

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
หนังสือเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิในการตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
แบบสอบถามเพื่อการวิจัยสำหรับผู้ทรงคุณวุฒิ
คำดัชนีความสอดคล้องในความคิดเห็นเกี่ยวกับแนวทางการเปลี่ยนแปลง
วัฒนธรรมองค์การของโรงเรียนขนาดเล็ก

รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิที่ตรวจสอบความตรงเชิงโครงสร้างตามหลักวิชาของแนวทางการเปลี่ยนแปลง
วัฒนธรรมองค์การของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
พระนครศรีอยุธยา เขต1 และเขต2

- | | | |
|-------------------------------|----------|---|
| 1. ดร. เกษม | บำรุงเวช | หัวหน้าภาควิชามนุษยศาสตร์
ประธานหลักสูตรสาขาวิชาภาษาอังกฤษ
มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา |
| 2. ว่าที่ร้อยตรี ดร. จิรวัดน์ | นาคพนม | ผู้อำนวยการกลุ่มนโยบายและแผน
สำนักงานเขตพื้นที่ศึกษาอ่างทอง |
| 3. ดร. ปฐมพงศ์ | ศุภเลิศ | ผู้จัดการ โรงเรียนจิระศาสตร์วิทยา |
| 4. ดร. รุ่งโรจน์ | มีคุณ | ข้าราชการบำนาญ |
| 5. ดร. แสน | สมนึก | ศึกษานิเทศก์เชี่ยวชาญ
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระบุรี เขต2 |



ที่ ศธ . ๐๕๕๐.๕.๑/ว ๐๖๕

สำนักงานคณะกรรมการบัณฑิตศึกษา
มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา
อ. พระนครศรีอยุธยา จ.พระนครศรีอยุธยา ๑๓๐๐๐

๖ พฤษภาคม ๒๕๕๓

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ/ผู้เชี่ยวชาญในการวิจัย และขอความอนุเคราะห์ในการตรวจสอบความตรง
เชิงเนื้อหาและความเหมาะสมของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เรียน

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย และแบบแสดงความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน ๑ ชุด

ด้วย นายเขมทัสน์ ศรีจิตพิพัฒนกุล นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตร
มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษาของมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยาได้รับอนุมัติให้ทำการ
วิจัยเพื่อเป็นวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การนำเสนอแนวทางการเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียนขนาดเล็ก
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต ๑ และเขต ๒” ภายใต้การควบคุมของ
คณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ คือ ดร.กิริติ ศรีวิเชียร และ รศ.กิตติพจน์ งามฉวี

การทำวิทยานิพนธ์ครั้งนี้จำเป็นต้องดำเนินการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาของเครื่องมือ
วิจัยเพื่อนำผลการตรวจเครื่องมือมาใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุงแก้ไขเครื่องมือวิจัยให้มีคุณภาพ
คณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ประจำตัวนักศึกษา พิจารณาเห็นว่าท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญที่มีความรู้
ความสามารถในการตรวจสอบเครื่องมือวิจัยดังกล่าว คำแนะนำของท่านจะเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนา
เครื่องมือวิจัย เพื่อรวบรวมข้อมูลในการทำวิทยานิพนธ์ต่อไป

สำนักงานคณะกรรมการบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา จึงขอความ
อนุเคราะห์จากท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือวิจัยในการทำวิทยานิพนธ์ของนายเขมทัสน์ ศรีจิตพิพัฒนกุล
ในครั้งนี้ ด้วยความหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่าน และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ดร.ภควดี สุขอนันต์)

ผู้อำนวยการสำนักงานคณะกรรมการบัณฑิตศึกษา

สำนักงานคณะกรรมการบัณฑิตศึกษา

โทร/โทรสาร ๐-๓๕๓๒-๒๐๘๓

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง การนำเสนอแนวทางการเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียนขนาดเล็ก
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต1 และเขต2

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามนี้เป็นส่วนหนึ่งของการทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง การนำเสนอแนวทางการเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยาเขต1 และเขต2 ที่ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาเอกสาร ตำรา และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อหาแนวทางการเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียนขนาดเล็ก มาทำการสังเคราะห์และบูรณาการ นำมาเป็นร่างแนวทางการเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียนขนาดเล็ก เพื่อให้ท่านได้พิจารณา

2. ผู้วิจัยขอความอนุเคราะห์จากท่านในฐานะผู้ทรงคุณวุฒิ พิจารณาข้อคำถาม และรายการย่อยของแนวทางการเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต1 และเขต2 ที่ผู้วิจัยสร้างเป็นร่าง **มีความครอบคลุมและมีความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้างตามหลักวิชา** ด้วยการขีด / ลงในช่องว่างทางขวามือ **“ตรง” “ไม่แน่ใจ” “ไม่ตรง”** ส่วนข้อความ **“ข้อเสนอแนะ”** ให้ท่านเขียนแนะนำเพิ่มเติม เพื่อจะเป็นประโยชน์สำหรับนำมาพัฒนา/ปรับปรุงแก้ไขต่อไป

ขอขอบพระคุณอย่างสูง ที่ท่านกรุณาเสียสละเวลาในการแสดงความคิดเห็นในการตอบแบบสอบถาม คำตอบของท่านจะเป็นประโยชน์อย่างยิ่งในการนำเสนอแนวทางการเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต1 และเขต2



นายเข้มทัศน์ ศรีจิตพิพัฒนกุล

นักศึกษาหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

สำหรับผู้ทรงคุณวุฒิ

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง การนำเสนอแนวทางการเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียนขนาดเล็ก
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต1 และเขต2

คำชี้แจง : แบบสอบถามฉบับนี้แบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 แบบสอบถามความตรงเชิงโครงสร้าง เนื้อหา และหลักวิชาของแนวทางการเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต1 และเขต2

ตอนที่ 1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง : โปรดทำเครื่องหมาย / ลงในช่องว่าง () หรือกรอกข้อความลงในช่องว่างซึ่งตรงกับความจริงเกี่ยวกับตัวท่าน

1. เพศ

() ชาย

() หญิง

2. อายุ

() ต่ำกว่า 30 ปี

() 30 – 40 ปี

() 41 – 50 ปี

() มากกว่า 50 ปีขึ้นไป

3. ประสบการณ์ในการทำงาน

() 6 – 10 ปี

() มากกว่า 10 ปีขึ้นไป

ตอนที่ 2 แบบสอบถามความตรงเชิงโครงสร้างตามหลักวิชาแนวทางการเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรม
องค์กรของโรงเรียนขนาดเล็ก

คำชี้แจง ทำเครื่องหมาย / ลงในช่อง “ตรง” “ไม่แน่ใจ” และ “ไม่ตรง” ตามความคิดเห็นของท่าน

แนวทางการเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมองค์กร ของโรงเรียนขนาดเล็ก	ความเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ			
	ตรง	ไม่แน่ใจ	ไม่ตรง	ข้อเสนอแนะ
1. สร้างความตระหนักว่าการเปลี่ยนแปลงเป็นสิ่งที่ต้องทำโดยเร็ว				
1.1 แสดงให้ครูและบุคลากรในโรงเรียนได้ ตระหนักถึงความจำเป็นที่ต้องเปลี่ยน แปลงวัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียน ขนาดเล็ก โดยใช้ข้อมูลจากเหตุการณ์ที่ เกิดขึ้น จากผลการประเมิน หรือจากสื่อ ต่างๆ ที่สามารถมองเห็น สัมผัส และ รู้สึกได้ว่าจำเป็นต้องเปลี่ยนแปลง				
1.2 แสดงหลักฐานต่างๆที่มีเหตุผลและน่า สนใจจากภายนอกโรงเรียนที่บ่งบอก ถึงความจำเป็นต้องปรับปรุง เปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมองค์กรของ โรงเรียนขนาดเล็ก				
1.3 หาวิธีที่ง่ายและไม่สิ้นเปลืองในการทำ ให้ครูและบุคลากรในโรงเรียนตื่นตัวอยู่ เสมอ ไม่นิ่งดูดายและต้องการการปรับ ปรุงวัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียน ขนาดเล็กที่มีอยู่เพื่อให้เกิดสิ่งที่ดี กว่าเดิม				

แนวทางการเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมองค์กร ของโรงเรียนขนาดเล็ก	ความเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ			
	ตรง	ไม่แน่ใจ	ไม่ตรง	ข้อเสนอแนะ
1.4 กระตุ้นให้ครูและบุคลากรในโรงเรียน ค้น หาสิ่งหรือสภาวะการณ์ต่างๆที่ทำ ให้ครูและบุคลากรเกิดความหวาดกลัว ต่อความมั่นคงในหน้าที่การงานหรือ เหตุที่ทำให้เกิดความขัดแย้งขึ้นใน โรงเรียน เพื่อให้เกิดความจำเป็น เร่งด่วนในการเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรม องค์กรของ โรงเรียนขนาดเล็ก				
2. สร้างทีมผู้นำการเปลี่ยนแปลง				
2.1 หาวิธีทำให้ครูและบุคลากรในโรงเรียน มีความกระตือรือร้น และตระหนักถึง ภาระที่ต้องเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรม องค์กรของ โรงเรียนขนาดเล็ก เพื่อ สรรหานักคนที่เหมาะสม ซึ่งเป็น บุคคล ที่มีความ สามารถ มีความเป็นผู้นำ มี ความน่าเชื่อถือ และมีมนุษยสัมพันธ์ที่ ดี เข้าร่วมเป็นทีมผู้นำการเปลี่ยนแปลง				
2.2 สร้างแบบอย่างของความเชื่อถือซึ่งกัน และกันขึ้นภายในทีมงานการเปลี่ยน แปลงวัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียน ขนาดเล็ก เพื่อให้เกิดการทำงานที่มี ประสิทธิภาพ				
2.3 สร้างวิธีการประชุมที่มีประสิทธิภาพ สำหรับเป็นแนวทางให้กับทีมงานการ เปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมองค์กรของ โรงเรียนขนาดเล็ก เพื่อลดความขัดแย้ง และเพิ่มความไว้วางใจในทีมงาน				

แนวทางการเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมองค์กร ของโรงเรียนขนาดเล็ก	ความเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ			
	ตรง	ไม่แน่ใจ	ไม่ตรง	ข้อเสนอแนะ
3. กำหนดวิสัยทัศน์ที่เหมาะสม				
3.1 ผู้บริหารต้องพยายามค้นหาอนาคตที่เป็นไปได้ของโรงเรียนออกมา				
3.2 กำหนดวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนเมื่อนำเสนอหรือพูดออกมาแล้วทำให้บุคลากรในโรงเรียนเข้าใจได้อย่างถ่องแท้				
3.3 กำหนดวิสัยทัศน์ที่ท้าทาย และอำนวยความสะดวกต่อครูและบุคลากรและโรงเรียน				
3.4 สร้างกลยุทธ์ที่เด่นชัดและเหมาะสมกับบริบทของโรงเรียนเพื่อทำให้วิสัยทัศน์ที่กำหนดไว้เป็นจริง				
3.5 ให้ความสนใจต่อคำถามหรือข้อสงสัยจากครูและบุคลากรในโรงเรียนที่นำไปสู่กลยุทธ์ของการเริ่มต้นในการเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียนขนาดเล็กได้อย่างรวดเร็ว				
4. สื่อสารวิสัยทัศน์นั้นแก่คนในองค์กร				
4.1 ให้ทีมงานผู้นำการเปลี่ยนแปลงสื่อสารหรือแสดงวิสัยทัศน์แก่ครูและบุคลากรในโรงเรียน ด้วยคำพูดที่เรียบง่ายจริงใจ ไม่ซับซ้อน และไม่เป็นการเชิงวิชาการมากเกินไป เพื่อให้เกิดความเข้าใจกัน และเพื่อให้คนจำนวนมากที่สุดเข้าร่วมกันทำให้วิสัยทัศน์นั้นเป็นจริง				

แนวทางการเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมองค์กร ของโรงเรียนขนาดเล็ก	ความเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ			
	ตรง	ไม่แน่ใจ	ไม่ตรง	ข้อเสนอแนะ
4.2 เตรียมการให้เด็กก่อนที่จะสื่อสารให้ครู และบุคลากรในโรงเรียนฟัง และ โดยเฉพาะอย่างยิ่งต้องทำความเข้าใจถึง ความรู้สึกของผู้ฟังด้วยว่าพวกเขา รู้สึกอย่างไร ทีมงานจะแก้ไขให้ ดีได้อย่างไร				
4.3 ส่งเสริมทีมงานผู้นำการเปลี่ยนแปลง และสร้างความเข้าใจ ในเรื่องความวิตก กังวล ความสับสน ความไม่ไว้วางใจที่ เกิดขึ้นในโรงเรียนอันเนื่องมาจากการ เปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมองค์กรของ โรงเรียนขนาดเล็ก แล้วหาทางแก้ไข เพื่อให้ครูและบุคลากรศรัทธายอมรับ การเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้น				
4.4 หาวิธีการสื่อสารในโรงเรียนเฉพาะเรื่อง ที่สำคัญ และกำจัดช่องทางการสื่อสาร ที่ไม่มีประโยชน์ทิ้งไป				
4.5 ส่งเสริมทีมงาน การเปลี่ยนแปลงให้ ประยุกต์ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ สมัยใหม่เพื่อให้ครูและบุคลากรใน โรงเรียนเข้าใจวิสัยทัศน์และเห็นภาพ ได้อย่างชัดเจน				

แนวทางการเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมองค์กร ของโรงเรียนขนาดเล็ก	ความเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ			
	ตรง	ไม่แน่ใจ	ไม่ตรง	ข้อเสนอแนะ
5. จัดอุปสรรคที่ขัดขวางการเปลี่ยนแปลง				
5.1 สรรหาบุคคลภายนอกที่มีประสบการณ์ ในเรื่องการเปลี่ยนแปลง เพื่อมา สนับสนุนให้ครูและบุคลากรใน โรงเรียน เกิดความมั่นใจในเรื่องการ เปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมองค์กรของ โรงเรียนขนาดเล็ก โดยใช้การเล่าเรื่อง ประสบการณ์ที่ผ่านมา				
5.2 ใช้ระบบการเห็นคุณค่าและให้รางวัลแก่ ครูและบุคลากรในโรงเรียนที่ปฏิบัติ ตรงตามวิสัยทัศน์ เพื่อกระตุ้น ส่งเสริม ให้เกิดมุมมองที่ดี และสร้างความ เชื่อมั่นในตนเองของครูและบุคลากร				
5.3 ข้อมูลต่างๆที่ได้ภายหลังจากเริ่มการ เปลี่ยนแปลง ให้ใช้วิธีการป้อนข้อมูลที่มี ประโยชน์ย้อนกลับ เพื่อช่วยให้ครู และบุคลากรในโรงเรียนเห็นภาพใน โรงเรียนเพื่อการตัดสินใจและปรับปรุง วิธีปฏิบัติให้ดีขึ้น				
5.4 ในกรณีที่ผู้บริหาร โรงเรียนเป็นอุปสรรค ต่อการเปลี่ยนแปลง ทีมงานหาวิธีให้ ผู้บริหารเห็นถึงความจำเป็นในการ เปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมองค์กรและ อาจจะขอความอนุเคราะห์ให้ผู้บริหาร รับหน้าที่ในทีมผู้นำการเปลี่ยนแปลง เพื่อสนับสนุนการทำงาน				

แนวทางการเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมองค์กร ของโรงเรียนขนาดเล็ก	ความเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ			
	ตรง	ไม่แน่ใจ	ไม่ตรง	ข้อเสนอแนะ
6. สร้างประสิทธิผลให้เกิดขึ้นในเวลาอันสั้น				
6.1 สนับสนุนให้ทีมงานประชาสัมพันธ์ การเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมองค์กร ของโรงเรียนขนาดเล็ก ที่สำเร็จอันดับ แรกก่อน เพื่อให้ทีมงานมีความมั่นใจ และมุ่งมั่นที่จะทำงานที่เหลือให้สำเร็จ ในเวลาต่อมา				
6.2 ประชาสัมพันธ์ให้ครูและบุคลากรใน โรงเรียนให้เห็นอย่างชัดเจนถึง ความสำเร็จในการเปลี่ยนแปลง วัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียนขนาด เล็กที่เกิดขึ้นเป็นระยะๆ				
6.3 ประชาสัมพันธ์ความสำเร็จของการ เปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมองค์กรของโรง เรียนขนาดเล็ก ที่สามารถลบความรู้สึก ของบุคคลที่ต่อต้านการเปลี่ยนแปลงได้				
6.4 ประชาสัมพันธ์ความสำเร็จในการ เปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมองค์กรของ โรงเรียนขนาดเล็กที่มีความสำคัญ สำหรับบุคคลอื่นๆ				
6.5 ประชาสัมพันธ์ความสำเร็จของการ เปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมองค์กรของ โรงเรียนขนาดเล็ก เบื้องต้นที่สามารถ ทำให้ผู้มีอำนาจในโรงเรียนยอมรับและ หันมาให้ความช่วยเหลือทีมงาน				

แนวทางการเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมองค์กร ของโรงเรียนขนาดเล็ก	ความเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ			
	ตรง	ไม่แน่ใจ	ไม่ตรง	ข้อเสนอแนะ
6.6 ประชาสัมพันธ์ความสำเร็จของการ เปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมองค์กรของ โรงเรียนขนาดเล็กที่ได้มาอย่างง่ายและ ไม่ ลื่นเปลื้องถึงแม้จะเป็นเรื่องเล็กน้อย เพื่อสร้างความเชื่อมั่นว่าการ เปลี่ยนแปลงนั้นสามารถทำได้				
7. ดำเนินการเปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่อง				
7.1 ผู้บริหาร โรงเรียนต้องมอบหมายงานให้ ครูหรือบุคลากรและสนับสนุนอย่าง เต็มที่ในการกำจัดงานค้างค้ำที่ไม่มี ประโยชน์อะไรกับ โรงเรียนทิ้งไป				
7.2 ค้นหาวิธีสร้างความจำเป็นเร่งด่วนอยู่ ตลอดเวลา เพื่อให้ครูและบุคลากรอื่นๆ มองเห็น สัมผัส และรู้สึกได้ อันนำมา ซึ่งการเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมองค์กร ของโรงเรียนขนาดเล็ก				
7.3 ใช้สถานการณ์ใหม่ที่เกิดขึ้นซึ่งแล้วแต่ โอกาสจะอำนวย เพื่อสร้างกระแสของ การเปลี่ยนแปลง				
7.4 กำหนดให้ทีมงานแสดงการดำเนินการ เปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่องเพื่อเป็น ตัวอย่างแก่บุคลากรอื่นๆในโรงเรียน				

แนวทางการเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมองค์กร ของโรงเรียนขนาดเล็ก	ความเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ			
	ตรง	ไม่แน่ใจ	ไม่ตรง	ข้อเสนอแนะ
8. รักษาการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นให้คงอยู่				
8.1 กระตุ้นให้มีการดำเนินการเปลี่ยนแปลง อย่างต่อเนื่องถ้าภารกิจยังไม่เสร็จสิ้น จนกว่าการเปลี่ยนแปลงนั้นฝังรากลง เป็นวัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียน ขนาดเล็ก				
8.2 จัดการปฐมนิเทศครูและบุคลากรใน โรงเรียนอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อ แสดงให้เห็นสิ่งที่โรงเรียนต้องการ เปลี่ยนแปลงและเอาใจใส่อย่างแท้จริง				
8.3 การเลื่อนขั้นหรือตำแหน่งครูและ บุคลากร ต้องสร้างความเข้าใจและ โปร่งใส เพื่อให้สอดคล้องกับปทัสถาน ใหม่				
8.4 ถ่ายทอดประสบการณ์ให้เห็นถึงสาเหตุ และการจัดองค์การที่ทำให้เกิดการ เปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมองค์กรของ โรงเรียนขนาดเล็ก ที่สำเร็จอย่างชัดเจน แก่ครูและบุคลากรในโรงเรียนอยู่เสมอ				
8.5 แสดงความมั่นใจให้เป็นที่ประจักษ์ว่า ผลที่ได้จากพฤติกรรมที่ทำอย่าง ต่อเนื่องสม่ำเสมอในโรงเรียน ช่วยให้ วัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียนขนาด เล็กใหม่ เติบโตเป็นวัฒนธรรมที่ เข้มแข็งต่อไปได้				

ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....

ขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง
นายเขมทัสน์ ศรีจิตพิพัฒน์กุล

ค่าดัชนีความสอดคล้องในความคิดเห็นเกี่ยวกับของแนวทางการเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมองค์กร
ของโรงเรียนขนาดเล็ก

แนวทางการเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียนขนาดเล็ก	ค่า IOC	สรุปผล
1. สร้างความตระหนักว่าการเปลี่ยนแปลงเป็นสิ่งที่ต้องทำโดยเร็ว		
1.1 แสดงให้ครูและบุคลากรในโรงเรียนได้ตระหนักถึงความจำเป็นที่ต้องเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียนขนาดเล็ก โดยใช้ข้อมูลจากเหตุการณ์ที่เกิดขึ้น จากผลการประเมิน หรือจากสื่อต่างๆ ที่สามารถมองเห็น ต้มผัส และรู้สึกได้ว่าจำเป็นต้องเปลี่ยนแปลง	1	ตรง
1.2 แสดงหลักฐานต่างๆ ที่มีเหตุผลและน่าสนใจจากภายนอกโรงเรียนที่บ่งบอกถึงความจำเป็นต้องปรับปรุงเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียนขนาดเล็ก	0.8	ตรง
1.3 หาวิธีที่ง่ายและไม่สิ้นเปลืองในการทำให้ครูและบุคลากรในโรงเรียนตื่นตัวอยู่เสมอ ไม่นิ่งดูดายและต้องการการปรับปรุงวัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียนขนาดเล็กที่มีอยู่เพื่อให้เกิดสิ่งที่ดีกว่าเดิม	0.8	ตรง
1.4 กระตุ้นให้ครูและบุคลากรในโรงเรียนค้นหาสิ่งหรือสภาวะ การณ์ต่างๆ ที่ทำให้ครูและบุคลากรเกิดความหวาดกลัวต่อความมั่นคงในหน้าที่การงานหรือเหตุที่ทำให้เกิดความขัดแย้งขึ้นในโรงเรียน เพื่อให้เกิดความจำเป็นเร่งด่วนในการเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียนขนาดเล็ก	0.8	ตรง
2. สร้างทีมผู้นำการเปลี่ยนแปลง		
2.1 หาวิธีทำให้ครูและบุคลากรในโรงเรียนมีความกระตือรือร้น และตระหนักถึงภาระที่ต้องเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียนขนาดเล็ก เพื่อสรรหาบุคคลที่เหมาะสม ซึ่งเป็น บุคคลที่มีความสามารถ มีความเป็นผู้นำ มีความน่าเชื่อถือ และมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี เข้าร่วมเป็นทีมผู้นำการเปลี่ยนแปลง	1	ตรง
2.2 สร้างแบบอย่างของความเชื่อถือซึ่งกันและกันขึ้นภายในทีมงานการเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียนขนาดเล็ก เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพ	1	ตรง

ค่าดัชนีความสอดคล้องในความคิดเห็นเกี่ยวกับของแนวทางการเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมองค์กร
ของโรงเรียนขนาดเล็ก (ต่อ)

แนวทางการเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียนขนาดเล็ก	ค่า IOC	สรุปผล
2.3 สร้างวิธีการประชุมต่างๆที่มีประสิทธิภาพ สำหรับเป็นแนวทางให้กับ ทีมงานการเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียนขนาดเล็ก เพื่อ ลดความขัดแย้ง และเพิ่มความไว้วางใจในทีมงาน	1	ตรง
3. กำหนดวิสัยทัศน์ที่เหมาะสม		
3.1 ผู้บริหารต้องพยายามค้นหาอนาคตที่เป็นไปได้ของโรงเรียนออกมา	1	ตรง
3.2 กำหนดวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน เมื่อนำเสนอหรือพูดออกมาแล้วทำให้ บุคลากรในโรงเรียนเข้าใจได้อย่างถ่องแท้	1	ตรง
3.3 กำหนดวิสัยทัศน์ที่ท้าทาย และอำนวยความสะดวกต่อบุคลากรและ โรงเรียน	1	ตรง
3.4 สร้างกลยุทธ์ที่เด่นชัดและเหมาะสมกับบริบทของโรงเรียนเพื่อให้ วิสัยทัศน์ที่กำหนดไว้เป็นจริง	1	ตรง
3.5 ให้ความสนใจต่อคำถามหรือข้อสงสัยจากครูและบุคลากรในโรงเรียนที่ นำไปสู่กลยุทธ์ของการเริ่มต้นในการเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมองค์กร ของโรงเรียนขนาดเล็กได้อย่างรวดเร็ว	1	ตรง
4. สื่อสารวิสัยทัศน์นั้นแก่คนในองค์กร		
4.1 ให้ทีมงานผู้นำการเปลี่ยนแปลงสื่อสารหรือแสดงวิสัยทัศน์แก่ครูและ บุคลากรในโรงเรียน ด้วยคำพูดที่เรียบง่ายจริงใจไม่ซับซ้อน และไม่ควรถ เป็นคำพูดเชิงวิชาการมากเกินไป เพื่อให้เกิดความเข้าใจกัน และเพื่อให้ คนจำนวนมากที่สุดเข้าร่วมกันทำให้วิสัยทัศน์นั้นเป็นจริง	1	ตรง
4.2 เตรียมการให้ดีก่อนที่จะสื่อสารให้ครูและบุคลากรในโรงเรียนฟัง และ โดยเฉพาะอย่างยิ่งต้องทำความเข้าใจถึงความรู้สึกของผู้ฟังด้วยว่าพวก เขารู้สึกอย่างไร ทีมงานผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะแก้ไขให้ดีได้อย่างไร	1	ตรง

คำดัชนีความสอดคล้องในความคิดเห็นเกี่ยวกับของแนวทางการเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมองค์กร
ของโรงเรียนขนาดเล็ก (ต่อ)

แนวทางการเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียนขนาดเล็ก	ค่า IOC	สรุปผล
4.3 ส่งเสริมทีมงานผู้นำการเปลี่ยนแปลงและสร้างความเข้าใจ ในเรื่องความวิตกกังวล ความสับสน ความไม่ไว้วางใจที่เกิดขึ้นในโรงเรียนอันเนื่องมาจากการเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียนขนาดเล็ก แล้วหาทางแก้ไขเพื่อให้ครูและบุคลากรศรัทธายอมรับการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้น	1	ตรง
4.4 หาวิธีการสื่อสารในโรงเรียนเฉพาะเรื่องที่สำคัญ และกำจัดช่องทางการสื่อสารที่ไม่มีประโยชน์ทิ้งไป	1	ตรง
4.5 ส่งเสริมทีมงานการเปลี่ยนแปลงให้ประยุกต์ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศสมัยใหม่เพื่อให้ครูและบุคลากรในโรงเรียนเข้าใจวิสัยทัศน์และเห็นภาพได้อย่างชัดเจน	1	ตรง
5. จัดอุปสรรคที่ขัดขวางการเปลี่ยนแปลง		
5.1 สรรหาบุคคลภายนอกที่มีประสบการณ์ในเรื่องการเปลี่ยนแปลงเพื่อมาสนับสนุนให้ครูและบุคลากรในโรงเรียน เกิดความมั่นใจในเรื่องการเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียนขนาดเล็ก โดยใช้การเล่าเรื่องประสบการณ์ที่ผ่านมา	1	ตรง
5.2 ใช้ระบบการเห็นคุณค่าและให้รางวัลแก่บุคลากรในโรงเรียนที่ปฏิบัติตรงตามวิสัยทัศน์ เพื่อกระตุ้น ส่งเสริมให้เกิดมุมมองที่ดี และสร้างความเชื่อมั่นในตนเองของบุคลากร	1	ตรง
5.3 ข้อมูลต่างๆที่ได้ภายหลังจากรีเริ่มการเปลี่ยนแปลง ให้ใช้วิธีการป้อนข้อมูลที่มีประโยชน์ย้อนกลับ เพื่อช่วยให้บุคลากรในโรงเรียนเห็นภาพในโรงเรียนสำหรับใช้ในการตัดสินใจและปรับปรุงวิธีปฏิบัติให้ดีขึ้น	1	ตรง
5.4 ในกรณีที่ผู้บริหารโรงเรียนเป็นอุปสรรคต่อการเปลี่ยนแปลงให้ทีมงานหาวิธีให้ผู้บริหารเห็นถึงความจำเป็นในการเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียนขนาดเล็ก และอาจจะขอความอนุเคราะห์ให้ผู้บริหารรับหน้าที่ในทีมผู้นำการเปลี่ยนแปลงเพื่อสนับสนุนการทำงาน	0.6	ตรง

ค่าดัชนีความสอดคล้องในความคิดเห็นเกี่ยวกับของแนวทางการเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมองค์กร
ของโรงเรียนขนาดเล็ก (ต่อ)

แนวทางการเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียนขนาดเล็ก	ค่า IOC	สรุปผล
6. สร้างประสิทธิผลให้เกิดขึ้นในเวลาอันสั้น		
6.1 สนับสนุนให้ทีมงานประชาสัมพันธ์การเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียนขนาดเล็ก ที่สำเร็จอันดับแรกก่อน เพื่อให้ทีมงานมีความมั่นใจและมุ่งมั่นที่จะทำงานที่เหลือให้สำเร็จในเวลาต่อมา	1	ตรง
6.2 ประชาสัมพันธ์ให้ครูและบุคลากรในโรงเรียนให้เห็นอย่างชัดเจนถึงความสำเร็จในการเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียนขนาดเล็ก ที่เกิดขึ้นเป็นระยะๆ	1	ตรง
6.3 ประชาสัมพันธ์ความสำเร็จของการเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียนขนาดเล็ก ที่สามารถลบล้างความรู้สึกของครูและบุคลากรที่ต่อต้านการเปลี่ยนแปลงได้	1	ตรง
6.4 ประชาสัมพันธ์ความสำเร็จในการเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียนขนาดเล็กที่มีความสำคัญสำหรับบุคคลอื่นๆยังมีความสำคัญมากเท่าไรยังต้องทำ	0.8	ตรง
6.5 ประชาสัมพันธ์ความสำเร็จของการเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียนขนาดเล็ก เบื้องต้นที่สามารถทำให้ผู้มีอำนาจในโรงเรียนยอมรับและหันมาให้ความช่วยเหลือทีมงาน	1	ตรง
6.6 ประชาสัมพันธ์ความสำเร็จของการเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียนขนาดเล็กที่ได้มาอย่างง่ายดายและไม่สิ้นเปลืองถึงแม้ถ้ามองในภาพรวมแล้วจะเป็นแค่เรื่องเล็กน้อยเพื่อสร้างความเชื่อมั่นว่าการเปลี่ยนแปลงนั้นสามารถทำได้	1	ตรง
7. ดำเนินการเปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่อง		
7.1 ผู้บริหาร โรงเรียนต้องมอบหมายงานให้ครูหรือบุคลากรอื่นๆและสนับสนุนบุคคลเหล่านั้นอย่างเต็มที่ในการกำจัดงานค้างค้ำที่ไม่มีประโยชน์อะไรกับโรงเรียนทิ้งไป	1	ตรง

คำดัชนีความสอดคล้องในความคิดเห็นเกี่ยวกับของแนวทางการเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมองค์กร
ของโรงเรียนขนาดเล็ก (ต่อ)

แนวทางการเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียนขนาดเล็ก	ค่า IOC	สรุปผล
7.2 ค้นหาวิธีสร้างความจำเป็นเร่งด่วนอยู่ตลอดเวลา เพื่อให้ครูและบุคลากร อื่นๆ มองเห็น สัมผัส และรู้สึกได้ อันนำมาซึ่งการเปลี่ยนแปลง วัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียนขนาดเล็ก	1	ตรง
7.3 ใช้สถานการณ์ใหม่ที่เกิดขึ้นซึ่งแล้วแต่โอกาสจะอำนวย เพื่อสร้างกระแส ของการเปลี่ยนแปลง	1	ตรง
7.4 ทีมงานจำเป็นต้องแสดงการดำเนินการเปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่องเพื่อ เป็นตัวอย่างแก่บุคลากรอื่นๆ ในโรงเรียน	1	ตรง
8. รักษาการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นให้คงอยู่		
8.1 กระตุ้นให้มีการดำเนินการเปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่องถ้าภารกิจยังไม่ เสร็จสิ้นสมบูรณ์ จนกว่าการเปลี่ยนแปลงนั้นฝังรากลงเป็นวัฒนธรรม องค์กรของโรงเรียนขนาดเล็ก	1	ตรง
8.2 จัดการประชุมนิเทศครูและบุคลากรในโรงเรียนอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อ แสดงให้เห็นสิ่งที่โรงเรียนต้องการเปลี่ยนแปลงและเอาใจใส่อย่าง แท้จริง	1	ตรง
8.3 การเลื่อนขั้นหรือตำแหน่งครูและบุคลากรที่ทำงาน เพื่อให้อยู่ใน ตำแหน่งที่มีอำนาจหน้าที่ในโรงเรียน ต้องสร้างความเข้าใจและโปร่งใส เพื่อให้สอดคล้องกับปทัสถานใหม่	0.8	ตรง
8.4 ถ่ายทอดประสบการณ์ให้เห็นถึงสาเหตุและการจัดองค์กรที่ทำให้เกิด การเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียนขนาดเล็ก ที่สำเร็จอย่าง ชัดเจนแก่ครูและบุคลากรในโรงเรียนอยู่เสมอ	1	ตรง
8.5 แสดงความมั่นใจให้เป็นที่ประจักษ์ว่าผลที่ได้จากพฤติกรรมที่ทำอย่าง ต่อเนื่องสม่ำเสมอในโรงเรียน ช่วยให้อวัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียน ขนาดเล็กใหม่ เติบโตเป็นวัฒนธรรมที่เข้มแข็งต่อไปได้	1	ตรง

ภาคผนวก ข

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
หนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล
แบบสอบถามเพื่อการวิจัยสำหรับผู้เชี่ยวชาญ

**รายชื่อผู้เชี่ยวชาญที่ตรวจสอบความเหมาะสมของแนวทางการเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมองค์กร
ของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
พระนครศรีอยุธยา เขต1 และเขต2**

1. นายเกรียงพงศ์	ภูมิราช	รองผู้อำนวยการ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1
2. นายกฤษณะ	ดิระพงษ์	ผู้อำนวยการกลุ่มส่งเสริมการจัดการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1
3. ว่าที่ร้อยตรี คุณาวุฒิ	เดชเสถียร	ผู้อำนวยการโรงเรียนสุวพรรณสนิทวงศ์พิทยา
4. นายจรัล	สายจันทร์	รองผู้อำนวยการ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2
5. นายเฉลิมชัย	อิมมาก	ผู้อำนวยการโรงเรียนวิเชียรกลิ่นสุคนธ์อุปถัมภ์
6. นายชาญวิทย์	อุ๋นอนันต์	รองผู้อำนวยการ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2
7. นายทรงชัย	ลิมปพฤกษ์	รองผู้อำนวยการ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2
8. นายนรินทร์	เขาว์ประสิทธิ์	รองผู้อำนวยการ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2
9. นายดิเรก	สายศิริวิทย์	ผู้อำนวยการโรงเรียนวังน้อย (พนมยงค์วิทยา)
10. นายบุญสืบ	กลิ่นธรรม	รองผู้อำนวยการ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอ่างทอง
11. นายวิโรจน์	ผลเยี่ยม	รองผู้อำนวยการ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอ่างทอง
12. นางสุชีรา	มนัสตรง	รองผู้อำนวยการ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1
13. นายสมเกียรติ	แก้วมณี	รองผู้อำนวยการ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอ่างทอง

- | | | |
|-----------------|------------|---|
| 14. นายสมศักดิ์ | ฉะเชิงเทรา | รองผู้อำนวยการ
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 |
| 15. นายสมศักดิ์ | ภาคเดช | รองผู้อำนวยการ
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 |
| 16. นายอิทธิพล | ทองสุก | รองผู้อำนวยการ
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 |
| 17. นายอิทธิฐาน | พันธ์คำ | รองผู้อำนวยการ
สำนักงานเขตพื้นที่ศึกษาอ่างทอง |



ที่ ศธ . ๐๕๕๐.๕.๑/ว ๐๓๖

สำนักงานคณะกรรมการบัณฑิตศึกษา
มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา
อ. พระนครศรีอยุธยา จ.พระนครศรีอยุธยา ๑๓๐๐๐

๒๖ พฤษภาคม ๒๕๕๓

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ/ผู้เชี่ยวชาญในการวิจัย และขอความอนุเคราะห์ในการตรวจสอบความตรง
เชิงเนื้อหาและความเหมาะสมของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เรียน

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย และแบบแสดงความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน ๑ ชุด

ด้วย นายเขมทัสน์ ศรีจิตพิพัฒนกุล นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตร
มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษาของมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยาได้รับอนุมัติให้ทำการ
วิจัยเพื่อเป็นวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การนำเสนอแนวทางการเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมองค์การของโรงเรียนขนาดเล็ก
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต ๑ และเขต ๒” ภายใต้การควบคุมของ
คณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ คือ ดร.กิริติ ศรีวิเชียร และ รศ.กิตติพจน์ งามฉวี

การทำวิทยานิพนธ์ครั้งนี้จำเป็นต้องดำเนินการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาของเครื่องมือ
วิจัยเพื่อนำผลการตรวจเครื่องมือมาใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุงแก้ไขเครื่องมือวิจัยให้มีคุณภาพ
คณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ประจำตัวนักศึกษา พิจารณาเห็นว่าท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญที่มีความรู้
ความสามารถในการตรวจสอบเครื่องมือวิจัยดังกล่าว คำแนะนำของท่านจะเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนา
เครื่องมือวิจัย เพื่อรวบรวมข้อมูลในการทำวิทยานิพนธ์ต่อไป

สำนักงานคณะกรรมการบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา จึงขอความ
อนุเคราะห์จากท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือวิจัยในการทำวิทยานิพนธ์ของนายเขมทัสน์ ศรีจิตพิพัฒนกุล
ในครั้งนี้อย่างยิ่งยวดว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่าน และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์กิตติคุณ ทรพวสุ)

รองผู้อำนวยการสำนักงานคณะกรรมการบัณฑิตศึกษา

สำนักงานคณะกรรมการบัณฑิตศึกษา

โทร/โทรสาร ๐-๓๕๓๒-๒๐๘๓

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง การนำเสนอแนวทางการเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียนขนาดเล็ก

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต1 และเขต2

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามนี้เป็นส่วนหนึ่งของการทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง การนำเสนอแนวทางการเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยาเขต1 และเขต2 ที่ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาเอกสาร ตำรา และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้ท่านได้พิจารณา

2. ผู้วิจัยขอความอนุเคราะห์จากท่านในฐานะผู้เชี่ยวชาญ พิจารณาข้อความคำถาม และรายการย่อยของแนวทางการเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียนขนาดเล็ก ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น มีความเหมาะสมกับสภาพแวดล้อมด้านเศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรมของจังหวัดพระนครศรีอยุธยาอย่างน้อยเพียงใด โดยให้ขีด / ลงในช่องทางขวามือตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด โดยกำหนดตัวเลขในช่องให้มีความหมายดังนี้

5 หมายถึง แนวทางนั้นมีความเหมาะสมมากที่สุดหรือร้อยละ 81 – 100

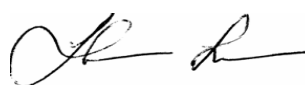
4 หมายถึง แนวทางนั้นมีความเหมาะสมมากหรือร้อยละ 61 – 80

3 หมายถึง แนวทางนั้นมีความเหมาะสมปานกลางประมาณร้อยละ 41 – 60

2 หมายถึง แนวทางนั้นมีความเหมาะสมน้อยหรือร้อยละ 21 – 40

1 หมายถึง แนวทางนั้นมีความเหมาะสมน้อยที่สุด/ไม่เหมาะสมหรือร้อยละ 1 – 20

ขอขอบพระคุณอย่างสูง ที่ท่านกรุณาเสียสละเวลาในการแสดงความคิดเห็นในการตอบแบบสอบถาม คำตอบของท่านจะเป็นประโยชน์อย่างยิ่งในการนำเสนอแนวทางการเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต1 และ เขต2



นายเข้มทัศน์ ศรีจิตพิพัฒนกุล

นักศึกษาหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

สำหรับผู้เชี่ยวชาญ

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง การนำเสนอแนวทางการเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมองค์การของโรงเรียนขนาดเล็ก

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต1 และเขต2

คำชี้แจง : แบบสอบถามฉบับนี้แบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 แบบสอบถามความเหมาะสมของแนวทางการเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมองค์การ
ของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต1 และเขต2

ตอนที่ 1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง : โปรดทำเครื่องหมาย / ลงในช่องว่าง () หรือกรอกข้อความลงในช่องว่างซึ่งตรงกับ
ความจริงเกี่ยวกับตัวท่าน

1. เพศ

() ชาย

() หญิง

2. อายุ

() ต่ำกว่า 30 ปี

() 30 – 40 ปี

() 41 – 50 ปี

() มากกว่า 50 ปีขึ้นไป

3. ระดับการศึกษา

() ปริญญาโท

() ปริญญาเอก

4. ปัจจุบันดำรงตำแหน่ง

() ผู้อำนวยการ

() รองผู้อำนวยการ

() ผู้อำนวยการกลุ่ม

() ศึกษานิเทศก์

() อื่นๆ

3. ประสบการณ์ในการทำงาน

() 6 – 10 ปี

() มากกว่า 10 ปีขึ้นไป

ตอนที่ 2 แบบสอบถามความเหมาะสมของแนวทางการเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมองค์กรของ
โรงเรียนขนาดเล็ก

คำชี้แจง ทำเครื่องหมาย / ลงในช่องระดับความเป็นไปได้ที่ตรงกับความคิดเห็นของท่าน คือ “5”
“4” “3” “2” หรือ “1”

แนวทางการเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียนขนาดเล็ก	ระดับความเหมาะสม				
	5	4	3	2	1
1. สร้างความตระหนักว่าการเปลี่ยนแปลงเป็นสิ่งที่ต้องทำโดยเร็ว					
1.1 แสดงให้ครูและบุคลากรในโรงเรียนได้ตระหนักถึงความจำเป็นที่ต้องเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียนขนาดเล็ก โดยใช้ข้อมูลจากเหตุการณ์ที่เกิดขึ้น จากผลการประเมิน หรือจากสื่อต่างๆ ที่สามารถมองเห็น สัมผัส และรู้สึกได้ว่าจำเป็นต้องเปลี่ยนแปลง					
1.2 แสดงหลักฐานต่างๆ ที่มีเหตุผลและน่าสนใจจากภายนอกโรงเรียนที่บ่งบอกถึงความจำเป็นต้องปรับปรุงเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียนขนาดเล็ก					
1.3 หาวิธีที่ง่ายและไม่สิ้นเปลืองในการทำให้ครูและบุคลากรในโรงเรียนตื่นตัวอยู่เสมอ ไม่นิ่งเฉยและต้องการการปรับปรุงวัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียนขนาดเล็กที่มีอยู่เพื่อให้เกิดสิ่งที่ดีกว่าเดิม					
1.4 กระตุ้นให้ครูและบุคลากรในโรงเรียนค้นหาสิ่งหรือสถานการณ์ต่างๆที่ทำให้ครูและบุคลากรเกิดความหวาดกลัวต่อความมั่นคงในหน้าที่การงานหรือเหตุที่ทำให้เกิดความขัดแย้งขึ้นในโรงเรียน เพื่อให้เกิดความจำเป็นเร่งด่วนในการเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียนขนาดเล็ก					

แนวทางการเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียนขนาดเล็ก	ระดับความเหมาะสม				
	5	4	3	2	1
2. สร้างทีมผู้นำการเปลี่ยนแปลง					
2.1 หาวิธีทำให้ครูบุคลากรในโรงเรียนมีความกระตือรือร้นและตระหนักถึงภาระที่ต้องเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียนขนาดเล็ก เพื่อสรรหาบุคคลที่เหมาะสมซึ่งเป็นผู้ที่มีความสามารถ มีความเป็นผู้นำ มีความน่าเชื่อถือ และมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี เข้าร่วมเป็นทีมผู้นำการเปลี่ยนแปลง					
2.2 สร้างแบบอย่างของความเชื่อถือ ซึ่งกันและกันขึ้นภายในทีมงานการเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียนขนาดเล็ก เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพ					
2.3 สร้างวิธีการประชุมต่างๆที่มีประสิทธิภาพสำหรับเป็นแนวทางให้กับทีมงานการเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียนขนาดเล็ก เพื่อลดความขัดแย้งและเพิ่มความไว้วางใจในทีมงาน					
3. กำหนดวิสัยทัศน์ที่เหมาะสม					
3.1 ผู้บริหารต้องพยายามค้นหาอนาคตที่เป็นไปได้ของโรงเรียนออกมา					
3.2 กำหนดวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน เมื่อนำเสนอหรือพูดออกมาแล้วทำให้บุคลากรในโรงเรียนเข้าใจได้อย่างถ่องแท้					
3.3 กำหนดวิสัยทัศน์ที่ท้าทาย และอำนวยความสะดวกต่อครูและบุคลากรและโรงเรียน					
3.4 สร้างกลยุทธ์ที่เด่นชัดและเหมาะสมกับบริบทของโรงเรียน เพื่อให้วิสัยทัศน์ที่กำหนดไว้เป็นจริง					
3.5 ให้ความสนใจต่อคำถามหรือข้อสงสัยจากครูและบุคลากรในโรงเรียนที่นำไปสู่กลยุทธ์ของการเริ่มต้นในการเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียนขนาดเล็กได้อย่างรวดเร็ว					

แนวทางการเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียนขนาดเล็ก	ระดับความเหมาะสม				
	5	4	3	2	1
4. สื่อสารวิสัยทัศน์นั้นแก่คนในองค์กร					
4.1 ให้ทีมงานผู้นำการเปลี่ยนแปลงสื่อสารหรือแสดงวิสัยทัศน์แก่ครูและบุคลากรในโรงเรียน ด้วยคำพูดที่เรียบง่ายจริงใจ ไม่ซับซ้อน และไม่ควรเป็นคำพูดเชิงวิชาการมากเกินไป เพื่อให้เกิดความเข้าใจกัน และเพื่อให้คนจำนวนมากที่สุดเข้าร่วมกันทำให้วิสัยทัศน์นั้นเป็นจริง					
4.2 เตรียมการให้ดีก่อนที่จะสื่อสารให้ครูและบุคลากรในโรงเรียนฟัง และโดยเฉพาะอย่างยิ่งต้องทำความเข้าใจถึงความรู้สึกรู้สึกของผู้ฟังด้วยว่าพวกเขาารู้สึกอย่างไร ทีมงานผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะแก้ไขให้ดีขึ้นได้อย่างไร					
4.3 ส่งเสริมทีมงานผู้นำการเปลี่ยนแปลงและสร้างความเข้าใจในเรื่องความวิตกกังวล ความสับสน ความไม่ไว้วางใจที่เกิดขึ้นในโรงเรียนอันเนื่องมาจากการเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียนขนาดเล็ก แล้วหาทางแก้ไขเพื่อให้ครูและบุคลากรศรัทธายอมรับการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้น					
4.4 หาวิธีการสื่อสารในโรงเรียนเฉพาะเรื่องที่สำคัญ และกำจัดช่องทางการสื่อสารที่ไม่มีประโยชน์ทิ้งไป					
4.5 ส่งเสริมทีมงานการเปลี่ยนแปลงให้ประยุกต์ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศสมัยใหม่เพื่อให้ครูและบุคลากรในโรงเรียนเข้าใจวิสัยทัศน์และเห็นภาพได้อย่างชัดเจน					

แนวทางการเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมองค์การของโรงเรียนขนาดเล็ก	ระดับความเหมาะสม				
	5	4	3	2	1
5. จัดดูอุปสรรคที่ขัดขวางการเปลี่ยนแปลง					
5.1 สรรหาบุคคลภายนอกที่มีประสบการณ์ในเรื่องการเปลี่ยนแปลงเพื่อมาสนับสนุนให้ครูและบุคลากรในโรงเรียน เกิดความมั่นใจในเรื่องการเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมองค์การของโรงเรียนขนาดเล็ก โดยใช้การเล่าเรื่องประสบการณ์ที่ผ่านมา					
5.2 ใช้ระบบการเห็นคุณค่าและให้รางวัลแก่ครูและบุคลากรในโรงเรียนที่ปฏิบัติตรงตามวิสัยทัศน์ เพื่อกระตุ้น ส่งเสริมให้เกิดมุมมองที่ดี และสร้างความเชื่อมั่นในตนเองของครูและบุคลากร					
5.3 ข้อมูลต่างๆที่ได้ภายหลังจากเริ่มการเปลี่ยนแปลง ให้ใช้วิธีการป้อนข้อมูลที่มีประโยชน์ย้อนกลับ เพื่อช่วยให้ครูและบุคลากรในโรงเรียนเห็นภาพในโรงเรียนดีขึ้นสำหรับการตัดสินใจและปรับปรุงวิธีปฏิบัติให้ดีขึ้น					
5.4 ในกรณีที่ผู้บริหารโรงเรียนเป็นอุปสรรคต่อการเปลี่ยนแปลง ให้ทีมงานหาวิธีให้ผู้บริหารเห็นถึงความจำเป็นในการเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมองค์การของโรงเรียนขนาดเล็ก และอาจจะขอความอนุเคราะห์ให้ผู้บริหารรับหน้าที่ในทีมผู้นำการเปลี่ยนแปลงเพื่อสนับสนุนการทำงาน					
6. สร้างประสิทธิผลให้เกิดขึ้นในเวลาอันสั้น					
6.1 สนับสนุนให้ทีมงานประชาสัมพันธ์การเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมองค์การของโรงเรียนขนาดเล็ก ที่สำเร็จอันดับแรกก่อน เพื่อให้ทีมงานมีความมั่นใจและมุ่งมั่นที่จะทำงานที่เหลือให้สำเร็จในเวลาต่อมา					

แนวทางการเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมองค์การของโรงเรียนขนาดเล็ก	ระดับความเหมาะสม				
	5	4	3	2	1
6.2 ประชาสัมพันธ์ให้ครูและบุคลากรในโรงเรียนให้เห็นอย่างชัดเจนถึงความสำเร็จในการเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมองค์การของโรงเรียนขนาดเล็ก ที่เกิดขึ้นเป็นระยะๆ					
6.3 ประชาสัมพันธ์ความสำเร็จของการเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมองค์การของโรงเรียนขนาดเล็ก ที่สามารถลบล้างความรู้สึกของบุคคลที่ต่อต้านการเปลี่ยนแปลงได้					
6.4 ประชาสัมพันธ์ความสำเร็จในการเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมองค์การของโรงเรียนขนาดเล็กที่มีความสำคัญสำหรับบุคคลอื่นๆ					
6.5 ประชาสัมพันธ์ความสำเร็จของ การเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมองค์การของโรงเรียนขนาดเล็ก เบื้องต้นที่สามารถทำให้ผู้มีอำนาจในโรงเรียนยอมรับและหันมาให้ความช่วยเหลือทีมงาน					
6.6 ประชาสัมพันธ์ความสำเร็จของการเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมองค์การของโรงเรียนขนาดเล็กที่ได้มาอย่างง่ายและไม่สิ้นเปลืองถึงแม้ถ้ามองในภาพรวมแล้วจะเป็นแค่เรื่องเล็กน้อย เพื่อสร้างความเชื่อมั่นว่าการเปลี่ยนแปลงนั้นสามารถทำได้					
7. ดำเนินการเปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่อง					
7.1 ผู้บริหาร โรงเรียนต้องมอบหมายงานให้ครูหรือบุคลากรอื่นๆ และสนับสนุนบุคคลเหล่านั้นอย่างเต็มที่ในการดำเนินงานค้ำจุนที่ไม่มีใครจะโฉบโฉบกับโรงเรียนทิ้งไป					
7.2 ค้นหาวิธีสร้างความจำเป็นเร่งด่วนอยู่ตลอดเวลา เพื่อให้ครูและบุคลากรอื่นๆ มองเห็น สัมผัส และรู้สึกได้ อันนำมาซึ่งการเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมองค์การของโรงเรียนขนาดเล็ก					
7.3 ใช้สถานการณ์ใหม่ที่เกิดขึ้นซึ่งแล้วแต่โอกาสจะอำนวย เพื่อสร้างกระแสของการเปลี่ยนแปลง					

แนวทางการเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมองค์การของโรงเรียนขนาดเล็ก	ระดับความเหมาะสม				
	5	4	3	2	1
7.4 กำหนดให้ทีมงานแสดงการดำเนินการเปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่องเพื่อเป็นตัวอย่างแก่บุคลากรอื่นๆในโรงเรียน					
8. รักษาการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นให้คงอยู่					
8.1 กระตุ้นให้มีการดำเนินการเปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่องถ้าภารกิจยังไม่เสร็จสิ้นสมบูรณ์ จนกว่าการเปลี่ยนแปลงนั้นฝังรากลงเป็นวัฒนธรรมองค์การของโรงเรียนขนาดเล็ก					
8.2 จัดการปฐมนิเทศครูและบุคลากรในโรงเรียนอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อแสดงให้เห็นสิ่งที่โรงเรียนต้องการเปลี่ยนแปลงและเอาใจใส่อย่างแท้จริง					
8.3 การเลื่อนขั้นหรือตำแหน่งครูและบุคลากร ต้องสร้างความเข้าใจและโปร่งใส เพื่อให้สอดคล้องกับปทัสถานใหม่					
8.4 ถ่ายทอดประสบการณ์ให้เห็นถึงสาเหตุและการจัดองค์การที่ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมองค์การของโรงเรียนขนาดเล็ก ที่สำเร็จอย่างชัดเจนแก่ครูและบุคลากรในโรงเรียนอยู่เสมอ					
8.5 แสดงความมั่นใจให้เป็นที่ประจักษ์ว่าผลที่ได้จากพฤติกรรมที่ทำอย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอในโรงเรียน ช่วยให้วัฒนธรรมองค์การของโรงเรียนขนาดเล็กใหม่ เติบโตเป็นวัฒนธรรมที่เข้มแข็งต่อไปได้					

ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม.....

ขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง
 นายเขมทัสน์ ศรีจิตพิพัฒน์กุล

ภาคผนวก ค

หนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล
แบบสอบถามเพื่อการวิจัยสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา



ที่ ศธ . ๐๕๕๐.๕.๑/ว ๐๘๖

สำนักงานคณะกรรมการบัณฑิตศึกษา
มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา
ถนนปรีดีพนมยงค์ ตำบลประตูชัย
อำเภอพระนครศรีอยุธยา
จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ๑๓๐๐๐

๑๗ มิถุนายน ๒๕๕๓

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียน.....

ด้วย นายเขมทัสน์ ศรีจิตพิพัฒน์กุล นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การนำเสนอแนวทางการเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต ๑ และเขต ๒” โดยมี ดร.กิริติ ศรีวิเชียร และ รศ.กิตติพงษ์ งามฉวี เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา ซึ่งขณะนี้นักศึกษาอยู่ระหว่างการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย และจำเป็นต้อง ขอเก็บข้อมูลจากท่าน ในระหว่างวันที่ ๑๘-๓๐ มิถุนายน ๒๕๕๓ สำนักงานคณะกรรมการบัณฑิตศึกษา จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดอนุญาตให้นักศึกษาเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุเคราะห์ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความกรุณาจากท่าน และขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

Sinart A

(ดร.ภควดี สุขอนันต์)

ผู้อำนวยการสำนักงานคณะกรรมการบัณฑิตศึกษา

สำนักงานคณะกรรมการบัณฑิตศึกษา

โทร/โทรสาร ๐-๓๕๓๒-๒๐๘๓

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง การนำเสนอแนวทางการเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียนขนาดเล็ก

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต1 และเขต2

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามนี้เป็นส่วนหนึ่งของการทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง การนำเสนอแนวทางการเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยาเขต1 และเขต2 ที่ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาเอกสาร ตำรา และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้ท่านได้พิจารณา

2. ผู้วิจัยขอความอนุเคราะห์จากท่านในฐานะผู้บริหารสถานศึกษา พิจารณาข้อคำถาม และรายการย่อยของแนวทางการเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียนขนาดเล็ก ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น สามารถนำไปปฏิบัติได้จริงภายใต้บริบท ด้านเศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรม และทรัพยากรทางการศึกษาของสถานศึกษา โดยให้ขีด / ลงในช่องทางขวามือตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด โดยกำหนดตัวเลขในช่องให้มีความหมายดังนี้

ระดับ 5 หมายถึง มีความเห็นว่าแนวทางนั้นมีความเป็นไปได้และสามารถนำไปปฏิบัติได้

จริงภายใต้บริบทของโรงเรียนขนาดเล็ก มากที่สุด หรือร้อยละ 81-100

ระดับ 4 หมายถึง มีความเห็นว่าแนวทางนั้นมีความเป็นไปได้และสามารถนำไปปฏิบัติได้

จริงภายใต้บริบทของโรงเรียนขนาดเล็ก มาก หรือร้อยละ 61- 80

ระดับ 3 หมายถึง มีความเห็นว่าแนวทางนั้นมีความเป็นไปได้และสามารถนำไปปฏิบัติได้

จริงภายใต้บริบทของโรงเรียนขนาดเล็ก ปานกลาง หรือร้อยละ 41- 60

ระดับ 2 หมายถึง มีความเห็นว่าแนวทางนั้นมีความเป็นไปได้และสามารถนำไปปฏิบัติได้

จริงภายใต้บริบทของโรงเรียนขนาดเล็ก น้อย หรือร้อยละ 21- 40

ระดับ 1 หมายถึง มีความเห็นว่าแนวทางนั้นมีความเป็นไปได้และสามารถนำไปปฏิบัติได้

จริงภายใต้บริบทของโรงเรียนขนาดเล็ก น้อยที่สุด/เป็นไปได้

หรือร้อยละ 1- 20

ขอขอบพระคุณอย่างสูง ที่ท่านกรุณาเสียสละเวลาในการแสดงความคิดเห็นในการตอบแบบสอบถาม คำตอบของท่านจะเป็นประโยชน์อย่างยิ่งในการนำเสนอแนวทางการเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต1 และ เขต2



นายเข้มทัศน์ ศรีจิตพิพัฒนกุล

นักศึกษาหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

สำหรับผู้บริหาร

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง การนำเสนอแนวทางการเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียนขนาดเล็ก

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต1 และเขต2

แบบสอบถามความเป็นไปได้ของแนวทางการเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียน

ขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต1 และเขต2

คำชี้แจง ทำเครื่องหมาย / ลงในช่องระดับความเป็นไปได้ที่ตรงกับความคิดเห็นของท่าน คือ “5”

“4” “3” “2” หรือ “1”

แนวทางการเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียนขนาดเล็ก	ระดับความเป็นไปได้				
	5	4	3	2	1
1. สร้างความตระหนักว่าการเปลี่ยนแปลงเป็นสิ่งที่จะต้องทำโดยเร็ว					
1.1 แสดงให้ครูและบุคลากรในโรงเรียนได้ตระหนักถึงความจำเป็นที่ต้องเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียนขนาดเล็ก โดยใช้ข้อมูลจากเหตุการณ์ที่เกิดขึ้น จากผลการประเมิน หรือจากสื่อต่างๆ ที่สามารถมองเห็น สัมผัส และรู้สึกได้ว่าจำเป็น ต้องเปลี่ยนแปลง					
1.2 แสดงหลักฐานต่างๆที่มีเหตุผลและน่าสนใจจากภายนอกโรงเรียนที่บ่งบอกถึงความจำเป็นต้องปรับปรุงเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียนขนาดเล็ก					
1.3 หาวิธีที่ง่ายและไม่สิ้นเปลืองในการทำให้ครูและบุคลากรในโรงเรียนตื่นตัวอยู่เสมอ ไม่นิ่งเฉยและต้องการการปรับปรุงวัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียนขนาดเล็กที่มีอยู่เพื่อให้เกิดสิ่งที่ดีกว่าเดิม					
1.4 กระตุ้นให้ครู บุคลากรในโรงเรียนค้นหาสิ่งหรือสภาวะการณ์ต่างๆที่ทำให้ครูและบุคลากรเกิดความหวาดกลัวต่อความมั่นคงในหน้าที่การงาน หรือเหตุที่ทำให้เกิดความขัดแย้งในโรงเรียน เพื่อให้เกิดความจำเป็นเร่งด่วนในการเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียนขนาดเล็ก					

แนวทางการเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมองค์การของโรงเรียนขนาดเล็ก	ระดับความเป็นไปได้				
	5	4	3	2	1
2. สร้างทีมผู้นำการเปลี่ยนแปลง					
2.1 หาวิธีทำให้ครูและบุคลากรในโรงเรียนมีความกระตือรือร้น และตระหนักถึงภาระที่ต้องเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมองค์การของโรงเรียนขนาดเล็ก เพื่อสรรหาบุคคลที่เหมาะสม ซึ่งเป็นบุคคลที่มีความสามารถ มีความเป็นผู้นำ มีความน่าเชื่อถือ และมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีเข้าร่วมเป็นทีมผู้นำการเปลี่ยนแปลง					
2.2 สร้างแบบอย่างของความเชื่อซึ่งกันและกันขึ้นภายในทีมงานการเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมองค์การของโรงเรียนขนาดเล็ก เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพ					
2.3 สร้างวิธีการประชุมต่างๆที่มีประสิทธิภาพ สำหรับเป็นแนวทางให้กับทีมงานการเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมองค์การของโรงเรียนขนาดเล็กเพื่อลดความขัดแย้งและเพิ่มความไว้วางใจในทีมงาน					
3. กำหนดวิสัยทัศน์ที่เหมาะสม					
3.1 ผู้บริหารต้องพยายามค้นหาอนาคตที่เป็นไปได้ของโรงเรียนออกมา					
3.2 กำหนดวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน เมื่อนำเสนอหรือพูดออกมาแล้ว ทำให้บุคลากรในโรงเรียนเข้าใจได้อย่างถ่องแท้					
3.3 กำหนดวิสัยทัศน์ที่ท้าทาย และอำนวยความสะดวกต่อครูและบุคลากรและโรงเรียน					
3.4 สร้างกลยุทธ์ที่เด่นชัดและเหมาะสมกับบริบทของโรงเรียน เพื่อทำให้วิสัยทัศน์ที่กำหนดไว้เป็นจริง					
3.5 ให้ความสนใจต่อคำถามหรือข้อสงสัยจากครูและบุคลากรในโรงเรียนที่นำไปสู่กลยุทธ์ของการเริ่มต้นในการเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมองค์การของโรงเรียนขนาดเล็กได้อย่างรวดเร็ว					

แนวทางการเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียนขนาดเล็ก	ระดับความเป็นไปได้				
	5	4	3	2	1
4. สื่อสารวิสัยทัศน์นั้นแก่คนในองค์กร					
4.1 ให้ทีมงานผู้นำการเปลี่ยนแปลงสื่อสารหรือแสดงวิสัยทัศน์แก่ครูและบุคลากรในโรงเรียน ด้วยคำพูดที่เรียบง่ายจริงใจ ไม่ซับซ้อน และไม่ควรเป็นคำพูดเชิงวิชาการมากเกินไป เพื่อให้เกิดความเข้าใจกัน และเพื่อให้คนจำนวนมากที่สุดเข้าร่วมกันทำให้วิสัยทัศน์นั้นเป็นจริง					
4.2 เตรียมการให้ดีก่อนที่จะสื่อสารให้ครูและบุคลากรในโรงเรียนฟัง และโดยเฉพาะอย่างยิ่งต้องทำความเข้าใจถึงความรู้สึกรู้สึกของผู้ฟังด้วยว่าพวกเขาารู้สึกอย่างไร ทีมงานผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะแก้ไขให้ดีขึ้นได้อย่างไร					
4.3 ส่งเสริมทีมงานผู้นำการเปลี่ยนแปลงและสร้างความเข้าใจในเรื่องความวิตกกังวล ความสับสน ความไม่ไว้วางใจที่เกิดขึ้นในโรงเรียนอันเนื่องมาจากการเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียนขนาดเล็ก แล้วหาทางแก้ไขเพื่อให้ครูและบุคลากรศรัทธายอมรับการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้น					
4.4 หาวิธีการสื่อสารในโรงเรียนเฉพาะเรื่องที่สำคัญ และกำจัดช่องทางการสื่อสารที่ไม่มีประโยชน์ออกไป					
4.5 ส่งเสริมทีมงานการเปลี่ยนแปลงให้ประยุกต์ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศสมัยใหม่เพื่อให้ครูและบุคลากรในโรงเรียนเข้าใจวิสัยทัศน์และเห็นภาพได้อย่างชัดเจน					

แนวทางการเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียนขนาดเล็ก	ระดับความเป็นไปได้				
	5	4	3	2	1
5. ขจัดอุปสรรคที่ขัดขวางการเปลี่ยนแปลง					
5.1 สรรหาบุคคลภายนอกที่มีประสบการณ์ในเรื่องการเปลี่ยนแปลงเพื่อมาสนับสนุนให้ครูและบุคลากรในโรงเรียนเกิดความมั่นใจในเรื่องการเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียนขนาดเล็กโดยใช้การเล่าเรื่องประสบการณ์ที่ผ่านมา					
5.2 ใช้ระบบการเห็นคุณค่าและให้รางวัลแก่ครูและบุคลากรในโรงเรียนที่ปฏิบัติตรงตามวิสัยทัศน์ เพื่อกระตุ้น ส่งเสริมให้เกิดมุมมองที่ดี และสร้างความเชื่อมั่นในตนเองของครูและบุคลากร					
5.3 ข้อมูลต่างๆ ที่ได้ภายหลังจากเริ่มการเปลี่ยนแปลง ให้ใช้วิธีการป้อนข้อมูลที่มีประโยชน์ย้อนกลับ เพื่อช่วยให้ครูและบุคลากรในโรงเรียนเห็นภาพในโรงเรียนดีขึ้นสำหรับการตัดสินใจและปรับปรุงวิธีปฏิบัติให้ดีขึ้น					
6. สร้างประสิทธิผลให้เกิดขึ้นในเวลาอันสั้น					
6.1 สนับสนุนให้ทีมงานประชาสัมพันธ์การเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียนขนาดเล็ก ที่สำเร็จอันดับแรกก่อน เพื่อให้ทีมงานมีความมั่นใจและมุ่งมั่นที่จะทำงานที่เหลือให้สำเร็จในเวลาต่อมา					
6.2 ประชาสัมพันธ์ให้ครูและบุคลากรในโรงเรียนให้เห็นอย่างชัดเจนถึงความสำเร็จในการเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียนขนาดเล็ก ที่เกิดขึ้นเป็นระยะๆ					
6.3 ประชาสัมพันธ์ความสำเร็จของการเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียนขนาดเล็ก ที่สามารถลบเลือนความรู้สึกของบุคคลที่ต่อต้านการเปลี่ยนแปลงได้					

แนวทางการเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมองค์การของโรงเรียนขนาดเล็ก	ระดับความเป็นไปได้				
	5	4	3	2	1
6.4 ประชาสัมพันธ์ความสำเร็จในการเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมองค์การของโรงเรียนขนาดเล็กที่มีความสำคัญสำหรับบุคคลอื่นๆ					
6.5 ประชาสัมพันธ์ความสำเร็จของ การเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมองค์การของโรงเรียนขนาดเล็กเบื้องต้นที่สามารถทำให้ผู้มีอำนาจในโรงเรียนยอมรับและหันมาให้ความช่วยเหลือทีมงาน					
6.6 ประชาสัมพันธ์ความสำเร็จของการเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมองค์การของโรงเรียนขนาดเล็กที่ได้มาอย่างง่ายและไม่สิ้นเปลืองถึงแม้ถ้ามองในภาพรวมแล้วจะเป็นแค่เรื่องเล็กน้อยเพื่อสร้างความเชื่อมั่นว่าการเปลี่ยนแปลงนั้นสามารถทำได้					
7. ดำเนินการเปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่อง					
7.1 ผู้บริหารโรงเรียนต้องมอบหมายงานให้ครูหรือบุคลากรอื่นๆ และสนับสนุนบุคคลเหล่านั้นอย่างเต็มที่ในการดำเนินงานทั้งข้างที่ไม่มีประโยชน์อะไรกับโรงเรียนทั้งไป					
7.2 ค้นหาวิธีสร้างความจำเป็นเร่งด่วนอยู่ตลอดเวลา เพื่อให้ครูและบุคลากรอื่นๆ มองเห็น สัมผัส และรู้สึกได้ อันนำมาซึ่งการเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมองค์การของโรงเรียนขนาดเล็ก					
7.3 ใช้สถานการณ์ใหม่ที่เกิดขึ้นซึ่งแล้วแต่โอกาสจะอำนวย เพื่อสร้างกระแสของการเปลี่ยนแปลง					
7.4 กำหนดให้ทีมงานแสดงการดำเนินการเปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่องเพื่อเป็นตัวอย่างแก่บุคลากรอื่นๆ ในโรงเรียน					
8. รักษาการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นให้คงอยู่					
8.1 กระตุ้นให้มีการดำเนินการเปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่องถ้าภารกิจยังไม่เสร็จสิ้นสมบูรณ์ จนกว่าการเปลี่ยนแปลงนั้นฝังรากลงเป็นวัฒนธรรมองค์การของโรงเรียนขนาดเล็ก					

แนวทางการเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียนขนาดเล็ก	ระดับความเป็นไปได้				
	5	4	3	2	1
8.2 จัดการประชุมนิเทศครูและบุคลากรในโรงเรียนอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อแสดงให้เห็นสิ่งที่โรงเรียนต้องการเปลี่ยนแปลงและเอาใจใส่อย่างแท้จริง					
8.3 การเลื่อนขั้นหรือตำแหน่งครูและบุคลากรที่ทำงานเพื่อให้อยู่ในตำแหน่งที่มีอำนาจหน้าที่ในโรงเรียน ต้องสร้างความเข้าใจและโปร่งใส เพื่อให้สอดคล้องกับปทัสถานใหม่					
8.4 ถ่ายทอดประสบการณ์ให้เห็นถึงสาเหตุและการจัดองค์การที่ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียนขนาดเล็ก ที่สำเร็จอย่างชัดเจนแก่ครูและบุคลากรในโรงเรียนอยู่เสมอ					
8.5 แสดงความมั่นใจให้เป็นที่ประจักษ์ว่าผลที่ได้จากพฤติกรรมที่ทำอย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอในโรงเรียน ช่วยให้วัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียนขนาดเล็กใหม่ เติบโตเป็นวัฒนธรรมที่เข้มแข็งต่อไปได้					

ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

ขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง
นายเขมทัสน์ ศรีจิตพิพัฒน์กุล

ประวัติย่อผู้วิจัย

ประวัติย่อผู้วิจัย

ชื่อ นามสกุล	นายเขมทัสน์ ศรีจิตพิพัฒน์กุล
วัน เดือน ปี เกิด	26 เมษายน พ.ศ. 2500
สถานที่เกิด	อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี
ที่อยู่ปัจจุบัน	130/141 หมู่ที่ 3 ตำบลวังจุกพา อำเภอวังน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา
สถานที่ทำงาน	บริษัท อินเทอร์เน็ตเวิลด์ เน็ตเวิร์ค จำกัด
ตำแหน่งปัจจุบัน	ผู้จัดการทั่วไป
ประวัติการศึกษา	
พ.ศ. 2515	ชั้นมัธยมศึกษาตอนต้น (ม.ศ. 3) โรงเรียนอัสสัมชัญ ศรีราชา จังหวัดชลบุรี
พ.ศ. 2517	ชั้นมัธยมศึกษาตอนปลาย (ม.ศ. 5) โรงเรียนเตรียมอุดมศึกษา วิทยาไพ จังหวัดกรุงเทพมหานคร
พ.ศ. 2522	วิศวกรรมศาสตรบัณฑิต (วศ.บ.) สาขาวิศวกรรมอุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้า ธนบุรี จังหวัดกรุงเทพมหานคร
พ.ศ. 2553	ครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา