

การศึกษาบรรยากาศของโรงเรียนเอกชนคาทอลิก
สังกัดคณะภคินีผู้รับใช้ดวงหทัยนิรมลของพระแม่มาเรีย

ปริญญานิพนธ์
ของ
อารยา ภาณุศรี

เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต วิชาเอกการบริหารการศึกษา
มีนาคม 2544

ลิขสิทธิ์เป็นของ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ISBN 974-597-180-4

การศึกษาบรรยายภาศของโรงเรียนเอกชนคาทอลิก
สังกัดคณะภคินีผู้รับใช้ดวงหทัยนิรมลของพระแม่มาเรีย

บทคัดย่อ
ของ
อารยา ภาณุศรี

เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต วิชาเอกการบริหารการศึกษา
มีนาคม 2544

๗ 1530๖๑

อารยา ภาณุศรี. (2544). การศึกษาบรรยากาศของโรงเรียนเอกชนคาทอลิก สังกัดคณะภคินี
 ผู้รับใช้ดวงหทัยนิรมลของพระแม่มาเรีย. ปริญญาโท กศ.ม. (การบริหารการศึกษา).
 กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. คณะกรรมการควบคุม :
 ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. วีระ สุภากิจ, อาจารย์ ทัศนากิจ ทองภักดี.

การวิจัยครั้งนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษาพฤติกรรมครู พฤติกรรมผู้บริหารและบรรยากาศ
 ของโรงเรียนเอกชนคาทอลิก สังกัดคณะภคินีผู้รับใช้ดวงหทัยนิรมลของพระแม่มาเรีย และเปรียบ
 เทียบพฤติกรรมครูและพฤติกรรมผู้บริหาร จำแนกตามขนาดโรงเรียน

กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยเป็นครูในโรงเรียนเอกชนคาทอลิก สังกัดคณะภคินีผู้รับใช้ดวง
 หทัยนิรมลของพระแม่มาเรีย ในปีการศึกษา 2543 จำนวน 280 คน โดยการสุ่มตัวอย่างอย่างง่าย
 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 4 ระดับ สอบถาม
 ความคิดเห็นของครูที่มีต่อพฤติกรรมครู 4 มิติ ได้แก่ มิติขาดความสามัคคี มิติอุปสรรค มิติขวัญ
 และมิติมิตรสัมพันธ์ และพฤติกรรมผู้บริหาร 4 มิติ ได้แก่ มิติห่างเหิน มิติมุ่งผลงาน มิติการเป็น
 แบบอย่างและมิติกรุณาปราณี แล้วแปลงผลตามคะแนนมาตรฐานที่ (Normalized T-Scores)
 ของอัลปินและครอฟท์เป็นบรรยากาศของโรงเรียน 6 แบบ คือ แบบแจ่มใส แบบอิสระ แบบ
 ควบคุม แบบสนิทสนม แบบรวบอำนาจหรือแบบเข้มงวด สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่
 ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าคะแนนมาตรฐานที่ (Normalized T-Scores)
 และการทดสอบค่าที (t-test)

ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้

1. พฤติกรรมครู ในภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง โดยมิติขาดความสามัคคีอยู่ใน
 ระดับต่ำ มิติอุปสรรคและมิติมิตรสัมพันธ์ อยู่ในระดับปานกลาง และมิติขวัญอยู่ในระดับสูง
2. พฤติกรรมผู้บริหารในภาพรวมอยู่ในระดับสูง และทุกมิติอยู่ในระดับสูง
3. บรรยากาศของโรงเรียนในภาพรวม เป็นบรรยากาศแบบแจ่มใส อยู่ในระดับ
 ปานกลาง และโรงเรียนขนาดกลาง มีบรรยากาศแบบแจ่มใส อยู่ในระดับปานกลาง ส่วนโรงเรียน
 ขนาดใหญ่ มีบรรยากาศแบบแจ่มใส อยู่ในระดับต่ำ
4. พฤติกรรมครูในโรงเรียนขนาดกลางและขนาดใหญ่ ในภาพรวม แตกต่างกันอย่าง
 ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ โดยมิติขาดความสามัคคี มิติอุปสรรค และมิติขวัญ แตกต่างกันอย่างมี
 นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนมิติมิตรสัมพันธ์แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ
5. พฤติกรรมผู้บริหารในโรงเรียนขนาดกลางและขนาดใหญ่ ในภาพรวม แตกต่างกัน
 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมิติการเป็นแบบอย่างและมิติกรุณาปราณี แตกต่างกัน
 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนมิติห่างเหิน และมิติมุ่งผลงานแตกต่างกันอย่างไม่มี
 นัยสำคัญทางสถิติ

A STUDY OF SCHOOL CLIMATE IN PRIVATE CATHOLIC SCHOOLS OF THE
SISTERS SERVANTS OF THE IMMACULATE HEART OF MARY

AN ABSTRACT
BY
ARAYA PANUSRI

Presented in partial fulfillment of the requirements
for the Master of Education degree in the Educational Administration
at Srinakharinwirot University
March 2001

Araya Panusri. (2001). *A Study of School Climate in Private Catholic Schools of the Sisters Servants of the Immaculate Heart of Mary*. Master Thesis, M.Ed. (Educational Administration). Bangkok : Graduate School, Srinakharinwirot University. Advisor Committee : Assist Prof. Dr. Vira Supakit, Mrs. Tasana Thongpukdee.

The purposes of this study were to study School Climate in the Private Catholic Schools of the Sisters Servants of the Immaculate Heart of Mary and to compare the teachers' behaviors and school administrators' behaviors by school size.

The sample consisted of 280 teachers randomly selected from 6 private catholic schools of the Sisters Servants of the Immaculate Heart of Mary in the academic year B.E.2543 (A.D. 2000). A 64-item questionnaire used in this study was developed from Halpin and Croft's Organizational Climate Description Questionnaire - OCDQ. It consisted of 4 dimensions of teacher's behaviors: disengagement, hindrance, esprit, and intimacy and 4 dimensions of school administrator's behaviors : aloofness, production emphasis, thrust, and consideration.

Data were analyzed using descriptive statistics, and t-test for independent samples. A Normalized T-score of each dimension was used in the analysis of 6 types of the school climate, i.e. to identify whether it was open, autonomous, controlled, familiar, paternal, or closed.

The summarized results of this study were as follows:

1. The teacher's behaviors as a whole was at the moderate level. The disengagement dimension was at the low level ; the hindrance and intimacy dimensions were at the moderate level; and the esprit dimension was at the high level.
2. The administrator's behaviors as a whole was at the high level. Every dimension of the administrator's behaviors was also at the high level.
3. The school climate as a whole was open at the moderate level. The middle size school had the open climate at the moderate level. The large size had the open climate at the low level.
4. A comparison of the teacher's behaviors in the middle and the large size schools revealed that : the teacher's behaviors as a whole was not significantly different

; the disengagement dimension, the hindrance and esprit dimensions were different at the .05 level of significance ; and the intimacy dimension was not significantly different.

5. A comparison of the school administrator's behaviors in the middle and the large size schools revealed that: the administrator's behaviors as a whole was different at the .05 level of significance ; the thrust and the consideration dimensions were different at the .05 level of significance ; the aloofness and the production emphasis dimensions were not significantly different.

ปริญญานิพนธ์
เรื่อง

การศึกษาบรรยากาศของโรงเรียนเอกชนคาทอลิก
สังกัดคณะภคินีผู้รับใช้ดวงหทัยนิรมลของพระแม่มารีย์

ของ
นางสาวอารยา ภาณุศรี

ได้รับอนุมัติจากบัณฑิตวิทยาลัยให้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาศึกษามหาบัณฑิต วิชาเอกการบริหารการศึกษา
ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

.....คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย
(ศาสตราจารย์ ดร.เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์)
วันที่.....เดือน.....พ.ศ. 2544

คณะกรรมการสอบปริญญานิพนธ์

.....ประธาน
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. วีระ สุภากิจ)
.....กรรมการ
(อาจารย์ ทศนา ทองภักดี)
.....กรรมการที่แต่งตั้งเพิ่มเติม
(อาจารย์ สุพีพรรณ พัฒนพานิชย์)
.....กรรมการที่แต่งตั้งเพิ่มเติม
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ไพโรจน์ กลิ่นกุหลาบ)

ประกาศคุณูปการ

ปริญญานิพนธ์ฉบับนี้ สำเร็จด้วยความกรุณาของผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วีระ สุภากิจ ประธานกรรมการที่ปรึกษาปริญญานิพนธ์ อาจารย์ ทศนา ทองภักดี กรรมการที่ปรึกษาปริญญานิพนธ์ อาจารย์ สุพิพรรณ พัฒนพาณิชย์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ไพโรจน์ กลิ่นกุหลาบ กรรมการสอบปริญญานิพนธ์ที่ได้ให้การช่วยเหลือ ให้คำปรึกษา คำแนะนำ ข้อเสนอแนะ ตรวจสอบ แก้ไขข้อบกพร่อง อันเป็นประโยชน์ในการเพิ่มพูนความรู้ ประสบการณ์ ที่เกี่ยวกับงานวิจัยทั้งทางตรงและทางอ้อมเป็นอย่างดี ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งในความเมตตากรุณาปราณี ซึ่งนับว่าเป็นการสร้าง ความทรงจำที่ดี ในการจัดทำปริญญานิพนธ์ครั้งนี้ จึงขอกราบขอบพระคุณไว้เป็นอย่างสูง

ขอกราบขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์ ดร. กิตติมา ปรีดีติลล รองศาสตราจารย์ อัจฉรา สุขารมณ์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. อรพรรณ ตันท์เจริญรัตน์ อาจารย์ ดร. พงษ์รัตน์ เกษรแพทย์ และอาจารย์ ดร. บุญเรือน หมั่นทรัพย์ ที่ได้กรุณาเสียสละเวลาเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือ และแก้ไขข้อบกพร่องต่างๆ ของแบบสอบถามให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น

ขอกราบขอบพระคุณ ศาสตราจารย์ ดร.เสริมศักดิ์ วิชาลาภรณ์ คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย, ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุดา ทัพสุวรรณ์ หัวหน้าภาควิชาเอกการบริหารการศึกษา และคณาจารย์ทุกท่านในภาควิชาเอกการบริหารการศึกษา ที่ได้ให้การอบรมสั่งสอน ให้คำแนะนำมาโดยตลอด ขอกราบขอบพระคุณ อธิการวิไลวรรณ ยนปลัดยศ (อดีตอธิการบดีเจ้าคณะ) ที่ได้อนุญาตให้ผู้วิจัย ได้ศึกษาต่อในระดับมหาบัณฑิตในครั้งนี้ ขอกราบขอบพระคุณอธิการบดีเจ้าคณะสมpong ทับปิง และคณะที่ปรึกษาในยุคปัจจุบัน ที่ได้ให้โอกาสและเวลาศึกษาจนสำเร็จ ขอขอบคุณบรรดาสมาชิกทุกคนในคณะภคินีผู้รับใช้ดวงหทัยนิรมลของพระแม่มาเรีย ที่ได้ร่วมใจด้วยคำภาวนาและปฏิบัติหน้าที่แทนด้วยความเสียสละ เป็นกำลังใจให้ตลอดเวลาจนสำเร็จ

อนึ่งขอขอบคุณคุณณนศ คิตรงูเรือง รองผู้อำนวยการศูนย์บริการการศึกษาฯ เลเขียนที่ได้วิเคราะห์ข้อมูลต่างๆ แนะนำ ช่วยเหลือตลอดเวลาด้วยความกรุณาเป็นอย่างยิ่ง และขอขอบคุณเพื่อนนิสิต รุ่นที่ 24 วิชาเอกการบริหารการศึกษาทุกคน ที่ได้ให้กำลังใจด้วยไมตรีจิตแห่งมิตรภาพที่ซาบซึ้งใจยิ่ง ขอขอบคุณคณะครูทุกท่านในโรงเรียนทั้ง 6 แห่งสังกัดคณะภคินีผู้รับใช้ดวงหทัยนิรมลของพระแม่มาเรียที่ได้ช่วยตอบแบบสอบถามการวิจัยในครั้งนี้เป็นอย่างดี

คุณค่าและประโยชน์ของปริญญานิพนธ์ฉบับนี้ ขอมอบเป็นเครื่องบูชาพระคุณคณะผู้ใหญ่ ภคินีผู้รับใช้ดวงหทัยนิรมลของพระแม่มาเรีย คุณพ่อสุทัศน์ ภานุศรี พี่น้องตระกูลภานุศรีทุกคนที่ได้ให้กำลังใจมาโดยตลอด วิญญาณของคุณแม่สำลี ภานุศรี และบูรพาจารย์ทุกท่าน ที่ได้ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้แก่ผู้วิจัยตลอดมาทั้งในอดีต ปัจจุบัน และอนาคต

อารยา ภานุศรี

สารบัญ

บทที่		หน้า
1	บทนำ.....	1
	ภูมิหลัง.....	1
	ความมุ่งหมายของการวิจัย.....	3
	ความสำคัญของการวิจัย.....	3
	ขอบเขตของการวิจัย.....	3
	ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย.....	4
	ตัวแปรที่ศึกษา.....	4
	นิยามศัพท์เฉพาะ.....	5
	กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	7
	สมมติฐานการวิจัย.....	9
2	เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	10
	ความเป็นมาของการจัดการศึกษาเอกชน.....	10
	โรงเรียนเอกชนคาทอลิกและบทบาทในการจัดการศึกษา.....	11
	โรงเรียนเอกชนคาทอลิก สังกัดมูลนิธิดุสิตนิกายที่ผู้รับใช้ดวงหทัยนิรมล ของพระแม่มารีย์.....	19
	ทฤษฎีและแนวคิดเกี่ยวกับบรรยากาศของโรงเรียน.....	23
	ความหมายของบรรยากาศของโรงเรียน.....	24
	ความสำคัญของบรรยากาศของโรงเรียน.....	26
	วรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับตัวแปร.....	35
	ขนาดโรงเรียน.....	35
	พฤติกรรมครู.....	36
	พฤติกรรมผู้บริหาร.....	37
	งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	38
	งานวิจัยในประเทศ.....	38
	งานวิจัยต่างประเทศ.....	40
3	วิธีดำเนินการศึกษาค้นคว้า.....	42
	การกำหนดประชากรและเลือกกลุ่มตัวอย่าง.....	42

สารบัญ(ต่อ)

บทที่		หน้า
3 (ต่อ)	เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาวิจัย.....	43
	การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	44
	วิธีดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล.....	44
	การจัดกระทำและการวิเคราะห์ข้อมูล.....	45
	สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	46
4	ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	48
	สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	48
	การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	48
	ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	48
5	สรุปผล อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ.....	64
	ความมุ่งหมายของการศึกษาค้นคว้า.....	64
	วิธีดำเนินการศึกษาค้นคว้า.....	65
	การวิเคราะห์ข้อมูล.....	65
	สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	65
	อภิปรายผล.....	66
	ข้อเสนอแนะเพื่อการปฏิบัติ.....	73
	ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป.....	73
	บรรณานุกรม.....	74
	ภาคผนวก.....	80
	ภาคผนวก ก แบบสอบถามเพื่อการวิจัย.....	80
	ภาคผนวก ข รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือ.....	86
	ภาคผนวก ค ผลการวิเคราะห์เพิ่มเติม.....	87
	ประวัติย่อผู้วิจัย.....	97

บัญชีตาราง

ตาราง		หน้า
1	จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามขนาดโรงเรียน.....	43
2	บรรยากาศในแต่ละมิติจากคะแนนตามมาตรฐานที่	46
3	ตัวอย่างการแปลงผลมิติพฤติกรรมครูและพฤติกรรมผู้บริหารเป็นบรรยากาศ ของโรงเรียนตามทฤษฎีของฮัลปีนและครอฟท์.....	47
4	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามขนาดโรงเรียน.....	49
5	ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานและค่าคะแนนมาตรฐานที่ พฤติกรรมครูของโรงเรียนเอกชนคาทอลิก สังกัดคณะภคินีผู้รับใช้ดวงหทัย นิรมลของพระแม่มารีย์ ในภาพรวมและแต่ละมิติ.....	50
6	ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานพฤติกรรมครูของโรงเรียนเอกชน คาทอลิก สังกัดคณะภคินีผู้รับใช้ดวงหทัยนิรมลของพระแม่มารีย์ ในมิติขาดความสามัคคีในภาพรวมและรายข้อ	51
7	ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานพฤติกรรมครูของโรงเรียนเอกชน คาทอลิก สังกัดคณะภคินีผู้รับใช้ดวงหทัยนิรมลของพระแม่มารีย์ ในมิติอุปสรรคในภาพรวมและรายข้อ.....	52
8	ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานพฤติกรรมครูของโรงเรียนเอกชน คาทอลิก สังกัดคณะภคินีผู้รับใช้ดวงหทัยนิรมลของพระแม่มารีย์ ในมิติขวัญในภาพรวมและรายข้อ	53
9	ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานพฤติกรรมครูของโรงเรียนเอกชน คาทอลิก สังกัดคณะภคินีผู้รับใช้ดวงหทัยนิรมลของพระแม่มารีย์ ในมิติมิตรสัมพันธ์ในภาพรวมและรายข้อ	54
10	ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานและค่าคะแนนมาตรฐานที่ พฤติกรรมผู้บริหารของโรงเรียนเอกชนคาทอลิก สังกัดคณะภคินีผู้รับใช้ ดวงหทัยนิรมลของพระแม่มารีย์ ในภาพรวมและแต่ละมิติ	55
11	ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานพฤติกรรมผู้บริหารของโรงเรียน เอกชนคาทอลิก สังกัดคณะภคินีผู้รับใช้ดวงหทัยนิรมลของพระแม่มารีย์ ในมิติห่างเหินในภาพรวมและรายข้อ	56
12	ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานพฤติกรรมผู้บริหารของโรงเรียน เอกชนคาทอลิก สังกัดคณะภคินีผู้รับใช้ดวงหทัยนิรมลของพระแม่มารีย์ ในมิติมุ่งผลงานในภาพรวมและรายข้อ.....	57

บัญชีตาราง(ต่อ)

ตาราง	หน้า
13 ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานพฤติกรรมผู้บริหารของโรงเรียน เอกชนคาทอลิก สังกัดคณะภคินีผู้รับใช้ดวงหทัยนิรมลของพระแม่มาเรีย ในมิติการเป็นแบบอย่างในภาพรวมและรายข้อ.....	58
14 ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานพฤติกรรมผู้บริหารของโรงเรียน เอกชนคาทอลิก สังกัดคณะภคินีผู้รับใช้ดวงหทัยนิรมลของพระแม่มาเรีย ในมิติกรุณาปราณีในภาพรวมและรายข้อ	59
15 ค่าคะแนนมาตรฐานที่พฤติกรรมครูและพฤติกรรมผู้บริหารของโรงเรียน เอกชนคาทอลิก สังกัดคณะภคินีผู้รับใช้ดวงหทัยนิรมลของพระแม่มาเรีย.....	60
16 ค่าคะแนนมาตรฐานที่บรรยากาศของโรงเรียนเอกชนคาทอลิก สังกัดคณะ ภคินีผู้รับใช้ดวงหทัยนิรมลของพระแม่มาเรีย.....	61
17 ผลการเปรียบเทียบพฤติกรรมครูของโรงเรียนเอกชนคาทอลิก สังกัดคณะ ภคินีผู้รับใช้ดวงหทัยนิรมลของพระแม่มาเรีย ในภาพรวมและแต่ละมิติ จำแนกตามขนาดโรงเรียน.....	62
18 ผลการเปรียบเทียบพฤติกรรมผู้บริหารของโรงเรียนเอกชนคาทอลิก สังกัดคณะ ภคินีผู้รับใช้ดวงหทัยนิรมลของพระแม่มาเรีย จำแนกตามขนาดโรงเรียน.....	63

บัญชีภาพประกอบ

ภาพประกอบ	หน้า
1 กรอบความคิดในการวิจัย	8
2. บรรยากาสองค์การในโรงเรียน.....	30

บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

การศึกษาเป็นสิ่งสำคัญยิ่งในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ประชากรของชาติได้มีพื้นฐานการศึกษาสูง ย่อมสามารถพัฒนาชาติให้เจริญก้าวหน้าในทุกด้านได้อย่างรวดเร็ว โรงเรียนเอกชน จึงได้เข้ามาแบ่งเบาภาระในการจัดการศึกษา นับเป็นผู้มีส่วนเกื้อกูลที่สำคัญ และจำเป็นอย่างยิ่งในระบบการจัดการศึกษาทุกระดับของประเทศ ทั้งนี้ เนื่องจากรัฐไม่สามารถจัดการศึกษาทุกระดับและทุกประเภทเองได้ทั้งหมด โรงเรียนเอกชนจึงมีศักยภาพในการจัดการศึกษาสูง ฉะนั้น จึงจำเป็นต้องมีบทบาทสำคัญอย่างยิ่งที่จะต้องเร่งรัด พัฒนามาตรฐานคุณภาพการศึกษา เพื่อให้ทัดเทียมกับการจัดการศึกษาของรัฐ และทันต่อความเปลี่ยนแปลงของโลกยุคใหม่ ก้าวไปสู่ความเป็นเลิศทางวิชาการ (พัชนี อานามนารถ. 2539 : 108)

การจัดการศึกษาตามแผนพัฒนาการศึกษาแห่งชาติ ฉบับที่ 8 (พ.ศ. 2540 - 2544) จึงมุ่งพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้สอดคล้องสัมพันธ์กับความต้องการของคน ให้มีการพัฒนาอย่างเต็มศักยภาพสอดคล้องและรู้เท่าทันกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนไป รวมพลังสร้างสรรค์การพัฒนาภายใต้บริบทและสภาวะแวดล้อม ซึ่งมีปัจจัยการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ที่ท้าทาย และมีปฏิสัมพันธ์กับการศึกษาทั้งในต้นเหตุและผลกระทบ รวมทั้งเสริมสร้างบรรยากาศสิ่งแวดล้อมที่ดี เพื่อเป็นปัจจัยพื้นฐานการพัฒนาคนสืบต่อไป (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. 2539 : 22)

การศึกษาเป็นกระบวนการให้คนได้พัฒนาอย่างเต็มตามศักยภาพ ในยุคแห่งการเปลี่ยนแปลง (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. 2539 : 86) ซึ่งการจัดการศึกษาที่มีประสิทธิภาพนั้นเกี่ยวข้องกับปัจจัยด้านต่าง ๆ โดยเฉพาะอย่างยิ่ง การสร้างบรรยากาศที่ดีภายในโรงเรียน (มานพ ดีมี. 2536 : 1) โดยการจัดสภาพแวดล้อมของโรงเรียนที่จูงใจให้บุคลากรภายในโรงเรียนเกิดความรู้สึกรักพอใจในการทำงาน และปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ (ปัญญา คงศรี. 2536 : 39)

บรรยากาศของโรงเรียน เป็นผลจากการปฏิสัมพันธ์กันระหว่างพฤติกรรมครู และพฤติกรรมผู้บริหาร (Halpin. 1966 : 131-132) โดยที่บรรยากาศของโรงเรียนแต่ละแห่ง มีผลต่อพฤติกรรมของครูและนักเรียน หรือความรู้สึกรักของครูและนักเรียนที่มีต่อโรงเรียน (Sergiovanni and Starratt. 1993 : 56) กล่าวคือ บรรยากาศที่เกิดขึ้นภายในโรงเรียนเป็นผลมาจากความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารโรงเรียนและกลุ่มบุคคลในโรงเรียน มีผลทำให้โรงเรียนแห่งหนึ่งแตกต่างไปจากโรงเรียนอีกแห่งหนึ่งและมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของบุคคลในโรงเรียน (Hoy and Miskel. 1995 : 185-186)

โรงเรียนเอกชนคาทอลิก เป็นสถาบันการศึกษาสังกัดคณะกรรมการการศึกษาเอกชน มีวัตถุประสงค์ให้การอบรมสั่งสอนกุลบุตรกุลธิดาของชาติให้เป็นบุคคลที่บรรลุถึงความสมบูรณ์พร้อมที่จะทำประโยชน์ให้แก่ประเทศชาติให้มากที่สุดในการปรับปรุงพัฒนาให้เกิดความก้าวหน้าเหมาะสมและก้าวหน้าสังคมที่กำลังเปลี่ยนแปลงด้วยจิตตารมณ์แห่งเสรีภาพและความรัก ตามหลักพระคริสตธรรม (สมณกระทรวงเพื่อการศึกษาคาทอลิก. 2532 : 20) โรงเรียนคาทอลิกยึดหลักการจัดสภาพแวดล้อมของการจัดการศึกษาในรูปแบบของการศึกษาคาทอลิก โดยการสร้างบรรยากาศของความเป็นหนึ่งเดียวกัน ในการอยู่ร่วมกันของครู จนประสบความสำเร็จในการจัดการศึกษาอย่างมีมาตรฐาน เป็นที่รับรู้และยอมรับในสังคมไทย (สมาคมสภาการศึกษาคาทอลิก (ประเทศไทย). 2542 : 70-71) ภายใต้หลักปรัชญาและนโยบาย “คุณธรรมนำความรู้” อันเป็นแนวทางในการพัฒนา ตามแนวจิตตารมณ์ของพระศาสนจักรคาทอลิก ซึ่งเป็นภารกิจการจัดการศึกษาคาทอลิกโดยส่วนรวมเพื่อประเทศชาติจะได้คนที่มีคุณภาพ ทั้งด้านคุณธรรมและมีความรู้ดี ซึ่งจะเป็นปัจจัยและพลังในการจรรโลงประเทศชาติให้เจริญก้าวหน้าได้ผลอันพึงประสงค์ (สมาคมสภาการศึกษาคาทอลิก (ประเทศไทย). 2541 : 16)

อย่างไรก็ตาม ผลจากการศึกษาสภาพปัญหาภายในโรงเรียนเอกชนคาทอลิกในด้านต่าง ๆ พบว่า การธำรงรักษาบุคลากรนั้น ผู้บริหารเห็นว่า ไม่สามารถจัดเงินเดือนและสวัสดิการต่าง ๆ ให้เท่าเทียมกับโรงเรียนรัฐบาล ทำให้ครูลาออก และครูรู้สึกที่ไม่ได้รับความสนใจจากผู้บริหาร ทำให้ขาดกำลังใจ ด้านการสรรหาบุคลากร ไม่ได้ครูที่มีคุณสมบัติครบทุกด้านตามที่ต้องการ ผู้บริหารตัดสินใจเพียงคนเดียว ด้านพัฒนาบุคลากร ขาดปัจจัยในการฝึกอบรมครูประจำการ ครูมุ่งหารายได้โดยไม่คำนึงถึงการเพิ่มพูนความรู้และด้านการพัฒนางาน ครูลาออกกะทันหันเมื่อสอบรับราชการได้ (สมาคมสภาการศึกษาคาทอลิก (ประเทศไทย). 2539 : 1-2)

โรงเรียนเอกชนคาทอลิก สังกัดคณะผู้รับใช้ดวงหทัยนิรมลของพระแม่มาเรีย มีการบริหารจัดการการศึกษาตามระเบียบข้อบังคับของกระทรวงศึกษาธิการ ภายใต้การกำกับดูแลของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชนและตามแนวปรัชญาการศึกษาของสภาการศึกษาคาทอลิกและตามหลักการของคณะ โดยมีคณะกรรมการฝ่ายการศึกษาของคณะ เป็นผู้ร่วมกันวางแผนปรัชญาและนโยบายเกี่ยวกับการดำเนินการจัดการศึกษาของโรงเรียนซึ่งเน้นการอบรมนักเรียนให้มีคุณธรรม ตามหลักสากลของทุกศาสนาและสอดคล้องกับขนบธรรมเนียมประเพณีไทย เน้นความเป็นเลิศทั้งภาคทฤษฎีและการปฏิบัติ และมีความรับผิดชอบต่อสังคม เพื่อเป็นแนวปฏิบัติในชีวิตและในโรงเรียน (คู่มือการบริหารงานโรงเรียน ในคณะภคินีผู้รับใช้ดวงหทัยนิรมลของพระแม่มาเรีย. 2539 : 2-3) ในปัจจุบันคณะมีโรงเรียนจำนวน 6 แห่งอยู่ในภาคกลางและภาคใต้

เนื่องจากผู้บริหารโรงเรียนทุกแห่งเป็นนักบวช ซึ่งได้รับการฝึกอบรม เพื่ออุทิศตนทำการแพร่ธรรม โดยมุ่งการอบรมเยาวชนมากกว่าการดำรงตำแหน่งเป็นผู้บริหารโรงเรียน และยังไม่มีการศึกษาบรรยาการของโรงเรียนของคณะมาก่อน ตั้งแต่การก่อตั้งโรงเรียนแห่งแรกของ

คณะในปี พ.ศ. 2498 มาจนถึงปัจจุบัน ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาบรรยากาศของโรงเรียนที่ดำเนินการโดยคณะภคินีผู้รับใช้ดวงหทัยนิรมลของพระแม่มารีย์ว่า มีบรรยากาศเป็นแบบใด เนื่องจากบรรยากาศของโรงเรียนแต่ละแห่ง มีผลต่อพฤติกรรมครูและนักเรียน หรือความรู้สึกของครูและนักเรียนที่มีต่อโรงเรียน ผลของการวิจัยนี้ ทำให้ทราบพฤติกรรมครูและพฤติกรรมผู้บริหาร ซึ่งมีปฏิสัมพันธ์กันเป็นสภาวะบรรยากาศของโรงเรียน อันจะเป็นประโยชน์ต่อคณะกรรมการบริหารการศึกษาของคณะฯ ในการพิจารณาฝึกอบรมบุคลากรของคณะที่จะทำหน้าที่บริหารการศึกษา และผู้ที่ทำหน้าที่บริหารการศึกษาโรงเรียนในสังกัดของคณะในปัจจุบัน ได้สามารถใช้ผลของการวิจัย เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาและเสริมสร้างบรรยากาศของโรงเรียนที่เอื้ออำนวยต่อการดำเนินการจัดการศึกษา ตามปรัชญาและนโยบายของโรงเรียน ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ความมุ่งหมายของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มีจุดมุ่งหมายดังนี้

1. เพื่อศึกษาพฤติกรรมครูและพฤติกรรมผู้บริหารในแต่ละมิติ และบรรยากาศของโรงเรียนเอกชนคาทอลิก สังกัดคณะภคินีผู้รับใช้ดวงหทัยนิรมลของพระแม่มารีย์
2. เพื่อเปรียบเทียบพฤติกรรมครู และพฤติกรรมผู้บริหารในแต่ละมิติ จำแนกตามตัวแปรขนาดโรงเรียน

ความสำคัญของการวิจัย

ผลของการวิจัยครั้งนี้ ทำให้ทราบถึงพฤติกรรมครูและพฤติกรรมผู้บริหาร ซึ่งจะช่วยให้ทราบบรรยากาศของโรงเรียนเอกชนคาทอลิก สังกัดคณะภคินีผู้รับใช้ดวงหทัยนิรมลของพระแม่มารีย์ คณะกรรมการบริหารการศึกษาของคณะสามารถนำผลการวิจัยไปใช้ในการส่งเสริมหรือปรับปรุงพฤติกรรมครูและพฤติกรรมผู้บริหาร เพื่อให้เกิดบรรยากาศที่พึงประสงค์ในโรงเรียน รวมทั้งเป็นข้อมูลสำหรับบุคลากรที่ทำหน้าที่บริหารการศึกษาโรงเรียนในคณะในปัจจุบัน ใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาและเสริมสร้างบรรยากาศของโรงเรียน ที่เอื้ออำนวยต่อการดำเนินการจัดการศึกษา ตามปรัชญาและนโยบายของโรงเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ มุ่งศึกษาพฤติกรรมครู พฤติกรรมผู้บริหารและบรรยากาศของโรงเรียนเอกชนคาทอลิก สังกัดเครือคณะภคินีผู้รับใช้ดวงหทัยนิรมลของพระแม่มารีย์ ตามแนวคิดทฤษฎีของฮัลปีนและครอฟท์ (Halpin. : 131-181) ในองค์ประกอบของพฤติกรรมครู 4 มิติ และพฤติกรรมผู้บริหาร 4 มิติ ซึ่งมีปฏิสัมพันธ์กัน เป็นบรรยากาศของโรงเรียน 6 แบบ

ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยนี้ได้แก่ ครูในโรงเรียนเอกชนคาทอลิก สังกัดคณะภคินี ผู้รับใช้ดวงหทัยนิรมลของพระแม่มาเรีย ปีการศึกษา 2543 จำนวน 6 แห่ง คือโรงเรียนนาวิวิทยา อ.เมือง จ.ราชบุรี โรงเรียนนิรมลชุมพร อ.เมือง จ.ชุมพร โรงเรียนธิดาแม่พระ อ.เมือง จ.สุราษฎร์ธานี โรงเรียนตรุณศึกษา อ.ร่อนพิบูลย์ จ.นครศรีธรรมราช โรงเรียนดาราสมุทร อ.เมือง จ.ภูเก็ต และโรงเรียนถนนอมศรีศึกษา อ.เบตง จ.ยะลา รวม 499 คน

กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ใช้การสุ่มตัวอย่างอย่างง่าย (Simple Random Sampling) จากครูผู้สอนในแต่ละโรงเรียน ในปีการศึกษา 2543 จำนวน 6 แห่ง โดยใช้ขนาดโรงเรียนเป็นหน่วยในการสุ่มกลุ่มตัวอย่าง ในโรงเรียนขนาดใหญ่ มีประชากรจำนวน 420 คน ใช้ตารางสุ่มกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างสำเร็จของเคริจซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970 : 608) ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 201 คน ส่วนในโรงเรียนขนาดกลาง ใช้ประชากรทั้งหมดในโรงเรียน จำนวน 79 คน รวมเป็นกลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้นในการวิจัย จำนวน 280 คน

ตัวแปรที่ศึกษา

ตัวแปรที่ใช้ศึกษาในการวิจัยครั้งนี้ คือ

1. ตัวแปรอิสระ ขนาดโรงเรียน จำแนกเป็น

- 1.1 ขนาดใหญ่
- 1.2 ขนาดกลาง

2. ตัวแปรตาม

2.1 พฤติกรรมครู จำแนกเป็น 4 มิติ

- 2.1.1 มิติขาดความสามัคคี
- 2.1.2 มิติอุปสรรค
- 2.1.3 มิติขวัญ
- 2.1.4 มิติมิตรสัมพันธ์

2.2 พฤติกรรมผู้บริหาร จำแนกเป็น 4 มิติ

- 2.2.1 มิติห่างเหิน
- 2.2.2 มิติมุ่งผลงาน
- 2.2.3 มิติการเป็นแบบอย่าง
- 2.2.4 มิติกรุณาปราณี

2.3 บรรยาการของโรงเรียน จำแนกเป็น 6 แบบ

- 2.3.1 แบบแจ่มใส
- 2.3.2 แบบอิสระ
- 2.3.3 แบบควบคุม
- 2.3.4 แบบสนิทสนม
- 2.3.5 แบบรวบรวมอำนาจ
- 2.3.6 แบบซึมเซา

นิยามศัพท์เฉพาะ

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้นิยามศัพท์ที่ใช้ในการวิจัยดังนี้

1. พฤติกรรมครู หมายถึง ความรู้สึกของครูต่อเพื่อนร่วมงานในโรงเรียน ใน

4 มิติ คือ มิติขาดความสามัคคี มิติอุปสรรค มิติขวัญ และมิติมิตรสัมพันธ์ ได้แก่

1.1 มิติขาดความสามัคคี (Disengagement) หมายถึง ความรู้สึกของครูที่ไม่เห็นความสำคัญและประโยชน์ของการปฏิบัติงานร่วมกัน ขาดความรู้สึกที่จะช่วยเหลือกัน เพื่อให้เกิดการบรรลุเป้าหมาย ต่างคนต่างทำ ไม่มีความสามัคคี ทำงานไม่ประสานกันและไม่มีการพึ่งพาอาศัยกัน

1.2 มิติอุปสรรค (Hindrance) หมายถึง ความรู้สึกของครู ที่มีต่อการปฏิบัติงาน โดยขาดความคล่องตัว ขาดความสะดวกสบาย เพราะผู้บริหารสั่งงานมาก ทำให้เกิดความเครียดที่ต้องปฏิบัติตามโดยผู้บริหารเป็นผู้ตั้งขึ้นมา และเห็นว่าเป็นสิ่งที่ไม่จำเป็น ก่อให้เกิดความยุ่งยากลำบากยิ่ง ทำให้ไม่เป็นผลดีต่อการทำงาน

1.3 มิติขวัญ (Esprit) หมายถึง ความรู้สึกของครูที่มีขวัญและกำลังใจในการทำงาน มีความรักใคร่และปรองดองกันในหมู่คณะ ต่างเป็นเพื่อนที่ดีต่อกัน ช่วยเหลือกันและพึ่งพากัน แม้จะเป็นงานในหน้าที่หรืองานส่วนตัว เพราะเกิดจากการได้รับการตอบสนองความต้องการด้านสังคมและได้รับความสำเร็จต่อการปฏิบัติงานสูง

1.4 มิติมิตรสัมพันธ์ (Intimacy) หมายถึง ความรู้สึกของครู ที่มีความรู้สึกสนิทสนมกันและดูแลทุกข์สุขซึ่งกันและกัน ทำงานอย่างสนุกสนาน มีความใกล้ชิด พฤติกรรมเหล่านี้ไม่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติในการทำงาน

2. พฤติกรรมผู้บริหาร หมายถึง ความรู้สึกของครู ที่มีต่อวิธีการบริหารงานของผู้บริหารใน 4 มิติห่างเหิน มิติมุ่งผลงาน มิติการเป็นแบบอย่าง และมิติกรุณาปรานี ได้แก่

2.1 มิติห่างเหิน (Aloofness) หมายถึง ความรู้สึกของครูที่มีต่อพฤติกรรมในการบริหารงานของผู้บริหารแบบทางการโดยยึดกฎระเบียบ ขอบบังคับ กฎเกณฑ์ และนโยบายมากกว่าคำนึงถึงจิตใจของครู และพยายามไม่สร้างความคุ้นเคยหรือเป็นกันเองกับครู

2.2 มิติมุ่งผลงาน (Production Emphasis) หมายถึง ความรู้สึกของครูที่มีต่อพฤติกรรมในการทำงานของผู้บริหารที่เน้นแต่ผลงานและสั่งงาน ควบคุมดูแลใกล้ชิด ตรวจสอบตราเพื่อให้งานบรรลุเป้าหมาย ซึ่งทำให้ครูเกิดการทำงานด้วยความเครียด

2.3 มิติการเป็นแบบอย่าง (Thrust) หมายถึงความรู้สึกของครูที่มีต่อพฤติกรรมของผู้บริหารในการโน้มน้าว จูงใจและกระตุ้นให้ครูทำงาน และพยายามช่วยเหลือ พร้อมทั้งให้ข้อเสนอแนะและวิธีการแก้ปัญหาต่างๆ แก่ครู และเปิดโอกาสให้ครูได้มีโอกาสแสดงความสามารถและรับผิดชอบ พร้อมทั้งเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ครู

2.4 มิติกรุณาปราณี (Consideration) หมายถึง ความรู้สึกของครูที่มีต่อพฤติกรรมของผู้บริหารในความเมตตากรุณา เห็นอกเห็นใจ ช่วยเหลือและดูแลความเป็นอยู่ พร้อมทั้งจัดสวัสดิการต่างๆ แก่ครู

3. บรรยากาศของโรงเรียน หมายถึง ผลของปฏิสัมพันธ์พฤติกรรมครู และพฤติกรรมผู้บริหารก่อให้เกิดเป็นบรรยากาศองค์การ 6 แบบ ได้แก่ แบบแจ่มใส แบบอิสระ แบบควบคุม แบบสนิทสนม แบบรวบอำนาจ และแบบเข้มเซา ซึ่งแต่ละแบบมีลักษณะ ดังนี้

3.1 บรรยากาศแบบแจ่มใส (The Open Climate) หมายถึง บรรยากาศในการปฏิบัติงานที่ผู้บริหารและครูมีชีวิตชีวาและก้าวหน้าอยู่เสมอ งานส่วนใหญ่บรรลุเป้าหมายและรวดเร็ว มีมิตรสัมพันธ์และขวัญดีมาก

3.2 บรรยากาศแบบอิสระ (The Autonomous Climate) หมายถึงบรรยากาศในการปฏิบัติงานที่ผู้บริหารให้ความช่วยเหลือ แนะนำครูอย่างดี ครูมีอิสระในการสร้างความสัมพันธ์ฉันมิตร ครูมีขวัญสูง ผลการปฏิบัติงานดี

3.3 บรรยากาศแบบควบคุม (The Controlled Climate) หมายถึง บรรยากาศในการปฏิบัติงานที่ผู้บริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการทำงาน ตามเป้าหมายเหนือสิ่งอื่นใด จึงควบคุม ตรวจสอบ และสั่งการให้ครูปฏิบัติงาน ตามคำสั่งหรือหลักเกณฑ์ที่วางไว้ มิตรสัมพันธ์น้อย แต่ผู้บริหารดี ผลงานจึงดี ขวัญกำลังใจอยู่ในเกณฑ์ดี

3.4 บรรยากาศแบบสนิทสนม (The Familiar Climate) หมายถึง บรรยากาศในการปฏิบัติงานที่ผู้บริหารและครู มีความสัมพันธ์อันดีต่อกันฉันมิตรสหาย มีความสนิทสนมคุ้นเคยกันมาก ผู้บริหารจะควบคุม ตรวจสอบหรือสั่งการด้วยตนเองอย่างใกล้ชิด แต่จะปล่อยให้ครูปฏิบัติงานไปตามความพึงพอใจของแต่ละคน ขวัญและกำลังใจอยู่ในระดับปานกลาง

3.5 บรรยากาศแบบรวบอำนาจ (The Paternal Climate) หมายถึง บรรยากาศในการปฏิบัติงานที่ผู้บริหารใช้คำสั่ง กฎเกณฑ์ และควบคุมเข้มงวดในการปฏิบัติงานของครู แสดงตนรู้ดีและเชี่ยวชาญในทุกๆ เรื่อง ไม่รับฟังความคิดเห็นของครู ก่อให้เกิดความเบื่อหน่าย เสียขวัญ ผลงานล้มเหลว

3.6 บรรยากาศแบบซีมเซา (The Closed Climate) หมายถึง บรรยากาศในการปฏิบัติงานที่ผู้บริหารขาดความรู้ ขาดบุคลิกภาพการเป็นผู้นำ ไม่อำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน แต่พยายามตั้งกฎเกณฑ์ หรือระเบียบขึ้นมาใช้บังคับอย่างฟุ้งเฟ้อ ขาดความกระตือรือร้น ขวัญต่ำและผลงานไม่ดี

4. โรงเรียนเอกชนคาทอลิก สังกัดคณะภคินีผู้รับใช้ดวงหทัยนิรมลของพระแม่มาเรีย หมายถึง โรงเรียนเอกชนที่สร้างขึ้นโดยมูลนิธิคณะผู้รับใช้ดวงหทัยนิรมลของพระแม่มาเรีย ตามพระราชบัญญัติโรงเรียนเอกชน พ.ศ. 2525 เป็นโรงเรียนประเภทสามัญศึกษา สังกัดสภาการศึกษาคาทอลิก และอยู่ในความควบคุมดูแลของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน กระทรวงศึกษาธิการ ได้แก่ โรงเรียนนาวิวิทยา อ.เมือง จ.ราชบุรี โรงเรียนนิรมลชุมพร อ.เมือง จ.ชุมพร โรงเรียนธิดาแม่พระ อ.เมือง จ.สุราษฎร์ธานี โรงเรียนตรุณศึกษา อ.ร่อนพิบูลย์ จ.นครศรีธรรมราช โรงเรียนดาราสมุทร อ.เมือง จ.ภูเก็ต และโรงเรียนถนอมศรีศึกษา อ.เบตง จ.ยะลา

5. ครู หมายถึง บุคคลที่ได้รับมอบหมายหน้าที่ให้การอบรมสั่งสอนวิชาความรู้ ควบคุมคุณธรรมให้แก่แก่นักเรียนในโรงเรียนเอกชนคาทอลิก สังกัดคณะภคินีผู้รับใช้ดวงหทัยนิรมลของพระแม่มาเรีย

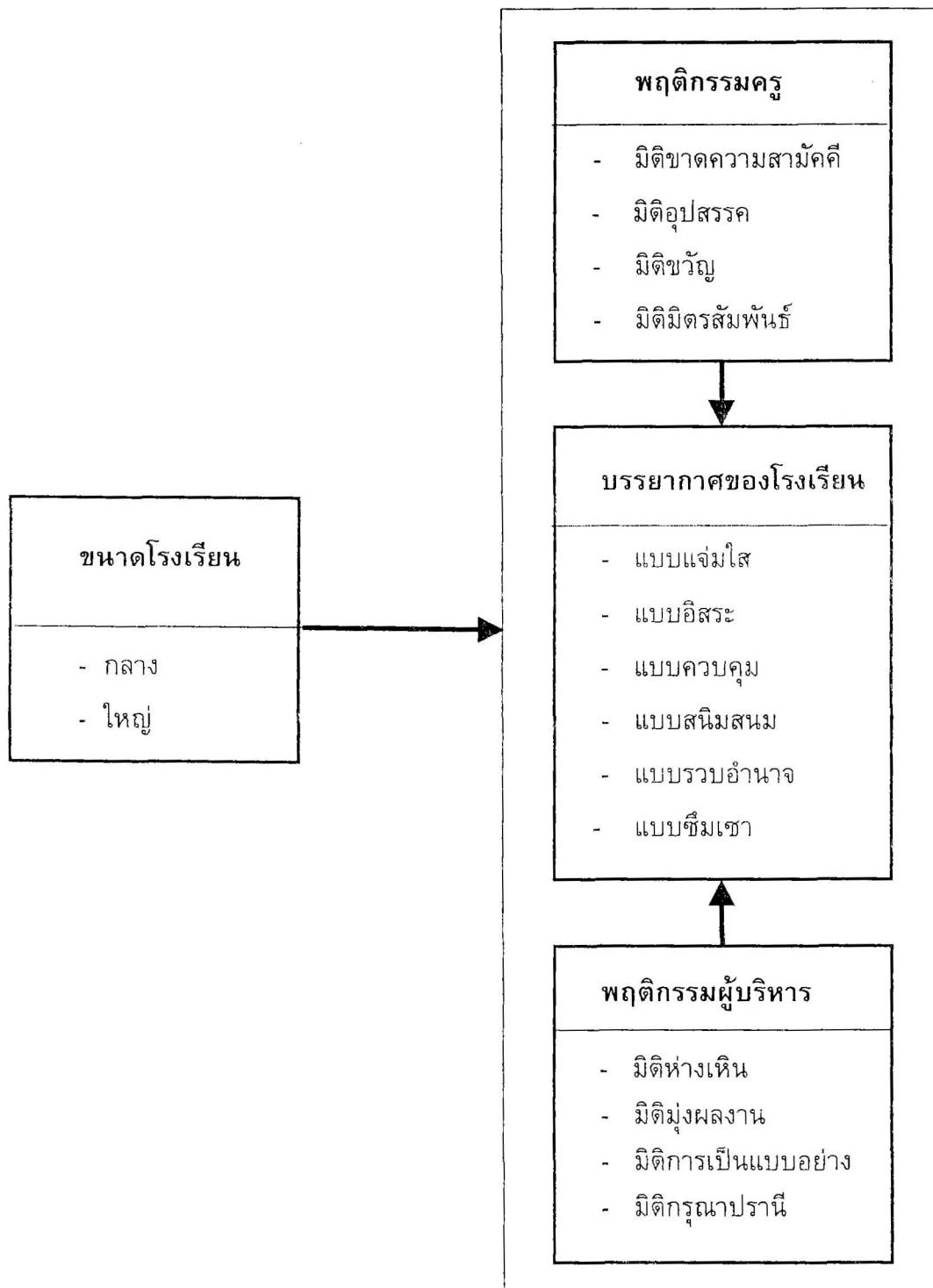
6. ขนาดโรงเรียน หมายถึง สภาพทางกายภาพของโรงเรียน ที่จำแนกตามจำนวนนักเรียนทั้งหมดทุกระดับของโรงเรียนในปีการศึกษา 2543 โดยใช้เกณฑ์การแบ่งขนาดโรงเรียนของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน พ.ศ. 2532 โรงเรียนขนาดกลาง มีนักเรียนตั้งแต่ 691 – 1,380 คน และขนาดใหญ่ มีนักเรียนมากกว่า 1,380 คนขึ้นไป (ไม่มีโรงเรียนขนาดเล็ก ซึ่งมีนักเรียนตั้งแต่ 1-690 คน)

กรอบแนวคิดในการวิจัย

กรอบแนวคิดในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้แนวคิดเกี่ยวกับบรรยากาศของโรงเรียนของฮัลพินและครอฟท์ (Halpin, 1966 : 131-181) ประกอบด้วยพฤติกรรมของผู้บริหาร และพฤติกรรมครู โดยจำแนกเป็นพฤติกรรมครู 4 มิติ คือ มิติขาดความสามัคคี มิติอุปสรรค มิติขวัญ และมิติมิตรสัมพันธ์ และพฤติกรรมผู้บริหาร 4 มิติ คือ มิติห่างเหิน มิติมุ่งผลงาน มิติการเป็นแบบอย่างและมิติกรุณาปราณี และแปลงผลปฏิสัมพันธ์ของพฤติกรรมครู และพฤติกรรมผู้บริหาร เป็นบรรยากาศของโรงเรียน 6 แบบ ได้แก่ แบบแจ่มใส แบบอิสระ แบบควบคุม แบบสนิทสนม แบบรวบอำนาจ และแบบซีมเซา ดังภาพประกอบ 1

ตัวแปรต้น

ตัวแปรตาม



ภาพประกอบ 1 กรอบความคิดในการวิจัยบรรยากาศของโรงเรียน

สมมติฐานการวิจัย

เพื่อแสดงถึงแนวทางและผลการวิจัย ผู้วิจัยได้ตั้งสมมติฐานของการวิจัยไว้ดังนี้

1. พฤติกรรมครู พฤติกรรมผู้บริหาร และบรรยากาศของโรงเรียนเอกชนคาทอลิก สังกัดคณะภคินีผู้รับใช้ดวงหทัยนิรมลของพระแม่มาเรีย อยู่ในระดับปานกลาง
2. พฤติกรรมครูแต่ละมิติในโรงเรียนเอกชนคาทอลิก สังกัดคณะภคินีผู้รับใช้ดวงหทัยนิรมลของพระแม่มาเรีย ตามความคิดเห็นของครูในโรงเรียนขนาดต่างกัน แตกต่างกัน
3. พฤติกรรมผู้บริหารแต่ละมิติในโรงเรียนเอกชนคาทอลิก สังกัดคณะภคินีผู้รับใช้ดวงหทัยนิรมลของพระแม่มาเรีย ตามความคิดเห็นของครูในโรงเรียนขนาดต่างกัน แตกต่างกัน

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับบรรยากาศของโรงเรียนตามหัวข้อต่อไปนี้

1. ความเป็นมาของการจัดการศึกษาเอกชน
2. โรงเรียนเอกชนคาทอลิกและบทบาทในการจัดการศึกษา
3. โรงเรียนเอกชนคาทอลิก สังกัดคณะภคินีผู้รับใช้ดวงหทัยนิรมลของพระแม่มาเรีย
4. ทฤษฎีและแนวคิดเกี่ยวกับบรรยากาศของโรงเรียน
 - 4.1 ความหมายของบรรยากาศของโรงเรียน
 - 4.2 ความสำคัญของบรรยากาศของโรงเรียน
5. วรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับตัวแปร
 - 5.1 ขนาดโรงเรียน
 - 5.2 พฤติกรรมครู
 - 5.3 พฤติกรรมผู้บริหาร
6. งานวิจัยเกี่ยวกับบรรยากาศของโรงเรียน
 - 6.1 งานวิจัยในประเทศ
 - 6.2 งานวิจัยต่างประเทศ

1. ความเป็นมาของการจัดการศึกษาเอกชน

การศึกษาเอกชน หมายถึง กิจกรรมการศึกษาที่เอกชนหรือคณะบุคคลเป็นผู้จัด โดยใช้ทรัพยากร ทั้งที่เป็นคน ทุนทรัพย์ และวัสดุอุปกรณ์ของภาคเอกชน จัดขึ้นด้วยวัตถุประสงค์เพื่อประโยชน์อันจำกัดสำหรับบุคคลเฉพาะกลุ่ม ความเป็นมาของการศึกษาเอกชนเริ่มต้นตั้งแต่สมัยสุโขทัยซึ่งเป็นการศึกษาแบบธรรมดาสืบมาไม่มีแบบแผนแน่นอน สถานศึกษาคือบ้าน วัดและวัง ผู้เรียนส่วนใหญ่มาจากราชตระกูล ต่อมาในสมัยอยุธยา ได้มีมิชชันนารีนิกายโรมันคาทอลิกชาวฝรั่งเศสเข้ามาเผยแพร่ศาสนา และขอพระบรมราชานุญาตจัดตั้งโรงเรียนขึ้นเป็นครั้งแรก เรียกว่า “โรงเรียนสามเณร” จนกระทั่งสมัยกรุงธนบุรีกิจการเริ่มหยุดชะงัก เนื่องจากมีศึกสงครามและเริ่มฟื้นฟูอีกครั้งในสมัยกรุงรัตนโกสินทร์ตอนต้น คือ ในสมัยรัชกาลที่ 3 มิชชันนารีอเมริกัน ได้เข้ามามีบทบาทในการจัดการศึกษาเป็นผู้บุกเบิกจัดตั้งโรงเรียนราษฎร์และการศึกษาสมัยใหม่ขึ้นในประเทศในสมัยรัชกาลที่ 5 มีการกำหนดนโยบายการจัดการศึกษาเอกชนขึ้นเป็นครั้งแรกใน พ.ศ. 2441 โดยเรียกโรงเรียนราษฎร์ของพวกมิชชันนารีว่า “โรงเรียนเซนต์คัลดี” และรู้จัก

ดำเนินการจัดตั้งโรงเรียนของรัฐและสนับสนุนโรงเรียนเอกชนของคนไทยขึ้นในช่วงแรกนี้ รัฐบาลไม่ได้ดำเนินการควบคุมโรงเรียนของเอกชนแต่อย่างใด

ต่อมาในสมัยรัชกาลที่ 6 ได้เปลี่ยนเป็น “โรงเรียนบุคคล” ในปี พ.ศ. 2454 คือ เป็นโรงเรียนที่จัดตั้งขึ้นด้วยทุนของเอกชน หรือหมู่คณะ และในสมัยรัชกาลนี้เอง รัฐบาลประกาศใช้พระราชบัญญัติโรงเรียนราษฎร์ขึ้นเป็นครั้งแรก ใน พ.ศ. 2461 เปลี่ยนชื่อโรงเรียนเอกชนใหม่ว่า “โรงเรียนราษฎร์” ตามพระราชบัญญัติโรงเรียนราษฎร์ พ.ศ. 2461 อย่างไรก็ตามโรงเรียนราษฎร์เริ่มมีความสำคัญ เมื่อรัฐริเริ่มที่จะสนับสนุนการศึกษาเอกชน โดยเริ่มในแผนการศึกษาแห่งชาติ ฉบับ พ.ศ. 2475 ซึ่งระบุว่า ให้ภาคเอกชนเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาเพื่อแบ่งเบาภาระของรัฐบาล ในขณะที่รัฐมีความต้องการที่จะสนับสนุนโรงเรียนราษฎร์ จึงได้มีการประกาศใช้พระราชบัญญัติโรงเรียนราษฎร์ ฉบับที่ 2 ขึ้นในปี พ.ศ. 2479 เพื่อควบคุมโรงเรียนราษฎร์ยิ่งขึ้น

ในแผนพัฒนาการศึกษาแห่งชาติ ฉบับที่ 3 (พ.ศ. 2503) รัฐได้ส่งเสริมให้ภาคเอกชนจัดการศึกษามากขึ้น รวมทั้งขยายการจัดการศึกษาไปจนถึงระดับวิทยาลัย และในปี พ.ศ. 2515 ได้จัดตั้งสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชนดูแลรับผิดชอบโรงเรียนราษฎร์โดยเฉพาะ เพื่อให้ทัดเทียมกับโรงเรียนรัฐบาล ต่อมาในแผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2520 รัฐได้สนับสนุนและให้ความช่วยเหลือในการจัดการอาชีวศึกษาและเทคโนโลยี นอกจากนี้ มีการปรับปรุงแก้ไขพระราชบัญญัติโรงเรียนราษฎร์ เพื่อให้สอดคล้องกับการพัฒนาเปลี่ยนแปลง เป็นพระราชบัญญัติโรงเรียนเอกชน พ.ศ. 2518 และ พ.ศ. 2525 ในเวลาต่อมา และเปลี่ยนชื่อโรงเรียนราษฎร์เป็น “โรงเรียนเอกชน” (ปริยาภรณ์ อัครดำรงชัย. 2541 : 19-21)

อาจกล่าวได้ว่า เอกชนเป็นผู้บุกเบิกการจัดการศึกษาในระบบโรงเรียนในประเทศไทย และมีบทบาทในการจัดการศึกษา ควบคู่กับการจัดการศึกษาของรัฐมาโดยตลอด และมีส่วนช่วยผลิตบุคคลมาพัฒนาประเทศ ตลอดจนช่วยจัดการศึกษาในส่วนที่รัฐจัดไม่ได้ ดังนั้น รัฐจึงมีนโยบายสนับสนุนการศึกษาเอกชน จนกระทั่งปัจจุบันในแผนพัฒนาการศึกษาแห่งชาติ ฉบับที่ 8 (พ.ศ. 2540-2544) รัฐยังคงมีนโยบายสนับสนุนการจัดการศึกษาของเอกชนให้มากขึ้น

2. โรงเรียนเอกชนคาทอลิกและบทบาทในการจัดการศึกษา

โรงเรียนคาทอลิก คือ โรงเรียนที่ได้รับการรับรองจากสภาการศึกษาคาทอลิก จัดตั้งเป็นโรงเรียนเอกชนคาทอลิกขึ้น โดยองค์กร หรือมูลนิธิของศาสนจักรคาทอลิก ตามพระราชบัญญัติโรงเรียนเอกชน พ.ศ. 2525 สังกัดสมาคมสภาการศึกษาคาทอลิก (ประเทศไทย) โดยใช้ทรัพยากรหลัก ทั้งที่เป็นคน ทุนทรัพย์และวัสดุอุปกรณ์ของภาคเอกชนคาทอลิก จัดตั้งขึ้นด้วยวัตถุประสงค์ในการอบรมสั่งสอนกุลบุตร กุลธิดาของชาติ ให้เป็นบุคคลที่บรรลุถึงความสมบูรณ์ ก่อปรด้วยความรับผิดชอบต่อตนและสังคม รวมทั้งหลักปรัชญาทางศาสนาและจริยธรรม พร้อม

ที่จะทำประโยชน์ให้แก่ประเทศชาติให้มากที่สุด ตามหลักพระคริสตธรรม (สมาคมสภาการศึกษาคาทอลิก (ประเทศไทย). 2542 : 66)

2.1 ประวัติการศึกษาคาทอลิกในประเทศไทย

ตามหลักฐานทางประวัติศาสตร์ที่มีบันทึกไว้ในกรุงปารีส ปรากฏว่า ในปี พ.ศ. 2097 ได้เริ่มมีมิชชันนารีชาวปอร์ตุเกส คณะโดมินิกันและฟรังซิสกัน เข้ามาเผยแพร่คริสตศาสนา ในปี พ.ศ. 2203 ในสมัยสมเด็จพระรามาธิบดีที่ 2 แห่งกรุงศรีอยุธยา ต่อมา ในสมัยสมเด็จพระนารายณ์มหาราช มิชชันนารีชาวฝรั่งเศส สังกัดคณะมิสซังต่างประเทศแห่งกรุงปารีสได้รับพระบรมราชานุญาตให้เข้าเผยแพร่ศาสนา และได้รับพระราชทานที่ดินที่บ้านปลาเห็ด สำหรับเป็นที่พักอาศัยสามารถสร้างโบสถ์ บ้านพักและโรงเรียนได้ ดังนั้น ในปี พ.ศ. 2208 โรงเรียนคาทอลิกแห่งแรกในประเทศไทยได้ถือกำเนิดขึ้นมีชื่อว่า General College ก่อตั้งโดย ฯพณฯ แลมแบร์ เดอ ลา โมตต์ (Bishop Lambert de la Motte) คณะมิชชันนารีได้สร้าง “โรงเรียนเทววิทยา” สำหรับเตรียมนักเรียนเป็นบาทหลวง โรงเรียนชายสำหรับเด็กในราชสำนัก และโรงเรียนสามัญสำหรับเด็กที่นับถือศาสนาคริสต์ ส่วนใหญ่มีการสอนด้านวิชาการ และด้านจริยธรรม (สมาคมสภาการศึกษาคาทอลิก (ประเทศไทย). 2542 : 66)

ในปี พ.ศ. 2428 สมัยกรุงรัตนโกสินทร์ มิชชันนารีฝรั่งเศส ได้เป็นผู้มาบุกเบิกงานทางการศึกษาอีกครั้งบาทหลวงคอลอมเบต์ (Rev.Fr. Colombet) ได้ตั้งโรงเรียนอัสสัมชัญสำหรับนักเรียนชายขึ้น ซึ่งถือว่า เป็นโรงเรียนเอกชนคาทอลิกสมัยใหม่แห่งแรกในยุคใหม่และดำเนินการต่อเนื่องเรื่อยมาโดยอำนวยการให้แก่นักเรียนและบ้านเมืองเป็นอย่างมาก จนเป็นที่นิยมอย่างสูงของผู้ปกครองและนักเรียนจนถึงปัจจุบัน ได้มีคณะนักบวชอุทิศตนด้านการศึกษาหลายคณะ หาย่อยกันเข้ามาทำการแพร่ธรรม และตั้งโรงเรียนเอกชนคาทอลิกเพิ่มขึ้นมากมายหลายระดับการศึกษา ตั้งแต่ระดับอนุบาลจนถึงอุดมศึกษา (สมาคมสภาการศึกษาคาทอลิก (ประเทศไทย). 2542 : 67) โดยอาศัยหลักสูตรของกระทรวงศึกษาธิการเป็นแม่บท แต่มีอุดมการณ์ของการให้การศึกษา ที่พัฒนาทั้งร่างกาย สติปัญญา จิตใจและจิตวิญญาณตามแนวทางการศึกษาคาทอลิก ที่มุ่งเป้าหมายสัจธรรมและการพัฒนามนุษย์ ตามศักยภาพที่มีอยู่ สัจธรรม (ประทีป ม.โกมลมาศ. 2539 : 89)

ในปี พ.ศ. 2502 สภามุขนายกคาทอลิกแห่งประเทศไทยเห็นความสำคัญ ในการจัดให้โรงเรียนเอกชนคาทอลิกรวมตัวกันขึ้น เป็นรูปองค์การ เพื่อจะได้แลกเปลี่ยนทัศนะประสบการณ์ และมีนโยบายร่วมกัน จึงได้มีมติตั้ง “คณะกรรมการโรงเรียนคาทอลิกแห่งประเทศไทย” โดยมี ฯพณฯ ปีเตอร์ คาเร็ตโต (Bishop Peter Carretto) ผู้แทนสภามุขนายกคาทอลิกแห่งประเทศไทย เป็นประธาน ต่อมาได้เปลี่ยนชื่อเป็น “สภาการศึกษาคาทอลิกแห่งประเทศไทย” โดยมีมติเอกฉันท์ของที่ประชุมสมัชชาครั้งแรกของโรงเรียนเอกชนคาทอลิก ในเดือนตุลาคมปี พ.ศ. 2512

ปัจจุบัน “สภาการศึกษาคาทอลิกแห่งประเทศไทย” ได้รับอนุญาตจัดตั้งเป็นสมาคมตามทะเบียนสมาคม เลขที่ จ. 3061 เมื่อวันที่ 8 มิถุนายน 2533 โดยใช้ชื่อว่า “สมาคมสภาการศึกษาคาทอลิก (ประเทศไทย)” (สมาคมสภาการศึกษาคาทอลิก (ประเทศไทย). 2542 : 67)

จากข้อความดังกล่าวอาจสรุปได้ว่า โรงเรียนเอกชนคาทอลิกในประเทศไทยเริ่มต้นจากการเข้ามาเผยแพร่ศาสนาของมิชชันนารีชาวโปรตุเกส ตั้งแต่สมัยกรุงศรีอยุธยา และได้มาเริ่มพัฒนาใหม่ในสมัยกรุงรัตนโกสินทร์ โดยมิชชันนารีชาวฝรั่งเศส ตั้งโรงเรียนสอนนักบวช โรงเรียนสำหรับนักเรียนชายในราชสำนัก และสำหรับนักเรียนคาทอลิก โดยมีแนวการจัดการศึกษาที่มุ่งเป้าหมายด้านวิชาการและจริยธรรม ในการพัฒนาศักยภาพของมนุษย์ มุ่งสู่สังคมเป็นที่นิยมของผู้ปกครอง และนักเรียนจนถึงปัจจุบัน

2.2 ปรัชญาและนโยบายการศึกษาโรงเรียนเอกชนคาทอลิก

โรงเรียนคาทอลิก มีจุดมุ่งหมายที่จะส่งเสริมเยาวชน ค่านิยม ตามหลักพระวรสารแห่งพระวาจาของพระเยซูคริสตเจ้า โดยมีปรัชญาและนโยบายของการจัดการศึกษาคาทอลิกในการสร้างและอบรมคนให้เป็นผู้มีคุณธรรมอันสูงส่ง มีความเป็นผู้นำในสังคม กล้ายืนหยัดต่อสังคม ตามหลักพระวรสาร เพียบพร้อมด้วยภูมิปัญญาและความถนัด ตามศักยภาพของแต่ละบุคคล ด้วย “คุณธรรมนำความรู้คู่ความสุข” อันเป็นแนวคิดที่เป็นแนวทางสร้างยุทธศาสตร์ในการจัดการเรียนการสอนให้ได้ผลผลิต ที่มีคุณภาพตามแนวปรัชญาการจัดการศึกษาคาทอลิก ซึ่งมีความหมายและวัตถุประสงค์ ที่จะสอนให้ผู้เรียนรู้จักสังขารความจริง การเข้าถึงธรรมอันสูงส่งตามคำสอนของพระเยซูคริสตเจ้า คือ ความรัก ความยุติธรรม และสันติภาพ รวมทั้งคุณธรรมตามหลักสากลของทุกศาสนา และคุณธรรมตามขนบธรรมเนียมประเพณีไทยด้วย โดยจัดการศึกษาอบรมที่มีคุณภาพ เน้นความเป็นเลิศ ทั้งภาคทฤษฎีและการปฏิบัติ เพื่อให้เด็กเรียนสามารถนำความรู้ไปใช้เป็นประโยชน์ได้ในอนาคต โดยสามารถนำทักษะที่เรียนรู้ไปแก้ปัญหาต่างๆ ในชีวิตประจำวันได้ อีกทั้งสอนให้นักเรียนรู้จักนำวิชาความรู้ที่ตนได้รับ ไปใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อตนเองต่อครอบครัวและสังคม ด้วยจิตสำนึกว่า ตนเป็นส่วนหนึ่งของสังคม ต้องรับผิดชอบต่อสังคม รู้จักเสียสละ รับผิดชอบต่อสังคม ตามสภาพและฐานะของตน และเพื่อบรรลุถึงปรัชญาและวัตถุประสงค์การจัดการศึกษา สภาการศึกษาคาทอลิกจึงมีนโยบายการจัดการศึกษา ดังนี้ (สมาคมสภาการศึกษาคาทอลิก (ประเทศไทย). 2541 : 20-21)

1. พัฒนาเด็กนักเรียนให้เป็นบุคคลที่สมบูรณ์ คือ พัฒนาร่างกาย จิตใจ สติปัญญา อารมณ์ ตลอดจนเอกลักษณ์และบุคลิกภาพของแต่ละบุคคล ภายในบรรยากาศของเสรีภาพและความรัก
2. ปลูกฝังความรักต่อชาติ ศาสนา และพระมหากษัตริย์ อันเป็นวิถีชีวิตของคนไทย ในระบอบประชาธิปไตย รู้จักรักษาศิลปวัฒนธรรมและประเพณีที่งดงามของชาติ

3. เน้นความดีเลิศทางวิชาการและการปฏิบัติ การเจนจัดทางภาษา คณิตศาสตร์และวิทยาศาสตร์ อันจะช่วยให้นักเรียนเป็นคนมีทักษะ มีเหตุผล มีความคิดเป็นตรรกะ มีระเบียบวินัย ต่อตนเอง มีทรรศนะกว้าง รู้จักใช้เทคโนโลยีและภูมิปัญญาท้องถิ่น เพื่อพัฒนาสภาวะแวดล้อม และคุณภาพของชีวิตในสังคมมนุษย์

4. เน้นการปฏิบัติการปลูกฝังค่านิยมของการเคารพในสิทธิต่อกันและกัน และการฝึกกำลังทำความดี ร่วมกันพัฒนาชุมชนที่ตนอาศัยอยู่ ช่วยเหลือผู้ด้อยโอกาสกว่าตนโดยการ ศึกษาและเข้าใจอารยธรรม และมรดกทางวัฒนธรรมของตนเอง ชุมชนและชาติอื่น เพื่อเป็นแนวทางส่งเสริมสันติภาพ สัมพันธภาพและความเข้าใจอันดีระหว่างมนุษย์ในสังคมโรงเรียนของตน และสังคมอื่นที่ตนไปสัมผัสชีวิตด้วย

จากแนวคิดดังกล่าวแสดงให้เห็นว่า โรงเรียนเอกชนคาทอลิกยึดหลักปรัชญาและนโยบายการจัดการศึกษา “คุณธรรมนำความรู้” เป็นแนวทางในการอบรมนักเรียนตามหลักพระวรสารของพระเยซูคริสตเจ้า ให้นักเรียนได้พัฒนาศักยภาพของตน ให้เป็นบุคคลที่สมบูรณ์ ทั้งทางด้านร่างกาย จิตใจ สติปัญญา สังคม อารมณ์ มีความรักชาติในระบอบประชาธิปไตยในวิถีชีวิตของคนไทย เน้นความเป็นเลิศและมีทักษะด้านวิชาการตลอดจนปลูกฝังค่านิยมของคุณธรรม ความดีในการปฏิบัติตนในสังคม

2.3 เป้าหมายและลักษณะของโรงเรียนเอกชนคาทอลิก

เป้าหมายของการศึกษาคาทอลิก ประกอบด้วยหลักสำคัญ ในการพัฒนานักเรียนทั้งครบครัน ด้านสติปัญญา จิตใจอารมณ์ สังคมและร่างกาย สอนศาสนาและเสริมสร้างมโนธรรม อันเป็นภารกิจหลักของการศึกษาคาทอลิก เพื่ออบรมนักเรียนให้เป็นสมาชิกที่มีความรับผิดชอบ ต่อสังคมและสามารถเอาชนะการมองแต่ประโยชน์ส่วนตน ร่วมแรง ร่วมใจกัน มีความยุติธรรม และเป็นหนึ่งเดียวกันกับผู้นำทางพระศาสนจักร ตามค่านิยมแห่งพระวรสาร และสร้างสรรค์เสริมบรรยากาศ และจิตตารมณ์แห่งความเป็นครอบครัวเดียวกัน ในหมู่นักเรียน เพื่อที่นักเรียนจะได้ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน มีบรรยากาศและจิตตารมณ์แห่งความซื่อสัตย์สุจริต ความขยันหมั่นเพียร และความยุติธรรม และมีบรรยากาศของความร่วมแรงร่วมใจกันระหว่างครู ระหว่างนักเรียนและระหว่างผู้ปกครองโรงเรียน

โรงเรียนคาทอลิก จึงต้องมีการพัฒนาในทุกๆ ด้านไปพร้อมกัน โดยเฉพาะผู้บริหาร และครูจะต้องปฏิบัติตามที่ตนสั่งสอนและดำเนินชีวิตตามที่ตนอบรม ทำให้นักเรียนรู้ได้ เข้าใจดีขึ้น เพราะค่านิยมเหล่านี้ได้มาจากการพบเห็น และปฏิบัติจริง อันถือว่าเป็นค่านิยมเชิงประจักษ์ (Experimental values) ไม่ใช่เกิดจากการอบรมสั่งสอนแต่เพียงอย่างเดียว (สมาคมสภาการศึกษาคาทอลิก (ประเทศไทย) 2542 : 43-53)

สมณกระทรวงเพื่อการศึกษาคาทอลิก (2532) ได้กล่าวถึงคุณลักษณะพิเศษของโรงเรียนคาทอลิกที่ทำให้ผู้ปกครองเลือกโรงเรียนคาทอลิกเป็นอันดับแรก คือ “คุณภาพของการสอนศาสนาที่ถูกผนวกเข้าเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาอบรมของนักเรียน” เป็นการผนวกรวมความเชื่อทางศาสนาเข้าเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการเรียนการสอน ซึ่งเป็นสิ่งที่ไม่สามารถพบได้ในโรงเรียนของรัฐ หรือโรงเรียนเอกชนแห่งอื่น และสิ่งที่ทำให้โรงเรียนคาทอลิกมีลักษณะเด่นเป็นพิเศษออกไปก็คือ “มิติด้านศาสนา” ซึ่งสามารถพบได้ในบรรยากาศการศึกษาในพัฒนาการส่วนตัวของนักเรียนแต่ละคน เป็นสัมพันธภาพอันมั่นคง ระหว่างวัฒนธรรมและพระวรสาร และการจุดความกระจำจรัส ให้ความรู้ทั้งมวลด้วยแสงแห่งความเชื่อ

โรงเรียนคาทอลิกปฏิบัติตามนโยบายหรือจิตตารมณ์ของแต่ละคณะนักบวช มิสซัง หรือ ฆราวาส ซึ่งต่างก็ได้วางหลักปรัชญาของตนไว้แล้ว ตามวัตถุประสงค์หลัก เพื่อความก้าวหน้าในการดำเนินการของโรงเรียนคาทอลิกในสหพันธรัฐที่ 3 ดังนี้ (สมาคมสภาการศึกษาคาทอลิก (ประเทศไทย). 2542 : 12-13)

1. โรงเรียนคาทอลิกจะเข้าไปมีส่วนร่วมในความพยายาม ที่จะทำให้มนุษย์ทุกคน ได้รับการศึกษาขั้นพื้นฐานโดยโครงการนี้จะบรรลุตามเป้าหมายภายในช่วงระยะ 10 ปี โดยยินดีและพร้อมที่จะรับนักเรียนทุกคน โดยเฉพาะเด็กที่มีฐานะยากจน และเด็กที่ได้รับผลกระทบจากความรุนแรงและความขัดแย้ง อบรมที่จะดูแล พัฒนา โดยนำเอาวิชาชีพรูมาปรับ เพื่อใช้เป็นแนวทางในการส่งเสริมสนับสนุนนักเรียนที่มีพรสวรรค์ ความสามารถพิเศษในหลายๆ ด้านและจะมุ่งเน้นในการที่จะให้บริการแก่ผู้ใหญ่และเด็กวัยรุ่นที่ขาดการศึกษา ให้สามารถอ่านออกและเขียนได้

2. โรงเรียนคาทอลิกยินดี และพร้อมที่จะสนับสนุนความเป็นประชาธิปไตยของการศึกษา

3. โรงเรียนคาทอลิกได้เตรียมนักเรียน ฝึกให้บุคคลที่มีความคล่องแคล่ว ว่องไว พร้อมที่จะเป็นประชากรที่มีคุณภาพของโลกในอนาคต โดยจะยังคงรักษารากฐานวัฒนธรรม เพื่อนำมาเป็นพื้นฐานและแนวทางในการฝึกนักเรียน นำไปสู่มนุษยของโลกในอนาคต ที่สามารถติดต่อสื่อสารกับคนได้ทั่วโลก

4. การศึกษาคาทอลิกพยายามอย่างมาก ที่จะจัดโครงสร้างของการศึกษาของโรงเรียนให้ชัดเจน โดยจะเน้นคุณค่าทางด้านจริยธรรมและสนับสนุนส่งเสริมโครงการ ที่ได้วางแผนไว้นำมาปรับเพื่อจะได้ดำเนินการให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ได้กำหนดไว้ พร้อมทั้งดูแลสร้างสรรค์รูปแบบต่างๆ ของการศึกษา เพื่อให้บรรลุเป้าหมายโดยเร็ว รวมถึงโครงการ หรือหลักสูตรที่ถูกกำหนด

5. โรงเรียนคาทอลิกจะสร้างความมั่นคงให้กับการศึกษาในชุมชน โดยการเอาใจใส่ กำหนดวัตถุประสงค์ให้ชัดเจน ร่วมกันรับผิดชอบระหว่างครอบครัว สังคม ศาสนาและรัฐ โดยรัฐจะมีหน้าที่ที่จะรับประกันเรื่องของเสรีภาพทางการศึกษา หลีกเลี่ยงการแบ่งแยกชนชั้น

6. โรงเรียนคาทอลิกให้ความสนใจในเรื่องของสิทธิมนุษยชนในด้านการศึกษา โดยจะดูแลสอนวัยรุ่นและผู้ใหญ่ นำเอาวิทยาการสมัยใหม่มาใช้ในการสอน

7. โรงเรียนคาทอลิกจะวัดคุณภาพของครู เพื่อที่จะฝึกครูให้เป็นตัวอย่างที่ดีในสังคม และเป็นผู้ที่มีความน่าเชื่อถือ เป็นที่ไว้วางใจ

8. โรงเรียนคาทอลิกในฐานะผู้บริการ ชี้ให้เห็นว่า มนุษย์นั้นจะต้องใช้ตัวเอง เป็นผู้ตัดสินใจ โดยมีความรักเลื่อมใสศรัทธา และปรารถนาที่จะเรียนรู้และรักพระคริสต์ด้วยตนเอง

จากสภาพการณ์การจัดการศึกษาของโรงเรียนเอกชนคาทอลิกในปัจจุบัน ไม่ราบรื่นเท่าที่ควรอันเนื่องจากแนวโน้มการขยายการศึกษาของรัฐ มีอัตราการศึกษาเพิ่มขึ้นทุกปีและการช่วยเหลือของรัฐต่อโรงเรียนเอกชน ไม่อยู่ในวงจำกัดที่แน่นอนและกำลังจะลดลง แม้ว่าจะมีการให้บัตรอุดหนุนรายหัวตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แล้วก็ตาม ยังมีปัจจัยอีกหลายประการที่จะต้องสนับสนุนการจัดการศึกษา ให้สอดคล้องในการพัฒนาผู้เรียนอย่างมีประสิทธิภาพได้ ดังนั้น การที่โรงเรียนเอกชนคาทอลิกจะอยู่รอดและมีเสถียรภาพได้นั้น ปัจจัยที่สำคัญอย่างยิ่ง คือ “มาตรฐานคุณภาพการจัดการศึกษา” ซึ่งจะเป็นหลักประกันของโรงเรียนให้เป็นที่เชื่อถือของชุมชน ดังนั้น สถาบันการศึกษาคาทอลิกในสหพันธรัฐ 3 จึงต้องมีคุณลักษณะและคุณสมบัติดังนี้ (สมาคมสภาการศึกษาคาทอลิก (ประเทศไทย). 2541 : 76-82)

ผู้บริหารหรือผู้นำในโรงเรียนคาทอลิก ถือว่า เป็นกระแสน้ำหรือเป็นผู้ที่พระเจ้าส่งมาเพื่อปฏิบัติภารกิจที่ยิ่งใหญ่ให้พระเจ้า พระศาสนจักรและแก่สถาบัน ซึ่งต้องมีภาวะผู้นำ โดยเฉพาะอย่างยิ่งการเป็นตัวอย่างที่ดีในการดำรงชีวิตตามจิตตารมณ์ของคริสตชน ไม่หวังการยกยอสรรเสริญจากงานที่ทำ รู้จักสรรหาผู้ร่วมบริหารที่ดี มีความสามารถมาร่วมวิสัยทัศน์และร่วมงานให้ประสบความสำเร็จ ภายใต้อำนาจและความรับผิดชอบของเป้าหมาย ความเจริญก้าวหน้าอย่างมั่นคงของสถาบันเป็นสำคัญ มีผู้ร่วมทีมบริหาร และการบริหารจัดการอย่างมีส่วนร่วมที่มีความสามารถ ซื่อสัตย์สุจริต ขยันขันแข็ง มีจิตใจใฝ่บริการ มีประสิทธิภาพ มีความกล้าทางคุณธรรม มีความยุติธรรมและความคงเส้นคงวา

1. การบริหารจัดการ ที่ให้ทุกคนในโรงเรียนมีส่วนร่วมรับผิดชอบด้วยความสุจริต และโปร่งใส รับผิดชอบต่อสังคม มีความชอบธรรมในทุกกระบวนการ มีระเบียบกฎเกณฑ์ที่ชัดเจนและเป็นธรรม และมุ่งเน้นประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยการเปิดโอกาสให้บุคลากรได้รับความเป็นธรรม

2. ครูอาจารย์ของโรงเรียนคาทอลิกได้รับการเลือกสรรที่ดี ตามวิธีการ และกฎเกณฑ์ที่คำนึงถึงความรู้ ความสามารถ คุณธรรม จริยธรรมและศีลธรรมที่เข้าใจวิสัยทัศน์และจิตตารมณ์ทางด้านพระวรสาร คือ ความจริง สันติ และความรัก โดยเป็นผู้มีพัฒนาการด้านจิตวิญญาณ เป็นผู้มีความสามารถทางเทคโนโลยี ยึดมั่นในอุดมการณ์ คุณค่า จุดประสงค์ของการศึกษา ตื่นตัว สนใจ ใช้เวลา และมีความอดุสาหะในกิจกรรม มีจิตตารมณ์แห่งการสร้างสรรคมานะอดทนในการทำงาน เป็นคนที่มีอารมณ์ร่าเริง สามารถปรับตัวให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลง

มีความสามารถในบริบท และยอมรับความคิด วิธีการแสวงหาความรู้ และปรัชญาอันที่ทันสมัย

• ใหม่ ๆ เสมอ และนำความรู้ ตลอดจนข้อมูลข่าวสารมาแบ่งปันให้เพื่อนร่วมงาน มองอนาคต

3. นักเรียนในสถาบันคาทอลิกควรมีคุณลักษณะที่เหมาะสมในตนเอง ได้แก่ การมีสุขภาพร่างกายและจิตใจ ที่สมบูรณ์แข็งแรง มีความรู้ในวิชาการ และวิชาชีพแบบบูรณาการ มีวัฒนธรรมในการรักการเรียนรู้ตลอดชีวิต มีความคิดสร้างสรรค์ มองการณ์ไกล กล้าคิดกล้าทำ กล้าตัดสินใจและมีมนุษยสัมพันธ์สูง ด้านคุณธรรมจริยธรรม ได้แก่ การมีความขยันและวิริยะ ซื่อสัตย์สุจริต ลดเลิกลายมุขสิ่งเสพติด ลดการเห็นแก่ตัว ประหยัด มีเหตุผล รับผิดชอบ มีวินัย เสียสละและอดทน ด้านสังคม ได้แก่ การมีจิตสำนึกต่อส่วนรวม รู้จักวางตัวในสังคมได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยคำนึงถึงผลประโยชน์ส่วนรวมรับใช้สังคมและประเทศชาติ สร้างความสมานฉันท์ในสังคม พัฒนาตนเองให้สอดคล้องกับความเปลี่ยนแปลง แต่ดำรงคุณค่าความเป็นไทย และเข้าใจบทบาทของตนเอง ที่จะดำรงชีพในสังคมได้อย่างเหมาะสม และมีความสุขตามอัตภาพ ด้านการจัดการที่รู้หลักการบริหารจัดการกับชีวิตนักเรียนของตนรู้จักเป็นผู้นำและผู้ตามที่ดี ทำงานเป็นทีมกับผู้อื่น และรับฟังความคิดเห็นรอบด้าน ติดตามข่าวสารต่าง ๆ อย่างกว้างขวาง แลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารกับผู้อื่น และสุดท้ายด้านความเป็นสากลที่รู้จักคุณค่าของทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ใฝ่รอบ รู้ทันต่อกระแสโลก กระแสโลกาภิวัตน์และความเป็นสากล และรู้จักใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่ได้เป็นอย่างดี

4. ยึดหลักการเรียนการสอนตามพระราชบัญญัติการศึกษาในราชกิจจานุเบกษา เมื่อวันที่ 19 สิงหาคม 2542 และมีผลบังคับใช้วันที่ 20 สิงหาคม 2542 ยึดหลักตามมาตรา 23 ที่เน้นความสำคัญของความรู้ คุณธรรม กระบวนการเรียนรู้และบูรณาการตามความเหมาะสมของแต่ละระดับ ในการเตรียมตัวให้นักเรียนเต็มด้าในวัฒนธรรมของตน และยอมรับวัฒนธรรมอื่นๆ ในการริเริ่มสร้างสรรค์ คิดเป็น แก้ปัญหาได้พร้อมทั้งมีคุณธรรม จริยธรรมที่สูงส่ง อุทิศตนในการทำงาน

5. การวิจัยในสถาบันการศึกษาคาทอลิก เพื่อปรับปรุงการเรียนการสอน และเพื่อสร้างองค์ความรู้ในการศึกษาคาทอลิกที่มีความเป็นเลิศ

6. การบริการสังคมในการจัดการศึกษาทั้งในและนอกระบบการศึกษา และการศึกษาตามอัธยาศัย

กล่าวโดยสรุป ลักษณะเฉพาะของโรงเรียนคาทอลิก คือ มุ่งอบรมสั่งสอน และป้อนความรู้ทางสติปัญญา รวมถึงการอบรมทางศีลธรรมและศาสนาให้สามารถปรับตัวอย่างเหมาะสมภายใต้สภาพแวดล้อมของยุคสมัยที่กำลังก้าวหน้า ด้วยจิตตารมณ์แห่งเสรีภาพและความรัก ตามแบบในพระวรสารให้นักเรียนทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ ให้ประชาคมในโรงเรียนเกิดบรรยากาศอันมีชีวิตชีวา

2.4 ประเภทของโรงเรียนเอกซนคาทอลิก

โรงเรียนคาทอลิกได้จัดแบ่งเป็นกลุ่มโรงเรียนตามสังฆมณฑล โดยมีฝ่ายการศึกษาของแต่ละสังฆมณฑลเป็นแกนหลัก ในการประสานให้เกิดความร่วมมือกัน ระหว่างโรงเรียนที่สังกัดสังฆมณฑล โรงเรียนที่สังกัดคณะนักบวช และโรงเรียนของฆราวาสในการร่วมมือกันพัฒนางานวิชาการทั้งครบจัดทำเป็นแผนงาน/โครงการเพื่อพัฒนาร่วมกัน (สมาคมสภาการศึกษาคาทอลิก (ประเทศไทย). 2542 : 298-9 ; Catholic Directory. 1991 : 14) สมาคมสภาการศึกษาคาทอลิกได้จำแนกโรงเรียนตามรูปแบบการบริหารออกเป็น 3 ประเภทคือ

1. โรงเรียนเอกซนคาทอลิกของสังฆมณฑล ที่ดำเนินการบริหารภายใต้การอำนวยการของพระสงฆ์คณะพื้นเมืองของแต่ละสังฆมณฑล
2. โรงเรียนเอกซนคาทอลิกของคณะนักบวชในประเทศไทย ที่ดำเนินการบริหารภายใต้การอำนวยการของคณะนักบวชชาย หรือคณะนักบวชหญิง
3. โรงเรียนเอกซนคาทอลิกของฆราวาสที่ดำเนินการบริหารภายใต้การอำนวยการของฆราวาส ที่นับถือศาสนาคริสต์นิกายโรมันคาทอลิก

โรงเรียนเอกซนคาทอลิกทั้ง 3 ประเภทนี้เป็นสมาชิกของสมาคมสภาการศึกษาคาทอลิก ภายใต้การดูแลของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน (สช.) กระทรวงศึกษาธิการ ไม่ว่าจะเป็นโรงเรียนในสังกัดสังฆมณฑล โรงเรียนของนักบวช หรือโรงเรียนของเอกซนฆราวาส ต่างก็ต้องให้การศึกษาแบบคริสตชน ตามหลักพระคริสตธรรม

2.5 ประสิทธิภาพและประสิทธิภาพการจัดการศึกษาเอกซนคาทอลิก

โรงเรียนเอกซนคาทอลิกจึงมีความมุ่งมั่นที่จะปฏิบัติภารกิจในการให้การศึกษาแก่เด็กและเยาวชนอย่างเต็มความสามารถ เพราะเป็นพันธกิจที่ได้รับมอบหมายจากองค์พระเยซูคริสตเจ้า และเป็นพันธะหน้าที่ ซึ่งมีความสำคัญพิเศษสำหรับการศึกษาคาทอลิก คือ ปลูกฝังคนให้มีความรับผิดชอบต่อสังคม และส่งเสริมคนให้รู้จักคิดด้วยตัวเอง สอนให้นักเรียนรู้จักมีความรับผิดชอบต่อความดีของส่วนรวม และเป็นโรงเรียนที่เปิดรับทุกคน (ประทีป ม.โกมลมาศ. 2539 : 94) ซึ่งสถาบันการศึกษาคาทอลิกได้ผลิตบุคลากรหลายสาขาจำนวนมาก มารับใช้ประเทศชาติในทุกยุคทุกสมัย บุคลากรระดับผู้นำในหน่วยงานต่างๆ ทั้งภาครัฐและเอกชนจำนวนมาก เป็นผลผลิตของโรงเรียนเอกซนคาทอลิก

โรงเรียนคาทอลิกได้พัฒนามาจนบางแห่งเป็นโรงเรียนดีเด่น สามารถจัดการศึกษาได้อย่างมีคุณภาพ สามารถให้บริการที่มีลักษณะเด่นเป็นพิเศษ ที่สนองตอบความต้องการของผู้ปกครองได้อย่างดีและมีคุณภาพ โดยเฉพาะการฝึกอบรมทางด้านคุณธรรม จรรยาบรรณ และคุณภาพด้านวิชาการ ซึ่งรวมทั้งการเรียนการสอนคณิตศาสตร์ วิทยาศาสตร์ และการฝึกทักษะทางภาษาต่างประเทศ โดยเฉพาะอย่างยิ่งภาษาอังกฤษ ภาษาฝรั่งเศส ประสิทธิภาพและ

ประสิทธิภาพของโรงเรียนคาทอลิกเห็นได้ ดังนี้ (สมาคมสภาการศึกษาคาทอลิก (ประเทศไทย). 2541 : 67-68)

1. คุณภาพศิษย์เก่าที่สามารถประกอบอาชีพที่ดี และมีชื่อเสียง เป็นคนดีมีคุณธรรม จริยธรรม เป็นผู้นำทางการเมือง ข้าราชการ ทหาร ตำรวจ พนักงานรัฐวิสาหกิจ นักธุรกิจ จิตรกร ศิลปิน นักแสดง นักคิด นักประดิษฐ์ นักวิทยาศาสตร์ และเป็นบุคคลตัวอย่างของสังคมระดับนานาชาติ

2. ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน ในการสอบเข้ามหาวิทยาลัยในแต่ละปี

3. คุณภาพของครู ครูมีความรู้ความสามารถ มีคุณธรรม จริยธรรม มีจิตวิญญาณของความเป็นครู สามารถทำงานร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ เป็นที่รักและเคารพของบุคคลทั่วไป เป็นแบบอย่างที่ดีแก่นักเรียนได้

4. คุณภาพพนักงานและเจ้าหน้าที่ต่าง ๆ ในโรงเรียนซึ่งได้รับการปลูกฝังให้เป็นผู้รู้หน้าที่ และมีความเสียสละเพื่อส่วนรวมเป็นสำคัญ

5. ความพร้อมด้านอาคารสถานที่ สิ่งแวดล้อม สื่อ โสตทัศนูปกรณ์ เทคโนโลยีและนวัตกรรมเพื่อการบริหารการจัดการและการจัดการเรียนการสอน

6. ความศรัทธาของผู้ปกครองและศิษย์เก่า ที่มีส่วนร่วมให้การสนับสนุนโรงเรียน ด้วยดี และยังนิยมส่งบุตรหลานเข้ารับการศึกษที่โรงเรียนเอกชนคาทอลิกอย่างสม่ำเสมอ

ประสิทธิภาพหรือประสิทธิผลของโรงเรียนคาทอลิก ที่ปรากฏดังกล่าว ก่อให้เกิดความเชื่อ ความศรัทธาของผู้ปกครอง นักเรียนและชุมชนอย่างต่อเนื่องตลอดมา

3. โรงเรียนเอกชนคาทอลิก สังกัดคณะภคินีผู้รับใช้ดวงหทัยนิรมลของพระแม่มาเรีย

3.1 ความเป็นมาของโรงเรียน

ฯพณฯ กาเยตาโน ปาซอดดี ประมุขของสังฆมณฑลราชบุรี ได้สถาปนาคณะภคินีผู้รับใช้ดวงหทัยนิรมลของพระแม่มาเรียขึ้นในปี พ.ศ. 2480 โดยมีจุดมุ่งหมายให้เป็นนักบวชที่ดำเนินชีวิตอุทิศตน เพื่อสนองความต้องการของพระศาสนจักรท้องถิ่น โดยภคินีจะร่วมมือในกิจการต่าง ๆ ของวัดและของสังฆมณฑล โดยเฉพาะอย่างยิ่งการช่วยวัดในด้านงานบ้าน งานอภิบาลการศึกษาอบรม ในโรงเรียนและกิจเมตตาโดยให้ความสนใจต่อผู้ขัดสน ทั้งด้านจิตใจและร่างกายเป็นพิเศษตามจิตตารมณ์ของคณะตามคติพจน์ของคณะที่ว่า “ความรักของพระคริสตเจ้าเร่ร่อนเรา” และเพื่อสนองจิตตารมณ์ดังกล่าวของคณะและสังฆมณฑล ซึ่งเป็นพระศาสนจักรท้องถิ่นในการจัดการศึกษา คณะภคินีผู้รับใช้ดวงหทัยนิรมลของพระแม่มาเรีย จึงได้เริ่มดำเนินการจัดการศึกษาตั้งแต่ปี พ.ศ. 2497 จนกระทั่งในปัจจุบัน มีโรงเรียนในความดูแลรับผิดชอบ 6 แห่ง ดังนี้

1. โรงเรียนนารีวิทยา อ.เมือง จ.ราชบุรี ก่อตั้งเมื่อวันที่ 15 พฤษภาคม 2498 บนเนื้อที่ 11 ไร่ 54 ตารางวา โดยความดำริของ ฯพณฯ เปโตร คาเรตโต ประมุขมิสซังราชบุรี และได้มอบหมายให้คณะภคินีผู้รับใช้ดวงหทัยนิรมลของพระแม่มารีย์ เป็นผู้ดำเนินการ เปิดรับเฉพาะนักเรียนหญิงตั้งแต่ระดับอนุบาลถึงมัธยมศึกษาปีที่ 6 ทั้งประเภทประจำและไปกลับ ปัจจุบัน ได้เปิดเป็นสหศึกษาในระดับอนุบาลและระดับประถมศึกษาปีที่ 6 รับนักเรียนทั้งชาย-หญิง มีนักเรียนทั้งหมดในโรงเรียน จำนวน 3,265 คน ครู 135 คน และมีอาคารเรียน 6 อาคาร โรงเรียนได้มีการขยายและปรับปรุงกิจการต่างๆ ตลอดเรื่อยมา จนได้รับมาตรฐานคุณภาพการศึกษาจากสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน ในปีการศึกษา 2542

2. โรงเรียนธิดาแม่พระ อ.เมือง จ.สุราษฎร์ธานี ก่อตั้งขึ้นเมื่อวันที่ 3 พฤษภาคม 2506 บนเนื้อที่ 12 ไร่ 1 ตารางวา โดยมี ฯพณฯ เปโตร คาเรตโต มุขนายกของสังฆมณฑลสุราษฎร์ธานี เป็นผู้ดำริและขออนุญาตจากกระทรวงศึกษาธิการจัดตั้งขึ้น หลังจากนั้น จึงได้มอบหมายให้คณะภคินีผู้รับใช้ดวงหทัยนิรมลของพระแม่มารีย์ เป็นผู้ดำเนินการต่อมา ในปี พ.ศ. 2526 โรงเรียนธิดาแม่พระได้โอนกิจการให้เข้าเป็นโรงเรียนของมูลนิธิคาทอลิกสุราษฎร์ธานี เป็นโรงเรียนที่เปิดรับเฉพาะนักเรียนหญิง ตั้งแต่ชั้นอนุบาล 1 ถึงมัธยมศึกษาปีที่ 3 ทั้งประเภทประจำและไป-กลับ ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2538 เป็นต้นมา ปัจจุบันได้เปิดรับนักเรียนทั้งชาย-หญิง ในระดับอนุบาลและระดับประถมศึกษาปีที่ 6 โรงเรียนมีนักเรียนจำนวน 3,589 คน ครู 141 คน มีห้องเรียน 76 ห้อง โรงเรียนได้มีการขยายและปรับปรุงกิจการต่างๆ ตลอดเรื่อยมา และได้ประเมินมาตรฐานคุณภาพโรงเรียน จากสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน ในปีการศึกษา 2543

3. โรงเรียนถนนอมศรีศึกษา อ.เบตง จ.ยะลา ตั้งขึ้นเมื่อปีการศึกษา 2505 บนเนื้อที่ 4 ไร่ 2 งาน 51 ตารางวา เปิดทำการสอนตั้งแต่ชั้นอนุบาล 1 ถึงชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 ซึ่งได้รับการโอนมาจากนางถนนอมศรี โพธิ์ทัพพะให้สังฆมณฑลสุราษฎร์ธานีและ ฯพณฯ เปโตร คาเรตโต มุขนายกมิสซังในขณะนั้น ได้มอบหมายให้ภคินีคณะผู้รับใช้ดวงหทัยนิรมลของพระแม่มารีย์ เป็นผู้บริหารและดำเนินงานของโรงเรียน ในการบริการประชาชนในเขตพื้นที่ มีคนไทยที่นับถือทั้งศาสนาพุทธ คริสต์และอิสลาม โรงเรียนได้มีการขยายและปรับปรุงกิจการต่างๆ และเป็นโรงเรียนดีเด่น ที่นำชื่อเสียงมาสู่จังหวัดยะลาตลอดมา และได้ประเมินมาตรฐานคุณภาพการศึกษา โรงเรียน จากสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน ในปีการศึกษา 2543

4. โรงเรียนดรุณศึกษา อ.ร่อนพิบูลย์ จ.นครศรีธรรมราช เป็นโรงเรียนเอกชน ประเภทสามัญของมูลนิธิคาทอลิกสุราษฎร์ธานี ตั้งขึ้นเมื่อวันที่ 24 พฤษภาคม 2508 บนเนื้อที่ 11 ไร่ 1 งาน 40 ตารางวา เพื่อเป็นสถานศึกษาให้กับเยาวชนในชุมชนอำเภอร่อนพิบูลย์ และอำเภอใกล้เคียง ทั้งเยาวชนที่เป็นคาทอลิก เยาวชนที่นับถือศาสนาอื่นและเยาวชนที่ด้อยโอกาส โดยให้ส่วนหนึ่งเป็นที่ตั้งของโบสถ์คาทอลิกนักบุญดอมินิก ซาวีโอ โดย ฯพณฯ เปโตร คาเรตโต ผู้ได้รับมอบอำนาจจากกรรมการในนามนิติบุคคล ให้จัดตั้งโรงเรียนและดำเนินการ พร้อมกับ

ปรับปรุงให้ก้าวหน้ายิ่งขึ้น ในการประเมินมาตรฐานคุณภาพการศึกษาของโรงเรียน ในปีการศึกษา 2543

5. โรงเรียนดาราสมุทร อ. เมือง จ. ภูเก็ต ตั้งขึ้นโดยฯพณฯ เบโตร คาเร้โต โดยให้ซิสเตอร์คณะฟรังซิสกันจากสหรัฐอเมริกา เป็นผู้ดำเนินงาน เมื่อวันที่ 11 พฤษภาคม 2507 เปิดรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 1 ถึงประถมศึกษาปีที่ 7 จนเป็นที่นิยมของชาวภูเก็ตเรื่อยมา ต่อมาปี 2512 ได้มอบกิจการให้ภคินีคณะผู้รับใช้ดวงหทัยนิรมลของพระแม่มารีย์ ปัจจุบันเปิดรับนักเรียนทั้งประจำและไปกลับ ตั้งแต่ชั้นอนุบาล 1 ถึงชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 และได้ประเมินมาตรฐานคุณภาพการศึกษาโรงเรียน จากคณะกรรมการการศึกษาเอกชน ในปีการศึกษา 2543

6. โรงเรียนนิรมลชุมพร อ.เมือง จ.ชุมพร ตั้งขึ้นเพื่อสร้างโรงเรียนสำหรับอนุบาล และได้ส่งภคินีคณะผู้รับใช้ดวงหทัยนิรมลของพระแม่มารีย์ดำเนินงานเมื่อปี พ.ศ. 2518 บนเนื้อที่ 11 ไร่ ชื่อ “โรงเรียนอนุบาลนิรมล” เปิดทำการสอนตั้งแต่ชั้นอนุบาล 1-2 มีการขยายอาคารเรียนเพิ่มตามจำนวนนักเรียน ปัจจุบันเปลี่ยนชื่อโรงเรียนเป็น “โรงเรียนนิรมลชุมพร” เปิดทำการสอนตั้งแต่ชั้นอนุบาล 1 - มัธยมศึกษาปีที่ 1 เป็นที่นิยมของชาวจังหวัดชุมพรเป็นอย่างดีตลอดมาและได้ประเมินมาตรฐานคุณภาพการศึกษาโรงเรียน ในปีการศึกษา 2543

3.2 ปรัชญาการศึกษาของโรงเรียน

โรงเรียนสังกัดคณะภคินีผู้รับใช้ดวงหทัยนิรมลของพระแม่มารีย์ มีปรัชญาการศึกษาที่มาจากจิตตารมณ์ และคติพจน์ของคณะว่า “เด่นคุณธรรม เลิศล้ำวิชา พัฒนาสังคม” ซึ่งมีความหมาย ดังนี้

1. **เด่นคุณธรรม** หมายถึง การปลูกฝัง คุณธรรมต่างๆ ในตัวนักเรียนให้ปรากฏเด่นชัดในการดำเนินชีวิต เช่น มีความซื่อสัตย์ มีความรับผิดชอบ มีวินัย มีน้ำใจ มีความกตัญญูรู้คุณ มีความยุติธรรม ฯ

2. **เลิศล้ำวิชา** หมายถึง การหมั่นศึกษาหาความรู้เป็นนิจ ฝึกฝนตนเองให้มีความสามารถและมีความชำนาญในการใช้ความรู้ของตนเองให้เต็มที่คือเป็นเลิศในสิ่งที่ตนเรียนรู้

3. **พัฒนาสังคม** หมายถึง การนำเอาความรู้ที่ตนได้รับมาใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อตนเองครอบครัว และสังคม ด้วยจิตสำนึกว่า “ตนเป็นส่วนหนึ่งของสังคม” รู้สึกเสียสละ รับผิดชอบต่อช่วยเหลือตามความสามารถของตน เพื่อยกระดับสังคมให้ดีขึ้น

3.3 นโยบายการจัดการศึกษาของโรงเรียน

เพื่อให้บรรลุปรัชญาและวัตถุประสงค์ของการจัดการศึกษาของโรงเรียน ในคณะภคินีผู้รับใช้ดวงหทัยนิรมลของพระแม่มารีย์ดังกล่าว โรงเรียนมีนโยบายการจัดการศึกษา ดังนี้

1. พัฒนานักเรียนให้เป็นบุคคลทั้งครบ คือ การพัฒนาร่างกาย จิตใจ สติปัญญา อารมณ์ ตลอดจนเอกลักษณ์และบุคลิกภาพของแต่ละบุคคล ภายในบรรยากาศของเสรีภาพและความรักตามแนวจิตตารมณ์ของดอนบอสโก

2. ปลุกฝังความรักต่อชาติ ศาสนา และพระมหากษัตริย์ อันเป็นวิถีชีวิตของคนไทยในระบอบประชาธิปไตย รู้จักรักษาศิลปวัฒนธรรม ศีลธรรมและประเพณีอันดีงามของชาติ

3. เน้นความดีเลิศทางวิชาการและการปฏิบัติ การเจนจัดทางภาษาคณิตศาสตร์ และวิทยาศาสตร์ อันจะช่วยให้นักเรียนเป็นคนมีทักษะ มีเหตุผล มีความคิดเป็นตรรกะ มีระเบียบวินัยต่อตนเอง เป็นคนมีทัศนคติกว้าง รู้จักใช้เทคโนโลยีและภูมิปัญญาท้องถิ่นเพื่อพัฒนาสภาวะแวดล้อมและคุณภาพของชีวิตในสังคมมนุษย์

4. เน้นการปฏิบัติและการปลุกฝังค่านิยมของการเคารพในสิทธิต่อกันและกัน และฝึก กำลังทำความดี ร่วมกันพัฒนาชุมชนที่ตนอาศัยอยู่ ช่วยเหลือผู้ด้อยโอกาสกว่าตน โดยการศึกษาและเข้าใจอารยธรรม มรดกทางวัฒนธรรมของตนเอง ชุมชนและชาติอื่น เพื่อเป็นแนวทางส่งเสริมสันติภาพ สัมพันธภาพและความเข้าใจอันดีระหว่างมวลมนุษยในสังคม โรงเรียนของตนและสังคมที่ตนไปสัมผัสชีวิตด้วย

ปรัชญาและนโยบายดังกล่าว สอดคล้องกับปรัชญาและนโยบายของสภาการศึกษา คาทอลิก และสอดคล้องกับแผนพัฒนาการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ซึ่งภคินีที่ได้รับมอบหมายให้ทำหน้าที่ผู้จัดการหรือครูใหญ่จะถือเป็นหลักในการดำเนินการจัดการศึกษาในความรับผิดชอบอย่างดีที่สุด

3.4 การกิจของโรงเรียน

โรงเรียนเอกชนคาทอลิก สังกัดคณะภคินีผู้รับใช้ดวงหทัยนิรมลของพระแม่มาเรีย มีภารกิจดังนี้

3.4.1 ส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนให้สอดคล้องตามแนวทางที่กำหนดไว้ในหลักสูตร โดยเน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลางและให้นักเรียนได้เรียนอย่างมีความสุข

3.4.2 ส่งเสริมการจัดกิจกรรมที่เสริมสร้างพัฒนาการและความพร้อมในทุกด้าน

3.4.3 ส่งเสริมและสนับสนุนให้นักเรียนทุกคนได้พัฒนาตนเองตามศักยภาพ ให้ความสนใจและความถนัดของแต่ละบุคคลอย่างเต็มที่

3.4.4 ส่งเสริมให้นักเรียนเป็นผู้มีคุณธรรม จริยธรรมมีความเป็นเลิศทางวิชาการและเข้าร่วมกิจกรรมกับสังคมทุกครั้งที่มีโอกาส

3.4.5 ส่งเสริมศักยภาพของบุคลากรในด้านความรู้และเทคนิคการสอน และมีทักษะในการใช้เทคโนโลยี

3.4.6 จัดระบบการบริหาร การจัดการ และสร้างบรรยากาศการทำงานที่เป็นประชาธิปไตย

3.4.7 จัดทำแผนพัฒนาโรงเรียน เพื่อเป็นกรอบในการดำเนินงาน และให้ผู้รับผิดชอบทุกฝ่ายได้ใช้เป็นเครื่องมือในการปฏิบัติงานในส่วนที่เกี่ยวข้องอย่างแท้จริง มีการประเมินผลและติดตามผลการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ

3.4.8 ดำเนินการค้นคว้า วิจัย เพื่อทราบสภาพปัญหาและกำหนดแนวทางการพัฒนาของโรงเรียนให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

3.4.9 ปฏิบัติตามระเบียบกฎหมายและข้อกำหนดของทางราชการ

4. ทฤษฎีและแนวคิดเกี่ยวกับบรรยากาศของโรงเรียน

พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน (2535 : 252) ให้ความหมายว่า “บรรยากาศ” หมายถึง ความรู้สึก หรือสิ่งที่อยู่รอบๆ ตัว” ซึ่งจอร์จ นองมาก. (2540 : 1) กล่าวว่า บรรยากาศปรากฏขึ้นจากมาตรฐานความเชื่อ ค่านิยมที่สะท้อนให้เห็นเหตุการณ์หรือการกระทำในช่วงใดช่วงหนึ่งภายในองค์กร แต่สถานการณ์จะมีรูปแบบแนวปฏิบัติ และเงื่อนไขการดำเนินงาน เพื่อให้ประสบผลสำเร็จเป็นที่พึงพอใจ

แนวคิดเรื่องบรรยากาศองค์กรนี้ เคิร์ท เลวิน (พัชรี ศรีจันทร์งาม. 2538 : 23 ; อ้างอิงจาก Kurt Lewin. 1951. *A Dynamic Theory of Personality* p. 595) ได้พยายามที่จะเชื่อมโยงระหว่างพฤติกรรมของคนและสภาพแวดล้อมเข้าด้วยกัน โดยชี้ให้เห็นว่า บรรยากาศหรือพฤติกรรมขององค์กร เป็นผลมาจากความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลกับสิ่งแวดล้อมในองค์กรนั้น เขียนตัวย่อเป็นสูตรดังนี้

$$B = f(P, E)$$

B : Behavior	คือ พฤติกรรม	f : function	คือ ความสัมพันธ์
P : Personality	คือ บุคลิกภาพ	E : Enviroment	คือ สิ่งแวดล้อม

โดยชี้ให้เห็นว่า .พฤติกรรมของบุคคลในองค์กร ขึ้นอยู่กับบุคลิกภาพหรือคุณลักษณะส่วนบุคคลและสภาพแวดล้อม หรือบรรยากาศขององค์กรนั้น สอดคล้องกับแนวคิดของโอเวนส์ (Owens. 1998 : 193) ได้อธิบายว่า บรรยากาศ หมายถึง คุณภาพของความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล กับสิ่งแวดล้อมในองค์กร

ธรรมชาติของบรรยากาศองค์กร มีลักษณะเชื่อมโยงลักษณะขององค์กรที่มองเห็นได้ เข้าใจได้จากปรากฏการณ์ต่างๆ ทั้งทางลบและทางบวกและมีอิทธิพลต่อบุคลากรในองค์กรเป็นตัวแปรสำคัญที่กำหนดพฤติกรรมของผู้ปฏิบัติงาน กระตุ้นให้มีเจตคติที่ดีต่อองค์กร และความพึงพอใจของบุคคลที่อยู่ในองค์กร ถ้าเป็นบรรยากาศที่ดีย่อมส่งผลให้เกิดประสิทธิผลต่อองค์กร ถ้าเป็นบรรยากาศที่ไม่ดีย่อมมีผลตรงข้าม หากมีการเสริมสร้างบรรยากาศ ที่เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงานแล้ว ก็จะช่วยให้องค์กรมีประสิทธิภาพมากขึ้น และบรรลุเป้าหมายขององค์กรได้เร็วขึ้น บรรยากาศจึงเป็นสิ่งที่เกิดมาควบคู่กับการบริหารองค์กร ที่บุคลากรทุกคนในองค์กรควรมีส่วนและมีสิทธิในการสร้างบรรยากาศที่ดีให้เกิดขึ้นในองค์กร (ธนิศร พิบูลแถว. 2542 : 51) ดังที่สุพิศ ประสพศิลป์ (2540 : 21) กล่าวว่า บรรยากาศองค์กรเป็นความเข้าใจ หรือการรับรู้ของสมาชิกในองค์กร ที่มีต่อสภาพแวดล้อมของการทำงาน ทั้งโดยทางตรงและทางอ้อม

ซึ่งเป็นแรงกดดันสำคัญ ที่จะมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของบุคคล และทุกสิ่งทุกอย่างในองค์กร มีลักษณะเฉพาะตัว หรือเป็นเอกลักษณ์ของแต่ละองค์กร

จากแนวคิดดังกล่าวแสดงให้เห็นว่า บรรยากาศองค์กร เป็นคุณลักษณะของสภาพแวดล้อมขององค์กร ที่มีผลต่อการรับรู้ หรือความรู้สึกของบุคคล ทั้งทางตรงและทางอ้อม และมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงาน ทำให้เกิดเจตคติที่ดี ตลอดจนความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งเป็นสิ่งสำคัญที่ทุกคนต้องช่วยกันสร้างให้เกิดบรรยากาศที่ดีในองค์กร

4.1 ความหมายของบรรยากาศของโรงเรียน

ธเนศ ขำเกิด (2533 : 34-39) ให้ความหมายว่า บรรยากาศของโรงเรียน เป็นสภาวะอันเกิดจากปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลกับสิ่งแวดล้อมในโรงเรียน แล้วส่งผลถึงความรู้สึกของบุคคล เป็นสภาพการณ์ที่ไม่อาจมองเห็นหรือจับต้องได้ แต่สะท้อนความรู้สึกของบุคคลในความรู้สึกที่ดี เรียกว่า “บรรยากาศดี” และความรู้สึกที่ไม่ดีก็เรียกว่า “บรรยากาศไม่ดี” เป็นแนวความคิดและดุลยพินิจที่จะสร้างสรรค์ให้เกิดขึ้น ภายใต้หลักของ “การร่วมคิดร่วมทำ” เพื่อเสริมสร้างความรู้สึกมีส่วนร่วมของทุกคน ภายใต้บรรยากาศที่เอื้ออำนวยต่อการสร้างสิ่งแวดล้อมที่ดี ซึ่งโรงเรียนต้องตระหนักและสร้างเสริมให้เกิดขึ้น เพื่อให้โรงเรียนเป็นที่น่าอยู่ น่าเรียน ทุกคนอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข กระบวนการจัดบรรยากาศและสิ่งแวดล้อมเหล่านี้เป็นเรื่องของแต่ละโรงเรียนที่บุคลากรมีสภาพปัญหาและความต้องการแตกต่างกันภายในโรงเรียน ที่จะสร้างสรรค์ให้เกิดขึ้นภายใต้การบริหารจัดการที่จะมีผลต่อการจัดบรรยากาศในทุกๆ ด้านเพราะถ้าการบริหารจัดการของโรงเรียนเอื้ออำนวยต่อการสร้างบรรยากาศและสิ่งแวดล้อมที่ดีแล้ว ก็จะมีผลให้บรรยากาศของโรงเรียนน่าอยู่ น่าเรียน และได้รับความร่วมมือจากบุคลากรในโรงเรียนทุกคน ชีวิตในโรงเรียนก็จะอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข คือ มีบรรยากาศแบบแจ่มใส (The Open Climate) ซึ่งเป็นบรรยากาศแห่งการให้เกียรติแก่กันและกัน เชื่อถือ ไว้วางใจกัน เห็นอกเห็นใจ ร่วมมือช่วยเหลือเกื้อกูลกัน สมาชิกมีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานสูงมีความรู้สึกอบอุ่นใจ รัก ผูกพัน มีความรู้สึกในความเป็นเจ้าของสูง เน้นที่ความพึงพอใจมากกว่าผลงาน ส่งเสริมความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีความสนิทสนมกลมเกลียวกันมากกว่าการใช้คำสั่ง หรือการควบคุม กฎเกณฑ์ และระเบียบต่างๆ สามารถยืดหยุ่นได้ ตามสถานการณ์ด้วยบรรยากาศแห่งความเป็นมิตรไมตรี ทุกคนยิ้มแย้ม แจ่มใสเข้าหากัน

ฉัฐลี เรืองศิริ (2535 : 7) ให้ความหมายว่า บรรยากาศโรงเรียน หมายถึงคุณลักษณะของสภาพแวดล้อมในโรงเรียน และสภาพที่เกิดขึ้น จากความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารโรงเรียนกับกลุ่มบุคคลในโรงเรียน ครูกับนักเรียน นักเรียนกับนักเรียน อันจะมีอิทธิพลต่อความรู้สึกและพฤติกรรมของบุคคล

มานพ ดีมี (2536 : 7) กล่าวว่า บรรยากาศองค์กรโรงเรียน หมายถึง ความรู้สึกของครูและผู้บริหารโรงเรียนที่แสดงออกในลักษณะของการปรับตัว ให้พฤติกรรมสัมพันธ์กับ

สิ่งแวดล้อม เพื่อให้เกิดความสมดุลและการอยู่รอดในองค์กร

ทำนอง ช่อชู (2537 : 18) กล่าวว่า บรรยากาศองค์การของโรงเรียน คือ บรรยากาศในการปฏิบัติงาน หรือสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานหรือคุณลักษณะภายในโรงเรียน ซึ่งเกิดจากการมีปฏิสัมพันธ์ทางสังคมระหว่างคณะครูและผู้บริหารโรงเรียน

พัชรี ศรีจันทร์งาม. (2538 : 8) อธิบายว่า บรรยากาศองค์การ หมายถึง บรรยากาศในการปฏิบัติงานในโรงเรียน ซึ่งเป็นความรู้สึก หรือการรับรู้ของผู้บริหารและครู ที่มีต่อองค์การที่ตนเองปฏิบัติงานอยู่ ต่อพฤติกรรมของครูอาจารย์ และผู้บริหารที่ปฏิบัติงานร่วมกัน

ปัญญา คงศรี (2538 : 29, 37) อธิบายว่า บรรยากาศโรงเรียน หมายถึง สภาพที่เกิดขึ้นจากการมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรและสิ่งแวดล้อมต่างๆ ภายในโรงเรียนที่บอกถึงโรงเรียนใดโรงเรียนหนึ่งโดยเฉพาะ ซึ่งแตกต่างจากโรงเรียนอื่นๆ และมีผลต่อพฤติกรรมของครู และนักเรียน ส่งผลต่อขวัญกำลังใจ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน อันเป็นผลที่เกิดจากการผสมกลมกลืนระหว่างพฤติกรรมผู้บริหารและพฤติกรรมครู

บัญชา แสหนทวี (2539 : 47) นิยามว่า บรรยากาศของโรงเรียน หมายถึง คุณลักษณะเฉพาะที่เกิดขึ้นภายในโรงเรียนที่เป็นผลมาจากความสัมพันธ์ ระหว่างผู้บริหารโรงเรียนและกลุ่มบุคคลภายในโรงเรียน เป็นผลทำให้โรงเรียนแห่งหนึ่งแตกต่างไปจากโรงเรียนอีกแห่งหนึ่ง และมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของบุคคลภายในโรงเรียน

มารศรี สุธานี (2540 : 15) กล่าวว่า บรรยากาศโรงเรียน หมายถึง คุณลักษณะเฉพาะที่เกิดขึ้นในโรงเรียน อันเป็นผลมาจากความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารโรงเรียนกับคณะครู และระหว่างคณะครูด้วยกัน ซึ่งทำให้โรงเรียนแตกต่างไปจากอีกแห่งหนึ่งและมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของบุคคลในโรงเรียน

โอเวนส์ (Owens. 1998 : 96,193) ให้ความหมายของบรรยากาศองค์การว่า หมายถึง คุณภาพของความสัมพันธ์ระหว่างการกระทำของบุคคล กับสิ่งแวดล้อมในองค์กร ที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของบุคลากรในองค์กร และสามารถอธิบายถึงคุณลักษณะขององค์กรนั้นๆ ส่วนบรรยากาศของโรงเรียน เป็นตัวแปรที่ได้จากการรวบรวมความคิดเห็น และการรับรู้จากสมาชิกในกลุ่มองค์ประกอบเหล่านั้น อาจเป็นปทัสถานและการคาดหวังของระบบสังคม ที่เป็นที่ยอมรับจากสมาชิกในกลุ่ม

ฮัลปีนและครอฟท์ (Haipin. 1966 : 133-152) ได้อธิบายว่า บรรยากาศองค์การของสถานศึกษา หมายถึง บรรยากาศของการปฏิบัติงานในสถานศึกษาต่างๆ ซึ่งวัดได้จากการสอบถามทัศนะ หรือความรู้สึกของครู ที่มีต่อพฤติกรรมครูด้วยกันและพฤติกรรมผู้บริหารที่ปฏิบัติงานร่วมกัน

เซอร์จิโอวานนีและสตาร์เรท (Sergiovanni and Starratt. 1993 : 56) ได้ให้ความหมายของบรรยากาศองค์การ ที่เน้นเฉพาะบรรยากาศองค์การในสถานศึกษา โดยกล่าวว่า บรรยากาศองค์การในสถานศึกษา หมายถึง ลักษณะที่บอกถึงโรงเรียนใดโรงเรียนหนึ่งโดย

เฉพาะ ซึ่งแตกต่างจากโรงเรียนอื่นๆ และมีผลต่อพฤติกรรมของครูและนักเรียน หรืออาจจะหมายถึง ความรู้สึกของครูและนักเรียน ที่มีต่อโรงเรียน

ฮอยและมิสเกล (Hoy and Miskel. 1995 : 185-186) กล่าวว่า บรรยากาศของโรงเรียน หมายถึง คุณลักษณะเฉพาะที่เกิดขึ้นภายในโรงเรียน อันเป็นผลมาจากความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารโรงเรียนและกลุ่มบุคคลในโรงเรียนมีผลทำให้โรงเรียนแห่งหนึ่ง แตกต่างไปจากโรงเรียนอีกแห่งหนึ่ง และมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของบุคคลในโรงเรียน

จากแนวคิดดังกล่าวข้างต้นสรุปได้ว่า บรรยากาศของโรงเรียน หมายถึง การรับรู้หรือความรู้สึกบุคคลที่มีต่อคุณลักษณะเฉพาะของสภาพแวดล้อมที่เกิดขึ้นภายในโรงเรียน อันเป็นผลมาจากปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารและบุคลากรที่ปฏิบัติงานร่วมกัน ส่งผลต่อขวัญกำลังใจ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานและมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของบุคคลในโรงเรียน ก่อให้เกิดบรรยากาศในโรงเรียน

4.2 ความสำคัญของบรรยากาศของโรงเรียน

บรรยากาศโรงเรียน มีอิทธิพลต่อการรับรู้ หรือความรู้สึกของบุคลากรทุกคนในโรงเรียน ผู้บริหารโรงเรียนจะกระทำได้ โดยการสร้างบรรยากาศที่ดีให้เกิดขึ้นในโรงเรียน อันจะเป็นผลให้ครูมีขวัญและกำลังใจ ที่จะปฏิบัติงานให้บรรลุผลสำเร็จ (มาร์ศรี สุธานีธิ. 2540 : 61) คูนท์และไวทริช (Koontz and Weihrich. 1991 : 337) คิมบรูคและเบอร์เกทท์ (Kimbrough and Burkette. 1990 : 154) ได้แสดงหลักฐานยืนยันว่า บรรยากาศองค์การ มีอิทธิพลในการจูงใจบุคลากรในองค์การให้มีความเต็มใจและความพยายามที่จะปฏิบัติงานให้ประสบผลสำเร็จและบรรยากาศโรงเรียนที่มีประสิทธิผลมักจะเป็นบรรยากาศแบบเปิด หรือบรรยากาศแบบแจ่มใส ซึ่งจะช่วยให้ขวัญของครูสูง และสนับสนุนให้การเรียนของนักเรียนดีขึ้น

ธงชัย .สันติวงษ์. (2533 : 349) ได้กล่าวถึงความสำคัญของบรรยากาศในการทำงาน (Working Climate) ว่ามีผลกระทบ และมีอิทธิพลต่อการจูงใจและการผูกพันของแต่ละบุคคลและกลุ่ม

จรัส นองมาก (2538 : 4) ได้ชี้ให้เห็นว่า บรรยากาศในโรงเรียนที่ดี ทำให้ทุกคนมีขวัญและกำลังใจ มีความสุข ทุกคนทำงานมุ่งเป้าหมายของโรงเรียน คุณภาพของผู้เรียน รวมทั้งสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างบุคลากรในโรงเรียน ก่อให้เกิดความรู้สึกช่วยเหลือเกื้อกูล ซึ่งกันและกัน

ธเนศ ขำเกิด (2533 : 34-39) และวิรัตน์ บัวขาว (2537 : 16-17) กล่าวว่า บรรยากาศในองค์การเป็นสิ่งสำคัญ โรงเรียนซึ่งมีบรรยากาศที่ดี จะทำให้นักเรียนและบุคลากรในโรงเรียนเกิดความรักความผูกพัน ความพอใจ ภูมิใจ อပ်อุ่นใจ สบายใจ ความรู้สึกในความเป็นเจ้าของ และอยากมาโรงเรียน โรงเรียนที่มีบรรยากาศที่ไม่ดี จะทำให้สมาชิกเกิดความเบื่อหน่าย ห่างเหิน

เจเนเมย วัวเหว ไม่อยากมาโรงเรียนและร่วมมือกันทำงานให้บรรลุเป้าหมายตามวัตถุประสงค์ของโรงเรียน

โฮเวิร์ด (Howard. 2000 : 1) กล่าวว่า บรรยากาศโรงเรียนในด้านบวก มีผลหลายประการ เป็นสถานที่ ซึ่งถ้าบุคลากรเอาใจใส่ยอมรับและไว้วางใจซึ่งกันและกัน ทำให้บุคลากรรู้สึกพึงพอใจ และเป็นเจ้าของสูง จะเป็นผลทำให้การปฏิบัติงานโรงเรียนได้ดียิ่งขึ้น

ฉัฐสุลี เรื่องศิริ (2535 : 83) ได้อธิบายว่า .บรรยากาศของโรงเรียน มีอิทธิพลต่อความรู้สึกและพฤติกรรมของบุคคลเป็นอย่างมาก โดยเฉพาะทางด้านสัมพันธภาพระหว่างผู้บริหารกับครู ระหว่างครูกับครู และครูกับนักเรียนและผู้ปกครอง หากสภาพแวดล้อมเอื้อต่อการทำงาน และสัมพันธภาพระหว่างบุคคลอบอุ่น แจ่มใส อิสระและมีความสนิทสนมกลมเกลียว ย่อมทำให้บุคลากรทุกฝ่ายมีความสุขมีความรู้สึกเป็นกลุ่มพวกเดียวกัน ร่วมมือกันทำงานและช่วยให้ผลงานมีคุณภาพ

สมถวิล แก้วปลั่ง. (2542 : 27-28) ได้กล่าวถึงบรรยากาศองค์การว่า

1. บรรยากาศองค์การแบบหนึ่ง ทำให้ผลการปฏิบัติงานอย่างใดอย่างหนึ่งดีกว่าบรรยากาศองค์การแบบอื่นๆ คือ บรรยากาศแบบซึมเซา มีผลทำให้บุคลากรในองค์การมีความพึงพอใจในงานที่ได้รับมอบหมายน้อยตรงกันข้ามกับบรรยากาศแบบแจ่มใสที่ผู้ปฏิบัติงานมีขวัญกำลังใจสูง ร่วมมือกันปฏิบัติงานด้วยความสนิทสนมกลมเกลียว จะมีผลทำให้บุคลากรมีความพึงพอใจในงานที่ได้รับมอบหมาย

2. ผู้บริหารมีอิทธิพลต่อบรรยากาศภายในองค์การ โดยเฉพาะอย่างยิ่งแผนงานในองค์การ คือ แบบของความเป็นผู้นำ เจตคติและวิธีการของผู้บริหารที่ใช้กับผู้ใต้บังคับบัญชา มีผลกระทบต่อบรรยากาศขององค์การ โดยเฉพาะอย่างยิ่งแบบของความเป็นผู้นำของผู้บริหารระดับสูงจะถูกปฏิบัติตาม โดยผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีความเข้าใจว่า เป็นแนวทางที่ถูกต้องของการปฏิบัติบุคลากรและองค์การ มีความสำคัญต่อการกำหนดผลการปฏิบัติงาน บุคลากรในองค์การที่ต้องปฏิบัติตามระเบียบ จะทำให้ผลผลิตต่ำ บุคลากรจะมีความรู้สึกไม่พึงพอใจในงาน ไม่เกิดความคิดริเริ่ม และมีเจตคติที่ไม่พึงประสงค์ต่อกลุ่มผู้ปฏิบัติงาน ส่วนในองค์การที่มีการประสานสัมพันธ์ และเน้นความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันในหมู่บุคลากร จะทำให้เกิดความพึงพอใจในงาน มีเจตคติที่ดีต่อบุคลากรในองค์การ เกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ แต่ผลงานยังอยู่ในระดับต่ำ และในองค์การมีบรรยากาศมุ่งผลสำเร็จของงาน

บรรยากาศเป็นผลลัพธ์ หรือปัจจัยส่งออกของกลุ่มสมาชิกของโรงเรียน ในการทำงาน เพื่อสร้างความสมดุลระหว่างมิติองค์การ และมิติบุคคลของระบบสังคม ผลลัพธ์เหล่านี้ หมายถึง ค่านิยม ความเชื่อทางสังคม และมาตรฐานทางสังคม ซึ่งบ่งชี้พฤติกรรมที่เหมาะสมในโรงเรียน (ถวิล เกื้อกุลวงศ์. 2530 : 141) อาจกล่าวได้ว่า บรรยากาศของโรงเรียนเป็นตัวแปรอิสระสำคัญอีกตัวแปรหนึ่ง ที่มีผลต่อระบบการเรียนการสอน และส่งผลต่อผลลัพธ์ของนักเรียน

โอเวนส์ (Owens.1995 : 193) กล่าวว่า บรรยากาศของโรงเรียน คือ เอกลักษณะของโรงเรียนที่ชี้ให้เห็นว่า บรรยากาศองค์การมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของบุคลากรในองค์การ และสภาวะแวดล้อมทั้งหมดในองค์การ เป็นการเปลี่ยนแปลงที่เกี่ยวข้องสัมพันธ์กัน ที่จะเพิ่มบรรยากาศที่สร้างสรรค์ขึ้นในองค์การ เป็นต้นแบบในระบบสังคม อธิบายมิติที่ห้อมล้อมบรรยากาศในองค์การและควบคุมการบริหารงานในองค์การโดยตรง สอดคล้องกับพวงพรรณ ชันติธรรมนากร. (2539 : 16) ที่ชี้ให้เห็นว่า องค์ประกอบสำคัญของบรรยากาศในโรงเรียน เป็นสิ่งสำคัญยิ่งที่มีผลกระทบต่อครู หากภายในโรงเรียนมีบรรยากาศของโรงเรียนที่ให้ความอบอุ่น และมีการบริหารการจัดการที่ดี สิ่งเหล่านี้จะเป็นสิ่งจูงใจให้ครูตั้งใจปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มที่ และมีสุขภาพจิตที่ดี

ในปี ค.ศ. 1963 ฮัลปินและครอฟท์ (Halpin. 1966 : 150-181) ได้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การ พบว่า บรรยากาศองค์การขึ้นอยู่กับพฤติกรรมของผู้บริหาร ในฐานะผู้นำองค์การ และพฤติกรรมของครูในฐานะกลุ่มบุคคลในองค์การ เนื่องจากพฤติกรรมของกลุ่มบุคคลจะส่งผลกระทบต่อการแสดงภาวะผู้นำของผู้บริหารได้ ในทำนองเดียวกันพฤติกรรมของผู้บริหารก็จะส่งผลกระทบต่อปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลของครู เห็นได้ว่าความเปลี่ยนแปลงด้านพฤติกรรมภาวะผู้นำและพฤติกรรมของกลุ่มบุคคลเป็นกุญแจสำคัญในการกำหนดบรรยากาศองค์การ จึงได้สร้างเครื่องมือวัดบรรยากาศองค์การของโรงเรียนประถมศึกษา โดยระบุลักษณะที่สำคัญของปฏิสัมพันธ์ทางสังคมระหว่างครูกับคณะครู และคณะครูกับผู้บริหารโรงเรียนและได้พัฒนาจนได้แบบที่สมบูรณ์ เครื่องมือนี้เรียกว่า “แบบทดสอบบรรยากาศองค์การ” (The Organization Climate Description Questionnaire หรือ OCDQ) ซึ่งฮัลปิน มีความเห็นว่า บรรยากาศองค์การเป็นกลุ่มคุณลักษณะภายในที่ทำให้โรงเรียนแห่งหนึ่งแตกต่างจากโรงเรียนอื่น และมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของบุคคลในโรงเรียนอื่น หรืออาจกล่าวได้ว่า บรรยากาศเป็นผลลัพธ์รวมถึงค่านิยมที่ใช้ร่วมกัน ความเชื่อทางสังคม และมาตรฐานทางสังคมของกลุ่มบุคลากรของโรงเรียน หรือเป็นบุคลิกภาพของโรงเรียน มาตราวัดนี้จะวิเคราะห์องค์ประกอบ 8 มิติ แยกเป็นพฤติกรรมครู 4 มิติ คือ มิติขาดความสามัคคี มิติอุปสรรค มิติขวัญและมิติมิตรสัมพันธ์ และพฤติกรรมผู้บริหาร 4 มิติ คือ มิติห่างเหิน มิติมุ่งผลงาน มิติการเป็นแบบอย่าง และมิติกรุณาปรานี

พฤติกรรมครูใน 4 มิติมีดังนี้

1. มิติขาดความสามัคคี (Disengagement) หมายถึง ความรู้สึกของครูที่มีต่อพฤติกรรมของเพื่อนร่วมงานในโรงเรียนว่า มักจะทำงานโดยขาดความสามัคคี คือ ครูปฏิบัติงานในหน้าที่ของตนในลักษณะต่างคนต่างทำ ไม่เห็นความสำคัญของการปฏิบัติงานร่วมกัน ขาดการประสานงาน หรือขาดความรู้สึกที่จะช่วยเหลือซึ่งกันและกัน เพื่อให้งานบรรลุเป้าหมาย ทั้งที่ลักษณะของงานนั้น ต้องอาศัยความร่วมมือกันทำเป็นหมู่คณะ จึงจะได้ผลงานที่ดี

2. มิติอุปสรรค (Hindrane) หมายถึง ความรู้สึกของครูที่มีต่อพฤติกรรมของ

เพื่อนร่วมงานว่า ครูได้ปฏิบัติงานในหน้าที่ โดยขาดความคล่องตัว หรือขาดความสะดวกสบาย เพราะผู้บริหารสั่งให้ทำงานมากเกินไป ทำให้รู้สึกอึดอัดใจ ที่จะต้องปฏิบัติงานตามมติของ คณะกรรมการและระเบียบ กฎเกณฑ์อื่นๆ ที่ตั้งขึ้นมา และไม่จำเป็น ก่อให้เกิดความยุ่งยาก ลำบากมากกว่าที่จะอำนวยความสะดวก ทำให้ไม่เป็นผลดีต่อการทำงาน

3. มิติขวัญ (Esprit) หมายถึง ความรู้สึกของครู ที่มีต่อพฤติกรรมของเพื่อนร่วมงานว่า ครูได้ปฏิบัติงานในหน้าที่ โดยมีขวัญและกำลังใจในการทำงานดี มีความรักใคร่และปรองดองกันในหมู่คณะ เพราะคณะครูได้รับการตอบสนองความต้องการทางด้านสังคม และได้รับความสำเร็จในการปฏิบัติงานสูง ทุกคนเป็นเพื่อนร่วมงานที่ดีต่อกัน มีทัศนคติที่ดีต่อการทำงานและให้ความร่วมมือกันเป็นอย่างดี

4. มิติมิตรสัมพันธ์ (Intimacy) หมายถึง ความรู้สึกของครูที่มีต่อพฤติกรรมเพื่อนร่วมงานว่า ครูได้ปฏิบัติงานในหน้าที่ โดยแสดงออกถึงความรู้สึกสนุกสนาน และมีความสัมพันธ์กันอย่างใกล้ชิดสนิทสนมยิ่ง ทุกคนมีไมตรีต่อกัน รับรู้ถึงความรู้สึกนึกคิด ความเป็นอยู่ และทุกข์สุขของกันและกัน

พฤติกรรมผู้บริหารใน 4 มิติ มีดังนี้

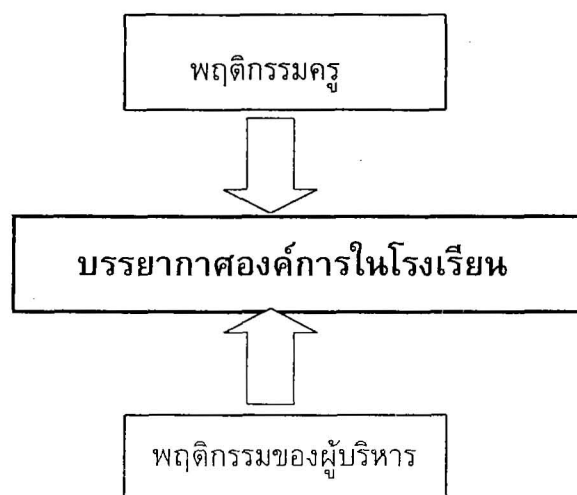
1. มิติห่างเหิน (Aloofness) หมายถึง ความรู้สึกของครูที่มีต่อพฤติกรรมของผู้บริหารที่บริหารงานโดยคำนึงถึงกฎระเบียบ ข้อบังคับ กฎเกณฑ์และนโยบายมากกว่าคำนึงถึงจิตใจของครู การติดต่อสัมพันธ์กับครูมีการติดต่อเป็นส่วนรวม มากกว่าที่จะติดต่อพบปะเป็นรายบุคคล ทำให้ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารกับครูมีน้อยมาก

2. มิติมุ่งผลงาน (Production Emphasis) หมายถึง ความรู้สึกของครูที่มีต่อพฤติกรรมของผู้บริหาร ที่บริหารงานโดยคำนึงถึงผลงานมาก ผู้บริหารจะควบคุมตรวจตราสั่งการการปฏิบัติงานของครูอย่างใกล้ชิด ซึ่งจะต้องทำตามคำสั่งอย่างเคร่งครัด ปราศจากปฏิกิริยาหรือความคิดเห็นอื่นใด ทำให้ครูทำงานด้วยความเครียด

3. มิติการเป็นแบบอย่าง (Thrust) หมายถึง ความรู้สึกของครูที่มีต่อพฤติกรรมของผู้บริหารว่า ผู้บริหารพยายามที่จะกระตุ้นเตือนหรือจูงใจให้ครูปฏิบัติงาน โดยผู้บริหารไม่ได้ควบคุม ตรวจตราหรือสั่งการโดยตรง แต่ใช้วิธีการปฏิบัติงานต่างๆ ของตนให้ดีที่สุด จนเป็นแบบอย่าง que อื่นจะถือไปปฏิบัติได้

4. มิติกรุณาปราณี (Consideration) หมายถึง การแสดงออกของครูที่มีต่อพฤติกรรมของผู้บริหารว่า ผู้บริหารปฏิบัติต่อครู โดยแสดงออกถึงความเป็นผู้มีเมตตากรุณาช่วยเหลือในการปฏิบัติงานและเรื่องส่วนตัวของครูเป็นอย่างดี

พฤติกรรมครูและพฤติกรรมผู้บริหารมีปฏิสัมพันธ์กัน นำไปสู่แบบของบรรยากาศของโรงเรียน 6 แบบ ที่เป็นบรรยากาศที่พึงประสงค์และบรรยากาศที่ไม่พึงประสงค์ ดังแสดงไว้ในภาพประกอบ 2



ภาพประกอบ 2 บรรยากาศองค์การในโรงเรียน : สิ่งผสมกลมกลืนพฤติกรรมผู้บริหาร และ
 พฤติกรรมของครู (ปัญญา คงศรี. 2538 : 29 ; อ้างอิงจาก Paula F. Silver. 1983
Educational Administration : Theoretical Perspectives on Practice and Research.
 p. 181)

ต่อมาฮัลปีนและครอฟท์ (Halpin. 1966 : 174-181) ได้ตั้งเกณฑ์ในการจัดบรรยากาศ
 องค์การ โดยแปลงผลคะแนน 8 มิติดังกล่าวเป็นคะแนนมาตรฐานที่ (Normalized T-Scores)
 แล้วตัดออกเป็น 3 ช่วง คือ สูง กลางและต่ำ แล้วพิจารณาจัดแบบบรรยากาศต่อเนื่องกันไป
 จากบรรยากาศที่พึงประสงค์ที่สุด ได้แก่ แบบแจ่มใส แบบอิสระ แบบควบคุม แบบสนิทสนม
 แบบรวบอำนาจ และแบบซึมเซา ซึ่งมีลักษณะเฉพาะของแต่ละแบบที่ได้อธิบายไว้ดังนี้

1. บรรยากาศแบบแจ่มใส (The Open Climate) เป็นบรรยากาศองค์การที่
 บุคลากรในโรงเรียนมีขวัญกำลังใจดีมาก ครูมีความสามัคคีช่วยเหลือการทำงานเป็นอย่างดี
 มีงานทำพอเหมาะกับความสามารถ จึงมีผลงานที่ดี มีความพึงพอใจในการทำงานและการแก้
 ปัญหาต่างๆ มีความภาคภูมิใจที่ได้เป็นบุคลากรของโรงเรียนแห่งนี้ พฤติกรรมผู้บริหารจะพบว่า
 ผู้บริหารมีบุคลิกภาพที่ดีมีฐานะและบทบาทในการบริหารดี เป็นที่เคารพรักและต้องการของครู
 ปฏิบัติงานดีเด่น ถือเป็นแบบอย่างที่ดีได้ นอกจากนี้ ยังให้ความช่วยเหลือครูให้ปฏิบัติงานได้
 โดยสะดวก ผู้บริหารไม่ต้องออกคำสั่ง ควบคุม หรือนิเทศบ่อยๆ เพราะครูมีระเบียบวินัยดี มี
 ความสัมพันธ์กับผู้บริหารดี กฎเกณฑ์ และระเบียบต่างๆ ที่มีความจำเป็นสำหรับการอำนวยความสะดวก
 บริหารและควบคุมคณะครูยังคงมีอยู่ แต่สามารถยืดหยุ่นได้ตามสถานการณ์ ผู้บริหารไม่เน้น
 ผลงานของครู แต่จะใช้วิธีสร้างลักษณะของการเป็นผู้นำ ให้ครูจนสามารถผลิตงานที่ดี และมี
 คุณภาพได้อย่างง่ายดาย บรรยากาศแบบนี้เป็นที่พึงประสงค์ของบุคลากรมากที่สุด และเป็น
 แบบที่ดีที่สุด

2. บรรยากาศแบบอิสระ (The Autonomous Climate) เป็นบรรยากาศที่ผู้บริหารส่งเสริมให้ครุมีอิสระในการสร้างความสัมพันธ์กันฉันท์มิตร ครูได้รับความพึงพอใจในความสัมพันธ์กันฉันท์มิตร มากกว่าความพึงพอใจที่ได้รับผลสำเร็จในการทำงาน ครูมีความสามารถและร่วมมือกันทำงานดี ผู้บริหารมีวิธีการ กฎเกณฑ์ หรือระเบียบต่างๆ พร้อมจะอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติให้ครู ขวัญกำลังใจของครูดี แต่ไม่ดีเท่าบรรยากาศแจ่มใส ผู้บริหารจะแสดงความกรุณาปรานีและคอยช่วยเหลือครูในการปฏิบัติงานเป็นครั้งคราวผู้บริหารจะใช้วิธีการปฏิบัติงานหนักและสร้างแบบอย่างในการทำงานที่ดี ผู้บริหารพยายามส่งเสริมสวัสดิภาพของครู พฤติกรรมผู้บริหารของบรรยากาศแบบนี้ ก่อนข้างจะเข้มงวดกวดขันมากกว่าผู้บริหารแจ่มใส

3. บรรยากาศแบบควบคุม (The Controlled Climate) เป็นบรรยากาศที่ผู้บริหารงานโดยเน้นความสำเร็จของผลการทำงานเป็นสำคัญ ผู้บริหารจะคอยควบคุม ตรวจสอบตราออกคำสั่ง หรือนิเทศงานของครู จนครูไม่มีเวลาสร้างความสัมพันธ์กันฉันท์มิตร แต่เนื่องจากมีผลงานที่ดี จึงทำให้ครุมีความภาคภูมิใจ และพลอยมีขวัญกำลังใจดีกว่าระดับปกติเล็กน้อย ครูต้องร่วมมือกันทำงานตลอดเวลา ทำให้ความสามัคคีในหมู่คณะดี แต่ความสัมพันธ์กันฉันท์มิตรมีน้อย ผู้บริหารให้ความสะดวกในการปฏิบัติงานของครูน้อย แต่จะกำหนดระเบียบกฎเกณฑ์วิธีการในการทำงานให้ครูทำตลอดเวลา ผู้บริหารมีความสัมพันธ์กับครูน้อย เพราะมุ่งคำนึงถึงผลงาน ถือว่างานที่ให้ทำต้องสำเร็จ และใช้วิธีการของผู้บริหาร ผู้บริหารจะไม่สนใจ ความคิดเห็นหลักการและเหตุผลของผู้อื่นเลย ภาวะการนำเป็นของผู้บริหาร มากกว่าครู

4. บรรยากาศสนิทสนม (The Familiar Climate) เป็นบรรยากาศที่ผู้บริหารและครุมีความสัมพันธ์กันฉันท์มิตรสหาย ผู้บริหารสนใจผลงานน้อยจึงไม่ออกคำสั่ง กฎเกณฑ์ ระเบียบหรือการนิเทศงานทำให้ครูขาดความสามัคคีในการทำงาน ครูไม่ค่อยมีงานทำแต่มีความสัมพันธ์กันในด้านส่วนตัว ขวัญกำลังใจ อยู่ในระดับปานกลาง เพราะได้จากความสัมพันธ์กันฉันท์มิตรด้านเดียว โดยขาดความพึงพอใจในการทำงาน หรือความภาคภูมิใจในผลสำเร็จของงาน ผู้บริหารบริหารงานอย่างหละหลวม ปล่อยปละละเลยการบริหารงานบุคลากร แต่พยายามแสดงให้เห็นว่า ครูทุกคนเป็นคนในครอบครัวเดียวกัน ผู้บริหารให้ความเมตตากรุณาและจะไม่พยายามทำลายจิตใจของบุคลากร การประเมินผลงานหรือการสั่งการ ทั้งทางตรงและทางอ้อมมีน้อยมาก ครูจะคอยกระตุ้นผู้บริหารให้ทำหน้าที่ให้เข้มแข็งขึ้นตลอดเวลา

5. บรรยากาศรวบอำนาจ (The Paternal Climate) เป็นบรรยากาศที่ผู้บริหารบริหารงานโดยใช้วิธีการออกคำสั่งควบคุม ตรวจสอบและนิเทศการปฏิบัติงานของครูอย่างใกล้ชิด ประดุจเงาตามตัว ผู้บริหารพยายามจะสร้างความสัมพันธ์กันฉันท์มิตรภายในกลุ่มของครู แต่ความพยายามของผู้บริหารประสบความสำเร็จล้มเหลว เพราะครูไม่ยอมรับนับถือความรู้ และความสัมพันธ์กันฉันท์มิตรได้ เนื่องจากผู้บริหารไม่สามารถที่จะทำหน้าที่บริหารบุคลากร ให้อยู่ใน

ระเบียบวินัยได้ ผู้บริหารบงกชเวลาการปฏิบัติงานของครู มากกว่าที่จะอำนวยความสะดวกให้ผลงานมีน้อย ขวัญกำลังใจของครูเสีย เพราะขาดทั้งความสัมพันธ์กันฉันท์มิตร และความภาคภูมิใจในผลสำเร็จในการทำงาน ผู้บริหารทำตัวเป็นผู้รู้ดีไปเสียทุกอย่าง ทั้งๆ ที่บางเรื่องรู้เพียงงูๆปลาๆ ทำให้ครูเบื่อหน่ายและรำคาญพฤติกรรมผู้บริหารเป็นอย่างมาก

6. บรรยากาศแบบซึ่มเซา (The Closed Climate) เป็นบรรยากาศที่ผู้บริหารบริหารงาน โดยขาดความรู้ ขาดบุคลิกภาพของผู้นำและสมรรถภาพในการบริหารงานบุคคล ครูเสียขวัญกำลังใจในการทำงาน เพราะขาดความสัมพันธ์กันฉันท์มิตร และความภาคภูมิใจในผลงานมีน้อยมากและขาดความสามัคคีในการทำงาน ผู้บริหารไม่คำนึงถึงจิตใจของบุคลากร

ลักษณะของบรรยากาศของโรงเรียนทั้ง 6 แบบดังกล่าวนี้ ฮัลปีนมีความคิดเห็นว่าเป็นบรรยากาศแบบแจ่มใสเป็นบรรยากาศที่ดีที่สุด และบรรยากาศแบบซึ่มเซาเป็นบรรยากาศที่ไม่ดี และควรจะหาวิธีแก้ไขหากเกิดในองค์กร

โรงเรียนจัดเป็นองค์การทางการบริหาร ที่มีการจัดองค์การคล้ายคลึงกับองค์การทางการบริหารทั่วไป ผู้บริหารโรงเรียนในฐานะผู้นำทางการศึกษา ต้องสร้างบรรยากาศของโรงเรียนให้เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงาน เพราะบรรยากาศมีความสำคัญต่อการปฏิบัติงานในสถานศึกษา ถ้าบุคลากรไม่ช่วยกันเสริมสร้างบรรยากาศที่ดีให้เกิดขึ้นในหน่วยงานแล้ว การปฏิบัติงานจะไม่สามารถบรรลุเป้าประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ (จรัสสุลี เรื่องศิริ. 2535 : 39) โรงเรียนจึงควรตระหนักและสร้างเสริมให้เกิดขึ้น เพื่อให้โรงเรียนเป็นวิมานที่น่าอยู่ น่าเรียน แล้วทุกคนจะอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข (ชเนศ ขำเกิด. 2533 : 20) เป็นบรรยากาศที่เป็นระเบียบเรียบร้อย ครูและนักเรียนอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข มีความเข้าใจและเอื้ออาทรต่อกัน (สมศักดิ์ สินธุระเวชญ์. 2541 : 29) ซึ่งเป็นคุณลักษณะที่สำคัญที่สุดของผู้บริหารที่ต้องกระทำให้บรรลุเป้าหมาย เพื่อส่งเสริมสนับสนุน ทำลายบุคลากรให้เปลี่ยนพฤติกรรมไปในทางบวก เพื่อให้การดำเนินงานบรรลุผลสำเร็จตามความมุ่งหมาย (จรัส นองมาก. 2540 :1) คือ การดำเนินการให้ตรงกับวัตถุประสงค์ของโรงเรียน สอดคล้องกับความต้องการของผู้ปฏิบัติงานในโรงเรียน ซึ่งเป็นบรรยากาศที่เน้นความสำคัญของเป้าหมาย (Goal Attainment) ขณะเดียวกันก็สนับสนุนให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ร่วมมือกัน และมีส่วนร่วมในกิจกรรม ทำให้บรรลุเป้าหมายของโรงเรียนร่วมกัน (สังคม โทปรินทร์. 2536 : 7) ร่วมกันทำงานด้วยความสุขในบรรยากาศแบบแจ่มใส (The Open Climate) ให้เกียรติซึ่งกันและกัน ทำให้บุคลากรมีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานสูง มีความรู้สึกอบอุ่นใจ รัก ผูกพันมีความรู้สึกในความเป็นเจ้าของสูง การทำงานเน้นความพึงพอใจในงานมากกว่าผลงาน ส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ มีความสนทนากลมเกลียวมากกว่าการใช้คำสั่ง หรือการควบคุม กฎเกณฑ์ และระเบียบต่างๆ สามารถยืดหยุ่นได้ตามสถานการณ์ และถือว่าเป็นภาระหน้าที่อันสำคัญของผู้บริหาร (ชเนศ ขำเกิด. 2533 : 39)

องค์การใดมีบรรยากาศในการทำงานที่ดี ย่อมส่งผลถึงการปฏิบัติงานของบุคลากร ดังที่วีจิตกร วรุตบางกูร. (2535 : 145) กล่าวว่า สภาพแวดล้อมที่ดีมีผลต่อจิตใจของผู้ปฏิบัติงาน ทำให้มีทัศนคติที่ดีต่อการทำงาน บรรยากาศ (Atmosphere) หมายถึง อิทธิพลขององค์ประกอบในสภาพแวดล้อมของโรงเรียนที่มีต่อความรู้สึกหรือการรับรู้ ตลอดจนมีผลกระทบต่องานของครูและบรรยากาศการบริหารโรงเรียน ดังที่สังคม โทปุรินทร์. (2536 : 7,23) อธิบายว่า เป็นการรับรู้หรือความเข้าใจที่บุคลากรมีต่อโรงเรียน ซึ่งเป็นการรับรู้ ลักษณะกระบวนการปฏิบัติงาน ปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรกับสิ่งแวดล้อม พฤติกรรมผู้บริหารและครู อันจะมีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในงานของบุคลากรผู้ปฏิบัติงานภายในโรงเรียน และเป็นลักษณะที่ฮอยและมิสเกล (Hoy and Miskel. 1995 : 185 -186) อธิบายว่า บรรยากาศ เป็นคุณลักษณะเฉพาะที่เกิดขึ้นในโรงเรียนคล้ายคลึงกับบุคลิกภาพของคน ดังนั้น บรรยากาศของโรงเรียนจึงเป็นเสมือนบุคลิกภาพของโรงเรียน อันเป็นผลมาจากความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารโรงเรียนและกลุ่มบุคคลในโรงเรียน เป็นเหตุให้โรงเรียนแห่งหนึ่งแตกต่างไปจากโรงเรียนอีกแห่งหนึ่ง และมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของบุคคลในโรงเรียน

แนวความคิดเรื่องบรรยากาศของโรงเรียนและองค์การ มีความสำคัญต่อผู้บริหาร ด้วยเหตุผลที่ว่า บรรยากาศบางอย่างทำให้การปฏิบัติเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ โดยเฉพาะอย่างยิ่งบรรยากาศการบริหารแบบแจ่มใส (The Open Climate) ของฮัลปินและครอฟท์ และบรรยากาศแบบกลุ่มที่มีส่วนร่วม (Participative Group) ของลิเคิร์ท นับว่า เป็นบรรยากาศที่พึงประสงค์ในโรงเรียน เพราะเป็นบรรยากาศที่ผู้บริหารมีความจริงใจกับบุคลากร เปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการบริหารงาน อันเป็นเหตุให้บุคลากรรู้สึกว่า ตนเองเป็นส่วนสำคัญส่วนหนึ่งของโรงเรียนสามารถสร้างสรรค์ประโยชน์ และคุณค่าต่อโรงเรียนได้ ดังนั้น โรงเรียนใดสามารถสร้างเสริมบรรยากาศของโรงเรียนได้อย่างเหมาะสม ก็จะทำให้บังเกิดความเจริญก้าวหน้า บุคลากร หรือครูจะมีความพึงพอใจในงาน การปฏิบัติงานจะเป็นไปโดยราบรื่นมีประสิทธิภาพ (สังคม โทปุรินทร์. 2536 : 35) เป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่งต่อความสำเร็จของงาน เพราะหากบุคลากรในหน่วยงาน มีความพึงพอใจ หรือมีขวัญกำลังใจดี ก็จะต้องศักยภาพมาใช้เต็มที่

การบริหารจัดการโรงเรียนดังกล่าว จึงเป็นกระบวนการสร้างสภาพแวดล้อมให้บุคลากรเกิดความพึงพอใจในการทำงาน โดยเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการบริหารงาน เป็นการรับรู้หรือความเข้าใจที่บุคลากรมีต่อโรงเรียน ตลอดจนพฤติกรรมของผู้บริหาร และผู้ร่วมงาน นำข้อมูลจากสภาพปัจจุบัน มากำหนดเป็นนโยบายในการแก้ปัญหาและพัฒนางาน พัฒนาตน และพัฒนาสภาพแวดล้อมในการทำงาน ให้สามารถสร้างสรรค์ประโยชน์และคุณค่าต่อโรงเรียน ดังนั้น ระบบการบริหารจัดการของโรงเรียนควรเอื้อและส่งเสริมให้เกิดบรรยากาศการบริหารจัดการที่ดี (สังคม โทปุรินทร์. 2536 : 15 ; ธเนศ ขำเกิด. 2533 : 39)

แนวคิดของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน. (2537 : 29) แนะนำว่า ควรจัดสภาพการดำเนินการ ภายในโรงเรียนให้สำเร็จลงด้วยความร่วมมือร่วมใจของบุคลากร จากการ

ดำเนินงานอย่างมีระบบ เริ่มจากการกำหนดนโยบายที่ให้นักศึกษามีส่วนร่วมโดยมีการนำข้อมูลที่ได้จากการสำรวจสภาพปัจจุบัน มากำหนดเป็นนโยบายในการแก้ปัญหาและการพัฒนางานของโรงเรียน มีการมอบหมายหรือการสั่งการตามสายงานบังคับบัญชา ที่มีความชัดเจนและเหมาะสมกับความสามารถ ยกย่องชมเชย สร้างขวัญและกำลังใจ จัดสวัสดิการในรูปแบบต่างๆ ซึ่งตรงกับสุกานดา ตปนียางกูร. (2538 : 30) ที่อธิบายว่า ผู้บริหารเป็นผู้นำที่มีความสำคัญยิ่งในการบริหารงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ และเป็นแม่แบบในการสร้างบรรยากาศแบบแจ่มใส และให้การสนับสนุน ผลักดันอย่างเต็มที่และต่อเนื่องโดยแต่ละโรงเรียน มีระบบการบริหารบุคลากรที่ชัดเจนและสามารถนำไปสู่การปฏิบัติงานตามที่กำหนดไว้เป็นอย่างดี มีแผนภูมิโครงสร้างการบริหารให้มีฝ่ายต่างๆ รับผิดชอบงานให้เหมาะสมกับขนาดและสภาพของโรงเรียน มีการสรรหาบุคลากรที่มีคุณภาพ มีจำนวนเพียงพอและมีการมอบหมายงาน ตามความรู้ ความถนัด ความสนใจ ความสามารถ และมีประสบการณ์ ตามโครงสร้างการบริหารของโรงเรียน และชี้แจงให้บุคลากรเข้าใจบทบาทหน้าที่ รวมถึงงานที่ปฏิบัติได้เต็มตามศักยภาพ ซึ่งจำเป็นที่จะต้องอาศัยบุคลากรในโรงเรียน ร่วมมือ ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน เรียกว่า เป็นการบริหารงานโดยองค์คณะบุคคลหรือการรวมกลุ่มดำเนินงานของโรงเรียน โดยใช้ทั้งศาสตร์และศิลป์

การสร้างความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารกับครู เป็นปัจจัยที่สำคัญมากประการหนึ่ง ก่อให้เกิดความร่วมมือ ร่วมใจปฏิบัติหน้าที่ ที่ส่งผลถึงความสำเร็จของงานในองค์กร ให้มีสัมฤทธิ์ผลตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ ผู้บริหารที่ไม่คำนึงถึงการสร้างความสัมพันธ์ภาพกับลูกน้อง จะมีผลกระทบต่อการบริหารงานเนื่องจากการบริหารงานที่ดี คือ การทำให้งานสำเร็จได้ด้วยผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นคนทำ ดังนั้น การสร้างความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา จึงมีความจำเป็นที่ควรมีหลักการสร้างความสัมพันธ์อันดีกับลูกน้องที่จะต้องตระหนักอยู่เสมอ (สังคม โทปฐนทร์. 2536 : 28) ทั้งผู้บริหาร คณะครู นักเรียน นักการภารโรง เจ้าหน้าที่ฝ่ายต่างๆ ตลอดจนบุคลากรภายนอกที่มาเยือน พบว่า ทุกคนยิ้มแย้มแจ่มใสด้วยบรรยากาศแห่งความเป็นมิตรไมตรี เข้าหากันช่วยเหลือเกื้อกูลกันในยามเดือดร้อน มีการประชุมเพื่ออภิปรายแก้ปัญหา หาข้อยุติและแนวปฏิบัติร่วมกัน. ทั้งในระดับโรงเรียนและระดับหน่วยงานย่อยๆ .โดยกระทำอย่างสม่ำเสมอ เปิดโอกาสให้นักวิชาการในโรงเรียน ได้แสดงความคิดเห็นในลักษณะต่างๆ มีแผนปฏิบัติการ หรือโครงการให้นักวิชาการในโรงเรียนได้พบปะสังสรรค์ในโอกาสอันควร มีการรวมกลุ่มอาสาสมัครทำงาน หรือทำกิจกรรมด้วยความสมัครใจ ซึ่งทำนอง ช่อชู (2537 : 25) กล่าวว่า สภาพดังกล่าวจะเห็นได้ว่า การจัดและการสร้างบรรยากาศที่ดีในโรงเรียน คือ สภาพการณ์ที่เอื้ออำนวยต่อสภาพแวดล้อมและสภาวะ อันเกิดจากปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรทั้งทางตรงและทางอ้อม ซึ่งมีอิทธิพลต่อความรู้สึกและพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหาร และเป็นแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงเรียนให้ประสบผลสำเร็จก็จะส่งผลให้เกิดบรรยากาศที่ดีในโรงเรียนทั้งในด้านวัตถุและด้านจิตใจ บุคลากรในโรงเรียน จะมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานสูง

จากแนวคิดดังกล่าวข้างต้นแสดงให้เห็นว่า การจัดและการสร้างบรรยากาศที่ดีในโรงเรียน คือสภาพการณ์ที่เอื้ออำนวยต่อสภาพแวดล้อมและสภาวะอันเกิดจากปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรทั้งทางตรงและทางอ้อม ซึ่งส่งผลและมีอิทธิพลต่อความรู้สึกและพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหาร และแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงเรียน ให้ประสบผลสำเร็จ ฉะนั้นหากโรงเรียนสามารถจัดได้เป็นอย่างดีก็จะส่งผลให้เกิดบรรยากาศที่ดีในโรงเรียน บุคลากรในโรงเรียนจะมีขวัญ และกำลังใจในการปฏิบัติงาน

5. วรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับตัวแปร

5.1 ขนาดโรงเรียน

ขนาดของโรงเรียนเป็นตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อการสร้างทีมงานอย่างยิ่ง เพราะองค์การหรือโรงเรียนที่มีขนาดใหญ่ ย่อมมีบรรยากาศที่หลากหลายส่งผลที่แตกต่างกัน องค์การหรือโรงเรียนที่มีขนาดกลางและขนาดเล็ก ซึ่งมีบุคลากรน้อยลง มีผลดีต่อความสำคัญและความยืดหยุ่นสูงกว่า ซึ่งผลการวิจัยพบว่า โรงเรียนขนาดเล็ก ขนาดกลางและขนาดใหญ่ มีความเห็นแตกต่างกันและโรงเรียนที่มีขนาดแตกต่างกัน มีประสิทธิผลของโรงเรียนแตกต่างกัน (วัฒนา พ่วงสวัสดิ์. 2541 : 77-78)

ขนาดองค์การมีผลกระทบต่อบรรยากาศองค์การมาก เมื่อองค์การเติบโตขึ้นก็ยิ่งเป็นแบบตัวบุคคลน้อยลง กล่าวคือ เมื่อจำนวนบุคคลในองค์การเพิ่มมากขึ้น ก็จะรู้จักกันน้อยลง องค์การขนาดใหญ่จะมีความมั่นคง แต่จะมีการบริหารงานแบบรูปนัย และไม่คำนึงถึงตัวบุคคล ซึ่งมีผลกระทบต่อจิตใจของคนในแต่ละระดับขององค์การเป็นอย่างมาก (ปัญญา คงศรี. 2538 : 22, 26) ซึ่งทำนอง ช่อชู (2537 : 77) พบว่า บรรยากาศของโรงเรียนมัธยมศึกษาที่มีขนาดใหญ่ โดยส่วนรวมเป็นบรรยากาศซึมเซา คิดเป็นร้อยละ 8.57 และไม่พบว่า โรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่มีบรรยากาศแบบแจ่มใส ซึ่งเป็นบรรยากาศที่พึงประสงค์และเมื่อจำแนกตามขนาดโรงเรียนขนาดกลางและขนาดใหญ่ พบว่า โรงเรียนขนาดเล็กมีบรรยากาศแบบแจ่มใสมากกว่าโรงเรียนขนาดกลาง ซึ่งสอดคล้องกับผลวิจัยของชุมพล ปาลกะวงศ์ ณ อยุธยา (2527 : 82-86) ที่พบว่า โรงเรียนที่มีขนาดต่างกัน จะมีบรรยากาศของโรงเรียนที่ต่างกัน และจากผลงานศึกษาวิจัยของกมลวรรณ ชัยวานิชศิริ. (2536 : 40) ซึ่งเห็นว่า ขนาดโรงเรียนมีผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน ขนาดองค์การที่เพิ่มขึ้นมีความสัมพันธ์ในทางบวกกับประสิทธิภาพ ที่เพิ่มขึ้นขององค์การ แต่กลับมีความสัมพันธ์ในทางลบ กับความผูกพันของบุคลากรในองค์การ และมีอิทธิพลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและโรงเรียนประถมศึกษาที่มีประสิทธิภาพสูงโดยเฉลี่ยเป็นโรงเรียนขนาดใหญ่ และพบว่า ขนาดของโรงเรียนและทำเลที่ตั้งที่เจริญจะมีประสิทธิภาพสูง ตัวแปรด้านโรงเรียน ได้แก่ ขนาดของโรงเรียน พื้นที่และจำนวนห้องเรียน มีอิทธิพลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน โดยนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง คือนักเรียนที่อยู่ในโรงเรียนขนาดใหญ่ ซึ่งจากผลการวิจัยของธำรงค์ศักดิ์ เจริญสุข (2525 : บทคัดย่อ) ที่ได้ศึกษาและเมื่อเปรียบเทียบบรรยากาศของ

โรงเรียนประถมศึกษา ตามขนาดของโรงเรียน พบว่า บรรยากาศของโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก แตกต่างจากโรงเรียนประถมศึกษาขนาดใหญ่อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนความแตกต่างระหว่างบรรยากาศของโรงเรียนประถมศึกษาขนาดกลาง กับบรรยากาศของโรงเรียนขนาดเล็กและโรงเรียนขนาดใหญ่ไม่แตกต่างกัน แสดงว่าขนาดของโรงเรียนมีอิทธิพลต่อบรรยากาศระหว่างโรงเรียนขนาดเล็ก และขนาดใหญ่ ส่วนสังคม โทบุรินทร์ (2536 : บทคัดย่อ) ที่ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศการบริหาร กับความพึงพอใจในงานของอาจารย์ โรงเรียนมัธยมศึกษา พบว่า บรรยากาศระดับดี ด้านลักษณะการบริหารของโรงเรียนขนาดเล็ก และขนาดใหญ่ ส่วนบรรยากาศด้านอื่น มีบรรยากาศในระดับปานกลาง ความพึงพอใจในงานของอาจารย์อยู่ในระดับปานกลางทุกขนาด และความพึงพอใจมีความสัมพันธ์ทางบวกกับบรรยากาศการบริหารทุกองค์ประกอบ

จากข้อมูลดังกล่าวสามารถกล่าวได้ว่า ขนาดของโรงเรียน มีอิทธิพลต่อบรรยากาศของโรงเรียนและมีผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน ตลอดจนผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน ซึ่งโรงเรียนที่มีขนาดใหญ่ย่อมมีบรรยากาศที่หลากหลาย ย่อมส่งผลที่แตกต่างกัน โรงเรียนที่มีขนาดกลางและขนาดเล็ก มีบุคลากรน้อยลง มีผลดีต่อความสำคัญและความยืดหยุ่นสูงกว่า ซึ่งผลการวิจัยพบว่า โรงเรียนขนาดเล็ก ขนาดกลางและขนาดใหญ่มีความเห็นแตกต่างกันและโรงเรียนที่มีขนาดแตกต่างกัน ย่อมมีประสิทธิผลของโรงเรียนแตกต่างกัน

5.2 พฤติกรรมครู

พฤติกรรมของครู เป็นผลที่ได้จากแบบสอบถามความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับความรู้สึกที่มีต่อเพื่อนร่วมงานหรือคณะครูด้วยกันในบรรยากาศของโรงเรียน และบรรยากาศของโรงเรียนได้รับอิทธิพลจากคุณลักษณะของบุคคลภายในโรงเรียน คุณลักษณะของบุคคล มีอิทธิพลต่อบุคลิกภาพขององค์การโดยรวม และมีผลกระทบต่อนักคิดและพฤติกรรมของสมาชิก (พัชรี ศรีจันทร์งาม, 2537 : 19) ซึ่งสมถวิล แก้วปลั่ง (2542 : 28) กล่าวว่า ความเหมาะสมระหว่างบุคคลและองค์การ มีความสำคัญต่อการกำหนดผลการปฏิบัติงาน และความพอใจของบุคลากรในองค์การ องค์การที่บรรยากาศร่วมประสานสัมพันธ์และเน้นความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันในหมู่สมาชิกขององค์การ ทำให้เกิดความพึงพอใจในง เน มีทัศนคติที่ดีต่อบุคลากรในองค์การ เกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ สอดคล้องกับไชยสรรค์ เพ็ญศรี. (2530 : บทคัดย่อ) ซึ่งได้ศึกษาบรรยากาศองค์การของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 10 พบว่า พฤติกรรมของคณะครู โดยมีมิติขาดความสามัคคีอยู่ในระดับต่ำ ส่วนมิติอุปสรรค มิติขวัญและมิติมิตรสัมพันธ์อยู่ในระดับสูง ซึ่งตามแนวคิดของฮัลปีนและครอฟท์ (Halpin. 1966 : 130-132) ได้ศึกษาพฤติกรรมของครูในมิติด้านความสามัคคี มิติอุปสรรค มิติขวัญ และมิติมิตรสัมพันธ์ พบว่า พฤติกรรมครูเป็นพฤติกรรมที่มีอิทธิพลต่อนักเรียน และบรรยากาศของโรงเรียนมีส่วนสัมพันธ์กับพฤติกรรมของครูในมิติต่างๆ ทั้งด้านความสามัคคีและอุปสรรคอยู่ในระดับปานกลาง

แต่ขวัญกำลังใจและมิตรสัมพันธ์ระหว่างกันอยู่ในระดับสูง ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับขนาดโรงเรียน ที่มีลักษณะแตกต่างกัน ก็จะมีบรรยากาศที่แตกต่างกัน

5.3 พฤติกรรมผู้บริหาร

ผลจากการวิจัยมากมายเกี่ยวกับพฤติกรรมผู้บริหารว่า มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (ชุตินา มาลัย. 2538 : บทคัดย่อ) และผู้บริหารที่มีพฤติกรรมผู้นำต่างกัน มีความพึงพอใจในการทำงานต่างกัน โดยผู้บริหารที่มีพฤติกรรมผู้นำด้านมุ่งสัมพันธ์ ทำให้ครูมีความพึงพอใจในการทำงาน มากกว่าพฤติกรรมผู้นำด้านมุ่งงาน (บุญเรือน ชโลธร 2541 : บทคัดย่อ) บาร์ตัน (Barton. 1985 : 2316-A) ได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศโรงเรียนกับพฤติกรรมผู้นำว่า ด้วยการใช้เครื่องมือที่เรียกว่า POS (The Profile of a School) วัดบรรยากาศโรงเรียน และใช้เครื่องมือ LBDQ (The Leader Behavior Description Questionnaire) วัดพฤติกรรมผู้บริหารโรงเรียน ผลการวิจัยพบว่า บรรยากาศของโรงเรียนกับพฤติกรรมของผู้บริหาร มีความสัมพันธ์กับผลสำเร็จของโรงเรียน อย่างมีนัยสำคัญ และจากงานวิจัยของแบนครอฟ (Bancroft. 1986 : 2381-A) ได้ทำการวิจัยเพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างแบบของผู้นำตามทฤษฎีของฟีดเลอร์ (Fiedler) พบว่า บรรยากาศของโรงเรียนมีความสัมพันธ์ทางบวกกับแบบผู้นำของผู้บริหาร

ผลการวิจัยของสิงห์ทอง สิงพรพงศ์. (2532 : บทคัดย่อ) พบว่า แบบผู้นำของผู้บริหาร เป็นแบบประชาธิปไตยมากที่สุด รองลงมาคือแบบเสรีนิยม บรรยากาศของโรงเรียนเป็นบรรยากาศแบบเข้มเขามากที่สุด รองลงมา คือ บรรยากาศแจ่มใส แบบรวมอำนาจ แบบอิสระ แบบควบคุม และแบบสหสัมพันธ์ตามลำดับ คณะแนแบบผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน ในบรรยากาศแบบอัตตาธิปไตย แบบเสรีนิยม และประชาธิปไตย ไม่มีความสัมพันธ์กับคะแนนองค์ประกอบของบรรยากาศของโรงเรียนทั้ง 8 มิติ และบรรยากาศการเรียนการสอน มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมผู้นำแบบประชาธิปไตย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 (มาริษา นาคทับที. 2541 : บทคัดย่อ) สอดคล้องกับสติเวน (Steven. 1985 : 1478 -A) ซึ่งได้ทำการวิจัยความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศของโรงเรียนกับแบบของผู้นำ เช่นกัน ผลการวิจัยพบว่า บรรยากาศของโรงเรียนมีความสัมพันธ์กับแบบของผู้นำ ทั้งผู้นำที่มุ่งงานและมุ่งสัมพันธ์ ในองค์ประกอบของพฤติกรรมผู้นำมุ่งงานสูงและมุ่งสัมพันธ์สูง มุ่งงานสูงแต่มุ่งสัมพันธ์ต่ำ มุ่งงานต่ำแต่มุ่งสัมพันธ์สูง และมุ่งงานต่ำและมุ่งสัมพันธ์ต่ำ มีความแปรปรวนสะสมเท่ากับ 60.77 (นันทา ลีนะเปสนันท์. (2542 : บทคัดย่อ)

จากข้อมูลดังกล่าวสามารถกล่าวสรุปได้ว่า พฤติกรรมผู้บริหาร มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการทำงาน และผลสำเร็จของโรงเรียน บรรยากาศของโรงเรียนมีความสัมพันธ์กับมีความสัมพันธ์ทางบวกกับกับพฤติกรรมของผู้บริหารในแบบผู้นำของผู้บริหาร

6. งานวิจัยที่เกี่ยวกับบรรยากาศของโรงเรียน

6.1 งานวิจัยในประเทศ

จันทราณี สงวนนาม (2533 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาคุณลักษณะบางประการของผู้บริหารบรรยากาศของโรงเรียน และความพึงพอใจในงาน ที่สัมพันธ์กับความสำเร็จของโรงเรียนประถมศึกษา ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารโรงเรียนมีแบบผู้นำแบบมุ่งงาน มากกว่าแบบมุ่งความสัมพันธ์ มีพฤติกรรมการตัดสินใจแบบมุ่งเน้นกระบวนการ มากกว่าแบบมุ่งเน้นผลลัพธ์ของงาน และมีพฤติกรรมการติดต่อสื่อสารแบบมุ่งการรับรู้ข่าวสารโดยทั่วกัน มากกว่าแบบมุ่งความถูกต้องของข่าวสาร และโรงเรียนที่ประสบความสำเร็จมีบรรยากาศของโรงเรียนดีกว่าโรงเรียนที่ยังไม่ประสบความสำเร็จและครูในโรงเรียนทั้งสองกลุ่มมีความพึงพอใจในงานไม่แตกต่างกัน และพบว่าบรรยากาศของโรงเรียนเป็นตัวแปรที่สามารถใช้ทำนายความสำเร็จของโรงเรียน

สังคม โทปรินทร์ (2536 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศการบริหารกับความพึงพอใจในงานของอาจารย์โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดเชียงราย ปีการศึกษา 2535 ผลการศึกษาพบว่า บรรยากาศการบริหารของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดเชียงราย อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาบรรยากาศเป็นรายด้านและขนาดของโรงเรียน พบว่า มีบรรยากาศในระดับดีในด้านปัจจัยการบริหาร และสภาพแวดล้อมทางกายภาพของโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ บรรยากาศสัมพันธ์ภาพระหว่างผู้บริหารกับอาจารย์ในโรงเรียนขนาดเล็ก ขนาดกลาง และขนาดใหญ่ พบว่า บรรยากาศด้านลักษณะการบริหารของโรงเรียนขนาดเล็กและขนาดใหญ่ ส่วนบรรยากาศด้านอื่นที่นอกเหนือจากนี้มีบรรยากาศในระดับปานกลาง ความพึงพอใจในงานของอาจารย์ อยู่ในระดับปานกลาง ทุกขนาดโรงเรียนและความพึงพอใจมีความสัมพันธ์ทางบวกกับบรรยากาศการบริหารทุกองค์ประกอบ

สุขุม หลานไทย (2536 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับความพอใจในการทำงานของครูช่างในโรงเรียนสังกัดกรมสามัญศึกษาในเขตกรุงเทพฯ พบว่า โรงเรียนกรมสามัญศึกษา ในเขตกรุงเทพมหานคร ควรมีการปรับปรุงรูปแบบการบริหาร เพื่อให้มีบรรยากาศองค์การแบบเปิด และดำเนินการประเมินบรรยากาศองค์การ โดยใช้แบบประเมินพฤติกรรมทั้ง 8 ด้าน เพื่อให้ได้ข้อมูลพื้นฐานสำหรับพัฒนาองค์การต่อไปและควรมีการปรับปรุงบรรยากาศองค์การ เพื่อให้บุคลากรมีความร่วมมือในการทำงาน และคำนึงถึงผลประโยชน์ของส่วนรวมมากกว่าส่วนตัว

มานพ ดีมี (2536 : 76-78) ได้ทำการวิจัยบรรยากาศองค์การโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา : เฉพาะกรณีจังหวัดสุโขทัย พบว่า บรรยากาศองค์การของโรงเรียนมีบรรยากาศที่ควรจะเป็นมากกว่าบรรยากาศที่เป็นอยู่จริง

พัชรี ศรีจันทร์งาม (2537 : 124) ได้ทำการวิจัย บรรยากาศองค์การของโรงเรียนประถมศึกษา ขนาดใหญ่ สังกัดกรุงเทพมหานคร พบว่า บรรยากาศขององค์การเป็นแบบปรึกษาหารือ

ปัญญา คงศรี (2538 : 121) ได้ทำการวิจัยความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบของบรรยากาศโรงเรียนกับการปฏิบัติงานในโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ผลการวิจัยพบว่า ระดับองค์ประกอบบรรยากาศโรงเรียนกับการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบบรรยากาศโรงเรียนกับการปฏิบัติงานในโรงเรียน โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์กันอย่างมีระดับและความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบของบรรยากาศโรงเรียนกับการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับมาก

บัญชา แสนทวี (2539 : 195) ได้ทำการศึกษารูปแบบเชิงเหตุผลของตัวแปรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของครูผู้สอน ในการจัดประสบการณ์ ให้แก่ เด็กระดับก่อนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ พบว่า บรรยากาศในโรงเรียนมีอิทธิพลทางตรงต่อเจตคติของครูต่อนักเรียน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิภาพของครูในการจัดประสบการณ์ เป็นตัวแปรหนึ่งที่มีความสำคัญและสัมพันธ์กับประสิทธิภาพของครูผู้สอน ในการจัดประสบการณ์ให้แก่นักเรียน

มารศรี สุธานี (2540 : 105) ได้ศึกษาปัจจัยที่สัมพันธ์กับวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร ผลการศึกษาพบว่า บรรยากาศในโรงเรียนเป็นตัวแปรสำคัญตัวแปรหนึ่ง ที่มีอิทธิพลต่อวิสัยทัศน์ของผู้บริหาร

สมถวิล แก้วปลั่ง (2542 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาบรรยากาศองค์การในสำนักงานอธิการบดีมหาวิทยาลัยรามคำแหง ในมิติต่าง ๆ 9 มิติ ตามความคิดเห็นของบุคลากร และเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากร ที่มีต่อบรรยากาศองค์การในสำนักงานอธิการบดีมหาวิทยาลัยรามคำแหงโดยรวม และเป็นรายมิติ ผลการวิจัยพบว่าบุคลากรมีความคิดเห็นต่อบรรยากาศองค์การ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และพบว่าบุคคลเพศชายและเพศหญิงมีความคิดเห็นต่อบรรยากาศองค์การโดยรวมและในแต่ละมิติไม่แตกต่างกัน บุคคลประสบการณ์ทำงานมากกว่า 20 ปีขึ้นไป, 10-20 ปี และน้อยกว่า 10 ปีมีความคิดเห็นต่อบรรยากาศองค์การโดยรวมไม่แตกต่างกัน แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายมิติพบว่าบุคคลที่มีประสบการณ์การทำงานน้อยกว่า 20 ปีขึ้นไปมีความคิดเห็นต่อบรรยากาศองค์การ ในมิติความรับผิดชอบแตกต่างกับผู้มีประสบการณ์ทำงานน้อยกว่า 10 ปีขึ้นไปที่ระดับ .05 และบุคคลที่มีประสบการณ์การทำงานมากกว่า 20 ปีขึ้นไปมีความคิดเห็นต่อบรรยากาศองค์การ ในมิติความภักดีต่อองค์การแตกต่างกับผู้มีประสบการณ์น้อยกว่า 10 ปี ที่ระดับ .05 บุคคลที่มีระดับตำแหน่ง และวุฒิการศึกษา มีความคิดเห็นต่อบรรยากาศองค์การโดยรวมและในแต่ละมิติ ไม่แตกต่างกัน และหน่วยงานที่สังกัดมีความคิดเห็นต่อบรรยากาศองค์การโดยรวมไม่แตกต่างกัน แต่ในมิติโครงสร้างองค์การแตกต่างกันที่ระดับ .05

6.2 งานวิจัยต่างประเทศ

บาราฮิมิ (Barahimi. 1986 : 1937-A) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับความพึงพอใจในงานของครูในโรงเรียนมัธยมของประเทศอิหร่าน พบว่า บรรยากาศของโรงเรียนโดยทั่วไปเป็นแบบแจ่มใส ทั้งปัจจัยภายนอกและปัจจัยภายใน ที่ส่งผลต่อระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูมากกว่าบรรยากาศองค์การของโรงเรียนแบบอื่นๆ

อาเดรันมู (Aderunmu. 1987 : 4609-A) ได้วิเคราะห์การรับรู้ของครูและผู้บริหารโรงเรียนเกี่ยวกับบรรยากาศของโรงเรียนมัธยม ในลากอสสเตท ประเทศไนจีเรีย โดยใช้แบบสอบถามวัดบรรยากาศของโรงเรียนมัธยม (SSOCQ) ผลการศึกษา พบว่า ขวัญและกำลังใจของครูมีความสัมพันธ์กับระดับความสามารถในการควบคุมครู และการสร้างขวัญและกำลังใจของผู้บริหารที่ให้แก่ครูพบว่า ในโรงเรียนที่มีบรรยากาศของโรงเรียนเป็นแบบเข้มเข่า ขวัญ และกำลังใจอยู่ในระดับต่ำ ความสัมพันธ์ระหว่างครูด้วยกันมีลักษณะต่างคนต่างอยู่ นอกจากนี้บรรยากาศของโรงเรียนแบบเข้มเข่า ยังสัมพันธ์กับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่ตกต่ำของนักเรียนอีกด้วย

เมโอลิ (Meoli. 1999 : 4326) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศโรงเรียนประสิทธิภาพและผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนด้านศิลปะ พบว่า บรรยากาศโรงเรียนมีความสัมพันธ์กันเล็กน้อยระหว่างบรรยากาศโรงเรียนกับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนด้านศิลปะของนักเรียน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัย

กิลซิงเกอร์ (Gilsinger. 1998 : 1410) ได้ศึกษาบรรยากาศโรงเรียน และการขาดงานของครูในโรงเรียนประถมศึกษาของอริโซนา พบว่า ภาวะผู้นำของครูใหญ่มีส่วนสำคัญในการขาดงานของครูโดยใช้เครื่องมือแบบสอบถาม (OCDQ-RE) ใช้ให้เป็นประโยชน์ เพื่อประเมินบรรยากาศองค์การ การสำรวจการขาดงานของครู วิธีการประเมินตนเอง ผลการวิจัยพบว่า มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ระหว่างพฤติกรรมครูผู้สอน และพฤติกรรมปล่อยปละละเลยของผู้บริหารสถานศึกษากับอัตราการขาดงานของครูผู้สอน

บริซย์ (Brice. 1999 : 2787) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศโรงเรียน ความพึงพอใจในการทำงานของครู และคุณค่าการเลือกสถิติประชากร ในการเลือกโรงเรียนระดับสูงในมิสซิสซิปปีในการเลือกกลุ่มประชากรและ เพศ เชื้อชาติ ในการทดสอบการพยากรณ์ของพวกเขาในความสัมพันธ์กับคุณค่าเชิงบรรทัดฐาน มาตรการ เกณฑ์ของบรรยากาศโรงเรียน และความพึงพอใจในการทำงานของครู เป็นการเก็บรวบรวมจากเครื่องมือ NASSP และความพึงพอใจของครู พบว่า ความสัมพันธ์ทางสถิติระหว่างบรรยากาศโรงเรียน และความพึงพอใจในการทำงานของครู ตามเพศ และเชื้อชาติในคำอื่นๆ พบว่ามีความสัมพันธ์กัน ไม่มีพบความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศและเพศหรือการแข่งขันในทางบวกไม่มีความสัมพันธ์ระหว่างความแตกต่างในคุณค่า

พอล. (Paul. 1999 : 2803) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างหลักการบริหารงานคุณภาพ ทั้งองค์การและบรรยากาศโรงเรียน วัฒนธรรมโรงเรียนและพลังอำนาจของครู พบว่า หลักการ ทั้ง 11 ประการใน 14 ข้อของการบริหารคุณภาพเชิงรวมนี้ มีความสัมพันธ์มากกับบรรยากาศ โรงเรียนและพลังอำนาจของครู มีความสัมพันธ์ระดับสูงกับบรรยากาศโรงเรียน และบ่งบอก ชัดเจนเกี่ยวกับหลักการการบริหารคุณภาพเชิงระบบ และตัวแปรตามแต่ละตัว

จากแนวคิดดังกล่าวข้างต้นสรุปว่า ผลจากการศึกษาพฤติกรรมผู้บริหารและพฤติกรรม ครูที่มีปฏิสัมพันธ์กัน ก่อให้เกิดบรรยากาศของโรงเรียน มีความสัมพันธ์กับขนาดของโรงเรียนที่ ส่งผลให้การดำเนินการจัดการศึกษาให้เกิดประสิทธิภาพและมีประสิทธิผล ส่งผลต่อสัมฤทธิ์ผล ทางการเรียนรู้ของนักเรียนให้สูงขึ้น และการสร้างบรรยากาศแบบคาทอลิก ที่ยึดคุณธรรมนำ ความรู้ในการดำเนินการบริหารโรงเรียน โดยผู้บริหารควรสร้างสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงานของบุคลากร และส่งเสริมบรรยากาศแห่งการเรียนรู้ ตามจิตตารมณ์พระวรสาร ขึ้นในโรงเรียน

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอนการดำเนินการวิจัย ดังนี้

1. การกำหนดประชากร และการสุ่มกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
4. วิธีดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล
5. การจัดกระทำและการวิเคราะห์ข้อมูล
6. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. การกำหนดประชากรและการสุ่มกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูที่สอนในโรงเรียนเอกชนคาทอลิก สังกัดคณะภคินีผู้รับใช้ดวงหทัยนิรมลของพระแม่มาเรีย ปีการศึกษา 2543 จำนวน 6 แห่งรวมทั้งสิ้น 499 คน

กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ใช้การสุ่มตัวอย่างอย่างง่าย (Simple Random Sampling) จากครูผู้สอนในแต่ละโรงเรียน ในปีการศึกษา 2543 จำนวน 6 แห่ง โดยใช้ขนาดโรงเรียนเป็นหน่วยในการสุ่มกลุ่มตัวอย่าง ในโรงเรียนขนาดใหญ่มีประชากรจำนวน 420 คน ใช้ตารางสุ่มกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างสำเร็จของเคริจซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970 : 608) ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 201 คน ส่วนในโรงเรียนขนาดกลาง ใช้ประชากรทั้งหมดในโรงเรียน จำนวน 79 คน รวมเป็นกลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้นจำนวน 280 คน

ตาราง 1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามขนาดโรงเรียน

โรงเรียนขนาดกลาง	โรงเรียนขนาดใหญ่	ประชากร	กลุ่ม ตัวอย่าง
	โรงเรียนนารีวิทยา อำเภอเมือง จังหวัดราชบุรี	134	64
	โรงเรียนธิดาแม่พระ อำเภอเมือง จังหวัดสุราษฎร์ธานี	141	67
	โรงเรียนนิรมลชุมพร อำเภอเมือง จังหวัดชุมพร	75	36
	โรงเรียนดาราสมุทร อำเภอเมือง จังหวัดภูเก็ต	70	34
โรงเรียนถนนศรีศึกษา อำเภอเบตง จังหวัดยะลา		37	37
โรงเรียนดรุณศึกษา อำเภอร่อนพิบูลย์ จังหวัดนครศรีธรรมราช		42	42
รวม		499	280

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยใช้แบบสอบถามแบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับขนาดโรงเรียน

ตอนที่ 2 แบบสอบถามพฤติกรรมครู และพฤติกรรมผู้บริหาร ซึ่งดัดแปลงจากเครื่องมือวัดบรรยากาศของโรงเรียนของฮัลพินและครอฟท์ (Halpin. 1966 : 152-181) ชื่อ Organizational Climate Description Questionnaire หรือ OCDQ เพื่อใช้ในการวิจัยและผู้วิจัยได้ปรับข้อความบางส่วนโดยอาศัยต้นฉบับตามความเหมาะสม ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 4 ระดับ คือ เกิดขึ้นน้อยมาก เป็นบางครั้ง ค่อนข้างมาก จนถึงเกิดขึ้นมากที่สุด

3. การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ในการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ผู้วิจัยได้ดำเนินการดังนี้

1. ศึกษาวรรณกรรมเกี่ยวกับบรรยากาศโรงเรียนและสร้างนิยามศัพท์เฉพาะ
2. ศึกษาเครื่องมือสำเร็จรูป สำหรับการวัดบรรยากาศของโรงเรียนคือ

Organizational Climate Description Questionnaire – (OCDQ) ของฮัลปินและครอฟท์ (Halpin, 1966 : 152-181) ซึ่งได้มีผู้แปลและนำมาใช้ในการวิจัย ปรับถ้อยคำในบางข้อให้มีความเหมาะสม สอดคล้องกับกลุ่มตัวอย่างที่จะทำการวิจัย จำนวน 64 ข้อ

3. นำแบบสอบถามเสนอประธานและกรรมการควบคุมปริญญาโท เพื่อตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ และรับข้อเสนอแนะเพื่อปรับปรุงแก้ไข

4. เมื่อแก้ไขแล้ว นำเสนอผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 ท่าน ได้แก่ รองศาสตราจารย์ ดร. กิตติมา ปรีดีติลล รองศาสตราจารย์ อัจฉรา สุขารมณ์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. อรรณพ ดัชนีเจริญรัตน์ อาจารย์ ดร. พงษ์รัตน์ เกษรแพทย์ และอาจารย์ ดร.บุญเรือน หมั่นทรัพย์ พิจารณาตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ เพื่อให้เกิดความเที่ยงตรงตามโครงสร้างและเนื้อหา แล้วนำเสนอคณะกรรมการควบคุมปริญญาโทอีกครั้งก่อนนำไปหาความเชื่อมั่น

5. นำแบบสอบถามไปทดลองใช้กับครูในโรงเรียนสารสิทธิ์พิทยาลัย จังหวัดราชบุรี จำนวน 30 คน แล้วนำผลการตอบแบบสอบถามมาคำนวณหาความเชื่อมั่น ด้วยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค ได้ค่าความเชื่อมั่นรวมทั้งฉบับเท่ากับ .7336 จึงนำไปใช้เก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้

4. วิธีดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยดำเนินการรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง ดังนี้

1. ขออนุญาตและนำตัวผู้วิจัย จากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ถึงครูใหญ่โรงเรียนสังกัดคณะภคินีผู้รับใช้ดวงหทัยนิรมลของพระแม่มารีย์ ทั้ง 6 แห่ง เพื่อขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากครู ซึ่งเป็นกลุ่มตัวอย่างจำนวน 280 คน

2. ผู้วิจัยติดต่อผู้ช่วยวิจัยในโรงเรียนแต่ละแห่งเพื่ออธิบายวิธีการแจก การเก็บและการตรวจสอบการตอบแบบสอบถามเบื้องต้น เพื่อให้ได้ข้อมูลครบถ้วนในแต่ละฉบับ และจัดส่งแบบสอบถามไปให้โดยทางไปรษณีย์ด่วนพิเศษ เพื่อให้ช่วยส่งต่อกลุ่มตัวอย่าง และขอให้ช่วยเก็บแบบสอบถามส่งคืนผู้วิจัยภายในระยะเวลาที่กำหนดนัดหมาย

3. ผู้วิจัยได้ขอให้ผู้ช่วยวิจัยพยายามติดตาม และขอให้ผู้ตอบตอบให้ครบถ้วนจนได้แบบสอบถามที่สมบูรณ์ตามที่กำหนดจำนวน 280 ฉบับ เพื่อดำเนินการจัดกระทำตามขั้นตอนของการวิจัยต่อไป

5. การจัดกระทำและการวิเคราะห์ข้อมูล

การจัดกระทำและการวิเคราะห์ข้อมูลดำเนินการดังนี้

1. ตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามที่ได้คืนมา
2. ให้รหัสคำตอบของแบบสอบถาม ตอนที่ 1 ซึ่งเป็นแบบสอบถามขนาดโรงเรียน เพื่อแจกแจงความถี่ และหาค่าร้อยละ และเสนอเป็นตารางประกอบความเรียง
3. ให้คะแนนแบบสอบถาม ตอนที่ 2 ซึ่งเป็นแบบสอบถามพฤติกรรมครู และพฤติกรรมผู้บริหาร ให้คะแนนในข้อความที่เป็นไปในทางบวก ถ้าตอบ น้อยมาก เป็นบางครั้ง ค่อนข้างมาก หรือมากที่สุด ให้คะแนน 1 2 3 4 ตามลำดับ ข้อความที่เป็นไปในทางลบ (ข้อ 15, 16, 33, 41 และ 42) ให้คะแนนกลับกันคือถ้าตอบน้อยมาก เป็นบางครั้ง ค่อนข้างมาก หรือมากที่สุด ให้คะแนน 4 3 2 หรือ 1 ตามลำดับ เพื่อหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของพฤติกรรมครู 4 มิติและพฤติกรรมผู้บริหาร 4 มิติในภาพรวมและแต่ละมิติจำแนกตามขนาดโรงเรียน

ความแปลความหมายค่าเฉลี่ยใช้เกณฑ์ดังนี้

1.00 – 1.49	หมายถึง ระดับพฤติกรรมที่เกิดขึ้น	น้อยมาก
1.50 -- 2.49	หมายถึง ระดับพฤติกรรมที่เกิดขึ้น	เป็นบางครั้ง
2.50 – 3.49	หมายถึง ระดับพฤติกรรมที่เกิดขึ้น	ค่อนข้างมาก
3.50 – 4.00	หมายถึง ระดับพฤติกรรมที่เกิดขึ้น	มากที่สุด

4. เมื่อรวมคะแนนที่ได้ในแต่ละมิติ แล้วนำคะแนนมาใส่ในตารางมาตรฐานที่ เพื่อทราบพฤติกรรมครูและพฤติกรรมผู้บริหารใน 8 มิติ ที่เกิดขึ้นในโรงเรียนกลุ่มตัวอย่างทั้งหมดในแต่ละมิติ ให้อยู่ในระดับต่ำ ปานกลาง และสูง โดยใช้คะแนนมาตรฐานที่ (Normalized T-Scores) กำหนดเกณฑ์การจัดระดับ คือ

คะแนนที่ 20–46	จัดอยู่ใน ระดับต่ำ
คะแนนที่ 47–53	จัดอยู่ใน ระดับปานกลาง
คะแนนที่ 54–80	จัดอยู่ใน อยู่ในระดับสูง

5. นำคะแนนที่ทั้ง 8 มิติ ไปใส่ในตาราง 2 ตามแนวความคิดของฮัลปีนและครอฟท์ (Halpin. 1966 : 174-181) ซึ่งเรียงลำดับแบบบรรยายจากสูงไปต่ำ ดังนี้

ตาราง 2 บรรยายภาพในแต่ละมิติจากคะแนนมาตรฐานที่ (Normalized T-scores)

แบบบรรยายภาพ	พฤติกรรมครู				พฤติกรรมผู้บริหาร			
	มิติความสามัคคี	มิติอุปสรรค	มิติขวัญ	มิติมิตรสัมพันธ์	มิติห่างเหิน	มิติมุ่งผลงาน	มิติเป็นแบบอย่าง	มิติกรุณาปราณี
แบบแจ่มใส	43	43	63	50	42	43	61	55
แบบอิสระ	40	41	55	62	61	39	53	50
แบบควบคุม	38	57	54	40	55	63	51	45
แบบสนิทสนม	60	42	50	58	44	37	52	59
แบบรวบอำนาจ	65	46	45	46	38	55	51	55
แบบเข้มเข้	62	53	38	54	55	54	41	44

6. นำคะแนนที่ได้ในแต่ละโรงเรียนมาแปลงผลให้เป็นบรรยายภาพของโรงเรียน ดังนี้

6.1 นำค่าคะแนนมาตรฐานที่ของฮัลปีนและครอฟท์ (Halpin. 1966 : 174-181) ใน 8 มิติของแบบบรรยายภาพแต่ละแบบ เป็นตัวตั้ง เช่น แบบแจ่มใส

6.2 นำคะแนนที่ได้ทั้ง 8 มิติของแต่ละโรงเรียน มาใส่ในตารางที่กำหนดให้ เช่น โรงเรียนที่ 1

6.3 เอาคะแนนมาตรฐานที่ในบรรยายภาพแบบแจ่มใส (ข้อ 6.1) ลบออกจากคะแนนที่ได้ในโรงเรียนที่ 1 (ข้อ 6.2) แล้วรวมคะแนนความแตกต่างทั้งหมดที่ได้ในทุกมิติ (โดยไม่คำนึงถึงค่าเครื่องหมายลบหรือบวก) คะแนนที่ออกมาก็คือบรรยายภาพแบบนั้นๆ ในปัจจุบันในโรงเรียน

6.4 ดำเนินการเช่นเดียวกันในแต่ละแบบอิสระ แบบควบคุม แบบสนิทสนม แบบรวบอำนาจ และแบบเข้มเข้ มาลบกับคะแนนที่ได้ในแต่ละโรงเรียน มาดำเนินการเช่นเดียวกันจนได้บรรยายภาพครบทั้ง 6 แบบในแต่ละโรงเรียน

6.5 เมื่อหาคะแนนแต่ละแบบบรรยายภาพที่ได้ในแต่ละโรงเรียนแล้ว ให้พิจารณาว่า คะแนนในบรรยายภาพแบบใดที่มีค่าน้อยที่สุดในบรรยายภาพทั้ง 6 แบบ ก็คือบรรยายภาพของโรงเรียนนั้นๆ ในปัจจุบัน เช่น แบบแจ่มใสมีค่าน้อยที่สุด แสดงว่า โรงเรียนนั้นมีบรรยายภาพแบบแจ่มใส

ตาราง 3 ตัวอย่างการแปลงผลมิติพฤติกรรมครูและพฤติกรรมผู้บริหาร เป็นบรรยากาศของโรงเรียนตามทฤษฎีของฮัลปีนและครอฟท์ (Halpin. 1966 : 174-181)

แบบบรรยากาศ	พฤติกรรมครู				พฤติกรรมผู้บริหาร			
	มิติขาดความสามัคคี	มิติอุปสรรค	มิติขวัญ	มิติมิตรสัมพันธ์	มิติห่างเหิน	มิติมุ่งผลงาน	มิติเป็นแบบอย่าง	มิติกรุณาปรานี
แบบแจ่มใส	43	43	63	50	42	43	61	55
คะแนนที่ได้จากโรงเรียนที่ 1	44	52	55	51	54	54	60	58
ผลต่างของคะแนน	-1	-9	8	-1	-15	-12	1	-3

จากตาราง 3 แสดงคะแนนมาตรฐานที่ในบรรยากาศแบบแจ่มใส มาลบกับคะแนนที่ได้ในโรงเรียนที่ 1 แล้วรวมคะแนนผลต่างที่ได้มารวมกัน $(1+9+8+1+15+12+1+3) = 50$ แสดงว่าบรรยากาศของโรงเรียนที่ 1 ในบรรยากาศแบบแจ่มใส อยู่ในระดับปานกลาง ($T = 50$)

6. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิจัยครั้งนี้ ได้ใช้โปรแกรมสำเร็จรูปคอมพิวเตอร์ SPSS 9.0 for Windows ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1. หาความถี่และค่าร้อยละ ข้อมูลกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามขนาดโรงเรียน
2. หาค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือวัดบรรยากาศองค์การ โดยการหาค่าอัลฟาของครอนบาค
3. หาค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานพฤติกรรมครูและพฤติกรรมผู้บริหารในแต่ละมิติ
4. หาค่าคะแนนมาตรฐานที่ (Normalized T-Scores) พฤติกรรมครูและพฤติกรรมผู้บริหารทั้ง 8 มิติ ตามวิธีการหาค่าคะแนนมาตรฐานที่ เพื่อทราบบรรยากาศของโรงเรียน
5. เปรียบเทียบพฤติกรรมครูและพฤติกรรมผู้บริหารในภาพรวมและแต่ละมิติ จำแนกตามตัวแปรขนาดโรงเรียน โดยการทดสอบค่าที (t-test)

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ในบทนี้ผู้วิจัยเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับดังนี้ สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล และผลการวิเคราะห์ข้อมูล

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้สัญลักษณ์ต่างๆ ในการเสนอข้อมูลดังนี้

N	แทน	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
%	แทน	ค่าร้อยละ
$\bar{X}$	แทน	ค่าเฉลี่ย
S.D.	แทน	ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน
t	แทน	ค่าสถิติที่ใช้พิจารณา t – distribution
T	แทน	ค่าคะแนนมาตรฐานที่ (Normalized T-Scores)
*	แทน	นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้เสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับ ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามขนาดโรงเรียน

ตอนที่ 2 ระดับพฤติกรรมครูและพฤติกรรมผู้บริหารของโรงเรียนเอกชนคาทอลิก สังกัดคณะภคินีผู้รับใช้ดวงหทัยนิรมลของพระแม่มารีย์ ในแต่ละมิติ

ตอนที่ 3 บรรยาการของโรงเรียนเอกชนคาทอลิก สังกัดคณะภคินีผู้รับใช้ดวงหทัยนิรมลของพระแม่มารีย์

ตอนที่ 4 การเปรียบเทียบพฤติกรรมครูและพฤติกรรมผู้บริหารของโรงเรียนเอกชนคาทอลิก สังกัดคณะภคินีผู้รับใช้ดวงหทัยนิรมลของพระแม่มารีย์ ในแต่ละมิติจำแนกตามขนาดโรงเรียน

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผลจากการวิเคราะห์ข้อมูลมีดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามขนาดโรงเรียน ปรากฏตามตาราง 4

ตาราง 4 จำนวนกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามขนาดโรงเรียน

ขนาดโรงเรียน	โรงเรียน 6 แห่ง	ประชากร		กลุ่มตัวอย่าง		ร้อยละ (%)
		(N)	%	(n)	%	
โรงเรียนขนาดกลาง	1	42	53.16	42	53.16	
	2	37	46.84	37	46.84	
รวมขนาดกลาง	-	79	100.00	79	100.00	28.21
โรงเรียนขนาดใหญ่	1	70	16.67	34	8.10	
	2	134	31.90	64	15.24	
	3	141	33.57	67	15.95	
	4	75	17.86	36	8.57	
รวมขนาดใหญ่	-	420	100.00	201	47.86	71.79
รวมทั้งสิ้น	-	499	100.00	280	56.31	100.00

จากตาราง 4 แสดงว่า กลุ่มตัวอย่างผู้ตอบแบบสอบถามตามในการวิจัยครั้งนี้ เมื่อจำแนกตามขนาดโรงเรียน เป็นครูที่อยู่ในโรงเรียนขนาดกลาง 2 แห่ง จำนวน 79 คน คิดเป็นร้อยละ 28.21 และเป็นครูที่อยู่ในโรงเรียนขนาดใหญ่ 4 แห่ง จำนวน 201 คน คิดเป็นร้อยละ 71.79

ตอนที่ 2 ระดับพฤติกรรมครูและพฤติกรรมผู้บริหารของโรงเรียนเอกชนคาทอลิก สังกัดคณะภคินีผู้รับใช้ดวงหทัยนิรมลของพระแม่มารีย์ ในแต่ละมิติ ปรากฏในตาราง 5-14

ตาราง 5 ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าคะแนนมาตรฐานที่พฤติกรรมครูของโรงเรียนเอกชนคาทอลิก สังกัดคณะภคินีผู้รับใช้ดวงหทัยนิรมลของพระแม่มารีย์ ในภาพรวมและแต่ละมิติ

พฤติกรรมครู	$\bar{X}$	S.D.	คะแนน T	ระดับ
1. มิติขาดความสามัคคี	1.16	.39	45	ต่ำ
2. มิติอุปสรรค	1.89	.62	51	ปานกลาง
3. มิติขวัญกำลังใจ	2.98	.74	56	สูง
4. มิติมิตรสัมพันธ์	2.04	.62	51	ปานกลาง
รวม	2.00	.26	51	ปานกลาง

จากตาราง 5 แสดงว่าพฤติกรรมครูของโรงเรียนเอกชนคาทอลิก สังกัดคณะภคินีผู้รับใช้ดวงหทัยนิรมลของพระแม่มารีย์ในภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง ($T = 51$) เมื่อพิจารณาในแต่ละมิติพบว่า มิติขาดความสามัคคีอยู่ในระดับต่ำ ($T = 45$) มิติอุปสรรคและมิติมิตรสัมพันธ์ อยู่ในระดับปานกลาง ($T = 51$) และ มิติขวัญกำลังใจอยู่ในระดับสูง ($T = 56$)

ตาราง 6 ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานพฤติกรรมครูของโรงเรียนเอกชนคาทอลิก สังกัดคณะภคินีผู้รับใช้ดวงหทัยนิรมลของพระแม่มาเรีย มิติขาดความสามัคคีในภาพรวมและรายข้อ

ข้อ	พฤติกรรมครู / มิติขาดความสามัคคี	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1.	กิริยามารยาทของครูเป็นที่น่ารำคาญ	1.49	.60	น้อยมาก
2.	โรงเรียนมักมีครูกลุ่มหนึ่งที่คอยคัดค้านครูส่วนใหญ่	1.48	.60	น้อยมาก
3.	ครูมักมีการรวมกลุ่มกดดันเพื่อนร่วมงานที่ไม่ปฏิบัติตามเหมือนคนอื่น	1.23	.56	น้อยมาก
4.	ครูมักมีการแสดงความชอบพอกจากผู้บริหารโรงเรียน	1.39	.65	น้อยมาก
5.	ครูมักชอบพูดขัดจังหวะขณะที่ครูคนอื่นกำลังพูดในที่ประชุม	1.28	.48	น้อยมาก
6.	ครูมักมีการถามคำถามที่ไร้สาระในที่ประชุม	1.20	.43	น้อยมาก
7.	ครูมักมีการพูดไม่ตรงประเด็นในที่ประชุม	1.35	.53	น้อยมาก
8.	ครูในโรงเรียนต่างคนต่างอยู่ ไม่ค่อยคบหาสมาคมกัน	1.38	.64	น้อยมาก
9.	ครูพูดถึงเรื่องการขอย้ายและการลาออกเสมอๆ	1.27	.54	น้อยมาก
10.	ครูมักมีการสังสรรค์กันเฉพาะกลุ่มของตนเท่านั้น	1.88	.78	เป็นบางครั้ง
รวม		1.16	.39	น้อยมาก

จากตาราง 6 แสดงว่า พฤติกรรมครูโรงเรียนเอกชนคาทอลิก สังกัดคณะภคินีผู้รับใช้ดวงหทัยนิรมลของพระแม่มาเรีย มิติขาดความสามัคคี ในภาพรวมอยู่ในระดับน้อยมาก ($\bar{X} = 1.16$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อ 10 ครูมักมีการสังสรรค์กันเฉพาะกลุ่มของตนเท่านั้น อยู่ในระดับเป็นบางครั้ง ($\bar{X} = 1.88$) นอกนั้นอยู่ในระดับน้อยมาก

ตาราง 7 ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานพฤติกรรมครูของโรงเรียนเอกชนคาทอลิกสังกัด
คณะภคินีผู้รับใช้ดวงหทัยนิรมลของพระแม่มาเรีย มิติอุปสรรคในภาพรวมและรายข้อ

ข้อ	พฤติกรรมครู / มิติอุปสรรค	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
11.	งานประจำอื่นๆ ที่ครูได้รับมอบหมายมีผลกระทบต่อการสอน	1.79	.76	เป็นบางครั้ง
12.	ครูได้รับมอบหมายให้เป็นคณะกรรมการชุดต่างๆ มากเกินไป	1.61	.68	เป็นบางครั้ง
13.	ครูมีภาระหนักในการทำรายงานการเรียนของนักเรียน	1.93	.79	เป็นบางครั้ง
14.	เอกสารเป็นงานที่น่าเบื่อหน่าย	2.28	.88	เป็นบางครั้ง
15.	ครูมีเวลาเพียงพอในการจัดทำรายงาน	2.43	.80	เป็นบางครั้ง
16.	คู่มือในการใช้อุปกรณ์การสอนมีเพียงพอสำหรับครู	2.44	.84	เป็นบางครั้ง
รวม		1.89	.62	เป็นบางครั้ง

จากตาราง 7 แสดงว่า พฤติกรรมครูโรงเรียนเอกชนคาทอลิก สังกัดคณะภคินีผู้รับใช้
ดวงหทัยนิรมลของพระแม่มาเรีย มิติอุปสรรคในภาพรวม อยู่ในระดับเป็นบางครั้ง ($\bar{X} = 1.89$)
เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับเป็นบางครั้งทุกข้อ

ตาราง 8 ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานพฤติกรรมครูของโรงเรียนเอกชนคาทอลิกสังกัด
คณะภคินีผู้รับใช้ดวงหทัยนิรมลของพระแม่มาเรีย มิติขวัญในภาพรวม และรายข้อ

ข้อ	พฤติกรรมครู / มิติขวัญ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
17.	ครูมีคุณธรรมสูง	2.98	.80	ค่อนข้างมาก
18.	ครูทำงานให้สำเร็จลุล่วงด้วยความมีชีวิตชีวา แข็งขันและ ด้วยความยินดี	3.14	.75	ค่อนข้างมาก
19.	ครูแสดงออกถึงน้ำใจในการทำงานเพื่อโรงเรียนมาก	3.14	.75	ค่อนข้างมาก
20.	ครูได้รับความช่วยเหลือ การดูแลเมื่อต้องการ	2.45	.85	เป็นบางครั้ง
21.	ครูส่วนใหญ่ให้อภัยความผิดพลาดของเพื่อนร่วมงาน	2.76	.75	ค่อนข้างมาก
22.	โรงเรียนมีวัสดุอุปกรณ์ที่ช่วยในการเรียนการสอนของครู	2.78	.73	ค่อนข้างมาก
23.	ครูอยู่ร่วมกันด้วยบรรยากาศที่สนุกสนานเป็นกันเอง	2.97	.73	ค่อนข้างมาก
24.	ในการประชุม ครูมีความรู้สึกพร้อมที่จะช่วยกันทำงาน ให้สำเร็จ	3.24	.69	ค่อนข้างมาก
25.	โรงเรียนมีหนังสือประกอบการเรียนการสอนสำหรับครู	2.98	.72	ค่อนข้างมาก
26.	ครูใช้เวลาหลังจากเลิกงานแล้วช่วยนักเรียนที่มีปัญหา	2.35	.75	เป็นบางครั้ง
รวม		2.98	.74	ค่อนข้างมาก

จากตาราง 8 แสดงว่าพฤติกรรมครูโรงเรียนเอกชนคาทอลิก สังกัดคณะภคินีผู้รับใช้
ดวงหทัยนิรมลของพระแม่มาเรีย มิติขวัญในภาพรวม อยู่ในระดับค่อนข้างมาก ($\bar{X} = 2.98$)
เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อ 20 ครูได้รับความช่วยเหลือ การดูแลเมื่อต้องการ และ
ข้อ 26 ครูใช้เวลาหลังจากเลิกงานแล้วช่วยนักเรียนที่มีปัญหา อยู่ในระดับเป็นบางครั้ง ($\bar{X} = 2.45$
และ 2.35 ตามลำดับ) นอกนั้น อยู่ในระดับค่อนข้างมาก

ตาราง 9 ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานพฤติกรรมครูของโรงเรียนเอกชนคาทอลิก สังกัดคณะภคินีผู้รับใช้ดวงหทัยนิรมลของพระแม่มาเรีย มิติมิตรสัมพันธ์ในภาพรวมและรายข้อ

ข้อ	พฤติกรรมครู / มิติมิตรสัมพันธ์	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
27.	ครูมีเพื่อนสนิทในโรงเรียนนี้	2.80	.80	ค่อนข้างมาก
28.	ครูเชิญเพื่อนร่วมงานในโรงเรียนไปเยี่ยมบ้านของตน	2.16	.73	เป็นบางครั้ง
29.	ครูรู้ภูมิหลังของครอบครัวเพื่อนร่วมงานคนอื่นๆ	1.73	.75	เป็นบางครั้ง
30.	ครูเล่าเรื่องชีวิตส่วนตัวของตนให้เพื่อนร่วมงานฟัง	1.78	.62	เป็นบางครั้ง
31.	ครูมีการพูดคุยปะสังสรรค์กันอย่างสนุกสนานในที่ทำงาน	1.65	.75	เป็นบางครั้ง
32.	ครูร่วมมือกันจัดทำรายงานต่างๆ เสนอต่อผู้บริหาร	2.80	.76	ค่อนข้างมาก
33.	ครูต่างคนต่างจัดทำรายงานต่างๆ ต่อผู้บริหาร	2.29	.89	เป็นบางครั้ง
รวม		2.04	.62	เป็นบางครั้ง

จากตาราง 9 แสดงว่าพฤติกรรมครูโรงเรียนเอกชนคาทอลิก สังกัดคณะภคินีผู้รับใช้ดวงหทัยนิรมลของพระแม่มาเรีย มิติมิตรสัมพันธ์ในภาพรวมอยู่ในระดับเป็นบางครั้ง ($\bar{X} = 2.04$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อ 27 ครูมีเพื่อนสนิทในโรงเรียนนี้ และข้อ 32 ครูร่วมมือกันจัดทำรายงานต่างๆ เสนอต่อผู้บริหาร อยู่ในระดับค่อนข้างมาก ($\bar{X} = 2.80$) นอกนั้น อยู่ในระดับเป็นบางครั้งทุกข้อ

ตาราง 10 ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าคะแนนมาตรฐานที่พฤติกรรมผู้บริหารของโรงเรียนเอกชนคาทอลิก สังกัดคณะภคินีผู้รับใช้ดวงหทัยนิรมลของพระแม่มารีย์ ในภาพรวม และแต่ละมิติ

พฤติกรรมผู้บริหาร	$\bar{X}$	S.D.	คะแนน T	ระดับ
1. มิติห้วงเหิน	2.97	.53	54	สูง
2. มิติการมุ่งผลงาน	2.83	.67	56	สูง
3. มิติการเป็นแบบอย่าง	3.37	.68	60	สูง
4. มิติกรุณาปราณี	2.99	.79	56	สูง
รวม	3.06	.51	57	สูง

จากตาราง 10 แสดงว่า พฤติกรรมผู้บริหารของโรงเรียนเอกชนคาทอลิก สังกัดคณะภคินีผู้รับใช้ดวงหทัยนิรมลของพระแม่มารีย์ ในภาพรวม อยู่ในระดับสูง ($T = 57$) เมื่อพิจารณาในแต่ละมิติพบว่า อยู่ในระดับสูงทุกข้อ

ตาราง 11 ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานพฤติกรรมผู้บริหารของโรงเรียนเอกชนคาทอลิก สังกัดคณะภคินีผู้รับใช้ดวงหทัยนิรมลของพระแม่มาเรีย มิติห้วงเหินในภาพรวมและรายข้อ

ข้อ	พฤติกรรมผู้บริหาร / มิติห้วงเหิน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
34.	การประชุมครู ดำเนินไปตามระเบียบวาระโดยเคร่งครัด	3.07	.68	ค่อนข้างมาก
35.	การประชุมแต่ละครั้ง ผู้บริหารเป็นผู้ชี้แจงหรือแจ้งเรื่องต่างๆ	3.07	.73	ค่อนข้างมาก
36.	ผู้บริหารดำเนินการประชุมอย่างเป็นทางการ	3.14	.73	ค่อนข้างมาก
37.	ครูจะออกนอกโรงเรียนระหว่างเวลาเปิดทำการ	1.59	.79	เป็นบางครั้ง
38.	ครูต่างคนต่างรับประทานอาหารกลางวันในห้องของตนเอง	2.14	1.20	เป็นบางครั้ง
39.	ครูยอมรับในระเบียบข้อบังคับที่ผู้บริหารกำหนดขึ้น	3.41	.64	ค่อนข้างมาก
40.	ผู้บริหารมีการพูดจาหักทลายครูในโรงเรียนทุกวัน	3.07	.75	ค่อนข้างมาก
41.	โรงเรียนให้บริการด้านธุรการแก่ครูเมื่อต้องการ	3.20	.82	ค่อนข้างมาก
42.	ครูได้รับทราบผลการนิเทศจากผู้นิเทศ	2.79	.81	ค่อนข้างมาก
รวม		2.97	.53	ค่อนข้างมาก

จากตาราง 11 แสดงว่า พฤติกรรมผู้บริหารของโรงเรียนเอกชนคาทอลิก สังกัดคณะภคินีผู้รับใช้ดวงหทัยนิรมลของพระแม่มาเรีย มิติห้วงเหินในภาพรวม อยู่ในระดับค่อนข้างมาก ($\bar{X}= 2.97$) เมื่อพิจารณาในรายข้อ พบว่า ข้อ 37 ครูออกนอกโรงเรียนระหว่างเวลาเปิดทำการ และข้อ 38 ครูต่างคนต่างรับประทานอาหารกลางวันในห้องของตนเอง อยู่ในระดับเป็นบางครั้ง ($\bar{X}= 1.59$ และ 2.14 ตามลำดับ) นอกนั้นอยู่ในระดับค่อนข้างมาก

ตาราง 12 ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานพฤติกรรมผู้บริหารของโรงเรียนเอกชน
คาทอลิก สังกัดคณะภคินีผู้รับใช้ดวงหทัยนิรมลของพระแม่มารีย์ มิต้มุ่งผลงานในภาพรวมและ
รายข้อ

ข้อ	พฤติกรรมผู้บริหาร / มิต้มุ่งผลงาน	ค่าทางสถิติ		
		$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
43.	ผู้บริหารเป็นผู้ตัดสินใจในการจัดตารางการปฏิบัติงาน	2.80	.83	ค่อนข้างมาก
44.	ผู้บริหารเป็นผู้กำหนดการปฏิบัติงานให้ครู	2.85	.81	ค่อนข้างมาก
45.	ผู้บริหารตรวจสอบความสามารถทางวิชาการของครู	2.95	.75	ค่อนข้างมาก
46.	ผู้บริหารแก้ไขข้อผิดพลาดในการปฏิบัติงานของครู	2.90	.66	ค่อนข้างมาก
47.	ผู้บริหารมอบหมายงานให้ครูทำจนเต็มความสามารถ	3.18	.65	ค่อนข้างมาก
48.	ผู้บริหารปิดประกาศหน้าที่พิเศษของครูให้ทราบโดยทั่วถึงกัน	3.20	.85	ค่อนข้างมาก
49.	ผู้บริหารพูดมากเกินไปจนความจำเป็น	1.32	.71	น้อยมาก
รวม		2.83	.67	ค่อนข้างมาก

จากตาราง 12 แสดงว่า พฤติกรรมผู้บริหารของโรงเรียนเอกชนคาทอลิก สังกัดคณะภคินีผู้รับใช้ดวงหทัยนิรมลของพระแม่มารีย์ มิต้มุ่งผลงานในภาพรวม อยู่ในระดับค่อนข้างมาก ($\bar{X} = 2.83$) เมื่อพิจารณาในรายข้อ พบว่า ข้อ 49 ผู้บริหารพูดมากเกินไปจนความจำเป็น อยู่ในระดับน้อยมาก ($\bar{X} = 1.32$) นอกจากนั้น อยู่ในระดับค่อนข้างมาก

ตาราง 13 ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานพฤติกรรมผู้บริหารของโรงเรียนเอกชน
คาทอลิก สังกัดคณะภคินีผู้รับใช้ดวงหทัยนิรมลของพระแม่มารีย์ มิติเป็นแบบอย่างในภาพรวม
และรายข้อ

ข้อ	พฤติกรรมผู้บริหาร / มิติการเป็นแบบอย่าง	ค่าทางสถิติ		
		$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
50.	ผู้บริหารพยายามให้ความช่วยเหลือการปฏิบัติงานของครูด้วยวิธีการต่างๆ	3.02	.81	ค่อนข้างมาก
51.	ผู้บริหารทำตนเป็นตัวอย่างแก่ครูในการทำงานอย่างหนัก	3.56	.63	มากที่สุด
52.	ผู้บริหารใช้วิธีตีชมเชิงสร้างสรรค์	2.99	.82	ค่อนข้างมาก
53.	ผู้บริหารเตรียมตัวอย่างดีเวลาพูดในงานต่างๆของโรงเรียน	3.44	.66	ค่อนข้างมาก
54.	ผู้บริหารอธิบายเหตุผลการติชมครูเรื่องต่างๆ	3.17	.75	ค่อนข้างมาก
55.	ผู้บริหารพยายามหาทางจัดสวัสดิการให้แก่ครู	3.30	.74	ค่อนข้างมาก
56.	แต่ละวัน ผู้บริหารจะมาทำงานก่อนครู	3.03	.88	ค่อนข้างมาก
57.	ผู้บริหารแจ้งให้ครูทราบแนวความคิดใหม่ๆ เสมอ ๆ	3.26	.63	ค่อนข้างมาก
58.	ผู้บริหารเป็นบุคคลที่ครูเข้าใจในตัวท่านได้ง่าย	2.83	.84	ค่อนข้างมาก
รวม		3.37	.68	ค่อนข้างมาก

จากตาราง 13 แสดงว่า พฤติกรรมผู้บริหารของโรงเรียนเอกชนคาทอลิก สังกัดคณะภคินีผู้รับใช้ดวงหทัยนิรมลของพระแม่มารีย์ มิติเป็นแบบอย่างในภาพรวม อยู่ในระดับค่อนข้างมาก ($\bar{X} = 3.37$) เมื่อพิจารณาในรายข้อ พบว่า ข้อ 51 ผู้บริหารทำตนเป็นตัวอย่างแก่ครูในการทำงานอย่างหนัก อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 3.56$) นอกนั้นอยู่ในระดับค่อนข้างมาก

ตาราง 14 ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานพฤติกรรมผู้บริหารของโรงเรียนเอกชนคาทอลิก
สังกัดคณะภคินีผู้รับใช้ดวงหทัยนิรมลของพระแม่มารีย์ มิติกฤณาปราณีในภาพรวมและรายข้อ

ข้อ	พฤติกรรมผู้บริหาร / มิติกฤณาปราณี	ค่าทางสถิติ		
		$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
59.	ผู้บริหารช่วยแก้ปัญหาส่วนตัวของครู	2.34	.86	ปานกลาง
60.	ผู้บริหารทำตนเป็นที่รักใคร่ชอบพของครู	3.21	.73	ค่อนข้างมาก
61.	ผู้บริหารอยู่ช่วยเหลือครูทำงานให้เสร็จหลังจากเวลาเลิกเรียน	2.92	.85	ค่อนข้างมาก
62.	ผู้บริหารช่วยเหลือประนีประนอมความขัดแย้งต่างๆของครู	3.00	.78	ค่อนข้างมาก
63.	ผู้บริหารช่วยครูเลือกวิชาที่ตนต้องการสอน	2.93	.90	ค่อนข้างมาก
64.	ผู้บริหารพยายามให้ครูได้รับเงินเดือนเพิ่มขึ้น	3.05	.77	ค่อนข้างมาก
รวม		2.99	.79	ค่อนข้างมาก

จากตาราง 14 แสดงว่า พฤติกรรมผู้บริหารของโรงเรียนเอกชนคาทอลิก สังกัดคณะภคินีผู้รับใช้ดวงหทัยนิรมลของพระแม่มารีย์ มิติกฤณาปราณี ในภาพรวม อยู่ในระดับค่อนข้างมาก ($\bar{X} = 2.99$) เมื่อพิจารณาในรายข้อ พบว่า ข้อ 59 ผู้บริหารช่วยแก้ปัญหาส่วนตัวของครู อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.34$) นอกนั้น อยู่ในระดับค่อนข้างมาก

ตอนที่ 3 บรรยายภาพของโรงเรียนเอกชนคาทอลิก สังกัดคณะภคินีผู้รับใช้ดวงหทัยนิรมล
ของพระแม่มารีย์ ปรากฏในตาราง 15-16

ตารางที่ 15 ค่าคะแนนมาตรฐานที่พฤติกรรมครูและพฤติกรรมผู้บริหารในโรงเรียนเอกชนคาทอลิก
สังกัดภคินีผู้รับใช้ดวงหทัยนิรมลของพระแม่มารีย์ จำแนกตามขนาดโรงเรียนและรายโรงเรียน

ขนาด โรงเรียน	โรง เรียน 6 แห่ง	พฤติกรรมครู				พฤติกรรมผู้บริหาร			
		มิติขาดความ สามัคคี	มิติอุปสรรค	มิติขวัญ	มิติมิตรสัมพันธ์	มิติห่างเหิน	มิติมุ่งผลงาน	มิติเป็นแบบอย่าง	มิติกรุณาปรานี
กลาง	1.	44	52	55	51	54	54	60	58
	2.	46	50	53	51	54	56	57	53
รวมขนาดกลาง		45	51	54	51	54	55	58	55
ใหญ่	1.	44	53	56	51	54	54	61	56
	2.	44	49	59	51	55	56	62	59
	3.	44	49	58	51	54	57	62	57
	4.	45	49	58	50	54	55	58	56
รวมขนาดใหญ่		44	50	58	51	54	56	61	57
รวมทั้งหมด		45	51	56	51	54	56	60	56

จากตาราง 15 แสดงว่า พฤติกรรมครูและพฤติกรรมผู้บริหาร ในโรงเรียนเอกชนคาทอลิก
สังกัดภคินีผู้รับใช้ดวงหทัยนิรมลของพระแม่มารีย์ในภาพรวม และแต่ละมิติพบว่า มิติขาดความ
สามัคคี อยู่ในระดับต่ำ (T = 45) มิติอุปสรรคและมิติมิตรสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง (T = 51) ต่ำ)
นอกนั้น อยู่ในระดับสูงทุกมิติ เมื่อพิจารณาตามขนาดโรงเรียน พบว่า ในโรงเรียนขนาดกลาง มิติ
ขาดความสามัคคี อยู่ในระดับต่ำ (T = 45) มิติอุปสรรค มิติมิตรสัมพันธ์ อยู่ในระดับปานกลาง
(T = 51, T = 51 ตามลำดับ) มิติอื่นอยู่นั้นอยู่ในระดับสูง ส่วนโรงเรียนขนาดใหญ่ มิติขาดความ
สามัคคี อยู่ในระดับต่ำ (T = 44) มิติอุปสรรคและมิติมิตรสัมพันธ์ อยู่ในระดับปานกลาง (T = 50)
นอกนั้น อยู่ในระดับสูง

ตาราง 16 ค่าคะแนนมาตรฐานที่แบบบรรยากาศของโรงเรียนเอกชนคาทอลิก สังกัดภคินีผู้รับใช้
ดวงหทัยนิรมลของพระแม่มาเรีย

ขนาด โรง เรียน	ลำดับ ที่	แบบบรรยากาศของโรงเรียน					
		แบบเปิด/ แจ่มใส	แบบอิสระ	แบบ ควบคุม	แบบ สนิทสนม	แบบ รวบอำนาจ	แบบปิด/ ซึมเซา
กลาง	1.	(46)	63	55	74	71	73
	2.	52	59	(49)	72	61	65
รวมขนาดกลาง		(49)	61	52	733	66	69
ใหญ่	1.	(43)	64	54	79	72	72
	2.	(43)	68	62	79	76	84
	3.	(42)	67	59	80	73	83
	4.	(41)	62	56	75	64	76
รวมขนาดใหญ่		(42)	65	58	78	71	79
รวม		(46)	63	55	76	69	74

จากตาราง 16 แสดงว่า บรรยากาศของโรงเรียนเอกชนคาทอลิก สังกัดภคินีผู้รับใช้
ดวงหทัยนิรมลของพระแม่มาเรียในภาพรวม เป็นบรรยากาศแบบแจ่มใสระดับต่ำ ($T = 46$)
เมื่อพิจารณาตามขนาดโรงเรียน พบว่า โรงเรียนขนาดกลางมีบรรยากาศแบบแจ่มใส อยู่ในระดับ
ปานกลาง ($T = 49$) ส่วนโรงเรียนขนาดใหญ่มีบรรยากาศแบบแจ่มใส อยู่ในระดับต่ำ ($T = 42$)
เมื่อพิจารณาเป็นรายโรงเรียน พบว่า เป็นบรรยากาศแบบควบคุม 1 แห่ง ระดับปานกลาง ($T = 51$)
1 แห่ง นอกจากนั้น เป็นบรรยากาศแจ่มใส

ตอนที่ 4 การเปรียบเทียบพฤติกรรมครู พฤติกรรมผู้บริหารสังกัดคณะภคินีผู้รับใช้ดวง
หทัยนิรมลของพระแม่มาเรียฯ จำแนกตามขนาดของโรงเรียน ปรากฏดังตาราง 17-18

ตาราง 17 ผลการเปรียบเทียบพฤติกรรมครูของโรงเรียนเอกชนคาทอลิก สังกัดคณะภคินีผู้รับใช้
ดวงหทัยนิรมลของพระแม่มาเรียฯ ในภาพรวมและแต่ละมิติ จำแนกตามขนาดโรงเรียน

พฤติกรรมครู	โรงเรียนขนาดกลาง		โรงเรียนขนาดใหญ่		t
	(n = 79)		(n =201)		
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
1. มิติขาดความสามัคคี	1.24	.49	1.12	.35	2.241*
2. มิติอุปสรรค	2.09	.62	1.81	.60	3.466*
3. มิติขวัญกำลังใจ	2.63	.79	3.11	.68	5.097*
4. มิติมิตรสัมพันธ์	2.10	.65	2.02	.61	.907
รวม	2.01	.30	2.00	.24	.365

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 17 แสดงว่า พฤติกรรมของครูในภาพรวม จำแนกตามขนาดโรงเรียน
ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มิติขาดความสามัคคี
มิติอุปสรรค และมิติขวัญกำลังใจ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และมิติมิตร
สัมพันธ์ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ตาราง 18 ผลการเปรียบเทียบพฤติกรรมผู้บริหารในภาพรวมและแต่ละมิติของโรงเรียนเอกชน
คาทอลิก สังกัดคณะภคินีผู้รับใช้ดวงหทัยนิรมลของพระแม่มารีย์ จำแนกตามขนาดโรงเรียน

พฤติกรรมผู้บริหาร	โรงเรียนขนาดกลาง		โรงเรียนขนาดใหญ่		
	(n = 79)		(n = 201)		
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
1. มิติห่างเหิน	2.94	.61	3.00	.59	.615
2. มิติมุ่งผลงาน	2.76	.64	2.85	.68	1.021
3. มิติการเป็นแบบอย่าง	3.18	.71	3.44	.65	2.981*
4. มิติกรุณาปรานี	2.76	.75	3.08	.78	3.109*
รวม	2.95	.48	3.11	.52	2.379*

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 17 แสดงว่าพฤติกรรมของผู้บริหารในภาพรวม เมื่อจำแนกตามขนาดโรงเรียนแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเมื่อพิจารณารายด้าน ปรากฏว่า มิติการเป็นแบบอย่าง และมิติกรุณาปรานี แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนมิติห้ำเหิน และมิติมุ่งผลงานไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

ในบทนี้ผู้วิจัยกล่าวถึง ความมุ่งหมายของการศึกษาค้นคว้า วิธีดำเนินการศึกษาค้นคว้า การวิเคราะห์ข้อมูล ผลการวิเคราะห์ข้อมูล อภิปรายผล ข้อเสนอแนะ และข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

ความมุ่งหมายของการศึกษาค้นคว้า

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ มีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษาบรรยากาศของโรงเรียนเอกชนคาทอลิกสังกัดคณะภคินีผู้รับใช้ดวงหทัยนิรมลของพระแม่มารีย์ ดังนี้

1. เพื่อศึกษาพฤติกรรมครู พฤติกรรมผู้บริหาร และบรรยากาศของโรงเรียนเอกชนคาทอลิก สังกัดคณะภคินีผู้รับใช้ดวงหทัยนิรมลของพระแม่มารีย์
2. เพื่อเปรียบเทียบพฤติกรรมครู พฤติกรรมผู้บริหาร ในแต่ละมิติ จำแนกตามตัวแปรขนาดโรงเรียน

วิธีดำเนินการศึกษาค้นคว้า

กลุ่มตัวอย่างในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้เป็นครูในโรงเรียนเอกชนคาทอลิก สังกัดคณะภคินีผู้รับใช้ดวงหทัยนิรมลของพระแม่มารีย์ ปีการศึกษา 2543 จำนวน 6 แห่ง กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างจากโรงเรียนขนาดใหญ่โดยใช้ตารางสำเร็จของเครจซีและมอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970 : 608) ทำการสุ่มตัวอย่างอย่างง่าย (Simple Random Sampling) จากจำนวนประชากร 420 คน ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 201 คน ส่วนกลุ่มตัวอย่างในโรงเรียนขนาดกลาง ใช้ประชากรทั้งหมดเป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 79 คน รวมเป็นกลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้นจำนวน 280 คน เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้แบบสอบถามแบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับขนาดโรงเรียน

ตอนที่ 2 แบบสอบถามพฤติกรรมครูและพฤติกรรมผู้บริหาร ซึ่งดัดแปลงจากเครื่องมือวัดบรรยากาศขององค์การของฮัลพินและครอฟท์ (Halpin, 1966 : 150-181) ชื่อ Organizational Climate Description Questionnaire หรือ OCDQ ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 4 ระดับ ตั้งแต่น้อยมาก จนถึงมากที่สุด

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลกระทำด้วยโปรแกรม SPSS 9.0 for Windows ดังนี้

1. แบบสอบถาม ตอนที่ 1 ข้อมูลกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามขนาดโรงเรียน
หาความถี่และค่าร้อยละ
2. แบบสอบถามตอนที่ 2 หาค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานพฤติกรรมครูและพฤติกรรมผู้บริหารในแต่ละมิติเป็นรายข้อและรายมิติ
3. หาคะแนนมาตรฐานที่ (Normalized T-Scores) พฤติกรรมครูและพฤติกรรมผู้บริหารเป็นรายมิติโดยแปลความหมายตามเกณฑ์ดังนี้ คะแนนมาตรฐานที่ 20 – 46 หมายถึง ระดับต่ำ คะแนนมาตรฐานที่ 47 – 53 หมายถึง ระดับปานกลาง คะแนนมาตรฐานที่ 54 – 80 หมายถึง และระดับสูง
4. หาคะแนนมาตรฐานที่ (Normalized T-Scores) ของพฤติกรรมครู และพฤติกรรมผู้บริหารของแต่ละโรงเรียน เป็นรายมิติ
5. นำคะแนนมาตรฐานที่ในข้อ 3 ลบกับคะแนนมาตรฐานที่ตามตารางของอัลป็นและครอฟท์ทั้ง 8 มิติ แล้วรวมผลต่างของคะแนนที่ได้ โดยไม่คำนึงถึงเครื่องหมายบวก หรือลบ คะแนนที่มีค่าน้อยที่สุดในแต่ละบรรายกาศทั้ง 6 แบบ คือ บรรายกาศของโรงเรียนนั้น ๆ ในปัจจุบัน คือ แบบแจ่มใส แบบอิสระ แบบควบคุม แบบสนิทสนม แบบรวบอำนาจหรือแบบเข้มแข็ง
6. เปรียบเทียบพฤติกรรมครูและพฤติกรรมผู้บริหารในแต่ละมิติจำแนกตามตัวแปรขนาดโรงเรียน โดยการทดสอบค่าที (t-test)

สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูล

สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลได้ดังนี้

1. พฤติกรรมครู และพฤติกรรมผู้บริหารในโรงเรียนเอกชนคาทอลิก สังกัดคณะ
ผู้รับใช้ดวงหทัยนิรมลของพระแม่มาเรีย
 - 1.1 พฤติกรรมครูในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาในแต่ละมิติพบว่า มิติขาดความสามัคคีอยู่ในระดับต่ำ มิติอุปสรรคและมิติมิตรสัมพันธ์ อยู่ในระดับปานกลาง มิติขวัญอยู่ในระดับสูง
- เมื่อจำแนกตามขนาดโรงเรียน พบว่า โรงเรียนขนาดกลาง 2 แห่ง พบว่า พฤติกรรมครูในภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาในแต่ละมิติ พบว่า มิติขาดความสามัคคีอยู่ในระดับต่ำ มิติอุปสรรค มิติขวัญและมิติมิตรสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง ส่วนโรงเรียนขนาดใหญ่ 4 แห่ง พฤติกรรมครูในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาในแต่ละมิติ พบว่า มิติขาดความสามัคคี อยู่ในระดับต่ำ มิติอุปสรรคและมิติมิตรสัมพันธ์ อยู่ในระดับปานกลาง มิติขวัญอยู่ในระดับสูง

1.2 พฤติกรรมผู้บริหารในภาพรวมอยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณาในแต่ละมิติ พบว่า ทุกมิติ กล่าวคือ มิติมุ่งผลงาน มิติห่างเหิน มิติเป็นแบบอย่างและมิติกรุณาปราณี อยู่ในระดับสูง

เมื่อจำแนกตามขนาดโรงเรียน พบว่า โรงเรียนขนาดกลาง 2 แห่ง พฤติกรรมผู้บริหารในภาพรวมอยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณาในแต่ละมิติ พบว่า มิติห่างเหินและมิติการเป็นแบบอย่างอยู่ในระดับสูง มิติมุ่งผลงาน และมิติกรุณาปราณีอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนโรงเรียนขนาดใหญ่ 4 แห่ง พฤติกรรมผู้บริหารในภาพรวมอยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณาในแต่ละมิติ พบว่า ทุกมิติอยู่ในระดับสูง

2. บรรยากาศของโรงเรียนในภาพรวม เป็นบรรยากาศแบบแจ่มใส อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อจำแนกตามขนาดโรงเรียน พบว่า โรงเรียนขนาดกลาง มีบรรยากาศแบบแจ่มใสอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนโรงเรียนขนาดใหญ่ มีบรรยากาศแบบแจ่มใสอยู่ในระดับต่ำ

3. ผลการเปรียบเทียบพฤติกรรมครูและพฤติกรรมผู้บริหาร ในโรงเรียนเอกชนคาทอลิก สังกัดคณะผู้รับใช้ดวงหทัยนิรมลของพระแม่มาเรีย จำแนกตามขนาดโรงเรียน พบว่า

3.1 พฤติกรรมครูในโรงเรียนขนาดกลางและขนาดใหญ่ในภาพรวม แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ แต่ในมิติขาดความสามัคคี มิติอุปสรรค และมิติขวัญ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนมิติมิตรสัมพันธ์แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

3.2 พฤติกรรมผู้บริหารในโรงเรียนขนาดกลางและขนาดใหญ่ ในภาพรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมิติการเป็นแบบอย่าง และมิติกรุณาปราณี แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนมิติห่างเหิน และมิติมุ่งผลงานแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

อภิปรายผล

ผลจากการศึกษา ผู้วิจัยมีประเด็นสำคัญที่นำมาอภิปรายผลดังนี้

1. พฤติกรรมครูในโรงเรียนเอกชนคาทอลิก สังกัดคณะภคินีผู้รับใช้ดวงหทัยนิรมลของพระแม่มาเรียในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานข้อ 1 เมื่อพิจารณาในแต่ละมิติ พบว่า มิติขาดความสามัคคีอยู่ในระดับต่ำ มิติอุปสรรคและมิติมิตรสัมพันธ์ อยู่ในระดับปานกลาง มิติขวัญอยู่ในระดับสูง ผลการค้นพบดังกล่าวแสดงว่า ครูมีความสามัคคีที่ดีต่อกันในระดับสูงและมีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับสูง มีอุปสรรคและมีมิตรสัมพันธ์ในระดับปานกลาง กล่าวคือ ครูมีความสามัคคีกันมาก มีการสังสรรค์กันเฉพาะกลุ่มของตนเป็นบางครั้ง มีความรู้สึกที่ดีต่อกัน แม้มีอุปสรรคในการทำงานเป็นบางครั้ง แต่ผลการทำงานต้องดำเนินไปตามที่ได้รับมอบหมายให้ดำเนินการ เนื่องจากครูพร้อมที่จะอุทิศตนและแสดงน้ำใจที่จะช่วยกันทำงาน เพื่อชื่อเสียงของโรงเรียนด้วยความวิริยะ อุตสาหะ ผลการวิจัยนี้สอดคล้อง

กับผลการวิจัยส่วนใหญ่ของไชยขรรค์ เพ็ญศรี (2530 : บทคัดย่อ) ที่ได้พบว่า พฤติกรรมของคณะครู มิติขาดความสามัคคีอยู่ในระดับต่ำ ส่วนมิติอุปสรรค มิติขวัญและมิติมิตรสัมพันธ์อยู่ในระดับสูงและสอดคล้องกับผลการวิจัยบางส่วนของฮัลปีนและครอฟท์ (Halpin. 1966 : 174-181) ที่พบว่าพฤติกรรมครูในมิติต่าง ๆ มิติขาดความสามัคคี และมิติอุปสรรคอยู่ในระดับปานกลาง แต่มิติขวัญกำลังใจ และมิตรสัมพันธ์อยู่ในระดับสูง ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับขนาดโรงเรียนที่มีลักษณะแตกต่างกัน จะมีบรรยากาศแตกต่างกัน

สภาพการณ์ของมิติต่าง ๆ ดังกล่าวในโรงเรียนอาจเป็นผลมาจากปัจจัยหลายอย่าง เช่น

1) ครูทุกคนที่สมัครเข้ามาทำการสอนในโรงเรียนได้รับทราบกฎ ระเบียบวินัยของโรงเรียนเป็นอย่างดี ทำให้ครูสามารถยอมรับในการปฏิบัติตามปรัชญาและนโยบายของโรงเรียน

2) ทุกปีโรงเรียนแต่ละแห่งจัดการอบรมครู ทำให้มีความเข้าใจตรงกันในการปฏิบัติงานตามปรัชญาและนโยบายของโรงเรียน และทุก 5 ปี โรงเรียนทั้ง 6 แห่งในสังกัดคณะจัดให้มีการอบรมสัมมนาร่วมกัน เพื่อส่งเสริมบรรยากาศของความร่วมมือ ร่วมแรงร่วมใจกันในการทำงาน ภายใต้งานที่ที่ได้รับมอบหมาย

3) ผลของจากศึกษาที่บ่งบอกว่า ครูมีเพื่อนสนิทในโรงเรียน ทำให้ครูร่วมมือกันทำงานเป็นทีม มากกว่าต่างคนต่างอยู่ ซึ่งสอดคล้องตามแนวปรัชญาและนโยบายของการจัดการศึกษาในโรงเรียนเอกชนคาทอลิก ที่ส่งเสริมบรรยากาศของความเห็นหนึ่งเดียวกันในระหว่างครูและผู้บริหาร (สมาคมสภาการศึกษาคาทอลิก (ประเทศไทย). 2541 : 20-21)

เมื่อพิจารณาพฤติกรรมครูจำแนกตามขนาดโรงเรียน พบว่า โรงเรียนขนาดกลาง 2 แห่ง พฤติกรรมครูในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาในแต่ละมิติ พบว่า มิติขาดความสามัคคีอยู่ในระดับต่ำ มิติอุปสรรค มิติขวัญและมิติมิตรสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง ส่วนโรงเรียนขนาดใหญ่ 4 แห่ง พฤติกรรมครูในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาในแต่ละมิติ พบว่า มิติขาดความสามัคคีอยู่ในระดับต่ำ มิติอุปสรรคและมิติมิตรสัมพันธ์ อยู่ในระดับปานกลาง มิติขวัญอยู่ในระดับสูง

การเปรียบเทียบพฤติกรรมครู ในโรงเรียนขนาดกลางและขนาดใหญ่ในภาพรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ แต่ในมิติขาดความสามัคคี มิติอุปสรรค และมิติขวัญแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เป็นไปตามสมมติฐาน ยกเว้นมิติมิตรสัมพันธ์ ซึ่งแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ข้อค้นพบเกี่ยวกับพฤติกรรมครูในโรงเรียนขนาดกลางและขนาดใหญ่ที่สมควรพิจารณา คือ ความแตกต่างกันในมิติขวัญ กล่าวคือ ครูในโรงเรียนขนาดใหญ่ มีมิติขวัญในระดับสูง ในขณะที่ครูในโรงเรียนขนาดกลาง มีมิติขวัญในระดับปานกลาง ข้อค้นพบนี้เป็นข้อมูลที่ทำให้ผู้บริหารโรงเรียนขนาดกลาง ได้ตระหนักถึงการทบทวนและส่งเสริมขวัญ โดยพิจารณาประเด็นต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องในมิตินี้ เพื่อสร้างบรรยากาศที่ดีของโรงเรียน เพราะบรรยากาศที่ดีในโรงเรียน

ทำให้ทุกคนมีขวัญและกำลังใจ มีความสุข ทุกคนทำงานมุ่งเป้าหมายของโรงเรียน คุณภาพของโรงเรียน รวมทั้งสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างบุคลากรในโรงเรียน ก่อให้เกิดความรู้สึกช่วยเหลือเกื้อกูล ซึ่งกันและกัน (จำรัส นองมาก. 2538 : 4)

พฤติกรรมครูอีกมิติหนึ่งของโรงเรียนทั้ง 2 ขนาด ที่อยู่ในระดับปานกลางคือ มิติมิตรสัมพันธ์ บ่งบอกว่าผู้บริหารต้องเข้ามีส่วนร่วมด้วยกับคณะครู เพื่อ

1) ให้มีการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน มีความไว้วางใจ เป็นมิตรต่อกันให้มากขึ้น โดยการจัดสภาพการณ์ที่อำนวยความสะดวกได้มีโอกาสร่วมกันแบบเป็นทีมมากขึ้น มีโอกาสได้แสดงความคิดเห็น และมีโอกาสได้แสดงออกซึ่งความสามารถของตน เพื่อทำให้เกิดการยอมรับซึ่งกันและกัน ทำให้เกิดความร่วมมือ ประสานกันในการทำงานมากขึ้น การที่ครูเป็นเพื่อนที่ดีต่อกันในโรงเรียน ทำให้ครูร่วมมือกันง่ายขึ้น

2) ให้ครูได้รับการฝึกฝน การหมุนเวียนเปลี่ยนงาน ให้ครูได้มีประสบการณ์ในการทำงานด้านต่างๆ ร่วมกัน ทำให้ครูเกิดการยอมรับในความสามารถของกันและกันและมีขวัญกำลังใจในการทำหน้าที่

3) ให้การที่โรงเรียนกำลังตื่นตัวกับการดำเนินงานเข้าสู่มาตรฐาน การประกันคุณภาพ ทั้งภายในและภายนอก หรือเพื่อการรับรองตามเกณฑ์โรงเรียนพระราชทานนั้น อำนาจให้ครูได้พัฒนาวิชาชีพครูให้ก้าวหน้ายิ่งขึ้น โดยการใช้ศักยภาพการทำงานร่วมกันมากยิ่งขึ้นในบรรยากาศของความเป็นหนึ่งเดียวกัน

ความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างบุคลากรในโรงเรียนเป็นเรื่องสำคัญ ก่อให้เกิดความรู้สึกช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกัน (จำรัส นองมาก. 2538 : 4) หากสภาพแวดล้อมเอื้อต่อการทำงานและสัมพันธ์ระหว่างบุคคลอบอุ่น แจ่มใส อิสระ และมีความสนิทสนมกลมเกลียว ย่อมทำให้บุคคลทุกฝ่ายมีความสุข มีความรู้สึกเป็นกลุ่มพวกเดียวกัน ร่วมมือกันทำงานและช่วยกันพัฒนาคุณภาพ (ฉัฐลี เรื่องศิริ. 2535 : 83) และองค์การที่มีการประสานสัมพันธ์ เน้นความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันในหมู่บุคลากร จะทำให้เกิดความพึงพอใจในงาน มีเจตคติที่ดีต่อบุคลากรในองค์การ เกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ (สมถวิล แก้วปลั่ง. 2542 : 27-28)

ผลจากงานวิจัยของปรียาภรณ์ อัครดำรงชัย. (2541 : 99) ที่พบว่า ครูโรงเรียนคาทอลิก มีระดับความรู้สึกอิสระในการทำงาน โดยสามารถกำหนดเป้าหมายในการทำงานด้วยตนเองมีโอกาสนำมาพิจารณาในการตัดสินใจ อีกทั้งยังได้รับมอบหมายจากโรงเรียนให้ปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับนโยบายด้านหลักการบริหารของกลุ่มโรงเรียนคาทอลิก ที่ส่งเสริมการบริหารแบบมีส่วนร่วม ทำให้ครูมีความรู้สึกที่ครูได้รับมอบหมายให้ทำงานที่ต้องใช้ความรู้และทักษะหลายด้าน รวมถึงต้องใช้ความคิดริเริ่มตลอดเวลาและเป็นงานที่ท้าทายน่าสนใจ ทำให้ครูต้องตื่นตัวต่อวิทยาการใหม่ๆ และเทคโนโลยีที่ก้าวหน้า มาปรับปรุงใช้ในการเรียนการสอน ทำให้เกิดกำลังใจว่าผู้บริหารและเพื่อนร่วมงานเห็นคุณค่าในงานที่ครูทุ่มเททำงาน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานในการปฏิบัติงาน เป็นไปในทางที่ดีขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับนโยบายการบริหารงาน

ของโรงเรียนคาทอลิกที่ว่า ให้มีการสร้างความสัมพันธ์เน้นความรัก สร้างสรรค์ ส่งเสริมความ
สมัครสมานสามัคคี

2. พฤติกรรมผู้บริหารในโรงเรียนเอกชนคาทอลิก สังกัดคณะภคินีผู้รับใช้ดวงหทัย
นิรมลของพระแม่มาเรียในภาพรวมอยู่ในระดับสูง และทุกมิติ ได้แก่ มิติมุ่งผลงาน มิติหำงเหิน
มิติเป็นแบบอย่าง และมิติกรุณาปรานี อยู่ในระดับสูง สภาพการณ์ดังกล่าวแสดงถึงพฤติกรรม
ของผู้บริหารที่มีการมุ่งผลงานสูง การเป็นแบบอย่างสูง และกรุณาปรานีสูง แต่การหำงเหินสูง
ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ

1) ผู้บริหารทุกคนในโรงเรียนสังกัดคณะผู้รับใช้ดวงหทัยนิรมลของพระแม่มาเรีย
มีความมุ่งมั่นในการทำงานในทุก ๆ ด้าน ที่จะก่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการ
บริหารงาน โดยคำนึงถึงหลักการและการปฏิบัติควบคู่กันไป

2) ผู้บริหารพยายามกระตุ้นครูในโรงเรียนให้มีการพัฒนา มีความก้าวหน้าใน
การทำงานในทุกๆ ขั้นตอน โดยผู้บริหารสามารถเป็นผู้นำในการทำงานในทุกอย่าง ด้วยความ
ทุ่มเทรับผิดชอบ มีมานะอดทน โดยไม่ย่อท้อต่ออุปสรรค อุทิศตนทำงานอย่างจริงจังไม่ว่าจะ
บริหารโรงเรียนแห่งใด ก็จะทำอุทิศตนทำงานอย่างดีที่สุดในทุกแห่ง พร้อมทั้งจะปฏิบัติงานในทุกๆ
ด้าน และสามารถแนะนำครูให้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

3) ผู้บริหารพยายามโน้มน้าวชักจูงครูให้เห็นความสำคัญของการปฏิบัติงานให้
เป็นไปอย่างมีระบบ มีขั้นตอนที่ชัดเจนในการดำเนินงาน ซึ่งนับได้ว่า เป็นแกนสำคัญที่ทำให้ครู
ได้ลงมือปฏิบัติได้อย่างเกิดผล ภายใต้การสนับสนุน ช่วยเหลือแนะนำในบางครั้ง

4) การที่ผู้บริหารมีประสบการณ์ในการบริหารงานหลายโรงเรียนทำให้ผู้บริหาร
เข้าใจเทคนิคและวิธีการทำงานมากขึ้น

5) ผู้บริหารคงจะเห็นว่าต้องปฏิบัติตามที่ตนสั่งสอน และดำเนินชีวิตตามที่ตน
อบรม การที่นักเรียนรู้ได้ เข้าใจดี ไม่ใช่เกิดจากการอบรมสั่งสอนแต่เพียงอย่างเดียว (สมาคม
สภาการศึกษาคาทอลิก (ประเทศไทย). 2542 : 43-53)

ข้อค้นพบดังกล่าว แสดงถึงผู้บริหารได้ทุ่มเทในการทำงานอย่างหนัก เป็นแบบอย่าง
แก่ครูสูง ซึ่งในขณะเดียวกันมีพฤติกรรมในมิติหำงเหินสูง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า

1) ผู้บริหารของโรงเรียนเอกชนคาทอลิก สังกัดคณะภคินีผู้รับใช้ดวงหทัยนิรมล
ของพระแม่มาเรียดำรงชีวิตแบบนักบวชที่ได้รับการฝึกอบรมให้อุทิศตนทำงานอย่างเต็มที่ และมี
เวลาให้กับการทำงานของหมู่คณะ ครู ผู้ปกครอง และเด็กๆ ที่อยู่ในความดูแลโดยไม่มีภาระ
ทางครอบครัวเช่นฆราวาส

2) ผู้บริหารหรือผู้นำในโรงเรียนคาทอลิกถือว่าเป็นกระแสเรียกที่พระเจ้าส่งมา
เพื่อปฏิบัติภารกิจที่ยิ่งใหญ่ให้พระเจ้าและสถาบัน ต้องเป็นตัวอย่างที่ดีในการดำรงชีวิต ตาม

จิตตารมณ์ของคริสตชน ไม่หวังการยกยอสรรเสริญจากงานที่ทำ จึงมุ่งทำงานในหน้าที่และความรับผิดชอบเพื่อความเจริญก้าวหน้าอย่างมั่นคงของสถาบันเป็นสำคัญ (สมาคมสภาการศึกษาคาทอลิก (ประเทศไทย). 2541 : 76-82)

ส่วนการมุ่งผลงานนั้นเป็นสิ่งที่ดี แสดงถึงพฤติกรรมของผู้บริหารที่บริหารงานโดยคำนึงถึงผลงาน แต่ถ้าผู้บริหารควบคุมตรวจตรา สั่งการการปฏิบัติงานของครูอย่างใกล้ชิด ให้ครูต้องทำตามคำสั่งอย่างเคร่งครัด อาจทำให้ครูทำงานด้วยความเครียดได้ ผู้บริหารควรเดินสายกลางโดยการเสริมสร้างบรรยากาศที่ทำให้บุคคลมีความรับผิดชอบ มีความสำนึกและมีโอกาสในการทำงาน เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความพึงพอใจในงาน พร้อมทั้งจะปฏิบัติงานและมีความสำนึกในหน้าที่การงาน (สุพิศ ประสพศิลป์. 2540 : 18-19)

ฝ่ายบริหารประกอบด้วยหัวหน้าหมวด หัวหน้าฝ่าย คณะกรรมการโรงเรียน และคณะผู้บริหารระดับสูง ทุกกลุ่มต้องมีการประสานงานกัน ต้องยอมรับซึ่งกันและกัน รับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน ไม่ใช่ต่างฝ่ายต่างไป ยึดแนวความคิดของตนเองเป็นหลัก ความแตกต่างย่อมเกิดขึ้นได้เสมอ แต่จะอย่างไรให้มีแนวทางเดียวกัน นโยบายเดียวกันและมุ่งมั่นทำงานร่วมกัน เพราะฉะนั้น ความชัดเจนด้านนโยบายนั้น เป็นเรื่องสำคัญตามมาด้วยการยอมรับฟังเหตุผลและวิธีการปฏิบัติร่วมกันไปในแนวทางเดียวกัน เพื่อความสำเร็จ และความก้าวหน้าอย่างแท้จริง

ข้อสังเกตจากการค้นพบอีกข้อหนึ่งเกี่ยวกับมิติทางเห็นสูง แสดงถึงครูมีความเห็นว่าผู้บริหารมีพฤติกรรมบริหารงานโดยคำนึงถึงกฎระเบียบ ข้อบังคับ กฎเกณฑ์ และนโยบาย การติดต่อสัมพันธ์กับครู มีการติดต่อเป็นส่วนรวม มากกว่าที่จะติดต่อพบปะเป็นรายบุคคล ทำให้ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารกับครูมีน้อย ในการนี้ผู้บริหารควรส่งเสริมครู คือ

1) ให้ครูได้พัฒนาศักยภาพในการทำงานของตนในทุกๆ ด้าน ให้มีการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ในการทำงานกับผู้บริหารและเพื่อนครูอย่างต่อเนื่อง ทำให้ครูเห็นความจริงจังในการทำงานของผู้บริหาร

2) อาจใช้การพบปะพูดคุยกันเป็นการส่วนตัว นอกเหนือจากการติดตามงานของครูอย่างใกล้ชิด เพื่อทำให้ครูกล้าที่จะเข้าพบปะเพื่อปรึกษาหารือ ไม่หลีกเลี่ยงในการพบปะกับผู้บริหาร ไม่ต้องเกรงที่จะถูกตำหนิในการทำงานที่ไม่เป็นไปตามที่ผู้บริหารต้องการ หรือลดการมองภาพลักษณ์ของผู้บริหาร เป็นผู้ที่มิอาจเด็ดขาด เป็นการเป็นงานตลอดเวลา ไม่ค่อยมีเวลาให้พบปะ แม้ในยามที่มีปัญหา เพื่อลดสาเหตุของการเกิดความห่างเหินสูง

สังคม โทปรีนทร์ (2536 : 28) ได้ชี้ให้เห็นว่า การสร้างความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารกับครูเป็นปัจจัยที่สำคัญมาก ก่อให้เกิดความร่วมมือร่วมใจปฏิบัติหน้าที่ที่จะส่งผลถึงความสำเร็จของงานในองค์กร ให้มีสัมฤทธิ์ผลตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ ผู้บริหารที่ไม่คำนึงถึงการสร้างสัมพันธ์ภาพกับผู้ใต้บังคับบัญชาจะมีผลกระทบต่อการบริหารงาน ผู้บริหารจึงควรตระหนักถึงหลักการสร้างสัมพันธ์อันดีกับผู้ใต้บังคับบัญชาอยู่เสมอ

ผลการเปรียบเทียบพฤติกรรมผู้บริหาร ในโรงเรียนขนาดกลางและขนาดใหญ่ ในภาพรวม พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีมิติการเป็นแบบอย่างและมิติกรุณาปราณี แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เป็นไปตามสมมติฐาน ยกเว้นมิติห่างเหิน และมิติมุ่งผลงานแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อพิจารณาต่อไปได้พบความแตกต่างระหว่างพฤติกรรมของผู้บริหารในโรงเรียนขนาดกลางและขนาดใหญ่ กล่าวคือ พฤติกรรมผู้บริหารโรงเรียนขนาดกลางในภาพรวมอยู่ในระดับสูง และเมื่อพิจารณาในแต่ละมิติพบว่า มิติห่างเหินและมิติการเป็นแบบอย่างอยู่ในระดับสูง มิติมุ่งผลงานและมิติกรุณาปราณีอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนโรงเรียนขนาดใหญ่พฤติกรรมผู้บริหารในภาพรวมและทุกมิติอยู่ในระดับสูง

ผู้บริหารโรงเรียนอาจพิจารณาปรับปรุงพฤติกรรมต่าง ๆ ที่อาจเป็นอุปสรรคต่อการบริหารงานแบบมีส่วนร่วม การทำงานเป็นทีม หรือ การกระจายอำนาจในการบริหาร เช่นที่ปรากฏในมิติมุ่งผลงานและมิติห่างเหิน โดยหาแนวทางสร้างบรรยากาศ ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ให้เกิดขึ้นในหมู่คณะครู ให้มีความตั้งใจมุ่งมั่นทุ่มเทความพยายามในความร่วมมือกันด้วยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีระหว่างครูมากกว่า ลดความแปลกแยกในคณะครู สร้างความสุขให้กับครูร่วมกัน จะได้ทำงานด้วยความสนุก เป็นสุขและมีความสามัคคีกับเพิ่มขึ้น มีบรรยากาศของการทำงานมุ่งผลสำเร็จของงาน แต่อาจไม่ได้เกิดผลในจิตใจของครูในโรงเรียน แต่ผู้บริหารก็จะชี้แจงเหตุผลในการทำงาน แนวความคิดใหม่ๆ ในการทำงาน รู้จักใช้ศาสตร์และศิลป์ในการบริหารงานด้วยความรอบคอบ พร้อมทั้งสามารถให้ความช่วยเหลือครูในการแนะนำหรือให้คำปรึกษาหารือ กอปรด้วยความกรุณาปราณีในการแก้ไขข้อผิดพลาด ที่อาจเกิดขึ้นเป็นบางครั้ง จัดปัญหาและข้อขัดแย้งเล็กๆ น้อยๆ ระหว่างครูหรือปัญหาส่วนตัวของครู พร้อมทั้งเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการปรับปรุงโรงเรียนให้ดีขึ้น

สุขุม หลานไทย (2536 : บทคัดย่อ) พบว่า ควรมีการปรับปรุงแบบการบริหาร เพื่อให้มีบรรยากาศแบบแจ่มใส และดำเนินการประเมินบรรยากาศ โดยใช้แบบประเมินพฤติกรรมทั้ง 8 มิติ เพื่อให้บุคลากรมีความร่วมมือกันในการทำงานและคำนึงถึงประโยชน์ของส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว

3. บรรยากาศของโรงเรียนเอกชนคาทอลิก สังกัดเครือคณะผู้รับใช้ดวงหทัยนิรมลของพระแม่มารีย์โดยภาพรวม ไม่แตกต่างกันและมีบรรยากาศแบบแจ่มใส อยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า

- 1) โรงเรียนเอกชนคาทอลิก สังกัดคณะภคินีผู้รับใช้ดวงหทัยนิรมลของพระแม่มารีย์ เป็นโรงเรียนของคณะนักบวช ที่มีปรัชญาและนโยบายเด่นทางด้านความรัก ความห่วงใย และความเมตตาจึงทำให้สร้างบรรยากาศที่เป็นกันเอง
- 2) เป็นบรรยากาศที่บุคลากรในโรงเรียน มีขวัญกำลังใจดีในการทำงานตามความสามารถ สามัคคีช่วยเหลือกันในการทำงานและการแก้ปัญหาต่างๆ มีความภาคภูมิใจที่ได้เป็นบุคลากรในโรงเรียน ผู้บริหารมีบุคลิกภาพดีปฏิบัติงานดีเด่นถือเป็นแบบอย่างแก่ครูได้ เป็นที่

เคารพรักและต้องการของครูให้ความช่วยเหลือครูในการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์ต่อกันดีและมีความยืดหยุ่นตามสถานการณ์

สมถวิล แก้วปลั่ง (2542 : 29) ได้อธิบายว่า บรรยากาศแบบแจ่มใสทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีขวัญกำลังใจสูงและร่วมมือกันปฏิบัติงานด้วยความสนิทสนมกลมเกลียว จะมีผลทำให้บุคลากรมีความพึงพอใจในงานที่ได้รับมอบหมาย

มารศรี สุธานี (2540 : 61) ได้กล่าวไว้ว่า บรรยากาศโรงเรียนมีอิทธิพลต่อการรับรู้หรือความรู้สึกของบุคลากรทุกคนในโรงเรียน อันจะเป็นผลให้ครูมีขวัญและกำลังใจที่จะปฏิบัติงานให้บรรลุผลสำเร็จ และคิมบู้คและเบอร์เกทท์ (Kimbough and Burkett, 1990 : 154) ได้แสดงหลักฐานยืนยันว่า บรรยากาศที่มีอิทธิพลในการจูงใจบุคลากรในองค์กรให้มีความเต็มใจและความพยายามที่จะปฏิบัติงานให้ประสบผลสำเร็จ มักจะเป็นบรรยากาศแบบแจ่มใส ส่วนสังคม โทปรีนทร์ (2536 : 35) กล่าวว่า หากบุคลากรในหน่วยงานมีความพึงพอใจหรือมีขวัญกำลังใจดี ก็จะดึงดูดสภาพมาใช้เต็มที่ ทำให้การปฏิบัติงานเป็นไปโดยราบรื่นมีประสิทธิภาพ

สุกานดา ดปนียางกูร. (2538 : 30) ได้กล่าวไว้ว่า ผู้บริหารเป็นผู้นำที่มีความสำคัญยิ่งและเป็นแม่แบบในการสร้างบรรยากาศแบบแจ่มใส การจัดให้มีระบบบริหารที่ชัดเจนและสามารถนำไปสู่การปฏิบัติงานตามที่กำหนดไว้ และชี้แจงให้บุคลากรเข้าใจบทบาทหน้าที่ที่ปฏิบัติได้เต็มตามศักยภาพ เรียกว่า เป็นการบริหารงาน โดยใช้ทั้งศาสตร์และศิลป์ในการบริหารงาน

เมื่อพิจารณาจำแนกบรรยากาศของโรงเรียนตามขนาดโรงเรียน พบว่า ทั้งโรงเรียนขนาดกลางและขนาดใหญ่ มีบรรยากาศแบบแจ่มใส แต่โรงเรียนขนาดกลางมีบรรยากาศแจ่มใสอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารช่วยเหลือครูได้อย่างทั่วถึง ทำให้ครูมีขวัญกำลังใจ ร่วมมือร่วมใจกันปฏิบัติงานจนบรรลุผลสำเร็จเป็นอย่างดี กฎ ระเบียบต่างๆ สามารถยืดหยุ่นได้ตามความเหมาะสม ทุกคนมีความภูมิใจในการเป็นบุคลากรคนหนึ่งโรงเรียน ซึ่งสอดคล้องกับจำรัส นองมาก (2538 : 4) ที่ชี้ให้เห็นว่า บรรยากาศในโรงเรียนที่ดี ทำให้ทุกคนมีขวัญและกำลังใจ มีความสุข ทุกคนทำงานมุ่งเป้าหมายของโรงเรียน รวมทั้งสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างบุคลากรในโรงเรียน ก่อให้เกิดความช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกัน

ส่วนโรงเรียนขนาดใหญ่ มีบรรยากาศแบบแจ่มใสในระดับต่ำ อาจเป็นเพราะว่ามีบุคลากรจำนวนมาก การทำงานบางครั้งต่างคนต่างมีความคิดในการทำงานแตกต่างกันและต้องประสานงานกันหลายด้าน หลายฝ่าย เพื่อให้สามารถปฏิบัติให้เป็นไปได้อย่างรวดเร็ว และโรงเรียนขนาดใหญ่เน้นการมุ่งผลงานและการควบคุมมาก เพื่อให้ครูปฏิบัติงานเต็มที่ให้เกิดผลงาน และการแข่งขันในด้านคุณภาพ ซึ่งต้องใช้กฎระเบียบในการบริหารอย่างเคร่งครัดมากขึ้น ทำให้รู้สึกว่าการบริหารโรงเรียนห่างเหินจากครู บรรยากาศของโรงเรียนที่ค้นพบนี้ แตกต่างจากโรงเรียนในงานวิจัยของทำนอง ช่อชู (2538 : 76) ที่พบว่า บรรยากาศโรงเรียนขนาดกลาง และขนาดใหญ่ เป็นบรรยากาศแบบเข้มเข้ และพัชรี ศรีจันทร์งาม (2537 : 124) ที่พบว่า บรรยากาศของโรงเรียนขนาดใหญ่ เป็นแบบปรึกษาหารือ

องค์ประกอบของบรรยากาศของโรงเรียนในทุกมิติ ไม่แตกต่างกัน ครูมีความคิดเห็นต่อพฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหาร มีทัศนะต่อบรรยากาศของโรงเรียนแตกต่างกัน ซึ่งเกิดจากความแตกต่างกันในด้านบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบ ดังนั้นจึงควรจัดให้มีการประสานความเข้าใจกันทุกฝ่าย สามารถติดต่อสื่อสาร ได้อย่างมีคุณภาพและมีมาตรฐาน สอดคล้องกับจุดมุ่งหมายของโรงเรียน ควรจัดให้มีการประเมินความรู้สึกนึกคิดของครูเกี่ยวกับการปฏิบัติงานด้านการบริหาร ตลอดจนบรรยากาศของโรงเรียน เพื่อศึกษาสภาพในปัจจุบันว่ามีบรรยากาศเป็นอย่างไร เพื่อจะได้นำผลมาศึกษา พิจารณาหาแนวทางเสริมสร้าง ปรับปรุงบรรยากาศของโรงเรียนให้พัฒนาไปในทางที่ดียิ่งขึ้นทั้งนี้เพราะว่าผู้บริหารในโรงเรียน ส่วนใหญ่ได้รับการศึกษาในระดับที่สูงขึ้น อีกทั้งระดมให้ครูมีศักยภาพในการปฏิบัติงานมากยิ่งขึ้น ทั้งในด้านบุคลากรงบประมาณ วัสดุอุปกรณ์ ตลอดจนวิธีการต่าง ๆ มาใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุด โดยเฉพาะอย่างยิ่งการเปิดโอกาสให้ครูเข้าไปมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการบริหารมากยิ่งขึ้น จึงน่าจะเป็นประโยชน์ต่อโรงเรียนในปัจจุบัน ในลักษณะที่ครูมีขวัญกำลังใจและความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ให้สามารถทำงานเป็นทีมได้เป็นอย่างดีมีประสิทธิภาพ

ข้อเสนอแนะเพื่อการปฏิบัติ

1. ผู้บริหารโรงเรียนควรเสริมสร้างบรรยากาศของโรงเรียนให้อบอุ่น นำประเด็นต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องในมิติทางเห็นมาพิจารณา และจัดกิจกรรม เพื่อแก้ไข หรือส่งเสริมในเรื่องที่เห็นว่าย่อยอยู่ในระดับต่ำกว่าเรื่องอื่น ๆ ในมิตินี้
2. เพื่อปรับสภาพในมิติทางเห็น ควรมีการจัดกิจกรรมที่สร้างเสริมความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างผู้บริหารกับบุคลากร จัดสนทนากันเป็นบางครั้ง หรือจัดทัศนศึกษา ตูงาน จัดสิ่งอำนวยความสะดวกเกี่ยวกับการพักผ่อน หย่อนใจ คลายความตึงเครียด และลดความแปลกแยกในหน่วยงาน เพื่อให้บุคลากรสามารถทำงานร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ เป็นที่รักและเคารพของบุคคลทั่วไป และเป็นแบบอย่างที่ดีแก่นักเรียน

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาปัจจัยเกี่ยวกับมิติทางเห็น เป็นต้นแนวทางการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารกับบุคลากรครูที่ส่งเสริมบรรยากาศที่เหมาะสม ก่อให้เกิดการพัฒนางานอันเกิดจากความร่วมมือกันในโรงเรียน
2. ควรศึกษาปัจจัยเกี่ยวกับมิติอุปสรรค เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ลึกซึ้งขึ้น เป็นประโยชน์ในการป้องกันและแก้ปัญหา และจุดด้อยที่เกิดขึ้นสืบเนื่องจากมิติอุปสรรคนี้
3. ควรศึกษาเปรียบเทียบบรรยากาศโรงเรียนตามความเห็นของผู้เกี่ยวข้องฝ่ายอื่น เช่น นักเรียน ผู้ปกครอง และชุมชนในเขตบริการ

บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

- กมลวรรณ ชัยวานิชศิริ. (2536). ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับผู้บริหารที่สัมพันธ์กับประสิทธิผลของโรงเรียน. เอกชน. ปรินญาณิพนธ์ กศ.ด. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร. ถ่ายเอกสาร.
- คู่มือการบริหารงานโรงเรียน ในเครือคณะผู้รับใช้ดวงหทัยนิรมลของพระแม่มาเรีย. (2539). กรุงเทพฯ : จูนพับลิชชิง.
- จันทร์ธานี สงวนนาม. (2533). คุณลักษณะบางประการของผู้บริหาร บรรยากาศของโรงเรียนและความพึงพอใจในงาน ที่สัมพันธ์กับความสำเร็จของโรงเรียนประถมศึกษา. ปรินญาณิพนธ์ กศ.ด. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร. ถ่ายเอกสาร.
- จำรัส นองมาก. (2538). การรับรองมาตรฐานคุณภาพโรงเรียนเอกชน : แนวทางพัฒนาเพื่อเสริมบทบาทการแบ่งเบาภาระของรัฐ. กรุงเทพฯ : การศาสนา.
- (2540). "ผู้บริหารกับการสร้างบรรยากาศในโรงเรียน," สรุปสาระสำคัญบางตอน จาก Edgar A. Kelly, *Improving School Climate*, Reston, Virginia. 1980). ถ่ายเอกสาร
- ณัฐชลี เรืองศิริ. (2535). ปัจจัยบางประการที่ส่งผลต่อการพัฒนาโรงเรียนมัธยมศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและอาจารย์โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา ในกรุงเทพมหานคร. ปรินญาณิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร. ถ่ายเอกสาร.
- ชุตินา มาลัย. (2538). ความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมในการทำงานกับการทำงานเป็นทีมของอาจารย์พยาบาล. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (บริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. ถ่ายเอกสาร.
- ไชยบรรค์ เพ็ญศรี. (2530). บรรยากาศองค์การของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 10 ปีการศึกษา 2528. ปรินญาณิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา) มหาสารคาม : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ มหาสารคาม. ถ่ายเอกสาร.
- ถวิล เกื้อกุลวงศ์. (2530). การบริหารการศึกษสมัยใหม่ : ทฤษฎี วิจัย และปฏิบัติ. กรุงเทพฯ : วัฒนาพานิช.
- ทำนอง ช่อชู. (2537). การศึกษาบรรยากาศองค์การของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษาจังหวัดสงขลา. ปรินญาณิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). สงขลา : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ภาคใต้. ถ่ายเอกสาร.

- ธงชัย สันติวงษ์. (2533). การบริหารเชิงกลยุทธ์ (Strategic Management). กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช.
- ธนิต พิบูลแถว. (2542). ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อการพัฒนาตนเองของข้าราชการกองทัพอากาศ
อากาศไทย : กรณีศึกษากรมกำลังพลทหารอากาศ. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. (รัฐศาสตร์).
กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- ธเนศ ขำเกิด. (2533, กันยายน). " การจัดโรงเรียนเสมือนหนึ่งเป็นบ้าน," สารพัฒนาหลักสูตร.
(102) : 34-39).
- ธำรงค์ดี เจริญสุข. (2526). บรรยากาตองค์การของโรงเรียนประถมศึกษา เขตการศึกษา 6.
วิทยานิพนธ์ ค.ม. (บริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์
มหาวิทยาลัย. ถ่ายเอกสาร.
- นันทา ลีนะเปสนันท์. (2542). การวิเคราะห์องค์ประกอบพฤติกรรมผู้นำตามทฤษฎีของเรดติน
ของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาในกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (การวัดผล
การศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.
ถ่ายเอกสาร.
- บัญชา แสนทวี. (2539). การศึกษารูปแบบเชิงเหตุผลของตัวแปรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของครู
ผู้สอนในการจัดประสบการณ์ ให้แก่เด็กระดับก่อนประถมศึกษา สังกัดสำนักงาน
คณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. วิทยานิพนธ์ กศ.ด. (การวิจัยและพัฒนาหลักสูตร).
กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร. ถ่ายเอกสาร.
- บุญเรือน ชโลธร. (2541). ความพึงพอใจในการทำงานของครู จำแนกตามขนาดของโรงเรียนและ
พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 6.
วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัย
ศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร. ถ่ายเอกสาร.
- ประทีป ม.โกมลมาศ. (2539). "330 ปี การศึกษาคาทอลิกในประเทศไทย : สร้างคน สร้างชาติ,"
24 ปี สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน : บนเส้นทางของการปฏิรูปการศึกษา.
กรุงเทพฯ : สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน. กระทรวงศึกษาธิการ.
- ปรียาภรณ์ อัครดำรงชัย. (2541). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของครูโรงเรียนคาทอลิก
สังกัดมณฑลสังฆจันทบุรี. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (บริหารการศึกษา). ชลบุรี :
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา. ถ่ายเอกสาร.

- ปัญญา คงศรี. (2538). ความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบบรรยากาศโรงเรียนกับการปฏิบัติงาน
ในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา จังหวัดประจวบคีรีขันธ์.
วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. (บริหารการศึกษา). นครปฐม : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.
ถ่ายเอกสาร.
- พวงพรรณ ชันดิธรรมากร. (2539). บรรยากาศและสภาพแวดล้อมโรงเรียนอาชีวศึกษา ประเภท
พาณิชยกรรม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูในเขตกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์
การศึกษา ค.ม. (การบริหารอาชีวศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันเทคโนโลยี
พระจอมเกล้าคุณทหารลาดกระบัง. ถ่ายเอกสาร
- พัชนี อานามนารถ. (2539). โรงเรียนเอกชนกับกลยุทธ์ความเป็นเลิศทางวิชาการ. ใน 24 ปี
สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน : บนเส้นทางของการปฏิรูปการศึกษา กรุงเทพฯ :
สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน. กระทรวงศึกษาธิการ
- พัชรี ศรีจันทร์งาม. (2538). การศึกษาบรรยากาศองค์การของโรงเรียนประถมศึกษาขนาดใหญ่
สังกัดกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (บริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. ถ่ายเอกสาร
- มานพ ดีมี. (2536). บรรยากาศองค์การโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา : ศึกษาเฉพาะ
กรณีจังหวัดสุโขทัย. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). พิษณุโลก :
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนเรศวร. ถ่ายเอกสาร.
- มารศรี สุธานี. (2540). ปัจจัยที่สัมพันธ์กับวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัด.
กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ กศ.ด (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ :
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- มาริษา นาคทับที. (2541). ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมผู้นำแบบประชาธิปไตยของนิสิต
คณะวิศวกรรมศาสตร์ วิทยาลัยการชลประทาน จังหวัดนนทบุรี. วิทยานิพนธ์ กศ.ม.
(จิตวิทยาการศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
ประสานมิตร. ถ่ายเอกสาร.
- ราชบัณฑิตยสถาน. พจนานุกรม. (2535). พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2525.
กรุงเทพมหานคร : อักษรเจริญทัศน์.
- วัฒนา พ่วงสวัสดิ์. (2541). ปัจจัยการสร้างทีมงานที่สัมพันธ์กับประสิทธิผลโรงเรียนประถมศึกษา
สังกัด สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ เขตการศึกษา 12 วิทยานิพนธ์
กศ.ม. (การบริหารการศึกษา) ชลบุรี : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา. ถ่ายเอกสาร.
- วิจิตร วรุตบางกูร. (2535). ผู้บริหารสถาบันอุดมศึกษา อธิการบดี คณบดี หัวหน้าภาควิชา.
กรุงเทพฯ : ภาควิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.

- วิรัตน์ บัวขาว. (2537, พฤศจิกายน-ธันวาคม). "ผู้บริหารกับการสร้างบรรยากาศองค์การ,"
เพิ่มผลผลิต. 33(6) : 13-20.
- สภาการศึกษาคาทอลิกแห่งประเทศไทย. (2539). *สรุปและวิเคราะห์งานวิจัยที่เกี่ยวกับการศึกษา
คาทอลิก ในโอกาสครบ 330 ปีของการศึกษาคาทอลิกในประเทศไทย*. กรุงเทพฯ :
มหาวิทยาลัยอัสสัมชัญ.
- สมณกระทรวงเพื่อการศึกษาคาทอลิก. (2532). *มิติด้านศาสนาของการศึกษาในโรงเรียนคาทอลิก :
แนวทางเพื่อการพิจารณาใคร่ครวญและการฟื้นฟูใหม่*. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยอัสสัมชัญ.
- สมถวิล แก้วปลั่ง. (2542). *บรรยากาศองค์การในสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยรามคำแหง*.
ปริญญาโท กศ.ม. (การอุดมศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัย
ศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร. ถ่ายเอกสาร.
- สมศักดิ์ สินธุระเวชชัย. (2541, ธันวาคม). "การประกันคุณภาพการศึกษา : การทบทวนคุณภาพ
ภายในของโรงเรียน (ตอนที่ 8)," *วิชาการ* 1(12) : 24-36.
- สมาคมสภาการศึกษาคาทอลิก (ประเทศไทย). (2541, กรกฎาคม). "ถ้อยแถลงการประชุมสัมมนา
ประจำปี 2540," *การศึกษาคาทอลิกในประเทศไทย*. 28(กรกฎาคม) : 16
- (2542, สิงหาคม). "แนวโน้มการจัดการศึกษา ในสหัสวรรษที่ 3 : คาทอลิก," *การศึกษา
คาทอลิกในประเทศไทย*. 29(สิงหาคม) : 66-71.
- สังคม โทปฐนทร์. (2536). *ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศการบริหาร กับความพึงพอใจในงาน
ของอาจารย์โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดเชียงราย*. ปริญญาโท
กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
ประสานมิตร. ถ่ายเอกสาร.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. (2539). *แผนพัฒนาการศึกษาแห่งชาติ ฉบับที่ 8
(พ.ศ. 2540-2544)*. กรุงเทพฯ : อรรถผลการพิมพ์.
- (2542). *พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542*. กรุงเทพฯ : สำนักนายกรัฐมนตรี.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน. กระทรวงศึกษาธิการ. (2537). *พระราชบัญญัติ กฎหมาย
ระเบียบข้อบังคับและแนวปฏิบัติที่เกี่ยวข้องกับโรงเรียนเอกชน*. กรุงเทพฯ : ศูนย์ลาดพร้าว.
- สิงห์ทอง สิงหพรพงศ์. (2532). *ความสัมพันธ์ระหว่างแบบผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา กับ
บรรยากาศองค์การโรงเรียนมัธยม จังหวัดสุรินทร์*. ปริญญาโท กศ.ม. (การบริหารการ
ศึกษา). พิษณุโลก : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ มหาสารคาม.
ถ่ายเอกสาร.
- สุกานดา ดปนิยางกูร. (2538). "วิเคราะห์การใช้ลักษณะภาวะผู้นำ 4 แบบกับการสร้างทีมงาน ที่มี
ประสิทธิภาพในโรงเรียนประเภทสามัญศึกษา," *รายงานการวิจัยคณะศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยเชียงใหม่*. เชียงใหม่ : คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

- สุขุม หลานไทย. (2537). *ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การ กับความพอใจในการทำงานของครูช่างในโรงเรียน สังกัดกรมสามัญศึกษาในเขตกรุงเทพมหานคร*. ปริญญาโท กศ.ม. (อุตสาหกรรมศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร. ถ่ายเอกสาร.
- สุพิศ ประสพศิลป์. (2540). *การวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อบรรยากาศองค์การของสถาบันการศึกษาพยาบาล*. วิทยานิพนธ์ ค.ด. (บริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. ถ่ายเอกสาร.
- สุรศักดิ์ หลาบมาลา. (2542, มกราคม). "บรรยากาศของโรงเรียน," *กองทุนส่งเสริมการศึกษา เอกชน*. 9(81) : 23-26.
- Aderunmu, William Olushola. (1978, September). "An Analysis of Teacher and Principal Perceptions of the Organization Climate of Secondary School, Lagos State, Nigeria," *Dissertation Abstracts International*. 39(1) : 4609-A.
- Barahimi, Irraj. (1987, December). "The Relationship between Organization Climate and Teachers' Job Satisfaction in Iranian Middle School," *Dissertation Abstracts International*. 47(6) : 1937-A.
- Bancroft, Rena Merritt. (1986, January). "Principal's Leadership Style and School Climate," *Dissertation Abstracts International*. 47(07) : 2381-A.
- Barton, Leigh Trumbull. (1985, February). "Leadership Behavior and Climate as They Relate To the Effectiveness of Elementary Schools," *Dissertation Abstracts International*. 45(8) : 2316-A.
- Brice, Allen Preston. (1999, February). "The Relationship among School Climate, Teacher Job Satisfaction, and Selected". *Demographic Variables in Selected High Schools in South Mississippi*. 59(8) : 2787.
- Catholic, Directory. (1991). "Catholic Social Communications Thailand," *Catholic Directory of Thailand*. Bangkok : Catholic Press of Thailand.
- Gilsinger, Diana Louise. (1998, November). "School Climate and Teacher Absenteeism in Arizona Elementary Schools," *Dissertation Abstracts International*. 59(5) : 1410-A.
- Halpin, Andrew Williams. (1966). *Theory and Research in Administration*. New York : Macmillan.
- Hansen, J. Merrell and John, Childs. (1998, September). "Creating a School Where People Like to be," *Educational Leadership*. p.14-17

- Hoy, Wayne K. and Miskel, Cecil G.. (1995). *Educational Administration : Theory, Research, And Practice*. 6th ed. Singapore : McGraw – Hill, Inc.
- Howard, Eugene R. (2000). <http://www.uwplatt.edu/~ceya/96projects/freedom/F3.HTML>
- Kimbrough, Ralph B. and Burkette, Charles W. (1990). *The Principalship : Concepts and Practices,* New Jerrsy : Prentice-Hall, Inc.
- Koontz, Harolo and Weihrich, Heinz. (1991). *Essentials of Management*. 5th ed. New York : McGraw–Hill Publishing Company .
- Krejcie, Robert V. and Morgan, Daryle W. (1970, Autumn) "Determining Sample Size for Research Activitives," *Journal of Educational and Psychological Measurement*. 30(3) : 607-610.
- Lewin, Kert, (1951). *A Dynamic Theory of Personality*. New York : McGraw-Hill, Inc.
- Likert, Rensis. (1967) *The Human Organization*. New york : McGraw-Hill, Inc.
- Meoli, D0avid Christopher. (1999, June). "The Relationship between School Climate and the Arts," *Dissertation Abstracts Internaional*. 59(12) : 4326-A
- Paul, Cathy L. (1999, February). "The Relationship between the Principles of Total Quality Management and School Climate, School Culture, and Teacher Empowerment," *Dissertation Abstracts Internaional*. 59(8) : 2803-A
- Peterson, Kent D. and Deal, Terrence E.. (1998, September). "How Leaders Influence the Culture of Schools," *Educaional Leadership*. P. 22-27.
- Owens, Robert G. (1995). *Organizational Behavior in Education*. 5th ed. Boston : Allyn and Bacon. : Prentice-Hall, Inc.
- "-----." (1998). *Organization Behavior in Education*. 6th ed. Boston : Allyn. And Bacon. : Prentice-Hall, Inc.
- Sergiovanni, Thomas J. and Starratt, Robert J. (1993). *Supervision A Redefinition*. 5th ed. New York : McGraw-Hill, Inc.
- "-----." (1998). *Supervision A Redefinition*. 6th ed. Boston Massachusetts, USA. : McGraw-Hill, Inc.
- Stueven, Gerald Lane. (1985, December). "Elementary School Principal Leadership Style : Its Relationship to School Climate," *Dissertation Abstracts International*. 46(06) : 1476-A.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง

บรรยากาศของโรงเรียนเอกชนคาทอลิก

คณะภคินีผู้รับใช้ดวงหทัยนิรมลของพระแม่มาเรีย

คำชี้แจง

แบบสอบถามนี้ใช้สอบถามครูกลุ่มตัวอย่างที่ปฏิบัติหน้าที่สอน ในโรงเรียนคาทอลิก สังกัดคณะภคินีผู้รับใช้ดวงหทัยนิรมลของพระแม่มาเรีย ทั้ง 6 แห่ง

2. แบบสอบถามชุดนี้มี 2 ตอน คือ

ตอนที่ 1 เป็นข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับขนาดโรงเรียนเอกชนคาทอลิก สังกัดคณะภคินีผู้รับใช้ดวงหทัยนิรมลของพระแม่มาเรีย จำนวน 1 ข้อ

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามบรรยากาศของโรงเรียนโดยใช้เครื่องมือวัดบรรยากาศองค์การ (OCDQ) ตามความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับพฤติกรรมของครู 4 มิติ ได้แก่ มิติขาดความสามัคคี มิติอุปสรรค มิติขวัญ และมิติมิตรสัมพันธ์ และพฤติกรรมของผู้บริหาร 4 มิติ ได้แก่ มิติห่างเหิน มิติการมุ่งผลงาน มิติการเป็นแบบอย่าง และมิติกรุณาปรานี ทำให้เกิดบรรยากาศของโรงเรียน ประกอบด้วยข้อคำถามทั้งหมดจำนวน 64 ข้อ

3. แบบสอบถามชุดนี้จัดทำขึ้นโดยผู้วิจัยมีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาบรรยากาศของโรงเรียนเอกชนคาทอลิก สังกัดคณะภคินีผู้รับใช้ดวงหทัยนิรมลของพระแม่มาเรีย และคำตอบทุกข้อของผู้ตอบแบบสอบถามที่ผู้วิจัยจะศึกษา ขอรับรองว่า ไม่มีผลกระทบต่อการปฏิบัติงานของท่านแต่ประการใด จึงใคร่ขอความกรุณาจากทุกท่าน ในการตอบแบบสอบถามตามความคิดเห็นและความรู้สึกที่แท้จริงของตน เพื่อเป็นประโยชน์ในการปรับปรุง พัฒนาและเสริมสร้างบรรยากาศของโรงเรียนที่ดีในทุกๆ ด้านในการปฏิบัติงานต่อไป

ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่า จะได้รับความอนุเคราะห์และร่วมมือจากทุกท่านเป็นอย่างดี จึงขอขอบคุณทุกท่านมา ณ โอกาสนี้

นางสาว อารยา ภาณุศรี

นักศึกษาปริญญาโทภาคปกติ รุ่นที่ 24 เอกบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ตอนที่ 1. เป็นข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับขนาดโรงเรียน สังกัดคณะภคินีผู้รับใช้ดวงหทัย
นิรมลของพระแม่มารีย์

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน ☐ และโปรดเติมข้อความ ตามที่เป็นจริง

1. โรงเรียนของท่านเป็นโรงเรียน.....

1.1 ☐ ขนาดกลาง มีจำนวนนักเรียน ตั้งแต่ 691-1,380 คน

1.2 ☐ ขนาดใหญ่ มีจำนวนนักเรียน ตั้งแต่ 1,381 คน ขึ้นไป

ตอนที่ 2 แบบสอบถามวัดบรรยากาศของโรงเรียน

แบบสอบถามนี้มี 64 ข้อเป็นแบบสอบถามบรรยากาศของโรงเรียน โดยใช้เครื่องมือวัดบรรยากาศขององค์กร (OCDQ) จากแบบสอบถามของฮัลปีนและคروฟท์ (Halpin, 1966 :152-154)

คำชี้แจง โปรดอ่านและพิจารณาข้อความเกี่ยวกับพฤติกรรมครูและพฤติกรรมผู้บริหารแต่ละข้อต่อไปนี้อย่างละเอียด โดยพิจารณาว่า พฤติกรรมตามข้อความดังกล่าวเกิดขึ้นกับท่าน หรือเพื่อนร่วมงานในโรงเรียนของท่านในระดับใด ตั้งแต่ น้อยมาก เป็นบางครั้ง ค่อนข้างมาก จนถึงมากที่สุด แล้วตอบโดยกาเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องประมาณค่าหลังข้อความนั้น

(ในการวิจัยนี้ ครู หมายถึง ครูทุกคนที่ปฏิบัติงานในโรงเรียน

ผู้บริหาร หมายถึง ผู้รับใบอนุญาต ผู้จัดการ หรือครูใหญ่ของโรงเรียน)

ข้อ ที่	พฤติกรรมของที่เกิดขึ้น	ระดับพฤติกรรม			
		เกิดขึ้นน้อยมาก	เกิดขึ้นเป็นบางครั้ง	เกิดขึ้นค่อนข้างมาก	เกิดขึ้นมากที่สุด
0.	ครูร่วมกันทำงานให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนด			✓	
00..	ผู้บริหารตรวจตราการปฏิบัติงานของครู				✓

จากตัวอย่างข้างบน

ข้อ 0. แสดงว่า ผู้ตอบเห็นว่า ในโรงเรียนนี้ “ครูร่วมกันทำงานให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนด” เกิดขึ้นค่อนข้างมาก

ข้อ 00. แสดงว่า ผู้ตอบเห็นว่า ในโรงเรียนนี้ “ผู้บริหารตรวจตราการปฏิบัติงานของครู” เกิดขึ้นมากที่สุด

ข้อ ที่	พฤติกรรมที่เกิดขึ้น	ระดับพฤติกรรม			
		เกิดขึ้นน้อยมาก	เกิดขึ้นเป็นบางครั้ง	เกิดขึ้นค่อนข้างมาก	เกิดขึ้นมากที่สุด
1.	กิริยามารยาทของครูเป็นที่น่ารำคาญ				
2.	โรงเรียนมักมีครูกลุ่มหนึ่งที่คอยคัดค้านครูส่วนใหญ่				
3.	ครูมักมีการรวมกลุ่มกดดันเพื่อนร่วมงาน ที่ไม่ปฏิบัติตามเหมือนคนอื่น				
4.	ครูมักมีการแสดงความชอบพจากผู้บริหารโรงเรียน				
5.	ครูมักชอบพูดขัดจังหวะขณะที่ครูคนอื่นกำลังพูดในที่ประชุม				
6.	ครูมักมีการถามคำถามที่ไร้สาระในที่ประชุม				
7.	ครูมักมีการพูดไม่ตรงประเด็นในที่ประชุม				
8.	ครูในโรงเรียนต่างคนต่างอยู่ ไม่ค่อยคบหาสมาคมกัน				
9.	ครูพูดถึงเรื่องการขอย้ายและการลาออกเสมอๆ				
10.	ครูมักมีการสังสรรค์กันเฉพาะกลุ่มของตนเท่านั้น				
11.	งานประจำอื่นๆ ที่ครูได้รับมอบหมายมีผลกระทบต่อการสอน				
12.	ครูได้รับมอบหมายงานให้เป็นกรรมการชุดต่างๆ มากเกินไป				
13.	ครูมีภาระหนักในการทำรายงานการเรียนของนักเรียน				
14.	เอกสารเป็นงานที่น่าเบื่อหน่าย				
15.	ครูมีเวลาเพียงพอในการจัดทำรายงาน				
16.	คู่มือในการใช้อุปกรณ์การสอนมีเพียงพอสำหรับครู				
17.	ครูมีคุณธรรมสูง				
18.	ครูทำงานให้สำเร็จลุล่วงด้วยความมีชีวิตชีวา แข็งขันและด้วยความยินดี				
19.	ครูแสดงออกถึงใส่ใจในการทำงานเพื่อโรงเรียนมาก				
20.	ครูได้รับความช่วยเหลือ การดูแลเมื่อต้องการ				
21.	ครูส่วนใหญ่ยอมรับความผิดพลาดของเพื่อนร่วมงาน				
22.	โรงเรียนมีวัสดุอุปกรณ์ที่ช่วยในการเรียนการสอนของครู				

ข้อ ที่	พฤติกรรมที่เกิดขึ้น	ระดับพฤติกรรม			
		เกิดขึ้นน้อยมาก	เกิดขึ้นเป็นบางครั้ง	เกิดขึ้นค่อนข้างมาก	เกิดขึ้นมากที่สุด
23	ครูอยู่ร่วมกันด้วยบรรยากาศที่สนุกสนานเป็นกันเอง				
24.	ในการประชุม ครูมีความรู้สึกพร้อมที่จะช่วยกันทำงานให้สำเร็จ				
25	โรงเรียนมีหนังสือประกอบการเรียนการสอนสำหรับครู				
26	ครูใช้เวลาหลังจากเลิกงานแล้วช่วยนักเรียนที่มีปัญหา				
27	ครูมีเพื่อนสนิทในโรงเรียนนี้				
28	ครูเชิญเพื่อนร่วมงานในโรงเรียนไปเยี่ยมบ้านของตน				
29	ครูรู้จักผู้หลักของครอบครัวเพื่อนร่วมงานคนอื่นๆ				
30	ครูเล่าเรื่องชีวิตส่วนตัวของตนให้เพื่อนร่วมงานฟัง				
31.	ครูมีการพูดคุยพบปะสังสรรค์กันอย่างสนุกสนานในที่ทำงาน				
32.	ครูร่วมมือกันจัดทำรายงานต่างๆ เสนอต่อผู้บริหาร				
33.	ครูต่างคนต่างจัดทำรายงานต่างๆ ต่อผู้บริหาร				
34.	การประชุมครูดำเนินไปตามระเบียบวาระโดยเคร่งครัด				
35.	การประชุมแต่ละครั้ง ผู้บริหารเป็นผู้ชี้แจงหรือแจ้งเรื่องต่างๆ				
36.	ผู้บริหารดำเนินการประชุมอย่างเป็นทางการ				
37.	ครูออกนอกโรงเรียนระหว่างเวลาเปิดทำการ				
38.	ครูต่างคนต่างรับประทานอาหารกลางวันในห้องของตนเอง				
39.	ครูยอมรับในระเบียบข้อบังคับที่ผู้บริหารกำหนดขึ้น				
40.	ผู้บริหารมีการพูดจาทักทายครูในโรงเรียนทุกวัน				
41.	โรงเรียนให้บริการด้านธุรการแก่ครูเมื่อต้องการ				
42.	ครูได้รับทราบผลการนิเทศจากผู้นิเทศ				
43.	ผู้บริหารเป็นผู้ตัดสินใจในการจัดตารางการปฏิบัติงาน				
44.	ผู้บริหารเป็นผู้กำหนดการปฏิบัติงานให้ครู				
45.	ผู้บริหารตรวจสอบความสามารถทางวิชาการของครู				

ข้อ ที่	พฤติกรรมที่เกิดขึ้น	ระดับพฤติกรรม			
		เกิดขึ้นน้อยมาก	เกิดขึ้นเป็นบางครั้ง	เกิดขึ้นค่อนข้างมาก	เกิดขึ้นมากที่สุด
46.	ผู้บริหารแก้ไขข้อผิดพลาดในการปฏิบัติงานของครู				
47.	ผู้บริหารมอบหมายงานให้ครูทำ จนเต็มความสามารถ				
48.	ผู้บริหารปิดประกาศหน้าที่พิเศษของครูให้ทราบโดยทั่วถึงกัน				
49.	ผู้บริหารพูดมากเกินไปจนจำเป็น				
50.	ผู้บริหารพยายามให้ความช่วยเหลือการปฏิบัติงานของครู ด้วยวิธีการต่างๆ				
51.	ผู้บริหารทำตนเป็นตัวอย่างแก่ครูในการทำงานอย่างหนัก				
52.	ผู้บริหารใช้วิธีตีขมแข็งสร้างสรรค์				
53.	ผู้บริหารเตรียมตัวอย่างดีเวลาพูดในงานต่างๆ ของโรงเรียน				
54.	ผู้บริหารอธิบายเหตุผลผลการติชมครูเรื่องต่างๆ				
55.	ผู้บริหารพยายามหาทางจัดสวัสดิการให้แก่ครู				
56.	แต่ละวัน ผู้บริหารจะมาทำงานก่อนครู				
57.	ผู้บริหารแจ้งให้ครูทราบแนวความคิดใหม่ๆ เสมอ ๆ				
58.	ผู้บริหารเป็นบุคคลที่ครูเข้าใจในตัวท่านได้ง่าย				
59.	ผู้บริหารช่วยแก้ปัญหาส่วนตัวของครู				
60.	ผู้บริหารทำตนเป็นที่รักใคร่ชอบพของครู				
61.	ผู้บริหารอยู่ช่วยเหลือครูทำงานให้เสร็จหลังจากเวลาเลิกเรียน				
62.	ผู้บริหารช่วยประนีประนอมความขัดแย้งต่างๆ ของครู				
63.	ผู้บริหารช่วยครูเลือกวิชาที่ตนต้องการสอน				
64.	ผู้บริหารพยายามให้ครูได้รับเงินเดือนเพิ่มขึ้น				

ขอขอบคุณในความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามในครั้งนี้
ผู้วิจัย

ภาคผนวก ข

รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือ

รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือ

1. รองศาสตราจารย์ ดร. กิติมา ปรีดีติลล รองคณบดีคณะศึกษาศาสตร์
ผู้อำนวยการหลักสูตรการศึกษา
สาขาการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยอัสสัมชัญ
2. รองศาสตราจารย์ อัจฉรา สุขารมณีสถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
3. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. อรพรรณ ตันต์เจริญรัตน์ บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
4. อาจารย์ ดร. พวงรัตน์ เกษรแพทย์ อาจารย์ประจำภาควิชาการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
5. อาจารย์ ดร. บุญเรือน หมั่นทรัพย์ เลขาธิการสมาคมสภาการศึกษาคาทอลิก
(ประเทศไทย) อาจารย์ประจำภาควิชา
การบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยอัสสัมชัญ.

ภาคผนวก ค

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพิ่มเติม

ตารางที่ 18 ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าคะแนนมาตรฐานที่พฤติกรรมครู
ของโรงเรียนเอกชนคาทอลิก สังกัดคณะภคินีผู้รับใช้ดวงหทัยนิรมลของพระแม่มารีย์ จำแนก
ตามโรงเรียนขนาดกลาง 2 แห่ง

พฤติกรรมครู	$\bar{X}$	S.D.	คะแนน T	ระดับ
1. มิติขาดความสามัคคี	1.24	.49	45	ต่ำ
2. มิติอุปสรรค	2.09	.62	51	ปานกลาง
3. มิติขวัญกำลังใจ	2.63	.79	54	ปานกลาง
4. มิติมิตรสัมพันธ์	2.10	.65	51	ปานกลาง
รวม	2.01	.30	50	ปานกลาง

ตาราง 19 ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานพฤติกรรมครูของโรงเรียนเอกชนคาทอลิก สังกัด
คณะภคินีผู้รับใช้ดวงหทัยนิรมลของพระแม่มารีย์ จำแนกตามโรงเรียนขนาดกลาง 2 แห่ง ในมิติ
ขาดความสามัคคีแต่ละข้อ

ข้อ	พฤติกรรมครู / มิติขาดความสามัคคี	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1.	กิริยามารยาทของครูเป็นที่น่ารำคาญ	1.49	.55	น้อยมาก
2.	โรงเรียนมักมีครูกลุ่มหนึ่งที่คอยคัดค้านครูส่วนใหญ่	1.43	.61	น้อยมาก
3.	ครูมักมีการรวมกลุ่มกดดันเพื่อนร่วมงานที่ไม่ปฏิบัติตามเหมือนคนอื่น	1.34	.64	น้อยมาก
4.	ครูมักมีการแสดงความชอบพอกจากผู้บริหารโรงเรียน	1.39	.67	น้อยมาก
5.	ครูมักชอบพูดขัดจังหวะขณะที่ครูคนอื่นกำลังพูดในที่ประชุม	1.23	.51	น้อยมาก
6.	ครูมักมีการถามคำถามที่ไร้สาระในที่ประชุม	1.28	.50	น้อยมาก
7.	ครูมักมีการพูดไม่ตรงประเด็นในที่ประชุม	1.44	.55	น้อยมาก
8.	ครูในโรงเรียนต่างคนต่างอยู่ ไม่ค่อยคบหาสมาคมกัน	1.38	.70	น้อยมาก
9.	ครูพูดถึงเรื่องการขอย้ายและการลาออกเสมอๆ	1.49	.75	น้อยมาก
10.	ครูมักมีการสังสรรค์กันเฉพาะกลุ่มของตนเท่านั้น	2.03	.85	เป็นบางครั้ง
รวม		1.24	.49	น้อยมาก

ตาราง 20 ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานพฤติกรรมครูของโรงเรียนเอกชนคาทอลิก
สังกัดคณะภคินีผู้รับใช้ดวงหทัยนิรมลของพระแม่มารีย์จำแนกตามโรงเรียนขนาดกลาง 2 แห่ง
ในมิติอุปสรรคแต่ละข้อ

ข้อ	พฤติกรรมครู / มิติอุปสรรค	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
11.	งานประจำอื่นๆ ที่ครูได้รับมอบหมายมีผลกระทบต่อการสอน	1.89	.787	เป็นบางครั้ง
12.	ครูได้รับมอบหมายให้เป็นคณะกรรมการชุดต่างๆ มากเกินไป	1.82	.69	เป็นบางครั้ง
13.	ครูมีภาระหนักในการทำรายงานการเรียนของนักเรียน	2.09	.87	เป็นบางครั้ง
14.	เอกสารเป็นงานที่น่าเบื่อหน่าย	2.29	.86	เป็นบางครั้ง
15.	ครูมีเวลาเพียงพอในการจัดทำรายงาน	2.61	.84	ค่อนข้างมาก
16.	คู่มือในการใช้อุปกรณ์การสอนมีเพียงพอสำหรับครู	2.67	.87	ค่อนข้างมาก
รวม		2.09	.62	เป็นบางครั้ง

ตาราง 21 ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานพฤติกรรมครูของโรงเรียนเอกชนคาทอลิก
สังกัดคณะภคินีผู้รับใช้ดวงหทัยนิรมลของพระแม่มารีย์ จำแนกตามโรงเรียนขนาดกลาง
2 แห่ง ในมิติขวัญแต่ละข้อ

ข้อ	พฤติกรรมครู / มิติขวัญ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
17.	ครูมีคุณธรรมสูง	2.73	.83	ค่อนข้างมาก
18.	ครูทำงานให้สำเร็จลุล่วงด้วยความมีชีวิตชีวา แข็งขันและด้วยความยินดี	2.86	.81	ค่อนข้างมาก
19.	ครูแสดงออกถึงน้ำใจในการทำงานเพื่อโรงเรียนมาก	2.84	.88	ค่อนข้างมาก
20.	ครูได้รับความช่วยเหลือ การดูแลเมื่อต้องการ	2.00	.89	เป็นบางครั้ง
21.	ครูส่วนใหญ่ให้อภัยความผิดพลาดของเพื่อนร่วมงาน	2.66	.79	ค่อนข้างมาก
22.	โรงเรียนมีวัสดุอุปกรณ์ที่ช่วยในการเรียนการสอนของครู	2.51	.81	ค่อนข้างมาก
23.	ครูอยู่ร่วมกันด้วยบรรยากาศที่สนุกสนานเป็นกันเอง	2.87	.77	ค่อนข้างมาก
24.	ในการประชุม ครูมีความรู้สึกพร้อมที่จะช่วยกันทำงานให้สำเร็จ	2.97	.70	ค่อนข้างมาก
25.	โรงเรียนมีหนังสือประกอบการเรียนการสอนสำหรับครู	2.81	.77	ค่อนข้างมาก
26.	ครูใช้เวลาหลังจากเลิกงานแล้วช่วยนักเรียนที่มีปัญหา	2.06	.81	เป็นบางครั้ง
รวม		2.63	.79	ค่อนข้างมาก

ตาราง 22 ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานพฤติกรรมครูของโรงเรียนเอกชนคาทอลิก
สังกัดคณะภคินีผู้รับใช้ดวงหทัยนิรมลของพระแม่มารีย์ จำแนกตามโรงเรียนขนาดกลาง
2 แห่ง ในมิติมิตรสัมพันธ์แต่ละข้อ

ข้อ	พฤติกรรมครู / มิติมิตรสัมพันธ์	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
27.	ครูมีเพื่อนสนิทในโรงเรียนนี้	2.77	.89	ค่อนข้างมาก
28.	ครูเชิญเพื่อนร่วมงานในโรงเรียนไปเยี่ยมบ้านของตน	2.22	.76	เป็นบางครั้ง
29.	ครูรู้ภูมิหลังของครอบครัวเพื่อนร่วมงานคนอื่นๆ	1.91	.77	เป็นบางครั้ง
30.	ครูเล่าเรื่องชีวิตส่วนตัวของตนให้เพื่อนร่วมงานฟัง	1.81	.72	เป็นบางครั้ง
31.	ครูมีการพูดคุยพบปะสังสรรค์กันอย่างสนุกสนานในที่ทำงาน	1.71	.72	เป็นบางครั้ง
32.	ครูร่วมมือกันจัดทำรายงานต่างๆ เสนอต่อผู้บริหาร	2.67	.76	ค่อนข้างมาก
33.	ครูต่างคนต่างจัดทำรายงานต่างๆ ต่อผู้บริหาร	2.44	.89	เป็นบางครั้ง
	รวม	2.10	.65	เป็นบางครั้ง

ตาราง 23 ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานและค่าคะแนนมาตรฐานที่พฤติกรรมครูของ
โรงเรียนเอกชนคาทอลิก สังกัดคณะภคินีผู้รับใช้ดวงหทัยนิรมลของพระแม่มารีย์ จำแนกตาม
โรงเรียนขนาดใหญ่ 4 แห่ง

พฤติกรรมครู	$\bar{X}$	S.D.	คะแนน T	ระดับ
1. มิติขาดความสามัคคี	1.12	.35	44	ต่ำ
2. มิติอุปสรรค	1.81	.60	49	ปานกลาง
3. มิติขวัญ	3.11	.68	58	สูง
4. มิติมิตรสัมพันธ์	2.02	.61	51	ปานกลาง
รวม	2.00	.24	51	ปานกลาง

ตาราง 24 ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานพฤติกรรมครูของโรงเรียนเอกชนคาทอลิก
สังกัดคณะภคินีผู้รับใช้ดวงหทัยนิรมลของพระแม่มาเรีย จำแนกตามโรงเรียนขนาดใหญ่
4 แห่ง ในมิติขาดความสามัคคีแต่ละข้อ

ข้อ	พฤติกรรมครู / มิติขาดความสามัคคี	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1.	กิริยามารยาทของครูเป็นที่น่ารำคาญ	1.49	.62	น้อยมาก
2.	โรงเรียนมักมีครูกลุ่มหนึ่งที่คอยคัดค้านครูส่วนใหญ่	1.50	.60	เป็นบางครั้ง
3.	ครูมักมีการรวมกลุ่มกดดันเพื่อนร่วมงานที่ไม่ปฏิบัติตามเหมือนคนอื่น	1.18	.52	น้อยมาก
4.	ครูมักมีการแสดงความชอบพอกจากผู้บริหารโรงเรียน	1.38	.64	น้อยมาก
5.	ครูมักชอบพูดขัดจังหวะขณะที่ครูคนอื่นกำลังพูดในที่ประชุม	1.30	.47	น้อยมาก
6.	ครูมักมีการถามคำถามที่ไร้สาระในที่ประชุม	1.17	.39	น้อยมาก
7.	ครูมักมีการพูดไม่ตรงประเด็นในที่ประชุม	1.31	.52	น้อยมาก
8.	ครูในโรงเรียนต่างคนต่างอยู่ ไม่ค่อยคบหาสมาคมกัน	1.38	.61	น้อยมาก
9.	ครูพูดถึงเรื่องการขอย้ายและการลาออกเสมอๆ	1.18	.40	น้อยมาก
10.	ครูมักมีการสังสรรค์กันเฉพาะกลุ่มของตนเท่านั้น	1.82	.74	เป็นบางครั้ง
รวม		1.12	.35	น้อยมาก

ตาราง 25 ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานพฤติกรรมครูของโรงเรียนเอกชนคาทอลิก
สังกัดคณะภคินีผู้รับใช้ดวงหทัยนิรมลของพระแม่มาเรีย จำแนกตามโรงเรียนขนาดใหญ่
4 แห่ง ในมิติอุปสรรคแต่ละข้อ

ข้อ	พฤติกรรมครู / มิติอุปสรรค	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
11.	งานประจำอื่นๆ ที่ครูได้รับมอบหมายมีผลกระทบต่อการสอน	1.75	.75	เป็นบางครั้ง
12.	ครูได้รับมอบหมายให้เป็นคณะกรรมการชุดต่างๆ มากเกินไป	1.53	.66	เป็นบางครั้ง
13.	ครูมีภาระหนักในการทำรายงานการเรียนของนักเรียน	1.87	.76	เป็นบางครั้ง
14.	เอกสารเป็นงานที่น่าเบื่อหน่าย	2.28	.89	เป็นบางครั้ง
15.	ครูมีเวลาเพียงพอในการจัดทำรายงาน	2.36	.78	เป็นบางครั้ง
16.	คู่มือในการใช้อุปกรณ์การสอนมีเพียงพอสำหรับครู	2.35	.82	เป็นบางครั้ง
รวม		1.81	.60	เป็นบางครั้ง

ตาราง 26 ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานพฤติกรรมครูของโรงเรียนเอกชนคาทอลิก
สังกัดคณะภคินีผู้รับใช้ดวงหทัยนิรมลของพระแม่มาเรีย จำแนกตามโรงเรียนขนาดใหญ่
4 แห่ง ในมิติขวัญแต่ละข้อ

ข้อ	พฤติกรรมครู / มิติขวัญ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
17.	ครูมีคุณธรรมสูง	3.07	.77	ค่อนข้างมาก
18.	ครูทำงานให้สำเร็จลุล่วงด้วยความมีชีวิตชีวา แข็งขันและด้วยความยินดี	3.25	.69	ค่อนข้างมาก
19.	ครูแสดงออกถึงน้ำใจในการทำงานเพื่อโรงเรียนมาก	3.25	.66	ค่อนข้างมาก
20.	ครูได้รับความช่วยเหลือ การดูแลเมื่อต้องการ	2.62	.77	ค่อนข้างมาก
21.	ครูส่วนใหญ่ให้อภัยความผิดพลาดของเพื่อนร่วมงาน	2.81	.74	ค่อนข้างมาก
22.	โรงเรียนมีวัสดุอุปกรณ์ที่ช่วยในการเรียนการสอนของครู	2.89	.67	ค่อนข้างมาก
23.	ครูอยู่ร่วมกันด้วยบรรยากาศที่สนุกสนานเป็นกันเอง	3.01	.71	ค่อนข้างมาก
24.	ในการประชุม ครูมีความรู้สึกพร้อมที่จะช่วยกันทำงานให้สำเร็จ	3.34	.65	ค่อนข้างมาก
25.	โรงเรียนมีหนังสือประกอบการเรียนการสอนสำหรับครู	3.05	.68	ค่อนข้างมาก
26.	ครูใช้เวลาหลังจากเลิกงานแล้วช่วยนักเรียนที่มีปัญหา	2.47	.69	เป็นบางครั้ง
รวม		3.11	.68	ค่อนข้างมาก

ตาราง 27 ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานพฤติกรรมครูของโรงเรียนเอกชนคาทอลิก
สังกัดคณะภคินีผู้รับใช้ดวงหทัยนิรมลของพระแม่มาเรีย จำแนกตามโรงเรียนขนาดใหญ่
4 แห่ง ในมิติมิตรสัมพันธ์แต่ละข้อ

ข้อ	พฤติกรรมครู / มิติมิตรสัมพันธ์	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
27.	ครูมีเพื่อนสนิทในโรงเรียนนี้	2.81	.77	ค่อนข้างมาก
28.	ครูเชิญเพื่อนร่วมงานในโรงเรียนไปเยี่ยมบ้านของตน	2.14	.72	เป็นบางครั้ง
29.	ครูรู้จักหลังของครอบครัวเพื่อนร่วมงานคนอื่นๆ	1.65	.73	เป็นบางครั้ง
30.	ครูเล่าเรื่องชีวิตส่วนตัวของตนให้เพื่อนร่วมงานฟัง	1.77	.58	เป็นบางครั้ง
31.	ครูมีการพูดคุยพบปะสังสรรค์กันอย่างสนุกสนานในที่ทำงาน	1.63	.76	เป็นบางครั้ง
32.	ครูร่วมมือกันจัดทำรายงานต่างๆ เสนอต่อผู้บริหาร	2.85	.75	ค่อนข้างมาก
33.	ครูต่างคนต่างจัดทำรายงานต่างๆ ต่อผู้บริหาร	2.22	.88	เป็นบางครั้ง
รวม		2.02	.61	เป็นบางครั้ง

ตาราง 28 ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานพฤติกรรมผู้บริหารของโรงเรียนเอกชน
คาทอลิก สังกัดคณะภคินีผู้รับใช้ดวงหทัยนิรมลของพระแม่มารีย์ จำแนกตามโรงเรียน
ขนาดกลาง 2 แห่ง

พฤติกรรมผู้บริหาร	$\bar{X}$	SD	คะแนน T	ระดับ
1. มิติห่วงเหิน	2.94	.61	56	สูง
2. มิติการมุ่งผลงาน	2.76	.64	55	ปานกลาง
3. มิติการเป็นแบบอย่าง	3.18	.71	58	สูง
4. มิติกรุณาปรานี	2.76	.75	55	ปานกลาง
รวม	2.95	.48	56	สูง

ตาราง 29 ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานพฤติกรรมผู้บริหารของโรงเรียนเอกชน
คาทอลิก สังกัดคณะภคินีผู้รับใช้ดวงหทัยนิรมลของพระแม่มารีย์ จำแนกตามโรงเรียน
ขนาดกลาง 2 แห่งในมิติห่วงเหินแต่ละข้อ

ข้อ	พฤติกรรมผู้บริหาร / มิติห่วงเหิน	$\bar{X}$	SD	ระดับ
34.	การประชุมครู ดำเนินไปตามระเบียบวาระโดยเคร่งครัด	3.11	.60	ค่อนข้างมาก
35.	การประชุมแต่ละครั้ง ผู้บริหารเป็นผู้ชี้แจงหรือแจ้งเรื่อง ต่างๆ	2.99	.82	ค่อนข้างมาก
36.	ผู้บริหารดำเนินการประชุมอย่างเป็นทางการ	3.22	.76	ค่อนข้างมาก
37.	ครูจะออกนอกโรงเรียนระหว่างเวลาเปิดทำการ	1.70	.90	เป็นบางครั้ง
38.	ครูต่างคนต่างรับประทานอาหารกลางวันในห้องของตนเอง	2.19	1.28	เป็นบางครั้ง
39.	ครูยอมรับในระเบียบข้อบังคับที่ผู้บริหารกำหนดขึ้น	3.37	.60	ค่อนข้างมาก
40.	ผู้บริหารมีการพุดจาหักทนายครูในโรงเรียนทุกวัน	2.91	.75	ค่อนข้างมาก
41.	โรงเรียนให้บริการด้านธุรการแก่ครูเมื่อต้องการ	2.84	.99	ค่อนข้างมาก
42.	ครูได้รับทราบผลการนิเทศจากผู้นิเทศ	3.00	.96	ค่อนข้างมาก
รวม		2.94	.61	ค่อนข้างมาก

ตาราง 30 ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานพฤติกรรมผู้บริหารของโรงเรียนเอกชน
คาทอลิก สังกัดคณะภคินีผู้รับใช้ดวงหทัยนิรมลของพระแม่มาเรียฯ จำแนกตามโรงเรียน
ขนาดกลาง 2 แห่ง ในมิติมุ่งผลงานแต่ละข้อ

ข้อ	พฤติกรรมผู้บริหาร / มิติมุ่งผลงาน	$\bar{X}$	SD	ระดับ
43.	ผู้บริหารเป็นผู้ตัดสินใจในการจัดตารางการปฏิบัติงาน	2.47	.78	เป็นบางครั้ง
44.	ผู้บริหารเป็นผู้กำหนดการปฏิบัติงานให้ครู	2.63	.80	ค่อนข้างมาก
45.	ผู้บริหารตรวจสอบความสามารถทางวิชาการของครู	2.84	.82	ค่อนข้างมาก
46.	ผู้บริหารแก้ไขข้อผิดพลาดในการปฏิบัติงานของครู	3.29	.60	ค่อนข้างมาก
47.	ผู้บริหารมอบหมายงานให้ครูทำงานเต็มความสามารถ			
48.	ผู้บริหารปิดประกาศหน้าที่พิเศษของครูให้ทราบโดยทั่วถึงกัน	3.32	.73	ค่อนข้างมาก
49.	ผู้บริหารพูดมากเกินไปจนความจำเป็น	1.25	.59	น้อยมาก
รวม		2.76	.64	ค่อนข้างมาก

ตาราง 31 ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานพฤติกรรมผู้บริหารของโรงเรียนเอกชน
คาทอลิก สังกัดคณะภคินีผู้รับใช้ดวงหทัยนิรมลของพระแม่มาเรียฯ จำแนกตามโรงเรียน
ขนาดกลาง 2 แห่ง ในมิติการเป็นแบบอย่างแต่ละข้อ

ข้อ	พฤติกรรมผู้บริหาร / มิติการเป็นแบบอย่าง	$\bar{X}$	SD	ระดับ
50.	ผู้บริหารพยายามให้ความช่วยเหลือการปฏิบัติงานของครูด้วยวิธีการต่างๆ	2.95	.81	ค่อนข้างมาก
51.	ผู้บริหารทำตนเป็นตัวอย่างแก่ครูในการทำงานอย่างหนัก	3.51	.68	มากที่สุด
52.	ผู้บริหารใช้วิธีตีชมเชิงสร้างสรรค์	2.84	.84	ค่อนข้างมาก
53.	ผู้บริหารเตรียมตัวอย่างดีเวลาพูดในงานต่างๆของโรงเรียน	3.44	.66	ค่อนข้างมาก
54.	ผู้บริหารอธิบายเหตุผลการติชมครูเรื่องต่างๆ	3.09	.83	ค่อนข้างมาก
55.	ผู้บริหารพยายามหาทางจัดสวัสดิการให้แก่ครู	3.15	.80	ค่อนข้างมาก
56.	แต่ละวัน ผู้บริหารจะมาทำงานก่อนครู	2.52	.86	ค่อนข้างมาก
57.	ผู้บริหารแจ้งให้ครูทราบแนวความคิดใหม่ๆ เสมอ ๆ	3.24	.66	ค่อนข้างมาก
58.	ผู้บริหารเป็นบุคคลที่ครูเข้าใจในตัวท่านได้ง่าย	2.49	.88	เป็นบางครั้ง
รวม		3.18	.71	ค่อนข้างมาก

ตาราง 32 ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน พฤติกรรมผู้บริหารของโรงเรียนเอกชน
คาทอลิก สังกัดคณะภคินีผู้รับใช้ดวงหทัยนิรมลของพระแม่มารีย์ จำแนกตามโรงเรียน
ขนาดกลาง 2 แห่ง ในมิติกฎาปราณีแต่ละข้อ

ข้อ	พฤติกรรมผู้บริหาร / มิติกฎาปราณี	$\bar{X}$	SD	ระดับ
59.	ผู้บริหารช่วยแก้ปัญหาส่วนตัวของครู	2.27	.89	เป็นบางครั้ง
60.	ผู้บริหารทำตนเป็นที่รักใคร่ชอบพของครู	2.87	.67	ค่อนข้างมาก
61.	ผู้บริหารอยู่ช่วยเหลือครูทำงานให้เสร็จหลังจากเวลาเลิกเรียน	2.81	.92	ค่อนข้างมาก
62.	ผู้บริหารช่วยเหลือประนีประนอมความขัดแย้งต่างๆของครู	2.95	.73	ค่อนข้างมาก
63.	ผู้บริหารช่วยครูเลือกวิชาที่ตนต้องการสอน	2.61	.95	ค่อนข้างมาก
64.	ผู้บริหารพยายามให้ครูได้รับเงินเดือนเพิ่มขึ้น	2.86	.81	ค่อนข้างมาก
รวม		2.76	.75	ค่อนข้างมาก

ตาราง 33 ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานและค่าคะแนนมาตรฐานที่พฤติกรรมผู้บริหาร
ของโรงเรียนเอกชนคาทอลิก สังกัดคณะภคินีผู้รับใช้ดวงหทัยนิรมลของพระแม่มารีย์ จำแนก
ตามโรงเรียนขนาดใหญ่ 4 แห่ง

พฤติกรรมผู้บริหาร	$\bar{X}$	S.D.	คะแนน T	ระดับ
1. มิตีหังเหิน	3.00	.59	55	สูง
2. มิติกการมุ่งผลงาน	2.85	.68	56	สูง
3. มิติกการเป็นแบบอย่าง	3.44	.65	61	สูง
4. มิติกฎาปราณี	3.08	.78	57	สูง
รวม	3.11	.52	58	สูง

ตาราง 34 ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน พฤติกรรมผู้บริหารของโรงเรียนเอกชน
คาทอลิก สังกัดคณะภคินีผู้รับใช้ดวงหทัยนิรมลของพระแม่มารีย์ จำแนกตามขนาดโรงเรียน
ขนาดใหญ่ 4 แห่ง ในมิติทางเห็น แต่ละข้อ

ข้อ	พฤติกรรมผู้บริหาร / มิติทางเห็น	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
34.	การประชุมครู ดำเนินไปตามระเบียบวาระโดยเคร่งครัด	3.05	.71	ค่อนข้างมาก
37.	การประชุมแต่ละครั้ง ผู้บริหารเป็นผู้ชี้แจงหรือแจ้งเรื่องต่าง ๆ	3.10	.69	ค่อนข้างมาก
38.	ผู้บริหารดำเนินการประชุมอย่างเป็นทางการ	3.11	.72	ค่อนข้างมาก
37.	ครูจะออกนอกโรงเรียนระหว่างเวลาเปิดทำการ	1.55	.74	เป็นบางครั้ง
38.	ครูต่างคนต่างรับประทานอาหารกลางวันในห้องของตนเอง	2.11	1.66	เป็นบางครั้ง
39.	ครูยอมรับในระเบียบข้อบังคับที่ผู้บริหารกำหนดขึ้น	3.42	.65	ค่อนข้างมาก
40.	ผู้บริหารมีการพูดจาทักทายครูในโรงเรียนทุกวัน	3.13	.74	ค่อนข้างมาก
41.	โรงเรียนให้บริการด้านธุรการแก่ครูเมื่อต้องการ	3.34	.69	ค่อนข้างมาก
42.	ครูได้รับทราบผลการนิเทศจากผู้นิเทศ	2.70	.73	ค่อนข้างมาก
รวม		3.00	.59	ค่อนข้างมาก

ตาราง 35 ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานพฤติกรรมผู้บริหารของโรงเรียนเอกชน
คาทอลิก สังกัดคณะภคินีผู้รับใช้ดวงหทัยนิรมลของพระแม่มารีย์ จำแนกตามขนาดโรงเรียน
ขนาดใหญ่ 4 แห่ง ในมิติมุ่งผลงานแต่ละข้อ

ข้อ	พฤติกรรมผู้บริหาร / มิติมุ่งผลงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
43.	ผู้บริหารเป็นผู้ตัดสินใจในการจัดตารางการปฏิบัติงาน	2.94	.81	ค่อนข้างมาก
44.	ผู้บริหารเป็นผู้กำหนดการปฏิบัติงานให้ครู	2.94	.79	ค่อนข้างมาก
45.	ผู้บริหารตรวจสอบความสามารถทางวิชาการของครู	2.99	.71	ค่อนข้างมาก
46.	ผู้บริหารแก้ไขข้อผิดพลาดในการปฏิบัติงานของครู	2.88	.69	ค่อนข้างมาก
47.	ผู้บริหารมอบหมายงานให้ครูทำจนเต็มความสามารถ	3.13	.67	ค่อนข้างมาก
48.	ผู้บริหารปิดประกาศหน้าที่พิเศษของครูให้ทราบโดยทั่วถึงกัน	3.15	.89	ค่อนข้างมาก
49.	ผู้บริหารพูดมากเกินไปจนความจำเป็น	1.34	.75	น้อยมาก
รวม		2.85	.66	ค่อนข้างมาก

ตาราง 36 ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานพฤติกรรมผู้บริหารของโรงเรียนเอกชน
คาทอลิก สังกัดคณะภคินีผู้รับใช้ดวงหทัยนิรมลของพระแม่มาเรีย จำแนกตามขนาดโรงเรียน
ขนาดใหญ่ 4 แห่ง ในมิติการเป็นแบบอย่างแต่ละข้อ

ข้อ	พฤติกรรมผู้บริหาร / มิติการเป็นแบบอย่าง	$\bar{X}$	SD	ระดับ
50.	ผู้บริหารพยายามให้ความช่วยเหลือการปฏิบัติงานของครูด้วยวิธีการต่างๆ	3.05	.80	ค่อนข้างมาก
51.	ผู้บริหารทำตนเป็นตัวอย่างแก่ครูในการทำงานอย่างหนัก	3.58	.61	มากที่สุด
52.	ผู้บริหารใช้วิธีชักชวนเชิงสร้างสรรค์	3.05	.80	ค่อนข้างมาก
53.	ผู้บริหารเตรียมตัวอย่างดีเวลาพูดในงานต่างๆของโรงเรียน	3.44	.66	ค่อนข้างมาก
54.	ผู้บริหารอธิบายเหตุผลการติชมครูเรื่องต่างๆ	3.20	.71	ค่อนข้างมาก
55.	ผู้บริหารพยายามหาทางจัดสวัสดิการให้แก่ครู	3.35	.70	ค่อนข้างมาก
56.	แต่ละวัน ผู้บริหารจะมาทำงานก่อนครู	3.23	.80	ค่อนข้างมาก
57.	ผู้บริหารแจ้งให้ครูทราบแนวความคิดใหม่ๆ เสมอ ๆ	3.27	.61	ค่อนข้างมาก
58.	ผู้บริหารเป็นบุคคลที่ครูเข้าใจในตัวท่านได้ง่าย	2.96	.80	ค่อนข้างมาก
รวม		3.44	.65	ค่อนข้างมาก

ตาราง 37 ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน พฤติกรรมผู้บริหารของโรงเรียนเอกชน
คาทอลิก สังกัดคณะภคินีผู้รับใช้ดวงหทัยนิรมลของพระแม่มาเรีย จำแนกตามขนาดโรงเรียน
ขนาดใหญ่ 4 แห่งในมิติกรุณาปรานีแต่ละข้อ

ข้อ	พฤติกรรมผู้บริหาร / มิติกรุณาปรานี	$\bar{X}$	SD	ระดับ
59.	ผู้บริหารช่วยแก้ปัญหาส่วนตัวของครู	2.37	.84	เป็นบางครั้ง
60.	ผู้บริหารทำตนเป็นที่รักใคร่ชอบพของครู	3.34	.72	ค่อนข้างมาก
61.	ผู้บริหารอยู่ช่วยเหลือครูทำงานให้เสร็จหลังจากเวลาเลิกเรียน	2.97	.82	ค่อนข้างมาก
62.	ผู้บริหารช่วยเหลือประนีประนอมความขัดแย้งต่างๆของครู	3.82	.80	มากที่สุด
63.	ผู้บริหารช่วยครูเลือกวิชาที่ตนต้องการสอน	3.06	.85	ค่อนข้างมาก
64.	ผู้บริหารพยายามให้ครูได้รับเงินเดือนเพิ่มขึ้น	3.13	.74	ค่อนข้างมาก
รวม		3.08	.78	ค่อนข้างมาก

ประวัติย่อผู้วิจัย

ประวัติย่อผู้วิจัย

ชื่อ ชื่อสกุล	นางสาว อารยา ภาณุศรี
วันเดือนปีเกิด	เกิดวันที่ 29 เดือน มกราคม พุทธศักราช 2501
สถานที่เกิด	อำเภอบางคนที จังหวัดสมุทรสงคราม
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	165 ถนนราษฎร์ยินดี อำเภอเมือง จังหวัดราชบุรี 70000
ตำแหน่งหน้าที่การงานในปัจจุบัน	ผู้บริหารโรงเรียน
สถานที่ทำงานปัจจุบัน	โรงเรียนนิรมลชุมพร อำเภอเมือง จังหวัดชุมพร 86000
ประวัติการศึกษา	
พ.ศ. 2524	ประกาศนียบัตรพิเศษวิชาการศึกษา
พ.ศ. 2527	ประกาศนียบัตรประโยคครูพิเศษมัธยม
พ.ศ. 2533	ปริญญาตรีครุศาสตร์บัณฑิต สาขาบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช นนทบุรี
พ.ศ. 2544	ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา) มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.