

## บทที่ 4

### ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยเรื่องการนำเสนอแนวทางการเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 และเขต 2 วิธีดำเนินการวิจัยแบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอน 1 ข้อมูลสถานภาพของ ผู้ทรงคุณวุฒิ และผู้เชี่ยวชาญ

ตอน 2 ผลการศึกษาความเหมาะสมของแนวทางการเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียนขนาดเล็ก

ตอน 3 ผลการศึกษาความเป็นไปได้ของแนวทางการเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียนขนาดเล็ก

ผู้วิจัยขออธิบายสัญลักษณ์และข้อความที่ใช้ในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลแต่ละขั้นตอนไว้ดังนี้

Mdn	แทน	ค่ามัธยฐาน (Median)
IQR	แทน	ค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ (Interquartile range)
$\bar{X}$	แทน	ค่าเฉลี่ย (Mean)
S.D.	แทน	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation)
t	แทน	ค่าสถิติที่ใช้ทดสอบค่าเฉลี่ยตามเกณฑ์ที่กำหนด
df	แทน	ระดับชั้นของความเป็นอิสระ (Degree of freedom)
Sig	แทน	ความน่าจะเป็นที่ $\mu > 3.50$

ตอน 1 ข้อมูลสถานภาพของ ผู้ทรงคุณวุฒิ และผู้เชี่ยวชาญ

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลสถานภาพ ดังปรากฏในตาราง 2-3 ประกอบด้วย

1. สถานภาพของผู้ทรงคุณวุฒิ จากการศึกษาความตรงเชิงเนื้อหา โครงสร้าง และหลักวิชา ของแนวทางการเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียนขนาดเล็ก

2. สถานภาพของผู้เชี่ยวชาญ จากการศึกษาความตรงเชิงเนื้อหา โครงสร้าง และหลักวิชา ของแนวทางการเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียนขนาดเล็ก

ตาราง 2 แสดงจำนวน และค่าร้อยละ ของผู้ทรงคุณวุฒิจำแนกตามสถานภาพ

สถานภาพ	ผู้ทรงคุณวุฒิ	
	จำนวน	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	5	100.00
หญิง	-	-
รวม	5	100.00
อายุปัจจุบัน		
ต่ำกว่า 30 ปี	-	-
30 – 40 ปี	-	-
41 – 50 ปี	/2	40.00
มากกว่า 50 ปีขึ้นไป	3	60.00
รวม	5	100.00
ประสบการณ์ในการทำงาน		
6 – 10 ปี	-	-
มากกว่า 10 ปีขึ้นไป	5	100.00
รวม	5	100.00

จากตาราง 2 แสดงว่า ผู้ทรงคุณวุฒิทั้งหมดเป็นเพศชาย (ร้อยละ 100.00) อายุปัจจุบันมากกว่า 50 ปี (ร้อยละ 60.00) และประสบการณ์ในการทำงาน 10 ปีขึ้นไป (ร้อยละ 100.00)

ตาราง 3 แสดงจำนวน และค่าร้อยละ ของผู้เชี่ยวชาญจำแนกตามสถานภาพ

สถานภาพ	ผู้เชี่ยวชาญ	
	จำนวน	ร้อยละ
<b>เพศ</b>		
ชาย	16	94.12
หญิง	1	5.88
รวม	17	100
<b>อายุปัจจุบัน</b>		
ต่ำกว่า 30 ปี	-	-
30 – 40 ปี	-	-
41 – 50 ปี	3	17.65
มากกว่า 50 ปีขึ้นไป	14	82.35
รวม	17	100.00
<b>ระดับการศึกษา</b>		
ปริญญาโท	16	94.12
ปริญญาเอก	1	5.88
รวม	17	100.00
<b>ตำแหน่งปัจจุบัน</b>		
ผู้อำนวยการสำนักเขตพื้นที่การศึกษา	-	-
รองผู้อำนวยการสำนักเขตพื้นที่การศึกษา	13	76.47
ผู้อำนวยการกลุ่มสำนักเขตพื้นที่การศึกษา	1	5.88
ผู้อำนวยการ โรงเรียน	3	17.65
รวม	17	100.00
<b>ประสบการณ์ในการทำงาน</b>		
6 – 10 ปี	-	-
มากกว่า 10 ปีขึ้นไป	17	100.00
รวม	17	100.00

จากตาราง 3 แสดงว่า ผู้เชี่ยวชาญส่วนใหญ่เป็นเพศชาย (ร้อยละ 94.12) อายุมากกว่า 50 ปี (ร้อยละ 82.35) ระดับการศึกษาปริญญาโท (ร้อยละ 94.12) ตำแหน่งรองผู้อำนวยการเขตพื้นที่การศึกษา (ร้อยละ 76.47) และประสบการณ์ทำงานด้านการบริหารการศึกษามากกว่า 10 ปีขึ้นไป (ร้อยละ 100.00)

## ตอน 2 ผลการศึกษาความเหมาะสมของแนวทางการเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมองค์การของโรงเรียนขนาดเล็ก

ผลการศึกษาความเหมาะสมของแนวทางการเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมองค์การของโรงเรียนขนาดเล็ก ซึ่งวิเคราะห์ผลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ ปรากฏดังตาราง 4 – 12

ตาราง 4 ค่ามัธยฐาน และค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ความเหมาะสมของแนวทางการเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมองค์การของโรงเรียนขนาดเล็ก ทั้ง 8 ขั้นตอน โดยเกณฑ์ความเหมาะสม คือ ค่ามัธยฐานตั้งแต่ 3.50 ขึ้นไปและค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ไม่เกิน 1.50

แนวทางการเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมองค์การของโรงเรียนขนาดเล็ก	ระดับความเหมาะสม	
	Mdn	IQR
1. ชั้นสร้างความตระหนักว่าการเปลี่ยนแปลงเป็นสิ่งที่ต้องทำโดยเร็ว	4.75	0.88
2. ชั้นสร้างทีมผู้นำการเปลี่ยนแปลง	4.67	0.33
3. ชั้นกำหนดวิสัยทัศน์ที่เหมาะสม	5.00	0.20
4. ชั้นสื่อสารวิสัยทัศน์แก่คนในองค์กร	5.00	0.70
5. ชั้นจัดอุปสรรคที่ขัดขวางการเปลี่ยนแปลง	4.75	1.25
6. ชั้นสร้างประสิทธิผลให้เกิดขึ้นในเวลาอันสั้น	4.83	0.67
7. ชั้นดำเนินการเปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่อง	5.00	0.50
8. ชั้นรักษาการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นให้คงอยู่	5.00	0.30
รวมเฉลี่ย	4.78	0.65

จากตาราง 4 พบว่าผู้เชี่ยวชาญมีความคิดเห็นว่าแนวทางการเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมองค์การของโรงเรียนขนาดเล็ก โดยรวมและในแต่ละขั้นตอนมีความเหมาะสม

ตาราง 5 ค่ามัธยฐาน และค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ของความเหมาะสม ขึ้นสร้างความตระหนักว่า การเปลี่ยนแปลงเป็นสิ่งที่ต้องทำโดยเร็ว ของแนวทางการเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมองค์กรของ โรงเรียนขนาดเล็ก ตามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญโดยเกณฑ์ความเหมาะสม คือ ค่ามัธยฐาน ตั้งแต่ 3.50 ขึ้นไปและค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ ไม่เกิน 1.50

ขั้นตอนการเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียนขนาดเล็ก	ระดับความเหมาะสม	
	Mdn	IQR
1. ขึ้นสร้างความตระหนักว่าการเปลี่ยนแปลงเป็นสิ่งที่ต้องทำโดยเร็ว		
1.1 แสดงให้ครูและบุคลากรในโรงเรียนได้ตระหนักถึงความจำเป็นที่ต้องเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียนขนาดเล็ก โดยใช้ข้อมูลจากเหตุการณ์ที่เกิดขึ้น จากผลการประเมิน หรือจากสื่อต่างๆ ที่สามารถมองเห็น สัมผัส และรู้สึกได้ว่าจำเป็นต้องเปลี่ยนแปลง	5.00	1.00
1.2 แสดงหลักฐานต่างๆที่มีเหตุผลและน่าสนใจจากภายนอกโรงเรียน ที่บ่งบอกถึงความจำเป็นต้องปรับปรุงเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียนขนาดเล็ก	5.00	1.00
1.3 หาวิธีที่ง่าย และไม่สิ้นเปลืองในการทำให้ ครูและบุคลากรในโรงเรียนต้นตัวอย่างเสมอไม่บังคับคุณต้องการการปรับปรุงวัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียนขนาดเล็กที่มีอยู่เพื่อให้เกิดสิ่งที่ดีกว่าเดิม	5.00	0.50
1.4 กระตุ้นให้ครูและบุคลากรในโรงเรียนค้นหาสิ่งหรือสภาวะการณ์ต่างๆที่ทำให้ครูและบุคลากรเกิดความหวาดกลัวต่อความมั่นคงในหน้าที่การงานหรือเหตุที่ทำให้เกิดความขัดแย้งขึ้นในโรงเรียน เพื่อให้เกิดความจำเป็นเร่งด่วนในการเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียนขนาดเล็ก	4.00	1.50
รวมเฉลี่ย	4.75	0.88

จากตาราง 5 พบว่าผู้เชี่ยวชาญมีความคิดเห็นว่าแนวทางการเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียนขนาดเล็ก ขึ้นสร้างความตระหนักว่าการเปลี่ยนแปลงเป็นสิ่งที่ต้องทำโดยเร็ว โดยรวมและแต่ละแนวปฏิบัติมีความเหมาะสม

ตาราง 6 ค่ามัธยฐาน และค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ของความเหมาะสม ขั้นสร้างทีมผู้นำการเปลี่ยนแปลง ของแนวทางการเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมองค์กรของ โรงเรียนขนาดเล็ก ตามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญโดยเกณฑ์ความเหมาะสม คือ ค่ามัธยฐานตั้งแต่ 3.50 ขึ้นไป และค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ ไม่เกิน 1.50

ขั้นตอนการเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียนขนาดเล็ก	ระดับความเหมาะสม	
	Mdn	IQR
2. ขั้นสร้างทีมผู้นำการเปลี่ยนแปลง		
2.1 หาวิธีทำให้ครูและบุคลากรในโรงเรียนมีความกระตือรือร้นและตระหนักถึงภาระที่ต้องเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียนขนาดเล็ก เพื่อสรรหาบุคคลที่เหมาะสม ซึ่งเป็น บุคคลที่มีความสามารถ มีความเป็นผู้นำ มีความน่าเชื่อถือ และมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี เข้าร่วมเป็นทีมผู้นำการเปลี่ยนแปลง	5.00	1.00
2.2 สร้างแบบอย่างของความเชื่อถือซึ่งกันและกันขึ้นภายในทีมงาน การเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียนขนาดเล็ก เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพ	5.00	0.00
2.3 สร้างวิธีการประชุมต่างๆที่มีประสิทธิภาพสำหรับเป็นแนวทางให้กับทีมงานการเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียนขนาดเล็กเพื่อลดความขัดแย้ง และเพิ่มความไว้วางใจในทีมงาน	5.00	0.50
รวมเฉลี่ย	4.67	0.33

จากตาราง 6 พบว่าผู้เชี่ยวชาญมีความคิดเห็นว่าแนวทางการเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียนขนาดเล็ก ขั้นสร้างทีมผู้นำการเปลี่ยนแปลงโดยรวมและแต่ละแนวปฏิบัติมีความเหมาะสม

ตาราง 7 ค่ามัธยฐานและค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ของความเหมาะสม ชั้นกำหนดวิสัยทัศน์ที่เหมาะสมของแนวทางการเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียนขนาดเล็ก ตามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญโดยเกณฑ์ความเหมาะสม คือ ค่ามัธยฐานตั้งแต่ 3.50 ขึ้นไป และค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ ไม่เกิน 1.50

ขั้นตอนการเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียนขนาดเล็ก	ระดับความเหมาะสม	
	Mdn	IQR
3. ชั้นกำหนดวิสัยทัศน์ที่เหมาะสม		
3.1 ผู้บริหารต้องพยายามค้นหาอนาคตที่เป็นไปได้ของโรงเรียนออกมา	5.00	0.50
3.2 กำหนดวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน เมื่อนำเสนอหรือพูดออกมาแล้วทำให้บุคลากรในโรงเรียนเข้าใจได้อย่างถ่องแท้	5.00	0.00
3.3 กำหนดวิสัยทัศน์ที่ท้าทายและอำนวยความสะดวกต่อครู บุคลากร และโรงเรียน	5.00	0.00
3.4 สร้างกลยุทธ์ที่เด่นชัดและเหมาะสมกับบริบทของโรงเรียน เพื่อทำให้วิสัยทัศน์ที่กำหนดไว้เป็นจริง	5.00	0.00
3.5 ให้ความสนใจต่อคำถามหรือข้อสงสัยจากครูและบุคลากรในโรงเรียนที่นำไปสู่กลยุทธ์ของการเริ่มต้นในการเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียนขนาดเล็กได้อย่างรวดเร็ว	5.00	0.00
รวมเฉลี่ย	5.00	0.20

จากตาราง 7 พบว่าผู้เชี่ยวชาญมีความคิดเห็นว่าแนวทางการเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียนขนาดเล็ก ชั้นกำหนดวิสัยทัศน์ที่เหมาะสม โดยรวมและแต่ละแนวปฏิบัติมีความเหมาะสม

ตาราง 8 คำมัชฐาน และค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ของความเหมาะสม ชั้นสื่อสารวิสัยทัศน์แก่คน  
ในองค์กร ของแนวทางการเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียนขนาดเล็ก ตามความ  
คิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ โดยเกณฑ์ความเหมาะสม คือ คำมัชฐานตั้งแต่ 3.50 ขึ้นไปและค่าพิสัย  
ระหว่างควอไทล์ ไม่เกิน 1.50

ขั้นตอนการเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียนขนาดเล็ก	ระดับความเหมาะสม	
	Mdn	IQR
4. ชั้นสื่อสารวิสัยทัศน์แก่คนในองค์กร		
4.1 ให้ทีมนำร่องสื่อสารหรือแสดงวิสัยทัศน์แก่ครูและบุคลากรใน โรงเรียน ด้วยคำพูดที่เรียบง่ายจริงใจ ไม่ซับซ้อนและไม่ควรเป็น คำพูดเชิงวิชาการมากเกินไปเพื่อให้เกิดความเข้าใจกัน และเพื่อให้ คนจำนวนมากที่สุดเข้าร่วมกันทำให้วิสัยทัศน์นั้นเป็นจริง	5.00	0.00
4.2 เตรียมการให้ดีก่อนที่จะสื่อสารให้ครูและบุคลากรในโรงเรียนฟัง และโดยเฉพาะอย่างยิ่งต้องทำความเข้าใจถึงความรู้สึกของผู้ฟัง ด้วยว่าพวกเขา รู้สึกอย่างไร ทีมงานจะแก้ไขให้ดีขึ้นได้อย่างไร	5.00	1.00
4.3 ส่งเสริมทีมงานผู้นำการเปลี่ยนแปลงและสร้างเข้าใจในเรื่องความ วิตกกังวล ความสับสน ความไม่ไว้วางใจที่เกิดขึ้นในโรงเรียนอัน เนื่องมาจากการเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียนขนาด เล็ก แล้วหาทางแก้ไขเพื่อให้ครูและบุคลากรศรัทธายอมรับการ เปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้น	5.00	1.00
4.4 หาวิธีการสื่อสารในโรงเรียนเฉพาะเรื่องที่สำคัญและกำจัดช่องทาง การสื่อสารที่ไม่มีประโยชน์ออกไป	5.00	1.00
4.5 ส่งเสริมทีมงานการเปลี่ยนแปลงให้ประยุกต์ใช้เทคโนโลยี สารสนเทศสมัยใหม่เพื่อให้ครูและบุคลากรในโรงเรียนเข้าใจ วิสัยทัศน์และเห็นภาพได้อย่างชัดเจน	5.00	0.50
รวมเฉลี่ย	5.00	0.70

จากตาราง 8 พบว่าผู้เชี่ยวชาญมีความคิดเห็นว่าแนวทางการเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรม  
องค์กรของโรงเรียนขนาดเล็ก ชั้นสื่อสารวิสัยทัศน์แก่คนในองค์กร โดยรวมและแต่ละแนวปฏิบัติ  
มีความเหมาะสม

ตาราง 9 ค่ามัธยฐาน และค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ของความเหมาะสม ชั้นขจัดอุปสรรคที่ขัดขวางการเปลี่ยนแปลง ของแนวทางการเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียนขนาดเล็ก ตามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญโดยเกณฑ์ความเหมาะสม คือ ค่ามัธยฐานตั้งแต่ 3.50 ขึ้นไปและค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ ไม่เกิน 1.50

ขั้นตอนการเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียนขนาดเล็ก	ระดับความเหมาะสม	
	Mdn	IQR
5. ชั้นขจัดอุปสรรคที่ขัดขวางการเปลี่ยนแปลง		
5.1 สรรหาบุคคลภายนอกที่มีประสบการณ์ในเรื่องการเปลี่ยนแปลง เพื่อมาสนับสนุนให้ครูและบุคลากรในโรงเรียน เกิดความมั่นใจในเรื่องการเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียนขนาดเล็ก โดยใช้การเล่าเรื่องประสบการณ์ที่ผ่านมา	5.00	1.00
5.2 ใช้ระบบการเห็นคุณค่าและให้รางวัลแก่ครูและบุคลากรในโรงเรียนที่ปฏิบัติตรงตามวิสัยทัศน์ เพื่อกระตุ้น ส่งเสริมให้เกิดมุมมองที่ดี และสร้างความเชื่อมั่นในตนเองของครูและบุคลากร	5.00	0.00
5.3 ข้อมูลต่างๆที่ได้ภายหลังจากเริ่มการเปลี่ยนแปลงให้ใช้วิธีการป้อนข้อมูลที่มีประโยชน์ย้อนกลับ เพื่อช่วยให้ครูและบุคลากรในโรงเรียนเห็นภาพในโรงเรียนเพื่อการตัดสินใจและปรับปรุงวิธีปฏิบัติให้ดีขึ้น	5.00	0.50
5.4 ในกรณีที่ผู้บริหารโรงเรียนเป็นอุปสรรคต่อการเปลี่ยนแปลงให้ทีมงานหาวิธีให้ผู้บริหารเห็นถึงความจำเป็นในการเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียนขนาดเล็กและอาจจะขอความอนุเคราะห์ให้ผู้บริหารรับหน้าที่ในทีมผู้นำการเปลี่ยนแปลงเพื่อสนับสนุนการทำงาน	5.00	3.00
รวมเฉลี่ย	4.75	1.25

จากตาราง 9 พบว่าผู้เชี่ยวชาญมีความคิดเห็นว่าแนวทางการเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียนขนาดเล็ก ชั้นขจัดอุปสรรคที่ขัดขวางการเปลี่ยนแปลงโดยรวมมีความเหมาะสม แต่แนวปฏิบัติมีความเหมาะสม 3 แนวปฏิบัติ และไม่เหมาะสม 1 แนวปฏิบัติ

ตาราง 10 ค่ามัธยฐาน และค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ของความเหมาะสม ขั้นสร้างประสิทธิผลให้เกิดขึ้นในเวลาอันสั้น ของแนวทางการเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียนขนาดเล็ก ตามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ โดยเกณฑ์ความเหมาะสม คือ ค่ามัธยฐานตั้งแต่ 3.50 ขึ้นไป และค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ ไม่เกิน 1.50

ขั้นตอนการเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียนขนาดเล็ก	ระดับความเหมาะสม	
	Mdn	IQR
6. ขั้นสร้างประสิทธิผลให้เกิดขึ้นในเวลาอันสั้น		
6.1 สนับสนุนให้ทีมงานประชาสัมพันธ์การเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียนขนาดเล็กที่สำเร็จอันดับแรกก่อนเพื่อให้ทีมงานมั่นใจและมุ่งมั่นที่จะทำงานที่เหลือให้สำเร็จในเวลาต่อมา	5.00	1.00
6.2 ประชาสัมพันธ์ให้ครูและบุคลากรใน โรงเรียนให้เห็นถึงความสำเร็จในการเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียนขนาดเล็ก ที่เกิดขึ้นเป็นระยะๆ	5.00	0.00
6.3 ประชาสัมพันธ์ความสำเร็จของการเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียนขนาดเล็ก ที่สามารถลบความรู้สึกของบุคคลที่ต่อต้านการเปลี่ยนแปลงได้	5.00	0.50
6.4 ประชาสัมพันธ์ความสำเร็จในการเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียนขนาดเล็กที่มีความสำคัญสำหรับบุคคลอื่นๆ	5.00	0.50
6.5 ประชาสัมพันธ์ความสำเร็จของ การเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียนขนาดเล็ก เบื้องต้นที่สามารถทำให้ผู้มีอำนาจในโรงเรียนยอมรับและหันมาให้ความช่วยเหลือทีมงาน	5.00	1.00
6.6 ประชาสัมพันธ์ความสำเร็จของการเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียนขนาดเล็กที่ได้มาง่ายและไม่สิ้นเปลืองแม้จะเป็นเรื่องเล็กน้อยเพื่อสร้างความเชื่อมั่นว่าการเปลี่ยนแปลงนั้นสามารถทำได้	5.00	1.00
รวมเฉลี่ย	4.83	0.67

จากตาราง 10 พบว่าผู้เชี่ยวชาญมีความคิดเห็นว่าแนวทางการเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียนขนาดเล็ก ชั้นสร้างประสิทธิผลให้เกิดขึ้นในเวลาอันสั้น โดยรวมและแต่ละแนวปฏิบัติมีความเหมาะสม

ตาราง 11 ค่ามัธยฐาน และค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ของความเหมาะสม ขั้นตอนการเปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่องของแนวทางการเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียนขนาดเล็กตามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ โดยเกณฑ์ความเหมาะสม คือ ค่ามัธยฐานตั้งแต่ 3.50 ขึ้นไปและค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ ไม่เกิน 1.50

ขั้นตอนการเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียนขนาดเล็ก	ระดับความเหมาะสม	
	Mdn	IQR
7. ขั้นตอนการเปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่อง		
7.1 ผู้บริหาร โรงเรียนต้องมอบหมายงานให้ครูหรือบุคลากรและสนับสนุนอย่างเต็มที่ในการดำเนินงานค้ำที่ไม่มีประโยชน์อะไรกับโรงเรียนทั้งไป	5.00	1.00
7.2 ค้นหาวิธีสร้างความจำเป็นเร่งด่วนอยู่ตลอดเวลาเพื่อให้ครูและบุคลากรอื่นๆ มองเห็น สัมผัสและรู้สึกได้ อันนำมาซึ่งการเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียนขนาดเล็ก	5.00	0.00
7.3 ใช้สถานการณ์ใหม่ที่เกิดขึ้นซึ่งแล้วแต่โอกาสจะอำนวย เพื่อสร้างกระแสของการเปลี่ยนแปลง	5.00	0.00
7.4 กำหนดให้ทีมงานแสดงการดำเนินการเปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่อง เพื่อเป็นตัวอย่างแก่บุคลากรอื่นๆ ในโรงเรียน	5.00	1.00
รวมเฉลี่ย	5.00	0.50

จากตาราง 11 พบว่าผู้เชี่ยวชาญมีความคิดเห็นว่าแนวทางการเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียนขนาดเล็ก ขั้นตอนการเปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่อง โดยรวมและแต่ละแนวปฏิบัติมีความเหมาะสม

ตาราง 12 ค่ามัธยฐาน และค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ของความเหมาะสม ชั้นรักษาการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นให้คงอยู่ ของแนวทางการเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมองค์การของโรงเรียนขนาดเล็กตามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ โดยเกณฑ์ความเหมาะสม คือ ค่ามัธยฐานตั้งแต่ 3.50 ขึ้นไป และค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ ไม่เกิน 1.50

ขั้นตอนการเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมองค์การของโรงเรียนขนาดเล็ก	ระดับความเหมาะสม	
	Mdn	IQR
8. ชั้นรักษาการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นให้คงอยู่		
8.1 กระตุ้นให้มีการดำเนินการเปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่องถ้ายังภารกิจไม่เสร็จสิ้น จนกว่าการเปลี่ยนแปลงนั้นฝังรากเป็นวัฒนธรรมองค์การของโรงเรียนขนาดเล็ก	5.00	0.50
8.2 จัดการประชุมนิเทศครูและบุคลากรในโรงเรียนอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อแสดงให้เห็นสิ่งที่โรงเรียนต้องการเปลี่ยนแปลงและเอาใจใส่อย่างแท้จริง	5.00	0.00
8.3 การเลื่อนขั้นหรือตำแหน่งครูและบุคลากรต้องสร้างความเข้าใจและโปร่งใสเพื่อให้สอดคล้องกับปทัสถานใหม่	5.00	0.50
8.4 ถ่ายทอดประสบการณ์ให้เห็นถึงสาเหตุและการจัดองค์การที่ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมองค์การของโรงเรียนขนาดเล็ก ที่สำเร็จอย่างชัดเจนแก่ครูและบุคลากรในโรงเรียนอยู่เสมอ	5.00	0.50
8.5 แสดงความมั่นใจให้เป็นที่ประจักษ์ว่าผลที่ได้จากพฤติกรรมที่ทำอย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอในโรงเรียนช่วยให้วัฒนธรรมองค์การของโรงเรียนขนาดเล็กใหม่เติบโตเป็นวัฒนธรรมที่เข้มแข็งต่อไปได้	5.00	0.00
รวมเฉลี่ย	5.00	0.30

จากตาราง 12 พบว่าผู้เชี่ยวชาญมีความคิดเห็นว่าแนวทางการเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมองค์การของโรงเรียนขนาดเล็ก ชั้นรักษาการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นให้คงอยู่ โดยรวมและแต่ละแนวปฏิบัติมีความเหมาะสม

### ตอน 3 ผลการศึกษาความเป็นไปได้ของแนวทางการเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียนขนาดเล็ก

ผลการศึกษาความเป็นไปได้ของแนวทางการเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียนขนาดเล็ก ซึ่งวิเคราะห์ผลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ ปรากฏดังตาราง 13 – 21

ตาราง 13 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความเป็นไปได้ของแนวทางการเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียนขนาดเล็ก ทั้ง 8 ขั้นตอน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก และทดสอบค่าที โดยเกณฑ์ความเป็นไปได้ คือ Sig ที่ค่า  $\mu > 3.50$  อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ขั้นตอนการเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมองค์กร ของโรงเรียนขนาดเล็ก	ระดับความเป็นไปได้				
	$\bar{X}$	S.D.	t-test	df	Sig
1. ขั้นสร้างความตระหนักว่าการเปลี่ยนแปลงเป็นสิ่งที่ต้องทำโดยเร็ว	4.22	0.54	14.64	118	0.00
2. ขั้นสร้างทีมผู้นำการเปลี่ยนแปลง	4.28	0.53	15.94	118	0.00
3. ขั้นกำหนดวิสัยทัศน์ที่เหมาะสม	4.34	0.48	18.89	118	0.00
4. ขั้นสื่อสารวิสัยทัศน์แก่คนในองค์กร	4.27	0.48	17.44	118	0.00
5. ขั้นจัดอุปสรรคที่ขัดขวางการเปลี่ยนแปลง	4.07	0.59	10.55	118	0.00
6. ขั้นสร้างประสิทธิผลให้เกิดขึ้นในเวลาอันสั้น	4.27	0.56	14.91	118	0.00
7. ขั้นดำเนินการเปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่อง	4.31	0.52	16.92	118	0.00
8. ขั้นรักษาการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นให้คงอยู่	4.32	0.51	17.41	118	0.00
รวมเฉลี่ย	4.26	0.42	19.69	118	0.00

จากตาราง 13 พบว่าที่ระดับความมีนัยสำคัญ .05 นั้น เป็นไปได้ที่ผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก มีความเห็นว่าแนวทางการเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียนขนาดเล็ก โดยรวมและแต่ละขั้นตอนมีความเป็นไปได้

ตาราง 14 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความเป็นไปได้ขั้นสร้างความตระหนักว่าการเปลี่ยนแปลงเป็นสิ่งที่ต้องทำโดยเร็ว ของแนวทางการเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียนขนาดเล็ก ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก และทดสอบค่าที่ โดยเกณฑ์ความเป็นไปได้ คือ Sig ที่ค่า  $\mu > 3.50$  อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ขั้นตอนการเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียน ขนาดเล็ก	ระดับความเป็นไปได้				
	$\bar{X}$	S.D.	t-test	df	Sig
1. ขั้นสร้างความตระหนักว่าการเปลี่ยนแปลงเป็นสิ่งที่ต้องทำโดยเร็ว					
1.1 แสดงให้ครูและบุคลากรในโรงเรียนได้ตระหนักถึงความจำเป็นที่ต้องเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียนขนาดเล็ก โดยใช้ข้อมูลจากเหตุการณ์ที่เกิดขึ้น จากผลการประเมิน หรือจากสื่อต่างๆ ที่สามารถมองเห็น สัมผัส และรู้สึกได้ว่าจำเป็นต้องเปลี่ยนแปลง	4.26	0.64	12.88	118	0.00
1.2 แสดงหลักฐานต่างๆที่มีเหตุผลและน่าสนใจจากภายนอกโรงเรียนที่บ่งบอกถึงความจำเป็นต้องเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมของโรงเรียนขนาดเล็ก	4.20	0.68	11.20	118	0.00
1.3 หาวิธีที่ง่าย และไม่สิ้นเปลือง ในการทำให้ครู และบุคลากรในโรงเรียนตื่นตัวอยู่เสมอไม่นิ่งเฉยและต้องการการปรับปรุงวัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียนขนาดเล็กที่มีอยู่เพื่อให้เกิดสิ่งที่ดีกว่าเดิม	4.33	0.71	12.64	118	0.00
1.4 กระตุ้นให้ครูและบุคลากร ในโรงเรียนค้นหา สิ่งหรือสภาวะการณ์ต่างๆที่ทำให้ครูและบุคลากรเกิดความหวาดกลัวต่อความมั่นคงในหน้าที่การงานหรือเหตุที่ทำให้เกิดความขัดแย้งขึ้นในโรงเรียน เพื่อให้เกิดความจำเป็นเร่งด่วนในการเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียนขนาดเล็ก	4.10	0.81	8.13	118	0.00
รวมเฉลี่ย	4.22	0.54	14.64	118	0.00

จากตาราง 14 พบว่าที่ระดับความมีนัยสำคัญ .05 นั้น เป็นไปได้ที่ผู้บริหาร โรงเรียนขนาดเล็ก มีความเห็นว่าแนวทางการเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมองค์การของโรงเรียนขนาดเล็ก ขึ้นสร้างความตระหนักฯ โดยรวมและแต่ละแนวปฏิบัติมีความเป็นไปได้

ตาราง 15 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความเป็นไปได้ขึ้นสร้างทีมผู้นำการเปลี่ยนแปลงของแนวทางการเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมองค์การของโรงเรียนขนาดเล็ก ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก และทดสอบค่าที โดยเกณฑ์ความเป็นไปได้ คือ Sig ที่ค่า  $\mu > 3.50$  อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ขั้นตอนการเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมองค์การของโรงเรียน ขนาดเล็ก	ระดับความเป็นไปได้				
	$\bar{X}$	S.D.	t-test	df	Sig
2. ขึ้นสร้างทีมผู้นำการเปลี่ยนแปลง					
2.1 ทาวิธีทำให้ครูและบุคลากรในโรงเรียนมีความกระตือรือร้น และตระหนักถึงภาระที่ต้อง เปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมองค์การของโรงเรียนขนาดเล็กเพื่อสรรหาบุคคลที่เหมาะสม ซึ่งเป็นบุคคลที่มีความสามารถ มีความเป็นผู้นำ มีความน่าเชื่อถือ และมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี เข้าร่วมเป็นทีมผู้นำการเปลี่ยนแปลง	4.28	0.60	14.24	118	0.00
2.2 สร้างแบบอย่างของความเชื่อถือซึ่งกันและกันภายในทีมงานการเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมองค์การของโรงเรียนขนาดเล็กเพื่อให้เกิดการทำงานที่ประสิทธิภาพ	4.31	0.67	13.14	118	0.00
2.3 สร้างวิธีการประชุมต่างๆที่มีประสิทธิภาพ สำหรับเป็นแนวทางให้กับทีมงานการเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมองค์การของโรงเรียนขนาดเล็ก เพื่อลดความขัดแย้ง และเพิ่มความไว้วางใจในทีมงาน	4.24	0.64	12.73	118	0.00
รวมเฉลี่ย	4.28	0.53	15.94	118	0.00

จากตาราง 15 พบว่าที่ระดับความมีนัยสำคัญ .05 นั้น เป็นไปได้ที่ผู้บริหาร โรงเรียนขนาดเล็ก มีความเห็นว่าแนวทางการเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมองค์การของโรงเรียนขนาดเล็ก ขึ้นสร้างทีมผู้นำการเปลี่ยนแปลง โดยรวมและแต่ละแนวปฏิบัติมีความเป็นไปได้

ตาราง 16 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความเป็นไปได้ขั้นกำหนดวิสัยทัศน์ที่เหมาะสมของแนวทางการเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียนขนาดเล็ก ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก และทดสอบค่าที โดยเกณฑ์ความเป็นไปได้ คือ Sig. ที่ค่า  $\mu > 3.50$  อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ขั้นตอนการเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียน ขนาดเล็ก	ระดับความเป็นไปได้				
	$\bar{X}$	S.D.	t-test	df	Sig
3. ขั้นกำหนดวิสัยทัศน์ที่เหมาะสม					
3.1 ผู้บริหารต้องพยายามค้นหาอนาคตที่เป็นไปได้ของโรงเรียนออกมา	4.35	0.63	14.72	118	0.00
3.2 กำหนดวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน เมื่อนำเสนอหรือพูดแล้ว ทำให้บุคลากรในโรงเรียนเข้าใจได้อย่างถ่องแท้	4.40	0.59	16.68	118	0.00
3.3 กำหนดวิสัยทัศน์ที่ท้าทาย และอำนวยความสะดวกต่อครูและบุคลากรและโรงเรียน	4.31	0.59	14.92	118	0.00
3.4 สร้างกลยุทธ์ที่เด่นชัดและเหมาะสมกับบริบทของโรงเรียน เพื่อให้วิสัยทัศน์ที่กำหนดไว้เป็นจริง	4.33	0.60	15.10	118	0.00
3.5 ให้ความสนใจต่อคำถามหรือข้อสงสัยจากครูและบุคลากรในโรงเรียนที่นำไปสู่กลยุทธ์ของการเริ่มต้นในการเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียนขนาดเล็กได้อย่างรวดเร็ว	4.31	0.62	14.25	118	0.00
รวมเฉลี่ย	4.34	0.48	18.89	118	0.00

จากตาราง 16 พบว่าที่ระดับความมีนัยสำคัญ .05 นั้น เป็นไปได้ที่ผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก มีความเห็นว่าแนวทางการเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียนขนาดเล็กขั้นกำหนดวิสัยทัศน์ที่เหมาะสม โดยรวมและแต่ละแนวปฏิบัติมีความเป็นไปได้

ตาราง 17 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความเป็นไปได้ขั้นสื่อสารวิสัยทัศน์แก่คนในองค์กร ของแนวทางการเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียนขนาดเล็ก ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก และทดสอบค่าที โดยเกณฑ์ความเป็นไปได้ คือ Sig ที่ค่า  $\mu > 3.50$  อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ขั้นตอนการเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียน ขนาดเล็ก	ระดับความเป็นไปได้				
	$\bar{X}$	S.D.	t-test	df	Sig
4. ขั้นสื่อสารวิสัยทัศน์แก่คนในองค์กร					
4.1 ให้ทีมนำร่องสื่อสารหรือแสดงวิสัยทัศน์แก่ครูและบุคลากรในโรงเรียน ด้วยคำพูดที่เรียบง่ายจริงใจไม่ซับซ้อน และไม่เป็นคำพูดเชิงวิชาการมากเกินไป เพื่อให้เกิดความเข้าใจกัน และเพื่อให้คนจำนวนมากที่สุดเข้าร่วมกันทำวิสัยทัศน์นั้นเป็นจริง	4.26	0.62	13.45	118	0.00
4.2 เตรียมการให้ดีก่อนที่จะสื่อสารให้ครูและบุคลากรในโรงเรียนฟัง และโดยเฉพาะอย่างยิ่งต้องทำความเข้าใจถึงความรู้สึกของผู้ฟังด้วยว่าพวกเขา รู้สึกอย่างไร ทีมงานจะแก้ไขให้ดีได้อย่างไร	4.34	0.56	16.48	118	0.00
4.3 ส่งเสริมทีมงานผู้นำการเปลี่ยนแปลงและสร้างความเข้าใจ ในเรื่องความวิตกกังวล ความสับสน ความไม่ไว้วางใจที่เกิดขึ้นในโรงเรียนอันเนื่องมาจากการเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียนขนาดเล็ก แล้วหาทางแก้ไขเพื่อให้ครูและบุคลากรศรัทธา ยอมรับการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้น	4.24	0.58	13.95	118	0.00
4.4 หาวิธีการสื่อสารในโรงเรียนเฉพาะเรื่องที่สำคัญ และกำจัดช่องทางการสื่อสารที่ไม่มีประโยชน์ทิ้งไป	4.24	0.65	12.47	118	0.00
4.5 ส่งเสริมทีมงานการเปลี่ยนแปลงให้ประยุกต์ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศสมัยใหม่เพื่อให้ครูและบุคลากรในโรงเรียนเข้าใจวิสัยทัศน์และเห็นภาพได้อย่างชัดเจน	4.28	0.64	12.32	118	0.00
รวมเฉลี่ย	4.27	0.48	17.44	118	0.00

จากตาราง 17 พบว่าที่ระดับความมีนัยสำคัญ .05 นั้น เป็นไปได้ที่ผู้บริหาร โรงเรียนขนาดเล็ก มีความเห็นว่าแนวทางการเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมองค์การของโรงเรียนขนาดเล็กชั้นสื่อสารวิสัยทัศน์แก่คนในองค์กร โดยรวมและแต่ละแนวปฏิบัติมีความเป็นไปได้

ตาราง 18 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความเป็นไปได้ชั้นจัดอุปสรรคที่ขัดขวางการเปลี่ยนแปลง ของแนวทางการเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมองค์การของโรงเรียนขนาดเล็ก ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร โรงเรียนขนาดเล็ก และทดสอบค่าที โดยเกณฑ์ความเป็นไปได้ คือ Sig ที่ค่า  $\mu > 3.50$  อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ขั้นตอนการเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมองค์การของโรงเรียน ขนาดเล็ก	ระดับความเป็นไปได้				
	$\bar{X}$	S.D.	t-test	df	Sig
5. ชั้นจัดอุปสรรคที่ขัดขวางการเปลี่ยนแปลง					
5.1 สรรหาบุคคลภายนอกที่มีประสบการณ์ในเรื่องการเปลี่ยนแปลง เพื่อมาสนับสนุนให้ครูและบุคลากรในโรงเรียน เกิดความมั่นใจในเรื่องการเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมองค์การของโรงเรียนขนาดเล็ก โดยใช้การเล่าเรื่องประสบการณ์ที่ผ่านมา	3.94	0.72	6.72	118	0.00
5.2 ใช้ระบบการเห็นคุณค่าและให้รางวัลแก่ครูและบุคลากรในโรงเรียนที่ปฏิบัติตรงตามวิสัยทัศน์ เพื่อกระตุ้น ส่งเสริมให้เกิดมุมมองที่ดี และสร้างความเชื่อมั่นในตนเองของครูและบุคลากร	4.16	0.64	11.29	118	0.00
5.3 ข้อมูลต่างๆที่ได้ภายหลังจากเริ่มการเปลี่ยนแปลงให้ใช้วิธีการป้อนข้อมูลที่มีประโยชน์ย้อนกลับ เพื่อช่วยให้ครูและบุคลากรในโรงเรียนเห็นภาพในโรงเรียน เพื่อการตัดสินใจและปรับปรุงวิธีปฏิบัติให้ดีขึ้น	4.12	0.67	10.11	118	0.00
รวมเฉลี่ย	4.07	0.59	10.55	118	0.00

จากตาราง 18 พบว่าที่ระดับความมีนัยสำคัญ .05 นั้น เป็นไปได้ที่ผู้บริหาร โรงเรียนขนาดเล็ก มีความเห็นว่าแนวทางการเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมองค์การของโรงเรียนขนาดเล็กชั้นจัดอุปสรรคที่ขัดขวางการเปลี่ยนแปลง โดยรวมและแต่ละแนวปฏิบัติมีความเป็นไปได้

ตาราง 19 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความเป็นไปได้ขั้นสร้างประสิทธิผลที่เกิดขึ้นในเวลาอันสั้น ของแนวทางการเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมองค์การของโรงเรียนขนาดเล็ก ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก และทดสอบค่าที โดยเกณฑ์ความเป็นไปได้ คือ Sig ที่ค่า  $\mu > 3.50$  อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ขั้นตอนการเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมองค์การของโรงเรียน ขนาดเล็ก	ระดับความเป็นไปได้				
	$\bar{X}$	S.D.	t-test	df	Sig
6. ขั้นสร้างประสิทธิผลที่เกิดขึ้นในเวลาอันสั้น					
6.1 สนับสนุนให้ทีมงานประชาสัมพันธ์การเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมองค์การของโรงเรียนขนาดเล็กที่สำเร็จอันดับแรกก่อนเพื่อให้ทีมงานมั่นใจและมุ่งมั่นที่จะทำงานที่เหลือให้สำเร็จในเวลาต่อมา	4.27	0.67	12.47	118	0.00
6.2 ประชาสัมพันธ์ให้ครูและบุคลากรในโรงเรียนให้เห็นถึงความสำเร็จในการเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมองค์การของโรงเรียนขนาดเล็กที่เกิดขึ้นเป็นระยะๆ	4.36	0.62	15.14	118	0.00
6.3 ประชาสัมพันธ์ความสำเร็จของการเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมองค์การของโรงเรียนขนาดเล็กที่สามารถลบความรู้สึกของบุคคลที่ต่อต้านการเปลี่ยนแปลงได้	4.27	0.63	13.24	118	0.00
6.4 ประชาสัมพันธ์ความสำเร็จในการเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมองค์การของโรงเรียนขนาดเล็กที่มีความสำคัญสำหรับบุคคลอื่นๆ	4.22	0.69	11.35	118	0.00
6.5 ประชาสัมพันธ์ ความสำเร็จของ การเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมองค์การของโรงเรียนขนาดเล็ก เบื้องต้นที่สามารถทำให้ผู้มีอำนาจในโรงเรียนยอมรับและหันมาให้ความช่วยเหลือทีมงาน	4.25	0.68	12.08	118	0.00
6.6 ประชาสัมพันธ์ความสำเร็จของการเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมองค์การของโรงเรียนขนาดเล็กที่ได้มาง่ายและไม่สิ้นเปลืองแม้จะเป็นเรื่องเล็กน้อยเพื่อสร้างความเชื่อมั่นว่าการเปลี่ยนแปลงนั้นสามารถทำได้	4.24	0.71	11.30	118	0.00
รวมเฉลี่ย	4.27	0.56	14.91	118	0.00

จากตาราง 19 พบว่าที่ระดับความมีนัยสำคัญ .05 นั้น เป็นไปได้ที่ผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก มีความเห็นว่าแนวทางการเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียนขนาดเล็กชั้นสร้างประสิทธิผลให้เกิดขึ้นในเวลาอันสั้น โดยรวมและแต่ละแนวปฏิบัติมีความเป็นไปได้

ตาราง 20 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความเป็นไปได้ชั้นดำเนินการเปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่อง ของแนวทางการเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียนขนาดเล็ก ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก และทดสอบค่าที โดยเกณฑ์ความเป็นไปได้ คือ Sig ที่ค่า  $\mu > 3.50$  อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ขั้นตอนการเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียน ขนาดเล็ก	ระดับความเป็นไปได้				
	$\bar{X}$	S.D.	t-test	df	Sig
7. ชั้นดำเนินการเปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่อง					
7.1 ผู้บริหารโรงเรียนต้องมอบหมายงานให้ครู บุคลากร และสนับสนุนอย่างเต็มที่ในการดำเนินงานค้างที่ไม่มีประโยชน์อะไรกับโรงเรียนทิ้งไป	4.38	0.60	16.06	118	0.00
7.2 ค้นหาวิธีสร้างความจำเป็นเร่งด่วนอยู่ตลอดเวลา เพื่อให้ครูและบุคลากรอื่นๆ มองเห็น สัมผัสและรู้สึกได้ อันนำมาซึ่งการเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียนขนาดเล็ก	4.30	0.60	14.48	118	0.00
7.3 ใช้สถานการณ์ใหม่ที่เกิดขึ้นซึ่งแล้วแต่โอกาสจะอำนวย เพื่อสร้างกระแสของการเปลี่ยนแปลง	4.29	0.67	12.96	118	0.00
7.4 กำหนดให้ทีมงานแสดงการดำเนินการเปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่องเพื่อเป็นตัวอย่างแก่บุคลากรอื่นๆ ในโรงเรียน	4.26	0.63	13.16	118	0.00
รวมเฉลี่ย	4.31	0.52	14.64	118	0.00

จากตาราง 20 พบว่าที่ระดับความมีนัยสำคัญ .05 นั้น เป็นไปได้ที่ผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก มีความเห็นว่าแนวทางการเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียนขนาดเล็กชั้นดำเนินการเปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่อง โดยรวมและแต่ละแนวปฏิบัติมีความเป็นไปได้

ตาราง 21 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความเป็นไปได้ชั้นรักษาการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นให้คงอยู่ ของแนวทางการเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมองค์การของโรงเรียนขนาดเล็ก ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร โรงเรียนขนาดเล็ก และทดสอบค่าที โดยเกณฑ์ความเป็นไปได้ คือ Sig ที่ค่า  $\mu > 3.50$  อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ขั้นตอนการเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมองค์การของโรงเรียน ขนาดเล็ก	ระดับความเป็นไปได้				
	$\bar{X}$	S.D.	t-test	df	Sig
8. ชั้นรักษาการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นให้คงอยู่					
8.1 กระตุ้นให้มีการดำเนินการเปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่อง ถ้ายังภารกิจไม่เสร็จสิ้น จนกว่าการเปลี่ยนแปลงนั้น ฝังรากเป็นวัฒนธรรมองค์การของโรงเรียนขนาดเล็ก	4.26	0.62	13.45	118	0.00
8.2 จัดการปฐมนิเทศครูและบุคลากรในโรงเรียนอย่างมี ประสิทธิภาพ เพื่อแสดงให้เห็นสิ่งที่โรงเรียน ต้องการเปลี่ยนแปลงและเอาใจใส่อย่างแท้จริง	4.31	0.61	14.57	118	0.00
8.3 การเลื่อนขั้นหรือตำแหน่งครูและบุคลากรต้องสร้าง ความเข้าใจและ โปร่งใสเพื่อให้สอดคล้องกับ ปทัสถานใหม่	4.33	0.64	14.13	118	0.00
8.4 ถ่ายทอดประสบการณ์ให้เห็นถึงสาเหตุและการจัด องค์การที่ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรม องค์การของโรงเรียนขนาดเล็ก ที่สำเร็จอย่างชัดเจน แก่ครูและบุคลากรในโรงเรียนอยู่เสมอ	4.31	0.59	14.92	118	0.00
8.5 แสดงความมั่นใจให้เป็นที่ประจักษ์ว่าผลที่ได้จาก พฤติกรรมที่ทำอย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอในโรงเรียน ช่วยให้วัฒนธรรมองค์การของโรงเรียนขนาดเล็ก ใหม่เติบโตเป็นวัฒนธรรมที่เข้มแข็งต่อไปได้	4.40	0.63	15.56	118	0.00
รวมเฉลี่ย	4.32	0.51	17.41	118	0.00

จากตาราง 21 พบว่าที่ระดับความมีนัยสำคัญ .05 นั้น เป็นไปได้ที่ผู้บริหาร โรงเรียนขนาดเล็ก มีความเห็นว่าแนวทางการเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมองค์การของโรงเรียนขนาดเล็กชั้นรักษาการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นให้คงอยู่ โดยรวมและแต่ละแนวปฏิบัติมีความเป็นไปได้