

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพของอาจารย์พยาบาล วิทยาลัย พยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุข

จารุวรรณ สอนองญาติ, ศศ.ค.¹

สุทัศน์ เหมทานนท์, ศ.ม.²

วิลาวัลย์ ชนวรรณ, วท.ม.¹

เนติยา แจ่มทิม, ศศ.ค.¹

วิภารัตน์ สุวรรณไวพัฒนะ, Ph.D³

(วันที่ส่งบทความ: 22 ก.พ. 2562; วันที่แก้ไข: 6 พ.ย. 2562; วันที่ตอบรับ: 27 พ.ย. 2562)

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพ (PLC) ของอาจารย์พยาบาล วิทยาลัยพยาบาล กระทรวงสาธารณสุข การวิจัยแบบผสมผสาน แบ่งเป็น 2 ระยะ ระยะที่ 1 การวิจัยเชิงปริมาณ ผู้ให้ข้อมูลคือ อาจารย์พยาบาลประจำและมีระยะเวลาการปฏิบัติงานมาแล้วอย่างน้อย 5 ปี กำหนดกลุ่มตัวอย่างแบบมีระบบ จำนวน 364 คน จำนวน 16 แห่งจาก 30 แห่ง เครื่องมือที่ใช้เก็บข้อมูล เป็นแบบสอบถาม ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .97 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน กลุ่มตัวอย่าง ระยะที่ 2 เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ ผู้ให้ข้อมูล คือ อาจารย์พยาบาลที่ประจำ และมีระยะเวลาการปฏิบัติงานมาแล้วอย่างน้อย 10 ปี เลือกตัวอย่างแบบเจาะจง จำนวน 20 คน และสัมภาษณ์จนได้ข้อมูลที่อิ่มตัวโดยแบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง และวิเคราะห์ข้อมูลเชิงเนื้อหา ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้ การวิจัยเชิงปริมาณ จากการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน พบว่า 1) ความยึดมั่นผูกพันต่องาน และภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมมีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อ PLC 2) วัฒนธรรมองค์กรและภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมมีอิทธิพลทางอ้อมเชิงบวกต่อการเป็น PLC โดยส่งผ่านความยึดมั่นผูกพันต่องาน จากการวิเคราะห์เชิงเนื้อหา พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อ PLC แบ่งออกเป็น 2 ระดับ โดยระดับอาจารย์ ประกอบด้วย 1) ภาวะผู้นำวิชาการ 2) ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม 3) ความยึดมั่นผูกพันต่องาน และ 4) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร และเงื่อนไขระดับสถาบัน ประกอบด้วย 1) วัฒนธรรมองค์กร และ 2) บรรยากาศแบบเปิดขององค์กร

คำสำคัญ : การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพ, อาจารย์พยาบาล

¹พยาบาลวิชาชีพชำนาญการพิเศษ วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี, สุพรรณบุรี

²พยาบาลวิชาชีพชำนาญการพิเศษ วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี, นครศรีธรรมราช

³พยาบาลวิชาชีพชำนาญการพิเศษ วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี, นครราชสีมา

¹Corresponding author: Email:

Factors Influencing the Professional Learning Community of Nursing Instructors in Nursing College under the Ministry of Public Health

Jaruwan Sanongyard, Ed.D.¹

Sutut Hemthanon, M.ed²

Wilawan Dhanawan, M.Sc.¹

Natiya Jamtim, Ed.D¹

Wiparat Suwanwaiphatthana, Ph.D³

(Received: February 22nd, 2019; Revised: November 6th, 2019; Accepted: November 27th, 2019)

Abstract

This research aimed to study the factors influencing the professional learning community (PLC) of nursing instructors in College of Nursing under jurisdiction of the Ministry of Public Health. This research was divided into 2 phases. Phase 1 was a quantitative research; data were obtained from nursing instructors who had been on duty for a period of at least 5 years. The samples were selected by systematic sampling of 364 people from 16 nursing colleges out of 30 nursing colleges. The data collection instruments were a set of questionnaires developed by the researcher with the reliability .97. The statistics used for data analysis was SEM. Phase 2 was a qualitative research that interviewed in nursing instructors who perform regular duties and worked for at least 10 years. The samples were purposively selected and were interviewed until the data were saturated by a semi-structured interview. Data were analyzed by using content analysis. The results in quantitative research found that 1) job engagement and the innovative leadership had a positive direct effect on being a PLC of nursing instructors and 2) organizational culture and innovative leadership of nursing instructors had a positive indirect effect on being PLC by passing on job engagement. Qualitative research found that factors affecting PLC were divided into 2 levels, with individual levels consisted of 1) academic leadership, 2) innovative leadership 3) job engagement and 4) transformative leadership of administrator and the institute consisted of organization culture and open organizational climate.

Keywords: professional learning community, nursing instructors

¹Registered nurse, Senior professional level, Boromarajonani College of Nursing, Suphanburi

²Registered nurse, Senior professional level, College of Nursing, Nakhon Si Thammarat

³Registered nurse, Senior professional level, Boromarajonani College of Nursing, Nakhon Ratchasima

¹Corresponding author: Email: maccjaruwan@gmail.com

บทนำ

การจัดการศึกษาระดับอุดมศึกษาที่เน้นการพัฒนาให้นักศึกษาให้เป็นบุคลากรที่มีคุณลักษณะและเหมาะสมกับยุคศตวรรษที่ 21 นั้นส่งผลให้วิถีชีวิตของทุกคนในยุคปัจจุบันต้องมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง โดยเฉพาะวิชาชีพพยาบาล ที่ต้องทำให้ระบบบริการสุขภาพของสถานบริการทุกระดับมีการปรับเปลี่ยนพัฒนาขึ้นในด้านวิธีการดำเนินงานให้สอดคล้องและทันสมัยทั้งด้านโครงสร้าง ระบบบริการ รวมทั้งพัฒนาบุคลากรให้มีประสิทธิภาพ (อุไรวรรณ แก้วเพชร, 2562) ระบบการศึกษายาบาลจึงเป็นหัวใจสำคัญในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ จะต้องมีการเปลี่ยนแปลงเช่นเดียวกัน โดยบุคลากรทางการพยาบาลทุกคนต้องมีส่วนร่วมในการพัฒนาตนเองร่วมกันด้วย ดังนั้นการจะพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนการสอนและพัฒนาผู้เรียนได้นั้น สิ่งที่สำคัญคือผู้สอนหรืออาจารย์พยาบาล เพราะผู้สอนเป็นกลไกสำคัญและส่งผลโดยตรงต่อการเรียนรู้ของผู้เรียน จึงควรมีแนวทางส่งเสริมให้ผู้สอนมีสมรรถนะในการจัดการเรียนการสอน โดยการปรับเปลี่ยนวิธีคิด ปรับกระบวนการจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาผู้เรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพทันยุค

ตลอดเวลาหลายปีที่ผ่านมาแนวทางการพัฒนาผู้สอนยังไม่ประสบความสำเร็จ การพัฒนาผู้สอนในสาขาพยาบาลส่วนใหญ่เน้นเชิงลึก มีความเชี่ยวชาญเฉพาะทาง การพัฒนามักใช้การฝึกอบรมระยะสั้น ซึ่งหน่วยงานต้นสังกัดเป็นผู้กำหนดสาระสำคัญของการอบรมที่อาจไม่สอดคล้องกับสภาพปัญหาและความต้องการที่แท้จริงของทีมผู้สอน ประกอบกับรูปแบบการถ่ายทอดความรู้ของผู้สอนมักเน้นความรู้ด้านทฤษฎีมากกว่าประสบการณ์ ยังเชื่อว่าการเรียนรู้ที่ดีต้องมีปราชญ์ที่เชี่ยวชาญ

บรรยายให้ฟัง ไม่เชื่อว่ากลุ่มคนในองค์กรของตนเองสามารถแลกเปลี่ยนเรียนรู้และสังเคราะห์องค์ความรู้ใหม่ขึ้นมาเองได้ มักเน้นเครื่องมือและเทคโนโลยีมากกว่ากระบวนการ (โชติ ชีตรานนท์, 2560) จึงส่งผลกระทบต่อรูปแบบวิธีการจัดการเรียนการสอนและวิธีการพัฒนาตนเองของผู้สอนที่ยังแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างกันเองน้อย ไม่ใช้หลักสุนทรียสนทนา และการถ่ายทอดความรู้ระหว่างบุคคลกับองค์กรเกิดปัญหาการไม่แบ่งปันความรู้หลังไปสัมมนา หรือฝึกอบรม จึงเป็นการลงทุนที่สูญเปล่า (ธีระเกียรติ เจริญเศรษฐศิลป์, 2560)

ด้วยเหตุนี้จึงมีความจำเป็นอย่างเร่งด่วนที่สถาบันการศึกษาต้องปรับเปลี่ยนรูปแบบการพัฒนาทั้งผู้บริหารและผู้สอนในการพัฒนาผู้เรียนใช้หลักการของการมีส่วนร่วม ด้วยกระบวนการของชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ (Professional learning community [PLC]) ควรแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างผู้สอนและผู้ที่เกี่ยวข้องในศาสตร์สาขาที่จำเป็นเพื่อการพัฒนาผู้เรียนบนพื้นฐานของความเข้าใจในบริบทและสภาพปัญหาจริงของผู้เรียนและสถานศึกษาของตน ดังนั้นหลักการสร้าง PLC จึงมีความเหมาะสมสำหรับการพัฒนาผู้สอนในยุคปัจจุบันซึ่งเป็นกระบวนการที่ผู้สอนพัฒนาตนเองด้วยตนเองโดยการมีส่วนร่วมของเพื่อนวิชาชีพเป็นสิ่งที่ดีที่สุด จะทำให้เกิดความศรัทธาซึ่งกันและกัน สามารถบูรณาการสู่การทำงานตามปกติที่ผู้สอนไม่จำเป็นต้องละทิ้งผู้เรียนของตน จึงถือเป็นการพัฒนาผู้สอนที่คืนผู้สอนสู่ศิษย์ สามารถสร้างการเปลี่ยนแปลงสภาพรูปแบบการเรียนและการสอนได้อย่างแท้จริง (วิจารณ์ พานิช, 2555) แนวคิดนี้ได้สอดคล้อง

กับแนวคิดของสมเด็จพระพุฒาจารย์
ประยุทธ์ ปยุตฺโต (2559) ที่กล่าวไว้ว่าการศึกษเพื่อ
ชีวิตและสังคมต้องมีการพัฒนาแบบมีส่วนร่วม เมื่อ
เข้าใจวัตถุประสงค์ของการศึกษา จะส่งผลให้เข้าใจ
ชีวิต การพัฒนาคนจึงควรเป็นแรงจูงใจแบบร่วมมือ
กันทำงาน เพื่อที่จะดึงเอาศักยภาพของทุกคนที่มีอยู่
ในตัวมาช่วยกันเสริมสร้างให้เจริญงอกงาม

แต่อย่างไรก็ตามพบว่านักการศึกษาและ
นักวิจัยได้เสนอแนวคิดว่าการจะสร้าง PLC ที่มี
ประสิทธิภาพนั้นต้องอาศัยการสร้างวัฒนธรรม
องค์กรและส่งเสริมองค์กรให้มีบรรยากาศแบบ
เปิด (DuFour, DuFour, Eaker, & Many, 2006)
นอกเหนือจากการสร้าง PLC ระดับองค์กรแล้ว
ในระดับบุคคลก็มีความสำคัญไม่ยิ่งหย่อนไปกว่า
กัน จากการศึกษาพบว่าปัจจัยที่สำคัญ คือ ความยึด
มั่นผูกพันต่องาน ซึ่งเป็นปัจจัยที่ส่งผลให้เกิดความ
ร่วมมือกันพัฒนางานให้ประสบความสำเร็จได้ดี
ด้วยความสุข (เนติยา แจ่มทิม, 2557) และรวมทั้ง
ปัจจัยด้านภาวะผู้นำของอาจารย์พยาบาลและภาวะ
ผู้นำเชิงนวัตกรรม ที่สามารถปรับบทบาทตัวเอง
มีความคิดสร้างสรรค์พร้อมรับการเปลี่ยนแปลง
เป็นปัจจัยสำคัญต่อความสำเร็จของ PLC ซึ่งปัจจัย
ที่กล่าวมาข้างต้นเป็นปัจจัยที่ส่งเสริมการเรียนรู้ของ
ทั้งผู้สอนให้เป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ
เพื่อผู้เรียนนั่นเอง

จากสภาพปัญหา รวมทั้งแนวคิดเชิงทฤษฎี
ดังได้กล่าวมานั้น วิทยาลัยพยาบาลซึ่งเป็นสถาบัน
อุดมศึกษาที่ต้องได้รับการพัฒนาปรับปรุงเช่น
เดียวกัน จากทบทวนวรรณกรรมพบว่าการสร้าง
ชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพมีการศึกษาในระดับ
อุดมศึกษาสาขาพยาบาลในเรื่องรูปแบบการ
ศึกษานูรณาการชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ

การโค้ช การสะท้อนคิดและการใช้พลังคำถาม
ภายใต้ระบบครอบครัวเสมือนมาใช้เป็นรากฐาน
ของการพัฒนารูปแบบ PLC โดยเฉพาะในสาขา
พยาบาลที่ต้องปฏิบัติงานกันอย่างมีส่วนร่วมภายใต้
วิชาชีพเดียวกัน แต่ยังไม่มีการศึกษาถึงปัจจัย
ที่มีอิทธิพลและที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่ง
การเรียนรู้วิชาชีพของอาจารย์พยาบาลอย่างชัดเจน
ทั้งในระดับบุคคลและระดับสถาบันหรือองค์กร
ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเป็น
ชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพของอาจารย์พยาบาล
วิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุข เพื่อ
เป็นแนวทางในการขับเคลื่อนการเสริมสร้างชุมชน
แห่งการเรียนรู้วิชาชีพในสถาบันการศึกษาพยาบาล
ในสังกัดกระทรวงสาธารณสุข อันจะส่งผลต่อการ
พัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้สำหรับบัณฑิต
พยาบาลในศตวรรษที่ 21 ต่อไป ทั้งในรูปแบบการ
วิจัยเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ ศึกษาอิทธิพลทาง
ตรง อิทธิพลทางอ้อมและอิทธิพลรวมของปัจจัยที่
มีอิทธิพลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพ
ของอาจารย์พยาบาล ผลการวิจัยครั้งนี้จะทำให้
ได้องค์ความรู้ใหม่ที่สามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการ
พัฒนาการบริหารวิทยาลัยพยาบาลเพื่อพัฒนา
นักศึกษพยาบาลไปเป็นผู้ที่ดูแลประชาชนให้มี
ประสิทธิภาพ

วัตถุประสงค์การวิจัย

- 1) เพื่อค้นหาปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็น
ชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพของอาจารย์พยาบาล
วิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข
- 2) เพื่อสร้างตัวแบบความสัมพันธ์เชิง
สาเหตุของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเป็นชุมชนแห่ง
การเรียนรู้วิชาชีพของอาจารย์พยาบาล วิทยาลัย

พยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุขกับข้อมูลเชิงประจักษ์

3) เพื่อศึกษาและยืนยันปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพของอาจารย์พยาบาลวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข

กรอบแนวคิด

งานวิจัยครั้งนี้ศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพของอาจารย์พยาบาล ซึ่งแบ่งเป็นตัวแปรแฝงภายในและตัวแปรแฝงภายนอก ดังนี้

ตัวแปรแฝงภายใน ได้แก่ ความยึดมั่นผูกพันต่องาน (Job engagement [JOE]) โดยมีตัวแปรสังเกตได้ 7 ด้าน ดังนี้ ด้านความรู้สึกเต็มเปี่ยมไปด้วยพลังในการทำงาน (Y1) ด้านความรู้สึกเต็มใจที่จะเสียสละตนให้กับงาน (Y2) และด้านความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับงาน (Y3) ศึกษาตามงานวิจัยของเนติยาแจ่มทิม (2557) และการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพครู (PLC) โดยมีตัวแปรสังเกตได้ 7 ด้าน ดังนี้ ด้านการมีวิสัยทัศน์และค่านิยมร่วม (Y4) ด้านภาวะผู้นำร่วม (Y5) ด้านความร่วมมือ (Y6) ด้านวัฒนธรรมการสืบเสาะ (Y7) ด้านการวางแผนทางการดำเนินการและทดลองสิ่งใหม่ (Y8) ด้านการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง (Y9) และด้านการกำหนดและการประเมินผลลัพธ์ (Y10) ศึกษาตามแนวคิดของ Hord and Tobia (2012)

ตัวแปรแฝงภายนอก ได้แก่ 1) ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม (Innovation leadership [INL]) โดยมีตัวแปรสังเกตได้ 4 ด้าน ดังนี้ ด้านบุคลิกภาพ (X1) ด้านทักษะ (X2) ด้านทักษะ (X3) และด้านบทบาท

หน้าที่ (X4) ศึกษาตามวิจัยของอรอนงค์ วัฒนวัฒนบูลย์ (2553) 2) วัฒนธรรมองค์กร (Organizational culture [OCU]) วัฒนธรรมองค์กรโดยมีตัวแปรสังเกตได้ 8 ด้าน ดังนี้ ด้านการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรทุกฝ่าย (X5) ด้านการชื่นชมคนดี (X6) ด้านการเอาใจใส่ต่ออาจารย์พยาบาล (X7) ด้านการส่งเสริมการเรียนรู้ (X8) ด้านการสร้างภาพลักษณ์ที่ดีให้กับชุมชน (X9) ด้านการรู้คุณค่าในวิทยาลัยพยาบาล (X10) ด้านการสร้างสรรค้อย่างต่อเนื่อง (X11) และด้านการรับรู้ประวัติความเป็นมาของวิทยาลัยพยาบาล (X12) เป็นแนวคิดที่ได้จากการงานวิจัยของ สุภาพ ไทยแท้ (2559)

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อ PLC ของอาจารย์พยาบาล วิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุข ใช้วิธีวิทยาแบบผสมผสาน (Mix method) ระหว่างรูปแบบการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative research) และวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative research)

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่างเชิงปริมาณ

ประชากรในการศึกษาเชิงปริมาณ ได้แก่ วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี สังกัดกระทรวงสาธารณสุข จำนวน 16 แห่ง กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คืออาจารย์พยาบาลประจำ และมีประสบการณ์การสอนไม่น้อยกว่า 5 ปี ไม่ได้เป็นผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาล ผู้วิจัยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามแนวคิดการใช้สถิติวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้าง ซึ่งเป็นขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่สอดคล้องกับแนวทางกำหนดขนาดของกลุ่ม

ตัวอย่างของการวิจัยแบบสมการโครงสร้างเชิงเส้น (SEM) โดยกำหนดจำนวนตัวอย่างไม่น้อยกว่า 5-20 เท่า ของจำนวนตัวแปร (นงลักษณ์ วิรัชชัย, 2548) ซึ่งในที่นี้มีตัวแปรสังเกตได้จำนวน 26 ตัวแปร กำหนดจำนวนกลุ่มตัวอย่างไม่น้อยกว่า 14 หน่วยตัวแปร จึงได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างไม่น้อยกว่า 364 คน สุ่มตัวอย่างวิทยาลัยพยาบาลในแต่ละภูมิภาคใน 4 ภูมิภาค โดยวิธีการสุ่มอย่างง่าย ด้วยวิธีจับสลากให้ได้จำนวนครบตามสัดส่วนที่กำหนดไว้ใช้อัตราส่วน 1:2 ในกรณีที่มีวิทยาลัยพยาบาล 2 แห่ง ใช้อัตราส่วน 2:3 ในกรณีที่มีวิทยาลัยพยาบาล 3 แห่ง และในกรณีที่มีแห่งเดียว กำหนดให้วิทยาลัยนั้นเป็นกลุ่มตัวอย่าง ทำให้ได้วิทยาลัยพยาบาลเป็นกลุ่มตัวอย่าง 16 แห่ง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อชุมชนแห่งการเรียนรู้ของวิชาชีพครู เพื่อตรวจสอบความสอดคล้องกลมกลืน อิทธิพลทางตรง อิทธิพลทางอ้อม และอิทธิพลรวมของโมเดลความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยที่ส่งผลต่อชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพครูของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุขที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ได้แก่ บุคลากรที่ปฏิบัติหน้าที่อาจารย์ในวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข 30 แห่ง ได้มาโดยวิธีการสุ่มแบบอย่างง่าย (Simple random sampling) ขนาดของกลุ่มตัวอย่างใช้เกณฑ์การกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง (Sample size criteria) โดยใช้ตารางสำเร็จรูปของ Krejcie and Morgan (1970) จากประชากร คือ บุคลากรที่ปฏิบัติหน้าที่อาจารย์ในวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข ปีการศึกษา 2561 จำนวน 30 แห่ง จำนวนทั้งสิ้น 1,361 คน แบ่งวิทยาลัยพยาบาล

ออกเป็น 4 กลุ่ม โดยจำแนกวิทยาลัยพยาบาลตามภูมิภาค จำนวน 4 ภาค คือ ภาคกลาง ภาคเหนือ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ และภาคใต้ สุ่มอาจารย์พยาบาลในแต่ละวิทยาลัยพยาบาล ที่เป็นกลุ่มตัวอย่างโดยวิธีการสุ่มอย่างง่าย ด้วยการจับสลากให้ได้จำนวนตามสัดส่วนของอาจารย์พยาบาลในแต่ละวิทยาลัยพยาบาล ให้ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่างรวมทั้งสิ้น 370 คน

2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่างเชิงคุณภาพ

ประชากรในการศึกษาคุณภาพ ได้แก่บุคคลที่มีความรู้และความเข้าใจเกี่ยวกับชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพสาขาพยาบาลศาสตร์และอาจารย์พยาบาลที่ปฏิบัติหน้าที่ประจำในวิทยาลัยพยาบาล และมีระยะเวลาการเป็นอาจารย์พยาบาลมาแล้วอย่างน้อย 10 ปี เลือกกลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive random) จำนวน 20 คน

กลุ่มตัวอย่างในการศึกษาคุณภาพ ผู้ทรงคุณวุฒิและอาจารย์พยาบาล ประกอบไปด้วยบุคคลที่มีคุณลักษณะดังต่อไปนี้

- 1) ผู้ทรงคุณวุฒิด้านชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ สาขาพยาบาลศาสตร์ จำนวน 3 คน
- 2) ผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาล จำนวน 3 คน
- 3) อาจารย์พยาบาล จำนวน 14 คน

การพิทักษ์สิทธิผู้เข้าร่วมงานวิจัย

ผู้วิจัยส่งโครงร่างงานวิจัย แบบสอบถามความคิดเห็นพร้อมแบบฟอร์มการขออนุญาตเก็บข้อมูลไปยังคณะกรรมการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ของวิทยาลัยพยาบาลชนนี สุพรรณบุรี เอกสารรับรองหมายเลข: 019/2560

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ประกอบด้วย 2 ส่วน

1. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงปริมาณ คือ แบบสอบถาม ประกอบด้วยข้อคำถาม 2 ตอน ได้แก่ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบและตอนที่ 2 แบบสอบถามใช้ข้อคำถามแบบมาตราส่วนประมาณค่าของ Likert-Type 5 ระดับ (Rating scale) แบ่งเป็น 4 ตอน ถามเกี่ยวกับความยึดมั่นผูกพันต่องาน ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม วัฒนธรรมองค์กร และการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพของอาจารย์พยาบาล
2. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงคุณภาพ ผู้วิจัยศึกษาข้อมูลจากเอกสารทางวิชาการและผลงานวิจัยที่เกี่ยวกับ PLC แล้วสร้างแบบสัมภาษณ์แบบเจาะลึก (In-depth interview) โดยออกแบบโครงสร้างของข้อคำถามที่สามารถนำไปใช้ในการสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง (Semi-structured interview) ประกอบด้วย 6 ข้อและแบบปลายเปิด

การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

1. การตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นทั้ง สองฉบับขอความร่วมมือจากผู้ทรงคุณวุฒิในการตรวจสอบความตรงตามเนื้อหาของแบบสอบถาม จากผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 5 ท่าน แบบสอบถามเชิงปริมาณ หากค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถาม (Index of item-objecting congruence) อยู่ระหว่าง .6 – 1.00
2. การตรวจสอบความเที่ยงของเครื่องมือ (Reliability) ของแบบสอบถามโดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนบาค (Cronbrach's Alpha Coefficient) ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม ทั้งฉบับเท่ากับ .97

เก็บรวบรวมข้อมูล ประกอบด้วย 2 ส่วน

ส่วนที่ 1 การวิจัยเชิงปริมาณ ผู้วิจัยทำหนังสือถึงผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาลแต่ละแห่งในสังกัดกระทรวงสาธารณสุข ที่เป็นกลุ่มประชากรเพื่อออกหนังสือขอความอนุเคราะห์ ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยดำเนินการส่งแบบสอบถามไปยังกลุ่มตัวอย่างทางไปรษณีย์

ส่วนที่ 2 การวิจัยเชิงคุณภาพ ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นขั้นตอน ดังนี้

2.1 ติดต่อประสานงานและทำหนังสือขอความร่วมมือในการเก็บข้อมูลไปยังผู้บริหารระดับสูงของสถาบันการศึกษาที่ต้องการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยขอความอนุเคราะห์ในการสัมภาษณ์และสังเกตแบบมีส่วนร่วม

2.2 เก็บข้อมูลโดยใช้วิธีการสัมภาษณ์เชิงลึกจำนวน 20 คนเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อ PLC ของอาจารย์พยาบาลแล้วนำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์มาวิเคราะห์เนื้อหา (Content analysis)

2.3 รวบรวมข้อมูลเชิงประจักษ์เกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อ PLC ของอาจารย์พยาบาล ตรวจสอบความเรียบร้อย ครบถ้วน เพื่อเตรียมวิเคราะห์ข้อมูลและนำข้อมูลมาประกอบยืนยันกับการวิจัยเชิงปริมาณถึงปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเป็น PLC ของอาจารย์พยาบาล วิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุขต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิจัย ประกอบด้วย 2 ส่วน ดังต่อไปนี้

1. การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ ผู้วิจัยทำการเก็บข้อมูลโดยใช้วิธีการสัมภาษณ์เชิงลึกจำนวน 20 คนเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อ PLC ของ

อาจารย์พยาบาลเพื่อนำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์นำมาวิเคราะห์เนื้อหา (Content analysis)

2. การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ

การวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐานของตัวแปรโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive statistic) ได้แก่ การแจกแจงความถี่ร้อยละค่าเฉลี่ย (M) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป SPSS การวิเคราะห์ความสอดคล้องระหว่างตัวแบบสมมติฐานกับข้อมูลเชิงประจักษ์โดยใช้การวิเคราะห์ตัวแบบโครงสร้างเชิงเส้น (Structural equation modeling [SEM]) เพื่อทดสอบความสัมพันธ์ด้วยโปรแกรม LISREL ตามขั้นตอนของกริช แรงสูงเนิน (2554)

ผลการวิจัย

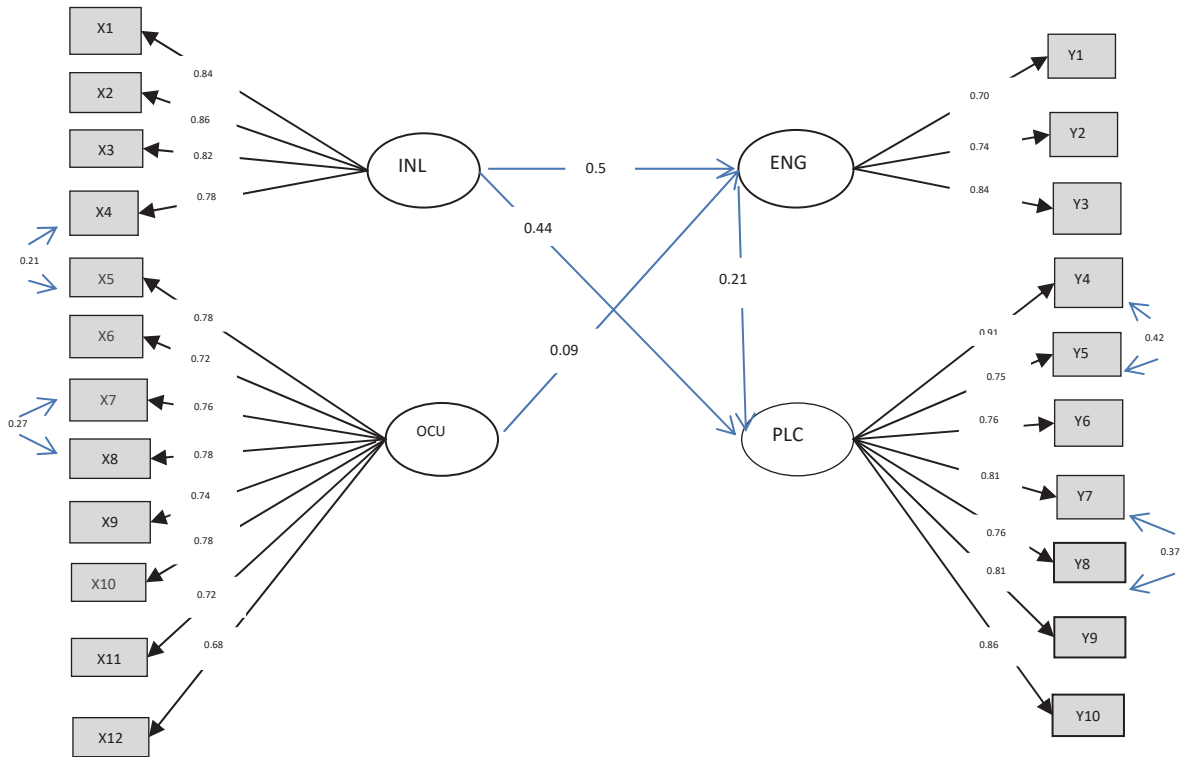
ผลการวิจัยเชิงปริมาณ

ผลการตรวจสอบความสอดคล้องของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพของอาจารย์พยาบาลวิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุข พบว่าตัวแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพของอาจารย์พยาบาล ที่มีตัวแปรแฝง 3 ตัว ได้แก่ ความยึดมั่นผูกพันต่องานของอาจารย์พยาบาล ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของอาจารย์พยาบาล และวัฒนธรรมองค์กร มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ได้ผลการวิเคราะห์ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 แสดงค่าดัชนี และค่าสถิติในการตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดล

ค่าดัชนี	ค่าสถิติ	เกณฑ์ในการพิจารณา	ผลการพิจารณา
χ^2	69.56, $p=0.04$	$p > 0.05$	ผ่านเกณฑ์
χ^2/df	0.083	น้อยกว่า 2.00	ผ่านเกณฑ์
GFI	0.97	มากกว่า 0.90	ผ่านเกณฑ์
AGFI	0.95	มากกว่า 0.90	ผ่านเกณฑ์
SRMR	0.066	น้อยกว่า 0.05	ไม่ผ่านเกณฑ์
RMSEA	0.000	น้อยกว่า 0.05	ผ่านเกณฑ์

จากตารางที่ 1 สรุปได้ว่าค่าดัชนี และค่าสถิติในการตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดล มีค่าผ่านเกณฑ์ จำนวน 6 ค่า คือ ค่าดัชนีไค-สแควร์ ค่าไค-สแควร์สัมพันธ์ ค่า AGFI GFI ค่า RMR และค่า RMSEA



Chi-square = 69.56, $df = 84$, p -Value = 0.87060, RMSEA = 0.000

ภาพที่ 1 ตัวแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุที่สอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

จากภาพที่ 1 โมเดลอิทธิพลของตัวแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของตัวแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพของอาจารย์พยาบาล วิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุข มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ผู้วิจัยจึงวิเคราะห์อิทธิพลของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพของอาจารย์พยาบาล

ผลการวิจัยเชิงคุณภาพ

การวิจัยเชิงคุณภาพ จากการวิเคราะห์เชิงเนื้อหา จากการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 20 คน พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่ง

การเรียนรู้วิชาชีพ แบ่งออกเป็น 2 ระดับ โดยระดับอาจารย์ประกอบด้วย 1) ภาวะผู้นำวิชาการ 2) ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของอาจารย์พยาบาล 3) ความยึดมั่นผูกพันของอาจารย์พยาบาล และ 4) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร และเงื่อนไขระดับสถาบัน ประกอบด้วย 1) วัฒนธรรมองค์กร และ 2) บรรยากาศแบบเปิดขององค์กร

อภิปรายผลการวิจัย

สมมุติฐานที่ 1 ความยึดมั่นผูกพันต่องานของอาจารย์พยาบาล มีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพของ

อาจารย์พยาบาลวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวง สาธารณสุข

ผลการวิจัยพบว่าเป็นไปตามสมมุติฐาน ซึ่งแสดงให้เห็นว่าความยึดมั่นผูกพันต่องานเป็น ความรู้สึกด้านอารมณ์และจิตใจของบุคคลที่ เกี่ยวข้องสัมพันธ์กันมีลักษณะเป็นไปทางบวก รู้สึกว่างานมีคุณค่าเต็มใจที่จะเสียสละ อุทิศตนให้ กับการทำงานและเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันทำให้เกิดพลังกายและพลังใจในการเป็นสมาชิกที่ดีของ องค์กรจะส่งผลต่อการแสดงออกเป็นพฤติกรรมที่ มุ่งเน้นกิจกรรมตามหน้าที่ของตน และการมีส่วนร่วม ของตนเอง เปรียบเหมือนความยึดมั่นผูกพัน ต่องานเป็นการควบคุมสมาชิกของคนในองค์กรให้ ปฏิบัติงานอย่างมีส่วนร่วม (สิริลักษณ์ ชมสำเนียง, 2559) เป็นผลให้เกิดพลังในการทำงาน มีความ เต็มใจและเสียสละในการปฏิบัติงาน จึงส่งผลให้เกิด ชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพ เพราะหลักการของ การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพนั้นเป็นการ แสดงออกทางพฤติกรรมของบุคคลที่จะเรียนรู้ร่วมกันของผู้สอนเพื่อพัฒนาผู้เรียน จากเหตุผลที่กล่าว มาข้างต้นจึงแสดงให้เห็นถึงความยึดมั่นต่องานของ อาจารย์พยาบาล นั้นเกิดจากรู้สึกเป็นอันหนึ่ง อันเดียวกันกับงาน การเสียสละ จึงแสดงออกมา เป็นพฤติกรรมความต้องการมีส่วนร่วม รวมกลุ่ม กันพัฒนาตนเองและพัฒนาผู้เรียน มีส่วนร่วมกัน อย่างกัลยาณมิตร ทั้งผู้บริหาร และอาจารย์ เมื่อทุก คนมีเพื่อนร่วมงานที่ดี จะช่วยผลักดันให้เกิดการ เป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพ จึงสอดคล้องกับ การศึกษาเรื่องความยึดมั่นผูกพันในวิชาชีพการ พยาบาลมีส่วนสำคัญส่งผลให้พยาบาลมีความตั้งใจ ปฏิบัติงาน มีความเหนียวแน่นในทีม ทำให้เกิด ความผูกพันในวิชาชีพการพยาบาลและร่วมมือกัน

พัฒนา (เนติยา แจ่มทิม, 2557)

รวมทั้งด้วยลักษณะวิชาชีพพยาบาลที่เป็น วิชาชีพที่ได้รับการปลูกฝังให้ยึดมั่นต่อวิชาชีพ จึง เป็นปัจจัยเสริมทำให้เกิดความยึดมั่นผูกพันต่องาน จนเกิดชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพของอาจารย์ พยาบาล ลักษณะวิชาชีพพยาบาลจะมีค่านิยม วัฒนธรรมหรือบรรทัดฐานของสังคมทางวิชาชีพ เหมือนกัน จากการที่ได้รับการพัฒนามาตั้งแต่ เป็นนักศึกษาพยาบาล รูปแบบการจัดการเรียน การสอนที่เน้นการทำงานเป็นทีม การรวมตัวกัน เพื่อดูแลประชาชนหรือดูแลผู้ป่วยทั้งด้านร่างกาย จิตใจ อารมณ์ และสังคม เป็นลักษณะการดูแลแบบ องค์กรรวม (พนารัตน์ วิศวกรรมนิมิตร์, 2560)

สมมุติฐานที่ 2 ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ของอาจารย์พยาบาลมีอิทธิพลทางตรงเชิงบวก ต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพของ อาจารย์พยาบาลวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวง สาธารณสุข

ผลการวิจัยเป็นไปตามสมมุติฐาน ทั้งนี้อาจ เป็นเพราะในยุคปัจจุบันภาระงานด้านการเรียน การสอนสลับซับซ้อนมากขึ้น เพื่อพัฒนาผู้เรียน เข้าสู่ศตวรรษที่ 21 และสอดคล้องกับนโยบาย การศึกษาของชาติ โดยเฉพาะความคิดสร้างสรรค์ ผู้สอนจึงจำเป็นต้องพัฒนาตนเองด้วยเช่นกัน ซึ่งอาจารย์พยาบาลจึงได้รับการพัฒนาในด้าน ความคิดสร้างสรรค์ การจะทำให้เกิดภาวะผู้นำ ด้านนวัตกรรมนั้นต้องอาศัยกระบวนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างกันเอง ยอมรับคุณค่าและ ความเชี่ยวชาญของเพื่อนผู้สอนเพื่อเปิดกว้างทาง ความคิด การรวมกลุ่มแลกเปลี่ยนความรู้กันจึงเป็น กระบวนการที่ไม่ปิดกั้น ทุกคนต้องมีบทบาทการ

เป็นผู้นำที่ตนเองเชี่ยวชาญ ทั้งที่เป็นทางการและ
ไม่เป็นทางการ รูปแบบการแลกเปลี่ยนเรียนรู้จึง
เป็นการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพนั่นเอง
สอดคล้องกับการศึกษาของวิทยากร ยาสิงห์ทอง
และกนกอร สมปราชญ์ (2560) ที่ศึกษาภาวะผู้นำ
เชิงนวัตกรรมที่ส่งผลต่อการเป็นบุคคลแห่งการ
เรียนรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษาเขต 25 พบว่าภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม
ของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับ
มาก โดยปัจจัยที่มีอิทธิพลสูงสุดคือ การทำงานเป็น
ทีม ส่วนการเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ของครู โดย
ภาพรวมอยู่ในระดับมาก และยังพบว่าภาวะผู้นำ
เชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับการเป็น
บุคคลแห่งการเรียนรู้ของครู มีความสัมพันธ์กัน
ในเชิงบวก ปัจจัยที่สามารถร่วมกันพยากรณ์การ
เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ของครู ได้แก่ ความคิด
สร้างสรรค์ การสอนงานและการเป็นที่ปรึกษาอย่าง
มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

**สมมุติฐานที่ 3 ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม
ของอาจารย์พยาบาลมีอิทธิพลทางอ้อมเชิงบวก
ต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพของ
อาจารย์พยาบาลวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวง
สาธารณสุข โดยส่งผ่านความยึดมั่นผูกพันต่องาน
ของอาจารย์พยาบาล**

เป็นไปตามสมมุติฐาน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ
การขับเคลื่อนประเทศไทย 4.0 และยุทธศาสตร์ชาติ
ให้บรรลุเป้าหมายได้นั้นต้องอาศัยการมีส่วนร่วม
ของบุคคลโดยใช้ความรู้และทักษะต่าง ๆ ที่เรียก
ว่าทุนมนุษย์ (Human capital) มีความกระตือรือร้น
มีพลังขณะที่ทำงาน รู้สึกว่างานมีความสำคัญ ภาค
ภูมิใจ มุ่งมั่น เป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับ

งาน อุทิศแรงกาย แรงใจให้กับงาน และทำงานด้วย
ความสุข รู้สึกสิ้นเปลืองเวลาไม่อยากจะถอน
ตัวจากการทำงานนั้น ๆ สภาวะทางจิตใจในทาง
บวกที่กล่าวมานี้เรียกว่า ความยึดมั่นผูกพันในงาน
(Schaufeli, Bakker, & Salanova, 2006) ความยึด
มั่นผูกพันในงานเป็นแรงจูงใจที่ทำให้พนักงานใช้
ความสามารถของตนเองที่มีอยู่ในการปฏิบัติงานที่
รับผิดชอบและยังสนใจงานที่นอกเหนือจากหน้าที่
อีกด้วย เช่น การทำงานในเชิงรุก การคิดริเริ่มและ
มีพฤติกรรมการสร้างนวัตกรรม (Christian, Garza,
& Slaughter, 2011)

ผลในระดับทีมหรือกลุ่มงานพบว่า
พนักงานในทีมที่มีความยึดมั่นผูกพันในงานสูงจะ
ช่วยยกระดับความยึดมั่นผูกพันในงานของเพื่อน
ร่วมงานให้สูงไปด้วย และผลลัพธ์คือทีมทำงาน
ได้ดีขึ้นส่งผลต่อการเติบโตขององค์กร จากความ
สำคัญที่เป็นประโยชน์ต่อบุคคล ทีม และองค์กร
สอดคล้องกับการศึกษาของไพฑูริย์ อ้นตระกูล
(2561) ที่ศึกษาโครงสร้างความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ
และผลพหุระดับของความยึดมั่นผูกพันในงานที่มี
ต่อพฤติกรรม การสร้างนวัตกรรมของพนักงาน
บริษัทแห่งหนึ่งในกลุ่มซิเมนต์และวัสดุก่อสร้าง
พบว่า แบบจำลองโครงสร้างความสัมพันธ์เชิง
สาเหตุหุระดับของความยึดมั่นผูกพันในงานที่มี
ต่อพฤติกรรมการสร้างนวัตกรรมหลังการปรับ มี
ความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์เป็นอย่างดี
ทั้งนี้ความยึดมั่นผูกพันในงานเป็นตัวแปรคั่นกลาง
ที่สำคัญที่สุดทั้งในระดับบุคคลและระดับทีม

ในด้านตัวแปรเชิงสาเหตุ ภาวะผู้นำที่แท้
จริงเป็นตัวแปรที่มีค่าอิทธิพลรวมสูงที่สุดและมี
อิทธิพลข้ามระดับต่อความยึดมั่นผูกพันในงานและ
พฤติกรรมการสร้างนวัตกรรม ข้อค้นพบที่น่าสนใจ

คือการใช้วิธีการวัดตัวแปรกลุ่มตามแบบจำลองที่แตกต่างกันทำให้ค่าอิทธิพลของความยึดมั่นผูกพันในงานที่ส่งผลต่อพฤติกรรมกรรมการสร้างนวัตกรรมในระดับที่มีความแตกต่างกัน พฤติกรรมการสร้างการเป็นภาวะผู้นำนวัตกรรมจึงมีอิทธิพลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพ ซึ่งเป็นการรวมตัวกันเพื่อพัฒนาสิ่งที่สนใจร่วมกัน การจะรวมตัวกันได้ต้องมีความยึดมั่นผูกพันในงาน คือเกิดความสามัคคี เสียสละ และอุทิศตนต่องาน ด้วยเหตุนี้ปัจจัยทั้งสองด้านจึงส่งผลให้เกิดชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพ

สมมุติฐานที่ 4 วัฒนธรรมองค์กรของอาจารย์พยาบาลมีอิทธิพลทางอ้อมเชิงบวกต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพของอาจารย์พยาบาลวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข โดยส่งผ่านความยึดมั่นผูกพันต่องานของอาจารย์พยาบาล

ผลการวิจัยพบว่า เป็นไปตามสมมุติฐาน ซึ่งแสดงให้เห็นว่าวัฒนธรรมองค์กรของอาจารย์พยาบาล ซึ่งประกอบด้วยตัวแปรที่สังเกตได้ 8 องค์ประกอบ มีน้ำหนักในระดับมากทำให้วัฒนธรรมองค์กรของอาจารย์พยาบาล ซึ่งเป็นสภาพแวดล้อมโดยรวมของสถาบันการศึกษา เป็นความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารและกลุ่มอาจารย์ในสถาบันการศึกษา โดยผู้บริหารเปิดโอกาสให้อาจารย์พยาบาลมีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจและยุทธศาสตร์ และด้านการเรียนรู้และการประยุกต์ใช้ความรู้ร่วมกัน วัฒนธรรมองค์กรจึงเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเป็นชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ บุคลากรทุกคนรู้คุณค่าของสถาบันการศึกษา มีการเอาใจใส่ที่ได้อย่างเหมาะสม

สิ่งเหล่านี้เป็นวัฒนธรรมองค์กรของอาจารย์พยาบาลที่ทำให้เกิดชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพ สอดคล้องกับการศึกษาของปวีณา เจริญภูมิ (2559)

นอกจากนี้วัฒนธรรมองค์กร ยังมีอิทธิพลทางอ้อมต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ผ่านความยึดมั่นผูกพันต่องานของอาจารย์พยาบาล เป็นไปตามสมมุติฐาน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะวัฒนธรรมองค์กร ซึ่งมีลักษณะรูปแบบการสร้างให้บุคคลรักในองค์กร จึงส่งเสริมให้เกิดความยึดมั่นผูกพันต่องานของอาจารย์พยาบาล วัฒนธรรมองค์กรด้านการชื่นชมคนดี ด้านการเอาใจใส่ต่ออาจารย์พยาบาล เป็นการสร้างให้เกิดความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรทุกฝ่าย รู้สึกถึงความเป็นทีม รู้สึกถึงความเสียสละมากขึ้นจึงทำให้อาจารย์พยาบาลเกิดความยึดมั่นผูกพันต่องานมากขึ้นสอดคล้องกับ Hoy and Miskel (2005) ที่กล่าวว่า การที่โรงเรียนมีวัฒนธรรมองค์กรที่ดี ย่อมส่งผลต่อความร่วมมือกันทำงาน สะท้อนให้เห็นถึงประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการทำงานการเอาใจใส่ต่ออาจารย์พยาบาล การส่งเสริมการเรียนรู้ การสร้างภาพลักษณ์ที่ดีให้กับชุมชน และการรู้คุณค่าในสถาบันของตนเอง ทำให้เกิดความยึดมั่นต่องาน และองค์กรและการชื่นชมคนดีจะเป็นการกระตุ้น ส่งเสริมสนับสนุนให้มีวัฒนธรรมใฝ่เรียนรู้ สนใจ มีความสุข ทุมเทในการเพิ่มความรู้อื่นๆ ข่าวสารต่าง ๆ ให้ตนเองตลอดเวลา รวมถึงการใช้ความรู้ การแลกเปลี่ยนเรียนรู้จากบทเรียนที่ผ่านมา (รุจิรา พัทธรัชนี, 2557) และสอดคล้องกับการศึกษาของมกราพันธ์ จูฑะรสก (2560) ที่กล่าวว่า กระบวนการมีส่วนร่วมเหมือนกับการเป็นครอบครัวเดียวกัน คือหลักการของจิตบริการ ด้วยหัวใจความเป็นมนุษย์ภายใต้ระบบครอบครัวเสมือนเป็นกระบวนการเรียนรู้เพื่อพัฒนามนุษย์

ให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ มีจิตเมตตาเพื่อนมนุษย์ มีความเชื่อและศรัทธาในการทำความคิด และพัฒนา มิติภายในของตนเองให้เกิดปัญญาในการคิดแก้ไข ปัญหาต่าง ๆ ซึ่งกระบวนการเรียนรู้เริ่มต้นจาก แนวคิดระบบครอบครัวของสังคมไทย ที่มีความ รักความผูกพันกันมาเป็นฐานคิดในการสร้าง ระบบครอบครัวเสมือนที่ให้ทุกคนมีความสัมพันธ์ เสมือนคนในครอบครัวเดียวกัน มีการใช้สุนทรีย สนทนาเป็นเครื่องมือสำคัญของการเรียนรู้ร่วมกัน ซึ่งพลังสำคัญคือความเป็นกัลยาณมิตร ที่ผ่านการ ฝึกอบรมวิธีการใช้สุนทรียสนทนาและการสะท้อน คิด องค์กรที่ต้องการพัฒนาไปสู่องค์กรแห่งการ เรียนรู้เป็นการสร้างและส่งเสริมการเกิดวัฒนธรรม องค์กรที่ดี และสอดคล้องกับการศึกษาของ เพลินตา พรหมบัวศรี (2559) ที่กล่าวว่ารูปแบบการศึกษา บูรณาการชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ การโค้ช การสะท้อนคิดและการใช้พลังคำถามมีประสิทธิผล เนื่องมาจากการนำแนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิง วิชาชีพการโค้ชการใช้พลังคำถามและการสะท้อน คิดภายใต้ระบบครอบครัวเสมือนมาใช้เป็นรากฐาน ของการพัฒนาในรูปแบบซึ่งทำให้รูปแบบที่พัฒนา ขึ้นมีลักษณะเด่นคือเป็นรูปแบบที่เปิดพื้นที่ให้ สมาชิกชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ ได้แก่ ผู้ บริหารอาจารย์ นักศึกษาและชุมชนไปใช้ศักยภาพ ในการเรียนรู้ของตนเองโดยมีโค้ชคอยช่วยเหลือ และสนับสนุนหลายระดับ ทั้งโค้ชโดยผู้เชี่ยวชาญ (Expert coach) โค้ชโดยผู้บริหาร (Administrator coach) โค้ชโดยเพื่อนร่วมงาน (Peer coach) และการ โค้ชตนเอง (Self-coach) โดยโค้ชใช้พลังคำถามและ การสะท้อนคิดเป็นเครื่องมือสำคัญของการพัฒนา สมรรถนะอาจารย์

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. สถาบันพระบรมราชชนก สังกัด กระทรวงสาธารณสุข ควรกำหนดนโยบายในการ กำหนดคุณสมบัติและพิจารณาคัดเลือกบุคคลเข้า สู่ตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา โดยพิจารณา จากกรณีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง รวมทั้งพัฒนา ผู้อำนวยการสถานศึกษาเดิมให้มีภาวะผู้นำการ เปลี่ยนแปลง

2. ผู้บริหารวิทยาลัยพยาบาลควรแสดง ภาวะผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลงเป็นแบบอย่างแก่ อาจารย์พยาบาลโดยใช้หลักการกระตุ้นทางปัญญา ใช้หลักการสร้างแรงจูงใจ และทำความรู้จักกับ อาจารย์พยาบาลแต่ละบุคคลที่มีความสามารถ แตกต่างกัน โดยการเปิดโอกาสให้ได้มีส่วนร่วม ในกิจกรรมต่างๆ และกระตุ้น ติดตามให้อาจารย์ พยาบาลเห็นความสำคัญของการพัฒนาตนเอง และพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักศึกษา พยาบาลพัฒนาให้อาจารย์พยาบาลมีภาวะความเป็น ผู้นำทั้งด้านวิชาการและนวัตกรรม

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. การวิจัยครั้งนี้ใช้ระเบียบวิธีวิจัยแบบ ผสานวิธี ทั้งเชิงปริมาณและคุณภาพ จึงควรมีการ ศึกษาวิจัยรูปแบบอื่น ๆ เช่น การวิจัยเชิงพัฒนาการ เป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพพยาบาล

2. การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาเฉพาะกรณี วิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข ซึ่งมี ขนาดเล็ก จึงควรมีการศึกษาในสถาบันการศึกษา พยาบาลอื่น ๆ ถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชน แห่งการเรียนรู้วิชาชีพของอาจารย์พยาบาล

3. ควรนำตัวแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ ของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเป็นชุมชนแห่งการ

เรียนรู้วิชาชีพของอาจารย์พยาบาลที่ได้จากงานวิจัย
ไปศึกษาประสิทธิภาพ โดยนำไปทดลองใช้ในสถาบัน
การศึกษายาบาล วิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวง
สาธารณสุข

เอกสารอ้างอิง

กริช แรงสูงเนิน. (2554). *การวิเคราะห์ห้ปัจจัยด้วย SPSS และ Amos เพื่อการวิจัย*. กรุงเทพฯ: ซีเอ็ดดูเคชั่น.

โชติ ธีตรานนท์. (2556). *การศึกษาแบบองค์รวม ความหมายและแนวปฏิบัติบทบาทและหน้าที่อาจารย์ระดับอุดมศึกษา*. เข้าถึง จาก <https://www.academic.payap.ac.th/General Education>.

ธีระเกียรติ เจริญเศรษฐศิลป์. (2560). *นโยบายชุมชน แห่งการเรียนรู้*. เข้าถึงจาก [https://www www.moe.go.th/mobile1/view News.php. CatId=news_actandmoe_mod_news](https://www.www.moe.go.th/mobile1/view News.php. CatId=news_actandmoe_mod_news).

นงลักษณ์ วิรัชชัย. (2548). *แนวโน้มการวิจัยในยุค สังคมความรู้*. *วารสารบริหารการศึกษามหาวิทยาลัยขอนแก่น*, 1(2), 9-18.

เนติยา แจ่มทิม. (2557). *ตัวแปรที่มาก่อนความ ยึดมั่นผูกพันในงาน และการเสริมสร้างพลังอำนาจที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงาน และ พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของอาจารย์พยาบาลวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี กระทรวงสาธารณสุข*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต) สาขาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

ปวีณา เจริญภูมิ. (2559). *ความสัมพันธ์ระหว่าง*

วัฒนธรรมองค์การกับการเป็นชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25. *วารสาร วิทยาลัยบัณฑิตเอเชีย*, 6(2), 22-30.

พนารัตน์ วิสวเทพนิมิตร. (2560). *การดูแลแบบ องค์รวมและการบริการสุขภาพด้วยหัวใจ ความเป็นมนุษย์: กรณีศึกษาผู้ติดเชื้อเอชไอวี และผู้ป่วยเอดส์ที่สถาบันบำราศนราดูร*. *วารสารวิจัยระบบสาธารณสุข*, 11(3), 401-413.

เพลินดา พรหมบัวศรีและคณะ. (2559). *รูปแบบ การศึกษามบูรณาการชุมชนแห่งการเรียนรู้ เชิงวิชาชีพ การโค้ช การสะท้อนคิดและ การใช้พลังคำถาม วิทยาลัยพยาบาล สถาบัน พระบรมราชชนก*. *วารสารพยาบาล กระทรวงสาธารณสุข*, 27(1), 60-72.

มกราพันธุ์ จูฑะรสก. (2560). *การสะท้อนเส้น ทางการปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้จิต บริการด้วยหัวใจความเป็นมนุษย์ภายใต้ ระบบครอบครัวเสมือนสู่คณะปฏิบัติการ ไร้พรมแดนปัญญาปฏิบัติ*. *วารสารพยาบาล กระทรวงสาธารณสุข*, 27(2), 31-45.

รุจิรา พักตร์ฉวี. (2557). *ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ และทำนายความผูกพันต่อองค์การ ของ บุคลากรสาธารณสุขจังหวัดจันทบุรี*. *วารสารวิทยาลัยพยาบาลพระปกเกล้า จันทบุรี*, 25(1), 64-77.

วิจารณ์ พาณิชย์. (2555). *วิธีสร้างการเรียนรู้เพื่อศิษย์ ในศตวรรษที่ 21*. กรุงเทพฯ: ตาตาพับ ลิเคชั่นจำกัด.

วิทยากร ยาลิ่งห์ทอง และ กนกอร สมปราชญ์. (2560). *ศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม*

- ที่ส่งผลต่อการเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌิมศึกษาเขต 25. *วารสารศึกษาศาสตร์ ฉบับวิจัยบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยขอนแก่น*, 11(3), 234-244.
- สมเด็จพระพุทธโฆษาจารย์ประยุทธ์ ปยุตโต. (2559). *การศึกษามองเมื่อ 30 ปีก่อน*. กรุงเทพฯ: สหธรรมิกจำกัด.
- สิริลักษณ์ ชมสำเนียง. (2559). *ปัจจัยส่วนบุคคลภาวะผู้นำ องค์การแห่งการเรียนรู้ และความยึดมั่นผูกพันในงาน (วิทยานิพนธ์สังคมศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์)* สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, กรุงเทพฯ
- สุภาพ ไทยแท้. (2559). *โมเดลเชิงสาเหตุของภาวะผู้นำอาจารย์ และภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหาร ผ่านวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถาบันการศึกษาพยาบาล. (วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์)* สาขาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, กรุงเทพฯ.
- อุไรวรรณ แก้วเพชร, พัทยาแก้วสาร, และบุญทิพย์ สิริขันธ์ศรี. (2562). *อิทธิพลของภาวะผู้นำแบบบริการของหัวหน้าหอผู้ป่วยต่อสมรรถนะในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลชุมชน จังหวัดนครราชสีมา. วารสารวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี นครราชสีมา*, 25(1), 108-122.
- อรอนงค์ โรจน์วัฒนบุลย์. (2553). *การพัฒนาตัวแบบผู้นำเชิงนวัตกรรม (วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรดุษฎีบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์)* คณะรัฐประศาสนศาสตร์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- Christian, M.S., Garza, A.S., Slaughter, J. (2011). Work engagement: A quantitative review and test of its relations with task and contextual performance. *Personnel Psychology*, 64(1), 89-136
- DuFour, R., DuFour, R, Eaker, R., & Many, T. (2006). *Learning by doing: A handbook for professional learning communities at work*. Bloomington, IN: Solution Tree.
- Hord. S. M & Tobia, E. F. (2012). *I am a professional learning communities elevate teacher' knowledge, Skills, and indentity*. Retrieved from www.psychosphere.com/profession.
- Hoy, W. K., & Misket, C. G., (2005). *Educational Administration (7th ed.)* New York: McGraw-Hill.
- Schaufeli, W. B., Bakker, A. B., & Salanova, M. (2006). The measurement of work engagement with a short questionnaire. *Educational and Psychological Measurement*, 66(4), 701-716.