

การผลิตซ้ำทุนทางวัฒนธรรม: กรณีศึกษา
โรงเรียนพระหฤทัยคอนแวนต์

ดวงพร คงพิกุล

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต (เทคโนโลยีการบริหาร)
คณะพัฒนาทรัพยากรมนุษย์
สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์


2555

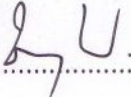
การผลิตซ้ำทางวัฒนธรรม: กรณีศึกษา
โรงเรียนพระหฤทัยคอนแวนต์
ดวงพร คงพิกุล
คณะพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

รองศาสตราจารย์..........อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์
(ดร. โกวิท กังสนันท์)

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ ได้พิจารณาแล้วเห็นสมควรอนุมัติให้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต (เทคโนโลยีการบริหาร)

ผู้ช่วยศาสตราจารย์..........ประธานกรรมการ
(ดร. สมบัติ กุสุมาวดี)

รองศาสตราจารย์..........กรรมการ
(ดร. โกวิท กังสนันท์)

..........กรรมการ
(ดร. ชวลา เวชยันต์)

รองศาสตราจารย์..........คณบดี
(ดร. กัลยาณี คุณมี)
กุมภาพันธ์ 2555

บทคัดย่อ

ชื่อวิทยานิพนธ์	การผลิตซ้ำทุนทางวัฒนธรรม: กรณีศึกษา โรงเรียนพระหฤทัยคอนแวนต์
ชื่อผู้เขียน	นางสาวดวงพร คงพิกุล
ชื่อปริญญา	วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต (เทคโนโลยีการบริหาร)
ปีการศึกษา	2555

การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาการส่งผ่านสืบทอดวัฒนธรรมองค์การของโรงเรียนพระหฤทัยคอนแวนต์ โดยใช้แนวคิดทุนทางวัฒนธรรมของ Pierre Bourdieu ศึกษาการส่งผ่านทุนทางวัฒนธรรม 3 ระดับ คือ ทุนที่อยู่ในตัวตน ทุนที่อยู่ในวัตถุ และทุนที่อยู่ในสถาบัน จากนั้นวิเคราะห์กระบวนการผลิตและผลิตซ้ำทางวัฒนธรรมตามแนวคิดของ Raymond Williams กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาคือ บุคลากรในโรงเรียนพระหฤทัยคอนแวนต์ จำนวน 19 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลคือ แบบสัมภาษณ์แบบปลายเปิดและไม่ชี้แนะ และแบบบันทึกการสังเกต วิธีที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลคือ วิธีการสัมภาษณ์เชิงลึก การสัมภาษณ์ทางโทรศัพท์และการสนทนากลุ่ม การศึกษาเอกสารของโรงเรียน และการสังเกตอย่างมีส่วนร่วม หลังจากนั้น ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยวิธีการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) และเขียนผลการศึกษา

ผลการศึกษาพบว่า ในการผลิตซ้ำทุนทางวัฒนธรรมผู้บริหารมีบทบาทสำคัญในการผลิตทุนทางวัฒนธรรมของโรงเรียนพระหฤทัยคอนแวนต์เพื่อนำไปใช้เป็นแนวคิด ความเชื่อและค่านิยมสำหรับเป็นแนวทางปฏิบัติของบุคลากรในโรงเรียน ผู้บริหารเผยแพร่ทุนทางวัฒนธรรมให้บุคลากรรับรู้ผ่านทางวิธีการอบรมพัฒนา การจัดกิจกรรมในโรงเรียน การประชุมและสัมมนา การตกแต่งสภาพแวดล้อมทางกายภาพของโรงเรียน การผลิตวัสดุสิ่งของ การนำโรงเรียนเข้ารับการประเมินคุณภาพ ประกวดและแข่งขันชิงรางวัล อีกทั้งการปฏิบัติตนเป็นแบบอย่าง ในขณะที่บุคลากร

โรงเรียนพระหฤทัยคอนแวนต์มีความเข้าใจและให้ความสำคัญต่อทุนทางวัฒนธรรม ของโรงเรียนค่อนข้างแตกต่างจากแนวคิดที่ผู้บริหารกำหนด นอกจากนี้ ในโรงเรียนมีการผลิตซ้ำทุนทางวัฒนธรรมอย่างเป็นทางการโดยการบันทึกเป็นลายลักษณ์อักษรและการผลิตซ้ำผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์เช่น เว็บไซต์และเครือข่ายสังคมออนไลน์มากที่สุด รองลงมาคือ วิทยุกระจายเสียง การผลิตอัลบั้มเพลงบันทึกในเทปคาสเซ็ทหรือซีดี และการเผยแพร่ข่าวของโรงเรียนทางโทรทัศน์ ส่วนวิธีการบอกเล่ามักใช้ในการผลิตซ้ำทุนทางวัฒนธรรมอย่างไม่เป็นทางการ

ผลการศึกษาศึกษาการผลิตซ้ำทุนทางวัฒนธรรมพบจุดเด่นของทุนทางวัฒนธรรมของโรงเรียนพระหฤทัยคอนแวนต์ใน 3 ระดับ ดังนี้ 1) ทุนที่มีอยู่ในตัวตน บุคลากรในโรงเรียนสามารถจดจำปรัชญาและคำขวัญของโรงเรียนได้ รวมไปถึงนำไปใช้เป็นค่านิยมหลักสำหรับปฏิบัติเมื่ออยู่ร่วมกันในโรงเรียน การแสดงออกของทุนที่อยู่ในตัวตนที่เด่นชัดของบุคลากรโรงเรียนนี้คือ บุคลากรส่วนใหญ่มีความสัมพันธ์ที่ดี ให้เกียรติและเคารพซึ่งกันและกัน อยู่ร่วมกันแบบพี่-น้อง โรงเรียนให้ความสำคัญกับการให้ความรู้ด้านวิชาการร่วมกับการปลูกฝังคุณธรรมจริยธรรมด้วยการนำความเชื่อทางศาสนามาใช้เป็นแนวทางการอบรมบุคลากรทุกระดับในโรงเรียน 2) ทุนที่อยู่ในวัตถุ อาคารสถานที่ภายในโรงเรียนมีความสวยงาม สะอาด ร่มรื่น สัมกับเป็นสถานศึกษา เน้นการแสดงตัวว่าเป็นโรงเรียนคาทอลิกและสร้างบรรยากาศในการเรียนรู้ มีการนำเสนอเนื้อหาสาระความรู้ด้านวิชาการและคุณธรรมจริยธรรมแทบทุกจุดในโรงเรียน 3) ทุนที่อยู่ในรูปสถาบัน บุคลากรส่วนใหญ่ภาคภูมิใจที่โรงเรียนได้รับรางวัลพระราชทานจากสถาบันพระมหากษัตริย์ โรงเรียนสนับสนุนให้บุคลากรและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารโรงเรียน ส่งเสริมการประเมินคุณภาพสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง และส่งบุคลากรเข้าประกวดและแข่งขันทักษะความรู้ความสามารถเสมอ

ในการผลิตซ้ำทุนทางวัฒนธรรมของโรงเรียนพระหฤทัยคอนแวนต์พบปัญหาอุปสรรค คือ 1) บุคลากรเข้าใจความหมายทุนทางวัฒนธรรมของโรงเรียนแตกต่างกัน 2) บุคลากรบางส่วนมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นและมีส่วนร่วมในกิจกรรมของโรงเรียนน้อย 3) โรงเรียนยังไม่มี การประเมินความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อโรงเรียนด้านการทำงาน ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ อีกทั้งด้านการจัดการเรียนการสอน

ผลการศึกษานำไปสู่การนำเสนอแนวทางพัฒนาการผลิตซ้ำทุนทางวัฒนธรรมเพื่อเป็นประโยชน์ให้กับโรงเรียนและนำเสนอแนวทางสำหรับพัฒนาการวิจัยครั้งต่อไป

ABSTRACT

Title of Thesis	The Cultural Capital Reproduction: A Case Study of Praharuthai Convent School
Author	Miss Duangporn Kongpikul
Degree	Master of Science (Administration Technology)
Year	2012

The Objective of this research is to study the accumulation and maintenance of culture of Praharuthai Convent School to identify problems and challenges in implementation. The research applies Pierre Bourdieu's model which builds the concept of cultural capital in three categories: embodied form, objectified form, and institutionalized state to study accumulation of culture, thereafter analyzed cultural capital reproduction with Raymond Williams's model which presents the procedure of cultural production and reproduction. The research draws the study sample of 19 Praharuthai Convent School's key informants. The data were gathered through in-depth interview, telephone interview, focus groups interview, documentary analysis and observation and then analyzed all data with content analysis.

The result of this study reveals that the school administrators have influenced cultural production through guided beliefs and shared values to personnel in school. The administrators reerected cultural capital among personnel by organizing training program, school's activities, meeting and seminars, school decoration, cultural objects production, school assurance, contest and competition for prizes, and behaved as role model. The study also focused that personnel understood the embodied form and objectified form of cultural capital rather differently from establishment. Moreover the

(6)

school officially reproduced cultural capital in most part of the literature and electronic media for instance website and social network. The next most reproduced cultural capital were school's radio program, school's music production, broadcasting on television and informal narrative in order.

The dominant representations of the cultural capital of Phraharuthai Convent School in each categories can be illustrated as follows in the aspect of embodied form, Personnel acknowledge slogan and lead up to implementation. Mostly personnel have friendly relations, respect each other and live in brotherhood. Furthermore the school emphasizes academic and moral cultivation in personnel reactions. The administrators instruct personnel's religious beliefs. In the aspect of objectified form, They include beautiful, clean, and green environment school buildings, emphasizing Catholic identity and learning atmosphere with stress on academic and moral matter. In the aspect of institutionalized state, most personnel feel honour that the school received prizes from majestic and royal institutions. The school has continuously cooperated with others related organizations to school management and quality warranty, support personnel and organization to participate in school activities, promote school for quality evaluations and send personnel to join the knowledge and skills contests.

Besides, The cultural capital reproduction of Praharuthai Convent School also faced some obstacles that include: 1) Different understanding between personnel regarding the meaning of cultural capital, 2) Some personnel less participated in school activities and provided less opinions, 3) The school still didn't pay attention to evaluate personnel's satisfaction on school's system, welfare and benefits, and educational programs.

The result of this study has suggested a development direction of the cultural capital reproduction for the school improvement and offered a guideline of other research.

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์เรื่อง การผลิตซ้ำทุนทางวัฒนธรรม: กรณีศึกษาโรงเรียนพระหฤทัยคอนแวนต์ สำเร็จลุล่วงได้ เนื่องมาจากผู้เขียนได้รับความช่วยเหลือและกำลังใจจากบุคคลหลายท่าน ผู้เขียนขอขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์ ดร. โกวิท กังสนันท์ ผู้ซึ่งเป็นอาจารย์ที่ปรึกษาและอาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ ที่ได้กรุณาสละเวลาให้คำปรึกษา ข้อชี้แนะ ข้อแนะนำ และข้อคิดเห็นที่เป็นประโยชน์ต่อการทำวิทยานิพนธ์ในทุกขั้นตอน ตลอดจนเปิดมุมมองใหม่เกี่ยวกับแนวคิดที่ใช้ในการศึกษาวัฒนธรรมองค์กร ซึ่งเป็นแรงบันดาลใจแก่ผู้เขียนในการสร้างสรรค์วิทยานิพนธ์เล่มนี้จนสำเร็จ ขอขอบพระคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. สมบัติ กุสุมาวลี และ ดร. ชวลา เวชยันต์ ที่ได้กรุณาให้คำแนะนำ รวมทั้งกรุณาพิจารณาและตรวจสอบวิทยานิพนธ์ให้ถูกต้องสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

ขอขอบพระคุณ คณาจารย์ทุกท่านแห่งสถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ที่ได้ถ่ายทอดความรู้แก่ผู้เขียน และขอขอบพระคุณเจ้าหน้าที่ของคณะพัฒนบริหารศาสตร์ทุกท่านที่ได้ให้ความช่วยเหลือในเรื่องที่เกี่ยวข้องจนวิทยานิพนธ์เล่มนี้เสร็จสมบูรณ์ อีกทั้งขอขอบคุณเพื่อนร่วมสถาบันทุกคนสำหรับกำลังใจและความช่วยเหลือที่มีให้กับผู้เขียนเสมอมา

ขอขอบพระคุณสมาชิกในคณะคณิสสรพระหฤทัยของพระเยซูเจ้าแห่งกรุงเทพฯ ทุกท่านที่ได้อุปการะผู้เขียนทั้งด้านการงานและการศึกษา และขอขอบพระคุณคณะผู้บริหารและบุคลากรโรงเรียนพระหฤทัยคอนแวนต์ทุกท่านที่ได้สละเวลาให้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อการศึกษาครั้งนี้

ขอขอบพระคุณ พระปลัดประสิทธิ์ ธีรจิตโต (คุณประสิทธิ์ คงพิกุล) และคุณเพลินจันทร์ หัวใจ ผู้ซึ่งเป็นบิดามารดาของผู้เขียน รวมถึงสมาชิกในครอบครัวทุกท่านที่เป็นกำลังใจที่สำคัญยิ่งของผู้เขียนบนเส้นทางการศึกษาตลอดมา ทำยสุดผู้เขียนขอขอบความสำเร็จในการทำวิทยานิพนธ์เล่มนี้แด่ดวงพระหฤทัยของพระเยซูเจ้า สิ่งศักดิ์สิทธิ์ที่ผู้เขียนเคารพนับถือ ด้วยความตระหนักเสมอว่า “ข้าพเจ้าทำทุกสิ่งได้ในพระองค์ ผู้ประทานพลังแก่ข้าพเจ้า” (ฟป. 4: 13)

ดวงพร คงพิกุล

กุมภาพันธ์ 2555

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อ	(3)
ABSTRACT	(5)
กิตติกรรมประกาศ	(7)
สารบัญ	(8)
สารบัญตาราง	(10)
สารบัญภาพ	(11)
บทที่ 1 บทนำ	1
1.1 ที่มาและความสำคัญของปัญหา	1
1.2 วัตถุประสงค์ของการศึกษา	8
1.3 ขอบเขตของการศึกษา	9
1.4 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	9
บทที่ 2 การทบทวนวรรณกรรมและกรอบแนวคิดในการวิจัย	10
2.1 แนวคิดเรื่องวัฒนธรรมองค์การ	10
2.2 แนวคิดเรื่องทุนทางวัฒนธรรม	27
2.3 แนวคิดเรื่องการผลิตซ้ำทางวัฒนธรรม	32
2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	38
2.5 กรอบแนวคิดในการวิจัย	44
2.6 นิยามคำศัพท์	46
บทที่ 3 วิธีการศึกษา	48
3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	48
3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	49
3.3 การรวบรวมข้อมูล	52

3.4 การวิเคราะห์ข้อมูล	52
บทที่ 4 ข้อมูลพื้นฐานโรงเรียนพระหฤทัยคอนแวนต์	55
4.1 ประวัติของโรงเรียน	55
4.2 สถานที่ตั้งของโรงเรียนและช่องทางการสื่อสาร	58
4.3 วัตถุประสงค์การจัดตั้งโรงเรียน	59
4.4 วิสัยทัศน์ของโรงเรียน	60
4.5 พันธกิจและเป้าหมายการดำเนินงานของโรงเรียน	60
4.6 โครงสร้างการบริหารงานโรงเรียน	62
4.7 ทำเนียบบุคคลสำคัญและคณะผู้บริหารโรงเรียน	64
4.8 ข้อมูลบุคลากรของโรงเรียน	68
บทที่ 5 ทูทางวัฒนธรรมของโรงเรียนพระหฤทัยคอนแวนต์	69
5.1 ทูที่อยู่ในตัวตน	69
5.2 ทูที่อยู่ในรูปของวัตถุ	80
5.3 ทูที่อยู่ในรูปสถาบัน	92
บทที่ 6 การผลิตซ้ำทูทางวัฒนธรรมของโรงเรียนพระหฤทัยคอนแวนต์	103
6.1 ผลวิเคราะห์การผลิตซ้ำทูทางวัฒนธรรมของโรงเรียนพระหฤทัยคอนแวนต์	103
6.2 จุดเด่นของทูทางวัฒนธรรมของโรงเรียนพระหฤทัยคอนแวนต์	143
6.3 ปัญหาอุปสรรคในการผลิตซ้ำทูทางวัฒนธรรม ของโรงเรียนพระหฤทัยคอนแวนต์	146
บทที่ 7 สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	148
7.1 สรุปผลการศึกษา	148
7.2 อภิปรายผลการศึกษา	153
7.3 ข้อเสนอแนะ	161
บรรณานุกรม	165
ภาคผนวก	175
ภาคผนวก ก แบบสอบถามเพื่อการวิจัย	176
ประวัติผู้เขียน	180
สัญญาอนุญาตให้เผยแพร่วิทยานิพนธ์	181

สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า	
3.1	กลุ่มตัวอย่างผู้ให้ข้อมูลวิจัย	53
4.1	พันธกิจและเป้าหมายการดำเนินงานของโรงเรียน	61
4.2	หน้าที่ของแผนงานต่างๆ ตามโครงสร้างการบริหารงานของโรงเรียน	62
4.3	บุคคลสำคัญของโรงเรียนพระหฤทัยคอนแวนต์	64
4.4	ลำดับคณะผู้บริหารโรงเรียนจากอดีตถึงปัจจุบัน	66
4.5	จำนวนบุคลากรของโรงเรียน ประจำเดือนสิงหาคม ปีการศึกษา 2553	68
5.1	ความหมายและแนวทางปฏิบัติตามปรัชญาและคำขวัญของโรงเรียน	70
5.2	วิธีการคัดเลือกบุคลากร	75
5.3	วิธีการเลื่อนตำแหน่งของบุคลากร	77
5.4	รายการค่าตอบแทนและสวัสดิการของบุคลากร	79
5.5	รายละเอียดทั่วไปและความหมายของต้นการเวก ต้นไม้ประจำโรงเรียน	91
5.6	รายการรางวัลและการรับรองคุณภาพที่โรงเรียนได้รับจากสถาบันต่างๆ	98
6.1	การบริโภคนวัตกรรมทางวัฒนธรรมของบุคลากรโรงเรียนพระหฤทัยคอนแวนต์	130
6.2	การผลิตซ้ำทุนทางวัฒนธรรม	135

สารบัญภาพ

ภาพที่	หน้า
2.1 ระดับของวัฒนธรรม	14
2.2 พลวัตของวัฒนธรรมองค์การ	22
2.3 ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมและกลยุทธ์	24
2.4 การเปลี่ยนแปลงทางวัฒนธรรมตามแนวคิดของ Gagliardi	26
2.5 กระบวนการผลิตและผลิตซ้ำทางวัฒนธรรม	35
2.6 กรอบแนวคิดในการวิจัย	45
4.1 แผนที่ตั้งโรงเรียนพระหฤทัยคอนแวนต์	59
4.2 โครงสร้างการบริหารงานโรงเรียนพระหฤทัยคอนแวนต์	63
5.1 แนวทางการอบรมพัฒนานุคลากร	76
5.2 ขั้นตอนการคัดเลือกและการลงโทษบุคลากร	76
5.3 ขั้นตอนการประเมินผลการทำงานของบุคลากร	78
5.4 ขั้นตอนการพ้นจากโรงเรียนของบุคลากร	80
5.5 ตราสัญลักษณ์ของโรงเรียนแบบที่ 2 ภาษาไทยและภาษาอังกฤษ	84
5.6 ตราสัญลักษณ์ของโรงเรียนในเครือคณะภคินีพระหฤทัยของพระเยซูเจ้า	85
5.7 ภาพถ่ายต้นการเวก	90
6.1 การผลิตทุนทางวัฒนธรรมของโรงเรียนพระหฤทัยคอนแวนต์	104
7.1 ผลการศึกษาการผลิตซ้ำทุนทางวัฒนธรรมของโรงเรียนพระหฤทัยคอนแวนต์	149

บทที่ 1

บทนำ

1.1 ที่มาและความสำคัญของปัญหา

ปัจจุบันองค์การภาครัฐและเอกชน รวมไปถึงองค์การไม่แสวงหากำไรกำลังเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมด้านเศรษฐกิจ การเมือง และเทคโนโลยีอย่างรวดเร็ว อันเป็นผลมาจากการดำเนินธุรกิจในยุคโลกาภิวัตน์ที่องค์การทุกภาคส่วนพยายามเชื่อมโยงระบบพาณิชย์ ระบบการเมืองการปกครอง และระบบสนับสนุนธุรกิจเข้าด้วยกัน เพื่อสร้างผลประโยชน์ให้กับการจัดการทรัพยากรขององค์การมากที่สุด ดังจะเห็นได้จากการเติบโตของธุรกิจการค้าระหว่างประเทศ เนื่องมาจากการรวมกลุ่มเป็นสมาชิกและกำหนดกฎหมายลดการกีดกันทางการค้า การเชื่อมความสัมพันธ์ของนานาชาติเพื่อกำหนดข้อตกลงด้านการเมืองและด้านความมั่นคงร่วมกัน ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีที่ทำให้การแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารสามารถทำได้สะดวกรวดเร็ว จนนำไปสู่การเคลื่อนย้ายเงินทุนและแรงงานเพื่อขยายธุรกิจระดับโลกอย่างกว้างขวาง (Clegg, Kornberger and Pitsis, 2008: 378) การเปลี่ยนแปลงสภาพแวดล้อมการดำเนินธุรกิจเหล่านี้สะท้อนถึงสถานการณ์การดำเนินธุรกิจในยุคโลกาภิวัตน์ ที่ประชาคมโลกสามารถเชื่อมโยงรับรู้ข่าวสารกันอย่างทั่วถึง ส่งผลให้เกิดการร่วมมือทางธุรกิจของนานาชาติมากขึ้น (พิชาภพ พันธุ์แพ, 2552: 128)

การเปลี่ยนแปลงสภาพแวดล้อมการดำเนินธุรกิจในยุคโลกาภิวัตน์ ส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงทางวัฒนธรรมด้วย เนื่องจากการประกอบธุรกิจระดับโลกเกี่ยวข้องกับการมีปฏิสัมพันธ์ของผู้คนและการแลกเปลี่ยนทางวัฒนธรรม จึงทำให้การระบุวัฒนธรรมที่ชัดเจนของแต่ละประเทศหรือชุมชนเป็นไปได้ยากขึ้น วัฒนธรรมในยุคโลกาภิวัตน์จึงมีลักษณะหลากหลายและมีความซับซ้อน ในขณะที่วัฒนธรรมไม่เหมือนกับสภาพแวดล้อมด้านเศรษฐกิจ การเมือง และเทคโนโลยี ซึ่งสามารถสังเกตและประเมินค่าได้ แต่วัฒนธรรมมีลักษณะนามธรรมเกี่ยวข้องกับ

กับทัศนคติและรูปแบบการดำเนินชีวิตของมนุษย์ มีการเปลี่ยนแปลงอย่างเป็นพลวัตตลอดเวลา หากองค์การทำความเข้าใจวัฒนธรรมและนำมาประยุกต์ใช้กับการดำเนินธุรกิจอย่างมีประสิทธิภาพ จะสร้างโอกาสในการดำเนินธุรกิจระหว่างประเทศมากขึ้น เนื่องจากวัฒนธรรมเกี่ยวข้องกับการทำความเข้าใจแนวทางการสื่อสาร ทัศนคติ รูปแบบการดำเนินชีวิต ภาษา ศาสนา สังคมและศิลปวัฒนธรรมของประชากรในแต่ละประเทศ การทำความเข้าใจวัฒนธรรมของแต่ละประเทศอย่างลึกซึ้ง จะช่วยสนับสนุนให้องค์การสามารถวางแผนทิศทางการดำเนินงาน การจัดการด้านการตลาดและการประชาสัมพันธ์อย่างมีประสิทธิภาพ เมื่อทำการขยายธุรกิจระดับโลก องค์การสามารถนำความรู้ด้านวัฒนธรรมไปใช้สื่อสารกับผู้ร่วมธุรกิจ ลูกค้า หรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ได้ตรงตามเป้าหมายและนำผลประโยชน์มาสู่องค์การมากขึ้น ด้วยเหตุนี้ วัฒนธรรมจึงเป็นสภาพแวดล้อมทางธุรกิจที่ถูกนำมาพิจารณาเพื่อกำหนดทิศทางการดำเนินงานและสร้างโอกาสการแข่งขันที่สำคัญประเด็นหนึ่ง (Thomas and Inkson, 2003: 5-10; พิชากพ พันธุ์แพ, 2552: 134-136)

วัฒนธรรมเป็นเสมือนอัตลักษณ์และภาพลักษณ์ที่แสดงเอกลักษณ์ขององค์การ ทำให้บุคคลภายนอกจดจำองค์การได้ อีกทั้งนำไปสร้างกลยุทธ์การแข่งขันด้านการตลาด วัฒนธรรมมีอิทธิพลต่อทัศนคติของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย รวมถึงผู้สนใจจะเข้ามาเป็นสมาชิกขององค์การด้วย (Hatch, 1997: 358-359; Clegg et al., 2008: 317-327) องค์การระดับประเทศหลายแห่งต่างนำเอกลักษณ์ขององค์การมาสร้างโอกาสในการแข่งขันทางธุรกิจ โดยผู้บริหารสร้างวัฒนธรรมการดำเนินงานที่แตกต่างจากคู่แข่งด้วยการกำหนดแนวคิดการดำเนินงานหรือค่านิยมหลัก นำไปเผยแพร่ให้สมาชิกในองค์การปฏิบัติ เพื่อใช้เป็นพลังขับเคลื่อนขององค์การไปสู่ความสำเร็จระดับโลก จนสร้างชื่อเสียงมาสู่องค์การ เช่น วัฒนธรรมของบริษัท IBM, Microsoft, Apple และ 3M มุ่งเน้นการสร้างนวัตกรรม การสร้างผลิตภัณฑ์และการบริการที่แตกต่างจากคู่แข่ง การสร้างความพึงพอใจแก่ลูกค้า การส่งเสริมให้สมาชิกในองค์การรับผิดชอบต่อหน้าที่และสนับสนุนให้รักที่จะเรียนรู้สิ่งใหม่ตลอดเวลา หรือวัฒนธรรมของบริษัท Body Shop ที่มุ่งเน้นการทำธุรกิจเครื่องสำอางโดยใช้วัตถุดิบที่มาจากธรรมชาติเป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อมและสังคม การสร้างเอกลักษณ์ขององค์การโดยกำหนดแนวคิด ความเชื่อ หรือค่านิยมการดำเนินงาน และนำไปปฏิบัติจนเป็นวัฒนธรรมการทำงาน มีบทบาทต่อการทำให้องค์การที่มีชื่อเสียงเหล่านี้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย ในเวลาเดียวกัน ยังสามารถใช้เป็นเครื่องมือประชาสัมพันธ์ขององค์การให้เป็นที่รู้จักระดับโลกด้วย (Cunliffe, 2009: 58-60, 63; Schermerhorn, Hunt and Osborn, 2005: 441, 436-437)

นอกจากวัฒนธรรมจะเป็นปัจจัยหนึ่งของสภาพแวดล้อมภายนอกองค์การที่ถูกนำมาใช้พิจารณาสำหรับสร้างผลประโยชน์เพื่อการแข่งขันทางธุรกิจ วัฒนธรรมยังมีบทบาทต่อการบริหารงานภายในองค์การ เนื่องจากแต่ละองค์การต่างต้องการให้ธุรกิจของตนเติบโตและได้เปรียบคู่แข่ง โดยใช้ทรัพยากรให้คุ้มค่าที่สุด ทรัพยากรบุคคลที่มีคุณภาพจึงเป็นปัจจัยหนึ่งที่มีความสำคัญต่อความสำเร็จขององค์การ (สมจินตนา คุ่มภัย, 2553: 1) ดังนั้น ผู้บริหารจึงต้องเชื่อมความสัมพันธ์ของสมาชิกในองค์การโดยกำหนดสมมติฐาน ความเชื่อ ค่านิยม และสัญลักษณ์ จากนั้น นำไปสื่อสารให้สมาชิกรับรู้ หากองค์การดำเนินการสื่อสารข้อมูลเกี่ยวกับวัฒนธรรมการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ ร่วมกับการกระตุ้นและสร้างความผูกพันของสมาชิกด้วยกระบวนการหล่อหลอมทางสังคมในองค์การสม่ำเสมอ สมาชิกจะประพฤตินสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ขององค์การ (Keyton, 2005: 125-126) และนำไปถ่ายทอดยังสมาชิกใหม่ จนทำให้เกิดเป็นวัฒนธรรมองค์การที่ใช้เป็นแบบแผนในการทำงาน และเป็นพลังที่ช่วยให้องค์การปรับตัวตามการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมภายนอกหรือช่วยจัดการปัญหาภายในองค์การได้ หากวัฒนธรรมองค์การที่สร้างขึ้นไม่ได้รับการสืบทอดไปสู่การปฏิบัติอย่างต่อเนื่อง สมาชิกจะขาดความเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกัน ก่อให้เกิดอุปสรรคในการดำเนินงาน และอาจนำไปสู่ความล้มเหลวขององค์การ เพราะวัฒนธรรมองค์การมีอิทธิพลต่อทัศนคติการทำงาน สามารถชี้นำสมาชิกให้ปฏิบัติตามวัตถุประสงค์การดำเนินงาน และทำให้สมาชิกมีความรักความผูกพันต่อองค์การ (Schein, 1999: 186; สมจินตนา คุ่มภัย, 2553: 1)

การดำเนินธุรกิจท่ามกลางการเปลี่ยนแปลงด้านเศรษฐกิจ การเมือง เทคโนโลยีและวัฒนธรรมในโลกยุคโลกาภิวัตน์ ส่งผลให้องค์การแข่งขันกันเพื่อผลักดันให้ธุรกิจของตนเข้าสู่สนามแข่งขันระดับโลก องค์การหลายแห่งกำหนดแนวคิดการดำเนินกิจการและสร้างผลิตภัณฑ์หรือการบริการที่สร้างสรรค์แตกต่างจากคู่แข่ง สมาชิกในองค์การต่างเรียนรู้แนวคิดการทำงานและนำไปปฏิบัติจนกลายเป็นวัฒนธรรมองค์การที่ช่วยให้องค์การดำเนินกิจการจนประสบความสำเร็จและสร้างชื่อเสียง จึงทำให้นักวิชาการทั้งจากมุมมองสังคมศาสตร์ มานุษยวิทยาหรือด้านการจัดการองค์การให้ความสนใจที่จะศึกษาแนวคิดวัฒนธรรมองค์การ เพื่อนำไปใช้ทำความเข้าใจพฤติกรรมสมาชิกในองค์การและแก้ไขปัญหาขององค์การ ทั้งนี้ นักวิชาการต่างมีแนวคิดหรือวิธีการศึกษาวัฒนธรรมองค์การที่แตกต่างกันตามพื้นฐานความรู้และมุมมองที่มีต่อวัฒนธรรม อาทิ การศึกษาวัฒนธรรมองค์การตามแนวคิดทฤษฎีโครงสร้างและตามสถานการณ์ (Structuralist and Contingency Theories) ของ Ouchi, Peters และ Waterman (อ้างถึงใน Cunliffe, 2009: 67-69) ซึ่งมองว่าวัฒนธรรมคือการสร้างค่านิยมที่มีความเป็นหนึ่งเดียว และสมาชิกทุกคนในกลุ่ม

ต่างยอมรับนำไปปฏิบัติร่วมกัน ผู้บริหารสามารถนำวัฒนธรรมองค์การมาใช้เพื่อสร้างผลประโยชน์ให้กับองค์การได้ ในขณะที่ นักวิชาการบางส่วน เช่น Sackmann, Alvesson และ Berg, Trice และ Beyer, Martin และ Meyerson (อ้างถึงใน Cunliffe, 2009: 67-69) ได้เสนอแนวทางในการศึกษาวัฒนธรรมองค์การผ่านทางการศึกษาจากความจากสัญลักษณ์ขององค์การ เน้นการทำความเข้าใจวัฒนธรรมองค์การ และมองว่าวัฒนธรรมองค์การมีลักษณะหลากหลายและแยกส่วนมากกว่าที่จะมองวัฒนธรรมเป็นหนึ่งเดียวกัน (Alvesson and Sveningsson, 2008: 35-40; สุนทร วงศ์ไวยวรรณ, 2540: 81-114)

นอกจากนี้ นักวิชาการด้านสังคมศาสตร์บางส่วนยังได้นำแนวคิดทางเศรษฐศาสตร์เรื่องทุนมาประยุกต์ใช้ศึกษาวัฒนธรรม เริ่มจากการมองว่า ทุน คือ การสะสมบางสิ่งที่สามารถนำไปเพิ่มมูลค่าหรือก่อให้เกิดผลผลิตได้ ทุนที่ถูกสะสมต้องผ่านกระบวนการที่นำไปสู่การเพิ่มมูลค่าผ่านระบบการผลิต จากนั้นนำเข้าสู่ตลาดเพื่อกระจายทุนที่ถูกแปรสภาพให้อยู่ในรูปสินค้าหรือการบริการ เมื่อสินค้าหรือการบริการถูกนำเข้าสู่ตลาดจะเกิดการแลกเปลี่ยนและได้รับผลตอบแทนกลับคืนมา ทำให้ทุนมีมูลค่าเพิ่มขึ้น ทุนที่ถูกสะสมไว้จะเป็นเหมือนสินทรัพย์ที่เจ้าของทุนสามารถนำไปใช้สร้างประโยชน์ได้ในอนาคต (Porritt, 2005: 111-112) จากแนวคิดที่มีต่อทุนดังกล่าว บุรดิเยอร์ (ม.ป.ป. อ้างถึงใน กาญจนา แก้วเทพ และ สมสุข หินวิมาน, 2551: 554) นักสังคมศาสตร์ชาวฝรั่งเศสจึงริเริ่มนำแนวคิดเรื่องทุนมาประยุกต์ใช้ศึกษาวัฒนธรรมจากการศึกษาปรากฏการณ์ทางสังคม โดยนำเสนอแนวคิดเรื่องทุนทางวัฒนธรรมซึ่งอธิบายถึงทรัพยากรทางวัฒนธรรมที่สะสมอยู่ในหลายสิ่ง ตั้งแต่ความสำนึกในเรื่องวัฒนธรรม ความสามารถในการใช้ภาษา ความชื่นชอบทางสุนทรีย์ ความรู้ทางวิทยาศาสตร์ พื้นฐานทางการศึกษา และการเป็นเจ้าของวัตถุสิ่งของที่มีความหมายทางวัฒนธรรม โดยที่ผู้เป็นเจ้าของสามารถนำทุนทางวัฒนธรรมไปใช้เพิ่มมูลค่าหรือสร้างผลประโยชน์กลับคืนมา ผ่านทางการผลิตซ้ำทางวัฒนธรรมซึ่งเป็นการปกป้อง ดำรงรักษา หรือเพิ่มพูนทุนทางวัฒนธรรม (Porritt, 2005: 113)

แนวคิดการนำทุนที่สะสมเข้าสู่กระบวนการผลิตเพื่อทำให้เกิดมูลค่าเพิ่ม ก่อนนำไปแลกเปลี่ยนในตลาดเพื่อให้ได้ผลตอบแทนแก่ผู้เป็นเจ้าของทุน ยังถูกนำมาประยุกต์ใช้ศึกษากระบวนการผลิตและผลิตซ้ำทางวัฒนธรรมด้วย ซึ่งเป็นกระบวนการจัดระบบและจัดลำดับความสำคัญของวัฒนธรรม เนื่องจากในแต่ละวันจะเกิดวัฒนธรรมใหม่ขึ้นมาตลอดเวลา แต่จะมีเพียงบางวัฒนธรรมเท่านั้นที่จะได้รับการเลือกสรรให้ผลิตซ้ำเพื่อดำรงอยู่สืบไป วัฒนธรรมที่ได้รับการเลือกสรรมักมีผลประโยชน์บางอย่างแฝงอยู่เบื้องหลังเสมอ เช่น ผลประโยชน์ทางชนชั้น ผลประโยชน์ทางสุนทรีย์หรือผลประโยชน์ทางเศรษฐกิจการเมือง โดยวิลเลียมส์ (ม.ป.ป. อ้างถึง

ใน กาญจนานันท์ แก้วเทพ และ สมสุข หินวิมาน, 2551: 664-665, 674-675) นักวิชาการชาวอังกฤษเสนอแนวทางวิเคราะห์กระบวนการผลิตและผลิตซ้ำทางวัฒนธรรม จากองค์ประกอบ 4 ด้าน ได้แก่ การผลิต การเผยแพร่ การบริโภค และการผลิตซ้ำทางวัฒนธรรม จากการพิจารณาว่า ในกลุ่มสังคมหนึ่งมีวัฒนธรรมอะไรบ้างที่ได้รับการสืบทอด กระบวนการคัดเลือกวัฒนธรรมเพื่อนำไปสู่การผลิตซ้ำทำอย่างไร และทำไมวัฒนธรรมดังกล่าวจึงได้รับการผลิตซ้ำไว้ การผลิตซ้ำทางวัฒนธรรมจะสมบูรณ์ต้องประกอบไปด้วย ผู้ผลิตทุนทางวัฒนธรรม วัตถุประสงค์ สถานที่ รูปแบบ วิธีการ สื่อที่ใช้ในการผลิตซ้ำ และผู้บริโภคทางวัฒนธรรม

แนวคิดเรื่องทุนทางวัฒนธรรมและการผลิตซ้ำทางวัฒนธรรมเป็นประเด็นหนึ่งซึ่งนักวิชาการนำมาประยุกต์ใช้ในการวิจัยทางสังคมศาสตร์และศึกษาวัฒนธรรมหลายประเด็น ดังที่ปรากฏในงานวิจัยต่างประเทศ เช่น Dimaggio (1982: 189-201) และ Sullivan (2001: 893-912) นำแนวคิดทุนทางวัฒนธรรมไปใช้วิเคราะห์ความสำเร็จด้านการศึกษาของนักเรียน Peterson and Anand (2004: 311-334) ศึกษากระบวนการผลิตทางวัฒนธรรม โดยวิเคราะห์กระบวนการผลิต การเผยแพร่ การประเมินมูลค่า การถ่ายทอดและการดำรงรักษาวัฒนธรรมขององค์การแห่งหนึ่งสำหรับงานวิจัยในประเทศไทย วินัย บุญลือ (2545) ศึกษาทุนทางวัฒนธรรมและการช่วงชิงอำนาจเชิงสัญลักษณ์ของชุมชนชาวปกากะญอ รุ่งนภา ยรรยงเกษมสุข (2550) ศึกษากระบวนการผลิตซ้ำทุนวัฒนธรรมของชนชั้นนำในเมืองไทยปัจจุบัน กฤษณัทธ สนั่นทวี (2552) และ ธัญจิรา ศรีคำ (2552) นำแนวคิดเรื่องการผลิตซ้ำทางวัฒนธรรมวิเคราะห์การสื่อสารกับการสืบทอดอัตลักษณ์ชาวไทยพวนและการสืบทอดพิธีกรรมสามปีสี่รวงข้าวของชุมชนไทลื้อ งานวิจัยเหล่านี้ส่วนใหญ่ปรากฏในการศึกษาด้านสังคมศาสตร์ ด้านวัฒนธรรมชุมชน และด้านสื่อสารมวลชน ในขณะที่งานวิจัยที่นำแนวคิดเรื่องทุนทางวัฒนธรรมและการผลิตซ้ำทางวัฒนธรรมมาประยุกต์ศึกษาด้านการจัดการองค์การยังพบค่อนข้างน้อย

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะนำแนวคิดเรื่องทุนทางวัฒนธรรมและการผลิตซ้ำทางวัฒนธรรมประยุกต์ทำความเข้าใจวัฒนธรรมองค์กร ด้วยการศึกษานโยบายการดำรงรักษาและสืบทอดแนวคิด ความเชื่อ รวมไปถึงค่านิยมที่ใช้ในการดำเนินกิจการขององค์การแห่งหนึ่ง โดยใช้แนวคิดการนิยามทุนทางวัฒนธรรมของ Bourdieu (n.d. อ้างถึงใน Richardson, 1986: 241-258; บูร์ดิเยอร์, ม.ป.ป. อ้างถึงใน กาญจนานันท์ แก้วเทพ และ สมสุข หินวิมาน, 2551) ศึกษาการสั่งสมของวัฒนธรรมองค์กรซึ่งเปรียบเสมือนทุนที่สะสมอยู่ในระบบ ความคิด ความเชื่อ ค่านิยม วัตถุประสงค์ของการดำเนินชีวิตของสมาชิกในองค์กร จากนั้น วิเคราะห์การผลิตซ้ำทุนทางวัฒนธรรมตามแนวของ วิลเลียมส์ (ม.ป.ป. อ้างถึงใน กาญจนานันท์ แก้วเทพ และ สมสุข หินวิมาน, 2551) เพื่อศึกษาวิธีที่

องค์การใช้ปกป้อง เพิ่มพูน ดำรงรักษา และนำทุนทางวัฒนธรรมไปใช้สร้างผลประโยชน์ด้านการจัดการหรือเพิ่มมูลค่าทางเศรษฐกิจแก่องค์การ

การวิจัยครั้งนี้ดำเนินการศึกษาที่โรงเรียนพระหฤทัยคอนแวนต์ซึ่งเป็นโรงเรียนคาทอลิกบริหารงานโดยคณะภคินีพระหฤทัยของพระเยซูเจ้าแห่งกรุงเทพฯ ดำเนินกิจการภายใต้การดำเนินงานของสภาการศึกษาคาทอลิกแห่งประเทศไทย โรงเรียนพระหฤทัยคอนแวนต์เป็นโรงเรียนเอกชน สังกัดคณะกรรมการการศึกษาเอกชน ก่อตั้งเมื่อวันที่ 10 มกราคม พ.ศ. 2480 เปิดทำการสอนนักเรียนตั้งแต่ระดับปฐมวัยถึงชั้นมัธยมศึกษาตอนปลาย จัดรูปแบบการศึกษาในระบบตามหลักสูตรของกระทรวงศึกษาธิการทั้งหลักสูตรภาษาไทยและภาษาอังกฤษตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 โรงเรียนพระหฤทัยคอนแวนต์ดำเนินกิจการตามปรัชญาการศึกษาคาทอลิกมุ่งเน้นการอบรมเพื่อความเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ ให้นักเรียนพัฒนาสมรรถภาพทางสติปัญญา ฝึกหัดการพิจารณาไตร่ตรอง รู้จักใช้เสรีภาพอย่างถูกต้อง ซึมซับมรดกทางวัฒนธรรม ส่งเสริมการปฏิบัติตามค่านิยมที่ดี ปลูกฝังความรัก ความเข้าใจและความสัมพันธ์อันดีต่อกันระหว่างนักเรียนที่มีความแตกต่างทางสังคม ศาสนา ฐานะ อุปลิสัย มุ่งสร้างสรวศ์ให้นักเรียนยึดมั่นในคุณธรรม ดำรงชีวิตในสังคมด้วยความรับผิดชอบ ต่อตนเอง ครอบครัวและสังคม (โรงเรียนพระหฤทัยคอนแวนต์, 2554: 1-2) สอดคล้องกับหลักการตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 มาตราที่ 6 การจัดการศึกษาต้องเป็นไปเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย สติปัญญา ความรู้ คุณธรรมและวัฒนธรรมในการดำรงชีวิต (โรงเรียนพระหฤทัยคอนแวนต์, ม.ป.ป.ก: คำนำ)

จุดมุ่งหมายของการดำเนินการด้านศึกษา คือ เพื่อสร้างคนให้เป็นคนดี มีวัฒนธรรมสามารถประกอบอาชีพและดำรงตนได้เหมาะสมในสังคม ดังนั้น รัฐบาลจึงเข้ามามีบทบาทในการผลักดันให้สถานศึกษาต้องจัดการศึกษาและพัฒนาบุคลากรของประเทศให้บรรลุผลตามที่ได้กำหนดไว้ในระเบียบข้อบังคับต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับกิจการด้านการศึกษา อาทิ รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2550) แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2549) พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2542) พระราชบัญญัติโรงเรียนเอกชน (พระราชบัญญัติโรงเรียนเอกชน พ.ศ. 2550, 2554; พระราชบัญญัติโรงเรียนเอกชน (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2554, 2554) อีกทั้งนโยบายการปฏิรูปการศึกษาประเทศไทยซึ่งขณะนี้กำลังดำเนินการอยู่ในช่วงทศวรรษที่สอง พ.ศ. 2552-2561 (ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการขับเคลื่อนการปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่สอง พ.ศ. 2552, 2554) จาก

ระเบียบข้อบังคับที่กล่าวมาข้างต้นได้ส่งผลให้สถานศึกษาต้องดำเนินการยกระดับคุณภาพ การศึกษาทั้งระบบ ครอบคลุมการพัฒนาเด็กและเยาวชนของชาติ ครู บุคลากรทางการศึกษา หลักสูตรและสื่อการเรียนการสอน ส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิตของคนไทย จัดการศึกษาให้คน ไทยมีโอกาสได้รับการศึกษาไม่น้อยกว่า 12 ปี โดยไม่เสียค่าใช้จ่าย สนับสนุนให้ผู้ยากไร้ ผู้พิการ หรือทุพพลภาพได้รับการศึกษาอย่างทั่วถึง ผลิตและพัฒนาบุคลากรด้านการสอนให้มีคุณภาพ มี คุณธรรม ค่าตอบแทนและสวัสดิการที่ดี พัฒนาหลักสูตรการเรียนและสื่อการเรียนให้ทันสมัย ส่งเสริมการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการเพิ่มประสิทธิภาพการเรียนรู้อย่างจริงจัง (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2545) ทั้งนี้ โรงเรียนพระหฤทัยคอนแวนต์ได้ ตอบสนองแนวทางการจัดการศึกษาที่รัฐบาลกำหนด โดยการระบุนโยบายดำเนินการด้าน การศึกษาสอดคล้องกับความต้องการบุคลากรที่มีคุณภาพของสังคมไทยอย่างชัดเจนคือ ปฏิรูป การเรียนรู้ ส่งเสริมพัฒนาคุณภาพนักเรียน ให้เป็นคนดี มีคุณธรรม มีปัญญาและมีความสุขในการ ดำรงตนอยู่ในสังคมด้วยจิตสำนึกของความเป็นไทย รักการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและ สิ่งแวดล้อม มีบุคลิกภาพของการเป็นผู้นำ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ทนต่อการเปลี่ยนแปลงทาง สังคมโลก มีความสามารถในการใช้เทคโนโลยีและการสื่อสารบนพื้นฐานของศักยภาพแต่ละคน โดยพัฒนาบุคลากรและระบบบริหารจัดการอย่างมีประสิทธิภาพ (โรงเรียนพระหฤทัยคอนแวนต์, 2554: 3)

นอกจากโรงเรียนพระหฤทัยคอนแวนต์จะนำหลักการจัดการศึกษาตามปรัชญาการศึกษา คาทอลิกและข้อกำหนดของรัฐบาลมาบูรณาการกำหนดเป็นวิสัยทัศน์สำหรับใช้เป็นแนวทางการ ดำเนินกิจการแล้ว โรงเรียนพระหฤทัยคอนแวนต์ยังกำหนดทิศทางการบริหารโรงเรียนสอดคล้อง กับสภาพเศรษฐกิจที่ผันผวนอันมีผลต่อการตัดสินใจลงทุนด้านงบประมาณการเงินและทรัพยากร ที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษา สภาพสังคมที่กำลังประสบวิกฤตด้านคุณธรรมจริยธรรมสะท้อน จากปัญหาอาชญากรรม ปัญหายาเสพติด ปัญหาการทุจริตฉ้อฉล ปัญหาการละเมิดสิทธิมนุษยชน สภาพวัฒนธรรมที่กำลังได้รับอิทธิพลจากความเจริญก้าวหน้าด้านเทคโนโลยีสื่อสารซึ่งทำให้ แนวคิด ทัศนคติ และวิถีการดำเนินชีวิตของผู้คนในสังคมเปลี่ยนแปลงไป (สำนักงาน คณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2549: 10-33) จากการดำเนินการด้าน การศึกษาท่ามกลางสภาพเศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรม ซึ่งมีอิทธิพลต่อการกำหนดทิศทางการ บริหารกิจการดังกล่าว โรงเรียนพระหฤทัยคอนแวนต์จึงได้กำหนดแนวคิดค่านิยม สำหรับเป็นหลัก ยึดเหนี่ยวบุคลากร พร้อมกับกระตุ้นและส่งเสริมให้บุคลากรร่วมแรงร่วมใจขับเคลื่อนโรงเรียนให้ ดำเนินไปตามจุดประสงค์และวิสัยทัศน์ โดยการนำหลักคุณธรรมมากำหนดเป็นปรัชญาของ

โรงเรียนเพื่อบุคลากรจะได้ยึดเป็นแบบอย่างการดำเนินชีวิตและเป็นเอกลักษณ์การดำเนินงาน ได้แก่ ชื่อสัตย์ เมตตา วิชาเป็นเลิศ รัก-เทิดคุณธรรม และกำหนดคำขวัญ ได้แก่ วิริยม รอบรู้ กตัญญู สามัคคี รวมไปถึงกำหนดนโยบายสำหรับพัฒนาบุคลากรโดยการส่งเสริม ปลูกฝังและสนับสนุนให้บุคลากรประพฤติตามคุณธรรม จริยธรรม ค่านิยมที่ดีงาม ส่งเสริมและพัฒนาทักษะความสามารถของบุคลากร สร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างโรงเรียนและชุมชน ส่งเสริมการอนุรักษ์ศาสนา ศิลปวัฒนธรรม ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม (โรงเรียนพระหฤทัยคอนแวนต์, 2554: 2-4; โรงเรียนพระหฤทัยคอนแวนต์, ม.ป.ป.ก: 11-16)

ดังนั้น การศึกษานี้ ผู้วิจัยจึงจะนำแนวคิดเรื่องทุนทางวัฒนธรรมและการผลิตซ้ำทางวัฒนธรรมเข้ามาใช้เป็นกรอบแนวคิดศึกษาเรียนรู้ทำความเข้าใจการสืบทอดวัฒนธรรมองค์การของโรงเรียนพระหฤทัยคอนแวนต์ โดยการศึกษา ทุนทางวัฒนธรรมของโรงเรียนประกอบไปด้วยอะไรบ้าง ใครเป็นผู้ผลิตทุนทางวัฒนธรรมของโรงเรียนและมีวิธีการเผยแพร่อย่างไร สมาชิกในโรงเรียนมีการบริโภคและผลิตซ้ำทุนทางวัฒนธรรมอย่างไร ซึ่งผู้วิจัยจะดำเนินการวิเคราะห์กระบวนการผลิตและผลิตซ้ำทางวัฒนธรรม จากองค์ประกอบ 4 ด้าน ได้แก่ การผลิต การเผยแพร่ การบริโภค และการผลิตซ้ำทางวัฒนธรรม รวมไปถึงนำเสนอปัญหาอุปสรรคของการผลิตซ้ำทุนทางวัฒนธรรม โดยผู้วิจัยคาดหวังว่า ผลการศึกษานี้จะสามารถนำไปใช้ปรับปรุงแนวทางการสืบทอดและดำรงรักษาทุนทางวัฒนธรรมของโรงเรียนพระหฤทัยคอนแวนต์ต่อไป

1.2 วัตถุประสงค์ของการศึกษา

1) ศึกษาทุนทางวัฒนธรรมของโรงเรียนพระหฤทัยคอนแวนต์ โดยใช้แนวคิดทุนทางวัฒนธรรมของ Bourdieu (n.d. อ้างถึงใน Richardson, 1986: 241-258; บูร์ดีเยอร์, ม.ป.ป. อ้างถึงใน กาญจนา แก้วเทพ และ สมสุข หินวิมาน, 2551)

2) ศึกษาการสังสมทุนวัฒนธรรมของโรงเรียน โดยใช้แนวทางวิเคราะห์กระบวนการผลิตและผลิตซ้ำทางวัฒนธรรมของวิลเลียมส์ (ม.ป.ป. อ้างถึงใน กาญจนา แก้วเทพ และ สมสุข หินวิมาน, 2551)

3) เพื่อระบุปัญหาอุปสรรคที่เกิดขึ้นจากการผลิตซ้ำทุนทางวัฒนธรรม

4) เพื่อนำเสนอข้อเสนอแนะสำหรับเป็นแนวทางปรับปรุงการสืบทอดและดำรงรักษาทุนทางวัฒนธรรมของโรงเรียนพระหฤทัยคอนแวนต์ให้มีความก้าวหน้ายิ่งขึ้น

1.3 ขอบเขตของการศึกษา

การศึกษา การผลิตซ้ำทุนทางวัฒนธรรม เป็นการวิจัยกรณีศึกษา (Case Study) ดำเนินการวิจัยโดยใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงคุณภาพที่โรงเรียนพระหฤทัยคอนแวนต์ คลองเตย กรุงเทพมหานคร เพื่อศึกษาทุนทางวัฒนธรรมของโรงเรียน และวิเคราะห์กระบวนการผลิตและผลิตซ้ำทางวัฒนธรรม โดยมีระยะเวลาในการเก็บข้อมูลจากการสัมภาษณ์และการสังเกตอย่างมีส่วนร่วม ตั้งแต่เดือนพฤศจิกายน 2552 ถึงเดือนตุลาคม 2554

1.4 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

ผู้บริหารโรงเรียนสามารถนำผลที่ได้จากการศึกษาไปใช้ปรับปรุงแนวทางการสืบทอดและดำรงรักษาวัฒนธรรมของโรงเรียนพระหฤทัยคอนแวนต์ นอกจากนี้ ผู้บริหารองค์กรอื่นสามารถนำแนวคิดที่ใช้ในการศึกษานี้ไปประยุกต์เป็นแนวทางนำทุนทางวัฒนธรรมขององค์กรไปใช้สร้างภาพลักษณ์ รักษาอัตลักษณ์หรือเพิ่มมูลค่าทางเศรษฐกิจให้แก่องค์กร รวมไปถึง นักวิจัยด้านสังคมศาสตร์ ด้านมานุษยวิทยา ด้านพฤติกรรมองค์กร จะสามารถนำผลการวิจัยไปใช้พัฒนาแนวคิดและวิธีการดำเนินวิจัยด้านวัฒนธรรมองค์กรต่อไปในอนาคต

บทที่ 2

การทบทวนวรรณกรรมและกรอบแนวคิดในการวิจัย

เนื้อหาในบทนี้นำเสนอการทบทวนวรรณกรรม ประกอบด้วยแนวคิดเรื่องวัฒนธรรมองค์การ ทูทางวัฒนธรรม การผลิตซ้ำทางวัฒนธรรม ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งนำเสนอกรอบแนวคิดและคำนิยามศัพท์สำหรับการวิจัย

2.1 แนวคิดเรื่องวัฒนธรรมองค์การ

แนวคิดเรื่องวัฒนธรรมองค์การที่จะนำเสนอในส่วนนี้ เป็นการทำความเข้าใจว่าวัฒนธรรมองค์การหมายถึงอะไร เกิดขึ้นได้อย่างไร วัฒนธรรมองค์การมีระดับ สิ่งประดิษฐ์หรือสัญลักษณ์ขององค์การสามารถนำไปสู่การตีความหมายทางวัฒนธรรมได้อย่างไร ลักษณะและพลวัตของวัฒนธรรมองค์การ และการเปลี่ยนแปลงของวัฒนธรรมองค์การ โดยมีรายละเอียดดังนี้

2.1.1 ความหมายของวัฒนธรรมองค์การ

เมื่อพูดถึงเรื่องเกี่ยวกับวัฒนธรรม ผู้คนส่วนใหญ่มักจะนึกถึงการที่กลุ่มบุคคลแบ่งปันสิ่งใดสิ่งหนึ่ง แนวความคิดหรือการกระทำที่สืบเนื่องต่อมา ไม่ว่าจะอยู่ในกลุ่มสังคมใด สมาชิกในกลุ่มต้องทำความเข้าใจแนวความคิด ค่านิยม และการปฏิบัติของกลุ่มสังคมที่ตนสังกัด (Alvesson and Sveningsson, 2008: 36) ทั้งนี้ นักวิชาการทั้งในด้านมานุษยวิทยา ด้านสังคมศาสตร์ ด้านพฤติกรรมองค์กรต่างก็มีมุมมองในการทำความเข้าใจวัฒนธรรมตามฐานความรู้ที่ใช้ในการศึกษา และนิยามความหมายของวัฒนธรรมองค์การไว้แตกต่างกัน เช่น Schermerhorn et al. (2005: 436) นักวิชาการด้านพฤติกรรมองค์กรเห็นว่า วัฒนธรรมองค์การคือระบบของการแบ่งปันค่านิยม ความเชื่อ และการกระทำที่ใช้พัฒนาหรือชี้นำความประพฤติของสมาชิกในองค์การ

สอดคล้องกับที่ Draft (2010: 336-337) นักวิชาการด้านทฤษฎีองค์การให้ความหมายวัฒนธรรมองค์การว่าเป็นชุดของค่านิยม บรรทัดฐาน แนวความเชื่อและความเข้าใจซึ่งถูกแบ่งปันร่วมกันโดยสมาชิกขององค์การและสอนไปยังสมาชิกใหม่ว่าเป็นแนวความคิด ความรู้สึกและพฤติกรรมที่ถูกต้อง วัฒนธรรมองค์การยังรวมไปถึงสิ่งที่ไม่ได้ถูกบันทึกเป็นลายลักษณ์อักษร และความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์การด้วย โดยทั่วไป วัฒนธรรมองค์การเป็นสิ่งที่ไม่ค่อยมีใครตระหนักถึงเนื่องจากเป็นแนวปฏิบัติที่ได้รับการสืบทอดและสมาชิกในองค์การประพาดิจนถือเป็นแนวทางที่ถูกต้องในองค์การ นอกจากนี้เมื่อผู้บริหารพยายามนำเสนอ กลยุทธ์หรือรูปแบบการปฏิบัติใหม่ซึ่งแตกต่างจากบรรทัดฐานและค่านิยมทางวัฒนธรรมขั้นพื้นฐานเข้าไปในองค์การ หรือเมื่อสมาชิกต้องเผชิญหน้ากับอำนาจทางวัฒนธรรมใหม่ที่เกิดขึ้น เมื่อนั้น วัฒนธรรมองค์การจะเป็นประเด็นหนึ่งที่จะถูกกล่าวถึงเพื่อใช้เป็นแนวทางจัดการปัญหา

ในขณะที่ Keyton (2005: 28) นิยามความหมายของวัฒนธรรมองค์การไว้ว่า เป็นชุดของสิ่งประดิษฐ์ ค่านิยม และสมมติฐานซึ่งเกิดขึ้นจากการปฏิสัมพันธ์ของสมาชิกในองค์การ วัฒนธรรมขององค์การสามารถใช้ประเมินผลการสื่อสารภายในองค์การได้และยังใช้เป็นแนวทางสร้างกิจกรรมระดับกลุ่มและการกระทำของปัจเจกบุคคล ส่วน Schein (2010: 18) นักทฤษฎีด้านวัฒนธรรมองค์การ มองว่า วัฒนธรรมองค์การ คือ รูปแบบของการแบ่งปันแนวคิดสมมติฐาน (Basic Assumptions) ขององค์การ ที่สมาชิกทุกคนในกลุ่มได้เรียนรู้จากการแก้ไขปัญหาได้ดีจนได้รับการยอมรับว่าเป็นสิ่งที่ถูกต้อง และแนวความคิดนี้ได้ถูกสอนไปยังสมาชิกใหม่ให้เป็นวิถีทางในการรับรู้ ความคิด และความรู้สึกเกี่ยวกับปัญหาเหล่านั้น

จากการให้ความหมายของนักวิชาการดังกล่าวข้างต้น สามารถสรุปว่า วัฒนธรรมองค์การ คือ การแบ่งปันแนวความคิด ความเชื่อ ค่านิยม และพฤติกรรมของสมาชิกในกลุ่มสังคมใดสังคมหนึ่ง ซึ่งแต่ละคนได้เรียนรู้และปฏิบัติไปแนวทางเดียวกัน จากนั้นนำไปประยุกต์ใช้ในการแก้ไขปัญหาทั้งภายในและปรับตัวให้สอดคล้องกับสภาพแวดล้อมภายนอกองค์การ เมื่อรูปแบบของแนวคิดที่ใช้นำความสำเร็จมาสู่องค์การ สมาชิกจะยอมรับรูปแบบแนวคิดนั้นว่าเป็นสิ่งที่ถูกต้องและทำการเผยแพร่ไปทั่วองค์การ รวมถึงถ่ายทอดไปยังสมาชิกใหม่ที่เข้ามาสังกัดในองค์การด้วย นอกจากนี้ วัฒนธรรมองค์การยังรวมไปถึงสิ่งที่ไม่ได้ถูกบันทึกเป็นลายลักษณ์อักษร และความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์การที่ไม่ค่อยมีใครตระหนักถึง สมาชิกในองค์การจะตระหนักถึงการดำรงอยู่ของวัฒนธรรมเมื่อมันถูกนำมาใช้เป็นแนวทางจัดการกับปัญหาขององค์การ หรือในเวลาที่ต้องเผชิญหน้ากับอำนาจทางวัฒนธรรม เนื่องจากแนวคิด กลยุทธ์หรือรูปแบบการกระทำใหม่ที่เกิดขึ้นต่อด้านบรรทัดฐานและค่านิยมทางวัฒนธรรมที่มีอยู่เดิมในองค์การ

2.1.2 การเกิดขึ้นของวัฒนธรรมองค์การ

การเกิดขึ้นของวัฒนธรรมองค์การเป็นการแสดงความรู้สึกถึงอัตลักษณ์ (Identity) ซึ่งนำไปสู่การสร้างความสำเร็จและค่านิยม รวมถึงแนวทางในการหล่อหลอมสมาชิกในองค์การ Draft (2010) กล่าวว่า โดยมากผู้ก่อตั้งหรือผู้นำมักกำหนดวัฒนธรรมองค์การไว้ชัดเจนและดำเนินกิจการตามแนวความคิดและค่านิยมที่กำหนดไว้ในรูปแบบของวิสัยทัศน์ ปรัชญา หรือกลยุทธ์ เมื่อแนวความคิดและค่านิยมที่กำหนดไว้ นำองค์การไปสู่ความสำเร็จ แนวความคิดและค่านิยมเหล่านั้นจะถูกนำมาทำให้กลายเป็นสถาบัน (Institutionalized) วัฒนธรรมองค์การที่เกิดขึ้นแสดงถึงโลกทัศน์และค่านิยมของผู้ก่อตั้งหรือผู้นำองค์การ (Draft, 2010: 338)

Schein (1999: 12-14) อธิบายการเกิดขึ้นของวัฒนธรรมองค์การโดยแบ่งการเกิดขึ้นของวัฒนธรรมตามระดับขั้นการเติบโตเป็น 3 ระยะ ได้แก่ องค์การระยะเริ่มต้นและเติบโต องค์การระยะกลาง และองค์การระยะสูงวัย มีรายละเอียดดังนี้

1) องค์การระยะเริ่มต้นและระยะเติบโต (A Young and Growing Company) ผู้บริหารพยายามที่จะกำหนดวัฒนธรรมให้มีความแน่นอนและแพร่หลายโดยมุ่งไปยังที่การสร้างอัตลักษณ์และความสำเร็จมาสู่องค์การ วัฒนธรรมที่เกิดขึ้นในระยะนี้มีความสัมพันธ์กับการใช้อำนาจของผู้บังคับจะเห็นได้จากผู้ที่ก่อตั้งหรือผู้บริหารมีบทบาทในการจัดตั้งวัฒนธรรมตามความเชื่อและค่านิยมของเขา ขณะที่สมาชิกในองค์การมีบทบาทในการปฏิบัติตามวัฒนธรรมองค์การที่กำหนดไว้ แม้ว่าความเชื่อและค่านิยมจะขัดแย้งกับความคิดเห็นของสมาชิกส่วนใหญ่ แต่สมาชิกก็ต้องยอมรับโดยไม่สามารถวิพากษ์วิจารณ์และยากที่จะทำการเปลี่ยนแปลง

2) องค์การระยะกลาง (A Midlife Organization) องค์การอยู่ในช่วงที่มีผู้บริหารหลายวัยที่มาจาก การแต่งตั้งเพื่อสืบทอดกิจการ ผู้บริหารจะพัฒนาองค์การโดยการแบ่งสมาชิกให้ทำงานตามลักษณะหน้าที่ การผลิต การตลาด หรือตามภูมิศาสตร์ ซึ่งสมาชิกที่อยู่ในหน่วยต่างๆ เหล่านี้จะมีการสร้างวัฒนธรรมย่อยในกลุ่มของตนเอง ในระยะนี้ วัฒนธรรมที่เกิดขึ้นตั้งแต่ระยะเริ่มต้นและเติบโตจะเกิดการเปลี่ยนแปลง (Transformation) หรือมีการนำเอาวัฒนธรรมใหม่ที่เหมาะสมมายังองค์การ ทำให้วัฒนธรรมเก่าที่ไม่สามารถตอบสนองการเปลี่ยนแปลงและไม่สามารถแก้ไขปัญหาหมดบทบาทไป ประเด็นที่สำคัญในการพิจารณาการเกิดขึ้นของวัฒนธรรมองค์การระยะนี้ ได้แก่ การดำรงรักษาปัจจัยทางวัฒนธรรมให้สามารถปรับตัวสอดคล้องกับสภาพแวดล้อมนอกองค์การและทำให้องค์การประสบความสำเร็จ การทำให้วัฒนธรรมองค์การมีความเป็นหนึ่งเดียวกัน หรือสอดคล้องกับวัฒนธรรมย่อยที่เกิดขึ้นในองค์การ ผู้บริหารต้องประเมิน

และคาดการณ์แนวโน้มวัฒนธรรมอย่างแม่นยำเพื่อรักษาวัฒนธรรมองค์การที่สำคัญไว้ในขณะที่มีการเปลี่ยนแปลง

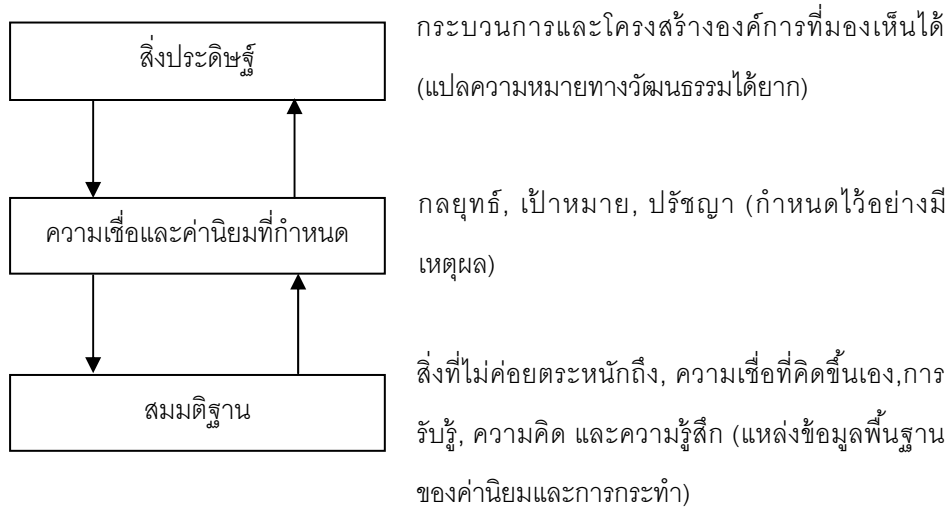
3) องค์การระยะสูงวัย (Companies Ages) ในระยะนี้องค์การดำเนินงานมานาน วัฒนธรรมแบบเก่าที่ใช้ในการดำเนินงานอาจไม่สอดคล้องกับสภาพแวดล้อมทั้งภายในและนอกองค์การที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ถ้าองค์การไม่พัฒนา ปรับตัว และเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรม จะทำให้เกิดเป็นข้อจำกัดในการเรียนรู้และเปลี่ยนแปลงองค์การ ประเด็นที่สำคัญในการพิจารณา วัฒนธรรมองค์การที่กำลังเกิดขึ้นในระยะสูงวัยคือ ทำอย่างไรองค์การจะสามารถรับมือกับการเปลี่ยนแปลงทางวัฒนธรรมภายใต้แรงกดดันทางเศรษฐกิจ การเมือง สังคมและวัฒนธรรม เมื่อองค์การประสบปัญหาทั้งภายในและภายนอกหนทางหนึ่งที่จะช่วยแก้ไขปัญหาได้ก็คือ การเปลี่ยนรูปทางวัฒนธรรมเหมือนดังเช่นการแก้ปัญหาองค์การในระยะกลาง ถ้าหากการจัดการวัฒนธรรมล้มเหลว องค์การอาจจะต้องล้มละลายซึ่งจะนำไปสู่การเริ่มกิจการใหม่อีกครั้ง หรืออาจต้องสร้าง วัฒนธรรมการบริหารงานรูปแบบใหม่ หรืออาจถูกซื้อกิจการได้ ส่วนสมาชิกในองค์การหากไม่เรียนรู้เพื่อรับมือหรือปรับตัวให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลงของวัฒนธรรมองค์การ จะประสบปัญหากับการทำงานในองค์การ

จากการอธิบายการเกิดขึ้นของวัฒนธรรมองค์การตามแนวคิดของ Schein ทำให้เห็นว่า วัฒนธรรมองค์การเกิดขึ้นจากการที่ผู้ก่อตั้งหรือผู้บริหารกำหนดกลยุทธ์ เป้าหมาย รูปแบบการจัดการ ความคิดและค่านิยมที่สอดคล้องกับพื้นฐานทางวัฒนธรรมและประสบการณ์ของพวกเขา ขึ้นมาใช้ในองค์การ เมื่อดำเนินกิจการไปได้ระยะหนึ่ง วัฒนธรรมที่ผู้ก่อตั้งหรือผู้บริหารกำหนดไว้ จะเป็นเสมือนสินทรัพย์ขององค์การซึ่งสมาชิกต่างรับรู้และนำมาใช้เป็นแนวทางการปฏิบัติร่วมกัน วัฒนธรรมองค์การจำเป็นต้องถูกพัฒนาและเปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้องค์การอยู่รอดและตอบสนองการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมทั้งในและนอกองค์การ

2.1.3 ระดับของวัฒนธรรมองค์การ

วัฒนธรรมที่เกิดขึ้นในองค์การมีหลายระดับทั้งระดับที่เห็นได้ด้วยตาเปล่าและระดับที่ไม่สามารถมองเห็นได้ ต้องใช้เวลานานในการศึกษาทำความเข้าใจผ่านการแบ่งปันประสบการณ์ของสมาชิกซึ่งอาจก่อให้เกิดความสับสนและยากที่จะระบุลักษณะวัฒนธรรมที่ชัดเจน ดังนั้น Schein (2010: 23-33) จึงแนะแนวทางในการศึกษาวัฒนธรรมองค์การจากระดับที่มองเห็นได้ง่าย ไปยังระดับแก่นแท้ของวัฒนธรรม โดยแบ่งวัฒนธรรมองค์การ 3 ระดับ คือ วัฒนธรรมในระดับสิ่งประดิษฐ์ (Artifacts) หรือเครื่องมือที่มนุษย์เป็นผู้ประดิษฐ์ขึ้น วัฒนธรรมในระดับความเชื่อและ

ค่านิยมที่ได้รับหรือค่านิยมที่ได้รับการยอมรับหรือสนับสนุนในองค์การ (Espoused Beliefs and Values) และวัฒนธรรมในระดับสมมติฐาน (Basic Assumptions) ซึ่งมาจากความเชื่อพื้นฐานที่มาจากข้อสงสัยหรือความเห็นของคนส่วนใหญ่ที่ได้รับการยอมรับในองค์การ (Take-for-Granted) โดยแสดงให้เห็นตามภาพที่ 2.1 ดังนี้



ภาพที่ 2.1 ระดับของวัฒนธรรม

แหล่งที่มา: Schein, 1985 อ้างถึงใน Schein, 1999: 16.

จากภาพที่ 2.1 อธิบายระดับของวัฒนธรรม ทั้ง 3 ระดับ ได้ดังนี้

1) ระดับสิ่งประดิษฐ์ (Artifacts) เป็นปรากฏการณ์ทั้งหมดขององค์การที่สามารถรับรู้ผ่านทางการได้ยินและความรู้สึก รวมถึง ลักษณะองค์การที่มองเห็นได้ เช่น โครงสร้างทางกายภาพของตึกและสถาปัตยกรรม เครื่องแต่งกาย การตกแต่งภายใน ผลิตภัณฑ์ที่จัดทำขึ้นใช้ในองค์การ ภาษาที่ใช้ ตราประจำองค์การ พิธีกรรม งานฉลอง เรื่องเล่าขาน วัฒนธรรมในระดับสิ่งประดิษฐ์สามารถแสดงออกมาเป็นรูปแบบพิธีกรรม แนวทางการปฏิบัติ ข้อตกลงร่วมกันของสมาชิกในองค์การ รวมไปถึงกฎกติกาที่กำหนดขึ้นในองค์การ ซึ่งผู้ศึกษาวัฒนธรรมองค์การสามารถสังเกตจากการตกแต่งอาคารสถานที่และพฤติกรรมของบุคลากร ฟังคำพูดของบุคลากร และอาจสอบถามสมาชิกในองค์การเพิ่มเติมหากไม่เข้าใจความหมาย ทั้งนี้ Schein (2010: 23-33) เห็นว่า ควรระมัดระวังในการแปลความหมายของวัฒนธรรมองค์การ เพราะจากสิ่งประดิษฐ์ที่เห็นได้ด้วยตาเปล่า ไม่สามารถสะท้อนวัฒนธรรมองค์การทั้งหมดได้ การศึกษาวัฒนธรรมองค์การ

ระดับนี้ต้องพิจารณาการปฏิบัติของสมาชิกในองค์การว่าเข้าใจความหมายสิ่งประดิษฐ์เหล่านี้
อย่างไร หรือปฏิบัติตนสอดคล้องกับความหมายที่แฝงอยู่หรือไม่อย่างไรด้วย ซึ่งขึ้นกับพื้น
ฐานความรู้หรือประสบการณ์ของผู้ศึกษาในการทำความเข้าใจวัฒนธรรมองค์การ

2) ระดับความเชื่อและค่านิยมที่ได้รับการยอมรับหรือสนับสนุนในองค์การ
(Espoused Beliefs and Values) เป็น ค่านิยมที่บุคลากรหรือผู้บริหารของหน่วยงานต้องทำหรือ
ควรที่จะทำ (หรือไม่ควรทำ) ค่านิยมนี้แสดงถึงแง่มุมที่มองเห็นไม่ได้ของวัฒนธรรมซึ่งอยู่แวดล้อม
บรรทัดฐานและความเชื่อที่สมาชิกในองค์การแสดงออก เป็นประเด็นที่เกี่ยวข้องกับองค์การ หัวข้อ
ภารกิจ หรือข้อตกลงในการทำงาน ความเชื่อและค่านิยมที่อยู่ในระดับนี้อาจไม่ตรงกับที่หน่วยงาน
ทำอยู่ทั้งหมด Schein (2010: 23-33) จึงเห็นว่าค่านิยมในองค์การระดับนี้จึงยังไม่อาจสะท้อน
วัฒนธรรมที่แท้จริงของหน่วยงานได้ ลักษณะที่สำคัญของค่านิยมระดับนี้มองเห็นได้ยาก แต่
สมาชิกในองค์การยังตระหนักถึง ทว่ายังไม่ได้ผ่านการทดสอบว่าเป็นวิธีปฏิบัติที่ถูกต้อง ดังนั้น
บางครั้งผู้บริหารจึงต้องมีการพูดคุยถกเถียงถึงค่านิยมที่เหมาะสมร่วมกับสมาชิกในองค์การหรือ
ปรึกษานักจิตวิทยาถึงแนวทางการกำหนดความเชื่อและค่านิยมที่เหมาะสมด้วย

อย่างไรก็ตาม Schein (2010: 23-33) ให้ความเห็นเพิ่มเติมว่า ความเชื่อหรือค่านิยมที่
เกิดขึ้นในองค์การทั้งหมดอาจจะไม่นำไปสู่การปฏิบัติในองค์การเพราะว่า ประการแรก ความเชื่อ
หรือค่านิยมที่กำหนดขึ้นมีความไม่น่าเชื่อถือ ทั้งนี้ ความเชื่อหรือค่านิยมที่แสดงให้เห็นเป็นที่
ประจักษ์ว่าสามารถช่วยแก้ไขปัญหา ผ่านการทดสอบและดำเนินการจนประสบความสำเร็จแล้วจึง
จะถูกนำมาใช้เป็นวัฒนธรรมในระดับสมมติฐาน ประการที่สอง ค่านิยมที่เกิดขึ้นถูกนำไปใช้ในส่ว
น้อยขององค์การซึ่งเป็นความเชื่อหรือค่านิยมที่เกี่ยวกับสิ่งแวดล้อมตามธรรมชาติ หรือข้อกำหนด
ทางศีลธรรมที่ไม่สามารถพิสูจน์ได้ แม้สมาชิกจะมีความเห็นพ้องต้องกันผ่านทางบรรทัดฐานทาง
สังคม (Social Validation) แต่ก็ยังไม่เป็นที่ยอมรับของสมาชิกส่วนใหญ่ ประการที่สาม กลยุทธ์
หรือเป้าหมายขององค์การที่กำหนดขึ้นไม่สามารถวัดค่าหรือประเมินผลได้

การศึกษาวัฒนธรรมองค์การระดับนี้ หากความเชื่อหรือค่านิยมที่กำหนดขององค์การอยู่
ในระดับนามธรรม หรือระดับปรัชญา ผู้ศึกษาจะต้องจำแนกให้เห็นความสอดคล้องของสมมติฐาน
ว่าขึ้นากการปฏิบัติได้จริงหรือไม่ ความเชื่อหรือค่านิยมสนับสนุนเหล่านี้เป็นอุดมการณ์ ปรัชญา หรือ
เป็นเพียงแค่แรงบันดาลใจเพื่ออนาคตขององค์การ การทำความเข้าใจวัฒนธรรมองค์การระดับนี้
จะนำไปสู่การทำความเข้าใจวัฒนธรรมองค์การในระดับสมมติฐานต่อไป

3) ระดับสมมติฐาน (Basic Assumptions) เป็นระดับของวัฒนธรรมซึ่งแสดง
ความหมายที่ซ่อนอยู่เบื้องหลังของสิ่งประดิษฐ์ ความเชื่อและค่านิยมขององค์การ เป็นระดับ

วัฒนธรรมที่สำคัญที่สุด สมาชิกในองค์การส่วนใหญ่นำวัฒนธรรมในระดับสมมติฐานมาปฏิบัติซ้ำหลายครั้ง สามารถแก้ไขปัญหาในองค์การได้ เมื่อผ่านการทดสอบว่านำไปใช้แก้ไขปัญหาก็จริง วิธีการแก้ไขปัญหาดังกล่าวจะถูกนำมาใช้อัตโนมัติเมื่อพบปัญหาในลักษณะเดียวกัน นั่นคือสมมติฐานขององค์การค่อยๆ ผังแน่นอยู่ในส่วนลึกของจิตใจกลายเป็นสามัญสำนึกที่สมาชิกกระทำไปโดยไม่ตระหนักถึงการดำรงอยู่ของมัน

ทั้งนี้ Schein (2010: 23-33) กล่าวว่า วัฒนธรรมระดับนี้เมื่อเกิดขึ้นจะไม่สามารถถูกนำมาสร้างเป็นวัฒนธรรมใหม่ได้ หากยังเป็นที่ถกเถียงถึงการนำไปปฏิบัติในองค์การ ในเบื้องต้น สมาชิกใหม่หรือกลุ่มต่างๆ ในองค์การจะเรียนรู้ผ่านทางกระบวนการหล่อหลอมทางสังคมเกี่ยวกับวัฒนธรรมในระดับสมมติฐานด้วยตนเองจากการใช้ชีวิตในกลุ่มที่เขาสังกัดอยู่ หรือผ่านทางการศึกษาในระดับเยาว์วัย การหล่อหลอมตามกลุ่มอาชีพ และการเรียนรู้ตามสังคม ซึ่งนำไปสู่การสร้างวัฒนธรรมเฉพาะกลุ่มขึ้นมาอีกหลากหลายได้

วัฒนธรรมในระดับสมมติฐานขององค์การถือเป็นแก่นแท้ของวัฒนธรรมองค์การ มีลักษณะเป็นนามธรรม สัมผัสจับต้องไม่ได้ และคนในองค์การไม่ตระหนักถึง การศึกษาวัฒนธรรมองค์การจึงไม่สามารถที่จะค้นพบหรือเข้าถึงระดับสมมติฐานได้โดยตรง ทำได้เพียงการตีความจากเบาะแสหรือเงื่อนไขทางวัฒนธรรมจาก 2 ระดับแรก การสืบค้นวัฒนธรรมองค์การจึงมักเริ่มสืบค้นจากที่ระดับสิ่งประดิษฐ์กับความเชื่อและค่านิยมที่กำหนดไว้ก่อน ซึ่งจะทำให้ได้เบาะแสหรือแนวทางที่จะนำไปสู่การเข้าใจความหมายที่แท้จริงของวัฒนธรรมองค์การที่อยู่ในระดับสมมติฐานได้ (สุนทร วงศ์ไวยวรรณ, 2540: 43)

2.1.4 การตีความหมายวัฒนธรรมองค์การ

การตีความหมายวัฒนธรรมองค์การเป็นการศึกษาสิ่งปรากฏในองค์การเพื่อนำไปสู่การทำความเข้าใจความหมายทางวัฒนธรรมที่แฝงอยู่ในสิ่งปรากฏเหล่านั้น ผู้ที่ต้องการศึกษาวัฒนธรรมองค์การจึงต้องทำการสืบสวนหรือเข้าไปมีประสบการณ์ โดยการสังเกตและตีความหมายวัฒนธรรมจากร่องรอยสิ่งปรากฏร่วมกับสมาชิกในองค์การ ถึงแม้ว่าจะเป็นการยากที่จะตีความหมายทางวัฒนธรรมได้อย่างแม่นยำแต่ก็ช่วยให้เข้าใจวัฒนธรรมที่ปรากฏในองค์การได้อย่างมีเหตุผลมากขึ้น ดังนักวิชาการบางท่าน อาทิ Johnson (1992: 28-36) Alvesson and Sveningsson (2008: 22-26, 37-38) Draft (2010: 338-342) มีความเห็นสอดคล้องกันว่าสมาชิกในองค์การแต่ละคนต่างเรียนรู้และเข้าใจความหมายจากสิ่งที่ปรากฏในองค์การทั้งด้านอารมณ์ ความรู้สึก ความคาดหวัง หรือความเชื่อ และสามารถอธิบายออกมาได้หลากหลาย ดังนั้น

การศึกษาวัฒนธรรมจึงควรทำความเข้าใจว่าสมาชิกได้แบ่งปันความรู้ความเข้าใจร่วมกันต่อสิ่งที่ปรากฏให้เห็นในองค์การอย่างไร นักวิชาการเหล่านั้นได้นำเสนอแนวทางการตีความวัฒนธรรมจากสิ่งปรากฏในองค์การ เช่น พิธีกรรมและระเบียบแบบแผน เรื่องเล่าและตำนาน สัญลักษณ์ โครงสร้างองค์การ ความสัมพันธ์ทางอำนาจ และระบบการควบคุม ดังนี้

1) พิธีกรรมและระเบียบแบบแผน เป็นกิจกรรมที่มีการวางแผนไว้อย่างละเอียด และมีส่วนในการชี้นำผลประโยชน์ของผู้ที่เกี่ยวข้องกับองค์การ ผู้บริหารใช้พิธีกรรมและระเบียบแบบแผนเพื่อนำเสนอว่าอะไรเป็นค่านิยมขององค์การ กระตุ้นเตือนการรับรู้ค่านิยมขององค์การ สร้างความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกขององค์การ ยกย่องวีรบุรุษหรือวีรสตรี นอกจากนี้ พิธีกรรมและระเบียบแบบแผนยังรวมไปถึงพิธีที่เกี่ยวข้องกับความเชื่อหรือกิจกรรมสำคัญในโอกาสต่างๆ ขององค์การ และการประชุมสัมมนาด้วย

2) เรื่องเล่าและตำนาน เรื่องเล่าเป็นเรื่องที่อยู่บนพื้นฐานเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นจริง ซึ่งได้รับการพูดถึงท่ามกลางสมาชิกในองค์การสม่ำเสมอ และบอกเล่าไปยังสมาชิกใหม่เพื่อให้รับทราบข้อมูลเกี่ยวกับองค์การ เรื่องเล่าที่พบในองค์การส่วนใหญ่เกี่ยวข้องกับบุคคลสำคัญซึ่งเป็นผู้นำเสนอรูปแบบหรือแนวคิดที่สนับสนุนบรรทัดฐานและค่านิยมทางวัฒนธรรม บางครั้งเรื่องเล่าก็มาจากเรื่องราวของบุคคลหรือเหตุการณ์สำคัญทางประวัติศาสตร์และอาจถูกเสริมด้วยรายละเอียดเชิงนวนิยาย ส่วนตำนานเป็นเรื่องที่สอดคล้องกับค่านิยมและความเชื่อแต่ไม่ได้เกิดขึ้นจริงในองค์การ เป็นเพียงการบอกเล่าต่อเนื่องรุ่นสู่รุ่นเท่านั้น

3) สัญลักษณ์ คือ วัตถุ การกระทำ หรือเหตุการณ์ ซึ่งมีความหมายนัยยะทางวัฒนธรรม เช่น การตกแต่งอาคารสำนักงาน เครื่องแต่งกาย ทั้งนี้ ระเบียบแบบแผน เรื่องเล่าและพิธีกรรม ก็จัดได้ว่าเป็นสัญลักษณ์ เพราะว่ามีสิ่งเหล่านี้แสดงสัญลักษณ์ถึงค่านิยมระดับสมมติฐานขององค์การ สัญลักษณ์ที่พบเห็นได้ในองค์การมีอำนาจทางวัฒนธรรมมากเพราะมันเป็นการนำเสนอเฉพาะเจาะจงแสดงถึงอัตลักษณ์ขององค์การและเอกลักษณ์ที่จดจำได้แก่บุคคลภายนอกองค์การหรือไปยังระดับโลกด้วย

4) โครงสร้างขององค์การ คือ รูปแบบการจัดการภายในขององค์การ เช่น องค์การมีลักษณะโครงสร้างแบบเครื่องจักร แบบยืดหยุ่น หรือแบบสิ่งมีชีวิต องค์การมีลักษณะสายการบังคับบัญชาแบบลำดับขั้นหรือแบบราบ แสดงถึงแนวทางการจัดการสมาชิกในองค์การทั้งระดับบุคคลหรือระดับกลุ่ม หรือระดับของความยืดหยุ่นและอิสรภาพของสมาชิกในองค์การ โครงสร้างองค์การสามารถชี้ให้เห็นถึงค่านิยมที่ถูกเน้นในองค์การได้

5) ความสัมพันธ์ทางอำนาจ การศึกษาความสัมพันธ์ทางอำนาจเป็นการตีความว่าบุคคลใดหรือกลุ่มใดคือผู้มีอิทธิพลในองค์กร เช่น บางองค์กร ผู้ทำหน้าที่ด้านการเงินจะเป็นผู้ที่ค่อนข้างมีอิทธิพล หรือในบางองค์กรวิศวกรหรือนักออกแบบจะเป็นผู้มีอำนาจมากที่สุด รวมไปถึงถึงการศึกษาว่าความสัมพันธ์ทางอำนาจที่เกิดขึ้นในองค์กรเป็นแบบทางการหรือไม่เป็นทางการ

6) ระบบการควบคุม แสดงให้เห็นว่าองค์กรมีการดำเนินการควบคุมสมาชิกและจัดการองค์กรอย่างไร ซึ่งรวมไปถึงการจัดการข้อมูลข่าวสารและการตัดสินใจในองค์กร เช่น การควบคุมพฤติกรรมของสมาชิกขององค์กรเรื่องระบบการจ้างงาน ระบบการควบคุมคุณภาพผลผลิตขององค์กร ระบบการควบคุมการเงิน และระบบการให้รางวัล เป็นต้น

ทั้งนี้ นอกจากสิ่งปรากฏในองค์กรจะสามารถนำไปสู่การตีความหมายทางวัฒนธรรมในระดับสมมติฐานได้แล้ว Alvesson and Sveningsson (2008: 37-38) ยังมีความเห็นว่า บางครั้งสิ่งปรากฏในองค์กรยังสามารถนำไปสร้างมูลค่าทางเศรษฐศาสตร์ เช่น ระดับตำแหน่งที่สมาชิกในองค์กรเข้าไปสังกัดมีความสัมพันธ์กับการกำหนดเงินเดือนหรือสวัสดิการ อันนำไปสู่การเกิดขึ้นของการซื้ออำนาจผ่านการลงทุนด้านการศึกษาหรือการลงทุนด้านแรงงานเพื่อใช้สำหรับการเลื่อนตำแหน่งได้อีกด้วย

2.1.5 ลักษณะของวัฒนธรรมองค์กร

การศึกษาลักษณะวัฒนธรรมองค์กรสามารถมองได้ในหลายมุมมอง Alvesson and Sveningsson (2008: 38-40) เห็นว่าการที่นักวิชาการส่วนใหญ่มองว่าผู้คนแบ่งปันค่านิยมในองค์กรอย่างสอดคล้องเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันเป็นการมองวัฒนธรรมที่เปราะบาง เนื่องจากเมื่อสมาชิกเข้ามาอยู่ในองค์กรและได้เข้าร่วมกลุ่มที่หลากหลายตามสายการบังคับบัญชา ภาระงาน หรือตามความสนใจส่วนตัว ย่อมทำให้เกิดการตีความหมาย การแบ่งปันค่านิยม สัญลักษณ์ และเรื่องเกี่ยวกับองค์กรตามการรับรู้และความเข้าใจที่แตกต่างกันมากขึ้น ผลที่เกิดขึ้นคือสมาชิกจะผลิตและสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่มีลักษณะหลากหลาย ซับซ้อนยิ่งขึ้น มีการกระจายตัวมากกว่าที่จะเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันหรืออาจจะไม่สอดคล้องกันก็ได้ ดังเช่น Martin and Meyerson (n.d. อ้างถึงใน Jaffee, 2001: 175-176) นักวิจัยวัฒนธรรมองค์กรชาวอเมริกันชี้ให้เห็นว่าวัฒนธรรมองค์กรสามารถแบ่งได้ 3 ลักษณะ ได้แก่ วัฒนธรรมเด่น (Integration Perspectives/Dominant Perspectives) วัฒนธรรมที่มีความแตกต่าง (Differentiation Perspectives) และวัฒนธรรมที่มีความแยกส่วน (Fragmentation Perspectives) โดยมองว่าวัฒนธรรมองค์กรมีวิวัฒนาการเคลื่อนที่ กระจายตัวและฟื้นฟูใหม่ได้ด้วยตัวเอง วัฒนธรรมองค์กรไม่จำเป็นต้องเป็นเรื่องเห็นพ้อง

ต้องกันของสมาชิกส่วนใหญ่เสมอไป เพราะวัฒนธรรมองค์การเกิดขึ้นจากข้อตกลงที่สมาชิกในองค์การมีความเข้าใจตรงกัน ในขณะที่บางครั้งก็อาจมีความคิดความเชื่อบางประการที่ขัดแย้งกัน การจัดการวัฒนธรรมจึงเป็นการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลเพื่อให้สามารถอยู่ร่วมกันในความหลากหลาย นำแนวความคิด ความเชื่อ วัตถุประสงค์ และเทคโนโลยีมาใช้เป็นหนทางนำไปสู่การปฏิบัติที่สอดคล้องกับวัฒนธรรมองค์การอย่างมีประสิทธิภาพ (Alvesson and Sveningsson, 2008: 38-40)

1) มุมมองวัฒนธรรมเด่น (Dominant Perspectives) Martin and Meyerson (n.d. อ้างถึงใน Jaffee, 2001: 175) เห็นว่าวัฒนธรรมเด่นเป็นคติฐาน ความเชื่อ ค่านิยม และธรรมเนียมปฏิบัติที่สมาชิกขององค์การส่วนใหญ่หรือเกือบทุกคนมีความเห็นพ้องต้องกันและใช้เป็นแนวทางหรือข้อตกลงในการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง ขณะที่ Clegg et al. (2008: 239-241) เห็นว่าการมีวัฒนธรรมที่แข็งแกร่ง (Strong Culture) หรือการมีวัฒนธรรมเด่น (Dominant Culture) เป็นการไม่ให้ความสำคัญต่อวัฒนธรรมย่อยในองค์การเพราะผู้บริหารมีอำนาจในการต่อต้านสมาชิกที่อยู่ในวัฒนธรรมย่อย แม้ว่าวัฒนธรรมย่อยนั้นอาจมีความสำคัญมากกว่า และในความจริงองค์การมักเกิดวัฒนธรรมย่อยเนื่องจากความแตกต่างของสถานภาพคนงาน เช่น ความแตกต่างด้านเพศ ชนกลุ่มน้อย ชนชั้นทางสังคม และตำแหน่งในที่ทำงาน รวมถึงความแตกต่างของสถานที่ทำงานและการแสดงออกในที่ทำงาน แต่ผู้บริหารมีแนวทางรักษาวัฒนธรรมเด่นไปยังผู้ที่ทำงานในระดับปฏิบัติการ เช่น ตำแหน่งผู้ใช้แรงงาน ผู้ทำงานอันตราย รวมไปถึงกรรมกรท่าเรือ ผู้ทำงานในเหมือง และผู้ทำงานก่อสร้าง โดยนำเสนอแนวความคิดในการสร้างความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันให้เกิดขึ้นในองค์การ

อย่างไรก็ตาม เมื่อมีการศึกษาวัฒนธรรมในองค์การอย่างละเอียด จะพบว่า วัฒนธรรมเด่นขององค์การเป็นข้อตกลงที่ถูกสมมติขึ้นหลังจากได้รับความเห็นชอบจากผู้บริหารระดับสูง โดยไม่ให้ความสำคัญต่อวัฒนธรรมย่อยหรือความเห็นของกลุ่มคนที่ไม่เห็นด้วยกับวัฒนธรรมเด่นในองค์การ ทั้งนี้ หากดำเนินการวิจัยโดยใช้วิธีการวิจัยที่เหมาะสมร่วมกับทักษะที่เชี่ยวชาญไปยังกลุ่มตัวอย่างที่ไม่ได้สวมหรือพนักงานระดับล่างขององค์การ และนำหลักฐานที่ถูกละเอียด (หรือสิ่งที่ไม่ได้ค้นหา) ของค่านิยมที่มีการแบ่งปันร่วมกันอย่างกว้างขององค์การ จะทำให้มองเห็นค่านิยมระดับลึกที่ถูกแบ่งปันโดยสมาชิกแต่ละกลุ่มขององค์การได้เป็นอย่างดี และพบการเกิดขึ้นของวัฒนธรรมย่อยในองค์การ (Clegg et al., 2008: 239-241)

2) มุมมองวัฒนธรรมที่มีความแตกต่าง (Differentiation Perspectives) Martin และ Meyerson (n.d. อ้างถึงใน Alvesson and Sveningsson, 2008: 38-40) เห็นว่า เนื่องจาก

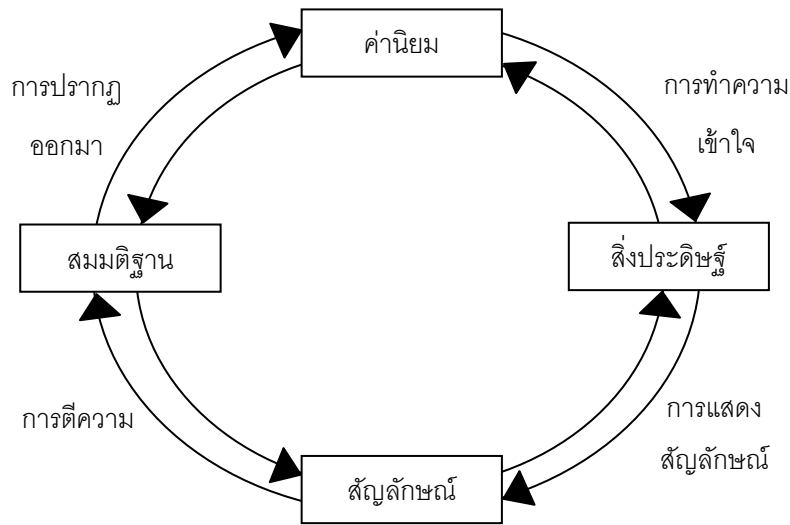
ทุกองค์การมีกลุ่มสมาชิกที่แตกต่างกัน อันเป็นผลมาจากความแตกต่างในตำแหน่งหน้าที่ ฝ่ายงาน ในองค์การ ระดับชั้นสายการบังคับบัญชา เพศ หรือระดับอายุของแต่ละบุคคล จึงเป็นการยากที่จะให้สมาชิกทุกคนตีความหมายของค่านิยม หรือสัญลักษณ์ที่เกิดขึ้นในองค์การได้เหมือนกัน ความแตกต่างเหล่านี้ส่งผลให้เกิดความขัดแย้งในวัฒนธรรมขององค์การ ดังนั้น องค์การจึงเกิดวัฒนธรรมย่อยขึ้น เพราะสมาชิกขององค์การที่อยู่ต่างกลุ่มกันอาจจะมีค่านิยม หรือความเชื่อที่แตกต่างกันออกไป โดย Clegg et al. (2008: 241-242) อธิบายเพิ่มเติมว่า สมาชิกในองค์การอาจแบ่งปันค่านิยมที่แข็งแกร่งเกี่ยวกับความเชื่อพื้นฐานให้กับสมาชิกคนอื่น และในเวลาเดียวกันอาจมีสมาชิกคนอื่นรวมกลุ่มเพื่อแบ่งปันค่านิยมบางประการที่ไม่ได้เป็นความเชื่อพื้นฐานขององค์การ และเมื่อกลุ่มเหล่านี้สามารถสร้างค่านิยมให้เกิดความชัดเจนและมีประสิทธิภาพ จะส่งผลให้เกิดวัฒนธรรมย่อยที่สะท้อนความสนใจของสมาชิกในองค์การที่หลากหลายตามรสนิยม ลักษณะนิสัย กลุ่มอาชีพ และความเชี่ยวชาญด้านทักษะการทำงาน ซึ่งวัฒนธรรมย่อยสามารถพัฒนาและได้รับการยอมรับอย่างเป็นทางการและกลายมาเป็นวัฒนธรรมหลักที่มีอิทธิพลต่อองค์การผ่านการให้ความหมายที่มีนัยทางวัฒนธรรมโดยการใช้ทรัพยากร สัญลักษณ์ และรูปแบบอื่นๆ ของสมาชิกที่มีความเห็นร่วมกัน สอดคล้องกับ Keyton (2005: 60-61) ที่เห็นว่า ในมุมมองวัฒนธรรมที่มีความแตกต่างกันนั้น สมาชิกในองค์การจะมีความคิดเห็นที่แตกต่างกันในแต่ละกลุ่มย่อยอันเป็นผลมาจากการตีความเกี่ยวกับข้อมูลขององค์การที่แตกต่างกัน เช่น ในเรื่องของค่าตอบแทนจากการทำงาน ซึ่งผู้จัดการมีเงินเดือนประจำกับลูกจ้างที่ได้รับค่าตอบแทนเป็นรายชั่วโมง หรือเรื่องการปฏิบัติงานระหว่างพนักงานที่ทำงานในสำนักงานใหญ่กับพนักงานที่ทำงานนอกสำนักงาน หรือมิติต่างๆ ที่สมาชิกต้องปรับตัวเพื่อให้เข้ากับกลุ่มในองค์การ การเกิดวัฒนธรรมย่อยในองค์การทำให้สมาชิกแต่ละกลุ่มมีความคิดเห็นที่แตกต่างกัน

3) มุมมองวัฒนธรรมที่มีความแยกส่วน (Fragmentation Perspectives) Martin and Meyerson (n.d. อ้างถึงใน Jaffee, 2001: 175-176) เห็นว่า วัฒนธรรมที่มีความแยกส่วนเป็นค่านิยมในองค์การที่มีความคลุมเครือ สมาชิกในองค์การมีความเชื่อที่ไม่สอดคล้อง แตกต่างและไม่ชัดเจน จนยากที่จะสรุปเป็นแบบแผนของค่านิยมหรือวัฒนธรรมที่แน่นอน ทำให้ไม่สามารถระบุวัฒนธรรมหลักหรือวัฒนธรรมย่อยได้ ทั้งนี้ Clegg et al. (2008: 241-242) อธิบายเพิ่มว่ามุมมองวัฒนธรรมที่มีความแยกส่วนนี้มีการแบ่งปันความเชื่อและค่านิยมจำนวนมาก เป็นวัฒนธรรมที่มีความขัดแย้งระหว่างองค์การและสมาชิกในองค์การ ความคิดเห็นของสมาชิกส่วนใหญ่มีลักษณะเฉพาะเจาะจงและมีความไม่แน่นอนมากขึ้น ดังนั้น วัฒนธรรมในองค์การจึงมีรูปแบบความสัมพันธ์ที่หลากหลาย มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว และไม่มี ความชัดเจน

ในขณะที่ Keyton (2005: 63-61) เห็นว่ามุมมองวัฒนธรรมแบบแยกส่วนเกิดจากสมาชิกในองค์การเป็นส่วนหนึ่งของความร่วมมือ และการสร้างองค์การตั้งอยู่บนพื้นฐานจากการแบ่งปันความคิดร่วมกัน วัฒนธรรมย่อยแบบนี้จะมีแนวคิดแบบสรุปแต่ไม่มีความชัดเจนและมีการเปลี่ยนแปลงได้ง่ายทำให้ไม่สามารถสร้างเป็นวัฒนธรรมย่อยที่ชัดเจนได้ ซึ่งความไม่ชัดเจนหรือความคลุมเครืออาจทำให้พนักงานไม่ยอมรับค่านิยมหรือนโยบายขององค์การ และองค์การไม่สามารถคาดเดาได้ว่าพนักงานจะมีปฏิสัมพันธ์กับวัฒนธรรมหลักขององค์การอย่างไร อีกทั้งในแต่ละองค์การยังสามารถแบ่งรูปแบบวัฒนธรรมย่อยได้อีกหลายรูปแบบ เช่น ตามลำดับชั้นการบังคับบัญชา กลุ่มอาชีพ หน้าที่ความรับผิดชอบ พื้นฐานการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน การที่องค์การมีวัฒนธรรมย่อยที่แตกต่างกันส่งผลให้การทำงานร่วมกันระหว่างทีมเป็นไปได้ยาก ซึ่งเกิดมาจากการสื่อสารที่ไม่ตรงกัน ลักษณะการตัดสินใจที่มีพื้นฐานแตกต่างกัน เป้าหมายที่แตกต่างกันในแต่ละกลุ่ม หรือการตีความวัตถุประสงค์ขององค์การที่แตกต่างกัน

2.1.6 พลวัตของวัฒนธรรมองค์การ

แนวคิดพลวัตของวัฒนธรรมองค์การ เป็นการอธิบายวัฒนธรรมในฐานะที่เป็นกระบวนการของสิ่งประดิษฐ์และสัญลักษณ์ที่ถูกสร้างขึ้นในบริบทของค่านิยมและข้อสมมติฐานขององค์การ รวมทั้งอธิบายถึง ค่านิยมและสมมติฐานว่าถูกรักษาและเปลี่ยนแปลงอย่างไร ทั้งนี้หากมีการเปลี่ยนแปลงสิ่งใดสิ่งหนึ่งก็จะมีผลกระทบต่อกันและกันทั้งหมด โดย Hatch (1997: 362-366) ได้นำเสนอแนวคิดพลวัตของวัฒนธรรมองค์การซึ่งพัฒนามาจากทฤษฎีวัฒนธรรมของ Schein แนวคิดพลวัตของวัฒนธรรมไม่ได้มุ่งไปยังปัจจัยด้านข้อสมมติฐาน ค่านิยม และสิ่งประดิษฐ์ขององค์การเท่านั้น แต่ยังมุ่งไปที่กระบวนการเชื่อมโยงของปัจจัยเหล่านั้นด้วยจากการใช้ลูกศรคู่เชื่อมโยงระหว่างสมมติฐานและค่านิยม กับค่านิยมและสิ่งประดิษฐ์ จากนั้นเพิ่มแนวคิดเรื่อง “สัญลักษณ์” เข้าไปตรงทำของกรอบแนวคิด และเพิ่มลูกศรคู่ 2 ชุด เชื่อมโยงไปยังสมมติฐานและสิ่งประดิษฐ์ ตามภาพที่ 2.2



ภาพที่ 2.2 พลวัตของวัฒนธรรมองค์การ

แหล่งที่มา: ดัดแปลงจาก Hatch, 1997: 363.

จากภาพที่ 2.2 แผนภาพนี้เน้นการวิเคราะห์เรื่องสัญลักษณ์ขององค์การ การเพิ่มแนวคิดเรื่องสัญลักษณ์เน้นในการตีความวัฒนธรรมและกระบวนการทางสัญลักษณ์ ส่วนบนของภาพอธิบายกระบวนการปรากฏและกระบวนการทำความเข้าใจผ่านทางสิ่งประดิษฐ์ที่สร้างขึ้น การสร้างสิ่งประดิษฐ์ ค่านิยมและสมมติฐานขององค์การนำไปสู่การสร้างภาพลักษณ์และวิสัยทัศน์เพื่อนำไปให้สมาชิกในองค์การปฏิบัติ กระบวนการนี้เรียกว่า การปรากฏออกมา (Manifestation) ซึ่งจะเห็นได้จากการกระทำของสมาชิกในองค์การซึ่งได้รับอิทธิพลจากการผลิตสิ่งประดิษฐ์ทางวัฒนธรรมขึ้นมา เช่น วัตถุประสงค์ทางกายภาพ เหตุการณ์ คำสั่งทางวาจา และข้อความที่บันทึกไว้ การผลิตสิ่งประดิษฐ์จะถูกอ้างอิงไปยังกระบวนการทำความเข้าใจ (Realization) เพราะว่าโดยทางกระบวนการทำความเข้าใจ สมมติฐานและค่านิยมจะปรากฏให้เห็นขึ้นมา

ส่วนล่างของภาพอธิบายถึงสิ่งที่เกิดขึ้นเมื่อสิ่งประดิษฐ์กลายเป็นส่วนหนึ่งของการรวบรวมทรัพยากรทางสัญลักษณ์อันจะนำไปสู่การกำหนดความหมายของแต่ละกิจกรรมในองค์การ ตามแนวคิดนี้ สมาชิกขององค์การจะเลือกสิ่งประดิษฐ์บางชิ้นที่สามารถสร้างคุณค่าแก่พวกเขาและใช้สิ่งประดิษฐ์ที่ได้เลือกไปแสดงความหมายโดยการสื่อสารกับผู้อื่น ทั้งนี้ กระบวนการที่เกิดขึ้นระหว่างสัญลักษณ์กับสิ่งประดิษฐ์เรียกว่าการแสดงสัญลักษณ์ (Symbolization)

แนวคิดพลวัตทางวัฒนธรรมยังเชื่อมโยงไปถึง ความตั้งใจของผู้บริหารที่จะเปลี่ยนแปลงองค์การซึ่งได้รับการอธิบายในฐานะที่เป็นส่วนหนึ่งของพลวัตทางวัฒนธรรม ตามปกติแล้วความตั้งใจนำเสนอการเปลี่ยนแปลงจะเริ่มต้นที่ขั้นตอนการทำความเข้าใจและการแสดงสัญลักษณ์ เมื่อผู้บริหารแนะนำความคิดใหม่โดยการใช้ภาษาหรือสิ่งประดิษฐ์ใหม่ จากนั้นความคิดเหล่านี้จะถูกแสดงเป็นสัญลักษณ์หรือการตีความ (Interpretation) ถ้าการสร้างสัญลักษณ์มีความสอดคล้องกับสมมติฐานและค่านิยมที่เป็นอยู่ในองค์การ การเปลี่ยนแปลงก็จะเป็นไปได้ง่าย แต่ก็ไปไม่ถึงระดับที่ลึกที่สุดขององค์การ ซึ่งเป็นการเปลี่ยนแปลงแค่ในระดับการปฏิบัติของสมาชิกในองค์การยังไม่ถึงกับทำให้สมมติฐานและค่านิยมขององค์การเปลี่ยนแปลงไปได้

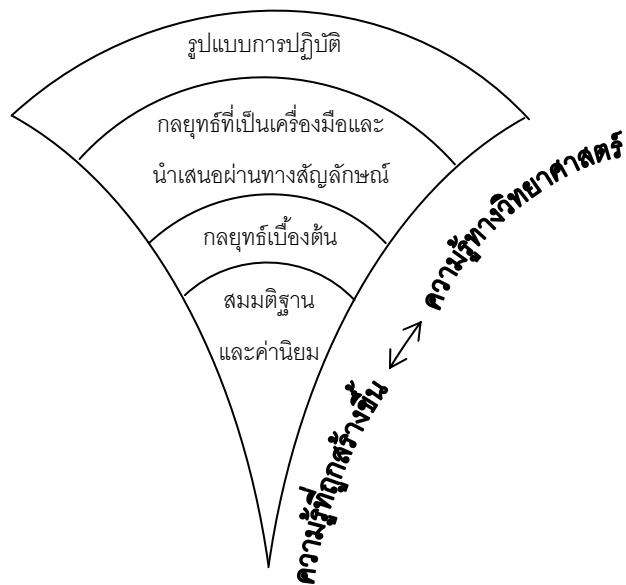
อย่างไรก็ดี Hatch (1997: 366) เห็นว่าการเปลี่ยนแปลงสมมติฐานและค่านิยมที่เป็นอยู่ในองค์การอาจจะเป็นสิ่งที่ไม่ต้องการจะให้เกิดขึ้น การเปลี่ยนแปลงบางประการอาจเกี่ยวข้องกับการนำเอาแนวคิดจากที่อื่นเข้าไปในระบบขององค์การ ซึ่งจะเกิดกระบวนการซึมซับทางวัฒนธรรมหลังจากที่แนวคิดนั้นมียุทธศาสตร์ในองค์การเป็นระยะเวลาหนึ่งแล้ว ในกรณีนี้ ผู้ริเริ่มการเปลี่ยนแปลงต้องตระหนักว่าเป็นการยากที่จะควบคุมวัฒนธรรมใหม่ที่กำลังเข้ามา มีบทบาทในองค์การ สิ่งหนึ่งที่จะช่วยได้ก็คือ ในขั้นตอนการแสดงสัญลักษณ์และการตีความต้องเปิดโอกาสให้สมาชิกในองค์การเข้ามามีส่วนในการสร้างความเข้าใจความหมายที่ผู้บริหารกำหนดให้สอดคล้องกันทั่วองค์การด้วย ในขั้นตอนดังกล่าว หากดำเนินการสนทนาอย่างเปิดเผย จะช่วยให้ผู้บริหารและพนักงานสามารถเผชิญหน้าและจัดการกับปัญหาหรือโอกาสใหม่ขององค์การที่กำลังเกิดขึ้นร่วมกันได้ อย่างไรก็ตาม ผู้บริหารต้องระมัดระวังการควบคุมการตีความด้วยการใช้วาจาศิลป์เพราะอาจจะถูกตีความว่าพยายามใช้การโฆษณาชวนเชื่อได้ ผลที่ตามมาคือผู้บริหารอาจต้องเผชิญกับความท้าทายทางตรงหรือการต่อต้านทางอ้อมที่ขึ้นอยู่กับบรรทัดฐานการเผชิญหน้าขององค์การและสังคมขนาดใหญ่ ดังนั้น ผู้บริหารควรตระหนักถึงพลังทางสัญลักษณ์ที่เกิดขึ้นในองค์การ รวมไปถึงข้อจำกัดในการที่จะควบคุมให้พนักงานตีความสัญลักษณ์ขององค์การตามที่กำหนดไว้

2.1.7 การเปลี่ยนแปลงของวัฒนธรรมองค์การ

การศึกษาวัฒนธรรมองค์การโดยทั่วไปมักอธิบายกระบวนการทางสังคมว่าเป็นการรักษาซึ่งความหมายสำคัญทางวัฒนธรรมตามที่องค์การได้กำหนดไว้ นักวิจัยวัฒนธรรมสมัยใหม่มีแนวโน้มที่จะมองวัฒนธรรมในฐานะเป็นพลังที่มีความแน่นอนภายในองค์การและใช้แนวความคิดในการมองวัฒนธรรมว่าเป็นการอธิบายเพื่อใช้ในการต่อต้านการเปลี่ยนแปลง ในขณะที่ นัก

ตีความสัญลักษณ์มองวัฒนธรรมในวิถีทางที่เป็นพลวัตมากขึ้น ดังเช่นทฤษฎีที่จะอธิบายถึงการเปลี่ยนแปลงของวัฒนธรรมองค์การที่จะนำเสนอต่อไปนี้

Gagliardi (1986 อ้างถึงใน Hatch, 1997: 358-362) นักทฤษฎีองค์การชาวอิตาลีและที่ปรึกษาด้านการพัฒนาองค์การ ได้นำเสนอทฤษฎีความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมและกลยุทธ์ซึ่งเขาอธิบายว่าวัฒนธรรมส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างไรและการเปลี่ยนแปลงส่งผลต่อวัฒนธรรมอย่างไร โดยเริ่มต้นจากแนวคิดเรื่องสมมติฐานและค่านิยมของ Schein ว่าเป็นเสมือนวัฒนธรรมหลักขององค์การ จากนั้น เขาได้แย้งว่าในทุกกลยุทธ์เบื้องต้นเป็นการปกป้องอัตลักษณ์ขององค์การซึ่งถูกสร้างมาจากสมมติฐานและค่านิยม จากนั้นได้รับการดำรงรักษาไว้ Gagliardi เห็นว่า ในกลยุทธ์เบื้องต้น องค์การจะทำการพัฒนาตนเองและนำไปปฏิบัติในระดับที่สองของกลยุทธ์ กลยุทธ์ขั้นที่สองอาจเป็นทั้งเครื่องมือเพื่อการปฏิบัติหรือการนำเสนอผ่านทางสัญลักษณ์ขององค์การก็ได้ โดยมีรายละเอียดตามภาพที่ 2.3



ภาพที่ 2.3 ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมและกลยุทธ์

แหล่งที่มา: Gagliardi, 1986 อ้างถึงใน Hatch, 1997: 360.

จากภาพที่ 2.3 สามารถอธิบายกลยุทธ์ขั้นที่สองตามที่ Gagliardi นำเสนอ ได้ดังนี้
กลยุทธ์ที่ใช้เป็นเครื่องมือ คือแนวคิดที่ได้รับการยอมรับจากการแก้ปัญหาภายนอกเพื่อปรับตัวตามสิ่งแวดล้อมและแนวทางแก้ไขปัญหภายในองค์การเพื่อทำให้สมาชิกเป็นหนึ่งเดียวกัน

อันเป็นผลมาจากความพยายามตระหนักถึงกลยุทธ์ในระดับเบื้องต้นที่นำมาใช้ในการจัดการอย่างเป็นธรรมชาติ

กลยุทธ์การนำเสนอผ่านทางสัญลักษณ์ คือการนำเสนอสัญลักษณ์ขององค์การและความพยายามที่จะรักษาการแบ่งปันค่านิยมหลักที่มีความสอดคล้องร่วมกันของสมาชิกในองค์การ กลยุทธ์นี้อาจถูกใช้ในการจัดการทั้งสิ่งแวดล้อมภายในและภายนอกองค์การด้วย ในอดีต กลยุทธ์นี้ถูกใช้ในการทำให้สมาชิกของกลุ่มรักษาอัตลักษณ์ของกลุ่มไว้ ต่อมาปัจจุบัน กลยุทธ์นี้ได้ถูกนำมาใช้ในการทำให้องค์การนำเสนออัตลักษณ์ที่จดจำได้ไปยังระดับโลกด้วย

ทั้งนี้ กลยุทธ์ขั้นที่สอง สามารถเป็นได้ทั้งเครื่องมือและการนำเสนอผ่านทางสัญลักษณ์ขององค์การ เช่น การโฆษณาสามารถถูกออกแบบให้เป็นการนำเสนออัตลักษณ์ขององค์การไปยังผู้รับสารภายนอกองค์การและในเวลาเดียวกันยังสามารถช่วยในการขายผลิตภัณฑ์ได้ด้วย คล้ายคลึงกับการขับเคลื่อนองค์การไปสู่สำนักงานแบบเปิดที่สะท้อนให้เห็นถึงกลยุทธ์การปรับปรุงด้านการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพและการลดสัญลักษณ์ที่แสดงความสำคัญของตำแหน่งตามระดับสายการบังคับบัญชา การเปลี่ยนแปลงทางพฤติกรรม เทคโนโลยี สัญลักษณ์ และโครงสร้างที่เกิดขึ้นผ่านทางปฏิบัติตามกลยุทธ์ขั้นที่สอง ซึ่ง Gagliardi เห็นว่า กลยุทธ์ถูกทำให้เป็นแนวคิดหลักและสร้างขึ้นตามสมมติฐานและค่านิยมขององค์การ

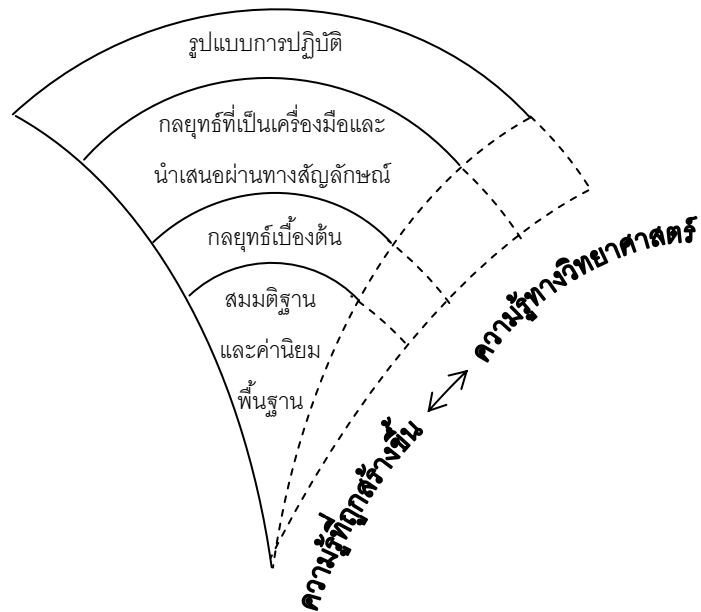
จากการนำเสนอแนวคิดวัฒนธรรมและกลยุทธ์ซึ่งนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงขององค์การ Gagliardi เห็นว่าการเปลี่ยนแปลงที่สามารถเกิดขึ้นได้ในองค์การสามารถแบ่งเป็น 3 ประเภท ดังนี้

1) ประเภทแรก การเปลี่ยนแปลงที่เห็นได้ชัดเจน (Apparent Change) เป็นปัญหาที่เกิดขึ้นภายในองค์การแต่ไม่ได้ส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลง ซึ่งกำลังเผชิญกับทางเลือกที่ระดับกลยุทธ์ซึ่งได้รับการยอมรับจากสมมติฐาน ค่านิยมและกลยุทธ์ในระดับเบื้องต้น การนำกลยุทธ์ในขั้นที่สองไปปฏิบัติจะนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงทางวัฒนธรรมระดับสิ่งประดิษฐ์ขององค์การ แต่การเปลี่ยนแปลงทางวัฒนธรรมเหล่านี้ยังอยู่ในระดับผิวเผิน เพราะองค์การจะสามารถปรับตัวได้ภายในขอบเขตที่จำกัดตามอัตลักษณ์ของตนเท่านั้น ซึ่งการเปลี่ยนแปลงในระดับนี้ Gagliardi เห็นว่า วัฒนธรรมองค์การเปลี่ยนแปลงในระดับผิวเผินเพื่อเป็นการรักษาไว้ซึ่งอัตลักษณ์ขององค์การ จึงยังไม่สามารถเรียกได้ว่าเป็นการเปลี่ยนแปลงทางวัฒนธรรมทั้งหมดขององค์การ

2) ประเภทสอง การเปลี่ยนแปลงแบบปฏิวัติ (Revolutionary Change) เป็นปัญหาเรื่องความไม่สอดคล้องของข้อสมมติฐานและค่านิยมทางวัฒนธรรมที่เกิดขึ้นในองค์การ โดยบุคคลภายนอกเป็นผู้มีส่วนเข้าไปทำลายสัญลักษณ์แบบเดิมและสร้างสิ่งใหม่ขึ้นมา ในกรณีนี้ จะเกิดขึ้นได้เช่น เมื่อผู้ก่อตั้งองค์การเสียชีวิตลง หรือเมื่อองค์การถูกควมรวมกิจการหรือถูกซื้อ

กิจการจากบุคคลภายนอก ในกรณีเหล่านี้ Gagliardi เห็นว่าการเปลี่ยนแปลงทางวัฒนธรรมประเภทนี้เสมือนองค์กรเก่าได้ตายไปแล้วและเกิดขึ้นมาใหม่

3) ประเภทสาม การเพิ่มขึ้นทางวัฒนธรรม (Cultural Incrementalism) ซึ่ง Gagliardi เห็นว่า เป็นการเปลี่ยนแปลงที่เข้าไปถึงระดับลึกที่สุดของค่านิยมและสมมติฐานขององค์กร ในกรณีนี้ กลยุทธ์ปรากฏขึ้นมาหลากหลายสอดคล้องกับค่านิยมและสมมติฐานวัฒนธรรมองค์กรในระดับนี้มาจากการรวมค่านิยมใหม่กับค่านิยมเก่าที่เข้ากันได้ ซึ่งสามารถแสดงได้ตามภาพที่ 2.4



ภาพที่ 2.4 การเปลี่ยนแปลงทางวัฒนธรรมตามแนวคิดของ Gagliardi

แหล่งที่มา: Gagliardi, 1986 อ้างถึงใน Hatch, 1997: 361.

นอกจากนี้ Gagliardi ยังแบ่งแยกระหว่างวัฒนธรรมและกลยุทธ์ และชี้ให้เห็นว่า การเปลี่ยนแปลงกลยุทธ์ที่หลากหลายจะสร้างผลลัพธ์ที่แตกต่างต่อวัฒนธรรมองค์กร เมื่อกลยุทธ์มีความสอดคล้องกับสมมติฐานและค่านิยมองค์กร วัฒนธรรมจะไม่เปลี่ยนแปลง เมื่อกลยุทธ์มีความขัดแย้งกับสมมติฐานและค่านิยม วัฒนธรรมอันใดอันหนึ่งจะถูกทำลาย และถูกแทนที่ด้วยวัฒนธรรมใหม่ การเปลี่ยนแปลงค่านิยมและสมมติฐานจะมีความเป็นไปได้มากขึ้นหากมีการ

นำเสนอเรื่องเล่าและตำนานของความสำเร็จในองค์การ สัญลักษณ์เหล่านี้มีความสำคัญเพราะมันจะสร้างการเปลี่ยนแปลงภายในสัญลักษณ์ทางวัฒนธรรมขององค์การด้วย

อย่างไรก็ตามแนวคิดของ Gagliardi ก็ได้รับการวิพากษ์จากนักทฤษฎีวัฒนธรรมท่านอื่น โดย Schein (n.d. อ้างถึงใน Hatch, 1997: 362) เห็นว่าการเปลี่ยนแปลงทางวัฒนธรรมขององค์การ ถ้าค่านิยมใหม่ถูกนำไปใช้แล้วได้ผล การเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นจะเป็นสมมติฐานที่คิดไปเอง (Take for Grant) ขององค์การ ส่วน Hatch (1997: 362) เห็นว่า Gagliardi ยังไม่ได้อธิบายว่ากลยุทธ์หรือนักกลยุทธ์มีบทบาทภายในองค์การหรือปฏิบัติต่อวัฒนธรรมขององค์การอย่างไร เพราะ Gagliardi อธิบายเพียงกระบวนการที่ทำให้เกิดผลการเปลี่ยนแปลงทางวัฒนธรรมเท่านั้น

2.2 แนวคิดเรื่องทุนทางวัฒนธรรม

แนวคิดเรื่องทุนทางวัฒนธรรมเป็นแนวคิดที่พยายามอธิบายถึงการนำทรัพยากรที่สะสมอยู่ในความรู้ ความสามารถ หรือทรัพย์สินที่ปัจเจกบุคคลหรือกลุ่มสังคมมีไว้ในครอบครองและสามารถนำไปใช้เพื่อสร้างผลตอบแทนทั้งทางเศรษฐกิจหรือการได้รับการยอมรับในสังคม โดยในตอนนี้ จะนำเสนอความหมายและประเภทของทุนทางวัฒนธรรม เพื่อเป็นพื้นฐานนำไปสู่การทำความเข้าใจแนวคิดเรื่องการผลิตซ้ำทางวัฒนธรรมต่อไป

2.2.1 ความหมายของทุนทางวัฒนธรรม

แนวคิดเรื่องทุนทางวัฒนธรรมเกิดจากการพัฒนาแนวคิดของมาร์กซ (ม.ป.ป. อ้างถึงใน กาญจนาน แก้วเทพ และ สมสุข หินวิมาน, 2551: 69-70) ซึ่งเห็นว่า ทรัพย์สินเงินทองที่แต่ละคนมีอยู่นั้นยังไม่ใช่ทุน ทรัพย์สินเหล่านี้จะแปรสภาพไปเป็นทุน เมื่อเข้าไปสู่กระบวนการผลิต เช่น นำไปลงทุน ใส่แรงงานเข้าไป แล้วทำให้เกิดมูลค่าส่วนเกินและกำไร สิ่งที่จะแปรสภาพกลายเป็นทุนได้ยังครอบคลุมไปถึงปัจจัยการผลิตตามที่รู้จักในนาม 5M ประกอบด้วย แรงงานมนุษย์ (Manpower) เครื่องจักร (Machine) วัตถุดิบ (Material) เงิน (Money) และการจัดการ/ความรู้ (Management/Knowledge) มาร์กซเห็นว่า ทุนทางเศรษฐกิจ (Economic Capital) จำเป็นต้องมีการขยายตัวเองอยู่เสมอด้วยกลวิธีต่างๆ และความมั่งคั่งของเจ้าของทุนไม่ได้เกิดจากการขายสินค้าได้เท่านั้น แต่ยังรวมไปถึงมูลค่าส่วนเกินที่ได้มาจากการที่คนงานใส่แรงงานไปยังขั้นตอนการผลิตด้วย

ในปัจจุบันนักคิดรุ่นหลังที่ได้รับอิทธิพลด้านแนวคิดเรื่องทุนจากมาร์กซ์ได้เพิ่มมิติของการให้ความหมายเรื่องทุนและนำไปประยุกต์ศึกษาปรากฏการณ์ทางสังคมหรือศึกษาองค์การในประเด็นที่หลากหลาย (กาญจนา แก้วเทพ และ สมสุข หินวิมาน, 2551: 70-71) เช่น แนวคิดเรื่องทุนทางการเงิน (Financial Capital) ที่แสดงให้เห็นถึงบทบาททางเศรษฐกิจที่มีต่อพลังการผลิตทุนประเภทอื่นและนำไปสู่การเป็นเจ้าของของปัจจัยการผลิตและการค้า แนวคิดเรื่องทุนการผลิต (Manufactured Capital) ซึ่งศึกษาวัตถุดิบที่ใช้ในการผลิต เครื่องจักร การสร้างและกระบวนการผลิตสินค้าและการบริการ แนวคิดเรื่องทุนมนุษย์ (Human Capital) เป็นการศึกษาทรัพยากรมนุษย์ในด้านสุขภาพ ความรู้ ทักษะ แรงจูงใจและความสามารถของมนุษย์ทั้งด้านอารมณ์และจิตใจเพื่อการทำงานที่มีประสิทธิภาพ โดยมองว่าทุนมนุษย์เป็นปัจจัยทางเศรษฐกิจขององค์การที่ต้องลงทุนพัฒนาผ่านทางการศึกษาและการอบรม (Porritt, 2005: 113) รวมไปถึง การเพิ่มมิติการประยุกต์แนวคิดเรื่องทุนเพื่อศึกษาปรากฏการณ์ของสังคมและวัฒนธรรมดังเช่นที่ปรากฏในเรื่องทุนทางวัฒนธรรม

นอกจากนี้ นักทฤษฎีวัฒนธรรมวิพากษ์ชาวฝรั่งเศส เช่น บูร์ดิเยอ (ม.ป.ป. อ้างถึงใน กาญจนา แก้วเทพ และ สมสุข หินวิมาน, 2551: 71, 551-553, 545) ก็เป็นผู้หนึ่งที่ริเริ่มนำแนวคิดเรื่องทุนประยุกต์ใช้ศึกษาวัฒนธรรมโดยได้นิยามความหมายของทุนว่า สิ่งใดจะกลายเป็นทุนได้ก็ต่อเมื่อสิ่งนั้นได้ทำหน้าที่ในฐานะความสัมพันธ์เชิงอำนาจทางสังคม (Function as Social Relation of Power) จากนั้นเขาแบ่งประเภทของทุนออกเป็น 4 ประเภท ได้แก่ 1) ทุนทางเศรษฐกิจ (Economic Capital) เป็นทุนที่เกิดจากการสะสมความมั่งคั่งของรายได้และทรัพย์สินที่อยู่ในรูปของเงินทอง อาคารบ้านเรือน เครื่องเพชรนิลจินดา รถยนต์ หุ่น ฯลฯ ทุนประเภทนี้สามารถนำไปแลกเปลี่ยนเป็นทุนประเภทอื่นตามมูลค่าทางเศรษฐกิจได้ 2) ทุนทางสังคม (Social Capital) เป็นรูปแบบของโครงสร้าง สถาบัน เครือข่ายและความสัมพันธ์ซึ่งปัจเจกบุคคลสามารถใช้ในการดำรงรักษาและพัฒนาตนเองเพื่อเข้าไปเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่มสังคมตามที่ตนเองต้องการ ทุนทางสังคมเป็นเสมือนทรัพยากรประเภทหนึ่งที่สามารถนำไปเอื้อประโยชน์ทางสังคมให้แก่แต่ละคนตามกลุ่มที่สังกัดตั้งแต่ในครอบครัว โรงเรียน หมู่บ้าน สถานที่ทำงาน กลุ่มธุรกิจ ฯลฯ 3) ทุนทางสัญลักษณ์ (Symbolic Capital) เป็นสถานภาพ ชื่อเสียง หรือการได้รับการยอมรับจากบุคคลอื่นที่ทำให้เจ้าของทุนเกิดการได้เปรียบหรือได้รับผลประโยชน์ต่างๆ และ 4) ทุนทางวัฒนธรรม (Cultural Capital) Bourdieu (n.d. อ้างถึงใน Richardson, 1986: 241-258) นิยามไว้ว่า เป็นทุนที่สะสมอยู่ในตัวตนของแต่ละบุคคล วัตถุสิ่งของ และที่อยู่ในรูปแบบของสถาบัน ซึ่งแต่ละบุคคลได้รับการหล่อหลอมและผลิตซ้ำเพื่อสืบทอดผ่านทางระบบการศึกษา ผลผลิตที่ได้จากการสะสมทุนทาง

วัฒนธรรมคือรสนิยม (Taste) ซึ่งจะสร้างความแตกต่างและเป็นเครื่องมือที่ใช้ดำรงรักษาชนชั้นในสังคมให้ดำรงอยู่ต่อไป

นอกจาก Bourdieu (n.d. อ้างถึงใน Richardson, 1986: 241-258) เป็นผู้ให้ความหมายของทุนทางวัฒนธรรมแล้ว ต่อมานักวิชาการบางท่านยังได้นำแนวคิดเรื่องทุนทางวัฒนธรรมของบูร์ดิเยอ มาอธิบายเพิ่มเติมและให้ความหมายไว้แตกต่างกัน เช่น Lamont and Lareau (1988: 153-168) นักวิชาการด้านสังคมศาสตร์ เห็นว่า แนวความคิดทุนทางวัฒนธรรมถูกนำไปใช้อย่างกว้างขวางในหมู่นักสังคมศาสตร์ชาวอเมริกาโดยเฉพาะในการศึกษาผลกระทบที่มีต่อการผลิตซ้ำทุนทางวัฒนธรรมและสังคม ทว่านักสังคมศาสตร์ส่วนใหญ่ยังสับสนกับการนิยามความหมายทุนทางวัฒนธรรม ดังนั้น พวกเขาจึงทำการศึกษางานต้นฉบับของ Bourdieu and Passeron (1977; n.d. อ้างถึงใน Lamont and Lareau, 1988: 154-155) ที่วิเคราะห์ผลกระทบของวัฒนธรรมที่มีต่อระบบชนชั้นและความสัมพันธ์ระหว่างการกระทำและโครงสร้างทางสังคม จากนั้น ได้ทำการนิยามทุนทางวัฒนธรรมขึ้นมาใหม่ ว่าหมายถึง การสร้างทัศนคติหรือความชื่นชอบทางวัฒนธรรมของบุคคลที่อยู่ในชนชั้นสูงขึ้นมา แล้วทำให้เห็นว่าเป็นสิ่งที่ถูกต้องตามกฎหมายและนำไปแบ่งปันกันอย่างแพร่หลาย อันนำไปสู่การสร้างความแตกต่างของชนชั้นทางสังคมวัฒนธรรมทั้งทางตรงและทางอ้อม (Lamont and Lareau, 1988: 164)

ในขณะที่ Storey (1999) นักวิชาการด้านวัฒนธรรมศึกษา เห็นว่า ทุนทางวัฒนธรรมเป็นการสะสมของ ความรู้ ความคุ้นเคย และความรู้สึกของแต่ละบุคคลในเรื่องภูมิหลังครอบครัว การลงทุนทางด้านการศึกษา และสถานภาพทางสังคมซึ่งส่งผลต่อความสำเร็จในชีวิตที่แตกต่างกัน ทุนทางวัฒนธรรมที่แต่ละบุคคลสะสมมาจะมีอิทธิพลต่อพื้นฐานการรับรู้วัฒนธรรมที่ครอบงำหรืออำนาจที่มีอิทธิพลในสังคมว่าเป็นเรื่องธรรมดา ส่วน Grisworld (2004: 93-95) นักวิชาการด้านสังคมศาสตร์และวัฒนธรรมศึกษาอธิบายความหมายทุนทางวัฒนธรรมจากแนวคิดของ Bourdieu (1984 อ้างถึงใน Grisworld, 2004: 93) เพิ่มเติมว่า วัฒนธรรมอาจถูกมองในฐานะเป็นทุนชนิดหนึ่งที่สามารถสะสมและนำไปลงทุนได้เหมือนดังเช่นทุนทางเศรษฐกิจ หรือสามารถนำไปแปรรูปเป็นทุนทางเศรษฐกิจได้ ทุนทางวัฒนธรรมมีอิทธิพลต่อการรับรู้รสนิยมทางศิลปวัฒนธรรมรวมถึงรูปแบบการใช้ชีวิตด้วย

การมองทุนทางวัฒนธรรมว่าเป็นการสะสมทุนชนิดหนึ่งที่น่าไปสู่การรับรู้ของอำนาจที่มีอิทธิพลในสังคมของ Storey (1999) สอดคล้องกับ McRobbie (2005: 137) ที่ให้ความหมายของทุนทางวัฒนธรรมว่า เป็นการกระจายรูปแบบของทุนชนิดหนึ่ง ทุนวัฒนธรรมจะอยู่ในความสามารถพิเศษหรือทรัพย์สินส่วนบุคคล และไม่สามารถลดทอนไปยังทุนทางเศรษฐกิจได้ แต่

ละคนจะมีทุนทางวัฒนธรรมแตกต่างกัน ไม่ใช่ทุกคนที่จะสามารถเป็นเจ้าของทุนทางวัฒนธรรมที่มั่งคั่งได้ แต่ทุนชนิดนี้สามารถนำไปใช้เป็นเครื่องมือในการดำรงรักษาการมีอำนาจทางสังคมได้

ส่วนในงานวิจัยของ วินัย บุญลือ (2545: 11) ซึ่งประยุกต์แนวคิดของบูร์ดิเยอ ไปใช้ศึกษาทุนทางวัฒนธรรมและการช่วงชิงอำนาจเชิงสัญลักษณ์ของชุมชนปกากะญอ ได้สรุปความหมายทุนทางวัฒนธรรมไว้ว่า หมายถึง ศักยภาพในการกระทำ เป็นความรู้ที่สะสมในตน (Innate Knowledge) ซึ่งการสะสมทุนทางวัฒนธรรมนั้น ไม่เพียงแต่เป็นการออกแรงทางกายภาพเท่านั้น แต่รวมถึงการออกแรงทางด้านสังคม การเมือง ศาสนา และความคุ้นเคย ซึ่งเป็นการสะสมทุนในรูปแบบต่างๆ เอาไว้ และสามารถปรับเปลี่ยนหรือเรียกใช้ยามต้องการได้

จากการให้ความหมายของคำว่าทุนวัฒนธรรมของนักวิชาการดังกล่าวข้างต้น จึงสามารถสรุปความหมายของทุนทางวัฒนธรรมตามแนวคิดของ Bourdieu (n.d. อ้างถึงใน Richardson, 1986: 241-258) และจากที่บรรดานักวิชาการข้างต้นได้นิยามความหมายไว้ว่า ทุนวัฒนธรรมหมายถึง ทรัพยากรที่สะสมอยู่ในระบบ ความคิด ความเชื่อ ค่านิยม วัตถุสิ่งของ รวมไปถึงแนวทางการดำเนินชีวิตในกลุ่มสังคมที่แต่ละคนเข้าไปมีส่วนร่วมและช่วยกันผลิตคุณค่าหรือความหมายขึ้นมา จากนั้นเผยแพร่ให้เป็นที่รับรู้ในกลุ่ม จนเกิดเป็นข้อตกลงเพื่อการปฏิบัติที่เห็นพ้องต้องกัน ได้รับการยอมรับจากผู้คนส่วนใหญ่ และดำเนินการผลิตซ้ำอย่างต่อเนื่องผ่านทางกระบวนการผลิตซ้ำเพื่อดำรงรักษาทุนทางวัฒนธรรมให้คงอยู่ การสะสมความมั่งคั่งของทุนทางวัฒนธรรมยังแสดงถึงอำนาจของผู้ครอบครองทุนทางวัฒนธรรมซึ่งมีอิทธิพลต่อทัศนคติของปัจเจกบุคคลหรือกลุ่มสังคมที่ได้รับการยอมรับอย่างแพร่หลายด้วย ดังนั้น การศึกษาทุนทางวัฒนธรรมจึงเป็นการทำความเข้าใจว่า ผู้ที่เป็นเจ้าของทุนทางวัฒนธรรมมีวิธีการสะสมทุนทางวัฒนธรรมอย่างไร เลือกลงทุนหรือเปลี่ยนรูปแบบทุนทางวัฒนธรรมไปสู่ทุนอีกชนิดหนึ่งเพื่อดำรงรักษาหรือขับเคลื่อนตำแหน่งของตนในกลุ่มสังคมอย่างไร

2.2.2 ประเภทของทุนทางวัฒนธรรม

Bourdieu (n.d. อ้างถึงใน Richardson, 1986: 241-258) ได้แบ่งทุนทางวัฒนธรรมเป็น 3 รูปแบบ ได้แก่ ทุนที่มีอยู่ในตัวตน (Embodied Form) ทุนที่อยู่ในรูปของวัตถุ (Objectified Form) และทุนที่อยู่ในรูปแบบสถาบัน (Institutionalized State) ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

1) ทุนวัฒนธรรมที่มีอยู่ในตัวตน เป็นสมรรถนะด้านวัฒนธรรมที่มีอยู่ในตัวตน ได้แก่ การแสดงออกของร่างกายและจิตใจ เป็นทุนที่อยู่ในระดับอุปนิสัย มักปรากฏในชีวิตทางวัฒนธรรม และต้องใช้ระยะเวลาในการก่อตัวเป็นรูปเป็นร่างผ่านทางกระบวนการขัดเกลาทาง

สังคมซึ่งทำหน้าที่ถ่ายทอดความคิด ทักษะ และค่านิยมซึ่งมีผลต่อการทำความเข้าใจ หรือการรับรู้ของรสนิยมต่างๆ เช่น ศิลปะ การใช้ชีวิต การเปลี่ยนรูปทุนวัฒนธรรมที่มีอยู่ในตัวตนต้องอาศัยเวลา สังคม ชนชั้นทางสังคม และสามารถเชื่อมโยงไปยังทุนทางเศรษฐกิจได้ (Bourdieu, n.d. อ้างถึงใน Richardson, 1986: 241-258; บูร์ดิเยอร์, ม.ป.ป. อ้างถึงใน วินัย บุญลือ, 2545: 11-12, 28; รุ่งนภา ยรรยงเกษมสุข, 2550: 23-26; กาญจนา แก้วเทพ และ สมสุข หินวิมาน, 2551: 551-553)

การสะสมทุนในระดับนี้สั่งสมอยู่ในตัวของแต่ละบุคคลมาตั้งแต่เยาว์วัย ผ่านการหล่อหลอม (Pedagogy Action) โดยผู้ปกครองพี่น้อง สมาชิกในครอบครัวจะใช้เวลาเพื่อให้สมาชิกใหม่ซึมซับความหมายและรหัสของวัฒนธรรม สร้างความเด่นชัดและความแตกต่างทางวัฒนธรรมขึ้น ยิ่งในสังคมที่มีความซับซ้อนก็ยิ่งมีการแข่งขันลงทุนเพื่อสะสมทุนทางวัฒนธรรมที่อยู่ในตัวตนอย่างเข้มข้น (บูร์ดิเยอร์ ม.ป.ป. อ้างถึงใน วินัย บุญลือ, 2545: 12)

2) ทุนวัฒนธรรมที่อยู่ในรูปของวัตถุ เป็นทุนทางวัฒนธรรมที่แสดงออกให้เห็นในรูปของวัตถุ สื่อมวลชน หรือสิ่งของ เช่น รูปภาพ งานเขียน หนังสือ พจนานุกรม อนุสาวรีย์ เครื่องมือ เครื่องจักร ฯลฯ วัตถุเหล่านี้เป็นรูปแบบหนึ่งของการแบ่งปันความหมายทางวัฒนธรรมที่ถูกกำหนดโดยผู้ผลิตวัฒนธรรมหรือแนวคิดของผู้คนส่วนใหญ่ในสังคม (Bourdieu, n.d. อ้างถึงใน Richardson, 1986: 241-258; บูร์ดิเยอร์, ม.ป.ป. อ้างถึงใน วินัย บุญลือ, 2545: 11-12, 28; รุ่งนภา ยรรยงเกษมสุข, 2550: 23-26; กาญจนา แก้วเทพ และ สมสุข หินวิมาน, 2551: 551-553)

3) ทุนวัฒนธรรมที่อยู่ในรูปแบบของสถาบัน คือ การอ้างอิงถึงคุณสมบัติเบื้องต้นของทุนทางวัฒนธรรมในลักษณะการรับประกันโดยแสดงออกในรูปของประกาศนียบัตร หนังสือรับรอง และการสอบวัดคุณสมบัติ ซึ่งปรากฏชัดอยู่ในสถาบัน เช่น สถาบันการศึกษา หรือสถาบันประเมินผลต่างๆ ทุนทางวัฒนธรรมสามารถเปลี่ยนรูปได้ภายใต้เงื่อนไขเฉพาะ คืออาจเปลี่ยนรูปเป็นทุนทางเศรษฐกิจ เช่น เงินเดือน หรือคุณสมบัติทางการศึกษา ทุนแบบนี้ได้สร้างความแตกต่างระหว่าง ความรู้ที่เป็นทางการที่ได้รับการรับรองความสามารถ กับความรู้ทางวัฒนธรรมแบบธรรมดา ทุนนี้ยังทำให้เกิดการสับเปลี่ยนระหว่างทุนทางวัฒนธรรมกับทุนทางเศรษฐกิจ โดย “การรับประกันทุนทางการศึกษา” ด้วย “มูลค่าของเงิน” เพราะผลผลิตของการแลกเปลี่ยนทุนทางเศรษฐกิจไปเป็นทุนทางวัฒนธรรมได้สร้างมูลค่าของทุนทางวัฒนธรรมให้กับผู้ที่มีคุณสมบัติทางการศึกษา ผลกำไรในรูปวัตถุและสัญลักษณ์ที่คุณสมบัติทางการศึกษารับรองขึ้นอยู่กับการลงทุนในแง่เวลา และความพยายาม (Bourdieu, n.d. อ้างถึงใน Richardson, 1986: 241-258; บูร์ดิเยอร์ ม.ป.ป. อ้างถึงใน วินัย บุญลือ, 2545: 11-12, 28; รุ่งนภา ยรรยงเกษมสุข, 2550: 23-26; กาญจนา แก้วเทพ และ สมสุข หินวิมาน, 2551: 551-553)

2.3 แนวคิดเรื่องการผลิตซ้ำทางวัฒนธรรม (Cultural Reproduction)

การผลิตซ้ำทางวัฒนธรรม เกิดขึ้นเพื่อเป็นหลักประกันว่า ความคิด ความเชื่อ ค่านิยมที่ได้รับการยอมรับจากสมาชิกในสังคมส่วนใหญ่ จะคงอยู่และถูกนำไปใช้เป็นแนวปฏิบัติในหมู่คณะอย่างต่อเนื่องและสืบทอดไปยังรุ่นต่อรุ่น การทบทวนวรรณกรรมในส่วนนี้ จึงเป็นการทำความเข้าใจความหมายและกระบวนการผลิตซ้ำทางวัฒนธรรม โดยมีรายละเอียดดังนี้

2.3.1 ความหมายของการผลิตซ้ำทางวัฒนธรรม

การผลิตซ้ำทางวัฒนธรรมเป็นกระบวนการที่รองรับความยั่งยืนและเป็นหลักประกันความต่อเนื่องของวัฒนธรรม เมื่อเกิดวัฒนธรรมขึ้นต้องผลิตซ้ำเพื่อสืบทอดวัฒนธรรม ถ้าวัฒนธรรมที่กำเนิดขึ้นมาใหม่ไม่ได้รับการผลิตซ้ำ วัฒนธรรมใหม่นั้นก็จะมีอายุเพียงสั้นๆ แล้วก็สูญหายไป แนวคิดนี้เกิดมาจากการผลิตซ้ำด้านวัตถุแบบทุนนิยม (Materials Reproduction) การผลิตซ้ำแรงงาน เช่น การหาคนงานรุ่นใหม่ทดแทนและการผลิตซ้ำด้านความคิด/จิตสำนึกอุดมการณ์ (Ideological/Mental Reproduction) ซึ่งมาร์กซ (ม.ป.ป. อ้างถึงใน กาญจนนา แก้วเทพ และ สมสุข หินวิมาน, 2551: 60-69) เห็นว่าวัตถุทุกชนิดที่พบเห็นจำเป็นต้องถูกวิเคราะห์ไปให้ถึงกระบวนการผลิต

ทั้งนี้ครอมป์ตัน (1993: 97-106 อ้างถึงใน รุ่งนภา ยรรยงเกษมสุข, 2550: 53) ได้อธิบายความหมายการผลิตซ้ำของ Marx เพิ่มเติมว่าวิถีการผลิตของระบบเศรษฐกิจแบบทุนนิยมเป็นการผลิตซ้ำความไม่เท่าเทียมกันในสังคม ซึ่งจะนำไปสู่ความไม่เท่าเทียมกันทางชนชั้นระหว่างกลุ่มคนที่หาเลี้ยงสังคมและชนชั้นผู้ผลิต และเนื่องจากวิถีการผลิตอยู่บนโครงสร้างการผลิตของตลาดแบบทุนนิยม กระบวนการผลิตจะทำหน้าที่ผลิตซ้ำอุดมการณ์ที่ครอบงำสังคมผ่านทางการศึกษาและวัฒนธรรม รวมไปถึงการตระหนักเรื่องชนชั้น ดังนั้น การผลิตซ้ำจึงเป็นแกนสำคัญของวิถีการผลิตของระบบทุนนิยมที่ไม่ได้สร้างเพียงแค่ตัวสินค้า หรือมูลค่าส่วนเกิน แต่ยังสร้างการผลิตซ้ำความสัมพันธ์ทางอำนาจของทุนนิยมด้วยสอดคล้องกับกรัมซี (ม.ป.ป. อ้างถึงใน รุ่งนภา ยรรยงเกษมสุข, 2550: 53-54) นักทฤษฎีวิพากษ์ที่ได้รับอิทธิพลจากแนวความคิดของมาร์กซ ได้อธิบายการผลิตซ้ำว่า เป็นการได้มาซึ่งผลประโยชน์ของกลุ่มชนชั้นปกครองหรือกลุ่มที่มีอำนาจทางสังคม โดยคนส่วนใหญ่ได้ยอมรับแนวคิด ระเบียบทางสังคม ทัศนคติด้านการเมืองและรูปแบบการใช้ชีวิตผ่านการหล่อหลอมจากสถาบันในสังคม เช่น โรงเรียน ศาสนา สื่อมวลชน ครอบครัว ซึ่งผลประโยชน์ที่กลุ่ม

ชนชั้นปกครองจะได้รับจากการผลิตซ้ำคือ การได้รับเกียรติชื่อเสียงเพิ่มขึ้นหรือการได้รับการยอมรับทางอำนาจ

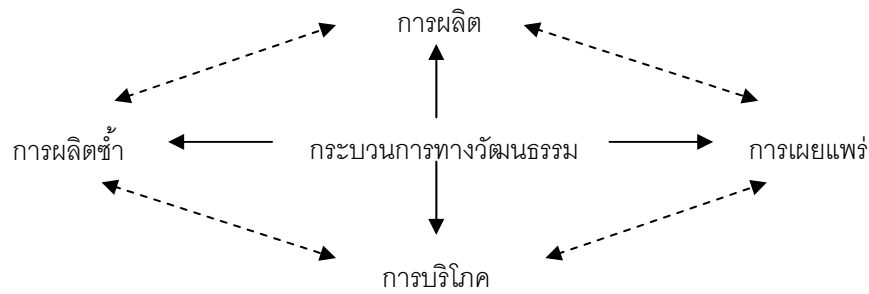
สำหรับบุรีดิเยอ (1989, 1998 อ้างถึงใน รุ่งนภา ยรรยงเกษมสุข, 2550: 55-57) เห็นว่าการผลิตซ้ำทางวัฒนธรรม คือยุทธศาสตร์ซึ่งเกิดมาจากการที่แต่ละบุคคลรับรู้ถึงกฎกติกาในกลุ่มสังคมและนำไปใช้ปฏิบัติตามสถานการณ์ โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อที่จะรักษาหรือเพิ่มพูนทรัพย์สินทั้งในระดับบุคคลและระดับกลุ่ม รูปแบบยุทธศาสตร์การผลิตซ้ำ มี 2 รูปแบบคือ 1) ยุทธศาสตร์การผลิตซ้ำ (Reproduction Strategy) เป็นกระบวนการดำรงและพัฒนาสถานะ และ 2) ยุทธศาสตร์การแปลงซ้ำ (Reconversion Strategy) เป็นกระบวนการป้องกัน รักษา และปรับปรุงตำแหน่งของแต่ละคนในโครงสร้างสังคม ทั้งนี้ วิธีการที่ใช้ในการผลิตซ้ำทางวัฒนธรรมสามารถทำได้ตั้งแต่การควบคุมจำนวนบุตร การสืบทอดมรดก การลงทุนด้านศึกษา การลงทุนทางเศรษฐกิจ การลงทุนทางสังคม การสมรส และการดำรงสถานะทางสังคม ผลที่ได้จากการผลิตซ้ำทางวัฒนธรรมขึ้นอยู่กับวิธีการที่ใช้ กฎและประเพณีการสืบทอดมรดก ตลาดแรงงาน ระบบการศึกษา ฯลฯ และความสัมพันธ์เชิงอำนาจระหว่างชนชั้น

ต่อมาวิลเลียมส์ นักทฤษฎีวิพากษ์รุ่นหลังและนักวัฒนธรรมศึกษาสำนักเบอร์มิงแฮม (ม.ป.ป. อ้างถึงใน กาญจนา แก้วเทพ และสมสุข หินวิมาน, 2551: 67-69; กฤษณัช แสนทวี, 2552: 17; ธัญจิรา ศรีคำ, 2552: 33) ได้อธิบายแนวความคิดเรื่องการผลิตทางวัตถุของมาร์กซ์เพิ่มเติมว่าไม่เพียงแต่วัตถุเท่านั้นที่ต้องมีการผลิต แม้แต่วัฒนธรรม อุดมการณ์/จิตสำนึกก็ต้องผ่านกระบวนการผลิตเช่นเดียวกัน (Cultural Production) โดยวัฒนธรรมแบ่งได้ 2 ประเภท คือ 1) วัฒนธรรมที่มีชีวิตอยู่ (Lived Culture) หมายถึง วัฒนธรรมทุกอย่างอยู่ในช่วงเวลาหนึ่ง สถานที่หนึ่ง และเฉพาะคนที่มีชีวิตอยู่ในช่วงเวลานั้นเท่านั้นที่จะเข้าถึงและสัมผัสวัฒนธรรมดังกล่าวได้ 2) วัฒนธรรมที่ได้รับการบันทึกไว้ (Record Culture) หมายถึง บางส่วนของวัฒนธรรมที่มีชีวิตอยู่และได้รับการบันทึกหรือผลิตซ้ำเพื่อสืบทอดต่อมา หรือเรียกอีกอย่างหนึ่งว่า “วัฒนธรรมแห่งยุคสมัย” (Culture of the Period) ซึ่งถือเป็นส่วนหนึ่งของ “ประเพณีในการเลือกสรร” (Selective Tradition) เนื่องจากว่าในชีวิตประจำวันของคนเรามีวัฒนธรรมที่ถูกสร้างขึ้นใหม่ตลอดเวลา แต่ประเพณีในการเลือกสรรจะทำหน้าที่คัดเลือกให้วัฒนธรรมบางอย่างถูกผลิตซ้ำให้มีชีวิตยืนยาวต่อไป และทุกครั้งที่มีประเพณีในการเลือกสรรเกิดขึ้น จะมีการตีความหมายให้กับวัฒนธรรมที่จะถูกบันทึกไว้เสมอ ทั้งนี้ สถาบันหรือบุคคลที่มีอำนาจจะเป็นผู้ชี้ขาดความยั่งยืนของวัฒนธรรม และแต่ละกลุ่มสังคมก็จะมีวิธีการปฏิบัติต่อวัฒนธรรมแตกต่างกัน

จากการนำเสนอความหมายของการผลิตซ้ำทางวัฒนธรรมตามแนวคิดของนักวิชาการดังกล่าวข้างต้น สามารถสรุปได้ว่า การผลิตซ้ำทางวัฒนธรรม หมายถึง การปกป้อง ดำรงรักษา หรือ เพิ่มพูนวัฒนธรรมที่มีการผลิตขึ้นในกลุ่มสังคม เมื่อเกิดการผลิตและสร้างความหมายทางวัฒนธรรมใหม่ขึ้นมา สมาชิกจะทำการคัดเลือกความคิด ความเชื่อ ค่านิยมหรือการปฏิบัติที่เหมาะสมและทำการผลิตซ้ำด้วยวิธีการต่างๆ จนเกิดการยอมรับเป็นบรรทัดฐานเพื่อการอยู่ร่วมกัน แสดงถึงความเป็นหนึ่งเดียวของกลุ่ม สร้างความแตกต่างระหว่างกลุ่ม วัฒนธรรมใดที่มีการผลิตขึ้นแล้วไม่ได้รับการยอมรับ วัฒนธรรมนั้นก็ตายไปในที่สุด ทั้งนี้ สถาบันหรือบุคคลที่มีอำนาจจะเป็นผู้ชี้ขาดความยั่งยืนของวัฒนธรรม และแต่ละกลุ่มสังคมก็จะมีแนวทางปฏิบัติด้านวัฒนธรรมแตกต่างกัน

2.3.2 การวิเคราะห์การผลิตซ้ำทางวัฒนธรรม

การวิเคราะห์การผลิตซ้ำทางวัฒนธรรมเป็นการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ขององค์ประกอบ การผลิตซ้ำทางวัฒนธรรมทั้งในระดับที่เป็นนามธรรมและรูปธรรม ประกอบไปด้วยผู้ผลิต วัฒนธรรม เนื้อหาสาระ สถานที่ สื่อที่ใช้ในการสืบทอด และผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับวัฒนธรรม การผลิตซ้ำทางวัฒนธรรมจึงเกิดการสื่อสารขึ้นเพื่อสืบทอดหรือขยายผู้เผยแพร่วัฒนธรรม เพิ่มช่องทางในการสื่อสารทางวัฒนธรรมและเพิ่มสมาชิกใหม่ในองค์การ การผลิตซ้ำทางวัฒนธรรมจะมีความหมายสมบูรณ์ก็ต่อเมื่อเป็นการผลิตซ้ำที่มีรหัส ความหมายหรือความเชื่อบางประการแฝงอยู่ เบื้องหลัง ดังนั้น วิลเลียมส์ (ม.ป.ป. อ้างถึงใน กาญจนา แก้วเทพ และสมสุข หินวิมาน, 2551: 67-69, 662-666, 673-678; Williams, n.d. อ้างถึงใน Grisworld, 2004) จึงเสนอแนวทางการศึกษา กระบวนการผลิตและผลิตซ้ำทางวัฒนธรรมซึ่งมีองค์ประกอบ 4 ด้าน ได้แก่ การผลิต การเผยแพร่ การบริโภค และการผลิตซ้ำ ซึ่งสามารถนำมาประยุกต์ใช้ในการศึกษาวัฒนธรรมองค์การ โดยพิจารณาว่าวัฒนธรรมในองค์การถูกผลิตขึ้นมาได้อย่างไร ใครเป็นผู้ผลิตวัฒนธรรม วัฒนธรรมดังกล่าวมีการเผยแพร่หรือสื่อสารในองค์การอย่างไร สมาชิกในกลุ่มรับรู้และเข้าใจวัฒนธรรมเหล่านี้อย่างไร อีกทั้งสมาชิกในกลุ่มมีวิธีการผลิตซ้ำวัฒนธรรมองค์การอย่างไร ตามภาพที่ 2.5



ภาพที่ 2.5 กระบวนการผลิตและผลิตซ้ำทางวัฒนธรรม

แหล่งที่มา: กาญจนา แก้วเทพ และสมสุข หินวิมาน, 2551: 675

จากภาพที่ 2.5 นอกจากวิลเลียมส์ (ม.ป.ป. อ้างถึงใน กาญจนา แก้วเทพ และสมสุข หินวิมาน, 2551: 67-69, 662-666, 673-678) จะได้ให้แนวทางในการวิเคราะห์กระบวนการผลิตและผลิตซ้ำทางวัฒนธรรม Grisworld (2004) ได้อธิบายเพิ่มเติมถึงกระบวนการผลิตและผลิตซ้ำทางวัฒนธรรมทั้ง 4 ด้าน สอดคล้องกับวิลเลียมส์ ไว้ดังนี้

1) ด้านการผลิต คือการพิจารณาว่าวัฒนธรรมได้รับการผลิตและสร้างความหมายขึ้นมาได้อย่างไร ใครเป็นผู้ผลิตทางวัฒนธรรม ผู้ผลิตสร้างสัญลักษณ์หรือสิ่งประดิษฐ์ทางวัฒนธรรมอย่างไร ทั้งนี้ Grisworld (2004: 80-85) ได้อธิบายว่าการผลิตวัฒนธรรมมีความสัมพันธ์กับการเปลี่ยนแปลงสภาพแวดล้อมภายนอกองค์กร เช่น ระบบการตลาด ผู้ซื้อ ผู้บริโภค ผู้ที่มีอำนาจทางการตลาด รวมทั้งโครงสร้างทางการเมือง สังคม และวัฒนธรรม ผู้ผลิตวัฒนธรรมจะทำการตรวจสอบสภาพแวดล้อมอย่างรอบคอบ เพื่อที่จะผลิตวัฒนธรรมให้มีความสอดคล้องกับความต้องการของผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง เพื่อต่อสู้กับคู่แข่ง การผลิตวัฒนธรรมจะนำไปสู่การสร้างความหมายของวัตถุทางวัฒนธรรม โดยการสร้างความหมายทางวัฒนธรรมต้องอาศัยความเข้าใจที่ตรงกันทั้งผู้ผลิตและผู้รับด้วย

2) ด้านการเผยแพร่ คือการพิจารณาว่าผู้ผลิตวัฒนธรรมดำเนินการเผยแพร่วัฒนธรรมให้เป็นที่รู้จักกันในองค์กรอย่างไร Grisworld (2004: 128-151) ได้กล่าวถึงการเผยแพร่วัฒนธรรมว่าเกิดมาจากการที่แต่ละกลุ่มสังคมพยายามที่จะผลิตวัฒนธรรมให้เป็นของตนเอง ดังนั้น จึงทำให้ผู้ผลิตวัฒนธรรมและสมาชิกในกลุ่มร่วมกันสร้างความหมายและวิถีทางการรับรู้วัตถุทางวัฒนธรรม และดำเนินการแบ่งปันความหมายทางวัฒนธรรมที่มีอยู่ด้วยวิธีการต่างๆ ให้เป็นที่รู้จักกันภายในกลุ่ม ซึ่งอาจจะทำให้เกิดผลประโยชน์หรือเป็นอุปสรรคต่อการขับเคลื่อนกลุ่มก็

ได้ การเผยแพร่วัฒนธรรมเป็นกิจกรรมการแลกเปลี่ยนความรู้ในระดับปัจเจกบุคคล ระดับกลุ่มย่อย และระดับกลุ่มใหญ่ของสมาชิกทั้งหมดในกลุ่ม เพื่อให้สมาชิกในกลุ่มรับรู้ความหมายทางวัฒนธรรมขององค์การ ผู้ผลิตวัฒนธรรมจะดำเนินการกระตุ้นเตือนให้สมาชิกในกลุ่มประพฤติตามเป้าหมายเสมอ

3) ด้านการบริโภคนิยม คือการพิจารณาว่าสมาชิกในกลุ่มบริโภคนิยมหรือรับรู้วัฒนธรรมที่ถูกเผยแพร่อย่างไร และความหมายของวัฒนธรรมที่สมาชิกในกลุ่มรับรู้มีการเปลี่ยนแปลงจากสิ่งที่คุณผลิตวัฒนธรรมได้สร้างขึ้นไว้อย่างไรบ้าง ทั้งนี้ Grisworld (2004: 90-92) กล่าวว่า การรับรู้ของปัจเจกบุคคลเกี่ยวข้องกับการรับรู้ทางสังคม (Social Mind) ในฐานะสมาชิกของกลุ่มที่เข้าไปมีส่วนร่วม ซึ่งเกิดขึ้นมาจากการสื่อสารระหว่างบุคคล อันจะทำให้เกิดความคิดที่แตกต่างเมื่อมารวมอยู่กันเป็นหมู่คณะ เนื่องจากการรับรู้ทางสังคมมีที่มาจากความสนใจเฉพาะส่วนบุคคล อารมณ์ ความรู้สึก และการทำความเข้าใจความหมายจากสัญลักษณ์หรือวัตถุที่รับรู้และมองเห็น ความแตกต่างของระดับขั้นในสังคมและประสบการณ์ที่สะสมมาจะส่งผลให้แต่ละคนมีการรับรู้ทางวัฒนธรรมที่แตกต่างกัน

4) ด้านการผลิตซ้ำ คือการพิจารณาว่าวัฒนธรรมถูกผลิตซ้ำต่อเนื่องเพื่อให้ดำรงอยู่อย่างไร ทั้งนี้ Grisworld (2004: 153-154) กล่าวว่า การผลิตซ้ำมีความเกี่ยวข้องกับการสื่อสารทางวัฒนธรรมซึ่งมีผลต่อการรับรู้ความหมายทางวัฒนธรรมโดยเทคโนโลยี กลุ่มคน และสังคมมีความสัมพันธ์ต่อการสร้างและการเปลี่ยนแปลงอัตลักษณ์ของกลุ่ม เพราะสมาชิกในกลุ่มมีการแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารและความรู้ทางวัฒนธรรมตลอดเวลา ซึ่งการผลิตซ้ำสามารถทำได้โดยการสื่อสารผ่านตัวบุคคลหรือการใช้สื่อเทคโนโลยี ด้วยวิธีต่างๆ ดังนี้

(1) การบอกเล่า การบอกเล่าเป็นการสื่อสารแบบเผชิญหน้า (Face to Face) ซึ่งถูกใช้ในการแบ่งปันความรู้ร่วมกันอย่างกว้างขวาง การใช้รูปแบบการสื่อสารด้วยการบอกเล่าสามารถพบได้ตั้งแต่ในระดับครอบครัว กลุ่มเพื่อน หรือในกลุ่มที่ทำงาน ความรู้ที่ถูกพูดซ้ำอย่างต่อเนื่องจะกลายมาเป็นแหล่งข้อมูลทางประวัติศาสตร์ ในการสื่อสารด้วยวิธีการบอกเล่า คำศัพท์หรือเรื่องราวที่ถูกนำมาใช้สื่อสารจะมีลักษณะเฉพาะเจาะจง มีการแต่งเติมไปด้วยเรื่องมหัศจรรย์ พลังลึกลับและเรื่องทางจิตวิญญาณ ใช้ได้ที่ใดที่หนึ่งเท่านั้น เรื่องที่เกิดขึ้นจริงและข้อมูลทางประวัติศาสตร์ส่วนมากมักถูกมองข้ามไป (Grisworld, 2004: 155-156)

(2) การบันทึกลายลักษณ์อักษร ความรู้ที่ได้มาจากการบันทึกลายลักษณ์อักษรที่ปรากฏในงานเขียนเป็นการแบ่งเรื่องราวทางประวัติศาสตร์จากตำนาน และเป็นการเสริมความรู้ของปัจเจกบุคคลอย่างเฉพาะเจาะจง งานเขียนมีอิทธิพลต่อกลุ่มสังคมเพราะงานเขียนจะ

ทำหน้าที่สร้างความสัมพันธ์ของหมู่คณะเป็นสื่อกลางระหว่างสมาชิกที่ไม่เคยรู้จักหรือไม่เคยพบกัน มาก่อนใช้ในการพัฒนาความรู้หรือเชื่อมความสัมพันธ์ในกลุ่มของตน ตัวอย่างเช่นการสื่อสารทางการค้าผ่านทางหนังสือสัญญาการค้าขาย การสื่อสารทางการเมืองหรือทางศาสนาผ่านทางเอกสารที่บันทึกไว้เป็นลายลักษณ์อักษรหรือการสื่อสารระหว่างบุคคลด้วยการใช้จดหมาย นอกจากนี้ งานเขียนยังสามารถนำไปใช้อ้างอิงทางกฎหมายได้ (Goody and Watt, 1963 อ้างถึงใน Grisworld, 2004: 156-158) งานเขียนในที่นี้ยังรวมไปถึงเอกสารที่มักปรากฏในกลุ่มสังคมใดสังคมหนึ่งด้วย อาทิ จดหมายข่าว พันธกิจ การประกาศ ระเบียบ คู่มือ รายงาน ซึ่งเป็นการแสดงการสื่อสารที่เป็นทางการของกลุ่มเพราะมีความชัดเจน แน่นนอนและสามารถควบคุมได้ ส่วนงานเขียนที่ไม่เป็นทางการ เช่น ข้อความหรือภาพวาดบนกำแพง (Graffiti) สามารถเป็นสิ่งที่สะท้อนให้เห็นถึงวัฒนธรรมที่ไม่ได้กล่าวถึงอย่างเป็นทางการหรือแสดงถึงอารมณ์ความรู้สึกนึกคิดของสมาชิกที่เกิดขึ้นจริงในกลุ่ม งานเขียนถือเป็นประโยชน์ในการสืบหาวัฒนธรรมที่ถูกประกาศออกมาด้วยสิ่งที่ไม่ได้ถูกกล่าวถึง (Keyton, 2005: 91-92)

(3) สื่ออิเล็กทรอนิกส์ สื่ออิเล็กทรอนิกส์มี 2 รูปแบบคือ สื่ออิเล็กทรอนิกส์สองทาง ได้แก่ โทรเลข โทรศัพท์ แฟกซ์ อินเทอร์เน็ต และสื่ออิเล็กทรอนิกส์ทางเดียว ได้แก่ วิทยุ โทรทัศน์ คาสเซ็ท ซีดี สื่ออิเล็กทรอนิกส์เหล่านี้มีคุณสมบัติร่วมกันคือ

ก) สื่ออิเล็กทรอนิกส์ทำหน้าที่เชื่อมโยงผู้คนต่างสถานที่ให้ติดต่อสื่อสารกันได้ ไม่มีช่องว่างเรื่องเวลา สามารถนำเสนอไปยังผู้คนกลุ่มใหญ่มากกว่าสิ่งตีพิมพ์ เช่น จดหมายอิเล็กทรอนิกส์ (E-mail) ที่สามารถใช้ในการกระจายข่าวสารไปยังทั่วโลก

ข) สื่ออิเล็กทรอนิกส์สามารถแสดงความคิดและอารมณ์ที่เกิดขึ้นจริงในขณะนั้นได้และการสร้างความใกล้ชิดระหว่างผู้ส่งสารและผู้รับสาร

ค) สื่ออิเล็กทรอนิกส์ทำให้การเข้าถึงวัฒนธรรมมีความเป็นประชาธิปไตยในเรื่องของเขตแดนและเวลา เช่น การบันทึกการแสดงคอนเสิร์ตไว้ในเทปบันทึกภาพและเสียงที่ทำให้ผู้ชมสามารถเลือกฟังหรือรับชมที่ใดเวลาใดก็ได้ ไม่มีข้อจำกัดในเรื่องของเวลาและสถานที่

ง) สื่ออิเล็กทรอนิกส์ทำให้การเข้าถึงวัฒนธรรมง่ายมากขึ้น ลดข้อจำกัดด้านพื้นฐานการศึกษา ในขณะที่การสื่อสารด้วยการเขียนต้องการทักษะมากมาย แต่ในการสื่อสารด้วยสื่ออิเล็กทรอนิกส์ โดยเฉพาะอย่างยิ่งทางโทรทัศน์หรือโทรศัพท์ ต้องการทักษะที่ใช้ในการสื่อสารน้อยกว่า อีกทั้ง มนุษย์สามารถควบคุมและใช้งานได้แบบเสมือนจริง เช่น การรับชมรายการที่น่าสนใจผ่านทางโทรทัศน์ การติดตามข่าวสารได้จากทั้งหนังสือพิมพ์และทางวิทยุหรือโทรทัศน์ การแสดงความคิดเห็นหรือความรู้ผ่านทางการใช้โทรศัพท์ รายการทอล์คโชว์ (Talk Show) หรือ

ทางเว็บไซต์ นอกจากนี้ การสื่อสารผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์สามารถนำไปเป็นเครื่องมือในทาง การเมืองหรือนำเสนอแนวคิด ค่านิยมที่มีอิทธิพลต่อคนในสังคมได้ รวมถึงสามารถนำไปใช้สร้าง โอกาสทางธุรกิจ หรือสร้างปัญหาสังคมเพิ่มขึ้นอีกด้วย (Grisworld, 2004: 158-170)

2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ผู้วิจัยรวบรวมงานวิจัยทั้งในและต่างประเทศที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาวัฒนธรรมองค์การ ทูทางวัฒนธรรม และการผลิตซ้ำทางวัฒนธรรม ดังนี้

2.4.1 งานวิจัยต่างประเทศ

งานวิจัยต่างประเทศที่เกี่ยวกับการศึกษาองค์การเพื่อเสนอมุมมองใหม่ต่อผู้นำที่กำลัง ได้รับผลกระทบจากสภาพภายนอกองค์การที่กำลังเปลี่ยนแปลงไปสู่ยุคหลังสมัยใหม่ของ Green (2007) เรื่อง Leading a Postmodern Workforce ที่สำรวจทฤษฎีภาวะผู้นำร่วมสมัยในสังคมหลัง สมัยใหม่ในหน่วยงานภาครัฐบาล ในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับ 1) การเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมองค์การ 2) วัฒนธรรมหลังสมัยใหม่และสิ่งที่มีผลต่อพนักงาน 3) ทำความเข้าใจทฤษฎีภาวะผู้นำในระยะเวลา หลังสมัยใหม่ พบว่า ค่านิยมองค์การมีอยู่ใน 2 ระดับ คือ ระดับบุคคลและระดับองค์การ ในระดับ บุคคล ยุคหลังสมัยใหม่มีอิทธิพลอย่างชัดเจนในระดับวัฒนธรรมย่อย คนงานในยุคหลังสมัยใหม่ จะมีลักษณะดังนี้ ตั้งคำถามต่อทุกสิ่ง มองว่าความจริงแท้มีความเกี่ยวข้องกัน ให้คุณค่า ความสัมพันธ์อื่นนอกเหนือจากสถาบัน ให้ความสำคัญต่อเรื่องเล่า อารมณ์และประสบการณ์การ ทำงาน จากการวิเคราะห์ทฤษฎีภาวะผู้นำ พบว่า ผู้นำแบบยุคหลังสมัยใหม่ควรมีลักษณะดังนี้ สามารถปรับตัวได้ มุ่งไปที่การพัฒนาด้านจิตใจของบุคลากร เปิดรับความคิดเห็นที่แตกต่าง มีความเชี่ยวชาญในธุรกิจของตนเอง เป็นผู้รับใช้อันดับแรก มีความรับผิดชอบต่อการกระทำของ ตนเอง เป็นผู้เรียนรู้สิ่งใหม่อย่างต่อเนื่อง พัฒนาความสามารถของตนสม่ำเสมอ และ เป็นผู้นำแบบ มีส่วนร่วม ข้อสรุปของงานวิจัยนี้คือ ผู้นำองค์การในภาครัฐบาลจะพบความท้าทายใหม่ เมื่อเริ่มมี สมาชิกยุคนยุคหลังสมัยใหม่เข้ามาในองค์การ วัฒนธรรมหลังสมัยใหม่สร้างอิทธิพลต่อกรอบแนวคิดแบบ ดั้งเดิม ซึ่งจะทำให้เกิดให้ขัดถกเถียงเกี่ยวกับประเด็นจริยธรรมในการดำเนินธุรกิจ ผู้นำต้องสร้าง วัฒนธรรมองค์การให้สมาชิกมีความไว้วางใจและทำให้องค์การมีความน่าเชื่อถือมากขึ้น ผู้นำที่ไม่ สนใจต่อการเปลี่ยนแปลงนี้ จะพบว่ากำลังเผชิญกับสถานการณ์ที่ไร้ระเบียบ

งานวิจัยของ Helms and Stern (2001) เรื่อง “Exploring the Factors that Influence Employees’ Perceptions of Their Organization’s Culture” ทำการตรวจสอบการรับรู้ทางวัฒนธรรมของพนักงานว่ามีความผันแปรตามลักษณะประชากรและ/หรือระหว่างหน่วยงานหรือไม่ โดยศึกษาในบริษัทอุตสาหกรรมรักษาสุขภาพระยะยาวแห่งหนึ่ง ผลที่ได้จากการศึกษาคือ วัฒนธรรมองค์การที่ปรากฏในหน่วยต่างๆ ขององค์การมีการกระจายอำนาจขนาดใหญ่ อย่างไรก็ตาม การที่ผู้บริหารระดับสูงภายในองค์การพยายามที่พัฒนาวัฒนธรรมองค์การให้มีความสอดคล้องกันเป็นไปได้ยาก เพราะฉะนั้น ผู้บริหารต้องยอมรับว่า แม้จะมีความพยายามอย่างมากที่สุดและเต็มที่เท่าใด วัฒนธรรมย่อยในองค์การจะแสดงออกในองค์การมากขึ้นเท่านั้น แม้ว่าหน่วยต่างๆ ในองค์การนี้ จะมีภูมิศาสตร์แยกส่วน พนักงานบางส่วนจะมีปฏิสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานในระดับส่วนบุคคลและในระดับสายการบังคับบัญชาที่อยู่ต่างหน่วยและต่างระดับสายการบังคับบัญชามากกว่าในหน่วยเดียวกัน เพราะฉะนั้น พนักงานที่อยู่ในระดับสายการบังคับบัญชาเดียวกันจะไม่เปิดเผย ไม่ตรงไปตรงมา และไม่มีปฏิสัมพันธ์ทางสังคมกับพนักงานในหน่วยเดียวกัน ค่านิยมที่ได้รับการสนับสนุนในองค์การคือ ความภูมิใจในองค์การ ความคิดสร้างสรรค์/นวัตกรรม และภาวะตรงไปตรงมา/เปิดเผย ซึ่งเป็นเรื่องเกี่ยวกับความรู้สึกในองค์การหรือรูปแบบการจัดการ ทั้งนี้ กระบวนการทางสังคมซึ่งสมาชิกผ่านมาในอดีต มีผลต่อกระบวนการรับรู้เรื่องวัฒนธรรมองค์การของสมาชิกแต่ละคน และองค์การจะมีความยากลำบากขึ้นไปอีกในการพัฒนาวัฒนธรรมให้มีความสอดคล้องกัน ขณะนี้สิ่งที่ทำได้คือ ผู้บริหารต้องพัฒนาความเข้าใจเกี่ยวกับองค์การอย่างทั่วถึง การทำความเข้าใจทางวัฒนธรรมแยกส่วนเหล่านี้ อาจนำไปสู่ความขัดแย้งทั้งในและนอกองค์การได้ ดังนั้น องค์การต้องยึดมั่นในวัฒนธรรมเด่นตามค่านิยมที่กำหนดไว้ เพื่อนำไปสู่การปฏิบัติที่สอดคล้องกัน ผลการศึกษานี้ยืนยันว่า วัฒนธรรมย่อยจะเกิดขึ้นเสมอเมื่อองค์การมีหน่วยย่อยหลายที่ตั้ง ในการที่จะทำให้วัฒนธรรมองค์การของหน่วยย่อยให้สอดคล้องกัน หน่วยงานต่างๆ จำเป็นต้องพัฒนาปรับปรุงวัฒนธรรมขององค์การบ้าง ผู้บริหารต้องยืนยันถึงวัฒนธรรมเด่นและทำความเข้าใจว่า พนักงานในระดับต่างๆ กันจะตอบสนองต่อวัฒนธรรมองค์การในวิถีทางที่แตกต่างกัน

การศึกษาเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การในโรงเรียน Mitchell and Willower (1992) ได้ทำการศึกษา “Organizational Culture in a Good High School” พบว่า วัฒนธรรมองค์การปรากฏชัดเจน ในการเน้นให้ความสำคัญและคุณค่าของ “วิชาการ” ซึ่งเป็นวัตถุประสงค์หลักของการดำเนินการกิจการโรงเรียน ซึ่งแสดงออกทางผู้บริหารโรงเรียนและได้รับการสนับสนุนจากผู้บริหาร สัญลักษณ์ทางกายภาพที่ปรากฏแสดงถึงการเน้นด้านวิชาการของโรงเรียนและการส่งเสริมให้

นักเรียนพยายามที่จะพัฒนาตนเองเพื่อให้ประสบความสำเร็จในชีวิต วัฒนธรรมองค์การในโรงเรียนส่วนใหญ่เป็นวัฒนธรรมย่อยระหว่างคุณครูหรือผู้ใหญ่ ส่วนนักเรียนมักถูกละเลยหรือถูกแสดงบทบาทน้อยกว่า ดังนั้น ปัญหาสำคัญของโรงเรียนบางประการจึงถูกละเลยด้วย ผลการศึกษาชี้ให้เห็นว่า นักเรียนควรได้รับการพิจารณาให้เข้ามามีส่วนในการพัฒนาวัฒนธรรมองค์การของโรงเรียนด้วยเพราะในการพูดถึงวัฒนธรรมองค์การ กลุ่มนักเรียนจะพูดถึงสิ่งที่ถูกคาดหวังจากผู้ใหญ่จนไปถึงเรื่องการบริหารงานของโรงเรียน ดังนั้น หากให้นักเรียนได้มีส่วนร่วมมากขึ้นก็จะช่วยให้เกิดการพัฒนาวัฒนธรรมองค์การได้ ผลการศึกษานี้แสดงให้เห็นว่า บุคลากรแต่ละกลุ่มในองค์การมีบทบาทสำคัญในการพัฒนาวัฒนธรรมองค์การ โดยองค์การควรสนับสนุนให้มีการไตร่ตรองและพิจารณาเป้าหมายของโรงเรียนอย่างรอบคอบร่วมกันทุกฝ่ายด้วย

ส่วน Addison (2007) นำแนวคิดของ Bourdieu มาใช้ในงานวิจัย เรื่อง “Boudieuan Analysis of Contemporary Principle Leadership Practice: an Interview Study of Queensland Secondary School Principals” เพื่อที่จะนำเสนอและอธิบายขอบเขตของอำนาจที่มีอิทธิพลต่อการทำงานร่วมสมัย พบว่า การวิเคราะห์ตามแนวคิดของ Bourdieuan ระหว่างฮาบิตัส พื้นที่ และทุน ชี้ให้เห็นว่าปัจจัยด้านการศึกษาของผู้ในระดับสูงเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญมากต่อภาวะความเป็นผู้นำ ความซับซ้อน ความหลากหลายของหมู่คณะในโรงเรียนทำให้การรวมศูนย์อำนาจในโรงเรียนมีพลังน้อยลง โรงเรียนมีแนวโน้มที่จะมีการบริหารงานแบบกระจายอำนาจมากขึ้น ด้วยเหตุนี้ ผู้นำจึงอยู่ในพื้นที่ของอำนาจที่หลากหลายในองค์การ

2.4.2 งานวิจัยในประเทศ

งานวิจัยในประเทศที่เกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การ ศิริทิพา ค่านคร (2544: บทคัดย่อ) ได้ศึกษา บทบาทของวัฒนธรรมองค์การต่อการพัฒนาองค์การ กรณีศึกษา บริษัท ไทยฮอนด้า แมนูแฟคเจอร์ จำกัด พบว่า วัฒนธรรมที่เอื้อประโยชน์ต่อความสำเร็จในการพัฒนาองค์การนั้น ประกอบด้วย วัฒนธรรมการเคารพต่อความเป็นคนและการตระหนักในความรับผิดชอบต่อสังคม การยึดมั่นในระบบอาวุโส การทำงานเป็นทีมเวิร์ค และการบริหารงานโดยเน้นวัตถุประสงค์ พัฒนาและใช้ทรัพยากรมนุษย์อย่างเต็มที่ ส่งเสริมสนับสนุนทางด้านการศึกษาของเยาวชน การสร้างความสัมพันธ์อันดีกับชุมชน และการให้ความสำคัญต่อการดูแลรักษาสิ่งแวดล้อม แก้ไขปัญหาความขัดแย้งระหว่างบุคคลด้วยความประนีประนอม และให้รางวัลตอบแทนบุคคลที่กระทำความดีในด้านต่างๆ หรือประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีให้กับสมาชิกในองค์การ แต่ในขณะเดียวกัน วัฒนธรรมองค์การบางประการมีบทบาทในการสร้างปัญหาอุปสรรคต่อการพัฒนาองค์การ เช่น

วัฒนธรรมการบริหารแบบราชการ เน้นกฎระเบียบและการควบคุมที่เข้มงวด ความล่าช้าทางด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ และยึดมั่นในระบบอุปถัมภ์และจ้างงานตลอดชีพ ดังนั้น การพัฒนาองค์การจะประสบผลสำเร็จได้ ถ้าผู้บริหารสนใจศึกษาโครงสร้างวัฒนธรรมองค์การแล้วนำไปปรับแผนกลยุทธ์การเปลี่ยนแปลงให้เหมาะสม เพื่อลดการต่อต้านจากสมาชิกภายในองค์การ

ปิยะนุช อาชีวีวิทย์ (2546: บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่อง ศูนย์ประสานงานประชาคมจังหวัดน่าน: วัฒนธรรมองค์การ การก่อเกิดและพัฒนาการ พบว่า วัฒนธรรมองค์การแบบประชาคมของศูนย์ประสานงานประชาคมจังหวัดน่าน มีลักษณะเป็นการประสานความเอื้ออาทรต่อกันของสังคมไทยในอดีตเข้ากับแนวทางประชาธิปไตยในปัจจุบัน ด้วยการเกื้อกูลกันและกัน มีความเชื่อมั่นศรัทธาในตัวผู้นำ มุ่งงานเชิงประเพณี แสวงหาความร่วมมือเชิงพหุภาคี นำศักยภาพของคนมารวมพลังลดการยึดติดตัวตนเดิม เน้นการมีส่วนร่วม การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ให้ความสำคัญต่อประชาชน ความเป็นอาสาสมัคร มีจิตสาธารณะ สร้างโอกาสแห่งความเท่าเทียม เป็นองค์การเชิงประสานงาน มุ่งลดความขัดแย้ง มุ่งจุดมุ่งหมายร่วมเป็นหลัก ไม่แย่งชิงผลงาน ใช้ความสัมพันธ์ฉันท์มิตร ไม่รวมศูนย์อำนาจการจัดการ ฝึกฝนและขัดเกลาตัวเองจากภายใน มองภาพรวมสังคมแบบบูรณาการ แก้ปัญหาได้ทุกประเด็นเพราะคิดเป็นระบบ เกิดการเรียนรู้ร่วมกันจากการปฏิบัติ มีสำนึกรับผิดชอบต่อสังคม สมาชิกแบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบตามความถนัด/ความสนใจ จริงจังกับงานแต่ไม่ทุกข์ สนใจเรียนรู้สิ่งใหม่ตลอดเวลา ปรับตัวเท่าทันยุคสถานการณ์ ให้ความสำคัญต่อความทันสมัยของข้อมูลข่าวสาร ใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่มาทำงาน อันเป็นหลักการและแนวทางในการดำเนินงานขององค์การและการทำงานร่วมกับเครือข่ายภาคีทุกภาคส่วน ทั้งในและนอกจังหวัดน่าน การสืบสาน ถ่ายทอดวัฒนธรรมขององค์การมีหลายวิธีคือ การถ่ายทอดด้วยคำพูด การปฏิบัติตนเป็นแบบอย่าง การปฏิบัติงานร่วมกันของสมาชิก การศึกษาดูงาน การศึกษาวิจัย จนถึงการใช้ศูนย์ประสานงานประชาคมฯ เป็นสถานที่ฝึกงานของนักศึกษา

สำหรับการศึกษาเรื่องวัฒนธรรมองค์การในโรงเรียนคาทอลิก นฤมล สัตยานุวัฒน์ (2541: บทคัดย่อ) ทำวิจัยเรื่อง “วัฒนธรรมองค์การในการปฏิบัติงานของโรงเรียนคาทอลิกสังกัดอัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ” พบว่า โดยภาพรวมสภาพวัฒนธรรมองค์การในการปฏิบัติงานของโรงเรียนตามความคิดเห็นหรือความรู้สึกของครูผู้ปฏิบัติงานในโรงเรียนคาทอลิก สังกัดอัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ อยู่ในระดับมากทุกด้าน ในส่วนของระดับวัฒนธรรมองค์การในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อแยกพิจารณาในแต่ละด้าน พบว่า ดัชนีวัฒนธรรมองค์การในแต่ละด้านอยู่ในระดับมากเช่นเดียวกัน เมื่อพิจารณาโดยเรียงลำดับทั้ง 10 ด้าน จากระดับมากที่สุดไปหาน้อยที่สุดได้ดังนี้ คือ ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ คุณภาพ ศักดิ์ศรี อุดมการณ์หรือเป้าประสงค์หรือ

ปรัชญาของโรงเรียน ความเอาใจใส่ดูแล ความหลากหลาย ความไว้วางใจ การยอมรับ การตัดสินใจ และการให้อำนาจ

ต่อมา งานวิจัยของ เอกชัย ชิดโคตร (2549: บทคัดย่อ) เรื่องวัฒนธรรมองค์การของโรงเรียนคาทอลิกในทศวรรษหน้า พบว่า วัฒนธรรมองค์การของโรงเรียนคาทอลิกสังกัดอัครสังฆมณฑลในทศวรรษหน้า ควรมีลักษณะดังต่อไปนี้ ปรัชญาการศึกษาคาทอลิก คือการพัฒนามนุษย์ในทุกมิติ ทั้งด้านร่างกาย จิตใจ สติปัญญา อารมณ์ และอยู่ในสังคมอย่างมีความสุข วิสัยทัศน์ คือ เป็นสนามประกาศพระคริสตธรรม เป็นบ้านของทุกคน พันธกิจ คือ ปลูกฝังคุณค่าตามหลักพระคริสตธรรม เป้าหมาย คือ ผู้เรียนเป็นศาสนิกชนที่ดี เป็นเลิศด้านความเป็นมนุษย์เพื่อคนอื่น ยุทธศาสตร์ คือ สร้างความร่วมมือและสร้างเครือข่ายกับองค์กรอื่น มีโครงสร้างการบริหารแบบราบ บริหารแบบมีส่วนร่วม ยึดหลักประชาธิปไตย เน้นการบริหารจัดการที่ดี ครูมีจิตวิญญาณบุคคลที่ควรนับถือเป็นแบบอย่าง คือ คนที่มีคุณธรรมจริยธรรม มีอุดมการณ์ อุทิศตนเป็นแบบอย่างที่ดี สัญลักษณ์ของโรงเรียนคือ พระเยซูเจ้า กางเขน โบสถ์ พระแม่มาลี นักบุญองค์อุปถัมภ์ เชื่อว่ามนุษย์เป็นสุดยอดของสิ่งสร้างของพระเจ้า เป็นภาพลักษณ์ของพระองค์ เป็นพี่น้องกัน มีคุณค่ามีศักดิ์ศรีเท่าเทียมกัน ยึดหลักพระคริสตธรรม ได้แก่ ความยุติธรรม ความรัก รับผิดชอบ ไม่มีการแบ่งชั้นวรรณะ อนุรักษ์และนำคุณค่าขนบธรรมเนียมประเพณีและวัฒนธรรมอันดีงามมาประยุกต์ใช้ในชีวิตประจำวัน ส่งเสริมให้ทุกคนได้ปฏิบัติศาสนกิจอย่างเสรี นับถือศาสนาอยู่ในระดับคุณค่ามีใช้อยู่ในระดับพิธีกรรม เน้นหลัก ศาสนสัมพันธ์ มีหลักสูตรแกนกลางและหลักสูตรท้องถิ่นเป็นหลักสูตรบูรณาการ จัดการเรียนการสอนโดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ โรงเรียนเป็น “ประชาคม” สัมพันธ์กันดีระหว่างผู้บริหาร บุคลากร นักเรียน ชุมชน หน่วยงานให้ทุกคนเคารพและสำนึกว่าตนเป็นส่วนหนึ่งของธรรมชาติ เทคโนโลยีเป็นของประทานจากพระเจ้า จึงควรนำเทคโนโลยีที่เหมาะสมมาใช้และต้องสร้างภูมิคุ้มกันให้ผู้เรียนสามารถใช้เทคโนโลยีให้เกิดประโยชน์สูงสุด

งานวิจัยที่ศึกษาทุนทางวัฒนธรรมในประเทศไทยส่วนมากมาจากงานวิจัยด้านสังคมศาสตร์ เช่น วินัย บุญลือ (2545: บทคัดย่อ) ทำวิจัยเรื่อง “ทุนทางวัฒนธรรมและการช่วงชิงอำนาจเชิงสัญลักษณ์ของชุมชนปกากะญอ” ได้ศึกษากระบวนการปรับเปลี่ยนทุนทางวัฒนธรรมและการสะสมอำนาจเชิงสัญลักษณ์ของชุมชนปกากะญอ พบว่า ตลอดช่วงเวลาเกือบสองทศวรรษที่ผ่านมา มีกระบวนการสร้างองค์ความรู้เกี่ยวกับปกากะญอผ่านงานเขียนเชิงวิชาการ บทความ วารสาร เอกสารของหน่วยงานพัฒนาเอกชนและสื่อมวลชนได้ผลิตอัตลักษณ์ปกากะญอให้มีฐานะเป็น “ผู้พิทักษ์สิ่งแวดล้อม” และ “คนรักป่า” โดยนำเสนอว่า การทำไร่หมุนเวียน

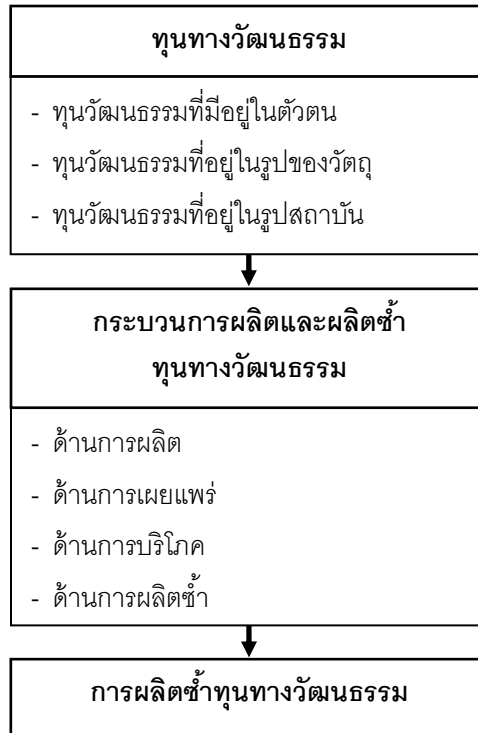
คือระบบการเกษตรที่มีความยั่งยืน มีความสมดุลในระบบนิเวศน์และมีความเป็นธรรมต่อสังคม เหล่าผู้ผลิตทางวัฒนธรรมของปกากะญอได้นำเสนออัตลักษณ์ทางชาติพันธุ์ภายใต้กระแสสิ่งแวดล้อมนิยม โดยแปลงทุนทางวัฒนธรรมไม่ว่าจะเป็นภูมิปัญญาท้องถิ่น ตำนานโบราณ (หรือ “ทา”) ความเชื่อทางศาสนา และรูปแบบการจัดการทรัพยากรมาสู่อำนาจเชิงสัญลักษณ์ ในกระบวนการต่อสู้แย่งชิงพื้นที่ป่าและคุณค่าเชิงสัญลักษณ์อื่นๆ เพื่อที่จะใช้ในการสร้างภาพลักษณ์โดยรวมของชาวปกากะญอ ดังนั้น การสะสมทุนทางวัฒนธรรมและการแปลงเป็นอำนาจเชิงสัญลักษณ์ ได้กลายเป็นเครื่องมือสำคัญในการทำทนายวาทกรรมหลักของรัฐเกี่ยวกับสิ่งแวดล้อม พลวัตของภูมิปัญญาท้องถิ่นจากความรู้พื้นบ้าน ได้เข้ามาสู่เวทีการต่อสู้ทางการเมืองเรื่องอัตลักษณ์จนกระทั่งกลุ่มชาติพันธุ์ปกากะญอได้รับการขนานนามว่า “ลูกหลานของป่าและแผ่นดิน” ภาพลักษณ์เชิงลบของชาวปกากะญอในฐานะชาวบ้านผู้ทำลายป่า คนบ้านนอกไม่มีการศึกษา ได้ปรับเปลี่ยนมาสู่หน่วยทางสังคมและการเมืองว่าเป็นกลุ่มชาติพันธุ์ผู้มีปัญญาในการจัดการทรัพยากรป่าไม้ ส่งผลให้ชาวปกากะญอมีพื้นที่ในการนิยามและปกป้องสิทธิโดยมีตำแหน่งแห่งที่ในสังคมได้มากขึ้น ในขณะที่ รุ่งนภา ยรรยงเกษมสุข (2550: บทคัดย่อ) ทำวิจัยเรื่อง “ชนชั้นนำในการเมืองไทยปัจจุบัน: การศึกษากระบวนการผลิตซ้ำทุนวัฒนธรรม ตามแนวคิดปีแอร์ บูร์ดิเยอร์” โดยศึกษากระบวนการสร้างและการผลิตซ้ำทุนวัฒนธรรมของชนชั้นนำไทยปัจจุบัน และความสัมพันธ์ระหว่างทุนวัฒนธรรมกับทุนทางสังคมและทุนเศรษฐกิจ ผลการศึกษาพบว่า ครอบครัวและสถานศึกษามีบทบาทหลักในการสร้างและผลิตซ้ำทุนของชนชั้นนำให้แก่บุตรหลาน ได้แก่ ทุนเศรษฐกิจ ทุนวัฒนธรรม ทุนทางสังคม และทุนสัญลักษณ์

ส่วนงานวิจัยที่ศึกษาการผลิตซ้ำทางวัฒนธรรม ธัญจิรา ศรีคำ (2552: บทคัดย่อ) ศึกษา “การสื่อสารกับการผลิตซ้ำเพื่อสืบทอดพิธีสามปีสี่รวงข้าว ของชุมชนไทลื้อ บ้านลำ อำเภอยางคำ จังหวัดพะเยา” พบว่า กระบวนการผลิตซ้ำเพื่อสืบทอดวัฒนธรรมของพิธีสามปีสี่รวงข้าวและความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับการสื่อสารในกระบวนการผลิตซ้ำ ในยุคก่อน พ.ศ. 2539 นั้นใช้รูปแบบการสื่อสารแบบปากต่อปากในการถ่ายทอดข้อมูลชุมชน รวมถึงวัฒนธรรมประเพณี ซึ่งในยุคนี้ยังขาดการสื่อสารแบบที่มีการบันทึกไว้เป็นลายลักษณ์อักษร ผู้ที่ทำการถ่ายทอดข้อมูลเหล่านี้มักจะเป็นผู้นำชุมชน ส่วนผู้รับสารก็ได้แก่สมาชิกในชุมชน ในยุค พ.ศ. 2539-2544 รูปแบบการถ่ายทอดความรู้ของผู้นำชุมชนยังคงเป็นแบบเล่าปากต่อปาก และขาดการบันทึกเป็นลายลักษณ์อักษรเช่นเดียวกับยุคแรก ทำให้เนื้อหาและรูปแบบของพิธีกรรมสามปีสี่รวงข้าวสืบทอดมาไม่ครบถ้วน ทำให้ผู้รับสารเริ่มขาดความรู้ในพิธีกรรมสามปีสี่รวงข้าว และในยุค พ.ศ. 2545-ปัจจุบัน ผู้ที่มีบทบาทหน้าที่สำคัญในพิธีกรรมสามปีสี่รวงข้าวยังคงเป็นกลุ่มผู้นำชุมชน

และรูปแบบการถ่ายทอดความรู้ยังเป็นการเล่าแบบปากต่อปาก แต่เริ่มมีการใช้เทคโนโลยีเข้ามาช่วยบันทึกข้อมูลไว้บ้าง ทั้งนี้เนื่องจากผลกระทบจากการสื่อสารแบบปากต่อปากยุคก่อนๆ ส่งผลทำให้ผู้รับสารในยุคนี้มีความรู้เกี่ยวกับพิธีกรรมสามปีสี่รวงข้าวน้อยมากและตระหนักถึงคุณค่าของพิธีกรรมสามปีสี่รวงข้าวน้อยลง และจะยิ่งส่งผลต่อการสืบทอดพิธีกรรมสามปีสี่รวงข้าวในรูปแบบที่ไม่ครบถ้วนสมบูรณ์ต่อไปในอนาคต ในขณะที่ กฤษณ์ช แซนทวี (2552: บทคัดย่อ) ทำวิจัยเรื่อง “ลำพวน: การวิเคราะห์การสื่อสารกับการสืบทอดอัตลักษณ์ของชาวไทยพวน อำเภอบ้านหมี่ จังหวัดลพบุรี” เพื่อหาหนทางในการธำรงรักษาและสืบทอดวัฒนธรรมของชาวไทยพวน ประเภท “ลำพวน” พบว่า เงื่อนไขปัจจัยภายในที่เอื้ออำนวยต่อการสืบทอดลำพวนเป็นเรื่องของเนื้อหาสาระที่ถูกถ่ายทอด ซึ่งสามารถปรับเปลี่ยนหรือประยุกต์ได้อย่างแพร่หลาย ตามสถานการณ์และสภาวะในปัจจุบัน รวมถึงช่องทางหรือโอกาส และพื้นที่ในการแสดงที่เอื้ออำนวยในทุกโอกาสและทุกสถานที่ และปัจจัยที่สำคัญอีกประการหนึ่งที่เกื้อหนุนให้มีการสืบทอดสื่อพื้นบ้านชนิดนี้ คือ ความสนุกสนาน ที่ได้รับการชมหมอลำพวน แนวทางการอนุรักษ์ลำพวนอาจทำได้โดยเพิ่มหรือปรับเปลี่ยนรูปแบบการนำเสนอให้มีความน่าสนใจมากขึ้น นอกจากนี้ ควรเพิ่มหน้าที่ในด้านอื่นๆ ให้กับลำพวนภายใต้บริบทปัจจุบันด้วยโดยเฉพาะหน้าที่ระดับปัจเจกบุคคล ตลอดจนการรักษาหน้าที่ในการสร้างอัตลักษณ์ไว้ และพยายามสร้างหน้าที่ของประเพณีนี้ให้สอดคล้องกับบริบทของไทยในปัจจุบัน ทั้งนี้ ควรคำนึงถึงสิทธิของเจ้าของวัฒนธรรมที่จะมีส่วนในการตัดสินใจในการผลิตซ้ำเพื่อสืบทอดลำพวนอย่างจริงจังและจริงใจ ตลอดจนการได้รับแรงสนับสนุนและความร่วมมือจากฝ่ายต่างๆ ที่เกี่ยวข้องในชุมชนด้วย

2.5 กรอบแนวคิดในการวิจัย

จากการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง ประกอบไปด้วย แนวคิดเรื่องวัฒนธรรมองค์การ ทูทางวัฒนธรรม การผลิตซ้ำทางวัฒนธรรม รวมไปถึงงานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งในและต่างประเทศ ทำให้สามารถร่างภาพกรอบแนวคิดที่จะใช้ศึกษาการผลิตซ้ำทูทางวัฒนธรรมตามภาพที่ 2.6



ภาพที่ 2.6 กรอบแนวคิดในการวิจัย

จากภาพที่ 2.6 การวิจัยนี้ใช้แนวทางการวิจัยเชิงคุณภาพเพื่อทำความเข้าใจแนวความคิด สัญลักษณ์ และการกระทำที่มีความหมายทางวัฒนธรรม โดยมองว่าการเกิดขึ้นของความคิด ความเชื่อ ค่านิยมและการกระทำของคนในองค์กรเป็นเสมือนทุนทางวัฒนธรรมที่ถูกสร้างขึ้น สังคมและสืบทอดมายังรุ่นต่อรุ่นด้วยการผลิตซ้ำ ผู้วิจัยกำหนดกรอบแนวคิดการศึกษาโดยเริ่มจากการรวบรวมข้อมูล สิ่งปรากฏทางวัฒนธรรมที่สามารถมองเห็นได้ในองค์กร ประกอบไปด้วย ประวัติขององค์กร พิธีกรรมและระเบียบแบบแผน สัญลักษณ์ และโครงสร้างองค์กร ข้อมูลพื้นฐานองค์กรเหล่านี้จะนำไปสู่การศึกษาทุนทางวัฒนธรรม รวมถึงใช้ในการวิเคราะห์ กระบวนการผลิตและผลิตซ้ำทุนทางวัฒนธรรม โดยมีรายละเอียดดังนี้

1) ทุนทางวัฒนธรรม คือการศึกษาทรัพยากรที่สะสมอยู่ในระบบ ความคิด ความเชื่อ ค่านิยม วัตถุประสงค์ของ รวมไปถึงแนวทางการดำเนินชีวิตในกลุ่มสังคมที่แต่ละคนเข้าไปมีส่วนร่วมและช่วยกันผลิตคุณค่าหรือความหมายขึ้นมา จากนั้นเผยแพร่ให้เป็นที่รับรู้ในกลุ่ม จนเกิดเป็นข้อตกลง เพื่อการปฏิบัติที่เห็นพ้องต้องกัน ได้รับการยอมรับจากผู้คนส่วนใหญ่ และดำเนินการผลิตซ้ำอย่างต่อเนื่องผ่านทางกระบวนการผลิตซ้ำเพื่อดำรงรักษาทุนทางวัฒนธรรมให้คงอยู่ โดยนำแนวคิดของ

Bourdieu (n.d. อ้างถึงใน Richardson, 1986: 241-258) มาใช้ศึกษาทุนทางวัฒนธรรมทั้ง 3 รูปแบบ ได้แก่ ทุนวัฒนธรรมที่มีอยู่ในตัวตน ทุนวัฒนธรรมที่อยู่ในรูปของวัตถุ และทุนวัฒนธรรมที่อยู่ในรูปสถาบัน

2) กระบวนการผลิตและผลิตซ้ำทางวัฒนธรรม เป็นการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ขององค์ประกอบการผลิตซ้ำทางวัฒนธรรมทั้งในระดับที่เป็นนามธรรมและรูปธรรม ประกอบไปด้วยผู้ผลิตวัฒนธรรม เนื้อหาสาระ สถานที่ สื่อที่ใช้ในการสืบทอด และผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับวัฒนธรรม โดยนำแนวคิดของวิลเลียมส์ (ม.ป.ป. อ้างถึงใน กาญจนา แก้วเทพ และสมสุข หินวิมาน, 2551: 67-69, 662-666, 673-678; Williams, n.d. อ้างถึงใน Grisworld, 2004) มาใช้ศึกษากิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการผลิตและผลิตซ้ำทุนทางวัฒนธรรมทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ ด้านการผลิต ด้านการเผยแพร่ ด้านการบริโภค ด้านการผลิตซ้ำ เพื่อวิเคราะห์ว่าทุนทางวัฒนธรรมได้รับการผลิตและสร้างความหมายขึ้นมาได้อย่างไร ใครเป็นผู้ผลิตทุนทางวัฒนธรรม ผู้ผลิตเผยแพร่สัญลักษณ์หรือสิ่งประดิษฐ์ทางวัฒนธรรมเป็นที่รับรู้ในองค์การอย่างไร สมาชิกแลกเปลี่ยนความรู้ความเข้าใจและรับรู้ทุนทางวัฒนธรรมที่มีการเผยแพร่อย่างไร จากการผลิตและผลิตซ้ำทางวัฒนธรรมทำให้สาระสำคัญทางวัฒนธรรมเปลี่ยนแปลงไปอย่างไร รวมถึงเทคโนโลยีการสื่อสารมีบทบาทอย่างไรในการผลิตซ้ำทุนทางวัฒนธรรม ผลที่ได้จากการวิเคราะห์การผลิตและผลิตซ้ำทุนทางวัฒนธรรมจะนำไปสู่การนำเสนอปัญหา อุปสรรคหรือข้อจำกัดที่เกิดขึ้นจากการผลิตซ้ำทุนทางวัฒนธรรมในองค์การ

2.6 นิยามคำศัพท์

1) วัฒนธรรมองค์การ หมายถึง รูปแบบของการแบ่งปันแนวความคิด ความเชื่อ ค่านิยม และพฤติกรรมของสมาชิกในกลุ่มสังคมใดสังคมหนึ่ง ซึ่งแต่ละคนได้เรียนรู้และปฏิบัติไปแนวทางเดียวกัน จากนั้นนำไปประยุกต์ใช้ในการแก้ไขปัญหาทั้งภายในและปรับตัวให้สอดคล้องกับสภาพแวดล้อมภายนอกองค์การ เมื่อแนวคิดที่ใช้นำความสำเร็จมาสู่องค์การ สมาชิกจะยอมรับแนวคิดนั้นว่าเป็นสิ่งที่ถูกต้องและเผยแพร่ไปทั่วองค์การ รวมถึงถ่ายทอดไปยังสมาชิกใหม่ด้วย

2) ทุนทางวัฒนธรรม หมายถึง ทรัพยากรที่สะสมอยู่ในระบบ ความคิด ความเชื่อ ค่านิยม วัตถุประสงค์ของ รวมถึงแนวทางการดำเนินชีวิตในกลุ่มสังคมที่แต่ละคนเข้าไปมีส่วนร่วมและช่วยกันผลิตคุณค่าหรือความหมายขึ้นมา มีการเผยแพร่ให้เป็นที่รับรู้ในกลุ่ม จนเกิดเป็นข้อตกลงเพื่อการ

ปฏิบัติที่สอดคล้องกัน จนได้รับการยอมรับจากคนส่วนใหญ่ และมีกระบวนการผลิตซ้ำอย่างต่อเนื่องเพื่อดำรงรักษาทุนทางวัฒนธรรมให้คงอยู่

3) ทุนวัฒนธรรมที่มีอยู่ในตัวตน หมายถึง สมรรถนะด้านวัฒนธรรมที่มีอยู่ในตัวตน ได้แก่ การแสดงออกของร่างกายและจิตใจ เป็นทุนที่อยู่ในระดับอุปนิสัย มักปรากฏในชีวิตทางวัฒนธรรม และต้องใช้เวลาในการก่อตัวเป็นรูปเป็นร่างผ่านทางกระบวนการขัดเกลาทางสังคม ซึ่งทำหน้าที่ถ่ายทอดความคิด ทักษะ และค่านิยมซึ่งมีผลต่อการทำความเข้าใจ หรือการรับรู้ของรสนิยมต่างๆ เช่น ศิลปะ การใช้ชีวิต คุณค่าของวัฒนธรรม

4) ทุนวัฒนธรรมที่อยู่ในรูปของวัตถุ หมายถึง ทุนทางวัฒนธรรมที่แสดงออกให้เห็นในรูปของวัตถุ สื่อสารมวลชน หรือสิ่งของ เป็นรูปแบบหนึ่งของการแบ่งปันความหมายทางวัฒนธรรมที่ถูกกำหนดโดยผู้ผลิตหรือแนวคิดของคนส่วนใหญ่ในสังคม

5) ทุนวัฒนธรรมที่อยู่ในรูปสถาบัน หมายถึง การอ้างอิงถึงคุณสมบัติเบื้องต้นของทุนทางวัฒนธรรมในลักษณะการรับประกันโดยแสดงออกในรูปของประกาศนียบัตร หนังสือรับรอง และการสอบวัดคุณสมบัติ ซึ่งปรากฏในสถาบัน เช่น สถาบันการศึกษา หรือสถาบันประเมินผลต่างๆ

6) การผลิตซ้ำทางวัฒนธรรม หมายถึง การปกป้อง ดำรงรักษาหรือเพิ่มพูนวัฒนธรรมที่ผลิตขึ้นในกลุ่มสังคม เมื่อเกิดการผลิตและสร้างความหมายทางวัฒนธรรมใหม่ขึ้น สมาชิกในกลุ่มจะคัดลอกความคิด ความเชื่อ ค่านิยมหรือการปฏิบัติที่เหมาะสมและผลิตซ้ำด้วยวิธีการต่างๆ จนเป็นบรรทัดฐานในการอยู่ร่วมกัน ใช้ในการแสดงความเป็นหนึ่งเดียวของกลุ่มและสร้างความแตกต่างระหว่างกลุ่ม วัฒนธรรมใดที่ผลิตขึ้นแล้วไม่ได้รับการยอมรับหรือนำไปผลิตซ้ำ วัฒนธรรมนั้นก็ตายไปในที่สุด

บทที่ 3

วิธีการศึกษา

บทนี้นำเสนอวิธีการศึกษา ประกอบด้วยรายละเอียดเกี่ยวกับประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา การเก็บรวบรวมข้อมูล และการวิเคราะห์ข้อมูล

3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษา คือ กลุ่มบุคลากรที่มีความเกี่ยวข้องกับโรงเรียน ได้แก่ อดีตผู้บริหารโรงเรียน ศิษย์เก่า ผู้ปกครอง และกลุ่มบุคลากรระดับต่างๆ ที่กำลังทำงาน/ศึกษาในโรงเรียนพระหฤทัยคอนแวนต์ ประจำปีการศึกษา 2553 จำนวนทั้งสิ้น 4,020 คน สามารถจำแนกประชากรระดับต่างๆ ในโรงเรียน ดังนี้ คณะผู้บริหารโรงเรียน จำนวน 6 คน ครู จำนวน 216 คน เจ้าหน้าที่ จำนวน 35 คน พี่เลี้ยง จำนวน 24 คน พนักงาน จำนวน 53 คน นักเรียนแผนกสามัญ จำนวน 3,411 คน นักเรียนแผนก English Program จำนวน 275 คน (ข้อมูลเดือนสิงหาคม 2553)

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา ผู้วิจัยกำหนดกลุ่มตัวอย่างโดยวิธีการสุ่มแบบเจาะจง (Purposive Sampling) ไปยังบุคลากรที่กำลังทำงานและศึกษาในโรงเรียนพระหฤทัยคอนแวนต์ จำนวน 19 คน ซึ่งได้มาจากการขอคำแนะนำจากบุคลากรในโรงเรียนว่าผู้วิจัยควรติดต่อใครเป็นผู้ให้ข้อมูลสำคัญ โดยกลุ่มตัวอย่างต้องมีคุณสมบัติ ดังนี้

- 1) อดีตผู้บริหารโรงเรียน ผู้มีความรู้ความเชี่ยวชาญระดับอาวุโสด้านบริหารการศึกษา และเคยดำรงตำแหน่งผู้บริหารโรงเรียนพระหฤทัยคอนแวนต์
- 2) ผู้อำนวยการโรงเรียนที่กำลังทำหน้าที่ในปีการศึกษา 2553
- 3) ครู เจ้าหน้าที่ พี่เลี้ยง พนักงาน ที่ปฏิบัติงานในโรงเรียน เป็นระยะเวลา 5 ปี ขึ้นไป
- 4) กรรมการนักเรียนที่กำลังทำหน้าที่ในสถานักเรียนปีการศึกษา 2553
- 5) ศิษย์เก่าและผู้ปกครอง

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ใช้แบบสัมภาษณ์และสมุดบันทึกข้อมูลการสังเกตเป็นเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ผู้วิจัยสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยตามขั้นตอน ดังนี้

3.2.1 **ศึกษาเอกสารและทบทวนวรรณกรรม** เกี่ยวกับ แนวคิดวัฒนธรรมองค์การ แนวคิดเรื่องทุนทางวัฒนธรรม แนวคิดเรื่องการผลิตซ้ำทางวัฒนธรรม จากนั้นทำการวิเคราะห์สังเคราะห์แนวคิด ทฤษฎี งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง แล้วจึงกำหนดกรอบแนวคิดที่ใช้วิจัย

3.2.2 **นำกรอบแนวคิดที่ใช้วิจัยมาสร้างแบบสัมภาษณ์แบบเปิดและไม่ชี้นำ (Non-Directive Open Ended Interview Questionnaire)** โดยกำหนดหัวข้อหรือประเด็นไว้อย่างกว้างๆ นำแบบสัมภาษณ์ปรึกษาอาจารย์ที่ปรึกษา และปรับปรุงให้สมบูรณ์ตามคำแนะนำ แบบสัมภาษณ์แบ่งเป็น 3 ส่วน มีขอบเขตการสัมภาษณ์ ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อคำถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคล

- 1) ท่านเกิดที่ไหน
- 2) ท่านได้รับการอบรมจากครอบครัวอย่างไรบ้าง
- 3) ท่านจบการศึกษาระดับใด
- 4) ท่านมีประสบการณ์การทำงาน/เรียนจากที่ใดบ้าง
- 5) ท่านเข้ามาทำงาน/เรียนที่โรงเรียนนี้ได้อย่างไร
- 6) ขณะนี้ท่านอยู่ในตำแหน่งอะไรของโรงเรียน
- 7) ท่านต้องทำอะไรตามตำแหน่งที่ได้รับมอบหมาย
- 8) ท่านทำอะไรนอกเหนือจากเวลางาน

ส่วนที่ 2 ข้อคำถามเกี่ยวกับทุนทางวัฒนธรรมในโรงเรียน

- 1) ทุนที่อยู่ในตัวตน
 - (1) โรงเรียนมีประวัติความเป็นมาอย่างไร
 - (2) บุคคลสำคัญของโรงเรียนมีใครบ้าง
 - (3) ท่านประทับใจหรือชื่นชมใครในโรงเรียน

- (4) ปรัชญาของโรงเรียนมีความหมายว่าอย่างไร
- (5) คำขวัญของโรงเรียนมีความหมายว่าอย่างไร
- 2) ทูนที่อยู่ในวัดฤ
 - (1) ท่านมีความคิดเห็นต่อการตกแต่งอาคารเรียนอย่างไร
 - (2) บุคลากรในโรงเรียนนี้แต่งกายมาทำงาน/เรียนอย่างไร
 - (3) ตราของโรงเรียนมีความหมายถึงอะไร
 - (4) สีประจำโรงเรียนมีความหมายถึงอะไร
 - (5) เพลงประจำโรงเรียนมีความหมายถึงอะไร
 - (6) ต้นไม้ประจำโรงเรียนมีความหมายถึงอะไร
- 3) ทูนที่อยู่ในรูปสถาบัน
 - (1) โรงเรียนได้รับรางวัลและการประเมินคุณภาพอย่างไร
 - (2) ท่านประทับใจหรือภูมิใจการทำงาน/เรียนอย่างไรบ้าง

ส่วนที่ 3 ข้อคำถามเกี่ยวกับการปฏิบัติตามระเบียบของโรงเรียน

- 1) คำถามสำหรับผู้บริหาร
 - (1) วันสำคัญของโรงเรียนมีความเป็นมาอย่างไร
 - (2) โรงเรียนมีการคัดเลือกบุคลากรเข้ามาทำงาน/เรียนอย่างไร
 - (3) โรงเรียนจัดการอบรมพัฒนามบุคลากรอย่างไร
 - (4) โรงเรียนมีการตักเตือนและการลงโทษบุคลากรอย่างไร
 - (5) โรงเรียนมีขั้นตอนการเลื่อนตำแหน่งงานอย่างไร
 - (6) โรงเรียนมีการประเมินผลการทำงานอย่างไร
 - (7) โรงเรียนมีระบบการจ่ายค่าตอบแทนและสวัสดิการอย่างไร
 - (8) โรงเรียนมีระบบการพ้นจากงานของบุคลากรอย่างไร
 - (9) วัฒนธรรมในโรงเรียนมีการเปลี่ยนแปลงไปจากอดีตอย่างไร
 - (10) วัฒนธรรมการอยู่ร่วมกันที่เด่นชัดของโรงเรียนนี้คืออะไร
 - (11) ท่านเผยแพร่วัฒนธรรมไปยังบุคลากรอย่างไร
- 2) คำถามสำหรับบุคลากรที่ทำงานในโรงเรียน
 - (1) ท่านมีส่วนร่วมในกิจกรรมวันสำคัญของโรงเรียนอย่างไร
 - (2) ท่านได้รับการอบรมพัฒนาทักษะการทำงานอย่างไร
 - (3) ท่านได้รับการตักเตือนและลงโทษอย่างไรเมื่อทำผิดระเบียบ

- (4) ท่านได้รับการเลื่อนตำแหน่งงานอย่างไร
 - (5) ท่านได้รับการประเมินผลการทำงานอย่างไร
 - (6) ท่านได้รับค่าตอบแทนและสวัสดิการจากการทำงานอย่างไร
 - (7) ท่านทราบข้อมูลการพ้นจากงานของโรงเรียนนี้ได้อย่างไร
 - (8) ท่านวางแผนชีวิตเมื่อเกษียณจากการทำงานที่นี้ได้อย่างไร
 - (9) ท่านเคยชักชวนใครเข้ามาทำงานในโรงเรียนนี้บ้าง
 - (10) ท่านรู้สึกอย่างไรกับการทำงานในโรงเรียนนี้
 - (11) ท่านสามารถรับรู้ทุนทางวัฒนธรรมผ่านทางวิถีใดบ้าง
- 3) คำถามสำหรับนักเรียนและศิษย์เก่า
- (1) ท่านมีส่วนร่วมในกิจกรรมวันสำคัญของโรงเรียนอย่างไร
 - (2) ท่านได้รับการตักเตือนและลงโทษอย่างไรเมื่อทำผิดระเบียบ
 - (3) ท่านเคยชักชวนใครเข้ามาเรียนในโรงเรียนนี้บ้าง
 - (4) ท่านคิดเห็นอย่างไรต่อการเรียนการสอนของโรงเรียนนี้
 - (5) ท่านได้รับการพัฒนาความสามารถด้านใดจากการเรียนที่นี้
 - (6) ท่านสามารถรับรู้ทุนทางวัฒนธรรมผ่านทางวิถีใดบ้าง
- 4) คำถามสำหรับผู้ปกครอง
- (1) ทำไมท่านจึงส่งบุตรหลานเข้ามาเรียนที่โรงเรียนนี้
 - (2) ท่านคิดเห็นอย่างไรต่อการเรียนการสอนของโรงเรียนนี้
 - (3) บุตรหลานของท่านได้รับการพัฒนาทักษะด้านใดจากที่นี้บ้าง

3.2.3 สร้างแบบบันทึกการสังเกต สำหรับใช้รวบรวมข้อมูลประกอบการวิเคราะห์เพิ่มเติมด้วยการศึกษาเอกสารที่ให้ความรู้เกี่ยวกับทุนทางวัฒนธรรมของโรงเรียน พูดคุยอย่างไม่เป็นทางการกับบุคลากรในโรงเรียน สืบว่าโรงเรียนมีการเผยแพร่ทุนทางวัฒนธรรมอย่างไร ตามกรอบแนวคิดการวิจัย

3.2.4 นำแบบสัมภาษณ์และแบบบันทึกการสังเกต ไปใช้เก็บรวบรวมข้อมูล

3.3 การรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยรวบรวมข้อมูลสำหรับวิเคราะห์การผลิตซ้ำทุนทางวัฒนธรรมตามขั้นตอนดังนี้

- 1) ติดต่อกลุ่มตัวอย่างทุกท่านเพื่อทบทวนเป็นผู้ให้ข้อมูลการวิจัย และอธิบายระเบียบวิธีวิจัยและขั้นตอนการวิจัย เพื่อตอบรับเป็นผู้ให้ข้อมูล
- 2) ดำเนินการเก็บข้อมูลด้วยการสัมภาษณ์เชิงลึกและการสนทนากลุ่มจากกลุ่มตัวอย่างด้วยตนเองตามวันและเวลาที่นัดหมาย บันทึกข้อมูลการสนทนาด้วยเครื่องบันทึกเสียงและจดบันทึกข้อความสำคัญบ้างเป็นระยะระหว่างการสนทนา
- 3) เข้าร่วมกิจกรรมต่างๆ ที่โรงเรียนได้จัดขึ้นในฐานะเจ้าหน้าที่ของโรงเรียน จากนั้นบันทึกข้อมูลที่ได้จากการสังเกต
- 4) เก็บข้อมูลจากการสังเกตตามขอบเขตที่กำหนดไว้ด้วยการจดบันทึกเป็นลายลักษณ์อักษร บันทึกภาพถ่าย รวมทั้งศึกษาเอกสารเพิ่มเติมจนได้ข้อมูลครอบคลุมกรอบแนวคิดที่ใช้ในการศึกษา

3.4 การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลที่รวบรวมได้จากกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 19 คน แบ่งเป็นกลุ่มผู้บริหาร 3 คน กลุ่มผู้แทนบุคลากรที่ทำงานในโรงเรียน 8 คน ศิษย์เก่า 1 คน ผู้ปกครอง 1 คน นักเรียน 6 คน จากการรวบรวมข้อมูลด้วยวิธีการสัมภาษณ์เชิงลึก การสัมภาษณ์ทางโทรศัพท์และการสนทนากลุ่ม ทั้งนี้ การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล จะใช้ตำแหน่งหน้าที่แทนการใช้ชื่อ-นามสกุลเต็มของผู้ให้ข้อมูลก่อนความคิดเห็นหรือข้อความที่อ้างถึง ซึ่งแสดงตามตารางที่ 3.1 ดังนี้

ตารางที่ 3.1 กลุ่มตัวอย่างผู้ให้ข้อมูลวิจัย

การเก็บข้อมูล	เลขรหัส	ตำแหน่งหน้าที่ของผู้ให้ข้อมูลวิจัย
การสัมภาษณ์เชิงลึก	(1)	อดีตผู้บริหารโรงเรียนพระหฤทัยคอนแวนต์
	(2)	ผู้อำนวยการโรงเรียน
	(3)	ที่ปรึกษามหาธิการณี
	(4)	ครูหัวหน้าฝ่ายวิชาการ
	(5)	ครูหัวหน้าฝ่ายจิตตาศาสตร์
	(6)	ครูสอนวิชาลูกเสือ-เนตรนารี และวิชาพลศึกษา
	(7)	ครูประจำชั้นประถมศึกษาปีที่ 1
	(8)	เจ้าหน้าที่ควบคุมระบบไฟฟ้า
	(9)	พี่เลี้ยง ระดับอนุบาล
	(10)	พนักงานขายอาหาร
	(11)	เลขานุการสมาคมศิษย์เก่า
	(12)	ศิษย์เก่า
การสัมภาษณ์ทางโทรศัพท์	(13)	ผู้ปกครอง
การสนทนากลุ่ม	(S1)	นักเรียนกลุ่ม 1 จำนวน 3 คน
	(S2)	นักเรียนกลุ่ม 2 จำนวน 3 คน

นอกจากข้อมูลที่ได้รวบรวมมาได้ตามที่นำเสนอไปแล้ว ข้อมูลที่ใช้ในการวิเคราะห์ยังมาจากการศึกษาเอกสารของโรงเรียน เช่น หนังสืออนุสรณ์ของโรงเรียน คู่มือครูและนักเรียน วารสารของโรงเรียน ข้อมูลจากการพูดคุยอย่างไม่เป็นทางการ และการสังเกตอย่างมีส่วนร่วมในโรงเรียน ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลตามขั้นตอน ดังนี้

- 1) ถอดเทปการสัมภาษณ์และการสนทนากลุ่มคำต่อคำ จากนั้น สรุปความในแต่ละประเด็น และเรียบเรียงข้อมูลที่เกี่ยวข้องตามกรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย
- 2) เรียบเรียงข้อมูลจากการศึกษาเอกสารและการสังเกตตามกรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย

3) วิเคราะห์และสังเคราะห์ข้อมูล โดยใช้วิธี Content Analysis ด้วยการวิเคราะห์เนื้อหาที่ปรากฏจากการเก็บข้อมูล ตรวจสอบความเที่ยงตรงของข้อมูลจากแหล่งอ้างอิงหลายแหล่งที่รวบรวมได้ จากนั้นจึงเขียนบรรยายผลการวิเคราะห์ข้อมูล

4) เขียนร่างผลการวิเคราะห์และตรวจสอบความเชื่อถือได้ของข้อมูลด้วยการนำร่างผลการวิเคราะห์ให้ผู้เกี่ยวข้องกับการวิจัย ประกอบด้วย ผู้ให้สัมภาษณ์ อาจารย์ที่ปรึกษา และเพื่อนนักวิจัย ตรวจสอบและให้ความคิดเห็นเพิ่มเติม จากนั้นปรับปรุงผลการวิเคราะห์ข้อมูล

5) เขียนผลการวิจัยเรื่องการผลิตซ้ำทุนทางวัฒนธรรม: กรณีศึกษาโรงเรียนพระหฤทัยคอนแวนต์ และนำเสนอผลการวิจัย 3 ประเด็น ให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์การวิจัยที่กำหนดไว้ ผลการวิจัยที่จะนำเสนอในบทที่ 4 - 6 ประกอบไปด้วย

(1) บทที่ 4 ข้อมูลพื้นฐานโรงเรียนพระหฤทัยคอนแวนต์ บทนี้ ผู้วิจัยนำเสนอข้อมูลทั่วไปของโรงเรียนตั้งแต่ประวัติความเป็นมา พิธีสำคัญ ระเบียบแบบแผน สัญลักษณ์และโครงสร้างองค์การ ซึ่งเป็นข้อมูลเบื้องต้นขององค์การที่ใช้เป็นกรณีศึกษา เพื่อนำไปสู่การทำความเข้าใจการศึกษาการผลิตซ้ำทางวัฒนธรรมในบทต่อไป

(2) บทที่ 5 ทุนทางวัฒนธรรมของโรงเรียนพระหฤทัยคอนแวนต์ บทนี้ ผู้วิจัยนำเสนอแนวความคิด ความเชื่อ ค่านิยม และระเบียบปฏิบัติที่สืบทอดจากอดีตจนถึงปัจจุบัน ซึ่งเป็นเสมือนทุนทางวัฒนธรรมของโรงเรียนที่อยู่ใน 3 รูปแบบ ได้แก่ ทุนวัฒนธรรมที่มีอยู่ในตัวตน ทุนวัฒนธรรมที่อยู่ในรูปแบบของวัตถุ และทุนวัฒนธรรมที่อยู่ในรูปแบบของสถาบัน เพื่อนำไปสู่การวิเคราะห์กระบวนการผลิตและผลิตซ้ำทุนทางวัฒนธรรม

(3) บทที่ 6 การผลิตซ้ำทุนทางวัฒนธรรม ในบทนี้ ผู้วิจัยนำเสนอผลการวิเคราะห์กระบวนการผลิตและผลิตซ้ำทุนทางวัฒนธรรมของโรงเรียนทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ ด้านการผลิต ด้านการเผยแพร่ ด้านการบริโภค ด้านการผลิตซ้ำ เพื่อที่จะตอบคำถามการวิจัยว่า ใครเป็นผู้ผลิตทุนทางวัฒนธรรม ผู้ผลิตเผยแพร่ทุนทางวัฒนธรรมเป็นที่รับรู้ในโรงเรียนอย่างไร สมาชิกในโรงเรียนรับรู้และผลิตซ้ำทุนทางวัฒนธรรมที่ถูกเผยแพร่อย่างไร อีกทั้งนำเสนอจุดเด่นของทุนทางวัฒนธรรมและปัญหาอุปสรรคในการผลิตซ้ำทุนทางวัฒนธรรมของโรงเรียนพระหฤทัยคอนแวนต์

บทที่ 4

ข้อมูลพื้นฐานโรงเรียนพระหฤทัยคอนแวนต์

ในบทนี้ ผู้วิจัยนำเสนอข้อมูลพื้นฐานของโรงเรียนพระหฤทัยคอนแวนต์ ซึ่งเป็นองค์การที่ใช้เป็นกรณีศึกษา ข้อมูลในส่วนนี้ประกอบไปด้วย ประวัติของโรงเรียน สถานที่ตั้ง ช่องทางการติดต่อสื่อสาร วัตถุประสงค์การจัดตั้งโรงเรียน พันธกิจ เป้าหมายการดำเนินการ โครงสร้างการบริหาร ทำเนียบบุคคลสำคัญและผู้บริหารโรงเรียน รวมไปถึงข้อมูลบุคลากรโรงเรียน เพื่อเป็นข้อมูลเบื้องต้นสำหรับนำไปสู่การศึกษาทบทวนทางวัฒนธรรมในบทต่อไป

4.1 ประวัติของโรงเรียน

ผลการศึกษาประวัติของโรงเรียนพระหฤทัยคอนแวนต์จากเอกสารและแหล่งข้อมูลสำคัญ ทำให้สามารถแบ่งช่วงเวลาการดำเนินการของโรงเรียนได้เป็น 4 ยุค ได้แก่ ยุคแรกเริ่มก่อตั้ง ยุคฝ่าฟันอุปสรรค ยุคพัฒนาสร้างสรรค์ และยุคปรับตัวสู่โลก IT ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

ยุคแรกเริ่มก่อตั้ง พ.ศ. 2473-2481 อธิการิณี เซวาฟิน เดอ มารี ลูเติน บาเคอร์ ตัดสินใจซื้อที่ดินย่านคลองเตยและสร้างอารามเพื่อใช้เป็นที่อยู่ของภคินี เปิดให้การศึกษาเฉพาะผู้ฝึกหัดที่เข้ารับการอบรมสำหรับเป็นนักบวช จนชาวบ้านละแวกใกล้เคียงสนใจส่งบุตรหลานเข้ามารับศึกษาจากภคินี ทำให้ต้องขยายกิจการเปิดสอนนักเรียนอื่นร่วมกับผู้ฝึกหัด การเรียนการสอนในระยะแรกใช้ตึกอารามเป็นสถานที่เรียนจนเป็นที่รู้จักของบุคคลภายนอกมากขึ้น ต่อมาผู้บริหารจึงดำเนินการเรื่องขออนุญาตจดทะเบียนจัดตั้งโรงเรียนให้ถูกต้องตามกฎหมายในวันที่ 10 มกราคม พ.ศ. 2480 โดยใช้ชื่อว่า “โรงเรียนพระหฤทัย” เปิดสอนนักเรียนหญิงตั้งแต่ชั้น ป.1 ถึง ป.4 โดยมี ฯพณฯ พระสังฆราชเรอเน แปร์โรส ประมุขมิสซังโรมันคริสต์กรุงเทพฯ เป็นเจ้าของ เซอร์แมตติล เดอ แซงค์ปอล ภคินีคณะเซนต์ปอล เดอ ชาร์ตร เป็นผู้จัดการ นางสาวจรรยา พุ่มขจร เป็นครูใหญ่ และต่อมาในสมัยเซอร์มารี เดอ แลงคาร์นาซีเยอ ภคินีคณะเซนต์ปอล เดอ ชาร์ตร เป็นผู้จัดการโรงเรียน

ท่านได้ดำเนินเรื่องขอเปลี่ยนชื่อโรงเรียนจาก “โรงเรียนพระหฤทัย” เป็น “โรงเรียนพระหฤทัยคอนแวนต์” (พรพนี ภูเรือนหงษ์ และคณะ, 2525: 142-143)

ยุคฝิ่นอุปสรรค พ.ศ. 2482-2491 ในช่วงเวลานี้ ประเทศไทยอยู่ในช่วงเผชิญสงครามอินโดจีนและสงครามโลกครั้งที่ 2 (พ.ศ. 2482-2488) ระหว่างนั้น ทหารญี่ปุ่นเข้ามาติดต่อขอใช้สถานที่ของอารามชั่วคราวเพื่อใช้เป็นทางผ่านจากประเทศไทยไปประเทศพม่า ทหารญี่ปุ่นใช้ตึกอารามเป็นที่พักประมาณ 1 เดือนจึงย้ายออกไป ไม่นานหลังจากนั้น สถานทูตฝรั่งเศสซึ่งเป็นฝ่ายพันธมิตรรู้สึกไม่ปลอดภัยจากภาวะสงครามจึงปิดสถานทูตและกลัวว่าเอกสารต่างๆ จะถูกระเบิดเสียหาย จึงติดต่อขอตั้งสำนักงานชั่วคราวที่อารามพระหฤทัย โรงเรียนต้องปิดดำเนินการชั่วคราวเนื่องจากได้รับผลกระทบจากการขอใช้เป็นสถานที่พักทั้งของทหารญี่ปุ่นและสถานทูตฝรั่งเศส (คณะภคินีพระหฤทัยของพระเยซูเจ้าแห่งกรุงเทพฯ. แผนกประวัติศาสตร์, 2553: 41-42)

ยุคพัฒนาสร้างสรรค์ พ.ศ. 2492-2530 เมื่อเสร็จจากเรื่องวุ่นวายที่เกิดขึ้นในช่วงสงคราม โรงเรียนเปิดการเรียนการสอนต่อไปและเริ่มเป็นที่รู้จักแก่บุคคลภายนอก สมัยแรกเริ่ม โรงเรียนใช้ตึกอารามพระหฤทัยเป็นสถานที่เรียนนานถึง 21 ปี จนกระทั่ง ในปี พ.ศ. 2494 โรงเรียนได้รับการรับรองวิทยฐานะเทียบเท่าโรงเรียนรัฐบาล ผู้บริหารโรงเรียนจึงดำเนินการปรับปรุงอาคารสถานที่เพื่อให้เพียงพอต่อจำนวนนักเรียนซึ่งเพิ่มขึ้นทุกปี โดยในปี พ.ศ. 2501 ผู้บริหารได้สร้าง อาคารเรียน 2 ชั้น เป็นอาคารเรียนหลังแรก ปัจจุบันอาคารเรียนหลังแรกนี้ได้ถูกทุบทิ้งเพื่อสร้างอาคารสิรินเทพขึ้นแทนในปี พ.ศ. 2531 จากนั้น ในปี พ.ศ. 2508 ผู้บริหารได้สร้างตึกดวงหทัยพระแม่เจ้า และตึกพระแม่เจ้าแห่งสันติภาพ ต่อมาปี พ.ศ. 2518 โรงเรียนเปิดสอนในระดับอนุบาล และปี พ.ศ. 2519 ผู้บริหารได้สร้างตึกพระเยซูกุมาร ใช้เป็นสถานที่เรียนและหอพักนักเรียนประจำด้วย แม้จะทำการขยับขยายก่อสร้างอาคารเรียนขึ้น แต่ก็ยังไม่เพียงพอต่อจำนวนนักเรียน ผู้บริหารจึงรื้ออาคารไม้เรือนปั้นหยาที่ใช้สำหรับสอนนักเรียนก่อนประถมศึกษาออก และก่อสร้างตึกสุวรรณสมโภช ร.ศ. 200 เพื่อใช้เป็นอาคารเรียนเพิ่มเติมและทำพิธีเปิดอย่างเป็นทางการในปี พ.ศ. 2525 เนื่องจากเป็นปีที่จัดสมโภชกรุงรัตนโกสินทร์ครบ 200 ปี อาคารเรียนหลังนี้จึงชื่อว่า “ตึกสุวรรณสมโภช ร.ศ. 200” ซึ่งเป็นอาคารที่มีห้องกิจกรรมต่างๆ มีอุปกรณ์โสตทัศนูปกรณ์ที่ทันสมัย ต่อมาในปี พ.ศ. 2527 โรงเรียนเปิดการเรียนการสอนในระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนปลาย ผู้บริหารจึงรื้ออาคารเรียนหลังแรกและดำเนินการสร้างตึกสิรินเทพเพื่อรองรับนักเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนปลาย จากนั้นในปี พ.ศ. 2528 สร้างตึกจอห์น พอล ที่ 2 เพื่อรองรับเด็กก่อนวัยเรียน สร้างสระว่ายน้ำสำหรับใช้ในการเรียนการสอนและเสริมสร้างพละนาฏยให้แก่ นักเรียน ระยะเวลาโรงเรียนได้รับการรับรองคุณภาพการศึกษาและได้รับรางวัลจากสถาบันต่างๆ จนมีชื่อเสียงเป็นที่รู้จักแก่บุคคลทั่วไป

และในวันที่ 9-10 มกราคม พ.ศ. 2530 โรงเรียนจัดงานฉลองโรงเรียนโอกาสครบรอบ 50 ปีของการก่อตั้ง โดยได้รับพระมหากรุณาธิคุณจากสมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ สยามบรมราชกุมารี เสด็จเป็นองค์ประธาน (คณะภคินีพระหฤทัยของพระเยซูเจ้าแห่งกรุงเทพฯ. แผนกประวัติศาสตร์, 2553: 46-48; สมพิศ กตัญญูและคณะ, 2544: 128-129)

ยุคปรับตัวสู่โลก IT พ.ศ. 2531-ปัจจุบัน ในปี พ.ศ. 2531 โรงเรียนได้รับคัดเลือกจากกระทรวงศึกษาธิการให้เป็นโรงเรียนรับรางวัลพระราชทานระดับมัธยมศึกษาขนาดกลาง และได้รับรางวัลจริยธรรมดีเด่นอันเนื่องมาจากการอบรมสั่งสอนด้านคุณธรรม จริยธรรม ซึ่งเป็นเอกลักษณ์ของโรงเรียนพระหฤทัยคอนแวนต์ ที่ดำเนินการควบคู่ไปกับการด้านวิชาการมาอย่างต่อเนื่อง นอกจากนี้ โรงเรียนยังได้ทำพิธีเปิดอาคารเรียนหลังใหม่ซึ่งได้รับพระมหากรุณาธิคุณจากสมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ สยามบรมราชกุมารีพระราชทานนามว่า “อาคารสิรินเทพ” ทั้งทรงพระกรุณาเสด็จเป็นองค์ประธานในการเปิดอาคารเรียนเมื่อวันที่ 16 พฤศจิกายน พ.ศ. 2531 ในยุคนี้นับว่าปี พ.ศ. 2537 ผู้บริหารได้นำเทคโนโลยีเข้ามาใช้ในการบริหารจัดการสารสนเทศเพื่อให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงสภาพแวดล้อมในยุคโลกาภิวัตน์ โดยการปรับปรุงและเปลี่ยนอุปกรณ์คอมพิวเตอร์ของโรงเรียนให้มีความทันสมัย จากนั้นปีการศึกษา 2538 เริ่มเปิดสอนวิชาคอมพิวเตอร์ให้แก่แก่นักเรียนตั้งแต่ระดับชั้นปฐมวัยจนถึงระดับมัธยมศึกษา จัดอบรมความรู้เรื่องการใช้งานคอมพิวเตอร์เบื้องต้นแก่บุคลากรครู ต่อมาในปีการศึกษา 2539 โรงเรียนได้จัดตั้งศูนย์พระหฤทัยอินเทอร์เน็ตและทำการเปิดอย่างเป็นทางการในวันที่ 2 มกราคม พ.ศ. 2540 โอกาสงานฉลองครบรอบ 60 ปีของการก่อตั้งโรงเรียน โดยได้รับพระมหากรุณาธิคุณจากพระองค์เจ้าโสมสวลี พระวรชายาในสมเด็จพระนางเจ้าสิริกิติ์ พระบรมราชินีนาถ เสด็จเป็นองค์ประธาน และในวันที่ 28 มิถุนายน พ.ศ. 2540 ได้รับเกียรติจากคุณสุदारัตน์ เกยุราพันธุ์ มาเป็นประธานเปิดศูนย์การศึกษาพระหฤทัยอินเทอร์เน็ต มีชื่อเต็มว่า “Sacred Heart Convent School Internet & Multimedia Center” มีชื่อย่อว่า “SIMC” การจัดตั้งศูนย์พระหฤทัยอินเทอร์เน็ตเพื่อใช้ในการเรียนการสอนครั้งนี้ ถือได้ว่าเป็นศูนย์อินเทอร์เน็ตโรงเรียนสตรีที่ใหญ่ที่สุดของประเทศไทยในขณะนั้น ต่อมาปี พ.ศ. 2545 โรงเรียนเปิดหลักสูตร English Program ซึ่งสนับสนุนและส่งเสริมการใช้ภาษาอังกฤษในการเรียนการสอนควบคู่กับหลักสูตรการเรียนภาษาไทย และในโอกาสที่คณะภคินีพระหฤทัยของ พระเยซูเจ้าแห่งกรุงเทพฯ ฉลองครบรอบการก่อตั้ง 100 ปี คณะผู้บริหารได้ออกรื้อถอนตึกพระกุมารเยซู อาคารอเนกประสงค์ ศาลาประสานใจ และขุดสระน้ำ เพื่อสร้างอาคารเรียน 11 ชั้น ใช้ชื่อว่า “หนึ่งศตวรรษคณะพระหฤทัย” โดยสมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ สยามบรมราชกุมารีเสด็จพระราชดำเนินทรงเปิดอาคารหลังนี้อย่างเป็นทางการในวันที่ 20 กันยายน พ.ศ. 2548 อาคารเรียนหลังใหม่มีการประยุกต์ใช้ระบบเทคโนโลยี

สารสนเทศเพื่อการเรียนการสอน และการบริหารจัดการทรัพยากรของโรงเรียนอย่างครบครัน (สมพิศ กัตัญญ และคณะ, 2544: 129; อารีรัตน์ เกตุแก้ว และคณะ, 2550: 39-40; อารีรัตน์ เกตุแก้ว และคณะ, 2548: 44-45)

การเปิดอาคาร “หนึ่งศตวรรษคณะพระหฤทัยฯ” ทำให้ โรงเรียนได้ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ ช่วยขับเคลื่อนองค์กรได้เต็มในทุกด้าน เริ่มตั้งแต่การขยายเครือข่าย LAN เพื่อให้ นักเรียนและครู สามารถใช้อินเทอร์เน็ตและใช้ทรัพยากรร่วมกันผ่านระบบเครือข่ายทั้งด้านการเรียนการสอน การปฏิบัติงาน การศึกษาค้นคว้า การติดต่อสื่อสาร การประชาสัมพันธ์ ระบบงานสารสนเทศอย่างทั่วถึง จัดให้มีเครื่องคอมพิวเตอร์ที่มีประสิทธิภาพใช้ในการเรียนการสอน การให้บริการและการปฏิบัติงานของครู นำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศจัดการข้อมูลนักเรียนและบุคลากรอย่างเป็นระบบ เช่น ระบบข้อมูลนักเรียน ระบบงานบุคลากร ระบบงานปกครอง ระบบการเงิน ระบบบัญชี ระบบทรัพย์สิน ระบบห้องสมุด ระบบบันทึกเวลามาสายของนักเรียน ส่งผลให้โรงเรียนมีความคล่องตัวมากขึ้นในการดำเนินงานด้านการศึกษา (อารีรัตน์ เกตุแก้ว และคณะ, 2548: 44-45)

ปัจจุบัน คณะภคินีพระหฤทัยของพระเยซูเจ้าแห่งกรุงเทพฯ ได้ขยายกิจการเพื่อตอบสนองความต้องการทางด้านสังคม เพิ่มโอกาสให้นักเรียนในที่ต่างๆ ได้รับการศึกษาทั่วถึง ขณะนี้มีโรงเรียนในเครือพระหฤทัยคอนแวนต์ทั้งสิ้น 5 โรงเรียน คือ 1) โรงเรียนพระหฤทัยคอนแวนต์ กรุงเทพฯ 2) โรงเรียนพระหฤทัยสวรรคโลก จ.สุโขทัย 3) โรงเรียนพระหฤทัยดอนเมือง กรุงเทพฯ 4) โรงเรียนพระหฤทัยพัฒนาเวชม์ กรุงเทพฯ และ 5) โรงเรียนพระหฤทัยนนทบุรี จ.นนทบุรี

4.2 สถานที่ตั้งของโรงเรียนและช่องทางการสื่อสาร

1) โรงเรียนพระหฤทัยคอนแวนต์ ตั้งอยู่ที่ เลขที่ 94 ถนนสุนทรโกษา แขวงคลองเตย เขตคลองเตย กรุงเทพฯ 10110 มีเนื้อที่ทั้งสิ้น 11 ไร่ ตั้งอยู่ในเขตชุมชน ทิศเหนือจรดการไฟฟ้านครหลวง ทิศใต้จรดตลาดปิ้ง ทิศตะวันออกจรดถนนสุนทรโกษาและตลาดท่าเรือคลองเตย ทิศตะวันตกจรดทางรถไฟและทางด่วน สถานที่สำคัญที่อยู่ใกล้ ได้แก่ ศูนย์การประชุมแห่งชาติสิริกิติ์ บ้านปลายเนิน กรมศุลกากร การท่าเรือแห่งประเทศไทย การไฟฟ้านครหลวงเขตคลองเตย และ สถานีรถไฟฟ้ามหานครสถานีคลองเตย ดังภาพที่ 4.1



ภาพที่ 4.1 แผนที่ตั้งโรงเรียนพระหฤทัยคอนแวนต์

แหล่งที่มา: โรงเรียนพระหฤทัยคอนแวนต์, 2553ค.

2) ช่องทางการสื่อสารกับโรงเรียน สามารถติดต่อได้ทางไปรษณีย์ 94 ถนนสุนทรโกษา แขวงคลองเตย เขตคลองเตย กรุงเทพมหานคร 10110 โทรศัพท์ 02-671-9041-4 โทรสาร 02-671-9045 E-mail sacredheart@shc.ac.th และ เว็บไซต์ <http://www.shc.ac.th>

4.3 วัตถุประสงค์การจัดตั้งโรงเรียน

1) จัดการศึกษาขั้นพื้นฐานในรูปแบบการศึกษาในระบบ ระดับปฐมวัยจนถึงระดับมัธยมศึกษาตอนปลายตามหลักสูตรของกระทรวงศึกษาธิการทั้งหลักสูตรภาษาไทยและภาษาอังกฤษ

2) จัดการศึกษาตามพันธกิจการศึกษาคาทอลิกเพื่อส่งเสริมคุณภาพชีวิตของนักเรียนให้ได้รับการอภิบาลด้านจริยธรรม คุณธรรม ศีลธรรมตามหลักธรรมของศาสนาและวัฒนธรรมประเพณีที่ดีงาม

3) ให้บริการด้านวิชาการ ด้านกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรม โดยการฝึกอบรมทั้งด้านวิชาการ ทักษะวิชาชีพต่างๆ และด้านคุณธรรม จริยธรรมให้กับผู้เรียน บุคลากรของโรงเรียน ผู้ปกครองและชุมชนตลอดจนบริการด้านอาคารสถานที่เพื่อการพัฒนา บุคลากรและบุคคลทั่วไป

4) ให้บริการที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาหรืออุปกรณ์เกี่ยวกับการเรียนการสอน อาทิ บริการด้านอาหารและน้ำดื่มให้นักเรียน ครู ผู้ปกครอง บุคลากรของโรงเรียน ด้านหอพัก นักเรียนประจำแก่นักเรียนที่อยู่ห่างไกลให้ได้รับความสะดวกในการศึกษา รวมทั้งด้านที่พักแก่ บุคลากรของโรงเรียนเพื่อความสะดวกในการปฏิบัติหน้าที่

5) ให้การช่วยเหลือเด็กและเยาวชนที่ยากจนหรือผู้ด้อยโอกาส ให้ได้รับโอกาสทางการศึกษาหรือโอกาสอื่นๆ ที่เอื้อต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิต ความสามารถและคุณธรรม จริยธรรม โดยผ่านทาง การดำเนินงานของโรงเรียนโดยตรง หรือองค์กรต่างๆ ที่ดำเนินกิจการเพื่อ คุณประโยชน์ของสังคม

4.4 วิสัยทัศน์ของโรงเรียน

ปฏิรูปการเรียนรู้ ส่งเสริมพัฒนาคุณภาพนักเรียน ให้เป็นคนดี มีคุณธรรม มีปัญญาและมีความสุขในการดำรงตนอยู่ในสังคมด้วยจิตสำนึกของความเป็นไทย รักการอนุรักษ์ ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีบุคลิกภาพของการเป็นผู้นำ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ทันต่อการเปลี่ยนแปลงทางสังคมโลก มีความสามารถในการใช้เทคโนโลยีและการสื่อสารบนพื้นฐานของศักยภาพแต่ละคน โดยพัฒนาบุคลากรและระบบบริหารจัดการอย่างมีประสิทธิภาพ

4.5 พันธกิจและเป้าหมายการดำเนินงานของโรงเรียน

โรงเรียนพระหฤทัยคอนแวนต์กำหนดพันธกิจและเป้าหมายการดำเนินงานสอดคล้องกับวิสัยทัศน์ซึ่งเน้นการพัฒนาคุณภาพนักเรียน การพัฒนาบุคลากรและระบบการบริหารจัดการ ซึ่งมีรายละเอียดตามตารางที่ 4.1 ดังนี้

ตารางที่ 4.1 พันธกิจและเป้าหมายการดำเนินงานของโรงเรียน

พันธกิจของโรงเรียน	เป้าหมายการดำเนินงานของโรงเรียน
การพัฒนาคุณภาพนักเรียน	
1) ส่งเสริมและสนับสนุน การจัดกระบวนการเรียนรู้ ให้สอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช ๒๕๔๒ และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๔๕	1) นักเรียนเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถ ทนต่อการเปลี่ยนแปลงทางการศึกษาและสามารถนำไปใช้ใน ชีวิตประจำวันได้
2) พัฒนาการจัดกิจกรรมส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม ตามครรลองของศาสนา	2) นักเรียนเป็นผู้มีคุณธรรม จริยธรรมตามครรลอง ของศาสนา
3) จัดกิจกรรมส่งเสริมความเป็นไทย การอนุรักษ์ ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม	3) นักเรียนเป็นผู้มีความภาคภูมิใจในความเป็นไทย มีจิตสำนึกต่อการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและ สิ่งแวดล้อม
4) ส่งเสริมด้านการพัฒนาคุณลักษณะของความเป็นผู้นำและความคิดริเริ่มสร้างสรรค์	4) นักเรียนมีทักษะในการจัดการ มีลักษณะในการ เป็นผู้นำและผู้ตามที่ดี
5) ส่งเสริมความสามารถในการใช้เทคโนโลยีเพื่อ การศึกษา ค้นคว้า	5) นักเรียนมีความสามารถในการใช้เทคโนโลยีและ ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารได้ตามศักยภาพ
6) ส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนภาษาอังกฤษ โดยเจ้าของภาษา	
การพัฒนาบุคลากร	
7) พัฒนาครูผู้สอนสู่เกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู	6) ครูสามารถจัดกระบวนการเรียนรู้ได้สอดคล้องกับ พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช ๒๕๔๒ และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๔๕
8) ส่งเสริมบุคลากรซึ่งทำหน้าที่บริการให้ปฏิบัติงาน อย่างมีประสิทธิภาพ	7) บุคลากรทุกคนมีความรู้ ความสามารถสอดคล้อง กับงานที่ปฏิบัติ และปฏิบัติงานเต็มศักยภาพ
พัฒนาระบบการบริหารจัดการ	
9) พัฒนาระบบบริหาร จัดการเชิงคุณภาพ	8) โรงเรียนมีระบบบริหารงานที่มีประสิทธิภาพเอื้อ ต่อการปฏิรูปการศึกษา

แหล่งที่มา: โรงเรียนพระหฤทัยคอนแวนต์, 2554: 3-4.

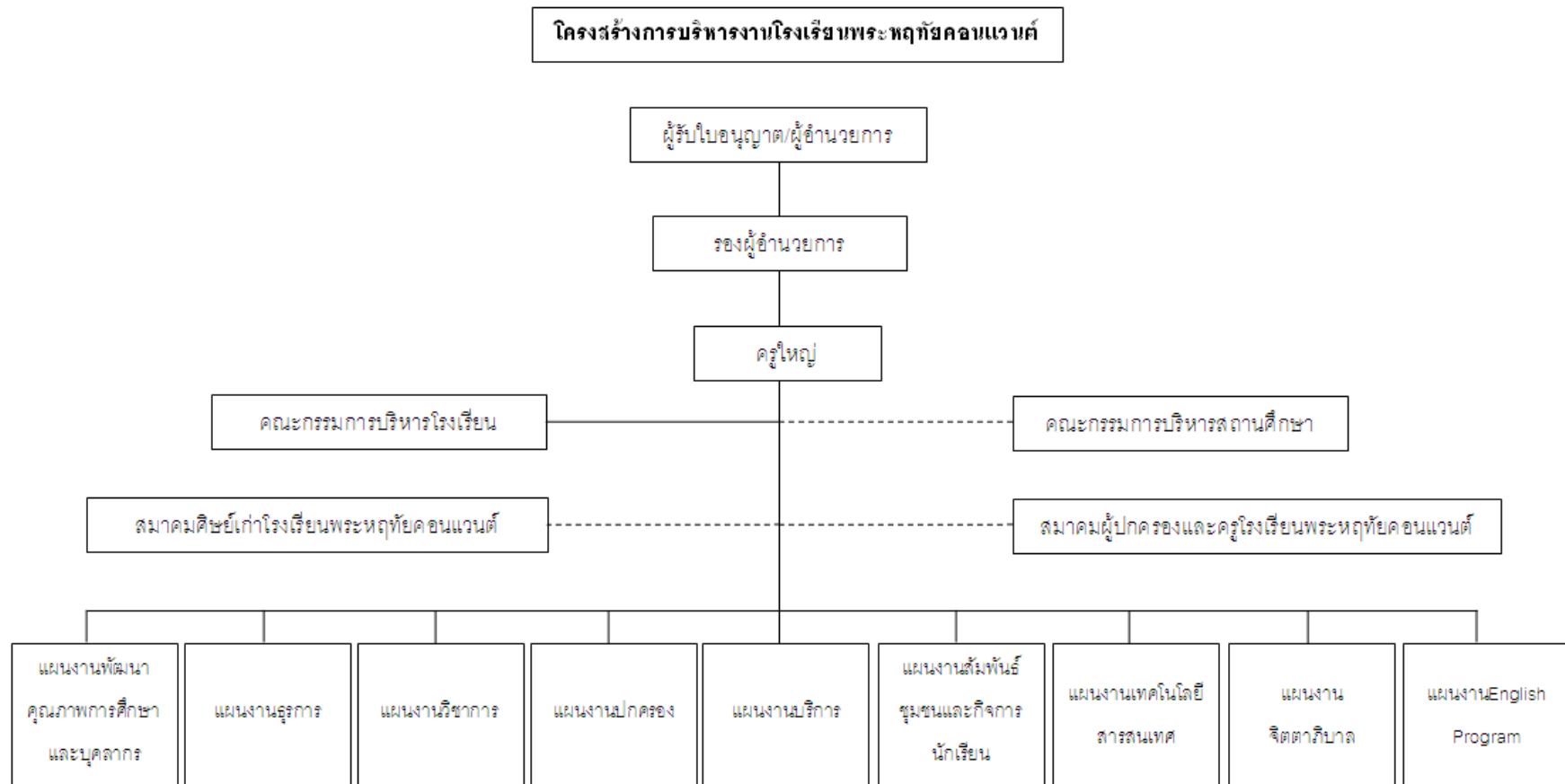
4.6 โครงสร้างการบริหารงานโรงเรียน

โรงเรียนพระหฤทัยคอนแวนต์ดำเนินกิจการด้วยความร่วมมือจากบุคลากรหลายระดับซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบตามที่ได้รับมอบหมายตามแผนงานของโรงเรียนทั้ง 9 ฝ่าย ซึ่งมีรายละเอียดตามตารางที่ 4.2 และ โครงสร้างบริหารงานของโรงเรียนแสดงตามภาพที่ 4.2 ดังนี้

ตารางที่ 4.2 หน้าที่ของแผนงานต่างๆ ตามโครงสร้างการบริหารงานของโรงเรียน

แผนงานพัฒนาคุณภาพการศึกษา และบุคลากร	แผนงานธุรการ	แผนงานวิชาการ
รับผิดชอบงานนโยบายและ แผนพัฒนาโรงเรียน ติดตามการ ประเมินภายในและภายนอก รวมไปถึง ถึงดูแลงานวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพ การศึกษาและบุคลากรของโรงเรียน	รับผิดชอบงานธุรการ งาน ทะเบียน-สถิติ งานสารสนเทศ งานการเงิน-บัญชี จัดการพัสดุ- ครุภัณฑ์ อีกทั้งประชาสัมพันธ์ ข่าวสารของโรงเรียน	มีหน้าที่พัฒนาหลักสูตรการ เรียนและสื่อการสอน รวมไปถึง นิเทศการสอนและพัฒนาครู ประเมินผลการเรียนและจัด กิจกรรมพัฒนาผู้เรียน
แผนงานปกครอง	แผนงานบริการ	แผนงานสัมพันธ์ชุมชนและ กิจการนักเรียน
รับผิดชอบงานส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม ค่านิยม และคุณลักษณะ อันพึงประสงค์ตามวัตถุประสงค์ของ โรงเรียน ดูแลสวัสดิภาพนักเรียนและ ส่งเสริมประชาธิปไตยในโรงเรียน	มีหน้าที่ดูแลอาคารสถานที่ โภชนาการ/สุขอนามัย ตลอดจน งานรักษาความปลอดภัย ดูแล พาหนะและการจราจรในโรงเรียน	รับผิดชอบงานกิจกรรมสัมพันธ์ และส่งเสริมกิจกรรมกีฬาทั้ง ภายในและภายนอกโรงเรียน ดูแลงานสอนเสริมนอกเวลา
แผนงานเทคโนโลยีสารสนเทศ	แผนงานจิตตภิบาล	แผนงาน English Program
ให้บริการไอทีสนับสนุน และพัฒนา ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ อีกทั้ง พัฒนาหลักสูตร โปรแกรมและสื่อการ เรียนการสอนคอมพิวเตอร์ รวมถึง ประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสารของ โรงเรียนผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์	รับผิดชอบงานอภิบาล-แพรวธรรม ตามแนวทางคริสตศาสนา ช่วยเหลือผู้ยากไร้ด้านการศึกษา จัดบรรยายภาคและกิจกรรมที่เอื้อ ต่อการเรียนรู้ในโรงเรียน	รับผิดชอบจัดการเรียนการสอน งานวิชาการ งานปกครองและ งานบริการในหลักสูตรการเรียน การสอนภาษาอังกฤษ

แหล่งที่มา: อารีรัตน์ เกตุแก้ว และคณะ, 2548ข: 34.



ภาพที่ 4.2 โครงสร้างการบริหารงานโรงเรียนพระหฤทัยคอนแวนต์

แหล่งที่มา: อารีรัตน์ เกตุแก้ว และคณะ, 2548ข: 34.

4.7 ทำเนียบบุคคลสำคัญและคณะผู้บริหารโรงเรียน

1) ทำเนียบบุคคลสำคัญ บุคคลที่เกี่ยวข้องกับประวัติการก่อตั้งโรงเรียนและบุกเบิกกิจการในยุคแรกเริ่มที่คณะผู้บริหารได้เผยแพร่เกียรติคุณความดีให้บุคลากรรับรู้ อีกทั้งระลึกถึงและแสดงความกตัญญูตาโอกาสครบรอบวันสำคัญของโรงเรียน มีรายชื่อตามตารางที่ 4.3 ดังนี้

ตารางที่ 4.3 บุคคลสำคัญของโรงเรียนพระหฤทัยคอนแวนต์



บาทหลวงอาลอยซ์ ซีอัส อัลฟองส์ ดีออนท์

ผู้ก่อตั้งคณะภคินีพระหฤทัยของพระเยซูเจ้าแห่งกรุงเทพฯ

ท่านเป็นบาทหลวงมิชชันนารีผู้ก่อตั้งกลุ่มสตรีใจศรัทธาในคริสตศาสนา กลุ่มเล็กๆ กลุ่มหนึ่ง เพื่อทำหน้าที่ช่วยเหลือบาทหลวงและผู้ยากไร้ที่สามเสน จนกระทั่งขยายมาเป็นคณะภคินีพระหฤทัยของพระเยซูเจ้าแห่งกรุงเทพฯ บาทหลวงปีโอรักพระหฤทัยและสอนบรรดาคณะภคินีให้รักพระหฤทัย จนกระทั่งความศรัทธาในพระหฤทัยได้สืบทอดมายังบุคลากรในรั้วพระหฤทัยคอนแวนต์ทุกวันนี้



อธิการิณีเซราฟิน เดอ มารี ลูเติน บาเคอร์

ผู้ปกครองคณะภคินีพระหฤทัยของพระเยซูเจ้าท่านแรก

ผู้ก่อตั้งโรงเรียนพระหฤทัยคอนแวนต์

ท่านเป็นผู้สานต่อพันธกิจที่บาทหลวงปีโอเริ่มก่อตั้งไว้ และพยายามที่จะวางรากฐานด้านชีวิตนักบวชให้แก่ภคินีพระหฤทัยของพระเยซูเจ้าในด้านต่างๆ เพื่อให้ภคินีทำงานตอบสนองความต้องการของสังคมไทย ทั้งด้านการเผยแผ่ศาสนาคริสต์และด้านการจัดการศึกษา อีกทั้งยังเป็นผู้ก่อตั้งโรงเรียนพระหฤทัยคอนแวนต์



บาทหลวง มอริส ยอลี

อดีตจิตตาศิลากร

คณะภคินีพระหฤทัยของพระเยซูเจ้าแห่งกรุงเทพฯ

ท่านเปรียบเสมือนบิดาคคนที่สองต่อจากบาทหลวงปีโอเพราะท่านวางรากฐานที่สำคัญในด้านชีวิตนักบวชแก่ภคินีพระหฤทัยของพระเยซูเจ้าแห่งกรุงเทพฯ ท่านเป็นผู้ดำเนินการให้คณะภคินีมีพระวินัยที่สมบูรณ์แบบและถูกต้องตามกฎหมายของพระศาสนจักรคาทอลิก

ตารางที่ 4.3 (ต่อ)



อธิการิณีเอลิซาแบท ธาณี บุญคั่นผล

มหาธิการิณีไทยคนแรก

ของคณะภคินีพระหฤทัยของพระเยซูเจ้า

ท่านเป็นผู้ได้รับการเลือกตั้งเป็นมหาธิการิณีไทยคนแรกของคณะภคินีพระหฤทัยของพระเยซูเจ้าแห่งกรุงเทพฯ ปกครองคณะภคินีพระหฤทัยรวม 2 สมัย ท่านเกิดที่ อำเภอ องครักษ์ จังหวัด นครนายก ปฏิญาณตนเป็นนักบวชในคณะภคินีพระหฤทัยครั้งแรกเมื่อวันที่ 26 กันยายน พ.ศ. 2462 และถึงแก่กรรมในวันที่ 5 ธันวาคม พ.ศ. 2496



อธิการิณีแบร์นาเด็ต ดารี บุญคั่นผล

อดีตมหาธิการิณีของคณะภคินีพระหฤทัยของพระเยซูเจ้า

ท่านปกครองคณะภคินีรวม 3 สมัย คือ สมัยที่หนึ่งระหว่างปี พ.ศ. 2497-2500 สมัยที่สองระหว่างปี พ.ศ. 2500-2506 และสมัยที่สามระหว่างปี พ.ศ. 2506 - 2512 ท่านเกิดที่อำเภอองครักษ์ จังหวัด นครนายก มีความสัมพันธ์เป็นน้องสาวกับอธิการิณีเอลิซาแบท ธาณี บุญคั่นผล ท่านเข้าอารามและฝึกหัดเรียนรู้ชีวิตนักบวชจนกระทั่งได้รับการปฏิญาณตนครั้งแรกในคณะภคินีพระหฤทัยเมื่อวันที่ 25 กันยายน พ.ศ. 2466 และถึงแก่กรรมเมื่อวันที่ 25 มิถุนายน พ.ศ. 2541



อธิการิณีชิดอนี มาริอา วราภรณ์ บรรจง

อดีตมหาธิการิณีของคณะภคินีพระหฤทัยของพระเยซูเจ้า

ท่านเกิดเมื่อวันที่ 10 มิถุนายน พ.ศ. 2461 ที่ ต.วัดเพลง อ.ปากท่อ (ซึ่งปัจจุบันเปลี่ยนเป็น อ.วัดเพลง-ผู้วิชัย) จ.ราชบุรี ทำการปฏิญาณตนเป็นนักบวชเมื่อวันที่ 11 เมษายน พ.ศ. 2486 ท่านเคยเป็นผู้จัดการโรงเรียนพระหฤทัยคอนแวนต์ในระหว่างปี พ.ศ. 2501-2505 จากนั้นท่านได้รับการเลือกตั้งเป็นมหาธิการิณีคนที่ 3 และปกครองคณะภคินีเป็นเวลาประมาณ 4 ปี ท่านได้ประสบอุบัติเหตุทางรถยนต์ขณะเดินทางไปเยี่ยมเยียนภคินีที่ทำหน้าที่อยู่ จ.ลำปาง และถึงแก่กรรมเมื่อวันที่ 4 กรกฎาคม พ.ศ. 2516

แหล่งที่มา: อารามพระหฤทัย. สำนักเลขานุการ, 2553; อารีรัตน์ เกตุแก้ว และคณะ,

2548จ: 29-32.

2) ทำเนียบคณะผู้บริหาร ตั้งแต่เปิดดำเนินกิจการ โรงเรียนพระหฤทัยคอนแวนต์มีคณะผู้บริหารผลัดเปลี่ยนหมุนเวียนมาดูแลและบริหารกิจการ แสดงตามตารางที่ 4.4 ดังนี้

ตารางที่ 4.4 ลำดับคณะผู้บริหารโรงเรียนจากอดีตถึงปัจจุบัน

ปีการศึกษา	รายชื่อ	ประสบการณ์ในตำแหน่ง (ปี)
ตำแหน่งผู้รับใบอนุญาตโรงเรียน		
2480-2483	พระสังฆราช เรอเน แปร์โรส	4
2484-2487	อธิการินี เอลีซาเบ็ธ ธาณี บุญค้ำผล	4
2488-2494	พระสังฆราช เรอเน แปร์โรส	7
2495-2496	อธิการินี เอลีซาเบ็ธ ธาณี บุญค้ำผล	2
2497-2525	ภคินี โกลทิลดา ทองดี ศรีประยูร	29
2526-2534	ภคินี กุหลาบ นามวงศ์	9
2535-2549	ภคินี สมพิศ กตัญญู	15
2550-ปัจจุบัน	ภคินี กาญจนา สิงห์สา	5
ตำแหน่งผู้จัดการโรงเรียน		
2480-2481	เซอร์ แมตทิลด เดอ แซงต์ปอล	2
2482-2483	อธิการินี เซราฟิน เดอ มารีย์	2
2484-2487	อธิการินี เอลีซาเบ็ธ (ธาณี) บุญค้ำผล	4
2488	ภคินี เซราฟิอา (บุญช่วย) วรศิลป์	1
2489-2491	นางสาววิไลวรรณ มีกานนท์	3
2492-2493	เซอร์เมรี เดอ แลงคาร์นาซียอง	2
2494-2497	ภคินี ไอเวเลีย (สตัป) พงศ์ศิริพัฒน์	4
2498-2500	ภคินี มัгдаเลน (ซารส) พูนโศภผล	3
2501-2504	อธิการินี ซีดอนี (วราภรณ์) บรรจง	4
2505-2513	ภคินี ราฟาแอล (ยุพา) ฝั่งรักษ์	9
2514	ภคินี ปาตรีส (สุวรรณรัตน์) ทรงศักดิ์ศรี	1
2515	ภคินี ไอเวเลีย(สตัป) พงศ์ศิริพัฒน์	1
2516-2520	ภคินี กุหลาบ นามวงศ์	5

ตารางที่ 4.4 (ต่อ)

ปีการศึกษา	รายชื่อ	ประสบการณ์ในตำแหน่ง (ปี)
ตำแหน่งผู้จัดการโรงเรียน (ต่อ)		
2521-2522	ภคินี ปาตรีส (สุวรรณรัตน์) ทรงศักดิ์ศรี	2
2523-2528	ภคินี กุหลาบ นามวงศ์	6
2529	ภคินี ลำไย กิจสำเร็จ	1
2530-2534	ภคินี กุหลาบ นามวงศ์	5
2535-2549	ภคินี สมพิศ กตัญญู	15
2550-ปัจจุบัน	ภคินี กาญจนา สิงห์สา	5
ตำแหน่งครูใหญ่/ผู้อำนวยการ		
2480-2481	นางสาวจรรยา พุ่มขจร	2
2482	นางสาวเจริญ ยกสวัสดิ์	1
2483-2488	นางสาวละม่อม วิสุทธิวรรณ	6
2489-2525	ภคินี บาชีลีอา (สุนีย์) สุพภาศรี	37
2526-2531	ภคินี รุณณี วันมีเงิน	6
2532-2533	ภคินี จำปี วิจิตรวงศ์	2
2534-2535	ภคินี อุทัยวรรณ คูโรวาท	2
2536	ภคินี กาญจนา สิงห์สา	1
2537-2538	ภคินี สาลี คำริ	2
2539-2542	ภคินี กาญจนา สิงห์สา	4
2543	ภคินี กฤษฏี ชื่นชมน้อย	1
2544-2553	ภคินี สุรีย์พร ระดมกิจ	10
2554-ปัจจุบัน	ภคินี ชวาลา เวชยันต์	1

แหล่งที่มา: โรงเรียนพระหฤทัยคอนแวนต์, 2553ก.

4.8 ข้อมูลบุคลากรของโรงเรียน

ปีการศึกษา 2553 โรงเรียนพระหฤทัยคอนแวนต์มีบุคลากรแยกเป็นประเภทและจำนวน โดยมีรายละเอียดตามตารางที่ 4.5 ดังนี้

ตารางที่ 4.5 จำนวนบุคลากรของโรงเรียน ประจำเดือนสิงหาคม ปีการศึกษา 2553

ประเภทบุคลากร	ชาย	หญิง	รวม
ผู้บริหาร	-	6	6
ครู	4	172	216
เจ้าหน้าที่	9	26	35
พี่เลี้ยง	-	24	24
พนักงาน	2	31	53
นักเรียนแผนกสามัญ	26	2,985	3,411
นักเรียนแผนก English Program	7	238	275
รวมบุคลากรทั้งสิ้น	38	3,482	4,020

แหล่งที่มา: โรงเรียนพระหฤทัยคอนแวนต์. แผนกธุรการ, 2553.

บทที่ 5

ทุนทางวัฒนธรรมของโรงเรียนพระหฤทัยคอนแวนต์

ในบทนี้ นำเสนอผลการศึกษาทุนทางวัฒนธรรมของโรงเรียนพระหฤทัยคอนแวนต์ซึ่งประกอบไปด้วยทุนทางวัฒนธรรม 3 ระดับ ได้แก่ ทุนวัฒนธรรมที่มีอยู่ในตัวตน ทุนวัฒนธรรมที่อยู่ในรูปของวัตถุ ทุนวัฒนธรรมที่อยู่ในรูปสถาบัน ตามแนวคิดของ Bourdieu (n.d. อ้างถึงใน Richardson, 1986: 241-258) โดยนำเสนอความเป็นมาและความหมายทุนทางวัฒนธรรมของโรงเรียนแต่ละระดับ ตามที่ผู้วิจัยรวบรวมข้อมูลจากการศึกษาเอกสารของโรงเรียน การสัมภาษณ์บุคลากรในโรงเรียนและการสังเกตอย่างมีส่วนร่วม ผลการศึกษามีรายละเอียดดังนี้

5.1 ทุนที่อยู่ในตัวตน

ทุนที่อยู่ในตัวตน เป็นการแสดงออกทางร่างกายและจิตใจของแต่ละบุคคล เป็นทุนที่อยู่ในระดับอุปนิสัย มักปรากฏในชีวิตผ่านทางวัฒนธรรม และต้องใช้ระยะเวลาในการก่อตัวเป็นรูปเป็นร่างโดยกระบวนการขัดเกลาทางสังคม ซึ่งทำหน้าที่ถ่ายทอดความคิด ทักษะ และค่านิยมซึ่งมีผลต่อการทำความเข้าใจ หรือการรับรู้รสนิยมต่างๆ เช่น ศิลปะ การใช้ชีวิต คุณค่าของวัฒนธรรม ทุนวัฒนธรรมที่มีอยู่ในตัวตนของโรงเรียนพระหฤทัยคอนแวนต์เป็นแนวความคิด ความเชื่อ ค่านิยมที่อยู่ในโรงเรียนซึ่งเปรียบเสมือนทุนที่ได้รับการสะสมมาตั้งแต่แรกเริ่มก่อตั้งโรงเรียน มีผลต่อการรับรู้หรือทำความเข้าใจแนวทางการปฏิบัติตนของสมาชิกแต่ละคนเมื่อมาอยู่ร่วมกัน ทั้งนี้ ผู้บริหารโรงเรียนได้กำหนดปรัชญาและคำขวัญของโรงเรียนโดยใช้หลักคุณธรรมจริยธรรมให้บุคลากรยึดเป็นค่านิยมการดำเนินชีวิตร่วมกับผู้อื่น รวมถึงใช้กิจกรรมสำคัญของโรงเรียนและระเบียบปฏิบัติเป็นกระบวนการขัดเกลาบุคลากรให้มีคุณลักษณะตามที่โรงเรียนพึงประสงค์ ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

5.1.1 ปรัชญาและคำขวัญของโรงเรียน

โรงเรียนพระหฤทัยคอนแวนต์ได้วางแนวทางการอบรมบุคลากรตามหลักปรัชญา ซื่อสัตย์ เมตตา วิชาเป็นเลิศ รัก-เทิดคุณธรรม ซึ่งคณะผู้บริหารโรงเรียนร่วมกันกำหนดขึ้นเมื่อประมาณปี พ.ศ. 2535-2540 (อดีตผู้บริหารโรงเรียน, 2553; โรงเรียนพระหฤทัยคอนแวนต์, 2553ค) โดยพยายามที่จะปลูกฝังเรื่องคุณธรรมสอดแทรกกับการอบรมวิชาการเพื่อพัฒนานักเรียนให้เป็นคนดี มีจริยธรรม (ที่ปรึกษามหาธิการินี, 2553) นอกจากนี้ยังรวมไปถึงบุคลากรระดับอื่น เช่น คณะครู เจ้าหน้าที่ พี่เลี้ยงและพนักงานด้วย (ผู้อำนวยการโรงเรียน, 2553) ส่วนคำขวัญของโรงเรียน ริเริ่ม รอบรู้ กตัญญู สามัคคี ได้มีการกำหนดขึ้นตั้งแต่ยุคแรกเริ่มดำเนินกิจการโรงเรียนแล้ว ปรัชญาและ คำขวัญของโรงเรียนมีความหมายและแนวทางปฏิบัติตามตารางที่ 5.1 ดังนี้

ตารางที่ 5.1 ความหมายและแนวทางปฏิบัติตามปรัชญาและคำขวัญของโรงเรียน

ปรัชญา	ความหมาย	แนวทางปฏิบัติ
ซื่อสัตย์	คุณลักษณะของบุคคลที่มีความประพฤติ มั่นคงเสมอต้นเสมอปลาย จริงใจและ ยุติธรรม	บุคลากรประพฤติตนเสมอต้นเสมอ ปลาย มั่นคง จริงใจและยุติธรรม
เมตตา	คุณลักษณะของจิตใจที่ปรารถนาให้ผู้อื่น ได้รับความสุข มีความรัก ด้วยจิตใจที่ อ่อนโยน เสียสละ ให้อภัย ยอมรับผู้อื่นและ เป็นมิตรกับทุกคน	บุคลากรมีจิตใจที่ปรารถนาให้ผู้อื่น ได้รับความสุข มีความรักด้วยจิตใจที่ อ่อนโยน เสียสละ ให้อภัย ยอมรับผู้อื่น และเป็นมิตรกับทุกคน
วิชาเป็นเลิศ	คุณลักษณะของบุคคลที่มีความขยัน หมั่นเพียรทางการศึกษา จนบรรลุถึง เป้าหมายในชีวิต	บุคลากรขยันหมั่นเพียรในการศึกษาจน บรรลุถึงเป้าหมายสูงสุดในชีวิต
รัก	คุณลักษณะของบุคคลที่มีความรักต่อผู้อื่น เหมือนรักตนเองตามหลักธรรมของคริสต์ ศาสนา	บุคลากรมีความรักต่อผู้อื่น
เทิดคุณธรรม	คุณลักษณะของบุคคลที่พฤติกรรมฝักใฝ่ คุณธรรมเสมอ	บุคลากรประพฤติตนตามหลักคุณธรรม

ตารางที่ 5.1 (ต่อ)

คำขวัญ	ความหมาย	แนวทางปฏิบัติ
ริเริ่ม	การเริ่มคิด เริ่มทำสิ่งที่ดีงาม ถูกต้อง โดยมี ต้องรอให้ผู้อื่นกระทำก่อน	บุคลากรรู้จักเริ่มคิด สร้างนวัตกรรมองค์ ความรู้ใหม่และเป็นผู้ดำเนินการทำสิ่งที่ ดีงามถูกต้อง
รอบรู้	การรู้จักที่จะแสวงหาความรู้ด้านต่างๆ เพื่อจะได้มีความรู้กว้างขวาง	บุคลากรรู้จักแสวงหาความรู้ด้านต่างๆ เพื่อตนจะได้มีความรู้กว้างขวาง เป็น ประโยชน์ในการพัฒนาตนเองและ สังคม
กตัญญู	ความสำนึกในบุญคุณ ความดี ที่บุคคลอื่น มีต่อตนเองเสมอ	บุคลากรรู้สึกสำนึกในบุญคุณ ซาบซึ้ง ถึงความดีหรืออุปการคุณที่บุคคลอื่นมี ต่อตนเองและปรารถนาที่จะตอบแทน คุณเสมอ
สามัคคี	การร่วมมือร่วมใจทำงานกันอย่างพร้อม เพรียง ประองคองกัน เพื่อให้งานสำเร็จลุล่วง อย่างมีประสิทธิภาพ	บุคลากรรู้ที่จะร่วมมือร่วมใจ มีความ สามัคคีปรองคอง เป็นน้ำหนึ่งใจ เดียวกันในการทำงานเพื่อประโยชน์ ของส่วนรวม เคารพในความคิดเห็นที่ แตกต่างเพื่อให้งานสำเร็จลุล่วงอย่างมี ประสิทธิภาพ

แหล่งที่มา: โรงเรียนพระหฤทัยคอนแวนต์, 2554: 2-3.

5.1.2 กิจกรรมสำคัญของโรงเรียน

โรงเรียนพระหฤทัยคอนแวนต์จัดกิจกรรมพิเศษในวันครบรอบโอกาสสำคัญของโรงเรียน
ทุกปีการศึกษา เช่น โอกาสวันสมโภชพระหฤทัยเป็นวันระลึกถึงองค์อุปถัมภ์ของโรงเรียน วัน
ครบรอบการสถาปนาโรงเรียน แต่ในระยะเวลาหลัง คณะผู้บริหารได้เพิ่มการระลึกถึงวันมรณะของ
บาทหลวงปีโอ เพื่อแสดงความกตัญญูต่อผู้ก่อตั้งคณะภคินีพระหฤทัยของพระเยซูเจ้าแห่ง
กรุงเทพฯ ให้เป็นกิจกรรมสำคัญของโรงเรียนด้วย (อดีตผู้บริหารโรงเรียน, 2553) เมื่อถึงโอกาส
ครบรอบวันสำคัญของโรงเรียนจะมีพิธีมิสซาบูชาขอบพระคุณ และกิจกรรมให้ความรู้เกี่ยวกับ
โรงเรียนเพื่อย้ำถึงเรื่องราวการก่อตั้งโรงเรียนและบุคคลสำคัญของโรงเรียนให้บุคลากรมีความรู้

ความเข้าใจเกี่ยวกับโรงเรียน อีกทั้งเป็นการสืบสานธรรมเนียมประเพณีของโรงเรียนที่ได้ปฏิบัติสืบเนื่องมาตั้งแต่อดีต เรื่องราวและความสำคัญของกิจกรรมสำคัญในโรงเรียนมีรายละเอียดดังนี้

1) วันสมโภชพระหฤทัย จัดขึ้นเพื่อเทิดเกียรติพระหฤทัยของพระเยซูเจ้า ซึ่งเป็นองค์อุปถัมภ์ของโรงเรียน จุดเริ่มต้นของความศรัทธาเลื่อมใสที่มีต่อพระหฤทัยของพระเยซูเจ้าของบุคลากรในโรงเรียน ปรากฏได้จากการศึกษาประวัติบาทหลวงอาลอยซ์ ซีอุส ด็อนท์ ในช่วงที่ท่านป่วยด้วยโรคโลหิตจาง แพทย์ได้แนะนำให้ท่านกลับไปพักรักษาตัวที่ประเทศเบลเยียม ในช่วงระยะเวลาปี พ.ศ. 2431-2436 โดยมีสตรีคนหนึ่งที่เป็นญาติของท่านดูแลพยาบาล บาทหลวง ปีโอ ได้รับพระพรยามเจ็บป่วยจากพระหฤทัยของพระเยซูเจ้าจนมีสุขภาพดี สามารถเดินทางกลับมาทำงานเผยแผ่ศาสนาคริสต์ที่ประเทศไทยได้อีกครั้ง จากเหตุการณ์ที่สำคัญในชีวิตของท่านนี้เอง เมื่อท่านได้รวมกลุ่มสตรีเพื่อทำงานเผยแผ่ศาสนาในระยะแรกที่อารามสามเสน จึงได้มีการจัดตั้งรูปพระหฤทัยประดิษฐานอยู่ที่โบสถ์ของอาราม และมีกิจศรัทธาต่อพระหฤทัย เช่น ในทุกวันศุกร์ต้นเดือนทำการระลึกถึงพระหฤทัยเป็นพิเศษ การสวดบทภาวนาต่อพระหฤทัยทุกวัน (คณะภคินีพระหฤทัยของพระเยซูเจ้าแห่งกรุงเทพฯ. แผนกประวัติศาสตร์, 2553ก: 33-42)

การปฏิบัติกิจศรัทธาต่อพระหฤทัยของพระเยซูเจ้าเป็นการสืบทอดความเชื่อในเรื่องที่พระเยซูเจ้าทรงประจักษ์แก่ ภคินี มาร์การีตา มาริอา ซึ่งเป็นภคินีคณะแม่พระเสด็จเยี่ยมที่ปาเรย์ เลอ มอนีอัล (Paray Le Monial) ประเทศฝรั่งเศส ณ พระวิหารอัสจอร์ยแห่งพระหฤทัยพระเยซูเจ้า ระหว่าง ค.ศ. 1647-1690 โดยให้คำสัญญาจะให้พรมากมายแก่ผู้ที่มีความเลื่อมใสในพระหฤทัยของพระเยซูเจ้า ต่อมาความเชื่อความศรัทธาต่อพระหฤทัยได้รับการเผยแผ่ไปทั่วพระศาสนจักรคาทอลิกจนกระทั่งในปี ค.ศ. 1856 พระสันตะปาปาปิโอที่ 9 ทรงประกาศการฉลองพระหฤทัยเป็นการฉลองสากล (อารีรัตน์ เกตุแก้ว และคณะ, 2548จ: 30) ทั้งนี้ ความเคารพเลื่อมใสต่อพระหฤทัยของพระเยซูเจ้าซึ่งบาทหลวงปีโอได้นำมาเผยแผ่แก่กลุ่มสตรีที่ทำงานเพื่อศาสนา ได้สืบทอดมายัง อธิการินีเซราฟินผู้ดำรงตำแหน่งผู้ปกครองคณะภคินีพระหฤทัยของพระเยซูเจ้าแห่งกรุงเทพฯ ด้วย โดยเมื่อย้ายที่อยู่จากสามเสนมาก่อสร้างอารามแห่งใหม่ที่คลองเตยและก่อตั้งโรงเรียน อธิการินีเซราฟินได้ใช้นาม “พระหฤทัย” เป็นชื่อของโรงเรียน (คณะภคินีพระหฤทัยของพระเยซูเจ้าแห่งกรุงเทพฯ. แผนกประวัติศาสตร์, 2553ข: 34-40)

ปัจจุบัน ผู้ให้สัมภาษณ์แสดงความคิดเห็นสอดคล้องกันว่า ความเลื่อมใสในพระหฤทัยของบุคลากรในโรงเรียนยังคงมีการสืบทอดอย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอ ดังจะเห็นได้จากการที่โรงเรียนได้จัดพิธีมิสซาบูชาขอบพระคุณสำหรับบุคลากรที่นับถือศาสนาคาทอลิกทุกวันศุกร์ต้นเดือนจัดงานวันสมโภชพระหฤทัยทุกปีตามกำหนดปฏิทินคาทอลิก และถือเป็นวันหยุดของโรงเรียนซึ่งเป็น

ประเพณีที่สืบทอดจากอดีตจนปัจจุบัน (ครูประจำชั้นประถมศึกษาปีที่ 1/4, 2553; ครูหัวหน้าฝ่ายจิตตาศึกษา, 2553) นอกจากนี้ พระพุทธรูปยังเป็นองค์อุปถัมภ์ของโรงเรียน คือที่พึ่งพิงทางจิตใจแก่บุคลากรในโรงเรียน เมื่อบรรดาคณะครู นักเรียนหรือผู้ปกครอง ต้องการพรพิเศษจะมาสวดภาวนา วอนขอพรเสมอ (พี่เลี้ยงระดับอนุบาล, 2553) จะเห็นได้ว่ามีผู้คนนำดอกไม้หรือพวงมาลัยมาถวาย พระพุทธรูปแทบทุกวัน (ครูหัวหน้าฝ่ายวิชาการ, 2553; ผู้อำนวยการโรงเรียน, 2553)

2) วันสถาปนาโรงเรียน คือวันระลึกถึงโรงเรียนได้รับการจดทะเบียนอย่างถูกต้อง ตามกฎหมายเมื่อวันที่ 10 มกราคม พ.ศ. 2480 โดยใช้ชื่อว่า “โรงเรียนพระพุทธรูป” เปิดรับนักเรียนหญิงตั้งแต่ชั้น ป.1 ถึง ป.4 โดยมี ฯพณฯ พระสังฆราชเรอเน แปร์รอส ประมุขมิสซังโรมันคาทอลิก กรุงเทพฯ เป็นเจ้าของ และมีเซอร์แมตธิล เดอ แซงส์ปอล ภคินีคณะเซนต์ปอล เดอ ชาร์ตร เป็นผู้จัดการ นางสาวจรรยา พุ่มขจร เป็นครูใหญ่ การจัดกิจกรรมในวันสำคัญนี้เพื่อแสดงความกตัญญู ต่อผู้มีพระคุณแก่โรงเรียนและผู้บริหารโรงเรียนในอดีต

3) วันระลึกถึงวันมรณะของบาทหลวงปีโอ ในวันที่ 26 พฤศจิกายน คือวันระลึกถึงวันมรณะของบาทหลวงปีโอ ผู้ก่อตั้งคณะภคินีพระพุทธรูปของพระเยซูเจ้าแห่งกรุงเทพฯ

5.1.3 ระเบียบปฏิบัติของโรงเรียน

ระเบียบปฏิบัติเป็นข้อตกลงเกี่ยวกับการใช้ชีวิตร่วมกันของบุคลากรในโรงเรียนในเรื่องต่างๆ เพื่อให้ทุกคนรับทราบกฎกติกาการอยู่ร่วมกันและประพฤติตนให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ และภารกิจที่ผู้บริหารกำหนดไว้ อันจะนำมาซึ่งความเป็นระเบียบเรียบร้อยของสังคมโรงเรียน ระเบียบปฏิบัติจะเป็นแนวทางสนับสนุนและส่งเสริมให้บุคลากรในโรงเรียนมุ่งมั่นต่อการปฏิบัติตามหน้าที่ของตนอย่างดีที่สุด ข้อมูลจากการศึกษาเอกสารของโรงเรียนและการสัมภาษณ์สามารถแบ่งระเบียบปฏิบัติของบุคลากรโรงเรียนพระพุทธรูปคอนแวนต์เป็น 7 ด้าน ได้แก่ การคัดเลือกบุคลากร การอบรมพัฒนา การดักเตือนและการลงโทษ การเลื่อนตำแหน่ง การประเมินผลการทำงาน ค่าตอบแทนและสวัสดิการ การพ้นจากงาน โดยมีรายละเอียดดังนี้

1) การคัดเลือกบุคลากร ผลการศึกษาเอกสารคู่มือครูโรงเรียนพระพุทธรูปคอนแวนต์ (โรงเรียนพระพุทธรูปคอนแวนต์, 2541: 50) และการสัมภาษณ์บุคลากรในโรงเรียนพบว่า การคัดเลือกบุคลากรเข้ามาดำรงตำแหน่งต่างๆ ในโรงเรียน มีความแตกต่างกัน ในระดับผู้บริหารโรงเรียน คณะภคินีพระพุทธรูปของพระเยซูเจ้าแห่งกรุงเทพฯ จะคัดเลือกและแต่งตั้งภคินีผู้ที่เหมาะสมที่สุดทำหน้าที่ผู้บริหารโรงเรียน ทั้งนี้ ผู้บริหารโรงเรียนในอดีตจะต้องผ่านการเป็นครูมาก่อนมาทำหน้าที่ผู้บริหาร เพื่อเรียนรู้เรื่องการสอนเรียนและการทำเอกสารต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับ

นักเรียน ปัจจุบันด้วยภาวะที่บรรดาภคินีจะต้องรับผิดชอบงานในโรงเรียนคาทอลิกและโบสถ์อื่นที่ได้รับมอบหมายจึงทำให้ภคินีที่สำเร็จการศึกษาต้องทำหน้าที่ผู้บริหารทันที (อดีตผู้บริหารโรงเรียน, 2553) อย่างไรก็ตาม ก่อนดำรงตำแหน่งผู้บริหารโรงเรียน ภคินีต้องผ่านกระบวนการอบรมก่อนเป็นภคินีในขั้นพื้นฐานก่อน จากนั้นผู้ที่มีความรู้ความสามารถที่จะทำหน้าที่เป็นผู้บริหารจะได้รับการสนับสนุนและส่งเสริมให้ศึกษาต่อเฉพาะทางด้านการศึกษา เช่น ด้านหลักสูตรการสอน การบริหารการศึกษา การบริหารทรัพยากรมนุษย์ และด้านเทคโนโลยี การศึกษาเฉพาะด้านเหล่านี้จะช่วยให้ภคินีมีวุฒิภาวะบริหารโรงเรียนได้ สำหรับในอนาคตผู้ที่จะมาทำหน้าที่บริหารโรงเรียนจะต้องศึกษาด้านเทวศาสตร์ควบคู่ไปด้วย เพื่อจะได้ตระหนักถึงความแตกต่างของการทำหน้าที่บริหารงานในโรงเรียนคาทอลิกซึ่งไม่เหมือนองค์กรอื่นทั่วไป แม้ว่าจะนำความรู้วิชาการด้านบริหารจัดการ มาประยุกต์กับการดำเนินงานโรงเรียน แต่ผู้บริหารต้องเรียนรู้แนวทางการรักษาเอกลักษณ์ และเป้าหมายการดำเนินงานของโรงเรียนด้วย (ที่ปรึกษามหาธิการินี, 2553)

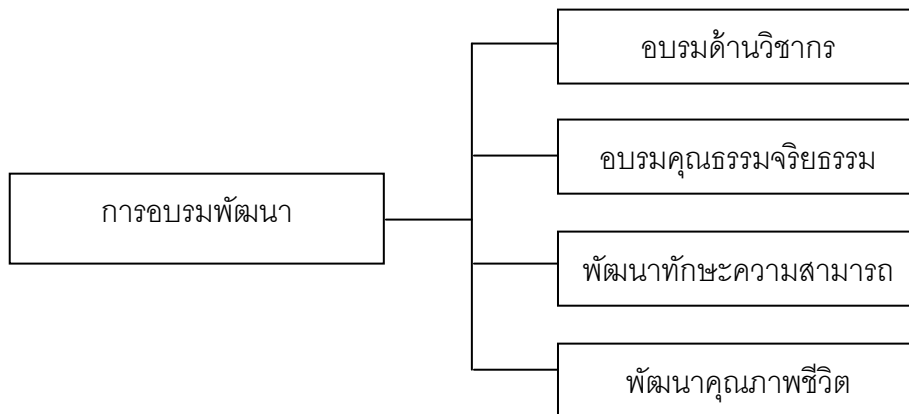
สำหรับการคัดเลือกบุคลากรเข้ามาทำงานในโรงเรียน คณะผู้บริหารจะทำการวางแผนอัตราครูที่ต้องการในแต่ละปีการศึกษา และเปิดรับสมัครครูใหม่ในช่วงปิดการเรียนภาคฤดูร้อน (ครูหัวหน้าฝ่ายวิชาการ, 2553) ผู้สมัครต้องผ่านกระบวนการคัดเลือกด้วยการสอบข้อเขียน สอบสัมภาษณ์ ทดสอบจิตวิญญาณแห่งการเป็นครู คุณสมบัติที่ต้องการคือต้องสอนวิชานั้นได้ จากนั้นผู้บริหารจะพิจารณาในเรื่องของคุณธรรมซึ่งดูไม่ได้ในตอนแรก ต้องดูพฤติกรรมหลังจากรับเข้ามาทดลองทำงานและประเมินผลการทำงาน เมื่อผ่านเกณฑ์ที่กำหนดจะได้รับบรรจุเป็นครูของโรงเรียนพระหฤทัยคอนแวนต์ (ผู้อำนวยการโรงเรียน, 2553; อดีตผู้บริหารโรงเรียน, 2553) สำหรับบุคลากรระดับเจ้าหน้าที่ พี่เลี้ยง และพนักงานจะมีระบบการคัดเลือกเข้าทำงานคล้ายคลึงกัน เริ่มจากการแนะนำปากต่อปาก หรือจากการชักชวนโดยคนรู้จัก จากนั้นผู้สมัครจะเข้ารับการสอบสัมภาษณ์จากผู้บริหาร เมื่อได้รับคัดเลือกเข้าทำงานโรงเรียนจะอบรมพัฒนาความสามารถและทักษะการทำงานสม่ำเสมอ (พี่เลี้ยงระดับอนุบาล, 2553)

การคัดเลือกนักเรียน ทางโรงเรียนจะประกาศรับสมัครคัดเลือกนักเรียนเข้าศึกษา ก่อนเปิดภาคเรียนที่หนึ่งในทุกปีการศึกษา โดยนักเรียนจะต้องทำการทดสอบข้อเขียนความรู้ทั่วไปและความรู้เฉพาะด้าน สอบสัมภาษณ์ เมื่อได้รับการคัดเลือกเข้าเรียนแล้ว นักเรียนใหม่จะต้องเรียนปรับระดับความรู้ก่อนเปิดปีการศึกษาเพื่อปรับฐานความรู้ให้เท่ากับนักเรียนเก่าและปรับตัวกับสถานที่เรียนในช่วงปิดเทอมภาคฤดูร้อน จากนั้นจึงเข้าเรียนกับเพื่อนร่วมชั้นเมื่อเปิดภาคเรียน (นักเรียนกลุ่มที่ 2, 2553) จากผลการศึกษาคัดเลือกบุคลากรของโรงเรียนพระหฤทัยคอนแวนต์สามารถสรุปได้ตามตารางที่ 5.2

ตารางที่ 5.2 วิธีการคัดเลือกบุคลากร

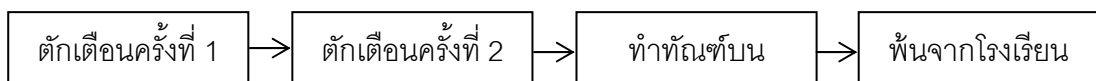
วิธีการคัดเลือก บุคลากร	ตำแหน่ง					
	ผู้บริหารโรงเรียน	ครู	เจ้าหน้าที่	พี่เลี้ยง	พนักงาน	นักเรียน
ได้รับการแต่งตั้ง	✓	-	-	-	-	-
สอบข้อเขียน	-	✓	-	-	-	✓
สอบสัมภาษณ์	-	✓	✓	✓	✓	✓

2) การอบรมพัฒนา ผลการศึกษาเอกสารคู่มือครู คู่มือนักเรียน ระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานของพนักงาน (โรงเรียนพระหฤทัยคอนแวนต์, ม.ป.ป.ก: 14-16, 2541: 47-48, 2545: 9) และการสัมภาษณ์บุคลากรในโรงเรียน พบว่า ในอดีต โรงเรียนเน้นการพัฒนาบุคลากรครูและนักเรียนให้บรรลุเป้าหมายและคุณลักษณะพึงประสงค์ของโรงเรียน ส่วนปัจจุบัน โรงเรียนขยายการให้การอบรมพัฒนาความรู้ความสามารถเฉพาะด้านไปยังเจ้าหน้าที่ พี่เลี้ยงและพนักงาน โดยเน้นการส่งเสริมให้ได้รับการอบรมด้านวิชาการ สนับสนุนให้ทุกคนได้ศึกษาตามความสามารถของแต่ละบุคคล การอบรมคุณธรรม การอบรมเรื่องการทำงานเป็นทีม เพื่อสร้างความสัมพันธ์ที่ดีในการทำงานร่วมกับผู้อื่นและเพื่อความเป็นหนึ่งเดียวกับบุคลากรทุกระดับ โรงเรียนดำเนินการอบรมให้ความรู้เพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตบุคลากรระดับพนักงานในประเด็นที่หลากหลายสอดคล้องกับสถานการณ์สังคมปัจจุบัน เช่น ความรู้เรื่องสุขภาพอนามัยขั้นพื้นฐาน การจัดการอบรมเรื่องการใช้ชีวิตคู่สำหรับเจ้าหน้าที่และพนักงาน การอบรมความรู้ด้านภาษาไทย การดำเนินชีวิตในสังคมเมืองและความรู้พื้นฐานเรื่องสังคมแก่บุคลากรชาติพันธุ์ การอบรมในประเด็นเหล่านี้จะสอดแทรกในทุกกิจกรรมหรือการอบรมสัมมนาที่โรงเรียนจัดขึ้น (ที่ปรึกษามหาธิการิณี, 2553; อดีตผู้บริหารโรงเรียน, 2553) ทั้งนี้ ปัจจุบัน โรงเรียนใช้หลักการบริหารงานแบบความร่วมมือ รับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะจากบุคลากรทุกฝ่าย มีการประชุมสม่ำเสมอ เปิดโอกาสให้บุคลากรเข้ามามีส่วนในการตัดสินใจด้านต่างๆ ของโรงเรียนมากขึ้น เน้นการทำงานแบบร่วมกันเป็นทีม (ผู้อำนวยการโรงเรียน, 2553) จากผลการศึกษาสามารถสรุปแนวทางการอบรมพัฒนาบุคลากรทุกระดับของโรงเรียนได้ดังภาพที่ 5.1



ภาพที่ 5.1 แนวทางการอบรมพัฒนาบุคลากร

3) การตัดเตือนและการลงโทษ ผลการศึกษาเอกสารคู่มือครูและนักเรียน รวมถึงระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานของพนักงาน (โรงเรียนพระหฤทัยคอนแวนต์, ม.ป.ป.ก: 16-22, 45-48, 2541: 53-55, 2545: 10-14) และการสัมภาษณ์บุคลากรในโรงเรียนพบว่าเมื่อบุคลากรกระทำผิด ผู้บริหารจะทำการตัดเตือนสองครั้ง เมื่อทำผิดครั้งที่สามจะมีการทำทัณฑ์บน และหากทำผิดอีกครั้งจะพ้นจากโรงเรียน (ผู้อำนวยการโรงเรียน, 2553) ซึ่งสามารถสรุปขั้นตอนการตัดเตือนและการลงโทษบุคลากรทุกระดับในโรงเรียนได้ดังภาพที่ 5.2



ภาพที่ 5.2 ขั้นตอนการตัดเตือนและการลงโทษบุคลากร

4) การเลื่อนตำแหน่ง ผลการศึกษาเอกสารคู่มือครูและระเบียบข้อบังคับของพนักงาน (โรงเรียนพระหฤทัยคอนแวนต์, 2541: 62-66) และผลการสัมภาษณ์บุคลากรในโรงเรียนพบว่า วิธีการเลื่อนตำแหน่งของบุคลากรที่ทำงานในโรงเรียนพระหฤทัยคอนแวนต์มีความแตกต่างกัน บุคลากรทุกคนมีสิทธิ์ที่จะได้รับการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งทุกปีการศึกษา โดยบุคลากรระดับครูจะไม่มีกำหนดระดับขั้นแบบราชการ (ผู้อำนวยการโรงเรียน, 2553) เบื้องต้นเมื่อทุกคนผ่านการ

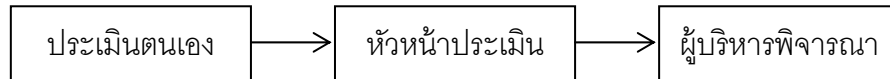
คัดเลือกและเข้าทำงานจะได้รับมอบหมายหน้าที่ตามวุฒิการศึกษาและความสามารถเป็นรายบุคคล เมื่อผ่านการอบรมพัฒนาทักษะจนเกิดความเชี่ยวชาญในสายงาน เป็นที่ยอมรับของเพื่อนร่วมงาน และมีคุณสมบัติเหมาะสมที่จะได้รับการเลื่อนตำแหน่ง หากมีการพิจารณาเลื่อนตำแหน่งในช่วงประเมินผลการทำงาน เพื่อนร่วมงานจะเสนอรายชื่อบุคคลที่เหมาะสมขึ้นมาก่อน (ครูหัวหน้าฝ่ายจิตตาศาสนา, 2553) จากนั้นจึงทำการลงคะแนนเสียงเลือกตั้งโดยเพื่อนร่วมงานในระดับเดียวกันอีกครั้ง ผู้ได้รับคะแนนเสียงเลือกตั้งมากที่สุด จะได้รับการพิจารณาจากผู้บริหารเพื่อแต่งตั้งเป็นครูหัวหน้าฝ่ายหรือหัวหน้าระดับ (ครูสอนวิชาลูกเสือ-เนตรนารีและพลศึกษา, 2553; ครูหัวหน้าฝ่ายวิชาการ, 2553) สำหรับบุคลากรระดับเจ้าหน้าที่และพี่เลี้ยง ขึ้นอยู่กับการพิจารณาของผู้บริหาร (ครูประจำชั้นประถมศึกษาปีที่ 1/4, 2553; พี่เลี้ยงระดับอนุบาล, 2553) สำหรับบุคลากรระดับพนักงาน ยึดหลักการเคารพผู้อาวุโส ผู้ทำงานนานจะได้รับการเคารพจากเพื่อนร่วมงานรุ่นน้อง ในฐานะเป็นพี่-น้อง (พนักงานขายอาหาร, 2553) จากผลการศึกษาสามารถสรุปการเลื่อนตำแหน่งของบุคลากรในโรงเรียนได้ดังตารางที่ 5.3

ตารางที่ 5.3 วิธีการเลื่อนตำแหน่งของบุคลากร

วิธีการเลื่อนตำแหน่ง	ตำแหน่ง			
	ครู	เจ้าหน้าที่	พี่เลี้ยง	พนักงาน
ลงคะแนนเสียงเลือกตั้ง	✓	-	-	-
ผู้บริหารพิจารณา	✓	✓	✓	-
ตามลำดับอาวุโส	-	-	-	✓

5) การประเมินผลการทำงาน ผลการศึกษาเอกสารคู่มือครูโรงเรียนพระหฤทัยคอนแวนต์ (โรงเรียนพระหฤทัยคอนแวนต์, 2541: 60-66) และการสัมภาษณ์บุคลากรในโรงเรียนพบว่า ขั้นตอนประเมินผลการทำงานของบุคลากรที่ทำงานในโรงเรียน ประกอบไปด้วยการประเมินตนเองส่งกับหัวหน้าระดับ จากนั้นหัวหน้าประเมินลูกน้องของตน และนำส่งผู้บริหารพิจารณาเพื่อเป็นข้อมูลในการพัฒนาการทำงาน of ครู พิจารณาเพิ่มค่าตอบแทนและการเลื่อนตำแหน่ง ข้อมูลที่ใช้ในการประเมินผลมาจากบันทึกการปฏิบัติหน้าที่ ความประพฤติตามวินัยและจรรยาบรรณ การปกครอง การร่วมกิจกรรมของโรงเรียนและเวลาทำงาน (ผู้อำนวยการโรงเรียน, 2553) อย่างไร

ก็ตาม โรงเรียนยังไม่มีกระบวนการประเมินผลการทำงานในระดับเพื่อนร่วมงานด้วยกัน (ครูหัวหน้าฝ่ายจิตตาศาสนา, 2553) จากผลการศึกษาศาสนาสามารถสรุปการประเมินผลงานของบุคลากรโรงเรียนพระหฤทัยคอนแวนต์ได้ดังภาพที่ 5.3



ภาพที่ 5.3 ขั้นตอนการประเมินผลการทำงานของบุคลากร

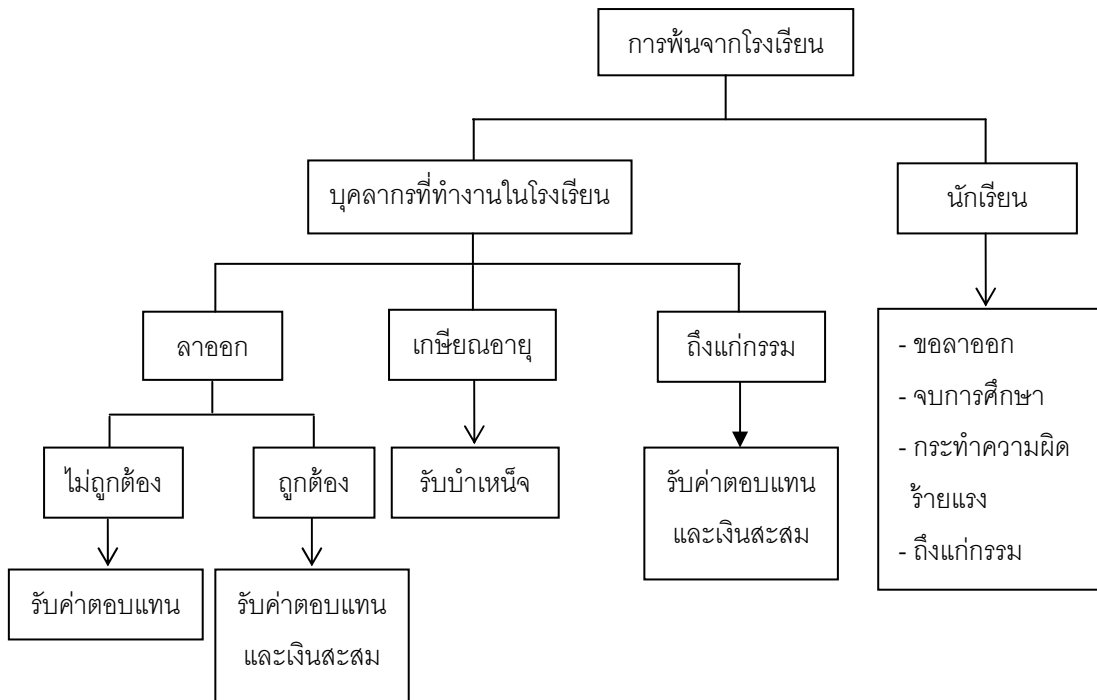
6) ค่าตอบแทนและสวัสดิการ ผลการศึกษาเอกสารคู่มือโรงเรียนพระหฤทัยคอนแวนต์ (โรงเรียนพระหฤทัยคอนแวนต์, 2541: 51-52) และการสัมภาษณ์บุคลากรในโรงเรียนพบว่า ค่าตอบแทนและสวัสดิการของบุคลากรระดับครูแต่ละเดือนเป็นไปตามข้อกำหนดจากครูสภา (ผู้อำนวยการโรงเรียน, 2553) ส่วนสวัสดิการที่โรงเรียนจัดให้บุคลากรมีหลายรายการ เช่น เงินพิเศษช่วยค่าครองชีพ กองทุนเงินสะสมครู (ครูสอนวิชาลูกเสือ-เนตรนารีและพลศึกษา, 2553) การประกันอุบัติเหตุ ค่ารักษาพยาบาลจากโรงเรียนครู (ครูประจำชั้นประถมศึกษาปีที่ 1/4, 2553; ครูหัวหน้าฝ่ายวิชาการ, 2553) เงินค่าทำงานล่วงเวลา เบี้ยขยัน เงินโบนัส เงินพิเศษอื่นๆ อีกตามวาระสำคัญ ทองคำรูปพรหมโอกาสทำงานนาน อาหารเที่ยง หอพักในโรงเรียน เงินสะสม (ผู้อำนวยการโรงเรียน, 2553; อดีตผู้บริหารโรงเรียน, 2553) ในขณะที่บุคลากรระดับเจ้าหน้าที่ พี่เลี้ยงและพนักงานจะได้รับค่าตอบแทนขั้นต้นตามวุฒิการศึกษาและปรับขึ้นตามทักษะฝีมือในการทำงานของแต่ละคน (พนักงานขายอาหาร, 2553; พี่เลี้ยงระดับอนุบาล, 2553) รายการสวัสดิการคล้ายคลึงกับบุคลากรครู แต่จำนวนเงินที่ได้รับมีความแตกต่างกันบ้าง นอกจากนี้บุคลากรระดับเจ้าหน้าที่ พี่เลี้ยงและพนักงานไม่ได้มีการทำประกันอุบัติเหตุแต่ทางโรงเรียนจะทำประกันสังคมให้ จากผลการศึกษาศาสนาสามารถสรุปค่าตอบแทนและสวัสดิการของบุคลากรที่ทำงานในโรงเรียนพระหฤทัยคอนแวนต์ได้ดังตารางที่ 5.4

ตารางที่ 5.4 รายการค่าตอบแทนและสวัสดิการของบุคลากร

ค่าตอบแทนและสวัสดิการ	ตำแหน่ง			
	ครู	เจ้าหน้าที่	พี่เลี้ยง	พนักงาน
ค่าตอบแทนตามข้อกำหนดครูสภาฯ	✓	-	-	-
ค่าตอบแทนตามวุฒิการศึกษา	-	✓	✓	✓
เงินพิเศษช่วยค่าครองชีพ	✓	✓	✓	✓
กองทุนเงินสะสมครู	✓	✓	✓	✓
ประกันอุบัติเหตุ	✓	-	-	-
ประกันสังคม	-	✓	✓	✓
ค่ารักษาพยาบาลจากโรงเรียน	✓	✓	✓	✓
เงินค่าทำงานล่วงเวลา	✓	✓	✓	✓
เบี้ยขยันเมื่อไม่ขาด,ลา,มาสาย	✓	✓	✓	✓
เงินโบนัส	✓	✓	✓	✓
เงินพิเศษตามโอกาสสำคัญ	✓	✓	✓	✓
ทองคำรูปพรรณโอกาสทำงานนาน	✓	✓	✓	✓
อาหารเที่ยง	✓	✓	✓	✓
ที่พัก	✓	✓	✓	✓
เงินสะสมจากคณะกนิษะพระหฤทัยฯ	✓	✓	✓	✓
เงินสะสมจากสมาคมผู้ปกครองและครู	✓	✓	✓	✓

7) การพ้นจากโรงเรียน ผลการศึกษาเอกสารคู่มือครูและนักเรียน (โรงเรียนพระหฤทัยคอนแวนต์, ม.ป.ป.ก: 21, 2541: 50) รวมทั้งผลการสัมภาษณ์ พบว่าบุคลากรทุกระดับที่ทำงานในโรงเรียน หากดำเนินเรื่องลาออกอย่างถูกต้องคือขอลาออกปลายปีการศึกษาและแจ้งก่อนล่วงหน้า 1 เดือน จะได้รับค่าตอบแทน เงินสะสมทั้งหมดตามที่สมควรจะได้รับ เมื่อทำงานเป็นระยะเวลาไม่ต่ำกว่า 5 ปี หากขอลาออกจากการทำงานไม่ถูกต้องตามเงื่อนไขหรือถูกทำโทษให้ออกจากโรงเรียน จะได้รับค่าตอบแทนตามที่สมควรจะได้รับเท่านั้น ในกรณีที่บุคลากรครบกำหนดเกษียณอายุการทำงาน เมื่อพ้นจากการทำงานที่โรงเรียนจะได้รับค่าตอบแทนการทำงานเดือนสุดท้ายและได้รับเงินสะสมกลับคืนในรูปของบำเหน็จ (ผู้อำนวยการโรงเรียน, 2553; ครูประจำชั้นประถมศึกษาปีที่ 1/4, 2553; ครูหัวหน้าฝ่ายวิชาการ, 2553) กรณีสุดท้ายบุคลากรในโรงเรียนจะพ้นจากโรงเรียนเมื่อถึงแก่กรรมซึ่งจะได้รับค่าตอบแทน เงินสะสม รวมไปถึงเงินช่วยเหลือตามความ

เหมาะสม สำหรับนักเรียนจะพ้นจากโรงเรียนเมื่อขอลาออก จบการศึกษา กระทำคามผิดร้ายแรง และถึงแก่กรรม ผลการศึกษาสามารถสรุปขั้นตอนในการพ้นจากงานของบุคลากรโรงเรียนได้ดัง ภาพที่ 5.4



ภาพที่ 5.4 ขั้นตอนการพ้นจากโรงเรียนของบุคลากร

5.2 ทุนที่อยู่ในรูปของวัตถุ

ทุนที่อยู่ในรูปของวัตถุ เป็นวัตถุทางวัฒนธรรมที่แสดงออกให้เห็นในรูปของ สื่อสารมวลชนหรือสิ่งของ วัตถุเหล่านี้เป็นรูปแบบหนึ่งของการนำเสนอความหมายทางวัฒนธรรม ของกลุ่มที่ถูกกำหนดโดยผู้ผลิตหรือแนวคิดของผู้คนส่วนใหญ่ในสังคม สำหรับโรงเรียนพระหฤทัย คอนแวนต์ผู้บริหารได้ใช้วัตถุที่มีอยู่ในโรงเรียนกำหนดคุณค่าหรือความหมาย ซึ่งสื่อไปถึงหลัก คุณธรรมจริยธรรมเพื่อโน้มน้าวความคิดหรือจิตใจของบุคลากรในโรงเรียน ให้ปฏิบัติตนตาม วัตถุประสงค์ของโรงเรียน วัตถุที่ได้ถูกกำหนดความหมายเชิงคุณธรรมจริยธรรมจะเป็นเครื่องมือ

ช่วยให้ทุกคนในโรงเรียนตระหนักถึงการมีจิตใจใฝ่เรียนรู้อย่างกระตือรือร้นในสิ่งที่ดี ไม่ผิดศีลธรรม ทนใน ระดับวัตถุที่พบในโรงเรียนพระหฤทัยคอนแวนต์ ประกอบไปด้วย การตกแต่งอาคารเรียน และการ แต่งกายของบุคลากร ตราสัญลักษณ์ของโรงเรียน สีประจำโรงเรียน เพลงประจำโรงเรียน ต้นไม้ ประจำโรงเรียน ซึ่งมีรายละเอียดความเป็นมาดังนี้

5.2.1 การตกแต่งอาคารเรียน

ผลการศึกษาเอกสารของโรงเรียน การสำรวจบริเวณพื้นที่ใช้สอยของโรงเรียนเมื่อวันที่ 20 และ 27 สิงหาคม พ.ศ. 2553 อีกทั้งข้อมูลการสัมภาษณ์บุคลากรในโรงเรียน พบว่า การก่อสร้าง และตกแต่งอาคารเรียนในสมัยแรกคำนึงถึงการตอบสนองของความต้องการสถานที่ใช้ประกอบการ เรียนการสอนเป็นหลัก บุคลากรประสบความสำเร็จอย่างมากในการทำงานสมัยเริ่มก่อตั้งโรงเรียน เนื่องจากยังไม่มีสถานที่และเครื่องมืออำนวยความสะดวกต่อการเรียนการสอนมากนัก อีกทั้ง นักเรียนในสมัยนั้นมีจำนวนน้อย (ผู้อำนวยการโรงเรียน, 2553; อดีตผู้บริหารโรงเรียน, 2553) ตึก อารามถูกเปิดให้ใช้เป็นสถานที่ประกอบการเรียนการสอน เมื่อโรงเรียนเริ่มขยายกิจการจึงได้มีการ สร้างอาคารเรียนและอาคารต่างๆ ตามความต้องการใช้งานเพิ่มเติม (ผู้อำนวยการโรงเรียน, 2553) การตั้งชื่ออาคารสถานที่ภายในโรงเรียน ส่วนมากมักจะตั้งชื่อตามบุคคลที่มาทำพิธีเปิดหรือ ตั้งชื่อตามเหตุการณ์เด่นที่เกิดขึ้นในปีที่ทำพิธีเปิดตึกอย่างเป็นทางการ เพื่อให้ง่ายต่อการจดจำ และเป็นการระลึกถึงเหตุการณ์สำคัญของโรงเรียน (ครูสอนวิชาลูกเสือ-เนตรนารีและพลศึกษา, 2553; พนักงานขายอาหาร, 2553)

ในยุคที่โรงเรียนอยู่ในช่วงพัฒนา ผู้บริหารดำเนินการสร้างและปรับปรุงอาคารสถานที่ อย่างต่อเนื่อง จากเดิมที่เคยใช้อาคารเรียนไม่เป็นสถานที่เรียนสำหรับนักเรียนระดับอนุบาลและ ประถมศึกษา (ครูหัวหน้าฝ่ายวิชาการ, 2553) อีกทั้งมีสวนผลไม้และต้นไม้ใหญ่ร่มเงารอบบริเวณ โรงเรียน (พนักงานขายอาหาร, 2553) ก็เริ่มขยายขยายพัฒนาอาคารสถานที่ด้วยการสร้างหอพัก นักเรียนประจำ สระว่ายน้ำ ศาลาการประชุม สวนหย่อมและซุ้มการเวกให้ร่มเงา ส่งกลิ่นหอมใน ยามเย็นแก่ผู้มาเยือน ต่อมาผู้บริหารได้ปรับปรุงสถานที่ รื้อถอนอาคารบางส่วน ก่อสร้างอาคาร หนึ่งศตวรรษคณะพระหฤทัยฯ และต่อเติมหลังคาบังแดดที่สนามบาสเกตบอลเพื่อให้ร่มเงาแก่ บุคลากรเวลาใช้ประกอบกิจกรรมต่างๆ (ครูประจำชั้นประถมศึกษาปีที่ 1/4, 2553; นักเรียนกลุ่มที่ 1, 2553)

จุดมุ่งหมายของการก่อสร้างอาคารหนึ่งศตวรรษคณะพระหฤทัยฯ เพื่อเป็นอนุสรณ์สถาน แสดงความกตัญญูรู้คุณต่อผู้สถาปนาคณะภคินีพระหฤทัยของพระเยซูเจ้าแห่งกรุงเทพฯ อดีต

ผู้ปกครองคนละภคินี รวมไปถึงบุคคลสำคัญของโรงเรียน อาคารนี้จึงเป็นเสมือนอาคารบรรพชน นุสรณ์ ที่มีการใช้นามบุคคลสำคัญเป็นชื่อของพื้นที่ใช้สอยตามส่วนต่างๆ ของอาคาร เพื่อเป็นสิ่ง เตือนใจบุคลากรทุกคนในโรงเรียนได้ตระหนักถึงพระคุณของท่านและเลียนแบบอย่างคุณความดี ของท่านเหล่านั้น อีกทั้งยังเป็นสถานที่ซึ่งบุคลากรหรือผู้มาเยือนโรงเรียนจะได้เรียนรู้จักประวัติ ความเป็นมาของคณะภคินีพระหฤทัยของพระเยซูเจ้าแห่งกรุงเทพฯ และประวัติการก่อตั้งโรงเรียน (อารีรัตน์ เกตุแก้ว และคณะ, 2548จ: 29-32) นอกจากนี้ อาคารหนึ่งศตวรรษคณะพระหฤทัย ยังเป็นอาคารที่มีการออกแบบทางสถาปัตยกรรมตามเอกลักษณ์ของโรงเรียน โดยก่อสร้างและ ตกแต่งอาคารให้กลมกลืนกับตึกอารามพระหฤทัย ที่เคยใช้เป็นอาคารเรียนหลังแรกอีกด้วย (อดีต ผู้บริหารโรงเรียน, 2553)

ผลการสำรวจพื้นที่ใช้สอยของโรงเรียนพบว่า เมื่อเดินเข้ามาในโรงเรียนสามารถพบการ ตกแต่งสถานที่และอาคารเรียนด้วยรูปปั้นหรือรูปภาพสำคัญทางศาสนาคริสต์ประดับตามทางเดิน มุมต้อนรับและสวนหย่อม มีการติดป้ายข้อความเกี่ยวกับคุณธรรมจริยธรรมและข้อคิดจากพระ คัมภีร์ (Bible) ตามผนังหรือแนวกำแพงให้บุคลากรได้มองเห็นอย่างชัดเจน ส่วนสถานที่ใช้สอยใน โรงเรียนมีการกำหนดขอบเขตพื้นที่เพื่อการใช้งานอย่างเป็นสัดส่วน เช่น เขตเฉพาะสำหรับนักบวช คือบริเวณอารามที่ใช้เป็นที่พักของภคินีและบ้านพักบาทหลวง เขตที่ใช้ประกอบพิธีทางศาสนา คือ โบสถ์ เขตที่ใช้ในการเรียนการสอนคืออาคารเรียนและโรงอาหาร เขตที่ใช้ในการซ่อมแซมบำรุง อุปกรณ์การเรียนการสอนคือห้องช่างซ่อมบำรุง เขตที่ใช้เป็นที่พักบุคลากรในโรงเรียน เช่น หอพัก นักเรียนประจำ/ครู บ้านพักเจ้าหน้าที่/พนักงาน และเขตที่ใช้เป็นสถานที่บรรจรวงภคินีที่เสียชีวิตคือ สุสาน ทั้งนี้ผู้อำนวยการโรงเรียน (2553) ได้ให้ทัศนะว่าการจัดบรรยากาศแบบคาทอลิกในโรงเรียน จะทำให้บุคลากรที่เข้ามาเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียนซึมซับค่านิยมการดำเนินชีวิตตามหลักคุณธรรม จริยธรรมผ่านทางสื่อที่สามารถมองเห็นได้ ร่วมกับการอบรมสั่งสอนในโรงเรียนด้วย

5.2.2 เครื่องแต่งกายของบุคลากรในโรงเรียน

การแต่งกายของบุคลากรในโรงเรียนเป็นการปฏิบัติที่แสดงถึงความเป็นหนึ่งเดียวกันและ การเป็นสมาชิกของโรงเรียน ดังเช่นที่ผู้อำนวยการโรงเรียน (2553) ได้กล่าวถึงความคิดเห็นที่มีต่อ การแต่งกายของบุคลากร จากการให้สัมภาษณ์ตอนหนึ่งดังนี้

“... การแต่งกายเป็นเครื่องหมายหนึ่งที่แสดงถึงความเป็นหนึ่งเดียวของ บุคลากรในโรงเรียนทุกระดับ เป็นสิ่งที่ทุกคนเมื่อเข้ามาเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน

ต้องปฏิบัติตามระเบียบสืบเนื่องกันมา หากไม่ปฏิบัติตามเขาก็แตกต่างจากคนอื่น
ทั้งนี้ ในการอยู่ร่วมกันในสังคมใดสังคมหนึ่ง โดยธรรมชาติไม่มีใครต้องการ
แตกต่างจากคนอื่นอยู่แล้ว ...”

ผลการศึกษาเอกสารของโรงเรียน การสังเกตการแต่งกายของบุคลากรเมื่อวันที่ 20 และ
27 สิงหาคม พ.ศ. 2553 อีกทั้งข้อมูลการสัมภาษณ์บุคลากรในโรงเรียน พบว่า ในอดีตผู้บริหาร
โรงเรียนในเครือพระหฤทัยฯ ทั้ง 5 แห่ง เคยกำหนดให้บุคลากรแต่งกายเหมือนกันทุกโรงเรียน ส่วน
ปัจจุบัน ผู้บริหารโรงเรียนในเครือพระหฤทัยฯ ได้กำหนดรูปแบบการแต่งกายของบุคลากรใน
โรงเรียนแตกต่างกันตามความเหมาะสม ซึ่งทำให้รูปแบบการแต่งกายของบุคลากรโรงเรียนในเครือ
พระหฤทัยฯ มีความหลากหลายและทันสมัยมากกว่าในอดีต (ครูหัวหน้าฝ่ายวิชาการ, 2553; อดีต
ผู้บริหารโรงเรียน, 2553)

สำหรับโรงเรียนพระหฤทัยคอนแวนต์ ผู้บริหารได้เปิดโอกาสให้บุคลากรเข้ามามีส่วนร่วม
ในการกำหนดเครื่องแต่งกายโดยการจัดประกวดการออกแบบเครื่องแต่งกาย จากนั้นบุคลากรจะ
ลงคะแนนเสียงเลือกเครื่องแต่งกายที่ชื่นชอบ ซึ่งส่วนใหญ่บุคลากรก็ให้ความร่วมมือกับกิจกรรมนี้
และแต่งกายตามระเบียบของโรงเรียน (ครูหัวหน้าฝ่ายจิตตาศาสนา, 2553) เมื่อเข้ามาในโรงเรียน
จะพบว่า บุคลากรในโรงเรียนแต่งกายแตกต่างกันตามตำแหน่ง สีของเครื่องแต่งกายเน้นตามสี
ประจำโรงเรียนคือสีขาว-แดง โรงเรียนกำหนดให้บุคลากรใส่เครื่องแบบแตกต่างกันแต่ละวันในหนึ่ง
สัปดาห์ (พี่เลี้ยงระดับอนุบาล, 2553) สำหรับบุคลากรตำแหน่งพนักงานมีการกำหนดการใส่เครื่อง
แต่งกายตามที่กำหนดเมื่อไม่นานมานี้เพื่อให้มีความเป็นระเบียบเรียบร้อยและถูกสุขลักษณะ
โดยเฉพาะแผนกขายอาหาร (พนักงานขายอาหาร, 2553) ในขณะที่การแต่งกายของนักเรียน คณะ
ผู้บริหารและครูจะช่วยกันกดดันให้นักเรียนแต่งกายถูกต้องตามระเบียบเสมอซึ่งคุณครูฝ่าย
ปกครองเป็นผู้รับผิดชอบ นักเรียนทุกคนเมื่ออยู่ในโรงเรียนต้องปฏิบัติตามระเบียบเรื่องการแต่ง
กายที่ปรากฏในคู่มือนักเรียน (โรงเรียนพระหฤทัยคอนแวนต์, ม.ป.ป.ก: 23-44; นักเรียนกลุ่มที่ 1,
2553; นักเรียนกลุ่มที่ 2, 2553)

5.2.3 ตราสัญลักษณ์ของโรงเรียน

ผลการศึกษาเอกสารของโรงเรียน การสังเกตการแต่งกายของบุคลากรเมื่อวันที่ 20 และ
27 สิงหาคม พ.ศ. 2553 อีกทั้งข้อมูลการสัมภาษณ์บุคลากรในโรงเรียน พบว่า โรงเรียนได้ทำการ

เผยแพร่ตราสัญลักษณ์ของโรงเรียนโดยการประทับตราลงบนวัสดุสิ่งของต่างๆ ในโรงเรียน เช่น ประตูทางเข้าโรงเรียน แผงรั้วกันรถยนต์ บอร์ดประชาสัมพันธ์ เอกสารของโรงเรียน เครื่องแต่งกายของบุคลากร อุปกรณ์เครื่องเขียน ป้ายโรงเรียน ธงประจำโรงเรียน ขวดน้ำดื่ม ฯลฯ โดยสามารถพบเห็นการเผยแพร่ตราสัญลักษณ์ของโรงเรียน 3 รูปแบบ มีรายละเอียดดังนี้

1) ตราสัญลักษณ์ของโรงเรียนแบบที่ 1 เป็นตราที่มีลักษณะเป็นตรารูปหัวใจ มีอักษร SHC (Sacred Heart Convent) หรือ พห เป็นชื่อย่อของโรงเรียนพระหฤทัยคอนแวนต์ในภาษาอังกฤษหรือภาษาไทยอยู่ตรงกลาง บุคลากรท่านหนึ่งได้ให้ข้อมูลจากการสัมภาษณ์อย่างไม่เป็นทางการว่า ตราสัญลักษณ์นี้ เคยจดทะเบียนอย่างเป็นทางการและเผยแพร่ในสมัยแรกก่อตั้งโรงเรียน ซึ่งปัจจุบันตราสัญลักษณ์นี้ไม่ได้เป็นตราที่จดทะเบียนอย่างเป็นทางการแล้ว แต่ยังสามารถพบร่องรอยการเผยแพร่ตราสัญลักษณ์นี้โดยมีอักษรย่อ SHC หรือ พห (อักษรชื่อย่อของโรงเรียน) ตามสิ่งของเครื่องใช้ในโรงเรียน เช่น เข็มติดเนคไทและหัวเข็มขัดนักเรียนหญิงระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนปลาย เป็นต้น

2) ตราสัญลักษณ์ของโรงเรียนแบบที่ 2 เป็นตราสัญลักษณ์ที่ได้รับการจดทะเบียนอย่างเป็นทางการในปัจจุบัน ใช้สำหรับประทับตราลงในเอกสารที่ต้องติดต่อสื่อสารกับหน่วยงานราชการและหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง ความหมายของตราสัญลักษณ์นี้ คือ พระหฤทัยอันศักดิ์สิทธิ์ยิ่งของพระเยซูเจ้า ประกอบด้วยหัวใจที่ลุกเป็นเปลวไฟ และรอบหัวใจมีมงกุฎหนาม มีหยดเลือดจากบาดแผลที่ถูกแทงและมีกางเขนปักอยู่ด้านบนของหัวใจ ซึ่งเป็นเครื่องหมายที่แสดงให้เห็นถึงความรักอันสูงสุดของพระเยซูเจ้าที่มีต่อมนุษย์ (โรงเรียนพระหฤทัยคอนแวนต์, 2553ข) ตราสัญลักษณ์ของโรงเรียนแบบที่ 2 มีลักษณะตามภาพที่ 5.5



ภาพที่ 5.5 ตราสัญลักษณ์ของโรงเรียนแบบที่ 2 ภาษาไทยและภาษาอังกฤษ
แหล่งที่มา: โรงเรียนพระหฤทัยคอนแวนต์. แผนกเทคโนโลยีสารสนเทศ, 2554.

3) ตราสัญลักษณ์ของโรงเรียนในเครือคณะภคินีพระหฤทัยของพระเยซูเจ้า เป็นตราสัญลักษณ์ประจำโรงเรียนในเครือคณะภคินีพระหฤทัยของพระเยซูเจ้าทั้ง 5 โรงเรียน มีจุดมุ่งหมายเพื่อแสดงเอกลักษณ์ของโรงเรียนในเครือเมื่อต้องมาทำกิจกรรมต่างๆ ร่วมกัน และใช้เป็นแนวทางการอบรมบุคลากรทุกระดับในโรงเรียน ให้มีคุณลักษณะสอดคล้องกับหลักคุณธรรมที่คณะผู้บริหารกำหนด ตราสัญลักษณ์นี้ออกแบบและนิยามความหมายโดย ภคินีสมพิศ กตัญญู และคณะผู้บริหารโรงเรียนในเครือคณะภคินีพระหฤทัยของพระเยซูเจ้าแห่งกรุงเทพฯ เมื่อประมาณปี พ.ศ. 2534 (อดีตผู้บริหารโรงเรียน, 2553) ตราของโรงเรียนแบบที่ 3 ประกอบด้วยอักษร H อยู่ในวงกลม รองรับด้วยกิ่งไม้สองกิ่ง มีคำว่า ซื่อสัตย์ เมตตา ซึ่งเป็นปรัชญาของโรงเรียน ตัวอักษร H เป็นสัญลักษณ์บ่งบอกถึงคุณธรรมหลายประการเพื่อให้บุคลากรยึดคุณธรรมเป็นแนวทางดำเนินชีวิตซึ่งเป็นเอกลักษณ์ของบุคลากรโรงเรียนในเครือคณะภคินีพระหฤทัยของพระเยซูเจ้า (โรงเรียนพระหฤทัยคอนแวนต์, ม.ป.ป.ก: 12-13) ในตอนแรกคณะผู้บริหารกำหนดความหมายตัว H ไว้เพียง 6 ความหมาย ต่อมาได้เพิ่ม Hospitality ที่หมายถึงการมีอัธยาศัยไมตรีและการต้อนรับผู้อื่น เพื่อให้สอดคล้องกับการที่ทางกระทรวงศึกษาธิการได้เพิ่มเติมหลักสูตรการสอนเรื่องการเมืองการมีจิตสาธารณะ (Public Mind) แก่นักเรียน (อดีตผู้บริหารโรงเรียน, 2553) ตราสัญลักษณ์ของโรงเรียนแบบที่ 3 มีลักษณะตามภาพที่ 5.6



ภาพที่ 5.6 ตราสัญลักษณ์ของโรงเรียนในเครือคณะภคินีพระหฤทัยของพระเยซูเจ้า

แหล่งที่มา: โรงเรียนพระหฤทัยคอนแวนต์. แผนกเทคโนโลยีสารสนเทศ, 2554

จากภาพที่ 5.6 ตราสัญลักษณ์ของโรงเรียนในเครือคณะภคินีพระหฤทัยของพระเยซูเจ้าซึ่งมีตัวอักษร H อยู่ตรงกลาง สื่อความหมายทางคุณธรรม 7 ประการ ได้แก่

Heart คือ หัวใจที่เปี่ยมด้วยความรัก ความเมตตา โดยเลียนแบบอย่างดวงพระหฤทัยของพระเยซูเจ้า อีกทั้งเป็นสัญลักษณ์ของคณะภคินีพระหฤทัยของพระเยซูเจ้า

Holy คือ ความเป็นผู้ฝึกฝนตนให้เพียบพร้อมด้วยจริยธรรม และคุณธรรมทุกประการ เป็นผู้ควรแก่การยกย่องสรรเสริญ

Honest คือ ความซื่อสัตย์ อันเป็นคุณธรรมที่มนุษย์ทุกคนพึงมีพึงปฏิบัติ

Honour คือ เกียรติ และศักดิ์ศรีของความเป็นมนุษย์ที่มีจิตสำนึกของการรักเกียรติ และยอมรับในเกียรติและศักดิ์ศรีของผู้อื่น

Humble คือ ความสุภาพ ถ่อมตน และความอ่อนหวานอันเป็นคุณสมบัติของกุลสตรี

Hospitality คือ การมีอัธยาศัยไมตรีและการให้บริการผู้อื่น

Home คือ ความเป็นครอบครัวเดียวกัน ความเป็นพี่-น้องและความเป็นหนึ่งเดียวกัน

สรุปได้ว่า สัญลักษณ์ H ในวงกลมเป็นศูนย์รวมของโรงเรียนในเครือคณะภคินีพระหฤทัยของพระเยซูเจ้า ซึ่งมีสมาชิกอันประกอบไปด้วยผู้บริหาร คณะครู นักเรียนทุกคนเพียรบำเพ็ญคุณธรรม เพื่อความเป็นหนึ่งเดียวกัน พร้อมด้วยเกียรติและศักดิ์ศรีแห่งความเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ในสังคม สำหรับใบไม้สีเขียวซึ่งติดกับกิ่งที่ผูกพันกันทั้ง 2 กิ่ง ใบ มีความหมายถึง บุคคล กิ่ง หมายถึง สังคมซึ่งต้องพึ่งพากันและกัน โดยสมาชิกของสังคมอยู่ร่วมกันอย่างมีชีวิตชีวาด้วยความเอื้ออาทรและดำรงชีวิตอย่างสันติสุข (โรงเรียนพระหฤทัยคอนแวนต์, 2553ข)

5.2.4 สีประจำโรงเรียน

ผลการศึกษาเอกสารโรงเรียนพระหฤทัยคอนแวนต์ (โรงเรียนพระหฤทัยคอนแวนต์, 2553ข) และข้อมูลจากการสังเกตในโรงเรียนเมื่อวันที่ 20 และ 27 สิงหาคม พ.ศ. 2553 พบว่า สีประจำโรงเรียนคือ สีขาว-แดง ซึ่งเป็นสีของดวงพระทัยของพระเยซูเจ้าและฉลองพระองค์ โดยมีความหมายดังนี้

- 1) สีขาว-แดง เป็นสีของโรงเรียนที่เตือนให้ชาวพระหฤทัยทุกคน ให้มีความรักต่อเพื่อนมนุษย์เช่นเดียวกับพระหฤทัยของพระเยซูเจ้า
- 2) สีขาว หมายถึง จิตใจที่บริสุทธิ์ คิดดี มีเมตตา ให้อภัย และปรารถนาดีต่อผู้อื่นด้วยความจริงใจเสมอ
- 3) สีแดง หมายถึง ความรัก ซึ่งเป็นคุณลักษณะที่เด่นชัดของพระหฤทัยของพระเยซูเจ้าที่มีต่อมวลมนุษย์

ทั้งนี้ เมื่อเข้ามาภายในโรงเรียนจะสังเกตได้ว่าการตกแต่งอาคารสถานที่ วัตถุสิ่งของในโรงเรียนส่วนมากเป็นสีขาว-แดง ตัวอย่างเช่น อาคารเรียนสิรินเทพใช้สีแดงตกแต่งภายนอกตัวอาคาร อาคารหนึ่งศตวรรษคณะพระหฤทัยฯ ตกแต่งด้วยสีขาว บอร์ดประชาสัมพันธ์ในโรงเรียน

ส่วนใหญ่มีการตกแต่งด้วยสีขาว-แดง นักเรียนระดับประถมและมัธยมใส่เสื้อพละสีแดง นักเรียนอนุบาลใส่ชุดนักเรียนเสื้อขาวกระโปรง/กางเกงแดงและใช้กระเป๋านักเรียนสีแดง ส่วนห้องสหการซึ่งจำหน่ายอุปกรณ์เครื่องเขียนก็มีสมุดของโรงเรียนที่มีปกสีโทนขาว-แดงขายแก่บุคลากรในโรงเรียน นอกจากนี้ หนังสือคู่มือครู/นักเรียนหรือเว็บไซต์ของโรงเรียนก็ตกแต่งโดยใช้โทนสีขาว-แดงด้วย

5.2.5 เพลงประจำโรงเรียน

ผลการศึกษาเอกสารของโรงเรียน การสังเกตในโรงเรียนเมื่อวันที่ 20 และ 27 สิงหาคม พ.ศ. 2553 อีกทั้งข้อมูลการสัมภาษณ์บุคลากร พบว่า ในตอนแรก เพลงประจำโรงเรียนมี 2 เพลง ซึ่งมีคำร้อง ดังนี้

1) เพลงโรงเรียนพระหฤทัย แบบที่ 1

“เราดรุณวัยพระหฤทัย เติบโตขึ้นยิ่งสิ่งใด ทั้งกายใจ เราพลีให้ โรงเรียนนี้
สง่าราศี อบรมเราเหล่านั้นรี ให้มีวิชา เราจงมาร่วมสามัคคี พร้อมกันสวดดี โรงเรียน
เรานี้วัฒนา ตั้งหน้าศึกษา พร้อมพรังไปด้วยจรรยา รักครูบาอาจารย์ ผู้หมั่น
ฝึกสอนเรานี้ ทำแต่สิ่งดีทั้งกายและใจ วชิรพร้อม เรามีสูงส่ง เราจงมา อวยชัย รัก
และยอมพลีให้ พระหฤทัยจงยืนยง” (อันตัวแนต และคณะ, 2499)

2) เพลงโรงเรียนพระหฤทัย แบบที่ 2

“พระหฤทัย พระหฤทัย เราดรุณวัย เติบโตขึ้นยิ่งสิ่งใด พระหฤทัย พระ
หฤทัย เราพลีชีวิตจิตใจ ทำความดีไว้ ให้แก่นามพระหฤทัย เป็นนามโรงเรียน
เขียนอ่าน บันดาลวิชา รู้การศึกษา ระเบียบจรรยายิ่งใหญ่ เราดรุณวัยมิหน่ายใน
การวิชา รักและบูชา ประพฤติตามท่านครูผู้ใหญ่ เร็วมาอวยชัย พระหฤทัยร้อง
ก็ก้อง เอาไว้ฉายนักเรียน จงมาเทิดชื่อ ให้ลือเลื่องทั่วเมืองไทยว่า พระหฤทัยนี้
เรารักปานดวงใจ” (อันตัวแนต และคณะ, 2499)

ส่วนเพลงประจำโรงเรียนหรือเพลงมาร์ชพระหฤทัยที่ใช้ในปัจจุบัน (โรงเรียนพระหฤทัยคอนแวนต์, ม.ป.ป.ก) บุคลากรท่านหนึ่งได้ให้ข้อมูลจากการสัมภาษณ์อย่างไม่เป็นทางการว่า ประพันธ์คำร้องและทำนองเพลง โดย มนัส ปิติสานต์ ครูเพลงที่มีชื่อเสียงในการแต่งเพลงลูกกรุง เมื่อผู้วิจัยศึกษาประวัติและผลงานของผู้ประพันธ์บทเพลงประจำโรงเรียนเพิ่มเติมได้พบบทความที่ ฌรงค์ จันทรเรือง (2553: 63-64) กล่าวถึงมนัส ปิติสานต์ไว้ว่า

“มนัสเป็นผู้แต่งเพลงประกอบละครทีวีหรือที่นิยมเรียกว่า “เพลงไตเติ้ล” ไว้หลายเพลง เช่น เพลงเส่นหา ขับร้องโดยสุเทพ วงศ์กำแหง กับสวลี ผกาพันธุ์ เพลงบทรักบทเศร้า เพลงไฟรัก ขับร้องโดยจินตนา สุขสถิต เพลงฝันรักกลาง ถดูฝน ขับร้องโดยดาวใจ ไพจิตร และเพลงประกอบละครทีวี เช่น พิภพ มัจจุราช หุ่นไล่กา ห้องหูน สียอดกุมาร ขุนเทพผจญภัย ดาวพระศุกรี ฝันกลางถดูฝน ปอบผีฟ้า และแม่นาคพระโขนง เป็นต้น”

เนื่องจากมนัสเป็นครูเพลงที่บุคคลทั่วไปรู้จัก และมีผลงานการแต่งเพลงสถาบันหลายแห่ง ผู้บริหารโรงเรียนสมัยนั้นจึงได้ติดต่อให้ประพันธ์เนื้อร้องและทำนองเพลงประจำโรงเรียน โดยมีเนื้อร้องดังนี้

“โรงเรียนพระหฤทัยคอนแวนต์ เรายินดี	นามนี้เป็นนามที่พวกเราภูมิใจ
การเรียนดีทั้งมีระเบียบวินัย	นักเรียนพระหฤทัยมั่นคงสามัคคี
พวกเราขอกล่าวคำปฏิญาณไว้ว่า	จะรักษาและกระทำคุณงามความดี
เราจะเป็นนักเรียนเรียนเด่นและดี	เกียรติระบือไปทุกที่ พระหฤทัย
คำขวัญงามเด่นหรู ริเริ่ม รอบรู้	นำทางสู่หลักชัย
วิชาการครูอาจารย์สอนให้	พระคุณยิ่งใหญ่เหลือประมาณ
พระหฤทัย ดั่งน้องพี่	เรานี้สี่เลือดเดียวกัน
ต่างเป็นศิษย์ร่วมสถาบัน	รักสถาบัน พระหฤทัยคอนแวนต์”

นอกจากนี้ จากการศึกษาเอกสารเกี่ยวกับเพลงประจำโรงเรียน (สมพิศ กัตัญญ และคณะ, 2540: 134-135) ยังพบอีกว่า เมื่อปี พ.ศ. 2540 โอกาสฉลองครบรอบ 60 ปีของการก่อตั้งโรงเรียน ได้มีการประพันธ์เพลงเพื่อใช้เป็นส่วนหนึ่งของการประชาสัมพันธ์งานฉลองครั้งนี้ เพื่อเป็นสื่อกลางแสดงคุณค่าแห่งความรัก ศรัทธา ความดีงาม มิตรไมตรี อีกทั้งเพื่อเผยแพร่เกียรติคุณของโรงเรียน ให้ปรากฏสู่สาธารณชน โดยมีบทเพลงทั้งหมด 14 เพลง รวบรวมไว้ในอัลบั้ม “แก้วการเวก” เป็นเพลงเก่า 10 เพลง คือ เพลงมาร์ชพระหฤทัย เพลงพระหฤทัยแสนงาม เพลงสัมพันธ์และสัญญา เพลงงามธงทิว เพลงอ้อมหัตถ์พระหฤทัย เพลงพระหฤทัยสัมพันธ์ เพลงชุมนุมการเวก เพลงเทียนประดับใจ เพลงพระคุณครู เพลงเทิดไว้ใจครู และเพลงแต่งใหม่ 4 เพลง คือ เพลงคำมั่น เพลงพระหฤทัยรวมใจ เพลงแก้วการเวก เพลงที่นี้มีรัก ชื่ออัลบั้มเพลง “แก้วการเวก” สื่อความหมายถึง การแสดงคุณค่าความรัก ศรัทธา ความดีงาม ความมีไมตรี และความประทับใจในโรงเรียนพระหฤทัยคอนแวนต์ ส่วนคำว่า “แก้ว” หมายถึง เจ้าคือดรณีที่มีคุณค่า เป็นแก้วตา ขวัญใจของทุกคน และคำว่า “การเวก” หมายถึง ชุ่มไม้ร่มเย็น หอมติดตี่จริงใจ สัญลักษณ์แห่งไมตรี ได้ชุมนุมการเวกคือแดนแห่งความรักและความทรงจำที่งดงามของทุกคนในรั้วพระหฤทัยคอนแวนต์

เทปเพลงชุดแก้วการเวกนี้จัดทำโดยผ่านการอนุมัติจากคณะผู้บริหารโรงเรียนโดย คุณครู นงลักษณ์ ปิยะศุกรกุล คุณครูสุนีย์ ปานม่วง คุณครูกิจจา ทองเสถียร คุณครูดารณี มณฑไทรงศ์ และคุณครูปิยะวรรณ กลีบศรี เป็นคณะผู้จัดทำ คุณครูกิจจา ทองเสถียร เป็นผู้เรียบเรียงเสียงประสาน ทำโน้ตดนตรีของเพลงทั้ง 14 เพลงใหม่ อาจารย์สุชาติ ดั่งวงเจริญ และอาจารย์ณรงค์ ศิลาลิขิต เป็นผู้ควบคุมการบันทึกทำนองเพลงและการขับร้อง โดยมีผู้ขับร้องกิตติมศักดิ์ คือ คุณครูดารณี มณฑไทรงศ์ คุณครูอุไรวรรณ ตาลเถื่อน คุณครูประณีต คูอภิเมธางกูร คุณครูจิราภา วงศ์ขวัญ นางสาวเบญจวรรณ สุขชัย เด็กหญิงณัฐฐา กวีพานิช และออกแบบปกอัลบั้มเพลงโดย ภคินีกาญจนา สิงห์สา

ปัจจุบัน เพลงประจำโรงเรียนได้รับการเผยแพร่ให้บุคลากรรับรู้ทั่วไปในโรงเรียน จากการสังเกตในโรงเรียนเมื่อวันที่ 27 สิงหาคม พ.ศ. 2553 ช่วงเข้าก่อนเข้าเรียน โรงเรียนจะเปิดเพลงประจำโรงเรียนเพื่อเป็นสัญญาณการรวมตัวเข้าแถวหน้าเสาธง ส่วนในระหว่างวัน เนื่องจากกำลังเป็นช่วงการจัดกิจกรรมกีฬาประจำปี บรรดานักเรียนได้นำบทเพลงประจำโรงเรียนมาใช้ประกอบกิจกรรมเชียร์ลีดเดอร์ รวมไปถึงเพลงอื่นที่อยู่ในอัลบั้มเพลงแก้วการเวกบางเพลงก็ยังคงถูกนำมาใช้ประกอบกิจกรรมด้วย เช่น เพลงงามธงทิว เพลงสัมพันธ์และสัญญา

5.2.6 ต้นไม้ประจำโรงเรียน

ผลการศึกษาเอกสารโรงเรียน (โรงเรียนพระหฤทัยคอนแวนต์,ม.ป.ป.ก: 13, 2553ช; อาวีรัตน์ เกตุแก้ว และคณะ, 2548ค) การสังเกตในโรงเรียนเมื่อวันที่ 20 และ 27 สิงหาคม พ.ศ. 2553 อีกทั้งข้อมูลการสัมภาษณ์บุคลากร พบว่า ต้นไม้ประจำโรงเรียนคือต้นการเวก มีที่มาจากสมัยก่อนโรงเรียนเคยมีซุ้มการเวกซึ่ง ปัจจุบันได้ถูกรื้อถอนและใช้เป็นพื้นที่ก่อสร้างอาคารหนึ่งศตวรรษคณะพระหฤทัย ซุ้มการเวกนี้เป็นเสมือนที่พักพิงของทุกคนที่เข้ามาในโรงเรียน ตอนแรกภคินีกุหลาบ นามวงศ์ ซึ่งดำรงตำแหน่งผู้รับใบอนุญาตและผู้จัดการโรงเรียนในสมัยประมาณปี พ.ศ. 2530-2534 ได้ริเริ่มใช้ต้นการเวกเป็นต้นไม้ประจำโรงเรียนก่อน ต่อมาในสมัยที่ภคินีสมพิศ กตัญญู ดำรงตำแหน่งผู้รับใบอนุญาตและผู้จัดการโรงเรียนช่วงปี พ.ศ. 2535-2549 ได้ดำเนินการขอรับรางวัลพระราชทานสวนพฤกษศาสตร์โรงเรียนจากสมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ สยามบรมราชกุมารี ภคินีสมพิศจึงค้นคว้าเพิ่มเติมถึงรายละเอียดของต้นการเวกจากหนังสือเรื่องดอกไม้หอม ซึ่งอธิบายความหมายของดอกไม้ต่างๆ รวมไปถึงลายไทยและลายกนก และได้นำข้อมูลเหล่านั้นมาเรียบเรียงเป็นความหมายของต้นการเวก นำเผยแพร่ให้บุคลากรได้รับทราบเพื่อย้ำเตือนให้ปฏิบัติตนตามคุณธรรมจริยธรรมที่กำหนดไว้ (อดีตผู้บริหารโรงเรียน, 2553) ปัจจุบัน แม้ไม่มีซุ้มการเวกเหมือนดังเช่นในอดีต แต่บุคลากรในโรงเรียนก็สามารถพบซุ้มต้นการเวกขนาดเล็กได้ที่บริเวณลานม้าหินริมทางเดินเยื้องอาคารเรียนอนุบาล ซึ่งแม่กึ่งก้านให้ร่มเงาแก่บุคลากรในยามพักผ่อนหย่อนใจ อีกทั้งยังมีการนำซอกการเวกไปใช้เป็นชื่อน้ำดื่มและชื่อกิจกรรมของโรงเรียนด้วย ต้นการเวกมีลักษณะดังภาพที่ 5.7 มีรายละเอียดทั่วไปและความหมายตามตารางที่ 5.5



ภาพที่ 5.7 ภาพถ่ายต้นการเวก

ตารางที่ 5.5 รายละเอียดทั่วไปและความหมายของต้นการเวก ต้นไม้ประจำโรงเรียน

รายละเอียดทั่วไปของต้นการเวก	
ชื่อวิทยาศาสตร์	Artabotrys Siamesis Miq
ชื่อสามัญ	Karawak
ถิ่นกำเนิด	ประเทศไทย
ชื่อวงศ์	Annonaceae
ชื่อท้องถิ่น	กระดังง่างัว
ลักษณะวิสัย	ไม้รอเลื้อย
ลักษณะทั่วไป	เป็นพืชบกมีมือเกาะ มีกลีบดอกหนา เป็นดอกสมบูรณ์ที่ออกใหม่มีสีเขียว เมื่อดอกแก่จะมีสีเหลืองและมีกลิ่นหอม กลิ่นจะหอมจัดในตอนเย็นและตอนเช้ามีดีเมื่อสายกลิ่นหอมจะหายไป ใบเรียงสลับ ขอบใบเรียบ ปลายใบแหลมเป็นมัน เป็นไม้ไม่ผลัดใบ ผลเป็นกลุ่มสีเขียวเข้ม มีปุ่มตามลำต้น
ประโยชน์	เป็นไม้ดอกไม้ประดับให้ร่มเงาให้ดอกตลอดปี มีกลิ่นใช้ทำเครื่องหอม
การขยายพันธุ์	เพาะเมล็ด ตอนกิ่ง
ความหมายของต้นการเวก	
ต้นและดอกการเวก	สื่อความหมายในด้านคุณธรรม ความสุภาพอ่อนโยน และความเป็นกุลสตรีไทย บุคลากรทำความดี มีเมตตาโดยไม่หวังผลตอบแทน
กิ่งก้าน	เป็นมือเกาะที่เป็นลายกนกของไทย แข็งแรง ให้ร่มเงาเป็นที่พักอาศัยของผู้ผ่านไปมา หมายถึงโรงเรียนจัดการศึกษาเพื่อปวงชน
ใบสีเขียว	บุคลากรมีชีวิตชีวา สดชื่น ร่าเริง
ลำต้น	เจริญเติบโตเร็วและอดทนต่อดินฟ้าอากาศ หมายถึง บุคลากรที่มีการพัฒนาอยู่เสมอ พร้อมอุทิศตนทำหน้าที่ด้วยใจรักและเสียสละ
ดอกสีเหลือง	ความสงบร่มเย็น ให้กลิ่นหอมในเวลากลางวัน บุคลากรทำความดี มีเมตตาโดยไม่หวังผลตอบแทน

แหล่งที่มา: โรงเรียนพระหฤทัยคอนแวนต์, 2553ช.

5.3 ทนที่อยู่ในรูปสถาบัน

ทนที่อยู่ในรูปสถาบัน คือ การอ้างอิงถึงคุณสมบัติเบื้องต้นของทุนทางวัฒนธรรมในลักษณะการรับประกันคุณภาพโดยแสดงออกในรูปของประกาศนียบัตร หนังสือรับรอง และการสอบวัดคุณสมบัติ ซึ่งปรากฏชัดอยู่ในรูปสถาบัน เช่น สถาบันการศึกษา หรือสถาบันประเมินผลต่างๆ

สำหรับการดำเนินกิจการด้านการศึกษา รัฐบาลได้กำหนดให้สถานศึกษาต้องดำเนินการให้มีระบบการประกันคุณภาพการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาทุกระดับ ประกอบด้วย ระบบการประกันคุณภาพภายในและระบบการประกันคุณภาพภายนอก ตามที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ

หน่วยงานต้นสังกัดและสถานศึกษาต้องจัดให้มีระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาและให้ถือว่าการประกันคุณภาพภายในเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการบริหาร การศึกษาที่ต้องดำเนินการอย่างต่อเนื่อง โดยการจัดทำรายงานประจำปีเสนอต่อหน่วยงานต้นสังกัด หน่วยงานที่เกี่ยวข้องและเปิดเผยต่อสาธารณชน เพื่อนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษา เพื่อรองรับการประกันคุณภาพภายนอกโดยสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษาซึ่งมีฐานะเป็นองค์การมหาชนทำหน้าที่พัฒนาเกณฑ์ วิธีการประเมินคุณภาพภายนอกและทำการประเมินผลการจัดการศึกษาตามที่พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติกำหนดไว้ ทั้งนี้ สถานศึกษาทุกแห่งจะต้องทำการประเมินคุณภาพภายนอกอย่างน้อยหนึ่งครั้งในทุกห้าปีนับตั้งแต่การประเมินครั้งสุดท้าย และเสนอผลการประเมินต่อหน่วยงานที่เกี่ยวข้องและสาธารณชน (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2542)

โรงเรียนพระหฤทัยคอนแวนต์ได้ดำเนินการอย่างต่อเนื่องในการควบคุมมาตรฐานการดำเนินงานของโรงเรียนให้เป็นไปตามข้อกำหนดของรัฐบาล นอกจากนี้ทางโรงเรียนยังได้ดำเนินการตามหลักปรัชญาการศึกษาคาทอลิกซึ่งถือเป็นข้อกำหนดที่โรงเรียนคาทอลิกต้องปฏิบัติตาม เพื่อให้การจัดการศึกษาของกลุ่มโรงเรียนคาทอลิกมีคุณภาพและมาตรฐานเดียวกัน อีกทั้งดำเนินการตามข้อกำหนดของคณะกรรมการฝ่ายการศึกษาของคณะภคินีพระหฤทัยของพระเยซูเจ้าแห่งกรุงเทพฯ โดยร่วมมือกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องให้เข้ามามีส่วนร่วมในการดูแลกำกับและพัฒนาโรงเรียนให้มีคุณภาพ ได้รับการยอมรับจากสังคม ทั้งนี้ ในส่วนนี้จะนำเสนอรายละเอียดของหน่วยงานที่เข้ามามีบทบาทในการดำเนินงานด้านการศึกษาและพัฒนาโรงเรียน รวมไปถึงการได้รับรองคุณภาพและรางวัลที่โรงเรียนได้รับจากสถาบันต่างๆ ดังนี้

5.3.1 หน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับโรงเรียน

โรงเรียนพระหฤทัยคอนแวนต์ได้ร่วมมือกับหน่วยงานทั้งในและนอกโรงเรียนเพื่อให้การดำเนินงานของโรงเรียนเป็นไปตามข้อกำหนดจากรัฐบาล ทั้งนี้ หน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับโรงเรียน ได้เข้ามาบทบาทต่อการดำเนินงานของโรงเรียนด้านต่างๆ โดยมีรายละเอียดดังนี้

1) กระทรวงศึกษาธิการ กระทรวงศึกษาธิการมีอำนาจหน้าที่ตามข้อบังคับตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ในการที่จะส่งเสริมและกำกับดูแลการศึกษาทุกระดับและทุกประเภท กำหนดนโยบาย แผน และมาตรฐานการศึกษา สนับสนุนทรัพยากรเพื่อการศึกษา ส่งเสริมและประสานงานการศาสนา ศิลปะ วัฒนธรรม และการกีฬาเพื่อการศึกษา รวมทั้งการติดตามตรวจสอบและประเมินผลการจัดการศึกษาและราชการอื่นตามที่กฎหมายกำหนด โดยมีการดำเนินในรูปสภาประกอบไปด้วยองค์การ 4 องค์การ ได้แก่ สภาการศึกษา คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน คณะกรรมการการอาชีวศึกษา และคณะกรรมการอุดมศึกษา ร่วมมือในการพิจารณาให้ความเห็นหรือให้คำแนะนำแก่รัฐมนตรี หรือคณะรัฐมนตรี และทำหน้าที่ตามกฎหมายกำหนด (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2542; พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545, 2554)

2) คณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน คณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชนมีอำนาจหน้าที่ตามข้อบังคับตามพระราชบัญญัติโรงเรียนเอกชน พ.ศ. 2550 และฉบับที่สอง พ.ศ. 2554 ในการที่จะเสนอแนะนโยบายเกี่ยวกับการศึกษาเอกชน การพัฒนาและสนับสนุนโรงเรียน ครู ผู้สอนและบุคลากรทางการศึกษาต่อคณะรัฐมนตรีเพื่อพิจารณาให้ความเห็นชอบกำกับดูแลและการดำเนินกิจการโรงเรียน กำหนดมาตรฐานและแผนพัฒนาหลักสูตรการศึกษาเอกชน กำหนดมาตรการช่วยเหลือ ส่งเสริมและสนับสนุนโรงเรียน ครู ผู้สอนและบุคลากรทางการศึกษาให้สอดคล้องกับนโยบายที่คณะรัฐมนตรีเห็นชอบ รวมไปถึงออกระเบียบด้านต่างๆ ของโรงเรียน (พระราชบัญญัติโรงเรียนเอกชน พ.ศ. 2550, 2554; พระราชบัญญัติโรงเรียนเอกชน (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2554, 2554)

3) คณะกรรมการบริหารสถานศึกษา คณะกรรมการบริหารสถานศึกษามีอำนาจหน้าที่ตามข้อบังคับตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ในการที่จะกำกับและส่งเสริม สนับสนุนกิจการของสถานศึกษาในด้านต่างๆ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2542)

4) คณะกรรมการบริหารโรงเรียน คณะกรรมการบริหารโรงเรียนมีอำนาจหน้าที่ตามข้อบังคับพระราชบัญญัติโรงเรียนเอกชน พ.ศ. 2550 และฉบับที่สอง พ.ศ. 2554 ในการที่จะ

ออกระเบียบและข้อบังคับของโรงเรียน ให้ความเห็นชอบนโยบายและแผนพัฒนาการศึกษาของโรงเรียน ให้คำแนะนำการบริหารและจัดการโรงเรียนด้านบุคลากร แผนงาน งบประมาณ วิชาการ กิจกรรมนักเรียน อาคารสถานที่ และความสัมพันธ์กับชุมชน กำกับดูแลให้มีระบบการประกันคุณภาพภายในโรงเรียน ติดตาม ตรวจสอบและประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้อำนวยการ ให้ความเห็นชอบเกี่ยวกับการกู้ยืมเงิน การกำหนดค่าธรรมเนียมการศึกษาและค่าธรรมเนียมอื่นของโรงเรียน รวมไปถึงให้ความเห็นชอบรายงานประจำปี งบการเงินประจำปี การแต่งตั้งผู้สอบบัญชีโรงเรียน อีกทั้งพิจารณาคำร้องทุกข์ของครู ผู้ปกครองและนักเรียน (พระราชบัญญัติโรงเรียนเอกชน พ.ศ. 2550, 2554; พระราชบัญญัติโรงเรียนเอกชน (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2554, 2554)

5) สภาการศึกษาคาทอลิกแห่งประเทศไทย สภาการศึกษาคาทอลิกแห่งประเทศไทยเป็นหน่วยงานหนึ่งที่มีบทบาทในการกำหนดแนวทางการดำเนินกิจการของโรงเรียนพระหฤทัยคอนแวนต์ ในฐานะที่เป็นโรงเรียนคาทอลิก ซึ่งเกิดขึ้นมาตั้งแต่ปี พ.ศ. 2208 ที่ได้มีการก่อตั้งโรงเรียนคาทอลิกแห่งแรกในประเทศไทย สมัยกรุงศรีอยุธยา คือ General College โดยพระสังฆราช Lambert de la Motte และหลังจากนั้น พวกมิชชันนารีได้ขยายกิจการโรงเรียนไปในจังหวัดอื่น ๆ เช่น ลพบุรี บางกอก เป็นต้น ต่อมาในสมัยกรุงรัตนโกสินทร์ Rev. Colombet ได้ตั้งโรงเรียนอัสสัมชัญขึ้นในปี พ.ศ. 2428 ซึ่งอาจจะถือว่าเป็นโรงเรียนคาทอลิกสมัยใหม่แห่งแรกในยุคใหม่ก็ได้ นับตั้งแต่นั้นมา ได้มีคณะนักบวชอุทิศตนด้านการศึกษาหลายคนได้ทยอยกันเข้ามาทำการเผยแผ่ศาสนาคริสต์นิกายโรมันคาทอลิกในประเทศไทย ทำให้มีโรงเรียนคาทอลิกเพิ่มขึ้นมากมาย ในทุกระดับการศึกษา ตั้งแต่ระดับอนุบาล จนถึงอุดมศึกษา ซึ่งในปัจจุบันแบ่งออกได้เป็นโรงเรียนของสังฆมณฑล คณะนักบวช และฆราวาสคาทอลิก ต่อมาในปี พ.ศ. 2502 สภาพระสังฆราชคาทอลิกแห่งประเทศไทย เห็นสมควรที่จะจัดให้โรงเรียนคาทอลิกรวมตัวกันขึ้นเป็นรูปองค์การ เพื่อจะได้แลกเปลี่ยนทัศนะ ประสบการณ์ และมีนโยบายร่วมกัน จึงได้มีมติตั้ง "คณะกรรมการโรงเรียนคาทอลิกแห่งประเทศไทย" อันมี ฯพณฯ ป.คาเริตโต ผู้แทนสภาพระสังฆราชเป็นประธาน และในเดือนตุลาคม ปี พ.ศ. 2512 "คณะกรรมการโรงเรียนคาทอลิกแห่งประเทศไทย" ได้เปลี่ยนชื่อเป็น "สภาการศึกษาคาทอลิกแห่งประเทศไทย" โดยมติเอกฉันท์ของที่ประชุมสมัชชาใหญ่ครั้งแรกของโรงเรียนคาทอลิก (สภาการศึกษาคาทอลิก (ประเทศไทย), 2554ก)

ปัจจุบัน "สภาการศึกษาคาทอลิกแห่งประเทศไทย" ได้รับอนุญาตจัดตั้งเป็นสมาคมตามทะเบียนสมาคมเลขที่ จ.3061 เมื่อวันที่ 8 มิถุนายน พ.ศ. 2533 โดยใช้ชื่อว่า "สมาคมสภาการศึกษาคาทอลิก (ประเทศไทย)" โดยมุ่งมั่นที่จะทำให้เกิดการร่วมมือระหว่างองค์กรสมาชิกในการประกอบภารกิจเพื่อประโยชน์สุข แห่งสังคมและเทิดทูนไว้ซึ่ง ชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์

และวิธีการ ปกครองระบอบประชาธิปไตย ร่วมมือระหว่างสถาบันการศึกษาคาทอลิกและสถาบันการศึกษาอื่นๆ เพื่อช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกัน ในการพัฒนาคุณภาพ และเสถียรภาพของบุคลากรในสถาบันการศึกษาคาทอลิก ประสานงานด้านการให้คำแนะนำ หรือความช่วยเหลือจากสมาคม สถาบันหรือองค์กรการศึกษา และองค์กรธุรกิจทั้งในและต่างประเทศ เพื่อประโยชน์ทางการศึกษา สภาการศึกษาคาทอลิกดำเนินงานในรูปแบบของสภา ซึ่งประกอบไปด้วยผู้แทนของสถาบันการศึกษาคาทอลิกทุกสถาบัน ผู้แทนคณะนักบวชทุกคน ผู้บริหารสถาบันการศึกษาคาทอลิกทุกระดับ ผู้แทนของสมาคมครูคาทอลิกและผู้ทรงคุณวุฒิ (สภาการศึกษาคาทอลิก (ประเทศไทย), 2554ข, 2554ค)

6) คณะกรรมการฝ่ายการศึกษาของคณะภคินีพระหฤทัยของพระเยซูเจ้าแห่งกรุงเทพฯ คณะภคินีพระหฤทัยของพระเยซูเจ้าแห่งกรุงเทพฯ มีบทบาทในการดำเนินกิจการด้านการศึกษาทั้งในโรงเรียนในเครือพระหฤทัยและโรงเรียนคาทอลิกภายใต้การดำเนินงานของฝ่ายการศึกษาอัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ อย่างต่อเนื่อง ดังข้อมูลที่ปรากฏจากการศึกษาเอกสารว่า ในปี พ.ศ. 2442 คณะภคินีพระหฤทัยฯ ได้เริ่มปฏิบัติงานด้านการเรียนการสอนแห่งแรกที่วัดนักบุญฟรังซิสเซเวียร์ สามเสน ต่อมาได้ขยายงานไปช่วยโบสถ์ต่างๆ มากขึ้น การทำงานแต่ละแห่ง ภคินีได้ทำหน้าที่สอนนักเรียนในโรงเรียนที่อยู่ในสังกัดฝ่ายการศึกษา อัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ ด้วย (โรงเรียนพระหฤทัยคอนแวนต์, 2541: 6)

ต่อมา ในปี พ.ศ. 2518 คณะภคินีพระหฤทัยของพระเยซูเจ้าแห่งกรุงเทพฯ ได้จัดตั้งชมรมพระหฤทัยพัฒนาการศึกษา (พ.พ.ศ.) ขึ้น โดยมีเป้าหมายเพื่อช่วยเหลือและสนับสนุนภคินีพระหฤทัยฯ ที่ทำงานด้านการศึกษาซึ่งมีจำนวนมากขึ้น เพื่อจะได้มีการดำเนินงานไปในทิศทางเดียวกันและช่วยเพิ่มพูนประสิทธิภาพในการบริหารงาน ต่อมาภายหลังได้ลดบทบาทลง เนื่องจากภคินีส่วนใหญ่ต้องดำเนินการด้านการศึกษาภายใต้การอำนวยการฝ่ายการศึกษาของอัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ จนกระทั่งปีการศึกษา 2526 ได้มีการฟื้นฟูการดำเนินงานของชมรมขึ้นใหม่อีกครั้งหนึ่ง (โรงเรียนพระหฤทัยคอนแวนต์, 2535: 29)

และในปี พ.ศ. 2529 ได้มีการจัดตั้งคณะกรรมการฝ่ายการศึกษาของคณะภคินีพระหฤทัยของพระเยซูเจ้าแห่งกรุงเทพฯ ขึ้นเป็นครั้งแรก โดยการแต่งตั้งของคุณแม่มหาธิการิณีและคณะที่ปรึกษา ซึ่งมีวิสัยทัศน์ในการพัฒนาความเป็นมนุษย์ทุกด้าน ตามหลักพระคริสตธรรม เน้นการดำเนินชีวิตที่สุภาพ ซื่อสัตย์ เมตตา และมีวินัย คณะกรรมการฝ่ายการศึกษาของคณะภคินีพระหฤทัยฯ มุ่งมั่นที่จะให้มีการดำเนินงานด้านบริหารโรงเรียนในเครือพระหฤทัยฯ ไปในทิศทางเดียวกัน และช่วยเหลือภคินีด้านการจัดการศึกษา ส่งเสริมครู นักเรียนให้ได้พัฒนาความรู้ความสามารถ

และคุณธรรม พร้อมทั้งเสริมสร้างความเป็นหนึ่งเดียวกัน โดยให้ความร่วมมือสนับสนุนงานการพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น (โรงเรียนพระหฤทัยคอนแวนต์, 2541: 6-10)

7) สมาคมศิษย์เก่าโรงเรียนพระหฤทัยคอนแวนต์ สมาคมศิษย์เก่าโรงเรียนพระหฤทัยคอนแวนต์ก่อตั้งขึ้นเมื่อปี พ.ศ. 2519 มีวัตถุประสงค์เพื่อให้ศิษย์เก่าทุกคนได้สืบสานความสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน แสดงความกตัญญูต่อบุคคลผู้มีพระคุณในโรงเรียน เข้าร่วมสนับสนุนกิจกรรมทางการศึกษาของโรงเรียนและการช่วยเหลือสังคม สมาคมได้ร่วมมือกับศิษย์เก่าแต่ละรุ่นจัดกิจกรรมสานความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรในและนอกโรงเรียนเสมอ อาทิ จัดกิจกรรมเชื่อมสายสัมพันธ์ระหว่างคณะผู้บริหารและศิษย์เก่าที่สำเร็จการศึกษาจากโรงเรียนแล้ว จัดกิจกรรมแสดงกตัญญูตาแก่ผู้บริหาร คุณครู ทั้งในอดีตและปัจจุบัน จัดกิจกรรมส่งเสริมการศึกษาโดยการมอบทุนการศึกษาแก่นักเรียนในโรงเรียนและเข้าร่วมกิจกรรมที่ทางโรงเรียนจัดขึ้น รวมไปถึงจัดกิจกรรมพัฒนาและช่วยเหลือสังคมในนามของโรงเรียน เป็นต้น (อารีรัตน์ เกตุแก้ว และคณะ, 2548พ: 59)

8) สมาคมผู้ปกครองและครูโรงเรียนพระหฤทัยคอนแวนต์ สมาคมผู้ปกครองและครูโรงเรียนพระหฤทัยคอนแวนต์ ได้เริ่มจัดตั้งเมื่อปีการศึกษา 2527 โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างบ้านกับโรงเรียน ผู้ปกครองและครู แลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ร่วมมือกันช่วยเหลือนักเรียนให้บรรลุผลสำเร็จในการเรียนด้วยดี อีกทั้งร่วมดำเนินงานกับทางโรงเรียนในส่วนที่เกี่ยวกับสวัสดิการของครูและนักเรียน ช่วยเหลือชุมชนหรือบำเพ็ญประโยชน์ต่อสังคมตามความเหมาะสม โดยไม่ดำเนินการที่เกี่ยวกับการเมือง นับถึงปัจจุบัน สมาคมครูและผู้ปกครองได้ดำเนินการอย่างต่อเนื่อง โดยได้รับความร่วมมือร่วมใจจากคณะกรรมการบริหารสมาคมฯ และผู้ปกครองที่เป็นสมาชิก ซึ่งได้สืบสานความสัมพันธ์และความปรารถนาดีต่อกัน สรรสร้างและสนับสนุนกิจกรรมของสมาคมฯ ที่เอื้อต่อการพัฒนาโรงเรียน อย่างสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ตลอดมา (อารีรัตน์ เกตุแก้ว และคณะ, 2548ค: 58)

9) เครือข่ายผู้ปกครองและครูโรงเรียนพระหฤทัยคอนแวนต์ เครือข่ายผู้ปกครองและครูโรงเรียนพระหฤทัยคอนแวนต์ได้เริ่มดำเนินการเมื่อปีการศึกษา 2545 โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่าง พ่อ แม่ ผู้ปกครองของนักเรียนแต่ละห้องเรียนชั้นเรียนและโรงเรียนได้แลกเปลี่ยนความรู้ และประสบการณ์อันก่อให้เกิดประโยชน์ต่อการพัฒนาครอบครัวและสถานศึกษา รวมไปถึงร่วมกันดูแลและช่วยเหลือนักเรียนด้วยความห่วงใย และเอื้ออาทรร่วมมือกับทางโรงเรียนในการพัฒนาการศึกษา การจัดการทรัพยากรและแก้ไขปัญหาต่างๆ อีกทั้งร่วมมือในการจัดกิจกรรมของโรงเรียนตามความสามารถ ซึ่งที่ผ่านมาเครือข่ายผู้ปกครองและครูได้

เข้ามามีบทบาทในการดำเนินงานของโรงเรียนต่อเนื่อง เช่น สนับสนุนงบประมาณการจัดกิจกรรมต่างๆ และกิจกรรมสัมพันธ์ระหว่างผู้ปกครองและครูของโรงเรียน (อารีรัตน์ เกตุแก้ว และคณะ, 2548๗: 60)

10) สถานักเรียนโรงเรียนพระหฤทัยคอนแวนต์ โรงเรียนพระหฤทัยได้มีการดำเนินการจัดตั้งสถานักเรียนขึ้น โดยมาจากการลงคะแนนเสียงเลือกผู้แทนนักเรียน ซึ่งผู้ชนะการเลือกตั้งจะได้รับการแต่งตั้งเป็นประธานนักเรียน รองประธานนักเรียนและคณะกรรมการสถานักเรียน จากนั้นคณะกรรมการสถานักเรียนจะทำการคัดเลือกนักเรียนที่เป็นหัวหน้าสาย แบ่งหน้าที่รับผิดชอบในการดำเนินงานกิจกรรมต่างๆ ในโรงเรียน เพื่อนักเรียนได้รับรู้ถึงปัญหาในโรงเรียนและมีส่วนร่วมในการประสานงานให้เกิดการร่วมมือแก้ไขปัญหาและกิจกรรมในโรงเรียนมากขึ้น (นักเรียนกลุ่มที่ 2, 2553)

5.3.2 รางวัลและการรับรองคุณภาพที่โรงเรียนได้รับจากสถาบันต่างๆ

ผลการศึกษาเอกสารของโรงเรียน ข้อมูลตั้งแต่ปี พ.ศ. 2540 ถึงปัจจุบัน (พ.ศ. 2553) โรงเรียนพระหฤทัยคอนแวนต์ได้รับรางวัลและการรับรองคุณภาพ ดังนี้

ตารางที่ 5.6 รายการรางวัลและการรับรองคุณภาพที่โรงเรียนได้รับจากสถาบันต่างๆ

ปีการศึกษา	รายละเอียด
2540	ได้รับคัดเลือกจากกรมการศาสนา กระทรวงศึกษาธิการให้เป็นสถานศึกษาที่จัดจรรยาวิชาดีเด่น
2541	1) ได้รับคัดเลือกจากกระทรวงศึกษาธิการให้เป็นโรงเรียนรับรางวัลพระราชทานระดับประถมศึกษาขนาดใหญ่ 2) ภคินี ดร. สมพิศ กัตัญญู ผู้รับใบอนุญาต/ผู้จัดการ ได้รับรางวัลผู้บริหารดีเด่นจากสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน เข็มทองคำครูสตรี จากคุรุสภา
2542	ได้รับการรับรองมาตรฐานคุณภาพการศึกษาจากสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน กระทรวงศึกษาธิการ ในระดับก่อนประถมศึกษา ประถมศึกษา และมัธยมศึกษา
2543	1) โรงเรียนได้รับการพิจารณาจากสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ (สกศ.) ในโครงการการศึกษาแนวทางการวัดผลและประเมินผลคุณธรรม จริยธรรม กรณีศึกษา “โรงเรียนพระหฤทัยคอนแวนต์” 2) ภคินี ดร.สมพิศ กัตัญญู ผู้รับใบอนุญาต/ผู้จัดการ ได้รับประกาศเกียรติคุณ “สตรีตัวอย่าง ประจำปี 2543 สาขาบำเพ็ญประโยชน์และพัฒนาส่งเสริมการศึกษาภาคเอกชน” จากมูลนิธิเพื่อสังคมไทย (Foundation for the Thai Society)

ตารางที่ 5.6 (ต่อ)

ปีการศึกษา	รายละเอียด
2544	<p>1) โรงเรียนได้เข้าร่วมโครงการอนุรักษ์พันธุกรรมพืชอันเนื่องมาจากพระราชดำริ สมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ สยามพระบรมราชกุมารี “สวนพฤกษศาสตร์ โรงเรียน: โรงเรียนพระหฤทัยคอนแวนต์ หมายเลขสมาชิก 7-10110-003” โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อเป็นการตอบสนองของพระราชดำริ เพื่อเป็นแหล่งที่เอื้อต่อการเรียนรู้ของนักเรียน การบูรณาการกับวิชาการต่างๆ เพื่อบุคลากรจะได้สังเกตเห็นคุณค่าของการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ มีส่วนร่วมในการดูแลรับผิดชอบ มีจิตใจที่อ่อนโยน นำไปสู่การปลูกฝังคุณธรรม รวมทั้งการใช้เวลาว่างให้เกิดประโยชน์</p> <p>2) โรงเรียนได้รับการประกาศเกียรติคุณ โดยการคัดเลือกจากกรุงเทพมหานคร ให้เป็นสถานศึกษาน่ามองใน “โครงการหน้าบ้าน น่ามอง” ปีการศึกษา 2544 ภคินีสมพิศ กตัญญู ผู้รับใบอนุญาต/ผู้จัดการ ได้รับการประกาศเกียรติคุณ “นักบริหารดีเด่น ประจำปี 2545 สาขานักบริหาร-พัฒนาส่งเสริมการศึกษา ภาคเอกชนดีเด่น” จากมูลนิธิเพื่อสังคมไทย (Foundation for the Thai Society)</p>
2545	<p>1) โรงเรียนได้รับป้ายพระราชทาน “โครงการสวนพฤกษศาสตร์โรงเรียน โรงเรียนพระหฤทัยคอนแวนต์” จากสมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ สยามบรมราชกุมารี</p> <p>2) โรงเรียนได้รับรางวัลพระราชทานพุทธศาสนิกชนนคราเหรียญเชิดชูเกียรติ รางวัลอันดับที่ 1 ระดับหน้าบ้าน น่ามอง ประเภทสวนสวยโรงเรียนงาม โครงการ “แมกไม้เมือง”</p> <p>3) โรงเรียนได้รับการคัดเลือกจากกระทรวงศึกษาธิการให้เป็นโรงเรียนรับรางวัลพระราชทานระดับมัธยมศึกษาขนาดใหญ่</p> <p>4) โรงเรียนได้รับการตรวจเยี่ยมจากผู้ประเมินภายนอก สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (สมศ.)</p>

ตารางที่ 5.6 (ต่อ)

ปีการศึกษา	รายละเอียด
2546	<p>1) โรงเรียนได้รับรางวัลดีเด่นโครงการรักการอ่าน สานสู่ฝัน ระดับชาติ/ระดับเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานคร เขตที่ 1 ปีการศึกษา 2546 เนื่องในปีแห่งการส่งเสริมการอ่านและการเรียนรู้เฉลิมพระเกียรติสมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ สยามบรมราชกุมารีในมงคลวโรกาสทรงเจริญพระชนมายุ 48 พรรษา สาขากิจกรรมส่งเสริมยอดนักอ่านสู่การเรียนรู้: ระดับมัธยมศึกษา ด้านส่งเสริมสร้างสรรค์สังคม จากกระทรวงศึกษาธิการ</p> <p>2) โรงเรียนได้รับรางวัลเหรียญทองโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพ จากกรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข</p> <p>3) โรงเรียนได้รับรางวัลชนะเลิศระดับเขต ประเภทหน่วยงานเอกชน ในการประกวดการประดับธงชาติ จาก พ.ต.ท. ทักษิณ ชินวัตร นายกรัฐมนตรี</p>
2547	<p>1) โรงเรียนได้รับรางวัลชนะเลิศการประกวดมารยาทไทย โครงการนครหลวงไทย อนุรักษ์เอกลักษณ์ไทยซึ่งถว้วยพระราชทาน สมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ สยามบรมราชกุมารี ปีการศึกษา 2547</p> <p>2) โรงเรียนได้รับใบประกาศมอบทุนโครงการ “โรงเรียนสร้างสรรค์สิ่งแวดล้อมดีเด่นเฉลิมพระเกียรติ” ปีการศึกษา 2547</p> <p>3) โรงเรียนได้รับพระราชทานรางวัลโล่เกียรติคุณ สัญญา ธรรมศักดิ์ จากโครงการเชิดชูเกียรติสถานศึกษาที่สร้างคนดีให้สังคมด้วยการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมดีเด่น จากสมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ สยามบรมราชกุมารี ปีการศึกษา 2547</p> <p>4) โรงเรียนได้รับรางวัลชนะเลิศโครงการนิมมไทยดีเด่น ปีการศึกษา 2547 จากสมาคมนิมมไทย</p>

ตารางที่ 5.6 (ต่อ)

ปีการศึกษา	รายละเอียด
2548	<p>1) โรงเรียนได้รับรางวัลพระราชทานสมเด็จพระบรมโอรสาธิราชฯ สยามบรมราชกุมาร ในโครงการ “สรรหาองค์กรที่ทำคุณประโยชน์ต่อเยาวชน สาขาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม” ประจำปี 2548 ของสำนักงานคณะกรรมการสภาวัฒนธรรมแห่งชาติ</p> <p>2) โรงเรียนได้รับ “การรับรองมาตรฐานและการประเมินคุณภาพ” การประเมินรอบที่ 2 ในระดับดีเยี่ยม จากสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพ (สมศ.)</p> <p>3) ภคินี ดร.สมพิศ กตัญญู ได้รับโล่ในฐานะที่ให้ความอนุเคราะห์อย่างสม่ำเสมอต่อชมรมการศึกษาและการสอนแห่งประเทศไทย มูลนิธิการศึกษาทางไกลผ่านดาวเทียม ปีการศึกษา 2548</p>
2549	<p>1) โรงเรียนได้รับรางวัล “โรงเรียนรับรางวัลพระราชทาน ระดับปฐมวัย ขนาดใหญ่ ปีการศึกษา 2549”</p> <p>2) โรงเรียนได้รับรางวัลชนะเลิศ “โครงการ อย.น้อย” จาก กองพัฒนาศักยภาพผู้บริหาร โสภโศภ สำนักงานคณะกรรมการอาหารและยา กระทรวงสาธารณสุข 9</p> <p>3) โรงเรียนได้รับรางวัลชนะเลิศ 3 รางวัลยอดเยี่ยม: แชมป์โลก รุ่น ดิวิชั่น 2 แชมป์วงโยธวาทิต รุ่นอายุไม่เกิน 16 ปี และเหรียญทองพิเศษ ทำคะแนนสูงสุดการแข่งขันวงโยธวาทิตโลก ณ ประเทศเกาหลีใต้</p>
2550	<p>1) โรงเรียนได้รับรางวัลพระราชทาน “เกียรติบัตรไพบอญแห่งจิตสำนึกเยาวชน โครงการสวนพฤกษศาสตร์ในโรงเรียน โรงเรียนพระฤทธิยศคอนนนต์” จาก สมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ สยามบรมราชกุมารี</p> <p>2) โรงเรียนได้รับรางวัล “สถานศึกษาจัดการเรียนการสอนสิ่งแวดล้อมดีเด่นปี 2550” ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 1</p> <p>3) โรงเรียนได้รับรางวัล “โรงเรียนต้นแบบการส่งเสริมสิทธิมนุษยชนในโรงเรียน” โอกาสฉลอง 60 ปี สิทธิมนุษยชน จากสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน กระทรวงศึกษาธิการ</p>

ตารางที่ 5.6 (ต่อ)

ปีการศึกษา	รายละเอียด
2551	โรงเรียนได้รับรางวัลถ้วยพระราชทานสมเด็จพระบรมโอรสาธิราชฯ สยามมกุฎราชกุมาร และรางวัลเหรียญทองการประกวด Drum Lime รุ่นจูเนียร์ จัดโดยกระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา
2552	โรงเรียนได้รับการคัดเลือกเป็นโรงเรียนต้นแบบร่วมดำเนินกิจกรรมโครงการ “เยาวชนพลยุติธรรม: รู้กฎหมาย รักสมานฉันท์ สร้างสรรค์สังคมไทย” เพื่อสร้างฐานวิทยากรและแกนนำขยายเครือข่ายสู่สถานศึกษาใกล้เคียงจากสำนักงานกองทุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.)
2553	โรงเรียนได้รับพระราชทานเกียรติบัตรงานสวนพฤกษศาสตร์โรงเรียน ชั้นที่ 2 “เกียรติบัตรแห่งการเข้าสู่สถานภาพ สถานศึกษาอบรมสั่งสอนเบ็ดเสร็จ บนฐานงานสวนพฤกษศาสตร์โรงเรียน” จากสมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ สยามบรมราชกุมารี เมื่อวันที่ 8 พฤศจิกายน พ.ศ. 2553

แหล่งที่มา: อารีรัตน์ เกตุแก้ว และคณะ, 2548ก: 26-27; โรงเรียนพระหฤทัยคอนแวนต์, 2555.

บทที่ 6

การผลิตซ้ำทุนทางวัฒนธรรมของโรงเรียนพระหฤทัยคอนแวนต์

บทนี้นำเสนอผลการศึกษาศึกษาการผลิตซ้ำทุนทางวัฒนธรรมของโรงเรียนพระหฤทัยคอนแวนต์ ประกอบด้วย ผลวิเคราะห์กระบวนการผลิตและผลิตซ้ำทุนทางวัฒนธรรมโรงเรียนพระหฤทัยคอนแวนต์ ทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ การผลิต การเผยแพร่ การบริโภค และการผลิตซ้ำ ตามแนวคิดของวิลเลียมส์ (ม.ป.ป. อ้างถึงใน กาญจนา แก้วเทพ และสมสุข หินวิมาน, 2551: 67-69, 662-666, 673-678; Williams, n.d. อ้างถึงใน Grisworld, 2004) อีกทั้งนำเสนอจุดเด่นของทุนทางวัฒนธรรมและปัญหาอุปสรรคในการผลิตซ้ำทุนทางวัฒนธรรมของโรงเรียนพระหฤทัยคอนแวนต์

6.1 ผลวิเคราะห์การผลิตซ้ำทุนทางวัฒนธรรมของโรงเรียนพระหฤทัยคอนแวนต์

ในส่วนนี้เป็นการนำเสนอผลการวิเคราะห์กระบวนการผลิตและผลิตซ้ำทุนทางวัฒนธรรมของโรงเรียนพระหฤทัยคอนแวนต์ซึ่งประกอบไปด้วย การผลิต การเผยแพร่ การบริโภค และการผลิตซ้ำ ผลการวิเคราะห์มีรายละเอียดดังนี้

6.1.1 การผลิต

ผลการศึกษาการผลิตทุนทางวัฒนธรรมโรงเรียนพระหฤทัยคอนแวนต์ตั้งแต่ยุคแรกเริ่มก่อตั้ง ยุคฝ่าฟันอุปสรรค ยุคพัฒนาสร้างสรรค์ และยุคปรับตัวสู่โลก IT สามารถแสดงได้ดังภาพที่

6.1

ปี พ.ศ.



ภาพที่ 6.1 การผลิตทุนทางวัฒนธรรมของโรงเรียนพระฤทัยคอนแวนต์

จากภาพที่ 6.1 สามารถอธิบายการผลิตทุนทางวัฒนธรรมของโรงเรียนพระหฤทัยคอนแวนต์ได้ว่า ในการผลิตทุนทางวัฒนธรรม ผู้บริหารโรงเรียนมีบทบาทในการริเริ่มสร้างสรรคทุนทางวัฒนธรรม ปรับปรุงพัฒนา และสืบสานแนวคิดและการปฏิบัติของบุคลากรในโรงเรียนต่อเนื่องเสมอ ในยุคแรกเริ่มผู้บริหารเป็นผู้บุกเบิกกิจการและกำหนดแนวคิดการดำเนินงานให้ชัดเจน ในยุคฝ่าฟันอุปสรรคโรงเรียนเผชิญวิกฤตจนต้องปิดกิจการชั่วคราว เมื่อเปิดกิจการอีกครั้งในยุคพัฒนาสร้างสรรคผู้บริหารที่สืบทอดกิจการทำการพัฒนาและกำหนดทิศทางการบริหารให้มีความชัดเจน ในขณะที่ผู้บริหารในยุคปรับตัวสู่โลก IT เพิ่มทุนทางวัฒนธรรมและสร้างเอกลักษณ์ของโรงเรียนให้เด่นชัดขึ้น อีกทั้งได้ใช้แนวคิดการบริหารงานแบบมีส่วนร่วมทำให้การผลิตทุนทางวัฒนธรรมเริ่มมาจากความคิดเห็นและความต้องการจากบุคลากรและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับโรงเรียนหลายฝ่ายมากขึ้น ซึ่งสามารถอธิบายรายละเอียดการผลิตทุนทางวัฒนธรรมในแต่ละยุคของโรงเรียนได้ดังนี้

1) ยุคแรกเริ่มก่อตั้ง (พ.ศ. 2473-2481) ภคินีหรือนักบวชหญิงศาสนาคริสต์นิกายโรมันคาทอลิกกลุ่มหนึ่งเปิดสถานที่ให้การอบรมเด็กหญิงเพื่อเตรียมตัวเป็นนักบวช ต่อมาผู้คนในละแวกคลองเตยได้นำบุตรหลานมาให้ภคินีช่วยอบรมสั่งสอนทำให้นักเรียนมีจำนวนมากขึ้น บรรดาภคินีจึงขยายกิจการและเปิดสอนนักเรียนทั่วไป จนดำเนินการจัดตั้งโรงเรียนขึ้นอย่างเป็นทางการ ภคินีผู้ทำหน้าที่บริหารโรงเรียนมีบทบาทในการวางรากฐานกิจการทั้งในระดับแนวคิด ความเชื่อและค่านิยม จนกลายเป็นข้อตกลงที่ทุกคนยอมรับและเป็นแนวทางปฏิบัติเมื่ออยู่ร่วมกันในโรงเรียน จุดมุ่งหมายในการจัดตั้งโรงเรียนคือเพื่อให้ผู้สมัครเป็นนักบวชได้เข้าศึกษาต่อในโรงเรียน ช่วยเหลือเด็กและเยาวชนในย่านคลองเตยให้มีสถานที่เรียนโดยไม่ต้องเดินทางไกล (พรณี ภูเรือนหงษ์ และคณะ, 2525: 142-143)

ผู้บริหารในยุคแรกเริ่มก่อตั้งโรงเรียนจัดการเรียนการสอนตามหลักสูตรของกระทรวงศึกษาธิการซึ่งได้รับความช่วยเหลือจากภคินีคณะเซนต์ปอล เดอ ชาร์ตร รวมถึงเน้นการอบรมในด้านจริยธรรม การถือระเบียบวินัย และการแต่งกายด้วย (พรณี ภูเรือนหงษ์และคณะ, 2525: 143) สอดคล้องกับอดีตผู้บริหารโรงเรียน (2553) กล่าวถึงการเรียนการสอนในช่วงแรกเริ่มซึ่งภคินีต้องทำหน้าที่ทั้งผู้บริหารและสอนเรียน เนื่องจากคณะครูและนักเรียนยังมีจำนวนไม่มากจึงทำให้การดำเนินกิจการช่วงนี้บุคลากรมีความใกล้ชิด ผู้บริหารสามารถจดจำชื่อนักเรียนรวมถึงบุคคลในครอบครัวนักเรียนได้ สามารถดูแลเอาใจใส่กันได้อย่างทั่วถึง ขณะเดียวกันผู้บริหารและคณะครูก็เน้นการสอนด้านวิชาการร่วมกับการอบรมให้นักเรียนมีความอ่อนน้อม ถ่อมตน และมีสัมมาคารวะต่อผู้ใหญ่

ในยุคก่อนปี พ.ศ. 2480 ถึงยุคแรกเริ่มก่อตั้ง ผู้บริหารกำหนดทุนทางวัฒนธรรมขึ้นเพื่อใช้เป็นแนวทางดำเนินตามวัตถุประสงค์การจัดตั้งโรงเรียน ทุนที่มีอยู่ในตัวตนในยุคนี้แสดงออกถึงการเป็นโรงเรียนที่สอนนักเรียนด้านวิชาการและอบรมคุณธรรม ทุนที่อยู่ในรูปวัตถุยังมีค่อนข้างน้อย และถูกสร้างคุณค่าหรือความหมายไม่มาก ส่วนทุนที่อยู่ในรูปสถาบันมีความเกี่ยวข้องกับกระทรวงศึกษาธิการและคณะภคินีพระมหากษัตริย์ของพระเยซูเจ้าแห่งกรุงเทพฯ โดยสามารถอธิบายถึงบทบาทของผู้มีส่วนในการผลิตทุนทางวัฒนธรรม 3 ระดับในยุคแรกเริ่มก่อตั้งได้ดังนี้

(1) ทุนที่มีอยู่ในตัวตน ผู้บริหารกำหนดชื่อโรงเรียน “พระมหากษัตริย์คอนแวนต์” ซึ่งแสดงออกถึงการสืบสานความเชื่อความศรัทธาที่มีต่อพระมหากษัตริย์ของพระเยซูเจ้าและกำหนดวันสมโภชพระมหากษัตริย์เป็นกิจกรรมสำคัญของโรงเรียนรวมทั้งจัดให้มีพิธีระลึกถึงทุกปี กำหนดคำขวัญของโรงเรียนได้แก่ “ริเริ่ม รอบรู้ กตัญญู สามัคคี” ซึ่งสะท้อนถึงการอบรมด้านวิชาการกับคุณธรรม ส่วนระเบียบปฏิบัติเน้นกวดขันนักเรียนให้อยู่ในระเบียบวินัย มีการกำหนดรับเฉพาะนักเรียนหญิงเข้ามาศึกษาต่อในโรงเรียน หากเป็นนักเรียนชายจะรับแต่พี่ชายหรือน้องชายของนักเรียนที่กำลังศึกษาในโรงเรียนและจะให้ศึกษาถึงชั้นประถมปีที่ 6 เท่านั้น (อดีตผู้บริหารโรงเรียน, 2553)

(2) ทุนที่อยู่ในรูปวัตถุ ผู้บริหารใช้ตึกอารามพระมหากษัตริย์ซึ่งเป็นที่พักของบรรดภคินีเป็นอาคารเรียน (โรงเรียนพระมหากษัตริย์คอนแวนต์, 2496)

(3) ทุนที่อยู่ในรูปสถาบัน หน่วยงานที่เข้ามามีบทบาทในการดำเนินกิจการโรงเรียนระยะนี้คือหน่วยงานในสังกัดกระทรวงศึกษาธิการที่กำหนดแนวทางการจัดการศึกษาให้โรงเรียนต้องปฏิบัติตามเพื่อให้การศึกษาของชาติเป็นไปตามมาตรฐานเดียวกัน คณะภคินีพระมหากษัตริย์ของพระเยซูเจ้าแห่งกรุงเทพฯ มีบทบาทในการกำหนดแนวทางดำเนินกิจการในโรงเรียน นอกจากนี้ ผู้ปกครองและบุคคลทั่วไปจากย่านคลองเตยมีความไว้วางใจและส่งบุตรหลานให้บรรดภคินีอบรมอย่างต่อเนื่อง (โรงเรียนพระมหากษัตริย์คอนแวนต์, 2496)

2) ยุคฝ่าฟันอุปสรรค (พ.ศ. 2482-2491) เป็นช่วงระยะเวลาที่โรงเรียนได้รับผลกระทบโดยตรงจากวิกฤตการณ์ด้านการเมือง เพราะประเทศไทยอยู่ในช่วงระหว่างสงครามอินโดจีนและสงครามโลกครั้งที่ 2 ขณะที่เกิดสงครามอินโดจีนหรือการรบระหว่างฝรั่งเศสกับประเทศต่างๆ ในเอเชีย มีการปลุกกระดมให้ไทยรักชาติและต่อต้านชาวฝรั่งเศส พร้อมทั้งมีการเบียดเบียนศาสนาคริสต์เกิดขึ้นทั่วไป บาทหลวงชาวฝรั่งเศสถูกขับออกนอกประเทศ ช่วงเวลานั้นบรรดภคินีประสบความยากลำบากในการทำหน้าที่และในการดำเนินชีวิต ประกอบกับทหารญี่ปุ่นเข้ามาขอใช้ตึกอารามเป็นที่พัก เมื่อทหารญี่ปุ่นย้ายออกไปไม่นาน ผลกระทบจากภาวะสงคราม สถานทูตฝรั่งเศสซึ่งเป็นฝ่ายพันธมิตรรู้สึกไม่ปลอดภัย ได้ปิดสถานทูตและกลัวว่าเอกสารต่างๆ จะถูกระเบิดเสียหาย

จึงขอมาตั้งสำนักงานชั่วคราวที่อารามพระธาตุย ในช่วงระยะเวลาที่โรงเรียนปิดการเรียนการสอนชั่วคราว (คณะภคินีพระธาตุยของพระเยซูเจ้าแห่งกรุงเทพฯ. แผนกประวัติศาสตร์, 2553: 41-42)

3) ยุคพัฒนาสร้างสรรค์ (พ.ศ. 2492-2530) เป็นช่วงระยะเวลาที่โรงเรียนได้ผ่านสถานการณ์วิกฤตแล้ว เมื่อเปิดดำเนินกิจการต่อ ผู้บริหารได้สร้างและผลิตทุนทางวัฒนธรรมรวมไปถึงกำหนดคุณค่าและความหมายให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของโรงเรียน เน้นการอบรมด้านวิชาการควบคู่คุณธรรม แนวทางการดำเนินงานของโรงเรียนจึงมีความชัดเจนขึ้น ทั้งโครงสร้างองค์การ บทบาท หน้าที่และความรับผิดชอบของบุคลากร การบริหารจัดการโรงเรียนมีความเป็นระบบระเบียบและมีลักษณะเป็นทางการมากกว่ายุคแรกเริ่มก่อตั้งและยุคฝ่าฟันอุปสรรค ในขณะที่คณะครูมีบทบาทในการอบรมนักเรียนให้บรรลุจุดประสงค์ของโรงเรียนรวมถึงมีส่วนร่วมในการบริหารงานของโรงเรียนมากขึ้น สอดคล้องกับพรณี ภูเรือนหงษ์และคณะ (2525: 143-144) บรรยายถึงสภาพการดำเนินงานโรงเรียนในช่วงเวลานั้นว่าผู้บริหารและคณะครูที่ได้อบรมมีส่วนร่วมใจดำเนินกิจการโรงเรียนจนเกิดผล นักเรียนมีความรู้ด้านวิชาการดีพร้อมทั้งได้รับการอบรมจริยธรรมจากโรงเรียน จนผู้ปกครองและประชาชนทั่วไปให้การยอมรับ

ในช่วงเวลานี้ ผู้บริหารดำเนินการขยายกิจการโรงเรียนจนสามารถเปิดให้การศึกษาแก่นักเรียนตั้งแต่ระดับชั้นอนุบาลจนถึงระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย ทำให้บุคลากรในโรงเรียนมีจำนวนเพิ่มขึ้น นอกจากผู้บริหารและคณะครูที่เข้ามามีส่วนร่วมในการขับเคลื่อนกิจการของโรงเรียน ยังมีบุคลากรที่เข้ามาร่วมงานตามความรับผิดชอบด้านต่างๆ ในตำแหน่งอื่นอีก เช่น พี่เลี้ยงมีหน้าที่เป็นผู้ช่วยครูประจำชั้นระดับอนุบาล ดูแลความสะอาดของห้องเรียน อุปกรณ์การเรียนการสอน และของใช้ส่วนตัวของนักเรียนอนุบาล (ครูประจำชั้นประถมศึกษาปีที่ 1/4, 2553) เจ้าหน้าที่ซึ่งเป็นผู้อำนวยความสะดวกด้านการเรียนการสอนรวมถึงงานด้านเอกสารแก่บุคลากรในโรงเรียน (เจ้าหน้าที่ควบคุมระบบไฟฟ้า, 2553) และพนักงานซึ่งมีหน้าที่ในการดูแลความสะอาดซ่อมบำรุงอาคารสถานที่และอุปกรณ์การเรียนการสอน อีกทั้งงานโภชนาการของโรงเรียน (พนักงานขายอาหาร, 2553) การที่โรงเรียนเริ่มมีบุคลากรเพิ่มขึ้นเพื่อทำหน้าที่ขับเคลื่อนกิจการโรงเรียนในตำแหน่งต่างๆ ทำให้ผู้บริหารจำเป็นต้องสร้างแนวทางการอยู่ร่วมกันของบุคลากร รวมถึงวัตถุประสงค์และสัญลักษณ์เพื่อให้บุคลากรตระหนักถึงการเป็นส่วนหนึ่งของสมาชิกในโรงเรียน อีกทั้งสร้างมาตรฐานการดำเนินงานของโรงเรียนให้เป็นไปตามข้อกำหนดของหน่วยงานรัฐบาลและสร้างความสัมพันธ์กับหน่วยงานอื่นมากขึ้นเพื่อให้โรงเรียนเป็นที่รู้จักแก่สาธารณชน โดยสามารถอธิบายถึงบทบาทของผู้มีส่วนในการผลิตทุนทางวัฒนธรรม 3 ระดับในยุคพัฒนาสร้างสรรค์ดังนี้

(1) ทุนที่อยู่ในตัวตน ผู้บริหารยังคงใช้คำขวัญของโรงเรียนเป็นหัวใจในการดำเนินกิจการเพื่อสืบทอดเจตนารมณ์ของผู้บริหารในยุคแรกเริ่มที่ต้องการอบรมปลูกฝังบุคลากรให้มีความรักการเรียนรู้ด้านวิชาการและฝึกฝนคุณธรรม จริตกิจธรรมสำคัญของโรงเรียนเพื่อแสดงถึงความเชื่อความศรัทธาที่มีต่อพระพุทธรูปอย่างต่อเนือง รวมถึงจัดงานระลึกถึงวันสถาปนาโรงเรียนด้วย บุคลากรระดับผู้บริหารและครูต้องปฏิบัติตามระเบียบข้อบังคับของโรงเรียนและข้อกำหนดจากกระทรวงศึกษาธิการ อีกทั้งข้อกำหนดจากคณาจารย์

(2) ทุนที่อยู่ในรูปวัตถุ ผู้บริหารได้สร้างทุนที่อยู่ในวัตถุเพิ่ม รวมถึงปรับปรุงพัฒนาจากสิ่งเดิมที่มีอยู่ตามการขยายตัวของกิจการและเพื่อรองรับจำนวนบุคลากรในโรงเรียนที่มีจำนวนมากขึ้น ทุนที่อยู่ในรูปของวัตถุที่ถูกปรับปรุงและเห็นชัดเจนที่สุดคือ อาคารสถานที่เรียน ผู้บริหารในเวลานั้นปรับปรุงอาคารสถานที่อย่างต่อเนื่องเพื่อให้เพียงพอต่อจำนวนนักเรียน นอกจากนี้ผู้บริหารและคณะครูยังได้ทุ่มเทแรงกายแรงใจอบรมสั่งสอนนักเรียนจนเป็นที่ประจักษ์แก่บุคคลภายนอก ทำให้ผู้ปกครองให้ความไว้วางใจกับการจัดการเรียนการสอนที่มีคุณภาพของโรงเรียนและส่งบุตรหลานเข้ามาศึกษาต่อมากขึ้น (สมพิศ กตัญญู และคณะ, 2544: 129) ส่วนการตกแต่งอาคารเรียนเน้นตอบสนองความต้องการสถานที่สำหรับการเรียนการสอน อีกทั้งเพื่ออำนวยความสะดวกแก่บุคลากร (อดีตผู้บริหารโรงเรียน, 2553) ในยุคนี้ยังไม่ได้มีการสร้างคุณค่าหรือความหมายให้กับสิ่งก่อสร้างที่อยู่ในโรงเรียนชัดเจน

ผู้บริหารกำหนดใช้เพลงประจำโรงเรียนเพื่อย้ำเตือนให้บุคลากรในโรงเรียนตระหนักถึงการเป็นส่วนหนึ่งของสมาชิกในโรงเรียน แสดงออกโดยการร้องเพลงประจำโรงเรียนหน้าเสาธงก่อนเข้าเรียนเวลาเช้า หรือการนำไปประกอบกิจกรรมของโรงเรียน ผู้บริหารได้ปรับปรุงและเปลี่ยนแปลงเนื้อร้องและทำนองที่เคยใช้ตามปรากฏในหนังสืออนุสรณ์ที่ระลึกพิธีสมโภชในงานฉลองครบรอบ 25 ปี อารามพระพุทธรูป ณ กรุงเทพมหานคร (อันต์วันแต และคณะ, 2499) เป็นเพลงประจำโรงเรียนที่มีเนื้อร้องและทำนองปรากฏในเอกสารของโรงเรียนและเว็บไซต์ซึ่งบุคลากรใช้ร่วมกันในทุกวันนี้ (โรงเรียนพระพุทธรูปคอนเวนต์, ม.ป.ป.ก)

สำหรับการแต่งกายของบุคลากร บุคลากรที่ทำงานในโรงเรียนโดยเฉพาะครูแต่งกายตามระเบียบของโรงเรียน ส่วนนักเรียนได้รับอนุญาตให้ใช้เครื่องแต่งกายจากกระทรวงศึกษาธิการอย่างเป็นทางการตั้งแต่ต้นปีการศึกษา 2495 (โรงเรียนพระพุทธรูปคอนเวนต์, 2496) บุคลากรทุกระดับในโรงเรียนแต่งกายตามที่โรงเรียนกำหนดอย่างเคร่งครัดดังที่ผู้ให้สัมภาษณ์คนหนึ่งซึ่งเป็นศิษย์เก่า อีกทั้งยังเคยส่งบุตรเข้าศึกษาต่อในโรงเรียนนี้กล่าวถึงการแต่งกายสมัยเมื่อยังเป็นนักเรียนว่า “สมัยก่อนค่อนข้างเข้มงวดมากโดยเฉพาะระเบียบในเรื่องการแต่งกาย” (ผู้ปกครอง, 2553) ส่วนสี

ประจำโรงเรียนยังคงเป็นสีขาว-แดงตามที่อดีตผู้บริหาร (2553) กล่าวถึงว่า “เขาตั้งไว้ตั้งแต่แรกเริ่มเลย คือสีแดงนี่คือสีของพระพุทธรูป สีขาวหมายถึงความบริสุทธิ์” ตราประจำโรงเรียนที่ปรากฏในหลักฐานที่มีการบันทึกเป็นลายลักษณ์อักษรในช่วงเวลานี้คือตราประจำโรงเรียนในรูปแบบที่ 1 ซึ่งส่วนใหญ่เป็นตราที่มีอักษร พ.ห. อยู่ตรงกลางรูปหัวใจ (อันตัวแฉศ และคณะ, 2499)

(3) ทนที่อยู่ในรูปสถาบัน ผู้บริหารสร้างความสัมพันธ์กับบุคลากรทั้งในและนอกโรงเรียน เนื่องจากกิจการโรงเรียนเริ่มขยายตัวจนต้องเปิดการสอนเรียนเพิ่มขึ้นในระดับอนุบาลถึงระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย หน่วยงานทั้งภายในและภายนอกโรงเรียนเข้ามามีบทบาทต่อการดำเนินกิจการและมีส่วนร่วมในการบริหารโรงเรียนมากขึ้น กระทรวงศึกษาธิการเข้ามามีส่วนในการกำหนดคุณภาพและมาตรฐานการดำเนินกิจการโรงเรียน ประกอบกับในช่วงเวลานี้ได้มีการจัดตั้งสภาการศึกษาภาคทอลิกแห่งประเทศไทยขึ้นมาอย่างเป็นทางการ ซึ่งเรียกร้องให้โรงเรียนต้องดำเนินกิจการตามข้อกำหนดจากหน่วยงานราชการและให้ความร่วมมือจัดการศึกษาตามแนวปรัชญาการศึกษาภาคทอลิกกับสภาการศึกษาภาคทอลิกแห่งประเทศไทย ในขณะเดียวกันผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากรบางส่วนได้รวมตัวจัดตั้งกลุ่มขึ้นมา เพื่อผลักดันให้บุคลากรเข้ามามีบทบาทในกิจกรรมของโรงเรียน เช่น การจัดตั้งสมาคมศิษย์เก่าโรงเรียนพระพุทธรูปคอนแวนต์ สมาคมผู้ปกครองและครู

ผู้บริหารดำเนินการประกันคุณภาพการบริหารจัดการและการศึกษาอย่างต่อเนื่อง อีกทั้งส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรในโรงเรียนได้เข้าร่วมกิจกรรมประกวดแข่งขันความรู้ความสามารถ เพื่อสร้างมาตรฐานการดำเนินกิจการ ประชาสัมพันธ์โรงเรียนให้เป็นที่รู้จักแก่บุคคลภายนอก ดังจะเห็นได้จากการได้รับการรับรองคุณภาพและรางวัลต่างๆ ที่โรงเรียนได้รับในช่วงนี้ อาทิ ในปี พ.ศ. 2494 โรงเรียนได้รับการรับรองวิทยฐานะเทียบเท่าโรงเรียนรัฐบาล ในปี พ.ศ. 2530 ได้รับการประกาศเป็นโรงเรียนปฏิบัติการตัวอย่างการนิเทศวิชาการภายในโรงเรียนของกรมสามัญศึกษา

4) ยุคปรับตัวสู่โลก IT (พ.ศ. 2531-ปัจจุบัน) ในช่วงนี้เป็นช่วงที่โรงเรียนผ่านการดำเนินกิจการมาเป็นเวลากว่า 50 ปี จัดได้ว่าสังคมนิยมเพราะวัฒนธรรมองค์การมาพอสมควร ดังนั้น การปรับตัวเพื่อเปิดรับการเรียนรู้ใหม่ๆ จึงเป็นภาวะที่ขาดไม่ได้ของการดำเนินกิจการ โรงเรียนพระพุทธรูปคอนแวนต์ซึ่งดำเนินกิจการด้านการศึกษาจึงต้องมีการพัฒนาองค์ความรู้อย่างไม่หยุดนิ่ง เรียนรู้สิ่งใหม่เพื่อให้เท่าทันสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงในโลก ซึ่งต้องอาศัยการประมวลข้อมูลสารสนเทศที่ถูกต้อง แม่นยำ ทันสมัย และรวดเร็ว สอดคล้องกับผู้นำรัฐบาลไทยที่ต้องการพัฒนาประเทศไปสู่สังคมยุคดิจิทัล (อารีรัตน์ เกตุแก้ว และคณะ, 2550: 40) สำหรับโรงเรียนพระพุทธรูป

คอนเวนต์ในระยะนี้ ผู้บริหารมีบทบาทในการสร้างความเปลี่ยนแปลงและปรับตัวเพื่อให้โรงเรียน อยู่รอด ในขณะเดียวกันก็ได้เปิดรับความคิดเห็นและการมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการโรงเรียน ที่มาจากบุคลากรหลายฝ่ายมากยิ่งขึ้นตั้งแต่คณะครู พี่เลี้ยง เจ้าหน้าที่ พนักงาน นักเรียน ศิษย์เก่า และผู้ปกครอง อีกทั้งบุคคลภายนอก โดยสามารถอธิบายถึงบทบาทของผู้มีส่วนในการผลิตทุนทาง วัฒนธรรม 3 ระดับในยุคปรับตัวสู่ยุค IT ได้ดังนี้

ก. ทูตที่อยู่ในตัวตน ผู้บริหารกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมายและนโยบาย ของโรงเรียนให้มีความสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของโลก อีกทั้งกำหนดปรัชญาของโรงเรียน คือ “ซื่อสัตย์ เมตตา วิชาเป็นเลิศ รัก-เทิดคุณธรรม” สื่อถึงการเน้นให้บุคลากรในโรงเรียนมีค่านิยม รักการเรียนรู้ทางวิชาการและฝึกฝนในคุณธรรมจริยธรรม รวมกับคำขวัญของโรงเรียนที่ยังใช้ในการ แสดงถึงค่านิยมหลักของโรงเรียนที่ต้องการให้บุคลากรนำไปปฏิบัติด้วยเช่นกัน ผู้บริหารกำหนด กิจกรรมสำคัญของโรงเรียนเพิ่มคือวันครบรอบการมรณะของบาทหลวงปีโอผู้ก่อตั้งคณะภคินีพระ หฤทัยของพระเยซูเจ้าแห่งกรุงเทพฯ (ผู้อำนวยการโรงเรียน, 2553; อดีตผู้บริหารโรงเรียน, 2553) ในขณะเดียวกันบุคลากรในโรงเรียนยังคงสืบทอดการจัดกิจกรรมวันสำคัญของโรงเรียนคือวัน สมโภชพระหฤทัยและระลึกถึงวันสถาปนาโรงเรียนต่อเนื่อง บุคลากรระดับผู้บริหารและครูยังคง ต้องปฏิบัติตามข้อบังคับของโรงเรียนและข้อกำหนดจากกระทรวงศึกษาธิการ

ข. ทูตที่อยู่ในวัตถุ ผู้บริหารสร้างทูตที่อยู่ในวัตถุเพิ่มโดยกำหนดให้ต้นการเวกเป็น ต้นไม้ประจำโรงเรียน เนื่องจากโรงเรียนในสมัยนั้นมีขุมการเวกเป็นที่พักผ่อนหย่อนใจของ บุคลากร ประกอบกับผู้บริหารและบุคลากรต้องติดต่อดำเนินเรื่องของรางวัลพระราชทานสวน พฤษศาสตร์โรงเรียนจากสมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ สยามบรมราชกุมารี จึงทำให้ผู้บริหารได้ ศึกษาลักษณะและความหมายของต้นการเวกเพิ่มเติม จากนั้นนำมากำหนดใช้เป็นต้นไม้ประจำ วิทยาลัย (อดีตผู้บริหารโรงเรียน, 2553) ต้นการเวกที่ถูกนำมาใช้เป็นต้นไม้ประจำโรงเรียนยังได้ถูก นำไปใช้เป็นสื่อที่แสดงถึงการแสดงความรักความผูกพันของบุคลากรมีต่อโรงเรียนผ่านทางวัตถุ เช่น การมอบเข็มการเวกเป็นที่ระลึกโอกาสเรียนที่โรงเรียนนี้ตั้งแต่ระดับอนุบาลถึงมัธยมศึกษาตอน ปลายแก่นักเรียน (ศิษย์เก่า, 2553) การนำไปใช้เป็นชื่อตราหน้าเดิมของโรงเรียนและนำไปใช้เป็นชื่อ อัลบั้มเพลงของโรงเรียนที่ถูกจัดทำขึ้นโอกาสฉลองการก่อตั้งโรงเรียนครบรอบ 60 ปีอีกด้วย

ผู้บริหารปรับปรุงและพัฒนาทูตที่อยู่ในวัตถุบางส่วนโดยการสร้างคุณค่าและให้ ความหมายเพิ่มเติมเพื่อแสดงเอกลักษณ์ของโรงเรียนซึ่งเห็นได้ชัดเจนจากการก่อสร้างอาคารหนึ่ง ศตวรรษพระหฤทัยฯ เพื่อให้บุคลากรทุกระดับตระหนักถึงการเป็นส่วนหนึ่งของสมาชิกในโรงเรียน และดำรงรักษาคุณงามความดีที่ได้รับสืบทอดมาตั้งแต่ผู้บริหารโรงเรียนในอดีตที่ได้รับการยกย่อง

ให้เป็นบุคคลสำคัญของโรงเรียน ซึ่งบุคลากรรุ่นหลังควรเรียนรู้และนำไปเป็นแบบอย่างในด้านการประพฤติตนตามแบบอย่างด้านคุณธรรมที่เด่นชัดในท่านเหล่านั้น (อดีตผู้บริหารโรงเรียน, 2553) ส่วนการตกแต่งอาคารเรียน ผู้บริหารตกแต่งอาคารภายในโรงเรียนโดยเน้นการแสดงตัวว่าเป็นโรงเรียนคาทอลิก ดังจะเห็นได้จากการติดตั้งรูปปั้น รูปภาพหรือภาพวาดที่แสดงถึงเรื่องราวในศาสนาคริสต์ การติดป้ายข้อความที่มาจากพระคัมภีร์ หรือข้อความเกี่ยวกับคุณธรรม สิ่งเหล่านี้จะช่วยเตือนใจให้บุคลากรในโรงเรียนได้ประพฤติตนเป็นคนดีและยำเื้อนถึงการอบรมของโรงเรียนที่เน้นปลูกฝังให้บุคลากรมีจิตใจฝักใฝ่ในคุณธรรม (ผู้อำนวยการโรงเรียน, 2553)

ผู้บริหารในยุคปรับตัวสู่โลก IT ได้มองการณ์ไกลและตระหนักถึงการนำเทคโนโลยีเข้ามาประยุกต์ในการจัดการเรียนการสอนและบริหารจัดการให้เกิดผลสูงสุด จึงส่งเสริมสนับสนุนให้มีการนำเทคโนโลยีเข้ามาใช้ในโรงเรียน จากการนำคอมพิวเตอร์มาใช้ในการเรียนการสอนนักเรียน อบรมให้ความรู้แก่บุคลากรครู พัฒนาระบบฮาร์ดแวร์และซอฟต์แวร์ให้ทันสมัยต่อเนื่อง เริ่มจากการศึกษา 2530 ได้มีการติดตั้งระบบคอมพิวเตอร์ในโรงเรียน จนกระทั่งปีการศึกษา 2539 ได้จัดตั้งศูนย์การศึกษาพระหฤทัยอินเตอร์เน็ตขึ้น นับได้ว่าเป็นการขับเคลื่อนโรงเรียนสู่ยุคเทคโนโลยี โดยนำมาประยุกต์ใช้บริหารจัดการโรงเรียนอย่างมีประสิทธิภาพ (อารีรัตน์ เกตุแก้ว และคณะ, 2550ข: 39-40) ปัจจุบัน ผู้บริหารและบุคลากรในโรงเรียนได้นำเทคโนโลยีมาใช้ในการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของโรงเรียน อาทิ การนำเทคโนโลยีเป็นสื่อการเรียนการสอน การนำมาใช้ในการจัดการทรัพยากรบุคคลและสารสนเทศของโรงเรียน เป็นต้น (เจ้าหน้าที่ควบคุมระบบไฟฟ้า, 2553; นักเรียนกลุ่มที่ 1, 2553)

นอกจากนี้ ผู้บริหารได้เปลี่ยนแปลงและเพิ่มตราสัญลักษณ์ของโรงเรียนจากเดิมที่เคยใช้ในรูปแบบที่ 1 เปลี่ยนเป็นแบบที่ 2 ซึ่งใช้เป็นทางการในโรงเรียนอีกทั้งใช้ในการสื่อสารกับหน่วยงานอื่น ส่วนตราสัญลักษณ์ของโรงเรียนแบบที่ 3 หรือตราสัญลักษณ์ของโรงเรียนในเครือคณะภคินีพระหฤทัยฯ เกิดขึ้นเนื่องมาจากคณะผู้บริหารโรงเรียนในยุคนี้ต้องการแสดงถึงความเป็นหนึ่งเดียวของบุคลากรโรงเรียนพระหฤทัยคอนแวนต์และโรงเรียนอื่นในเครือคณะภคินีพระหฤทัยของพระเยซูเจ้าแห่งกรุงเทพฯ ซึ่งได้ขยายกิจการเป็น 5 โรงเรียน ตราสัญลักษณ์ของโรงเรียนแบบที่ 3 สื่อถึงความหมายตามปรัชญาของโรงเรียนและการเน้นอบรมให้บุคลากรในโรงเรียนมีค่านิยมในการประพฤติตนตามคุณธรรมที่กำหนดไว้ทั้ง 7 ประการ (อดีตผู้บริหารโรงเรียน, 2553)

ส่วนเพลงประจำโรงเรียน เนื่องในโอกาสฉลองการก่อตั้งโรงเรียนครบรอบ 60 ปี ผู้บริหาร คณะครูและนักเรียนบางส่วนได้มีส่วนร่วมในการแต่งเนื้อร้องและทำนองเพลงของโรงเรียนขึ้นมาใหม่อีกหลายบทเพลงเพื่อใช้ในการประชาสัมพันธ์โรงเรียน เพื่อเป็นสื่อกลางแสดงคุณค่าแห่งความ

รัก ศรัทธา ความดีงาม มิตรไมตรี อีกทั้งเพื่อเผยแพร่เกียรติคุณของโรงเรียนให้ปรากฏสู่สาธารณชน ผ่านทางบทเพลงที่รวบรวมอยู่ในอัลบั้ม “แก้วการเวก” (สมพิศ กัตัญญ และคณะ, 2540: 134-135) บทเพลงที่บุคลากรของโรงเรียนร่วมผลิตขึ้นในอัลบั้มนี้ได้ถูกนำมาใช้ประกอบกิจกรรมของโรงเรียนอย่างต่อเนื่อง ดังนั้น บทเพลงที่ใช้ในโรงเรียนจึงมีทั้งเพลงมาร์ชพระหฤทัยและเพลงอื่นซึ่งมีเนื้อร้องและทำนองที่บอกเล่าเรื่องราวเกี่ยวกับโรงเรียนในแง่มุมหลากหลายมากขึ้น ในขณะที่การแต่งกายของบุคลากรในโรงเรียนมีการเปลี่ยนแปลงเพื่อให้เข้ากับยุคสมัย ส่วนสีประจำโรงเรียนยังคงใช้สีเขียว-แดงเช่นเดิมไม่มีการเปลี่ยนแปลง

ค. ทุนที่อยู่ในรูปสถาบัน การดำเนินกิจการโรงเรียนช่วงนี้ บุคลากรและหน่วยงานหลายภาคส่วนได้เข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารจัดการโรงเรียนอย่างเป็นทางการและเป็นรูปธรรมและร่วมมือร่วมใจอย่างมีพลังมากขึ้น รวมถึงนักเรียนได้เข้ามามีบทบาทในการดำเนินกิจการของโรงเรียนในรูปแบบสภานักเรียน ผลการดำเนินงานลักษณะนี้ก่อให้เกิดการมีส่วนร่วมในการพัฒนาโรงเรียนที่มาจากหลายภาคส่วน ผู้บริหารโรงเรียนมีส่วนในการกระตุ้นและสนับสนุนให้บุคลากรเข้ามาแสดงความคิดเห็นและร่วมตัดสินใจการดำเนินการ ทำให้ที่ผ่านมามีโรงเรียนผ่านการประเมินมาตรฐานหลายรายการ รวมถึงได้รับรางวัลรับรองคุณภาพต่างๆ จนเป็นที่ยอมรับในสังคม (อารีรัตน์ เกตุแก้ว และคณะ, 2548ข: 33)

6.1.2 การเผยแพร่

ผลการศึกษาเอกสารเกี่ยวกับประวัติของโรงเรียน ข้อมูลทุนทางวัฒนธรรม ข้อมูลจากการสัมภาษณ์ สามารถอธิบายผู้ที่มีบทบาทในการเผยแพร่ทุนทางวัฒนธรรมของโรงเรียนพระหฤทัยคอนแวนต์ โดยผู้บริหารดำเนินการเผยแพร่ทุนทางวัฒนธรรมของโรงเรียนสอดคล้องกับวัตถุประสงค์การจัดตั้งโรงเรียน วิสัยทัศน์ พันธกิจและเป้าหมายของโรงเรียนโดยนำปรัชญา “ซื่อสัตย์ เมตตา วิชาเป็นเลิศ รัก-เทิดคุณธรรม” และคำขวัญ “ริเริ่ม รอบรู้ กตัญญู สามัคคี” เป็นสาระหลักของการเผยแพร่ ในการมุ่งเน้นให้นักเรียนและบุคลากรที่ทำงานในโรงเรียนทุกระดับมีความประพฤติเด่นทั้งในด้านวิชาการและด้านคุณธรรม

การเผยแพร่คุณธรรมตามปรัชญาและคำขวัญของโรงเรียนเป็นค่านิยมหลักที่ผู้บริหารต้องการให้บุคลากรนำไปประพฤติร่วมกันในโรงเรียน ผู้บริหารโรงเรียนซึ่งเป็นนักบวชในคณะภคินีพระหฤทัยของพระเยซูเจ้าแห่งกรุงเทพฯ ได้นำพันธกิจด้านการศึกษาในการมุ่งที่จะหล่อหลอมบุคคลให้มีความรัก ความใจดี ความมีเมตตา รู้จักเสียสละ สุขภาพและอ่อนโยน (คณะภคินีพระหฤทัยของพระเยซูเจ้าแห่งกรุงเทพฯ, 2554: 70) เป็นแนวทางเผยแพร่ไปยังบุคลากร โดยที่ปรึกษา

มหาธิการิณี (2553) และอดีตผู้บริหารโรงเรียน (2553) อธิบายถึงการดำเนินกิจการโรงเรียนตามพันธกิจด้านการศึกษาของคณะภคินีพระหฤทัยฯ ซึ่งสรุปได้ดังนี้

“ผู้บริหารโรงเรียนดำเนินการสืบทอดพันธกิจด้านการจัดการศึกษาที่มีคุณภาพให้แก่นักเรียนอย่างต่อเนื่องและนำแบบอย่างด้านคุณธรรมจากชีวิตของพระเยซูเจ้าซึ่งเป็นจิตตารมณ์ของคณะภคินีมาเผยแพร่แก่บุคลากร จิตตารมณ์ของคณะภคินีเป็นเสมือนกระดูกสันหลังหรือแก่นของการดำเนินกิจการที่จะต้องทำให้บรรลุผล โดยบุคลากรของโรงเรียนต้องมีความรู้ความสามารถเป็นเลิศด้านวิชาการและประพฤติตนเด่นในด้านคุณธรรมจริยธรรมที่ผู้บริหารเน้นย้ำเผยแพร่ในโรงเรียนจนเป็นที่ประจักษ์แก่บุคคลอื่น”

นอกจากผู้บริหารนำพันธกิจด้านการศึกษาของคณะภคินีพระหฤทัยของพระเยซูเจ้าแห่งกรุงเทพฯ เป็นแนวทางเผยแพร่ทุนทางวัฒนธรรมแล้ว ผู้บริหารยังได้นำปรัชญาการศึกษาคาทอลิกที่มุ่งเน้น “พัฒนามนุษย์ทั้งในด้านร่างกาย จริยธรรม สติปัญญา อารมณ์และสังคม ให้เป็นคนดีของสังคมและประเทศชาติ มีความรับผิดชอบต่อตนเองและสังคม รู้ถึงสิทธิและหน้าที่ในสังคมที่สังกัด มีอิสรภาพในการแสวงหาความรู้และมีความรอบคอบในการหาแหล่งเรียนรู้” เป็นแนวทางจัดการเรียนการสอนและบริหารงานบนพื้นฐานของคริสต์ศาสนา จัดสถานที่ในโรงเรียนให้เอื้อต่อการเรียนรู้ บุคลากรครูต้องเป็นแบบอย่างที่ดีด้านคุณธรรมจริยธรรมเพื่อถ่ายทอดให้แก่ นักเรียนได้ สนับสนุนให้มีความร่วมมือและรับฟังความคิดเห็นระหว่างผู้ปกครองและครูเพื่ออบรมนักเรียนอย่างใกล้ชิด (คณะกรรมการที่ปรึกษาด้านกฎหมายพระศาสนจักรภายใต้สภาพระสังฆราชคาทอลิกแห่งประเทศไทย, 2543: 24-29; ไพลย มณีราช, 2551: 18-20) ทั้งนี้ ที่ปรึกษามหาธิการิณี (2553) ได้อธิบายเพิ่มเติมว่า ผู้บริหารนำปรัชญาการศึกษาคาทอลิกมาเผยแพร่ในโรงเรียนเฉพาะนโยบายหลักเท่านั้น คือเน้นในส่วนของอัตลักษณ์โรงเรียนคาทอลิก เพราะสภาพการศึกษาคาทอลิกจะไม่เข้มงวดมากนัก เพียงแต่เน้นให้โรงเรียนคาทอลิกต้องมีเอกลักษณ์ที่เด่นในเรื่องคุณธรรมและการจัดการเรียนการสอนที่มีคุณภาพ โรงเรียนต้องเป็นสถานที่เผยแพร่คริสต์ศาสนา เน้นสร้างบรรยากาศในโรงเรียนให้มีการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรม ปลูกฝังครูและนักเรียนให้ซึมซับค่านิยมที่ดีงาม ดังที่ปรากฏในตอนหนึ่งของการสัมภาษณ์

“... เรายังรับในเรื่องนโยบายหลักจากสภาการศึกษาคาทอลิกมาใช้เท่า
 นั้นเอง คือเรื่องนโยบายอัตลักษณ์โรงเรียนคาทอลิก ซึ่งสภาการศึกษาคาทอลิกจะ
 ไม่มาพอร์ชเราเรื่องหยุดหยุมหยิม เพียงแต่เขาจะให้เราคงไว้ว่า โรงเรียนคาทอลิก
 ขอให้เราเน้นในเรื่องของเอกลักษณ์โรงเรียนคาทอลิก ซึ่งเอกลักษณ์โรงเรียน
 คาทอลิก เราก็ต้องมาดู เน้นเรื่องคุณธรรม คุณภาพการเรียนการสอน ต้องทำให้
 เต็มที่ เรื่องบรรยากาศในโรงเรียน คุณธรรมจริยธรรมในระดับต่างๆ ที่เราปลูกฝัง
 ครู เด็ก เรื่องโรงเรียนต้องเป็นสถานแพรวพราว ที่สภาฯ ให้นำนโยบายมา ...”

ในขณะที่เดียวกันผู้บริหารโรงเรียนได้นำระเบียบข้อบังคับจากกระทรวงศึกษาธิการมาใช้จัด
 การศึกษาตั้งแต่ระดับปฐมวัยจนถึงระดับมัธยมศึกษาตอนปลายให้สอดคล้องกับมาตรฐาน
 การศึกษาของชาติ โดยกำหนดจุดมุ่งหมาย วิธีการศึกษา หลักสูตร ระยะเวลาของการศึกษา การ
 วัดและประเมินผล ตามหลักสูตรของกระทรวงศึกษาธิการด้วยเช่นกัน (โรงเรียนพระหฤทัย
 คอนแวนต์, 2554: 1-3) ซึ่งถือเป็นข้อบังคับที่ทุกโรงเรียนต้องปฏิบัติตาม ส่วนโรงเรียนเอกชน
 สามารถดำเนินกิจการตามวัตถุประสงค์ของการก่อตั้งโรงเรียนซึ่งแต่ละโรงเรียนมีจุดเด่นที่ต้องการ
 เน้นให้โรงเรียนมีเอกลักษณ์ที่แตกต่างกัน แต่ต้องจัดการเรียนการสอนตามหลักสูตรแกนกลางของ
 ชาติและปฏิบัติตามพระราชบัญญัติการศึกษา สอดคล้องกับที่ปรึกษามหาธิการณี (2553) และครู
 หัวหน้าฝ่ายวิชาการ (2553) กล่าวไว้ดังนี้

“... เราก็เอาตัวนี้อยู่ในกรอบ เอาพรบ. การศึกษามา เอาโรงเรียนของเรา
 มา บูรณาการใส่เข้าไปในกรอบออกมาเป็นโรงเรียนของเรา เพราะไม่มันมันจะ
 เยอะมาก ...”

“... ต้องล้อกับทางกระทรวงหมดเลย ตรงนั้นเราต้องรับมาหมดอยู่แล้ว
 โดยหน้าที่ของโรงเรียน เพราะว่าไอ้ตรงนี้ มันมีสองตัว คือหนึ่งหลักสูตรแกนกลาง
 ทุกโรงเรียนต้องใช้ ประกาศเมื่อปี 2551 ทุกโรงเรียนต้องใช้ปีนี้ อีกตัวหนึ่งที่ต้องใช้
 คือ พรบ. พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ ปี 44 แล้วปรับปรุงปี 45 ต้องใช้ เรา
 ต้องดำเนินตามอยู่แล้ว เพียงแต่โรงเรียนเอกชนสามารถฉีกออกไปได้ แล้วแต่แต่
 ละโรงเรียนว่าจะเห็นมีจุดเด่นอะไรที่ต้องการสร้างขึ้นมา อย่างเช่นโรงเรียนของเรา

จุดเด่นคือเรื่องของคุณธรรมจริยธรรม เพราะโรงเรียนของเราอย่างที่รู้คืออยู่ในเรื่องของทางศาสนา เพราะฉะนั้นจะมีไฮไลท์ ของโรงเรียนอาจมีสองส่วน เพราะในเรื่องของคุณธรรมจริยธรรมที่เราพยายามดำเนินการตลอด และในเรื่องของการส่งโรงเรียนในเรื่องของคุณธรรมจริยธรรม

... แล้วอีกเรื่องคือในเรื่องของโรงเรียนของเราเป็นโรงเรียนคาทอลิก คือเราเน้นในเรื่องของภาษา ในเรื่องของภาษานั้นเราจะใส่ไปในหลักสูตรตามที่เขากำหนด ...”

ดังนั้น ในการเผยแพร่ทุนทางวัฒนธรรมของโรงเรียนพระหฤทัยคอนแวนต์ ผู้บริหารได้นำพันธกิจของภคินีพระหฤทัยของพระเยซูเจ้าด้านการศึกษามาใช้เป็นแนวทางในการสร้างจุดเด่นของโรงเรียนที่ต้องการแสดงถึงเอกลักษณ์ของโรงเรียนคาทอลิก มุ่งอบรมนักเรียนและส่งเสริมบุคลากรให้มีความรู้เป็นเลิศและประพฤติตนเด่นในด้านคุณธรรมจริยธรรมโดยมีพระเยซูเจ้าเป็นแบบอย่างในการดำเนินชีวิต ร่วมกับการนำปรัชญาการศึกษาคาทอลิกและระเบียบข้อบังคับจากกระทรวงศึกษาธิการมาใช้เป็นกรอบแนวทางในการเผยแพร่ทุนทางวัฒนธรรม โดยผู้บริหารดำเนินการเผยแพร่ทุนทางวัฒนธรรมไปยังบุคลากรทุกระดับในโรงเรียนโดยการอบรมพัฒนาบุคลากร การจัดกิจกรรมในโรงเรียน การประชุมและสัมมนา การจัดสภาพแวดล้อมทางกายภาพของโรงเรียนเน้นตอบสนองความต้องการใช้สถานที่เพื่อการศึกษา สร้างบรรยากาศให้เอื้อต่อการเรียนรู้ทั้งในด้านวิชาการและคุณธรรม และแสดงเอกลักษณ์ถึงการเป็นโรงเรียนคาทอลิก การผลิตวัสดุสิ่งของที่มีความหมายสื่อถึงทุนทางวัฒนธรรมของโรงเรียน การนำโรงเรียนเข้ารับการประเมินคุณภาพ ประกวดและแข่งขันชิงรางวัล อีกทั้งการปฏิบัติตนเป็นแบบอย่าง โดยสามารถอธิบายได้ดังนี้

1) การอบรมพัฒนา ผู้บริหารเผยแพร่ทุนทางวัฒนธรรมด้วยการอบรมพัฒนาบุคลากรทุกระดับโดยเน้นการอบรมด้านวิชาการ และการอบรมด้านคุณธรรมจริยธรรม ดังนี้

(1) การอบรมด้านวิชาการ ผู้บริหารเน้นพัฒนางานด้านวิชาการของโรงเรียนทั้งในด้านการจัดหลักสูตรการเรียนการสอนและในด้านการพัฒนาบุคลากรซึ่งเน้นไปที่พัฒนาครู อีกทั้งส่งเสริมให้บุคลากรระดับเจ้าหน้าที่ พี่เลี้ยงและพนักงานได้รับการศึกษาขั้นพื้นฐานตามความสามารถของแต่ละบุคคล อีกทั้งส่งเสริมให้บุคลากรทุกระดับได้พัฒนาทักษะความรู้ความสามารถต่างๆ เพื่อให้เป็นผู้เชี่ยวชาญในสิ่งที่ตนสนใจ

ผู้บริหารจัดหลักสูตรการเรียนการสอนของโรงเรียนสอดคล้องกับข้อกำหนดของกระทรวงศึกษาธิการและสภาการศึกษาภาคทอลิก โดยจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานในรูปแบบการศึกษาในระบบ ระดับปฐมวัยจนถึงระดับมัธยมศึกษาตอนปลายตามหลักสูตรของกระทรวงศึกษาธิการ ทั้งหลักสูตรภาษาไทยและภาษาอังกฤษ นักเรียนที่เข้ามาศึกษาในโรงเรียนนี้จะได้เรียนรู้ในรายวิชาต่างๆ ตามหลักสูตรที่กระทรวงศึกษาธิการกำหนด โดยจุดเด่นของโรงเรียนพระหฤทัยคอนแวนต์คือการเน้นความรู้ด้านวิชาภาษาอังกฤษ

อดีตผู้บริหารโรงเรียน (2553) และครูหัวหน้าฝ่ายวิชาการ (2553) อธิบายเพิ่มเติมถึงการเน้นการจัดการเรียนการสอนด้านภาษาอังกฤษของโรงเรียนว่า โรงเรียนได้จัดหลักสูตรการสอนวิชาภาษาอังกฤษขั้นพื้นฐานให้แก่ นักเรียนทุกระดับชั้น หลักสูตร English Program และ Intensive Program สำหรับนักเรียนที่ต้องการความรู้ด้านภาษาอังกฤษอย่างเข้มข้น โดยทุกหลักสูตรที่โรงเรียนเปิดสอนมีครูไทยเป็นผู้สอนในเรื่องหลักการใช้ภาษาอังกฤษ (Grammar) และมีครูต่างประเทศสอนทักษะการพูด ฟัง อ่านและเขียนแก่นักเรียน แต่ละหลักสูตรมีความแตกต่างกันทั้งสาระความรู้และประสบการณ์ที่นักเรียนจะได้รับจากการฝึกฝนทักษะการใช้ภาษากับครูผู้สอนชาวต่างชาติและครูไทย ดังที่ปรากฏในส่วนหนึ่งของการสัมภาษณ์ดังนี้

“... ที่คอนแวนต์เราเปิดหลักสูตร English Program ... เปิดเรียนภาษาอังกฤษทุกชั้น ซึ่งทุกชั้นต้องเรียนกับครูต่างชาติ สองคาบต่อหนึ่งสัปดาห์ นอกจากนี้ก็มีการเปิดหลักสูตร E.L.T ต่อมาก็คิดว่า มันอาจจะไม่พอ เด็กบางคนอาจจะอยากได้มากกว่านี้ ก็เลยเปิดหลักสูตร Intensive Program เด็กตั้งแต่ ป. 1 ก็จะได้เรียนภาษาอังกฤษห้าคาบต่อสัปดาห์ ...”

“... การจัดการเรียนการสอนในวิชาภาษาอังกฤษของโรงเรียนเรา ไม่คิดว่าหนักเกินไป เพราะมีครูฝรั่งเข้ามาช่วยสอน แล้วก็มีโปรแกรม intensive คือครูฝรั่งเขาสอนไม่เน้นหลัก Grammar ตรงนี้ก็มีครูไทยช่วยดูแล ฉะนั้นแล้วคนไทยจะเก่ง Grammar เวลาไปแข่งขันคนไทยอาจจะสู้เรื่องความเข้าใจไม่ได้แต่จะสู้เรื่อง Grammar ได้ ส่วนระดับมัธยมตอนนี้มีโปรแกรม EP คือครูฝรั่งสอนทั้ง 4 skill แล้วก็มีครูไทยเข้าไปช่วยสอน Grammar อีก 2 Period ...”

อดีตผู้บริหารโรงเรียน (2553) กล่าวเพิ่มเติมถึงการจัดการเรียนการสอนที่แตกต่างในแต่ละหลักสูตรขึ้นอยู่กับความต้องการของผู้ปกครองและนักเรียน หากพวกเขาต้องการให้ทางโรงเรียนเน้นความรู้ทักษะความสามารถเพิ่มเติมจากระดับชั้นพื้นฐานต้องมีค่าใช้จ่ายที่ต้องจ่ายเพิ่ม เพราะในมุมมองด้านเศรษฐศาสตร์ การเก็บค่าเล่าเรียนเพิ่ม นักเรียนจะได้รับความรู้เพิ่มเติม และโรงเรียนก็มีเงินทุนหมุนเวียนเพื่อที่จะพัฒนาการเรียนการสอนและด้านอื่น โดยปัจจุบันโรงเรียนสามารถขยายเปิดหลักสูตรการเรียนการสอนในภาษาต่างประเทศอื่นนอกเหนือจากภาษาอังกฤษให้แก่ นักเรียน เช่น ภาษาญี่ปุ่น ภาษาจีน อีกทั้งพัฒนาอาคารสถานที่ รวมถึงอุปกรณ์การเรียนรู้อื่นๆ ให้เอื้อต่อการศึกษาในโรงเรียนด้วย

“... ใครอยากเรียนเพิ่มก็ได้ แต่เขาต้องเสียเพิ่ม แต่เสียเพิ่ม เด็กเขาก็ได้ความรู้ โรงเรียนก็ได้ทุนเพิ่มเติม มันก็ทำให้มีเงินทุนหมุนเวียน ผู้ปกครองก็นิยม เพราะจากเดิมที่มีนักเรียนเรียนภาคปกติประมาณ 7-8 ห้อง เขาก็จะไปเรียนหลักสูตร Intensive ประมาณ 5 ห้อง เราก็ได้เงินทุนเพิ่มเติม เด็กก็ได้ความรู้เพิ่ม ไล่มาตั้งแต่ ป. 1 ถึง ป. 6 พอจบ ป. 6 ถ้าเขาอยากไปเรียนภาษาอังกฤษเพิ่มเติมอีก ก็ไปเรียนในหลักสูตร English Program ได้ ... การที่เขาจ่ายเพิ่มมา เราก็พอมีกำไรที่จะหมุนเวียนพัฒนาด้านอื่นๆ หลักเศรษฐศาสตร์คู่กัน ...”

ในขณะที่เดียวกันผู้บริหารมุ่งเน้นการพัฒนาบุคลากรครูโดยสนับสนุนส่งเสริมให้บุคลากรครูได้รับการอบรมด้านวิชาการเพื่อสามารถนำไปถ่ายทอดแก่นักเรียนได้อย่างมีคุณภาพจึงได้พยายามจัดอบรมให้ความรู้หลากหลายแก่บุคลากรและเปิดโอกาสให้บุคลากรศึกษาตามความสนใจเพื่อให้เป็นผู้เชี่ยวชาญในวิชาชีพ (ผู้อำนวยการโรงเรียน, 2553) สอดคล้องกับผลการให้สัมภาษณ์บุคลากรระดับครูที่กล่าวถึงการได้รับการอบรมด้านวิชาการจากโรงเรียนว่า ครูในโรงเรียนทุกคนเมื่อทำงานในโรงเรียนนี้จะได้รับการส่งเสริมการศึกษาด้านวิชาการตามสาขาที่สนใจสามารถลาพักจากงานเพื่อศึกษาต่อเต็มเวลาหรือศึกษาภาคพิเศษขณะทำงานเต็มเวลาได้ (ครูหัวหน้าฝ่ายวิชาการ, 2553; ครูหัวหน้าฝ่ายจิตตาศาสตร์, 2553; ครูประจำชั้นประถมศึกษาปีที่ 1/4, 2553)

บุคลากรครูสามารถรวมกลุ่มนำเสนอโครงการจัดอบรมความรู้ด้านวิชาการในโรงเรียนหรืออบรมร่วมกับบุคลากรนอกโรงเรียนเพื่อนำความรู้มาพัฒนางานด้านวิชาการและการสอนนักเรียน

ได้โดยผู้บริหารสนับสนุนงบประมาณ เช่น ครูหมวดพลศึกษานำงบประมาณด้านการอบรมพัฒนาบุคลากรที่ได้รับจากโรงเรียนมาจัดอบรมความรู้เรื่องตารางเก้าช่องซึ่งสามารถนำมาใช้สอนนักเรียนเรื่องทักษะการเคลื่อนไหวร่างกายและฝึกสมาธิในวิชาพลศึกษา (ครูสอนวิชาลูกเสือ-เนตรนารีและพลศึกษา, 2553)

ส่วนบุคลากรที่ทำงานในโรงเรียนระดับเจ้าหน้าที่ พี่เลี้ยง และพนักงาน ส่วนมากเข้ามาทำงานที่โรงเรียนนี้ในวุฒิมัธยมศึกษาชั้นต่ำกว่าปริญญาตรี ผู้บริหารจึงได้สนับสนุนให้ได้รับการศึกษาต่อเนื่องตามความสามารถแต่ละคน และสามารถนำวุฒิมัธยมศึกษาไปใช้ในการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งหรือปรับค่าตอบแทนตามข้อกำหนดจากคุรุสภาหรืออัตรการจ้างงานชั้นต่ำตามวุฒิมัธยมศึกษาได้ (ที่ปรึกษามหาวิทยากรณี, 2553)

ผู้ให้สัมภาษณ์บางส่วนที่เข้ามาทำงานด้วยวุฒิมัศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนปลายได้ศึกษาต่อระดับปริญญาตรีในภาคพิเศษใช้เวลาเรียนภาคค่ำและวันเสาร์-อาทิตย์จนจบการศึกษามาและได้นำวุฒิมัธยมศึกษาไปใช้ในการเลื่อนตำแหน่ง โดยคนหนึ่งได้รับการเลื่อนตำแหน่งจากพนักงานเป็นเจ้าหน้าที่ควบคุมระบบไฟฟ้า ส่วนอีกคนได้รับการเลื่อนตำแหน่งจากพี่เลี้ยงเป็นครู (เจ้าหน้าที่ควบคุมระบบไฟฟ้า, 2553; ครูประจำชั้นประถมศึกษาปีที่ 1/4, 2553) ทั้งนี้ ผู้บริหารจะเป็นผู้พิจารณาการเลื่อนตำแหน่งเป็นรายบุคคลตามความเหมาะสม ในขณะที่การเลื่อนตำแหน่งเป็นครูจะต้องทำการทดสอบความรู้ความสามารถและสอบปฏิบัติการสอนก่อน เมื่อผู้บริหารพิจารณาผ่านการทดสอบจึงจะได้รับการเลื่อนตำแหน่งอย่างเป็นทางการ ดังคำสัมภาษณ์ของเจ้าหน้าที่ควบคุมระบบไฟฟ้าและครูประจำชั้นประถมศึกษาปีที่ 1/4 ที่บอกเล่าถึงประสบการณ์ชีวิตในช่วงที่ทำงานและเรียนไปด้วย จนจบการศึกษานำวุฒิมัธยมศึกษาไปใช้ในการปรับตำแหน่ง

“... ตอนมาที่แรกๆ ก็อยากเรียน ซีสเตอร์ยังไม่ให้เรียน อยู่ผ่านไปได้อีกหนึ่งบอกซีสเตอร์อีก เขาก็ให้ไปเรียน ไม่รู้จะไปเรียนที่ไหน ก็เลยถามพี่เลี้ยงสี่ห้าคน เขาว่าจะไปสมัครเรียนพณิชยาก็เลยไปเรียนกับเขา ... เราก็ต้องไปเรียนคนเดียว ไปเรียนคนเดียวจนจบมา

ผ่านไปได้ระยะหนึ่ง ช่วงนั้นถาวร เขาก็มาถามว่า ‘ขอ ไม่เรียนต่อหรือ’ ตอนนั้นถาวรไม่สบาย ก็ไปดูเขา เขาก็ล่อมว่า ‘ไม่เรียนหรือ เรียนเป็นเพื่อนกัน’ ชวนไปชวนมาก็เลยไปก็ไป แต่ค่าเทอมแพงนะ บอกครูที่ทำงานอยู่ด้วยว่าจะเรียนนะ เพื่อนก็เขาก็หัวเราะ เขาว่าจะเรียนได้หรือ มหาลัยมันยากนะ เลยบอก

ว่าไม่เป็นไร ถ้ายากก็ออก ผมก็ไม่คิดว่าจะได้ปริญญา ผมก็ไปเรียนเรื่อยจนจบ พอผมเรียนจบ คุณแม่สมพิศก็ให้เข้ามารับตำแหน่งงานตรงนี้ ..." (เจ้าหน้าที่ควบคุมระบบไฟฟ้า, 2553)

"... ตอนสมัยแม่สมพิศ เขาก็จะมีกฎที่ว่า ใครที่จบปริญญาตรีแล้วแม่เขาก็จะพิจารณาให้เป็นครู แต่ก็คือ หมายความว่าให้ทดลองสอนก่อน ว่าทำได้ไหม ก็ต้องดูกันอีกที่ ...

... ชิสเตอร์กาญจนา เขาก็ให้พี่เลี้ยงขึ้นมาทดลองสอน ก็มีการสอนสอนทั่วไป อย่างก่อนที่พี่จะขึ้นมาก็มีการสอนนะ สอนสอน สอบการคัดลายมือ สอบทุกอย่างที่ครูเขาจะต้องสอบ พี่เลี้ยงสองสามท่านเขาไม่ผ่านไง ถ้าเขาสอนผ่านก็จะได้ ถ้าเกิดขึ้นมาสอบสอนผ่านตามกระบวนการที่โรงเรียนต้องการก็จะเป็นครูได้ ...

... พี่ก็ถูกทดสอบคัดลายมือ สอบความรู้ทั่วไป สอบเกี่ยวกับโรงเรียน สอบความเป็นครู คุณแม่สมพิศเป็นผู้สัมภาษณ์ ที่สุดๆ คือสอบสอน เจอส้อมสามครั้ง หมายถึงว่า มีคุณครู มีผู้บริหารมาดูสามครั้ง แล้วก็มาลงความกันเห็นว่า ควรจะเป็นครูไหม ...

... ทุกวันนี้กระบวนการนี้คงยังอยู่เหมือนเดิม ใครที่จะมาเป็นครู ไม่ว่าจะจากที่ไหน ก็จะต้องผ่านกระบวนการนี้ แต่ถ้าเป็นที่อื่น ก็จะมีสอบสัมภาษณ์ แล้วก็จะมีสอน ... " (ครูประจำชั้นประถมศึกษาปีที่ 1/4, 2553)

นอกจากการสนับสนุนให้ได้รับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ผู้บริหารได้ส่งเสริมให้บุคลากรระดับเจ้าหน้าที่ พี่เลี้ยงและพนักงานได้รับการอบรมด้านวิชาชีพเพื่อพัฒนาฝีมือการทำงานและปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเชี่ยวชาญ เช่น งานด้านโภชนาการ งานซ่อมบำรุง งานไฟฟ้า อิเล็กทรอนิกส์ด้วย (พนักงานขายอาหาร, 2553; เจ้าหน้าที่ควบคุมระบบไฟฟ้า, 2553)

(2) การอบรมด้านคุณธรรมจริยธรรม ผู้บริหารดำเนินการอบรมคุณธรรมจริยธรรมแก่บุคลากรทุกระดับ โดยใช้แนวทางการอบรมตามหลักคริสต์ศาสนาร่วมกับอบรมให้ความรู้ความหมายเกี่ยวกับทุนทางวัฒนธรรมของโรงเรียน เน้นให้บุคลากรดำเนินชีวิตตามหลักคุณธรรมจริยธรรมที่โรงเรียนกำหนดและใช้ชีวิตร่วมกับผู้อื่นในสังคมได้

ผู้บริหารจัดตั้งฝ่ายจิตตภาบาลขึ้นเป็นส่วนหนึ่งของโครงสร้างการบริหารงานและแต่งตั้งบุคลากรประจำฝ่ายเพื่อทำหน้าที่อบรมคุณธรรมจริยธรรมและให้ความรู้เกี่ยวกับทุนทางวัฒนธรรมของโรงเรียน เน้นอบรมให้ความรู้ความเข้าใจและความศรัทธาต่อพระหฤทัย บุคคลสำคัญในคริสต์ศาสนา และบุคคลสำคัญของโรงเรียน สอนคริสต์ศาสนาและหลักธรรมคาทอลิก นำพระคัมภีร์ (Bible) เป็นสาระในการอบรม และอธิบายความหมายของเนื้อหาจากพระคัมภีร์ที่นำมาใช้ในพิธีกรรมทางศาสนา จัดทำแผนการสอนโดยบูรณาการเนื้อหาสาระเกี่ยวกับคุณธรรมจริยธรรมและทุนทางวัฒนธรรมเข้าเป็นส่วนหนึ่งในหลักสูตรการเรียนการสอนด้านวิชาการแก่นักเรียนทุกระดับชั้นในโรงเรียน รับนักเรียนคาทอลิกเข้าศึกษาและบุคลากรคาทอลิกเข้ามาทำงานในโรงเรียน ซึ่งบุคลากรคาทอลิกทุกคนต้องได้รับการอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับศาสนาคริสต์เพื่อสืบทอดความเชื่อและร่วมพิธีกรรมทางศาสนาเสมอ (คณะภคินีพระหฤทัยของพระเยซูเจ้าแห่งกรุงเทพฯ, 2554: 70-76; อดีตผู้บริหารโรงเรียน, 2553; ที่ปรึกษามหาธิการิณี, 2553; ผู้อำนวยการโรงเรียน, 2553; ครูหัวหน้าฝ่ายจิตตภาบาล, 2553)

บุคลากรทุกคนได้รับการอบรมคุณธรรมจริยธรรม โดยผู้บริหารและบุคลากรฝ่ายจิตตภาบาลอบรมหน้าเสาธง ฝึกให้นักเรียนนั่งสมาธิก่อนเข้าห้องเรียน อบรมความรู้เกี่ยวกับศาสนาคริสต์ ประวัติของโรงเรียน ชีวประวัติบุคคลสำคัญ และอธิบายความหมายของทุนทางวัฒนธรรมเสมอ นอกจากนี้ ทางโรงเรียนได้จัดให้มีคาบโฮมรูม 1 ชั่วโมงช่วงเช้าเพื่อครูได้อบรมคุณธรรมจริยธรรมแก่นักเรียน ส่วนนักเรียนคาทอลิกแยกไปเรียนคำสอนเกี่ยวกับหลักธรรมของศาสนาคริสต์ (ครูหัวหน้าฝ่ายจิตตภาบาล, 2553; นักเรียนกลุ่มที่ 1, 2553; นักเรียนกลุ่มที่ 2, 2553; พี่เลี้ยงระดับอนุบาล, 2553) ส่วนบุคลากรที่พักในโรงเรียน ผู้บริหารอบรมคุณธรรมจริยธรรมและให้ความรู้เกี่ยวกับทุนทางวัฒนธรรมของโรงเรียนในช่วงเวลาว่างบ้างบางครั้งโดยนำเสนอประเด็นที่น่าสนใจ เข้าใจง่ายและสามารถนำไปปฏิบัติได้จริงในชีวิตประจำวัน (พี่เลี้ยงระดับอนุบาล, 2553; พนักงานขายอาหาร, 2553)

2) การจัดกิจกรรมในโรงเรียน ผู้บริหารเผยแพร่ทุนทางวัฒนธรรมโดยจัดให้บุคลากรทำกิจกรรมหลากหลายร่วมกัน ซึ่งข้อมูลจากการสัมภาษณ์ผู้บริหารและการศึกษาเอกสารของโรงเรียนพบว่า ผู้บริหารเผยแพร่ทุนทางวัฒนธรรมผ่านทางจัดกิจกรรมที่จัดขึ้นในโรงเรียนโดยถือเป็นโอกาสที่ใช้ในการสอดแทรกความรู้เนื้อหาสาระตั้งแต่ประวัติความเป็นมาของโรงเรียน ประวัติบุคคลสำคัญของโรงเรียน ความรู้และความหมายเกี่ยวกับทุนทางวัฒนธรรม ผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากรเข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมของโรงเรียนทุกครั้ง ตามตำแหน่งหน้าที่ ตั้งแต่ขั้นตอนการเตรียมงานจนถึงขั้นตอนหลังจากเสร็จสิ้นกิจกรรม ส่วนกิจกรรมของโรงเรียนที่มีการจัดขึ้นสามารถ

แบ่งได้เป็น กิจกรรมด้านวิชาการ กิจกรรมทางศาสนา กิจกรรมจิตอาสา และกิจกรรมสร้างความสัมพันธ์กับบุคลากรและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับโรงเรียน ดังนี้

ก กิจกรรมด้านวิชาการ ผู้บริหารสนับสนุนให้มีการจัดกิจกรรมด้านวิชาการในโรงเรียนซึ่งสะท้อนถึงการส่งเสริมให้บุคลากรมีความรู้ความสามารถเป็นเลิศด้านวิชาการและฝึกฝนทักษะความสามารถจนเป็นผู้เชี่ยวชาญ

ข กิจกรรมทางศาสนา ผู้บริหารสนับสนุนให้บุคลากรทุกคนได้เรียนรู้จักและร่วมพิธีกรรมทางศาสนาในโอกาสสำคัญ เนื่องจากโรงเรียนเป็นโรงเรียนที่ดำเนินการโดยผู้บริหารซึ่งเป็นภคินีและเป็นโรงเรียนคาทอลิกจึงมีการจัดพิธีมิสซาบูชาขอบพระคุณในโอกาสสำคัญของโรงเรียน เช่น วันเปิดปีการศึกษา วันสมโภชพระหฤทัยของคหฤบาทของโรงเรียน อย่างไรก็ตามผู้บริหารได้สนับสนุนให้บุคลากรได้มีโอกาสร่วมพิธีกรรมของศาสนาอื่นและจัดให้มีการเรียนการสอนเกี่ยวกับหลักความเชื่อตามศาสนาในโรงเรียนทั้งคริสต์ พุทธและอิสลามในโรงเรียน เพื่อบุคลากรจะได้มีโอกาสใช้ชีวิตตามความเชื่อทางศาสนาที่นับถือ อีกทั้งแลกเปลี่ยนความรู้ทางศาสนากับเพื่อนต่างความเชื่อในโรงเรียน

ค กิจกรรมจิตอาสา ผู้บริหารส่งเสริมและพยายามปลุกฝังให้บุคลากรที่อยู่ในโรงเรียนทุกระดับเป็นบุคคลเพื่อผู้อื่น รู้จักเสียสละตนเองเพื่อช่วยเหลือส่วนรวม (ที่ปรึกษามหาภิกขุวิณี, 2553; อดีตผู้บริหารโรงเรียน, 2553) เช่น การจัดกิจกรรมเยี่ยมเยียนผู้คุมขัง ผู้พิการ เด็กกำพร้า ผู้สูงอายุ คนยากจน หรือกิจกรรมบำเพ็ญประโยชน์ต่อส่วนรวม ช่วยอนุรักษ์และพัฒนาสิ่งแวดล้อม อดออมเพื่อแบ่งปันแก่ผู้ขาดแคลน

ง กิจกรรมสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรทุกระดับ ผู้บริหารสนับสนุนให้บุคลากรได้มีโอกาสใช้ชีวิต ทำงาน สังสรรค์ หรือทัศนศึกษาร่วมกัน ผ่านทางการจัดกิจกรรมกีฬาดีของโรงเรียน กิจกรรมทัศนศึกษา กิจกรรมพักผ่อนประจำปีของบุคลากรที่ทำงานในโรงเรียน กิจกรรมสังสรรค์โอกาสคริสต์มาสและปีใหม่ กิจกรรมพี่ช่วยดูแลน้องซึ่งเมื่อมีสมาชิกใหม่เข้ามาในโรงเรียนจะมีพี่เลี้ยงคอยดูแลให้คำปรึกษาเกี่ยวกับข้อมูลของโรงเรียนและแนวทางการปฏิบัติตัวเมื่ออยู่ในโรงเรียน นอกจากนี้ยังมีการจัดกิจกรรมเชื่อมความสัมพันธ์ระหว่างศิษย์เก่า ครูเก่า ผู้ปกครอง ผ่านทางการประชุมที่จัดขึ้นเป็นประจำของกลุ่ม กิจกรรมคืนสู่เหย้า การพบปะผู้ปกครองช่วงต้นปีการศึกษาและกิจกรรมสังสรรค์ เป็นต้น

3) การประชุมและสัมมนา ผู้บริหารเผยแพร่ทฤษฎีทางวัฒนธรรมของโรงเรียนผ่านการประชุมและสัมมนาบุคลากรระดับต่างๆ ในโรงเรียน ทั้งนี้ ผู้อำนวยการโรงเรียน (2553) กล่าวถึงการประชุมบุคลากรเป็นโอกาสที่ผู้บริหารได้สอดแทรกเนื้อหาสาระเกี่ยวกับทฤษฎีวัฒนธรรมใน

ประเด็นที่เกี่ยวกับทุนที่มีอยู่ในตัวตน อธิบายความหมายของปรัชญาและคำขวัญ แนวทางการปฏิบัติตนตามปรัชญาและคำขวัญซึ่งเป็นค่านิยมหลักในการปฏิบัติร่วมกันของบุคลากรในโรงเรียน ย้ำเตือนระเบียบปฏิบัติด้านต่างๆ อีกทั้งการอธิบายเน้นย้ำถึงความเป็นมาของกิจกรรมสำคัญของโรงเรียน เช่นวันสมโภชพระฤทธิชัย วันครบรอบวันมรณะของผู้ก่อตั้งคณะภคินีพระฤทธิชัยและผู้ก่อตั้งโรงเรียน ส่วนทุนที่อยู่ในวัตถุเน้นในการอธิบายความหมายของตราของโรงเรียนที่ปรากฏในตัวอักษร H และทุนที่อยู่ในรูปสถาบันเน้นการให้บุคลากรระดับต่างๆ และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับโรงเรียนเข้ามามีส่วนร่วมในการประชุมของโรงเรียนเพื่อได้รับฟังความคิดเห็นและความต้องการที่หลากหลาย และให้โอกาสบุคลากรทุกระดับเข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมของโรงเรียน ดังจะเห็นได้จากการพูดถึงตารางการประชุมของแต่ละวันในหนังสือปีศาจของผู้อำนวยการโรงเรียน (2553) ที่ต้องเข้าร่วมประชุมกับบุคลากร

“ซิสเตอร์มีประชุมทุกวันช่วงบ่าย เช่น วันจันทร์กลุ่มงานวิชาการ วันอังคารประชุมคณะกรรมการซิสเตอร์ วันพุธประชุมคณะกรรมการครู วันพฤหัสบดีประชุมกลุ่มงานพฤกษศาสตร์ของโรงเรียน เป็นกลุ่มงานของสมเด็จพระเทพฯ วันศุกร์มีประชุมครูทั้งหมด ... แล้วมีการประชุมเด็ก ปกติซิสเตอร์จะลงประชุมเดือนละครั้ง ... ส่วนใหญ่แล้วเสาร์อาทิตย์ก็มีประชุม ในส่วนของกรรมการสมาคมเดือนละครั้งในวันอาทิตย์ กรรมการเครือข่ายและผู้ปกครองเดือนละครั้งในวันเสาร์”

ส่วนในการสัมภาษณ์บุคลากรในโรงเรียน ผู้อำนวยการโรงเรียน (2553) ที่ปรึกษามหาธิดาวิณี (2553) และอดีตผู้บริหารโรงเรียน (2553) กล่าวว่าได้มีการจัดขึ้นเป็นประจำ โดยมีการกำหนดหัวข้อประเด็นการสัมมนาที่ครอบคลุมทั้งการให้ความรู้เรื่องทุนทางวัฒนธรรมแก่บุคลากรในโรงเรียนซึ่งในช่วงปีที่ผ่านมา ผู้บริหารพยายามเน้นในเรื่องของการให้ความรู้เกี่ยวกับเรื่องอัตลักษณ์โรงเรียนคาทอลิกและเอกลักษณ์ของโรงเรียนพระฤทธิชัยคอนแวนต์แก่บุคลากรทุกระดับ เน้นการอธิบายความหมายของปรัชญาและคำขวัญของโรงเรียน รวมถึงความหมายของตราสัญลักษณ์ของโรงเรียนในเครือคณะภคินีพระฤทธิชัย ซึ่งปรากฏในตัวอักษร H เพื่อให้เกิดการนำไปปฏิบัติในรูปแบบโครงการและกิจกรรมที่เห็นได้เป็นรูปธรรมในโรงเรียน

นอกจากที่จะเน้นให้ความรู้แก่บุคลากรในเรื่องทุนทางวัฒนธรรมผ่านทางการประชุมและสัมมนาแล้ว ผู้บริหารยังได้สนับสนุนให้มีการจัดสัมมนาที่เกี่ยวข้องกับด้านวิชาการและการส่งเสริม

พัฒนาทักษะความสามารถแก่บุคลากร รวมถึง การจัดสัมมนาเพื่อสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรระดับต่างๆ ในโรงเรียนด้วย (ที่ปรึกษามหาธิการิณี, 2553; ผู้อำนวยการโรงเรียน, 2553; อดีตผู้บริหารโรงเรียน, 2553)

4) การจัดสภาพแวดล้อมทางกายภาพของโรงเรียนเน้นตอบสนองของความต้องการใช้สถานที่เพื่อการศึกษา สร้างบรรยากาศให้เอื้อต่อการเรียนรู้ทั้งในด้านวิชาการและคุณธรรม และแสดงเอกลักษณ์ถึงการเป็นโรงเรียนคาทอลิก ผู้บริหารพัฒนาอาคารสถานที่และตกแต่งสภาพแวดล้อมทางกายภาพของโรงเรียนสม่ำเสมอ ในเบื้องต้นผู้บริหารจัดสภาพแวดล้อมทางกายภาพเน้นถึงการตอบสนองของความต้องการใช้งานด้านการศึกษาและการแสดงตัวว่าเป็นโรงเรียนคาทอลิก ต่อมาเมื่อได้มีการก่อสร้างอาคารหนึ่งศตวรรษพระหฤทัย ผู้บริหารจัดสภาพแวดล้อมทางกายภาพของโรงเรียนโดยเริ่มมีการนำเสนอเอกลักษณ์ของการเป็นโรงเรียนพระหฤทัยคอนแวนต์มากขึ้น ตั้งแต่การออกแบบทางสถาปัตยกรรมที่มีการเชื่อมโยงกับแบบตึกอารามพระหฤทัยในส่วนของหอรบั้ง การตกแต่งอาคารเรียนและตั้งชื่อห้องประกอบการเรียนการสอนโดยใช้ชื่อบุคคลสำคัญในศาสนาคริสต์และบุคคลสำคัญของโรงเรียน การจัดตั้งจุดแสดงภาพบุคคลสำคัญของโรงเรียนและภาพโรงเรียนในอดีต อีกทั้งจุดแสดงรางวัลและความภาคภูมิใจที่โรงเรียนได้รับ เพื่อให้บุคลากรได้ศึกษาเรื่องราวเกี่ยวกับโรงเรียน เรียนรู้ถึงความเชื่อในศาสนาที่แตกต่างกันในสังคมโรงเรียน อีกทั้งสนับสนุนให้ศาสนิกชนในโรงเรียนสามารถประกอบศาสนกิจภายในโรงเรียนตามโอกาสต่างๆ ได้ ในขณะเดียวกัน บุคลากรในโรงเรียนจะได้มีแหล่งการเรียนรู้ด้านวิชาการที่ทันสมัยและสะดวกสบาย (อดีตผู้บริหารโรงเรียน, 2553; ผู้อำนวยการโรงเรียน, 2553)

ข้อมูลที่ได้จากการสังเกตและการสัมภาษณ์บุคลากรในโรงเรียนบางส่วน พบว่า ผู้บริหารจัดสภาพแวดล้อมทางกายภาพของโรงเรียนเอื้อต่อการเรียนรู้ทั้งในด้านวิชาการและคุณธรรม และอุปกรณ์ประกอบการเรียนการสอนที่ทันสมัย บุคลากรในโรงเรียนสามารถพบเห็นสื่อการเรียนรู้และเข้าถึงแหล่งการเรียนรู้หลายจุดในโรงเรียน อาทิ ห้องสมุด กำแพงบริเวณทางเข้าโรงเรียน บอร์ดประชาสัมพันธ์ มุมการเรียนรู้ตามรายวิชาต่างๆ รูปปั้นและรูปภาพที่บอกเล่าเรื่องราวเกี่ยวกับศาสนาคริสต์และเรื่องราวเกี่ยวกับโรงเรียน นอกจากนี้ ภายในโรงเรียนยังประกอบไปด้วย โบสถ์ ห้องประกอบศาสนกิจศาสนาพุทธและอิสลาม สุสาน ซึ่งแสดงถึงการที่ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ศาสนิกชนอื่นสามารถทำศาสนกิจตามความเชื่อที่นับถือได้ ไม่ได้เน้นแต่คริสตชนเท่านั้น

การจัดสภาพแวดล้อมของโรงเรียนที่เอื้อต่อการเรียนรู้ด้านวิชาการและคุณธรรมถือเป็นหลักประกันของผู้ที่เข้ามาเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียนมั่นใจว่า เมื่อเข้ามาอยู่ในโรงเรียน นักเรียนจะได้รับการอบรมทั้งในด้านวิชาการและในด้านคุณธรรมที่มีคุณภาพ บุคลากรที่อยู่ในโรงเรียนทุก

ระดับได้อยู่ในสภาพแวดล้อมที่เอื้ออำนวยต่อการประพุดิตนอยู่ในศีลธรรมและจริยธรรม เพราะรูปภาพหรือรูปปั้นที่เกี่ยวกับเรื่องราวทางศาสนาและสถานที่ประกอบศาสนกิจ จะเป็นสิ่งที่คอยย้ำเตือนให้บุคลากรทำสิ่งที่ถูกต้องดีงามในโรงเรียน ดังคำให้สัมภาษณ์ของบุคลากรเหล่านี้

“... ก็โอเคในแง่ที่ว่า เราเห็นเด็กเขาให้ความเคารพ เด็กเขาจะซื้อพวงมาลัยมาให้ ครูก็ซื้อพวงมาลัยมาให้ด้วย เขาถูกซึมซับด้วยบรรยากาศ และด้วยกิจกรรมที่เราจัดให้ ...” (ครูหัวหน้าฝ่ายจิตตาศาสนา, 2553)

“... ไม่รู้สึกอะไรนะ บางทีถ้ามีติดให้เด็กเห็นได้นี้ก็จะดี เพราะเด็กมันจะจำ ความเคยชิน เห็นว่าเออรูปนี้เคยเห็น อีกอย่างที่นี่ยังเปิดกว้าง อิสลามมานี้ได้พระมาเทศน์ได้ ...” (ครูสอนวิชาลูกเสือ-เนตรนารีและพลศึกษา, 2553)

“... โอเค พอดีเลย เพราะว่าบางทีเราอยากจะขอพร อยากจะทำอย่างไร เราก็ไปไหว้แม่พระ พระเยซู ไปขอพรตรงจุดๆ นั้นได้เลย คือเราไม่ต้องไปหาว่าอยู่ตรงไหน คือมองเห็นแล้วเราก็เข้าไปขอพร ไปไหว้ได้เลย บางทีเราทำงานแล้วกลุ่มใจ ทำงานไม่ดีเราก็เข้าไปขอสิ่งนั้นให้มันดี อย่าให้มันมีแต่สิ่งที่ไม่ดีกลับมา เดินไปมุมนั้นได้เลย ... จะเดินไปตรงแม่พระหน้าตึกอนุบาลเป็นส่วนมาก เพราะว่าตอนเช้าก็ต้องเดินไปอยู่แล้ว ต้องผ่านทุกเช้า แล้วก็ขอทุกเช้าด้วย แล้วก็เดินผ่านพระเยซูก็จะไหว้ทุกเช้า แล้วก็ขอทุกเช้าด้วย ...” (พี่เลี้ยงระดับอนุบาล, 2553)

“... ชีวิตพี่น้องผูกพันอยู่ทั้งหมดสี่ศาสนา เตี่ยพี่เป็นคนจีนมาจากเมืองจีน กังพี่ไหว้เจ้า แม่พี่เป็นคนพุทธ ตอนเด็กๆ พี่เรียนในโรงเรียนอิสลาม อยู่แถววัดปรก เขามีสวดอะไรกันพี่ก็ต้องสวด ตรงนี้พี่เคยชินมาตั้งแต่เด็กแล้วไง แล้วพอพี่เข้ามาทำงานในโรงเรียนพี่ผูกพันศาสนาคริสต์อีก สี่ศาสนาเข้ามาผูกพันในชีวิตพี่ พี่เลยไม่รู้สึกอะไร ดีซะอีก คือเหมือนมันบังคับเราอยู่ในตัวแล้วว่า อยู่ตรงนี้พี่เจอสิ่งที่ถูกต้อง เจอแต่สิ่งที่ดีงาม ...” (เลขานุการสมาคมศิษย์เก่า, 2553)

“... อะไรก็ตามที่ติดแล้วสามารถทำให้คนเตือนใจทุกคนได้ เป็นสิ่งสำคัญ ต่อก่อนก็ยังไม่มียุโรปันทางศาสนาตามจุดต่างๆ เหล่านี้ แต่ห้องเด็กจะมีทุกห้อง ครูว่าสิ่งนั้นเป็นเอกลักษณ์ที่ควรปฏิบัติ สมควรมี ทุกคนที่อยู่ในโรงเรียนไม่ว่าจะ นับถือศาสนาอะไรสมควรมี เพราะศาสนาทุกศาสนาสอนให้คนเป็นคนดีหมด ซึ่ง ก็ทำให้รู้ว่าอย่างน้อยเข้ามาในโรงเรียนนี้แล้ว แต่อย่างน้อยพอเข้ามาแล้วเป็น สัญลักษณ์ว่าทำชั่วไม่ได้ จำเป็นที่ทุกห้องควรมี เด็กเองก็โอเค เพราะพอถึงวัน สอบเด็กจะไหว้มาก เวลาเด็กมีปัญหาเข้ามาปรึกษาครูก็จะสอดแทรกหลักธรรม ลงไปบ้าง ...” (ครูหัวหน้าฝ่ายวิชาการ, 2553)

นอกจากนี้ การจัดสภาพแวดล้อมทางกายภาพในโรงเรียนเป็นสิ่งดึงดูดให้ผู้มาเยือน โรงเรียนประทับใจและเป็นปัจจัยส่วนหนึ่งในการตัดสินใจของผู้ปกครองที่จะส่งบุตรหลานเข้ามา ศึกษาในโรงเรียนด้วย (นักเรียนกลุ่มที่ 1, 2553; นักเรียนกลุ่มที่ 2, 2553; เลขานุการสมาคมศิษย์เก่า, 2553)

5) การผลิตวัสดุสิ่งของที่มีความหมายสื่อถึงทุนทางวัฒนธรรมของโรงเรียน ผู้บริหาร เผยแพร่ทุนทางวัฒนธรรมผ่านทางวัสดุสิ่งของที่ผลิตขึ้นเพื่อใช้ภายในโรงเรียนหรือผลิตขึ้นเพื่อใช้ ในโอกาสพิเศษของโรงเรียน เช่น เครื่องแต่งกาย กระเป๋า เข็มขัด เข็มนักเรียน สมุด ปากกา แฝงกัน รถยนต์ แฝงกันต้นไม้ ประตูโรงเรียน น้ำดื่ม เข็มที่ระลึก ถ้วยรางวัล ฯลฯ ซึ่งจากการสังเกตพบว่า วัสดุสิ่งของที่มีการผลิตขึ้นใช้ในโรงเรียนส่วนมากประทับใจตราสัญลักษณ์ของโรงเรียน เขียนปรัชญา และคำขวัญ ตกแต่งด้วยสีประจำโรงเรียน ใช้ต้นไม้ประจำโรงเรียนเป็นชื่อตราสินค้าในโรงเรียน หรือเขียนคำหรือวลีที่แสดงถึงการจัดทำขึ้นในโอกาสพิเศษของโรงเรียน เป็นต้น

ผู้บริหารนำวัสดุสิ่งของที่ผลิตขึ้นไปเผยแพร่ให้บุคลากรรับรู้และส่งเสริมให้ใช้ร่วมกันซึ่งเป็น สิ่งย้ำเตือนให้บุคลากรระลึกถึงความหมายและปฏิบัติตามทุนที่อยู่ในตัวตนของโรงเรียน (อดีต ผู้บริหารโรงเรียน, 2553) ให้บุคลากรตระหนักถึงการเป็นสมาชิกในโรงเรียน (ผู้อำนวยการโรงเรียน, 2553; อดีตผู้บริหารโรงเรียน, 2553) และให้บุคคลภายนอกรับรู้เอกลักษณ์ของโรงเรียนที่สามารถ มองเห็นได้ (อดีตผู้บริหารโรงเรียน, 2553)

6) การนำโรงเรียนเข้ารับการประเมินคุณภาพ ประกวดและแข่งขันชิงรางวัล ผู้บริหาร สนับสนุนให้โรงเรียนเข้ารับการประเมินคุณภาพการจัดการศึกษาและการประกวดแข่งขันชิงรางวัล จากหน่วยงานนอกโรงเรียนเสมอ ผลการประเมินคุณภาพการจัดการศึกษาของโรงเรียนและผล การประกวดแข่งขันชิงรางวัลที่บุคลากรของโรงเรียนได้รับจะเป็นสิ่งที่ยืนยันคุณภาพการดำเนินงาน

ของโรงเรียน ทำให้โรงเรียนได้รับการยอมรับจากสังคมและเป็นที่รู้จักแก่สาธารณชน ผลงานและรางวัลที่ได้รับจากการประเมินคุณภาพ การประกวดและแข่งขันชิงรางวัลได้ถูกนำไปเผยแพร่ให้บุคลากรได้รับรู้จากการจัดแสดงในโรงเรียน อีกทั้งได้นำไปยื่นเตือนให้บุคลากรตระหนักถึงคุณค่าด้วยการกำหนดเป็นนโยบายเพื่อสืบทอดกิจกรรมที่ได้ทำในช่วงเตรียมตัวรับการประเมินหรือเข้าชิงรางวัล และเพื่อเป็นการรักษาระดับมาตรฐานการดำเนินงานของโรงเรียน

อดีตผู้บริหารโรงเรียน (2553) ที่ปรึกษามหาธิการิณี (2553) ผู้อำนวยการโรงเรียน (2553) และครูหัวหน้าฝ่ายวิชาการ (2553) กล่าวถึงการประเมินคุณภาพ การประกวดและแข่งขันชิงรางวัลของโรงเรียนว่า ผู้บริหารได้ผลักดันให้โรงเรียนได้รับการประเมินคุณภาพและประกวดแข่งขันชิงรางวัลอย่างต่อเนื่องเพื่อสร้างมาตรฐานการดำเนินงานกิจการโรงเรียนตามข้อบังคับด้านการศึกษา ผลการประเมินคุณภาพและรางวัลที่โรงเรียนได้รับ จะนำไปสู่การปรับปรุงพัฒนาโรงเรียนให้ก้าวหน้า มีชื่อเสียงเป็นที่รู้จักแก่บุคคลภายนอกและได้รับการยอมรับจากสังคม อีกทั้งมีผลในการดึงดูดให้ผู้ปกครองส่งบุตรหลานเข้ามาศึกษาเพราะมีความวางใจในการจัดการศึกษาของโรงเรียน โดยผู้บริหารในอดีตได้ดำเนินการให้โรงเรียนผ่านการประเมินและได้รับรางวัลที่เป็นที่ยอมรับจากสาธารณชนหลายรายการ อาทิ การรับรองวิทยฐานะเทียบเท่าโรงเรียนรัฐบาล การได้รับรางวัลโรงเรียนพระราชทาน การประกวดแข่งขันชิงรางวัลพระราชทานจากพระมหากษัตริย์และพระบรมวงศานุวงศ์ อีกทั้งการได้รับการประเมินคุณภาพการจัดการศึกษาจากหน่วยงานภายในและภายนอก

นอกจากนี้ ผู้บริหารยังได้สนับสนุนส่งเสริมบุคลากรที่มีทักษะความสามารถด้านต่างๆ เข้าประกวดแข่งขันชิงรางวัลจากหน่วยงานอื่นนอกโรงเรียนเพื่อสร้างชื่อเสียงแก่โรงเรียนและเผยแพร่โรงเรียนให้เป็นที่รู้จักแก่บุคคลภายนอก อาทิ นักเรียนที่มีความสามารถด้านกีฬาและถ่ายรูปได้รับการสนับสนุนให้มีโอกาสไปประกวดแข่งขันชิงรางวัลนอกโรงเรียน (ครูสอนวิชาลูกเสือ-เนตรนารี และพลศึกษา, 2553; นักเรียนกลุ่มที่ 2, 2553)

การได้รับการประเมินและรางวัลเหล่านี้ต้องมีการเตรียมการหลายขั้นตอนด้วยความยากลำบาก บรรดาบุคลากรในโรงเรียนได้เข้ามามีส่วนร่วม ท่วมเทแรงกายและแรงใจจนบรรลุผลสำเร็จ (ที่ปรึกษามหาธิการิณี, 2553; ครูสอนวิชาลูกเสือ-เนตรนารีและพลศึกษา, 2553; ครูหัวหน้าฝ่ายวิชาการ, 2553) หลังจากได้รับการรับรองการประเมินคุณภาพและรางวัลต่างๆ ผู้บริหารจึงได้ดำเนินการยื่นเตือนแก่บุคลากรให้ระลึกถึงคุณค่าของการได้รับการประเมินคุณภาพและรางวัลที่ได้รับมาเสมอ (อดีตผู้บริหารโรงเรียน, 2553) โดยผู้บริหารจัดให้มีการเผยแพร่ผลการประเมินคุณภาพการจัดการศึกษาของโรงเรียน ไปรับรองหรือรูปภาพ รายชื่อผู้สร้างชื่อเสียงให้แก่โรงเรียน

รางวัล ถ้วยรางวัล เกียรติบัตร ที่ได้รับจากหน่วยงานต่างๆ ซึ่งจากการสังเกตในโรงเรียนพบมีการจัดแสดงผลงานของโรงเรียนให้บุคลากรและผู้มาเยือนโรงเรียนรับรู้ สามารถมองเห็นได้ชัดเจนในตู้จัดแสดงรางวัลที่ได้อาคารเรียนสิรินเทพและที่หน้าหอประชุมใหญ่ ชั้น 2 ของอาคารหนึ่งศตวรรษ นอกจากนี้ มีการติดตั้งภาพบุคคลผู้สร้างชื่อเสียงแก่โรงเรียน ป้ายประกาศเกียรติบัตรที่บริเวณหน้ารั้วและทางเข้าโรงเรียน

นอกจากนี้ ผู้บริหารได้ย้ำเตือนให้บุคลากรได้เห็นคุณค่าของการได้รับการประเมินผลการดำเนินงานและรางวัลที่ได้รับจากการประกวดแข่งขัน โดยกำหนดนโยบายเพื่อสืบทอดกิจกรรมที่ได้ทำในช่วงเตรียมตัวรับการประเมินคุณภาพหรือเข้าชิงรางวัลให้บุคลากรในโรงเรียนนำไปปฏิบัติต่อเนื่องด้วย อดีตผู้บริหารโรงเรียน (2553) อธิบายเพิ่มเติมว่า การกำหนดนโยบาย 4 ประการเป็นการย้ำเตือนให้บุคลากรเห็นคุณค่าของการได้รับการประเมินคุณภาพและรางวัลที่ได้รับจากหน่วยงานต่างๆ อีกทั้งเป็นการพยายามรักษาระดับมาตรฐานการดำเนินงานของโรงเรียนตามที่ได้ดำเนินการไปในขั้นตอนการเตรียมตัวเข้ารับการประเมินและประกวดแข่งขัน

นโยบายเด่น 4 ประการ คือ นโยบายเด่นที่ 1 การเน้นเรื่องคุณธรรม เพื่อรักษาระดับการดำเนินการด้านการสร้างเยาวชนให้เป็นคนดีมีศีลธรรมให้กับชาติ ซึ่งสืบเนื่องมาจากโรงเรียนได้รับโล่จากพระบรมข โอรสาธิราช นโยบายเด่นที่ 2 การเน้นเรื่องการรักษาสิ่งแวดล้อม รณรงค์ให้บุคลากรในโรงเรียนรักสิ่งแวดล้อมเพราะถ้าเขารักธรรมชาติ เขาก็จะรักคนด้วย สืบเนื่องจากโรงเรียนได้รับรางวัลสวนพฤกษศาสตร์และรางวัลปลูกป่า นโยบายเด่นที่ 3 การเน้นการรักษาวัฒนธรรมประเพณีไทย สนับสนุนส่งเสริมให้บุคลากรรักษามารยาทไทยและเอกลักษณ์ไทย สืบเนื่องจากการได้รับรางวัลการประกวดมารยาทไทยและรางวัลส่งเสริมวัฒนธรรมไทยด้านต่างๆ และนโยบายเด่นที่ 4 เน้นการรักษาสุขภาพ บุคลากรต้องรับประทานอาหารที่เป็นประโยชน์ ออกกำลังกาย ห่วงใยสุขภาพ ป้องกันตัวเองจากโรคภัยไข้เจ็บ สืบเนื่องมาจากโรงเรียนได้รับรางวัลเหรียญทองรักษาสุขภาพจากโรงเรียนในสังกัดกรุงเทพมหานครซึ่งเป็นโรงเรียนเอกชนแห่งที่สองที่ได้รับ (อดีตผู้บริหารโรงเรียน, 2553)

เพราะฉะนั้น นโยบายเด่นเหล่านี้ จึงเป็นการย้ำเตือนว่าโรงเรียนได้มีการดำเนินงานและส่งเสริมให้บุคลากรมีคุณธรรม รักสิ่งแวดล้อม รักความเป็นไทยและรักษาสุขภาพ จนเป็นที่ประจักษ์ผ่านผลงานและรางวัลที่โรงเรียนได้รับจากหน่วยงานต่างๆ เป็นสิ่งยืนยันถึงคุณภาพการดำเนินงานของโรงเรียน เมื่อได้รับรางวัลจึงต้องมีการปฏิบัติสืบเนื่องเพื่อรักษามาตรฐานการดำเนินงาน ผู้บริหารจึงกำหนดนโยบายเด่นเหล่านี้ขึ้นมาเพื่อผลักดันให้บุคลากรนำไปปฏิบัติต่อเนื่องในโรงเรียน (อดีตผู้บริหารโรงเรียน, 2553)

7) การปฏิบัติตนเป็นแบบอย่าง ผู้บริหารเน้นการเผยแพร่ทุนทางวัฒนธรรมของโรงเรียน โดยเริ่มจากในระดับผู้บริหารซึ่งถือว่าการเป็นแบบอย่างที่ดีให้แก่บุคลากรเห็นเป็นสิ่งสำคัญ (ผู้อำนวยการโรงเรียน, 2553) จากนั้น สนับสนุนให้บุคลากรทุกระดับในโรงเรียนประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่กันและกัน

ทั้งนี้ ข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์บุคลากรในโรงเรียน พบว่า แบบอย่างที่ดีที่บุคลากรได้เห็น จากการประพฤติตนของผู้บริหารเป็นส่วนหนึ่งของสิ่งที่ดีที่บุคลากรประทับใจในตัวผู้บริหารและเป็นแบบอย่างที่ดีที่บุคลากรสามารถนำไปปฏิบัติตามได้ เช่น แบบอย่างแก่บุคลากรในด้านการมีเมตตา และให้โอกาสในการทำงาน เปิดโอกาสให้บุคลากรแสดงความสามารถในการทำงาน และช่วยเหลือบุคลากรในเวลาที่มีปัญหาในชีวิต (เลขานุการสมาคมศิษย์เก่า, 2553; ครูประจำชั้นประถมศึกษาปีที่ 1/4, 2553; พนักงานขายอาหาร, 2553; เจ้าหน้าที่ควบคุมระบบไฟฟ้า, 2553) เป็นผู้นำที่สามารถดูแลปกป้องบุคลากรในยามที่เกิดเหตุการณ์วิกฤติ มีความรักต่อบุคลากรและสถาบันจากเหตุการณ์คับขันของโรงเรียน เช่น เหตุการณ์ไฟไหม้ย่านชุมชนแออัดหลังโรงเรียน (พนักงานขายอาหาร, 2553) และเหตุการณ์ความไม่สงบจากการชุมนุมทางการเมืองเมื่อปี พ.ศ. 2553 (เจ้าหน้าที่ควบคุมระบบไฟฟ้า, 2553; นักเรียนกลุ่มที่ 2, 2553)

ในขณะเดียวกัน ผู้บริหารได้กระตุ้นเตือนให้บุคลากรในโรงเรียนเผยแพร่ทุนทางวัฒนธรรมของโรงเรียนโดยการประพฤติตนเป็นแบบอย่างแก่กันและกันด้วย ซึ่งบุคลากรบางส่วนได้ปฏิบัติตนเป็นตัวอย่างแก่เพื่อนในกลุ่ม โดยเฉพาะผู้ที่เป็กรุ่นพี่หรือผู้อาวุโสในกลุ่มถือเป็นบุคคลที่รุ่นน้องหรือสมาชิกใหม่จะเชื่อฟังในสิ่งที่บอก สอนหรือตักเตือนมากที่สุด ดังนั้น จึงต้องทำตัวให้เป็นแบบอย่างเพื่อจะได้รับการเคารพและการยอมรับในกลุ่ม ดังจะเห็นได้จากการปฏิบัติตามระเบียบของโรงเรียนในเรื่องการแต่งกาย บุคลากรผู้เป็นรุ่นพี่ในกลุ่มหรือผู้มีประสบการณ์การทำงานนานจะประพฤติตนเป็นแบบอย่างแก่รุ่นน้องหรือสมาชิกใหม่ในโรงเรียน และจะมีบทบาทในการดูแลสมาชิกในกลุ่มให้ปฏิบัติตามระเบียบการแต่งกายของโรงเรียนซึ่งค่อนข้างเคร่งครัด (ครูหัวหน้าฝ่ายจิตตาศึกษา, 2553; นักเรียนกลุ่มที่ 1, 2553; นักเรียนกลุ่มที่ 2, 2553) นอกจากนี้ ในการทำงานร่วมกันของบุคลากรในโรงเรียน ผู้ที่มีประสบการณ์การทำงานมากจะได้รับการยอมรับเป็นผู้อาวุโสซึ่งสามารถให้คำปรึกษาแก่สมาชิกใหม่หรือรุ่นน้องเรื่องการทำงานและเรื่องการบริหารตามระเบียบของโรงเรียน (พนักงานขายอาหาร, 2553; พี่เลี้ยงระดับอนุบาล, 2553; ครูประจำชั้นประถมศึกษาปีที่ 1/4, 2553; ครูสอนวิชาลูกเสือ-เนตรนารีและพลศึกษา, 2553)

6.1.3 การบริโภค

ผลการศึกษากារบริโภคทุนทางวัฒนธรรมซึ่งสะท้อนถึงความรู้ความเข้าใจที่มีต่อทุนทางวัฒนธรรมของบุคลากรในโรงเรียน โดยการสัมภาษณ์บุคลากรที่ทำงานตำแหน่งครู เจ้าหน้าที่ และ พี่เลี้ยง รวมทั้งสิ้น 8 คน ซึ่งมีอายุการทำงานในโรงเรียนระหว่าง 5-10 ปีจำนวน 4 คน 11-19 ปีจำนวน 1 คน และ 20 ปี ขึ้นไป จำนวน 3 คน รวมถึงข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์กลุ่มนักเรียนระดับมัธยมศึกษาปีที่ 6 จำนวน 2 กลุ่ม กลุ่มละ 3 คน โดยนักเรียนกลุ่มที่ 1 มีประสบการณ์การศึกษาในโรงเรียนตั้งแต่ระดับอนุบาลจนถึงปัจจุบันรวม 15 ปี ในขณะที่นักเรียนกลุ่มที่ 2 มีประสบการณ์การศึกษาในโรงเรียนตั้งแต่ระดับมัธยมศึกษาปีที่ 4 จนถึงปัจจุบันเป็นเวลา 3 ปี

ผลการสัมภาษณ์ บุคลากรโรงเรียนพระหฤทัยคอนแวนต์มีความรู้และความเข้าใจอีกทั้งให้ความสำคัญต่อทุนทางวัฒนธรรมของโรงเรียนค่อนข้างแตกต่างจากแนวคิดที่ผู้บริหารกำหนดไว้ โดยในภาพรวมบุคลากรมีความรู้ความเข้าใจต่อทุนที่อยู่ในตัวตนและทุนที่อยู่ในรูปวัตถุค่อนข้างแตกต่างกัน ในขณะที่บุคลากรส่วนใหญ่รับรู้และให้ความสำคัญกับทุนที่อยู่ในสถาบันสอดคล้องกับแนวทางที่ผู้บริหารกำหนดมากที่สุด โดยมีรายละเอียดดังนี้

1) ทุนที่อยู่ในตัวตน บุคลากรส่วนใหญ่มีความรู้และความเข้าใจทุนที่อยู่ในตัวตนสามารถจดจำและนำค่านิยมหลักตามคำขวัญและปรัชญาของโรงเรียนไปปฏิบัติได้ อีกทั้งมีส่วนร่วมในกิจกรรมสำคัญของโรงเรียนทุกครั้ง ในขณะที่บุคลากรบางส่วนมีความเข้าใจและให้ความสำคัญกับกิจกรรมสำคัญของโรงเรียนแตกต่างจากที่ผู้บริหารเน้นย้ำ รวมทั้งมีความเข้าใจในเนื้อหาของระเบียบปฏิบัติเรื่องการประเมินผลการทำงาน การเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง และ ค่าตอบแทนและสวัสดิการที่แตกต่างกัน

2) ทุนที่อยู่ในวัตถุ บุคลากรส่วนใหญ่มีความรู้และเข้าใจความหมายของทุนที่อยู่ในวัตถุค่อนข้างแตกต่างกัน บุคลากรส่วนใหญ่สามารถจดจำและนำทุนที่อยู่ในรูปวัตถุไปใช้ร่วมกันในโรงเรียนได้แต่มีความรู้เกี่ยวกับความหมายของทุนที่อยู่ในวัตถุค่อนข้างน้อย บุคลากรบางส่วนยังสับสนในความหมายของตราสัญลักษณ์ของโรงเรียนเพราะมีความหมายแสดงถึงคุณธรรมหลายประการ และมีความเข้าใจเกี่ยวกับบุคคลสำคัญของโรงเรียนแตกต่างผู้ที่ผู้บริหารให้ความสำคัญ

3) ทุนที่อยู่ในสถาบัน บุคลากรส่วนใหญ่รับรู้และให้ความสำคัญกับทุนที่อยู่ในสถาบันสอดคล้องกับแนวทางที่ผู้บริหารกำหนด โดยให้ความสำคัญกับการที่โรงเรียนมีความผูกพันกับสถาบันพระมหากษัตริย์และหน่วยงานด้านการศึกษา บุคลากรและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องได้เข้ามามีส่วนร่วมในการทำให้โรงเรียนได้รับรางวัลและการรับรองคุณภาพสอดคล้องกับการ

ทำงานของผู้บริหารที่เน้นการบริหารงานแบบมีส่วนร่วม ในขณะที่นักเรียนและศิษย์เก่ายังเข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมของโรงเรียนน้อย

ผลการศึกษาการบริโภครทุนทางวัฒนธรรมของบุคลากรโรงเรียนพระหฤทัยคอนแวนต์สามารถแสดงได้ดังตารางที่ 6.1

ตารางที่ 6.1 การบริโภครทุนทางวัฒนธรรมของบุคลากรโรงเรียนพระหฤทัยคอนแวนต์

ทุนทางวัฒนธรรม	ความคิดเห็นของบุคลากร
ทุนที่อยู่ในตัวตน	
1) ปรัชญาและคำขวัญของโรงเรียน ผู้บริหารใช้หลักคุณธรรมกำหนดเป็นปรัชญาและคำขวัญของโรงเรียนเพื่อเป็นแนวทางสำหรับให้บุคลากรเกิดการปฏิบัติร่วมกันเมื่ออยู่ในโรงเรียน ทั้งนี้ บุคลากรทุกระดับต้องรับรู้และพยายามนำไปปฏิบัติ หลักคุณธรรมตามปรัชญาของโรงเรียนประกอบไปด้วย ซื่อสัตย์ เมตตา วิชาเป็นเลิศ รัก-เทิดคุณธรรม ส่วนคำขวัญของโรงเรียน ได้แก่ ริเริ่ม รอบรู้ กตัญญู สามัคคี	1) ผู้ให้สัมภาษณ์จดจำปรัชญาและคำขวัญของโรงเรียนได้ และนำไปปฏิบัติโดยที่ผู้บริหารประพฤติตนเป็นแบบอย่างให้บุคลากรเห็นชัดเจนในด้านความเมตตา บุคลากรในระดับครูเป็นกลุ่มที่ประพฤติตนเป็นแบบอย่างแก่นักเรียนในด้านความซื่อสัตย์ ส่วนบุคลากรในระดับนักเรียนให้ความสำคัญกับปรัชญาของโรงเรียนด้านวิชาเป็นเลิศและนักเรียนโรงเรียนนี้มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ บุคลากรในระดับเจ้าหน้าที่และพี่เลี้ยงให้ความสำคัญกับปรัชญาของโรงเรียนด้านวิชาเป็นเลิศ บุคลากรในระดับพนักงานมีความอ่อนน้อมถ่อมตน
2) กิจกรรมสำคัญของโรงเรียน ได้แก่ กิจกรรมวันสมโภชพระหฤทัย จัดขึ้นเพื่อเทิดเกียรติพระหฤทัยของพระเยซูเจ้า ซึ่งเป็นองค์อุปถัมภ์ของโรงเรียน กิจกรรมวันสถาปนาโรงเรียน เป็นวันระลึกถึงโรงเรียนได้รับการจดทะเบียนอย่างถูกต้องตามกฎหมาย กิจกรรมวันระลึกถึงวันมรณะของบาทหลวงปีโอ เป็นวันระลึกถึงวันมรณะของบาทหลวงปีโอ ผู้ก่อตั้งคณะภคินีพระหฤทัยของพระเยซูเจ้าแห่งกรุงเทพฯ	2) ผู้ให้สัมภาษณ์ เข้าใจความหมายกิจกรรมวันสำคัญของโรงเรียนแตกต่างกัน ในทุกครั้งที่มีการจัดกิจกรรมวันสำคัญจะมีการประกอบพิธีกรรมทางศาสนาคริสต์ด้วยเสมอ กิจกรรมวันสมโภชพระหฤทัยซึ่งเป็นกิจกรรมสำคัญของโรงเรียนมีรูปแบบการจัดงานที่เปลี่ยนแปลงจากอดีตไปบ้าง บุคลากรให้ความเคารพและศรัทธาต่อพระหฤทัยของพระเยซูเจ้าองค์อุปถัมภ์ของโรงเรียน

ตารางที่ 6.1 (ต่อ)

ทุนทางวัฒนธรรม	ความคิดเห็นของบุคลากร
<p>3) ระเบียบปฏิบัติของโรงเรียน เป็นข้อตกลงเกี่ยวกับ การใช้ชีวิตร่วมกันของบุคลากรในโรงเรียนในเรื่องต่างๆ เพื่อให้ทุกคนรับทราบกฎกติกาการอยู่ร่วมกัน และประพฤติดนให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์และภารกิจที่ผู้บริหารกำหนดไว้ ระเบียบปฏิบัติของบุคลากรในโรงเรียนที่ทุกคนจะต้องรับทราบและปฏิบัติตาม ได้แก่ การคัดเลือกบุคลากร การอบรมพัฒนา การตักเตือนและการลงโทษ การเลื่อนตำแหน่ง การประเมินผลการทำงาน ค่าตอบแทนและสวัสดิการ การพ้นจากงาน</p>	<p>3) ผู้ให้สัมภาษณ์ระดับบุคลากรที่ทำงานในโรงเรียน ส่วนมากเข้ามาทำงานเพราะผู้บริหารหรือคนรู้จักแนะนำชักชวน บางคนสมัครเข้ามาทำงานตามระบบคัดเลือกบุคลากร และเป็นนักศึกษาฝึกงานก่อนสมัครเข้าทำงานที่โรงเรียน ส่วนนักเรียน สมัครเข้าเรียนตามระเบียบการที่กำหนดไว้ เมื่อทุกคนเข้ามาอยู่ร่วมกันในโรงเรียน จะได้รับการอบรมพัฒนาหลากหลายหัวข้อตามระดับกลุ่ม รวมถึงอบรมคุณธรรมจริยธรรมตามหลักธรรมทางศาสนาที่ตนนับถือ สำหรับการตักเตือนและการลงโทษบุคลากรที่ทำงานในโรงเรียน ชั้นแรกตักเตือนกันเองก่อน แบบพี่น้อง ชั้นสองรับการตักเตือนจากหัวหน้าฝ่าย ชั้นสุดท้าย ผู้บริหารจะพิจารณาลงโทษผู้กระทำผิดเป็นรายบุคคล ส่วนนักเรียน ครูฝ่ายปกครองเป็นผู้ดูแลนักเรียนให้ปฏิบัติตามระเบียบของโรงเรียน นักเรียนส่วนใหญ่พยายามปฏิบัติตามระเบียบ ค่าตอบแทนและสวัสดิการของบุคลากรที่ทำงานในโรงเรียนมีความแตกต่างกัน ผู้ให้สัมภาษณ์ที่ทำงานในโรงเรียนส่วนใหญ่พอใจกับระบบการประเมินผลการทำงาน ค่าตอบแทนและสวัสดิการที่ได้รับจากการทำงานที่โรงเรียนนี้ รวมถึงรับรู้ขั้นตอนและผลตอบแทนที่จะได้รับเมื่อพ้นจากการทำงาน อย่างไรก็ตาม ผู้ให้สัมภาษณ์บางส่วนไม่เข้าใจระเบียบปฏิบัติของโรงเรียนบางด้าน เช่น ผู้ให้สัมภาษณ์ระดับพี่เลี้ยงเข้าใจว่าไม่สามารถเลื่อนตำแหน่งเป็นครูได้ ผู้ให้สัมภาษณ์ระดับพนักงานไม่เข้าใจเกี่ยวกับระบบการประเมินผลการทำงาน การปรับค่าตอบแทนและสวัสดิการ</p>

ตารางที่ 6.1 (ต่อ)

ทุนทางวัฒนธรรม	ความคิดเห็นของบุคลากร
<p>ทุนที่อยู่ในวัตถุ</p>	
<p>1) การตกแต่งอาคารเรียน เน้นแสดงเอกลักษณ์ ความเป็นโรงเรียนคาทอลิก ภายในโรงเรียนกำหนดขอบเขตสถานที่ต่างๆ เพื่อการใช้งานอย่างเป็นสัดส่วน และปรับปรุงพัฒนาอาคารสถานที่อย่างต่อเนื่อง การตกแต่งอาคารเรียนในสมัยแรกเริ่มคำนึงถึงความต้องการใช้เพื่อตอบสนองความต้องการสถานที่ใช้ในการศึกษาเป็นหลัก ปัจจุบันการตกแต่งอาคารสถานที่มีการกำหนดคุณค่าเพื่อแสดงถึงเอกลักษณ์ของโรงเรียน</p>	<p>1) ผู้ให้สัมภาษณ์ทุกคนเห็นด้วยกับการที่โรงเรียนจัดหรือติดตั้งรูปปั้น รูปภาพ รูปวาดที่เกี่ยวกับเรื่องราวของศาสนาคริสต์ เพราะเป็นสิ่งเตือนใจให้ทำแต่ความดีเมื่ออยู่ในโรงเรียน และรับรู้ว่าคุณค่าของอาคารเรียนแต่ละหลังตั้งชื่อตามผู้ที่มาทำพิธีเปิดและตั้งชื่อตามเหตุการณ์สำคัญที่เกิดขึ้นในปีที่ทำพิธีเปิดอาคารเรียนอย่างเป็นทางการ ส่วนบุคคลสำคัญที่ผู้ให้สัมภาษณ์รู้จักคือ อดีตผู้บริหารโรงเรียนที่ประทับใจหรือเคยร่วมงานด้วย และครูผู้เป็นแบบอย่างที่ดีในการทำงานและเอาใจใส่ดูแลนักเรียน</p>
<p>2) การแต่งกายของบุคลากร แสดงถึงการเป็นสมาชิกและความเป็นหนึ่งเดียวกันในโรงเรียน รูปแบบการเครื่องแต่งกายของบุคลากรแบ่งตามประเภทของตำแหน่ง สีของเครื่องแต่งกายเน้นตามสีประจำโรงเรียนคือ สีขาว-แดง</p>	<p>2) ผู้ให้สัมภาษณ์เห็นว่าเครื่องแบบของโรงเรียนในปีการศึกษานี้ ทนสมัยกว่าทุกปี เครื่องแต่งกายทำให้ไม่เปื้อนเสื้อผ้า เป็นระเบียบเรียบร้อย สวยงาม การแต่งกายที่โรงเรียนนี้มีระเบียบ ข้อบังคับเคร่งครัด มีการทำโทษจริงจัง</p>
<p>3) ตราสัญลักษณ์ของโรงเรียน มี 3 รูปแบบ โดยตราประจำโรงเรียน มีความหมายถึงคุณธรรมความรักของพระเยซูเจ้าที่มีต่อมนุษย์ ส่วนตราของโรงเรียนในเครือคณะภคินีพระหฤทัยของพระเยซูเจ้าแห่งกรุงเทพฯ มีความหมายบ่งบอกถึงคุณธรรมประกอบด้วย ความรัก ความเมตตา ความซื่อสัตย์ การมีคุณธรรมและจริยธรรม เคารพและยอมรับเกียรติและศักดิ์ศรีของกันและกัน ความสุภาพ ความอ่อนหวาน การมีอัธยาศัยไมตรี ความมีน้ำใจ และความสามัคคี</p>	<p>3) ผู้ให้สัมภาษณ์บางคนยังสับสนระหว่างตราของโรงเรียนและตราของโรงเรียนในเครือคณะภคินีพระหฤทัย ในขณะที่นักเรียนกลุ่มสองทราบรายละเอียดและสามารถอธิบายเรื่องราวตราของโรงเรียนได้</p>

ตารางที่ 6.1 (ต่อ)

ทุนทางวัฒนธรรม	ความคิดเห็นของบุคลากร
<p>4) สีประจำโรงเรียน คือ สีขาว-แดง เป็นสีของดวงพระทัยของพระเยซูเจ้า และฉลองพระองค์ ผู้บริหารต้องการสอดแทรกคุณธรรมจริยธรรมทางศาสนาให้บุคลากรในโรงเรียนได้ตระหนักถึง ได้แก่ ความรัก ความเมตตา การรู้จักอภัย และความจริงใจ</p>	<p>4) ผู้ให้สัมภาษณ์รับรู้ว่ามีสีประจำโรงเรียนคือสีขาว-แดง จากการพบเห็นการตกแต่งด้วยสีประจำโรงเรียนหลายแห่งในโรงเรียน</p>
<p>5) เพลงประจำโรงเรียน ได้รับการประพันธ์เนื้อร้องและทำนองเพลง โดย คุณมนัส ปิติสานต์ เนื้อร้องมีความหมายเน้นย้ำให้บุคลากรเกิดความรักและความภาคภูมิใจสถาบัน เนื้อหาของบทเพลงแฝงไปด้วยหลักคุณธรรมจริยธรรม อันได้แก่ ความรักในการเรียนรู้ ความมีระเบียบวินัย ความสามัคคี การยึดมั่นในการกระทำความดี และความกตัญญูต่อผู้มีพระคุณ</p>	<p>5) ผู้ให้สัมภาษณ์ทราบว่าเพลงโรงเรียนคือเพลง มาร์ชพระฤทัย ในอดีต ต้องร้องเพลงประจำโรงเรียนหน้าเสาธงพร้อมกันทุกเช้า ปัจจุบันร้องเพลงประจำโรงเรียนเพียงสัปดาห์ละ 1-2 ครั้ง ในวันอังคารหรือวันพุธ เพราะแต่ละวันจะมีกิจกรรมต่างๆ หน้าเสาธงหลากหลายหมุนเวียนกันไป</p>
<p>6) ต้นไม้ประจำโรงเรียน คือ ต้นการเวก สื่อความหมายในด้านคุณธรรม คือ ความสุภาพ อ่อนโยน และเป็นกุลสตรีไทย การกระทำความดี ความเมตตา มีชีวิตชีวา สดชื่น ร่าเริง การรักในการเรียนรู้ มีความรักในงานที่ทำ และมีความเสียสละ</p>	<p>6) ผู้ให้สัมภาษณ์รับรู้ว่าต้นการเวกเป็นต้นไม้ประจำโรงเรียน</p>

ตารางที่ 6.1 (ต่อ)

ทุนทางวัฒนธรรม	ความคิดเห็นของบุคลากร
ทุนที่อยู่ในรูปสถาบัน	
1) หน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับโรงเรียน	1) ผู้ให้สัมภาษณ์เห็นว่า หน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับโรงเรียน ได้เข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมของโรงเรียนอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้โรงเรียนดำเนินกิจการตามมาตรฐานการศึกษาของชาติ ในขณะที่ ผู้ให้สัมภาษณ์บางส่วนเห็นว่า นักเรียนและศิษย์เก่ายังเข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมของโรงเรียนน้อย
2) รางวัลและการรับรองคุณภาพ โรงเรียนพยายามที่จะดำเนินเรื่องประกันคุณภาพการศึกษาอย่างต่อเนื่องเพื่อสร้างการยอมรับจากสังคม ให้กิจการโรงเรียนเป็นมาตรฐาน ตรวจสอบได้ เชื่อถือได้ และได้รับความวางใจจากสังคม	2) ผู้ให้สัมภาษณ์ประทับใจและภาคภูมิใจที่โรงเรียนได้รับเกียรติจากพระบรมวงศานุวงศ์ในการเป็นประธานพิธีสำคัญของโรงเรียนหรือได้รับรางวัลพระราชทานจากสถาบันพระมหากษัตริย์ อีกทั้งภูมิใจที่โรงเรียนได้รับรางวัลและการรับรองคุณภาพจากหน่วยงานด้านการศึกษา

6.1.4 การผลิตซ้ำ

การผลิตซ้ำเป็นกิจกรรมหนึ่งที่ทำให้ทุนทางวัฒนธรรมที่ถูกผลิตและได้รับการยอมรับจากบุคลากรในโรงเรียนสืบทอดและดำรงอยู่ ผลการศึกษาการผลิตซ้ำทุนทางวัฒนธรรม โดยการศึกษาเอกสารของโรงเรียน การสัมภาษณ์บุคลากรที่ทำงานในโรงเรียนและการสัมภาษณ์กลุ่มนักเรียน อีกทั้งการสังเกตพบว่า บุคลากรในโรงเรียนผลิตซ้ำทุนทางวัฒนธรรมโดยวิธีการบันทึกเป็นลายลักษณ์อักษรและการสื่อสารอิเล็กทรอนิกส์สองทางมากที่สุด ส่วนวิธีการใช้สื่ออิเล็กทรอนิกส์ทางเดียวส่วนใหญ่ใช้ในการผลิตซ้ำทุนที่มีอยู่ในตัวตนและทุนที่อยู่ในสถาบัน และวิธีการบอกเล่าส่วนใหญ่ใช้ในการผลิตซ้ำทุนทางวัฒนธรรมที่มีอยู่ในตัวตน สามารถสรุปได้ดังตารางที่ 6.2

ตารางที่ 6.2 การผลิตซ้ำทุนทางวัฒนธรรม

ทุนทางวัฒนธรรม	การผลิตซ้ำ			
	การบอกเล่า	ลายลักษณ์อักษร	สื่ออิเล็กทรอนิกส์	
			ทางเดียว	สองทาง
1) ทุนที่อยู่ในตัวตน				
ปรัชญาและคำขวัญของโรงเรียน	✓	✓	✓	✓
กิจกรรมสำคัญของโรงเรียน	✓	✓	✓	✓
ระเบียบปฏิบัติของโรงเรียน	✓	✓	✓	✓
2) ทุนที่อยู่ในวัตถุ				
การตกแต่งอาคารเรียน	✓	✓		✓
การแต่งกายของบุคลากร	✓	✓	✓	✓
ตราสัญลักษณ์ของโรงเรียน		✓		✓
สีประจำโรงเรียน		✓		✓
เพลงประจำโรงเรียน		✓	✓	✓
ต้นไม้ประจำโรงเรียน		✓		✓
3) ทุนที่อยู่ในรูปสถาบัน				
หน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับโรงเรียน		✓	✓	✓
รางวัลและการรับรองคุณภาพ	✓	✓	✓	✓

จากตารางที่ 6.2 แสดงให้เห็นว่าโรงเรียนมีการผลิตซ้ำทุนทางวัฒนธรรมอย่างเป็นทางการโดยการบันทึกเป็นลายลักษณ์อักษรและการผลิตซ้ำผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ เช่น เว็บไซต์ และเครือข่ายสังคมออนไลน์มากที่สุด รองลงมาคือ วิทยุกระจายเสียง การผลิตอัลบั้มเพลงบันทึกในเทปคาสเซ็ทหรือซีดี และการเผยแพร่ข่าวของโรงเรียนทางโทรทัศน์ ส่วนวิธีการบอกเล่ามักใช้ในการผลิตซ้ำทุนทางวัฒนธรรมอย่างไม่เป็นทางการ โดยสามารถอธิบายการผลิตซ้ำทุนทางวัฒนธรรมของบุคลากรโรงเรียนพระหฤทัยคอนแวนต์ได้ดังนี้

1) ลายลักษณ์อักษร บุคลากรในโรงเรียนใช้วิธีการบันทึกลายลักษณ์อักษรในการผลิตซ้ำทุนทางวัฒนธรรมโดยการจัดพิมพ์หนังสือ วารสารและจุลสาร รูปภาพ บอร์ดประชาสัมพันธ์ และข้อความหรือภาพวาดที่กำแพงโรงเรียน ดังนี้

(1) หนังสือ บุคลากรในโรงเรียนใช้หนังสืออนุสรณ์และหนังสือคู่มือบุคลากรเป็นสื่อในการนำเสนอทุนทางวัฒนธรรมของโรงเรียน โดยอดีตผู้บริหารโรงเรียน (2553) กล่าวถึงการจัดพิมพ์หนังสืออนุสรณ์ในโอกาสพิเศษของโรงเรียนว่า เพื่อเป็นที่ระลึกและเพื่อบันทึกประวัติของโรงเรียน บุคคลสำคัญ ทำเนียบผู้บริหาร รวมถึงเกร็ดความรู้ประวัติศาสตร์ของโรงเรียนไว้เป็นลายลักษณ์อักษรสำหรับผู้สนใจสามารถค้นคว้าข้อมูลของโรงเรียนอย่างเป็นทางการและนำไปใช้เป็นเอกสารอ้างอิงได้ ที่ผ่านมารโรงเรียนจัดพิมพ์หนังสืออนุสรณ์ในโอกาสพิเศษ เช่น หนังสือ The Cross ซึ่งจัดทำขึ้นในงานประจำปีของโรงเรียนเพื่อหาทุนสำหรับสร้างอาคารเรียนหลังแรก (โรงเรียนพระหฤทัยคอนแวนต์, 2496: คำนำ) อนุสรณ์ที่ระลึกหรืออนุสรณ์ในงานฉลองครบรอบ 25 ปี อารามพระหฤทัย ณ กรุงเทพฯ (อันต์วเนต และคณะ, 2499) อนุสรณ์เนื่องในวโรกาสเปิดอาคารสิรินเทพโรงเรียนพระหฤทัยคอนแวนต์ 16 พฤศจิกายน 2531 (โรงเรียนพระหฤทัยคอนแวนต์, 2531) และอนุสรณ์ฉลอง ๖๐ ปี โรงเรียนพระหฤทัยคอนแวนต์ (สมพิศ กตัญญู และคณะ, 2540)

นอกจากนี้ คณะครู นักเรียน เจ้าหน้าที่ พี่เลี้ยงและพนักงานใช้คู่มือบุคลากร (โรงเรียนพระหฤทัยคอนแวนต์, ม.ป.ป.ก, ม.ป.ป.ช, 2535, 2541, 2545) สำหรับศึกษาข้อมูลทุนทางวัฒนธรรม และเรียนรู้แนวทางการปฏิบัติตนเมื่ออยู่ในโรงเรียน ซึ่งหนังสือคู่มือบุคลากรประกอบไปด้วยเนื้อหาที่ให้รายละเอียดเกี่ยวกับประวัติของโรงเรียน ปรัชญาและคำขวัญ ตราสัญลักษณ์ของโรงเรียน สีประจำโรงเรียน เพลงประจำโรงเรียนและต้นไม้ประจำโรงเรียน รวมถึงระเบียบปฏิบัติของโรงเรียนด้านต่างๆ

(2) วารสารและจุลสาร โรงเรียนพระหฤทัยคอนแวนต์จัดทำวารสารและจุลสารเพื่อใช้ในการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์โรงเรียนและเป็นสื่อกลางในการติดต่อสื่อสารระหว่างบุคลากรกลุ่มต่างๆ อาทิ วารสาร “การเวกสาร” ใช้ในการประชาสัมพันธ์เผยแพร่ข้อมูลข่าวสาร ผลการ

ดำเนินงาน วิทยาการความก้าวหน้า ชื่อเสียง เกียรติคุณของโรงเรียน ครู นักเรียน ผู้ปกครอง ฯลฯ เพื่อประสานความสัมพันธ์อันดีระหว่างบ้าน โรงเรียน ชุมชน และองค์กรทั้งภาครัฐและเอกชน (อารีรัตน์ เกตุแก้ว และคณะ, 2550: 1) วารสาร “สายสัมพันธ์ สมาคมผู้ปกครองและครูฯ” เพื่อรายงานผลการดำเนินงานและความก้าวหน้าและใช้เป็นสื่อกลางระหว่างสมาชิกสมาคมผู้ปกครองและครู (อารีรัตน์ เกตุแก้ว และโคภิษฐา วงษ์ประยูร, 2552: 1) จุลสาร “พระหฤทัยสัมพันธ์” เพื่อประชาสัมพันธ์ข่าวสารระหว่างบ้านและโรงเรียน เน้นการติดต่อสื่อสารระหว่างผู้บริหาร ครู นักเรียนและผู้ปกครอง การจัดทำวารสารจุลสารเหล่านี้ ทำให้บุคลากรในโรงเรียนได้รับรู้ข่าวสารของโรงเรียนต่อเนื่อง อีกทั้งช่วยให้บุคลากรได้ติดต่อสื่อสารกันสะดวก โดยเฉพาะในเวลาที่โรงเรียนจัดกิจกรรมต่างๆ

(3) รูปภาพ ผู้บริหารติดตั้งภาพถ่ายพัฒนาการของโรงเรียน ภาพถ่ายบุคคลสำคัญและภาพถ่ายการได้รับรางวัลไว้ตามมุมของโรงเรียนเพื่อให้บุคลากรได้ศึกษาเรื่องราวประวัติความเป็นมาของโรงเรียน บุคคลสำคัญและรางวัลแห่งความภาคภูมิใจที่โรงเรียนได้รับจากหน่วยงานต่างๆ ส่วนการติดตั้งรูปภาพพระเยซู พระแม่มาเรีย หรือรูปภาพเกี่ยวกับเรื่องราวของบุคคลสำคัญและเหตุการณ์สำคัญในศาสนาคริสต์เป็นไปเพื่อแสดงตัวว่าเป็นโรงเรียนคาทอลิกและย้ำเตือนถึงการเน้นในการอบรมวิชาการและคุณธรรม (อดีตผู้บริหารโรงเรียน, 2553; ผู้อำนวยการโรงเรียน, 2553) ซึ่งบุคลากรในโรงเรียนสามารถศึกษาประวัติของโรงเรียนและบุคคลสำคัญผ่านทางรูปภาพที่ติดตั้งอยู่ตามจุดต่างๆ ในโรงเรียน ดังเช่นนักเรียนกลุ่มที่ 2 (2553) ที่ศึกษาเรื่องราวของโรงเรียนจากรูปภาพทำให้สามารถอธิบายความเป็นมาของโรงเรียนได้ อีกทั้งยังมีความสนใจอยากเรียนรู้จักประวัติบุคคลสำคัญอย่างละเอียดจากภาพที่ติดตั้งในโรงเรียนด้วย

(4) บอร์ดประชาสัมพันธ์ บุคลากรในโรงเรียนมีส่วนร่วมในการเผยแพร่ข้อมูลทุนทางวัฒนธรรมและประชาสัมพันธ์ข่าวสารของโรงเรียน ผู้บริหารจัดพื้นที่ให้บุคลากรแต่ละระดับสามารถนำเสนอสาระความรู้ ผลงานที่ภาคภูมิใจหรือเผยแพร่ข่าวสารในโรงเรียน ซึ่งจากการสังเกตและการสัมภาษณ์ พบว่า บุคลากรที่อยู่ในฝ่ายจิตตาศาสนาได้ทำการเผยแพร่ข้อมูลเกี่ยวกับคุณธรรมจริยธรรม และแนวทางการปฏิบัติตามค่านิยมหลักในปรัชญาและคำขวัญของโรงเรียน รวมถึงความหมายทุนทางวัฒนธรรมอย่างต่อเนื่องเสมอ (ครูหัวหน้าฝ่ายจิตตาศาสนา, 2553) ครูและนักเรียนได้เข้ามามีส่วนร่วมในการนำเสนอเนื้อหาสาระด้านวิชาการที่บอร์ดประชาสัมพันธ์ของโรงเรียนทั้งในโอกาสสำคัญ เช่น วันต่อต้านยาเสพติด (นักเรียนกลุ่มที่ 2, 2553) เจ้าหน้าที่ฝ่ายงานประชาสัมพันธ์มีหน้าที่ในการเผยแพร่ข่าวสารและกำหนดการจัดกิจกรรมของโรงเรียนในแต่ละ

เดือน บอร์ดประชาสัมพันธ์ส่วนใหญ่ที่พบในโรงเรียนมีการนำเสนอเป็นบทความที่มีเนื้อหาการนำเสนอที่กระชับและรูปภาพที่ทุกคนเข้าใจง่าย

(5) ข้อความหรือภาพวาดที่กำแพงโรงเรียน บุคลากรในโรงเรียนมีส่วนร่วมในการผลิตซ้ำข้อมูลทุนทางวัฒนธรรมไว้ที่กำแพงโรงเรียนทั้งลายลักษณ์อักษรและภาพวาด โดยจากการสังเกตที่กำแพงสามารถพบการนำเสนอเรื่องราวประวัติของโรงเรียน บุคคลสำคัญ วิสัยทัศน์ พันธกิจ ความหมายของตราสัญลักษณ์ สี และต้นไม้ประจำโรงเรียน แผ่นผังที่ตั้งและอาคารเรียน รวมถึงการนำเสนอเนื้อหาสาระความรู้ทั้งในด้านวิชาการและคุณธรรมซึ่งบุคลากรสามารถมองเห็นและเข้าไปศึกษาได้

2) การใช้สื่ออิเล็กทรอนิกส์สองทาง โรงเรียนใช้สื่ออิเล็กทรอนิกส์สองทางในการสื่อสารทั้งในและนอกโรงเรียน โดยทางโทรศัพท์และโทรสาร เว็บไซต์ เครือข่ายสังคมออนไลน์ (Social Network) เป็นช่องทางติดต่อกับโรงเรียน ดังนี้

(1) บุคลากรภายในและนอกโรงเรียนสามารถติดต่อสื่อสารหรือรับข้อมูลข่าวสารกับทางโรงเรียนทางโทรศัพท์ 02-671-9041-4 และโทรสาร 02-671-9045 ซึ่งสามารถสนทนาโต้ตอบกับเจ้าหน้าที่ของโรงเรียนได้ทันที

(2) บุคลากรภายในและนอกโรงเรียนสามารถเข้าถึงข้อมูลของโรงเรียนทางเว็บไซต์ www.shc.ac.th ซึ่งนำเสนอสาระสำคัญเกี่ยวกับข้อมูลทุนทางวัฒนธรรมและข่าวสารในโรงเรียน บุคลากรสามารถเข้าไปติดตามความเคลื่อนไหวและศึกษาทุนทางวัฒนธรรมของโรงเรียนได้ตลอดเวลา โดยในเว็บไซต์ของโรงเรียนจะมีข้อมูลตั้งแต่ประวัติของโรงเรียน ทำเนียบผู้บริหาร ข้อมูลของโรงเรียนด้านต่างๆ และมีการเชื่อมโยงไปยังหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับโรงเรียนด้วย นอกจากนี้ ยังสามารถเชื่อมโยงไปยังเว็บบล็อกเครือข่ายผู้ปกครองที่ได้รวมกลุ่มจัดทำเพื่อแลกเปลี่ยนประสบการณ์ในการดูแลบุตรหลาน ให้คำปรึกษาเกี่ยวกับเรื่องการเรียน รวมถึงสร้างความสัมพันธ์ระหว่างผู้ปกครองนักเรียนอีกด้วย ข้อมูลที่นำเสนอทางเว็บไซต์บุคลากรภายในและภายนอกสามารถติดต่อขอรับข้อมูลในเรื่องที่สนใจหรือรายละเอียดเพิ่มเติมผ่านทางการใช้จดหมายอิเล็กทรอนิกส์ sacredheart@shc.ac.th ได้ตลอดเวลา

(3) บุคลากรภายในและนอกโรงเรียนใช้เครือข่ายสังคมออนไลน์ (Social Network) เพื่อสื่อสารในระดับกลุ่มต่างๆ ตั้งแต่ระดับผู้บริหาร ครู เจ้าหน้าที่ พี่เลี้ยง พนักงานนักเรียน ผู้ปกครอง ศิษย์เก่า ซึ่งจากการสืบค้นข้อมูลจากเว็บไซต์เครือข่ายสังคมออนไลน์ www.facebook.com พบบุคลากรของโรงเรียนบางส่วนรวมกลุ่มจัดตั้งเครือข่ายออนไลน์ อาทิ การจัดตั้งกลุ่ม “โรงเรียนพระหฤทัยคอนแวนต์”, “Sacred heart Convent School (Thailand)” ซึ่งใช้

ในการประชาสัมพันธ์แจ้งข่าวสารให้บุคลากรในโรงเรียนได้รับทราบ การจัดตั้งกลุ่ม “สมาคมศิษย์เก่าพระหฤทัยคอนแวนต์” เพื่อที่จะรวบรวมศิษย์เก่า ศิษย์ปัจจุบัน ครูเก่า ครูปัจจุบัน และผู้สนใจได้รับทราบกิจกรรมที่จะจัดขึ้นได้รวดเร็วและทั่วถึง เป็นสื่อกลางสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างศิษย์รุ่นพี่กับรุ่นน้อง ระหว่างศิษย์กับครู อีกทั้งสนับสนุนส่งเสริมเผยแพร่เกียรติคุณและความเจริญของโรงเรียนพระหฤทัยคอนแวนต์ การจัดตั้งกลุ่ม “Shc's PTA” จัดทำโดยสมาคมผู้ปกครองและครูโรงเรียนพระหฤทัยคอนแวนต์ ใช้สำหรับประชาสัมพันธ์และติดต่อสื่อสารระหว่างผู้ปกครอง ครู และนักเรียน เป็นต้น

3) การใช้สื่ออิเล็กทรอนิกส์ทางเดียว บุคลากรในโรงเรียนใช้สื่ออิเล็กทรอนิกส์ทางเดียวอย่างต่อเนื่องเนื้อหาสาระทางวัฒนธรรมโดยใช้วิทยุกระจายเสียงในการเผยแพร่ความรู้และข่าวสารของโรงเรียน การจัดทำอัลบั้มเพลงของโรงเรียนในรูปแบบเทปคาสเซ็ทและซีดีเพื่อประชาสัมพันธ์โรงเรียนและแสดงออกถึงความรักความผูกพันที่มีต่อโรงเรียน อีกทั้งเผยแพร่ข่าวสารของโรงเรียนให้เป็นที่รู้จักแก่สาธารณชนผ่านทางโทรทัศน์บางครั้งบางคราว ดังนี้

(1) วิทยุกระจายเสียง บุคลากรในโรงเรียนใช้วิทยุกระจายเสียงในการเผยแพร่ความรู้และข่าวสารของโรงเรียน ซึ่งผู้บริหารใช้ในการอบรมบุคลากรหน้าเสาธงเวลาเข้าก่อนเข้าเรียนในประเด็นต่างๆ เช่น การอธิบายเรื่องราวความหมายของการปฏิบัติตามคุณธรรมจริยธรรมที่กำหนดในปรัชญาและคำขวัญ ให้ความรู้เกี่ยวกับบุคคลสำคัญ หรือแจ้งข่าวสารถึงบุคลากรในโรงเรียนอย่างเป็นทางการ (ผู้อำนวยการโรงเรียน, 2553) ส่วนนักเรียนเป็นผู้จัดรายการเสียงตามสายในเวลาเข้าก่อนเข้าแถวเคารพธงชาติซึ่งจะนำเสนอเกร็ดความรู้ทั่วไป ข่าวสารด้านวิชาการโดยเน้นเนื้อหาสาระที่เป็นประโยชน์แก่เพื่อนนักเรียน (นักเรียนกลุ่มที่ 2, 2553)

(2) เทปคาสเซ็ทและซีดี บุคลากรบางส่วนได้มีส่วนร่วมในการจัดทำอัลบั้มเพลง “แก้วการเวก” ซึ่งในอัลบั้มเพลงชุดนี้ประกอบไปด้วยบทเพลงประจำโรงเรียน เพลงคุณธรรมและเพลงสร้างสรรค์ที่มีเนื้อหาบทเพลงบอกเล่าเรื่องราวของโรงเรียน ความรักความผูกพันของบุคลากรในโรงเรียน อีกทั้งยัง้าเตือนให้บุคลากรได้คำนึงถึงการปฏิบัติตามหลักคุณธรรมจริยธรรมที่โรงเรียนกำหนดตามปรัชญาและคำขวัญ ปัจจุบันบทเพลงที่ถูกจัดทำขึ้นทั้งในรูปแบบเทปคาสเซ็ทและซีดีได้ถูกนำไปเปิดให้บุคลากรฟังในกิจกรรมของโรงเรียน อย่างไรก็ตาม นอกจากบทเพลงชุดแก้วการเวก โรงเรียนได้เปิดเพลงที่มีเนื้อหาเกี่ยวกับคุณธรรมจริยธรรมให้บุคลากรฟังเสมอด้วยเช่น บทเพลง “ตรงต่อเวลา” ที่ใช้เปิดเป็นสัญญาณให้นักเรียนเข้าแถวก่อนเข้าห้องเรียนภาคบ่าย (พี่เลี้ยงระดับอนุบาล, 2553)

(3) โทรทัศน์ บุคลากรภายในและภายนอกโรงเรียนสามารถรับรู้ข่าวสารของโรงเรียนได้จากการเผยแพร่ทางโทรทัศน์ซึ่งทำให้โรงเรียนเป็นที่รู้จักแก่สาธารณชน ดังที่ผู้ให้สัมภาษณ์บางส่วนกล่าวถึงการที่โรงเรียนได้รับเกียรติจากพระบรมวงศานุวงศ์เสด็จมาเป็นประธานในพิธีสำคัญของโรงเรียนโอกาสต่างๆ ซึ่งได้รับการเผยแพร่ช่วงข่าวในพระราชสำนัก หรือการที่โรงเรียนได้รับรางวัลชนะเลิศจากการประกวดแข่งขันภายนอกโรงเรียนแล้วได้รับการเผยแพร่ทางโทรทัศน์ เมื่อเพื่อนหรือบุคคลที่บ้านโทรศัพท์มาบอกกล่าวหรือเล่าให้ฟัง ผู้ให้สัมภาษณ์รู้สึกมีความภาคภูมิใจที่ทำงานในโรงเรียนนี้และดีใจที่บุคคลภายนอกรู้จักโรงเรียนผ่านทางโทรทัศน์ (พนักงานขายอาหาร, 2553; ครูประจำชั้นประถมศึกษาปีที่ 1/4, 2553; ครูสอนวิชาลูกเสือ-เนตรนารีและพลศึกษา, 2553)

4) การบอกเล่า บุคลากรส่วนใหญ่ใช้วิธีการบอกเล่าเพื่อถ่ายทอดทุนทางวัฒนธรรมโดยเรื่องที่คุณครูบอกเล่าในโรงเรียนมักเกี่ยวกับการอธิบายแนวคิด ความเชื่อและค่านิยมหลักของโรงเรียน แนวทางการปฏิบัติตัวเมื่ออยู่ในโรงเรียน บุคคลสำคัญ อดีตผู้บริหารและบุคคลที่ประทับใจในโรงเรียน อีกทั้งเรื่องราวเกี่ยวกับประวัติของโรงเรียน ดังนี้

(1) แนวคิด ความเชื่อและค่านิยมหลักของโรงเรียน ซึ่งเกี่ยวข้องกับความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับศาสนาคริสต์ ความเชื่อความศรัทธาเกี่ยวกับพระหฤทัยและความหมายของคุณธรรมจริยธรรมที่กำหนดไว้ในปรัชญาและคำขวัญ รวมถึงทุนที่อยู่ในวัดของโรงเรียน ผู้บริหารเป็นผู้มีบทบาทหลักในการอธิบายแนวคิด ความเชื่อและค่านิยมหลักของโรงเรียนแก่บุคลากรแต่ละระดับอย่างเป็นทางการในโอกาสที่มีการประชุม อบรม สัมมนาหรือการอบรมหน้าเสาธง (ผู้อำนวยการโรงเรียน, 2553; อดีตผู้บริหารโรงเรียน, 2553) อีกทั้งเน้นให้บุคลากรฝ่ายจิตตาคิบาลและบุคลากรคาทอลิกทุกระดับในโรงเรียนได้รับการอบรมความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับศาสนาคริสต์ ความเชื่อความศรัทธาเกี่ยวกับพระหฤทัยและการปฏิบัติตามคุณธรรมจริยธรรมตามปรัชญาและคำขวัญของโรงเรียนเพื่อนำความรู้ไปอธิบายให้นักเรียนหรือเพื่อนร่วมงาน ดังเช่นบุคลากรบางส่วนใช้โอกาสที่มีการจัดกิจกรรมวันสมโภชพระหฤทัยและวันคริสต์มาสอธิบายประวัติความเป็นมาและความหมายของพิธีกรรมทางศาสนาคริสต์ให้นักเรียนหรือเพื่อนในกลุ่มที่สงสัยหรือไม่เข้าใจความรู้บางประเด็นได้ (ครูหัวหน้าฝ่ายจิตตาคิบาล, 2553; พี่เลี้ยงระดับอนุบาล, 2553; นักเรียนกลุ่มที่ 2, 2553) บุคลากรครูและพี่เลี้ยงสามารถนำความหมายของปรัชญาและคำขวัญของโรงเรียน ต้นไม้ประจำโรงเรียน รวมถึงความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับศาสนาคริสต์อธิบายแก่นักเรียนในการเรียนการสอนเรื่องคุณธรรมจริยธรรม ส่วนในการเรียนการสอนวิชาสังคม ศิลปะและวัฒนธรรม บุคลากรครูและนักเรียนสามารถอธิบายความรู้ความเชื่อเกี่ยวกับศาสนาต่างๆ และการปฏิบัติตาม

หลักคุณธรรมจริยธรรมที่ตนนับถือได้ (ครูหัวหน้าฝ่ายจิตตาศาสนา, 2553; ครูประจำชั้นประถมศึกษาปีที่ 1/4, 2553; นักเรียนกลุ่มที่ 2, 2553; พี่เลี้ยงระดับอนุบาล, 2553) บุคลากรส่วนใหญ่เห็นว่าการทำงานและศึกษาในโรงเรียนคาทอลิกแล้วต้องเรียนรู้จักศาสนาคริสต์เป็นการเรียนรู้ในความคิดความเชื่อที่แตกต่างกัน ไม่ถือเป็นการบังคับให้ปฏิบัติตามหลักศาสนาคริสต์มากเกินไป (ศิษย์เก่า, 2553; นักเรียนกลุ่มที่ 1, 2553; นักเรียนกลุ่มที่ 2, 2553; เลขานุการสมาคมศิษย์เก่า, 2553; ครูประจำชั้นประถมศึกษาปีที่ 1/4, 2553)

(2) แนวทางการปฏิบัติตัวเมื่ออยู่ในโรงเรียน บุคลากรมักบอกเล่าเรื่องราวเกี่ยวกับแนวทางการใช้ชีวิตในโรงเรียนให้แก่เพื่อนสมาชิกใหม่ในกลุ่มได้รับรู้และใช้วิธีการตักเตือนให้เพื่อนสมาชิกปฏิบัติตามระเบียบของโรงเรียนด้วยวาจา เริ่มตั้งแต่เมื่อมีสมาชิกใหม่เข้ามาในโรงเรียนสมาชิกเก่าจะแนะนำเรื่องระเบียบปฏิบัติหรืออธิบายความสำคัญและความหมายของวันสำคัญของโรงเรียนดังเช่นครูสอนวิชาลูกเสือ-เนตรนารีและพลศึกษา (2553) ที่กล่าวถึงการช่วยเหลือแนะนำเรื่องการทำงานแก่เพื่อนครูรุ่นน้องที่เข้ามาทำงานใหม่เรื่องงานจราจร อธิบายวิธีการโบกรถจราจรและการเข้าเวรดูแลนักเรียนช่วงหลังเลิกเรียน ส่วนนักเรียนกลุ่มที่ 2 (2553) กล่าวถึงความประทับใจที่มีต่อเพื่อนนักเรียนเก่าตอนที่เข้ามาเรียนที่โรงเรียนนี้ในปีแรก เพราะเพื่อนเก่าให้คำปรึกษาที่ดีเกี่ยวกับเรื่องสถานที่ในโรงเรียนและเรื่องการเรียนรู้ทำให้นักเรียนใหม่สามารถปรับตัวเข้ากับสถานที่ ระเบียบปฏิบัติและการเรียนที่โรงเรียนนี้ได้ไวขึ้น บุคลากรส่วนใหญ่มักไม่โกรธเคืองกันเมื่อได้รับการตักเตือนให้ปฏิบัติตามระเบียบของโรงเรียนจากเพื่อนในกลุ่ม เพราะเข้าใจว่าเมื่ออยู่ในโรงเรียนต้องปฏิบัติตามระเบียบของโรงเรียน โดยส่วนใหญ่ใช้วิธีการตักเตือนด้วยวาจาอย่างพี่น้อง เช่น ในเรื่องของการปฏิบัติตามระเบียบเรื่องการแต่งกาย เมื่อมีผู้แต่งกายผิดระเบียบเพื่อนในกลุ่มก็มักจะใช้วิธีการเตือนกันอย่างง่ายๆ ด้วยวาจา (ครูสอนวิชาลูกเสือ-เนตรนารีและพลศึกษา, 2553; ครูประจำชั้นประถมศึกษาปีที่ 1/4, 2553; เจ้าหน้าที่ควบคุมระบบไฟฟ้า, 2553; นักเรียนกลุ่มที่ 1, 2553; นักเรียนกลุ่มที่ 2, 2553) และบอกเล่าเรื่องราวตัวอย่างของผู้ไม่ปฏิบัติตามระเบียบให้เพื่อนในกลุ่มฟังเพื่อตักเตือนไม่ให้สมาชิกในกลุ่มประพฤติตนตามแบบอย่าง (ครูหัวหน้าฝ่ายจิตตาศาสนา, 2553)

(3) บุคคลสำคัญ อดีตผู้บริหารและบุคคลที่ประทับใจในโรงเรียน ผู้บริหารมักบอกเล่าเรื่องราวเกี่ยวกับบุคคลสำคัญของโรงเรียนได้แก่ บาทหลวงปีโอ ด็อนท์ ผู้ก่อตั้งคณะภคินีพระหฤทัยของพระเยซูเจ้าแห่งกรุงเทพฯ อธิการินีเซราฟิน ผู้ก่อตั้งโรงเรียนในเวลาประชุม อบรมหรือสัมมนาให้บุคลากรได้รับรู้ว่าคุณค่าเหล่านี้คือบุคคลสำคัญของโรงเรียนที่ทุกคนในโรงเรียนควรรับทราบถึงประวัติความเป็นมาและความสำคัญของท่านเหล่านั้นที่มีต่อโรงเรียน (ผู้อำนวยการ

โรงเรียน, 2553) ในขณะที่บุคลากรส่วนมากเล่าถึงแนวคิดการทำงานหรือผลงานที่ผู้บริหารได้สร้างไว้ให้แก่โรงเรียนให้เพื่อนในกลุ่มฟัง ซึ่งเรื่องราวที่ถูกบอกเล่าส่วนใหญ่เป็นเรื่องราวความประทับใจที่ผู้บริหารโรงเรียนมีความสามารถในการพัฒนาอาคารสถานที่ที่ทำให้บุคลากรได้รับความสะดวกสบายในการเรียนและทำงาน มีความเป็นผู้นำ มีแนวคิดในการบริหารงานดีและทำงานด้วยความทุ่มเท ให้ความเป็นกันเองและวางตัวใกล้ชิดกับบุคลากรในโรงเรียน สามารถคัดเลือกคนทำงานเหมาะสมกับความสามารถ ให้โอกาสบุคลากรแสดงความสามารถและพัฒนาทักษะด้านต่างๆ (พนักงานขายอาหาร, 2553; เจ้าหน้าที่ควบคุมระบบไฟฟ้า, 2553; ครูสอนวิชาลูกเสือ-เนตรนารีและพลศึกษา, 2553; พี่เลี้ยงระดับอนุบาล, 2553) และบุคลากรบางส่วนยังได้บอกเล่าถึงความประทับใจในผู้เป็นแบบอย่างในการทำงานหรือครูอาวุโสบางท่านซึ่งเป็นผู้ประพฤติตนมีจิตวิญญาณของการเป็นครู เอาใจใส่อบรมสั่งสอนนักเรียนด้วยความรัก (ครูสอนวิชาลูกเสือ-เนตรนารีและพลศึกษา, 2553; นักเรียนกลุ่มที่ 1, 2553; นักเรียนกลุ่มที่ 2, 2553)

(4) ประวัติโรงเรียน บุคลากรส่วนใหญ่เล่าเรื่องราวความเป็นมาของโรงเรียนให้เพื่อนฟังบางครั้งบ้างคราว โดยเรื่องเล่าเกี่ยวกับประวัติโรงเรียนที่ถูกเล่าขานจากรุ่นสู่รุ่นที่บุคลากรในโรงเรียนส่วนใหญ่รับรู้คือ โรงเรียนก่อตั้งโดยคณะภคินีพระหฤทัยของพระเยซูเจ้าแห่งกรุงเทพฯ สมัยแรกเริ่มสอนเฉพาะผู้ฝึกหัดในอาราม มีผู้นำเด็กมาฝากเลี้ยงเรื่อยๆ จากนั้นจึงขยายเป็นโรงเรียนโดยมีคณะภคินีเป็นผู้บริหาร ในช่วงของการบุกเบิกรุ่นแรกๆ มีภคินีเซนต์ปอล เดอ ชาร์รี มาวางรากฐานการดำเนินงาน ภคินีสมัยนั้นเลี้ยงชีพด้วยการขายทอผ้าฝ้าย (เจ้าหน้าที่ควบคุมระบบไฟฟ้า, 2553; ครูสอนวิชาลูกเสือ-เนตรนารีและพลศึกษา, 2553; พี่เลี้ยงระดับอนุบาล, 2553) ส่วนบุคลากรผู้ทำงานมาเป็นเวลานานมักเล่าบรรยากาศของโรงเรียนหรือสภาพอาคารสถานที่ในอดีตเมื่อยังไม่เจริญให้เพื่อนร่วมงานฟัง เกี่ยวกับการพัฒนาอาคารสถานที่ของโรงเรียน จากสมัยแรกเริ่ม ตึกอนุบาลเป็นเรือนไม้ มีตึกไม้เก่าๆ สองชั้น มีสวนผลไม้ ต้นไม้ใหญ่ให้ผล ร่มรื่น สมัยหนึ่งเคยมีตึกพักนักเรียนประจำ และมีซุ้มการเวก ก่อนที่จะมีการรื้อถอนและสร้างเป็นอาคารหนึ่งศตวรรษ ที่ทันสมัยเช่นปัจจุบัน บุคลากรบางส่วนรู้สึกเสียดายบรรยากาศของโรงเรียนในอดีตเนื่องจาก ต้นไม้ใหญ่ค่อยๆ ทยอยตายในโรงเรียนมีน้อยลง อย่างไรก็ตาม บุคลากรมีความคิดเห็นสอดคล้องกันว่า การที่ผู้บริหารได้พัฒนาอาคารสถานที่ของโรงเรียนเป็นสิ่งที่ดีเพราะทำให้โรงเรียนมีเทคโนโลยีทันสมัย สะดวกสบายมากกว่าในอดีต (ครูหัวหน้าฝ่ายวิชาการ, 2553; พนักงานขายอาหาร, 2553; ครูประจำชั้นประถมศึกษาปีที่ 1/4, 2553) นอกจากเรื่องเกี่ยวกับประวัติความเป็นมาของโรงเรียน บุคลากรบางส่วนบอกเล่าเรื่องราวที่โรงเรียนได้รับเกียรติจากพระบรมวงศานุวงศ์เสด็จมาเป็นประธานในพิธีสำคัญของโรงเรียนและรางวัลหรือการรับรองที่โรงเรียนได้รับใน

บางครั้งบางคราวด้วยเช่นกัน (พนักงานขายอาหาร, 2553; ครูประจำชั้นประถมศึกษาปีที่ 1/4, 2553) เรื่องราวประวัติโรงเรียนที่บุคลากรบางส่วนได้นำมาบอกเล่ารุ่นสู่รุ่นและกลายเป็นเรื่องขลังเกี่ยวกับโรงเรียนคือ เรื่องเล่าเกี่ยวกับเรื่องผีในโรงเรียนซึ่งมีเค้าโครงจากเรื่องจริงแต่มีการแต่งเรื่องเพิ่มเติมเพื่อให้โรงเรียนมีความขลังและศักดิ์สิทธิ์ เช่น เรื่องราวจากเรื่องจริงที่บริเวณอาคารสิรินเทพเคยเป็นพื้นที่สุสานบรรจุร่างภคินีที่ได้มีการบอกเล่าต่อกันมาจนถึงช่วงที่มีการก่อสร้างอาคารเรียนแล้วเกิดอุปสรรคในการดำเนินการจนต้องมีการทำพิธีบวงสรวงเพื่อให้การดำเนินงานราบรื่น (ครูสอนวิชาลูกเสือ-เนตรนารีและพลศึกษา, 2553) เรื่องราวเกี่ยวกับการพบเห็นวิญญาณครูที่เสียชีวิตและเรื่องเล่าเกี่ยวกับอารามมีผีดู (นักเรียนกลุ่มที่ 1, 2553; นักเรียนกลุ่มที่ 2, 2553) เรื่องเล่าเหล่านี้บุคลากรครูและนักเรียนมักเล่าสู่กันฟังจนกลายเป็นส่วนหนึ่งของเนื้อหาสาระเกี่ยวกับประวัติของโรงเรียนที่ผู้ให้สัมภาษณ์กล่าวถึงเมื่อพูดคุยเกี่ยวกับประวัติของโรงเรียน

6.2 จุดเด่นของทุนทางวัฒนธรรมของโรงเรียนพระหฤทัยคอนแวนต์

จากผลการวิเคราะห์กระบวนการผลิตซ้ำทุนทางวัฒนธรรมโรงเรียนพระหฤทัยคอนแวนต์ ทั้งในด้านการผลิต การเผยแพร่ การบริโภคและการผลิตซ้ำ สามารถสรุปจุดเด่นของทุนทางวัฒนธรรมโรงเรียนพระหฤทัยคอนแวนต์ได้ดังนี้

6.2.1 ทุนที่อยู่ในตัวตน

1) บุคลากรในโรงเรียนสามารถจดจำปรัชญาและคำขวัญของโรงเรียนได้ รวมไปถึงนำไปใช้เป็นแนวคิดและค่านิยมหลักสำหรับการปฏิบัติเมื่ออยู่ร่วมกันในโรงเรียน การแสดงออกของทุนที่อยู่ในตัวตนที่เด่นชัดของบุคลากรโรงเรียนนี้คือ บุคลากรส่วนใหญ่มีความสัมพันธ์ที่ดี ให้เกียรติและเคารพซึ่งกันและกัน อยู่ร่วมกันแบบพี่-น้อง ดังคำให้สัมภาษณ์

ผู้บริหารประพุดิตินให้บุคลากรเห็นชัดเจนในด้านความมีความเมตตา เปิดโอกาสให้บุคลากรเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารจัดการโรงเรียนและแสดงความสามารถในการทำงานอย่างเต็มที่ ความสามารถคัดเลือกคนทำงานเหมาะสมกับความสามารถ มีภาวะผู้นำ ทุ่มเทกับการทำงาน มีความเป็นกันเอง ใกล้ชิดกับบุคลากร เป็นผู้สนับสนุนและให้คำปรึกษาแก่บุคลากรได้ตลอดเวลา ให้โอกาสบุคลากรที่ทำได้แก้ไขปรับปรุงตัวเอง บุคลากรในระดับครูประพุดิตินให้นักเรียนเห็นชัดเจนในด้านความซื่อสัตย์ต่อหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย ดูแลเอาใจใส่นักเรียนเสมอต้นเสมอปลาย

อบรมสั่งสอนนักเรียนด้วยความจริงใจ เมื่อนักเรียนทำผิดก็ตักเตือนลงโทษอย่างยุติธรรม บุคลากรในระดับนักเรียนให้ความสำคัญกับความเป็นเลิศทางวิชาการ มีความขยันหมั่นเพียรในด้านการเรียน เพื่อเข้าจะสามารถสอบแข่งขันเข้าศึกษาในสถาบันการศึกษาที่มีชื่อเสียง นักเรียนโรงเรียนนี้มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีจิตใจเมตตาและมีไมตรีจิตแก่ผู้อื่น บุคลากรในระดับเจ้าหน้าที่และพี่เลี้ยงให้ความสำคัญกับความขยันหมั่นเพียรในด้านการเรียนเพื่อความก้าวหน้าในวิชาชีพ รู้จักแสวงหาความรู้ตามความสนใจของตนเองเพื่อเป็นผู้รอบรู้ บุคลากรในระดับพนักงานมีความอ่อนน้อมถ่อมตนโดยรู้จักที่จะให้เกียรติและเคารพผู้อื่น อีกทั้งมีความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ต่อผู้อื่น

2) โรงเรียนให้ความสำคัญกับการให้ความรู้ด้านวิชาการร่วมกับการปลูกฝังคุณธรรมจริยธรรมด้วยการนำความเชื่อทางศาสนามาใช้เป็นแนวทางการอบรมบุคลากรทุกระดับในโรงเรียน โรงเรียนจัดพิธีมิสซาบูชาขอบพระคุณหรือวจนพิธีกรรมซึ่งเป็นพิธีกรรมทางศาสนา คาทอลิกทุกครั้งในโอกาสสำคัญของโรงเรียนและบุคลากรทุกระดับก็สามารถเข้ามามีส่วนร่วมในพิธีกรรมทางศาสนา คาทอลิกได้ตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย บุคลากรส่วนใหญ่ศรัทธาต่อพระหฤทัยของพระเยซูเจ้าองค์อุปถัมภ์ของโรงเรียนและเคารพผู้ที่มีความเชื่อทางศาสนาที่แตกต่างกัน บุคลากรมีทัศนคติที่ดีต่อการเรียนรู้และทำความรู้จักหลักความเชื่อและการปฏิบัติตามศาสนกิจที่หลากหลายโดยเห็นว่าการได้รับการอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับศาสนา คาทอลิกในโรงเรียนเป็นสิ่งดี และเห็นด้วยกับการที่โรงเรียนเน้นอบรมคุณธรรมจริยธรรมให้แก่บุคลากร เนื่องจากเข้ามาอยู่ในโรงเรียน คาทอลิกจึงต้องยอมรับและปฏิบัติตามข้อกำหนดของโรงเรียน ในขณะที่เดียวกันศาสนิกชนอื่นก็สามารถจัดกิจกรรมทางศาสนาหรือรับการอบรมคุณธรรมจริยธรรมตามความเชื่อในโรงเรียนได้ด้วยเช่นกัน

6.2.2 ทูนที่อยู่ในวัดฤ

อาคารสถานที่ภายในโรงเรียนมีความสวยงาม สะอาด ร่มรื่น สม่กกับเป็นสถานศึกษา เน้นการแสดงตัวว่าเป็นโรงเรียนคาทอลิกและสร้างบรรยากาศในการเรียนรู้ มีการนำเสนอเนื้อหาสาระความรู้ด้านวิชาการและคุณธรรมจริยธรรมแทบทุกจุดในโรงเรียน โดยผู้บริหารตกแต่งอาคารเรียนปรับปรุงและพัฒนาอาคารสถานที่ให้สวยงาม สะอาด ร่มรื่น สม่กกับเป็นสถานศึกษาสม่าเสมอโดยเน้นการแสดงตัวว่าเป็นโรงเรียนคาทอลิกและสร้างบรรยากาศในการเรียนรู้ เน้นการนำเสนอเนื้อหาสาระเน้นทางด้านวิชาการและคุณธรรมจริยธรรมในโรงเรียน บุคลากรสามารถพบเห็นการแสดงรูปปั้น รูปภาพหรือข้อความเกี่ยวกับเรื่องราวศาสนาคริสต์ไว้ที่มุมต่างๆ ในโรงเรียน อีกทั้งมีการนำตราสัญลักษณ์ของโรงเรียน สีประจำโรงเรียน และต้นไม้ประจำโรงเรียนไปใช้ตกแต่งอาคารสถานที่ใน

โรงเรียนพร้อมก็นำเสนอสาระความรู้ความหมายของวัตถุทางวัฒนธรรมเหล่านี้ให้บุคลากรได้เรียนรู้ผ่านทางป้ายประชาสัมพันธ์ ภาพวาดบนกำแพง อีกทั้งบอร์ดประชาสัมพันธ์ ส่วนเพลงประจำโรงเรียนมีการนำไปผลิตเป็นอัลบั้มเพลงเผยแพร่ให้บุคลากรได้รับฟังและนำไปใช้ประกอบกิจกรรมของโรงเรียน บุคลากรส่วนใหญ่รับรู้เรื่องราวความเป็นมาของพัฒนาการด้านอาคารสถานที่ของโรงเรียน มองวัตถุทางศาสนาเป็นสิ่งเตือนใจให้กระทำแต่ความดี ให้ความเคารพพระรูปพระพุทธรูป นำพวงมาลัย ดอกไม้ มาไหว้ขอพรเป็นประจำ

6.2.3 ทูทางวัฒนธรรมที่อยู่ในรูปสถาบัน

1) บุคลากรส่วนใหญ่มีความภาคภูมิใจที่โรงเรียนได้รับรางวัลพระราชทานจากสถาบันพระมหากษัตริย์ นอกจากนี้ ทุกครั้งที่พระบรมวงศานุวงศ์เสด็จมาเป็นองค์ประธานในพิธีสำคัญของโรงเรียนบุคลากรในโรงเรียนจะยินดีและเต็มใจมีส่วนร่วมในกิจกรรมทุกขั้นตอน โดยถือว่าเป็นโอกาสสำคัญที่จะได้แสดงออกถึงความจงรักภักดีต่อสถาบันพระมหากษัตริย์ซึ่งเป็นโอกาสสำคัญครั้งหนึ่งในชีวิต

2) โรงเรียนพระพุทธรูปคอนเวนนต์ได้ประสานการทำงานร่วมกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการประเมินคุณภาพการศึกษาและด้านการจัดการโรงเรียนอย่างต่อเนื่อง อีกทั้งสนับสนุนให้บุคลากรและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมของโรงเรียน เพื่อร่วมกันตรวจสอบคุณภาพการดำเนินงาน ปรับปรุงพัฒนาโรงเรียน ให้เป็นไปตามมาตรฐานและข้อกำหนดของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการศึกษา

3) ผู้บริหารส่งเสริมให้โรงเรียนเข้ารับการประเมินคุณภาพ ส่งบุคลากรเข้าประกวดและแข่งขันทักษะความรู้ความสามารถด้านต่างๆ เสมอ เพื่อประกันคุณภาพการดำเนินงานของโรงเรียน สร้างชื่อเสียงแก่โรงเรียน อีกทั้งประชาสัมพันธ์โรงเรียนให้เป็นที่รู้จักแก่สาธารณชน

6.3 ปัญหาอุปสรรคในการผลิตซ้ำทุนทางวัฒนธรรมของโรงเรียนพระหฤทัย คอนแวนต์

จากผลการวิเคราะห์การผลิตซ้ำทุนทางวัฒนธรรมของโรงเรียนพระหฤทัยคอนแวนต์ พบปัญหาอุปสรรคที่กำลังเกิดขึ้นและเป็นประเด็นที่ท้าทายในการผลิตซ้ำทุนทางวัฒนธรรมของโรงเรียนพระหฤทัยคอนแวนต์ดังนี้

1) บุคลากรมีความเข้าใจความหมายทุนทางวัฒนธรรมของโรงเรียนแตกต่างกัน บุคลากรสามารถรับรู้และจดจำทุนทางวัฒนธรรมที่ผู้บริหารกำหนดหรือเน้นให้เกิดเป็นแนวคิด ความเชื่อ และค่านิยมสำหรับปฏิบัติร่วมกันเมื่ออยู่ในโรงเรียนได้ แต่มีความเข้าใจความหมายที่แตกต่างจากสิ่งที่ผู้บริหารกำหนดไว้ ผลที่ได้จากการสัมภาษณ์และจากการสังเกต ในโรงเรียนมีการเผยแพร่และผลิตซ้ำทุนทางวัฒนธรรมอย่างเป็นทางการหลากหลายวิธี บุคลากรรับรู้และจดจำทุนทางวัฒนธรรมในโรงเรียนได้ แต่มีความเข้าใจในด้านความหมายและเนื้อหาสาระที่แตกต่างกัน โดยบุคลากรรับรู้และมีส่วนร่วมในกิจกรรมวันสำคัญของโรงเรียนแต่มีความเข้าใจว่ากิจกรรมสำคัญของโรงเรียนคือวันวันคริสต์มาส กิจกรรมกีฬาสี หรืองานพรสวรรค์คอนทุนาล ซึ่งแตกต่างจากกิจกรรมสำคัญที่ผู้บริหารเน้นคือวันสมโภชพระหฤทัย วันสถาปนาโรงเรียนและวันครบรอบการมรณะของบุคคลสำคัญของโรงเรียน

บุคลากรบางส่วนที่ทำงานในโรงเรียนมีความเข้าใจเกี่ยวกับระเบียบปฏิบัติในโรงเรียนน้อย โดยเฉพาะในเรื่องการประเมินผลการทำงาน การเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง ค่าตอบแทนและสวัสดิการ อีกทั้งบุคลากรบางส่วนมีความสับสนในความหมายของตราของโรงเรียนเพราะคุณธรรมที่ผู้บริหารกำหนดไว้มีหลายประการ บุคลากรจดจำไม่ค่อยได้

นอกจากนี้ ในการผลิตซ้ำเนื้อหาสาระประวัติของโรงเรียนพบว่าการแต่งเติมเนื้อหาสาระเกี่ยวกับประวัติของโรงเรียนให้มีความขลัง ศักดิ์สิทธิ์และน่าเกรงขามด้วยการบอกเล่าเรื่องราวเกี่ยวกับความเชื่อเรื่องวิญญาณและเรื่องผีในโรงเรียน ในขณะที่เนื้อหาสาระที่มีความเกี่ยวพันกับประวัติศาสตร์ของประเทศในช่วงยุคฝิ่นอุปสรรคแทบไม่ค่อยมีบุคลากรสนใจหรือกล่าวถึงในการศึกษา

บุคลากรในโรงเรียนมีความเข้าใจว่าบุคคลสำคัญในโรงเรียนคือผู้บริหาร ครูหรือเพื่อนร่วมงานซึ่งเป็นแบบอย่างที่ดีในการทำงานซึ่งเคยมีประสบการณ์ในการทำงานร่วมกัน หรือประทับใจ เนื่องจากบุคคลเหล่านี้มีความรับผิดชอบหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย และเอาใจใส่ดูแลนักเรียนเสมอต้นเสมอปลาย สามารถเป็นที่ปรึกษาให้แก่เพื่อนร่วมงานและนักเรียนได้ ซึ่งแตกต่าง

จากผู้บริหารที่เน้นบุคลากรให้ความสำคัญแก่บุคคลสำคัญของโรงเรียนซึ่งได้แก่ ผู้ก่อตั้งคณะภคินี พระหฤทัยของพระเยซูเจ้าแห่งกรุงเทพฯ ผู้ก่อตั้งโรงเรียนและผู้บริหารโรงเรียนในอดีตที่ได้ถึงแก่กรรมแล้ว

2) บุคลากรบางส่วนมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นและมีส่วนร่วมในกิจกรรมของโรงเรียนน้อยโดยเฉพาะนักเรียนและศิษย์เก่า ผลที่ได้จากการสัมภาษณ์พบว่า นักเรียนที่ทำหน้าที่อยู่ในสถานนักเรียนยังไม่มีบทบาทเท่าใด โดยนักเรียนเห็นว่าผู้ใหญ่ยังมองว่านักเรียนเป็นเด็กจึงไม่ค่อยเปิดโอกาสให้เข้ามาร่วมแก้ไขปัญหาในโรงเรียน และไม่ค่อยเปิดรับความคิดเห็นของนักเรียน การขออนุมัติดำเนินงานกิจกรรมในโรงเรียนค่อนข้างล่าช้า ต้องผ่านหลายขั้นตอน และต้องดำเนินการตามลำดับขั้น

ในขณะที่ศิษย์เก่ามักขาดการติดต่อกับโรงเรียน ไม่ค่อยเข้ามามีส่วนร่วมกับกิจกรรมของโรงเรียน โดยเลขานุการสมาคมศิษย์เก่าเห็นว่าอาจเป็นเพราะแต่ละคนมีภาระหน้าที่การทำงานที่ต้องรับผิดชอบ ทั้งในด้านการศึกษา การทำงาน และด้านครอบครัว ข้อสังเกตที่น่าสนใจเกี่ยวกับการศึกษานี้ คือ ศิษย์เก่าโรงเรียนที่ประสบความสำเร็จและได้รับการยอมรับจากสังคม ไม่ค่อยแสดงตัวว่าเป็นศิษย์เก่าพระหฤทัย

3) โรงเรียนพระหฤทัยคอนแวนต์ยังไม่มีกระบวนการประเมินความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อโรงเรียนในด้านการทำงาน ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ อีกทั้งด้านการจัดการเรียนการสอน บุคลากรบางส่วนแสดงความคิดเห็นที่ไม่ค่อยดีต่อการทำงานและเรียนที่โรงเรียนนี้ ผลที่ได้จากการสัมภาษณ์พบว่า บุคลากรที่ทำงานบางส่วนเห็นว่าค่าตอบแทนและสวัสดิการของโรงเรียนที่ได้รับไม่เพียงพอต่อการดำรงชีพ บุคลากรระดับพี่เลี้ยงและพนักงานเห็นว่าระบบการประเมินผลการทำงานยังไม่มีผลชัดเจนจึงเกิดความสงสัยในเรื่องความยุติธรรมในการปรับค่าตอบแทนของบุคลากรในโรงเรียน

ในขณะที่นักเรียนยังรู้สึกไม่มั่นใจในระบบการเรียนการสอนด้านวิชาการของโรงเรียนว่าเมื่อจบการศึกษาในโรงเรียนนี้แล้วจะมีความรู้ความสามารถทัดเทียมกับนักเรียนโรงเรียนชั้นนำของไทยทำให้ต้องขวนขวายเรียนพิเศษนอกโรงเรียนเพิ่มเติม

นอกจากนี้ บุคลากรบางส่วนรู้สึกโรงเรียนนี้มีระเบียบปฏิบัติค่อนข้างเคร่งครัดโดยเฉพาะในเรื่องการแต่งกาย อีกทั้ง นักเรียนไม่พึงพอใจในด้านระเบียบปฏิบัติของโรงเรียนที่มีความไม่เท่าเทียมกันระหว่างนักเรียนแผนกสามัญและแผนก English Program ในบางประเด็นเช่น ระเบียบปฏิบัติเรื่องการใช้ลิฟท์ การใช้สัญญาณ WiFi เชื่อมต่อระบบอินเทอร์เน็ตกับอุปกรณ์สื่อสารในโรงเรียน

บทที่ 7

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

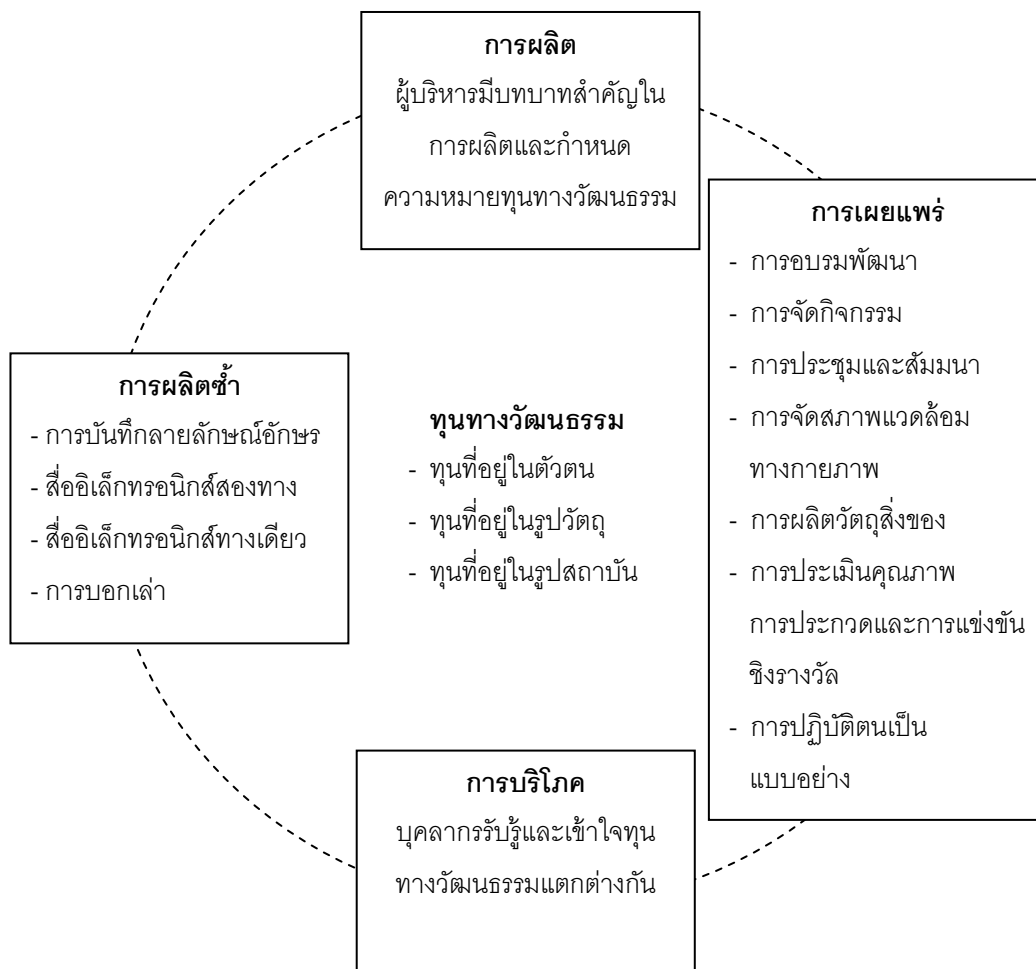
เนื้อหาในบทนี้ นำเสนอการสรุปผลการศึกษา อภิปรายผล รวมถึงข้อเสนอแนะสำหรับองค์การที่เป็นกรณีศึกษาและข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

7.1 สรุปผลการศึกษา

การศึกษา “การผลิตซ้ำทุนทางวัฒนธรรม: กรณีศึกษาโรงเรียนพระหฤทัยคอนแวนต์” มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาการดำรงรักษาและสืบทอดวัฒนธรรมองค์การของโรงเรียนพระหฤทัยคอนแวนต์ โดยใช้แนวคิดทุนทางวัฒนธรรมของ Bourdieu ศึกษาการสั่งสมทุนทางวัฒนธรรม และใช้แนวทางวิเคราะห์กระบวนการผลิตและผลิตซ้ำทางวัฒนธรรมของ Williams ศึกษาการผลิตซ้ำทุนทางวัฒนธรรมเพื่อทำความเข้าใจวิธีการปกป้อง เพิ่มพูน ดำรงรักษา และนำทุนทางวัฒนธรรมไปใช้สร้างคุณค่าในด้านการจัดการหรือเพิ่มมูลค่าทางเศรษฐกิจของโรงเรียน อีกทั้งนำเสนอจุดเด่นของทุนทางวัฒนธรรม ปัญหาอุปสรรคในการผลิตซ้ำทุนทางวัฒนธรรม และข้อเสนอแนะสำหรับเป็นแนวทางพัฒนาการผลิตซ้ำทุนทางวัฒนธรรมของโรงเรียนพระหฤทัยคอนแวนต์

การศึกษานี้เป็นการศึกษาโดยใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงคุณภาพ ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลที่รวบรวมได้จากกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 19 คน แบ่งเป็นกลุ่มผู้บริหาร 3 คน กลุ่มผู้แทนบุคลากรที่ทำงานในโรงเรียน 8 คน ศิษย์เก่า 1 คน ผู้ปกครอง 1 คน นักเรียน 6 คน จากการรวบรวมข้อมูลด้วยวิธีการสัมภาษณ์เชิงลึก การสัมภาษณ์ทางโทรศัพท์และการสนทนากลุ่ม นอกจากนี้ ข้อมูลการวิจัย ยังได้มาจากการศึกษาเอกสารของโรงเรียน และการสังเกตอย่างมีส่วนร่วม โดยใช้เวลาในการวิจัยตั้งแต่เดือนพฤศจิกายน 2552 ถึงเดือนตุลาคม 2554 ที่โรงเรียนพระหฤทัยคอนแวนต์ คลองเตย กรุงเทพมหานคร

ผลการศึกษสามารถตอบคำถามการวิจัย ครอบคลุมการศึกษาทุนทางวัฒนธรรมของโรงเรียนประกอบไปด้วยอะไรบ้าง ใครเป็นผู้ผลิตทุนทางวัฒนธรรมและมีวิธีการเผยแพร่อย่างไร สมาชิกในโรงเรียนมีการบริโภคและผลิตซ้ำทุนทางวัฒนธรรมอย่างไร โดยสรุปได้ดังภาพที่ 7.1



ภาพที่ 7.1 ผลการศึกษาการผลิตซ้ำทุนทางวัฒนธรรมของโรงเรียนพระหฤทัยคอนแวนต์

จากภาพที่ 7.1 สามารถตอบคำถามการวิจัยในแต่ละประเด็นได้ดังนี้

1) ทุณทางวัฒนธรรมของโรงเรียนพระหฤทัยคอนแวนต์มี 3 ระดับ ประกอบไปด้วย ทุณที่อยู่ในตัวตน ทุณที่อยู่ในวัตถุ และตุณที่อยู่ในรูปสถาบัน ซึ่งสามารถสรุปผลการศึกษาตุณทางวัฒนธรรมในแต่ละระดับได้ดังนี้

(1) ตุณที่อยู่ในตัวตน เป็นแนวความคิด ความเชื่อ ค่านิยมที่อยู่ในโรงเรียนซึ่งเปรียบเสมือนตุณที่ได้รับการสะสมมาตั้งแต่แรกเริ่มก่อตั้งโรงเรียน มีผลต่อการรับรู้หรือทำความเข้าใจแนวทางการปฏิบัติตนของสมาชิกแต่ละคนเมื่อมาอยู่ร่วมกัน ผู้บริหารกำหนดปรัชญาของโรงเรียน “ซื่อสัตย์ เมตตา วิชาเป็นเลิศ รัก-เทิดคุณธรรม” และคำขวัญของโรงเรียนได้แก่ “ริเริ่ม รอบรู้ กตัญญู สามัคคี” ซึ่งเป็นหลักคุณธรรมจริยธรรมให้บุคลากรยึดเป็นค่านิยมการดำเนินชีวิตร่วมกับผู้อื่นในโรงเรียน รวมถึงกำหนดวันสมโภชพระหฤทัย วันสถาปนาโรงเรียนและวันครบรอบการมรณะบุคคลสำคัญของโรงเรียนให้เป็นกิจกรรมสำคัญ อีกทั้งกำหนดระเบียบปฏิบัติในด้านการคัดเลือกบุคลากร การอบรมพัฒนา การตักเตือนและการลงโทษ การเลื่อนตำแหน่ง การประเมินผลการทำงาน ค่าตอบแทนและสวัสดิการ และการพ้นจากงาน เพื่อเป็นกระบวนการขับเคลื่อนบุคลากรให้มีคุณลักษณะตามที่โรงเรียนพึงประสงค์

(2) ตุณที่อยู่ในวัตถุ เป็นวัตถุทางวัฒนธรรมที่แสดงออกให้เห็นในรูปของสื่อสารมวลชนหรือสิ่งของ ซึ่งเป็นรูปแบบหนึ่งของการนำเสนอสิ่งสื่อความหมายทางวัฒนธรรมของโรงเรียน สำหรับโรงเรียนพระหฤทัยคอนแวนต์ผู้บริหารได้ใช้วัตถุต่างๆ ที่มีอยู่ในโรงเรียนกำหนดคุณค่าหรือความหมาย ซึ่งสื่อไปถึงหลักคุณธรรมจริยธรรมเพื่อโน้มน้าวความคิดหรือจิตใจของบุคลากร ให้ปฏิบัติตนตามวัตถุประสงค์ของโรงเรียน ตุณในระดับวัตถุที่พบในโรงเรียนพระหฤทัยคอนแวนต์ ประกอบไปด้วย การตกแต่งอาคารเรียน การแต่งกายของบุคลากร ตราสัญลักษณ์ของโรงเรียน สีประจำโรงเรียน เพลงประจำโรงเรียน และต้นไม้ประจำโรงเรียน

(3) ตุณที่อยู่ในรูปสถาบัน เป็นการอ้างอิงถึงคุณสมบัติเบื้องต้นของตุณทางวัฒนธรรมในลักษณะการรับประกันคุณภาพ ซึ่งทางโรงเรียนได้ดำเนินการอย่างต่อเนื่องในการควบคุมมาตรฐานการดำเนินงานของโรงเรียนให้เป็นไปตามข้อกำหนดของรัฐบาล นอกจากนี้ทางโรงเรียนยังได้ดำเนินกิจการตามหลักปรัชญาการศึกษาคาทอลิกซึ่งถือเป็นข้อกำหนดที่โรงเรียนคาทอลิกต้องปฏิบัติตามเพื่อให้การจัดการศึกษาของกลุ่มโรงเรียนคาทอลิกมีคุณภาพและมาตรฐานเดียวกัน อีกทั้งดำเนินกิจการตามข้อกำหนดของคณะกรรมการฝ่ายการศึกษาของคณะภคินีพระหฤทัยของพระเยซูเจ้าแห่งกรุงเทพฯ โดยร่วมมือกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องให้เข้ามามีส่วนร่วมในการดูแลกำกับและพัฒนาโรงเรียนซึ่งประกอบไปด้วย กระทรวงศึกษาธิการ คณะกรรมการ

ส่งเสริมการศึกษาเอกชน คณะกรรมการบริหารสถานศึกษา คณะกรรมการบริหารโรงเรียน สมาคม การศึกษาคาทอลิกแห่งประเทศไทย คณะภคินีพระหฤทัยของพระเยซูเจ้าแห่งกรุงเทพฯ สมาคม ศิษย์เก่าโรงเรียนพระหฤทัยคอนแวนต์ สมาคมผู้ปกครองและครูโรงเรียนพระหฤทัยคอนแวนต์ เครือข่ายผู้ปกครองและครูโรงเรียนพระหฤทัยคอนแวนต์ และสภานักเรียนโรงเรียนพระหฤทัย คอนแวนต์ นอกจากนี้ สิ่งหนึ่ง que แสดงถึงการจัดการศึกษาที่มีคุณภาพของโรงเรียนคือการได้รับรอง คุณภาพและรางวัลการประกวดแข่งขันที่ได้รับจากสถาบันต่างๆ ซึ่งส่งผลให้โรงเรียนมีชื่อเสียงเป็นที่รู้จักและได้รับการยอมรับจากสังคม

2) ผลการวิเคราะห์กระบวนการผลิตและผลิตซ้ำทุนทางวัฒนธรรมของโรงเรียนพระหฤทัย คอนแวนต์ซึ่งประกอบไปด้วยองค์ประกอบ 4 ด้าน ได้แก่ ด้านการผลิต ด้านการเผยแพร่ ด้านการ บริโภคและด้านการผลิตซ้ำ สามารถสรุปผลการศึกษากการผลิตซ้ำทุนทางวัฒนธรรมของโรงเรียน พระหฤทัยคอนแวนต์ได้ดังนี้

(1) ด้านการผลิต ผู้บริหารโรงเรียนมีบทบาทสำคัญในการผลิตทุนทางวัฒนธรรม ของโรงเรียนพระหฤทัยคอนแวนต์ โดยมีบทบาทในการริเริ่มสร้างสรรค์ทุนทางวัฒนธรรม ปรับปรุง พัฒนา และสืบสานแนวคิดและการปฏิบัติของบุคลากรในโรงเรียนต่อเนื่องเสมอโดยในยุคแรกเริ่ม ผู้ก่อตั้งโรงเรียนและผู้บริหารในอดีตได้บุกเบิกกิจการและกำหนดแนวคิด วัตถุประสงค์การ ดำเนินงาน ต่อมาผู้บริหารที่สืบทอดกิจการได้พัฒนาโรงเรียนและวางเป้าหมายทิศทางการบริหาร กิจการให้มีความชัดเจน อีกทั้งกำหนดทุนทางวัฒนธรรมเพิ่มขึ้นและสร้างเอกลักษณ์ของโรงเรียน ใช้แนวคิดการบริหารงานแบบมีส่วนร่วม ทำให้การผลิตทุนทางวัฒนธรรมในยุคหลัง เริ่มมาจาก ความคิดเห็นและความต้องการผู้ที่เกี่ยวข้องกับโรงเรียนหลายฝ่ายมากขึ้น

(2) ด้านการเผยแพร่ ผู้บริหารดำเนินการเผยแพร่ทุนทางวัฒนธรรมไปยังบุคลากร ทุกระดับในโรงเรียนโดยสอดแทรกเนื้อหาสาระและเผยแพร่ความหมายของทุนทางวัฒนธรรมด้วย วิธีการอบรมพัฒนาบุคลากรทั้งในด้านวิชาการและด้านคุณธรรมจริยธรรม การจัดกิจกรรมใน โรงเรียนด้วยการให้บุคลากรทำกิจกรรมด้านวิชาการ กิจกรรมทางศาสนา กิจกรรมจิตอาสา และ กิจกรรมสร้างความสัมพันธ์กับบุคลากรและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับโรงเรียน การประชุมและ สัมมนา การจัดสภาพแวดล้อมทางกายภาพของโรงเรียนเน้นตอบสนองความต้องการใช้สถานที่ เพื่อการศึกษา สร้างบรรยากาศให้เอื้อต่อการเรียนรู้ทั้งในด้านวิชาการและคุณธรรม และแสดง เอกลักษณ์ถึงการเป็นโรงเรียนคาทอลิก การผลิตวัสดุสิ่งของที่มีความหมายสื่อถึงทุนทาง วัฒนธรรมของโรงเรียน การนำโรงเรียนเข้ารับการประเมินคุณภาพ ประกวดและแข่งขันชิงรางวัล อีกทั้งการปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างโดยเริ่มจากในระดับผู้บริหารซึ่งถือว่าการเป็นแบบอย่างที่ดีให้แก่

บุคลากรเห็นเป็นสิ่งสำคัญ จากนั้น สนับสนุนให้บุคลากรทุกระดับประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่กันและกันด้วย

(3) ด้านการบริโภค บุคลากรโรงเรียนพระหฤทัยคอนแวนต์มีความรู้และความเข้าใจอีกทั้งให้ความสำคัญต่อทุนทางวัฒนธรรมของโรงเรียนค่อนข้างแตกต่างจากแนวคิดที่ผู้บริหารกำหนดไว้ โดยในภาพรวมบุคลากรมีความรู้ความเข้าใจต่อทุนที่อยู่ในตัวตนและทุนที่อยู่ในรูปวัตถุค่อนข้างแตกต่างกัน ในขณะที่บุคลากรส่วนใหญ่รับรู้และให้ความสำคัญกับทุนที่อยู่ในรูปสถาบันสอดคล้องกับแนวทางที่ผู้บริหารกำหนดมากที่สุด

(4) ด้านการผลิตซ้ำ โรงเรียนมีการผลิตซ้ำทุนทางวัฒนธรรมอย่างเป็นทางการ โดยการบันทึกเป็นลายลักษณ์อักษรและการผลิตซ้ำผ่านสื่อ อิเล็กทรอนิกส์เช่น เว็บไซต์และเครือข่ายสังคมออนไลน์มากที่สุด รองลงมาคือ วิทยุกระจายเสียง การผลิตอัลบั้มเพลงบันทึกในเทปคาสเซ็ทหรือซีดี และการเผยแพร่ข่าวของโรงเรียนทางโทรทัศน์ ส่วนวิธีการบอกเล่ามักใช้ในการผลิตซ้ำทุนทางวัฒนธรรมอย่างไม่เป็นทางการ

3) ผลการศึกษากระบวนการผลิตและผลิตซ้ำทุนทางวัฒนธรรมในด้านการผลิต การเผยแพร่ การบริโภค และการผลิตซ้ำ พบจุดเด่นของทุนทางวัฒนธรรมของโรงเรียนพระหฤทัยคอนแวนต์ใน 3 ระดับ ดังนี้

(1) ทุนที่มีอยู่ในตัวตน บุคลากรในโรงเรียนสามารถจดจำปรัชญาและคำขวัญของโรงเรียนได้ รวมไปถึงนำไปใช้เป็นแนวคิดและค่านิยมหลักสำหรับการปฏิบัติเมื่ออยู่ร่วมกันในโรงเรียน บุคลากรส่วนใหญ่มีความสัมพันธ์ที่ดี ให้เกียรติและเคารพซึ่งกันและกัน อยู่ร่วมกันแบบพี่น้อง ในการจัดกิจกรรมสำคัญของโรงเรียนมีการประกอบพิธีมิสซาบูชาขอบพระคุณหรือวจนพิธีกรรมซึ่งเป็นพิธีกรรมทางศาสนาคาทอลิกทุกครั้ง บุคลากรให้ความเคารพและศรัทธาต่อพระหฤทัยของพระเยซูเจ้าองค์อุปถัมภ์ของโรงเรียน อีกทั้งมีความเคารพในผู้ที่มีความเชื่อทางศาสนาที่แตกต่างกัน นอกจากนี้บุคลากรส่วนใหญ่พยายามที่จะปฏิบัติตามระเบียบปฏิบัติของโรงเรียน ระเบียบของโรงเรียนตามลายลักษณ์อักษรที่ปรากฏในคู่มือบุคลากรมีความเคร่งครัดแต่ในการนำไปปฏิบัติพบว่ามีความยืดหยุ่น

(2) ทุนที่อยู่ในวัตถุ อาคารสถานที่ภายในโรงเรียนมีความสวยงาม สะอาด ร่มรื่น สมกับเป็นสถานศึกษา เน้นการแสดงตัวว่าเป็นโรงเรียนคาทอลิกและสร้างบรรยากาศในการเรียนรู้ มีการนำเสนอเนื้อหาสาระความรู้ด้านวิชาการและคุณธรรมจริยธรรมแทบทุกจุดในโรงเรียน

(3) ทุนที่อยู่ในรูปสถาบัน โรงเรียนพระหฤทัยคอนแวนต์ได้ประสานการทำงานร่วมกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการประเมินคุณภาพการศึกษาและด้านการจัดการโรงเรียนอย่าง

ต่อเนื่อง อีกทั้งสนับสนุนให้บุคลากรและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมของโรงเรียน ผู้บริหารส่งเสริมให้โรงเรียนเข้ารับการประเมินคุณภาพ ส่งบุคลากรเข้าประกวดและแข่งขันทักษะความรู้ความสามารถด้านต่างๆ เสมอ บุคลากรส่วนใหญ่มีความภาคภูมิใจที่โรงเรียนมีความผูกพันต่อสถาบันพระมหากษัตริย์

4) ผลการศึกษาการผลิตซ้ำทุนทางวัฒนธรรมของโรงเรียนพระหฤทัยคอนแวนต์พบปัญหาอุปสรรคที่กำลังเกิดขึ้นและเป็นประเด็นที่ทำทลายต่อการผลิตซ้ำทุนทางวัฒนธรรม คือ

- (1) บุคลากรเข้าใจความหมายทุนทางวัฒนธรรมของโรงเรียนแตกต่างกัน
- (2) บุคลากรบางส่วนมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นและมีส่วนร่วมในกิจกรรมของโรงเรียนน้อยโดยเฉพาะนักเรียนและศิษย์เก่า
- (3) โรงเรียนพระหฤทัยคอนแวนต์ยังไม่มีกระบวนการประเมินความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อโรงเรียนด้านการทำงาน ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ อีกทั้งด้านการจัดการเรียนการสอน

7.2 อภิปรายผลการศึกษา

Charles Darwin กล่าวไว้ว่า “การอยู่รอดของสิ่งมีชีวิต ไม่ได้ขึ้นอยู่กับความฉลาดหรือความแข็งแรง แต่เป็นความสามารถในการปรับตัวให้เท่าทันต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น” คำกล่าวนี้สะท้อนถึงเส้นทางการดำเนินกิจการของโรงเรียนพระหฤทัยคอนแวนต์จากวันที่ก่อตั้งจนกระทั่งปัจจุบันซึ่งเป็นเวลายาวนานกว่า 75 ปี ได้เป็นอย่างดี ทั้งนี้ การที่โรงเรียนพระหฤทัยคอนแวนต์สามารถดำเนินกิจการอยู่รอดจนทุกวันนี้ โรงเรียนต้องปรับแนวคิดและวิถีดำเนินกิจการให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกโรงเรียนตลอดเวลา การปรับแนวคิดและวิถีการดำเนินกิจการได้นำไปสู่การพัฒนาโรงเรียนให้เจริญก้าวหน้าหลายด้าน ดังที่ปรากฏให้เห็นจาก การพัฒนาด้านอาคารสถานที่ วัสดุอุปกรณ์การเรียนการสอน การแต่งกายของบุคลากร รวมไปถึงการได้รับการยอมรับจากสังคมและการรับรองคุณภาพด้านการศึกษาที่ปรากฏในรางวัลและประกาศนียบัตรของโรงเรียน อย่างไรก็ตาม นอกจากความเจริญก้าวหน้าที่สามารถมองเห็นหรือจับต้องได้แล้ว สิ่งหนึ่งที่ควรถูกคำนึงถึงคือ เมื่อโรงเรียนผ่านการดำเนินงานมาเป็นระยะเวลาอันยาวนาน แนวคิด ความเชื่อ และค่านิยม ที่ได้รับการกำหนดไว้ตั้งแต่ผู้ก่อตั้งโรงเรียน ซึ่งผ่านการตกทอดมาสู่ผู้บริหารรุ่นปัจจุบัน อันเป็นเสมือนจิตวิญญาณของโรงเรียนได้รับการสืบทอดมาอย่างไร

ในส่วนนี้ผู้วิจัยจึงจะทำการอภิปรายผลการศึกษา 4 ประเด็น ประกอบไปด้วย การอภิปรายผลการศึกษาทักษะทางวัฒนธรรม ผลการศึกษาการผลิตซ้ำทางวัฒนธรรม จุดเด่นของทุนทางวัฒนธรรมและปัญหาอุปสรรคในการผลิตซ้ำทางวัฒนธรรม เพื่อนำไปสู่การนำเสนอข้อเสนอแนะสำหรับโรงเรียนและข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป โดยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

7.2.1 ผลการศึกษาทุนทางวัฒนธรรม

การศึกษาศึกษาทุนทางวัฒนธรรมตามแนวคิดของ Bourdieu (n.d. อ้างถึงใน Richardson, 1986: 241-258) เป็นการศึกษาทรัพยากรที่สะสมอยู่ในระบบ ความคิด ความเชื่อ ค่านิยม วัตถุสิ่งของและแนวทางการดำเนินชีวิตในกลุ่มสังคมที่แต่ละคนเข้าไปมีส่วนร่วมและช่วยกันผลิตคุณค่าหรือความหมายขึ้นมา จากนั้นเผยแพร่ให้เป็นที่รับรู้ในกลุ่มจนเกิดเป็นข้อตกลงเพื่อการปฏิบัติที่เห็นพ้องต้องกัน อีกทั้งได้รับการยอมรับจากผู้คนส่วนใหญ่โดยนิตินัย (ม.ป.ป. อ้างถึงใน วินัย บุญลือ, 2545: 12; รุ่งนภา ยรรยงเกษมสุข, 2550: 24) อธิบายถึงทุนที่อยู่ในตัวตนว่าเป็นการแสดงออกของร่างกาย จิตใจและอุปนิสัย มักปรากฏในชีวิตทางวัฒนธรรม ต้องใช้ระยะเวลาในการก่อตัวเป็นรูปร่างผ่านกระบวนการขัดเกลาทางสังคม ซึ่งทำหน้าที่ถ่ายทอดความคิด ทักษะ และค่านิยมซึ่งมีผลต่อการทำความเข้าใจหรือการรับรู้ของรสนิยม โดยผลการศึกษาทุนที่อยู่ในตัวตนของโรงเรียนพระหฤทัยคอนแวนต์ การที่ผู้บริหารกำหนดปรัชญาของโรงเรียน “ซื่อสัตย์ เมตตา วิชาเป็นเลิศ รัก-เทิดคุณธรรม” และคำขวัญของโรงเรียนได้แก่ “ริเริ่ม รอบรู้ กตัญญู สามัคคี” เป็นหลักคุณธรรมจริยธรรมให้บุคลากรยึดเป็นค่านิยมการดำเนินชีวิต คือการกำหนดแนวทางการแสดงออกทางร่างกายและจิตใจของบุคลากรในโรงเรียน เนื่องจากทุนที่อยู่ในตัวตนเป็นทุนที่อยู่ในอุปนิสัย

ดังนั้น การที่จะทำให้บุคลากรประพฤติตามหลักคุณธรรมและจริยธรรมตามที่กำหนด ผู้บริหารจึงใช้ระเบียบปฏิบัติ เป็นกระบวนการขัดเกลาบุคลากรตั้งแต่กระบวนการคัดเลือกบุคคลที่เหมาะสมเข้ามาอยู่ร่วมกันในโรงเรียนและอบรมให้มีคุณลักษณะตามที่โรงเรียนพึงประสงค์ นอกจากนี้ กิจกรรมสำคัญของโรงเรียนยังแสดงให้เห็นถึงการที่ผู้บริหารเน้นย้ำบุคลากรให้ความสำคัญและแสดงออกถึงความเชื่อความศรัทธาต่อพระหฤทัยของพระเยซูเจ้าซึ่งเป็นองค์อุปถัมภ์ของโรงเรียนในวันสมโภชพระหฤทัย อีกทั้งยกย่องและแสดงความกตัญญูต่อบุคคลสำคัญของโรงเรียนในวันครบรอบมรณะของท่านเหล่านั้น สอดคล้องกับผลการศึกษาขั้นนำในการเมืองไทยปัจจุบัน พบว่าทุนทางวัฒนธรรมที่อยู่ในตัวบุคคลของชนชั้นนำคือการแสดงออกด้วย

กิริยา ท่าทาง มารยาท การพูด น้ำเสียง ความสามารถทางภาษาโดยเฉพาะภาษาอังกฤษ ความคิด อุดมการณ์ ทัศนคติ ความจงรักภักดีต่อพระมหากษัตริย์ การให้ความสำคัญกับกีฬาและครอบครัว และความมุ่งมั่นที่จะทำประโยชน์ให้กับสังคมและประเทศชาติ (รุ่งนภา ยรรยงเกษมสุข, 2550: ง) การแสดงออกทางกายและทางความสามารถเหล่านี้ถือได้ว่าเป็นส่วนหนึ่งของการเป็นชนชั้นนำซึ่งเป็นที่รับรู้กันในกลุ่มและบุคคลนอกกลุ่มสามารถเข้าใจได้ และหากคนที่ไม่ใช่สมาชิกในกลุ่มชนชั้นนำต้องการเข้าไปอยู่ในกลุ่มต้องฝึกฝนกิริยาท่าทางและความสามารถให้เทียบเท่าชนชั้นนำจนได้รับการยอมรับ ด้วยเหตุนี้ การอบรมขัดเกลาหรือกระบวนการศึกษาจึงมีส่วนสำคัญของการสั่งสมทุนที่อยู่ในตัวตนสอดคล้องกับบุรดิเยอ (ม.ป.ป. อ้างถึงใน วินัย บุญลือ, 2545) กล่าวถึงการศึกษาว่ามีบทบาทสำคัญในการซึมซับความหมายและรหัสของวัฒนธรรม เพราะมีส่วนช่วยในการสร้างความเด่นชัดและความแตกต่างของกลุ่ม ยิ่งในกลุ่มสังคมที่มีการแข่งขันกันมาก ก็จะมีการแข่งขันกันสั่งสมทุนที่อยู่ในตัวตนมากขึ้นด้วย

ส่วนทุนที่อยู่ในวัตถุ เป็นรูปแบบหนึ่งของการแบ่งปันความหมายทางวัฒนธรรมที่ถูกกำหนดโดยผู้ผลิตหรือแนวคิดของผู้คนส่วนใหญ่ในสังคม (วินัย บุญลือ, 2545: 12; รุ่งนภา ยรรยงเกษมสุข, 2550: 25) จากผลการศึกษา ผู้บริหารกำหนดคุณค่าและความหมายสื่อถึงหลักคุณธรรมจริยธรรมให้แก่ทุนที่อยู่ในวัตถุของโรงเรียน เพื่อย้ำเตือนให้บุคลากรปฏิบัติตามข้อกำหนดในทุนที่อยู่ในตัวตน นอกจากนี้ ทุนที่อยู่ในวัตถุบางส่วนได้ถูกนำไปเผยแพร่เพื่อสื่อถึงเอกลักษณ์ของโรงเรียนผ่านทางสิ่งของที่ผลิตขึ้นใช้ในโรงเรียน เพื่อให้บุคลากรรับรู้ถึงการเป็นสมาชิกของโรงเรียนสอดคล้องกับ ผลการศึกษาชนชั้นนำในการเมืองไทยปัจจุบัน พบว่า ชนชั้นนำมักแสดงออกถึงการมีทุนที่อยู่ในวัตถุครอบครองด้วยการเป็นเจ้าของวัง สิ่งของสะสม รางวัล เครื่องราชอิสริยาภรณ์ ตุ๊กตา สินค้า หรืองานเขียน (รุ่งนภา ยรรยงเกษมสุข, 2550: ง)

ในขณะที่ ทุนที่อยู่ในรูปสถาบัน คือการอ้างอิงถึงคุณสมบัติเบื้องต้นของทุนทางวัฒนธรรมในลักษณะการรับประกันโดยแสดงออกในรูปของประกาศนียบัตร หนังสือรับรอง และการสอบวัดคุณสมบัติ ซึ่งปรากฏชัดอยู่ในสถาบัน เช่น สถาบันการศึกษา หรือสถาบันประเมินผล คุณค่าของทุนที่อยู่ในรูปสถาบันขึ้นอยู่กับการลงทุนด้านเวลาและความพยายามในการได้การรับประกันหรือการรับรองคุณภาพ (วินัย บุญลือ, 2545: 12; รุ่งนภา ยรรยงเกษมสุข, 2550: 25) จากผลการศึกษา ทุนที่อยู่ในรูปสถาบันของโรงเรียนพระหฤทัยคอนวนต์มีความเกี่ยวข้องกับการควบคุมมาตรฐานการดำเนินงานของโรงเรียนให้เป็นไปตามข้อกำหนดของรัฐบาล การดำเนินกิจการตามหลักปรัชญาการศึกษาคาทอลิก และดำเนินกิจการตามข้อกำหนดของคณะกรรมการฝ่ายการศึกษาของคณะภคินีพระหฤทัยของพระเยซูเจ้าแห่งกรุงเทพฯ โดยร่วมมือกับบุคลากรและหน่วยงานที่

เกี่ยวข้องในการดูแลกำกับและพัฒนาโรงเรียน ทูนที่อยู่ในรูปสถาบันของโรงเรียนจึงเป็นการที่โรงเรียนได้รับการรับรองคุณภาพและรางวัลการประกวดแข่งขันที่ได้รับจากสถาบันต่างๆ ในขณะที่ผลการศึกษาระดับชั้นนำในการเมืองไทยปัจจุบัน พบว่า ทูนที่อยู่ในรูปสถาบันที่สำคัญหรือการรับประกันคุณสมบัติเบื้องต้นของชนชั้นนำ คือ การจบการศึกษาจากสถาบันการศึกษาที่มีชื่อเสียง โดยชนชั้นนำที่มีทุนทางเศรษฐกิจมากจะเข้ารับการศึกษาศึกษาจากสถานศึกษาที่โดดเด่นและมีชื่อเสียงจากต่างประเทศตั้งแต่ระดับประถมศึกษาจนถึงระดับปริญญา สำหรับชนชั้นนำที่มีทุนทางเศรษฐกิจไม่มากจะเข้ารับการศึกษาศึกษาจากสถานศึกษาที่โดดเด่นและมีชื่อเสียงในประเทศ นอกจากนี้ ยังมีสถาบันการศึกษาชั้นสูง คือวิทยาลัยป้องกันราชอาณาจักรซึ่งมีความสำคัญเพราะทำหน้าที่สร้างและผลิตชนชั้นนำทางการเมืองด้วย (รุ่งนภา ยรรยงเกษมสุข, 2550: ง)

7.2.2 ผลการศึกษาศึกษาการผลิตซ้ำทุนทางวัฒนธรรม

การศึกษาค้นคว้าแนวคิดของ วิลเลียมส์ นักทฤษฎีวิพากษ์รุ่นหลังและนักวัฒนธรรมศึกษาสำนักเบอร์มิงแฮม (ม.ป.ป. อ้างถึงใน กาญจนา แก้วเทพ และสมสุข หินวิมาน, 2551: 61-69) เป็นแนวทางวิเคราะห์กระบวนการผลิตและผลิตซ้ำทางวัฒนธรรม ทั้งนี้ วิลเลียมส์ ได้กล่าวถึงวัฒนธรรมทุกอย่างที่มีอยู่ในช่วงเวลาหนึ่งจะมีเฉพาะคนที่อยู่ในช่วงเวลาและสถานที่นั้นที่จะเข้าถึงและสัมผัสวัฒนธรรมดังกล่าวได้ หากวัฒนธรรมใดได้รับการบันทึกหรือผลิตซ้ำสืบทอดต่อเนื่อง วัฒนธรรมนั้นจะถือเป็นวัฒนธรรมแห่งยุคสมัย ซึ่งถือเป็นส่วนหนึ่งของประเพณีในการเลือกสรรที่ผู้คนในสังคมจะมีกระบวนการจัดระบบและให้ความสำคัญกับวัฒนธรรมทั้งหลายไว้ ประเพณีในการเลือกสรรจะทำหน้าที่คัดเลือกให้วัฒนธรรมบางอย่างเท่านั้นที่จะได้รับการผลิตซ้ำและสืบทอดไปยังคนรุ่นหลังต่อไป ดังเช่นในโรงเรียนพระหฤทัยคอนแวนต์ ทุนทางวัฒนธรรมได้รับการผลิตเผยแพร่ว่า และผลิตซ้ำมาอย่างต่อเนื่อง โดยที่บุคลากรในโรงเรียนคือผู้บริหารทุนทางวัฒนธรรมซึ่งสามารถรับรู้เข้าใจเนื้อหาสาระและความหมายของทุนทางวัฒนธรรมในโรงเรียนร่วมกัน ทุนทางวัฒนธรรมที่ได้รับการเผยแพร่ว่าและผลิตซ้ำมาอย่างยาวนานนับตั้งแต่ก่อตั้งโรงเรียนอย่างเป็นทางการในปี พ.ศ. 2480 จนกระทั่งปัจจุบัน มีทั้งเพิ่มขึ้น ลดลงและเปลี่ยนแปลงไปบ้างตามกาลเวลา แต่ก็มีทุนทางวัฒนธรรมของโรงเรียนเพียงบางส่วนที่ได้รับการเผยแพร่ว่าและผลิตซ้ำสอดคล้องกับผลการศึกษาศึกษาการผลิตซ้ำเพื่อสืบทอดพิธีกรรมสามปีสี่รวงข้าวของชุมชนไทลื้อบ้านลำที่ในการผลิตซ้ำพิธีสามปีสี่รวงข้าวแม้จะมีพิธีกรรมหลายอย่างที่ ต้องทำสืบทอดกันมาผ่านระยะเวลาที่ยาวนาน จนทำให้พิธีกรรมบางอย่างเริ่มถูกลบเลือนหายไปตามเวลาที่เปลี่ยนแปลง

แต่พิธีกรรมหลายอย่างรวมถึงพิธีสามปีสี่รวงข้าวยังคงเป็นหนึ่งในพิธีกรรมที่ได้รับการสืบทอดมายังรุ่นต่อรุ่น (ธัญจิรา ศรีคำ, 2552: 205)

7.2.3 จุดเด่นของทุนทางวัฒนธรรม

จุดเด่นของทุนทางวัฒนธรรมที่พบจากผลการวิเคราะห์กระบวนการผลิตและผลิตซ้ำทุนทางวัฒนธรรมโรงเรียนพระหฤทัยคอนแวนต์ เมื่อพิจารณาในภาพรวมโรงเรียนนี้ค่อนข้างมีจุดเด่นในการดำเนินกิจการตามปรัชญาการศึกษาคาทอลิกที่มุ่งเน้น “พัฒนามนุษย์ทั้งในด้านร่างกาย จริยธรรม สติปัญญา อารมณ์และสังคม ให้เป็นคนดีของสังคมและประเทศชาติ มีความรับผิดชอบ ต่อตนเองและสังคม รู้ถึงสิทธิและหน้าที่ในสังคมที่สังกัด มีอิสรภาพในการแสวงหาความรู้และมีความรอบคอบในการหาแหล่งเรียนรู้” ทั้งนี้ถือได้ว่าเป็นส่วนหนึ่งของแนวทางการจัดการกิจการที่ผู้บริหารได้พยายามสืบทอดต่อกันมา ร่วมกับการพยายามเผยแพร่แนวคิดความเชื่อและความศรัทธาเลื่อมใสที่มีต่อพระหฤทัยของพระเยซูเจ้าซึ่งเป็นองค์อุปถัมภ์ของโรงเรียน

การที่บุคลากรในโรงเรียนแสดงออกถึงทุนที่มีอยู่ในตัวตนของโรงเรียนด้วยการยอมรับและพยายามนำปรัชญาและคำขวัญของโรงเรียนไปใช้เป็นค่านิยมหลักสำหรับเป็นแนวทางปฏิบัติตนเมื่ออยู่ในโรงเรียน โดยแสดงให้เห็นเด่นชัดจาก บุคลากรส่วนใหญ่มีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน ให้เกียรติและเคารพซึ่งกันและกัน อยู่ร่วมกันแบบพี่-น้อง อีกทั้งบุคลากรมีความเคารพในผู้ที่มีความเชื่อทางศาสนาที่แตกต่างกัน และพิธีมิสซาบูชาขอบพระคุณหรือวจนพิธีกรรมเป็นพิธีกรรมทางศาสนาคาทอลิกที่จัดขึ้นทุกครั้งในกิจกรรมสำคัญของโรงเรียน สอดคล้องกับผลการศึกษาวัฒนธรรมโรงเรียนคาทอลิกอัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ ซึ่งมีการกำหนดอุดมการณ์/เป้าประสงค์/ปรัชญาของโรงเรียนที่เด่นชัด และสามารถนำไปสู่ภาคปฏิบัติได้ โดยมีการจัดทำแผนงานและโครงการประจำปีทุกปี (นฤมล สัยตานุวัฒน์, 2541)

เมื่อพิจารณาถึงจุดเด่นของทุนที่อยู่ในวัตถุ พบว่า อาคารสถานที่ภายในโรงเรียนมีความสวยงาม สะอาด ร่มรื่น สัมกับเป็นสถานศึกษา เน้นการแสดงตัวว่าเป็นโรงเรียนคาทอลิกและสร้างบรรยากาศในการเรียนรู้ มีการนำเสนอเนื้อหาสาระความรู้ด้านวิชาการและคุณธรรมจริยธรรมแทบทุกจุดในโรงเรียนสอดคล้องกับเอกชัย ชินโคตร (2549: 154) ซึ่งศึกษาวัฒนธรรมโรงเรียนคาทอลิกในศตวรรษหน้า ผลการศึกษาพบว่า โรงเรียนคาทอลิกทรงศรัทธาให้ทุกคนเคารพธรรมชาติ ไม่ทำลายธรรมชาติ มีบรรยากาศร่มรื่น นอกจากนี้ การที่โรงเรียนคาทอลิกมีการแสดงสัญลักษณ์ กางเขนโบสถ์ พระเยซูเจ้า พระแม่มาเรีย นักบุญองค์อุปถัมภ์ของโรงเรียน หรือพระคัมภีร์ และอธิบายวัตถุทางศาสนาคาทอลิกที่ปรากฏในโรงเรียนให้บุคลากรเข้าใจความหมายของวัตถุเหล่านั้นจะทำให้

ทุกคนเกิดความประทับใจ และกระตุ้นให้ยกนำไปสู่การปฏิบัติด้านคุณธรรม ดังเช่นในโรงเรียนพระหฤทัยคอนแวนต์ เมื่อบุคลากรเห็นสัญลักษณ์ทางศาสนาปรากฏอยู่ในโรงเรียนสามารถใช้เป็นสิ่งเตือนใจให้พวกเขาทำความดีหรือแสดงออกถึงความเชื่อความศรัทธา (ผู้อำนวยการโรงเรียน, 2553; ครูหัวหน้าฝ่ายวิชาการ, 2553; พี่เลี้ยงระดับอนุบาล, 2553; เลขานุการสมาคมศิษย์เก่า, 2553) ดังนั้น สิ่งประดิษฐ์ที่เห็นภายนอกที่มีความสอดคล้องกับค่านิยมที่โรงเรียนต้องการให้บุคลากรในโรงเรียนยึดถือจึงมีผลต่อการเป็นเครื่องมือกระตุ้นเตือนนำไปสู่การปฏิบัติได้

การตกแต่งอาคารสถานที่ในโรงเรียนยังมีส่วนช่วยสร้างความประทับใจด้านกายภาพของโรงเรียน อันจะดึงดูดให้ผู้ปกครองตัดสินใจส่งบุตรหลานเข้ามาเรียนในโรงเรียนนี้ด้วยเช่นกัน ดังคำให้สัมภาษณ์ของนักเรียนกลุ่มที่ 1 (2553) ที่เข้าศึกษาในโรงเรียนนี้ตั้งแต่ระดับอนุบาล โดยพ่อแม่ตัดสินใจให้เรียนโรงเรียนนี้เพราะสภาพแวดล้อมของโรงเรียนนี้ดี สอดคล้องกับเลขานุการสมาคมศิษย์เก่า (2553) ที่ประทับใจสภาพแวดล้อมในโรงเรียนและบุตรสาวชอบโรงเรียนนี้เพราะร่มรื่นมีต้นไม้ใหญ่มาก อย่างไรก็ตาม ยังมีปัจจัยอื่นที่ผู้ปกครองคำนึงถึงเมื่อตัดสินใจเลือกโรงเรียนให้บุตรหลาน เช่น ใกล้บ้าน เดินทางสะดวก (นักเรียนกลุ่มที่ 1, 2553; นักเรียนกลุ่มที่ 2, 2553)

ส่วนจุดเด่นของทุนที่อยู่ในรูปสถาบัน ผลการศึกษาพบว่า โรงเรียนพระหฤทัยคอนแวนต์ ประสานการทำงานร่วมกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องอย่างต่อเนื่อง อีกทั้งสนับสนุนให้บุคลากรเข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมของโรงเรียน ผู้บริหารส่งเสริมให้โรงเรียนเข้ารับการประเมินคุณภาพ ส่งบุคลากรเข้าประกวดและแข่งขันทักษะความรู้ความสามารถด้านต่างๆ เสมอ สอดคล้องกับผลการศึกษาวัฒนธรรมองค์การในการปฏิบัติงานของโรงเรียนคาทอลิกสังกัดอัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ ซึ่งพบว่า ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ซึ่งเป็นการช่วยลดช่องว่างระหว่างผู้บริหารกับผู้ใต้บังคับบัญชา และทำให้เกิดการยอมรับกันมากขึ้น (นฤมล สัตยานุวัฒน์, 2541: 72)

การที่ผู้บริหารใช้หลักการบริหารงานแบบความร่วมมือ รับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะจากบุคลากรทุกฝ่าย มีการประชุมสม่ำเสมอ เปิดโอกาสให้บุคลากรครูเข้ามามีส่วนในการตัดสินใจด้านต่างๆ ของโรงเรียน เน้นการทำงานแบบร่วมกันเป็นทีม สอดคล้องกับ ผลการศึกษาวัฒนธรรมองค์การโรงเรียนคาทอลิกในศตวรรษหน้าซึ่งกล่าวถึงลักษณะการบริหารงานของโรงเรียนคาทอลิกว่ามีลักษณะการบริหารงานโรงเรียนเป็นแบบแนวระนาบ เน้นการบริหารงานแบบมีส่วนร่วม กระจายอำนาจและสร้างแรงบันดาลใจ ระดมความเห็นจากทุกภาคส่วนเข้ามาร่วมบริหารสถานศึกษาคาทอลิก รูปแบบการบริหารเน้นการบริหารแบบมีส่วนร่วม กระจายอำนาจตาม

รูปแบบประชาธิปไตย ทำงานเป็นทีม มีคณะกรรมการทุกคนทุกฝ่ายมีส่วนร่วม (เอกชัย ชินโคตร, 2549: 153)

นอกจากนี้จากผลการศึกษาที่พบว่าบุคลากรมีความภาคภูมิใจที่โรงเรียนได้รับการรับเกียรติจากพระบรมวงศานุวงศ์มาเป็นประธานในพิธีสำคัญของโรงเรียน แสดงให้เห็นถึงสถาบันพระมหากษัตริย์เข้ามามีอิทธิพลต่อความรู้สึก ความคิด ของบุคลากรในโรงเรียน เช่นเดียวกับผลการศึกษาของรุ่งนภา ยรรยงเกษมสุข (2550: 451) ศึกษาชนชั้นนำในการเมืองไทยปัจจุบันพบว่าการแสดงออกของทุนทางวัฒนธรรมในสังคมไทยที่ชัดเจนประการหนึ่ง คือ การแสดงออกผ่านสถาบันกษัตริย์และศาสนาพุทธที่เข้ามามีอิทธิพลต่อความคิด จิตใจและการกระทำของชนชั้นนำไทย ในขณะที่การศึกษาในบริบทของโรงเรียนคาทอลิก เช่นที่โรงเรียนพระหฤทัยคอนแวนต์ พบว่านอกจากศาสนาพุทธที่จะมีอิทธิพลแล้ว บุคคลไม่ว่าจะนับถือศาสนาใด เมื่อมีความเลื่อมใสและศรัทธาในศาสนาตามที่ตนนับถือก็ล้วนมีอิทธิพลต่อความคิด จิตใจ และการกระทำได้เช่นกัน

7.2.4 ปัญหาอุปสรรคในการผลิตซ้ำทุนทางวัฒนธรรม

ผลการศึกษาการผลิตซ้ำทุนทางวัฒนธรรมของโรงเรียนพระหฤทัยคอนแวนต์พบว่าปัญหาอุปสรรคที่กำลังเกิดขึ้นและเป็นประเด็นที่ท้าทายต่อการผลิตซ้ำทุนทางวัฒนธรรม คือ บุคลากรเข้าใจความหมายทุนทางวัฒนธรรมของโรงเรียนแตกต่างกันซึ่งเป็นปัญหาที่ควรจะต้องได้รับการแก้ไขและปรับปรุงโดยเฉพาะในด้านการให้ความรู้เกี่ยวกับทุนทางวัฒนธรรมของโรงเรียนในทั้ง 3 ระดับ เพราะหากบุคลากรขาดความรู้ความเข้าใจในทุนทางวัฒนธรรมของโรงเรียนแล้วจะส่งผลต่อการผลิตซ้ำทุนทางวัฒนธรรมต่อไปในอนาคต อันจะทำให้เกิดการผลิตซ้ำที่ไม่ครบถ้วน ไม่สมบูรณ์ ทำให้สมาชิกใหม่ที่เข้ามาในโรงเรียนมีความรู้ความเข้าใจทุนทางวัฒนธรรมของโรงเรียนน้อยลงซึ่งจะส่งผลในระยะยาวคือ บุคลากรรุ่นหลังจะให้ความสำคัญหรือเห็นคุณค่าทุนทางวัฒนธรรมน้อยลงจนอาจทำให้ทุนทางวัฒนธรรมที่ได้รับการสั่งสมมานานถูกลดทอนจนถึงขั้นสูญหายไปได้ ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาการผลิตซ้ำเพื่อสืบทอดพิธีกรรมสามปีสี่รวงข้าวของชุมชนไทลื้อบ้านลำ ที่พบว่า คนในชุมชนยังขาดความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับวัฒนธรรมและพิธีกรรมในชุมชนจึงทำให้ต้องมีการตระหนักและส่งเสริมให้มีการเผยแพร่ความรู้แก่คนในชุมชนเพื่อเป็นการรักษาและสืบทอดวัฒนธรรมและพิธีกรรมของชุมชนให้คงอยู่ (ธัญจิรา ศรีคำ, 2552: 206) ทั้งนี้จากผลการศึกษาการผลิตซ้ำทุนทางวัฒนธรรมของโรงเรียนพระหฤทัยคอนแวนต์ พบว่า บุคลากรในโรงเรียนควรได้รับความรู้เกี่ยวกับทุนทางวัฒนธรรมเพิ่มเติมในเรื่องของประวัติของโรงเรียน บุคคลสำคัญ ปรัชญาและคำขวัญ กิจกรรมสำคัญของโรงเรียน และตราสัญลักษณ์ของโรงเรียน

Michell and Willower (1992) กล่าวว่าการศึกษาวัฒนธรรมองค์การในโรงเรียนส่วนใหญ่เป็นการศึกษาวัฒนธรรมย่อยระหว่างคุณครูหรือผู้ใหญ่ ส่วนนักเรียนมักถูกละเลยหรือถูกแสดงบทบาทน้อยกว่า จึงทำให้ปัญหาสำคัญของโรงเรียนบางประการถูกมองข้ามไปสอดคล้องกับผลการศึกษานี้ที่พบว่านักเรียนมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นและมีส่วนร่วมในกิจกรรมของโรงเรียนน้อย ดังนั้นการให้นักเรียนแสดงความคิดเห็นต่อการดำเนินงานของโรงเรียนและเข้ามามีบทบาทในกิจกรรมของโรงเรียนจะช่วยให้มองวัฒนธรรมองค์การในรายละเอียดได้ชัดเจนขึ้น เพราะโดยมากนักเรียนจะแสดงความคิดเห็นถึงสิ่งที่ถูกคาดหวังจากผู้ใหญ่จนถึงระบบการทำงานของโรงเรียน (Michell and Willower, 1992: 6-16) ดังในการศึกษานี้เมื่อทำการรวบรวมข้อมูลจากการสนทนากลุ่มกับนักเรียน 2 กลุ่ม นักเรียนมักจะแสดงความคิดเห็นที่มีต่อการบริหารงานในโรงเรียน ระบบการเรียนการสอนของโรงเรียนโดยให้ความสำคัญกับการกวดขันด้านวิชาการของโรงเรียน เพราะสำหรับนักเรียน การได้รับความรู้ที่มีคุณภาพจากโรงเรียนจะสามารถนำไปใช้ในการสอบแข่งขันเพื่อเข้าศึกษาต่อในสถาบันการศึกษาที่มีชื่อเสียงของประเทศได้เท่าเทียมกับนักเรียนโรงเรียนอื่นที่ได้รับการกวดขันทางด้านวิชาการแข็งแกร่งกว่าโรงเรียนนี้ (นักเรียนกลุ่มที่ 1, 2553; นักเรียนกลุ่มที่ 2, 2553) นอกจากนักเรียน ศิษย์เก่าก็ควรได้รับการสนับสนุนให้เข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมของโรงเรียนมากขึ้นด้วย (เลขานุการสมาคมศิษย์เก่า, 2553; ที่ปรึกษามหาวิทยาลัย, 2553)

นอกจากนี้ การที่บุคลากรแสดงความคิดเห็นที่ไม่ค่อยดีต่อการทำงานและเรียนที่โรงเรียนนี้เมื่อพิจารณาจากข้อมูลการสัมภาษณ์ความคิดเห็นส่วนใหญ่สะท้อนถึงความไม่พึงพอใจ ในด้านการทำงาน ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ อีกทั้งด้านการจัดการเรียนการสอนของโรงเรียน ซึ่งมาจากการที่บุคลากรที่ทำงานในโรงเรียนนี้บางส่วนมีความเข้าใจผิดเกี่ยวกับระบบการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง (พี่เลี้ยงระดับอนุบาล, 2553) รู้สึกว่าไม่ได้รับความยุติธรรมในการประเมินผลการทำงาน เพราะไม่มีโอกาสรับรู้ว่าคุณสมบัติหรือประสิทธิผลการทำงานจากอะไร และเห็นว่าในเมื่อเขาทำงานใช้แรงงานหนักก็ควรได้รับค่าตอบแทนเพิ่ม จึงเกิดความไม่พอใจค่าตอบแทนและสวัสดิการที่ได้รับจากโรงเรียน (พี่เลี้ยงระดับอนุบาล, 2553; พนักงานขายอาหาร, 2553) นอกจากนี้ นักเรียนยังได้แสดงความคิดเห็นไม่พอใจระบบการเรียนการสอนของโรงเรียน ระเบียบวินัยของโรงเรียน รวมถึงสื่อการเรียนการสอน (นักเรียนกลุ่มที่ 1, 2553; นักเรียนกลุ่มที่ 2, 2553) ปัญหาเหล่านี้สะท้อนให้เห็นว่าโรงเรียนยังไม่มีกระบวนการประเมินความพึงพอใจของบุคลากรในด้านต่างๆ ดังนั้น โรงเรียนจึงควรจัดให้มีการประเมินความพึงพอใจของบุคลากร เพื่อจะได้มีแนวแนวทางพัฒนาปรับปรุงระบบการทำงาน ระบบการเรียนการสอน อีกทั้งระเบียบปฏิบัติให้สอดคล้องกับความคิดเห็นของบุคลากร

7.3 ข้อเสนอแนะ

หลังจากทำการศึกษาคณาการผลิตซ้ำทุนทางวัฒนธรรมโรงเรียนพระหฤทัยคอนแวนต์ ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะต่อผลการวิจัยครั้งนี้ ประกอบไปด้วย ข้อเสนอแนะจากผลวิจัยและข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป ดังที่จะนำเสนอต่อไปนี้

7.3.1 ข้อเสนอแนะจากผลวิจัย

ในส่วนนี้ผู้วิจัยจะเสนอแนวทางในการพัฒนาการผลิตซ้ำทุนทางวัฒนธรรมของโรงเรียนพระหฤทัยคอนแวนต์ให้มีประสิทธิภาพเพื่อให้โรงเรียนได้นำไปใช้ประโยชน์ในการปรับปรุงแนวทางการผลิตซ้ำทุนทางวัฒนธรรมของโรงเรียน โดยสามารถนำเสนอแนวทางพัฒนาการผลิตซ้ำทุนทางวัฒนธรรมทั้ง 3 ระดับ ได้ดังนี้

1) ทุนที่อยู่ในตัวตน จากผลการศึกษา พบว่า บุคลากรบางส่วนมีความรู้ความเข้าใจที่แตกต่างกันโดยเฉพาะในเรื่องเกี่ยวกับประวัติของโรงเรียน บุคคลสำคัญ ปรัชญาและคำขวัญ กิจกรรมสำคัญของโรงเรียน และระเบียบปฏิบัติของโรงเรียนด้านการประเมินผลการทำงาน การเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง ค่าตอบแทนและสวัสดิการ ดังนั้น โรงเรียนจึงต้องเน้นในการพัฒนาและให้ความรู้แก่บุคลากรในเรื่องเหล่านี้เป็นพิเศษ ซึ่งสามารถดำเนินการตามแนวทางดังต่อไปนี้

(1) โรงเรียนควรจัดให้มีมุมเรียนรู้วัฒนธรรมของโรงเรียนและแต่งตั้งเจ้าหน้าที่ให้ความรู้เพื่อจัดกิจกรรมให้ความรู้ทางวัฒนธรรมของโรงเรียนอย่างต่อเนื่อง โดยนำเสนอเนื้อหาสาระที่เกี่ยวกับประวัติศาสตร์ของโรงเรียนตั้งแต่ยุคเริ่มก่อตั้ง ยุคฝ่าฟันอุปสรรค ยุคพัฒนา สร้างสรรค์ และยุคก้าวสู่โลก IT รวมถึงนำเสนอความรู้เกี่ยวกับบุคคลสำคัญของโรงเรียน ความเป็นมาของกิจกรรมสำคัญของโรงเรียน อีกทั้งข้อมูลเกี่ยวกับระเบียบปฏิบัติของโรงเรียนหรือคู่มือบุคลากรระดับต่างๆ ข้อมูลเหล่านี้ควรถูกเก็บรวบรวมและนำเสนอผ่านทางสื่อที่หลากหลายเข้าถึงบุคลากรทุกวัย เช่น หนังสือการ์ตูนประวัติของโรงเรียน หนังสือประวัติศาสตร์ของโรงเรียน เทปคาสเซ็ทบทเพลงเกี่ยวกับโรงเรียน วิดีโอหรือวิดีโอทัศน์ข้อมูลของโรงเรียน

(2) โรงเรียนควรสนับสนุนให้บุคลากรทั้งในและนอกโรงเรียน ศึกษาวิจัยในประเด็นที่เกี่ยวกับประวัติความเป็นมาและวัฒนธรรมของโรงเรียนมากขึ้น และจัดให้มีการบันทึกเป็นลายลักษณ์อักษรไว้ในเอกสารทางวิชาการ หรือจัดพิมพ์เป็นหนังสือ หลักฐานที่ได้

จากการศึกษาทางวิชาการจะเป็นประโยชน์ต่อการค้นคว้าข้อมูลของโรงเรียนในเชิงลึกที่เที่ยงตรง และเชื่อถือได้ต่อไป

(3) โรงเรียนควรเน้นย้ำในการให้ความรู้ทุนที่อยู่ในตัวตนแก่บุคลากร ผ่านทางการอบรมพัฒนาบุคลากร การจัดกิจกรรมในโรงเรียน และการประชุมสัมมนาเสมอ เพื่อให้บุคลากรได้รับทราบข้อมูลเกี่ยวกับทุนทางวัฒนธรรมอย่างต่อเนื่อง

(4) โรงเรียนควรส่งเสริมให้มีการนำสื่ออิเล็กทรอนิกส์ทางเดียวและสื่ออิเล็กทรอนิกส์สองทางเข้ามาใช้ในการผลิตซ้ำทุนที่อยู่ในตัวตนมากขึ้น สำหรับการนำสื่ออิเล็กทรอนิกส์ทางเดียวควรส่งเสริมให้มีการผลิตซ้ำความรู้เกี่ยวกับทุนที่อยู่ในตัวตนอย่างสร้างสรรค์มากขึ้น อาทิ จัดให้มีการแสดงละครเกี่ยวกับประวัติโรงเรียนบันทึกลงในวิดีโอเพื่อ นำเสนอโอกาสต่างๆ หรือนำเสนอเกร็ดความรู้เกี่ยวกับประวัติของโรงเรียน บุคคลสำคัญ ความรู้เกี่ยวกับกิจกรรมสำคัญของโรงเรียนผ่านทางรายการเสียงตามสายที่จัดขึ้นทุกเช้าก่อนเคารพธงชาติ นอกจากนี้ การนำสื่ออิเล็กทรอนิกส์สองทางควรเน้นให้มีการใช้เครือข่ายอินเทอร์เน็ตผ่านทาง เว็บไซต์ของโรงเรียนและเครือข่ายที่เกี่ยวข้อง รวมถึงเครือข่ายสังคมออนไลน์ให้มากขึ้น เพื่อให้บุคลากรเข้าถึงข้อมูลได้ง่าย สะดวก รวดเร็วและต่อเนื่อง ทุกที่ทุกเวลา

(5) โรงเรียนควรจัดทำการศึกษาทัศนคติและความพึงพอใจของบุคลากรทุกระดับที่มีต่อโรงเรียน เช่น สำหรับบุคลากรที่ทำงานในโรงเรียน ควรสำรวจทัศนคติและความพึงพอใจด้านการทำงาน ความพึงพอใจด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ สำหรับบุคลากรในระดับนักเรียน ควรสำรวจทัศนคติและความพึงพอใจด้านการเรียนการสอน สำหรับผู้ปกครองและศิษย์เก่า ควรจัดให้มีการสำรวจทัศนคติและความพึงพอใจในด้านการดำเนินงานของโรงเรียน ข้อมูลที่ได้รับเหล่านี้จะเป็นประโยชน์ต่อการปรับปรุงระเบียบปฏิบัติของโรงเรียนให้สอดคล้องกับความต้องการของบุคลากรต่อไป

(6) โรงเรียนควรจัดให้มีการพิจารณาเรื่องระบบการประเมินผล ระบบการจ่ายค่าตอบแทนและสวัสดิการ ระบบการเลื่อนตำแหน่ง ของบุคลากรที่ทำงานในโรงเรียนทุกระดับ และปรับปรุงให้มีมาตรฐานการปฏิบัติที่เหมือนกัน ประกาศชัดเจนทั้งเป็นลายลักษณ์อักษร และเน้นย้ำในโอกาสต่างๆ เพื่อให้บุคลากรที่ทำงานในโรงเรียนรู้สึกได้รับการปฏิบัติเท่าเทียมกัน ลดการเปรียบเทียบ สร้างแรงจูงใจในการทำงานเพราะทุกคนรับทราบถึงผลประโยชน์อันคุ้มค่าที่ตนจะได้รับจากการปฏิบัติหน้าที่อย่างดีเพื่อโรงเรียน

2) ทุนที่อยู่ในวัตถุของโรงเรียน จากผลการศึกษา พบว่า บุคลากรบางส่วนมีความสับสนในความหมายของตราสัญลักษณ์ของโรงเรียนเพราะคุณธรรมที่ผู้บริหารกำหนดไว้มี

หลายประการ บุคลากรจดย่าไม่ค่อยได้ ดังนั้น โรงเรียนจึงต้องเน้นในการพัฒนาและให้ความรู้แก่บุคลากรในเรื่องความหมายของตราสัญลักษณ์ของโรงเรียนเป็นพิเศษ นอกจากนี้ ควรให้ความรู้ครอบคลุมไปถึงความหมายของสีประจำโรงเรียน ต้นไม้ประจำโรงเรียน และเพลงประจำโรงเรียนด้วย ซึ่งสามารถดำเนินการตามแนวทางดังต่อไปนี้

(1) โรงเรียนควรเน้นย้ำให้ความรู้เรื่องความหมายทุนที่อยู่ในวัตถุของโรงเรียนมากขึ้นผ่านทางกิจกรรมพัฒนาบุคลากร การจัดกิจกรรมในโรงเรียน และการประชุมสัมมนา เพื่อให้บุคลากรได้รับความรู้เกี่ยวกับความหมายและเห็นคุณค่าของทุนที่อยู่ในวัตถุของโรงเรียนมากขึ้น

(2) โรงเรียนควรสนับสนุนให้บุคลากรทุกระดับเข้ามามีส่วนร่วมในการเผยแพร่ความหมายของทุนที่อยู่ในวัตถุ โดยการออกแบบและผลิตสิ่งของเครื่องใช้ในโรงเรียนที่สวยงาม ทันสมัย น่าใช้งาน เช่น เครื่องเขียน เสื้อผ้า ร่ม หมวก ถุงผ้า ถุงกระดาษ ที่แสดงเอกลักษณ์โรงเรียนพระหฤทัยคอนแวนต์ด้วยการนำทุนที่อยู่ในวัตถุตกแต่งสิ่งของเครื่องใช้ในโรงเรียน อาทิ เน้นการตกแต่งด้วยสีประจำโรงเรียน ประทับตราสัญลักษณ์ของโรงเรียนหรือต้นไม้ประจำโรงเรียนลงบนสิ่งของเครื่องใช้ นำชื่อต้นไม้ของโรงเรียนมาใช้เป็นชื่อตราสิ่งของเครื่องใช้ พร้อมกับกำกับข้อความสั้นๆ จดจำง่ายเกี่ยวกับความหมายทุนที่อยู่ในวัตถุ เพื่อบุคลากรได้รับรู้ผ่านการมองเห็นและการอ่าน นอกจากนี้ ควรจัดจำหน่ายในห้องสหการของโรงเรียนในราคาย่อมเยาซึ่งบุคลากรทุกระดับจะสามารถครอบครองได้ หรือแจกฟรีในโอกาสพิเศษของโรงเรียน

(3) โรงเรียนควรส่งเสริมให้มีการนำสื่ออิเล็กทรอนิกส์ทางเดียวเข้ามาใช้ในการผลิตซ้ำทุนที่อยู่ในวัตถุมากขึ้น ผ่านทางการให้ความรู้เกี่ยวกับความหมายของตราสัญลักษณ์ของโรงเรียน สีประจำโรงเรียน ต้นไม้ประจำโรงเรียน และเพลงประจำโรงเรียนผ่านทางรายการเสียงตามสายที่จัดขึ้นทุกเช้าก่อนเคารพธงชาติ

3) ทุนที่อยู่ในสถาบัน จากผลการศึกษา พบว่า บุคลากรบางส่วนโดยเฉพาะนักเรียนและศิษย์เก่ามีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นและมีส่วนร่วมในกิจกรรมของโรงเรียนน้อย ดังนั้น โรงเรียนจึงต้องเน้นในการให้บุคลากรเข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินการด้านต่างๆของโรงเรียนมากขึ้น ซึ่งสามารถดำเนินการตามแนวทางดังต่อไปนี้

(1) โรงเรียนควรเปิดโอกาสให้บุคลากรที่ทำงานและนักเรียน แสดงความคิดเห็นต่อการดำเนินงานของโรงเรียนและสนับสนุนให้มีส่วนร่วมในกิจกรรมของโรงเรียนมากขึ้น เพื่อจะได้รับทราบความคิดเห็นและมีแนวทางการปฏิบัติงานที่หลากหลายและสร้างสรรค์ ทั้งนี้

เมื่อบุคลากรเหล่านี้ได้แสดงความคิดเห็นหรือมีส่วนร่วมในกิจกรรมของโรงเรียน จะเกิดความผูกพันต่อโรงเรียนมากขึ้น

(2) โรงเรียนควรนำประโยชน์จากการใช้เครือข่ายสังคมออนไลน์ มาใช้ในการเพิ่มช่องทางติดต่อสื่อสารแบบไม่เป็นทางการมากขึ้น เพื่อความสะดวกรวดเร็ว ประหยัดเวลาในการประสานงานหรือการติดตามงานที่ได้รับมอบหมาย รวมถึงการขออนุญาต เรื่องต่างๆ การใช้เครือข่ายสังคมออนไลน์จะช่วยให้มีการสื่อสารถึงกันง่ายขึ้นและสามารถรับฟังความคิดเห็นของบุคลากรทั้งในและนอกโรงเรียนได้มากขึ้น ซึ่งจะเป็นประโยชน์ต่อโรงเรียนในการที่จะรับฟังความคิดเห็นที่หลากหลายและนำไปปรับปรุงพัฒนาการดำเนินงานของโรงเรียนได้

(3) โรงเรียนควรจัดให้มีการสำรวจรายชื่อและประวัติศิษย์เก่าผู้ประสบความสำเร็จในด้านการเรียนและการทำงาน หรือเป็นผู้มีชื่อเสียง เผยแพร่ให้บุคลากรในโรงเรียนได้รับทราบ ในวันไหว้ครู วันรับน้องใหม่ วันปัจฉิมนิเทศ เชิญศิษย์เก่ามาร่วมพิธีสำคัญของโรงเรียนมากขึ้น เพื่อให้นักเรียนปัจจุบันได้เห็นแบบอย่างและสร้างแรงบันดาลใจในการปฏิบัติตนตามรุ่นพี่

(4) โรงเรียนควรให้เกียรติศิษย์เก่าโดยการเชิญเข้ามาร่วมกิจกรรมของโรงเรียน เช่น การมอบโล่ศิษย์เก่าผู้ทำชื่อเสียงกับโรงเรียน จัดกิจกรรมที่หลากหลายเพื่อดึงดูดศิษย์เก่าในแต่ละวัยให้อยากเข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมของโรงเรียน เช่น จัดเสวนากลุ่มย่อยให้ศิษย์เก่าเป็นวิทยากรในหัวข้อที่น่าสนใจและเป็นประโยชน์ต่อบุคลากรแต่ละระดับในโรงเรียน งานเลี้ยงสังสรรค์ตามร้านอาหารต่างๆ กิจกรรมท่องเที่ยว กิจกรรมเพื่อสังคม จัดกิจกรรมฝึกปฏิบัติธรรม

7.3.2 ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ ศึกษาเฉพาะกรณี และมีข้อจำกัดในด้านเวลาที่ใช้ในการศึกษา จึงอาจทำให้การวิเคราะห์การผลิตซ้ำทุนทางวัฒนธรรมยังไม่ครอบคลุมภาพรวมทั้งหมดของวัฒนธรรมในโรงเรียนที่เป็นกรณีศึกษา ดังนั้น การวิจัยครั้งต่อไป ควรเป็นการวิจัยเชิงปริมาณเพื่อทำการเปรียบเทียบความแตกต่างกับผลการวิจัยครั้งนี้ โดยขยายจำนวนกลุ่มตัวอย่างให้มีขนาดมากขึ้น เนื่องจากการศึกษานี้ ผู้วิจัยใช้ข้อมูลที่รวบรวมจากกลุ่มตัวอย่างเพียงไม่กี่คนจากจำนวนประชากรทั้งหมดที่อยู่ในโรงเรียน ผลที่ได้จากการวิจัยครั้งนี้ จึงเป็นเพียงความคิดเห็นเฉพาะของบุคลากรส่วนหนึ่งเท่านั้น ไม่อาจใช้ในการอ้างอิงถึงความคิดเห็นส่วนใหญ่ของบุคลากรทั้งหมดในโรงเรียนได้

บรรณานุกรม

- กรัมซี, อันโตนิโอ. ม.ป.ป. อ้างถึงใน รุ่งนภา ยรรยงเกษมสุข. 2550. **ชนชั้นนำในการเมืองไทยปัจจุบัน: การศึกษากระบวนการผลิตซ้ำทุนวัฒนธรรมตามแนววิปแอร์ บูร์ดิเออ.** วิทยานิพนธ์ปริญญาดุษฎีบัณฑิต จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- กฤษณ์ช แซนทวี่. 2552. **ลำพวน: การวิเคราะห์การสื่อสารกับการสีบทอดอัตลักษณ์ชาวไทยพวน อำเภอบ้านหมี่ จังหวัดลพบุรี.** วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- กาญจนา แก้วเทพ และ สมสุข หินวิมาน. 2551. **สายธารแห่งนักคิดทฤษฎีเศรษฐศาสตร์การเมืองกับสื่อสารศึกษา.** กรุงเทพมหานคร: ภาพพิมพ์.
- คณะกรรมการที่ปรึกษาด้านกฎหมายพระศาสนาจักรภายใต้สภาพระสังฆราชคาทอลิก แห่งประเทศไทย, ผู้แปล. 2543. **ประมวลกฎหมายของพระศาสนาจักร บรรพ ๓ หน้าที่มีการสอนของพระศาสนาจักร.** กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์อัสสัมชัญ.
- คณะภคินีพระหฤทัยของพระเยซูเจ้าแห่งกรุงเทพฯ. 2554. **ชีวิตและภารกิจตามจิตตารมณ์พระหฤทัย.** ม.ป.ท.: ม.ป.พ.
- คณะภคินีพระหฤทัยของพระเยซูเจ้าแห่งกรุงเทพฯ. แผนกประวัติศาสตร์. 2553ก. **ประวัติชีวิตคุณพ่อออลอยส์ อัลฟองส์ ดีอนต์ ผู้ก่อตั้งคณะภคินีพระหฤทัยของพระเยซูเจ้าแห่งกรุงเทพฯ ค.ศ. 1900.** กรุงเทพมหานคร: แผนกประวัติศาสตร์ คณะภคินีพระหฤทัยของพระเยซูเจ้าแห่งกรุงเทพฯ.
- คณะภคินีพระหฤทัยของพระเยซูเจ้าแห่งกรุงเทพฯ. แผนกประวัติศาสตร์. 2553ข. **ประวัติชีวิตคุณแม่เซราฟิน เดอ มารี ลูเตินบาเคอร์ ปกครองคณะภคินีพระหฤทัยของพระเยซูเจ้าแห่งกรุงเทพฯ ค.ศ. 1925-1942 และ ค.ศ. 1945-1951.** กรุงเทพมหานคร: แผนกประวัติศาสตร์ คณะภคินีพระหฤทัยของพระเยซูเจ้าแห่งกรุงเทพฯ.
- ครอมป์ตัน, โรสแมรี่. 1993. อ้างถึงใน รุ่งนภา ยรรยงเกษมสุข. 2550. **ชนชั้นนำในการเมืองไทยปัจจุบัน: การศึกษากระบวนการผลิตซ้ำทุนวัฒนธรรมตามแนววิปแอร์ บูร์ดิเออ.** วิทยานิพนธ์ปริญญาดุษฎีบัณฑิต จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

- ครูประจำชั้นประถมศึกษาปีที่ 1/4. 2553 (27 สิงหาคม). การสัมภาษณ์.
- ครูสอนวิชาลูกเสือ-เนตรนารีและพลศึกษา. 2553 (25 สิงหาคม). การสัมภาษณ์.
- ครูหัวหน้าฝ่ายจิตตภาภิบาล. 2553 (20 กรกฎาคม). การสัมภาษณ์.
- ครูหัวหน้าฝ่ายวิชาการ. 2553 (20 กรกฎาคม). การสัมภาษณ์.
- เจ้าหน้าที่ควบคุมระบบไฟฟ้า. 2553 (20 สิงหาคม). การสัมภาษณ์.
- ณรงค์ จันทร์เรือง. 2553. นิทรรศการผี. **มติชนสุดสัปดาห์**. 30 (3-9 กันยายน): 63-64.
- ที่ปรึกษามหาวิทยาลัย. 2553 (27 สิงหาคม). การสัมภาษณ์.
- ธัญจิรา ศรีคำ. 2552. **การสื่อสารกับการผลิตซ้ำเพื่อสืบทอดพิธีกรรมสามปีสี่รวงข้าวของชุมชนไทลื้อบ้านลำ อำเภอยะยา จังหวัดพะเยา**. วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- นฤมล สัตยานุวัฒน์. 2541. **วัฒนธรรมองค์การในการปฏิบัติงานของโรงเรียนคาทอลิกสังกัดอัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ**. วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- นักเรียนกลุ่มที่ 1. 2553 (20 สิงหาคม). การสัมภาษณ์.
- นักเรียนกลุ่มที่ 2. 2553 (27 สิงหาคม). การสัมภาษณ์.
- บุร์ดิเยอ, ปีแอร์. 1989. อ้างถึงใน รุ่งนภา ยรรยงเกษมสุข. 2550. **ชนชั้นนำในการเมืองไทยปัจจุบัน: การศึกษากระบวนการผลิตซ้ำทุนวัฒนธรรมตามแนวปีแอร์ บุร์ดิเยอ**. วิทยานิพนธ์ปริญญา ดุษฎีบัณฑิต จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- บุร์ดิเยอ, ปีแอร์. 1998. อ้างถึงใน รุ่งนภา ยรรยงเกษมสุข. 2550. **ชนชั้นนำในการเมืองไทยปัจจุบัน: การศึกษากระบวนการผลิตซ้ำทุนวัฒนธรรมตามแนวปีแอร์ บุร์ดิเยอ**. วิทยานิพนธ์ปริญญา ดุษฎีบัณฑิต จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- บุร์ดิเยอ, ปีแอร์. ม.ป.ป. อ้างถึงใน กาญจนา แก้วเทพ และสมสุข หินวิมาน. 2551. **สายธารแห่งนักคิดทฤษฎีเศรษฐศาสตร์การเมืองกับสื่อสารศึกษา**. กรุงเทพมหานคร: ภาพพิมพ์.
- บุร์ดิเยอ, ปีแอร์. ม.ป.ป. อ้างถึงใน รุ่งนภา ยรรยงเกษมสุข. 2550. **ชนชั้นนำในการเมืองไทยปัจจุบัน: การศึกษากระบวนการผลิตซ้ำทุนวัฒนธรรมตามแนวปีแอร์ บุร์ดิเยอ**. วิทยานิพนธ์ปริญญา ดุษฎีบัณฑิต จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- บุร์ดิเยอ, ปีแอร์. ม.ป.ป. อ้างถึงใน วินัย บุญลือ. 2545. **ทุนทางวัฒนธรรมและการช่วงชิงอำนาจเชิงสัญลักษณ์ของชุมชนชาวปกากะญอ**. วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

- ปิยะนุช อาชีวีวิทย. 2546. **ศูนย์ประสานงานประชาคมจังหวัดน่าน: วัฒนธรรมองค์การ
การก่อเกิด และพัฒนาการ.** วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต
มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ผู้ปกครอง. 2553 (27 สิงหาคม). การสัมภาษณ์.
- ผู้อำนวยการโรงเรียน. 2553 (19 กรกฎาคม). การสัมภาษณ์.
- พรอณี ภูเรือนหงษ์ และคณะ. 2525. **สุวรรณสมโภชการก่อตั้งอารามพระพุทธรูปที่คลองเตย
หรือสมโภชการสถาปนาคณะภคินีพระพุทธรูปของพระเยซูเจ้าแห่งกรุงเทพฯ.**
กรุงเทพมหานคร: รุ่งวัฒนา.
- พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545. **ราชกิจจานุเบกษา.** 119, 123ก (19
ธันวาคม). ค้นวันที่ 20 มีนาคม 2554 จาก <http://www.ed-law.moe.go.th>
- พระราชบัญญัติโรงเรียนเอกชน พ.ศ. 2550. **ราชกิจจานุเบกษา.** 125, 7ก (11 มกราคม). ค้น
วันที่ 20 มีนาคม 2554 จาก <http://www.onec.go.th>
- พระราชบัญญัติโรงเรียนเอกชน (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2554. **ราชกิจจานุเบกษา.** 128, 46ก (9
มิถุนายน). ค้นวันที่ 10 กันยายน 2554 จาก <http://www.onec.go.th>
- พนักงานขายอาหาร. 2553 (20 กรกฎาคม). การสัมภาษณ์.
- พิชาภพ พันธุ์แพ. 2552. **การจัดการมิติต่างๆ ทางวัฒนธรรม.** พิษณุโลก: D.K Copy.
- พี่เลี้ยงระดับอนุบาล. 2553 (25 สิงหาคม). การสัมภาษณ์.
- ไผยอง มณีราช. 2551. **เอกสารประกอบการสอน รายวิชา ทว. 352 กฎหมายคริสต์
ศาสนา 2.** กรุงเทพมหานคร: ปิติพานิช.
- มาร์กซ, คาร์ล. ม.ป.ป. อ้างถึงใน กาญจนา แก้วเทพ และสมสุข หินวิมาน. 2551. **สายธาร
แห่งนักคิดทฤษฎีเศรษฐศาสตร์การเมืองกับสื่อสารศึกษา.** กรุงเทพมหานคร:
ภาพพิมพ์.
- ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการขับเคลื่อนการปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่สอง พ.ศ.
2552. **ราชกิจจานุเบกษา.** เล่ม 126 ตอนพิเศษ 183 ง. (2 ธันวาคม).
ค้นวันที่ 20 มีนาคม 2554 จาก <http://www.onec.go.th>
- รุ่งนภา ยรรยงเกษมสุข. 2550. **ชนชั้นนำในการเมืองไทยปัจจุบัน: การศึกษากระบวนการ
ผลิตซ้ำทุนวัฒนธรรมตามแนววิแอร์ บูร์ดิเยอ.** วิทยานิพนธ์ปริญญาโทศึกษาศาสตร์
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- โรงเรียนพระพุทธรูปคอนแวนต์. 2496. **The Cross.** พระนคร: โรงเรียนพระพุทธรูปคอนแวนต์.

- โรงเรียนพระหฤทัยคอนแวนต์. 2531. **เนื่องในวโรกาสเปิดอาคารสิรินเทพโรงเรียนพระหฤทัยคอนแวนต์ 16 พฤศจิกายน 2531.** กรุงเทพมหานคร: โรงเรียนพระหฤทัยคอนแวนต์.
- โรงเรียนพระหฤทัยคอนแวนต์. 2535. **คู่มือครูโรงเรียนในเครือคณะพระหฤทัยของพระเยซูเจ้าแห่งกรุงเทพฯ.** กรุงเทพมหานคร: โรงเรียนพระหฤทัยคอนแวนต์.
- โรงเรียนพระหฤทัยคอนแวนต์. 2541. **คู่มือครูโรงเรียนในเครือคณะพระหฤทัยของพระเยซูเจ้าแห่งกรุงเทพฯ.** กรุงเทพมหานคร: โรงเรียนพระหฤทัยคอนแวนต์.
- โรงเรียนพระหฤทัยคอนแวนต์. 2545. **ระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานของพนักงานโรงเรียนพระหฤทัยคอนแวนต์.** กรุงเทพมหานคร: โรงเรียนพระหฤทัยคอนแวนต์.
- โรงเรียนพระหฤทัยคอนแวนต์. 2553ก. **คณะผู้บริหารโรงเรียนจากอดีต-ปัจจุบัน.** ค้นวันที่ 15 มีนาคม 2553 จาก www.shc.ac.th
- โรงเรียนพระหฤทัยคอนแวนต์. 2553ข. **ต้นไม้ประจำโรงเรียน.** ค้นวันที่ 15 มีนาคม 2553 จาก www.shc.ac.th
- โรงเรียนพระหฤทัยคอนแวนต์. 2553ค. **ตราและสัญลักษณ์ของโรงเรียน.** ค้นวันที่ 15 มีนาคม 2553 จาก www.shc.ac.th
- โรงเรียนพระหฤทัยคอนแวนต์. 2553ค. **ปรัชญาและคำขวัญของโรงเรียน.** ค้นวันที่ 15 มีนาคม 2553 จาก www.shc.ac.th
- โรงเรียนพระหฤทัยคอนแวนต์. 2553ค. **แผนที่ตั้งของโรงเรียน.** ค้นวันที่ 15 มีนาคม 2553 จาก www.shc.ac.th
- โรงเรียนพระหฤทัยคอนแวนต์. 2553ฆ. **สีประจำโรงเรียน.** ค้นวันที่ 15 มีนาคม 2553 จาก www.shc.ac.th
- โรงเรียนพระหฤทัยคอนแวนต์. 2554. **รายงานคุณภาพการศึกษาโรงเรียนพระหฤทัยคอนแวนต์ ปีการศึกษา 2553.** ค้นวันที่ 5 เมษายน 2554 จาก www.shc.ac.th
- โรงเรียนพระหฤทัยคอนแวนต์. 2555. **ประวัติโรงเรียน.** ค้นวันที่ 5 มกราคม 2555 จาก www.shc.ac.th
- โรงเรียนพระหฤทัยคอนแวนต์. ม.ป.ป.ก. **คู่มือนักเรียน.** กรุงเทพมหานคร: โรงเรียนพระหฤทัยคอนแวนต์.

โรงเรียนพระหฤทัยคอนแวนต์. ม.ป.ป.ช. **คู่มือนักเรียนโรงเรียนพระหฤทัยคอนแวนต์.**

กรุงเทพมหานคร: โรงเรียนพระหฤทัยคอนแวนต์.

โรงเรียนพระหฤทัยคอนแวนต์. แผนกเทคโนโลยีสารสนเทศ. 2554. **โลโก้ต่างๆ ของ**

โรงเรียน. กรุงเทพมหานคร: แผนกเทคโนโลยีสารสนเทศ โรงเรียนพระหฤทัยคอนแวนต์.

โรงเรียนพระหฤทัยคอนแวนต์. แผนกธุรการ. 2553. **จำนวนบุคลากรโรงเรียนพระหฤทัยคอนแวนต์ ประจำเดือนสิงหาคม ประจำปีการศึกษา 2553.**

กรุงเทพมหานคร: แผนกธุรการ โรงเรียนพระหฤทัยคอนแวนต์.

เลขานุการสมาคมศิษย์เก่า. 2553 (20 กรกฎาคม). การสัมภาษณ์.

วินัย บุญลือ. 2545. **ทวนทางวัฒนธรรมและการช่วงชิงอำนาจเชิงสัญลักษณ์ของชุมชน**

ชาวปกากะญอ. วิทยานิพนธ์ปริญญาามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

วิลเลียมส์, เรย์มอนด์. ม.ป.ป. อ้างถึงใน กฤษณรัช แสนทวี. 2552. **ลำพวน: การวิเคราะห์การ**

สื่อสารกับการสืบทอดอัตลักษณ์ชาวไทยพวน อำเภอบ้านหมี่ จังหวัดลพบุรี.

วิทยานิพนธ์ปริญญาามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

วิลเลียมส์, เรย์มอนด์. ม.ป.ป. อ้างถึงใน กาญจนา แก้วเทพ และสมสุข หินวิมาน. 2551.

สายธารแห่งนักคิดทฤษฎีเศรษฐศาสตร์การเมืองกับสื่อสารศึกษา.

กรุงเทพมหานคร: ภาพพิมพ์.

วิลเลียมส์, เรย์มอนด์. ม.ป.ป. อ้างถึงใน ธัญจิรา ศรีคำ. 2552. **การสื่อสารกับการผลิตซ้ำ**

เพื่อสืบทอดพิธีกรรมสามปีสี่รวงข้าวของชุมชนไถลื้อบ้านลำ อำเภอยางคำ

จังหวัดพะเยา. วิทยานิพนธ์ปริญญาามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

ศิริทิพา ค่านคร. 2544. **บทบาทของวัฒนธรรมองค์การต่อการพัฒนาองค์การ กรณีศึกษา**

บริษัทไทยฮอนด้า แมนูแฟคเจอร์ริงค์ จำกัด. ปัญหาพิเศษหลักสูตรรัฐ

ประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยบูรพา.

ศิษย์เก่า. 2553 (28 กรกฎาคม). การสัมภาษณ์.

สภาการศึกษาคาทอลิก (ประเทศไทย). 2554ก. **ประวัติความเป็นมา.** ค้นวันที่ 15 สิงหาคม

2554 จาก http://www.e-catholic.au.edu/a_history.html

สภาการศึกษาคาทอลิก (ประเทศไทย). 2554ข. **วัตถุประสงค์.** ค้นวันที่ 15 สิงหาคม 2554

จาก http://www.e-catholic.au.edu/a_object.html

- สภาการศึกษาคาทอลิก (ประเทศไทย). 2554ค. **องค์ประกอบของสมาคมสภาการศึกษาคาทอลิก**. ค้นวันที่ 15 สิงหาคม 2554 จาก http://www.e-catholic.au.edu/a_factor.html
- สมจินตนา คุ่มภัย. 2553. **การเปรียบเทียบวัฒนธรรมองค์การที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลองค์การ: กรณีศึกษารัฐวิสาหกิจในประเทศไทย**. วิทยานิพนธ์ปริญญาดุษฎีบัณฑิต สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- สมพิศ กตัญญู และคณะ. 2540. **ฉลอง ๖๐ ปี โรงเรียนพระหฤทัยคอนแวนต์**. กรุงเทพมหานคร: บางปะกอกการพิมพ์.
- สมพิศ กตัญญู และคณะ. 2544. **หนึ่งศตวรรษในอ้อมหัตถ์พระหฤทัย คณะภคินีพระหฤทัยของพระเยซูเจ้าแห่งกรุงเทพฯ**. กรุงเทพมหานคร: โรงเรียนพระหฤทัยพัฒนเวศม์.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. 2542. **พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545**. กรุงเทพมหานคร: สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. 2545. **แผนการศึกษาแห่งชาติ (พ.ศ. ๒๕๔๕-๒๕๔๙): ฉบับสรุป**. กรุงเทพมหานคร: สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. 2550. **รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2550**. กรุงเทพมหานคร: สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ.
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. 2549. **แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 10**. ค้นวันที่ 15 มีนาคม 2554 จาก <http://www.nesdb.go.th/Default.aspx?tabid=139>
- สุนทร วงศ์ไวยวรรณ. 2540. **วัฒนธรรมองค์การ แนวคิด งานวิจัย และประสบการณ์**. กรุงเทพมหานคร: อินโฟเพรส.
- อดิษฐ์ผู้บริหารโรงเรียน. 2553 (28 กรกฎาคมค.ศ.). การสัมภาษณ์.
- อันตัวแนต และคณะ. 2499. **หนังสือที่ระลึกหิรัญสมโภชในงานฉลองครบรอบ 25 ปี อารามพระหฤทัย ณ กรุงเทพฯ**. ม.ป.ท.: ม.ป.พ.
- อารามพระหฤทัย. สำนักเลขาธิการ. 2553. **ประวัติภคินีและจิตตภาธิการ**. เอกสารทะเบียนประวัติสมาชิกอารามพระหฤทัย.

- อารีรัตน์ เกตุแก้ว และคณะ. 2548ก. เกียรติและความภาคภูมิใจ. **การเวกสาร**. (ฉบับ
ฉลองอาคาร “หนึ่งศตวรรษคณะพระหฤทัย”): 26-27.
- อารีรัตน์ เกตุแก้ว และคณะ. 2548ข. การบริหารโรงเรียนกับ ... ความก้าวหน้าทางการศึกษาใน
ยุคปัจจุบัน. **การเวกสาร**. (ฉบับฉลองอาคาร “หนึ่งศตวรรษคณะพระหฤทัย”):
33-34.
- อารีรัตน์ เกตุแก้ว และคณะ. 2548ค. บทบาทของเครือข่ายผู้ปกครองและครูโรงเรียน
พระหฤทัยคอนแวนต์. **การเวกสาร**. (ฉบับฉลองอาคาร “หนึ่งศตวรรษคณะพระ
หฤทัย”): 60.
- อารีรัตน์ เกตุแก้ว และคณะ. 2548ค. บทบาทของสมาคมผู้ปกครองและครูโรงเรียนพระ
หฤทัยคอนแวนต์ต่อการพัฒนาโรงเรียน. **การเวกสาร**. (ฉบับฉลองอาคาร “หนึ่ง
ศตวรรษคณะพระหฤทัย”): 58.
- อารีรัตน์ เกตุแก้ว และคณะ. 2548ค. ปรัชญา คำขวัญ สี และดอกไม้ประจำโรงเรียน.
การเวกสาร. (ฉบับฉลองอาคาร “หนึ่งศตวรรษคณะพระหฤทัย”): 21.
- อารีรัตน์ เกตุแก้ว และคณะ. 2548ฆ. สมาคมศิษย์เก่าโรงเรียนพระหฤทัยคอนแวนต์.
การเวกสาร. (ฉบับฉลองอาคาร “หนึ่งศตวรรษคณะพระหฤทัย”): 59.
- อารีรัตน์ เกตุแก้ว และคณะ. 2548ง. อาคารเรียนหลังใหม่กับ ... ความก้าวหน้าของ
เทคโนโลยีสารสนเทศ. **การเวกสาร**. (ฉบับฉลองอาคาร “หนึ่งศตวรรษคณะพระ
หฤทัย”): 44-45.
- อารีรัตน์ เกตุแก้ว และคณะ. 2548จ. อาคาร “หนึ่งศตวรรษคณะพระหฤทัย” บรรพชน
นุสรณ์. **การเวกสาร**. (ฉบับฉลองอาคาร “หนึ่งศตวรรษคณะพระหฤทัย”): 29-32.
- อารีรัตน์ เกตุแก้ว และคณะ. 2550ก. บทบรรณาธิการ. **การเวกสาร**. (ฉบับสดุดีและถวาย
อาลัยพระพี่นางฯ): 1.
- อารีรัตน์ เกตุแก้ว และคณะ. 2550ข. วิวัฒนาการ ... เทคโนโลยีสารสนเทศโรงเรียนพระหฤทัย
คอนแวนต์. **การเวกสาร**. (ฉบับสดุดีและถวายอาลัยพระพี่นางฯ): 39-40.
- อารีรัตน์ เกตุแก้ว และโสภิสฐา วงษ์ประยูร. 2552. บทบรรณาธิการ. **วารสารสายสัมพันธ์
สมาคมผู้ปกครองและครู**. 22 (ประจำปีการศึกษา 2552): 1.
- เอกชัย ชินโคตร. 2549. วัฒนธรรมองค์การของโรงเรียนคาทอลิกสังกัดสังฆมณฑล
ในทศวรรษหน้า. **วารสารการบริหารการศึกษา**. 1 (ตุลาคม 2549-มีนาคม
2550): 147-163.

- Addison, Bruce. 2007. **Boudieuan Analysis of Contemporary Principle Leadership Practice: an Interview Study of Queensland Secondary School Principals.** Doctoral dissertation, University of Queensland.
- Alvesson, Mats and Sveningsson, Stefan. 2008. **Changing Organizational Culture Cultural Change Work in Progress.** New York: Routledge.
- Bourdieu, Pierre. 1984. Quoted in Grisworld, Wendy. 2004. **Cultures and Societies in a Changing world.** Thousand Oaks: Pine Forge Press.
- Bourdieu, Pierre. n.d. Quoted in Richardson, J. 1986. **Handbook of Theory and Research for the Sociology of Education.** New York: Greenwood.
- Bourdieu, Pierre and Passerson, Jean-Claude. 1977. **Reproduction in Education, Society and Culture.** Beverly Hills: Sage Publications.
- Bourdieu, Pierre and Passerson, Jean-Claude. n.d. Quoted in Lamont, Michele and Lareau, Annette. 1988. Cultural Capital: Allusions, Gaps and Glissandos in Recent Theoretical Developments. **Sociological Theory.** 6 (Autumn): 153-168.
- Clegg, Stewart R; Kornberger, Martin and Pitsis, Tyrone. 2008. **Managing and Organizations: an Introduction to Theory and Practice.** Los Angeles: Sage Publications.
- Cunliffe, Ann L. 2009. **Organization Theory.** 2nd ed. London: SAGE.
- Dimaggio, Paul. 1982. Cultural Capital and School Success: the Impact of Status Culture Participation on the Grades of U.S. High School Students. **American Sociological Review.** 47 (April): 189-201.
- Draft, Richard L. 2010. **Understanding the Theory and Design of Organizations.** 10th ed. Mason, Ohio: South-Western Cengage Learning.
- Gagliardi, Pasqual. 1986. Quoted in Hatch, Mary Jo. 1997. **Organization Theory Modern, Symbolic, and Postmodern Perspectives.** New York: Oxford University Press.
- Goody, Jack and Watt, Ian. 1963. Quoted in Grisworld, Wendy. 2004. **Cultures and Societies in a Changing World.** Thousand Oaks: Pine Forge Press.

- Green, Daryl D. 2007. Leading a Postmodern Workforce. **Academy of Strategic Management Journal**. 6: 15-26. Retrieved July 10, 2010 from ABI/INFROM.
- Grisworld, Wendy. 2004. **Cultures and Societies in a Changing World**. Thousand Oaks: Pine Forge Press.
- Hatch, Mary Jo. 1997. **Organization Theory Modern, Symbolic, and Postmodern Perspectives**. New York: Oxford University Press.
- Helms, Marilyn M. and Stern, Rick. 2001. Exploring the Factors that Influence Employees' Perceptions of their Organization's Culture. **Journal of Management in Medicine**. 15 (6): 415-429.
- Jaffee, David. 2001. **Organization Theory: Tension and Change**. Boston: McGraw-Hill.
- Johnson, Gerry. 1992. Managing Strategic Change Strategy Culture and Action. **Long Range Planning**. 25 (1): 28-36.
- Keyton, Joann. 2005. **Communication & Organizational Culture**. Thousand Oaks: Sage Publications.
- Lamont, Michele and Lareau, Annette. 1988. Cultural Capital: Allusions, Gaps and Glissandos in Recent Theoretical Developments. **Sociological Theory**. 6 (Autumn): 153-168.
- McRobbie, Angela. 2005. **The Uses of Cultural Studies: a Textbook**. Thousand Oaks: SAGE.
- Martin, Joanne and Meyerson, Debra. n.d. Quoted in Alvesson Mats and Sveningsson Stefan. 2008. **Changing Organizational Culture Cultural Change Work in Progress**. New York: Routledge.
- Martin, Joanne and Meyerson, Debra. n.d. Quoted in Jaffee, David. 2001. **Organization Theory: Tension and Change**. Boston: McGraw-Hill.
- Michell, J. Thomas and Willower, Donald J. 1992. Organizational Culture in a Good High School. **Journal of Educational Administration**. 30 (1): 6-16.

- Peterson, Richard A. and Anand, N. 2004. The Production of Culture Perspective. **Annual Review Sociology**. 30: 311-334.
- Porritt, Jonathon. 2005. **Capitalism as if the World Matters**. 2nd ed. London: Earthscan.
- Richardson, J. 1986. **Handbook of Theory of Research for the Sociology of Education**. New York: Greenwood.
- Schein, Edgar H. 1985. Quoted in Schein, Edgar H. 1999. **The Corporate Culture Survival Guide: Sense and Nonsense about Culture Change**. San Francisco: Jossey-Bass.
- Schein, Edgar H. 1999. **The Corporate Culture Survival Guide: Sense and Nonsense about Culture Change**. San Francisco: Jossey-Bass.
- Schein, Edgar H. 2010. **Organizational Culture and Leadership**. 4th ed. San Francisco: Jossey-Bass.
- Schein, Edgar H. n.d. Quoted in Hatch, Mary Jo. 1997. **Organization Theory Modern, Symbolic, and Postmodern Perspectives**. New York: Oxford University Press.
- Schermerhorn, John R. Jr.; Hunt, James G. and Osborn, Richard N. 2005. **Organizational Behavior**. 9th ed. New York: Wiley.
- Storey, John. 1999. **Cultural Consumption and Everyday Life**. London: Arnold.
- Sullivan, Alice. 2001. Cultural Capital and Educational Attainment. **Sociology**. 35 (4): 893-912.
- Thomas, David C. and Inkson, Kerr. 2003. **Cultural Intelligence: People Skills for Global Business**. San Francisco: Berrett-Koehler.
- Williams, Raymond. n.d. Quoted in Grisworld, Wendy. 2004. **Cultures and Societies in a Changing World**. Thousand Oaks: Pine Forge Press.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก
แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

**แบบสัมภาษณ์เพื่อศึกษาการผลิตซ้ำทุนทางวัฒนธรรม:
กรณีศึกษา โรงเรียนพระหฤทัยคอนแวนต์**

สัมภาษณ์ครั้งที่.....วัน/เดือน/ปี.....
 เวลา.....ถึง.....สถานที่สัมภาษณ์.....
 ชื่อผู้ให้สัมภาษณ์.....ตำแหน่ง.....

ส่วนที่ 1 ข้อคำถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคล

- 1) ท่านเกิดที่ไหน
- 2) ท่านได้รับการอบรมจากครอบครัวอย่างไรบ้าง
- 3) ท่านจบการศึกษาระดับใด
- 4) ท่านมีประสบการณ์การทำงาน/เรียนจากที่ใดบ้าง
- 5) ท่านเข้ามาทำงาน/เรียนที่โรงเรียนนี้ได้อย่างไร
- 6) ขณะนี้ท่านอยู่ในตำแหน่งอะไรของโรงเรียน
- 7) ท่านต้องทำอะไรตามตำแหน่งที่ได้รับมอบหมาย
- 8) ท่านทำอะไรนอกเหนือจากเวลางาน

ส่วนที่ 2 ข้อคำถามเกี่ยวกับทุนทางวัฒนธรรมในโรงเรียน

- 1) ทุนที่อยู่ในตัวตน
 - (1) โรงเรียนมีประวัติความเป็นมาอย่างไร
 - (2) บุคคลสำคัญของโรงเรียนมีใครบ้าง
 - (3) ท่านประทับใจหรือชื่นชมใครในโรงเรียน
 - (4) ปรัชญาของโรงเรียนมีความหมายว่าอย่างไร
 - (5) คำขวัญของโรงเรียนมีความหมายว่าอย่างไร
- 2) ทุนที่อยู่ในวัตถุ
 - (1) ท่านมีความคิดเห็นต่อการตกแต่งอาคารเรียนอย่างไร
 - (2) บุคลากรในโรงเรียนนี้แต่งกายมาทำงาน/เรียนอย่างไร
 - (3) ตราสัญลักษณ์ของโรงเรียนมีความหมายถึงอะไร
 - (4) สีประจำโรงเรียนมีความหมายถึงอะไร

- (5) เพลงประจำโรงเรียนมีความหมายถึงอะไร
- (6) ต้นไม้ประจำโรงเรียนมีความหมายถึงอะไร
- 3) ทูนที่อยู่ในรูปสถาบัน
 - (1) โรงเรียนได้รับรางวัลและการประเมินคุณภาพอย่างไร
 - (2) ท่านประทับใจหรือภูมิใจการทำงาน/เรียนอย่างไรบ้าง

ส่วนที่ 3 ข้อคำถามเกี่ยวกับการปฏิบัติตามระเบียบของโรงเรียน

- 1) คำถามสำหรับผู้บริหาร
 - (1) วันสำคัญของโรงเรียนมีความเป็นมาอย่างไร
 - (2) โรงเรียนมีการคัดเลือกบุคลากรเข้ามาทำงาน/เรียนอย่างไร
 - (3) โรงเรียนจัดการอบรมพัฒนามนุษย์บุคลากรอย่างไร
 - (4) โรงเรียนมีการตักเตือนและการลงโทษบุคลากรอย่างไร
 - (5) โรงเรียนมีขั้นตอนการเลื่อนตำแหน่งงานอย่างไร
 - (6) โรงเรียนมีการประเมินผลการทำงานอย่างไร
 - (7) โรงเรียนมีระบบการจ่ายค่าตอบแทนและสวัสดิการอย่างไร
 - (8) โรงเรียนมีระบบการพ้นจากงานของบุคลากรอย่างไร
 - (9) วัฒนธรรมในโรงเรียนมีการเปลี่ยนแปลงไปจากอดีตอย่างไร
 - (10) วัฒนธรรมการอยู่ร่วมกันที่เด่นชัดของโรงเรียนนี้คืออะไร
 - (11) ท่านเผยแพร่ทุนวัฒนธรรมไปยังบุคลากรอย่างไร
- 2) คำถามสำหรับบุคลากรที่ทำงานในโรงเรียน
 - (1) ท่านมีส่วนร่วมในกิจกรรมวันสำคัญของโรงเรียนอย่างไร
 - (2) ท่านได้รับการอบรมพัฒนาทักษะการทำงานอย่างไร
 - (3) ท่านได้รับการตักเตือนและลงโทษอย่างไรเมื่อทำผิดระเบียบ
 - (4) ท่านได้รับการเลื่อนตำแหน่งงานอย่างไร
 - (5) ท่านได้รับการประเมินผลการทำงานอย่างไร
 - (6) ท่านได้รับค่าตอบแทนและสวัสดิการจากการทำงานอย่างไร
 - (7) ท่านทราบข้อมูลการพ้นจากงานของโรงเรียนนี้หรือไม่
 - (8) ท่านวางแผนชีวิตเมื่อเกษียณจากการทำงานที่นี้อย่างไร
 - (9) ท่านเคยชักชวนใครเข้ามาทำงานในโรงเรียนนี้บ้าง

- (10) ท่านรู้สึกอย่างไรกับการทำงานในโรงเรียนนี้
- (11) ท่านสามารถรับรู้ทุนทางวัฒนธรรมผ่านทางวิถีใดบ้าง
- 3) คำถามสำหรับนักเรียนและศิษย์เก่า
 - (1) ท่านมีส่วนร่วมในกิจกรรมวันสำคัญของโรงเรียนอย่างไร
 - (2) ท่านได้รับการตักเตือนและลงโทษอย่างไรเมื่อทำผิดระเบียบ
 - (3) ท่านเคยชักชวนใครเข้ามาเรียนในโรงเรียนนี้บ้าง
 - (4) ท่านคิดเห็นอย่างไรต่อการเรียนการสอนของโรงเรียนนี้
 - (5) ท่านได้รับการพัฒนาความสามารถด้านใดจากการเรียนที่นี่
 - (6) ท่านสามารถรับรู้ทุนทางวัฒนธรรมผ่านทางวิถีใดบ้าง
- 4) คำถามสำหรับผู้ปกครอง
 - (1) ทำไมท่านจึงส่งบุตรหลานเข้ามาเรียนที่โรงเรียนนี้
 - (2) ท่านคิดเห็นอย่างไรต่อการเรียนการสอนของโรงเรียนนี้
 - (3) บุตรหลานของท่านได้รับการพัฒนาทักษะด้านใดจากที่นี่บ้าง

ขอขอบพระคุณท่านเป็นอย่างสูงในการตอบแบบสัมภาษณ์

นางสาวดวงพร คงพิกุล

นักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาเทคโนโลยีบริหาร คณะพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์

ประวัติผู้เขียน

ชื่อ นามสกุล

นางสาวดวงพร คงพิกุล

ประวัติการศึกษา

บริหารธุรกิจบัณฑิต
(สาขาการบริหารทรัพยากรมนุษย์)
มหาวิทยาลัยราชภัฏราชชนครินทร์
ปีการศึกษา 2550

ประสบการณ์ทำงาน ผลงาน

รางวัล หรือทุนการศึกษา

รางวัลเรียนดี สาขาเทคโนโลยีการบริหาร
คณะพัฒนาทรัพยากรมนุษย์
สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์
ปีการศึกษา 2553

ทุนสนับสนุนการทำวิทยานิพนธ์จากเงิน
งบประมาณแผ่นดินของสถาบันบัณฑิต
พัฒนบริหารศาสตร์ ประจำปีการศึกษา 2553