

บทที่ 1

บทนำ



ความเป็นมา และความสำคัญของปัญหา

ก. ความเป็นมา

ก่อนอื่นจะขอกล่าวถึง เรื่องศาสนาพุทธลัทธิเล็กน้อย เพื่อประกอบความเข้าใจ เกี่ยวกับการทำวิจัยในเรื่อง ความคิดเห็นของผู้บริหารและครูเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล ของโรงเรียนคาทอลิกในกรุงเทพมหานคร

ศาสนาพุทธเริ่มมีขึ้นในประเทศไทยเมื่อปี พ.ศ. 2060 โดยบาทหลวง คีเอโก โกแอลโล เป็นหัวหน้าเข้ามาเผยแผ่ของมูลนิธิพระบาท สมเด็จพระรามาธิบดี ที่ 2 แห่งกรุงศรีอยุธยา พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวทรงพระราชทานพระบรมราชานุญาต ให้เผยแพร่ศาสนาพุทธในประเทศไทยได้โดยเสรี

แต่การประกาศพระศาสนาแท้จริง ได้เริ่มเมื่อ พ.ศ. 2098 ในรัชสมัยของ สมเด็จพระมหาจักรพรรดิ โดยนักบวชคณะโดมินิกัน 2 รูป คือบาทหลวง เบเรนีโม แห่ง ไมกางเซน และบาทหลวง เซบาสเตียน แห่งกันโต ได้เข้ามาถึงกรุงศรีอยุธยาในฐานะ ที่เป็นบาทหลวงประจำกองทหารโปรตุเกส ซึ่งมีจำนวน 300 คน เข้ามารับราชการใน เมืองไทย

ในปี พ.ศ. 2229 พระเจ้าหลุยส์ที่ 14 แห่งประเทศฝรั่งเศสได้ทรงส่งราชทูต มาถึงราชสำนัก และได้ทำสัญญาพระราชไมตรีกับ สมเด็จพระนารายณ์มหาราชโปรดให้ บาทหลวงคาโรลมีนีสตีชิสสอนพระศาสนาให้หัวพระราชาอาณาจักร และผู้ที่มีต่อศาสนาพุทธ

ก็ได้รับการยกเว้นจากการทำงานในวันอาทิตย์¹

ในปี พ.ศ. 2208 คณะมิชชันนารีฝรั่งเศสในกรุงเทพฯ ได้จัดตั้งโรงเรียน
สามัญสำหรับเด็กชายขึ้น โดยสร้างบนที่ดินที่ได้รับพระราชทานจากสมเด็จพระนารายณ์-
มหาราชที่บ้านปลาเห็ด²

ในปี พ.ศ. 2428 บาทหลวง กอลอมเบต์ ได้สร้างโรงเรียนอัสสัมชัญขึ้น และ
ต่อมาในปี พ.ศ. 2444 ท่านก็ได้เชิญคณะภราดา เซนต์คาเบรียลซึ่งเป็นนักบวชจากต่าง-
ประเทศมารับตำแหน่งกิจการโรงเรียนต่อจากท่าน เพราะนักบวชคณะนี้ได้อุทิศตนเพื่อการ
ศึกษาโดยเฉพาะ และโรงเรียนอัสสัมชัญก็ได้แตกกิ่งก้านสาขาออกเป็นหลายโรงเรียน คือ
โรงเรียนเซนต์คาเบรียล สร้างในปี พ.ศ. 2463 โรงเรียนมงฟอร์ตเดียงใหม่ โรงเรียน
อัสสัมชัญศรีราชา โรงเรียนอัสสัมชัญพาณิชย โรงเรียนเซนต์หลุยส์ ฉะเชิงเทรา และ
โรงเรียนอัสสัมชัญ ลำปาง เป็นต้น

ในปี พ.ศ. 2441 คณะภคินี เซนต์ปอล เกอซาร์ตส์ ได้เริ่มเข้าดำเนินการสอน
ในประเทศไทยเป็นครั้งแรก โดยตั้งโรงเรียนเซนต์โยเซฟ คอนแวนต์ โรงเรียนอัสสัมชัญ
คอนแวนต์ โรงเรียนช่างศดครุฑ คอนแวนต์ โรงเรียนเซนต์ฟรังซิสซาเวียร์ คอนแวนต์
 ฯลฯ ขึ้น

¹ สมัย จินะณา, "บทบาทของคริสตศาสนาคาทอลิกในการอบรมจริยศึกษาแก่
เยาวชนในประเทศไทย" (วิทยานิพนธ์ นิเทศศาสตรบัณฑิต ปีที่ 2 จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย,
2500), หน้า 19-20.

² Joseph Nguyen-vern-Khoi, "A Study of the Impact of
Christian Missionaries on Education in Thailand, 1662-1910," (A
Dissertation Presented to the Faculty of the Graduate School
of Saint Louis University, 1972), p. 55.

ในปี พ.ศ. 2467 คณะภคินี อูร์ซูลีน ได้เข้ามาดำเนินการโรงเรียนในประเทศไทย มีโรงเรียนมาแตร์เดอีวิทยาลัยเป็นแห่งแรก นอกจากนั้นมีโรงเรียนเรยีนาเซลี เชียงใหม่ โรงเรียนกุหลาบวัฒนา ตลาคณ้อย และโรงเรียนวาสุเทวี ถนนจันทน์ เป็นต้น

ในปี พ.ศ. 2470 คณะนักบวชซาเลเซียนได้เข้ามาเมืองไทยและได้รับมอบหมายให้ทำงานในจังหวัดภาคใต้ มีโรงเรียนซึ่งอยู่ในความอำนวยการของนักบวชคณะนี้ คือ โรงเรียนสารสิทธิ์วิทยาลัย บ้านโป่ง จังหวัดราชบุรี โรงเรียนอาชีวศึกษาคณบอสโก กรุงเทพฯ และโรงเรียนเซนต์คอสมินิก เป็นต้น

ในปี พ.ศ. 2495 คณะภคินีกาลาซาล เริ่มเข้ามาทำการสอนที่โรงเรียนโชติศรีวิภา หน้าโพ จังหวัดนครสวรรค์ และต่อมาได้ตั้งโรงเรียนลาซาลขึ้นที่ ตำบลบางนา กรุงเทพฯ

ในปี พ.ศ. 2500 คณะภคินีแห่งพระกุมารเยซูมารับหน้าที่สอนใน โรงเรียนมหาไถ่ศึกษา ขอยร่วมฤดี และในปี การศึกษา 2501 ก็ได้เปิดโรงเรียนเมรี่อิมมาคูเลตคอนแวนต์ที่จังหวัดชลบุรี

นอกจากนี้ ภคินีคณะพระหฤทัยพระเยซู ได้ตั้งโรงเรียนพระหฤทัย คอนแวนต์ขึ้นที่ตำบลคลองเตย กรุงเทพมหานคร และทำหน้าที่ช่วยเหลือโรงเรียนคาทอลิกของวัดคาทอลิกต่าง ๆ ทั่วไปในประเทศไทย โรงเรียนเหล่านี้ โดยมากตั้งอยู่ในบริเวณวัด แทบจะกล่าวได้ว่ามีวัดคาทอลิกตั้งอยู่ที่ไหน ก็มีโรงเรียนตั้งอยู่ที่นั่น เพราะขาดหลวงที่เป็นอธิการโบสถ์ตระหนักดีว่า จำเป็นจะต้องให้การอบรม ให้การที่ระวแก่เด็กทุกคนทั้งทางกาย ทางสมอง ทางอารมณ์ และทางสังคม ควบคู่ไปกับจริยศึกษาด้วยและในขณะเดียวกันจะได้มีโอกาสสั่งสอนพระศาสนาแก่นักเรียนคาทอลิกได้ง่ายขึ้น เพราะได้อยู่รวมกันเป็นหมู่เป็นพวก ในกรุงเทพมหานคร ก็มีหลายโรงเรียน เช่น โรงเรียนโยนออฟอาร์ค, โรงเรียนคอนเซ็ปชัน คอนแวนต์ เป็นต้น¹ โรงเรียนเหล่านี้จึงจัดเป็นโรงเรียนของสังฆมณฑล

¹ สมัย ชินะผา, "บทบาทของคริสตศาสนาคาทอลิกในการอบรมจริยศึกษาแก่เยาวชนในประเทศไทย," (วิทยานิพนธ์ นิสิตครูศาสตร์ ปริญญาปีที่ 2 จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2500), หน้า 23.

โรงเรียนคาทอลิกสายสามัญ ในกรุงเทพมหานคร ที่อยู่ในความควบคุมดูแลของ
บาทหลวง และนักบวชคณะต่าง ๆ ในปัจจุบันมีดังนี้ คือ

โรงเรียนคาทอลิกของนักบวชในกรุงเทพมหานคร

ก. คณะภราดา เซนต์คาเบรียล

1. โรงเรียนเซนต์คาเบรียล
2. โรงเรียนอัสสัมชัญ
3. โรงเรียนอัสสัมชัญ แอนกัมระฉิม
4. โรงเรียนอัสสัมชัญ หนองรี

ข. คณะ เซนต์ปอล เดอชาร์ตรั

1. โรงเรียนเซนต์โยเซฟ คอนเวนต์
2. โรงเรียนเซนต์คาทาลีน คอนเวนต์
3. โรงเรียนอัสสัมชัญ คอนเวนต์
4. โรงเรียนเซนต์ฟรังซิสซาเวียร์ คอนเวนต์

ค. คณะซาเลเซียน

1. โรงเรียนเซนต์คณินิก

ง. คณะลาซาล

1. โรงเรียนลาซาล

จ. คณะภคินี อูร์ซูลีน

1. โรงเรียนมาแตร์เดอีวิทยาลัย
2. โรงเรียนวาศูเทวี

ฉ. คณะพระหฤทัยแห่งกรุงเทพฯ

1. โรงเรียนพระหฤทัยคอนเวนต์

ช. คณะพระกุมารเยซู

1. โรงเรียนเมทโด้ศึกษา

ซ. คณะซีกาพระราชนิมาเรีย

1. โรงเรียนพระเมมาเรีย

2. โรงเรียนพระแม่มารีชาย
3. โรงเรียนพระแม่มารี สาขาประจักษ์
4. โรงเรียนพระแม่มารี พระโขนง

โรงเรียนของสังฆมณฑล ในกรุงเทพมหานคร

1. โรงเรียนอัสสัมชัญศึกษา
2. โรงเรียนกุหลาบวัฒนา
3. โรงเรียนกุหลาบวิทยา
4. โรงเรียนคอนเซ็ปชัน คอนแวนต์
5. โรงเรียนเซ. ภาหุยส์ศึกษา
6. โรงเรียนเซนต์เทเรซา
7. โรงเรียนซางตาครู้สศึกษา
8. โรงเรียนเปรมฤดีศึกษา
9. โรงเรียนแม่พระฟาติมา
10. โรงเรียนแม่พระประจักษ์
11. โรงเรียนมาเรียลัย
12. โรงเรียนโยนออฟอาร์ค
13. โรงเรียนวิริยาลัย
14. โรงเรียนตรีมิตรวิทยา
15. โรงเรียนสามัคคีสังเคราะห์
16. โรงเรียนวารสารวิทยา
17. โรงเรียนปัสจทรัพย์

โรงเรียนคาทอลิกมุ่งจุดหมายทางวัฒนธรรมและการอบรมเยาวชนไม่น้อยหน้ากว่าโรงเรียนอื่น ๆ ที่เป็นลักษณะเฉพาะของโรงเรียนคาทอลิก ก็คือ มุ่งสร้างให้ประชากรในโรงเรียนเกิดบรรพชาภาสอันมีวิชาความรู้ด้วยจิตคารวะ สรีภาพและความรักแบบในพระวรสาร มุ่งช่วยคนรุ่นหนุ่มสาวให้พัฒนาบุคลิกภาพ ในขณะเดียวกันโรงเรียนคาทอลิกก็อบรมนักเรียนของตนให้ทำงานอดิเรก เกิดผล เพื่อประโยชน์ของประเทศ

โรงเรียนคาทอลิกจะบรรลุถึงจุดหมายและความตั้งใจได้ก่อนอื่นก็ต้องอาศัย
ตัวครูบาอาจารย์นั่นเอง เพราะฉะนั้นโรงเรียนคาทอลิกจึงฝึกเตรียมครูด้วยความห่วงใย
เป็นพิเศษจริง ๆ ให้ครูได้รับความรู้ทั้งทางธรรม ทางโลก มีประกาศนียบัตรที่เหมาะสม
กับตำราวิธีสอนซึ่งเข้ากับการค้นพบใหม่ ๆ ในสมัยนี้ โดยอาศัยความรักรวมครูบาอาจารย์
ตลอดจนลูกศิษย์ลูกหาให้สนิทสนมเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน

"สภาการศึกษาคาทอลิกแห่งประเทศไทยได้กำหนดการศึกษาแบบคาทอลิกไว้โดย
ย่อว่า "การศึกษาคาทอลิกเป็นการศึกษาที่ต้องยึดหลักการอบรมสั่งสอนให้เยาวชนของชาติ
เจริญเติบโตขึ้นเป็นคนดี มีความรู้ และศีลธรรม วัฒนธรรม เพื่อเป็นกำลังของประเทศชาติ
สืบไปตามแบบฉบับบรรพบุรุษ"²

โรงเรียนคาทอลิกในประเทศไทย ได้มีบทบาทสำคัญในการส่งเสริมการศึกษา
ของเยาวชนมาเนิ่นนานมาแล้ว โรงเรียนรุ่นเก่า เช่น โรงเรียนอัสสัมชัญ
โรงเรียนเซนต์คาเบรียล โรงเรียนเซนต์โยเซฟ โรงเรียนมาแตร์เดอี โรงเรียน
มงฟอร์ต โรงเรียนเวปยีนาเซลีได้พยายามส่งเสริมการศึกษาเยาวชนเป็นอันดี ได้รับความ
นิยมจากประชาชนอย่างกว้างขวาง โรงเรียนคาทอลิกซึ่งตั้งขึ้นในระยะหลัง ๆ นั้น ก็
จะพยายามส่งเสริม การศึกษาของเยาวชนตามแบบแผนที่ดี ที่โรงเรียนรุ่นเก่าได้วางไว้³



¹ พระสมณทฤษฎีกาและคำแถลงของสภาสังคายนา เรื่อง การอบรมสามหลัก
พระคริสตธรรม สภาสังคายนาวาติกัน ครั้งที่ 2 (กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์
ที่วัฒนา, 2512), หน้า 213-214.

² คำกล่าวรายงานของประธานจัดสัมมนาสภาการศึกษา คาทอลิก แห่งประเทศ-
ไทย เมื่อวันที่ 23 ตุลาคม 2514 ณ สว่างคนิवास จังหวัดสมุทรปราการ.

³ คำปราศรัยของ ฯพณฯ รัฐมนตรีช่วยว่าการกระทรวงศึกษาธิการ เมื่อวันที่
23 ตุลาคม 2514 ณ สว่างคนิवास จังหวัดสมุทรปราการ.

คริสตศาสนาคาทอลิกถือว่า ผู้ที่จะอบรมผู้อื่นได้จักต้องประพฤติตนเป็นคนดีเสียก่อน เพราะ การสอนนั้นไม่เป็นเพียงการพูดแต่ปาก หากต้องให้ตัวอย่างที่ดีด้วยจึงจะประสบความสำเร็จ นักบวช เป็นผู้ที่จะทำหน้าที่อบรมสั่งสอนผู้อื่น เป็นผู้นำทางศีลธรรมจรรยาแก่ผู้อื่น เปรียบเสมือนผู้ที่จะให้แสงสว่างแก่เขา จึงจะต้องรู้จักตัวเอง (Know Thyself) และ บังคับตัวเองให้ได้ เพื่อให้ตัวเอง เป็นสิ่งกำเนิดของแสงสว่างที่เพียงพออยู่เสมอสำหรับการ พลัดตกกระทำหน้าที่นำทางเขาเหล่านั้น พระเยซูคริสตเจ้าทรงดำรัสไว้ว่า " A blind leader of the blind, and both shall fall into the pit." ซึ่งมี ความหมายชัดเจนว่า คนตาบอดย่อมไม่สามารถนำทางให้แก่คนตาบอดฉันใด ผู้ที่ยังไม่ เพียบพร้อมด้วยคุณธรรมและคุณสมบัติตามหลักนี้ ก็ย่อมไม่สามารถอบรมผู้อื่นให้ได้ดีฉันนั้น

ด้วยเหตุนี้นักบวชจึงต้อง เข้ารับการฝึกฝนอบรมเป็น เวลารานานนับปี อย่างน้อย ที่สุดถึง 4 ปี และนานที่สุด 16 ปี ถึงนั้นนักบวชผู้ที่ได้อุทิศตน เพื่อจักเป็นแกนจรรโลงความ สงบและสันติสุขแก่โลก เหล่านี้ จึง เป็นผู้สอนที่ตรงตามสุภาษิตละตินว่า " Verba movent, exempla trahunt" คือ" คำสอนผ่านไปแล้ว ตัวอย่างก็ยังคงมีอยู่"

การที่มิชชัน เป็นอันมากนิยมแนวการสั่งสอนอบรมของโรงเรียนคาทอลิกนั้น น่าจะ เนื่องจากคุณลักษณะพิเศษของคณะนักบวชที่เป็นครูผู้ซึ่ง ได้ผ่านการหล่อหลอมขัดเกลามาแล้ว ทุกด้าน เพื่อเป็นแบบอย่างที่ดี เป็นผู้ให้แนวความคิด แนวการปฏิบัติที่เหมาะสมแก่การดำเนินชีวิต ของมนุษย์ อันเป็นผลให้เยาวชนผู้รับการอบรมสั่งสอนไม่เพียงแต่สำเร็จการศึกษาเท่านั้น หากยังประสบความสำเร็จในชีวิตอีกด้วย

ผู้ที่จะเป็นนักบวชทั้งชายหญิงนี้ เป็นผู้มีศรัทธาและสมัครใจ เข้ารับการฝึกอบรม โด่งบ่งว่า เพื่อดูกรณีกิจเพื่อประโยชน์สุขของมนุษย์เป็นสำคัญ แม้กระนั้นก็ยังต้องผ่านการ คัดเลือก ทดลองหลายขั้นตอน จนกว่าจะประจักษ์แก่ใจตนเองว่า พร้อมแล้วทั้งกายและใจ

¹ Robert Schwickerath, S.J., Jesuit Education, St. Louis Herder, 1904.

ที่จะอุทิศชีวิตนี้แก่พระเจ้า พรหมแล้วที่จะปฏิบัติตนตามหลักปรัชญาของศาสนา อันได้แก่ ความรักเพื่อนมนุษย์ การรอคอย และการนบน้อมต่อผู้บังคับบัญชา ซึ่งถือว่าปรัชญานี้เป็น แก่นสำคัญที่จะทำให้คนมีความคิด เป็น เอกภาพในการรับภาระหน้าที่ที่ช่วยเหลือมนุษย์ให้ ได้รับความสุข. ภาระหน้าที่ดังกล่าวนี้ นอกจากการอบรมศีลธรรมจรรยา ซึ่งเป็นมาตรฐาน (norm) ของทุกสังคมแล้ว ก็ยังจะต้องชวนเขาให้เขาที่มีความรู้วิชาการในการ ประกอบอาชีพอีกด้วย เพราะถือว่าการทำงานหาเลี้ยงชีพให้อยู่ในฐานะอันควรนั้น เป็นสิ่ง จำเป็นและ เกื้อกูลความสงบทางใจอันจะเป็นผลให้เกิดความสุขในสังคมส่วนรวม

โดยนัยนี้จะเห็นได้ว่า ศาสนกิจ กับการศึกษา ในปรัชญาของศาสนาคาทอลิก เป็นสิ่งที่ไม่แยกจากกัน

เมื่อพิจารณาเข้ากับความมุ่งหมายทางการศึกษาแล้ว จะเห็นได้ว่าบาทหลวง และคณะนักบวชที่เริ่มจัดตั้งโรงเรียนแห่งแรกคือ อัสสัมชัญ กรุงเทพฯ ขึ้นมา โดยกำหนด หลักสูตรการสอน ให้มีทั้งวิชาภาษา คำนวณ ที่จะ เป็น เครื่องมือสำหรับรับราชการตาม ความต้องการของสังคมสมัยนั้น แล้วให้เวลาว่างฝึกออกกำลังกาย วิชาครูและ วิชาใจ คนตรี อันเป็นส่วนของสุนทรียศาสตร์ ตลอดจนมีการอบรมศีลธรรมจรรยา นั้นเป็นหลัก สูตรที่ล้ำยุคมาจนถึงปัจจุบัน ดังจะเห็นได้ว่า ปัจจุบันหลักสูตรการศึกษาของไทยเรานั้นแต่ ระดับประถมศึกษาจนถึงอุดมศึกษา จะกำหนดให้ครูเรียน วิชาวิชาชีพเพื่อการทำงานใน ระดับต่าง ๆ

ควบคู่ไปกับวิชาการศึกษาทั่วไป (General Education) ซึ่งเป็นวิชาแกนบังคับ และ ให้ความรู้ในแนวกว้าง เพื่อให้ผู้เรียนมีโลกทัศน์ที่กว้างขวาง มีพฤติกรรมที่พึงปรารถนา มีความเข้าใจและยอมรับผู้อื่น ตลอดจนรู้จักเลือกสรรสิ่งที่ดีงามสำหรับประพฤติปฏิบัติ พร้อมทั้งไม่ละเลยปัญหา และมีส่วนร่วมในการสร้างสรรค์สังคม

จึงเป็นที่แน่นอนได้ว่า โรงเรียนคาทอลิกได้จัดการศึกษาคตามแนวปรัชญาการศึกษา ของสังคมปัจจุบันทุกประการ และได้ดำเนินการสืบเนื่องจิตตารมณ์มาโดยตลอด ปรากฏข้อเท็จจริงว่าผู้จบการศึกษาจากโรงเรียนคาทอลิก ได้มีบทบาทสำคัญต่อกิจการของบ้านเมือง ทั้งในทางการเมือง เศรษฐกิจ และสังคม

ครูต้องคลุกคลีอยู่กับเด็กทุก ๆ วัน และวันละหลายชั่วโมงต้องพูดคุยกับเขา ต้อง
 ผ่านสายตาเขาในทุก ๆ อิริยาบถ นักเรียนได้ฟังคำพูดทุกประโยคทุกคำ การยิ้มหรือหัว
 เราะทุกครั้งหาได้ผ่านสายตาของนักเรียนที่เป็นนักวิจารณ์ไปไม่ เพราะฉะนั้น ครูจะต้อง
 เป็นผู้เพิ่มพูนไปด้วยคุณธรรม ปราศจากความผิดพลาดบกพร่อง และเป็นตัวอย่างที่ดี
 สักเพียงใดแต่การที่จะประกอบไปด้วยคุณสมบัติดังกล่าวนี้ จะแสวงหาได้มาจากไหนถ้าไม่
 เรียนการบังคับตนเองมาอย่างเคร่งครัด เป็นผู้มีระเบียบเรียบร้อยในวินัยอย่างยิ่งยวด
 ซึ่งต้องใช้เวลาดีกฝนตนเองนับเป็นเวลานานหลายปี หลักเกณฑ์ของท่านนักบุญอิกญาซึ
 ยูสถาปนาคณะนักบวชเยซูอิต มีโซ่ยาแต่เพียงว่า " Know thyself" แต่
 "Conquer thyself"

การบังคับตนเอง เป็นนายตนเองได้นั้น บ่มเป็นสติปัญญาถึงความสามารถ
 ที่จะบังคับคนอื่นได้ คริสตศาสนาคาทอลิกเห็นความสำคัญประการนี้เป็นอย่างดี ฉะนั้นเพื่อ
 บรรลุผลในการอบรมจริยศึกษาแก่เยาวชนจำเป็นที่ครูจะต้อง เป็นผู้รู้จักบังคับตนเองให้ได้
 เสียก่อน การบังคับตนเองหรือการเป็นผู้นะตนเองนั้นอาจจำแนกออกได้เป็นสองสถานคือ
 บังคับความคิด และบังคับความรู้สึก ซึ่งทั้งสองประการนี้จำเป็นจะต้องได้รับการฝึกฝน
 เป็นอย่างมากและใช้เวลานาน

สำหรับโรงเรียนคาทอลิกนั้นเพราะเหตุที่ได้นักบวช เป็นผู้บริหารโรงเรียนและมี
 บทบาทสำคัญในการอบรมสั่งสอน นักเรียน ดังนั้นโรงเรียนคาทอลิกจึงเจริญก้าวหน้าและได้
 รับความนิยมจากประชาชนอย่างกว้างขวาง

¹ สมัย ชินะยา, "บทบาทของคริสตศาสนาคาทอลิกในการอบรมจริยศึกษา
 แก่เยาวชนในประเทศไทย (วิทยานิพนธ์ นิสิตครุศาสตร์ปริญญา ปีที่ 2 จุฬาลงกรณ์
 มหาวิทยาลัย, 2500), หน้า 92.

² คำปราศรัยของ ฯพณฯ รัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการ, ในโอกาส
 เปิดสัมมนาของสภาการศึกษาคาทอลิก เมื่อวันที่ 23 ตุลาคม 2514 ณ สว่างศิวนาส
 จังหวัดสมุทรปราการ.

มิชชันนารี คาทอลิก มีส่วนร่วมในการเสริมสร้างความเจริญทางการศึกษา ผลลัพธ์อันดีต่อประเทศชาติที่เกิดจากการทำงานอย่างหนัก การวางแผนอย่างเจียม ๆ ความรักเพื่อนมนุษย์ ความเสียสละตนเอง รวมทั้งการโต้แย้งกันอย่างหนักเป็นเวลาหลาย ๆ ปี ของคณะมิชชันนารี เหล่านี้ ได้แปรรูปมาเป็นระบบการศึกษาอันดีเลิศสำหรับเยาวชนในโรงเรียน

โรงเรียนคาทอลิกขณะนี้กระจายไปทั่วประเทศ และมีบทบาทสำคัญในการให้การศึกษาอบรมนักเรียนจำนวนมาก ผู้ที่สำเร็จการศึกษาจากโรงเรียนเหล่านี้ ส่วนมากทำหน้าที่เป็นพลเมืองดี รับผิดชอบต่อสังคม และความก้าวหน้าของประเทศ

ดังนั้นผู้วิจัยจึงมีความปรารถนาที่จะศึกษาการบริหารงานของโรงเรียนคาทอลิก โดยเฉพาะอย่างยิ่ง การบริหารงานบุคคลอันเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้การศึกษาเกิดสัมฤทธิ์ผลดังกล่าวข้างต้น เพราะการบริหารงานบุคคลเป็นหัวใจของการบริหาร กล่าวคือไม่ว่าการบริหารงานใดของอาชีพบุคคลเป็นผู้ปฏิบัติ งานจะสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้หรือไม่ขึ้นอยู่กับคน หากได้คนดีมีความรู้ ความสามารถ เหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ในปริมาณที่เพียงพอ มีความพึงพอใจที่จะทำงาน และพัฒนาความรู้ ความสามารถที่จะปฏิบัติงาน มีความพร้อมกันนั้นก็มีคามกระตือรือร้นที่จะปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ของโรงเรียน และเพื่อความก้าวหน้าของตนเอง อันจะมีผลต่อการศึกษาของนักเรียน

ข. ความสำคัญของปัญหา

โรงเรียนคาทอลิกมีโครงสร้างการจัดหน่วยงานในโรงเรียนเช่นเดียวกับโรงเรียนราษฎร์ทั่ว ๆ ไป ตามพระราชบัญญัติโรงเรียนเอกชน พ.ศ. 2525 พระราชบัญญัตินี้ได้กำหนด

ให้ผู้บริหารดูแล ควบคุมดูแลการบริหารโรงเรียน เป็นผู้รับผิดชอบในการจัดตั้งโรงเรียน และให้ผู้บริหารอีกคนหนึ่งเป็นผู้ทำหน้าที่ควบคุมดูแลรับผิดชอบในกิจการทั่วไปของโรงเรียน ควบคุม ปกครองครูใหญ่ ครู และนักเรียนในโรงเรียน ให้ครูใหญ่ เป็นผู้ดูแลรับผิดชอบ ด้านวิชาการของโรงเรียน ควบคุมครูและนักเรียนในโรงเรียน โดยมีคณะกรรมการอำนวยการเป็นผู้ควบคุมนโยบายการบริหารโรงเรียน

ข้อกำหนดตามพระราชบัญญัติดังกล่าว มีส่วนก่อให้เกิดความขัดแย้งในการบริหารงานของโรงเรียน โดยเฉพาะอย่างยิ่งการบริหารงานบุคคล ได้แก่ ข้อกำหนดที่ระบุไว้ "ผู้จัดการ ควบคุมครูใหญ่และนักเรียนในโรงเรียน และในขณะเดียวกันก็กำหนดให้ "ครูใหญ่" เป็นผู้ดูแลรับผิดชอบในด้านวิชาการของโรงเรียน ควบคุมครู และนักเรียนในโรงเรียนไว้ด้วย ทำให้ยากที่จะเขียนรูปโครงสร้างของหน่วยงานบริหารโรงเรียนออกมา เป็นแผนภูมิแสดงสายงานของกิจการบริหารของโรงเรียนให้ระบบถูกต้องตามหลักวิชา และเห็นการกำหนดอำนาจหน้าที่แบ่งปันความรับผิดชอบที่แน่นอนรัดกุมได้ขณะ เดียวกันในทางปฏิบัติก็ยากที่จะหลีกเลี่ยงปัญหาการตีตน ติงงอน ก้าวถอยในสายการบังคับบัญชาได้ กล่าวคือ ผู้จัดการ ควบคุมทั้งครูใหญ่ ครู และนักเรียน ขณะเดียวกันครูใหญ่ก็มีหน้าที่ควบคุมครูและนักเรียน ในกรณีเช่นนี้ ครูและนักเรียนจะถูกควบคุมถึงสองชั้น (Dual Supervisors) ย่อม จะเกิดความสับสนอย่างยิ่งในเมื่อครูใหญ่และผู้จัดการมีความคิดเห็นขัดแย้งในเรื่องเดียวกัน ครูหรือนักเรียนจะตั้งใจไม่อาจตัดสินใจได้ว่าจะเชื่อใครดี นอกจากนั้น อำนาจในการปูนบำเหน็จความดีความชอบและลงโทษ หรือเลิกจ้างครู เป็นสิทธิอำนาจของผู้จัดการ ส่วนครูใหญ่ในฐานะผู้รับผิดชอบในด้านวิชาการ ย่อมจะมีปัญหาในการควบคุมครูให้ปฏิบัติหน้าที่ ด้านการสอนและวินัยไม่เต็มที่

ปัญหาที่กล่าวมานี้ เกิดจากการกำหนดอำนาจหน้าที่ของผู้จัดการและครูใหญ่ ซ้ำซ้อนกัน ทำให้ครูใหญ่ไม่มีอำนาจสิทธิ์ขาดในการดำเนินงานด้านวิชาการ และควบคุมครูและนักเรียนในโรงเรียน แต่หากเป็นกรณี ที่ผู้จัดการรู้จักมอบหมายอำนาจหน้าที่ อันจำเป็นแก่ครูใหญ่อย่างแจ่มแจ้งและสิทธิขาด ปัญหาต่าง ๆ ดังกล่าวอาจจะ

ไม่เกิดขึ้น¹

สภาการบังคับบัญชาภายในโรงเรียนคาทอลิก มักจะมีความลับ มีปัญหาเรื่อง การตัดสินใจ ทำให้เรื่องต่าง ๆ ต้องรอการตัดสินใจของฝ่ายบริหารซึ่งเป็นนักบวช อัน เป็นอุปสรรคต่อการดำเนินงานของโรงเรียนที่มีขนาดค่อนข้างใหญ่ คือ ไม่มีใครกล้าตัดสินใจ มุ่งแต่รอผู้ใหญ่ม้าว่าจะ เป็นหน้าที่ของตนโดยตรง

จากการศึกษาเอกสารเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนคาทอลิกพอจะ สรุปปัญหาต่าง ๆ ได้ดังนี้

ปัญหาการให้ใบอนุญาตลากรรมา

1. หาบุคลากรที่มีจิตศรัทธามุ่งการเสียสละ เพื่อนักเรียน และโรงเรียนได้ยาก
2. โรงเรียนยังไม่มีระบบการสรรหาที่เหมาะสม เพื่อให้ได้ครูที่มีความรู้ ความสามารถ
3. โรงเรียนต้องการครูชายที่เป็นคาทอลิกแต่หายาก และครูชายทั่ว ๆ ไป มักจะต้องการ เงินเดือนสูงซึ่งโรงเรียนไม่สามารถจ่ายให้ได้ เท่าที่ต้องการ
4. บุคลากรที่ได้มาไม่มีใจรักในอาชีพครู โดยเฉพาะผู้ที่มีความรู้ ความสามารถจะมุ่งเข้ารับราชการ เสียส่วนมาก

ปัญหาการสรรหาบุคลากร

1. การทำงานในโรงเรียนคาทอลิก ต้องมีหน้าที่และความรับผิดชอบสูง ทำให้ครูบางคนท้อแท้
2. เงินเดือนครูในโรงเรียนคาทอลิก น้อยกว่าโรงเรียนรัฐบาล และ บริษัทห้างร้าน

¹ ภา ไชยเดช, "ความเข้มแข็งระหว่างผู้บริหารโรงเรียนราษฎร์กับครูโรงเรียน ราษฎร์" (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2513), หน้า 11-16.

ปัญหาการพัฒนาบุคลากร

1. โรงเรียนคาทอลิกบางโรงเรียนไม่มีแผนแน่นอนในการพัฒนาบุคลากร ทำให้ครูทำงานโดยไม่เห็นความก้าวหน้าในอาชีพครูอย่างแจ่มชัด
2. การพัฒนาบุคลากรของโรงเรียนคาทอลิกแต่ละแห่ง แยกต่างหาก ทำให้บุคลากรในโรงเรียนที่มีการพัฒนาบุคลากรน้อย เกิดความรู้สึกเหลื่อมล้ำ และมีทัศนคติที่ไม่ดีต่อโรงเรียนของตน
3. ครูทำการสอนมานาน ไม่ชอบการอบรม

ปัญหาการพินิจงานของบุคลากร

1. บุคลากรยื่นใบลาออก โดยไม่แจ้งล่วงหน้า ซึ่งเป็นผลให้การจัดการเรียนการสอนต้องชะงักงัน ในช่วงเวลาที่หาบุคลากรใหม่มาแทน
2. ไม่มีระเบียบการให้พินิจงานที่วางไว้อย่างชัดเจน การให้พินิจจากงานทุกกรณี จึงอยู่ในดุลยพินิจของผู้บริหาร ซึ่งเป็นนักบริหารและมักจะให้โอกาสครูปรับปรุงตัวไปเรื่อย ๆ

จากปัญหาและความสำคัญทางด้านการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนคาทอลิกดังกล่าว ทำให้ผู้วิจัยเห็นว่าควรมีการศึกษาวิจัยค้นคว้าเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนคาทอลิกในกรุงเทพมหานคร ทั้ง 4 ด้าน เพื่อเป็นประโยชน์ในการบริหารงานของโรงเรียนต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาความคิดเห็นของผู้บริหารและครูเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนคาทอลิกในกรุงเทพมหานคร
2. เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารกับครูเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล การให้ใบบุคลากรมา การชำระรักษา การพัฒนา และการให้พินิจจากงาน
3. เพื่อศึกษาปัญหาและอุปสรรคของการบริหารงานบุคคล ของโรงเรียนคาทอลิกในกรุงเทพมหานคร

สมมติฐานของการวิจัย

ผู้วิจัยได้ตั้งสมมติฐานไว้ว่า ความคิดเห็นของผู้บริหารและครูโรงเรียนคาทอลิก เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลหลังสี่ด้าน คือ การให้ได้บุคลากรมา การชำระรักษา การพัฒนาและการให้บุคลากรพ้นจากงานแตกต่างกัน

ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ขอบเขตของการวิจัย ดังนี้

1. เป็นการศึกษาความคิดเห็นของผู้บริหารและครูเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนคาทอลิก ในกรุงเทพมหานคร เท่านั้น
2. เป็นการศึกษาการบริหารงานบุคคลที่เกี่ยวกับการให้ ได้บุคลากรมา การชำระรักษา การพัฒนา และการให้พ้นจากงานเท่านั้น
3. ข้อมูลในการทำวิจัย ได้มาจากแบบสอบถาม ตามความคิดเห็นของครูใหญ่ หรืออาจารย์ใหญ่ และผู้จัดการ หรืออธิการและครูของโรงเรียนดังกล่าวเท่านั้น

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้จากการวิจัย

1. เป็นการเพิ่มความรู้อันสาขาวิชาการบริหารงานบุคคล
2. เป็นแนวทางสำหรับผู้บริหารโรงเรียนคาทอลิกจะปรับปรุงการบริหารงานบุคคลเกี่ยวกับการให้บุคลากรมา การชำระรักษา การพัฒนาและการให้พ้นจากงาน ให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น
3. เป็นแนวทางสำหรับผู้บริหารโรงเรียนคาทอลิก ในการกำหนดนโยบายการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนคาทอลิก

นิยามที่ใช้ในการวิจัย

โรงเรียนคาทอลิก หมายถึง โรงเรียนราษฎร์ ฝ่ายคริสตศาสนา นิกายคาทอลิกสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน กระทรวงศึกษาธิการ

ผู้บริหาร หมายถึง ผู้ที่ทำหน้าที่ทางการบริหารระดับต่าง ๆ ในโรงเรียนคาทอลิก
คือ อธิการ หรือผู้จัดการ, ครูใหญ่หรืออาจารย์ใหญ่

อธิการ หมายถึง หัวหน้าภาวของแต่ละโรงเรียน ที่ทำหน้าที่ปกครองดูแลนักบวช
ครู และนักเรียน ทำหน้าที่เป็นผู้จัดการโรงเรียน

ผู้จัดการ หรือ อธิการ หมายถึง ผู้มีอำนาจสูงสุดในการบริหารงาน
โรงเรียน

ครูผู้สอน หมายถึง ครูที่ทำหน้าที่ทางการสอน และมีได้ดำรงตำแหน่งทาง
การบริหารในโรงเรียน

การบริหารงานบุคคล หมายถึง การบริหารงานหลักสำคัญ ๆ อันได้แก่ การให้ได้
บุคคลากรมา การบำรุงรักษา การพัฒนา และการให้พ้นจากงาน

การให้ได้บุคคลากรมา หมายถึง เพื่อให้ได้มาซึ่งบุคคลากร กระบวนการสรรหา
การคัดเลือก การนำเข้าสู่หน่วยงาน และการทดลองปฏิบัติงาน

การบำรุงรักษา หมายถึง กิจกรรมต่าง ๆ ที่จัดขึ้นเพื่อให้บุคคลากร มีความพอใจ
มีทัศนคติที่ดีต่อองค์กร ตลอดจนจูงใจให้บุคคลากรปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ

การพัฒนา หมายถึง การให้การศึกษา ฝึกอบรม ตลอดจนการจัดกิจกรรมอื่นที่จะ
ส่งเสริมความรู้ความสามารถ ความถนัด และทักษะแก่บุคคลากร เพื่อให้ปฏิบัติงานได้ถูกต้อง
และมีประสิทธิภาพ

การให้พ้นจากงาน หมายถึง การให้บุคคลากรพ้นจากหน้าที่การงาน ด้วยเหตุผล
ต่าง ๆ เช่น ลาออก ไล่ออก เกษียณอายุ เป็นต้น

วิธีดำเนินการวิจัย

กลุ่มตัวอย่างประชากร

กลุ่มตัวอย่างประชากรที่ใช้ในการวิจัย ประกอบด้วยบุคลากร 2 กลุ่ม คือ

1. กลุ่มผู้บริหารโรงเรียน ได้แก่ อธิการ หรือผู้จัดการ และครูใหญ่ หรืออาจารย์ใหญ่ จากโรงเรียนคาทอลิกในกรุงเทพมหานครทั้งสิ้น จำนวน 35 โรงเรียน ๆ ละ 2 คน รวมเป็นผู้บริหาร 70 คน โดยการสุ่มประชากรอย่างง่ายจำนวน 59 คน คิดเป็นร้อยละ 84

2. กลุ่มครูที่ปฏิบัติการสอนอยู่ในโรงเรียนดังกล่าว โดยการสุ่มตัวอย่างประชากรอย่างง่าย (The Simple Random Sampling) มาร้อยละ 14 ของครูแต่ละโรงเรียนรวมจำนวน 331 คน

รวมกลุ่มตัวอย่างประชากรที่ใช้ในการวิจัยทั้ง 2 กลุ่ม จำนวน 390 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ใช้แบบสอบถาม โดยแบ่งเป็น 2 ชุด มีลักษณะอย่างเดียวกัน แบ่งแบบสอบถามออกเป็น 3 ตอน คือ

ตอนที่ 1 เป็นข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นแบบเช็คลิสต์ (Checklist)

ตอนที่ 2 เป็นคำถามเกี่ยวกับความเห็นที่มีต่อการบริหารงานบุคคลที่ปฏิบัติจริง โดยสร้างแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประเมินค่า (Rating Scale) ให้ครอบคลุมการบริหารงานบุคคลทั้ง 4 ด้าน คือ

- (1) การให้ค่าบุคลากร
- (2) การสร้างรักษามูลค่า
- (3) การพัฒนาบุคลากร
- (4) การพัฒนาของบุคลากร

ตอนที่ 3 เป็นคำถามเกี่ยวกับปัญหาและอุปสรรคในการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนคาทอลิก โดยสร้างเป็นแบบสอบถามปลายเปิด (Open-ended)

¹Robert V. Krejcie and W. Morgan, "Determining Sample size for Research Activities," Journal of Educational and Psychological Measurement, 1970, pp. 607-610.

การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยนำแบบสอบถามส่งทางไปรษณีย์แบบตอบรับ และ
เก็บแบบสอบถามจากครูใหญ่, ครู และผู้จัดการ หรืออธิการโดยส่งคืนทางไปรษณีย์

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. ข้อมูลส่วนตัว วิเคราะห์โดยการหาค่าร้อยละ เสนอเป็นตาราง มีคำบรรยายประกอบ
2. ข้อมูลเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลทั้ง 4 ด้าน วิเคราะห์โดยการหาค่ามัธยฐาน เลขคณิต และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เสนอเป็นตารางมีคำบรรยายประกอบ
3. การเปรียบเทียบความคิดเห็น นำความคิดเห็นของกลุ่มผู้บริหารโรงเรียนกับครูผู้ปฏิบัติการสอน มาเปรียบเทียบความคิดเห็นโดยการหาค่า t (t -test)

ลำดับขั้นการเสนอข้อมูล

บทที่ 1 บทนำ กล่าวถึง ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา วัตถุประสงค์ของการวิจัย ขอบเขตของการวิจัย นิยามคำที่ใช้ในการวิจัย วิธีดำเนินการวิจัย ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้จากการวิจัย และลำดับขั้นการเสนอข้อมูล

บทที่ 2 เอกสารอ้างอิง และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง กล่าวถึง หลักการและงานวิจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน

บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย กล่าวถึง วัตถุประสงค์ของการวิจัย ประชากรที่ใช้ในการวิจัย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย วิธีรวบรวมข้อมูล วิธีวิเคราะห์และการเสนอข้อมูล

บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล กล่าวถึง วิธีวิเคราะห์ และการเสนอข้อมูล ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนตัว ความเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล และการเปรียบเทียบความคิดเห็นของกลุ่มผู้บริหาร กับกลุ่มครูผู้ปฏิบัติการสอน

บทที่ 5 สรุปผลของการวิจัยอภิปรายและข้อเสนอแนะ กล่าวถึง ผลสรุปของการวิจัย ตั้งแต่ต้นจนจบ โดยเริ่มตั้งแต่ความมุ่งหมายของการวิจัย วิธีดำเนินการวิจัยผลของการวิจัย อภิปรายขอเสนอแนะในการบริหารบุคคลในโรงเรียน รวมทั้งขอเสนอแนะในการ