

ตัวบ่งชี้ความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้สำหรับบุคลากร สังกัดมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
Indicators of Learning Community for Personnel
Under Mahamakut Buddhist University

สันติ อุนจะนา¹, สถาพร ชันโต²

Santi Aunjanum, Sathaporn Khanto

ทำวิจัยเมื่อ พ.ศ. 2559

บทคัดย่อ

การศึกษาครั้งนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อพัฒนาตัวบ่งชี้ความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ สำหรับบุคลากรสังกัดมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย โดยมีวัตถุประสงค์ดังนี้ 1) เพื่อพัฒนาโมเดลความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างของตัวบ่งชี้ความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้สำหรับบุคลากรสังกัดมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย 2) เพื่อตรวจสอบความตรงของโมเดลตัวบ่งชี้กับข้อมูลเชิงประจักษ์

ผู้วิจัยได้กำหนดเกณฑ์การคัดสรรตัวบ่งชี้ที่จะรวมไว้ในโมเดลว่าต้องมีค่าเฉลี่ยเท่ากับหรือมากกว่า 3.00 และค่าสัมประสิทธิ์การกระจายเท่ากับหรือต่ำกว่าร้อยละ 20 ผู้วิจัยเก็บข้อมูลโดยใช้แบบมาตรวัดประเมินค่า 5 ระดับที่มีค่าความเชื่อถือ 0.96 จากกลุ่มตัวอย่างที่เป็นเจ้าหน้าที่ และบุคลากรในมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย จำนวน 640 คน ที่ได้มาโดยวิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้นอย่างเป็นสัดส่วน (Proportional Stratified Random Sampling) ได้วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติพรรณนา และสถิติอ้างอิง และโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติและโปรแกรม AMOS ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้

1. ตัวบ่งชี้ความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้สำหรับบุคลากรสังกัดมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบหลัก 12 องค์ประกอบย่อย และ 52 ตัวบ่งชี้ จำแนกได้ดังนี้ องค์ประกอบหลักของวิสัยทัศน์ร่วม มี 3 องค์ประกอบย่อย ได้แก่ 1) วิสัยทัศน์อนาคต มี 7 ตัวบ่งชี้ 2) มีเป้าหมายมี 5 ตัวบ่งชี้ 3) มีกลยุทธ์ มี 3 ตัวบ่งชี้ องค์ประกอบหลักของการทำงานเป็นทีมมี 3 องค์ประกอบย่อย ได้แก่ 1) ทีมงาน มี 7 ตัวบ่งชี้ 2) ผู้นำทีมมี 4 ตัวบ่งชี้ 3) กระบวนการของทีมมี 5 ตัวบ่งชี้ องค์ประกอบหลักของโครงสร้างสนับสนุน มี 3 องค์ประกอบย่อย ได้แก่ 1) การกระจายอำนาจ มี 2 ตัวบ่งชี้ 2) การบังคับบัญชา มี 4 ตัวบ่งชี้ 3) การมอบหมายงาน มี 3 ตัวบ่งชี้ องค์ประกอบหลักของภาวะผู้นำ มี 3 องค์ประกอบย่อย ได้แก่ 1) มีความรู้มี 4 ตัวบ่งชี้ 2) ความรับผิดชอบมี 4 ตัวบ่งชี้ 3) การมีส่วนร่วมในการทำงานมี 3 ตัวบ่งชี้ และทุกองค์ประกอบหลักมีค่าเฉลี่ยและค่าสัมประสิทธิ์การกระจายเพื่อคัดสรรไว้ในโมเดลตัวบ่งชี้ความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้สำหรับบุคลากรสังกัดมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัยที่เหมาะสมตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้ คือมีค่าเฉลี่ยเท่ากับหรือสูงกว่า 3.00 และค่าสัมประสิทธิ์การกระจายเท่ากับหรือต่ำกว่า 20% จำนวน 50 ตัวบ่งชี้

¹นักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

²กศ.บ.,กศ.ม.,กศ.ด. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

2. โมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยมีค่าไค-สแควร์ (X^2) เท่ากับ 36.65 ค่าองศาอิสระ (df) เท่ากับ 25 ค่านัยสำคัญทางสถิติ (P-value) เท่ากับ 0.062 ค่าดัชนีวัดระดับความสอดคล้อง (GFI) เท่ากับ 0.99 มีค่าดัชนีวัดระดับความสอดคล้องที่ปรับแก้แล้ว (AGFI) เท่ากับ 0.97 และค่าความคลาดเคลื่อน ในการประมาณค่าพารามิเตอร์ (RMSEA) เท่ากับ 0.024

คำสำคัญ: 1. ตัวบ่งชี้ 2. ความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้

Abstract

The purposes of this study were 1) to develop indicators of the structural relationships model of the personnel learning community at Mahamakut Buddhist University and (2) to examine the validity of the model by using empirical data.

The indicators with the average values equal to or greater than 3.00 and a coefficient distribution equal to or less than 20% were selected. Data were collected by using the 5-point rating scale with the reliability 0.96 from the 640 staffs at Mahamakut Buddhist University who were proportionally stratified random sampled by using descriptive statistics, referential statistics, statistical software and AMOS software. Results of the study were as follows:

1. The indicators of the structural relationships model of the personnel learning community at Mahamakut Buddhist University consisted of four major elements, 12 sub-elements, and 52 indicators. The “Vision” Element consisted of three sub-elements: 1) Future Vision with seven indicators; 2) The Goal with five indicators; and 3) The Strategy with three indicators. The Teamwork Element consisted of three sub-elements: 1) the Team with seven indicators; 2) the Team Leader with four indicators; and 3) the Team Process with five indicators. The Leader Element consisted of three sub-elements: 1) Knowledge with four indicators; 2) Responsibilities with four indicators; and 3) Participation in the Work with three indicators. All major indicators were averaged and the coefficient of variation for selection of the model indicated the appropriateness level of learning community of personnel at Mahamakut Buddhist University. The average value of 50 indicators equaled to or greater than 3.00 and a coefficient distribution of these indicators equaled to or less than 20%.

2. The elements of the model were consistent with empirical data with the Chi - Square (X^2) value equaled to 36.65, the degrees of freedom (df) equaled to 25, the P-value equaled to 0.062, the goodness of fit index (GFI) was 0.99, the adjusted goodness of fit index (AGFI) was 0.97, and the Root Mean Square Error of Approximation (RMSEA) was 0.024.

Keywords : 1. Indicators 2. Learning community

1. ความสำคัญและที่มาของปัญหา

ปัจจุบันมนุษย์กำลังเผชิญหน้ากับช่วงเวลาของการเปลี่ยนแปลงครั้งใหญ่อีกครั้ง ซึ่งเป็นการเปลี่ยนแปลงจากสังคมยุคเกษตรกรรมในศตวรรษที่ 18 เปลี่ยนผ่านเข้าสู่สังคมยุคอุตสาหกรรมในช่วงศตวรรษที่ 19 และ 20 ในระยะปัจจุบันกำลังเปลี่ยนแปลงผ่านเข้าสู่ยุคความรู้แห่งศตวรรษที่ 21 ด้วยพลังขับเคลื่อนของเทคโนโลยีดิจิทัลที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วส่งผลให้เกิดกระแสแนวคิดเกี่ยวกับ “ชุมชนแห่งการเรียนรู้” ว่าเป็นการบริหารรูปแบบหนึ่งที่ใช้เป็นพื้นฐานในการก้าวไปสู่ความสำเร็จขององค์กร การได้ทุกประเภทไม่ว่าจะเป็นองค์การภาคราชการ รัฐวิสาหกิจ หรือธุรกิจ เอกชน ต่างสามารถจะประยุกต์ใช้ร่วมกันกับระบบการบริหารรูปแบบอื่นๆ ที่มีลักษณะเป็นการพัฒนาองค์การให้เพียบพร้อมไปด้วยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และให้บรรลุผลสำเร็จในระบบการบริหารเชิงคุณภาพรวมตลอดทั่วทั้งองค์การ (วีรจ ฆาณะศิริานนท์, 2545) โดยเฉพาะอย่างยิ่งสถานศึกษา ซึ่งสถานศึกษาเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้มากกว่าองค์การประเภทอื่นๆ ในขณะที่สถานศึกษาได้ ก้าวเข้าไปสู่ศตวรรษใหม่นั้น สถานศึกษาต้องพิจารณาปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์ (Paradigm) เพื่อเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ ซึ่งเป็นกระบวนการ ในการเปลี่ยนแปลง และปรับเปลี่ยนสถานศึกษาให้เป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้แนวคิดเกี่ยวกับชุมชนแห่งการเรียนรู้นี้มีผลต่อการปรับเปลี่ยนวัฒนธรรมของสถานศึกษา รวมทั้งสิ่งที่เกี่ยวข้องกับการปรับปรุงและพัฒนาสถานศึกษา

การพัฒนาสถานศึกษาให้เป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้ที่มีส่วนสำคัญในการอำนวยความสะดวกต่อชุมชนแห่งการเรียนรู้ เพราะผู้บริหารแต่ละบุคคลจะนำทางและทำให้กระบวนการความร่วมมือง่ายขึ้น สภาพแวดล้อมแบบเปิดในชุมชนจะช่วยสนับสนุนการร่วมกิจกรรมและความร่วมมือ รวมทั้งทำให้มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกัน มีการตั้งสมมติฐาน และมีการพัฒนาทางวิธีการใหม่ๆ ต่อปัญหาที่พบอีกด้วย (Bennis & Nanus, 1997) บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา และความเป็นผู้นำจะมีส่วนสำคัญยิ่งที่จะนำไปสู่การปฏิบัติที่ประสบความสำเร็จต่อแบบแผนความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ ภาวะผู้นำถือเป็นองค์ประกอบสำคัญต่อชุมชนแห่งการเรียนรู้ ดังที่ Stronge (1998) ได้ชี้ให้เห็นถึงบทบาทของผู้บริหารโรงเรียน ในการพัฒนารูปแบบองค์การแห่งการเรียนรู้ว่า ผู้บริหารต้องมีความรับผิดชอบต่อการมีวิสัยทัศน์ การฟื้นฟูพันธกิจ การชี้แนะและปฏิบัติตามหลักสูตรและการสอน การสนับสนุนบรรยากาศทางบวก (Positive climate) การสนับสนุนความสัมพันธ์ในชุมชนโรงเรียน และการพัฒนาโรงเรียนให้มีประสิทธิภาพด้านการเงิน ในการสร้างองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของวรลักษณ์ ชูกำเนิดและเอกรินทร์ สังข์ทอง (2557) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูในบริบทสถานศึกษาผู้บริหารจะต้องเป็นผู้ที่มีวิสัยทัศน์และสอดคล้องกับแนวคิดของ DI Hord (1997) ได้ชี้ให้เห็นถึงบทบาทของผู้บริหารในการพัฒนารูปแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้ว่า ผู้บริหารต้องมีวิสัยทัศน์ ความเชื่อ และค่านิยม (Vision, Beliefs & Values) และมีความเป็นผู้นำ (Leadership)

จากกระแสความจำเป็นในการพัฒนาคุณภาพของคน อันเนื่องจากการเปลี่ยนแปลงทางสังคมในมิติต่างๆ ที่เป็นไปอย่างรวดเร็ว จากปัจจัยการผลักดันด้านต่างๆ จากผลการประกาศใช้พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 และจากผลการดำเนินงานตามแนวการปฏิรูปการศึกษา การศึกษาค้นคว้าในเรื่องราวเกี่ยวกับชุมชนแห่งการเรียนรู้ ทำให้การศึกษา และการบริหารการศึกษามีคุณค่าแพร่หลายยิ่งขึ้น เนื่องจากชุมชนแห่ง

การเรียนรู้เป็นทฤษฎีที่พัฒนาในประเทศสหรัฐอเมริกา และงานวิจัยนี้จะเป็นการพัฒนาทฤษฎีชุมชนแห่งการเรียนรู้จากระบบการศึกษา และวัฒนธรรมของไทย โดยเฉพาะอย่างยิ่งการจัดการศึกษาในระดับอุดมศึกษาซึ่งยังไม่มีการศึกษาวิจัยมาก่อนนั้น จึงจะเป็นสิ่งที่มีประโยชน์ทั้งต่อการเสริมสร้างและขยายองค์ความรู้ใหม่ๆ และการนำไปประยุกต์ใช้ให้เหมาะสมกับบริบทของสังคมไทย ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลอีกทั้งยังไม่มีการศึกษาตัวแบบที่ใช้พัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ในมหาวิทยาลัยของประเทศไทย ผู้วิจัยจึงมุ่งทำการศึกษาวิจัยข้อมูลเชิงประจักษ์ในมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัยสาลายา ซึ่งเป็นมหาวิทยาลัยที่ผู้วิจัยปฏิบัติงานอยู่ เพื่อเป็นการพัฒนาและตรวจสอบกับตัวแบบเชิงทฤษฎีเกี่ยวกับโครงสร้างเชิงเหตุผล ซึ่งผลที่ได้จากการวิจัยไปใช้เป็นแนวทางในการวางแผนหรือสร้างองค์ประกอบของชุมชนแห่งการเรียนรู้ได้อย่างสอดคล้องกับสภาพปัจจุบัน ซึ่งจะช่วยส่งเสริมประสิทธิภาพของการจัดการศึกษาที่จะส่งผลต่อการพัฒนาการศึกษาที่มีประสิทธิภาพ จากนั้นมหาวิทยาลัยต่างๆ และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาคนสามารถนำโมเดลตัวบ่งชี้ความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ที่เป็นผลการวิจัยไปใช้เป็นประโยชน์ในด้านการติดตามภารกิจ เพื่อใช้ประกอบการตัดสินใจ (Monitoring) และใช้ประโยชน์ในด้านการประเมินผล (Evaluation) การดำเนินงานว่าบรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้มากน้อยเพียงใดตามทัศนะของ นางลักษณ์ วิรัชชัย (2545) ที่ว่าโมเดลที่ได้รับการทดสอบแล้วจะมีคุณสมบัติความสามารถในการย่อข้อมูลให้อยู่ในรูปแบบที่ง่ายต่อการนำไปใช้ประโยชน์ ลดความซ้ำซ้อนของข้อมูล เป็นการจัดการข้อมูลอย่างสรุป ทำให้สามารถนำไปใช้ประโยชน์ในการดำเนินงานขององค์การได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผลต่อไป

2. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

- 2.1 เพื่อพัฒนาโมเดลความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างของตัวบ่งชี้ความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้สำหรับบุคลากรสังกัดมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
- 2.2 เพื่อตรวจสอบความตรงของโมเดลตัวบ่งชี้กับข้อมูลเชิงประจักษ์

3. สมมติฐานการวิจัย

โมเดลที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ดังนั้นสมมติฐานการวิจัยเพื่อคาดคะเนคำตอบในการวิจัยนี้คือ โมเดลความสัมพันธ์โครงสร้างตัวบ่งชี้ความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้สำหรับบุคลากรมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นจากผลการศึกษาทฤษฎีและงานวิจัยมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

4. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

3.1 ได้ทราบตัวบ่งชี้ และโมเดลความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างของตัวบ่งชี้ความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ ของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย และช่วยให้ได้องค์ความรู้ใหม่ที่มีความเหมาะสมสอดคล้องกับบริบทของชุมชนและสังคมไทย ที่สามารถนำไปเป็นแหล่งอ้างอิงเพื่อการวิจัยต่อเนื่องหรือพัฒนาให้สมบูรณ์ให้ดียิ่งขึ้นต่อไปในอนาคต

3.2 โมเดลความสัมพันธ์โครงสร้างตัวบ่งชี้ความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ สามารถนำไปใช้วัดความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้สำหรับการวิจัยประเภทอื่นต่อไปได้ เช่น การสร้างโมเดลสมการ โครงสร้างความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ การวิจัยและพัฒนา หรือการวิจัยเชิงปฏิบัติการ เป็นต้น

3.3 โมเดลความสัมพันธ์โครงสร้างตัวบ่งชี้ความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ ช่วยให้เกิดคุณสมบัติมีความสามารถในการย่อข้อมูล (Data Reduction) อยู่ในรูปแบบที่ง่ายต่อการนำไปใช้ประโยชน์ลดความซ้ำซ้อนของข้อมูล เป็นการจัดข้อมูลอย่างสรุป ทำให้องค์กรสามารถนำไปใช้ติดตาม ทบทวน และตัดสินใจต่อการดำเนินงานขององค์กรได้ และมีคุณสมบัติที่สามารถนำไปใช้ได้กับทุกระดับ ไม่ว่าจะเป็นองค์กรระดับประเทศหรือในหน่วยงานย่อย

3.4 นำไปใช้เป็นแนวทางในการวางแผนหรือสร้างเกณฑ์ประเมินชุมชนแห่งการเรียนรู้สำหรับบุคลากรมหาวิทยาลัย เพื่อกำหนดจุดเด่นจุดด้อยในการพัฒนาบุคลากรได้อย่างสอดคล้องกับปัญหา เพื่อช่วยลดปัญหาความไม่มีคุณภาพของบุคลากรได้

3.5 นำโมเดลความสัมพันธ์โครงสร้างตัวบ่งชี้ชุมชนแห่งการเรียนรู้สำหรับบุคลากรที่เป็นผลจากการวิจัยไปใช้เป็นประโยชน์ในด้านการติดตามภารกิจ (Monitoring) เพื่อใช้ประกอบการตัดสินใจ และการประเมินผล (Mvaluation) การดำเนินงานว่าบรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

5. วิธีดำเนินการวิจัย

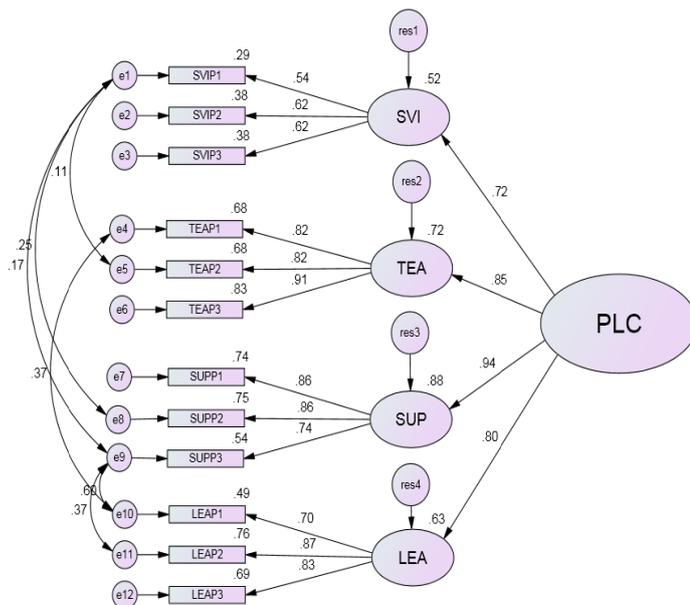
การวิจัยครั้งนี้เป็นวิจัยตัวบ่งชี้ความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้สำหรับบุคลากรมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัยประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ อาจารย์ และเจ้าหน้าที่ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย จำนวน 848 รูป/คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้กฎอัตราส่วนระหว่างจำนวนกลุ่มตัวอย่างกับจำนวนพารามิเตอร์ 20 : 1 ซึ่งมีจำนวนพารามิเตอร์ 32 พารามิเตอร์ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 640 คน ใช้วิธีการสุ่มแบบหลายขั้นตอน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือ แบบสอบถามแบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้ ตอนที่ 1 แบบสอบถามสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ตอนที่ 2 แบบสอบถามระดับการรับรู้เกี่ยวกับตัวบ่งชี้ชุมชนแห่งการเรียนรู้สำหรับบุคลากรมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ซึ่งลักษณะเครื่องมือเป็นมาตรวัดแบบประเมินค่า (Rating Scale) 5 ระดับ โดยสร้างตามมาตรวัดของ Likert-Scale ผู้วิจัยสร้างขึ้นโดยกำหนดกรอบคิดในการสร้างแบบสอบถามจากเนื้อหาทฤษฎี และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง นำมากำหนดผังการสร้างตามเนื้อหา และทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งนำไปปรึกษาผู้เชี่ยวชาญ เพื่อตรวจสอบความถูกต้อง และครอบคลุมตรงตามสิ่งที่ต้องการวัด ทุกข้อมีค่าดัชนีความสอดคล้องเท่ากับ 0.97 นำแบบสอบถามที่ผ่านการพิจารณาจากผู้เชี่ยวชาญและแก้ไขตามข้อเสนอแนะแล้ว ไปทดลองใช้ (Try out) กับกับเจ้าหน้าที่ และบุคลากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คน จากมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย จำนวน 30 คน จากนั้นนำการตรวจสอบให้คะแนน และหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามโดยการวิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach) ได้ค่าความเชื่อมั่น 0.98 จัดทำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ เพื่อนำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยต่อไป การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์ด้วยคอมพิวเตอร์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป ซึ่งการวิเคราะห์ข้อมูลสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามบุคลากร สังกัดมหาวิทยาลัยมหา มกุฏราชวิทยาลัย นำมา

วิเคราะห์โดยการแจกแจงความถี่ และหาค่าร้อยละ ข้อมูลเกี่ยวกับความเหมาะสมของตัวบ่งชี้ชุมชนแห่งการเรียนรู้ สำหรับบุคลากรมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัยโดยวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย ค่าสัมประสิทธิ์การกระจาย

6. ผลการศึกษา

วัตถุประสงค์ข้อที่ 1 ตัวบ่งชี้ความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้สำหรับบุคลากรสังกัดมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบหลัก 12 องค์ประกอบย่อย และ 52 ตัวบ่งชี้ จำแนกได้ดังนี้ องค์ประกอบหลักของวิสัยทัศน์ร่วม มี 3 องค์ประกอบย่อย ได้แก่ 1) วิสัยทัศน์อนาคต มี 7 ตัวบ่งชี้ 2) มีเป้าหมาย มี 5 ตัวบ่งชี้ 3) มีกลยุทธ์ มี 3 ตัวบ่งชี้ องค์ประกอบหลักของการทำงานเป็นทีมมี 3 องค์ประกอบย่อย ได้แก่ 1) ทีมงาน มี 7 ตัวบ่งชี้ 2) ผู้นำทีมมี 4 ตัวบ่งชี้ 3) กระบวนการของทีมมี 5 ตัวบ่งชี้ องค์ประกอบหลักของโครงสร้างสนับสนุน มี 3 องค์ประกอบย่อย ได้แก่ 1)การกระจายอำนาจมี 2 ตัวบ่งชี้ 2) การบังคับบัญชา มี 4 ตัวบ่งชี้ 3) การมอบหมายงาน มี 3 ตัวบ่งชี้ องค์ประกอบหลักของภาวะผู้นำ มี 3 องค์ประกอบย่อย ได้แก่ 1)มีความรู้มี 4 ตัวบ่งชี้ 2) ความรับผิดชอบมี 4 ตัวบ่งชี้ 3) การมีส่วนร่วมในการทำงานมี 3 ตัวบ่งชี้ และทุกองค์ประกอบหลักมีค่าเฉลี่ยและค่าสัมประสิทธิ์การกระจายเพื่อคัดสรรไว้ในโมเดลตัวบ่งชี้ความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้สำหรับบุคลากรสังกัดมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัยที่เหมาะสมตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้ คือมีค่าเฉลี่ยเท่ากับหรือสูงกว่า 3.00 และค่าสัมประสิทธิ์การกระจายเท่ากับหรือต่ำกว่า 20% จำนวน 50 ตัวบ่งชี้

วัตถุประสงค์ข้อที่ 2 โมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยมีค่าไค-สแควร์ (X^2) เท่ากับ 36.65 ค่าองศาอิสระ (df) เท่ากับ 25 ค่านัยสำคัญทางสถิติ (P-value) เท่ากับ 0.062 ค่าดัชนีวัดระดับความสอดคล้อง (GFI) เท่ากับ 0.99 มีค่าดัชนีวัดระดับความสอดคล้องที่ปรับแก้แล้ว (AGFI) เท่ากับ 0.97 และค่าความคลาดเคลื่อนในการประมาณค่าพารามิเตอร์ (RMSEA) เท่ากับ 0.024 แสดงดังภาพที่ 1



Chi-Square = 35.445 df = 26 p - value = .102 GFI = .991 AGFI = .973 RMSEA = .024

ภาพที่ 1 โมเดลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสองของตัวบ่งชี้ความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ สำหรับบุคลากร สังกัดมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

7. อภิปรายผลการวิจัย

จากกระบวนการพัฒนาโมเดลความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างของตัวบ่งชี้ความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้สำหรับบุคลากรสังกัดมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย จะเห็นได้ว่าตัวบ่งชี้ความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้สำหรับบุคลากรสังกัดมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย มีค่าเฉลี่ยและ ค่าสัมประสิทธิ์การกระจายในระดับตัวบ่งชี้ทุกตัวบ่งชี้ ผ่านเกณฑ์ที่กำหนดทุกตัวบ่งชี้ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ ประเวศ วะสี (2549) ได้กล่าวว่า วิสัยทัศน์ เป็นความเคลื่อนไหวของประชาชาติ เพื่อสร้างจินตนาการใหม่เกี่ยวกับการศึกษา ซึ่งการสร้างวิสัยทัศน์ให้เกิดขึ้นนั้นจะทำให้การดำเนินงานทุกอย่างประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้อย่างสูงสุด สอดคล้องกับแนวคิดของ วีรบุรุษ มาฆะศิริวานนท์ (2545) ได้กล่าวว่า ทีมเป็นสิ่งที่มีความสำคัญต่อองค์การแห่งการเรียนรู้ เนื่องจากการทำงานเป็นทีมจะช่วยเพิ่มประสิทธิภาพขององค์การ เนื่องจากการทำให้วัตถุประสงค์รวมขององค์การประสบความสำเร็จสูงสุด สอดคล้องกับแนวคิดของศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ (2550) ได้ศึกษาเรื่องการจัดการและพฤติกรรมองค์การ โดยกล่าวว่าโครงสร้างสนับสนุนขององค์การ เป็นกระบวนการของการกำหนดความสัมพันธ์อย่างเป็นทางการระหว่างบุคคลและทรัพยากร เพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้ การทดสอบโมเดลในระดับตัวบ่งชี้ของแต่ละองค์ประกอบย่อยที่พัฒนาขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ด้วยการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน และทดสอบโมเดลในระดับองค์ประกอบย่อยของแต่ละองค์ประกอบหลัก และโมเดลในระดับองค์ประกอบหลักของความเป็นชุมชนการเรียนรู้ที่พัฒนาขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์ด้วยการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่สอง ซึ่งผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับหนึ่งของแต่ละ องค์ประกอบย่อยทั้ง 4 โมเดล พบว่า โมเดลมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ดีมาก และค่าน้ำหนักของตัวบ่งชี้ทั้ง 52 ตัวบ่งชี้ในแต่ละองค์ประกอบย่อย มีค่าเป็นบวกซึ่งเกินเกณฑ์ที่กำหนด คือ 0.30 และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกค่า และผลจากการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสองของตัวบ่งชี้ความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ พบว่า โมเดลมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ดีมาก ค่าน้ำหนักองค์ประกอบของตัวบ่งชี้ทั้ง 4 องค์ประกอบหลักมีค่าเป็นบวก และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกค่าทั้งนี้เนื่องมาจาก ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสาร งานวิจัยและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องอย่างเป็นระบบแล้วทำการสังเคราะห์งานวิจัยที่เกี่ยวข้องและแนวคิดที่เกี่ยวข้องตามทัศนะของนักวิชาการหลายท่านเพื่อให้ได้

8. ข้อเสนอแนะ

8.1 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์

ส่งเสริมและพัฒนาองค์ประกอบหลักวิสัยทัศน์ร่วม ภาวะผู้นำ การทำงานเป็นทีม และโครงสร้างสนับสนุนองค์ประกอบย่อยวิสัยทัศน์อนาคต การกระจายอำนาจ ผู้นำทีม และตัวบ่งชี้การมีส่วนร่วมในการทำงาน กำหนดเป้าหมายชัดเจน และการเสริมสร้างกำลังใจให้กับสมาชิกในทีมงาน

8.2 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับประเด็นปัญหาที่ควรศึกษาวิจัยต่อไปในอนาคต

1) ควรมีการวิจัยเชิงคุณภาพเกี่ยวกับความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้สำหรับบุคลากรสังกัดมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย เนื่องจากการ วิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยสนใจเฉพาะตัวแปรที่เป็นพฤติกรรมมาร แสดงออกของบุคลากรสังกัดมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัยในเรื่องของความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ ดังนั้น

หากมีการเก็บข้อมูลเชิงคุณภาพจะมีประโยชน์ในการอธิบายความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้สำหรับบุคลากรสังกัดมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัยได้ชัดเจนยิ่งขึ้น

2) ควรทำการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม (Participatory action research) โดยอาจนำเอาผลการวิจัยนี้เป็นแนวทาง เช่น การพัฒนาในตัวเองซึ่งพบว่า มีค่าเฉลี่ยมาก รวมถึงการพัฒนาองค์ประกอบที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาก

3) ควรมีการวิจัยเกี่ยวกับการสร้างแบบวัดและประเมินตัวเองซึ่งความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้สำหรับบุคลากรสังกัดมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ทั้ง 54 ตัวบ่งชี้ เพื่อให้ได้เครื่องมือการวัดความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้สำหรับบุคลากรสังกัดมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย และเพื่อให้บุคลากรในมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัยใช้เป็นเครื่องมือในการพัฒนาตนเองต่อไป

4) ควรมีการวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนาตัวเองซึ่งความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้สำหรับบุคลากรในสังกัดอื่น เพื่อให้ได้ตัวบ่งชี้ความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับบริบทอื่นๆ

9. บรรณานุกรม

นงลักษณ์ วิรัชชัย. (2542). การวิเคราะห์ทอิกิมาน (Meta-Analysis). กรุงเทพมหานคร: นิชินแอดเวอร์ไทซิงกรุ๊ป.

_____. (2545). กระบวนการปฏิรูปเพื่อพัฒนาคุณภาพการเรียนรู้ : การประเมินและการประกัน.

กรุงเทพฯ : วี ที ซี คอมมิวนิเคชั่น.

ประเวศ วะสี. (2549). คุณธรรมนำการพัฒนา ยุทธศาสตร์สังคมคุณธรรม. กรุงเทพฯ : ศูนย์ส่งเสริมและพัฒนา

พลังแผ่นดินเชิงคุณธรรม (ศูนย์คุณธรรม) สำนักงานบริหารและพัฒนาองค์ความรู้ (องค์การมหาชน).

วรลักษณ์ ชูกำเนิด และเอกรินทร์ สังข์ทอง. (2557). โรงเรียนแห่งชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครู

เพื่อการพัฒนาวิชาชีพครูที่เน้นผู้เรียนเป็นหัวใจสำคัญ. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์ดุสิตบัณฑิต

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.

วีรจ ฆาตะศิริานนท์. (2545). การพัฒนาวิสัยทัศน์ผู้นำ. กรุงเทพฯ : ธีระป้อมวรรณกรรม.

ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ. (2550). การจัดการและพฤติกรรมองค์กร. กรุงเทพฯ : ธีระฟิล์มและไซเท็กส์.

Bennis, W. & Nanus, B. (1997). *Leaders : Strategies for taking change*. New York : Harper Collins.

DI Hard. (1997). *Professional Learning Community(PLC)*(ออนไลน์). แหล่งที่มา :

http://www.kruinter.com/show.php?id_quiz=3239&p=1 (10 ธันวาคม 2557)

10. คำขอขอบคุณ

รายงานการวิจัยฉบับนี้สำเร็จลงได้ด้วยความอนุเคราะห์จากผู้เกี่ยวข้องหลายฝ่าย ซึ่งเป็นทั้งแรงผลักดันให้กำลังใจ ช่วยเหลือ ให้คำปรึกษาและแนะนำให้แก่ผู้วิจัยเป็นอย่างดี โอกาสนี้ผู้วิจัยขอขอบพระคุณคณาจารย์เจ้าหน้าที่มหาวิทยาลัยทุกท่าน และขอขอบคุณสถาบันวิจัยญาณสังวร มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัยที่ได้ให้โอกาสตีพิมพ์ผลงานวิจัยในครั้งนี้