

การพัฒนาตัวบ่งชี้ชุมชนแห่งการเรียนรู้ สถาบันการพลศึกษา

¹สัญญา จันทรอด ¹เพียงแข ภูพานาย ²บรรจบ บุญจันทร์ ³ และ กิตติกาญจน์ ปฏิพันธ์

¹คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ

²คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา

³วิทยาลัยอาชีวศึกษาขอนแก่น

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อพัฒนาองค์ประกอบหลัก องค์ประกอบย่อยและตัวบ่งชี้ชุมชนแห่งการเรียนรู้สถาบันการพลศึกษา และ 2) เพื่อทดสอบความสอดคล้องของโมเดลโครงสร้างตัวบ่งชี้ชุมชนแห่งการเรียนรู้สถาบันการพลศึกษา กับข้อมูลเชิงประจักษ์ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยเป็นผู้บริหาร คณาจารย์ และบุคลากรสายสนับสนุนในสถาบันการพลศึกษา จำนวน 402 คน ได้มาโดยวิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ เครื่องมือการวิจัยเป็นแบบสัมภาษณ์ และแบบสอบถามมาตรฐานประมาณค่าที่มีความเชื่อมั่น 0.85 วิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติพื้นฐาน วิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน โดยการวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้างเชิงเส้นด้วยโปรแกรม LISREL หาความสอดคล้องระหว่างโมเดลเชิงทฤษฎีกับข้อมูลเชิงประจักษ์ มีผลการวิจัยดังนี้

1. ชุมชนแห่งการเรียนรู้ สถาบันการพลศึกษา มี 4 องค์ประกอบหลัก 12 องค์ประกอบย่อย และ 99 ตัวบ่งชี้ ดังนี้ องค์ประกอบหลักที่ 1 ด้านความเป็นองค์กร มี 3 องค์ประกอบย่อย ได้แก่ 1) การบูรณาการ มี 8 ตัวบ่งชี้ 2) ความเป็นเอกภาพ มี 8 ตัวบ่งชี้ และ 3) ความเป็นเอกลักษณ์ มี 7 ตัวบ่งชี้ รวมจำนวนตัวบ่งชี้ 23 ตัวบ่งชี้ องค์ประกอบหลักที่ 2 ความเป็นชุมชนวิชาชีพ มี 3 องค์ประกอบย่อย ได้แก่ 1) วัฒนธรรมองค์การ มี 13 ตัวบ่งชี้ 2) ความร่วมมือ มี 8 ตัวบ่งชี้ และ 3) การเปลี่ยนแปลง มี 13 ตัวบ่งชี้ รวมจำนวนตัวบ่งชี้ 34 ตัวบ่งชี้ องค์ประกอบหลักที่ 3 จริยธรรม มี 3 องค์ประกอบย่อย ได้แก่ 1) ความเป็นธรรม มี 7 ตัวบ่งชี้ 2) ความซื่อสัตย์ มี 8 ตัวบ่งชี้ และ 3) การยึดหลักคุณธรรม คุณงามความดี มี 7 ตัวบ่งชี้ รวมจำนวนตัวบ่งชี้ 22 ตัวบ่งชี้ องค์ประกอบหลักที่ 4 ความเชื่อถือ มี 3 องค์ประกอบย่อย ได้แก่ 1) ความชำนาญ มี 6 ตัวบ่งชี้ 2) ความไว้วางใจ มี 8 ตัวบ่งชี้ และ 3) ความมีพลวัต มี 6 ตัวบ่งชี้ รวมจำนวนตัวบ่งชี้ 20 ตัวบ่งชี้

2. โมเดลสมการโครงสร้างเชิงเส้นชุมชนแห่งการเรียนรู้ สถาบันการพลศึกษา ที่พัฒนาขึ้นมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ดังนี้ $\chi^2 = 58.63$, $df = 39$, $\chi^2/df = 1.50$, $GFI = 0.98$, $AGFI = 0.95$, $CFI = 1.00$, $SRMR = 0.013$, $RMSEA = 0.035$, และ Critical N = 431.86

คำสำคัญ: ตัวบ่งชี้ / ชุมชนแห่งการเรียนรู้ / สถาบันการพลศึกษา

Corresponding Author: ผู้ช่วยศาสตราจารย์สัญญา จันทรอด คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ

E-mail : sanya_jontarod@hotmail.com

The Indicators Development of learning community in Institute of Physical Education

¹Sanya Jantarod, ¹Piangkhae Poopayang, ²Banjob Boonchan and ³Kittkhan Patipan

¹Faculty of Education Chaiyaphum Rajabhat University

²Faculty of Education Nakhon Ratchasima Rajabhat University

³Khon Kaen Vocation College

Abstract

The objectives of this research were 1) to develop main components, subcomponents and indicators of Institute of Physical Education Learning Community and 2) to test consistency of the Structural Model of Indicators for Institute of Physical Education Learning Community with the empirical data. The research sample consisted of 402 administrators, lecturers and employees of Institute of Physical Education. They were selected by stratified random sampling. The instruments of this research were interview form and rating scale questionnaire with the validity value at 0.85. The data was analyzed by basic statistics. The confirmatory factor analysis was analyzed by Structural Equation Modeling (SEM) using LISREL program. The consistency of the developed model and the empirical data was tested. The results were as follows:

1) Institute of Physical Education Learning Community consisted of 4 main components, 12 subcomponents and 99 indicators. The first main component was wholeness, consisting of 3 subcomponents with a total of 23 indicators including 1) integration (8 indicators), 2) oneness (8 indicators) and 3) identity (7 indicators). The second main component was professional community, consisting of 3 subcomponents with a total of 34 indicators including 1) organizational culture (13 indicators), 2) collaboration (8 indicators) and 3) Transformation (13 indicators). The third main component was ethics, consisting of 3 subcomponents with a total of 22 indicators including 1) fairness (7 indicators), 2) honest (8 indicators) and 3) virtue (7 indicators). The fourth main component was credibility, consisting of 3 subcomponents with a total of 20 indicators including 1) expertise (6 indicators), 2) trust (8 indicators) and 3) dynamism (6 indicators).

2) The developed Structural Model of Indicators for Institute of Physical Education Learning Community was consistent with the empirical data as follows: $\chi^2 = 58.63$, $df = 39$, $\chi^2/df = 1.50$, $GFI = 0.98$, $AGFI = 0.95$, $CFI = 1.00$, $SRMR = 0.013$, $RMSEA = 0.035$, and Critical $N = 431.86$.

Keywords: Indicators, Learning Community, Institute of Physical Education

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

สถาบันการพลศึกษา เป็นสถาบันเฉพาะทาง ที่จัดการศึกษาในระดับอุดมศึกษาเกี่ยวข้องกับ พลศึกษา กีฬา นันทนาการ วิทยาศาสตร์การกีฬา วิทยาศาสตร์สุขภาพ และสาขาอื่นที่เกี่ยวข้อง โดยมี สถาบันส่วนกลางหรือสำนักงานอธิการบดีตั้งอยู่ จังหวัดชลบุรี และมีการจัดการศึกษาใน 17 วิทยาเขต กระจายอยู่ทั่วประเทศ นอกจากนั้นยังมีการจัดการ ศึกษาในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน คือโรงเรียนกีฬา อีก 12 แห่ง ซึ่งในส่วนของวิทยาเขต 17 แห่ง มีการ จัดการศึกษาแยกเป็น 3 คณะวิชา ได้แก่ คณะ วิทยาศาสตร์การกีฬาและสุขภาพ คณะศิลปศาสตร์ และคณะศึกษาศาสตร์ ดังนั้นจึงถือได้ว่าสถาบัน การพลศึกษาเป็นสถาบันทางการศึกษาขนาดใหญ่ มีโครงสร้างการบริหารจัดการที่ซับซ้อน มีบุคลากร เฉพาะในส่วนระดับวิทยาเขตที่เป็นข้าราชการ จำนวน 940 คน และนักศึกษา จำนวน 12,371 คน สำหรับแนวคิดการจัดการศึกษาของสถาบันการ พลศึกษา นั้นเกิดจากปัญญาและความสร้างสรรค์ (Intelligence and Creativity) หมายถึง ความมุ่งมั่น ในการผลิตบัณฑิตให้เป็นผู้ที่มีความเชื่อในการเรียนรู้ ตลอดชีวิต เล็งเห็นความสำคัญของการพัฒนาตนเอง เพื่อเตรียมพร้อมที่จะใช้ศักยภาพของตนเองอย่าง เต็มที่โดยสามารถคาดการณ์ความเปลี่ยนแปลงต่างๆ ที่อาจเกิดขึ้นในสังคม และมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์

อันเป็นแนวทางไปสู่การปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพ และประสบความสำเร็จ ในส่วนความสามารถในการ ปฏิบัติ (Performance Ability) หมายถึง ความมุ่งมั่น ในทางผลิตบัณฑิตให้เป็นผู้ที่สามารถนำความรู้และ ทักษะในด้านวิชาการ และวิชาชีพทางด้านทฤษฎี ไปใช้ในการปฏิบัติงานได้ มีความพร้อมในการเปิดรับ ความรู้ที่หลากหลาย โดยการเปิดใจกว้างเพื่อรับรู้ ในโลกไร้พรมแดน และนำมาเป็นทักษะในการดำรง ชีวิตอย่างครบถ้วนสมบูรณ์ และความมีจริยธรรม Ethics หมายถึง ความมุ่งมั่นในการผลิตบัณฑิต ให้เป็นผู้ที่มีน้ำใจนักกีฬา รู้แพ้ รู้ชนะ รู้อภัย อันเป็น หนทางไปสู่สันติภาพของสังคม พร้อมทั้งรักษาไว้ซึ่ง จรรยาบรรณในวิชาชีพได้อย่างมั่นคง โดยยึดถือความ บริสุทธิ์ ยุติธรรม เป็นหัวใจสำคัญของการกีฬาอันเป็น หลักสำคัญของการพลศึกษา อีกทั้งตระหนักในการ อยู่ร่วมกันกับผู้อื่นในสังคม เพื่อความสุขในการ ดำเนินชีวิตต่อไปในอนาคตนอกจากนั้น ปรัชญา ของสถาบันการพลศึกษา คือ พลศึกษาและกีฬา พัฒนาคน พัฒนาชาติโดยมีวิสัยทัศน์คือ เป็นสถาบัน ชี้นำในระดับภูมิภาคอาเซียน ที่จัดการศึกษาด้าน พลศึกษา กีฬา นันทนาการ วิทยาศาสตร์การกีฬา และสุขภาพ ที่มีคุณภาพและมีพันธกิจ ได้แก่ 1. ผลิต และพัฒนาบุคลากรด้านพลศึกษา กีฬา นันทนาการ วิทยาศาสตร์การกีฬา วิทยาศาสตร์สุขภาพ และ สาขาอื่นที่เกี่ยวข้อง 2. ศึกษา ค้นคว้า วิจัยเพื่อสร้าง

และพัฒนาองค์ความรู้ นวัตกรรมด้านพลศึกษานันทนาการ กีฬา วิทยาศาสตร์การกีฬา วิทยาศาสตร์สุขภาพ และสาขาอื่นที่เกี่ยวข้อง 3. ส่งเสริม สนับสนุนการจัดการศึกษาสำหรับบุคคลที่มีความบกพร่องทางร่างกาย 4. ให้บริการทางวิชาการและอาคารสถานที่แก่ชุมชนและสังคม 5. อนุรักษ์และทะนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม การละเล่นพื้นบ้านและกีฬาไทย 6. ส่งเสริมสนับสนุนการจัดการศึกษาสำหรับบุคคลที่มีความสามารถพิเศษทางการกีฬาสู่ความเป็นเลิศ และ 7. สร้างความร่วมมือและจัดการศึกษาในประชาคมอาเซียน

การจะเป็นสถาบันทางการจัดการศึกษาที่มีคุณภาพเป็นที่ยอมรับของสังคม สถาบันการพลศึกษาจึงจำเป็นต้องมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่องให้เท่าทันกับการเปลี่ยนแปลงของสังคมไทยและสังคมโลก โดยเฉพาะการเป็นประชาคมอาเซียน ซึ่งมีการวางวิสัยทัศน์และพันธกิจที่ชัดเจน ขณะเดียวกันภายในองค์กรก็ต้องมีการบริหารจัดการอย่างเป็นระบบ อาทิ การจัดการความรู้ในองค์กรนำไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้และการจัดการศึกษา (learning organization) ภายในสถาบันพลศึกษาในศตวรรษที่ 21 ให้เป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ (Learning community) (Bentley, 1998; Blank, 2001; Sergiovanni, 1994) ผู้วิจัยจึงทำการพัฒนาตัวบ่งชี้ชุมชนแห่งการเรียนรู้ในสถาบันการพลศึกษาขึ้น เพราะชุมชนแห่งการเรียนรู้นั้นเป็นกลุ่มบุคคลที่มีความเชื่อมโยงสัมพันธ์กันด้วยพันธกิจร่วมกัน (Common mission) นอกจากนี้ยังถูกผูกมัดบุคคลด้วยการเอื้อประโยชน์ต่อกัน (mutual sharing) มีความเชื่อในการส่งเสริมพันธกิจขององค์กร นั่นคือลักษณะ (Manner) รูปแบบ (type) และคุณภาพ (Quality) ในการมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลใน

องค์กรที่ช่วยพัฒนาความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ (Sense of learning community) คุณลักษณะที่ทำให้เกิดบรรยากาศแห่งการเรียนรู้มากที่สุดคือความเอื้ออาทร (caring) (Hiatt-Michael, 2001; Schroeder, 2001) บรรยากาศของความเอื้ออาทรของสมาชิกในองค์กรตอบสนองความต้องการพื้นฐานของมนุษย์ที่ทำให้เกิดความไว้วางใจ (trust) เป็นรากฐานของวิวัฒนาการของมนุษยชาติ (human development) (Merriam & Caffarella, 1999) ความเอื้ออาทรไม่ใช่สิ่งที่เกิดขึ้นเองตามธรรมชาติและไม่สามารถเกิดขึ้นได้ในเวลาอันสั้น ความเอื้ออาทรเป็นสิ่งที่มีความคุณภาพที่พัฒนาได้ตลอดเวลาที่คนมีปฏิสัมพันธ์กันซึ่งคนที่มีความซื่อสัตย์ (honest human) ต่อคนอื่นไม่สามารถทำได้ ความเอื้ออาทรจึงเป็นปัจจัยส่งเสริมให้ชีวิตในชุมชนดำเนินอยู่ได้ และงานวิจัยนี้จะเน้นรูปแบบของการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ของสถาบันการพลศึกษาอีกรูปแบบหนึ่ง เพื่อพัฒนาคนและพัฒนาชาติต่อไป

ดังนั้นผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาการพัฒนาตัวบ่งชี้ชุมชนแห่งการเรียนรู้ของสถาบันการพลศึกษาเพื่อก่อให้เกิดแนวคิดในการบริหารสถานศึกษาที่มีคุณภาพ และเป็นแนวทางหนึ่งที่สามารถนำไปใช้ในการพัฒนาสถาบันการพลศึกษา ตลอดจนส่งเสริมสร้างศักยภาพในการบริหารสถานศึกษา ซึ่งจะส่งผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลของสถาบันการพลศึกษา ต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดวัตถุประสงค์ไว้ดังนี้

1. เพื่อพัฒนาองค์ประกอบหลัก องค์ประกอบย่อยและตัวบ่งชี้ชุมชนแห่งการเรียนรู้สถาบันการ

พลศึกษา

2. เพื่อทดสอบความสอดคล้องของโมเดล
โครงสร้างตัวบ่งชี้ชุมชนแห่งการเรียนรู้สถาบัน
การพลศึกษากับข้อมูลเชิงประจักษ์

วิธีดำเนินการวิจัย

การดำเนินการวิจัย แบ่งออกเป็น 2 ขั้นตอน
ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การจัดทำตัวบ่งชี้ชุมชนแห่ง การเรียนรู้สถาบันการพลศึกษา

การจัดทำตัวบ่งชี้ชุมชนแห่งการเรียนรู้
สถาบันการพลศึกษา โดยการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี
เอกสารที่เกี่ยวข้องและสัมภาษณ์ความคิดเห็น
ของผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 17 คน โดยใช้กรอบแนวคิด
จากการศึกษาแนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
เป็นกรอบในการสัมภาษณ์ แล้วนำมาสรุปจัดทำ
เป็นกรอบแนวคิดใหม่สร้างโมเดลเชิงทฤษฎี
(Theoretical model) โครงสร้างความสัมพันธ์
ระหว่างตัวแปรที่เป็นตัวบ่งชี้ชุมชนแห่งการเรียนรู้
ของสถาบันการพลศึกษา สำหรับใช้ในการวิเคราะห์
องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory factor
analysis) ในขั้นตอนที่ 2 ต่อไป

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ใช้ผู้เชี่ยวชาญที่เป็นผู้บริหารระดับสูงของ
สถาบันการพลศึกษามาเป็นกลุ่มตัวอย่างในขั้นตอนที่
1 โดยเลือกกลุ่มตัวอย่างด้วยวิธีเฉพาะเจาะจง
(Purposive or judge mental sampling) จำนวน
17 คน สำหรับการสัมภาษณ์เป็นรายบุคคล ประกอบ
ด้วยอธิการบดีสถาบันการพลศึกษาจำนวน 1 คน และ
รองอธิการบดีสถาบันการพลศึกษา ประจำวิทยาเขต
16 วิทยาเขต วิทยาเขตละ 1 คน จำนวน 16 คน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การจัดทำร่างตัวบ่งชี้ชุมชนแห่งการเรียนรู้
สถาบันการพลศึกษา ในการดำเนินการเก็บข้อมูล
ด้วยการสัมภาษณ์ใช้แบบสัมภาษณ์ จำนวน 1 ฉบับ
ซึ่งมีลักษณะเป็นแบบกึ่งโครงสร้างหรือแบบเป็น
ทางการ (Semi-structured interview or formal
interview) มีประเด็นหรือแนวคำถามกว้างๆ สร้าง
จากกรอบแนวคิดจากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี
และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง นำไปให้อาจารย์ที่ปรึกษา
ตรวจสอบและร่วมกันพิจารณาแก้ไข และนำไป
ทดลองใช้กับกลุ่มประชากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง
จำนวน 3 คน เพื่อพิจารณาประเด็นคำถามและ
ความราบรื่นในการเก็บรวบรวมข้อมูล

3. การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากแบบสัมภาษณ์
ใช้การวิเคราะห์ด้วยการนำข้อมูลมาจัดระเบียบ
ข้อมูล (Data organizing) พรรณนาหรือแสดงข้อมูล
(Data display) การสรุปผล ตีความตามประเด็น
(Interpretation, Conclusion) โดยใช้โปรแกรม
สำเร็จรูป NVivo8 ช่วยในการวิเคราะห์และสร้าง
โมเดลจากคำสัมภาษณ์ เพื่อยืนยันความเหมาะสม
ของโมเดลตัวบ่งชี้เชิงทฤษฎีก่อนนำไปสร้างแบบ
ประเมินสำหรับการวิจัยต่อไป

ขั้นตอนที่ 2 การทดสอบความสอดคล้อง ของโมเดลโครงสร้างตัวบ่งชี้ชุมชนแห่งการเรียนรู้ สถาบันการพลศึกษา

การทดสอบความสอดคล้องของโมเดล
โครงสร้างตัวบ่งชี้หรือองค์ประกอบชุมชนแห่งการ
เรียนรู้สถาบันการพลศึกษา กับข้อมูลเชิงประจักษ์
เป็นการสอบถามผู้เกี่ยวข้องกับความเป็นชุมชนแห่ง
การเรียนรู้ของสถาบันการพลศึกษา มีประชากรและ
กลุ่มตัวอย่างรวมทั้งการดำเนินการ ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1) ประชากรที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงประจักษ์ ได้แก่ ผู้บริหารคณาจารย์ และเจ้าหน้าที่จากสถาบันการพลศึกษา ปีการศึกษา 2559 ทั้งส่วนกลางและ 17 วิทยาเขต รวม 940 คน

2) กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงประจักษ์ ได้แก่ ผู้บริหารคณาจารย์ และเจ้าหน้าที่จากสถาบันการพลศึกษา ปีการศึกษา 2559 ทั้งส่วนกลางและ 17 วิทยาเขต ที่มีการกำหนดขนาดตัวอย่างเทคนิค SEM 1:20 ตามจำนวนพารามิเตอร์ (Hair, et al. 2006) โดยมีขนาดตัวอย่าง 422 คน และมีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้เป็นแบบสอบถามที่ใช้ตรวจสอบความเหมาะสมในการเป็นตัวบ่งชี้ชุมชนแห่งการเรียนรู้สถาบันการพลศึกษาที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นจากตัวบ่งชี้ที่ผ่านการพัฒนาแล้ว โดยแบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check-list) ประกอบด้วย เพศ อายุ ตำแหน่ง วุฒิการศึกษา และประสบการณ์ในการปฏิบัติหน้าที่

ตอนที่ 2 ความเหมาะสมของตัวบ่งชี้ชุมชนแห่งการเรียนรู้ของสถาบันการพลศึกษา แยกตามองค์ประกอบหลัก และองค์ประกอบย่อย มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ โดยมีข้อความตัวบ่งชี้ชุมชนแห่งการเรียนรู้ของสถาบันการพลศึกษา จำนวน 99 ข้อ ประกอบไปด้วย 4 องค์ประกอบหลัก 12 องค์ประกอบย่อย 99 ตัวบ่งชี้ มีการหาความตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) จากผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบ จำนวน 9 คน ซึ่งมีค่า IOC ตั้งแต่ 0.60–1.00 และค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's alpha coef-

ficient) เท่ากับ .859 ซึ่งถือว่าเครื่องมือมีคุณภาพสามารถนำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลต่อไป

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยการส่งแบบสอบถามทางไปรษณีย์ไปยังสถาบันการพลศึกษาทั้งส่วนกลางและ 17 วิทยาเขต ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง และขอความร่วมมือ อนุเคราะห์จากทุกวิทยาเขตได้ตอบแบบสอบถามและส่งกลับคืนมายังผู้วิจัย

4. การวิเคราะห์ข้อมูลและการแปลผล

1) วิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐานในรูปค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ขององค์ประกอบหลัก องค์ประกอบย่อย และตัวบ่งชี้ชุมชนแห่งการเรียนรู้สถาบันการพลศึกษา

2) การตรวจสอบความเหมาะสมข้อมูลของตัวแปร เนื่องจากการวิเคราะห์องค์ประกอบมีข้อตกลงเบื้องต้นสำคัญของการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ตัวแปรต้องมีความสัมพันธ์กันโดยต้องมีความสัมพันธ์กันไม่น้อยกว่า .30 (สุภมาส อังคุโชติ, สมถวิล วิจิตรวรรณา และรัชนิกุล ภิญโญภาณุวัฒน์. 2551) และตรวจสอบข้อมูล โดยใช้โปรแกรมทดสอบค่าสถิติเพื่อพิจารณาความเหมาะสมของข้อมูลที่จะมาวิเคราะห์องค์ประกอบคือ

(1) ค่า Bartlett Test of Sphericity หรือค่าแสดงความสัมพันธ์ (Correlation) ของกลุ่มตัวแปร ค่าที่ได้ควรมีนัยสำคัญ

(2) ค่า Measure of Sampling Adequacy (MSA) หรือค่าแสดงความเหมาะสมพอเพียงของความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรของกลุ่มตัวอย่างที่สุ่ม ควรมีค่ามากกว่า .60 พิจารณาตามเกณฑ์ของ Hair, et al. (2010)

3) ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (Factor Loading) ต้องมากกว่า .50

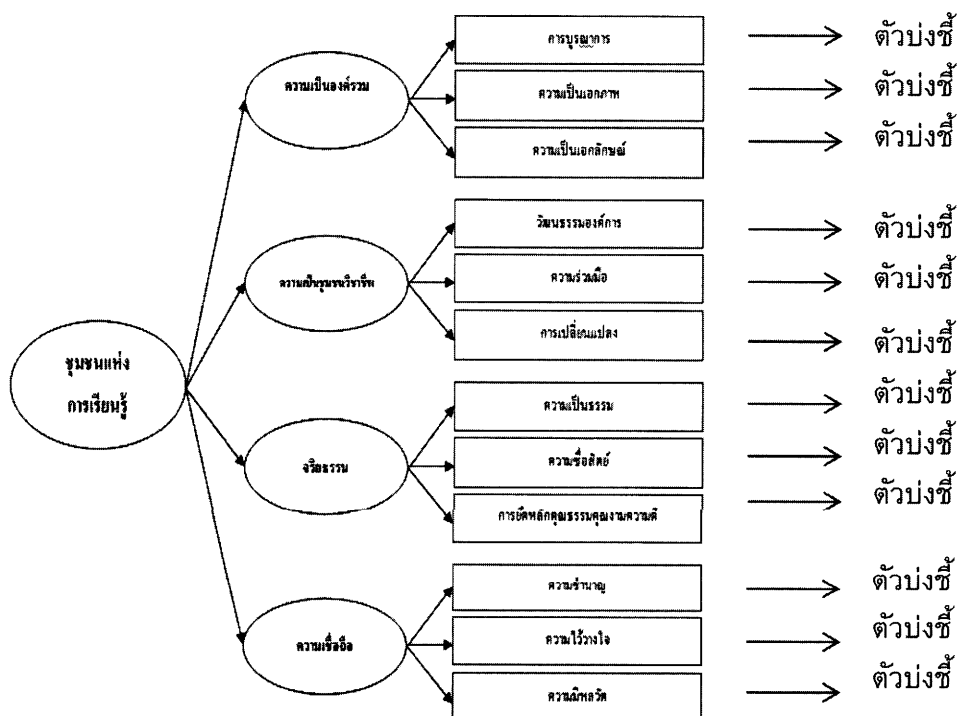
4) การสร้างองค์ประกอบโดยใช้ค่าคะแนนองค์ประกอบ (Factor score) ของตัวบ่งชี้เป็นการสร้างจากผลบวกเชิงเส้นของตัวบ่งชี้ (ตัวแปรสังเกต)

5) วิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor analysis) โดยการวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้างเชิงเส้นด้วยโปรแกรม LISREL หาความสอดคล้องระหว่างโมเดลเชิงทฤษฎีกับข้อมูลเชิงประจักษ์

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

1. ผลการสร้างและพัฒนาตัวบ่งชี้จากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี งานวิจัยที่เกี่ยวข้องและการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญสามารถกำหนดตัวบ่งชี้ภายใต้กรอบองค์ประกอบของชุมชนแห่งการเรียนรู้ สถาบันการศึกษา 4 องค์ประกอบหลัก 12 องค์ประกอบย่อย และ 99 ตัวบ่งชี้ได้แก่องค์ประกอบหลักที่ 1 ด้านความ

เป็นองค์กร มี 3 องค์ประกอบย่อย ได้แก่ 1) การบูรณาการ มี 8 ตัวบ่งชี้ 2) ความเป็นเอกภาพ มี 8 ตัวบ่งชี้ และ 3) ความเป็นเอกลักษณ์ มี 7 ตัวบ่งชี้ รวมจำนวนตัวบ่งชี้ 23 ตัวบ่งชี้ องค์ประกอบหลักที่ 2 ความเป็นชุมชนวิชาชีพ มี 3 องค์ประกอบย่อย ได้แก่ 1) วัฒนธรรมองค์กร มี 13 ตัวบ่งชี้ 2) ความร่วมมือ มี 8 ตัวบ่งชี้ และ 3) การเปลี่ยนแปลง มี 13 ตัวบ่งชี้ รวมจำนวนตัวบ่งชี้ 34 ตัวบ่งชี้ องค์ประกอบหลักที่ 3 จริยธรรม มี 3 องค์ประกอบย่อย ได้แก่ 1) ความเป็นธรรม มี 7 ตัวบ่งชี้ 2) ความซื่อสัตย์ มี 8 ตัวบ่งชี้ และ 3) การยึดหลักคุณธรรม คุณงามความดี มี 7 ตัวบ่งชี้ รวมจำนวนตัวบ่งชี้ 22 ตัวบ่งชี้ องค์ประกอบหลักที่ 4 ความเชื่อถือ มี 3 องค์ประกอบย่อย ได้แก่ 1) ความชำนาญ มี 6 ตัวบ่งชี้ 2) ความไว้วางใจ มี 8 ตัวบ่งชี้ และ 3) ความมีพลวัต มี 6 ตัวบ่งชี้ รวมจำนวนตัวบ่งชี้ 20 ตัวบ่งชี้ สามารถสร้างโมเดลตัวบ่งชี้ในเชิงทฤษฎีดังภาพประกอบที่ 1



ภาพที่ 1 โมเดลโครงสร้างตัวบ่งชี้ชุมชนแห่งการเรียนรู้ สถาบันการศึกษาในเชิงทฤษฎี

2. ผลการทดสอบความสอดคล้องของโมเดล ความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นตัวบ่งชี้เชิงทฤษฎีของ ชุมชนแห่งการเรียนรู้ สถาบันการพลศึกษา กับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยให้ผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวนทั้งสิ้น 402 คน ซึ่งคิดเป็นร้อยละ 95.26 จากกลุ่มตัวอย่างที่กำหนดไว้ 422 คน ซึ่งยังเป็นไปตามตามข้อเสนอแนะสำหรับการใช้เทคนิค SEM ที่ให้มีมากกว่า 300 คน (Hair, et.al. 2006) การวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความเหมาะสมในการเป็นตัวบ่งชี้ชุมชนแห่งการเรียนรู้ สถาบันการพลศึกษา ขององค์ประกอบหลัก ทั้ง 4 ด้าน มีค่าเฉลี่ยความเหมาะสม โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับหนึ่งพบว่า ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของโมเดล

การวิเคราะห์ตัวบ่งชี้ขององค์ประกอบหลักทั้ง 4 องค์ประกอบหลัก เมื่อปรับความสอดคล้องของโมเดลแล้ว มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ดีมากและผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ขององค์ประกอบย่อย พบว่า องค์ประกอบย่อยทุกองค์ประกอบมีความเหมาะสมพอที่จะนำไปวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันได้ด้วยองค์ประกอบย่อยทุกองค์ประกอบมีความสัมพันธ์กันอย่างน้อยมีนัยสำคัญทางสถิติ มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ตั้งแต่ .660 ถึง .878

1) ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่สองชุมชนแห่งการเรียนรู้ สถาบันการพลศึกษาแสดงไว้ในตารางที่ 1 ดังนี้

ตารางที่ 1 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่สองชุมชนแห่งการเรียนรู้ สถาบันการพลศึกษา

องค์ประกอบหลัก	องค์ประกอบย่อย	องค์ประกอบย่อย	สัมประสิทธิ์คะแนนองค์ประกอบ (FS)	น้ำหนักองค์ประกอบ (b)	SE	สัมประสิทธิ์การพยากรณ์ (R^2)	ความคลาดเคลื่อนของตัวบ่งชี้ (e)
WHO1	1	IN1	.10	.83	0.04	.69	.31
	2	UN2	.17	.87	0.04	.76	.24
	3	ID3	.28	.90	0.04	.81	.19
PRO2	4	CU4	.25	.93	0.04	.87	.13
	5	CO5	.21	.92	0.04	.85	.15
	6	CH6	.18	.91	0.04	.83	.17
ETH3	7	FR7	.26	.92	0.04	.85	.15
	8	HO8	.14	.89	0.04	.79	.21
	9	VI9	.19	.92	0.04	.85	.15
CRE4	10	EX10	.19	.90	0.04	.81	.19
	11	TR11	.24	.92	0.04	.84	.16
	12	DI12	.25	.91	0.04	.83	.17

Chi-Square = 54.06 df = 42 p = 0.10 RMSEA = 0.027 Critical N = 485.83

χ^2/df = 1.29 GFI = 0.98 AGFI = 0.98 CFI = 1.00 Standardized RMR = 0.010

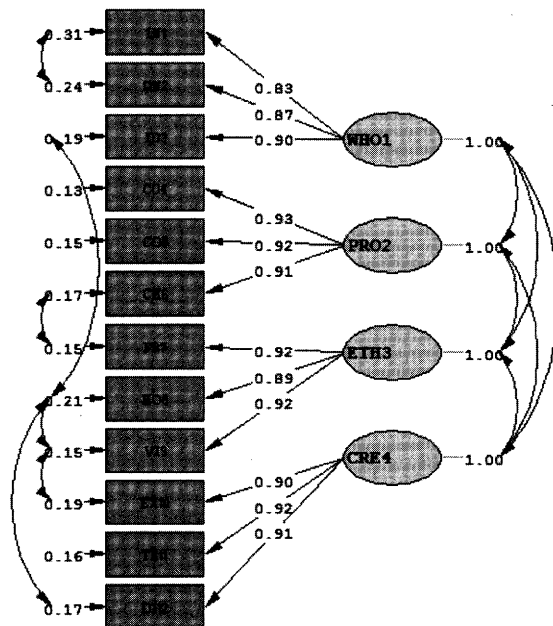
* p < .05

2) ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่าง การพลศึกษา แสดงไว้ในตารางที่ 2 ดังนี้
องค์ประกอบหลักของชุมชนแห่งการเรียนรู้ สถาบัน

ตารางที่ 2 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบหลักของชุมชนแห่งการเรียนรู้ สถาบัน
การพลศึกษา

องค์ประกอบหลัก	WHO1	PRO2	ETH3	CRE4
WHO1	1.00			
PRO2	.97	1.00		
ETH3	.91	.94	1.00	
CRE4	.89	.93	.97	1.00

3) ผลการวิเคราะห์จากตารางที่ 1 และ สถาบันการพลศึกษา แสดงไว้ในภาพประกอบที่ 2
ตารางที่ 2 สามารถนำไปสร้างโมเดลความสัมพันธ์
โครงสร้างเชิงเส้นตัวบ่งชี้ชุมชนแห่งการเรียนรู้ ดังนี้



Chi-Square=54.06, df=42, P-value=0.10048, RMSEA=0.027

ภาพที่ 2 โมเดลความสัมพันธ์โครงสร้างตัวบ่งชี้ชุมชนแห่งการเรียนรู้ สถาบันการพลศึกษา

ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่สองด้วยโปรแกรมลิสเรลของโมเดลสมการโครงสร้างองค์ประกอบชุมชนแห่งการเรียนรู้สถาบันการศึกษา พบว่า มีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์พิจารณาได้จาก ค่าสถิติไค-สแควร์ (Chi-Square : χ^2) มีค่าเท่ากับ 54.06 ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ค่า df เท่ากับ 42 เมื่อพิจารณา ค่าไค-สแควร์สัมพันธ์เท่ากับ 1.29 GFI เท่ากับ 0.98 AGFI เท่ากับ 0.96 CFI เท่ากับ 1.00 Standardized RMR เท่ากับ

0.0027 RMSEA เท่ากับ 0.98 และค่า Critical N เท่ากับ 1349.54 แสดงว่าโมเดลสมการโครงสร้างขององค์ประกอบชุมชนแห่งการเรียนรู้ สถาบันการศึกษา สอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์

3) ผลสรุปการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่สามชุมชนแห่งการเรียนรู้ สถาบันการศึกษา แสดงไว้ในตารางที่ 3 ดังนี้

ตารางที่ 3 ผลสรุปการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่สามชุมชนแห่งการเรียนรู้สถาบันการศึกษา

ชุมชนแห่งการเรียนรู้ สถาบันการศึกษา	องค์ประกอบหลักที่	สัญลักษณ์ องค์ประกอบหลัก	น้ำหนัก องค์ประกอบ (b)	SE	สัมประสิทธิ์ การพยากรณ์ (R ²)
LCIPE	1	WHO1	.92	0.05	.92
	2	PRO2	.98	0.04	.97
	3	ETH3	.97	0.04	.93
	4	CRE4	.94	0.04	.93
Chi-Square = 50.63 df = 39 p = 0.023 RMSEA = 0.035 Critical N = 431.86					
χ^2/df = 1.50 GFI = 0.98 AGFI = 0.95 CFI = 1.00 Standardized RMR = 0.013					

*p ≤ .05

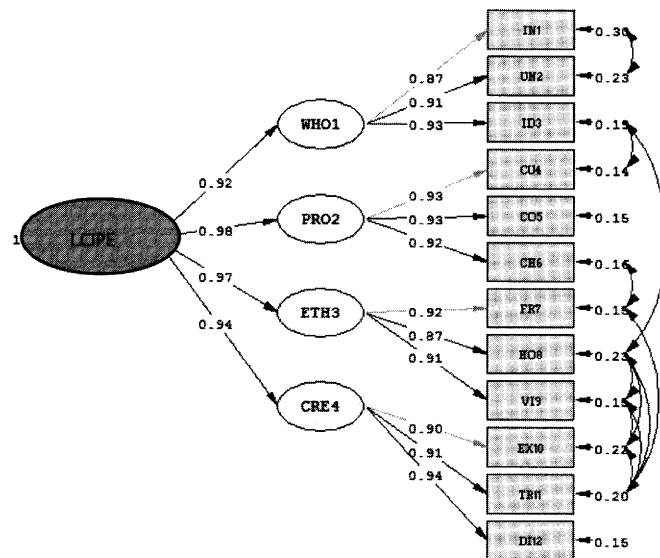
4) ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบหลักของชุมชนแห่งการเรียนรู้ สถาบันการศึกษา แสดงไว้ในตารางที่ 4 ดังนี้

ตารางที่ 4 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบหลักของชุมชนแห่งการเรียนรู้ สถาบันการศึกษา

องค์ประกอบ หลัก	WHO1	PRO2	ETH3	CRE4	COLIPE
WHO1	1.00				
PRO2	.91	1.00			
ETH3	.90	.95	1.00		
CRE4	.87	.93	.92	1.00	
COLIPE	.92	.98	.97	.94	1.00

5) ผลการวิเคราะห์จากตารางที่ 3 และ ตารางที่ 4 สามารถนำไปสร้างโมเดลความสัมพันธ์

โครงสร้างตัวบ่งชี้ชุมชนแห่งการเรียนรู้ สถาบัน การพลศึกษา แสดงไว้ในภาพประกอบที่ 3 ดังนี้



Chi-Square=58.63, df=39, P-value=0.02252, RMSEA=0.035

ภาพที่ 3 โมเดลความสัมพันธ์โครงสร้างตัวบ่งชี้ชุมชนแห่งการเรียนรู้ สถาบันการพลศึกษา จากการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่สาม

ผลการวิเคราะห์จาก ตารางที่ 3, 4 และ ภาพประกอบที่ 3 เป็นผลการวิเคราะห์องค์ประกอบ เชิงยืนยันอันดับที่สองด้วยโปรแกรมลิสเรลของ โมเดลสมการโครงสร้างขององค์ประกอบชุมชน แห่งการเรียนรู้ สถาบันการพลศึกษา พบว่า มีความ สอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ พิจารณา ได้จาก ค่าสถิติ ไค-สแควร์ (Chi-square: χ^2) มีค่า เท่ากับ 58.63 ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ค่า df เท่ากับ 39 เมื่อพิจารณา ค่าไค-สแควร์สัมพันธ์เท่ากับ 1.50 GFI เท่ากับ 0.98 AGFI เท่ากับ 0.95 CFI เท่ากับ 1.00 Standardized RMR เท่ากับ 0.013 RMSEA เท่ากับ 0.035 และค่า Critical N เท่ากับ 431.86 แสดงว่า โมเดลสมการโครงสร้างขององค์ประกอบชุมชนแห่ง การเรียนรู้ สถาบันการพลศึกษา สอดคล้องกลมกลืน

กับข้อมูลเชิงประจักษ์

เมื่อนำผลการวิเคราะห์ไปสร้างสเกล องค์ประกอบที่จะสามารถระบุถึงความเหมาะสม ขององค์ประกอบหลักของชุมชนแห่งการเรียนรู้ สถาบันการพลศึกษา แต่ละองค์ประกอบ ทำให้ได้ สเกลองค์ประกอบหลัก 4 สเกล ดังสมการต่อไปนี้

$$WHO1 = .10(IN1) + .17(UN2) + .28(ID3)$$

$$PRO2 = .25(CU4) + .21(CO5) + .18(CH6)$$

$$ETH3 = .26(FR7) + .14(HO8) + .19(VI9)$$

$$CRE4 = .19(EX10) + .24(TR11) + .25(DI12)$$

รวมทั้งสามารถสร้างสมการชุมชนแห่งการ เรียนรู้ สถาบันการพลศึกษา ดังนี้

$$LCIPE = .92(WHO1) + .98 (PRO2) + .97(ETH3) + .94(CRE4)$$

สรุปผลการวิจัย

1. ผลการสร้างและพัฒนาตัวบ่งชี้ชุมชน แห่งการเรียนรู้ สถาบันการพลศึกษา

ผลจากการสร้างและพัฒนาตัวบ่งชี้ โดยการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี งานวิจัยที่เกี่ยวข้องและการพิจารณาของผู้ทรงคุณวุฒิ 9 คน รวมทั้งการวิเคราะห์การสังเคราะห์คำให้สัมภาษณ์ของผู้เชี่ยวชาญเพื่อยืนยันร่างตัวบ่งชี้ สามารถกำหนดตัวบ่งชี้ จำนวน 99 ตัวบ่งชี้ ภายใต้กรอบองค์ประกอบของชุมชนแห่งการเรียนรู้ สถาบันการพลศึกษา จำนวน 4 องค์ประกอบหลัก 12 องค์ประกอบย่อย ดังนี้

องค์ประกอบหลักที่ 1 ด้านความเป็นองค์กรรวม มี 3 องค์ประกอบย่อย คือ การบูรณาการ ความเป็นเอกภาพ และความเป็นเอกลักษณ์ มีจำนวนตัวบ่งชี้รวม 23 ตัวบ่งชี้

องค์ประกอบหลักที่ 2 ด้านความเป็นชุมชนวิชาชีพ มี 3 องค์ประกอบย่อย คือ วัฒนธรรมองค์กร การร่วมมือ และการเปลี่ยนแปลง มีจำนวนตัวบ่งชี้รวม 34 ตัวบ่งชี้

องค์ประกอบหลักที่ 3 ด้านจริยธรรมมี 3 องค์ประกอบย่อย คือ ความเป็นธรรม ความซื่อสัตย์ และการยึดหลักคุณธรรมคุณงามความดี มีจำนวนตัวบ่งชี้ รวม 22 ตัวบ่งชี้

องค์ประกอบหลักที่ 4 ด้านความเชื่อถือมี 3 องค์ประกอบย่อย คือ ความชำนาญ ความไว้วางใจ และความมีพลวัต มีจำนวนตัวบ่งชี้ รวม 20 ตัวบ่งชี้

2. ผลการทดสอบความสอดคล้องของโมเดล โครงสร้างตัวบ่งชี้ชุมชนแห่งการเรียนรู้ สถาบัน การพลศึกษากับข้อมูลเชิงประจักษ์

ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่สองด้วยโปรแกรมลิสเรลของโมเดลสมการโครงสร้างขององค์ประกอบชุมชนแห่งการเรียนรู้

สถาบันการพลศึกษา พบว่า มีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์

ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบย่อย พบว่า ค่าน้ำหนักองค์ประกอบย่อยทั้ง 12 องค์ประกอบ มีค่าเป็นบวกและมากกว่า .30 คือ มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบย่อยตั้งแต่ .87 ถึง .94 และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทุกค่า ซึ่งแสดงให้เห็นว่า องค์ประกอบย่อยทั้ง 12 องค์ประกอบเป็นองค์ประกอบสำคัญขององค์ประกอบหลัก

ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบหลัก พบว่า ค่าน้ำหนักองค์ประกอบหลักทั้ง 4 องค์ประกอบ มีค่าเป็นบวก มีค่าเป็นบวก และมากกว่า .30 คือ มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบหลักตั้งแต่ .93 ถึง .99 และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทุกค่า ซึ่งแสดงให้เห็นว่าองค์ประกอบหลักทั้ง 4 องค์ประกอบ คือ องค์ประกอบหลักที่ 1 ด้านความเป็นองค์กรรวม (WHO1) องค์ประกอบหลักที่ 2 ด้านความเป็นชุมชนวิชาชีพ (PRO2) องค์ประกอบหลักที่ 3 ด้านจริยธรรม (ETH3) และองค์ประกอบหลักที่ 4 ด้านความเชื่อถือ (CRE4) เป็นองค์ประกอบสำคัญของชุมชนแห่งการเรียนรู้ โดยองค์ประกอบหลักดังกล่าว มีค่าสัดส่วนความแปรปรวนที่อธิบายได้ด้วยองค์ประกอบย่อย หรือ ค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ของตัวบ่งชี้ ประมาณร้อยละ 92 ถึงร้อยละ 97

จากผลการวิเคราะห์ค่าน้ำหนักองค์ประกอบหลักทั้ง 4 องค์ประกอบสามารถจัดลำดับองค์ประกอบหลักที่มีความเหมาะสมในการเป็นองค์ประกอบชุมชนแห่งการเรียนรู้ สถาบันการพลศึกษา (LCIPE) เรียงลำดับจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ องค์ประกอบหลักที่ 2 ความเป็นชุมชนวิชาชีพ (PRO2 : $b = .98$) องค์ประกอบหลักที่ 3 ด้านจริยธรรม (ETH3 : $b = .97$) องค์ประกอบหลักที่ 4 ด้านความเชื่อถือ (CRE4 : $b = .94$)

องค์ประกอบหลักที่ 1 ด้านความเป็นองค์กรรวม (WHO1 : $b = .92$) ตามลำดับ

จากสรุปผลการทดสอบความสอดคล้องของ โมเดลโครงสร้างตัวบ่งชี้ชุมชนแห่งการเรียนรู้ สถาบัน การพลศึกษา กับข้อมูลเชิงประจักษ์ สามารถเขียน ในรูปสมการ โดยการใช้สเกลองค์ประกอบ ได้สมการ คือ $LCIPE.92(WHO1) + .98(PRO2) + .97(ETH3) + .94(CRE4)$

อภิปรายผลการวิจัย

การพัฒนาตัวบ่งชี้ชุมชนแห่งการเรียนรู้ สถาบันการพลศึกษา โดยการศึกษาแนวคิดทฤษฎี เอกสาร งานวิจัยที่เกี่ยวข้องและข้อมูลที่ได้จากการ สัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ พบว่า มีตัวบ่งชี้ชุมชนแห่งการเรียนรู้ สถาบันการพลศึกษา จำนวน 99 ตัวบ่งชี้ที่วิจัย มีข้ออภิปรายเกี่ยวกับตัวบ่งชี้ที่สำคัญในแต่ละ องค์ประกอบหลัก เรียงตามลำดับ ดังนี้

1. ด้านความเป็นองค์กรรวม จากการวิเคราะห์ ข้อมูลองค์ประกอบหลักด้านความเป็นองค์กรรวม พบว่า ตัวบ่งชี้ที่ 20 การมีความภาคภูมิใจ พึงพอใจ ยอมรับ นับถือจากองค์กร ซึ่งเป็นตัวบ่งชี้ขององค์ประกอบ ย่อยด้านความเป็นเอกลักษณ์ มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก สถาบันการพลศึกษาเป็น สถาบันทางด้านการจัดการศึกษาระดับอุดมศึกษา เฉพาะทางด้านพลศึกษา วิทยาศาสตร์การกีฬา สุขศึกษา กีฬา นันทนาการ และอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง ซึ่งเป็นองค์การที่ใหญ่และเป็นแห่งเดียวของประเทศ ดังนั้นบุคลากรที่อยู่ในสถาบันการพลศึกษาจึงมีความภาคภูมิใจ พอใจ ตลอดจนได้รับการยอมรับ จากสังคม รวมทั้งบุคลากรบางส่วนได้สร้างชื่อเสียง ในวงการกีฬาและพลศึกษาของชาติอย่างต่อเนื่อง ทั้งการเป็นนักกีฬาทีมชาติในหลายชนิดกีฬา การเป็น

ผู้ฝึกสอนกีฬาในหลายระดับ การเป็นผู้ตัดสินกีฬา ทั้งในระดับชาติและนานาชาติ สอดคล้องกับปรัชญา แนวคิดการจัดการศึกษาของสถาบันการพลศึกษา ในระยะเริ่มต้น ได้กำหนดว่า บ่อเกิดแห่งปัญญา คือ การพลศึกษาและกีฬาที่กว้างไกล (Wisdom through global physical education and sports) รวมทั้ง ปรัชญา วิสัยทัศน์ ของการจัดการศึกษาในยุคของการเปลี่ยนแปลงในทศวรรษที่สอง ได้แก่ ปรัชญา คือ พลศึกษาและกีฬา พัฒนาคน พัฒนาชาติ ส่วน วิสัยทัศน์ นั้นเป็นสถาบันชั้นนำในระดับภูมิภาค อาเซียน ที่จัดการศึกษาด้านพลศึกษา กีฬา นันทนาการ วิทยาศาสตร์การกีฬาและสุขภาพ ที่มีคุณภาพ (สถาบันการพลศึกษา, 2559) ซึ่งสอดคล้องกับ Hoy and Miskel (2001 อ้างถึงใน สัมฤทธิ์ กางเพ็ง, 2551) ที่ระบุว่าความพึงพอใจของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเป็น รูปแบบหนึ่งที่แสดงให้เห็นถึงความสำเร็จของการจัดการศึกษาในระดับใดระดับหนึ่ง นอกจากนั้น Cheng (1996 อ้างถึงใน สัมฤทธิ์ กางเพ็ง, 2551) ได้เสนอรูปแบบความพึงพอใจไว้ 8 รูปแบบดังนี้รูปแบบ ที่ 1 รูปแบบเป้าหมาย (Goal model) รูปแบบที่ 2 รูปแบบทรัพยากรปัจจัยนำเข้า (Resource-Input model) รูปแบบที่ 3 รูปแบบกระบวนการ (Process model) รูปแบบที่ 4 รูปแบบความพึงพอใจ (Satisfaction model) รูปแบบที่ 5 รูปแบบการ ดำเนินงานถูกต้องตามหลักการ (Legitimacy model) รูปแบบที่ 6 รูปแบบเน้นการดำเนินงานที่ยัง ไม่บรรลุผล (Ineffectiveness mode) รูปแบบที่ 7 รูปแบบการเรียนรู้ขององค์กร (Organizational learning model) และรูปแบบที่ 8 รูปแบบการบริหาร คุณภาพโดยรวม (Total quality management model) และยังสอดคล้องกับ Swenson (2000) ที่ให้ความเห็นว่าความพึงพอใจในงาน เป็นตัว

พยากรณ์และสะท้อนว่าบุคลากรมีแรงกดดันและความเครียดเกิดขึ้นจากการทำงานในระหว่างที่เขทำงานนั้นเพียงใด ซึ่งหากบุคลากรมีความสุขกับการทำงานในหน้าที่รับผิดชอบแล้ว มักจะมีแนวโน้มการทำงานอย่างเกิดประสิทธิผล ซึ่งองค์การจะมีส่วนช่วยส่งเสริมให้บุคลากรมีความพึงพอใจต่อองค์การในระยะยาวจะส่งผลให้บุคลากร มีความเอาใจใส่ต่อคุณภาพของงานและคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงาน

2. ด้านความเป็นชุมชนวิชาชีพ จากการวิเคราะห์ข้อมูลองค์ประกอบหลักด้านความเป็นชุมชนวิชาชีพ ตัวบ่งชี้ที่ 25 มีทิศทางที่กำหนดวัตถุประสงค์และสิ่งที่คาดหวังในการปฏิบัติงานที่ชัดเจน มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากผู้บริหารสถาบันการพลศึกษาและบุคลากรมียุทธศาสตร์และแผนงานการบริหารและจัดการศึกษาที่ชัดเจน มีการร่วมกำหนดและสร้างยุทธศาสตร์ภายใต้ความร่วมมือของทุกฝ่าย และทำให้ทุกคนรู้สึกว่าการพลศึกษาไม่ใช่ของใครคนใดคนหนึ่งแต่เป็นของทุกคนและเป็นของส่วนร่วมเป็นของสังคมและเป็นของประเทศชาติ จึงทำให้การทำงานเป็นไปในทิศทางที่กำหนดร่วมกัน ซึ่งสอดคล้องกับ Robbins (2001) ที่ระบุว่าองค์การจำเป็นต้องมีระบบที่มีความเข้าใจและมีการให้ความหมายร่วมกัน (Share meaning) เป็นการวิเคราะห์ที่ใกล้ชิดกว่าของสมาชิกในองค์การนั้นๆ ระบบของการมีความเข้าใจร่วมกันนี้คือกลุ่มลักษณะเฉพาะที่องค์การนั้นๆ ให้ความสำคัญในแนวทางประพฤติปฏิบัติและแนวทางการกระทำ เช่นการคิดริเริ่มจะส่งเสริมให้มีความคิดริเริ่มได้มากแค่ไหนการเสี่ยงจะส่งเสริมให้กล้าเสี่ยงมากน้อยแค่ไหนการร่วมมือจะส่งเสริมให้ร่วมมือกันมากน้อยแค่ไหน การควบคุมจะมีการควบคุมมากน้อยแค่ไหนการสนับสนุนของผู้บริหารระดับสูงจะมี

มากน้อยแค่ไหนการจัดการกับความขัดแย้งในงานจะจัดการอย่างไร การติดต่อสื่อสารจะใช้วิธีการแบบใดการสนใจในรายละเอียดหรือผลลัพธ์การให้ความสำคัญกับคนหรืองานเป็นสำคัญส่งเสริมการทำงานเป็นทีมมากน้อยแค่ไหน และส่งเสริมการทำงานเชิงรุกมากน้อยแค่ไหน เป็นต้น และวัฒนธรรมองค์การนั้นมีลักษณะเป็นชุดของคุณลักษณะเด่นที่องค์การเห็นคุณค่าหรือยอมรับว่าเป็นสิ่งดี ซึ่งวัฒนธรรมขององค์การจะครอบคลุมการประพฤติปฏิบัติต่างๆ ภายในองค์การค่านิยมหลักความเชื่อ บรรทัดฐานปรัชญาแนวปฏิบัติต่างๆ ขององค์การที่เป็นที่รับรู้และเข้าใจร่วมกันในองค์การนั้น รวมทั้งบรรยากาศในการทำงานขององค์การนั้นๆ ด้วย นอกจากนั้นยังสอดคล้องกับ Berman (1983) เห็นว่าองค์การจะต้องมีกฎเกณฑ์ข้อปฏิบัติที่ยึดถือร่วมกัน เรื่องราวบอกเล่าเกี่ยวกับอดีตประเพณีปฏิบัติที่ยึดเหนี่ยวสมาชิกให้มีพื้นฐานที่เป็นเอกลักษณ์เดียวกันในองค์การ

3. ด้านจริยธรรม จากการวิเคราะห์ข้อมูลองค์ประกอบหลักด้านจริยธรรมพบว่าตัวบ่งชี้ที่ 79 มีการอยู่ร่วมกันของบุคลากรในหน่วยงานภายใต้ค่านิยม วัฒนธรรม และการประพฤติปฏิบัติในสิ่งที่ดีงามของสังคม มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากสถาบันการพลศึกษาเป็นสถาบันที่จัดการศึกษาให้กับบัณฑิต เป็นความคาดหวังของสังคมที่ต้องเป็นแบบอย่างให้ผู้ที่เข้ามาศึกษาได้ประสบความสำเร็จให้เป็นผู้ที่มีความรู้ เป็นคนดี สามารถประกอบอาชีพที่ตรงสาขา และทำให้พัฒนาคนในชาติเป็นผู้ที่มีสุขภาพร่างกายที่สมบูรณ์ แข็งแรง ดังนั้นบุคลากรที่อยู่ในสถาบันการพลศึกษาจำเป็นต้องอยู่ร่วมกันภายใต้หลักยึดที่นอกเหนือจากกฎ ระเบียบขององค์การหรือระเบียบราชการแล้ว ยังต้องอาศัย

ค่านิยม วัฒนธรรม และการประพฤติปฏิบัติในสิ่งที่
ดีงามของสังคมที่เคยมีมา อาทิเช่น การอยู่ร่วมกัน
แบบพี่น้องด้วยหลักความเป็นพลศึกษา รู้จักแพ้ ชนะ
และอภัย ซึ่งเป็นหลักการมีน้ำใจนักกีฬา สามารถ
นำไปใช้กับการอยู่ร่วมกันของคนในสังคมได้ทุก
อาชีพ ซึ่งสอดคล้องกับ Joan Shapiro & Stephen
Gross (2002) ให้ความเห็นในเรื่องการยึดหลัก
คุณธรรมคุณงามความดีว่าผู้หนึ่งจะต้องสร้างดุลยภาพ
ระหว่างการบริหารงานโดยยึดหลักกฎหมาย ซึ่งเป็น
ความรับผิดชอบที่ตรวจสอบได้ (Accountability)
กับความรับผิดชอบที่ผู้นำมีต่อผู้อื่น หรือการมุ่ง
ความสัมพันธ์ (Concern for people) อาทิเช่น
การที่ผู้นำยืนหยัดเคียงข้างครูในการปกป้องการสอน
ที่เห็นว่าถูกต้องแต่ขณะเดียวกันก็ยินยอมให้สังคม
สามารถตรวจสอบได้โดยต้องปฏิบัติต่อครูในเรื่องนี้
ด้วยความไม่เกียติกันและเอื้ออาทรต่อกัน
เป็นต้น นอกจากนี้ผู้นำในฐานะผู้นำอำนาจ
บริหารนั้น จะต้องยึดหลักใช้ธรรมเป็นอำนาจ
(Moral authority) โดยนอกจากผู้นำจะแสดง
ความเป็นผู้ที่มีคุณธรรมสูงส่งของตน แล้วผู้นำจำเป็น
ต้องร่วมสร้างเกณฑ์มาตรฐานด้านการประพฤติ
ปฏิบัติทางคุณธรรม สำหรับทุกคนในสถานศึกษา
อีกด้วยนอกจากนั้นยังสอดคล้องกับ Hiatt (2001)
ได้เสนอแนวคิดให้ผู้บริหารสถานศึกษาเปลี่ยนแปลง
โรงเรียนให้เป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ (Learning
community) โดยในขั้นตอนแรกนั้นให้มีการปลูกฝัง
จุดมุ่งหมายเชิงคุณธรรมให้เกิดขึ้นในองค์กร รวมทั้ง
วิสัยทัศน์ (Vision) พันธกิจ (Mission) และเป้าประสงค์
(Goals) เพราะจะเป็นสิ่งที่ผูกมัดเอาสมาชิกทุกคน
ในองค์กรเข้าด้วยกัน รวมทั้งสอดคล้องกับ พระธรรมปิฎก
(2550) กล่าวว่า องค์กรจะพัฒนาและเป็นองค์กร
ที่มีความสุขได้นั้น คนในองค์กรจะต้องมีคุณธรรม

คุณงามความดี (Virtue) นั่นคือบุคลากรจะต้องมี
ความประพฤติที่ดีงามจนเกิดความเคยชินในด้านใด
ด้านหนึ่ง เช่น คุณธรรมแห่งความยุติธรรม ความ
กตัญญู เมตตา กรุณา มุทิตา อุเบกขา

4. ด้านความเชื่อถือ จากการวิเคราะห์ข้อมูล
องค์ประกอบหลักด้านความเชื่อถือพบว่าตัวบ่งชี้ที่ 80
บุคลากรได้ใช้ความรู้ความสามารถ ของตนตามหลัก
วิชาการ ทฤษฎี มาประยุกต์ใช้ในการทำงานอย่าง
มีประสิทธิภาพ มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด ทั้งนี้อาจเนื่อง
มาจากสถาบันการพลศึกษามีบุคลากรที่มีความรู้
ความสามารถเฉพาะทางด้านพลศึกษา วิทยาศาสตร์
การกีฬา นันทนาการ สุขศึกษา เป็นที่ประจักษ์และ
ยอมรับกับสังคมมาอย่างยาวนาน สามารถผลิต
บุคลากรเฉพาะทางดังกล่าวสู่สังคมและประเทศชาติ
เป็นส่วนหนึ่งในการขับเคลื่อนสังคมให้มีสุขภาพที่
แข็งแรง นอกจากนั้น สถาบันการพลศึกษา ยังให้
ความสำคัญกับความพร้อมด้านวัสดุ อุปกรณ์ สถานที่
ที่ใช้ในการจัดการเรียนการสอนและการบริการสังคม
ดังนั้นการพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ เชี่ยวชาญ
เฉพาะทางจึงได้ดำเนินการมาอย่างต่อเนื่อง ขณะ
เดียวกันบุคลากรได้ใช้ความรู้ ความสามารถของตน
ตามหลักวิชาการ ทฤษฎี มาประยุกต์ใช้ในการทำงาน
อย่างมีประสิทธิภาพซึ่งสอดคล้องกับ Frese (2000)
ได้ระบุว่าบุคลากรที่ได้ใช้ความรู้ ความสามารถ ไปใช้
ในการปฏิบัติงานส่งผลโดยตรงต่อความเชื่อถือของ
ผู้ปฏิบัติตาม สอดคล้องกับแนวคิดของ Russell
(2001) ที่กล่าวว่า เมื่อบุคคลรับรู้ถึงความชำนาญของ
ผู้นำจะทำให้ผู้ตามเชื่อถือต่อผู้นำและพร้อมที่จะ
ปฏิบัติตามดังนั้น ความรู้ ความสามารถของบุคลากร
ตามหลักวิชาการ ทฤษฎี มาประยุกต์ใช้ในการทำงาน
อย่างมีประสิทธิภาพ เชื่อมโยงถึงความเป็นผู้ชำนาญ
(Expertise) ของบุคลากรในสถาบันการพลศึกษา

จึงจะทำให้สถาบันการพลศึกษา เป็นองค์กรทางการศึกษาที่ได้รับความน่าเชื่อถือในสังคมระดับชาติ และนานาชาติ

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะสำหรับการจัดการศึกษาในสถาบันการพลศึกษา

สถาบันการพลศึกษาในการวิจัยครั้งนี้เน้นหมายถึง สถาบันพลศึกษาที่จัดการศึกษาในระดับอุดมศึกษา สามารถนำตัวบ่งชี้ที่ผ่านการพัฒนามีคุณภาพ ยืนยันได้ด้วยข้อมูลทางสถิตินี้ ไปใช้เป็นแนวทางในการประยุกต์ใช้ในการบริหารสถาบัน เช่น การกำหนดนโยบายในระดับสถาบันหรือและระดับวิทยาเขต มีการดำเนินการตามแผนยุทธศาสตร์ให้เป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ตามตัวบ่งชี้ที่กำหนด และการสร้างความร่วมมือกับบุคลากรและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียกับทุกฝ่ายเพื่อสร้างความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษา ตลอดจนเป็นแนวทางการทำงานกับบุคลากรให้มีวิธีการทำงานที่เท่าทันในบางตัวบ่งชี้ เช่น มีการกำหนดจุดหมาย วางแผนและร่วมกัน ดำเนินการให้เป็นไปอย่างสมบูรณ์ มีความเป็นเครือข่ายในทีมงานเดียวกัน สามารถทำงานร่วมกันให้บรรลุจุดมุ่งหมายขององค์กรมีความปรารถนาและประสงค์ที่จะแก้ไขในความผิดพลาดที่เกิดขึ้น

ของตนเองบุคลากรได้ร่วมมือกันทำงาน แบ่งปันแนวทางปฏิบัติที่ดี และผลงานทักษะในศตวรรษที่ 21 เข้ากับการปฏิบัติในหน้าที่ของตน สร้างทักษะและพฤติกรรมที่จำเป็นต่อการสร้างการเปลี่ยนแปลงกล้าที่แสดงออกเพื่อดำรงไว้ซึ่งความเป็นธรรม และรักษาผลประโยชน์ให้กับสถาบัน สร้างค่านิยมเกี่ยวกับความซื่อสัตย์สุจริต ตลอดจนการประกอบอาชีพที่สุจริตให้เป็นแบบอย่างในสังคมการศึกษาและสังคมทั่วไป เป็นต้น

2. ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1) ควรมีการศึกษาวิจัยที่ขยายผลจากชุมชนแห่งการเรียนรู้ไปสู่ชุมชนการเรียนรู้แห่งวิชาชีพ (Professional community learning) อาจเป็นการพัฒนาตัวบ่งชี้ที่แตกต่างแห่งวิชาชีพ หรือพัฒนากระบวนการ ซึ่งต้องใช้การวิจัยรูปแบบอื่นให้หลากหลายและสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของบริบทการจัดการศึกษาของไทย

2) ควรมีการศึกษาวิจัยในเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม (Participatory action research) เกี่ยวกับชุมชนแห่งการเรียนรู้โดยอาศัยความร่วมมือจากหลายฝ่ายและการได้ข้อมูลจากระดับล่างขึ้นบน (Bottom up) ที่จะเป็นประโยชน์ต่อการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ในทางปฏิบัติที่เป็นรูปธรรมโดยเฉพาะช่วยให้การบริหารสถานศึกษาเกิดประสิทธิภาพโดยอาศัยการวิจัยเป็นฐาน (Research based management)

บรรณานุกรม

- พระธรรมปิฎก (ป.อ.ปยุตฺโต). (2550). **พจนานุกรมพุทธศาสตร์ฉบับประมวลศัพท์**. กรุงเทพมหานคร : มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- สถาบันการพลศึกษา. (2559). **ยุทธศาสตร์สถาบันการพลศึกษา พ.ศ. 2556-2560 (ฉบับปรับปรุง)**. ค้นเมื่อ 13 ธันวาคม 2559, จาก [http://www.ipecm.ac.th/plan/ยุทธศาสตร์สถาบันฯ 2556-2560 ประจำปีงบประมาณ 2559.pdf](http://www.ipecm.ac.th/plan/ยุทธศาสตร์สถาบันฯ%202556-2560%20ประจำปีงบประมาณ%202559.pdf)
- สัมฤทธิ์ กางเพ็ง และศรายุทธ กันหลง. (2553). **ภาวะผู้นำให้บริการในองค์กร: แนวคิด หลักการ ทฤษฎี และงานวิจัย**. พิมพ์ครั้งที่ 2. ขอนแก่น: คลังน่านวิทยา.
- สุภมาส อังศ์โชติ, สมถวิล วิจิตรวรรณ และรัชนิกุล ภิญโญภาณุวัฒน์. (2551). **สถิติวิเคราะห์สำหรับการวิจัยทางสังคมศาสตร์และพฤติกรรมศาสตร์: เทคนิคการใช้โปรแกรม LISREL**. กรุงเทพฯ: มิสชั่นมีเดีย.
- Bentley, S. (1998). **Building an effective high school: A descriptive study**. Unpublished doctoral dissertation, Pepperdine University, CA: Malibu.
- Berman, E. G. (1983). **Symbolic convergence: Organization communication and culture**. Beverly Hill, CA: SAGE.
- Blank, M. J. (2001). **Education reform: The community schools approach**. Unpublished manuscript, Institute for Educational Leadership, Washington, DC.
- Frese, M. (2000). **Success and failure of microbusiness owners in Africa**. Westport, CT: Greenwood Publishing, Inc.
- Hair Jr, William C. Black, Barry J. Babin, Rolph E. Anderson. (2006). **Multivariate data analysis**. Upper Saddle River, N.J.: Pearson/Prentice Hall.
- Hiatt-Michael, D. (2001). **Schools as Learning Communities: A Vision for Organic School Reform**. Unpublished manuscript, Pepperdine University, CA: Malibu
- Merriam, S., & Caffarella, R. S. (1999). **Learning in adulthood** (2nd ed.). San Francisco: Jossey-Bass.
- Robbins, S.P. (2001). **Organizational behavior**. 9th ed. Prentice-Hall.
- Russell, R.F. (2001). The role of values in servant leadership. **Leadership & Organization Development Journal**, 22(2), 76-83.
- Schroeder, P. (2001). Networks as Learning Communities: Shaping the Future of Teacher Development, **Journal of Teacher Education**, 25(51), 221.
- Sergiovanni, T. J. (1994). **Building community in schools**. San Francisco: Jossey- Bass.
- Swanson, A.D., (2000). **Fundamental Concepts of Education Leadership**. 2nd ed., New Jersey: Merrill Prentice-Hall.

**Academic
Journal Institute
of Physical Education**