



การวิเคราะห์วัฒนธรรมโรงเรียนของสถานศึกษาในสังกัดกรุงเทพมหานคร: พหุกรณีศึกษา
โรงเรียนที่มีผลการประเมินภายนอกในระดับดีมาก

ANALYSIS OF SCHOOL CULTURE IN SCHOOLS UNDER THE ADMINISTRATION OF
THE BANGKOK METROPOLITAN AREA: MULTI-CASE STUDY OF THE EXCELLENT
SCHOOLS IN THE EXTERNAL QUALITY ASSESSMENT

ธนาวุฒิ สิงห์สถิตย์

บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

การวิเคราะห์วัฒนธรรมโรงเรียนของสถานศึกษาในสังกัดกรุงเทพมหานคร: พหุ
กรณีศึกษาโรงเรียนที่มีผลการประเมินภายนอกในระดับดีมาก



ธนาวุฒิ สิงห์สถิตย์

ปริญญานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการวิจัยและพัฒนาศักยภาพมนุษย์
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
ปีการศึกษา 2561
ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ANALYSIS OF SCHOOL CULTURE IN SCHOOLS UNDER THE
ADMINISTRATION OF THE BANGKOK METROPOLITAN AREA: MULTI-CASE
STUDY OF THE EXCELLENT SCHOOLS IN THE EXTERNAL QUALITY
ASSESSMENT



A Thesis Submitted in partial Fulfillment of Requirements
for MASTER OF EDUCATION (Research & Development on Human Potentials)

Faculty of Education Srinakharinwirot University

2018

Copyright of Srinakharinwirot University

ปริญญานิพนธ์

เรื่อง

การวิเคราะห์วัฒนธรรมโรงเรียนของสถานศึกษาในสังกัดกรุงเทพมหานคร: พหุกรณีศึกษา

โรงเรียนที่มีผลการประเมินภายนอกในระดับดีมาก

ของ

ธนาวุฒิ สิงห์สถิตย์

ได้รับอนุมัติจากบัณฑิตวิทยาลัยให้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร

ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการวิจัยและพัฒนาศักยภาพมนุษย์

ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

(รองศาสตราจารย์ นายแพทย์ฉัตรชัย เอกปัญญาสกุล)

คณะกรรมการสอบปากเปล่าปริญญานิพนธ์

ที่ปรึกษาหลัก

ประธาน

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อิทธิพัทธ์ สุธันนพรกุล)

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ฐิยาพร กันตา

ธนาวัฒน์)

กรรมการ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิไลลักษณ์ ลังกา)

ชื่อเรื่อง	การวิเคราะห์วัฒนธรรมโรงเรียนของสถานศึกษาในสังกัด กรุงเทพมหานคร: พหุกรณีศึกษาโรงเรียนที่มีผลการประเมินภายนอก ระดับดีมาก
ผู้วิจัย	ธนาวุฒิ สิงห์สถิตย์
ปริญญา	การศึกษามหาบัณฑิต
ปีการศึกษา	2561
อาจารย์ที่ปรึกษา	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. อธิพัทธ์ สุวทันพรกุล

การวิจัยในครั้งนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อ เพื่อวิเคราะห์วัฒนธรรมโรงเรียนของโรงเรียนที่ได้ผลการประเมินคุณภาพภายนอกระดับดีมากทั้ง 3 รอบการประเมิน ของสถานศึกษาในสังกัดกรุงเทพมหานคร จำนวน 3 โรงเรียน ประเด็นที่ศึกษา คือ วัฒนธรรมโรงเรียนใน 4 องค์ประกอบ ได้แก่ ความมุ่งประสงค์ของโรงเรียน คุณภาพ การให้การยอมรับ และความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน ผู้ให้ข้อมูลในการวิจัยในครั้งนี้ได้แก่ ผู้บริหาร ครู และเจ้าหน้าที่ ของโรงเรียน จำนวน 22 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยได้แก่ แบบบันทึกการสัมภาษณ์ และแนวทางการเก็บข้อมูลของผู้วิจัย โดยใช้วิธีวิเคราะห์ข้อมูลด้วยการออกแบบแนวระบบ และรายงานผลการวิจัยแบบพรรณนาและพรรณนาวิเคราะห์ สรุปผลการวิจัยได้ดังนี้ โรงเรียนที่ได้ผลการประเมินคุณภาพภายนอกระดับดีมาก 3 รอบการประเมิน มีลักษณะร่วมกันคือ 1) ด้านความมุ่งประสงค์ของโรงเรียน ทุกโรงเรียนจะการประชุมกันอย่างสม่ำเสมอ ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรมีส่วนร่วมในการวางแผนการปฏิบัติงาน การชี้แจงข้อมูลข่าวสารมีความชัดเจน 2) คุณภาพ คุณภาพ ทุกโรงเรียนมีการรับรู้คุณภาพของโรงเรียน ผ่านจำนวนของนักเรียนที่เพิ่มมากขึ้นทุกปี ซึ่งแสดงถึงคุณภาพการจัดการเรียนการสอนและการเอาใจใส่ในการดูแลนักเรียน 3) การให้การยอมรับ โรงเรียนกรณีศึกษาจะมีการที่ผู้บริหารและครูต่างยอมรับซึ่งกันและกัน และผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูได้แสดงความสามารถอย่างยุติธรรมจะส่งเสริมให้ครูมีการยอมรับเพื่อนร่วมงานและผู้บริหารของโรงเรียน 4) ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียนเกิดขึ้นจากการทำกิจกรรมร่วมกันภายในโรงเรียน และความทุ่มเทต่อโรงเรียน จากการวิจัยได้ค้นพบปัจจัยที่ส่งเสริมให้โรงเรียนมีประสิทธิภาพในการบริหารจัดการ นอกเหนือจากองค์ประกอบข้างต้น คือ ปัจจัยจากการที่โรงเรียนได้รับการสนับสนุนจากชุมชนโดยรอบโรงเรียน โรงงานอุตสาหกรรม และวัด ที่เข้ามามีบทบาทในเรื่องสิ่งแวดล้อมทางกายภาพในโรงเรียนงบประมาณในการจัดกิจกรรม และการจัดการเรียนการสอน

คำสำคัญ : วัฒนธรรมโรงเรียน, โรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร, การประเมินคุณภาพภายนอก

Title	ANALYSIS OF SCHOOL CULTURE IN SCHOOLS UNDER THE ADMINISTRATION OF THE BANGKOK METROPOLITAN AREA: MULTI-CASE STUDY OF THE EXCELLENT SCHOOLS IN THE EXTERNAL QUALITY ASSESSMENT
Author	TANAWOOT SINGSATID
Degree	MASTER OF EDUCATION
Academic Year	2018
Thesis Advisor	Assistant Professor Ittipaat Suwatanpornkool , Ph.D.

This research study aims to analyze the school culture of three accredited schools that received an excellent level of external quality assessment results for all three assessment cycles. The four elements of school culture examined were (1) the purpose of the school, (2) the school quality; (3) accepting one another, and (4) the feeling of being an important stakeholder. The sources of data were six school administrators, fifteen teachers and one member of the support staff. The research instruments consisted of interview notes and guidelines for data collection. This systematic design was applied to analyze the data, and the researcher utilized the descriptive methods to report the results of this study. It was found that the three schools that received an excellent level of quality assessment had the following common characteristics; regarding the school purpose of every school: (1) regular meetings; (2) school administrators were open-minded and paved the way for teachers and support staff to cooperate with one another in strategic planning, and; (3) had clear communication throughout. Regarding the school quality, every school had staff who perceived the quality of the school through the increasing number of students attending annually, which reflected the quality of learning and teaching. The additional findings, apart from the above-mentioned elements, was support from stakeholders, including surrounding communities, factories, and temples that contributed to the physical environment of the school, and a budget for school activities, and learning and teaching.

Keyword : School Culture, Bangkok metropolitan area, External quality assessment

กิตติกรรมประกาศ

ปริญญาานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยความกรุณาอย่างสูงจากผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อิทธิพัทธ์ สุธันพรกุล ประธานกรรมการควบคุมในการทำปริญญาานิพนธ์ ที่ได้กรุณาให้คำปรึกษาและคำแนะนำต่าง ๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อการวิจัยด้วยความเอาใจใส่เสมอมา ตลอดจนเสียสละเวลาในการตรวจแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ อย่างละเอียด ตั้งแต่เริ่มต้นจนปริญญาานิพนธ์ฉบับนี้เสร็จลุล่วงเป็นอย่างดี ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณอาจารย์เป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

ขอกราบขอบพระคุณผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ฐิยาพร กันตารณวัฒน์ ประธานกรรมการสอบปากเปล่าและผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิไลลักษณ์ ลังกา ที่ร่วมเป็นกรรมการสอบปากเปล่าตลอดจนให้ข้อคิดเห็นและคำแนะนำที่เป็นประโยชน์ในการปรับปรุงปริญญาานิพนธ์ฉบับนี้ให้ถูกต้องและสมบูรณ์ยิ่งขึ้นรวมทั้งอาจารย์ในภาควิชาการวัดผลและวิจัยการศึกษาที่ให้คำแนะนำและให้กำลังใจมาโดยตลอด

ขอกราบขอบพระคุณโรงเรียนวัดพลมานีย์ โรงเรียนลำพะอง(ราชวรীরำธิราษฎร์บำรุง) และโรงเรียนวัดบึงบัว ที่ให้ความร่วมมือเป็นอย่างดีในการเก็บข้อมูลวิจัย โดยเฉพาะอย่างยิ่ง รองผู้อำนวยการฝ่ายวิชาการโรงเรียนวัดพลมานีย์ที่ให้ความช่วยเหลือในการเก็บข้อมูลวิจัย ให้คำชี้แนะและอธิบายให้ผู้วิจัยเข้าใจการบริหารงานการดำเนินการของโรงเรียนในสังกัดกรุงเทพมหานครให้มีความเข้าใจยิ่งขึ้น

กราบขอบพระคุณ พี่ ๆ เพื่อน ๆ นิสิตสาขาการวิจัยและพัฒนาศักยภาพมนุษย์ ที่คอยช่วยเหลือและให้กำลังใจกันทั้งในขณะเรียนและทำวิทยานิพนธ์

ขอขอบคุณเพื่อน ๆ ในโรงเรียนสาธิตนานาชาติพระจอมเกล้า ที่คอยให้กำลังใจเข้าพเจ้าตลอดการทำการทำเล่มวิทยานิพนธ์ฉบับนี้

ที่สำคัญยิ่งขอกราบขอบพระคุณบิดา มารดา ของผู้วิจัยซึ่งให้การสนับสนุนช่วยเหลือ และให้กำลังใจ มีความมั่นใจในตัวผู้วิจัยเสมอมา

ธนาวุฒิ สิงห์สถิตย์

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	จ
กิตติกรรมประกาศ.....	ฉ
สารบัญ	ช
สารบัญตาราง.....	ญ
สารบัญรูปภาพ	ฎ
บทที่ 1 บทนำ.....	1
ภูมิหลัง	1
คำถามของการวิจัย.....	6
ความมุ่งหมายของการวิจัย.....	6
ความสำคัญของการวิจัย	6
ขอบเขตของการวิจัย	7
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	7
กรอบแนวคิดชั่วคราวในการวิจัย	8
บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	10
1. การประเมินคุณภาพภายนอก.....	10
2. วัฒนธรรมโรงเรียน	16
2.1 ความหมายของวัฒนธรรมโรงเรียน.....	17
2.2 ลักษณะของวัฒนธรรมโรงเรียน	19
2.3 องค์ประกอบของวัฒนธรรมโรงเรียน	21
3. เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	26

3.1 งานวิจัยในประเทศ.....	26
3.2 งานวิจัยต่างประเทศ.....	33
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	37
ระยะที่หนึ่ง: การศึกษาก่อนลงภาคสนาม.....	37
ระยะที่สอง: การศึกษาภาคสนาม.....	46
ระยะที่สาม: การจัดกระทำข้อมูล	51
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	56
ตอนที่ 1 การวิเคราะห์วัฒนธรรมโรงเรียนนรณศึกษา.....	56
1.1 กรณีศึกษาโรงเรียนวัดพลมานี.....	56
1.2 กรณีศึกษาโรงเรียนลำพะอง (ราษฎร์จำเริญบำรุง).....	69
1.3 กรณีศึกษาโรงเรียนวัดบึงบัว.....	79
ตอนที่ 2 การวิเคราะห์วัฒนธรรมโรงเรียนโดยภาพรวม.....	92
บทที่ 5 สรุปผลการวิจัย อภิปราย และข้อเสนอแนะ.....	96
สรุปผลการวิจัย.....	96
อภิปรายผลการวิจัย	99
ข้อเสนอแนะ.....	102
ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้	102
ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป	103
บรรณานุกรม	105
ภาคผนวก.....	110
ภาคผนวก ก เครื่องมือที่ใช้ในงานวิจัย	111
ภาคผนวก ข หนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูลวิจัย.....	119
ภาคผนวก ค ภาพประกอบการเก็บข้อมูลภาคสนามโรงเรียนนรณศึกษา	123

ประวัติผู้เขียน.....	128
----------------------	-----



สารบัญตาราง

หน้า

ตาราง 1 การเปรียบเทียบการประเมินคุณภาพภายนอก.....	12
ตาราง 2 ข้อมูลโรงเรียนที่มีผลการประเมินคุณภาพภายนอกในระดับดีมาก 3 รอบ การประเมิน.....	39
ตาราง 3 การเปรียบเทียบโรงเรียนที่มีผลการประเมินดีมาก 3 รอบการประเมินในเขตลาดกระบัง	40
ตาราง 4 ตารางเปรียบเทียบข้อคำถามเดิม และข้อคำถามที่ได้รับการเสนอให้ปรับแก้โดย ผู้เชี่ยวชาญ.....	42
ตาราง 5 แผนการศึกษาภาคสนาม	47
ตาราง 6 ระยะเวลาและแหล่งข้อมูลหลักในการดำเนินการศึกษา.....	48
ตาราง 7 ตัวอย่างการวิเคราะห์ข้อมูลการใส่รหัสเปิด	53
ตาราง 8 ตัวอย่างการวิเคราะห์ข้อมูลการใส่รหัสประเภท	54
ตาราง 9 ตัวอย่างการวิเคราะห์ข้อมูลการให้รหัสทฤษฎี.....	55

สารบัญรูปภาพ

	หน้า
ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดชั่วคราวในการวิจัย.....	9
ภาพประกอบ 2 แผนที่แสดงการแบ่งกลุ่มเขตพื้นที่ของกรุงเทพมหานคร.....	38
ภาพประกอบ 3 การวิเคราะห์วัฒนธรรมโรงเรียนวัดพลมานีย์ โรงเรียนลำพะอง(ราษฎร์จำเริญ บำรุง) และโรงเรียนวัดบึงบัว.....	94
ภาพประกอบ 4 ลักษณะของโรงเรียนกรณีศึกษาที่มีผลการประเมินระดับดีมาก 3 รอบการประเมิน	95



บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

โรงเรียนเป็นสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่ต้องจัดให้บุคคลมีสิทธิและโอกาสเสมอกันในการรับการศึกษาขั้นพื้นฐานไม่น้อยกว่าสิบสองปี ที่รัฐต้องจัดให้อย่างทั่วถึงและมีคุณภาพโดยไม่เก็บค่าใช้จ่าย และได้กำหนดจุดมุ่งหมาย หลักการของการจัดการศึกษา ที่มุ่งเน้นในเรื่องคุณภาพ และมาตรฐานการศึกษา โดยกำหนดรายละเอียดไว้ในหมวด 6 มาตรฐานและการประกันคุณภาพ การศึกษามาตรา 47 กำหนดให้มีระบบการประกันคุณภาพการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพและ มาตรฐานการศึกษาทุกระดับ ประกอบด้วยระบบประกันคุณภาพภายใน และระบบการประกัน คุณภาพภายนอก (พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ. 2547)

การประกันคุณภาพภายนอก (External Quality Assurance) มาตรา 49 กำหนดให้มี สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (สมศ.) มีฐานะเป็นองค์กรมมหาชน ทำหน้าที่พัฒนาเกณฑ์วิธีการประเมินคุณภาพภายนอก และทำการประเมินผลการจัดการศึกษา เพื่อให้มีการตรวจสอบคุณภาพของสถานศึกษา โดยคำนึงถึงความมุ่งหมายและหลักการ และ แนวทางการจัดการศึกษาในแต่ละระดับตามที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติการศึกษา ให้มี การประเมินคุณภาพภายนอกของสถานศึกษาทุกแห่งอย่างน้อยหนึ่งครั้งในทุกห้าปี นับตั้งแต่ การประเมินครั้งสุดท้าย และเสนอผลการประเมินต่อหน่วยงานที่เกี่ยวข้องและสาธารณชน (พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ. 2547) การประกันคุณภาพภายนอกที่ประเมินโดยสมศ. เป็นการสร้างความมั่นใจว่าการจัดการศึกษาของประเทศจะมีคุณภาพผ่านการตรวจสอบและ รับรองโดยหน่วยงานเฉพาะด้าน เป็นกระจกสะท้อนความสำเร็จของการจัดการศึกษาเพื่อ ตรวจสอบคุณภาพการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรในสถานศึกษา พร้อมทั้งเสนอแนะในประเด็นที่ ต้องได้รับการพัฒนาการประกันคุณภาพจึงเป็นยุทธวิธีในการทำให้การจัดระบบการศึกษา การบริหารงานให้มีคุณภาพให้เป็นไปตามหลักการของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ

สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน) หรือ สมศ. ได้ดำเนินการประเมินคุณภาพภายนอกรอบแรก (พ.ศ. 2544 - 2548) ประเมินคุณภาพภายนอก รอบสอง (พ.ศ. 2549 - 2553) และประเมินคุณภาพภายนอกรอบสาม (พ.ศ. 2554 - 2558) หลังจากการประเมินทุกครั้งสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษาต้องจัดทำ ข้อเสนอแนะในการปรับปรุงแก้ไขต่อหน่วยงานต้นสังกัด เพื่อให้สถานศึกษาปรับปรุงแก้ไขภายใน ระยะเวลาที่กำหนดหากมิได้ดำเนินการดังกล่าว ให้สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมิน

คุณภาพการศึกษารายงานต่อคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน คณะกรรมการการอาชีวศึกษา หรือคณะกรรมการการอุดมศึกษาเพื่อดำเนินการให้มีการปรับปรุงแก้ไข (พระราชบัญญัติ การศึกษาแห่งชาติ, 2547) จากผลการประเมินคุณภาพภายนอกในช่วงเวลา 15 ปีที่ผ่านมา พบว่า มีสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่มีผลการประเมินคุณภาพภายนอกในระดับดีมากทุกรอบที่มีการตัดสิน จำนวน 354 แห่ง จากสถานศึกษาที่ได้รับการประเมินแล้ว 31,797 แห่ง (สถานศึกษาทั่วประเทศมี ทั้งหมด 32,936 แห่ง ไม่นับรวมศูนย์พัฒนาเด็ก) คิดเป็นร้อยละ 1.1 (สำนักงานรับรองมาตรฐาน และประเมินผลคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน). 2558) สถิติจากผลการประเมินคุณภาพ ภายนอกของสถานศึกษาทั้ง 31,797 แห่ง นั้นได้รับการเสนอแนะเพื่อการปรับปรุงทุกรอบ การประเมิน อีกทั้งมีสถานศึกษาจำนวนมากที่ต้องการพัฒนาสถานศึกษาให้ได้รับการรับรอง คุณภาพระดับดีมากในการประเมินครั้งต่อไป

กรุงเทพมหานครเป็นจังหวัดที่มีร้อยละของโรงเรียนได้รับการรับรองมาตรฐานมากที่สุด และเป็นจังหวัดที่มีร้อยละของโรงเรียนที่ได้รับผลประเมินคุณภาพภายนอกในระดับดีมาก (ทั้งสาม รอบการประเมิน) มากที่สุด (สำนักข่าวอิศรา. 2558) ทำให้สมศ.ได้มีคัดเลือกโรงเรียนในสังกัดของ สำนักงานการศึกษากรุงเทพมหานครในการวิเคราะห์ข้อมูลผลการประเมิน เพื่อนำไปเป็นต้นแบบใน การศึกษาที่จะนำไปใช้เป็นต้นแบบในการขับเคลื่อนคุณภาพการศึกษาชาติต่อไป

ทั้งนี้จากการวิเคราะห์ผลการประเมินคุณภาพภายนอกต่อต้นสังกัดกรุงเทพมหานคร ในการศึกษาของ สมศ.มีการเทียบผลการประเมินคุณภาพภายนอกครั้งที่ 3 ของสถานศึกษา ในสังกัดต่าง ๆ พบว่ากรุงเทพมหานครเป็นสังกัดที่มีผลการประเมินได้รับรองสูงรองลงมาจาก สถานศึกษาสังกัดคณะกรรมการการอุดมศึกษา ซึ่งสถานศึกษาในสังกัดกรุงเทพมีจำนวน 436 แห่ง จากผลการประเมินประสิทธิผลจากการบริหารงานของสถานศึกษาจากสำนักงานรับรองมาตรฐาน และประเมินคุณภาพการศึกษาพบว่าประสบความสำเร็จในการบริหารได้รับการรับรองคิดเป็น ร้อยละ 89.68 ซึ่งในจำนวนนี้มีสถานศึกษา จำนวน 31 แห่งที่ได้รับผลการประเมินในระดับดีมาก คิดเป็นร้อยละ 7.11 ของสถานศึกษาในสังกัดกรุงเทพมหานครที่ได้รับการรับรอง อีกทั้งสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานครที่ได้รับผลการประเมินภายนอกในระดับดีมากจำนวน 31 แห่งนี้ เมื่อพิจารณา ผลการประเมินย้อนหลังในครั้งที่ 1 และ 2 พบว่ามีจำนวน 11 แห่งที่ได้ผลประเมินระดับดีมากทั้ง 3 รอบการประเมิน ซึ่งรวมระยะเวลา 15 ปี และเมื่อเปรียบเทียบในมิติของขนาดสถานศึกษาพบว่า สถานศึกษาขนาดเล็กมีผลการประเมินดีมากสูงสุด (เมื่อเทียบกับขนาดอื่น ๆ) (สำนักงานรับรอง มาตรฐานและประเมินผลคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน). 2558) สถานศึกษาเป็นองค์การ ทางการศึกษาที่มีเป้าหมาย วิสัยทัศน์ พันธกิจ ที่ไม่มีความแตกต่างกันเนื่องจากสถานศึกษาทุก

แห่งล้วนมีจุดมุ่งหมายเช่นเดียวกันคือการจัดการศึกษาให้มีคุณภาพ แต่สิ่งที่ส่งผลให้ระดับผลการประเมินคุณภาพแตกต่างกันนั้นเกิดจากการรับรู้ ความเข้าใจร่วมกัน จึงทำให้เกิดความแตกต่างกัน ดังนั้น การเข้าใจ การรับรู้ระหว่างบุคลากรในองค์กรเป็นสิ่งสำคัญ ที่จะทำให้องค์การประสบความสำเร็จได้ดังที่ ชานูซี ยีปง (2556) ได้ทำการวิจัยเรื่องปัจจัย วัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในตามการรับรู้ของผู้บริหาร สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี พบว่าวัฒนธรรมองค์กรมีความสัมพันธ์กับการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 การดำเนินการประกันคุณภาพเกิดจากผู้บริหารสถานศึกษาและคณะกรรมการสถานศึกษาเป็นผู้ กำหนดนโยบายและแนวทางขับเคลื่อนถือเป็นหัวขบวนของการขับเคลื่อนคุณภาพและมาตรฐาน ของสถานศึกษา โดยมีครู ศึกษานิเทศก์ นักเรียน เป็นพันธมิตรสำคัญในการขับเคลื่อนและช่วย ผลักดันให้เกิดคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา(ชาญณรงค์ พรุ่งรุ่งโรจน์. 2557)

การจัดการศึกษาให้มีคุณภาพเป็นสิ่งที่ทุกประเทศและเขตเศรษฐกิจให้ความสนใจระบบ การประกันคุณภาพจึงเป็นเครื่องมือหนึ่งที่จะนำไปสู่เป้าประสงค์ (ชาญณรงค์ พรุ่งรุ่งโรจน์. 2558) การทำประกันคุณภาพโดยการร่วมมือร่วมใจกันโดยทุกฝ่ายในสถานศึกษา ผ่านทางการแบ่งปัน แนวคิด ค่านิยม ผ่านทางการบอกเล่า ธรรมเนียมการปฏิบัติ ทำให้เกิดเป็นเอกลักษณ์ของ สถานศึกษาแต่ละแห่ง ซึ่งเอกลักษณ์ของสถานศึกษาเป็นผลจากวัฒนธรรมองค์กร (Peterson, 2002) วัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียน หมายถึง วัฒนธรรมโรงเรียนแต่ละแห่งโดยวัฒนธรรมนั้น เกิดจากการที่คนรวมตัวกันเป็นสังคม การรวมตัวกันอย่างเป็นระเบียบ ก่อให้เกิดวัฒนธรรมเฉพาะ ตนขึ้นมาโดยวัฒนธรรมจะเป็นศูนย์รวมพลังยึดเหนี่ยวบุคลากรเข้าด้วยกันวัฒนธรรมองค์กรจึงมี ผลต่อความสำเร็จของทุกองค์การ ซึ่งสถานศึกษาในแต่ละแห่งย่อมมีวัฒนธรรมโรงเรียนที่แตกต่างกันออกไป และวัฒนธรรมของสถานศึกษาเป็นสิ่งที่มีความสำคัญเป็นอย่างมากที่จะทำให้ สถานศึกษาแต่ละแห่งประสบความสำเร็จแตกต่างกัน

วัฒนธรรมโรงเรียนมีส่วนเกี่ยวข้องกับพฤติกรรมของบุคลากรทุกระดับ ซึ่งสะท้อนออกมา ได้หลายทาง วิธีชีวิตการดำเนินงานในสถานศึกษาเป็นตัวกำหนดบทบาทหน้าที่ที่สำคัญซึ่งก่อให้เกิด การเปลี่ยนแปลงนำไปสู่ทิศทางเป้าหมายที่มุ่งประสงค์ของสถานศึกษา หากวัฒนธรรมของ สถานศึกษาแข็งแกร่งจะเป็นศูนย์รวมเหนี่ยวบุคลากรในสถานศึกษาเข้าด้วยกัน ฉะนั้นผู้บริหาร สถานศึกษา ครู จึงเป็นบุคคลที่มีความสำคัญในการเสริมสร้างวัฒนธรรมโรงเรียน และมีอิทธิพลต่อ การบริหาร ทั้งนี้การบริหารสถานศึกษาจึงควรพิจารณาให้ลึกซึ้งว่าวัฒนธรรมใดบ้างที่เป็นอุปสรรค และวัฒนธรรมใดบ้างที่ช่วยส่งเสริมการบริหารงานอันจะเป็นประโยชน์ต่อการวางแผนแนวทางใน

การแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ทั้งนี้เพื่อควมมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการบริหารโรงเรียนนั้น ไม่ได้เกิดจากผู้บริการเพียงคนเดียว หรือใครกลุ่มใดกลุ่มหนึ่ง การที่โรงเรียนมีรูปแบบการบริหารที่ชัดเจนมีแบบแผนวัฒนธรรมที่มีความเข้มแข็งส่งผลให้โรงเรียนดำเนินกิจกรรมทางการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล (พิรัช จำรัสแนว. 2553) ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ภารดี อนันต์นาวิ (2546) ที่ได้แสดงให้เห็นถึงสิ่งที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติคือ สถานการณ์โรงเรียน รองลงมาคือคุณลักษณะผู้นำของการบริหาร และบรรยากาศของโรงเรียน ซึ่งสถานการณ์ของโรงเรียน ประกอบด้วยขนาดของโรงเรียน การสนับสนุนทางสังคมของครู และสถานะทางเศรษฐกิจสังคมภายนอก เป็นการตอกย้ำว่าประสิทธิผลของโรงเรียนนั้นไม่ได้มาจากเฉพาะผู้นำในการบริหารแต่เป็นปัจจัย สถานการณ์ของโรงเรียน ที่หล่อหลอมเป็นผลมาจากวัฒนธรรมองค์การ เป็นวัฒนธรรมเฉพาะของสถานศึกษาแต่ละแห่ง

วัฒนธรรมโรงเรียนเป็นหัวใจสำคัญของการดำเนินงานและการพัฒนา หากแต่ละโรงเรียนขาดวัฒนธรรมที่เข้มแข็งก็จะไม่เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพ การขับเคลื่อนการพัฒนาก็เต็มไปด้วยความยากลำบาก หากวัฒนธรรมโรงเรียนของสถานศึกษาแต่ละแห่งมีความเข้มแข็งก็จะพัฒนาในด้านต่าง ๆ ได้ง่าย ขับเคลื่อนไปสู่ประสิทธิภาพ ประสิทธิผลที่กำหนดไว้อย่างราบรื่น โรงเรียนเป็นองค์การหนึ่งซึ่งต้องมีวัฒนธรรม ผู้บริหารที่มีความรู้ความเข้าใจวัฒนธรรมองค์การในหน่วยงานของตนเป็นอย่างดีแล้วจะทำหน้าที่เป็นผู้นำในการสร้างวัฒนธรรมให้แข็งแกร่งยิ่งขึ้น วัฒนธรรมโรงเรียนเป็นตัวการที่ช่วยให้บุคลากรในโรงเรียนมีความเข้าใจลักษณะการทำงานและการเลือกแนวประพฤติปฏิบัติในการแก้ไขปัญหาและการทำงานร่วมกัน จึงมีความจำเป็นต้องเข้าใจวัฒนธรรมโรงเรียน การบริหารงานและการพัฒนาโรงเรียน ถ้าสามารถเข้าใจถึงวัฒนธรรมโรงเรียนและนำไปใช้ให้เข้ากับสภาพแวดล้อมและเทคโนโลยีสังคมปัจจุบัน แล้วจะส่งผลให้การบริหารโรงเรียนมีประสิทธิภาพ และประสบความสำเร็จในที่สุด (วิไลวรรณ มีแฮม. 2551) ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของปีเตอร์สันและดิล Deal & Peterson (1999 อ้างถึงใน Peterson. 2002) ที่กล่าวว่า วัฒนธรรมเป็นสิ่งที่อยู่ลึกที่สุดของทุกองค์การโดยเฉพาะอย่างยิ่งในโรงเรียนการที่จะพัฒนาผลงานที่เป็นเชิงประจักษ์ออกมา นั้นต้องอาศัยการแบ่งปันบรรทัดฐาน วิถีชีวิต ค่านิยม ประเพณี และเพิ่มเติมด้วยความรักองค์การ จุดประสงค์ และจิตวิญญาณที่มีร่วมกัน ผลมจนเกิดเป็นวัฒนธรรมโรงเรียน หากปราศจากสิ่งเหล่านี้โรงเรียนจะไม่ราบรื่นจะต้องจบลงในที่สุด

โรงเรียนเป็นรูปแบบหนึ่งขององค์การที่มีวัฒนธรรมเป็นรูปแบบอันเนื่องมาจากการที่ประกอบด้วยบุคคลซึ่งมีหลายฝ่าย ได้แก่ ครู อาจารย์ บุคลากร ซึ่งบุคคลเหล่านี้เมื่อมาอยู่รวมกัน

ในองค์การหรือในโรงเรียนจะหล่อหลอมค่านิยม ความคิด ความเชื่อและพฤติกรรมให้เป็นไปในทิศทางเดียวกันที่ทุกคนยอมรับและปฏิบัติติดต่อกันมาเป็นเวลายาวนานจนกลายเป็นวัฒนธรรมในโรงเรียน (วนิดา เทียงสงค์, 2557) วัฒนธรรมโรงเรียนเป็นปัจจัยสำคัญที่จะสามารถบ่งบอกได้ถึงความสำเร็จขององค์การที่สะท้อนผ่านทางระดับคุณภาพการประเมินภายนอก ซึ่งเป็นผลของการจากการร่วมมือจากทุกฝ่ายในโรงเรียน วัฒนธรรมโรงเรียนเป็นสิ่งที่ทรงพลังมากซึ่งเป็นสิ่งที่สะท้อนให้เห็นถึงกระบวนการคิด ความรู้สึก และส่งผลออกมาเป็นการกระทำ วัฒนธรรมจึงเป็นกุญแจสำคัญที่ทุกคนในองค์การหรือในโรงเรียนยึดถือร่วมกัน พัฒนาไปพร้อมกันจนนำไปสู่เป้าหมายที่วางไว้ (MacNei; Prater; & Busch. 2009)

จากผลการประเมินคุณภาพภายนอกทั้ง 3 รอบ รวมระยะเวลา 15 ปี มีสถานศึกษาบางแห่งที่ได้รับผลการประเมินในระดับดีมากอย่างต่อเนื่องทั้ง 3 รอบการประเมิน เมื่อเทียบกับจำนวนสถานศึกษาทั้งหมดสาเหตุของความแตกต่างนั้น เกิดจากวัฒนธรรมโรงเรียนที่แต่ละสถานศึกษาแต่ละแห่งบริหารจัดการสืบต่อเนื่องกันมาบางสถานศึกษาจึงได้รับผลการประเมินระดับดีมาก สถานศึกษามีความก้าวหน้า บุคลากรมีความกระตือรือร้นทำงาน มีการพัฒนาคุณภาพอย่างต่อเนื่อง แต่หลายสถานศึกษาพบปัญหาทั้งหลายเกิดจากการบริหารจัดการของผู้บริหารหรือปัจจัยอื่นภายในโรงเรียน ผู้วิจัยต้องการที่จะทำความเข้าใจวัฒนธรรมโรงเรียนที่มีความสำคัญต่อผู้บริหาร ครู และผู้ปกครอง อย่างลึกซึ้งมากขึ้น อีกทั้งการทำความเข้าใจในวัฒนธรรมโรงเรียนเพื่อที่จะนำความรู้ที่ได้มาเป็นแนวทางในการปฏิบัติงานซึ่งจะช่วยในการทำงานร่วมกับบุคคลอื่นได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น (ธนภรณ์ เข้มทอง. 2554) ผู้วิจัยจึงต้องการศึกษาว่าผลการประเมินคุณภาพระดับดีมากนั้นเกิดจากการที่สถานศึกษาแต่ละแห่งมีการบริหารจัดการเป็นวัฒนธรรมโรงเรียนแบบใด โดยใช้แนวคิดทฤษฎีองค์ประกอบของวัฒนธรรมโรงเรียนโดยแพตเตอร์สัน (Patterson (1988 อ้างถึงใน วิไลวรรณ มีแหยม. 2551) มาเป็นกรอบแนวคิดชั่วคราวในการวิจัย โดยผู้วิจัยศึกษาวัฒนธรรมโรงเรียนที่ได้ผลการประเมินคุณภาพภายนอกระดับดีมาก 4 องค์ประกอบ ได้แก่ ความมุ่งประสงค์ของโรงเรียน (School purpose) ความมีคุณภาพ (Quality) การให้การยอมรับ (Recognition) และความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน (Sense of community) เพื่อให้ได้มาซึ่งคำตอบของวัฒนธรรมโรงเรียนอันเป็นการอธิบายสิ่งที่เป็นนามธรรมเป็นปรากฏการณ์ จึงต้องอาศัยการวิจัยเชิงคุณภาพในการเจาะลึกเป็นพหุกรณีศึกษา เพื่ออธิบายวิเคราะห์เชิงเปรียบเทียบวัฒนธรรมของสถานศึกษาในสังกัดกรุงเทพมหานครที่ได้รับผลการประเมินคุณภาพภายนอกระดับดีมาก ทั้ง 3 รอบการประเมิน ทั้งนี้ประโยชน์ที่ได้จะเป็นแนวทาง

สำหรับผู้บริหารต่อการนำไปพัฒนาวางแผน และเป็นทางเลือกปรับเปลี่ยนพฤติกรรม วัฒนธรรม โรงเรียน บทบาทหน้าที่ของผู้บริหาร ครู อาจารย์ ในสถานศึกษาให้เหมาะสมกับการปฏิบัติงาน

คำถามของการวิจัย

ผู้บริหาร ครู และบุคลากร ของโรงเรียนที่มีผลการประเมินคุณภาพภายนอกระดับดีมาก 3 รอบการประเมินแต่ละโรงเรียนมีวัฒนธรรมโรงเรียนมีลักษณะอย่างไรภายใน 4 องค์ประกอบ 1)ด้านการมีส่วนร่วมในการกำหนดความมุ่งประสงค์ของโรงเรียน 2) ด้านการรับรู้ควมมีคุณภาพร่วมกัน 3)ด้านการให้การยอมรับแนวคิดหรือความคิดเห็น และ 4)ด้านการมีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียนเป็นอย่างไร อีกทั้งโรงเรียนที่มีผลการประเมินคุณภาพภายนอกระดับดีมาก 3 รอบการประเมิน มีความเหมือนและความต่างของวัฒนธรรมโรงเรียนทั้ง 4 องค์ประกอบอย่างไร

ความมุ่งหมายของการวิจัย

เพื่อวิเคราะห์เชิงเปรียบเทียบวัฒนธรรมโรงเรียนของโรงเรียนที่ได้ผลการประเมินคุณภาพภายนอกระดับดีมากทั้ง 3 รอบการประเมิน ของสถานศึกษาในสังกัดกรุงเทพมหานคร

ความสำคัญของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นประโยชน์ต่อผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานของประเทศ โดยเฉพาะผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา โดยศึกษาจากโรงเรียนประถมศึกษาในสังกัดกรุงเทพมหานคร ซึ่งมีโรงเรียนในสังกัดที่ได้รับผลการประเมินระดับดีมากต่อเนื่อง 3 รอบการประเมิน ตามคำแนะนำของ สมศ. ที่ควรมีการศึกษาโรงเรียนดังกล่าว เป็นกรณีศึกษาเพื่อนำข้อค้นพบ ขยายผลไปยังสถานศึกษาทั่วประเทศ ทั้งนี้ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากงานวิจัยมีดังนี้

1. ผลที่ได้รับจากการวิจัยครั้งนี้จะเป็นข้อมูลที่เป็นหลักการ แนวคิด และแนวปฏิบัติ สำหรับบุคคลที่เกี่ยวข้องดังต่อไปนี้

1.1 ผู้บริหารสถานศึกษา ในการทำความเข้าใจวัฒนธรรมโรงเรียนของแต่ละแห่ง เพื่อในเชิงการบริหาร การกำหนดนโยบายทิศทางการบริหารผ่านทางการถ่ายทอดแนวคิด ค่านิยม ประเพณี ให้ครูและบุคลากรในโรงเรียนได้มีความเข้าใจถึงจุดประสงค์ร่วมกันและถ่ายทอดเป็นวัฒนธรรมโรงเรียนที่มีความมุ่งหมายในการได้รับผลการประเมินคุณภาพภายนอกระดับดีมาก

1.2 ครู มีความรู้ความเข้าใจวัฒนธรรมโรงเรียนและทราบถึงจุดแข็งจุดอ่อนของวัฒนธรรมโรงเรียนที่ต้องนำไปปรับปรุงเพื่อพัฒนาคุณภาพของการศึกษาให้สามารถรักษาและพัฒนาในระดับมาตรฐานต่อไป

1.3 บุคลากรในสถานศึกษา มีการรับรู้มีความเข้าใจร่วมกันสนับสนุนส่งเสริมปัจจัยที่จะช่วยในการประกันคุณภาพ และการเปลี่ยนแปลงของวัฒนธรรมโรงเรียนเป็นไปอย่างราบรื่น

2. ผลการวิจัยนี้จะเป็นข้อมูลที่เป็นแนวทางในการพัฒนาปรับปรุงผลการประเมินคุณภาพภายนอกโรงเรียนในสังกัดกรุงเทพมหานคร และโรงเรียนสังกัดสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ผ่านทางการทำความเข้าใจวัฒนธรรมโรงเรียนของตน และปรับใช้วัฒนธรรมโรงเรียนที่ดีและเหมาะสมกับโรงเรียนของตน

ขอบเขตของการวิจัย

กรณีศึกษา คือ สถานศึกษาในสังกัดกรุงเทพมหานคร ที่ได้รับผลการประเมินคุณภาพภายนอกในระดับดีมากต่อเนื่อง 3 รอบการประเมิน จำนวน 3 โรงเรียน ในเขตกรุงเทพมหานคร ประกอบด้วย โรงเรียนวัดพลมานีย์ โรงเรียนลำพะอง (ราษฎร์จำเริญบารุง) และ โรงเรียนวัดบึงบัว โดยมีกลุ่มให้ข้อมูลหลักในครั้งนี้ คือ ผู้บริหาร ครู และเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้องกับงานประกันคุณภาพ และอาจเก็บข้อมูลอื่น ๆ ตามความเหมาะสม

ประเด็นที่ศึกษา คือ วัฒนธรรมโรงเรียน ตามแนวคิดของแพตเตอร์สัน (Patterson. 1988 อ้างถึงใน วิไลวรรณ มีแหยม, 2551) ใน 4 องค์ประกอบ ได้แก่ ความมุ่งประสงค์ของโรงเรียน (School purpose) ความมีคุณภาพ (Quality) การให้การยอมรับ (Recognition) และความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน (Sense of community)

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. วัฒนธรรมโรงเรียน หมายถึง ระเบียบแบบแผนความเชื่อ ความคิด ค่านิยม ที่ส่งผลต่อการประพฤติ การแสดงออกของคนในโรงเรียนที่เป็นไปในทิศทางเดียวกัน อันเกิดจากการถ่ายทอดจากรุ่นสู่รุ่นซึ่งเป็นการยอมรับและยึดถือปฏิบัติร่วมกันของบุคลากรทุกคนในโรงเรียน โดยแบ่งออกเป็นวัฒนธรรมโรงเรียนที่เป็นรูปธรรม ได้แก่ สิ่งประดิษฐ์ สัญลักษณ์ วิธีการทำงาน โครงสร้างองค์การ ประเพณี พฤติกรรม และวัฒนธรรมโรงเรียนที่เป็นนามธรรม ได้แก่ ค่านิยม ความคิด ความเชื่อ ความเข้าใจ ความรู้สึก ระบบการทำงานร่วมกัน วัฒนธรรมโรงเรียนทั้งที่เป็นรูปธรรมและเป็นนามธรรมล้วนส่งผลต่อการแสดงออกทางพฤติกรรมการดำเนินชีวิตในโรงเรียนของทุกคน เป็นเครื่องมือที่สามารถกำหนดความสำเร็จขององค์การหรือโรงเรียน โดยมีองค์ประกอบหลัก 4 องค์ประกอบคือ

1.1 ความมุ่งมั่นประสงค์ของโรงเรียน หมายถึง การที่ผู้บริหารและครูได้กำหนดความมุ่งมั่นประสงค์ ผ่านทางวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์ แผนงาน ซึ่งสอดคล้องกับสภาพปัญหาความต้องการในปัจจุบันหรือความคาดหวังในอนาคต และมีการประชาสัมพันธ์ ชี้แจงให้ครูและบุคลากรในโรงเรียนเกิดความเข้าใจร่วมกันในหน่วยงาน

1.2 ความมีคุณภาพ หมายถึง การมีความคาดหวังให้เกิดคุณค่า มาตรฐาน และมีความคุณภาพในการปฏิบัติงานและสะท้อนออกมาเป็นผลงานเชิงประจักษ์ ของบุคลากรทุกคนในโรงเรียน ทั้งผู้บริหาร ครู และ บุคลากร

1.3 การให้การยอมรับ หมายถึง การที่ผู้บริหาร ครู และบุคลากรในโรงเรียน ยอมรับเห็นคุณค่า และ สนับสนุนแนวคิดที่ดี ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ซึ่งอาจส่งผลถึงการเปลี่ยนแปลงสิ่งใหม่ ๆ โดยเกิดจากทัศนคติ แนวคิด ค่านิยมอาจจะของปัจเจกชนหรือของกลุ่มคน เมื่อมีความคิดเห็นที่แตกต่างมีการยอมรับฟัง การเชิดชูบุคคลที่สร้างชื่อเสียง

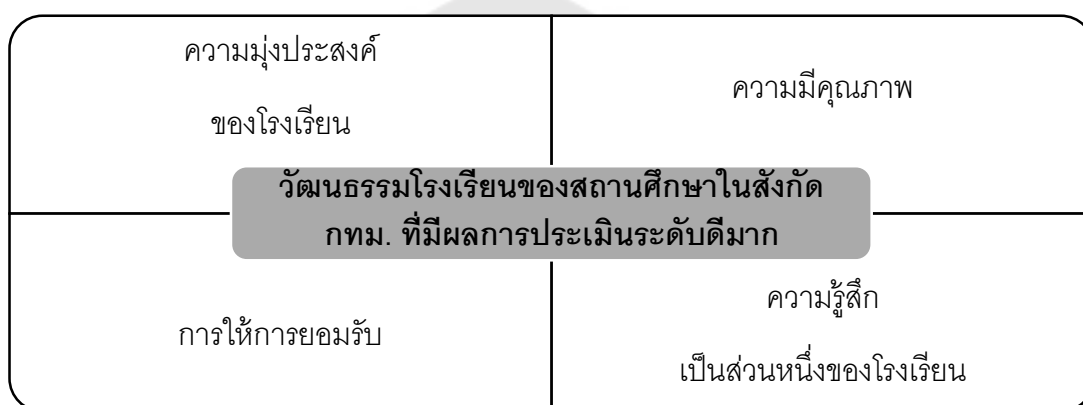
1.4 ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน หมายถึง การที่ผู้บริหาร ครู และบุคลากรยึดถือโรงเรียนเป็นหลัก ในการดำเนินงานใด ๆ ทุกคนในโรงเรียนมีส่วนร่วมในงานที่โรงเรียนจัดขึ้น การให้ความร่วมมือกับทางโรงเรียนในการเข้าร่วมงาน การปฏิบัติงานอย่างเต็มใจและเต็มความสามารถ ยึดถือการดำเนินงานด้วยจิตสำนึกของการเป็นเจ้าของโรงเรียนร่วมกัน พร้อมแบ่งปันความรู้แนวปฏิบัติช่วยเหลือพัฒนาเพื่อนร่วมงาน และมีใจรักการทำงานเป็นหมู่คณะ

2. ผลการประเมินคุณภาพภายนอกระดับดีมาก หมายถึง ระดับคุณภาพจากการประเมิน ของสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (สมศ.) ระดับดีมาก (90.01 – 100 คะแนน)

กรอบแนวคิดชั่วคราวในการวิจัย

จากแนวคิดองค์ประกอบของวัฒนธรรมโรงเรียนของ แพตเตอร์สัน (Patterson. 1988 อ้างถึงใน วิไลวรรณ มีแฮม, 2551) ได้ศึกษาเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การพบว่ามีองค์ประกอบของวัฒนธรรมองค์การที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับพฤติกรรมของบุคลากรในโรงเรียน 10 ด้าน ได้แก่ ความมุ่งมั่นประสงค์ของโรงเรียน (School purpose) การมอบอำนาจ (Empowerment) การตัดสินใจ (Decision making) ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน (Sense of community) ความไว้วางใจ (Trust) ความมีคุณภาพ (Quality) การให้การยอมรับ (Recognition) ความเอื้ออาทร (Caring) ความเที่ยงธรรม (Integrity) และความหลากหลายของบุคลากร (Diversity) ซึ่งเมื่อพิจารณาในรายละเอียดแต่ละด้าน ประกอบกับการศึกษาข้อมูลเพิ่มเติมจากงานวิจัยของ สัมฤทธิ์ ทองทับ (2557); วรรณณา หงสกล (2556); กาญจนา เกสร (2555); สุภาวดี ลำเจียกมงคล (2558);

ดวงดาว บุญทอง (2553) และ ศรีวิไล ยลสุริยันธ์ (2552) พบว่า วัฒนธรรมโรงเรียนที่ส่งผลในระดับมาก 3 อันดับแรก ของงานวิจัยข้างต้นประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ ผู้วิจัยจึงนำข้อค้นพบของการศึกษางานวิจัยที่ทำตามแนวคิดของ แพตเตอร์สัน มาเป็นกรอบแนวคิดชั่วคราวในการวิจัย โดยมีการศึกษาใน 4 องค์ประกอบ คือ ความมุ่งประสงค์ของโรงเรียน ความมีคุณภาพ การให้การยอมรับ และความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน อันเป็นองค์ประกอบหลักที่ส่งผลในระดับมาก ของงานวิจัยดังกล่าว ทั้งนี้ผู้วิจัยจะนำข้อค้นพบจากแนวคิดดังกล่าวมาใช้ในการอธิบายวัฒนธรรมโรงเรียน ดังภาพประกอบต่อไปนี้



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดชั่วคราวในการวิจัย

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และได้นำเสนอตามหัวข้อดังต่อไปนี้

1. การประเมินคุณภาพภายนอก
2. วัฒนธรรมโรงเรียน
 - 2.1 ความหมายของวัฒนธรรมโรงเรียน
 - 2.2 ลักษณะของวัฒนธรรมโรงเรียน
 - 2.3 องค์ประกอบของวัฒนธรรมโรงเรียน
3. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
 - 3.1 งานวิจัยในประเทศ
 - 3.2 งานวิจัยต่างประเทศ

1. การประเมินคุณภาพภายนอก

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2540 ได้กำหนดสิทธิและเสรีภาพของปวงชนชาวไทยเกี่ยวกับการศึกษา ให้บุคคลย่อมมีสิทธิเสมอกันในการรับการศึกษาขั้นพื้นฐานไม่น้อยกว่าสิบสองปีที่รัฐจะต้องจัดให้อย่างทั่วถึงและมีคุณภาพ โดยจัดให้มีกฎหมายเกี่ยวกับการศึกษาแห่งชาติ ซึ่งได้รับการตอบสนองอย่างเป็นรูปธรรมคือ มีการประกาศใช้ พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ฉบับปรับปรุง พ.ศ. 2545 โดยพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ ฉบับดังกล่าว ได้กำหนดอย่างชัดเจนถึงความมุ่งหมายและหลักการของการจัดการศึกษาที่ต้องมุ่งเน้นคุณภาพและมาตรฐานโดยกำหนดรายละเอียดไว้ในหมวด 6 มาตรฐานและการประกันคุณภาพการศึกษา ให้นิยามงานต้นสังกัดและสถานศึกษาจัดให้มีการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาให้เป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการบริหารการศึกษาที่ต้องดำเนินการอย่างต่อเนื่อง โดยจัดทำรายงานเสนอต่อต้นสังกัด หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง และเปิดเผยต่อสาธารณชนเป็นประจำทุกปี เพื่อนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษา และเพื่อรองรับการประเมินคุณภาพภายนอกจาก สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา ซึ่งเป็นองค์การมหาชน เพื่อให้มีการตรวจสอบคุณภาพของสถานศึกษา โดยสถานศึกษาทุกแห่งจะต้องได้นำการประเมินอย่างน้อย 1 ครั้งในทุกระยะ 5 ปี ทั้งนี้ การประเมินคุณภาพภายนอกครอบคลุมสำหรับสถานศึกษา

ทุกแห่งจะต้องดำเนินการภายใน 6 ปี นับตั้งแต่วันที่พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 มีผลบังคับใช้ คือ พ.ศ. 2548 (พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ. 2547)

สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน) เรียกโดยย่อว่า สมศ. เป็นหน่วยงานที่จัดตั้งโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาเกณฑ์และวิธีการประเมินคุณภาพภายนอก และทำการประเมินผลการจัดการศึกษา เพื่อให้มีการตรวจสอบคุณภาพของสถานศึกษา โดยคำนึงถึงความมุ่งหมาย หลักการ และแนวทางการจัดการศึกษาตามที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ ซึ่งการประเมินคุณภาพภายนอกเป็นการประเมินการจัดการศึกษาเพื่อตรวจสอบคุณภาพของสถานศึกษาโดยหน่วยงานหรือบุคคลภายนอกสถานศึกษา เพื่อมุ่งให้มีการพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษาให้ดียิ่งขึ้น ซึ่งต้องเริ่มจากการที่สถานศึกษามีการประกันคุณภาพภายใน เพื่อวางแผนปรับปรุงคุณภาพของตนเอง ดำเนินการปรับปรุงคุณภาพ มีการกำกับติดตามคุณภาพ และมีระบบประเมินตนเองก่อน ต่อจากนั้นจึงรับการประเมินภายนอกโดย สมศ. ซึ่งจะดำเนินการโดยพิจารณาและตรวจสอบจากผลการประเมินคุณภาพภายในของสถานศึกษา ดังนั้น การประเมินคุณภาพภายในและการประเมินคุณภาพภายนอกจึงควรสอดคล้องและไปในทิศทางเดียวกัน เพราะต่างก็มุ่งสู่มาตรฐานหรือคุณภาพที่คาดหวังให้เกิดขึ้นในตัวผู้เรียน (สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา, 2547)

ด้วยเหตุนี้ จึงได้มีการวางกรอบแนวทางและวิธีการในการประเมินภายนอก โดยมีกิจกรรมหลักที่ควรดำเนินการอย่างต่อเนื่องประกอบด้วย การประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา (การพัฒนาคุณภาพ การตรวจติดตามคุณภาพ และการประเมินภายใน) การประเมินคุณภาพภายนอกและการติดตามผลการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา โดยการประเมินคุณภาพภายนอก จะเป็นการประเมินคุณภาพการจัดการศึกษาการติดตาม ตรวจสอบและประเมินคุณภาพและมาตรฐานการจัดการศึกษาของสถานศึกษา โดยผู้ประเมินคุณภาพและมาตรฐานการจัดการศึกษาของสถานศึกษา โดยผู้ประเมินภายนอกที่ได้รับการรับรองจากสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน) หรือ สมศ. จะเป็นผู้ประเมินภายนอกหรือคุณหมอโรงเรียนจะต้องมีความเป็นอิสระและเป็นกลาง ไม่มีผลประโยชน์ขัดแย้งกับการประเมินคุณภาพภายนอก อันจะนำไปสู่การเข้าถึงคุณภาพการศึกษาด้วยความเป็นกลาง และสร้างสรรค์พัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาอย่างจริงจัง การประเมินคุณภาพภายนอกสถานศึกษา เป็นเครื่องมือสำคัญในการยกระดับคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศอย่างต่อเนื่อง อันจะนำไปสู่ความมีมาตรฐานทางการศึกษาและเป็นที่ยอมรับในระดับสากล

ต่อไป ซึ่งรูปแบบและวิธีการดำเนินการจะเป็นไปตามที่กำหนดในระเบียบของสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน) (สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา. 2547)

ตลอดระยะเวลา 15 ปี ของการประเมินคุณภาพภายนอก ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2544 – 2558 การดำเนินการประกันคุณภาพภายนอกมีเกณฑ์ในการประเมินเปลี่ยนไป ตามแต่ละรอบของการประเมินคุณภาพ โดยการประเมินในรอบที่ 1 และ 2 แบ่งการประเมินเป็น 3 มาตรฐาน ได้แก่ มาตรฐานด้านผู้เรียน มาตรฐานด้านครูผู้สอน และมาตรฐานด้านผู้บริหาร โดยรายละเอียดในแต่ละมาตรฐานยังคงใกล้เคียงกัน โดยจำนวนมาตรฐานในครั้งที่ 2 ได้รับการปรับแก้ไขให้มีจำนวนประเด็นการประเมินในแต่ละมาตรฐานน้อยลงกว่าครั้งแรก และในการประเมินรอบที่ 3 ได้มีการเปลี่ยนชื่อมาตรฐานเป็น ตัวบ่งชี้ ซึ่งประกอบด้วย ตัวบ่งชี้พื้นฐาน ตัวบ่งชี้อัตลักษณ์ และตัวบ่งชี้มาตรฐานส่งเสริม ซึ่งเป็นการประเมินผลในภาพรวมในการดำเนินงานของโรงเรียน โดยกลุ่มตัวบ่งชี้พื้นฐาน ประเด็นการประเมินจะมีทั้งผู้เรียน ผู้สอน และการบริหารสถานศึกษา โดยผู้วิจัยสรุปจากข้อมูลว่าเป็นการรวมมาตรฐานทั้ง 3 ด้านของการประเมินครั้งที่ 1 และ 2 เข้าด้วยกัน และเพิ่มการประเมินที่ส่งเสริมให้สถานศึกษาแต่ละแห่งมีจุดเด่นหรืออัตลักษณ์ของตัวเอง และเพื่อประเมินสิ่งที่สถานศึกษาแต่ละแห่งต้องพัฒนาเพิ่มเติม อันเป็นจุดเริ่มต้นของการให้สถานศึกษาแต่ละแห่งได้เริ่มสำรวจจุดเด่น จุดเน้นของตัวเอง และหาจุดที่ต้องปรับปรุงโดยต้องมีการบันทึกไว้ และเก็บรวบรวมหลักฐานเหมือนที่เคยได้รับการประเมินใน ครั้งที่ผ่านมา ทั้งนี้ การประเมินครั้งที่ 3 มุ่งเน้นการประเมินตามสภาพจริง เพื่อให้โรงเรียนแต่ละแห่งได้นำไปปรับปรุงหรือพัฒนาต่อยอด ในการเป็นสถานศึกษาที่มีคุณภาพตามนโยบายการศึกษาของชาติ โดยมีรายละเอียดการเปรียบเทียบดังตาราง 1

ตาราง 1 การเปรียบเทียบการประเมินคุณภาพภายนอก

รอบที่ 1	รอบที่ 2	รอบที่ 3
พ.ศ. 2544 - 2548	พ.ศ. 2549 - 2553	พ.ศ. 2554 – 2558
มาตรฐานด้านผู้เรียน	มาตรฐานด้านผู้เรียน	กลุ่มตัวบ่งชี้พื้นฐาน
1. ผู้เรียนมีคุณธรรม จริยธรรม และค่านิยมที่พึง ประสงค์	1. ผู้เรียนมีคุณธรรม จริยธรรม และค่านิยมที่พึงประสงค์	1. ผู้เรียนมีสุขภาพกายและ สุขภาพจิตที่ดี

ตาราง 1 (ต่อ)

รอบที่ 1 พ.ศ. 2544 - 2548	รอบที่ 2 พ.ศ. 2549 - 2553	รอบที่ 3 พ.ศ. 2554 - 2558
มาตรฐานด้านผู้เรียน	มาตรฐานด้านผู้เรียน	กลุ่มตัวบ่งชี้พื้นฐาน
4. ผู้เรียนมีความสามารถในการคิดวิเคราะห์ คิดสังเคราะห์ มีวิจารณญาณ มีความคิดสร้างสรรค์ คิดไตร่ตรองและมีวิสัยทัศน์	2. ผู้เรียนมีสุขนิสัย สุขภาพกาย และสุขภาพจิตที่ดี	2. ผู้เรียนมีคุณธรรมจริยธรรม และค่านิยมที่พึงประสงค์
5. ผู้เรียนมีความรู้และทักษะที่จำเป็นตามหลักสูตร	3. ผู้เรียนมีสุนทรียภาพและลักษณะนิสัยด้านศิลปะ ดนตรี และกีฬา	3. ผู้เรียนมีความใฝ่รู้และเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง
6. ผู้เรียนมีทักษะในการแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง รักการเรียนรู้ และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง	4. ผู้เรียนมีความสามารถในการคิดวิเคราะห์ คิดสังเคราะห์ มีวิจารณญาณ มีความคิดสร้างสรรค์ คิดไตร่ตรองและมีวิสัยทัศน์	4. ผู้เรียนคิดเป็น ทำเป็น
9. ผู้เรียนมีทักษะในการทำงาน รักการทำงาน สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ และมีเจตคติที่ดีต่ออาชีพสุจริต	5. ผู้เรียนมีความรู้และทักษะที่จำเป็นตามหลักสูตร	5. ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน
10. ผู้เรียนมีสุขนิสัย สุขภาพกาย และสุขภาพจิตที่ดี	6. ผู้เรียนมีทักษะในการแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง รักการเรียนรู้ และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง	6. ประสิทธิภาพของการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ

ตาราง 1 (ต่อ)

รอบที่ 1 พ.ศ. 2544 - 2548	รอบที่ 2 พ.ศ. 2549 - 2553	รอบที่ 3 พ.ศ. 2554 - 2558
มาตรฐานด้านผู้เรียน	มาตรฐานด้านผู้เรียน	กลุ่มตัวบ่งชี้พื้นฐาน
12. ผู้เรียนมีสุนทรียภาพและลักษณะนิสัยด้านศิลปะ ดนตรี และกีฬา	7. ผู้เรียนมีทักษะในการทำงาน รักการทำงาน สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ และมีเจตคติที่ดีต่ออาชีพสุจริต	7. ประสิทธิภาพของการบริหารจัดการและการพัฒนาสถานศึกษา
		8. พัฒนาการของการประกันคุณภาพภายในโดยสถานศึกษาและต้นสังกัด
มาตรฐานด้านครูผู้สอน	มาตรฐานด้านครูผู้สอน	กลุ่มตัวบ่งชี้ข้อตกลง
22. ครูมีความสามารถในการจัดการเรียนการสอนอย่างมีประสิทธิภาพ และเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ	8. ครูมีคุณวุฒิ/ความรู้ความสามารถตรงกับงานที่รับผิดชอบและมีครูเพียงพอ	9. ผลการพัฒนาให้บรรลุตามปรัชญา ปณิธาน/วิสัยทัศน์ พันธกิจ และวัตถุประสงค์ของการจัดตั้งสถานศึกษา
24. ครูมีคุณวุฒิ/ความรู้ความสามารถตรงกับงานที่รับผิดชอบและมีครูเพียงพอ	9. ครูมีความสามารถในการจัดการเรียนการสอนอย่างมีประสิทธิภาพ และเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ	10. ผลการพัฒนาตามจุดเน้นและจุดเด่นที่ส่งผลสะท้อนเป็นเอกลักษณ์ของสถานศึกษา
มาตรฐานด้านผู้บริหาร	มาตรฐานด้านผู้บริหาร	กลุ่มตัวบ่งชี้มาตรการส่งเสริม
13. สถานศึกษามีการจัดองค์กร/ โครงสร้างและการบริหารงานอย่างเป็นระบบ ครบวงจรให้บรรลุเป้าหมายการศึกษา	10. ผู้บริหารมีภาวะผู้นำและมีความสามารถในการบริหารจัดการ	11. ผลการดำเนินงานโครงการพิเศษเพื่อส่งเสริมบทบาทของสถานศึกษา

ตาราง 1 (ต่อ)

รอบที่ 1 พ.ศ. 2544 - 2548	รอบที่ 2 พ.ศ. 2549 - 2553	รอบที่ 3 พ.ศ. 2554 - 2558
มาตรฐานด้านผู้บริหาร	มาตรฐานด้านผู้บริหาร	กลุ่มตัวบ่งชี้มาตรการส่งเสริม
14. สถานศึกษาส่งเสริมความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนในการพัฒนาการศึกษา	11. สถานศึกษามีการจัดองค์กรโครงสร้างและการบริหารงานอย่างเป็นระบบครบวงจรให้บรรลุเป้าหมายการศึกษา	12. ผลการส่งเสริมพัฒนาสถานศึกษาเพื่อยกระดับมาตรฐาน รักษามาตรฐานและพัฒนาสู่ความเป็นเลิศที่สอดคล้องกับแนวทางการปฏิรูปการศึกษา
18. สถานศึกษามีการจัดกิจกรรมและการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ	12. สถานศึกษามีการจัดกิจกรรมและการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ	
20. ผู้บริหารมีภาวะผู้นำและมีความสามารถในการบริหารจัดการ	13. สถานศึกษามีหลักสูตรที่เหมาะสมกับผู้เรียนและท้องถิ่นมีสื่อการเรียนการสอนที่เอื้อต่อการเรียนรู้	
25. สถานศึกษามีหลักสูตรที่เหมาะสมกับผู้เรียนและท้องถิ่นมีสื่อการเรียนการสอนที่เอื้อต่อการเรียนรู้	14. สถานศึกษาส่งเสริมความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนในการพัฒนาการศึกษา	

ที่มา: สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (2547)

จากผลการประเมินคุณภาพภายนอกรอบสาม (พ.ศ. 2554 – 2558) ของสถานศึกษาในสังกัดกรุงเทพมหานคร มีการประเมิน 2 ระดับคือการศึกษาระดับมัธยมศึกษา และระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ซึ่งมีผลการประเมินดังนี้ (สำนักงานยุทธศาสตร์การศึกษา & สำนักงานการศึกษา กรุงเทพมหานคร, 2560)

1. ผลการประเมินระดับการศึกษาระดับมัธยมศึกษา

มีสถานศึกษาระดับการศึกษาระดับมัธยมศึกษาเข้ารับการประเมินจำนวนทั้งหมด 430 แห่ง ได้รับการรับรอง 427 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 99.30 และไม่ได้รับการรับรอง 3 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 0.70 ส่วนใหญ่อยู่ในระดับดีมาก 253 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 58.84 รองลงมาอยู่ในระดับดี 174 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 40.46 สถานศึกษาที่ไม่ได้รับการรับรอง เนื่องจากมีตัวบ่งชี้ข้อด้อยและกลุ่มตัวบ่งชี้มาตรการส่งเสริมที่อยู่ในระดับควรปรับปรุง

2. ผลการประเมินระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน (ประถม-มัธยมศึกษา)

มีสถานศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานเข้ารับการประเมินจำนวนทั้งหมด 437 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 97.48 และไม่ได้รับการรับรอง 11 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 2.52 ส่วนใหญ่อยู่ในระดับดี 394 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 90.16 รองลงมาอยู่ในระดับดีมาก 32 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 7.32 สถานศึกษาที่ไม่ได้รับการรับรอง เนื่องจากมีผลการประเมินตัวบ่งชี้ที่ 5 ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียนอยู่ในระดับพอใช้

โดยข้อมูลของการประเมินรอบที่ 3 ทำให้เห็นได้ว่าสถานศึกษาในสังกัดกรุงเทพมหานคร มีโรงเรียนที่ไม่ผ่านการรับรองในระดับมัธยมศึกษา ร้อยละ 0.70 และระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ร้อยละ 7.32 ซึ่งสามารถเป็นตัวอย่างและเป็นแนวปฏิบัติให้กับสถานศึกษาในสังกัดอื่นได้หากมีการถอดบทเรียน ทั้งนี้สอดคล้องกับสำนักงานรับรองคุณภาพมาตรฐานการศึกษา ได้ให้ข้อเสนอแนะไว้ว่า สถานศึกษาขนาดเล็กของการประเมินดีมากสูงสุดควรนำไปสู่การนำเสนอข้อมูลในเชิงกรณีศึกษาเพื่อเป็นแบบอย่างที่ดีในการพัฒนาสถานศึกษาขนาดเล็กที่มีอยู่ทั่วประเทศ (สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินผลคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน). 2558) ซึ่งการศึกษาแนวทางหรือแบบอย่างที่ดีนั้นเกิดจากวัฒนธรรมโรงเรียนที่มีความแตกต่างกัน

2. วัฒนธรรมโรงเรียน

วัฒนธรรมโรงเรียน ในภาษาอังกฤษใช้ว่า “School Culture” มีผู้ให้ความหมายเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรไว้ ดังนี้

คำว่า “Culture” มาจากภาษาละตินว่า Culture หมายถึงการหว่านหรือไถในภาษาไทยใช้คำว่า “วัฒนธรรม” และแปลตามความหมายเดิมว่าความเจริญงอกงาม คำว่า

“วัฒนธรรม” มาจากคำว่า วัฒนธรรม วัฒนธรรม หมายถึงความเจริญงอกงาม ส่วน ธรรมะ หมายถึงคุณความดี ดังนั้น วัฒนธรรมจึงหมายถึงสิ่งที่ทำให้เจริญงอกงามแก่หมู่คณะหรือวิถีของหมู่คณะ เหตุที่กล่าวว่าวัฒนธรรมเป็นวิถีชีวิตของหมู่คณะ เพราะวัฒนธรรมได้แทรกซึมไปทั่วทุกกิจกรรมของการดำเนินชีวิต นับตั้งแต่ภาษาพูด ภาษาเขียน การแต่งกาย การกินอยู่หลับนอน ทุกอิริยาบถของมนุษย์ได้รับอิทธิพลของวัฒนธรรมอยู่ตลอดเวลาการเป็นคนไทยในยุคโลกาภิวัตน์ จึงมิได้หมายถึงการมีเชื้อชาติไทยโดยสายเลือด หากแต่เป็นคนไทยเพราะอยู่ภายใต้กรอบของวัฒนธรรม มีภาษาพูดและขนบธรรมเนียมประเพณีแบบไทย วัฒนธรรมของโรงเรียนก็เช่นกัน เป็นทุกสิ่งทุกอย่างที่บุคคลในโรงเรียนสร้างขึ้น เสมือนเป็นกรอบเค้าโครงความคิดอยู่ในใจของบุคลากร ทำหน้าที่เชื่อมโยงให้เกิดความผสมผสานกันระหว่างเจตคติของบุคคล ค่านิยม ความเชื่อ ปทัสถานของบุคคลของกลุ่มและองค์การ นโยบายและวัตถุประสงค์องค์การ เทคโนโลยีสภาวะของกลุ่ม ความสำเร็จขององค์การจนเกิดการยอมรับของบุคลากรในองค์การ (Werther & Davis. (1996 อ้างถึงใน พิกพ ชว่งเงิน. 2547)

2.1 ความหมายของวัฒนธรรมโรงเรียน

สุลาวัลย์ ธนปราชญ์เปื้อง (2557) ได้สรุปความหมายของวัฒนธรรมโรงเรียนว่าเป็นระเบียบแบบแผนความประพฤติปฏิบัติยึดถือร่วมกันของบุคลากรในโรงเรียน โดยมีรูปแบบเฉพาะในโรงเรียนนั้น ๆ

รัชพร สระสม (2554) ได้สรุปความหมายของวัฒนธรรมโรงเรียนว่าเป็น สิ่งต่าง ๆ ที่มีอยู่ในโรงเรียนที่ประกอบด้วย 2 ลักษณะคือ ลักษณะรูปธรรม ได้แก่ สิ่งประดิษฐ์ สัญลักษณ์ สภาพแวดล้อม วิธีการทำงาน โครงสร้างองค์กร ขนบธรรมเนียมประเพณี พฤติกรรม และลักษณะนามธรรม ได้แก่ ค่านิยม ความเชื่อ ข้อสมมติ ความเข้าใจ ความรู้สึก ระบบการดำเนินการร่วมกันภายในโรงเรียน ที่ยึดถือโดยสมาชิกของโรงเรียน วัฒนธรรมโรงเรียนเป็นการรับรู้ร่วมกันของสมาชิก วัฒนธรรมโรงเรียนมิได้ให้สมาชิกทุกคนประพฤติปฏิบัติ และบุคลากรในโรงเรียนควรยึดถือเป็นแนวทางหรือบรรทัดฐานในการปฏิบัติงานร่วมกันอย่างสม่ำเสมอ และมีการถ่ายทอดให้สมาชิกใหม่ได้เรียนรู้ และยอมรับว่าเป็นสิ่งที่ถูกต้อง ทุกองค์การจะมีระบบหรือมีแบบแผนของค่านิยม สัญลักษณ์ ความเชื่อ และการปฏิบัติที่มีวิวัฒนาการตลอดเวลา เมื่อเผชิญกับปัญหา วัฒนธรรมองค์การจะเป็นตัวช่วยให้บุคลากรได้ร่วมคิดพิจารณาวิเคราะห์และแก้ปัญหาในแนวทางที่ถูกต้อง ซึ่งแต่ละโรงเรียนก็จะมีแตกต่างกันตามลักษณะของวัฒนธรรมของโรงเรียนนั้น ๆ

สุระนิต สุระสังข์ (2554) ได้สรุปความหมายของวัฒนธรรมโรงเรียนว่าเป็น ระเบียบแบบแผนกฎเกณฑ์ของพฤติกรรมที่บุคคลในโรงเรียนนั้น ๆ ยึดถือปฏิบัติเป็นรูปเฉพาะ เป็นรากฐานของความรู้ ความเชื่อ คติฐาน และค่านิยม ซึ่งเกิดขึ้นร่วมกันในหมู่สมาชิกของโรงเรียน

รักษศักดิ์ บุญสิทธิ (2553) ได้สรุปความหมายของวัฒนธรรมโรงเรียนว่าเป็น ความเชื่อ ค่านิยม รวมถึงสภาพการปฏิบัติติดต่อกันมาจากกลุ่มหนึ่งสืบทอดต่อไปสู่อีกกลุ่มหนึ่งจนกลายเป็นแบบแผนแนวปฏิบัติ ที่ทุกฝ่ายให้การยอมรับและยึดถือเป็นกลุ่มหรือสมาชิกองค์กรเดียวกัน และพร้อมที่จะมีการเปลี่ยนแปลงตามสถานการณ์ต่าง ๆ ในลักษณะค่อยเป็นค่อยไปตามความมุ่งหวังของสังคม ทั้งนี้เพื่อความสมานฉันท์ในหมู่คณะ และการจัดการศึกษาที่มีประสิทธิภาพอย่างต่อเนื่อง

พิรธ จำรัสแนว (2553) ได้สรุปความหมายของวัฒนธรรมโรงเรียนว่าเป็น แบบแผนพฤติกรรม ค่านิยม ความคิด ความเชื่อ ความคาดหวัง ของบุคลากรในโรงเรียนยึดถือปฏิบัติร่วมกัน มีความสัมพันธ์กัน อันส่งผลต่อพฤติกรรมการแสดงออกเพื่อการดำเนินชีวิตในโรงเรียนอย่างมีประสิทธิภาพ

สมเกียรติ มะโนวงศ์ (2553) ได้สรุปความหมายของวัฒนธรรมโรงเรียนว่าเป็น ระเบียบแบบแผนที่เกี่ยวข้องกับการประพฤติปฏิบัติ ค่านิยม ความเชื่อที่มีผลต่อการประพฤติปฏิบัติของบุคลากรในโรงเรียนนั้น ๆ

วิไลวรรณ มีแฮม (2551) ได้สรุปความหมายของวัฒนธรรมโรงเรียนว่าเป็น สิ่งทั้งหลายที่เกิดจากการบูรณาการ รูปแบบ ความคิด โครงสร้างและประสบการณ์ ของบุคลากรในโรงเรียนที่เป็นสิ่งที่มีคุณสมบัติเฉพาะที่ดำเนินการอยู่ในโรงเรียนวัฒนธรรมโรงเรียนเป็นวิธีการและกระบวนการทุกอย่างที่ดำเนินการอยู่ในโรงเรียน โดยมีรูปแบบคุณลักษณะของพฤติกรรม ค่านิยม ความเชื่อ และสภาพสิ่งแวดล้อมทางกายภาพแตกต่างกันในแต่ละโรงเรียน

จากความหมายที่กล่าวมา สรุปได้ว่า วัฒนธรรมโรงเรียน หมายถึง ระเบียบแบบแผน ความเชื่อ ความคิด ค่านิยม ที่ส่งผลในการประพฤติการแสดงของของคนในโรงเรียนที่เป็นไปในทิศทางเดียวกัน อันเกิดจากการถ่ายทอดจากรุ่นสู่รุ่นซึ่งเป็นการยอมรับและยึดถือปฏิบัติร่วมกันของบุคลากรทุกคนในโรงเรียน โดยแบ่งออกเป็นวัฒนธรรมโรงเรียนที่เป็นรูปธรรม ได้แก่ สิ่งประดิษฐ์ สัญลักษณ์ วิธีการทำงาน โครงสร้างองค์การ ประเพณี พฤติกรรม และวัฒนธรรมโรงเรียนที่เป็นนามธรรม ได้แก่ ค่านิยม ความคิด ความเชื่อ ความเข้าใจ ความรู้สึก ระบบการทำงานร่วมกัน วัฒนธรรมโรงเรียนทั้งที่เป็นรูปธรรมและเป็นนามธรรมล้วนส่งผลต่อการแสดงออกทางพฤติกรรมการดำเนินชีวิตในโรงเรียนของทุกคน เป็นเครื่องมือที่สามารถกำหนด

ความสำเร็จขององค์การหรือโรงเรียน ซึ่งวัฒนธรรมโรงเรียนจะแตกต่างกันไปซึ่งเป็นลักษณะเฉพาะของแต่ละแห่ง

2.2 ลักษณะของวัฒนธรรมโรงเรียน

สุวณิต สุระสังข์ (2554) ได้สรุปลักษณะของวัฒนธรรมโรงเรียนว่าวัฒนธรรมโรงเรียนเป็นวิถีแห่งการดำเนินงานของโรงเรียนที่มีลักษณะการถ่ายทอดให้สมาชิก แบ่งได้เป็นหลายลักษณะ ได้แก่ วัฒนธรรมที่สามารถสัมผัสและสังเกตเห็นได้ประกอบด้วยวัฒนธรรมด้านวัตถุ คำพูด ระเบียบปฏิบัติ พิธีการและสัญลักษณ์อื่น ๆ และวัฒนธรรมที่สามารถสัมผัสได้ ได้แก่ ค่านิยม ความเชื่อ บรรทัดฐาน และทัศนคติที่มีความสัมพันธ์กับการเรียนรู้

มานพ โคตรโสภา (2553) ได้สรุปลักษณะของวัฒนธรรมโรงเรียนว่า วัฒนธรรมโรงเรียนถ่ายทอดให้สมาชิกตลอดเวลา แบ่งได้เป็นหลายลักษณะได้แก่ วัฒนธรรมที่สามารถสัมผัสและสังเกตเห็นได้ ประกอบด้วยคำพูด ระเบียบปฏิบัติ พิธีการ สัญลักษณ์อื่น ๆ และวัฒนธรรมที่ไม่สามารถสัมผัสได้ ได้แก่ ค่านิยม ความเชื่อและบรรทัดฐาน

รักษศักดิ์ บุญสิทธิ (2553) ได้สรุปลักษณะของวัฒนธรรมโรงเรียนว่า วัฒนธรรมโรงเรียนเป็นแนวทางการปฏิบัติงานของบุคลากรภายในโรงเรียนเป็นลักษณะเฉพาะของแต่ละโรงเรียนที่สามารถถ่ายทอดกันต่อ ๆ ไปได้ แบ่งเป็นหลายลักษณะได้แก่วัฒนธรรมที่สามารถสัมผัสและสังเกตเห็นได้ ได้แก่ คำพูด ระเบียบปฏิบัติ พิธีการและสัญลักษณ์อื่น ๆ และวัฒนธรรมที่ไม่สามารถสัมผัสได้ ได้แก่ ค่านิยม ความเชื่อ และบรรทัดฐาน

พิรวัส จารัสแนว (2553) และวิไลวรรณ มีแฮม (2551) ได้สรุปลักษณะของวัฒนธรรมโรงเรียนไว้ตรงกันว่าวัฒนธรรมโรงเรียนถ่ายทอดให้สมาชิกตลอดเวลา แบ่งได้เป็นหลายลักษณะได้แก่ วัฒนธรรมที่สามารถสัมผัสและสังเกตเห็นได้ ประกอบด้วยคำพูด ระเบียบปฏิบัติ พิธีการ สัญลักษณ์อื่น ๆ และวัฒนธรรมที่ไม่สามารถสัมผัสได้ ได้แก่ ค่านิยม ความเชื่อและบรรทัดฐาน

ลักษณะของวัฒนธรรมที่มีผู้กล่าวไว้ข้างต้นนั้นได้รับมาจากแนวคิดของ เซอร์จิโอแวนนี Sergiovanni (1988 อ้างถึงใน วันเพ็ญ บุรีสูงเนิน. 2552) ซึ่งได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับลักษณะของวัฒนธรรมโรงเรียนว่าประกอบด้วยลักษณะดังนี้

1. สามารถสัมผัสและสังเกตเห็นได้ เช่น คำพูด วิธีการประพจน์ปฏิบัติและสิ่งที่ปรากฏแก่สายตา พฤติกรรมดังกล่าวจะปรากฏให้เห็นได้แก่ รูปแบบ ระเบียบแบบแผน พิธีการ และสัญลักษณ์อื่น ๆ ที่ปฏิบัติกันในโรงเรียน

2. ทศนะของบุคลากร เป็นส่วนที่เกี่ยวข้องกับระเบียบการปฏิบัติงานร่วมกันและบรรทัดฐานที่บุคลากรยอมรับ

3. ค่านิยม เป็นสิ่งที่แสดงให้เห็นข้อตกลงร่วมของครูปรากฏให้เห็นอยู่ในลักษณะที่เป็นนโยบายหรือปรัชญาโรงเรียน

4. สมมติฐานมีลักษณะเป็นนามธรรมมากกว่าระดับอื่น ๆ เพราะเป็นลักษณะเฉพาะที่แอบแฝงหรือปรากฏให้เห็นก็ได้

เซอร์จิโอแวนนี (Sergiovanni. 1988 อ้างถึงใน วันเพ็ญ บุรีสูงเนิน. 2552) ยังได้กล่าวอีกว่า วัฒนธรรมโรงเรียนได้ก่อตัวมาจากสิ่งต่อไปนี้

1. ประวัติความเป็นมาของโรงเรียน ได้แก่ อดีตของโรงเรียนที่สืบทอดมาจนถึงปัจจุบัน เช่นรูปแบบของพฤติกรรมที่ปฏิบัติต่อ ๆ กันมา การกล่าวถึงพฤติกรรมของผู้ที่เป็นวีรบุรุษวีรสตรีของครูและนักเรียน

2. ความเชื่อ เป็นสมมติฐานและความเข้าใจที่ครูและบุคลากรอื่น ๆ ได้กระทำร่วมกันและมีส่วนเกี่ยวข้องกับโครงสร้างของโรงเรียน การเรียนการสอน บทบาทของครู และนักเรียน ระเบียบวินัย ความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและบางครั้งสมมติฐานและความตั้งใจอยู่ในรูปของปรัชญาและข้อกำหนดอื่น ๆ

3. ค่านิยม คือ สิ่งที่โรงเรียนให้ความสำคัญเกี่ยวกับการประเมินค่าสิ่งต่าง ๆ ที่ปรากฏ

4. บรรทัดฐานและมาตรฐาน ได้แก่สิ่งที่ควรปฏิบัติและไม่ควรปฏิบัติสำหรับควบคุมพฤติกรรมของครูอาจารย์ในโรงเรียนจะก่อให้เกิดพฤติกรรมที่ควรชมเชยยกย่องหรือลงโทษ

5. รูปแบบของพฤติกรรม คือสิ่งที่ยอมรับและเป็นแนวทางในการปฏิบัติงานที่สม่ำเสมอภายในโรงเรียน ซึ่งจะมีอิทธิพลต่อความเชื่อ ความเชื่อมีอิทธิพลต่อค่านิยม ค่านิยมมีอิทธิพลต่อบรรทัดฐานและมาตรฐาน บรรทัดฐานและมาตรฐานมีอิทธิพลต่อรูปแบบของพฤติกรรม

จากนิยามที่บุคคลต่าง ๆ ได้ให้ความหมายไว้นั้นผู้วิจัยสรุปได้ว่าลักษณะของวัฒนธรรมโรงเรียน เป็นการถ่ายทอดวิถีแห่งการดำเนินงาน อันเป็นเอกลักษณ์ของโรงเรียนแต่ละแห่งให้กับสมาชิกใหม่และถ่ายทอดต่อ ๆ กันไป ซึ่งวัฒนธรรมที่ถ่ายทอดไปยังสมาชิกรุ่นนั้นมีทั้งวัฒนธรรมที่สัมผัสและสังเกตเห็นได้ เช่น คำพูด ระเบียบปฏิบัติพิธีการ และสัญลักษณ์อื่น ๆ และวัฒนธรรมที่ไม่สามารถสัมผัสได้ เช่น ค่านิยม ความเชื่อ และบรรทัดฐาน

2.3 องค์ประกอบของวัฒนธรรมโรงเรียน

แพตเตอร์สัน Patterson (1988 อ้างถึงใน วิไลวรรณ มีแหยม (2551) ที่ได้กล่าวถึงวัฒนธรรมองค์การที่เป็นโรงเรียนว่ามีประเด็นต่าง ๆ ที่เป็นประเด็นสำคัญและมีส่วนเกี่ยวข้องกับพฤติกรรมของบุคลากรในโรงเรียน 10 ประการ คือ ความมุ่งประสงค์ของโรงเรียน (School purpose) การมอบอำนาจ (Empowerment) การตัดสินใจ (Decision making) ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน (Sense of community) ความไว้วางใจ (Trust) คุณภาพ (Quality) การให้การยอมรับ (Recognition) ความเอื้ออาทร (Caring) ความเที่ยงธรรม (Integrity) และความหลากหลายของบุคลากร (Diversity) ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

1. ความมุ่งประสงค์ของโรงเรียน (School purpose) เป็นลักษณะที่ภายในโรงเรียนควรมีการประชาสัมพันธ์ชี้แจงแถลงนโยบายให้บุคคลเข้าใจเห็นคุณค่าและความสำคัญเกี่ยวกับจุดประสงค์ของโรงเรียน เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการให้บรรลุเป้าหมายของโรงเรียนร่วมกัน โดยมีผู้ให้ความหมายเพิ่มเติมดังนี้

2. การมอบอำนาจ (Empowerment) ในการปฏิบัติงานผู้บริหารจะต้องเห็นความสำคัญของการมอบอำนาจในการตัดสินใจแก่บุคคลในโรงเรียน ในบางสถานการณ์ พร้อมทั้งโอกาสในการรับรู้ข่าวสาร และการได้รับปัจจัยต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานแก่บุคคลในโรงเรียนอย่างเท่าเทียมกัน

3. การตัดสินใจ (Decision making) เป็นภารกิจที่สำคัญยิ่งอย่างหนึ่งของกระบวนการบริหาร ผู้บริหารโรงเรียนที่ดีจะต้องรู้ว่า เมื่อใดตนเองควรตัดสินใจ และเมื่อใดควรเปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานตัดสินใจ การตัดสินใจแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นจะเลือกตัดสินใจในสิ่งหรือในทางที่จะเกิดผลดีตามมาให้มากที่สุด การตัดสินใจจะเป็นไปในลักษณะใดขึ้นอยู่กับเงื่อนไขและสภาพการณ์ของปัญหา ในการตัดสินใจผู้บริหารควรคำนึงถึงความเป็นไปได้และผลกระทบที่เกิดขึ้นแก่โรงเรียน พร้อมทั้งการมีข้อมูลสารสนเทศที่เป็นองค์ประกอบในการตัดสินใจให้มากที่สุด

4. ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน (Sense of community) ผู้บริหารควรดำเนินงานโดยยึดถือโรงเรียนเป็นหลัก โดยให้ความช่วยเหลือและพัฒนาบุคลากร ปลุกฝังจิตสำนึกร่วมกันพร้อมทั้งกระตุ้นให้บุคคลในโรงเรียนเห็นความสำคัญของการเป็นเจ้าของโรงเรียนให้มากที่สุด ให้ความรู้สึกว่าเป็นของทุก ๆ คน ทุกคนมีความรู้สึกผูกพัน มีความรู้สึกเป็นหนึ่งเดียวในขณะปฏิบัติงานร่วมกัน

5. ความไว้วางใจ (Trust) ผู้บริหารควรให้ความไว้วางใจในการตัดสินใจปฏิบัติงานต่าง ๆ ของบุคลากรในโรงเรียน โดยการที่ผู้บริหารโรงเรียนไว้วางใจเชื่อใจ ให้การยอมรับว่า

ทุกคนมีความรู้ ความสามารถ มีความรับผิดชอบ ให้โอกาสในการทำงานอย่างอิสระ โดยไม่จำเป็นต้องมีการควบคุมจนเกินไป

6. **ความมีคุณภาพ (Quality)** โรงเรียนควรคำนึงถึงมาตรฐานสูงสุดของงาน มีความคาดหวังในมาตรฐานและคุณภาพในการปฏิบัติงานของครูและนักเรียน โดยการสร้างขวัญและกำลังใจแก่ครูในโรงเรียน เพื่อพัฒนาให้ครูในโรงเรียนมีคุณภาพ ปฏิบัติงานเพิ่มขึ้น เป็นการยกระดับมาตรฐานโรงเรียนให้มีความสามารถในการบริการทางวิชาการแก่นักเรียนและชุมชนได้

7. **การให้การยอมรับ (Recognition)** การที่โรงเรียนเปิดโอกาสและยอมรับความคิดเห็นที่ดีของครู รวมทั้งยอมรับในความรู้ ความสามารถ และความสำเร็จของผลงานของครูและนักเรียนเป็นสิ่งที่ผู้บริหารจะต้องให้การยอมรับสนับสนุนส่งเสริม เพื่อให้ครูเกิดขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน ความต้องการได้รับการยกย่องชมเชย นับถือ เป็นความต้องการด้านสังคมของมนุษย์ เพราะฉะนั้นผู้บริหารโรงเรียนควรให้การยอมรับและเห็นคุณค่าของครู พร้อมทั้งส่งเสริมให้ครูแสวงหาแนวความคิดที่ดีและความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน

8. **ความเอื้ออาทร (Caring)** การที่ผู้บริหารเอาใจใส่ดูแลเรื่องความเป็นอยู่ การปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงเรียนและสนับสนุนส่งเสริมให้มีความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ผู้บังคับบัญชาเป็นบุคคลสำคัญต่อผู้ใต้บังคับบัญชา จะต้องใช้เวลาว่างมาใกล้ชิดกับผู้ใต้บังคับบัญชา ให้ความเอาใจใส่ดูแลความเป็นอยู่ และการปฏิบัติงาน เพื่อเป็นการสร้างความพึงพอใจแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา

9. **ความเที่ยงธรรม (Integrity)** การที่โรงเรียนให้ความสำคัญและเห็นคุณค่าของความเป็นเอกภาพและความซื่อสัตย์ในความมานะพยายามของบุคคลที่ปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ และกำหนดแนวทางให้บุคลากรทุกคนปฏิบัติตาม โดยยึดมั่นใจเรื่องคุณธรรมเป็นหลัก ความซื่อสัตย์สุจริต เป็นวัฒนธรรมโรงเรียนที่เกี่ยวกับความเชื่อ ค่านิยม ความประพฤติปฏิบัติของบุคลากร การที่ผู้บริหารโรงเรียนให้ความสำคัญเป็นธรรมแก่บุคลากร ในการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ จะเป็นการเสริมขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรได้

10. **ความหลากหลายของบุคลากร (Diversity)** การที่โรงเรียนเห็นความสำคัญของความแตกต่างระหว่างบุคคล ในด้านทักษะและวิธีการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงเรียน พร้อมทั้งมีการยืดหยุ่นและผสมผสานความแตกต่างในรูปแบบและวิธีปฏิบัติที่แตกต่างกันของแต่ละบุคคลให้เข้ากับคามมุ่งประสงค์ และค่านิยมของโรงเรียน

จากองค์ประกอบของวัฒนธรรมโรงเรียนข้างต้นสรุปได้ว่า วัฒนธรรมโรงเรียนมีองค์ประกอบต่าง ๆ 10 องค์ประกอบที่ทำให้แต่ละโรงเรียนมีลักษณะที่แตกต่างกันออกไป ที่จะเป็นสาเหตุปัจจัยที่จะนำไปกำหนดทิศทางการบริหารงาน การดำเนินงานภายใน และการประกันคุณภาพอันเป็นสิ่งที่สะท้อนถึงผลการดำเนินงาน ความร่วมมือร่วมใจ ประสิทธิภาพและประสิทธิผลที่เกิดขึ้นในโรงเรียน

จากแนวคิดองค์ประกอบของวัฒนธรรมโรงเรียนของ แพตเตอร์สัน (Patterson. 1988 อ้างถึงใน วิไลวรรณ มีแฮม, 2551) ได้ศึกษาเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การพบว่าองค์ประกอบของวัฒนธรรมองค์การที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับพฤติกรรมของบุคลากรในโรงเรียน 10 ด้าน ได้แก่ ความมุ่งประสงค์ของโรงเรียน (School purpose) การมอบอำนาจ (Empowerment) การตัดสินใจ (Decision making) ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน (Sense of community) ความไว้วางใจ (Trust) คุณภาพ (Quality) การให้การยอมรับ (Recognition) ความเอื้ออาทร (Caring) ความเที่ยงธรรม (Integrity) และความหลากหลายของบุคลากร (Diversity) ซึ่งเมื่อพิจารณาในรายละเอียดแต่ละด้าน ประกอบกับการศึกษาข้อมูลเพิ่มเติมจากงานวิจัยของ สัมฤทธิ์ ทองทับ (2557); วรรณนา หงสกล (2556); กาญจนา เกสร (2555); สุภาวดี ลำเจียกมงคล (2558); ดวงดาว บุญกอง (2553) และ ศิริวิไล ยลสุริยวงศ์ (2552) พบว่าวัฒนธรรมโรงเรียนที่ส่งผลในระดับมาก 3 อันดับแรก ของงานวิจัยข้างต้นประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ ผู้วิจัยพบว่าจึงนำข้อค้นพบของการศึกษางานวิจัยที่ทำตามแนวคิดของ แพตเตอร์สัน มาเป็นกรอบแนวคิดชั่วคราวในการวิจัย โดยมีการศึกษาใน 4 องค์ประกอบ คือ ความมุ่งประสงค์ของโรงเรียน คุณภาพ การให้การยอมรับ และความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน อันเป็นองค์ประกอบหลักที่ส่งผลในระดับมากของงานวิจัยดังกล่าว ทั้งนี้ผู้วิจัยจะนำข้อค้นพบจากการศึกษาดังกล่าวมาใช้ในการอธิบายวัฒนธรรมโรงเรียนประกอบกับศึกษานิยามขององค์ประกอบทั้ง 4 ด้าน ที่มีผู้ให้ความหมายเพิ่มเติมคือ สมเกียรติ มะโนวงศ์ (2553) และสุระนิต สุระสังข์ (2554) ที่ได้ให้ความหมายของ ความมุ่งประสงค์ของโรงเรียน คุณภาพ การให้การยอมรับ และความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน ไว้ดังนี้

1. ความมุ่งประสงค์ของโรงเรียน หมายถึง ลักษณะของการกำหนดขั้นตอนต่อเนื่องจากการกำหนดสภาพปัจจุบัน ปัญหา หากไม่ทราบปัญหาปัจจุบันและปัญหาก่อนย่อมไม่สามารถกำหนดความมุ่งประสงค์ที่ดีได้ การกำหนดความมุ่งประสงค์ของโรงเรียนจะต้องสอดคล้องกับปัญหาและความต้องการที่แท้จริงและต้องเปิดโอกาสให้บุคลากรในโรงเรียนได้มีส่วนในการกำหนดความมุ่งประสงค์ด้วย อีกทั้งเป็นการประชาสัมพันธ์ชี้แจงแถลงนโยบายของโรงเรียนให้

บุคลากรเข้าใจเห็นคุณค่าและความสำคัญเกี่ยวกับจุดประสงค์ของโรงเรียนในการกำหนดความมุ่งประสงค์ต้องกำหนดให้สอดคล้องกับสภาพปัจจุบันปัญหาคือความต้องการของโรงเรียนต้องเปิดโอกาสให้บุคลากรในโรงเรียนได้มีส่วนร่วมในการกำหนดความมุ่งประสงค์และรับรู้ด้วยในการกำหนดความมุ่งประสงค์ควรให้มีความสมเหตุสมผลในลักษณะที่ยากพอสมควร เพื่อให้เป็นที่ย้ายใจผู้ปฏิบัติงาน และเพื่อเป็นการกระตุ้นในการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงเรียน

2. ความมีคุณภาพ หมายถึง โรงเรียนคำนึงถึงคุณภาพของครู ให้คุณค่าและความเชื่อกับมาตรฐานชั้นสูงที่ครูและนักเรียนคาดหวังและลงมือกระทำ ตลอดจนสร้างขวัญกำลังใจให้กับครู โดยสร้างบรรยากาศภายในโรงเรียนให้มีการแบ่งปัน ให้กำลังใจซึ่งกันและกันภายในโรงเรียนเพื่อให้เกิดการทำงานอย่างมีคุณภาพ และการที่โรงเรียนเชื่อมั่นในความสามารถของครูว่าจะสามารถทำงานอย่างดีที่สุดเพื่อโรงเรียน เชื่อว่าครูมีโอกาสเลือกทำงานตามความต้องการแล้วผลงานจะออกมาดี และทำให้โรงเรียนสามารถดำเนินงานได้จนบรรลุวัตถุประสงค์

3. การให้การยอมรับ หมายถึง การที่โรงเรียนยอมรับและเห็นคุณค่าในแนวคิดที่ดีของครูและนักเรียน พร้อมทั้งส่งเสริมให้มีโอกาสแสวงหาแนวคิดที่ดี และความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงานเพื่อให้โรงเรียนมีความเจริญก้าวหน้ายิ่งขึ้น รวมทั้งมีการประกาศเกียรติคุณและให้รางวัลแก่บุคลากรที่สร้างชื่อเสียงให้แก่โรงเรียนด้วย การที่โรงเรียนเอาใจใส่ดูแลครู ต้องเข้าใจถึงจิตใจซึ่งกันและกัน ประคับประคอง สนับสนุน แก้ไขสิ่งแวดลอม ทั้งด้านกายภาพ จิตสังคม และจิตวิญญาณตอบแทน โดยมีการจัดสวัสดิการที่เหมาะสม รวมทั้งส่งเสริมความก้าวหน้าให้บุคลากรในโรงเรียนมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

4. ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน หมายถึง การที่ผู้บริหารส่งเสริมความสามัคคีในหมู่คณะมีการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันระหว่างสมาชิกในโรงเรียน มีการให้รางวัลและการลงโทษต่อสมาชิกทุกคนอย่างถูกต้องและยุติธรรม โรงเรียนเห็นความแตกต่างกันระหว่างบุคคลในทักษะ และวิธีการปฏิบัติงานพร้อมทั้งมีการยืดหยุ่นและผสมผสานความแตกต่างในรูปแบบและวิธีการปฏิบัติที่แตกต่างกันของบุคคลให้เข้ากับความมุ่งประสงค์และค่านิยมของโรงเรียน

ในงานวิจัยนี้ผู้วิจัย ได้สรุปว่า วัฒนธรรมโรงเรียน หมายถึง ระเบียบแบบแผน ความเชื่อ ความคิด ค่านิยม ที่ส่งผลในการประพฤติ การแสดงออกของคนในโรงเรียนที่เป็นไปในทิศทางเดียวกัน อันเกิดจากการถ่ายทอดจากรุ่น สู่รุ่นซึ่งเป็นการยอมรับและยึดถือปฏิบัติร่วมกันของบุคลากรทุกคนในโรงเรียน โดยแบ่งออกเป็นวัฒนธรรมโรงเรียนที่เป็นรูปธรรม ได้แก่

สิ่งประดิษฐ์ สัญลักษณ์ วิธีการทำงาน โครงสร้างองค์การ ประเพณี พฤติกรรม และวัฒนธรรม โรงเรียนที่เป็นนามธรรมได้แก่ ค่านิยม ความคิด ความเชื่อ ความเข้าใจ ความรู้สึก ระบบการทำงานร่วมกัน วัฒนธรรมโรงเรียนทั้งที่เป็นรูปธรรมและเป็นนามธรรมล้วนส่งผลต่อการแสดงออกทางพฤติกรรมการดำเนินชีวิตในโรงเรียนของทุกคน เป็นเครื่องมือที่สามารถกำหนดความสำเร็จขององค์การหรือโรงเรียน ซึ่งวัฒนธรรมโรงเรียนจะแตกต่างกันไปซึ่งเป็นลักษณะเฉพาะของแต่ละแห่ง โดยมีองค์ประกอบหลัก 4 องค์ประกอบคือ

1. ความมุ่งประสงค์ของโรงเรียน หมายถึง การที่ผู้บริหารได้กำหนดความมุ่งประสงค์ ผ่านทางวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์ แผนงาน และประชาสัมพันธ์ ชี้แจงให้ครูและบุคลากรในโรงเรียนเกิดความเข้าใจร่วมกันในหน่วยงาน เกิดแนวทางการปฏิบัติร่วมกัน ทั้งนี้ การกำหนดความมุ่งประสงค์อาจเป็นการกำหนดจากกระทรวง หรือการกำหนดวัตถุประสงค์ร่วมในองค์การหรือในโรงเรียน ที่สอดคล้องกับสภาพปัญหา ความต้องการในปัจจุบันหรือความคาดหวังในอนาคต ซึ่งความมุ่งประสงค์หรือเป้าหมายที่ตั้งขึ้นต้องมีความชัดเจน ทำทนาย และเป็นไปได้ในทางปฏิบัติ

2. ความมีคุณภาพ หมายถึง การมีความคาดหวังให้เกิดคุณค่า มาตรฐาน และมีคุณภาพในการปฏิบัติงานและสะท้อนออกมาเป็นผลงานเชิงประจักษ์ ของบุคลากรทุกคนในโรงเรียน ทั้งผู้บริหาร ครู และ บุคลากร มีความเชื่อมั่นในการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ อีกทั้งเชื่อว่าสามารถพัฒนาตนเองได้ ผู้บริหารมีการส่งเสริมขวัญและกำลังใจสร้างบรรยากาศของการอยู่ร่วมกันให้เกิดเป็นเรื่องการแบ่งปัน และการยอมรับความสามารถในการทำงาน

3. การให้การยอมรับ หมายถึง การที่ผู้บริหาร ครู และบุคลากรในโรงเรียนยอมรับเห็นคุณค่า และ สนับสนุนแนวคิดที่ดี ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ซึ่งอาจส่งผลถึงการเปลี่ยนแปลงสิ่งใหม่ ๆ โดยเกิดจากทัศนคติ แนวคิด ค่านิยมอาจจะของปัจเจกชนหรือของกลุ่มคน เมื่อมีความคิดเห็นที่แตกต่างมีการยอมรับฟัง ให้โอกาสในการแสดงความคิดเห็น การเชิดชูบุคคลที่สร้างชื่อเสียง

4. ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน หมายถึง การที่ผู้บริหาร ครู และบุคลากรยึดถือโรงเรียนเป็นหลัก ในการดำเนินงานใด ๆ ทุกคนในโรงเรียนมีส่วนร่วมในงานที่โรงเรียนจัดขึ้น การให้ความร่วมมือกับทางโรงเรียนในการเข้าร่วมงาน การปฏิบัติงานอย่างเต็มที่และเต็มความสามารถ อีกทั้งทุกคนยึดถือการดำเนินงานด้วยจิตสำนึกของการเป็นเจ้าของโรงเรียนร่วมกัน พร้อมแบ่งปันความรู้แนวปฏิบัติช่วยเหลือพัฒนาเพื่อนร่วมงาน และมีใจรักการทำงานเป็นหมู่คณะ

3. เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

3.1 งานวิจัยในประเทศ

จันทร์เพ็ญ กลับดี (2558) ได้ศึกษาเกี่ยวกับอิทธิพลของภาวะผู้นำและวัฒนธรรมโรงเรียนแบบร่วมคิดร่วมทำที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตตรวจราชการที่ 2 การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับภาวะผู้นำร่วมในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตตรวจราชการที่ 2 2) ศึกษาระดับวัฒนธรรมโรงเรียนแบบร่วมคิดร่วมทำของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตตรวจราชการที่ 2 3) สร้างรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ ระหว่างภาวะผู้นำร่วม วัฒนธรรมโรงเรียนแบบร่วมคิดร่วมทำ และตัวแปรที่มาก่อนผลการปฏิบัติงานของครูที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตตรวจราชการที่ 2 จำนวน 320 คน ในปีการศึกษา 2556 เก็บรวบรวมข้อมูลโดยแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลคือสถิติเชิงพรรณนา การวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ การวิเคราะห์องค์ประกอบ และการวิเคราะห์โมเดลเชิงโครงสร้าง ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับภาวะผู้นำร่วมในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตตรวจราชการที่ 2 อยู่ในระดับมาก 2) ระดับวัฒนธรรมโรงเรียนแบบร่วมคิดร่วมทำของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตตรวจราชการที่ 2 ได้รับอิทธิพลทางตรงจากภาวะผู้นำร่วมและวัฒนธรรมโรงเรียนแบบร่วมคิดร่วมทำ และได้รับอิทธิพลทางอ้อมจากภาวะผู้นำร่วม และวัฒนธรรมโรงเรียนแบบร่วมคิดร่วมทำโดยผ่านสิ่งที่มาก่อนผลการปฏิบัติงานของครู มีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์

มุกดา คำอานา (2557) ได้ศึกษาเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การเชิงสร้างสรรค์กับการพัฒนาตนเองของครูในทัศนะของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหาร กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือผู้บริหารสถานศึกษาปีการศึกษา 2557 จำนวน 144 คน ที่ได้จากการสุ่มอย่างง่าย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม ผลการวิจัยพบว่า 1) วัฒนธรรมองค์การเชิงสร้างสรรค์ของสถานศึกษา ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยพบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด 3 อันดับแรกเรียงลำดับ คือ ด้านมุ่งเน้นความสำเร็จ ด้านมุ่งเน้น สัจการแห่งตน และด้านมุ่งเน้นบุคคลและการสนับสนุน 2) การพัฒนาตนเองของครูในทัศนะของผู้บริหารสถานศึกษาภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด 3 อันดับแรกเรียงลำดับ คือ ด้านการศึกษาต่อ ด้านการอบรมและด้านเรียนรู้ด้วยตนเอง และ 3) วัฒนธรรมองค์การเชิงสร้างสรรค์ มีความสัมพันธ์กันทางบวก ระดับสูงกับการพัฒนาตนเองของครูในทัศนะของผู้บริหารสถานศึกษา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.1

วนิดา เทียงสงค์ (2557) ได้ศึกษาเกี่ยวกับวัฒนธรรมโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบวัฒนธรรมโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 จำแนกตามสถานภาพและขนาดของโรงเรียน กลุ่มตัวอย่างประกอบด้วยผู้บริหารและครูผู้สอนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 จำนวน 330 คน ได้มาจากการสุ่มแบบหลายขั้นตอน เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า ผลการวิจัยพบว่า 1) วัฒนธรรมโรงเรียนในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยผู้บริหารมีระดับการปฏิบัติมากที่สุดคือ ด้านความมุ่งประสงค์ของโรงเรียน ครูผู้สอนมีระดับปฏิบัติการมากที่สุดคือด้านการตัดสินใจ โรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษและขนาดใหญ่มีระดับการปฏิบัติมากที่สุดคือด้านความมีคุณภาพ โรงเรียนขนาดกลางมีระดับการปฏิบัติมากที่สุดคือด้านความไว้วางใจ และโรงเรียนขนาดเล็ก มีระดับการปฏิบัติมากที่สุดคือด้านความเอื้ออาทร 2) ผู้บริหารและครูผู้สอนมีระดับการปฏิบัติวัฒนธรรมโรงเรียนแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทุกด้าน โรงเรียนขนาดใหญ่และโรงเรียนขนาดกลางมีระดับการปฏิบัติที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ .05 ในด้านความมีคุณภาพ ด้านการยอมรับ และด้านความซื่อสัตย์สุจริต

สัมฤทธิ์ ทองทับ (2557) ได้ศึกษาเกี่ยวกับ การพัฒนาวัฒนธรรมโรงเรียนเพื่อส่งเสริมคุณภาพการศึกษา ประชากรได้แก่โรงเรียนระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ กลุ่มตัวอย่างของการวิจัยคือโรงเรียนระดับประถมศึกษา 370 โรงเรียน ผู้ให้ข้อมูลคือผู้บริหารโรงเรียน ครูหัวหน้าวิชาการและครูผู้สอนจำนวน 1,130 คน เครื่องมือวิจัยเป็นแบบสอบถามระดับความคิดเห็น 5 ระดับ มีค่าความเชื่อมั่น ทั้งฉบับ .84 การวิเคราะห์ข้อมูลใช้การวิเคราะห์องค์ประกอบ ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าเฉลี่ย การวิเคราะห์เนื้อหา Multiple regression analysis และ Path analysis ผลการวิจัยพบว่า 1) สภาพการณ์วัฒนธรรมโรงเรียนเพื่อส่งเสริมคุณภาพการศึกษามีสามองค์ประกอบคือ 1) วัฒนธรรมโรงเรียน 2) คุณภาพการศึกษาและ 3) ประสิทธิภาพของโรงเรียน มีค่าองค์ประกอบย่อยคือ 1) วัฒนธรรมการบริหารโรงเรียน 2) วัฒนธรรมของคณะกรรมการสถานศึกษา 3) วัฒนธรรมของครู 4) คุณภาพของหลักสูตร 5) คุณภาพของผู้เรียน 6) คุณภาพของสิ่งแวดล้อม 7) ประสิทธิภาพการวัดและประเมินผลและ 8) ประสิทธิภาพการบริหารจัดการ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่ามีระดับการดำเนินการในระดับมาก ทั้ง 3 ด้านที่คะแนนเฉลี่ย 4.30 2) ความสัมพันธ์ขององค์ประกอบวัฒนธรรมโรงเรียนเพื่อส่งเสริมคุณภาพการศึกษาประกอบด้วยวัฒนธรรมโรงเรียน คุณภาพ

การศึกษา และประสิทธิผลของโรงเรียนมีความสัมพันธ์กันในเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 3) การพัฒนารูปแบบวัฒนธรรมโรงเรียนเพื่อส่งเสริมคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนระดับประถมศึกษา ด้านวัฒนธรรมโรงเรียนและคุณภาพการศึกษามีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของโรงเรียนในเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ผู้ทรงคุณวุฒิเห็นด้วยเกี่ยวกับรูปแบบการพัฒนาร้อยละ 100 และเห็นว่าเป็นไปได้ในการนำไปสู่การปฏิบัติจริงจังในโรงเรียนร้อยละ 94.53

ชานูชี ยีปง (2556) ได้ศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยวัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในตามการรับรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นราธิวาส โดยกลุ่มตัวอย่างคือ ผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นราธิวาส จำนวน 185 คน งานวิจัยนี้พบว่า 1) ผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นราธิวาสรับรู้วัฒนธรรมองค์การอยู่ในระดับมาก 2) ผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นราธิวาสมีการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในอยู่ในระดับมาก 3) วัฒนธรรมองค์การมีความสัมพันธ์กับการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 4) ปัจจัยวัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในได้แก่ความหลากหลายของบุคคล ความมุ่งประสงค์ขององค์การและความไว้วางใจสามารถพยากรณ์ได้ร้อยละ 40.90

วรรณธนา หงสกล (2556) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมโรงเรียนกับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สระแก้ว ซึ่งกลุ่มตัวอย่างประกอบด้วยครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สระแก้ว เขต 2 จำนวน 306 คน โดยใช้วิธีสุ่มแบบแบ่งชั้น ผลการวิจัยพบว่า 1) วัฒนธรรมโรงเรียนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สระแก้ว เขต 2 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 2) ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สระแก้ว เขต 2 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 3) เปรียบเทียบวัฒนธรรมโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สระแก้ว เขต 2 จำแนกตาม ประเภทของโรงเรียนคือประถมศึกษาและขยายโอกาสทางการศึกษา โดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ยกเว้น ด้านการมอบอำนาจแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

กาญจนา เกสร (2555) ได้ศึกษาเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การกับประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ปทุมธานี เขต 1 กลุ่มตัวอย่างในวิจัย ได้แก่ ผู้บริหาร และครู รวมทั้งสิ้น 291 คน ผลการวิจัยพบว่า 1) วัฒนธรรมองค์การของโรงเรียนสังกัด

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานีเขต 1 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากัน 2 ด้านคือ ด้านการมุ่งประสงค์ของโรงเรียน ด้านความมีคุณภาพ รองลงมาคือความซื่อสัตย์สุจริต และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านความรู้ลึกเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน 2) ประสิทธิภาพของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 โดยรวมและรายด้านของโรงเรียนอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านความสามารถผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนในระดับมาก รองลงมาคือ ด้านความสามารถในการแก้ปัญหาภายในของโรงเรียน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก และ 3) ความสัมพันธ์ระหว่าง วัฒนธรรมองค์การของโรงเรียนกับประสิทธิภาพของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 มีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกันคือในทิศทางบวก และพบว่า โดยรวมมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ .01 ซึ่งมีค่าความสัมพันธ์อยู่ในระดับค่อนข้างสูงเมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ความสัมพันธ์อยู่ในระดับค่อนข้างสูงทั้ง 10 ด้าน เรียงอันดับความสัมพันธ์จากมากไปน้อย ได้ดังนี้ ด้านความสามารถหลากหลายของบุคลากร ด้านความมีคุณภาพ ด้านการยอมรับ ด้านความซื่อสัตย์สุจริต ด้านความเอื้ออาทร ด้านความไว้วางใจ ด้านการตัดสินใจ ด้านการมอบอำนาจ ด้านความมุ่งประสงค์ของโรงเรียน และ ด้านความรู้ลึกเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน

สุภาวดี ลาเจียมมงคล (2558) ได้ศึกษาเกี่ยวกับวัฒนธรรมโรงเรียนกับการบริหาร โรงเรียนในสังกัดเทศบาลกลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 1 โดยวัตถุประสงค์การวิจัย เพื่อทราบ สถานภาพวัฒนธรรมโรงเรียน สถานภาพการบริหารโรงเรียนความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรม โรงเรียนกับการบริหารโรงเรียน โดยใช้โรงเรียนในสังกัดเทศบาลกลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 1 จำนวน 30 โรงเรียน เป็นกลุ่มตัวอย่าง ผู้ให้ข้อมูลได้แก่ผู้บริหารสถานศึกษา รองผู้บริหารสถานศึกษาและ ครู จำนวน 180 คน เครื่องมือที่ใช้การวิจัยเป็นแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับสถานภาพ วัฒนธรรมโรงเรียนตามทฤษฎีของแพตเตอร์สัน เพอร์รี่ และปาร์คเกอร์ กับสถานภาพวัฒนธรรม โรงเรียนในสังกัดเทศบาล กลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 1 ตามการบริหารโรงเรียนในสังกัดเทศบาล เก็บรวบรวมข้อมูลระหว่างวันที่ 10 เมษายน - 25 กรกฎาคม 2554 สถิติที่ใช้ในการวิจัยคือ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของ เพียร์สัน ผลการวิจัย พบว่าสถานภาพวัฒนธรรมโรงเรียน และสถานภาพการบริหารโรงเรียนใน สังกัดเทศบาล กลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 1 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ข้อมูลมี การกระจายตัวน้อยและทั้งสองด้านมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ดวงดาว บุญทอง (2553) ได้ศึกษาเกี่ยวกับวัฒนธรรมโรงเรียนที่ส่งผลต่อสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนฝึกอาชีพกรุงเทพมหานคร สังกัดสำนักพัฒนาสังคม กรุงเทพมหานคร ประชากรที่ใช้ในการศึกษาเป็นครูผู้สอนในโรงเรียนฝึกอาชีพ กรุงเทพมหานคร สังกัดพัฒนาสังคม จำนวน 207 คน ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับความสำคัญของวัฒนธรรมโรงเรียนของครูในโรงเรียนฝึกอาชีพกรุงเทพมหานคร สังกัดสำนักพัฒนาสังคม กรุงเทพมหานคร อยู่ในระดับมาก ทั้งโดยภาพรวมและรายด้าน เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน ด้านความหลากหลายของบุคลากร ด้านการตัดสินใจ 2) สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนฝึกอาชีพกรุงเทพมหานคร สังกัดสำนักพัฒนาสังคม กรุงเทพมหานคร อยู่ในระดับมากหลากหลายของบุคลากร ทั้งโดยภาพรวมและรายด้าน 3) วัฒนธรรมโรงเรียนทุกด้านมีความสัมพันธ์ทางบวกกับสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมและรายด้าน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 4) วัฒนธรรมโรงเรียนที่ส่งผลต่อสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนฝึกอาชีพกรุงเทพมหานคร สังกัดสำนักพัฒนาสังคม กรุงเทพมหานคร พบว่า 4.1) วัฒนธรรมโรงเรียนที่ส่งผลต่อสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนฝึกอาชีพกรุงเทพมหานคร สังกัดสำนักพัฒนาสังคม กรุงเทพมหานคร ในภาพรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มี 5 ด้าน คือ วัฒนธรรมโรงเรียนด้านการยอมรับ ด้านความหลากหลายของบุคลากร ด้านมีความมีคุณภาพ ด้านความซื่อสัตย์สุจริต และด้านความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน สามารถร่วมกันทำนายสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนฝึกอาชีพกรุงเทพมหานคร สังกัดสำนักพัฒนาสังคม กรุงเทพมหานคร ในภาพรวม ได้ร้อยละ 81.60 4.2) วัฒนธรรมโรงเรียนที่ส่งผลต่อสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนฝึกอาชีพกรุงเทพมหานคร สังกัดสำนักพัฒนาสังคม กรุงเทพมหานคร ในด้านการจัดการเรียนการสอน มี 3 ด้าน คือ วัฒนธรรมโรงเรียนด้านความหลากหลายของบุคลากร ด้านความไว้วางใจ และด้านความมุ่งประสงค์ของโรงเรียน สามารถร่วมกันทำนายสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนฝึกอาชีพ กรุงเทพมหานคร สังกัดสำนักพัฒนาสังคม กรุงเทพมหานคร ในด้านการเรียนการสอนได้ร้อยละ 51.70 4.3) วัฒนธรรมโรงเรียนที่ส่งผลต่อสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนฝึกอาชีพกรุงเทพมหานคร สังกัดสำนักพัฒนาสังคม กรุงเทพมหานคร ในด้านเพื่อนร่วมงาน มี 3 ด้าน วัฒนธรรมโรงเรียนด้านความหลากหลาย ด้านความซื่อสัตย์สุจริต และด้านความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน สามารถร่วมกันทำนายสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนฝึกอาชีพ กรุงเทพมหานคร สังกัดสำนักพัฒนาสังคม กรุงเทพมหานคร ในด้านเพื่อนร่วมงาน ได้ร้อยละ 50.00

4.4) วัฒนธรรมโรงเรียนที่ส่งผลต่อสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนฝึกอาชีพ กรุงเทพมหานคร สังกัดสำนักพัฒนาสังคม กรุงเทพมหานครในด้านผู้บังคับบัญชา มี 4 ด้าน คือ วัฒนธรรมของโรงเรียนด้านการยอมรับ ความเอื้ออาทร ด้านการตัดสินใจ และด้านความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน สามารถร่วมกันทำนายสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนฝึกอาชีพ กรุงเทพมหานคร สังกัดสำนักพัฒนาสังคม กรุงเทพมหานครในการยอมรับผู้บังคับบัญชา ได้ร้อยละ 79.00 4.5) วัฒนธรรมโรงเรียนที่ส่งผลต่อสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนฝึกอาชีพ กรุงเทพมหานคร สังกัดสำนักพัฒนาสังคม กรุงเทพมหานครในด้านความมั่นคงก้าวหน้ามี 4 ด้าน คือ วัฒนธรรมโรงเรียนด้านความมีคุณภาพ ด้านความไว้วางใจ ด้านความหลากหลายของบุคลากร และด้านความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน สามารถร่วมกันทำนายสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนฝึกอาชีพ กรุงเทพมหานคร สังกัดสำนักพัฒนาสังคม กรุงเทพมหานครในด้านความมั่นคงก้าวหน้า ได้ร้อยละ 50.00

ศรวิไล ยลสุริยวงศ์ (2552) ได้ศึกษาเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมโรงเรียนกับประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสงขลา เขต 2 กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยเป็นครูผู้ปฏิบัติหน้าที่สอนไม่น้อยกว่า 2 ปี ในโรงเรียนที่เปิดทำการสอนระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในอำเภอหาดใหญ่ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสงขลา เขต 2 ใช้วิธีการสุ่มอย่างง่าย จำนวน 351 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 อันดับ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ เฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน และทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยโดยใช้ t-test ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้

- 1) วัฒนธรรมโรงเรียนกับประสิทธิผลของโรงเรียนโดยภาพรวมและรายด้านมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 และเมื่อวิเคราะห์เฉพาะโรงเรียนสังกัดภาครัฐและภาคเอกชนพบว่า วัฒนธรรมโรงเรียนกับประสิทธิผลของโรงเรียน ในภาพรวมและรายด้านมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01
- 2) ระดับวัฒนธรรมโรงเรียนและประสิทธิผลของโรงเรียน ทั้งโรงเรียนภาครัฐและภาคเอกชน ในอำเภอหาดใหญ่ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสงขลา เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก
- 3) ครูสังกัดโรงเรียนรัฐบาลและโรงเรียนเอกชน มีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมโรงเรียนโดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ครูผู้สอนมีความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมโรงเรียนด้านความมุ่งประสงค์ของโรงเรียน ด้านการตัดสินใจ ด้านความมีคุณภาพ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และด้านความไว้วางใจ ที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ด้านการมอบอำนาจ

และด้านความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียนที่มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน เมื่อเปรียบเทียบประสิทธิผลของโรงเรียน ระหว่างครูผู้สอนในโรงเรียนภาครัฐและภาคเอกชนมีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลของโรงเรียนโดยภาพรวมและรายด้าน พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกด้าน ยกเว้นด้านความสามารถในการแก้ไขปัญหาภายในที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

พร ภิเศก (2546) ได้ศึกษาเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การและปัจจัยบางประการที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียนเหล่าสายวิทยาการของกองทัพบก โดยกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยได้แก่อาจารย์จำนวน 382 คน ซึ่งผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้ 1) การศึกษาลักษณะของวัฒนธรรมองค์การในโรงเรียนเหล่าสายวิทยาการของกองทัพบกพบว่า ลักษณะวัฒนธรรมองค์การในโรงเรียนเหล่าสายวิทยาการของกองทัพบกเป็นวัฒนธรรมแบบผสมระหว่างวัฒนธรรมแบบครอบครัววัฒนธรรมแบบการเปลี่ยนแปลงพัฒนาวัฒนธรรมแบบราชการและวัฒนธรรมแบบการตลาดโดยวัฒนธรรมเด่นที่มีการปฏิบัติมากที่สุดคือวัฒนธรรมแบบราชการส่วนวัฒนธรรมอื่น ๆ ที่มีการปฏิบัติในระดับรองลงมาก็คือวัฒนธรรมแบบการตลาดวัฒนธรรมแบบครอบครัวและวัฒนธรรมแบบเปลี่ยนแปลงพัฒนา 2) การศึกษาผลของวัฒนธรรมองค์การแนวปฏิบัติของกองทัพบกและความพึงพอใจในงานต่อประสิทธิผลโรงเรียนเหล่าสายวิทยาการของกองทัพบกพบว่า 2.1) วัฒนธรรมองค์การและแนวปฏิบัติของกองทัพบกส่งผลตรงต่อความพึงพอใจในงานโดยประเภทของวัฒนธรรมองค์การซึ่งส่งผลตรงต่อความพึงพอใจในงานคือวัฒนธรรมแบบครอบครัวและวัฒนธรรมแบบราชการและวัฒนธรรมองค์การสามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวนในความพึงพอใจในงานได้มากกว่าแนวปฏิบัติของกองทัพบก 2.2) วัฒนธรรมองค์การแนวปฏิบัติของกองทัพบกและความพึงพอใจในงานส่งผลตรงต่อประสิทธิผลโรงเรียนประเภทของวัฒนธรรมองค์การซึ่งส่งผลตรงต่อประสิทธิผลโรงเรียนคือวัฒนธรรมแบบเปลี่ยนแปลงพัฒนาและวัฒนธรรมแบบการตลาดโดยวัฒนธรรมองค์การสามารถอธิบายความแปรปรวนในประสิทธิผลโรงเรียนได้มากที่สุดรองลงมาก็คือแนวปฏิบัติของกองทัพบกและความพึงพอใจในงานตามลำดับ 2.3) วัฒนธรรมองค์การและแนวปฏิบัติของกองทัพบกส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียนผ่านความพึงพอใจในงานโดยประเภทของวัฒนธรรมองค์การซึ่งส่งผลทางอ้อมสูงคือวัฒนธรรมแบบครอบครัวและวัฒนธรรมแบบราชการ 3) การศึกษาเพิ่มเติมพบว่า 3.1) แหล่งที่มาของอาจารย์มีความสัมพันธ์กับระยะเวลาการอยู่ปฏิบัติหน้าที่ของอาจารย์โดยอาจารย์ซึ่งมีแหล่งที่มาจากโรงเรียนนายร้อยพระจุลจอมเกล้าแม้ว่าจะมีความพึงพอใจในงานและเกียรติภูมิทหารไม่ต่างจากอาจารย์ซึ่งมีแหล่งที่มาจากที่อื่น ๆ อีกหลายกลุ่มแต่อาจารย์กลุ่มนี้อยู่ปฏิบัติหน้าที่เป็นอาจารย์ในโรงเรียนเหล่าสายวิทยาการของกองทัพบกเป็นระยะเวลาสั้น

กว่ากลุ่มอื่น ๆ 3.2) อาจารย์ซึ่งมีระดับการศึกษาและระดับความพึงพอใจในงานต่างกันรับรู้การมีประสิทธิผลโรงเรียนต่างกันโดยอาจารย์ซึ่งจบการศึกษาต่ำกว่าระดับปริญญาตรีรับรู้ประสิทธิผลโรงเรียนสูงกว่าอาจารย์ซึ่งจบการศึกษาในระดับปริญญาตรีและปริญญาโทและในกลุ่มโรงเรียนที่อาจารย์มีความพึงพอใจในงานมากรับรู้การมีประสิทธิผลโรงเรียนสูงกว่าในกลุ่มโรงเรียนที่อาจารย์มีความพึงพอใจในงานปานกลาง

จากงานวิจัยที่ศึกษาพบว่าวัฒนธรรมโรงเรียนนั้นเกิดจากการที่สมาชิกในโรงเรียนซึ่งประกอบด้วยผู้บริหาร ครู และบุคลากรที่ได้ร่วมกันสร้างกำหนดขึ้น ซึ่งวัฒนธรรมโรงเรียนที่เกี่ยวกับการพัฒนาตนเอง การมีส่วนร่วมในการทำงาน ความกล้าแสดงออก และการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจเป็นอิทธิพลที่เกิดจากผู้บริหารของโรงเรียน และควมมีคุณภาพนั้นเกิดจากอิทธิพลของคนในโรงเรียนในการยอมรับความสามารถของเพื่อนร่วมงานและผู้บริหารที่มีการปฏิบัติงานร่วมกัน อีกทั้งวัฒนธรรมโรงเรียนส่งผลต่อการตัดสินใจร่วมกันของคนในโรงเรียนเป็นสิ่งที่แสดงออกถึงประสิทธิภาพและประสิทธิผลของโรงเรียน

3.2 งานวิจัยต่างประเทศ

ซูซาน จี. เชอแมน; และคนอื่น ๆ (Sherman et al., 2014) ได้ศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยด้านวัฒนธรรมและองค์กรที่ส่งเสริมและการปฏิบัติงานด้วยความคิดสร้างสรรค์เป็นเลิศในโปรแกรมฟื้นฟูสมรรถนะของผู้พิการ (Public Rehabilitation Program) จากกลุ่มตัวอย่างที่หลากหลายใน 4 รัฐระบบการฟื้นฟูสมรรถนะทางอาชีพของสหพันธรัฐเป็นงานสำคัญที่อธิบายถึงความรับผิดชอบในผลลัพธ์การจ้างงานกลุ่มคนพิการ ซึ่งตัวแทนของระบบการฟื้นฟูสมรรถนะทางอาชีพได้พยายามหาหนทางในการประเมินการปฏิบัติงานที่มีอยู่ และในพื้นที่ปฏิบัติงานอื่นๆ จุดมุ่งหมายของงานวิจัยฉบับนี้ คือ ระบุปัจจัยด้านวัฒนธรรมและองค์กรที่ส่งเสริมและการปฏิบัติงานด้วยความเป็นเลิศ ผลการศึกษาที่ใช้งานวิจัยเชิงคุณภาพที่เกี่ยวกับตัวแทนที่มีผลการปฏิบัติงานดีเยี่ยมทั้ง 4 มลรัฐเพื่อค้นหาการปฏิบัติงานที่นำไปสู่การพัฒนาผลการจ้างงานกลุ่มคนพิการ การสอบความเข้าใจสรุปว่าตัวแทนโปรแกรมฟื้นฟูสมรรถนะของผู้พิการทางอาชีพต้องพัฒนาวัฒนธรรมองค์กรที่เอื้อต่อการเรียนรู้โดยการปฏิบัติงานเชิงประจักษ์ที่นำไปสู่ผลสำเร็จ

จี ยุน ซอง; และคนอื่น ๆ (Song, Martens, McCharen, & Ausburn, 2011) ได้ศึกษาเกี่ยวกับโครงสร้างความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมการเรียนรู้ร่วมกัน บรรยากาศความสร้างสรรค์ในโรงเรียน งานที่กำกับตนเอง อัตราการลาออกของครูและครูวิชาเฉพาะการศึกษาในครั้งนี้เป็นการกล่าวถึงรูปแบบขององค์กรที่มีปัญหาหลักจากการรับรู้ของครูที่มีเรื่องของบุคลิกภาพและนโยบายของทางโรงเรียน การตอบแบบสอบถามจากการศึกษาโดยครูและบุคลากร

ภายในโรงเรียนได้บอกถึงระดับของการวิเคราะห์โครงสร้างโมเดลของความเท่าเทียมกัน ผลการวิเคราะห์ทางสถิติได้แสดงให้เห็นถึงวัฒนธรรมองค์การในแง่มุมมองที่มีนัยสำคัญอย่างมากในแง่ของอัตราการลาออกของครู ในขณะที่โครงสร้างพฤติกรรมอื่นไม่มีผล ผู้วิจัยได้สรุปว่า ครูมีความเข้าใจในการทำงานที่ต้องกำกับตนเองมากกว่าอาชีพอื่นซึ่งบรรยายภาศการสนับสนุนการเรียนรู้ และผู้นำในโรงเรียนซึ่งมีความสำคัญของบรรยาภาศการสร้างสรรคในโรงเรียนและการลดอัตราการลาออก และวิธีการของงานวิจัยนี้เป็นของการพัฒนางานด้านการบริการทรัพยากรมนุษย์

แองกัส เจ. แมคเนล; โดริช แอล. พาร์เตอร์; และ สตีฟ บรูซ (MacNeil et al. 2009) ได้ศึกษาเกี่ยวกับประสิทธิผลของวัฒนธรรมโรงเรียนและบรรยาภาศโรงเรียนที่ส่งผลต่อการประสบความสำเร็จของนักเรียน โดยวัตถุประสงค์ของการวิจัยครั้งนี้เพื่อทดสอบสมมติฐาน ในโรงเรียนตัวอย่าง โรงเรียนที่มีชื่อเสียง และโรงเรียนที่เป็นที่ยอมรับ ว่ามีความแตกต่างกันในแต่ละโรงเรียนในด้านบรรยาภาศของโรงเรียน ซึ่งวัดโดย ตัวแปรทั้ง 10 ของการสำรวจวัฒนธรรมโรงเรียน ซึ่งผลการวิจัยพบว่า ตัวแปรทั้ง 10 มีนัยสำคัญที่แตกต่างกันในการวัดวัฒนธรรมโรงเรียน โดยโรงเรียนตัวอย่างมีผลงานที่โดดเด่นกว่าโรงเรียนที่เป็นที่ยอมรับ ไม่มีความแตกต่างทางสถิติระหว่าง โรงเรียนตัวอย่างและโรงเรียนที่เป็นที่ยอมรับ นัยสำคัญทางทางสถิติเกิดขึ้นระหว่างโรงเรียนที่มีชื่อเสียงด้านผลงานโดดเด่นกว่าโรงเรียนที่เป็นที่ยอมรับ ในปัจจัยตัวแปรทางด้านการตั้งเป้าหมาย การปรับตัว ข้อค้นพบจากการวิจัยพบว่านักเรียนที่ประสบความสำเร็จสูงกว่า ซึ่งมีคะแนนสอบที่เกินมาตรฐาน ในโรงเรียนจะมีบรรยาภาศในการเรียนที่ดี

มิเชล เจ มิลลิงตัน; และ จาเร็ด ซี ชอร์ต (Millington & Schultz. 2009) ได้ศึกษาเกี่ยวกับความท้าทายของการปรับใช้การประกันคุณภาพวัฒนธรรมองค์การพบว่า วัฒนธรรมองค์การเป็นอุปสรรคที่อาจเกิดขึ้นในการปรับใช้การประกันคุณภาพในหน่วยงานของรัฐ หรือ รัฐบาลกลางด้านการฟื้นฟูอาชีพโดยงานวิจัยฉบับนี้ใช้ 2 แบบจำลอง (โมเดล) เพื่อทำความเข้าใจวัฒนธรรมองค์การ ได้แก่ 1)แบบจำลองค่านิยมเชิงแข่งขัน ประกอบด้วย ค่านิยมเชิงวัฒนธรรมขั้นพื้นฐาน ใช้ในการพรรณนาช่องว่างระหว่างวัฒนธรรมแบบชนชั้นของหน่วยงานของรัฐและเอกชนในการประกันคุณภาพ 2)แบบจำลองความเหมาะสมของบุคคลในองค์กร ใช้ในการพรรณนาความแตกต่างระหว่างวัฒนธรรมองค์การแบบอุดมคติและวัฒนธรรมองค์การในทางปฏิบัติ ซึ่งยุทธศาสตร์ในการปรับใช้การประกันคุณภาพจำเป็นต้องเรียนรู้ความขัดแย้งภายในองค์กรด้วยจุดประสงค์ของการวิจัยฉบับนี้คือการทำความเข้าใจว่าวัฒนธรรมองค์การของการฟื้นฟูการประกอบอาชีพ และ 2 แบบจำลองดังกล่าวส่งผลอย่างไรต่อการปรับใช้การประกันคุณภาพคือ

1. แบบจำลองค่านิยมเชิงแข่งขัน ที่มีหลักการเชิงประจักษ์ในการระบุวัฒนธรรมองค์กรต่างกันในงาน 2. แบบจำลองความเหมาะสมของบุคคลในองค์กร ใช้ในการพรรณนาความแตกต่างระหว่างวัฒนธรรมองค์กรแบบอุดมคติและวัฒนธรรมองค์กรในทางปฏิบัติที่องค์กรประสบมาที่มากกว่า ความกังวลระดับโลกในค่านิยมเชิงแข่งขันและความเชื่อทางธรรมชาติของกลุ่มโดยรวม การปรับใช้การประกันคุณภาพในแต่ละกลุ่มตัวอย่างจำเป็นต้องเผชิญกับการทำงานเฉพาะและการทำงานที่ไม่เป็นตามแบบแผนของแต่ละแห่งด้วย

ดี. ไนดู (D. Naidoo. 2002) ได้ศึกษาเกี่ยวกับอิทธิพลของวัฒนธรรมองค์กรและวัฒนธรรมรองต่อการประยุกต์ใช้และผลลัพธ์ในแง่มุมมองของการริเริ่มประกันคุณภาพภายในในเวลา 20 ปีที่ผ่านมาสถาบันอุดมศึกษาได้ประยุกต์ระบบการจัดการคุณภาพโดยเฉพาะการจัดการคุณภาพแบบองค์รวม (TQM) จากการวิจัยได้มีการระบุถึงความล้มเหลวที่จะเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมองค์กรว่าเป็นเพราะตัวบั่นทอนพื้นฐานตัวเดียวในบรรดาความพยายามที่มีคุณภาพที่โดกัตามที่วัฒนธรรมองค์กรเป็นปัจจัยความพยายามที่มีคุณภาพ แนวโน้มจะถูกมองว่าได้แก่การเป็นเอกเทศ การเป็นเนื้อเดียวกัน และความใหญ่โตของโครงสร้าง อย่างไรก็ตามองค์กรส่วนใหญ่มีวัฒนธรรมรองที่หลากหลายที่ฝังรากอยู่ในวัฒนธรรมองค์กร นอกจากนี้ สมมติฐานที่ว่าวัฒนธรรมรองและวัฒนธรรมองค์กรสามารถปรับเปลี่ยนความสัมพันธ์ในพลังขององค์กรงานวิจัยฉบับนี้จัดทำขึ้นเพื่อศึกษาอิทธิพลของวัฒนธรรมองค์กรและวัฒนธรรมรองที่เป็นปัจจัยของปรัชญาที่มีเหตุผลและยุทธศาสตร์การประยุกต์ใช้การประกันคุณภาพ ซึ่งจะช่วยกระตุ้นการอภิปรายเกี่ยวกับผลลัพธ์ที่เป็นไปได้ของการประกันคุณภาพที่มหาวิทยาลัยเทคนิคอน (Technikon)

จากงานวิจัยทั้งหมดสรุปได้ว่า วัฒนธรรมขององค์กรหรือวัฒนธรรมของโรงเรียนเป็นสิ่งที่ถ่ายทอดกันผ่านการแบ่งปันแนวคิด ค่านิยม คติ ความเชื่อ ที่ถ่ายทอดกันผ่าน เรื่องราว สัญลักษณ์ การบอกสอน วีรบุรุษ โดยสมาชิกรุ่นเก่าไปยังสมาชิกใหม่ วัฒนธรรมเหล่านี้จะเป็นปัจจัยในการกำหนดประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการดำเนินงาน ซึ่งสะท้อนผ่านมาตรฐานและความสำเร็จขององค์กรหรือโรงเรียน

วัฒนธรรมโรงเรียน เป็นเอกลักษณ์เฉพาะตัวแตกต่างกันไปคล้ายกับเอกลักษณ์เฉพาะตัวบุคคล การดำเนินงานในโรงเรียนเป็นหนึ่งในการสะท้อนวัฒนธรรมโรงเรียนออกมาโดยผู้บริหาร ครู และบุคลากรในโรงเรียนจะรับรู้ร่วมกัน ซึ่งวัฒนธรรมโรงเรียนจะสะท้อนให้เห็นถึงศักยภาพของผู้นำ ประสิทธิภาพในการจัดการเรียนการสอน การรับรู้ถึงจุดมุ่งหมายร่วมกันของบุคลากรในโรงเรียน ผลการประเมินคุณภาพ เป็นต้น ทั้งนี้ การศึกษาวัฒนธรรมโรงเรียน จะเป็นการทำความเข้าใจลักษณะเฉพาะของแต่ละโรงเรียน เพื่อเสริมจุดแข็งพัฒนาจุดอ่อนต่อไป และยัง

สามารถถ่ายทอดแนวคิดแนวปฏิบัติไปยังโรงเรียน หรือสถานศึกษาอื่นให้มีวัฒนธรรมโรงเรียนที่เข้มแข็ง นำไปสู่โรงเรียนที่มีวัฒนธรรมเข้มแข็งที่มีความเป็นเลิศในการดำเนินงาน ทำให้การศึกษาชาติมีความพัฒนายิ่งขึ้นไป



บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อวิเคราะห์เชิงเปรียบเทียบวัฒนธรรมโรงเรียนของสถานศึกษาในสังกัดกรุงเทพมหานคร วิธีดำเนินการวิจัยของงานวิจัยนี้เป็นการวิจัยแบบพหุกรณีศึกษา (Multi-case study research) โดยการศึกษาเชิงคุณภาพจากกรณีศึกษาโรงเรียนในสังกัดกรุงเทพมหานครที่มีผลการประกันคุณภาพภายนอกในระดับดีมากที่รับรองโดยสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน) หรือ สมศ. โดยเลือกศึกษาจากโรงเรียนที่มีผลการประเมินระดับดีมาก รอบที่ 3 เพื่อศึกษาเชิงลึกเกี่ยวกับวัฒนธรรมโรงเรียน สนับสนุนการประกันคุณภาพภายนอก การดำเนินการวิจัยแบ่งออกเป็น 3 ระยะ คือ ระยะที่หนึ่งเป็นการศึกษาก่อนลงภาคสนาม ระยะที่สองเป็นการศึกษาภาคสนาม และระยะที่สามการจัดกระทำข้อมูลเป็นการนำข้อมูลที่เก็บรวบรวมได้ในภาคสนามมาวิเคราะห์โดยมีรายละเอียดของการดำเนินการวิจัยในแต่ละระยะดังนี้

ระยะที่หนึ่ง: การศึกษาก่อนลงภาคสนาม

ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาก่อนลงภาคสนามเพื่อกำหนดกรอบในการเก็บและรวบรวมข้อมูลได้อย่างชัดเจนและสามารถเลือกกรณีศึกษาที่เหมาะสมโดยมีรายละเอียดดังนี้

1. การศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

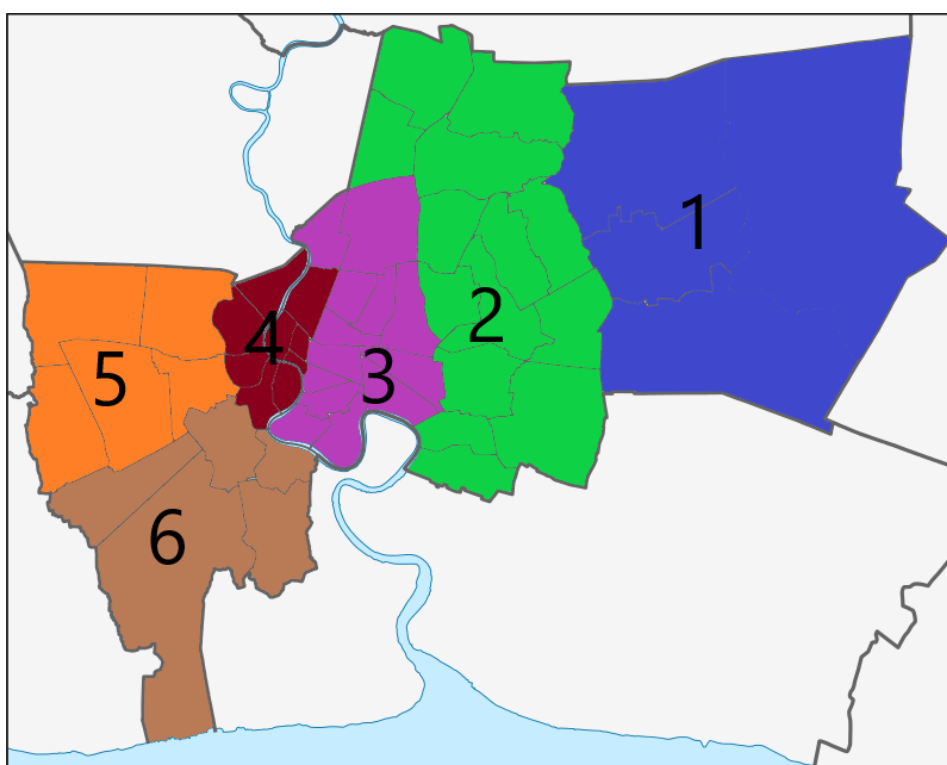
ผู้วิจัยศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับผลการประกันคุณภาพภายนอก ระดับดีมากโดยสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน) หรือ สมศ. และการศึกษางานวิจัยเกี่ยวกับวัฒนธรรมโรงเรียนเพื่อนำมากำหนดกรอบในการสังเกตและแนวคำถามที่ใช้ในการสัมภาษณ์

2. การเลือกกรณีศึกษา

ผู้วิจัยคัดเลือกกรณีศึกษาแบบเจาะจง (Purposive sampling) จำนวน 3 โรงเรียน จากจำนวนโรงเรียน 11 แห่ง ในสังกัดกรุงเทพมหานครที่มีผลการประเมินคุณภาพภายนอกในระดับดีมาก 3 รอบการประเมิน โดยมีขั้นตอนในการคัดเลือกกรณีศึกษาดังนี้

2.1 ผู้วิจัยศึกษาข้อมูลโรงเรียนที่มีผลการประเมินคุณภาพภายนอก ระดับดีมาก 3 รอบการประเมิน โดยสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน) หรือ สมศ. จากผลการประเมินคุณภาพภายนอกของสถานศึกษาในสังกัด กรุงเทพมหานครและเว็บไซต์ของสมศ. พบว่ามีจำนวน 11 โรงเรียนที่ได้รับผลการประเมินคุณภาพ

ภายนอกกระดัดดีมาก 3 รอบการประเมิน จากโรงเรียนในสังกัดกรุงเทพมหานครจำนวนทั้งหมด 436 โรงเรียน (สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน). 2558: 4-7) ทั้งนี้กลุ่มสำนักงานเขตของกรุงเทพมหานคร แบ่งออกเป็น 6 กลุ่ม ได้แก่ 1)กลุ่มกรุงเทพตะวันออก 2) กลุ่มกรุงเทพเหนือ 3)กลุ่มกรุงเทพกลาง 4)กลุ่มกรุงเทพใต้ 5) กลุ่มกรุงธนเหนือ และ6)กลุ่มกรุงธนใต้ (สำนักงานการศึกษากรุงเทพมหานคร. 2560) ดังภาพประกอบที่ 2



ภาพประกอบ 2 แผนที่แสดงการแบ่งกลุ่มเขตพื้นที่ของกรุงเทพมหานคร

ที่มา: สำนักงานการศึกษากรุงเทพมหานคร (2560)

จากข้อมูลของสำนักงานการศึกษากรุงเทพมหานคร และสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษาสรุปผลได้ว่า กลุ่มกรุงเทพตะวันออกมีโรงเรียนที่ได้ผลการประเมินคุณภาพภายนอกกระดัดดีมาก 3 รอบการประเมินมากที่สุดจำนวน มีจำนวน 7 โรงเรียน รองลงมาได้แก่ กรุงเทพใต้ จำนวน 2 โรงเรียน กลุ่มกรุงเทพเหนือ และกรุงเทพกลาง อย่างละ 1โรงเรียน โดยโรงเรียนในกลุ่มกรุงเทพตะวันออกเขตลาดกระบัง มีจำนวนโรงเรียนที่ได้รับผลการประเมินคุณภาพภายนอกกระดัดดีมากมากที่สุด โดยมีรายละเอียดดังตาราง 2

ตาราง 2 ข้อมูลโรงเรียนที่มีผลการประเมินคุณภาพภายนอกระดับดีมาก 3 รอบ การประเมิน

ชื่อโรงเรียน	เขต	กลุ่มเขต	ระดับชั้น	ขนาด สถานศึกษา
โรงเรียนคันทนายาว (ธารินเจริญ สงเคราะห์)	คันทนายาว	กรุงเทพ ตะวันออก	อนุบาล-ป. 6	ใหญ่
โรงเรียนจินดาบำรุง			อนุบาล-ป. 6	ใหญ่
โรงเรียนคชเผือก อนุสรณ์	ประเวศ		อนุบาล-ป. 6	กลาง
โรงเรียนวัดพลมานีย์	ลาดกระบัง		อนุบาล-ป. 6	ใหญ่
โรงเรียนวัดชุมทอง			อนุบาล-ป. 6	เล็ก
โรงเรียนวัดบึงบัว			อนุบาล-ป. 6	กลาง
โรงเรียนลำพะอง (ราษฎร์จำเริญบำรุง)		อนุบาล-ป. 6	กลาง	
โรงเรียนประชานิเวศน์ (ฝ่ายประถมศึกษา)	จตุจักร	กรุงเทพ เหนือ	อนุบาล-ป. 6	ใหญ่
โรงเรียนวัดภาชี	วัดมนา	กรุงเทพใต้	อนุบาล-ป. 6	กลาง
โรงเรียนวัดใต้ (ราษฎร์ นิรมิต)	สวนหลวง		อนุบาล-ม. 3	กลาง
โรงเรียนวัด สัมพันธวงศ์	สัมพันธวงศ์	กรุงเทพ กลาง	อนุบาล-ป. 6	เล็ก

ที่มา: สำนักงานการศึกษากรุงเทพมหานคร (2560)

2.2 ผู้วิจัยคัดเลือกโรงเรียนกรณีศึกษาจากการศึกษาจากข้อมูลในตาราง 2 โดยมีการคัดเลือกโรงเรียนจากกลุ่มสำนักงานเขตของกรุงเทพมหานครที่มีโรงเรียนที่ได้รับผลการประเมินระดับดีมาก 3 รอบการประเมินมากที่สุด คือ กลุ่มกรุงเทพตะวันออก ซึ่งมีโรงเรียนที่

ได้รับผลการประเมินคุณภาพภายนอกระดับดีมาก 3 รอบการประเมิน จำนวน 7 โรงเรียน โดยตั้งอยู่ 3 เขต คือ เขตคันนายาว ประเวศ และลาดกระบัง

จากนั้นผู้วิจัยคัดเลือกกรณีศึกษาจากเขตที่มีโรงเรียนที่ได้รับผลการประเมินระดับดีมาก 3 รอบการประเมินมากที่สุดได้แก่ เขตลาดกระบัง ซึ่งมีจำนวนโรงเรียนที่ได้รับผลการประเมินระดับดีมาก 3 รอบการประเมินจำนวน 4 โรงเรียน ได้แก่ โรงเรียนวัดพลมานีย์ โรงเรียนวัดชุมทอง โรงเรียนวัดบึงบัว และโรงเรียนลำพะอง(ราชบุรีจำเริญบำรุง) ผู้วิจัยได้ลงพื้นที่สำรวจสภาพแวดล้อมโรงเรียน ประกอบกับการศึกษาลักษณะการบริหารของโรงเรียนเรื่อง ขนาดโรงเรียน และจำนวนผู้บริหาร ประกอบการคัดเลือกกรณีศึกษา โดยมีรายละเอียดดังตาราง 3

ตาราง 3 การเปรียบเทียบโรงเรียนที่มีผลการประเมินดีมาก 3 รอบการประเมินในเขตลาดกระบัง

ชื่อโรงเรียน	จำนวนนักเรียน	จำนวนผู้บริหาร		จำนวนครู	ขนาดของโรงเรียน
		ผู้อำนวยการ	รองผู้อำนวยการ		
โรงเรียนวัด พลมานีย์	1,190	1	3	44	ใหญ่
โรงเรียนลำพะอง (ราชบุรีจำเริญบำรุง)	890	1	2	36	กลาง
โรงเรียนวัดบึงบัว	600	1	1	28	กลาง
โรงเรียนวัดชุมทอง	109	1	-	9	เล็ก

ที่มา: สำนักงานศึกษากรุงเทพมหานคร (2560)

ทั้งนี้กรุงเทพมหานครได้จำแนกขนาดโรงเรียน ของสถานศึกษาสังกัด กรุงเทพมหานคร ระดับการศึกษาปฐมวัย เป็น 3 ขนาดคือ ขนาดเล็ก (นักเรียนไม่เกิน 400 คน)

ขนาดกลาง (นักเรียน 400 - 800 คน) และขนาดใหญ่ (นักเรียน 800 คนขึ้นไป) (สำนักงานการศึกษา กรุงเทพมหานคร, 2560) และสัดส่วนของผู้บริหารจะขึ้นอยู่กับจำนวนของนักเรียนเช่นกัน

2.3 ผู้วิจัยได้เลือกโรงเรียนกรณีศึกษาจากตารางที่ 3 จำนวน 3 โรงเรียน คือ โรงเรียนวัดพลมานีย์ โรงเรียนลำพะอง (ราษฎร์จำเริญบาราุง) และโรงเรียนวัดบึงบัว ซึ่งเป็นโรงเรียนขนาดใหญ่จำนวน 2 โรงเรียน และโรงเรียนขนาดกลาง 1 โรงเรียน ผู้วิจัยต้องการศึกษาวัฒนธรรมของโรงเรียนขนาดกลางและขนาดใหญ่ เพื่อทำความเข้าใจวัฒนธรรมโรงเรียนดังกล่าวที่ได้รับ การประเมินคุณภาพภายนอกในระดับดีมากเพื่อเป็นการสร้างข้อสรุปใหม่อธิบายเพิ่มเติมจากจาก ข้อมูลของสมศ. กล่าวว่ เมื่อเปรียบเทียบในมิติของขนาดสถานศึกษาพบว่าสถานศึกษาขนาดเล็ก มีผลการประเมินดีมากสูงสุด (เมื่อเทียบกับขนาดอื่น ๆ) (สำนักงานรับรองมาตรฐานและ ประเมินผลคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน), 2558) อีกทั้งมีผู้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับสถานศึกษา ขนาดเล็ก ไม่ต่ำกว่า 261 งาน (สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา, 2562) ตัวอย่างเช่น งานวิจัยเรื่อง แนวทางพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาขนาดเล็กที่มีผลการประเมินระดับ ปรับปรุง (โรงเรียน I SEE YOU) ในเขตพื้นที่การศึกษากำแพงเพชร เขต 1 (ทีปกร อะทะเสน, 2551) เป็นต้น ซึ่งเป็นงานวิจัยที่จะขยายผลไปยังสถานศึกษาขนาดเล็กได้ โดยผู้วิจัยต้องการ ศึกษาและถอดบทเรียน ศึกษาวัฒนธรรมโรงเรียนที่มีผลการประเมินคุณภาพภายนอกในระดับ ดีมากของโรงเรียนที่มีขนาดใหญ่ ขนาดกลาง ที่อยู่ในพื้นที่เขตการศึกษาเดียวกัน เพื่อเปรียบเทียบให้ เห็นวัฒนธรรมโรงเรียนที่ได้ผลการประเมินคุณภาพภายนอกในระดับดีมาก 3 รอบการประเมิน ที่อยู่ ภายในเขตเดียวกันมีความเหมือนและความต่างกันอย่างไร และสิ่งที่เป็นจุดแข็งของสถานศึกษา เหล่านี้ที่จะสามารถเป็นแบบอย่างให้กับสถานศึกษาอื่น ๆ มีสิ่งใดเป็นองค์ประกอบ

3. การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ผู้วิจัยใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงคุณภาพนั้นคือตัวผู้วิจัยและ แบบบันทึกการจัดเก็บข้อมูลภาคสนามประกอบด้วย แบบบันทึกการสัมภาษณ์ แนวทางการเก็บ ข้อมูลเพิ่มเติม โดยมีขั้นตอนการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูลภาคสนามดังรายละเอียด ต่อไปนี้

3.1 ผู้วิจัยกำหนดโครงสร้างของแบบบันทึกการสัมภาษณ์ในการศึกษา วัฒนธรรมโรงเรียน แบ่งเป็น 2 ส่วน โดยส่วนที่ 1 จะเป็นข้อมูลโดยทั่วไปของผู้ให้สัมภาษณ์หรือผู้ให้ ข้อมูล โดยจะประกอบด้วยชื่อของผู้ให้สัมภาษณ์ อายุ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน เพศ บทบาท หน้าที่ในโรงเรียน (ผู้บริหาร ครู บุคลากร) วันเดือนปีที่ให้สัมภาษณ์ ระยะเวลาที่ให้สัมภาษณ์ สถานที่ให้สัมภาษณ์ และผู้สัมภาษณ์ จากนั้นเป็นส่วนที่ 2 จะเป็นโครงสร้างคำถามที่เกิดจาก

แนวคิดทฤษฎีที่ใช้งานวิจัยเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การใน 4 องค์ประกอบคือ ความมุ่งประสงค์ของโรงเรียน ความมีคุณภาพ การให้การยอมรับ และความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียนจากประเด็นในการศึกษา ได้กำหนดเป็นข้อคำถามที่เป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย และสร้างแนวคำถามในแบบบันทึกการสัมภาษณ์จากการศึกษาเครื่องมือที่ใช้ในงานวิจัยที่มีการศึกษาเรื่องวัฒนธรรมโรงเรียน เพื่อเป็นแนวทางในการสร้างข้อคำถาม จากนั้นสร้างข้อคำถามในแต่ละองค์ประกอบ เพื่อให้ได้ข้อมูลวัฒนธรรมโรงเรียน ที่ครอบคลุมมากที่สุดโดยในแต่ละองค์ประกอบจะมีข้อคำถามย่อย ซึ่งเป็นประเด็นหลักในการศึกษา ซึ่งจะมีองค์ประกอบละ 4 ข้อคำถาม รวมทั้งสิ้นจะมีข้อคำถามในแบบบันทึกการสัมภาษณ์ จำนวน 16 ข้อ ที่ใช้ในการใช้เป็นประเด็นสอบถาม ผู้บริหาร ครู และบุคลากรของโรงเรียน จากนั้นนำข้อคำถามที่สร้างขึ้น นำไปให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบว่าประเด็นคำถามครอบคลุมองค์ประกอบที่ต้องการศึกษาหรือไม่ ทั้งนี้ผู้เชี่ยวชาญเสนอแนะให้มีการปรับภาษาในแบบสัมภาษณ์ให้เป็นภาษาที่เป็นทางการเพื่อให้ผู้รับการสัมภาษณ์ได้อ่านและเตรียมตัวก่อนการสัมภาษณ์ดังตัวอย่างในตารางที่ 4

ตาราง 4 ตารางเปรียบเทียบข้อคำถามเดิม และข้อคำถามที่ได้รับการเสนอให้ปรับแก้โดยผู้เชี่ยวชาญ

ตัวอย่างข้อคำถามเดิม	ข้อคำถามที่ได้ปรับแก้ตามความเห็นผู้เชี่ยวชาญ
ด้านความมุ่งประสงค์ของโรงเรียน	
1. โรงเรียนเปิดโอกาสให้ครู และบุคลากรมีส่วนร่วมวางแผนกำหนดวิสัยทัศน์แนวการปฏิบัติงานร่วมกันบ้างไหม	1. โรงเรียนเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรในโรงเรียนได้มีส่วนร่วมในการประชุมวางแผนเพื่อกำหนดวิสัยทัศน์ เป้าประสงค์และแนวทางการดำเนินงานของโรงเรียนร่วมกันหรือไม่อย่างไร
2. โรงเรียนกำหนดวัตถุประสงค์ สอดคล้องหรือตรงกับสภาพปัญหา ที่เป็นความต้องการของโรงเรียนไหม	2. โรงเรียนกำหนดวัตถุประสงค์ของโรงเรียนตรงกับสภาพปัญหาปัจจุบัน และสอดคล้องกับความต้องการของโรงเรียนหรือไม่ อย่างไร

ตาราง 4 (ต่อ)

ตัวอย่างข้อความเดิม	ข้อความที่ได้ปรับแก้ตามความเห็นผู้เชี่ยวชาญ
ด้านความมุ่งประสงค์ของโรงเรียน (ต่อ)	
3. ครูและบุคลากร เข้าใจและเห็นคุณค่า ความมุ่งประสงค์ของโรงเรียนใหม่	3. โรงเรียนได้ประชาสัมพันธ์ชี้แจงให้ครู และบุคลากรโรงเรียนเข้าใจ เห็นคุณค่าและความสำคัญของความมุ่งประสงค์ของโรงเรียนหรือไม่ อย่างไร
4. แนวทาง หรือแนวปฏิบัติเกี่ยวกับงานประกันคุณภาพเป็นจุดมุ่งหมาย หรือความมุ่งประสงค์ของโรงเรียนหรือไม่	4. โรงเรียนเปิดโอกาสให้ ผู้บริหาร ครูและบุคลากรได้เข้ามามีร่วมจัดทำแนวปฏิบัติที่สอดคล้องกับจุดมุ่งหมาย/ความมุ่งประสงค์ของโรงเรียนด้านการประกันคุณภาพ หรือไม่ อย่างไร
ด้านความมีคุณภาพ	
1. การดำเนินการพัฒนาคุณภาพโรงเรียนเป็นอย่างไร ผลเป็นที่น่าพึงพอใจไหม	1. การพัฒนาคุณภาพของโรงเรียนดำเนินการอย่างไร และผลการปฏิบัติมีความพึงพอใจอย่างไร
2. โรงเรียนให้คุณค่า หรือความคาดหวังต่อการประเมินภายนอกใหม่	2. โรงเรียนให้คุณค่า และความคาดหวังต่อการประเมินคุณภาพภายนอกหรือไม่อย่างไร
3. โรงเรียนเชื่อว่าครูดำเนินงานได้บรรลุวัตถุประสงค์ของโรงเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพหรือไม่	3. โรงเรียนมีความเชื่อว่าครูและบุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้บรรลุตามวัตถุประสงค์หรือแผนการดำเนินงานของโรงเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพหรือไม่ อย่างไร
4. ทุกคนเห็นความสำคัญของการมีส่วนร่วมเพื่อยกระดับคุณภาพโรงเรียนให้สูงขึ้น	4. ผู้บริหาร ครู และบุคลากรในโรงเรียนตระหนักถึงความสำคัญของการมีส่วนร่วมเพื่อยกระดับคุณภาพของโรงเรียนให้สูงขึ้นหรือไม่ อย่างไร

ตาราง 4 (ต่อ)

ตัวอย่างข้อคำถามเดิม	ข้อคำถามที่ได้ปรับแก้ตามความเห็นผู้เชี่ยวชาญ
ด้านการให้การยอมรับ	
1. ผู้บริหารเปิดโอกาสให้การยอมรับแนวคิดหรือความคิดเห็นของครู	1. ผู้บริหารเปิดโอกาสและให้การยอมรับแนวคิดหรือความคิดเห็นของครูและบุคลากรหรือไม่ อย่างไร
2. ผู้บริหารและครู ยอมรับความสามารถของเพื่อนร่วมงาน	2. ผู้บริหาร ครู และบุคลากรในโรงเรียนให้การยอมรับความสามารถของเพื่อนร่วมงานหรือไม่ อย่างไร
3. โรงเรียนยอมรับผลที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงานของครู หรือบุคลากร ผ่านทางประกาศเกียรติคุณ ยกย่องชมเชยผลการปฏิบัติงานอย่างไร	3. โรงเรียนมีการยอมรับผลที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรในโรงเรียนผ่านทางประกาศเกียรติคุณ ยกย่องชมเชยผลที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรในโรงเรียน อย่างไรบ้าง และผลเป็นอย่างไร
4. โรงเรียนสนับสนุนส่งเสริมให้ผู้บริหารและครูสร้างผลงานอย่างไร	4. โรงเรียนมีการสนับสนุนส่งเสริมผู้บริหาร ครู และบุคลากรในการสร้างผลงานอย่างไรบ้าง และผลเป็นอย่างไร
ด้านความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน	
1. โรงเรียนมีกิจกรรมที่ปลูกฝังจิตสำนึกความเป็นเจ้าของโรงเรียนร่วมกันอย่างไรบ้าง	1. โรงเรียนได้จัดกิจกรรมที่เป็นการปลูกฝังจิตสำนึกกระตุ้นให้ผู้บริหาร ครู และบุคลากรมีจิตสำนึกความเป็นเจ้าของโรงเรียนร่วมกันอย่างไรบ้าง และผลเป็นอย่างไร
2. ผู้บริหารและครู ในโรงเรียนมีความรู้สึกว่ามีส่วนรับผิดชอบในงานของโรงเรียน หรือกิจกรรมต่าง ๆ ของทางโรงเรียนหรือไม่	2. ผู้บริหาร ครู และบุคลากร มีความรู้สึกว่ามีส่วนรับผิดชอบในงานของโรงเรียน อีกทั้งยังรับผิดชอบในงานหรือกิจกรรมต่าง ๆ ของโรงเรียนด้วยความเต็มใจหรือไม่ อย่างไร

ตาราง 4 (ต่อ)

ตัวอย่างข้อคำถามเดิม	ข้อคำถามที่ได้ปรับแก้ตามความเห็นผู้เชี่ยวชาญ
ด้านความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน (ต่อ)	
3. ผู้บริหารและครู ในโรงเรียนมีความเต็มใจช่วยเหลือและพัฒนากันในด้านต่าง ๆ อย่างไร	3. ผู้บริหาร ครู และบุคลากร ในโรงเรียนมีความเต็มใจช่วยเหลือและพัฒนาซึ่งกันและกันในด้านต่าง ๆ อย่างไรบ้าง
4. ผู้บริหารและครูรู้สึกได้ถึงความสำเร็จจากการทำงานเป็นหมู่คณะมากกว่าการทำงานคนเดียวหรือไม่อย่างไร	4. ผู้บริหาร ครู และบุคลากรในโรงเรียน รู้สึกได้ถึงความสำเร็จที่เกิดจากการทำงานเป็นหมู่คณะมากกว่าการทำงานคนเดียวหรือไม่อย่างไร

อีกทั้งผู้เชี่ยวชาญยังให้คำแนะนำในการว่าประเด็นโครงสร้างคำถามเหล่านี้สามารถปรับเปลี่ยนได้ตามความเหมาะสมของสถานการณ์ภาคสนาม เพื่อให้มีความคล่องในการวิจัย แต่ยังสามารถเก็บข้อมูลได้ครบถ้วนในทุกรายละเอียดของแต่ละองค์ประกอบที่ต้องการศึกษา

3.2 การจัดทำแนวทางการเก็บข้อมูลเพิ่มเติม โดยจะแทรกในการสัมภาษณ์ การสนทนา หรือการสังเกตของผู้วิจัย เพื่อให้ได้มาซึ่งข้อมูลที่ครบถ้วนและครอบคลุมสิ่งที่กำลังศึกษา โดยแนวการเก็บข้อมูลเพิ่มเติมจะเป็นการสอบถามเพิ่มเติมใน 3 ด้าน ดังนี้ ด้านที่ 1 ด้านเอกสารของโรงเรียน ด้านที่ 2 ด้านบริบทของโรงเรียน และด้านที่ 3 ด้านอื่นๆ ที่ สอดคล้องกับบริบทของโรงเรียน ซึ่งจะบันทึกในสมุดบันทึก สอดแทรกในแบบบันทึกการสัมภาษณ์การสนทนา หรือการบันทึกในแบบบันทึกข้อมูลเพิ่มเติมโดยในแต่ละด้านมีรายละเอียดโดยสังเขปดังต่อไปนี้

3.2.1 ด้านที่ 1 ด้านเอกสารของโรงเรียนที่เกี่ยวข้องกับการประกันคุณภาพ เช่น ระบบการจัดเก็บเอกสาร/ การจัดเรียงเอกสาร ความสะดวกรวดเร็วในการเข้าถึงเอกสาร หน้าที่ในการรับผิดชอบการจัดทำ จัดเก็บเอกสารของทางโรงเรียน โครงสร้างและนโยบายในการบริหารงานของโรงเรียนที่เน้นการประกันคุณภาพทั้งภายในและภายนอก กรอบอัตรากำลัง จำนวนและลักษณะของครู จำนวนและลักษณะของนักเรียน (จุดเด่น / จุดน่าสนใจ)

3.2.2 ด้านที่ 2 ด้านบริบทของโรงเรียน เช่น สถานที่ตั้ง สภาพแวดล้อมภายในโรงเรียน (แผนผังอาคาร) สิ่งอำนวยความสะดวกภายในโรงเรียน ระบบการดูแลรักษาความปลอดภัย จุดเด่นของโรงเรียน (ทางกายภาพ) การได้รับการสนับสนุนด้านงบประมาณที่เกี่ยวข้องกับสิ่งแวดล้อมทางกายภาพ การตกแต่งห้องเรียน จำนวนห้องเรียน เศรษฐฐานะของผู้ปกครองนักเรียน

3.3.3 ด้านที่ 3 ด้านอื่น ๆ ที่สอดคล้องกับแต่ละโรงเรียน เช่น สัมพันธภาพระหว่างผู้บริหารและครู สัมพันธภาพระหว่างผู้บริหารและบุคลากร สัมพันธภาพระหว่างครูและบุคลากร ความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนและชุมชน ความเป็นมิตร ความภาคภูมิใจในโรงเรียน

4. การเตรียมตัวในการศึกษาภาคสนาม

4.1 เมื่อผู้วิจัยคัดเลือกกรณีศึกษาได้แล้วจึงติดต่อประสานงานกับทางกรณีศึกษาผ่านทางรองผู้อำนวยการ และผู้อำนวยการของสถานศึกษาดังกล่าวเพื่อขอเก็บข้อมูลในการวิจัยเป็นการแนะนำตัวโดยวาจา จากนั้นมีการขอหนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัยจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒเพื่อแจ้งให้ผู้บริหารสถานศึกษาทราบอย่างเป็นทางการ

4.2 ผู้วิจัยกำหนดระยะเวลาในการเก็บรวบรวมข้อมูลภาคสนามของกรณีศึกษาทั้ง 3 โรงเรียน

4.3 ผู้วิจัยทำความเข้าใจเกี่ยวกับวิธีการขั้นตอนและประเด็นในการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยการสังเกต การสัมภาษณ์ การสร้างสัมพันธภาพ

4.4 จัดเตรียมอุปกรณ์ที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลภาคสนามได้แก่ แบบสัมภาษณ์วัฒนธรรมโรงเรียน แนวทางการสอบถามข้อมูลเพิ่มเติม สมุดบันทึก แฟ้มเก็บรวบรวมข้อมูลและเอกสาร เครื่องบันทึกเสียง กล้องถ่ายรูป ฯลฯ

ระยะที่สอง: การศึกษาภาคสนาม

1. แผนการศึกษาภาคสนาม

ผู้วิจัยได้กำหนดแผนในการศึกษาภาคสนามระยะเวลาดำเนินการศึกษาและแผนการเข้าถึงข้อมูลเพื่อให้การลงภาคสนามเกิดประสิทธิภาพและได้ข้อมูลเกี่ยวกับวัฒนธรรมโรงเรียนที่สนับสนุนการประกันคุณภาพภายนอกในระดับดีมากทั้ง 3 รอบการประเมิน ของสถานศึกษาในสังกัดกรุงเทพมหานคร ในโรงเรียนกรณีศึกษาทั้ง 3 โรงเรียน เพื่อให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน และเป็นไป

ตามกรอบระยะเวลาของการทำงาน โดยผู้วิจัยได้กำหนดแผนการศึกษาค้นคว้าไว้ดังตารางที่ 5 และ 6

ตาราง 5 แผนการศึกษาค้นคว้า

วัตถุประสงค์	กิจกรรม	แหล่งข้อมูลหลัก
วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับ วัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อ การประกันคุณภาพภายนอก ระดับดีมากทั้ง 3 รอบการ ประเมินของสถานศึกษาใน สังกัดกรุงเทพมหานคร	1. เข้าพบผู้บริหารครูผู้สอน และบุคลากรของโรงเรียนเพื่อ ขออนุญาตและชี้แจง วัตถุประสงค์ในการเก็บข้อมูล และสร้างความสัมพันธ์	- ผู้บริหาร (ผู้อำนวยการและ/ หรือรองผู้อำนวยการ โรงเรียน) - ครูปฏิบัติการสอน (ที่มี หน้าที่หลักเกี่ยวข้องกับการ ประกันคุณภาพ และ สนับสนุนงานประกัน คุณภาพ) - บุคลากรของโรงเรียน
	2. เก็บข้อมูลเกี่ยวกับสภาพ ทั่วไปของโรงเรียน	- เอกสารที่เกี่ยวข้องกับข้อมูล - สภาพแวดล้อมภายในและ ภายนอกโรงเรียน
	3. เก็บข้อมูลเกี่ยวกับ วัฒนธรรมโรงเรียนของ โรงเรียนโดยใช้การสังเกต การ สัมภาษณ์ การสนทนา และ การศึกษาเอกสาร	- ผู้บริหาร (ผู้อำนวยการและ/ หรือรองผู้อำนวยการ โรงเรียน) - ครูปฏิบัติการสอน (ที่มี หน้าที่หลักเกี่ยวข้องกับการ ประกันคุณภาพ และ สนับสนุนงานประกัน คุณภาพ) - บุคลากรของโรงเรียน

ตาราง 6 ระยะเวลาและแหล่งข้อมูลหลักในการดำเนินการศึกษา

โรงเรียน	ระยะเวลาการศึกษา	จำนวนแหล่งข้อมูลหลัก	
		ผู้บริหาร	ครู/ บุคลากร
โรงเรียนวัดพลมานีย์	ตุลาคม 2560 ถึง มีนาคม 2561	2	4
โรงเรียนวัดบึงบัว	พฤษภาคม 2561 ถึง ตุลาคม 2561	2	4
โรงเรียนลำพะอง (ราษฎร์จำเริญบำรุง)	ตุลาคม 2561 ถึง มีนาคม 2562	2	4

จากตาราง 5 และ 6 ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลในโรงเรียนที่เป็นกรณีศึกษา โดยมีรายละเอียดในการเก็บรวบรวมข้อมูลดังนี้

1.1 ข้อมูลพื้นฐานของโรงเรียนโดยผู้วิจัยใช้การสังเกตการสัมภาษณ์และการศึกษาเอกสารข้อมูล que ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลได้แก่ 1) ข้อมูลเกี่ยวกับสภาพทั่วไปของโรงเรียน เช่น ที่ตั้งสถานที่ในท้องถิ่นชุมชนรวมถึงสภาพแวดล้อมในโรงเรียนสภาพชั้นเรียน เป็นต้น 2) ข้อมูลเกี่ยวกับบุคลากรและนักเรียนเช่นจำนวนบุคลากรในโรงเรียนจำนวนนักเรียน เป็นต้น 3) ข้อมูลเกี่ยวกับรายงานตนเองเกี่ยวกับผลการประกันคุณภาพภายในผลการประเมินภายนอก เป็นต้น

1.2 ข้อมูลวัฒนธรรมองค์กรโรงเรียนโดยผู้วิจัยใช้การสังเกต การสัมภาษณ์ การสนทนา กับผู้ให้ข้อมูล ประกอบกับการศึกษาเอกสารของแต่ละโรงเรียน

2. แผนการเข้าถึงข้อมูล

ผู้วิจัยได้วางแผนการเข้าถึงข้อมูลโดยใช้วิธีการสอบถามจากผู้บริหารถึงผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับการทำงานด้านการประกันคุณภาพของโรงเรียน แล้วถึงสอบถามต่อไปยังกลุ่มครูที่มีส่วนช่วยในงานประกันคุณภาพ และทวนสอบข้อมูลที่ได้รับกับการสนทนากับครูและบุคลากรอื่น ๆ ในโรงเรียนที่ไม่ได้ทำแบบสัมภาษณ์เพื่อให้ได้ข้อมูลที่สอดคล้องและตรงตามวัตถุประสงค์มากที่สุด

3. การสร้างความสัมพันธ์

ในการเก็บรวบรวมข้อมูลภาคสนามนี้ผู้วิจัยได้สร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับกลุ่มผู้ให้ข้อมูล ตั้งแต่เริ่มเข้าสู่สนามจนกระทั่งเสร็จสิ้นกระบวนการวิจัยเพื่อให้ได้ข้อมูลที่ถูกต้องตามความเป็นจริงบุคคลในสนามที่ผู้วิจัยศึกษาคั้งนี้มีความแตกต่างกันทั้งด้านสถานภาพบทบาททางสังคมความรู้สึกนึกคิดทัศนคติค่านิยมความเชื่อเพศวัยและการศึกษาโดยผู้วิจัยได้สร้างความสัมพันธ์ตามกลุ่มคนที่มีความแตกต่างกันดังนี้

3.1 ผู้อำนวยการโรงเรียนโดยผู้วิจัยเข้าไปในโรงเรียนกรณีศึกษาโดยนำหนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อขอความร่วมมือกับผู้อำนวยการโรงเรียนและแนะนำตัวอย่างเป็นทางการพร้อมทั้งชี้แจงวัตถุประสงค์ของการวิจัยผู้วิจัยใช้วิธีการสัมภาษณ์ผู้อำนวยการโรงเรียนอย่างไม่เป็นทางการโดยการใช้น้ำคำถามปลายเปิดเพื่อให้ผู้อำนวยการโรงเรียนมีอิสระในการตอบ

3.2 ครูและบุคลากรโดยการสร้างความสัมพันธ์กับครูและบุคลากรในโรงเรียนนั้นผู้วิจัยแนะนำตัวเอง และบอกวัตถุประสงค์ของการทำวิจัยซึ่งผู้วิจัยได้ทำความรู้จักและทำความสนิทสนมกับครูในโรงเรียนโดยการพูดคุยกับครูทุกคนอย่างเป็นกัลยาณมิตร เพื่อให้ได้รับความร่วมมือในการวิจัย และอาจได้ข้อมูลที่มีความเที่ยงตรงจากผู้ให้ข้อมูลได้มากที่สุด โดยไม่มองว่าผู้วิจัยเป็นคนที่ไม่น่าไว้ใจ

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยใช้การเก็บรวบรวมข้อมูลที่หลากหลายเพื่อให้ได้ข้อมูลที่ครบถ้วนครอบคลุมและเพื่อตอบปัญหาวิจัยได้อย่างมีประสิทธิภาพมากที่สุดวิธีการที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้มีดังนี้

4.1 การสัมภาษณ์ผู้วิจัยได้เก็บข้อมูลจากบุคคลหลากหลายกลุ่ม เช่น ผู้อำนวยการโรงเรียน รองผู้อำนวยการโรงเรียน หัวหน้าสายชั้น ครู และบุคลากรในโรงเรียน เป็นต้น ซึ่งในสภาพความเป็นจริงนั้นบุคคลมีความแตกต่างกันทางด้านภูมิหลังดังนั้นผู้วิจัยจึงใช้วิธีการสัมภาษณ์ทั้ง อย่างเป็นทางการ (Formal Interview) และอย่างไม่เป็นทางการ (Informal Interview) โดยผู้วิจัยเน้นการพูดคุยแบบธรรมชาติเป็นกันเองเพื่อให้ผู้ให้ข้อมูลมีความเชื่อมั่นในผู้วิจัยและให้ได้ข้อมูลมากที่สุดโดยมีวิธีการดังนี้

4.1.1 การสัมภาษณ์อย่างเป็นทางการ (Formal interview) โดยในการสัมภาษณ์ผู้วิจัยได้กำหนดประเด็นในการศึกษาอย่างกว้าง ๆ เพื่อให้ผู้ให้ข้อมูลมีอิสระในการตอบ โดยอาศัยข้อคำถามจากแบบบันทึกการสัมภาษณ์ โดยผู้วิจัยส่งตัวแบบสัมภาษณ์เพื่อให้ทางโรงเรียนได้เห็นข้อคำถามเป็นแนวทางในการสัมภาษณ์ก่อน จากนั้นเมื่อสัมภาษณ์ ผู้วิจัยจะให้ผู้สัมภาษณ์ได้เห็นแบบบันทึกการสัมภาษณ์ ที่เป็นแนวข้อคำถามให้ผู้สัมภาษณ์ รู้สึกไม่ประหม่าเมื่อถามคำถาม และในการสัมภาษณ์อย่างเป็นทางการผู้วิจัยเริ่มจากการแนะนำตนเอง และวัตถุประสงค์ของการวิจัยให้ผู้รับการสัมภาษณ์ทราบ และให้ผู้รับการสัมภาษณ์ได้อ่านข้อคำถามในขณะที่ทำการวิจัย โดยผู้วิจัยจะสอบถามและเว้นระยะให้ผู้รับการสัมภาษณ์ ได้มีเวลาในการคิดคำตอบและไม่ทำให้ผู้รับการสัมภาษณ์รู้สึกกดดันจนเกินไป มีการขออนุญาตใช้เครื่องบันทึกเสียงเพื่อบันทึกการสัมภาษณ์ และต้องได้รับการยินยอมจากผู้ให้สัมภาษณ์ก่อนเริ่มการบันทึก โดยมากแล้วในการสัมภาษณ์อย่างเป็นทางการผู้วิจัยจะนั่งสัมภาษณ์ในห้องที่ไม่มีคนพลุกพล่าน เพื่อให้ผู้รับการสัมภาษณ์มีสมาธิในการตอบคำถาม

4.1.2 การสัมภาษณ์อย่างไม่เป็นทางการ (Informal interview) โดยผู้วิจัยได้ดำเนินการสัมภาษณ์บุคคลที่เกี่ยวข้อง เช่น ผู้อำนวยการโรงเรียน ครู บุคลากรในโรงเรียนโดยการกำหนดกรอบการสัมภาษณ์อย่างกว้าง ๆ ซึ่งมีลักษณะสำคัญ 4 ประการคือ (1) แบบเปิดกว้าง ไม่จำกัดคำตอบของผู้ให้ข้อมูลเพื่อให้ผู้ให้ข้อมูลสามารถตอบคำถามได้อย่างเต็มที่และอิสระ (2) แบบมีจุดสนใจเฉพาะหรือแบบเจาะลึกเพื่อให้ได้ข้อมูลที่ผู้วิจัยต้องการ (3) แบบตะล่อมกล่อมเกล่าเป็นการสัมภาษณ์เพื่อให้ทราบความรู้สึกนึกคิดและทัศนคติของคนที่อยู่ในสนามที่มีต่อเรื่องใดเรื่องหนึ่งเป็นวิธีการที่ผู้วิจัยต้องระมัดระวังคำถามเพื่อให้ผู้ให้ข้อมูลเปิดเผยข้อมูลให้มากที่สุด (4) สัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญเป็นการสัมภาษณ์ในกรณีที่จะเฉพาะบางเรื่องที่มีผู้รู้และสามารถอธิบายได้ลักษณะการสัมภาษณ์ของผู้วิจัยจะเน้นการพูดคุยแบบเป็นกันเองในเรื่องทั่วไปหรือเกี่ยวกับกิจกรรมของโรงเรียนที่กำลังดำเนินอยู่วัฒนธรรมโรงเรียนและการประกันคุณภาพภายนอกจากนั้นจึงโยงเข้าสู่ประเด็นที่ผู้วิจัยต้องการในภายหลัง ในการสัมภาษณ์อย่างไม่เป็นทางการผู้วิจัยเริ่มจากการแนะนำตนเอง และวัตถุประสงค์ของการวิจัยให้ผู้รับการสัมภาษณ์ทราบ และมีการสอบถามถึงบทบาทหน้าที่ที่ได้รับภายในโรงเรียน เพื่อสร้างความคุ้นเคยกับผู้สัมภาษณ์ โดยผู้วิจัยจะใช้วิธีการนี้เมื่อมีการเดินเยี่ยมชมภายในโรงเรียนกับผู้บริหาร ครู และเจ้าหน้าที่ ผู้วิจัยอาจจะสอบถามประเด็นที่ตนเองสงสัย หรือต้องการทราบรายละเอียด สิ่งที่เกิดขึ้นขณะนั้นหรือเกิดจากการสนทนา สัมภาษณ์ก่อนหน้า เป็นต้น

4.2 การวิเคราะห์เอกสารโดยผู้วิจัยศึกษาเอกสารและใช้ข้อมูลประกอบการศึกษา โดยมีวัตถุประสงค์ดังนี้ 1) ศึกษาเพื่อเป็นแนวทางในการวิจัย ผู้วิจัยศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับวัฒนธรรมองค์การหรือวัฒนธรรมโรงเรียนเพื่อกำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัยและแนวทางในการศึกษาวิจัยต่อไป 2) ศึกษาสภาพทั่วไปของโรงเรียนและสภาพบริบทชุมชนท้องถิ่นบริเวณโรงเรียน 3) ศึกษาเอกสารของโรงเรียนเช่น แผนกลยุทธ์ของสถานศึกษา สารสนเทศทางการศึกษาของสถานศึกษา เช่น หลักสูตรสถานศึกษาแผนการจัดการเรียนรู้แฟ้มผลงานและกิจกรรมต่าง ๆ ผลงานของโรงเรียนเพื่อตอบคำถามการวิจัยเกี่ยวกับวัฒนธรรมโรงเรียนที่สนับสนุนการประกันคุณภาพภายนอกในระดับดีมากทั้ง 3 รอบการประเมินของสถานศึกษา

ระยะที่สาม: การจัดการทำข้อมูล

หลังจากที่ผู้วิจัยได้เข้าสู่สนามเพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลขั้นตอนที่ผู้วิจัยได้ดำเนินการไปพร้อมกับการเก็บรวบรวมข้อมูลคือการจัดการทำข้อมูล ได้แก่ การลดทอนข้อมูล การตรวจสอบข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูล และนำข้อมูลที่ได้จากการวิเคราะห์มาเขียนรายงานการวิจัยโดยขั้นตอนในการจัดการทำข้อมูลมีลักษณะและรายละเอียดดังนี้

1. การลดทอนข้อมูลในการศึกษาภาคสนามในแต่ละครั้งผู้วิจัยได้จดบันทึกข้อมูลภาคสนามแบบละเอียด (Full field note) หลังจากนั้นผู้วิจัยนำบันทึกมาอ่านทบทวนและพิจารณาว่าข้อมูลที่ได้มีความเกี่ยวข้องกับประเด็นในการศึกษาในแง่ใดบ้างแล้วนำมาเขียนประเด็นในการศึกษาเอาไว้ให้ชัดเจน เรียบเรียงใจความสำคัญที่ตรงกับแง่มุมที่ศึกษาเป็นความเรียง โดยจะมีการพิจารณาเรื่องของอวัจนภาษาของผู้รับการสัมภาษณ์ร่วมกับบันทึกข้อมูลเพื่อให้ได้ข้อมูลที่ถูกต้องและครบถ้วน ก่อนนำไปตรวจสอบข้อมูล

2. การตรวจสอบข้อมูลในระหว่างที่เก็บรวบรวมข้อมูลภาคสนามผู้วิจัยได้ทำการตรวจสอบความถูกต้องและครบถ้วนของข้อมูลที่ได้มาทั้งด้านความเที่ยงตรงและความเชื่อมั่น โดยใช้วิธีการตรวจสอบแบบสามเส้า (Triangulation) ผู้วิจัยมีการสอบถามข้อมูลที่ไม่แน่ใจหรือถามย้ำประเด็นสำคัญกับผู้รับการสัมภาษณ์ท่านอื่น หรือจากการสนทนา เพื่อให้ได้ข้อมูลที่มีความถูกต้อง เช่น เรื่องการรับรู้ถึงควมมีคุณภาพของโรงเรียน ทุกคนมีการรับรู้เหมือนกันว่าการที่มีจำนวนนักเรียนเพิ่มขึ้นนั้นเป็นการรับรู้ถึงควมมีคุณภาพพร้อมกัน เมื่อถามในคำถามเดียวกัน ก็จะได้รับคำตอบเช่นเดียวกันในกลุ่มผู้ตอบคำถามเป็นต้น

2.1 การตรวจสอบด้านความครบถ้วนของข้อมูล (Data triangulation) เมื่อผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลมาแล้วจึงทำการพิสูจน์ว่าข้อมูลที่ได้มานั้นมีความถูกต้องหรือไม่โดยการตรวจสอบจากแหล่งที่มาของข้อมูลซึ่งได้แก่แหล่งเวลาแหล่งสถานที่และแหล่งบุคคลเป็น

การตรวจสอบด้านความถูกต้องของข้อมูลว่าเมื่อเวลาต่างกันต่างสถานที่และผู้ให้ข้อมูลที่ต่างบุคคลกันแล้วข้อมูลที่ได้มาจะเหมือนกันหรือไม่ ผู้วิจัยได้ถามซ้ำถึงประเด็นเดิมกับผู้ให้สัมภาษณ์ โดยในการถามซ้ำผู้วิจัยใช้การสนทนาเพื่อให้ได้ข้อมูลที่ครบถ้วนและถูกต้อง

2.2 การตรวจสอบด้านความเป็นจริงของข้อมูลผู้วิจัยใช้การตรวจสอบความเป็นจริงของข้อมูลโดยวิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยผู้วิจัยใช้วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลในเรื่องเดียวกันอย่างหลากหลายวิธีได้แก่การสังเกตการสัมภาษณ์และการศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้องกับการประกันคุณภาพ ผู้วิจัยได้มีการศึกษาเอกสารตามที่คุณให้สัมภาษณ์กล่าว หรือใช้วิธีการสังเกตกระบวนการทำงานหรือลักษณะการนำเสนอผลงานเมื่อผู้วิจัยได้ถามถึงข้อมูลที่คุณให้สัมภาษณ์รับผิดชอบ ผู้วิจัยพบว่าครูบางท่านมีร่องรอยหลักฐานการทำงานเกี่ยวกับงานประกันคุณภาพ และมีความเข้าใจเกี่ยวกับงานที่ได้รับมอบหมายอย่างลึกซึ้งซึ่งทำให้สามารถพาเพื่อนครูและผู้บริหารเตรียมเอกสารรับการประเมินคุณภาพภายนอกได้อย่างมีประสิทธิภาพ จึงเป็นการตอบเรื่องความเป็นจริงในข้อมูลที่ได้จากการวิจัย

2.3 การตรวจสอบด้านความเที่ยงตรงและความเชื่อมั่นของข้อมูลผู้วิจัยได้ตรวจสอบจากการวิเคราะห์ข้อมูลโดยข้อมูลที่เก็บรวบรวมแล้วผู้วิจัยให้ผู้ให้ข้อมูลสำคัญและผู้ที่เกี่ยวข้องตรวจสอบว่าผู้วิจัยตีความหมายถูกหรือไม่อย่างไรและเนื่องจากผู้วิจัยใช้เวลาในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นเวลานานจึงสามารถตรวจสอบและเข้าใจประเด็นสำคัญได้อย่างถูกต้อง อีกทั้งมีการนำแบบบันทึกที่ได้จากการถอดเทปให้ผู้ให้สัมภาษณ์บางท่านอ่านทวนความเข้าใจที่ตรงกันระหว่างผู้สัมภาษณ์ และผู้รับการสัมภาษณ์มีการปรับข้อมูลที่คุณวิจัยสรุปประเด็นยังไม่คมชัดหรืออาจสื่อความที่จะทำให้ความเข้าใจผิดได้ ผู้ให้สัมภาษณ์จะมีการบอกและให้คำแนะนำเป็นอย่างดี

3. การวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลกรณีศึกษาด้วยวิธีการออกแบบแนวระบบ (Systematic design) (Strauss & Corbin, 1998) ประกอบด้วย 3 ขั้นตอนดังต่อไปนี้

3.1 การใส่รหัสเปิด (Open Coding) ผู้วิจัยใช้ข้อมูลจากการถอดเทปบันทึกเสียงบันทึกการสนทนา ประกอบกับข้อมูลที่ได้จากแนวการเก็บข้อมูลเพิ่มเติมโดยอ่านข้อมูลที่ได้รับอย่างละเอียด เพื่อเริ่มต้นการศึกษาวรรณกรรมโรงเรียนของกรณีศึกษา

ขั้นตอนนี้ผู้วิจัยได้อ่านข้อมูลที่ได้อย่างละเอียดเพื่อจับประเด็นสำคัญของการสัมภาษณ์การสนทนา โดยบันทึกประเด็นหลัก และประเด็นรองที่ได้จากการอ่านบันทึกที่ได้จากการถอดเทปบันทึกเสียง มีการบันทึกคำพูดที่สำคัญและชื่อผู้ให้ข้อมูล ดังตัวอย่างในตารางที่ 7

ตาราง 7 ตัวอย่างการวิเคราะห์ข้อมูลการใส่รหัสเปิด

ประเด็นหลัก	ประเด็นรอง	คำพูด	ผู้ให้ข้อมูล
ประชุม	ป.1 ประชุมทุกวันพุธ	โรงเรียนของเราประชุม ทุกวันพุธหลังเลิกเรียน	ผู้บริหาร ครู และบุคลากร ในโรงเรียน
	ป.2 ประชุมก่อนเปิดเทอม	ก่อนเปิดเทอมเราจะประชุม สรุปการทำงานในแต่ละปี การศึกษา	
	ป.3 ประชุมสายชั้น	ครูต้องมีการประชุมกันในสาย ชั้นก่อน แล้วนำเสนอต่อที่ ประชุมใหญ่	
	ป.4 ประชุมผู้ปกครอง	โรงเรียนจะประชุมผู้ปกครอง เพื่อให้ผู้ปกครองช่วยเหลือใน การดูแลนักเรียน	

3.2 การใส่รหัสประเภท (Axial Coding) ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้รับมาตีความตามกรอบแนวคิดชั่วคราวในการศึกษาวัฒนธรรมโรงเรียน ทั้ง 4 องค์ประกอบ ได้แก่ ความมุ่งประสงค์ของโรงเรียน คุณภาพ การให้การยอมรับ และความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน เป็นกรอบแนวคิดของงานวิจัย และเพื่อทอนจำนวนข้อมูลในงานวิจัย

ผู้วิจัยอ่านบทพรรณานันท์ที่ได้จากการถอดเทปอีกครั้งอย่างละเอียดเพื่อทบทวนกรอบประเด็นสำคัญ จากนั้นนำประเด็นหลักและประเด็นรองที่ได้จากตารางที่ 7 นำมาจัดกลุ่มเข้ากับองค์ประกอบหลัก โดยองค์ประกอบหลักในการใส่รหัสประเภท คือองค์ประกอบของวัฒนธรรมโรงเรียนทั้ง 4 องค์ประกอบที่เป็นกรอบแนวคิดชั่วคราวของการวิจัย โดยในขั้นตอนนี้มีการปรับแก้ไขหัวข้อประเด็นหลัก หรือแก้ไขประเด็นรองในขั้นตอนนี้ด้วย ดังตัวอย่างในตาราง 8

ตาราง 8 ตัวอย่างการวิเคราะห์ข้อมูลการใส่รหัสประเภท

องค์ประกอบหลัก	ประเด็นหลัก	ประเด็นรอง
ความมุ่งประสงค์ของโรงเรียน	การเข้าประชุม	ป.1 ประชุมทุกวันพุธ
		ป.2 ประชุมก่อนปิดเทอม
		ป.3 ประชุมสายชั้น
		ป.4 ประชุมผู้ปกครอง

จากตารางผู้วิจัยกำหนดองค์ประกอบหลักจากกรอบแนวคิดชั่วคราวด้านความมุ่งประสงค์ของโรงเรียน ว่ามีประเด็นหลักคือ การเข้าประชุม และเมื่ออ่านอย่างละเอียดและได้กำหนดประเด็นรองทั้งหมดเรื่องของการประชุม โดยกำหนดรหัสประเภทของการประชุม คือ ป. ซึ่งจากการอ่านอย่างละเอียดจะพบว่าเมื่อมีการพูดถึงการประชุมจะมีการพูดถึงการประชุม ใน 4 แบบ ซึ่งนำมาเป็นประเด็นรอง ป.1 - 4 เมื่ออ่านบททวนเพื่อกรองประเด็นอย่างละเอียดพบว่าการประชุมผู้ปกครองนั้นไม่เกี่ยวข้องกับการกำหนดความมุ่งประสงค์ของโรงเรียน โดยการกำหนดความมุ่งประสงค์ของโรงเรียนเป็นการประชุมของผู้บริหาร ครู และบุคลากรในโรงเรียน เพื่อกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ ปัญหาหรือความมุ่งประสงค์ร่วมกัน ผู้วิจัยจึงได้ตัด ประเด็นรอง รหัส ป.4 ประชุมผู้ปกครอง ออกไป เพื่อเป็นการจำกลุ่มของการใส่รหัสประเภทและทำเช่นนี้จนครบทุกประเด็น

3.3 การใส่รหัสทฤษฎี (Selective Coding) ผู้วิจัยเลือกข้อมูลจากการใส่รหัสประเภท ที่มีตรงกับข้อมูลที่การวิจัยกำลังศึกษา โดยประกอบกับข้อมูลที่ได้จากการเก็บข้อมูลเพิ่มเติม เพื่อเป็นการอธิบายวัฒนธรรมโรงเรียนของกรณีศึกษาที่ได้ผลการประเมินคุณภาพภายนอกในระดับดีมาก

การใส่รหัสทฤษฎีจะเป็นการเขียน และแปลภาษาที่เลือกใช้ในการวิจัย โดยจะมีการเลือกข้อความคำพูดที่สอดคล้องกับประเด็นหลัก ประเด็นรอง และองค์ประกอบของวัฒนธรรม

โรงเรียน ที่ได้กำหนดไว้ เพื่อเป็นการทวนสอบให้แน่ใจว่าได้รับข้อมูลที่ถูกต้องและครบถ้วนตาม ประเด็นที่ได้ศึกษา ดังตัวอย่างในตารางที่ 9

ตาราง 9 ตัวอย่างการวิเคราะห์ข้อมูลการให้รหัสทฤษฎี

องค์ประกอบ วัฒนธรรม โรงเรียน	ปรับแก้ประเด็น หลัก	ปรับแก้ ประเด็นรอง	การคัดเลือก คำพูดที่สำคัญใน การวิจัย	ผู้ให้ข้อมูล
ค ว า ม มุ่ง ประสงค์ของ โรงเรียน	ก า ร ป ร ะ ชุ ม ประจำสัปดาห์ และก่อนปิดภาค เรียน	โรงเรียนของเรา ประชุมทุกวันพุธ หลังเลิกเรียน	“โรงเรียนของเราจะ ป ร ะ ชุ ม กั น ทุ ก สัปดาห์ ระหว่าง ผู้บริหารกับครู หรือ ประชุมภายในสาย ชั้น ก่อนปิดเทอมเรา ก็จะมีประชุมสรุป การดำเนินงานในปี การศึกษาที่ผ่านมา และวางแผนปี การศึกษาใหม่ด้วย”	ผู้บริหาร ครู และบุคลากร ในโรงเรียน

4. การนำเสนอข้อมูล ในการศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยได้นำข้อมูลมาสร้างภาพรวมจาก เหตุการณ์ย่อย ๆ ที่เกิดจากเหตุการณ์ที่พบซึ่งเป็นลักษณะของการอุปนัย (Inductive approach) จากนั้นเขียนรายงานการวิจัยแบบพรรณนา (Description) และพรรณนาวิเคราะห์ (Analytical description)

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผลการวิเคราะห์วัฒนธรรมโรงเรียนที่มีผลการประเมินคุณภาพภายนอกในระดับดีมาก ทั้ง 3 รอบการประเมิน ของสถานศึกษาในสังกัดกรุงเทพมหานคร ผู้วิจัยได้สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์วัฒนธรรมโรงเรียนของสถานศึกษาในสังกัดกรุงเทพมหานครที่มีผลการประเมินคุณภาพภายนอกในระดับดีมาก 3 รอบการประเมิน รายการศึกษาค้นคว้า ได้แก่ 1) โรงเรียนวัดพลมานี้อยู่ 2) โรงเรียนลำพะอง (ราษฎร์จำเริญบารุง) และ 3) โรงเรียนวัดบึงบัว

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์วัฒนธรรมโรงเรียนของสถานศึกษาในสังกัดกรุงเทพมหานครที่มีผลการประเมินคุณภาพภายนอกในระดับดีมาก 3 รอบการประเมิน ในภาพรวม โดยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์วัฒนธรรมโรงเรียนรายการศึกษา

1.1 กรณีศึกษาโรงเรียนวัดพลมานี้อยู่

1.1.1 ด้านบริบทโรงเรียน

โรงเรียนวัดพลมานี้อยู่ ตั้งอยู่เลขที่ 2/3 ถนนประชาพัฒนา แขวงทับยาว เขตลาดกระบัง กรุงเทพมหานคร เปิดทำการศึกษาระดับชั้นอนุบาลปีที่ 1-2 และชั้นประถมศึกษาปีที่ 1-6 ปรัชญาโรงเรียน คือ การศึกษา คือ การพัฒนาคุณภาพชีวิต อัตลักษณ์ของโรงเรียนคือ ให้อภัย มารยาทงาม และเอกลักษณ์ คือ โรงเรียนคุณธรรม ด้านระเบียบวินัย

วิสัยทัศน์ของโรงเรียนวัดพลมานี้อยู่ คือ นักเรียนมีทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 มีสุนทรียภาพ อ่านออก เขียนได้ คิดเลขเป็น เน้นความเป็นไทย ใส่ใจสุขภาพ น้อมนำแนวคิดตามหลักเศรษฐกิจพอเพียงโดยชุมชนมีส่วนร่วม และมีนโยบายดังนี้ 1) สนับสนุนให้มีการปรับปรุงหลักสูตร กระบวนการเรียนการสอนในจุดเน้นของการเรียนรู้ ให้สอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2533 2) สนับสนุนให้มีการสอดแทรกคุณธรรมจริยธรรมทั้งในการบริหาร และการจัดการเรียนรู้ 3) ส่งเสริมสนับสนุนให้จัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ 4) ส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพครูให้ใช้เทคนิคการสอน และเทคโนโลยีทางการศึกษาให้มีศักยภาพเพิ่มขึ้น

โรงเรียนวัดพลมานี้อยู่ มีพันธกิจคือ 1) พัฒนาระบบการจัดการเรียนรู้ทั้ง 8 กลุ่มสาระการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมศักยภาพด้านการอ่าน การเขียน และคิดเลขได้ 2) พัฒนาศักยภาพ

ด้านดนตรี กีฬา ศิลปะและวัฒนธรรม 3) สร้างเสริมคุณธรรมจริยธรรม พัฒนานักเรียนให้มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ 4) พัฒนานักเรียนด้านสุขภาพกาย สุขภาพจิต เพื่อความพร้อมด้านสติปัญญา 5) เสริมสร้างลักษณะนิสัยให้นักเรียนรู้จักประหยัด และการออม 6) จัดการศึกษาโดยชุมชนมีส่วนร่วม

เกียรติประวัติที่ได้รับหรือรางวัลที่โรงเรียนวัดพลมานี้อยู่ได้รับที่มีความโดดเด่นได้แก่รางวัลชนะเลิศการประกวดโรงเรียนธนาคารดีเด่น กลุ่มประถมศึกษา ระดับจังหวัด ประจำปี 2557 โล่ประกาศเกียรติคุณ รางวัล “โรงเรียนประชาธิปไตยตัวอย่าง” ประจำปี 2556 และเกียรติบัตรโรงเรียนที่มีผลการทดสอบทางระดับการศึกษาระดับชาติขั้นพื้นฐาน (O-NET)

โรงเรียนวัดพลมานี้อยู่ มีจำนวนนักเรียนในระดับชั้นอนุบาล 1 – 2 จำนวน 330 คน และจำนวนนักเรียนในระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 1 – 6 จำนวน 860 คน รวมจำนวนนักเรียนทั้งหมด 1,190 คน จำนวนผู้อำนวยการจำนวน 1 คน รองผู้อำนวยการจำนวน 3 คน และครูปฏิบัติการสอนจำนวน 44 คน (สำนักงานการศึกษากรุงเทพมหานคร, 2560)

จากข้อมูลเบื้องต้นประกอบที่ผู้วิจัยได้สำรวจภาคสนามโรงเรียนวัดพลมานี้อยู่พบว่าโรงเรียนวัดพลมานี้อยู่เป็นโรงเรียนที่ตั้งอยู่ในบริเวณชุมชน ติดกับวัดพลมานี้อยู่ โดยที่จอดรถของครูและบุคลากรของโรงเรียนจะอาศัยจอดในพื้นที่ของวัด และมีประตูเชื่อมเข้าทางด้านข้างโรงเรียนซึ่งเป็นบริเวณโรงอาหารของโรงเรียน โรงเรียนวัดพลมานี้อยู่เป็นโรงเรียนที่มีพื้นที่ไม่ใหญ่เมื่อเทียบกับพื้นที่บริเวณวัด เนื่องจากพื้นที่ตั้งของโรงเรียนได้รับการบริจาคจากคนในพื้นที่ และวัดได้บริจาคพื้นที่เพิ่มเติมให้เป็นที่ตั้งของโรงเรียน อาคารภายในโรงเรียนจะตั้งอยู่ติดกัน มีทางเชื่อมระหว่างกันในบางอาคารเป็นการสร้างเพิ่มเติมเพื่อให้สามารถเดินระหว่างอาคารได้ พื้นที่อาคารเรียงติดกันเป็นกลุ่มการวางแนวที่ไม่ได้กระจายเป็นอาคารที่ตั้งห่างกัน โดยทั้งโรงเรียนประกอบไปด้วยอาคาร 4 หลัง และใช้ทำการเรียนการสอน 3 หลัง และอาคารบ้านพักครู สำหรับครูที่ย้ายมาบรรจุราชการใหม่ในอัตราครูผู้ช่วย โดยจะสามารถอยู่บ้านพักครูได้จนถึง ค.ศ. 1 เพื่อให้ผู้ที่มาบรรจุใหม่ได้พักอาศัยในช่วงที่เงินเดือนยังไม่ได้รับจากทางราชการ มีสนามหญ้า สนามเด็กเล่น ให้ใช้ร่วมกันทั้งโรงเรียน มีเวทีขนาดใหญ่ในโดม ซึ่งสามารถจุนักเรียนทั้งโรงเรียนได้ และมีห้องประชุมขนาดเล็ก ขนาดใหญ่ เพื่อให้ในโอกาสต่าง ๆ เช่นการประเมินทักษะการอ่านของนักเรียนจะใช้ห้องประชุมขนาดใหญ่ ในการให้เด็กลงมาสอบเป็นห้อง ตามระดับชั้น โดยมีครูที่ได้รับมอบหมายเป็นผู้ควบคุม ห้องประชุมขนาดเล็กจะเป็นห้องที่ใช้ในการรับรองผู้ประเมิน หรือประเมินครูผู้ช่วย ซึ่งเป็นห้องอยู่ติดกับห้องผู้อำนวยการโรงเรียน เป็นต้น อีกทั้งจากการสังเกตบรรยากาศในโรงเรียนในช่วงเช้าและเย็นจะมีผู้ปกครองเข้ามาส่งลูกในโรงเรียน และรับลูกในโรงเรียน โดยมีครูเป็นผู้คอยส่ง

นักเรียนอยู่บริเวณด้านหน้าตึก และมีเจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัยประจำอยู่ 2 ประตูหลักของโรงเรียน ทางทิศเหนือและทิศใต้ โดยไม่เจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัยประจำที่ประตูด้านข้างโรงเรียนที่ทะลุจากโรงอาหารไปวัดพลมานีย์ ซึ่งประตูไม่ได้ปิดอย่างสนิทสามารถเปิดเข้าออกได้ตลอดเวลา โดยผู้วิจัยใช้ประตูนี้ในการเข้ามาเก็บข้อมูลวิจัยโดยตลอด

โรงอาหารของโรงเรียน มีการติดภาพเรื่องสุขภาวะ เช่น การแปรงฟัน การล้างมือ และการทานอาหารให้ครบ 5 หมู่ หรือความรู้เพิ่มเติมต่าง ๆ ให้นักเรียนได้อ่านในช่วงของการทานอาหารงบประมาณเรื่องอาหารของทางโรงเรียนจะได้รับเงินอุดหนุนจากกรุงเทพมหานคร เป็นค่าอาหารเช้า และอาหารกลางวัน ให้กับนักเรียน ซึ่งทำให้นักเรียนที่มาโรงเรียนจะได้ทานอาหารเข้าก่อนเข้าเรียน หากไม่ได้ทานมากจากบ้าน

1.1.2 วัฒนธรรมโรงเรียนของโรงเรียนวัดพลมานีย์

1) ด้านความมุ่งประสงค์ของโรงเรียน

โรงเรียนวัดพลมานีย์มีการเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรในโรงเรียนได้มีส่วนร่วมในการประชุมวางแผนเพื่อกำหนดวิสัยทัศน์ เป้าประสงค์ และแนวทางการดำเนินงานของโรงเรียน เป็นการประชุมระหว่างผู้บริหารและครูในการวิเคราะห์จุดแข็งจุดอ่อน (SWOT) ในช่วงก่อนการปิดเทอมประมาณช่วงเดือนมีนาคม โดยจะมีการประชุมเพื่อพูดคุยถึงผลการดำเนินงานในปีที่ผ่านมา โครงการกิจกรรมต่าง ๆ ที่ผ่านมานั้นประสบความสำเร็จหรือไม่ เพื่อเป็นการสรุปผลการดำเนินงานตลอดปีการศึกษาและวางแผนการดำเนินงานในปีต่อไป ทำให้เกิดความพร้อมในการวางแผนการปฏิบัติงานในปีการศึกษาที่จะมาถึง ในการวางแผนการปฏิบัติงานนั้นทางโรงเรียนจะมีการทำแผนระยะสั้น 1 ปี (แผนการปฏิบัติราชการ) และแผนระยะยาว 3 ปี (แผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา) เป็นแผนในการปฏิบัติราชการ อันเกิดจากการประชุมร่วมกันของครูและผู้บริหารที่จะกำหนดทิศทางของโรงเรียน โดยจะเป็นการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ ความมุ่งประสงค์ของโรงเรียนร่วมกัน เป็นแผนในการปฏิบัติงาน

แผนปฏิบัติงานที่เกิดขึ้นจากการประชุมกันทั้งโรงเรียนนั้นเกิดขึ้นจากปัญหาที่ต้องร่วมกันแก้ไขภายในโรงเรียน ประกอบกับปัญหาที่เป็นนโยบายของสำนักงานการศึกษา กรุงเทพมหานคร หรือปัญหาที่สอดคล้องกับนโยบายชาติต้องเร่งให้มีการแก้ไข เช่น ขณะนี้ทางโรงเรียนต้องการเน้นการแก้ไขปัญหาเรื่องการอ่าน การเขียน เป็นปัญหาที่เกิดขึ้นภายในโรงเรียน และสอดคล้องกับนโยบายสำนักงานการศึกษา ที่ต้องการการแก้ไขอย่างเร่งด่วน หรือการยกระดับผลสัมฤทธิ์ก็มีการแก้ไขที่นอกเหนือจากการสอนในห้องเรียน เพื่อยกระดับผลสัมฤทธิ์ โดยจุดอ่อนที่โรงเรียนมองว่าต้องเร่งแก้ปัญหาร่วมกันอย่างเร่งด่วนคือปัญหาการอ่านซึ่ง นโยบายชาติ และนโยบายของสำนักงานการศึกษากรุงเทพมหานครมีความต้องการที่จะผลักดันให้นักเรียนทุกคน

สามารถอ่านออกเขียนได้ ทางโรงเรียนวัดพลมานีย์ก็ได้มีการประชุมชี้แจงมอบหมายให้ครูแต่ละระดับชั้นไปกระจายหน้าที่ความรับผิดชอบในห้องเรียนที่เป็นครูประจำชั้นในแต่ละสายชั้น ไม่ได้ทิ้งให้เป็นภาระหนักของครูภาษาไทย เนื่องจากปัญหาการอ่านเขียนเป็นปัญหาสำคัญที่โรงเรียนต้องการแก้ไขให้เป็นไปตามนโยบายอย่างจริงจัง และได้มีการสอบการอ่านเป็นรายห้องเรียน โดยจะมีการจัดครูที่มีคาบว่างและไม่ใช่ครูประจำชั้นมาสอบอ่าน ให้กับนักเรียนทั้งโรงเรียน โดยครูที่ว่างจากการสอนและการดูแลนักเรียนจะสลับกันมาเพื่อทดสอบการอ่าน ให้ได้จำนวนนักเรียนที่อ่านไม่ออกหรืออ่านได้ช้าที่จะนำมาพัฒนาต่อไป

“...โรงเรียนเรามีการวางแผนสรุปงานร่วมกันตลอดทุกอาทิตย์ มีก่อนปิดเทอม ก่อนเปิดเทอม ให้แน่ใจว่าเราเข้าใจตรงกันเวลาทำงานก็จะง่าย ถ้าครูกับผู้บริหารเราเข้าใจตรงกัน ให้ครูให้เปิดโอกาสได้แสดงความคิดเห็น ไม่ปิดกั้นเขา แล้วก็แผนการทำงาน 1 ปี 3 ปี ถ้าไม่ใช่ครูที่ย้ายมาใหม่ ครูเขาก็จะทราบกันดี เพราะแผนพวกนี้ก็จะมาจากที่พวกครูเขาช่วยกันคิด...”
(รองผู้อำนวยการโรงเรียนฝ่ายบริหารวิชาการ, สัมภาษณ์, 17 ต.ค. 2560)

“...โรงเรียนเอนักเรียนเป็นที่ตั้ง คือเราทำเต็มที่แต่เราไม่ได้คาดหวังว่าเราจะไประดับไหน ซึ่งเราก็ทำอย่างเต็มที่ ที่เขาต้องการให้เราทำ เราได้คิดมาแล้วว่าถ้าโรงเรียนได้ทำตามนโยบายมันต้องส่งผลดีต่อเด็กแน่นอน ผู้บริหารเขาก็จะประชุมชี้แจงให้ครูได้รู้ตลอด อะไรที่เรามองว่ามันจำเป็น เราก็เสนอเข้าไป ผู้บริหารเขาก็จะเอาไปคุยกัน แล้วก็มาแจ้งครูอีกที...”

(ครูหัวหน้าสายชั้นระดับ ป. 4, สัมภาษณ์, 9 พ.ย. 2560)

“...เด็กเปลี่ยนไปทุกปีที่ต้องรักษาให้ดีก็คือคุณภาพเด็กนี่แหละ บางคนย้ายตามพ่อแม่เข้ามา บางคนเป็นต่างดาวเราก็ต้องให้เราได้เรียน โรงเรียนปฏิเสธเด็กไม่ได้ เราก็เลยต้องพัฒนากันอย่างเต็มที่ พวกครูก็ต้องช่วยกันทำให้เด็กอ่านออกให้ได้ มันเป็นการแก้ปัญหาที่ช่วยทั้งตัวนักเรียน และช่วยให้การประกันคุณภาพโรงเรียนดีขึ้นด้วย...”

(รองผู้อำนวยการโรงเรียนฝ่ายบริหารทั่วไป, สัมภาษณ์, 14 พ.ย. 2560)

จากสภาพปัญหาที่เกิดขึ้นจากห้องเรียนนำไปสู่การพัฒนาเป็นแผนปฏิบัติการซึ่งทางผู้บริหารของโรงเรียนมองว่าปัญหาที่เกิดขึ้นนั้นนอกจากจะเป็นที่โรงเรียนแล้วยังมีปัญหาก็พบเห็นได้โดยทั่วไปของโรงเรียนในสังกัดกรุงเทพมหานครก็จะมี การดำเนินการแก้ไข ปัญหาที่เกิดขึ้น การดำเนินการตามแผนปฏิบัติการ เพื่อให้เกิดเป็นโครงการ กิจกรรม การเรียน การสอนทั้งในและนอกห้องเรียน ก็จะมีการมอบหมายให้แต่ละฝ่ายดำเนินการ กระจายงาน หน้าที่ ความรับผิดชอบ ให้ดำเนินการตลอดปีการศึกษา อันเป็นหน้าที่นอกเหนือจากการจัดการเรียนการ

สอนปกติ เมื่อจบปีการศึกษาก็จะมีการสรุปผลการดำเนินงาน แล้วมีการปรับปรุงการดำเนินงานในปีต่อไป

ทั้งนี้จากการทำงานตามแนวทางที่กล่าวมาได้มีการนำไปสู่แนวปฏิบัติที่สอดคล้องกับการประกันคุณภาพ โดยผู้บริหารเป็นผู้อธิบายตัวชี้วัดให้ครูบุคลากรทุกคนทราบ รวมถึงเทียบโครงการต่างๆ ที่จะสอดคล้องกับตัวชี้วัดใด แล้วการมอบหมายให้ใครเป็นผู้รับผิดชอบโครงการ โดยบุคลากรจะช่วยกันตามความถนัด โดยขณะดำเนินการผู้บริหารจะมีบทบาทเป็นผู้ให้คำแนะนำ หลักการที่ทำเป็นประจำนี้ก็ได้นำมารวบรวมหลักฐานโดยทุกฝ่ายเก็บข้อมูลเก็บเอกสารจากการลงมือปฏิบัตินั้นไม่ทำขึ้นเพื่อรอรับการประเมินภายนอกเพียงอย่างเดียว เมื่อดำเนินการจบปีการศึกษาก็จะมีการการประเมินกิจกรรมที่ได้ดำเนินการร่วมกันว่ามีความสำเร็จมากน้อยอย่างไร ผลลัพธ์นั้นเป็นไปตามวัตถุประสงค์หรือไม่ ในปีต่อไปต้องมีการปรับอะไร ต้องเพิ่มเติมอะไรที่ทำให้โครงการที่จะทำดีขึ้น อะไรไม่ดีก็ต้องมีการตัดทิ้ง ตั้งโครงการใหม่พยายามทำให้ได้รู้สึกแปลกใหม่ ไม่ใช่มีแต่อะไรเดิม ๆ โดยกระบวนการให้ได้มาซึ่งกิจกรรมโครงการนี้ผู้บริหารครูและบุคลากรจึงต้องเห็นความสำคัญในการประชุมวางแผนร่วมกันในการดำเนินงาน และรู้จักการสรุปงานร่วมกัน อีกทั้งในการประชุมสรุปเป็นเหมือนเวทีให้ครูและผู้บริหารแลกเปลี่ยนเรียนรู้ไปพร้อมกัน เพื่อความเข้าใจในวัตถุประสงค์เดียวกันของโรงเรียน

“...โรงเรียนกระจายหน้าที่มาให้สายชั้น ไม่ได้ต้องการตัดสินใจจากผู้บริหารคนไหน เราจะประชุมกันในสายชั้นในการรับผิดชอบงาน ให้คนในสายชั้นได้รู้จักการพูดคุยกันได้ช่วยกันตัดสินใจ ไม่ใช่รอแต่ผู้บริหารสั่งอย่างเดียว ครูก็รู้หน้าที่ว่าตัวเองต้องทำอะไร อย่างพี่เป็นหัวหน้าสายชั้นก็จะกระจายงานให้พี่ ๆ น้อง ๆ ได้ทำงานของโรงเรียนด้วย ซึ่งไม่ใช่แค่รับผิดชอบภาระงานสอนอย่างเดียว ...”

(ครูหัวหน้าสายชั้นระดับ ป. 4, สัมภาษณ์, 9 พ.ย. 2560)

“...ใครได้รับผิดชอบหน้าที่ตรงไหนก็ต้องพยายามทำให้ดีที่สุด แล้วก็มารายงานในที่ประชุมย่อยก่อนนำเสนอประชุมโรงเรียน ทำให้ประชุมไม่นานมาก ที่นี้เขาก็เห็นใจครูที่บ้านไกล ผู้บริหารเขาก็จะมีฟอร์มเอกสารบอกมาเลยว่าต้องทำอะไรแล้วใครรวบรวม จากนั้นก็แยกกันไปทำตามความถนัด ...”

(ครูวิชาพลศึกษา ป.5, สัมภาษณ์, 12 ธ.ค. 2560)

“...เมื่อมีการประเมินที่เป็นการประเมินผลในภาพรวม ก็มองเห็นปัญหาว่า จะต้องพัฒนาอะไรในปีต่อไป อะไรที่เก่าไม่น่าสนใจ หรือทำไปก็ไม่ได้ พัฒนาตัวผู้เรียน หรือความสามารถครูก็ต้องปรับเปลี่ยน ให้กิจกรรมมีความน่าสนใจอยู่เสมอ ตอบมาตรฐานไหนบ้าง...”
(รองผู้อำนวยการโรงเรียนฝ่ายบริหารวิชาการ, สัมภาษณ์, 17 ต.ค. 2560)

2) ด้านความมีคุณภาพของโรงเรียน

การดำเนินงานให้มีคุณภาพนั้นทางโรงเรียนก็ช่วยกันพัฒนาคุณภาพ (มาตรฐานการศึกษา) ไม่ให้ตกต่ำไปกว่าเดิม โดยการดำเนินงานให้มีคุณภาพนั้นเป็นความร่วมมือร่วมใจของทุกคนที่มองภาพใหญ่คือ โรงเรียนไม่ใช่ทำเพียงเพื่อทำตามผู้บริหารคนใดคนหนึ่ง เนื่องจากผู้บริหารมีการเปลี่ยนแปลงไปตามวาระ แนวทางการปฏิบัติงานย่อมมีความแตกต่างกันไปตามลักษณะของผู้บริหารแต่ละคน ดังนั้นการถือประโยชน์สำคัญของโรงเรียนเป็นที่ตั้งจึงเป็นตัวการหลักที่ช่วยขับเคลื่อนวัฒนธรรมอันเป็นหัวใจสำคัญที่เป็นรูปแบบของวัฒนธรรมโรงเรียนที่ส่งต่อกันไปตามกาลเวลา การถือประโยชน์ของโรงเรียนเป็นที่ตั้งทำให้องค์กรมีเป้าหมายเดียวกันในการทำให้โรงเรียนเป็นโรงเรียนที่รักษาระดับมาตรฐานไว้ได้ และเกิดเป็นความมั่นใจที่ส่งออกไปยังผู้ปกครอง ชุมชน ดังจะสังเกตเห็นได้จากจำนวนนักเรียนที่เพิ่มขึ้นในทุกปี โดยจำนวนนักเรียนที่เพิ่มขึ้นทุกปีจะเป็นเครื่องยืนยันถึงควมมีคุณภาพ อันเกิดจากการที่ทุกคนถือประโยชน์ของโรงเรียนเป็นที่ตั้ง และเป็นสิ่งที่ทำให้เกิดความรับรู้ถึงควมมีคุณภาพร่วมกันทั้งโรงเรียน

การทำงานในโรงเรียนวัดพลมานี้อยู่ให้ความสำคัญกับการประกันคุณภาพภายใน และประกันคุณภาพภายนอก โดยเมื่อสิ้นสุดปีการศึกษาจะมีการสรุปว่ามีกิจกรรม และโครงการใดตอบเป้าประสงค์โรงเรียนบ้าง โดยแต่ละกิจกรรมจะมีการรายงานผลการปฏิบัติงาน เช่น การประชุมผู้ปกครองครูก็ทำรายงานว่าการประชุมครั้งนี้ผู้ปกครองได้เสนอแนะอะไร มีระดับความพึงพอใจขนาดไหน ทุกโครงการกิจกรรมจะมีการเก็บเอกสารหลักฐานไว้ เมื่อจบปีการศึกษาก็จะมีการนำเรื่องที่ได้นำมาทักไ้มาประชุมพูดคุยกันเพื่อปรับปรุงในรายละเอียดที่ต้องพัฒนา แม้กระทั่งงานวิชาการก็ได้สรุปเมื่อถึงสิ้นปีการศึกษา เพื่อหาแนวทางการแก้ไขปัญหาในปีการศึกษาต่อไป

“...ตอนที่ครูบรรจุเข้ามาโรงเรียนมีนักเรียนประมาณ 700 คนเมื่อมีการประกันคุณภาพเข้ามาโรงเรียนได้รับการยอมรับจำนวนเด็กก็เพิ่มขึ้นเรื่อย ๆ จนตอนนี้เด็กมีประมาณ 1,200 คน บางโรงเรียนจำนวนเด็กอาจจะลดลง แต่โรงเรียนวัดพลมานี้อยู่เพิ่มขึ้นเรื่อย ๆ...”

(ครูหัวหน้าสายชั้นระดับ ป. 4, สัมภาษณ์, 9 พ.ย. 2560)

“...เด็กเราที่ไกลที่สุดมาจากแถวแปดริ้ว ทางผ่านมาเรียนเจอโรงเรียนไม่ต่ำกว่า 4 โรงเรียนแน่ แต่เขาก็เลือกมาเรียนที่นี่ เพราะว่าผู้ปกครองเขาเล่ากันปากต่อปากว่าโรงเรียนนี้มีคุณภาพเด็กเลยเพิ่มขึ้นเรื่อย ๆ และอีกอย่างถ้าจะดูว่าโรงเรียนไหนมีคุณภาพหรือไม่ให้ดูที่มีลูกบุคลากรในโรงเรียนเรียนหรือเปล่า อย่างที่วัดพลมานี้ยู่ลูกครูก็เรียนกันหลายคน...”

(รองผู้อำนวยการโรงเรียนฝ่ายบริหารวิชาการ, สัมภาษณ์, 6 ก.พ. 2561)

“...โรงเรียนมีการคุยกับผู้ปกครองตลอดนะ ถ้ามีปัญหาอะไรเกิดขึ้นกับเด็กมันต้องช่วยกัน ไม่ใช่ว่าฝากความหวังไว้กับทางโรงเรียนอย่างเดียว แล้วโรงเรียนก็เอาเสียงสะท้อนจากผู้ปกครองที่ได้ประชุมไปมาปรับปรุงมันก็เป็นอีกทางที่เราเอามาพัฒนาคุณภาพโรงเรียน ...”

(ครูประจำชั้นนักเรียน ป.1, สนทนา, 19 ม.ค. 2561)”

ความคาดหวังต่อการประเมินคุณภาพของโรงเรียนวัดพลมานี้ คือ การพยายามรักษาระดับคุณภาพไม่ให้ตกต่ำลงไปจากเดิมไม่ว่าจะเป็นด้านผู้เรียน ผู้บริหาร หรือ การดำเนินงาน ด้วยความภาคภูมิใจที่ได้รับผลการประเมินคุณภาพภายนอกระดับดีมาก ทั้ง 3 รอบการประเมิน ยิ่งทำให้ครูตระหนักถึงความสำคัญของการวางแผนในการทำงานร่วมกัน และในการประเมินนั้นทางโรงเรียนจะมีการวางแผนเตรียมกันมาโดยตลอด เพราะไม่รู้ว่าจะเป็นวันใดในการที่จะผู้ประเมินจะเข้าประเมิน สิ่งที่ต้องเตรียมให้ดีคือนักเรียน โดยเฉพาะคุณภาพของผู้เรียนที่สะท้อนผ่านผลสัมฤทธิ์นั้นอาจจะมีส่วนกลุ่มที่คะแนนสูงขึ้น บางกลุ่มคะแนนอาจจะลดลงรอบในการทดสอบนักเรียนที่แตกต่างเป็นกลุ่มนักเรียนที่แตกต่างกันไป โรงเรียนไม่สามารถรับประกันได้ว่าจะได้คะแนนสูงในการทดสอบ แต่โรงเรียนก็ต้องทำทุกทางให้คะแนนไม่ลดลงเป็นการวางแผนระยะยาวในการรักษาคุณภาพ การที่ผู้บริหารที่เข้ามาในยุคต่อไปก็ให้เห็นถึงเกณฑ์ที่ผ่านมาว่ามีการทำไว้อย่างไร คนที่มาบริหารงานต่อก็ต้องการที่จะสานรักษาเพื่อให้โรงเรียนคงสภาพของคำว่าคุณภาพไว้

ความคาดหวังว่าต้องได้ปรับการประเมินในระดับดีมากนั้นเป็นสิ่งที่ทางโรงเรียนคาดหวังว่าจะทำได้แต่ไม่ใช่การกดดันบุคลากรในโรงเรียน เนื่องเกณฑ์การประเมินของ สมศ. นั้นค่อนข้างสูงโดยก่อนการประเมินจะมีการให้ผู้บริหารหรือตัวแทนครูเข้าไปรับการอบรมก่อนการประเมิน เพื่อให้ทราบแนวทางในการประเมินว่าต้องมีการดำเนินการอย่างไรโรงเรียนต้องมีการเตรียมตัวอย่างไร เมื่อรับนโยบายมาแล้ว โรงเรียนจึงต้องนำมาเตรียมตัวคือเต็มที่ มีการวางแผนการทำงานร่วมกัน เพื่อทำงานอย่างเต็มที่แต่ไม่ได้คาดหวังว่าต้องได้รับการประเมินในระดับคะแนนเท่าใด แต่รักษามาตรฐานของการร่วมมือกันทำงานอย่างเต็มความสามารถ ครูและ

บุคลากรก็ร่วมมือกันเพื่อให้ผลที่ดี ทั้งครูและผู้บริหาร ส่งผลให้นักเรียนมีจำนวนขึ้นไปอีก ทั้งนี้ การประเมินเป็นสิ่งที่คุ้นชินกันอยู่แล้วสำหรับโรงเรียน เนื่องจากทางโรงเรียนต้องได้รับการประเมิน โดยต้นสังกัดอีกด้วย ซึ่งมีรูปแบบการประเมินที่หลากหลายกว่าทางสมศ. เช่น การไปสังเกต การเรียนการสอนที่จะอยู่กับครูทั้งชั่วโมง มีการประเมินทั้ง 3 ด้าน ครู ผู้บริหาร และนักเรียน อย่างละเอียด เป็นต้น ทำให้การเตรียมความพร้อมรองรับการประเมินเป็นสิ่งที่ เป็นปกติของโรงเรียนอยู่ ในการทำงาน และเก็บข้อมูลเป็นปัจจุบัน จึงไม่ต้องเหนียวที่จะสร้างผลงานช่วงก่อนการประเมิน ภายนอกเพียงอย่างเดียว

ในเขตลาดกระบังมีบางโรงเรียนเท่านั้นที่ได้รับการประเมินระดับดีมาก 3 รอบการประเมิน ทั้งที่โรงเรียนโดยมากแล้วก็จะมีวัตถุประสงค์ที่คล้ายกัน แต่ผลการประเมินก็ยังมี ความแตกต่างกัน โดยโรงเรียนที่ยังไม่ได้รับการประเมินระดับดีมากก็ต้องพัฒนาต่อไป ไม่ใช่ ว่าโรงเรียนนั้นไม่ดี แต่หลักใหญ่ในการทำโรงเรียนให้มีคุณภาพ ผ่านการประเมินคุณภาพคือครู จะต้องสามัคคีกัน เพราะครูมีจำนวนมากที่สุด เพราะผู้บริหารมีจำนวนไม่กี่คน ทำให้ในมุมมองของ ผู้บริหารนั้นมองว่าการบริหารคนเป็นปัจจัยสำคัญในเรื่องของคุณภาพ

“...ที่ผ่านมาเราก็ภูมิใจลึกๆ ที่สามารถพูดกับคนอื่นได้ว่า โรงเรียนของเรา ได้รับผลการประเมินระดับดีมาก ทั้ง 3 รอบการประเมิน ผู้บริหารเขาก็ ไม่ได้มากดดันนะว่าจะต้องได้ผลคะแนนเท่าไร เราก็พยายามเต็มที่ มันก็ เป็นศักดิ์ศรี ความภูมิใจเราด้วย...”

(ครูวิชาพลศึกษา ป.5, สัมภาษณ์, 12 ธ.ค. 2560)

“...พี่ไม่ได้ยึดติดกับสิ่งที่ผู้บริหารให้ทำนะ พี่รู้ว่าเป็นสิ่งที่เขาทำกันทั้ง ประเทศ ถ้าไม่ทำแล้วจะรู้ได้ไงว่าที่สอน ๆ กันไปนี้มีคุณภาพหรือเปล่า ถ้า ไม่มีประกันคุณภาพก็รู้เลยว่าเราต้องปรับปรุงอะไรตรงไหน...”

(ครูหัวหน้าสายชั้นระดับ ป. 4, สัมภาษณ์,)

“...คนที่โรงเรียนนี้มีความรู้ลึกว่าการประกันคุณภาพเป็นเรื่องที่ทำอย่าง เป็นปกติ เพราะว่าผู้บริหารมีความเข้าใจและอธิบายเสริมให้ครูเข้าใจเรื่อง นี้ได้...”

(ความเห็นผู้สัมภาษณ์, 7 ธ.ค. 2560)

3) ด้านการให้การยอมรับ

ผู้บริหารให้การยอมรับในตัวครูนั้นเกิดจากธรรมเนียมของผู้บริหารเองที่มี แนวคิดว่าจะจะต้องย้ายไปปฏิบัติงานในสถานศึกษาใดจะต้องมีการศึกษาถึงภูมิหลังของแต่ละ โรงเรียน โดยจะศึกษาเกี่ยวกับครู และธรรมชาติของแต่ละโรงเรียนที่ไปอยู่ ซึ่งจะได้ข้อมูลจาก

การสอบถามคนรู้จัก หรือการสอบถามผู้อำนวยการโรงเรียนคนก่อนหน้า ทำให้มีการยอมรับในความสามารถของครูเป็นสิ่งแรก ทั้งนี้ครูจะสามารถรับรู้และรู้สึกได้ถึงหน้าที่ผู้บริหารให้การยอมรับหรือไม่ก็เริ่มจากการประชุมก็ดำเนินการ หากมีการดำเนินการโดยเป็นประชาธิปไตยรับฟังเสียงของทุกคนและปฏิบัติตามเสียงส่วนใหญ่ ทำให้เมื่อมอบหมายงานก็จะได้มีการมอบหมายตามความสามารถและความถนัด เมื่อมีน้องใหม่ที่เพิ่งบรรจุเข้ามาก็จะได้เรียนรู้การทำงานจากพี่ ๆ ที่มีประสบการณ์ ถ่ายทอดความรู้จากรุ่นสู่รุ่น ทำให้เกิดการทำงานที่ค่อนข้างเหนียวแน่น ผู้บริหารไม่ต้องสั่งงานและเก็บงานเอง จะเป็นระบบการถ่ายทอดตามสายชั้น ให้งานดำเนินไปโดยไม่ทำให้เกิดความรู้สึกอึดอัดหรือรู้สึกว่าถูกบังคับให้ในการทำงานเพื่อสร้างความพึงพอใจกับผู้บริหารคนใดคนหนึ่งเป็นพิเศษ เพื่อให้สามารถอยู่รอดในโรงเรียน และเพื่อให้ได้รับการประเมินความดีความชอบส่วนตนเท่านั้น

การยอมรับความสามารถเพื่อนร่วมงาน โรงเรียนวัดพลมานี้อย่างเป็นระบบทีมโดย มีการแบ่งเป็นระบบช่วงชั้น สายชั้นคือทุกสายชั้นจะมีหัวหน้า เมื่อมีการประชุมจะมีการให้หัวหน้าสายชั้นรับนโยบายจากผู้บริหารโรงเรียน จากนั้นแต่ละสายชั้นจะนำไปสู่การประชุมลูกสาย ซึ่งแต่ละสายชั้นจะมีการบันทึกการประชุมของตนเอง การบริหารงานเช่นนี้ทำให้มีการกระจายอำนาจ ซึ่งทำให้เห็นศักยภาพในการทำงานของในแต่ละสายชั้น และผู้นำสายชั้น ที่จะต้องกระตุ้นให้ทำงานและชี้แจงให้เกิดความเข้าใจ คนที่เป็นหัวหน้าสายชั้นก็จะมีภาวะผู้นำสามารถเป็นที่ปรึกษาให้กับเพื่อนร่วมสายชั้นได้ เมื่อมีความขัดแย้งในการทำงานร่วมกันก็จะมี การพูดคุยกันทั้งในสายชั้นก่อน เพื่อช่วยกันแก้ไขปัญหาก่อนที่จะมีการแจ้งกับผู้บริหาร โดยแต่ละสายชั้นจะมีการทำงานอย่างเข้มแข็ง โดยผู้บริหารจะสามารถดำเนินงานได้อย่างเป็นอิสระ ผู้บริหารให้การสนับสนุนในการกระจายงาน ให้อิสระหัวหน้าสายชั้นในการตัดสินใจ ทั้งร่วมกับผู้บริหาร และร่วมกันในสายชั้น

“...พี่เป็นหัวหน้าสายชั้นมีอะไรพี่ก็จะเป็นตัวแทนไปประชุมกับผู้บริหารก่อน แล้วก็มาคุยกับน้อง ถ้าน้องมีปัญหาอะไรก็จะมาคุยกับพี่ก่อน เพราะว่าบางเรื่องน้องใหม่ ๆ อาจจะไม่สะดวกใจที่จะคุยกับผู้บริหาร ทำให้น้องใหม่ไม่รู้สึกว่าไม่มีใครฟังเสียงของน้องเขา...”

(ครูหัวหน้าสายชั้นระดับ ป. 4, สัมภาษณ์, 9 พ.ย. 2560)

“...น้องที่เข้ามาใหม่ เขาก็ดูพี่ ๆ นี่และเป็นตัวอย่างถ้าพี่ทำอย่างนี้เขาก็จะเป็นอย่างนั้น ผู้บริหารยุคที่ผ่านเลยทำเป็นนโยบายให้พี่ดูน้องในสายชั้น เพราะผู้บริหารเชื่อว่าครูในสายชั้นจะดูแลกันเองได้ ...”

(ผู้อำนวยการโรงเรียน, การประเมินครูผู้ช่วย, 14 ก.ย. 2560)

“...อยู่ที่นี้มีร่องฯเก่ง ร่องฯเขาก็เคยเป็นครูอยู่ที่นี้ แล้วสอบผู้บริหารได้เลย
ย้ายไปเป็นร่องฯที่บึงบัวก่อนแล้วก็ย้ายกลับมาที่นี่ เขาก็จะคุ้นชินกับคน
ที่นี่ แล้วพี่ ๆ ก็จะช่วยกันทำงานเอาจริงเอาจังของเขา แล้วเขาก็เชื่อมั่น
ในตัวหัวหน้าสายชั้นว่าจะมีความเข้มแข็งทำให้งานลุล่วงร่วมกันได้...”

(ครูเกษียณอายุ กรรมการสถานศึกษา, สัมภาษณ์, 13 ก.พ. 2560)

การแสดงออกในการยกย่องยอมรับเพื่อร่วมงาน ก็แสดงออกผ่าน
การแสดงความยินดีที่บริเวณหน้าเสาธง หรือในที่ประชุม โรงเรียนจะมีการมอบช่อดอกไม้ ประกาศ
เกียรติคุณ เมื่อพานักเรียนไปแข่งขัน หรือเมื่อสำเร็จการศึกษาของครูที่เข้าบรรจุใหม่ หรือผู้ที่
ลาศึกษาต่อ การแสดงออกเหล่านี้ไม่ได้เป็นการแสดงความยินดีเพียงอย่างเดียวเป็นความต้องการ
ที่จะให้นักเรียนเห็นแบบอย่างที่ดี เกิดเป็นแรงบันดาลใจให้กับนักเรียนและครูท่านอื่นต่อไปอีกด้วย
การยอมรับนี้สำหรับครูที่ได้รับการแสดงความยินดีหรือประกาศเกียรติคุณยกย่องชมเชยใด ๆ เป็น
เสมือนการบำรุงขวัญและกำลังใจให้ทำงานเพื่อโรงเรียนและยังมีเพื่อนร่วมงานให้กำลังใจเสมอ

การส่งเสริมการสร้างผลงาน ที่โรงเรียนวัดพลมานีย์ส่งเสริมให้ครูสร้างสรรค์
ผลงานเพื่อเลื่อนวิทยฐานะ เมื่อถึงเวลาผู้บริหารจะมีการเตือนเพื่อส่งเสริมให้ครูได้สร้างผลงาน
โดยเฉพาะรองผู้อำนวยการฝ่ายที่ดูแลงานบุคคล จะมีความเอาใจใส่มีการบอกระยะเวลาเพื่อให้ครู
ได้มีการเก็บผลงานเลื่อนวิทยฐานะเพื่อพัฒนาตนเอง ไม่เพียงเท่านั้นยังส่งเสริมให้มีการออกไปทำ
กิจกรรมข้างนอก ทั้งครูและนักเรียนเพื่อให้มีผลงาน โรงเรียนส่งเสริมให้ร่วมกิจกรรมทั้งหมดไม่ว่า
เล็กหรือใหญ่ เพื่อให้ทุกคนเห็นความสำคัญของการทำกิจกรรม และการมอบรางวัลก็เป็นการทำให้
ครูเกิดความภาคภูมิใจที่ได้รับรางวัล ครูสามารถบันทึกผลงานได้เพิ่มผลงานและทุกคนต่างได้ผลงาน
ทางโรงเรียนมีงบประมาณในการที่จะสนับสนุนครูให้ออกไปทำกิจกรรมอย่างเท่าเทียมกันไม่ได้มี
การเน้นด้านใดโดยเฉพาะ เนื่องจากนโยบายคือต้องการพัฒนาทั้งครูและนักเรียนให้ได้รู้จัก
การแข่งขัน เป็นการวัดความสามารถกับข้างนอกบ้าง ทั้งนี้เมื่อโรงเรียนส่งเสริมแล้วก็ขึ้นอยู่กับครู
ว่าจะเข้าร่วมการแข่งขันหรือไม่เป็นตามความพร้อมของครูแต่ละท่านไม่มีการบังคับว่าต้องทำ

“...ท่านร่องฯเป็นคนเตือนครูตลอดว่าถึงเวลา ส่งผลงาน ถึงเวลาประเมิน
ถึงเวลาส่งเอกสาร เวลาเมื่ออบรมหรือการแข่งขันอะไรเข้ามาก็จะชวนให้ไป
ลงแข่ง ไม่มีบักช่วยออกให้ ท่านอยากให้ครูได้พัฒนาตัวเองอยู่เสมอ...”

(ครูวิชาพลศึกษา ป.5, สัมภาษณ์, 12 ธ.ค. 2560)

“...ถ้าเราไปร่วมการแข่งขันเรามีได้และไม่ได้รางวัล ถ้าเราไม่ร่วมเราก็มีแค่
ไม่ได้รางวัล โรงเรียนก็ผลักดันให้ครูออกไปแข่งนะให้ครูทุกคนได้ลอง...”

(ครูหัวหน้าสายชั้นระดับ ป.4, สัมภาษณ์, 9 พ.ย. 2560)

“...ตอนมีกิจกรรมแข่งขันอะไรที่ก็ลงแข่งนะ กิจกรรมที่ทำตอนนั้นก็ชนะระดับประเทศ ได้ไปเที่ยวเมืองนอกด้วยนะ ผอ.สนับสนุนให้ทำ ครูอยากทำอะไรก็ขอให้บอก พอได้รางวัลมาก็จัดงานรับรางวัลกันหน้าเสาธง ให้ครูน้องใหม่เขาได้เห็นสิ่งที่พี่ ๆ ได้ทำ เป็นแรงบันดาลใจให้น้องที่เข้ามาใหม่ด้วย...”

(ครูเกษียณอายุ กรรมการสถานศึกษา,สัมภาษณ์, 13 ก.พ. 2560)

4) ด้านความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน

การปลูกฝังความเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียนวัดพลมานี้อยู่เริ่มจากการปลูกฝังให้ครูเป็นผู้ดูแลเอาใจใส่สถานที่ทำงานทั้งในและนอกห้องเรียน ปลูกฝังจิตสำนึกความเป็นเจ้าของร่วมกันผ่านกิจกรรมหน้าเสาธงที่จะเป็นการปลูกฝังให้ซึมซับในความเป็นโรงเรียนที่ต้องดูแลร่วมกันในเรื่องการรักษาความสะอาด สภาพแวดล้อมที่ทั้งครูและเด็กต้องร่วมมือกัน ส่วนจิตสำนึกในห้องเรียนมีการมอบงานให้ครูประจำชั้นและครูคู่ชั้น ในการดูแลนักเรียน มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กันระหว่างครู ผ่านกิจกรรมตกแต่งห้องเรียนของครู ให้มีบรรยากาศที่น่าเรียนรู้ เป็นการทำให้ครูและนักเรียนรักสถานที่ เล็งเห็นประโยชน์ของสถานที่และจะทุ่มเทให้กับโรงเรียนจากนั้นการเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียนก็มาจากการได้รับมอบหมายให้ทำกิจกรรมต่าง ๆ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในการเป็นผู้นำ การที่โรงเรียนเปิดโอกาสให้ทุกคนได้เป็นผู้นำในส่วนใดก็ตาม นั้นเกิดจากความถนัด และประสบการณ์ของผู้ได้รับมอบหมาย เมื่อเกิดภาวะผู้นำก็ย่อมต้องการที่จะทำให้เกิดความรู้สึกว่าอยากทำให้ดีที่สุด ดังนั้นผู้บริหารจึงไม่จำเป็นต้องตามงานนั้น เมื่องานเดินได้ด้วยตัวเองโรงเรียนก็เกิดความก้าวหน้าไปด้วย

นอกจากนั้นแล้วความเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียนก็ถูกจัดในรูปของกิจกรรมอื่น กิจกรรมที่โรงเรียนจัดให้ครูและบุคลากร เช่น กิจกรรมงานเลี้ยงสัมพันธ์ การไปทัศนศึกษาดูงานต่างจังหวัด การแสดงความยินดีตามโอกาสต่าง ๆ ความรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียนไม่ได้เป็นเฉพาะบุคลากรในโรงเรียนเท่านั้น ศิษย์เก่าก็เป็นส่วนหนึ่งในการทำให้ครูได้เห็นว่าการที่จัดขึ้นก็ได้รับความช่วยเหลือจากศิษย์เก่า และเมื่อผู้บริหารมาทำงานครูที่อยู่มานานก็จะแนะนำให้ไปรู้จักกับผู้ใหญ่ที่อุปถัมภ์โรงเรียน เพราะที่ดินของโรงเรียนก็ได้มาจากการบริจาค ทางโรงเรียนก็ได้รับความอนุเคราะห์จากทางวัดพลมานี้อย่างยิ่งที่เข้ามาช่วยเหลือโรงเรียน ท่านเจ้าอาวาสก็กรุณาโรงเรียนมีการส่งพระอาจารย์มาสอนวิชาพระพุทธศาสนาโดยมีการช่วยสอนเพิ่มเติมให้กับนักเรียนในช่วงที่จะการสอบนักธรรม และมีการมอบเงินจากการทำปาฎิชาของทางวัดมาช่วยในการสนับสนุนโรงเรียน ร่วมกับทางโรงเรียนทำผ้าป่าทำทางเชื่อม ทำหลังคา ทำเวที ซึ่งสิ่งเหล่านี้เป็นสิ่งจำเป็นเร่งด่วนถ้าจะรอขอของงบประมาณจากทางกรุงเทพมหานคร ก็จะล่าช้าจนเกินไป

การได้รับการช่วยเหลือจากวัด และชุมชน จึงเป็นสิ่งที่ทำให้บุคลากรในโรงเรียนทุกคนตระหนัก ร่วมกันดีถึงความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน จึงไม่ได้เป็นเพียงเรื่องของคนในโรงเรียน หากแต่ เป็นเรื่องของทุกคนที่เกี่ยวข้องกับโรงเรียนทั้งทางตรงและทางอ้อม โดยมีบุคลากรในโรงเรียนเป็นผู้ สถานความสัมพันธ์ ดังนั้นจึงเป็นสิ่งที่ทำให้รู้สึกว่าเป็นสิ่งที่คนในโรงเรียนต้องช่วยกันรักษาดูแล โรงเรียน

“...ที่นี่เราจะให้ทุกคนจะต้องดูแลเอาใจใส่โรงเรียนทั้งในและนอกห้องเรียน โดยเฉพาะห้องเรียนถ้าตกแต่งให้มันน่าเรียน เด็กเขาจะรักห้องเรียนอยาก ทำให้ห้องเรียนสวยอยู่ตลอด...”

(ครูคณิตศาสตร์ ป.6, สนทนา, 30 ม.ค. 2561)

“...เมื่อผู้บริหารเปิดโอกาสให้ทุกคนได้ทำ ได้รับผิดชอบอะไรเราก็จะอยาก ทำให้มันดีที่สุด อันนี้จะเป็นพื้นฐานของสายชั้นพี่เลย พี่จะบอกทุกคน เสมอเวลาทำอะไรทำให้ดีที่สุด...”

(ครูหัวหน้าสายชั้นระดับ ป.4, สัมภาษณ์, 9 พ.ย. 2560)

“...โรงเรียนจะมีกิจกรรมที่ให้นักเรียนทำด้วยกันเสมอเช่น จัดงาน เลี้ยงพี่ที่เกษียณอายุ ไปทัศนศึกษา ม้งานผ้าป่าสามัคคีที่ทำร่วมกันทั้งครู เก่า ครูปัจจุบัน ศิษย์เก่า ผู้ปกครอง วัด ที่เรามาทำก็อยากทำเพื่อโรงเรียน ของเราแหละ...”

(ครูเกษียณอายุ กรรมการสถานศึกษา, สัมภาษณ์, 13 ก.พ. 2561)

การรับผิดชอบงานด้วยความเต็มใจหรือไม่นั้นโดยภาพรวมของโรงเรียนมอง ว่าความเต็มใจในการทำงานนั้นเป็นสิ่งที่ไม่สามารถอธิบายได้ แต่เมื่อผู้บริหารมอบหมายในเรื่องใด ให้รับผิดชอบทุกคนต่างทำกันอย่างเต็มที่ ทำให้ดีที่สุด อะไรที่ทำได้ก็ช่วยกันทำ เมื่อแบ่งงานแล้ว ทำให้ทุกคนมีส่วนร่วมกับงานที่ทำ ทำให้คนมีสิ่งที่จะต้องรับผิดชอบ และเมื่อเกิดความไม่เข้าใจก็ต้อง มีการพูดคุยกัน ในมุมมองของผู้บริหารคิดว่าความเต็มใจในการทำงานคือการทำงานที่เกิดขึ้นจาก ความถนัดและความชอบของผู้ปฏิบัติงานด้วย ถ้าไม่ถนัดก็ต้องมีการพูดคุยเพื่อให้เกิด การเปลี่ยนแปลงตามความเหมาะสมเป็นไปตามศักยภาพและความเต็มใจ ส่วนมุมมองของผู้บริหารจะ มองว่าครูดำเนินงานด้วยความเต็มที่ครูดำเนินงานต่าง ๆ ด้วยการช่วยเหลือกัน แล้วนำมา รายงานในที่ประชุมว่าจะมีการดำเนินการอย่างไร ผู้บริหารเป็นผู้รับฟัง และเสนอข้อคิดเห็นเท่านั้น

การช่วยเหลือพัฒนาซึ่งกันและกันจะดำเนินการในช่วงที่มีการจัดการประชุม ประจำสัปดาห์โดยผู้บริหารจะกำหนดให้ครูได้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กัน ในหัวข้อต่าง ๆ อาทิ เทคนิคการสอนที่ได้ทดลองใช้แล้วได้ผล หรือการไปอบรมแล้วได้รับความรู้อะไรก็สามารถนำมา

แบ่งปันกันในการประชุม เป็นต้น นอกจากนั้นแล้วยังมีการสรุปผลการดำเนินกิจกรรมให้ที่ประชุม ฟังว่าการดำเนินการที่ผ่านมาประสบความสำเร็จมากน้อยเพียงใด มีปัญหาและอุปสรรคที่พบเจอ คือสิ่งใดบ้าง พร้อมทั้งรับฟังความเห็นของคนในที่ประชุมเพื่อให้มีการตัดสินใจและวางแผน การดำเนินกิจกรรมนั้นใหม่ให้มีความรัดกุมยิ่งขึ้น เปิดโอกาสให้ได้รับฟังความเห็นของผู้อื่น เมื่อพบ ปัญหาจะช่วยกันแก้ไขปัญหา เสริมสร้างการช่วยเหลือกันที่มีความมุ่งหมายในการพัฒนาศักยภาพ ของผู้เรียน ดังนั้นความเป็นอยู่ของครูโรงเรียนวัดพลมานีย์ ไม่ได้ช่วยเหลือกันแต่ในเรื่องงานแต่เป็น เรื่องส่วนตัวด้วย เช่น การเลื่อนวิทยฐานะ คนที่มีความรู้ความสามารถ ช่วยแนะนำขั้นตอน หรือพา ไปส่งผลงาน การประเมินครูผู้ช่วยก็จะมีครูพี่เลี้ยงให้คำแนะนำเป็นตัวอย่างให้

ทางโรงเรียนให้ความสำคัญกับการทำงานเป็นหมู่คณะ มากกว่ามอบหมาย ให้คนใดคนหนึ่ง ซึ่งความสำเร็จเกิดจากการทำงานอย่างสามัคคีเป็นหมู่คณะเช่นเดียวกับการ ทำงานเพื่อรอรับการประเมินทั้ง 3 รอบที่ผ่านมา เมื่อทำงานเป็นหมู่คณะ มีคนหนึ่งทำไม่ได้ยังมี เพื่อนในกลุ่มที่ยังคอยช่วยเหลือได้ เรื่องนี้จึงเป็นเหมือนวัฒนธรรมของที่นี่ในการทำงานร่วมกัน สิ่ง ที่ได้รับเมื่อทำงานเป็นหมู่คณะก็คือทำให้ยอมรับความสามารถของกันและกัน โดยคนในโรงเรียน มองเห็นสิ่งเดียวกันว่าถ้าไม่มีครูทำงาน ผู้บริหารก็ไม่มีงานด้วย เพราะงานนั้นมาจากครูเป็นหลัก เมื่อผู้บริหารมีแนวคิดที่จะบริหารร่วมกัน ก็ต้องรับความเห็นครูและบุคลากรด้วย การบำรุงขวัญและกำลังใจเป็นสิ่งสำคัญที่ทำให้ทุกคนในโรงเรียนทำงานร่วมกันได้ ดังนั้นก็มีการ ดึงทรัพยากรบุคคลที่เคยทำงานต่าง ๆ ของงานนั้นไว้เพื่อช่วยถ่ายทอดความรู้และเป็นหลักในการ ทำงาน ทางโรงเรียนเชื่อว่าประสบการณ์ก็เป็นสิ่งสำคัญที่ทำให้โรงเรียนก้าวไปข้างหน้าได้อย่าง มั่นคง และเติบโตไปด้วยกันทั้งโรงเรียน

“...ที่นี้เราช่วยกันแม้กระทั่งเรื่องส่วนตัว เช่นการเลื่อนวิทยฐานะ คนที่มี ความรู้ความสามารถเขาช่วยแนะนำขั้นตอนให้ ช่วยแม้กระทั่งพาไปส่งผล งาน...”

(รองผู้อำนวยการโรงเรียนฝ่ายบริหารวิชาการ, สัมภาษณ์, 22 มี.ค. 2561)

“...ทำงานด้วยความเต็มใจใหม่ คำว่าเต็มใจหรือไม่เต็มใจมันก็แค่ ความรู้สึก พอถึงเวลาทำงานเมื่อเป็นงานเราก็ต้องทำ และคำพูดให้ กำลังใจนี้แหละ เป็นกำลังใจที่ดีที่ทำให้เราอยากทำงาน...”

(ครูหัวหน้าสายชั้นระดับ ป. 4, สัมภาษณ์, 9 พ.ย. 2560)

“...แน่นอนที่ทำงานเป็นหมู่คณะย่อมดีกว่าทำงานคนเดียว เหมือนที่ทำอยู่
ตอนนี้ทำเพื่อนักเรียนให้ดี เด็กก็เพิ่มขึ้นทุกปีครับ พอทุกคนช่วยกันทำให้
มันดีสิ่งที่ดี คุณภาพที่ดีของโรงเรียนมันก็จะชัดเจน คนข้างนอกเขาก็จะ
รับรู้โดยที่เราให้ผลงานที่เราช่วยกันทำพูดแทนเราครับ...”

(ครูวิชาพลศึกษา ป.5, สัมภาษณ์, 12 ธ.ค. 2560)

1.2 กรณีศึกษาโรงเรียนลำพะอง (ราษฎร์จำเริญบำรุง)

1.2.1 ด้านบริบทโรงเรียน

โรงเรียนลำพะอง (ราษฎร์จำเริญบำรุง) ตั้งอยู่เลขที่ 307 ถนนชลองกรุง
แขวงลำปลาทิว เขตลาดกระบัง กรุงเทพมหานคร เปิดทำการศึกษาระดับชั้นอนุบาล 1 ถึงระดับชั้น
ประถมศึกษาปีที่ 6

วิสัยทัศน์ของโรงเรียน มุ่งพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพ เป็นพลเมืองดี ดำรงคนอยู่
ในสังคมอย่างมีความสุข โดยยึดหลักธรรมาภิบาล ส่วนพันธกิจมีดังนี้ 1) พัฒนาการจัดการเรียนรู้
เพื่อเตรียมความพร้อมด้านร่างกาย อารมณ์ สังคม สติปัญญาของนักเรียนระดับปฐมวัย
2) ส่งเสริมสมรรถนะ และคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียนระดับชั้นประถมศึกษาให้เต็มตาม
ศักยภาพ 3) ปลูกฝังนักเรียนให้รู้คุณค่า มีทักษะด้านดนตรีไทย และนาฏศิลป์ไทย 4) พัฒนาครู
และบุคลากรทางการศึกษาให้มีคุณภาพตามมาตรฐานวิชาชีพ 5) ส่งเสริมการใช้เทคโนโลยี
สารสนเทศเพื่อการบริหารสถานศึกษามุ่งสู่คุณภาพโดยการมีส่วนร่วมทุกภาคส่วน นโยบายของ
โรงเรียน มุ่งพัฒนาผู้เรียนเป็นคนดี คนเก่ง มีความเป็นไทย ใส่ใจสุขภาพ ดำรงชีวิตตามหลัก
เศรษฐกิจพอเพียง

โรงเรียนลำพะอง (ราษฎร์จำเริญบำรุง) มีจำนวนนักเรียนในระดับชั้นอนุบาล
1 – 2 จำนวน 146 คน และจำนวนนักเรียนในระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 1 – 6 จำนวน 744 คน รวม
จำนวนนักเรียนทั้งหมด 890 คน จำนวนผู้อำนวยการจำนวน 1 คน รองผู้อำนวยการจำนวน 2 คน
และครูปฏิบัติการสอนจำนวน 36 คน (สำนักงานการศึกษากรุงเทพมหานคร. 2560)

จากข้อมูลเบื้องต้นประกอบที่ผู้วิจัยได้สำรวจภาคสนามโรงเรียนลำพะอง
(ราษฎร์จำเริญบำรุง) พบว่าเป็นโรงเรียนที่อยู่ติดกับถนนสายหลักคือถนนชลองกรุง และไม่มีพื้นที่
ติดกับวัดเหมือนโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานครโดยทั่วไป เมื่อมองเข้าโรงเรียนด้านซ้ายมือเป็น
โรงงานขนาดใหญ่ พื้นที่ของโรงเรียนไม่มีสนามหญ้า หรือสนามฟุตบอล มีอาคาร ทั้งหมด 3 หลัง
และมีอาคารที่กำลังก่อสร้างเป็นบ้านพักครูอีก 1 หลัง มีโดมขนาดใหญ่ที่ใช้เป็นเวทีและเสาธงที่ใช้

เคารพธงชาติในตอนเช้า นักเรียนรอผู้ปกครองนักเรียนหลังเลิกเรียน และให้หน่วยงานหรือบุคคลภายนอกใช้สถานที่จัดงานต่าง ๆ ด้วยขนาดโรงเรียนที่เล็ก มีประตูทางเข้าออกเพียงทางเดียว คือด้านหน้า มีพนักงานรักษาความปลอดภัยซึ่งปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างดีเยี่ยมทุกครั้งที่ผู้วิจัยพบในการเข้าเก็บข้อมูลวิจัย สภาพโรงเรียนขนาดเล็กทำให้ที่จอดรถของครูและบุคลากรไม่เพียงพอ ทางโรงเรียนได้รับการสนับสนุนจากโรงงานที่อยู่ติดกับโรงเรียนให้ครูสามารถนำรถไปจอดได้ และลานจอดรถที่อยู่ตรงข้ามฝั่งถนนของโรงเรียนซึ่งเป็นที่ดินเอกชนที่มอบให้เป็นี่จอดรถของบุคลากร

บรรยากาศภายในโรงเรียนจะมีการประดับพื้นที่โดยรอบด้วยผลงานวิชาภาษาไทย โดยจะเป็นคำคม พุทธศาสนสุภาษิต เพื่อให้ให้นักเรียนได้อ่าน ทางเดินขึ้นอาคารเรียนจะประดับไปด้วยผลงานของนักเรียนซึ่งส่วนมากเป็นวิชาภาษาไทย ตัวอย่างเช่นผลงานการเขียนเรียงความ ประวาดคัดลายมือ การแต่งกลอน และการภาพวาดประกอบคำอธิบาย เป็นต้น ทางเดินขึ้นอาคารจะมีการจัดแสดงถ้วยรางวัลต่าง ๆ ที่โรงเรียนเคยได้รับโรงเรียนจะมีห้องสมุดที่สนับสนุนโดยบริษัทเอกชน โรงเรียนมีแปลงผักทำให้นักเรียนได้ทดลองปลูกผัก ในวิชาเกษตร อยู่ใกล้กับโรงอาหารของนักเรียนที่จะติดป้ายนิเทศให้ความรู้ เรื่องพระมหากษัตริย์ไทย และมารยาทในโรงอาหาร เพื่อปลูกฝังนักเรียน โรงเรียนมีการปรับปรุงจากครั้งแรกที่เข้าไปแนะนำตัวกับรองผู้อำนวยการฝ่ายบริหารวิชาการ ไปอย่างมากคือการมีโดมเพิ่มขึ้นซึ่งได้จากการทำผ้าป่าของทางโรงเรียนและวัด และได้รับการสนับสนุนให้สร้างแล้วเสร็จด้วยเงินส่วนตัวจากครอบครัวของท่านเจ้าอาวาส วัดลำผักชี ที่ช่วยกรุณาแต่โรงเรียน

1.2.2 วัฒนธรรมโรงเรียนของโรงเรียนวัดลำพะอง (ราษฎร์จำเริญบำรุง)

1) ด้านความมุ่งประสงค์ของโรงเรียน

วิสัยทัศน์พันธกิจของโรงเรียนเกิดจากความร่วมมือกันในการประชุมหารือสรุปร่วมกันเพื่อที่จะทำให้เกิดขึ้น รูปแบบการทำงานของโรงเรียนจะมีการประชุมชี้แจงแล้วแบ่งกันออกไปตามกลุ่ม เพื่อให้แต่ละกลุ่มได้ทำงานตามแผนงานที่ได้รับมอบหมาย โดยจำมีการวางแผนงานไว้โดยฝ่ายบริหาร มีการทำเป็นปฏิทินแผนการปฏิบัติงานประจำปี ทำให้ครูในโรงเรียนทราบว่าในแต่ละเดือนจะมีกิจกรรมใดและต้องส่งงานใดบ้าง ทำให้การดำเนินงานเป็นไปด้วยความสะดวกเป็นไปตามที่วางแผนไว้ ทำให้การดำเนินงานของโรงเรียนเป็นไปด้วยความเรียบร้อย ทุกคนมีส่วนร่วมในการทำงาน รู้หน้าที่ของตน ผ่านการประชุม แล้วมีการดำเนินงานตามที่ได้มอบหมาย ผู้บริหารมีการติดตามการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง มีระบบ

การเก็บเอกสารเป็นไปด้วยความเรียบร้อยโดยผู้บริหารเป็นผู้จัดทำระบบการเก็บเอกสารของโรงเรียน ทำให้มีร่องรอยหลักฐานการดำเนินงาน และพร้อมสำหรับการประเมินทุกเมื่อ

การประชุมของโรงเรียนจะเป็นการระดมความคิดของทุกคนจะมีการเชิญผู้ทรงคุณวุฒิจากภายนอกมาวิเคราะห์ SWOT แล้วนำมากำหนดเป็นยุทธศาสตร์ ของโรงเรียนที่จะพัฒนา แล้วนำมาเป็นวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์ เพื่อเป็นการสร้างความเข้าใจวัตถุประสงค์ของโรงเรียนในแต่ละปีว่าต้องพัฒนาในเรื่องใด โดยมากแล้ววิสัยทัศน์ของโรงเรียนไม่ค่อยมีการเปลี่ยนแปลงมาก เนื่องจากเป็นสิ่งที่ต้องทำให้เกิดขึ้นหรือบรรลุให้ได้ หากทำตามวิสัยทัศน์ที่ตั้งใจไว้ไม่ได้ อย่างอื่นก็มีโอกาสที่จะล้มเหลวได้ เป้าประสงค์ของโรงเรียนมีการปรับเปลี่ยนเพิ่มเติมเข้าไปบ้างตามนโยบายที่ได้รับมา เช่น การเพิ่มนโยบายเกี่ยวกับผลสัมฤทธิ์ขึ้นอีก 10 เปอร์เซนต์ ซึ่งจากเดิมที่ตั้งไว้ที่ 60 เปอร์เซนต์ ก็ต้องเพิ่มเป็น 70 เปอร์เซนต์ ซึ่งเป็นการทำให้ถึงให้ได้ทางโรงเรียนก็ต้องมีการประชุมเพื่อคิดหาวิธีหรือกระบวนการที่จะเพิ่มผลสัมฤทธิ์ดังกล่าว เนื่องจากนโยบายจากต้นสังกัดเป็นสิ่งที่หลีกเลี่ยงไม่ได้ ทางโรงเรียนจึงต้องจัดเตรียมโครงการหรือกิจกรรม ที่จะตอบสนองต่อนโยบายดังกล่าว

“...ที่หน่วยเหนือเขาสั่งมานี้มันก็ยากนะที่จะทำได้ เด็กที่เรียนไม่เหมือนเดิมสักปีจริงไหม แต่คุณภาพต้องเพิ่มขึ้น บางทีก็กดดันนะ ทางโรงเรียนก็ต้องมาประชุมร่วมกันว่าจะทำยังไงเพื่อที่จะพัฒนาผลสัมฤทธิ์ตรงนี้ ก็นำมาเป็นการกำหนดความมุ่งประสงค์ของโรงเรียน...”

(ผู้อำนวยการโรงเรียน, สัมภาษณ์, 9 ต.ค. 2561)

“...รองฯต้นเขาจะมีปฏิทินไว้เลยว่าเดือนไหนจะต้องส่งอะไร เอกสารอะไรบ้าง แล้วต้องส่งวันไหน พอถึงใกล้ที่กำหนดส่งเขาก็จะบอกในที่ประชุม ส่วนมากไม่ต้องบอกอะไรมาก เราก็ทำแบบนี้ทุกปี...”

(ครูภาษาไทย ป. 4, สัมภาษณ์, 24 ม.ค. 2562)

“...เรื่องผลสัมฤทธิ์นี้ยากนะ เห็นที่ประชุมคุยกันอยู่ว่าเราผ่านมาตลอดแล้วถ้าปีนี้ลดลงนี่ลำบากแน่ ครู ป.6 เองเขาก็ช่วยกันติวเด็กอยู่ตั้งแต่เปิดเทอมใหม่ ๆ เลย มันเป็นเรื่องหนึ่งที่เขาต้องช่วยกันทำเพราะมันมาจากการวิเคราะห์ SWOT ของเรา...”

(ครูสังคมศึกษา ป.3, สนทนา, 5 ก.พ. 2562)

เป้าหมายด้านผู้เรียนที่โรงเรียนจะมุ่งเน้นให้ผู้เรียนเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ และมีอัตลักษณ์ คือ รักการอ่าน ซึ่งเดิมเป็นด้านศิลปะ ทั้งนี้การดำเนินการปรับเปลี่ยนอัตลักษณ์เกิดจากการที่โรงเรียนได้มีการประชุมกันทั้งโรงเรียนไม่ได้เปลี่ยนเพราะ

ผู้อำนวยการรับนโยบายของกรุงเทพมหานคร หากแต่เป็นการให้ครูได้สังเกตบริบทของโรงเรียนว่า นักเรียนทำสิ่งใดได้ดี แล้วสิ่งนั้นจะช่วยให้เกิดอะไรขึ้นกับผู้เรียน เมื่อในที่ประชุมเสนอว่าเป็นเรื่อง รักการอ่าน ก็เกิดจากการตกลงร่วมกันทั้งโรงเรียน จากนั้นก็ดำเนินกิจกรรมโครงการต่าง ๆ ให้ ตอบสนองกับอัตลักษณ์ที่เกิดขึ้น โดยการให้ครูมีส่วนร่วมในการประชุมคิดนั้น ไม่จำเป็นต้องมี การประชาสัมพันธ์หรือชี้แจงกำหนดรายละเอียดมากนัก เนื่องจากคนส่วนใหญ่รับรู้ถึงทิศทางหรือ แนวทางการปฏิบัติแล้ว ดังนั้นโรงเรียนจึงมีความเข้าใจที่ตรงกันมีการมองเห็นปัญหาร่วมกัน โดย ทางโรงเรียนจะมองตัวนักเรียนเป็นหลักสำคัญในการคิดสิ่งต่าง ๆ แล้วจึงร่วมกันแก้ไขปัญหา หรือ พัฒนาในโรงเรียน

ความมุ่งประสงค์อันเกิดจากการคิดจากตัวผู้เรียนเป็นหลัก ที่จะนำไปสู่ การพัฒนานั้นโรงเรียนมีการดำเนินการที่เป็นรูปธรรม คือ เมื่อต้องการทำให้เป็นโรงเรียนรัก การอ่าน นักเรียนต้องอ่านออกทุกคน ทำให้มีการสำรวจจำนวนนักเรียนที่อ่านไม่ออกทั้งโรงเรียน แล้วให้ครูแต่ละคนรับผิดชอบ โดยครูทุกคนจะช่วยสอนซ่อมเสริม แม้จะไม่ใช่นักเรียนในระดับที่ ตนเองสอน แล้วรายงานพัฒนาการของนักเรียนให้กับผู้อำนวยการโรงเรียน จากการดำเนินการ ที่ว่านี้ทำให้ปัญหาการอ่านลดลงนักเรียนมีผลการอ่านดีขึ้น ผู้ปกครองก็พึงพอใจ และทำให้เรียน วิชาอื่น ๆ ได้ผลดีขึ้น เป็นการวางแผนทำงานระยะยาวในการแก้ไขนโยบายผลสัมฤทธิ์ ที่ต้อง เพิ่มขึ้นจากเดิม 10 เปอร์เซ็นต์อีกด้วย การทำงานได้รับความร่วมมือจากคุณครูเป็นอย่างดี เนื่องจากครูเข้าใจวัตถุประสงค์ ว่าโรงเรียนต้องการพัฒนาในเรื่องใด และต้องการพานักเรียนไป ตามวิสัยทัศน์ที่กำหนด

“...สิ่งที่ต้องพัฒนานี้นอกจากสภาพแวดล้อมแล้วนี้ก็ตัวนักเรียนนี้แหละ เด็กนี้เป็นหัวใจสำคัญของโรงเรียนเลยนะ ถ้าเด็กดี ผลประเมินมันก็ ออกมาดี มันคือการเอาเด็กเป็นที่ตั้ง ถ้าเด็กเขาอ่านออก เขียนได้คะแนน ทดสอบระดับชาติก็เพิ่มขึ้น ดังนั้นต้องทุ่มความตั้งใจลงมาที่เด็กผอ.จะย่ำ กับครูเสมอ...”

(ผู้อำนวยการโรงเรียน, สัมภาษณ์, , 9 ต.ค. 2561)

“...ผู้บริหารเขาก็ไม่ได้บังคับนะว่าจะอะไรจะเป็นอัตลักษณ์ของนักเรียนเรา เมื่อก่อนมันเป็นศิลปะ เรามีครูที่พร้อม พาเด็กไปแข่งได้รางวัลมากมาย ตอนนี้ครูย้ายไปแล้ว มันก็ไม่มีใครจะทำต่อได้ เราก็ต้องมาคิดใหม่ว่าอะไร เป็นสิ่งที่เราต้องการให้เกิดจริง ๆ เลยมาจบลงที่รักการอ่าน...”

(ครูภาษาไทย ป. 6, สัมภาษณ์, , 15 ก.พ. 2562)

“...พอจะทำโครงการอะไร หรือรับโครงการอะไรมา ก็ต้องหารือกันทั้งโรงเรียนก่อนให้เข้าใจบางนโยบายที่รับมามันก็คล้ายกับที่ทำอยู่ บางนโยบายไม่เคยมีเลยก็ต้องมาคิดวางแผนด้วยกัน พอเวลาที่จะทำมันก็จะได้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน...”

(รองผู้อำนวยการฝ่ายบริหารวิชาการ, สัมภาษณ์, , 24 ม.ค. 2562)

2) ด้านความมีคุณภาพของโรงเรียน

โรงเรียนลำพะองให้ความสำคัญของคำว่าคุณภาพของโรงเรียน ผ่านทางนักเรียนซึ่งเป็นตัวแปรสำคัญในมิติของมีความมีคุณภาพ โดยทางโรงเรียนให้ความสำคัญกับนักเรียนมาเป็นอันดับแรก โดยได้รับความร่วมมือจากครูทุกคนเป็นอย่างดี ทางโรงเรียนมองว่านักเรียนเป็นผลผลิตที่โรงเรียนต้องให้ความรู้ ทักษะ คุณลักษณะที่สำคัญ เพื่อให้ได้อยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข อันมีพื้นฐานการอ่านเขียนเป็นหลักที่จะทำให้ต่อยอดความรู้ต่อไปได้ ซึ่งจะเป็นตัวยกระดับผลสัมฤทธิ์ของโรงเรียน และเป็นการรักษามาตรฐานของโรงเรียนไว้เป็นการรักษาความมีคุณภาพของโรงเรียน ทั้งนี้การพัฒนาคุณภาพของโรงเรียนให้ความสำคัญกับการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนมาก่อนสภาพแวดล้อมภายในโรงเรียน เช่น การยกระดับผลสัมฤทธิ์ ในการเรียนการสอน และผลคะแนนทดสอบระดับชาติ ทางโรงเรียนได้จัดตามนโยบายของสำนักงานศึกษาธิการฯ ให้มีการสอนเพิ่มเติมในวันเสาร์ มีครูผู้ควบคุมในการเรียนเพิ่มเติม ทำให้เกิดคุณภาพด้านผู้เรียนในเชิงประจักษ์ ประกอบกับคะแนนผลสัมฤทธิ์ (โอเน็ต) ของโรงเรียนไม่ได้ตกต่ำลง อีกประการคือการที่ครูเวรจะอยู่ดูแลนักเรียนจนกว่าคนสุดท้ายจะกลับ เป็นหนึ่งในวัฒนธรรมการทำงานแบบลำพะอง ที่ถูกปลูกฝังและถ่ายทอดกันมา ซึ่งจากเดิมต้องมีเป็นคำสั่งให้อยู่ จนตอนนี้เป็นความเข้าใจร่วมกันของครูในโรงเรียนที่จะปฏิบัติอย่างเต็มใจ

การรับรู้ถึงคุณภาพของโรงเรียนนั้นบุคลากรรับรู้ร่วมกันได้จากการที่โรงเรียนมีนักเรียนเข้าเรียนมากขึ้นเรื่อย ๆ ทุกปี ซึ่งแต่เดิมมีนักเรียนเพียง 200 คนเท่านั้น การที่นักเรียนมีจำนวนเพิ่มขึ้นนั้นทางโรงเรียนรับรู้ถึงเป็นเสียงสะท้อนของมีความมีคุณภาพที่สะท้อนการเอาใจใส่ดูแลนักเรียนของครู การบริหารจัดการที่ดีของผู้บริหาร และผลงานที่ได้รับจากการออกไปแข่งขัน ทำให้มีการเก็บหลักฐานเพื่อรองรับการประเมิน ได้อย่างเรียบร้อยเป็นระเบียบ

“...เมื่อก่อนตอนที่บรรจุที่นี่ใหม่ ๆ บอกว่ามาโรงเรียนลำพะอง เขาก็พาไปวัดลำพะอง ไม่มีใครรู้จักโรงเรียนเลย เมื่อก่อนถนนตรงนี้ยังสองเลน เป็น

ลูกจ้าง เด็กแค่ไม่ถึงสองร้อยคนด้วยซ้ำทั้งโรงเรียน พอตอนนี้อยู่ไหนใครก็
รู้จัก พี่ก็ยี้ดอกพุดได้เต็มที่ว่ามาจากลำพะอง เด็กก็มาเรียนเพิ่มขึ้นทุกปี...”

(ครูภาษาไทย ป.4, สัมภาษณ์, , 24 ม.ค. 2562)

“...ผู้บริหารเขาเจียบ ตอนนั้นพี่อยู่ ป.5 เขาก็ให้พี่ขึ้นไปสอน ป.6 เขาเห็น
ว่าพี่เอาเด็กอยู่ พี่ก็สอนมาตลอดโอเน็ตก็ผ่านระดับประเทศทุกปี ที่ทำอยู่
นี้มันก็เครียดเหมือนเดิม แต่อย่าลืมนะว่าเด็กมันก็คนละกลุ่มกัน ผลที่ออกมา
ผ่านแบบนี้พี่ก็ดีใจ...”

(ครูภาษาไทย ป.6 , สัมภาษณ์, , 15 ก.พ. 2562)

“...ที่นี้เราได้งบประมาณมาให้ตัวเด็กเพิ่มผลสัมฤทธิ์ในวันเสาร์ด้วยครูที่มา
สอนก็ได้ 450 บาท เด็กห่อข้าวมาเอง แต่ก็ต้องทำแหละถ้าอยากให้เห็น
ประเมินเรื่องผลสัมฤทธิ์ระดับชาติก็ต้องจริงจัง...”

(ครูสังคมศึกษา ป.3, สนทนา, , 5 ก.พ. 2562)

โรงเรียนลำพะองมีความคาดหวังต่อการประเมินคุณภาพภายนอกค่อนข้าง
สูง เนื่องจากทางโรงเรียนรับรู้ว่าการดำเนินงานทุกชั้นตอนมีการเก็บเอกสารหลักฐานไว้อย่าง
สม่ำเสมอ ทำให้มีความพร้อมเป็นอย่างยิ่งที่จะได้รับการประเมินคุณภาพภายนอกและเมื่อ
การได้รับการประเมินคุณภาพภายนอกระดับดีมาก นั้นเป็นเครื่องยืนยันให้เห็นถึงการทำงานของ
โรงเรียนที่ได้มีการดำเนินงานและมีเอกสารหลักฐานที่เป็นระเบียบเรียบร้อยที่ได้รับความร่วมมือ
จากบุคลากรในโรงเรียน ที่มีความกระตือรือร้นในการดำเนินการประกันคุณภาพ โดยภาครวม
บุคลากรทุกคนจะทำหน้าที่เดิมโดยตลอดในการทำเกี่ยวกับการประกันคุณภาพของโรงเรียนทำให้
มีความคุ้นชินในการดำเนินงานในขั้นตอนกระบวนการและเอกสารต่าง ๆ ที่ต้องใช้ประกอบการ
ประเมิน

การดำเนินงานประกันคุณภาพของโรงเรียนคือการเก็บข้อมูลเอกสารแล้วจัด
ให้ตรงกับหมวดหมู่ที่กำหนด เมื่อกรรมการต้องการดูเอกสารใดก็สามารถให้ดูหลักฐานได้ทันที โดย
ทุกกิจกรรมหรือข้อมูลที่บันทึกไปต้องเป็นกิจกรรมที่มีการดำเนินการจริง ครูทุกคนจะเข้าใจตรงกัน
ว่าเมื่อมีการสัมภาษณ์จากผู้ทรงคุณวุฒิภายนอก จะไม่มีการนำเสนอปากเปล่าโดยที่ไม่มีเอกสาร
หลักฐานมารองรับ ทั้งนี้ครูที่รับผิดชอบแต่ละมาตรฐานก็จะมีเตรียมความพร้อม
ในการจัดเตรียมเอกสารทุกให้เรียบร้อยก่อนมีการประเมิน และจะรายงานต่อผู้บริหารของโรงเรียน
เสมอว่าได้มีการดำเนินการถึงขั้นตอนใดแล้ว ทำให้ผู้บริหารรู้สึกคลายความกังวลใจเกี่ยวกับระบบ
การจัดเก็บและเตรียมเอกสารได้

“...ผอ.เองก็หวังนะ เขาได้ดีมากโดยตลอด ผอ.เพิ่งจะย้ายมาใหม่แล้วทำให้เขาไม่ได้นี่ ผอ.เองก็รู้สึกที่เราทำอะไรพลาดไปเหมือนกันนะ ดังนั้นก็ต้องดูว่าครูเขาทำอะไรกันไปแล้วบ้าง โชคดีที่มาโรงเรียนนี้ครูเขารู้ว่าต้องเก็บเอกสารยังไง เมื่อไหร่ ที่มรอกกับครูเข้มแข็ง...”

(ผู้อำนวยการโรงเรียน, สัมภาษณ์, , 9 ต.ค. 2561)

“...ที่นี้เราเก็บเอกสารหลักฐานว่ามีโครงการกิจกรรมไหนสอดคล้องกับมาตรฐานไหน เก็บร่องรอยหลักฐานไว้ยืนยันทำให้ผู้ประเมินเขาเห็นภาพชัดเจนที่สุดแล้วเขาจะไม่มีคำถาม...”

(ครูภาษาไทย ป. 4, สัมภาษณ์, , 24 ม.ค. 2562)

“...โรงเรียนมีความพร้อมเป็นอย่างมากในการประกันคุณภาพ ถึงเลือกที่จะได้รับการประเมินรอบที่ 4 เป็นโรงเรียนกลุ่มแรก สืบเนื่องจากการเก็บเอกสารกระบวนการทำงานก็รับรู้ได้ถึงคุณภาพของครูและรองผู้อำนวยการ...”

(ความเห็นผู้สัมภาษณ์, , 8 ม.ค. 2562)

3) ด้านการให้การยอมรับ

การทำงานร่วมกันของครูโรงเรียนลำพะองยอมรับความคิดสร้างสรรค์ของเพื่อนร่วมงาน ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูแสดงความสามารถ โดยครูในโรงเรียนมองว่าผู้บริหารมีส่วนสำคัญในการทำให้ครูยอมรับความสามารถเพื่อนร่วมงานหรือไม่ ผ่านทางการสนับสนุนผลงาน เปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็นอย่างเท่าเทียมกัน ซึ่งผู้บริหารของโรงเรียนลำพะองทุกคนที่ผ่านมาก็ได้ดำเนินการดังกล่าวมาโดยตลอด และมุมมองของผู้บริหารที่มีต่อครูคือครูมีความสามารถ และมีความสามัคคี สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ เกิดบรรยากาศการทำงานภายในโรงเรียนที่เพื่อนร่วมงานยอมรับความสามารถของกันและกัน อีกทั้งรับรู้ร่วมกันได้ว่าความสำเร็จของโรงเรียนเกิดจากความสามัคคีของครู ผู้บริหารให้การยอมรับครูว่าเป็นกลไกสำคัญในการทำงานให้ประสบความสำเร็จ การมีปัญหาคอขวดระหว่างผู้ร่วมงานกันค่อนข้างน้อย แม้ว่าจะมีปัญหาแต่ต้องทำงานร่วมกันก็จะทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ลืมเรื่องบาดหมางไปก่อน ผู้บริหารเชื่อมั่นในการทำงานของครู โดยให้อิสระในการดำเนินงานภายใต้กรอบระยะเวลาที่กำหนด โดยส่วนมาก จะมีการวางแผนการทำงานไว้ล่วงหน้าในที่ประชุมแล้ว ทำให้ไม่ต้องมีการชี้แจงหรือตามงานในที่ประชุมมาก ทำให้การทำงานเป็นไปด้วยความรวดเร็วและเป็นไปตามที่วางแผนไว้ร่วมกัน เมื่อมีผู้ทำงานไม่ได้ หรือทำงานได้ล่าช้ากว่าคนอื่นก็จะมีผู้ให้ความช่วยเหลือ

กัน ไม่ทอดทิ้งกัน เพื่อให้โรงเรียนก้าวหน้าต่อไปได้ ความมีน้ำใจของเพื่อนร่วมงานเป็นสิ่งที่ทุกคนในโรงเรียนรู้สึกได้และให้ความสำคัญ เป็นอันดับแรก จึงทำให้เมื่อมีการทำงานใหญ่ เช่น การประกันคุณภาพทุกคนจะร่วมมือกันอย่างเต็มที่ สิ่งที่เคยบาดหมางใจในก็จะหายไปในช่วงของการทำงานร่วมกัน การทำงานจึงเป็นไปด้วยความราบรื่นสามัคคี เมื่อประเมินผลในภาพรวมแล้ว จึงทำให้เห็นได้ถึงความสามารถของทุกคน ความสามารถของผู้บริหารที่สามารถบริหารจัดการงานได้งานที่มีคุณภาพและครบถ้วนครูไม่สึกถูกกดดันจากเพื่อนร่วมงานหรือผู้บริหาร

ทางโรงเรียนมีกิจกรรมที่สานความสัมพันธ์ของบุคลากรทุกคนในโรงเรียนมากมายเพื่อให้เกิดความรักและสามัคคีกันภายในโรงเรียน เช่น การมอบรางวัล การแสดงความยินดีในโอกาสต่าง ๆ การส่งกระเช้าเยี่ยมเยือน หรือแม้กระทั่งการไปสัมมนานอกสถานที่ ที่เรียกว่ากิจกรรมปิดกล่องซอส์ เทอมละครั้ง ส่วนมากแล้วก็เลือกที่จะจัดไปกันภายในประเทศเพื่อจะได้ไปใช้ชีวิตด้วยกันพูดคุยกัน รวมไปถึงไปเพื่อแสดงมุทิตาจิตต่อครูที่เกษียณอายุราชการในปีนั้นด้วย เมื่อมีกิจกรรมพิเศษหลังจากเสร็จสิ้นกิจกรรมที่ต้องทำร่วมกันทั้งโรงเรียนแล้วนั้นผู้อำนวยการก็จะมีการจัดเลี้ยงขอบคุณ กิจกรรมเหล่านี้ไม่ได้จัดขึ้นเฉพาะครูเท่านั้นที่เข้าร่วม บุคลากรของโรงเรียนทุกคนต่างก็เป็นส่วนหนึ่งในความสำเร็จของโรงเรียนล้วนเข้าร่วมด้วยกันทั้งสิ้น

“...ครูที่นี้เก่งครับ ทำงานเป็นทีม ทำงานเป็นระบบรู้ว่าอะไรสำคัญครูจะจัดลำดับความสำคัญของงานทำงานตามที่ผู้บริหารมอบหมาย รู้ว่าต้องส่งอะไรก่อน หลัง รู้ว่าโรงเรียนต้องการอะไร ไม่ต้องพูดมาก...”

(รองผู้อำนวยการฝ่ายบริหารวิชาการ, สัมภาษณ์, , 24 ม.ค. 2562)

“...รองต้นๆนี้สุดยอดมากเลย ทำงานดีมาก ช่วยเหลือครูดีมาก เวลาผู้ประเมินมาก็จะช่วยบอก ช่วยเตรียมตัวให้ครูก่อน แล้วที่สำคัญเขาเป็นคนทำงานคืองานไม่มีพิศواسใครเป็นพิเศษ เลยทำให้ที่สบายใจว่าเขาจะไม่ลำเอียง เป็นแบบนี้ทุกคนก็สะดวกใจที่จะทำงานร่วมกัน...”

(ครูภาษาไทย ป. 4, สัมภาษณ์, 24 ม.ค. 2562)

“...ที่นี้เราก็มี่เรื่องบาดหมางใจกันบ้าง พอถึงช่วงที่ต้องทำงานเราก็ลืมเรื่องบาดหมางใจกันไปก่อน ยามศึกเรารบ พอรบเสร็จเราก็จะฉลองด้วยกัน ผอ. คนก่อนเขาก็จะจัดเลี้ยงอาหารในโรงเรียน เพื่อขอบคุณที่ทุกคนช่วยกันทำให้งานสำเร็จจุล่ง...”

(ครูภาษาไทย ป. 6, สัมภาษณ์, 15 ก.พ. 2562)

ทางโรงเรียนทำให้ครูรู้สึกได้ว่าผู้บริหารให้เกียรติในการคิด ดำเนินงาน และทำให้รับรู้ถึงความสำเร็จของการทำงานเป็นทีม ความสามัคคีเป็นเคล็ดลับหรือหัวใจสำคัญของ

โรงเรียนที่ทำให้ได้รับการประเมินคุณภาพภายนอกที่ผ่านมาทั้ง 3 รอบการประเมิน การให้เกียรติในการเป็นผู้คิด เช่น คำขวัญของสถานศึกษา ได้ให้ครูทุกคนแต่ง แล้วนำมาคัดเลือกกันในที่ประชุม ครูที่ได้รับการคัดเลือกก็จะได้รับประกาศนียบัตร ชมเชยในที่ประชุมและหน้าเสาธง นอกจากนั้นแล้วการพานักเรียนออกไปร่วมแข่งขันถึงแม้จะได้รางวัลหรือไม่ได้รางวัลกลับมา ก็มีการชื่นชมหน้าเสาธง เป็นการสร้างแรงบันดาลใจในการสร้างสรรค์ผลงานต่อไป หรือมีการส่งเสริมพัฒนาความสามารถ เช่นการอนุญาตให้ลาศึกษาต่อ การส่งไปอบรมต่าง ๆ โดยเฉพาะน้องที่บรรจุเข้ามาใหม่ จะได้รับการส่งเสริมให้ออกไปอบรมเพื่อรับความรู้มาพัฒนาโรงเรียนต่อไป บริหารส่งเสริมการสร้างสรรค์ผลงานการพานักเรียนออกไปแข่งขันต่าง ๆ หรือการเข้าร่วมกิจกรรมของทางเขต หรือเครือข่าย เพื่อให้ครูได้มีโอกาสในการสร้างสรรค์ผลงาน แสดงความสามารถและเก็บข้อมูลไว้ใช้ในการยื่นขอวิทยฐานะอันเป็นความก้าวหน้าทางวิชาการ เป็นผลงานเชิงประจักษ์ของครูแต่ละคน

“...ผอ.เองก็พยายามผลักดันพวกครูเขาให้ออกไปข้างนอกนะ จะได้เห็นโลกกว้าง แล้วเอามาพัฒนาตนเอง พัฒนานักเรียนให้ทันกับที่อื่น ขอให้ ออกไปเถอะได้หรือไม่ได้รางวัลผอ.ไม่ว่า ผอ.ชื่นชมหมด...”

(ผู้อำนวยการโรงเรียน, สนทนา, 15 ก.พ. 2562)

“...ผอ.เขาก็พยายามปรับปรุงโรงเรียนให้บรรยากาศมันน่าเรียน มีทำโครงการห้องเรียนสะอาด บรรยากาศวิชาการ เพื่อให้ครูได้แสดงความคิดสร้างสรรค์ทำมุมห้องให้น่ารัก ให้เด็กมาอ่านหนังสือ ผอ.ไม่ได้บอกว่าจะต้องจัดแบบไหนนะ ครูก็ต้องไปคิดกับนักเรียนว่ามุมอ่านหนังสือแบบไหนเด็กเขาจะชอบ แล้วก็มาประกวดห้องเรียนกัน แล้วก็ไปรับรางวัลหน้าเสาธงทั้งครูและนักเรียน...”

(ครูภาษาไทย ป. 4, สัมภาษณ์, 24 ม.ค. 2562)

“...แปลกที่ผู้บริหารย้ายมาแล้วบอกว่าครูโรงเรียนนี้ดีที่สุด ดีที่นี้หมายความว่า มีความรับผิดชอบไม่ขัดแย้งกับผู้บริหาร ปฏิบัติตาม เชื่อฟังไม่ได้แย้ง เพราะบางทีเวลามีครูเก่าแก่ จะได้แย้งกับผู้บริหารที่มาใหม่ที่โรงเรียนนี้ไม่มีเลย ผอ.คนใหม่ที่มาก็ชื่นชมนะ พี่ว่าเป็นเพราะเราทำงานแบบให้เกียรติกัน พวกพี่เป็นครูอยู่มานานกว่าผอ. และรองก็จริงแต่เราก็ให้เกียรติเขาที่เป็นหัวหน้า เขาก็ให้เกียรติเราในฐานะคนทำงาน มันเลยออกมาดี...”

(ครูภาษาไทย ป.6, สัมภาษณ์, 11 ธ.ค. 2561)

4) ด้านความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน

ครูโรงเรียนลำพะองมีความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันจากการที่ได้รับมอบหมายได้แบ่งกันทำเป็นสายชั้น ในการประเมินคุณภาพก็รับผิดชอบมาตรฐานที่ตนเองได้รับอย่างไม่บกพร่อง ระบบการติดตามงานที่ชัดเจน ครูมีการชื่นชมการทำงานอันเหนียวแน่นของแต่ละสายชั้นที่ตนเองทำงาน ครูมีความรู้สึกที่ผู้บริหารมีความเอาใจใส่ทำให้ทุกคนรู้สึกถึงบรรยากาศที่อบอุ่นในการทำงาน รวมทั้งรุ่นพี่ที่บรรจุมาก่อนก็ให้ความช่วยเหลือน้องใหม่ที่เพิ่งจะบรรจุเข้ามาโรงเรียนเป็นอย่างดี มีการถ่ายทอดงาน การสอนงาน ทำให้การทำงานเป็นการขอความร่วมมือมากกว่าการบังคับด้วยเอกสาร หรือคำสั่ง เนื่องจากแนวคิดของผู้บริหารที่สานต่อกันมาคือ เมื่อครูเข้าใจในบทบาทของตนเองทุกคนก็มีความสุขในการทำงาน รู้หน้าที่ทำงานของตน ทำให้ทุกคนได้มีส่วนร่วมในการดำเนินงานของโรงเรียน ทำให้มั่นใจว่าทุกคนในโรงเรียนมีบทบาท แต่จะมากน้อยไม่เท่ากัน ตามบทบาทที่ได้รับคนที่เห็นหน้าอาจจะมีการะที่หนักกว่าคนอื่น แต่ก็มั่นใจได้ว่าจะไม่ได้ทำงานตามลำพังจะมีทีมงานคอยช่วยเหลือเสมอ หรือเมื่อมีผู้ที่ไม่เสร็จตามระยะเวลาที่กำหนดก็จะมีการช่วยเหลือให้สามารถทำงานให้ลุล่วงไปได้ด้วยดี การช่วยเหลือเกื้อกูลกันจากรุ่นสู่รุ่นนี้ เป็นการแสดงให้เห็นถึงความรักที่มีต่อโรงเรียนของครูทุกคน จึงไม่แปลกใจเลยที่มีครูที่เกษียณอายุราชการแล้วยังเข้ามาให้ความช่วยเหลือกับทางโรงเรียนเสมอ เช่น การเข้ามาเป็นกรรมการสถานศึกษา การมาช่วยสอนเมื่อครูขาด หรืองานต่าง ๆ ที่โรงเรียนร้องขอด้วยความเต็มใจเสมอ สิ่งนี้เป็นหนึ่งในสิ่งที่แตกต่างจากโรงเรียนอื่น ผู้บริหารที่ย้ายมาก็สามารถรับรู้ถึงความรู้สึกที่เป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียนได้ จากการให้ความร่วมมือ

ความเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน คือความเต็มใจในการทำงานช่วยเหลือกันทำงานอย่างเต็มที่ ไม่มีความรู้สึกว่าถูกเอาเปรียบจากที่ทำงาน และตนเองกำลังเอาเปรียบเพื่อนร่วมงานหรือสถานที่ทำงาน ทีมการทำงานเหนียวแน่น โดยเฉพาะอนุบาลของที่นี่จะเหนียวแน่นมาก ผู้บริหารที่ย้ายมาที่นี่ก็ประทับใจ มักเลี้ยงอาหารอันเป็นการทำให้ได้ใกล้ชิดกับครู ทำให้รู้สึกว่าอยู่กันเป็นบ้าน เมื่อมีอะไรที่สงสัยไม่เข้าใจก็ได้รับผู้อำนวยการที่อยู่มาก่อนในการนำอบรมสร้างความตระหนักในการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ทำให้ครูที่บรรจุมาใหม่เข้าใจการทำงานร่วมกัน การทำงานแบบที่เป็นวัฒนธรรมของลำพะอง ซึ่งสิ่งที่ทุกคนในโรงเรียนรับรู้และทำไปในทิศทางเดียวกันคือการทุ่มเทกับนักเรียน ซึ่งความทุ่มเทกับนักเรียน ได้รับการสนับสนุน

“...ที่เห็นก็รู้สึกว่าคุณที่นี้เขามีใจรักในงานที่ทำ เอาใจใส่ในงาน ไม่ใช่มาเข้า
ชามเย็นชาม ผอ.เห็นครูเขาดูแลนักเรียนแล้วผอ.รู้เลยว่าเขาใส่ใจนักเรียน
มากนะครูโรงเรียนนี้...”

(ผู้อำนวยการโรงเรียน, สนทนา, 15 ก.พ. 2562)

“...ทำงานให้โรงเรียนก็ต้องช่วยเหลือกัน ทำไม่ได้ไม่ใช่ทั้งเขาเลย หรืองาน
เราเสร็จเขาก็ทิ้งเขาเลย ต้องไม่ทำให้ใครรู้สึกว่าถูกทิ้ง หรือถูกเอาเปรียบ
พอทำได้ก็ต้องทำมากกว่าคนอื่นตลอด ถ้าทำไม่ได้ก็ไม่ต้องทำเลยก็ไม่ใช่
มันต้องพัฒนากันไป...”

(รองผู้อำนวยการฝ่ายบริหารทั่วไป, สนทนา, 16 พ.ย. 2561)

“...มันก็มีบางนะที่รู้สึกว่าน้อยใจผู้บริหารจนไม่อยากอยู่ แต่ก็คิดได้นะว่า
เขาอยู่ไม่นานหรอก ที่เอาความทุ่มเททั้งหมดมาลงที่เด็ก พี่ก็พาเด็กไป
แข่งขันได้รางวัลชนะเลิศระดับประเทศที่ตอบคำถามออกทีวีมา เงินรางวัล
ที่ได้พี่ก็แบ่งให้เด็กที่ไปแข่งหมดเลย พี่ไม่เอาไว้หรอก ที่พี่ได้คือความภูมิใจ
ของตัวพี่ และโรงเรียนเองก็รู้สึกได้ว่าพี่เป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้โรงเรียนมี
ชื่อเสียง...”

(ครูภาษาไทย ป. 4, สัมภาษณ์, 24 ม.ค. 2562)

1.3 กรณีศึกษาโรงเรียนวัดบึงบัว

1.3.1 ด้านบริบท

โรงเรียนวัดบึงบัว ตั้งอยู่เลขที่ 195 ถนนคุ้มเกล้า แขวงลำปลาทิว เขตลาดกระบัง
กรุงเทพมหานคร เปิดทำการศึกษาระดับชั้นอนุบาล 1 - ประถมศึกษาปีที่ 6

วิสัยทัศน์ของโรงเรียน มุ่งพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพ เป็นพลเมืองดี ดำรงคนอยู่
ในสังคมอย่างมีความสุข โดยยึดหลักธรรมาภิบาล ส่วนพันธกิจมีดังนี้ 1) พัฒนาการจัดการเรียนรู้
เพื่อเตรียมความพร้อมด้านร่างกาย อารมณ์ สังคม สติปัญญาของนักเรียนระดับปฐมวัย 2) ส่งเสริม
สมรรถนะ และคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียนระดับชั้นประถมศึกษาให้เต็มตามศักยภาพ
3) ปลุกฝังนักเรียนให้รู้คุณค่า มีทักษะด้านดนตรีไทย และนาฏศิลป์ไทย 4) พัฒนาครูและบุคลากร
ทางการศึกษาให้มีคุณภาพตามมาตรฐานวิชาชีพ 5) ส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อ
การบริหารสถานศึกษามุ่งสู่คุณภาพโดยการมีส่วนร่วมทุกภาคส่วนมีนโยบาย มุ่งพัฒนาผู้เรียนให้มี
คุณภาพ เป็นพลเมืองดี และดำรงตนอยู่ในสังคมอย่างมีความสุขโดยยึดหลักธรรมาภิบาล

โรงเรียนวัดบึงบัวมี ความมุ่งประสงค์ของโรงเรียนคือ โรงเรียนวัดบึงบัวเป็นโรงเรียนที่ต้องการ 1) นักเรียนมีพัฒนาการสมวัย มีความพร้อมในการศึกษาต่อระดับประถมศึกษา 2) นักเรียนมีความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะอันพึงประสงค์ตามมาตรฐานหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐานพุทธศักราช 2551 และสามารถนำไปใช้ในชีวิตประจำวัน 3) นักเรียนร่วมสืบสานอนุรักษ์ดนตรีไทย และนาฏศิลป์ไทย 4) ครูและผู้บริหารมีความเป็นมืออาชีพ 5) สถานศึกษามีเครือข่ายร่วมพัฒนาคุณภาพการศึกษา 6) สถานศึกษามีแหล่งเรียนรู้และเทคโนโลยีสารสนเทศที่เอื้อต่อการเรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพ

โรงเรียนวัดบึงบัว มีจำนวนนักเรียนในระดับชั้นอนุบาล 1 – 2 จำนวน 130 คน และจำนวนนักเรียนในระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 1 – 6 จำนวน 470 คน รวมจำนวนนักเรียนทั้งหมด 600 คน จำนวนผู้อำนวยการจำนวน 1 คน รองผู้อำนวยการจำนวน 1 คน และครูปฏิบัติการสอนจำนวน 28 คน (รายงานสถิติการศึกษา ปีการศึกษา 2560 โรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร.2560: 29, 84 - 85)

จากข้อมูลเบื้องต้นประกอบที่ผู้วิจัยได้สำรวจภาคสนามโรงเรียนวัดบึงบัว พบว่าโรงเรียนวัดบึงบัวมีความเปลี่ยนแปลงอย่างเด่นชัดในระยะเวลาของการศึกษาวิจัย ครั้งที่เข้าไปแนะนำตัวกับผู้อำนวยการโรงเรียนเพื่อชี้แจงและขอเข้าเก็บข้อมูลวิจัยสภาพแวดล้อมของโรงเรียนทางกายภาพ ไม่มีความสวยงาม สภาพบรรยากาศของโรงเรียนดูทรุดโทรม จนทำให้ผู้วิจัยเกิดความสงสัยว่ามาถูกต้องหรือไม่ เมื่อได้พบผู้อำนวยการก็ได้ทราบถึงความตั้งใจในการพัฒนาสภาพแวดล้อมทางกายภาพเมื่อเข้าเก็บข้อมูลวิจัยครั้งที่ 2 ห่างกันเพียง 1 สัปดาห์ ความเปลี่ยนแปลงคือ โรงเรียนมีสีส้มมากขึ้น มีการทาสีป้ายโรงเรียนใหม่ มีการทำความสะอาดทางเข้าโรงเรียน มีการตัดแต่งกิ่งไม้ให้พื้นที่โรงเรียนดูโปร่งขึ้น มีการเทพื้นโรงอาหารนักเรียนใหม่ และมีการปรับพื้นที่จากพื้นที่ที่เคยเป็นบ่อปลา และแปลงผักที่อยู่บริเวณด้านหน้าโรงเรียนซึ่งแต่เดิมเป็นแปลงเกษตรบ่อน้ำโดยทำเป็นที่จอดรถของบุคลากรและผู้มาติดต่อภายในโรงเรียน มีการสร้างพื้นที่สนามเด็กเล่นเพิ่ม โดยได้รับการสนับสนุนจากโรงงานอุตสาหกรรม

พื้นที่ตั้งของโรงเรียนอยู่บริเวณชุมชน และไม่ไกลจากโรงงานอุตสาหกรรม โดยโรงเรียนประกอบด้วยอาคาร 6 หลัง ซึ่งเป็นสถานีนานามัย 1 หลัง และอาคารเรียน 2 หลัง อาคารหลังเล็ก 3 หลัง ได้แก่ อาคารรับรอง และห้องอาหารครู โรงอาหารนักเรียน โรงเรียนมีทางเข้า 2 ทาง ประตูหลักที่จะมีพนักงานรักษาความปลอดภัย ซึ่งเป็นประตูเดียวกับสถานีนานามัย ซึ่งทำให้รู้สึกถึงความอุ่นใจที่มีคนเข้ามาในพื้นที่ของโรงเรียนอยู่เสมอ ประตูอีกบานจะอยู่ด้านข้างโรงเรียนที่ติด

กับพื้นที่ลานจอดรถของวัด ซึ่งสามารถเดินเชื่อมมาอาคารเรียนได้ เป็นประตูที่ไม่ได้ปิดล็อก และไม่มีการรักษาความปลอดภัยในระหว่างวัน ซึ่งทำให้บุคคลภายนอกเข้ามาพื้นที่ของโรงเรียนได้อีกทาง

โรงเรียนมีโดมขนาดใหญ่ที่จะใช้เป็นพื้นที่ในการเคารพธงชาติ ทำกิจกรรมร่วมกัน โดยโรงเรียนไม่มีสนามหญ้า ในตอนกลางวันนักเรียนจะเล่นในโดมขนาดใหญ่กลางโรงเรียน และโรงเรียนมีห้องเรียนขนาดใหญ่สำหรับการฝึกซ้อมวงดนตรีไทย และการฝึกซ้อมการแสดงนาฏศิลป์ อันเป็นสิ่งที่สร้างชื่อเสียงให้กับโรงเรียน โรงเรียนมีถ้วยรางวัลอันเป็นที่น่าภาคภูมิใจประดับอยู่โดยทั่วไปของโรงเรียน ทำให้ผู้วิจัยรับรู้ได้ถึงความภาคภูมิใจของโรงเรียน โดยเฉพาะอย่างยิ่งสำหรับถ้วยรางวัลพระราชทานต่าง ๆ ที่จัดแสดงภายในห้องรับรองของโรงเรียน

นอกจากนั้นแล้วการให้การต้อนรับของโรงเรียนบึงบัวก็เปลี่ยนไปตามผู้อำนวยการ โดยผู้อำนวยการได้สร้างมาตรฐานใหม่แห่งการต้อนรับแขกของโรงเรียน ด้วยการมีจาน มีขนม มีเครื่องดื่ม ที่สวยงามสร้างความประทับใจแก่ผู้มาติดต่อเป็นอย่างมาก ทุกครั้งที่ผู้วิจัยเข้าไปเก็บข้อมูลทุกครั้งจะได้รับการต้อนรับ ด้วยขนม เครื่องดื่ม หรืออาหารกลางวันทุกครั้ง จนผู้วิจัยรู้สึกเกรงใจเป็นอย่างยิ่ง และการต้อนรับด้วยของเหล่านี้ ไม่ได้ทำเพื่อเอาใจเฉพาะผู้มาติดต่อเท่านั้น ครูในโรงเรียนต้องได้รับการปฏิบัติเหมือนกับแขกเช่นกัน ทำให้ผู้วิจัยรู้สึกได้ถึง ความละเอียดอ่อนและความใส่ใจของผู้อำนวยการในด้านนี้

การเก็บเอกสารและจัดเรียงเอกสารของทางโรงเรียน เป็นไปด้วยความเรียบร้อย ตามที่ต้นสังกัดคือสำนักงานการศึกษากรุงเทพมหานครกำหนด และเมื่อผู้วิจัยขอเอกสารใด ๆ ทางโรงเรียนก็สามารถจัดหาให้ได้ด้วยความรวดเร็ว โดยมีเจ้าหน้าที่บริหารทั่วไปทำหน้าที่ได้อย่างดี สามารถให้ข้อมูลและหาเอกสารประกอบตามที่ผู้บริหาร และครูร้องขอได้ทันที โรงเรียนมีพื้นที่ในการจัดเก็บเอกสารเป็นสัดส่วน โดยเปลี่ยนไปจากครั้งแรกที่ผู้วิจัยลงเก็บข้อมูลวิจัยภาคสนาม ผู้อำนวยการคนปัจจุบันให้มีการทำพื้นที่ในการจัดเก็บเอกสารแยกจากที่นั่งปกติ เพื่อความสะดวกในการค้นหาเอกสารของโรงเรียน

โรงเรียนมีการส่งเสริมกิจกรรมดนตรีและนาฏศิลป์อย่างเป็นรูปธรรม มีรูปแบบการดำเนินการและบริหารจัดการการเงินแยกจากโรงเรียน โดยครูผู้สอนดนตรีไทยจะเป็นผู้ลงบัญชีรายรับและจ่ายค่าตอบแทนให้กับนักเรียนที่ออกไปแสดงดนตรีตามงานต่าง ๆ ผู้วิจัยมีโอกาสได้ชมการแสดงของวงดนตรีไทยโรงเรียนวัดบึงบัวก่อนลงการลงเก็บข้อมูลวิจัยภาคสนามมาก่อน และมีความรู้สึกชื่นชมความสามารถในการฝึกซ้อมของครูผู้ควบคุมวงอยู่ก่อนแล้ว และเมื่อได้มาเห็นความทุ่มเทของครูที่ฝึกซ้อมให้กับนักเรียน แม้ว่าครูผู้ฝึกซ้อมให้กับนักเรียนนั้นมีอาการป่วยด้วย

โรคมะเร็ง แต่ยังมีคามมุ่งมั่นที่จะฝึกซ้อมและสอนนักเรียนทุกวัน จนทำให้ได้ผลงานเชิงประจักษ์ เป็นเครื่องแสดงความสามารถของครูและนักเรียนโรงเรียนวัดบึงบัว

1.3.2 วัฒนธรรมโรงเรียนของโรงเรียนวัดบึงบัว

1) ด้านความมุ่งประสงค์ของโรงเรียน

ความมุ่งประสงค์ของโรงเรียนวัดบึงบัวมาจากการทำงานร่วมกัน ประชุมร่วมกันไม่ได้มาจากผู้อำนวยการ เช่นวิสัยทัศน์จะใช้ 3 – 5 ปี แต่ที่โรงเรียนนี้จะใช้ 3 ปี เหมือนเป็นแผนพัฒนาโรงเรียน ถึงแม้ว่ายังไม่ครบ 3 ปี ก็มีการพูดคุยกันว่ามีปัญหาอะไรที่ต้องปรับเปลี่ยนหรือไม่ เช่น พันธกิจบางอย่างต้องมีการปรับแก้ก็จะมีการแทรกเข้าไปในแผนพัฒนาโรงเรียน โดยบรรยากาศของการทำงานเปิดโอกาสให้ครูได้พูดคุยถกเถียงกันในที่ประชุม จากการสอบถามผู้ให้ข้อมูลต่างให้ข้อมูลตรงกันว่าผู้อำนวยการคนปัจจุบันเปิดโอกาสให้ครูได้แสดงความคิดเห็นในที่ประชุม

ตอนนั้นนโยบายของทางโรงเรียนเปลี่ยนไปผู้อำนวยการรับนโยบายจากเขตมา มากขึ้นก็ต้องดำเนินการให้ตอบสนองความต้องการดังกล่าวทำให้การดำเนินการของโรงเรียน เปลี่ยนไปจากเดิมซึ่งแต่เดิมโรงเรียนเน้นวิชาการ แต่ปัจจุบันได้ทำกิจกรรมมากขึ้น ทำให้ผลสัมฤทธิ์ ในปีที่ผ่านมาไม่เป็นไปตามที่ตั้งเป้าหมายไว้ ทำให้ต้องมีการพูดคุยกันในที่ประชุมเพื่อหาทางออก โดยมีการกำหนดวัตถุประสงค์ของโรงเรียนให้ตรงกับปัญหาที่เกิดขึ้น คือ เป้าหมายเรื่องการยกระดับผลสัมฤทธิ์และการอ่าน โดยผู้อำนวยการโรงเรียนมอบหมายให้แต่ละกลุ่มสาระเขียนโครงการและแผนงานเพื่อพัฒนายกระดับผลสัมฤทธิ์และปัญหาการอ่าน เขียนได้ โดยหนึ่งในเป้าหมายสำคัญของโรงเรียนเรื่องการพัฒนาการอ่าน คือการมีทดสอบทุกเดือนจากบัญชี คำพื้นฐานให้อ่าน และเขียนซึ่งจะรับผิดชอบโดยครูภาษาไทย จะมีการทดสอบในห้องประชุมของโรงเรียนโดยจัดให้มีครูเวียนกันเพื่อทดสอบทักษะการอ่านของนักเรียน เมื่อจำแนกได้แล้วจะมีการมอบหมายให้ครูทั้งโรงเรียนต้องรับผิดชอบเด็กหนึ่งคนที่ไม่อ่านไม่ออก และต้องพัฒนาเด็กนักเรียนคนนั้น แล้วให้มีการทดสอบการอ่านการเขียน โดยทางโรงเรียนจะรับรู้ตรงกันว่าให้นักเรียนที่ยังอ่านไม่คล่องเป็นเหมือนเป็นลูกบุญธรรมของครูคนที่รับผิดชอบ แล้วรายงานผลการพัฒนาต่อผู้อำนวยการจนกว่านักเรียนจะผ่านการทดสอบทักษะการอ่านการเขียน

“...ตอนนี้เราต้องเน้นเรื่องผลสัมฤทธิ์ไง แก่ปัญหาที่เราไม่ผ่านในปีที่ผ่านมา เราก็มาประชุมกันเลยว่าเรื่องนี้เป็นเรื่องเร่งด่วนที่ต้องแก้ไข ในที่ประชุมรับรู้ร่วมกันก็หาทางออกร่วมกันว่าจะช่วยกันได้อย่างไรบ้าง...”

(ครูคณิตศาสตร์ ป.6, สัมภาษณ์, 7 ก.ย. 2561)

“...โครงการส่งเสริมการอ่านนี้ทุกคนต้องรับผิดชอบ เด็กคนที่ผ่านไม่ออก ต้องเป็นเหมือนลูกบุญธรรมครูคนนั้นไปเลย จนกว่าเด็กจะอ่านออก เพื่อให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาทั้งโรงเรียน ...”

(รองผู้อำนวยการฝ่ายบริหารวิชาการ, สัมภาษณ์, 4 ก.ย. 2561)

“...ผอ.คนใหม่รับนโยบาย รับโครงการเข้ามาเยอะ คนก่อนหน้านี้นี้จะให้เรียนอย่างเดียวเลย ทำให้ตอนนี้ทั้งโรงเรียนก็มาประชุมกันที่จะปรับทิศทางการดำเนินงานให้มามุ่งเน้นวิชาการแก้ปัญหาผลสัมฤทธิ์ และการอ่านเป็นจุดมุ่งหมายแรกเลย...”

(ครูดนตรีไทย, สัมภาษณ์, 25 ก.พ. 2561)

โรงเรียนการประชาสัมพันธ์ชี้แจงให้ครูและบุคลากรทราบ ในเรื่องข้างสาร การดำเนินการต่าง ๆ ของทางโรงเรียนอยู่เสมอ ในการประชุมทุกวันพุธ หากมีสิ่งใดที่จำเป็นและเร่งด่วนหามติหรือข้อตกลงร่วมกันการประชุมจะใช้นานกว่าปกติ โดยมากแล้วการประชุมของโรงเรียนจะใช้วิธีการประชุมย่อยก่อน จากนั้นจะมีการเชิญหัวหน้ากลุ่มสาระหรือหัวหน้าสายชั้นมาประชุมกับผู้บริหารและรับนโยบาย จากนั้นหัวหน้ากลุ่มสาระหรือหัวหน้าสายชั้นก็จะนำกลับไปประชุมกลุ่มย่อย และดำเนินการต่อไป เมื่อเสร็จสิ้นแล้วจึงนำเสนอต่อผู้บริหาร และเมื่อมีการประชุมรวมทั้งโรงเรียนในแต่ละสัปดาห์ก็จะเป็นการชี้แจง สอบถาม หรือรายงานความก้าวหน้า โดยผู้อำนวยการให้ที่ประชุมทราบ โดยมากแล้วการประชุมหลังเลิกเรียนจะไม่ใช้เวลานาน เนื่องจากจะมีครูที่ต้องมีหน้าที่รับผิดชอบในการดูแลนักเรียนด้วยจึงทำให้การประชุมของโรงเรียนเป็นไปด้วยความสั้น กระชับ และตรงประเด็น

การทำงานภายใต้การบริหารงานของผู้บริหารคนปัจจุบันก็มีการเปลี่ยนไปตามยุคสมัย มีการทำงานผ่านโปรแกรมไลน์ ซึ่งทำให้เกิดความสะดวกและรวดเร็วในการสื่อสาร โดยนโยบายการทำงานผ่านไลน์ มีหลายกลุ่ม รวมไปถึงมีการประชุมทางไลน์ และมีการส่งงานทางไลน์ ครูที่ทำหน้าที่ทำเอกสารก็ต้องมีการจัดทำบันทึกเก็บเป็นหลักฐานนำมาให้มาเซ็นรับทราบ การส่งมอบงานผ่านไลน์ในมุมมองของผู้บริหารรู้สึกว่าเป็นการทำงานที่มีความสะดวกโดยที่มีการตรวจสอบได้ว่าการอ่านรับทราบแล้วก็คน การปรับเปลี่ยนการทำงานให้ทันต่อยุคสมัยนั้น เพื่อเป็นการให้ทุกคนได้ร่วมกันแก้ไขปัญหาอย่างสะดวกและรวดเร็ว อีกทั้งเป็นการเปิดโอกาสให้สอบถามได้ทันที โดยที่ผู้บริหารหรือผู้เสนอความคิดเห็นสามารถให้คำแนะนำหรือการตัดสินใจได้

อย่างทันท่วงที และทุกคนรับทราบพร้อมกัน ทำให้การบริหารงานมีประสิทธิภาพ อันเนื่องมาจากการที่ทุกคนเข้าใจแนวทางการปฏิบัติงานร่วมกัน

“...เราประชุมบ่อย ผอ.ก็ประชุมเอาแต่เนื้อ ๆ รายละเอียดมาเลยว่า มีอะไรบ้างที่ต้องทำ ต้องปรับปรุง ต้องแก้ไขผอ.ก็จะส่งไลน์ให้ทุกคนได้อ่าน และรับทราบก่อน...”

(ครูคณิตศาสตร์ ป.6, สัมภาษณ์, 7 ก.ย. 2561)

“...ผอ.ส่งงานทางไลน์ เมื่อทำงานเสร็จแล้วก็ให้ถ่ายภาพแล้วส่ง ตอนนี้อย่างงานโรงเรียนมีห้ากลุ่มแล้ว ภาพเต็มไปสี่กลุ่ม ภาพพวกนี้ก็จะเก็บไว้เป็นหลักฐานในการทำงานทุกคนสามารถเข้าถึงได้ เอาไปทำงานต่อได้...”

(เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป, สนทนา, 18 ก.ย. 2561)

“...ที่นี้แก้ปัญหาร่วมกันคือแก้ปัญหาด้วยกันไม่ใช่หนักไปทีใครคนใดเป็นพิเศษ ทำงานด้วยกันไม่มีคำว่าแก้แล้วที่ไม่ทำ ไม่มีการอ้างว่าไม่รู้เรื่อง เพราะจะมีการตรวจสอบว่ามีคนรับทราบกี่คนโดยดูจากที่อ่านไลน์ และการเซ็นรับทราบ การทำงานจึงเป็นไปด้วยความสะดวกกับปัญหาได้อย่างรวดเร็ว...”

(รองผู้อำนวยการโรงเรียน, สัมภาษณ์, 4 ก.ย. 2561)

2) ด้านความมีคุณภาพของโรงเรียน

ความมีคุณภาพของโรงเรียนอันมีหัวใจหลักคือเรื่องของการรักษาคุณภาพจากการประเมินคุณภาพภายนอกในระดับดีมากไว้ ให้เหมือนที่เคยได้รับการประเมินระดับดีมากใน 3 รอบการประเมินที่ผ่านมา จึงทำให้เป็นหนึ่งในจุดมุ่งหมายของโรงเรียนว่าด้วยการประกันคุณภาพ โดยข้อที่มุ่งเน้นเป็นพิเศษคือเรื่องคุณภาพผู้เรียน โดยกิจกรรมหรือการดูแลมุ่งเน้นไปที่เด็กนักเรียนให้มีความพร้อมที่จะพัฒนาระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน โดยสิ่งที่น่าสนใจเป็นห่วงของโรงเรียนคือระดับโอเน็ตที่ต่ำกว่าเกณฑ์การประเมินระดับชาติ ซึ่งทางโรงเรียนก็มีการยอมรับผลที่เกิดขึ้น ทางโรงเรียนได้ลองทำหลายวิธีเพื่อพัฒนาผลสัมฤทธิ์ ความหนักจะอยู่ที่ครู ป. 6 ที่จะต้องจัดการเรียนการสอนให้เข้มข้นและแบกรับความรับผิดชอบในการประเมินผลสัมฤทธิ์ของโรงเรียน โดยการวิเคราะห์ปัญหภายในโรงเรียนเรื่องการไม่ผ่านผลสัมฤทธิ์พบว่า ประการหนึ่งคือครูคณิตศาสตร์ มีจำนวนน้อยมากที่จบด้านคณิตศาสตร์โดยตรง ในตอนนี้มีอยู่จำนวน 2 คน มีครูที่จบด้านวิทยาศาสตร์ 1 คน และทางโรงเรียนมีครูที่จบวิชาเอกภาษาอังกฤษมี 3 คน ซึ่งเข้ารับ

การบรรจुरาชการในปีที่ผ่านมา โดยผลสัมฤทธิ์ที่ต้องพัฒนาที่สุดคือภาษาอังกฤษ โดยการแก้ปัญหาของโรงเรียนคือการเพิ่มความเรียนเป็น ห้าชั่วโมงต่อสัปดาห์ ทางโรงเรียนเชื่อว่า ถ้าช่วยกันพัฒนาเรื่องผลสัมฤทธิ์จะดีขึ้น จากการร่วมมือกัน ของครูในระดับชั้น ป. 6 ซึ่งจากเดิม เป็นการช่วยกันทั้งโรงเรียน การมอบหมายให้ครูในระดับชั้นที่ต้องมีการทดสอบ โอนเน็ต (O-NET) เป็นผู้รับผิดชอบก็เพื่อให้การสอนมีความต่อเนื่อง

นอกจากนี้แล้วยังมีการจูงใจโดยต้นสังกัดคือกรุงเทพมหานครที่เสนอให้ครูทุกคนว่าหากมีนักเรียนที่ได้คะแนน โอนเน็ต เต็มจะให้ครูไปต่างประเทศ ประกอบกับการมีงบประมาณให้แต่ละโรงเรียนในการสอนเพิ่มเติมให้กับนักเรียนในวันเสาร์เต็มวัน โดยให้ครูในแต่ละวิชาเป็นผู้รับผิดชอบ โดยครูที่มาสอนก็จะได้รับค่าตอบแทนเป็นจำนวนเงิน 450 บาท และทางโรงเรียนเห็นถึงปัญหาที่นักเรียนต้องนำอาหารมารับประทานเองจากบ้านเนื่องจากทางหน่วยงานสำนักงานการศึกษากรุงเทพมหานครไม่มีงบประมาณสำหรับอาหาร ทั้งนี้ทางโรงเรียนวัดบึงบัวก็พยายามที่จะหางบประมาณเพื่อมาสนับสนุนนักเรียนในเรื่องของอาหารกลางวันของวันที่นักเรียนต้องมาเรียนเพิ่มเติมเพื่อยกระดับผลสัมฤทธิ์ ความพยายามที่จะให้การช่วยเหลือจากหน่วยงานต้นสังกัด และโรงเรียนจะเป็นแรงกระตุ้นที่จะผลักดัน และสร้างแรงจูงใจครูในการที่จะพัฒนาผลสัมฤทธิ์ให้เกิดขึ้นกับนักเรียน ซึ่งเป็นผลดีกับทั้งโรงเรียน เขตการศึกษา และกรุงเทพมหานครต่อไป

“...สิ่งที่เราเป็นห่วงคือ O-NET นี่แหละ ที่ลงมาสุด แต่เรามีพัฒนาการ คือคะแนนต่ำกว่าระดับชาติจริงแต่ที่สูงกว่าปีที่แล้ว แสดงให้เห็นว่าเรามีพัฒนาการ มีแนวโน้มดีขึ้น ถ้าคะแนนมันสูงขึ้นได้ก็แสดงว่าคุณภาพของเราดีขึ้น ...”

(ผู้อำนวยการโรงเรียน , สัมภาษณ์, 12 มิ.ย. 2561)

“...คะแนนลงจะโทษที่นักเรียนอย่างเดียวก็ไม่ได้ แต่ก็โทษครูอย่างเดียวก็ไม่ได้ เดิมเราให้ครูเปลี่ยนกันไปติวตอนนีให้ครูป.6 ที่สอนนักเรียนรับผิดชอบติวไปด้วยเลย เราแก้ไขทุกทางแล้วที่จะเพิ่มผลสัมฤทธิ์ ถ้าไม่ได้ก็ต้องโทษครูแล้ว แล้วก็ต้องมาประชุมกันอีกทีว่าจะแก้ไขปัญหายังไงกันต่อไป...”

(รองผู้อำนวยการโรงเรียน, สัมภาษณ์, 4 ก.ย. 2561)

“...การรักษาแชมป์รักษายากนะ เราก็อยากรักษาไว้แหละ แต่ก็ได้มาเป็นทุกอย่างของโรงเรียน ที่ทำก็ทำ ก็ทำเพื่อเด็ก เอาเด็กไว้ก่อน ถ้าเด็กดีทุกอย่างดีตาม มันเป็นจุดมุ่งหมายหนึ่งเราก็ทิ้งไม่ได้เวลาคนเขามองว่ามี

คุณภาพใหม่เขาก็ดูที่นักเรียนนี่แหละ ถ้าเรามีครูที่จบตรงสาขามาสอนที่
เชื่อนะว่าเราจะสอนเด็กให้ตรงจุดได้...”

(ครูคณิตศาสตร์ ป.6, สัมภาษณ์, 7 ก.ย. 2561)

โรงเรียนมีการพัฒนาคุณภาพโรงเรียน ในการการทํากิจกรรมโครงการต่าง ๆ มีการนิเทศก์การสอนของครูประมาณ 3 -4 ครั้ง โดยครั้งแรกของการนิเทศก์จะมีการนิเทศก์โดยเพื่อนครู ครั้งที่สองโดยรองผู้อำนวยการ ครั้งที่สามโดยหัวหน้ากลุ่มสาระ และครั้งที่สี่ผู้อำนวยการจะเป็นผู้นิเทศก์ด้วยตัวเอง โดยผู้อำนวยการจะมีการนิเทศก์การเรียนการสอนเองทั้งหมด สิ่งเหล่านี้เป็นความต้องการที่จะพัฒนาคุณภาพพัฒนาผลสัมฤทธิ์ การอ่านออกเขียนได้ ก็ได้มีการดำเนินการแก้ไขแล้ว ซึ่งดำเนินการไปตามที่โรงเรียนได้มีความคาดหวังต่อการประกันคุณภาพระดับดีมาก เพื่อไม่ให้การมีคุณภาพลดลง โดยเป็นการชี้แจงให้เห็นว่าการประกันคุณภาพเป็นการทำเพื่อให้ครูได้รู้และทำให้ได้ดีที่สุด เพื่อเป็นการบอกระดับความสามารถของทางโรงเรียน และผู้อำนวยการเชื่อว่าผลการเรียนจะเป็นขวัญ กำลังใจ และความภาคภูมิใจของคนทำงานทุกคน แต่เดิมการนิเทศก์ของโรงเรียนวัดบึงบัวก่อนที่จะเปลี่ยนผู้อำนวยการก็มีการนิเทศก์การสอน โดยจะมีการถ่ายวีดิโอการสอนแล้วนำมาเปิดในที่ประชุม แล้วผู้อำนวยการจะให้คำแนะนำ หรือถ้ามีจุดใดที่ดีก็จะได้ชี้แนะเป็นแนวทางแก่ครูคนอื่น ๆ ในโรงเรียนต่อไป

โรงเรียนบึงบัวมีการเก็บเอกสารหลักฐานที่ค่อนข้างมาก มาโดยตลอด จุดเริ่มต้นคือการที่ครูจากแต่ละแห่งย้ายมารวมกันก็ได้มีการสร้างระบบการเก็บเอกสารร่วมกันขึ้น มีการคิดโดยการทำจุดแข็งของแต่ละแห่งมารวมกันให้เป็นระบบการเก็บเอกสารของโรงเรียน ครูในโรงเรียนเห็นตรงกันว่า เดิมโรงเรียนบ้าเอกสารหลักฐานมาก เอกสารบันทึกทุกอย่างที่เก็บไว้ก็สามารถใช้เป็นหนึ่งในหลักฐานของการประกอบการรับประเมินเพื่อการประกันคุณภาพการศึกษา และการประเมิน SMART School ซึ่งการบ้าเอกสารของโรงเรียนนี้เป็นเสมือนรากฐานอันดีที่ทำให้ทุกคนไม่มีความกังวลเมื่อต้องทำเอกสารหลักฐานเพื่อรองรับการตรวจประกันคุณภาพ และการทำผลงานวิทยฐานะ

“...ผอ.มาใหม่ ๆ เอกสารโรงเรียนเก็บไว้เยอะมาก เก็บมั่วซั่วไปหมด อะไรไม่ได้ใช้ผอ.ก็ให้เอาทิ้งเลย เราจะเก็บเฉพาะเอกสารที่ได้ใช้ จัดไว้ให้เป็นระเบียบรองรับการประเมินที่จะมาถึงได้เลย...”

(ผู้อำนวยการโรงเรียน, สนทนา, 25 ก.ย. 2561)

“...เมื่อวันที่ประชุมผอ.เองก็ต้องการที่จะให้ได้ดีมาก ท่านก็จะอ่านข้อนี้ข้อเดียวเลย ผอ.จริงจัง กับการประกันคุณภาพมาก พูดทุกครั้งที่ประชุม แล้ว

ท่านผอ.เองก็ให้กำลังใจว่า มันไม่ยากหรอกนะเรามีหมดแล้วมันไม่ยาก
เลย ผอ.ท่านเอาจริงพี่ก็เชื่อว่าจะท่านผอ.ก็ทำได้...”

(รองผู้อำนวยการโรงเรียน, สัมภาษณ์, 4 ก.ย. 2561)

“...การที่ได้ผลการประเมินดีมาก 3 รอบมาแล้วก็ทำให้ผอ.ที่มาใหม่เครียด
เหมือนกันนะ ผอ.ก็จะเดินรอบโรงเรียน มีการเข้าไปดูครูสอนด้วย...”

(เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป, สนทนา, 22 พ.ค. 2561)

3) ด้านการให้การยอมรับ

โรงเรียนมีการให้การยอมรับฟังความคิดเห็นของทุกคนโดยเท่าเทียมกัน
ในการประชุมทุกครั้งจะเปิดโอกาสให้ครูได้พูดสะท้อนปัญหา นอกจากการพูดแล้วครูยังสามารถ
เขียนปัญหาที่พบหรือปัญหาที่ต้องการแก้ไขไปยังทีมบริหารโรงเรียนได้ อีกทั้งสามารถไลน์
พูดคุยเป็นการส่วนตัวกับผู้อำนวยการได้ในการบริหารงานของผู้อำนวยการคนปัจจุบัน
การดำเนินงานของโรงเรียนนั้นผู้อำนวยการยอมรับความสามารถของครูเปิดโอกาสให้ไปเตรียมตัว
มาว่าจะทำอะไรเพื่อร่วมกันแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ดังนั้นเมื่อมีปัญหาหรือมีการดำเนินการจัด
กิจกรรมแต่ละฝ่ายที่รีบก็ไปเตรียมตัวมาก่อนแล้วปรึกษากับผู้อำนวยการ และรองผู้อำนวยการ
ก่อนมีการดำเนินกิจกรรมหรือโครงการ ในที่ประชุมให้หัวหน้าโครงการได้อธิบายให้ครูฟังด้วย
ตนเองเองว่ากิจกรรมโครงการที่จะดำเนินการอย่างไร การทำงานในโรงเรียนไม่ได้มารอรับคำสั่ง
จากผู้อำนวยการ รองผู้อำนวยการเพียงอย่างเดียว มุมมองที่ผู้บริหารของโรงเรียนมีต่อครูนั้นมี
ความมั่นใจในศักยภาพของครูเป็นอย่างยิ่งว่าจะสามารถดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้ได้

การส่งเสริมและเปิดโอกาสให้สร้างสรรค์ผลงานของโรงเรียนปีบ้นั้นขึ้นอยู่กับ
กับผู้อำนวยการเป็นหลัก เช่น ผู้อำนวยการท่านปัจจุบันก็จะส่งเสริมเปิดโอกาสให้ได้ออกไปข้าง
นอกให้ครูได้เรียนรู้ ได้ลองได้เข้าร่วมแข่งขันทุกรายการที่ร้องขอ ในสมัยการบริหารของ
ผู้อำนวยการท่านก่อนหน้านั้นก็มีการส่งเสริมให้ออกไปแข่งขันแต่เนื่องจากข้อมูลเกี่ยวกับสนาม
การแข่งขันมีน้อย ประกอบกับรายการที่แข่งขันไม่ได้ตรงกับความต้องการหรือความเชี่ยวชาญของครู
จึงไม่ได้รับรางวัลกลับมาและทำ ให้ครูไม่กล้าที่พานักเรียนออกไป แต่เมื่อผู้อำนวยการเปลี่ยน
นโยบายในการพานักเรียนออกไปข้างนอก เปลี่ยนวิธีการสื่อสารทำให้ครูกล้าที่จะแสดงฝีมือมาก
ขึ้น แม้จะยังไม่เชี่ยวชาญมากนักก็ได้มีการพานักเรียนออกไปแข่งขันเพื่อให้รู้ระดับความสามารถ
ซึ่งเป็นปีแรกที่มีการพานักเรียนออกไปทุกกลุ่มสาระ ซึ่งเป็นก้าวใหม่ของการดำเนินงานของ
โรงเรียนวัดปีบ้นที่แสดงให้เห็นว่าผู้บริหารยอมรับความสามารถของครู ส่งเสริมครูให้ออกไป
สร้างสรรค์ผลงาน ออกไปแข่งขัน มีการช่วยเหลือในการออกค่าเดินทางให้ แม้กระทั่งถ้าเด็กไปสอง
สามคนก็ไปรถรองผู้อำนวยการ หรือรถผู้อำนวยการที่จะคอยบริการรับส่งโดยตลอดเป็นแบบนี้ไป

แทบทุกงาน ฝ่ายวิชาการก็ช่วยเป็นกำลังใจให้เด็ก ส่งเสริมครู ให้ครูก็อยากออกไปแข่งขัน ช่วยจัด
สอนแทนเมื่อมีการควบคุมนักเรียนไปแข่งขัน ทำให้เห็นถึงความสามัคคีกันอีกด้วย

“...รองเองก็มั่นใจในครูค่ะ เพราะครูเองก็เก่งเลยอยากให้ครูออกไปจะได้รู้
ว่าเป็นอย่างไร โดยในปีนี้ออกไปทุกกลุ่มสาระ และก่อนไปแข่งขันผอ.
จะบอกกับครูและนักเรียนว่าสู้ๆนะ ถ้าแพ้กลับมา ก็จะบอกครั้งหน้าเอา
ใหม่ ซึ่งท่านจะเป็นกำลังใจให้ทุกคนที่ทำงาน...”

(รองผู้อำนวยการโรงเรียน, สัมภาษณ์, 4 ก.ย. 2561)

“...ท่านรองเป็นเหมือนคนขับรถของโรงเรียน ถ้าเป็นรถครูพานักเรียนไป
แข่งขันท่านผอ.ก็จะให้ค่าน้ำมันไป เด็กเวลาออกไปก็จะเตรียมข้าวให้ตอน
เช้า มีการให้เงินนักเรียนที่ไปอีกคนละ 20 บาท เป็นการสนับสนุนอย่าง
เต็มที่จากผู้บริหาร...”

(ครูกลุ่มสาระภาษาไทย, สนทนา, 4 ต.ค. 2561)

“...ครูที่พานักเรียนออกไปแข่งขันกันอยู่แล้วตั้งแต่ก่อนที่ผอ.กับรองจะ
มาด้วยซ้ำ แต่เราอาจจะไม่ได้ไปเยอะแบบโรงเรียนอื่นเพราะเราไม่ค่อยรู้
ว่ามีอะไรแข่งที่ไหนบ้าง แต่อย่างดนตรีไทยที่พี่ทำก็อาศัยครูรู้จักบอกบ้าง
มีคนชวนให้ไปลองแข่งดูบ้างพี่ก็ไป ผู้บริหารก็ส่งเสริม...”

(ครูดนตรีไทย, สัมภาษณ์, 25 ก.ย. 2561)

สิ่งที่เป็นความภาคภูมิใจและยอมรับร่วมกันคือความเป็นโรงเรียนดนตรีไทย
มีโครงการดนตรีไทยที่เริ่มจากครูที่มีความสามารถพิเศษและได้รับการสนับสนุนจากผู้อำนวยการที่
มองเห็นค่าในตอนที่ครูบรรจุใหม่ต้องการเริ่มต้นสอนดนตรีไทย โรงเรียนไม่มีงบประมาณ แต่
ผู้อำนวยการก็ช่วยหาเครื่องดนตรีไทย หางบประมาณในการบำรุงซ่อมแซม เป็นจุดเริ่มต้นของ
การเห็นคุณค่าในความตั้งใจทำงานจนทำให้โรงเรียนวัดบึงบัว เป็นโรงเรียนชั้นนำในด้านดนตรีไทย
ที่เป็นตัวแทนระดับประเทศและควารางวัลอย่างต่อเนื่องทุกปี ซึ่งวงดนตรีไทยของโรงเรียนบึงบัวนั้น
เริ่มจากความชอบและความถนัดของครู จนกลายเป็นสิ่งที่สร้างชื่อเสียงให้กับโรงเรียนในการคว้า
รางวัล และยังเป็นการช่วยเหลือนักเรียนให้มีรายได้ระหว่างเรียนอีกด้วย โดยทางโรงเรียนจะ
ฝึกซ้อมให้นักเรียนในตอนเช้า และตอนเย็นหลังเลิกเรียน พาววงดนตรีไปเล่นพิณพาทย์ในงานศพ
ที่วัดบึงบัวที่อยู่ติดกับโรงเรียน ครูที่เหลือนักสนับสนุนนักเรียนที่เล่นดนตรีเหล่านี้ไม่กีดกันว่าการเล่น
ดนตรีนั้นทำให้เสียการเรียน และครูในโรงเรียนเองไม่ได้รู้สึกน้อยใจที่โรงเรียนนำเสนอแต่ดนตรีไทย
ครูที่เป็นเพื่อนร่วมงานมีการสนับสนุนส่งเสริมอีกด้วย สังเกตได้จากความร่วมมือในกิจกรรมดนตรี

ไทยตอนเช้าที่ครูทุกคนเล่นดนตรีไทยร่วมกันกับนักเรียนในตอนเช้าและเข้าร่วมโครงการโรงเรียนดนตรีไทยหนึ่งร้อยเปอร์เซ็นต์

โรงเรียนมีการแสดงออก ในการชื่นชมของทางโรงเรียนคือการแสดงออกหน้าเวที ผู้อำนวยการจะเป็นผู้กล่าวขอบคุณทุกครั้ง ยกตัวอย่างเช่น เมื่อไปแข่งงานศิลปหัตถกรรมเมื่อกลับมาได้หรือไม่ได้รางวัลก็ตามผู้อำนวยการก็จะให้กำลังใจ เป็นกำลังใจให้ครูที่ควบคุมนักเรียนพานักเรียนไปแข่งขัน การแสดงออกในการชื่นชมอีกทางของผู้อำนวยการคือการจัดงานเลี้ยงให้ครูได้ใช้เวลาอยู่ด้วยกันเพื่อได้พูดคุยกัน ได้มีการจัดงานมุทิตาจิต มีการไปส่งเพื่อนครู หรือผู้บริหารที่ต้องมีการย้ายไปประจำที่สถานศึกษาอื่นในสังกัดกรุงเทพมหานคร ซึ่งการแสดงออกเหล่านี้จะเป็นการแสดงความรัก ความเคารพ และแสดงน้ำใจต่อกัน และจะมีการแสดงความชื่นชมด้วยช่อดอกไม้ เมื่อมีการได้เลื่อนวิทยฐานะ และมีการขึ้นป้ายไว้นิพนธ์หน้าเวทีของโรงเรียนเพื่อแสดงความยินดีในการชนะเลิศการแข่งขันรายการใหญ่ ที่ครูได้เข้าร่วมเป็นการแสดงออกถึงความชื่นชมในความทุ่มเทและเสียสละที่ทำเพื่อโรงเรียน

“...ดนตรีไทยที่มีทุกวันนี้ได้ ที่ต้องขอบคุณผอ.คนแรกนะที่ทำให้มีวันนี้ที่เห็นความสำคัญของดนตรี ใครจะคิดว่าเครื่องดนตรีฝรั่ง ที่ต้องเอามาซ่อมวันนั้นจะกลายมาเป็นวงดนตรีระดับประเทศ อีกส่วนหนึ่งพี่ก็ต้องขอบคุณเด็กนะที่สู้ไปด้วยกัน ถ้าพี่ถ้ามีแต่ครูแล้วเด็กใจไม่สู้พี่ว่าทำไม่ได้หรอก...”

(ครูดนตรีไทย, สัมภาษณ์, 25 ก.ย. 2561)

“...เมื่อก่อนเรามีครู 17 คน คนเราน้อยมาก แต่เราสามัคคีกัน มีอะไรก็จะช่วยกัน ด้วยความที่คนเราน้อยเราก็สนิทกันมีอะไรก็ทำด้วยกัน เป็นห่วงเป็นใย มีอะไรให้เราทำด้วยกันตลอด พอมีได้รางวัลอะไรก็มีการแสดงความชื่นชมยินดีกันตลอด บางครั้งที่มีคนไปได้รางวัลใหญ่หรือชนะเลิศระดับภาค ระดับประเทศก็มีขึ้นป้ายแสดงความยินดีด้วย...”

(ครูกลุ่มสาระภาษาไทย, สนทนา, 15 พ.ค. 2561)

“...วงดนตรีไทยที่ตอนแรกก็มีเสียงบ่น ๆ บ้าง พอหลัง ๆ ครูทุกคนก็เริ่มเข้าใจแล้วว่าสิ่งที่ได้คือตัวเด็กนั่นแหละที่จะได้การมีงานทำ บางคนก็ไปเป็นนักดนตรีมืออาชีพ บางคนก็มีไปเรียนทางด้านดนตรีต่อ เด็กก็มีรายได้ระหว่างเรียนด้วย ทำให้เด็กเขารู้จักค่าของเงินด้วย จนตอนนี้เราเข้าโครงการโรงเรียนดนตรีไทยก็ได้โอกาสมาเล่นดนตรีกับนักเรียน...”

(ครูคณิตศาสตร์ ป.6, สัมภาษณ์, 7 ก.ย. 2561)

4) ด้านความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน

ความรู้สึกในการเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียนคือการที่ทุกคนมีส่วนร่วมในการรับผิดชอบงานต่าง ๆ เมื่อมีการร้องขอก็ได้รับความช่วยเหลือเป็นอย่างดี โดยเฉพาะในการทำกิจกรรมของโรงเรียน โรงเรียนแทบจะไม่ทำเป็นรายการคำสั่งที่ต้องมีการชี้แจงรายละเอียด โรงเรียนจะใช้วิธีการส่งไลน์เพื่อขอความร่วมมือ และก็ได้รับความร่วมมือเป็นอย่างดีทุกครั้ง และก็มีคำสั่งกลางก็จะติดบอร์ดไว้ให้เห็น มีถ่ายภาพส่งแจ้งในไลน์ ครูก็จะแสดงความรับผิดชอบในการเข้ามาอ่านและรับทราบปฏิบัติตาม ไม่มีการอ้างว่าไม่ทราบ ทางโรงเรียนจะเน้นย้ำกับครูเสมอว่าการทำงานให้กับโรงเรียนถือเป็นการทำงานเพื่อนักเรียน ผู้อำนวยการจะทำให้ครูเห็นเป็นตัวอย่งว่าสิ่งที่ทำนั้นเป็นการทำเพื่อตัวนักเรียน เพื่อพัฒนาผู้เรียนดังนั้นทุกคนก็จะมีจุดร่วมเดียวกันคือการพัฒนาเด็ก และทุกคนคือส่วนหนึ่งของการพัฒนา วิธีการนี้เป็นการทำให้ทุกคนเป็นหนึ่งในการมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ ของทางโรงเรียน

ครูมีความเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียนในการช่วยเหลือดูแลนักเรียนหลังเลิกเรียน ผู้บริหารอยู่ดูแลนักเรียนในหลังเลิกเรียนและการเรียนเพิ่มเติมในวันเสาร์ โดยผู้อำนวยการและรองผู้อำนวยการจะสลับกันมาดูแลนักเรียนและครูที่มาปฏิบัติหน้าที่ ครูก็จะช่วยเหลือกันในการทำงาน มีกิจกรรมให้ช่วยเหลือกันมาก มีบุคลากรในโรงเรียนตั้งข้อสังเกตว่าอาจจะเป็นเพราะโรงเรียนไม่ได้มีที่ตั้งในเมืองจนเกินไป เมื่อเลิกงานแล้วต่างคนก็ต่างรีบกลับเพราะต้องใช้เวลาเดินทางมาก แต่เป็นเพราะครูที่นี่เป็นคนต่างจังหวัดส่วนมาก และมาพักอาศัยบริเวณใกล้เคียงกับโรงเรียนทำให้สามารถทำงานที่โรงเรียนหลังเวลาเลิกงานได้ มีบ้านพักครูให้ครูที่บรรจุใหม่ได้พักเพื่อเป็นการประหยัดค่าใช้จ่ายและอำนวยความสะดวกให้น้องที่เข้ามาบรรจุใหม่ ทำให้การทำงานร่วมกันและการขอความร่วมมือในการดำเนินงานต่าง ๆ ก็เป็นไปด้วยความเรียบร้อย

“...เวลาขอให้ครูทำอะไรครูเต็มใจใหม่ คำว่าเต็มใจใหม่ที่ว่าเวลาขอให้เขาทำอะไรอะ ถ้าเขายังไม่ว่างเขาก็จะบอกว่าติดอะไรอยู่ แล้วเขาก็ทำไม่มีบอกแล้วว่าต้องทำอะไรแต่ก็ไม่ได้งาน เพราะเวลาที่มีอะไรเราจะถ่ายรูปลงไลน์ไว้เป็นหลักฐาน มีติดบอร์ดที่เป็นคำสั่งไว้ ไม่มีใครอ้างว่าไม่รู้...”

(ผู้อำนวยการโรงเรียน, สทนนา, 25 ก.ย. 2561)

“...ทุกครั้งที่ขอความร่วมมือหรือขอร้องอะไรไปไม่ว่าเต็มใจหรือไม่ก็มีการให้ห้ นะ อาจจะช้าบ้างก็ทำดีกว่าไม่ทำเลย ด้วยความที่เดี๋ยวนี้มันมีไลน์อะไรที่ยังไม่ได้ทำ หรืออะไรที่ยังไม่เรียบร้อยผอ.ก็ไลน์ตามที่หัวหน้าสายชั้น น้อง ๆ เขาก็จะเห็นเขาก็ไม่ยอมทำให้หัวหน้าถูกตามในกลุ่มไลน์...”

(ครูหัวหน้าสายชั้น ป.5, สทนนา, 17 ส.ค. 2561)

“...ครูนี้ไม่ดี น้องที่มาใหม่ขอให้ทำอะไรทำให้ไม่มีติดขัด ไม่มีบอกว่า พี่แก่แล้วพี่ไม่ทำ พี่เองเป็นครูมาก็ยังไม่เคยเห็นคนต่อต้านเวลามีการให้ทำอะไรนะ เพราะเขารู้ว่าเวลาทำอะไรก็ทำเพื่อเพื่อนนักเรียนนั่นแหละ แล้วพวกเรามาจากต่างจังหวัดกัน พี่ก็คนอีสานครูเกินครึ่งในนี้ก็คนอีสานเราพูดภาษาเดียวกันก็คุยกันง่ายเด็กเรียนก็มาอยู่ด้วยกันดูแลเด็กไปด้วยกัน ...”

(ครูคณิตศาสตร์ ป.6, สัมภาษณ์, 7 ก.ย. 2561)

มีกิจกรรมที่ทำร่วมกันในโรงเรียนส่วนมากเป็นงานมุขิตาจิต ในการทำงานโรงเรียนเดิมมีความขัดแย้งเป็นกลุ่ม ๆ แต่เมื่อเปลี่ยนผู้อำนวยการก็ได้มีการปรับเปลี่ยนวัฒนธรรมในการทำงานใหม่ ลดปัญหาความขัดแย้งด้วยบุคลิกของผู้อำนวยการจะเป็นคนที่ดูภายนอกสนุกแต่ท่านจะเป็นคนทำงานจริงจังเหมือนที่ท่านจะมองเห็นได้จากการที่ครูบรรจุใหม่มีความทัศนคติเชิงบวกกับโรงเรียน ที่ต้องการอยู่ช่วยงานโรงเรียน เพราะชอบการทำงานกับผู้อำนวยการ และครูก็รับรู้ได้ถึงความเป็นห่วงของท่านผู้อำนวยการเช่นเมื่อมีการรับแขกที่มาดูงาน ขนมหรืออาหารว่างที่จัดมาให้แขกรับประทานครูในโรงเรียนต้องได้ทานเช่นกัน หรือความใส่ใจในรายละเอียดพวกแก้วจานและการจัดห้อง ก็เป็นเสน่ห์ที่ทำให้คนรู้สึกอบอุ่นเมื่อเข้ามาติดต่อหรือทำงานในโรงเรียนวัดบึงบัว อีกทั้งบรรยากาศในการทำงานจากเดิมที่อาจจะมี ความขัดแย้ง ไม่เข้าใจกันบ้าง ในการเปลี่ยนผู้บริหารทำให้สภาพบรรยากาศเปลี่ยนแปลงไปอย่างเด่นชัด ครูทุกคนจะทำงานเพราะต้องส่งผลงานเข้าไลน์ทำให้ทุกคนได้เห็นผลงาน เป็นการทำงานที่ไม่หยุดนิ่งเหมือนเมื่อก่อน

ความเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียนบึงบัวไม่ได้ถูกจำกัดอยู่แต่เฉพาะภายในบุคลากรในโรงเรียนเท่านั้น วัด ชุมชนรอบโรงเรียนก็มีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งในการพัฒนาโรงเรียน ความช่วยเหลือที่จะพัฒนาโรงเรียนให้มีสภาพแวดล้อมให้เหมาะสม สวยงาม เดิมโรงเรียนบึงบัวไม่ได้มีความสนใจที่จะพัฒนาสิ่งแวดล้อมทางกายภาพให้สวยงาม สะอาดมากนัก แต่ในผู้บริหารในปัจจุบันมุ่งเน้นการสร้างภาพลักษณ์ของโรงเรียนมากขึ้นทำให้โรงเรียนมีความสะอาดบรรยากาศวิชาการ ทำให้โรงเรียนเป็นไปด้วยความเรียบร้อย เมื่อโรงเรียนเริ่มเปลี่ยนแปลงทำให้ชุมชนเห็นถึงความเปลี่ยนแปลง โรงเรียนขอความร่วมมือจากชุมชน วัด และโรงงานที่อยู่บริเวณใกล้เคียง มาช่วยพัฒนาโรงเรียน โรงเรียนได้รับการสนับสนุนเป็นอย่างดี เช่นทางวัดมีการจัดทอดกฐินก็นำเงิน 30 เปอร์เซ็นต์มาให้โรงเรียนเพื่อนำมาทำสนามเด็กเล่น อีก 70 เปอร์เซ็นต์เข้าวัด หรือการมาสร้างสนามเด็กเล่นอนุบาลโดยสถานประกอบการที่อยู่บริเวณใกล้เคียงโรงเรียนเพื่อเป็นการทำ CSR ขององค์กรนั้น ทางโรงเรียนก็มีความยินดีเป็นอย่างยิ่งที่มีผู้อื่นเข้ามาร่วมกันพัฒนาโรงเรียน ซึ่ง

โรงเรียนภายใต้การนำของผู้บริหารคนปัจจุบันมองว่าการได้รับความร่วมมือจากหน่วยงานภายนอกเป็นการสร้างสัมพันธภาพที่ดีระหว่างโรงเรียนและชุมชนรอบโรงเรียน

“...รองมาก่อนผอ. 6 เดือน วัฒนธรรมเดิมเขาก็จะน่ารัก มึงอแงกันบ้าง แต่ไม่ได้รุนแรงอะไร พอท่านผอ.มาใหม่ ท่านจะไม่ชอบให้ขัดแย้งท่านจะเป็นคนชัดเจนเปิดเผย ทำให้ครูรับรู้ได้ถึงความจริงใจและตั้งใจจริงของท่าน จนทำให้ทุกคนตั้งใจทำงานไม่ได้ยินอีกเลยเรื่องทิ้งอแงต่าง ๆ...”

(รองผู้อำนวยการโรงเรียน, สัมภาษณ์, 4 ก.ย. 2561)

“...ที่เคยได้ยินมาคือท่านผอ.บอกว่า ผอ.ไม่ฟังหรือกว่าใครจะมาฟ้องว่าใครเป็นยังไง และไม่ต้องฟ้องผอ. ถ้าผอ.ได้ยิน คนนั้นทำรายงานที่แจ่มแจ้ง ผอ. ย้ำเสมอว่ามันก็บ้างที่คนอยู่ด้วยกันจะไม่ลงรอยกันแต่งงานโดยรวมต้องทำร่วมกันให้ได้ แล้วผอ.ท่านก็ต้องการให้ครูในโรงเรียนได้รับการดูแลอย่างดี...”

(เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป, สนทนา, 22 ก.ย. 2561)

“...ก่อนที่ผอ.จะมาโรงเรียนก็ไปติดหนี้เขาไว้ เมื่อผอ.ย้ายมาใหม่ก็หาเงินใช้หนี้จนหมด ซึ่งก็ได้จากท่านเจ้าอาวาสช่วย ผู้ปกครองช่วยกันทำผ้าป่าโรงเรียนด้วย สนามเด็กเล่นที่อยากให้นักเรียนอนุบาลได้เล่นนี่ก็ได้จากบริษัทยูนิลีเวอร์มาช่วยทำให้ ลูกพนักงานเขาเรียนที่นี่ พอเขาเห็นว่าเราเอาจริงต้องการพัฒนาโรงเรียนจริง ๆ คนนอกเห็นว่าเราทำเขาก็อยากมาร่วมทำด้วย ทำโรงเรียนให้มันน่าเรียน ครูอยากมาทำงาน...”

(ผู้อำนวยการโรงเรียน, สนทนา, 3 ต.ค. 2561)

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์วัฒนธรรมโรงเรียนโดยภาพรวม

การวิเคราะห์ประเด็นสำคัญของวัฒนธรรมโรงเรียน ที่มีผลการประเมินคุณภาพภายนอก ระดับดีมาก ทั้ง 3 รอบการประเมิน ของสถานศึกษาในสังกัดกรุงเทพมหานคร จากกรณีศึกษา โรงเรียนวัดพลมานีย์ โรงเรียนลำพะอง(ราชวรীরำเจริญบำรุง)และโรงเรียนวัดบึงบัว ตามองค์ประกอบดังนี้

1. ความมุ่งประสงค์ของโรงเรียน ทุกโรงเรียนจะมีการประชุมหารือวางแผนในการดำเนินงานร่วมกัน โดยจะมีการรับนโยบายจากต้นสังกัด และประชาสัมพันธ์ให้ทุกคนในโรงเรียนรับทราบ ผ่านทางการประชุมในทุกสัปดาห์ ระยะเวลาที่ใช้ในการประชุมก็ขึ้นอยู่กับวัฒนธรรมของแต่ละโรงเรียนซึ่งเป็นผลจากอิทธิพลโดยตรงของผู้บริหาร ทุกคนในโรงเรียนมีความต้องการที่จะมีการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นร่วมกัน เช่น ปัญหาการอ่านและปัญหาผลสัมฤทธิ์ลดลง โดยทุกคนมอง

ว่าเป็นปัญหาที่ต้องร่วมกันแก้ไข และได้กำหนดเป็นความมุ่งประสงค์ของโรงเรียนที่ทำให้ ทุกคนในโรงเรียนรับรู้แนวทางและทิศทางในการปฏิบัติร่วมกัน

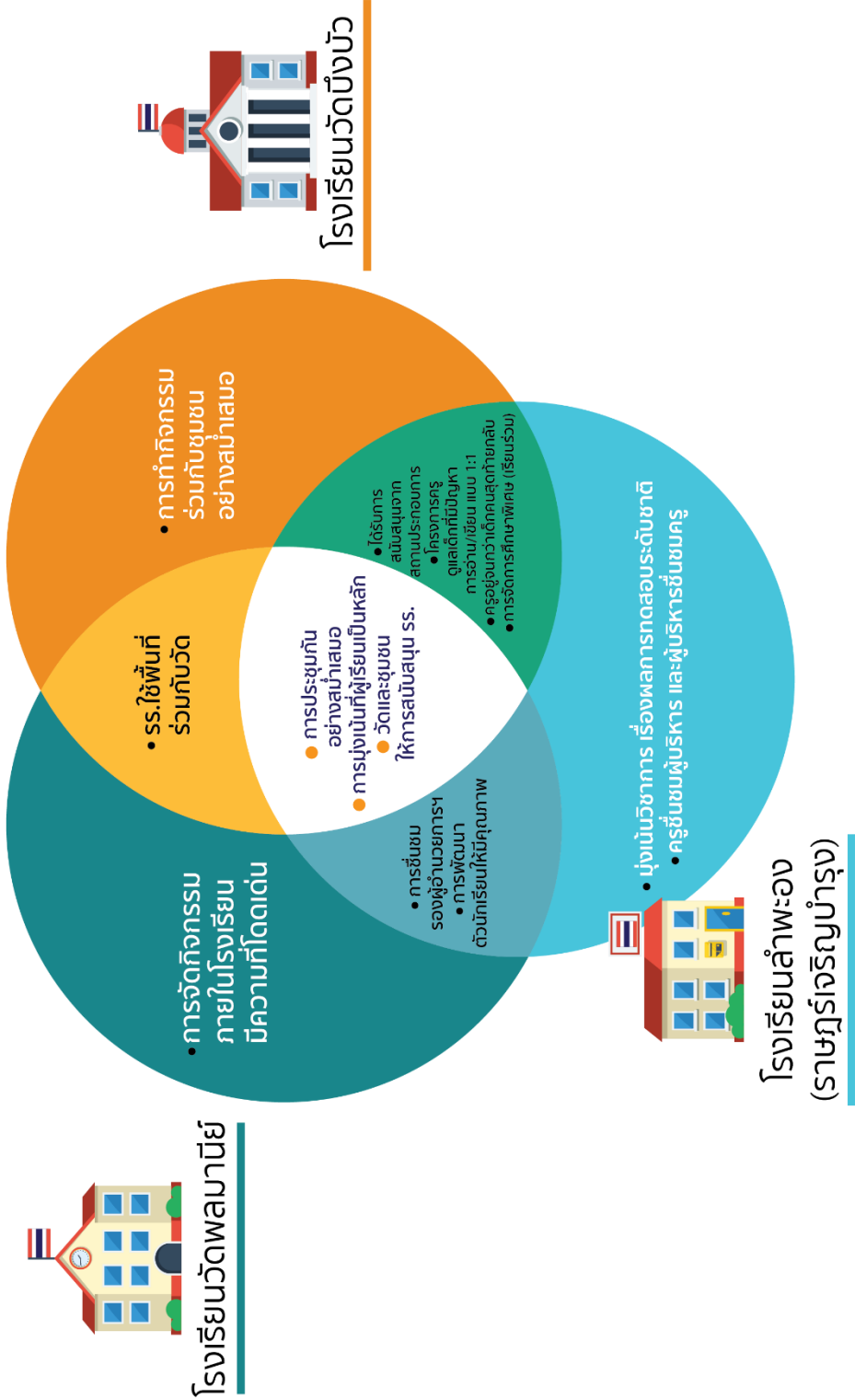
2. ความมีคุณภาพของโรงเรียน เกิดจากความร่วมมือร่วมใจของครู และผู้บริหาร ที่ต้องการพัฒนาโรงเรียนร่วมกัน โดยวัตถุประสงค์หลักของการพัฒนาคือการพัฒนาคนเป็นที่ตั้ง เมื่อพัฒนาที่ตัวผู้เรียนจากการพัฒนาผลสัมฤทธิ์ ที่จะสะท้อนออกจากผลคะแนนของการทดสอบระดับชาติ ที่มีแนวโน้มสูงขึ้น แม้จะเปลี่ยนกลุ่มผู้เรียนก็ตาม และสมาชิกทุกคนในโรงเรียนรับรู้ได้ถึงคุณภาพของโรงเรียนจากจำนวนเด็กนักเรียนที่เพิ่มจำนวนขึ้นในทุกปี

3. การให้การยอมรับ เกิดจากการที่ผู้บริหารมีความเชื่อมั่นในการทำงาน ของครู โดยการเปิดโอกาสและส่งเสริมให้ครูได้แสดงความสามารถ มีการยกย่องเชิดชูความสามารถของครู เพื่อเป็นการบำรุงขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ผู้บริหารมีการกระตุ้นการทำงานเป็นทีมทำให้เกิดความสามัคคีในโรงเรียน ผู้บริหารมีการกระจายอำนาจให้มีแต่ละสายชั้นเป็นผู้ดูแลทำให้การติดตามงานเป็นไปอย่างทั่วถึง มีการยอมรับความเป็นผู้นำ ทุกคนมีส่วนร่วมในการทำงาน

4. ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน เกิดจากการเข้าร่วมกิจกรรมที่โรงเรียนจัดขึ้น ปลุกฝังให้ผู้เข้ามาในองค์กรซึ่ง ครูทุกคนเมื่อบรรจุเข้ามาใหม่จะมีการปลุกฝังความเป็นโรงเรียนแห่งนั้น ด้วยการถ่ายทอดมุมมองต่องานและองค์กรโดยจะเป็นการทำให้เกิดจุดมุ่งหมายร่วมกัน ความเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน เกิดจากความรู้สึกเอื้อเฟื้อและอยากช่วยเหลือโรงเรียนและทำมีซึ่งความรักองค์กร ซึ่งจะสังเกตได้จากการกลับมาช่วยเหลือโรงเรียนของครูที่เกษียณอายุราชการ และความต้องการที่จะกลับมาช่วยเหลือโรงเรียนของครูที่กำลังจะเกษียณอายุราชการที่ยังคงรักและผูกพันกับที่ทำงาน

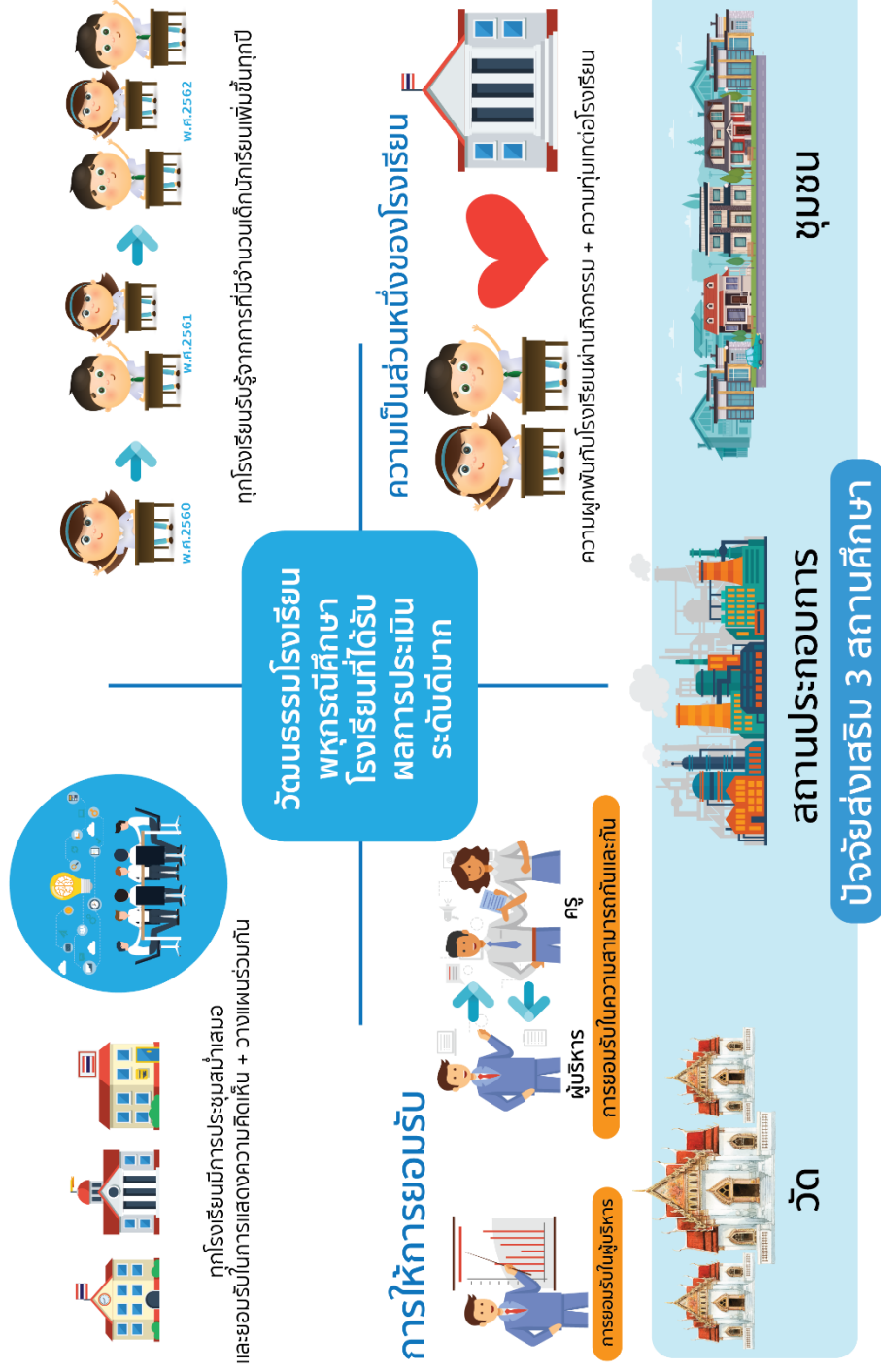
จากวัฒนธรรมโรงเรียนดังกล่าวของโรงเรียนกรณีศึกษาทั้ง 3 โรงเรียนสามารถวิเคราะห์ความเหมือนและความต่างของแต่ละกรณีศึกษาเป็นภาพประกอบ 3 และสามารถสรุปลักษณะของโรงเรียนกรณีศึกษาที่มีผลการประเมินระดับดีมาก 4 รอบการประเมินเป็นภาพประกอบ 3

การวิเคราะห์วัฒนธรรมโรงเรียน



ความมุ่งประสงค์ของโรงเรียน

ความมีคุณภาพ



ภาพประกอบ 4 ลักษณะของโรงเรียนกรณีศึกษาที่ผลิตการประเมินระดับดีมาก 3 รอบการประเมิน

บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย อภิปราย และข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อวิเคราะห์วัฒนธรรมโรงเรียนที่มีผลการประเมินคุณภาพภายนอกในระดับดีมาก ทั้ง 3 รอบการประเมิน ของสถานศึกษาในสังกัดกรุงเทพมหานคร วิธีการดำเนินการวิจัยนี้เป็นการวิจัยแบบพหุกรณีศึกษา (multi-case study research) โดยวิธีการศึกษาเชิงคุณภาพ (qualitative study) โดยศึกษาจากโรงเรียนที่มีผลการประเมินคุณภาพภายนอกในระดับดีมาก 3 รอบการประเมิน จำนวน 3 โรงเรียน จาก 11 โรงเรียนที่มีผลการประเมินภายนอกในระดับดีมาก 3 รอบการประเมิน การวิจัยนี้เป็นการศึกษาเกี่ยวกับวัฒนธรรมโรงเรียนที่มีผลการประเมินคุณภาพภายนอกในระดับดีมาก ดำเนินการวิจัยแบ่งออกเป็น 3 ระยะคือระยะที่หนึ่งเป็นการศึกษาก่อนลงภาคสนาม ระยะที่สองเป็นการศึกษาภาคสนาม และระยะที่สามการจัดกระทำข้อมูลเป็นการนำข้อมูลที่เก็บรวบรวมได้ในภาคสนามมาวิเคราะห์ เครื่องมือที่ผู้วิจัยในการเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงคุณภาพคือตัวผู้วิจัยและแนวทางการเก็บข้อมูลเพิ่มเติมภาคสนาม ได้แก่แบบวิเคราะห์เอกสารของโรงเรียน แบบสัมภาษณ์ผู้บริหารและครูกลุ่มเป้าหมาย แบบสังเกตบริบทของโรงเรียน วิเคราะห์ข้อมูลโดยการวิเคราะห์เนื้อหาการวิเคราะห์แบบอุปนัย ใช้การตีความหมายและสร้างข้อสรุปจากเหตุการณ์ที่ได้สังเกต สัมภาษณ์ และวิเคราะห์เอกสาร การวิเคราะห์โดยการเปรียบเทียบข้อมูล และนำเสนอข้อมูลในลักษณะของการอุปนัยและพรรณนาวิเคราะห์

สรุปผลการวิจัย

วัฒนธรรมโรงเรียนของสถานศึกษาในสังกัดกรุงเทพมหานครที่มีผลการประเมินคุณภาพภายนอก ระดับดีมาก 3 รอบการประเมิน ใน 4 องค์ประกอบดังนี้

1. ความมุ่งมั่นประสงค์ของโรงเรียน
2. ความมีคุณภาพ
3. การให้การยอมรับ
4. ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน

จากการศึกษาวัฒนธรรมโรงเรียนของโรงเรียนที่ได้รับการประเมินคุณภาพภายนอกในระดับดีมาก ทั้ง 3 รอบการประเมินนั้น มีรายละเอียดดังนี้

1. ความมุ่งมั่นประสงค์ของโรงเรียน เกิดจากที่ผู้บริหาร ครูและบุคลากรได้มีการประชุมหารือวางแผนในการดำเนินงานร่วมกัน การประชุมรายสัปดาห์ การประชุมสายชั้น การประชุมกลุ่มสาระการเรียนรู้ การประชุมเพื่อพูดคุยเปิดโอกาสให้ครูซึ่งเป็นกำลังหลักของโรงเรียนได้มีส่วน

ร่วมในการคิด วางแผน ตัดสินใจ ทำให้ทุกคนมองเห็นความมุ่งประสงค์ของโรงเรียนเป็นสิ่งเดียวกัน โดยการทำงานดังกล่าวเกิดจากการเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมของผู้บริหารในทุกโรงเรียน ในบางโรงเรียนจะมีการประชุมกลุ่มย่อยในสายชั้น ในกลุ่มสาระ หรือในกลุ่มผู้รับผิดชอบก่อนการประชุม เพื่อให้เป็นการลดระยะเวลาในการประชุม และแสดงถึงการวางแผนการดำเนินงานที่ชัดเจน รอบคอบ แล้วถึงนำเสนอต่อบุคลากรทั้งโรงเรียน โดยมีผู้บริหารเป็นผู้มีบทบาทในการให้คำปรึกษา เป็นการให้ครูได้มีโอกาสเป็นผู้นำ และผู้ปฏิบัติอย่างเต็มที่

กิจกรรม โครงการ แผนการดำเนินงานที่โรงเรียนได้จัดทำขึ้นเป็นความมุ่งประสงค์ของโรงเรียนที่เป็นวิสัยทัศน์ พันธกิจนั้น เป็นการดำเนินงานตามการตอบสนองนโยบายจากหน่วยงานต้นสังกัด คือ สำนักการศึกษากรุงเทพมหานคร ยุทธศาสตร์ชาติ หรือการประเมินคุณภาพ เป็นต้น นโยบายจากหน่วยงานที่กล่าวมานั้นส่วนใหญ่เป็นปัญหาที่เกิดขึ้นจริงในโรงเรียนต่าง ๆ ดังนั้นการแก้ปัญหาตามนโยบาย หรือ การรับนโยบายนั้น ทุกโรงเรียนจึงมองเป็นเรื่องที่ถูกต้องที่จะต้องมีการช่วยเหลือกันแก้ไขให้เกิดการพัฒนาอย่างจริงจัง มุ่งให้เกิดผลดีกับโรงเรียน และตัวผู้เรียน

การรับรู้ร่วมกันของบุคลากร เป็นสิ่งสำคัญที่จะขับเคลื่อนองค์กรไปข้างหน้า เมื่อคนได้มีโอกาสได้วางแผนการทำงานร่วมกัน ย่อมเข้าใจถึงความสำคัญของสิ่งที่ต้องทำ และหน้าที่ที่จะต้องรับผิดชอบ เมื่อทุกคนเข้าใจบทบาทหน้าที่แล้วก็จะทำให้องค์กรขับเคลื่อนไปข้างหน้าอย่างเข้มแข็ง ผู้ที่เข้ามาใหม่ ไม่ว่าจะเป็นผู้อำนวยการ รองผู้อำนวยการ หรือ ครูที่บรรจุเข้ามาใหม่ ก็จะได้รับถ่ายทอดจากงานที่ต้องรับผิดชอบตามแต่ละฝ่ายกำหนด และในการทำงานร่วมกันจะเป็นตัวหลอมให้เข้าใจถึงทิศทางและการดำเนินงานของทางโรงเรียนที่ได้ปฏิบัติกันมา และต้องร่วมกันปฏิบัติไปจนกว่าจะมีการปรับเปลี่ยนหรือทบทวนสิ่งที่ได้ทำแล้วและกำหนดเป็นทิศทางใหม่ในการทำงาน มีการพัฒนา อย่างไม่สิ้นสุด

2. ความมีคุณภาพของโรงเรียนเกิดขึ้นจากการร่วมมือกันของครูและผู้บริหารที่จะพัฒนาโรงเรียนไปยังทิศทางที่ต้องการหรือ วิสัยทัศน์ที่วางไว้ได้ ความร่วมมือร่วมใจ การทำงานเป็นทีม นั้นเมื่อเกิดขึ้นแล้วย่อมพัฒนาการสร้างสรรค์งานให้ดำเนินไปอย่างเต็มศักยภาพ ทั้งนี้ความมีคุณภาพคือการมองระดับคุณภาพที่ต้องการให้เกิดขึ้นอย่างตรงกันของ ผู้บริหาร ครู และบุคลากร โดยเฉพาะอย่างยิ่งครู ผู้ซึ่งเป็นประชากรส่วนใหญ่ในการดำเนินงานของโรงเรียน ต้องมองเห็นคำว่าคุณภาพของโรงเรียน อันเกิดสะท้อนผ่านคุณภาพของผู้เรียน ทำให้โรงเรียนต้องมุ่งในการพัฒนาคุณภาพของโรงเรียนไปที่ตัวผู้เรียน

เมื่อมองคุณภาพของผู้เรียนเป็นตัวตั้งในการดำเนินงาน มุ่งไปพัฒนาให้ผู้เรียนมีความพร้อมโดยโรงเรียนมุ่งเน้นที่จะพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน และเพิ่มผลการทดสอบระดับชาติ โดยการดำเนินงานดังกล่าว จะมีการสอนเพิ่มเติมให้นักเรียน ในช่วง เข้า/เย็น ในบางโรงเรียนจัดเป็นการสอนเพื่อพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนแก่ผู้เรียนโดยเฉพาะอย่างยิ่งนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 นอกจากนั้นแล้วยังมีการได้รับงบประมาณสนับสนุนจากกรุงเทพมหานคร ในการพัฒนาผลสัมฤทธิ์ดังกล่าวในการอนุมัติงบประมาณให้มีการสอนเพิ่มเติมในวันเสาร์ อีกด้วย

ระดับความมีคุณภาพที่สังเกตได้และรับรู้ร่วมกันในทุกโรงเรียนคือ การที่จำนวนเด็กนักเรียนมีจำนวนมากขึ้นทุกปี แสดงให้เห็นถึงมีความมีคุณภาพในการจัดการเรียนการสอนของครู คุณภาพในการบริหารการศึกษาของผู้บริหาร และความเชื่อมั่นในคุณภาพของโรงเรียนของผู้ปกครอง

3. การให้การยอมรับในการทำงานเกิดจากการที่ผู้บริหารมีความมั่นใจในการทำงานของครู เปิดโอกาสให้ครูได้แสดงออกถึงความสามารถ สะท้อนผ่านทางการจัดกิจกรรมในโรงเรียนพานักเรียนออกไปแข่งขัน เช่น การตอบปัญหา งานศิลปหัตถกรรมนักเรียน งานเครือข่าย เป็นต้น สิ่งเหล่านี้เป็นตัวกระตุ้นให้ครูได้แสดงออกถึงความสามารถอย่างเต็มที่ และได้พัฒนาผู้เรียน และได้สร้างความสัมพันธ์กับโรงเรียนอื่น ความเชื่อมั่นที่มีต่อเพื่อนร่วมงานเป็นสิ่งที่เด่นชัดมากในบางโรงเรียน เช่น การยอมรับบุคคลที่มีความสามารถโดดเด่นที่สามารถพานักเรียนคว้ารางวัลระดับประเทศ หรือการยอมรับเมื่อเพื่อนต้องการเสนอผลงานเพื่อยื่นขอวิทยฐานะ ก็มีความยินดีที่จะช่วยเหลือกัน ทำให้เกิดความร่วมมือในการทำงานเพื่อโรงเรียนหรืองานส่วนรวมที่ต้องอยู่โรงเรียนถึงตอนเย็น

ความเชื่อมั่นของครูที่มีต่อผู้บริหารแตกต่างกันไปตามโรงเรียน บางโรงเรียนมีความเชื่อมั่นในผู้อำนวยการ บางโรงเรียนเชื่อมั่นในรองผู้อำนวยการ ทั้งนี้เนื่องจาก อุปนิสัยส่วนตัวของผู้บริหาร ระยะเวลาการปฏิบัติงาน เหล่านี้ก็มีผลต่อความน่าเชื่อถือและการยอมรับของครูที่มีต่อผู้บริหาร ที่จะทำให้ครูในโรงเรียนเกิดความภาคภูมิใจหรือสามารถทำงานเป็นทีม หากผู้บริหารมีอุปนิสัยที่มีเหตุผล ปราศจากความลำเอียงก็จะสามารถสร้างความมั่นใจให้ครูสามารถสร้างสรรค์ผลงานเพราะรู้ว่าจะได้รับ การสนับสนุนและส่งเสริมอย่างเท่าเทียม

4. ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียนเกิดจากการที่ครูเข้าร่วมกิจกรรมที่โรงเรียนจัดขึ้นเป็นการส่งเสริมและเปิดโอกาสให้ครูได้เรียนรู้ถึงอุปนิสัยของแต่ละบุคคล เพื่อทำให้การทำงานเป็นไปด้วยความราบรื่น กิจกรรมที่โรงเรียนจัดขึ้น เพื่อทำให้คนรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียนคือการแสดงความยินดีเมื่อประสบความสำเร็จ การสำเร็จการศึกษา การยินดีเมื่อได้รับรางวัล หรือ

การให้กำลังใจเมื่อพานักเรียนออกไปร่วมการแข่งขัน ทำให้ทุกคนรู้สึกมีคุณค่าและความสำคัญต่อโรงเรียน และเมื่อทำงานมีจุดมุ่งหมายการทำงานร่วมกัน ให้โรงเรียนมีชื่อเสียงหรือคงคุณภาพไว้เป็นการทำให้รู้สึกภูมิใจที่ได้ทำงานในโรงเรียน

การให้ความช่วยเหลือและรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียนมากนักน้อยแตกต่างกัน บางส่วนมีผลมาจากที่ของครูที่ร่วมกันปฏิบัติงานโรงเรียนที่มีครูพักอาศัยในพื้นที่แม้จะไม่ใช้คนในพื้นที่ ที่พักที่อยู่บริเวณโรงเรียนสามารถเดินทางมาได้สะดวก ทำให้ครูสามารถดูแลนักเรียนได้อย่างเต็มที่ และบางโรงเรียนครูเป็นคนต่างจังหวัดและพูดภาษาถิ่นร่วมกันได้ก็ทำให้รู้สึกกว่าตนเองเป็นพวกเดียวกันทำให้ตั้งใจที่จะสร้างสรรค์ผลงานเพื่อโรงเรียน

อภิปรายผลการวิจัย

วัฒนธรรมโรงเรียนของสถานศึกษาในสังกัดกรุงเทพมหานครที่มีผลการประเมินคุณภาพภายนอก ระดับดีมาก 3 รอบการประเมิน ในโรงเรียนวัดพลมานีย์ โรงเรียนลำพะอง(ราชบุรีจำเริญบำรุง) และโรงเรียนวัดบึงบัว ในประเด็นดังต่อไปนี้

1. ความมุ่งประสงค์ของโรงเรียนที่มีผลการประเมินคุณภาพภายนอก ระดับดีมาก 3 รอบการประเมินนั้น บุคลากรมีโอกาสได้มีส่วนร่วมในการประชุมวางแผน เพื่อกำหนดการดำเนินงานของโรงเรียน มีการประชาสัมพันธ์เกี่ยวกับนโยบายที่รับมาจากต้นสังกัด ยุทธศาสตร์ชาติ หรือนโยบายจากผู้บริหารให้บุคลากรในโรงเรียนรับรู้และเข้าใจร่วมกัน และร่วมกันดำเนินการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นอย่างจริงจังตามนโยบายของสถานศึกษา นโยบายต้นสังกัด และนโยบายชาติ ซึ่งขนาดของสถานศึกษา ไม่มีผลกับความมุ่งประสงค์ของสถานศึกษาที่ต้องการจัดการศึกษาอย่างดีที่สุด ตามที่ข้อเสนอแนะของสำนักงานรับรองมาตรฐานและคุณภาพการศึกษา กล่าวว่าโรงเรียนขนาดเล็กจะได้รับผลการประเมินคุณภาพภายนอกระดับดีมากจำนวนมากที่สุด ซึ่งงานวิจัยได้ศึกษาโรงเรียนขนาดกลางและขนาดใหญ่พบว่า ต่างให้ความสำคัญกับความมุ่งประสงค์ของโรงเรียน สอดคล้องกับงานวิจัยของ รักศักดิ์ บุญสิทธิ์ (2553) ที่ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมโรงเรียนกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดอุดรธานี พบว่าผลการเปรียบเทียบความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมโรงเรียน จำแนกตามขนาดของโรงเรียนพบว่าโดยรวมมีความแตกต่างกัน และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าแตกต่างกันเกือบทุกด้านยกเว้นด้านความมุ่งประสงค์ของโรงเรียน ที่ทั้ง 3 ขนาดโรงเรียนไม่แตกต่างกัน และการจัดการศึกษาที่จะประสบความสำเร็จต้องเกิดจากการที่ผู้บริหารให้ครูมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ กำหนดทิศทางของโรงเรียน ทั้งนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ วิไลวรรณ มีแหยม (2551) ที่ได้วิจัยเรื่อง วัฒนธรรมโรงเรียน : กรณีศึกษาโรงเรียนศรีกระนวนวิทยาคม สำนักงานเขต

พื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 4 พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนให้อำนาจและโอกาสครูเข้ามามีส่วนร่วมในการตัดสินใจต่อกระบวนการจัดกิจกรรมในโรงเรียน อันได้แก่ การกำหนดเป้าหมายของโรงเรียน การพัฒนาหลักสูตรของโรงเรียน ผู้บริหารยอมรับความรู้ความสามารถของบุคลากรทุกคน รวมทั้งการยกย่องเชื่อมั่นในความสามารถ ให้การส่งเสริมและสนับสนุนครูให้มีความก้าวหน้าและมั่นคงในอาชีพเป็นประจำสม่ำเสมอ ผู้บริหารจัดกิจกรรมที่เป็นการปลูกฝังจิตสำนึกให้ครูมีความรู้สึกว่าเป็นโรงเรียนเป็นของเราทุกคน ก่อให้เกิดความรักความสามัคคี จึงส่งผลให้การดำเนินงานของโรงเรียนประสบความสำเร็จในทุกด้าน

2. ความมีคุณภาพที่เป็นวัฒนธรรมโรงเรียนของสถานศึกษาในสังกัดกรุงเทพมหานครที่มีผลการประเมินคุณภาพภายนอก ระดับดีมาก 3 รอบการประเมิน ให้มีความสำคัญเป็นอย่างมาก โดยมีความคาดหวังการได้รับผลการประเมินคุณภาพระดับดีมาก ในการประเมินรอบต่อไป ทั้งนี้การมีคุณภาพนั้นเรื่องระบบการเก็บเอกสารเป็นสิ่งที่สามารถควบคุมได้ แต่ปัจจัยที่จะส่งผลให้การประเมินคุณภาพอยู่ในระดับการประเมินใด คือ คุณภาพของผู้เรียน ทุกโรงเรียนมุ่งเน้นในการรักษาคุณภาพด้านผู้เรียนเพื่อให้มีผลสัมฤทธิ์ที่สูงขึ้นหรือไม่ตกไปกว่าผลการประเมินระดับชาติ โดยบุคลากรในโรงเรียนรับรู้ร่วมกันว่าการมีคุณภาพนั้นจะส่งผลให้จำนวนนักเรียนมากซึ่งเป็นตัวชี้วัดและความภาคภูมิใจในคุณภาพของโรงเรียน สอดคล้องกับงานวิจัยของ ธีระยุทธ ศรีปิยะรัตนกุล (2548) ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมโรงเรียนกับการประกันคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา กรุงเทพมหานครเขต 3 ได้ให้ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ว่า ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมโรงเรียนกับการประกันคุณภาพการศึกษา พบว่ามีความสัมพันธ์กันสูงทุกด้าน ดังนั้นผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับการสร้างวัฒนธรรม โดยเฉพาะวัฒนธรรมคุณภาพ เพื่อให้เกิดการประกันคุณภาพการศึกษาที่มีประสิทธิภาพต่อไป สอดคล้องกับ พรหมภัทร์ อุดมนิธิพันธ์ (2557) การพัฒนาคุณภาพมาตรฐานโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่าผลการเปรียบเทียบองค์ประกอบและการพัฒนาคุณภาพมาตรฐานโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานครที่มีขนาดต่างกันทั้ง 3 ขนาด ไม่มีความแตกต่างกันทุกองค์ประกอบ และสอดคล้องกับ วิภา ทองหง่า (2554) ได้วิจัยเกี่ยวกับ รูปแบบการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร ความสัมพันธ์ขององค์ประกอบการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร พบว่าองค์ประกอบทุกตัวมีความสัมพันธ์กับองค์ประกอบด้านการประกันคุณภาพการศึกษา โดยการที่พัฒนาศักยภาพการเรียนรู้ของนักเรียน การนิเทศการศึกษา การแนะแนวการศึกษา การมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา และสื่อการสอน มีความสัมพันธ์โดยตรงต่อการประกันคุณภาพการศึกษา และมี

ความสัมพันธ์โดยอ้อมกับการประกันคุณภาพการศึกษาโดยส่งผ่านการพัฒนาศักยภาพการเรียนรู้ของนักเรียน

3. การให้การยอมรับที่เป็นวัฒนธรรมโรงเรียนของสถานศึกษาในสังกัดกรุงเทพมหานครที่มีผลการประเมินคุณภาพภายนอก ระดับดีมาก 3 รอบการประเมิน คือ การที่ผู้บริหารยอมรับความสามารถของครู มีความเชื่อมั่นว่าครูสามารถทำได้ ผ่านทางการเปิดโอกาสให้ครูเข้าร่วมการแข่งขัน เป็นผู้นำในการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ของทางโรงเรียน ส่งเสริมให้ครูได้ทำผลงานเพื่อสามารถช่วยให้ครูทำเอกสารประกอบการยื่นขอวิทยฐานะ ครูยอมรับผู้บริหารแตกต่างกันบางแห่งชื่นชมผู้อำนวยการมากกว่า บางแห่งชื่นชมรองผู้อำนวยการมากกว่า และโรงเรียนที่มีรองผู้อำนวยการมากกว่า 1 คนจะมีการชื่นชมคนใดคนหนึ่งเป็นพิเศษ อันเป็นเสี่ยงสะท้อนของการปฏิบัติหน้าที่ของผู้ที่อยู่ในระดับบริหารได้ทางหนึ่ง และหากมีการพัฒนาความเข้าใจที่มีต่อกันจะส่งผลให้เกิดการยอมรับกันและกันไม่มีความอิจฉาริษยาในที่ทำงาน ซึ่งผู้บริหารมีส่วนสำคัญในการสร้างวัฒนธรรมโรงเรียน สอดคล้องกับการวิจัยของ รัชพร สระสม (2554) ได้วิจัยเกี่ยวกับการเปรียบเทียบการส่งผลคุณลักษณะของผู้บริหารกับวัฒนธรรมโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร พบว่าคุณลักษณะของผู้บริหารและวัฒนธรรมโรงเรียนส่งผลซึ่งกันและกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 นอกจากนั้นแล้วการยอมรับเป็นสิ่งสำคัญที่จะส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สอดคล้องกับงานวิจัยของสุวณิต สุระสังข์ (2554) ได้ศึกษาเกี่ยวกับ ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมโรงเรียนกับประสิทธิผลของโรงเรียนในจังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 พบว่า วัฒนธรรมโรงเรียนในจังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านแล้วเรียงอันดับจากมากไปน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ด้านการยอมรับ ด้านความหลากหลายของบุคลากร และด้านความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน

4. ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียนเป็นการให้ความช่วยเหลือการทำงานด้วยความเต็มใจ โดยการทำงานร่วมกัน ความเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกันของโรงเรียนสะท้อนผ่านผลงานและความทุ่มเทตั้งใจทำงาน ทำให้ชุมชนโดยรอบเข้ามามีส่วนช่วยเหลือพัฒนาโรงเรียนต่อไป ทั้งนี้ การได้รับการช่วยเหลือจากบุคลากรที่เกษียณอายุราชการไปแล้วและกลับมาช่วยโรงเรียน ชุมชนโดยรอบเข้ามามีการช่วยเหลือโรงเรียน ส่งผลให้ประสิทธิภาพของโรงเรียนสูงขึ้นดังงานวิจัยของ วิไลวรรณ มีแฮม (2551) ได้ศึกษาเกี่ยวกับ วัฒนธรรมโรงเรียน : กรณีศึกษาโรงเรียนศรีกระนวนวิทยาคม สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 4 ได้ให้ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ว่า การบริหารที่มุ่งเน้นประสิทธิผล ผู้บริหารโรงเรียนไม่เพียงแต่พัฒนางานในองค์กรระดับ

ทรัพยากรในการพัฒนา แต่ต้องสร้างความศรัทธาให้เกิดขึ้นในองค์กรและชุมชน สอดคล้องกับงานวิจัยของ ทรงพล เจริญคำ (2552) วิจัยเรื่อง รูปแบบความเป็นเลิศของโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร พบว่า รูปแบบความเป็นเลิศของโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานครประกอบด้วย 3 ปัจจัย คือ การบริหารงานของโรงเรียน, ผู้อำนวยการโรงเรียน, นักเรียน ผู้ปกครอง ชุมชนและสังคม มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญ

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. จากการสังเกตบริบทของโรงเรียนในสังกัดกรุงเทพมหานคร โรงเรียนในสังกัดกรุงเทพมหานครทุกโรงเรียนจะมีการประเมินคุณภาพมาตรฐานโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร (SMART School) ซึ่งเป็นแนวปฏิบัติในระบบการบริหารการศึกษาตามแนวของสำนักการศึกษา กรุงเทพมหานคร เป็นการดำเนินงานที่เอื้อต่อการทำงานประกันคุณภาพของสถานศึกษาแต่ละแห่งที่จะต้องมีการจัดทำรูปแบบและแนวทางการเก็บเอกสารอย่างเป็นปัจจุบัน มีแนวทางการเก็บข้อมูล เอกสาร หลักฐานที่ชัดเจน เป็นการเอื้อต่อการเก็บข้อมูลเพื่อรองรับการประเมินการศึกษาของ สมศ. ด้วยเมื่อมีการเข้าตรวจประเมิน SMART SCHOOL ทางโรงเรียนก็พร้อมในการเก็บหลักฐานทำให้เมื่อต้องมีการตรวจประเมินคุณภาพภายนอกโรงเรียนจึง มีความพร้อมที่จะรองรับการประเมิน ผู้ประเมินสามารถเข้ามาตรวจเอกสารหลักฐาน การเก็บข้อมูลของทุกฝ่ายที่ต่างพร้อมรองรับการตรวจประเมิน เมื่อนำไปใช้ขยายผลหากเป็นโรงเรียนในสังกัดกรุงเทพมหานครก็สามารถนำวิธีการไปใช้ได้ หากเป็นโรงเรียนในสังกัดอื่นก็ต้องมีการเตรียมความพร้อมเพื่อรองรับการประเมินอยู่ตลอด มีการเก็บเอกสารอย่างเป็นระบบ และบุคลากรเห็นคุณค่าของการประเมินคุณภาพ จะทำให้โรงเรียนมีคุณภาพเป็นวัฒนธรรมหนึ่งของโรงเรียนได้

2. ปัจจัยที่ควบคุมได้ยากและมีความแตกต่างกันไปตามบริบทของแต่ละโรงเรียนซึ่งเป็นข้อควรระวังที่จะนำผลการวิจัยไปใช้คือ เรื่องคะแนนผลสัมฤทธิ์ เนื่องจากผลการวิจัยทุกโรงเรียนต่างพูดตรงกันว่าการศึกษาที่กลุ่มผู้เรียนที่มีความแตกต่างกันในแต่ละปีส่งผลให้คะแนนผลสัมฤทธิ์เปลี่ยนไปบ้างอาจมีบางวิชาที่ค่าเฉลี่ยที่สูงขึ้น และบางวิชาที่ลดลง แต่ทั้งนี้แล้วทุกโรงเรียนก็พยายามที่จะรักษาคุณภาพให้มากที่สุด ดังนั้นการนำวัฒนธรรมในการรักษาคุณภาพด้วยการจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมการทดสอบเพื่อยกระดับผลสัมฤทธิ์ พัฒนาผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียนในแต่ละโรงเรียน เพื่อให้เป็นการมั่นใจได้ว่าคุณภาพของการศึกษาอันเป็นปัจจัยหลักในการดำเนินงานจะยังคงอยู่ กิจกรรมต่าง ๆ ที่เพิ่มเติมเข้ามาจะไม่กระทบคุณภาพที่สะท้อนผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียนในการทดสอบระดับชาติ

3. ผลการศึกษาพบว่าสถานศึกษาแต่ละแห่งมีบริบทที่แตกต่างกัน มีวัฒนธรรมเดิม อันเป็นรากที่วางไว้ร่วมกันมาแต่ต้น การปรับเปลี่ยนวัฒนธรรมองค์กร หรือวัฒนธรรมโรงเรียนนั้น จะเกิดขึ้นได้ต้องเกิดจากความร่วมมือร่วมใจกันของบุคลากรทุกคนในโรงเรียน ที่ต้องการจะปรับเปลี่ยนร่วมกัน ซึ่งเป็นการมองเห็นคุณค่าของการเปลี่ยนแปลงร่วมกัน เริ่มต้นจากผู้บริหารที่เป็นผู้นำในการเปลี่ยนแปลงที่ต้องมีความเข้มแข็ง จริงจัง และเปี่ยมด้วยความเมตตาในเวลาเดียวกัน จึงจะทำให้ดำเนินการไปได้ด้วยความราบรื่น นอกจากนั้นแล้วผู้บริหารควรการเปิดใจรับฟังความคิดเห็นของบุคลากรในโรงเรียน ด้วยความยุติธรรม และทำให้ครูรับรู้ได้ว่าผู้บริหารมีความยุติธรรมจะทำให้ไม่มีความอิจฉาริษยาในการทำงาน มีแต่ความยินดีที่ได้เห็นเพื่อนร่วมงานประสบความสำเร็จ ไม่มีการกลั่นแกล้งในการทำงาน เพื่อความพอใจของตน มีการยอมรับกัน และยอมรับความสามารถที่แท้จริง ทำให้เกิดความศรัทธาทั้งในองค์กร ชุมชน เพื่อให้ดำเนินงานไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลการดำเนินงานอย่างแท้จริง

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. จากการเก็บข้อมูลของโรงเรียนที่เกี่ยวกับวัฒนธรรมของโรงเรียนที่มีผลการประเมินคุณภาพภายนอกระดับดีมาก 3 รอบการประเมินในสังกัดกรุงเทพมหานครนั้น นอกจากประเด็นวัฒนธรรมโรงเรียน ใน 4 องค์ประกอบคือ 1) ความมุ่งมั่นประสงค์ของโรงเรียน 2) ความมีคุณภาพ 3) การให้การยอมรับ และ 4) ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียนแล้ว พบว่า การศึกษาเรื่อง ปัจจัยเชิงระบบ ในปัจจัยสภาพแวดล้อม ปัจจัยนำเข้า และปัจจัยกระบวนการ สามารถอธิบายวัฒนธรรมโรงเรียน ประสิทธิภาพ ประสิทธิผลของโรงเรียนได้อย่างชัดเจน เพื่อที่จะสามารถจะช่วยให้ขยายผลไปยังบริบทอื่นได้

2. นอกจากการศึกษาวัฒนธรรมโรงเรียน ในองค์ประกอบ ความมุ่งมั่นประสงค์ของโรงเรียน ความมีคุณภาพ การให้การยอมรับ และความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน ยังควรศึกษาเรื่องของงบประมาณ ของโรงเรียนและนโยบายของต้นสังกัด คือสำนักงานการศึกษากรุงเทพมหานคร ในมิติของการส่งเสริม สนับสนุน วัฒนธรรมโรงเรียนที่ได้รับผลการประเมินดีมาก 3 รอบการประเมินอย่างไร

3. ควรเพิ่มเติมการศึกษาด้านการเตรียมความพร้อมของการรองรับการประเมินคุณภาพภายนอก รอบที่ 4 ว่ามีกระบวนการเตรียมพร้อม และดำเนินการเช่นไร และผลที่ได้รับเป็นอย่างไร เพื่อให้เป็นกรณีศึกษาของการดำเนินการประกันคุณภาพแก่โรงเรียนในสังกัด กรุงเทพมหานคร เป็นแนวทางให้โรงเรียนขนาดต่าง ๆ ในสังกัดที่แตกต่างกันไป ในการที่จะเตรียม

ความพร้อม เสริมสร้างวัฒนธรรมการทำงานที่จะทำให้อำนาจได้รับการประเมินคุณภาพภายนอก
ระดับ ดีมาก ในรอบ 4



บรรณานุกรม

- MacNeil A. J.; Prater, D. L.; & Busch, S. (2009). *The effects of school culture and climate on student achievement. International Journal of Leadership in Education*, 12(1). 73-84. doi:10.1080/13603120701576241
- Millington, M. J., & Schultz, J. C. (2009). *The Challenge of Organizational Culture in Quality Assurance Implementation. Education and Rehabilitation*, 33(2), 121-130.
- Naidoo D. (2002). *Organizational culture and subculture influences on the implementation and outcomes of aspects of internal quality assurance initiatives. South Africa: Technikon Northern Gauteng.*
- Peterson K. D. (2002). *Enhancing School Culture: Reculturing Schools. Journal of Staff Development*, 23(2).
- Sherman, S. G., Leahy, M. J., Valle, R. D., Anderson, C. A., Tansey, T. N., & Lui, K. (2014). *Organizational and cultural factors that promote creative best practices in the public rehabilitation program: Findings from a four-state multiple case study. Journal of Vocational Rehabilitation*, 14(2), 115-125.
- Song, J. H., Martens, J., McCharen, B., & Ausburn, L. J. (2011). *Multi-Structural Relationships among Organizational Culture, Job Autonomy, and CTE Teacher Turnover Intention. Career and Technical Educational Research*, 36(1), 3-26.
- Strauss, A., & Corbin, J. (1998). *Basics of qualitative research. Los Angeles: Sage Publications.*
- กาญจนา เกสร. (2555). *ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การกับประสิทธิผลของโรงเรียน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1. ปริญญานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี, ปทุมธานี.*
- จันทร์เพ็ญ กลับดี. (2558). *อิทธิพลของภาวะผู้นำและวัฒนธรรมโรงเรียนแบบร่วมคิดร่วมทำที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตตรวจราชการที่ 2. วารสาร มนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์มหาวิทยาลัยธนบุรี*, 9(19), 108-115.
- ชาญณรงค์ พรุ่งโรจน์. (2557). *นักเรียน ครู อาจารย์ กับบทบาทประกันคุณภาพ. กรุงเทพฯ: สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน).*

- ชาญณรงค์ พรุ่งโรจน์. (2558). การประกันคุณภาพการศึกษา. กรุงเทพฯ: สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน).
- ชานูชี ยิปง. (2556). ปัจจัยวัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในตามการรับรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี. วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี, 24(2), 83-104.
- ดวงดาว บุญทอง. (2553). วัฒนธรรมโรงเรียนที่ส่งผลต่อสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนฝึกอาชีพกรุงเทพมหานคร สังกัดสำนักพัฒนาสังคม กรุงเทพมหานคร. ปรินิพนธ์ปรินิพนธ์มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี, ปทุมธานี.
- ทองพล เจริญคำ. (2552). รูปแบบความเป็นเลิศของโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร. ปรินิพนธ์ปรินิพนธ์มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศิลปากร, นครปฐม.
- ทีปกร อะทะเสน. (2551). แนวทางพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาขนาดเล็กที่มีผลการประเมินระดับปรับปรุง (โรงเรียน I SEE YOU) ในเขตพื้นที่การศึกษากำแพงเพชร เขต 1. ปรินิพนธ์ปรินิพนธ์มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร, กำแพงเพชร.
- ธนภรณ์ เข้มทอง. (2554). วัฒนธรรมโรงเรียนที่ส่งผลต่อองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2. ปรินิพนธ์ปรินิพนธ์มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศิลปากร, นครปฐม.
- ธีระยุทธ ศรีปิยะรัตนกุล. (2548). ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมโรงเรียนกับการประกันคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากทม. เขต 3. ปรินิพนธ์ปรินิพนธ์มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม, นครปฐม.
- พร ภิเศก. (2546). วัฒนธรรมองค์การและปัจจัยบางประการที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียนเหล่าสายวิทยาการของกองทัพบก. (ปรินิพนธ์ปรินิพนธ์มหาบัณฑิต), มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, กรุงเทพฯ.
- พรมภักดิ์ อุดมนิธินนท์. (2557). การพัฒนาคุณภาพมาตรฐานโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร. ปรินิพนธ์ปรินิพนธ์มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศิลปากร, นครปฐม.
- พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ. (2547). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545.
- พิภพ ชวังเงิน. (2547). พฤติกรรมองค์การ. กรุงเทพฯ: รวมสาส์น.

- พิริส จำรัสแนว. (2553). วัฒนธรรมโรงเรียน: กรณีศึกษาในคุณวิทยาการรัชมังคลาภิเษก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชัยภูมิ เขต 2. รายงานการศึกษาอิสระปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยขอนแก่น, ขอนแก่น.
- ภารดี อนันต์นาวิ. (2546). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการ การประถมศึกษาแห่งชาติ. วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา, 15(1), 95-110.
- มานพ โคตรโสภา. (2553). วัฒนธรรมโรงเรียน กรณีศึกษาโรงเรียนชุมแพศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 5. รายงานการศึกษาอิสระปริญญานิพนธ์มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยขอนแก่น, ขอนแก่น.
- มุกดา คำอานา. (2557). ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การเชิงสร้างสรรค์กับการพัฒนาตนเองของครูในทัศนะของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ปทุมธานี. ปริญญานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี, ปทุมธานี.
- รักษศักดิ์ บุญสิทธิ. (2553). ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมโรงเรียนกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุดรธานี. มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี, อุดรธานี.
- รัชพร สระสม. (2554). การวิเคราะห์เปรียบเทียบการส่งผลคุณลักษณะของผู้บริหารกับวัฒนธรรมโรงเรียน สังกัดกรุงเทพมหานคร. ปริญญานิพนธ์มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศิลปากร, นครปฐม.
- วนิดา เทียงสงค์. (2557). การศึกษาวัฒนธรรมโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 24 50 ปี มข. กับการอุทิศเพื่อสังคม รวมบทความประกอบการประชุมวิชาการเสนอผลงานวิจัยระดับบัณฑิตศึกษาครั้งที่ 15. ขอนแก่น: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- วรรณธนา หงสกล. (2556). ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมโรงเรียนกับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2. วารสารศึกษาศาสตร์, 23(3).
- วันเพ็ญ บุรีสูงเนิน. (2552). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน เขตพัฒนาพื้นที่ชายฝั่งทะเลตะวันออก. ปริญญานิพนธ์ปริญญาดุษฎีบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศิลปากร, นครปฐม.

- วิไลวรรณ มีแฮม. (2551). *วัฒนธรรมโรงเรียน: กรณีศึกษาโรงเรียนศรีกระนวนวิทยาคม สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 4*. ปรินิพนธ์นิพนธ์มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยขอนแก่น, ขอนแก่น.
- วิภา ทองหง่า. (2554). *รูปแบบการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร*. ปรินิพนธ์นิพนธ์มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศิลปากร, นครปฐม.
- ศรีวิไล ยลสุริยวงศ์. (2552). *ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมโรงเรียนกับประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสงขลาเขต 2*. วารสารวิจัย ม.ญ. ฉบับบัณฑิตศึกษา, 3(2), 11-23.
- สมเกียรติ มะโนวงศ์. (2553). *วัฒนธรรมโรงเรียนบ้านท่อม (หมู่ประชาชนุเคราะห์) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 1 กรณีศึกษา*. รายงานการศึกษาอิสระปรินิพนธ์มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยขอนแก่น, ขอนแก่น.
- สัมฤทธิ์ ทองทับ. (2557). *การพัฒนาวัฒนธรรมโรงเรียนเพื่อส่งเสริมคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนระดับประถมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ*. วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยการจัดการและเทคโนโลยีอีสเทิร์น, 11(1), 77-90.
- สำนักงานศึกษากรุงเทพมหานคร. (2560). *รายงานสถิติการศึกษา ปีการศึกษา 2560 โรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร*. (เอกสารกลุ่มงานนโยบายและแผนการศึกษา ลำดับ 02/2560). Retrieved from
- สำนักข่าวอิศรา. (2558). *กทพ.นำโด่ง ร.ร.ได้รับผลประเมินคุณภาพการศึกษาระดับดีมาก ทั้ง 3 รอบ*. Retrieved from https://www.isranews.org/thaireform-other-news/38350-school_38350.html

สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา. (2562). *คำค้น สถานศึกษาขนาดเล็ก วัฒนธรรมโรงเรียน*. Retrieved from สืบค้นจาก

<http://newtdc.thailis.or.th/result.aspx?Ntk=text&Ntt=%22%e0%b8%aa%e0%b8%96%e0%b8%b2%e0%b8%99%e0%b8%a8%e0%b8%b6%e0%b8%81%e0%b8%a9>

[%e0%b8%b2%e0%b8%82%e0%b8%99%e0%b8%b2%e0%b8%94%e0%b9%80%e0%b8%a5%e0%b9%87%e0%b8%81%22%20%22%e0%b8%a7%e0%b8%b1%e0%b8%92%e0%b8%99%e0%b8%98%e0%b8%a3%e0%b8%a3%e0%b8%a1%e0%b9%82%e0%b8%a3%e0%b8%87%e0%b9%80%e0%b8%a3%e0%b8%b5%e0%b8%a2%e0%b8%99%22&Nto=&nPage=1&perpage=30](#)

สำนักงานยุทธศาสตร์การศึกษา, & สำนักงานการศึกษากรุงเทพมหานคร. (2560). *แผนปฏิบัติการประจำปี พ.ศ. 2560*. เอกสารกลุ่มงานนโยบายและแผนการศึกษา ลำดับที่ 02/2560.

สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา. (2547). *หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินคุณภาพภายนอกของสถานศึกษา ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ฉบับปรับปรุง พ.ศ. 2547*. กรุงเทพฯ: สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา.

สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินผลคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน). (2558). *สมศ. เปิดเผยแพร่รายชื่อ 10 จังหวัดคุณภาพ พร้อมสถิติผลประเมินคุณภาพการศึกษาไทย*. จุลสาร สมศ., 15(3), 5-6.

สุภาวดี ลำเจียกมงคล. (2558). *วัฒนธรรมโรงเรียนกับการบริหารโรงเรียนในสังกัดเทศบาล กลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 1*. วารสารศิลปการศึกษาศาสตรวิชัย.

สุลาวัลย์ ธนปราชญ์เป็รื่อง. (2557). *วัฒนธรรมโรงเรียนของโรงเรียนเมืองพัทยา 8 (พัทยานุกุล) จังหวัดชลบุรี*. ปรินญญานิพนธ์มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.

สุระนิต สุระสังข์. (2554). *ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมโรงเรียนกับประสิทธิผลของโรงเรียนใน จังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18*. ปรินญญานิพนธ์ การศึกษามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.

ภาคผนวก



ภาคผนวก ก
เครื่องมือที่ใช้ในงานวิจัย



แบบบันทึกการสัมภาษณ์

เรื่อง การวิเคราะห์วัฒนธรรมโรงเรียนของสถานศึกษาในสังกัดกรุงเทพมหานคร: พหุกรณีศึกษา

โรงเรียนที่มีผลการประเมินภายนอกในระดับดีมาก

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ให้สัมภาษณ์

ชื่อผู้ให้สัมภาษณ์.....

อายุ.....ปี ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน.....ปี

เพศ ☐ ชาย ☐ หญิง บทบาทหน้าที่ ☐ ผู้บริหาร ☐ ครู ☐ บุคลากร

การสัมภาษณ์ วันที่.....เดือน.....ปี.....

ตั้งแต่เวลา.....ถึง.....น. สถานที่สัมภาษณ์.....

ผู้สัมภาษณ์

ตอนที่ 2 การสัมภาษณ์เกี่ยวกับวัฒนธรรมโรงเรียน ใน 4 องค์ประกอบ

1. องค์ประกอบด้านความมุ่งประสงค์ของโรงเรียน

1.1 โรงเรียนเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรในโรงเรียนได้มีส่วนร่วมในการประชุมวางแผน เพื่อกำหนดวิสัยทัศน์ เป้าประสงค์ และแนวทางการดำเนินงานของโรงเรียนร่วมกันหรือไม่ อย่างไร

1.2 โรงเรียนกำหนดวัตถุประสงค์ของโรงเรียนตรงกับสภาพปัญหาปัจจุบัน สอดคล้องกับ ความต้องการของโรงเรียนหรือไม่ อย่างไร

1.3 โรงเรียนได้ประชาสัมพันธ์ชี้แจงให้ครู และบุคลากรโรงเรียนเข้าใจ เห็นคุณค่าและ ความสำคัญของความมุ่งประสงค์ของโรงเรียนหรือไม่ อย่างไร

1.4 โรงเรียนเปิดโอกาสให้ ผู้บริหาร ครูและ บุคลากรได้เข้ามามีร่วมจัดทำแนวปฏิบัติที่ สอดคล้องกับจุดมุ่งหมาย/ความมุ่งประสงค์ของโรงเรียนด้านการประกันคุณภาพ หรือไม่ อย่างไร

2. องค์ประกอบด้านความมีคุณภาพ

2.1 การพัฒนาคุณภาพของโรงเรียนดำเนินการอย่างไร และผลการปฏิบัติมีความพึงพอใจ อย่างไร

2.2 โรงเรียนให้คุณค่า และความคาดหวังต่อการประเมินคุณภาพภายนอกหรือไม่อย่างไร

2.3 โรงเรียนมีความเชื่อว่าครูและบุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้บรรลุตามวัตถุประสงค์ หรือแผนการดำเนินงานของโรงเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพหรือไม่ อย่างไร

2.4 ผู้บริหาร ครู และบุคลากรในโรงเรียน ตระหนักถึงความสำคัญของการมีส่วนร่วมเพื่อยกระดับคุณภาพของโรงเรียนให้สูงขึ้นหรือไม่ อย่างไร

3. องค์ประกอบด้านการให้การยอมรับ

3.1 ผู้บริหารเปิดโอกาสและให้การยอมรับแนวคิดหรือความคิดเห็นของครูและบุคลากรหรือไม่ อย่างไร

3.2 ผู้บริหาร ครู และบุคลากรในโรงเรียนให้การยอมรับความสามารถของเพื่อนร่วมงานหรือไม่ อย่างไร

3.3 โรงเรียนมีการยอมรับผลที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรในโรงเรียนผ่านทางประกาศเกียรติคุณ ยกย่องชมเชยผลที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรในโรงเรียน อย่างไรบ้าง และผลเป็นอย่างไร

3.4 โรงเรียนมีการสนับสนุนส่งเสริมผู้บริหาร ครู และบุคลากรในการสร้างผลงานอย่างไรบ้าง และผลเป็นอย่างไร

4. องค์ประกอบด้านความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน

4.1 โรงเรียนได้จัดกิจกรรมที่เป็นการปลูกฝังจิตสำนึกกระตุ้นให้ผู้บริหาร ครู และบุคลากรมีจิตสำนึกความเป็นเจ้าของโรงเรียนร่วมกันอย่างไรบ้าง และผลเป็นอย่างไร

4.2 ผู้บริหาร ครู และบุคลากร มีความรู้สึกว่ามีส่วนรับผิดชอบในงานของโรงเรียน อีกทั้งรับผิดชอบในงานหรือกิจกรรมต่าง ๆ ของโรงเรียนด้วยความเต็มใจหรือไม่ อย่างไร

4.3 ผู้บริหาร ครู และบุคลากร ในโรงเรียนมีความเต็มใจช่วยเหลือและพัฒนาซึ่งกันและกันในด้านต่าง ๆ อย่างไรบ้าง

แบบบันทึกข้อมูลเพิ่มเติม

การสังเกต วันที่.....ที่.....เดือน.....ปี.....

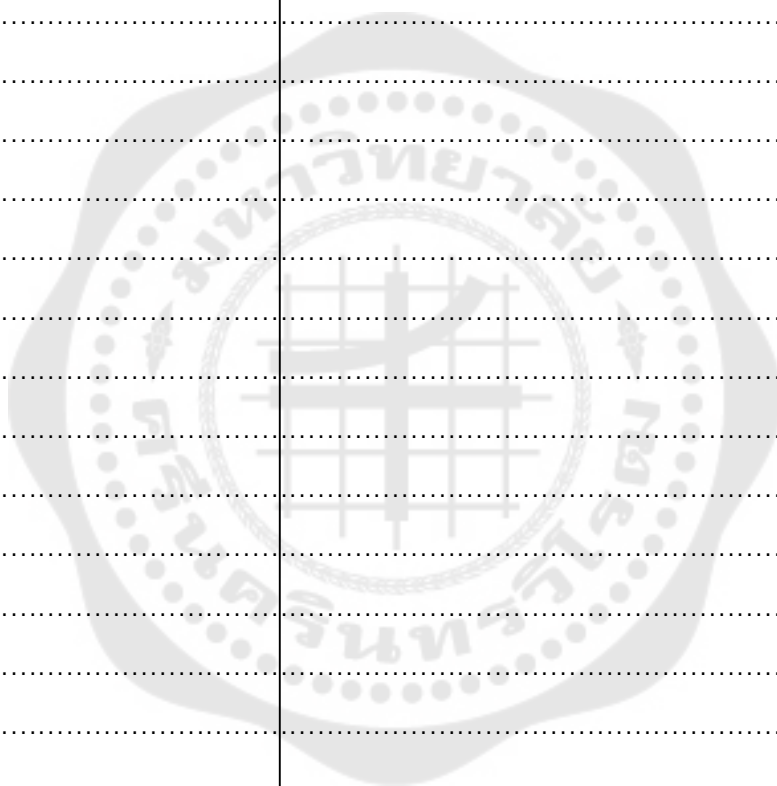
ตั้งแต่เวลา ถึง..... น.

สถานที่.....

ผู้สังเกต.....

รายการที่สังเกต

ผลการสังเกต



แนวทางการเก็บข้อมูลเพิ่มเติม โดยการสังเกต สันทนา/สอบถาม มีรายการดังนี้

ด้านที่ 1 ด้านเอกสารของโรงเรียนที่เกี่ยวข้องกับการประกันคุณภาพ

- 1) ระบบการจัดเก็บเอกสาร/ การจัดเรียงเอกสาร
- 2) ความสะดวกรวดเร็วในการเข้าถึงเอกสาร
- 3) หน้าที่ในการรับผิดชอบการจัดทำ จัดเก็บเอกสารของทางโรงเรียน
- 4) โครงสร้างและนโยบายในการบริหารงานของโรงเรียนที่เน้นการประกันคุณภาพทั้งภายในและภายนอก
- 5) กรอบอัตรากำลัง
- 6) จำนวนและลักษณะของครู (จุดเด่น / จุดน่าสนใจ)
- 7) จำนวนและลักษณะของนักเรียน (จุดเด่น / จุดน่าสนใจ)
- 8) จำนวนและลักษณะของนักเรียน (จุดเด่น / จุดน่าสนใจ)

ด้านที่ 2 ด้านบริบทของโรงเรียน

- 1) สถานที่ตั้ง
- 2) สภาพแวดล้อมภายในโรงเรียน (แผนผังอาคาร)
- 3) สิ่งอำนวยความสะดวกภายในโรงเรียน
- 4) ระบบการดูแลรักษาความปลอดภัย
- 5) จุดเด่นของโรงเรียน (ทางกายภาพ)
- 6) การได้รับการสนับสนุนด้านงบประมาณ ที่เกี่ยวข้องกับสิ่งแวดล้อมทางกายภาพ
- 7) การตกแต่งห้องเรียน
- 8) จำนวนห้องเรียน
- 9) เศรษฐฐานะของผู้ปกครองนักเรียน

ด้านที่ 3 ด้านอื่นๆ ที่ สอดคล้องกับบริบทของโรงเรียน

- 1) สัมพันธภาพระหว่างผู้บริหารและครู
- 2) สัมพันธภาพระหว่างผู้บริหารและบุคลากร
- 3) สัมพันธภาพระหว่างครู
- 4) สัมพันธภาพระหว่างครูและบุคลากร
- 5) ความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนและชุมชน
- 6) ความเป็นมิตร และความภาคภูมิใจในโรงเรียน

ภาคผนวก ข
หนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูลวิจัย



ที่ ศธ 6918/ ๒๖๖๐



บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
สุขุมวิท 23 เขตวัฒนา กรุงเทพฯ 10110

๑๑ ตุลาคม 2560

เรื่อง ขออนุญาตเผยแพร่เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดพลมานิย์

เนื่องด้วย นายธนาวุฒิ สิงห์สถิตย์ นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาการวิจัยและพัฒนา
ศึกษาศาสตร์ (การตรวจสอบและการประกันคุณภาพทางการศึกษา) มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
ได้รับอนุมัติให้ทำปริญญานิพนธ์ เรื่อง “การวิเคราะห์วัฒนธรรมโรงเรียนของสถานศึกษาในสังกัด
กรุงเทพมหานคร: พหุกรณีศึกษา โรงเรียนที่มีผลการประเมินคุณภาพภายนอกในระดับดีมาก” โดยมี
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อิทธิพัทธ์ สวทันพรกุล เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาปริญญานิพนธ์

ในการนี้ นิสิตขออนุญาตเผยแพร่สัมภาษณ์ท่าน รองผู้อำนวยการ ครู และบุคลากร
เรื่อง “วัฒนธรรมโรงเรียน” และเก็บข้อมูลแผนการสอนและหลักสูตรสถานศึกษา ผลงานนักเรียน และ
รายงานประจำปี เพื่อเป็นข้อมูลในการวิจัย ระหว่างเดือนตุลาคม 2560 ถึงเดือนกุมภาพันธ์ 2561 ทั้งนี้
นิสิตจะเป็นผู้ประสานงานในรายละเอียดดังกล่าว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง
มา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ นายแพทย์ฉัตรชัย เอกปัญญาสกุล)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 0 2649 5064

หมายเหตุ : สอบถามข้อมูลเพิ่มเติมกรุณาติดต่อ นิสิต โทรศัพท์ 062 456 1453

ที่ ศธ 6918/ ๒๕๖๐



บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
สุขุมวิท 23 เขตวัฒนา กรุงเทพฯ 10110

11 ตุลาคม 2560

เรื่อง ขออนุญาตเผยแพร่เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนลำพะอง (ราชบุรีจำเริญบำรุง)

เนื่องด้วย นายธนาวุฒิ สิงห์สถิตย์ นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาการวิจัยและพัฒนา
ศักยภาพมนุษย์ (การตรวจสอบและการประกันคุณภาพทางการศึกษา) มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
ได้รับอนุมัติให้ทำปริญญานิพนธ์ เรื่อง “การวิเคราะห์วัฒนธรรมโรงเรียนของสถานศึกษาในสังกัด
กรุงเทพมหานคร: พหุกรณีศึกษา โรงเรียนที่มีผลการประเมินคุณภาพภายนอกระดับดีมาก” โดยมี
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อิทธิพัทธ์ สวทันพรกุล เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาปริญญานิพนธ์

ในการนี้ นิสิตขออนุญาตเผยแพร่สัมภาษณ์ท่าน รองผู้อำนวยการ ครู และบุคลากร
เรื่อง “วัฒนธรรมโรงเรียน” และเก็บข้อมูลแผนการสอนและหลักสูตรสถานศึกษา ผลงานนักเรียน และ
รายงานประจำปี เพื่อเป็นข้อมูลในการวิจัย ระหว่างเดือนตุลาคม 2560 ถึงเดือนกุมภาพันธ์ 2561 ทั้งนี้
นิสิตจะเป็นผู้ประสานงานในรายละเอียดดังกล่าว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง
มา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ นายแพทย์ฉัตรชัย เอกปัญญาสกุล)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 0 2649 5064

หมายเหตุ : สอบถามข้อมูลเพิ่มเติมกรุณาติดต่อ นิสิต โทรศัพท์ 062 456 1453

ที่ ศธ 6918/ ๒๖30



บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
สุขุมวิท 23 เขตวัฒนา กรุงเทพฯ 10110

11 ตุลาคม 2560

เรื่อง ขออนุญาตขอเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดบึงบัว

เนื่องด้วย นายธนาวุฒิ สิงห์สถิตย์ นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาการวิจัยและพัฒนา
ศักยภาพมนุษย์ (การตรวจสอบและการประกันคุณภาพทางการศึกษา) มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
ได้รับอนุมัติให้ทำปริญญานิพนธ์ เรื่อง “การวิเคราะห์วัฒนธรรมโรงเรียนของสถานศึกษาในสังกัด
กรุงเทพมหานคร: พหุกรณีศึกษา โรงเรียนที่มีผลการประเมินคุณภาพภายนอกระดับดีมาก” โดยมี
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อิทธิพัทธ์ สวทันพรกุล เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาปริญญานิพนธ์

ในการนี้ นิสิตขออนุญาตขอเก็บข้อมูลสัมภาษณ์ท่าน รองผู้อำนวยการ ครู และบุคลากร
เรื่อง “วัฒนธรรมโรงเรียน” และเก็บข้อมูลแผนการสอนและหลักสูตรสถานศึกษา ผลงานนักเรียน และ
รายงานประจำปี เพื่อเป็นข้อมูลในการวิจัย ระหว่างเดือนตุลาคม 2560 ถึงเดือนกุมภาพันธ์ 2561 ทั้งนี้
นิสิตจะเป็นผู้ประสานงานในรายละเอียดดังกล่าว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง
มา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ นายแพทย์ฉัตรชัย เอกปัญญาสกุล)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 0 2649 5064

หมายเหตุ : สอบถามข้อมูลเพิ่มเติมกรุณาติดต่อ นิสิต โทรศัพท์ 062 456 1453

ภาคผนวก ค
ภาพประกอบการเก็บข้อมูลภาคสนามโรงเรียนกรณศึกษา



ภาพประกอบการเก็บข้อมูลภาคสนาม กรณีศึกษาโรงเรียนวัดพลมานิย์



ภาพหอประชุมติดเครื่องปรับอากาศในวันทดสอบทักษะการอ่าน
และบรรยากาศภายในโรงอาหาร



การจัดแสดงผลงานสื่อการสอนของโรงเรียน และการเก็บเอกสารของโรงเรียน



โดมขนาดใหญ่ของโรงเรียนสามารถบรรจุนักเรียนทั้งหมด
และเป็นสถานที่ทำกิจกรรมต่าง ๆ และเรียน

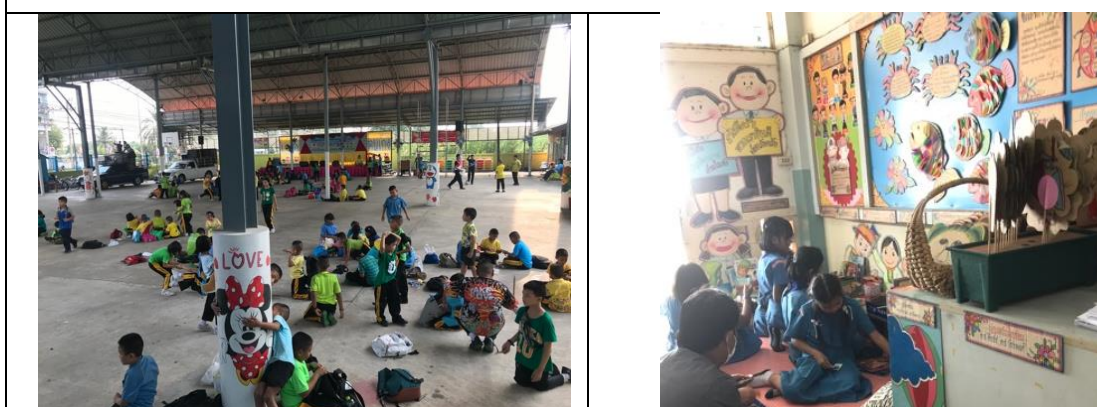
ภาพประกอบการเก็บข้อมูลภาคสนาม กรณีศึกษา
โรงเรียนลำพะอง (ราษฎร์จำเริญบารุง)



ตัวอย่างการแสดงผลงานนักเรียนของกลุ่มสาระภาษาไทย และแปลงผักวิชาเกษตร



การจัดแสดงโล่รางวัล/เกียรติบัตรที่โรงเรียนได้รับบริเวณทางเดินขึ้นอาคาร และ
ภาพบรรยากาศโรงเรียน



บรรยากาศภายในโรงเรียนหลังเลิกเรียนบริเวณโดมของโรงเรียน และบรรยากาศภายในห้องเรียน

ภาพประกอบการเก็บข้อมูลภาคสนาม กรณีศึกษาโรงเรียนวัดบึงบัว



โครงการโรงเรียนดนตรีไทย 100 เปอร์เซ็นต์ และห้องดนตรีไทยที่สร้างชื่อเสียงให้โรงเรียน



ห้องรับรองแขกที่ตกแต่งอย่างสะอาดตา พร้อมกับถ้วยรางวัลพระราชทาน ความภาคภูมิใจ



การเก็บงานของโรงเรียนเป็นไปด้วยความเป็นระเบียบ ห้องเรียนก็ตกแต่งอย่างสวยงามน่าเรียน



ประวัติผู้เขียน

ชื่อ-สกุล	นายธนาวุฒิ สิงห์สถิตย์
วัน เดือน ปี เกิด	19 เมษายน 2534
สถานที่เกิด	จังหวัดแพร่
วุฒิการศึกษา	พ.ศ. 2549 ระดับมัธยมศึกษาตอนต้น โรงเรียนพิริยาลัย จังหวัดแพร่ พ.ศ. 2552 ระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย โรงเรียนนารีนรัตน์ จังหวัดแพร่ พ.ศ. 2556 ระดับปริญญาตรี หลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต (กศ.บ. 5 ปี) คณะมนุษยศาสตร์ สาขาภาษาไทย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ พ.ศ. 2562 ระดับปริญญาโท หลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต (กศ.ม.) คณะศึกษาศาสตร์ สาขาการวิจัยและพัฒนาศักยภาพมนุษย์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
ที่อยู่ปัจจุบัน	397/48 หมู่บ้านราชพฤกษ์สุวรรณภูมิ-ลาดกระบัง ถนนฉลองกรุง แขวงลำ ปลาทิว เขตลาดกระบัง กรุงเทพฯ 10520