



ความเป็นองค์กรอัจฉริยะของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่

การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1

The Intelligent Organization of Schools Under Loei Primary Educational

Service Earea Office 1

ภาณุพันธุ์ จันทรา*

Phanupan Chantra

สุขุม พรหมเมืองคุณ**

Sukhum Prommuangkun

กิตติศักดิ์ เสนานูช***

Kitisak Senanuch

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์ 1. เพื่อศึกษาระดับความเป็นองค์กรอัจฉริยะของโรงเรียนตามความคิดเห็นของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 และ 2. เพื่อเปรียบเทียบความเป็นองค์กรอัจฉริยะของโรงเรียนตามความคิดเห็นของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 จำแนกตามตำแหน่งหน้าที่ ประสิทธิภาพการทำงานและขนาดของโรงเรียนตามกรอบแนวคิดความเป็นองค์กรอัจฉริยะ 5 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการจัดการความรู้ 2) ด้านการวางแผนกลยุทธ์ 3) ด้านการมีวิสัยทัศน์ 4) ด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์ และ 5) ด้านการใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรม กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 169 คน และครูผู้สอน 284 คน รวมทั้งสิ้น 317 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ มีค่าอำนาจจำแนกตั้งแต่ 0.40 ถึง 0.72 และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ 0.96 สถิติที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน ได้แก่ t-test และ F-test ผลการวิจัยพบว่า (1) ความเป็นองค์กรอัจฉริยะของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า มีความเป็นองค์กรอัจฉริยะอยู่ในระดับมากทุกด้าน และเมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยความเป็นองค์กรอัจฉริยะที่มีค่ามากที่สุด 3 อันดับแรก พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ รองลงมา ได้แก่ ด้านการมีวิสัยทัศน์และด้านการวางแผนกลยุทธ์ ตามลำดับ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการจัดการความรู้ (2) ความเป็นองค์กรอัจฉริยะของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 โดยภาพรวมเมื่อจำแนกตามตำแหน่งหน้าที่ไม่แตกต่างกัน แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีเพียง 1 ด้าน คือ ด้านการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ ที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 นอกนั้นไม่แตกต่างกัน (3) ความเป็นองค์กรอัจฉริยะของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 เมื่อจำแนกตามประสิทธิภาพการทำงานโดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

*อาจารย์ประจำสาขาวิชาการบริหารการศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏเลย

**อาจารย์ประจำคณะครุศาสตร์มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย

***ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านวังยาว สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1

4. ความเป็นองค์กรอัจฉริยะของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เขต 1 เมื่อจำแนกตามขนาดของโรงเรียนโดยภาพรวมและรายด้าน คือ ด้านการจัดการความรู้ ด้านการมีวิสัยทัศน์และด้านการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 นอกนั้นไม่แตกต่างกัน

คำสำคัญ : องค์กรอัจฉริยะ / การจัดการความรู้ / การวางแผนกลยุทธ์ / การมีวิสัยทัศน์ / การบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ / การใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรม

ABSTRACT

This research was designed 1. to explore the level of the intelligent organization of schools under Loei Primary Educational Service Area Office 1 according to the teachers and educational personnel's opinions, and 2. to compare the intelligent organization of schools according to the teachers and educational personnel's opinions. The research participants were classified by their standing positions, work experience and school sizes. The framework of the intelligent organization was applied for the research which consisted of 1) knowledge manage, 2) strategic planning, 3) visioning, 4) human resource management, and 5) technology and innovation implementation. The sample consisted of 169 administrators and teachers 284 people total of 317 people, The instruments used to collect data was the rating scale (Rating scale) 5 levels. with the discrimination from 0.40 to 0.72 and the reliability of the entire questionnaire was 0.96. The statistics used included the mean, standard deviation, The statistics used to test the hypothesis t-test and F-test. The findings were found as follows : (1) The overall and by aspect of the intelligent organization of schools under Loei Primary Educational Service Area Office 1 was obviously found at a high level. The first three highest mean were the human resource management then followed by visioning and strategic planning respectively. The lowest mean was the knowledge management. (2) The respondents classified by their standing positions have indifferent opinions about the intelligent organization of schools in overall aspect but by aspect clearly found that their opinions were different only about the human resource management with the statistical significance at .05 level. (3) The respondents classified by their work experience was revealed that their opinions about the intelligent organization of schools in overall aspect as well as by aspect were indifferent. (4) When classifying the school sizes, it was found in overall aspect and by aspect that the respondents' opinions about the aspects of knowledge management, visioning and human resource management were different with the statistical significance at .05 level. The other aspects were indifferent.

Keywords : Intelligent Organization / Knowledge Management / Strategic Planning / Visioning / Human Resource Management / Innovation Implementation

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การพัฒนาประเทศสู่ความสมดุลและยั่งยืน จะต้องให้ความสำคัญกับการเสริมสร้างทุนของประเทศที่มีอยู่ให้เข้มแข็งและมีพลังเพียงพอในการขับเคลื่อนกระบวนการพัฒนาประเทศ โดยเฉพาะการพัฒนาคนหรือทุนมนุษย์ให้เข้มแข็ง พร้อมรับการเปลี่ยนแปลงของโลกในยุคศตวรรษที่ 21 และการเสริมสร้างปัจจัยแวดล้อมที่เอื้อต่อการพัฒนาคุณภาพของคน ทั้งในเชิงสถาบัน ระบบ โครงสร้างของสังคมให้เข้มแข็ง สามารถเป็นภูมิคุ้มกันต่อการเปลี่ยนแปลงต่างๆ ที่จะเกิดขึ้นในอนาคต (กระทรวงศึกษาธิการ, 2555, หน้า 1) สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 11 ซึ่งเป็นแผนยุทธศาสตร์ที่ชี้นำทิศทางการพัฒนาประเทศระยะกลาง เพื่อมุ่งสู่วิสัยทัศน์ระยะยาวที่ทุกภาคส่วนในสังคมไทยได้เห็นพ้องร่วมกันกำหนดเป็นวิสัยทัศน์ ปี พ.ศ. 2570 โดยได้ระบุไว้ว่า “คนไทยภาคภูมิใจในความเป็นไทย มีมิตรไมตรีบนวิถีชีวิตแห่งความพอเพียง ยึดมั่นในวัฒนธรรมประชาธิปไตย และหลักธรรมาภิบาล การบริการสาธารณะขั้นพื้นฐานที่ทั่วถึงมีคุณภาพ สังคมมีความปลอดภัยและมั่นคง อยู่ในสภาวะแวดล้อมที่ดี เกื้อกูลและเอื้ออาทรซึ่งกันและกัน ระบบการผลิตเป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม มีความมั่นคงด้านอาหารและพลังงาน อยู่บนฐานทางเศรษฐกิจที่พึ่งตนเองและแข่งขันได้ในเวทีโลก สามารถอยู่ในประชาคมภูมิภาคและโลกได้อย่างมีศักดิ์ศรี” (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2555, หน้า 8) อีกทั้งในปี พ.ศ.2558 ข้อตกลงการเปิดการค้าเสรีในกลุ่มประเทศอาเซียน หรือประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน (ASEAN Economic Community-AEC) จะมีผลบังคับใช้ ซึ่งประเทศไทยเป็นหนึ่งในประเทศกลุ่มอาเซียน นั้นหมายความว่าความแข่งขันระหว่างองค์กรจะสูงขึ้นด้วย (สมชาติ กิจยรรยง, 2556, หน้า 133) ทำให้หน่วยงาน องค์กรต่างๆ ต้องพัฒนาตัวเองเพื่อให้ทันโลกทันเหตุการณ์ที่ปัจจุบันเป็นยุคแห่งข้อมูลข่าวสาร ทำให้เกิดแนวคิดใหม่ในการพัฒนาองค์กรหลากหลายรูปแบบ (สมชาติ กิจยรรยง, 2556, หน้า 82) ระบุว่า องค์กรหลังปี ค.ศ. 2000 ผู้บริหารจะต้องเสริมสร้างแนวคิดใหม่ในการพัฒนาองค์กรและตื่นไวต่อข่าวสารข้อมูลอยู่เสมอ

แนวคิดเกี่ยวกับองค์กรอัจฉริยะเป็นอีกแนวคิดหนึ่งที่มีความสำคัญ วิจารณ์ พานิช (2550, หน้า 17; อ้างถึงใน สมชาติ กิจยรรยง, 2556, หน้า 79-80) ระบุว่า ในยุค “หลังข้อมูลข่าวสาร” ความหมายของคำว่า “อัจฉริยะ” จะต้องเปลี่ยนไปจากความหมายว่า “มีความรู้ความสามารถเกินระดับปกติ” ไปสู่ความหมายว่า “มีความสามารถในการเรียนรู้ สร้างและใช้ความรู้เกินระดับปกติ” องค์กรอัจฉริยะในยุคปัจจุบันไม่ใช่องค์กรที่มีความรู้ (Knowledge-based Organization) เท่านั้น แต่จะต้องเป็นองค์กรที่สร้างความรู้ใหม่ขึ้นมาทดแทนหรือลบล้างความรู้เก่าและใช้ความรู้ใหม่นั้นในการดำเนินกิจการที่มีชัยเหนือคู่แข่ง องค์กรอัจฉริยะไม่ใช่แค่องค์กรที่มีความรู้ แต่จะต้องเป็นองค์กรที่สร้างความรู้ (Knowledge-creating Organization) และใช้ความรู้ที่สร้างขึ้นใหม่นั้นในการเพิ่มคุณค่าและมูลค่า (Value-add) ให้แก่องค์กร องค์กรอัจฉริยะตามรูปแบบข้างต้น คือองค์กรที่ดำเนินการจัดการความรู้อย่างถูกต้อง ถูกแนวทาง เกิดการสนธิพลัง (Synergy) ระหว่างองค์ประกอบหลัก 4 องค์ประกอบของการจัดการความรู้ อันได้แก่ คน (People) กระบวนการ (Process) เนื้อหาความรู้ (Content) และเทคโนโลยี (Technology)

สถานศึกษาจัดได้ว่าเป็นหน่วยงานหรือองค์กรหนึ่งที่ให้บริการความรู้ ซึ่งสถานศึกษาคือ สถานที่ที่คนเข้ามาเพื่อหาความรู้ เป็นที่ๆ สังคมคาดหวังว่าทำให้คนเราฉลาดขึ้น และการที่สถานศึกษาจะสามารถพัฒนาผู้อื่นหรือผู้เรียนให้เป็นผู้ที่มีสติปัญญา กอปรทั้งความรู้และคิดแล้ว สถานศึกษาต้องพัฒนาตนเองให้เป็นมากกว่าการเป็นเพียงสถานศึกษาที่ๆ ให้ความรู้ กล่าวคือ ต้องพัฒนาตนเองให้มีเป็นอัจฉริยะที่สามารถสร้างและใช้องค์ความรู้ของตนเองได้อย่างรวดเร็วที่สุดและด้วยต้นทุนที่ต่ำที่สุด ซึ่งหมายถึงการพัฒนาต่อยอดความรู้ของตนให้สามารถตอบสนองเป้าหมายการทำงานคือการพัฒนาผู้เรียนให้มีสติปัญญาที่เพิ่มสูงขึ้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ

และประสิทธิผล (พร้อมพิไล บัวสุวรรณ, 2551) สอดคล้องกับแผนปฏิบัติการของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานซึ่งเป็นหน่วยต้นสังกัดระดับกรมของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่ได้รับเป็นวิสัยทัศน์ว่า “สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เป็นองค์กรขับเคลื่อนคุณภาพการศึกษาขั้นพื้นฐานของประเทศไทยให้สูงเทียบเท่าค่าเฉลี่ยของโลก ภายในปี 2563” (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2555, หน้า 1) ขณะเดียวกัน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 ซึ่งเป็นองค์กรที่อยู่ภายใต้การกำกับดูแลของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานและมีบทบาทสำคัญที่จะต้องกำกับดูแลสถานศึกษาในสังกัดเป็นจำนวนมาก จึงจำเป็นต้องพัฒนาสถานศึกษาให้มีคุณภาพ เพื่อตอบสนองนโยบายและพัฒนาศึกษาทั้งนี้ได้รับไว้ในแผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐานว่า สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 มีความตระหนักถึงภารกิจที่ต้องให้ความช่วยเหลือ ส่งเสริมสนับสนุน กำกับ ติดตามตรวจสอบ นิเทศและประเมินผล เพื่อให้สถานศึกษาในสังกัดและในกำกับ จัดการศึกษาได้บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายโดยผู้เรียนได้รับโอกาสทางการศึกษาอย่างทั่วถึงและมีคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษาภายใต้การบริหารจัดการแบบการมีส่วนร่วมที่มีประสิทธิภาพ (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1, 2555, หน้า 1) เพื่อให้บรรลุตามค่านิยมของกระทรวงศึกษาธิการที่ว่า พัฒนาองค์กรสู่ความเป็นมาตรฐาน สามารถตรวจสอบได้ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2555, หน้า 22)

จากเหตุผลและความสำคัญดังกล่าว ผู้วิจัยในฐานะเป็นบุคลากรในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 และมีความเกี่ยวข้องโดยตรงกับการจัดการศึกษา จึงสนใจศึกษาความเป็นองค์กรอัจฉริยะของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 อันจะเป็นข้อมูลที่เป็นประโยชน์สำหรับหน่วยงานต้นสังกัดตลอดจนผู้บริหารสถานศึกษาที่จะนำข้อมูลไปวางแผน พัฒนาปรับปรุงสถานศึกษาได้อย่างถูกต้องและบริหารจัดการศึกษาได้อย่างมีคุณภาพและประสิทธิภาพต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับความเป็นองค์กรอัจฉริยะของโรงเรียนตามความคิดเห็นของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1
2. เพื่อเปรียบเทียบความเป็นองค์กรอัจฉริยะของโรงเรียนตามความคิดเห็นของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 จำแนกตามตำแหน่งหน้าที่ ประสบการณ์การทำงานและขนาดของโรงเรียน

สมมติฐานการวิจัย

ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีตำแหน่งหน้าที่ต่างกัน ที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน และในโรงเรียนที่มีขนาดแตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความเป็นองค์กรอัจฉริยะของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 แตกต่างกัน

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร ได้แก่ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 ปีการศึกษา 2557 จำนวน 1,713 คน จำแนกตามตำแหน่งหน้าที่ เป็นผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 169 คน และครูผู้สอน จำนวน 1,544 คน

กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ประชากรที่เป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 ปีการศึกษา 2557 ซึ่งผู้วิจัยกำหนดขนาด

ของกลุ่มตัวอย่าง (Sample size) โดยใช้ตารางกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างของ Krejcie & Morgan ที่ระดับความเชื่อมั่น .05 ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 317 คน ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 33 คน และครูผู้สอน จำนวน 284 คน ผู้วิจัยดำเนินการสุ่มตัวอย่างโดยใช้การสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ประกอบด้วย 2 ตอน ได้แก่ ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ ตำแหน่งหน้าที่ ประสบการณ์การทำงาน และขนาดของโรงเรียนและตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามความเป็นองค์กรอัจฉริยะของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 การดำเนินการวิจัย

ผู้วิจัยได้ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามเกี่ยวกับความเป็นองค์กรอัจฉริยะของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 โดยขอหนังสือจากสำนักงานบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลถึงโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 เพื่อขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูล จากนั้นผู้วิจัยนำแบบสอบถามทั้งหมดไปเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเองแล้วนำแบบสอบถามที่รวบรวมได้ ทำการตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ซึ่งแบบสอบถามได้กลับคืนมาทั้งหมด 317 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 หลังจากนั้นนำมาวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยการแจกแจงค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)

2. วิเคราะห์ความเป็นองค์กรอัจฉริยะของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 โดยการคำนวณค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) แปลความหมายโดยใช้คะแนนเฉลี่ยตามเกณฑ์ที่กำหนด

3. เปรียบเทียบความเป็นองค์กรอัจฉริยะของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 จำแนกตามตำแหน่งหน้าที่ โดยใช้สถิติที (t-test) และจำแนกตามประสบการณ์การทำงานและขนาดโรงเรียน ใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) โดยใช้การทดสอบค่าเอฟ (F-test) ถ้าพบความแตกต่างเปรียบเทียบรายคู่โดยวิธีการ Scheffé กรณีความแปรปรวนในแต่ละกลุ่มเท่ากันและทดสอบโดยวิธีการของ Dunnett's T3 กรณีความแปรปรวนไม่เท่ากันอย่างน้อย 1 กลุ่ม

สรุปผลการวิจัย

ผลการวิจัยปรากฏดังต่อไปนี้

1. ความเป็นองค์กรอัจฉริยะของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1

ความเป็นองค์กรอัจฉริยะของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.12$, S.D. = 0.53) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ความเป็นองค์กรอัจฉริยะ อยู่ในระดับมากทุกด้าน และเมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยความเป็นองค์กรอัจฉริยะที่มีค่ามาก 3 อันดับแรก พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือด้านการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ ($\bar{X} = 4.20$, S.D. = 0.57) รองลงมา ได้แก่ ด้านการมีวิสัยทัศน์ ($\bar{X} = 4.14$, S.D. = 0.62) และด้านการวางแผนกลยุทธ์ ($\bar{X} = 4.12$,

S.D.=0.62) ตามลำดับ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการจัดการความรู้ ($\bar{X}$ = 4.06 , S.D.=0.59)

ดังแสดงตารางที่ 1

ตารางที่ 1 แสดงความเป็นองค์กรอัจฉริยะของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1

ความเป็นองค์กรอัจฉริยะ	$\bar{X}$	S.D.	แปลความ
1. ด้านการจัดการความรู้	4.06	0.59	มาก
2. ด้านการวางแผนกลยุทธ์	4.12	0.62	มาก
3. ด้านการมีวิสัยทัศน์	4.14	0.62	มาก
4. ด้านการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์	4.20	0.57	มาก
5. ด้านการใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรม	4.10	0.59	มาก
รวม	4.12	0.53	มาก

2. ผลการเปรียบเทียบความเป็นองค์กรอัจฉริยะของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 จำแนกตามตำแหน่งหน้าที่

ความเป็นองค์กรอัจฉริยะของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 โดยภาพรวมเมื่อจำแนกตามตำแหน่งหน้าที่ไม่แตกต่างกัน แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีเพียง 1 ด้าน คือ ด้านการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 นอกนั้นไม่แตกต่างกัน ดังแสดงตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ผลการเปรียบเทียบความเป็นองค์กรอัจฉริยะของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 จำแนกตามตำแหน่งหน้าที่

รายการ	ผู้บริหารสถานศึกษา (N=33)		ครูผู้สอน (N=284)		*t	p-value
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1. ด้านการจัดการความรู้	4.22	0.51	4.04	0.60	1.73	.09
2. ด้านการวางแผนกลยุทธ์	4.26	0.44	4.11	0.63	1.34	.18
3. ด้านการมีวิสัยทัศน์	4.31	0.53	4.11	0.62	1.72	.09
4. ด้านการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์	4.40	0.50	4.20	0.58	2.14*	.03
5. ด้านการใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรม	4.24	0.56	4.10	0.60	1.53	.13
รวม	4.30	0.43	4.10	0.54	1.90	.06

* P < .05

3. ผลการเปรียบเทียบความเป็นองค์กรอัจฉริยะของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 จำแนกตามประเภทการปฏิบัติงาน ความเป็นองค์กรอัจฉริยะของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 เมื่อจำแนกตามประเภทการปฏิบัติงานโดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ดังแสดงตารางที่ 3

ตารางที่ 3 ผลการเปรียบเทียบความเป็นองค์กรอัจฉริยะของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเลย เขต 1 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน

รายการ	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	p-value
1. ด้านการจัดการความรู้	ระหว่างกลุ่ม	1.440	2	0.720	2.092	0.125
	ภายในกลุ่ม	108.082	314	0.344		
	รวม	109.522	316			
2. ด้านการวางแผนกลยุทธ์	ระหว่างกลุ่ม	0.623	2	0.312	0.813	0.444
	ภายในกลุ่ม	120.299	314	0.383		
	รวม	120.922	316			
3. ด้านการมีวิสัยทัศน์	ระหว่างกลุ่ม	0.880	2	0.440	1.164	0.314
	ภายในกลุ่ม	118.770	314	0.378		
	รวม	119.650	316			
4. ด้านการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์	ระหว่างกลุ่ม	0.257	2	0.128	0.393	0.675
	ภายในกลุ่ม	102.551	314	0.327		
	รวม	102.807	316			
5. ด้านการใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรม	ระหว่างกลุ่ม	1.524	2	0.762	2.191	0.114
	ภายในกลุ่ม	109.223	314	0.348		
	รวม	110.747	316			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	0.691	2	0.346	1.214	0.298
	ภายในกลุ่ม	89.391	314	0.285		
	รวม	90.083	316			

4. ผลการเปรียบเทียบความเป็นองค์กรอัจฉริยะของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเลย เขต 1 จำแนกตามขนาดของโรงเรียน ความเป็นองค์กรอัจฉริยะของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เขต 1 เมื่อจำแนกตามขนาดของโรงเรียนโดยภาพรวมและรายด้าน คือ ด้านการจัดการความรู้ ด้านการมีวิสัยทัศน์ และด้านการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 นอกนั้นไม่แตกต่างกัน ดังแสดงตารางที่ 4

ตารางที่ 4 ผลการเปรียบเทียบความเป็นองค์ร้อจรรยยะของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาเลย เขต 1 จำแนกตามขนาดโรงเรียน

รายการ	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	p-value
1. ด้านการจัดการความรู้	ระหว่างกลุ่ม	2.616	2	1.308	3.841*	.022
	ภายในกลุ่ม	106.906	314	.340		
	รวม	109.522	316			
2. ด้านการวางแผนกลยุทธ์	ระหว่างกลุ่ม	1543	2	.772	2.029	.133
	ภายในกลุ่ม	119.379	314	.380		
	รวม	120.922	316			
3. ด้านการมีวิสัยทัศน์	ระหว่างกลุ่ม	2.736	2	1.368	3.673*	.026
	ภายในกลุ่ม	116.915	314	.372		
	รวม	119.650	316			
4. ด้านการบริหารจัดการ ทรัพยากรมนุษย์	ระหว่างกลุ่ม	2.324	2	1.162	3.631*	.028
	ภายในกลุ่ม	100.484	314	.320		
	รวม	102.807	316			
5. ด้านการใช้เทคโนโลยีและ นวัตกรรม	ระหว่างกลุ่ม	1.004	2	.502	1.437	.239
	ภายในกลุ่ม	109.743	314	.349		
	รวม	110.747	316			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	1.786	2	.893	3.175*	.043
	ภายในกลุ่ม	88.297	314	.281		
	รวม	90.083	316			

*P < .05

5. ผลการเปรียบเทียบความเป็นองค์ร้อจรรยยะของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาเลย เขต 1 โดยภาพรวม จำแนกตามขนาดของโรงเรียนโดยวิธีการของเชฟเฟ (Scheffé) พบว่า
โรงเรียนขนาดกลางกับโรงเรียนขนาดใหญ่ มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
ดังตารางที่ 5

ตารางที่ 5 ผลการเปรียบเทียบความเป็นองค์ร้อจรรยยะของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาเลย เขต 1 โดยภาพรวม จำแนกตามขนาดโรงเรียน

รายการ	ขนาดโรงเรียน	$\bar{X}$	ขนาดโรงเรียน		
			เล็ก 4.15	กลาง 4.03	ใหญ่ 4.21
ภาพรวมความเป็นองค์ ร้อจรรยยะ	เล็ก	4.15	-	0.12	0.06
	กลาง	4.03	-	-	0.18*
	ใหญ่	4.21	-	-	-

*P < .05

6. ผลการเปรียบเทียบความเป็นองค์กรอัจฉริยะของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเลย เขต 1 ด้านการจัดการความรู้ จำแนกตามขนาดของโรงเรียนโดยวิธีการของ Dunnett's T3 พบว่า โรงเรียนขนาดกลางกับโรงเรียนขนาดใหญ่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ดังตารางที่ 6

ตารางที่ 6 ผลการเปรียบเทียบความเป็นองค์กรอัจฉริยะของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเลย เขต 1 ด้านการจัดการความรู้ จำแนกตามขนาดโรงเรียน

รายการ	ขนาดโรงเรียน	$\bar{X}$	ขนาดโรงเรียน		
			เล็ก 4.05	กลาง 3.56	ใหญ่ 4.20
ด้านการจัดการความรู้	เล็ก	4.05	-	0.49	0.15
	กลาง	3.56	-	-	3.41*
	ใหญ่	4.20	-	-	-

* $P < .05$

7. ผลการเปรียบเทียบความเป็นองค์กรอัจฉริยะของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเลย เขต 1 ด้านการมีวิสัยทัศน์ จำแนกตามขนาดของโรงเรียนโดยวิธีการของเชฟเฟ (Scheffé) พบว่า โรงเรียนขนาดเล็กกับโรงเรียนขนาดกลางมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ .05 ดังตารางที่ 7

ตารางที่ 7 ผลการเปรียบเทียบความเป็นองค์กรอัจฉริยะของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเลย เขต 1 ด้านการมีวิสัยทัศน์ จำแนกตามขนาดโรงเรียน

รายการ	ขนาดโรงเรียน	$\bar{X}$	ขนาดโรงเรียน		
			เล็ก 4.21	กลาง 4.00	ใหญ่ 4.21
ด้านการมีวิสัยทัศน์	เล็ก	4.21	-	0.21*	0.00
	กลาง	4.00	-	-	0.21
	ใหญ่	4.21	-	-	-

* $P < .05$

8. ผลการเปรียบเทียบความเป็นองค์กรอัจฉริยะของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเลย เขต 1 ด้านการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ จำแนกตามขนาดของโรงเรียนโดยวิธีการของ เชฟเฟ (Scheffé) พบว่า โรงเรียนขนาดกลางกับโรงเรียนขนาดใหญ่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ .05 ดังตารางที่ 8

ตารางที่ 8 ผลการเปรียบเทียบความเป็นองค์กรอัจฉริยะของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเลย เขต 1 ด้านการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ จำแนกตามขนาดโรงเรียน

รายการ	ขนาดโรงเรียน	$\bar{X}$	ขนาดโรงเรียน		
			เล็ก 4.21	กลาง 4.09	ใหญ่ 4.31
ด้านการบริหารจัดการ	เล็ก	4.21	-	0.12	0.10
ทรัพยากรมนุษย์	กลาง	4.09	-	-	0.21*
	ใหญ่	4.31	-	-	-

*P < .05

อภิปรายผลการวิจัย

1. ผลการวิจัยความเป็นองค์กรอัจฉริยะของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเลย เขต 1 พบว่า โดยภาพรวม อยู่ในระดับ มาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ในยุคปัจจุบันเป็นยุคของ ข้อมูลข่าวสารและเทคโนโลยีมีความก้าวหน้าอย่างรวดเร็วและความทันสมัย อีกทั้งสภาพแวดล้อมและ วัฒนธรรมต่างๆ นั้นกำลังเป็นไปตามกระแสโลกาภิวัตน์ ดังนั้นจึงส่งผลต่อโรงเรียนโดยตรงที่จะต้องมีการปรับตัว เพื่อให้อยู่รอดและสามารถพัฒนานตนเองได้อย่างต่อเนื่อง การเปลี่ยนแปลงเหล่านี้เป็นความท้าทายกับ โรงเรียนในปัจจุบันที่มีการแข่งขันสูงในด้านการพัฒนาทักษะทางด้านวิชาการและด้านอื่นๆ สิ่งที่สำคัญอย่างหนึ่ง ที่มีความสำคัญยิ่งในการที่จะช่วยขับเคลื่อนองค์กรให้ก้าวเข้าสู่ความเป็นองค์กรอัจฉริยะได้นั้น คือ การจัดการ ความรู้ภายในองค์กร เพราะความรู้หรือข้อมูลข่าวสารมีอยู่มากมายในปัจจุบัน แต่ทั้งนี้องค์กรจะต้องมีการพัฒนา บุคลากรควบคู่ไปด้วย เพราะบุคลากรคือผู้ที่จะนำความรู้หรือวิธีการที่จะขับเคลื่อนจนสามารถนำพาองค์กร ก้าวเข้าสู่ความเป็นองค์กรอัจฉริยะได้ นอกจากบุคลากรจะมีความรู้แล้วจะต้องมีวิสัยทัศน์ที่ยาวไกล มีความสุข และสนุกกับการเรียนรู้และทักษะที่จำเป็นอื่นๆ เพื่อส่งเสริมและสนับสนุนให้การเรียนรู้ในบรรยากาศ ดังนั้น ข้าราชการและบุคลากรทางการศึกษาทุกคนจะต้องรู้จักแสวงหาความรู้และนวัตกรรมใหม่ๆ อยู่เสมอ เพื่อเป็นการ เปิดโลกทัศน์ มองอย่างเป็นองค์รวม เป็นบุคคลที่มีคุณภาพขององค์กรโดยจะต้องเรียนรู้อยู่ตลอดเวลาเพื่อพัฒนา และยกระดับคุณภาพผู้เรียน ทั้งนี้สอดคล้องกับแนวคิดของ วิจารณ์ พานิช (2550, หน้า 17) ที่ว่า องค์กร อัจฉริยะ คือ องค์กรที่ใช้หลักการและวิธีการจัดการความรู้ (Knowledge Mangement : KM) หลักการและ วิธีการขององค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization : LO) และเครื่องมืออื่นๆ เพื่อพัฒนาการทำงาน พัฒนางค์กร พัฒนาสินทรัพย์ทางปัญญาขององค์กรได้อย่างชาญฉลาด เกิดผลดีต่อองค์กรอย่างสมดุล ทั้งในด้าน ผลประโยชน์และที่สำคัญ คือ ทำให้องค์กรมีชีวิตชีวา อบอวลไปด้วยความริเริ่มสร้างสรรค์ ความสุข ความหวัง ความสนุกสนาน ความภูมิใจ ความรักใคร่สามัคคี ซึ่งจะเกิดผลดีต่อองค์กรมากที่สุดพรรณนา

เมื่อพิจารณากรอบแนวคิดความเป็นองค์กรอัจฉริยะ 5 ด้าน คือ ด้านการจัดการความรู้ ด้านการวางแผนกลยุทธ์ ด้านการมีวิสัยทัศน์ ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และด้านการใช้เทคโนโลยีและ นวัตกรรม มีความสอดคล้องกับการพัฒนาคุณภาพโรงเรียนให้ก้าวสู่ความเป็นองค์กรอัจฉริยะ กล่าวคือ ด้านการจัดการความรู้ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเลย เขต 1 ได้มีการวางแผนการจัดทำระบบการจัดการความรู้ มีการดำเนินกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับ การจัดการความรู้ รวมไปถึงมีการจัดอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับการจัดการความรู้ให้แก่บุคลากรภายในสังกัดและได้ ส่งเสริมสนับสนุนให้มีการจัดกิจกรรมการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและข้อมูลข่าวสารระหว่างบุคลากรภายใน

โรงเรียนอยู่เสมอ ซึ่งส่งผลต่อการพัฒนาขององค์กรอย่างดียิ่ง ด้านการวางแผนกลยุทธ์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 ได้รับการฝึกอบรมการวางแผนการจัดทำแผนกลยุทธ์ร่วมกันบุคลากรทุกคน ทำให้ทุกคนตระหนักถึงความสำคัญของการจัดทำแผนกลยุทธ์ รวมไปถึงการระดมบุคลากรจัดทำ SWOT ก่อนจัดทำร่างแผนกลยุทธ์ และมีระบบการประเมินแผนกลยุทธ์เพื่อตรวจสอบและตรวจสอบตนเองด้วยว่าอยู่ในระดับใดด้านการมีวิสัยทัศน์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 ได้รับการเปิดโอกาสทางความคิดให้สามารถกำหนดวิสัยทัศน์ของตนเองได้ พร้อมทั้งมีแรงจูงใจในการร่วมกำหนดวิสัยทัศน์ขององค์กรได้อย่างสร้างสรรค์ นอกจากนั้นแล้วยังได้มีส่วนร่วมในการกำหนดพันธกิจและแผนปฏิบัติการขององค์กรด้วย ด้านการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 มีการจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมสนับสนุนความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรภายในโรงเรียน รวมทั้งผู้บริหารมีการยกย่อง เชิดชูเกียรติบุคลากรที่มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์และมีผลงานเป็นที่ประจักษ์ มีการบริหารบุคลากรที่สอดคล้องกับกฎระเบียบ ข้อบังคับและมีความเป็นธรรมและจัดกิจกรรมส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพของบุคลากรอยู่เสมอ และมีการจัดประชุม สัมมนาภายในเพื่อให้บุคลากรได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้กันอยู่เสมออีกทั้งได้จัดการกิจให้บุคลากรมีการทำงานเป็นทีม ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ เมธี ฉายอรุณ (2557, หน้า 8) ที่พบว่า ภาพรวมของภาวะผู้นำด้านการศึกษาในยุคโลกาภิวัตน์และยุทธศาสตร์การบริหารจัดการองค์กรอัจฉริยะเพื่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อย่างยั่งยืน โดยมีแนวคิดและทัศนะที่เห็นด้วยอยู่ในระดับมาก และด้านการใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 ได้ส่งเสริมให้โรงเรียนเห็นความสำคัญของเทคโนโลยีและนวัตกรรม อีกทั้งส่งเสริมให้โรงเรียนมีระบบสืบค้นข้อมูลจากอินเทอร์เน็ตไว้ให้บริการอย่างทั่วถึง และโรงเรียนมีแผนการปฏิบัติการเพื่อพัฒนาระบบเทคโนโลยีและนวัตกรรมของโรงเรียนและส่งเสริมให้บุคลากรภายในโรงเรียนใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรมเพื่อการปฏิบัติงาน อีกทั้งในส่วนของการจัดการเรียนการสอนนั้นโรงเรียนมีการจัดอบรมด้านการบูรณาการใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรมให้กับบุคลากรอยู่เสมอ จึงทำให้ความเป็นองค์กรอัจฉริยะของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 อยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ สมชาติ กิจยรรยง (2556, หน้า 82) ที่ระบุว่า องค์กรยุคใหม่ผู้บริหารจะต้องเสริมสร้างแนวคิดใหม่ในการพัฒนาองค์กรและตื่นไวต่อข่าวสารข้อมูลอยู่เสมอ มีการบริหารคน ด้วยสูตร 4 ท้น คือ 1) ท้นโลก ในยุคโลกาภิวัตน์หรือเศรษฐกิจใหม่ 2) ท้นเหตุการณ์ จากข่าวสารข้อมูลและเทคโนโลยีการสื่อสารต่างๆ 3) ท้นธุรกิจ ด้วยการปรับเปลี่ยนโครงสร้างขององค์กรให้ทันสมัยและสอดคล้องกับสภาวะโลกเสมอ 4) ท้นคนด้วยการสร้างคนก่อนการสร้างงานด้วยการ Re-humaneering และไปตามแนวทาง

2. ผลการวิจัยความเป็นองค์กรอัจฉริยะของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 จำแนกตามตำแหน่งหน้าที่ พบว่า โดยภาพรวมเมื่อจำแนกตามตำแหน่งหน้าที่ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนมีการรับรู้ที่ไม่แตกต่างกันและมีความตระหนักในนโยบายที่ได้รับจากหน่วยงานต้นสังกัดอีกทั้งยังมีความรู้ความเข้าใจถึงวิธีการพัฒนานตนเองเพื่อทำให้องค์กรมีความเป็นองค์กรอัจฉริยะได้โดยการใช้สื่อไอซีที (ICT) ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดการใช้พลังไอซีที (ICT) ของ วิจารย์ พานิช (2550, หน้า 120) ที่ว่า ความเป็นองค์กรอัจฉริยะขององค์กรอยู่ที่ความสามารถในการใช้พลังไอซีทีได้อย่างชาญฉลาด ก่อผลดีต่อองค์กรและไม่ตกหลุมไอซีที คือ รู้จักนำไอซีทีมาปรับใช้องค์กรตามความเหมาะสมต่อภารกิจขององค์กร

3. ผลการวิจัยความเป็นองค์กรอัจฉริยะของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเลย เขต 1 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน พบว่า โดยภาพรวมเมื่อจำแนกตามประสบการณ์การทำงาน ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า โรงเรียนได้รับการส่งเสริม สนับสนุนแนวทางการปฏิบัติงานจากสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 อยู่เสมอ ซึ่ง สอดคล้องกับนโยบายของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ประจำปีงบประมาณ 2558 ข้อ 4 (2558, หน้า 2) ที่ว่า ยกระดับความแข็งแกร่งมาตรฐานวิชาชีพครูและผู้บริหารสถานศึกษาให้ครูเป็นผู้ที่มีความสามารถและทักษะที่เหมาะสมกับการพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียน ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการบริหารจัดการและเป็นผู้นำทางวิชาการ ครูและผู้บริหารสถานศึกษาประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียน สร้างความมั่นใจและไว้วางใจ ส่งเสริมให้รับผิดชอบต่อผลที่เกิดขึ้นกับนักเรียน ที่สอดคล้องกับวิชาชีพ ดังนั้น จึงทำให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ที่มีประสบการณ์การทำงานน้อยกว่า 10 มีประสบการณ์การทำงานระหว่าง 10-20 ปี และมีประสบการณ์การทำงานมากกว่า 20 ปี ถึงแม้ว่าจะมีประสบการณ์การทำงานต่างกันแต่จะต้องทำงานอยู่ในโรงเรียนภายใต้บรรยากาศขององค์กรเดียวกัน รับนโยบายเหมือนกันทำให้ความเป็นองค์กรอัจฉริยะไม่แตกต่างกัน

4. ผลการวิจัยความเป็นองค์กรอัจฉริยะของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเลย เขต 1 จำแนกตามขนาดโรงเรียน พบว่า โดยภาพรวมเมื่อจำแนกตามประสบการณ์การทำงาน มีความแตกต่างกัน ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ในโรงเรียนขนาดเล็ก ขนาดกลาง และขนาดใหญ่ มีภาระงานและหน้าที่แตกต่างกัน อีกทั้งโรงเรียนขนาดใหญ่จะมีบุคลากรที่พร้อมเพรียงกว่าโรงเรียนขนาดกลางและขนาดเล็ก จึงทำให้มีโอกาสพัฒนาได้ง่ายกว่า อีกทั้งโรงเรียนที่มีความพร้อมด้านบุคลากรอาจจะมีการส่งเสริมให้มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกันที่หลากหลาย ซึ่งเป็นสาเหตุหนึ่งที่ทำให้เกิดการพัฒนางานอย่างต่อเนื่อง นอกจากนี้แล้วยังมีความพร้อมในด้านการระดมทรัพยากรทั้งกำลังทรัพย์และกำลังคน จึงทำให้เกิดการพัฒนาและนำไปสู่ความเป็นองค์กรอัจฉริยะได้มากกว่า และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีความแตกต่างกัน คือ ด้านการจัดการความรู้ ด้านการมีวิสัยทัศน์ และด้านการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ในโรงเรียนขนาดเล็ก ขนาดกลาง และขนาดใหญ่ มีการรับรู้และเข้าใจเกี่ยวกับการจัดการความรู้ การมีวิสัยทัศน์ และการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่ต่างกัน ด้านการจัดการความรู้ โรงเรียนแต่ละขนาดอาจจะมีวิธีการปฏิบัติที่ต่างกัน เช่น การวางแผนการจัดทำระบบการจัดการความรู้ การดำเนินกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการจัดการความรู้ การจัดอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับการจัดการความรู้ให้แก่บุคลากรภายในโรงเรียนรวมถึงแนวทางและวิธีการพัฒนางานองค์ความรู้เพื่อนำมาใช้ในการปฏิบัติงานภายในโรงเรียน ด้านการมีวิสัยทัศน์ที่ต่างกัน อาจเป็นเพราะว่า โรงเรียนแต่ละขนาดอาจจะมีวิธีการส่งเสริมให้บุคลากรสามารถกำหนดวิสัยทัศน์ของตนเองได้แตกต่างกัน รวมไปถึงวิธีการอื่นๆ เช่น การสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรร่วมกำหนดวิสัยทัศน์ขององค์กร การเปิดโอกาสให้บุคลากรนำวิสัยทัศน์มากำหนดพันธกิจและแผนปฏิบัติการ และการเปิดโอกาสให้บุคลากรสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกันเพื่อกำหนดเป้าหมายความสำเร็จขององค์กรที่มีความแตกต่างกันอีกด้วยและในด้านการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ ที่แตกต่างกันนั้น อาจเป็นเพราะว่า โรงเรียนแต่ละขนาดมีวิธีการดำเนินการจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่ไม่เหมือนกันอย่างหลากหลาย เช่น การวางแผนพัฒนาบุคลากร การส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพบุคลากรตามความถนัดและความสนใจของบุคลากร การจัดทำแผนการพัฒนาศักยภาพทั้งระยะสั้นและระยะยาว จึงทำให้มีความแตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ ประหยัด เกื่อนหมื่นไวย (2547, หน้า 119; อ้างถึงใน สิริกาญจน์ จิระสาคร, 2553, หน้า 50) ที่พบว่า บุคลากรในโรงเรียนขนาดเล็กมีจำนวนไม่มาก มีมนุษย์สัมพันธ์

สูง ติดต่อกันสื่อสารสร้างความเข้าใจโดยตรงต่อกันได้ง่ายและสะดวก รวมทั้งการปฏิรูประบบราชการปฏิรูป การศึกษามีการปรับเปลี่ยนนโยบายและแนวทางการจัดการศึกษา ครูผู้สอนได้รับการส่งเสริมพัฒนาอยู่เป็น ประจำ ครูผู้สอนในโรงเรียนขนาดเล็ก สามารถรับรู้บริบทต่างๆ ของโรงเรียนได้อย่างละเอียด มองภาพโรงเรียน ได้ชัดเจน มองเห็นปัจจัยการบริหารได้ทั่วถึงอย่างครอบคลุม ว่ามีสิ่งใดที่จะเอื้อประโยชน์ต่อการจัดการศึกษา ได้ บุคลากรภายในโรงเรียนสามารถที่จะร่วมมือกันดำเนินการนำปัจจัยที่มีอยู่มาร่วมกันดำเนินงานอย่างเป็นระบบ เชื่อมต่อถึงกันให้ปรากฏผลผลิต ผลลัพธ์ตามวัตถุประสงค์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. สำหรับโรงเรียน ซึ่งเป็นหน่วยปฏิบัติผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในโรงเรียนควร สร้างบรรยากาศของความเป็นองค์กรอัจฉริยะ โดยเฉพาะควรจัดให้มีกิจกรรมการถ่ายทอดความรู้เดิมและความรู้ ใหม่ให้แก่บุคลากรในโรงเรียน กิจกรรมการแลกเปลี่ยนความรู้ระหว่างบุคลากรในโรงเรียน รวมไปถึงการนำข้อมูล ความรู้ที่มีอยู่เดิมมาจัดทำและเรียบเรียงไว้อย่างเป็นระบบ การจัดให้มีระบบการประเมินแผนกลยุทธ์ และควรจะมี การจัดทำแผนการพัฒนาบุคลากรด้านเทคโนโลยีและนวัตกรรม เพื่อทำให้สถานศึกษาซึ่งเป็นแหล่งเรียนรู้ ทางด้านวิชาการเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

2. สำหรับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ซึ่งเป็นหน่วยงานระดับนโยบาย ควรนำความเป็น องค์กรอัจฉริยะของโรงเรียน โดยเฉพาะการพัฒนาด้านการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ เพื่อใช้เป็นแนวทางใน การปรับปรุงและพัฒนาบุคลากรควบคู่ไปกับการพัฒนาบรรยากาศสถานศึกษาให้มีความพร้อมในทุกด้าน และ ควรให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องได้จัดให้มีการประชุมสัมมนาผู้บริหารโรงเรียน เพื่อให้ผู้บริหารโรงเรียนได้มีโอกาส แลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน เพราะจะได้แนวทางการบริหารจากโรงเรียนที่มีความพร้อมแตกต่างกัน ซึ่งอาจ เป็นมิติสำคัญที่ทำให้เกิดการพัฒนาและนำไปสู่ความเป็นองค์กรอัจฉริยะได้ดียิ่งขึ้น นอกจากการส่งเสริมผู้บริหาร สถานศึกษาแล้ว ยังต้องให้ความสำคัญกับการพัฒนาครูผู้สอนให้มีความเป็นบุคคลที่มีความพร้อมสามารถที่จะ ขับเคลื่อนนโยบายและนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จอีกทางหนึ่งด้วย

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาการบริหารจัดการในรูปแบบการพัฒนาองค์กรอัจฉริยะของโรงเรียนใน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอื่นหรือหน่วยงานอื่นๆ

2. ควรมีการศึกษาตัวแปรอื่นที่คาดว่าจะมีผลต่อความเป็นองค์กรอัจฉริยะ โดยพิจารณาใน เรื่อง บรรยากาศที่สนับสนุนเรียนรู้ในองค์กรอัจฉริยะ การพัฒนาองค์กรของโรงเรียนไปสู่องค์กรอัจฉริยะ และ ปัจจัยที่ส่งผลต่อความเป็นองค์กรอัจฉริยะ ซึ่งจะช่วยให้การศึกษาความเป็นองค์กรอัจฉริยะมีความสมบูรณ์ ยิ่งขึ้น

3. ควรมีการพัฒนาตัวชี้วัดระดับความเป็นองค์กรอัจฉริยะที่เป็นเกณฑ์มาตรฐานสำหรับ องค์กรอัจฉริยะเพื่อขยายผลการวิจัยให้ดีขึ้นต่อไป

เอกสารอ้างอิง

- การศึกษาขั้นพื้นฐาน, สำนักงานคณะกรรมการ. (2557). นโยบายสำนักงานคณะกรรมการการศึกษา
ขั้นพื้นฐาน ปีงบประมาณ 2558. กรุงเทพฯ : ชุมชนสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.
_____. (2555). แผนปฏิบัติราชการสี่ปี (พ.ศ.2555-2558). กรุงเทพฯ : สำนักงานคณะกรรมการ
การศึกษาขั้นพื้นฐาน.

- เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1, สำนักงาน. (2555). แผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2555-2558. เลย : สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1.
- ประหยัด เกื่อนหมื่นไวย. (2547). การศึกษาพฤติกรรมองค์กรแห่งการเรียนรู้ในโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานการศึกษาจังหวัดหนองคาย. อดรธานี : มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี.
- พัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, สำนักงานคณะกรรมการ. (2555). สรุปสาระสำคัญแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 11 (พ.ศ. 2555-2559). กรุงเทพฯ : สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ.
- พร้อมพิไล บัวสุวรรณ. (2551). Corporate social responsibility (CSR) กับการสนธิพลังเพื่อพัฒนาสถานศึกษาอจฉริยะ. วารสารเกษตรศาสตร์ธุรกิจประยุกต์, 2(1), 2.
- เมธี ฉายอรุณ. (2557). ภาวะผู้นำด้านการศึกษาในยุคโลกาภิวัตน์ และยุทธศาสตร์การบริหารจัดการองค์กรอจฉริยะ เพื่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อย่างยั่งยืนของผู้บริหารระดับคณะวิชาสายวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล. ลักทอง : วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์, 20(3), 58-72.
- วิจารณ์ พานิช. (2550). ผู้บริหารองค์กรอจฉริยะ ฉบับนักปฏิบัติ. กรุงเทพฯ : สถาบันส่งเสริมการจัดการความรู้เพื่อสังคม (สคส.).
- ศึกษาธิการ, กระทรวง. (2555). แผนพัฒนาการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ ฉบับที่ 11 (พ.ศ. 2555-2559). กรุงเทพฯ : กระทรวงศึกษาธิการ.
- _____. (2556). แผนปฏิบัติการ 4 ปี (พ.ศ. 2556-2559) ของกระทรวงศึกษาธิการ. กรุงเทพฯ : กระทรวงศึกษาธิการ.
- สมชาติ กิจยรรยง. (2556). บุคลากรอจฉริยะ. กรุงเทพฯ : เพชรประกาย.
- สิริกาญจน์ จิระสาคร. (2553). การศึกษาความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาดราด. จันทบุรี : มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.