



การวิเคราะห์องค์ประกอบการเป็นองค์กรอัจฉริยะของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2

FACTOR ANALYSIS OF ORGANIZATIONS REGARDING INTELLIGENCE IN SCHOOL
THE SECONDARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE BANGKOK 2

อักษรวิภาค สิริพิพัรตน์มณี

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

2566

การวิเคราะห์องค์ประกอบการเป็นองค์กรอัจฉริยะของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2



ปริญญานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
ปีการศึกษา 2566
ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

FACTOR ANALYSIS OF ORGANIZATIONS REGARDING INTELLIGENCE IN SCHOOL
THE SECONDARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE BANGKOK 2



AUKSARAPUK SITTIPORN RATTANAMANEE

A Thesis Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements
for the Degree of MASTER OF EDUCATION
(M.Ed.(Educational Administration))
Faculty of Education, Srinakharinwirot University

2023

Copyright of Srinakharinwirot University

ปริญญานิพนธ์

เรื่อง

การวิเคราะห์องค์ประกอบการเป็นองค์กรอัจฉริยะของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา

กรุงเทพมหานคร เขต 2

ของ

อักษราภักดิ์ สิทธิพรรัตนมณี

ได้รับอนุมัติจากบัณฑิตวิทยาลัยให้นับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร

ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

(รองศาสตราจารย์ นายแพทย์ฉัตรชัย เอกปัญญาสกุล)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

คณะกรรมการสอบปากเปล่าปริญญานิพนธ์

..... ที่ปรึกษาหลัก
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จันทน์ศรี ภูติอริยวัฒน์)

..... ประธาน
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.โยธิน ศรีโสภา)

..... กรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธีระภาพ เพชรมาลัยกุล)

ชื่อเรื่อง	การวิเคราะห์องค์ประกอบการเป็นองค์กรอัจฉริยะของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2
ผู้วิจัย	อักษราภักดิ์ สิทธิพรรัตน์
ปริญญา	การศึกษามหาบัณฑิต
ปีการศึกษา	2566
อาจารย์ที่ปรึกษา	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. จันทน์ศรี ภูติอริยวัฒน์

การวิจัยครั้งนี้เป็นวิจัยแบบผสมวิธี (Mixe Method) มีความมุ่งหมายเพื่อ (1) เพื่อศึกษาองค์ประกอบและตัวบ่งชี้ของการเป็นองค์กรอัจฉริยะของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 (2) เพื่อตรวจสอบความตรงของโมเดลการวัดองค์ประกอบการเป็นองค์กรอัจฉริยะของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 และ (3) เพื่อเสนอแนะแนวทางการนำองค์ประกอบและตัวบ่งชี้การเป็นองค์กรอัจฉริยะของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ไปใช้ การวิจัยแบ่งออกเป็น 2 ระยะ ระยะที่ 1 การวิจัยเชิงปริมาณ ประชากร ได้แก่ ครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 โรงเรียนขนาดใหญ่และขนาดใหญ่พิเศษ ในระดับดีเด่นและยอดเยี่ยมที่ได้รับรางวัลการประกันคุณภาพภายใน จำนวน 8 โรงเรียน จำนวนครูทั้งสิ้น 958 คน กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 โรงเรียนขนาดใหญ่และขนาดใหญ่พิเศษ ในระดับดีเด่นและยอดเยี่ยมที่ได้รับรางวัลการประกันคุณภาพภายใน จำนวน 300 คน กำหนดขนาดตัวอย่างตามแนวคิดของแฮร์รี และคณะ เครื่องมือการวิจัยได้แก่ แบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ วิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติ Confirmatory Factor Analysis (CFA) และในระยะที่ 2 การวิจัยเชิงคุณภาพ ผู้ให้ข้อมูลเป็นกลุ่มผู้รู้ชัด (Known Group) ได้แก่ ผู้บริหารการศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาศึกษานิเทศก์ และครู รวมทั้งสิ้น 5 คน โดยวิธีเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive sampling) เครื่องมือในการวิจัยคือแบบสัมภาษณ์เชิงโครงสร้าง และนำผลมาวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) ผลการวิจัยพบว่า (1) องค์ประกอบการเป็นองค์กรอัจฉริยะของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ประกอบด้วย 7 องค์ประกอบ ดังนี้ 1) วิสัยทัศน์เชิงกลยุทธ์ 2) การมีส่วนร่วม 3) การเปลี่ยนแปลงและการปรับตัว 4) แรงจูงใจในการทำงาน 5) โครงสร้างองค์กร 6) เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร 7) การเสริมสร้างประสิทธิภาพ และตัวบ่งชี้จำนวน 49 ตัวบ่งชี้ (2) โมเดลการวัดองค์ประกอบการเป็นองค์กรอัจฉริยะของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ดังนี้ $\chi^2 = 946.76$, $df = 959$, $P\text{-value} = 0.60469$, $RMSEA = 0.000$ และ (3) แนวทางการนำองค์ประกอบและตัวบ่งชี้การเป็นองค์กรอัจฉริยะของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ไปใช้ประกอบด้วย 7 ด้าน

คำสำคัญ : การวิเคราะห์องค์ประกอบ, องค์กรอัจฉริยะ, โรงเรียนอัจฉริยะ

Title FACTOR ANALYSIS OF ORGANIZATIONS REGARDING
INTELLIGENCE IN SCHOOL THE SECONDARY EDUCATIONAL
SERVICE AREA OFFICE BANGKOK 2

Author AUKSARAPUK SITTIPORN RATTANAMANEE

Degree MASTER OF EDUCATION

Academic Year 2023

Thesis Advisor Assistant Professor Jantararat Phutiar

This research is a mixed-method study with the following aims: (1) studying the components and indicators of intelligent organization in schools affiliated with The Secondary Educational Service Area Office Bangkok 2; (2) to examine the validity of the model measuring the components of intelligent organization in schools; and (3) to propose recommendations for implementing the components and indicators of intelligent organization in schools. The research is in two phases: Phase One: Quantitative research on the population includes teachers working in schools affiliated with The Secondary Educational Service Area Office Bangkok 2, including large and special large-sized schools with outstanding and excellent levels and received internal quality assurance awards. The sample size consists of 958 teachers. The sampling was conducted based on the ideas of Hair et al., and the research tools were a questionnaire with a five-point Likert scale, and data analysis using Confirmatory Factor Analysis (CFA). Phase Two: Qualitative research involves participants, including educational administrators, school administrators, educational supervisors, and teachers, a total of five purposively selected individuals. The research tools were structured interviews and content analysis. The research findings included the following: (1) the components of intelligent organization in schools and consisted of seven components: (1) strategic vision (2) shared fate (3) appetite for change (4) heart (5) alignment and congruence (6) knowledge deployment (7) performance pressure with a total of 49 indicators (2) The model measuring the components of intelligent organization in schools affiliated with the secondary educational service area office bangkok 2 has a goodness of fit as follows: $\chi^2 = 946.76$, $df = 959$, $P\text{-value} = 0.60469$, $RMSEA = 0.000$ and (3) recommendations for implementing the components and indicators of intelligent organization in schools affiliated with The Secondary Educational Service Area Office Bangkok 2, which were categorized into seven aspects.

Keyword : Confirmatory factor analysis, Intelligent organization, Intelligent school

กิตติกรรมประกาศ

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณมูลนิธิพระบรมราชานุสรณ์พระบาทสมเด็จพระปกเกล้าเจ้าอยู่หัวและสมเด็จพระนางเจ้ารำไพพรรณีที่สนับสนุนการค้นคว้า และเป็นแหล่งสืบค้นงานวิจัยที่เป็นประโยชน์อย่างสูง

ปริญญาานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จด้วยดีเนื่องจากได้รับความอนุเคราะห์และความกรุณาอย่างสูงจากผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จันทร์ศม์ ภูติอริยวัฒน์ อาจารย์ที่ปรึกษาปริญญาานิพนธ์ที่ได้กรุณาให้ความช่วยเหลือในด้านการให้คำปรึกษาที่เป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อการทำปริญญาานิพนธ์

ขอขอบพระคุณผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ทวีศิลป์ กุลนภาดล ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จันทร์ศม์ ภูติอริยวัฒน์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จักรกฤษณ์ ไปณะทอง ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จตุพล ยงศร และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธีระภาพ เพชรมาลัยกุล คณะกรรมการพิจารณาเค้าโครงปริญญาานิพนธ์ และขอขอบพระคุณผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.โยธิน ศรีโสภา ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จันทร์ศม์ ภูติอริยวัฒน์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธีระภาพ เพชรมาลัยกุล คณะกรรมการสอบปริญญาานิพนธ์ที่ได้ให้ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมในการทำปริญญาานิพนธ์ให้ถูกต้องและมีคุณภาพตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต

ขอขอบพระคุณผู้เชี่ยวชาญทุกท่านที่สละเวลาอันมีค่าในการตรวจสอบ แก้ไข และให้คำแนะนำเพื่อให้เครื่องมือที่ใช้ในงานวิจัยสมบูรณ์และมีคุณภาพ และขอขอบพระคุณผู้ทรงคุณวุฒิทุกท่านที่เสียสละเวลาในการให้สัมภาษณ์เชิงลึก เพื่อเป็นข้อมูลประกอบการทำวิจัยในครั้งนี้

สุดท้ายนี้ ผู้วิจัยขอขอบพระคุณ คุณพ่อสิริชัย สิทธิพรรัตน์ คุณแม่พิชิตญาณ์ กิตติเด่นรุ่งเรือง และครอบครัวสิทธิพรรัตน์ที่เป็นกำลังใจและให้การสนับสนุนวิจัยตลอดมา

อักษรภาค สิทธิพรรัตน์

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	จ
กิตติกรรมประกาศ.....	ฉ
สารบัญ	ช
สารบัญตาราง.....	ฎ
สารบัญรูปภาพ	ฅ
บทที่ 1 บทนำ.....	16
ภูมิหลัง	16
คำถามการวิจัย.....	23
ความมุ่งหมาย	23
ความสำคัญของการวิจัย	24
ขอบเขตการวิจัย	24
1. ขอบเขตด้านเนื้อหา	24
2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย	24
นิยามศัพท์	26
กรอบแนวคิดการวิจัย	28
สมมติฐานการวิจัย.....	35
บทที่ 2 ทบทวนวรรณกรรม.....	36
1. บริบทการจัดการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2.....	37
2. นโยบายเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการศึกษา.....	42

3. แนวคิดเกี่ยวกับรางวัล IQA Award	49
3.1 หลักการและเหตุผล.....	49
3.2 วัตถุประสงค์ของรางวัล.....	50
3.3 ประเภทของรางวัล	51
3.4 เกณฑ์การพิจารณา	51
4. แนวคิดการเป็นองค์กรอัจฉริยะของโรงเรียน	54
4.1 แนวคิดการเป็นองค์กรอัจฉริยะ.....	54
4.2 ความหมายเกี่ยวกับองค์กรอัจฉริยะของโรงเรียน	55
4.3 ความสำคัญของการเป็นองค์กรอัจฉริยะของโรงเรียน	58
4.4 แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาองค์กรอัจฉริยะของโรงเรียน	59
5. แนวคิดองค์ประกอบการเป็นองค์กรอัจฉริยะของโรงเรียน.....	65
5.1 องค์ประกอบเกี่ยวกับองค์กรอัจฉริยะของโรงเรียน.....	65
5.2 นิยามเชิงปฏิบัติการและตัวบ่งชี้องค์ประกอบการเป็นองค์กรอัจฉริยะของโรงเรียน....	81
6. แนวคิดองค์ประกอบและตัวบ่งชี้	85
7. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	99
7.1 งานวิจัยในประเทศ.....	99
7.2 งานวิจัยต่างประเทศ.....	102
บทที่ 3 วิธีการดำเนินการวิจัย.....	107
1. การวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research)	107
1.1 การกำหนดประชากรและการสุ่มกลุ่มตัวอย่าง	107
1.2 การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	109
1.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล	111
1.4 การจัดกระทำข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล	111

1.5 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	112
2. การวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research).....	114
2.1 การกำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	114
2.2 การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	115
2.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล	115
2.4 การจัดกระทำและวิเคราะห์ข้อมูล	116
บทที่ 4 ผลการดำเนินงานวิจัย	118
1. สัญลักษณ์และอักษรย่อที่ใช้ในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล	118
2. การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล	122
2.1 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบและตัวบ่งชี้การเป็นองค์กรอัจฉริยะของโรงเรียน สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2.....	122
2.2 แนวทางการนำองค์ประกอบและตัวบ่งชี้การเป็นองค์กรอัจฉริยะของโรงเรียน สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ไปใช้	173
บทที่ 5 สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	176
สรุปผลการวิจัย.....	177
1. องค์ประกอบและตัวบ่งชี้การเป็นองค์กรอัจฉริยะของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2	177
2. โมเดลการวัดองค์ประกอบการเป็นองค์กรอัจฉริยะของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2	178
3. แนวทางการนำองค์ประกอบและตัวบ่งชี้การเป็นองค์กรอัจฉริยะของโรงเรียน สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ไปใช้	178
อภิปรายผลการวิจัย	179
1. องค์ประกอบและตัวบ่งชี้การเป็นองค์กรอัจฉริยะของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2	179

2. โมเดลการวัดองค์ประกอบการเป็นองค์กรอัจฉริยะของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2	181
3. แนวทางการนำองค์ประกอบและตัวบ่งชี้การเป็นองค์กรอัจฉริยะของโรงเรียน สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ไปใช้	182
ข้อเสนอแนะ	187
ข้อเสนอแนะเพื่อการนำไปใช้	187
ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป	188
บรรณานุกรม	189
ภาคผนวก.....	198
ภาคผนวก ก รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย	199
ภาคผนวก ข ผลการประเมินค่าดัชนีความสอดคล้องของเครื่องมือ.....	201
ภาคผนวก ค เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	208
ภาคผนวก ง หนังสือเชิญผู้เชี่ยวชาญ ผู้ทรงคุณวุฒิ และเอกสารที่เกี่ยวข้อง	218
ประวัติผู้เขียน.....	224

สารบัญตาราง

หน้า

ตาราง 1	นิยามเชิงปฏิบัติการและตัวบ่งชี้องค์ประกอบการเป็นองค์กรอัจฉริยะของโรงเรียน	82
ตาราง 2	แสดงกลุ่มตัวอย่าง	109
ตาราง 3	แสดงจำนวนและร้อยละของข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม	122
ตาราง 4	เกณฑ์ในการประเมินค่าความเชื่อมั่นจากค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค	125
ตาราง 5	ค่าความเชื่อมั่น และค่าอำนาจจำแนกข้อคำถามในด้านวิสัยทัศน์เชิงกลยุทธ์	125
ตาราง 6	ค่าความเชื่อมั่น และค่าอำนาจจำแนกข้อคำถามในด้านการมีส่วนร่วม	126
ตาราง 7	ค่าความเชื่อมั่น และค่าอำนาจจำแนกข้อคำถามในด้านการเปลี่ยนแปลงและการปรับตัว	126
ตาราง 8	ค่าความเชื่อมั่น และค่าอำนาจจำแนกข้อคำถามในด้านแรงจูงใจในการทำงาน	127
ตาราง 9	ค่าความเชื่อมั่น และค่าอำนาจจำแนกข้อคำถามในด้านโครงสร้างองค์กร	128
ตาราง 10	ค่าความเชื่อมั่น และค่าอำนาจจำแนกข้อคำถามในด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ และการสื่อสาร	128
ตาราง 11	ค่าความเชื่อมั่น และค่าอำนาจจำแนกข้อคำถามในด้านการเสริมประสิทธิภาพ	129
ตาราง 12	แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความเบ้ และความโด่งขององค์ประกอบการเป็นองค์กรอัจฉริยะของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 จำแนกตามรายด้าน	130
ตาราง 13	แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์องค์ประกอบการเป็นองค์กรอัจฉริยะของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2	131
ตาราง 14	ค่าดัชนีผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่หนึ่งขององค์ประกอบการเป็นองค์กรอัจฉริยะของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ด้านวิสัยทัศน์เชิงกลยุทธ์	133

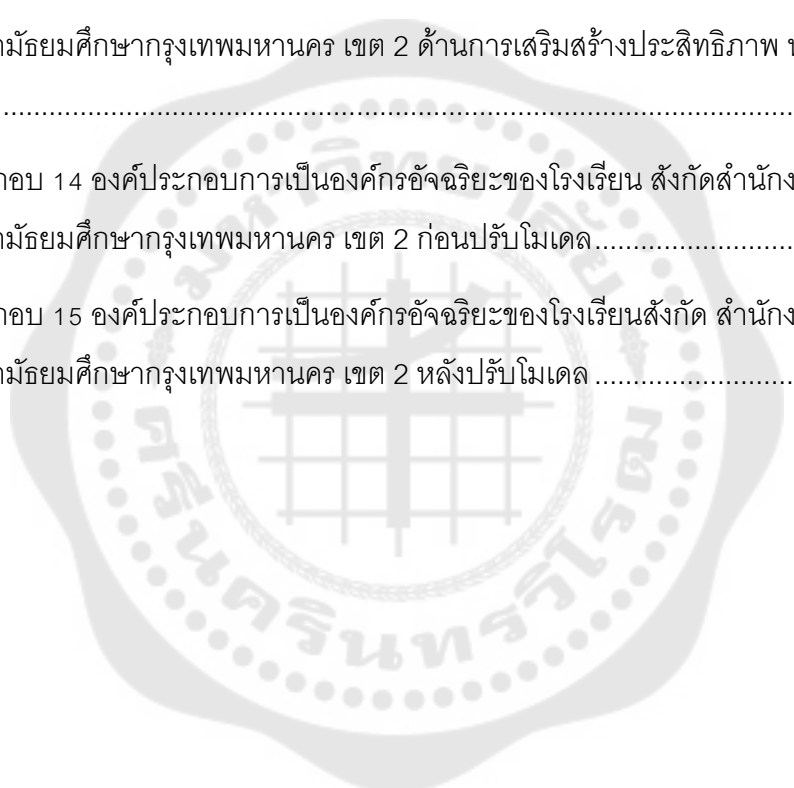
ตาราง 24 ค่าดัชนีผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่หนึ่งขององค์ประกอบการเป็น องค์กรอัจฉริยะของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร	152
ตาราง 25 ค่าน้ำหนักขององค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่หนึ่งขององค์ประกอบการเป็นองค์กร อัจฉริยะของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ด้าน เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร	153
ตาราง 26 ค่าดัชนีผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่หนึ่งขององค์ประกอบการเป็น องค์กรอัจฉริยะของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพ.....	156
ตาราง 27 ค่าน้ำหนักขององค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่หนึ่งขององค์ประกอบการเป็นองค์กร อัจฉริยะของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ด้าน การเสริมสร้างประสิทธิภาพ	157
ตาราง 28 ค่าดัชนีผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่สองขององค์ประกอบการเป็น องค์กรอัจฉริยะของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2.....	162
ตาราง 29 ค่าน้ำหนักขององค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่สองขององค์ประกอบการเป็นองค์กร อัจฉริยะของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2..	163
ตาราง 30 ค่าน้ำหนักขององค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่สองรายองค์ประกอบขององค์ประกอบ การเป็นองค์กรอัจฉริยะของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 2.....	164

สารบัญรูปภาพ

หน้า

ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดการวิเคราะห์องค์ประกอบการเป็นองค์กรอัจฉริยะของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2	31
ภาพประกอบ 2 องค์ประกอบการเป็นองค์กรอัจฉริยะของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ด้านวิสัยทัศน์เชิงกลยุทธ์ ก่อนปรับโมเดล.....	132
ภาพประกอบ 3 องค์ประกอบการเป็นองค์กรอัจฉริยะของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ด้านวิสัยทัศน์เชิงกลยุทธ์ หลังปรับโมเดล	133
ภาพประกอบ 4 องค์ประกอบการเป็นองค์กรอัจฉริยะของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ด้านการมีส่วนร่วม ก่อนปรับโมเดล	136
ภาพประกอบ 5 องค์ประกอบการเป็นองค์กรอัจฉริยะของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ด้านการเปลี่ยนแปลงและการปรับตัว ก่อนปรับ โมเดล.....	139
ภาพประกอบ 6 องค์ประกอบการเป็นองค์กรอัจฉริยะของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ด้านการเปลี่ยนแปลงและการปรับตัว หลังปรับ โมเดล.....	140
ภาพประกอบ 7 องค์ประกอบการเป็นองค์กรอัจฉริยะของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ด้านแรงจูงใจในการทำงาน ก่อนปรับโมเดล	143
ภาพประกอบ 8 องค์ประกอบการเป็นองค์กรอัจฉริยะของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ด้านแรงจูงใจในการทำงาน หลังปรับโมเดล	144
ภาพประกอบ 9 องค์ประกอบการเป็นองค์กรอัจฉริยะของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ด้านโครงสร้างองค์กร ก่อนปรับโมเดล	147
ภาพประกอบ 10 องค์ประกอบการเป็นองค์กรอัจฉริยะของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ด้านโครงสร้างองค์กร หลังปรับโมเดล.....	148

ภาพประกอบ 11 องค์ประกอบการเป็นองค์กรอัจฉริยะของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร ก่อนปรับโมเดล	151
ภาพประกอบ 12 องค์ประกอบการเป็นองค์กรอัจฉริยะของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพ ก่อนปรับโมเดล	155
ภาพประกอบ 13 องค์ประกอบการเป็นองค์กรอัจฉริยะของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพ หลังปรับโมเดล	156
ภาพประกอบ 14 องค์ประกอบการเป็นองค์กรอัจฉริยะของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ก่อนปรับโมเดล	159
ภาพประกอบ 15 องค์ประกอบการเป็นองค์กรอัจฉริยะของโรงเรียน สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 หลังปรับโมเดล	161



บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

การขับเคลื่อนประเทศในปัจจุบันให้ความสำคัญกับข้อมูลสารสนเทศเป็นอย่างมาก เนื่องด้วยสารสนเทศเป็นหัวใจสำคัญในการพัฒนา กำหนดความก้าวหน้า และความสามารถในการพัฒนาประเทศ ซึ่งมีเทคโนโลยีสารสนเทศเป็นพลังหลักในการขับเคลื่อน ซึ่งส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทางสังคม ซึ่งในทุก ๆ ศาสตร์ ล้วนนำสารสนเทศเข้าไปใช้ประโยชน์หรือใช้ในการตัดสินใจ แก้ปัญหาต่าง ๆ จากคำกล่าวที่ว่า Information is Power หรือ สารสนเทศคือ อำนาจสามารถชี้วัดถึงความสำเร็จหรือความล้มเหลวขององค์กรได้ (กฤติกา วิชาธร, 2555) จึงมีการประกาศใช้พระราชบัญญัติการพัฒนาดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม พ.ศ. 2560 ที่เป็นแนวทางในการดำเนินงานที่มีส่วนสำคัญต่อการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ และการวางโครงสร้างพื้นฐานสารสนเทศอย่างเป็นระบบเพื่อลดความซ้ำซ้อนในการดำเนินงาน และส่งเสริมกิจกรรมในด้านเศรษฐกิจและสังคมของประเทศทั้งของภาครัฐและภาคเอกชน โดยมาตรา 6 ได้กล่าวถึงเป้าหมายและแนวทางในการส่งเสริม สนับสนุนการผลิตและพัฒนากำลังคนให้เกิดความพร้อมและความรู้ด้านเทคโนโลยีดิจิทัล โดยส่งเสริมและสนับสนุนให้หน่วยงานของรัฐและเอกชนใช้เทคโนโลยีดิจิทัลให้เกิดประโยชน์ทางเศรษฐกิจและสังคม ด้วยการเชื่อมต่อของระบบสารสนเทศจะช่วยในการลดความเหลื่อมล้ำ และยังสามารถใช้ เป็นคลังข้อมูลหรือฐานข้อมูลดิจิทัล เพื่อการบริหารจัดการความรู้ ซึ่งเอื้อต่อการนำไปใช้ประโยชน์อย่างเป็นระบบ (สำนักงานคณะกรรมการดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ กระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม, 2560)

ในยุคโลกาภิวัตน์ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ส่งผลถึงการปรับตัวเพื่อความอยู่รอดขององค์กรธุรกิจจึงมีการนำแนวคิดการพัฒนาองค์กร ด้านการจัดการความรู้ขององค์กร (Knowledge Management) มาประยุกต์ใช้เพื่อพัฒนาไปสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization) การเป็นองค์กรสมรรถนะสูง (High Performance Organization) การเป็นองค์กรแห่งความสุข (Happy Organization) หรือแม้แต่การเป็นองค์กรที่มีสุขภาพดี (Healthy Organization) (อิสราวดี ชำนาญกิจ, 2556) นอกจากนี้ยังพบว่า กระแสแนวคิดเกี่ยวกับองค์กรอัจฉริยะ ได้ส่งผลกระทบอย่างมากต่อระบบการบริหารองค์กร เนื่องจากเป็นแนวทางหนึ่งของการก้าวไปสู่ความสำเร็จขององค์กรทุกประเภท (วีรวิธ มาชะศิริานนท์, 2545) โดย Meshkani (2012) ศึกษาพบว่า ความอัจฉริยะขององค์กร

เป็นกระบวนการที่ทันสมัยภายในองค์กร เกิดจากความสามารถในการถ่ายทอดการเรียนรู้ ส่วนบุคคลไปสู่การเรียนรู้ขององค์กรในที่สุด จากการตรวจสอบและควบคุมกระบวนการจัดการ ความรู้ที่ช่วยให้องค์กรเตรียมพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมได้ดี การแบ่งปันความรู้ และส่งเสริมการเรียนรู้จะทำให้เป็นองค์กรที่มีความฉลาดมากขึ้น และ Huber (2018) ได้เสนอถึงองค์กรที่มีความอัจฉริยะจะมีความสามารถในการหาข้อมูล ประมวลผลข้อมูล และใช้ข้อมูลสารสนเทศเพื่อการเรียนรู้และการตัดสินใจภายในองค์กร ซึ่งทั้งการเรียนรู้และการตัดสินใจนั้น มีบทบาทสำคัญในการช่วยสร้างองค์กรอัจฉริยะ และในทางกลับกัน องค์กรอัจฉริยะก็สามารถส่งเสริมกระบวนการเรียนรู้และการตัดสินใจในองค์กรได้ องค์กรภาค ราชการ รัฐวิสาหกิจ หรือธุรกิจเอกชน ต่างก็สามารถประยุกต์แนวคิดขององค์กรอัจฉริยะร่วมกับกับ ระบบการบริหารรูปแบบอื่น ๆ ได้เพื่อให้องค์กรบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย

สถานศึกษาในต่างประเทศได้มีการนำแนวคิดโรงเรียนอัจฉริยะมาใช้เพิ่มประสิทธิภาพ ในการจัดการความรู้ เปลี่ยนจากการเรียนรู้ของบุคคลเป็นสู่การเรียนรู้ของสถานศึกษาโดยมี การตรวจสอบและควบคุมกระบวนการจัดการความรู้ ที่จะช่วยให้สถานศึกษาเตรียมพร้อมต่อ การเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมได้เป็นอย่างดี (Meshkani, 2012) จึงเป็นความจำเป็นที่ต้อง สร้างองค์กรอัจฉริยะให้เกิดภายในโรงเรียน เพื่อเตรียมความพร้อมให้นักเรียนสำหรับยุคสารสนเทศ โดยการปรับปรุงและพัฒนาอย่างเป็นระบบในการจัดการเรียนการสอนและการจัดการโรงเรียน เพื่อให้สอดคล้องกับสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงในสังคมโลกาภิวัตน์ได้อย่างรวดเร็ว ด้วยการเพิ่มพูนสมรรถภาพและสร้างสรรค์นวัตกรรมร่วมกันจนประสบความสำเร็จอย่างต่อเนื่อง เพิ่มศักยภาพองค์กรสู่ความเป็นเลิศได้อย่างยั่งยืน โดยโรงเรียนที่มีลักษณะเป็นองค์กรอัจฉริยะ จะช่วยให้โรงเรียนมีเป้าหมายและทิศทางในการพัฒนาโรงเรียนได้อย่างชัดเจน ส่งผลให้โรงเรียน จัดการศึกษาได้อย่างมีคุณภาพจนได้รับการยอมรับจากสังคม มีการพัฒนาที่ยั่งยืน และดำรงได้อย่างมีคุณภาพ (พิสมัย สิมสีพิมพ์, 2558) จึงต้องพัฒนาโรงเรียนให้เป็น องค์กรอัจฉริยะที่เหมาะสมและสามารถเอื้อประโยชน์ต่อการเรียนการสอนและกระบวนการเรียนรู้ ของนักเรียน นอกจากนี้ความฉลาดของโรงเรียนอัจฉริยะจะทำให้การตัดสินใจเชิงกลยุทธ์ มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการตัดสินใจได้ดีกว่า เนื่องจากมีการให้ข้อมูลย้อนกลับ สนับสนุนให้ มีการนำข้อมูลมาใช้ประโยชน์เพื่อการปรับปรุงและพัฒนาผลงาน (Sydänmaanlakka, 2002)

องค์กรอัจฉริยะของโรงเรียนต้องมีความสามารถในการปรับตัวโดยเตรียมพร้อม ต่อการเปลี่ยนแปลง ด้วยความสามารถในการเรียนรู้ได้อย่างรวดเร็ว ซึ่งมีผู้ให้องค์ประกอบ การเป็นองค์กรอัจฉริยะของโรงเรียนไว้ดังนี้ Sydänmaanlakka (2002) โดยเสนอถึงองค์ประกอบ

โรงเรียนอัจฉริยะะ ดังนี้ 1) มีวิสัยทัศน์และกลยุทธ์ที่ชัดเจน 2) มีโครงสร้างองค์การสนับสนุนการเริ่มต้นใหม่ 3) เน้นวัฒนธรรมและค่านิยมที่ส่งเสริมการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง 4) ใช้นโยบายการบริหารคุณภาพโดยรวมอย่างต่อเนื่อง 5) ทรัพยากรมนุษย์เป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าและสำคัญที่สุด 6) มีกระบวนการทำงานที่ชัดเจนและสร้างตัวเองใหม่ได้ตลอดเวลา 7) บริหารผลการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ 8) บริหารจัดการสมรรถนะของบุคลากรอย่างเป็นระบบ 9) ใช้กระบวนการจัดการความรู้ 10) บริหารทีมงานอย่างมีประสิทธิภาพ 11) ใช้ระบบข้อมูลย้อนกลับ 12) ใช้เทคโนโลยีเพื่อสร้างการเปลี่ยนแปลงและเพิ่มขีดความสามารถในการทำงาน 13) บริหารโดยใช้ภาวะผู้นำ และ 14) มีความสามารถสูงในการเปลี่ยนแปลง

นอกจากนี้ Faghihi (2008) ยังได้นำเสนอกรอบแนวคิดจากผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่าถ้าต้องการสร้างโรงเรียนอัจฉริยะะให้เข้มแข็ง ควรมุ่งเน้นที่องค์ประกอบสำคัญสำหรับการเปลี่ยนแปลง 8 ประการ คือ 1) การจัดการความรู้ 2) การจัดการเรียนรู้ 3) ร่วมรับผิดชอบ 4) วิสัยทัศน์เชิงกลยุทธ์ 5) เทคโนโลยีข้อมูลสารสนเทศและการสื่อสาร 6) ประสิทธิภาพขององค์กร 7) หัวใจและจิตวิญญาณ 8) โครงสร้างองค์การ จากองค์ประกอบขององค์กรอัจฉริยะะของโรงเรียนมีความสอดคล้องใกล้เคียงกับเกณฑ์โรงเรียนที่ได้รับรางวัลการประกันคุณภาพภายใน (IQA Award)

รางวัล IQA Award (สำนักทดสอบทางการศึกษา, 2566) เป็นการคัดเลือกโรงเรียนที่มีความพร้อมในด้านการบริหารจัดการคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาเพื่อการประกันคุณภาพภายในได้อย่างเหมาะสมตามบริบทของโรงเรียน และได้รับการยอมรับจากโรงเรียนอื่นในสังกัด นอกจากนี้ยังเป็นแหล่งศึกษาดูงาน ให้การช่วยเหลือดูแลโรงเรียนอื่นในสังกัด จากการศึกษาเกณฑ์การคัดเลือกพบว่าองค์ประกอบขององค์กรอัจฉริยะะของสถานศึกษามีความสอดคล้องใกล้เคียงกับองค์ประกอบหลายด้านของเกณฑ์รางวัล IQA Award ทั้งในด้านการเพื่อสนับสนุนการบริหารจัดการและการจัดการเรียนรู้ ที่เป็นส่วนสำคัญในการพัฒนาประสิทธิภาพของโรงเรียนที่มีคุณสมบัติผ่านเกณฑ์การคัดกรอง จะได้รับการพิจารณาคัดเลือกโรงเรียนตามองค์ประกอบที่สอดคล้องกับแนวคิดของ Albrecht ที่อธิบายไว้ว่าองค์กรอัจฉริยะะควรมีการกำหนด วิสัยทัศน์ ภารกิจ ปรัชญา หลักการ และนโยบายที่ต้องการเพื่อจะช่วยให้การทำงานของบุคลากรในระดับล่างลงมา มีทิศทางที่ชัดเจนและทำงานสอดคล้องกับจุดมุ่งหมายอันเป็นหนึ่งเดียวทำงานสอดคล้องกับบริบท โดยการระบุงค์ประกอบ ประเด็นการพิจารณา พร้อมทั้งกำหนดเป้าประสงค์ตามแผนพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษา และแผนปฏิบัติการประจำปี (Albrecht, 2003) นอกจากนี้ควรให้บุคลากรที่มีส่วนร่วมและผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสียในการกำหนดเป้าหมาย ในการสร้างความรู้

และใช้ความรู้ในการปรับกลยุทธ์ให้เข้ากับสภาพแวดล้อม (Faghihi, 2008) และในขณะเดียวกัน โรงเรียนควรมีการสื่อสาร สร้างความตระหนัก และขับเคลื่อนคุณภาพการศึกษาสู่มาตรฐาน การศึกษาที่กำหนดไว้ โดยใช้หลักการมีส่วนร่วมของบุคลากรที่เกี่ยวข้องทุกฝ่าย ในการออกแบบ ระบบการบริหารจัดการคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาของโรงเรียน (Halal, 1998) นอกจากนี้ โรงเรียนจะต้องแสดงให้เห็นว่ามีระบบของการตรวจสอบที่ถูกต้อง มีการประเมินการปฏิบัติงาน ของโรงเรียนและนักเรียนซึ่งเป็นระบบที่เข้มแข็ง ใช้ข้อมูลพิสูจน์ผลในการปฏิบัติ ส่งเสริม กำกับ ติดตาม ภายใต้อำนาจความสำเร็จของนักเรียนและวางแผนพัฒนากิจกรรมการเรียนรู้ ความรับผิดชอบที่ ตรวจสอบได้ สามารถวัด และให้ข้อมูลที่แสดงความก้าวหน้า (Sammons, 1997) ด้วย กระบวนการที่ทันสมัยของโรงเรียน ทำให้มีการถ่ายทอดการเรียนรู้ส่วนบุคคลไปสู่การเรียนรู้ของ โรงเรียน โดยมีการตรวจสอบและควบคุมกระบวนการ มีการเปิดโอกาส เปิดรับความหลากหลาย และความแตกต่าง (จารุวัจน์ สองเมือง, 2559) ให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องผู้ที่เกี่ยวข้องทั้งภายในและ ภายนอกโรงเรียนขับเคลื่อนคุณภาพโรงเรียน ที่ช่วยให้โรงเรียน เตรียมพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลง ของสภาพแวดล้อมได้ดี โดยบุคลากรสามารถติดตามข่าวสารแนวคิดแนวโน้ม ครอบคลุม และเป็น ปัจจุบัน มีการแบ่งปันความรู้และส่งเสริมการเรียนรู้จะทำให้โรงเรียนเป็นองค์กรที่มีความฉลาดมาก ขึ้น ความฉลาดขององค์กรอัจฉริยะของโรงเรียนจะทำให้การตัดสินใจเชิงกลยุทธ์มีประสิทธิภาพ และสนับสนุนการตัดสินใจได้ดีกว่า

อย่างไรก็ตามการเป็นองค์กรอัจฉริยะของสถานศึกษา จะช่วยให้การตอบสนอง และการปรับตัวเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ แต่ในปัจจุบันโอกาสและความเสมอภาคทาง การศึกษายังพบว่ามีปัญหาเหลืออยู่ ประเทศไทยจึงถูกจัดอันดับอยู่ในกลุ่มระดับล่างที่มีอันดับไม่ เกินครึ่งจากประเทศที่เข้ารับการประเมินทั้งหมด (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ, 2564) นอกจากนี้สังคมกำลังก้าวไปสู่สภาพใหม่ที่แตกต่างไปจากเดิม คือ สังคมจะมีความผันผวน (Volatility) เกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว และมีความผันผวน สูงขึ้นซึ่งเกิดจากการแทรกแซงของเทคโนโลยี มีสภาวะที่ไม่แน่นอน (Uncertainty) ขาดความ ชัดเจนทำให้ยากต่อการตัดสินใจในเรื่องต่าง ๆ และมีความซับซ้อนที่จะมีเพิ่มมากขึ้น (Complexity) โลกจะดูเล็กลงเนื่องจากเทคโนโลยีสมัยใหม่ที่เข้ามามีบทบาทเชื่อมต่อกับทุกสิ่งบนโลก เข้าไว้ด้วยกันอย่างง่ายดาย และประการสุดท้าย คือมีความคลุมเครือที่ไม่สามารถคาดเดาหรือ คาดการณ์ได้ (Ambiguity) สถานศึกษาจึงต้องมีการบริหารจัดการให้มีคุณภาพที่สอดคล้องกับการ เปลี่ยนแปลง โดยการนำเทคโนโลยีสารสนเทศเข้ามาประยุกต์ใช้ แต่พบว่ามีปัญหาเกี่ยวกับ สถานศึกษายังขาดบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถทางด้านการใช้สื่อคอมพิวเตอร์ ผู้บริหารไม่

เห็นถึงความสำคัญในการนำสื่อเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการบริหาร (สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาเขต 29, 2563) นอกจากนี้การนำเทคโนโลยีมาใช้ในระบบการศึกษาไทย พบปัญหาความเหลื่อมล้ำ เนื่องจากโรงเรียนบางโรงเรียนไม่มีความพร้อมในการประยุกต์ใช้ เทคโนโลยี สื่อดิจิทัลในการจัดการศึกษา ครูบางส่วนขาดความรู้ความเข้าใจในระบบเทคโนโลยี สารสนเทศที่จะนำมาใช้ประกอบการจัดการเรียนการสอน และยังพบการจัดทำข้อมูลและ สารสนเทศที่ขาดความต่อเนื่องในการดำเนินการ พื้นที่ในการจัดเก็บข้อมูลไม่เพียงพอต่อการใ้ งาน ขาดการจัดสรรงบประมาณสนับสนุน ในขณะที่โรงเรียนที่มีความพร้อมนั้นมักจะเป็นโรงเรียน ขนาดใหญ่ซึ่งมีจำนวนไม่มาก และจากผลการวิจัยพบว่า คุณภาพการใช้เทคโนโลยีภายใน โรงเรียนมีค่าเฉลี่ยต่ำ เนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษา ไม่ได้ให้ความสำคัญในการปรับปรุงข้อมูล สารสนเทศ ให้สอดคล้องตามสภาพบริบทของสถานศึกษา (จิรกิติ ทองปรีชา (2563); สมพงษ์ จิตระดับ (2564); วิชัย วงษ์ใหญ่ และ มารุต พัฒนาผล (2562); กฤษณา พาสว่าง และคณะ (2565); บุญรือ สังกษ์สม และพัชรา เดชไฮ้ม (2566))

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 เป็นหน่วยงานทาง การศึกษาที่อยู่ภายใต้การกำกับดูแลของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีอำนาจ หน้าที่จัดทำนโยบาย แผนพัฒนา และมาตรฐานการศึกษาให้สอดคล้องกับนโยบาย มาตรฐาน การศึกษา แผนการศึกษา แผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐาน และความต้องการของท้องถิ่น โดย พัฒนาการเป็นศูนย์กลางการพัฒนาศึกษา บริหารจัดการด้วยนวัตกรรมที่ทันสมัย สู่ความเป็น เลิศอย่างยั่งยืน เพิ่มประสิทธิภาพระบบการบริหารจัดการศึกษา โดยใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยี สารสนเทศที่ทันสมัย ซึ่งเป็นความท้าทายของสำนักงานเขตพื้นที่ ในการตอบสนองนโยบายเพื่อ การจัดการภายในโรงเรียน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2, 2566)

สถาบันทางการศึกษาในต่างประเทศได้มีการนำแนวคิดโรงเรียนอัจฉริยะมาใช้เพื่อเพิ่ม ประสิทธิภาพในการจัดการความรู้ จึงเป็นความจำเป็นที่ต้องสร้างองค์กรอัจฉริยะให้เกิดภายใน โรงเรียน เพื่อเตรียมความพร้อมให้นักเรียน สำหรับยุคสารสนเทศที่ โดยการปรับปรุงและพัฒนา อย่างมีระบบในการจัดการเรียนการสอนและการจัดการโรงเรียน เพื่อให้สอดคล้องกับสถานการณ์ การเปลี่ยนแปลงในสังคมโลกาภิวัตน์ได้อย่างรวดเร็วด้วยการเพิ่มพูนสมรรถภาพและสร้างสรรค์ นวัตกรรมร่วมกันจนประสบความสำเร็จอย่างต่อเนื่อง เพิ่มศักยภาพองค์การสู่ความเป็นเลิศได้ อย่างยั่งยืน พิสมัย สิมสีพิมพ์ (2558) อธิบายถึงโรงเรียนที่มีลักษณะเป็นองค์กรอัจฉริยะจะช่วยให้ โรงเรียนมีเป้าหมายและทิศทางการพัฒนาโรงเรียนได้อย่างชัดเจน ส่งผลให้โรงเรียนจัด

การศึกษาได้อย่างมีคุณภาพจนได้รับการยอมรับจากสังคม มีการพัฒนาที่ยั่งยืน และดำรงได้อย่างมีคุณภาพ จึงต้องพัฒนาโรงเรียนให้เป็นองค์กรอัจฉริยะที่เหมาะสมและสามารถเอื้อประโยชน์ต่อการเรียนการสอนและกระบวนการเรียนรู้ของนักเรียน นอกจากนี้ Meshkani (2012) ศึกษาพบว่าการถ่ายทอดการเรียนรู้ส่วนบุคคลไปสู่การเรียนรู้ขององค์กรอัจฉริยะในโรงเรียนโดยมีการตรวจสอบและควบคุมกระบวนการ การจัดการความรู้ที่ช่วยให้โรงเรียนเตรียมพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมได้ดี การแบ่งปันความรู้และส่งเสริมการเรียนรู้จะทำให้เป็นโรงเรียนมีความฉลาดมากขึ้น ความฉลาดของโรงเรียนจะทำให้การตัดสินใจเชิงกลยุทธ์มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการตัดสินใจได้ดีกว่า ซึ่งส่งผลถึงคุณภาพการเรียนของนักเรียนอีกด้วย

การเป็นองค์กรอัจฉริยะของโรงเรียนจะช่วยในการจัดการความรู้ จากกระบวนการตรวจสอบและควบคุมการถ่ายทอดการเรียนรู้ส่วนบุคคลไปสู่การเรียนรู้ขององค์กร ส่งผลให้โรงเรียนมีความพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลง (Meshkani, 2012) และการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาประยุกต์ใช้จะช่วยให้องค์กรประหยัดเวลาและค่าใช้จ่ายในการเข้าถึงข้อมูลต่าง ๆ (สรญา เปรี้ยวประสิทธิ์, 2557) นอกจากนี้ Huber (2018) ยังเสนอว่าจะช่วยให้ผู้ตัดสินใจสามารถกำหนดลักษณะ ความสามารถ สถานการณ์ และพฤติกรรมที่น่าจะเกิดขึ้น เพื่อที่จะช่วยให้การตัดสินใจเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และถูกต้องมากยิ่งขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Sydanmaanlakka (2002) ที่อธิบายความฉลาดของโรงเรียนอัจฉริยะจะทำให้การตัดสินใจเชิงกลยุทธ์มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการตัดสินใจได้ดีกว่า เนื่องจากมีการให้ข้อมูลย้อนกลับ สนับสนุนให้มีการนำข้อมูลมาใช้ประโยชน์เพื่อการปรับปรุงและพัฒนาผลงาน นอกจากนี้การเป็นองค์กรอัจฉริยะของโรงเรียนจะช่วยสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ใหม่ ที่ส่งเสริมให้มีกระบวนการคิดที่เป็นรูปธรรม โดยการใช้เทคโนโลยีในการส่งผ่านองค์ความรู้ไปถึงนักเรียน (Omidinia et al., 2012) นอกจากนี้ยังสอดคล้องแนวคิดของ วิจารย์ พานิช (2550) ที่เสนอกรอบแนวคิดการเป็นองค์กรอัจฉริยะจะเป็นเครื่องมือช่วยในการพัฒนางานควบคู่ไปกับซึมซับความรู้ สร้างความรู้ ใช้ความรู้และยกระดับความรู้ และชาญวิทย์ ชุมศรี (2564) ยังพบว่าการเป็นองค์กรอัจฉริยะของโรงเรียน ทำให้ผู้เรียนซึ่งเป็นผลผลิตเกิดการพัฒนาร่างกาย สติปัญญาและจิตใจ มีคุณธรรม จริยธรรม

จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องในต่างประเทศมีการนำองค์ประกอบการเป็นองค์กรอัจฉริยะของ Albrecht (2003) ไปใช้ในสถานศึกษาในงานวิจัยของ Akbari (2016) ซึ่งวิจัยเรื่องการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดขององค์กรและการเรียนรู้ขององค์กรระหว่างผู้อำนวยการโรงเรียนในเมืองปักดาช และนอกจากนี้ Sadeghi and Kalantari (2021) ได้วิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการความรู้ ความอัจฉริยะขององค์กร และการปรับตัวขององค์กร

ระหว่างผู้อำนวยการโรงเรียนมัธยมปลาย และ Azizi et al. (2023)วิจัยเรื่อง การระบุปัจจัยที่มีผลต่ออัจฉริยะขององค์กรของผู้บริหารโรงเรียนตามทฤษฎีฐานราก และพบว่า Davoudi et al. (2014) ได้วิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างการเรียนรู้ขององค์กรและอัจฉริยะขององค์กร และการเสริมสร้างจากมุมมองของครู นอกจากนี้ผู้วิจัยยังพบการวิเคราะห์องค์ประกอบด้วยสถิติ CFA ในงานวิจัยของ Khanghahi and Jafari (2013) ได้ทำการวิจัยเรื่อง แบบจำลองสำหรับความฉลาดขององค์กร มหาวิทยาลัยอิสลามอาซาด (เขต 8) และ Iqbal and Nadeem (2019)ได้ทำการวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำที่แท้จริงและผลกระทบขององค์กรอัจฉริยะ : แบบจำลองการวัดผลกระทบโดยตรงและอ้อมถึง โดยมีบทบาทของวัฒนธรรมองค์กรเป็นตัวกลาง

โดยงานวิจัยในประเทศไทยยังมีจำนวนน้อย โดยพบในงานวิจัยของ สุธิญา จันทรเจ้าฉาย (2555) ได้ทำ การวิจัย การพัฒนารูปแบบการบริหารจัดการโรงเรียนเหล่าทัพสู่การเป็นองค์กรอัจฉริยะ สรญา เปรี้ยวประสิทธิ์ (2557) ได้ทำการวิจัย เรื่อง ยุบิควิตต์สกับการบริหารองค์กรอัจฉริยะในสถาบันการอาชีวศึกษา พิสมัย สิมสีพิมพ์ (2558) ทำการวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของรูปแบบองค์กรอัจฉริยะกับคุณภาพของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สุมนา ธิกุลวงษ์ (2560) ได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของ โรงเรียนที่มีลักษณะเป็นองค์กรอัจฉริยะ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน และชาญวิทย์ ชุมศรี (2564) ทำการวิจัยเรื่อง กลยุทธ์การพัฒนาสู่การเป็นโรงเรียนอัจฉริยะในยุคดิจิทัลสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยพบข้อเสนอแนะจากงานวิจัยของ สุมนา ธิกุลวงษ์ (2560) ได้เสนอแนวทางการศึกษาวิจัยเพิ่มเติมเกี่ยวกับตัวบ่งชี้ที่นำมาใช้วัดคุณลักษณะของสถานศึกษาที่เป็นองค์กรอัจฉริยะ เนื่องจากเมื่อบริบททางสังคมและเศรษฐกิจเปลี่ยนไป อาจส่งผลทำให้การเป็นองค์กรอัจฉริยะมีลักษณะแตกต่างไปจากเดิม และควรมีการศึกษาวิจัยในเชิงลึกโดยใช้วิธีวิทยาการวิจัยเชิงคุณภาพ เช่น การวิจัยกรณีศึกษาจากสถานศึกษาที่ประสบความสำเร็จในการพัฒนาตนเองในการเป็นองค์กรอัจฉริยะ เป็นต้น หรือการเปรียบเทียบสมรรถนะ (Benchmarking) กับสถานศึกษาในต่างประเทศที่มีลักษณะเป็นองค์กรอัจฉริยะ นอกจากนี้ ภาณุพันธุ์ จันทรา และคณะ (2560) ได้เสนอข้อเสนอนี้เกี่ยวกับแนวทางการศึกษาการบริหารจัดการในรูปแบบการพัฒนาองค์กรอัจฉริยะของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษ่อื่นหรือหน่วยงานอื่น ๆ และควรมีการศึกษาตัวแปรอื่นที่คาดว่าจะมีผลต่อความเป็นองค์กรอัจฉริยะ โดยพิจารณาในเรื่อง บรรยากาศที่สนับสนุนเรียนรู้ขององค์กรอัจฉริยะ การพัฒนาองค์กรของโรงเรียนไปสู่องค์กรอัจฉริยะ และ ปัจจัยที่ส่งผลต่อความเป็นองค์กรอัจฉริยะ ซึ่งจะช่วยให้การศึกษาความเป็นองค์กรอัจฉริยะมีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น นอกจากนี้ควร

มีการพัฒนาตัวชี้วัดระดับความเป็นองค์กรอัจฉริยะที่เป็นเกณฑ์มาตรฐานสำหรับ องค์กรอัจฉริยะ เพื่อขยายผลการวิจัยให้ดีขึ้นต่อไป แต่ยังไม่มีการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (CFA) เพื่อให้เกิดแนวทางความชัดเจนในองค์ความรู้ ที่จะสามารถนำไปปฏิบัติใช้ได้อย่างเป็นรูปธรรม

ดังนั้นผู้วิจัยจึงศึกษาค้นคว้าเกี่ยวกับองค์ประกอบการเป็นองค์กรอัจฉริยะของโรงเรียน เพื่อตอบสนองของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ในด้านการพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการศึกษา โดยนำไปสู่ผลการวิจัยที่สามารถนำไปใช้พัฒนาโรงเรียนให้เป็นองค์กรอัจฉริยะของโรงเรียน ในด้านการบริหารจัดการ ตลอดจนการพัฒนาสารสนเทศในสังคมยุคใหม่ และยังสามารถนำผลข้อมูลจากการวิจัยในครั้งนี้ไปใช้เป็นแนวทางองค์ประกอบและตัวบ่งชี้แนวทางการเป็นองค์กรอัจฉริยะของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องต่อไป

คำถามการวิจัย

1. องค์ประกอบ และตัวบ่งชี้การเป็นองค์กรอัจฉริยะของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 มีองค์ประกอบอะไร
2. โมเดลการวัดองค์ประกอบการเป็นองค์กรอัจฉริยะของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 มีความตรงหรือไม่
3. แนวทางการนำองค์ประกอบและตัวบ่งชี้การเป็นองค์กรอัจฉริยะของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ไปใช้เป็นอย่างไร

ความมุ่งหมาย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ตั้งจุดมุ่งหมายไว้ดังนี้

1. เพื่อศึกษาองค์ประกอบและตัวบ่งชี้ของการเป็นองค์กรอัจฉริยะของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2
2. เพื่อตรวจสอบความตรงของโมเดลการวัดองค์ประกอบการเป็นองค์กรอัจฉริยะของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2
3. เพื่อเสนอแนะแนวทางการนำองค์ประกอบและตัวบ่งชี้การเป็นองค์กรอัจฉริยะของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ไปใช้

ความสำคัญของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้จะทำให้ทราบองค์ประกอบและตัวบ่งชี้การเป็นองค์กรอัจฉริยะของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ซึ่งจะเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาโรงเรียน ดังนี้

1. เมื่อได้ตัวบ่งชี้ที่เหมาะสมกับสภาพและบริบทของสำนักงานเขตพื้นที่มัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 แล้ว ทำให้สามารถนำผลไปใช้ในการวางแผนพัฒนาโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ให้เป็นไปอย่างถูกต้องทิศทาง (Do the Thing Rights) จนบรรลุเป้าหมาย
2. โรงเรียนได้นำองค์ความรู้เกี่ยวกับองค์ประกอบการเป็นองค์กรอัจฉริยะของโรงเรียนนำไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาและการบริหารจัดการโรงเรียน
3. โรงเรียนสามารถนำไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาองค์กรอัจฉริยะของโรงเรียน ซึ่งการเป็นองค์กรอัจฉริยะของโรงเรียนจะส่งผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลของโรงเรียน
4. สามารถนำสารสนเทศที่ได้รับจากการวิเคราะห์องค์ประกอบและตัวบ่งชี้การเป็นองค์กรอัจฉริยะของโรงเรียน ไปเป็นแนวทางในการพัฒนาองค์กรที่เกี่ยวข้องต่อไป

ขอบเขตการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้มีการกำหนดขอบเขตดังต่อไปนี้

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา

ผู้วิจัยได้ศึกษาเกี่ยวกับการวิเคราะห์องค์ประกอบการเป็นองค์กรอัจฉริยะของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 โดยมีมุ่งศึกษาองค์ประกอบขององค์กรอัจฉริยะของโรงเรียนของ Albrecht (2003) ประกอบด้วย 7 องค์ประกอบ ดังนี้ 1) วิสัยทัศน์เชิงกลยุทธ์ 2) การมีส่วนร่วม 3) การเปลี่ยนแปลงและการปรับตัว 4) แรงจูงใจในการทำงาน 5) โครงสร้างองค์กร 6) เทคโนโลยีและสารสนเทศ และ 7) การเสริมสร้างประสิทธิภาพ

2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

การดำเนินการวิจัยครั้งนี้ใช้วิธีวิทยาการวิจัยแบบผสมผสานวิธี (Mixed Method) ประกอบด้วย การวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) และ การวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) โดยประชากรและกลุ่มตัวอย่างของการวิจัยประกอบด้วย

2.1 การวิจัยเชิงปริมาณ

2.1.1 ประชากรที่ใช้ในตอบแบบสอบถามการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 โรงเรียนขนาดใหญ่และขนาดใหญ่พิเศษ ในระดับดีเด่นและยอดเยี่ยมที่ได้รับรางวัลการประกันคุณภาพภายใน จำนวน 8 โรงเรียน จำนวนครูทั้งสิ้น 958 คน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2, 2566)

2.1.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในตอบแบบสอบถามการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 โรงเรียนขนาดใหญ่และขนาดใหญ่พิเศษ ในระดับดีเด่นและยอดเยี่ยมที่ได้รับรางวัลการประกันคุณภาพภายใน ผู้วิจัยกำหนดขนาดตัวอย่างโดยใช้สูตรประมาณขนาดกลุ่มตัวอย่างเป็นไปตามหลักเกณฑ์การหาขนาดของกลุ่มตัวอย่างสำหรับการวิเคราะห์หองค์ประกอบเชิงยืนยันตามแนวคิดของ Hair JF et al. (2010) ที่เสนอว่าในการกำหนดขนาดตัวอย่างสำหรับวิเคราะห์หองค์ประกอบเชิงยืนยันและสมการโครงสร้างนั้นต้องพิจารณาในเรื่อง ความเป็นปกติพหุตัวแปร (Multivariate Normality) เทคนิคที่ใช้ประมาณค่า (Estimation Technique) ความซับซ้อนของโมเดล (Model Complexity) ข้อมูลที่ขาดหาย (Missing Data) และความแปรปรวนของความคลาดเคลื่อนเฉลี่ยของตัวชี้วัด (Average Error Variance of Indicators) โดยกลุ่มตัวอย่างที่เหมาะสมควรมีจำนวนไม่น้อยกว่า 300 ตัวอย่าง ดังนั้นผู้วิจัยจึงกำหนดกลุ่มตัวอย่างในการเก็บรวบรวมข้อมูล จำนวน 300 คน แล้วจึงคำนวณกลุ่มตัวอย่างของแต่ละโรงเรียนตามสัดส่วนของกลุ่มตัวอย่าง โดยวิธีการสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling)

2.2 การวิจัยเชิงคุณภาพ

ผู้ให้ข้อมูลที่เป็นกลุ่มผู้รู้ชัด (Known Group) ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารการศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาศึกษานิเทศก์ และครู ผู้มีประสบการณ์สูงและประสบความสำเร็จในการทำงานด้านการบริหารสถานศึกษาที่เกี่ยวข้องกับองค์กรอัจฉริยะ รวมทั้งสิ้น 5 คน โดยวิธีเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive sampling) เพื่อให้ได้กลุ่มตัวอย่างที่มีคุณสมบัติภายใต้กรอบของการศึกษาวิจัย ซึ่งเป็นบุคคลที่มีคุณสมบัติดังต่อไปนี้

2.2.1 เป็นผู้บริหารการศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษา ศึกษานิเทศก์ และครูที่มีประสบการณ์สูงในด้านระบบการจัดการความรู้ เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร มีประสบการณ์บริหารองค์กรทางการศึกษา มีผลการดำเนินงานโดดเด่นเป็นที่ประจักษ์ปฏิบัติงานอยู่ในโรงเรียนที่ได้รับรางวัลการประกันคุณภาพภายใน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

มัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 หรือมีส่วนร่วมในการขับเคลื่อนสถานศึกษาสู่การเป็นองค์กร
อัจฉริยะของโรงเรียน

2.2.2 มีวิทยฐานะไม่ต่ำกว่า ชำนาญการ

2.2.3 มีประสบการณ์การทำงานตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป

นิยามศัพท์

ในการวิจัยครั้งนี้ มีนิยามศัพท์เฉพาะที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัยดังต่อไปนี้

1. องค์กรประกอบ หมายถึง ส่วนประกอบที่สำคัญซึ่งแสดงหรืออธิบายรายละเอียดถึง
คุณลักษณะที่ทำให้เกิดการเป็นองค์กรอัจฉริยะของโรงเรียน

2. ตัวบ่งชี้ หมายถึง สิ่งที่น่ามาวัดหรือสังเกตที่ใช้บ่งบอกถึงคุณลักษณะขององค์กร
อัจฉริยะของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2

3. องค์กรอัจฉริยะของโรงเรียน หมายถึง โรงเรียนที่มีระบบ มีจุดมุ่งหมาย และ
วัตถุประสงค์ที่ชัดเจนมีการวางแผนและดำเนินงานตามแผน ให้ความสำคัญด้านกลยุทธ์ และ
จุดเน้นของโรงเรียน โดยใช้เทคโนโลยีเป็นฐานในการสะสมข้อมูล สร้าง และการประมวลผล
ปรับเปลี่ยนความสามารถในการถ่ายทอดการเรียนรู้ส่วนบุคคลไปสู่การเรียนรู้ของโรงเรียน ด้วย
การตรวจสอบและควบคุมกระบวนการจัดการความรู้ และนำข้อมูลที่ผ่านการประมวลผลมาใช้
ประยุกต์ใช้โดยการแบ่งปันความรู้และส่งเสริมการเรียนรู้ ส่งผลให้โรงเรียนเตรียมพร้อมต่อการ
เปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อม เพิ่มประสิทธิภาพในการตัดสินใจ

4. รางวัลการประกันคุณภาพภายใน หมายถึง รางวัลโรงเรียนที่มีระบบและกลไกการ
บริหารจัดการคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาเพื่อการประกันคุณภาพการศึกษา (IQA Award)

5. องค์กรประกอบขององค์กรอัจฉริยะ หมายถึง องค์กรประกอบขององค์กรอัจฉริยะของโรงเรียน
ที่ได้รับรางวัลคุณภาพ ดังนี้

5.1 วิสัยทัศน์เชิงกลยุทธ์ หมายถึง โรงเรียนมีการสนทนาเชิงกลยุทธ์อย่างต่อเนื่องเพื่อ
การบริหารจัดการ โดยมีกระบวนการประเมินสภาพแวดล้อมอย่างเป็นระบบ เพื่อทำความเข้าใจใน
ความเสี่ยงและโอกาสที่อาจเกิดขึ้นได้ นอกจากนี้โรงเรียนยังมีการทบทวนและกำหนดทิศทาง
กลยุทธ์ประจำปีโดยผู้บริหารและครูที่เกี่ยวข้อง ซึ่งผู้บริหารมีการกำหนดกลยุทธ์เพื่อสร้างความ
น่าเชื่อถือแก่ผู้ปกครอง และกำหนดนโยบายและทิศทางการปฏิบัติงานที่ชัดเจน โดยผู้บริหารได้ใช้
วิสัยทัศน์และกลยุทธ์เป็นแนวทางในการตัดสินใจในการปฏิบัติงาน นอกจากนี้ยังมี
กระบวนการพัฒนาและส่งเสริมการคิดเชิงกลยุทธ์ที่มีประสิทธิภาพ

5.2 การมีส่วนร่วม หมายถึง ผู้บริหารมีการวางแผน การจัดลำดับความสำคัญในการปฏิบัติงานร่วมกับครู ส่งผลให้ครูเข้าใจถึงนโยบายและแนวคิดกลยุทธ์ของโรงเรียน นอกจากนี้ครูยังมีการช่วยเหลือ ส่งเสริมสนับสนุน และแบ่งปันข้อมูลในการทำงานร่วมกัน ภายในโรงเรียน นอกจากนี้ครูยังมีส่วนร่วมเกี่ยวข้องในการบริหารจัดการของโรงเรียน มีความรู้สึกผูกพันและเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน โดยเชื่อมั่นในศักยภาพของโรงเรียน และตนเองเป็นส่วนหนึ่งที่ส่งผลให้โรงเรียนประสบความสำเร็จ

5.3 การเปลี่ยนแปลงและการปรับตัว หมายถึง โรงเรียนมีการพัฒนาและเปลี่ยนแปลงตามสภาพแวดล้อม โดยสร้างบรรยากาศส่งเสริมการยอมรับการเปลี่ยนแปลง เพื่อส่งเสริมครูในการใช้นวัตกรรมเพื่อการสนับสนุนการปฏิบัติงาน นอกจากนี้ยังสนับสนุนให้ครูพัฒนาแนวทางในการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ ซึ่งผู้บริหารรับฟังความคิดเห็นที่เป็นประโยชน์จากครูเพื่อลดความความซ้ำซ้อนในขั้นตอนการปฏิบัติงาน

5.4 แรงจูงใจในการทำงาน หมายถึง ครูมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน มีความคาดหวังในความก้าวหน้า และภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน โดยยินดีเสียสละเพื่อช่วยให้โรงเรียนประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย จากการที่ผู้บริหารแสดงตนถึงการเป็นแบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติงาน ด้วยความมุ่งมั่น และความกระตือรือร้น ส่งผลให้ครูมีทัศนคติที่ดีต่อผู้บริหาร มองว่าผู้บริหารเป็นตัวอย่างในด้านการปฏิบัติงาน ด้วยความมุ่งมั่น และความกระตือรือร้น

5.5 โครงสร้างองค์กร หมายถึง โรงเรียนวางโครงสร้างองค์กรที่มีความสอดคล้องกับพันธกิจของโรงเรียน โดยมีนโยบาย กฎ และข้อบังคับสอดคล้องกับกลยุทธ์ของโรงเรียน มีการกระจายอำนาจ ความรับผิดชอบภายในโรงเรียน โดยแต่ละฝ่ายมีกำหนดพันธกิจที่สอดคล้องเพื่อส่งเสริมการปฏิบัติงานร่วมกัน นอกจากนี้โรงเรียนยังมีระบบสารสนเทศหรือเครื่องมือที่ช่วยส่งเสริมประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของครู และช่วยส่งเสริมการพัฒนาความรู้แก่นักเรียน

5.6 เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร หมายถึง โรงเรียนมีวัฒนธรรมในการแลกเปลี่ยนข้อมูล สารสนเทศที่เป็นความรู้ โดยผู้บริหารให้ความสำคัญกับการจัดความรู้และการศึกษา ที่เป็นทรัพยากรและทักษะที่สำคัญในการปฏิบัติงาน ซึ่งโรงเรียนสนับสนุนการแบ่งปันข้อมูลสารสนเทศและความคิดเห็นที่เป็นประโยชน์ จากการใช้ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศที่ครอบคลุมและสามารถใช้งานได้ เพื่อติดตามข่าวสารที่เกี่ยวข้องกับด้านการศึกษาอย่างสม่ำเสมอ โดยโรงเรียนมีการอบรมเพื่อการสนับสนุนการเรียนรู้และพัฒนาทักษะการปฏิบัติงานของครูบนพื้นฐานในความแตกต่างด้านความสามารถ ทักษะความรู้

5.7 การเสริมสร้างประสิทธิภาพ หมายถึง ผู้บริหารกำหนดเป้าหมายในการปฏิบัติงาน เกี่ยวกับตัวชี้วัด และความคาดหวังที่ชัดเจน เพื่อให้ครูเข้าใจถึงบทบาท หน้าที่ของตนเอง และปฏิบัติตามได้อย่างถูกต้อง เมื่อเจอปัญหาเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน สามารถดำเนินการแก้ไขอย่างรวดเร็ว นอกจากนี้ยังมีการปรับเปลี่ยนตำแหน่งครูในโรงเรียนให้เหมาะสมกับความสามารถ ให้โอกาสครูมีส่วนร่วมในการรับฟังข้อเสนอแนะเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงาน สร้างความตระหนักในการปฏิบัติงานของครู ว่าเป็นส่วนความสำคัญต่อความสำเร็จของโรงเรียน ครูเชื่อว่าการได้รับค่าตอบแทนและความสำเร็จในอาชีพถูกกำหนดโดยความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างยุติธรรม

6. โรงเรียน หมายถึง โรงเรียนขนาดใหญ่ และขนาดใหญ่พิเศษ ที่ได้รับรางวัลโรงเรียนที่มีระบบและกลไกการบริหารจัดการคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาเพื่อการประกันคุณภาพการศึกษา (IQA Award) ในระดับดีเด่น และยอดเยี่ยม จำนวน 8 โรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ปีการศึกษา 2565

7. ผู้บริหารโรงเรียน หมายถึง ผู้บริหารโรงเรียนขนาดใหญ่ และขนาดใหญ่พิเศษ ที่ได้รับรางวัลคุณภาพ ในระดับดีเด่นและยอดเยี่ยม จำนวน 8 โรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ปีการศึกษา 2565

8. ครู หมายถึง ผู้ปฏิบัติการสอนภายในโรงเรียนขนาดใหญ่ และขนาดใหญ่พิเศษ ที่ได้รับรางวัลคุณภาพ ในระดับดีเด่นและยอดเยี่ยม จำนวน 8 โรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ปีการศึกษา 2565

9. แนวทางการนำองค์ประกอบและตัวบ่งชี้องค์กรอัจฉริยะไปใช้ หมายถึง แนวทางปฏิบัติที่วางไว้เพื่อนำองค์ประกอบและตัวบ่งชี้องค์กรอัจฉริยะไปใช้ในการพัฒนาให้เกิดการเป็นองค์กรอัจฉริยะของโรงเรียน

กรอบแนวคิดการวิจัย

การศึกษาวิจัย เรื่อง การวิเคราะห์องค์ประกอบการเป็นองค์กรอัจฉริยะของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ผู้วิจัยมุ่งศึกษาองค์ประกอบการเป็นองค์กรอัจฉริยะของโรงเรียน และได้กำหนดกรอบแนวคิดการวิจัยจากการศึกษาเอกสาร ตำรา แนวคิด และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยมีรายละเอียดดังนี้

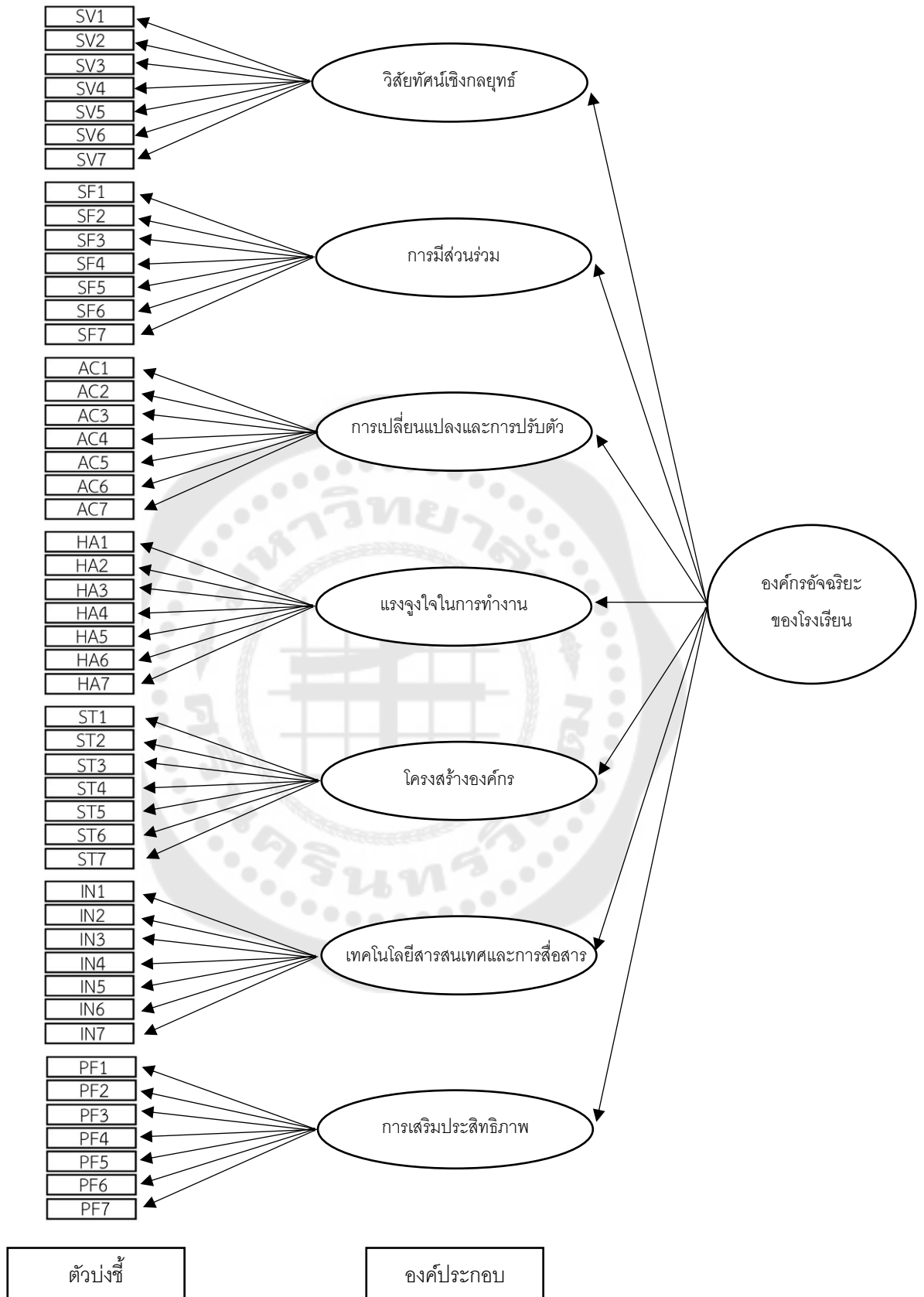
การเป็นองค์กรอัจฉริยะของโรงเรียน

ผู้วิจัยศึกษาแนวคิดความหมายขององค์กรอัจฉริยะของ Sydanmaanl akka (2002) อธิบายถึงองค์กรอัจฉริยะ คือ องค์กรที่มีความสามารถในการปรับตัวได้อย่างต่อเนื่อง มีความสามารถในการรับรู้ความเปลี่ยนแปลงล่วงหน้า ขณะเดียวกัน Albrecht (2003) เสนอแนวคิดเกี่ยวกับองค์กรอัจฉริยะ หมายถึง องค์กรที่มีความสามารถในการรวบรวมสติปัญญา มุ่งความคิดไปที่การบรรลุเป้าหมายขององค์กร นอกจากนี้ Meshkani (2012) ได้อธิบายถึง ความอัจฉริยะขององค์กร หมายถึง ความสามารถในการถ่ายทอดการเรียนรู้ส่วนบุคคลไปสู่การเรียนรู้ขององค์กร โดยมีการตรวจสอบและควบคุมกระบวนการ ทำให้การตัดสินใจเชิงกลยุทธ์มีประสิทธิภาพ และ Huber (2018) อธิบายว่า องค์กรอัจฉริยะ คือ องค์กรมีความสามารถในการหาข้อมูล ประมวลผล และใช้ข้อมูลสารสนเทศ เพื่อการเรียนรู้และการตัดสินใจภายในองค์กร และพิสมัย สิมสีพิมพ์ (2558) ได้อธิบาย องค์กรอัจฉริยะ คือ องค์กรที่บุคลากรมีความสามารถสูงในการเรียนรู้ เพื่อการปรับตัวให้สอดคล้องกับสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงในสังคมโลกาภิวัตน์ได้อย่างรวดเร็วด้วยการเพิ่มพูนสมรรถภาพ และสร้างสรรค์นวัตกรรมร่วมกันจนประสบความสำเร็จอย่างต่อเนื่อง ช่วยรักษาความได้เปรียบเหนือคู่แข่งขั้นสามารถขยายศักยภาพองค์กรสู่ความเป็นเลิศได้อย่างยั่งยืน นอกจากนี้ชาญวิทย์ ชุมศรี (2564) ได้สรุปว่า โรงเรียนอัจฉริยะ คือ โรงเรียนที่มีคุณภาพการศึกษาเป็นผลมาจากการจัดการศึกษาที่มีการทำงานเป็นระบบ มีจุดมุ่งหมาย และวัตถุประสงค์ที่ชัดเจนมีการวางแผนและดำเนินงานตามแผน เพื่อให้ผู้เรียนซึ่งเป็นผลผลิตเกิดการพัฒนาด้านร่างกาย สติปัญญาและจิตใจ ขณะเดียวกัน Omidinia et al. (2012) ได้อธิบายว่า โรงเรียนอัจฉริยะ คือ โรงเรียนที่ได้รับการปรับปรุงและพัฒนาอย่างมีระบบในการจัดการเรียนการสอนและการจัดการโรงเรียน เพื่อเตรียมความพร้อมให้นักเรียนสำหรับยุคสารสนเทศ

ผู้วิจัยศึกษาความสำคัญของการเป็นองค์กรอัจฉริยะจาก Sydanmaanl akka (2002) อธิบายถึงความฉลาดขององค์กรอัจฉริยะจะทำให้การตัดสินใจเชิงกลยุทธ์มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการตัดสินใจ Meshkani (2012) พบว่าการเป็นองค์กรอัจฉริยะส่งผลให้องค์กรมีความพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลงจากกระบวนการจัดการความรู้ Omidinia et al. (2012) อธิบายการเป็นองค์กรอัจฉริยะจะช่วยสร้างบรรยากาศที่ส่งเสริมการเรียนรู้โดยการนำเทคโนโลยีจากผลการวิจัย สรรญา เบ็ญวประสิทธิ์ (2557) พบว่าองค์กรอัจฉริยะที่นำเทคโนโลยีมาประยุกต์ใช้ จะช่วยให้องค์กรประหยัดเวลาและค่าใช้จ่ายในการเข้าถึงข้อมูล Krautheim (2012) และ Lee and other (2012) พบว่าการบริหารจัดการองค์กรอัจฉริยะนั้นสามารถส่งเสริมให้บุคลากรในองค์กรมีทักษะด้านการสื่อสาร ด้านการทำงานร่วมกันในเชิงสารสนเทศ

องค์ประกอบของการเป็นองค์กรอัจฉริยะของสถานศึกษา

ผู้วิจัยศึกษาจากงานวิจัยของ Khanghahi and Jafari (2013) ได้วิจัยเรื่องโมเดลความอัจฉริยะขององค์กรในมหาวิทยาลัยอิสลามอาซาด (เขต8), Davoudi et al. (2014) ได้วิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างการเรียนรู้ขององค์กรและอัจฉริยะขององค์กร และการเสริมสร้างจากมุมมองของครู, Akbari (2016) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดขององค์กรและการเรียนรู้ขององค์กรระหว่างผู้อำนวยการโรงเรียนในเมืองปักดาซ , Iqbal and Nadeem (2019) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำที่แท้จริงและผลกระทบขององค์กรอัจฉริยะ : แบบจำลองการวัดผลกระทบโดยตรงและโดยอ้อม โดยมีบทบาทของวัฒนธรรมองค์กรเป็นตัวกลาง, Sadeghi and Kalantari (2021) ได้วิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการความรู้ ความอัจฉริยะขององค์กร และการปรับตัวขององค์กร ระหว่างผู้อำนวยการโรงเรียนมัธยมปลาย นอกจากนี้ Azizi et al. (2023) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การระบุปัจจัยที่มีผลต่ออัจฉริยะขององค์กรของผู้อำนวยการโรงเรียนตามทฤษฎีฐานราก และศึกษาแนวคิดของ Albrecht (2003) ซึ่งเป็นแนวคิดที่มีความเป็นสากล และถูกใช้ในงานวิจัยที่ศึกษาเกี่ยวกับการเป็นองค์กรอัจฉริยะของสถานศึกษาในต่างประเทศ มาใช้เป็นองค์ประกอบ ซึ่งประกอบด้วย 1) วิสัยทัศน์เชิงกลยุทธ์ 2) การมีส่วนร่วม 3) การเปลี่ยนแปลงและการปรับตัว 4) แรงจูงใจในการทำงาน 5) โครงสร้างองค์กร 6) เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร และ 7) การเสริมสร้างประสิทธิภาพ และได้ศึกษาตัวบ่งชี้จากแนวคิดของ Albrecht (2003) ประกอบด้วย 49 ตัวบ่งชี้



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดการวิเคราะห์องค์ประกอบการเป็นองค์กรอัจฉริยะของโรงเรียน

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2

เพื่อให้เกิดความเข้าใจในกรอบแนวคิดการวิเคราะห์ห้องค์ประกอบการเป็นองค์กรอัจฉริยะของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ผู้วิจัยจึงได้กำหนดสัญลักษณ์และความหมายที่ใช้แทนองค์ประกอบ ดังนี้

1. SV สัญลักษณ์แทนองค์ประกอบวิสัยทัศน์เชิงกลยุทธ์

SV1 แทนตัวบ่งชี้ที่ 1 การสนทนาเชิงกลยุทธ์เพื่อการบริหารจัดการอย่าง
ต่อเนื่อง

SV2 แทนตัวบ่งชี้ที่ 2 การประเมินสภาพแวดล้อมอย่างเป็นระบบ

SV3 แทนตัวบ่งชี้ที่ 3 การทบทวนและกำหนดทิศทางกลยุทธ์ประจำปี

SV4 แทนตัวบ่งชี้ที่ 4 การกำหนดกลยุทธ์เพื่อสร้างความน่าเชื่อถือ

แก่ผู้ปกครอง

SV5 แทนตัวบ่งชี้ที่ 5 การกำหนดนโยบายและทิศทางการปฏิบัติงานที่มี

ความชัดเจน

SV6 แทนตัวบ่งชี้ที่ 6 การใช้วิสัยทัศน์และกลยุทธ์เป็นแนวทางตัดสินใจใน

การปฏิบัติงาน

SV7 แทนตัวบ่งชี้ที่ 7 การพัฒนา และส่งเสริมการคิดเชิงกลยุทธ์ที่มี

ประสิทธิภาพ

2. SF สัญลักษณ์แทนองค์ประกอบความร่วมมือ

SF1 แทนตัวบ่งชี้ที่ 8 การวางแผน การจัดลำดับ ความสำคัญ
ในการปฏิบัติงานร่วมกับครู

SF2 แทนตัวบ่งชี้ที่ 9 ความเข้าใจถึงนโยบายและแนวคิดกลยุทธ์ของโรงเรียน

SF3 แทนตัวบ่งชี้ที่ 10 การช่วยเหลือ ส่งเสริมสนับสนุน และแบ่งปันข้อมูล

ในการทำงานร่วมกัน

SF4 แทนตัวบ่งชี้ที่ 11 ความผูกพันและเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน

SF5 แทนตัวบ่งชี้ที่ 12 การมีส่วนร่วมเกี่ยวกับการบริหารจัดการของโรงเรียน

SF6 แทนตัวบ่งชี้ที่ 13 ความเชื่อมั่นในศักยภาพของโรงเรียนที่จะส่งผล

ต่อความสำเร็จ

SF7 แทนตัวบ่งชี้ที่ 14 ความผูกพันและเป็นส่วนหนึ่งในความสำเร็จโรงเรียน

3. AC สัญลักษณ์แทนองค์ประกอบการเปลี่ยนแปลงและการปรับตัว

AC1 แทนตัวบ่งชี้ที่ 15 การพัฒนาและเปลี่ยนแปลงตามสภาพแวดล้อม

AC2 แทนตัวบ่งชี้ที่ 16 การส่งเสริมการใช้นวัตกรรมเพื่อการสนับสนุน
การปฏิบัติงาน

AC3 แทนตัวบ่งชี้ที่ 17 การสนับสนุนให้ครูพัฒนาแนวทางในการปฏิบัติงาน

AC4 แทนตัวบ่งชี้ที่ 18 การรับฟังความคิดเห็นที่เป็นประโยชน์จากครู

AC5 แทนตัวบ่งชี้ที่ 19 การลดขั้นตอนการปฏิบัติงานที่ความซ้ำซ้อน

AC6 แทนตัวบ่งชี้ที่ 20 การยอมรับข้อผิดพลาดและนำไปปรับปรุงแก้ไข

AC7 แทนตัวบ่งชี้ที่ 21 การสร้างบรรยากาศที่ส่งเสริมการยอมรับ
การเปลี่ยนแปลง

4. HA สัญลักษณ์แทนองค์ประกอบแรงจูงใจในการทำงาน

HA1 แทนตัวบ่งชี้ที่ 22 ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

HA2 แทนตัวบ่งชี้ที่ 23 ความเชื่อมั่นในการบริหารจัดการของผู้บริหาร

HA3 แทนตัวบ่งชี้ที่ 24 ความภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน

HA4 แทนตัวบ่งชี้ที่ 25 ความเสียสละเพื่อช่วยให้โรงเรียนประสบความสำเร็จ

ตามเป้าหมาย

HA5 แทนตัวบ่งชี้ที่ 26 ความคาดหวังในความก้าวหน้าในอาชีพการงาน

HA6 แทนตัวบ่งชี้ที่ 27 การแสดงตนของผู้บริหารถึงการเป็นแบบอย่างที่ดีใน

การปฏิบัติงาน

HA7 แทนตัวบ่งชี้ที่ 28 การมีมุมมองที่ดีต่อผู้บริหาร มองผู้บริหารเป็น

แบบอย่างในด้านการปฏิบัติงาน

5. ST สัญลักษณ์แทนองค์ประกอบโครงสร้างองค์กร

ST1 แทนตัวบ่งชี้ที่ 29 การวางโครงสร้างองค์กรที่สอดคล้องกับพันธกิจ
ของโรงเรียน

ST2 แทนตัวบ่งชี้ที่ 30 การมีนโยบาย กฎ และข้อบังคับสอดคล้องกับกลยุทธ์
ของโรงเรียน

ST3 แทนตัวบ่งชี้ที่ 31 การมีระบบที่ช่วยส่งเสริมประสิทธิภาพและประสิทธิผล
ในการปฏิบัติงาน

ST4 แทนตัวบ่งชี้ที่ 32 การมีระบบสารสนเทศหรือเครื่องมือที่สนับสนุน
ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

ST5 แทนตัวบ่งชี้ที่ 33 การมีระบบสารสนเทศที่ช่วยส่งเสริมการพัฒนาความรู้แก่นักเรียน

ST6 แทนตัวบ่งชี้ที่ 34 การกระจายอำนาจความรับผิดชอบภายในโรงเรียน

ST7 แทนตัวบ่งชี้ที่ 35 การกำหนดพันธกิจของแต่ละฝ่ายที่สอดคล้องเพื่อส่งเสริมการปฏิบัติงานร่วมกัน

6. IN สัญลักษณ์แทนองค์ประกอบเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร

IN1 แทนตัวบ่งชี้ที่ 36 การมีวัฒนธรรมในการแลกเปลี่ยนข้อมูล สารสนเทศที่เป็นความรู้

IN2 แทนตัวบ่งชี้ที่ 37 การให้ความสำคัญกับการจัดการความรู้และการศึกษา

IN3 แทนตัวบ่งชี้ที่ 38 การสนับสนุนการแบ่งปันข้อมูล สารสนเทศ และความคิดเห็นที่เป็นประโยชน์

IN4 แทนตัวบ่งชี้ที่ 39 การมีระบบเทคโนโลยีสารสนเทศที่ครอบคลุมและสามารถใช้งานได้

IN5 แทนตัวบ่งชี้ที่ 40 การติดตามข่าวสารที่เกี่ยวข้องกับด้านการศึกษาอย่างสม่ำเสมอ

IN6 แทนตัวบ่งชี้ที่ 41 การอบรมเพื่อ การสนับสนุน การเรียนรู้ และพัฒนาทักษะการปฏิบัติงานของครู

IN7 แทนตัวบ่งชี้ที่ 42 การเข้าใจในความแตกต่างด้านความสามารถ ทักษะความรู้ และข้อจำกัดของครู

7. PF สัญลักษณ์แทนองค์ประกอบเสริมประสิทธิภาพ

PF1 แทนตัวบ่งชี้ที่ 43 การกำหนดเป้าหมายในการปฏิบัติงาน ที่ชัดเจน

PF2 แทนตัวบ่งชี้ที่ 44 ความเข้าใจถึงบทบาท หน้าที่ ความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานของตนเอง

PF3 แทนตัวบ่งชี้ที่ 45 การจัดการกับปัญหา การปฏิบัติงานอย่างรวดเร็ว

PF4 แทนตัวบ่งชี้ที่ 46 การมอบหมายหน้าที่ ตำแหน่งตามความสามารถ

PF5 แทนตัวบ่งชี้ที่ 47 การให้ข้อเสนอแนะและการช่วยเหลือในการปฏิบัติงาน

PF6 แทนตัวบ่งชี้ที่ 48 การปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อความสำเร็จของโรงเรียน

PF7 แทนตัวบ่งชี้ที่ 49 การได้รับคำตอบแทนตามความสามารถอย่างยุติธรรม

สมมติฐานการวิจัย

โมเดลองค์ประกอบและตัวบ่งชี้การเป็นองค์กรอัจฉริยะของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์



บทที่ 2

ทบทวนวรรณกรรม

วิจัยเรื่อง การวิเคราะห์องค์ประกอบการเป็นองค์กรอัจฉริยะของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ผู้วิจัยได้ทบทวนวรรณกรรม และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับองค์กรอัจฉริยะของโรงเรียน สรุปเป็นองค์ประกอบและตัวบ่งชี้ที่ใช้ในการศึกษา โดยนำเสนอตามลำดับสาระสำคัญ ดังนี้

1. บริบทการจัดการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2

2. นโยบายเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการศึกษา

3. แนวคิดเกี่ยวกับรางวัล IQA Award

3.1 หลักการและเหตุผล

3.2 วัตถุประสงค์ของรางวัล

3.3 ประเภทของรางวัล

3.4 เกณฑ์การพิจารณา

4. แนวคิดการเป็นองค์กรอัจฉริยะของโรงเรียน

4.1 ที่มาของการเป็นองค์กรอัจฉริยะของโรงเรียน

4.2 ความหมายเกี่ยวกับองค์กรอัจฉริยะของโรงเรียน

4.3 ความสำคัญของการเป็นองค์กรอัจฉริยะของโรงเรียน

4.4 แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาองค์กรอัจฉริยะของโรงเรียน

5. แนวคิดองค์ประกอบการเป็นองค์กรอัจฉริยะของโรงเรียน

5.1 องค์ประกอบเกี่ยวกับองค์กรอัจฉริยะของโรงเรียน

5.2 นิยามเชิงปฏิบัติการและตัวบ่งชี้องค์ประกอบการเป็นองค์กรอัจฉริยะของโรงเรียน

6. แนวคิดองค์ประกอบและตัวบ่งชี้

7. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

7.1 งานวิจัยในประเทศ

7.2 งานวิจัยต่างประเทศ

1. บริบทการจัดการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2

ประวัติความเป็นมา

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ครอบคลุมเขตการปกครอง 27 เขต ได้แก่ สาทร วัฒนา ยานนาวา พระโขนง บางรัก บางนา บางคอแหลม ดินแดง คลองเตย ห้วยขวาง หลักสี่ หนองจอก สายไหม สะพานสูง สวนหลวง วังทองหลาง ลาดพร้าว ลาดกระบัง มีนบุรี ประเวศ บึงกุ่ม บางเขน บางกะปิ ดอนเมือง จตุจักร คันนายาว และคลองสามวา โดยจัดตั้งขึ้น ตามประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เมื่อวันที่ 18 สิงหาคม 2553 เรื่อง การกำหนดเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตามที่ได้มีการแก้ไขเพิ่มเติมพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ (ฉบับที่ 3) พ.ศ.2553 และพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2553 โดยมีพื้นที่ติดต่อดังนี้

ทิศเหนือ	อยู่ในเขตรับผิดชอบด้านการศึกษาของจังหวัดปทุมธานี
ทิศใต้	อยู่ในเขตรับผิดชอบด้านการศึกษาของจังหวัดสมุทรปราการ
ทิศตะวันออก	อยู่ในเขตรับผิดชอบด้านการศึกษาของจังหวัดฉะเชิงเทรา
ทิศตะวันตก	อยู่ในเขตรับผิดชอบด้านการศึกษาของจังหวัดนนทบุรี และกรุงเทพมหานคร

วิสัยทัศน์

“เป็นศูนย์กลางการพัฒนาการศึกษา บริหารจัดการด้วยนวัตกรรมที่ทันสมัย
สู่ความเป็นเลิศอย่างยั่งยืน”

พันธกิจ

1. จัดการศึกษาเพื่อเสริมสร้างความมั่นคงของสถาบันหลักของชาติ และการปกครองในระบอบประชาธิปไตย อันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
2. จัดการศึกษาให้ผู้เรียน ครู และบุคลากรทางการศึกษาและโรงเรียน ได้รับความปลอดภัยทุกรูปแบบ เพื่อรองรับวิถีชีวิตใหม่
3. พัฒนา ศักยภาพ และ คุณภาพ ผู้เรียน ให้มีสมรรถนะตามหลักสูตร และคุณลักษณะในศตวรรษที่ 21
4. ยกกระดับผู้เรียนให้มีสมรรถนะและมีความเป็นเลิศตามศักยภาพ เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขัน
5. สร้างโอกาส ความเสมอภาค ลดความเหลื่อมล้ำ ให้ผู้เรียนทุกคนได้รับบริการทางการศึกษาอย่างทั่วถึง เท่าเทียม และมีคุณภาพ

6. พัฒนาผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษาให้เป็นมืออาชีพ มีสมรรถนะ ด้านการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล และภาษา

7. จัดการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม ยึดหลักปรัชญา ของเศรษฐกิจพอเพียงและเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน

8. เพิ่มประสิทธิภาพระบบการบริหารจัดการศึกษา โดยใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยี ดิจิทัลที่ทันสมัย

กลยุทธ์

กลยุทธ์ที่ 1 เพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการศึกษา ด้วยนวัตกรรม และเทคโนโลยีที่ทันสมัย

กลยุทธ์ที่ 2 พัฒนาสมรรถนะผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษา

กลยุทธ์ที่ 3 ยกกระดับคุณภาพการศึกษาตามศักยภาพของผู้เรียน ให้สอดคล้อง กับการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21

กลยุทธ์ที่ 4 สร้างโอกาสและความเสมอภาคทางการศึกษา

นโยบาย

1. ด้านความปลอดภัย

ผู้เรียน ครู และบุคลากรทางการศึกษาและโรงเรียน ได้รับการดูแลความปลอดภัย ทุกรูปแบบ เพื่อรองรับวิถีชีวิตใหม่ รวมถึงการจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการมีสุขภาวะที่ดี

1.1 พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานทางกายภาพของโรงเรียนให้เป็นพื้นที่ปลอดภัย อบอุ่น มีความสุข เอื้อต่อการเรียนรู้ และส่งเสริม สนับสนุน พัฒนาผู้เรียน ครูและบุคลากร ทางการศึกษา ให้มีความรู้ ทักษะ ในการป้องกัน ดูแล ดำเนินชีวิตได้อย่างปลอดภัย จากโรคภัย ภัยพิบัติ อุบัติภัย และภัยคุกคามทุกรูปแบบ สามารถปรับตัวต่อโรคอุบัติใหม่ และโรคอุบัติซ้ำ

1.2 พัฒนาระบบกลไกในการดูแลความปลอดภัยให้กับผู้เรียน ครู และบุคลากร ทางการศึกษา และโรงเรียน รวมถึงการใช้ Big data และแอปพลิเคชันในการเฝ้าระวังเชิงรุก ด้วยระบบมาตรฐานความปลอดภัย กระทรวงศึกษาธิการ (MOE Safety Platform) พร้อมทั้งจัดทำ แผนบริหารจัดการด้านความปลอดภัย และแผนบริหารความพร้อมต่อสภาวะวิกฤติ (Business Continuity Plan : BCP)

1.3 ส่งเสริมให้โรงเรียนมีแผนการป้องกันและแก้ปัญหา ภัยคุกคาม ทางไซเบอร์ การแสดงออกที่ไม่เหมาะสม พฤติกรรมก่อกวน รังแกผู้อื่น ความรุนแรงในโรงเรียน การล่วงละเมิดทางเพศ และยาเสพติดโดย ความร่วมมือจากภาคีเครือข่าย

1.4 ส่งเสริมให้ผู้เรียน ครู และบุคลากรทางการศึกษา มีคุณลักษณะและพฤติกรรมที่พึงประสงค์ ด้านสิ่งแวดล้อม สร้างความตระหนักรู้ และจิตสำนึกในการอนุรักษ์ ฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติและเป็นมิตร กับสิ่งแวดล้อม รวมทั้งการปรับตัวรับมือต่อผลกระทบจากภัยธรรมชาติและ การเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ

2. ด้านโอกาส

สร้างโอกาส ความเสมอภาค ลดความเหลื่อมล้ำให้ผู้เรียนทุกคนได้รับบริการทางการศึกษาอย่างทั่วถึง เท่าเทียมและมีคุณภาพ

2.1 ส่งเสริม สนับสนุนให้ผู้เรียนได้รับการศึกษาจนจบการศึกษาขั้นพื้นฐานอย่างมีคุณภาพสอดคล้อง ตามศักยภาพและความถนัดของตนเอง

2.2 ส่งเสริมและพัฒนาผู้เรียนที่มีความสามารถพิเศษสู่ความเป็นเลิศ เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการ แข่งขันของประเทศ

2.3 ส่งเสริม สนับสนุน การจัดการศึกษาให้ผู้เรียนได้รับโอกาสในการศึกษาต่อ และการประกอบอาชีพ ตามความถนัด ความสนใจและศักยภาพของผู้เรียน โดยการพัฒนาทางเลือกในการเข้าถึงการเรียนรู้ในรูปแบบ ที่หลากหลาย และร่วมกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อ ส่งเสริม สนับสนุนการเทียบโอนผลการเรียน การเทียบโอน ความรู้และประสบการณ์ และการเทียบระดับการศึกษา รวมทั้งการพัฒนาระบบธนาคารหน่วยกิต (Credit Bank)

2.4 พัฒนาระบบการดูแลช่วยเหลือ คຸ້ມຄອງนักเรียนและการแนะแนวอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้อย่างมีคุณภาพ มีความสุข พัฒนาระบบป้องกัน ฝ้าระวังและดูแลช่วยเหลือเด็กกลุ่มเสี่ยง กลุ่มเปราะบาง เด็กตกหล่น เด็กออกกลางคัน เพื่อไม่ให้หลุดออกจากระบบการศึกษา โดยบูรณาการความร่วมมือ กับบุคคลและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

2.5 สนับสนุน วัสดุ อุปกรณ์ อุปกรณ์ดิจิทัล และอินเทอร์เน็ตให้นักเรียน ครู และบุคลากรทางการศึกษา เพื่อเป็นเครื่องมือในการเรียนรู้ที่เหมาะสมเพียงพอ

2.6 ส่งเสริมสนับสนุนนักเรียนให้ได้รับโอกาสทางการศึกษาที่มีคุณภาพมีทักษะในการดำเนินชีวิต มีพื้นฐานในการประกอบอาชีพ พึ่งตนเองได้อย่างมีศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

2.7 พัฒนารูปแบบและวิธีการจัดการเรียนรู้ สื่อ เทคโนโลยี สิ่งอำนวยความสะดวกทางการศึกษา รวมทั้งการวัดและประเมินผลที่เหมาะสมกับการพัฒนา ศักยภาพของนักเรียน

3. ด้านคุณภาพ

พัฒนาศักยภาพและคุณภาพผู้เรียนให้มีสมรรถนะตามหลักสูตร และคุณลักษณะในศตวรรษที่ 21 และพัฒนาศักยภาพผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษาให้มีความก้าวหน้าในวิชาชีพ

3.1 ส่งเสริมการจัดการศึกษาให้ผู้เรียนมีสมรรถนะ และทักษะที่จำเป็นต่อการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 อย่างครบถ้วน มีคุณธรรม จริยธรรม เคารพในสถาบันหลักของชาติ ยึดมั่นการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมี พระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข เป็นพลเมืองที่เข้มแข็ง รู้และปฏิบัติตามสิทธิและหน้าที่อย่างมีความรับผิดชอบ ดำเนินชีวิตตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง เพื่อเป็นพื้นฐานของสังคมไทย และเป็น “ซอฟต์แวร์เวอร์” ในการสื่อสารภาพลักษณ์ของประเทศไทยและนำเสนอความเป็นไทยสู่สากล

3.2 ส่งเสริมการจัดการศึกษา เพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีสมรรถนะ และทักษะด้านการอ่าน คณิตศาสตร์ การคิดขั้นสูง นวัตกรรม วิทยาศาสตร์ เทคโนโลยีดิจิทัล และภาษาต่างประเทศ เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขัน และการเลือกศึกษาต่อเพื่อการมีงานทำตามความต้องการ และความถนัดของผู้เรียน

3.3 ส่งเสริม สนับสนุน ให้โรงเรียนจัดการเรียนรู้ตามหลักสูตรแกนกลาง การศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2551 (ฉบับปรับปรุง พ.ศ. 2560) และตามแนวคิดพหุปัญญา ด้วยการจัดกระบวนการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) พัฒนาระบบการวัดและประเมินผล การศึกษา รวมทั้งส่งเสริมการวัดและประเมินผลเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียน (Assessment for Learning) ด้วยวิธีการที่หลากหลาย ยืดหยุ่น ตอบสนองความถนัดและความสนใจของผู้เรียน เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้เป็นรายบุคคล (Personalized Learning) ที่เชื่อมโยงสู่การทำงานในอนาคต

3.4 ส่งเสริมให้ผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษาเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ มีสมรรถนะด้านการ ใช้เทคโนโลยีดิจิทัล และภาษา มีความรู้ ความเชี่ยวชาญ มีจรรยาบรรณตามมาตรฐานวิชาชีพและมีความก้าวหน้าในวิชาชีพ

3.5 ส่งเสริมให้โรงเรียนใช้นวัตกรรมอย่างหลากหลายในการจัดการเรียนการสอน ในสถานการณ์ ฉุกเฉิน เพื่อแก้ไขภาวะถดถอยทางการเรียนรู้ของผู้เรียน (Learning Loss) เป็นรายบุคคล

4. ด้านประสิทธิภาพ

ส่งเสริมประสิทธิภาพการบริหารจัดการศึกษา

4.1 เพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และโรงเรียน เพื่อสนับสนุนการเป็นศูนย์กลางการศึกษา บริหารจัดการด้วยนวัตกรรมที่ทันสมัย สู่วิถีความเป็นเลิศอย่างยั่งยืน

4.2 นำนวัตกรรม เทคโนโลยีดิจิทัล (Digital Technology) และระบบข้อมูล สารสนเทศ มาใช้เป็นกลไก ในการบริหารจัดการศึกษา (Digital Processing) การเชื่อมโยงและ แบ่งปันข้อมูล (Sharing Data) ให้เป็นไปตาม พระราชบัญญัติคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล พ.ศ. 2562 โดยบูรณาการกับภาคส่วนต่าง ๆ รวมทั้งขับเคลื่อนการสร้าง นวัตกรรมทางการศึกษา ตามบริบทของโรงเรียนและพื้นที่ เพื่อการบริหารจัดการ การจัดการเรียนรู้ และการบริการที่มี ประสิทธิภาพ สอดคล้องกับสภาพสังคม รองรับภาวะวิกฤตและเหตุจำเป็นในอนาคต

4.3 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และโรงเรียน มีข้อมูลผู้เรียนรายบุคคลที่สามารถเชื่อมโยงกับ ข้อมูลต่าง ๆ (Big Data Technology) ที่นำไปสู่การวิเคราะห์ เพื่อวางแผนการจัดการเรียนรู้ ของผู้เรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

4.4 ส่งเสริม พัฒนาการนิเทศ ติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษา และการรายงานผลอย่างเป็นระบบ มีงานวิจัยและเทคโนโลยีหรือนวัตกรรมในการขับเคลื่อนคุณภาพ การศึกษา

4.5 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและโรงเรียนน้อมนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง และมีการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาล โดยใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีดิจิทัลที่ทันสมัย ส่งเสริมพัฒนาระบบการบริหาร จัดการศึกษาอย่างเป็นรูปธรรม มีประสิทธิภาพและต่อเนื่อง

4.6 ส่งเสริม สนับสนุน ให้ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา มีความเข้มแข็ง โดยยึด หลักการกระจาย อำนาจและการมีส่วนร่วมของบุคคลที่เกี่ยวข้อง ดำเนินการเป็นไปตามหลักการ บริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี ยึดถือ ระบบคุณธรรม ความโปร่งใส และความเสมอภาคระหว่าง บุคคล เพื่อประโยชน์ในการพัฒนาการศึกษาเป็นสำคัญ

เป้าหมายพัฒนาคุณภาพการศึกษา

1. คุณภาพผู้เรียน ผู้เรียนมีทักษะที่จำเป็นทางด้านวิชาการ ทักษะอาชีพ ทักษะชีวิต ทักษะการใช้เทคโนโลยี มีคุณลักษณะ อันพึงประสงค์และสุขภาพกายและจิตที่ดี

2. คุณภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา ครูและบุคลากรทางการศึกษามีคุณภาพ ตามจรรยาบรรณและมาตรฐานวิชาชีพ มีทักษะการใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีที่หลากหลาย และมีทักษะด้านภาษาและการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ

3. คุณภาพการบริหารจัดการศึกษา มีการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาล ใช้นวัตกรรม เทคโนโลยีดิจิทัล (Digital Technology) และข้อมูลสารสนเทศสำหรับการบริหารจัดการและการตัดสินใจ มีการสร้างบรรยากาศและแหล่งเรียนรู้ที่หลากหลาย รวมทั้งมีห้องเรียนคุณภาพ และมีสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัย

4. คุณภาพเครือข่ายร่วมพัฒนาการศึกษา มีการสร้างเครือข่ายความร่วมมือในระดับสหวิทยาเขต ระดับชุมชน ระดับประเทศ และระดับนานาชาติ ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา

5. คุณภาพด้านเทคโนโลยีดิจิทัล มีการบริหารจัดการศึกษาด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล และบูรณาการกับการจัดการศึกษาทางไกลผ่านเทคโนโลยี สารสนเทศ และสื่อสังคมออนไลน์

จากข้อความข้างต้นสามารถสรุปได้ว่า สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌิมศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 2 เป็นศูนย์กลางการพัฒนาการศึกษาที่บริหารจัดการด้วยนวัตกรรม เพื่อพัฒนาศักยภาพและคุณภาพของผู้เรียนให้มีขีดความสามารถในการแข่งขัน โดยมีระบบการบริหารจัดการศึกษามีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล เพื่อตอบสนองของความต้องการในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของผู้เรียน ให้มีทักษะที่จำเป็นต่ออนาคตในศตวรรษที่ 21 และพัฒนาคุณภาพครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีทักษะการใช้เทคโนโลยี ทักษะด้านภาษา และการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ

2. นโยบายเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการศึกษา

ประเทศไทยได้ดำเนินการกำหนดนโยบายด้านเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อพัฒนาคนให้มีศักยภาพในด้านเทคโนโลยีสารสนเทศจนสามารถประยุกต์ใช้ในชีวิตประจำวันได้ ซึ่งการเรียนรู้ในสิ่งดังกล่าว ต้องศึกษาให้ก้าวทันการเปลี่ยนแปลง ด้วยการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารอย่างชาญฉลาด ให้เกิดประโยชน์สูงสุดในการดำรงชีวิต การทำงาน ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญในการเพิ่มขีดความสามารถการแข่งขันของประเทศไทยในโลกด้วยสมรรถนะของเทคโนโลยีสารสนเทศ ทักษะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารควบคู่ไปกับการพัฒนาประเทศ รัฐจึงจัดทำกรอบนโยบายเทคโนโลยีสารสนเทศแห่งชาติเพื่อพัฒนาประเทศสู่สังคมภูมิปัญญาและการเรียนรู้ ดังต่อไปนี้

นโยบายเทคโนโลยีสารสนเทศแห่งชาติ (IT 2000)

นโยบายเทคโนโลยีสารสนเทศแห่งชาติ หรือนโยบาย IT 2000 ได้วางพื้นฐานการพัฒนา ประเทศโดยกำหนดพันธกิจเพื่อการพัฒนา 3 ด้าน คือ การลงทุนด้านโครงสร้างพื้นฐานสารสนเทศ ด้านการศึกษาที่ดีของพลเมือง ทรัพยากรบุคคลด้านเทคโนโลยี และการปฏิรูปภาครัฐโดยใช้เทคโนโลยี (สำนักงานเลขาธิการคณะกรรมการเทคโนโลยีสารสนเทศแห่งชาติ, 2539) ส่วนภารกิจหลักด้านการลงทุนทางการศึกษาที่ดีของพลเมืองและทรัพยากรบุคคล ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ มี 2 กลยุทธ์พัฒนา คือ สร้างบุคลากรให้มีทักษะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ทุกกระดับ และการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเป็นเครื่องมือเพื่อการศึกษาอบรม ทุกระดับในสาขาวิชาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ด้านมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์โดยกำหนดให้ครูในโรงเรียน ศึกษานิเทศก์ ในมหาวิทยาลัย นักเรียน และนักศึกษา ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเป็นเครื่องมือในการเรียนรู้และแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง มีการเชื่อมต่อระหว่างสถานศึกษา หน่วยงานทางการศึกษา เพื่อการศึกษาเรียนรู้ ด้วยระบบเครือข่ายอินเทอร์เน็ตเพื่อการเข้าถึงความรู้ ข้อมูลข่าวสารต่าง ๆ และนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการศึกษาทางไกล การศึกษาตลอดชีวิตตอบสนองความต้องการของคนไทยในการต่อยอดทักษะและการศึกษา โดยไม่จำกัดเพศ วัย อาชีพ ระยะเวลา และเป็นกรณีพิเศษสำหรับคนพิการและผู้ด้อยโอกาส

นโยบายเทคโนโลยีสารสนเทศในภาคการศึกษา IT 2010

กระแสการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและสังคมในนานาประเทศที่มุ่งพัฒนาประเทศสู่เศรษฐกิจ สังคมแห่งภูมิปัญญาและการเรียนรู้ สะท้อนให้เห็นความสำคัญของเทคโนโลยีสารสนเทศที่เพิ่มขึ้น ด้วยมีส่วนสำคัญในการผลิต การเข้าถึงการจัดเก็บ และการแพร่กระจาย “ความรู้” ภายใต้ระบบเศรษฐกิจ สังคมแห่งภูมิปัญญาและการเรียนรู้ ดังนั้น คณะกรรมการเทคโนโลยีสารสนเทศแห่งชาติ จึงกำหนดนโยบายเทคโนโลยีสารสนเทศให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงทั้งในและต่างประเทศเป็นกรอบนโยบายเทคโนโลยีสารสนเทศของประเทศ ฉบับที่ 2 หรือ IT 2010 (สำนักงานเลขาธิการคณะกรรมการเทคโนโลยีสารสนเทศแห่งชาติ, 2545) ที่ให้ความสำคัญกับเทคโนโลยีสารสนเทศในฐานะเป็นเครื่องมือในการขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศทั้งด้านเศรษฐกิจและสังคม โดยประยุกต์ใช้ในสาขาหลักที่เป็นเป้าหมาย ของการพัฒนาที่คำนึงถึงความสมดุลระหว่างภาคเศรษฐกิจ และภาคสังคมนโยบายเทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อการพัฒนาประเทศบนพื้นฐานของการสร้างสังคมแห่งภูมิปัญญา และการเรียนรู้ของประเทศ มีระยะเวลา 10 ปี คือ พ.ศ. 2544 - 2553 เพื่อให้เศรษฐกิจมีความเข้มแข็ง ยั่งยืนสามารถแข่งขันได้ในเวทีสากล และเพื่อให้ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดี มีความเหลื่อมล้ำน้อยที่สุดนโยบายดังกล่าวมีองค์ประกอบสำคัญ 3 ประการ คือ 1) ลงทุนในการเสริมสร้างทรัพยากรมนุษย์ที่มีความรู้เป็น

พื้นฐาน (Build Human Capital) 2) ส่งเสริมให้มีความนวัตกรรมในระบบเศรษฐกิจและสังคม (Promote Innovation) และ 3) ลงทุนในโครงสร้างพื้นฐานสารสนเทศและส่งเสริมอุตสาหกรรมสารสนเทศ (Strengthen Information Infrastructure and Industry)

นโยบายเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการศึกษาในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 (ราชกิจจานุเบกษา เล่มที่ 116 ตอนที่ 74 ก วันที่ 19 สิงหาคม 2545)

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 หมวด 9 เทคโนโลยีเพื่อการศึกษา กำหนดให้รัฐต้องส่งเสริมการผลิต และพัฒนาเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา พัฒนาผู้ผลิตและผู้ใช้เทคโนโลยีเพื่อการศึกษาให้มีความรู้ ความสามารถ ทักษะในการผลิตและใช้เทคโนโลยี จัดให้ผู้เรียนพัฒนาขีดความสามารถในการใช้เทคโนโลยีเพื่อการศึกษา จนเกิดทักษะเพียงพอเพื่อแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง ได้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2547) ดังรายละเอียด ต่อไปนี้

มาตรา 63 รัฐต้องจัดสรรคลื่นความถี่ และโครงสร้างพื้นฐานอื่นที่จำเป็นต่อการส่งวิทยุกระจายเสียง วิทยุโทรทัศน์ วิทยุ โทรคมนาคม และการสื่อสารอื่น ๆ เพื่อใช้ประโยชน์สำหรับการศึกษาระบบ การทำนุบำรุงศาสนา ศิลปะและวัฒนธรรมตามความจำเป็น

มาตรา 64 รัฐต้องส่งเสริม สนับสนุนการผลิต และพัฒนาแบบเรียน ตำรา สื่อสิ่งพิมพ์วัสดุอุปกรณ์และเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา พัฒนาขีดความสามารถในการผลิต จัดเงินสนับสนุน สร้างแรงจูงใจแก่ผู้ผลิต และพัฒนาเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา เปิดให้มีการแข่งขันโดยเสรีอย่างเป็นธรรม

มาตรา 65 ให้มีการพัฒนาบุคลากรทั้งด้านผู้ผลิต และผู้ใช้เทคโนโลยีเพื่อการศึกษา เพื่อให้มีความรู้ ความสามารถ ทักษะในการผลิต รวมทั้งการใช้เทคโนโลยีที่เหมาะสม และมีประสิทธิภาพ

มาตรา 66 ผู้เรียนมีสิทธิได้รับการพัฒนาขีดความสามารถในการใช้เทคโนโลยีเพื่อการศึกษาในโอกาสแรกที่ทำได้ เพื่อให้มีความรู้และทักษะเพียงพอที่จะใช้เทคโนโลยีเพื่อการศึกษาในการแสวงหาความรู้ด้วยตนเองได้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต

มาตรา 67 รัฐต้องส่งเสริมให้มีการวิจัยและพัฒนาการผลิตและการพัฒนาเทคโนโลยี เพื่อการศึกษา รวมทั้งการติดตาม ตรวจสอบและประเมินผลการใช้เทคโนโลยีเพื่อการศึกษา เพื่อให้เกิด การใช้ที่คุ้มค่าและเหมาะสมกับกระบวนการเรียนรู้ของคนไทย

มาตรา 68 ให้ระดมทุนจัดตั้งกองทุนพัฒนาเทคโนโลยีเพื่อการศึกษาจากเงินอุดหนุนของรัฐ ค่าสัมปทาน และผลกำไรที่ได้จากการดำเนินกิจการด้านสื่อสารมวลชนเทคโนโลยีสารสนเทศ และโทรคมนาคมจากทั้งภาครัฐ ภาคเอกชน และองค์กรประชาชนรวมทั้งลดอัตราค่าบริการการใช้เทคโนโลยีดังกล่าว หลักเกณฑ์ และวิธีการจัดสรรเงินกองทุนให้เป็นไปตามกฎกระทรวงกำหนด

มาตรา 69 รัฐจัดให้มีหน่วยงานกลางทำหน้าที่เสนอนโยบายแผนส่งเสริมประสาน การวิจัย การพัฒนาการประเมินคุณภาพประสิทธิภาพของการผลิต และการใช้เทคโนโลยีเพื่อการศึกษา

นโยบายการพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2550

ปัจจุบันกระแสการพัฒนาทางด้านเศรษฐกิจและสังคมได้เปลี่ยนแปลงไป ในหลากหลายประเทศต่างมุ่งพัฒนาประเทศไปสู่เศรษฐกิจ และสังคมแห่งภูมิปัญญา และการเรียนรู้ แต่การพัฒนาประเทศ ไปสู่สังคมดังกล่าวได้ ต้องนำความรู้ด้านเทคโนโลยีและสารสนเทศมาใช้ให้เกิดประโยชน์และสามารถเข้าถึงความรู้ด้านต่าง ๆ โดยใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเป็นเครื่องมือเพื่อนำไปสู่การผลิตการเข้าถึง การกระจายความรู้ให้แก่เด็ก เยาวชน และประชาชนได้เรียนรู้อย่างถูกต้องเหมาะสมกระทรวงศึกษาธิการเล็งเห็นความสำคัญของเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารและคำนึงถึงประโยชน์และโทษที่อาจเกิดขึ้นจากการนำเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารมาใช้ เพื่อผู้เรียนได้เรียนรู้และพัฒนาเป็นความรู้ในระดับที่สูงขึ้น รวมถึงรู้จักคิดวิเคราะห์ถึงผลกระทบที่อาจเกิดจากการใช้ที่ไม่เหมาะสมได้ด้วย โดยยึดหลักเศรษฐกิจพอเพียง และคุณธรรมนำความรู้ที่สอดคล้องกับ นโยบายการพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศของประเทศไทย และพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 จึงสนับสนุนให้ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารในการจัดการเรียนการสอน และการบริหารจัดการอย่างกว้างขวางเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดในการนำเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารมาใช้ในการเรียน การสอนและการบริหารจัดการ กระทรวงจึงกำหนดนโยบายและมาตรฐานการพัฒนาเทคโนโลยี สารสนเทศและการสื่อสารเพื่อการศึกษาขึ้น (กระทรวงศึกษาธิการ, 2550) เพื่อสนับสนุนการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารในสถานศึกษาและหน่วยงานทางการศึกษา และการป้องกันทางอินเทอร์เน็ต โดยให้ผู้เรียน ผู้สอน บุคลากรทางการศึกษา และประชาชนได้ใช้ประโยชน์และเข้าถึงบริการได้จากเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารตามความเหมาะสม จึงมีนโยบายการส่งเสริมสนับสนุนให้สถานศึกษาและหน่วยงานทางการศึกษาดำเนินการ

นโยบายส่งเสริมการพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อการศึกษา

จัดให้มีระบบสารสนเทศ ข้อมูลข่าวสารและระบบป้องกันภัยทาง อินเทอร์เน็ตเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการเรียนการสอนและการบริหารจัดการ รวมทั้ง ประโยชน์เพื่อการเรียนรู้ สำหรับชุมชนและประชาชนในท้องถิ่น ดังนี้ 1) จัดให้ผู้สอน บุคลากรทางการศึกษา และผู้เรียน ได้รับการพัฒนาความสามารถใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ และการสื่อสารเพื่อประโยชน์ในการจัดการเรียนการสอน การบริหารจัดการอย่างสร้างสรรค์ ปลอดภัย พร้อมกับปลูกฝังค่านิยมที่ดีงามในเรื่องคุณธรรมจริยธรรม 2) ส่งเสริมการพัฒนาสื่อเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร เพื่อช่วยเพิ่มประสิทธิภาพการเรียนการสอนและการเรียนรู้ จัดให้ระบบป้องกันสื่อที่ไม่พึงประสงค์ที่ได้เผยแพร่เข้ามาสู่ระบบอินเทอร์เน็ตแก่ผู้เรียนและผู้สอน 3) ส่งเสริมและจัดให้มีการวิจัยและพัฒนาสื่อ และนวัตกรรมเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร เพื่อการเรียนรู้และจัดทำศูนย์ข้อมูล เพื่อพัฒนาสถานศึกษาเป็นสังคมแห่งการเรียนรู้ 4) ประสานและจัดให้เกิดการมีส่วนร่วมระหว่างหน่วยงานทั้งภาครัฐเอกชน และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการจัดหา แบ่งปัน และแลกเปลี่ยนทั้งด้านซอฟต์แวร์และฮาร์ดแวร์ ให้เพียงพอในการใช้ประโยชน์ และในการจัดการเรียนการสอน และ 5) ให้บริการทางวิชาการแก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น องค์กรเอกชนชุมชน เพื่อกระจายโอกาสทางการศึกษา โดยใช้เทคโนโลยีทางการศึกษา และเครือข่ายสารสนเทศลดช่องว่าง ระหว่างผู้เรียนในเมืองและชนบทนอกจากนี้ ยังมีแผนแม่บทเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อเป็นแนวทาง ในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเป็นเครื่องมือในการพัฒนาการศึกษาไทย โดยสรุปได้ดังนี้

แผนแม่บทเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2550 - 2554 (กระทรวงศึกษาธิการ, 2551)

เครื่องมือในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาที่กำหนดวิสัยทัศน์ให้ผู้เรียน ผู้สอน บุคลากรทางการศึกษา และประชาชน สามารถใช้ประโยชน์จากเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารในการเข้าถึงบริการทางการศึกษาได้เต็มศักยภาพ มีจริยธรรม มีสมรรถนะทางเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารตามมาตรฐานสากล พันธกิจ ดังนี้ 1) การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อการเรียนรู้ 2) การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการบริหาร จัดการศึกษา และ 3) การผลิตและพัฒนาคุณภาพผู้จบการศึกษาด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อการพัฒนาประเทศ โดยมีเป้าประสงค์ ดังนี้ 1) การเรียนรู้ ที่ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเป็นฐาน (ICT-Based Learning) ที่ได้มาตรฐานคุณภาพ และประสิทธิภาพ กล่าวถึง การมีสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (E-Contents) ในลักษณะ E-book, E-library, Courseware, การบริหารระบบการจัดการเรียนการสอนแบบออนไลน์

(Learning Management System : LMS) และ E-Content Center 2) การบริหารจัดการและการให้บริการทางการศึกษาที่ใช้ เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเป็นฐานอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล กล่าวถึง โครงสร้างพื้นฐานด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร เช่น เครือข่ายอินเทอร์เน็ตความเร็วสูงระบบคอมพิวเตอร์ ระบบสำนักงานอัตโนมัติ (Automational Office) ระบบบริหาร (Back Office) อย่างครบวงจรและการให้บริการ (Front Office) ผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์ 3) การผลิตและพัฒนาทรัพยากรบุคคลด้าน เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารที่มีคุณภาพเพียงพอ สอดรับกับการพัฒนาประเทศอย่างเหมาะสมและต่อเนื่อง โดยกำหนดเป้าหมายภายในปี 2554 เป็นตัวชี้วัด การดำเนินงานสร้างความชัดเจนจากการกำหนดภาพที่ต้องการและสิ่งที่ต้องการ ไปสู่ให้ทุกฝ่ายเข้าใจและปฏิบัติได้ โดยมียุทธศาสตร์ และกลยุทธ์ของแผนฯ คือ ยุทธศาสตร์ที่ 1 การสร้างโอกาสเพิ่มขีดความสามารถและยกระดับมาตรฐาน การเรียนรู้ด้วยสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (E - learning) กลยุทธ์ที่ 1.1) สร้างความร่วมมือและส่งเสริมการพัฒนา และการใช้สื่ออิเล็กทรอนิกส์ (E - contents) เพื่อการเรียนรู้ที่หลากหลาย กลยุทธ์ที่ 1.2) เร่งรัดการใช้โครงสร้างพื้นฐานด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อการเรียนรู้ตามความต้องการและความจำเป็นอย่างมีประสิทธิภาพ ยุทธศาสตร์ที่ 2 การเป็นผู้นำในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการและการให้บริการทางการศึกษา (E-management) กลยุทธ์ที่ 2.1) เร่งรัดการใช้โครงสร้างพื้นฐานด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อการบริหารจัดการและการให้บริการทางการศึกษา (E-management Infrastructure) กลยุทธ์ที่ 2.2) มุ่งพัฒนาประสิทธิภาพการบริหารจัดการงานภาครัฐ (Back Office) สู่การเป็นสำนักงานอัตโนมัติ (E-office) ยุทธศาสตร์ที่ 3 การผลิตและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรบุคคลด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร (E-manpower) กลยุทธ์ที่ 3.1) ผลิตและพัฒนาบุคลากรเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร ระดับมืออาชีพ (E-professional) และกลยุทธ์ที่ 3.2) พัฒนาสมรรถนะพื้นฐานทรัพยากรบุคคลเพื่อสังคมอิเล็กทรอนิกส์และสังคมแห่งการเรียนรู้ (E-society and Learning Society)

แผนแม่บทเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร (ฉบับที่ 3) ของประเทศไทย พ.ศ. 2557 – 2561

ปัจจุบันเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ รวมไปถึงการพัฒนาศักยภาพของประชากรให้สามารถแข่งขันกับนานาชาติได้ เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารจึงเป็นอีกหนึ่งกุญแจสำคัญในการผลักดันความเจริญก้าวหน้าให้เกิดขึ้น นอกจากการชวนชวนไขว่คว้าหาความรู้โดยปัจเจกบุคคลเองแล้ว รัฐย่อมเป็นอีกหนึ่งกลไกสำคัญในการผลักดันให้ประชาชนได้เข้าถึงเทคโนโลยีสารสนเทศได้อย่าง

เท่าเทียม หน่วยงานราชการที่สำคัญในการทำหน้าที่ผลักดันประชาชนไทยให้เข้าถึงเทคโนโลยี ด้านไอที ได้แก่ กระทรวงเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร กระทรวงกระทรวงกระทรวงดิจิทัล เพื่อเศรษฐกิจและสังคม และคณะกรรมการกิจการกระจายเสียง กิจการโทรทัศน์และกิจการ โทรคมนาคมแห่งชาติ หรือ กสทช. เป็นต้น ที่ผ่านมากกระทรวงกระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและ สังคมได้กำหนดนโยบายหรือแผนแม่บทด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อเป็นกรอบ แนวทางในการพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารในประเทศไปแล้ว จำนวน 2 ฉบับ แต่ละฉบับครอบคลุมระยะเวลา 5 ปี โดยฉบับที่ 2 มีผลใช้บังคับในช่วงปี พ.ศ. 2549 – 2556 ดังนั้นในปีนี้กระทรวงกระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคมจึงได้มีการจัดทำแผนแม่บท เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร ฉบับที่ 3 ขึ้นเพื่อให้มีผลใช้บังคับต่อไปในช่วงระหว่างปี พ.ศ. 2557 – 2561 แผนแม่บท ICT ฉบับที่ 3 นี้เป็นการดำเนินการตามกรอบนโยบายเทคโนโลยี สารสนเทศและการสื่อสารของประเทศไทยระยะปี พ.ศ. 2554 – 2563 หรือ ICT 2020 ซึ่งเป็น กรอบใหญ่กำหนดทิศทางพัฒนาประเทศไทยมุ่งสู่ Smart Thailand ในปี พ.ศ. 2563 โดยกรอบ ICT 2020 นี้ได้กำหนดให้มีการจัดทำแผนแม่บท ICT เพื่อเป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อน ยุทธศาสตร์ไปสู่การปฏิบัติให้บรรลุเป้าหมายการพัฒนาที่วางไว้แนวคิดสำคัญในการจัดทำแผน แม่บท ICT ฉบับที่ 3 คือ ต่อยอดการพัฒนาจากแผนแม่บท ICT ฉบับที่ 2 เพื่อให้เกิดความต่อเนื่อง ในการพัฒนาด้าน ICT ของประเทศไทยโดยยึดหลักการพัฒนาแบบยั่งยืนหรือ Sustainability ซึ่งหลักการพัฒนาด้าน ICT แบบยั่งยืน นี้ประกอบไปด้วยปัจจัยสำคัญ ได้แก่ หลักธรรมาภิบาล (Governance) หลักความมั่นคงปลอดภัยทางโลกไซเบอร์ (Cyber Security) หลักการอนุรักษ์ สิ่งแวดล้อมและลดภาวะโลกร้อน (Green ICT) หลักการพัฒนาที่สอดคล้องกับหลักกฎหมาย มาตรฐาน ระเบียบและวิธีการด้าน ICT (Laws & Regulations Development) หลักการพัฒนา ตามหลักเกณฑ์วุฒิภาวะด้าน ICT ที่เกี่ยวข้อง (Maturity Model) และหลักการพัฒนาที่ลงถึงระดับ ชุมชนและท้องถิ่น (Community & Region Based Development) ในช่วงปีที่ผ่านมาแผนแม่บท ICT ฉบับที่ 3 นี้ได้ผ่านการประชุมรับฟังความคิดเห็นแบบ Focus Group เพื่อระดมความคิดเห็น และข้อเสนอแนะจำนวน 8 กลุ่ม เสร็จสิ้นแล้วตั้งแต่ในช่วงเดือนสิงหาคม 2556 การจัดการประชุม กลุ่มย่อย (Focus Group) ดังกล่าวเป็นการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นจากผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องด้าน เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารในทุกมิติ โดยแบ่งเป็น 8 กลุ่ม ประกอบไปด้วย 1) กลุ่ม Government 2) กลุ่ม ICT เพื่อการพัฒนาสังคม 3) กลุ่ม ICT Human Capital 4) กลุ่ม Infrastructure 5) กลุ่ม ICT เพื่อการพัฒนาเศรษฐกิจ 6) กลุ่ม ICT กับสิ่งแวดล้อม 7) กลุ่ม ICT กับ กลุ่มความมั่นคงปลอดภัยทางไซเบอร์ และ 8) กลุ่ม ICT Industry ซึ่งในแต่ละกลุ่มได้รับเกียรติ

จากผู้ทรงคุณวุฒิจากหน่วยงานต่าง ๆ ที่เชี่ยวชาญในแต่ละด้านมาเป็นประธานนำการประชุม ยุทธศาสตร์หลักที่ถูกกำหนดในแผนแม่บท ICT ฉบับที่ 3 ประกอบด้วยการพัฒนาใน 4 ยุทธศาสตร์ คือ การพัฒนาทุนมนุษย์ให้เป็นกำลังสำคัญในการพัฒนา ICT ของประเทศ (Participatory People) การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานที่คุ้มค่าและพอเพียง (Optimal Infrastructure) การพัฒนาระบบบริการของภาครัฐอย่างชาญฉลาดจากนโยบายที่กล่าวมาสรุปได้ว่า นโยบาย เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร หมายถึง กระบวนการวางแผนในการนำเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารต่าง ๆ มาประยุกต์ใช้งานเพื่ออำนวยความสะดวกให้แก่สถานศึกษา ในด้านต่าง ๆ เช่น ด้านงานวิชาการ ด้านงานบุคคล ด้านงานงบประมาณ และด้านงานบริหาร ทั่วไป เพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเปลี่ยนแปลงหรือปรับปรุงสิ่งที่มีอยู่เดิมให้ดีขึ้น มีประสิทธิภาพมากขึ้น ในด้านความรู้ พฤติกรรม ทักษะและความพึงใจ

3. แนวคิดเกี่ยวกับรางวัล IQA Award

3.1 หลักการและเหตุผล

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยสำนักทดสอบทางการศึกษา (2566) มีพันธกิจในการส่งเสริมสนับสนุนระบบการประกันคุณภาพของเขตพื้นที่การศึกษาให้มีประสิทธิภาพ และส่งเสริมสนับสนุนการประกันคุณภาพภายในของโรงเรียนให้เข้มแข็งจึง ดำเนินการส่งเสริมและพัฒนาระบบการประกันคุณภาพภายในโรงเรียนให้มีความเข้มแข็ง และเป็นไปตามกฎกระทรวงการประกันคุณภาพการศึกษา พ.ศ. 2561 ด้วยการคัดเลือกโรงเรียนที่มี ระบบและกลไกการบริหารจัดการคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาเพื่อการประกันคุณภาพรางวัล IQA AWARD ซึ่งดำเนินการตั้งแต่ปีการศึกษา 2561 โดยในช่วงแรกการคัดเลือกโรงเรียนเพื่อรับ รางวัล IQA AWARD จะดำเนินการเฉพาะโรงเรียนทั่วไปและตั้งแต่ปีการศึกษา 2562 เป็นต้นมาจึง ได้ดำเนินการคัดเลือกโรงเรียนครอบคลุม 4 ประเภท การจัดการศึกษา โดยให้คัดเลือกโรงเรียนจัดการศึกษาสงเคราะห์ โรงเรียนจัดการศึกษาเฉพาะความพิการ และศูนย์การศึกษาพิเศษ เพื่อรับ รางวัล IQA AWARD เพิ่มเติมด้วย ซึ่งทำให้ปัจจุบันมีโรงเรียนรางวัล IQA AWARD ระดับ ยอดเยี่ยม มากกว่า 1,350 แห่ง ครอบคลุมทุกประเภทการจัดการศึกษาโดยการคัดเลือกโรงเรียนที่มีระบบและกลไกการบริหารจัดการคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาเพื่อการประกันคุณภาพ การศึกษาได้เหมาะสมตามบริบทของตนเองอย่างมีประสิทธิภาพ จนเป็นวัฒนธรรมคุณภาพ และ ได้รับการยอมรับจากโรงเรียนอื่นในสังกัด เพื่อรับรางวัล IQA AWARD กำหนดให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษดำเนินการตาม แนวทางการคัดเลือกโรงเรียน

เพื่อรับรางวัล IQA AWARD สำหรับโรงเรียนจัดการศึกษาทั่วไป ให้เป็นโรงเรียนที่มีระบบและกลไกการบริหารจัดการคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาเพื่อการประกันคุณภาพการศึกษาภายในโรงเรียนที่มีประสิทธิภาพ และมีการจัดการศึกษาที่ส่งผลให้ผู้เรียนและโรงเรียนมีคุณภาพที่สูงขึ้นอย่างต่อเนื่อง มีนวัตกรรม (Innovation) หรือการปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practices) ที่สะท้อนประสิทธิผลตามมาตรฐานการศึกษาของโรงเรียนที่ปรากฏชัดเจนจนเกิดเป็นวัฒนธรรมคุณภาพของการปฏิบัติงานซึ่งโรงเรียนที่ได้รับรางวัล IQA AWARD ระดับยอดเยี่ยม ดีเด่น และชมเชย จะได้รับการบันทึกชื่อลงในทำเนียบโรงเรียนรางวัล IQA AWARD และสรุประบบและกลไกการบริหารจัดการคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาของโรงเรียน เพื่อเผยแพร่ระบบ กลไก และกระบวนการพัฒนา โดยมีนวัตกรรม (Innovation) หรือการปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practices) กระบวนการดำเนินงานที่นำไปสู่ความสำเร็จ และข้อเสนอแนะต่อการพัฒนา และการนำไปประยุกต์ใช้ได้อย่างต่อเนื่อง เพื่อนำไปเผยแพร่ผ่านเว็บไซต์ คลังสารสนเทศโรงเรียน IQA AWARD ของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ซึ่งจะเป็นคลังสารสนเทศด้านคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาที่จะมีประโยชน์ต่อการศึกษาเป็นแบบอย่างและเป็นแนวทางให้โรงเรียนในสังกัดและผู้ที่เกี่ยวข้องเข้าศึกษาและใช้เป็นข้อมูลเพื่อนำไปปรับประยุกต์ใช้ต่อไป

3.2 วัตถุประสงค์ของรางวัล

1. เพื่อคัดเลือกโรงเรียนที่มีระบบและกลไกการบริหารจัดการคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาเพื่อการประกันคุณภาพการศึกษาที่มีประสิทธิภาพได้รับการยกย่องเชิดชูเกียรติ และรับรางวัล IQA AWARD ของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
2. เพื่อส่งเสริมและสนับสนุนโรงเรียนที่ได้รับรางวัล IQA AWARD ทุกแห่งเป็นโรงเรียนต้นแบบและแกนนำด้านการประกันคุณภาพการศึกษา เป็นแหล่งศึกษาดูงานให้คำแนะนำช่วยเหลือโรงเรียนอื่น ๆ ในสังกัด และสร้างเครือข่ายนวัตกรรมคุณภาพโรงเรียน
3. เพื่อพัฒนาคลังสารสนเทศด้านระบบการบริหารจัดการคุณภาพ และมาตรฐานการศึกษาเพื่อการประกันคุณภาพการศึกษา ที่เหมาะสมกับบริบทและสอดคล้องกับความต้องการจำเป็นของโรงเรียนรางวัล IQA AWARD ระดับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และระดับสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

3.3 ประเภทของรางวัล

รางวัล IQA AWARD สำหรับโรงเรียนจัดการศึกษาทั่วไป แบ่งรางวัลตามขนาดของโรงเรียนและสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ได้แก่ ขนาดเล็ก ขนาดกลาง ขนาดใหญ่ และขนาดใหญ่พิเศษ โดยใช้ขนาดของโรงเรียนและจำนวนนักเรียน ณ วันที่ 10 มิถุนายน ของปีการศึกษาที่ทำการคัดเลือก ตามเกณฑ์ดังนี้

ขนาดของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา

ขนาดเล็ก จำนวนนักเรียน 1 - 499 คน

ขนาดกลาง จำนวนนักเรียน 500 - 1,499 คน

ขนาดใหญ่ จำนวนนักเรียน 1,500 - 2,499 คน

ขนาดใหญ่พิเศษ จำนวนนักเรียน 2,500 คนขึ้นไป

ผลการคัดเลือกโรงเรียนที่ได้รับรางวัล IQA AWARD แต่ละขนาดโรงเรียนมีรางวัล 3 ระดับ ได้แก่ รางวัลยอดเยี่ยม จำนวน 1 รางวัล รางวัลดีเด่น จำนวน 3 รางวัล รางวัลชมเชย จำนวน 3 รางวัล

3.4 เกณฑ์การพิจารณา

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานได้กำหนดเกณฑ์การพิจารณาคัดเลือกโรงเรียนที่มีระบบและกลไกการบริหารจัดการคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาเพื่อการประกันคุณภาพการศึกษา เพื่อรับรางวัล IQA AWARD ดังนี้

การคัดกรองโรงเรียน

โรงเรียนจัดการศึกษาทั่วไป สมัครเข้ารับการคัดเลือกให้ได้รับรางวัล IQA AWARD ที่สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ทั้งนี้ โรงเรียนที่เข้ารับการคัดเลือกต้องมีคุณสมบัติตามเกณฑ์การคัดกรองโรงเรียนครบทุกข้อตามรายการที่กำหนดในใบสมัคร และไม่ต้องจัดทำเอกสารใด ๆ เพิ่มเติมจากเกณฑ์การพิจารณาต่อไปนี้

1. มีระบบการประกันคุณภาพภายในโรงเรียนตามกฎหมายกระทรวงการประกันคุณภาพการศึกษา พ.ศ.2561 ที่มีประสิทธิภาพ เหมาะสมกับบริบทสอดคล้องกับเป้าหมายในการพัฒนาและความต้องการจำเป็นของโรงเรียน

2. มีผลการประเมินคุณภาพภายในโรงเรียนของทุกมาตรฐานการศึกษา ระดับดีเลิศขึ้นไปย้อนหลัง 3 ปีการศึกษา

3. มีการนำนวัตกรรม (Innovation) หรือการปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practice) แสดงให้เห็นถึงการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ที่สะท้อนผลการดำเนินงานตามมาตรฐานการศึกษาของโรงเรียนที่ปรากฏชัดเจน อย่างน้อย 1 มาตรฐานการศึกษา

4. ผู้เรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางวิชาการ หรือมีความโดดเด่นของโรงเรียนด้านผู้เรียน และมีพัฒนาการในทุกระดับการศึกษา ต่อเนื่องย้อนหลัง 3 ปีการศึกษา

5. มีผลการประเมินคุณภาพภายนอกครั้งล่าสุด ทุกมาตรฐานการศึกษาในระดับดี ขึ้นไป

การคัดเลือกโรงเรียน

องค์ประกอบที่ 1 การกำหนดมาตรฐานโรงเรียน และเป้าหมายคุณภาพ

โรงเรียนกำหนดมาตรฐานการศึกษาของโรงเรียนที่สอดคล้องกับมาตรฐานการศึกษา ที่กระทรวงศึกษาธิการประกาศกำหนด เป้าประสงค์ของหน่วยงานต้นสังกัด และบริบทของโรงเรียน โดยระบุงค์ประกอบ ประเด็นการพิจารณาพร้อมทั้งกำหนดเป้าประสงค์ตามแผนพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษา และแผนปฏิบัติการประจำปี กำหนดเป้าหมายรายปีที่ใช้โรงเรียนเป็นฐาน โดยการมีส่วนร่วมของบุคลากรทุกฝ่ายและผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสีย

องค์ประกอบที่ 2 การขับเคลื่อนคุณภาพสู่มาตรฐาน

โรงเรียนสื่อสาร สร้างความตระหนัก และขับเคลื่อนคุณภาพการศึกษาสู่มาตรฐานการศึกษาที่กำหนดไว้ โดยใช้หลักการมีส่วนร่วมของบุคลากรที่เกี่ยวข้องทุกฝ่าย ในการออกแบบระบบการบริหารจัดการคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาของโรงเรียน จัดทำแผนพัฒนาการจัดการศึกษา แผนปฏิบัติการประจำปี เพื่อรองรับการพัฒนาตามมาตรฐานการศึกษาของโรงเรียน และบรรลุตามเป้าประสงค์ รวมทั้งครอบคลุมการจัดสรรทรัพยากร เพื่อสนับสนุนการพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาจัดทำปฏิทินการขับเคลื่อนคุณภาพในรอบปีที่ชัดเจน เพื่อนำแผนปฏิบัติการประจำปีสู่การปฏิบัติ และนิเทศ กำกับ ติดตาม ตรวจสอบ และให้ความช่วยเหลือเพื่อปรับปรุงและพัฒนาโดยใช้กระบวนการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community : PLC) อย่างต่อเนื่อง พร้อมทั้งรายงานความก้าวหน้าและผลการดำเนินงานตามปฏิทินของโรงเรียน และนำเสนอระบบหรือรูปแบบการบริหารจัดการคุณภาพการศึกษาที่ใช้ในการขับเคลื่อนคุณภาพการศึกษาสู่มาตรฐานการศึกษาที่กำหนดไว้

องค์ประกอบที่ 3 กระบวนการตรวจสอบความสำเร็จตามมาตรฐานการประกันคุณภาพภายในโรงเรียน

โรงเรียนใช้ระบบและกลไกการวัดและประเมินคุณภาพภายในตามมาตรฐานการศึกษาของโรงเรียนเป็นระยะด้วยวิธีการและเครื่องมือที่หลากหลายสอดคล้องกับสิ่งที่ประเมินและบริบทของโรงเรียน โดยการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกฝ่าย นำผลการประเมินไปใช้ในการปรับปรุงพัฒนาทั้งระหว่างและหลังการดำเนินพัฒนาคุณภาพการศึกษา มีระบบสารสนเทศผลการประเมินที่ง่ายต่อการเข้าถึงและมีประสิทธิภาพและมีการพัฒนาระบบการวัดและประเมินคุณภาพการศึกษาตามมาตรฐานการศึกษาอย่างต่อเนื่อง

องค์ประกอบที่ 4 ภาพความสำเร็จของโรงเรียนและคุณค่าต่อวงวิชาการ

โรงเรียนมีระบบการประกันคุณภาพภายในที่เกิดประสิทธิผล ก่อให้เกิดการพัฒนาคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษาทุกระดับของโรงเรียน และมีผลการประเมินคุณภาพภายในโรงเรียนสูงขึ้นต่อเนื่องอย่างน้อย 3 ปี หรือ คงสภาพในระดับคุณภาพดีเลิศ ขึ้นไป รวมทั้งโรงเรียนสามารถสร้างนวัตกรรมหรือเป็นต้นแบบที่ก่อให้เกิดประโยชน์ต่อโรงเรียนอื่น ต่อวงวิชาการ หรือต่อสังคมอย่างเป็นรูปธรรม

องค์ประกอบที่ 5 การเกิดวัฒนธรรมคุณภาพที่สะท้อนการพัฒนาที่ยั่งยืน

ผู้บริหารโรงเรียน ครู และบุคลากรทางการศึกษามีความรู้ ความเข้าใจและตระหนักถึงความสำคัญของระบบการประกันคุณภาพภายในโรงเรียน ผู้บริหารโรงเรียนแสดงภาวะผู้นำและเปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องผู้ที่เกี่ยวข้องทั้งภายในและภายนอกโรงเรียนขับเคลื่อนคุณภาพโรงเรียน โดยจัดโครงสร้าง กำหนดบทบาทหน้าที่ ผู้รับผิดชอบ จัดทำคู่มือและแนวปฏิบัติตามระบบการประกันคุณภาพภายในโรงเรียนที่ครอบคลุมมาตรฐานการศึกษาที่กำหนดและสอดคล้องกับสภาพการณ์ปัจจุบัน พัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อให้มีสารสนเทศที่ถูกต้อง ครบถ้วน ครอบคลุม และเป็นปัจจุบัน ส่งเสริมให้ครูพัฒนาบทเรียนร่วมกันผ่านกระบวนการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) และสร้างนวัตกรรม (Innovation) และการปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practice) ในการบริหารจัดการคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษาและค่าเป้าหมายที่โรงเรียนกำหนด และสะท้อนถึงการดำเนินการที่ประสบความสำเร็จ และได้รับการยอมรับที่ส่งผลให้เกิดวัฒนธรรมคุณภาพที่ยั่งยืน โดยมีการสร้างเครือข่ายความร่วมมือเพื่อช่วยเหลือและสร้างความเข้มแข็งของระบบการประกันคุณภาพภายในโรงเรียน

จากข้อความข้างต้นสามารถสรุปได้ว่า รางวัล IQA AWARD เป็นการคัดเลือกโรงเรียนที่มีความพร้อมในด้านการบริหารจัดการคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาเพื่อการประกันคุณภาพภายในได้อย่างเหมาะสมตามบริบทของโรงเรียน และได้รับการยอมรับจากโรงเรียนอื่นในสังกัด นอกจากนี้ยังเป็นแหล่งศึกษาดูงาน ให้การช่วยเหลือดูแลโรงเรียนอื่นในสังกัด ซึ่งโรงเรียนที่ได้รับรางวัล IQA AWARD จะได้รับการบันทึกชื่อลงในทำเนียบโรงเรียนรางวัล IQA AWARD และเผยแพร่ผ่านเว็บไซต์ของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ซึ่งจะเป็นคลังสารสนเทศด้านระบบการบริหารจัดการคุณภาพ และมาตรฐานการศึกษาเพื่อการประกันคุณภาพการศึกษา ถือได้ว่าเป็นประโยชน์แก่โรงเรียนในสังกัดและผู้ที่เกี่ยวข้อง สามารถนำไปประยุกต์ใช้พัฒนา และเป็นแนวปฏิบัติที่นำไปสู่ความสำเร็จได้อย่างต่อเนื่อง

4. แนวคิดการเป็นองค์กรอัจฉริยะของโรงเรียน

4.1 แนวคิดการเป็นองค์กรอัจฉริยะ

องค์กรยุคโลกาภิวัตน์ต่างเผชิญกับความท้าทายจากภายในและภายนอก ส่งผลให้องค์กรต้องพัฒนาตนเองให้มีความพร้อมอยู่ตลอดเวลา สามารถปรับตัวจัดการกับเหตุการณ์วิกฤติต่าง ๆ ไม่ให้ขัดแย้งกับสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไป (Maharatsakul, 2011) จากการเปลี่ยนแปลงดังกล่าวส่งผลให้เกิดแนวคิดการพัฒนาองค์กร ไม่ว่าจะเป็นการพัฒนาเรื่องการจัดการความรู้ขององค์กร (Knowledge Management) การก้าวไปสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization) การพัฒนาไปเป็นองค์กรสมรรถนะสูง (High Performance Organization) การเป็นองค์กรแห่งความสุข (Happy Organization) หรือแม้แต่การเป็นองค์กรที่มีสุขภาพดี (Healthy Organization) โดยมีการนำเครื่องมือการบริหารจัดการต่าง ๆ มาเป็นตัวช่วยในการวัดผลการปฏิบัติการ ส่งผลให้องค์กรธุรกิจขนาดใหญ่สามารถฟันฝ่าวิกฤติได้อย่างมั่นคง แข็งแรง มีผลประกอบการที่ดีต่อเนื่อง สามารถปรับตัวให้เข้ากับการ ได้เป็นอย่างดี ไม่ตกอยู่ในภาวะล้มละลายหรือปิดตัวเองอย่างสิ้นเชิง คือ การปรับเปลี่ยนพัฒนาองค์กรไปเป็นองค์กรที่มีรูปแบบเป็นองค์กรอัจฉริยะ (Intelligent Organization) (อิศราวดี ชำนาญกิจ, 2556)

องค์กรอัจฉริยะเป็นแนวคิดในการจัดการองค์กรที่เกิดขึ้นในศตวรรษที่ 21 โดย คาร์ล อัลเบิร์ต (Karl Albrecht) เสนอแนวคิดนี้ในหนังสือเรื่อง "The Power of Minds at Work" (Albrecht, 2003) ซึ่งกล่าวถึงองค์กรอัจฉริยะว่า เป็นความสามารถขององค์กรในใช้ทรัพยากรที่เป็นจุดแข็งและจุดเน้นขององค์กรเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร นอกจากนี้ในประเทศไทย วิจารณ์ พานิช (2551) ได้กล่าวถึงต้นกำเนิดขององค์กรอัจฉริยะเกิดมาจาก องค์ความรู้เดิมและ

องค์ความรู้ใหม่ ทักษะและรูปแบบความคิด เกิดสารสนเทศใหม่ ก่อให้เกิดทางเลือกที่หลากหลาย ฉลาดเลือกและฉลาดทำ อันเป็นฐานของพลังความรู้ (Knowledge Power) ที่จะพลังแห่งความคิดสร้างสรรค์เพื่อสู่การปฏิบัติ โดยมีความเป็นเลิศหรือเก่งจริงใน 3 ประการคือ 1) ความเป็นเลิศในวิชาการ (Academic Excellence) 2) ความเป็นเลิศในวิชาชีพอย่างมืออาชีพ (Professional Excellence) 3) ความเป็นเลิศในวิถีการดำเนินชีวิต (Life Excellence)

ในมุมมองของสังคมไทยโรงเรียนถือว่าเป็นองค์กรทางการศึกษา ที่ให้บริการด้านความรู้และปลูกฝังจิตธรรมคุณธรรม เป็นสถานที่ ๆ สังคมคาดหวังว่าผู้เรียนจะสามารถพัฒนาความรู้ ความสามารถให้เป็นผู้ที่มีสติปัญญา ทั้งความรู้และคิด โรงเรียนจึงต้องมีการปรับตัว ปรับรูปแบบการบริหารจัดการ พัฒนาตนเองให้เป็นมากกว่าองค์กรทางการศึกษาที่ให้ความรู้ สามารถต่อยอดความรู้ของโรงเรียนให้สามารถตอบสนองเป้าหมายการทำงานคือการพัฒนาผู้เรียนให้มีสติปัญญาที่เพิ่มสูงขึ้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ ด้วยการพัฒนาองค์กรให้มีความอัจฉริยะที่สามารถสร้างและใช้องค์ความรู้ของตนเองได้อย่างรวดเร็ว ซึ่งบุคลากรในสถานศึกษาต้องมีวิสัยทัศน์ เป้าหมายภารกิจร่วมกันมีการเสริมสร้างพลังเพื่อนำไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้และก้าวไปสู่องค์กรอัจฉริยะ (Intelligent Organization)

4.2 ความหมายเกี่ยวกับองค์กรอัจฉริยะของโรงเรียน

Sydänmaanlakka (2002) ได้อธิบายถึง องค์กรอัจฉริยะ คือ องค์กรที่มีความสามารถในการปรับตัวได้อย่างต่อเนื่อง มีความสามารถในการรับรู้ความเปลี่ยนแปลงล่วงหน้า ความสามารถเรียนรู้ได้อย่างรวดเร็ว

Albrecht (2003) ได้ให้แนวคิด องค์กรอัจฉริยะ หมายถึง องค์กรที่มีความสามารถในการรวบรวมสติปัญญา มุ่งความคิดไปที่การบรรลุเป้าหมายขององค์กร

Simic (2005) ได้อธิบาย องค์กรอัจฉริยะ หมายถึง ความสามารถทางปัญญาในการแก้ไขปัญหาขององค์กร โดยให้ความสำคัญกับการผสมผสานทักษะทางเทคนิคและศักยภาพของมนุษย์ในการแก้ไขปัญหา โดยชัดเจนความรู้ขององค์กรรวมถึงข้อมูลทั่วไป ประสบการณ์ ความรู้ และความเข้าใจเรื่องการทำงานขององค์กร

Halal (2006) ได้อธิบาย องค์กรอัจฉริยะ หมายถึง องค์กรที่มีความสามารถในการเรียนรู้และบริหารความรู้ เพื่อไปใช้ในการตัดสินใจอย่างมีประสิทธิภาพ และการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงในสภาพแวดล้อมธุรกิจ

Meshkani (2012) ศึกษาเกี่ยวกับวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่าง การเปลี่ยนแปลงความเป็นเจ้าของและความฉลาดขององค์กร อธิบายถึง ความอัจฉริยะขององค์กร

หมายถึง กระบวนการภายในองค์กรที่เกิดจากความสามารถในการถ่ายทอดการเรียนรู้ส่วนบุคคล ไปสู่การเรียนรู้ขององค์กร โดยมีการตรวจสอบและควบคุมกระบวนการ ด้วยการจัดการความรู้ ส่งผลให้องค์กรเตรียมพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อม การแบ่งปันความรู้และ ส่งเสริมการเรียนรู้จะส่งผลให้องค์กรมีความฉลาดมากขึ้น นอกจากนี้ความฉลาดขององค์กร อัจฉริยะจะทำให้การตัดสินใจเชิงกลยุทธ์มีประสิทธิภาพ และสนับสนุนการตัดสินใจได้ดี

Huber (2018) ได้ให้เสนอแนวคิด องค์กรอัจฉริยะ คือ องค์กรมีความสามารถในการหาข้อมูล ประมวลผล และใช้ข้อมูลสารสนเทศเพื่อการเรียนรู้และการตัดสินใจภายในองค์กร ซึ่งทั้งการเรียนรู้และการตัดสินใจนั้น มีบทบาทสำคัญในการช่วยสร้างองค์กรอัจฉริยะ โดยองค์กร อัจฉริยะสามารถส่งเสริมกระบวนการเรียนรู้และการตัดสินใจในองค์กร

Fujitsu Company (2020) ได้อธิบายความหมาย องค์กรอัจฉริยะ คือ ความสามารถขององค์กรในการสร้างมูลค่าจากข้อมูลสารสนเทศ การเพิ่มคุณค่าให้กับ กระบวนการทำงานทุกชั้นตอนและพนักงานทุกคน องค์กรอัจฉริยะจะใช้ข้อมูลที่ได้รับมาในการ ปรับตัวอย่างมีกลยุทธ์กับสภาพแวดล้อม

วิจารณ์ พานิช (2551) ได้ให้ความหมาย องค์กรอัจฉริยะ คือ องค์กรที่ใช้หลักการ และวิธีการจัดการความรู้ (Knowledge Management : KM) หลักการและวิธีการขององค์กร เรียนรู้ (Learning Organization : LO) และเครื่องมืออื่นๆ เพื่อพัฒนาองค์กรอย่างชาญฉลาดเกิด ผลดีต่อองค์กร นอกจากนี้ยังส่งผลให้องค์กรมีชีวิตชีวา อบอวลไปด้วยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ความสุข ความหวัง ความสนุกสนาน ความภูมิใจ ความรักใคร่สามัคคี ความพร้อม ความสามารถ ที่จะเผชิญอุปสรรคปรับตัวรับมือกับความยากลำบากในทุกการเปลี่ยนแปลง

อัปสร เสถียรทิพย์ (2554) ให้ความหมาย องค์กรอัจฉริยะ คือ องค์กรที่ให้ความสำคัญของการถ่ายทอดความรู้ การจัดการความรู้ในองค์กร ที่ได้รับการสนับสนุนจาก ผู้บริหารตั้งแต่ระดับบนลงมา ทำให้การบริหารความรู้เป็นส่วนหนึ่งกระบวนการทำงานสามารถ ตรวจสอบและวิเคราะห์ประสิทธิภาพการทำงานเพื่อการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง โดยมีการชื่นชมและ ให้รางวัลแก่ผู้ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารหรือสร้างความรู้ นอกจากนี้ยังมีการเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรม องค์กรที่เกี่ยวข้องกับการบริหารความรู้ ทำให้ผู้เกี่ยวข้องสามารถเข้าถึงความรู้ที่เกี่ยวข้องได้

ประพนธ์ ผาสุขยืด (2555) อธิบายถึง องค์กรอัจฉริยะ ว่าเป็นองค์กรที่สามารถ ปรับตนให้สอดคล้องตามสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงในบริบทสังคมเศรษฐกิจและสร้างสรรค์ นวัตกรรมใหม่ตลอดเวลา มีเอกลักษณ์ที่โดดเด่นเป็นองค์กรชั้นนำมุ่งเน้นการบริหารจัดการเชิง คุณภาพ ด้วยความก้าวหน้าในระบบสารสนเทศ และดำเนินกิจการด้วยจรรยาบรรณ

อิศรารัตน์ ชำนาญกิจ (2556) ได้ให้อธิบายความหมาย ขององค์กรอัจฉริยะ จากงานวิจัยขององค์กรอัจฉริยะของธุรกิจขนาดใหญ่ในประเทศไทย คือ องค์กรที่มีการกำหนดวิสัยทัศน์เชิงกลยุทธ์ที่ชัดเจน (Clear Strategic Vision) ประกอบด้วยพนักงานที่มีความรู้ความสามารถและความเชี่ยวชาญในงาน (Talented Human Capital) มีระบบที่ช่วยในการสร้างและดึงศักยภาพและความสามารถของพนักงานออกมาได้อย่างได้ผล (Architect Organization Competencies) รวมทั้ง เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ร่วมกันในทีม (Learning Organization) ตลอดจนเป็นองค์กรที่มีบรรยากาศการทำงานที่มีความสุข ก่อให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ได้ง่าย นำนวัตกรรมใหม่ ๆ มาใช้รวมทั้งเป็นองค์กรที่มีสุขภาพดีและมีความมั่นคงยั่งยืน

พิสมัย สิมสีพิมพ์ (2558) ได้อธิบาย ขององค์กรอัจฉริยะ หมายถึง องค์กรที่บุคลากรมีความสามารถสูงในการเรียนรู้ เพื่อการปรับตัวให้สอดคล้องกับสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงในสังคมโลกาภิวัตน์ได้อย่างรวดเร็วด้วยการเพิ่มพูนสมรรถภาพ และสร้างสรรค์นวัตกรรมร่วมกันจนประสบความสำเร็จอย่างต่อเนื่อง ช่วยรักษาความได้เปรียบเหนือคู่แข่งขั้นสามารถขยายศักยภาพองค์กรสู่ความเป็นเลิศได้อย่างยั่งยืน

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2561) ให้ความหมายโรงเรียนอัจฉริยะ หมายถึง โรงเรียนที่มีการจัดการเรียนการสอนที่ให้ความสำคัญเรื่องจุดเน้นและกลยุทธ์ของโรงเรียน

ชาญวิทย์ ชุมศรี (2564) ได้สรุปว่า โรงเรียนอัจฉริยะ คือ โรงเรียนที่มีคุณภาพการศึกษาหรือคุณภาพของโรงเรียนเป็นผลมาจากการจัดการศึกษาที่มีการทำงานเป็นระบบ มีจุดมุ่งหมาย และวัตถุประสงค์ที่ชัดเจนมีการวางแผนและดำเนินงานตามแผน เพื่อทำให้ผู้เรียนซึ่งเป็นผลผลิตเกิดการพัฒนาด้านร่างกาย สติปัญญาและจิตใจ มีคุณธรรม จริยธรรม บรรลุตามจุดหมายที่กำหนดอีกทั้งเป็นที่ยอมรับของประชาชนและชุมชน โดยมีบุคลากร ประกอบด้วยผู้บริหาร ครู นักเรียน บุคคลอื่น ที่เกี่ยวข้อง วัสดุอุปกรณ์ เทคโนโลยีที่ทันสมัย การบริหารจัดการมีคุณภาพ รวมถึงสภาพแวดล้อมรอบข้างเป็นส่วนสำคัญที่ทำให้การศึกษามีคุณภาพเป็นโรงเรียนอัจฉริยะ

Omidinia et al. (2012) ได้ให้ความหมาย โรงเรียนอัจฉริยะ คือ โรงเรียนที่ได้รับการปรับปรุงและพัฒนาอย่างมีระบบในการจัดการเรียนการสอนและการจัดการโรงเรียน เพื่อเตรียมความพร้อมให้นักเรียนสำหรับยุคสารสนเทศ เพื่อให้การเกิดโรงเรียนอัจฉริยะที่มีประสิทธิภาพ จำเป็นต้องมีบุคลากรที่มีทักษะ และกระบวนการสนับสนุนที่ถูกต้องแบบมาอย่างเหมาะสม สร้างบรรยากาศการเรียนรู้ใหม่ส่งเสริมให้มีกระบวนการคิดที่เป็นรูปธรรมและ

กระตือรือร้น การใช้คอมพิวเตอร์เป็นฐานในการส่งผ่านองค์ความรู้ไปถึงนักเรียน โรงเรียนมีระบบอินเทอร์เน็ตและเตรียมความพร้อมให้นักเรียนโดยการส่งงานออนไลน์เพื่อการพัฒนาศักยภาพของผู้เรียนด้านการปฏิสัมพันธ์กับคอมพิวเตอร์และการเรียนออนไลน์

Zhu et al. (2016) เสนอแนวคิด โรงเรียนอัจฉริยะ คือ โรงเรียนที่มีการพัฒนาเทคโนโลยีตัวใหม่ที่มีประสิทธิภาพที่สามารถยืดหยุ่นและสะดวกสบายที่เหมาะสมกับผู้เรียน ผู้เรียนจะเข้าถึงสื่อด้วยเครือข่ายไร้สาย ขอบเขตของการศึกษาแบบอัจฉริยะจะช่วยอธิบายเกี่ยวกับการเรียนรู้ในยุคดิจิทัลและการเพิ่มความสนใจในการเรียนรู้

จากการศึกษาความหมายขององค์กรอัจฉริยะ และการเป็นองค์กรอัจฉริยะของโรงเรียนข้างต้น สามารถสรุปได้ว่า องค์กรอัจฉริยะของโรงเรียน คือ โรงเรียนที่มีระบบ มีจุดมุ่งหมาย และวัตถุประสงค์ที่ชัดเจนมีการวางแผนและดำเนินงานตามแผน ให้ความสำคัญด้านกลยุทธ์ และจุดเน้นของโรงเรียน โดยใช้เทคโนโลยีเป็นฐานในการสะสมข้อมูล สร้าง และ การประมวลผล ปรับเปลี่ยนความสามารถในการถ่ายทอดการเรียนรู้ส่วนบุคคลไปสู่การเรียนรู้ของโรงเรียน ด้วยการตรวจสอบและควบคุมกระบวนการจัดการความรู้ และนำข้อมูลที่ผ่านการประมวลผลมาใช้ประยุกต์ใช้โดยการแบ่งปันความรู้และส่งเสริมการเรียนรู้ ส่งผลให้โรงเรียนเตรียมพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อม เพิ่มประสิทธิภาพในการตัดสินใจ

4.3 ความสำคัญของการเป็นองค์กรอัจฉริยะของโรงเรียน

จากการศึกษาเอกสาร และงานวิจัยของนักวิชาการต่าง ๆ ได้กล่าวถึงความสำคัญของการเป็นองค์กรอัจฉริยะของโรงเรียน

Meshkani (2012) ได้กล่าวถึงการเป็นองค์กรอัจฉริยะของโรงเรียนจะช่วยในการจัดการความรู้ จากกระบวนการตรวจสอบและควบคุมการถ่ายทอดการเรียนรู้ส่วนบุคคลไปสู่การเรียนรู้ขององค์กร ส่งผลให้องค์กรมีความพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลง นอกจากนี้ Huber (2018) พบว่าการเป็นองค์กรอัจฉริยะจะช่วยให้ผู้ตัดสินใจสามารถกำหนดลักษณะ ความสามารถ สถานการณ์ และพฤติกรรมที่น่าจะเกิดขึ้นของหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อที่จะช่วยให้การตัดสินใจเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และถูกต้องมากยิ่งขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Sydanmaanlakka (2002) ที่กล่าวถึง ความฉลาดของโรงเรียนอัจฉริยะจะทำให้การตัดสินใจเชิงกลยุทธ์มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการตัดสินใจได้ดีกว่า เนื่องจากมีการให้ข้อมูลย้อนกลับสนับสนุนให้มีการนำข้อมูลมาใช้ประโยชน์เพื่อการปรับปรุงและพัฒนาผลงาน นอกจากนี้ Omidinia et al. (2012) อธิบายถึงการเป็นองค์กรอัจฉริยะของโรงเรียนจะช่วยสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ใหม่ ที่ส่งเสริมให้มีกระบวนการคิดที่เป็นรูปธรรม โดยการใช้เทคโนโลยีในการส่งผ่านองค์

ความรู้ไปถึงนักเรียน นอกจากนี้ยังสอดคล้องแนวคิดของ วิจารย์ พานิช (2551) ที่เสนอกรอบแนวคิดการเป็นองค์กรอัจฉริยะจะเป็นเครื่องมือช่วยในการพัฒนางานควบคู่ไปกับซึมซับความรู้ สร้างความรู้ ใช้ความรู้และยกระดับความรู้ และชาญวิทย์ ชุมศรี (2564) ยังพบว่าการเป็นองค์กรอัจฉริยะของโรงเรียน ทำให้ผู้เรียนซึ่งเป็นผลผลิตเกิดการพัฒนาทั้งด้านร่างกาย สติปัญญาและจิตใจ มีคุณธรรม จริยธรรม

จากการศึกษางานวิจัยของ สรญา เปรี๊ยะประสิทธิ์ (2557) ที่ศึกษาเกี่ยวกับ ยุบิวิตต์กับการบริหารองค์กรอัจฉริยะในสถาบันการอาชีวศึกษา พบว่า การนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาประยุกต์ใช้จะช่วยให้องค์กรประหยัดเวลาและค่าใช้จ่ายในการเข้าถึงข้อมูลต่าง ๆ นอกจากนี้ Krauthem (2012) และ Lee and other (2012) พบว่าการบูรณาการคลาวด์คอมพิวเตอร์ในการดำเนินงานและการบริหารจัดการองค์กรนั้นสามารถส่งเสริมให้บุคลากรในองค์กรมีทักษะด้านการสื่อสาร ด้านการทำงานร่วมกันในเชิงสารสนเทศ และทักษะความรู้ความเข้าใจด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารได้ และยังเป็นการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเป็นเครื่องมือในการพัฒนาองค์กร และยกระดับความรู้จนกลายเป็นองค์กรอัจฉริยะ

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องข้างต้น แสดงให้เห็นถึงความสำคัญของการเป็นองค์กรอัจฉริยะของโรงเรียน โดยการเป็นองค์กรอัจฉริยะของโรงเรียนจะช่วยรับมือกับการเปลี่ยนแปลงในอนาคต เพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน การตัดสินใจ และเป็นเครื่องมือสื่อสารในการพัฒนาโรงเรียน

4.4 แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาองค์กรอัจฉริยะของโรงเรียน

ความหมายของการพัฒนาองค์กร

Burke and Schmidt (1971) ได้อธิบายความหมาย การพัฒนาองค์กรว่าเป็นการใช้เทคนิควิธีการกระบวนการเพิ่มประสิทธิภาพและความรู้ ในด้านที่เกี่ยวกับพฤติกรรมศาสตร์ที่จะส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงในองค์กร จากการประสานความต้องการของบุคคลเข้ากับเป้าหมายขององค์กร

McGill (1977) ได้สรุป ความหมายของ การพัฒนาองค์กรว่าเป็นกระบวนการในการพัฒนาสมรรถนะขององค์กรอย่างที่มีการวางแผนไว้ล่วงหน้า โดยคำนึงถึงสภาพแวดล้อมขององค์กร เพื่อให้เกิดผลงานสูงสุดในด้าน ประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และสำเร็จขององค์กร

Greenberg and Baron (1995) อธิบายว่า การพัฒนาองค์กรเป็นเทคนิคทางสังคมศาสตร์ ที่ถูกกำหนดขึ้นเพื่อวางแผนให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในงานที่ปฏิบัติ โดยมีจุดมุ่งหมายที่เพิ่มประสิทธิภาพ โดยการปรับปรุง และพัฒนาบุคลากร

Schermerhorn (2005) อธิบายว่า การพัฒนาองค์กร เป็นความพยายามแบบองค์รวม ในการพัฒนา ปรับปรุงความสามารถขององค์กร เพื่อบริหารจัดการกับสภาพแวดล้อม โดยแก้ไขปัญหาดังต่าง ๆ ภายในองค์กร

Robbins and Coulter (2008) กล่าวถึง การพัฒนาองค์กร ว่าเป็นเทคนิคหรือวิธีการ โปรแกรมที่ใช้ในการเปลี่ยนแปลงคุณลักษณะของบุคคล รวมทั้งพัฒนาคุณภาพของความสัมพันธ์ในการทำงานระหว่างบุคคลภายในองค์กร

สมาคมการจัดงานบุคคลแห่งประเทศไทย (2562) ได้อธิบาย การพัฒนาองค์กร (Organization Development) ฎูกใช้เพื่อให้องค์กรสามารถปรับตัว เอาตัวรอด และแก้ไขปัญหา จากการเสริมสร้างความเข้มแข็งให้กับองค์กรอย่างเป็นระบบระเบียบ การทำงานขององค์กรจะสัมพันธ์กับวัฒนธรรมองค์กรโดยเฉพาะวัฒนธรรมการทำงานเป็นทีม การพัฒนาองค์กรเป็นกระบวนการเปลี่ยนแปลงที่วางแผนไว้ในระยะยาว

จากการศึกษาความหมายของการพัฒนาองค์กร สรุปได้ว่า การพัฒนาองค์กร เป็นสิ่งที่เกิดจากการวางแผนในระยะยาว เพิ่มเติมพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงในอนาคต ช่วยเพิ่มประสิทธิภาพขององค์กร จากการปรับปรุงแก้ไข ทำให้องค์กรเกิดการเปลี่ยนแปลงทั้งโดยอาศัยบุคลากร ในการวางแผนอย่างเป็นระบบ

กระบวนการพัฒนาองค์กร

Peters and Waterman (1982) เสนอแนวคิดว่าประสิทธิภาพขององค์กรเกิดจากความสัมพันธ์ของปัจจัย 7 ประการ

1. โครงสร้างองค์กร (Structure) หมายถึง ลักษณะของการจัดระเบียบภายในองค์กรซึ่งแสดงถึงความสัมพันธ์ระหว่างอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบ การรวมและการกระจายอำนาจของผู้บริหาร การแบ่งโครงสร้างงานตามหลักการต่าง ๆ โดยโครงสร้างองค์กรที่มีความยืดหยุ่นมากจะสามารถปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงในสภาพแวดล้อมได้ดี

2. กลยุทธ์ (Strategy) หมายถึง การวางแผนเพื่อตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อม จากการพิจารณาจากจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรคของกิจการ โดยพิจารณาว่าองค์กรมีการกำหนดกลยุทธ์ที่ชัดเจนหรือไม่

3. การจัดการบุคคลเข้าทำงาน (Staff) หมายถึง การคัดเลือกบุคคลที่มีความสามารถที่สอดคล้องกับความต้องการในตำแหน่งหน้าที่ และพัฒนาบุคคลนั้นอย่างต่อเนื่อง

4. รูปแบบ (Managerial style) หมายถึง การจัดการขององค์การที่มีรูปแบบวิธีที่เหมาะสมกับลักษณะองค์การ โดยการสั่งการ การควบคุม การจูงใจ ซึ่งสะท้อนถึงวัฒนธรรมองค์การและรูปแบบการบริหาร

5. ระบบ (System) หมายถึง การลำดับชั้นการปฏิบัติงานทุกอย่างที่เป็นระบบที่ต่อเนื่อง และมีความสอดคล้องประสานกันในทุกหน่วยงาน

6. ทักษะ (Skill) หมายถึง ความโดดเด่น ความเชี่ยวชาญในการผลิต การขาย การให้บริการ

7. ค่านิยมร่วม (Shared value) หมายถึง การมีค่านิยมร่วมกันในองค์การ ซึ่งแสดงถึงความเป็นหนึ่งเดียวกันระหว่างบุคลากรในองค์การ หรือความเชื่อมั่นในหน่วยงาน

วิจารณ์ พานิช (2556) เสนอแนวคิดในการพัฒนาองค์กรสู่องค์กรอัจฉริยะจะต้องพัฒนาขีดความสามารถ (Competencies) อย่างน้อย 12 ประการ ประกอบด้วย

1. มีความมุ่งมั่น มุ่งมั่น ที่ชัดเจน มั่นคง ไม่คลอนแคลนความ เกิดจากสมาชิกขององค์กรมีความมุ่งมั่นความอดทนต่อกันและกัน องค์กรมีวิสัยทัศน์ที่ทรงคุณค่าร่วมกัน โดยมีความ มุ่งหมาย มุ่งมั่น หรือปณิธานดังกล่าว ต้องเขียนไว้ในสถานที่ ที่ทุกคนสามารถสังเกตเห็นได้ มีความเด่นชัด และต้องเป็นปณิธานที่สมาชิกทุกคนขององค์กร เป็นเจ้าของร่วม (shared ownership) นั่น คือ จะต้องมีการจัดการ หรือจัดกระบวนการ เพื่อร่วมกันสร้าง “วิสัยทัศน์ร่วม” (shared vision) ขององค์กร และมี “การจัดการวิสัยทัศน์” อยู่เป็นประจำในชีวิต การปฏิบัติงานประจำ

2. ตั้งอยู่ในความไม่ประมาท ความเป็นอัจฉริยะขององค์กรต้องแสดงออกด้วยความมั่นคงยั่งยืน ทนทานต่อการเปลี่ยนแปลง หรือองค์กรเป็นผู้สร้างหรือควบคุมสถานการณ์ การเปลี่ยนแปลงภายในธุรกิจของตนเอง ดังนั้นองค์กรอัจฉริยะ ต้องมีการทบทวนตรวจสอบตนเอง (Organization Mapping) และตรวจสอบสถานการณ์แวดล้อม (Environment Mapping) เป็นประจำและสม่ำเสมอ ตั้งอยู่ในความไม่ประมาท โดยใช้การจัดการความรู้ (Knowledge Management – KM) ซึ่งเป็นหัวใจของการจัดการการเปลี่ยนแปลง เพื่อสร้างสภาพแวดล้อมภายนอกที่เหมาะสมต่อความสามารถในการแข่งขัน และความยั่งยืน ขององค์กร

3. มีการพัฒนาแผนยุทธศาสตร์การจัดการความรู้ ที่กลมกลืนกับแผนยุทธศาสตร์ขององค์กร มีการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ในการจัดการความรู้ ที่ตอบสนองแผนยุทธศาสตร์ขององค์กร ซึ่งอาจเรียกว่า KM Roadmap ก็ได้ และจะต้องเป็นแผนที่มีความยืดหยุ่น มีชีวิต มีการใช้ ปรับปรุง และตีความอยู่ตลอดเวลา โดยหัวใจสำคัญของ KM Roadmap เมื่อนำไป

ดำเนินการช่วยเหลือภาระงาน หรือลดความยากลำบากในการทำงาน ส่งผลให้คนสมาชิกในองค์กรมีความสุขในการทำงานมากยิ่งขึ้น หรือช่วยให้คุณภาพงานดีขึ้น โดยยุทธศาสตร์ในการใช้ KM คือ การนำผลสำเร็จ มาเป็นเครื่องมือสร้างความสำเร็จ ที่เรียกว่า สร้างจากฐานของความสำเร็จ ที่มีอยู่แล้วและความสำเร็จที่กล่าวถึงนั้น หมายถึงความสำเร็จเล็กๆ ซึ่งเมื่อมีการสร้างต่อยอดกันอย่างต่อเนื่องไม่หยุดยั้ง ในที่สุดก็จะเกิดความสำเร็จที่ยิ่งใหญ่ ตาม วิสัยทัศน์ร่วม คุณค่าร่วม ความมุ่งมั่นร่วม ที่กำหนดไว้

4. นำองค์กรโดยใช้ภาวะผู้นำ ในการจัดการความรู้ องค์กรอัจฉริยะต้องรู้จักดึงความสามารถโดยเฉพาะความสามารถเกี่ยวกับภาวะผู้นำ ที่จะสร้างกระแสการเปลี่ยนแปลง และการพัฒนาองค์กรอยู่ตลอดเวลาและผู้นำทุกระดับขององค์กร ต้องส่งเสริมให้พนักงานทุกคนเป็น “ผู้นำการเปลี่ยนแปลง” ซึ่งเน้นการดำเนินการในส่วนที่ตนมีหน้าที่รับผิดชอบ โดยทดลองดำเนินการพัฒนางานในรูปแบบใหม่ๆ อย่างต่อเนื่อง เพื่อการบรรลุเป้าหมายขององค์กร

5. มีการจัดการความสัมพันธ์ระหว่างคน (Human Relationship Management) องค์กรอัจฉริยะเป็นองค์กรที่คนมีความสัมพันธ์ระหว่างกัน นำไปสู่ความสุข ความสนุกสนานในการทำงาน เป็นองค์กรที่ยังปฏิบัติหรือดำเนินการ ความสัมพันธ์ระหว่างคนก็ยังเป็นไปในทางที่ดี สภาพขององค์กรจึงกลายเป็น “สวรรค์ในที่ทำงาน” (Happy Workplace) เป็นสถานที่ที่เอื้อต่อการใช้ความริเริ่มสร้างสรรค์ และเอื้อให้เกิดความริเริ่มสร้างสรรค์ไหลออกมาจากคน และจากความสัมพันธ์ระหว่างคน

6. มีการพัฒนาทักษะพื้นฐานของพนักงาน ทั้งในด้านวิถีคิด ด้านคุณค่า และวิถีปฏิบัติ โดยการฝึกฝนการทำงาน หรือการจัดอบรมเพื่อให้บุคลากรมีความชำนาญในการใช้ทักษะพื้นฐาน และยังรวมถึงทักษะรวมที่เกิดจากการทำงานร่วมกัน

7. มีการพัฒนาทักษะในการใช้เครื่องมือสนับสนุนในการจัดการความรู้ เพื่อยกระดับความรู้เกิดในองค์กรจากการ สร้าง ใช้ ดูดซับ และเผยแพร่ โดยควรเลือกเครื่องมือที่มีความเหมาะสมกับบริบทของงานและสถานการณ์ขององค์กร

8. เป็นองค์กรที่ไร้กำแพง องค์กรอัจฉริยะจะไม่เกิด หากหน่วยย่อยภายในองค์กรยังทำงานกันในลักษณะที่ต่างหน่วยต่างทำ ซึ่งเป็นสภาพที่ความรู้ และสารสนเทศ ไหลขึ้นลงอยู่ภายใน “แท่งอำนาจ” ของหน่วยย่อย ไม่ไหลเวียนไปทั่วองค์กร องค์กรอัจฉริยะจะเกิดขึ้นต่อเมื่อโครงสร้างแนวตั้งอ่อนตัวลง เกิดโครงสร้างแนวระนาบและแนวเฉียงเสริมขึ้นมา รวมทั้งมีการติดต่อสื่อสารและไหลเวียนของความรู้ในทุกทิศทุกทาง และเกิดโครงสร้างการทำงานและติดต่อสื่อสารแบบไม่เป็นทางการขึ้นมาทำหน้าที่คู่ขนานกับโครงสร้างที่เป็นทางการ

9. มีบรรยากาศเชิงบวก เป็นบรรยากาศของความสนุกสนาน (Playful) ที่มีสาระของการสร้างสรรค์ เป็นบรรยากาศของการสร้างสรรค์ที่ทำให้กลายเป็นแรงผลักดันในการทำงาน มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างหัวหน้างานและลูกน้องในการเปิดรับความคิดเห็นที่แตกต่างและมีประโยชน์ จนนำไปสู่แนวทางวิธีการที่สร้างสรรค์

10. มีการจัดการคนเก่ง จัดการชุมทรัพย์ทางปัญญา องค์กรอัจฉริยะเกิดจากการจัดการผู้มีความสามารถอย่างเหมาะสม เพื่อเปิดช่องให้คนที่ตั้งใจและมุ่งมั่นทำงานทุ่มเทความสามารถต่องาน ได้มีโอกาสทำงานในลักษณะที่ท้าทาย และเป็นประโยชน์ต่อเป้าหมายหลักขององค์กร และในขณะเดียวกัน เมื่อได้พิสูจน์ความสามารถและผลงาน ก็ได้รับการมอบหมายหน้าที่ ตำแหน่งงาน และค่าตอบแทนที่เหมาะสม

11. มีระบบบันทึกข้อมูลในการทำงาน อย่างเป็นระบบที่สามารถสืบค้นได้ตลอดเวลา บุคลากรหรือพนักงานสามารถนำความรู้จากระบบข้อมูลมาใช้เรียนรู้ในการปฏิบัติงาน

12. มีและใช้ระบบเทคโนโลยีสื่อสารและสารสนเทศ เพื่อช่วยให้การติดต่อสื่อสารมีประสิทธิภาพ สามารถเข้าถึงแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ความรู้ ได้ตลอดเวลา จากการจดบันทึกและแลกเปลี่ยนความรู้ นำเข้าสู่ระบบโดยอาศัยทั้งการทำงานเทคโนโลยีช่วยอำนวยความสะดวก มีระบบ ICT ที่บันทึกข้อมูลทั้งหมดไว้เป็นข้อมูลดิจิทัล และสามารถนำมาใช้วิเคราะห์ร่วมกับข้อมูลพื้นฐานขององค์กร

จากการศึกษาวิธีการพัฒนาองค์กร สรุปได้ว่า การพัฒนาองค์กรต้องมีจุดมุ่งหมายที่มีความชัดเจนร่วมกัน มีการแบ่งโครงสร้างการทำงานอย่างชัดเจน และมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และมีความเข้าใจบุคลากร ส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรแสดงความคิดเห็นและแสดงออกสามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายด้วยความเข้าใจ และสามารถสร้างการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นเป็นประโยชน์ต่อองค์กร ซึ่งจะส่งผลให้ องค์กรสามารถดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล จนมีการพัฒนาการก้าวหน้าอย่างต่อเนื่อง

กระบวนการพัฒนาองค์กรอัจฉริยะของโรงเรียน

จากการศึกษาเอกสาร และงานวิจัยของนักวิชาการต่าง ๆ ได้กล่าวถึงแนวทางเกี่ยวกับการพัฒนาองค์กรอัจฉริยะของโรงเรียน

Sullivan (2017) กล่าวถึง การบริหารจัดการสถานศึกษาเป็นสิ่งสำคัญที่ช่วยพัฒนาโรงเรียนให้เป็นโรงเรียนอัจฉริยะ เนื่องจากผู้บริหารเป็นผู้มีอิทธิพลโดยตรงต่อครูและประสิทธิภาพของการจัดการเรียนการสอน สอดคล้องกับแนวคิดของ Zhu (2016) Elliott (2017) และ เอกชัย กี่สุขพันธ์ (2559) ที่ให้ความสำคัญกับการบริหารบุคลากรในองค์กร เนื่องด้วยบุคลากรเป็นผู้ขับเคลื่อนให้องค์กรเกิดคุณภาพและประสิทธิภาพ โดยเฉพาะครูที่ได้รับการส่งเสริมสนับสนุนสร้างแรงจูงใจ ให้มีความรู้ความสามารถหลากหลาย จะสามารถจัดการเรียนการสอนให้เกิดประสิทธิภาพได้มากขึ้น นอกจากนี้ Sydanmaanlakka (2002) เสนอว่าการบริหารจัดการบริหารคุณภาพโดยรวมอย่างต่อเนื่อง เป็นพื้นฐานในการปฏิบัติงานทั้งหมดเพื่อเตรียมความพร้อม ต้องมีความสามารถในการรับรู้ความเปลี่ยนแปลงล่วงหน้า ซึ่งความสามารถในการเรียนรู้ได้อย่างรวดเร็ว จะทำให้องค์กรก้าวสู่การเป็นองค์กรอัจฉริยะ นอกจากนี้ Siavash (2012) เสนอว่าควรมีระบบของการฝึกการจัดการเรียนการสอนและการบริหารจัดการโรงเรียน เพื่อที่จะเตรียมพร้อมให้กับผู้เรียนในยุคดิจิทัล สอดคล้องกับแนวคิดของ วิจารย์ พานิช (2551) และ วีรยุทธ มาฆะศิริานนท์ (2549) ที่กล่าวถึงกระบวนการพัฒนาองค์กรอัจฉริยะ ควรมีการพัฒนาความสามารถในการใช้ระบบข้อมูลข่าวสาร เทคโนโลยี เพื่อช่วยให้การติดต่อสื่อสารรวดเร็ว สามารถเข้าถึงความรู้ และแลกเปลี่ยนเรียนรู้ได้ทุกที่และทุกเวลา

จากการศึกษาเอกสาร และงานวิจัยของนักวิชาการต่าง ๆ สามารถสรุปได้ว่าการพัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กรอัจฉริยะของโรงเรียน โดยผู้บริหารมีบทบาท อิทธิพลในการบริหารจัดการองค์กร การบริหารทรัพยากรบุคคล และการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อเตรียมพร้อมรับมือกับการเปลี่ยนแปลงอย่างเป็นระบบ ส่งผลให้โรงเรียนเกิดคุณภาพและประสิทธิภาพในการเข้าถึงความรู้ และการใช้ความรู้อย่างรวดเร็ว

5. แนวคิดองค์ประกอบการเป็นองค์กรอัจฉริยะของโรงเรียน

5.1 องค์ประกอบเกี่ยวกับองค์กรอัจฉริยะของโรงเรียน

Pinchot and Pinchot (1996) เสนอองค์ประกอบ องค์กรอัจฉริยะ ไว้ 7 ประการดังนี้

1. มีการกระจายข้อมูลข่าวสารและข้อเท็จจริงที่ช่วยให้พนักงานทุกคนมีความเชื่อมั่นในการดำเนินงาน องค์กรจึงควรให้เกิดความเสมอภาคในการเข้าถึงข้อมูลและมีให้โอกาสการแลกเปลี่ยนเรียนรู้อย่างเสรี

2. เป็นองค์กรที่มีเสรีภาพ มีบรรยากาศในองค์กรที่เป็นอิสระ เช่น จัดโครงสร้างองค์กรแบบเรียบง่ายมีการกระจายอำนาจความรับผิดชอบ โดยเสริมพลังอำนาจให้แก่พนักงาน ให้เสรีภาพแก่บุคลากรในการใช้ความรู้ความสามารถ มีเสรีภาพในการขอคำแนะนำ คำปรึกษา และขอความช่วยเหลือจากแหล่งต่าง ๆ ที่เป็นเครือข่ายขององค์กร

3. มีการทำงานเป็นทีมที่เป็นอิสระ และผู้บริหารมีการต่อนับสนุนการทำงานเป็นทีม ให้มีอิสระในการบริหาร สร้างเครือข่ายระหว่างทีมและองค์กรทำให้เกิดการแลกเปลี่ยนข้อมูลตลอดจนทรัพยากรต่าง ๆ เป็นการทำงานแบบไร้ขอบเขต สนับสนุนให้มีการฝึกอบรมอย่างต่อเนื่อง สร้างลักษณะที่งานให้มีส่วนร่วมและรับผิดชอบ

4. มีความเสมอภาคและความหลากหลาย พนักงานทุกคนได้รับการปฏิบัติอย่างเท่าเทียมกัน เคารพในคุณค่าและสิทธิของบุคคลอื่นยอมรับในความแตกต่างไม่มีการสกัดกั้นความคิด ริเริ่มสร้างสรรค์ได้รับโอกาสในการทำงานและการศึกษาต่ออย่างเสมอภาครวมทั้งได้รับความเป็นธรรมในการประเมินผลการปฏิบัติงาน

5. สร้างเครือข่ายการเรียนรู้ด้วยความสมัครใจ สนับสนุนด้านการศึกษากการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และการสร้างเครือข่ายระหว่างทีม

6. บริหารจัดการตนเองแบบประชาธิปไตย ให้พนักงานทุกคนเกิดความรู้สึกเท่าเทียม ทำให้ทุกคนเห็นว่าตนมีคุณค่าต่อองค์กร และจะตั้งใจปฏิบัติงานเพื่อเป้าหมายขององค์กร

7. ลดการถูกควบคุมจากส่วนกลาง ให้มีการกระจายอำนาจให้แก่พนักงาน ดังนั้นพนักงานจะมีบทบาทในการปฏิบัติงาน ตามภาวะความรับผิดชอบต่อหน้าที่

Schwanger (2001) ได้กำหนดองค์ประกอบขององค์กรอัจฉริยะไว้ 4 ประการ ดังนี้

1) มีการตอบสนองและการปรับตัวเพื่อให้สอดคล้องต่อการเปลี่ยนแปลง 2) มีประสิทธิภาพในการแข่งขันทางการตลาด 3) มีความสามารถในการปรับตัวให้เข้ากับสิ่งแวดล้อม และ 4) มีการพัฒนาศักยภาพ การมีส่วนร่วมเชิงบวก อย่างเป็นระบบ

Albrecht (2003) ได้เสนอองค์ประกอบความอัจฉริยะขององค์กร (Organizational Intelligence) สรุปได้ ดังนี้

1. วิสัยทัศน์เชิงกลยุทธ์

องค์กรที่มีการกำหนด วิสัยทัศน์ ภารกิจ ปรัชญา หลักการ และนโยบาย เพื่อเป็น แนวทางการทำงานของบุคลากรในทุกระดับ โดยมีทิศทางการทำงานที่ชัดเจนและสอดคล้องกับ จุดมุ่งหมาย เพื่อตอบสนองความต้องการขั้นพื้นฐาน คือ ความต้องการการยอมรับ ความต้องการ ความสำเร็จ และความต้องการอำนาจ แต่ละองค์กรจึงควรตอบสนองความต้องการขั้นพื้นฐานของ บุคลากร ด้วยการกำหนดเป้าหมายและวิธีการทำงานที่สามารถปฏิบัติ และสามารถบรรลุ จุดมุ่งหมายได้

2. การมีส่วนร่วม

การบริหารงานที่ให้ความสำคัญต่อบุคลากร ผู้บริหารต้องมีการวางแผน ลำดับ ความสำเร็จของการทำงานร่วมกับบุคลากร เพื่อให้บุคลากรเข้าใจถึงหลักการ แนวคิดและทิศทาง ขององค์กร เปิดรับฟังความคิดเห็นของบุคลากรอย่างกว้างขวาง ปลูกฝังการมีส่วนร่วมในการ ดำเนินการภายในองค์กร และส่งเสริมความรับผิดชอบร่วมกันในองค์กร จะช่วยให้บุคลากรเกิด ความภูมิใจในการทำงานโดยมีความเชื่อว่าเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จขององค์กร

3. การเปลี่ยนแปลงและการปรับตัว

ความสามารถขององค์กรที่พร้อมรับการเปลี่ยนแปลง จะมีการริเริ่มสร้างสรรค์ สามารถตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลง เนื่องจากโลกภายนอกมีการแข่งขัน ความท้าทาย การเปลี่ยนแปลง ผู้บริหารองค์กรควรมีการเปิดกว้างในการรับฟังปัญหาและความคิดเห็น ยอมรับ ความผิดพลาดในการตัดสินใจ นอกจากนี้องค์กรต้องสร้างความกระตือรือร้นในการทำงาน เพื่อพัฒนาและตอบสนองต่อสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลง

4. แรงจูงใจในการทำงาน

การมีจิตใจมุ่งมั่นในการทำงานด้วยความเต็มใจซึ่งช่วยผลักดันให้องค์กรบรรลุ เป้าหมาย ซึ่งบุคลากรแต่ละคนมีทัศนคติ และวิธีการทำงานที่แตกต่างกัน จึงต้องมีการประเมินผล การทำงานที่มีประสิทธิภาพ หากผลการทำงานขาดประสิทธิภาพอาจมีบทลงโทษ เช่น ไม่ให้ขึ้น เงินเดือน หรือเลิกจ้าง นอกจากนี้อาจมีการสร้างเสริมแรงเพื่อเพิ่มขวัญกำลังใจ อารมณ์ แรงจูงใจ ในการทำงาน ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญที่นำไปสู่ความสำเร็จ การสร้างแรงจูงใจให้กับบุคลากรในองค์กร จึงเป็นสิ่งที่สำคัญ ทั้งสภาพแวดล้อมในการทำงานบรรยากาศ เพื่อนร่วมงาน ผลตอบแทน สภาพ การทำงานที่ปลอดภัย ความมั่นคงของงาน ผู้บริหารองค์กรควรตระหนักถึงความสำคัญของการรับ

ฟังความคิดเห็นเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานขององค์กร นอกจากนี้ต้องพิจารณาสิ่งที่เอื้ออำนวยต่อการทำงานของบุคลากร เช่น การต้องการความรัก การยอมรับจากสังคม ความต้องการความสำเร็จเหล่านี้จะช่วยกระตุ้นการทำงานของบุคลากร ปัจจัยที่ทำให้การทำงานมีคุณภาพ เช่น คุณค่าของงานสภาพแวดล้อมผลตอบแทนคุ้มค่า มีความมั่นคง ศักยภาพและความสามารถของหัวหน้า ความพึงพอใจในผลงาน การทำงานเป็นทีมที่ดีและมีความยุติธรรม

5. โครงสร้างองค์กร

การวางแผนโครงสร้างระบบการทำงานและระบบข้อมูลสารสนเทศอย่างเป็นระบบ สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์ในการทำงาน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน การจัดโครงสร้างที่ดีจะส่งผลต่อความสำเร็จขององค์กร เนื่องจากช่วยให้การทำงานเป็นระบบ ลดความผิดพลาดในการทำงาน สามารถแก้ไขปัญหาได้อย่างรวดเร็ว

6. เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร

การใช้กระบวนการบริหารจัดการเพื่อนำความรู้มาใช้ให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด โดยองค์กรต้องมีการพัฒนาความรู้ให้บุคลากรอย่างเสมอ เช่น ทักษะด้านภาษา ทักษะการวิเคราะห์ ทักษะการทำวิจัย ทักษะการเรียนรู้ผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (E-Learning) องค์กรต้องสร้างวัฒนธรรมการแบ่งปัน และการแลกเปลี่ยนความรู้ ซึ่งผู้บริหารควรตระหนักถึงความสำคัญของการจัดการความรู้และการศึกษาของบุคลากร โดยจัดระบบสารสนเทศที่มีประสิทธิภาพ และสามารถนำข้อมูลมาใช้งานได้อย่างรวดเร็ว ผู้บริหารและบุคลากรมีติดตามเกี่ยวกับข่าวสารแนวคิดแนวโน้มนงานวิจัยใหม่อย่างสม่ำเสมอ

7. การเสริมสร้างประสิทธิภาพ

การมีส่วนร่วมของบุคลากรในการสร้างประสิทธิภาพในการทำงาน ด้วยการรับความคิดเห็นจากการทำงานและความคิดเห็นของลูกค้ำ โดยนำข้อเสนอแนะไปพัฒนาปรับปรุงการทำงาน และการให้อำนาจหน้าที่ในการตัดสินใจของผู้บริหาร จะส่งผลต่อประสิทธิภาพในการแก้ไขปัญหาและการพัฒนาองค์กร

Faghihi (2008) ได้นำแนวคิดของ Albrecht (2003) เป็นฐานในการพัฒนาองค์ประกอบองค์กรอัจฉริยะ โดยกล่าวถึงผลของการวิจัยเรื่อง กรอบแนวคิด : การศึกษาสถานภาพขององค์กรอัจฉริยะของกระทรวงศึกษาธิการ ประเทศอิหร่าน โดยเสนอองค์ประกอบองค์กรอัจฉริยะไว้ 8 องค์ประกอบ ดังนี้ 1) การจัดการความรู้ (Knowledge Management) 2) การจัดการเรียนรู้ (Learning Management) 3) ร่วมรับ ผิดชอบ (Shared Fate) 4) วิสัยทัศน์เชิงกลยุทธ์ (Strategic Vision) 5) เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร

(Information and Communication Technology) 6) ประสิทธิภาพขององค์กร (Organizational Performance) 7) หัวใจและจิตวิญญาณ (Heart and Soul) และ 8) โครงสร้างองค์การ (Organizational Structure)

Akbari (2016) ได้ระบุ องค์ประกอบองค์กรอัจฉริยะ จากงานวิจัยเรื่อง การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดขององค์กรและการเรียนรู้ขององค์กรระหว่างผู้อำนวยการโรงเรียนในเมืองปักดาช โดยพัฒนาองค์ประกอบจากแนวคิดของ Albrecht (2003) ประกอบด้วย 7 องค์ประกอบดังนี้ 1) วิสัยทัศน์กลยุทธ์ 2) การมีส่วนร่วม 3) มีแนวโน้มในการเปลี่ยนแปลง 4) ความกล้าหาญ 5) ความสามัคคีและการประนีประนอม 6) การประยุกต์ใช้ความรู้และ 7) การเสริมสร้างประสิทธิภาพ

Sammons (1997) ได้อธิบายถึง การสร้างและการดำรงไว้ซึ่งโรงเรียนอัจฉริยะ องค์ประกอบของโรงเรียนอัจฉริยะ 8 ประการ ดังนี้

1. ผู้นำเป็นมืออาชีพ การเป็นผู้นำแบบมืออาชีพนั้นจะต้องระบุให้ชัดเจนเกี่ยวกับเป้าหมายของโรงเรียน ครูมีส่วนร่วมในการตัดสินใจเกี่ยวกับหลักสูตรเกี่ยวกับสิทธิในการเรียนรู้สู่ความเป็นมืออาชีพและการบริหารจัดการทรัพยากร

2. มุ่งสู่การจัดการเรียนการสอน ผู้บริหารมีความละเอียดรอบคอบและใช้เวลาสำหรับงานด้านวิชาการและการเรียนรู้อื่น ๆ ที่ไม่เน้นวิชาการ โรงเรียนอัจฉริยะจะเดินหน้าด้วยยุทธศาสตร์ของการจัดสรรทรัพยากร เพื่อปรับปรุงการจัดการเรียนการสอน การจัดกิจกรรมและโครงการการเรียนรู้อย่างมืออาชีพ โดยมีเป้าหมายที่การเรียนรู้เป็นสิ่งสำคัญ และพัฒนาความรู้ให้กับครูอย่างสม่ำเสมอ

3. สอนสิ่งที่มีความหมาย ครูที่มีประสิทธิภาพจะต้องรู้ว่าจะจัดการเรียนการสอนและสร้างเด็กให้เป็นคนมีความรู้ได้อย่างไร มียุทธศาสตร์การสอนเท่า ๆ กับรูปแบบการเรียนรู้ที่ต้องการที่จัดการเรียนการสอนเพื่อผู้เรียนของตน สอนให้ปฏิบัติได้ให้ความสำคัญกับการจัดประสบการณ์เพื่อนักเรียนของตน จัดสรรสิ่งจำเป็นเพื่อการเรียนรู้และฝึกทักษะในการดำรงชีวิต

4. มีวิสัยทัศน์และเป้าประสงค์ร่วมกัน โรงเรียนอัจฉริยะสามารถอธิบายและมีความเข้าใจชัดเจนในเป้าประสงค์ร่วมกัน เป้าประสงค์เหล่านี้จะมุ่งเน้นไปที่การจัดการเรียนการสอนของนักเรียน มีการพัฒนา ปรับปรุง แก้ไขและใช้กระบวนการในการแก้ไขปัญหา โรงเรียนอัจฉริยะจะสร้างสรรค์บนความคิดเห็นของคนส่วนใหญ่ ในระหว่างบุคลากรเกี่ยวกับเป้าหมายและการสร้างคุณค่าให้กับโรงเรียนทำทุกอย่างให้สอดคล้องสัมพันธ์กัน โดยความร่วมมือจากทุกฝ่ายก้าวไปด้วยความมั่นใจ ด้วยหลักสูตรการจัดการเรียนการสอนและการเรียนรู้ เตรียมการสอนอย่าง

มีอาชีพด้วยวิสัยทัศน์และเป้าหมายของโรงเรียนเป็นสำคัญสร้างความสัมพันธ์ระหว่างครู นักเรียน ผู้ปกครอง และชุมชนอย่างกว้างขวาง

5. มีความคาดหวังอย่างสูงกับผู้เรียนทุกคน ครูมีความคาดหวังว่านักเรียนทุก ๆ คนเป็นผู้มีความสามารถในการเรียนรู้ จึงมีความพยายามที่จะทำให้ผู้เรียนทุกคนเป็นผู้ที่ประสบความสำเร็จครูผู้สอนจึงต้องปรับปรุงการจัดการเรียนการสอนของเขาเพื่อสนองความต้องการของผู้เรียนแต่ละคนรวมทั้งส่งเสริมให้มีสมรรถนะสูงภายใต้การให้นักเรียนได้ลงมือปฏิบัติจริง มีแนวทางและความพยายามสู่ความสำเร็จที่เป็นการกระทำที่ชัดเจนด้วยกิจกรรมที่มีส่วนร่วมของผู้ปกครอง

6. ความรับผิดชอบที่ตรวจสอบได้ โรงเรียนอัจฉริยะจะต้องแสดงให้เห็นว่ามีระบบของการตรวจสอบที่ถูกต้อง มีการประเมินการปฏิบัติด้วยโรงเรียนและนักเรียนมีระบบตรวจสอบที่เข้มแข็ง ใช้ข้อมูลพิสูจน์ผลในการปฏิบัติ ส่งเสริม กำกับ ติดตาม ภายใต้ความสำเร็จของนักเรียนและวางแผนพัฒนากิจกรรมการเรียนรู้ที่มีอาชีพด้วยทีมงานและยอมรับที่จะให้พิสูจน์ความสำเร็จจากพื้นฐานของความสำเร็จนั้น ความรับผิดชอบที่ตรวจสอบได้ สามารถวัดด้วยทีมของโรงเรียนที่กำหนดโดยผู้ปกครอง ด้วยการให้ข้อมูลที่แสดงความก้าวหน้า เกี่ยวกับผู้เรียน

7. ชุมชนแห่งการเรียนรู้ สังคมแห่งการเรียนรู้จะต้องเกิดขึ้นจากค่านิยมและเป้าหมายมีการทำงานด้วยความร่วมมือในการปรับปรุงหลักสูตร ปรับปรุงยุทธศาสตร์การสอนและปรับปรุงการวัดและประเมินผล มีการให้ทักษะความรู้อย่างหลากหลายร่วมกัน ดึงดูดความสนใจร่วมกันแก้ไขปัญหาโรงเรียนโดยใช้ปัญหาเป็นฐาน เป็นชุมชนที่มีการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน มีการพูดคุยสนทนา มีการสืบเสาะพิจารณา นำเอาความเสี่ยงที่อาจจะพิจารณาและต้องมีความไว้วางใจเชื่อใจซึ่งกันและกันในลักษณะสิ่งแวดล้อมเหล่านี้ ครูผู้สอนจะรู้สึกว่าเขาสามารถทำการพัฒนาความรู้และตัดสินใจด้วยความรับผิดชอบเกี่ยวกับนวัตกรรมยุทธศาสตร์การจัดการเรียนการสอนได้เป็นอย่างดี

8. สนับสนุนบรรยากาศแห่งการเรียนรู้ที่เชื่อถือได้ สภาพแวดล้อมในการทำงานของผู้เรียนย่อจะสะท้อนบนการเรียนรู้ของเขา การจัดสรรทรัพยากรเป็นสิ่งที่ต้องดำเนินการและถือว่าเป็นสิ่งนำไปสู่คุณภาพการจัดการเรียนการสอนและการส่งเสริมการเรียนรู้ โรงเรียนอัจฉริยะที่มีประสิทธิผลจะแสดงให้เห็นถึงกระบวนการที่สอดคล้องกันในการจัดสรรทรัพยากรกับการบริหารจัดการชั้นเรียน สมาชิกของทีมจะประชุมกันเสมอ ๆ และอภิปรายถึงการบริหารจัดการชั้นเรียน และใช้ยุทธศาสตร์สำหรับการพัฒนาเพื่อการจัดการกับพฤติกรรมที่แตกต่างกัน

Hoy and Miskel (2012) ได้จัดกลุ่มแนวคิดของนักการศึกษาเกี่ยวกับโรงเรียน อัจฉริยะไว้ 3 กลุ่ม ดังนี้

กลุ่มที่ 1 กลุ่มของ Edmonds ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของโรงเรียนอัจฉริยะ ได้แก่ การมีภาวะผู้นำทางวิชาการ มีคาดหวังสูงกับผลสัมฤทธิ์ของนักเรียน การให้ความสำคัญกับทักษะพื้นฐานที่จำเป็น สร้างสิ่งแวดล้อมที่เป็นระเบียบ และการติดตามประเมินความก้าวหน้าของนักเรียนอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง

กลุ่มที่ 2 กลุ่มของ Smith และ Purkey ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของโรงเรียนอัจฉริยะ ได้แก่ ภาวะผู้นำทางวิชาการ หลักสูตรที่มีการวางแผนและมีเป้าประสงค์ เป้าหมาย องค์การชัดเจนและมีความคาดหวังสูง การใช้เวลากับงานเป็นสำคัญ การยอมรับความสำเร็จทางวิชาการ การมีบรรยากาศที่ดี การมีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของชุมชน การสนับสนุนและมีส่วนร่วมของผู้ปกครอง การจัดการในโรงเรียน การพัฒนาบุคลากร ความมั่นคงของบุคลากร การวางแผน โดยร่วมมือจากทุกฝ่าย การสนับสนุนโดยตรง

กลุ่มที่ 3 กลุ่มของ Scheerens และ Bosker ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของโรงเรียนอัจฉริยะ ได้แก่ ภาวะผู้นำทางการศึกษา คุณภาพหลักสูตรและการเปิดโอกาสในการเรียนรู้ การให้ความสำคัญกับผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียน การใช้เวลาในการเรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพ การแจ้งผลและให้รางวัลอย่างเหมาะสม ห้องเรียนมีบรรยากาศที่ดี โรงเรียนมีบรรยากาศที่ดี การมีส่วนร่วมของผู้ปกครอง การมีอิสระในการเรียนรู้ การมีศักยภาพที่สามารถวัดได้ การมีฉันทามติและทำงานร่วมกัน การสอนเป็นลำดับ การสอนที่เหมาะสมกับแต่ละกลุ่ม

สุธิญา จันทรเจ้าฉาย (2555) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับองค์ประกอบการเป็นองค์กรอัจฉริยะจากผลการวิจัยการพัฒนารูปแบบการบริหารจัดการโรงเรียนเหล่าทัพสู่การเป็นองค์กรอัจฉริยะ ไว้ดังนี้ 1) วิสัยทัศน์ร่วมและกลยุทธ์ที่ชัดเจน 2) โครงสร้างองค์กรสนับสนุนต่อการเริ่มต้นใหม่ 3) การจัดการคุณภาพแบบองค์รวม 4) การบริหารทรัพยากรมนุษย์เชิงรุก 5) การบริหารทีมงานและสร้างเครือข่าย 6) การจัดการเรียนรู้ในองค์กร 7) การมีความสามารถในการเปลี่ยนแปลงสูง 8) การใช้ประโยชน์จากข้อมูลย้อนกลับ 9) การใช้เทคโนโลยีเพิ่มขีดความสามารถ และ 10) การสร้างนวัตกรรม

พิสมัย สิมสีพิมพ์ (2558) ได้สังเคราะห์องค์ประกอบองค์กรอัจฉริยะของโรงเรียน จากผลการวิจัยความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของรูปแบบองค์กรอัจฉริยะกับคุณภาพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ไว้ดังนี้

1. การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร หมายถึง การแสดงออกของผู้บริหารโรงเรียนครูและนักเรียนในการนำเทคโนโลยีคอมพิวเตอร์และการสื่อสารโทรคมนาคมมาใช้เป็นเครื่องมือช่วยในกระบวนการบริหารจัดการจัดการเรียนการสอนและสร้างเครือข่ายการเรียนรู้

2. การจัดการความรู้ หมายถึง การแสดงออกของผู้บริหารโรงเรียนครูและนักเรียนในการแสวงหาความรู้สร้างความรู้จัดระบบความรู้และแลกเปลี่ยนความรู้โดยพัฒนาระบบตั้งแต่การประมวลผลข้อมูลสารสนเทศความคิดประสบการณ์ของบุคคลทั้งความรู้ที่ฝังลึกความรู้ที่ชัดแจ้งทั้งจากภายในและภายนอกองค์กรโดยจัดเก็บให้ผู้ใช้สามารถเข้าถึงความรู้ได้โดยสะดวก รวมถึงเผยแพร่และพัฒนาองค์ความรู้โดยไม่มีที่สิ้นสุด

3. การใช้แนวคิดองค์กรแบบมีชีวิต หมายถึง การแสดงออกของผู้บริหารโรงเรียนและครู ในการจัดระบบความสัมพันธ์ความรับผิดชอบต่องานและการใช้อำนาจที่เอื้อให้การปฏิบัติงานมีความเป็นอิสระคล่องตัวไวต่อการเปลี่ยนแปลง ด้วยการจัดโครงสร้างแบบยืดหยุ่นเน้นสายการบังคับบัญชาแนวนอน มีความพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลงลดกฎระเบียบที่เป็นอุปสรรคและใช้วิธีการประสานงานแบบไม่เป็นทางการ

4. การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ หมายถึง การแสดงออกของผู้บริหารโรงเรียนครูและนักเรียนในการเรียนรู้ร่วมกัน ด้วยการสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพมีความรับผิดชอบต่อคุณภาพผลผลิตสูงและเป็นผู้นำแห่งการเรียนรู้ สามารถปรับตัวพัฒนาและขยายศักยภาพผลิตผลได้อย่างรวดเร็ว

5. การใช้การกระจายภาวะผู้นำ หมายถึง การแสดงออกของผู้บริหารโรงเรียนและครูในการจัดกระบวนการทำงานและการใช้ทรัพยากรเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพโดยการแบ่งอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบแก่ครูและบุคลากรตามความเหมาะสมมีการกระจายความเป็นผู้นำด้วยการกำหนดวิสัยทัศน์ร่วมกันสร้างวัฒนธรรมการทำงานเป็นทีมและมีการแสดงภาวะผู้นำ

ชาญวิทย์ ชุมศรี (2564) ได้องค์ประกอบการเป็นองค์กรอัจฉริยะของสถานศึกษาจากผลการวิจัยกลยุทธ์การพัฒนาสู่การเป็นโรงเรียนอัจฉริยะในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

1. ด้านการบริหารจัดการ

มีการกำหนดโครงสร้าง บทบาท ความรับผิดชอบกำหนดความรู้ ทักษะของบุคลากรและนักเรียน กำหนดโครงสร้างหลักสูตร กำหนดวิสัยทัศน์ กรอบแนวคิด วิเคราะห์

ศักยภาพ ประเมินเทคโนโลยี ข้อมูลพื้นฐาน กำหนดแนวทางพัฒนาบุคลากร และ กำหนดวิธีการประเมิน ประสิทธิภาพของโรงเรียนและบุคลากร

2. ด้านบุคคล

ครูมีการวางแผน จัดกิจกรรม ออกแบบเนื้อหาและจัดหาทรัพยากรทางการศึกษา ตามความต้องการของนักเรียน สามารถบริหารจัดการเทคโนโลยีในการจัดการเรียนรู้โดยสามารถควบคุมการดำเนินการใช้เทคโนโลยีในชั้นเรียนได้ ครูได้รับการประเมินตรวจสอบความเชี่ยวชาญ ด้านการสอนและการจัดสภาพแวดล้อมของการเรียนรู้ ครูจัดการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ สร้างแรงจูงใจให้นักเรียน ครูประเมินการผลเรียนรู้ของนักเรียนอย่างต่อเนื่อง ครูสร้างชุมชนแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกับเพื่อนร่วมวิชาชีพและพ่อแม่ผู้ปกครอง นักเรียนมีทักษะการแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ ในสถานการณ์ นักเรียนได้รับการกระตุ้นให้กล้าตัดสินใจด้วยตนเองบนพื้นฐานความสมเหตุสมผล นักเรียนสามารถสืบค้นข้อมูลจากห้องสมุดออนไลน์ นักเรียนสามารถสืบค้นข้อมูลออนไลน์โดยจัดเก็บข้อมูลได้อย่างมีประสิทธิภาพจากแหล่งข้อมูลทั้งในและต่างประเทศ นักเรียนสามารถประชุมทางไกลออนไลน์ผ่านวีดิโอคอนเฟอเรนซ์และสนทนาแลกเปลี่ยนเรียนรู้ได้ นักเรียนได้รับการพัฒนาให้มีความพร้อมสู่สังคมโลกที่ทันสมัยอย่างประสบความสำเร็จ

3. ด้านสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยี

โรงเรียนมีระบบอินเทอร์เน็ตและอินทราเน็ตเพื่อการค้นหาข้อมูลวิจัยจากแหล่งข้อมูลทั้งในและต่างประเทศ มีห้องสมุดออนไลน์ที่ทันสมัย มีระบบอำนวยความสะดวก เสริมการจัดการเรียนรู้ เช่น กล้องบันทึกวีดิโอ และระบบเสียงที่มีคุณภาพเครือข่ายสำหรับการโต้ตอบระหว่างนักเรียน ครูและผู้คนทั่วโลกคอมพิวเตอร์เพียงพอต่อจำนวนบุคลากรทุกคนระบบซอฟต์แวร์ช่วยในการบริหารจัดการจัดสรรคอมพิวเตอร์ส่วนตัวให้กับนักเรียนมีสื่ออุปกรณ์ที่เหมาะสมกับนักเรียน ที่สนับสนุนให้นักเรียนสามารถสืบค้นได้ทุกที่ทุกเวลา

จากข้อความข้างต้นสามารถสรุปองค์ประกอบขององค์กรอัจฉริยะ และองค์ประกอบขององค์กรอัจฉริยะของโรงเรียนได้ว่า การเป็นองค์กรอัจฉริยะ ต้องมุ่งเน้นพัฒนาการจัดการความรู้ การบริหารงานด้านบุคลากรให้สามารถ การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศการกระจายภาวะผู้นำ การใช้แนวคิดองค์กรแบบมีชีวิต มีการปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์

จากการศึกษาองค์ประกอบขององค์กรอัจฉริยะ องค์การอัจฉริยะของโรงเรียน และผลการวิจัยได้พิจารณาเลือกใช้นวัตกรรมขององค์ประกอบของอัจฉริยะของ Albrecht (2003) โดยประกอบด้วย 7 องค์ประกอบ 1) วิสัยทัศน์เชิงกลยุทธ์ 2) การมีส่วนร่วม 3) การเปลี่ยนแปลงและการปรับตัว 4) แรงจูงใจในการทำงาน 5) โครงสร้างองค์กร 6) เทคโนโลยีสารสนเทศและการ

สื่อสาร และ 7) การเสริมสร้างประสิทธิภาพ ที่สอดคล้องกับการดำเนินงานเพื่อรับรางวัลคุณภาพ ซึ่งเป็นกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย ขณะเดียวกันก็พบว่าองค์ประกอบตามแนวคิดของ Albrecht ดังกล่าวถูกใช้อย่างเป็นสากล ซึ่งปรากฏในงานวิจัยของ Khanghahi and Jafari (2013) ได้วิจัยเรื่อง โมเดล ความ อัจ ฉริยะ ของ องค์ กร ใน มหาวิทยาลัย อิสลาม อาซาต (เขต 8), Davoudi et al. (2014) ได้วิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างการเรียนรู้ขององค์กรและอัจฉริยะขององค์กร และการเสริมสร้างจากมุมมองของครู, Akbari (2016) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การวิเคราะห์ ความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดขององค์กรและการเรียนรู้ขององค์กรระหว่างผู้อำนวยการโรงเรียนในเมืองปากดาช นอกจากนี้ Iqbal and Nadeem (2019) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำที่แท้จริงและผลกระทบขององค์กรอัจฉริยะ : แบบจำลองการวัดผลกระทบโดยตรงและโดยอ้อม โดยมีบทบาทของวัฒนธรรมองค์กรเป็นตัวกลาง และงานวิจัยของ Sadeghi and Kalantari (2021) ได้วิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการความรู้ ความอัจฉริยะขององค์กร และการปรับตัวขององค์กร ระหว่างผู้อำนวยการโรงเรียนมัธยมปลาย และงานวิจัยของ Azizi et al. (2023) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การระบุปัจจัยที่มีผลต่ออัจฉริยะขององค์กรของผู้อำนวยการโรงเรียนตามทฤษฎีฐานราก ผู้วิจัยจึงนำเสนอแนวคิดแต่ละองค์ประกอบสามารถอธิบายเชิงแนวคิดได้ ดังนี้

แนวคิดเกี่ยวกับวิสัยทัศน์เชิงกลยุทธ์

Albrecht (2003) เสนอแนวคิด วิสัยทัศน์เชิงกลยุทธ์ หมายถึง โรงเรียนมีการ สนทนาเชิงกลยุทธ์อย่างต่อเนื่องเพื่อการบริหารจัดการ โดยมีกระบวนการประเมินสภาพแวดล้อม อย่างเป็นระบบ เพื่อทำความเข้าใจในความเสี่ยงและโอกาสที่อาจเกิดขึ้นได้ นอกจากนี้โรงเรียนยัง มีการทบทวนและกำหนดทิศทางกลยุทธ์ประจำปีโดยผู้บริหารและครูที่เกี่ยวข้อง ซึ่งผู้บริหารมีการ กำหนดกลยุทธ์เพื่อสร้างความน่าเชื่อถือแก่ผู้ปกครอง และกำหนดนโยบายและทิศทางการ ปฏิบัติงานที่ชัดเจน โดยผู้บริหารได้ใช้วิสัยทัศน์และกลยุทธ์เป็นแนวทางในการตัดสินใจในการ ปฏิบัติงาน นอกจากนี้ยังมีกระบวนการพัฒนาและส่งเสริมการคิดเชิงกลยุทธ์ที่มีประสิทธิภาพ

Higher Education (2023) กล่าวถึง วิสัยทัศน์เชิงกลยุทธ์ คือ คำอธิบายเกี่ยวกับ เป้าหมายต้องการบรรลุในอนาคต และวิธีที่ในการบรรลุเป้าหมาย ซึ่งเป็นแนวทางให้ผู้บริหาร สามารถตัดสินใจ กระทำ และกำหนดความสำคัญ การสร้างวิสัยทัศน์เชิงกลยุทธ์สำหรับโรงเรียน เป็นสิ่งจำเป็นสำหรับการเพิ่มประสิทธิภาพ ชื่อเสียง และผลกระทบของสถาบัน โดยมีประเมิน สถานการณ์ปัจจุบัน เพื่อใช้กำหนดพันธกิจของโรงเรียนในการตั้งเป้าหมาย วัตถุประสงค์ พัฒนา กลยุทธ์ โดยการสื่อสารและหารือร่วมกับผู้เกี่ยวข้อง

The Glossary of Education Reform (2015) อธิบายเกี่ยวกับ วิสัยทัศน์เชิงกลยุทธ์ของโรงเรียนเป็นคำอธิบายเป้าหมายในอนาคตของโรงเรียน ที่คาดหวังว่าหากบรรลุได้จะส่งผลต่อความสำเร็จของโรงเรียน โดยวิสัยทัศน์นี้กำหนดทิศทางสำหรับอนาคตและเป็นการแสดงความตั้งใจที่มีเป้าหมาย ซึ่งบ่งบอกถึงความเป็นมาของโรงเรียนและเหตุผลความสำคัญ นอกจากนี้ยังเป็นเครื่องมือสำคัญสำหรับกำหนดความความก้าวหน้าของโรงเรียน

อำพล นววงศ์เสถียร (2562) ให้ความหมาย การมีวิสัยทัศน์เชิงกลยุทธ์ หมายถึง ความสามารถในการประเมินสภาพแวดล้อมอย่างลึกซึ้ง เพื่อนำมากำหนดวิสัยทัศน์ โดยเชิงกลยุทธ์สามารถสร้างประโยชน์ ได้แก่ มุมมองทิศทางของอนาคตที่ชัดเจน กรอบของภารกิจและเป้าหมาย กระตุ้นการสื่อสารและการมีส่วนร่วม ตลอดจนความผูกพันที่มีให้เพิ่มมากขึ้น

จากแนวคิดข้างต้นผู้วิจัยสามารถสรุปได้ว่า วิสัยทัศน์เชิงกลยุทธ์ หมายถึง สิ่งที่บ่งบอกถึงประสิทธิภาพเชิงพฤติกรรมของผู้บริหาร เพื่อให้ครูแต่ละคนมีโอกาสพัฒนาวิสัยทัศน์ที่เป็นเอกลักษณ์ มีความมั่นใจหรือความมุ่งมั่นต่อทีมงานและองค์กร และเพื่อให้ครูมีความเข้าใจและความตระหนักถึงเป้าหมายในการสร้างความสำเร็จและความเป็นเลิศ จากการส่งเสริมให้ครูร่วมกันในการกำหนดวิสัยทัศน์หรือภาพลักษณ์เพื่ออนาคตของโรงเรียนไปยังเป้าหมายและทิศทางเดียวกัน

แนวคิดเกี่ยวกับการมีส่วนร่วม

Albrecht (2003) ได้อธิบายแนวคิด การมีส่วนร่วม หมายถึง ผู้บริหารมีการวางแผน การจัดลำดับความสำคัญในการปฏิบัติงานร่วมกับครู ส่งผลให้ครูเข้าใจถึงนโยบายและแนวคิดกลยุทธ์ของโรงเรียน นอกจากนี้ครูยังมีการช่วยเหลือ ส่งเสริมสนับสนุน และแบ่งปันข้อมูลในการทำงานร่วมกัน ภายในโรงเรียน นอกจากนี้ครูยังมีส่วนร่วมเกี่ยวข้องในการบริหารจัดการของโรงเรียน มีความรู้สึกผูกพันและเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน โดยเชื่อมั่นในศักยภาพของโรงเรียน และตนเองเป็นส่วนหนึ่งที่ส่งผลให้โรงเรียนประสบความสำเร็จ

Yuki (2013) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับการมีส่วนร่วม ว่าเป็นลักษณะการบริหารที่ผู้นำเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีส่วนร่วมในการตัดสินใจมีอิสระในการทำงาน ตลอดจนมีสิทธิในการเสนอความคิดเห็นเพื่อแก้ไขปัญหา ซึ่งลักษณะดังกล่าวย่อมเป็นแรงจูงใจให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความพึงพอใจ และมีผลการปฏิบัติงานสูงขึ้น

Cajada (2018) ให้ความหมาย การมีส่วนร่วม หมายถึง การตัดสินใจหรือการสื่อสารร่วมกัน ของคนในองค์กร การมีส่วนร่วมเป็นสิ่งที่ส่งผลต่อความสัมพันธ์ระหว่างคนในองค์กร เพื่อช่วยลดความขัดแย้งภายในองค์กร

รัชนิดา นิลมณี (2554) กล่าวว่า iva การมีส่วนร่วม หมายถึง การให้บุคคลทุกระดับเข้ามามีส่วนเกี่ยวข้องในทุกกระบวนการ เริ่มจากการร่วมคิดตัดสินใจ ร่วมลงมือปฏิบัติ ร่วมประเมินผลในทุกกิจกรรม

ชัยอนันท์ แก้วเงิน (2563) ให้ความหมาย การมีส่วนร่วม หมายถึง การเปิดโอกาสให้บุคลากรในทุกระดับของโรงเรียน ได้เข้ามามีส่วนร่วม เป็นการร่วมมือของกลุ่มคน ไม่ว่าจะ เป็นปัจเจกชนหรือกลุ่มบุคคลที่เห็นพ้องต้องกันและเข้ามาทำงานร่วมกัน ในการมีส่วนร่วมตัดสินใจ การมีส่วนร่วมดำเนินการ การมีส่วนร่วมรับผิดชอบและร่วมรับผลประโยชน์ และการมีส่วนร่วมประเมินผล ร่วมพัฒนาและเปลี่ยนแปลงในทิศทางที่ตั้งไว้ ยอมรับการประเมินผลในทุกกิจกรรม ก่อให้เกิดผลในการพัฒนาโรงเรียน ทำให้โรงเรียนบรรลุสัมฤทธิ์ผลตามวัตถุประสงค์ของโรงเรียนที่กำหนดไว้

จากแนวคิดข้างต้นผู้วิจัยสามารถสรุปได้ว่า การมีส่วนร่วม เป็นการช่วยเหลือ ส่งเสริมสนับสนุน และแบ่งปันข้อมูล เปิดโอกาสรับฟังความคิดเห็นของบุคลากร และนำผลที่ได้ไปปรับใช้ในการเปลี่ยนแปลง โดยสร้างการมีส่วนร่วมและความผิชอบร่วมกัน

แนวคิดเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงและการปรับตัว

Hoy & Miskel (1991) ได้กล่าวถึง การปรับเปลี่ยน และพัฒนาโรงเรียนไว้ว่า โรงเรียนซึ่งเป็นองค์กรทางการศึกษา เพื่อทำให้เกิดประสิทธิผลนั้นโรงเรียนจะต้องมีความสามารถในการปรับตัวได้อย่างเหมาะสม การกำหนดนโยบายต่าง ๆ ของโรงเรียนจะต้องสอดคล้อง และทันสมัยทันกับความเจริญก้าวหน้า และความเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ โดยเฉพาะผู้บริหารและครู จะต้องมึบทบาทสำคัญ ต่อการปรับตัวไม่หยุดนิ่ง ต้องพยายามปรับปรุงเปลี่ยนแปลงโรงเรียน รูปแบบการบริหารงาน และการดำเนินการต่าง ๆ ให้มีความคล่องตัวต่อการปฏิบัติงาน ผู้บริหาร และครูต้องเป็นผู้พัฒนา มีความคิดสร้างสรรค์ให้เกิดสิ่งใหม่ ๆ อยู่เสมอการจัดการเรียนการสอนให้นักเรียนมีความรู้เพื่อให้สามารถปรับตัวอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุขนั้นจะต้องมีเทคนิควิธีที่เหมาะสม ครูต้องสร้างกระบวนการ และวิธีการเรียนรู้ให้กับนักเรียนทั้งเนื้อหาวิชาและคุณธรรม จริยธรรมมากกว่าที่จะบอกความรู้หรือสอนหนังสือแบบธรรมดา เพราะวิธีการเรียนรู้หรือกระบวนการเรียนรู้ของนักเรียนจะเป็นวิธีการติดตัวนักเรียนซึ่งสามารถนำไปปรับใช้ต่อการประกอบอาชีพและพัฒนาตนเองให้เป็นบุคคลที่มีความสามารถ

Albrecht (2003) ได้อธิบายแนวคิด การเปลี่ยนแปลงและการปรับตัว หมายถึง โรงเรียนมีการพัฒนาและเปลี่ยนแปลงตามสภาพแวดล้อม โดยสร้างบรรยากาศส่งเสริมการยอมรับการเปลี่ยนแปลง เพื่อส่งเสริมครูในการใช้นวัตกรรมเพื่อการสนับสนุนการปฏิบัติงาน

นอกจากนี้ยังสนับสนุนให้ครูพัฒนาแนวทางในการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ ซึ่งผู้บริหารรับฟังความคิดเห็นที่เป็นประโยชน์จากครู เพื่อลดความความซ้ำซ้อนในขั้นตอนการปฏิบัติงาน

Gibson et al. (2006) อธิบายถึง การปรับตัว เป็นความสามารถในการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงทั้งภายในและภายนอกองค์กร องค์กรที่ประสบความสำเร็จจะต้องมีการปรับตัวทั้งในด้านความสามารถในการตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นจากสภาพแวดล้อมภายนอก และสภาพแวดล้อมภายในที่มากระทบต่อองค์กร การปรับตัวเกี่ยวกับกระบวนการบริหาร ได้แก่การวางแผน การจัดองค์กร การนำและการควบคุม ทั้งในระดับนโยบายและระดับปฏิบัติเพื่อตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลง

Kreitner and Kinicki (2008) ให้ความหมาย การเปลี่ยนแปลง คือกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการวางแผน การออกแบบงาน การนำไปปฏิบัติและการผนวกเครื่องมือ กระบวนการแนวปฏิบัติหรือระบบเข้าด้วยกัน ซึ่งทำให้บุคลากรต้องปฏิบัติงานที่แตกต่างไปจากเดิม ซึ่งสภาพแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ทำให้การเปลี่ยนแปลงมีความสำคัญต่อการอยู่รอด และความสำเร็จขององค์กร ทำให้ผู้นำต้องมีความพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น

ภาระวี สุขโรจน์ (2556) กล่าวว่า การบริหารการเปลี่ยนแปลง หมายถึง การนำระบบและวิธีการใหม่ ๆ มาปฏิบัติในองค์กรที่ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้นอย่างมีระบบ ตามแผนที่ได้กำหนดเพื่อลดผลกระทบ ทำให้องค์กรตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นจากสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกได้อย่างมีประสิทธิภาพ

सानิตย์ หนูนิล (2564) ได้ให้ความหมาย การปรับตัว เป็นกระบวนการที่มีการประเมินข้อมูลต่าง ๆ จากสภาพแวดล้อมภายนอกและนำข้อมูลมาใช้เพื่อการปรับตัว ซึ่งการปรับตัว นั้นมีความสำคัญต่อความอยู่รอดและการใช้กลยุทธ์ในการแข่งขัน โดยต้องให้มีความเหมาะสมกับ สภาพที่เป็นอยู่ โดยการปรับตัวมีหลายระดับที่เกี่ยวข้องในการดำเนินธุรกิจ

จากแนวคิดข้างต้นผู้วิจัยสามารถสรุปได้ว่า การเปลี่ยนแปลงและการปรับตัวเป็นความสามารถขององค์กรที่จะสนองตอบต่อการเปลี่ยนแปลงทั้ง ภายในและภายนอกองค์กร หรือตอบสนองต่อสภาวะการณ์เปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น อย่างกะทันหัน หรือในภาวะฉุกเฉิน เพื่อให้องค์กรสามารถดำรงอยู่ในสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงต่อไปได้

แนวคิดเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน

Christiansen (2000) ให้สรุปความหมาย แรงจูงใจในการทำงาน คือ กระบวนการที่ทำให้บุคคลเกิดความพึงพอใจและมีแรงจูงใจในการทำงานมีหลายปัจจัยที่เข้ามาร่วมด้วย เช่น บทบาทของผู้นำที่สร้างแรงจูงใจ การมอบสิ่งตอบแทนที่เหมาะสม และการให้

โอกาสความก้าวหน้าในอาชีพ การสร้างความเข้าใจและความผูกพันต่อองค์กร นอกจากนี้ความสำเร็จในการทำงานยังขึ้นอยู่กับความพยายามและความมุ่งมั่นของบุคลากรในการพัฒนาทักษะและทำงานอย่างเต็มที่ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้นผู้บริหารจำเป็นต้องมีความสามารถในการสร้างแรงจูงใจและความเข้าใจต่อพฤติกรรมและความต้องการของบุคลากรในองค์กร เพื่อให้สามารถบรรลุผลสำเร็จในการทำงานได้อย่างเต็มที่และต่อเนื่อง

Davis and Newstrom (2005) อธิบายเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน คือทัศนคติของผู้ปฏิบัติงานที่มีต่องานที่ทำ ซึ่งแสดงให้เห็นว่ามีข้อตกลงระหว่างความคาดหวังจากงานของผู้ปฏิบัติงานกับผลตอบแทนที่ได้รับจากงานระดับความพึงพอใจมีลักษณะ ไม่อยู่หนึ่งกล่าวคือ เปลี่ยนแปลงได้ตลอดเวลา ความพึงพอใจในงานสูงหรือต่ำย่อมขึ้นอยู่กับองค์ประกอบต่าง ๆ รวมทั้งความต้องการของบุคคลลักษณะของงานขอบเขตของงาน สภาพการทำงานและบุคลิกภาพของแต่ละบุคคล

Albrecht (2003) ได้อธิบายแนวคิด แรงจูงใจในการทำงาน หมายถึง คุุมี ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน มีความคาดหวังในความก้าวหน้า และภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน โดยยินดีเสียสละเพื่อช่วยให้โรงเรียนประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย จากการที่ผู้บริหารแสดงตนถึงการเป็นแบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติงาน ด้วยความมุ่งมั่น และความกระตือรือร้น ส่งผลให้ครูมีทัศนคติที่ดีต่อผู้บริหาร มองว่าผู้บริหารเป็นตัวอย่างในด้านการปฏิบัติงาน ด้วยความมุ่งมั่นและความกระตือรือร้น

ณัฐพันธุ์ เขจรนันท์ (2551) อธิบายความหมาย แรงจูงใจในการทำงาน คือทัศนคติเกี่ยวกับงานของผู้ได้บังคับบัญชา ซึ่งจะเกี่ยวข้องกับปัจจัยแวดล้อมในงานของเขา เช่นค่าตอบแทนโอกาสในการเลื่อนตำแหน่ง ความก้าวหน้า หัวหน้างาน ตลอดจนเพื่อนร่วมงาน ซึ่งมีอิทธิพลต่อการรับรู้ในงานของบุคคล

ณัฐชนันท์พร ทิพย์รักษา (2566) อธิบายเกี่ยวกับ แรงจูงใจในการทำงาน หมายถึง สิ่งเร้าหรือสิ่งกระตุ้นที่ทำให้บุคคลหนึ่ง ๆ เปลี่ยนแปลงพฤติกรรมหรือมีการกระทำโดยมีแรงขับและแรงผลักดันให้เกิดความต้องการที่จะทำงานมากขึ้น สามารถทำงานได้เป็นเวลานาน มีความมุ่งมั่นและมีความตั้งใจในการทำงาน มีความพึงพอใจในการทำงาน

จากแนวคิดข้างต้นผู้วิจัยสามารถสรุปได้ว่า แรงจูงใจในการทำงาน เป็นพฤติกรรมที่เกิดจากความรู้สึกในการทำงาน อาจประกอบด้วยปัจจัยต่าง ๆ ดังนี้ ค่าตอบแทน ความก้าวหน้า ตลอดจนการปฏิบัติของเพื่อนร่วมงาน การเป็นแบบอย่างที่ดีของผู้บริหาร เป็นต้น

แนวคิดเกี่ยวกับโครงสร้างองค์กร

Albrecht (2003) ได้อธิบายแนวคิด โครงสร้างองค์กร หมายถึง โรงเรียนวางโครงสร้างองค์กรที่มีความสอดคล้องกับพันธกิจของโรงเรียน โดยมีนโยบาย กฎ และข้อบังคับ สอดคล้องกับกลยุทธ์ของโรงเรียน มีการกระจายอำนาจ ความรับผิดชอบภายในโรงเรียน โดยแต่ละฝ่ายมีกำหนดพันธกิจที่สอดคล้องเพื่อส่งเสริมการปฏิบัติงานร่วมกัน นอกจากนี้โรงเรียนยังมีระบบสารสนเทศหรือเครื่องมือที่ช่วยส่งเสริมประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของครู และช่วยส่งเสริมการพัฒนาความรู้แก่นักเรียน

KENTON (2023) ได้ให้ความหมายของโครงสร้างองค์กร ว่าเป็นระบบที่กำหนดวิธีการดำเนินงานเพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์กร โครงสร้างนี้รวมถึงกฎระเบียบ, บทบาท และความรับผิดชอบ โครงสร้างองค์กรยังกำหนดวิธีการไหลของข้อมูลระหว่างระดับต่างๆ ภายในบริษัท ตัวอย่างเช่น ในโครงสร้างที่มีการรวมศูนย์ การตัดสินใจจะไหลจากบนลงล่าง ในขณะที่ในโครงสร้างที่กระจายอำนาจ อำนาจในการตัดสินใจจะกระจายออกไปที่ระดับต่าง ๆ ขององค์กร การมีโครงสร้างองค์กรช่วยให้องค์กรสามารถดำเนินการได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีจุดมุ่งหมาย

อนุพงษ์ ชุมแวงวาปี (2560) ได้กล่าวถึง การจัดโครงสร้างองค์กร หมายถึง การปรับปรุงโครงสร้างการบริหารให้สอดคล้องกับภารกิจในการบริหารจัดการศึกษา มีความยืดหยุ่นให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลงได้ง่ายมีการกระจายอำนาจมีการปรับปรุงโครงสร้างแบบข้ามสายงาน มีการปรับปรุงกฎระเบียบที่ส่งเสริมการทำงานของบุคลากร

สงวนศักดิ์ จ๊ะสุนา (2564) ได้ให้ความหมาย โครงสร้างองค์กร (Organization Structure) หมายถึง ระบบการติดต่อสื่อสารระหว่างกันและกัน และอำนาจในการบังคับบัญชาที่เชื่อมโยงคนหรือกลุ่มคนเข้าไว้ด้วยกันเพื่อให้สามารถทำงานร่วมกันเพื่อให้บรรลุเป้าหมายหลักขององค์กร และองค์กรต้องใช้อำนาจให้บุคลากรมีความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่

สุธรรม ธรรมทัศนานนท์ (2564) ให้ความหมาย โครงสร้างองค์กร หมายถึง โครงสร้างของโรงเรียนที่ยืดหยุ่น คล่องตัว สามารถปรับเปลี่ยนได้ตามความเหมาะสม ส่งเสริมให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กันได้อย่างอิสระ กำหนดให้มีหน่วยงานที่ทำหน้าที่รับผิดชอบด้านนวัตกรรมโดยตรง มีโครงสร้างองค์กรแบบแนวราบ ที่ช่วยให้มีการทำงานแบบข้ามสายงานได้ง่าย มีการแบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบที่มีความยืดหยุ่น และคล่องตัว และเป็นโครงสร้างที่สอดคล้องกับแนวทางการสร้างนวัตกรรมขององค์กร

จากแนวคิดข้างต้นผู้วิจัยสามารถสรุปได้ว่า โครงสร้างขององค์กรเป็นสิ่งที่สะท้อนกิจกรรมและกระบวนการทั้งหมดขององค์กรโดยรวม ถึงการจัดสรรงานและความรับผิดชอบ

การกำหนดความสัมพันธ์ การบังคับบัญชา และการควบคุมของผู้บริหารแต่ละคน โครงสร้างองค์กรจะถูกกำหนดเป็นแผนภูมิโครงสร้างที่แสดงถึงการจัดกลุ่มหน่วยงานภายใน รวมถึงการออกแบบระบบสื่อสารในองค์กรทั้งแนวดิ่งและแนวนอน

แนวคิดเกี่ยวกับเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร

Albrecht (2003) ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับ โรงเรียนมีวัฒนธรรมในการแลกเปลี่ยนข้อมูล สารสนเทศที่เป็นความรู้ โดยผู้บริหารให้ความสำคัญกับการจัดความรู้และการศึกษา ที่เป็นทรัพยากรและทักษะที่สำคัญในการปฏิบัติงาน ซึ่งโรงเรียนสนับสนุนการแบ่งปันข้อมูลสารสนเทศ และความคิดเห็นที่เป็นประโยชน์ จากการใช้ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศที่ครอบคลุมและสามารถใช้งานได้ เพื่อติดตามข่าวสารที่เกี่ยวข้องกับด้านการศึกษาอย่างสม่ำเสมอ โดยโรงเรียนมีการอบรมเพื่อการสนับสนุนการเรียนรู้และพัฒนาทักษะการปฏิบัติงานของครูบนพื้นฐานในความแตกต่างด้านความสามารถ ทักษะความรู้

อุศมาน หลีสันมะหมัด (2560) ให้ความหมาย เทคโนโลยีสารสนเทศ หมายถึง การประยุกต์ใช้เครื่องมือและอุปกรณ์ทางเทคโนโลยีต่าง ๆ เช่น คอมพิวเตอร์ อุปกรณ์สื่อสาร โทรคมนาคมที่ใช้ในการเก็บรวบรวม การประมวลผล การแสดงผล การจัดเก็บและการเผยแพร่ข้อมูลสารสนเทศเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในด้านต่าง ๆ ให้ทันต่อการนำไปใช้ประโยชน์

ภัทรพร ฉิมคราม (2561) กล่าวว่า เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร หมายถึง เทคโนโลยีเพื่อใช้ในการสื่อสาร รวมไปถึงรวบรวมหรือจัดเก็บข้อมูลเพื่อประมวลผลในการนำสารสนเทศนั้นไปใช้ประโยชน์โดยการรับส่งข้อมูลนั้นจะมีประสิทธิภาพในเรื่องของความถูกต้อง ความแม่นยำและความรวดเร็ว ซึ่งรูปแบบของข้อมูลเป็นได้ทั้งภาพ เสียง ข้อความหรือรูปแบบผสม

ขวัญเพชร พลวงค์ (2564) ให้ความหมาย เทคโนโลยีสารสนเทศ หมายถึง การนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์ กลั่นกรองเป็นสารสนเทศ ตั้งแต่กระบวนการรวบรวมข้อมูล ประมวลผล แสดงผลลัพธ์ การทำสำเนาและการสื่อสารโทรคมนาคม เพื่อให้ได้ข้อมูลสารสนเทศที่เหมาะสม และใช้ อุปกรณ์ในการสืบค้น เพื่อการเรียนรู้และเผยแพร่ข้อมูล ผู้บริหารจะต้องพัฒนาบุคลากรให้มีศักยภาพในการใช้เทคโนโลยี มีความรู้ ความสามารถและสามารถนำเทคโนโลยี สารสนเทศเข้ามาส่งเสริมให้ผู้เรียนเกิดทักษะทางด้านเทคโนโลยี เพื่อใช้ในการศึกษา ค้นคว้าได้อย่างถูกต้อง มีระบบฐานข้อมูลที่จำเป็นกับงานเพื่อใช้ในกิจกรรมการเรียนการสอน มีการบำรุงดูแลรักษาและพัฒนาฐานข้อมูลอย่างเหมาะสม

มัญญา พัฒนประดิษฐ์ (2565) ได้สรุปว่า เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษากำหนดนโยบาย วางแผนจัดหาสื่อเทคโนโลยีเพื่อใช้ในการบริหาร และประยุกต์ใช้สื่อเทคโนโลยีในการปฏิบัติงาน ด้านต่าง ๆ เช่น ส่งเสริมการจัดการเรียนการสอน การพัฒนาบุคลากร ให้เกิดประโยชน์สูงสุด และบรรลุเป้าหมายที่สถานศึกษากำหนดไว้

จากแนวคิดข้างต้นผู้วิจัยสามารถสรุปได้ว่า เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร คือ ระบบสารสนเทศเพื่อการบริหารจัดการโรงเรียน ทำให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงานมากขึ้น ในด้านความสะดวก รวดเร็ว ถูกต้อง ทันเหตุการณ์ ประหยัดเวลา บุคลากรและงบประมาณ ช่วยในการประมวลผล เก็บรวบรวม ข้อมูลที่จำเป็นจำนวนมากได้ สามารถเรียกมาใช้งานได้ ดูจำนวนรวมของข้อมูลต่าง ๆ ได้แยกแยะได้รวม ทั้งเชื่อมโยง แลกเปลี่ยนข้อมูลสารสนเทศกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องได้โดยสะดวก และสามารถลดงานที่ต้องทำเหมือน ๆ กัน ลดค่าใช้จ่าย ค่ากระดาษ ค่าส่งเอกสาร โดยการให้เป็นการสื่อสารผ่านจอคอมพิวเตอร์

แนวคิดเกี่ยวกับการเสริมสร้างประสิทธิภาพ

Albrecht (2003) ได้อธิบายแนวคิด การเสริมสร้างประสิทธิภาพ หมายถึง ผู้บริหารกำหนดเป้าหมายในการปฏิบัติงาน เกี่ยวกับตัวชี้วัด และความคาดหวังที่ชัดเจน เพื่อให้ครูเข้าใจถึงบทบาท หน้าที่ของตนเอง และปฏิบัติตามได้อย่างถูกต้อง เมื่อเจอปัญหาเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน สามารถดำเนินการแก้ไขอย่างรวดเร็ว นอกจากนี้ยังมีการปรับเปลี่ยนตำแหน่งครูในโรงเรียนให้เหมาะสมกับความสามารถ ให้โอกาสครูมีส่วนร่วมในการรับฟังข้อเสนอแนะเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงาน สร้างความตระหนักในการปฏิบัติงานของครู ว่าเป็นส่วนความสำคัญต่อความสำเร็จของโรงเรียน ครูเชื่อว่าการได้รับค่าตอบแทนและความสำเร็จในอาชีพถูกกำหนดโดยความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างยุติธรรม

ไพบุลย์ ตั้งใจ (2554) อธิบายว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน หมายถึง การกระทำของแต่ละบุคคล ที่มีความสามารถและความพร้อม พยายามทุ่มเทอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงานของตนอย่างคล่องแคล่ว ด้วยความมีระเบียบ มีกฎเกณฑ์ ปฏิบัติงานให้เสร็จทันเวลา รวดเร็ว ถูกต้อง มีคุณภาพและมาตรฐาน บุคคลจะมีประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ต้องเกิดจากความขยันหมั่นเพียร มีความรับผิดชอบและเอาใจใส่ในงานพร้อมด้วยจิตใจที่ซื่อสัตย์ และภักดีต่อองค์กร งานจะประสบความสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กรที่กำหนดไว้หรือดียิ่งขึ้น

ปัทมาพร ท่อชู (2559) กล่าวว่า iva การพัฒนาประสิทธิภาพการทำงาน คือ การปรับปรุงแก้ไขเพิ่มเติม ความสามารถ และทักษะในการทำงานของตนเองหรือผู้อื่นให้ดีขึ้น เจริญขึ้นเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร ซึ่งจะทาให้ตนเองผู้อื่นและองค์กรเกิดความสุขในที่สุด โดยการพัฒนาประสิทธิภาพการทำงานมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการพัฒนาองค์กรหรือการพัฒนา สังคม

สุรียพร บุศดี (2559) ได้เสนอแนะเกี่ยวกับการเสริมสร้างประสิทธิภาพ คือ ผลการปฏิบัติงานที่บรรลุเป้าหมายเป็นผลมาจากการดำเนินงานของสมาชิกครู ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเกิดจากเจตคติเชิงบวกต่อสมาชิก มีความพึงพอใจต่อคุณลักษณะของงาน การบริหารงานของผู้นำ ความมั่นคงในการทำงาน ความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกในทีมของครู ค่าตอบแทนและโอกาสที่จะก้าวหน้าในสายงานทางการศึกษา

พรณิดา คำนา (2562) อธิบายความหมาย ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน คือ การกระทำของแต่ละบุคคล ที่มีความสามารถ และความพร้อม พยายามทุ่มเทอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงาน ของตนเองอย่างคล่องแคล่ว ด้วยความมีระเบียบ มีกฎเกณฑ์ ปฏิบัติงานให้เสร็จทันเวลา รวดเร็ว ถูกต้อง มีคุณภาพและมาตรฐาน มีคุณธรรม จริยธรรม ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ต้องเกิดจากความขยันหมั่นเพียรมีความรับผิดชอบและเอาใจใส่ในงานพร้อมด้วยจิตใจที่ซื่อสัตย์ และ ักดีต่อองค์กร งานจะประสบความสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กรที่กำหนดไว้หรือดียิ่งขึ้น

จากแนวคิดข้างต้นผู้วิจัยสามารถสรุปได้ว่า การสร้างเสริมประสิทธิภาพ คือ สิ่งที่เกิดจากความพึงพอใจของพนักงานที่ร่วมกันทำงานเป็นกลุ่ม การมีปฏิสัมพันธ์กันระหว่างบุคคล โดยพิจารณาถึงภารกิจที่ปฏิบัติ ความสามารถ ความพึงพอใจที่จะทำงานร่วมกันในอนาคต ซึ่งการบรรลุวัตถุประสงค์การปฏิบัติงานตามเป้าหมาย อยู่ในมาตรฐานด้านปริมาณ คุณภาพ และเหมาะสมกับเวลาในผลงานที่ออกมา ซึ่งจะช่วยให้บรรลุภารกิจขององค์กรที่สำคัญได้ โดยเฉพาะในด้านการแสดงให้เห็นถึงศักยภาพในการทำงานร่วมกัน

5.2 นิยามเชิงปฏิบัติการและตัวบ่งชี้องค์ประกอบการเป็นองค์กรอัจฉริยะของโรงเรียน

จากการศึกษาผู้วิจัยได้พิจารณาเลือกองค์ประกอบการเป็นองค์กรอัจฉริยะของโรงเรียน จากแนวคิดของ Albrecht (2003) เป็นฐานในการนิยามเชิงปฏิบัติการและวิเคราะห์ตัวบ่งชี้ในแต่ละองค์ประกอบแต่ละด้าน ดังนี้

ตาราง 1 นิยามเชิงปฏิบัติการและตัวบ่งชี้องค์ประกอบการเป็นองค์กรอัจฉริยะของโรงเรียน

องค์ประกอบ	นิยามเชิงปฏิบัติการ	ตัวบ่งชี้
1. วิทยาลัยฯเชิงกลยุทธ์	โรงเรียนมีการสนทนาเชิงกลยุทธ์อย่างต่อเนื่องเพื่อการบริหารจัดการ โดยมีกระบวนการประเมินสภาพแวดล้อมอย่างเป็นระบบ เพื่อทำความเข้าใจในความเสี่ยงและโอกาสที่อาจเกิดขึ้นได้ นอกจากนี้โรงเรียนยังมีการทบทวนและกำหนดทิศทางกลยุทธ์ประจำปีโดยผู้บริหารและครูที่เกี่ยวข้อง ซึ่งผู้บริหารมีการกำหนดกลยุทธ์เพื่อสร้างความน่าเชื่อถือแก่ผู้ปกครอง และกำหนดนโยบายและทิศทางการปฏิบัติงานที่ชัดเจนโดยผู้บริหารได้ใช้วิทยาลัยฯและกลยุทธ์เป็นแนวทางในการตัดสินใจในการปฏิบัติงาน นอกจากนี้ยังมีกระบวนการพัฒนาและส่งเสริมการคิดเชิงกลยุทธ์ที่มีประสิทธิภาพ	<ol style="list-style-type: none"> 1. การสนทนาเชิงกลยุทธ์เพื่อการบริหารจัดการอย่างต่อเนื่อง 2. การประเมินสภาพแวดล้อมอย่างเป็นระบบ 3. การทบทวนและกำหนดทิศทางกลยุทธ์ประจำปี 4. การกำหนดกลยุทธ์เพื่อสร้างความน่าเชื่อถือแก่ผู้ปกครอง 5. การกำหนดนโยบายและทิศทางการปฏิบัติงานที่มีความชัดเจน 6. การใช้วิทยาลัยฯและกลยุทธ์เป็นแนวทางตัดสินใจในการปฏิบัติงาน 7. การพัฒนา และส่งเสริมการคิดเชิงกลยุทธ์ที่มีประสิทธิภาพ
2. การมีส่วนร่วม	ผู้บริหารมีการวางแผน การจัดลำดับความสำคัญในการปฏิบัติงานร่วมกับครู ส่งผลให้ครูเข้าใจถึงนโยบายและแนวคิดกลยุทธ์ของโรงเรียน นอกจากนี้ครูยังมีการช่วยเหลือ ส่งเสริมสนับสนุน และแบ่งปันข้อมูลในการทำงานร่วมกัน ภายในโรงเรียน นอกจากนี้ครูยังมีส่วนร่วมเกี่ยวข้องในการบริหารจัดการของโรงเรียน มีความรู้สึกผูกพันและเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน โดยเชื่อมั่นในศักยภาพของโรงเรียน และตนเองเป็นส่วนหนึ่งที่ส่งผลให้โรงเรียนประสบความสำเร็จ	<ol style="list-style-type: none"> 1. การวางแผน การจัดลำดับความสำคัญในการปฏิบัติงานร่วมกับครู 2. ความเข้าใจถึงนโยบายและแนวคิดกลยุทธ์ของโรงเรียน 3. การช่วยเหลือ ส่งเสริมสนับสนุน และแบ่งปันข้อมูลในการทำงานร่วมกัน 4. ความผูกพันและเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน 5. การมีส่วนร่วมเกี่ยวกับการบริหารจัดการของโรงเรียน 6. ความเชื่อมั่นในศักยภาพของโรงเรียนที่จะส่งผลต่อความสำเร็จ 7. ความผูกพันและเป็นส่วนหนึ่งในความสำเร็จโรงเรียน

ตาราง 1 (ต่อ)

องค์ประกอบ	นิยามเชิงปฏิบัติการ	ตัวบ่งชี้
3. ความสามารถในการเปลี่ยนแปลง	โรงเรียนมีการพัฒนาและเปลี่ยนแปลงตามสภาพแวดล้อม โดยสร้างบรรยากาศส่งเสริมการยอมรับการเปลี่ยนแปลง เพื่อส่งเสริมครูในการใช้นวัตกรรมเพื่อการสนับสนุนการปฏิบัติงาน นอกจากนี้ยังสนับสนุนให้ครูพัฒนาแนวทางในการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ ซึ่งผู้บริหารรับฟังความคิดเห็นที่เป็นประโยชน์จากครู เพื่อลดความความซ้ำซ้อนในขั้นตอนการปฏิบัติงาน	<ol style="list-style-type: none"> 1. การพัฒนาและเปลี่ยนแปลงตามสภาพแวดล้อม 2. การส่งเสริมการใช้นวัตกรรมเพื่อการสนับสนุนการปฏิบัติงาน 3. การสนับสนุนให้ครูพัฒนาแนวทางในการปฏิบัติงาน 4. การรับฟังความคิดเห็นที่เป็นประโยชน์จากครู 5. การลดขั้นตอนการปฏิบัติงานที่ความซ้ำซ้อน 6. การยอมรับข้อผิดพลาดและนำไปปรับปรุงแก้ไข 7. การสร้างบรรยากาศที่ส่งเสริมการยอมรับการเปลี่ยนแปลง
4. แรงจูงใจในการทำงาน	ครูมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน มีความคาดหวังในความก้าวหน้า และภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน โดยยินดีเสียสละเพื่อช่วยให้โรงเรียนประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย จากการที่ผู้บริหารแสดงตนถึงการเป็นแบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติงาน ด้วยความมุ่งมั่น และความกระตือรือร้น ส่งผลให้ครูมีทัศนคติที่ดีต่อผู้บริหาร มองว่าผู้บริหารเป็นตัวอย่างในด้านการปฏิบัติงาน ด้วยความมุ่งมั่น และความกระตือรือร้น	<ol style="list-style-type: none"> 1. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน 2. ความเชื่อมั่นในการบริหารจัดการของผู้บริหาร 3. ความภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน 4. ความเสียสละเพื่อช่วยให้โรงเรียนประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย 5. ความคาดหวังในความก้าวหน้าในอาชีพการงาน 6. การแสดงตนของผู้บริหารถึงการเป็นแบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติงาน 7. การมีมุมมองที่ดีต่อผู้บริหาร มองผู้บริหารเป็นแบบอย่างในด้านการปฏิบัติงาน

ตาราง 1 (ต่อ)

องค์ประกอบ	นิยามเชิงปฏิบัติการ	ตัวบ่งชี้
5. โครงสร้างองค์กร	โรงเรียนวางโครงสร้างองค์กรที่มีความสอดคล้องกับพันธกิจของโรงเรียน โดยมีนโยบาย กฎ และข้อบังคับสอดคล้องกับกลยุทธ์ของโรงเรียน มีการกระจายอำนาจความรับผิดชอบภายในโรงเรียน โดยแต่ละฝ่ายมีกำหนดพันธกิจที่สอดคล้องเพื่อส่งเสริมการปฏิบัติงานร่วมกัน นอกจากนี้โรงเรียนยังมีระบบสารสนเทศหรือเครื่องมือที่ช่วยส่งเสริมประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของครู และช่วยส่งเสริมการพัฒนาความรู้แก่นักเรียน	<ol style="list-style-type: none"> 1. การวางโครงสร้างองค์กรที่สอดคล้องกับพันธกิจของโรงเรียน 2. การมีนโยบาย กฎ และข้อบังคับสอดคล้องกับกลยุทธ์ของโรงเรียน 3. การมีระบบที่ช่วยส่งเสริมประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน 4. การมีระบบสารสนเทศหรือเครื่องมือที่สนับสนุนประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน 5. การมีระบบสารสนเทศที่ช่วยส่งเสริมการพัฒนาความรู้แก่นักเรียน 6. การกระจายอำนาจความรับผิดชอบภายในโรงเรียน 7. ารกำหนดพันธกิจของแต่ละฝ่ายที่สอดคล้องเพื่อส่งเสริมการปฏิบัติงานร่วมกัน
6. เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร	โรงเรียนมีวัฒนธรรมในการแลกเปลี่ยนข้อมูลสารสนเทศที่เป็นความรู้ โดยผู้บริหารให้ความสำคัญกับการจัดความรู้และการศึกษา ที่เป็นทรัพยากรและทักษะที่สำคัญในการปฏิบัติงาน ซึ่งโรงเรียนสนับสนุนการแบ่งปันข้อมูลสารสนเทศและความคิดเห็นที่เป็นประโยชน์ จากการใช้ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศที่ครอบคลุมและสามารถใช้งานได้ เพื่อติดตามข่าวสารที่เกี่ยวข้องกับด้านการศึกษอย่างสม่ำเสมอ โดยโรงเรียนมีการอบรมเพื่อการสนับสนุนการเรียนรู้และพัฒนาทักษะการปฏิบัติงานของครูบนพื้นฐานในความสามารถต่างด้านความสามารถ ทักษะความรู้	<ol style="list-style-type: none"> 1. การมีวัฒนธรรมในการแลกเปลี่ยนข้อมูล สารสนเทศที่เป็นความรู้ 2. การให้ความสำคัญกับการจัดความรู้และการศึกษา 3. การสนับสนุนการแบ่งปันข้อมูลสารสนเทศและความคิดเห็นที่เป็นประโยชน์ 4. การมีระบบเทคโนโลยีสารสนเทศที่ครอบคลุมและสามารถใช้งานได้ 5. การติดตามข่าวสารที่เกี่ยวข้องกับด้านการศึกษอย่างสม่ำเสมอ 6. การอบรมเพื่อการสนับสนุนการเรียนรู้และพัฒนาทักษะการปฏิบัติงานของครู 7. ความเข้าใจในความแตกต่างด้านความสามารถ ทักษะความรู้ และข้อจำกัดของครู

ตาราง 1 (ต่อ)

องค์ประกอบ	นิยามเชิงปฏิบัติการ	ตัวบ่งชี้
7.การเสริมสร้าง ประสิทธิภาพ	ผู้บริหารกำหนดเป้าหมายในการปฏิบัติงาน เกี่ยวกับ ตัวชี้วัด และความคาดหวังที่ชัดเจน เพื่อให้ครูเข้าใจถึง บทบาท หน้าที่ของตนเอง และปฏิบัติตามได้อย่าง ถูกต้อง เมื่อเจอปัญหาเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน สามารถ ดำเนินการแก้ไขอย่างรวดเร็ว นอกจากนี้ยังมีการ ปรับเปลี่ยนตำแหน่งครูในโรงเรียนให้เหมาะสมกับ ความสามารถ ให้โอกาสครูมีส่วนร่วมในการรับฟัง ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงาน สร้างความตร หนักในการปฏิบัติงานของครู ว่าเป็นส่วนความสำคัญ ต่อความสำเร็จของโรงเรียน ครูเชื่อว่าการได้รับ คำตอบแทนและความสำเร็จในอาชีพถูกกำหนดโดย ความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างยุติธรรม	1. การกำหนดเป้าหมายในการ ปฏิบัติงาน ที่ชัดเจน 2. ความเข้าใจถึงบทบาท หน้าที่ ความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน ของตนเอง 3. การจัดการกับปัญหาการปฏิบัติงาน อย่างรวดเร็ว 4. การมอบหมายหน้าที่ ตำแหน่งตาม ความสามารถ 5. การให้ข้อเสนอแนะและการช่วยเหลือ ในการปฏิบัติงาน 6. การปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อความสำเร็จ ของโรงเรียน 7. การได้รับคำตอบแทนตาม ความสามารถอย่างยุติธรรม

6. แนวคิดองค์ประกอบและตัวบ่งชี้

แนวคิดการวิเคราะห์องค์ประกอบ

สุภมาศ อังศุโชติ (2551) ได้กล่าวถึง การวิเคราะห์องค์ประกอบ (Factor Analysis) ว่ามีชื่อเรียกภาษาไทย เช่น การวิเคราะห์องค์ประกอบ การวิเคราะห์ตัวประกอบ การวิเคราะห์ปัจจัย การวิเคราะห์องค์ประกอบเป็นวิธีทางสถิติที่ช่วยให้ผู้วิจัยสร้างองค์ประกอบจากหลากหลายตัวแปร โดยรวมกลุ่มตัวแปรที่เกี่ยวข้องมีความสัมพันธ์กัน เป็นองค์ประกอบเดียวกันซึ่งตัวแปรที่อยู่ในองค์ประกอบเดียวกันจะมีความสัมพันธ์กันมากโดยความสัมพันธ์อาจจะเป็นไปในทางเดียวกันหรือคนละทางก็ได้ ส่วนตัวแปรที่อยู่คนละองค์ประกอบจะไม่มี ความสัมพันธ์กันหรือมีความสัมพันธ์กันน้อย องค์ประกอบหนึ่งจะแทนตัวแปรแฝง ซึ่งเป็นคุณลักษณะที่ผู้วิจัยต้องศึกษา

วัตถุประสงค์สำคัญของการวิเคราะห์องค์ประกอบ

วัตถุประสงค์สำคัญของการวิเคราะห์องค์ประกอบมีอยู่ 2 ประการ คือ

1. เพื่อการสำรวจและระบุองค์ประกอบรวมที่สามารถอธิบายความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร โดยการวิเคราะห์ผลองค์ประกอบนี้ช่วยลดจำนวนตัวแปรลงและช่วยให้เข้าใจลักษณะของข้อมูลที่พบได้ง่ายขึ้น โดยที่ยังสามารถระบุแบบแผนและโครงสร้างของความสัมพันธ์ที่เกี่ยวข้องกันของข้อมูลได้

2. เพื่อการทดสอบสมมติฐานเกี่ยวกับแบบแผนและโครงสร้างสัมพันธ์ของข้อมูล ผู้วิจัยจะต้องกำหนดสมมติฐานและคุณลักษณะที่จะศึกษาก่อนการทำวิจัย และใช้วิธีการวิเคราะห์องค์ประกอบเพื่อตรวจสอบว่าข้อมูลที่มีอยู่สอดคล้องกับสมมติฐานเหล่านั้น ว่ามีความสอดคล้องระหว่างข้อมูลเชิงประจักษ์และความกลมกลืนกับสมมติฐานมากน้อยเพียงใด

ประโยชน์ของการวิเคราะห์องค์ประกอบ

1. ใช้การวิเคราะห์องค์ประกอบเป็นเครื่องมือตัวแปรแฝง นำผลการวิเคราะห์องค์ประกอบมาสร้างตัวแปรแฝง แล้วนำตัวแปรแฝงนี้ไปใช้ในการวิเคราะห์ต่อไป

2. ใช้การวิเคราะห์องค์ประกอบเป็นเครื่องมือตรวจสอบความตรงเชิงโครงสร้าง (Construct Validity) ของตัวแปรว่ามีโครงสร้างตามนิยามทางทฤษฎีหรือไม่ และสอดคล้องกับสภาพที่เป็นจริงอย่างไร

3. ใช้ในการแก้ปัญหาที่ตัวแปรอิสระของการวิเคราะห์ถดถอยพหุมีความสัมพันธ์กัน (Multicollinearity) โดยการนำตัวแปรอิสระที่มีความสัมพันธ์กันไว้ด้วยกัน โดยการสร้างตัวแปรใหม่จากคะแนนองค์ประกอบ แล้วนำองค์ประกอบนั้นไปเป็นตัวแปรอิสระในการวิเคราะห์ถดถอยต่อไป

ข้อตกลงเบื้องต้นและการวิเคราะห์องค์ประกอบ

จากวัตถุประสงค์ในการวิเคราะห์องค์ประกอบเบื้องต้นสำคัญ ตัวแปรต้องมีความสัมพันธ์กัน เพื่อลดหรือยุบรวมกลุ่มของตัวแปรที่มีใกล้เคียงหรือสัมพันธ์กัน เบื้องต้นว่าต้องมีการตรวจสอบชุดข้อมูลจะพิจารณาเมทริกซ์สหสัมพันธ์ของตัวแปร โดยตัวแปรที่จะนำมาวิเคราะห์องค์ประกอบจะต้องมีความสัมพันธ์กันไม่น้อยกว่า .03

การตรวจสอบว่าตัวแปรมีความสัมพันธ์กันหรือไม่สามารถตรวจสอบได้โดยการคำนวณค่าสหสัมพันธ์บางส่วน เป็นการหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร เมื่อควบคุมตัวแปรอื่น ๆ ซึ่งควรมีค่าต่ำ สำหรับการวิเคราะห์องค์ประกอบด้วยโปรแกรม SPSS ค่าสถิติทดสอบเพื่อพิจารณาว่าข้อมูลชุดนี้เหมาะสมที่จะนำมาวิเคราะห์องค์ประกอบหรือไม่ คือ ค่า KMO and Bartlett's Test of Sphericity เมื่อเลือกสถิติทดสอบตัวนี้จะได้ค่าสถิติทดสอบ

2 ค่า ได้แก่ สถิติทดสอบตัวแรก คือ ค่า Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy (MSA) ซึ่งมีค่าระหว่าง 0-1 ยิ่งมีค่าเข้าใกล้ 1 แสดงว่าตัวแปรแต่ละตัวสามารถคาดการณ์ได้ด้วยตัวแปรอื่น โดยปราศจากความคลาดเคลื่อน ส่วนค่าในช่วงอื่น ๆ แปลความหมายดังนี้

.80 ขึ้นไป	เหมาะสมที่จะวิเคราะห์องค์ประกอบดีมาก
.70 - .79	เหมาะสมที่จะวิเคราะห์องค์ประกอบดี
.60 - .69	เหมาะสมที่จะวิเคราะห์องค์ประกอบปานกลาง
.50 - .59	เหมาะสมที่จะวิเคราะห์องค์ประกอบน้อย
น้อยกว่า .50	ไม่เหมาะสมที่จะนำข้อมูลชุดนั้นมาวิเคราะห์องค์ประกอบ

สถิติทดสอบตัวต่อมา คือ Bartlett's Test of Sphericity ใช้ทดสอบว่าตัวแปรนั้นมีความสัมพันธ์กันมากน้อยเพียงใด ถ้าค่า Bartlett's Test of Sphericity มีนัยสำคัญทางสถิติ แสดงว่าตัวแปรต่างมีความสัมพันธ์กันสามารถนำไปวิเคราะห์องค์ประกอบได้

การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis : CFA)

พูลพงษ์ สุขสว่าง (2563) อธิบายถึง การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis) เป็นเทคนิคทางสถิติที่ใช้สนับสนุนทฤษฎีหรือยืนยันความตรงเชิงโครงสร้างของเครื่องมือที่สร้างขึ้น ใช้เป็นเป้าหมายในการเปรียบเทียบโครงสร้างองค์ประกอบ (Factor) ของเครื่องมือระหว่างกลุ่มประชากรตั้งแต่สองกลุ่มขึ้นไปพร้อมๆกัน ซึ่งในงานวิจัยส่วนใหญ่ มักใช้การวิเคราะห์แบบจำลองการวัด (Measurement Model) ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis) ในการตรวจสอบยืนยันความตรงเชิงโครงสร้างของเครื่องมือที่สร้างขึ้นว่ามีโครงสร้างตรงตามที่ทฤษฎีกำหนดไว้

นงลักษณ์ วิรัชชัย (2551) ได้กล่าวถึงประโยชน์ของการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน ดังนี้

- ข้อตกลงเบื้องต้นของการวิเคราะห์จะมีความสอดคล้องกับสภาพความเป็นจริง ได้แก่
 - ตัวแปรสังเกตได้รับผลโดยตรงมาจากองค์ประกอบร่วม (Common Factor)
 - ตัวแปรสังเกตได้รับผลโดยตรงมาจากองค์ประกอบเฉพาะ (Unique Factor)
 - อาจจะมีความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบร่วม
 - อาจจะมีความคลาดเคลื่อนในตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กันได้
- เป็นการวิเคราะห์ข้อมูลที่มีทฤษฎีรองรับที่มีความน่าเชื่อถือและเป็นสากล
- สามารถแปลความหมายได้อย่างง่ายและไม่ซับซ้อน
- มีกระบวนการตรวจสอบความตรงที่มีผลแสดงชัดเจน

5. แสดงค่าประมาณพารามิเตอร์ ปรากฏผลการทดสอบนัยสำคัญของพารามิเตอร์ การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน สามารถแบ่งวิธีการออกเป็น 4 ขั้นตอน ดังนี้

1. การเตรียมข้อมูลสำหรับการวิเคราะห์

ขั้นตอนแรกของการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน เริ่มต้นจากการเตรียมข้อมูล ประกอบด้วย เมทริกซ์สหสัมพันธ์หรือเมทริกซ์ความแปรปรวน ความแปรปรวนร่วม และเมทริกซ์สหสัมพันธ์ที่ใช้เป็นข้อมูลในการวิเคราะห์องค์ประกอบมี 2 ประเภท คือแบบ R และแบบ Q โดยปกติในงานวิจัยจะใช้ข้อมูลที่เป็นเมทริกซ์แบบ R คือ เมทริกซ์ของสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรแต่ละคู่ คือจำนวนหน่วยตัวอย่าง โดยเมทริกซ์สหสัมพันธ์ที่เตรียม สำหรับการวิเคราะห์องค์ประกอบ ต้องมีค่าสหสัมพันธ์แตกต่างจากศูนย์ ที่แสดงให้เห็นถึงความสัมพันธ์กันระหว่างตัวแปรสังเกตได้

2. การกำหนดข้อมูลจำเพาะของโมเดล CFA

โมเดลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน ต้องมีการสร้างทฤษฎีและหลักการวิจัย เป็นสิ่งที่สนับสนุน เมื่อได้โมเดลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน จึงนำโมเดลมากำหนดข้อมูลจำเพาะเพื่อใส่เป็นข้อมูลให้โมเดลลิสเรลทำงาน ข้อมูลจำเพาะต้องกำหนดตามโมเดล ดังนี้

1. กำหนดจำนวนองค์ประกอบรวม
2. ค่าของความแปรปรวน-ความแปรปรวนร่วมระหว่างองค์ประกอบรวมหรือสมาชิกเมทริกซ์ PH ของโปรแกรมลิสเรล ถ้านักวิจัยต้องการองค์ประกอบที่เป็นอิสระต่อกัน ค่าความแปรปรวนระหว่างองค์ประกอบต้องเป็นศูนย์ ถ้านักวิจัยต้องการองค์ประกอบที่สัมพันธ์กัน นักวิจัยต้องกำหนดค่าสมาชิกระหว่างองค์ประกอบคู่หนึ่งในเมทริกซ์ PH ให้เป็นพารามิเตอร์อิสระให้ โปรแกรมลิสเรลทำการประมาณค่า

3. เส้นทางแสดงอิทธิพลระหว่างองค์ประกอบรวม K และตัวแปรสังเกตได้ X หรือค่าสมาชิกในเมทริกซ์ LX (เมทริกซ์สัมประสิทธิ์การถดถอยของ X บน K) ของโปรแกรมลิสเรล โมเดล CFA มีการกำหนดค่าตัวแปร X_1, X_2, X_3 ได้รับอิทธิพลตัวแปรประกอบรวม K บน X_1, X_2, X_3 ต้องกำหนดเป็นพารามิเตอร์ที่เป็นอิสระ ส่วนตัวแปร X_4, X_5 ซึ่งไม่ได้รับผลจากตัวประกอบรวม K จะมีค่าพารามิเตอร์ที่กำหนดเป็นศูนย์ หรือเรียกว่า พารามิเตอร์คงที่ ซึ่งจะเกี่ยวข้องกับการตั้งค่าพารามิเตอร์ตามทฤษฎีที่ได้จากการคาดหวังไว้

4. ค่าความแปรปรวน-ค่าความแปรปรวนร่วมระหว่างเทอมของความคลาดเคลื่อนของตัวแปรสังเกตได้ X หรือค่าสมาชิกในเมทริกซ์ TD ของโปรแกรม LISREL เทคนิคการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน จะยอมให้ความคลาดเคลื่อนมีความสัมพันธ์กันได้

โดยการกำหนดให้พารามิเตอร์ความแปรปรวนร่วมระหว่างความคลาดเคลื่อนคู่ ซึ่งถือว่าเป็นพารามิเตอร์อิสระ

การกำหนดข้อมูลจำเพาะของโมเดลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน จะช่วยลดจำนวนพารามิเตอร์ที่ต้องการประมาณค่าให้น้อยลง ทำให้โปรแกรม LISREL สามารถแก้สมการหาค่าตัวไม่ทราบค่า ได้เป็นค่าประมาณพารามิเตอร์ที่ต้องการได้

3. การระบุความเป็นได้ค่าเดียวของโมเดลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน

การระบุความเป็นได้ค่าเดียวของโมเดล มีความสัมพันธ์ต่อการประมาณค่าพารามิเตอร์ในโมเดลลิสเรลทุกชนิด ซึ่งการประมาณค่าพารามิเตอร์จะทำได้ก็ต่อเมื่อ โมเดลระบุความเป็นได้ค่าเดียวพอดี สำหรับการวิเคราะห์โมเดลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน การกำหนดเงื่อนไขบังคับขึ้นอยู่กับความแตกต่างกันตามโมเดลของผู้วิจัย ซึ่งการกำหนดเงื่อนไขบังคับ (Constraints) ในการวิเคราะห์ด้วย CFA ทำได้ 2 แบบ คือ

1. การตั้งเงื่อนไขพารามิเตอร์ให้เป็นพารามิเตอร์กำหนด
2. การตั้งเงื่อนไขให้เป็นพารามิเตอร์เท่ากัน

เงื่อนไขบังคับจะทำให้จำนวนพารามิเตอร์อิสระลดลง เนื่องด้วยการตรวจสอบความเป็นได้ค่าเดียวของโมเดลส่งผลให้มีโอกาสสรุปมีประสิทธิภาพมากขึ้น จึงเสนอให้ตรวจสอบตามเงื่อนไข ดังนี้

1. เงื่อนไขจำเป็นของการระบุได้พอดีโมเดลลิสเรลจะเป็นโมเดลระบุได้พอดีต้องมีเงื่อนไขจำเป็นที่เรียกว่า กฎที (T-Rule) ซึ่งมีความหมายว่า จำนวนพารามิเตอร์ที่ไม่ทราบค่าจะต้องน้อยกว่าหรือเท่ากับจำนวนสมาชิกในเมทริกซ์ความแปรปรวนร่วมของกลุ่มตัวอย่างเขียนแทนด้วย

$$t \leq (NX)(NX + 1) / 2$$

เมื่อ t เป็นจำนวนพารามิเตอร์ไม่ทราบค่า

NX เป็นจำนวนตัวแปรสังเกตได้

สำหรับเงื่อนไขการตรวจสอบการระบุความเป็นได้ค่าเดียวของโมเดลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน นั้น Kim and Mueller (1978) ได้เสนอไว้ 2 รูปแบบ ซึ่งให้ผลเหมือนกัน คือ

- 1.1 การตรวจสอบจากค่าลำดับชั้น (Rank) หรือจำนวนเงื่อนไขบังคับที่ต้องการของเมทริกซ์สหสัมพันธ์ที่เป็นข้อมูลสำหรับการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน เงื่อนไขจำเป็นคือ ค่าลำดับชั้นของเมทริกซ์สหสัมพันธ์ซึ่งมีค่าการร่วมเป็นสมาชิกในแนวทแยงต้องเท่ากับองค์ประกอบ

- 1.2 การตรวจนับองศาอิสระ (Degree of Freedom) ในการตรวจสอบความกลมกลืนของโมเดลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน เงื่อนไขจำเป็น ได้แก่

องศาที่คำนวณจากสูตร $[(NX-NK)^2 - (NX-NK)/2]$ ต้องมีค่าเป็นบวก สูตรนี้คำนวณจากเงื่อนไขข้อบังคับที่ต้องมีเงื่อนไขข้อบังคับนี้เท่ากับจำนวนค่าสหสัมพันธ์ด้วยจำนวนพารามิเตอร์อิสระ ถ้าองค์ประกอบเป็นอิสระต่อกัน เมทริกซ์สหสัมพันธ์ PH จะมีค่าสหสัมพันธ์นอกแนวทแยงเป็นศูนย์ และแนวทแยงเป็นหนึ่งทั้งหมด จำนวนพารามิเตอร์อิสระลดลงเท่ากับ $(NK)(NK-1)/2$ จากจำนวนพารามิเตอร์อิสระในเมทริกซ์ LX ซึ่งมีจำนวน $(NK)(NK)$ ดังนั้นจำนวนเงื่อนไขข้อบังคับที่ต้องการจึงเท่ากับ ผลต่างระหว่างจำนวนสมาชิกในเมทริกซ์สหสัมพันธ์ $(NK)(NK-1)/2$ กับจำนวนพารามิเตอร์อิสระ $[(NX-NK)-(NK)(NK-1)/2]$ แสดงดังสูตรข้างต้น

2. เงื่อนไขพอเพียงของการระบุค่าเพียงพอ จากการระบุของการเป็นไปได้ค่าเดียวของโมเดลมีหลายกฎเป็นไปตามรูปแบบที่แตกต่างกันตามรูปแบบของโมเดล สำหรับโมเดลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน ใช้เงื่อนไขพอเพียง ได้แก่ กฎสามตัวบ่งชี้ ของ Bollen (1989) ประกอบด้วย

2.1 สมาชิกในเมทริกซ์ LX ในแต่ละแถวห้ามมีค่าเท่ากับศูนย์อย่างน้อยหนึ่งตัว

2.2 องค์ประกอบแต่ละองค์ประกอบจะต้องมีตัวบ่งชี้ หรือตัวแปรสังเกตได้อย่างน้อยสามตัวแปร ซึ่งเมทริกซ์ TD ต้องเป็นเมทริกซ์ในแนวทแยง

3. เงื่อนไขจำเป็น และพอเพียงของการระบุได้พอดี เงื่อนไขนี้เป็นการแสดงการแก้สมการโครงสร้างว่า พารามิเตอร์แต่ละค่าจะได้รับการแก้สมการที่เกี่ยวข้องกับความแปรปรวน-ความแปรปรวนร่วมของประชากร การตรวจสอบเงื่อนไขนี้ทำได้ยาก แต่เป็นเงื่อนไขการตรวจสอบที่มีประสิทธิภาพสูงสุด อย่างไรก็ตาม Joreskog and Sorbom (1989) ได้พัฒนาโปรแกรม LISREL ให้คำนวณเมทริกซ์สารสนเทศ (Information Matrix) สำหรับพารามิเตอร์ไว้ ถ้าเมทริกซ์สารสนเทศเป็นค่าบวกแน่นอน (Positive Definite) แสดงว่าโมเดลระบุได้พอดีกรณีเมทริกซ์สารสนเทศไม่เป็นบวกอย่างแน่นอน (Non-Positive Definite) โปรแกรม LISREL จะรายงานให้ตรวจสอบหรือปรับพารามิเตอร์ในการกำหนดเงื่อนไขข้อบังคับมากขึ้น เพื่อให้โมเดลมีความพอดี จึงทำให้การตรวจสอบการระบุความเป็นได้ค่าเดียวของโมเดลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันทำได้สะดวกและง่าย

เมื่อกำหนดข้อมูลจำเพาะ และตรวจสอบระบุความเป็นได้ค่าเดียวของโมเดล ต่อไปคือการประมาณค่าพารามิเตอร์ และตรวจสอบความตรงของโมเดล ซึ่งเป็นการประมวลผลโดยใช้คอมพิวเตอร์ การประมาณค่าพารามิเตอร์เป็นการประมวลทวนซ้ำ มีวิธีการประมาณค่าหลายรูปแบบ ดังนี้

4. การประมาณค่าพารามิเตอร์ของโมเดล (Parameter Estimation of The Model) เป็นการตั้งสมมติฐานของการวิจัยกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยใช้เมทริกซ์ความแปรปรวน-

ความแปรปรวนร่วมที่คำนวณได้จากกลุ่มตัวอย่างอันเป็นข้อมูลเชิงประจักษ์ (S) เปรียบเทียบกับเมทริกซ์ความแปรปรวน-ความแปรปรวนร่วม ที่สร้างจากค่าพารามิเตอร์ที่ประมาณค่าจากโมเดล LISREL ที่เป็นสมมติฐานการวิจัย (Σ) ถ้าเมทริกซ์ทั้งสองมีค่าใกล้เคียงกัน บ่งบอกว่าโมเดล LISREL ที่เป็นสมมติฐานการวิจัยมีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยจุดมุ่งหมายของการประมาณค่าพารามิเตอร์ คือ การหาค่าพารามิเตอร์ที่ทำให้เมทริกซ์ S และ Σ มีค่าใกล้เคียงกันมากที่สุด โดยใช้เกณฑ์การสร้างฟังก์ชันความกลมกลืน (Fit or Fitting function) เป็นเกณฑ์ในการตรวจสอบรูปแบบของฟังก์ชันที่ถูกกำหนดขึ้น ระบุไว้ว่ามีคุณสมบัติ 4 ประการ (Bollen, 1989) ดังต่อไปนี้ ที่จะทำให้ได้ค่าที่ประมาณที่ได้นั้นมีความคงเส้นคงวา

1. ฟังก์ชันความกลมกลืนต้องเป็นปริมาณสเกลาร์ (Scalar)
2. ฟังก์ชันความกลมกลืนต้องมีค่ามากกว่าหรือเท่ากับศูนย์
3. ฟังก์ชันความกลมกลืนมีค่าเป็นศูนย์เมื่อเมทริกซ์ S และ Σ มีค่าเท่ากัน
4. ฟังก์ชันความกลมกลืนเป็นฟังก์ชันต่อเนื่อง (Continuous Function)

วิธีการประมาณค่าพารามิเตอร์ในโปรแกรม LISREL มีทั้งหมด 7 วิธี และหนึ่งในนั้นเป็นการประมาณค่าที่ใช้ฟังก์ชันความกลมกลืน 5 แบบ ผลจากการประมาณค่าที่ได้มีคุณสมบัติแตกต่างกัน โดยสามารถนำเสนอรายละเอียดการประมาณค่าฟังก์ชันความกลมกลืนทั้ง 5 แบบได้ ดังต่อไปนี้

1. วิธีกำลังสองน้อยที่สุดไม่ถ่วงน้ำหนัก (ULS: Unweighted Least Squares)

คือ ผลรวมกำลังสองของความคลาดเคลื่อนต้องมีค่าน้อยที่สุด โดยที่ความคลาดเคลื่อนเป็นผลต่างระหว่างความแปรปรวนที่คำนวณได้จากข้อมูลเชิงประจักษ์ กับความแปรปรวนที่พยากรณ์จากการประมาณของค่าพารามิเตอร์

การประมาณค่าพารามิเตอร์วิธีกำลังสองน้อยที่สุดไม่ถ่วงน้ำหนัก เป็นวิธีที่สะดวกในการประมาณค่า และเหมาะสำหรับกลุ่มข้อมูลที่มีลักษณะการแจกแจงที่ต่างไปจากการแจกแจงปกติพหุนาม

2. วิธีกำลังสองน้อยที่สุดถ่วงน้ำหนักทั่วไป (Generally Least Squares : GLS)

คือ การประยุกต์ใช้การประมาณค่าพารามิเตอร์ในโมเดลลิสเรล กรณีข้อมูลมีความแปรปรวนของตัวแปรตามไม่เท่ากันทุกค่าของตัวแปรต้น (Heteroscedasticity) หรือมีความสัมพันธ์กันระหว่างความคลาดเคลื่อน (Autocorrelation) ต้องทำการถ่วงน้ำหนักด้วยอินเวอร์สของเมทริกซ์ S เพื่อปรับแก้ความแปรปรวนที่ไม่เท่ากัน

การประมาณค่าพารามิเตอร์ด้วยวิธียกกำลังน้อยที่สุดวางนัยทั่วไป มีข้อเสียหากตัวแปรสังเกตได้มีลักษณะการแจกแจงที่สูง หรือต่ำกว่าปกติ ค่าประมาณพารามิเตอร์ที่ได้จะไม่ถูกต้อง เพราะข้อมูลไม่เป็นไปตามข้อตกลงเบื้องต้น ที่ระบุว่า การแจกแจงปกติพหุนาม หากกลุ่มตัวอย่างมีขนาดเล็ก ค่าประมาณที่ได้จะมีความลำเอียงเข้าหาศูนย์

3. วิธีไลต์ลิสต์สูงสุด (Maximum Likelihood : ML) เป็นวิธีการประมาณค่าพารามิเตอร์ในโมเดลลิสเรลที่ได้รับความนิยมสูงสุด โดยใช้ฟังก์ชันความกลมกลืนที่ไม่ใช่ฟังก์ชันเส้นตรง แต่เป็นฟังก์ชันที่บอกความแตกต่างระหว่างเมทริกซ์ S และ Σ ได้ ถ้าเมทริกซ์ทั้งสองมีค่าใกล้เคียงกันเทอมแรกของฟังก์ชันมีค่าเท่ากับเทอมที่สาม เทอมกลางจะมีค่าเป็นศูนย์

4. วิธีกำลังสองน้อยที่สุดถ่วงน้ำหนักทั่วไป (Generally Weighted Least Squares : GWLS) เป็นวิธีการวางนัยทั่วไปแบบกว้างขวาง การประมาณค่าวิธีนี้ใช้เฉพาะสมาชิกในแนวทแยงและได้แนวทแยง และใช้เมทริกซ์ W เป็นเมทริกซ์โดยถ่วงน้ำหนักด้วยอินเวอร์สเมทริกซ์ W ซึ่งเมทริกซ์ W จะใหญ่มากกรณีที่มีตัวแปรสังเกตได้หลายตัว การประมาณค่าด้วยคอมพิวเตอร์ต้องใช้เวลามากตลอดจนวิธีนี้ไม่เหมาะสมต่อการประมาณค่ากรณีมีเมทริกซ์ที่มีการตัดข้อมูลสูญหาย (Missing) แบบตัดเฉพาะคู่ที่ขาด (Pairwise)

5. วิธีกำลังสองน้อยที่สุดแบบถ่วงน้ำหนักแนวทแยง (Diagonally Weighted Least Square : DWLS) เป็นการประมาณค่าพารามิเตอร์ที่พัฒนามาจากวิธี WLS ทำการคำนวณเฉพาะสมาชิกในเมทริกซ์แนวทแยง ทำให้ได้ค่าประมาณที่อยู่ระหว่างค่าที่ได้จากวิธี ULS และ WLS ผลจากการประมาณค่าพารามิเตอร์ 5 วิธีที่ได้ให้คุณสมบัติของค่าประมาณที่แตกต่างกันโดยคุณสมบัติของค่าประมาณพิจารณาจาก

1. ความคงเส้นคงวา (Consistency)
2. ประสิทธิภาพ (Efficiency)
3. มีความเป็นอิสระจากมาตราวัด (Scale Free)

การตรวจสอบความตรงของโมเดล CFA

การตรวจสอบความตรงของโมเดล หรือเรียกว่าตรวจสอบความกลมกลืนระหว่างข้อมูลเชิงประจักษ์กับโมเดลสมมติฐาน มีวิธีการตรวจสอบค่าสถิติ 5 วิธี ได้แก่

1. การตรวจสอบความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน และสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์การประมาณค่าพารามิเตอร์ (Standard Errors and Correlation of Estimates) ผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรม LISREL จะให้ประมาณค่าพารามิเตอร์ ความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน ค่าสถิติ และสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างค่าประมาณ ถ้าค่าประมาณที่ได้ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

แสดงว่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานมีขนาดใหญ่ และโมเดลการวิจัยอาจขาดความสมบูรณ์ ถ้าสหสัมพันธ์ระหว่างค่าประมาณมีค่าสูง จะพบว่าโมเดลการวิจัยใกล้จะไม่เป็นบวก และเป็นโมเดลขาดประสิทธิภาพ

2. สหสัมพันธ์พหุคูณ และสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ (Multiple Correlations and Coefficients of Determination) เป็นผลการวิเคราะห์ข้อมูลที่จะให้ค่าสหสัมพันธ์พหุคูณ และสัมประสิทธิ์การพยากรณ์สำหรับตัวแปรสังเกตโดยแสดงผลแยกทีละตัว และรวมทุกตัวรวมทั้งสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ของสมการโครงสร้างด้วย ค่าสถิติเหล่านี้ควรมีค่าสูงสุดไม่เกินหนึ่ง และถ้าสูงสุดแสดงว่าโมเดลมีความตรง

3. ค่าสถิติวัดระดับความกลมกลืน (Goodness of Fit Measures) เป็นค่าสถิติที่ใช้ตรวจสอบความตรงของโมเดลในภาพรวมทั้งหมดโมเดล ค่าสถิติในกลุ่มนี้ประกอบด้วย 4 ประเภท ถ้าโมเดลมีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์จะทำให้ค่าทางสถิติที่พิจารณาแสดงผลดังนี้

3.1 ค่าสถิติไค-สแควร์ (Chi-square Statistics) ถ้าค่าสถิติไค-สแควร์ มีค่าสูงมาก แสดงว่าฟังก์ชันความกลมกลืนมีค่าแตกต่างจากศูนย์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ นั่นคือโมเดล LISREL ไม่สอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ถ้าค่าสถิติไค-สแควร์ มีค่าต่ำโดยยังมีค่าใกล้เคียงศูนย์มาก จะพบว่าโมเดล LISREL นั้นสอดคล้องความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ Saris and Stronkhorst (1984) เสนอเกี่ยวกับค่าสถิติไค-สแควร์ควรมีค่าองศาอิสระสำหรับโมเดลที่มีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ในค่าสถิติที่ใช้ค่าสถิติ

ค่าไค-สแควร์ ต้องใช้ตามข้อตกลงเบื้องต้น 4 ประการ ได้แก่

- 3.1.1 ตัวแปรภายนอกสังเกตได้ต้องมีการแจกแจงที่เป็นปกติ
- 3.1.2 การวิเคราะห์ข้อมูลต้องใช้เมทริกซ์ความแปรปรวน-ความแปรปรวนร่วม
- 3.1.3 ขนาดของกลุ่มตัวอย่างต้องมีขนาดใหญ่
- 3.1.4 ฟังก์ชันความกลมกลืนมีค่าเป็น 0 จริงตามสมมติฐานที่ใช้ทดสอบ

3.2 ฟังก์ชันความกลมกลืน (Goodness-of-Fit Index : GFI) ดัชนี GFI จะมีค่าอยู่ระหว่าง 0 - 1 และเพิ่มขึ้นอยู่กับขนาดกลุ่มตัวอย่าง แต่การแจกแจงลักษณะจะขึ้นอยู่กับขนาดกลุ่มตัวอย่าง ดัชนี GFI ที่ยิ่งเข้าใกล้ 1.00 แสดงว่า โมเดล LISREL มีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์

3.3 ดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแก้แล้ว (Adjusted Goodness-of-Fit Index : AGFI) เมื่อนำดัชนี GFI มาปรับแก้ โดยคำนึงถึงขนาดขององศาอิสระซึ่งรวมทั้งจำนวนตัวแปรและขนาดของกลุ่มตัวอย่าง ค่าดัชนี AGFI มีคุณสมบัติเช่นเดียวกับ GFI

3.4 ดัชนีรากของค่าเฉลี่ยกำลังสองของส่วนเหลือ (Root Mean Squared Residual : RMR) คือ ดัชนี RMR เป็นดัชนีที่ใช้เปรียบเทียบระดับความกลมกลืนของข้อมูลเชิงประจักษ์ของโมเดลจำนวนสองโมเดล โดยเฉพาะกรณีการเปรียบเทียบจากการใช้ข้อมูลชุดเดียวกัน ในขณะที่ดัชนี GFI และ AGFI สามารถใช้เปรียบเทียบข้อมูลชุดเดียวกัน และข้อมูลต่างชุดกัน หากค่าดัชนี RMR ยิ่งเข้าใกล้ศูนย์จะส่งผลต่อความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์

4. การวิเคราะห์เศษเหลือ/ความคลาดเคลื่อน (Analysis of Residuals) มีดังนี้

4.1 เมทริกซ์เศษเหลือ หรือความคลาดเคลื่อนในการเปรียบเทียบความกลมกลืน (Fitted Residuals Matrix) หมายถึง เมทริกซ์ที่เป็นผลต่างของเมทริกซ์ S และ \sum ถ้าโมเดลมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูล ค่าความคลาดเคลื่อนในรูปคะแนนมาตรฐานไม่ควรมีค่าเกิน 2.00 ถ้ามีค่าเกิน 2.00 จำเป็นต้องปรับปรุงโมเดลอีกครั้ง

4.2 คิวพล็อต (Q-Plot) เป็นกราฟแสดงความสัมพันธ์ระหว่างค่าความคลาดเคลื่อนกับค่าควอนไทล์ปกติ (Normal Quantiles) ถ้ากราฟที่แสดงมีความชันมากกว่าเส้นทแยงมุมที่ใช้เป็นเกณฑ์ในการเปรียบเทียบ แสดงว่าโมเดลนั้นมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

5. ดัชนีดัดแปลงโมเดล (Model Modification Indices) ใช้เพื่อปรับโมเดลให้มีความกลมกลืนดียิ่งขึ้น เพราะเป็นค่าสถิติที่ใช้เฉพาะสำหรับพารามิเตอร์แต่ละตัว มีค่าเท่ากับค่าไค-สแควร์ที่จะลดลง เมื่อกำหนดให้พารามิเตอร์เป็นพารามิเตอร์อิสระ

การวิเคราะห์ด้วยโปรแกรม LISREL เป็นการทดสอบความแตกต่างของโมเดล โดยเปรียบเทียบโมเดลที่ต้องการได้ตั้งแต่สองโมเดลขึ้นไป การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างโมเดลสามารถทำได้หลากหลายวิธีแต่นิยมใช้ได้แก่ การหาผลต่างของค่า ไค-สแควร์ ที่ได้จากการเปิดตารางด้วยค่าผลต่างขององศาอิสระนั้น หากผลต่างของค่า ไค-สแควร์สูงกว่าค่าวิกฤติ แสดงว่ามีความแตกต่างระหว่างรูปแบบ

ผลการวิเคราะห์โมเดล CFA ด้วยโปรแกรม LISREL มีดังนี้

1. เมทริกซ์ LX ที่เป็นค่าประมาณ พารามิเตอร์น้ำหนักองค์ประกอบ ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน และค่าสถิติ t

2. เมทริกซ์ PH ซึ่งเป็นเมทริกซ์สหสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบ ซึ่งจะเป็นการกำหนดโมเดลให้องค์ประกอบเป็นอิสระต่อกัน ค่าพารามิเตอร์ นอกแนวทแยงในเมทริกซ์ PH จะมีค่าเป็นศูนย์ทั้งหมด

3. เมทริกซ์ TD ซึ่งเป็นเมทริกซ์ความแปรปรวน-ความแปรปรวนร่วมของกลุ่มความคลาดเคลื่อน และค่ากำลังสองของสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณในกรณีที่ความคลาดเคลื่อน

ไม่สัมพันธ์เมทริกซ์ TD จะเป็นเมทริกซ์แนวทแยง และค่าพารามิเตอร์รวมกับกำลังสองของสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณจะมีค่าเป็นหนึ่ง นอกจากนี้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์คุณเป็นตัวบอกค่าความตรงของตัวแปร

4. ค่าดัชนีตรวจสอบความตรงของโมเดล CFA รวมถึงการวิเคราะห์เศษเหลือและกราฟเศษเหลือในรูปแบบคะแนนมาตรฐานกับควอนไทล์ปกติจะมีความชันกว่าเส้นทแยงมุมจึงสามารถสรุปได้ว่าโมเดลสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

5. เมทริกซ์คะแนนองค์ประกอบ เป็นเมทริกซ์ที่นำไปใช้ในการสร้างสเกลองค์ประกอบ
การวิเคราะห์องค์ประกอบอันดับสอง (Second Order Factor Analysis)

นางลักษณ วิรัชชัย (2549) ได้กล่าวถึง การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่สองนั้นเป็นการวิเคราะห์องค์ประกอบจากชุดขององค์ประกอบ ซึ่งได้จากการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่หนึ่ง นิยมใช้เมื่อการวิเคราะห์องค์ประกอบอันดับหนึ่ง พบว่ามีผลองค์ประกอบจำนวนมาก และทุกองค์ประกอบต่างมีความสัมพันธ์กัน

สามารถสรุปได้ว่า การวิเคราะห์องค์ประกอบหรือการจัดกลุ่มตัวแปรที่พบในงานวิจัยส่วนมากจะใช้วิธีการวิเคราะห์จากการสกัดตัวประกอบด้วยวิธีตัวประกอบหลัก (PCA) และหมุนแกนแบบมุมฉากหรือเรียกอีกอย่างว่าการหมุนแกนแบบออร์ทोगอนอล (Orthogonal Rotation) ด้วยวิธีวาริแมกซ์ (Varimax) เนื่องจากได้ค่าความแปรปรวนมากกว่าวิธีอื่น ซึ่งส่งผลให้มีความชัดเจนในการแปลความหมายของตัวประกอบในด้านความสอดคล้องกับทฤษฎีมากยิ่งขึ้น

แนวคิดเกี่ยวกับตัวบ่งชี้

ความหมายของตัวบ่งชี้

ตัวบ่งชี้ (Indicator) มีค่าในภาษาไทยที่ใช้เรียกหลายคำ เช่น ตัวบ่งชี้ ตัวชี้วัด ดัชนีชี้วัด ซึ่งในงานวิจัยครั้งนี้จะใช้คำว่า ตัวบ่งชี้ ซึ่งมีนักวิชาการให้ความหมายไว้ ดังนี้

Johnstone (1981) อธิบายความหมายของ ตัวบ่งชี้ คือ สารสนเทศที่บ่งบอกความสัมพันธ์ในเชิงปริมาณ หรือสิ่งที่ตั้งการวัดในเวลาใดเวลาหนึ่ง โดยไม่ต้องบอกสภาพที่เจาะจงหรือชัดเจนแต่บอกหรือสะท้อนภาพของสถานการณ์ที่ตรวจสอบอย่างกว้าง ๆ หรือให้สภาพเชิงสรุปโดยทั่วไปซึ่งอาจจะมีการเปลี่ยนแปลงได้ในอนาคต

Hopkins et al. (1992) ได้ให้ความหมาย ตัวบ่งชี้ว่าเป็นข้อความที่แสดงการเปรียบเทียบความสำเร็จหรือกิจกรรมใดกิจกรรมหนึ่ง โดยตัวบ่งชี้นี้ต้องสามารถนำมาวัดและตรวจสอบได้ ซึ่งมีประโยชน์ในการตั้งวัตถุประสงค์และเป้าหมาย ทำให้เข้าใจวัตถุประสงค์ได้ง่าย การสร้างตัวบ่งชี้ควรทำให้แคบลง นอกจากนี้ตัวบ่งชี้จะต้องเป็นทั้งเชิงคุณภาพและเชิงปริมาณ

Moed et al. (2004) ได้ตัวบ่งชี้ไว้ว่า เป็นการวัดที่แสดงให้เห็นได้จากการกระทำภายนอกโดยสามารถอาศัยการคาดการณ์ได้

ดวงเดือน พันธุมนาวิน และคณะ (2551) ได้เสนอว่า ตัวบ่งชี้ เป็นเครื่องมือวัดที่ใช้แปลงลักษณะที่เป็นนามธรรมหรือเชิงคุณภาพของสิ่งหนึ่ง ให้กลายเป็นรูปธรรม และในเชิงปริมาณ ที่สามารถบอกทิศทางและปริมาณที่เปลี่ยนแปลงไปได้ โดยตัวบ่งชี้หนึ่งสามารถสะท้อนลักษณะเพียงบางประการของสิ่งนั้น

ศิริชัย กาญจนวาสี (2554) ได้ให้ความหมาย ตัวบ่งชี้ หมายถึง ตัวประกอบตัวแปร หรือค่าที่สามารถสังเกตได้ ซึ่งใช้บ่งบอกสถานะภาพหรือสะท้อนลักษณะของทรัพยากรการดำเนินงานหรือผลการดำเนินงาน

ชนัญ พรหมศรี (2560) ได้ให้ความหมาย ตัวบ่งชี้ หมายถึง คุณลักษณะที่วัดได้หรือสังเกตได้ที่ใช้บ่งบอกถึงผลการดำเนินงาน หรือเครื่องมือชี้ให้เห็นถึงลักษณะของสิ่งต่าง ๆ ที่สะท้อนถึงระดับการปฏิบัติการหรือระดับคุณภาพการดำเนินงาน

จากการศึกษา สามารถสรุปความหมายของ ตัวบ่งชี้ หมายถึง เครื่องมือวัดสารสนเทศที่บ่งบอกปริมาณ ทิศทาง สิ่งที่ต้องการวัด โดยตัวบ่งชี้หนึ่งสามารถสะท้อนลักษณะเฉพาะจุด โดยเปรียบเทียบกับเกณฑ์ที่กำหนด ณ ช่วงเวลาใดเวลาหนึ่ง ซึ่งอาจจะมีการเปลี่ยนแปลงได้ในอนาคต ทั้งนี้ตัวบ่งชี้จะต้องเป็นทั้งเชิงคุณภาพและเชิงปริมาณ

ลักษณะของตัวบ่งชี้ทางการศึกษา

ศิริชัย กาญจนวาสี (2554) สรุปลักษณะของตัวบ่งชี้ไว้ ดังนี้

1. ความตรง (Validity) ตัวบ่งชี้ที่ดีจะต้องบ่งชี้ได้ตามคุณลักษณะที่ต้องการวัดอย่างถูกต้องแม่นยำ ตรงตามคุณลักษณะที่มุ่งวัดนั้นมีลักษณะ ดังนี้

1.1 มีความตรงประเด็น (Relevant) ซึ่งสามารถเชื่อมโยงความสัมพันธ์หรือเกี่ยวข้องโดยตรงกับคุณลักษณะที่วัด

1.2 ความเป็นตัวแทน (Representative) ของคุณลักษณะที่ต้องการวัด หรือมีมุมมองที่ครอบคลุมองค์ประกอบสำคัญของคุณลักษณะที่ต้องการจะมุ่งวัดอย่างรอบด้าน

2. ความเที่ยง (Reliability) หากตัวบ่งชี้ที่ดีต้องมีความน่าเชื่อถือ คงเส้นคงวา หรือบ่งชี้ได้คงที่ เมื่อทำการวัดซ้ำกันในช่วงเวลาขณะเดียวกัน ตัวบ่งชี้สามารถชี้ได้อย่างคงเส้นคงวาเมื่อทำการวัดซ้ำนั้น ซึ่งมีลักษณะดังต่อไปนี้

2.1 ความเป็นปรนัย (Objectivity) ตัวบ่งชี้ต้องชี้วัดได้อย่างเป็นปรนัย การตัดสินใจเกี่ยวกับค่าของตัวบ่งชี้ ขึ้นอยู่กับสถานะที่เป็นอยู่ หรือคุณสมบัติของสิ่งที่วัดมากกว่าที่จะขึ้นอยู่กับความรู้สึกตามอัตวิสัย

2.2 มีความคลาดเคลื่อนต่ำ (Minimum Error) ตัวบ่งชี้ที่สามารถวัดได้ดีจะต้องมีความคลาดเคลื่อนต่ำ ค่าที่ได้จะต้องมาจากแหล่งข้อมูลที่เชื่อถือได้

3. ความเป็นกลาง (Neutrality) ตัวบ่งชี้ที่ดีจะต้องบ่งชี้ด้วยความเป็นกลางปราศจากความโน้มเอียง (Bias) ไปยังฝ่ายใด ไม่ชี้แนะหรือเน้นการบ่งชี้เฉพาะลักษณะความสำเร็จ หรือความล้มเหลว หรือความไม่ยุติธรรม

4. ความไว (Sensitive) ต่อคุณลักษณะที่ต้องการวัด สามารถแสดงความผันแปรหรือความแตกต่างระหว่างหน่วยที่กำลังวิเคราะห์ได้อย่างชัดเจน ซึ่งจะต้องมีมาตรฐานและหน่วยวัดที่มีความละเอียดเพียงพอ

5. สะดวกในการนำไปใช้ (Practicality) ตัวบ่งชี้ที่ดีจะต้องสะดวกในการนำไปใช้และได้ผลโดยมีลักษณะ ดังนี้

5.1 สามารถเก็บข้อมูลง่าย (Availability) จากการเก็บรวบรวมข้อมูล เช่น การตรวจ นับ วัด หรือสังเกตได้ง่าย

5.2 สามารถแปลความหมายง่าย (Interpretability) เข้าใจง่ายและสามารถนำมาสร้างเกณฑ์ที่ใช้ในการตัดสินคุณภาพได้ง่าย

กระบวนการสร้างและพัฒนาตัวบ่งชี้

นางลักษณ วิรัชชัย (2551) ได้นำเสนอแนวคิดเกี่ยวกับกระบวนการพัฒนาตัวบ่งชี้ มี 6 ขั้นตอน ดังต่อไปนี้

1. กำหนดวัตถุประสงค์

เพื่อระบุว่าให้นำตัวบ่งชี้ไปใช้ในด้านใดและใช้ประโยชน์อย่างไร จะส่งผลให้ได้ตัวบ่งชี้ที่มีความเฉพาะเจาะจงและตรงวัตถุประสงค์

2. นิยามตัวบ่งชี้และการกำหนดน้ำหนักความสำคัญ

การนิยามตัวบ่งชี้สามารถทำได้ 3 วิธี ดังนี้

2.1 การนิยามตัวบ่งชี้โดยใช้นิยามเชิงปฏิบัติการ (Pragmatic Definition)

2.2 การนิยามตัวบ่งชี้โดยการใช้นิยามเชิงทฤษฎี (Theoretical Definition)

2.3 การนิยามตัวบ่งชี้โดยการใช้นิยามเชิงประจักษ์ (Empirical Definition)

การกำหนดน้ำหนักความสำคัญของตัวแปร สามารถทำได้ 4 วิธี คือ

2.1 การกำหนดน้ำหนัก

ใช้ผลการพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญที่มีความเกี่ยวข้อง โดยให้ผู้เชี่ยวชาญแต่ละคนได้ลงความเห็นให้ค่าน้ำหนักความสำคัญของตัวแปร จากนั้นจึงนำผลมาวิเคราะห์โดยการหาค่าเฉลี่ยหรือค่าร้อยละของผู้เห็นด้วยกับน้ำหนักในระดับต่าง

2.2 การกำหนดน้ำหนักโดยการวัดความสำคัญของตัวแปร

พิจารณาจากช่วงเวลาหรือค่าใช้จ่ายในการทำกิจกรรมนั้น ๆ หากกิจกรรมใดใช้เวลาและค่าใช้จ่ายสูงก็ควรให้น้ำหนักความสำคัญมากกว่าตัวอื่น

2.3 การกำหนดน้ำหนักโดยการใช้เกณฑ์มาตรฐาน

จากที่ได้มีผู้ทำการศึกษาและได้มีการกำหนดไว้แล้วอย่างชัดเจน

2.4 การกำหนดน้ำหนักโดยการใช้ข้อมูลเชิงประจักษ์

โดยใช้วิธีการทางสถิติที่พบจากการวิจัย

3. การรวบรวมข้อมูล

เป็นการตรวจสอบหรือวัดตัวแปรย่อยซึ่งจะต้องสร้างเครื่องมือสำหรับการทดลองใช้และปรับปรุงเครื่องมือ ตลอดจนตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ การกำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่าง การออกภาคสนามเพื่อเก็บข้อมูลและการตรวจสอบคุณภาพของข้อมูลที่เป็นตัวแปรย่อยซึ่งจะนำมารวมเป็นตัวบ่งชี้

4. การสร้างตัวบ่งชี้

การนำตัวแปรย่อยที่ได้จากการเก็บรวบรวมข้อมูลมาวิเคราะห์รวมให้ได้ตัวบ่งชี้ จากวิธีการรวมตัวแปรย่อยหลังจากการกำหนดน้ำหนักตัวแปรย่อยตามที่ได้นิยามตัวบ่งชี้ไว้

5. การตรวจสอบคุณภาพตัวบ่งชี้

การตรวจสอบความตรงภายใน เป็นการตรวจสอบว่าตัวแปรที่นำมาสร้างตัวบ่งชี้ครอบคลุมองค์ประกอบทั้งหมดของสิ่งที่ต้องการจะศึกษาทั้งนี้ยังสามารถตรวจวัดได้ในสภาพจริงและเป็นตัวแทนของสิ่งที่ต้องการศึกษา และการตรวจสอบความเที่ยงในการวัด หรือความคงเส้นคงวาในการวัด โดยการพัฒนาตัวบ่งชี้ให้เกิดความเที่ยงจะต้องกำหนดนิยามเชิงปฏิบัติการของตัวบ่งชี้ให้ถูกต้องชัดเจน ตรงกับความเป็นจริง มีกระบวนการเก็บรวบรวมข้อมูลที่ถูกต้อง มีเครื่องมือที่ดีในการเก็บรวบรวมข้อมูลและกระบวนการวิเคราะห์ข้อมูลต้องถูกต้องตามหลักวิชาการ

6. การจัดการเข้าบริบทและนำเสนอรายงาน

ต้องวิเคราะห์ข้อมูลและนำเสนอข้อมูลให้ได้ค่าของตัวบ่งชี้ที่เหมาะสมกับบริบท แล้วจึงรายงานค่าของตัวบ่งชี้ไปได้ทราบและใช้ประโยชน์จากตัวบ่งชี้ได้อย่างถูกต้องต่อไป

7. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

7.1 งานวิจัยในประเทศ

สุธิญา จันทรเจ้าฉาย (2555) ได้ศึกษาเกี่ยวกับการพัฒนารูปแบบการบริหารจัดการโรงเรียนเหล่าทัพสู่การเป็นองค์กรอัจฉริยะ ผลการวิจัยพบว่า การบริหารจัดการโรงเรียนที่นำไปสู่การเป็นองค์กรอัจฉริยะได้นั้น ผู้บริหารจะต้องเข้าใจใน 7 เรื่อง คือ 1) วิสัยทัศน์ 2) โครงสร้างองค์กร 3) การบริหารทั่วไปและการนำเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาประยุกต์ใช้ 4) การบริหารวิชาการ 5) การบริหารงบประมาณ 6) การบริหารทรัพยากรมนุษย์ และ 7) การบริหารกิจการนักเรียน นอกจากนี้ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับการเป็นองค์กรอัจฉริยะไว้ว่าองค์กรอัจฉริยะมีองค์ประกอบที่สำคัญ 10 ข้อ ได้แก่ 1) วิสัยทัศน์ร่วมและกลยุทธ์ที่ชัดเจน 2) โครงสร้างองค์กรสนับสนุนต่อการเริ่มต้นใหม่ 3) การจัดการคุณภาพแบบองค์รวม 4) การบริหารทรัพยากรมนุษย์เชิงรุก 5) การบริหารทีมงานและสร้างเครือข่าย 6) การจัดการเรียนรู้ในองค์กร 7) การมีความสามารถในการเปลี่ยนแปลงสูง 8) การใช้ประโยชน์จากข้อมูลย้อนกลับ 9) การใช้เทคโนโลยีเพิ่มขีดความสามารถ และ 10) การสร้างนวัตกรรม

พิสมัย สิมสีพิมพ์ (2558) ได้ทำการวิจัย เรื่อง ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของรูปแบบองค์การอัจฉริยะกับคุณภาพของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ วิธีวิจัยแบ่งออกเป็น 2 ระยะ ระยะที่ 1 ศึกษาองค์ประกอบของรูปแบบองค์การอัจฉริยะในโรงเรียนประถมศึกษา ผลการวิจัยจากการสังเคราะห์องค์ประกอบพบว่า องค์การอัจฉริยะ มี 5 องค์ประกอบคือ การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร การจัดการความรู้ การใช้แนวคิดองค์การแบบมีชีวิต การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ และการใช้การกระจายภาวะผู้นำ ระยะที่ 2 การศึกษาความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของรูปแบบองค์การอัจฉริยะกับคุณภาพของโรงเรียนประถมศึกษา ผลการวิจัยพบว่า รูปแบบองค์การอัจฉริยะมีความสัมพันธ์เชิงสาเหตุในทางบวกกับคุณภาพของโรงเรียนประถมศึกษาและเป็นความสัมพันธ์ในระดับมาก โดยรูปแบบองค์การอัจฉริยะมีอิทธิพลต่อคุณภาพของโรงเรียนร้อยละ 79 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่ารูปแบบองค์การอัจฉริยะมีอิทธิพลต่อคุณภาพของโรงเรียนทุกด้านโดยมีอิทธิพลต่อ

คุณภาพของโรงเรียน ด้านตัวบ่งชี้พื้นฐานร้อยละ 27.3 ด้านตัวบ่งชี้อัตลักษณ์ร้อยละ 40.2 และ ด้านตัวบ่งชี้มาตรการส่งเสริมร้อยละ 42.1

ภานุพันธุ์ จันทรา และคณะ (2560) ได้ทำการวิจัยความเป็นองค์กรอัจฉริยะของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า (1) ความเป็นองค์กรอัจฉริยะของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่ามีความเป็นองค์กรอัจฉริยะอยู่ในระดับมากทุกด้าน และเมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยความเป็นองค์กรอัจฉริยะที่มีค่ามาก 3 อันดับแรก พบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ รองลงมา ได้แก่ ด้านการมีวิสัยทัศน์และด้านการวางแผนกลยุทธ์ ตามลำดับ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการจัดการความรู้ (2) ความเป็นองค์กรอัจฉริยะของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 โดยภาพรวมเมื่อจำแนกตามตำแหน่งหน้าที่ไม่แตกต่างกัน แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า มีเพียง 1 ด้าน คือ ด้านการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ ที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (3) ความเป็นองค์กรอัจฉริยะของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลยเขต 1 เมื่อจำแนกตามประสบการณ์การทำงานโดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน (4) ความเป็นองค์กรอัจฉริยะของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เขต 1 เมื่อจำแนกตามขนาดของโรงเรียนโดยภาพรวมและรายด้าน คือ ด้านการจัดการความรู้ ด้านการมีวิสัยทัศน์และด้านการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สุมนา ธิกุลวงษ์ (2560) ได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของโรงเรียนที่มีลักษณะเป็นองค์กรอัจฉริยะ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานมี โดยผู้วิจัยได้ประยุกต์ใช้แนวคิดเกี่ยวกับองค์กรอัจฉริยะมาจากกรอบแนวคิดของ วิจารย์ พานิช (2551) ซึ่งพิจารณาความสัมพันธ์ 3 ประการ คือ 1) หลักการและวิธีการจัดการความรู้ (Knowledge Management) 2) หลักการและวิธีการขององค์กรเรียนรู้ (Learning Organization) และ 3) เครื่องมืออื่น ๆ เพื่อพัฒนาการทำงาน ผลการวิจัยพบว่า 1) รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของโรงเรียนที่มีลักษณะเป็นองค์กรอัจฉริยะ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ซึ่งพิจารณาได้จากค่าไคแสดควร์เท่ากับ 185.15 df เท่ากับ 98 ค่า p เท่ากับ 0.06 GFI เท่ากับ 0.98 AGFI เท่ากับ 0.95 และ RMSEA เท่ากับ 0.03 และ 2) คุณลักษณะการบริหารโรงเรียนมีอิทธิพลทางตรงต่อคุณลักษณะของโรงเรียนที่มีลักษณะเป็นองค์กรอัจฉริยะ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ 0.23 และคุณลักษณะของโรงเรียนที่มี

ลักษณะเป็นองค์กรอัจฉริยะยังได้รับอิทธิพลทางอ้อมจากบริบทโรงเรียน โดยมีคุณลักษณะการบริหารโรงเรียนเป็นตัวแปรส่งผ่าน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ 0.15 และได้รับอิทธิพลทางอ้อมจากนโยบายการบริหารและการปฏิบัติโดยมีคุณลักษณะการบริหารโรงเรียนเป็นตัวแปรส่งผ่านโดยมีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ 0.15

ชาญวิทย์ ชุมศรี (2564) ได้ทำการวิจัยเรื่อง กลยุทธ์การพัฒนาสู่การเป็นโรงเรียนอัจฉริยะในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน การวิจัยแบ่งเป็น 4 ระยะ ประกอบด้วย ระยะที่ 1 ศึกษาองค์ประกอบและตัวชี้วัดสู่การเป็นโรงเรียนอัจฉริยะในยุคดิจิทัล โดยให้แนวคิดหลักของ Hamzah (2010), Siavash (2012), Zhu (2016), Farhad (2019), ณัฐวุฒิ พงศ์สิริ (2560), สมศักดิ์ จีวัฒนา (2555), สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2560) และสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2561) ระยะที่ 2 ศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของโรงเรียนอัจฉริยะในยุคดิจิทัล ระยะที่ 3 พัฒนากลยุทธ์การพัฒนาสู่การเป็นโรงเรียนอัจฉริยะในยุคดิจิทัล ระยะที่ 4 ศึกษาผลการนำกลยุทธ์การพัฒนาสู่การเป็นโรงเรียนอัจฉริยะในยุคดิจิทัลไปใช้กลุ่มตัวอย่าง ผลการวิจัยปรากฏผลดังนี้ (1) จากการสังเคราะห์องค์ประกอบและตัวชี้วัดกลยุทธ์การพัฒนาโรงเรียนอัจฉริยะในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ด้านบุคคล 2) ด้านบริหารจัดการ และ 3) ด้านสื่อนวัตกรรมและเทคโนโลยี ผลการประเมินความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด (2) สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของกลยุทธ์การพัฒนาโรงเรียนอัจฉริยะในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่าสภาพปัจจุบันโดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ได้แก่ ด้านบุคคล รองลงมา คือ ด้านการบริหารจัดการ และด้านสื่อนวัตกรรมและเทคโนโลยี และมีสภาพที่พึงประสงค์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และ (3) กลยุทธ์การพัฒนาสู่การเป็นโรงเรียนอัจฉริยะในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานของผู้ทรงคุณวุฒิ พบว่า มีความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์อยู่ในระดับมากที่สุด กลยุทธ์รายด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ 1) กลยุทธ์การส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพการสร้างสื่อ นวัตกรรมที่ทันสมัย 2) กลยุทธ์การส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพด้านบุคคล และ 3) กลยุทธ์การส่งเสริมและพัฒนาระบบอินเทอร์เน็ตและมีสื่ออุปกรณ์ที่เหมาะสมกับครูและนักเรียน (4) ผลการนำกลยุทธ์การพัฒนาสู่การเป็นโรงเรียนอัจฉริยะในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานไปใช้ ปรากฏผลหลังการพัฒนา ดังนี้ 1) ผลการประเมินกลยุทธ์ด้านบริหารจัดการหลังการพัฒนามีระดับค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{x} = 4.65$) 2) ผลการประเมินกลยุทธ์ด้านบุคคลหลังการพัฒนามีระดับค่าเฉลี่ยมากที่สุด

($\bar{x} = 4.73$) 3) ผลการประเมินกลยุทธ์ด้านบุคคลหลังการพัฒนามีระดับค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{x} = 4.66$) และ 4) ผลการประเมินความพึงพอใจต่อการพัฒนากลยุทธ์การพัฒนาสู่การเป็นโรงเรียนอัจฉริยะในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยรวมมีความพึงพอใจ อยู่ระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.64$)

7.2 งานวิจัยต่างประเทศ

Faghihi (2008) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การศึกษาสถานภาพขององค์กรอัจฉริยะของกระทรวงศึกษาธิการและการให้กรอบแนวคิดที่เหมาะสม โดยเสนอองค์ประกอบขององค์กรอัจฉริยะไว้ 8 องค์ประกอบ ดังนี้ 1) การจัดการความรู้ (Knowledge Management) 2) การจัดการเรียนรู้ (Learning Management) 3) การร่วมรับผิดชอบ (Shared Fate) 4) วิสัยทัศน์เชิงกลยุทธ์ (Strategic Vision) 5) เทคโนโลยีข้อมูลสารสนเทศและการสื่อสาร (Information and Communication Technology) 6) ประสิทธิภาพขององค์กร (Organizational Performance) 7) หัวใจและจิตวิญญาณ (Heart and Soul) และ 8) โครงสร้างองค์การ (Organizational Structure)

Hamzah (2010) ศึกษาเกี่ยวกับทัศนคติด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและความหลากหลายของนักเรียนในโรงเรียนอัจฉริยะอย่างสร้างสรรค์ โดยศึกษาผลกระทบของการเปลี่ยนแปลงเทคโนโลยีและสารสนเทศในโรงเรียนอัจฉริยะในประเทศมาเลเซียของนักเรียนมุสลิม พบว่านักเรียนมีความคิดเชิงบวกต่อการเปลี่ยนแปลงเทคโนโลยีสารสนเทศในโรงเรียนอัจฉริยะ โดยนักเรียนใช้เวลาที่นักเรียนใช้คอมพิวเตอร์ต่อสัปดาห์ คิดเป็นร้อยละ 61 ต่อเดือน

Omidinia et al. (2012) ศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยความสำเร็จของโรงเรียนอัจฉริยะในประเทศมาเลเซีย จุดประสงค์ของการวิจัย เพื่อระบุปัจจัยของโรงเรียนอัจฉริยะที่ประสบความสำเร็จในประเทศมาเลเซีย ผลการวิจัยพบว่า ระบบโรงเรียนอัจฉริยะที่ประสบความสำเร็จส่วนมากมีการใช้คอมพิวเตอร์เป็นฐานในการส่งผ่านองค์ความรู้ไปถึงนักเรียน โรงเรียนมีระบบอินเทอร์เน็ตและเตรียมความพร้อมให้นักเรียนโดยการส่งงานออนไลน์เพื่อการพัฒนาศักยภาพของผู้เรียนด้านการปฏิสัมพันธ์กับคอมพิวเตอร์และการเรียนออนไลน์ และจากการสังเกตพบว่า ครูส่วนน้อยที่มีเว็บไซต์ส่วนตัว จากข้อแนะนำพบว่าโรงเรียนอัจฉริยะควรมีการปรับปรุงโครงสร้างระบบเทคโนโลยีและสารสนเทศ รวมถึงสื่ออุปกรณ์อย่างเป็นระบบ

Khanghahi and Jafari (2013) ได้ทำการวิจัยเรื่อง แบบจำลองสำหรับความฉลาดขององค์กร มหาวิทยาลัยอิสลามอาซาด (เขต 8) โดยใช้แบบสอบถามวัดความเป็นองค์กรอัจฉริยะ 49 ข้อ จาก 7 องค์ประกอบของ Albrecht (2003) ผลการวิจัยพบว่าค่าเฉลี่ยของความฉลาด

ทางการเรียนรู้ขององค์กร และวัฒนธรรมการเรียนรู้ที่น้อยกว่าค่าเฉลี่ย ในขณะที่ความเป็นผู้นำ การเปลี่ยนแปลงนั้นมีค่าเฉลี่ยมากกว่าตามแบบจำลองที่ได้ทดสอบ การนำทีมแบบเปลี่ยนแปลงมีผลกระทบโดยตรงต่อวัฒนธรรมการเรียนรู้ วัฒนธรรมการเรียนรู้มีผลกระทบโดยตรงต่อความฉลาดทางองค์กร (OI) การเรียนรู้ขององค์กรมีผลกระทบโดยตรงต่อความฉลาดขององค์กร และวัฒนธรรมการเรียนรู้มีผลกระทบโดยตรงต่อการเรียนรู้ขององค์กร

Davoudi et al. (2014) ได้วิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างการเรียนรู้ขององค์กรและ อัจฉริยะขององค์กร และการเสริมสร้างจากมุมมองของครู จุดประสงค์การวิจัยเพื่อสำรวจ ความสัมพันธ์ระหว่างการเรียนรู้ขององค์กร ความอัจฉริยะขององค์กร และการเสริมสร้างใน โรงเรียนมัธยมปลายเมืองคาราจ ประเทศอิหร่าน วิธีการวิจัยเชิงพรรณนาใช้วิธีการสหสัมพันธ์ ใช้แบบสอบถามสามชุดเพื่อเก็บข้อมูลในการวิจัยนี้ เพื่อเก็บข้อมูล ใช้แบบสอบถามของ Albrecht (2003) และแบบสอบถามมาตรฐานการเสริมสร้าง Spreitzer (1995) และแบบสอบถามมาตรฐาน การเรียนรู้ขององค์กรของ Templeton สมมติฐานหลักของการศึกษาได้รับการยืนยัน สัมประสิทธิ์ ของการวิเคราะห์เส้นทางเปิดเผยว่าจากสองปัจจัยที่มีผลต่อการเสริมสร้าง ตัวแปรของอัจฉริยะ ขององค์กรมีผลกระทบต่อการเสริมสร้างมากที่สุดด้วยสัมประสิทธิ์ 0.498 การวิเคราะห์โมเดล สมการโครงสร้าง (SEM) แสดงให้เห็นว่ามิติของการเรียนรู้ขององค์กรและอัจฉริยะขององค์กร อธิบายประมาณ 27.5 เปอร์เซ็นต์ของความแปรปรวนของการเสริมสร้างครู ดังนั้น ประมาณ 72.5 เปอร์เซ็นต์ที่เหลือจะได้รับการอธิบายโดยตัวแปรอื่นที่ไม่ใช่ตัวแปรอิสระของการศึกษา ผลลัพธ์ที่ เกี่ยวข้องกับสมมติฐานเฉพาะระบุว่ามีความสัมพันธ์ที่มีย่อยสำคัญและเป็นบวกระหว่างทุกมิติของ การเรียนรู้ขององค์กรและอัจฉริยะขององค์กร และการเสริมสร้าง

Zhu et al. (2016) ได้ทำการวิจัยกรอบของการศึกษาแบบอัจฉริยะ เพื่อพัฒนาเทคโนโลยี ตัวใหม่ที่มีประสิทธิภาพที่สามารถยืดหยุ่นและสะดวกสบายที่เหมาะสมกับผู้เรียน ผู้เรียนจะเข้าถึงสื่อ ด้วยเครือข่ายไร้สาย ขอบเขตของการศึกษาแบบอัจฉริยะจะช่วยอธิบายเกี่ยวกับการเรียนรู้ในยุค ดิจิทัลและการเพิ่มความสนใจในการเรียนรู้ ในวิจัยเล่มนี้ได้ให้คำนิยามของการศึกษาอัจฉริยะและ นำกรอบแนวคิดกรอบแนวคิด 4 อย่างของการจัดการเรียนการสอนแบบการศึกษาอัจฉริยะ และ 10 คุณสมบัตินี้หลัก ของสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ของนักเรียนที่เป็นความรู้และทักษะที่จำเป็นใน การเรียนรู้ในทศวรรษที่ 21 ในการกรอบแนวคิดการจัดการเรียนการสอนได้รวมถึงคำแนะนำที่ แตกต่างการเรียนรู้แบบร่วมมือแบบกลุ่ม การเรียนรู้ส่วนบุคคลและการเรียนรู้แบบองค์รวม วิจัย เล่มนี้ยังนำเสนอเกี่ยวกับ 3 ปัจจัยหลัก ในด้านสถาปัตยกรรมเทคโนโลยีที่ประกอบด้วย การบริหาร จัดการระบบปฏิบัติการและโครงสร้างพื้นฐานของการศึกษาอัจฉริยะ

Akbari (2016) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดขององค์กรและการเรียนรู้ขององค์กรระหว่างผู้อำนวยการโรงเรียนในเมืองปักดาช การศึกษานี้มุ่งวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างอัจฉริยะขององค์กรและการเรียนรู้ในองค์กรของผู้อำนวยการโรงเรียนในเมืองปักดาชของประเทศอิหร่าน โดยใช้วิธีการวิจัยเชิงพรรณนาและเชิงสหสัมพันธ์ การเก็บข้อมูลใช้แบบสอบถามสองชุด คือ การเรียนรู้ขององค์กรของ Zahirabadi (2010) และอัจฉริยะขององค์กรของ Albrecht (2003) ซึ่งมีความน่าเชื่อถือตามสูตร Cronbach Alpha ที่ 87% และ 93% ตามลำดับ การวิเคราะห์ข้อมูลใช้วิธีสถิติเชิงพรรณนาและเชิงอนุมาน เช่น การทดสอบความสัมพันธ์ของ การถดถอยแบบที่ละชั้น และถดถอยสองตัวแปร ผลลัพธ์แสดงให้เห็นว่ามีความสัมพันธ์เชิงบวกที่สำคัญระหว่างมิติของอัจฉริยะขององค์กรและการเรียนรู้ในองค์กร และยังพบว่าโมเดลของการเรียนรู้ในองค์กรผ่านองค์ประกอบของอัจฉริยะขององค์กรที่อธิบายความแปรปรวนโดยตัวแปรของจิตวิญญาณการเรียนรู้ขององค์กร, ความปรารถนาที่จะเปลี่ยนแปลง, การประยุกต์ใช้ความรู้, และประสิทธิภาพขององค์กรอยู่ที่ 65%

Iqbal and Nadeem (2019) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำที่แท้จริงและผลกระทบขององค์กรอัจฉริยะ : แบบจำลองการวัดผลกระทบโดยตรงและอ้อมถึง โดยมีบทบาทของวัฒนธรรมองค์กรเป็นตัวกลาง งานวิจัยนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อวิเคราะห์ผลกระทบโดยตรงและโดยอ้อมของภาวะผู้นำที่แท้จริงต่ออัจฉริยะขององค์กร โดยมีบทบาทของวัฒนธรรมองค์กรเป็นตัวกลาง ใช้ระบบวิธีการวิจัยแบบ CFA งานวิจัยนี้ใช้แบบวัดอัจฉริยะขององค์กรของ Albrecht (2003), แบบวัดภาวะผู้นำที่แท้จริงของ Walumbwa et.all (2009) และแบบวัดวัฒนธรรมองค์กรของ Daniel Denison (1997) ผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่า ภาวะผู้นำที่แท้จริงมีผลกระทบโดยตรงที่เป็นบวกต่ออัจฉริยะขององค์กร และส่งผลกระทบโดยอ้อมที่เป็นบวกต่ออัจฉริยะขององค์กร ผลการศึกษารูปได้ว่า การปฏิบัติตามภาวะผู้นำที่อย่างแท้จริงเป็นครั้งคราวมีผลกระทบทางลบต่อองค์กรในการบรรลุอัจฉริยะขององค์กร ในทางกลับกันหากทำงานด้วยรูปแบบภาวะผู้นำอย่างแท้จริงจะช่วยส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรที่โปร่งใส ซึ่งกระตุ้นให้องค์กรกลายเป็นองค์กรที่มีอัจฉริยะ

Seraji (2020) ได้ศึกษา ศักยภาพและปัญหาอุปสรรคของ โครงการโรงเรียนอัจฉริยะในประเทศอิหร่าน โดยเก็บข้อมูลเชิงปริมาณ 3 ขั้นตอน ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า ตัวชี้วัดด้านศักยภาพของโรงเรียนอัจฉริยะ จำนวน 8 ข้อ ประกอบไปด้วย การพัฒนาทักษะองค์ความรู้ของครูผู้บริหารและของนักเรียน การพัฒนาทัศนคติต่อการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อคุณภาพของข้อมูลอิเล็กทรอนิกส์ การเพิ่มสื่ออุปกรณ์ การเพิ่มศักยภาพด้านสภาพแวดล้อมบนสื่อออนไลน์การพัฒนาหลักสูตรของโรงเรียน การมีส่วนร่วมของนักเรียน ผู้ปกครองและสังคมในการร่วมพัฒนา

และสนับสนุน และปัญหาอุปสรรค จำนวน 9 ข้อประกอบด้วย การเข้าถึงและการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศของครู ผู้บริหารและนักเรียน การกำหนดหลักสูตรของผู้เรียนที่ยังไม่มีการบูรณาการ การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ การขาดการสนับสนุนระบบ และผู้ให้คำแนะนำขาดผู้บริหารและครูที่มีความรู้เฉพาะทางเกี่ยวกับเทคโนโลยีและสารสนเทศ การขาดแคลนสื่ออุปกรณ์ สภาพวัฒนธรรม และสังคมที่ไม่เอื้ออำนวย

Sadeghi and Kalantari (2021) ได้วิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการความรู้ ความอัจฉริยะขององค์กร และการปรับตัวขององค์กร ระหว่างผู้อำนวยการโรงเรียนมัธยมปลาย การศึกษานี้มีจุดประสงค์เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการความรู้ ความอัจฉริยะขององค์กร และการปรับตัวขององค์กรของผู้อำนวยการโรงเรียน วิธีการวิจัยเป็นเชิงพรรณนาแบบสหสัมพันธ์ ประชากรสถิติคือผู้อำนวยการทั้งหมดของ Galugah จำนวน 80 คน โดยมีการเลือก 66 คนตามตาราง Krejcie และ Morgan โดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแยกชั้นตามเพศ เครื่องมือเก็บข้อมูลคือแบบสอบถามมาตรฐานการจัดการความรู้ของ Hemmati (2010), แบบสอบถามอัจฉริยะขององค์กรของ Albrecht (2003) และแบบสอบถามความคล่องตัวขององค์กรของ Sharifi and Zhang (2004) ความน่าเชื่อถือของแบบสอบถามคือ 0.96, 0.96 และ 0.86 ตามลำดับ ใช้การทดสอบถดถอยและสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของ Pearson สำหรับการวิเคราะห์ข้อมูล ผลลัพธ์แสดงให้เห็นว่ามีความสัมพันธ์ที่นัยสำคัญระหว่างการจัดการความรู้ อัจฉริยะขององค์กรและส่วนประกอบ และความคล่องตัวขององค์กรและส่วนประกอบของมัน ส่วนประกอบที่มีส่วนสำคัญที่สุดในอัจฉริยะขององค์กรคือส่วนประกอบของมุมมองยุทธศาสตร์ และส่วนประกอบที่มีส่วนน้อยที่สุดคือข้อตกลงและความเป็นเอกภาพ นอกจากนี้ ส่วนประกอบที่มีส่วนสำคัญที่สุดของความคล่องตัวขององค์กรคือส่วนประกอบของความสามารถของผู้จัดการ และส่วนประกอบที่มีส่วนน้อยที่สุดคือส่วนประกอบของความรวดเร็วในผู้จัดการ

Azizi et al. (2023) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การระบุปัจจัยที่มีผลต่อความอัจฉริยะขององค์กรของผู้อำนวยการโรงเรียนตามทฤษฎีฐานราก จุดประสงค์หลักของการศึกษาคั้งนี้คือ การระบุปัจจัยที่มีผลต่อความอัจฉริยะขององค์กรของผู้อำนวยการโรงเรียนมัธยมปลาย วิธีการวิจัยในครั้งนี้เป็นแบบคุณภาพตามทฤษฎีฐานราก ผลการวิจัยสามารถระบุปัจจัยที่มีผลต่ออัจฉริยะขององค์กรของผู้อำนวยการโรงเรียนมัธยมปลาย ได้ 9 หมวดหมู่หลัก ดังนี้ 1) การเสริมสร้างประสิทธิภาพ 2) องค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับองค์กรอัจฉริยะ 3) วัฒนธรรมองค์กร 4) ภาวะผู้นำ 5) สภาพแวดล้อมที่ส่งผลต่อการพัฒนา 6) แนวทางการพัฒนาองค์กรระยะยาว 7) การวางกลยุทธ์ 8) การปรับปรุงประสิทธิภาพ และ 9) ความมั่นคงในอาชีพ

จากการทบทวนงานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งในและต่างประเทศ ผู้วิจัยพบว่างานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับองค์กรอัจฉริยะของโรงเรียนยังพบได้น้อยในประเทศไทย ในขณะเดียวกันพบงานวิจัยขององค์กรอัจฉริยะของสถานศึกษาในต่างประเทศ ได้มีการนำแนวคิดขององค์กรอัจฉริยะของ Albrecht (2003) มาใช้อย่างแพร่หลาย ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาองค์ประกอบการเป็นองค์กรอัจฉริยะของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 2



บทที่ 3

วิธีการดำเนินการวิจัย

ในการวิจัยเรื่อง การวิเคราะห์องค์ประกอบการเป็นองค์กรอัจฉริยะของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 เป็นการวิจัยแบบผสมวิธี (Mixed Method) ซึ่งผู้วิจัยแบ่งการดำเนินการวิจัยออกเป็น 2 ระยะดังนี้

1. การวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research)

ผู้วิจัยศึกษาองค์ประกอบการเป็นองค์กรอัจฉริยะของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 2 มีรายละเอียดการดำเนินการวิจัย ดังนี้

- 1.1 การกำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
- 1.2 การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
- 1.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล
- 1.4 การจัดกระทำและวิเคราะห์ข้อมูล
- 1.5 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

2. การวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research)

ผู้วิจัยศึกษาแนวทางการนำองค์ประกอบและตัวบ่งชี้องค์กรอัจฉริยะของโรงเรียน ไปใช้ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 มีรายละเอียดการดำเนินการวิจัย ดังนี้

- 2.1 การกำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
- 2.2 การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
- 2.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล
- 2.4 การจัดกระทำและการวิเคราะห์ข้อมูล

1. การวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research)

1.1 การกำหนดประชากรและการสุ่มกลุ่มตัวอย่าง

1.1.1 ประชากร

ประชากรที่ใช้ในตอบแบบสอบถามการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 โรงเรียนขนาดใหญ่และขนาดใหญ่พิเศษ ในระดับดีเด่นและยอดเยี่ยมที่ได้รับรางวัลการประกันคุณภาพภายใน จำนวน 8

โรงเรียน จำนวนครูทั้งสิ้น 958 คน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2, 2566)

1.1.2 กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในตอบแบบสอบถามการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 โรงเรียนขนาดใหญ่และขนาดใหญ่พิเศษ ในระดับดีเด่นและยอดเยี่ยมที่ได้รับรางวัลการประกันคุณภาพภายใน ผู้วิจัยกำหนดขนาดตัวอย่างโดยใช้สูตรประมาณขนาดกลุ่มตัวอย่างเป็นไปตามหลักเกณฑ์การหาขนาดของกลุ่มตัวอย่างสำหรับการวิเคราะห์หองศ์ประกอบเชิงยืนยันตามแนวคิดของ Hair JF et al. (2010) ที่เสนอว่าในการกำหนดขนาดตัวอย่างสำหรับวิเคราะห์หองศ์ประกอบเชิงยืนยันและสมการโครงสร้างนั้นต้องพิจารณาในเรื่อง การแจกแจงปกติหลายตัวแปร (Multivariate Normality) เทคนิคที่ใช้ประมาณค่า (Estimation Technique) ความซับซ้อนของโมเดล (Model Complexity) ข้อมูลที่ขาดหาย (Missing Data) และความแปรปรวนของความคลาดเคลื่อนเฉลี่ยของตัวชี้วัด (Average Error Variance of Indicators) โดยกลุ่มตัวอย่างที่เหมาะสมควรมีจำนวนไม่น้อยกว่า 300 ตัวอย่าง ดังนั้นผู้วิจัยจึงกำหนดกลุ่มตัวอย่างในการเก็บรวบรวมข้อมูล จำนวน 300 คน แล้วจึงคำนวณกลุ่มตัวอย่างของแต่ละโรงเรียนตามสัดส่วนของกลุ่มตัวอย่าง โดยวิธีการสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) มีวิธีการ ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาข้อมูลรายชื่อโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตมัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 2 ที่ได้รับรางวัลโรงเรียนที่มีระบบและกลไกการบริหารจัดการคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาเพื่อการประกันคุณภาพการศึกษา (IQA Award) ประจำปี พ.ศ.2565

ขั้นตอนที่ 2 สุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (Stratified sampling) โดยใช้รายชื่อโรงเรียนแบ่งออกเป็นชั้น แล้วจึงสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น เพื่อให้กลุ่มตัวอย่างเป็นตัวแทนจากรายชื่อโรงเรียน

ขั้นตอนที่ 3 ทำการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) โดยจับสลากจำนวนครู ตามสัดส่วนของจำนวนประชากรในโรงเรียนเพื่อให้ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่างตามที่กำหนดดังตาราง ดังนี้

ตาราง 2 แสดงกลุ่มตัวอย่าง

ขนาดโรงเรียน	ระดับ รางวัล	ลำดับ	โรงเรียน	จำนวน ประชากร	จำนวนกลุ่ม ตัวอย่าง
ขนาดใหญ่	ยอดเยี่ยม	1	สตรีวัดมหาพฤฒาราม	94	30
		2	ราชดำริ	106	33
		3	บดินทรเดชา (สิงห์ สิงหเสนี) 4	74	23
		4	ลาดปลาเค้าพิทยาคม	74	23
ขนาดใหญ่ พิเศษ	ยอดเยี่ยม	1	นวมินทราชินูทิศ เตรียมอุดมศึกษา น้อมเกล้า	137	43
		2	เศรษฐบุตธำเพ็ญ	153	48
		3	เตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการ	192	60
		4	มัธยมวัดหนองจอก	128	40
		รวม			958

1.2 การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้คือ แบบสอบถามเกี่ยวกับองค์ประกอบการเป็นองค์กรอัจฉริยะของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 มีรายละเอียดดังนี้

แบบสอบถามเกี่ยวกับองค์ประกอบการเป็นองค์กรอัจฉริยะของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 แบ่งเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานของครูที่ปฏิบัติงานอยู่ในโรงเรียนที่ได้รับรางวัลคุณภาพการประกันคุณภาพภายใน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 โดยสอบถามเกี่ยวกับ เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ ตำแหน่งการทำงาน คุณวุฒิการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check list)

ตอนที่ 2 แบบทดสอบเกี่ยวกับองค์ประกอบการเป็นองค์กรอัจฉริยะของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale)

ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือวิจัย มีวิธีการดังต่อไปนี้

แบบสอบถามเพื่อศึกษาองค์ประกอบการเป็นองค์กรอัจฉริยะของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 มีขั้นตอนดังต่อไปนี้

1. ศึกษาเอกสาร แนวคิดของนักวิชาการและงานวิจัยที่เกี่ยวกับองค์ประกอบการเป็นองค์กรอัจฉริยะของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2

2. สร้างกรอบแนวคิดองค์ประกอบการเป็นองค์กรอัจฉริยะของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 การศึกษาขั้นตอนนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาองค์ประกอบการเป็นองค์กรอัจฉริยะของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 โดยดำเนินการศึกษาแนวคิดของนักวิชาการและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับองค์ประกอบการเป็นองค์กรอัจฉริยะของโรงเรียน จากแนวคิดของ Albrecht (2003) ดังนี้ 1) วิสัยทัศน์เชิงกลยุทธ์ 2) การมีส่วนร่วม 3) การเปลี่ยนแปลงและการปรับตัว 4) แรงจูงใจในการทำงาน 5) โครงสร้างองค์กร 6) เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร และ 7) การเสริมสร้างประสิทธิภาพ ได้เป็นกรอบแนวคิดการวิจัยครั้งนี้

3. สร้างแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) แบบ LIKERT (Johnson & Christensen, 2007) ให้สอดคล้องกับแนวคิดองค์ประกอบการเป็นองค์กรอัจฉริยะของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 โดยปรับใช้จากแบบสอบถามการประเมินการเป็นองค์กรอัจฉริยะเบื้องต้นของ Albrecht (2003)

4. นำแบบสอบถามเสนอต่ออาจารย์ผู้ควบคุมปริญญาโทเพื่อตรวจสอบการใช้สำนวนภาษา ความถูกต้อง ความครอบคลุมตามขอบเขตและนิยามศัพท์เฉพาะ

5. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงตามคำแนะนำของอาจารย์ผู้ควบคุมปริญญาโทส่งให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 ท่าน เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงด้านเนื้อหา (Content Validity) ของแบบสอบถาม โดยวัดจากค่าความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับจุดมุ่งหมายที่ต้องการวัด (Index of item objective congruence: IOC) รวมไปถึงความครอบคลุมของข้อคำถามและความชัดเจนทางภาษา ค่าดัชนี IOC ที่ได้เป็นค่าเฉลี่ยที่ได้จากความคิดเห็นของกลุ่มผู้เชี่ยวชาญ โดยกำหนดเกณฑ์การให้คะแนนดังนี้

+1	หมายถึง	สอดคล้องคล้อยกับนิยามศัพท์เฉพาะ
0	หมายถึง	ไม่แน่ใจว่าสอดคล้องกับนิยามศัพท์เฉพาะ

-1 หมายถึง ไม่สอดคล้องคล้อยกับนิยามศัพท์เฉพาะ โดยกำหนดค่าความสอดคล้องเท่ากับ 0.60 -1.0 เป็นเกณฑ์ที่สามารถยอมรับได้

6. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแล้วไปทดลองใช้ (Try - out) กับประชากรที่มีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คน แล้วนำไปหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามด้วยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha coefficient) (Cronbach, 1990)

1.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามขั้นตอน ดังนี้

1. ขออนุญาตรับรองจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ถึงผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 2 เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยจากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 300 คน
2. ผู้วิจัยนำส่งแบบสอบถามทั้งทางไปรษณีย์, แบบฟอร์มอิเล็กทรอนิกส์ (Google Form) และเดินทางด้วยตนเองไปยังโรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง เพื่อขอความอนุเคราะห์ให้ตอบแบบสอบถาม และส่งแบบสอบถามกลับคืน โดยผู้วิจัยได้กำหนดการตั้งค่าแบบฟอร์มอิเล็กทรอนิกส์ (Google Form) เพื่อลดความคลาดเคลื่อนจากการตอบแบบสอบถาม ในกรณีที่ผู้ตอบแบบสอบถามกรอกข้อมูลไม่ครบตาม จำนวนข้อ และติดตามการส่งแบบสอบถามกลับคืน
3. ผู้วิจัยตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูล และนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติต่อไป

1.4 การจัดกระทำข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการจัดกระทำและวิเคราะห์ข้อมูลตามขั้นตอนดังต่อไปนี้

- 1.4.1 การจัดกระทำข้อมูล ผู้วิจัยดำเนินการจัดกระทำข้อมูลตามขั้นตอนดังนี้
 - ขั้นตอนที่ 1 ตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม หลังจากนั้นนำแบบสอบถาม มาลงรหัส (Coding) ทั้ง 2 ตอน โดยเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้
 - 5 หมายถึง ระดับมากที่สุด
 - 4 หมายถึง ระดับมาก
 - 3 หมายถึง ระดับปานกลาง
 - 2 หมายถึง ระดับน้อย
 - 1 หมายถึง ระดับน้อยที่สุด

ขั้นตอนที่ 2 บันทึกข้อมูลในแฟ้มข้อมูลคอมพิวเตอร์ และวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป

1.4.2 การวิเคราะห์ข้อมูล

1. วิเคราะห์องค์ประกอบการเป็นองค์กรอัจฉริยะของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ในภาพรวม วิเคราะห์โดยใช้ค่าเฉลี่ย (\bar{x}) และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) โดยนำค่าเฉลี่ยไปเปรียบเทียบกับเกณฑ์ในการแปลความหมายเป็นช่วงคะแนน (บุญชม ศรีสะอาด, 2556) ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.51 - 5.00 หมายถึง มีการดำเนินการ อยู่ในระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.51 - 4.50 หมายถึง มีการดำเนินการ อยู่ในระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 2.51 - 3.50 หมายถึง มีการดำเนินการ อยู่ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.51 - 2.50 หมายถึง มีการดำเนินการ อยู่ในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00 - 1.50 หมายถึง มีการดำเนินการ อยู่ในระดับน้อยที่สุด

2. วิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่หนึ่ง เพื่อวิเคราะห์ตรวจสอบความตรงเชิงโครงสร้างของตัวแปรสังเกตได้ในแต่ละองค์ประกอบ การเป็นองค์กรอัจฉริยะของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2

3. วิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่สอง เพื่อตรวจสอบความสอดคล้องระหว่างกรอบแนวคิดเบื้องต้นขององค์ประกอบการเป็นองค์กรอัจฉริยะของโรงเรียนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ด้วยโปรแกรม LISREL

1.5 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติพื้นฐาน

1. ค่าเฉลี่ย (\bar{x})

2. ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

สถิติที่ใช้ในการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

1. การหาค่าความตรงเชิงเนื้อหา (IOC)

2. ค่าอำนาจจำแนกรายข้อ (Item-total Correlation)

3. ค่าความเชื่อมั่น (Reliability)

สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน

1. วิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้นของกลุ่มตัวอย่างเพื่อทราบลักษณะของกลุ่มตัวอย่างและลักษณะ แจกแจงของตัวแปร โดยใช้สถิติพื้นฐาน ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์การกระจาย ค่าความเบ้ และค่าความโค้ง โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป

2. การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis) ได้แบ่งการวิเคราะห์ออกเป็น 3 ขั้นตอน ดังนี้

2.1 วิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรโมเดลขององค์ประกอบการเป็นองค์กรอัจฉริยะของโรงเรียน โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สันด้วยโปรแกรม SPSS เพื่อนำมาวิเคราะห์โมเดลลิสเรล (LISREL Model)

2.2 วิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่หนึ่ง เพื่อวิเคราะห์ตรวจสอบความตรงเชิงโครงสร้างของตัวแปรสังเกตได้ในแต่ละองค์ประกอบการเป็นองค์กรอัจฉริยะของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2

2.3 วิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่สอง เพื่อทดสอบความกลมกลืนของโมเดลกับข้อมูลเชิงประจักษ์ และตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้างของ (Construct Validity) ของโมเดล

สำหรับค่าสถิติที่ใช้ในการตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ได้แก่ (สุภมาส อังศุโชติ, 2551)

1. ค่าสถิติไค-สแควร์ (Chi-Square Statistic : χ^2) ค่าสถิติไค-สแควร์เป็นค่าสถิติที่ใช้ทดสอบสมมติฐานทางสถิติว่าฟังก์ชันความกลมกลืนมีค่าเป็นศูนย์ ค่าสถิติไค-สแควร์ มีค่าต่ำมากยิ่งมีค่าใกล้เคียงศูนย์มากเท่าไร หรือค่าใกล้เคียงกับจำนวนองศาแห่งความอิสระ (Degree of Freedom) แสดงว่าโมเดลทางทฤษฎีมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

2. ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (Goodness - of Fit Index : GFI) มีค่าอยู่ระหว่าง 0 ถึง 1.00 ถ้าดัชนี GFI มากกว่า 0.90 แสดงว่าโมเดลมีความสอดคล้องเชิงประจักษ์

3. ค่าดัชนีความสอดคล้องที่ปรับแก้แล้ว (Adjust Goodness - of Fit Index : AGFI) ค่าดัชนี AGFI เป็นค่าที่ได้จากการปรับแก้ดัชนี GFI โดยคำนึงถึงขนาดกลุ่มตัวอย่าง จำนวนตัวแปร และขนาดขององศาอิสระ (df) ค่าดัชนี AGFI มีคุณสมบัติเหมือนค่าดัชนี GFI ถ้ามีค่ามากกว่า 0.90 แสดงว่าโมเดลทางทฤษฎีมีความสอดคล้องเชิงประจักษ์

4. ดัชนีวัดความสอดคล้องเปรียบเทียบ (Comparative Fit Index : CFI) มีค่าอยู่ระหว่าง 0 ถึง 1.00 ถ้าดัชนี CFI มากกว่า 0.95 แสดงว่าโมเดลทางทฤษฎีมีความสอดคล้องเชิงประจักษ์

5. ค่าไค-สแควร์สัมพัทธ์ (Chi-Square Statistic : χ^2/df) เป็นค่าสถิติที่ใช้เปรียบเทียบระดับความกลมกลืนระหว่างโมเดลที่เมืองศาอิสระไม่เท่ากัน โดยมีค่าไค-สแควร์สัมพัทธ์ไม่เกิน 2

6. ค่าดัชนีรากของค่าเฉลี่ยกำลังสองของความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน (Standardized Root Mean Squared Residual : SRMR) เป็นดัชนีที่ใช้เปรียบเทียบระดับความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ของโมเดล 2 เฉพาะกรณี ที่เป็นการเปรียบเทียบโดยใช้ข้อมูลชุดเดียว ค่า SRMR มีค่าอยู่ระหว่าง 0 ถึง 1 ถ้าค่า SRMR มีค่าต่ำกว่า 0.08 แสดงว่าโมเดลสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

7. ค่ารากของค่าเฉลี่ยกำลังสองของความคลาดเคลื่อนโดยประมาณค่าความคลาดเคลื่อนในประมาณพารามิเตอร์ (Root Mean Square of Error approximation : RMSEA) ค่า RMSEA มีค่าอยู่ระหว่าง 0 ถึง 1 ถ้าค่า RMSEA มีค่าต่ำกว่า 0.06 แสดงว่า โมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

2. การวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research)

2.1 การกำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ผู้ให้ข้อมูลที่เป็นกลุ่มผู้รู้ชัด (Known Group) ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารการศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาศึกษานิเทศก์ และครู ผู้มีประสบการณ์สูงและประสบความสำเร็จในการทำงานด้านการบริหารสถานศึกษาที่เกี่ยวข้องกับองค์กรอัจฉริยะ รวมทั้งสิ้น 5 คน โดยวิธีเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive sampling) เพื่อให้ได้กลุ่มตัวอย่างที่มีคุณสมบัติภายใต้กรอบของการศึกษาวิจัย ซึ่งเป็นบุคคลที่มีคุณสมบัติดังต่อไปนี้

2.2.1 เป็นผู้บริหารการศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษา ศึกษานิเทศก์ และครูที่ประสบการณ์สูงในด้านระบบการจัดการความรู้ เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร มีประสบการณ์บริหารองค์กรทางการศึกษา มีผลการดำเนินงานโดดเด่นเป็นที่ประจักษ์ปฏิบัติงานอยู่ในโรงเรียนที่ได้รับรางวัลการประกันคุณภาพภายใน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 หรือมีส่วนร่วมในการขับเคลื่อนสถานศึกษาสู่การเป็นองค์กรอัจฉริยะของโรงเรียน

2.2.2 มีวิทยฐานะไม่ต่ำกว่า ชำนาญการ

2.2.3 มีประสบการณ์การทำงานตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป

2.2 การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ คือ แบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้างเพื่อศึกษาแนวทางการนำองค์ประกอบและตัวบ่งชี้ขององค์กรอัจฉริยะของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ไปใช้ มีขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การสร้างและตรวจสอบความถูกต้องแบบสัมภาษณ์

ผู้วิจัยนำตัวบ่งชี้ที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (Factor Loading) สูงกว่า .80 และตัวบ่งชี้ที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรกที่ได้จากการนำมาทดสอบกับกลุ่มผู้รู้ชุด มาสร้างเป็นเครื่องมือการวิจัยโดยมีลักษณะเป็นแบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง (Semi-Structured Interview) เพื่อใช้ในการสัมภาษณ์ผู้บริหารโรงเรียนศึกษานิตเศรษกุล ประกอบด้วยมีข้อความ 2 ส่วน ได้แก่ส่วนที่ 1 ข้อความเกี่ยวกับแนวทางการนำองค์ประกอบและตัวบ่งชี้การเป็นองค์กรอัจฉริยะของโรงเรียนไปใช้ และส่วนที่ 2 ข้อเสนอแนะอื่น ๆ ต่อการนำองค์ประกอบและตัวบ่งชี้การเป็นองค์กรอัจฉริยะของโรงเรียนไปใช้ และนำแบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้างที่สร้างขึ้นเสนอคณะกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์ เพื่อพิจารณาตรวจสอบความถูกต้องและปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำ

ขั้นตอนที่ 2 การทดลองใช้แบบสัมภาษณ์

ผู้วิจัยนำแบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้างที่สร้างขึ้นมาทดลองใช้กับกลุ่มที่เหมือนกับกลุ่มผู้รู้ชุดให้ข้อมูลด้วยวิธีการสัมภาษณ์ซึ่งผู้ให้ข้อมูล ประกอบด้วยผู้บริหารการศึกษา จำนวน 1 ท่าน ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 1 ท่าน ศึกษานิตเศรษกุล จำนวน 1 ท่าน และครู จำนวน 1 ท่าน รวมทั้งหมด 4 คน เพื่อนำข้อเสนอแนะมาปรับปรุงแก้ไข แล้วเสนอให้คณะกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์ตรวจสอบความถูกต้องก่อนนำแบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้างฉบับสมบูรณ์ไปใช้ในการเก็บข้อมูล

2.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามขั้นตอน ดังนี้

1. ผู้วิจัยติดต่อผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อชี้แจงวัตถุประสงค์ของการสัมภาษณ์
2. ขออนุญาตรับรองจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ถึงผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 2 เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการสัมภาษณ์ ผู้รู้ชุด จำนวน 5 ท่าน

3. กำหนดวันสัมภาษณ์และนัดหมายผู้วิจัย
4. ทำการสัมภาษณ์โดยใช้รูปแบบการเดินทางไปสัมภาษณ์ และสัมภาษณ์ออนไลน์

2.4 การจัดทำและวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการจัดทำและวิเคราะห์ข้อมูลโดยการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) สรุปประเด็นต่าง ๆ ที่ได้จากการสัมภาษณ์ จากนั้นผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์ข้อมูลเชิงเนื้อหา สรุปประเด็นและนำเสนอข้อมูลแบบพรรณนาวิเคราะห์ เพื่อให้ได้ความคิดเห็นจากผู้วิจัยเกี่ยวกับแนวทางการนำองค์ประกอบและตัวบ่งชี้ขององค์กรอัจฉริยะของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ไปใช้ โดยใช้วิธีการวิเคราะห์ข้อมูลของ Colaizzi (1978) มีการดำเนินการ 7 ขั้นตอน ดังนี้

1. อ่านบทสัมภาษณ์ที่ถอดความจากเครื่องบันทึกเสียงและการบันทึกภาคสนาม แล้วมาพิจารณาหลาย ๆ ครั้ง เพื่อให้เข้าใจ ความรู้สึกของผู้ให้ข้อมูลอย่างแท้จริง (Read all Protocols to Acquire a Feeling for Them)
2. ทบทวนแต่ละข้อความในทุกหน้าอย่างถ่องแท้เพื่อค้นหานัยสำคัญของเนื้อเรื่อง (Review each protocol and extract significant statements)
3. ทำความเข้าใจตามนัยสำคัญของเนื้อหา (Spell Out Meaning of Each Significant Statements) และกำหนดความหมาย (Formulate Meanings)
4. นำข้อความหรือประโยคที่มีความหมายเหมือนหรือใกล้เคียงกันมาไว้กลุ่มเดียวกันกำหนดความหมายของกลุ่มคำที่เป็นประเด็นหลัก โดยมีรหัสข้อมูลกำกับทุกข้อความหรือประโยค แล้วจึงตั้งคำสำคัญ (Organization the Formulated Meanings Into Clusters of Themes)
5. รวบรวมผลลัพธ์ที่ได้จากปรากฏการณ์ที่ศึกษาและอธิบายหรือบรรยายอย่างละเอียดถี่ถ้วน (Integrate Results into an Exhaustive Description of the Phenomenon Under Study) ซึ่งในขั้นตอนนี้ต้องพยายามตัดข้อมูลหรือหัวข้อที่ไม่จำเป็นออก
6. เขียนบรรยายค้นพบอย่างละเอียด และอธิบายปรากฏการณ์ส่วนที่ยังกำกวมให้มีความชัดเจนเท่าที่จะเป็นไปได้ พร้อมทั้งยกตัวอย่างคำพูด ประกอบคำหลักสำคัญที่ได้ เพื่อแสดงความชัดเจนของปรากฏการณ์ที่เกิดขึ้น (Formulate An Exhaustive Description of the Phenomenon Under Study in as Unequivocal a Statement of Identification as Possible)

7. นำข้อค้นพบที่ได้จากการศึกษาย้อนกลับ ไปที่ผู้ให้ข้อมูลเพื่อตรวจสอบความถูกต้อง (Ask Participants About the Findings Thus Far as a Find Validating Step) เพื่อให้ได้ข้อสรุปสุดท้ายที่สมบูรณ์และเป็นข้อค้นพบจากการให้ข้อมูลจริงของผู้ให้ข้อมูล จากนั้นนำข้อมูลที่ได้มาตรวจสอบกับคณะกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์อีกครั้ง



บทที่ 4

ผลการดำเนินงานวิจัย

การวิจัยเรื่อง การวิเคราะห์องค์ประกอบการเป็นองค์กรอัจฉริยะของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ผู้วิจัยนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับดังนี้

1. สัญลักษณ์และอักษรย่อที่ใช้ในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล
2. การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

1. สัญลักษณ์และอักษรย่อที่ใช้ในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

สัญลักษณ์และอักษรย่อที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อความเข้าใจที่ตรงกันในการแปลความหมายของการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยจึงได้กำหนดสัญลักษณ์และอักษรย่อที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

สัญลักษณ์ที่ใช้แทนค่าสถิติ

n	แทน	จำนวนคนในกลุ่มตัวอย่าง
\bar{X}	แทน	ค่าเฉลี่ย
SD	แทน	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
p	แทน	ระดับนัยสำคัญทางสถิติ
χ^2	แทน	ค่าสถิติไค-สแควร์ (Chi-Square)
GFI	แทน	ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (Goodness of Fit Index)
AGFI	แทน	ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแก้แล้ว (Adjusted Goodness of Fit Index)
CFI	แทน	ค่าดัชนีวัดระดับความสอดคล้องเปรียบเทียบ (Comparative Fit Index)
RMSEA	แทน	ค่าดัชนีรากของค่าเฉลี่ยกำลังสองของความคลาดเคลื่อน
SRMR	แทน	ค่าดัชนีรากมาตรฐานของค่าเฉลี่ยกำลังสองของส่วนที่เหลือ (Standard Root Mean Square Residual)
CITC	แทน	ค่าอำนาจจำแนก (Corrected Item-รวม Correlation)

สัญลักษณ์ที่ใช้แทนตัวแปร

SV สัญลักษณ์แทนองค์ประกอบวิสัยทัศน์เชิงกลยุทธ์

อย่างต่อเนื่อง	SV1 แทนตัวบ่งชี้ที่ 1	การสนทนาเชิงกลยุทธ์เพื่อการบริหารจัดการ
	SV2 แทนตัวบ่งชี้ที่ 2	การประเมินสภาพแวดล้อมอย่างเป็นระบบ
	SV3 แทนตัวบ่งชี้ที่ 3	การทบทวนและกำหนดทิศทางกลยุทธ์ประจำปี
แก่ผู้ปกครอง	SV4 แทนตัวบ่งชี้ที่ 4	การกำหนดกลยุทธ์เพื่อสร้างความน่าเชื่อถือ
ความชัดเจน	SV5 แทนตัวบ่งชี้ที่ 5	การกำหนดนโยบายและทิศทางการปฏิบัติงานที่มี
ในการปฏิบัติงาน	SV6 แทนตัวบ่งชี้ที่ 6	การใช้วิสัยทัศน์และกลยุทธ์เป็นแนวทางตัดสินใจ
ที่มีประสิทธิภาพ	SV7 แทนตัวบ่งชี้ที่ 7	การพัฒนา และส่งเสริมการคิดเชิงกลยุทธ์

SF สัญลักษณ์แทนองค์ประกอบการมีส่วนร่วม

การปฏิบัติงานร่วมกับครู	SF1 แทนตัวบ่งชี้ที่ 8	การวางแผน การจัดลำดับความสำคัญ ใน
ของโรงเรียน	SF2 แทนตัวบ่งชี้ที่ 9	ความเข้าใจถึงนโยบายและแนวคิดกลยุทธ์
ในการทำงานร่วมกัน	SF3 แทนตัวบ่งชี้ที่ 10	การช่วยเหลือ ส่งเสริมสนับสนุน และแบ่งปันข้อมูล
	SF4 แทนตัวบ่งชี้ที่ 11	ความผูกพันและเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน
	SF5 แทนตัวบ่งชี้ที่ 12	การมีส่วนร่วมเกี่ยวกับการบริหารจัดการของโรงเรียน
ความสำเร็จ	SF6 แทนตัวบ่งชี้ที่ 13	ความเชื่อมั่นในศักยภาพของโรงเรียนที่จะส่งผลต่อ
	SF7 แทนตัวบ่งชี้ที่ 14	ความผูกพันและเป็นส่วนหนึ่งในความสำเร็จโรงเรียน

AC สัญลักษณ์แทนองค์ประกอบเปลี่ยนแปลงและการปรับตัว

AC1 แทนตัวบ่งชี้ที่	15	การพัฒนาและเปลี่ยนแปลงตามสภาพแวดล้อม
AC2 แทนตัวบ่งชี้ที่	16	การใช้นวัตกรรมเพื่อการสนับสนุนการปฏิบัติงาน
AC3 แทนตัวบ่งชี้ที่	17	การสนับสนุนให้ครูพัฒนาแนวทางในการปฏิบัติงาน
AC4 แทนตัวบ่งชี้ที่	18	การรับฟังความคิดเห็นที่เป็นประโยชน์จากครู
AC5 แทนตัวบ่งชี้ที่	19	การลดขั้นตอนการปฏิบัติงานที่ความซ้ำซ้อน
AC6 แทนตัวบ่งชี้ที่	20	การยอมรับข้อผิดพลาดและนำไปปรับปรุงแก้ไข
AC7 แทนตัวบ่งชี้ที่	21	การสร้างบรรยากาศที่ส่งเสริมการยอมรับ

การเปลี่ยนแปลง

HA สัญลักษณ์แทนองค์ประกอบแรงจูงใจในการทำงาน

HA1 แทนตัวบ่งชี้ที่	22	ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน
HA2 แทนตัวบ่งชี้ที่	23	ความเชื่อมั่นในการบริหารจัดการของผู้บริหาร
HA3 แทนตัวบ่งชี้ที่	24	ความภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน
HA4 แทนตัวบ่งชี้ที่	25	ความเสียสละเพื่อช่วยให้โรงเรียนประสบความสำเร็จ

ตามเป้าหมาย

HA5 แทนตัวบ่งชี้ที่	26	ความคาดหวังในความก้าวหน้าในอาชีพการงาน
HA6 แทนตัวบ่งชี้ที่	27	การแสดงตนของผู้บริหารถึงการเป็นแบบอย่างที่ดี

ในการปฏิบัติงาน

HA7 แทนตัวบ่งชี้ที่	28	การมีมุมมองที่ดีต่อผู้บริหาร มองผู้บริหารเป็นแบบอย่างในด้านการปฏิบัติงาน
---------------------	----	--

ST สัญลักษณ์แทนองค์ประกอบโครงสร้างองค์กร

ST1 แทนตัวบ่งชี้ที่	29	การวางโครงสร้างองค์กรที่สอดคล้องกับพันธกิจ
---------------------	----	--

ของโรงเรียน

ST2 แทนตัวบ่งชี้ที่	30	การมีนโยบาย กฎ และข้อบังคับสอดคล้องกับกลยุทธ์
---------------------	----	---

ของโรงเรียน

ST3 แทนตัวบ่งชี้ที่	31	การมีระบบที่ช่วยส่งเสริมประสิทธิภาพและประสิทธิผล
---------------------	----	--

ในการปฏิบัติงาน

ST4 แทนตัวบ่งชี้ที่	32	การมีระบบสารสนเทศหรือเครื่องมือที่สนับสนุน
---------------------	----	--

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

ST5 แทนตัวบ่งชี้ที่ 33 การมีระบบสารสนเทศที่ช่วยส่งเสริมการพัฒนาความรู้
แก่นักเรียน

ST6 แทนตัวบ่งชี้ที่ 34 การกระจายอำนาจความรับผิดชอบภายในโรงเรียน

ST7 แทนตัวบ่งชี้ที่ 35 การกำหนดพันธกิจของแต่ละฝ่ายที่สอดคล้อง
เพื่อส่งเสริมการปฏิบัติงานร่วมกัน

IN สัญลักษณ์แทนองค์ประกอบเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร

IN1 แทนตัวบ่งชี้ที่ 36 การมีวัฒนธรรมในการแลกเปลี่ยนข้อมูล สารสนเทศที่
เป็นความรู้

IN2 แทนตัวบ่งชี้ที่ 37 การให้ความสำคัญกับการจัดการความรู้และการศึกษา

IN3 แทนตัวบ่งชี้ที่ 38 การสนับสนุนการแบ่งปันข้อมูลสารสนเทศและความ
คิดเห็นที่เป็นประโยชน์

IN4 แทนตัวบ่งชี้ที่ 39 การมีระบบเทคโนโลยีสารสนเทศที่ครอบคลุมและ
สามารถใช้งานได้

IN5 แทนตัวบ่งชี้ที่ 40 การติดตามข่าวสารที่เกี่ยวข้องกับด้านการศึกษาอย่าง
สม่ำเสมอ

IN6 แทนตัวบ่งชี้ที่ 41 การอบรมเพื่อการสนับสนุนการเรียนรู้และพัฒนาทักษะ
การปฏิบัติงานของครู

IN7 แทนตัวบ่งชี้ที่ 42 ความเข้าใจในความแตกต่างด้านความสามารถ
ทักษะความรู้และข้อจำกัดของครู

PF สัญลักษณ์แทนองค์ประกอบเสริมประสิทธิภาพ

PF1 แทนตัวบ่งชี้ที่ 43 การกำหนดเป้าหมายในการปฏิบัติงานที่ชัดเจน

PF2 แทนตัวบ่งชี้ที่ 44 ความเข้าใจถึงบทบาท หน้าที่ ความรับผิดชอบ
ในการปฏิบัติงานของตนเอง

PF3 แทนตัวบ่งชี้ที่ 45 การจัดการกับปัญหา การปฏิบัติงานอย่างรวดเร็ว

PF4 แทนตัวบ่งชี้ที่ 46 การมอบหมายหน้าที่ ตำแหน่งตามความสามารถ

PF5 แทนตัวบ่งชี้ที่ 47 การให้ข้อเสนอแนะและการช่วยเหลือในการปฏิบัติงาน

PF6 แทนตัวบ่งชี้ที่ 48 การปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อความสำเร็จของโรงเรียน

PF7 แทนตัวบ่งชี้ที่ 49 การได้รับค่าตอบแทนตามความสามารถอย่างยุติธรรม

2. การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลของการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ข้อมูลและนำเสนอในรูปแบบตารางประกอบการบรรยายเป็นความเรียงโดยแบ่งการนำเสนอเป็น 2 ตอน ดังนี้

2.1 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบและตัวบ่งชี้ของการเป็นองค์กรอัจฉริยะของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ประกอบด้วย

2.2.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม

2.2.2 การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

2.2.3 การวิเคราะห์ผลเพื่อตรวจสอบสมมติฐาน

2.2 แนวทางการนำองค์ประกอบและตัวบ่งชี้การเป็นองค์กรอัจฉริยะของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ไปใช้

โดยมีรายละเอียดผลการวิเคราะห์ข้อมูลในแต่ข้อดังนี้

2.1 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบและตัวบ่งชี้การเป็นองค์กรอัจฉริยะของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2

2.2.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม

การวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งเป็น ครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 โรงเรียนขนาดใหญ่และขนาดใหญ่พิเศษ ในระดับดีเด่นและยอดเยี่ยมที่ได้รับรางวัลการประกันคุณภาพภายในจำนวน 300 คน จำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ตำแหน่งการทำงาน และระยะเวลาในการทำงานในสถานศึกษา ซึ่งวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าร้อยละดังตารางที่ 3

ตาราง 3 แสดงจำนวนและร้อยละของข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม

	ข้อมูลพื้นฐาน	จำนวน	ร้อยละ
เพศ	ชาย	98	32.67
	หญิง	202	67.33
	รวม	300	100.00
อายุ	ต่ำกว่า 30 ปี	86	28.67
	30 – 39 ปี	155	51.67

ตาราง 3 (ต่อ)

ข้อมูลพื้นฐาน	จำนวน	ร้อยละ
40 – 49 ปี	43	14.33
49 ปีขึ้นไป	16	5.33
รวม	300	100.00
ระดับการศึกษา		
ปริญญาตรี	224	74.67
ปริญญาโท	73	24.33
ปริญญาเอก	3	1.00
รวม	300	100.00
รายได้เฉลี่ยต่อเดือน		
น้อยกว่า 20,000 บาท	73	24.33
20,000 – 30,000 บาท	162	54.00
30,001- 40,000 บาท	52	17.33
40,000 บาทขึ้นไป	13	4.33
รวม	300	100.00
ตำแหน่งการทำงาน		
ครูผู้ช่วย	42	14.00
ครู	126	42.00
ครูชำนาญการ	91	30.33
ครูชำนาญการพิเศษ	35	11.67
ครูเชี่ยวชาญ	6	2.00
รวม	300	100.00
ระยะเวลาในการทำงานในสถานศึกษา		
ต่ำกว่า 5 ปี	88	29.33
5 – 10 ปี	158	52.67
11 – 15 ปี	36	12.00
15 ปีขึ้นไป	18	6.00
รวม	300	100.00

จากตาราง 3 พบว่า กลุ่มตัวอย่างจำนวน 300 คน ประกอบด้วย เพศหญิงมากที่สุด มีจำนวน 202 คน คิดเป็นร้อยละ 67.33 รองลงมาคือ เพศชาย มีจำนวน 98 คน คิดเป็นร้อยละ 32.67 เมื่อจำแนกตามช่วงอายุ พบว่า กลุ่มตัวอย่างอยู่ในช่วงอายุ 30 - 39 ปี มากที่สุด มีจำนวน 155 คน คิดเป็นร้อยละ 51.67 รองลงมาคือ ช่วงอายุต่ำกว่า 30 ปี มีจำนวน 86 คน

คิดเป็นร้อยละ 28.67 ช่วงอายุ 40 - 49 ปี มีจำนวน 43 คน คิดเป็นร้อยละ 14.33 และช่วงอายุ 49 ปีขึ้นไป มีจำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 5.33 ตามลำดับ เมื่อจำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีระดับการศึกษาปริญญาตรีมากที่สุด มีจำนวน 224 คน คิดเป็นร้อยละ 74.67 รองลงมาคือ ระดับการศึกษาปริญญาโท มีจำนวน 73 คน คิดเป็นร้อยละ 24.33 และระดับการศึกษาปริญญาเอก มีจำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 1.00 ตามลำดับ เมื่อจำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน พบว่ากลุ่มตัวอย่างมีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 20,000 – 30,000 บาท มากที่สุด มีจำนวน 162 คน คิดเป็น ร้อยละ 54.00 รองลงมาคือ มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนน้อยกว่า 20,000 บาท มีจำนวน 73 คน คิดเป็นร้อยละ 24.33 มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 30,001- 40,000 บาท มีจำนวน 52 คน คิดเป็นร้อยละ 17.33 และมีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 40,000 บาทขึ้นไป มีจำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 4.33 ตามลำดับ เมื่อจำแนกตามตำแหน่งการทำงาน พบว่า กลุ่มตัวอย่างอยู่ในตำแหน่งครู มากที่สุด มีจำนวน 126 คน คิดเป็นร้อยละ 42.00 รองลงมาคือ ตำแหน่งครูชำนาญการ มีจำนวน 91 คน คิดเป็นร้อยละ 30.33 ตำแหน่งครูผู้ช่วย มีจำนวน 42 คน คิดเป็นร้อยละ 14.00 ตำแหน่งครูชำนาญการพิเศษ มีจำนวน 35 คน คิดเป็นร้อยละ 11.67 และตำแหน่งครูเชี่ยวชาญ มีจำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 2.00 ตามลำดับ เมื่อจำแนกตามระยะเวลาในการทำงานในสถานศึกษา พบว่า กลุ่มตัวอย่างอยู่ในระยะเวลาในการทำงาน 5 – 10 ปี มากที่สุด มีจำนวน 158 คน คิดเป็นร้อยละ 52.67 รองลงมาคือระยะเวลาในการทำงาน ต่ำกว่า 5 ปี มีจำนวน 88 คน คิดเป็นร้อยละ 29.33 ระยะเวลาในการทำงาน 11 – 15 ปี มีจำนวน 36 คน คิดเป็นร้อยละ 12.00 และระยะเวลาในการทำงาน 15 ปีขึ้นไป มีจำนวน 18 คน คิดเป็นร้อยละ 6.00 ตามลำดับ

2.2.2 การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

ผู้วิจัยได้ตรวจสอบความเที่ยงตรง (Validity) โดยใช้ความเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิและผู้เชี่ยวชาญ ทำให้ได้ข้อคำถามที่ผ่านการประเมิน ทั้ง 7 ด้าน จำนวน 49 ข้อ สำหรับนำไป Try-out จำนวน 30 ชุด เพื่อตรวจสอบความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha) ซึ่งมีเกณฑ์การประเมิน ดังนี้

ตาราง 4 เกณฑ์ในการประเมินค่าความเชื่อมั่นจากค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค

Cronbach's Alpha (α)	ระดับความเชื่อมั่น
> .90	ดีมาก
> .80	ดี
> .70	พอใช้
> .60	พอรับได้
> .50	ต่ำ
< .50	ไม่สามารถรับได้

ที่มา: George & Mallery (2003)

ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ค่าความเชื่อมั่น และค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถาม ด้วยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างข้อคำถามกับคะแนนรวมทั้งแบบวัด (Corrected Item-Total Correlation : CITC) จากคะแนนการ Tryout จำนวน 30 ชุด ซึ่งข้อคำถามที่มีค่า CITC ต่ำกว่า .20 นำออก (ตามเกณฑ์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (r) ที่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05) โดยจำแนกตามด้านต่าง ๆ ดังนี้

1. ด้านวิสัยทัศน์เชิงกลยุทธ์

ตาราง 5 ค่าความเชื่อมั่น และค่าอำนาจจำแนกข้อคำถามในด้านวิสัยทัศน์เชิงกลยุทธ์

ข้อคำถาม	CITC
1. โรงเรียนมีการสนทนาเชิงกลยุทธ์ เพื่อการบริหารจัดการอย่างต่อเนื่อง	0.620
2. โรงเรียนมีกระบวนการประเมินสภาพแวดล้อมอย่างเป็นระบบ เพื่อทำความเข้าใจในความเสี่ยง และโอกาสที่อาจเป็นไปได้	0.406
3. โรงเรียนมีการทบทวนและกำหนดทิศทางกลยุทธ์ประจำปี โดยผู้บริหารและครูที่เกี่ยวข้อง	0.582
4. ผู้บริหารได้กำหนดกลยุทธ์ เพื่อสร้างความน่าเชื่อถือแก่ผู้ปกครอง	0.401
5. โรงเรียนกำหนดนโยบายและทิศทาง การปฏิบัติงานที่มีความชัดเจน	0.580
6. ผู้บริหารใช้วิสัยทัศน์และกลยุทธ์เป็นแนวทางตัดสินใจในการปฏิบัติงาน	0.546
7. โรงเรียนมีกระบวนการพัฒนา และส่งเสริมการคิดเชิงกลยุทธ์ที่มีประสิทธิภาพ	0.461
ค่าความเชื่อมั่น (α) = 0.785	

จากตาราง 5 พบว่า แบบสอบถามองค์ประกอบการเป็นองค์กรอัจฉริยะของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ในด้านวิสัยทัศน์เชิงกลยุทธ์ มีข้อความ จำนวน 7 ข้อ มีค่าอำนาจจำแนกมีค่าระหว่าง 0.461 ถึง 0.620 และมีความเชื่อมั่นอยู่ในระดับพอใช้ คือ มีค่า Cronbach's alpha coefficient (α) เท่ากับ 0.785

2. ด้านการมีส่วนร่วม

ตาราง 6 ค่าความเชื่อมั่น และค่าอำนาจจำแนกข้อความในด้านการมีส่วนร่วม

ข้อความ	CITC
1. ผู้บริหารมีการวางแผน และการจัดลำดับความสำคัญ ในการปฏิบัติงานร่วมกับครู	0.397
2. ท่านเข้าใจถึงนโยบายและแนวคิดกลยุทธ์ของโรงเรียน	0.281
3. ท่านช่วยเหลือ ส่งเสริมสนับสนุน และแบ่งปันข้อมูลในการทำงานร่วมกัน	0.482
4. ท่านรู้สึกผูกพันและเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน	0.469
5. ท่านมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการของโรงเรียน	0.599
6. ท่านมีความเชื่อมั่นในศักยภาพของโรงเรียนที่ส่งผลให้โรงเรียนบรรลุเป้าหมายหรือประสบความสำเร็จ	0.569
7. ท่านเป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้โรงเรียนประสบความสำเร็จ	0.594
ค่าความเชื่อมั่น (α) = 0.762	

จากตาราง 6 พบว่า แบบสอบถามองค์ประกอบการเป็นองค์กรอัจฉริยะของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ในด้านการมีส่วนร่วม มีข้อความ จำนวน 7 ข้อ มีค่าอำนาจจำแนกมีค่าระหว่าง 0.281 ถึง 0.599 และ มีความเชื่อมั่นอยู่ในระดับพอใช้ คือ มีค่า Cronbach's alpha coefficient (α) เท่ากับ 0.762

3. ด้านการเปลี่ยนแปลงและการปรับตัว

ตาราง 7 ค่าความเชื่อมั่น และค่าอำนาจจำแนกข้อความในด้านการเปลี่ยนแปลงและการปรับตัว

ข้อความ	CITC
1. โรงเรียนมีการพัฒนาและเปลี่ยนแปลงตามการวิเคราะห์สภาพแวดล้อม	0.491
2. โรงเรียนส่งเสริมครูในการใช้นวัตกรรมเพื่อการสนับสนุนการปฏิบัติงาน	0.615
3. โรงเรียนสนับสนุนให้ครูพัฒนาแนวทางในการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ	0.572
4. ผู้บริหารรับฟังความคิดเห็นที่เป็นประโยชน์จากครู	0.743
5. โรงเรียนมีการลดขั้นตอนการปฏิบัติงานที่มีความซ้ำซ้อน	0.689
6. ผู้บริหารสามารถยอมรับข้อผิดพลาดและนำไปปรับปรุงแก้ไข	0.765

ตาราง 7 (ต่อ)

ข้อคำถาม	CITC
7. โรงเรียนมีการสร้างบรรยากาศที่ส่งเสริมการยอมรับการเปลี่ยนแปลง	0.638
ค่าความเชื่อมั่น (α) = 0.860	

จากตาราง 7 พบว่า แบบสอบถามองค์ประกอบการเป็นองค์กรอัจฉริยะของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ในด้านการเปลี่ยนแปลงและการปรับตัว มีข้อคำถาม จำนวน 7 ข้อ มีค่าอำนาจจำแนกมีค่าระหว่าง 0.491 ถึง 0.765 และมีค่าความเชื่อมั่นอยู่ในระดับพอใช้ คือ มีค่า Cronbach's alpha coefficient (α) เท่ากับ 0.860

4. ด้านแรงจูงใจในการทำงาน

ตาราง 8 ค่าความเชื่อมั่น และค่าอำนาจจำแนกข้อคำถามในด้านแรงจูงใจในการทำงาน

ข้อคำถาม	CITC
1. ท่านมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานสูง	0.755
2. ท่านมีความเชื่อมั่นในการบริหารจัดการของผู้บริหาร	0.637
3. ท่านแสดงความภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน	0.774
4. ท่านเต็มใจเสียสละเพื่อช่วยให้โรงเรียนประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย	0.464
5. ท่านมีความคาดหวังในความก้าวหน้าในอาชีพการงาน	0.392
6. ผู้บริหารแสดงตนถึงการเป็นแบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติงาน ด้วยความมุ่งมั่น และความกระตือรือร้น	0.716
7. ท่านมีทัศนคติที่ดีต่อผู้บริหาร มองว่าผู้บริหารเป็นตัวอย่างในด้านการปฏิบัติงาน ด้วยความมุ่งมั่น และความกระตือรือร้น	0.766
ค่าความเชื่อมั่น (α) = 0.852	

จากตาราง 8 พบว่า แบบสอบถามองค์ประกอบการเป็นองค์กรอัจฉริยะของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ในด้านแรงจูงใจในการทำงาน มีข้อคำถาม จำนวน 7 ข้อ มีค่าอำนาจจำแนกมีค่าระหว่าง 0.464 ถึง 0.774 และมีค่าความเชื่อมั่นอยู่ในระดับพอใช้ คือ มีค่า Cronbach's alpha coefficient (α) เท่ากับ 0.852

5. ด้านโครงสร้างองค์กร

ตาราง 9 ค่าความเชื่อมั่น และค่าอำนาจจำแนกข้อคำถามในด้านโครงสร้างองค์กร

ข้อคำถาม	CITC
1. โรงเรียนวางโครงสร้างองค์กรที่มีความสอดคล้องกับพันธกิจของโรงเรียน	0.605
2. โรงเรียนมีนโยบาย กฎ และข้อบังคับสอดคล้องกับกลยุทธ์ของโรงเรียน	0.561
3. โรงเรียนมีระบบที่ช่วยส่งเสริมประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน	0.606
4. โรงเรียนมีระบบสารสนเทศหรือเครื่องมือที่สนับสนุนประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	0.594
5. โรงเรียนมีระบบสารสนเทศที่ช่วยส่งเสริมการพัฒนาความรู้แก่นักเรียน	0.632
6. โรงเรียนมีการกระจายอำนาจความรับผิดชอบภายในโรงเรียน	0.687
7. โรงเรียนกำหนดพันธกิจของแต่ละฝ่ายที่สอดคล้องเพื่อส่งเสริมการปฏิบัติงานร่วมกัน	0.653

ค่าความเชื่อมั่น (α) = 0.850

จากตาราง 9 พบว่า แบบสอบถามองค์ประกอบการเป็นองค์กรอัจฉริยะของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ในด้านโครงสร้างองค์กร มีข้อคำถาม จำนวน 7 ข้อ มีค่าอำนาจจำแนกมีค่าระหว่าง 0.561 ถึง 0.687 และมีค่าความเชื่อมั่นอยู่ในระดับพอใช้ คือ มีค่า Cronbach's alpha coefficient (α) เท่ากับ 0.850

6. ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร

ตาราง 10 ค่าความเชื่อมั่น และค่าอำนาจจำแนกข้อคำถามในด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร

ข้อคำถาม	CITC
1. โรงเรียนมีวัฒนธรรมในการแลกเปลี่ยนข้อมูล สารสนเทศที่เป็นความรู้	0.742
2. ผู้บริหารให้ความสำคัญกับการจัดการความรู้และการศึกษา ที่เป็นทรัพยากรและทักษะที่สำคัญในการปฏิบัติงาน	0.687
3. โรงเรียนสนับสนุนการแบ่งปันข้อมูลสารสนเทศและความคิดเห็นที่เป็นประโยชน์	0.863
4. โรงเรียนมีระบบเทคโนโลยีสารสนเทศที่ครอบคลุมและสามารถใช้งานได้	0.655
5. ผู้บริหาร และครูติดตามข่าวสารที่เกี่ยวข้องกับด้านการศึกษาอย่างสม่ำเสมอ	0.691
6. โรงเรียนมีการอบรมเพื่อการสนับสนุนการเรียนรู้และพัฒนาทักษะการปฏิบัติงานของครู	0.794
7. ผู้บริหารมีความเข้าใจในความแตกต่างด้านความสามารถ ทักษะความรู้ และข้อจำกัดของครู	0.825

ค่าความเชื่อมั่น (α) = 0.918

จากตาราง 10 พบว่า แบบสอบถามองค์ประกอบการเป็นองค์กรอัจฉริยะของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ในด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร มีข้อคำถาม จำนวน 7 ข้อ มีค่าอำนาจจำแนกมีค่าระหว่าง 0.655 ถึง 0.863 และ มีค่าความเชื่อมั่นอยู่ในระดับพอใช้ คือ มีค่า Cronbach's alpha coefficient (α) เท่ากับ 0.918

7. ด้านการเสริมประสิทธิภาพ

ตาราง 11 ค่าความเชื่อมั่น และค่าอำนาจจำแนกข้อคำถามในด้านการเสริมประสิทธิภาพ

ข้อคำถาม	CITC
1. ผู้บริหารมีการกำหนดเป้าหมายในการปฏิบัติงาน เกี่ยวกับตัวชี้วัด และความคาดหวังที่ชัดเจน	0.579
2. ท่านเข้าใจถึงบทบาท หน้าที่ ความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานของตนเอง	0.320
3. ผู้บริหารดำเนินการจัดการกับปัญหาการปฏิบัติงานของครูอย่างรวดเร็วและเด็ดขาด	0.720
4. ผู้บริหารมอบหมายหน้าที่ ตำแหน่งตามความสามารถของท่าน	0.581
5. ท่านได้รับข้อเสนอแนะ และการช่วยเหลือในการปฏิบัติงาน	0.552
6. ท่านรู้สึว่าการปฏิบัติงานของตนเองมีผลต่อความสำเร็จของโรงเรียน	0.379
7. ท่านเชื่อว่าการได้รับค่าตอบแทน และความสำเร็จในอนาคตจะถูกกำหนดโดยความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างยุติธรรม	0.577
ค่าความเชื่อมั่น (α) = 0.753	

จากตาราง 11 พบว่า แบบสอบถามองค์ประกอบการเป็นองค์กรอัจฉริยะของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ในด้านการเสริมประสิทธิภาพ มีข้อคำถาม จำนวน 7 ข้อ มีค่าอำนาจจำแนกมีค่าระหว่าง 0.320 ถึง 0.720 และ มีค่าความเชื่อมั่นอยู่ในระดับพอใช้ คือ มีค่า Cronbach's alpha coefficient (α) เท่ากับ 0.753

2.2.3 การวิเคราะห์ผลเพื่อตรวจสอบสมมติฐาน

1. การตรวจสอบข้อตกลงเบื้องต้น

ผู้วิจัยได้นำคะแนนขององค์ประกอบการเป็นองค์กรอัจฉริยะของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ในด้านต่าง ๆ มาคำนวณค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความเบ้ ความโด่ง และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เพื่อตรวจสอบข้อตกลงเบื้องต้นสำหรับการวิเคราะห์หองค์ประกอบเชิงยืนยัน (CFA)

ตาราง 12 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความเบ้ และความโด่งขององค์ประกอบการเป็น
องค์กรอัจฉริยะของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร
เขต 2 จำแนกตามรายด้าน

องค์ประกอบ	\bar{X}	SD.	Sk.	Ku.
1. วิสัยทัศน์เชิงกลยุทธ์	4.28	0.51	-0.90	0.40
2. การมีส่วนร่วม	4.29	0.50	-1.02	0.67
3. การเปลี่ยนแปลงและการปรับตัว	4.29	0.53	-1.27	2.05
4. แรงจูงใจในการทำงาน	4.31	0.52	-1.23	1.31
5. โครงสร้างองค์กร	4.36	0.48	-1.13	1.69
6. เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร	4.52	0.54	-1.56	2.60
7. การเสริมประสิทธิภาพ	4.25	0.54	-1.24	2.18

จากตาราง 12 พบว่า องค์ประกอบการเป็นองค์กรอัจฉริยะ ในด้านต่าง ๆ มีค่าเฉลี่ยอยู่
ระหว่าง 4.25 ถึง 4.52 และมีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานอยู่ระหว่าง 0.48 ถึง 0.53 เมื่อพิจารณาค่า
ความเบ้ (Skewness: Sk.) พบว่า มีค่าอยู่ระหว่าง -0.90 ถึง -1.56 ซึ่งเป็นค่าที่อยู่ระหว่าง ± 2.00
ตามเกณฑ์ที่ยอมรับได้ (Bryne, 2010; Hair et al., 2010) จึงถือว่าคะแนนในแต่ละด้านของ
องค์ประกอบการเป็นองค์กรอัจฉริยะ มีความเบ้อยู่ใน ระดับปกติ และเมื่อพิจารณาค่าความโด่ง
(Kurtosis: Ku.) พบว่ามีค่าอยู่ระหว่าง 0.40 ถึง 2.60 ซึ่งเป็นค่าที่อยู่ระหว่าง ± 7.00 ตามเกณฑ์ที่
ยอมรับได้ (Bryne, 2010; Hair et al., 2010) จึงถือว่าคะแนนในแต่ละด้านขององค์ประกอบการ
เป็นองค์กรอัจฉริยะ มีความโด่งอยู่ในระดับปกติ ผู้วิจัยจึงสรุปว่าทั้ง 7 องค์ประกอบการเป็นองค์กร
อัจฉริยะของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 มีค่า
ความเบ้ และความโด่งอยู่ในเกณฑ์ที่ยอมรับได้ มีการแจกแจงที่เป็นปกติ เหมาะสมที่จะนำไป
วิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (CFA) ในลำดับต่อไป

ตาราง 13 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์องค์ประกอบการเป็นองค์กรอัจฉริยะของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2

ตัวแปร	SV	SF	AC	HA	ST	IN	PF
SV	1						
SF	0.694**	1					
AC	0.616**	0.692**	1				
HA	0.616**	0.682**	0.711**	1			
ST	0.579**	0.635**	0.674**	0.649**	1		
IN	0.390**	0.385**	0.562**	0.486**	0.544**	1	
PF	0.609**	0.647**	0.692**	0.649**	0.606**	0.397**	1

** หมายถึง p-value < .01

จากตาราง 13 การตรวจสอบค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน พบว่าองค์ประกอบการเป็นองค์กรอัจฉริยะของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 แต่ละองค์ประกอบมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.01 โดยการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบในตัวแปรนี้ จำนวน 21 คู่ พบว่า มีค่าสัมประสิทธิ์ สหสัมพันธ์ อยู่ระหว่าง 0.385 ถึง 0.711 ซึ่งเป็นระดับความสัมพันธ์ที่ไม่เกิดภาวะร่วมเส้นตรงพหุ (Multicollinearity) คือ มีค่าความสัมพันธ์น้อยกว่า 0.800 (Hair et al., 2010) ดังนั้น ผู้วิจัยจึงสรุปว่าตัวแปรทุกตัวมีความสัมพันธ์กันในระดับที่เหมาะสม เป็นไปตามข้อตกลงเบื้องต้นทางสถิติสามารถนำไปใช้ในการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันได้

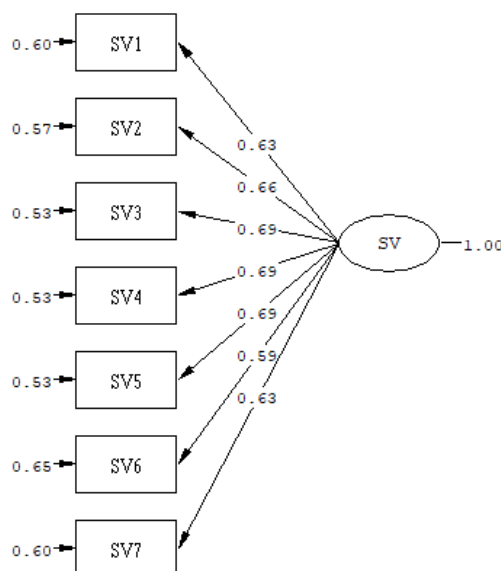
2. การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory factor analysis)

2.1 การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับหนึ่ง (First Order)

การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่หนึ่ง เพื่อวิเคราะห์ตรวจสอบความตรงเชิงโครงสร้างของตัวแปรสังเกตได้ในแต่ละองค์ประกอบการเป็นองค์กรอัจฉริยะของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ในการศึกษา งานวิจัยนี้ ประกอบด้วย 7 องค์ประกอบ คือ 1) วิสัยทัศน์เชิงกลยุทธ์ 2) การมีส่วนร่วม 3) การเปลี่ยนแปลงและการปรับตัว 4) แรงจูงใจในการทำงาน 5) โครงสร้างองค์กร 6) เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร และ 7) การเสริมประสิทธิภาพ ได้ผลการวิเคราะห์ดังนี้

1. วิสัยทัศน์เชิงกลยุทธ์

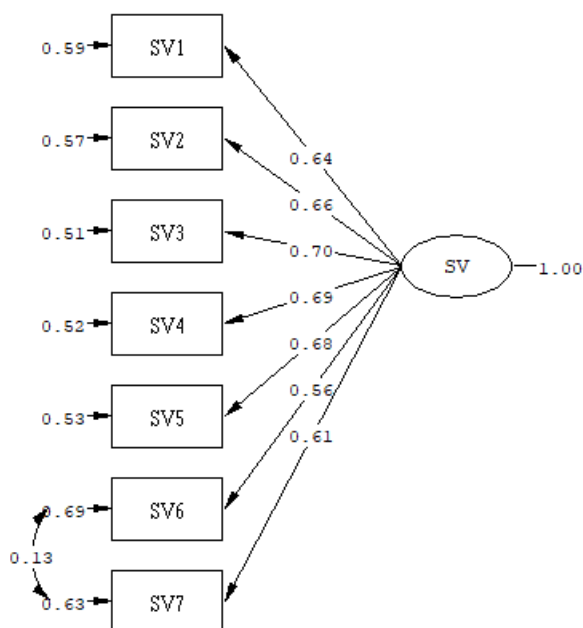
องค์ประกอบด้านวิสัยทัศน์เชิงกลยุทธ์ วัดได้จากตัวบ่งชี้รวม จำนวน 7 ตัวบ่งชี้ ดังนี้



Chi-Square=28.93, df=14, P-value=0.01067, RMSEA=0.060

ภาพประกอบ 2 องค์ประกอบการเป็นองค์กรอัจฉริยะของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ด้านวิสัยทัศน์เชิงกลยุทธ์ ก่อนปรับโมเดล

ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันขององค์ประกอบการเป็นองค์กรอัจฉริยะของ โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ด้านวิสัยทัศน์ เชิงกลยุทธ์ ก่อนปรับโมเดล พบว่า ค่าสถิติวัดความกลมกลืนขององค์ประกอบเชิงยืนยันที่กำหนด กับข้อมูลเชิงประจักษ์ ไม่อยู่ในเกณฑ์ที่กำหนด โดยพิจารณาได้ χ^2 เท่ากับ 28.93 ที่องศาอิสระ (df) เท่ากับ 14 โดยค่า χ^2/df เท่ากับ 2.07 ซึ่งควรมีค่าน้อยกว่า 2 (สุภมาศ อังสุโชติ และคณะ, 2552) และยังพบว่ามี นัยสำคัญทางสถิติ คือ ค่า p-value เท่ากับ 0.010 ซึ่งควรมีค่ามากกว่า .05 แสดงให้เห็นว่า องค์ประกอบที่ได้จากการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันยังไม่มี ความกลมกลืน กับข้อมูลเชิงประจักษ์ ดังนั้น ผู้วิจัยจึงปรับองค์ประกอบใหม่โดยอาศัยค่าดัชนีปรับแต่งโมเดล (Model modification indices) เพื่อให้ องค์ประกอบ มีความสอดคล้องกลมกลืนกับ ข้อมูลเชิงประจักษ์ (Model fit) ทำให้ได้องค์ประกอบตามภาพประกอบดังต่อไปนี้



Chi-Square=17.88, df=13, P-value=0.16216, RMSEA=0.035

ภาพประกอบ 3 องค์ประกอบการเป็นองค์กรอัจฉริยะของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ด้านวิสัยทัศน์เชิงกลยุทธ์ หลังปรับโมเดล

ตาราง 14 ค่าดัชนีผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่หนึ่งขององค์ประกอบการเป็นองค์กรอัจฉริยะของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ด้านวิสัยทัศน์เชิงกลยุทธ์

ค่าดัชนี	เกณฑ์ที่ใช้พิจารณา	โมเดลก่อนปรับ		โมเดลหลังปรับ	
χ^2	-	28.93		17.88	
df	-	14		13	
χ^2/df	< 2.00	2.07	✘	1.38	✓
p-value	> .05	0.010	✘	0.162	✓
CFI	> .90	0.99	✓	1.00	✓
GFI	> .90	0.97	✓	0.98	✓
AGFI	> .90	0.95	✓	0.96	✓
RMSEA	< .05	0.060	✘	0.035	✓
SRMR	< .05	0.035	✓	0.027	✓

✘ หมายถึง ไม่ผ่านเกณฑ์

✓ หมายถึง ผ่านเกณฑ์

ที่มา: Byrne (2010); Hair et al. (2010)

จากตาราง 14 องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่หนึ่งขององค์ประกอบการเป็นองค์กร
อัจฉริยะของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ด้าน
วิสัยทัศน์เชิงกลยุทธ์ หลังปรับโมเดล โดยมีตัวบ่งชี้รวม จำนวน 7 ตัวบ่งชี้ พบว่า มีความสอดคล้อง
กลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยแต่ละตัวบ่งชี้มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ ดังตารางต่อไปนี้

ตาราง 15 ค่าน้ำหนักขององค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่หนึ่งขององค์ประกอบการเป็นองค์กร
อัจฉริยะของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2
ด้านวิสัยทัศน์เชิงกลยุทธ์

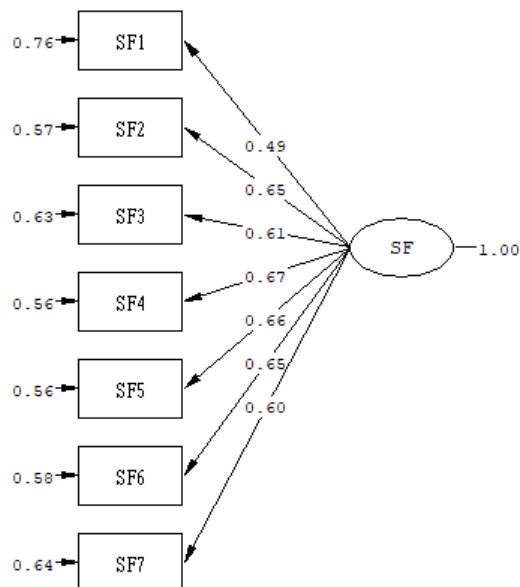
รายการ	ตัวบ่งชี้ที่	ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ	SE	t	ค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐาน	R ²
1. การสนทนาเชิงกลยุทธ์เพื่อการบริหารจัดการอย่างต่อเนื่อง	1	0.44	0.04	11.33***	0.64	0.41
2. การประเมินสภาพแวดล้อมอย่างเป็นระบบ	2	0.52	0.04	11.81***	0.66	0.43
3. การทบทวนและกำหนดทิศทางการกลยุทธ์ประจำปี	3	0.53	0.04	12.70***	0.70	0.49
4. การกำหนดกลยุทธ์เพื่อสร้างความน่าเชื่อถือแก่ผู้ปกครอง	4	0.50	0.04	12.62***	0.69	0.48
5. การกำหนดนโยบายและทิศทางการปฏิบัติงานที่มีความชัดเจน	5	0.45	0.04	12.38***	0.68	0.47
6. การใช้วิสัยทัศน์และกลยุทธ์เป็นแนวทางตัดสินใจในการปฏิบัติงาน	6	0.39	0.04	9.55***	0.56	0.31
7. การพัฒนาและส่งเสริมการคิดเชิงกลยุทธ์ที่มีประสิทธิภาพ	7	0.42	0.04	10.60***	0.61	0.37

*** หมายถึง p-value < .001

จากตาราง 15 เมื่อพิจารณาค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐาน (Standardize factor loading) พบว่า มีค่ามากกว่า .50 ทุกตัวบ่งชี้ คือ มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานอยู่ระหว่าง 0.56 ถึง 0.70 ซึ่งมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ทุกตัวบ่งชี้ โดยตัวบ่งชี้ที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานมากที่สุด คือ ตัวบ่งชี้ที่ 3 การทบทวนและกำหนดทิศทางการกลยุทธ์ประจำปี มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานเท่ากับ 0.70 สามารถอธิบายความแปรปรวนของตัวแปรได้ ร้อยละ 49 รองลงมาคือ ตัวบ่งชี้ที่ 4 การกำหนดกลยุทธ์เพื่อสร้างความน่าเชื่อถือแก่ผู้ปกครอง มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานเท่ากับ 0.69 สามารถอธิบายความแปรปรวนของตัวแปรได้ ร้อยละ 48 ตัวบ่งชี้ที่ 5 การกำหนดนโยบายและทิศทางการปฏิบัติงานที่มีความชัดเจน มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานเท่ากับ 0.68 สามารถอธิบายความแปรปรวนของตัวแปรได้ ร้อยละ 47 ตัวบ่งชี้ที่ 2 การประเมินสภาพแวดล้อมอย่างเป็นระบบ มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานเท่ากับ 0.66 สามารถอธิบายความแปรปรวนของตัวแปรได้ ร้อยละ 43 ตัวบ่งชี้ที่ 1 การสนทนาเชิงกลยุทธ์เพื่อการบริหารจัดการอย่างต่อเนื่อง มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานเท่ากับ 0.64 สามารถอธิบายความแปรปรวนของตัวแปรได้ ร้อยละ 41 ตัวบ่งชี้ที่ 7 การพัฒนา และส่งเสริมการคิดเชิงกลยุทธ์ที่มีประสิทธิภาพ มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานเท่ากับ 0.61 สามารถอธิบายความแปรปรวนของตัวแปรได้ ร้อยละ 37 ส่วนตัวบ่งชี้ที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบน้อยที่สุด คือ ตัวบ่งชี้ที่ 6 การใช้วิสัยทัศน์และกลยุทธ์เป็นแนวทางตัดสินใจในการปฏิบัติงาน มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานเท่ากับ 0.56 สามารถอธิบายความแปรปรวนของตัวแปรได้ ร้อยละ 31

2. การมีส่วนร่วม

องค์ประกอบด้านการมีส่วนร่วม วัดได้จากตัวบ่งชี้รวม จำนวน 7 ตัวบ่งชี้ ดังนี้



Chi-Square=22.14, df=14, P-value=0.07584, RMSEA=0.044

ภาพประกอบ 4 องค์ประกอบการเป็นองค์กรอัจฉริยะของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ด้านการมีส่วนร่วม ก่อนปรับโมเดล

ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันขององค์ประกอบการเป็นองค์กรอัจฉริยะของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ด้านการมีส่วนร่วม ก่อนปรับโมเดล พบว่า ค่าสถิติวัดความกลมกลืนขององค์ประกอบเชิงยืนยันที่กำหนดกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ไม่อยู่ในเกณฑ์ที่กำหนด โดยพิจารณาได้ χ^2 เท่ากับ 22.14 ที่องศาอิสระ (df) เท่ากับ 14 โดยค่า χ^2/df เท่ากับ 1.58 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 2 (สุภมาศ อังศุโชติ และคณะ, 2552) และยังพบว่า ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ คือ ค่า p-value เท่ากับ 0.075 ซึ่งมีค่ามากกว่า .05 แสดงให้เห็นว่า องค์ประกอบที่ได้จากการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน มีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ จึงไม่ต้องปรับแต่งโมเดล

ตาราง 16 ค่าดัชนีผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่หนึ่งขององค์ประกอบการเป็น
องค์กรอัจฉริยะของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร
เขต 2 ด้านการมีส่วนร่วม

ค่าดัชนี	เกณฑ์ที่ใช้พิจารณา	โมเดลก่อนปรับ	
χ^2	-	22.14	
df	-	14	
χ^2/df	< 2.00	1.58	✓
p-value	> .05	0.075	✓
CFI	> .90	0.99	✓
GFI	> .90	0.98	✓
AGFI	> .90	0.96	✓
RMSEA	< .05	0.044	✓
SRMR	< .05	0.033	✓

✘ หมายถึง ไม่ผ่านเกณฑ์

✓ หมายถึง ผ่านเกณฑ์

ที่มา: Byrne (2010); Hair et al. (2010)

จากตาราง 16 องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่หนึ่งขององค์ประกอบการเป็นองค์กรอัจฉริยะของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ด้านการมีส่วนร่วม โดยมีตัวบ่งชี้รวม จำนวน 7 ตัวบ่งชี้ พบว่ามีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์โดยแต่ละตัวบ่งชี้มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ ดังตารางต่อไปนี้

ตาราง 17 ค่าน้ำหนักขององค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่หนึ่งขององค์ประกอบการเป็นองค์กรอัจฉริยะของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ด้านการมีส่วนร่วม

รายการ	ตัวบ่งชี้ที่	ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ	SE	t	ค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐาน	R ²
1. การวางแผน การจัดลำดับความสำคัญในการปฏิบัติงานร่วมกับครู	8	0.34	0.04	9.18***	0.49	0.24
2. ความเข้าใจถึงนโยบายและ	9	0.48	0.04	11.54***	0.65	0.43

ตาราง 17 (ต่อ)

รายการ	ตัวบ่งชี้ที่	ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ	SE	t	ค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐาน	R ²
แนวคิดกลยุทธ์ของโรงเรียน						
3. การช่วยเหลือ ส่งเสริม สนับสนุน และแบ่งปันข้อมูลในการทำงานร่วมกัน	10	0.44	0.04	10.57***	0.61	0.37
4. ความผูกพันและเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน	11	0.49	0.04	11.85***	0.67	0.44
5. การมีส่วนร่วมเกี่ยวกับการบริหารจัดการของโรงเรียน	12	0.52	0.04	11.74***	0.66	0.44
6. ความเชื่อมั่นในศักยภาพของโรงเรียนที่จะส่งผลกระทบต่อความสำเร็จ	13	0.44	0.04	11.47***	0.65	0.42
7. ความผูกพันและเป็นส่วนหนึ่งในความสำเร็จของโรงเรียน	14	0.42	0.04	10.43***	0.60	0.36

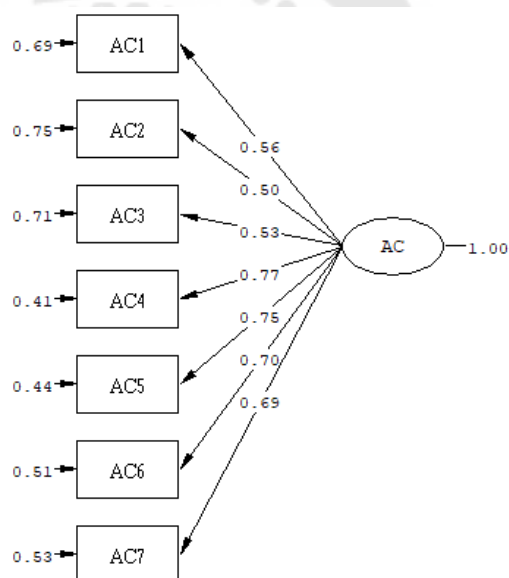
*** หมายถึง p-value < .001

จากตาราง 17 เมื่อพิจารณาค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐาน (Standardize factor loading) พบว่า มีค่ามากกว่า .50 จำนวน 6 ตัวบ่งชี้ มีเพียงตัวบ่งชี้ที่ 8 ที่มีค่าต่ำเพียงเล็กน้อย คือ มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐาน อยู่ระหว่าง 0.49 ถึง 0.67 ซึ่งมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ทุกตัวบ่งชี้ โดยตัวบ่งชี้ที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานมากที่สุด คือ ตัวบ่งชี้ที่ 11 ความผูกพันและเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานเท่ากับ 0.67 สามารถอธิบายความแปรปรวนของตัวแปรได้ ร้อยละ 44 รองลงมาคือ ตัวบ่งชี้ที่ 12 การมีส่วนร่วมเกี่ยวกับการบริหารจัดการของโรงเรียน มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานเท่ากับ 0.66 สามารถอธิบายความแปรปรวนของตัวแปรได้ ร้อยละ 44 ตัวบ่งชี้ที่ 9 ความเข้าใจถึงนโยบายและแนวคิดกลยุทธ์ของโรงเรียน มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานเท่ากับ 0.65 สามารถอธิบายความแปรปรวนของตัวแปรได้ ร้อยละ 43 ตัวบ่งชี้ที่ 13 ความเชื่อมั่นในศักยภาพของโรงเรียนที่จะส่งผลกระทบต่อความสำเร็จ มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานเท่ากับ 0.65 สามารถอธิบายความแปรปรวนของตัวแปรได้ ร้อยละ 42 ตัวบ่งชี้ที่ 10 การช่วยเหลือ ส่งเสริม สนับสนุน และแบ่งปัน

ข้อมูลในการทำงานร่วมกัน มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานเท่ากับ 0.61 สามารถอธิบายความแปรปรวนของตัวแปรได้ ร้อยละ 37 ตัวบ่งชี้ที่ 14 ความผูกพันและเป็นส่วนหนึ่งในความสำเร็จของโรงเรียน มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานเท่ากับ 0.60 สามารถอธิบายความแปรปรวนของตัวแปรได้ ร้อยละ 36 ส่วนตัวบ่งชี้ที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบน้อยที่สุด คือ ตัวบ่งชี้ที่ 8 การวางแผนการจัดลำดับความสำคัญในการปฏิบัติงานร่วมกับครู มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานเท่ากับ 0.49 สามารถอธิบายความแปรปรวนของตัวแปรได้ ร้อยละ 24

3. การเปลี่ยนแปลงและการปรับตัว

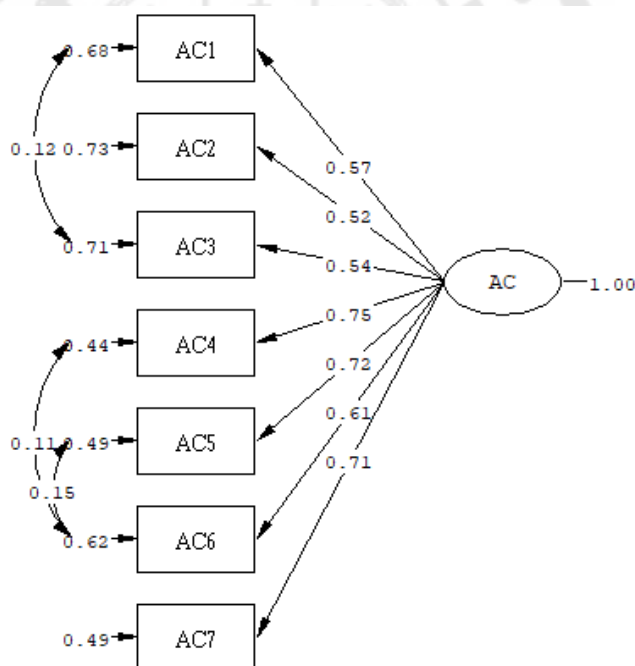
องค์ประกอบด้านการเปลี่ยนแปลงและการปรับตัว วัดได้จากตัวบ่งชี้รวม จำนวน 7 ตัวบ่งชี้ ดังนี้



Chi-Square=50.47, df=14, P-value=0.00001, RMSEA=0.093

ภาพประกอบ 5 องค์ประกอบการเป็นองค์กรอัจฉริยะของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ด้านการเปลี่ยนแปลงและการปรับตัว ก่อนปรับโมเดล

ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันขององค์ประกอบการเป็นองค์กรอัจฉริยะของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ด้านการเปลี่ยนแปลงและการปรับตัว ก่อนปรับโมเดล พบว่า ค่าสถิติวัดความกลมกลืนขององค์ประกอบเชิงยืนยันที่กำหนดกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ไม่อยู่ในเกณฑ์ที่กำหนด โดยพิจารณาได้ χ^2 เท่ากับ 50.47 ที่องศาอิสระ (df) เท่ากับ 14 โดยค่า χ^2/df เท่ากับ 3.61 ซึ่งควรมีค่าน้อยกว่า 2 (สุภมาศ อังศุโชติ และคณะ, 2552) และยังพบว่ามี นัยสำคัญทางสถิติ คือ ค่า p-value เท่ากับ 0.000 ซึ่งควรมีค่ามากกว่า .05 แสดงให้เห็นว่า องค์ประกอบที่ได้จากการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันยังไม่มี ความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ดังนั้น ผู้วิจัยจึงปรับองค์ประกอบใหม่โดยอาศัยค่าดัชนีปรับแต่งโมเดล (Model modification indices) เพื่อให้องค์ประกอบมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ (Model fit) ทำให้ได้องค์ประกอบตามภาพประกอบดังต่อไปนี้



Chi-Square=13.28, df=11, P-value=0.27517, RMSEA=0.026

ภาพประกอบ 6 องค์ประกอบการเป็นองค์กรอัจฉริยะของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ด้านการเปลี่ยนแปลงและการปรับตัว หลังปรับโมเดล

ตาราง 18 ค่าดัชนีผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่หนึ่งขององค์ประกอบการเป็นองค์กรอัจฉริยะของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ด้านการเปลี่ยนแปลงและการปรับตัว

ค่าดัชนี	เกณฑ์ที่ใช้พิจารณา	โมเดลก่อนปรับ		โมเดลหลังปรับ	
χ^2	-	50.47		13.28	
df	-	14		11	
χ^2/df	< 2.00	3.61	✗	1.21	✓
p-value	> .05	0.000	✗	0.275	✓
CFI	> .90	0.97	✓	1.00	✓
GFI	> .90	0.95	✓	0.99	✓
AGFI	> .90	0.91	✓	0.97	✓
RMSEA	< .05	0.093	✗	0.026	✓
SRMR	< .05	0.048	✓	0.027	✓

✗ หมายถึง ไม่ผ่านเกณฑ์

✓ หมายถึง ผ่านเกณฑ์

ที่มา: Byrne (2010); Hair et al. (2010)

จากตาราง 18 องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่หนึ่งขององค์ประกอบการเป็นองค์กรอัจฉริยะของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ด้านการเปลี่ยนแปลงและการปรับตัว หลังปรับโมเดล โดยมีตัวบ่งชี้รวม จำนวน 7 ตัวบ่งชี้ พบว่ามีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยแต่ละตัวบ่งชี้มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ ดังตารางต่อไปนี้

ตาราง 19 ค่าน้ำหนักขององค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่หนึ่งขององค์ประกอบการเป็นองค์กรอัจฉริยะของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ด้านการเปลี่ยนแปลงและการปรับตัว

รายการ	ตัวบ่งชี้ที่	ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ	SE	t	ค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐาน	R ²
1. การพัฒนาและเปลี่ยนแปลงตามสภาพแวดล้อม	15	0.38	0.04	9.70***	0.57	0.32

ตาราง 19 (ต่อ)

รายการ	ตัวบ่งชี้ที่	ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ	SE	t	ค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐาน	R ²
2. การใช้นวัตกรรมเพื่อการสนับสนุนการปฏิบัติงาน	16	0.35	0.04	8.83***	0.52	0.27
3. การสนับสนุนให้ครูพัฒนาแนวทางในการปฏิบัติงาน	17	0.36	0.04	9.12***	0.54	0.29
4. การรับฟังความคิดเห็นที่เป็นประโยชน์จากครู	18	0.62	0.05	13.66***	0.75	0.56
5. การลดขั้นตอนการปฏิบัติงานที่ความซ้ำซ้อน	19	0.61	0.05	12.96***	0.72	0.51
6. การยอมรับข้อผิดพลาดและนำไปปรับปรุงแก้ไข	20	0.52	0.05	10.10***	0.61	0.38
7. การสร้างบรรยากาศที่ส่งเสริมการยอมรับการเปลี่ยนแปลง	21	0.50	0.04	12.88***	0.71	0.51

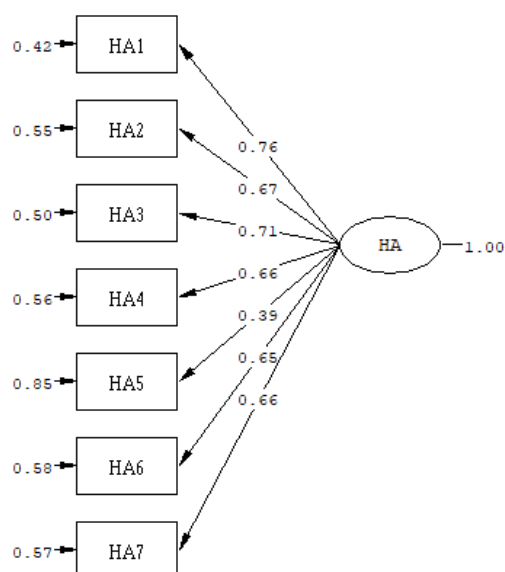
*** หมายถึง p-value < .001

จากตาราง 19 เมื่อพิจารณาค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐาน (Standardize factor loading) พบว่า มีค่ามากกว่า .50 ทุกตัวบ่งชี้ คือ มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐาน อยู่ระหว่าง 0.52 ถึง 0.75 ซึ่งมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ทุกตัวบ่งชี้ โดยตัวบ่งชี้ที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานมากที่สุด คือ ตัวบ่งชี้ที่ 18 การรับฟังความคิดเห็นที่เป็นประโยชน์จากครู มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานเท่ากับ 0.75 สามารถอธิบายความแปรปรวนของตัวแปรได้ ร้อยละ 56 รองลงมาคือ ตัวบ่งชี้ที่ 19 การลดขั้นตอนการปฏิบัติงานที่ความซ้ำซ้อน มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานเท่ากับ 0.72 สามารถอธิบายความแปรปรวนของตัวแปรได้ ร้อยละ 51 ตัวบ่งชี้ที่ 21 การสร้างบรรยากาศที่ส่งเสริมการยอมรับการเปลี่ยนแปลง มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานเท่ากับ 0.71 สามารถอธิบายความแปรปรวนของตัวแปรได้ ร้อยละ 51 ตัวบ่งชี้ที่ 20 การยอมรับข้อผิดพลาดและนำไปปรับปรุงแก้ไข มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานเท่ากับ 0.61 สามารถอธิบายความแปรปรวนของตัวแปรได้ ร้อยละ 38 ตัวบ่งชี้ที่ 15 การพัฒนาและเปลี่ยนแปลงตามสภาพแวดล้อม มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานเท่ากับ 0.57 สามารถอธิบายความแปรปรวนของตัวแปรได้ ร้อยละ 32 ตัวบ่งชี้ที่ 17 การสนับสนุนให้ครูพัฒนาแนวทางในการปฏิบัติงาน มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานเท่ากับ 0.54

สามารถอธิบายความแปรปรวนของตัวแปรได้ ร้อยละ 29 ส่วนตัวบ่งชี้ที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบน้อยที่สุด คือ ตัวบ่งชี้ที่ 16 การใช้นวัตกรรมเพื่อการสนับสนุนการปฏิบัติงาน มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานเท่ากับ 0.52 สามารถอธิบายความแปรปรวนของตัวแปรได้ ร้อยละ 27

4. แรงจูงใจในการทำงาน

องค์ประกอบด้านแรงจูงใจในการทำงาน วัดได้จากตัวบ่งชี้รวม จำนวน 7 ตัวบ่งชี้ ดังนี้

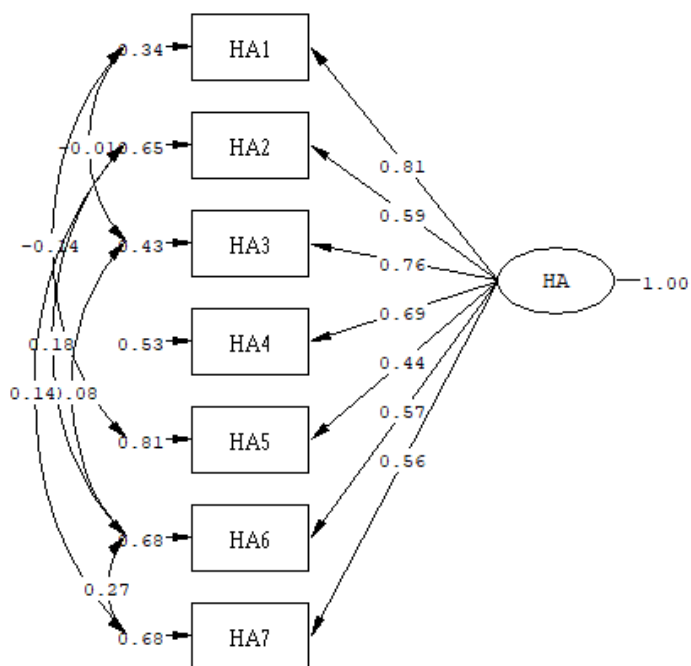


Chi-Square=83.81, df=14, P-value=0.00000, RMSEA=0.129

ภาพประกอบ 7 องค์ประกอบการเป็นองค์กรอัจฉริยะของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ด้านแรงจูงใจในการทำงาน ก่อนปรับโมเดล

ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันขององค์ประกอบการเป็นองค์กรอัจฉริยะของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ด้านแรงจูงใจในการทำงาน ก่อนปรับโมเดล พบว่า ค่าสถิติวัดความกลมกลืนขององค์ประกอบเชิงยืนยันที่กำหนดกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ไม่อยู่ในเกณฑ์ที่กำหนด โดยพิจารณาได้ χ^2 เท่ากับ 83.81 ที่องศาอิสระ (df) เท่ากับ 14 โดยค่า χ^2/df เท่ากับ 5.98 ซึ่งควรมีค่าน้อยกว่า 2 (สุภมาศ อังคุชิตี และคณะ, 2552) และยังพบว่ามี นัยสำคัญทางสถิติ คือ ค่า p-value เท่ากับ 0.000 ซึ่งควรมีค่ามากกว่า .05 แสดงให้เห็นว่า องค์ประกอบที่ได้จากการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันยังไม่มีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ดังนั้น ผู้วิจัยจึงปรับองค์ประกอบใหม่โดยอาศัยค่าดัชนีปรับแต่งโมเดล

(Model modification indices) เพื่อให้องค์ประกอบมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ (Model fit) ทำให้ได้องค์ประกอบตามภาพประกอบดังต่อไปนี้



Chi-Square=4.89, df=8, P-value=0.76916, RMSEA=0.000

ภาพประกอบ 8 องค์ประกอบการเป็นองค์กรอัจฉริยะของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ด้านแรงจูงใจในการทำงาน หลังปรับโมเดล

ตาราง 20 ค่าดัชนีผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่หนึ่งขององค์ประกอบการเป็นองค์กรอัจฉริยะของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ด้านแรงจูงใจในการทำงาน

ค่าดัชนี	เกณฑ์ที่ใช้พิจารณา	โมเดลก่อนปรับ		โมเดลหลังปรับ	
χ^2	-	83.81		4.89	
df	-	14		8	
χ^2/df	< 2.00	5.98	✗	0.61	✓
p-value	> .05	0.000	✗	0.769	✓
CFI	> .90	0.95	✓	1.00	✓
GFI	> .90	0.93	✓	1.00	✓
AGFI	> .90	0.85	✓	0.98	✓
RMSEA	< .05	0.129	✗	0.000	✓
SRMR	< .05	0.055	✓	0.014	✓

✗ หมายถึง ไม่ผ่านเกณฑ์

✓ หมายถึง ผ่านเกณฑ์

ที่มา: Byrne (2010); Hair et al. (2010)

จากตาราง 20 องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่หนึ่งขององค์ประกอบการเป็นองค์กรอัจฉริยะของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ด้านแรงจูงใจในการทำงาน หลังปรับโมเดล โดยมีตัวบ่งชี้รวม จำนวน 7 ตัวบ่งชี้ พบว่า มีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยแต่ละตัวบ่งชี้มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ ดังตารางต่อไปนี้

ตาราง 21 ค่าน้ำหนักขององค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่หนึ่งขององค์ประกอบการเป็นองค์กรอัจฉริยะของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ด้านแรงจูงใจในการทำงาน

รายการ	ตัวบ่งชี้ที่	ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ	SE	t	ค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐาน	R ²
1. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	22	0.56	0.04	13.84***	0.81	0.66

ตาราง 20 (ต่อ)

รายการ	ตัวบ่งชี้ที่	ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ	SE	t	ค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐาน	R ²
2. ความเชื่อมั่นในการบริหารจัดการของผู้บริหาร	23	0.48	0.05	10.19***	0.59	0.35
3. ความภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน	24	0.56	0.04	12.70***	0.76	0.57
4. ความเสียสละเพื่อช่วยให้โรงเรียนประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย	25	0.47	0.04	12.25***	0.69	0.47
5. ความคาดหวังในความก้าวหน้าในอาชีพการงาน	26	0.29	0.04	7.06***	0.44	0.19
6. การแสดงตนของผู้บริหารถึงการเป็นแบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติงาน	27	0.44	0.05	9.50***	0.57	0.32
7. การมีมุมมองที่ดีต่อผู้บริหารมองผู้บริหารเป็นแบบอย่างในด้านการปฏิบัติงาน	28	0.44	0.05	9.59***	0.56	0.32

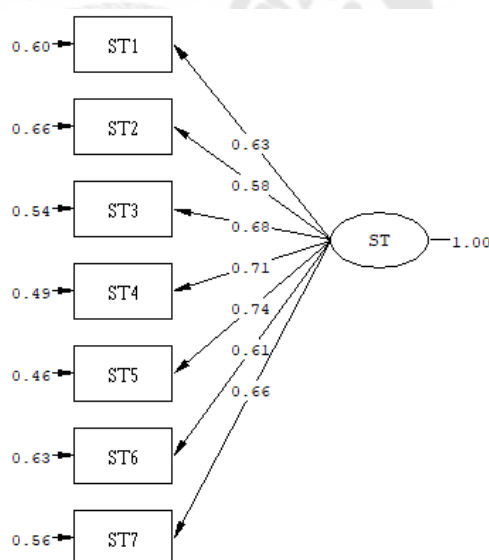
*** หมายถึง p-value < .001

จากตาราง 21 เมื่อพิจารณาค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐาน (Standardize factor loading) พบว่า มีค่ามากกว่า .50 จำนวน 6 ตัวบ่งชี้ มีเพียงตัวบ่งชี้ที่ 26 ที่มีค่าต่ำเพียงเล็กน้อย คือ มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐาน อยู่ระหว่าง 0.44 ถึง 0.81 ซึ่งมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ทุกตัวบ่งชี้ โดยตัวบ่งชี้ที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานมากที่สุด คือ ตัวบ่งชี้ที่ 22 ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานเท่ากับ 0.81 สามารถอธิบายความแปรปรวนของตัวแปรได้ ร้อยละ 66 รองลงมาคือ ตัวบ่งชี้ที่ 24 ความภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานเท่ากับ 0.76 สามารถอธิบายความแปรปรวนของตัวแปรได้ ร้อยละ 57 ตัวบ่งชี้ที่ 25 ความเสียสละเพื่อช่วยให้โรงเรียนประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานเท่ากับ 0.69 สามารถอธิบายความแปรปรวนของตัวแปรได้ ร้อยละ 47 ตัวบ่งชี้ที่ 23 ความเชื่อมั่นในการบริหารจัดการของผู้บริหาร

มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานเท่ากับ 0.59 สามารถอธิบายความแปรปรวนของตัวแปรได้ ร้อยละ 35 ตัวบ่งชี้ที่ 27 การแสดงตนของผู้บริหารถึงการเป็นแบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติงาน มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานเท่ากับ 0.57 สามารถอธิบายความแปรปรวนของตัวแปรได้ ร้อยละ 32 ตัวบ่งชี้ที่ 28 การมีมุมมองที่ดีต่อผู้บริหาร มองผู้บริหารเป็นแบบอย่างในด้านการปฏิบัติงาน มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานเท่ากับ 0.56 สามารถอธิบายความแปรปรวนของตัวแปรได้ ร้อยละ 32 ส่วนตัวบ่งชี้ที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบน้อยที่สุด คือ ตัวบ่งชี้ที่ 26 ความคาดหวังในความก้าวหน้าในอาชีพการงาน มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานเท่ากับ 0.44 สามารถอธิบายความแปรปรวนของตัวแปรได้ ร้อยละ 19

5. โครงสร้างองค์กร

องค์ประกอบด้านโครงสร้างองค์กร วัดได้จากตัวบ่งชี้รวม จำนวน 7 ตัวบ่งชี้ ดังนี้

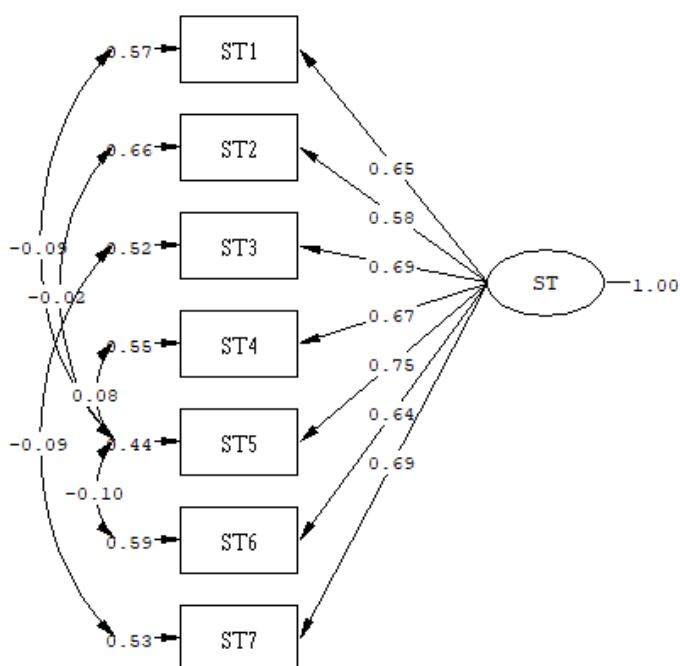


Chi-Square=29.34, df=14, P-value=0.00939, RMSEA=0.061

ภาพประกอบ 9 องค์ประกอบการเป็นองค์กรอัจฉริยะของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ด้านโครงสร้างองค์กร ก่อนปรับโมเดล

ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันขององค์ประกอบการเป็นองค์กรอัจฉริยะของ โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ด้านโครงสร้าง องค์กร ก่อนปรับโมเดล พบว่า ค่าสถิติวัดความกลมกลืนขององค์ประกอบเชิงยืนยันที่กำหนดกับ ข้อมูลเชิงประจักษ์ ไม่อยู่ในเกณฑ์ที่กำหนด โดยพิจารณาได้ χ^2 เท่ากับ 29.34 ที่องศาอิสระ (df)

เท่ากับ 14 โดยค่า χ^2/df เท่ากับ 2.09 ซึ่งควรมีค่าน้อยกว่า 2 (สุภมาศ อังศุโชติ และคณะ, 2552) และยังพบว่า มี นัยสำคัญทางสถิติ คือ ค่า p-value เท่ากับ 0.000 ซึ่งควรมีค่ามากกว่า .05 แสดงให้เห็นว่าองค์ประกอบที่ได้จากการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันยังไม่มีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ดังนั้น ผู้วิจัยจึงปรับองค์ประกอบใหม่โดยอาศัยค่าดัชนีปรับแต่งโมเดล (Model modification indices) เพื่อให้องค์ประกอบมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ (Model fit) ทำให้ได้องค์ประกอบตามภาพประกอบดังต่อไปนี้



Chi-Square=6.99, df=9, P-value=0.63772, RMSEA=0.000

ภาพประกอบ 10 องค์ประกอบการเป็นองค์กรอัจฉริยะของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ด้านโครงสร้างองค์กร หลังปรับโมเดล

ตาราง 22 ค่าดัชนีผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่หนึ่งขององค์ประกอบการเป็นองค์กรอัจฉริยะของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ด้านโครงสร้างองค์กร

ค่าดัชนี	เกณฑ์ที่ใช้พิจารณา	โมเดลก่อนปรับ		โมเดลหลังปรับ	
χ^2	-	29.34		6.99	
df	-	14		9	
χ^2/df	< 2.00	2.09	✗	0.78	✓
p-value	> .05	0.000	✗	0.637	✓
CFI	> .90	0.99	✓	1.00	✓
GFI	> .90	0.97	✓	0.99	✓
AGFI	> .90	0.95	✓	0.98	✓
RMSEA	< .05	0.061	✗	0.000	✓
SRMR	< .05	0.033	✓	0.017	✓

✗ หมายถึง ไม่ผ่านเกณฑ์

✓ หมายถึง ผ่านเกณฑ์

ที่มา: Byrne (2010); Hair et al. (2010)

จากตาราง 22 องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่หนึ่งขององค์ประกอบการเป็นองค์กรอัจฉริยะของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ด้านโครงสร้างองค์กร หลังปรับโมเดล โดยมีตัวบ่งชี้รวม จำนวน 7 ตัวบ่งชี้ พบว่า มีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยแต่ละตัวบ่งชี้มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ ดังตารางต่อไปนี้

ตาราง 23 ค่าน้ำหนักขององค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่หนึ่งขององค์ประกอบการเป็นองค์กรอัจฉริยะของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ด้านโครงสร้างองค์กร

รายการ	ตัวบ่งชี้ที่	ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ	SE	t	ค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐาน	R ²
1. การวางโครงสร้างองค์กรที่สอดคล้องกับพันธกิจของโรงเรียน	29	0.40	0.03	11.65***	0.65	0.43

ตาราง 23 (ต่อ)

รายการ	ตัว บ่งชี้ ที่	ค่าน้ำหนัก องค์ประกอบ	SE	t	ค่าน้ำหนัก องค์ประกอบ มาตรฐาน	R ²
2. การมีนโยบาย กฎ และ ข้อบังคับสอดคล้องกับกล ยุทธ์ของโรงเรียน	30	0.39	0.04	10.07***	0.58	0.34
3. การมีระบบที่ช่วยส่งเสริม ประสิทธิภาพและประสิทธิผล ในการปฏิบัติงาน	31	0.48	0.04	12.30***	0.69	0.48
4. การมีระบบสารสนเทศหรือ เครื่องมือที่สนับสนุน ประสิทธิภาพในการ ปฏิบัติงาน	32	0.45	0.04	11.94***	0.67	0.45
5. การมีระบบสารสนเทศที่ช่วย ส่งเสริมการพัฒนาความรู้แก่ นักเรียน	33	0.53	0.04	12.45***	0.75	0.56
6. การกระจายอำนาจความ รับผิดชอบภายในโรงเรียน	34	0.45	0.04	11.28***	0.64	0.41
7. การกำหนดพันธกิจของแต่ละ ฝ่ายที่สอดคล้องเพื่อส่งเสริม การปฏิบัติงานร่วมกัน	35	0.44	0.04	12.16***	0.69	0.47

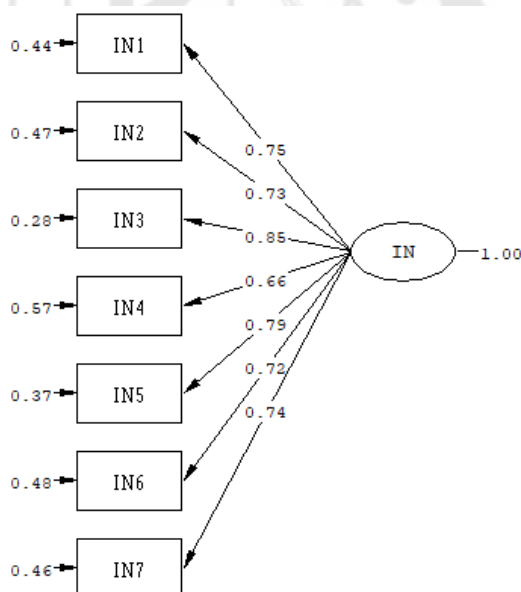
*** หมายถึง p-value < .001

จากตาราง 23 เมื่อพิจารณาค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐาน (Standardize factor loading) พบว่า มีค่ามากกว่า .50 ทุกตัวบ่งชี้ คือ มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐาน อยู่ระหว่าง 0.58 ถึง 0.75 ซึ่งมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ทุกตัวบ่งชี้ โดย ตัวบ่งชี้ที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานมากที่สุด คือ ตัวบ่งชี้ที่ 33 โรงเรียนมีระบบสารสนเทศที่ช่วยส่งเสริมการพัฒนาความรู้แก่นักเรียน มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานเท่ากับ 0.75 สามารถอธิบายความแปรปรวนของตัวแปรได้ ร้อยละ 56 รองลงมาคือ ตัวบ่งชี้ที่ 31 การมีระบบสารสนเทศที่ช่วยส่งเสริมการพัฒนาความรู้แก่นักเรียน มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานเท่ากับ 0.69 สามารถอธิบายความแปรปรวนของตัวแปรได้ ร้อยละ 48 ตัวบ่งชี้ที่ 35 การกำหนดพันธกิจของแต่ละฝ่ายที่

สอดคล้องเพื่อส่งเสริมการปฏิบัติงานร่วมกัน มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานเท่ากับ 0.69 สามารถอธิบายความแปรปรวนของตัวแปรได้ ร้อยละ 47 ตัวบ่งชี้ที่ 32 การมีระบบสารสนเทศหรือเครื่องมือที่สนับสนุนประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานเท่ากับ 0.67 สามารถอธิบายความแปรปรวนของตัวแปรได้ ร้อยละ 45 ตัวบ่งชี้ที่ 29 การวางโครงสร้างองค์กรที่สอดคล้องกับพันธกิจของโรงเรียน มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานเท่ากับ 0.65 สามารถอธิบายความแปรปรวนของตัวแปรได้ ร้อยละ 43 ตัวบ่งชี้ที่ 34 การกระจายอำนาจความรับผิดชอบภายในโรงเรียน มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานเท่ากับ 0.64 สามารถอธิบายความแปรปรวนของตัวแปรได้ ร้อยละ 41 ส่วนตัวบ่งชี้ที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบน้อยที่สุด คือ ตัวบ่งชี้ที่ 30 การมีนโยบาย กฎ และข้อบังคับสอดคล้องกับกลยุทธ์ของโรงเรียน มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานเท่ากับ 0.58 สามารถอธิบายความแปรปรวนของตัวแปรได้ ร้อยละ 34

6. เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร

องค์ประกอบด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร วัดได้จากตัวบ่งชี้รวมจำนวน 7 ตัวบ่งชี้ ดังนี้



Chi-Square=16.72, df=14, P-value=0.27123, RMSEA=0.026

ภาพประกอบ 11 องค์ประกอบการเป็นองค์กรอัจฉริยะของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร
ก่อนปรับโมเดล

ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันขององค์ประกอบการเป็นองค์กรอัจฉริยะของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร ก่อนปรับโมเดล พบว่า ค่าสถิติวัดความกลมกลืนขององค์ประกอบเชิงยืนยันที่กำหนดกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ไม่อยู่ในเกณฑ์ที่กำหนด โดยพิจารณาได้ χ^2 เท่ากับ 16.72 ที่องศาอิสระ (df) เท่ากับ 14 โดยค่า χ^2/df เท่ากับ 1.19 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 2 (สุภมาศ อังศุโชติ และคณะ, 2552) และยังพบว่า ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ คือ ค่า p-value เท่ากับ 0.271 ซึ่งมีค่ามากกว่า .05 แสดงให้เห็นว่า องค์ประกอบที่ได้จากการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันมีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ จึงไม่ต้องปรับแต่งโมเดล

ตาราง 24 ค่าดัชนีผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่หนึ่งขององค์ประกอบการเป็นองค์กรอัจฉริยะของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร

ค่าดัชนี	เกณฑ์ที่ใช้พิจารณา		โมเดลก่อนปรับ
χ^2	-	16.72	
df	-	14	
χ^2/df	< 2.00	1.19	✓
p-value	> .05	0.271	✓
CFI	> .90	1.00	✓
GFI	> .90	0.98	✓
AGFI	> .90	0.97	✓
RMSEA	< .05	0.026	✓
SRMR	< .05	0.019	✓

✘ หมายถึง ไม่ผ่านเกณฑ์

✓ หมายถึง ผ่านเกณฑ์

ที่มา: Byrne (2010); Hair et al. (2010)

จากตาราง 24 องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่หนึ่งขององค์ประกอบการเป็นองค์กรอัจฉริยะของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร หลังปรับโมเดล โดยมีตัวบ่งชี้รวม จำนวน 7 ตัวบ่งชี้

พบว่า มีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยแต่ละตัวบ่งชี้มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ ดังตารางต่อไปนี้

ตาราง 25 ค่าน้ำหนักขององค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่หนึ่งขององค์ประกอบการเป็นองค์กรอัจฉริยะของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร

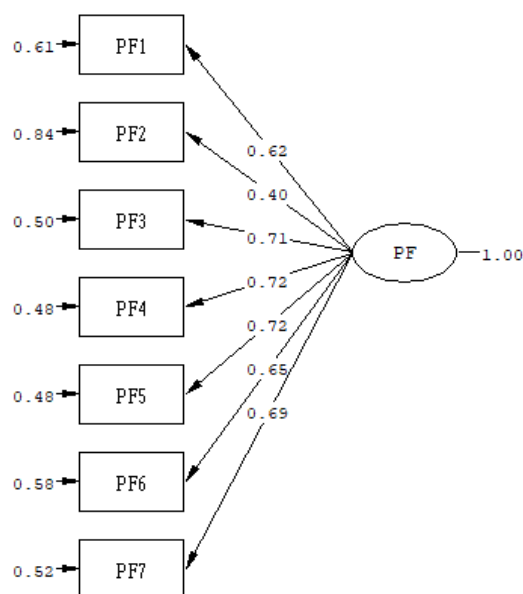
รายการ	ตัวบ่งชี้ที่	ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ	SE	t	ค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐาน	R ²
1. การมีวัฒนธรรมในการแลกเปลี่ยนข้อมูล สารสนเทศที่เป็นความรู้	36	0.49	0.03	14.64***	0.75	0.56
2. การให้ความสำคัญกับการจัดการความรู้และการศึกษา	37	0.50	0.04	14.18***	0.73	0.53
3. การสนับสนุนการแบ่งปันข้อมูลสารสนเทศและความคิดเห็นที่เป็นประโยชน์	38	0.60	0.03	17.79***	0.85	0.72
4. การมีระบบเทคโนโลยีสารสนเทศที่ครอบคลุมและสามารถใช้งานได้	39	0.48	0.04	12.35***	0.66	0.43
5. การติดตามข่าวสารที่เกี่ยวข้องกับด้านการศึกษาอย่างสม่ำเสมอ	40	0.54	0.03	15.93***	0.79	0.63
6. การอบรมเพื่อการสนับสนุนการเรียนรู้และพัฒนาทักษะการปฏิบัติงานของครู	41	0.48	0.03	13.90***	0.72	0.52
7. ความเข้าใจในความแตกต่างด้านความสามารถ ทักษะความรู้ และข้อจำกัดของครู	42	0.52	0.04	14.38***	0.74	0.54

*** หมายถึง p-value < .001

จากตาราง 25 เมื่อพิจารณาค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐาน (Standardize factor loading) พบว่า มีค่ามากกว่า .50 ทุกตัวบ่งชี้ คือ มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐาน อยู่ระหว่าง 0.66 ถึง 0.85 ซึ่งมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ทุกตัวบ่งชี้ โดยตัวบ่งชี้ที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานมากที่สุด คือ ตัวบ่งชี้ที่ 38 การสนับสนุนการแบ่งปันข้อมูลสารสนเทศและความคิดเห็นที่เป็นประโยชน์ มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานเท่ากับ 0.85 สามารถอธิบายความแปรปรวนของตัวแปรได้ ร้อยละ 72 รองลงมาคือ ตัวบ่งชี้ที่ 40 การติดตามข่าวสารที่เกี่ยวข้องกับด้านการศึกษาอย่างสม่ำเสมอ มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานเท่ากับ 0.79 สามารถอธิบายความแปรปรวนของตัวแปรได้ ร้อยละ 63 ตัวบ่งชี้ที่ 36 การมีวัฒนธรรมในการแลกเปลี่ยนข้อมูล สารสนเทศที่เป็นความรู้ มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานเท่ากับ 0.75 สามารถอธิบายความแปรปรวนของตัวแปรได้ ร้อยละ 56 ตัวบ่งชี้ที่ 42 ความเข้าใจในความแตกต่างด้านความสามารถทักษะความรู้และข้อจำกัดของครู มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานเท่ากับ 0.74 สามารถอธิบายความแปรปรวนของตัวแปรได้ ร้อยละ 54 ตัวบ่งชี้ที่ 37 การให้ความสำคัญกับการจัดการความรู้และการศึกษา มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานเท่ากับ 0.73 สามารถอธิบายความแปรปรวนของตัวแปรได้ ร้อยละ 53 ตัวบ่งชี้ที่ 41 การอบรมเพื่อการสนับสนุนการเรียนรู้และพัฒนาทักษะการปฏิบัติงานของครู มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานเท่ากับ 0.72 สามารถอธิบายความแปรปรวนของตัวแปรได้ ร้อยละ 52 ส่วนตัวบ่งชี้ที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบน้อยที่สุด คือ ตัวบ่งชี้ที่ 39 การมีระบบเทคโนโลยีสารสนเทศที่ครอบคลุมและสามารถใช้งานได้ มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานเท่ากับ 0.66 สามารถอธิบายความแปรปรวนของตัวแปรได้ ร้อยละ 43

7. การเสริมสร้างประสิทธิภาพ

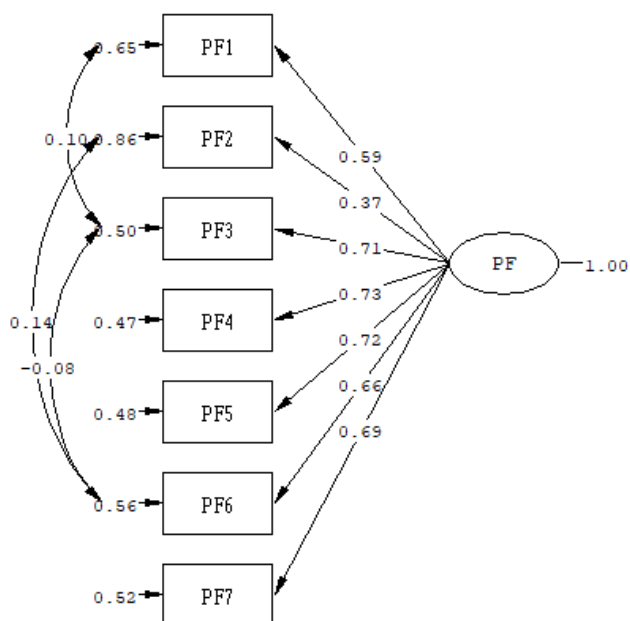
องค์ประกอบด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพ วัดได้จากตัวบ่งชี้รวมจำนวน 7 ตัวบ่งชี้ ดังนี้



Chi-Square=39.06, df=14, P-value=0.00036, RMSEA=0.077

ภาพประกอบ 12 องค์ประกอบการเป็นองค์กรอัจฉริยะของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพ ก่อนปรับโมเดล

ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันขององค์ประกอบการเป็นองค์กรอัจฉริยะของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพ ก่อนปรับโมเดล พบว่า ค่าสถิติวัดความกลมกลืนขององค์ประกอบเชิงยืนยันที่กำหนดกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ไม่อยู่ในเกณฑ์ที่กำหนด โดยพิจารณาได้ χ^2 เท่ากับ 39.06 ที่องศาอิสระ (df) เท่ากับ 14 โดยค่า χ^2/df เท่ากับ 2.79 ซึ่งควรมีค่าน้อยกว่า 2 (สุภมาศ อังศุโชติ และคณะ, 2552) และยังพบว่ามี นัยสำคัญทางสถิติ คือ ค่า p-value เท่ากับ 0.000 ซึ่งควรมีค่ามากกว่า .05 แสดงให้เห็นว่า องค์ประกอบที่ได้จากการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันยังไม่มี ความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ดังนั้น ผู้วิจัยจึงปรับองค์ประกอบใหม่โดยอาศัยค่าดัชนี ปรับแต่งโมเดล (Model modification indices) เพื่อให้องค์ประกอบมีความสอดคล้องกลมกลืนกับ ข้อมูลเชิงประจักษ์ (Model fit) ทำให้ได้องค์ประกอบตามภาพประกอบดังต่อไปนี้



Chi-Square=11.29, df=11, P-value=0.41964, RMSEA=0.009

ภาพประกอบ 13 องค์ประกอบการเป็นองค์กรอัจฉริยะของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพ หลังปรับโมเดล

ตาราง 26 ค่าดัชนีผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่หนึ่งขององค์ประกอบการเป็น องค์กรอัจฉริยะของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพ

ค่าดัชนี	เกณฑ์ที่ใช้พิจารณา	โมเดลก่อนปรับ		โมเดลหลังปรับ	
χ^2	-	39.06		11.29	
df	-	14		11	
χ^2/df	< 2.00	2.79	✘	1.03	✔
p-value	> .05	0.000	✘	0.419	✔
CFI	> .90	0.98	✔	1.00	✔
GFI	> .90	0.96	✔	0.99	✔
AGFI	> .90	0.93	✔	0.97	✔
RMSEA	< .05	0.077	✘	0.009	✔
SRMR	< .05	0.041	✔	0.021	✔

✘ หมายถึง ไม่ผ่านเกณฑ์

✓ หมายถึง ผ่านเกณฑ์

ที่มา: Byrne (2010); Hair et al. (2010)

จากตาราง 26 องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่หนึ่งขององค์ประกอบการเป็นองค์กร
อัจฉริยะของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2
ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพ หลังปรับโมเดล โดยมีตัวบ่งชี้รวม จำนวน 7 ตัวบ่งชี้
พบว่า มีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยแต่ละตัวบ่งชี้มีค่าน้ำหนัก
องค์ประกอบ ดังตารางต่อไปนี้

ตาราง 27 ค่าน้ำหนักขององค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่หนึ่งขององค์ประกอบการเป็นองค์กร
อัจฉริยะของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2
ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพ

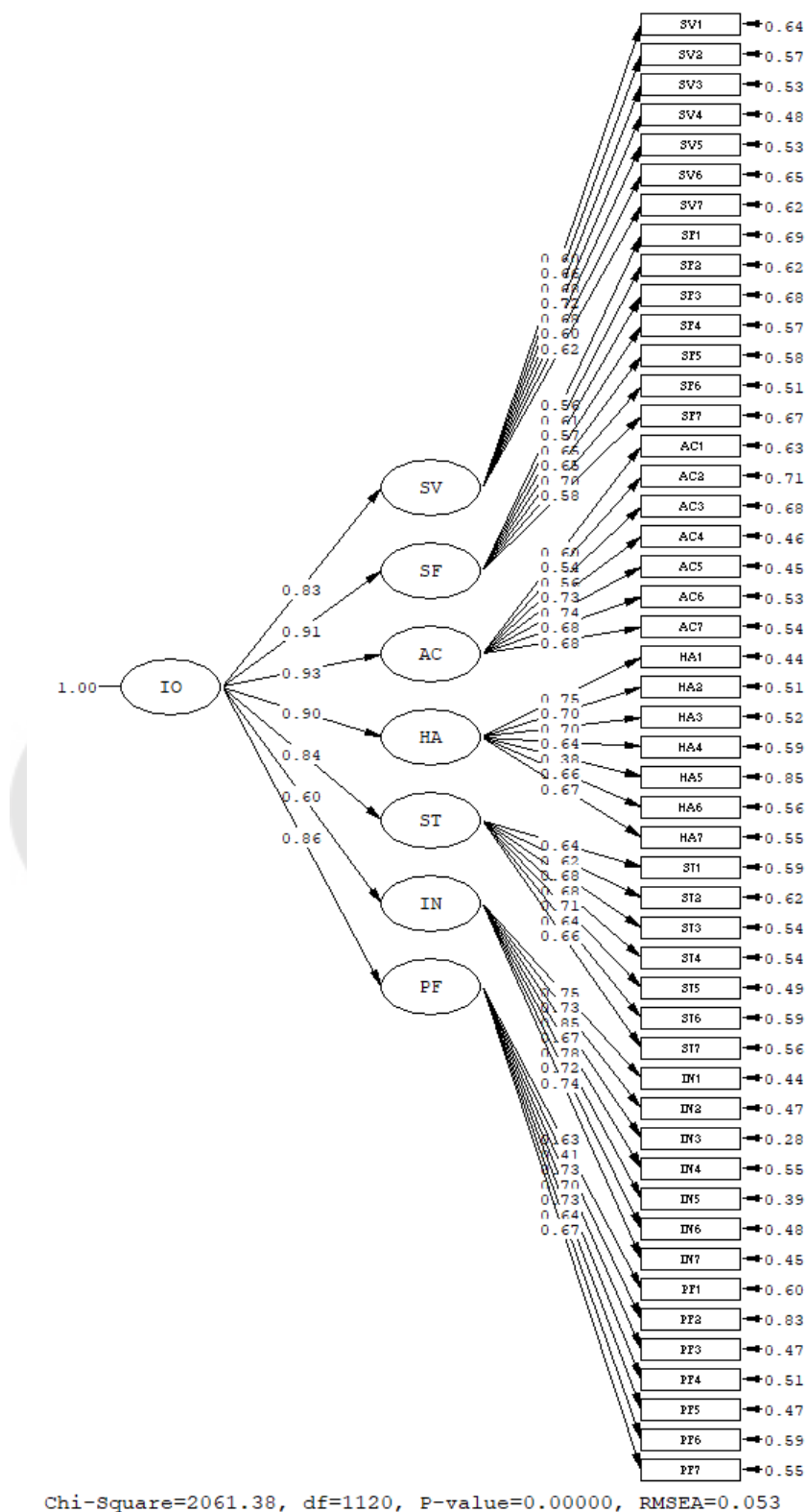
รายการ	ตัวบ่งชี้ที่	ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ	SE	t	ค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐาน	R ²
1. การกำหนดเป้าหมายในการปฏิบัติงานที่ชัดเจน	43	0.40	0.04	10.18***	0.59	0.35
2. ความเข้าใจถึงบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานของตนเอง	44	0.24	0.04	6.01***	0.37	0.14
3. การจัดการกับปัญหา การปฏิบัติงานของอย่างรวดเร็ว	45	0.58	0.05	12.65***	0.71	0.50
4. การมอบหมายหน้าที่ตำแหน่งตามความสามารถ	46	0.57	0.04	13.52***	0.73	0.53
5. การให้ข้อเสนอแนะและการช่วยเหลือในการปฏิบัติงาน	47	0.58	0.04	13.44***	0.72	0.52
6. การปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อความสำเร็จของโรงเรียน	48	0.50	0.04	11.77***	0.66	0.44
7. การได้รับค่าตอบแทนตามความสามารถอย่างยุติธรรม	49	0.57	0.05	12.74***	0.69	0.48

*** หมายถึง p-value < .001

จากตาราง 27 เมื่อพิจารณาค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐาน (Standardize factor loading) พบว่า มีค่ามากกว่า .50 จำนวน 6 ตัวบ่งชี้ มีเพียงตัวบ่งชี้ที่ 44 ที่มีค่าต่ำเพียงเล็กน้อย คือ มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐาน อยู่ระหว่าง 0.37 ถึง 0.73 ซึ่งมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ทุกตัวบ่งชี้ โดยตัวบ่งชี้ที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานมากที่สุด คือ ตัวบ่งชี้ที่ 46 การมอบหมายหน้าที่ ตำแหน่งตามความสามารถ มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานเท่ากับ 0.73 สามารถอธิบายความแปรปรวนของตัวแปรได้ ร้อยละ 53 รองลงมาคือ ตัวบ่งชี้ที่ 47 การให้ข้อเสนอแนะและการช่วยเหลือในการปฏิบัติงาน มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานเท่ากับ 0.72 สามารถอธิบายความแปรปรวนของตัวแปรได้ ร้อยละ 52 ตัวบ่งชี้ที่ 45 การจัดการกับปัญหา การปฏิบัติงานอย่างรวดเร็ว มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานเท่ากับ 0.71 สามารถอธิบายความแปรปรวนของตัวแปรได้ ร้อยละ 50 ตัวบ่งชี้ที่ 49 การได้รับค่าตอบแทนตามความสามารถ อย่างยุติธรรม มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานเท่ากับ 0.69 สามารถอธิบายความแปรปรวนของตัวแปรได้ ร้อยละ 48 ตัวบ่งชี้ที่ 48 การปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อความสำเร็จของโรงเรียน มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานเท่ากับ 0.66 สามารถอธิบายความแปรปรวนของตัวแปรได้ ร้อยละ 44 ตัวบ่งชี้ที่ 43 การกำหนดเป้าหมายในการปฏิบัติงานที่ชัดเจน มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานเท่ากับ 0.59 สามารถอธิบายความแปรปรวนของตัวแปรได้ ร้อยละ 35 ส่วนตัวบ่งชี้ที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบน้อยที่สุด คือ ตัวบ่งชี้ที่ 44 ความเข้าใจถึงบทบาท หน้าที่ ความรับผิดชอบ ในการปฏิบัติงานของตนเองมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานเท่ากับ 0.37 สามารถอธิบายความแปรปรวนของตัวแปรได้ ร้อยละ 14

2.2 การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสอง (Second Order)

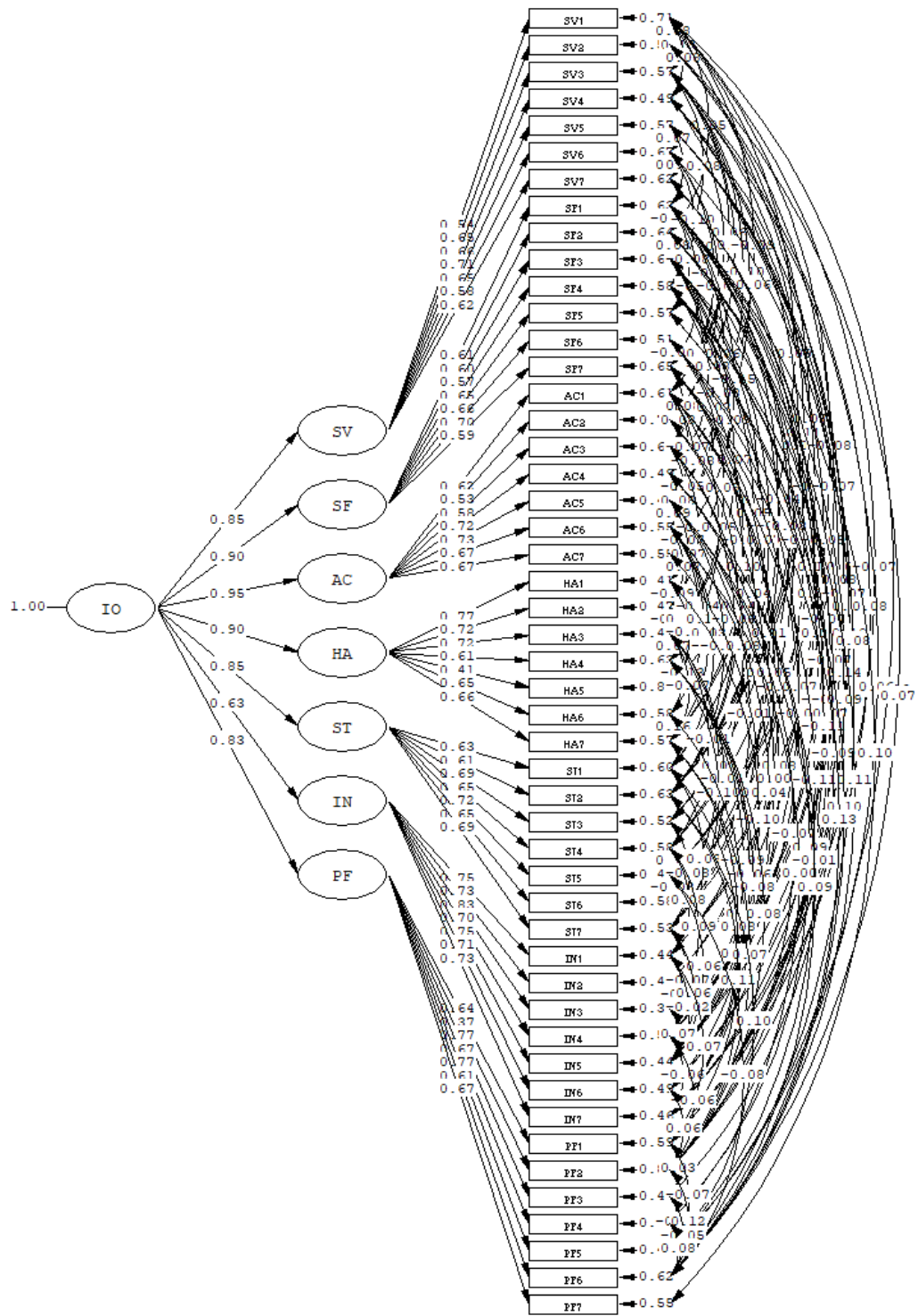
การวิเคราะห์ในขั้นนี้ ผู้วิจัยได้นำองค์ประกอบการเป็นองค์กรอัจฉริยะของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 นำมาทดสอบความกลมกลืนของโมเดลกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ด้วยการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสอง และตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้างของ (Construct Validity) ของโมเดล ดังนี้



ภาพประกอบ 14 องค์ประกอบการเป็นองค์กรอัจฉริยะของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ก่อนปรับโมเดล

ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่สองขององค์ประกอบที่เป็นองค์กร
อัจฉริยะของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2
ก่อนปรับโมเดล พบว่า ค่าสถิติวัดความกลมกลืนขององค์ประกอบเชิงยืนยันที่กำหนดกับข้อมูลเชิง
ประจักษ์ ไม่อยู่ในเกณฑ์ที่กำหนด โดยพิจารณาได้ χ^2 เท่ากับ 2061.38 ที่องศาอิสระ (df) เท่ากับ
1120 โดยค่า χ^2/df เท่ากับ 1.84 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 2 (สุภมาศ อังศุโชติ และคณะ, 2552) แต่ยัง
พบว่า มีนัยสำคัญทางสถิติ คือ ค่า p-value เท่ากับ 0.000 ซึ่งควรมีค่ามากกว่า .05 แสดงให้เห็นว่า
องค์ประกอบที่ได้จากการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่สอง ยังไม่มีความกลมกลืนกับ
ข้อมูลเชิงประจักษ์ ดังนั้น ผู้วิจัยจึงปรับองค์ประกอบใหม่โดยอาศัยค่าดัชนีปรับแต่งโมเดล (Model
modification indices) เพื่อให้องค์ประกอบมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์
(Model fit) ทำให้ได้องค์ประกอบตามภาพประกอบดังต่อไปนี้





ภาพประกอบ 15 องค์ประกอบการเป็นองค์รรค์จรรยยะของโรงเรียนสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 หลังปรับโมเดล

ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันขององค์ประกอบการเป็นองค์กรอัจฉริยะของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 หลังปรับโมเดล พบว่า องค์ประกอบการเป็นองค์กรอัจฉริยะของโรงเรียน มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยพิจารณาได้จาก χ^2 เท่ากับ 946.76 ที่องศาอิสระ (df) เท่ากับ 959 โดยค่า χ^2/df เท่ากับ 0.98 ซึ่งเป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนด และไม่พบว่ามีนัยสำคัญทางสถิติ คือ ค่า p-value เท่ากับ .604 ซึ่งมีค่ามากกว่า .05 ค่าดัชนีวัดระดับความสอดคล้องเปรียบเทียบ (CFI) เท่ากับ 1.00 ซึ่งเป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้ ดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (GFI) มีค่า .93 ซึ่งดีกว่าเกณฑ์ที่กำหนด นอกจากนี้เมื่อพิจารณาจากค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแก้ (AGFI) มีค่า .90 ซึ่งเป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้ ค่าดัชนีรากกำลังสองเฉลี่ยของค่าความแตกต่างโดยประมาณ (RMSEA) มีค่า .000 ซึ่งเป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้ ค่าดัชนีรากมาตรฐานของค่าเฉลี่ยกำลังสองของส่วนที่เหลือ (SRMR) มีค่า .047 ซึ่งเป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้ จึงแสดงให้เห็นว่าโมเดลองค์ประกอบการเป็นองค์กรอัจฉริยะของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 มีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ดังตารางค่าดัชนีผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่สอง

ตาราง 28 ค่าดัชนีผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่สองขององค์ประกอบการเป็นองค์กรอัจฉริยะของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2

ค่าดัชนี	เกณฑ์ที่ใช้พิจารณา	โมเดลก่อนปรับ		โมเดลหลังปรับ	
χ^2	-	2061.38		946.76	
df	-	1120		959	
$\chi^2/2$	< 2.00	1.84	✓	0.98	✓
p-value	> .05	0.000	✗	0.604	✓
CFI	> .90	0.98	✓	1.00	✓
GFI	> .90	0.78	✗	0.93	✓
AGFI	> .90	0.76	✗	0.90	✓
RMSEA	< .05	0.053	✗	0.000	✓
SRMR	< .05	0.060	✗	0.047	✓

✗ หมายถึง ไม่ผ่านเกณฑ์

✓ หมายถึง ผ่านเกณฑ์

ที่มา: Byrne (2010); Hair et al. (2010)

จากตาราง 28 องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่หนึ่งขององค์ประกอบความเป็นองค์กร
อัจฉริยะของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ด้าน
การเสริมสร้างประสิทธิภาพ หลังปรับโมเดล โดยมีตัวบ่งชี้รวม จำนวน 7 ตัวบ่งชี้ พบว่า มีความ
สอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยแต่ละตัวบ่งชี้มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ
ดังตารางต่อไปนี้

ตาราง 29 ค่าน้ำหนักขององค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่สองขององค์ประกอบความเป็นองค์กร
อัจฉริยะของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2

องค์ประกอบ	จำนวน ข้อ	ค่าน้ำหนัก องค์ประกอบ	SE	t	ค่าน้ำหนัก องค์ประกอบ มาตรฐาน	R ²
1. วิสัยทัศน์เชิงกลยุทธ์	7	0.75	0.09	8.69***	0.85	0.72
2. การมีส่วนร่วม	7	1.02	0.10	10.56***	0.90	0.81
3. การเปลี่ยนแปลงและ การปรับตัว	7	0.98	0.09	11.20***	0.95	0.90
4. แรงจูงใจในการทำงาน	7	0.91	0.07	13.51***	0.90	0.81
5. โครงสร้างองค์กร	7	0.85	0.08	10.59***	0.85	0.72
6. เทคโนโลยีสารสนเทศ และการสื่อสาร	7	0.62	0.06	9.65***	0.63	0.39
7. การเสริมสร้าง ประสิทธิภาพ	7	0.84	0.08	10.39***	0.83	0.69

*** หมายถึง p-value < .001

จากตาราง 29 เมื่อพิจารณาค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐาน (Standardize factor
loading) พบว่า มีค่ามากกว่า .50 ทุกองค์ประกอบ คือ มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐาน อยู่
ระหว่าง 0.63 ถึง 0.95 ซึ่งมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ทุกองค์ประกอบ โดย องค์ประกอบที่มี
ค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานมากที่สุด คือ องค์ประกอบที่ 3 การเปลี่ยนแปลงและการปรับตัว
มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานเท่ากับ 0.95 สามารถอธิบายความแปรปรวนของตัวแปรได้
ร้อยละ 90 รองลงมาคือ องค์ประกอบที่ 2 การมีส่วนร่วม และองค์ประกอบที่ 4 แรงจูงใจในการ
ทำงาน มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานเท่ากับ 0.90 สามารถอธิบายความแปรปรวนของตัว
แปรได้ ร้อยละ 0.81 เท่ากัน องค์ประกอบที่ 1 วิสัยทัศน์เชิงกลยุทธ์ และองค์ประกอบที่ 5

โครงสร้างองค์การ มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานเท่ากับ 0.85 สามารถอธิบายความแปรปรวนของตัวแปรได้ ร้อยละ 72 เท่ากัน องค์ประกอบที่ 7 การเสริมสร้างประสิทธิภาพ มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานเท่ากับ 0.83 สามารถอธิบายความแปรปรวนของตัวแปรได้ ร้อยละ 69 ส่วนองค์ประกอบที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบน้อยที่สุด คือ องค์ประกอบที่ 6 เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานเท่ากับ 0.63 สามารถอธิบายความแปรปรวนของตัวแปรได้ ร้อยละ 39

ตาราง 30 ค่าน้ำหนักขององค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่สองรายองค์ประกอบขององค์ประกอบ
การเป็นองค์กรอัจฉริยะของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา
กรุงเทพมหานคร เขต 2

องค์ประกอบ	สัญลักษณ์	ตัวบ่งชี้ที่	ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ	SE	t	ค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐาน	R ²
วิสัยทัศน์ เชิงกลยุทธ์	SV1	1	0.42	-	-	0.54	0.29
	SV2	2	0.57	0.07	8.54***	0.65	0.42
	SV3	3	0.56	0.06	9.04***	0.66	0.43
	SV4	4	0.58	0.06	8.98***	0.71	0.51
	SV5	5	0.48	0.06	8.08***	0.65	0.43
	SV6	6	0.45	0.06	7.43***	0.58	0.33
	SV7	7	0.49	0.06	7.80***	0.62	0.38
การมีส่วนร่วม	SF1	8	0.39	-	-	0.61	0.37
	SF2	9	0.39	0.05	8.17***	0.60	0.36
	SF3	10	0.36	0.04	8.36***	0.57	0.32
	SF4	11	0.42	0.05	9.25***	0.65	0.42
	SF5	12	0.46	0.05	8.89***	0.66	0.43
	SF6	13	0.41	0.04	9.77***	0.70	0.49
	SF7	14	0.36	0.05	8.00***	0.59	0.35
การเปลี่ยนแปลง และการปรับตัว	AC1	15	0.40	-	-	0.62	0.39
	AC2	16	0.34	0.04	8.07***	0.53	0.28
	AC3	17	0.38	0.04	9.41***	0.58	0.34
	AC4	18	0.57	0.06	10.30***	0.72	0.51
	AC5	19	0.60	0.06	9.91***	0.73	0.54

ตาราง 30 (ต่อ)

องค์ประกอบ	สัญลักษณ์	ตัว บ่งชี้ ที่	ค่าน้ำหนัก องค์ประกอบ	SE	t	ค่าน้ำหนัก องค์ประกอบ มาตรฐาน	R ²
	AC6	20	0.54	0.06	9.09***	0.67	0.45
	AC7	21	0.45	0.05	9.78***	0.67	0.45
แรงจูงใจใน การทำงาน	HA1	22	0.52	-	-	0.77	0.59
	HA2	23	0.58	0.05	11.41***	0.72	0.53
	HA3	24	0.52	0.04	11.96***	0.72	0.51
	HA4	25	0.40	0.04	11.01***	0.61	0.37
	HA5	26	0.26	0.04	6.44***	0.41	0.16
	HA6	27	0.49	0.04	11.03***	0.65	0.42
	HA7	28	0.51	0.05	11.17***	0.66	0.43
โครงสร้าง องค์กร	ST1	29	0.39	-	-	0.63	0.40
	ST2	30	0.41	0.04	9.28***	0.61	0.37
	ST3	31	0.48	0.05	10.01***	0.69	0.48
	ST4	32	0.43	0.05	9.56***	0.65	0.42
	ST5	33	0.51	0.05	10.33***	0.72	0.51
	ST6	34	0.46	0.05	9.59***	0.65	0.42
	ST7	35	0.45	0.04	10.05***	0.69	0.47
เทคโนโลยี สารสนเทศและ การสื่อสาร	IN1	36	0.49	-	-	0.75	0.56
	IN2	37	0.50	0.04	12.81***	0.73	0.53
	IN3	38	0.59	0.04	14.44***	0.83	0.69
	IN4	39	0.51	0.04	12.05***	0.70	0.48
	IN5	40	0.50	0.04	12.79***	0.75	0.56
	IN6	41	0.47	0.04	12.47***	0.71	0.51
	IN7	42	0.51	0.04	12.93***	0.73	0.54
การเสริมสร้าง ประสิทธิภาพ	PF1	43	0.43	-	-	0.64	0.41
	PF2	44	0.24	0.04	5.97***	0.37	0.14
	PF3	45	0.63	0.06	11.06***	0.77	0.60
	PF4	46	0.52	0.05	9.63***	0.67	0.45
	PF5	47	0.61	0.06	10.08***	0.77	0.59

ตาราง 30 (ต่อ)

องค์ประกอบ	สัญลักษณ์	ตัวบ่งชี้ที่	ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ	SE	t	ค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐาน	R ²
	PF6	48	0.46	0.05	8.87***	0.61	0.38
	PF7	49	0.55	0.06	9.64***	0.67	0.45

*** หมายถึง p-value < .001

จากตาราง 30 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่สองขององค์ประกอบขององค์ประกอบการเป็นองค์กรอัจฉริยะของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานอยู่ระหว่าง 0.37 – 0.83 โดยค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 เมื่อค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐาน (Standardize factor loading) เป็นรายองค์ประกอบ ได้ดังนี้

องค์ประกอบที่ 1 วิสัยทัศน์เชิงกลยุทธ์ (SV) มีตัวบ่งชี้จำนวน 7 ตัวบ่งชี้ โดยมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานระหว่าง 0.54 ถึง 0.71 โดยตัวบ่งชี้ที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานมากที่สุด คือ ตัวบ่งชี้ที่ 4 การกำหนดกลยุทธ์เพื่อสร้างความน่าเชื่อถือแก่ผู้ปกครอง มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานเท่ากับ 0.71 สามารถอธิบายความแปรปรวนของตัวแปรได้ร้อยละ 51 รองลงมาคือ ตัวบ่งชี้ที่ 3 การทบทวนและกำหนดทิศทางกลยุทธ์ประจำปี มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานเท่ากับ 0.66 สามารถอธิบายความแปรปรวนของตัวแปรได้ ร้อยละ 43 ตัวบ่งชี้ที่ 5 การกำหนดนโยบายและทิศทางการปฏิบัติงานที่มีความชัดเจน มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานเท่ากับ 0.65 สามารถอธิบายความแปรปรวนของตัวแปรได้ ร้อยละ 43 ตัวบ่งชี้ที่ 2 การประเมินสภาพแวดล้อมอย่างเป็นระบบ มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานเท่ากับ 0.65 สามารถอธิบายความแปรปรวนของตัวแปรได้ ร้อยละ 42 ตัวบ่งชี้ที่ 7 การพัฒนา และส่งเสริมการคิดเชิงกลยุทธ์ที่มีประสิทธิภาพ มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานเท่ากับ 0.62 สามารถอธิบายความแปรปรวนของตัวแปรได้ ร้อยละ 38 ตัวบ่งชี้ที่ 6 การใช้วิสัยทัศน์และกลยุทธ์เป็นแนวทางตัดสินใจในการปฏิบัติงาน มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานเท่ากับ 0.58 สามารถอธิบายความแปรปรวนของตัวแปรได้ ร้อยละ 33 ส่วนตัวบ่งชี้ที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบน้อยที่สุดคือ ตัวบ่งชี้ที่ 1 การสนทนาเชิงกลยุทธ์เพื่อการบริหารจัดการอย่างต่อเนื่อง มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานเท่ากับ 0.54 สามารถอธิบายความแปรปรวนของตัวแปรได้ ร้อยละ 29

องค์ประกอบที่ 2 การมีส่วนร่วม (SF) มีตัวบ่งชี้จำนวน 7 ตัวบ่งชี้ โดยมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานระหว่าง 0.59 ถึง 0.70 โดย ตัวบ่งชี้ที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานมากที่สุด คือ ตัวบ่งชี้ที่ 13 ความเชื่อมั่นในศักยภาพของโรงเรียนที่จะส่งผลต่อความสำเร็จ มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานเท่ากับ 0.70 สามารถอธิบายความแปรปรวนของตัวแปรได้ ร้อยละ 49 รองลงมาคือ ตัวบ่งชี้ที่ 12 การมีส่วนร่วมเกี่ยวกับการบริหารจัดการของโรงเรียน มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานเท่ากับ 0.66 สามารถอธิบายความแปรปรวนของตัวแปรได้ ร้อยละ 43 ตัวบ่งชี้ที่ 11 ความผูกพันและเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานเท่ากับ 0.65 สามารถอธิบายความแปรปรวนของตัวแปรได้ ร้อยละ 42 ตัวบ่งชี้ที่ 8 การวางแผนการจ้ดลำดับความสำคัญในการปฏิบัติงานร่วมกับครู มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานเท่ากับ 0.61 สามารถอธิบายความแปรปรวนของตัวแปรได้ ร้อยละ 37 ตัวบ่งชี้ที่ 9 ความเข้าใจถึงนโยบายและแนวคิดกลยุทธ์ของโรงเรียน มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานเท่ากับ 0.60 สามารถอธิบายความแปรปรวนของตัวแปรได้ ร้อยละ 36 ตัวบ่งชี้ที่ 14 ความผูกพันและเป็นส่วนหนึ่งในความสำเร็จของโรงเรียน มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานเท่ากับ 0.59 สามารถอธิบายความแปรปรวนของตัวแปรได้ ร้อยละ 35 ส่วนตัวบ่งชี้ที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบน้อยที่สุด คือ ตัวบ่งชี้ที่ 10 การช่วยเหลือ ส่งเสริมสนับสนุน และแบ่งปันข้อมูลในการทำงานร่วมกัน มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานเท่ากับ 0.57 สามารถอธิบายความแปรปรวนของตัวแปรได้ ร้อยละ 32

องค์ประกอบที่ 3 การเปลี่ยนแปลงและการปรับตัว (AC) มีตัวบ่งชี้จำนวน 7 ตัวบ่งชี้ โดยมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานระหว่าง 0.53 ถึง 0.73 โดย ตัวบ่งชี้ที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานมากที่สุด คือ ตัวบ่งชี้ที่ 19 การลดขั้นตอนการปฏิบัติงานที่ความซ้ำซ้อน มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานเท่ากับ 0.73 สามารถอธิบายความแปรปรวนของตัวแปรได้ ร้อยละ 54 รองลงมาคือ ตัวบ่งชี้ที่ 18 การรับฟังความคิดเห็นที่เป็นประโยชน์จากครู มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานเท่ากับ 0.72 สามารถอธิบายความแปรปรวนของตัวแปรได้ ร้อยละ 51 ตัวบ่งชี้ที่ 20 การยอมรับข้อผิดพลาดและนำไปปรับปรุงแก้ไข และตัวบ่งชี้ที่ 21 การสร้างบรรยากาศที่ส่งเสริมการยอมรับการเปลี่ยนแปลง มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานเท่ากับ 0.67 สามารถอธิบายความแปรปรวนของตัวแปรได้ ร้อยละ 45 เท่ากัน ตัวบ่งชี้ที่ 15 การพัฒนาและเปลี่ยนแปลงตามสภาพแวดล้อม มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานเท่ากับ 0.62 สามารถอธิบายความแปรปรวนของตัวแปรได้ ร้อยละ 39 ตัวบ่งชี้ที่ 17 การสนับสนุนให้ครูพัฒนาแนวทางในการปฏิบัติงาน มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานเท่ากับ 0.58 สามารถอธิบาย

ความแปรปรวนของตัวแปรได้ ร้อยละ 34 ส่วนตัวบ่งชี้ที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบน้อยที่สุด คือ ตัวบ่งชี้ที่ 16 การใช้นวัตกรรมเพื่อการสนับสนุนการปฏิบัติงาน มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานเท่ากับ 0.53 สามารถอธิบายความแปรปรวนของตัวแปรได้ ร้อยละ 28

องค์ประกอบที่ 4 แรงจูงใจในการทำงาน (HA) มีตัวบ่งชี้จำนวน 7 ตัวบ่งชี้ โดยมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานระหว่าง 0.41 ถึง 0.72 โดย ตัวบ่งชี้ที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานมากที่สุด คือ ตัวบ่งชี้ที่ 22 ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานเท่ากับ 0.77 สามารถอธิบายความแปรปรวนของตัวแปรได้ ร้อยละ 59 รองลงมาคือ ตัวบ่งชี้ที่ 23 ความเชื่อมั่นในการบริหารจัดการของผู้บริหาร มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานเท่ากับ 0.72 สามารถอธิบายความแปรปรวนของตัวแปรได้ ร้อยละ 53 ตัวบ่งชี้ที่ 24 ความภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานเท่ากับ 0.72 สามารถอธิบายความแปรปรวนของตัวแปรได้ ร้อยละ 51 ตัวบ่งชี้ที่ 28 การมีมุมมองที่ดีต่อผู้บริหาร มองผู้บริหารเป็นแบบอย่างในด้านการปฏิบัติงาน มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานเท่ากับ 0.66 สามารถอธิบายความแปรปรวนของตัวแปรได้ ร้อยละ 43 ตัวบ่งชี้ที่ 27 การแสดงตนของผู้บริหารถึงการเป็นแบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติงาน มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานเท่ากับ 0.65 สามารถอธิบายความแปรปรวนของตัวแปรได้ ร้อยละ 42 ตัวบ่งชี้ที่ 25 ความเสียสละเพื่อช่วยให้โรงเรียนประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานเท่ากับ 0.61 สามารถอธิบายความแปรปรวนของตัวแปรได้ ร้อยละ 37 ส่วนตัวบ่งชี้ที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบน้อยที่สุด คือ ตัวบ่งชี้ที่ 26 ความคาดหวังในความก้าวหน้าในอาชีพการงาน มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานเท่ากับ 0.41 สามารถอธิบายความแปรปรวนของตัวแปรได้ ร้อยละ 16

องค์ประกอบที่ 5 โครงสร้างองค์กร (ST) มีตัวบ่งชี้จำนวน 7 ตัวบ่งชี้ โดยมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานระหว่าง 0.61 ถึง 0.72 โดย ตัวบ่งชี้ที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานมากที่สุด คือ ตัวบ่งชี้ที่ 33 การมีระบบสารสนเทศที่ช่วยส่งเสริมการพัฒนาความรู้แก่นักเรียน มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานเท่ากับ 0.72 สามารถอธิบายความแปรปรวนของตัวแปรได้ ร้อยละ 51 รองลงมาคือ ตัวบ่งชี้ที่ 31 การมีระบบที่ช่วยส่งเสริมประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานเท่ากับ 0.69 สามารถอธิบายความแปรปรวนของตัวแปรได้ ร้อยละ 48 ตัวบ่งชี้ที่ 35 การกำหนดพันธกิจของแต่ละฝ่ายที่สอดคล้องเพื่อส่งเสริมการปฏิบัติงานร่วมกัน มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานเท่ากับ 0.69 สามารถอธิบายความแปรปรวนของตัวแปรได้ ร้อยละ 47 ตัวบ่งชี้ที่ 32 การมีระบบสารสนเทศหรือเครื่องมือที่สนับสนุนประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน และตัวบ่งชี้ที่ 34 การกระจายอำนาจความรับผิดชอบ

ภายในโรงเรียน มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานเท่ากับ 0.65 สามารถอธิบายความแปรปรวนของตัวแปรได้ ร้อยละ 42 เท่ากัน ตัวบ่งชี้ที่ 29 การวางโครงสร้างองค์กรที่สอดคล้องกับพันธกิจของโรงเรียน มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานเท่ากับ 0.63 สามารถอธิบายความแปรปรวนของตัวแปรได้ ร้อยละ 40 ส่วนตัวบ่งชี้ที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบน้อยที่สุด คือ ตัวบ่งชี้ที่ 30 การมีนโยบาย กฎ และข้อบังคับสอดคล้องกับกลยุทธ์ของโรงเรียน มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานเท่ากับ 0.61 สามารถอธิบายความแปรปรวนของตัวแปรได้ ร้อยละ 37

องค์ประกอบที่ 6 เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร (IN) มีตัวบ่งชี้จำนวน 7 ตัวบ่งชี้ โดยมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานระหว่าง 0.70 ถึง 0.83 โดย ตัวบ่งชี้ที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานมากที่สุด คือ ตัวบ่งชี้ที่ 38 การสนับสนุนการแบ่งปันข้อมูลสารสนเทศและความคิดเห็นที่เป็นประโยชน์ มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานเท่ากับ 0.83 สามารถอธิบายความแปรปรวนของตัวแปรได้ ร้อยละ 69 รองลงมาคือ ตัวบ่งชี้ที่ 36 การมีวัฒนธรรมในการแลกเปลี่ยนข้อมูล สารสนเทศที่เป็นความรู้ และตัวบ่งชี้ที่ 40 การติดตามข่าวสารที่เกี่ยวข้องกับด้านการศึกษาอย่างสม่ำเสมอ มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานเท่ากับ 0.75 สามารถอธิบายความแปรปรวนของตัวแปรได้ ร้อยละ 56 เท่ากัน ตัวบ่งชี้ที่ 42 ความเข้าใจในความแตกต่างด้านความสามารถทักษะความรู้และข้อจำกัดของครู มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานเท่ากับ 0.73 สามารถอธิบายความแปรปรวนของตัวแปรได้ ร้อยละ 54 ตัวบ่งชี้ที่ 37 การให้ความสำคัญกับการจัดการความรู้และการศึกษา มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานเท่ากับ 0.73 สามารถอธิบายความแปรปรวนของตัวแปรได้ ร้อยละ 53 ตัวบ่งชี้ที่ 41 การอบรมเพื่อการสนับสนุนการเรียนรู้และพัฒนาทักษะการปฏิบัติงานของครู มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานเท่ากับ 0.71 สามารถอธิบายความแปรปรวนของตัวแปรได้ ร้อยละ 51 ส่วนตัวบ่งชี้ที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบน้อยที่สุด คือ ตัวบ่งชี้ที่ 39 การมีระบบเทคโนโลยีสารสนเทศที่ครอบคลุมและสามารถใช้งานได้ มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานเท่ากับ 0.70 สามารถอธิบายความแปรปรวนของตัวแปรได้ ร้อยละ 48

องค์ประกอบที่ 7 การเสริมสร้างประสิทธิภาพ (PF) มีตัวบ่งชี้จำนวน 7 ตัวบ่งชี้ โดยมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานระหว่าง 0.37 ถึง 0.77 โดย ตัวบ่งชี้ที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานมากที่สุด คือ ตัวบ่งชี้ที่ 45 การจัดการกับปัญหา การปฏิบัติงานอย่างรวดเร็ว มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานเท่ากับ 0.77 สามารถอธิบายความแปรปรวนของตัวแปรได้ ร้อยละ 60 รองลงมาคือ ตัวบ่งชี้ที่ 47 การให้ข้อเสนอแนะและการช่วยเหลือในการปฏิบัติงาน มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานเท่ากับ 0.77 สามารถอธิบายความแปรปรวนของตัวแปรได้

ร้อยละ 59 ตัวบ่งชี้ที่ 46 การมอบหมายหน้าที่ ตำแหน่งตามความสามารถ และตัวบ่งชี้ที่ 49 การได้รับค่าตอบแทนตามความสามารถอย่างยุติธรรม มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานเท่ากับ 0.67 สามารถอธิบายความแปรปรวนของตัวแปรได้ ร้อยละ 45 เท่ากัน ตัวบ่งชี้ที่ 43 การกำหนดเป้าหมายในการปฏิบัติงานที่ชัดเจน มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานเท่ากับ 0.64 สามารถอธิบายความแปรปรวนของตัวแปรได้ ร้อยละ 41 ตัวบ่งชี้ที่ 48 การปฏิบัติงานที่ส่งผลกระทบต่อความสำเร็จของโรงเรียน มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานเท่ากับ 0.61 สามารถอธิบายความแปรปรวนของตัวแปรได้ ร้อยละ 38 ส่วนตัวบ่งชี้ที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบน้อยที่สุด คือ ตัวบ่งชี้ที่ 44 ความเข้าใจถึงบทบาท หน้าที่ ความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานของตนเอง มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานเท่ากับ 0.37 สามารถอธิบายความแปรปรวนของตัวแปรได้ ร้อยละ 14

สรุปได้ว่า องค์ประกอบการเป็นองค์กรอัจฉริยะของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ประกอบด้วย 7 องค์ประกอบ 49 ตัวบ่งชี้ ดังนี้

องค์ประกอบที่ 1 วิสัยทัศน์เชิงกลยุทธ์

- | | |
|-------------|---|
| บ่งชี้ที่ 1 | การสนทนาเชิงกลยุทธ์เพื่อการบริหารจัดการอย่างต่อเนื่อง |
| บ่งชี้ที่ 2 | การประเมินสภาพแวดล้อมอย่างเป็นระบบ |
| บ่งชี้ที่ 3 | การทบทวนและกำหนดทิศทางกลยุทธ์ประจำปี |
| บ่งชี้ที่ 4 | การกำหนดกลยุทธ์เพื่อสร้างความน่าเชื่อถือแก่ผู้ปกครอง |
| บ่งชี้ที่ 5 | การกำหนดนโยบายและทิศทางการปฏิบัติงานที่มีความชัดเจน |
| บ่งชี้ที่ 6 | การใช้วิสัยทัศน์ และ กลยุทธ์ เป็น แนวทาง ตัดสินใจ ในการปฏิบัติงาน |
| บ่งชี้ที่ 7 | การพัฒนา และส่งเสริมการคิดเชิงกลยุทธ์ที่มีประสิทธิภาพ |

องค์ประกอบที่ 2 การมีส่วนร่วม

- | | |
|--------------|--|
| บ่งชี้ที่ 8 | การวางแผน การจัดลำดับความสำคัญในการปฏิบัติงาน ร่วมกับครู |
| บ่งชี้ที่ 9 | ความเข้าใจถึงนโยบายและแนวคิดกลยุทธ์ของโรงเรียน |
| บ่งชี้ที่ 10 | การช่วยเหลือ ส่งเสริมสนับสนุน และแบ่งปันข้อมูลในการทำงาน ร่วมกัน |
| บ่งชี้ที่ 11 | ความผูกพันและเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน |
| บ่งชี้ที่ 12 | การมีส่วนร่วมเกี่ยวกับการบริหารจัดการของโรงเรียน |
| บ่งชี้ที่ 13 | ความเชื่อมั่นในศักยภาพของโรงเรียนที่จะส่งผลกระทบต่อความสำเร็จ |

บ่งชี้ที่ 14 ความผูกพันและเป็นส่วนหนึ่งในความสำเร็จของโรงเรียน
องค์ประกอบที่ 3 การเปลี่ยนแปลงและการปรับตัว

บ่งชี้ที่ 15 การพัฒนาและเปลี่ยนแปลงตามสภาพแวดล้อม

บ่งชี้ที่ 16 การส่งเสริมใช้นวัตกรรมเพื่อการสนับสนุนการปฏิบัติงาน

บ่งชี้ที่ 17 การสนับสนุนให้ครูพัฒนาแนวทางในการปฏิบัติงาน

บ่งชี้ที่ 18 การรับฟังความคิดเห็นที่เป็นประโยชน์จากครู

บ่งชี้ที่ 19 การลดขั้นตอนการปฏิบัติงานที่ความซ้ำซ้อน

บ่งชี้ที่ 20 การยอมรับข้อผิดพลาดและนำไปปรับปรุงแก้ไข

บ่งชี้ที่ 21 การสร้างบรรยากาศที่ส่งเสริมการยอมรับการเปลี่ยนแปลง

องค์ประกอบที่ 4 แรงจูงใจในการทำงาน

บ่งชี้ที่ 22 ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

บ่งชี้ที่ 23 ความเชื่อมั่นในการบริหารจัดการของผู้บริหาร

บ่งชี้ที่ 24 ความภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน

บ่งชี้ที่ 25 ความเสียสละเพื่อช่วยให้โรงเรียนประสบความสำเร็จ
ตามเป้าหมาย

บ่งชี้ที่ 26 ความคาดหวังในความก้าวหน้าในอาชีพการงาน

บ่งชี้ที่ 27 การแสดงตนของผู้บริหารถึงการเป็นแบบอย่างที่ดีใน
การปฏิบัติงาน

บ่งชี้ที่ 28 การมีมุมมองที่ดีต่อผู้บริหาร มองผู้บริหารเป็นแบบอย่างใน
ด้านการปฏิบัติงาน

องค์ประกอบที่ 5 โครงสร้างองค์กร

บ่งชี้ที่ 29 การวางโครงสร้างองค์กรที่สอดคล้องกับพันธกิจของโรงเรียน

บ่งชี้ที่ 30 การมีนโยบาย กฎ และข้อบังคับสอดคล้องกับกลยุทธ์
ของโรงเรียน

บ่งชี้ที่ 31 การมีระบบที่ช่วยส่งเสริมประสิทธิภาพและประสิทธิผล
ในการปฏิบัติงาน

บ่งชี้ที่ 32 การมีระบบสารสนเทศหรือเครื่องมือที่สนับสนุนประสิทธิภาพ
ในการปฏิบัติงาน

- บ่งชี้ที่ 33 การมีระบบสารสนเทศที่ช่วยส่งเสริมการพัฒนาความรู้แก่นักเรียน
- บ่งชี้ที่ 34 การกระจายอำนาจความรับผิดชอบภายในโรงเรียน
- บ่งชี้ที่ 35 การกำหนดพันธกิจของแต่ละฝ่ายที่สอดคล้องเพื่อส่งเสริมการปฏิบัติงานร่วมกัน
- องค์ประกอบที่ 6 เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร
- บ่งชี้ที่ 36 การมีวัฒนธรรมในการแลกเปลี่ยนข้อมูลสารสนเทศที่เป็นความรู้
- บ่งชี้ที่ 37 การให้ความสำคัญกับการจัดการความรู้และการศึกษา
- บ่งชี้ที่ 38 การสนับสนุนการแบ่งปันข้อมูลสารสนเทศและความคิดเห็นที่เป็นประโยชน์
- บ่งชี้ที่ 39 การมีระบบเทคโนโลยีสารสนเทศที่ครอบคลุมและสามารถใช้งานได้
- บ่งชี้ที่ 40 การติดตามข่าวสารที่เกี่ยวข้องกับด้านการศึกษาอย่างสม่ำเสมอ
- บ่งชี้ที่ 41 การอบรมเพื่อการสนับสนุนการเรียนรู้และพัฒนาทักษะการปฏิบัติงานของครู
- บ่งชี้ที่ 42 ความเข้าใจในความแตกต่างด้านความสามารถ ทักษะความรู้ และข้อจำกัดของครู
- องค์ประกอบที่ 7 การเสริมประสิทธิภาพ
- บ่งชี้ที่ 43 การกำหนดเป้าหมายในการปฏิบัติงาน ที่ชัดเจน
- บ่งชี้ที่ 44 ความเข้าใจถึงบทบาท หน้าที่ ความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานของตนเอง
- บ่งชี้ที่ 45 การจัดการกับปัญหา การปฏิบัติงานอย่างรวดเร็ว
- บ่งชี้ที่ 46 การมอบหมายหน้าที่ ตำแหน่งตามความสามารถ
- บ่งชี้ที่ 47 การให้ข้อเสนอแนะและการช่วยเหลือในการปฏิบัติงาน
- บ่งชี้ที่ 48 การปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อความสำเร็จของโรงเรียน
- บ่งชี้ที่ 49 การได้รับค่าตอบแทนตามความสามารถอย่างยุติธรรม

2.2 แนวทางการนำองค์ประกอบและตัวบ่งชี้การเป็นองค์กรอัจฉริยะของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ไปใช้

จากการสัมภาษณ์เชิงลึกผู้รู้ชัด (Known Group) เกี่ยวกับแนวทางการนำองค์ประกอบและตัวบ่งชี้การเป็นองค์กรอัจฉริยะของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ไปใช้ สามารถสรุปได้ดังนี้

ผู้รู้ชัดมีความคิดเห็นไปในทิศทางเดียวกันว่า การเป็นองค์กรอัจฉริยะของโรงเรียนมีการปฏิบัติอยู่ในปัจจุบัน แต่ยังขาดความชัดเจนในแนวทางการปฏิบัติ ทำให้การนำไปใช้อย่างกว้างขวางในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ยังคงมีความท้าทาย เนื่องด้วยการเป็นองค์กรอัจฉริยะของโรงเรียนไม่เพียงนำเทคโนโลยีเข้ามาใช้เท่านั้น แต่ยังต้องอาศัยการมีส่วนร่วมของคนในโรงเรียนที่ยอมรับการเปลี่ยนแปลงและการปรับตัวให้เข้ากับยุคสมัยปัจจุบัน รวมถึงการมีวิสัยทัศน์และการวางแผนระยะยาวที่ชัดเจนจากผู้บริหารที่จะช่วยให้ครูมีทิศทางและเป้าหมายร่วมกัน ซึ่งส่งผลให้การดำเนินงานและการตัดสินใจมีความเป็นระบบและมีประสิทธิภาพมากขึ้น นอกจากนี้การเป็นองค์กรอัจฉริยะของโรงเรียนยังเกี่ยวข้องกับการส่งเสริมให้มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและการมีส่วนร่วมของทุกฝ่าย ผู้รู้ชัดจึงได้ให้ความเห็นเกี่ยวกับแนวทางการนำองค์ประกอบและตัวบ่งชี้การเป็นองค์กรอัจฉริยะ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ไปใช้ ดังนี้

องค์ประกอบที่ 1 วิสัยทัศน์เชิงกลยุทธ์

ผู้รู้ชัดได้ให้ข้อมูลแนวทางการนำองค์ประกอบและตัวบ่งชี้การเป็นองค์กรอัจฉริยะด้านวิสัยทัศน์เชิงกลยุทธ์ไปใช้ในแนวทางเดียวกันว่า โรงเรียนมีการวางแผนเชิงกลยุทธ์โดยการกำหนดแผนพัฒนาการจัดการศึกษาของสถานศึกษาระยะเวลา 5 ปี ซึ่งเกิดจากการใช้ระบบการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหาร ตัวแทนครู เช่น หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ หัวหน้าฝ่ายงานหรือครูผู้เกี่ยวข้อง เป็นต้น ในการระดมความคิดเห็นเพื่อจัดทำแผนพัฒนาการจัดการศึกษาของสถานศึกษา ซึ่งประกอบด้วย วิสัยทัศน์ พันธกิจ ยุทธศาสตร์ เอกลักษณ์ อัตลักษณ์ ที่จะเป็นแนวทางในการปฏิบัติและการตัดสินใจ นอกจากนี้ยังมีการทบทวนทิศทางกลยุทธ์ประจำปี เพื่อตรวจสอบและสะท้อนข้อมูลผลการปฏิบัติงานผ่านการจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปี ในการสนทนาเชิงกลยุทธ์ ผู้รู้ชัด 1 ท่านได้ให้ข้อเสนอแนะว่า ยังพบการปฏิบัติอยู่ในมุมมองเฉพาะฝ่ายบริหารขาดการลงสู่ผู้ปฏิบัติ อาจมีการประชุมและการสนทนาเชิงกลยุทธ์ที่เปิดโอกาสให้ครูเข้ามามีส่วนร่วม นอกจากนี้ยังเป็นการสร้างวัฒนธรรมการทำงานที่เปิดกว้างและสนับสนุนการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจและการดำเนินงาน

องค์ประกอบที่ 2 การมีส่วนร่วม

ผู้รู้ชัดได้ให้ข้อมูลแนวทางการนำองค์ประกอบและตัวบ่งชี้การเป็นองค์กรอัจฉริยะ ด้านการมีส่วนร่วมไปในแนวทางเดียวกันว่า โรงเรียนมีการสนับสนุนการมีส่วนร่วมของครู ในด้านการบริหารจัดการ โดยการกระจายอำนาจของฝ่ายบริหารตามโอกาสและความเหมาะสม เพื่อเพิ่มการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานของครู ผ่านการรับผิดชอบโครงการ กิจกรรม โดยมีการวางแผน การดำเนินการ และการวัดผลการจัดกิจกรรม นอกจากนี้ผู้บริหารยังส่งเสริมการทำงานร่วมที่ประสบความสำเร็จยังทำให้ครูเกิดความภาคภูมิใจจากเป็นส่วนร่วมในปฏิบัติ ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จในการบรรลุเป้าหมายของโครงการ กิจกรรมในโรงเรียน

องค์ประกอบที่ 3 การเปลี่ยนแปลงและการปรับตัว

ผู้รู้ชัดได้ให้ข้อมูลแนวทางการนำองค์ประกอบและตัวบ่งชี้การเป็นองค์กรอัจฉริยะ ด้านการเปลี่ยนแปลงและการปรับตัวว่า ผู้บริหารโรงเรียนได้มีบทบาทในการสนับสนุนการเปลี่ยนแปลงในด้านการนำเทคโนโลยีเข้ามาใช้ในการบริหารจัดการให้ครอบคลุมทุกหน่วยงาน ภายใน นอกจากนี้ยังมีการประเมินโครงการต่าง ๆ เพื่อนำผลมาปรับใช้ในการดำเนินงาน โดยจะเป็นการช่วยลดความซ้ำซ้อนและนำข้อผิดพลาดไปปรับปรุงแก้ไข ซึ่งโรงเรียนได้ส่งเสริมการใช้นวัตกรรมโดยการประกวดสื่อและนวัตกรรมในการจัดการเรียนรู้ และการประเมินผลอย่างเป็นระบบ และการสนับสนุนการแบ่งปันข้อมูลในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ผ่านชุมชนแห่งการเรียนรู้ (Professional Learning Community : PLC)

องค์ประกอบที่ 4 แรงจูงใจในการทำงาน

ผู้รู้ชัดให้ข้อมูลแนวทางการนำองค์ประกอบและตัวบ่งชี้การเป็นองค์กรอัจฉริยะ ด้านแรงจูงใจในการทำงาน โดยการสนับสนุนความก้าวหน้าในวิชาชีพของครู จากการให้ข้อเสนอแนะ สนับสนุน ให้กำลังใจโดยการสอบถามหรือการแสดงความคิดเห็นเมื่อมีโอกาส เช่น การเลื่อนหรือมีวิทยฐานะ การจบการศึกษา การย้ายมาดำรงตำแหน่ง เป็นต้น นอกจากนี้ยังสร้างแรงจูงใจผ่านการกำหนดวิสัยทัศน์ที่มีความท้าทาย โดยครูเป็นส่วนหนึ่งในการขับเคลื่อนวิสัยทัศน์ผ่านการปฏิบัติงาน และการติดตามการประเมินผลการทำงาน ในขณะเดียวกันผู้บริหารมีการประพฤติตนเป็นแบบอย่างในการมีส่วนร่วมในการเข้าร่วมประชุม กิจกรรม ตามวาระและโอกาสที่เหมาะสม

องค์ประกอบที่ 5 โครงสร้างองค์กร

ผู้รู้ชัดให้ข้อมูลแนวทางการนำองค์ประกอบและตัวบ่งชี้การเป็นองค์กรอัจฉริยะ ด้านโครงสร้างองค์กร วัตถุประสงค์ การวางแผนโครงสร้างองค์กรภายในโรงเรียนได้มีการกระจายอำนาจ ความรับผิดชอบตามกฎกระทรวงศึกษาธิการ ภายใต้วิสัยทัศน์ พันธกิจหลักของโรงเรียน เพื่อเป็น

แนวทางการปฏิบัติงานให้เกิดการเชื่อมโยงระหว่างหน่วยงานไปในทิศทางเดียวกัน ได้มีการออกคำสั่งแต่งตั้งข้าราชการครูและบุคลากรปฏิบัติหน้าที่ตามโครงสร้างการบริหารงาน โดยมีระบบสารสนเทศที่เชื่อมต่อสนับสนุนการทำงาน เช่น เว็บไซต์ แอปพลิเคชัน เป็นต้น นอกจากนี้ยังครอบคลุมถึงระบบสารสนเทศที่ช่วยในการเสริมสร้างการพัฒนาความรู้แก่นักเรียน

องค์ประกอบที่ 6 เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร

ผู้วิจัยให้ข้อมูลแนวทางการนำองค์ประกอบและตัวบ่งชี้การเป็นองค์กรอัจฉริยะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารไปใช้ว่า โรงเรียนมีการสร้างวัฒนธรรมในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ผ่านการสนทนาในชุมชนแห่งการเรียนรู้ (Professional Learning Community : PLC) เพื่อแบ่งปันข้อมูลข่าวสารที่จะเป็นประโยชน์ในการปฏิบัติงาน นอกจากนี้ยังมีการจัดการอบรมในรูปแบบออนไลน์ และออนไลน์ เพื่อพัฒนาทักษะการปฏิบัติงานตามความสามารถและความสนใจ ผู้บริหารได้มีการสนับสนุนให้เกิดการประเมินสื่อ เทคโนโลยี และนวัตกรรมที่ใช้ในการจัดการเรียนรู้ โดยจัดทำคลังข้อมูลสารสนเทศเผยแพร่ผลงาน ที่สามารถสืบค้นผ่านระบบเครือข่ายอินเทอร์เน็ตได้ และมีการนำเทคโนโลยีสารสนเทศในรูปแบบโปรแกรม และเว็บไซต์เข้ามาช่วยในประมวลผลข้อมูลได้อย่างมีความแม่นยำและรวดเร็ว

องค์ประกอบที่ 7 การเสริมสร้างประสิทธิภาพ

ผู้วิจัยให้ข้อมูลแนวทางการนำองค์ประกอบและตัวบ่งชี้การเป็นองค์กรอัจฉริยะด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพไปในแนวทางเดียวกันว่า โรงเรียนมีการดำเนินการจัดการกับปัญหาในการปฏิบัติงานอย่างรวดเร็ว เนื่องมาจากการกำหนดโครงสร้างที่มีความชัดเจน ผนวกกับการนำเทคโนโลยีสารสนเทศเข้ามาในการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน จากการกำหนดบทบาทหน้าที่ในโครงสร้างการบริหารทำให้ครูมีความเข้าใจถึงบทบาทหน้าที่ของตนเองในการปฏิบัติงาน และมีการประเมินผลการปฏิบัติงาน ที่จะส่งผลถึงค่าตอบแทนในการทำงานตามความสามารถของบุคลากรเข้าใจถึงบทบาทหน้าที่การปฏิบัติงาน

สรุปแนวทางการนำองค์ประกอบและตัวบ่งชี้การเป็นองค์กรอัจฉริยะของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ไปใช้ ผู้วิจัยให้แนวทางไปในแนวเดียวกันว่า มีการปฏิบัติตั้งแต่การวางแผนวิสัยทัศน์เชิงกลยุทธ์ การวางโครงสร้างองค์กร โดยการมีส่วนร่วมของครู ทำให้ครูมีแรงจูงใจในการทำงาน สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ พร้อมตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงและการปรับตัวของโรงเรียน นอกจากนี้ได้มีการนำเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเข้ามาผนวก เพื่อเสริมสร้างประสิทธิภาพการทำงานภายในองค์กรอีกด้วย

บทที่ 5

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง การวิเคราะห์องค์ประกอบการเป็นองค์กรอัจฉริยะของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 เป็นวิจัยแบบผสมวิธี (Mixe Method) มีความมุ่งหมายการวิจัยเพื่อ 1) เพื่อศึกษาองค์ประกอบและตัวบ่งชี้ของการเป็นองค์กรอัจฉริยะของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 2) เพื่อตรวจสอบความตรงของโมเดลการวัดองค์ประกอบการเป็นองค์กรอัจฉริยะของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 และ 3) เพื่อเสนอแนะแนวทางการนำองค์ประกอบและตัวบ่งชี้การเป็นองค์กรอัจฉริยะของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ไปใช้ โดยการวิจัยแบ่งออกเป็น 2 ระยะ ระยะที่ 1 การวิจัยเชิงปริมาณประชากรที่ใช้ในการศึกษาตามความมุ่งหมายของการวิจัยได้แก่ ครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 โรงเรียนขนาดใหญ่และขนาดใหญ่พิเศษ ในระดับดีเด่นและยอดเยี่ยมที่ได้รับรางวัลการประกันคุณภาพภายใน จำนวน 8 โรงเรียน จำนวนครูทั้งสิ้น 958 คน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาวิจัย ได้แก่ ครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 โรงเรียนขนาดใหญ่และขนาดใหญ่พิเศษ ในระดับดีเด่นและยอดเยี่ยมที่ได้รับรางวัลการประกันคุณภาพภายใน ผู้วิจัยกำหนดขนาดตัวอย่างโดยใช้สูตรประมาณขนาดกลุ่มตัวอย่างเป็นไปตามหลักเกณฑ์การหาขนาดของกลุ่มตัวอย่างสำหรับการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันตามแนวคิดของ Hair JF et al. (2010) โดยกลุ่มตัวอย่างที่เหมาะสมควรมีจำนวนไม่น้อยกว่า 300 ตัวอย่าง ดังนั้นผู้วิจัยจึงกำหนดกลุ่มตัวอย่างในการเก็บรวบรวมข้อมูล จำนวน 300 คน แล้วจึงคำนวณกลุ่มตัวอย่างของแต่ละโรงเรียนตามสัดส่วนของกลุ่มตัวอย่าง โดยวิธีการสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) มีวิธีการดังนี้ ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาข้อมูลรายชื่อโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ที่ได้รับรางวัลโรงเรียนที่มีระบบและกลไกการบริหารจัดการคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาเพื่อการประกันคุณภาพการศึกษา (IQA Award) ประจำปี พ.ศ.2565 ขั้นตอนที่ 2 สุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (Stratified sampling) โดยใช้รายชื่อโรงเรียนแบ่งออกเป็นชั้น แล้วจึงสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น เพื่อให้กลุ่มตัวอย่างเป็นตัวแทนจากรายชื่อโรงเรียนขั้นตอนที่ 3 ทำการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) โดยจับสลากจำนวนครู ตามสัดส่วนของจำนวนประชากรในโรงเรียนเพื่อให้ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่างตามที่กำหนด และในระยะที่ 2

การวิจัยเชิงคุณภาพผู้ให้ข้อมูลเป็นกลุ่มผู้รู้ชัด (Known Group) ได้แก่ ผู้บริหารการศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาศึกษานิเทศก์ และครู ผู้มีประสบการณ์สูงและประสบความสำเร็จในการทำงานด้านการบริหารสถานศึกษาที่เกี่ยวข้องกับองค์กรอัจฉริยะ รวมทั้งสิ้น 5 คน โดยวิธีเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive sampling) เพื่อให้ได้กลุ่มตัวอย่างที่มีคุณสมบัติภายใต้กรอบของการศึกษาวิจัย ซึ่งเป็นบุคคลที่มีคุณสมบัติดังต่อไปนี้ 1) เป็นผู้บริหารการศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษา ศึกษานิเทศก์ และครูที่มีประสบการณ์สูงในด้านระบบการจัดการความรู้ เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร มีประสบการณ์บริหารองค์กรทางการศึกษามีผลการดำเนินงานโดดเด่นเป็นที่ประจักษ์ปฏิบัติงานอยู่ในโรงเรียนที่ได้รับรางวัลการประกันคุณภาพภายใน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 หรือมีส่วนร่วมในการขับเคลื่อนสถานศึกษาสู่การเป็นองค์กรอัจฉริยะของโรงเรียน 2) มีวิทยฐานะไม่ต่ำกว่าชำนาญการ และ 3) มีประสบการณ์การทำงานตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป โดยตัวแปรที่ศึกษาได้แก่ องค์ประกอบการเป็นองค์กรอัจฉริยะของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ตามแนวคิดของ Albrecht (2003) ซึ่งประกอบด้วย 1) วิสัยทัศน์เชิงกลยุทธ์ 2) การมีส่วนร่วม 3) การเปลี่ยนแปลงและการปรับตัว 4) แรงจูงใจในการทำงาน 5) โครงสร้างองค์กร 6) เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร และ 7) การเสริมสร้างประสิทธิภาพ โดยผู้วิจัยสามารถสรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะได้ดังนี้

สรุปผลการวิจัย

การวิจัยเรื่อง การวิเคราะห์องค์ประกอบการเป็นองค์กรอัจฉริยะของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ผู้วิจัยสามารถสรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

1. องค์ประกอบและตัวบ่งชี้การเป็นองค์กรอัจฉริยะของโรงเรียน

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2

องค์ประกอบการเป็นองค์กรอัจฉริยะของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ตามแนวคิดของ Albrecht (2003) ประกอบด้วย 7 องค์ประกอบ ดังนี้ 1) วิสัยทัศน์เชิงกลยุทธ์ 2) การมีส่วนร่วม 3) การเปลี่ยนแปลงและการปรับตัว 4) แรงจูงใจในการทำงาน 5) โครงสร้างองค์กร 6) เทคโนโลยีและสารสนเทศ และ 7) การเสริมสร้างประสิทธิภาพ และ 49 ตัวบ่งชี้

2. โมเดลการวัดองค์ประกอบการเป็นองค์กรอัจฉริยะของโรงเรียน

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2

ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่สองขององค์ประกอบการเป็นองค์กรอัจฉริยะของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 พบว่า องค์ประกอบการเป็นองค์กรอัจฉริยะของโรงเรียน มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

3. แนวทางการนำองค์ประกอบและตัวบ่งชี้การเป็นองค์กรอัจฉริยะของโรงเรียน

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ไปใช้

1. วิสัยทัศน์เชิงกลยุทธ์ มีแนวทางการนำไปใช้ ดังนี้ 1) การวางแผนเชิงกลยุทธ์ โดยกำหนดในแผนพัฒนาการจัดการศึกษาของสถานศึกษา 2) การบริหารแบบมีส่วนร่วม ในการรับฟังความคิดเห็นจากผู้เกี่ยวข้อง และ 3) การสะท้อนผลการปฏิบัติงานจากการจัดทำ แผนปฏิบัติการประจำปี
2. การมีส่วนร่วม มีแนวทางการนำไปใช้ ดังนี้ 1) การกระจายอำนาจของฝ่ายบริหาร 2) การประชุมวางแผนการทำงาน
3. การเปลี่ยนแปลงและการปรับตัว มีแนวทางการนำไปใช้ ดังนี้ 1) สนับสนุนการนำ เทคโนโลยีเข้ามาใช้ในการบริหารจัดการ 2) การประเมินติดตามเพื่อนำผลมาปรับปรุงแก้ไข 3) การลดความซ้ำซ้อนในการทำงานและการปรับปรุงแก้ไข และ 4) การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม
4. แรงจูงใจในการทำงาน มีแนวทางการนำไปใช้ ดังนี้ 1) การให้ข้อเสนอแนะ และการสนับสนุนการทำงาน 2) การกำหนดวิสัยทัศน์ที่มีความท้าทาย 3) การติดตาม การประเมินผลการทำงาน และ 4) การประพฤติตนเป็นแบบอย่างของผู้บริหาร
5. โครงสร้างองค์กร มีแนวทางการนำไปใช้ ดังนี้ 1) การวางโครงสร้างองค์กรที่ สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ 2) การพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศที่ช่วยในการปฏิบัติงาน และ 3) การพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศที่ช่วยในการจัดการเรียนรู้
6. เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร มีแนวทางการนำไปใช้ ดังนี้ 1) การสร้างวัฒนธรรมในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ผ่านการสนทนาในชุมชนแห่งการเรียนรู้ (Professional Learning Community : PLC) 2) การจัดการอบรมในรูปแบบออนไลน์และ ออนไซต์ 3) การประเมินสื่อ เทคโนโลยี และนวัตกรรมที่ใช้ในการจัดการเรียนรู้ และ 4) การจัดทำคลังข้อมูลสารสนเทศ

7. การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการทำงาน มีแนวทางการนำไปใช้ ดังนี้
 1) การวางแผนหน้าที่การทำงานที่ชัดเจน 2) การนำเทคโนโลยีเข้ามาช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน และ 3) การประเมินผลการปฏิบัติงานและการให้ข้อเสนอแนะ

อภิปรายผลการวิจัย

1. องค์ประกอบและตัวบ่งชี้การเป็นองค์กรอัจฉริยะของโรงเรียน

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2

ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันขององค์ประกอบการเป็นองค์กรอัจฉริยะของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 พบว่า องค์ประกอบการเป็นองค์กรอัจฉริยะของโรงเรียน มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยพิจารณาได้จาก χ^2 เท่ากับ 946.76 ที่องศาอิสระ (df) เท่ากับ 959 โดยค่า χ^2 / df เท่ากับ 0.98 ซึ่งเป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนด และไม่พบว่ามีนัยสำคัญทางสถิติ คือ ค่า p-value เท่ากับ .604 ซึ่งมีค่ามากกว่า .05 ค่าดัชนีวัดระดับความสอดคล้องเปรียบเทียบ (CFI) เท่ากับ 1.00 ซึ่งเป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้ ดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (GFI) มีค่า .93 ซึ่งดีกว่าเกณฑ์ที่กำหนด นอกจากนี้เมื่อพิจารณาจากค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแก้ (AGFI) มีค่า .90 ซึ่งเป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้ ค่าดัชนีรากกำลังสองเฉลี่ยของค่าความแตกต่างโดยประมาณ (RMSEA) มีค่า .000 ซึ่งเป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้ ค่าดัชนีรากมาตรฐานของค่าเฉลี่ยกำลังสองของส่วนที่เหลือ (SRMR) มีค่า .047 ซึ่งเป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้ จึงแสดงให้เห็นว่าโมเดลองค์ประกอบการเป็นองค์กรอัจฉริยะของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 มีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยองค์ประกอบการเป็นองค์กรอัจฉริยะของโรงเรียน ประกอบด้วย 1) วิสัยทัศน์เชิงกลยุทธ์ 2) การมีส่วนร่วม 3) การเปลี่ยนแปลงและการปรับตัว 4) แรงจูงใจในการทำงาน 5) โครงสร้างองค์กร 6) เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร และ 7) การเสริมสร้างประสิทธิภาพ เมื่อพิจารณาค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐาน (Standardize factor loading) พบว่า มีค่ามากกว่า .50 ทุกองค์ประกอบ คือมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานอยู่ระหว่าง 0.63 ถึง 0.95 ซึ่งมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .0001 ทุกองค์ประกอบ สอดคล้องกับแนวคิดของ Albrecht (2003) ที่อธิบายไว้ว่าการเป็นองค์กรอัจฉริยะ เกิดจากความสามารถในการรวบรวมข้อมูลสารสนเทศ เพื่อการปรับตัวให้สอดคล้องกับสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร จึงต้องมีการพิจารณาองค์ประกอบการเป็นองค์กรอัจฉริยะ ได้แก่ วิสัยทัศน์เชิงกลยุทธ์, การมีส่วนร่วม, การเปลี่ยนแปลงและ

การปรับตัว, แรงจูงใจในการทำงาน, โครงสร้างองค์กร, เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร และการเสริมสร้างประสิทธิภาพ นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ Faghihi (2008) ที่ได้ศึกษาสถานภาพขององค์กรอัจฉริยะของกระทรวงศึกษาธิการและการให้กรอบแนวคิดที่เหมาะสมพบว่าม็องค์ประกอบขององค์กรอัจฉริยะไว้ 8 องค์ประกอบ ดังนี้ 1) การจัดการความรู้ 2) การจัดการเรียนรู้ 3) การร่วมรับผิดชอบ (4) วิสัยทัศน์เชิงกลยุทธ์ 5) เทคโนโลยีข้อมูลสารสนเทศและการสื่อสาร 6) ประสิทธิภาพขององค์กร 7) หัวใจและจิตวิญญาณ และ 8) โครงสร้างองค์การ และยังพบความสอดคล้องกับงานวิจัยของ Azizi et al. (2023) ซึ่งทำการวิจัยเกี่ยวกับการระบุปัจจัยที่มีผลต่อความอัจฉริยะขององค์กรของผู้อำนวยการโรงเรียนตามทฤษฎีฐานราก โดยพบว่าม็องค์ประกอบ คือ 1) การเสริมสร้างประสิทธิภาพ 2) องค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับองค์กรอัจฉริยะ 3) วัฒนธรรมองค์กร 4) ภาวะผู้นำ 5) สภาพแวดล้อมที่ส่งผลต่อการพัฒนา 6) แนวทางการพัฒนาองค์กรระยะยาว 7) การวางกลยุทธ์ 8) การปรับปรุงประสิทธิภาพ และ 9) ความมั่นคงในอาชีพ

นอกจากนี้ผลการวิจัยพบว่าองค์ประกอบของตัวแปรที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานมากที่สุด คือ องค์ประกอบที่ 3 การเปลี่ยนแปลงและการปรับตัว ค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานเท่ากับ 0.95 สามารถอธิบายความแปรปรวนได้ ร้อยละ 90 โดยผลวิจัยแสดงให้เห็นว่า โรงเรียนจะต้องมีความสามารถในการปรับตัวได้อย่างเหมาะสม การกำหนดนโยบายต่าง ๆ ของโรงเรียนจะต้องสอดคล้อง และทันสมัยทันกับความจริงก้าวหน้าและความเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ โดยเฉพาะผู้บริหารและครูจะต้องมีบทบาทสำคัญต่อการปรับตัวไม่หยุดนิ่ง ต้องพยายามปรับปรุงเปลี่ยนแปลงโรงเรียน รูปแบบการบริหารงาน และการดำเนินการต่าง ๆ ให้มีความคล่องตัวต่อการปฏิบัติงาน ผู้บริหาร และครูต้องเป็นผู้พัฒนา มีความคิดสร้างสรรค์ให้เกิดสิ่งใหม่ ๆ อยู่เสมอ สอดคล้องกับแนวคิดของ Gibson et al. (2006) ได้อธิบายแนวคิดไว้ว่า การปรับตัวเป็นความสามารถในการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงทั้งภายในและภายนอกองค์กร องค์กรที่ประสบความสำเร็จจะต้องมีการปรับตัวทั้งในด้านความสามารถในการตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นจากสภาพแวดล้อมภายนอก และสภาพแวดล้อมภายในที่กระทบต่อองค์กร การปรับตัวเกี่ยวกับกระบวนการบริหาร ได้แก่การวางแผน การจัดองค์กร การนำและการควบคุม ทั้งในระดับนโยบายและระดับปฏิบัติเพื่อตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลง

ด้านรองลงมา คือองค์ประกอบที่ องค์ประกอบที่ 2 การมีส่วนร่วม และ องค์ประกอบที่ 4 แรงจูงใจในการทำงาน มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานเท่ากับ 0.90 สามารถอธิบายความแปรปรวนของตัวแปรได้ ร้อยละ 0.81 โดยผลการวิจัยแสดงให้เห็นถึงว่า

การบริหารที่บริหารเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการตัดสินใจมีอิสระในการทำงาน ตลอดจนมีสิทธิในการเสนอความคิดเห็นเพื่อแก้ไขปัญหา ย่อมเป็นแรงจูงใจให้ครูเกิดความพึงพอใจ และมีผลการปฏิบัติงานสูงขึ้น โดยความพึงพอใจในการปฏิบัติงานสูงหรือต่ำ ย่อมขึ้นอยู่กับองค์ประกอบต่าง ๆ รวมทั้งความต้องการของครู ลักษณะของงาน ขอบเขตของงาน สภาพการทำงานและบุคลิกภาพของแต่ละบุคคล สอดคล้องกับแนวคิดของ ชัยอานนท์ แก้วเงิน (2563) ได้อธิบายว่า การมีส่วนร่วม เป็นการเปิดโอกาสให้บุคลากรในทุกระดับของโรงเรียน ได้เข้ามามีส่วนร่วม เป็นการร่วมมือของกลุ่มคน ไม่ว่าจะเป็นปัจเจกชนหรือกลุ่มบุคคลที่เห็นพ้องต้องกัน และเข้ามาทำงานร่วมกัน ในการมีส่วนร่วมตัดสินใจ การมีส่วนร่วมดำเนินการ การมีส่วนร่วมรับผิดชอบและร่วมรับผลประโยชน์ และการมีส่วนร่วมประเมินผล ร่วมพัฒนาและเปลี่ยนแปลงในทิศทางที่ตั้งไว้ ยอมรับการประเมินผลในทุกกิจกรรม ก่อให้เกิดผลในการพัฒนาโรงเรียน ทำให้โรงเรียนบรรลุสัมฤทธิ์ผลตามวัตถุประสงค์ของโรงเรียนที่กำหนดไว้ นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับแนวคิดของ ณัฐชนันท์พร ทิพย์รักษา (2566) ได้ให้แนวคิดที่ว่า แรงจูงใจเป็นสิ่งเร้าหรือสิ่งกระตุ้นที่ทำให้บุคคลหนึ่ง ๆ เปลี่ยนแปลงพฤติกรรมหรือมีการกระทำโดยมีแรงขับและแรงผลักดันให้เกิดความต้องการที่จะทำงานมากขึ้น สามารถทำงานได้เป็นเวลานาน มีความมุ่งมั่นและมีความตั้งใจในการทำงาน มีความพึงพอใจในการทำงาน

ส่วนองค์ประกอบที่มีค่าน้อยสุด คือ องค์ประกอบที่ 6 เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานเท่ากับ 0.63 สามารถอธิบายความแปรปรวนของตัวแปรได้ ร้อยละ 39 ในส่วนผู้วิจัยมีความเห็นเกี่ยวกับด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร มีการสอดแทรกการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศอยู่ในทุกกระบวนการปฏิบัติงาน หากยังขาดแนวทางในการปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม นอกจากนี้ยังขาดความครอบคลุมเชื่อมโยงกันอย่างเป็นระบบ โดยสอดคล้องกับแนวคิดของ มนูญชา พัฒนาประดิษฐ์ (2565) ได้ให้แนวคิดว่าการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร ผู้บริหารสถานศึกษาควรกำหนดนโยบาย วางแผนจัดหาสื่อเทคโนโลยีเพื่อใช้ในการบริหาร และประยุกต์ใช้สื่อเทคโนโลยีในการปฏิบัติงาน ด้านต่าง ๆ เช่น ส่งเสริมการจัดการเรียนการสอน การพัฒนาบุคลากร ให้เกิดประโยชน์สูงสุด และบรรลุเป้าหมายที่สถานศึกษากำหนดไว้

2. โมเดลการวัดองค์ประกอบการเป็นองค์กรอัจฉริยะของโรงเรียน

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2

ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันขององค์ประกอบการเป็นองค์กรอัจฉริยะของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 พบว่า

องค์ประกอบการเป็นองค์กรอัจฉริยะของโรงเรียน มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยพิจารณาได้จาก χ^2 เท่ากับ 946.76 ที่องศาอิสระ (df) เท่ากับ 959 โดยค่า χ^2/df เท่ากับ 0.98 และไม่พบว่ามีนัยสำคัญทางสถิติ คือ ค่า p-value เท่ากับ .604 ค่าดัชนีวัดระดับความสอดคล้องเปรียบเทียบ (CFI) เท่ากับ 1.00 ดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (GFI) มีค่า .93 นอกจากนี้เมื่อพิจารณาจากค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแก้ (AGFI) มีค่า .90 ค่าดัชนีรากกำลังสองเฉลี่ยของค่าความแตกต่างโดยประมาณ (RMSEA) มีค่า .000 ค่าดัชนีรากมาตรฐานของค่าเฉลี่ยกำลังสองของส่วนที่เหลือ (SRMR) มีค่า .047 ซึ่งทั้งหมดเป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้ จึงแสดงให้เห็นว่าโมเดลองค์ประกอบการเป็นองค์กรอัจฉริยะของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 มีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ สอดคล้องกับแนวคิดของ Bryne (2010) และ Hair et al. (2010) ที่เสนอว่าโมเดลการวัดองค์ประกอบ ต้องพิจารณาจาก χ^2 , องศาอิสระ (df) โดยค่า χ^2/df ควรมีค่าน้อยกว่า 2.00 ค่านัยสำคัญทางสถิติ คือ ค่า p-value ควรมีค่ามากกว่า .05 ค่าดัชนีวัดระดับความสอดคล้องเปรียบเทียบ (CFI) ควรมีค่ามากกว่า .90 ดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (GFI) ควรมีค่ามากกว่า .90 นอกจากนี้เมื่อพิจารณาจากค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแก้ (AGFI) ควรมีค่ามากกว่า .90 ค่าดัชนีรากกำลังสองเฉลี่ยของค่าความแตกต่างโดยประมาณ (RMSEA) ควรมีค่าน้อยกว่า .05 และค่าดัชนีรากมาตรฐานของค่าเฉลี่ยกำลังสองของส่วนที่เหลือ (SRMR) ควรมีค่าน้อยกว่า .05 จึงมีความกลมกลืนและสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

3. แนวทางการนำองค์ประกอบและตัวบ่งชี้การเป็นองค์กรอัจฉริยะของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ไปใช้

ผลการสัมภาษณ์ผู้รู้ชุดเกี่ยวกับแนวทางการนำองค์ประกอบและตัวบ่งชี้การเป็นองค์กรอัจฉริยะของโรงเรียนไปใช้ ผู้วิจัยได้กำหนดกรอบในการสัมภาษณ์ผู้รู้ชุดโดยการนำผลการวิเคราะห์องค์ประกอบการเป็นองค์กรอัจฉริยะของโรงเรียนที่ได้จากการวิจัยในระบอบที่ 1 มาสัมภาษณ์หาแนวทางการนำองค์ประกอบและตัวบ่งชี้ไปใช้ โดยผู้วิจัยสามารถสรุปและอภิปรายผล ดังนี้

องค์ประกอบที่ 1 วิสัยทัศน์เชิงกลยุทธ์

ด้านวิสัยทัศน์เชิงกลยุทธ์มีการกำหนดในแผนพัฒนาการจัดการศึกษาของสถานศึกษา ซึ่งเกิดจากการใช้ระบบการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหาร และครู ในการระดมความคิดเพื่อจัดทำแผนพัฒนาการจัดการศึกษาของสถานศึกษา ที่จะเป็นแนวทางในการปฏิบัติ หรือการตัดสินใจ และโรงเรียนมีการสะท้อนผลการประเมิน เพื่อตรวจสอบและปรับปรุงผลการปฏิบัติงานผ่านการจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปี ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Albrecht (2003) ที่กล่าวว่า การพัฒนากลยุทธ์เกิดจากการบริหารจัดการอย่างต่อเนื่อง โดยการประเมินสภาพแวดล้อมโดยรอบอย่างมีประสิทธิภาพ จากกระบวนการศึกษา สภาพแวดล้อมของโรงเรียน เพื่อทำความเข้าใจในความเสี่ยงและโอกาสที่อาจเกิดขึ้น ซึ่งผู้บริหาร และครูมีส่วนร่วมในการทบทวนและปรับปรุงกลยุทธ์ของโรงเรียนอย่างสม่ำเสมอ โดยยึดหลักสภาพแวดล้อมปัจจุบันและความสำคัญเป็นหลักในการดำเนินงาน ผู้บริหารสร้างภาพลักษณ์โรงเรียนให้มีความน่าเชื่อถือ และให้ความสำคัญในการรับฟังและพิจารณาข้อเสนอที่มีประโยชน์จากผู้เกี่ยวข้องทั้งภายในและภายนอก เพื่อนำมาปรับปรุงและพัฒนาแนวคิดยุทธศาสตร์ของโรงเรียน ทำให้โรงเรียนสามารถกำหนดทิศทางการดำเนินงานที่มีความชัดเจน สามารถปฏิบัติ และสามารถบรรลุจุดมุ่งหมายได้ และยังคงสอดคล้องกับแนวคิดของ Higher Education (2023) ได้ให้แนวคิดวิสัยทัศน์เชิงกลยุทธ์ไว้ว่า เป็นคำอธิบายเกี่ยวกับเป้าหมายต้องการบรรลุในอนาคต และวิธีที่ในการบรรลุเป้าหมาย ซึ่งเป็นแนวทางให้ผู้บริหารสามารถตัดสินใจ กระทำ และกำหนดความสำคัญ การสร้างวิสัยทัศน์เชิงกลยุทธ์สำหรับโรงเรียนเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับการเพิ่มประสิทธิภาพ ชื่อเสียง และผลกระทบของสถาบัน โดยมีประเมินสถานการณ์ปัจจุบัน เพื่อใช้กำหนดพันธกิจของโรงเรียนในการตั้งเป้าหมาย วัตถุประสงค์ พัฒนากลยุทธ์ โดยการสื่อสาร และหารือร่วมกับผู้เกี่ยวข้อง

องค์ประกอบที่ 2 การมีส่วนร่วม

ด้านการมีส่วนร่วมโรงเรียนได้เปิดโอกาสการมีส่วนร่วมของครูในด้านการบริหารจัดการ โดยการกระจายอำนาจของฝ่ายบริหารตามโอกาสและความเหมาะสม จากการกำหนดผู้เกี่ยวข้อง เพิ่มการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานผ่านโครงการ กิจกรรม ในการวางแผน การดำเนินการ และการวัดผลการจัดกิจกรรม นอกจากนี้การจัดกิจกรรมที่ประสบความสำเร็จยังทำให้ครูเกิดความภาคภูมิใจจากเป็นส่วนร่วมในปฏิบัติ ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จในการบรรลุเป้าหมายของโครงการ กิจกรรมในโรงเรียน สอดคล้องกับแนวคิดของ Albrecht (2003) ที่กล่าวว่า ผู้บริหารควรมีการวางแผน การจัดลำดับความสำคัญในการปฏิบัติงานร่วมกับครู ส่งผลให้ครูเข้าใจถึงนโยบายและแนวคิดกลยุทธ์ของโรงเรียน นอกจากนี้ครู

ยังมีการช่วยเหลือ ส่งเสริมสนับสนุน และแบ่งปันข้อมูลในการทำงานร่วมกัน ภายในโรงเรียน และยังมีส่วนร่วมเกี่ยวข้องในการบริหารจัดการของโรงเรียน มีความรู้สึกผูกพันและเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน โดยเชื่อมั่นในศักยภาพของโรงเรียน และตนเองเป็นส่วนหนึ่งที่ส่งผลให้โรงเรียนประสบความสำเร็จ และสอดคล้องกับแนวคิดของ ชัยอานนท์ แก้วเงิน (2563) ได้ให้แนวว่า การมีส่วนร่วมเป็นการเปิดโอกาสให้บุคลากรในทุกระดับของโรงเรียน ได้เข้ามามีส่วนร่วม เป็นการร่วมมือของกลุ่มคน ไม่ว่าจะเป็นปัจเจกชนหรือกลุ่มบุคคลที่เห็นพ้องต้องกันและเข้ามาทำงานร่วมกัน ในการมีส่วนร่วมตัดสินใจ การมีส่วนร่วมดำเนินการ การมีส่วนร่วมรับผิดชอบและร่วมรับผลประโยชน์ และการมีส่วนร่วมประเมินผล ร่วมพัฒนาและเปลี่ยนแปลงในทิศทางที่ตั้งไว้ ยอมรับการประเมินผลในทุกกิจกรรม ก่อให้เกิดผลในการพัฒนาโรงเรียน ทำให้โรงเรียนบรรลุสัมฤทธิ์ผลตามวัตถุประสงค์ของโรงเรียนที่กำหนดไว้

องค์ประกอบที่ 3 ความสามารถในการเปลี่ยนแปลง

ด้านความสามารถในการเปลี่ยนแปลง ผู้บริหารโรงเรียนได้มีบทบาทในการสนับสนุนการเปลี่ยนแปลงในการนำเทคโนโลยีเข้ามาใช้ในการบริหารจัดการให้ครอบคลุมทุกหน่วยงานภายใน นอกจากนี้ยังมีการประเมินโครงการต่าง ๆ เพื่อนำผลมาปรับใช้ในการดำเนินงาน โดยจะเป็นการช่วยลดความซ้ำซ้อนและนำข้อผิดพลาดไปปรับปรุงแก้ไข ซึ่งโรงเรียนได้ส่งเสริมการใช้นวัตกรรมโดยการประกวดสื่อและนวัตกรรมในการจัดการเรียนรู้ และการประเมินผลอย่างเป็นระบบ และการสนับสนุนการแบ่งปันข้อมูลในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ผ่านชุมชนแห่งการเรียนรู้ (Professional Learning Community : PLC) สอดคล้องกับแนวคิดของ Albrecht (2003) โรงเรียนมีการพัฒนาและเปลี่ยนแปลงตามสภาพแวดล้อม โดยสร้างบรรยากาศส่งเสริมการยอมรับการเปลี่ยนแปลง เพื่อส่งเสริมครูในการใช้นวัตกรรมเพื่อการสนับสนุนการปฏิบัติงาน นอกจากนี้ยังสนับสนุนให้ครูพัฒนาแนวทางในการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ ซึ่งผู้บริหารรับฟังความคิดเห็นที่เป็นประโยชน์จากครู เพื่อลดความซ้ำซ้อนในขั้นตอนการปฏิบัติงาน และยังคงสอดคล้องกับแนวคิดของ สานิตย์ หนูนิล (2564) ได้เสนอแนวคิดการปรับตัวเป็นกระบวนการที่มีการประเมินข้อมูลต่าง ๆ จากสภาพแวดล้อมภายนอกและนำข้อมูลมาใช้เพื่อการปรับตัว ซึ่งการปรับตัว นั้นมีความสำคัญต่อความอยู่รอดและการใช้กลยุทธ์ในการแข่งขัน โดยต้องให้มีความเหมาะสมกับ สภาพที่เป็นอยู่ โดยการปรับตัวมีหลายระดับที่เกี่ยวข้องในการดำเนิน

องค์ประกอบที่ 4 แรงจูงใจในการทำงาน

ด้านแรงจูงใจในการทำงาน ผู้บริหารมีบทบาทในการสนับสนุนความก้าวหน้าในวิชาชีพของครู จากการให้ข้อเสนอแนะ สนับสนุน ให้กำลังใจโดยการสอบถามหรือการแสดงความคิดเห็น นอกจากนี้ยังสร้างแรงจูงใจผ่านการกำหนดวิสัยทัศน์ที่มีความท้าทาย โดยครูเป็นส่วน

หนึ่งในการขับเคลื่อนวิสัยทัศน์ผ่านการปฏิบัติงาน และการติดตามการประเมินผลการทำงาน ในขณะเดียวกันผู้บริหารมีการประพุดิตนเป็นแบบอย่างในการมีส่วนร่วมในการเข้าร่วมประชุม กิจกรรม ตามวาระและโอกาสที่เหมาะสม สอดคล้องกับแนวคิดของ Albrecht (2003) ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน มีความคาดหวังในความก้าวหน้า และภูมิปัญญาที่ได้เป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน โดยยินดีเสียสละเพื่อช่วยให้โรงเรียนประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย จากการที่ผู้บริหารแสดงตนถึงการเป็นแบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติงาน ด้วยความมุ่งมั่น และความกระตือรือร้น ส่งผลให้ครูมีทัศนคติที่ดีต่อผู้บริหาร มองว่าผู้บริหารเป็นตัวอย่างในด้านการปฏิบัติงาน ด้วยความมุ่งมั่น และความกระตือรือร้นโดยพบว่า ญัฎฐ์พันธ์ เขจรนันท์ (2551) ยังได้ให้แนวคิดแรงจูงใจในการทำงาน ว่าเป็นทัศนคติเกี่ยวกับงานของผู้ใต้บังคับบัญชา ซึ่งจะเกี่ยวข้องกับปัจจัยแวดล้อมในงานของเขา เช่น ค่าตอบแทนโอกาสในการเลื่อนตำแหน่ง ความก้าวหน้า หัวหน้างาน ตลอดจนเพื่อนร่วมงาน ซึ่งมีอิทธิพลต่อการรับรู้ในงานของบุคคล

องค์ประกอบที่ 5 โครงสร้างองค์กร

ด้านการวางโครงสร้างองค์กร โรงเรียนได้มีการกระจายอำนาจ ความรับผิดชอบตามกฎกระทรวงศึกษาธิการ ภายใต้วิสัยทัศน์ พันธกิจหลักของโรงเรียน เพื่อเป็นแนวทางการปฏิบัติงานให้เกิดการเชื่อมโยงระหว่างหน่วยงานไปในทิศทางเดียวกัน ได้มีการออกคำสั่งแต่งตั้งข้าราชการครูและบุคลากรปฏิบัติหน้าที่ตามโครงสร้างการบริหารงาน โดยมีระบบสารสนเทศที่เชื่อมต่อสนับสนุนการทำงาน เช่น เว็บไซต์ แอปพลิเคชัน เป็นต้น นอกจากนี้ยังครอบคลุมถึงระบบสารสนเทศที่ช่วยในการเสริมสร้างการพัฒนาความรู้แก่นักเรียน สอดคล้องกับแนวคิดของ Albrecht (2003) ที่ว่าโรงเรียนควรมีการวางโครงสร้างองค์กรที่มีความสอดคล้องกับพันธกิจ และมีนโยบาย กฎ และข้อบังคับสอดคล้องกับกลยุทธ์ของโรงเรียน มีการกระจายอำนาจ ความรับผิดชอบภายในโรงเรียน โดยแต่ละฝ่ายมีกำหนดพันธกิจที่สอดคล้องเพื่อส่งเสริมการปฏิบัติงานร่วมกัน นอกจากนี้โรงเรียนยังมีระบบสารสนเทศหรือเครื่องมือที่ช่วยส่งเสริมประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของครู และช่วยส่งเสริมการพัฒนาความรู้แก่นักเรียน ในขณะเดียวกัน Kenton (2023) ได้อธิบายว่าโครงสร้างองค์กรเป็นระบบที่กำหนดวิธีการดำเนินกิจกรรมเพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์กร โครงสร้างนี้รวมถึงกฎระเบียบ, บทบาท และความรับผิดชอบ โครงสร้างองค์กรยังกำหนดวิธีการไหลของข้อมูลระหว่างระดับต่างๆ ภายในบริษัท ตัวอย่างเช่น ในโครงสร้างที่มีการรวมศูนย์ การตัดสินใจจะไหลจากบนลงล่าง ในขณะที่ในโครงสร้างที่กระจายอำนาจ อำนาจในการตัดสินใจจะกระจายออกไปที่ระดับต่าง ๆ ขององค์กร การมีโครงสร้างองค์กรช่วยให้องค์กรสามารถดำเนินการได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีจุดมุ่งหมาย

องค์ประกอบที่ 6 เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร

ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร โรงเรียนมีการสร้างวัฒนธรรมในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ผ่านการสนทนาในชุมชนแห่งการเรียนรู้ (Professional Learning Community : PLC) เพื่อแบ่งปันข้อมูลข่าวสารที่จะเป็นประโยชน์ในการปฏิบัติงาน นอกจากนี้ยังมีการจัดการอบรมในรูปแบบออนไลน์ และออนไลน์ เพื่อพัฒนาทักษะการปฏิบัติงานตามความสามารถและความสนใจ ผู้บริหารได้มีการสนับสนุนให้เกิดการประเมินสื่อ เทคโนโลยี และนวัตกรรมที่ใช้ในการจัดการเรียนรู้ โดยจัดทำคลังข้อมูลสารสนเทศเผยแพร่ผลงาน ที่สามารถสืบค้นผ่านระบบเครือข่ายอินเทอร์เน็ตได้ และมีการนำเทคโนโลยีสารสนเทศในรูปแบบโปรแกรม และเว็บไซต์เข้ามาช่วยในประมวลผลข้อมูลได้อย่างมีความแม่นยำและรวดเร็ว สอดคล้องกับแนวคิดของ Albrecht (2003) ที่กล่าวถึง โรงเรียนมีวัฒนธรรมในการแลกเปลี่ยนข้อมูล สารสนเทศที่เป็นความรู้ โดยผู้บริหารให้ความสำคัญกับการจัดความรู้และการศึกษา ที่เป็นทรัพยากรและทักษะที่สำคัญในการปฏิบัติงาน ซึ่งโรงเรียนสนับสนุนการแบ่งปันข้อมูลสารสนเทศและความคิดเห็นที่เป็นประโยชน์ จากการใช้ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศที่ครอบคลุมและสามารถใช้งานได้ เพื่อติดตามข่าวสารที่เกี่ยวข้องกับด้านการศึกษาอย่างสม่ำเสมอ โดยโรงเรียนมีการอบรมเพื่อการพัฒนาสนับสนุนการเรียนรู้และพัฒนาทักษะการปฏิบัติงานของครูบนพื้นฐานในความแตกต่างด้านความสามารถ ทักษะความรู้ นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับแนวคิดของ มนูญชยา พัฒนประดิษฐ์ (2565) ที่อธิบายว่าเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเกิดจากผู้บริหารสถานศึกษากำหนดนโยบาย วางแผนจัดหาสื่อเทคโนโลยีเพื่อใช้ในการบริหาร และประยุกต์ใช้สื่อเทคโนโลยีในการปฏิบัติงาน ด้านต่าง ๆ เช่น ส่งเสริมการจัดการเรียนการสอน การพัฒนาบุคลากร ให้เกิดประโยชน์สูงสุด และบรรลุเป้าหมายที่สถานศึกษากำหนดไว้

องค์ประกอบที่ 7 การเสริมสร้างประสิทธิภาพ

โรงเรียนมีการดำเนินการจัดการกับปัญหาในการปฏิบัติงานอย่างรวดเร็วและมีประสิทธิภาพ อันเนื่องจากการกำหนดโครงสร้างที่มีความชัดเจน ผนวกกับการนำเทคโนโลยีสารสนเทศเข้ามาในการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน มีการกำหนดบทบาทหน้าที่ในโครงสร้างการบริหารส่งผลให้ครูมีความเข้าใจถึงบทบาทหน้าที่ของตนเองในการปฏิบัติงาน นอกจากนี้ยังมีการประเมินผลการปฏิบัติงาน ที่จะส่งผลถึงค่าตอบแทนในการทำงานตามความสามารถของบุคลากรเข้าใจถึงบทบาทหน้าที่การปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Albrecht (2003) ที่อธิบายไว้ว่า ผู้บริหารควรมีกำหนดเป้าหมายในการปฏิบัติงานเกี่ยวกับตัวชี้วัดและความคาดหวังที่ชัดเจน เพื่อให้ครูเข้าใจถึงบทบาท หน้าที่ของตนเอง และปฏิบัติตามได้อย่างถูกต้อง เมื่อเจอปัญหาเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน สามารถดำเนินการแก้ไขอย่างรวดเร็ว นอกจากนี้ยัง

มีการปรับเปลี่ยนตำแหน่งครูในโรงเรียนให้เหมาะสมกับความสามารถ ให้โอกาสครูมีส่วนร่วมในการรับฟังข้อเสนอแนะเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงาน สร้างความตระหนักในการปฏิบัติงานของครู ว่าเป็นส่วนความสำคัญต่อความสำเร็จของโรงเรียน ครูเชื่อว่าการได้รับค่าตอบแทนและความสำเร็จในอาชีพถูกกำหนดโดยความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างยุติธรรม นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับแนวคิดของ พรรณิดา คำน่า (2562) ที่ได้อธิบายประสิทธิภาพคือ การกระทำของแต่ละบุคคล ที่มีความสามารถ และความพร้อม พยายามทุ่มเทอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงาน ของตนอย่างคล่องแคล่ว ด้วยความมีระเบียบ มีกฎเกณฑ์ ปฏิบัติงานให้เสร็จทันเวลา รวดเร็ว ถูกต้อง มีคุณภาพและมาตรฐาน มีคุณธรรม จริยธรรม ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ต้องเกิดจากความขยันหมั่นเพียรมีความรับผิดชอบและเอาใจใส่ในงานพร้อมด้วยจิตใจที่ซื่อสัตย์ และภาคีต่อองค์กรงานจะประสบความสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กรที่กำหนดไว้หรือดียิ่งขึ้น

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเพื่อการนำไปใช้

จากการสรุปผลการวิจัยและการอภิปรายผลการวิจัยเรื่อง การวิเคราะห์องค์ประกอบ การเป็นองค์กรอัจฉริยะของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 2 ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะดังนี้

1. จากผลการวิจัยพบว่า องค์ประกอบการเป็นองค์กรอัจฉริยะของโรงเรียน มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยเป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้ เมื่อพิจารณาค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐาน (Standardize factor loading) พบว่า มีค่ามากกว่า.50 ทุกองค์ประกอบ คือมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานอยู่ระหว่าง 0.63 ถึง 0.95 ซึ่งมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .0001 ทุกองค์ประกอบ โดยองค์ประกอบของตัวแปรที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานมากที่สุด คือ องค์ประกอบที่ 3 การเปลี่ยนแปลงและการปรับตัว มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานเท่ากับ 0.95 รองลงมาคือ องค์ประกอบที่ 2 การมีส่วนร่วม และองค์ประกอบที่ 4 แรงจูงใจในการทำงาน มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานเท่ากับ 0.90 องค์ประกอบที่ 1 วิสัยทัศน์เชิงกลยุทธ์ และองค์ประกอบที่ 5 โครงสร้างองค์กร มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานเท่ากับ 0.85 องค์ประกอบที่ 7 การเสริมสร้างประสิทธิภาพ มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานเท่ากับ 0.83 ส่วนองค์ประกอบที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบน้อยที่สุด คือ องค์ประกอบที่ 6 เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานเท่ากับ 0.63 สามารถอธิบายความแปรปรวนของตัวแปรได้ ร้อยละ 39 จึงจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องศึกษาทำ

ความเข้าใจ เพื่อให้โรงเรียนนำองค์ความรู้เกี่ยวกับองค์ประกอบการเป็นองค์กรอัจฉริยะของโรงเรียน นำไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาและการบริหารจัดการโรงเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการวิจัยเชิงประเมินและติดตามผลการนำองค์ประกอบไปใช้เพื่อพัฒนาเครื่องมือให้เหมาะสมกับบริบทของโรงเรียน
2. ควรนำองค์ประกอบไปใช้ในการวิจัยและพัฒนา หรือการวิจัยเชิงปฏิบัติการเพื่อให้ได้องค์ประกอบที่มีความเหมาะสม



บรรณานุกรม

- Akbari, N. (2016). Analyzing the relationship between organizational intelligence and organizational learning among school principals of pakdasht county. *Journal of Fundamental and Applied Sciences*, 651-670.
- Albrecht, K. (2003). *Organizational Intelligence & Knowledge Management: Thinking Outside the Silos*. Retrieved from <https://karlalbrecht.com/readables/Albrecht-Organizational-Intelligence.pdf>
- Albrecht, K. (2003). *The power of minds at work organizational intelligence in action*. Amacom Books.
- Azizi, F., Khademi, S. M., & Rahimikiya, A. (2023). Identifying Factors Affecting School Principals' Organizational Intelligence Based on Grounded Theory *Journal of School Administration*, 11(1).
- Bollen, K. A. (1989). *Structural Equations with Latent Variables*. John Wiley & Sons, Inc.
- Burke, W., & Schmidt, W. H. (1971). Management and Organizational Development. *Personnel Administration*, 34(45).
- Burstein, L., Oakes, J., & Guiton, G. (1992). *Education indicators*. In M.C. Alkin (Ed.), *Encyclopedia of Educational research* (5th ed.). Mac Millan.
- Cajada, C. (2018). *The Impact of Shared Fate in Organizations*, Universidade Católica Portuguesa. Retrieved from <https://repositorio.ucp.pt/bitstream/10400.14/25506/1/The%20Impact%20of%20Shared%20Fate%20in%20Organizations.pdf>
- Colaizzi, P. (1978). *Psychological research as the Phenomenologist views it*. In *Existential – Phenomenological Alternatives for Psychology* (Valle R. & King M. eds). Oxford University Press.
- Cronbach, L. J. (1990). *Essentials of Psychological Testing*. Harper & Row.

- Davoudi, A. H. M., Gilandeh, B. G., & Akbari, A. (2014). The Relationship between Organizational Learning and Organizational Intelligence, and Empowerment from Teachers' point of view. *International Journal of Scientific Management and Development*, 2(12), 681-689.
- Faghihi, A. (2008). Studying the organizational Intelligence status of Ministry of Education and providing the appropriate conceptual frameworks : a doctoral thesis. *Tehran Science and Research branch*.
- Fujitsu Company. (2020). *Fujitsu Image Scanners Organisational Intelligence Research Report 2020*. Retrieved from www.pfu-emea.rioh.com/assets/documents/pfu-organisational-intelligence-report-en.pdf
- Greenberg, J., & Baron, R. B. (1995). *Behavior in organizations: Understanding and managing the human side work*. Prentice-Hall, Inc.
- Hair JF, Black WC, Babin BJ, & RE, A. (2010). *Multivariate Data Analysis : a global perspective* (7 th ed.). Pearson Education.
- Halal, W. (1998). Organizational intelligence: What is it, and How can managers use it to improve performance? *Knowledge Management Review*, 1(3), 20-25.
- Hamzah, Z. (2010). Differential detection of *Entamoeba histolytica*, *Entamoeba dispar*, and *Entamoeba moshkovskii* by a single-round PCR assay. *J Clin Microbiol*, 46, 1396-1400.
- Higher Education. (2023). *How do you create a strategic vision for higher education?*. Retrieved from <https://www.linkedin.com/advice/3/how-do-you-create-strategic-vision-higher-education#assess-your-current-situation>
- Hopkins, D., Leask, M., & Aspinwall, K. (1992). *Managing Evaluation in Education : A Development Approach*. Rout ledge.
- Hoy, W., & Miskel, C. (2012). *Educational Administration: Theory, Research, and Practice*.

McGraw Hill Higher Education.

Huber, G. P. (2018). *Organizational Intelligence*. Palgrave Macmillan.

Iqbal, Y. M. J., & Nadeem, M. S. (2019). Authentic Leadership and Its Impact on Organizational Intelligence: Model for Measuring Direct and Indirect Impact with Mediating Role of Organizational Culture. *Global Management Journal for Academic & Corporate Studies*. 9(1), 15-25. Retrieved from <https://gmjacs.bahria.edu.pk/index.php/ojs/article/view/75/59>

Johnstone, J. N. (1981). *Indicators of Education Systems*. Kogan Page.

Joreskog, K. G., & Sorbom, D. (1989). *LISREL 7: User's Reference Guide*. Scientific Software.

KENTON, W. (2023). *Organizational Structure for Companies With Examples and Benefits*. Retrieved from <https://www.investopedia.com/terms/o/organizational-structure.asp>

Khanghahi, M. E., & Jafari, P. (2013). A Model for Organizational Intelligence in Islamic Azad University (Zone 8). *Mathematics Education Trends and Research*, 2013, 1-10.

Kim, J. O., & Mueller, C. W. (1978). *Factor Analysis: Statistical Methods and Practical Issues*. Sage.

McGill, M. E. (1977). *Organization Development for Operating Managers*. AMACOM.

Meshkani, M. e. a. (2012). Analysis the relationship between ownership changing and organizational intelligence. *Interdisciplinary Journal of Contemporary Research*, 3(10), 764-769.

Moed, H. F., Glänzel, W., & Schmoch, U. (2004). *Handbook of Quantitative Science and Technology Research: The Use of Publication and Patent Statistics in Studies of S & T Systems*. Kluwer Academic Publishers.

Omidinia, S., Masrom, M., & Selamat, H. (2012). Smart school system issues and

challenges (Primary finding of interviews).

Peters, T. J., & Waterman, R. H. (1982). *The Art of Japanese Management: Applications for America's Best-Run Companies*. Harper & Row.

Pinchot, G., & Pinchot, E. (1996). *The intelligent organization*. Berrett-Koehler Publishers.

Pollitt, C. (1990). Measuring University Performance: Never Mind the Quality, Never Mind the Width?. *Higher Education Quarterly*, 44(1), 60-81.

Robbins, S. P., & Coulter, M. (2008). การจัดการและพฤติกรรมองค์กร (แปลจากเรื่อง *Management* โดย วิรัช สงวนวงศ์วาน). เพียร์สัน เอ็ดดูเคชั่น อินโดไชน่า.

Sadeghi, M., & Kalantari, M. R. (2021). The Relationship between Knowledge Management and Organizational Intelligence and Organizational Agility among High School Principals. *Biannual Journal of Education Experiences*, 4(1), 101-118.

Sammons, P. (1997). Key Characteristics of Effective Schools: a Review of School Effectiveness Research.

Saris, W. E., & Stronkhorst, L. H. (1984). *Causal Modelling in Nonexperimental Research: An Introduction to the LISREL Approach (Vol. 3)*. Sociometric Research Foundation.

Schermerhorn, J. R. (2005). *Management*. John Wiley & Sons.

Schwaninger, M. (2001). Intelligent Organisations: An Integrative Framework. *Systems Research and Behavioral Science*, 18(2), 137-158.

Seraji, F. (2020). Smart school project in Iran: Potentials and barriers. *Education and Information Technologies*, 25, 4211-4230.

Sydänmaanlakka, P. (2002). *An Intelligent Organization: Integrating Performance, Competence and Knowledge Management*. Capstone.

The Glossary of Education Reform. (2015). *MISSION AND VISION*. Retrieved from <https://www.edglossary.org/mission-and-vision/#:~:text=A%20vision%20statement>

%2C%20or%20simply,their%20organizational%20purpose%20or%20mission

Zhu, Z.-T., Yu, M.-H., & Riezebos, P. (2016). A research framework of smart education.

Smart Learning Environments, 3(1), 1-13.

กฤติกา วิชาจร. (2555). สารสนเทศ คืออะไร มีความสำคัญต่อการเรียนรู้อย่างไร. สืบค้นจาก

<https://www.gotoKnown.org/posts/376670>

จิรกีติ ทองปรีชา. (2563). การบริหารจัดการการเรียนการสอน ภายใต้สถานการณ์ COVID-19 ระดับมัธยมศึกษา พื้นที่โรงเรียนวชิรธรรมสาธิต เขตพระโขนง กรุงเทพมหานคร ใน วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต. กรุงเทพฯ: สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

ชนัฐ พรหมศรี. (2560). การพัฒนาองค์ประกอบและตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา ในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ มหาวิทยาลัยหาดใหญ่ (ปริญญาานิพนธ์ปริญญาดุขฎิบัณฑิต). มหาวิทยาลัยหาดใหญ่, สงขลา.

ชัยอนันท์ แก้วเงิน. (2563). ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา (ปริญญาานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต). บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์, ปทุมธานี.

ชาญวิทย์ ชุมศรี. (2564). กลยุทธ์การพัฒนาสู่การเป็นโรงเรียนอัจฉริยะในยุคดิจิทัลสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (ปริญญาานิพนธ์ปริญญาดุขฎิบัณฑิต). มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, มหาสารคาม.

ณัฐพันธ์ เขจรนนท์. (2551). พฤติกรรมองค์การ. กรุงเทพฯ: ซีเอ็ดยูเคชั่น.

ณัฐชนันท์พร ทิพย์รักษา. (2566). แรงจูงใจในการทำงาน ความบ้่างาน และความสุขในการทำงาน (ปริญญาานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต). สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, กรุงเทพฯ.

นงลักษณ์ วิรัชชัย. (2549). โมเดลลิสเรล : สถิติวิเคราะห์สำหรับการวิจัย. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

นงลักษณ์ วิรัชชัย. (2551). การพัฒนาตัวบ่งชี้การประเมิน. การประชุมวิชาการ เปิดขอบฟ้าคุณธรรมจริยธรรม, กรุงเทพฯ.

บุญชม ศรีสะอาด. (2556). *การวิจัยเบื้องต้น* (พิมพ์ครั้งที่ 9). กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.

บุญศรี พรหมมาพันธุ์. (2548, ตุลาคม-ธันวาคม). การพัฒนาเครื่องชี้วัดสำหรับการประเมินผลการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น. *วารสารดำรงราชานุภาพ*, 5(17), 100-106. สืบค้นจาก <http://www.stabundamrong.go.th/web/journal/j17.pdf>.

บุญรื้อ สัจธรรม และพัชรา เดชโฮม. (2566, มกราคม-เมษายน). บทบาทของผู้บริหารในการส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในสถานศึกษาของโรงเรียนนันทวีวิทยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2. *วารสารวิจัยรำไพพรรณี*, 17(1).

ประพนธ์ ผาสุขยี่ด. (2555). *Intelligent Organization* องค์กรอัจฉริยะคืออะไร. สืบค้นจาก <https://www.gotoKnown.org/posts/101233>

ปัทมาพร ท่อชู. (2559). *การพัฒนาประสิทธิภาพการทำงาน*. สืบค้นจาก http://www.thailandindustry.com/indust_newweb/onlinemag_preview.php?cid=771

พิสมัย สิมสีพิมพ์. (2558). ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของรูปแบบองค์กรอัจฉริยะกับคุณภาพของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ (ปริญญาานิพนธ์ปริญญาดุษฎีบัณฑิต). มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี, อุดรธานี.

พูลพงษ์ สุขสว่าง. (2563). *โมเดลสมการโครงสร้าง (STRUCTURAL EQUATION MODELING)* (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ: Blueprint.

ภัทรพร ฉิมคราม. (2561). *การรับรู้ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารที่มีอิทธิพลต่ออันวัตกรรมการส่งเสริมทางการตลาดผ่านเครือข่ายสังคมออนไลน์ : กรณีศึกษาการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรม จังหวัดนนทบุรี* (สารนิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี, ปทุมธานี.

ภาณุพันธุ์ จันทรา, สุชุม พรหมเมืองคุณ และกิตติศักดิ์ เสนานุช. (2560). ความเป็นองค์กรอัจฉริยะของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต1. *วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์*, 23(1).

ภาระวี สุขโรจน์. (2556, ตุลาคม-ธันวาคม). รูปแบบการบริหารการเปลี่ยนแปลงสถานศึกษาเอกชนสู่ความเป็นเลิศ. *วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร*, 15(4), 76-84.

มนัญญา พัฒนประดิษฐ์. (2565). *ปัจจัยลักษณะองค์การและปัจจัยภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหาร*

สถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษาราชบุรีในยุคดิจิทัล (ปริญญาานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยศรีนครี
นทรวิโรฒ, กรุงเทพฯ.

รัชนิดา นิลมณี. (2554). ความสัมพันธ์ของการบริหารแบบมีส่วนร่วมกับงานวิชาการของสถานศึกษา
ในสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 3 (ปริญญาานิพนธ์
ปริญญามหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยศิลปากร, นครปฐม.

วิจารณ์ พานิช. (2551). ผู้บริหารองค์กรอัจฉริยะฉบับนักปฏิบัติ. กรุงเทพฯ: สถาบันส่งเสริมการ
จัดการความรู้เพื่อสังคม(สศส.).

วิชัย วงษ์ใหญ่ และมารุต พัฒผล. (2562). การเรียนรู้ในโลก VUCA สู่ Social Quotient. กรุงเทพฯ:
ศูนย์ผู้นำนวัตกรรมหลักสูตรและการเรียนรู้.

วิโรจน์ สารรัตน์. (2554). การวิจัยทางการบริหารการศึกษา: แนวคิดและกรณีศึกษา
(พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ: อักษรภาพิพัฒน์.

วีรวิธ มาฆะศิริานนท์. (2549). องค์กรเรียนรู้สู่องค์กรอัจฉริยะ. กรุงเทพฯ: เอ็กชเปอร์เนท.

ศิริชัย กาญจนวาสี. (2554). ทฤษฎีการประเมิน (พิมพ์ครั้งที่ 8). กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่ง
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

สงวนศักดิ์ จ๊ะสุณา. (2564). การศึกษาโครงสร้างองค์กร บรรยากาศในการทำงาน และเพื่อนร่วมงาน
ที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตของกำลังพลในหน่วยงานแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร (สารนิพนธ์
ปริญญามหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยกรุงเทพ, ปทุมธานี.

สมาคมการจัดงานบุคคลแห่งประเทศไทย. (2562). มาตรฐานวิชาชีพนักทรัพยากรบุคคล.
สืบค้นจาก <http://www.pmat.or.th/main/index.php>

สรญา เป็รียวประสิทธิ์. (2557). ยุบิควิต์สกับการบริหารองค์กรอัจฉริยะในสถาบันการอาชีวศึกษา.
วารสารการอาชีวและเทคนิคศึกษา, 4(7), 1-14.

सानิตย์ หนูนิล. (2564). ผลกระทบ การปรับตัว และความต้องการการช่วยเหลือขององค์กร
ภาคอุตสาหกรรมในช่วงวิกฤต COVID-19. วารสารวิชาการอุตสาหกรรมศึกษา, 15(1).

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2561). หลักสูตรการศึกษาปฐมวัย พุทธศักราช

2560. สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาระดับขั้นพื้นฐาน.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาระดับขั้นพื้นฐาน โดยสำนักทดสอบทางการศึกษา. (2566). แนวทางการคัดเลือกสถานศึกษาเพื่อรับรางวัล IQA AWARD สถานศึกษาจัดการศึกษาทั่วไป. กรุงเทพฯ: เอส.บี.เค.การพิมพ์.

สำนักงานคณะกรรมการดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ กระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม. (2560). พระราชบัญญัติการพัฒนาดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม พ.ศ. 2560

สำนักงานเลขาธิการคณะกรรมการเทคโนโลยีแห่งชาติ. (2544). กรอบนโยบายเทคโนโลยี ระยะ 2544-2553 ของประเทศไทย. กรุงเทพฯ: ศูนย์เทคโนโลยีอิเล็กทรอนิกส์และคอมพิวเตอร์แห่งชาติ.

สุธิญา จันทรเจ้าฉาย. (2555). การพัฒนารูปแบบการบริหารจัดการโรงเรียนเหล่าทัพสู่การเป็นองค์กรอัจฉริยะ (ปริญญาานิพนธ์ปริญญาดุษฎีบัณฑิต). จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, กรุงเทพฯ.

สุภมาส อังศุโชติ. (2551). สถิติวิเคราะห์สำหรับการวิจัยทางสังคมศาสตร์และพฤติกรรมศาสตร์ : เทคนิคการใช้โปรแกรม LISREL. กรุงเทพฯ: มิสชั่นมีเดีย.

สุนนา ธิกุลวงษ์. (2560). รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของสถานศึกษาที่มีลักษณะเป็นองค์กรอัจฉริยะสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาระดับขั้นพื้นฐาน. *Veridian E-Journal, Silpakorn University*, 10(1), 1712-1729.

สุวิมล ตีรภานันท์. (2553). การวิเคราะห์ตัวแปรพหุในงานวิจัยทางสังคมศาสตร์. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

อัปสร เสถียรทิพย์. (2554). องค์กรอัจฉริยะ องค์กรแห่งการเรียนรู้. *KM Lite*, 4(3), 5-7.

อำพล นววงศ์เสถียร. (2562). การจัดการเชิงกลยุทธ์ การแสวงหาความได้เปรียบในการแข่งขัน = *Strategic mamagement: The pursuit of competitive advantage*. กรุงเทพฯ : คณะบัญชีและวิทยาการจัดการ วิทยาลัยเซาธ์อีสท์บางกอก.

อิศราวดี ชำนาญกิจ. (2556). องค์กรอัจฉริยะของธุรกิจขนาดใหญ่ในประเทศไทย (ปริญญาานิพนธ์ปริญญาดุษฎีบัณฑิต). มหาวิทยาลัยรังสิต, ปทุมธานี.

อุศมาน หลีสันมะหมัด. (2560). สภาพและปัญหาการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการบริหารโรงเรียน

มัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่มัธยมศึกษา เขต 16 (ปริญญาโทปริญญา
มหาบัณฑิต), มหาวิทยาลัยหาดใหญ่, สงขลา.





ภาคผนวก



ภาคผนวก ก

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

ผศ.ดร.ธีระภาพ เพชรมาลัยกุล	ภาควิชาการบริหารการศึกษาและการอุดมศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
รศ.ดร.มณฑิรา จารุเพ็ง	ภาควิชาการแนะแนวและจิตวิทยาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
ดร.นฤมล ศิระวงษ์	ภาควิชาเทคโนโลยีการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
ดร.ศรประภา สิริภัทรวิช	รองผู้อำนวยการสถานศึกษา โรงเรียนฤทธิยะวรรณาลัย
นางจีรนนท์ อ่างวิศว	ศึกษานิเทศก์ชำนาญการ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌิมศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 2



ภาคผนวก ข

ผลการประเมินค่าดัชนีความสอดคล้องของเครื่องมือ

ผลการประเมินค่าดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถาม ในการวิจัยระยะที่ 1

องค์ประกอบการเป็นองค์กรอัจฉริยะของโรงเรียน

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2

นิยามเชิงปฏิบัติการ	ข้อ ที่	ข้อความคำถาม	คะแนนความเห็น ของผู้เชี่ยวชาญ					ค่า IOC	แปล ผล
			1	2	3	4	5		
1. วิสัยทัศน์เชิงกลยุทธ์									
โรงเรียนมีการสนทนาเชิงกลยุทธ์อย่างต่อเนื่องเพื่อการบริหารจัดการ	1	โรงเรียนมีการสนทนาเชิงกลยุทธ์เพื่อการบริหารจัดการอย่างต่อเนื่อง	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
เพื่อการบริหารจัดการโดยมีกระบวนการประเมินสภาพแวดล้อมอย่างเป็นระบบ	2	โรงเรียนมีกระบวนการประเมินสภาพแวดล้อมอย่างเป็นระบบเพื่อทำความเข้าใจในความเสี่ยงและโอกาสที่อาจเป็นไปได้อีก	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
เพื่อทำความเข้าใจในความเสี่ยงและโอกาสที่อาจเกิดขึ้นได้นอกจากนี้โรงเรียนยังมีการทบทวนและกำหนดทิศทางการกลยุทธ์ประจำปีโดยผู้บริหารและครูที่เกี่ยวข้อง	3	โรงเรียนมีการทบทวนและกำหนดทิศทางการกลยุทธ์ประจำปีโดยผู้บริหารและครูที่เกี่ยวข้อง	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
นอกจากนี้โรงเรียนยังมีการทบทวนและกำหนดทิศทางการกลยุทธ์ประจำปีโดยผู้บริหารและครูที่เกี่ยวข้อง ซึ่งผู้บริหารมีการกำหนดกลยุทธ์เพื่อสร้างความน่าเชื่อถือแก่ผู้ปกครอง และ	4	ผู้บริหารได้กำหนดกลยุทธ์เพื่อสร้างความน่าเชื่อถือแก่ผู้ปกครอง	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
กำหนดทิศทางการปฏิบัติงานที่ชัดเจน โดยผู้บริหารได้ใช้วิสัยทัศน์และกลยุทธ์เป็นแนวทางในการตัดสินใจในการปฏิบัติงาน นอกจากนี้ยังมีกระบวนการพัฒนาและส่งเสริมการคิดเชิงกลยุทธ์ที่มีประสิทธิภาพ	5	โรงเรียนกำหนดนโยบายและทิศทางการปฏิบัติงานที่มีความชัดเจน	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
	6	ผู้บริหารใช้วิสัยทัศน์และกลยุทธ์เป็นแนวทางตัดสินใจในการปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
	7	โรงเรียนมีกระบวนการพัฒนา และส่งเสริมการคิดเชิงกลยุทธ์ที่มีประสิทธิภาพ	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้

นิยามเชิงปฏิบัติการ	ข้อ ที่	ข้อความคำถาม	คะแนนความเห็น ของผู้เชี่ยวชาญ					ค่า IOC	แปล ผล
			1	2	3	4	5		
2. การมีส่วนร่วม									
ผู้บริหารมีการวางแผน การจัดลำดับ ความสำคัญใน การปฏิบัติงานร่วมกับครู ส่งผลให้ครูเข้าใจถึง นโยบายและแนวคิด กลยุทธ์ของโรงเรียน นอกจากนี้ครูยังมี การช่วยเหลือ ส่งเสริม สนับสนุน และแบ่งปัน ข้อมูลในการทำงาน ร่วมกัน ภายในโรงเรียน นอกจากนี้ครูยังมีส่วน ร่วมเกี่ยวในการบริหาร จัดการของโรงเรียน มี ความรู้สึกร่วมกันและเป็น ส่วนหนึ่งของโรงเรียน โดยเชื่อมั่นในศักยภาพ ของโรงเรียน และตนเอง เป็นส่วนหนึ่งที่ส่งผลให้ โรงเรียนประสบความสำเร็จ	8	ผู้บริหารมีการวางแผน และ การจัดลำดับความสำคัญ ในการปฏิบัติงานร่วมกับครู	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
	9	ท่านเข้าใจถึงนโยบายและแนวคิด กลยุทธ์ของโรงเรียน	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
	10	ท่านช่วยเหลือ ส่งเสริมสนับสนุน และแบ่งปันข้อมูลในการทำงาน ร่วมกัน	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
	11	ท่านรู้สึกผูกพันและเป็นส่วนหนึ่ง ของโรงเรียน	+1	+1	0	+1	+1	0.80	ใช้ได้
	12	ท่านมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการ ของโรงเรียน	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
	13	ท่านมีความเชื่อมั่นในศักยภาพของ โรงเรียนที่ส่งผลให้โรงเรียนบรรลุ เป้าหมายหรือประสบความสำเร็จ	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
	14	ท่านเป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้โรงเรียน ประสบความสำเร็จ	+1	+1	+1	+1	0	0.80	ใช้ได้
3. การเปลี่ยนแปลงและการปรับตัว									
โรงเรียนมีการพัฒนาและ เปลี่ยนแปลงตาม สภาพแวดล้อม โดยสร้าง บรรยากาศส่งเสริมการ ยอมรับการเปลี่ยนแปลง เพื่อส่งเสริมครูในการใช้ นวัตกรรมเพื่อการ	15	โรงเรียนมีการพัฒนาและ เปลี่ยนแปลงตามการวิเคราะห์ สภาพแวดล้อม	+1	+1	0	+1	+1	0.80	ใช้ได้
	16	โรงเรียนส่งเสริมครูในการใช้ นวัตกรรมเพื่อการสนับสนุนการ ปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้

นิยามเชิงปฏิบัติการ	ข้อ ที่	ข้อความคำถาม	คะแนนความเห็น ของผู้เชี่ยวชาญ					ค่า IOC	แปล ผล
			1	2	3	4	5		
สนับสนุนการปฏิบัติงาน นอกจากนี้ยังสนับสนุน ให้ครูพัฒนาแนวทางใน การปฏิบัติงานที่มี ประสิทธิภาพ ซึ่งผู้บริหาร รับฟังความคิดเห็นที่เป็น ประโยชน์จากครู เพื่อลด ความความซ้ำซ้อนใน ขั้นตอนการปฏิบัติงาน	17	โรงเรียนสนับสนุนให้ครูพัฒนา แนวทางในการปฏิบัติงานที่มี ประสิทธิภาพ	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
	18	ผู้บริหารรับฟังความคิดเห็นที่เป็น ประโยชน์จากครู	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
	19	โรงเรียนมีการลดขั้นตอนการ ปฏิบัติงานที่มีความซ้ำซ้อน	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
	20	ผู้บริหารสามารถยอมรับข้อผิดพลาด และนำไปปรับปรุงแก้ไข	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
	21	โรงเรียนมีการสร้างบรรยากาศที่ ส่งเสริมการยอมรับการเปลี่ยนแปลง	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
4. แรงจูงใจในการทำงาน									
ครูมีความพึงพอใจใน การปฏิบัติงาน มีความ คาดหวังใน ความก้าวหน้า และภูมิใจ ที่ได้เป็นส่วนหนึ่งของ โรงเรียน โดยยินดี เสียสละเพื่อช่วยให้ โรงเรียนประสบ ความสำเร็จตาม เป้าหมาย จากการที่ ผู้บริหารแสดงตนถึงการ เป็นแบบอย่างที่ดีในการ ปฏิบัติงาน ด้วยความ มุ่งมั่น และความ กระตือรือร้น ส่งผลให้ครูมีทัศนคติที่ดี ต่อผู้บริหาร มองว่า ผู้บริหารเป็นตัวอย่างใน ด้านการปฏิบัติงาน ด้วย	22	ท่านมีความพึงพอใจในการ ปฏิบัติงานสูง	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
	23	ท่านมีความเชื่อมั่นในการบริหาร จัดการของผู้บริหาร	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
	24	ท่านแสดงความภูมิใจที่ได้เป็นส่วน หนึ่งของโรงเรียน	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
	25	ท่านเต็มใจเสียสละเพื่อช่วยให้ โรงเรียนประสบความสำเร็จตาม เป้าหมาย	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
	26	ท่านมีความคาดหวังใน ความก้าวหน้าในอาชีพการงาน	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
	27	ผู้บริหารแสดงตนถึงการเป็น แบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติงาน ด้วย ความมุ่งมั่น และความกระตือรือร้น	0	+1	+1	+1	+1	0.80	ใช้ได้
28	ท่านมีทัศนคติที่ดีต่อผู้บริหาร มองว่า ผู้บริหารเป็นตัวอย่างในด้านการ ปฏิบัติงาน ด้วยความมุ่งมั่น และ ความกระตือรือร้น	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้	

นิยามเชิงปฏิบัติการ	ข้อ ที่	ข้อคำถาม	คะแนนความเห็น ของผู้เชี่ยวชาญ					ค่า IOC	แปล ผล
			1	2	3	4	5		
ความมุ่งมั่น และความ กระตือรือร้น									
5. โครงสร้างองค์กร									
โรงเรียนวางโครงสร้าง องค์กรที่มีความ สอดคล้องกับพันธกิจของ โรงเรียน	29	โรงเรียนวางโครงสร้างองค์กรที่มี ความสอดคล้องกับพันธกิจของ โรงเรียน	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
โรงเรียน โดยมีนโยบาย กฎ และข้อบังคับ สอดคล้องกับกลยุทธ์ของ โรงเรียน มีการกระจาย อำนาจ ความรับผิดชอบ ภายในโรงเรียน โดยแต่ ละฝ่ายมีกำหนดพันธกิจ ที่สอดคล้องเพื่อส่งเสริม การปฏิบัติงานร่วมกัน นอกจากนี้โรงเรียนยังมี ระบบสารสนเทศหรือ เครื่องมือที่ช่วยส่งเสริม ประสิทธิภาพและ ประสิทธิผลในการ ปฏิบัติงานของครู และ ช่วยส่งเสริมการพัฒนา ความรู้แก่นักเรียน	30	โรงเรียนมีนโยบาย กฎ และข้อบังคับ สอดคล้องกับกลยุทธ์ของโรงเรียน	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
	31	โรงเรียนมีระบบที่ช่วยส่งเสริม ประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการ ปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
	32	โรงเรียนมีระบบสารสนเทศหรือ เครื่องมือที่สนับสนุนประสิทธิภาพใน การปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
	33	โรงเรียนมีระบบสารสนเทศที่ช่วย ส่งเสริมการพัฒนาความรู้แก่นักเรียน	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
	34	โรงเรียนมีการกระจายอำนาจ ความรับผิดชอบภายในโรงเรียน	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
	35	โรงเรียนกำหนดพันธกิจของ แต่ละฝ่ายที่สอดคล้องเพื่อส่งเสริม การปฏิบัติงานร่วมกัน	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
6. เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร									
โรงเรียนมีวัฒนธรรมใน การแลกเปลี่ยนข้อมูล สารสนเทศที่เป็นความรู้ โดยผู้บริหารให้ ความสำคัญกับการจัด ความรู้และการศึกษา ที่ เป็นทรัพยากรและทักษะ	36	โรงเรียนมีวัฒนธรรมในการ แลกเปลี่ยนข้อมูล สารสนเทศที่เป็น ความรู้	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
	37	ผู้บริหารให้ความสำคัญกับการ จัดการความรู้และการศึกษา ที่เป็น ทรัพยากรและทักษะที่สำคัญในการ ปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้

นิยามเชิงปฏิบัติการ	ข้อ ที่	ข้อความคำถาม	คะแนนความเห็น ของผู้เชี่ยวชาญ					ค่า IOC	แปล ผล
			1	2	3	4	5		
ที่สำคัญในการ ปฏิบัติงาน ซึ่งโรงเรียน สนับสนุนการแบ่งปัน ข้อมูลสารสนเทศและ ความคิดเห็นที่เป็น ประโยชน์ จากการใช้ ระบบเทคโนโลยี สารสนเทศที่ครอบคลุม และสามารถใช้งานได้ เพื่อติดตามข่าวสารที่ เกี่ยวข้องกับด้าน การศึกษาอย่าง สม่ำเสมอ โดยโรงเรียนมี การอบรมเพื่อการ สนับสนุนการเรียนรู้และ พัฒนาทักษะการ ปฏิบัติงานของครูบน พื้นฐานในความแตกต่าง ด้านความสามารถ ทักษะความรู้	38	โรงเรียนสนับสนุนการแบ่งปันข้อมูล สารสนเทศและความคิดเห็นที่เป็น ประโยชน์	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
	39	โรงเรียนมีระบบเทคโนโลยี สารสนเทศที่ครอบคลุมและสามารถ ใช้งานได้	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
	40	ผู้บริหาร และครูติดตามข่าวสารที่ เกี่ยวข้องกับด้านการศึกษาอย่าง สม่ำเสมอ	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
	41	โรงเรียนมีการอบรมเพื่อการ สนับสนุนการเรียนรู้และพัฒนา ทักษะการปฏิบัติงานของครู	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
	42	ผู้บริหารมีความเข้าใจในความ แตกต่างด้านความสามารถ ทักษะ ความรู้ และข้อจำกัดของครู	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
7. การเสริมสร้างประสิทธิภาพ									
ผู้บริหารกำหนด เป้าหมายในการ ปฏิบัติงาน เกี่ยวกับ ตัวชี้วัด และความ คาดหวังที่ชัดเจน เพื่อให้ ครูเข้าใจถึงบทบาท หน้าที่ของตนเอง และ ปฏิบัติตามได้อย่าง ถูกต้อง เมื่อเจอปัญหา เกี่ยวกับการปฏิบัติงาน	43	ผู้บริหารมีการกำหนดเป้าหมาย ในการปฏิบัติงาน เกี่ยวกับตัวชี้วัด และความคาดหวังที่ชัดเจน	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
	44	ท่านเข้าใจถึงบทบาท หน้าที่ ความ รับผิดชอบในการปฏิบัติงานของ ตนเอง	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
	45	ผู้บริหารดำเนินการจัดการกับปัญหา การปฏิบัติงานของครูอย่างรวดเร็ว และเด็ดขาด	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้

นิยามเชิงปฏิบัติการ	ข้อ ที่	ข้อความถาม	คะแนนความเห็น ของผู้เชี่ยวชาญ					ค่า IOC	แปล ผล
			1	2	3	4	5		
สามารถดำเนินการแก้ไข อย่างรวดเร็ว นอกจากนี้ ยังมีการปรับเปลี่ยน ตำแหน่งครูในโรงเรียนให้ เหมาะสมกับความสามารถ ให้โอกาสครูมีส่วนร่วมใน การรับฟังข้อเสนอแนะ เกี่ยวกับผลการ ปฏิบัติงาน สร้าง ความตระหนักในการ ปฏิบัติงานของครู ว่าเป็น ส่วนความสำคัญต่อ ความสำเร็จของโรงเรียน ครูเชื่อว่าการได้รับ คำตอบแทนและ ความสำเร็จในอาชีพถูก กำหนดโดย ความสามารถในการ ปฏิบัติงานอย่างยุติธรรม	46	ผู้บริหารมอบหมายหน้าที่ ตำแหน่ง ตามความสามารถของท่าน	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
	47	ท่านได้รับข้อเสนอแนะและ การช่วยเหลือในการปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
	48	ท่านรู้สึกว่าการปฏิบัติงานของตนมี ผลต่อความสำเร็จของโรงเรียน	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
	49	ท่านเชื่อว่าการได้รับคำตอบแทนและ ความสำเร็จในอาชีพถูกกำหนดโดย ความสามารถในการปฏิบัติงานอย่าง ยุติธรรม	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้



ภาคผนวก ค
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย



แบบสอบถามเพื่อการวิจัย ในระยะที่ 1
องค์ประกอบการเป็นองค์กรอัจฉริยะของโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามฉบับนี้มีความมุ่งหมายเพื่อศึกษา องค์ประกอบและตัวบ่งชี้การเป็นองค์กรอัจฉริยะของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2
2. ผู้ตอบแบบสอบถามฉบับนี้ได้แก่ ครูสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2
3. แบบสอบถามเพื่อการวิจัยฉบับนี้มีจำนวน 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม ลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check list)

ตอนที่ 2 องค์ประกอบการเป็นองค์กรอัจฉริยะของโรงเรียน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale)

การเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยมุ่งศึกษาองค์ประกอบและตัวบ่งชี้การเป็นองค์กรอัจฉริยะของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 โดยการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยจะนำมาใช้ในการวิเคราะห์ผลในภาพรวมเท่านั้น ไม่มีการเปิดเผยเป็นรายบุคคล จึงไม่มีผลกระทบต่อตัวผู้ตอบแบบสอบถามหรือสถานศึกษาที่ผู้ตอบแบบสอบถามสังกัดอยู่แต่ประการใด

โปรดให้ข้อมูลตรงกับสภาพความเป็นจริงตามความคิดเห็นของท่าน ข้อมูลที่ได้รับจากท่านจักเป็นประโยชน์อย่างยิ่งในเชิงวิชาการและการพัฒนาการบริหารการศึกษาให้เกิดประสิทธิภาพต่อไป

ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์และความร่วมมือจากท่านเป็นอย่างดี ขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

นางสาวอักษรภาค สิทธิพรรัตนมณี

นิสิตหลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ตอนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง : โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน ที่เป็นจริงเกี่ยวกับตัวท่าน ตามข้อความที่เป็นจริง

1. เพศ

ชาย หญิง

2. อายุ

ต่ำกว่า 30 ปี 30 – 39 ปี
 40 – 49 ปี อายุ 49 ปีขึ้นไป

3. ระดับการศึกษา

ปริญญาตรี ปริญญาโท
 ปริญญาเอก อื่น ๆ โปรดระบุ.....

4. รายได้ต่อเดือน

น้อยกว่า 20,000 บาท 20,000 – 30,000 บาท
 30,001- 40,000 บาท 40,000 บาทขึ้นไป

5. ตำแหน่งการทำงาน

ครูผู้ช่วย ครู ครูชำนาญการ
 ครูชำนาญการพิเศษ ครูเชี่ยวชาญ ครูเชี่ยวชาญพิเศษ

6. ระยะเวลาในการทำงานในสถานศึกษา

ต่ำกว่า 5 ปี 5 – 10 ปี
 11 – 15 ปี มากกว่า 15 ปีขึ้นไป

**ตอนที่ 2 องค์ประกอบการเป็นองค์กรอัจฉริยะของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2**

คำชี้แจง : แบบสอบถามนี้มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating scale) โปรดพิจารณาข้อความต่อไปนี้ที่ละเอียด และทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องระดับที่มีการดำเนินการตามองค์ประกอบการเป็นองค์กรอัจฉริยะของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ที่ตรงกับความเป็นจริงมากที่สุด โดยเกณฑ์ในการเลือกคำตอบมีดังนี้

- 5 หมายถึง มีการดำเนินการอยู่ในระดับมากที่สุด
4 หมายถึง มีการดำเนินการอยู่ในระดับมาก
3 หมายถึง มีการดำเนินการอยู่ในระดับปานกลาง
2 หมายถึง มีการดำเนินการอยู่ในระดับน้อย
1 หมายถึง มีการดำเนินการอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ข้อ	องค์ประกอบการเป็นองค์กรอัจฉริยะ ของโรงเรียน	ระดับการปฏิบัติ/การแสดงผล				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
		5	4	3	2	1
1. วิสัยทัศน์เชิงกลยุทธ์						
1	โรงเรียนมีการสนทนาเชิงกลยุทธ์ เพื่อการบริหารจัดการอย่างต่อเนื่อง					
2	โรงเรียนมีกระบวนการประเมินสภาพแวดล้อมอย่างเป็นระบบ เพื่อทำความเข้าใจในความเสี่ยง และโอกาสที่อาจเป็นไปได้					
3	โรงเรียนมีการทบทวนและกำหนดทิศทางกลยุทธ์ประจำปี โดยผู้บริหารและครูที่เกี่ยวข้อง					
4	ผู้บริหารได้กำหนดกลยุทธ์ เพื่อสร้างความน่าเชื่อถือแก่ผู้ปกครอง					
5	โรงเรียนกำหนดนโยบายและทิศทาง การปฏิบัติงานที่มีความชัดเจน					
6	ผู้บริหารใช้วิสัยทัศน์และกลยุทธ์เป็นแนวทางตัดสินใจในการปฏิบัติงาน					
7	โรงเรียนมีกระบวนการพัฒนา และส่งเสริมการคิดเชิงกลยุทธ์ที่มีประสิทธิภาพ					

ข้อ	องค์ประกอบที่เป็นองค์รรถัจฉริยะ ของโรงเรียน	ระดับการปฏิบัติ/การแสดงผล				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
		5	4	3	2	1
2. การมีส่วนร่วม						
8	ผู้บริหารมีการวางแผน และการจัดลำดับ ความสำคัญ ในการปฏิบัติงานร่วมกับครู					
9	ท่านเข้าใจถึงนโยบายและแนวคิดกลยุทธ์ของ โรงเรียน					
10	ท่านช่วยเหลือ ส่งเสริมสนับสนุน และแบ่งปัน ข้อมูลในการทำงานร่วมกัน					
11	ท่านรู้สึกผูกพันและเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน					
12	ท่านมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการของโรงเรียน					
13	ท่านมีความเชื่อมั่นในศักยภาพของโรงเรียนที่ ส่งผลให้โรงเรียนบรรลุเป้าหมายหรือประสบ ความสำเร็จ					
14	ท่านเป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้โรงเรียนประสบ ความสำเร็จ					
3. การเปลี่ยนแปลงและการปรับตัว						
15	โรงเรียนมีการพัฒนาและเปลี่ยนแปลงตามการ วิเคราะห์สภาพแวดล้อม					
16	โรงเรียนส่งเสริมครูในการใช้นวัตกรรมเพื่อ การสนับสนุนการปฏิบัติงาน					
17	โรงเรียนสนับสนุนให้ครูพัฒนาแนวทางใน การปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ					
18	ผู้บริหารรับฟังความคิดเห็นที่เป็นประโยชน์จาก ครู					
19	โรงเรียนมีการลดขั้นตอนการปฏิบัติงานที่มี ความซ้ำซ้อน					
20	ผู้บริหารสามารถยอมรับข้อผิดพลาดและนำไป ปรับปรุงแก้ไข					
21	โรงเรียนมีการสร้างบรรยากาศที่ส่งเสริมการ ยอมรับการเปลี่ยนแปลง					
4. แรงจูงใจในการทำงาน						

ข้อ	องค์ประกอบที่เป็นองค์รรถัจฉริยะ ของโรงเรียน	ระดับการปฏิบัติ/การแสดงผล				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
		5	4	3	2	1
22	ท่านมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานสูง					
23	ท่านมีความเชื่อมั่นในการบริหารจัดการของผู้บริหาร					
24	ท่านแสดงความภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน					
25	ท่านเต็มใจเสียสละเพื่อช่วยให้โรงเรียนประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย					
26	ท่านมีความคาดหวังในความก้าวหน้าในอาชีพการงาน					
27	ผู้บริหารแสดงตนถึงการเป็นแบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติงาน ด้วยความมุ่งมั่นและความกระตือรือร้น					
28	ท่านมีทัศนคติที่ดีต่อผู้บริหาร มองว่าผู้บริหารเป็นตัวอย่างในด้านการปฏิบัติงาน ด้วยความมุ่งมั่น และความกระตือรือร้น					
5. โครงสร้างองค์กร						
29	โรงเรียนวางโครงสร้างองค์กรที่มีความสอดคล้องกับพันธกิจของโรงเรียน					
30	โรงเรียนมีนโยบาย กฎ และข้อบังคับสอดคล้องกับกลยุทธ์ของโรงเรียน					
31	โรงเรียนมีระบบที่ช่วยส่งเสริมประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน					
32	โรงเรียนมีระบบสารสนเทศหรือเครื่องมือที่สนับสนุนประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน					
33	โรงเรียนมีระบบสารสนเทศที่ช่วยส่งเสริมการพัฒนาความรู้แก่นักเรียน					
34	โรงเรียนมีการกระจายอำนาจ ความรับผิดชอบภายในโรงเรียน					
35	โรงเรียนกำหนดพันธกิจของแต่ละฝ่าย ที่สอดคล้องเพื่อส่งเสริมการปฏิบัติงานร่วมกัน					

ข้อ	องค์ประกอบที่เป็นองค์รรถัจฉริยะ ของโรงเรียน	ระดับการปฏิบัติ/การแสดงผล				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
		5	4	3	2	1
6. เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร						
36	โรงเรียนมีวัฒนธรรมในการแลกเปลี่ยนข้อมูลสารสนเทศที่เป็นความรู้					
37	ผู้บริหารให้ความสำคัญกับการจัดการความรู้และการศึกษาที่เป็นทรัพยากรและทักษะที่สำคัญในการปฏิบัติงาน					
38	โรงเรียนสนับสนุนการแบ่งปันข้อมูลสารสนเทศและความคิดเห็นที่เป็นประโยชน์					
39	โรงเรียนมีระบบเทคโนโลยีสารสนเทศที่ครอบคลุมและสามารถใช้งานได้					
40	ผู้บริหาร และครูติดตามข่าวสารที่เกี่ยวข้องกับด้านการศึกษาอย่างสม่ำเสมอ					
41	โรงเรียนมีการอบรมเพื่อการสนับสนุนการเรียนรู้และพัฒนาทักษะการปฏิบัติงานของครู					
42	ผู้บริหารมีความเข้าใจในความแตกต่างด้านความสามารถ ทักษะความรู้ และข้อจำกัดของครู					
7. การเสริมสร้างประสิทธิภาพ						
43	ผู้บริหารมีการกำหนดเป้าหมายในการปฏิบัติงาน เกี่ยวกับตัวชี้วัด และความคาดหวังที่ชัดเจน					
44	ท่านเข้าใจถึงบทบาท หน้าที่ ความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานของตนเอง					
45	ผู้บริหารดำเนินการจัดการกับปัญหาการปฏิบัติงานของครูอย่างรวดเร็วและเด็ดขาด					
46	ผู้บริหารมอบหมายหน้าที่ ตำแหน่งตามความสามารถของท่าน					
47	ท่านได้รับข้อเสนอแนะ และการช่วยเหลือในการปฏิบัติงาน					
48	ท่านรู้สึกว่าการปฏิบัติงานของตนมีผลต่อ					

ข้อ	องค์ประกอบการเป็นองค์กรอัจฉริยะ ของโรงเรียน	ระดับการปฏิบัติ/การแสดงผล				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
		5	4	3	2	1
	ความสำเร็จของโรงเรียน					
49	ท่านเชื่อว่าการได้รับค่าตอบแทน และ ความสำเร็จในอาชีพถูกกำหนดโดย ความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างยุติธรรม					



แบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง ในระยะที่ 2
แนวทางการพัฒนาการเป็นองค์กรอัจฉริยะของโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2

ตอนที่ 1 ข้อมูลสถานภาพของผู้ทรงคุณวุฒิ

คำชี้แจง : โปรดกรอกข้อมูลลงใน () เกี่ยวกับตัวท่านตามข้อความที่เป็นจริง

1. ชื่อ
2. ตำแหน่ง
3. วิทยฐานะ
4. คุณวุฒิทางการศึกษา
5. ประสบการณ์ในการทำงานในสถานศึกษา
6. ประสบการณ์ในการดำเนินงานตามแนวทางของการเป็นองค์กรอัจฉริยะของโรงเรียน

ตอนที่ 2 แบบสัมภาษณ์ แนวทางการพัฒนาการเป็นองค์กรอัจฉริยะของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2

คำถามที่ 1 ท่านมีความคิดเห็นอย่างไรเกี่ยวกับการเป็นองค์กรอัจฉริยะของสถานศึกษา

.....

.....

คำถามที่ 2 ท่านคิดว่าองค์ประกอบใดที่ทำให้การพัฒนาการเป็นองค์กรอัจฉริยะของโรงเรียนประสบความสำเร็จ

.....

.....

คำถามที่ 3 โรงเรียนของท่านมีการปฏิบัติตามแนวทางขององค์ประกอบการพัฒนาการเป็นองค์กรอัจฉริยะของโรงเรียนอย่างไร

.....

.....

คำถามที่ 4 หากจะนำองค์ประกอบและตัวบ่งชี้การพัฒนาการเป็นองค์กรอัจฉริยะของโรงเรียนไปใช้ในโรงเรียน ควรดำเนินการอย่างไร

4.1 ด้านวิสัยทัศน์เชิงกลยุทธ์ โรงเรียนควรดำเนินการอย่างไร

.....

.....

4.2 ด้านการมีส่วนร่วม โรงเรียนควรดำเนินการอย่างไร

.....
.....

4.3 ด้านการเปลี่ยนแปลงและการปรับตัว โรงเรียนควรดำเนินการอย่างไร

.....
.....

4.4 ด้านแรงจูงใจในการทำงาน โรงเรียนควรดำเนินการอย่างไร

.....
.....

4.5 ด้านโครงสร้างองค์กร โรงเรียนควรดำเนินการอย่างไร

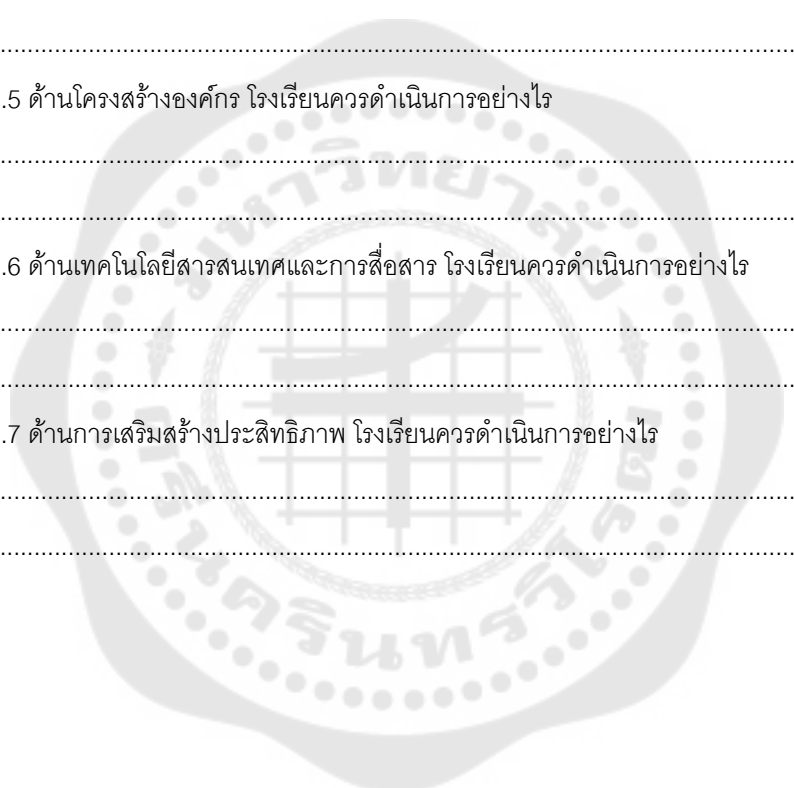
.....
.....

4.6 ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร โรงเรียนควรดำเนินการอย่างไร

.....
.....

4.7 ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพ โรงเรียนควรดำเนินการอย่างไร

.....
.....







ที่ อว 8718/270

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
114 สุขุมวิท 23 แขวงคลองเตยเหนือ
เขตวัฒนา กรุงเทพฯ 10110

27 กุมภาพันธ์ 2567

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2

เนื่องด้วย นางสาวอักษรภาค สิริพิรัตน์มณี นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหาร การศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำปริญญาโท เรื่อง “การวิเคราะห์องค์ประกอบ การเป็นองค์กรอัจฉริยะของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จันทร์ศร ภูติอริวัฒน์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาปริญญาโท

ในการนี้ นิสิตขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูล โดยใช้แบบสัมภาษณ์ เรื่อง “แนวทางการนำ องค์ประกอบและตัวบ่งชี้การเป็นองค์กรอัจฉริยะของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 2” กับ นางสาวมูทิตา กกแก้ว และนางจรีนันท์ อารงวิศวะ เพื่อเป็นข้อมูลในการวิจัย ระหว่าง เดือนกุมภาพันธ์ 2567 ถึงเดือนมีนาคม 2567 ทั้งนี้ นิสิตจะเป็นผู้ประสานงานในรายละเอียดดังกล่าวต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาขอความอนุเคราะห์ และขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ นายแพทย์ฉัตรชัย เอกปัญญาสกุล)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 0 2649 5064

หมายเหตุ : สอบถามข้อมูลเพิ่มเติมกรุณาติดต่อ นิสิต โทรศัพท์ 092 956 1962



ที่ อว 8718/270

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
114 สุขุมวิท 23 แขวงคลองเตยเหนือ
เขตวัฒนา กรุงเทพฯ 10110

27 กุมภาพันธ์ 2567

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนลาดปลาเค้าพิทยาคม

เนื่องด้วย นางสาวอักษรากค์ สิทธิพรรัตนมณี นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหาร
การศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การวิเคราะห์องค์ประกอบ
เป็นองค์กรอัจฉริยะของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2” โดยมี
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จันทร์ศมภ์ ภูติอริยวัฒน์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ในการนี้ นิสิตขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูล โดยใช้แบบสัมภาษณ์ เรื่อง “แนวทางการนำ
องค์ประกอบและตัวบ่งชี้การเป็นองค์กรอัจฉริยะของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา
กรุงเทพมหานคร เขต 2” กับ นายอาณาจักร แห่งทอง เพื่อเป็นข้อมูลในการวิจัย ระหว่างเดือนกุมภาพันธ์ 2567
ถึงเดือนมีนาคม 2567 ทั้งนี้ นิสิตจะเป็นผู้ประสานงานในรายละเอียดดังกล่าวต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาขอความอนุเคราะห์ และขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ นายแพทย์ฉัตรชัย เอกปัญญาสกุล)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 0 2649 5064

หมายเหตุ : สอบถามข้อมูลเพิ่มเติมกรุณาติดต่อ นิสิต โทรศัพท์ 092 956 1962



ที่ อว 8718/270

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
114 สุขุมวิท 23 แขวงคลองเตยเหนือ
เขตวัฒนา กรุงเทพฯ 10110

27 กุมภาพันธ์ 2567

เรื่อง ขออนุมัติคราะห์เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน นางสาวณภักษ์ ภูชัยศรีสัมฤทธิ์

เนื่องด้วย นางสาวอัชราภักดิ์ สิทธิพรรัตนมณี นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหาร การศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำปริญญาโท เรื่อง “การวิเคราะห์องค์ประกอบ การเป็นองค์กรอัจฉริยะของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จันทร์คม ภูติอริยวัฒน์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาปริญญาโท

ในการนี้ นิสิตขออนุมัติคราะห์เก็บข้อมูล โดยใช้แบบสัมภาษณ์ เรื่อง “แนวทางการนำ องค์ประกอบและตัวบ่งชี้การเป็นองค์กรอัจฉริยะของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 2” กับ ท่าน เพื่อเป็นข้อมูลในการวิจัย ระหว่างเดือนกุมภาพันธ์ 2567 ถึงเดือนมีนาคม 2567 ทั้งนี้ นิสิตจะเป็นผู้ประสานงานในรายละเอียดดังกล่าวต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาขออนุมัติคราะห์ และขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ นายแพทย์ฉัตรชัย เอกปัญญาสกุล)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 0 2649 5064

หมายเหตุ : สอบถามข้อมูลเพิ่มเติมกรุณาติดต่อ นิสิต โทรศัพท์ 092 956 1962



ที่ อว 8718/270

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
114 สุขุมวิท 23 แขวงคลองเตยเหนือ
เขตวัฒนา กรุงเทพฯ 10110

27 กุมภาพันธ์ 2567

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน นายธาราดล สิงห์สูงเนิน

เนื่องด้วย นางสาวอักษรภาค สิริพิรัตน์มณี นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหาร การศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำปริญญาโท เรื่อง “การวิเคราะห์องค์ประกอบ การเป็นองค์กรอัจฉริยะของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จันทร์ศม ภูติอริวัฒน์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาปริญญาโท

ในการนี้ นิสิตขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูล โดยใช้แบบสัมภาษณ์ เรื่อง “แนวทางการนำ องค์ประกอบและตัวบ่งชี้การเป็นองค์กรอัจฉริยะของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 2” กับ ท่าน เพื่อเป็นข้อมูลในการวิจัย ระหว่างเดือนกุมภาพันธ์ 2567 ถึงเดือนมีนาคม 2567 ทั้งนี้ นิสิตจะเป็นผู้ประสานงานในรายละเอียดดังกล่าวต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาขอความอนุเคราะห์ และขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ นายแพทย์ฉัตรชัย เอกปัญญาสกุล)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 0 2649 5064

หมายเหตุ : สอบถามข้อมูลเพิ่มเติมกรุณาติดต่อ นิสิต โทรศัพท์ 092 956 1962



AF19-03-03.1
August, 2023

หนังสือรับรองจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์
หนังสือฉบับนี้ให้ไว้เพื่อแสดงว่า

ชื่อโครงการวิจัย : การวิเคราะห์องค์ประกอบการเป็นองค์กรอัจฉริยะของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่มัธยมศึกษา
กรุงเทพมหานคร เขต 2

ชื่อหัวหน้าโครงการวิจัย : นางสาวอักษรารักษ์ สิทธิพรรัตน์มณี

หน่วยงานต้นสังกัด : คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

หมายเลขรับรองโครงการวิจัย : SWUEC-672036

รายการเอกสารที่รับรอง :

- | | |
|---|--------------------------------------|
| 1. แบบเสนอเพื่อขอรับการพิจารณา | ฉบับที่ 2 ลงวันที่ 3 กุมภาพันธ์ 2567 |
| 2. โครงการวิจัยฉบับสมบูรณ์ | ฉบับที่ 1 ลงวันที่ 13 มกราคม 2567 |
| 3. เอกสารข้อมูลและขอความยินยอมสำหรับอาสาสมัคร | ฉบับที่ 2 ลงวันที่ 6 กุมภาพันธ์ 2567 |
| 4. แบบบันทึกข้อมูล | ฉบับที่ 2 ลงวันที่ 6 กุมภาพันธ์ 2567 |
| 5. ประวัติผู้วิจัย | |

ได้ผ่านการรับรองจากคณะกรรมการจริยธรรมสำหรับพิจารณาโครงการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ โดยยึดหลักเกณฑ์ตาม Declaration of Helsinki, Belmont Report, International Conference on Harmonization in Good Clinical Practice (ICH-GCP), International Guidelines for Human Research ตลอดจนกฎหมาย ข้อบังคับและข้อกำหนดภายในประเทศ จึงเห็นสมควรให้ดำเนินการวิจัยตามโครงการวิจัยนี้ได้

วันที่รับรอง : 12 กุมภาพันธ์ 2567

วันที่หมดอายุ : 11 กุมภาพันธ์ 2568

(ลงชื่อ).....

(รองศาสตราจารย์ ดร.สิทธิพงษ์ วัฒนานนท์สกุล)

ประธานคณะกรรมการจริยธรรมสำหรับพิจารณาโครงการวิจัยที่ทำในมนุษย์

ชุดสังคมศาสตร์และพฤติกรรมศาสตร์ (ชุดที่ 2)

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ประวัติผู้เขียน

