

การนำเสนอรูปแบบการพัฒนาผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาล
สังกัดกระทรวงกลาโหมด้านบทบาททางวิชาการ



พันโทหญิง กัลยา ไม้เกาะ

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต

สาขาวิชาบริหารการศึกษา ภาควิชาบริหารการศึกษา

คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ปีการศึกษา 2546

ISBN 974-17-4892-2

ลิขสิทธิ์ของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

A PROPOSED MODEL ON NURSING DIRECTORS DEVELOPMENT
TOWARDS ACADEMIC ROLES OF THE MINISTRY
OF DEFENCE NURSING COLLEGES

Lieutenant Colonel Kanlaya Paikoh

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
A Dissertation Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements
for the Degree of Doctor of Philosophy in Educational Administration

Department of Educational Administration

Faculty of Education

Chulalongkorn University

Academic Year 2003

ISBN 974-17-4892-2

กัลยา ไม้เกาะ : การนำเสนอรูปแบบการพัฒนาผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม
ด้านบทบาททางวิชาการ (A PROPOSED MODEL ON NURSING DIRECTORS DEVELOPMENT
TOWARDS ACADEMIC ROLES OF THE MINISTRY OF DEFENCE NURSING COLLEGES)
อาจารย์ที่ปรึกษา : อาจารย์ ดร.ปองสิน วิเศษศิริ,อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม: รองศาสตราจารย์ ดร. ศิริเดช
สุชีวะ, 483 หน้า ISBN 974-17-4892-2

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อนำเสนอรูปแบบการพัฒนาผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาลสังกัด

กระทรวงกลาโหมด้านบทบาททางวิชาการ โดยใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงพรรณนา ขั้นตอนการดำเนินการวิจัยประกอบด้วย 5
ขั้นตอนสำคัญ คือ 1) การวิเคราะห์งาน 2) การกำหนดกรอบบทบาททางวิชาการ 3) การวัดบทบาททางวิชาการ 4) การ
สร้าง รูปแบบ และ 5) การตรวจสอบรูปแบบ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยประกอบด้วยแบบวิเคราะห์เอกสาร แบบ
สังเคราะห์ แบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์ กลุ่มประชากร ประกอบด้วย ผู้บริหารระดับสูง ผู้อำนวยการวิทยาลัย
พยาบาล คณาจารย์วิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม และผู้ทรงคุณวุฒิ

ในการศึกษาบทบาททางวิชาการผู้วิจัยได้บทบาททางวิชาการตามขอบข่ายงานวิชาการ 9 งาน คือ
1) งานบริหารหลักสูตร 2) งานบริหารการเรียนการสอน 3) งานด้านสื่อและห้องสมุด 4) งานนิเทศและพัฒนาคณาจารย์
5) งานวัดและประเมินผลการเรียน 6) งานวิจัยและผลิตผลงานวิชาการ 7) งานบริการวิชาการแก่สังคม 8) งานทำนุ
บำรุงศิลปวัฒนธรรม และ 9) งานประกันคุณภาพการศึกษา และได้บทบาททางวิชาการตามพฤติกรรมที่แสดงออก
ในการปฏิบัติ 7 บทบาท คือ 1) บทบาทเป็นผู้มีความคิด ริเริ่มในงานวิชาการ 2) บทบาทเป็นผู้ปรับปรุงพัฒนางานวิชาการ
3) บทบาทเป็นผู้ให้การยอมรับและสนับสนุนงานวิชาการ 4) บทบาทเป็นผู้แนะนำและให้ความช่วยเหลืองานวิชาการ
5) บทบาทเป็นนักพูดในงานวิชาการ 6) บทบาทเป็นผู้ประสานงานในงานวิชาการ และ 7) บทบาททางสังคมในงาน
วิชาการ จากการจัดบทบาททางวิชาการ ทั้ง 7 บทบาทในระดับการปฏิบัติจริงและระดับความคาดหวัง เพื่อหาค่าความ
แตกต่างของค่าเฉลี่ย และค่าทดสอบทางสถิติ ด้วย paired t – test พบว่า บทบาททางวิชาการของผู้ผู้อำนวยการวิทยาลัย
พยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม ทั้ง 7 บทบาท มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีการจัดลำดับ
บทบาททางวิชาการเรียงตามลำดับค่าความแตกต่างตามระดับการปฏิบัติงาน และตามลำดับความสำคัญในการพัฒนา

จากการค้นพบนี้ผู้วิจัยได้ยกร่างรูปแบบการพัฒนาผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม
ด้านบทบาททางวิชาการ ทำการตรวจสอบความเหมาะสม และความเป็นไปได้ ด้านเนื้อหาและหลักการโดยผู้ทรงคุณวุฒิ
และตรวจสอบความเหมาะสมและความเป็นไปได้ในการนำรูปแบบไปใช้โดยการสัมภาษณ์ผู้บริหารฝ่ายการศึกษาของ
กองทัพและผู้บริหารวิทยาลัยพยาบาล หลักการสำคัญในการสร้างรูปแบบมี 6 หลักการ คือ 1) หลักการของความ
ยืดหยุ่น 2) หลักการเรียนรู้ด้วยตนเอง 3) หลักการพัฒนาขณะปฏิบัติงาน 4) หลักการมีส่วนร่วมในกิจกรรม 5) หลักการ
การดำเนินงานอย่างเป็นระบบ และ 6) หลักการตรวจสอบประเมินผล

รูปแบบที่พัฒนาได้ ประกอบด้วย 4 ส่วนสำคัญ คือ

ส่วนที่ 1) บทบาททางวิชาการที่ต้องการพัฒนา

ส่วนที่ 2) หลักการในการกำหนดรูปแบบและเป้าหมายของรูปแบบ

ส่วนที่ 3) กระบวนการพัฒนา ประกอบด้วย 5 ขั้นตอน คือ 1) ขั้นการประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนา
2) ขั้นการเตรียมการด้านความพร้อม 3) ขั้นการพัฒนา ประกอบด้วย 3 รูปแบบย่อย คือ (1) การพัฒนาด้านบุคลิกภาพ
ความเป็นผู้นำทางวิชาการ (2) การพัฒนาความรู้และสมรรถนะของผู้บริหารตามขอบข่ายงานวิชาการ (3) การ
พัฒนาสมรรถนะผู้นำในด้านการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา 4) ขั้นการฝึกปฏิบัติ 5) ขั้นการประเมินผล

ส่วนที่ 4) แนวทางการนำรูปแบบไปใช้และเงื่อนไขของรูปแบบ

ควรทำการศึกษาและทำความเข้าใจกับรูปแบบให้ถ่องแท้ก่อนนำไปใช้

ภาควิชา	บริหารการศึกษา	ลายมือชื่อนินสิต
สาขาวิชา	บริหารการศึกษา	ลายมือชื่ออาจารย์ที่ปรึกษา
ปีการศึกษา	2546	ลายมือชื่ออาจารย์ที่ปรึกษาร่วม

4284901627 : MAJOR EDUCATIONAL ADMINISTRATION
KEY WORD : A PROPOSED MODEL / NURSING DIRECTORS DEVELOPMENT /
ACADEMIC ROLES
LT. COL. KANLAYA PAIKOH : A PROPOSED MODEL ON NURSING DIRECTORS
DEVELOPMENT TOWARDS ACADEMIC ROLES OF THE MINISTRY OF DEFENCE
NURSING COLLEGES. THESIS ADVISOR : PONGSIN VISESHSIRI, Ph.D.
THESIS CO-ADVISOR : ASSOC. PROF. SIRIDEJ SUJIVA, Ph.D. 483 pp.
ISBN 974-17-4892-2

The objective of this study was to propose a model to develop directors of nursing colleges under the Ministry of Defence on their academic roles. To fulfill the purpose of this study, the descriptive research design was used. The research process was comprised of 7 procedures which were: 1) review of literature and related documents, 2) study of job analysis through synthesis documents, interview of the related personnel, 3) study of nursing directors' academic roles, 4) study of the differences in mean scores between the actual practice and the anticipate academic roles, 5) use the result of the study to draw of the drafted model. 6) verify of the drafted model in terms of contents and concepts, and 7) modify the proposed model and present the research findings. An analysis and synthesis of documents, questionnaire, and interviews were employed as research instruments. The subjects of this study consisted of executive officers, nursing directors, teaching staff, and experts in the field.

A study of academic roles revealed nine academic roles according to the academic network as follows: 1) curriculum administration, 2) instruction administration, 3) media and library, 4) supervision and staff development, 5) measurement and evaluation, 6) research and academic production, 7) provision of academic services in society, 8) cultural promotion, and 9) quality assurance. The findings regarding academic roles, in practice behaviors, revealed the following seven roles: 1) the role of individuals with academic creativity, 2) the role of individuals who improve and develop academic work, 3) the role of individuals who provide acceptance of and support for academic work, 4) the role of academic advisors and assistants, 5) the role of academic speakers, 6) the role of academic coordinators, and 7) the social role in academic work. The measurement of the above seven academic roles, at both actual practice level and the anticipated level, to determine the differences in the mean scores and the paired t-test employed, pointed out that there were statistically significant differences at the .01 level. The academic ranking was done based on the differences between actual practice and expectations as well as developmental significance.

Upon the above findings, the drafted model was developed. Experts were asked to verified the suitability and possibility of the model on its contents and concepts. A seminar was conducted to verify the appropriateness and feasibility of the model on its application, as well. The principle factors in establishing and developing the proposed model were comprised of six factors as follows: 1) flexibility, 2) self-learning, 3) on-the-job training, 4) participatory approach, 5) systematically implication, 6) evaluation and assessment. Then, the proposed model was modified and presented. The proposed model was comprised of 4 parts as follows: Part 1) the academic roles needed to be developed, Part 2) the principles of model's defining and objectives, Part 3) the developmental process which were divided into five procedures: a) Needs assessment, b) Preparation for readiness, c) Employment, d) Practicum, and e) Evaluation, The employment itself was comprised of 3 different areas; 1) the development of academic leadership personalities, 2) the development of acquired knowledge and competency, and 3) the development of general administrative competency, Part 4) the direction for application and conditions. It is recommended that the content and the concept of the model must be studied prior to using the model.

Department Educational Administration Student's signature

Field of study Educational Administration Advisor's signature

Academic year 2003 Co-advisor's signature

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงได้ด้วยความช่วยเหลือและการให้คำแนะนำปรึกษาอย่างดียิ่งของอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ อาจารย์ ดร. ปองสิน วิเศษศิริ และรองศาสตราจารย์ ดร. ศิริเดช สุชีวะ ทั้งสองท่านที่ได้ให้ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะต่าง ๆ อันเป็นประโยชน์ต่อการวิจัยตลอดมา นอกจากนี้ผู้วิจัยยังได้รับคำแนะนำที่มีคุณค่าจากผู้ทรงคุณวุฒิที่ให้สัมภาษณ์และตรวจเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยและตรวจสอบรูปแบบ รวมทั้งคำแนะนำที่มีคุณค่าจากคณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ ได้แก่ รองศาสตราจารย์ ดร. อุทัย บุญประเสริฐ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ณัฐนิภา คุปรัตน์ และรองศาสตราจารย์ ดร. จริยาวัตร คมพาศ์ ซึ่งผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งเป็นอย่างยิ่ง และขอกราบขอบพระคุณทุกท่านเป็นอย่างสูง

ขอกราบขอบพระคุณคณาจารย์ภาควิชาบริหารการศึกษา และคณาจารย์ประจำหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา ทุกท่านที่ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้และถ่ายทอดประสบการณ์ที่มีคุณค่าอย่างยิ่งต่อผู้วิจัย

ขอขอบคุณผู้บริหารวิทยาลัยพยาบาลกองทัพบก วิทยาลัยพยาบาลกองทัพอากาศ และวิทยาลัยพยาบาลทหารอากาศ ที่ให้ความอนุเคราะห์และให้ความสะดวกในการวิเคราะห์เอกสาร ให้สัมภาษณ์ และตอบแบบสอบถาม และขอขอบคุณผู้บริหารฝ่ายการฝึกศึกษาของกองทัพบก และผู้บริหารของวิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม ที่เข้าร่วมสัมภาษณ์และตรวจสอบความเหมาะสมความเป็นไปได้ของรูปแบบในการนำไปใช้อันเป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อการวิจัย

ขอขอบคุณผู้บริหารและเพื่อนร่วมงานในวิทยาลัยพยาบาลกองทัพบกทุกท่านที่ได้ให้กำลังใจและสนับสนุนช่วยเหลือผู้วิจัยตลอดมาด้วยดี และขอขอบคุณ พันเอกหญิง สุกานดา หาญชนะ และคณาจารย์ภาควิชาสุขภาพจิตและการพยาบาลจิตเวชศาสตร์ ที่ได้ให้กำลังใจและรับภาระงานในภาควิชาแทนผู้วิจัยช่วงเวลากการศึกษาต่อ และขอขอบคุณ พันเอกหญิง วิภา ชียงคนุต ที่ช่วยเหลือให้กำลังใจตลอดมา และที่ซาบซึ้งและขอบคุณยิ่งคือ นางสาววรรณพร คล้ายสุบรรณ ที่ช่วยในการพิมพ์รายงานการวิจัยและอำนวยความสะดวกในทุกเรื่อง

ขอขอบคุณเพื่อนนิสิตร่วมรุ่น คือ คุณเก็จกนก เอื้อวงศ์ คุณพินสุดา สิริรังศรี คุณพรเทพ ฐิแณ คุณวีระยุทธ ชาตะกาญจน์ และพี่ - น้อง ภาควิชาบริหารการศึกษาทุกท่านที่ให้กำลังใจ รวมทั้งเพื่อนคือ พันโทหญิง ประอร พิมพายน ที่ดูแลช่วยเหลืออย่างยิ่ง

และในท้ายที่สุดนี้ผู้วิจัยซาบซึ้งและกราบขอบพระคุณ คุณพ่อพันโทอากาศ ไม่เกาะ และคุณแม่ละม่อม ไม่เกาะ ที่สนับสนุนทั้งกำลังกาย กำลังทรัพย์ ทั้งให้ความรัก ความห่วงใยตลอดมา และเป็นกำลังใจให้ผู้วิจัยมีพลังมุ่งมั่นสู่ความสำเร็จของการทำวิทยานิพนธ์ฉบับนี้

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	จ
กิตติกรรมประกาศ	ฉ
สารบัญ	ช
สารบัญตาราง	ฎ
สารบัญแผนภูมิ	ฏ
บทที่	
1. บทนำ.....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
วัตถุประสงค์การวิจัย	7
คำถามการวิจัย	7
ขอบเขตการวิจัย	7
ข้อตกลงเบื้องต้น	7
กรอบแนวคิดเบื้องต้นในการวิจัย	8
คำจำกัดความที่ใช้ในการวิจัย	9
วิธีดำเนินการวิจัย	10
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	11
การนำเสนอรายงานการวิจัย	11
2. เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	13
การจัดการศึกษาพยาบาล สังกัดกระทรวงกลาโหม	13
แนวคิดเกี่ยวกับบทบาทของผู้บริหาร	21
แนวคิดเกี่ยวกับบทบาททางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา	29
แนวคิดการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาด้านบทบาททางวิชาการ	63
เอกสารรายงานการวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	95

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
3. วิธีดำเนินการวิจัย	103
วัตถุประสงค์การวิจัย	103
ขั้นตอนการดำเนินการวิจัย	103
ขั้นตอนที่ 1 การกำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัย	106
ขั้นตอนที่ 2 การวิเคราะห์งานในตำแหน่งผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาล	107
ขั้นตอนที่ 3 การกำหนดกรอบบทบาททางวิชาการ และการสร้างแบบ สอบถามวัดพฤติกรรมบทบาททางวิชาการ.....	111
ขั้นตอนที่ 4 การวัดบทบาททางวิชาการด้วยแบบสอบถามและการวิเคราะห์ พฤติกรรมการปฏิบัติบทบาททางวิชาการของผู้บริหารฯ	116
ขั้นตอนที่ 5 การสร้างรูปแบบการพัฒนาผู้บริหารฯ	119
ขั้นตอนที่ 6 การตรวจสอบความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของรูปแบบ	120
ขั้นตอนที่ 7 การปรับปรุงและนำเสนอรูปแบบการพัฒนาผู้บริหารฯ	125
4. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	126
ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์งานในตำแหน่งผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาลสังกัด กระทรวงกลาโหม	126
1.1 ข้อมูลด้านการวิเคราะห์งานในตำแหน่งผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงกลาโหม โดยการสัมภาษณ์	126
1.2 ข้อมูลด้านการวิเคราะห์งานในตำแหน่งผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงกลาโหม โดยการวิเคราะห์เอกสาร	136
1.3 การกำหนดหน้าที่และคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่งของผู้บริหาร วิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม	137
ตอนที่ 2 การสังเคราะห์การกำหนดหน้าที่และคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง ของผู้บริหารวิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม	140
2.1 ข้อมูลเปรียบเทียบความแตกต่างการกำหนดหน้าที่และคุณสมบัติเฉพาะ ตำแหน่งของผู้บริหารวิทยาลัยพยาบาลฯ	140
2.2 การจัดทำแบบการกำหนดหน้าที่และคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง ของผู้บริหารวิทยาลัยพยาบาลฯ (ฉบับร่าง)	146

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
2.3 ผลการวิเคราะห์การกำหนดหน้าที่และคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง ของผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาลฯ	149
2.4 การจัดทำแบบการกำหนดหน้าที่และคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่งของ ผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม (ฉบับการวิจัย)..	168
ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์บทบาททางวิชาการของผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงกลาโหม	171
3.1 ผลการวิเคราะห์การกำหนดบทบาททางวิชาการของผู้อำนวยการ วิทยาลัยพยาบาลฯ จากการสัมภาษณ์	171
3.2 ผลการวิเคราะห์การกำหนดบทบาททางวิชาการของผู้อำนวยการ วิทยาลัยพยาบาลฯ ตามขอบข่ายงานวิชาการ	178
3.3 ผลการสังเคราะห์บทบาททางวิชาการของผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาลฯ	197
3.4 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างด้านบทบาททางวิชาการของผู้อำนวยการ วิทยาลัยพยาบาลฯ	201
3.5 ผลการวิเคราะห์การกำหนดการพัฒนาผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาลฯ ด้านบทบาททางวิชาการ	204
5. การนำเสนอรูปแบบการพัฒนาผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาลสังกัด กระทรวงกลาโหมด้านบทบาททางวิชาการ	208
ตอนที่ 1 การดำเนินการสร้างรูปแบบการพัฒนาผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาลฯ..	208
1.1 แนวคิดและหลักการที่นำมาใช้สร้างรูปแบบการพัฒนา.....	209
1.2 การกำหนดความสำคัญ แนวคิดทฤษฎี และหลักการในการสร้างรูปแบบ.	214
1.3 การสังเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างบทบาททางวิชาการกับรูปแบบการ พัฒนาผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาลฯ	220
1.4 การสร้างรูปแบบการพัฒนาผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาลสังกัด กระทรวงกลาโหมด้านบทบาททางวิชาการ	225
1.5 รูปแบบการพัฒนาผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม ด้านบทบาททางวิชาการครั้งที่ 1 (ฉบับร่าง)	228

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
ตอนที่ 2 การประเมินรูปแบบและผลการประเมินในระดับผู้ทรงคุณวุฒิ	254
2.1 การนำเสนอผลการวิเคราะห์ผลการประเมินรูปแบบในระดับผู้ทรงคุณวุฒิ	254
2.2 การนำเสนอ (ร่าง) รูปแบบการพัฒนาผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงกลาโหมด้านบทบาททางวิชาการ ครั้งที่ 2 (ฉบับที่พัฒนา ตามความเห็นผู้ทรงคุณวุฒิ)	285
ตอนที่ 3 การประเมินรูปแบบและผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นข้อเสนอแนะของ ผู้บริหารฝ่ายการศึกษาของกองทัพต่อร่างรูปแบบ ครั้งที่ 2 จากการประชุม สัมมนา.....	289
3.1 ผลการประเมินรูปแบบและผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นของผู้บริหาร ฝ่ายการศึกษาของกองทัพจากการสัมมนา	289
3.2 การปรับปรุงรูปแบบการพัฒนาผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาลสังกัด กระทรวงกลาโหม ด้านบทบาททางวิชาการ	296
ตอนที่ 4 รูปแบบการพัฒนาผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม ด้านบทบาททางวิชาการ (ฉบับผลการวิจัย)	298
6. สรุปผลการวิจัย อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ	328
วัตถุประสงค์การวิจัย	328
สรุปผลการวิจัย	328
อภิปรายผล	332
ข้อเสนอแนะ	348
รายการอ้างอิง	351
ภาคผนวก	371
ภาคผนวก ก รายนามผู้ทรงคุณวุฒิฯ	372
ภาคผนวก ข	378
แบบสัมภาษณ์และเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิเคราะห์งาน	379
แบบสอบถามความคิดเห็นแบบการกำหนดหน้าที่และคุณสมบัติเฉพาะ... ..	382
แบบสัมภาษณ์ด้านบทบาททางวิชาการ	387
แบบสอบถามวัดบทบาททางวิชาการ	389

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
แบบสัมภาษณ์การปฏิบัติบทบาททางวิชาการ	400
แบบประเมินรูปแบบการพัฒนาผู้อำนวยการฯ ด้านบทบาททางวิชาการ ในระดับผู้ทรงคุณวุฒิ	401
ภาคผนวก ค	435
(ร่าง) รูปแบบการพัฒนาผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวง กลาโหม ด้านบทบาททางวิชาการ (ครั้งที่ 2)	436
โครงการประชุมสัมมนา	459
แบบประเมินรูปแบบการพัฒนาผู้อำนวยการฯ ด้านบทบาททางวิชาการ ในระดับผู้บริหารฝ่ายการศึกษาของกองทัพ	465
ภาคผนวก ง	470
ผลการเปรียบเทียบน้ำหนักการปฏิบัติจริงกับการคาดหวังที่เกี่ยวกับบทบาท ทางวิชาการของผู้บริหารวิทยาลัยพยาบาลฯ	471
ประวัติผู้เขียนวิทยานิพนธ์	483

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
1. แสดงการวิเคราะห์ห้บทบาททางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาระดับสถาบัน ตามแนวคิดนักวิชาการและสถานศึกษา	48
2. แสดงการวิเคราะห์ห้บทบาททางวิชาการโดยรวมของผู้บริหารระดับสถาบัน	51
3. แสดงการสังเคราะห์ห้บทบาททางวิชาการโดยรวมของผู้บริหารระดับสถาบัน.....	52
4. ผลการวิเคราะห์สาระประเด็นด้านงานบริหารสถานศึกษา	127
5. ผลการวิเคราะห์สาระประเด็นด้านพฤติกรรมกรรมการบริหารงาน	129
6. ผลการวิเคราะห์สาระประเด็นด้านการปกครองบังคับบัญชา	131
7. ผลการวิเคราะห์สาระประเด็นด้านคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง	133
8. แสดงแบบกำหนดหน้าที่และคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่งของผู้อำนวยการวิทยาลัย พยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม	137
9. แสดงการเปรียบเทียบแบบการกำหนดหน้าที่และคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง.....	141
10. เปรียบเทียบระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับลักษณะงานหน้าที่ความรับผิดชอบและ ความสอดคล้องของผู้ทรงคุณวุฒิและผู้บริหารวิทยาลัยพยาบาลสังกัด กระทรวงกลาโหม	150
11. เปรียบเทียบความคิดเห็นด้านคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่งผู้อำนวยการวิทยาลัย พยาบาล และความสอดคล้องของผู้ทรงคุณวุฒิและผู้บริหารวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงกลาโหม	161
12. การวิเคราะห์คำสำคัญบทบาททางวิชาการของผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงกลาโหมที่ได้จากการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ	174
13. การสังเคราะห์คำสำคัญบทบาททางวิชาการของผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงกลาโหมที่ได้จากการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ	176
14. แสดงการวิเคราะห์ห้บทบาททางวิชาการโดยรวมของผู้บริหารระดับสถาบัน.....	180
15. การสังเคราะห์ห้บทบาททางวิชาการโดยรวมของผู้บริหารระดับสถาบันตาม ขอบข่ายงานวิชาการ.....	181
16. ผลการวิเคราะห์สาระประเด็นด้านบทบาททางวิชาการของผู้อำนวยการ วิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม ตามขอบข่ายงานวิชาการ	183

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
17. แสดงบทบาททางวิชาการของผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวง กลาโหม	198
18. แสดงจำนวนและร้อยละ ข้อมูลส่วนบุคคล	201
19. เปรียบเทียบน้ำหนักการปฏิบัติจริงกับความคาดหวังที่เกี่ยวกับการปฏิบัติงาน ตามบทบาททางวิชาการ	202
20. แสดงการเปรียบเทียบบทบาททางวิชาการตามลำดับความแตกต่าง ตามระดับ การปฏิบัติ และตามความสำคัญในการพัฒนา	207
21. การวิเคราะห์องค์ประกอบ ขั้นตอน และรายละเอียดรูปแบบการพัฒนาตาม แนวคิดนักวิชาการ	210
22. องค์ประกอบของรูปแบบการพัฒนาที่ได้จากการวิเคราะห์ตามแนวคิด นักวิชาการ	212
23. แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างบทบาททางวิชาการกับรูปแบบการ พัฒนาผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาลฯ ตามหลักแนวคิดทฤษฎี ด้านบริหาร การศึกษาและด้านบริหารงานวิชาการ	222
24. บทบาททางวิชาการของผู้บริหารที่พัฒนาด้วยรูปแบบ	224
25. แสดงรายละเอียดการดำเนินการตามโครงสร้างของรูปแบบการพัฒนา ผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหมด้านบทบาท ทางวิชาการ	230
26. รายละเอียดของขั้นตอนการดำเนินการกำหนดเนื้อหาและการพัฒนาเป้าหมาย กิจกรรมการพัฒนา และผลที่ต้องการ	234
27. ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของผลการตรวจสอบรูปแบบโดย ผู้ทรงคุณวุฒิ เกี่ยวกับโครงสร้าง องค์ประกอบของรูปแบบ	256
28. ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของผลการตรวจสอบรูปแบบโดย ผู้ทรงคุณวุฒิ เกี่ยวกับความเหมาะสมความเป็นไปได้ในคำอธิบายรูปแบบ รายละเอียด ขั้นที่ 1 การสร้างความพร้อมในองค์ความรู้ เกี่ยวกับบทบาททางวิชาการ.....	257

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
29. ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของผลการตรวจสอบรูปแบบโดย ผู้ทรงคุณวุฒิ ฯ : ขั้นที่ 2 การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนา	258
30. ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของผลการตรวจสอบรูปแบบโดย ผู้ทรงคุณวุฒิฯ : ขั้นที่ 3 การเตรียมการเพื่อการพัฒนา	259
31. ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของผลการตรวจสอบรูปแบบโดย ผู้ทรงคุณวุฒิฯ : ขั้นที่ 4 การพัฒนา	260
32. ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของผลการตรวจสอบรูปแบบโดย ผู้ทรงคุณวุฒิฯ : ขั้นที่ 5 การฝึกปฏิบัติ	262
33. ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของผลการตรวจสอบรูปแบบโดย ผู้ทรงคุณวุฒิฯ : ขั้นที่ 6 การประเมินผลการพัฒนาและการดำเนินการ	263
34. ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิ ในประเด็นโครงสร้าง องค์ประกอบของรูปแบบ ในภาพรวมและแสดงจำนวนความถี่	264
35. แสดงความคิดเห็นข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิด้านความเหมาะสมและ ความเป็นไปได้ของรูปแบบ ฯ ในรายละเอียดแต่ละขั้นตอน.....	268
36. ความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิในส่วนเพิ่มเติมและแสดงจำนวนความถี่	282
37. การเปรียบเทียบส่วนประกอบระหว่างร่างรูปแบบ ครั้งที่ 1 และรูปแบบครั้งที่ 2..	285
38. การเปรียบเทียบขั้นตอนของรูปแบบระหว่างรูปแบบ ครั้งที่ 1 และ 2.....	286
39. การเปรียบเทียบขั้นเตรียมการด้านความพร้อมระหว่างร่างรูปแบบครั้งที่ 1,2 ...	287
40. ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของผลการประเมินโดยผู้บริหารฝ่ายการ ศึกษาของกองทัพเกี่ยวกับการนำไปใช้และการบรรลุเป้าหมาย	290
41. ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะในการนำรูปแบบการพัฒนาฯ ไปใช้ในสาระ ประเด็นต่าง ๆ จากการสัมมนาผู้บริหารฝ่ายการศึกษาของกองทัพ	292
42. แสดงรายละเอียดการดำเนินการตามโครงสร้างของกระบวนการพัฒนา ผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาลฯ ด้านบทบาททางวิชาการ	306
43. แสดงรายละเอียดการดำเนินการแต่ละขั้นตอนของกระบวนการพัฒนา ผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาลฯ ด้านบทบาททางวิชาการ	310

สารบัญแผนภูมิ

แผนภูมิที่	หน้า
1. แสดงรูปแบบบทบาทของพฤติกรรมการแสดงออกของผู้นำ / ผู้บริหาร	23
2. แสดงบทบาททางวิชาการของผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวง กลาโหม	53
3. แสดงการวิเคราะห์งาน : เครื่องมือการบริหารทรัพยากรมนุษย์ขั้นพื้นฐาน	64
4. แสดงการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามองค์ประกอบของระบบตามแนวคิดของ Easton.....	68
5. แสดงกระบวนการพัฒนาผู้บริหารจัดการและการฝึกอบรม	70
6. แสดงแนวคิดเกี่ยวกับกระบวนการถ่ายโอนความรู้	77
7. แสดงรูปแบบของปัจจัยที่เกี่ยวกับความสามารถในการแสดงบทบาท	87
8. แสดงรูปแบบพฤติกรรมกรรมการบริหารในระบบสังคม	89
9. แสดงรูปแบบการฝึกอบรมสภาวะการณวิฤกต	91
10. แสดงรูปแบบระบบการฝึกอบรมแบบวงล้อ	94
11. แสดงกรอบแนวคิดในการวิจัย	102
12. แสดงขั้นตอนการดำเนินการวิจัย	104
13. แสดงความสัมพันธ์ของแต่ละขั้นตอน	227
14. แสดงรายละเอียดการดำเนินการตามแนวคิดหลักของรูปแบบการพัฒนา ผู้อำนวยการฯ	229
15. แสดงความสัมพันธ์ของแต่ละขั้นตอนของรูปแบบ	299
16. แสดงความสัมพันธ์และองค์ประกอบของกระบวนการพัฒนาผู้อำนวยการวิทยาลัย พยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม ด้านบทบาททางวิชาการ	300
17. แสดงส่วนประกอบของรูปแบบการพัฒนาผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาลสังกัด กระทรวงกลาโหม ด้านบทบาททางวิชาการ	302
18. กระบวนการพัฒนาผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม ด้านบทบาททางวิชาการ	303

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ปัจจุบันสังคมได้ดำเนินมาสู่ยุคโลกาภิวัตน์มีการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ เกิดขึ้นรวดเร็วตลอดเวลา มีเทคโนโลยีที่ล้ำสมัยอันเป็นสิ่งที่ท้าทายให้มนุษย์ในสังคมต้องมีการพัฒนาตนเองเพื่อพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา ในการพัฒนาคนให้มีคุณค่า เครื่องมือที่ดีที่สุดที่จะช่วยให้การพัฒนาบรรลุจุดมุ่งหมาย คือ การศึกษา (อุทัย บุญประเสริฐ, 2532 : 184) เพราะการศึกษาเป็นกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการมุ่งพัฒนาทั้งด้านความสามารถทางสติปัญญา ความสามารถในการปฏิบัติงาน และมีจริยธรรม คุณธรรมของวิชาชีพที่ถูกต้อง พร้อมทั้งการรักษาและทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมของชาติ ทั้งในส่วนของบุคคลและสังคมโดยส่วนรวม ซึ่งการจัดการศึกษาที่มี คุณภาพและประสิทธิผลนั้น เกิดจากปัจจัยสำคัญ 2 ประการ คือ ปัจจัยภายนอกสถานศึกษา ได้แก่บทบาทของรัฐ ความร่วมมือของผู้ปกครอง ชุมชนในการจัดการศึกษา และแนวคิดทฤษฎีใหม่จากนักวิชาการ ภูมิปัญญาท้องถิ่น ส่วนปัจจัยประการที่สองเป็นปัจจัยภายในสถานศึกษา ได้แก่บทบาทของผู้บริหาร ครูอาจารย์ผู้สอนและนโยบายเป้าหมายของสถานศึกษา (สงบ ประเสริฐพันธุ์, 2540 : 1-10)

บทบาทของผู้บริหารมีความสำคัญยิ่งในการบริหารองค์การให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ เป้าหมายที่กำหนด โดยจะครอบคลุมทั้งงานบริหารทั่วไป งานบริหารบุคคล งานบริหารงบประมาณ และงานบริหารวิชาการ โดยเฉพาะงานบริหารวิชาการ ซึ่งเป็นงานหลักของการบริหารสถานศึกษา (ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์, 2535 : 15) งานวิชาการจัดได้ว่าเป็นหัวใจของสถาบันอุดมศึกษา เพราะสถาบันอุดมศึกษาเป็นสถาบันทางวิชาการ ทำหน้าที่ในการผลิตผลงานวิชาการ การสร้างนักวิชาการ และการใช้ผลงานทางวิชาการให้เกิดประโยชน์กับสังคมเป็นหลักสำคัญ (ไพฑูริย์ สีนลารัตน์, 2542 : 83)

การที่มีพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 เป็นผลทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงการปฏิรูปการศึกษาในประเทศไทยครั้งสำคัญ ด้วยความมุ่งหมายในการจัดการศึกษา ที่ต้องเป็นไปเพื่อพัฒนาคนไทย ให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งด้านร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้ และคุณธรรมมีจริยธรรมและวัฒนธรรมในการดำรงชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับ

ผู้อื่นได้อย่างมีความสุข (เกษม วัฒนชัย, 2544 : 15 – 16) ซึ่งรัฐจะต้องจัดการศึกษาให้ทั่วถึง มุ่งเน้นด้านคุณภาพผู้เรียนเป็นสำคัญ และด้านปริมาณร่วมด้วย โดยมีสาระที่หลากหลาย ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษาในระดับอุดมศึกษา ต้องตระหนักรู้และเตรียมการเพื่อกำหนดบทบาทของตน และพัฒนาตนเองด้าน บทบาททางวิชาการให้สอดคล้องกับสภาวะพระราชบัญญัติการศึกษา แห่งชาติ พ.ศ.2542 เพื่อการบริหารสถานศึกษาให้ได้คุณภาพมาตรฐาน ฉะนั้นผู้บริหาร สถานศึกษาระดับอุดมศึกษา จำเป็นต้องปรับและพัฒนาบทบาททางวิชาการ ให้สอดคล้องกับ พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษาจะมีบทบาทที่คาดหวัง บทบาทที่ปฏิบัติจริงและบทบาทตามการรับรู้ของตนเองเป็นอย่างไรบ้าง มีบทบาทใดที่ต้องปรับ และพัฒนาให้สอดคล้อง และมีวิธีการ ใดบ้างที่จะพัฒนาบทบาททางวิชาการเหล่านี้ ให้ สามารถแสดงออกได้ดีตามความคาดหวัง ของสังคมและสอดคล้องกับความต้องการของ ตนเอง ทั้งนี้เพื่อผู้บริหารจะได้มีความรู้ความเข้าใจตรงกันและการรับรู้บทบาทนั้น ๆ ก็ย่อมจะ ส่งผลดีต่อการบริหารงานวิชาการ

นอกจากนี้การเปลี่ยนแปลงทางด้านเศรษฐกิจทั่วโลกในขณะนี้ เป็นกระแสหนึ่งที่มี ผลกระทบต่อสังคม และการเกิดภาวะวิกฤตเศรษฐกิจขึ้นในประเทศไทย อันส่งผลกระทบต่อ การบริหารราชการในองค์กรต่างๆ มากมาย รวมทั้งในองค์กรทางการศึกษา และโดยเฉพาะใน สถานศึกษาพยาบาล ที่เป็นการจัดการศึกษาเฉพาะทางที่นโยบายของรัฐให้ลดจำนวนอัตราการ ผลิตบุคลากรทางการพยาบาล รวมทั้งลดอัตราการบรรจุเป็นข้าราชการ และที่สำคัญคือลด จำนวน งบประมาณค่าใช้จ่ายให้แก่ นักศึกษาในขณะศึกษาเล่าเรียน ซึ่งทั้งนี้สถานศึกษา พยาบาลในสังกัดกระทรวงสาธารณสุข มีผลดำเนินการแล้ว (พิศมัย อานัญจนวิชัย, 2541) และ สำหรับสถานศึกษาพยาบาลในสังกัดกระทรวงกลาโหม มีผลดำเนินการแล้วในวิทยาลัยพยาบาล กองทัพเรือ และวิทยาลัยพยาบาลทหารอากาศ (บันทึกการประชุมผู้บัญชาการเหล่าทัพ ครั้งที่ 2/2544 ลง 16 เมษายน 2544)

จากการที่คนไทยได้มีความตื่นตัวทางการเมือง สิทธิประโยชน์ส่วนบุคคลและส่วนรวม มากขึ้น อีกทั้งรัฐธรรมนูญฉบับปัจจุบันในมาตรา 52 ได้บัญญัติไว้ว่า “บุคคลย่อมมีสิทธิเสมอกัน ในการรับบริการสาธารณสุขที่ได้มาตรฐาน...” จึงก่อให้เกิดการปฏิรูประบบบริการสุขภาพ การมี หลักประกันความมั่นคงด้านสุขภาพถ้วนหน้า ซึ่งทุกคนต้องเข้ามามีส่วนร่วมในการดูแลสุขภาพ ของตนเองและชุมชน การที่จะผลักดันให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมดูแลสุขภาพของตนเองและ ชุมชนนั้น พยาบาลในฐานะที่เป็นผู้ให้การสนับสนุนการบริการกับประชาชนทั้งในยามปกติและ

เจ็บป่วยจะต้องถือเป็นความรับผิดชอบ ดังนั้นพยาบาลจึงจำเป็นต้องมีความรู้และทักษะในการปฏิบัติหน้าที่อย่างลึกซึ้ง มีบทบาทให้การบริการพยาบาลสุขภาพในระดับปฐมภูมิ ที่มุ่งเน้นการสร้างเสริมสุขภาพและการป้องกันโรค มีคุณธรรม จริยธรรมในการปฏิบัติหน้าที่และมีการพัฒนาตนเองอยู่เสมอ ให้เป็นที่ไว้วางใจและได้รับการยอมรับในสังคม (วิจิตร ศรีสุพรรณ, 2544 : 35-38) จึงเห็นได้ว่าภาพรวมของการปฏิรูประบบสุขภาพจะมีผลต่อการจัดการศึกษาพยาบาลทั้งในส่วนของการพัฒนาหลักสูตร กระบวนการจัดการเรียนการสอนและระบบการพัฒนาอาจารย์เพื่อให้เกิดความมั่นใจว่า สถานศึกษาที่ทำการผลิตพยาบาลสามารถผลิตบัณฑิตพยาบาลที่มีความรู้ความสามารถ ทักษะ ทศนคติที่เหมาะสมกับระบบบริการสุขภาพที่เปลี่ยนไป การปรับตัวของสถานศึกษาพยาบาลจึงจำเป็นต้องอาศัยการนำอย่างถูกต้องทางของผู้บริหารสถานศึกษาพยาบาล (ละเอียด แจ่มจันทร์, 2542 : 28 –31)

จากที่กล่าวมาข้างต้น จะเห็นได้ว่ากระแสการเปลี่ยนแปลงของสังคมโลก ทั้งทางความเจริญด้านเทคโนโลยี กระแสสังคมโลกาภิวัตน์ พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 ภาวะวิกฤตทางเศรษฐกิจ ด้านการเมืองการปกครองที่มีลักษณะประชาธิปไตย ด้านกฎหมายรัฐธรรมนูญ และด้านการปฏิรูประบบสุขภาพ ได้ส่งผลทำให้สภาพภายในประเทศเปลี่ยนแปลงไป กระแสการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ เหล่านี้ มีแนวโน้มที่จะดำเนินต่อไปอีกในช่วง 10 ปีข้างหน้า ซึ่งย่อมจะต้องส่งผลกระทบต่อและเป็นแรงผลักดันให้สภาพการจัดการศึกษาของประเทศเปลี่ยนแปลงไป ทั้งในด้านปรัชญาการศึกษา เป้าหมาย วัตถุประสงค์ หลักสูตรการจัดการเรียนการสอน การประเมินผลการเรียนการสอน การนิเทศและการพัฒนาบุคลากร รูปแบบการจัดการศึกษา การบริหารจัดการ บทบาทของผู้บริหารและบุคลากรครูผู้สอน (บุญใจ ศรีสถิตยัณราภรณ์, 2541 : 4 – 12, Lindeman, 2000 : 5 – 12) บทบาทของผู้บริหารจะเป็นสิ่งจำเป็นและสำคัญยิ่ง โดยเฉพาะบทบาททางการบริหารการเปลี่ยนแปลง อีกทั้งด้านการบริหารจัดการในอนาคตข้างหน้า การบริหารการศึกษาจะมีแนวโน้มเป็นไปในลักษณะเช่นเดียวกับการบริหารธุรกิจที่มุ่งประสิทธิภาพและประสิทธิผล บทบาทด้านวิชาการของผู้บริหารจะเปลี่ยนแปลงไป จากเดิมที่เป็นการบริหารแบบสั่งการจะเปลี่ยนแปลงเป็นการบริหารแบบมีส่วนร่วม การบริหารเป็นทีม การบริหารที่มุ่งคุณภาพ ผู้บริหารจะเป็นผู้สานประโยชน์ เป็นผู้แทนของทุกฝ่าย เป็นผู้นำเป็นผู้ให้คำปรึกษาให้การสนับสนุนพัฒนา และอำนวยความสะดวกให้แก่บุคลากรในการปฏิบัติงาน (Lucas, 2000 :1– 5) ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาจึงต้องเป็นบุคคลที่มีความเป็นผู้นำสูง มีความคิดทันสมัย กว้างไกล มีความสามารถบริหารการเปลี่ยนแปลง มีการนำการเปลี่ยนแปลงใหม่ ๆ เข้ามาพัฒนาสถานศึกษา มีการบริหารการตัดสินใจที่ดีและมีการวางแผนบริหารจัดการเชิงกลยุทธ์ ฉะนั้น

ผู้บริหารสถานศึกษาต้องปรับเปลี่ยนและพัฒนาตนเองในด้านบทบาททางวิชาการให้มีความสอดคล้องกับสภาพของสังคมที่เปลี่ยนไป เพื่อที่จะสามารถบริหารจัดการศึกษาและพัฒนาการจัดการเรียนการสอนของสถานศึกษาให้ประสบผลสำเร็จได้

สถานศึกษาพยาบาลมีลักษณะการจัดการศึกษาเช่นเดียวและคล้ายคลึงกับสถานศึกษาอื่น ๆ ย่อมต้องได้รับผลกระทบเช่นเดียวกัน และจำเป็นที่ผู้บริหารสถานศึกษาต้องปรับบทบาทให้เหมาะสมกับสภาพการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป สำหรับวิทยาลัยพยาบาลในสังกัดกระทรวงกลาโหม ซึ่งประกอบไปด้วย วิทยาลัยพยาบาลกองทัพบก วิทยาลัยพยาบาลกองทัพเรือ และวิทยาลัยพยาบาลทหารอากาศ ก็จำเป็นที่ผู้บริหารต้องปรับเปลี่ยนและพัฒนาตนเองในด้านบทบาททางวิชาการให้สอดคล้องกับสภาพสังคมที่เปลี่ยนแปลงไป โดยอาศัยการนำของผู้บริหารสถานศึกษาเช่นเดียวกัน ทั้งนี้วิทยาลัยพยาบาลในสังกัดกระทรวงกลาโหม ได้จัดการศึกษาเฉพาะทางในระดับอุดมศึกษา ผลิตพยาบาลวิชาชีพระดับนายทหารสัญญาบัตร ให้แก่หน่วยงานของกระทรวงกลาโหม โดยทั้งนี้บัณฑิตพยาบาลจะต้องมีคุณสมบัติตามมาตรฐานของสถาบันการศึกษาพยาบาล ทบวงมหาวิทยาลัย สภาการพยาบาล และนโยบายของกระทรวงกลาโหม ทั้งนี้วิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหมจะมีการจัดการศึกษาที่คล้ายคลึงกับสถานศึกษาพยาบาลในสังกัดอื่น ๆ แต่อย่างไรก็ตามวิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม จะมีความแตกต่างจากสถานศึกษาพยาบาลสังกัดอื่น กล่าวคือ จะมีรูปแบบองค์กรเป็นองค์กรของกองทัพ มีการแบ่งส่วนราชการ ภารกิจ ความรับผิดชอบ หน้าที่เฉพาะ ความรับผิดชอบของผู้บริหารแต่ละระดับ ซึ่งผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหมมีวิธีการได้มาด้วยการแต่งตั้งมีสายการบังคับบัญชา มีระเบียบวินัยทางการทหาร แต่ละวิทยาลัยพยาบาลจะมีการบริหารงานภายในของตนเอง ทั้งนี้ให้สอดคล้องกับนโยบาย ระเบียบ และคำสั่งของกระทรวงกลาโหม พร้อมทั้งสอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ตามมาตรา 21 ที่ได้ระบุว่า กระทรวง ทบวง กรม รัฐวิสาหกิจ และหน่วยงานอื่นของรัฐ อาจจัดการศึกษาเฉพาะทางตามความต้องการ และความชำนาญของหน่วยงานนั้นได้ โดยคำนึงถึงนโยบาย และมาตรฐานการศึกษาของชาติ ทั้งนี้ตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขที่กำหนดในกฎกระทรวง (พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ, 2542 : 11 – 12, คำสั่งกลาโหม (เฉพาะ) ที่ 36/44 ลง 20 มีนาคม 2544)

การที่วิทยาลัยพยาบาลได้รับผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลงต่างๆ เหล่านี้ จำเป็นต้องอาศัยผู้บริหารที่มีความเป็นผู้นำสูง ผู้บริหารสถานศึกษาย่อมต้องมีบทบาทสำคัญ เพื่อให้องค์กรมีความอยู่รอด ผู้บริหารต้องมีประสบการณ์ มีการแสวงหาความรู้ ข้อมูลข่าวสารวิชาการ และ

นวัตกรรมสมัยใหม่ มีวิธีปฏิบัติซึ่งนำดำเนินการในการบริหารการเปลี่ยนแปลง การบริหารที่มุ่งคุณภาพ ทั้งนี้เพื่อให้องค์การสามารถตอบสนององความต้องการของสังคม และบรรลุเป้าหมายได้ ผู้บริหารจะต้องเป็นบุคคลที่มีความสามารถได้เหมาะสมกับบทบาทที่จะเกิดขึ้นในอนาคต จึงจะทำให้การบริหารจัดการศึกษาของสถานศึกษาพยาบาลประสบผลสำเร็จได้

แต่เท่าที่ผ่านมาพบว่า บทบาทหน้าที่ของผู้บริหารวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงกลาโหมยังมีความจำกัดในหลายด้าน กล่าวคือผู้บริหารมีการแสดงบทบาทหน้าที่ของผู้ในกลุ่มและบทบาทในการสร้างกลุ่มอยู่ในระดับน้อย ผู้บริหารแสดงบทบาทพฤติกรรมการทำงานที่มุ่งคนน้อย มีความยินดีที่จะรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะต่าง ๆ ของบุคลากรอยู่ในระดับน้อย และผู้บริหารมีบทบาทการพัฒนาผู้อื่นด้วยการส่งเสริมให้เกิดความร่วมมือช่วยเหลือกันในระดับน้อย (สุพิศ ประสพศิลป์, 2540 :171 – 172) นอกจากนี้โครงสร้างการบริหารงานวิชาการของวิทยาลัยพยาบาลในสังกัดกระทรวงกลาโหมเป็นแบบระบบราชการ ผลสำเร็จในการบริหารงานวิชาการของวิทยาลัยพยาบาลกองทัพบกแตกต่างกันกับวิทยาลัยพยาบาลกองทัพเรือ และวิทยาลัยพยาบาลทหารอากาศ (ศจีมาศ พรหมเวช, 2544 : บทคัดย่อ) สำหรับปัญหาอุปสรรคในการพัฒนาสมรรถภาพด้านวิชาการของพยาบาลวิชาชีพสังกัดกระทรวงกลาโหมยังมีความไม่ชัดเจนของนโยบายในด้านการพัฒนาด้านวิชาการจากผู้บริหารหน่วยงานมีการสนับสนุนด้านเวลาและ งบประมาณไม่เพียงพอ (คณะกรรมการวิชาการ ชมรมพยาบาลสีเหล่า, 2542 :53 – 56) และพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหมมีพฤติกรรมด้านกิจสัมพันธ์ด้านสัมพันธภาพโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง (ไพศศิลป์ แห่่งสนาม, 2531)

นอกจากนี้ในส่วนของการประเมินการรับรองสถาบันการศึกษาพยาบาลโดยสภาการพยาบาลที่มาทำการประเมินวิทยาลัยพยาบาลทหารอากาศ เมื่อ 10 กันยายน 2544 และวิทยาลัยพยาบาลกองทัพบก เมื่อ 23 พฤศจิกายน 2544 นั้น พบว่า ประเด็นที่ต้องปรับปรุงโดยรวมมีในส่วนของคุณสมบัติและคุณวุฒิของผู้บริหารสถานศึกษา ภาระงาน ชั่วโมงการสอนของผู้บริหารและอาจารย์ สัดส่วนคุณวุฒิของอาจารย์ จำนวนหนังสือ ตำรา และความทันสมัยของตำรา และในส่วนของเฉพาะของวิทยาลัยพยาบาลทหารอากาศ มีเพิ่มในเงื่อนไขจำนวนชั่วโมงการให้บริการของห้องสมุด การจัดทำระบบข้อมูลสารสนเทศ นโยบายและแผนงานวิจัย รวมทั้งทิศทางการพัฒนาคณาจารย์

จากปัญหาดังกล่าวจึงเห็นได้ว่า เป็นเรื่องสำคัญที่ต้องเร่งแก้ไขพัฒนาเพราะวิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหมมีภารกิจหลักที่ต้องผลิตพยาบาลวิชาชีพให้กับกองทัพ จึงเป็น

ช่วงเวลาสำคัญที่วิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหมจะต้องแสวงหาผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหมที่มีบทบาทที่คาดหวังสอดคล้องกับสภาพการเปลี่ยนแปลงของสังคมโลก และผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาลต้องพัฒนาตนเองด้านบทบาททางวิชาการให้สอดคล้องกับความต้องการ เพื่อที่จะสามารถบริหารและพัฒนาการจัดการศึกษาได้

กระทรวงกลาโหมได้ตระหนักเห็นความสำคัญของการพัฒนากำลังพล จึงได้กำหนดนโยบายด้านกำลังพล ให้กำลังพลได้รับการพัฒนา การอบรมในหลักสูตรตามแนวทางรับราชการทางการทหาร และหลักสูตรอื่น ๆ นอกกองทัพที่หน่วยงานมีความต้องการให้บุคลากรได้รับการพัฒนา ซึ่งหลักสูตรที่ผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม ได้เข้ารับการอบรมพัฒนาตามแนวทางรับราชการทางการทหาร มีด้วยกันหลายหลักสูตร เช่น หลักสูตรชั้นนายพัน หลักสูตรนายทหารอาวุโส หลักสูตรผู้บริหารสายแพทย์ หลักสูตรวิทยาลัยการทัพ ซึ่งหลักสูตรเหล่านี้จะมุ่งเน้นการพัฒนาความเป็นผู้นำทางการทหาร ความรู้ด้านยุทธศาสตร์ทางการทหาร และการบริหารหน่วยงาน ซึ่งเป็นการที่ยังไม่ได้มุ่งเน้นการบริหารทางวิชาการโดยตรง และการที่จะพัฒนาผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาลด้านบทบาททางวิชาการ ยังไม่มีการกำหนดแนวทางการรองรับในการพัฒนา ซึ่งในตำแหน่งผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหมนี้ถือเป็นตำแหน่งที่สำคัญโดยตรง เพราะเป็นผู้บริหารระดับสถาบันที่เป็นการผลิตบัณฑิตพยาบาลวิชาชีพให้แก่กองทัพ จึงมีความจำเป็นที่ควรกำหนดแนวทางวิธีการพัฒนาผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหมด้านบทบาททางวิชาการโดยตรง

จากปัญหาและแนวคิดข้างต้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจในการพัฒนาผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงกลาโหม ด้านบทบาททางวิชาการ ทั้งนี้เพื่อที่จะได้เอื้ออำนวยต่อผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหมในการบริหารงานด้านวิชาการ โดยการศึกษาวิเคราะห์งาน บทบาทหน้าที่ แนวทางการพัฒนาในด้านบทบาททางวิชาการพร้อมทั้งนำเสนอรูปแบบการพัฒนาผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหมด้านบทบาททางวิชาการ เพื่อให้สามารถใช้พัฒนาตนเองให้มีความเข้าใจในบทบาท และการยอมรับในบทบาท ทั้งนี้เพื่อผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหมจะได้สามารถแสดงบทบาท ทางวิชาการได้ อันจะส่งผลให้การบริหารงานวิชาการของวิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหมดำเนินได้อย่างดี ซึ่งหมายถึงการบรรลุเป้าหมายและนโยบายการจัดการศึกษาทั้งในระดับของกองทัพ ระดับกระทรวง และระดับชาติ ด้วยเหตุนี้ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาวิจัยเรื่อง การนำเสนอรูปแบบการพัฒนาผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหมด้านบทบาททางวิชาการ

วัตถุประสงค์การวิจัย

เพื่อนำเสนอรูปแบบการพัฒนาผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวง
กลาโหม ด้านบทบาททางวิชาการ

คำถามการวิจัย

1. บทบาททางวิชาการของผู้ผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม
ในปัจจุบันเป็นอย่างไร
2. บทบาททางวิชาการของผู้ผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม
ที่เหมาะสมควรเป็นอย่างไร
3. รูปแบบการพัฒนาผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม
ด้านบทบาททางวิชาการ ที่มีความเหมาะสมและความเป็นไปได้ จะมีรูปแบบการพัฒนาเป็นเช่นไร

ขอบเขตการวิจัย

ขอบเขตในการวิจัยครั้งนี้ มีดังนี้

1. เป็นการศึกษาเฉพาะบทบาททางวิชาการที่ปฏิบัติจริง และบทบาทที่คาดหวัง
ของผู้ผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม
2. เป็นการศึกษาเฉพาะสถานศึกษาที่จัดการศึกษาพยาบาลระดับวิชาชีพใน
สังกัดกระทรวงกลาโหม
3. เป็นการศึกษาเพื่อสร้างรูปแบบการพัฒนาผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาลสังกัด
กระทรวงกลาโหมที่ดำรงตำแหน่งในด้านบทบาททางวิชาการ

ข้อตกลงเบื้องต้น

1. บทบาททางวิชาการของผู้ผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม
เป็นพฤติกรรมที่ประชากร และกลุ่มตัวอย่างประชากรสังเกตเห็นได้ และสามารถประเมินค่าได้
2. การพัฒนาผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม ด้านบทบาท
ทางวิชาการ เป็นการพัฒนาเฉพาะบทบาทที่พบว่ามี ความแตกต่างระหว่างการปฏิบัติจริงกับการที่
คาดหวัง

กรอบแนวคิดเบื้องต้นในการวิจัย

เนื่องจากการสร้างรูปแบบการพัฒนาผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหมด้านบทบาททางวิชาการ จะเป็นการสร้างรูปแบบจากการศึกษาบทบาททางวิชาการที่ได้จากการวิเคราะห์และสังเคราะห์บทบาททางวิชาการที่คาดหวังแล้วจึงจะพัฒนากรอบแนวคิดที่จะใช้ในการวิจัยต่อไป ซึ่งผู้วิจัยจะนำเสนอต่อไป ทั้งนี้ผู้วิจัยนำเสนอกรอบแนวคิดเบื้องต้นในการวิจัยดังนี้

1. กรอบการวิเคราะห์งาน ตามแนวคิดของ Mondy & Noe (1990), Flippo (1984) Dessler (1978) ได้สาระสำคัญที่นำไปใช้ในวิจัยครั้งนี้ คือกระบวนการวิเคราะห์งานมี 5 ขั้นตอน คือ 1) การเก็บรวบรวมข้อมูลพื้นฐาน 2) การพิจารณาเลือกตำแหน่งตัวอย่างที่จะวิเคราะห์ 3) การเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิเคราะห์งาน 4) การจัดทำเป็นคำบรรยายลักษณะงาน 5) การจัดทำรายละเอียดกำหนดคุณสมบัติของตำแหน่งงาน

2. กรอบบทบาททางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ตามงาน ภารกิจ หน้าที่ของผู้ผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงกลาโหม ตามแนวคิดของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ตามแนวคิดของสภาการพยาบาลและวิชาชีพพยาบาล ตามแนวทางการจัดการศึกษาในกองทัพ ตามแนวทางของสถานศึกษาทั้งในและต่างประเทศ รวมทั้งตามแนวคิดของ Lindeman (2000) , Billings & Halstead (1998), Kimbrough & Nunnery (1988) และ Blake & Mouton & Williams (1981) ได้กรอบบทบาททางวิชาการของผู้ผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงกลาโหม ตามขอบข่ายงานวิชาการ 9 งาน คือ 1) บทบาทด้านงานบริหารหลักสูตร 2) บทบาทด้านงานจัดการเรียนการสอน 3) บทบาทด้านงานสื่อการเรียนการสอน และห้องสมุด 4) บทบาทด้านงานวัดและประเมินผลการเรียน 5) บทบาทด้านนิเทศและพัฒนาบุคลากร 6) บทบาทด้านงานวิจัยและผลิตผลงานทางวิชาการ 7) บทบาทด้านงานบริการวิชาการแก่สังคม 8) บทบาทด้านงานทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม 9) บทบาทด้านงานประกันคุณภาพการศึกษา

3. กรอบการพัฒนาผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหมด้านบทบาททางวิชาการตามแนวคิดของ Castetter & Young (2000), Organ & Bateman (1991), Koontz & Wehrich (1990) ว่ากระบวนการพัฒนาประกอบด้วย 4 ขั้นตอน คือ 1) การวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นในการพัฒนา 2) การออกแบบแผนการพัฒนาที่ประกอบด้วยบทบาทที่ต้องการพัฒนา เป้าหมาย หลักการ เนื้อหาสาระ วิธีการพัฒนา 3) การดำเนินการปฏิบัติการ 4) การประเมินผลการพัฒนา

4. กรอบการพัฒนา รูปแบบ ตามแนวคิดของ Willer (1967 : 83), Bardo & Hartman (1982), Keeves (1988) และสมาน อัสวภูมิ (2537) ได้สาระสำคัญที่นำไปใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ กระบวนการพัฒนา รูปแบบประกอบด้วย 5 ขั้นตอนดังนี้ 1) ขั้นศึกษาหลักการองค์ความรู้การกำหนดกรอบบทบาททางวิชาการ 2) ขั้นศึกษาสภาพและปัญหาการแสดงบทบาททางวิชาการ 3) ขั้นสร้างรูปแบบการพัฒนาผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหมด้านบทบาททางวิชาการ 4) ขั้นตรวจสอบความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของรูปแบบ 5) ขั้นปรับปรุงรูปแบบและนำเสนอรูปแบบการพัฒนาผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหมด้านบทบาททางวิชาการ

คำจำกัดความที่ใช้ในการวิจัย

บทบาท หมายถึง พฤติกรรมที่แสดงออกของแต่ละบุคคลตามตำแหน่งอำนาจหน้าที่ที่พึงกระทำ เมื่อดำรงตำแหน่งและอยู่ในสถานภาพนั้น ๆ โดยพฤติกรรมที่แสดงออกนั้น ขึ้นอยู่กับ การรับรู้และความต้องการของบุคคลที่ดำรงตำแหน่งนั้น ๆ และตามความคาดหวังของบุคคลอื่น และของสังคม ทั้งนี้เพื่อต้องการกระทำให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย ภายใต้สภาพแวดล้อม และสถานการณ์ที่กำหนด

บทบาททางวิชาการ หมายถึง การปฏิบัติงาน หน้าที่ความรับผิดชอบที่เกี่ยวข้องกับ กิจกรรม งานด้านวิชาการที่ได้จากการสังเคราะห์แนวคิดต่าง ๆ ตามขอบข่ายงานบริหารวิชาการ ใน 9 งาน คือ 1) บทบาทด้านการบริหารหลักสูตร 2) บทบาทด้านการจัดการเรียนการสอน 3) บทบาทด้านการบริหารสื่อและห้องสมุด 4) บทบาทด้านการนิเทศและพัฒนาคณาจารย์ 5) บทบาทด้านการวัดและประเมินผลการศึกษา 6) บทบาทด้านการวิจัยผลิตผลงานทางวิชาการ 7) บทบาทด้านการบริการวิชาการแก่สังคม 8) บทบาทด้านการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม และ 9) บทบาทด้านการประกันคุณภาพการศึกษา

บทบาททางวิชาการของผู้ผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาลสังกัด กระทรวงกลาโหม หมายถึงพฤติกรรมที่แสดงออกถึงความเป็นผู้นำในด้านวิชาการที่ครอบคลุม ในขอบข่ายงานวิชาการ ตามแนวคิดของผู้ทรงคุณวุฒิที่สังเคราะห์จากการสัมภาษณ์ ได้พฤติกรรม ความเป็น ผู้นำทางวิชาการที่แสดงออกใน 7 บทบาท คือ 1) บทบาทเป็นผู้มีความคิดริเริ่มในงาน วิชาการ 2) บทบาทเป็นผู้ปรับปรุงพัฒนางานวิชาการ 3) บทบาทเป็นผู้ให้การยอมรับและ สนับสนุนงาน วิชาการ 4) บทบาทเป็นผู้แนะนำและให้ความช่วยเหลืองานวิชาการ 5) บทบาท เป็นนักพูดในงานวิชาการ 6) บทบาทเป็นผู้ประสานงานในงานวิชาการ 7) บทบาททางสังคมใน งานวิชาการ

วิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม หมายถึง วิทยาลัยพยาบาลกองทัพบก วิทยาลัยพยาบาลกองทัพเรือ และวิทยาลัยพยาบาลทหารอากาศ ที่เปิดการศึกษาลักษณะ วิทยาลัยพยาบาลศาสตรบัณฑิต 4 ปี

รูปแบบ หมายถึง เค้าโครงของสิ่งที่ต้องการศึกษา โดยแสดงถึงโครงสร้าง ความสัมพันธ์ขององค์ประกอบ เพื่อช่วยในการวิเคราะห์ปัญหาและทำให้เข้าใจถึงสิ่งต่างๆ ได้ง่าย และ ดีขึ้น

รูปแบบการพัฒนาผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม

ด้านบทบาททางวิชาการ หมายถึง รูปแบบการพัฒนาผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาลสังกัด กระทรวงกลาโหมที่ดำรงตำแหน่ง และเป็นรูปแบบที่แสดงถึงโครงสร้างความสัมพันธ์กันของ องค์ประกอบในการพัฒนา ซึ่งจะเป็นรูปแบบเชิงข้อความที่ใช้หลักเทียบเคียงแนวคิด ปราบกฎการณ์ และใช้ภาษาอธิบายเรื่องที่จะศึกษา ประกอบรวมกับการใช้แผนภูมิ โดยรูปแบบจะประกอบด้วย 4 ส่วนคือ 1) บทบาททางวิชาการที่ต้องการพัฒนา 2) หลักการในการกำหนดรูปแบบและ เป้าหมาย 3) กระบวนการพัฒนา ที่ประกอบด้วยขั้นตอน แนวคิด เนื้อหาสาระ และวิธีการพัฒนา 4) แนวทางการนำรูปแบบไปใช้และเงื่อนไขของรูปแบบ

วิธีดำเนินการวิจัย

ประกอบด้วยขั้นตอนการดำเนินการ 7 ขั้นตอน ดังนี้คือ

ขั้นตอนที่ 1 การกำหนดกรอบแนวคิดเบื้องต้นในการวิจัย ด้วยการศึกษาวិเคราะห์ สังเคราะห์ แนวคิด ทฤษฎีจากเอกสาร ตำรา และผลงานวิจัย

ขั้นตอนที่ 2 การวิเคราะห์งานในตำแหน่งผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาลสังกัด กระทรวงกลาโหม

ขั้นตอนที่ 3 การกำหนดกรอบบทบาททางวิชาการ และการสร้างแบบสอบถาม วัดพฤติกรรมการแสดงออกของบทบาททางวิชาการของผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาลสังกัด กระทรวงกลาโหม

ขั้นตอนที่ 4 การวัดบทบาททางวิชาการของผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาลสังกัด กระทรวงกลาโหม และการวิเคราะห์พฤติกรรมบทบาททางวิชาการ

ขั้นตอนที่ 5 การสร้างรูปแบบการพัฒนาผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาลสังกัด กระทรวงกลาโหม ด้านบทบาททางวิชาการ

ขั้นตอนที่ 6 การตรวจสอบความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของรูปแบบการ พัฒนาผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม ด้านบทบาททางวิชาการ

ขั้นตอนที่ 7 การปรับปรุงและนำเสนอรูปแบบการพัฒนาผู้อำนวยการวิทยาลัย
พยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม ด้านบทบาททางวิชาการ

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ผลของการวิจัยจะให้ข้อมูลเชิงประจักษ์เกี่ยวกับบทบาททางวิชาการ ของผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม ซึ่งหน่วยงานต้นสังกัดสามารถนำข้อค้นพบไปกำหนดแนวทางการดำเนินงานและพัฒนาปรับปรุงในการบริหารงานสถานศึกษาได้
2. การวิจัยครั้งนี้จะให้ข้อค้นพบสำคัญที่เป็นประโยชน์ทางวิชาการ เกี่ยวกับรูปแบบการพัฒนาผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหมด้านบทบาททางวิชาการ ซึ่งสามารถนำไปใช้พัฒนาผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาลด้านบทบาททางวิชาการ และจะเป็นประโยชน์แก่ผู้บังคับบัญชา ในการนำไปกำหนดเป็นนโยบายในการพัฒนาผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหมด้านบทบาททางวิชาการ
3. สามารถนำรูปแบบการพัฒนาผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหมด้านบทบาททางวิชาการ ไปประยุกต์ใช้พัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาในกองทัพ และผู้บริหารวิทยาลัยพยาบาลในสังกัดอื่น ๆ ด้านบทบาททางวิชาการได้

การนำเสนอรายงานการวิจัย

การนำเสนอรายงานผลการวิจัย แบ่งออกเป็น 6 บท ดังนี้

บทที่ 1 บทนำ เป็นการนำเสนอเนื้อหาเกี่ยวกับความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา วัตถุประสงค์การวิจัย ขอบเขตการวิจัย ข้อตกลงเบื้องต้น กรอบแนวคิดในการวิจัย คำจำกัดความที่ใช้ในการวิจัย วิธีดำเนินการวิจัย ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากการวิจัย และการนำเสนอรายงานผลการวิจัย

บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เป็นการนำเสนอเนื้อหาเกี่ยวกับการศึกษาทบทวนวิเคราะห์เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ การจัดการศึกษาพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม บทบาทของผู้บริหาร บทบาททางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา การพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาด้านบทบาททางวิชาการ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย เป็นรายละเอียดเกี่ยวกับขั้นตอนและวิธีดำเนินการวิจัย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย แหล่งข้อมูลที่ใช้ในการวิจัย วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล และแนวทางการวิเคราะห์ข้อมูล ทั้งนี้มีขั้นตอนการดำเนินการวิจัย 7 ขั้นตอน 1) ขั้นตอนกำหนดกรอบแนวคิดเบื้องต้นในการวิจัย 2) ขั้นตอนวิเคราะห์งาน 3) ขั้นตอนกำหนดกรอบบทบาททางวิชาการและการสร้างแบบสอบถามวัดบทบาท 4) ขั้นตอนวัดบทบาททางวิชาการและการวิเคราะห์บทบาททาง

วิชาการ 5) ขั้นการสร้างรูปแบบการพัฒนาผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาลฯ 6) ขั้นการตรวจสอบความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของรูปแบบฯ 7) ขั้นการปรับปรุงและนำเสนอรูปแบบการพัฒนาผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหมด้านบทบาททางวิชาการ

บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล เป็นการเสนอเนื้อหาโดยละเอียดในการแสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลใน 3 ด้าน คือ 1) ผลการวิเคราะห์งาน 2) ผลการสังเคราะห์แบบการกำหนดหน้าที่และคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง และ 3) ผลการวิเคราะห์บทบาททางวิชาการของผู้ผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม

บทที่ 5 การนำเสนอรูปแบบการพัฒนาผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหมด้านบทบาททางวิชาการ เป็นการนำเสนอเนื้อหาโดยละเอียดในการสร้างและการประเมินรูปแบบฯ 4 ด้านคือ 1) การดำเนินการสร้างรูปแบบฯ 2) การประเมินรูปแบบและผลการประเมินรูปแบบในระดับผู้ทรงคุณวุฒิ 3) การประเมินรูปแบบและผลการประเมินรูปแบบในระดับผู้บริหารฝ่ายการศึกษาของกองทัพ และผู้บริหารของวิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม และ 4) รูปแบบการพัฒนาผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม ด้านบทบาททางวิชาการ

บทที่ 6 สรุปผลการวิจัย อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ เป็นการนำเสนอเนื้อหาโดยสรุปของการวิจัย ได้แก่ วัตถุประสงค์การวิจัย สรุปผลการวิจัยและการอภิปรายผลรวมทั้งข้อเสนอแนะจากการวิจัย

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิดและความรู้พื้นฐานที่เกี่ยวข้องจากเอกสารและงานวิจัยต่าง ๆ โดยได้ศึกษาสาระสำคัญออกเป็น 5 ตอน ดังนี้

- ตอนที่ 1 การจัดการศึกษาพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม
 - ตอนที่ 2 แนวคิดเกี่ยวกับบทบาทของผู้บริหาร
 - ตอนที่ 3 แนวคิดเกี่ยวกับบทบาททางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา
 - ตอนที่ 4 แนวคิดการพัฒนาผู้บริหาร ด้านบทบาททางวิชาการ
 - 4.1 การวิเคราะห์งาน
 - 4.2 การพัฒนาบุคลากรและการฝึกอบรม
 - 4.3 การพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาด้านบทบาททางวิชาการ
 - 4.4 รูปแบบการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาด้านบทบาททางวิชาการ
 - ตอนที่ 5 เอกสารรายงานการวิจัยที่เกี่ยวข้อง
 - 5.1 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับบทบาททางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา
 - 5.2 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาด้านบทบาททางวิชาการ
- ทั้งนี้มียุทธศาสตร์แต่ละชั้นตอนดังนี้

ตอนที่ 1 การจัดการศึกษาพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม

การจัดการศึกษาพยาบาล เป็นการจัดการศึกษาที่เตรียมพยาบาลเพื่อประกอบวิชาชีพ ซึ่งมีความคล้ายคลึงกับการจัดการศึกษาในสาขาวิชาอื่น ๆ คือ ต้องประยุกต์หลักการทฤษฎีทางศึกษาศาสตร์ ในการจัดการเรียนการสอน โดยยึดหลักการทางวิชาชีพเป็นแนวทางและสิ่งที่ผู้บริหารการศึกษาพยาบาลต้องยึดถือคือ ปรัชญาการพยาบาล ฉะนั้น ทฤษฎี และหลักการทางการศึกษาที่เลือกสรรมานั้น ต้องมีความสอดคล้องหรือสนับสนุนกับปรัชญาการพยาบาลที่ผู้บริหารการศึกษาพยาบาลยึดถืออยู่

สถาบันการศึกษาที่จัดการศึกษาพยาบาล สังกัดกระทรวงกลาโหมประกอบไปด้วยวิทยาลัยพยาบาล 3 แห่ง คือ วิทยาลัยพยาบาลกองทัพบก วิทยาลัยพยาบาลกองทัพเรือ วิทยาลัยพยาบาลทหารอากาศ ซึ่งแต่ละวิทยาลัยมีวัตถุประสงค์ โครงสร้างการบริหารองค์การ และภารกิจรับผิดชอบ ดังมีรายละเอียดดังนี้

1. วิทยาลัยพยาบาลกองทัพบก

วิทยาลัยพยาบาลกองทัพบก เป็นสถาบันที่ผลิตพยาบาลวิชาชีพในหลักสูตรพยาบาลศาสตรบัณฑิต หลักสูตรพยาบาลศาสตรบัณฑิต (ต่อเนื่อง) ภาคพิเศษ และหลักสูตรผู้ช่วยพยาบาลให้แก่กองทัพบก เป็นสถาบันการศึกษาระดับอุดมศึกษาที่ได้รับการรับรองจากทบวงมหาวิทยาลัย และสภาการพยาบาล และเป็นสถาบันสมทบกับมหาวิทยาลัยมหิดลในการประสิทธิประสาทปริญญาบัตรพยาบาลศาสตรบัณฑิต (พย.บ.) แก่ผู้สำเร็จการศึกษาในหลักสูตรพยาบาลศาสตรบัณฑิต จากวิทยาลัยพยาบาลกองทัพบก

ทั้งนี้วิทยาลัยพยาบาลกองทัพบก รับผิดชอบดำเนินงานตามวัตถุประสงค์ดังนี้

1. ผลิตบุคลากรพยาบาลในระดับต่าง ๆ ให้มีคุณภาพ ตามมาตรฐานของสถาบันการศึกษาพยาบาล ทบวงมหาวิทยาลัย สภาการพยาบาล และนโยบายของกองทัพบก
2. ปฏิบัติการมีระเบียบวินัย คุณธรรม และจริยธรรม
3. ให้ความรู้และการฝึกอบรมแก่บุคลากรทางการพยาบาล รวมทั้งดำเนินการทางวิจัยและการเขียนตำราทางการพยาบาล
4. เผยแพร่ความรู้ทางวิชาการ ด้านการส่งเสริมสุขภาพการป้องกันโรค การรักษาพยาบาลเบื้องต้น และการฟื้นฟูสุขภาพของทหาร ครอบครัวและประชาชน
5. จัดและร่วมดำเนินกิจกรรมด้านการส่งเสริมสุขภาพ ทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมไทยและสิ่งแวดล้อม ในส่วนของสถาบันและร่วมกับสถาบันอื่น ๆ ทั้งภาครัฐและเอกชนเพื่อการเกิดทุน ชาติ ศาสนา และพระมหากษัตริย์
6. ร่วมมือและแลกเปลี่ยนความรู้ทางวิชาการกับสถาบันต่าง ๆ ทั้งในและต่างประเทศ

โครงสร้างองค์การ

ตามอัตราเฉพาะกิจหมายเลข 3650 ลง 4 ตุลาคม 2539 วิทยาลัยพยาบาลกองทัพบก เป็นหน่วยงานที่ขึ้นตรงต่อศูนย์อำนวยการแพทย์พระมงกุฎเกล้า กรมแพทย์ทหารบก แบ่งส่วนราชการออกเป็น กองอำนวยการ กองการศึกษา กองการปกครอง ซึ่งมีหน้าที่ดังนี้

1. กองอำนวยการ มีหน้าที่อำนวยการและบริหารงานเกี่ยวกับการศึกษาของวิทยาลัยพยาบาลกองทัพบก ตามนโยบายที่ได้รับมอบหมาย ดำเนินการสนับสนุนส่งเสริมและซ่อมบำรุงเกี่ยวกับการพลการ การขนส่ง การยุทธโยธา รวมทั้งดำเนินงานห้องสมุด ห้องปฏิบัติการ เครื่องช่วยฝึก สนับสนุนการวิจัย ตลอดจนบริการอื่น ๆ ตามที่ได้รับหมายหมาย

2. กองการศึกษา มีหน้าที่วางแผน อำนวยการ ดำเนินการเกี่ยวกับหลักสูตร การศึกษาและกำกับการฝึกอบรม ดำเนินการให้การศึกษแก่นักเรียนของวิทยาลัยพยาบาลกองทัพบก จัดทำหลักสูตรตำราแนวสอนและอุปกรณ์เกี่ยวกับการศึกษา ประเมินผลการเรียนเข้าร่วมโครงการ วิจัยและโครงการบริการทางสังคม ดำเนินการจัดประชุมทางวิชาการของกองทัพบก
3. กองการปกครอง มีหน้าที่ ปกครองบังคับบัญชา ฝึกอบรมนักเรียน

ภารกิจ และขอบเขตความรับผิดชอบ

วิทยาลัยพยาบาลกองทัพบกมีภารกิจหลักที่ต้องปฏิบัติอยู่ 4 ประการ ดังนี้

1. การศึกษาอบรม จัดการศึกษาอบรมและฝึกนักเรียนของวิทยาลัยพยาบาลกองทัพบกในหลักสูตรพยาบาลศาสตรบัณฑิต และหลักสูตรผู้ช่วยพยาบาลให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาการสาธารณสุขแห่งชาติ แผนพัฒนาการศึกษาระดับอุดมศึกษา และนโยบายการศึกษาของกองทัพบกในการผลิตบุคลากรพยาบาล
2. การบริการวิชาการแก่สังคม ดำเนินการบริการวิชาการแก่สังคมโดยโครงการ และดำเนินการเผยแพร่ความรู้ทางวิชาการให้แก่สังคม เพื่อเผยแพร่ความรู้ทางด้านสุขภาพอนามัยแก่บุคคล ครอบครัวและชุมชน และดำเนินการจัดประชุมสัมมนาทางวิชาการ และประชุมเชิงปฏิบัติการให้แก่บุคลากรทางการพยาบาล ทั้งในภาครัฐและเอกชน
3. การทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม ดำเนินการสนับสนุนให้คณะอาจารย์ ข้าราชการ และนักเรียนของวิทยาลัยพยาบาลกองทัพบกทุกคน มีส่วนร่วมในกิจกรรมการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมของชาติ โดยกำหนดแผนการดำเนินงานกิจกรรมต่าง ๆ ไว้ทั้งในส่วนกิจกรรมที่ดำเนินงานโดยสถาบันเอง และกิจกรรมที่ทำร่วมกับสถาบันอื่น ๆ ภายในกองทัพบก และภายนอกกองทัพบก
4. การวิจัย มีนโยบายสนับสนุนให้คณาจารย์และบุคลากรได้ทำการศึกษาค้นคว้า และวิจัยอย่างต่อเนื่อง ให้การสนับสนุนงบประมาณและเวลาแก่อาจารย์ ตลอดจนให้ความร่วมมือด้านการวิจัยแก่บุคคล สถาบันการศึกษาระดับปริญญาเอกและหน่วยงานอื่น ๆ ในการเป็นผู้เชี่ยวชาญด้านเนื้อหา การตรวจสอบเครื่องมือและการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อทำการวิจัย

2. วิทยาลัยพยาบาลกองทัพเรือ

วิทยาลัยพยาบาลกองทัพเรือ กองการศึกษา กรมแพทย์ทหารเรือ เป็นสถาบันการศึกษาในสังกัดกองทัพเรือ กระทรวงกลาโหม ได้เปิดทำการสอนครั้งแรกเมื่อ 5 กรกฎาคม พ.ศ.2511 โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อผลิตพยาบาลหญิงสำหรับทำหน้าที่ให้บริการด้าน

สุขภาพอนามัย แก่ข้าราชการของกองทัพเรือและครอบครัวของกองทัพเรือ ตลอดจนประชาชนทั่วไป ทั้งในยามปกติยามฉุกเฉิน และยามสงคราม ปัจจุบันเป็นสถาบันการศึกษาในระดับอุดมศึกษา ซึ่งอยู่ในการควบคุมมาตรฐานการศึกษาจากทบวงมหาวิทยาลัย และสภาการพยาบาล ซึ่งเป็นองค์กรวิชาชีพตามกฎหมาย พร้อมทั้งเป็นสถาบันสมทบของมหาวิทยาลัยมหิดล ได้เปิดสอนในหลักสูตรพยาบาล ศาสตร์บัณฑิต มีวัตถุประสงค์ ดังนี้

1. เพื่อผลิตพยาบาลให้มีความรอบรู้ในศาสตร์สาขาต่าง ๆ ทั้งความรู้ทั่วไป และความรู้วิชาชีพ สามารถปฏิบัติงานได้ มีประสิทธิภาพในการส่งเสริมสังคมให้ประชากรมีสุขภาพดี
2. เพื่อปลูกฝังให้ผู้เรียนตระหนักถึงความสามัคคีของหมู่คณะทั้งในและนอกสถาบัน
3. เพื่อฝึกอบรมผู้เรียนให้มีระเบียบวินัย มีคุณธรรม มีใจเมตตากรุณาและยึดมั่นในจรรยาบรรณแห่งวิชาชีพ
4. เพื่อส่งเสริมและสนับสนุนให้ผู้เรียนมีสุขภาพพลานามัยสมบูรณ์แข็งแรง
5. เพื่อพัฒนาวิชาชีพการพยาบาลให้เจริญก้าวหน้าด้วยการศึกษา ค้นคว้า และวิจัย

โครงสร้างการองค์การ

โครงสร้างการบริหารของวิทยาลัยพยาบาลกองทัพเรือ ประกอบด้วย 5 หน่วยงาน ได้แก่ ฝ่ายธุรการ ฝ่ายปกครอง ฝ่ายศึกษา ฝ่ายบริการ และภาควิชา ซึ่งภาควิชาประกอบไปด้วย 9 ภาควิชาดังนี้ ภาควิชาพื้นฐานทั่วไป ภาควิชาพื้นฐานวิชาชีพ ภาควิชาการพยาบาลอายุรศาสตร์และศัลยศาสตร์ ภาควิชาการพยาบาลสูติศาสตร์และผดุงครรภ์ ภาควิชาการพยาบาลกุมารเวชศาสตร์ ภาควิชาการพยาบาลสุขภาพจิตและการพยาบาลจิตเวชศาสตร์ ภาควิชาการพยาบาลอนามัยชุมชน ภาควิชาทหารและพลศึกษา

ภารกิจและขอบเขตความรับผิดชอบขององค์การ

วิทยาลัยพยาบาลกองทัพเรือ เป็นสถาบันการศึกษาที่อำนวยความสะดวกศึกษาและอบรมบุคคลพลเรือนที่เป็นสตรี ให้มีความรู้ความสามารถในการพยาบาล เพื่อสนองความต้องการของกองทัพเรือในหลักสูตรพยาบาลศาสตรบัณฑิต โดยมีขอบเขตความรับผิดชอบ ดังนี้

1. อำนวยการ และบริหารงานเกี่ยวกับการศึกษาอบรมและฝึกนักเรียนพยาบาล ให้เป็นไปตามนโยบายที่ได้รับมอบหมาย
2. ปกครองบังคับบัญชา ให้การศึกษาอบรมและฝึกหัดนักเรียนพยาบาลให้เป็นไปตามเกณฑ์มาตรฐานหลักสูตรพยาบาลศาสตร์ ระดับวิชาชีพของทบวงมหาวิทยาลัย และสภาการพยาบาล สามารถขึ้นทะเบียนประกอบวิชาชีพสาขาการพยาบาลและการผดุงครรภ์ชั้นหนึ่งได้

รวมทั้งมีความรู้ในวิชาทหารและมีคุณสมบัติเหมาะสมในการเข้ารับราชการเป็นทหารได้

3. ดำเนินการศึกษาวิจัยทางการแพทย์ จัดทำตำราทางการแพทย์ จัดทำทะเบียนประวัติ ประเมินผลการศึกษา และรายงานผลการศึกษานักเรียนพยาบาล
4. ดำเนินการให้บริการวิชาการแก่สังคม
5. ดำเนินการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมของชาติ

3. วิทยาลัยพยาบาลทหารอากาศ

วิทยาลัยพยาบาลทหารอากาศ เป็นสถาบันการศึกษาพยาบาลวิชาชีพของทหารแห่งแรกของประเทศไทย ได้เปิดทำการครั้งแรกเมื่อ 9 ตุลาคม พ.ศ. 2500 กองทัพอากาศจัดตั้งขึ้นเพื่อผลิตบุคลากรสำหรับให้บริการพยาบาลแก่ข้าราชการ ครอบครัว ของกองทัพ และประชาชนทั่วไป ทั้งในยามสงบ ชุกเฉิน และยามสงคราม ทั้งภาคพื้นและภาคอากาศ ปัจจุบันเป็นสถาบันการศึกษาในระดับอุดมศึกษา และเป็นสถาบันสมทบของคณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล ขณะนี้วิทยาลัยพยาบาลทหารอากาศ ใช้หลักสูตรพยาบาลศาสตรบัณฑิต (หลักสูตรปรับปรุง พ.ศ. 2537) ซึ่งมีวัตถุประสงค์ให้ผู้สำเร็จการศึกษามีความสามารถดังนี้

1. นำความรู้จากศาสตร์ทางการแพทย์ และศาสตร์สาขาอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องประยุกต์ใช้ในการบริการสุขภาพ แก่ผู้รับบริการทั้งภาวะปกติ เจ็บป่วยตั้งแต่เกิดถึงตาย โดยคำนึงถึงองค์ประกอบบุคคล ครอบครัว ชุมชน อย่างมีคุณธรรมและจริยธรรม
2. ใช้กระบวนการพยาบาลในการให้บริการสุขภาพ ครอบคลุมทั้งด้านการป้องกันโรค การรักษาพยาบาล การส่งเสริมและฟื้นฟูสุขภาพ รวมทั้งสนับสนุนสาธารณสุขมูลฐานได้อย่างถูกต้องเหมาะสม
3. ใช้ความรู้ทางการแพทย์และการพยาบาลเวชศาสตร์การบินเบื้องต้น เพื่อร่วมสนับสนุนบริการการแพทย์ทหาร
4. ศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมได้ด้วยตนเอง สนับสนุนร่วมมือในการศึกษาวิจัย และการพัฒนาวิชาชีพ
5. เป็นทั้งผู้นำและผู้ร่วมงานที่ดี มีมนุษยสัมพันธ์สามารถติดต่อประสานและปฏิบัติงานร่วมกับบุคคลที่อยู่ในวิชาชีพ และผู้เกี่ยวข้องได้อย่างมีประสิทธิภาพ
6. เป็นผู้ที่มีสุขภาพสมบูรณ์มีบุคลิกภาพที่ดี พร้อมด้วยคุณธรรมและจริยธรรมดำรงไว้ซึ่งจรรยาบรรณของวิชาชีพ พร้อมทั้งจะเป็นนายทหารสัญญาบัตรที่ยึดมั่นในระเบียบวินัย
7. ปฏิบัติตนเป็นพลเมืองดี จงรักภักดีต่อสถาบันชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์เพื่อความมั่นคงปลอดภัยของประเทศชาติ

โครงสร้างการจัดการ

วิทยาลัยพยาบาลทหารอากาศ เป็นหน่วยขึ้นตรงต่อกรมแพทย์ทหารอากาศ กองบัญชาการสนับสนุนทหารอากาศ กองทัพอากาศ มีหน้าที่อำนาจการด้านการศึกษา ฝึกอบรม และปกครองผู้เข้ารับการศึกษ เสนอหลักสูตรและกำหนดกิจกรรมการเรียนการสอน รวมทั้งการ ค้นคว้าวิจัย บริการวิชาการแก่สังคมและทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม มีผู้อำนวยการวิทยาลัย พยาบาลทหารอากาศเป็นผู้บังคับบัญชาและมีการจัดส่วนราชการ 3 หน่วยขึ้นตรง คือ กองการศึกษา แผนกปกครอง และแผนกบริการการศึกษา ซึ่งมีหน้าที่ดังนี้

1. กองการศึกษามีหน้าที่อำนาจการ ควบคุมและจัดดำเนินการศึกษาในด้าน วิชาการทั้งภาคทฤษฎีและปฏิบัติ ให้เป็นไปตามหลักสูตรของวิทยาลัยพยาบาลทหารอากาศ
2. แผนกการปกครองมีหน้าที่ปกครองบังคับบัญชานักเรียนดูแลให้นักเรียนพยาบาล ทหารอากาศ ให้อยู่ในระเบียบวินัย สอนและฝึกอบรมความประพฤติ ดำเนินการฝึก อบรมวิชา ทหาร สร้างเสริมสมรรถภาพทางร่างกาย และจิตใจให้แก่ผู้เข้ารับการศึกษ กำกับดูแลการ จัดบริการสวัสดิการและกิจกรรมเสริมหลักสูตร
3. แผนกบริการการศึกษามีหน้าที่ควบคุม กำกับ ดูแล และรับผิดชอบวางแผนงาน ธุรการ งานทะเบียนประวัติ ห้องสมุด ตำรา และอุปกรณ์การสอน ตลอดจนกำหนดความต้องการ เพื่อสนับสนุนการจัดการศึกษา

สำหรับงาน ภารกิจหน้าที่ความรับผิดชอบ โดยตำแหน่งของผู้ผู้อำนวยการ วิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงกลาโหม จำแนกแต่ละสถาบันได้รายละเอียด ดังนี้

ก. ภารกิจโดยตำแหน่งของผู้ผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาลกองทัพบก (วิทยาลัย พยาบาลกองทัพบก, 2543 : 76 - 77)

1. บริหารราชการตามนโยบายที่ได้รับมอบหมายจากหน่วยเหนือ
2. บริหารการศึกษา ตามแผนการศึกษาประจำปีของวิทยาลัยพยาบาลกองทัพบก
3. กำหนดนโยบาย แผนงาน โครงการ และจัดระบบการปฏิบัติงานของข้าราชการ วิทยาลัยพยาบาลกองทัพบก ให้สอดคล้องกับนโยบายหลักของกองทัพบก
4. รับนโยบาย และปฏิบัติตามนโยบายจากหน่วยเหนือตามความเหมาะสม
5. พิจารณา และเสนอขออนุมัติการดำเนินงานของวิทยาลัยพยาบาลกองทัพบกต่อ หน่วยเหนือ ในเรื่องเกี่ยวกับงานฝึกศึกษาของนักเรียนพยาบาลในหลักสูตรต่าง ๆ งานส่งศึกษา ข้าราชการนอกหน่วยงานธุรการและกำลังพล และการเงิน
6. ควบคุม กำกับดูแลการปฏิบัติงานของข้าราชการวิทยาลัยพยาบาลกองทัพบก

7. พัฒนาหน่วยงาน การศึกษา และบุคลากรให้สอดคล้องนโยบายของกองทัพบก
8. สนับสนุน ส่งเสริมด้านวิชาการ การวิจัย และการเขียนตำราของคณาจารย์
9. ให้คำปรึกษาแก่ข้าราชการ ครู อาจารย์ และนักเรียนของวิทยาลัยพยาบาลกองทัพบก
10. ประสานงานระหว่างหน่วยงานในกองทัพบกและนอกกองทัพบก

ข. ภารกิจโดยตำแหน่งของผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาลกองทัพเรือ

(วิทยาลัยพยาบาลกองทัพเรือ, 2543 : 25)

1. วางแผน อำนวยการ บริหารงาน กำหนดนโยบายและสั่งการเพื่อให้การบริหารงานบรรลุตามภารกิจอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล
2. ปกครองบังคับบัญชา พิจารณาลงคำสั่ง แต่งตั้งมอบหมายงาน ควบคุมดูแลการดำเนินการภายในสถาบันให้เป็นไปตามนโยบาย กฎ ระเบียบข้อบังคับและตามอำนาจหน้าที่
3. ติดต่อประสานงานให้ความร่วมมือกับบุคคลและหน่วยงานต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง
4. พิจารณาแผน โครงการ งบประมาณและการพัฒนาด้านต่าง ๆ ของวิทยาลัย
5. ลงนามในหนังสือเพื่อทราบ พิจารณาอนุมัติ หนังสือสั่งการภายในวิทยาลัย
6. เสนอแต่งตั้งผู้รับผิดชอบ รับ – จ่าย เงินรายรับสถานศึกษาและพิจารณาการเบิกจ่าย เสนอขออนุมัติการใช้เงินรายรับสถานศึกษา
7. พิจารณาความดีความชอบของบุคลากรในวิทยาลัยพยาบาล
8. พิจารณาอนุมัติทุนการศึกษาและทุนพัฒนาคณาจารย์
9. ประธานคณะกรรมการบริหารของวิทยาลัยพยาบาลกองทัพเรือ
10. ปฏิบัติภารกิจพิเศษตามที่ผู้บังคับบัญชามอบหมาย

ค. ภารกิจโดยตำแหน่งของผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาลทหารอากาศ

(วิทยาลัยพยาบาลทหารอากาศ 2543 : 15)

1. ปฏิบัติงานอื่น ๆ ตามแต่ผู้บังคับบัญชาจะมอบหมาย
2. วางแผนอำนวยการ ประสาน ควบคุม กำกับดูแลงานตามภารกิจที่อยู่ในความรับผิดชอบของวิทยาลัยพยาบาลทหารอากาศ
3. ปกครองบังคับบัญชาข้าราชการ ลูกจ้าง และนักเรียนพยาบาลทหารอากาศ ที่อยู่ในความรับผิดชอบ

บทบาททางวิชาการของผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม

จากงานภารกิจหน้าที่ความรับผิดชอบของผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหมผู้วิจัยสรุปสาระสำคัญได้งานภารกิจหน้าที่หลักที่สอดคล้องใกล้เคียงกันได้ดังนี้

1. กำหนดนโยบาย วางแผน อำนวยการ สั่งการตามภารกิจในการเรียน
2. พิจารณาแผน แผนงาน โครงการ งบประมาณ และจัดระบบการปฏิบัติงาน
3. ปกครองบังคับบัญชา กำกับดูแลการปฏิบัติงานและดำเนินการพัฒนาข้าราชการ
4. พัฒนาหน่วยงาน การศึกษาให้สอดคล้องกับนโยบายของกองทัพบก
5. พัฒนา สนับสนุนและส่งเสริม ด้านวิชาการ การวิจัย การผลิตตำรา ของอาจารย์
6. ให้คำปรึกษาแก่ข้าราชการ ครู อาจารย์และนักเรียนพยาบาลของวิทยาลัย
7. ประสานงาน ให้ความร่วมมือระหว่างบุคคล และหน่วยงานทั้งในและนอกกองทัพ
8. ปกครอง บังคับบัญชา กำกับควบคุมการดำเนินงานให้เป็นไปตามนโยบาย
9. จัดการให้มีการดำเนินการวัดและประเมินผลการศึกษา
10. ปฏิบัติงานอื่น ๆ ตามแต่ผู้บังคับบัญชาจะมอบหมาย

จากภารกิจหน้าที่ความรับผิดชอบของผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม ผู้วิจัยนำมาสังเคราะห์เทียบเป็นบทบาททางวิชาการแล้วพอสรุปได้ดังนี้

1. บทบาทในการพิจารณาเสนอขออนุมัติดำเนินการจัดการด้านการบริหารหลักสูตร ทั้งดำเนินการจัดและพัฒนาหลักสูตร และจัดระบบปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับหลักสูตร
2. บทบาทในการกำหนดนโยบาย อำนวยการบริหารงานและสั่งการมอบหมายงาน ควบคุมการดำเนินการด้านการเรียนการสอนให้เป็นไปตามนโยบาย
3. บทบาทในการสนับสนุนด้านสื่อการสอนและเทคโนโลยีทางการศึกษา
4. บทบาทในการจัดให้มีการดำเนินการด้านการวัดและประเมินผลการศึกษา
5. บทบาทในการปกครองบังคับบัญชา พัฒนาและส่งเสริมรวมทั้งให้คำปรึกษาแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาด้านการนิเทศและพัฒนาบุคลากร
6. บทบาทในการพัฒนา ส่งเสริม ด้านการวิจัยและผลิตผลงานทางวิชาการ
7. บทบาทในการประสานงานให้ความร่วมมือระหว่างบุคคล ทั้งหน่วยงาน องค์การ ทั้งในและนอกกองทัพตามภารกิจสถาบันในด้านการบริการวิชาการแก่สังคม
8. บทบาทในการพัฒนาหน่วยงาน การศึกษาให้สอดคล้องกับนโยบายของกองทัพบก ในด้านการประกันคุณภาพการศึกษา
9. บทบาทในการปฏิบัติงานด้านอื่น ๆ ตามแต่ผู้บังคับบัญชาจะมอบหมายงาน

ตอนที่ 2 แนวคิดเกี่ยวกับบทบาทของผู้บริหาร

1. ความหมายของบทบาท

Biddle and Thomas (1979 :7-12) ให้ความหมายของบทบาทไว้ใน 2 แนวคิด คือ แนวคิดทั่วไป และแนวคิดทฤษฎีบทบาท ซึ่งในแนวคิดทั่วไป บทบาท หมายถึง ลักษณะการ แสดงออกของผู้แสดงในละครเวที หรือหมายถึง หน้าที่ความรับผิดชอบของบุคคลตามตำแหน่ง สำหรับในแนวคิดทฤษฎีบทบาทนั้น บทบาทหมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของบุคคลตาม ตำแหน่ง หรือหมายถึงกลุ่มของมาตรฐาน แนวคิดบรรทัดฐานสำหรับพฤติกรรมของบุคคล หรือของ ตำแหน่งนั้น ๆ นอกจากนี้ Biddle (1979 : 55 – 57) กล่าวว่า มีนักวิชาการให้คำจำกัดความ เกี่ยวกับบทบาทไว้มากมาย เช่น Parsons ให้ความหมายของบทบาทว่าหมายถึง การแสดงออก ของนักแสดงที่มีปฏิสัมพันธ์กับผู้แสดงคนอื่น ๆ ส่วน Levy ให้ความหมายว่า บทบาทหมายถึง ตำแหน่งทางสังคมที่บุคคลดำรงอยู่ และ Katz & Kahn ให้ความหมาย บทบาทว่าหมายถึง กิจกรรมการกระทำที่ดำเนินการเพื่อให้บรรลุเป้าหมายผลลัพธ์ขององค์การ ซึ่ง Biddle ได้สรุปว่า บทบาท หมายถึงพฤติกรรมที่พึงปรารถนา จากตำแหน่งที่ดำรงอยู่ในแง่ของความคาดหวัง ความ มุ่งหมาย และความต้องการในการปฏิบัติบทบาทของบุคคลที่มีปฏิสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ทั้งนี้ให้ เป็นไปตามความคาดหวังของผู้อื่นตามบริบทในสังคมอันเป็นที่ยอมรับ และเป็นหน้าที่ตาม กฎหมาย กฎระเบียบที่จะต้องดำเนินงานให้บรรลุผลสำเร็จได้

Broom, Selznick, & Darroch, (1981 : 16) กล่าวว่าบทบาทเป็นแบบของ พฤติกรรมที่เกี่ยวกับตำแหน่งทางสังคม ซึ่งบทบาท ประกอบด้วยลักษณะต่าง ๆ 3 ประการ คือ

1. บทบาทในอุดมคติ หรือสิ่งที่สังคมกำหนดไว้ (the prescribed or ideal role) เป็นบทบาทในอุดมคติที่มีการกำหนดสิทธิ์ หน้าที่ตามตำแหน่งในสังคม
2. บทบาทตามการรับรู้ (the perceived role) เป็นบทบาทที่เจ้าของบทบาทรับรู้ ว่าตนควรมีบทบาทอย่างไรตามตำแหน่งที่ได้รับ อาจไม่เหมือนบทบาทในอุดมคติ หรืออาจ แตกต่างในแต่ละบุคคล
3. บทบาทที่กระทำจริง (the performed role) เป็นบทบาทที่บุคคลได้กระทำไป จริง ซึ่งขึ้นอยู่กับความเชื่อ ความคาดหวัง การรับรู้ของแต่ละบุคคล ตลอดจนความกดดัน และ โอกาสแต่ละสังคมในระยะเวลาหนึ่ง ๆ รวมทั้งบุคลิกภาพ และประสบการณ์ของแต่ละบุคคลด้วย

ส่วน Hoy and Miskel (1991 : 33) ได้กล่าวว่า ตามแนวคิดของ Getzels and Guba บทบาทเป็นสิ่งที่สำคัญและจะเป็นส่วนในความหมายของความคาดหวัง ซึ่งธรรมชาติของบทบาท จะมีคุณลักษณะดังนี้

1. บทบาทที่แสดงถึงตำแหน่งและสถานภาพภายในองค์กร เช่น ในสถานศึกษาจะประกอบด้วยตำแหน่งต่าง ๆ คือ อาจารย์ใหญ่ ครู นักเรียน ภารโรง เป็นต้น
2. บทบาทที่ถูกกำหนดโดยความคาดหวังและหน้าที่ของตำแหน่งนั้น ๆ ซึ่งความคาดหวังจะเป็นตัวที่กำหนดพฤติกรรมที่เหมาะสมของแต่ละตำแหน่งเมื่อบุคคลถูกคาดหวังว่าเขาต้องแสดงพฤติกรรมนั้น ๆ เมื่อดำรงตำแหน่งนั้น ๆ ของสถาบัน บุคคลผู้ครองตำแหน่งก็จะแสดงพฤติกรรมตามบทบาทนั้น ๆ บทบาทจึงเปรียบเสมือนพิมพ์เขียว ในการปฏิบัติงานของผู้บริหาร
3. บทบาทเป็นเสมือนตัวแปร คือสามารถแปรเปลี่ยนไปได้ ทั้งนี้เพราะว่าความคาดหวังของบทบาทบางอย่างจำเป็นต้องกระทำตาม แต่อีกบางอย่างอาจจะมี ความยืดหยุ่นในการปฏิบัติได้ ไม่ก่อให้เกิดความขัดแย้ง และความเครียดในบทบาท
4. บทบาทนั้น ๆ ทั้งหลายในองค์กรจะมีความคาบเกี่ยวกันและส่งเสริมซึ่งกันและกัน จึงเป็นการยากที่บางครั้งจะอธิบายเฉพาะบทบาทเดียว เช่น เมื่อพูดถึงบทบาทของครู และ บทบาทของนักเรียนจำเป็นต้องอธิบายถึงความสัมพันธ์ระหว่างครูกับนักเรียนด้วย

จึงสรุปได้ว่า บทบาท หมายถึง การกระทำหรือพฤติกรรมที่แสดงออกตามอำนาจหน้าที่ของบุคคลที่พึงกระทำ เมื่อดำรงตำแหน่งและอยู่ในสถานภาพนั้น ๆ โดยพฤติกรรมที่แสดงออกนั้น ขึ้นอยู่กับการรับรู้และความคิดเห็นของบุคคลที่ดำรงตำแหน่ง และตามความคาดหวังของบุคคลอื่นและของสังคมที่มีปฏิสัมพันธ์กัน ทั้งนี้เพื่อต้องการกระทำให้บรรลุผลสำเร็จ เป้าหมาย ผลลัพธ์ ภายใต้สภาพแวดล้อมและสถานการณ์ที่กำหนด ซึ่งในการวิจัยครั้งนี้จะมุ่งศึกษาเฉพาะในบทบาทที่คาดหวัง และบทบาทที่ปฏิบัติจริง

2. ทฤษฎีบทบาทและการแสดงบทบาท

เป็นทฤษฎีที่มีแนวคิดพื้นฐานมาจากการมีปฏิสัมพันธ์ของมนุษย์ ได้มีการพัฒนาจริงจังเมื่อ ค.ศ. 1936 โดยแบ่งเป็น 3 กลุ่ม คือ กลุ่มละครจิตบำบัด กลุ่มสัญลักษณ์ปฏิสัมพันธ์ และกลุ่มโครงสร้าง ซึ่งกลุ่มโครงสร้างนี้ Park และ Linton ได้วิเคราะห์มโนคติของบทบาท โดยนำมาสัมพันธ์กับโครงสร้างของสังคม มโนคติเหล่านี้ ได้แก่ ตำแหน่ง สถานภาพ และความคาดหวังของสังคม (Biddle and Thomas, 1979)

Yukl (1989 : 148 – 152) ได้กล่าวถึงทฤษฎีบทบาท (Role Theory) เป็นแนวคิดที่ใช้เป็นรูปแบบในการอธิบายเกี่ยวกับพฤติกรรมกรรมการแสดงออก ได้ตั้งแผนภูมิที่ 1

แผนภูมิที่ 1 แสดงถึงรูปแบบบทบาทของพฤติกรรมแสดงออกของผู้นำ / ผู้บริหาร



แหล่งที่มา Yukl, G. A. *Leadership in Organizations* New York : Prentice Hall, 1989.
p.149.

จากแผนภูมิทฤษฎีบทบาท อธิบายได้ว่า พฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหารของแต่ละคน อาจแตกต่างกันตามลักษณะและสถานการณ์ ผู้บริหารมักถูกคาดหวังในด้านบทบาทหน้าที่ (Role Expected) คือ บทบาทที่สังคมคาดหวังไว้เกี่ยวกับการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบ ตำแหน่งกฎระเบียบที่เป็นหลายลักษณะอักษร วัฒนธรรม ความเชื่อของสังคม ความต้องการของ

ผู้บังคับบัญชาที่กล่าวไว้ และพฤติกรรมการแสดงออกของผู้ใต้บังคับบัญชาที่เป็นข้อมูลป้อนกลับ รวมทั้งธรรมชาติลักษณะของงานและสถานการณ์แวดล้อมภายนอก ซึ่งผู้นำอาจสามารถปรับตัวยอมรับบทบาทเหล่านี้ตามความคาดหวังของสังคมได้เป็นบางครั้ง และอาจไม่ได้เป็นบางครั้ง ซึ่งการรับรู้บทบาทเหล่านี้จะขึ้นอยู่กับลักษณะส่วนบุคคลของผู้บริหารทั้งในด้านความต้องการ คุณลักษณะ คุณค่า ค่านิยม และด้านทักษะ ที่จะมารวมเข้ากับบทบาทคาดหวังของสังคมที่ผู้บริหารเกิดการรับรู้ ดังนั้นผู้บริหารจึงได้แสดงพฤติกรรมออกมาให้ปรากฏ แต่บางครั้ง พฤติกรรมแสดงออกของผู้บริหารก็อาจเป็นผลมาจากลักษณะส่วนบุคคลของผู้บริหารเพียงอย่างเดียวก็ได้ ดังนั้นผู้บริหารต้องให้ความสำคัญและความตระหนักในบทบาทที่คาดหวังของสังคม และความต้องการภายในส่วนตนให้มีความสมดุลย์กัน เพราะหากบทบาทตามการรับรู้ของผู้บริหารไม่สอดคล้องกับบทบาทที่สังคมคาดหวังย่อมเกิดปัญหาในการแสดงพฤติกรรมบทบาทเกิดความขัดแย้งในบทบาทได้ (Role Conflict) อันอาจจะก่อให้เกิดความเสียหายในการบริหารจัดการในองค์กรได้ ซึ่งผู้บริหารจะต้องปรับปรุงและพัฒนาให้บทบาทที่สังคมคาดหวังและบทบาทตามการรับรู้ของตนเองไปในทิศทางเดียวกันที่สอดคล้องกัน จึงจะก่อให้เกิดการทำงานตามบทบาทของผู้บริหาร ทำงานได้ดีและประสบผลสำเร็จ

ในแนวคิดของ Bakke และ Argyris (Pfiffnorner & Shorwood : 1960, 376 – 377 อ้างถึงในทัศนัย ศุภเมธี 2525 : 27 – 29) บทบาทของบุคคลในองค์กรเป็นผลมาจากการผสมผสานทางหน้าที่ (function) และพฤติกรรมส่วนตัว (Conduct) ถ้าการปฏิบัติหน้าที่กับพฤติกรรมส่วนตัว มีความสอดคล้องหรือผสมผสานกันดี บทบาทของบุคคลก็จะเป็นที่พึงพอใจและงานขององค์กรก็สำเร็จตามเป้าหมาย ซึ่งแนวคิดของ Bakke และ Argyris ที่ทำการศึกษา และวิเคราะห์องค์กร โดยคำนึงถึงข้อความจริง 2 ประการ คือ องค์กรในระบบสังคม และบุคคลที่ทำงานในองค์กร และถ้าทั้ง 2 ประการนี้ มีความสอดคล้องกันก็จะเกิดขบวนการผสมผสาน

ในแนวคิดของ Getzels and Guba (อ้างถึงใน Owens, 1998 : 53 –56) ได้กล่าวว่า พฤติกรรมหรือการกระทำต่าง ๆ ในสังคมมนุษย์นั้นเป็นผลมาจาก 2 ด้านคือ

1. ด้านสถาบันมิติ (Nomothetic Dimension) ซึ่งประกอบด้วยสถาบัน (Institution) หรือ องค์กร (Organization) บทบาทตามหน้าที่ (Role) ซึ่งบุคคลที่ดำรงตำแหน่งใดตำแหน่งหนึ่งในสถาบันหรือองค์กรควรจะทำ และความมุ่งหวัง (Expectation) จากบุคคลภายนอกสถาบัน
2. ด้านบุคคลมิติ (Idiographic Dimension) ซึ่งประกอบด้วยตนเอง (Individual)

หรือความเป็นตัวของตัวเอง บุคลิกภาพ (Personality) ซึ่งประกอบด้วยทัศนคติส่วนตัว การรับรู้ ความรู้สึกนึกคิด อารมณ์จิตใจของตนเอง และความต้องการส่วนตัว (Need)

ซึ่งทั้งด้านสถาบันมิติและบุคลลมิติต่างก็ได้รับอิทธิพลจากสิ่งแวดล้อมได้แก่ วัฒนธรรม (Culture) ขนบธรรมเนียม (Ethos) และค่านิยม (Value) ซึ่งสังคมแต่ละแห่งมีไม่เหมือนกัน

3. บทบาทของผู้บริหาร

“บทบาท” ที่ผู้บริหารได้รับมอบหมายจากองค์การนั้น เป็นบทบาทที่สำคัญที่สุด และมีอิทธิพลอย่างมาก จนอาจกล่าวได้ว่า องค์การจะเจริญขึ้นหรือเสื่อมลงขึ้นอยู่กับ “บทบาทของผู้บริหาร” ซึ่งมีทั้งการนำ การแก้ไขปัญหาและอุปสรรค การประสานงาน การปฏิบัติที่ต้องรับผิดชอบต่อภาระหน้าที่ ตลอดจนการเสริมสร้างงานในองค์การให้มีปริมาณและคุณภาพสูงสุด เสมอ บทบาทของผู้บริหารในแต่ละองค์การ หน่วยงาน ย่อมมีความแตกต่างกันจากบริบท และโครงสร้าง ลักษณะงาน ขององค์การที่ต่างกัน แต่ก็จะมีลักษณะที่เหมือนและคล้ายคลึงกัน ในหน้าที่ทางการบริหาร คือ การวางแผน การจัดองค์การ การจัดบุคลากร การนำและการควบคุม

บทบาทของผู้บริหารจัดการในองค์การทั่วไป

Mintzberg (1980 : 90 – 93) ได้กำหนดบทบาทผู้บริหารจัดการไว้ 10 บทบาทดังนี้

1. บทบาทการเป็นตัวแทน (Figurehead) โดยอำนาจและความรับผิดชอบตามตำแหน่ง ผู้บริหารต้องมีกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับสังคมหน่วยงานทางกฎหมายและพิธีการต่าง ๆ กิจกรรมในบทบาทนี้คือการเป็นตัวแทนขององค์การในการเข้าร่วมประชุม การสังสรรค์ การต้อนรับ และการแนะนำบุคคลที่ใหม่ รวมทั้งการต้อนรับผู้เข้าเยี่ยมชมกิจกรรมในองค์การ ซึ่งส่วนใหญ่ บทบาทนี้จะเหมาะกับผู้บริหารสูงสุดขององค์การ

2. บทบาทผู้นำ (Leader) จะรับผิดชอบในการกระตุ้นการทำงานของผู้ใต้บังคับบัญชา การฝึกอบรม และการปฏิบัติหน้าที่ ซึ่งเป็นบทบาทที่ใช้จริง และใช้อย่างกว้างขวาง เป็นที่ยอมรับ ผู้บริหารต้องมีภาวะผู้นำและความสามารถในการบริหาร ซึ่งบทบาทนี้เป็นบทบาทที่สำคัญ และได้รับการยอมรับสูง เพราะเป็นสิ่งสำคัญที่สามารถนำและบริหารจัดการให้องค์การมี ประสิทธิภาพและประสิทธิผล

3. บทบาทผู้ติดต่อประสานงาน (Liason) กับบุคคลอื่นภายนอกองค์การ เพื่อให้ได้ ข้อมูล ข่าวสารสนเทศที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน บางครั้งบทบาทนี้บุคคลให้ความสำคัญไม่มากนัก

4. บทบาทกำกับและตรวจสอบข้อมูล (Monitor) โดยการสอบถามและรวบรวม ข้อมูลจากเครือข่ายมาใช้ประโยชน์ ซึ่งข้อมูลที่ถูกต้องจะสามารถทำการตัดสินใจได้ถูกต้อง

5. บทบาทผู้เผยแพร่ข้อมูลภายในองค์กร (Disseminator) โดยการรับรู้ข้อมูลจากภายนอก แล้วนำมาถ่ายทอดในองค์กร สื่อสารให้ทราบโดยทั่วกัน พร้อมทั้งจัดให้มีข้อมูลย้อนกลับจากผู้ใต้บังคับบัญชา

6. บทบาทผู้ให้ข้อมูล (Spokesman) จะเป็นการเปิดโอกาสให้ผู้บริหารแต่ละคนในการให้ข้อมูลและประชาสัมพันธ์องค์การหน่วยงานของตนให้ผู้อื่นทราบ

7. บทบาทผู้ริเริ่มสร้างสรรค์ (Entrepreneur) ผู้บริหารต้องเป็นผู้มีบทบาทในการตัดสินใจเพื่อริเริ่มหรือนำสิ่งใหม่ที่ดีเข้ามาสู่องค์การของตนอยู่ตลอดเวลา เพื่อพัฒนาองค์การให้เปลี่ยนแปลงทันตามความก้าวหน้าของวิทยาการและเทคโนโลยีที่ทันสมัย ส่วนใหญ่บทบาทนี้จะมุ่งในองค์การธุรกิจ เพื่อผลกำไร

8. บทบาทผู้จัดการเกี่ยวกับสถานการณ์ที่เป็นปัญหา (Disturbance Handler) ในกรณีที่เกิดเหตุฉุกเฉิน ภาวะวิกฤตเกิดขึ้นในองค์การผู้บริหารต้องมีบทบาทในการประสานงานและจัดการต่อเหตุการณ์นั้น ๆ ทั้งนี้อาจดำเนินการแก้ปัญหาเอง หรือมอบหมายให้บุคคลอื่นได้

9. บทบาทผู้บริหารทรัพยากร (Resource Allocator) การบริหารทรัพยากรที่ดีจะช่วยให้ผู้บริหาร จัดการและควบคุมสถานการณ์ที่เกิดขึ้นได้ดี ทั้งนี้ผู้บริหารต้องพิจารณาระดับความสามารถของบุคลากร

10. บทบาทผู้เจรจาต่อรอง (Negotiator) เมื่อมีความขัดแย้งเกิดขึ้นต้องมีสติ มีสมาธิ เพื่อที่จะบริหารความขัดแย้งไปในทางที่สร้างสรรค์ได้ ความขัดแย้งในปริมาณที่พอเหมาะ จะเป็นตัวกระตุ้นความคิดและการหาแนวทางแก้ปัญหา บทบาทนี้จึงเป็นบทบาทหนึ่งที่ทำทนายทั้งนี้เพื่อการปรับตัวต่อเปลี่ยนแปลง และความอยู่รอดขององค์การ

สำหรับ Quinn et al (1996 : 15 – 24) ได้บูรณาการภารกิจหน้าที่ความรับผิดชอบของผู้บริหารใน 4 รูปแบบ คือ รูปแบบมนุษยสัมพันธ์ Human relations model) ที่มุ่งความสัมพันธ์ในคน รูปแบบกระบวนการควบคุมภายใน (Internal process model) ที่มุ่งความมั่นคง รูปแบบเป้าหมายเชิงเหตุผล (Rational goal model) ที่มุ่งผลผลิต และรูปแบบระบบเปิด (Open systems model) ที่มุ่งการปรับตัวมาบูรณาการเข้าด้วยกัน แล้วจึงจำแนกเป็นบทบาทภาวะผู้นำการบริหารจัดการไว้ 8 บทบาท โดยประกอบด้วยสมรรถนะย่อย ๆ ในแต่ละบทบาทดังนี้

1. บทบาทการเป็นพี่เลี้ยงผู้สอนงาน (Mentor Role) คือเป็นผู้นิเทศกำกับดูแล ประกอบด้วย 3 สมรรถนะ คือ การเข้าใจตนเองและผู้อื่น การสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ การพัฒนาสมาชิกในทีม

2. บทบาทผู้อำนวยความสะดวก (Facilitator Role) หมายถึงความสามารถในการช่วยเหลือ ประกอบด้วยสมรรถนะในการสร้างทีมงาน การตัดสินใจแบบมีส่วนร่วม และการบริหารความขัดแย้ง แก้ไขปัญหา เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์การ
3. บทบาทการเป็นผู้ตรวจสอบ กำกับดูแล (Monitor Role) ประกอบด้วยการตรวจสอบความสามารถของบุคลากร การจัดทำบันทึกข้อมูล และการประเมินความก้าวหน้า
4. บทบาทการเป็นผู้ประสานงาน (Co-Ordinator Role) จะประกอบด้วยสมรรถนะการจัดโครงสร้างองค์การ การออกแบบงาน และการจัดการระหว่างหน่วยงาน
5. บทบาทการเป็นผู้อำนวยการสั่งการ (Director Role) เป็นบทบาทที่สำคัญ จะประกอบด้วยสมรรถนะด้านการมีวิสัยทัศน์ การวางแผนงานที่ดี การกำหนดเป้าหมาย การออกแบบจัดระบบงาน การมอบหมายงาน เพื่อนำมาสู่การบรรลุเป้าหมายและประสิทธิผลขององค์การ
6. บทบาทการเป็นผู้ผลิต (Producer Role) ประกอบด้วยสมรรถนะด้านการสร้างผลผลิต การนำแผนงานสู่การปฏิบัติ การสนับสนุนช่วยเหลือกลุ่มงานให้ได้คุณภาพ การบริหารเวลาและการจัดการกับความเครียดที่เกิดขึ้น เพื่อให้สามารถดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ
7. บทบาทการเป็นตัวแทน (Broker Role) หมายถึง ความรู้ความสามารถของผู้บริหารในฐานะตัวแทนขององค์การ ผู้บริหารจะต้องมีสมรรถนะในการสร้างและคงไว้ซึ่งฐานอำนาจ การเจรจาต่อรองในปัญหา ข้อขัดแย้งต่าง ๆ และการเสนอความคิดเห็นแก้ปัญหาได้
8. บทบาทการเป็นผู้นำทางนวัตกรรม (Innovator Role) เป็นบทบาทที่จำเป็นในการบริหารองค์การ ผู้บริหารจะต้องเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีความคิดค้นแสวงหาแนวทางการบริหารที่ทันสมัย การคิดอย่างสร้างสรรค์ และการนำเทคโนโลยีใหม่เข้ามาปรับปรุงพัฒนางาน เพื่อที่จะได้นำวิทยาการความก้าวหน้ามาสู่องค์การ

บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา

Billings and Halstead (1998 : 4 – 7) ได้กล่าวว่า บทบาทความรับผิดชอบของผู้บริหารทางการศึกษาพยาบาล ในด้านการจัดการเรียนการสอนได้เปลี่ยนแปลงไปเนื่องจากบริบทของสังคม การที่จะจัดการบริหารงานวิชาการให้มีประสิทธิภาพนั้น ผู้บริหารต้องมีความรับผิดชอบและพัฒนาขีดความสามารถในการบริหารการจัดการเรียนการสอนทั้งภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติ ต้องพัฒนางานด้านวิจัย เพื่อพัฒนาองค์ความรู้ทางการพยาบาล มีการจัดทำและพัฒนาลักษณะการจัดการบริหารกิจกรรมแก่นักศึกษา การให้คำแนะนำและคำปรึกษาแก่ผู้เรียน การวัดและประเมินผล การเรียนการสอน การประเมินผลการปฏิบัติงาน ซึ่งทั้งนี้เพื่อพัฒนาการจัดการเรียนการสอนให้ดีขึ้น มีการบริหารงานวิชาการที่มีประสิทธิภาพ

Sergiovanni, et al (1992 : 190 – 195) กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องมีทักษะ และกระบวนการบริหารในการปฏิบัติงาน ทั้งเรื่องการวางแผน การจัดองค์การ การชี้นำ และการกำกับควบคุม ผู้บริหารสถานศึกษาจะมีภารกิจในงานนักเรียน การเป็นผู้นำชุมชน งานด้านบุคลากร งานด้านสิ่งปลูกสร้างของโรงเรียน งานด้านการคมนาคมของโรงเรียน งานด้านโครงสร้างและองค์การ งานด้านการจัดการทางการธุรกิจ และที่สำคัญคืองานการศึกษาและปรับปรุงหลักสูตร ซึ่งมีขอบข่ายงานดังนี้ การกำหนดปรัชญา และวัตถุประสงค์ของหลักสูตร การจัดเตรียมเนื้อหาสาระและโครงสร้างของหลักสูตร การสร้างบรรยากาศวิชาการในการศึกษา การจัดเตรียมวัสดุอุปกรณ์การเรียนการสอนและทรัพยากรเงินทุน การนิเทศการเรียนการสอน การให้คำปรึกษาแก่บุคลากร การวัดและการประเมินผลการจัดการเรียนการสอน

Griffiths (1956 : 243 – 253) ได้กล่าวถึงพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาว่า ผู้ที่เป็นผู้บริหารสถานศึกษาจะแสดงบทบาทเป็นพฤติกรรมที่ปรากฏออกมาให้เห็น ดังนี้

1. เป็นผู้มีความริเริ่มในงานใหม่ (As an Initiator) ผู้บริหารสถานศึกษาที่ดีมักจะแสดงพฤติกรรมในด้านการริเริ่มงานใหม่ๆ และทำงานหนักอยู่เสมอเพื่อให้งานริเริ่มบรรลุผลสำเร็จ
2. เป็นผู้ปรับปรุงพัฒนางาน (As an Improver) ผู้บริหารสถานศึกษาจะมีการเปิดและแสวงหาโอกาสให้คณาจารย์ได้ปรับปรุงตนเอง โดยผู้บริหารจะเป็นผู้คอยกระตุ้น และให้กำลังใจตลอดจนเป็นผู้แนะแนวทาง หรือวิธีการทำงานแบบใหม่ ๆ
3. เป็นผู้ให้การยอมรับคนอื่น (As a Recognizer) ผู้บริหารที่ดีจะต้องเป็นผู้ให้กำลังใจ และให้คำชมเชย ยอมรับในความสามารถและความสำเร็จของผู้ใต้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ไม่ฉวยโอกาสเอาผลงานเป็นของตน
4. เป็นผู้แนะนำให้ความช่วยเหลือ (As an Helper) ผู้บริหารที่ดีจะต้องพร้อมเสมอที่จะช่วยแก้ปัญหาให้กับผู้ใต้บังคับบัญชาเมื่อมีปัญหาอุปสรรค ให้คำแนะนำ ปรึกษาในการทำงาน
5. เป็นนักพูดที่เก่ง (As an Effectives Speaker) สามารถพูดชักจูงให้หมู่คณะปฏิบัติงานด้วยความร่วมมือประสานสัมพันธ์กัน และเป็นผู้มีความสามารถในการใช้ภาษา
6. เป็นผู้ประสานงานที่ดี (As a Co-ordinator) ผู้บริหารจะต้องเป็นผู้ที่มีความสามารถในการกระตุ้นให้บุคลากรเข้ามามีส่วนร่วมในการทำงาน มีความเข้าใจที่ดีต่อกัน และสนับสนุนให้เกิดความร่วมมือในการปฏิบัติงานทุก ๆ ฝ่าย
7. เป็นผู้เข้าสังคมได้เป็นอย่างดี (As a Social Man) ผู้บริหารจะต้องทำงานร่วมกับบุคคลทั้งภายในและภายนอกองค์การ ผู้บริหารจึงต้องสามารถอยู่กับคนจำนวนมากได้ เพื่อนำบุคคลต่าง ๆ ให้มาสนับสนุนการทำงานของตนในองค์การ

ตอนที่ 3 แนวคิดเกี่ยวกับบทบาททางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา

ความหมายของคำว่าวิชาการนั้น ทวีศักดิ์ ญาณประทีป (2530 : 295) ได้ให้ความหมายวิชาการ หมายถึงการที่เกี่ยวกับความรู้โดยเฉพาะ ส่วนอัจฉราวรรณ กาญจนนัมพะ (2532 อ้างใน พวงพิศ ชนะมณี, 2533 : 37) ได้ให้ความหมาย งานวิชาการ หมายถึง งานที่เกี่ยวข้องกับวิชาความรู้โดยเฉพาะ ซึ่งวิชานั้นคือความรู้ที่ได้จากการเล่าเรียน การฝึกฝน และกิติมา ปรีดีติลก (2532 : 47) กล่าวว่า งานวิชาการ หมายถึง ความรู้ ความเข้าใจ ส่วนภิญโญ สาร (2526 : 324) ได้กล่าวว่า การบริหารกิจกรรมทุกชนิดในสถานศึกษา เกี่ยวกับการปรับปรุงพัฒนาการเรียนการสอนให้ได้ผลดี และมีประสิทธิภาพที่สุด เพราะหน้าที่ของสถานศึกษาหรือโรงเรียนทุกแห่ง คือการให้ความรู้ในด้านวิชาการแก่ผู้เรียน มีผู้บริหารหรือครูใหญ่เป็นผู้นำทางวิชาการ มีการทำงานร่วมกับครูให้คำแนะนำและประสานงานให้ทุกคนทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ เช่นเดียวกับ ละเอียด แจ่มจันทร์ (2542 : 24) กล่าวว่า การบริหารงานวิชาการเป็นการบริหาร กิจกรรมทุกชนิดในสถาบันการศึกษา ผู้ทำหน้าที่บริหารงานวิชาการ คือ ผู้บริหารและคณาจารย์ ซึ่งเกี่ยวข้องกับองค์ประกอบทุกด้านที่เกิดขึ้นในวิทยาลัย จึงสรุปได้ว่างานวิชาการเป็นงานซึ่งเกี่ยวข้องกับการบริหารกิจกรรมทุกชนิดของสถานศึกษา ให้มีประสิทธิภาพที่สุด โดยมีผู้บริหารเป็นผู้นำ และมีคณาจารย์ประสานงานร่วมกัน จึงสรุปได้ว่า บทบาททางวิชาการหมายถึงหน้าที่ความรับผิดชอบที่เกี่ยวกับกิจกรรมงานด้านวิชาการ ที่ต้องกระทำในสถานศึกษา

ผู้บริหารสถานศึกษาจะทำหน้าที่ชี้แนะ (direct) เป็นผู้นำของสถานศึกษา โดยผู้บริหารสถานศึกษาจะแบ่งเป็นระดับตามสายการบังคับบัญชา ทั้งนี้จากหนังสือ The Encyclopedia of education volume 1 (Deighton, 1971 : 81 – 82) ได้กล่าวถึงบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา (Role of administrators) ว่ามีหน้าที่รับผิดชอบในงานการจัดการเรียนการสอน งานกิจการของนักเรียน งานบริหารบุคลากรคณาจารย์ งานงบประมาณ และงานอาคารสถานที่ วัตถุประสงค์ในการเรียนการสอน ผู้บริหารต้องใช้ภาวะผู้นำที่จะชี้นำครูผู้สอนและผู้เรียน เพื่อมุ่งเน้นให้ผู้เรียนได้มีการพัฒนาสูงสุด โดยผู้บริหารจะใช้กระบวนการบริหารที่ประกอบด้วย การวางแผน การจัดองค์การ การจัดบุคลากร การอำนวยความสะดวก การประสานงาน การรายงาน และการจัดสรรงบประมาณ ตามแนวคิดทฤษฎีของ Gulick & Urwick (1973 : cited in Deighton, 1971 : 81 – 83) ทั้งนี้ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องทำหน้าที่ในการตัดสินใจและการแก้ปัญหา

ในการนำเสนอเกี่ยวกับแนวคิด บทบาททางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ผู้วิจัยจะนำเสนอในสาระสำคัญ ดังนี้

1. บทบาททางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ตามแนวพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542
2. บทบาททางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ตามแนวคิดสภาการพยาบาลและวิชาพยาบาล
3. บทบาททางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ตามแนวคิดการจัดการศึกษาของกองทัพ
4. บทบาททางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ตามนักวิชาการ นักการศึกษา และสถาบันการศึกษา

ทั้งนี้ มีรายละเอียดในแต่ละสารถังนี้

1. บทบาททางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาตามแนวพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542

ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ในมาตรา 36 วรรค 2 ที่บัญญัติให้สถานศึกษาดำเนินการได้โดยอิสระ สามารถพัฒนาระบบบริหาร และการจัดการที่เป็นของตนเองมีเสรีภาพทางวิชาการ และในมาตรา 39 ที่บัญญัติให้กระทรวงกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาทั้งทางด้านวิชาการ งบประมาณ การบริหารบุคคล และการบริหารทั่วไป ไปยังสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาโดยตรง ซึ่งการบริหารและการจัดการศึกษาด้านวิชาการที่ผู้บริหารสถานศึกษาระดับอุดมศึกษา ต้องดำเนินการและมีบทบาทหน้าที่รับผิดชอบจัดการศึกษา ตามความมุ่งหมายและหลักการที่ระบุไว้ว่า การจัดการศึกษาต้องยึดหลักการศึกษาดลอดชีวิต ให้สังคมมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา พัฒนาสาระและกระบวนการเรียนรู้ให้เป็นไปอย่างต่อเนื่อง การจัดระบบโครงสร้างและกระบวนการจัดการศึกษา ให้ยึดหลักเอกภาพด้านนโยบายและมีความหลากหลายในการปฏิบัติ มีการกระจายอำนาจไปสู่เขตพื้นที่การศึกษา สถานศึกษา องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น มีการกำหนดมาตรฐานการศึกษา และจัดระบบประกันคุณภาพการศึกษา ส่งเสริมมาตรฐานวิชาชีพ พัฒนาคณาจารย์อย่างต่อเนื่อง ระดมทรัพยากรมาใช้เพื่อจัดการศึกษา และให้บุคคล ครอบครัว ชุมชน และสังคมมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา ทั้งนี้ การจัดการศึกษามี 3 รูปแบบ คือการศึกษาในระบบ การศึกษานอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัย ซึ่งสถานศึกษาอาจจัดการศึกษาในรูปแบบใดรูปแบบหนึ่ง หรือทั้งสามรูปแบบก็ได้รวมทั้ง

ให้มีการเทียบระดับและการเทียบโอนผลการเรียนระดับอุดมศึกษาได้ และเพื่อให้เข้าใจและเห็นภาพชัดเจนในสาระพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ที่เกี่ยวข้องกับงานด้านวิชาการ โดยเฉพาะ ผู้วิจัยจึงนำเสนอ วิเคราะห์ สรุปสาระในหมวดที่ 4 ว่าด้วยแนวทางการจัดการศึกษาเป็นสำคัญ และสาระในหมวดที่เกี่ยวข้องเป็นสิ่งเชย ดังนี้

1) มาตรา 22 มาตรา 23 และมาตรา 28 จะเป็นสาระสำคัญที่เกี่ยวข้องกับงานด้าน

หลักสูตร กล่าวคือ ตามสาระในมาตรา 22 กำหนดให้ผู้บริหารสถานศึกษา มีบทบาทหน้าที่รับผิดชอบในการจัดการศึกษาที่ต้องยึดหลักว่าผู้เรียนทุกคนมีความสามารถเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้ และถือว่าผู้เรียนมีความสำคัญที่สุด กระบวนการจัดการศึกษาต้องส่งเสริมให้ผู้เรียนสามารถพัฒนาตามธรรมชาติและเต็มตามศักยภาพ ส่วนในมาตรา 23 ผู้บริหารสถานศึกษาต้องรับผิดชอบให้มีการจัดการศึกษาที่ต้องเน้นความสำคัญทั้งความรู้ คุณธรรม และมีการบูรณาการให้มีความรู้ที่เกี่ยวกับตนเอง และความสัมพันธ์ของตนเองกับสังคม ความรู้เกี่ยวกับประวัติศาสตร์ไทย ระบบการเมืองการปกครองในระบอบประชาธิปไตย อันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข ความรู้และทักษะด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ด้านการจัดการ การบำรุงรักษา และการใช้ประโยชน์จากทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ความรู้เกี่ยวกับศาสนา ศิลปะ วัฒนธรรม การกีฬา ภูมิปัญญาไทย ความรู้และทักษะด้านคณิตศาสตร์ และด้านภาษาไทย ความรู้และทักษะในการประกอบอาชีพและดำรงชีวิตอย่างมีความสุข สำหรับสาระในมาตรา 28 ได้ระบุให้สถานศึกษาที่จัดการศึกษาระดับอุดมศึกษา จัดหลักสูตรการศึกษาระดับอุดมศึกษาที่ต้องมีความหลากหลายและสามารถจัดให้ได้ตามความเหมาะสมและความต้องการ ตามวัยและศักยภาพของบุคลากร หลักสูตรต้องมีสาระทั้งที่เป็นวิชาการ และวิชาชีพที่มุ่งพัฒนาคนให้มีความรู้ ความคิด ความสามารถ ความดีงาม ความรับผิดชอบต่อสังคม รวมทั้งความมุ่งหมายเฉพาะที่จะพัฒนาวิชาการ วิชาชีพขั้นสูงและการค้นคว้าวิจัย เพื่อพัฒนาองค์ความรู้ และพัฒนาสังคม

2) สาระสำคัญในมาตรา 22 ยังมีความคาบเกี่ยวกับ**ด้านการจัดการเรียนการสอน** ร่วมด้วย กล่าวคือ สาระสำคัญจะอยู่ในมาตรา 22 ที่กำหนดว่า การจัดการศึกษาต้องยึดหลักว่าผู้เรียนทุกคนมีความสามารถเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้ และถือว่าผู้เรียนมีความสำคัญที่สุด ดังนั้นบทบาทด้านการเรียนการสอนของผู้บริหาร คือ ดำเนินการจัดกระบวนการเรียนรู้ที่ให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในกิจกรรมการเรียนรู้มากที่สุด ได้เรียนรู้จากประสบการณ์จริง ได้คิดเองปฏิบัติเอง และมีปฏิสัมพันธ์กับบุคคลหรือแหล่งเรียนรู้ที่หลากหลาย เพื่อสามารถสร้างองค์ความรู้ด้วยตนเองและนำไปประยุกต์ใช้ในการดำเนินชีวิตได้ โดยผู้สอนมีบทบาทเป็นผู้วางแผนร่วมกับผู้เรียน จัดบรรยากาศให้เอื้อต่อการเรียนรู้ กระตุ้นท้าทายให้กำลังใจ ช่วยแก้ปัญหา และชี้แนะแนวทางการแสวงหา

ความรู้ที่ถูกต้องให้แก่ผู้เรียนเป็นรายบุคคล นอกจากนี้สาระของ**มาตรา 24** ในเรื่องการจัดกระบวนการเรียนรู้นั้นให้สถานศึกษารับผิดชอบดำเนินการ จัดเนื้อหาสาระให้สอดคล้องกับความสนใจและความถนัดของผู้เรียน ฝึกทักษะ กระบวนการคิด การจัดการ การเผชิญสถานการณ์ การประยุกต์ความรู้ และจัดกิจกรรมให้ผู้เรียนได้เรียนรู้จากประสบการณ์จริง ให้ทำได้ คิดเป็น ทำเป็น ในการ จัดการเรียนการสอน มีการผสมผสานความรู้ด้านต่าง ๆ ที่ได้สัดส่วนสมดุลกัน รวมทั้งปลูกฝัง คุณธรรม ค่านิยมที่ดีงาม และคุณลักษณะอันพึงประสงค์ ไว้ในทุกวิชา

3) สาระสำคัญใน**มาตรา 24 (5)** ได้มีความคาบเกี่ยวกับด้าน**สื่อการเรียนการสอน และห้องสมุด** กล่าวคือ ตาม**มาตรา 24 (5)** กำหนดให้สถานศึกษามีหน้าที่รับผิดชอบดำเนินการ ส่งเสริมสนับสนุนให้มีสื่อการเรียนการสอนที่เอื้อต่อความสะดวก เพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ และสามารถใช้การวิจัยเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการเรียนรู้ ทั้งนี้ผู้สอนและผู้เรียนอาจเรียนรู้ไปพร้อมๆ กัน จากสื่อการเรียนการสอน และแหล่งวิทยาการประเภทต่าง ๆ นอกจากนี้ ใน**หมวด 9** กำหนดให้มีการส่งเสริมการพัฒนาการผลิต เทคโนโลยีเพื่อการศึกษา และมีนโยบายและแผน ที่ส่งเสริมประสิทธิภาพการผลิตและการใช้เทคโนโลยีเพื่อการศึกษา

4) **มาตรา 26** เป็นสาระที่เกี่ยวข้องกับ**ด้านการวัดประเมินผลการเรียน** ซึ่งตามสาระสำคัญของพระราชบัญญัติสถานศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ใน**มาตรา 26** กำหนดให้สถานศึกษามีบทบาทหน้าที่รับผิดชอบในการวัดการประเมินผลผู้เรียน โดยให้พิจารณาจากพัฒนาการเรียน ความประพฤติ และการสังเกต พฤติกรรมการเรียน การร่วมกิจกรรม และการทดสอบควบคู่กันไปตามความเหมาะสมของแต่ละระดับ และรูปแบบการศึกษา พร้อมทั้งให้นำผลการประเมิน ผู้เรียนมาประกอบในการพิจารณา จัดสรรโอกาส ในการเข้าศึกษาต่อ

5) ตาม**สาระบัญญัติในมาตรา 28 วรรค 3** ที่กำหนดให้การจัดการศึกษา หลักสูตร ระดับอุดมศึกษา จำเป็นต้องมุ่งพัฒนาวิชาการ วิชาชีพชั้นสูง และการค้นคว้าวิจัย เพื่อพัฒนาองค์ความรู้ และใน**มาตรา 30** ที่กำหนดให้ผู้บริหารสถานศึกษาจะมีบทบาทในการส่งเสริมสนับสนุนให้ผู้สอนสามารถวิจัย เพื่อพัฒนาการเรียนรู้อันเหมาะสมกับผู้เรียน ในแต่ละระดับการศึกษา ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีบทบาทในการสนับสนุน ส่งเสริมการ**ค้นคว้าวิจัย และการผลิตตำรา ผลงานทางวิชาการ** เพื่อเผยแพร่องค์ความรู้แก่สาธารณชน

6) **มาตรา 29** จะเป็นสาระสำคัญที่เกี่ยวข้องกับงาน**ด้านการบริการวิชาการแก่สังคม** กล่าวคือ สาระสำคัญใน**มาตรา 29** กำหนดให้สถานศึกษา ส่งเสริมความเข้มแข็งให้แก่ชุมชน ด้วยการจัดกระบวนการเรียนรู้ภายในชุมชน ให้มีการแสวงหาความรู้ ข้อมูลข่าวสาร เพื่อพัฒนาชุมชน ทั้งนี้ผู้บริหารสถานศึกษาจะมีบทบาทหน้าที่ด้านวิชาการในการบริการวิชาการ

แก่สังคม ด้วยการจัดอบรมให้ความรู้ด้านวิชาการ การประกอบอาชีพ ศิลปวัฒนธรรมแก่ผู้เรียน และประชาชน จัดดำเนินการศูนย์การเรียนรู้ แหล่งข้อมูล และแหล่งการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับ ความต้องการของชุมชน และพอเพียง มีประสิทธิภาพเพื่อพัฒนาและส่งเสริมให้ชุมชนมีความ เข้มแข็ง มีการแสวงหาข้อมูลความรู้ ข่าวสาร และเลือกสรรภูมิปัญญา ท้องถิ่น และวิทยาการต่าง ๆ ที่ทันสมัย ผู้บริหารสถานศึกษาจะดำเนินการจัดในรูปของโครงการหรือกิจกรรมในการให้บริการ วิชาการแก่สังคม ชุมชน รวมทั้งการเป็นวิทยากร เผยแพร่ความรู้ให้แก่ องค์กร หน่วยงานต่าง ๆ และเป็นคณะกรรมการทางวิชาการและวิชาชีพต่าง ๆ ภายนอกสถานศึกษา สำหรับบทบาทด้าน การบริการวิชาการแก่สังคมนี้ ผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อชุมชน สังคม มีความสัมพันธ์กับภายนอก และใช้กระบวนการจัดการที่ให้มีส่วนร่วมของบุคคล ครอบครัว ชุมชน องค์กรชุมชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น องค์กรเอกชน และสถานประกอบการ

7) มาตรา 30 จะเป็นสาระสำคัญที่เกี่ยวกับ**ด้านการนิเทศและพัฒนาบุคลากร**

ซึ่งใน **มาตรา 30** กำหนดให้ผู้บริหารสถานศึกษาต้องดำเนินการนิเทศ เพื่อพัฒนากระบวนการ เรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพ ส่วนใน**มาตรา 9 (4)** และมีการจัดระบบและกระบวนการจัด การศึกษา ที่บัญญัติให้มีหลักการส่งเสริมมาตรฐานวิชาชีพครู คณาจารย์ และการพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษาอย่างต่อเนื่อง ทั้งนี้ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีการกำหนด นโยบาย ดำเนินการพัฒนาบุคลากร ให้สอดคล้องกับสาระที่บัญญัติไว้ใน**หมวด 7** ครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา โดยให้สอดคล้องเป็นไปตามระเบียบและข้อกำหนดของกฎหมาย

8) ใน**หมวดที่ 1** ว่าด้วยความมุ่งหมายและหลักการในมาตร 6 และมาตรา 7 จะ เกี่ยวข้องกับงาน**ด้านการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม** กล่าวคือ ใน**มาตรา 6** ผู้บริหารสถานศึกษา จะต้องจัดการศึกษาให้มีสาระในด้านคุณธรรม จริยธรรม วัฒนธรรม สอดแทรกบูรณาการไปใน สาระการเรียนรู้ของแต่ละรายวิชา และใน**มาตรา 7** ที่ในกระบวนการเรียนรู้มุ่งปลูกจิตสำนึกที่ ถูกต้องในการปกครองระบอบประชาธิปไตยที่มีพระมหากษัตริย์เป็นประมุข รวมทั้งส่งเสริมศาสนา ศิลปะ วัฒนธรรมของชาติ ภูมิปัญญาท้องถิ่นและภูมิปัญญาไทย มีความภาคภูมิใจในความเป็นไทย ด้วยการระดมทรัพยากรจากท้องถิ่น ผู้นำชุมชน ภูมิปัญญาท้องถิ่น เข้ามามีส่วนร่วมในการจัด การศึกษา และเข้ามาเผยแพร่ความรู้ที่เป็นภูมิปัญญาไทย เอกลักษณ์และวัฒนธรรมไทย ทั้งนี้เพื่อ ส่งเสริมความเป็นไทย เป็นสมาชิกที่ดีของครอบครัว ชุมชน สังคม และเป็นพลเมืองที่ดีของชาติ ทั้งนี้ในการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมนั้น ผู้บริหารสามารถดำเนินการได้ทั้งในรูปแบบของการบูรณา การเข้าไปในสาระรายวิชา และรูปแบบของการจัดกิจกรรมโครงการต่าง ๆ ร่วมกับชุมชน ท้องถิ่นได้

9) ในหมวดที่ 6 ว่าด้วย **มาตรฐานและการประกันคุณภาพการศึกษา** กำหนดให้ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องจัดให้มีระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา โดยถือว่าการประกันคุณภาพภายในเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการบริหารการศึกษาที่ต้องดำเนินการอย่างต่อเนื่อง พร้อมทั้งให้มีการจัดทำรายงานประจำปี เสนอต่อหน่วยงานต้นสังกัด หน่วยงานที่เกี่ยวข้องและเปิดเผยต่อสาธารณชน เพื่อนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพ และมาตรฐานการศึกษาและเพื่อ รองรับการประกันคุณภาพ (มาตรา 48) และให้ความร่วมมือในการจัดเตรียมเอกสารหลักฐาน ข้อมูลเพิ่มเติมในส่วนที่เกี่ยวข้องกับภารกิจของสถานศึกษา ตามคำร้องขอของสำนักงานรับรองและประเมินคุณภาพการศึกษาภายนอก (มาตรา 50) และกำหนดให้มีระบบการตรวจสอบ ประเมินผล ประสิทธิภาพการศึกษา เพื่อดำเนินการแก้ไขปรับปรุง (มาตรา 51) พร้อมทั้งกำหนดให้มีระบบการตรวจสอบ ติดตาม และประเมิน ประสิทธิภาพและประสิทธิผล (มาตรา 62)

2. บทบาททางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาตามแนวคิดสภากาชาด

จากการสัมมนาพยาบาลศาสตร์ศึกษาแห่งชาติ ครั้งที่ 3 เรื่อง การพัฒนาการจัดการศึกษา หลักสูตรพยาบาลศาสตรบัณฑิต เพื่อตอบสนองการปฏิรูป ระบบบริการสุขภาพไทย ในวันที่ 23 - 25 กรกฎาคม พ.ศ. 2544 ที่ประชุมได้มีมติข้อตกลงเบื้องต้นของหลักสูตรพยาบาลศาสตรบัณฑิต ตามแนวทางของศาสตร์ทางการพยาบาลและการปฏิรูปสุขภาพ ซึ่งจากสาระของหลักสูตรพยาบาลศาสตรบัณฑิตดังกล่าวที่ประชุมมีมตินั้น ทำให้ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีบทบาท การเตรียมความพร้อมในการจัดการเรียนการสอน ด้านวิชาการ ที่เปลี่ยนไป ดังนี้

1) พัฒนาหลักสูตรพยาบาลศาสตรให้สะท้อนบทบาทของการพยาบาลองค์รวมที่ครอบคลุมทั้ง 4 มิติ คือ การส่งเสริมสุขภาพ การป้องกันโรค การดูแลรักษา และการฟื้นฟูภาวะสุขภาพ ทั้งนี้เป้าหมายของหลักสูตรเพื่อสร้างคนให้เป็นคนที่สมบูรณ์ และพัฒนาสมรรถนะหลักและทักษะที่พึงประสงค์ ตามพระราชบัญญัติการประกอบวิชาชีพการพยาบาลและการผดุงครรภ์ ให้แก่บัณฑิตที่สำเร็จการศึกษา

2) ดำเนินการจัดกระบวนการ จัดการเรียนการสอนที่มุ่งเน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลางโดยใช้กระบวนการเรียนรู้และเทคนิควิธีการสอนแบบสืบสอบ แบบความคิดเชิงวิจารณ์ญาณ แบบแก้ปัญหา และแบบการวิจัยเป็นพื้นฐาน ทั้งนี้อาจจะขยายการจัดการศึกษาจากในระบบสู่การศึกษานอกระบบและตามอัธยาศัย

3) มีการกำหนดนโยบายการจัดการศึกษาในทุกระดับให้ชัดเจน

4) มีนโยบายและดำเนินการปรับเปลี่ยนแนวคิดการจัดการเรียนการสอนให้สอดคล้องกับระบบสุขภาพใหม่

- 5) ส่งเสริมสนับสนุนและปรับบทบาทของอาจารย์ผู้สอนให้เป็นผู้เอื้ออำนวยความสะดวก (Facilitator) และเป็นผู้เรียนรู้ (Learner) ให้มากขึ้น ทั้งนี้ให้เน้นปฏิสัมพันธ์ทางบวกระหว่างผู้สอนกับผู้เรียนให้มากขึ้น
- 6) มีบทบาทสนับสนุน เอื้ออำนวยความสะดวก ในการบริการห้องสมุดที่เอื้อต่อการเรียนรู้แก่นักศึกษา และประชาชนทั่วไป
- 7) ผู้บริหารต้องมีการสร้างระบบความร่วมมือระหว่างแหล่งฝึกปฏิบัติ ให้มีความเป็นรูปธรรม
- 8) ผู้บริหารมีบทบาทในการสร้างความสัมพันธ์กับชุมชน สังคม และผู้ปฏิบัติ ให้มีความเข้าใจตรงกัน ในการจัดการศึกษา
- 9) ผู้บริหารมีบทบาทในการสร้างเครือข่ายระหว่างสถาบัน (Pool Resources)
- 10) มีนโยบายการเสริมสร้างพลังอำนาจในทุก ๆ ส่วน ภายในสถานศึกษา
- 11) กำหนดนโยบายและดำเนินการสร้างองค์กรให้มีวัฒนธรรมแห่งการเรียนรู้
- 12) ดำเนินการคัดเลือก และสนับสนุนให้มีการพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง
- 13) ส่งเสริมสนับสนุน พัฒนาศักยภาพให้มีความเป็นนักปฏิบัติการ นักวิจัย และมีการประชาสัมพันธ์เผยแพร่ผลงานวิจัยและผลงานทางวิชาการ
- 14) เป็นตัวแบบอย่าง (Role model) ที่ดีแก่บุคลากรผู้สอนและแก่ผู้เรียน
- 15) สนับสนุนและเอื้ออำนวยความสะดวกให้มีการสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ แก่ผู้สอน ผู้เรียน แหล่งฝึกและประชาชน

นอกจากนี้ผู้บริหารสถานศึกษาของวิทยาลัยพยาบาล จะต้องเป็นพยาบาลวิชาชีพ ซึ่งตามบทบาทของพยาบาลวิชาชีพนั้น ได้มีการพัฒนาเป็นลำดับ ซึ่งการปฏิบัติตามบทบาทของพยาบาลวิชาชีพนั้น ได้กำหนดจากกรอบแนวคิดทางการพยาบาล กฎหมายการพยาบาล มาตรฐานการพยาบาล กฎหมายประกอบโรคศิลป์ และจรรยาวิชาชีพ (ฟาริดา อิบราฮิม, 2541) ซึ่งพระราชบัญญัติวิชาชีพการพยาบาลและการผดุงครรภ์ (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2540 ได้กล่าวถึงบทบาทของพยาบาลวิชาชีพไว้ว่า เป็นการปฏิบัติหน้าที่การพยาบาลต่อบุคคลครอบครัวและชุมชน ซึ่งประกอบไปด้วยบทบาท ดังนี้

- 1) การสอน การแนะนำ การปรึกษาและการแก้ปัญหาเกี่ยวกับสุขภาพอนามัย
- 2) การกระทำต่อร่างกายและจิตใจของบุคคล รวมทั้งการจัดสภาพแวดล้อมเพื่อการแก้ไขปัญหาคความเจ็บป่วย การบรรเทาอาการของโรค การดูแลสุขภาพของโรคและการฟื้นฟูสภาพ

3) การกระทำตามวิธีที่กำหนดไว้ในการรักษาโรคเบื้องต้นและการให้ภูมิคุ้มกันโรค

3. บทบาททางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาตามแนวทางการจัดการศึกษาในกองทัพ

ผู้บริหารวิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหมทุกคนจะได้รับการบรรจุแต่งตั้งให้เป็นข้าราชการสัญญาบัตร สังกัดกระทรวงกลาโหม ต้องปฏิบัติหน้าที่เป็นทหารอาชีพ หมายถึง การเป็นผู้ที่มีความรู้ ความชำนาญในอาชีพ พร้อมทั้งจะปฏิบัติหน้าที่ของตนอย่างเต็มที่ และมีความรับผิดชอบ จำแนกเป็น 4 ด้าน ดังนี้ (บุญเยี่ยม สาริมาน, 2536)

1) ด้านจรรยาบรรณของทหารอาชีพ

1.1 ความจงรักภักดีต่อชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ ทหารต้องปฏิบัติตนอยู่ในกฎข้อบังคับ และขนบธรรมเนียมของทหาร เชื่อฟังและปฏิบัติตามคำสั่งของผู้บังคับบัญชา ยึดมั่นในวินัย ปฏิบัติตนตามที่ได้ปฏิญาณไว้ต่อหน้าธงชัยเฉลิมพลทุกประการ

1.2 ความซื่อตรงต่อหน่วย ทหารจะต้องรักหน่วย รักหมู่คณะ มีความสามัคคี ความภาคภูมิใจต่อหน่วย รักษาชื่อเสียงเกียรติคุณของหน่วย

1.3 ความรับผิดชอบ ทหารทุกคนต้องรับผิดชอบในหน้าที่ของตน ผู้นำหน่วยจะต้องสร้างสรรค์ให้ผู้บังคับบัญชาทุกคนมีความสำนึก และปฏิบัติตนในหน้าที่ของแต่ละคนด้วยความเต็มใจ เต็มความสามารถ พัฒนาปรับปรุงตนเองอยู่เสมอ และกล้ายอมรับผิดชอบหรือชอบในสิ่งที่ตนหรือผู้ใต้บังคับบัญชาได้กระทำหรือละเว้นการกระทำ

1.4 ความเสียสละ เป็นจรรยาบรรณที่สำคัญที่สุด หมายถึง ความมีน้ำใจ เสียสละ โดยไม่เห็นแก่ประโยชน์ส่วนตน ยอมสละชีวิตและเลือดเนื้อเป็นชาติพลีเมื่อถึงความจำเป็นและเสียสละประโยชน์สุขส่วนตัวเพื่อประโยชน์สุขของหมู่คณะด้วย

2) คุณลักษณะของทหารอาชีพ หมายถึงคุณสมบัติดังต่อไปนี้

2.1 ความสำนึกในการเป็นทหาร ซึ่งทหารทุกคนต้องระลึกอยู่ตลอดเวลาว่าตนมีหน้าที่ต่อชาติ ไม่ว่าจะ เป็นทหารอยู่ในหน่วยใด มีชั้นยศใดหรือตำแหน่งใดก็ตาม ต่างก็มีหน้าที่และความรับผิดชอบในการป้องกันประเทศร่วมกัน

2.2 ความรู้ความสามารถ ทหารทุกคนต้องพัฒนาตนเองให้มีความรู้ความสามารถ เพื่อก่อให้เกิดความมั่นใจแก่ตนเองและหน่วย สามารถปฏิบัติให้บรรลุภารกิจตามที่กำหนด โดยมีความริเริ่มสูง มีขวัญดี มีวิจารณ์ญาณดี ตลอดจนมีความกระตือรือร้นและมุ่งมั่นที่จะปฏิบัติภารกิจให้บรรลุผล

2.3 ความเปิดเผยและจริงใจ ทหารต้องเป็นคนเปิดเผยและจริงใจ ความเปิดเผยและจริงใจจะก่อให้เกิดความไว้วางใจกับในหมู่คณะ หล่อหลอมให้ทหารทั้งหน่วยมีความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน อันเป็นคุณลักษณะที่พึงประสงค์สำหรับทหารของชาติ ความกล้าหาญ เป็นคุณลักษณะสำคัญยิ่งของทหารในสนามรบ ทหารทุกคนต้องฝึกฝนตนเองไม่ให้เกิดความหวาดกลัว เมื่อต้องเผชิญกับอันตรายหรืออยู่ในภาวะคับขันในสนามรบ ความกล้าหาญเป็นคุณลักษณะอันพึงประสงค์และจำเป็นสำหรับทหารทุกคน ถ้าทหารปราศจากความกล้าหาญ ทหารก็ไม่ควรสวมเครื่องแบบและเรียกตัวเองว่าเป็นทหาร

3) ด้านบทบาทหน้าที่ครูทหารตอกองทัพ

การเป็นทหารที่ดีของชาติ คือ ภาวะสำคัญของครูทหาร และเป็นหน้าที่ของครูทหาร ที่จะฝึกฝนกล่อมเกล่า ควบคุมไปกับการให้ความรู้ทั้งด้านวิชาการ เพื่อให้ได้ “ทหารที่ดีของชาติ” การที่ครูทหารจะสามารถสร้าง “ทหารที่ดีของชาติ” ได้ ครูทหารจะต้องเป็นผู้นำที่ดี และต้องเป็นผู้ฝึกหัดที่ดีด้วย ดังนั้นครูผู้สอนต้องมีลักษณะเป็นผู้นำและสามารถที่จะทำให้ทัศนคติที่พึงปรารถนาบังเกิดขึ้นกับนักเรียนทหาร ซึ่งสิ่งที่ครูทหารต้องปลูกฝังให้เกิดขึ้นกับนักเรียนทหารจะประกอบไปด้วยประเด็นสำคัญ ดังนี้คือ (กรมยุทธศึกษาทหาร, 2543 : 32 – 35)

3.1 ความภาคภูมิใจ ครูทหารต้องแสดงให้เห็นว่า มีความภูมิใจในการเป็นทหาร ความภูมิใจในกองทัพของตน ภูมิใจในงานสอนของตน และในเครื่องแบบ ซึ่งทัศนคตินี้สำคัญยิ่งที่ต้องปรับปรุงให้มีขึ้นในตัวนักเรียนทหาร นั้นหมายความว่าครูทหารต้องมีความภูมิใจในตนเอง

3.2 ความเคารพในหน้าที่ ครูทหารต้องมีความภาคภูมิใจในการที่จะปรับปรุงแก้ไขขอบข่ายงานให้สม่ำเสมอ โดยจะรวมความสามารถเข้ากับความรู้และความสามารถที่เป็นพิเศษเฉพาะตัว ครูทหารต้องเป็นผู้รู้จักหน้าที่ของตนเป็นอย่างดี และต้องใช้ปฏิภาณความชำนาญในการหาอุบาย หาทางแก้ปัญหาต่าง ๆ ให้ได้ เพื่อให้ให้นักเรียนทหารได้เห็นเป็นแบบอย่าง และเกิดการเรียนรู้ และมีความเคารพในหน้าที่ของตนเอง

3.3 การยอมรับความผิดชอบ ครูทหารจะต้องพยายามให้นักเรียนทหารมีการแสดงการยอมรับความผิดชอบ ด้วยการชี้ชวนการฝึกหัด การฝึกอบรม ด้วยการสนับสนุน การโต้ตอบปัญหา การอภิปราย การถกปัญหา และการให้นักเรียนทหารมีส่วนร่วมในกิจกรรม

3.4 ความกระตือรือร้น ความเต็มใจในการที่จะฝึกให้เป็นคนฉลาด ครูทหารต้องสนับสนุนนักเรียนทหารให้ได้เถียง (Discussion) ในเรื่องที่ไม่ลงรอยกัน การทำงานที่ไม่ก้าวหน้า และระบบวิธีที่จะทำงานให้สำเร็จ ด้วยการฝึกหัด นักเรียนทหารจะมีการกระทำที่สมควรและ

ความสามารถเป็นพิเศษ และมีความกระตือรือร้น ส่งผลให้มีความปรารถนาที่จะให้อาชีพของตนก้าวหน้า และมีความภาคภูมิใจในการที่จะปฏิบัติงานให้ดี

3.5 การทำงานเป็นทีม และมีวินัย การทำงานเป็นทีมเป็นส่วนหนึ่งที่จะต้องเรียนรู้เมื่อทำงาน ทั้งนี้ความมีวินัยจะเกิดขึ้นเองเป็นเงาตามตัว

3.6 การมีวินัย การเน้นระเบียบวินัย และการเน้นความพากเพียร เป็นการสะท้อนเกี่ยวกับธรรมชาติของความรู้ ระเบียบวินัยเป็นการสร้างความมั่นคงแห่งจิตใจ ครูทหารจึงจำเป็นต้องฝึกฝนให้นักเรียนทหารรู้จักการมีวินัย เพื่อที่นักเรียนทหารจะได้เรียนรู้ในการทำงาน

4) ด้านนโยบายการศึกษาของกองทัพ

ในการจัดการศึกษาของกองทัพถือเป็นการจัดการศึกษาเฉพาะทางตามที่บัญญัติในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ในมาตรา 21 ซึ่งจะต้องปฏิบัติตามหลักเกณฑ์วิธีการและเงื่อนไขที่กำหนดในกฎกระทรวง ทั้งนี้กองทัพได้กำหนดแนวทางการประกันคุณภาพการศึกษา สถาบันการศึกษาของกองทัพ เพื่อพร้อมรับการประเมินมาตรฐานการศึกษาจากหน่วยงานภายนอกกองทัพ ซึ่งกระทรวงกลาโหมได้กำหนดนโยบายในการพัฒนาคุณภาพ และมาตรฐานการศึกษา สถาบันการศึกษาของกระทรวงกลาโหม ดังนี้ (กรมยุทธศึกษาทหาร, 2543 : 5 – 6)

4.1 เร่งรัดให้มีระบบการประกันคุณภาพการศึกษา

4.2 ส่งเสริมให้สร้างกลไกการประกันคุณภาพการศึกษา โดยจัดให้มีระบบการตรวจสอบ และประเมินผล การดำเนินการขึ้นเป็นการภายใน

4.3 พัฒนารูปแบบและวิธีการในการประกันคุณภาพการศึกษา

4.4 กำหนดให้มีแผนการดำเนินงานและแต่งตั้งคณะกรรมการ

4.5 ให้ความร่วมมือกับสถาบันการศึกษาในและนอกกระทรวงกลาโหม เกี่ยวกับกิจกรรมการประกันคุณภาพการศึกษา

4.6 รายงานผลต่อหน่วยเหนือทุกสิ้นปีการศึกษา และเผยแพร่ข้อมูล กิจกรรมการประกันคุณภาพการศึกษาของสถาบันการศึกษา กระทรวงกลาโหมต่อสาธารณชน

สำหรับนโยบายการศึกษาของกองทัพพ.ศ. 2545–2549 ตามคำสั่งกองทัพบกที่ 450 / 2544 ลงวันที่ 21 กันยายน 2544 ในส่วนของนโยบายทั่วไป ที่ให้หน่วย สถาบันการศึกษา เหล่า และสายวิทยาการ ดำเนินการเป็นส่วนรวม ในนโยบาย 7 ด้าน ดังนี้

1. นโยบายด้านการบริหารการศึกษา ให้กระทำการเปิดการศึกษาขึ้นเองและจัดส่งกำลังพลให้ลาไปศึกษา ดำเนินการจัดทำแผนการศึกษาเป็นรายปี และจัดให้มีการประกันคุณภาพการศึกษา

2. นโยบายด้านการส่งเสริมการศึกษา ให้ดำเนินการจัดส่งกำลังพลไปศึกษาทั้งใน และต่างประเทศ ตามหลักเกณฑ์และวิธีการกำหนด ทั้งนี้ในหลักสูตรที่สอดคล้องกับความต้องการ ของหน่วยงาน พร้อมทั้งส่งเสริมให้จัดส่งกำลังพลเข้าร่วมฝึกอบรม ประชุม และสัมมนา กับ หน่วยงานทั้งของภาครัฐและภาคเอกชน

3. นโยบายด้านการพัฒนาเพื่อความทันสมัย สนับสนุนการใช้ผลิตภัณฑ์ อันเนื่อง มาจากวิทยาการและเทคโนโลยีสมัยใหม่ ประกอบการเรียนการสอน และพัฒนาเครือข่าย ความร่วมมือ ทั้งด้านวิชาการ คณาจารย์ กับสถาบันอื่น ๆ รวมทั้งส่งเสริมการพัฒนาความรู้ ด้านวิทยาการคอมพิวเตอร์ และความรู้ด้านภาษาที่สอง ให้กำลังพลทุกระดับ ให้สามารถนำมา ใช้งานได้อย่างแท้จริง

4. นโยบายด้านหลักสูตรการศึกษา ให้ดำเนินการพัฒนาหลักสูตรกับปรับปรุง หลักนิยม ให้สอดคล้องกับความก้าวหน้าทางวิทยาศาสตร์ และยุทธศาสตร์การทหารในการ ป้องกันประเทศ รวมทั้งสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้หลักสูตรต้องเน้นให้ผู้เรียนสามารถ ปฏิบัติงานได้จริง และสอดแทรกวิชายาเสพติดเข้าไว้ในหลักสูตร และให้ความสำคัญกับวิชา ภาษาอังกฤษ ประวัติศาสตร์ และคอมพิวเตอร์ ให้มากขึ้น พร้อมทั้งให้มีการปรับปรุงตำรา หลัก นิยม วิธีการเรียนการสอน เพื่อพัฒนาเนื้อหาให้มีความทันสมัย และให้มีการวัดและประเมินผล การศึกษาอย่างจริงจัง เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพการศึกษา และสามารถผลิตกำลังพลที่มีคุณภาพ

5. นโยบายด้านครู อาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา กำหนดให้เร่งรัดการ พัฒนาความรู้ ความสามารถของครู อาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา โดยการจัดส่งเข้าศึกษา ต่อ ฝึกอบรม และเข้าร่วมประชุมสัมมนา พร้อมทั้งพัฒนาให้มีความรู้ ความสามารถ เหมาะสมกับ การปฏิบัติหน้าที่ ด้วยการเปิดการอบรมหลักสูตรครุทหาร สำหรับกำลังพลที่จะบรรจุลงในตำแหน่ง ครู อาจารย์ และระดับผู้บริหาร ดำเนินการส่งเสริมให้ครู อาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษามี ทักษะและประสบการณ์ด้านการใช้เครื่องมือ อุปกรณ์เทคโนโลยี ระบบสารสนเทศกับข้อมูล ข่าวสารที่ทันสมัย นโยบายด้านผู้เข้ารับการศึกษาให้ดำเนินการประชาสัมพันธ์ ต่อบุคคลพลเรือน อย่างต่อเนื่อง เพื่อจูงใจให้มีผู้สมัคร สอบคัดเลือกเข้าเป็นนักเรียนทหารของกองทัพเพิ่มขึ้น และ การสอบคัดเลือกต้องดำเนินการด้วยความบริสุทธิ์ยุติธรรม พร้อมทั้งมีการเตรียมความพร้อมก่อน เข้ารับการศึกษา และการพิจารณารับสมัคร ต้องเป็นไปตามกฎเกณฑ์ระเบียบข้อบังคับ

6. นโยบายด้านอุปกรณ์ ประกอบการเรียนการสอน ให้ดำเนินการเร่งรัดปรับปรุง พัฒนา อุปกรณ์ประกอบการเรียนการสอนให้มีความสมบูรณ์ทันสมัย สามารถสื่อความหมาย และ สื่อการสอนได้ดี ทั้งนี้เพื่อเอื้ออำนวยความสะดวก การสร้างบรรยากาศและการเพิ่มประสิทธิภาพ

การเรียนการสอนให้สูงขึ้น นอกจากนี้ให้ดำเนินการพัฒนาบุคลากรให้สามารถใช้งานดูแลรักษา และ
 ประสิทธิภาพบำรุงรักษาอุปกรณ์ประกอบการเรียนการสอนได้อย่างคุ้มค่าและคงทน

4. บทบาททางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาตามนักวิชาการ นักการศึกษา และสถานศึกษา

4.1 บทบาททางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามนักวิชาการ

Lindeman (2000 : 10 – 11) ได้กล่าวถึงการเปลี่ยนแปลง และความกดดัน
 ในบทบาทของผู้ผู้อำนวยการสถานศึกษาพยาบาล (Chages and Tensions in the role of dean/
 director) ว่าจะต้องมีการเปลี่ยนแปลงบทบาทในอนาคต เพื่อให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลง
 ของกระแสสังคมโลก ซึ่ง Lindeman ได้กล่าวถึงบทบาทหน้าที่ของความรับผิดชอบตามลักษณะ
 งาน ตำแหน่งผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาลในปัจจุบันจะประกอบไปด้วย

1. การบริหารจัดการงบประมาณ และพัฒนาทรัพยากรมนุษย์
2. การกำหนดโครงสร้างองค์การและโครงสร้างการบริหาร
3. การใช้อำนาจความสะกดและการประสานการทำงานกับคณาจารย์

บุคลากร และผู้เรียน รวมทั้งการสื่อสารภายในสถานศึกษา และชุมชน

4. การรักษาระเบียบวินัย การจัดระบบในกิจกรรมการบริหาร
5. การสร้างผลงานทางวิชาการ และภาวะผู้นำทางวิชาการ
6. การกำกับติดตามและให้คำปรึกษาแก่คณาจารย์ บุคลากร และผู้เรียน
7. การสร้างความสำเร็จในองค์การ (Performing magic)

สำหรับหน้าที่ความรับผิดชอบของผู้ผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาล ในอนาคตเป็น ดังนี้

1. การจัดการศึกษาที่มีคุณภาพมาตรฐานตามความต้องการของสังคม
2. การเพิ่มผลผลิตด้านผลงานวิชาการของคณาจารย์
3. การพัฒนาและการรักษามาตรฐานคุณภาพของผลลัพธ์และผลงานทางวิชาการ
4. การเป็นนักการตลาดและการจัดการ
5. การสร้างความสัมพันธ์กับผู้นำทางองค์การอุตสาหกรรมและองค์การสุขภาพ
6. การสร้างและการคงไว้ ในการเป็นองค์การเอื้อการเรียนรู้
7. การกระตุ้นและการเพิ่มสมรรถนะของคณาจารย์
8. การกระทำ ดำเนินการ / การปฏิบัติงานที่ประสบผลสำเร็จสู่ความเป็นเลิศ
9. การก่อตั้งกองทุน (Fund Raising) การสรรหางบประมาณเงินทุนเพิ่มขึ้น

Billings and Halstead (1998 : 4 – 7) ได้กล่าวว่า บทบาทความรับผิดชอบของผู้บริหารในด้านการจัดการศึกษาได้เปลี่ยนแปลงไปเนื่องจากบริบทของสังคม การที่จะจัดการบริหารการจัดการศึกษาให้มีประสิทธิภาพนั้น ผู้บริหารต้องมีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล มีความรับผิดชอบและพัฒนาขีดความสามารถของบุคลากรในการสอนทั้งภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติ ต้องพัฒนางานด้านวิจัย เพื่อพัฒนาองค์ความรู้ทางการพยาบาล มีการจัดทำและพัฒนาหลักสูตร การบริหาร กิจกรรมแก่นักศึกษา การให้คำแนะนำและคำปรึกษาแก่ผู้เรียน การวัดและประเมินผลการเรียนการสอน การประเมินผลการปฏิบัติงานโดยกลุ่มเพื่อน ซึ่งทั้งนี้เพื่อพัฒนาการจัดการศึกษาและการเรียนการสอนให้ดีขึ้น

Fagin (1997) ได้ศึกษาบทบาทภาวะผู้นำของคณบดี คณะพยาบาลศาสตร์ ผลการศึกษาพบว่า คณบดีคณะพยาบาลศาสตร์มีบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบในด้านมนุษยสัมพันธ์ และสัมพันธภาพกับบุคลากร ผู้บังคับบัญชา ผู้บริหารการศึกษา รวมทั้งมีการประสานสัมพันธ์กับชุมชน สังคมภายนอก ผู้แทนชุมชน ภาคเอกชน ผู้สนับสนุนเงินทุน ซึ่งทั้งนี้คณบดีคณะพยาบาลศาสตร์ต้องมีการแสดงบทบาททั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา มีบทบาทด้านการสร้างแผน กลยุทธ์เพื่อบรรลุพันธกิจของสถาบัน บทบาทด้านการสร้างและการสนับสนุนการมีเครือข่าย บทบาทด้านการทำงานร่วมกัน และการพัฒนาบทบาทภาวะผู้นำในด้านอื่น ๆ

ฟาริดา อิบราฮิม (2535) ได้กล่าวถึง บทบาทที่ผู้บริหารการพยาบาลต้องตระหนัก คือ

1. บทบาทผู้นำ
2. บทบาทในทางวิชาชีพ โดยประกอบด้วยความรู้และทักษะในวิชาชีพ จรรยาวิชาชีพระยะ และลักษณะเฉพาะที่บอกความเป็นพยาบาลวิชาชีพ
3. บทบาทผู้ประสานงาน มีการประสานงานกับหน่วยงานอื่นเพื่อมุ่งให้งานบรรลุเป้าหมาย
4. บทบาทผู้ริเริ่มและประเมินผลงาน โดยมุ่งความสำเร็จทั้งด้านงาน ด้านคน และด้านสัมพันธภาพในองค์กร
5. บทบาทครู และพัฒนาทรัพยากรทางการพยาบาล
6. บทบาทผู้ควบคุมคุณภาพงาน ด้วยการใช้ทรัพยากรธรรมชาติและทรัพยากรมนุษย์ในการบริหารงาน เวลา และการเงิน ได้อย่างมีประสิทธิภาพประสิทธิผล
7. บทบาทผู้แก้ปัญหา ในสถานการณ์ต่างๆ ให้สำเร็จลุล่วงด้วยดี ลดความคับข้องใจและความขัดแย้งในองค์กร ทั้งนี้เพื่อมุ่งการทำงานและการสร้างความสามัคคีในกลุ่มบุคลากรทุกระดับ

Tucker & Bryan (1988) ได้กล่าวถึง บทบาทของคณบดี (Academic Deans' Role) ว่ามีบทบาทในลักษณะ 3 บทบาทใหญ่ คือ 1) บทบาทผู้ไกล่เกลี่ย (Dove) ให้เกิดความสงบสุข แก้ไขข้อขัดแย้ง 2) บทบาทผู้นำ (Dragon) ให้เกิดความสำเร็จ การแก้ปัญหา การขับเคลื่อน 3) บทบาทนักวิชาการ (Diplomat) ให้เกิดองค์ความรู้ การนำองค์การ การจูงใจ และการกระตุ้นให้ทำงานเป็นทีมเพื่อความสำเร็จ ซึ่งบทบาททั้ง 3 ลักษณะนี้จะใช้ในสถานการณ์ที่แตกต่างกัน ต้องเลือกใช้ให้เหมาะสม ตามบริบทของสถานศึกษา นอกจากนี้ Tucker & Bryan ได้กล่าวถึงภารกิจงาน และความรับผิดชอบในฐานะคณบดี ดังนี้

1. การบริหารงบประมาณ ด้วยการสรรหาและจัดสรรงบประมาณให้สอดคล้องกับความต้องการจำเป็นและความสำคัญของแต่ละภาควิชาและแต่ละหลักสูตร
2. การบริหารด้านบุคลากร ด้วยการประเมินผลการปฏิบัติงานของหัวหน้าภาควิชา แต่ทั้งนี้คณบดีและหัวหน้าภาควิชา ต้องมีสัมพันธภาพที่ดีต่อกับแนวความคิดในการบริหารงานในทิศทางเดียวกัน ทั้งนี้คณบดีต้องเป็นแบบอย่างในการบริหารงาน ให้คำแนะนำปรึกษา ตลอดจนการแก้ปัญหา
3. การมีปฏิสัมพันธ์กับคณาจารย์และผู้เรียน ด้วยการส่งเสริมขวัญกำลังใจ และสนับสนุนส่งเสริมการพัฒนาคณาจารย์ ให้คำแนะนำแก่ผู้เรียน มีการประชุมร่วมกับคณาจารย์ และประชุมอบรมผู้เรียนเป็นระยะ
4. การประสานงานกับฝ่ายต่างๆ ทั้งในด้านการบริหารงานและการมีมนุษยสัมพันธ์กับฝ่ายต่าง ๆ ที่จะเอื้ออำนวยและส่งเสริมให้การจัดการเรียนการสอนของคณะวิชาดำเนินการได้ประสบผลสำเร็จ
5. การมีความสัมพันธ์กับชุมชน ผู้ปกครององค์การต่าง ๆ ด้วยการประชุมปรึกษาหารือให้ความร่วมมือช่วยเหลือในกิจกรรมต่าง ๆ เป็นต้น

ในการบริหารงานของคณบดีจะครอบคลุมในด้านการเรียนการสอน การวิจัย การบริการวิชาการแก่สังคม คณบดีต้องมีการวางแผนเชิงกลยุทธ์วิเคราะห้ได้ถึงจุดอ่อน จุดแข็ง ความต้องการ และโอกาสของหลักสูตรและโปรแกรมการศึกษาต่าง ๆ ที่รับผิดชอบ ที่สำคัญคือต้องทำการตัดสินใจและแก้ปัญหาต่าง ๆ ด้วยการประสานงานและการติดต่อสื่อสาร

Kimbrough and Nunnery (1988 : 45 – 80) ได้กล่าวว่างานของผู้บริหารสถานศึกษาประกอบด้วย 9 งานหลัก คือ 1) การกำหนดโครงสร้างองค์การ 2) การบริหารหลักสูตร การเรียนการสอน 3) การบริหารงบประมาณ 4) การจัดการทางธุรกิจและการสนับสนุนการบริการ 5) การบริหารบุคลากร 6) การจัดการกิจการนักเรียน 7) การบริหารอาคารสถานที่ 8) การมีกิจกรรม

สัมพันธ์กับชุมชน และ 9) การแสดงความรับผิดชอบต่อสาธารณชนและให้มีการตรวจสอบได้ ซึ่ง Kimbrough and Nunnery (1988 : 51 – 58) ได้กล่าวว่า ในการบริหารจัดการหลักสูตรการเรียนการสอนนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีความเข้าใจในแนวคิดหลักการของงานหลักสูตรการเรียนการสอนในด้านต่าง ๆ ดังนี้

1. การกำหนดแนวคิด ปรัชญา วัตถุประสงค์ของหลักสูตร
2. การกำหนดเป้าหมายทางการศึกษาที่ชัดเจน
3. การจัดระบบการเรียนการสอนให้สอดคล้องกับเป้าหมาย
4. การกำหนดโครงสร้างขององค์การ
5. การประเมินผลหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอน
6. การจัดหาทรัพยากร สื่อวัสดุอุปกรณ์ทางการศึกษา

สำหรับ Campbell, Corbally and Nystrand (1983 : 67 – 68) กล่าวว่า หน้าที่หลักของผู้บริหารการศึกษาจะเกี่ยวข้องกับการส่งเสริมการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพ ซึ่งแบ่งขอบข่ายได้ดังนี้

1. การกำหนดนโยบายและเป้าหมายของสถานศึกษา ทั้งนี้เพื่อเป็นกรอบและเครื่องมือชี้แนะในการทำงาน
2. การกำหนดกลยุทธ์ มาตรการของโปรแกรมการเรียนการสอนที่จะไปสู่หนทางปฏิบัติให้บรรลุผลตามจุดมุ่งหมาย
3. การพัฒนาและการนำหลักสูตรไปใช้อย่างมีประสิทธิภาพ
4. การประสานงานกับองค์การและการประชาสัมพันธ์กับชุมชน
5. การจัดหาแหล่งทรัพยากรสนับสนุน การจัดหาสื่ออุปกรณ์ต่างๆ ทางการศึกษา
6. การประเมินผลกระบวนการเรียนการสอนและผลผลิต

บทบาทหน้าที่ของผู้บริหารในองค์การทางการศึกษา จะมีความแตกต่างจากองค์การทางธุรกิจ และองค์การทั่วไป ด้วยบริบทที่แตกต่างกันซึ่ง Blake, Mouton and Williams (1981 : 28 – 45) กล่าวว่า มหาวิทยาลัยจะบริหารจัดการเหมือนกับองค์การทางธุรกิจ องค์การทางการเมืองไม่ได้ เพราะสถาบันการศึกษามีเป้าหมายที่ต้องสร้างสรรงานทางวิชาการ ผลิตบัณฑิตที่มีคุณภาพ และมุ่งสู่ความเป็นเลิศทางวิชาการ ฉะนั้นหน้าที่ (Functions) ของผู้บริหารทางการศึกษา จะประกอบด้วย การวางแผน การจัดองค์การ การอำนวยความสะดวก การกำกับควบคุม และการจัดบุคลากร ซึ่ง Blake, Mouton, and Williams (1996 : 10 – 13) ได้กล่าวถึงบทบาทของผู้บริหาร

ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลขององค์การ ประกอบด้วย 6 บทบาท คือ 1) บทบาทในฐานะผู้ริเริ่ม (Initiative) 2) บทบาทในการสืบเสาะ (Inquiry) 3) บทบาทในฐานะผู้สนับสนุน (Advocacy) 4) บทบาทในฐานะผู้แก้ปัญหาคความขัดแย้ง (Conflict Solving) 5) บทบาทในการตัดสินใจ (Decision Making) และ 6) บทบาทในการวิจารณ์ (Critique)

สำหรับบทบาททางวิชาการผู้บริหาร (Academic Administrator) Blake & Mouton, and Williams (1981 : 40 - 45) ได้กำหนดให้มีหน้าที่ความรับผิดชอบดังนี้

1. การกำหนดนโยบาย พันธกิจ และแนวทางการดำเนินงานด้านวิชาการของสถาบัน และจัดการบริหารงานต่าง ๆ ด้วยการนำนโยบายและแนวทางดังกล่าวมาสู่การปฏิบัติ
2. การให้การส่งเสริมและสนับสนุนในด้านการจัดการเรียนการสอนให้มีการจัดการศึกษาทั้งในระบบ นอกระบบ มีการค้นคว้า การทำวิจัย
3. การกำหนดแนวทาง การดำเนินการให้มีการสร้างและพัฒนาหลักสูตรให้ทันสมัย มีความสอดคล้องกับกระแสการเปลี่ยนแปลงและความต้องการ การพัฒนาหลักสูตรให้พิจารณาในองค์รวม
4. ส่งเสริมสนับสนุนและสร้างบรรยากาศในการวิจัยและการทำผลงานทางวิชาการ
5. การสนับสนุนการบริการต่าง ๆ ของมหาวิทยาลัย ชุมชนและหน่วยงานอื่น ๆ การส่งเสริมบริการวิชาการแก่ชุมชนสังคม
6. การบริหารงบประมาณ การจัดหาแหล่งเงินทุน และการจัดสรรทรัพยากรให้เหมาะสมและเพียงพอตามความต้องการของหน่วยงาน ด้วยหลักการและกระบวนการที่ถูกต้อง
7. การบริหารงานบุคลากรฝ่ายวิชาการ เช่น อาจารย์ นักวิชาการมีกำหนดหน้าที่รับผิดชอบ การมอบหมายงาน
8. การประสานงานให้ความร่วมมือในด้านกิจกรรมนักศึกษา
9. การเสริมสร้างความสัมพันธ์กับชุมชนและสังคมภายนอกรวมทั้งองค์การ หน่วยงาน สถาบัน สมาคม เพื่อให้เกิดสายสัมพันธ์ที่มั่นคงของบุคคลภายนอกที่มีต่อสถาบัน
10. การสนับสนุน ส่งเสริม และทำนุบำรุงอาคารสถานที่ วัสดุ ครุภัณฑ์ สิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ให้พร้อมที่จะให้บริการ สนับสนุนการเรียนการสอนได้เสมอ

สำหรับ Knowles (1970 : 2 – 6) ซึ่งเป็นนักการศึกษาที่มีชื่อเสียงและเป็นที่ยอมรับในวงการศึกษาด้านการบริหารการศึกษา ได้กล่าวถึงบทบาทด้านวิชาการของผู้บริหาร (Role of administrative officers) ว่าจะมีบทบาทสำคัญในการกำหนดนโยบาย การริเริ่มโครงการ การให้

คำแนะนำ คำปรึกษา การกำหนดกฎระเบียบข้อบังคับ ข้อกำหนด การกำกับควบคุมดูแลบุคลากร และการมีการนำการเปลี่ยนแปลง ทั้งนี้ผู้บริหารสูงสุด ซึ่งอาจจะเรียกชื่อตำแหน่งแตกต่างกันแล้ว แต่สถานศึกษา เช่น อธิการบดี ผู้ช่วยอธิการบดี คณบดี ผู้อำนวยการ จะมีบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบด้านวิชาการที่สำคัญคือ การกำหนดนโยบาย การบริหารงานในการจัดการศึกษา การกำหนดแนวทาง ความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน การส่งเสริมสนับสนุนผู้อำนวยการความสะดวกรวดเร็วในการดำเนินการจัดการศึกษา ทั้งด้านหลักสูตร การเรียนการสอน การวัดประเมินผล พร้อมทั้งมีบทบาทในการให้คำปรึกษาแก่ผู้บริหารระดับกลาง ระดับต้น และบุคลากรผู้ได้บังคับบัญชาในด้านวิชาการ มีบทบาทในการรับรองและประเมินผลการทำงานของผู้ได้บังคับบัญชา

Gallagher (1965 : 2 – 5) กล่าวว่า ผู้บริหารการพยาบาลทางการศึกษาต้องมีการกิจหน้าที่หลักในการบริหารการศึกษายาบาล โดยครอบคลุมงานในด้านการวางแผนงาน การจัดการศึกษาและพัฒนาหลักสูตร การจัดการเรียนการสอน การสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้ของผู้เรียน การส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมแก่ครูและนักเรียน การพัฒนางานวิชาการของครู การส่งเสริมความก้าวหน้าให้แก่บุคลากรครู การบริการให้คำปรึกษาและแนะนำ การส่งเสริมการเรียนรู้แก่นักเรียน การวัดและประเมินผล ตลอดจนการส่งเสริมผลงานการวิจัย

4.2 บทบาททางวิชาการของผู้บริหารระดับสูง จำแนกตามองค์การการศึกษา

วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี นครราชสีมา (2544) ได้กำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบหลักและงานที่ปฏิบัติของผู้ผู้อำนวยการวิทยาลัย ไว้ดังนี้

1. บริหารงานของวิทยาลัย ตามนโยบาย แบบแผนที่ได้รับมอบหมายจากสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข
2. กำหนดนโยบาย แผนงาน โครงการ และจัดระบบปฏิบัติงาน กำหนดแผนการปฏิบัติงานระยะยาว แผนการปฏิบัติงานประจำปี จัดระบบการศึกษาและระบบการบริหารงาน
3. เป็นประธานในการประชุมต่าง ๆ
4. ประชุมกรรมการบริหารวิทยาลัย เกี่ยวกับนโยบายแนวทางการดำเนินงาน
5. มอบหมายงาน และนิเทศงาน ฝ่ายบริการ ฝ่ายวิชาการ ฝ่ายกิจกรรม
6. ปกครองบังคับบัญชาบุคลากรทุกระดับ และนักศึกษา
7. รับผิดชอบทรัพย์สิน และการเงินของวิทยาลัย
8. กำหนดนโยบาย เป้าหมายของระบบบริหารคุณภาพการศึกษาและแต่งตั้งคณะกรรมการบริหารระบบคุณภาพการศึกษาพร้อมทั้งจัดสรรทรัพยากรที่จำเป็นในการดำเนินงาน
9. กำกับติดตามการดำเนินงานระบบคุณภาพการศึกษา

10. จัดเตรียมและดำเนินการรับสมัคร การสอบคัดเลือก และกิจกรรมนักศึกษา
11. ติดต่อประสานงานให้ความร่วมมือแก่หน่วยงานและองค์กรต่าง ๆ
12. ปฏิบัติงานอื่น ๆ ตามที่ได้รับมอบหมายจากสถาบันพระบรมราชชนกฯ

คณะพยาบาลศาสตร์ วิทยาลัยมิชชั่น (2543) ได้กำหนดให้คณบดี

คณะพยาบาลศาสตร์ มีความรับผิดชอบ ดังนี้

1. ควบคุมดูแลกิจการของคณะพยาบาลศาสตร์ให้เป็นไปตามกฎนโยบาย ระเบียบ ข้อบังคับ และข้อกำหนดของวิทยาลัย
2. พิจารณาเสนอแต่งตั้งคณาจารย์และเจ้าหน้าที่ของคณะ
3. จัดทำทะเบียนคณาจารย์ เจ้าหน้าที่ และนักศึกษาในคณะ
4. ควบคุมการเงิน การพัสดุ สถานที่และทรัพย์สินอื่น ๆ ของคณะ ตามกฎระเบียบ ข้อบังคับ และข้อกำหนดของวิทยาลัย
5. เป็นผู้แทนของคณะในกิจการทั่วไป
6. รักษาวินัย และความสงบเรียบร้อย วัฒนธรรมของชาติ
7. รับผิดชอบงานด้านวิชาการทุกหลักสูตรของคณะ
8. ควบคุมดูแลให้บุคลากรทางด้านการสอน คือหัวหน้าภาควิชา และอาจารย์ประจำ ได้ปฏิบัติหน้าที่เพื่อให้การเรียนการสอนดำเนินไปตามหลักสูตร
9. ควบคุมดูแลให้บุคลากรที่เกี่ยวข้องได้ปฏิบัติหน้าที่ของตนอย่างมีประสิทธิภาพ
10. ประเมินผลการสอนของอาจารย์
11. มีส่วนร่วมประเมินผลคณาจารย์ และบุคลากร รวมทั้งประเมินผลการเรียน
12. สนับสนุนด้านบริการการศึกษาแก่นักศึกษาและคณาจารย์
13. เป็นที่ปรึกษาของหัวหน้าภาควิชาและอาจารย์ในเรื่องการจัดการเรียนการสอน

ผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาลเกื้อการุณย์ มีหน้าที่ความรับผิดชอบ 1) ในการบริหาร และจัดการผลิตบุคลากรทางการพยาบาลศึกษา 2) วิเคราะห์เพื่อวางแผนดำเนินการจัดการศึกษา หลักสูตรพยาบาลตามนโยบายของกรุงเทพมหานคร 3) สนับสนุน ควบคุม กำกับและประเมินผลการจัดระบบการเรียนการสอนให้ดำเนินงานได้ผลดีตามมาตรฐาน วัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนดไว้ 4) ทำการศึกษาค้นคว้า วิจัย งานด้านการศึกษาพยาบาลและวิชาสาขาอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง เพื่อพัฒนาหลักสูตร ปรับปรุงการศึกษาพยาบาลให้มีคุณภาพมาตรฐานดียิ่งขึ้น 5) จัดทำโครงการฝึกอบรมและพัฒนาทางวิชาการแก่อาจารย์และนักวิชาการสาขาที่เกี่ยวข้อง 6) ให้บริการ

ทางวิชาการแก่ชุมชนและการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมแก่นักศึกษาชุมชน รวมทั้งร่วมมือและประสานงานกับหน่วยงานอื่น ๆ ในด้านการศึกษาและปฏิบัติการพยาบาล 7) ทำการสอนในวิชาที่มีความชำนาญ (วิทยาลัยพยาบาลเกื้อการุณย์, 2543 : 18)

วิทยาลัยพยาบาลสภากาชาดไทย (2541) ได้จัดโครงสร้างการบริหารงานในรูปคณะกรรมการบริหารวิทยาลัยพยาบาลสภากาชาดไทย มีเลขาธิการสภากาชาดไทยเป็นประธานกรรมการ ผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาลสภากาชาดไทย มีตำแหน่งเป็นกรรมการและเลขานุการ ซึ่งคณะกรรมการวิทยาลัยพยาบาลสภากาชาดไทย จะมีอำนาจหน้าที่ 1) ในการวางนโยบายการดำเนินงานของวิทยาลัยพยาบาล เกี่ยวกับการศึกษา การวิจัย การให้บริการทางวิชาการ และการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม 2) อนุมัติแผนการดำเนินงานที่ไม่ขัดต่อวัตถุประสงค์ของสภากาชาดไทย 3) วางระเบียบของวิทยาลัยพยาบาล 4) พิจารณาหลักสูตร อนุมัติการสำเร็จการศึกษา 5) เสนอการแต่งตั้งและถอดถอนตำแหน่งทางวิชาการและตำแหน่งผู้บริหาร 6) พิจารณาผลการดำเนินงานของวิทยาลัย 7) จัดการพัฒนามากิจการ 8) เป็นที่ปรึกษาของวิทยาลัยพยาบาล

พระราชบัญญัติ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย พ.ศ. 2522 มาตรา 21 ที่กำหนดว่า อธิการบดี จะมีอำนาจหน้าที่ ดังนี้ 1) ควบคุมดูแลกิจการของมหาวิทยาลัยให้เป็นไปตามกฎหมายและวัตถุประสงค์ นโยบาย ระเบียบข้อบังคับของมหาวิทยาลัย 2) ควบคุมการเงิน พัสดุ สถานที่ และทรัพย์สินอื่น ๆ 3) เป็นผู้แทนของมหาวิทยาลัยในกิจการทั่วไป 4) จัดทำรายงานประจำปีเกี่ยวกับกิจการด้านต่าง ๆ 5) หน้าที่อื่น ๆ ตามที่ได้รับมอบหมาย

จากแนวคิดของนักการศึกษาและการกำหนดบทบาทหน้าที่ทางด้านวิชาการของผู้บริหารระดับสถาบัน สรุปแสดงได้ดังตารางที่ 1

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 1 แสดงการวิเคราะห์บทบาททางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในระดับสถานศึกษา และสถานศึกษา

ลำดับ	บทบาททางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในระดับสถาบัน	นักวิชาการ										สถานศึกษา / องค์กร						รวม								
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16									
1.	การพัฒนาคุณภาพการศึกษา / การกำหนดนโยบาย การกำกับ ควบคุม	✓	✓			✓										✓				✓				✓	7	
2.	การกระตุ้นและส่งเสริมคณาจารย์ในการทำวิจัยและพัฒนาวิชาการ	✓	✓			✓			✓							✓								✓		7
3.	การพัฒนาและรักษามาตรฐานคุณภาพของผลสัมฤทธิ์	✓							✓							✓								✓		6
4.	การป้อนนักการตลาดและนักการจัดการ	✓							✓																	2
5.	การสร้างความสัมพันธ์กับชุมชน / องค์การราชการและเอกชน	✓				✓			✓																✓	8
6.	การสร้างและคงไว้ การเป็นองค์กรเพื่อการเรียนรู้	✓																								1
7.	การกระตุ้นภาวะผู้นำและเพิ่มสมรรถนะของคณาจารย์	✓	✓			✓										✓										4
8.	การดำเนินการเปลี่ยนแปลงทางวิชาการที่เป็นนวัตกรรมใหม่	✓																								1
9.	การก่อตั้งกองทุนและสรรหางบประมาณ	✓							✓							✓									✓	6
10.	การกำหนดเป้าหมาย วิสัยทัศน์ นโยบายและจัดทำแผนกลยุทธ์		✓			✓			✓							✓										8
11.	การกำหนดแนวทางการดำเนินการจัดทำ พัฒนาและประเมินหลักสูตร		✓			✓			✓							✓										9
12.	การประสานงานให้ความร่วมมือด้านการจัดการศึกษาระดับมัธยมศึกษา		✓			✓			✓							✓										6
13.	การให้คำแนะนำปรึกษาแก่ผู้เรียน / การส่งเสริมการเรียนรู้และการสอน		✓													✓										3
14.	การวัดและประเมินผลการเรียนการสอน		✓												✓											6
15.	การประเมินผลและการพัฒนาบุคลากร		✓			✓			✓							✓										11
16.	การมีชุมชนสัมพันธ์กับคณาจารย์และผู้เรียน					✓																				3
17.	การสร้างและการสนับสนุนการมีเครือข่ายทางวิชาการ														✓											2

จากตารางวิเคราะห์บทบาททางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาระดับสถาบัน จะเห็นว่าบทบาทที่นักวิชาการ และองค์การสถานศึกษา มีความเห็นสอดคล้องกันใน 5 อันดับแรก ซึ่งประกอบด้วย 10 บทบาท คือ 1) การนิเทศและพัฒนาบุคลากร 2) การอำนวยความสะดวกและกำหนดแนวทางในการบริหารหลักสูตร 3) การกำหนดเป้าหมายวิสัยทัศน์ การสร้างความสัมพันธ์กับชุมชน 4) การกระตุ้นและส่งเสริมคณาจารย์ในการทำวิจัย ผลิตผลงานวิชาการ การกำกับตรวจสอบและประเมินคุณภาพการศึกษา 5) การสรรหาและบริหารงบประมาณ การประสานงานให้ความร่วมมือด้านการจัดกิจกรรมนักศึกษา การวัดและประเมินผลการเรียน การควบคุมคุณภาพงานด้วยการใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ การตัดสินใจแก้ปัญหา และการอำนวยความสะดวกเกี่ยวกับการจัดการศึกษาตามนโยบายต้นสังกัด

สรุป จากแนวคิดเกี่ยวกับบทบาททางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ทั้งแนวคิดตามงานภารกิจหน้าที่รับผิดชอบของผู้บริหารวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงกลาโหม แนวคิดตามแนวพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แนวคิดตามสภาการพยาบาล และวิชาชีพพยาบาล แนวคิดตามแนวทางการจัดการศึกษาในกองทัพ และแนวคิดตามนักวิชาการ นักวิจัยและสถานศึกษา สามารถสรุปสาระสำคัญได้ตารางที่ 2

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 2 แสดงการวิเคราะห์บทบาททางวิชาการโดยรวมของผู้บริหารระดับสถาบัน

ลำดับ	งานภารกิจหน้าที่ความรับผิดชอบของผู้บริหารระดับสถาบัน	วพ. กลาใหม่	พรบ. 2542	สภาพภายใน	กองทัพ	นักวิชาการ วิจัย/สถานศึกษา	รวม
1.	การดำเนินการบริหารหลักสูตร การอำนวยการ กำหนดแนวทางการพัฒนาและการประเมินหลักสูตร	✓	✓	✓	✓	✓	5
2.	การกำหนดนโยบาย วางแผนอำนวยการ บริหารงาน ตัดสินใจ สั่งการ แต่งตั้งมอบหมายงาน ดำเนินการ กำกับควบคุมด้านการจัดการเรียนการสอน / มุ่งผู้เรียนเป็นสำคัญ / การสอน	✓	✓	✓	✓	-	4
3.	การส่งเสริมสนับสนุนด้านสื่อการเรียนการสอน การเริ่ม เทคโนโลยีทางการศึกษา และการมีเครือข่ายทางวิชาการ	✓	✓	-	✓	-	3
4.	บทบาทในการดำเนินการด้านการวัดและประเมินผลการเรียน	✓	✓	-	-	✓	3
5.	บทบาทในการพัฒนา ปกครองบังคับบัญชา ส่งศึกษา อบรม ให้คำปรึกษาแก่ผู้ได้บังคับบัญชา / บุคลากร	✓	✓	✓	✓	✓	5
6.	การกระตุ้นสนับสนุน ส่งเสริมด้านการวิจัยและผลิตผลงานและเผยแพร่ทางวิชาการ	✓	✓	✓	-	✓	4
7.	การประสานงาน ให้ความร่วมมือระหว่างบุคคล หน่วยงาน ทั้งในและนอกหน่วยงาน ตามภารกิจรับผิดชอบ การสร้างเครือข่าย	✓	✓	✓	✓	-	4
8.	พัฒนาหน่วยงานการศึกษาให้สอดคล้องกับนโยบายของหน่วยงาน การจัดการ การจัดดำเนินการประกันคุณภาพการศึกษา	✓	✓	✓	✓	✓	5
9.	การจัดการศึกษาที่มีสาระด้านคุณธรรม วัฒนธรรม เอกลักษณ์ไทย ส่งเสริมศิลปวัฒนธรรม ภูมิปัญญาไทย / ด้านจรรยาบรรณทหาร	✓	✓	✓	✓	✓	5
10.	การส่งเสริมความเข้มแข็งให้แก่ชุมชน การจัดการระบบการเรียนรู้ให้สอดคล้องต่อเรื่องตลอดชีวิต ให้มีการแสวงหาข้อมูล ความรู้	-	✓	✓	-	✓	3
11.	ดำเนินการปรับเปลี่ยนแนวคิดการจัดการเรียนการสอนให้สอดคล้องกับระบบสุขภาพใหม่	-	-	✓	-	-	1
12.	ส่งเสริมสนับสนุนและปรับบทบาทอาจารย์ผู้สอนให้เป็นผู้เอื้ออำนวยความสะดวก มุ่งเน้นปฏิสัมพันธ์ทางบวกระหว่างผู้สอนกับผู้เรียน	-	✓	✓	-	-	2
13.	บทบาทสนับสนุน เอื้ออำนวยความสะดวกในการบริหารห้องสมุดที่เอื้อต่อการเรียนรู้	-	-	✓	-	-	1
14.	มีนโยบายการเสริมสร้างพลังอำนาจในทุก ๆ ส่วนภายในสถานศึกษา	-	-	✓	-	-	1
15.	กำหนดนโยบายและสร้างองค์กรให้มีวัฒนธรรมแห่งการเรียนรู้	-	-	✓	-	-	1
16.	บทบาทในการเป็นตัวแบบอย่างที่ดีแก่บุคลากรผู้สอนและแก่ผู้เรียน	-	-	✓	✓	-	2
17.	บทบาทในการกำหนดเป้าหมายวิสัยทัศน์	-	-	-	-	✓	1
18.	การสรรหาและบริหารงบประมาณ	-	-	-	-	✓	1
19.	การควบคุมคุณภาพงานด้วยการใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ	-	-	-	-	✓	1
20.	บทบาทในการตัดสินใจแก้ปัญหา	-	-	-	-	✓	1
21.	การประสานงานให้ความร่วมมือด้านการจัดกิจกรรมนักศึกษา	-	-	-	-	✓	1

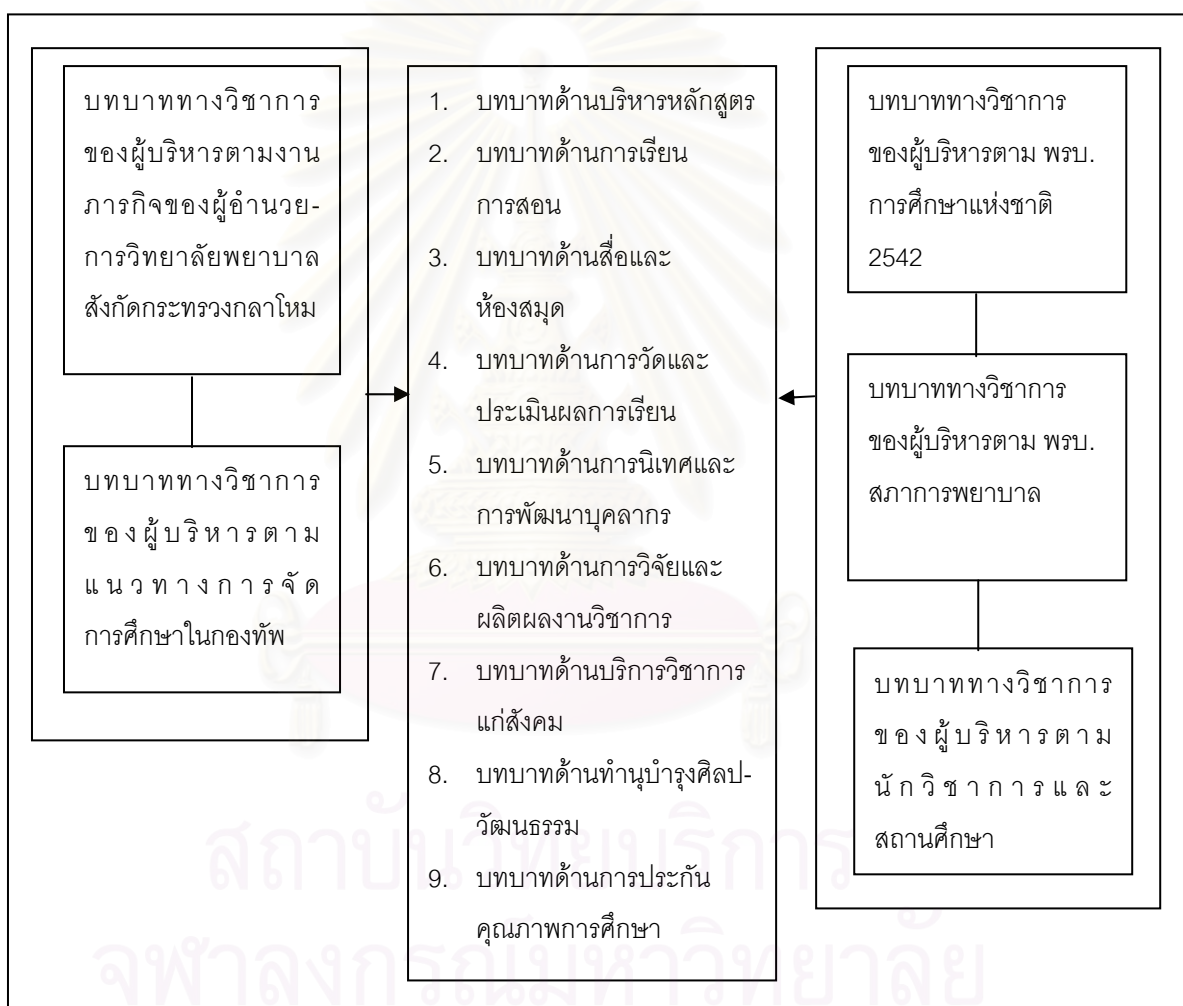
ตารางที่ 3 แสดงการสังเคราะห์บทบาททางวิชาการโดยรวมของผู้บริหารระดับสถาบัน

ลำดับ	งานภารกิจหน้าที่ความรับผิดชอบของผู้บริหารระดับสถาบัน	หลักสูตร	การสอน	สื่อ ห้องสมุด	ประเมินผล	นิเทศ	วิจัย	บริการวิชาการ	ทำนุบำรุง	ประกันคุณภาพ
1.	การดำเนินการบริหารหลักสูตร การอำนวยการ กำหนดแนวทางการพัฒนาและการประเมินหลักสูตร	✓								
2.	การกำหนดนโยบาย วางแผนอำนวยการ บริหารงาน ตัดสินใจ สั่งการ แต่งตั้งมอบหมายงาน ดำเนินการ กำกับควบคุมด้านการจัดการเรียนการสอน / มุ่งผู้เรียนเป็นสำคัญ / การสอน		✓							
3.	การส่งเสริมสนับสนุนด้านสื่อการเรียนการสอน การริเริ่ม เทคโนโลยีทางการศึกษา และการมีเครือข่ายทางวิชาการ			✓						
4.	บทบาทในการดำเนินการด้านการวัดและประเมินผลการเรียน				✓					
5.	บทบาทในการพัฒนา ปกครองบังคับบัญชา ส่งศึกษาอบรม ให้คำปรึกษาแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา / บุคลากร					✓				
6.	การกระตุ้นสนับสนุน ส่งเสริมด้านการวิจัยและผลิตผลงานและเผยแพร่ทางวิชาการ						✓			
7.	การประสานงาน ให้ความร่วมมือระหว่างบุคคล หน่วยงาน ทั้งในและนอกหน่วยงาน ตามภารกิจรับผิดชอบ การสร้างเครือข่าย							✓		
8.	พัฒนาหน่วยงานการศึกษาให้สอดคล้องกับนโยบายของหน่วยงาน การจัดการ การจัดดำเนินการประกันคุณภาพการศึกษา									✓
9.	การจัดการศึกษาที่มีสาระด้านคุณธรรม วัฒนธรรม เอกลักษ์ณ์ไทย ส่งเสริมศิลปวัฒนธรรม ภูมิปัญญาไทย / ด้านจรรยาบรรณทหาร								✓	
10.	การส่งเสริมความเข้มแข็งให้แก่ชุมชน การจัดกระบวนการเรียนรู้ให้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต ให้มีการแสวงหาข้อมูล							✓		
11.	ดำเนินการปรับเปลี่ยนแนวคิดการจัดการเรียนการสอนให้สอดคล้องกับระบบสุขภาพใหม่	✓								
12.	ส่งเสริมสนับสนุนและปรับบทบาทอาจารย์ผู้สอนให้เป็นผู้เอื้ออำนวยความสะดวก มุ่งเน้นปฏิสัมพันธ์ทางบวกระหว่างผู้สอนกับผู้เรียน		✓							
13.	บทบาทสนับสนุน เอื้ออำนวยความสะดวกในการบริหารห้องสมุดที่เอื้อต่อการเรียนรู้			✓						
14.	มีนโยบายการเสริมสร้างพลังอำนาจในทุก ๆ ส่วนภายในสถานศึกษา	✓								
15.	กำหนดนโยบายและสร้างองค์กรให้มีวัฒนธรรมแห่งการเรียนรู้						✓			
16.	บทบาทในการเป็นตัวอย่างที่ดีแก่บุคลากรผู้สอนและแก่ผู้เรียน					✓				
17.	บทบาทในการกำหนดเป้าหมายวิสัยทัศน์	✓								
18.	การสรรหาและบริหารงบประมาณ			✓						
19.	การควบคุมคุณภาพงานด้วยการใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ									✓
20.	บทบาทในการตัดสินใจแก้ปัญหา	✓								
21.	การประสานงานให้ความร่วมมือด้านการจัดกิจกรรมนักศึกษา							✓		

สรุปภาพรวม บทบาททางวิชาการของผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม

จากแนวคิด หลักการ และทฤษฎีของนักวิชาการต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง กับบทบาททางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่นำเสนอแล้วนั้น สามารถสังเคราะห์ภาพรวมเป็นบทบาททางวิชาการของผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม ได้ตามแผนภูมิที่ 2

แผนภูมิที่ 2 บทบาททางวิชาการของผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม



จากแผนภูมิอธิบายได้ว่า บทบาททางวิชาการของผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม สามารถจำแนกตามขอบเขตความรับผิดชอบ คำพรรณาลักษณะงานตามตำแหน่งได้ว่าผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหมจะมีบทบาทรับผิดชอบในการกำหนดนโยบาย เป้าหมาย การจัดองค์กร สรรหางบประมาณ และกำกับควบคุมประเมินผล ทั้งนี้บทบาททางวิชาการของผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม จะประกอบ

ไปด้วยบทบาทตามสาระสำคัญของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ตามเกณฑ์การรับรองสถานศึกษาพยาบาลของสภาการพยาบาลและวิชาชีพพยาบาลตามแนวทางการจัดการศึกษาของกองทัพและตามแนวคิดนักวิชาการและสถานศึกษา ซึ่งสรุปได้ 9 บทบาทคือ

- 1) บทบาทในการบริหารงานด้านหลักสูตร
- 2) บทบาทในการจัดการเรียนการสอน
- 3) บทบาทในการบริหารสื่อการเรียนการสอนและห้องสมุด
- 4) บทบาทในการนิเทศและพัฒนาบุคลากร
- 5) บทบาทในการวัดและประเมินผลการเรียน
- 6) บทบาทในการวิจัยและการผลิตงานทางวิชาการ
- 7) บทบาทในการบริการวิชาการแก่สังคม
- 8) บทบาทในการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม และ
- 9) บทบาทในการประกันคุณภาพการศึกษา โดยทั้งนี้จะมีลักษณะโดยส่วนรวมสอดคล้องกับบทบาททางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาระดับอุดมศึกษาทั่วไป แต่จะเพิ่มเติมในสาระเนื้อหาของการพยาบาลที่มุ่งเน้นนโยบายการปฏิรูประบบสุขภาพที่ผู้เรียนต้องมีสมรรถนะหลักในการส่งเสริมสนับสนุน การดูแลสุขภาพ การมุ่งเสริมสร้างจริยธรรม ความรับผิดชอบต่อตามกฎหมาย และในส่วนของสาระของกองทัพจะมุ่งเน้น การเข้ารับการอบรมหลักสูตรครุทหาร การมีความรู้ความสามารถและพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง

ซึ่งผู้วิจัยจะนำเสนอแนวคิดและหลักการ ของบทบาททางวิชาการของงานในแต่ละด้าน ตามขอบข่ายงานวิชาการ

1) การบริหารงานด้านหลักสูตร

ในการบริหารงานด้านหลักสูตรและการจัดการศึกษานั้น ผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องกำหนดปรัชญา วัตถุประสงค์ เพราะจะเป็นตัวกำหนดทิศทางและเป้าหมายในการบริหารงานให้มีประสิทธิภาพได้ (Sergiovanni. et al, 1992 : 192, Blake , Mouton and Williams, 1981 : 30 -31) ซึ่งหลักสูตรมีความหมายถึงเอกสารที่กำหนดเป็นแบบแผนปฏิบัติเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนด โดยทางโรงเรียนได้จัดเป็นรายวิชาและประสบการณ์เพื่อให้ผู้เรียนได้พัฒนาตนเอง ประกอบด้วยวัตถุประสงค์ เนื้อหา วิธีการจัดการเรียนการสอน การประเมินผล และเป็นศาสตร์องค์ความรู้ที่มีการกำหนดเนื้อหาวิชาอย่างเป็นระบบ ที่ครูผู้สอนจะต้องรู้ และเข้าใจทักษะต่าง ๆ เพื่อพัฒนาผู้เรียนให้เป็นคนดีที่สมบูรณ์ มีความรู้ ความสามารถตามความต้องการของสังคม (Lunenburg and Ornstein, 1996 : 411, Billings and Halstead, 1998 : 71, อุทัย บุญประเสริฐ, 2540 : 5 - 6)

ในการบริหารหลักสูตรนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาจะมีบทบาทหน้าที่รับผิดชอบที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาหลักสูตร การนำหลักสูตรไปใช้ และการประเมินหลักสูตร ซึ่ง อูทีย์ บุญประเสริฐ (2540 :9) ได้สรุปสาระสำคัญของ การนำหลักสูตรไปใช้ ประกอบด้วย 3 กิจกรรมคือ 1) การแปลงหลักสูตรไปสู่การสอน 2) การจัดปัจจัยและสภาพการณ์ต่าง ๆ ภายในสถานศึกษาที่เอื้อประโยชน์ต่อการนำหลักสูตรไปใช้ให้บรรลุเป้าหมาย 3) การจัดการเรียนการสอนต้องสอดคล้องกับหลักการ จุดมุ่งหมายของหลักสูตร จุดประสงค์ของการเรียนรู้ พร้อมทั้งสอดคล้องกับโครงสร้างและ แนวดำเนินการของหลักสูตรด้วย ที่สำคัญคือผู้บริหารจะต้องมีบทบาทและหน้าที่ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารหลักสูตร (อูทีย์ บุญประเสริฐ, 2540 : 38 – 40) ดังนี้

- 1) ต้องศึกษาทำความเข้าใจในสาระสำคัญของหลักสูตรให้ชัดเจน เพื่อแนะนำช่วยเหลือครูในการปฏิบัติได้ถูกต้อง
- 2) ต้องเป็นผู้นำในการนำหลักสูตรไปใช้ จัดประชุมวางแผนดำเนินการ ประสานงาน และกำกับติดตามผลการปฏิบัติ
- 3) จัดหาเอกสารหลักสูตร และเอกสารที่เกี่ยวข้องในการเรียนการสอนให้พอเพียง
- 4) เตรียมครูให้พร้อมในการใช้หลักสูตรอบรมให้มีความรู้ความเข้าใจ และทัศนคติที่ดีต่อหลักสูตร และพร้อมที่จะปฏิบัติ เพื่อให้หลักสูตรสัมฤทธิ์ผล
- 5) ประชาสัมพันธ์ให้ผู้ปกครองได้ทราบและเข้าใจ เพื่อจะได้ส่งเสริมและร่วมมือ
- 6) จัดครูเข้าสอนให้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ และความชำนาญพร้อมทั้งให้ครูจัดทำแผนการสอนให้สอดคล้องกับหลักสูตร
- 7) ส่งเสริม และสนับสนุนให้มีกิจกรรมเสริมหลักสูตรที่เหมาะสม
- 8) จัดการด้านบริหารทรัพยากร สถานที่ และการบริหารการใช้หลักสูตรแก่ครู
- 9) นิเทศและติดตามผลการใช้หลักสูตร ด้วยการตรวจเยี่ยมเป็นครั้งคราว เพื่อได้ทราบข้อมูลและให้คำแนะนำช่วยเหลือที่สำคัญคือเพื่อส่งเสริมครูในการใช้หลักสูตรได้อย่างถูกต้อง

สำหรับบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบของผู้บริหารสถานศึกษาต่อการประเมินหลักสูตร นั้น Anna Helen Gallagher (1965 : 31 – 33) ได้ชี้ให้เห็นว่าผู้บริหารมีความสำคัญต่อการประเมินหลักสูตร เพราะจะเป็นบุคคลที่จะกระตุ้น ชี้แจง ให้คำแนะนำปรึกษา และกำกับควบคุมการนำหลักสูตรไปใช้ ซึ่งหน้าที่ความรับผิดชอบของผู้บริหารสถานศึกษา มีดังนี้

- 1) ผู้บริหารต้องตระหนักและเข้าใจว่า การประเมินหลักสูตรเป็นความรับผิดชอบร่วมกันของบุคลากรในสถาบันการศึกษา ดังนั้นผู้บริหารจึงต้องมีการกระตุ้นและให้โอกาส พร้อมทั้งให้การสนับสนุนแก่บุคลากรอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ

2) ผู้บริหารจะต้องมีการประเมินหลักสูตรอย่างเป็นระยะ ๆ สม่าเสมอทั้งนี้ต้องศึกษาถึงการเปลี่ยนแปลงสภาพแวดล้อม สังคมภายนอกที่อาจมีผลกระทบต่อหลักสูตร เพื่อพัฒนาหลักสูตรได้ทันเวลา และที่สำคัญคือการประเมินในด้านโครงสร้างองค์การ โครงสร้างหลักสูตร คุณภาพการเรียนของนักเรียน คุณภาพการสอนของครู ตลอดจนทรัพยากรต่าง ๆ

3) ผู้บริหารต้องมีการประสานงานกับคณาจารย์ในต่างคณะ เพื่อรับทราบข้อมูลเกี่ยวกับผลทางการเรียนของผู้เรียน เพื่อวางแผนแก้ไข ปรับปรุง การเรียนการสอนให้ดีขึ้น

4) ผู้บริหารจะต้องจัดสิ่งเอื้ออำนวยความสะดวกในการประเมินหลักสูตรอย่างมีประสิทธิภาพให้แก่ครู ทั้งนี้ผู้บริหารจะดำเนินการพัฒนาบุคลากรครูด้วยการแนะนำเทคนิคในการประเมินที่มีประสิทธิภาพ เพื่อนำความรู้มาประเมินหลักสูตร และที่สำคัญคือเปิดโอกาสให้อภิปรายแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและแก้ปัญหาในการประเมินหลักสูตรร่วมกัน

2) การจัดการเรียนการสอน

ผู้บริหารสถานศึกษาจะมีหน้าที่รับผิดชอบโดยตรงในการจัดการเรียนการสอน ต้องคำนึงถึงการเรียนที่เหมาะสม มีการสอนที่ถูกต้อง และมีสื่อวัสดุอุปกรณ์ที่เอื้ออำนวยต่อการเรียนการสอน ในการจัดการเรียนการสอนนี้ควรมีทั้งการสอนภาคทฤษฎีและมีโอกาสได้รับประสบการณ์การฝึกปฏิบัติจริงที่เหมาะสมสอดคล้องกับสภาพการณ์ และที่สำคัญคือเนื้อหาสาระที่สอนควรมีความยืดหยุ่นได้ ตามสภาพแวดล้อม ท้องถิ่น และความสนใจของผู้เรียน ซึ่งตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ในหมวด 4 แนวการจัดการศึกษา จะเป็นประเด็นสาระสำคัญที่เกี่ยวข้องกับการจัดการเรียนการสอน

การจัดการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพนั้น ถือเป็นหน้าที่ที่สำคัญอย่างหนึ่งของผู้บริหารสถานศึกษาที่ต้องให้ความสำคัญทั้งกับพฤติกรรมการสอนของผู้สอน และการเรียนของผู้เรียนว่าผู้เรียนควรเรียนรู้อะไร และจะช่วยเหลือผู้เรียนในการเรียนได้อย่างไร (Kimbrough and Nunnery, 1988 : 51) ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีความเข้าใจในเป้าหมายของหลักสูตร และต้องช่วยเหลือจัดการให้ผู้สอนและบุคลากรมีความเข้าใจเป้าหมายของหลักสูตรที่ชัดเจน ในทิศทางเดียวกัน เพื่อการทำงานที่มีประสิทธิภาพ เพื่อผู้สอนจะได้นำเป้าหมายของหลักสูตรมาแปลงเป็นวัตถุประสงค์เชิงพฤติกรรมในการสอนได้ชัดเจน ซึ่ง ในการจัดดำเนินงานเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอนนี้จะประกอบไปด้วยขอบข่ายงานการจัดการเรียนการสอนที่ผู้บริหารสถานศึกษาต้องปฏิบัติได้แก่ การจัดแผนการเรียน การจัดตารางสอน การจัดชั้นเรียน การจัดครูอาจารย์เข้าสอน การสอนซ่อมเสริม และการเลือกตำราเรียน (กิติมา ปรีดีดีลิก, 2532:61, ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์, 2535 : 17 18, และ อัมภา บุญช่วย, 2537 : 67)

3) การบริหารสื่อการเรียนการสอนและห้องสมุด

การบริหารสื่อการเรียนการสอน นับว่าเป็นงานบริหารวิชาการอีกด้านหนึ่ง ที่มีความสัมพันธ์กับการเรียนการสอนเป็นอย่างมาก สื่อการเรียนการสอนเป็นสิ่งที่ช่วยให้ผู้สอนถ่ายทอดความรู้ ความเข้าใจได้อย่างรวดเร็ว ผู้เรียนสามารถรับรู้ความรู้ความเข้าใจ ตลอดจนได้รับประสบการณ์ที่ได้จากสื่อการเรียนการสอนนั้น ๆ สื่อการเรียนการสอนจึงเป็นประโยชน์สำหรับผู้สอน (อำภา บุญช่วย, 2537 : 99, Zwirn, 1998 : 315)

Kimbrough and Nunnery (1988 : 58) กล่าวว่า สิ่งแรกสำคัญที่ผู้บริหารสถานศึกษาต้องกระทำคือการจัดหาสื่อการเรียนการสอน รวมทั้งระบบสารสนเทศ ฐานข้อมูลด้านการเรียนการสอน เพื่อเอื้ออำนวยให้การจัดการเรียนการสอนดำเนินไปด้วยดี เพราะสื่อการเรียนการสอนที่เหมาะสม จะเป็นประโยชน์เอื้อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ และได้บรรลุเป้าหมายของหลักสูตรตามที่ได้กำหนดไว้ได้ ทั้งนี้ผู้บริหารสถานศึกษา มีหน้าที่รับผิดชอบในการกำหนดนโยบาย และ วางแผนการจัดโครงการงานสื่อการเรียนการสอน จัดและอำนวยความสะดวกในการจัดบริหาร สื่อการเรียนการสอน จัดให้มีอาคารสถานที่ งบประมาณ บุคลากรด้านสื่อการเรียนการสอน พร้อมทั้งสนับสนุนและส่งเสริมให้มีการใช้สื่อการเรียนการสอน

ผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องให้ความสำคัญกับการนำสื่อการเรียนการสอนมาใช้ในสถานศึกษาให้เกิดประสิทธิภาพในการจัดการเรียนการสอน ซึ่งอำภา บุญช่วย (2537 : 107 – 109) กล่าวว่า บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาที่เกี่ยวข้องกับสื่อการเรียนการสอน มีดังนี้

- 1) เป็นผู้ริเริ่ม ผู้บริหารควรเป็นบุคคลที่ริเริ่มนำสื่อการเรียนการสอนมาใช้ในการพัฒนาการเรียนการสอนให้ดีขึ้น โดยทั้งนี้ผู้บริหารจะต้องมีกลยุทธ์ในการบริหารจัดการ เพราะอาจมีทั้งผู้เห็นด้วยและผู้ไม่เห็นด้วยก็ได้
- 2) เป็นผู้สนับสนุน ด้วยการจัดหาทรัพยากร ให้คำแนะนำปรึกษา ส่งเสริมให้ผู้สอนเข้ารับการอบรม
- 3) เป็นผู้ประสานงาน ทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา เพื่อให้การบริหารงานด้านสื่อการเรียนการสอนดำเนินไปด้วยดี
- 4) เป็นผู้ประเมินผลการใช้สื่อการเรียนการสอน ว่าได้ผลดีอย่างไรมีปัญหาอุปสรรคใดที่ควรแก้ไข เพื่อวางแผนปรับปรุงพัฒนาการจัดการเรียนการสอนต่อไป

4) การนิเทศและการพัฒนาบุคลากร

การนิเทศการศึกษาเป็นงานที่สำคัญของผู้บริหารสถานศึกษา เพราะจะเป็นงานที่เกี่ยวข้องกันเชื่อมโยงกิจกรรมทุกอย่างในสถานศึกษา ทั้งในการปฏิบัติการเรียนการสอน การให้บริการ เสริมวิชาการ การพัฒนาบุคลากร การพัฒนากลุ่ม การสนับสนุนให้บุคลากรมีผลงานทางวิชาการ มีการทำวิจัยร่วมกันทั้งนี้เพื่อนำข้อมูลมาปรับปรุงแก้ไข และพัฒนาสร้างเสริมให้สามารถบรรลุเป้าหมายที่กำหนด ซึ่งจุดมุ่งหมายที่สำคัญของการนิเทศศึกษานั้น Glickman et al (1995 : 90-92) ได้กำหนด ไว้ดังนี้ คือ 1) เป็นการพัฒนาการสอนของครูให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล สามารถสอนให้ผู้เรียนมีความคิดอย่างเป็นระบบ และสามารถแก้ปัญหาได้ 2) เป็นการช่วยเหลือครูให้มีกลยุทธ์ในการสอนที่เพิ่มประสิทธิภาพแก่ผู้เรียน ให้ผู้เรียนสามารถตัดสินใจได้ ทั้งทางด้าน การเรียน การดำเนินชีวิตในสังคมและการประกอบอาชีพการทำงานได้

บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการนิเทศการศึกษาภายในสถานศึกษานับเป็น บทบาทสำคัญที่สำคัญและจำเป็นยิ่ง เพราะที่จะทราบผลการปฏิบัติการสอนของครูเป็นอย่างไร ครูต้องการความช่วยเหลือ สนับสนุนในด้านใด เพื่อที่จะส่งเสริมให้มีการพัฒนาผลสัมฤทธิ์ แก่ผู้เรียนนั้น จำเป็นต้องอาศัยการนิเทศเป็นประการสำคัญ ฉะนั้นผู้บริหารสถานศึกษาต้อง ส่งเสริมให้มีการนิเทศภายในสถานศึกษา โดยทำหน้าที่เป็นผู้นิเทศเองหรืออาจมอบหมายให้ผู้ช่วย ฝ่ายวิชาการรับผิดชอบ ซึ่ง อุทัย ธรรมเดโช (2531 : 100 อ้างถึงใน ทิพย์วรรณ อากาศวิภาต, 2537 : 34-35) กล่าวว่าผู้บริหารสถานศึกษาควรตระหนักในความสำคัญว่าการนิเทศการศึกษา เป็นส่วนหนึ่งของการบริหารจะละเลยมิได้ ควรเอาใจใส่บุคลากรครู ส่งเสริมให้กำลังใจ ให้ คำปรึกษาข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการสอน และที่สำคัญคือต้องเข้าใจในจุดมุ่งหมายหลักการ และ กระบวนการนิเทศ และพัฒนาตนเองในทักษะและเทคนิคการนิเทศการศึกษา กล่าวคือเป็นทั้ง ผู้บริหารและผู้นิเทศการศึกษาด้วย

5) การวัดและการประเมินผล

การวัดเป็นกระบวนการในการกำหนดเชิงปริมาณ เป็นการใช้ตัวเลข หรือ สัญลักษณ์ข้อมูลของบุคคลหรือสิ่งต่าง ๆ ภายใต้กฎเกณฑ์เงื่อนไขที่กำหนด ส่วนการประเมินผล จะเป็นการตรวจสอบ การตัดสินหรือการพิจารณา กำหนดและตัดสินคุณค่าของสิ่งหนึ่งสิ่งใดที่วัด เพื่อประโยชน์ในการตัดสินใจ สำหรับวางแผนปรับปรุงทั้งนี้โดยพิจารณาจากเกณฑ์ทั้งภายในและ ภายนอก (อุทมพร จามรมาน, 2539 : 6 – 8, สมนึก ภัททิยธนี, 2541 : 1 – 3) ที่สำคัญการ

ประเมินผลจะบอกได้ถึงประสิทธิภาพและเกี่ยวข้องกับ การตัดสินใจพิจารณา การสอนของผู้สอน ประสพผลสำเร็จเป็นอย่างไร ส่วนการให้เกรดนั้นไม่ใช่การประเมินผลการเรียนแต่เป็นการแสดงให้เห็นว่าวัตถุประสงค์การเรียนการสอนมีสัมฤทธิ์ผลเป็นอย่างไร อันเป็นไปตามกฎเกณฑ์ข้อบังคับของสถานศึกษา (Billing and Halstead, 1998 : 349 – 350)

ผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทสำคัญที่จะส่งเสริมให้การวัดและการประเมินผลเป็นไปได้สำเร็จ ผู้บริหารสถานศึกษาจึงมีบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการวัดและการประเมินผลดังนี้ (ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์, 2535 : 200 – 201, กิติมา ปรีดีดิถิก, 2532 : 73 -74)

1. กำหนดนโยบายทั่วไปเกี่ยวกับการวัด และการประเมินผลในด้านประเภทของข้อสอบที่ใช้ ระยะเวลาที่จัดสอบและการกำหนดสัดส่วนการเก็บคะแนนสอบ การกำหนดมาตรฐานในการสอบวัดผล และการจัดหาแบบฟอร์มรายงานผลการสอบให้ผู้ปกครองทราบ
2. จัดหาเครื่องมือ อุปกรณ์ ที่ใช้ในการจัดทำข้อสอบและตรวจวิเคราะห์ข้อสอบรวมทั้งจัดเจ้าหน้าที่วิเคราะห์ประเมินข้อสอบ
3. ส่งเสริมให้ผู้สอน มีความรู้ทางด้านการวัดการประเมินผลในการสร้างข้อสอบ ที่มีคุณภาพมาตรฐาน พร้อมทั้งส่งเสริมให้เข้าศึกษาอบรม
4. การจัดตารางสอบ ห้องสอบ และระเบียบในการสอบ
5. จัดทำการประเมินผลการสอบ ปรับปรุงและพัฒนาข้อสอบ จัดทำข้อสอบมาตรฐานและจัดทำคลังข้อสอบ

6) การวิจัยและการผลิตผลงานทางวิชาการ

การวิจัยเป็นกระบวนการต่อเนื่องในการบริหารงานวิชาการโดยเฉพาะการหาสาเหตุ ปัญหา และที่มาของข้อบกพร่องในงานวิชาการของแต่ละสถานศึกษา ในการคิดค้นเพื่อหาสาเหตุ ปัญหา สามารถหาคำตอบที่ถูกต้องแม่นยำ ด้วยกระบวนการวิจัย เพื่อจะได้นำผลมาใช้แก้ปัญหาหรือพัฒนางานของสถานศึกษา การวิจัยเป็นการทำงานที่มีขั้นตอน เป็นระบบและเป็นกระบวนการค้นคว้าเพื่อหาข้อเท็จจริง

สำหรับสถานศึกษาในระดับอุดมศึกษานั้น งานวิชาการด้านการวิจัยจะเป็นการแสวงหาองค์ความรู้ พัฒนาศาสตร์ในวิชาชีพ การวิจัยเป็นงานวิชาการที่สำคัญอย่างหนึ่งของสถาบันอุดมศึกษา แต่อดีตที่ผ่านมาหรือแม้แต่ในปัจจุบันก็ยังให้ความสำคัญกับการวิจัยไม่มากเท่าที่ควร อาจมีปริมาณเพิ่มขึ้น แต่ขาดการเน้นคุณภาพ (อุทัย ดุลยเกษม, 2538 : 79) ทั้งนี้โครงสร้างการบริหารงานวิชาการด้านวิจัย มีความหลากหลายตามแต่ละสถาบัน อาจมี

สถาบันวิจัยเฉพาะ หรือมีหน่วยงานรับผิดชอบ มีรองอธิการบดีฝ่ายวิจัยเป็นผู้ดูแล และกำหนดทิศทางการวิจัย และดำเนินการสรรหาทุนสนับสนุน และกิจกรรมอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง ส่วน การวิจัย ในสถานศึกษาที่เป็นส่วนหนึ่งในการบริหารงานวิชาการนี้ จะเป็นการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนการสอนให้มีคุณภาพได้มาตรฐาน ดังนั้นการวิจัยจึงมีความสำคัญในด้านการตรวจสอบ การดำเนินงานในแต่ละด้านและเพื่อให้ได้ ข้อค้นพบสำหรับนำมาวางแผนให้เกิดประโยชน์ต่อการบริหารงานวิชาการด้านพัฒนาการเรียนการสอน รวมทั้งทำการวิจัยเพื่อแก้ปัญหาข้อบกพร่องในงานวิชาการ

ปัจจุบันกระแสของความ เป็นเลิศทางวิชาการ การแข่งขันกันทางวิชาการ การค้นคว้าวิจัยของคณาจารย์ใหม่ เป็นที่น่าสนใจและให้ความสำคัญค่อนข้างมาก โดยเฉพาะในสถาบันระดับอุดมศึกษา ที่มีการจัดอันดับของมหาวิทยาลัย โดยพิจารณาจากผลงานการวิจัย จึงเป็นเหตุให้สนใจยิ่งขึ้น และที่สำคัญกระแสของโลกาภิวัตน์ที่ข่าวสารข้อมูลความรู้ สื่อถึงกันได้ตลอดเวลา จึงจำเป็นต้องมีการคิดค้นคว้าการวิจัย เพื่อเป็นองค์ความรู้ให้ได้ศึกษาในการพัฒนาตนเอง ทั้งนี้ผู้บริหารสถานศึกษา จะมีบทบาทหน้าที่ต่อการวิจัยดังนี้ คือ (Gallagher, 1985, 175 – 183)

- 1) การกำหนดนโยบายและแผนงานเกี่ยวกับการวิจัยให้ชัดเจน
- 2) มีความรู้ความเข้าใจในการวิจัยทั้งสาขาการพยาบาลและสาขาวิชาเกี่ยวข้อง
- 3) สรรหาเงินทุนเพื่อสนับสนุนการวิจัย
- 4) ให้คำแนะนำเป็นที่ปรึกษาในการวิจัยแก่บุคลากรผู้สอน
- 5) กระตุ้นการทำวิจัยด้านการพัฒนาหลักสูตรทางการศึกษาและทางการบริการ
- 6) สร้างบรรยากาศทางการวิจัยให้เกิดขึ้นในสถานศึกษา
- 7) ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการวิจัย และจัดเตรียมบุคลากรให้

มีความสามารถในการวิจัย

- 8) ให้การส่งเสริมยกย่องบุคลากรที่มีผลงานวิชาการเป็นที่ประจักษ์แก่สังคม

7) การบริการวิชาการแก่สังคม

งานวิชาการภายในสถาบันอุดมศึกษาจะรวมถึงการให้บริการวิชาการแก่สังคม เพราะว่าเป็นเลิศทางวิชาการนั้น หมายถึงความสามารถของสถานศึกษาในการสร้าง การรับ และการถ่ายทอดความรู้สู่สาธารณะ ซึ่งเป็นการบริหารจัดการงานวิจัยอย่างครบวงจร (อุทัย ดุลยเกษม, 2538 : 85) สำหรับสถาบันการศึกษาพยาบาลซึ่งเป็นสถาบันระดับอุดมศึกษา เป็นแหล่งวิชาการและเป็นแหล่งรวมของผู้รู้ในสาขาวิชาการที่เกี่ยวข้องกับวิทยาศาสตร์สุขภาพ จึงมีลักษณะเป็นชุมชนปัญญาของสังคม ที่จะถ่ายทอดความรู้ให้แก่สังคมได้ในรูปของการบริการวิชาการแก่สังคม ซึ่งความสัมพันธ์ระหว่างงานสอนกับการบริการวิชาการแก่สังคมงานสอนมีส่วนในการให้

ความจริงกับสภาพชนบท ในขณะที่การบริการวิชาการแก่สังคมจะสนับสนุนส่งเสริมวิชาการและ
ความรู้ให้กับการสอน (ชูชีพ พุทธิประเสริฐ, 2534 : 18)

การดำเนินการให้การบริการวิชาการแก่สังคมของสถาบันอุดมศึกษา จัดกระทำได้ใน
ลักษณะของการบรรยาย การอภิปราย การอบรม การประชุม สัมมนา การจัดนิทรรศการ การจัด
รายการวิทยุ การให้บริการด้านการแพทย์และสาธารณสุข ซึ่งไพฑูริย์ สีนลรัตน์ (2526 : 348 –
349) ได้กล่าวถึงวิธีการจัดบริการวิชาการแก่สังคม ของมหาวิทยาลัย จะดำเนินการ 4 วิธีการคือ

- 1) การเผยแพร่ความรู้ ได้แก่การให้ความรู้แก่บุคคลภายนอกด้วยการจัดการบรรยาย
การจัดพิมพ์หนังสือเผยแพร่รวมถึงการจัดรายการเผยแพร่ความรู้ผ่านทางวิทยุโทรทัศน์
- 2) การให้คำปรึกษาแนะนำช่วยเหลือ เช่นการเป็นกรรมการเป็นที่ปรึกษา
- 3) การร่วมมือในการแก้ไขปัญหาของชุมชน
- 4) การปรับปรุงสมรรถภาพของบุคลากรในหน่วยงานต่าง ๆ ได้แก่ การจัดประชุม
การอบรมพนักงานให้หน่วยงานต่าง ๆ

8) การทำนุบำรุงศิลปและวัฒนธรรม

สำหรับงานวิชาการด้านทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม เป็นขอบข่ายงานวิชาการที่มี
ความสำคัญด้านหนึ่ง ที่ผู้บริหารสถานศึกษาควรให้ความสำคัญ เพราะตามสาระพระราชบัญญัติ
การศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ในด้านความมุ่งหมายและหลักการ ตามมาตรา 6 ที่บัญญัติให้การ
จัดการศึกษาต้องเป็นไปเพื่อพัฒนาคนไทย ให้มีจริยธรรมและวัฒนธรรมในการดำรงชีวิต และ
ตามมาตรา 7 ที่บัญญัติให้กระบวนการเรียนรู้ต้องปลูกจิตสำนึกที่ถูกต้อง ... รวมทั้งส่งเสริมศาสนา
ศิลปวัฒนธรรมของชาติ และในมาตรา 23 ที่บัญญัติว่าการจัดการศึกษาต้องมีการบูรณาการ ...

(3) ความรู้เกี่ยวกับศาสนา ศิลปวัฒนธรรม และที่สำคัญอีกประการคือ งานด้านทำนุบำรุง
ศิลปวัฒนธรรม เป็นหนึ่งในจุดมุ่งหมายของมหาวิทยาลัยที่มีลักษณะเป็นสากล (วิจิตร ศรีสอาน,
2518 : 10–11) ซึ่งสถานศึกษาต้องถ่ายทอดวัฒนธรรมและปลูกฝังความเป็นพลเมืองที่ดีการศึกษา
จึงเป็นเครื่องมือที่ดีของการเผยแพร่วัฒนธรรมใหม่ ๆ ที่เปลี่ยนแปลง และอนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรม
เดิมซึ่งเป็นสิ่งที่ดีงาม ให้คงอยู่ต่อไป โดยผ่านกระบวนการเรียนรู้ได้เป็นอย่างดี

สำหรับบทบาทหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษาต่อการดำเนินการ ด้านทำนุบำรุงศิลป-
วัฒนธรรมนั้น มีดังนี้

- 1) ผู้บริหารต้องตระหนักและเข้าใจว่าการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมนั้น มีความ
เกี่ยวข้องกับด้านวิชาการ ที่จะเอื้อให้ผู้เรียนได้มีคุณภาพ สามารถพัฒนาชีวิต การอาชีพและสังคม
มีศีลธรรมและคุณธรรม

- 2) ผู้บริหารต้องกำหนดนโยบายและมีแผนงาน ทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม พร้อมทั้งมอบหมายให้มีคณะกรรมการรับผิดชอบงาน ทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม
- 3) สนับสนุนเอื้ออำนวยความสะดวก และให้ความร่วมมือในการดำเนินกิจกรรม พร้อมทั้งจัดสรรงบประมาณสนับสนุน
- 4) กำหนดให้มีการจัดดำเนินการจัดทำกิจกรรมเสริมหลักสูตร ที่เน้นวัฒนธรรม
- 5) สนับสนุนให้มีชมรม ชุมชนที่เกี่ยวข้องกับการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม
- 6) กำกับ ควบคุม และประเมินผล การดำเนินงาน การทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม และนำผลการประเมินมาปรับปรุง พัฒนาการดำเนินการด้านทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม

9) การประกันคุณภาพการศึกษา

ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ได้กำหนดในหมวด 6 ว่า ด้วยมาตรฐานและการประกันคุณภาพการศึกษา ซึ่งกำหนดให้สถานศึกษา จัดให้มีระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาอันเป็นส่วนหนึ่งของการบริหารสถานศึกษา ที่ต้องดำเนินการอย่างต่อเนื่องเพื่อพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา โดยให้จัดทำรายงานประจำปี เสนอต่อหน่วยต้นสังกัด หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง และเปิดเผยต่อสาธารณชน เพื่อรองรับการประเมินคุณภาพภายนอกจากสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา

ในการดำเนินการประกันคุณภาพที่สถานศึกษาจัดดำเนินการเป็นกลไกภายใน และสร้างระบบประกันคุณภาพนั้น จะประกอบด้วย 4 ส่วน สำคัญคือ 1) การประเมินคุณภาพ อันเป็นฐานสำคัญที่สุดที่ต้องประเมินคุณภาพให้ได้ก่อน 2) การตรวจสอบทางคุณภาพ คือการตรวจสอบทางวิชาการโยงเข้ากับระบบงบประมาณแบบแผนงาน แล้วจึงดำเนินการวิเคราะห์ความมีประสิทธิภาพ 3) การควบคุมคุณภาพ ที่จัดทำในรูปของการควบคุมคุณภาพที่มีขึ้นทั่วทั้งองค์การ และ 4) การประกันคุณภาพเป็นขั้นตอนสุดท้ายของการดำเนินการประกันคุณภาพ

ผู้บริหารสถานศึกษาจะมีบทบาทในการดำเนินการประกันคุณภาพการศึกษาดังนี้

- 1) กำหนดนโยบายให้มีการดำเนินการประกันคุณภาพการศึกษาภายใน
- 2) กำหนดแนวปฏิบัติและการประเมินผล ในการดำเนินการประกันคุณภาพ
- 3) แต่งตั้งมอบหมายให้มีคณะกรรมการรับผิดชอบดำเนินการ
- 4) พัฒนางานวิชาการให้สอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542
- 5) กำกับ ตรวจสอบ และประเมินผล การดำเนินการประกันคุณภาพการศึกษา
- 6) จัดทำรายงานประเมินตนเอง และการตรวจสอบคุณภาพทุกปี

ตอนที่ 4 แนวคิดการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษา ด้านบทบาททางวิชาการ

ปัจจุบันกระแสสังคมโลกมีการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็วมาก ผู้บริหารจำเป็นต้องมีการพัฒนาตนเองเสมอและปรับเปลี่ยนบทบาทการบริหารงานให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลง เพื่อให้สามารถเข้าใจและเห็นภาพชัดเจนที่จะนำไปสู่การพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาด้านบทบาททางวิชาการ ผู้วิจัยจึงขอนำเสนอ การพัฒนาบุคลากร / การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ในเบื้องต้นก่อน แล้วจึงนำเสนอสาระเนื้อหาตามลำดับดังนี้ การวิเคราะห์งาน การพัฒนาบุคลากร และการฝึกอบรม แนวคิดเกี่ยวกับรูปแบบ และการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาด้านบทบาททางวิชาการ ทั้งนี้มีรายละเอียดแต่ละประเด็น ดังนี้

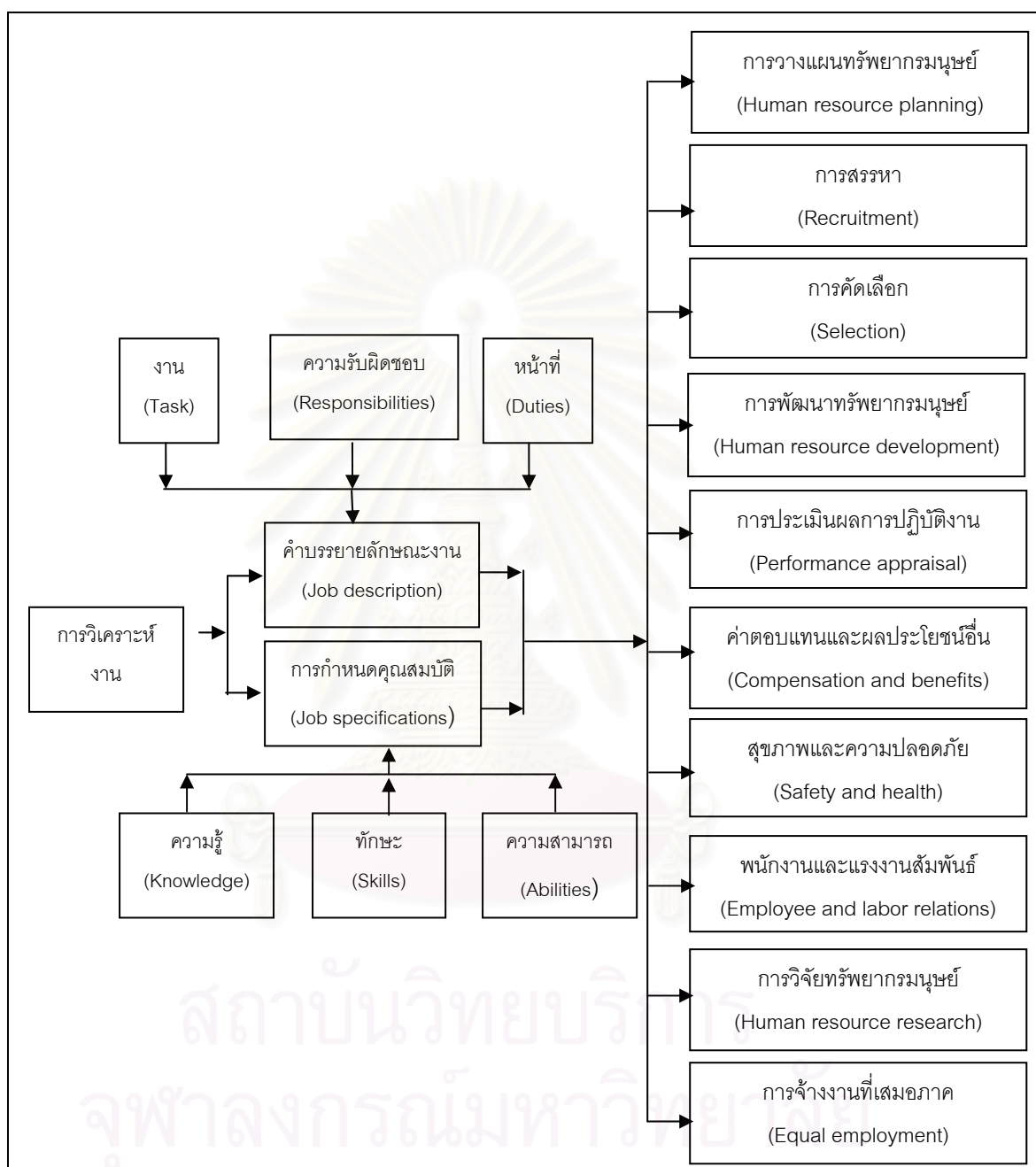
1. การวิเคราะห์งาน (Job analysis)

การวิเคราะห์งานนับได้ว่าเป็นขั้นตอนแรกของการวางแผนเพื่อพัฒนาบุคลากร การวิเคราะห์งานจึงมีความจำเป็นในทุกหน่วยงาน ซึ่งลักษณะงานที่วิเคราะห์จะมีความละเอียดมากหรือน้อย ขึ้นอยู่กับการนำผลการวิเคราะห์ไปใช้ประโยชน์

1. ความหมายของการวิเคราะห์งาน

Strauss & Sayles (1980 : 344–345) ได้ให้ความหมายของการวิเคราะห์งานว่าเป็นกระบวนการเก็บรวบรวมข้อมูลและวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับพฤติกรรมและกิจกรรมในการทำงาน โดยที่ข้อมูลดังกล่าวนั้นประกอบด้วยวัตถุประสงค์ของงาน หน้าที่หลัก หรือกิจกรรมของผู้ปฏิบัติงาน ทั้งนี้การวิเคราะห์งานยังเป็นการศึกษาถึงเงื่อนไขในการปฏิบัติงานแต่ละงาน และผลที่ได้จากการวิเคราะห์งาน คือคำอธิบายงาน (Job Description) และคุณสมบัติของผู้ปฏิบัติงาน (Job specification) ซึ่งคำอธิบายงานเป็นการอธิบายถึงลักษณะของงานโดยระบุถึงวัตถุประสงค์ของงาน เงื่อนไขของการปฏิบัติงาน และหน้าที่ความรับผิดชอบตามตำแหน่งงานนั้น ๆ ที่จะบอก ว่า อะไรที่ต้องทำ ทำอย่างไร และเพื่ออะไร ทำไม ส่วนคุณสมบัติของผู้ปฏิบัติงาน จะเป็นการระบุว่าผู้ที่ปฏิบัติงานในตำแหน่งนั้น ๆ ควรมีคุณสมบัติขั้นต่ำที่เป็นที่ยอมรับได้มีคุณสมบัติอย่างไร ทั้งนี้ประกอบด้วย ประสบการณ์ ความรู้ ความสามารถระดับการศึกษา และทักษะความชำนาญเฉพาะตำแหน่งนั้น ๆ (Strauss & Sayles, 1980 : 344; Flippo, 1984 : 114 ; Mondy & Noe, 1990 : 108 – 111) ทั้งนี้สามารถสรุปแสดงการวิเคราะห์งานได้ตามแผนภูมิที่ 3

แผนภูมิที่ 3 แสดงการวิเคราะห์งาน : เครื่องมือการบริหารทรัพยากรมนุษย์ขั้นพื้นฐาน



แหล่งที่มา Mondy, R.W. and Noe, R.M Human resource management (4th ed.).
Boston : Allyn & Bacon, 1990. P.110.

2. ขั้นตอนการวิเคราะห์

การวิเคราะห์งานจำเป็นต้องดำเนินไปอย่างมีระบบ และมีการวางแผนที่ดี ทั้งนี้ Dessler (1978 : 33 – 34) ได้ระบุว่า การวิเคราะห์งานมี 5 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นที่ 1 การเก็บรวบรวมข้อมูลพื้นฐาน คือ การศึกษาข้อมูลพื้นฐานต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องทั้งหมดอย่างละเอียด ผังองค์กร การกำหนดตำแหน่ง คำพรรณนาลักษณะงานที่มีอยู่ในปัจจุบัน เพราะแผนภูมิการจัดองค์การจะทำให้มีการวิเคราะห์มองเห็นภาพขององค์กร และความสัมพันธ์ของตำแหน่งงานต่าง ๆ ส่วนการกำหนดชั้นของตำแหน่งทำให้เข้าใจถึงคุณสมบัติของตำแหน่งต่าง ๆ และคำพรรณนาลักษณะงานที่มีอยู่ในปัจจุบัน ช่วยทำให้มีแนวคิดเบื้องต้นในการที่จะพัฒนาคำพรรณนาลักษณะใหม่ที่สมบูรณ์

ขั้นที่ 2 การพิจารณาเลือกตำแหน่งตัวอย่างที่จะวิเคราะห์ เพื่อให้งานมีประสิทธิภาพ บางครั้งอาจใช้เวลาามากที่จะวิเคราะห์งานทั้งหมดที่มีลักษณะเดียวกัน ดังนั้นการวิเคราะห์ การเลือกกลุ่มตัวอย่างนี้เป็นตัวแทนประชากรเป้าหมายจะช่วยให้สะดวกขึ้น ไม่จำเป็นต้องวิเคราะห์ทุกตำแหน่ง

ขั้นที่ 3 การเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิเคราะห์งาน ในขั้นนี้จำเป็นต้องวิเคราะห์ต้องเลือกวิธีที่จะได้มาซึ่งข้อมูล ในขั้นนี้เป็นการวิเคราะห์งานที่แท้จริง เช่น การใช้แบบสอบถาม การสัมภาษณ์ และการสังเกต เป็นต้น

ขั้นที่ 4 การจัดทำเป็นคำบรรยายลักษณะงาน เมื่อได้ข้อมูลต่าง ๆ มาแล้วให้นำมาจัดทำเป็นคำบรรยายลักษณะงานที่ชี้ให้เห็นถึงลักษณะที่สำคัญของงาน กิจกรรมที่จำเป็นต้องทำเพื่อให้งานนั้นสำเร็จด้วยดี

ขั้นที่ 5 การจัดทำรายละเอียด คุณสมบัติของบุคคลในตำแหน่งงานนั้น ๆ ซึ่งส่วนใหญ่จะเป็นข้อความที่บอกถึงคุณสมบัติของบุคคล ลักษณะท่าทาง ความชำนาญ ประสบการณ์ ตลอดจนคุณสมบัติขั้นพื้นฐานอื่น ๆ ที่จำเป็นเพื่อให้งานนั้นสำเร็จ

3. การเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อนำมาวิเคราะห์งาน

นักการศึกษาและนักวิชาการ ได้เสนอแนะวิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อนำวิเคราะห์งานไว้ใกล้เคียงกันด้วยหลายวิธี เช่น

Dessler (1978 : 34 – 40) ได้กล่าวถึงวิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลแบบพื้นฐานไว้

4 วิธี คือ

1. การสัมภาษณ์ มี 3 แบบ คือ การสัมภาษณ์เป็นรายบุคคล การสัมภาษณ์เป็นรายกลุ่ม และสัมภาษณ์หัวหน้างาน

2. การสังเกตโดยตรง ซึ่งต้องสังเกตการทำงานให้ครบวงจรเพื่อให้ได้ข้อมูลครบถ้วน และเห็นขั้นตอนที่ชัดเจน ทั้งนี้ได้สังเกตพฤติกรรมการทำงาน ตลอดจนการมีปฏิสัมพันธ์และบุคลิกลักษณะ ท่าทาง รวมทั้งผลสำเร็จของงาน นอกจากนี้อาจต้องสอบถามข้อมูลเกี่ยวกับงานบางอย่างเพิ่มเติมเพื่อให้ได้ข้อมูลเกี่ยวกับงานที่ครบถ้วนสมบูรณ์

3. การบันทึกประจำวัน โดยให้ผู้ปฏิบัติงานเป็นผู้บันทึกงานที่ปฏิบัติเพื่อให้รู้ถึงขอบเขต หน้าที่หลัก และงานหลักต่างๆ

ส่วน Flippo (1984 : 115 – 118) ได้กล่าวถึงการดำเนินการด้วยการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วย 4 วิธี ซึ่งวิธีที่นิยมมากที่สุดคือ การสัมภาษณ์ วิธีที่นิยมรองลงมาคือ การสังเกตในขณะปฏิบัติงาน การตอบแบบสอบถาม และการเขียนเล่าเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของตนเอง (Narrative) นอกจากนั้นสามารถเก็บข้อมูลเพิ่มเติมได้จาก การกำหนดลักษณะคำพรรณนางาน การใช้เวลาในการปฏิบัติงาน และการเขียนบันทึกเล่าเรื่องการปฏิบัติงานของตนเองไว้ ทั้งนี้ในการสัมภาษณ์นั้น Flippo ได้ให้ข้อเสนอแนะว่าเริ่มต้นด้วยการแนะนำตนเอง แสดงท่าทีสนใจและจริงใจ สร้างความอบอุ่น พยายามหลีกเลี่ยงการบอกวิธีปฏิบัติงานใช้ภาษาที่เข้าใจง่าย หลีกเลี่ยงการก่อให้เกิดความสับสน ความขัดแย้งในการทำงานกับพนักงาน เก็บข้อมูลให้ครบถ้วนตามวัตถุประสงค์และเป้าหมาย รวมทั้งวิเคราะห์จำแนกจัดหมวดหมู่ข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์

4. ประโยชน์ของการวิเคราะห์งาน

การวิเคราะห์งานนั้นสามารถทำได้กับงานทุกงาน ผลของการวิเคราะห์งานจะได้คำพรรณนาลักษณะงาน และคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง ซึ่งผลการวิเคราะห์งานจะมีประโยชน์คือ

1. การสรรหาบุคคล ข้อกำหนดหรือคุณสมบัติของบุคคลแต่ละตำแหน่ง เป็นแนวทางในการกำหนดมาตรฐาน เพื่อการคัดเลือกคนเข้าสู่ตำแหน่งงาน
2. การพัฒนาบุคลากรและการฝึกอบรม เพื่อให้เกิดทักษะที่เหมาะสมกับงาน บุคคลได้มองเห็นความก้าวหน้าของตนเอง เป็นผลให้การทำงานมีประสิทธิภาพ ซึ่งอาจกระทำได้ในรูปของการฝึกอบรมและการศึกษาต่อ
3. การประเมินผลการปฏิบัติงาน เพื่อเป็นการสร้างมาตรฐานของงาน และกำหนดขอบเขตในการปฏิบัติงาน
4. การเลื่อนขั้น โยกย้าย สับเปลี่ยนตำแหน่ง
5. การจัดองค์การ (Organization Design) ถึงแม้ว่าการจัดองค์การจะต้องมีการจัดทำมาก่อนการทำการวิเคราะห์งาน แต่ผลจากการวิเคราะห์งานอาจทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในส่วนของการจัดองค์การได้

6. การปฐมนิเทศ สำหรับผู้เข้ารับการฝึกอบรมครั้งแรก คำอธิบายงานมีส่วนช่วยอย่างมากในการบรรลุวัตถุประสงค์ของการอบรมปฐมนิเทศ ถึงแม้ว่าคำอธิบายงานจะมีประโยชน์แก่ผู้ปฏิบัติงานใหม่ไม่มากเท่ากับที่มีต่อผู้ปฏิบัติงานอยู่แล้ว แต่คำอธิบายงานก็ช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานใหม่เข้าใจและรู้ถึงลักษณะงานที่เขาต้องปฏิบัติและเรื่องต่าง ๆ ขององค์การ

7. การให้คำปรึกษา คำอธิบายงานมีประโยชน์มากต่อการให้คำปรึกษาเกี่ยวกับงานที่ปฏิบัติอยู่ การให้คำปรึกษาเกี่ยวกับงานนี้เป็นกิจกรรมที่องค์การจะต้องปฏิบัติ เพราะผู้สำเร็จการศึกษาใหม่ มิได้มีความรู้เกี่ยวกับงานชนิดต่าง ๆ ที่องค์การต้องปฏิบัติจัดทำ โดยปกติการให้คำปรึกษาเกี่ยวกับงานในองค์การต่าง ๆ นั้น มักจะกระทำเมื่อเห็นว่าผู้ปฏิบัติงานมีความบกพร่องต่าง ๆ ในการปฏิบัติงาน

8. แรงงานสัมพันธ์ คำอธิบายงานเป็นมาตรฐานของการปฏิบัติงาน ถ้าผู้ปฏิบัติงานคนใดพยายามเพิ่มหรือลดการปฏิบัติงานของตนจากมาตรฐานที่ได้กำหนดไว้ ถือว่าเป็นการละเมิดต่อมาตรฐานการปฏิบัติงาน สภาพแรงงานและผู้บริหารขององค์การต่าง ๆ ก็มีความสนใจในเรื่องนี้ การพิจารณาร่วมกันในเรื่องนี้มักจะกำหนดให้มีการเขียนบันทึกขอบเขตของมาตรฐานการปฏิบัติงาน

9. การปรับปรุงงาน ถ้าผู้บริหารต้องการปรับปรุงกลุ่มผู้ปฏิบัติงานกลุ่มใด กลุ่มหนึ่ง โดยเฉพาะ เช่น กลุ่มผู้ปฏิบัติงานหญิง หรือกลุ่มผู้ปฏิบัติงานที่มีร่างกายพิการ มักจะมีการปรับปรุงงานต่าง ๆ ให้เหมาะสมกับผู้ปฏิบัติงาน การวิเคราะห์งานช่วยให้ได้ข้อมูลที่สามารถใช้ประโยชน์ในการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ให้เหมาะสมได้

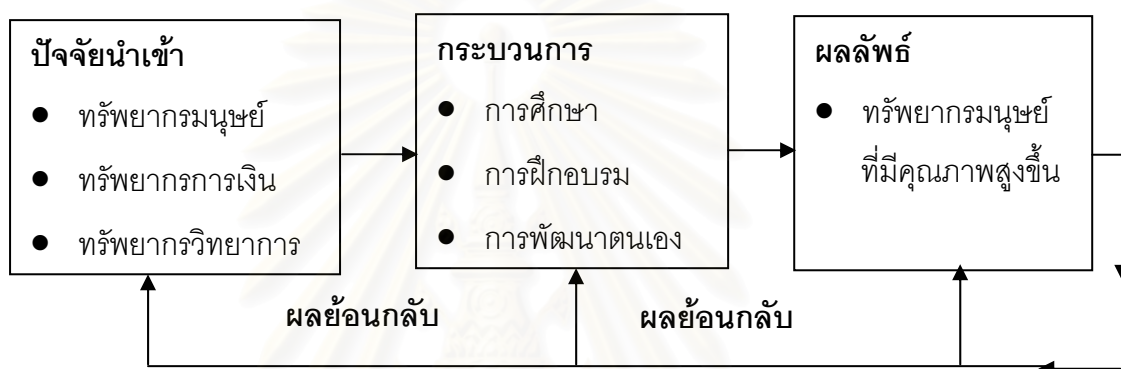
2. การพัฒนาบุคลากรและการฝึกอบรม

1. ความหมายและความสำคัญ

Nadler (1992 : 104) มีความเห็นว่า การพัฒนาบุคลากร หมายถึง การวางแผนและความพยายามอย่างต่อเนื่องในการพัฒนาศักยภาพของบุคลากร และการปฏิบัติงานในองค์กร โดยการฝึกอบรม การศึกษา และการพัฒนาตนเอง ส่วน Dessler (2000 : 272) กล่าวว่า การฝึกอบรมเป็นกิจกรรมที่ส่งเสริมให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ เพื่อให้เกิดพฤติกรรมอันเป็นผลมาจากประสบการณ์ทั้งทางตรงและทางอ้อม สำหรับ ธงชัย สันติวงษ์ (2536) ได้ให้ความหมายของการฝึกอบรมไว้ว่า เป็นกระบวนการที่จัดขึ้นอย่างเป็นระบบ เพื่อที่จะหาทางให้มีการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม ทักษะคติของบุคคล เพื่อให้บุคลากรปฏิบัติงานให้ดีขึ้น ซึ่งจะนำไปสู่การเพิ่มผลผลิตและให้เกิดผลสำเร็จต่อเป้าหมายขององค์กร

Easton (อ้างถึงใน ชัยยงค์ พรหมวงศ์, 2536 : 28 – 29) ได้ให้แนวคิดทฤษฎีการพัฒนตามองค์ประกอบของระบบว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ต้องดำเนินไปตามองค์ประกอบหลักของระบบ คือ ปัจจัยนำเข้า กระบวนการ ผลลัพธ์ และผลย้อนกลับ ดังแผนภูมิที่ 4

แผนภูมิที่ 4 แสดงการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามองค์ประกอบของระบบตามแนวคิดของ Easton



แหล่งที่มา ชัยยงค์ พรหมวงศ์. **การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์**. นนทบุรี : มหาวิทยาลัยสุโขทัย
ธรรมาธิราช, 2539 หน้า 29.

จากแผนภูมิอธิบายได้ว่า

1. ปัจจัยนำเข้า หมายถึง ทรัพยากรมนุษย์ที่ต้องการพัฒนา ทรัพยากรการเงินงบประมาณที่ใช้ในการพัฒนา และทรัพยากรด้านวิทยาการคือเทคนิค นักพัฒนา วิธีการ
2. กระบวนการ หมายถึง กระบวนการที่ใช้ในการเปลี่ยนพฤติกรรม ได้แก่ วิธีการศึกษา การฝึกอบรม การพัฒนาตนเอง การปรับปรุงสุขภาพอนามัย และโภชนาการ
3. ผลลัพธ์ หมายถึง ทรัพยากรมนุษย์ที่ได้รับการพัฒนาแล้ว มีความรู้ความสามารถ คุณธรรม และคุณภาพในด้านอื่น ๆ ดีขึ้น
4. ผลย้อนกลับ เป็นการควบคุม ตรวจสอบระบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ตามองค์ประกอบทั้ง ปัจจัยนำเข้า กระบวนการ ผลลัพธ์ เพื่อประเมินว่าดำเนินการได้ประสิทธิภาพ ประสิทธิผล ตามเป้าหมาย

2. วัตถุประสงค์และหลักการของการพัฒนาบุคลากร

ในการพัฒนาบุคลากร มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อปรับปรุงระดับความตระหนักรู้ในตนเอง ได้แก่การทำความเข้าใจเกี่ยวกับบทบาทความรับผิดชอบของตน 2) เพื่อเพิ่มพูนทักษะการทำงาน อาจเป็นทักษะด้านเดียวหรือหลายด้าน 3) เพื่อเพิ่มพูนแรงจูงใจของแต่ละบุคคลอันจะทำให้การปฏิบัติงานเกิดผลดี ดังนั้นการสร้างแรงจูงใจในการทำงานจึงเป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่งต่อความสำเร็จขององค์การ (ชูชัย สมितिไกร, 2542 : 5 – 6)

การพัฒนาบุคลากรจะดำเนินการจัดให้กับบุคคลที่เป็นผู้ใหญ่ซึ่งจะมีหลักการที่ประกอบด้วย 1) หลักการเคารพในความเป็นบุคคล 2) หลักการมีส่วนร่วมในกิจกรรม 3) หลักการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ 4) หลักการแสวงหาการเรียนรู้ด้วยตนเอง 5) หลักการสร้างความพร้อมและความพอใจในการเรียน 6) หลักการเรียนรู้ตลอดชีวิต 7) หลักการดำเนินการอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง 8) หลักการความแตกต่างระหว่างบุคคล 9) หลักการเรียนรู้จากประสบการณ์ตรง (จงกลณี ชูติมาเทวินทร์, 2542 : 3 – 4)

3. กระบวนการพัฒนาบุคลากร

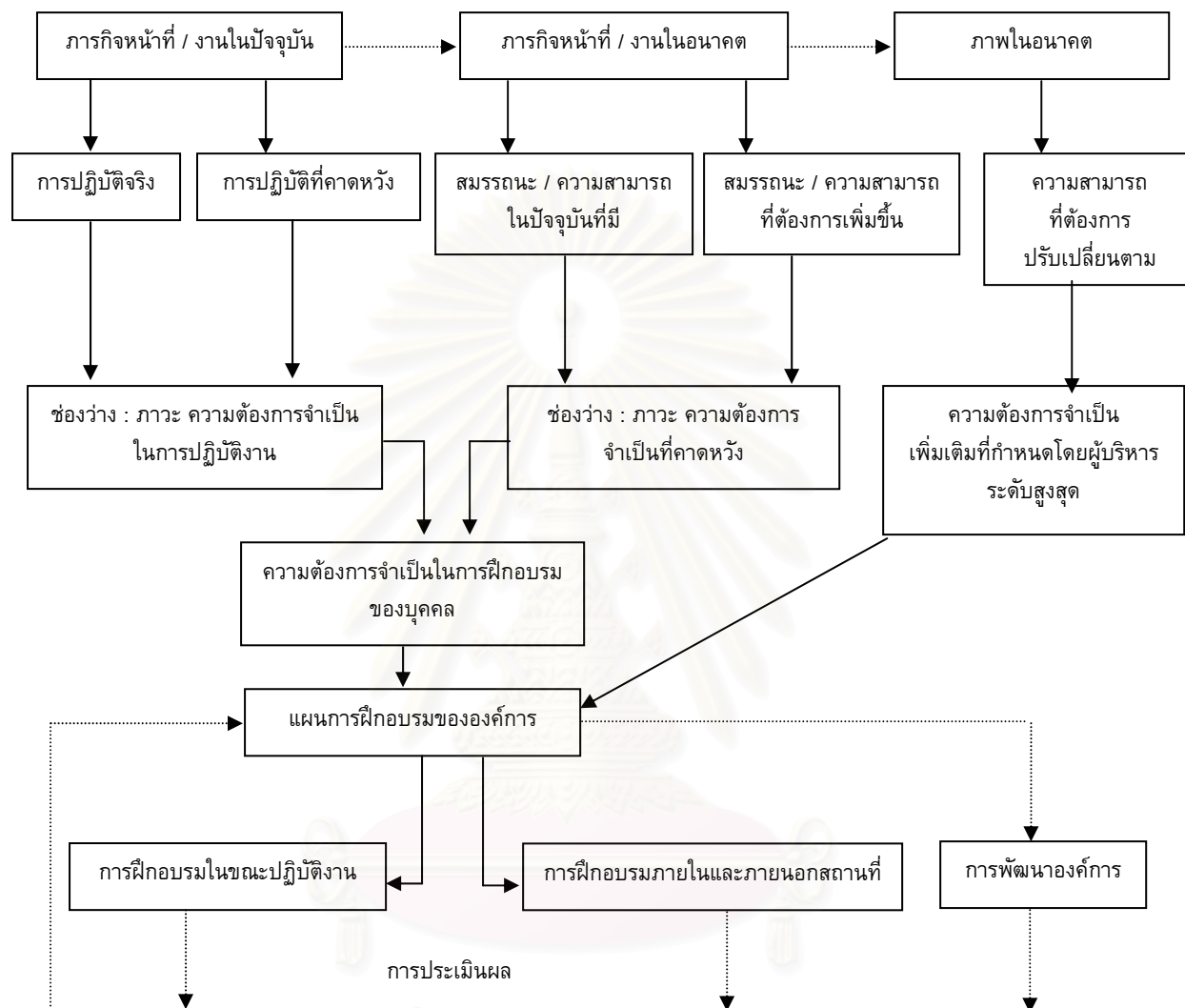
Castetter and Young (2000 : 181 – 196) ได้กล่าวถึงกระบวนการพัฒนาบุคลากรไว้ 4 ขั้น คือ

ขั้นที่ 1 การวิเคราะห์หาความต้องการจำเป็นในการพัฒนา

ขั้นแรกของกระบวนการพัฒนาบุคลากร คือการหาความแตกต่างระหว่างการปฏิบัติงานที่เป็นจริงกับการปฏิบัติงานที่คาดหวัง ว่ามีช่องว่างมากน้อยอย่างไรในเรื่องใด ทั้งนี้ความต้องการจำเป็นอาจเป็นในเรื่อง การบกพร่องด้านทักษะ ความรู้ความสามารถที่ล้าสมัย หรือการขาดแรงจูงใจ ความพึงพอใจในงาน ซึ่งอาจเกิดขึ้นได้ทั้งในระดับบุคคล กลุ่มและทั่วทั้งองค์การ โดยเฉพาะด้านความพึงพอใจในงาน และแรงจูงใจนั้น เชื่อว่าน่าจะเกิดจากระบบการบริหารและก่อให้เกิดความเบื่อหน่าย นอกจากนี้ความต้องการจำเป็นในการพัฒนา อาจมีในด้านเทคโนโลยี โครงสร้าง ระบบ และหลักการบริหารที่ควรมุ่งเน้นการกระจายอำนาจ การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ รวมทั้งความต้องการจำเป็นด้านอารมณ์ ความรู้สึกที่เกี่ยวข้องกับการรับรู้และการยอมรับสภาพการทำงาน นอกจากนี้ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาอาจเนื่องมาจากการเปลี่ยนแปลงสภาพภายในองค์กร และภายนอกองค์กร จึงต้องมีการพัฒนาเพื่อให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลง

สำหรับ Koontz & Wehrich (1990 : 274) ได้กล่าวถึงกระบวนการพัฒนาผู้บริหารไว้ดังแผนภูมิที่ 5

แผนภูมิที่ 5 แสดงกระบวนการพัฒนาผู้บริหารจัดการและการฝึกอบรม



แหล่งที่มา Koontz & Wehrich. *Essentials of management*. New York : Mc Graw Hill, 1990. p.274.

จากแผนภูมิอธิบายได้ว่า การฝึกอบรมและพัฒนาผู้บริหารต้องได้มาจากการวิเคราะห์หรือประเมินความต้องการจำเป็นที่แตกต่างกันระหว่างการปฏิบัติงานที่ทำได้จริงกับการปฏิบัติงานที่เป็นความคาดหวัง ว่าเป็นจำนวนเท่าใด จากสาเหตุอะไร แล้วจึงมาวิเคราะห์เพื่อจัดทำกรพัฒนาการฝึกอบรมที่จะเพิ่มความสามารถให้ทำงานได้ตามที่คาดหวังในสิ่งที่ขาดจริง ซึ่งทั้งนี้จะทำให้องค์กรได้รับการพัฒนาภายใต้การเอื้ออำนวยความสะดวก และความร่วมมือกันระหว่างหน่วยงานองค์กรอื่น ๆ ได้ สำหรับการปรับเปลี่ยนตำแหน่งหน้าที่รับผิดชอบ นั้นก็จะกระทำด้วย

หลักการเดียวกัน คือพิจารณาวิเคราะห์ภารกิจงาน และความสามารถที่ต้องมีในภารกิจงานใหม่ กับความสามารถสมรรถนะที่มีอยู่ในปัจจุบัน ว่าแตกต่างกันอย่างไร เท่าใด จึงจะกระทำการ ประเมินความต้องการจำเป็นที่ต้องพัฒนาได้ ซึ่งจากช่องว่างการระบุการกำหนดความต้องการ จำเป็นที่แตกต่างกันี้ จะนำไปวิเคราะห์ จัดสรร และวางแผนงานให้ได้แผนการฝึกอบรมปฏิบัติการที่เหมาะสมกับองค์กร (Enterprise Training Plan) การเตรียมการที่เป็นระบบสำหรับการเข้าสู่ ตำแหน่งบทบาทใหม่หรือการพัฒนาบทบาท ย่อมจะเอื้อให้ผู้บริหารได้มีการพัฒนาศักยภาพในการบริหารได้อย่างมีความเป็นวิชาชีพมากขึ้น และดีกว่าการให้เข้าสู่ตำแหน่งงานใหม่หรือการพัฒนาบทบาท ภารกิจหน้าที่รับผิดชอบ โดยไม่ได้รับการฝึกอบรมหรือโดยเตรียมการอย่างไม่เป็นระบบ หรือตามความต้องการแต่เพียงอย่างเดียว นอกจากนี้ในการพัฒนาความสามารถการบริหารจัดการของผู้บริหารจะต้องคำนึงถึงอนาคตในระยะยาวร่วมด้วย ว่าจากสภาพแวดล้อม สังคมความเจริญก้าวหน้าทางวิทยาการ และเทคโนโลยี จะส่งผลต่อความสามารถ ในการบริหารจัดการ และส่งผลต่อการพัฒนาองค์กรได้อย่างไร ผู้บริหารจำเป็นต้องมีการเพิ่มขีดความสามารถ และสมรรถนะในด้านต่าง ๆ ให้พร้อมรับการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้น ฉะนั้นในการฝึกอบรม และพัฒนาการบริหารของผู้บริหารจัดการ จึงจำเป็นต้องพิจารณาถึงสภาวะการณ์ปัจจุบัน และแนวโน้มในอนาคตร่วมด้วย เพื่อจะได้พัฒนาได้อย่างครอบคลุมและมีประสิทธิภาพ

ขั้นที่ 2 การออกแบบแผนการพัฒนา (Designing Development Plans)

ในขั้นนี้ เป็นการวางแผนการปฏิบัติการ ในการออกแบบการพัฒนา ซึ่งแผนการ พัฒนาจะต้องมีการระบุถึงสิ่งต่อไปนี้

- การกำหนดและระบุถึงเหตุผลและปัญหาในความจำเป็นที่ต้องพัฒนา
- การกำหนดเป้าหมาย วัตถุประสงค์ทั่วไป และวัตถุประสงค์เฉพาะ
- แผนงานที่บ่งบอกถึงการพัฒนาที่ประสบความสำเร็จในตำแหน่งงานนั้น ๆ
- แผนงานที่กำหนดบุคคลรับผิดชอบในแต่ละกิจกรรมอย่างชัดเจน รวมทั้ง ทรัพยากร งบประมาณ ตารางเวลาแผนการทำงาน และการประเมินผล

ในการออกแบบแผนการพัฒนานี้จะออกแบบเป็นโครงสร้างประกอบที่ชัดเจน (Format) ซึ่งในโครงสร้างนี้จะประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ คือ

- 1) สารเนื้อหาของโปรแกรม (Program Content) เป็นองค์ประกอบที่สำคัญของโปรแกรม / แผนการพัฒนา ซึ่งประกอบไปด้วยสารเนื้อหาที่เป็นแก่นแท้ ที่เป็นแนวคิดองค์ความรู้หลัก (Conceptual Knowledge) และสารเนื้อหาที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน

(Procedural Knowledge) ซึ่งในสาระเนื้อหาทั้ง 2 นี้ มีความสำคัญ กล่าวคือในองค์ความรู้ แนวคิดหลัก จะช่วยให้บุคลากรพัฒนางานได้ ผู้บริหารมีแนวคิดบริหาร ตัดสินใจแก้ปัญหาได้ ส่วนในสาระที่เกี่ยวกับการปฏิบัติงาน จะช่วยให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้ จึงจำเป็นต้องมีการบูรณาการเข้าด้วยกัน และมีการนำไปประยุกต์ใช้ โดยเฉพาะทางด้านองค์ความรู้ แนวคิดหลัก มีความสำคัญ ที่ต้องพัฒนาให้เกิดขึ้นในผู้บริหาร ให้เป็นบุคคลที่ใฝ่รู้ กระตือรือร้น มีส่วนสำคัญในการเรียน

2) วิธีการพัฒนา (Program Methods) ประกอบไปด้วยหลายวิธี ซึ่งแบ่งเป็น 3 วิธีการหลักคือ การศึกษาด้วยตนเอง การอบรม การศึกษาต่อ ทั้งนี้วิธีการพัฒนา จัดกระทำได้ทั้งเป็นรายกลุ่ม และรายบุคคล ในการเลือกวิธีการพัฒนานี้ขึ้นอยู่กับองค์ประกอบหลายประการที่ต้องนำมาพิจารณาร่วมด้วย คือ วัตถุประสงค์ของโปรแกรมการพัฒนา จำนวนบุคลากรที่เข้ารับการพัฒนาอบรม ค่าใช้จ่าย ตลอดจนบุคลากรเจ้าหน้าที่ที่รับผิดชอบ งบประมาณค่าใช้จ่าย ระยะเวลา และเป้าหมายขององค์กร แต่ทั้งนี้วิธีการพัฒนาและการฝึกอบรมจะเลือกใช้วิธีโดยขึ้นอยู่กับวัตถุประสงค์ของการพัฒนา และการฝึกอบรม ประเภทและวิธีการ ประโยชน์ที่ได้รับและความเหมาะสม วิธีการพัฒนาทักษะในการฝึกอบรม ที่จัดเรียงตามลำดับของการมีปฏิสัมพันธ์จากมากไปหาน้อยคือ การใช้สถานการณ์จำลอง การใช้ ตัวแบบ การแสดงบทบาทสมมติ การใช้กรณีศึกษา และการบรรยาย การอภิปราย การสัมมนา และการระดมสมอง ทั้งนี้รูปแบบที่ใช้ในการพัฒนาและการฝึกอบรม แบ่งเป็น 2 ลักษณะ ดังนี้ (Koontz & Wehrich, 1990 : 276 : 282, McCauley et al, 1998 : 113 – 117, Dessler, 2000 : 255 – 261, Sherman & Bohlander, 1992 : 223 - 227)

1. On – The – Job Training

เป็นวิธีการพัฒนาในขณะที่ปฏิบัติงานในสถานที่ปฏิบัติงานอยู่ วิธีการที่ใช้ในการพัฒนาในลักษณะนี้มี 5 วิธี

1.1 Coaching เป็นการพัฒนาด้วยวิธีการสอนงาน เน้นการเรียนรู้ด้วยการปฏิบัติ (Learning by Doing) ภายใต้การดูแล และการช่วยเหลือแนะนำของผู้ที่มีประสบการณ์มากกว่า ขั้นตอนการสอนงานมี 4 ขั้นตอน ดังนี้ 1) เปิดโอกาสให้ได้แสดงความคิดริเริ่ม ให้คำแนะนำและแก้ปัญหาด้วยตนเอง 2) ผู้สอนงาน ตั้งปัญหาให้วิเคราะห์และหาวิธีแก้ปัญหา 3) ให้โอกาสเป็นผู้นำกลุ่ม ให้รับผิดชอบในหน้าที่การงานมากขึ้นและให้ อำนาจเพิ่มขึ้น 4) ให้เป็นตัวแทนในการเข้าร่วมกิจกรรมกับผู้บริหารระดับสูง เช่น เข้าร่วมประชุม

1.2 Understudy of “Assistant to” เป็นวิธีพัฒนา โดยการมอบหมายงานให้ช่วยทำงานหรือมอบหมายงานให้ทำเป็นโครงการ การพัฒนาในลักษณะนี้ ผู้สอนงาน (Superior

Coach) จะเลือกสรรกิจกรรมที่ก่อให้เกิดความรู้ในด้านต่าง ๆ คือ ความรู้ทางการปฏิบัติงาน (Operation) ความสามารถในการจัดการงาน (Executing Company Policy) การพัฒนาคุณสมบัติด้านกายภาพ (Physical Qualification) สิ่งที่น่าสนใจมาก คือ ความสามารถในการเป็นหัวหน้างาน ความสามารถในการให้คำแนะนำ และความสามารถในการสั่งการ (Direct People)

1.3 Job Rotation การพัฒนาวิธีนี้ ทำโดยหมุนเวียนให้ปฏิบัติงานในหน่วยงานต่าง ๆ เพื่อที่จะได้รอบรู้งาน และมีประสบการณ์ในการบริหารงาน ซึ่งจะช่วยให้มีความสามารถในการบริหารงานในระดับสูงขึ้นไป

1.4 Management Apprenticeship เป็นการพัฒนาโดยใช้วิธีการ Coaching และ Job Rotation ผสมผสานกัน คือ จัดให้ผู้รับการฝึก ได้ปฏิบัติงานกับหัวหน้างานที่มีภาวะผู้นำต่าง ๆ กัน โดยมีหัวหน้างานเป็นผู้ให้คำแนะนำ จากนั้นจะพิจารณา ผู้รับการฝึกจะไปเป็นหัวหน้างานในส่วใด จะต้องมีความรู้หรืออะไรบ้าง เพื่อให้เป็นหัวหน้างานที่เหมาะสมในหน่วยงานนั้น ๆ แล้วจึงจัดโปรแกรมขึ้นมาเฉพาะเพื่อพัฒนาภาวะผู้นำ โดยเจาะลึกลงไปในลักษณะเฉพาะของผู้บริหารในหน่วยงานนั้น (Upward Training Spiral)

1.5 Multiple Management การพัฒนาวิธีนี้ทำโดยให้ผู้ที่จะได้รับการพัฒนา จำนวนหนึ่ง มาเป็น Junior Broad of Director ทำหน้าที่เสนอความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานของหน่วยงาน ไปยัง Senior Broad of Director ถ้าได้รับความเห็นชอบก็จะนำไปสู่การปฏิบัติต่อไป แต่ถ้า Senior Broad of Director ไม่เห็นด้วย Junior Broad of Director จะต้องชี้แจงเหตุผลเป็นลายลักษณ์อักษรภายใน 10 วัน ถ้าเรื่องดังกล่าว ไม่สามารถหาข้อยุติร่วมกันได้ ก็จะได้เสนอกลับไปยัง Senior Broad of Director อีก หลังจากที่ทำหน้าที่ Junior Broad of Director ระยะเวลาหนึ่งแล้ว จะทำการประเมินการปฏิบัติงาน Junior Broad of Director แต่ละคน โดยให้ประเมินกันเอง ผู้ที่ได้คะแนนสูงก็จะได้รับการพิจารณาแต่งตั้งเป็นหัวหน้างานต่อไป

2. Off – The – Job Training

Off – the – Job Training เป็นการพัฒนาที่มุ่งการพัฒนาด้วยกิจกรรมนอกหน่วยงาน แบ่งได้เป็น 2 ลักษณะ คือ การพัฒนาเป็นรายบุคคล และการพัฒนาเป็นกลุ่ม

2.1 การพัฒนาเป็นรายบุคคล (Individualized Training) มี 3 วิธี

2.1.1 Planned Reading Program เป็นการพัฒนาโดยการศึกษาด้วยตนเองจากสื่อต่าง ๆ โดยผู้จัดทำโปรแกรมฝึกอบรม จัดเตรียมสื่อต่าง ๆ ให้ ซึ่งจะมีรายละเอียดเกี่ยวกับการศึกษา และกำหนดที่ใช้ในการศึกษาในแต่ละประเด็นไว้ให้

2.1.2 Program Instruction การพัฒนาด้วยวิธี Program Instruction มีแนวคิดมาจากทฤษฎีการเรียนรู้ของ Skinner ผู้เรียนจะเรียนรู้ตามความสามารถของตนเอง

2.1.3 Training in the Field เป็นวิธีการฝึกในสถานการณ์จริงที่ไม่ใช่หน่วยงานที่ตนเองปฏิบัติงานอยู่ ทำให้ผู้รับการฝึกได้รับประสบการณ์ที่กว้างขวาง ไม่มีผลกระทบทั้งต่อตนเองและหน่วยงานที่กำลังปฏิบัติงานอยู่

2.2 การพัฒนาเป็นกลุ่ม (Group Training Method)

Group Training Method มีพื้นฐานความคิดว่า ผู้ที่จะเป็นผู้นำต้องมีคุณลักษณะบางอย่างที่คล้ายคลึงกัน โปรแกรมการพัฒนาจึงสามารถจัดให้ทุกคนได้รับการพัฒนาไปพร้อม ๆ กัน วิธีการพัฒนาที่นิยมใช้มี 4 วิธี

2.2.1 การบรรยาย (Lecture) การบรรยายเป็นวิธีการที่นิยมใช้กันมากในการฝึกอบรมเป็นกลุ่ม วิทยากรผู้บรรยายมักเป็นผู้มีประสบการณ์สูง การบรรยายอาจใช้สื่อต่าง ๆ ช่วยให้น่าสนใจยิ่งขึ้น เช่น ใช้ภาพสไลด์ วิดิทัศน์ ประกอบการบรรยาย เป็นต้น ข้อเสียของการบรรยายคือ ผู้ฟังจะเป็นผู้รับข้อมูลเพียงอย่างเดียว มีโอกาสน้อยที่จะได้ตอบสนองความคิดเห็น จากการวิจัยหลายแห่ง พบว่าการบรรยายได้ผลน้อยมากในการก่อให้เกิดการบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ ดังนั้นจึงควรใช้การบรรยายร่วมกับวิธีการอื่นที่เหมาะสม

2.2.2 Group Meeting เป็นการพัฒนาที่เน้นการรวมกลุ่มเพื่อให้ผู้รับการฝึกได้แลกเปลี่ยน แนวคิด และประสบการณ์ระหว่างกัน ซึ่งทำได้หลายลักษณะ ดังนี้

1) Group Discussion เป็นการรวมกลุ่มตั้งแต่ 5 – 25 คน เพื่ออภิปรายในเรื่องที่น่าสนใจร่วมกัน ภายใต้การนำของผู้นำกลุ่ม เพื่อหาแนวทางปฏิบัติหรือข้อสรุปที่กลุ่มมีความเห็นพ้องกัน

2) Conference เป็นการรวมกลุ่มประมาณ 12 – 20 คน เปิดอภิปรายทั่วไปในเรื่องที่สนใจ เป็นการรวบรวมความคิดเห็น เสนอข้อเท็จจริง และหาข้อสรุป

3) Seminar การรวมกลุ่มประมาณ 5 – 30 คน ศึกษาในเรื่องที่สนใจ ภายใต้การนำของผู้เชี่ยวชาญในด้านนั้น ๆ

4) Symposium การรวมกลุ่มของบุคคลประมาณ 30 คน เพื่ออภิปรายทั่วไปในเรื่องที่สนใจ โดยมีตัวแทนในกลุ่มประมาณ 3 - 6 คน ได้รับมอบหมายให้ศึกษาค้นคว้าหาข้อมูล เพื่อนำเสนอในกลุ่มใหญ่ ให้อภิปรายและหาข้อสรุป

- 5) Syndicate เป็นการรวมกลุ่มของบุคคลประมาณ 30 คน เพื่ออภิปรายถึงปัญหา หรือประเด็นที่สนใจในแนวคิด โดยจะแบ่งเป็นกลุ่มย่อย 4 - 5 กลุ่ม เพื่ออภิปรายในประเด็นย่อย ๆ ของเรื่องที่สนใจ และนำเสนอต่อกลุ่มใหญ่ เพื่ออภิปรายร่วมกัน
- 6) Panel เป็นการอภิปรายกลุ่ม 3 - 6 คน ต่อหน้าผู้เข้าฟังจำนวนมาก
- 7) Buzz Session เป็นการนำเสนอความคิดจากกลุ่มโดยให้ผู้นั่งใกล้ ๆ กันรวมเป็นกลุ่มเล็ก ๆ กลุ่มละ 3 - 4 คน แสดงความคิดเห็นในประเด็นที่สนใจ แล้วนำเสนอผลการประชุมในกลุ่มใหญ่
- 8) Brain Storming เป็นการระดมความคิดโดยการกระตุ้นให้ผู้ร่วมกลุ่มได้แสดงความคิดเห็นอย่างเต็มที่ ในประเด็นที่สนใจร่วมกัน ซึ่งอาจใช้เวลาสั้น ๆ ประมาณ 5 - 15 นาที ในกลุ่มที่ไม่ใหญ่นัก

2.2.3 Simulation การพัฒนาโดยการเลียนแบบคล้ายสถานการณ์จริง
Simulation แบ่งออกเป็น 5 วิธี คือ

- 1) Case Method เป็นการพัฒนาโดยศึกษาจากเหตุการณ์จริงที่เกิดขึ้นแล้ว อาจเป็นเรื่องราวที่บันทึกไว้เป็นลายลักษณ์อักษร การเล่าให้ฟังหรือดูจากภาพยนตร์ ซึ่งจะให้ข้อมูลที่มากพอที่จะฝึกวิเคราะห์ปัญหา และหาแนวทางในการบริหารงานสภาพการณ์นั้น
- 2) Incident Process เป็นการพัฒนาในลักษณะที่ใกล้เคียงกับ Case Method คือฝึกหัดวิเคราะห์ และหาแนวทางแก้ปัญหาจากสภาพการณ์จริงที่เคยปรากฏมาแล้ว แต่แตกต่างกันตรงที่ว่า Incident Process นั้นจะต้องหัดตั้งคำถามเอง ในการซักถาม เพื่อให้ได้ข้อมูลที่มากพอที่จะนำมาใช้ในการวิเคราะห์ และหาทางแก้ปัญหา
- 3) In - Basket การพัฒนาในลักษณะ In - Basket (Mail Box) เป็นกระบวนการพัฒนาโดยผ่านสื่อไปรษณีย์ เพื่อให้ผู้รับการพัฒนา (Trainee) ได้ฝึกการรับผิดชอบด้วยตนเอง ฝึกการวางแผนเพื่อการดำเนินงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย ฝึกการทำรายงาน การสื่อสารด้วยการเขียน เมื่อสิ้นสุดโครงการผู้รับการพัฒนาจะพบกันร่วมอภิปรายและหาข้อสรุป วิธีการดังกล่าวพบว่าใช้ได้ดีในการพัฒนาด้านการตัดสินใจ
- 4) Role Playing การแสดงบทบาทสมมติ เป็นวิธีการฝึกอบรมที่พัฒนาจากการเล่นของเด็ก การแสดงบทบาทสมมตินี้ นับว่าเป็นวิธีที่ดีที่สุดวิธีหนึ่งของ Simulation การแสดงบทบาทสมมตินี้จะแสดงให้เห็นสภาพการณ์หนึ่ง ๆ ในเงื่อนไขที่คล้ายเหตุการณ์จริงมากที่สุด

5) Management Game เป็นการนำหลักการเล่นเกมที่คุ้นเคยกัน มาตั้งแต่เด็กมาใช้พัฒนา ในการเล่นเกมจะต้องมีผู้เล่น มีกฎระเบียบ มีเป้าหมายและอาจมีการแข่งขันกันด้วย ได้มีผู้นำลักษณะการเล่นเกมมาใช้ในระบบธุรกิจและการบริหารจัดการ

2.2.4 Laboratory Training or Sensitivity Training เป็นรูปแบบการพัฒนาบุคลากรที่มีจุดมุ่งหมาย เพื่อให้ผู้รับการฝึกได้รู้จักตนเองและผู้อื่นสามารถสร้างสัมพันธ์ภาพที่ดีระหว่างบุคคลได้ ในกระบวนการพัฒนาจะจัดให้มีสถานการณ์จำลองที่ผู้รับการฝึก จะมีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้รับการฝึกคนอื่น ๆ กลุ่ม และในขณะเดียวกัน ก็จะเรียนรู้พฤติกรรมของสมาชิกในกลุ่ม การพัฒนาวิธีนี้สมาชิกกลุ่มควรมีจำนวนไม่มาก

3) สถานที่ (Location of the program) ในการพัฒนาและฝึกอบรมบุคลากรหรือผู้บริหารนี้สามารถจัดดำเนินการได้ทั้งในขณะปฏิบัติงาน และนอกสถานที่ปฏิบัติงาน (off the job) หรือจะจัดรวมกันก็ได้ ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับทรัพยากร บุคลากร และเวลา ซึ่ง Dessler (1984 : 260) กล่าวว่า การพัฒนาผู้บริหารระดับสูงหรือระดับสถาบัน มักจะนิยมใช้วิธีการสัมมนาออกสถานที่เป็นส่วนมาก และการอบรมเชิงปฏิบัติการในหน่วยงาน นอกจากนี้อาจจัดกระทำในรูปของเครือข่ายการร่วมมือกับระหว่างหน่วยงาน ในระบบสารสนเทศ เทคโนโลยีสมัยใหม่ก็ได้

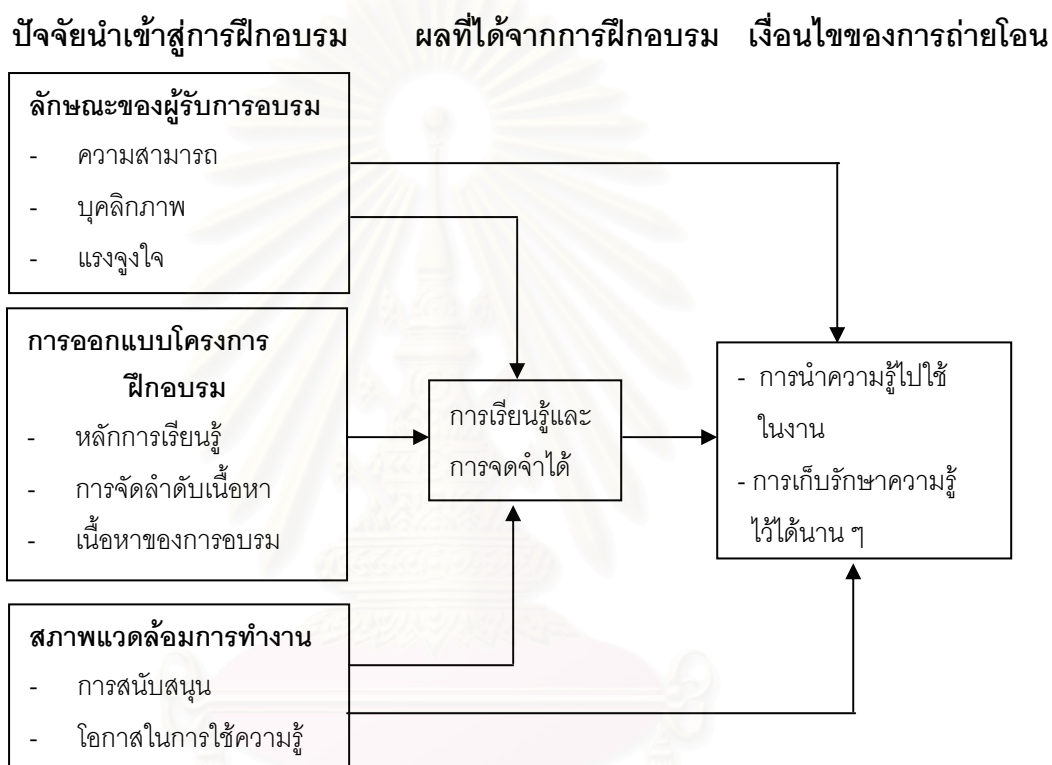
4) การมีส่วนร่วม (Participation) บุคลากรที่เข้าร่วมการพัฒนาและฝึกอบรมนี้สามารถกระทำได้ทั้งแบบเป็นทางการด้วยความสมัครใจ และด้วยการบังคับ รวมทั้งกระทำได้แบบไม่เป็นทางการทั้งสมัครใจและด้วยการบังคับ

ขั้นที่ 3 ขั้นดำเนินการปฏิบัติการ (Implementing Development Programs) เป็นขั้นที่ลงมือปฏิบัติดำเนินการ ทั้งนี้ต้องกำกับควบคุมให้ดำเนินการได้ตามที่กำหนด ซึ่งบางครั้งจำเป็นต้องมีการตัดสินใจในการแก้ปัญหา ที่อาจเกิดขึ้นได้ ทั้งนี้ในการดำเนินการอาจต้องพิจารณา ในหลายด้าน ให้ครอบคลุม

ขั้นที่ 4 ขั้นการประเมินผล การพัฒนาบุคลากร (Evaluating Staff Development Programs) เป็นขั้นตอนสุดท้ายที่มีการตรวจสอบ ประเมินผลว่า การพัฒนาบุคลากร สามารถบรรลุเป้าหมาย วัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้หรือไม่ และที่สำคัญจะพิจารณาถึงการนำไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน นั่นคือประเมินผลถึงผลกระทบ หรือผลที่เกิดขึ้นในบุคคล ในงานที่รับผิดชอบ ในแผนก และในองค์การว่ามีการพัฒนาได้อย่างไร นอกจากนี้ การประเมินผลนี้จะเป็นข้อมูลป้อนกลับเข้าไปสู่ในแต่ละขั้นตอน และนำมาปรับปรุงพัฒนางานต่อไป

ในการที่จะทราบว่า การฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากรนั้น ได้มีการนำไปประยุกต์ใช้ในองค์กรหรือนำไปใช้อย่างไรบ้างนั้น Baldwin & Ford (1988 อ้างถึงใน ชูชัย สมิติไกร, 2542 :114) ได้นำเสนอแนวคิดของการถ่ายโอนความรู้ รายละเอียดดังแผนภูมิที่ 6

แผนภูมิที่ 6 แสดงแนวคิดเกี่ยวกับกระบวนการถ่ายโอนความรู้



แหล่งที่มา ชูชัย สมิติไกร, การฝึกอบรมบุคลากร ในองค์กร.กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2542 ,หน้า 115

จากแผนภูมิอธิบายได้ว่า กระบวนการถ่ายโอนความรู้ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ ได้แก่ ปัจจัยนำเข้าสู่การฝึกอบรม ผลที่ได้รับจากการฝึกอบรม และเงื่อนไขการถ่ายโอน ซึ่งในเงื่อนไขการถ่ายโอนจะเกิดขึ้นเมื่อมีการนำความรู้ไปใช้ในงานและสะสมความรู้ไว้ได้นาน ทั้งนี้เงื่อนไขการถ่ายโอนเป็นผลมาจากผู้เข้ารับการอบรมจดจำได้มาก และเป็นผลมาจากลักษณะของบุคคล และสภาพแวดล้อมของการทำงาน ส่วนผลที่ได้รับจากการฝึกอบรม คือ ความสามารถในการเรียนรู้และการจดจำได้ ซึ่งเป็นผลมาจากลักษณะของบุคคล การออกแบบโครงการฝึกอบรม และสภาพแวดล้อมการทำงาน

3. การพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาด้านบทบาททางวิชาการ

การพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาให้บรรลุวัตถุประสงค์ จำเป็นที่บุคคลในระดับบริหาร จะต้องได้รับการพัฒนาทั้งในด้านหลักการ ทศนคติ และทักษะของการบริหารเพื่อให้ผู้บริหารได้รับความรู้ มีความสามารถและความชำนาญในการปฏิบัติหน้าที่ มีทัศนคติที่ดีต่อหน่วยงาน สร้างบุคลากรให้เป็นผู้รักงาน มีความตั้งใจในการทำงานและรับผิดชอบต่อหน้าที่ได้ ซึ่งวิธีการพัฒนาจำแนกได้ 3 วิธี (สมพงษ์ เกษมสิน, 2526 : 41 – 49)

1. การพัฒนาที่เน้นการให้การศึกษาเพื่อให้ความรู้ทั่วไปอย่างกว้าง ๆ เป็นการศึกษาก่อนที่จัดอย่างเป็นพิธีการ เป็นหลักสูตรซึ่งจัดดำเนินการโดยรัฐหรือเอกชน
2. การพัฒนาที่เป็นการพัฒนาเพิ่มพูนทักษะและความรู้เฉพาะอย่าง ส่วนใหญ่เป็นการพัฒนาบุคลากรภายหลังจากที่เข้าปฏิบัติงานแล้ว ได้แก่ การจัดอบรมวิชาการ การพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนทักษะในการทำงาน การพัฒนาระดับหัวหน้างาน

3. การพัฒนาที่เป็นการพัฒนาตนเอง ในส่วนของการฝึกอบรมระหว่างประจำการ ที่จะต้องพัฒนาระดับผู้บริหารนั้น อุกฤษ์ หิรัญโต (2523 : 156 – 159) จำแนกไว้ดังนี้

- 3.1 การฝึกอบรมเจ้าหน้าที่ระดับผู้บังคับบัญชา โดยมากมักจะอบรมให้ตรงกับความต้องการของผู้เข้ารับการอบรม และขององค์กรนั้น ๆ

- 3.2 การฝึกอบรมเจ้าหน้าที่ระดับนักบริหาร หรือที่เรียกว่า พัฒนานักบริหาร จะเป็นการพัฒนาด้านทักษะการเป็นผู้นำ และความคิดสร้างสรรค์เพื่อให้ได้ประโยชน์ในการนำไปปกครองบังคับบัญชา การประสานงาน การวางแผน และแก้ปัญหาด้วย

ในการพัฒนาบุคคลนั้นจำเป็นต้องอาศัยการเรียนรู้ เพราะเชื่อว่าการเรียนรู้จะเปลี่ยนแปลงและพัฒนามนุษย์ให้คิดเป็น ทำเป็นและปฏิบัติได้อย่างถูกวิธีและหลักการ ทั้งนี้ในการจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาบุคคลหรือผู้บริหารสถานศึกษานี้จะประกอบด้วย 3 ด้านคือ

1. การเรียนรู้ด้านพุทธิพิสัย คือ ความรู้ ความจำ ความเข้าใจในเนื้อหาสาระ
2. การเรียนรู้ทางด้านเจตคติ จะส่งเสริมให้บุคคลเกิดความตระหนักรู้และเล็งเห็นความสำคัญของผู้นำที่มีต่อองค์กร

3. การเรียนรู้ทางด้านทักษะพิสัย จะเป็นการเรียนรู้ที่มุ่งในการฝึกปฏิบัติจริง ทั้งนี้เพื่อให้เกิดทักษะ และได้รับประสบการณ์ในการเป็นผู้นำโดยตรงจากสถานการณ์จริงที่เข้าไปคลุกคลีและสถานการณ์จำลอง

ในการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาด้านบทบาททางวิชาการ จะนำเสนอดังต่อไปนี้

1) ความสำคัญและจุดมุ่งหมายของการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาด้านบทบาททางวิชาการ

ความสำคัญจำเป็นที่ต้องมีการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาด้านบทบาททางวิชาการนั้น วิโรจน์ ธิระคุณโกวิท (2543 : 148 – 169) กล่าวสรุปไว้ว่า เนื่องมาจากเหตุผลดังนี้

1.1 ผู้บริหารเป็นกลไกสำคัญในการบริหารสถานศึกษา เป็นผู้บังคับการในการทำงาน จึงต้องมีการพัฒนาตนเองเสมอ ให้มีบทบาทที่ทันกับการเปลี่ยนแปลงของกระแสสังคมโลก ต้องมีบทบาทเป็นผู้นำทางด้านวิชาการ

1.2 สังคมมีการแข่งขันการงานการอาชีพที่สูง และมีการเสื่อมทางศีลธรรม จริยธรรมมากขึ้น ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีบทบาทหน้าที่รับผิดชอบในการสร้างคน ต้องผลิตบัณฑิตด้วยการมุ่งส่งเสริมทั้งความรู้ ควบคู่กับการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมในผู้เรียน ต้องพัฒนาและปรับบทบาทวิธีการจัดการเรียนการสอนเพื่อที่จะได้บัณฑิตที่มีคุณภาพ และสามารถแข่งขันกับนานาชาติได้ อันจะนำไปสู่การพัฒนาประเทศชาติได้

1.3 การเป็นโลกาภิวัตน์และการเปลี่ยนแปลงของกระแสโลกที่รวดเร็วตลอดเวลา ผู้บริหารสถานศึกษา จะบริหารงานแบบงานประจำไม่ได้ ต้องปรับบทบาทการบริหารงาน ให้มีบทบาทการบริหารงานเชิงกลยุทธ์ มีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล กำหนดเป้าหมายและทิศทางการทำงานให้ชัดเจน และมีการเปลี่ยนแปลงให้ทันกับเหตุการณ์เสมอ

1.4 การเปลี่ยนแปลงของรูปแบบการปกครองการบริหาร ซึ่งในสังคมปัจจุบัน จะให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการบริหาร ในการตัดสินใจ การบริหารงาน มุ่งเน้นการทำงานเป็นทีม การให้ความไว้วางใจแก่กัน ผู้บริหารสถานศึกษาต้องปรับและพัฒนาบทบาทด้านวิชาการจากการสั่งการมาเป็นการส่งเสริมและเอื้ออำนวยความสะดวก พร้อมทั้งการให้ทางเลือก ผู้บริหารจะต้องมีความรอบรู้ ความละเอียดรอบคอบ เพราะงานทางการศึกษาเป็นงานที่ละเอียดอ่อนต้องผลิตบัณฑิตที่มุ่งเน้นคุณภาพ ผู้บริหารจึงต้องมีการพัฒนาบทบาทให้มีการบริหารงานแบบร่วมมือให้บุคลากรมีโอกาสแสดงความคิดเห็นตามระดับความสำคัญของการบริหารงาน

2) การวางแผนการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาทางบทบาททางวิชาการ

สำหรับแนวคิดการเตรียมผู้บริหารหรือการพัฒนาผู้บริหาร (Administrative Preparation) ตามพจนานุกรมทางการศึกษานานาชาติ Vol.1 ที่มี Husen และ Postlethwaithe (1994 : 67 – 72) เป็นบรรณาธิการ ได้กล่าวถึงการเตรียมผู้บริหารระหว่างปฏิบัติการ ไว้ดังนี้ว่า จะต้องมีการเตรียมและฝึกอบรมให้สอดคล้องกับความต้องการของ

หน่วยงาน องค์การ ตลอดจนบทบาทหน้าที่ที่ต้องรับผิดชอบในตำแหน่งนั้น ๆ ทั้งนี้ในการเตรียมผู้บริหารระหว่างปฏิบัติการจะดำเนินการได้ 2 วิธี คือ 1) การจัดการเข้าศึกษา (Management Education) ซึ่งจะเป็นการศึกษาในระยะยาว มักจัดทำในสถานศึกษาระดับอุดมศึกษามาเป็นผู้จัดอบรมให้มีการเรียนในชั้นเรียน มีเรียนทฤษฎีการวิจัย เป็นพื้นฐานความรู้ แล้วมีการมอบวุฒิปัตร 2) การจัดการโดยการอบรม (Management Training) จะเป็นการอบรมระยะสั้น ๆ จัดทำในองค์การที่ทำงาน มีการอบรมปฏิบัติการฝึกทักษะ ดำเนินการฝึกอบรมโดยหัวหน้างาน ผู้นิเทศงาน หรือองค์การเอกชน นอกจากนี้มีอีกวิธีคือ การจัดการโดยการพัฒนา (Management Development) แต่ส่วนใหญ่นิยมวิธีการฝึกอบรม ซึ่งการเตรียมผู้บริหารในระหว่างปฏิบัติการนี้จะจัดไว้สำหรับผู้นิเทศงาน ผู้บริหารองค์การ และอาจารย์ใหญ่

ในการจัดโปรแกรมการฝึกอบรมสำหรับผู้บริหารสถานศึกษานั้นจะต้องทราบถึงลักษณะของสถานศึกษาที่มีคุณภาพประสิทธิผล และปัจจัยใดที่ส่งผลให้การบริหารจัดการสถานศึกษาให้เกิดประสิทธิผล ฉะนั้นในการออกแบบโปรแกรมการฝึกอบรมนั้นเชื่อว่า แบบของผู้นำที่เหมาะสมคือการบริหารงานตามสถานการณ์ การฝึกอบรมต้องมีทั้งภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติควบคู่กัน และต้องสอดคล้องกับกฎหมายของประเทศนั้น ซึ่งการจัดโปรแกรมการอบรมนี้มีความแตกต่างกันในแต่ละประเทศ ทางด้านองค์การที่รับผิดชอบ และงบประมาณเงินทุน แต่โดย ส่วนใหญ่มักมีสถาบันวิชาชีพที่รับผิดชอบจัดฝึกอบรมให้

ในการวางแผนการฝึกอบรมพัฒนานี้จำเป็นต้องคำนึงถึงกฎและหลักเกณฑ์ในการเรียนรู้ เพื่อให้การอบรมพัฒนาได้บรรลุผล ซึ่งหลักเกณฑ์ในการเรียนรู้ประกอบด้วยกำหนดยุทธศาสตร์ระยะเวลา การใช้สื่อโสตทัศนูปกรณ์ วิธีการสอน ตลอดจนการมีส่วนร่วมของผู้เรียน

3) สารเนื้อหาและวิธีการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาด้านบทบาท

ทางวิชาการ

Husen & Postlethwaith (1994 : 70 – 72) ได้ระบุว่าเนื้อหาและวิธีการพัฒนา (Content and Methods) ขึ้นกับความต้องการของแต่ละประเทศและองค์การ แต่โดยทั่วไปจะต้องครอบคลุมทั้งด้านความรู้ ทักษะ การปฏิบัติงาน ฉะนั้นหัวข้อที่ควรจะต้องมีคือ

1. สารเนื้อหาด้านกฎหมาย และวิชาชีพที่เกี่ยวข้องกับการบริหารสถานศึกษา งาน การจัดการวางแผนกลยุทธ์ นโยบาย เป้าหมาย แผนพัฒนาสถานศึกษาและบทบาทหน้าที่
2. การสื่อสาร การตัดสินใจ รวมทั้งการสร้างทีมงานและการพัฒนา

3. การบริหารหลักสูตร การจัดการเรียนการสอน การทดสอบวัดและประเมินผล
4. การเรียนรู้ของผู้เรียน
5. การบริการแนะแนว
6. การนิเทศและพัฒนาบุคลากร
7. การบริหารงบประมาณและสื่ออุปกรณ์ รวมทั้งแหล่งสนับสนุน
8. การสร้างความสัมพันธ์กับชุมชน ผู้ปกครอง องค์กรภาครัฐ เอกชน สถานศึกษา
9. การกำกับตรวจสอบและประเมินผลด้านประสิทธิผล
10. การบริหารการเปลี่ยนแปลง
11. การพัฒนาตนเองเป็นผู้บริหารจัดการ

ส่วนเนื้อหาที่จัดฝึกอบรมโดยมหาวิทยาลัยจัดการศึกษาให้ นั้นจะประกอบด้วย ทฤษฎี องค์กร ทฤษฎีภาวะผู้นำ ประสิทธิภาพองค์กร การบริหารและพัฒนาบุคลากร รวมทั้งการวิเคราะห์นโยบายทางการศึกษา ซึ่งจะเป็นการให้การศึกษารวมโดยยึดแนวคิดทฤษฎีผสมผสาน ทั้งด้านจิตวิทยา สังคมจิตวิทยา จิตวิทยาอุตสาหกรรม สังคมวิทยา การบริหารจัดการ การศึกษา ผู้ใหญ่ ทั้งนี้วิธีการศึกษาอบรมจะให้การบรรยาย การสัมมนา การใช้สถานการณ์จำลอง การศึกษาจากวิดีโอทัศน์ การแสดงบทบาทสมมติและการใช้กรณีศึกษา สำหรับการออกแบบ การพัฒนาจัดเป็นขั้นตอนที่สำคัญมากในขั้นตอนของการวางแผนการอบรมพัฒนา ซึ่งต้องระบุ เนื้อหาสาระ วัตถุประสงค์ กิจกรรมการพัฒนา การประเมินผล รวมทั้งทักษะ ทัศนคติ ที่ต้องการ ให้เกิดขึ้นแก่กลุ่มผู้เข้ารับการพัฒนา ในการกำหนดระยะเวลาของการพัฒนาหลักสูตรขึ้นกับ เนื้อหาสาระ องค์ความรู้ และงานที่ต้องการพัฒนา (จกกลนี้ ชูติมาเทวินทร์, 2542 : 92-95)

นอกจากวิธีการฝึกอบรมที่จัดโดยองค์กรและมหาวิทยาลัยแล้ว ยังมีการฝึกอบรมโดย แนวคิดใหม่ ๆ คือ 1) การเรียนรู้ด้วยการพัฒนาตนเอง (Self Development Approach) ที่นำเสนอ โดย Kolb ในปี 1984 วิธีนี้บุคคลจะเรียนรู้ได้จากประสบการณ์การทำงาน และมีการพัฒนา ตนเองขึ้นเรื่อยๆ 2) การเรียนรู้ด้วยการสะท้อนความคิดและสร้างองค์ความรู้ขึ้นด้วยการแก้ไขปัญหาจากการปฏิบัติงาน ที่นำเสนอโดย Schon ในปี 1987 วิธีนี้บุคคลจะปฏิบัติงานและ แก้ปัญหาการทำงาน เพื่อให้เกิดประสิทธิผล ทั้งนี้การปฏิบัติการแก้ปัญหาจะเป็นวงจรไปเรื่อย ๆ โดยกระทำเป็นกลุ่ม วิธีนี้จะคล้าย ๆ กับการวิจัยปฏิบัติการ 3) การเป็นผู้สอนงาน (Coaching) ที่นำเสนอโดย Joyce & Showers ในปี 1988 วิธีนี้สามารถจัดทำขึ้นในองค์กรได้ทันทีถ้ามี องค์กรประกอบทั้ง 5 คือ การนำเสนอแนวคิดทฤษฎีและทักษะ การฝึกการสาธิตปฏิบัติการ

การฝึกทักษะในสถานการณ์จำลอง การให้ข้อมูลย้อนกลับ การมีผู้สอนงานที่มีความชำนาญ ซึ่งวิธีนี้จะเป็นขั้นตอนแรกของการปรับตัวในการบริหารจัดการตามแนวคิดของ Hallinger และ Wimpelberg ที่นำเสนอในปี 1992 (Husen & Postlethwaite, 1994 : 70 – 71)

Yuki, (1998 : 465 – 490) กล่าวว่าผู้บริหาร / ผู้นำในศตวรรษที่ 21 ต้องมีทักษะและสมรรถนะการทำงานที่สูงกว่าในอดีตที่ผ่านมา เพราะการเปลี่ยนแปลงต่างๆ เกิดขึ้นมากมาย ทั้งทางเทคโนโลยี สื่อสารต่าง ๆ ซึ่งในการพัฒนาทักษะภาวะผู้นำนั้นส่วนใหญ่จะจำแนกเป็น 3 วิธี คือ

1. การสร้างโปรแกรม โดยมักจัดทำเป็นระยะสั้น ๆ และจัดนอกสถานที่
2. การพัฒนากิจกรรมมักจัดทำในขณะปฏิบัติงานโดยใช้ผู้สอนงานที่มีประสิทธิภาพ หรือพี่เลี้ยงที่อาวุโสกว่า ด้วยการมอบหมายงาน ทั้งนี้อาจเป็นงานเฉพาะกิจ งานชั่วคราว
3. การพัฒนาตนเอง จะเป็นการพัฒนาตนเองด้วยการอ่านหนังสือมาก ทบทวนการใช้สื่ออุปกรณ์ในการศึกษาเป็นการชมวีดิทัศน์ หรือการศึกษาโดยผ่านทางคอมพิวเตอร์

Meredith (1989) กล่าวถึงวิธีการพัฒนาโดยการเรียนรู้ด้วยตนเองว่าเป็นการเรียนรู้ที่จำเป็นสำหรับสังคมปัจจุบัน โดยเฉพาะการเรียนรู้สำหรับผู้ใหญ่ พบว่า มากกว่าร้อยละ 70 เป็นการเรียนรู้ด้วยตนเอง ซึ่งการเรียนรู้ด้วยตนเอง หมายถึง การที่ผู้เรียนเป็นผู้ริเริ่มตัดสินใจที่จะเรียน จะพัฒนาในสิ่งที่ตนต้องการพัฒนา พร้อมทั้งกำหนดเป้าหมายวิธีการในการเรียนรู้ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ (McNamara, 1999) การเรียนรู้ด้วยตนเองเป็นวิธีการเรียนรู้สำหรับผู้ใหญ่ในการทำงาน (Mezirow, 1985 : 17) ซึ่งเป็นกระบวนการที่ส่งเสริมให้ผู้เรียนแต่ละคนได้แสวงหาความรู้ใหม่ ๆ และพัฒนาทักษะ ปลูกฝังนิสัยใฝ่รู้ ใฝ่เรียน โดยผู้เรียนอาจศึกษาค้นคว้าจากแหล่งการเรียนรู้ การขอคำแนะนำปรึกษา การเรียนรู้จากผู้รู้ การเรียนรู้ด้วยการปฏิบัติกิจกรรมตามเรื่องที่ศึกษาหรือสนใจ และด้วยการทำโครงการการเรียนรู้ด้วยตนเองจะทำให้เพิ่มศักยภาพมากขึ้น ถ้าผู้เรียนดำเนินการทำเป็นอย่างเป็นระบบ ดังนี้ 1) กำหนดความรู้และทักษะที่ต้องการเรียนรู้ พัฒนา 2) กำหนดวัตถุประสงค์ วิธีการกิจกรรมการเรียนรู้ และ 3) กำหนดวิธีการประเมินผลการเรียนรู้ ซึ่งการเรียนรู้ด้วยตนเองนี้ McNamara (1999) และ Maraziah (2001) กล่าวว่า การเรียนรู้ด้วยตนเองจะมีประโยชน์ดังนี้

1. มีการเพิ่มประสิทธิผลในการเรียนรู้ เพราะผู้เรียนสามารถเลือกรูปแบบการเรียน และกำหนดเป้าหมายด้วยตนเอง
2. มีการประหยัดค่าใช้จ่ายและลดต้นทุนในการอบรมพัฒนา เพราะผู้เรียนสามารถเรียนที่จะช่วยตนเองและช่วยซึ่งกันและกัน มีการใช้เวลาและวัสดุอุปกรณ์ ทรัพยากรที่มีอยู่

3. มีการเพิ่มประสิทธิผลในการทำงาน เพราะผู้เรียนสามารถเรียนรู้จากการทำงานในสถานปฏิบัติงาน ซึ่งเป็นการเพิ่มทักษะในการทำงานได้จริง
4. เป็นการเพิ่มความตระหนักรู้ในความรับผิดชอบของการมีวินัยการเรียนรู้ด้วยตนเอง และเป็นการกระตุ้นให้ใฝ่รู้ใฝ่เรียน และคิดสร้างสรรค์สิ่งใหม่
5. เป็นการกระตุ้นให้ได้ฝึกคิดหาวิธีการแก้ไขปัญหาได้
6. เป็นการส่งเสริมทักษะทางสังคม และพัฒนาภาวะผู้นำได้

เชาวลิต ตนานนท์ชัย (2547) กล่าวถึงการเรียนรู้ด้วยตนเองว่าเป็นการเรียนรู้ที่มีลักษณะดังนี้

1. เป็นการเรียนรู้ที่เกิดจากแรงจูงใจของแต่ละบุคคล อาจด้วยความจำเป็น ความต้องการหรือความสนใจ จะนำมาซึ่งการขวนขวาย มุ่งมั่นและตั้งใจอันจะนำไปสู่ความสำเร็จของการเรียนรู้
 2. เป็นความรู้ที่ถาวร เนื่องจากเป็นการเรียนรู้ที่เกิดจากการขวนขวาย และศึกษาค้นคว้าของผู้เรียน ถึงแม้ว่าจะมีหรือต้องอาศัยผู้คอยแนะแนวหรือแนะนำบ้าง แต่โดยหลักการแล้วจะต้องพึ่งพาหรืออาศัยตนเองเป็นหลักด้วยลักษณะดังกล่าวนี้จะช่วยให้การเรียนรู้ดังกล่าวติดตัวผู้เรียนไปอย่างถาวร
 3. สามารถตอบสนองของความแตกต่างระหว่างบุคคล เนื่องจากผู้เรียนมีอิสระที่เลือกและกำหนดแผนการเรียนรู้ของตนเองตามความสนใจ ความถนัด รวมถึงความพร้อม
- จึงเห็นได้ว่าการเรียนรู้ด้วยตนเองเป็นการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับการศึกษาในสภาวะการณ์ของสังคมปัจจุบัน โดยเฉพาะอย่างยิ่งกับกลุ่มเป้าหมายที่เป็นผู้ใหญ่ที่ต้องเรียนรู้เกี่ยวกับข่าวสาร ข้อมูลและเทคโนโลยีต่าง ๆ โดยสถานศึกษาหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องดำเนินการจัดให้ มีสิ่งที่ควรพิจารณาคือ
1. การเสนอเนื้อหาที่หลากหลายและตรงกับความต้องการของผู้เรียน ซึ่งจำเป็นต้องอาศัยกระบวนการวิเคราะห์วิจัย เพื่อกำหนดโครงสร้างหลักสูตรและเนื้อหาอย่างเหมาะสม
 2. การเสนอวิธีเรียนและกิจกรรมการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับการเรียนรู้ด้วยตนเอง โดยคำนึงถึงสภาพของกลุ่มเป้าหมายที่จะส่งผลต่อการเรียนรู้
 3. การกำหนดวิธีการประเมินผลการเรียนรู้ที่เหมาะสมและสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ ซึ่งควรมุ่งเน้นเป็นการประเมินความก้าวหน้าหรือประสิทธิภาพของการเรียนรู้มากกว่าการประเมินผลสัมฤทธิ์ทางวิชาการเพียงอย่างเดียว

ทั้งนี้ในการดำเนินการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ด้วยตนเอง สามารถดำเนินการได้หลายวิธี คือการศึกษาค้นคว้าตามความสนใจในขอบข่ายเนื้อหา การทำกิจกรรมที่ได้รับมอบหมาย การเรียนรู้จากการใช้สื่อ การเรียนรู้ออนไลน์ และการเรียนรู้จากการทำโครงการ ซึ่งการเรียนรู้จากการทำโครงการ เป็นวิธีการส่งเสริมการเรียนรู้ด้วยตนเอง สอดคล้องกับแนวคิดของการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ผู้เรียนทำโครงการโดยการศึกษาค้นคว้าและปฏิบัติจริงตามความสามารถและความสนใจ โดยผู้เรียนกำหนดสิ่งที่ต้องการเรียนรู้และศึกษาหาความรู้ด้วยตนเอง โดยมีที่ปรึกษาเป็นผู้แนะนำให้ความช่วยเหลือในเชิงวิชาการแก่ผู้เรียน

4. รูปแบบการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษา ด้านบทบาททางวิชาการ

1. ความหมายและองค์ประกอบของรูปแบบ

Cleland and King (1983 : 133 - 134) ได้ให้ความหมายของรูปแบบไว้ 2 ประการ คือ 1) รูปแบบหมายถึงสิ่งที่จำลองจากของจริงให้มีขนาดเล็กลง 2) รูปแบบ หมายถึง การแสดงความเกี่ยวพันกันอย่างเป็นระบบ เพื่อที่จะใช้ประโยชน์ในการทำนายผลการเปลี่ยนแปลงในลักษณะข้อมูลที่ชัดเจน และสัมพันธ์กัน ส่วน Husen and Postlethwaite (1994 : 3865) กล่าวว่ารูปแบบมีความหมายที่แตกต่างจากทฤษฎี เพราะรูปแบบยังไม่ใช่ข้อเท็จจริงที่ได้พิสูจน์แล้ว รูปแบบยังเป็นส่วนหนึ่งที่อยู่วิจยพยายามวิเคราะห์ความสัมพันธ์ที่เกี่ยวข้องกันขององค์ประกอบอย่างเป็นระบบด้วยวิธีทางวิทยาศาสตร์เพื่อที่จะนำเสนอรูปแบบมาใช้ประโยชน์

สำหรับองค์ประกอบของรูปแบบนั้น Bardo and Hartman (1982) กล่าวว่า การที่จะกำหนดว่ารูปแบบใดจะต้องประกอบด้วยรายละเอียดมากน้อยเพียงใดจึงจะเหมาะสมนั้น ไม่ได้มีการกำหนดไว้แน่นอนว่าต้องประกอบด้วยอะไรบ้าง ทั้งนี้ส่วนใหญ่จะขึ้นอยู่กับลักษณะเฉพาะปรากฏการณ์ที่สนใจศึกษา หรือจะออกแบบแนวคิด ทฤษฎี และหลักการพื้นฐานในการกำหนดรูปแบบนั้น ๆ เป็นหลัก ที่ผู้วิจัยสนใจศึกษา เพื่อใช้ประกอบในการกำหนดคุณลักษณะและบรรยายในคุณสมบัตินั้น ทั้งนี้หลักการในการสร้างรูปแบบจะเป็นหลักการที่เป็นกระบวนการ มีขั้นตอนของแนวคิด ซึ่งแนวคิดจะอยู่ในรูปของหมวดหมู่ที่แสดงความสัมพันธ์กันขององค์ประกอบ และแนวคิดทฤษฎีที่นำมาเป็นหลักการ ต้องสามารถนำไปปฏิบัติได้จริง รวมทั้งตรวจสอบประเมินผลได้ในทุกองค์ประกอบทุกกระบวนการและทุกขั้นตอน

2. ประเภทและคุณลักษณะของรูปแบบ

หนังสือ The International Encyclopedia of Education ซึ่ง Husen & Postlethwaite (1994 : 3866-3872) เป็นบรรณาธิการ ได้กล่าวถึงประเภทของรูปแบบไว้ 5 ประการ ดังนี้

1. รูปแบบเชิงอุปมาหรือเปรียบเทียบ (Analogue Models) เป็นรูปแบบที่ใช้หลักการคิดหาเหตุผล รูปแบบนี้นิยมใช้ในสาขาวิทยาศาสตร์ทางกายภาพ รูปแบบนี้ไม่ค่อยใช้ในสาขาสังคมและพฤติกรรมศาสตร์ ตัวอย่างของรูปแบบประเภทนี้ที่ใช้ในทางการศึกษา คือ ขนาดของโรงเรียนหรือจำนวนของ นักเรียนในโรงเรียน เกี่ยวข้องกับจำนวนนักเรียนที่เข้ามาและออกไป โดยที่จำนวนที่เข้ามาจากหลายแหล่ง/หลายปัจจัย เช่น ตามเกณฑ์อายุ ตามเขตพื้นที่ ตามการย้ายเข้ามาอยู่ของผู้ปกครอง ส่วนจำนวนนักเรียนที่ออกไป มาจากหลายแหล่งหลายปัจจัยด้วยกัน เช่นอพยพตามผู้ปกครองออกไปอยู่ที่อื่น สำเร็จการศึกษาชั้นสูงสุดของโรงเรียน รูปแบบนี้มีประโยชน์ในการอธิบายการเปลี่ยนแปลงและการทำนายในอนาคต ซึ่งสามารถใช้ในการวางแผนและการกำหนดนโยบายได้

2. รูปแบบเชิงภาษา (Semantic Models) เป็นรูปแบบที่แสดงออกด้วยการใช้คำพูด ภาษาท่าทาง รูปภาพ เป็นหลัก แต่รูปแบบนี้มีจุดอ่อนที่ขาดความชัดเจนแน่นอนที่ยากต่อการทดสอบ ฉะนั้นรูปแบบนี้จึงขึ้นอยู่กับความชัดเจนของการใช้ภาษา

3. รูปแบบเชิงแบบแผน (Schematic Models) เป็นรูปแบบที่แสดงแผนที่หรือแผนภูมิที่จะพยายามเชื่อมโยงหน่วยและกลุ่มต่าง ๆ ให้เข้ามาสัมพันธ์กัน รูปแบบนี้นิยมใช้ในสาขาจิตวิทยา รูปแบบหนึ่งที่ใช้กันคือรูปแบบของ Guilford ที่เกี่ยวข้องกับระดับสติปัญญา ที่เกี่ยวข้องกัน 3 มิติ คือ ด้านเนื้อหา ด้านผลลัพธ์ และด้านการจัดกระทำ

4. รูปแบบเชิงคณิตศาสตร์ (Mathematic Models) รูปแบบนี้เริ่มนิยมใช้มากขึ้นตั้งแต่ปี ค.ศ.1960 ในสาขาวิชาพฤติกรรมศาสตร์สังคมศาสตร์และจิตวิทยา ส่วนในสาขาทางการศึกษามีการใช้น้อยในการวิจัย แต่มีการนำมาใช้บ้างในเรื่องของการประเมิน รูปแบบเชิงคณิตศาสตร์นี้มีประโยชน์ที่สามารถทำให้ข้อสันนิษฐานได้มีการพิจารณาด้วยเชิงปริมาณ และทดสอบได้ด้วยข้อมูลเชิงประจักษ์ รูปแบบเชิงคณิตศาสตร์นี้สามารถเขียนความสัมพันธ์ได้ในรูปสูตร หรือสมการทางคณิตศาสตร์ได้

5. รูปแบบเชิงเหตุผล (Causal Models) รูปแบบนี้เริ่มได้รับความสนใจในช่วงหลังปี ค.ศ. 1970 และนิยมใช้ในการวิจัยมากขึ้น เชื่อกันว่ารูปแบบนี้เริ่มใช้ในสาขาพันธุศาสตร์ ซึ่งมีการนำเทคนิคการวิเคราะห์เส้นทาง (Path Analysis) มาใช้ แนวคิดสำคัญของรูปแบบเชิงเหตุผลนี้จะเกี่ยวข้องกับการสร้างสมการโครงสร้างอย่างง่ายของสาเหตุกับตัวแปรต่าง ๆ ภายใต้การให้เหตุผล การตัดสินใจ

นอกจากนี้ Husen and Postlethwaite (1994 : 3865) ได้กล่าวว่ารูปแบบที่มีประโยชน์และอยู่ในขอบข่ายการวิจัย ควรมีคุณลักษณะดังนี้ คือ

1. รูปแบบควรจะนำไปสู่การทำนายของผลที่จะเกิดภายหลังได้ด้วยข้อมูลจากการสังเกตที่น่าเชื่อถือได้
2. โครงสร้างของรูปแบบควรจะแสดงให้เห็นถึงบางสิ่งบางอย่างที่เป็นกลไกเชิงเหตุผล ซึ่งเกี่ยวข้องกับเรื่องที่ต้องการศึกษา รูปแบบนี้จึงสามารถใช้ได้ทั้งในเชิงทำนาย
3. รูปแบบควรจะให้คำอธิบายที่ช่วยขยายความรู้ในแนวคิดใหม่ และนำไปสู่การแสวงหาองค์ความรู้ที่ต้องการศึกษาได้มากขึ้น
4. รูปแบบควรประกอบด้วยความสัมพันธ์อย่างมีโครงสร้างมากกว่าความสัมพันธ์ที่เกี่ยวข้องกัน อย่างไรก็ตาม สหสัมพันธ์และการถดถอยจะนำมาใช้ในช่วงแรกของการตรวจสอบ เพราะว่าอาจจะบอกได้ถึงตัวแปรสำคัญที่มีความสัมพันธ์ที่ต้องการศึกษา ดังนั้น สหสัมพันธ์และการถดถอยจะสามารถนำสู่การสร้างรูปแบบได้

3. การทดสอบและการพัฒนารูปแบบ

Eisner (1976 : 192 – 193) ได้เสนอแนวคิดของการทดสอบหรือการประเมินโดยใช้ผู้ทรงคุณวุฒิ ในประเด็นที่ต้องการสำรวจละเอียดทางเนื้อหามากกว่าการทดสอบเชิงสถิติ ซึ่งแนวคิดในการทดสอบและประเมินรูปแบบโดยผู้ทรงคุณวุฒิ เป็นดังนี้

1. การประเมินตามแนวทางนี้ ผู้ทรงคุณวุฒิจะเน้นการวิเคราะห์วิจารณ์อย่างลึกซึ้งเฉพาะในประเด็นที่ถุกนำมาพิจารณา โดยไม่เกี่ยวข้องกับวัตถุประสงค์และการตัดสินใจ แต่อาจจะมีผลกระทบสืบเนื่องต่าง ๆ ในการพิจารณาเข้าด้วยกัน ตามวิจยารณญาณของผู้ทรงคุณวุฒิ โดยทั้งนี้เพื่อให้ได้ข้อสรุปเกี่ยวกับประสิทธิภาพ และคุณภาพของสิ่งที่ต้องการประเมิน
2. การประเมินที่เป็นความเฉพาะทางต้องอาศัยผู้เชี่ยวชาญระดับสูงมาเป็นผู้วินิจฉัย ต้องใช้ความรู้ความสามารถอย่างแท้จริง ไม่สามารถวัดได้ด้วยเครื่องมือใดๆ ผู้เชี่ยวชาญเฉพาะสาขานั้นที่ จะเข้าใจอย่างแท้จริง
3. รูปแบบที่ใช้ตัวบุคคล จะมีผู้ทรงคุณวุฒิเป็นผู้ประเมิน โดยให้ความเชื่อถือกับผู้ทรงคุณวุฒิมีความยุติธรรมและมีดุลยพินิจที่ดีโดยมาตรฐานและเกณฑ์ในการพิจารณาของผู้ทรงคุณวุฒิ นั้นมาจากประสบการณ์และความชำนาญของผู้ทรงคุณวุฒิโดยตรง
4. เป็นรูปแบบที่ยอมให้ความยืดหยุ่นในกระบวนการทำงานของผู้ทรงคุณวุฒิ ตามความถนัดและความต้องการ ตั้งแต่การกำหนดประเด็นสำคัญ การบ่งชี้ข้อมูลที่ต้องการ การเก็บรวบรวม การประมวลผล การวินิจฉัยข้อมูลและวิธีการนำเสนอ

ในส่วนการพัฒนาแบบ Willer (1967 : 83 อ้างถึงใน สมาน อัครวุฒิ, 2537 : 18) ได้กำหนดการพัฒนาแบบไว้ 2 ขั้นตอน คือการสร้างรูปแบบ และการพัฒนาแบบ ซึ่ง สมาน อัครวุฒิ (2537 : 60 – 76) ได้กำหนดการพัฒนาดังนี้

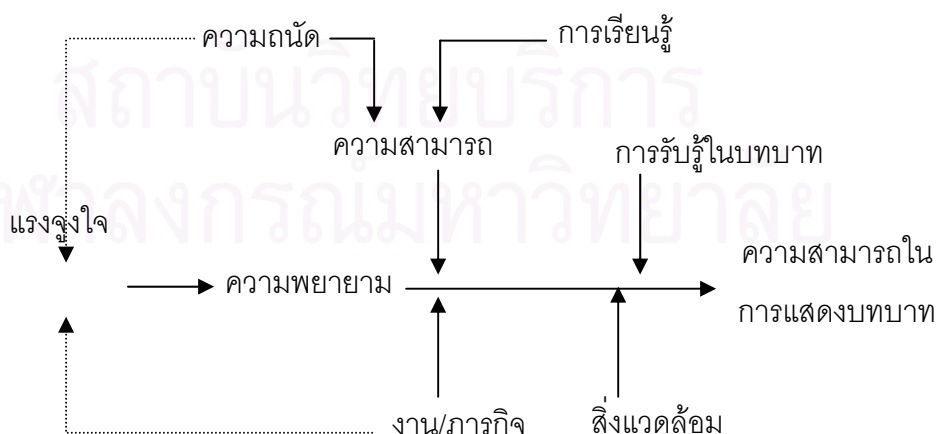
1. การศึกษาวิเคราะห์เกี่ยวกับหลักการและข้อมูลพื้นฐานประกอบการสร้างรูปแบบ ด้วยการวิเคราะห์เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องและตรวจสอบโดยผู้ทรงคุณวุฒิ
2. การสร้างรูปแบบขั้นต้น ด้วยการจัดทำร่างรูปแบบจากข้อมูลที่ได้จากการศึกษาวิเคราะห์เอกสาร งานวิจัย และข้อสรุปที่ได้จากผู้ทรงคุณวุฒิ
3. การประมวลความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิเกี่ยวกับรูปแบบ ด้วยการพัฒนาความสอดคล้อง ความเหมาะสมของรูปแบบและความเป็นไปได้ในเชิงปฏิบัติ
4. การปรับปรุงแก้ไข และพัฒนาเป็นรูปแบบที่สมบูรณ์

4. รูปแบบการพัฒนา

ในการสร้างรูปแบบการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาด้านบทบาททางวิชาการ เพื่อให้ผู้บริหารสถานศึกษามีความรู้ความสามารถในการบริหารด้านวิชาการนั้น จำเป็นต้องมีรูปแบบเป็นกระบวนการในการพัฒนาที่เหมาะสม ทั้งนี้ได้มีนักวิชาการได้มีการสร้างแบบไว้ดังนี้

Organ and Bateman (1991 : 258 – 260) ได้นำรูปแบบของ Porter and Lowler (1968) มาประยุกต์ใช้ สร้างเป็นแบบปัจจัยที่เกี่ยวกับความสามารถในการแสดงบทบาท ทั้งนี้ใช้เพื่อพัฒนาความสามารถการแสดงผลของบทบาทได้รูปแบบดังนี้

แผนภูมิที่ 7 แสดงรูปแบบของปัจจัยที่เกี่ยวกับความสามารถในการแสดงบทบาท



แหล่งที่มา Organ, D.W., and Bateman, T.S. *Organizational Behaviour*. Boston : Richard Irwin Inc., 1991 (p.260)

จากแผนภูมิอธิบายได้ว่า ตัวแปรหรือปัจจัยที่เกี่ยวข้องสัมพันธ์กับการแสดงออกของบทบาทตามตำแหน่งนั้น ประกอบด้วย

- 1) แรงจูงใจ (Motivation) หมายถึง ความชอบ ความสนใจ ความผูกพันให้คำมั่นของบุคคล ต่อการปฏิบัติหน้าที่ในการทำงานนั้น ๆ ให้มีผลผลิตที่มีคุณภาพ
- 2) ความพยายาม (Effort) หมายถึง ผลของแรงจูงใจ ที่ก่อให้เกิดความพยายาม ที่รวมทั้งความพยายามทางด้านกำลังกาย กำลังใจ และความเข้มแข็งทางใจ
- 3) งาน / ภารกิจ (Task) หมายถึง วิธีการดำเนินงาน เครื่องมือ วัสดุ อุปกรณ์ และเทคนิคต่าง ๆ
- 4) ความสามารถ (Ability) หมายถึง ประสิทธิภาพ หรือสิ่งที่ได้จากการฝึกปฏิบัติงาน / การทำงานที่ผ่านมา รวมกับความถนัดของบุคคลที่มีต่องาน
- 5) สิ่งแวดล้อม (Environment) หมายถึง สิ่งแวดล้อมทางกายภาพ ได้แก่ ความร้อน แสง สี เสียง ที่มีผลต่อการแสดงออกของการปฏิบัติงานตามบทบาท
- 6) การรับรู้ในบทบาท (Role Perceptions) หมายถึง ความคิดของแต่ละบุคคลที่รับรู้ถึงความต้องการของงานคืออะไร
- 7) การแสวงหาความสามารถตามบทบาทของตนเอง (Performance itself) คือ ผลลัพธ์ที่ได้ ที่แสดงออกมาให้เห็นประจักษ์

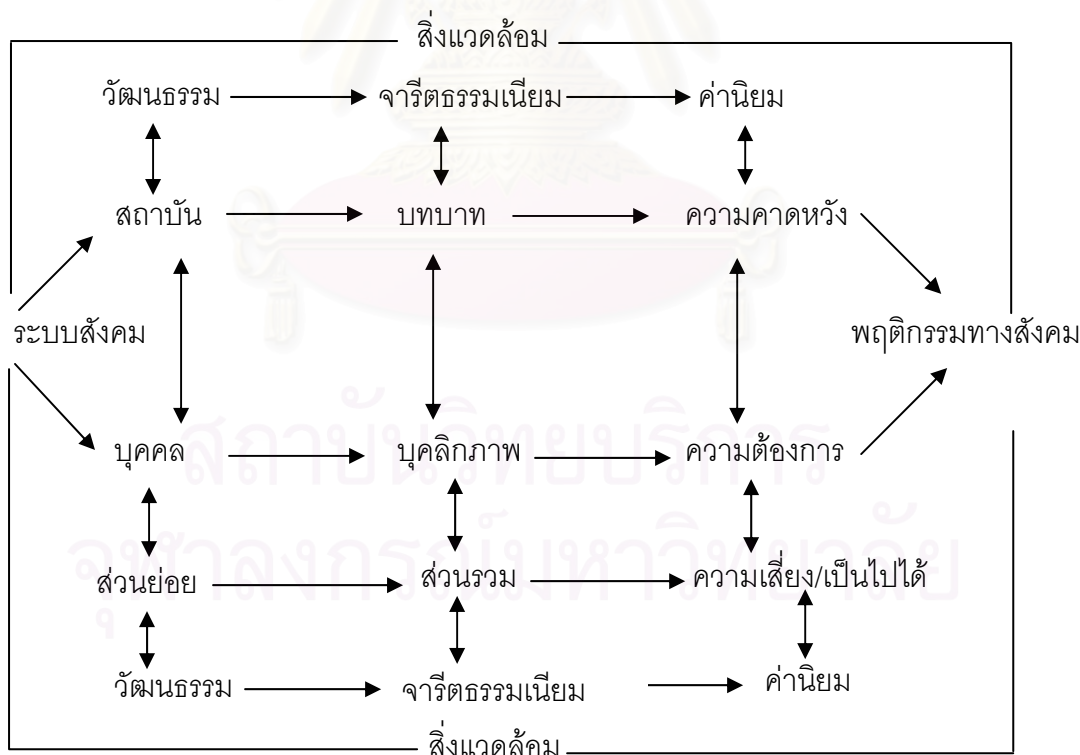
Getzels–Guba (1957) ได้นำเสนอรูปแบบพฤติกรรมทางสังคม (The Getzels – Guba model of the dimensions of social behavior) ที่กำหนดองค์ประกอบของรูปแบบเป็น 2 องค์ประกอบ คือ

1. **สถาบัน** (Institution) เป็นระบบของสังคมที่มีการกำหนดแนวปฏิบัติไว้เป็นแนวทาง และมีการนำเอาแนวปฏิบัติมาใช้อย่างสม่ำเสมอ หน่วยย่อยของสถาบันแบ่งออกเป็นบทบาท (Role) และความคาดหวัง (Expectation) ซึ่งบทบาทจะเกี่ยวข้องกับบุคลิกภาพของบุคคลในบทบาทนั้นจะหมายถึงลักษณะของตำแหน่งหน้าที่และสภาพซึ่งอยู่ภายใต้สถาบัน และเป็นตัวกำหนดพฤติกรรมของผู้สวมบทบาท ในส่วนของความคาดหวัง เป็นเรื่องของเกณฑ์มาตรฐานของสังคมหรือสถาบันที่มุ่งหวังจะได้รับจากผู้สวมบทบาท บทบาทที่สมบูรณ์ควรกำหนดความสัมพันธ์กับบทบาทอื่น ๆ ภายในสถาบัน แนวคิดนี้เองทำให้การกำหนดงานในแต่ละหน้าที่เป็นไปในรูปของการจัดลำดับชั้น โดยกำหนดให้บทบาทหนึ่งมีบทบาทต่อเนื่องไปกับอีกบทบาทหนึ่งต่อไปเรื่อย ๆ จนทำให้การดำเนินงานของสถาบันบรรลุวัตถุประสงค์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2. **บุคคล (Individual)** เป็นองค์ประกอบที่สำคัญของระบบสังคมสถาบันจะดำเนินการไปไม่ได้หากไม่มีองค์ประกอบด้านบุคคล ซึ่งมีส่วนประกอบย่อยที่มีอิทธิพล ต่อการดำเนินงานของสถาบันอยู่ 2 ประการคือ บุคลิกภาพ (Personality) และความต้องการ (Need Disposition) บุคลิกภาพของบุคคลมีความสำคัญต่อการวางตัว การสวมบทบาทและความต้องการในการทำงาน

จากองค์ประกอบทั้ง 2 ประการนั้น ในส่วนแรกคือ สถาบัน บทบาทและความคาดหวัง Getzels รวมเรียกว่า สังคมมิติ (Nomothetic Dimension) ส่วนองค์ประกอบด้านบุคคล บุคลิกภาพ ความต้องการ รวมเรียกว่า บุคลามิติ (Ideographic Dimension) ซึ่งทั้งสองมิตินี้ต่างก็มีความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับวัฒนธรรมในองค์การ จารีตธรรมเนียม ระเบียบขององค์การรวมทั้งค่านิยมขององค์การด้วย ซึ่งสามารถแสดงได้ในแผนภูมิที่ 8

แผนภูมิที่ 8 รูปแบบพฤติกรรมการบริหารในระบบสังคม (General Model of The Major Dimensions of Behavior in a Social System)



แหล่งที่มา Getzels, J.W., Lipham, J.M., and Campbell, R.F. Educational administration as a social process : Theory, research, practice. New York : Harper & Row, 1968. p. 105.

ในแนวคิดของ Getzels, Lipham, and Campbell (1968) ที่มองการบริหาร การศึกษาในเชิงกระบวนการทางสังคม (Social Process) นั้น กล่าวถึง บทบาท ว่าเป็น ความสัมพันธ์ระหว่างกลุ่มหรือสถาบันในระบบสังคม ที่มีองค์ประกอบด้านสถาบัน และบุคคล ทั้งนี้เพื่อแสดงออกถึงพฤติกรรมที่คาดหวังที่ได้กระทำเพื่อให้บรรลุเป้าหมายของระบบนั้น ซึ่งจากการความหมายของบทบาทในด้านนี้ ทั้ง Getzels, Lipham, and Campbell ได้นำมากำหนด กรอบรูปแบบในการศึกษาพฤติกรรมกรรมการบริหารงาน โดยประยุกต์แนวคิดทฤษฎีทางสังคม และ กระบวนการบริหารของ Getzels and Guba (1957: 429 – Cited in Getzels, Lipham and Campbell, 1968 : 80) และประยุกต์แนวคิดหลักการที่ว่าด้วยห้องเรียนเป็นระบบสังคม ของ Getzels and Thelen (1960 : 72 Cited in Getzels et al, 1968 : 102 – 103) เข้าด้วยกันเป็น รูปแบบการศึกษาพฤติกรรม ในระบบสังคม

Quinn et al (1996) ได้นำเสนอรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะที่มีคุณค่าในแต่ละ บทบาท โดยได้ประยุกต์ใช้รูปแบบการพัฒนา 5 ขั้น (Five – Step Model) ของ Whetten and Cameron ที่ได้นำเสนออันเป็นรูปแบบที่มุ่งทั้งการเรียนรู้ด้านเนื้อหา ทฤษฎีและการฝึกทักษะ ปฏิบัติการ ซึ่ง Quinn และคณะ ได้นำมาประยุกต์ใช้ในการพัฒนาบทบาทของผู้บริหารในแต่ละ สมรรถนะของ บทบาทนั้น ๆ และนำมาขยายองค์ประกอบต่าง ๆ เพิ่มขึ้น และเรียกชื่อว่า ALAPA Model ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

ขั้นที่ 1 การประเมินข้อมูล (Assessment) เป็นการค้นหาระดับความสามารถและ ความตระหนักรู้ความสามารถของตนเอง เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถาม การแสดงบทบาทสมมติ การอภิปรายกลุ่ม

ขั้นที่ 2 การเรียนรู้ (Learning) เป็นการนำเสนอเนื้อหาข้อความรู้ด้วยการบรรยาย หรือแจกเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องให้อ่านและศึกษาเพื่อเป็นข้อมูลความรู้เชิงทฤษฎี

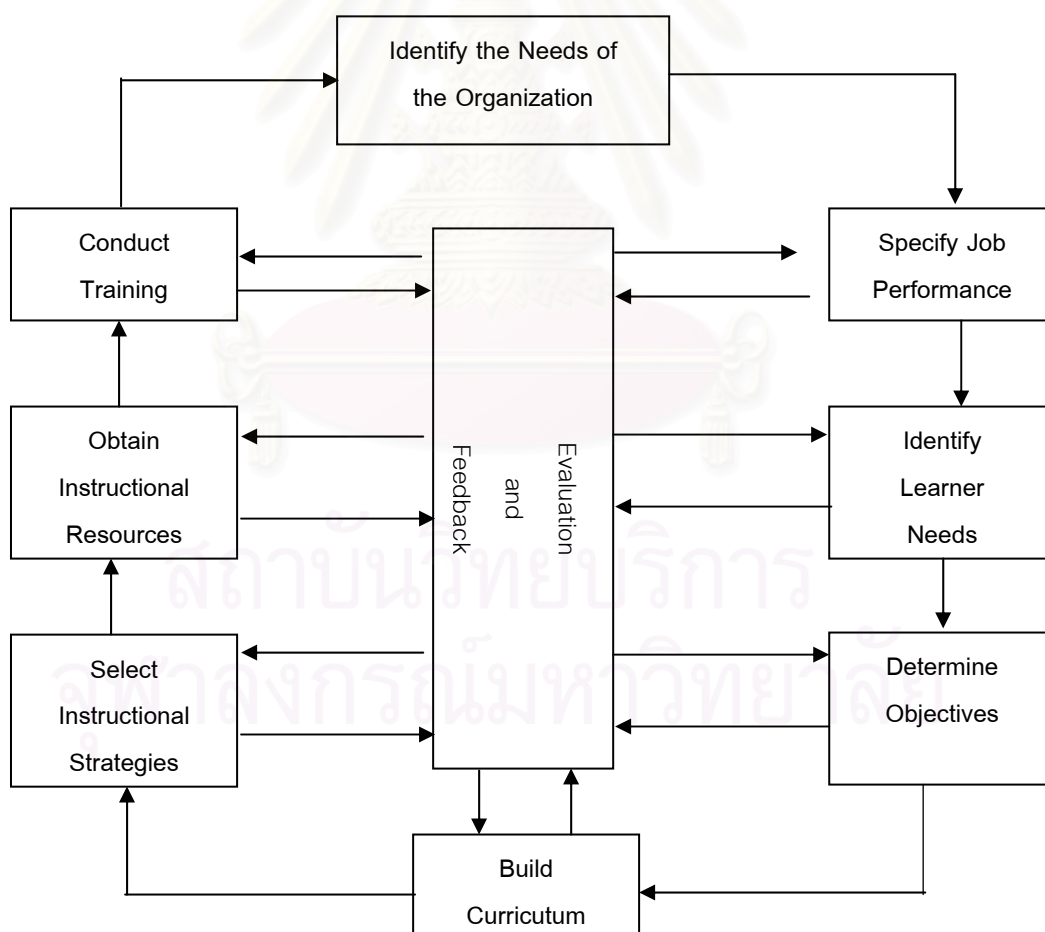
ขั้นที่ 3 การวิเคราะห์ (Analysis) เป็นการค้นหาพฤติกรรม การกระทำที่เหมาะสม และไม่เหมาะสม โดยตรวจสอบพฤติกรรมของผู้อื่นที่แสดงออกในสถานการณ์จำลอง ทั้งนี้จะใช้ กรณีตัวอย่าง การแสดงบทบาทสมมติ หรือการชมจากภาพยนตร์โทรทัศน์ และจากการอ่านหนังสือ นวนิยายหรือบทความเป็นต้น

ขั้นที่ 4 การฝึกปฏิบัติ (Practice) เป็นขั้นตอนที่ทำให้มีการฝึกสมรรถนะจริง ใน สถานการณ์จำลอง ในห้องเรียน เพื่อเปิดโอกาสให้ได้ฝึกประสบการณ์และได้ข้อมูลย้อนกลับ เพื่อ พัฒนาค้น ทั้งนี้จะใช้แบบฝึกหัด สถานการณ์ตัวอย่าง และการแสดงบทบาทสมมติ

ขั้นที่ 5 การนำไปประยุกต์ใช้ (Application) เป็นการเปิดโอกาสให้นำความรู้ ทักษะ สมรรถนะต่าง ๆ ที่ได้เรียนรู้ไปประยุกต์ใช้และปฏิบัติจริงในการทำงาน ทั้งนี้จะใช้การมอบหมายงานให้ไปปฏิบัติ ทั้งในระยะสั้นและระยะยาว

Nadler, L. (1989) ได้ออกแบบโปรแกรมการฝึกอบรม (Designing Training Programs) ที่ให้ชื่อว่า รูปแบบสภาวะการณวิฤตติ (The Critical Event Model = CEM) ทั้งนี้ Nadler จะใช้ศัพท์การฝึกอบรม (Training) ที่หมายถึงการเรียนรู้ที่มีความเกี่ยวข้องกับการทำงาน การปฏิบัติงานในขณะปัจจุบัน ส่วนการพัฒนา (Development) จะหมายถึงการเรียนรู้ที่เกี่ยวข้องกับความมอกงาม ความเจริญก้าวหน้าของบุคคลและองค์การ ซึ่งรูปแบบสภาวะการณวิฤตติที่เป็นโปรแกรมการออกแบบการฝึกอบรม จะแสดงดังแผนภูมิที่ 9

แผนภูมิที่ 9 แสดงโปรแกรมการออกแบบการฝึกอบรม : รูปแบบสภาวะการณวิฤตติ



แหล่งที่มา Nadler, L. Designing Training Programs : The Critical Events Model.
New York : Addison Wesley, 1989, p .12.

จากแผนภูมิ Nadler อธิบายว่าในการสร้างหลักสูตรการฝึกอบรมนั้นจะต้องเริ่มดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้

1. **การระบุความต้องการจำเป็นขององค์กร** (Identify the Needs of the organization) เป็นขั้นตอนเพื่อค้นหาธรรมชาติของปัญหา ว่าใครทำอะไรและไม่ทำอะไร การปฏิบัติงานสามารถบรรลุเป้าประสงค์ขององค์กรอย่างไรเท่าไร ทั้งนี้เพื่อต้องการประเมินความต้องการจำเป็นเบื้องต้นขององค์กร ที่จะประกอบการตัดสินใจว่าการเรียนรู้แบบใดที่จะเหมาะสมและสอดคล้องกับการแก้ปัญหา

2. **การระบุความสามารถของการปฏิบัติงาน** (Specify job performance) เป็นขั้นตอนที่ค้นหา หรือประเมินความสามารถของการปฏิบัติงานของบุคคล ทั้งนี้พิจารณาได้จากผลงานโดยเทียบกับเกณฑ์มาตรฐานของงาน (Standards of the job) จากแหล่งข้อมูลต่าง ๆ เช่น บุคคลผู้ร่วมงาน บันทึกการรายงานผลการปฏิบัติงาน หรืออาจใช้แบบสอบถาม การสัมภาษณ์ การสังเกต การประชุม เป็นต้น เมื่อได้ข้อมูลแล้วนำกลับเข้ามาทำการประเมินผลและให้ข้อมูลย้อนกลับ ด้วยการทำการวิเคราะห์ การให้ข้อมูลย้อนกลับและการตัดสินใจ

3. **การระบุความต้องการจำเป็นของผู้เรียน** (Identify Learner needs) เป็นขั้นตอนที่ค้นหาว่าบุคคลมีความต้องการจำเป็นที่จะเข้ารับการอบรมหรือไม่ ต้องการในด้านใด ทั้งนี้หากบุคลากรหรือผู้เรียนไม่มีความต้องการจำเป็นที่จะพัฒนาก็ยอมจะสูญเสียเปล่า ซึ่งขั้นตอนนี้ผู้ออกแบบโปรแกรมการอบรมต้องหาความแตกต่างของแต่ละบุคคลในด้านความเชื่อ ค่านิยม ความต้องการ โดยรวบรวมข้อมูล จากการสอบถาม จากแหล่งข้อมูลทะเบียนการประเมินผลการปฏิบัติงาน จากหัวหน้างาน ผู้ร่วมงาน หรือจากการจัดประชุม การสัมภาษณ์ การสังเกต แบบสอบถาม เมื่อได้ข้อมูลแล้วจึงระบุความต้องการจำเป็น

4. **การกำหนดวัตถุประสงค์** (Determine Objectives) เป็นขั้นตอนที่ผู้ออกแบบโปรแกรมต้องการกำหนดวัตถุประสงค์ของโปรแกรมที่จะพัฒนาในด้านความรู้ ทักษะ และด้านทักษะแก่ผู้เรียน พร้อมทั้งกำหนดวัตถุประสงค์การเรียนรู้ที่จะให้เกิดขึ้น

5. **การสร้างหลักสูตร** (Build Curriculum) เป็นขั้นตอนที่มุ่งว่าต้องการให้เรียนรู้เนื้อหาอะไรบ้าง และการเรียงลำดับเนื้อหาวิชาในหลักสูตรประกอบด้วยอย่างไร ดังนั้นผู้ออกแบบโปรแกรมจะต้องจัดเนื้อหาการเรียนรู้ให้ครอบคลุมในวัตถุประสงค์ที่กำหนด พร้อมทั้งจัดลำดับความยากง่าย และลำดับเนื้อหาก่อนหลังให้เหมาะสม

6. **การกำหนดกลยุทธ์ในการสอน (Select Instructional Strategies)** ในขั้นตอนนี้จะเป็นการกำหนดกลยุทธ์หรือยุทธวิธีการสอนให้เหมาะสมกับหลักสูตร และผู้เรียน ทั้งด้านกลยุทธ์การสอนมีด้วยกันหลายแบบ เช่นการมุ่งเน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง การเรียนเป็นกลุ่ม การเรียนตามรายวิชา การมุ่งเสริมสมรรถนะ การมุ่งการส่งเสริมด้านทักษะปฏิบัติ

7. **การได้รับและสรรหาทรัพยากรในการสอน (Obtain Instructional Resources)** ในขั้นตอนนี้จะเกี่ยวข้องกับแหล่งทรัพยากรที่นำมาใช้ในโปรแกรมการฝึกอบรม ซึ่งทรัพยากรที่ใช้ในการเรียนการสอนจะมีทั้งบุคคล หน่วยงานผู้สอน สถานที่ วัสดุอุปกรณ์ สื่อทัศนูปกรณ์ รวมทั้งเงินงบประมาณ จึงจำเป็นต้องได้รับให้เหมาะสมเพียงพอเพื่อจะดำเนินการ

8. **การกำกับดูแลการฝึกอบรม (Conduct Training)** เป็นขั้นตอนที่นำโปรแกรมการฝึกอบรมไปดำเนินการ ทั้งนี้ต้องมีการเตรียมการที่พร้อม เพื่อให้การฝึกอบรมดำเนินไปด้วยดี ตั้งแต่เริ่มเปิดโปรแกรมการฝึกอบรม บรรยากาศในการฝึกอบรม วัสดุอุปกรณ์การสอน ผู้อบรมคณาจารย์และผู้เข้ารับการอบรม การประเมินผลการฝึกอบรม และพิธีปิดการอบรม

ทั้งนี้กิจกรรมในทุกขั้นตอนของการสร้างรูปแบบการฝึกอบรม ต้องนำกลับมาประเมินผลว่าเหมาะสมเป็นไปได้อย่างไร โดยมีกระบวนการของการประเมินผล เริ่มจากวัตถุประสงค์ การปฏิบัติงาน การวิเคราะห์ การให้ข้อมูลย้อนกลับ และการตัดสินใจ และนำผลการประเมิน เหล่านั้นเป็นข้อมูลย้อนกลับ เพื่อพิจารณาดำเนินการในกิจกรรมขั้นต่อไปเป็นระยะๆ ซึ่งการประเมินผลและการให้ข้อมูลย้อนกลับนี้ จะเป็นวงจรกลับไปกลับมา จนกระทั่งเสร็จสิ้นการ ออกแบบการฝึกอบรม

Dessler (2003 : 188 – 203) ได้กล่าวถึงกระบวนการของการฝึกอบรมพัฒนาว่าประกอบด้วย 5 ขั้นตอน สำคัญคือ

ขั้นที่ 1 การวิเคราะห์ความต้องการจำเป็น เป็นการวิเคราะห์ความต้องการในการพัฒนาของบุคคลว่าบกพร่องในด้านใด ความรู้ ทักษะ ความคิด

ขั้นที่ 2 การออกแบบแผนการพัฒนาอบรม เป็นการผลิตและเตรียมการด้านการสร้างหลักสูตรอบรม สื่ออุปกรณ์ ตำราต่าง ๆ และกิจกรรมการฝึกอบรม การใช้คอมพิวเตอร์ช่วยสอน

ขั้นที่ 3 การประเมินผล เป็นการนำเสนอหลักสูตรให้คณะกรรมการพิจารณาความเหมาะสมในที่ประชุม เพื่อนำไปปฏิบัติ

ขั้นที่ 4 การดำเนินการอบรมพัฒนา โดยจัดให้มีการฝึกปฏิบัติร่วมด้วยการอบรม

ขั้นที่ 5 การประเมินผลการอบรมพัฒนาและการติดตามผล เพื่อประเมินดูว่ามีความสำเร็จของการอบรมพัฒนาอย่างไร

Rosalind L. Rogoff (1987) ได้นำเสนอแบบวงล้อการฝึกอบรม (Training Wheel) ซึ่งประกอบด้วย 4 ขั้นตอน คือ

1. การรวบรวมข้อมูล เป็นขั้นตอนเพื่อค้นหาว่าใครทำอะไรและไม่ทำ เพื่อรวบรวมข้อมูลเบื้องต้นในการหาความต้องการจำเป็นการฝึกอบรม
2. การวิเคราะห์ข้อมูล เป็นขั้นตอนการวิเคราะห์ข้อมูลที่มีรายนามบุคลากรลักษณะการทำงาน หน้าที่รับผิดชอบ ปัญหาในการปฏิบัติงาน เพื่อจะสามารถกำหนดวัตถุประสงค์การฝึกอบรม
3. การสรุปผล เป็นขั้นตอนการพัฒนาหลักสูตร สร้างอุปกรณ์การฝึกอบรม การเลือกเทคนิคการฝึกอบรม และการสร้างเครื่องมือ การประเมินผลการฝึกอบรม
4. การปฏิบัติการ เป็นขั้นตอนการดำเนินการฝึกอบรม รวมถึงการประเมินผลการฝึกอบรม

แผนภูมิที่ 10 แสดงรูปแบบวงล้อการฝึกอบรม



ที่มา : Rosalind L. Rogoff, The Training Wheel : A Simple Model for Instructional Design 1987. pp. 14 – 19

ตอนที่ 5 เอกสารรายงานการวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับบทบาททางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา

Darling and Pomatto (1999) ได้ศึกษาเรื่องการสร้างทีมงานในการบริหารงานในสถานศึกษา ผลการศึกษาพบว่า แบบของพฤติกรรมที่ส่งผลต่อการสร้างทีมงานในการบริหารงานมี 4 แบบ คือ 1) แบบผู้สร้างสายสัมพันธ์ (Relater) 2) แบบผู้วิเคราะห์ (Analyser) 3) แบบผู้อำนวยการสั่งการ (Director) และ 4) แบบนักสังคม (Socializer) ซึ่งในทั้ง 4 แบบของพฤติกรรมนี้จะสะท้อนและคงความเป็นสมดุลง่ายให้แต่ละบุคคลมีการสร้างทีมงาน การบริหารที่มีประสิทธิภาพ ซึ่งในแต่ละแบบของพฤติกรรมต่างก็มีจุดอ่อนจุดแข็งที่แตกต่างกัน ซึ่งต่างก็ส่งผลเกื้อกูลในการปรับตัวกับภาวะเครียดที่เกิดขึ้นได้ จึงแสดงให้เห็นว่า แบบของพฤติกรรมทั้ง 4 นี้ จะเอื้อให้บุคลากรทุกคนสามารถทำงานได้ด้วยความสุขสบาย ในสถานการณ์ต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องและมีประสิทธิภาพประสิทธิผลในการทำงาน

Gullatt & Lofton (1996) ได้ศึกษาบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการจัดการศึกษาที่สัมฤทธิ์ผลทางด้านวิชาการ ผลการศึกษา พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีในการบริหาร การบริหารงานและการจัดเวลาในการทำงาน รวมทั้งการจ้างองค์การ จะเป็นกิจกรรมที่สำคัญในการทำนายความสำเร็จและผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน นอกจากนี้กิจกรรมที่ส่งเสริมการจัดการศึกษา คือการส่งเสริมความสามารถและการพัฒนาการสอนของอาจารย์ การให้คำแนะนำการให้คำปรึกษา การตัดสินใจแก้ปัญหา และการส่งเสริมบุคลากรอาจารย์ในการทำงานเป็นทีม จะช่วยลดภาวะความคับข้องใจและความกดดันจากภายนอกที่สำคัญคือ การบริหารงานเป็นทีมร่วมกัน ทั้งการวางแผน การนำไปปฏิบัติ และการประเมินผลการเรียนการสอน ตลอดจนการได้รับความร่วมมือจากผู้ปกครองชุมชน

Arana and McCurdy (1995) ได้ศึกษาความมีคุณค่า ความสำคัญของศูนย์วิทยาการทางสุขภาพ : บทบาทการเป็นนักนวัตกรรมกรรมการบริหารจัดการบุคลากร ผลการศึกษาพบว่า การบริหารจัดการพัฒนาบุคลากรในแนวคิดนวัตกรรมสมัยใหม่ จำเป็นต้องมุ่งเน้นในด้านการวิจัย การสอน การให้บริการทางคลินิก และการบริหารจัดการ ซึ่งสิ่งเหล่านี้จะเป็นทักษะและกิจกรรมที่ดี ความสำคัญและสอดคล้องกับปรัชญาของศูนย์วิทยาการทางสุขภาพ ซึ่งผู้บริหารศูนย์วิทยาการทางสุขภาพต้องมุ่งเน้นการเพิ่มศักยภาพในด้านนี้

Kolka (1992) ได้ศึกษาวิจัย เรื่อง การพัฒนาบทบาทของผู้อำนวยการวิทยาลัยในมลรัฐมิชิแกน ช่วงระหว่างปี ค.ศ. 1980 ถึง 1990 ด้วยวิธีการศึกษาเอกสาร การสัมภาษณ์ การสำรวจ ผลการศึกษาพบว่า บทบาทเป็นผลกระทบโดยตรงจากสภาวะด้านสังคม ด้านการเมือง และด้านเศรษฐกิจ ซึ่งบทบาทของผู้อำนวยการวิทยาลัยจะมีการเปลี่ยนแปลงมาสู่บทบาทที่มีการทำงานประสานร่วมมือกัน (Collaborative) มากขึ้น ซึ่งนับว่าแนวโน้มในอนาคต บทบาทของผู้อำนวยการจะมีลักษณะเป็นบทบาทที่มีการประสานงานร่วมมือกันมากขึ้น

Butler (1989) ได้ศึกษาวิจัย เรื่อง การเป็นพี่เลี้ยงต่อการเพิ่มผลผลิตงานทางวิชาการของอาจารย์พยาบาล กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยประกอบด้วย อาจารย์พยาบาลระดับปริญญาเอก 305 คน ตำแหน่งทางวิชาการขั้นต่ำคือผู้ช่วยศาสตราจารย์ ซึ่งทำการสอนในคณะพยาบาลศาสตร์ที่เปิดสอนหลักสูตรปริญญาโท ผลการศึกษาพบว่า ผู้เข้าร่วมโปรแกรมมีบทบาททางวิชาการเกิดขึ้นร้อยละ 55.7 ซึ่งปัจจัยลักษณะเด่นที่สำคัญของประสบการณ์การเป็นพี่เลี้ยงที่มีผลต่อการเพิ่มผลผลิตผลงานทางวิชาการ มี 3 ประการคือ 1) ระยะเวลาของการเป็นพี่เลี้ยงมากกว่า 2 ปี 2) ช่วงระยะเวลาของการเป็นพี่เลี้ยงในช่วงที่กำลังศึกษาหรือในช่วงที่กำลังพัฒนาอาชีพ 3) ชนิดของการสนับสนุนช่วยเหลือจากพี่เลี้ยงคือการให้แนวความคิด และการเข้าร่วมในโครงการที่ศึกษาของผู้ที่อยู่ในความดูแล นอกจากนี้สัมพันธภาพที่ดี ความเป็นเพื่อน และปรัชญาแนวความคิดพื้นฐานที่ใกล้เคียงคล้ายคลึงกันของผู้ที่เป็นพี่เลี้ยงกับผู้ที่อยู่ในความดูแล

Black (1984) ศึกษาวิจัย เรื่องบทบาทที่คาดหวังสำหรับอาจารย์ใหญ่ในโรงเรียนสังกัดกระทรวงกลาโหม : ภาคพื้นแปซิฟิก กลุ่มตัวอย่างประกอบด้วย อาจารย์ใหญ่ 22 คน อาจารย์ 118 คน หัวหน้าฝ่าย 33 คน ผู้บริหารทางทหาร 73 คน ในประเทศญี่ปุ่น เกาหลี และฟิลิปปินส์ เก็บรวบรวมข้อมูลด้วยแบบสอบถามและวิเคราะห์ข้อมูลด้วยการวิเคราะห์ความแปรปรวน (factorial analysis of variance) และการเปรียบเทียบพหุคูณด้วยเชฟเฟ (Scheffe multiple comparison) ผลการศึกษาพบว่า บทบาทที่คาดหวังใน 6 ภารกิจหน้าที่หลัก (function) คือ 1) ด้านผู้นำการเรียนการสอนและหลักสูตร 2) ด้านที่ปรึกษาแนะนำบุคลากร 3) ด้านงานสัมพันธ์ระหว่างสถานศึกษากับชุมชน 4) ด้านการบริหารงานทั่วไป 5) ด้านการประเมินผล และ 6) ด้านการพัฒนาวิชาชีพเป็นดังนี้ คือ

1. การรับรู้ในบทบาทที่คาดหวัง ด้านการบริหารงานทั่วไป และด้านงานสัมพันธ์ระหว่างสถานศึกษากับชุมชน มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ

2. กลุ่มตัวอย่างทุกกลุ่ม มีการรับรู้บทบาทที่คาดหวังในด้านการประเมินผล มีความสำคัญเป็นอันดับหนึ่ง ส่วนบทบาทที่คาดหวังในด้านการพัฒนาวิชาชีพ มีความสำคัญน้อยที่สุด สำหรับบทบาทที่คาดหวังใน 4 ด้าน มีการให้ลำดับความสำคัญแตกต่างกันบ้างในกลุ่มตัวอย่าง

ธีรพันธ์ คงนาวัง (2543 : 165 – 166) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อบทบาทที่ปฏิบัติจริงของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา ที่ผ่านเกณฑ์มาตรฐาน ผลการศึกษาพบว่า บทบาทที่ปฏิบัติจริงของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา มีบทบาทสำคัญ 6 ด้าน มีการปฏิบัติมากที่สุดและรองลงไปตามลำดับ คือ ด้านการบริหารงานโรงเรียนกับชุมชน ด้านการปฏิบัติงานอื่น ๆ ด้านการบริหารงานธุรการ ด้านการบริหารงานกิจการนักเรียน ด้านการบริหารงานวิชาการ และด้านการบริหารงานบุคคล สำหรับบทบาทด้านการบริหารงานวิชาการ พบว่า บทบาทที่ปฏิบัติมากที่สุดเป็นลำดับต้น ๆ คือ การกำกับติดตามให้ฝ่ายวิชาการจัดทำ คู่มือหลักสูตร หรือเอกสารทางวิชาการไว้สำหรับครูได้ศึกษาค้นคว้า การสั่งการหรืออนุมัติให้มีการจัดหาสื่อหรือวัสดุอุปกรณ์ต่าง ๆ สำหรับผลิตสื่อไว้ให้ครูได้ใช้ในการผลิตสื่ออย่างเพียงพอ ส่วนการกำกับให้ครูใช้นวัตกรรมในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ปฏิบัติน้อยกว่าทุกประเด็น แต่ก็ยังเป็นประเด็นที่ปฏิบัติในระดับมาก

ปรีชา บุญคมรัตน์ (2532 : 176) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานวิชาการกับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่ พบว่าการบริหารงานทั้ง 7 ด้าน คือ ด้านการจัดการเรียนการสอน ด้านการวัดผลและประเมินผล การศึกษา การนิเทศการศึกษา การบริหารวัสดุอุปกรณ์การศึกษา การบริหารห้องสมุด การบริหารงานแนะแนว การจัดกิจกรรมทางวิชาการ มีความสัมพันธ์กับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน แต่มีเพียงด้านการจัดกิจกรรมทางวิชาการเท่านั้นที่ส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน

2. งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาด้านบทบาททางวิชาการ

Sweeney (2000) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การรับรู้เกี่ยวกับประสบการณ์ในขณะที่ฝึกปฏิบัติ บทบาทการเป็นผู้บริหาร เป็นการศึกษาเชิงชาติพันธุ์วรรณา ศึกษาวิจัยในกลุ่มผู้ฝึกหัด 5 คน และกลุ่มพี่เลี้ยงที่ฝึกปฏิบัติงานในปีการศึกษา 1998 และ 1999 ใช้วิธีการสัมภาษณ์ การสังเกต และการศึกษาเอกสาร และวิเคราะห์ข้อมูลด้วยวิธีการจัดหมวดหมู่ จัดกลุ่มและสรุปหาความสอดคล้อง ความถูกต้อง ผลการศึกษาสรุปได้ว่า

1. กลุ่มผู้ฝึกหัดบทบาทการเป็นผู้บริหาร ได้รับผลประโยชน์ที่คุ้มค่า มีความเข้าใจชัดเจนในบทบาทและความรับผิดชอบของตำแหน่งผู้บริหาร
2. กลุ่มผู้ฝึกหัดมีความรู้สึกมั่นคงปลอดภัยและมีความมั่นใจในการปฏิบัติงาน
3. พี่เลี้ยงมีบทบาทสำคัญต่อการประสบผลสำเร็จในการฝึกปฏิบัติงาน
4. กลุ่มผู้ฝึกหัดต้องการได้รับการฝึกทักษะ การพัฒนาความรู้ในการปฏิบัติงาน
5. กลุ่มผู้ฝึกหัดต้องการได้รับข้อมูลป้อนกลับเพื่อพัฒนาการปฏิบัติงาน

Herbstritt (1999) ได้ศึกษาภาวะผู้นำในสถานศึกษาระดับอุดมศึกษา : เหตุการณ์ ประสบการณ์ บุคคลที่สำคัญเป็นปัจจัยในการพัฒนาผู้นำในการบริหารกิจกรรมทางวิชาการของนักศึกษา ผลการศึกษาพบว่ามี 5 ประเด็นสำคัญที่มีผลต่อการพัฒนาผู้นำในสถานศึกษาระดับอุดมศึกษา คือ 1) ผลผลิตทางวิชาการที่ส่งต่อการพัฒนา และการเปลี่ยนแปลง 2) การมีโอกาสเสี่ยง 3) การดำรงอยู่ในสถานการณ์ที่ท้าทาย 4) การต่อรองตกลงกับผู้ได้บังคับบัญชา และ 5) การเกี่ยวข้องกับผู้ได้บังคับบัญชา พี่เลี้ยงทั้งที่ดีและไม่ดี สถานการณ์เหตุการณ์ทั้ง 5 ประการนี้จะส่งผลให้เกิดการเรียนรู้ดังนี้ 1) ความรู้พื้นฐานของภาวะผู้นำ 2) ความรู้ของบุคคลอื่น 3) ความรู้ของบทบาท 4) ความรู้เกี่ยวกับตนเอง และ 5) ความรู้ด้านภาวะผู้นำ ผลการศึกษาครั้งนี้แสดงว่าผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องย่อมจะได้เรียนรู้การเป็นผู้นำด้วยวิธีการ 1) ศึกษาสังเกตดูจากบุคคลอื่น 2) ทดลองทำและพบความล้มเหลว 3) การท้าทายการยอมรับ 4) การเสี่ยงในการที่จะทำ สรุปก็คือใช้การพัฒนาด้วยการลงมือลงทำดู ทั้งนี้เพราะว่าไม่มีหลักสูตรหรือโปรแกรมที่เป็นทางการหรือกระบวนการที่จะฝึกอบรมและพัฒนาตน

Worth and Asp (1995) ได้ศึกษา การพัฒนาบทบาทผู้บริหารสถาบันอุดมศึกษา ผลการศึกษา พบว่า เมื่อสถาบันการศึกษาต้องมีการสรรหาทุนเพื่อนำมาบริหารงานนั้น บทบาทของผู้บริหารจึงมี 4 บทบาท คือ 1) บทบาทด้านการขาย (Salesman) ที่มุ่งเน้นการให้รางวัลผลตอบแทน 2) บทบาทผู้กระตุ้น (Catalyst) จะปฏิบัติงานเป็นผู้สนับสนุนการจัดหาเงินทุน 3) บทบาทการจัดการ (Manager) จะต้องจัดองค์การโครงการหาเงินทุนในการจัดหลักสูตรและบุคลากร 4) บทบาทผู้นำ (Leader) จะเป็นผู้กำหนดนโยบาย การตัดสินใจในการจัดหาทุน ซึ่งจากบทบาททั้ง 4 บทบาทนี้ ได้มีการนำเสนอรูปแบบการพัฒนาบทบาท เป็น 2 ทิศทางที่มุ่งทั้งบทบาทหน้าที่ใน องค์การ และภายนอกองค์การ สิ่งที่ต้องพัฒนาคือ คุณลักษณะและบุคลิกภาพ การบริหารงานที่ใช้ทั้งศาสตร์และศิลปะ การจงใจที่เหมาะสมในการพัฒนาอาชีพ การ

มีพัฒนาด้านวิชาชีพ การพัฒนาด้านสัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมวิชาชีพ อธิการบดีและคณะกรรมการ การพัฒนาบทบาทด้านการวางแผน การพัฒนาด้านการวิจัย และการพัฒนาบทบาทด้านการเป็นผู้นำ เป็นหัวหน้าองค์กร

Dunkley (1990) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การรับรู้และทัศนคติของคณาจารย์และผู้บริหารสถานศึกษาพยาบาลในการพัฒนาคณาจารย์ ทั้งนี้จะมุ่งพัฒนาเรื่อง การเรียนการสอนในชั้นเรียน การสอนในภาคปฏิบัติ การวิจัย การให้บริการในสถาบัน การบริการในชุมชน และการเป็นผู้นำ ทั้งนี้จะใช้การพัฒนาด้วยวิธีการสัมมนาในสถาบัน การสัมมนานอกสถาบัน การให้คำปรึกษา การให้หยุดงาน (Leave) การให้ทุน (Grant) การจัดอบรมสัมมนา และการมอบหมายงาน ผลการศึกษาพบว่า การรับรู้และทัศนคติของคณาจารย์และผู้บริหารสถานศึกษาพยาบาลมีความแตกต่างกันในการจัดลำดับความสำคัญ ซึ่งผลการศึกษาดังนี้

1. คณาจารย์และผู้บริหารให้ความสำคัญต่อการพัฒนาด้านการสอนเป็นอันดับแรก สำหรับด้านวิจัยนั้นคณาจารย์ให้ความสำคัญมากกว่าผู้บริหาร
2. คณาจารย์พิจารณาว่าสิ่งสำคัญอันดับสองที่ควรพัฒนา คือการให้บริการในสถาบัน แต่ผู้บริหารพิจารณาว่าควรพัฒนาด้านการสอนเป็นอันดับสอง
3. คณาจารย์ให้คะแนนความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสูงกว่าผู้บริหาร
4. คณาจารย์และผู้บริหารเห็นว่าการให้ทุนเป็นการพัฒนาที่มีประสิทธิผลมาก
5. ผู้บริหารมีความเห็นว่า วิธีการพัฒนาด้วยการจัดสัมมนาในสถาบันจะมีประสิทธิผลเป็นอันดับสอง แต่คณาจารย์มีความเห็นว่าเป็นวิธีการพัฒนามีประสิทธิผลน้อยที่สุด
6. ผู้บริหารมีความเห็นว่าการมอบหมายงานให้ประสิทธิผลต่อการพัฒนาคณาจารย์ต่ำที่สุด แต่คณาจารย์มีความเห็นว่าการให้ประสิทธิผลเป็นอันดับสอง
7. ผู้บริหารและคณาจารย์ได้จัดลำดับความสำคัญ วิธีการพัฒนาแบบการสัมมนานอกสถาบัน การให้คำปรึกษา การให้หยุดงาน อยู่ในลำดับเท่า ๆ กัน และกิจกรรมการพัฒนา คณาจารย์ทุกกิจกรรมนั้น คณาจารย์มีความเห็นว่าจะให้ประสิทธิผลในระดับที่สูงกว่าของผู้บริหาร

Kearney, R.T. (1987) ได้ศึกษาวิจัย เรื่อง การสร้างรูปแบบการพัฒนางานวิจัยและผลงานทางวิชาการของคณาจารย์พยาบาล โดยศึกษาเชิงชาติพันธุ์วรรณา ดำเนินการโดยสอบถามสัมภาษณ์นักวิจัยที่มีชื่อเสียง 7 คน ให้บอกรายชื่อนักวิจัยทางการพยาบาลที่เป็นที่ยอมรับ สูงสุด และได้รวบรวมรายชื่อที่มีลำดับต้น ๆ ได้ 21 คน ดังนั้นกลุ่มประชากรที่ใช้ศึกษาครั้งนี้จึงเป็นกลุ่มประชากรที่ใช้วิธีการเจาะจงใน 21 คน จากพยาบาลที่มีผลงานวิจัยที่เป็นที่

ยอมรับ การศึกษาใช้วิธีการสัมภาษณ์ บันทึกเทป จัดแบ่งหมวดหมู่ ผลการศึกษาพบว่า มี 3 ด้าน ที่เป็นปัจจัยคือ 1) ด้านบุคลิกลักษณะ ประกอบด้วย ความสนใจการจูงใจ ความคิดสร้างสรรค์ ความเป็นอิสระ 2) ด้านความรู้ ประกอบด้วย พื้นฐานความรู้ โอกาสในการศึกษา การตระหนักรู้ในการให้คำปรึกษาและให้ความร่วมมือที่เหมาะสม และ 3) ด้านทักษะ ประกอบด้วย ความพร้อมด้านสุขภาพจิต ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ ทักษะด้านการจัดองค์การ และทักษะด้านการอ่าน (Articulation) ซึ่งปัจจัยที่เอื้อต่อการพัฒนางานด้านวิจัยสำหรับอาจารย์พยาบาล คือ 1) กฎระเบียบ นโยบาย ของสถาบัน 2) การได้รับการสนับสนุนจากผู้บริหารด้วยการจัดภาระการ สอนที่เหมาะสม การให้งบประมาณสนับสนุน การพัฒนาบุคลากร 3) การจัดสรรงบประมาณ และ 4) การได้รับการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน

อรอนพ จีนะวัฒน์ (2539 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัย เรื่อง การนำเสนอโปรแกรม การพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา โดยมีกระบวนการพัฒนาด้วยการ เริ่มต้นศึกษา สภาพปัจจุบันและปัญหาของการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียน ฯ แล้วดำเนินการพัฒนา โปรแกรมการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนฯ ด้วยการสังเคราะห์แนวคิด หลักการ ทฤษฎีต่าง ๆ แล้วจึง ดำเนินการตรวจสอบความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของโปรแกรมโดยผู้เชี่ยวชาญ ผลการวิจัย ทำให้ได้โปรแกรมซึ่งประกอบด้วย ความสำคัญ แนวคิดและหลักการ วัตถุประสงค์ แนวทาง การพัฒนา และกลไกการดำเนินการ โดยกำหนดแนวทางการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียน ฯ ไว้ดังนี้

1. ให้มีการกำหนดนโยบายการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนฯ ระดับกรม
2. ให้มีการกำหนดนโยบายการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียน ฯ ระดับเขตการศึกษา
3. ให้มีแผนพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนฯ
4. ให้มีการศึกษาวิจัยเพื่อหาความต้องการจำเป็นในการวางแผนพัฒนา
5. ให้มีการกำกับ ติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียน ฯ
6. ให้มีศูนย์วิชาการเพื่อพัฒนานักบริหารการศึกษาในสถานศึกษา
7. ให้สำนักงานสามัญศึกษาจังหวัดมีภารกิจในการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนฯ
8. ให้มีกองทุนเพื่อการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียน ฯ
9. ให้ผู้บริหารโรงเรียน ฯ ได้รับการฝึกอบรมเกี่ยวกับการบริหารการศึกษา
10. ให้ผู้บริหารโรงเรียนทุกคนได้ศึกษาดูงานเป็นประจำทุกปี
11. ให้มีการสัมมนาในรูปแบบ Symposium ระดับประเทศ 2 ปี / ครั้ง

วิเชียร ชิวพิมาย (2539 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัย เรื่อง การนำเสนอแบบจำลองการ พัฒนาภาวะผู้นำสำหรับผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการประถมศึกษา

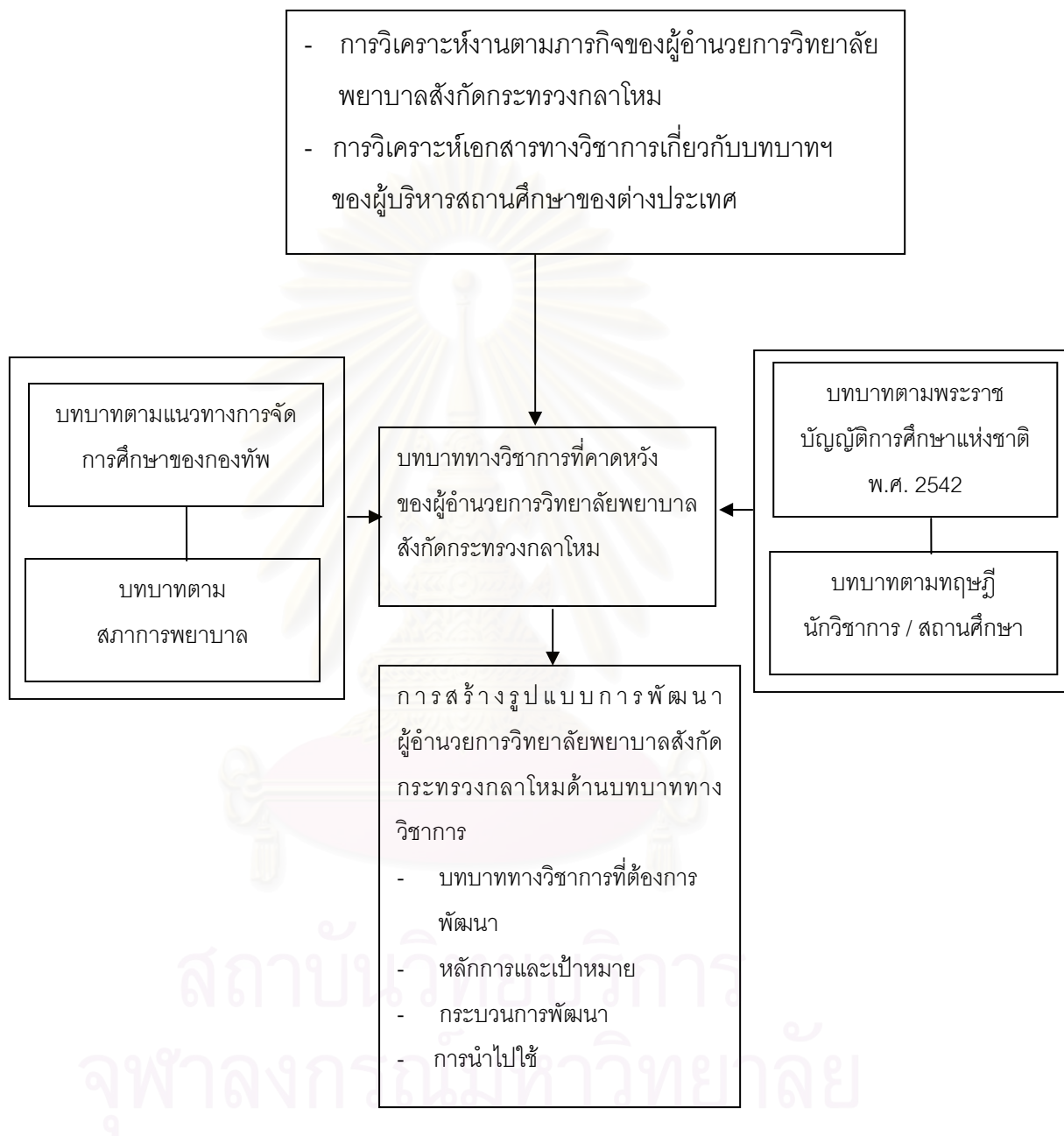
แห่งชาติ กลุ่มตัวอย่างเป็นผู้บริหารโรงเรียน ๓ 350 คน การศึกษาประกอบด้วย การศึกษาบทบาทหน้าที่ พฤติกรรมและคุณลักษณะของผู้บริหาร การศึกษาแบบจำลอง การพัฒนาภาวะผู้นำ ผลการวิจัย พบว่ามีคุณลักษณะของผู้บริหารที่เหมาะสมกับบทบาทหน้าที่และพฤติกรรม ในการบริหาร 14 ประการ และนำมาสร้างแบบจำลองพัฒนาภาวะผู้นำ มีกระบวนการ 6 ขั้นตอนคือ

1. ขั้นเตรียมการ เป็นการสร้างแนวคิดพื้นฐานเกี่ยวกับภาวะผู้นำ
2. ขั้นการประเมินก่อนดำเนินงาน เป็นการประเมินภูมิหลัง ความสนใจทักษะ และความสามารถพื้นฐาน
3. ขั้นการพัฒนา เป็นการพัฒนาความสามารถ เรื่อง การบริหารแบบมีส่วนร่วม การพัฒนาความสามารถกำหนดนโยบาย วัตถุประสงค์ การวางแผน การพัฒนาความสามารถ เรื่อง การวิเคราะห์ และการแก้ปัญหา การพัฒนาความสามารถในการตัดสินใจ และการพัฒนาความสามารถในการสร้างมนุษยสัมพันธ์
4. ขั้นการปฏิบัติ เป็นการฝึกปฏิบัติในสถานการณ์จริง และสถานการณ์จริง
5. ขั้นการประเมินผลการดำเนินการ เป็นการประเมินพุทธิพิสัย ทักษะพิสัย และเจตพิสัย
6. ขั้นการวิเคราะห์การดำเนินการ เป็นการวิเคราะห์ผลการดำเนินการในแต่ละขั้นตอน และการวิเคราะห์กระบวนการทั้งหมดของแบบจำลอง

ชัยัญญา อภิบาลกุล และคณะ (2545) ได้ศึกษาวิจัย เรื่อง รูปแบบการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อปฏิรูปการเรียนรู้ในสถานศึกษา SINTPAE Model ได้แบ่งกระบวนการพัฒนาเป็น 5 ขั้นตอน คือ ขั้นที่ 1 การศึกษาด้วยตนเอง ขั้นที่ 2 การฝึกอบรมแบบเข้ม ขั้นที่ 3 การฝึกปฏิบัติในสถานศึกษาต้นแบบ ขั้นที่ 4 การนำไปปฏิบัติ และขั้นที่ 5 การประเมินผล

จากทฤษฎีหลักการ แนวคิด และสาระความรู้จากนักวิชาการ นักการศึกษา และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ในด้านการวิเคราะห์งาน ด้านบทบาทของผู้บริหาร และการพัฒนาผู้บริหาร ด้านบทบาททางวิชาการ ผู้วิจัยได้สรุปเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัยดังแผนภูมิที่ 11

แผนภูมิที่ 11 แสดงกรอบแนวคิดในการวิจัย



บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง การนำเสนอรูปแบบการพัฒนาผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหมด้านบทบาททางวิชาการ เป็นการศึกษาเชิงพรรณนาที่ใช้วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงผสมผสาน ทั้งการเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงปริมาณ และการเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงคุณภาพ โดยมีวัตถุประสงค์และวิธีดำเนินการวิจัย ดังนี้

วัตถุประสงค์การวิจัย

เพื่อนำเสนอรูปแบบการพัฒนาผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหมด้านบทบาททางวิชาการ

ขั้นตอนการดำเนินการวิจัย

ประกอบด้วยขั้นตอนการดำเนินการ 7 ขั้นตอน ดังนี้คือ

ขั้นตอนที่ 1 การกำหนดกรอบแนวคิดเบื้องต้นในการวิจัย ด้วยการศึกษาวិเคราะห์สังเคราะห์ แนวคิด ทฤษฎีจากเอกสาร ตำรา และผลงานวิจัย

ขั้นตอนที่ 2 การวิเคราะห์งานในตำแหน่งผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม

ขั้นตอนที่ 3 การกำหนดกรอบบทบาททางวิชาการ และการสร้างแบบสอบถามวัดพฤติกรรมการแสดงออกของบทบาททางวิชาการของผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม

ขั้นตอนที่ 4 การวัดบทบาททางวิชาการของผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม และการวิเคราะห์พฤติกรรมบทบาททางวิชาการ

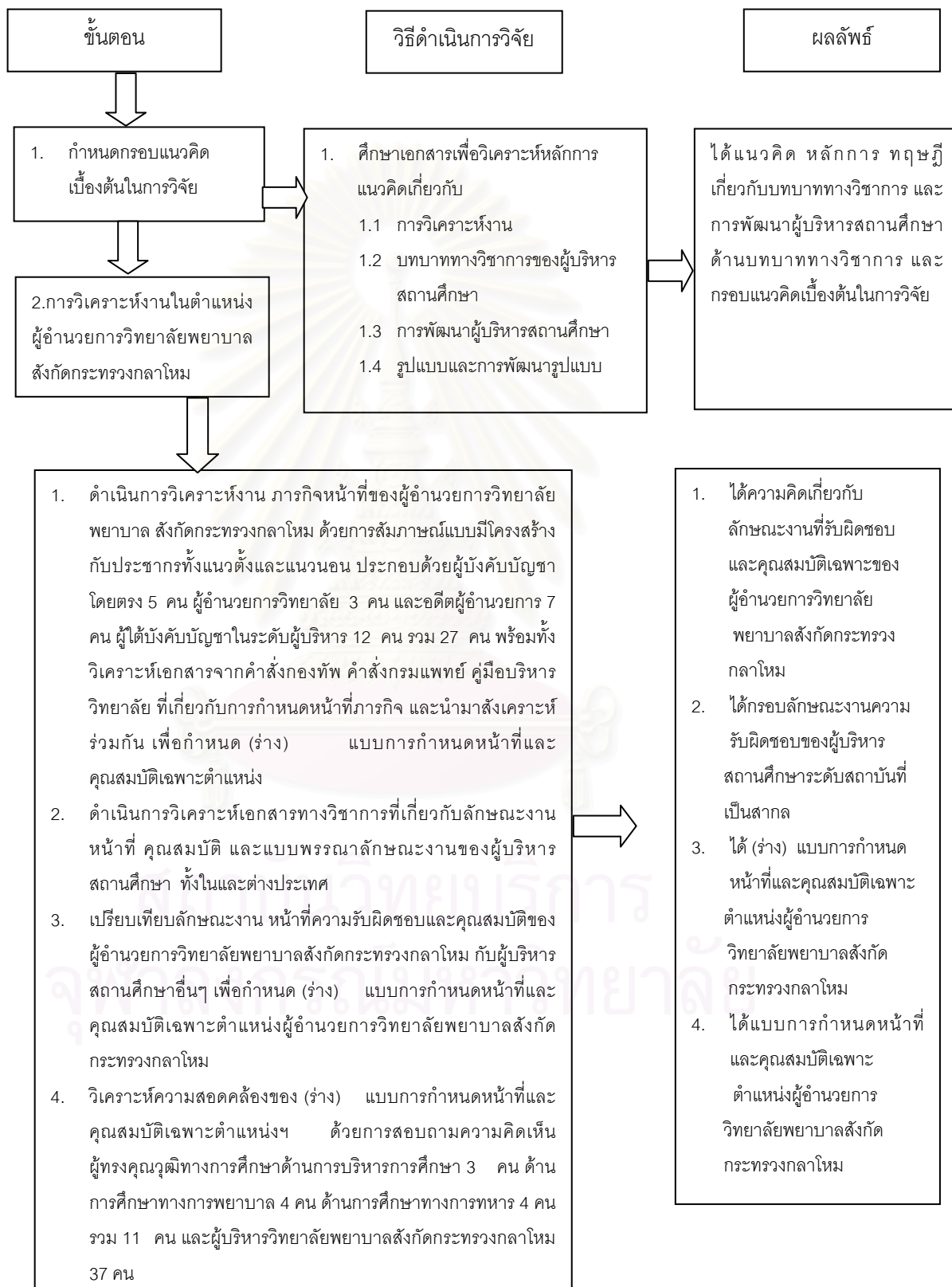
ขั้นตอนที่ 5 การสร้างรูปแบบการพัฒนาผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหมด้านบทบาททางวิชาการ

ขั้นตอนที่ 6 การตรวจสอบความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของรูปแบบการพัฒนาผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหมด้านบทบาททางวิชาการ

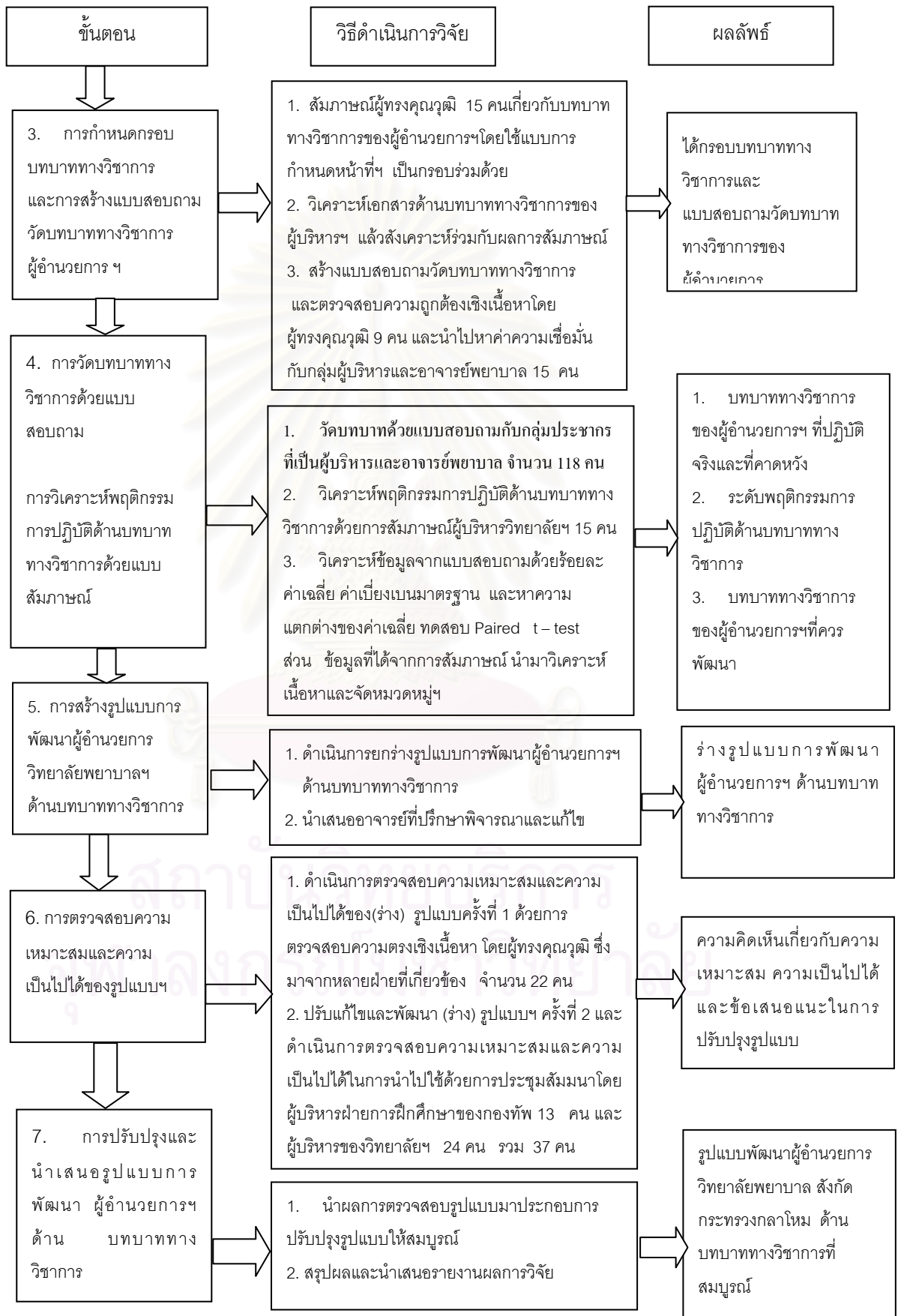
ขั้นตอนที่ 7 การปรับปรุงและนำเสนอรูปแบบการพัฒนาผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหมด้านบทบาททางวิชาการ

ทั้งนี้ลำดับขั้นตอนของการดำเนินการวิจัย ดังแสดงในแผนภูมิที่ 12

แผนภูมิที่ 12 แสดงขั้นตอนการดำเนินการวิจัย



แผนภูมิที่ 12 (ต่อ)



ทั้งนี้ มีรายละเอียดในการดำเนินการวิจัยในแต่ละขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การกำหนดกรอบแนวคิดเบื้องต้นในการวิจัย

ผู้วิจัยศึกษาเอกสาร ตำรา วารสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการวิเคราะห์งาน บทบาทของผู้บริหาร บทบาททางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา การพัฒนาบุคลากร การพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษา รูปแบบและการพัฒนารูปแบบ เพื่อกำหนดเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย

1. กรอบการวิเคราะห์งาน ตามแนวคิดของ Mondy & Noe (1990), Flippo (1984) Dessler (1978) ได้สาระสำคัญที่นำไปใช้ในวิจัยครั้งนี้ คือกระบวนการวิเคราะห์งานมี 5 ขั้นตอน คือ 1) การเก็บรวบรวมข้อมูลพื้นฐาน 2) การพิจารณาเลือกตำแหน่งตัวอย่างที่จะวิเคราะห์ 3) การเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิเคราะห์งาน 4) การจัดทำเป็นคำบรรยายลักษณะงาน 5) การจัดทำรายละเอียดกำหนดคุณสมบัติของตำแหน่งงาน

2. กรอบบทบาททางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ตามงาน ภารกิจ หน้าที่ของผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงกลาโหม ตามแนวคิดของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ตามแนวคิดของสภาการพยาบาลและวิชาชีพพยาบาล ตามแนวทางการจัดการศึกษาในกองทัพ ตามแนวทางของสถานศึกษาทั้งในและต่างประเทศ รวมทั้งตามแนวคิดของ Lindeman (2000) , Billings & Halstead (1998), Kimbrough & Nunnery (1988) และ Blake & Mouton & Williams (1981) ได้กรอบบทบาททางวิชาการของผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงกลาโหม ตามขอบข่ายงานวิชาการ 9 งาน คือ 1) บทบาทด้านงานบริหารหลักสูตร 2) บทบาทด้านงานจัดการเรียนการสอน 3) บทบาทด้านงานสื่อการเรียนการสอน และห้องสมุด 4) บทบาทด้านงานวัดและประเมินผลการเรียน 5) บทบาทด้านนิเทศและพัฒนาบุคลากร 6) บทบาทด้านงานวิจัยและผลิตผลงานทางวิชาการ 7) บทบาทด้านงานบริการวิชาการแก่สังคม 8) บทบาทด้านงานทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม 9) บทบาทด้านงานประกันคุณภาพการศึกษา

3. กรอบการพัฒนาผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหมด้าน บทบาททางวิชาการตามแนวคิดของ Castetter & Young (2000), Organ & Bateman (1991), Koontz & Wehrich (1990) ว่ากระบวนการพัฒนาประกอบด้วย 4 ขั้นตอน คือ 1) การวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นในการพัฒนา 2) การออกแบบแผนการพัฒนาก่อนที่ประกอบด้วยบทบาทที่ต้องการพัฒนา เป้าหมาย หลักการ เนื้อหาสาระ วิธีการพัฒนา 3) การดำเนินการปฏิบัติการ 4) การประเมินผลการพัฒนา

4. กรอบการพัฒนารูปแบบ ตามแนวคิดของ Willer (1967 : 83), Bardo & Hartman (1982), Keeves (1988) และสมาน อัสวภูมิ (2537) ได้สาระสำคัญที่นำไปใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ กระบวนการพัฒนารูปแบบประกอบด้วย 5 ขั้นตอนดังนี้ 1) ขั้นศึกษาหลักการองค์ความรู้การกำหนดกรอบบทบาททางวิชาการ 2) ขั้นศึกษาสภาพและปัญหาการแสดงบทบาททางวิชาการ 3) ขั้นสร้างรูปแบบการพัฒนาผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหมด้านบทบาททางวิชาการ 4) ขั้นตรวจสอบความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของรูปแบบ 5) ขั้นปรับปรุงรูปแบบและนำเสนอรูปแบบการพัฒนาผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหมด้านบทบาททางวิชาการ

ขั้นตอนที่ 2 การวิเคราะห์งาน ในตำแหน่งผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม

การวิเคราะห์งาน ภารกิจหน้าที่ ความรับผิดชอบของผู้ผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม เพื่อให้ได้แบบการกำหนดหน้าที่และคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่งผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม ผู้วิจัยได้ดำเนินการดังต่อไปนี้

1. สัมภาษณ์ประชากรทั้งแนวตั้งและแนวนอนที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานของผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม โดยดำเนินการดังนี้

1.1 สร้างเครื่องมือแบบสัมภาษณ์การวิเคราะห์งาน เพื่อใช้เป็นแนวทางการเก็บรวบรวมข้อมูลในการสัมภาษณ์ โดยสร้างตามกรอบการวิจัย ซึ่งแบบสัมภาษณ์การวิเคราะห์งานที่ใช้เป็นเครื่องมือในขั้นตอนนี้ มีประเด็นที่กำหนดเป็นข้อคำถาม ดังนี้ 1) ลักษณะงานหน้าที่ความรับผิดชอบ 2) สายการบังคับบัญชา 3) แนวทางและหลักการในการปฏิบัติงาน 4) การติดต่อประสานงาน 5) คุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง 6) ทักษะที่จำเป็น 7) การฝึกอบรมและการพัฒนา 8) วัสดุอุปกรณ์ที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน 9) สภาพการทำงานและความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน (ดังรายละเอียดในภาคผนวก ข)

ในการตรวจสอบความครอบคลุมและความถูกต้องด้านเนื้อหาของแบบสัมภาษณ์การวิเคราะห์งานนี้ ผู้วิจัยได้ให้ผู้ทรงคุณวุฒิและผู้เชี่ยวชาญด้านการวิเคราะห์งาน 7 คน เป็นผู้ตรวจสอบความถูกต้อง โดยกำหนดเกณฑ์ในการคัดเลือกผู้ทรงคุณวุฒิและผู้เชี่ยวชาญจากผู้ที่มีคุณสมบัติดังนี้

1) สำเร็จการศึกษาไม่น้อยกว่าระดับปริญญาโท สาขาวิชาบริหารการศึกษาศึกษา หรือสาขาอื่นที่เกี่ยวข้อง และ

2) เป็นผู้บริหารสถานศึกษา หรือผู้บริหารการศึกษา ที่มีความรู้ ประสบการณ์การบริหารสถานศึกษา และเป็นที่ยอมรับของสังคม หรือ

3) เป็นนักวิชาการด้านการวิเคราะห์งาน หรือเจ้าหน้าที่ด้านการ วิเคราะห์งานหรือเป็นฝ่ายอำนวยการด้านการวิเคราะห์งาน ที่มีหน้าที่รับผิดชอบในการวิเคราะห์ งานของหน่วยงาน

ทั้งนี้ผู้ทรงคุณวุฒิและผู้เชี่ยวชาญด้านการวิเคราะห์งาน ประกอบด้วย ผู้ทรงคุณวุฒิทางการบริหารการศึกษา 2 คน ผู้ทรงคุณวุฒิที่เป็นผู้บริหารสถานศึกษา ทางการพยาบาล 1 คน นักวิชาการด้านการวิเคราะห์งาน 2 คน เจ้าหน้าที่วิเคราะห์งานบุคคล ด้านสถาบันพระบรมราชชนก 1 คน และฝ่ายอำนวยการด้านการวิเคราะห์งานและจัดหน่วยงาน ทางการทหาร 1 คน รวมทั้งสิ้น 7 คน (รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิในการตรวจสอบแบบสัมภาษณ์ เกี่ยวกับการวิเคราะห์งานดังปรากฏในภาคผนวก ก)

1.2 ผู้วิจัยนำแบบสัมภาษณ์การวิเคราะห์งานที่ผ่านการตรวจสอบความถูกต้อง เชิงเนื้อหาแล้วไปเก็บข้อมูลในช่วงเดือนพฤษภาคม – กรกฎาคม 2545 โดยสัมภาษณ์ประชากร ทั้งแนวตั้งและแนวนอนที่ประกอบด้วยผู้บังคับบัญชาโดยตรงของผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงกลาโหม จำนวน 5 คน ผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม จำนวน 3 คน อดีตผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม จำนวน 7 คน และ ผู้ใต้บังคับบัญชาของผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหมในผู้บริหารระดับรอง จำนวน 12 คน รวมทั้งสิ้น 27 คน (รายชื่อผู้ให้สัมภาษณ์เกี่ยวกับการวิเคราะห์งาน ดังปรากฏ ในภาคผนวก ก.) ทั้งนี้ผู้วิจัยดำเนินการสัมภาษณ์ด้วยตนเอง โดยมีหนังสือนำจากบัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย และแนะนำตนเองกับผู้ให้สัมภาษณ์ ซึ่งในขณะที่สัมภาษณ์ผู้วิจัยได้จด บันทึกลงและทำการบันทึกเทปเสียงแล้วเรียบเรียงข้อมูลป้อนกลับเป็นการทบทวนแก่ผู้ให้สัมภาษณ์ เพื่อตรวจสอบให้ได้ประเด็นและข้อมูลรายละเอียดตรงตามผู้ให้สัมภาษณ์ต้องการ ทั้งนี้ได้ใช้เวลา สัมภาษณ์คนละประมาณ 45 นาที ถึง 1 ชั่วโมง จากนั้นผู้วิจัยได้จัดทำบันทึกการสัมภาษณ์ และ ส่งให้ผู้ให้สัมภาษณ์ตรวจสอบเนื้อหาความถูกต้องอีกครั้ง

1.3 ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ทั้งหมดมาสังเคราะห์เนื้อหา ทำให้ได้ ลักษณะงานที่รับผิดชอบในตำแหน่งผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม พฤติกรรมการบริหารงาน การปกครองบังคับบัญชาและคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง

2. ศึกษาวิเคราะห์เอกสาร จากคำสั่งกองทัพบก เรื่อง กำหนดหน้าที่และอัตรา กำลังพล คำสั่งกรมแพทย์ทหารอากาศ เรื่อง กำหนดหน้าที่ส่วนราชการและเจ้าหน้าที่ คู่มือบริหาร วิทยาลัยพยาบาลกองทัพเรือ ผู้วิจัยดำเนินการดังนี้

2.1 สร้างเครื่องมือแนวการวิเคราะห์เอกสารเพื่อใช้เป็นแนวทางในการเก็บ รวบรวมข้อมูล สร้างตามกรอบการวิเคราะห์งานในการจัดทำแบบพรรณาลักษณะงาน โดยแนว การวิเคราะห์เอกสารที่ใช้เป็นเครื่องมือในขั้นตอนนี้ มีประเด็นที่กำหนดเป็นแนวทาง ดังนี้ ข้อมูล หน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับลักษณะงานด้านงานบริหารสถานศึกษา / ลักษณะงานและขอบข่ายงาน วิชาการ ด้านกระบวนการบริหาร / พฤติกรรมการบริหารงาน การปกครองบังคับบัญชา และ คุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง

2.2 ผู้วิจัยเก็บข้อมูลในช่วงเดือนสิงหาคม 2545 – ตุลาคม 2545 โดยมีหนังสือ นำจากบัณฑิตวิทยาลัย ขอเก็บข้อมูลจากวิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม

2.3 นำข้อมูลที่ได้ทั้งหมดของแต่ละวิทยาลัยพยาบาล มาวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) โดยดำเนินงานตามกระบวนการวิเคราะห์เนื้อหา ทั้งนี้ยึดหลักเกณฑ์ความ สอดคล้องกับของข้อมูลเป็นสำคัญ จากนั้นนำข้อมูลที่ได้มาทั้งหมดมาสังเคราะห์เนื้อหาทำให้ได้ ข้อมูลเกี่ยวกับแบบการกำหนดหน้าที่และคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่งผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงกลาโหม

3. ศึกษาวิเคราะห์เอกสารเกี่ยวกับแบบพรรณาลักษณะงาน การกำหนด หน้าที่ความรับผิดชอบ ในตำแหน่งคณบดี ผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาล ผู้บริหารสถานศึกษา โดยวิเคราะห์เอกสารจากคู่มือการบริหาร ระเบียบปฏิบัติข้อกำหนดของสถานศึกษา เอกสารทาง วิชาการและงานวิจัย แล้วนำมาวิเคราะห์ สังเคราะห์เนื้อหา เพื่อให้ได้ข้อมูลเกี่ยวกับแบบพรรณาล ักษณะงานในตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา แล้วเปรียบเทียบกับวิเคราะห์ความเหมือนความ แตกต่างกับ (ร่าง) แบบการกำหนดหน้าที่และคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่งผู้อำนวยการวิทยาลัย พยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหมเพื่อจัดทำ (ร่าง) แบบการกำหนดหน้าที่และคุณสมบัติเฉพาะ ตำแหน่งผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม

4. สอบถามระดับความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ และผู้บริหารวิทยาลัย พยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม ที่มีต่อ (ร่าง)แบบการกำหนดหน้าที่และคุณสมบัติเฉพาะ ตำแหน่งผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม เพื่อวิเคราะห์หาความสอดคล้อง มีขั้นตอนดำเนินการ ดังนี้

4.1 จัดทำแบบสอบถามระดับความเห็นเกี่ยวกับ (ร่าง) แบบการกำหนดหน้าที่ และคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่งผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาลฯ โดยแบ่งระดับตามความคิดเห็น เป็น 3 ระดับ เหมาะสม ไม่น่าใจ และไม่เหมาะสม (รายละเอียดในภาคผนวก ข.) เพื่อวิเคราะห์ ระดับความสอดคล้อง ทั้งนี้มีเกณฑ์ให้ค่าน้ำหนักในแต่ละระดับความคิดเห็น ดังนี้

ระดับความคิดเห็น	เหมาะสม	ให้ค่าน้ำหนัก	1 คะแนน
ระดับความคิดเห็น	ไม่น่าใจ	ให้ค่าน้ำหนัก	0 คะแนน
ระดับความคิดเห็น	ไม่เหมาะสม	ให้ค่าน้ำหนัก	-1 คะแนน

ในการวิเคราะห์ความสอดคล้อง ให้ค่าน้ำหนักคะแนนระดับความคิดเห็นแต่ละข้อ มารวมกันและหาค่าเฉลี่ยรายข้อ เพื่อวิเคราะห์หาค่าระดับความสอดคล้อง ความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ และผู้บริหารวิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม ทั้งนี้เกณฑ์ในการให้ค่าน้ำหนักระดับความสอดคล้องของความคิดเห็นที่ยอมรับได้ มีค่าตั้งแต่ 0.6 ขึ้นไป

4.2 การกำหนดหลักเกณฑ์ในการคัดเลือกผู้ทรงคุณวุฒิ และผู้บริหารวิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม จำแนกเป็นดังนี้

การเลือกผู้ทรงคุณวุฒิ จากผู้ที่มีคุณสมบัติดังนี้

- 1) สำเร็จการศึกษาไม่น้อยกว่าระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหาร การศึกษา หรือสาขาอื่นที่เกี่ยวข้อง และ
- 2) เป็นผู้บริหารสถานศึกษา หรือผู้บริหารการศึกษาที่มีความรู้ ประสบการณ์การบริหารสถานศึกษา และเป็นที่ยอมรับของสังคม หรือ
- 3) เป็นผู้บริหารระดับสูงของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษา ทางการทหาร และมีบทบาทในการส่งเสริมสนับสนุนการบริหารสถานศึกษาทางการทหาร ในรูปแบบต่าง ๆ

สำหรับการเลือกผู้บริหารวิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม ใช้วิธีการ เลือกแบบจำเพาะเจาะจง จากผู้ที่เป็นผู้บริหารระดับสูง และผู้บริหารระดับกลางของวิทยาลัย พยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม จำนวน 37 คน

4.3 กลุ่มตัวอย่างผู้ทรงคุณวุฒิและผู้บริหารวิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวง กลาโหม ผู้ทรงคุณวุฒิประกอบด้วยผู้ทรงคุณวุฒิทางการบริหารการศึกษา 3 คน ผู้ทรงคุณวุฒิที่เป็นผู้บริหารสถานศึกษาทางการพยาบาล 4 คน ผู้ทรงคุณวุฒิที่เป็นผู้บริหาร สถานศึกษาของกองทัพทางการพยาบาล 2 คน และผู้ทรงคุณวุฒิที่เป็นผู้บริหารระดับสูงของ หน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาทางการทหาร 2 คน รวมทั้งสิ้น จำนวน 11 คน

(รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิที่ประเมินความเหมาะสมแบบการกำหนดหน้าที่และคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง ดังปรากฏในภาคผนวก ก) ทั้งนี้ผู้วิจัยสอบถามความคิดเห็นในช่วงเดือนพฤศจิกายน – ธันวาคม 2545

ขั้นตอนที่ 3 การกำหนดกรอบบทบาททางวิชาการ และการสร้างแบบสอบถามวัดบทบาททางวิชาการ

ในการกำหนดกรอบบทบาททางวิชาการของผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม ผู้วิจัยได้ดำเนินการดังนี้

1. การสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิเกี่ยวกับบทบาททางวิชาการของผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม มีการดำเนินการดังนี้

1.1 สร้างเครื่องมือแบบสัมภาษณ์ด้านบทบาททางวิชาการ เพื่อใช้สัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อให้ทราบความคิดเห็นเกี่ยวกับบทบาททางวิชาการของผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม ทั้งนี้แบบสัมภาษณ์เป็นแบบสอบถามปลายเปิดที่มีการกำหนดข้อคำถาม โดยสร้างแบบสัมภาษณ์ตามกรอบการวิจัย เมื่อออกแบบสัมภาษณ์แล้วให้อาจารย์ ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ตรวจสอบและให้ข้อเสนอแนะ จากนั้นนำแบบสัมภาษณ์ไปแก้ไขปรับปรุง อีกครั้งก่อนการนำไปใช้จริง ซึ่งแบบสัมภาษณ์จะมีประเด็นที่กำหนดเป็นข้อคำถามดังนี้ (ดูรายละเอียดในภาคผนวก ข)

- 1) งานวิชาการในสถานศึกษา/วิทยาลัยพยาบาลทั่วไป / และวิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม
- 2) บทบาททางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาและของผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงกลาโหม
- 3) การพัฒนาผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงกลาโหม ด้านบทบาททางวิชาการ และปัจจัยที่เกี่ยวข้อง

1.2 การกำหนดกลุ่มผู้ทรงคุณวุฒิในการให้สัมภาษณ์ จากผู้ทรงคุณวุฒิที่มีคุณสมบัติ ดังนี้

- 1) มีประสบการณ์ทางการบริหารสถานศึกษา หรือการบริหารการศึกษาไม่ต่ำกว่า 10 ปี และ
- 2) สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาเอก แต่ในกรณีที่ไม่สำเร็จต่ำกว่าปริญญาเอก ต้องสำเร็จการศึกษาไม่น้อยกว่าระดับปริญญาโท และมีคุณสมบัติเป็นผู้ที่มีผลงานทางวิชาการที่แสดงว่ามีความรู้ เช่นงานวิจัย บทความ ตำรา หรือเป็นผู้ที่ได้รับการยอมรับในการบริหารงานทางวิชาการที่ประสบความสำเร็จ เช่นการได้รับรางวัลผู้บริหารสถานศึกษาดีเด่น เป็นต้น

ทั้งนี้กลุ่มผู้ทรงคุณวุฒิที่ให้การสัมภาษณ์เกี่ยวกับบทบาททางวิชาการของผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงกลาโหม ประกอบด้วย ผู้ทรงคุณวุฒิทางด้านการบริหารการศึกษา 5 คน ผู้ทรงคุณวุฒิที่มีประสบการณ์การบริหารสถานศึกษาทางการพยาบาล 6 คน และผู้ทรงคุณวุฒิทางด้านการศึกษาทางการทหาร 4 คน รวมจำนวนทั้งสิ้น 15 คน

1.3 การเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสัมภาษณ์ ผู้วิจัยดำเนินการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิด้วยตนเอง โดยดำเนินการสัมภาษณ์ในช่วงเดือนมกราคม – เมษายน 2546 โดยมีหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย และแนะนำตนเองกับผู้ทรงคุณวุฒิที่ให้สัมภาษณ์ ทั้งนี้ในการสัมภาษณ์ผู้วิจัยได้นำเสนอ (ร่าง) แบบการกำหนดหน้าที่และคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่งของผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม ให้ผู้ทรงคุณวุฒิได้ใช้พิจารณาเป็นกรอบร่วมด้วยในการให้สัมภาษณ์ความคิดเห็นเกี่ยวกับบทบาททางวิชาการของผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม และในขณะสัมภาษณ์ผู้วิจัยได้ใช้การจดบันทึกและบันทึกการสัมภาษณ์ด้วยเครื่องบันทึกเสียง

1.4 การวิเคราะห์และตรวจสอบข้อมูลการสัมภาษณ์ ผู้วิจัยได้ทำการถอดการบันทึกเทปด้วยตนเอง แล้วเรียบเรียงเนื้อหาและนำเนื้อหาการสัมภาษณ์ที่ได้มาตรวจสอบความถูกต้องครบถ้วนของข้อมูล ตามประเด็นที่ได้กำหนดไว้ จากนั้นนำเนื้อหาการสัมภาษณ์ของผู้ทรงคุณวุฒิแต่ละคนมาวิเคราะห์ และสรุปความสอดคล้องของแนวคิดในภาพรวมของผู้ทรงคุณวุฒิ ทั้งนี้ดำเนินการวิเคราะห์ความสำคัญของคำที่ได้จากการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิทั้ง 15 คน และแจกแจงความถี่พร้อมทั้งรวมความถี่ ทั้งนี้ให้ความสำคัญกับคำทุกคำโดยให้ตามความถี่ และถึงแม้ว่าความถี่จะมีจำนวนน้อยแต่ถ้าเป็นประเด็นที่น่าสนใจและมีความสำคัญก็จะคงไว้ ต่อจากนั้นนำคำสำคัญของบทบาททางวิชาการมาสังเคราะห์เป็นกลุ่ม จำแนกเป็นบทบาททางวิชาการของผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาล และเขียนสรุปประเด็นในรูปแบบของความเรียงจากนั้นนำเสนออาจารย์ที่ปรึกษาพิจารณาเพื่อการดำเนินการต่อไป

2. การวิเคราะห์เอกสารทางวิชาการเกี่ยวกับบทบาททางวิชาการ มีการดำเนินการดังนี้

2.1 สร้างแบบวิเคราะห์เอกสาร โดยกำหนดประเด็นการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

- 1) ข้อมูลแหล่งที่มาและลักษณะเอกสาร
- 2) ข้อมูลเกี่ยวกับภารกิจหน้าที่ความรับผิดชอบของผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม โดยวิเคราะห์จากเอกสารการกำหนดหน้าที่ส่วนราชการ และเจ้าหน้าที่รายงานการประเมินตนเอง

3) ข้อมูลเกี่ยวกับภารกิจ หน้าที่ความรับผิดชอบ และบทบาททางวิชาการ ของผู้บริหารสถานศึกษาระดับสถาบันโดยวิเคราะห์จากเอกสารทางวิชาการได้แก่ พระราชบัญญัติ การศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 พระราชบัญญัติวิชาชีพการพยาบาลและข้อกำหนด ระเบียบปฏิบัติ ที่เกี่ยวกับการจัดการศึกษาพยาบาล คำสั่งกระทรวงกลาโหมเรื่อง นโยบายการพัฒนาคุณภาพและ มาตรฐานการศึกษาระดับการศึกษาระดับของกระทรวงกลาโหม และผลงานทางวิชาการที่เกี่ยวข้อง ของนักวิชาการ โดยมีประเด็นที่กำหนดเป็นแนวทางดังนี้คือ บทบาททางวิชาการที่ครอบคลุมตาม ขอบข่ายงานวิชาการ และบทบาททางวิชาการตามพฤติกรรมกรปฏิบัติที่แสดงออก เสร็จแล้ว นำเสนอให้อาจารย์ที่ปรึกษาพิจารณาเพื่อดูความถูกต้อง และความครอบคลุมด้านเนื้อหา

2.2 การเก็บข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล จากเอกสาร ผู้วิจัยได้เก็บข้อมูลโดยมี หนังสือมาจากบัณฑิตวิทยาลัยขอเก็บข้อมูลเอกสารจากวิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม และนำข้อมูลที่ได้ทั้งหมดของแต่ละวิทยาลัยพยาบาลมาวิเคราะห์เนื้อหา โดยดำเนินงานตาม กระบวนการวิเคราะห์เนื้อหา และยึดหลักเกณฑ์ความสอดคล้องของข้อมูลเป็นสำคัญ

2.3 การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้นำข้อมูลที่ได้จากการวิเคราะห์เอกสารมา สังเคราะห์ร่วมกับข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิเกี่ยวกับบทบาททางวิชาการ เพื่อ กำหนดเป็นกรอบบทบาททางวิชาการของผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม ได้กรอบบทบาททางวิชาการตามขอบข่ายงานวิชาการ และกรอบบทบาททางวิชาการของ ผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม ตามพฤติกรรมกรปฏิบัติได้ดังนี้

บทบาททางวิชาการตามขอบข่ายงานวิชาการ ประกอบด้วย

- 1) บทบาทด้านบริหารหลักสูตร
- 2) บทบาทด้านการเรียนการสอน
- 3) บทบาทด้านการบริหารสื่อและห้องสมุด
- 4) บทบาทด้านการนิเทศและการพัฒนาบุคลากร
- 5) บทบาทด้านการวัดและการประเมินผล
- 6) บทบาทด้านการวิจัยและการผลิตผลงานทางวิชาการ
- 7) บทบาทด้านการบริการวิชาการแก่สังคม
- 8) บทบาทด้านการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม
- 9) บทบาทด้านการประกันคุณภาพการศึกษา

บทบาททางวิชาการของผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม ที่แสดงออกถึงพฤติกรรมการปฏิบัติที่ปรากฏออกมาให้เห็นในการบริหารงานตามขอบข่ายงาน วิชาการมี 7 บทบาท ดังนี้

- 1) บทบาทเป็นผู้มีความคิดริเริ่มในงานวิชาการ
- 2) บทบาทเป็นผู้ปรับปรุงพัฒนางานวิชาการ
- 3) บทบาทเป็นผู้ให้การยอมรับและสนับสนุนงานวิชาการ
- 4) บทบาทเป็นผู้แนะนำและให้ความช่วยเหลืองานวิชาการ
- 5) บทบาทเป็นนักพูดในงานวิชาการ
- 6) บทบาทเป็นผู้ประสานงานในงานวิชาการ
- 7) บทบาททางสังคมในงานวิชาการ

3. การสร้างแบบสอบถามวัดบทบาททางวิชาการของผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม ผู้วิจัยได้ดำเนินการดังนี้

3.1 ศึกษาบทบาททางวิชาการตามขอบข่ายงานวิชาการในแนวคิด ทฤษฎีของ นักวิชาการ และความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ โดยประมวลได้บทบาททางวิชาการตามขอบข่าย งานวิชาการ 9 บทบาท คือ 1) บทบาทด้านงานบริหารหลักสูตร 2) บทบาทด้านงานการเรียน การสอน 3) บทบาทด้านงานสื่อและห้องสมุด 4) บทบาทด้านงานนิเทศและพัฒนาบุคลากร 5) บทบาทด้านงานการวัดและการประเมินผล 6) บทบาทด้านงานวิจัยและผลิตผลงานทาง วิชาการ 7) บทบาทด้านงานบริการวิชาการแก่สังคม 8) บทบาทด้านงานทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม 9) บทบาทด้านงานประกันคุณภาพการศึกษา

3.2 ศึกษาบทบาททางวิชาการตามพฤติกรรมแสดงออกในการปฏิบัติงานวิชาการ ใน 7 บทบาท คือ 1) บทบาทเป็นผู้มีความคิดริเริ่มในงานวิชาการ 2) บทบาทเป็นผู้ปรับปรุง พัฒนางานวิชาการ 3) บทบาทเป็นผู้ให้การยอมรับและสนับสนุนงานวิชาการ 4) บทบาทเป็น ผู้แนะนำและให้ความช่วยเหลืองานวิชาการ 5) บทบาทเป็นนักพูดในงานวิชาการ 6) บทบาทเป็น ผู้ประสานงานในงานวิชาการ 7) บทบาททางสังคมในงานวิชาการ

3.3 สร้างข้อคำถามให้ครอบคลุมการรวบรวมข้อมูล ทั้งนี้แบบสอบถามที่ใช้เป็น เครื่องมือในขั้นตอนนี้มี 2 ส่วน (รายละเอียดแบบสอบถามวัดบทบาททางวิชาการ ดังภาคผนวก ข) ดังนี้

ส่วนที่ 1 เป็นแบบสอบถามข้อมูลส่วนตัวเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบ แบบสอบถามโดยสร้างเป็นข้อคำถามปลายเปิด สอบถามตำแหน่งทางการบริหาร ระยะเวลาการปฏิบัติงาน อายุ และคุณวุฒิทางการศึกษา

ส่วนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับบทบาททางวิชาการของผู้อำนวยการ วิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม โดยสร้างเป็นข้อคำถามปลายเปิดให้ผู้ตอบแบบสอบถาม พิจารณาว่าการปฏิบัติบทบาททางวิชาการของผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาลสังกัด กระทรวงกลาโหม มีการปฏิบัติจริง และมีความคาดหวังในระดับใด โดยแบบสอบถามมีลักษณะ เป็นข้อ คำถามที่ใช้มาตราส่วนประมาณค่ามีทางเลือก 5 ระดับ โดยระดับ 5 หมายถึง ผู้ตอบ ประเมินให้ ค่ามากที่สุด จากนั้นเป็น 4, 3, 2 และ 1 ซึ่งหมายถึงผู้ตอบประเมินให้ค่ามาก ปาน กลาง น้อย และน้อยที่สุดตามลำดับ ทั้งนี้ในแต่ละข้อคำถามจะให้ตอบทั้ง 2 ด้าน คือ ระดับของ บทบาทที่ปฏิบัติจริง และระดับของบทบาทที่คาดหวัง ซึ่งแบบสอบถามฉบับนี้จะแบ่งคำถามตาม บทบาท ที่สังเคราะห์เป็น 7 บทบาท ดังนี้ 1) บทบาทเป็นผู้มีความคิดริเริ่มในงาน วิชาการ 2) บทบาทเป็นผู้ปรับปรุงพัฒนางานวิชาการ 3) บทบาทเป็นผู้ให้การยอมรับและ สนับสนุนงานวิชาการ 4) บทบาทเป็นผู้แนะนำและให้ความช่วยเหลืองานวิชาการ 5) บทบาทเป็นนักพูดในงานวิชาการ 6) บทบาทเป็นผู้ประสานงานในงานวิชาการ 7) บทบาททาง สังคมในงานวิชาการ

ในการตรวจสอบคุณภาพของแบบสอบถาม ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้น เสนอให้อาจารย์ที่ปรึกษาได้พิจารณาให้ข้อเสนอแนะแล้วนำมาปรับปรุงแก้ไข และนำเสนอผู้ทรง คุณวุฒิตรวจสอบคุณภาพของแบบสอบถามในช่วงเดือนมิถุนายน - กรกฎาคม 2546 โดย ประกอบด้วยผู้ทรงคุณวุฒิด้านการบริหารการศึกษา 4 คน และการบริหารการศึกษาทาง การพยาบาล 5 คน รวมทั้งสิ้น 9 คน (รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิในการตรวจสอบแบบสอบถามด้าน บทบาททางวิชาการดังปรากฏในภาคผนวก ก) เพื่อตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) และความครอบคลุมของเนื้อหา โดยกำหนดเกณฑ์ในการเลือกผู้ทรงคุณวุฒิ ดังนี้

1. สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาเอก สาขาวิชาบริหารการศึกษา หรือสาขาอื่น ที่เกี่ยวข้อง
2. เป็นผู้บริหารการศึกษาหรือผู้บริหารการศึกษาทางการพยาบาล หรือผู้บริหาร สถานศึกษาที่มีความรู้ ความสามารถและเป็นที่ยอมรับของสังคม
3. เป็นผู้ที่มีประสบการณ์ด้านการบริหารทางการศึกษา ไม่น้อยกว่า 5 ปี

สำหรับการตรวจสอบความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามที่ได้ปรับปรุงแก้ไขตามความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิและนำไปทดลองใช้กับผู้บริหารและอาจารย์พยาบาลของวิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม จำนวน 15 คน โดยดำเนินการในช่วงเดือนสิงหาคม – กันยายน 2546 และผู้วิจัยนำผลการตอบมาคำนวณหาความเชื่อมั่นแบบสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม ดังนี้

- 1) ด้านบทบาททางวิชาการโดยรวมทั้งฉบับมี 80 ข้อ มีค่าความเชื่อมั่น ด้านการปฏิบัติจริง 0.97 และค่าความเชื่อมั่นด้านความคาดหวัง 0.97
- 2) ด้านบทบาทเป็นผู้มีความคิดริเริ่มในงานวิชาการ มี 15 ข้อ มีค่าความเชื่อมั่นด้านการปฏิบัติจริง 0.91 และค่าความเชื่อมั่นด้านความคาดหวัง 0.89
- 3) ด้านบทบาทเป็นผู้ปรับปรุงพัฒนางานวิชาการ มี 16 ข้อ มีค่าความเชื่อมั่นด้านการปฏิบัติจริง 0.94 และค่าความเชื่อมั่นด้านความคาดหวัง 0.95
- 4) ด้านบทบาทเป็นผู้ให้การยอมรับและสนับสนุนงานวิชาการ มี 8 ข้อ มีค่าความเชื่อมั่นด้านการปฏิบัติจริง 0.90 และค่าความเชื่อมั่นด้านความคาดหวัง 0.91
- 5) บทบาทเป็นผู้แนะนำให้ความช่วยเหลืองานวิชาการ มี 12 ข้อ มีค่าความเชื่อมั่นด้านการปฏิบัติจริง 0.93 และค่าความเชื่อมั่นด้านความคาดหวัง 0.96
- 6) บทบาทเป็นนักพูดในงานวิชาการ มี 11 ข้อ มีค่าความเชื่อมั่นด้านการปฏิบัติจริง 0.81 และค่าความเชื่อมั่นด้านความคาดหวัง 0.95
- 7) บทบาทเป็นผู้ประสานงานในงานวิชาการ มี 10 ข้อ มีค่าความเชื่อมั่นด้านการปฏิบัติจริง 0.91 และค่าความเชื่อมั่นด้านความคาดหวัง 0.96
- 8) บทบาททางสังคมในงานวิชาการ มี 8 ข้อ มีค่าความเชื่อมั่นด้านการปฏิบัติจริง 0.96 และค่าความเชื่อมั่นด้านความคาดหวัง 0.95

ขั้นตอนที่ 4 การวัดบทบาททางวิชาการด้วยแบบสอบถามและการวิเคราะห์พฤติกรรมปฏิบัติด้านบทบาททางวิชาการ

ในขั้นตอนนี้จะประกอบด้วย การวัดบทบาททางวิชาการของผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม ด้วยแบบสอบถามที่สร้างขึ้นกับกลุ่มประชากร ที่ประกอบด้วยผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาล ผู้บริหารและอาจารย์พยาบาลของวิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม รวมทั้งการวัดพฤติกรรมปฏิบัติด้านบทบาททางวิชาการของผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม ด้วยแบบสัมภาษณ์กับกลุ่มผู้บริหารของวิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม จำนวน 15 คน โดยผู้วิจัยดำเนินการดังนี้

1. การเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถาม

ผู้วิจัยใช้การเก็บรวบรวมข้อมูลโดยนำส่งแบบสอบถามทั้งหมดที่ผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม ในช่วงเดือนกันยายน – ตุลาคม 2546 และติดต่อมารับแบบสอบถามคืนจากผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาลฯ ด้วยตนเอง ทั้งนี้ดำเนินการดังนี้

1.1 นำหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัยถึงเจ้ากรมแพทย์ทหารบก เจ้ากรมแพทย์ทหารเรือ และเจ้ากรมแพทย์ทหารอากาศ เพื่อขอความร่วมมือและขอเก็บข้อมูล

1.2 ติดต่อประสานงานและนำส่งแบบสอบถามทั้งหมดกับผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม เพื่อดำเนินการส่งต่อไปให้กับผู้บริหารและคณาจารย์ของวิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม โดยแนบหนังสือนำจากบัณฑิตวิทยาลัยเพื่อขอความร่วมมือ

1.3 ติดต่อขอรับแบบสอบถามคืนภายใน 3 สัปดาห์หลังจากส่งแบบสอบถาม โดยผู้วิจัยไปรับแบบสอบถามคืนด้วยตนเอง ทั้งนี้แบบสอบถามที่ผู้วิจัยส่งไปจำนวน 130 ฉบับ ได้รับกลับคืนมา 118 ฉบับ ปรากฏว่าเป็นแบบสอบถามที่สมบูรณ์ 118 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 90.77

2. การวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถาม

ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

2.1 ข้อมูลส่วนตัว วิเคราะห์โดยการแจกแจงความถี่และหาค่าร้อยละ

2.2 ข้อมูลการรับรู้เกี่ยวกับการปฏิบัติจริง และความคาดหวังในการปฏิบัติบทบาททางวิชาการของผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม วิเคราะห์ดังนี้

1) วิเคราะห์การหาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD)

จากค่าระดับการปฏิบัติจริงและค่าระดับความคาดหวังเป็นรายข้อ โดยกำหนดเกณฑ์ในการคิ
น้ำหนักค่าเฉลี่ยในแต่ละช่วง ดังนี้ (Best, 1986 : 184 – 186)

ค่าเฉลี่ย 4.50 – 5.00 ถือว่า ปฏิบัติจริงมากที่สุด
หรือ คาดหวังมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.50 – 4.49 ถือว่า ปฏิบัติจริงมาก
หรือ คาดหวังมาก

ค่าเฉลี่ย 2.50 – 3.49 ถือว่า ปฏิบัติจริงปานกลาง
หรือ คาดหวังปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.50 – 2.49 ถือว่า ปฏิบัติจริงน้อย
หรือ คาดหวังน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.49 ถือว่า ปฏิบัติจริงน้อยที่สุด
หรือ คาดหวังน้อยที่สุด

2) เปรียบเทียบบทบาทการปฏิบัติจริงและบทบาทความคาดหวังเป็นรายข้อ โดยวิเคราะห์หาค่าความแตกต่างของค่าเฉลี่ย (\bar{d}) และโดยการทดสอบค่า t ชนิดที่ตัวอย่างประชากรมีความสัมพันธ์กัน (Paired t-test)

ทั้งนี้ในการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยวิธีการทางสถิติ ผู้วิจัยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS (Statistical Package for the Social Science)

3. การวิเคราะห์พฤติกรรมกรรมการปฏิบัติด้านบทบาททางวิชาการ

ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์พฤติกรรมด้านบทบาททางวิชาการของผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม ด้วยการดำเนินการดังนี้

3.1 การสร้างแบบสัมภาษณ์ ผู้วิจัยได้ทำการร่างของแบบสัมภาษณ์เพื่อใช้สัมภาษณ์ผู้บริหารของวิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม เพื่อให้ทราบแนวคิดและพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติด้านบทบาททางวิชาการของผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม ตลอดจนความคาดหวังเกี่ยวกับการพัฒนาผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม ด้านบทบาททางวิชาการ โดยแบบสัมภาษณ์จะเป็นแบบสัมภาษณ์ปลายเปิด ที่มีการกำหนดข้อความเกี่ยวกับระดับของการปฏิบัติด้านบทบาททางวิชาการของผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม และนำเสนอให้อาจารย์ที่ปรึกษาได้ตรวจสอบพิจารณาแก้ไข ปรับปรุง ตลอดจนให้ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม จากนั้นจึงนำไปปรับปรุงแก้ไขอีกครั้งก่อนใช้เก็บข้อมูลต่อไป

แบบการสัมภาษณ์ผู้บริหารวิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม ที่ใช้เป็นเครื่องมือในขั้นตอนนี้มีประเด็นที่กำหนดเป็นข้อความดังนี้ (ดูรายละเอียดในภาคผนวก ข)

- 1) ระดับการปฏิบัติบทบาททางวิชาการของผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม
- 2) ปัจจัยที่เอื้อและปัจจัยที่เป็นอุปสรรคในการปฏิบัติบทบาททางวิชาการของผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม
- 3) บทบาททางวิชาการของผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม ที่ควรพัฒนา

3.2 ผู้วิจัยเก็บข้อมูลโดยการสัมภาษณ์ผู้บริหารของวิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม จำนวน 15 คน สถาบันละ 5 คน โดยเป็นผู้บริหารในระดับผู้อำนวยการวิทยาลัย และรอง 3 คน ผู้อำนวยการ / หัวหน้าฝ่ายและรอง 6 คน หัวหน้าภาควิชา 6 คน ทั้งนี้ผู้วิจัยดำเนินการสัมภาษณ์ด้วยตนเอง ในช่วงเดือนกันยายน – ตุลาคม 2546 โดยมีหนังสือนำจาก

บัณฑิตวิทยาลัย และแนะนำตนเองกับผู้ให้สัมภาษณ์ ซึ่งในขณะสัมภาษณ์ผู้วิจัยจะทำการจดบันทึกแล้วเรียบเรียงข้อมูลย้อนกลับเป็นการทบทวนแก่ผู้ให้สัมภาษณ์เพื่อตรวจสอบให้ได้ประเด็นและข้อมูลรายละเอียดตรงตามผู้ให้สัมภาษณ์ต้องการ ทั้งนี้ได้ใช้เวลาสัมภาษณ์คนละประมาณ 45 นาที

3.3 ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ทั้งหมดมาสังเคราะห์เนื้อหา เพื่อให้ได้ข้อมูลการปฏิบัติด้านบทบาททางวิชาการของผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม

4. การวิเคราะห์บทบาททางวิชาการของผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม ที่ควรพัฒนา

ผู้วิจัยดำเนินการโดยนำผลการวัดบทบาททางวิชาการด้วยแบบสอบถาม มาประมวลวิเคราะห์และสังเคราะห์ร่วมกันกับผลการวัดการปฏิบัติบทบาททางวิชาการที่ได้จากการสัมภาษณ์ เพื่อเปรียบเทียบความเหมือนความแตกต่าง และวิเคราะห์สรุปผลเป็นบทบาททางวิชาการที่ผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหมควรพัฒนา ทั้งนี้เพื่อเป็นฐานความคิดในการสร้างรูปแบบการพัฒนาผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหมด้านบทบาททางวิชาการ

ขั้นตอนที่ 5 การสร้างรูปแบบการพัฒนาผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงกลาโหม ด้านบทบาททางวิชาการ

มีวิธีการดำเนินการดังนี้

1. ศึกษาเอกสารตำรา บทความและรายงานการวิจัยต่างๆ เกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร การพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาและการสร้างการพัฒนารูปแบบ แล้วนำแนวคิดหลักการในการสร้างรูปแบบการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษามากำหนดโครงสร้างองค์ประกอบ ความสัมพันธ์ และกิจกรรมในแต่ละขั้นตอนในการดำเนินการของรูปแบบ และกำหนดรายละเอียดในการดำเนินการพัฒนาเกี่ยวกับขั้นตอนของการพัฒนา เป้าหมาย กิจกรรมพัฒนา และผลที่ต้องการ

2. ศึกษาบทบาททางวิชาการที่ควรพัฒนาและสังเคราะห์แนวคิด หลักการ ในการกำหนดรูปแบบ โดยการนำบทบาททางวิชาการที่ผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหมที่ควรพัฒนา ซึ่งได้จากการศึกษาในขั้นตอนที่ 4 อันเป็นบทบาททางวิชาการที่มีค่าความแตกต่างในการปฏิบัติจริงกับการที่คาดหวังแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และเป็นบทบาทที่ผู้บริหารวิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหมเห็นด้วยว่าผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหมควรพัฒนาในบทบาททางวิชาการนั้น ๆ ผู้วิจัยได้นำบทบาททาง

วิชาการเหล่านี้มาสังเคราะห์ แนวคิด หลักการและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องเพื่อกำหนดรูปแบบในการพัฒนาผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหมด้านบทบาททางวิชาการ

3. กำหนด (ร่าง) รูปแบบการพัฒนาผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหมด้านบทบาททางวิชาการ ที่ประกอบด้วยส่วนสำคัญ 3 ส่วนได้แก่ 1) บทบาททางวิชาการที่ควรพัฒนา 2) แนวคิดหลักการในการกำหนดรูปแบบ และ 3) กระบวนการพัฒนาผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหมด้านบทบาททางวิชาการซึ่งเป็นกระบวนการพัฒนาที่ประกอบด้วยขั้นตอน วิธีการพัฒนาและสาระการพัฒนา

4. นำเสนอร่างรูปแบบฯ ที่จัดทำขึ้น เสนอให้อาจารย์ที่ปรึกษาพิจารณาให้ความคิดเห็นเพื่อดูความถูกต้องของภาษา เนื้อหา ความครอบคลุมในเชิงวิชาการ และขอคำแนะนำ จากนั้นนำมาปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษา แล้วจึงนำไปตรวจสอบความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของรูปแบบในขั้นตอนต่อไป

ขั้นตอนที่ 6 การตรวจสอบความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของรูปแบบการพัฒนาผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงกลาโหม ด้านบทบาททางวิชาการ

การตรวจสอบรูปแบบการพัฒนาผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม ด้านบทบาททางวิชาการ มีการดำเนินการดังนี้

1. การตรวจสอบความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของรูปแบบ
โดยผู้ทรงคุณวุฒิ

การตรวจสอบความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของ (ร่าง) รูปแบบฯ ครั้งที่ 1 ในขั้นตอนนี้เป็นการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา และเชิงโครงสร้างตลอดจนภาษาที่ใช้โดยผู้ทรงคุณวุฒิ ทั้งนี้ผู้วิจัยดำเนินการดังนี้

1.1 การกำหนดหลักเกณฑ์ในการคัดเลือกผู้ทรงคุณวุฒิ ผู้วิจัยได้เลือกผู้ทรงคุณวุฒิ ซึ่งมาจากหลายฝ่ายที่เกี่ยวข้อง ทั้งทางด้านการบริหารการศึกษา การบริหารการศึกษาทางการพยาบาล การวิจัยและการวัดประเมินผล การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และหลักสูตร และสาขาอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษา ทั้งนี้ผู้ทรงคุณวุฒิมีคุณสมบัติดังนี้

- 1) สำเร็จการศึกษาในระดับปริญญาเอก สาขาบริหารการศึกษา หรือสาขาอื่นที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษา
- 2) เป็นผู้บริหารสถานศึกษา หรือผู้บริหารการศึกษา หรือนักวิชาการที่ปฏิบัติงานทั้งในหรือนอกกระทรวงกลาโหม ซึ่งเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถ และประสบการณ์ในด้านการจัดการศึกษาระดับอุดมศึกษา หรือการจัดการศึกษาพยาบาลหรือการบริหารการศึกษา

3) เป็นผู้ที่มีประสบการณ์ทางด้านการจัดการศึกษา ไม่นต่ำกว่า 10

1.2 การกำหนดกลุ่มตัวอย่างผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อให้การนำเสนอรูปแบบการพัฒนาผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม ด้านบทบาททางวิชาการมีความถูกต้องเหมาะสมตามหลักวิชาการที่เกี่ยวข้อง จึงเลือกผู้ทรงคุณวุฒิ 6 กลุ่ม จำนวน 22 คน ดังนี้ (รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิดังปรากฏในภาคผนวก ก)

กลุ่มที่ 1 ผู้ทรงคุณวุฒิด้านการบริหารการศึกษา	จำนวน 4 คน
กลุ่มที่ 2 ผู้ทรงคุณวุฒิด้านการบริหารการศึกษาทางการพยาบาล	จำนวน 4 คน
กลุ่มที่ 3 ผู้ทรงคุณวุฒิด้านการวิจัยการวัดและประเมินผล	จำนวน 4 คน
กลุ่มที่ 4 ผู้ทรงคุณวุฒิด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	จำนวน 2 คน
กลุ่มที่ 5 ผู้ทรงคุณวุฒิด้านหลักสูตรและการสอน	จำนวน 2 คน
กลุ่มที่ 6 ผู้ทรงคุณวุฒิการศึกษาระดับอุดมศึกษา	จำนวน 6 คน

1.3 เครื่องมือที่ใช้ในการตรวจสอบรูปแบบของผู้ทรงคุณวุฒิ ได้ใช้เครื่องมือซึ่งเป็นแบบประเมินที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเก็บรวบรวมข้อมูล เพื่อนำมาปรับปรุงแก้ไขรูปแบบการพัฒนาผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหมด้านบทบาททางวิชาการ จำแนกเป็น 2 ตอนคือ (รายละเอียดเครื่องมือแบบประเมินรูปแบบฯ ดังปรากฏในภาคผนวก ค)

ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลและสถานภาพทั่วไป

ตอนที่ 2 เป็นแบบประเมินรูปแบบการพัฒนาผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม ในด้านความเหมาะสมและความเป็นไปได้ โดยลักษณะข้อคำถามในแต่ละด้านเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ พร้อมทั้งให้แสดงความคิดเห็น/ข้อเสนอแนะ ที่มีต่อโครงสร้าง องค์ประกอบของรูปแบบฯ ในภาพรวม และให้แสดงความคิดเห็น/ ข้อเสนอแนะที่มีต่อคำอธิบายรูปแบบการพัฒนาผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหมด้านบทบาททางวิชาการในแต่ละชั้น ทั้งนี้มีเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

ด้านความเหมาะสมของรูปแบบ จะให้ผู้ทรงคุณวุฒิแสดงความความคิดเห็นที่เห็นด้วยหรือไม่เห็นด้วย จำแนกเป็น 5 ระดับ คือ

ระดับคะแนน 5	หมายถึง	เหมาะสมอย่างยิ่ง
ระดับคะแนน 4	หมายถึง	เหมาะสมมาก
ระดับคะแนน 3	หมายถึง	เหมาะสมปานกลาง
ระดับคะแนน 2	หมายถึง	เหมาะสมน้อย
ระดับคะแนน 1	หมายถึง	ไม่เหมาะสม

ด้านความเป็นไปได้ จะให้ผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาสิ่งที่ระบุในแต่ละข้อว่ามีความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติมากน้อยอย่างไร จำแนกเป็น 5 ระดับ คือ

ระดับคะแนน 5	หมายถึง	เป็นไปได้มากที่สุด
ระดับคะแนน 4	หมายถึง	เป็นไปได้มาก
ระดับคะแนน 3	หมายถึง	เป็นไปได้ปานกลาง
ระดับคะแนน 2	หมายถึง	เป็นไปได้น้อย
ระดับคะแนน 1	หมายถึง	เป็นไปได้ไม่ได้

1.4 การเก็บรวบรวมข้อมูลความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมจากผู้ทรงคุณวุฒิด้วยตนเอง ในช่วงเดือนธันวาคม 2546 – มกราคม 2547 โดยผู้วิจัยได้ส่งแบบประเมินรูปแบบการพัฒนาผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหมด้านบทบาททางวิชาการให้ผู้ทรงคุณวุฒิ พร้อมหนังสือขอความร่วมมือจากบัณฑิตวิทยาลัยจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย และกำหนดวันเวลารับแบบประเมินกลับภายใน 3 สัปดาห์ หลังจากดำเนินการจัดส่ง ทั้งนี้ผู้วิจัยจะไปรับแบบประเมินด้วยตนเองและรับฟังความคิดเห็นข้อเสนอแนะเพิ่มเติมในรายละเอียดเพื่อนำมาแก้ไข ปรับปรุงและพัฒนาแบบฯ ให้มีความสมบูรณ์ต่อไป

1.5 การวิเคราะห์ข้อมูล ในขั้นตอนนี้ผู้วิจัยได้ประมวลผลและวิเคราะห์ข้อมูลระดับความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิในด้านความเหมาะสมและความเป็นไปได้ในประเด็นต่างๆ โดยการหาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) แล้วแปลผลโดยใช้เกณฑ์สัมบูรณ์ (Best, 1986 : 184 – 186) โดยให้ความหมายของค่าคะแนนเฉลี่ยแต่ละช่วงดังนี้

ด้านความเหมาะสม	ช่วงคะแนน	4.50 – 5.00	หมายถึง	เหมาะสมอย่างยิ่ง
ด้านความเหมาะสม	ช่วงคะแนน	3.50 – 4.49	หมายถึง	เหมาะสมมาก
ด้านความเหมาะสม	ช่วงคะแนน	2.50 – 3.49	หมายถึง	เหมาะสมปานกลาง
ด้านความเหมาะสม	ช่วงคะแนน	1.50 – 2.49	หมายถึง	เหมาะสมน้อย
ด้านความเหมาะสม	ช่วงคะแนน	1.00 – 1.49	หมายถึง	ไม่เหมาะสม

ด้านความเป็นไปได้ ช่วงคะแนน 4.50 – 5.00 หมายถึง เป็นไปได้มากที่สุด

ด้านความเป็นไปได้ ช่วงคะแนน 3.50 – 4.49 หมายถึง เป็นไปได้มาก

ด้านความเป็นไปได้ ช่วงคะแนน 2.50 – 3.49 หมายถึง เป็นไปได้ปานกลาง

ด้านความเป็นไปได้ ช่วงคะแนน 1.50 – 2.49 หมายถึง เป็นไปได้น้อย

ด้านความเป็นไปได้ ช่วงคะแนน 1.00 – 1.49 หมายถึง เป็นไปได้ไม่ได้

1.6 การปรับปรุงแก้ไขรูปแบบ ผู้วิจัยนำความคิดเห็นและข้อเสนอแนะที่ได้จากการตรวจสอบความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของรูปแบบฯ ในระดับผู้ทรงคุณวุฒิ ไปปรับปรุงแก้ไขรูปแบบการพัฒนาผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหมด้านบทบาททางวิชาการ ก่อนนำไปตรวจสอบในระดับฝ่ายอำนวยการการฝึกศึกษา การพัฒนากำลังพลของเหล่าทัพ และผู้บริหารของวิทยาลัยพยาบาลผู้บริหารสังกัดกระทรวงกลาโหม ต่อไป

2. การตรวจสอบความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของรูปแบบฯ ด้วยการประชุมสัมมนาผู้บริหารฝ่ายการศึกษาของกองทัพ

การตรวจสอบความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของ (ร่าง) รูปแบบฯ ครั้งที่ 2 ในขั้นตอนนี้เป็นการตรวจสอบความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของ (ร่าง) รูปแบบฯ โดยการจัดประชุมสัมมนาผู้บริหารฝ่ายอำนวยการการฝึกศึกษา / การพัฒนากำลังพลของกองทัพ และผู้บริหารของวิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม โดยดำเนินการดังนี้

2.1 การกำหนดกลุ่มผู้บริหาร เพื่อให้การนำเสนอรูปแบบการพัฒนาผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม ด้านบทบาททางวิชาการ มีความเป็นไปได้ในการนำไปใช้ และสามารถดำเนินการปฏิบัติได้ ผู้วิจัยจึงกำหนดกลุ่มผู้บริหารทางการทหารที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาและการพัฒนากำลังพลของกองทัพ ในหน่วยระดับนโยบาย จำนวน 11 หน่วยงาน จำนวน 13 คน และผู้บริหารของวิทยาลัยพยาบาลทั้ง 3 เหล่าทัพ จำนวน 24 คน ทั้งนี้มีผู้บริหารเข้าร่วมประชุมสัมมนาเพื่อตรวจสอบความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของรูปแบบรวมทั้งสิ้น 37 คน (รายชื่อผู้บริหารฝ่ายอำนวยการการฝึกศึกษา / การพัฒนากำลังพลของกองทัพ และผู้บริหารของวิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม ดังปรากฏในภาคผนวก ก) จำแนกได้ดังนี้

กรมยุทธศึกษาทหาร	จำนวน	2 คน
กรมกำลังพลทหาร	จำนวน	- คน
กรมยุทธการทหารบก	จำนวน	1 คน
กรมกำลังพลทหารอากาศ	จำนวน	1 คน
กรมกำลังพลทหารเรือ	จำนวน	1 คน
กรมยุทธศึกษาทหารบก	จำนวน	1 คน
กรมยุทธศึกษาทหารเรือ	จำนวน	1 คน
กรมยุทธศึกษาทหารอากาศ	จำนวน	2 คน
กรมแพทย์ทหารบก	จำนวน	2 คน

กรมแพทยทหารเรือ	จำนวน	1 คน
กรมแพทยทหารอากาศ	จำนวน	1 คน
วิทยาลัยพยาบาลกองทัพบก	จำนวน	9 คน
วิทยาลัยพยาบาลกองทัพอากาศ	จำนวน	9 คน
วิทยาลัยพยาบาลทหารอากาศ	จำนวน	6 คน

ทั้งนี้ผู้บริหารฝ่ายอำนวยการการฝึกศึกษาและการพัฒนากำลังพลของเหล่าทัพ จะมีคุณสมบัติ ดังนี้

- 1) เป็นผู้ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการกอง / รองผู้อำนวยการกอง / ผู้ช่วยผู้อำนวยการกอง ในหน่วยงานระดับกรม หรือ
- 2) เป็นผู้ปฏิบัติหน้าที่เกี่ยวข้องกับฝ่ายอำนวยการการฝึกศึกษาและการพัฒนากำลังพล ในหน่วยงานระดับกรม

ในส่วนของผู้บริหารวิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม จะมีคุณสมบัติ ดังนี้

- 1) เป็นผู้ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาล/รองผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาล หรือ
- 2) เป็นผู้ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการกอง / รองผู้อำนวยการกอง หัวหน้าฝ่าย/ รองหัวหน้าฝ่าย หรือ
- 3) ผู้บริหารระดับชั้นยศพันโทขึ้นไป หรือนักวิชาการที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการจัดการศึกษาและการพัฒนากำลังพล

2.2 เครื่องมือในการตรวจสอบ (ร่าง) รูปแบบฯ ครั้งที่ 2

ประกอบด้วยแบบประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของ (ร่าง) รูปแบบในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการนำไปใช้ และการบรรลุเป้าหมายในการพัฒนาผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม ด้านบทบาททางวิชาการ (ดังรายละเอียดในภาคผนวก ค) ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นและได้ผ่านการพิจารณาให้ความเห็นชอบจากอาจารย์ที่ปรึกษาแล้ว

2.3 การดำเนินการสัมมนา

ผู้วิจัยดำเนินการจัดประชุมสัมมนาในวันอังคารที่ 10 กุมภาพันธ์ พ.ศ.2547 เวลา 09.00 – 12.00 น. ณ ห้องประชุมนานาชาติ 405 อาคาร 3 คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย โดยผู้วิจัยดำเนินการขอหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเชิญผู้บริหารฝ่ายการศึกษาของกองทัพบก เข้าร่วมประชุมสัมมนาจากบัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ไปยัง

ผู้บริหารฯ ทุกคน พร้อมกับโครงการจัดการประชุมสัมมนาเรื่อง การนำเสนอรูปแบบการพัฒนา ผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหมด้านบทบาททางวิชาการ เอกสารประกอบการสัมมนา และแบบประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของรูปแบบ โดยผู้วิจัย ดำเนินการนำเสนอด้วยตนเอง

ในการดำเนินการสัมมนา ผู้วิจัยกำหนดประเด็นสำหรับการประเมินการ ตรวจสอบ และวิพากษ์รูปแบบการพัฒนาผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม ด้านบทบาททางวิชาการที่ประกอบด้วย ความเหมาะสมของหลักการในการสร้างรูปแบบ ความเหมาะสมและความเป็นไปได้ในการนำรูปแบบไปใช้ ข้อดีข้อจำกัดของรูปแบบ ความคิดเห็นและ ข้อเสนอแนะในหนทางการนำรูปแบบไปปฏิบัติใช้ ทั้งนี้ในระหว่างการดำเนินการสัมมนา ผู้วิจัย บันทึกเทปเพื่อรวบรวมสาระเนื้อหาและความคิดเห็นข้อเสนอแนะต่างๆ ของผู้บริหารฝ่าย การศึกษาของกองทัพที่เข้าร่วมประชุมสัมมนามาใช้เป็นข้อมูลในการปรับปรุงแก้ไขและพัฒนา รูปแบบการพัฒนาผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหมด้านบทบาททางวิชาการ ให้มีความสมบูรณ์ต่อไป

ขั้นตอนที่ 7 การปรับปรุงและนำเสนอรูปแบบการพัฒนาผู้อำนวยการ วิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม ด้านบทบาททางวิชาการ

ผู้วิจัยนำสรุปผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะในการประเมินตรวจสอบ รูปแบบของผู้บริหารฝ่ายอำนวยการการฝึกศึกษา และการพัฒนากำลังพลของกองทัพ และ ผู้บริหารของวิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม ที่ได้จากการประชุมสัมมนาประกอบการ ปรับปรุงรูปแบบการพัฒนาผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหมด้านบทบาท ทางวิชาการ ให้มีความสมบูรณ์และนำเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อพิจารณาให้ข้อคิดเห็น และข้อเสนอแนะ จากนั้นจึงสรุปผลแล้วจัดทำรายงานการวิจัยเสนออาจารย์ที่ปรึกษาพิจารณาให้ ความเห็นพร้อมปรับแก้ไข และจัดทำรายงานการวิจัยฉบับสมบูรณ์ เสนอต่อคณะกรรมการสอบ วิทยานิพนธ์

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาวิจัยเรื่อง การนำเสนอรูปแบบการพัฒนาผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงกลาโหมด้านบทบาททางวิชาการ ผู้วิจัยได้เก็บรวบรวมข้อมูลจากการสัมภาษณ์ การทำแบบสอบถาม และการวิเคราะห์เอกสารแล้วนำมาวิเคราะห์ข้อมูล ซึ่งผลการวิเคราะห์ข้อมูล ได้นำเสนอในรูปแบบตารางประกอบคำบรรยายและการพรรณนาวิเคราะห์ โดยแบ่งออก 3 ตอนคือ

- ตอนที่ 1** ผลการวิเคราะห์งานในตำแหน่งผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงกลาโหม
- ตอนที่ 2** การสังเคราะห์แบบกำหนดหน้าที่และคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง ของผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม
- ตอนที่ 3** ผลการวิเคราะห์บทบาททางวิชาการของผู้ผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงกลาโหม

ทั้งนี้ผู้วิจัยขอเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลในแต่ละตอนตามลำดับ

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์งานในตำแหน่งผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวง กลาโหม

การศึกษาเกี่ยวกับการวิเคราะห์งานได้ศึกษาเอกสารจากคำสั่งกรมแพทย์ทหาร อากาศเรื่องกำหนดหน้าที่ส่วนราชการและเจ้าหน้าที่ คำสั่งกรมแพทย์ทหารบกเรื่องกำหนด หน้าที่และอัตรากำลังพล คู่มือบริหารวิทยาลัยพยาบาลกองทัพเรือ และโดยการสัมภาษณ์ ผู้บังคับบัญชาโดยตรง 5 คน ผู้ใต้บังคับบัญชาในระดับรอง 12 คน ผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงกลาโหม 3 คน และอดีตผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาล 7 คน รวมทั้งสิ้น 27 คน ทั้งนี้สัมภาษณ์เกี่ยวกับงานบริหารสถานศึกษาพฤติกรรมกรรมการบริหารงาน การปกครองบังคับบัญชา และคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง ทั้งนี้ผู้วิจัยได้นำข้อมูลมาวิเคราะห์โดยวิธีวิเคราะห์เนื้อหา จำแนก สรุปได้ดังนี้

ตอนที่ 1.1 ข้อมูลด้านการวิเคราะห์งานในตำแหน่งผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงกลาโหม โดยการสัมภาษณ์ ได้ผลตามตารางที่ 4 – 7

ตารางที่ 4 ผลการวิเคราะห์สาระประเด็นด้านงานบริหารสถานศึกษา

ผู้ให้ข้อมูล	วิทยาลัยพยาบาลที่ 1			วิทยาลัยพยาบาลที่ 2			วิทยาลัยพยาบาลที่ 3		
	ผู้บังคับบัญชา	ผู้อำนวยการ	ผู้ใต้บังคับบัญชา	ผู้บังคับบัญชา	ผู้อำนวยการ	ผู้ใต้บังคับบัญชา	ผู้บังคับบัญชา	ผู้อำนวยการ	ผู้ใต้บังคับบัญชา
1. ลักษณะงาน	<ul style="list-style-type: none"> - เป็นงานบริหารจัดการ 100% - ให้ความสำคัญงานบุคคล 	<ul style="list-style-type: none"> - เป็นงานอำนวยการบริหารตามภารกิจในการผลิตและพัฒนาบุคลากรทางการพยาบาล - ให้ความสำคัญงานวิชาการ 	<ul style="list-style-type: none"> - เป็นผู้บริหารสูงสุดในหน่วยงาน - ให้ความสำคัญงานบริหารวิชาการ 	<ul style="list-style-type: none"> - เป็นงานปกครองบังคับบัญชาและบริหาร - เป็นผู้บริหารสูงสุดให้ความสำคัญในงานบุคคลและงานการศึกษา 	<ul style="list-style-type: none"> - เป็นงานปกครองบังคับบัญชาตามภารกิจในการผลิตบุคลากรและให้ความสำคัญงานด้านบริหารการศึกษา 	<ul style="list-style-type: none"> - เป็นงานบริหารจัดการ - เป็นผู้ใต้บังคับบัญชาในงานบริหารเป็นสำคัญควบคู่กับงานวิชาการงานการสอนและงานวิจัย 	<ul style="list-style-type: none"> - เป็นงานบริหารงานหน่วยขึ้นตรง ผู้ใต้บังคับบัญชา 100% - เป็นผู้นำสถานศึกษา 	<ul style="list-style-type: none"> - เป็นงานบริหารราชการ ตามนโยบายในภารกิจด้านการผลิตและพัฒนาบุคลากรทางการพยาบาล - ให้ความสำคัญงานบริหารจัดการ 	<ul style="list-style-type: none"> - เป็นผู้บริหารสูงสุดรับผิดชอบงานบริหาร - ให้ความสำคัญส่วนใหญ่ - ความสำคัญของงานเท่า ๆ กันตามแต่สถานการณ์
2. ขอบข่ายงานที่รับผิดชอบ	<ul style="list-style-type: none"> - งานบุคคล, งบประมาณ, วิชาการ 	<ul style="list-style-type: none"> - งานบุคคล, งบประมาณ, วิชาการ 	<ul style="list-style-type: none"> - งานบุคคล, งบประมาณ, วิชาการ - งานอาคารสถานที่ งานส่งกำลัง งานข้อมูล สารสนเทศ 	<ul style="list-style-type: none"> - งานสร้างสรรค์ งานพัฒนาระบบงานทั้งงานสอนงานบุคคล งานหลักสูตร - งานเขียนหนังสือพิจารณาตัดสินใจสั่งการ 	<ul style="list-style-type: none"> - งานบุคคล, งบประมาณ, วิชาการ - งานอาคารสถานที่ - งานประชุม - งานเขียนหนังสือพิจารณาตัดสินใจสั่งการ 	<ul style="list-style-type: none"> - งานบุคคล, งบประมาณ, วิชาการ - งานบริหารปกครอง งานธุรการ - งานพัฒนาหน่วยงาน 	<ul style="list-style-type: none"> - งานบุคคล, งบประมาณ, วิชาการ - งานบริหารปกครอง งานธุรการ - งานพัฒนาหน่วยงานให้ทัดเทียม 	<ul style="list-style-type: none"> - งานบุคคล, งบประมาณ, วิชาการ - งานอาคารสถานที่ ความสัมพันธ์กับชุมชน - งานพัฒนาหน่วยงานให้ทัดเทียม - งานด้านการดูแลคุณภาพชีวิตและความปลอดภัยของนักเรียน 	<ul style="list-style-type: none"> - งานบุคคล, งบประมาณ, วิชาการ - งานธุรการ - งานอาคารสถานที่ - งานพัฒนาหน่วยงานระบบฐานข้อมูล - งานสารสนเทศ - งานการข่าวและความปลอดภัย

ตารางที่ 4 (ต่อ)

ผู้ให้ข้อมูล ส่วนประกอบ	วิทยาลัยพยาบาลที่ 1			วิทยาลัยพยาบาลที่ 2			วิทยาลัยพยาบาลที่ 3		
	ผู้บังคับบัญชา	ผู้อำนวยการ	ผู้ใต้บังคับบัญชา	ผู้บังคับบัญชา	ผู้อำนวยการ	ผู้ใต้บังคับบัญชา	ผู้บังคับบัญชา	ผู้อำนวยการ	ผู้ใต้บังคับบัญชา
		- งานสอน งานวิจัย งาน บริการวิชาการ และงานทำนุ บำรุงศิลป วัฒนธรรม	- งานสอน งานวิจัย งาน บริการวิชาการ และงานทำนุ บำรุงศิลป วัฒนธรรม	- งานสอนต้อง ดำเนินการเป็น ผู้สอนเอง	- งานสอน งานวิจัย งาน บริการวิชาการ และงานทำนุ บำรุงศิลป วัฒนธรรม - งานประกัน คุณภาพการศึกษา	- งานสอน งานวิจัย งาน บริการวิชาการ และงานทำนุ บำรุงศิลป วัฒนธรรม - งานประกัน คุณภาพการ ศึกษา	- งานสอน งานวิจัย งาน บริการวิชาการ และงานทำนุ บำรุงศิลป วัฒนธรรม	- งานสอน งานวิจัย งาน บริการวิชาการ และงานทำนุ บำรุงศิลป วัฒนธรรม - งานประกัน คุณภาพการ ศึกษา	- งานสอน งานวิจัย งาน บริการวิชาการ และงานทำนุ บำรุงศิลป วัฒนธรรม - งานประกัน คุณภาพการ ศึกษา

จากตารางแสดงได้ว่าลักษณะงานในตำแหน่งผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม มีหน้าที่รับผิดชอบในฐานะผู้บริหารสูงสุดของวิทยาลัยพยาบาลตามภารกิจหลัก คือการผลิตและการพัฒนาบุคลากรทางการพยาบาลให้แก่กองทัพ ทั้งนี้ความคิดเห็นส่วนใหญ่ให้ความสำคัญในงานบริหารการศึกษา โดยเฉพาะงานบริหารวิชาการและงานบริหารบุคคล ซึ่งชอบข่า่งงานที่รับผิดชอบส่วนใหญ่มีความคิดเห็นว่าเป็นงานตามหน้าที่รับผิดชอบของผู้บริหารสถานศึกษา คืองานบริหารวิชาการ งานบริหารบุคลากร งานบริหารงบประมาณ งานบริหารทั่วไป และเป็นงานตามภารกิจหลักของสถาบันอุดมศึกษา คือ งานสอน งานวิจัย งานบริการวิชาการแก่สังคม งานทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม และมีความคิดเห็นบางส่วนที่ครอบคลุมในงานด้านการพัฒนา งานสร้างสรรค์ งานด้านเทคโนโลยี ข้อมูลสารสนเทศ งานด้านการดูแลคุณภาพชีวิต ความปลอดภัยของนักเรียนพยาบาล งานการข่าว และงานด้านประกันคุณภาพการศึกษา

ตารางที่ 5 ผลวิเคราะห์สาระประเด็นด้านพฤติกรรมกรรมการบริหารงาน

ส่วนประกอบ	วิทยาลัยพยาบาลที่ 1			วิทยาลัยพยาบาลที่ 2			วิทยาลัยพยาบาลที่ 3		
	ผู้บังคับบัญชา	ผู้อำนวยการ	ผู้ใต้บังคับบัญชา	ผู้บังคับบัญชา	ผู้อำนวยการ	ผู้ใต้บังคับบัญชา	ผู้บังคับบัญชา	ผู้อำนวยการ	ผู้ใต้บังคับบัญชา
1. พฤติกรรมการบริหาร	<ul style="list-style-type: none"> - การมอบหมายงาน - การตัดสินใจสั่งการ - การกำกับควบคุม 	<ul style="list-style-type: none"> - การมอบหมายงาน - การตัดสินใจสั่งการและการแก้ปัญหาด้วยการบริหารแบบมีส่วนร่วมในรูปคณะกรรมการ - การกำกับควบคุม ติดตามความก้าวหน้าของงานด้วยการเดินเยี่ยมตรวจ และการประชุมตามวาระ 	<ul style="list-style-type: none"> - การมอบหมายงานด้วยการกระจายงานตามความรับผิดชอบ - การพิจารณาตัดสินใจและการแก้ปัญหา - การกำกับควบคุม 	<ul style="list-style-type: none"> - การมอบหมายงานด้วยการกระจายงานตามความรับผิดชอบ - การพิจารณาตัดสินใจเรื่องที่น่าเสนอและการแก้ปัญหา - การกำกับติดตามความก้าวหน้าของแผนงานตามวงรอบและการประเมินค่าการปฏิบัติงานของบุคลากร 	<ul style="list-style-type: none"> - การมอบหมายงานด้วยการกระจายงานตามความรับผิดชอบ - การพิจารณาตัดสินใจ สั่งการ การแก้ปัญหา และให้คำปรึกษา - การกำกับติดตามความก้าวหน้าด้วยการเดินเยี่ยมตรวจและประชุมตามวาระพร้อมด้วยการประสานงาน 	<ul style="list-style-type: none"> - การมอบหมายงาน - การพิจารณาตัดสินใจสั่งการ - การกำกับควบคุม - การบริหารปกครอง 	<ul style="list-style-type: none"> - การมอบหมายงาน - การตัดสินใจสั่งการ - การกำกับควบคุมการดำเนินงานตามภารกิจให้กำลังพลปฏิบัติงานให้ลุล่วงด้วยดี 	<ul style="list-style-type: none"> - การมอบหมายงานด้วยการตัดสินใจสั่งการ แก้ไขปัญหา - การกำกับติดตามความก้าวหน้าด้วยตนเองโดยการประชุม 	

ตารางที่ 5 (ต่อ)

ผู้ให้ข้อมูล ส่วนประกอบ	วิทยาลัยพยาบาลที่ 1			วิทยาลัยพยาบาลที่ 2			วิทยาลัยพยาบาลที่ 3		
	ผู้บังคับบัญชา	ผู้อำนวยการ	ผู้ใต้บังคับบัญชา	ผู้บังคับบัญชา	ผู้อำนวยการ	ผู้ใต้บังคับบัญชา	ผู้บังคับบัญชา	ผู้อำนวยการ	ผู้ใต้บังคับบัญชา
	-	- การกำหนดนโยบาย - การงานแผนงาน - การพัฒนางาน - การประชาสัมพันธ์หน่วยงานด้วยการเป็นตัวแทน	- การกำหนดนโยบาย และรับนโยบายหน่วยเหนือมาปฏิบัติ - การพัฒนางานและการบริหารการเปลี่ยนแปลง	-	- การกำหนดนโยบาย แผนงาน การดำเนินงาน - การพัฒนางานด้านต่าง ๆ ตามภารกิจ - การสนับสนุนสรรหางบประมาณ - การประสานงานกับหน่วยงานทั้งในและนอกกองทัพ - การกระตุ้นและสนับสนุนบุคลากรในการปฏิบัติงาน - การสอนและร่วมทำการวิจัย	- การนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาประยุกต์ใช้ - การพัฒนางานด้านต่าง ๆ โดยเฉพาะด้านวิชาการ และระบบการทำงาน - การประสานงานเป็นเครือข่ายทางวิชาการ - การกระตุ้นและสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน - การสอนและร่วมทำวิจัย	-	- การกำหนดนโยบาย แผนงาน โครงการ การจัดระบบการปฏิบัติงาน - การพัฒนาหน่วยงานและบุคลากร - ปกครองบังคับบัญชาบุคลากรนักเรียนพยาบาลให้มีระเบียบวินัย ขนบธรรมเนียมทางทหาร	- การกำหนดนโยบาย แผนงาน และโครงการ ดำเนินการปฏิบัติงาน - เจริญพัฒนางานด้านวิชาการให้เด่นชัด รวมทั้งการประชาสัมพันธ์หน่วยงาน - มีส่วนร่วมในการสอน การวิจัย และงานวิชาการ

จากตารางแสดงได้ว่า พฤติกรรมการบริหารงานในตำแหน่งผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม ส่วนใหญ่จะใช้กระบวนการบริหารงานที่ครอบคลุมด้านการวางแผน การจัดองค์การ การมอบหมายงาน การอำนวยความสะดวก การตัดสินใจสั่งการ และการกำกับควบคุม ทั้งนี้พฤติกรรมการบริหารจะประกอบด้วยการกำหนดนโยบาย แผนงานและแนวทางการปฏิบัติงาน กระตุ้นและสนับสนุนบุคลากรในการปฏิบัติงาน ประสานงานกับหน่วยงานต่างๆ สนับสนุนและสรรหางบประมาณ รับผิดชอบและมีส่วนร่วมในการสอนและการวิจัย เป็นตัวแทนหน่วยงานในการประชุม การให้ความรู้ทางวิชาการ และประชาสัมพันธ์หน่วยงานในชุมชน ริเริ่มพัฒนางานและหน่วยงานให้ทันการเปลี่ยนแปลง รวมทั้งปกครองบังคับบัญชาบุคลากร นักเรียนพยาบาลให้มีระเบียบ ขนบธรรมเนียมทางทหาร

ตารางที่ 6 ผลการวิเคราะห์สาระประเด็นด้านการปกครองบังคับบัญชา

ส่วนประกอบ	วิทยาลัยพยาบาลที่ 1			วิทยาลัยพยาบาลที่ 2			วิทยาลัยพยาบาลที่ 3		
	ผู้บังคับบัญชา	ผู้อำนวยการ	ผู้ใต้บังคับบัญชา	ผู้บังคับบัญชา	ผู้อำนวยการ	ผู้ใต้บังคับบัญชา	ผู้บังคับบัญชา	ผู้อำนวยการ	ผู้ใต้บังคับบัญชา
1. สายการบังคับบัญชาและจำนวนผู้ใต้บังคับบัญชา	- มีเจ้ากรมแพทย์เป็นผู้บังคับบัญชาโดยตรง และมีผู้ใต้บังคับบัญชา 90 คน นักเรียน 220 คน	- มีเจ้ากรมแพทย์เป็นผู้บังคับบัญชาโดยตรง และมีผู้ใต้บังคับบัญชา 90 คน นักเรียน 220 คน	- มีเจ้ากรมแพทย์เป็นผู้บังคับบัญชาโดยตรง และมีผู้ใต้บังคับบัญชา 90 คน นักเรียน 220 คน	- มีผู้อำนวยการกองการศึกษาเป็นผู้บังคับบัญชาโดยตรง และมีผู้ใต้บังคับบัญชา 80 คน นักเรียน 160 คน	- มีผู้อำนวยการกองการศึกษาเป็นผู้บังคับบัญชาโดยตรง และมีผู้ใต้บังคับบัญชา 80 คน นักเรียน 160 คน	- มีผู้อำนวยการกองการศึกษาเป็นผู้บังคับบัญชาโดยตรง และมีผู้ใต้บังคับบัญชา 80 คน นักเรียน 160 คน	- มีเจ้ากรมแพทย์เป็นผู้บังคับบัญชาโดยตรง และมีผู้ใต้บังคับบัญชา 145 คน นักเรียน 250 คน	- มีเจ้ากรมแพทย์เป็นผู้บังคับบัญชาโดยตรง และมีผู้ใต้บังคับบัญชา 145 คน นักเรียน 250 คน	- มีเจ้ากรมแพทย์เป็นผู้บังคับบัญชาโดยตรง และมีผู้ใต้บังคับบัญชา 145 คน นักเรียน 250 คน
2. อำนาจการตัดสินใจ	- ตัดสินใจได้ในงานการจัดการศึกษา ส่วนงานบุคคล และงบประมาณ ได้เป็นบางส่วน - งานเสนอของบประมาณ ใหม่ต้องขออนุมัติ	- ตัดสินใจได้ในงานการจัดการศึกษา ส่วนงานบุคคล และงบประมาณ ได้เป็นบางส่วน - งานเสนอของบประมาณ ใหม่ต้องขออนุมัติ	- ตัดสินใจได้ในงานการจัดการศึกษา ส่วนงานบุคคล และงบประมาณ ได้เป็นบางส่วน - งานเสนอของบประมาณ ใหม่ต้องขออนุมัติ	- มีอำนาจตัดสินใจ สิ่งการได้ตามภารกิจ 4 ด้าน ของสถาบันอุดมศึกษา ในงานตามแผนที่นำเสนอไว้ - งานการให้ข้อมูลหน่วยงานภายนอกเสนอผู้บังคับบัญชา	- มีอำนาจตัดสินใจได้ในการจัดการศึกษา การบริหารบุคคล และการบริหารงบประมาณตามอำนาจที่ได้รับมอบหมาย	- มีอำนาจตัดสินใจได้ในการจัดการศึกษา การบริหารบุคคล และการบริหารงบประมาณตามอำนาจที่ได้รับมอบหมาย	- มีอำนาจตัดสินใจในงานการศึกษา ส่วนงานบุคลากร มีในความคิดเห็นความดีความชอบและงบประมาณที่มีตามที่ได้รับมอบอำนาจ - การเสนอขอของงบประมาณ แผนงานและโครงการใหม่ การบรรจุ ปรับย้ายบุคลากร ต้องเสนอขออนุมัติ	- มีอำนาจตัดสินใจ ในงานตามภารกิจหลัก ด้านการศึกษา การพัฒนาบุคลากร และบริหารงานตามบุคลากรต้องรายงานให้ทราบรวมทั้งการขออนุมัติ เปิดหลักสูตรใหม่ การบรรจุ ปรับย้ายบุคคล	- มีอำนาจตัดสินใจ ในงานตามภารกิจหลัก ด้านการศึกษา การพัฒนาบุคลากร และบริหารงานตามบุคลากรต้องรายงานให้ทราบรวมทั้งการขออนุมัติ เปิดหลักสูตรใหม่ การบรรจุ ปรับย้ายบุคคล

ตารางที่ 6 (ต่อ)

ส่วนประกอบ	วิทยาลัยพยาบาลที่ 1			วิทยาลัยพยาบาลที่ 2			วิทยาลัยพยาบาลที่ 3			
	ผู้บังคับบัญชา	ผู้อำนวยการ	ผู้ใต้บังคับบัญชา	ผู้บังคับบัญชา	ผู้อำนวยการ	ผู้ใต้บังคับบัญชา	ผู้บังคับบัญชา	ผู้อำนวยการ	ผู้ใต้บังคับบัญชา	
3. ระเบียบปฏิบัติและหลักการที่ยึดถือ	- ระเบียบของกองทัพบกวิทยาลัย อังครวิชาวชิพการพยาบาลในส่วนที่เกี่ยวข้อง - หลักความยุติธรรม ซื่อสัตย์ โปร่งใส	- ยึดถือระเบียบของกองทัพอังครวิชาวชิพ หลักการและมาตรฐานของงาน - หลักความยุติธรรม ซื่อสัตย์ โปร่งใส - การบริหารงานแบบมีส่วนร่วม	- ยึดถือระเบียบของกองทัพอังครวิชาวชิพ หลักการและมาตรฐานของงาน - หลักความยุติธรรม ซื่อสัตย์ โปร่งใส - การบริหารงานแบบมีส่วนร่วม	- ยึดถือระเบียบของกองทัพอังครวิชาวชิพ และ - หลักการบริหารเชิงกลยุทธ์ - หลักความยุติธรรม ซื่อสัตย์ โปร่งใส - การบริหารงานแบบมีส่วนร่วมและกระจายอำนาจ	- ยึดถือระเบียบของกองทัพอังครวิชาวชิพ และ - มติคณะกรรมาธิการบริหาร - หลักความยุติธรรม ซื่อสัตย์ โปร่งใส - การบริหารงานแบบมีส่วนร่วมและกระจายอำนาจ	- ยึดถือระเบียบของกองทัพอังครวิชาวชิพ และ - มติคณะกรรมาธิการบริหาร - หลักความยุติธรรม ซื่อสัตย์ โปร่งใส - การบริหารงานแบบมีส่วนร่วมและกระจายอำนาจ	- ยึดถือระเบียบของกองทัพอังครวิชาวชิพ และ - มติคณะกรรมาธิการบริหาร - หลักความยุติธรรม ซื่อสัตย์ โปร่งใส - การบริหารงานแบบมีส่วนร่วมและกระจายอำนาจ	- ยึดถือระเบียบของกองทัพอังครวิชาวชิพ และ - หลักการบริหารเชิงกลยุทธ์ - หลักความยุติธรรม ซื่อสัตย์ โปร่งใส - การบริหารงานแบบมีส่วนร่วมและกระจายอำนาจ	- ยึดถือระเบียบของกองทัพอังครวิชาวชิพ และ - หลักการบริหารเชิงกลยุทธ์ - หลักความยุติธรรม ซื่อสัตย์ โปร่งใส - การบริหารงานแบบมีส่วนร่วมและกระจายอำนาจ	- ยึดถือระเบียบของกองทัพอังครวิชาวชิพ และ - หลักการบริหารเชิงกลยุทธ์ - หลักความยุติธรรม ซื่อสัตย์ โปร่งใส - การบริหารงานแบบมีส่วนร่วมและกระจายอำนาจ

จากตารางแสดงได้ว่า ผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม จำนวน 2 แห่ง ขึ้นตรงต่อเจ้ากรมแพทย์ฯ ส่วนอีกหนึ่งแห่งขึ้นตรงต่อผู้อำนวยการกองการศึกษา และมีผู้ใต้บังคับบัญชา ประกอบด้วย คณาจารย์ ข้าราชการและนักเรียนพยาบาล ทั้งนี้มีอำนาจการตัดสินใจในงานด้านการจัดการศึกษาตามภารกิจหลักได้ด้วยตนเอง ส่วนงานงบประมาณและงานบุคลากรมีเพียงบางส่วน และงานพัฒนา งานโครงการใหม่ ต้องเสนอเพื่อขออนุมัติ ซึ่งการบริหารจะยึดระเบียบปฏิบัติของกองทัพบกและวินัยทางทหารเป็นหลัก ร่วมกับระเบียบของทบวงมหาวิทยาลัย และอังกครวิชาวชิพ ทั้งนี้หลักการบริหารที่ให้ความสำคัญ คือการบริหารด้วยความยุติธรรม ซื่อสัตย์สุจริต โปร่งใส มีคุณธรรม และมาตรฐานของงาน รวมทั้งหลักการบริหารงานแบบมีส่วนร่วม การทำงานเป็นทีม และหลักการกระจายอำนาจ ทั้งนี้ด้วยหลักการบริหารเชิงกลยุทธ์ และการใช้ภาวะผู้นำ

ตารางที่ 7 ผลวิเคราะห์สาระประเด็นด้านคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง

ผู้ให้ข้อมูล	วิทยาลัยพยาบาลที่ 1			วิทยาลัยพยาบาลที่ 2			วิทยาลัยพยาบาลที่ 3		
	ผู้บังคับบัญชา	ผู้อำนวยการ	ผู้ใต้บังคับบัญชา	ผู้บังคับบัญชา	ผู้อำนวยการ	ผู้ใต้บังคับบัญชา	ผู้บังคับบัญชา	ผู้อำนวยการ	ผู้ใต้บังคับบัญชา
1. คุณวุฒิการศึกษา	- ปริญญาตรี พยาบาล	- ปริญญาโท สาขาพยาบาล - ปริญญาโทสาขา ที่เกี่ยวข้อง	- ปริญญาโท สาขาพยาบาล	- ปริญญาโท สาขาพยาบาล	- ปริญญาโท สาขาพยาบาล	- ปริญญาโท สาขาพยาบาล	- ปริญญาโท สาขาพยาบาล - ปริญญาโทสาขา ที่เกี่ยวข้อง	- ปริญญาโท สาขาพยาบาล - ปริญญาตรี พยาบาล	- ปริญญาเอก - ปริญญาโท สาขาที่เกี่ยวข้อง
2. คุณสมบัติ	- พยาบาลวิชาชีพ	- พยาบาลวิชาชีพ - คุณธรรม จริยธรรม - มุ่งมั่นในงาน - มีความยุติธรรม	- พยาบาลวิชาชีพ - คุณธรรม จริยธรรม - มุ่งมั่นในงาน - มีความยุติธรรม	- พยาบาลวิชาชีพ - การมีอำนาจ บารมี การ ยอมรับ - การครองชีพ ทางทหาร	- พยาบาลวิชาชีพ - คุณธรรม จริยธรรม - การครองชีพ ทางทหาร	- พยาบาลวิชาชีพ - มีวิสัยทัศน์ ความ เป็นนักวิชาการ - การครองชีพ ทางทหาร	- พยาบาลวิชาชีพ - มีวิสัยทัศน์	- พยาบาล วิชาชีพ - มีวิสัยทัศน์ มุ่งมั่นทำงาน	- พยาบาล วิชาชีพ - มีวิสัยทัศน์ - คุณธรรม - มีการครองชีพ ยศทางทหาร
3. ประสบการณ์	- การเป็นผู้บริหาร กาพยาบาล	- การเป็นผู้บริหาร อย่างน้อย 3-5 ปี	- การเป็นผู้บริหาร เติบโตตามสาย งานเป็นลำดับ อย่างน้อย 10-15 ปี	- การเป็นผู้บริหาร เติบโตตามสาย งานเป็นลำดับ อย่างน้อย 10 ปี	- การเป็นผู้บริหาร ระดับรอง ผู้อำนวยการ อย่างน้อย 2 ปี	- การเป็นผู้บริหาร ระดับรอง ผู้อำนวยการ อย่างน้อย 2 ปี	- การเป็นผู้บริหาร เติบโตตามสาย งานเป็นลำดับ	- การเป็น ผู้บริหารเติบโต ตามสายงาน เป็นลำดับ - การเป็น ผู้บริหารระดับ รอง 2 ปี	- การเป็น ผู้บริหารเติบโต ตามสายงาน เป็นลำดับอย่าง น้อย 3 - 5 ปี
			- การสอนและ บริหารงานใน วิทยาลัย อย่าง น้อย 5 ปี		- การสอนอย่าง น้อย 10 ปี การ บริหารใน วิทยาลัยอย่าง น้อย 3 ปี	- การสอนอย่าง น้อย 5-10 ปี การบริหารใน วิทยาลัยอย่าง น้อย 2 ปี	- การทำงานด้าน การศึกษา - การสอนทางการ พยาบาล	- การ บริหารงานใน วิทยาลัย 3 ปี	- การบริหารงาน ในวิทยาลัย 3 ปี - การสอนใน วิทยาลัย 3 - 5 ปี

ตารางที่ 7 (ต่อ)

ส่วนประกอบ	วิทยาลัยพยาบาลที่ 1			วิทยาลัยพยาบาลที่ 2			วิทยาลัยพยาบาลที่ 3		
	ผู้บังคับบัญชา	ผู้อำนวยการ	ผู้ใต้บังคับบัญชา	ผู้บังคับบัญชา	ผู้อำนวยการ	ผู้ใต้บังคับบัญชา	ผู้บังคับบัญชา	ผู้อำนวยการ	ผู้ใต้บังคับบัญชา
4. ทักษะ	- ผ่านการอบรม หลักสูตรทางการ บริหาร	- ผ่านการอบรม หลักสูตรผู้บริหาร ตามแนวทางรับ ราชการ			- ผ่านการอบรม หลักสูตรผู้บริหาร ตามแนวทางรับ ราชการ	- ผ่านการอบรม หลักสูตรผู้บริหาร ตามแนวทางรับ ราชการ		- ผ่านการอบรม หลักสูตร ผู้บริหารตาม แนวทางรับ ราชการ	- ผ่านการอบรม หลักสูตร ผู้บริหารตาม แนวทางรับ ราชการ
		- การเป็นครูคลินิก				- มีความรู้ ความสามารถ ทางด้าน การทหาร	- มีความรู้ในงาน บริหาร การศึกษา การพยาบาล	- มีความรู้ใน งานบริหาร การศึกษา การ ทำงาน ทางการ พยาบาล	- มีความรู้ในงาน บริหาร การศึกษา การ ทำงาน ทางการ พยาบาล
	- บริหารจัดการ - ประสานงาน - สร้างแรงจูงใจ	- บริหารจัดการ - มนุษยสัมพันธ์ - การตัดสินใจ - การใช้เทคโนโลยี	- บริหารจัดการ - มนุษยสัมพันธ์ - การตัดสินใจ - การใช้เทคโนโลยี	- บริหารจัดการ - มนุษยสัมพันธ์ - การตัดสินใจ - การใช้เทคโนโลยี	- บริหารจัดการ - มนุษยสัมพันธ์ - การตัดสินใจ - การใช้เทคโนโลยี	- บริหารจัดการ - มนุษยสัมพันธ์ - การตัดสินใจ - การใช้เทคโนโลยี	- บริหารจัดการ - มนุษยสัมพันธ์ - การตัดสินใจ - การใช้เทคโนโลยี	- บริหารจัดการ - มนุษยสัมพันธ์ - การตัดสินใจ - การใช้เทคโนโลยี	- บริหารจัดการ - มนุษยสัมพันธ์ - การตัดสินใจ - การใช้เทคโนโลยี
		- การมีวิสัยทัศน์ สร้างสรรงาน	- การมีวิสัยทัศน์ สร้างสรรงาน	- การมีวิสัยทัศน์ สร้างสรรงาน	- การมีวิสัยทัศน์ สร้างสรรงาน	- การมีวิสัยทัศน์ สร้างสรรงาน	- การมีวิสัยทัศน์ สร้างสรรงาน	- การมีวิสัย ทัศน์ สร้างสรรงาน	- การมีวิสัยทัศน์ สร้างสรรงาน
		- การเป็นผู้นำ - การสื่อสาร - การเจรจาต่อรอง	- การเป็นผู้นำ - การสื่อสาร - การเจรจาต่อรอง	- การเป็นผู้นำ - การสื่อสาร - การเจรจาต่อรอง	- การเป็นผู้นำ - การสื่อสาร - การเจรจาต่อรอง	- การเป็นผู้นำ - การสื่อสาร - การเจรจาต่อรอง	- การเป็นผู้นำ - การสื่อสาร - การเจรจาต่อรอง	- การเป็นผู้นำ - การสื่อสาร - การเจรจา ต่อรอง	- การเป็นผู้นำ - การสื่อสาร - การเจรจา ต่อรอง
			- สร้างแรงจูงใจ		- สร้างแรงจูงใจ	- สร้างแรงจูงใจ	- สร้างแรงจูงใจ	- สร้างแรงจูงใจ	- สร้างแรงจูงใจ

ตารางที่ 7 (ต่อ)

ผู้ให้ข้อมูล ส่วนประกอบ	วิทยาลัยพยาบาลที่ 1			วิทยาลัยพยาบาลที่ 2			วิทยาลัยพยาบาลที่ 3		
	ผู้บังคับบัญชา	ผู้อำนวยการ	ผู้ใต้บังคับบัญชา	ผู้บังคับบัญชา	ผู้อำนวยการ	ผู้ใต้บังคับบัญชา	ผู้บังคับบัญชา	ผู้อำนวยการ	ผู้ใต้บังคับบัญชา
5. การพัฒนาตนเอง	- ประชุม อบรม ดูงาน - ศึกษาจากสื่อ ต่างๆ	- ทำงานเป็นทีม - งบประมาณ - ภาษาอังกฤษ - ประชุม อบรม ดูงาน - ศึกษาจากสื่อ ต่างๆ - เรียนรู้จากการ ทำงาน	- การพยาบาล - ประชุม อบรม ดูงาน - ศึกษาจากสื่อ ต่างๆ - การศึกษาต่อ	- งบประมาณ - ประชุม อบรม ดูงาน - ศึกษาจากสื่อ ต่างๆ	- ทำงานเป็นทีม - ภาษาอังกฤษ - ประชุม อบรม ดูงาน - ศึกษาจากสื่อ ต่างๆ - เรียนรู้จากการ ทำงาน	- ภาษาอังกฤษ - การพยาบาล - ประชุม อบรม ดูงาน - ศึกษาจากสื่อ ต่างๆ - การสอนงาน จากผู้รู้ ทำงาน	- ภาษาอังกฤษ - การพยาบาล - ประชุม อบรม ดูงาน - ศึกษาจากสื่อ ต่างๆ - ขอคำแนะนำ จากผู้รู้ วิเคราะห์ตนเอง แก้ไข ข้อบกพร่อง	- ภาษาอังกฤษ - ประชุม อบรม ดูงาน - ศึกษาจากสื่อ ต่างๆ - เรียนรู้จากการ ทำงาน	

จากตารางแสดงได้ว่า คุณสมบัติเฉพาะตำแหน่งผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม ส่วนใหญ่มีความคิดเห็นว่าคุณสมบัติ การศึกษาอย่างน้อยระดับปริญญาโทในสาขาการพยาบาล มีคุณสมบัติในการเป็นพยาบาลวิชาชีพ มีคุณธรรม จริยธรรม มีความเป็นผู้นำทางวิชาการ มีวิสัยทัศน์ และมีความรู้ความเข้าใจในงานบริหารการศึกษา มีความสามารถในการสอน การวิจัย การบริิวิชาการแก่สังคม และการปฏิบัติการพยาบาล มีประสบการณ์ในการ เป็นผู้บริหารที่ประสบความสำเร็จ และมีการเติบโตตามสายงานทางการบริหารอย่างเป็นลำดับ มีการครองชั้นยศทางการทหารตามที่กำหนด และมีประสบการณ์ใน การทำงานที่วิทยาลัยพยาบาลอย่างน้อย 2 - 5 ปี ทั้งนี้ต้องมีทักษะการเป็นผู้นำ ทักษะการบริหารจัดการทั้งด้านคน ด้านการคิด และด้านเทคนิค รวมทั้งมีทักษะการใช้ เทคโนโลยีและภาษาต่างประเทศ ทั้งนี้ต้องมีความมุ่งมั่นในการพัฒนาตนเอง ด้วยการอบรมสัมมนา การศึกษาจากสื่อต่างๆ และการเรียนรู้จากประสบการณ์การทำงาน

ตอนที่ 1.2 ข้อมูลด้านการวิเคราะห์งาน ในตำแหน่งผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงกลาโหม โดยการวิเคราะห์เอกสารจากคำสั่งกรมแพทย์ทหารอากาศ เรื่องกำหนดหน้าที่ส่วนราชการและเจ้าหน้าที่ คำสั่งกองทัพบก เรื่องกำหนดหน้าที่และอัตรากำลังพล คู่มือบริหารวิทยาลัยพยาบาลกองทัพเรือ ซึ่งสรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลใน 4 ประเด็นดังนี้

1) ลักษณะงานด้านงานบริหารสถานศึกษา / ลักษณะงานและขอบข่ายงานวิชาการ

ผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาลเป็นผู้บริหารสูงสุด ปกครองบังคับบัญชา รับผิดชอบ การผลิตและพัฒนาบุคลากรทางการพยาบาลให้แก่กองทัพ มีขอบข่ายงานที่รับผิดชอบ ในการผลิตบัณฑิตพยาบาลและพัฒนาบุคลากรทางการพยาบาล ดำเนินการวิจัย พัฒนา สร้างผลงานวิชาการ ให้บริการวิชาการทางการพยาบาลในสังคม และทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม

2) ด้านกระบวนการบริหาร / พฤติกรรมการบริหารงาน

ผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาลจะอำนวยการบริหารงานเกี่ยวกับการศึกษาของ วิทยาลัยพยาบาล ตามนโยบายที่รับผิดชอบ ปกครองบังคับบัญชาผู้ใต้บังคับบัญชา และนักเรียน พยาบาล วางแผนอำนวยการ ดำเนินการเกี่ยวกับหลักสูตรการศึกษา และการกำกับฝึกงาน มอบหมายงานตามขอบข่าย ควบคุมกำกับดูแลตามภารกิจของงาน

3) ด้านการปกครองบังคับบัญชา

วิทยาลัยพยาบาลกองทัพบก และวิทยาลัยพยาบาลทหารอากาศเป็นหน่วยขึ้นตรงต่อกรมแพทย์ มีเจ้ากรมแพทย์เป็นผู้บังคับบัญชา ส่วนวิทยาลัยพยาบาลกองทัพเรือ มีผู้อำนวยการกองการศึกษาเป็นผู้รับผิดชอบ และกองการศึกษาเป็นหน่วยขึ้นตรงต่อกรมแพทย์ โดยตรง ทั้งนี้ผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาล เป็นผู้บริหารสูงสุด ปกครองบังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา มีอำนาจการตัดสินใจเกี่ยวกับการดำเนินการจัดการศึกษา อำนวยการ บริหารงานเกี่ยวกับการศึกษาตามนโยบายที่ได้รับ ทั้งนี้ภายใต้ระเบียบปฏิบัติของ กระทรวงกลาโหม พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ ทบวงมหาวิทยาลัย สภาการพยาบาล ซึ่ง โครงสร้างในการบังคับบัญชามี 3 ส่วน คือ กองอำนวยการ กองการศึกษา และกองการปกครอง

4) ด้านคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง

สำเร็จหลักสูตรการศึกษาที่กำหนดตามแนวทางรับราชการ และมีคุณวุฒิ พยาบาลวิชาชีพ มีคุณวุฒิปริญญาตรีในส่วนของวิทยาลัยพยาบาลกองทัพบก แต่ในส่วนของ วิทยาลัยพยาบาลกองทัพเรือกำหนดให้มีคุณวุฒิการศึกษาไม่ต่ำกว่าปริญญาโท ทางการพยาบาล/ การสาธารณสุข / การบริหารการศึกษา และให้มีประสบการณ์การสอนไม่น้อยกว่า 5 ปี มีใบ ประกอบวิชาชีพ เป็นสมาชิกองค์การวิชาชีพพยาบาล ส่วนการได้มาให้เป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนด

ตอนที่ 1.3 การกำหนดหน้าที่และคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่งของผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงกลาโหม ผู้วิจัยได้ศึกษาโดยการวิเคราะห์จากผลการวิเคราะห์งานที่ได้จากการสัมภาษณ์ และจากการวิเคราะห์เอกสารในตอนต้นที่ 1.1 และตอนที่ 1.2 นำมาเปรียบเทียบกันและทำการสังเคราะห์ ซึ่งสรุปผลการสังเคราะห์ใน 4 สาระประเด็น คือด้านงานบริหารสถานศึกษา ด้านพฤติกรรมกรรมการบริหารงานด้านการปกครองบังคับบัญชา และด้านคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง ซึ่งสามารถจัดทำแบบการกำหนดหน้าที่และคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่งได้ตามตารางที่ 8

ตารางที่ 8 แสดงแบบการกำหนดหน้าที่และคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่งของผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม

สาระประเด็น	การกำหนดหน้าที่และคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง
1. ด้านงานบริหารสถานศึกษา	<ol style="list-style-type: none"> 1. รับผิดชอบในฐานะผู้บริหารสูงสุด ของวิทยาลัยพยาบาล ในงานบริหารร้อยละ 90 และงานอื่น ๆ ร้อยละ 10 2. รับผิดชอบในการผลิตและพัฒนาบุคลากรทางการพยาบาล 3. บริหารราชการของวิทยาลัยพยาบาล ตามนโยบายที่ได้รับมอบหมายจากกองทัพให้ประสบความสำเร็จ บรรลุตามเป้าหมาย 4. รับผิดชอบในขอบข่ายงานบริหารวิชาการ บริหารบุคคล บริหารงบประมาณ และบริหารทั่วไป 5. รับผิดชอบงานตามภารกิจหลักของสถาบันอุดมศึกษาในด้านการสอน การวิจัย การบริการวิชาการแก่สังคม การทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม 6. รับผิดชอบในงานสร้างสรรค์ งานด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ งานด้านการดูแลคุณภาพชีวิตและความปลอดภัยของนักเรียนพยาบาล 7. งานประกันคุณภาพการศึกษา
2. ด้านกระบวนการบริหารหรือพฤติกรรมกรรมการบริหารงาน	<ol style="list-style-type: none"> 1. กำหนดนโยบาย แผนงาน ควบคุม ติดตามและแก้ปัญหาเกี่ยวกับการดำเนินงาน รวมทั้งปรับแผนงาน หรือพัฒนาวิธีการดำเนินงานของงานในความรับผิดชอบ 2. มอบหมายงานแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาให้ปฏิบัติดำเนินการพร้อมกำกับติดตามตรวจสอบความก้าวหน้าของงาน 3. ให้คำปรึกษา แนะนำและช่วยแก้ไข้ปัญหา ตัดสินใจเกี่ยวกับการปฏิบัติงานให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชา

ตารางที่ 8 (ต่อ)

สาระประเด็น	การกำหนดหน้าที่และคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง
	<p>4. พัฒนาหน่วยงาน การจัดการศึกษาของวิทยาลัยฯ ให้อยู่ในระดับมาตรฐาน เป็นที่ยอมรับทั้งภายในและภายนอกกองทัพ</p> <p>5. กระตุ้นและสนับสนุนบุคลากรในการปฏิบัติงาน รวมทั้งพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ความสามารถให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงของสังคม</p> <p>6. สนับสนุนและส่งเสริมทางด้านวิชาการ การวิจัย การผลิตผลงานทางวิชาการให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชา</p> <p>7. ประสานงานระหว่างหน่วยงานทั้งในกองทัพและนอกกองทัพ เพื่อให้การปฏิบัติตามภารกิจสำเร็จได้</p> <p>8. สนับสนุนและสรรหางบประมาณในการบริหารงานให้ได้ตามความต้องการต่อไป</p> <p>9. รับผิดชอบเกี่ยวกับการสอน และการวิจัย หรือฝึกอบรมและให้ความรู้ทางวิชาการ รวมทั้งนิเทศการสอนในสาขาวิชาที่มีความชำนาญ</p> <p>10. เป็นวิทยากรหรือผู้อภิปรายเกี่ยวกับวิชาการการบริการให้ความรู้ทางวิชาการแก่สังคม</p> <p>11. ให้คำปรึกษา แนะนำ ชี้แจงแก่ผู้ที่เกี่ยวข้อง และติดต่อประสานงานกับส่วนราชการ ในงานที่รับผิดชอบ</p> <p>12. ศึกษาค้นคว้าและวิจัยทางด้านกายภาพ การจัดการศึกษา เพื่อพัฒนางานของวิทยาลัยพยาบาลฯ ให้มีประสิทธิภาพ และมีมาตรฐานทางวิชาการ สูงขึ้นอย่างต่อเนื่อง</p> <p>13. กำกับควบคุม ประเมินผล และประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชา</p> <p>14. รายงานผลงาน ปัญหาข้อขัดข้อง และวิธีการแก้ปัญหา ในการดำเนินงาน รวมทั้งเสนอข้อมูลหรือข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการดำเนินงานในความรับผิดชอบต่อผู้บังคับบัญชา</p> <p>15. เป็นผู้แทนของวิทยาลัยพยาบาลฯ ในการเป็นคณะกรรมการต่างๆ ในงานที่ได้รับมอบหมายตามนโยบายผู้บังคับบัญชา</p>

ตารางที่ 8 (ต่อ)

สาระประเด็น	การกำหนดหน้าที่และคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง
<p>3. ด้านการปกครองบังคับบัญชา อำนาจการตัดสินใจและหลักการ ระเบียบปฏิบัติ</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. เป็นหน่วยขึ้นตรงต่อกรมแพทย์ มีเจ้ากรมแพทย์เป็นผู้บังคับบัญชา 2. ปกครองบังคับบัญชา รองผู้อำนวยการ ผู้อำนวยการกอง / หัวหน้าฝ่าย หัวหน้าภาควิชา คณาจารย์ ข้าราชการ ลูกจ้าง และนักเรียน 3. ตัดสินใจสั่งการในงานภารกิจหลัก ด้านการจัดการศึกษา ทั้งงานด้านหลักสูตร การเรียนการสอน การประกันคุณภาพการศึกษา 4. รายงานเสนอขออนุมัติในด้านการบริหารงบประมาณ การบริหารบุคลากรในการปรับย้าย การเสนอโครงการ แผนงานใหม่ 5. บริหารราชการตามนโยบายและระเบียบปฏิบัติของกองทัพ รวมทั้งของทบวงมหาวิทยาลัย และองค์การวิชาชีพในส่วนที่เกี่ยวข้อง 6. ปกครองบังคับบัญชาด้วยหลักความยุติธรรม ซื่อสัตย์ สุจริต โปร่งใส มีคุณธรรม 7. บริหารงานด้วยหลักการกระจายอำนาจ การบริหารงานเป็นทีม
<p>4. คุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง ความรู้ความสามารถ และทักษะ</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. มีวุฒิการศึกษาขั้นต่ําปริญญาโท ในสาขาการพยาบาลหรืออื่น ๆ 2. เป็นพยาบาลวิชาชีพ และเป็นสมาชิกขององค์การวิชาชีพ 3. มีคุณธรรมจริยธรรม และมุ่งมั่นในการทำงาน 4. มีความเป็นผู้นำทางวิชาการและมีวิสัยทัศน์ในการบริหารงาน 5. มีความรู้ความเข้าใจในหลักการบริหารการศึกษา ฯลฯ 6. มีความรู้ความสามารถทางวิชาการในการสอน การทำวิจัย 7. มีความชำนาญเฉพาะทางในการพยาบาลและเป็นแบบอย่างได้ 8. มีประสบการณ์การบริหารที่วิทยาลัย 2 - 5 ปี และการสอน 5 ปี 9. มีประสบการณ์เป็นผู้บริหารที่เต็มโตตามสายงานอย่างน้อย 10 ปี 10. มีความรู้ในหลักการบริหารบุคคลและสามารถบริหารจัดการได้ 11. มีการครองชั้นยศทางทหารตามที่กำหนด และมีความรู้ทางทหาร 12. มีภาวะผู้นำในทักษะด้านการบริหารคน การคิด และด้านเทคนิคในการใช้เทคโนโลยีและภาษาต่างประเทศ 13. มีความมุ่งมั่นในการพัฒนาตนเองและเรียนรู้ตลอดชีวิต 14. มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ดี 15. มีวุฒิภาวะผู้นำ มนุษยสัมพันธ์ และการสื่อสารที่ดี

ตอนที่ 2 การสังเคราะห์การกำหนดหน้าที่และคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่งของผู้อำนวยการ
วิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม

ในการจัดทำกรกำหนดหน้าที่และคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่งของผู้อำนวยการ
วิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม ผู้วิจัยได้ศึกษาจากการกำหนดหน้าที่และ
คุณสมบัติเฉพาะตำแหน่งที่ได้จากผลการวิเคราะห์สาระประเด็นของการวิเคราะห์งานในตำแหน่ง
ผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหมที่ได้จากตอนที่ 1 ร่วมกับการศึกษาวิเคราะห์
เปรียบเทียบจากเอกสารการกำหนดหน้าที่และคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่งของผู้อำนวยการวิทยาลัย
พยาบาลและคณบดีคณะพยาบาลศาสตร์ของสถาบันอื่น ๆ รวมทั้งการกำหนดหน้าที่และ
คุณสมบัติเฉพาะตำแหน่งของผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหมที่ได้กำหนด
ไว้ในเอกสาร

ตอนที่ 2.1 ข้อมูลเปรียบเทียบความแตกต่างการกำหนดหน้าที่และคุณสมบัติเฉพาะ
ตำแหน่งของผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบ
สรุปได้ตามตารางที่ 9

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 9 แสดงการเปรียบเทียบแบบการกำหนดหน้าที่และคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง

ผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม (ฉบับผลการวิจัย)	ผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม (ฉบับเดิม)	เปรียบเทียบฉบับเดิม กับฉบับผลการวิจัย				ผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาล / คณบดีคณะ พยาบาลศาสตร์ของสถาบันการศึกษาอื่น ๆ	เปรียบเทียบฉบับผล วิจัยกับสถาบันอื่น			
		เพิ่ม	ลด	ใหม่	แตกต่าง		เพิ่ม	ลด	ใหม่	แตกต่าง
<p>ตำแหน่ง : ผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาล</p> <p>ผู้บังคับบัญชา : เจ้ากรมแพทย์ ฯ</p> <p>ลักษณะงาน : ด้านการบริหารสถานศึกษา</p> <ul style="list-style-type: none"> - รับผิดชอบในฐานะผู้บริหารสูงสุด วิทยาลัยพยาบาล ในงานบริหาร ร้อยละ 90 และงานอื่น ๆ ร้อยละ 10 - รับผิดชอบในการผลิตและพัฒนาบุคลากรทางการพยาบาลให้แก่กองทัพ - บริหารราชการของวิทยาลัยพยาบาล ตามนโยบายที่ได้รับมอบหมายจากกองทัพให้ประสบความสำเร็จ บรรลุเป้าหมายและพันธกิจที่กำหนด - รับผิดชอบในขอบข่ายงานบริหารวิชาการ บริหารบุคคล บริหารงบประมาณ และบริหารทั่วไป - รับผิดชอบงานตามภารกิจหลักของสถาบันอุดมศึกษาในด้านการสอน การวิจัย การบริการวิชาการแก่สังคม การทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม - รับผิดชอบในงานสร้างสรรค์ งานด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ งานด้านการดูแลคุณภาพชีวิตและความปลอดภัย ของนักเรียน - รับผิดชอบในงานประกันคุณภาพการศึกษา 	<p>ตำแหน่ง : ผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาล</p> <p>ผู้บังคับบัญชา : ผู้อำนวยการกองการศึกษา / เจ้ากรมแพทย์ ฯ</p> <p>ลักษณะงาน : ด้านการบริหารสถานศึกษา</p> <ul style="list-style-type: none"> - รับผิดชอบในฐานะผู้บริหารสูงสุด วิทยาลัยพยาบาล ในงานบริหาร ร้อยละ 100 - รับผิดชอบในการผลิตบุคลากรทางการพยาบาลให้แก่กองทัพ - บริหารราชการของวิทยาลัยพยาบาล ตามนโยบายที่ได้รับมอบหมายจากกองทัพให้ประสบความสำเร็จ บรรลุเป้าหมายและพันธกิจที่กำหนด - รับผิดชอบในขอบข่ายงานบริหารวิชาการ บริหารบุคคล บริหารงบประมาณ และบริหารทั่วไป - รับผิดชอบงานตามภารกิจหลักของสถาบันอุดมศึกษาในด้านการสอน การวิจัย การบริการวิชาการแก่สังคม การทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม 	<p>✓</p> <p>✓</p> <p>✓</p> <p>✓</p> <p>✓</p> <p>✓</p> <p>✓</p> <p>✓</p>	<p>✓</p> <p>✓</p> <p>✓</p> <p>✓</p> <p>✓</p> <p>✓</p> <p>✓</p> <p>✓</p>	<p>✓</p> <p>✓</p> <p>✓</p> <p>✓</p> <p>✓</p> <p>✓</p> <p>✓</p> <p>✓</p>	<p>ตำแหน่ง: ผู้อำนวยการวิทยาลัย / คณบดี</p> <p>ผู้บังคับบัญชา: ผู้อำนวยการสถาบัน / อธิการบดี</p> <p>ลักษณะงาน : ด้านการบริหารสถานศึกษา</p> <ul style="list-style-type: none"> - รับผิดชอบในฐานะผู้บริหารสูงสุด ของสถาบัน / คณะ ในงานบริหาร ร้อยละ 80 และงานอื่น ๆ ร้อยละ 20 - รับผิดชอบในการผลิตและพัฒนาบุคลากรทางการพยาบาล - บริหารราชการของสถาบัน / คณะ ตามนโยบายที่ได้รับมอบหมายให้ประสบความสำเร็จ บรรลุเป้าหมายและพันธกิจที่กำหนด - รับผิดชอบในขอบข่ายงานบริหารวิชาการ บริหารบุคคล บริหารงบประมาณ และบริหารทั่วไป - รับผิดชอบงานตามภารกิจหลักของสถาบันอุดมศึกษาในด้านการสอน การวิจัย การบริการวิชาการแก่สังคม การทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม - รับผิดชอบในขอบข่ายงานด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ และงานพัฒนาสร้างสรรค์ - รับผิดชอบในงานประกันคุณภาพการศึกษา 	<p>✓</p> <p>✓</p> <p>✓</p> <p>✓</p> <p>✓</p> <p>✓</p> <p>✓</p> <p>✓</p>	<p>✓</p> <p>✓</p> <p>✓</p> <p>✓</p> <p>✓</p> <p>✓</p> <p>✓</p>	<p>✓</p> <p>✓</p> <p>✓</p> <p>✓</p> <p>✓</p> <p>✓</p> <p>✓</p>	<p>✓</p> <p>✓</p> <p>✓</p> <p>✓</p> <p>✓</p> <p>✓</p> <p>✓</p>	

ตารางที่ 9 (ต่อ)

ผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม (ฉบับผลการวิจัย)	ผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม (ฉบับเดิม)	เปรียบเทียบฉบับเดิม กับฉบับผลการวิจัย				ผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาล / คณบดีคณะ พยาบาลศาสตร์ของสถาบันการศึกษาอื่น ๆ	เปรียบเทียบฉบับผล วิจัยกับสถาบันอื่น				
		เพิ่ม	ลด	เหมือน	แตกต่าง		เพิ่ม	ลด	เหมือน	แตกต่าง	
<p>ด้านกระบวนการบริหารหรือพฤติกรรมกรรมการบริหารงาน</p> <ul style="list-style-type: none"> - กำหนดนโยบาย แผนงาน ควบคุม ติดตามและแก้ปัญหาเกี่ยวกับการดำเนินงาน รวมทั้งปรับแผนงาน หรือพัฒนาวิธีการดำเนินงานของงานในความรับผิดชอบ - มอบหมายงานแก่ผู้ได้บังคับบัญชาให้ปฏิบัติดำเนินการ พร้อมกำกับติดตามตรวจสอบความก้าวหน้าของงาน - ให้คำปรึกษา แนะนำและช่วยแก้ไขปัญหาดังกล่าว ตัดสินใจเกี่ยวกับการปฏิบัติงานให้แก่ผู้ได้บังคับบัญชา - พัฒนาคณะกรรมการ การจัดการศึกษาของวิทยาลัยฯ ให้อยู่ในระดับมาตรฐาน เป็นที่ยอมรับทั้งภายในและภายนอกกองทัพ - กระตุ้นและสนับสนุนบุคลากรในการปฏิบัติงาน รวมทั้งพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงของสังคม - สนับสนุนและส่งเสริมทางด้านวิชาการ การวิจัย การผลิตผลงานทางวิชาการให้แก่ผู้ได้บังคับบัญชา - ประสานงานระหว่างหน่วยงานทั้งในกองทัพและนอกกองทัพ เพื่อให้การปฏิบัติตามภารกิจสำเร็จได้ - สนับสนุนและสรรหางบประมาณในการบริหารงานให้ได้ตามความต้องการ 	<p>กระบวนการบริหาร/พฤติกรรมกรรมการบริหารงาน</p> <ul style="list-style-type: none"> - กำหนดนโยบาย แผนงาน ควบคุม ติดตามและแก้ปัญหาเกี่ยวกับการดำเนินงาน รวมทั้งปรับแผนงานหรือพัฒนาวิธีการดำเนินงานในความรับผิดชอบ - มอบหมายงานแก่ผู้ได้บังคับบัญชาให้ปฏิบัติ พร้อมกำกับติดตามตรวจสอบความก้าวหน้าของงาน - ให้คำปรึกษา แนะนำและช่วยแก้ไขปัญหาดังกล่าว ตัดสินใจเกี่ยวกับการปฏิบัติงานให้แก่ผู้ได้บังคับบัญชา - - กระตุ้นและสนับสนุนบุคลากรในการปฏิบัติงาน รวมทั้งพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงของสังคม - - ประสานงานระหว่างหน่วยงานทั้งในกองทัพ และนอกกองทัพ เพื่อให้การปฏิบัติตามภารกิจสำเร็จได้ - สนับสนุนและสรรหางบประมาณในการบริหารงานให้ได้ตามความต้องการ 	✓		✓	✓	<p>ด้านกระบวนการบริหารหรือพฤติกรรมกรรมการบริหารงาน</p> <ul style="list-style-type: none"> - ร่วมและกำหนดนโยบาย แผนงาน ควบคุม ติดตามและแก้ปัญหาเกี่ยวกับการดำเนินงาน รวมทั้งปรับแผนงาน หรือพัฒนาวิธีการดำเนินงานของงานในความรับผิดชอบ - มอบหมายงานแก่บุคลากรให้ปฏิบัติดำเนินการ พร้อมกำกับติดตามตรวจสอบความก้าวหน้าของงาน - ให้คำปรึกษาแนะนำและช่วยแก้ไขปัญหาดังกล่าว ตัดสินใจเกี่ยวกับการปฏิบัติงานให้แก่บุคลากร - พัฒนาคณะกรรมการ การจัดการศึกษาของวิทยาลัยฯ ให้อยู่ในระดับมาตรฐาน เป็นที่ยอมรับทั้งภายในและภายนอก - กระตุ้นและสนับสนุนบุคลากรในการปฏิบัติงาน รวมทั้งพัฒนาให้มีความรู้ความสามารถให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงของสังคม และเสริมสร้างความเป็นผู้นำแก่บุคลากร - สนับสนุนและส่งเสริมทางด้านวิชาการ การวิจัย การผลิตผลงานทางวิชาการให้แก่บุคลากร - ประสานงานทั้งในและนอกในวิทยาลัย / มหาวิทยาลัย เพื่อให้การปฏิบัติตามภารกิจสำเร็จได้ - สนับสนุนและสรรหางบประมาณในการบริหารงานให้ได้ตามความต้องการ และจัดตั้งกองทุน 	✓		✓	✓	✓

ตอนที่ 2.2 การจัดทำร่างการกำหนดหน้าที่และคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่งของผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม ผู้วิจัยได้ศึกษาจากผลสรุปการเปรียบเทียบความแตกต่างการกำหนดหน้าที่และคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่งที่ได้จากตอนที่ 2.1 มาจัดทำเป็นแบบการกำหนดหน้าที่และคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่งของผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม ได้ดังนี้

แบบการกำหนดหน้าที่และคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่งของผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงกลาโหม ฉบับร่าง

ชื่อตำแหน่ง ผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม

ผู้บังคับบัญชา เจ้ากรมแพทย์ฯ (ทหารบก , ทหารเรือ, ทหารอากาศ : เหล่าทัพ)

งานหลัก

มีหน้าที่รับผิดชอบในฐานะผู้บริหารสูงสุดของวิทยาลัยพยาบาล ที่ผลิตพยาบาลระดับปริญญาตรี รับผิดชอบหน้าที่ในงานบริหารร้อยละ 90 ที่ครอบคลุมงานบริหารวิชาการ งานบริหารบุคคล งานบริหารงบประมาณ งานบริหารธุรการ และรับผิดชอบหน้าที่งานอื่น ๆ ร้อยละ 10 ตามภารกิจของวิทยาลัยพยาบาล คือ ผลิตและพัฒนาบุคลากรทางการพยาบาล ให้แก่กองทัพและดำเนินการวิจัยพัฒนา พร้อมทั้งปกครองบังคับบัญชาผู้ใต้บังคับบัญชาและนักเรียนพยาบาล

ลักษณะงานในหน้าที่และความรับผิดชอบ

ก. งานด้านการบริหารจัดการ

1. ร่วมกับผู้บริหารระดับกรมแพทย์ วางแผนจัดอัตรากำลังพลในวิทยาลัย ให้พอเพียงและเหมาะสม
2. บริหารราชการของวิทยาลัยพยาบาล ตามนโยบายที่ได้รับมอบหมายจากกองทัพให้ประสบความสำเร็จ บรรลุตามเป้าหมายพันธกิจที่กำหนด
3. ปกครองบังคับบัญชาผู้ใต้บังคับบัญชาให้ปฏิบัติงานตามภารกิจของวิทยาลัยพยาบาล
4. กำหนดนโยบาย และแผนงาน ควบคุม ติดตาม และแก้ปัญหาเกี่ยวกับการดำเนินงาน รวมทั้งปรับแผนงาน หรือพัฒนาวิธีการดำเนินงานของงานในความรับผิดชอบ
5. มอบหมายงานแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา ให้ปฏิบัติดำเนินการ พร้อมกำกับติดตาม

ตรวจสอบความก้าวหน้าของงาน

6. ให้คำปรึกษา แนะนำ และช่วยแก้ไขปัญหา ตัดสินใจเกี่ยวกับการปฏิบัติงานให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชา
7. เป็นผู้นำในการพัฒนาหน่วยงานและการจัดการศึกษาของวิทยาลัยพยาบาลให้อยู่ในระดับมาตรฐานเป็นที่ยอมรับทั้งภายในกองทัพและภายนอกกองทัพ
8. กระตุ้นและสนับสนุนบุคลากรในการปฏิบัติงาน รวมทั้งพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานให้ทันกับความต้องการของสังคมที่เปลี่ยนแปลง
9. สนับสนุนและส่งเสริมทางด้านวิชาการ การวิจัย การผลิตผลงานทางวิชาการให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชา
10. สร้างบรรยากาศทางวิชาการ และความกระตือรือร้นแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาในการปฏิบัติงาน
11. ประสานงานระหว่างหน่วยงานทั้งในกองทัพและนอกกองทัพ เพื่อให้การปฏิบัติงานตามภารกิจสำเร็จได้
12. สนับสนุนและสรรหางบประมาณในการบริหารให้ได้ตามความต้องการ
13. ส่งเสริมสนับสนุนให้ความร่วมมือด้านบริการการศึกษา กิจกรรมนักเรียนแก่คณาจารย์และนักเรียน
14. สรรหาและสนับสนุนปัจจัยเกื้อหนุนทางการศึกษาให้มีความพอเพียงและทันสมัย
15. กำกับควบคุมและประเมินผลการดำเนินงานของวิทยาลัยพยาบาล และการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชา
16. รายงานผลงาน ปัญหาข้อขัดข้อง และวิธีการแก้ปัญหาในการดำเนินงาน รวมทั้งนำเสนอข้อมูลหรือข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการดำเนินงานในความรับผิดชอบต่อผู้บังคับบัญชา

ข. งานด้านอื่น ๆ

1. ปฏิบัติงานเกี่ยวกับการสอนหรือฝึกอบรม และให้ความรู้ทางวิชาการรวมทั้งนิเทศการสอนในสาขาวิชาที่มีความเชี่ยวชาญ ที่ได้กำหนดไว้ในหลักสูตรของวิทยาลัยพยาบาล
2. เป็นวิทยากรหรือผู้อภิปรายเกี่ยวกับวิชาการ การบริการให้ความรู้ทางวิชาการแก่สังคม
3. ศึกษาค้นคว้าและวิจัยทางด้านการศึกษา การจัดการศึกษา เพื่อพัฒนา

งาน ของวิทยาลัยให้มีประสิทธิภาพและมีมาตรฐานทางวิชาการสูงขึ้นอย่างต่อเนื่อง

4. ให้คำปรึกษา แนะนำชี้แจงแก่ผู้ที่เกี่ยวข้อง และติดต่อประสานงานกับส่วนราชการ หรือผู้ที่เกี่ยวข้องในเรื่องที่เกี่ยวกับงานในความรับผิดชอบ
5. เป็นผู้แทนของวิทยาลัยพยาบาลในการเป็นคณะกรรมการ คณะอนุกรรมการ หรือคณะทำงานในเรื่องที่เกี่ยวกับงานในความรับผิดชอบตามที่ได้รับมอบหมาย
6. เข้าร่วมและสนับสนุนในงานกิจกรรม งานพิธีต่าง ๆ ของหน่วยงานทั้งในและนอกกองทัพ รวมทั้งในชุมชน
7. ปฏิบัติงานอื่น ๆ ตามที่ผู้บังคับบัญชามอบหมาย

คุณสมบัติเฉพาะตำแหน่งผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม

1. มีวุฒิการศึกษาขั้นต่ำระดับปริญญาโท ในสาขาทางการพยาบาล / ทางการบริหาร / ทางการศึกษา / และสาขาอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง
2. เป็นพยาบาลวิชาชีพ และเป็นสมาชิกขององค์การวิชาชีพ
3. มีคุณธรรมจริยธรรมและมีความมุ่งมั่นในการบริหาร
4. มีความเป็นผู้นำทางวิชาการ และมีวิสัยทัศน์ในการบริหารงาน
5. มีความรู้ความเข้าใจในหลักการบริหารการศึกษาของวิทยาลัยพยาบาล และมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พระราชบัญญัติวิชาชีพการพยาบาลและการผดุงครรภ์ ข้อบังคับสภาการพยาบาล (ว่าด้วยการรับรองสถาบันการศึกษา วิชาชีพการพยาบาลและการผดุงครรภ์ พ.ศ.2528) นโยบายการประกันคุณภาพการศึกษาของกองทัพ และนโยบายการศึกษาของกองทัพ ทบวงมหาวิทยาลัย สภาการพยาบาล และสามารถดำเนินตามนโยบายนั้น
6. มีความรู้ความสามารถทางวิชาการในการสอน การทำวิจัย การผลิตตำรา ผลงานทางวิชาการ และสามารถให้ความรู้ คำปรึกษา คำแนะนำในงานวิจัยได้
7. มีความรู้ความชำนาญเฉพาะทางในการพยาบาล และสามารถเป็นแบบอย่างที่ดีในความรู้ ความชำนาญนั้น
8. มีประสบการณ์ในการบริหารงานที่วิทยาลัยพยาบาล อย่างน้อยเป็นเวลา 2 - 5 ปี และมีประสบการณ์การสอนอย่างน้อย 5 ปี
9. มีประสบการณ์เป็นผู้บริหารงานที่ประสบความสำเร็จ และมีการเติบโตตามสายงานการบริหารมาอย่างน้อย 10 ปี
10. มีความรู้ความสามารถในหลักการบริหารงานบุคคล และมีความรู้ความสามารถ

ในการบริหารจัดการ

11. มีการครองชั้นยศทางการทหารตามที่กำหนด และมีระเบียบวินัยทหารที่ดี และมีความรู้ความเข้าใจในสายงานทางการทหาร และสามารถปกครองบังคับบัญชาได้
12. มีภาวะผู้นำ และความเป็นผู้นำทางวิชาการ
13. มีความมุ่งมั่นในการพัฒนาตนเอง และเรียนรู้ตลอดชีวิต
14. มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ สามารถนำการเปลี่ยนแปลงที่ดีเพื่อการพัฒนางาน
15. มีความสามารถในการสื่อสาร และมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีในการบริหาร
16. มีความสามารถในการแก้ไขปัญหา การตัดสินใจเป็นอย่างดี
17. เป็นที่ยอมรับไว้วางใจ ทั้งของผู้บังคับบัญชา และผู้ใต้บังคับบัญชา

ตอนที่ 2.3 ผลการวิเคราะห์การกำหนดหน้าที่และคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่งของ ผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม ฉบับร่าง

การศึกษาข้อมูลด้านความคิดเห็นเกี่ยวกับการกำหนดหน้าที่และคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่งของผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม ฉบับร่างนี้ ได้ศึกษาโดยการนำการกำหนดหน้าที่และคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่งของผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม ฉบับร่าง ไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 11 คน ที่ประกอบไปด้วยผู้ทรงคุณวุฒิทางการศึกษาด้านการทหาร จำนวน 5 คน การศึกษาด้านการพยาบาล จำนวน 4 คน และด้านการบริหารการศึกษา จำนวน 2 คน ตรวจสอบและประเมินความเหมาะสมของการกำหนดหน้าที่และคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง รวมทั้งนำไปให้ผู้บริหารวิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม จำนวน 37 คน ที่ประกอบด้วยผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาล และรองผู้อำนวยการกอง และรองหัวหน้าฝ่าย / หัวหน้ากอง และหัวหน้าภาควิชา / หัวหน้าแผนก ตรวจสอบและประเมินความเหมาะสมของการกำหนดหน้าที่และคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่งซึ่งสรุปผลการวิเคราะห์ความสอดคล้องของการกำหนดหน้าที่และคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่งผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม ได้ดังตาราง 10 และ 11

ตารางที่ 10 เปรียบเทียบระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับลักษณะงานหน้าที่ความรับผิดชอบและความสอดคล้องของผู้ทรงคุณวุฒิและผู้บริหารวิทยาลัยพยาบาล

ลักษณะงานหน้าที่ความรับผิดชอบ	ระดับความคิดเห็น			ระดับความสอดคล้อง	ข้อคิดเห็น / ข้อเสนอแนะ
	เหมาะสม	ไม่เหมาะสม	ไม่เหมาะสม		
<p>งานหลัก</p> <p>มีหน้าที่รับผิดชอบในฐานะผู้บริหารสูงสุดของวิทยาลัยพยาบาล ที่ผลิตพยาบาลระดับปริญญาตรี รับผิดชอบหน้าที่ในงานบริหารร้อยละ 90 ที่ครอบคลุมงานบริหารวิชาการ งานบริหารบุคคล งานบริหารงบประมาณ งานบริหารธุรการ และรับผิดชอบหน้าที่งานอื่น ๆ ร้อยละ 10 ตามภารกิจของวิทยาลัยพยาบาล คือ ผลิตและพัฒนาบุคลากรทางการพยาบาล ให้แก่กองทัพและดำเนินการวิจัยพัฒนา พร้อมทั้งปกครองบังคับบัญชาผู้ใต้บังคับบัญชาและนักเรียนพยาบาล</p>					<ul style="list-style-type: none"> อัตราชั้นยศผู้อำนวยการที่แตกต่างกันในแต่ละวิทยาลัยจะมีผลต่อภารกิจที่ต่างกัน วิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหมจะเน้นงานด้านบริหารกิจการนักศึกษา วัฒนธรรมทางการทหารร่วมด้วย ร้อยละ 90 ของงานบริหารจะรวมถึงการผลิตและพัฒนาบุคลากร ส่วนร้อยละ 10 เป็นงานรับนโยบายไม่เกี่ยวข้องกับภารกิจหลัก ร้อยละ 80 เป็นงานบริหาร ส่วนร้อยละ 20 เป็นงานอื่น ๆ ซึ่งประกอบด้วย งานสอนงานทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม งานวิจัย และผลิตผลงานทางวิชาการ ภารกิจหลักของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงกลาโหม จะมุ่งเน้นด้านการผลิตมากกว่าด้านการวิจัย ร้อยละ 90 แบ่งเป็นบริหารงานวิชาการ ร้อยละ 45 และบริหารงานทั่วไปร้อยละ 45 ส่วนร้อยละ 10 จะเป็นบริหารงานสัมพันธ์ ในฐานะผู้บริหารควรต้องรับผิดชอบงานบริหารทั้งหมด ร้อยละ 100
<p>(ความคิดเห็นผู้ทรงคุณวุฒิ)</p> <p>(ความคิดเห็นผู้บริหารวิทยาลัยพยาบาลฯ)</p>	7	4	-	0.64	
	26	8	3	0.62	<ul style="list-style-type: none"> ควรเป็นงานบริหารร้อยละ 80 และงานอื่น ๆ ร้อยละ 20 งานอื่น ๆ ในส่วนของปกครองบังคับบัญชามีการคาบเกี่ยวกับงานบริหารด้านบริหารบุคคล งานอื่น ๆ ร้อยละ 10 ต้องรวมงานสอนไว้ด้วย

ตารางที่ 10 (ต่อ)

ลักษณะงานหน้าที่ความรับผิดชอบ	ระดับความคิดเห็น			ระดับความสอดคล้อง	ข้อคิดเห็น / ข้อเสนอแนะ
	เหมาะสม	ไม่แน่ใจ	ไม่เหมาะสม		
งานหลัก (ต่อ)					<ul style="list-style-type: none"> ภารกิจของอุดมศึกษามี 4 ด้าน ควรกำหนดน้ำหนักภาระงานให้เหมาะสม ควรเป็นร้อยละ 80 ในงานบริหาร และร้อยละ 20 ในงานอื่น ๆ ร้อยละของความรับผิดชอบ ร้อยละ 10 เป็นเรื่องการศึกษาและพัฒนาบุคลากรกรรณาน่าจะมีน้ำหนักเปอร์เซ็นต์มากกว่านี้เพราะเป็นภารกิจหลัก วิทยาลัยพยาบาล เป็นสถาบันที่ผลิตพยาบาลวิชาชีพ ดังนั้นร้อยละ 90 ของความรับผิดชอบที่กำหนดไว้มีความสำคัญมากที่สุดการกำหนดหน้าที่ภาระงานไว้ดังกล่าวจึงมีความเหมาะสมแล้ว
งานด้านการบริหาร 1. ร่วมกับผู้บริหารระดับกรมแพทย์ วางแผนจัด อัตรากำลังพลในวิทยาลัย ให้พอเพียงและเหมาะสม (ความคิดของผู้ทรงคุณวุฒิ) (ความคิดเห็นผู้บริหารวิทยาลัยพยาบาลฯ)	9 32	2 2	- 3	0.82 0.78	<ul style="list-style-type: none"> การเป็นหน่วยขึ้นตรงของกรมแพทย์จึงจะสามารถร่วมในการวางแผนจัดอัตรากำลัง ขึ้นกับนโยบายของผู้บริหารระดับสูง (2 คน) วิทยาลัยพยาบาลที่ไม่ได้เป็นหน่วยขึ้นตรง ไม่มีโอกาสในการเข้าร่วมประชุม (3 คน)

ตารางที่ 10 (ต่อ)

ลักษณะงานหน้าที่ความรับผิดชอบ	ระดับความคิดเห็น			ระดับความสอดคล้อง	ข้อคิดเห็น / ข้อเสนอแนะ
	เหมาะสม	ไม่เหมาะสม	ไม่เหมาะสม		
<p>2. บริหารราชการของวิทยาลัยพยาบาล ตามนโยบายที่ได้รับมอบหมายจากกองทัพให้ประสบความสำเร็จ บรรลุตาม เป้าหมายพันธกิจที่กำหนด</p> <p>(ความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ)</p> <p>(ความคิดเห็นของผู้บริหารวิทยาลัยพยาบาลฯ)</p>	11	-	-	1	<ul style="list-style-type: none"> ผู้อำนวยการวิทยาลัย ควรบริหารราชการตามที่ได้ร่วมกำหนดเป้าหมายกับกรมแพทย์
<p>3. ปกครองบังคับบัญชาผู้ใต้บังคับบัญชาให้ปฏิบัติงานตามภารกิจของวิทยาลัยพยาบาล</p> <p>(ความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ)</p> <p>(ความคิดเห็นของผู้บริหารวิทยาลัยพยาบาลฯ)</p>	10	-	1	0.82	<ul style="list-style-type: none"> ข้อความซ้ำซ้อนกับรายละเอียดในข้อ 4 และ 5 จึงควรตัดข้อ 3 ทิ้ง
<p>4. กำหนดนโยบาย และแผนงาน ควบคุม ติดตาม และแก้ปัญหาเกี่ยวกับการดำเนินงาน รวมทั้งปรับแผนงานหรือพัฒนาวิธีการดำเนินงานของงานในความรับผิดชอบ</p> <p>(ความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ)</p> <p>(ความคิดเห็นของผู้บริหารวิทยาลัยพยาบาลฯ)</p>	10	-	1	0.82	<ul style="list-style-type: none"> ควรปรับเป็น 2 ประเด็น คือ 1) กำหนดนโยบาย แผนงาน การดำเนินงาน 2) ควบคุม ติดตาม ช่วยแก้ปัญหา และประเมินผล ให้ตัดเนื้อหา “แก้ปัญหา” ออกไปเพราะซ้ำซ้อนกับข้อ 6
	34	33	-	0.92	<ul style="list-style-type: none"> นโยบายของวิทยาลัยต้องมีความสอดคล้องกับนโยบายของกองทัพ การกำกับควบคุมติดตามงานต้องเป็นระบบ

ตารางที่ 10 (ต่อ)

ลักษณะงานหน้าที่ความรับผิดชอบ	ระดับความคิดเห็น			ระดับความสอดคล้อง	ข้อคิดเห็น / ข้อเสนอแนะ
	เหมาะสม	ไม่แน่ใจ	ไม่เหมาะสม		
5. มอบหมายงานแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา ให้ปฏิบัติ ดำเนินการ พร้อมกำกับติดตามตรวจสอบ ความก้าวหน้าของงาน (ความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ) (ความคิดเห็นของผู้บริหารวิทยาลัยพยาบาลฯ)	10 35	- 1	1 1	0.82 0.92	<ul style="list-style-type: none"> ● ความหมายใกล้เคียงกับข้อ 3 มีความซ้ำซ้อนกัน ● นำข้อความข้อ 4 มารวมปรับเป็น “มอบหมายงาน กำกับติดตามช่วยแก้ไขปัญหา” ● การกำกับ ติดตามตรวจสอบ มอบหมายให้หัวหน้าภาควิชารับผิดชอบ ● มีการปฏิบัติที่ต่างกัน
6. ให้คำปรึกษา แนะนำ และช่วยแก้ไขปัญหา ตัดสินใจ เกี่ยวกับการปฏิบัติงานให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชา (ความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ) (ความคิดเห็นของผู้บริหารวิทยาลัยพยาบาลฯ)	10 33	1 2	- 2	0.91 0.84	<ul style="list-style-type: none"> ● ใกล้เคียงข้อ 4 ตัดข้อความ “แก้ปัญหา” ออก ● ควรเป็นการทำงานตามลำดับขั้นการบังคับบัญชา ● ไม่จำเป็นต้องลงมือปฏิบัติในทุกเรื่อง ควรใช้การกระจายอำนาจ ● ปฏิบัติเป็นเฉพาะกรณีเท่านั้น

ตารางที่ 10 (ต่อ)

ลักษณะงานหน้าที่ความรับผิดชอบ	ระดับความคิดเห็น			ระดับความสอดคล้อง	ข้อคิดเห็น / ข้อเสนอแนะ
	เหมาะสม	ไม่เหมาะสม	ไม่เหมาะสม		
<p>7. เป็นผู้ดำเนินการพัฒนาหน่วยงานและการจัดการศึกษาของวิทยาลัยพยาบาลให้อยู่ในระดับมาตรฐานเป็นที่ยอมรับทั้งภายในกองทัพและภายนอกกองทัพ</p> <p>(ความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ)</p> <p>(ความคิดเห็นของผู้บริหารวิทยาลัยพยาบาลฯ)</p>	10	1	-	0.91	<ul style="list-style-type: none"> ควรแยกเป็น 2 ประเด็น คือ 1) เป็นผู้ดำเนินการพัฒนาหน่วยงาน 2) การจัดการศึกษาของวิทยาลัยพยาบาลให้เป็นที่ยอมรับ
	37	-	-	1	
<p>8. กระตุ้นและสนับสนุนบุคลากรในการปฏิบัติงานรวมทั้งพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานให้ทันกับความต้องการของสังคมที่เปลี่ยนแปลง</p> <p>(ความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ)</p> <p>(ความคิดเห็นของผู้บริหารวิทยาลัยพยาบาลฯ)</p>	10	1	-	0.91	<ul style="list-style-type: none"> เนื้อหาซ้ำซ้อนในข้อ 15 คือ กำกับควบคุมการปฏิบัติงานของผู้ได้บังคับบัญชา แยกเป็น 2 ประเด็น 1) กระตุ้นและสนับสนุน 2) พัฒนาบุคลากร
	36	1	-	0.97	
<p>9. สนับสนุนและส่งเสริมทางด้านวิชาการ การวิจัย การผลิตผลงานทางวิชาการให้แก่ผู้ได้บังคับบัญชา</p> <p>(ความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ)</p> <p>(ความคิดเห็นของผู้บริหารวิทยาลัยพยาบาลฯ)</p>	10	1	-	0.91	<ul style="list-style-type: none"> ปรับแก้ไขใช้คำว่า "กระตุ้น" แทนคำว่า "สนับสนุนและส่งเสริม" ให้นำคำว่า "ผู้ได้บังคับบัญชา" มาต่อท้ายคำว่า "ส่งเสริม"
	36	1	-	0.97	

ตารางที่ 10 (ต่อ)

ลักษณะงานหน้าที่ความรับผิดชอบ	ระดับความคิดเห็น			ระดับความสอดคล้อง	ข้อคิดเห็น / ข้อเสนอแนะ
	เหมาะสม	ไม่แน่ใจ	ไม่เหมาะสม		
10. สร้างบรรยากาศทางวิชาการ และความกระตือรือร้นแก่ผู้ได้บังคับบัญชาในการปฏิบัติงาน (ความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ) (ความคิดเห็นของผู้บริหารวิทยาลัยพยาบาลฯ)	11 37	- -	- -	1 1	- -
11. ประสานงานระหว่างหน่วยงานทั้งในกองทัพและนอกกองทัพ เพื่อให้การปฏิบัติงานตามภารกิจสำเร็จได้ (ความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ) (ความคิดเห็นของผู้บริหารวิทยาลัยพยาบาลฯ)	11 37	- -	- -	1 1	- -
12. สนับสนุนและสรรหางบประมาณในการบริหารให้ได้ตามความต้องการ (ความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ) (ความคิดเห็นของผู้บริหารวิทยาลัยพยาบาลฯ)	10 33	1 4	- -	0.91 0.98	- -

ตารางที่ 10 (ต่อ)

ลักษณะงานหน้าที่ความรับผิดชอบ	ระดับความคิดเห็น			ระดับความสอดคล้อง	ข้อคิดเห็น / ข้อเสนอแนะ
	เหมาะสม	ไม่เหมาะสม	ไม่เหมาะสม		
13. ส่งเสริมสนับสนุนให้ความร่วมมือด้านบริการ การศึกษา กิจกรรมนักเรียน แก่คณาจารย์และ นักเรียน	11	-	-	1	● ให้ปรับแก้ไขเป็น "ส่งเสริมสนับสนุนให้ความร่วมมือด้านบริการวิชาการแก่สังคม"
(ความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ)					
(ความคิดเห็นของผู้บริหารวิทยาลัยพยาบาลฯ)	37	-	-	1	-
14. สรรหาและสนับสนุนปัจจัยเกื้อหนุนทางการศึกษาให้มี ความพอเพียงและทันสมัย					
(ความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ)	11	-	-	1	-
(ความคิดเห็นของผู้บริหารวิทยาลัยพยาบาลฯ)	35	2	-	0.95	● ถ้าความหมาย "บริหารการศึกษา" กับ "ปัจจัยเกื้อหนุนทางการศึกษา" เป็นความหมายเดียวกันในข้อ 13 ควรคงไว้เฉพาะ "กิจกรรมนักเรียน"

ตารางที่ 10 (ต่อ)

ลักษณะงานหน้าที่ความรับผิดชอบ	ระดับความคิดเห็น			ระดับความสอดคล้อง	ข้อคิดเห็น / ข้อเสนอแนะ
	เหมาะสม	ไม่แน่ใจ	ไม่เหมาะสม		
<p>15. กำกับควบคุมและประเมินผลการดำเนินงานของวิทยาลัยพยาบาล และการปฏิบัติงานของผู้ได้บังคับบัญชา</p> <p>(ความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ) (ความคิดเห็นของผู้บริหารวิทยาลัยพยาบาลฯ)</p>	10 35	- 5	1 -	0.82 0.86	<ul style="list-style-type: none"> ควรเปลี่ยนคำว่า “กำกับควบคุม” ให้เป็น “Colleagueship” ความสัมพันธ์ ให้ปรับแก้ไขข้อความ "การปฏิบัติงานของผู้ได้บังคับบัญชา" ไปไว้ในข้อ 8 ให้เพิ่มข้อความ "ให้ข้อมูลย้อนกลับ และร่วมกันวางแผนแก้ไขปัญหา " กำกับควบคุมทั้งงานวิทยาลัยและบุคคล สถานที่ ควรเพิ่มต้นงานการจัดการเรียนการสอน ควรเป็นการกำกับควบคุมตามลำดับชั้น (2 คน) การประเมินผลยังไม่มีประเมินทุกงาน
<p>16. รายงานผลงาน ปัญหาข้อขัดข้อง และวิธีการแก้ปัญหาในการดำเนินงานรวมทั้งนำเสนอข้อมูลหรือข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการดำเนินงานในความรับผิดชอบต่อผู้บังคับบัญชา</p> <p>(ความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ) (ความคิดเห็นของผู้บริหารวิทยาลัยพยาบาลฯ)</p>	10 34	1 3	- -	0.91 0.92	<ul style="list-style-type: none"> ให้ปรับแก้ไขข้อความ "การดำเนินงาน" เป็น "การบริหารงาน" ให้ปรับแก้ไขข้อความ "ข้อมูลหรือข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการดำเนินงานในความรับผิดชอบต่อผู้บังคับบัญชา" เป็น "แผนงาน นโยบาย ต่อผู้บังคับบัญชา" การนำเสนอผู้บังคับบัญชาเป็นรายงานนั้นไม่แน่ใจเพราะยังไม่ปรากฏเป็นรูปธรรมเท่าที่ปฏิบัติเป็นการนำเสนอด้วยวาจาในที่ประชุม <p>ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม</p> <ul style="list-style-type: none"> เพิ่มงานประชาสัมพันธ์หน่วยงาน ผ่านเครือข่ายระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ

ตารางที่ 10 (ต่อ)

ลักษณะงานหน้าที่ความรับผิดชอบ	ระดับความคิดเห็น			ระดับความสอดคล้อง	ข้อคิดเห็น / ข้อเสนอแนะ
	เหมาะสม	ไม่เหมาะสม	ไม่เหมาะสม		
งานด้านอื่น ๆ					
1. ปฏิบัติงานเกี่ยวกับการสอนหรือฝึกอบรม และให้ความรู้ทางวิชาการรวมทั้งนิเทศการสอนในสาขาวิชาที่มีความเชี่ยวชาญ ที่ได้กำหนดไว้ในหลักสูตรของวิทยาลัยพยาบาล					
(ความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ)	10	1	-	0.91	-
(ความคิดเห็นของผู้บริหารวิทยาลัยพยาบาลฯ)	26	7	4	0.59	<ul style="list-style-type: none"> งานสอนและงานอบรม มีการปฏิบัติเป็นครั้งคราวเพราะมีงานบริหารเป็นหลัก บางครั้งงานสอนอาจไม่ต้องรับผิดชอบ เพราะมักไม่มีเวลา (7 คน) งานนิเทศอาจปฏิบัติได้เป็นครั้งคราวเท่านั้น (2 คน)
2. เป็นวิทยากรหรือผู้อภิปรายเกี่ยวกับวิชาการ การบริการให้ความรู้ทางวิชาการแก่สังคม					
(ความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ)	10	1	-	0.91	-
(ความคิดเห็นของผู้บริหารวิทยาลัยพยาบาลฯ)	28	8	1	0.73	<ul style="list-style-type: none"> เป็นวิทยากรในเรื่องที่มีความชำนาญและเป็นได้ครั้งคราว/บางโอกาส เท่านั้น (2 คน) การเป็นวิทยากรอาจไม่ต้องรับผิดชอบ ขึ้นอยู่กับเวลา และความสามารถของแต่ละบุคคล (6 คน) นำคำว่า “การบริการ” ไปไว้หลังคำว่า “ให้”

ตารางที่ 10 (ต่อ)

ลักษณะงานหน้าที่ความรับผิดชอบ	ระดับความคิดเห็น			ระดับความสอดคล้อง	ข้อคิดเห็น / ข้อเสนอแนะ
	เหมาะสม	ไม่เหมาะสม	ไม่เหมาะสม		
<p>3. ศึกษาค้นคว้าและวิจัยทางด้านการพยาบาล การจัดการศึกษา เพื่อพัฒนางาน ของวิทยาลัยให้มีประสิทธิภาพและ มีมาตรฐานทางวิชาการสูงขึ้นไปอย่างต่อเนื่อง</p> <p>(ความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ) (ความคิดเห็นของผู้บริหารวิทยาลัยพยาบาลฯ)</p>	10 23	1 9	- 5	0.91 0.49	- <ul style="list-style-type: none"> • การปฏิบัติทำการวิจัยด้วยตนเอง คงไม่มีเวลา เพราะต้องปฏิบัติงานบริหาร (3 คน) • ในด้านงานวิจัยจะรับผิดชอบในการสนับสนุน ส่งเสริม และร่วมเป็นที่ปรึกษา (2 คน) • งานวิจัยมอบหมายให้หัวหน้าภาควิชาฯ รับผิดชอบหรือหัวหน้าฝ่าย หรือ คณะกรรมการฯ (2 คน)
<p>4. ให้คำปรึกษา แนะนำชี้แจงแก่ผู้ที่เกี่ยวข้อง และติดต่อประสานงานกับส่วนราชการ หรือผู้ที่เกี่ยวข้องในเรื่องที่เกี่ยวกับงานในความรับผิดชอบ</p> <p>(ความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ) (ความคิดเห็นของผู้บริหารวิทยาลัยพยาบาลฯ)</p>	8 37	3 -	- -	0.73 1	- <ul style="list-style-type: none"> • ชำกับข้อ 6 และ 11 ในงานบริหารหรือไม่ (2 คน) • ควรรวมถึงการให้ข้อมูลต่าง ๆ ของสถาบันด้วยหรือไม่

ตารางที่ 10 (ต่อ)

ลักษณะงานหน้าที่ความรับผิดชอบ	ระดับความคิดเห็น			ระดับความสอดคล้อง	ข้อคิดเห็น / ข้อเสนอแนะ
	เหมาะสม	ไม่เหมาะสม	ไม่เหมาะสม		
<p>5. เป็นผู้แทนของวิทยาลัยพยาบาลในการเป็นคณะกรรมการ คณะอนุกรรมการหรือคณะทำงานในเรื่องที่เกี่ยวกับงานในความรับผิดชอบตามที่ได้รับมอบหมาย</p> <p>(ความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ) (ความคิดเห็นของผู้บริหารวิทยาลัยพยาบาลฯ)</p>	9 31	2 5	- 1	0.82 0.81	<ul style="list-style-type: none"> • ควรนำไปไว้ในงานด้านการบริหารน่าจะเหมาะสมกว่า • น่าจะรวมการเป็นกรรมการในองค์กรวิชาชีพด้วย • การเป็นตัวแทน เป็นงานในหน้าที่หลักของการบริการ เพื่อเป็นการแสดงถึงศักยภาพ • ไม่แน่ใจเพราะไม่เคยเห็นคำสั่งแต่งตั้งต่าง ๆ จากหน่วยเหนือ • มีคณะกรรมการฯ หรือฝ่ายต่าง ๆ ทำหน้าที่เป็นตัวแทนสถาบันอยู่แล้ว
<p>6. เข้าร่วมและสนับสนุนในงานกิจกรรม งานพิธีต่าง ๆ ของหน่วย งานทั้งในและนอกกองทัพ รวมทั้งในชุมชน</p> <p>(ความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ) (ความคิดเห็นของผู้บริหารวิทยาลัยพยาบาลฯ)</p>	11 36	- -	- 1	1 0.95	<ul style="list-style-type: none"> • มีคณะกรรมการหรือฝ่ายต่าง ๆ ทำหน้าที่เป็นตัวแทนรับผิดชอบแล้ว
<p>7. ปฏิบัติงานอื่น ๆ ตามที่ผู้บังคับบัญชามอบหมาย</p> <p>(ความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ) (ความคิดเห็นของผู้บริหารวิทยาลัยพยาบาลฯ)</p>	11 37	- -	- -	1 1	<p>ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม</p> <ul style="list-style-type: none"> • ควรเพิ่มเติมบทบาทเป็นผู้นำชุมชนในงานที่ตนเองเกี่ยวข้อง

ตารางที่ 11 เปรียบเทียบความคิดเห็นด้านคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่งผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงกลาโหม และความสอดคล้องโดยผู้ทรงคุณวุฒิ และผู้บริหารวิทยาลัยพยาบาล

คุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง	ระดับความคิดเห็น			ระดับความสอดคล้อง	ข้อคิดเห็น / ข้อเสนอแนะ
	เหมาะสม	ไม่เหมาะสม	ไม่เหมาะสม		
คุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง 1. มีวุฒิการศึกษาขั้นต่ำระดับปริญญาโท ในสาขา ทางการพยาบาล / ทางการบริหาร /ทางการศึกษา / และสาขาอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง (ความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ) (ความคิดเห็นของผู้บริหารวิทยาลัยพยาบาลฯ)	9 34	1 2	1 1	0.73 0.89	<ul style="list-style-type: none"> ● ต้องมีความรู้ทางการบริหารและปริญญาโทในสาขาทางการพยาบาล ● ใน 8 ปี ข้างหน้าควรเป็นปริญญาเอก ● ปรับ " และสาขาอื่น " เป็น "หรือสาขาอื่น" ● ไม่แน่ใจเพราะตามการกำหนดหน้าที่อัตราเฉพาะกิจของกองทัพได้กำหนดคุณวุฒิการศึกษาไว้ในระดับปริญญาตรี ● เพิ่มเติมข้อความ "มีคุณวุฒิระดับปริญญาตรีทางการพยาบาล" (2 คน) ● คุณวุฒิปริญญาโทสาขาวิชาใดก็ได้ ● คุณสมบัติด้านคุณวุฒิไม่สำคัญที่จำเป็นคือต้องมีอำนาจบารมีที่จะนำให้วิทยาลัยพยาบาลเจริญก้าวหน้าและพัฒนาให้ได้มาก
2. เป็นพยาบาลวิชาชีพ และเป็นสมาชิกขององค์กร วิชาชีพ (ความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ) (ความคิดเห็นของผู้บริหารวิทยาลัยพยาบาลฯ)	11 37	- -	- -	1 1	<ul style="list-style-type: none"> ● เติมคำว่า "อย่างต่อเนื่อง" ท้ายประโยค

ตารางที่ 11 (ต่อ)

คุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง	ระดับความคิดเห็น			ระดับของ ผลคะแนน	ข้อคิดเห็น / ข้อเสนอแนะ
	เหมาะสม	ไม่เหมาะสม	ไม่เหมาะสม		
3. มีคุณธรรมจริยธรรมและมีความมุ่งมั่นในการบริหาร (ความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ) (ความคิดเห็นของผู้บริหารวิทยาลัยพยาบาลฯ)	9 37	2 -	- -	0.82 1	<ul style="list-style-type: none"> ● เกณฑ์ความมุ่งมั่นไม่ชัดเจนควรตัดออก (2 คน) ● ควรแบ่งเป็น 2 ประเด็นหลัก (2 คน)
4. ความเป็นผู้นำทางวิชาการ และมีวิสัยทัศน์ในการบริหาร (ความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ) (ความคิดเห็นของผู้บริหารวิทยาลัยพยาบาลฯ)	10 37	1 -	- -	0.91 1	<ul style="list-style-type: none"> ● แยกเป็น 2 ประเด็นหลัก คือ 1) มีความผู้นำและ 2) มีวิสัยทัศน์ (2 คน) ● ข้อความคาบเกี่ยวซ้ำกับข้อ 12
5. มีความรู้ความเข้าใจในหลักการบริหารการศึกษา และมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับพระราชบัญญัติ นโยบายระเบียบข้อบังคับต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาทางการพยาบาล และการจัดการศึกษาทางการทหาร (ความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ) (ความคิดเห็นของผู้บริหารวิทยาลัยพยาบาลฯ)	10 37	1 -	- -	0.91 1	<ul style="list-style-type: none"> ● ควรเน้นการบริหารจัดการเพื่อให้งานพัฒนา

ตารางที่ 11 (ต่อ)

คุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง	ระดับความคิดเห็น			ระดับความสอดคล้อง	ข้อคิดเห็น / ข้อเสนอแนะ
	เหมาะสม	ไม่เหมาะสม	ไม่เหมาะสม		
<p>6. มีความรู้ความสามารถทางวิชาการในการสอน การทำวิจัยการผลิตตำรา ผลงานทางวิชาการ และสามารถให้ความรู้ คำปรึกษา คำแนะนำในงานวิจัยได้</p> <p>(ความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ) (ความคิดเห็นของผู้บริหารวิทยาลัยพยาบาลฯ)</p>	<p>9</p> <p>30</p>	<p>2</p> <p>6</p>	<p>-</p> <p>1</p>	<p>0.82</p> <p>0.78</p>	<ul style="list-style-type: none"> • ภาระงานด้านการทำวิจัย ควรให้ลดลงเน้นเฉพาะกระตุ้นและสนับสนุนงานวิจัย • ตัดคำว่า "วิจัย" ออก • อาจไม่จำเป็นต้องมีความสามารถครบทุกด้าน ควรใช้คำว่า "หรือ" จะเหมาะสมกว่า (2 คน) • ควรเป็นงานด้าน "การบริหารจัดการ" มากกว่างานที่กล่าวไว้
<p>7. มีความรู้ความชำนาญเฉพาะทางในการพยาบาล และสามารถเป็นแบบอย่างที่ดีในความรู้ ความชำนาญนั้น</p> <p>(ความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ) (ความคิดเห็นของผู้บริหารวิทยาลัยพยาบาลฯ)</p>	<p>9</p> <p>30</p>	<p>-</p> <p>7</p>	<p>2</p> <p>-</p>	<p>0.64</p> <p>0.81</p>	<ul style="list-style-type: none"> • ไม่เกี่ยวข้องควรตัดออก • ไม่จำเป็นต้องมีความรู้ความชำนาญเฉพาะทางก็ได้ • อาจไม่จำเป็นถึง "ความชำนาญ" ก็ได้ (3 คน)

ตารางที่ 11 (ต่อ)

คุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง	ระดับความคิดเห็น			ระดับความสอดคล้อง	ข้อคิดเห็น / ข้อเสนอแนะ
	เหมาะสม	ไม่เหมาะสม	ไม่เหมาะสม		
<p>8. มีประสบการณ์ในการบริหารงานที่วิทยาลัยพยาบาลอย่างน้อยเป็นเวลา 2 ปี และมีประสบการณ์การสอนอย่างน้อย 5 ปี</p> <p>(ความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ)</p> <p>(ความคิดเห็นของผู้บริหารวิทยาลัยพยาบาลฯ)</p>	7 29	2 3	2 5	0.45 0.65	<ul style="list-style-type: none"> ประสบการณ์การสอนต้องระบุหรือไม่ การสอนจำเป็นต้องเฉพาะในวิทยาลัยพยาบาลหรือไม่ ประสบการณ์การบริหารงานที่วิทยาลัยควรอย่างน้อย 5 ปี ประสบการณ์รวม 8 ปี ประสบการณ์การทำงานควรอย่างน้อย 15 ปี และประสบการณ์ในวิทยาลัยพยาบาล 10 ปี การระบุประสบการณ์ในวิทยาลัยพยาบาล 2 ปี อาจทำให้ไม่ได้ผู้ชำนาญการจากภายนอก ประสบการณ์การเป็นผู้บริหารในวิทยาลัย ควรเป็นอย่างน้อย 3 – 5 ปี (3 คน) ประสบการณ์การสอนอย่างน้อย 3 ปี ประสบการณ์การสอนอย่างน้อย 8 ปี
<p>9. มีประสบการณ์เป็นผู้บริหารงานที่ประสบความสำเร็จและมีการเติบโตตามสายงานการบริหารมาอย่างน้อย 10 ปี</p> <p>(ความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ)</p>	4	4	3	0.1	<ul style="list-style-type: none"> ใช้ KPI ตัวใดวัดความสำเร็จ (2 คน) ประสบการณ์ทางสายทหารต้องอย่างน้อย 20 ปี ประสบการณ์การบริหาร 10 ปี นานเกินไป (2 คน) ประสบการณ์บริหาร 10 ปี น้อยเกินไป การเติบโตตามสายงานการบริหารจำเป็นต้องระบุว่าการบริหารงานวิชาการ ข้อความคาบเกี่ยวกับข้อ 10 ถ้ามีข้อ 9 ให้ตัดข้อ 10 ออก

ตารางที่ 11 (ต่อ)

คุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง	ระดับความคิดเห็น			ระดับความสอดคล้อง	ข้อคิดเห็น / ข้อเสนอแนะ
	เหมาะสม	ไม่เหมาะสม	ไม่เหมาะสม		
9 (ต่อ) (ความคิดเห็นของผู้บริหารวิทยาลัยพยาบาลฯ)	21	10	6	0.41	<ul style="list-style-type: none"> • การเติบโตตามสายงานการบริหาร 10 ปี น่าจะมากเกินไป ควรอยู่ในช่วงอย่างน้อย 4 – 5 ปี จะเหมาะสม (8 คน) • การเติบโตตามสายงานการบริหารอย่างน้อย 5 ปี เพียงพอและสอดคล้องกับสภากรพยาบาลกำหนด • คำว่า “ประสบความสำเร็จ” คืออะไร วัดได้จากอะไร
10. มีความรู้ ความสามารถในหลักการบริหารงานบุคคล และความรู้ความสามารถในการบริหารจัดการ					
ความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ)	10	1	-	0.91	<ul style="list-style-type: none"> • ข้อความคาบเกี่ยวข้อ 6 และข้อ 7 • ตัดคำว่า "หลัก" ออก
(ความคิดเห็นของผู้บริหารวิทยาลัยพยาบาลฯ)	36	-	1	0.95	<ul style="list-style-type: none"> • กล่าวถึงไว้แค่สองงานเท่านั้น ควรครอบคลุมงานมากกว่านี้ อาจใช้คำอื่นที่กว้างได้หรือไม่ เช่น คำว่า “การบริหาร”
11. มีการครองชั้นยศทางการทหารตามที่กำหนด และมีระเบียบวินัยทหารที่ดี และมีความรู้ความเข้าใจในสายงานทางการทหาร และสามารถปกครองบังคับบัญชาได้					
ความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ)	11	-	-	1	-
(ความคิดเห็นของผู้บริหารวิทยาลัยพยาบาลฯ)	36	-	1	0.95	<ul style="list-style-type: none"> • มีหลายประเด็นในข้อเดียวกัน

ตารางที่ 11 (ต่อ)

คุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง	ระดับความคิดเห็น			ระดับความสอดคล้อง	ข้อคิดเห็น / ข้อเสนอแนะ
	เหมาะสม	ไม่เหมาะสม	ไม่เหมาะสม		
12. มีภาวะผู้นำและความเป็นผู้นำทางวิชาการ					
(ความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ)	7	2	2	0.45	● ข้อความคาบเกี่ยวข้อที่ 4 (4 คน)
(ความคิดเห็นของผู้บริหารวิทยาลัยพยาบาลฯ)	37	-	-	1	-
13. มีความมุ่งมั่นในการพัฒนาตนเอง และเรียนรู้ตลอดชีวิต					
(ความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ)	10	1	-	0.91	● คำว่า “มุ่งมั่น” เป็นพฤติกรรมที่มองไม่เห็น ให้ปรับเป็นการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง หรือการชวนหาความรู้อื่นๆ
(ความคิดเห็นของผู้บริหารวิทยาลัยพยาบาลฯ)	37	-	-	1	-
14. มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ สามารถนำการเปลี่ยนแปลงที่ดีเพื่อการพัฒนางาน					
(ความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ)	11	-	-	1	-
(ความคิดเห็นของผู้บริหารวิทยาลัยพยาบาลฯ)	36	1	-	0.97	● ข้ออื่นไม่มีกระจายความ ซึ่งอาจไม่จำเป็นต้องระบุว่าจะอะไรก็ได้
15. มีความสามารถในการแก้ไขปัญหา การตัดสินใจเป็นอย่างดี					
(ความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ)	10	1	-	0.91	● เพิ่มเติมด้านการสื่อสารด้วยเทคโนโลยีสารสนเทศ (2 คน)
(ความคิดเห็นของผู้บริหารวิทยาลัยพยาบาลฯ)	37	-	-	1	● แยกเป็น 2 ประเด็นหลัก คือ 1) การสื่อสาร 2) การมีมนุษยสัมพันธ์
					● ปรับแก้ไขคำว่า “การบริหาร” เป็น “ทุกด้าน”

ตารางที่ 11 (ต่อ)

คุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง	ระดับความคิดเห็น			ระดับความสอดคล้อง	ข้อคิดเห็น / ข้อเสนอแนะ
	เหมาะสม	ไม่พอใจ	ไม่เหมาะสม		
16. มีความสามารถในการแก้ไขปัญหา การตัดสินใจเป็นอย่างดี					
(ความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ)	11	-	-	1	-
(ความคิดเห็นของผู้บริหารวิทยาลัยพยาบาลฯ)	36	1	-	0.97	<ul style="list-style-type: none"> • เดิมคำว่า “แบบมีส่วนร่วม” ทำคำว่า “การตัดสินใจ” • ต้องมีคำว่า “และ” ในการเชื่อมโยงความหรือไม่
17. เป็นที่ยอมรับไว้วางใจ ทั้งของผู้บังคับบัญชา และผู้ใต้บังคับบัญชา					
(ความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ)	11	-	-	1	<ul style="list-style-type: none"> • ตัดคำว่า “ไว้วางใจ” ออก
(ความคิดเห็นของผู้บริหารวิทยาลัยพยาบาลฯ)	35	1	1	0.92	<ul style="list-style-type: none"> • ตัดคำว่า “ไว้วางใจ” ออก เพราะการไว้วางใจใช้ได้กับผู้บังคับบัญชาเท่านั้น • ส่วนมากจะอยู่ในความพอใจของผู้บริหารสูงสุด
					<p>ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม</p> <ul style="list-style-type: none"> • มีความสามารถในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อการบริหารงานและงานวิชาการได้

ตอนที่ 2.4 การจัดทำแบบการกำหนดหน้าที่และคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่งของผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม ฉบับผลการวิจัย ผู้วิจัยได้ศึกษาจากผลการวิเคราะห์ระดับความสอดคล้องด้านความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิและผู้บริหารวิทยาลัยพยาบาล รวมทั้งข้อเสนอแนะ ซึ่งสามารถจัดทำแบบการกำหนดหน้าที่และคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่งของผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม ได้ดังนี้

แบบการกำหนดหน้าที่และคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่งของผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงกลาโหม ฉบับผลการวิจัย

ชื่อตำแหน่ง ผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม

ผู้บังคับบัญชา เจ้ากรมแพทย์ฯ (ทหารบก , ทหารเรือ, ทหารอากาศ : เหล่าทัพ)

งานหลัก

มีหน้าที่รับผิดชอบในฐานะผู้บริหารสูงสุดของวิทยาลัยพยาบาล ที่ผลิตพยาบาลระดับปริญญาตรี รับผิดชอบหน้าที่ในงานบริหารร้อยละ 80 ที่ครอบคลุมงานบริหารวิชาการ งานบริหารบุคคล งานบริหารงบประมาณ งานบริหารธุรการ และงานด้านกิจการนักศึกษา และรับผิดชอบหน้าที่งานอื่นๆ ร้อยละ 20 ซึ่งประกอบด้วยงานสอน งานวิจัยและงานบริการวิชาการ ทั้งนี้ภารกิจหลักของวิทยาลัยพยาบาล คือ ผลิตและพัฒนาบุคลากรทางการแพทย์ ให้แก่กองทัพและดำเนินการวิจัยพัฒนา พร้อมทั้งปกครองบังคับบัญชาผู้ใต้บังคับบัญชา และนักเรียนพยาบาล

ลักษณะงานในหน้าที่และความรับผิดชอบ

ก. งานด้านการบริหารจัดการ

1. ร่วมกับผู้บริหารระดับกรมแพทย์ วางแผนจัดอัตรากำลังพลในวิทยาลัยให้พอเพียงและเหมาะสม
2. บริหารราชการของวิทยาลัยพยาบาล ตามนโยบายที่ได้รับมอบหมายจากกองทัพให้ประสบความสำเร็จ บรรลุตามเป้าหมายพันธกิจที่กำหนด
3. ปกครองบังคับบัญชาผู้ใต้บังคับบัญชาให้ปฏิบัติงานตามภารกิจของวิทยาลัยพยาบาล
4. กำหนดนโยบาย และแผนงาน เกี่ยวกับการดำเนินงาน รวมทั้งปรับแผนงานหรือพัฒนาวิธีการดำเนินงานของงานในความรับผิดชอบ
5. มอบหมายงานแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา ให้ปฏิบัติดำเนินการ พร้อมกำกับติดตามตรวจสอบความก้าวหน้าของงาน

6. ให้คำปรึกษา แนะนำ และช่วยแก้ไขปัญหา ตัดสินใจเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน ให้แก่ผู้ได้บังคับบัญชาตามลำดับชั้น
7. เป็นผู้นำในการพัฒนาหน่วยงานและการจัดการศึกษาของวิทยาลัยพยาบาล ให้อยู่ในระดับมาตรฐานเป็นที่ยอมรับทั้งภายในกองทัพและภายนอกกองทัพ
8. กระตุ้นและสนับสนุนบุคลากรในการปฏิบัติงาน รวมทั้งพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานให้ทันกับความต้องการของสังคมที่เปลี่ยนแปลงและกำกับควบคุมการปฏิบัติงานของบุคลากร
9. สนับสนุนส่งเสริม และกระตุ้นผู้ได้บังคับบัญชาทางด้านวิชาการ การวิจัย การผลิตผลงานทางวิชาการ
10. สร้างบรรยากาศทางวิชาการ และความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานแก่ผู้ได้บังคับบัญชา
11. ประสานงานระหว่างหน่วยงานทั้งในกองทัพและนอกกองทัพ เพื่อให้การปฏิบัติงานตามภารกิจสำเร็จได้
12. สรรหาและสนับสนุนทรัพยากรบุคคล และงบประมาณในการบริหารให้ได้ ตามนโยบายและแผนที่นำเสนอ
13. ส่งเสริมสนับสนุนให้ความร่วมมือด้านบริการวิชาการ แก่คณาจารย์ นักเรียน
14. สรรหาและสนับสนุนปัจจัยเกื้อหนุนทางการศึกษาพอเพียงและทันสมัย
15. สนับสนุนให้มีการดำเนินงานประชาสัมพันธ์หน่วยงาน
16. กำกับควบคุมและประเมินผลการดำเนินงานด้านบริหารงานวิชาการ ด้านบริหารบุคคล ด้านบริหารงบประมาณ และด้านบริหารทั่วไปของวิทยาลัยพยาบาล รวมทั้งให้ข้อมูลย้อนกลับเพื่อวางแผนแก้ไขปัญหา
17. รายงานผลงาน ปัญหาข้อขัดข้อง และวิธีการแก้ปัญหาในการบริหารงาน รวมทั้งนำเสนอแผนงาน นโยบายเกี่ยวกับการบริหารงานในความรับผิดชอบต่อผู้บังคับบัญชา

ข. งานด้านอื่น ๆ

1. ปฏิบัติงานสอนหรือฝึกอบรม และให้ความรู้ทางวิชาการรวมทั้งนิเทศการสอน ในสาขาที่มีความเชี่ยวชาญ ที่ได้กำหนดไว้ในหลักสูตรของวิทยาลัยพยาบาล เป็นครั้งคราว
2. เป็นวิทยากรหรือผู้อภิปรายเกี่ยวกับวิชาการ การให้บริการทางวิชาการ
3. สนับสนุนส่งเสริมและร่วมเป็นที่ปรึกษาในการศึกษาค้นคว้าและวิจัยทางด้านการพยาบาล การจัดการศึกษา เพื่อพัฒนางาน ของวิทยาลัย

4. ให้คำปรึกษา แนะนำชี้แจง และติดต่อประสานงานกับส่วนราชการ หรือผู้ที่เกี่ยวข้องในเรื่องที่เกี่ยวกับงานในความรับผิดชอบ
5. เป็นผู้แทนของวิทยาลัยพยาบาลในการเป็นคณะกรรมการหรือคณะทำงานในองค์กรวิชาชีพพยาบาล และในเรื่องที่เกี่ยวกับงานในความรับผิดชอบตามที่ได้รับมอบหมาย
6. เข้าร่วมและสนับสนุนในงานกิจกรรม งานพิธีต่าง ๆ ของหน่วยงานทั้งในและนอกกองทัพ รวมทั้งในชุมชน
7. ปฏิบัติงานอื่น ๆ ตามที่ผู้บังคับบัญชามอบหมาย

คุณสมบัติเฉพาะตำแหน่งผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม

1. มีวุฒิการศึกษาขั้นต้นระดับปริญญาโท ในสาขาทางการพยาบาล / ทางการบริหาร / ทางการศึกษา / และสาขาอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง
2. เป็นพยาบาลวิชาชีพ และเป็นสมาชิกขององค์กรวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง
3. มีคุณธรรมจริยธรรมในการบริหาร
4. มีภาวะผู้นำและมีความเป็นผู้นำทางวิชาการ และมีวิสัยทัศน์ในการบริหารงาน
5. มีความรู้ความเข้าใจในหลักการบริหารการการศึกษา และพระราชบัญญัติ นโยบาย ระเบียบข้อบังคับต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษา
6. มีความรู้ความสามารถทางวิชาการในการสอน การทำวิจัย การผลิตตำรา ผลงานทางวิชาการ และสามารถให้ความรู้ คำปรึกษา คำแนะนำในงานวิจัยได้
7. มีความรู้ความชำนาญในการพยาบาล และเป็นแบบอย่างที่ดี
8. มีประสบการณ์ในการบริหารงานที่วิทยาลัยพยาบาล อย่างน้อยเป็นเวลา 2 ปี และมีประสบการณ์การสอนอย่างน้อย 5 ปี
9. มีความสามารถในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อการบริหารการการศึกษา
10. มีความรู้ความสามารถในการบริหารจัดการเพื่อให้งานพัฒนา
11. มีการครองชั้นยศทางการทหารตามที่กำหนด และมีระเบียบวินัยทหารที่ดี และมีความรู้ความเข้าใจในสายงานทางการทหาร และสามารถปกครองบังคับบัญชาได้
12. มีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง และเรียนรู้ตลอดชีวิต
13. มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ สามารถนำการเปลี่ยนแปลงที่ดี
14. มีความสามารถในการสื่อสาร และมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีในการบริหาร
15. มีความสามารถในการแก้ไขปัญหา และการตัดสินใจแบบมีส่วนร่วมเป็นอย่างดี
16. เป็นที่ยอมรับ ทั้งของผู้บังคับบัญชา และผู้ใต้บังคับบัญชา

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์บทบาททางวิชาการของผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงกลาโหม

ในการกำหนดบทบาททางวิชาการ ของผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหมนั้นผู้วิจัยได้ศึกษาจากการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ โดยใช้แบบการกำหนดหน้าที่และคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่งของผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม เป็นกรอบร่วมด้วย และได้ศึกษาจากการวิเคราะห์เอกสารงานวิชาการเกี่ยวกับบทบาททางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาตามแนวพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ตามแนวทางการจัดการศึกษาในกองทัพตามแนวคิดสภากาชาดและวิชาชีพพยาบาล รวมทั้งตามนักวิชาการ / สถานศึกษา และนำมาสังเคราะห์ร่วมกันเพื่อกำหนดเป็นบทบาททางวิชาการ ทั้งนี้ผู้วิจัยได้นำข้อมูล มาวิเคราะห์โดยวิเคราะห์เนื้อหา ซึ่งจำแนกสรุปได้ดังนี้

ตอนที่ 3.1 ผลการวิเคราะห์การกำหนดบทบาททางวิชาการของผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหมจากการสัมภาษณ์

ผู้วิจัยได้ทำการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิทางด้านการบริหารการศึกษา การบริหาร การศึกษาทางการพยาบาลและการบริหารทางการทหาร จำนวน 15 คน เกี่ยวกับบทบาททางวิชาการของผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม ได้ข้อสรุปที่มีความเห็นสอดคล้อง กันว่างานวิชาการของวิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม มีลักษณะที่ไม่แตกต่างจากสถาบันการศึกษาพยาบาลอื่นๆ ในฐานะที่เป็นสถาบันอุดมศึกษา แต่จะแตกต่างกันที่พันธกิจ วิสัยทัศน์ และปรัชญา ของสถาบันศึกษานั้นๆ ซึ่งในวิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม จะมีเนื้อหาสาระด้านวัฒนธรรมทางการทหาร ระเบียบวินัย และการป้องกันประเทศเข้ามา เกี่ยวข้อง ทั้งนี้จากการสัมภาษณ์ สามารถสรุปผลการวิเคราะห์ที่ได้ดังนี้

1. ขอบข่ายงานวิชาการของวิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม จะ

ครอบคลุมงาน

1.1 งานด้านหลักสูตร ผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาลต้องมีความรู้ มีการกำหนด วิสัยทัศน์ นโยบายในการพัฒนาหลักสูตร การบริหารหลักสูตร และการประเมินหลักสูตร ทั้งนี้หลักสูตรต้องมีความทันสมัยสอดคล้องความเปลี่ยนแปลงทั้งระดับนโยบายของประเทศ และของ กองทัพ และองค์การวิชาชีพการพยาบาล ทั้งนี้ผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม ต้องมีความรู้เรื่องการบริหารหลักสูตร การกำหนดวิสัยทัศน์ และการวางแผน หลักสูตรให้ชัดเจน

1.2 งานด้านการเรียนการสอน เป็นภารกิจหลักของวิทยาลัยพยาบาล ที่ต้องผลิตพยาบาลให้กับกองทัพ ให้ได้บัณฑิตที่มีคุณสมบัติตามที่สังคมต้องการ ตามการเปลี่ยนแปลงของระบบสุขภาพที่มุ่งเน้นการส่งเสริมป้องกัน ซึ่งในการจัดการเรียนการสอนต้องให้สอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ที่มุ่งเน้นปฏิรูปการเรียนรู้ และการเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ด้วยมีการนำเทคนิควิธีการสอนใหม่ ๆ มาประยุกต์ใช้ ทั้งนี้ขอบข่ายงานการจัดการเรียนการสอนจะครอบคลุมด้านการจัดแผนการเรียน การจัดทำตารางสอน การจัดชั้นเรียน การจัดครูเข้าสอน การวัดและประเมินผล การจัดหาปัจจัยเกื้อหนุนในการศึกษาและพัฒนาตำราซึ่งต้องกระตุ้นจูงใจให้มีการผลิตตำรา สื่อการสอนให้มีความพอเพียงกับความต้องการ

1.3 งานสื่อ ห้องสมุด และปัจจัยเกื้อหนุน ผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม ต้องสรรหาและสนับสนุนอุปกรณ์สื่อต่างๆ ที่เอื้อต่อการเรียนและปัจจัยเกื้อหนุนทางการศึกษา รวมทั้งการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้เพื่อพัฒนาความก้าวหน้าทางวิชาการ และจัดตั้งศูนย์การเรียนรู้เพื่อพัฒนาและฝึกทักษะ

1.4 งานวัดและประเมินผลการเรียน จัดให้มีระบบการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ และมีวิธีการวัดและประเมินผลด้วยวิธีที่หลากหลาย ตามสภาพความเป็นจริง

1.5 งานนิเทศและพัฒนาคณาจารย์ ผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงกลาโหม จะต้องจัดให้มีระบบการนิเทศ จะรวมถึงการนิเทศการเรียนการสอนทั้งภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติ การพัฒนาความรู้ให้มีความสามารถทางการสอน มีความเป็นผู้นำและให้มีคุณวุฒิสูงขึ้น ด้วยการจัดประชุมสัมมนาวิชาการ จัดส่งอบรม และศึกษาต่อ รวมทั้งส่งเสริมบุคลากรให้ก้าวหน้าอย่างต่อเนื่อง

1.6 งานวิจัยและผลิตผลงานวิชาการ เป็นการสร้างความรู้ด้วยการทำวิจัย การเขียนบทความ และการผลิตตำรา ซึ่งผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาล ควรจะต้องทำวิจัยด้วยตนเอง และกระตุ้นพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ความสามารถด้านการวิจัย การทำวิจัยในชั้นเรียน และการนำผลงานวิจัยมาใช้ในการเรียนการสอน รวมทั้งการกระตุ้นจูงใจให้บุคลากรผลิตตำราวิชาการ เขียนบทความ และเผยแพร่ผลงานวิชาการ

1.7 งานบริการวิชาการแก่สังคม เป็นการนำความรู้ไปใช้ให้เป็นประโยชน์ต่อสังคม ผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาลต้องมีความเป็นผู้นำทางวิชาการ สามารถแสดงปาฐกถา มีองค์ความรู้ และสามารถเป็นวิทยากร เป็นผู้ทรงคุณวุฒิ และเป็นทีปรึกษาทางวิชาการได้ รวมทั้งชี้แนะคณาจารย์ นำความรู้จากการบริการวิชาการไปประกอบการเรียนการสอน

1.8 งานทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม ผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาล ต้องเร่งให้มีการปลูกฝังระเบียบวินัย และหล่อหลอมความเป็นทหารให้เกิดขึ้นในนักเรียนพยาบาล รวมทั้งให้ความเด่นชัดในการเป็นองค์กรทางการทหาร การมีวัฒนธรรมทางการทหาร ทั้งนี้จำเป็นต้องบูรณาการเข้าไปในหลักสูตร ให้มีการผสมผสานกันทั้งวิชาชีพการพยาบาลและการทหาร รวมทั้งการเป็นแบบอย่างที่ดีในการอนุรักษ์ทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม และวัฒนธรรมทางการทหาร และทางวิชาชีพการพยาบาล

1.9 งานประกันคุณภาพการศึกษา จะเกี่ยวข้องกับการบริหารวิชาการโดยตรง ผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาล ต้องเป็นผู้นำและชี้แนะให้บุคลากรเห็นความสำคัญ เพื่อให้การจัดการศึกษาได้คุณภาพมาตรฐาน เป็นที่ยอมรับของสังคม โดยจัดทำให้มีระบบการประกันคุณภาพการศึกษาที่ชัดเจน

2. บทบาททางวิชาการของผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงกลาโหม เป็นบทบาททางวิชาการที่แสดงออกถึงพฤติกรรมที่ปรากฏออกมาให้เห็นในการบริหารงานวิชาการตามขอบข่ายงานวิชาการ ทั้งนี้บทบาททางวิชาการของผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงกลาโหม ที่ได้จากการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ 15 ท่าน สามารถนำมาวิเคราะห์ความสำคัญของคำได้ดังตารางที่ 12 และ 13

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

คำสำคัญบทบาททางวิชาการ	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	ความถี่
ลำดับผู้ทรงคุณวุฒิที่ให้สัมภาษณ์	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	11
1. การเป็นผู้นำทางวิชาการ การส่งการ การอำนวยความสะดวก การไม่ผู้	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	9
2. การเป็นผู้มีวิสัยทัศน์ การกำหนดนโยบาย แผนกลยุทธ์ การวางแผนงาน	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	8
3. การเป็นตัวแทนสถาบัน การเข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	5
4. การเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	10
5. การเป็นผู้พัฒนาในงานทางวิชาการ การปรับปรุงงาน	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	4
6. การเป็นแบบอย่างที่ดีแก่บุคลากร	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	10
7. การปฏิบัติหน้าที่ในฐานะผู้บริหาร / ผู้นำ	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	3
8. การทุ่มสุดใจ	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	2
9. การมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีกับผู้ร่วมงาน	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	4
10. การปฏิบัติหน้าที่ในฐานะผู้อำนวยการ การสร้างเครือข่าย	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	8
11. การปฏิบัติหน้าที่ในฐานะผู้ประสานงาน การอำนวยความสะดวก	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	8
12. การปฏิบัติหน้าที่ในการให้คำแนะนำปรึกษา การสอนงาน การเป็นพี่เลี้ยง	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	4
13. การปฏิบัติหน้าที่ในการส่งเสริมความสามารถของผู้อื่น	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	8
14. การปฏิบัติหน้าที่ในการสร้างสรรค์งาน การคิดริเริ่ม	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	7
15. การปฏิบัติหน้าที่ในการสื่อสาร	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	5
16. การปฏิบัติหน้าที่ในการกระตุ้น ส่งเสริมความสามารถของบุคลากร	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	5

คำสำคัญบทบาททางวิชาการ	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	ความถี่
17. การเป็นวิทยากร นักพูด การแสดงปาฐกถา 18. การปฏิบัติหน้าที่ส่งเสริมสนับสนุนงานวิชาการ 19. การปฏิบัติหน้าที่ในการสร้างทีมงาน การให้บุคลากรมีส่วนร่วม 20. การให้การยอมรับความสามารถในบุคลากร การสร้างขวัญกำลังใจ 21. การกำกับติดตาม การควบคุมงาน 22. การปฏิบัติหน้าที่ในการดำรงไว้ซึ่งมาตรฐานงานวิชาชีพการพยาบาล และงานทางการทหาร				✓		✓				✓			✓		✓	5
						✓		✓		✓				✓		5
							✓					✓				2
							✓					✓				4
									✓							2
									✓		✓					2

ผู้วิจัยได้นำคำสำคัญต่างๆ จากตารางที่ 12 ที่ได้จากการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิมาสังเคราะห์คำสำคัญเป็นบทบาททางวิชาการของผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม ได้ดังตารางที่ 13

ตารางที่ 13 การสังเคราะห์คำสำคัญบทบาททางวิชาการของผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม ที่ได้จากการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ

คำสำคัญบทบาททางวิชาการ	บทบาททางวิชาการ						
	ริเริ่ม	พัฒนา	ยอมรับ	แนะนำช่วยเหลือ	นักพูด	ประสานงาน	สังคม
1. การเป็นผู้นำทางวิชาการ การสั่งการ การอำนวยการ การใ้รู้	✓						
2. การเป็นผู้มีวิสัยทัศน์ การกำหนดนโยบาย แผนกลยุทธ์ การวางแผนงาน	✓						
3. การเป็นตัวแทนสถาบัน การเข้าร่วมกิจกรรมต่างๆ							✓
4. การเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง	✓						
5. การเป็นผู้พัฒนาในงานทางวิชาการ การปรับปรุงงาน		✓					
6. การเป็นแบบอย่างที่ดีแก่บุคลากร							✓
7. การปฏิบัติหน้าที่ในฐานะผู้บริหาร/ ผู้นำ		✓					
8. การพูดจูงใจ					✓		
9. การมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีกับผู้ร่วมงาน						✓	
10. การปฏิบัติหน้าที่ในฐานะผู้อำนวยการความสะอาด				✓			
11. การปฏิบัติหน้าที่ในฐานะผู้ประสานงาน การสร้างเครือข่าย						✓	
12. การปฏิบัติหน้าที่ในการให้คำแนะนำปรึกษา การสอนงาน การเป็นพี่เลี้ยง				✓			
13. การปฏิบัติหน้าที่ในการส่งเสริมความสามารถของผู้อื่น			✓				
14. การปฏิบัติหน้าที่ในการสร้างสรรค์งาน การคิดริเริ่ม	✓						
15. การปฏิบัติหน้าที่ในการสื่อสาร					✓		
16. การปฏิบัติหน้าที่ในการกระตุ้นส่งเสริม ความสามารถของบุคลากร			✓				
17. การเป็นวิทยากร นักพูด การแสดงปาฐกถา					✓		
18. การปฏิบัติหน้าที่ในการส่งเสริมสนับสนุนงานวิชาการ		✓					
19. การปฏิบัติหน้าที่ในการสร้างทีมงาน การให้บุคลากรมีส่วนร่วม						✓	
20. การให้การยอมรับความสามารถในบุคลากร สร้างขวัญกำลังใจ		✓					
21. การกำกับติดตาม ควบคุมงาน		✓					
22. การปฏิบัติหน้าที่ในการดำรงไว้ซึ่งมาตรฐานงานวิชาชีพการพยาบาล และงานทางการทหาร							✓
ความถี่ในแต่ละบทบาท	4	5	2	2	3	3	3

ผู้วิจัยได้สังเคราะห์คำสำคัญต่างๆ บทบาททางวิชาการที่ได้จากการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ เป็นบทบาททางวิชาการที่ผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม แสดงออกถึงพฤติกรรมที่ปรากฏ ในการบริหารตามขอบข่ายงานวิชาการที่สังเคราะห์ได้โดยอิงกรอบของ Griffiths ที่ได้ศึกษาพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาว่าผู้ที่เป็นผู้บริหารสถานศึกษาจะแสดงบทบาทเป็นพฤติกรรมที่ปรากฏออกมาให้เห็น 7 บทบาท ดังนี้

2.1 บทบาทเป็นผู้มีความคิดริเริ่มในงานวิชาการ ผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาล ต้องคิดสร้างสรรค์งานทางวิชาการ ต้องคิดริเริ่ม นำสิ่งใหม่ให้เกิดขึ้นในวิทยาลัยพยาบาล เพื่อให้ผลผลิตทางการศึกษามีคุณภาพ สำเร็จตามเป้าหมายของหลักสูตร ทั้งนี้ต้องมีความเป็นผู้นำทางด้านวิชาการ ต้องคิดไปข้างหน้าให้กว้างไกลตลอดเวลา ต้องมีวิสัยทัศน์เชิงวิชาการ มีการกำหนดนโยบาย แผนงาน ให้เป็นระเบียบขั้นตอน และมีความกล้าตัดสินใจในการกระทำสิ่งใหม่ ๆ เพื่อพัฒนางานวิชาการ

2.2 บทบาทเป็นผู้ปรับปรุงพัฒนางานวิชาการ ผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาล ต้องมีความเป็นนักวิชาการ มีความรู้ที่ทันสมัย ที่สามารถตัดสินใจ แก้ปัญหา และปรับปรุงพัฒนางานวิชาการได้ มุ่งแก้ไขและพัฒนางานวิชาการให้มีความทันสมัย พัฒนาวิทยาลัยพยาบาลให้ได้มาตรฐาน และส่งเสริมบุคลากรให้มีความก้าวหน้า พัฒนาในงานอย่างต่อเนื่อง ทั้งด้านการสอน และการวิจัย ทั้งนี้ต้องมีการเปิดและแสวงหาโอกาสให้บุคลากรได้รับการพัฒนาและปรับปรุงในด้านวิชาการ คอยกระตุ้นและให้กำลังใจในการทำงานและปรับปรุงการทำงานให้ดีขึ้น

2.3 บทบาทเป็นผู้ให้การยอมรับและสนับสนุนงานวิชาการ ผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาล ต้องมีใจที่เป็นคุณธรรม มุ่งสร้างขวัญกำลังใจ และให้การยอมรับในความสามารถ และความคิดของบุคลากร และส่งเสริมสนับสนุนแก่บุคลากรให้ได้แสดงศักยภาพในงานวิชาการให้ประสบความสำเร็จในการทำงาน พร้อมทั้งให้คำชมเชยและยกย่องให้เป็นที่ยอมรับแก่คนอื่น ที่สำคัญต้องมีใจให้กับบุคลากร และมีความสามารถดึงเอาความสามารถของบุคลากรที่แฝงอยู่ออกมาให้ปรากฏ ในการทำงาน และให้คำชมเชยกยกย่องเมื่อทำงานได้สำเร็จ

2.4 บทบาทเป็นผู้แนะนำและให้ความช่วยเหลืองานวิชาการ ผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาล ต้องพร้อมเสมอในการตัดสินใจแก้ไขปัญหา ให้คำแนะนำคำปรึกษาในการทำงานด้านวิชาการแก่บุคลากร เมื่อเกิดปัญหาหรือการติดขัดในการทำงาน คอยชี้แนะ และสอนให้เรียนรู้ในงานที่ปฏิบัติ และเป็นแบบอย่างที่ดีได้ รวมทั้งจัดระบบกลไกการทำงานด้านต่าง ๆ สรรหาและสนับสนุนทรัพยากรทั้งด้านบุคคล งบประมาณ และเวลาที่ส่งเสริมการทำงานให้สำเร็จแก่บุคลากร เพื่อให้การดำเนินงานได้บรรลุเป้าหมาย

2.5 บทบาทเป็นนักพูดในงานวิชาการ ผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาล ต้องมีความสามารถด้านวิชาการ มีศักยภาพในการเป็นนักพูดทางวิชาการ แสดงปาฐกถา เป็นวิทยากรให้ความรู้ และนำเสนอผลงานทางวิชาการ มีความสามารถในการสอน การถ่ายทอดองค์ความรู้ทางวิชาการ และการให้ความคิดเห็นที่มีหลักวิชาการอ้างอิง ให้เป็นที่ยอมรับในสังคม พร้อมทั้งมีความสามารถพูดชักจูงให้บุคลากรปฏิบัติงานด้วยความร่วมมือประสานสัมพันธ์กัน มีความสามารถในการสื่อสาร การใช้ภาษา เพื่อสร้างความศรัทธาเชื่อถือ

2.6 บทบาทเป็นผู้ประสานงานในงานวิชาการ ผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาล ต้องติดต่อประสานงานทั้งในวิทยาลัยพยาบาลและนอกวิทยาลัยพยาบาล กับแผนก หน่วยงาน องค์การต่าง ๆ เพื่อให้เกิดความร่วมมือในการทำงานร่วมกัน และการมีเครือข่ายการทำงาน ทั้งในวิชาชีพและนอกวิชาชีพ ทั้งในและต่างประเทศ เพื่อแลกเปลี่ยนความรู้ทางวิชาการ และทรัพยากรร่วมกัน เพื่อให้การบริหารงานและการทำงานเกิดความสำเร็จแก่วิทยาลัยพยาบาลได้เป็นอย่างดี ทั้งนี้ผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาล ต้องเป็นผู้ประสานงานให้บุคลากรร่วมกันทำงานอย่างเต็มใจ และมีความเข้าใจที่ดีต่อกัน

2.7 บทบาททางสังคมในงานวิชาการ ผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาล จะเป็นตัวแทนของวิทยาลัยพยาบาล ในการร่วมทำงานกับองค์กรที่เกี่ยวข้องทั้งในและนอกกองทัพ ทั้งในและนอกวิทยาลัยพยาบาล จึงต้องมีการเข้าสังคมและต้องสามารถอยู่กับคนเป็นจำนวนมาก ทั้งภายในและภายนอกองค์กร เพื่อประสานงานติดต่อ ประชาสัมพันธ์วิทยาลัยพยาบาล สนับสนุนการทำงานในวิทยาลัยพยาบาล ผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาล จึงต้องเก่งทางสังคม สามารถติดต่อสื่อสาร มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี พร้อมทั้งมีความเป็นผู้นำทางการทหาร มีระเบียบวินัย ทหารที่ดี ในการเป็นตัวแทนของกองทัพ และเป็นแบบอย่างทางการทหาร ทั้งนี้เพื่อการปฏิบัติตนได้ถูกต้องเหมาะสม และเป็นที่เชื่อถือ ศรัทธายอมรับแก่สังคม

ตอนที่ 3.2 ผลการวิเคราะห์การกำหนดบทบาททางวิชาการ ของผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม ตามขอบข่ายงานวิชาการ

ในการวิเคราะห์บทบาททางวิชาการของผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม ผู้วิจัยได้วิเคราะห์เอกสารที่เกี่ยวกับงาน ภารกิจ หน้าที่ความรับผิดชอบ ด้านบทบาททางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อนำมากำหนดกรอบบทบาททางวิชาการ โดยศึกษาจากเอกสาร รายงานการประเมินตนเองของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงกลาโหม พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 เอกสารการสัมมนาพยาบาลศาสตร์ศึกษาแห่งชาติ

ครั้งที่ 3 เรื่อง การพัฒนาการจัดการศึกษาหลักสูตรพยาบาลศาสตรบัณฑิต เพื่อตอบสนองการปฏิรูประบบบริการสุขภาพไทย ในวันที่ 23 – 25 กรกฎาคม 2544 นโยบายการศึกษาของทัพบก คู่มือครู / อาจารย์ สถาบันการศึกษาของกองทัพ แนวทางการประกันคุณภาพการศึกษา และการตรวจสอบคุณภาพการศึกษา สถาบันการศึกษาของกองทัพ และจริยธรรมของผู้นำหน่วย รวมทั้งเอกสารวรรณกรรมทางวิชาการ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับบทบาททางวิชาการ ของผู้บริหารสถานศึกษาระดับสถาบัน (รายละเอียดสาระเนื้อหาในบทที่ 2) นำมาวิเคราะห์ ร่วมกับผลการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิเกี่ยวกับการกำหนดบทบาททางวิชาการ ตามขอบข่ายงานวิชาการ ในตอนที่ 3.1 สรุปผลการวิเคราะห์ได้ตามตารางที่ 14 – ตารางที่ 15



สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 14 แสดงการวิเคราะห์บทบาททางวิชาการโดยรวมของผู้บริหารระดับสถาบัน

ลำดับ	งานภารกิจหน้าที่ความรับผิดชอบของผู้บริหารระดับสถาบัน	วพ. กลไกใหม่	พรบ. 2542	สภาการพยาบาล	กองทัพ	นักวิชาการ	สัมพันธ์	รวม
1.	การดำเนินการบริหารหลักสูตร การอำนวยการ กำหนดแนวทางการพัฒนาและการประเมินหลักสูตร	✓	✓	✓	✓	✓	✓	6
2.	การกำหนดนโยบาย วางแผนอำนวยการ บริหารงาน ตัดสินใจสั่งการ แต่งตั้งมอบหมายงาน ดำเนินการ กำกับควบคุมด้านการจัดการเรียนการสอน / มุ่งผู้เรียนเป็นสำคัญ / การสอน	✓	✓	✓	✓	✓	✓	6
3.	การส่งเสริมสนับสนุนด้านสื่อการเรียนการสอน การริเริ่ม เทคโนโลยีทางการศึกษา และการมีเครือข่ายทางวิชาการ	✓	✓	-	✓	✓	✓	5
4.	บทบาทในการดำเนินการด้านการวัดและประเมินผลการเรียน	✓	✓	-	✓	✓	✓	4
5.	บทบาทในการพัฒนา ปกครองบังคับบัญชา ส่งศึกษา อบรม ให้คำปรึกษาแก่ผู้ได้บังคับบัญชา / บุคลากร	✓	✓	✓	✓	✓	✓	6
6.	การกระตุ้นสนับสนุน ส่งเสริมด้านการวิจัยและผลิตผลงานและเผยแพร่ทางวิชาการ	✓	✓	✓	-	✓	✓	5
7.	การประสานงาน ให้ความร่วมมือระหว่างบุคคล หน่วยงาน ทั้งในและนอกหน่วยงาน ตามภารกิจรับผิดชอบ การสร้างเครือข่าย	✓	✓	✓	✓	✓	✓	6
8.	พัฒนาหน่วยงานการศึกษาให้สอดคล้องกับนโยบายของหน่วยงาน การจัดการ การจัดดำเนินการประกันคุณภาพการศึกษา	✓	✓	✓	✓	✓	✓	6
9.	การจัดการศึกษาที่มีสาระด้านคุณธรรม วัฒนธรรม เอกภักดิ์ไทย ส่งเสริมศิลปวัฒนธรรม ภูมิปัญญาไทย / ด้านจรรยาบรรณทหาร	-	✓	✓	✓	-	✓	4
10.	การส่งเสริมความเข้มแข็งให้แก่ชุมชน การจัดการกระบวนการเรียนรู้ให้เกิดขึ้นในชุมชนอย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต ให้มีการแสวงหาข้อมูลความรู้ เพื่อพัฒนาชุมชน	-	✓	✓	-	✓	-	3
11.	ดำเนินการปรับเปลี่ยนแนวคิดการจัดการเรียนการสอนให้สอดคล้องกับระบบสุขภาพใหม่	-	-	✓	-	-	✓	2
12.	ส่งเสริมสนับสนุนและปรับบทบาทอาจารย์ผู้สอนให้เป็นผู้เอื้ออำนวยความสะดวก มุ่งเน้นปฏิสัมพันธ์ทางบวกระหว่างผู้สอนกับผู้เรียน	-	✓	✓	-	-	✓	3
13.	บทบาทสนับสนุน เอื้ออำนวยความสะดวกในการบริหารห้องสมุดที่เอื้อต่อการเรียนรู้	-	-	✓	-	✓	✓	3
14.	มีนโยบายการเสริมสร้างพลังอำนาจในทุก ๆ ส่วนภายในสถานศึกษา	-	-	✓	-	-	-	1
15.	กำหนดนโยบายและสร้างองค์การให้มีวัฒนธรรมแห่งการเรียนรู้	-	-	✓	-	-	-	1
16.	บทบาทในการเป็นตัวอย่างที่ดีแก่บุคลากรผู้สอนและแก่ผู้เรียน	-	-	✓	✓	-	✓	3
17.	บทบาทในการกำหนดเป้าหมายวิสัยทัศน์	-	-	-	-	✓	✓	2
18.	การสรรหาและบริหารงบประมาณ	-	-	-	-	✓	✓	2
19.	การควบคุมคุณภาพงานด้วยการใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ	-	-	-	-	✓	-	1
20.	บทบาทในการตัดสินใจแก้ปัญหา	-	-	-	-	✓	-	1
21.	การประสานงานให้ความร่วมมือด้านการจัดกิจกรรมนักศึกษา	-	-	-	-	✓	-	1

ตารางที่ 15 การสังเคราะห์บทบาทวิชาการของผู้บริหารระดับสถาบันตามขอบข่ายงานวิชาการ

ลำดับ	งานภารกิจหน้าที่ความรับผิดชอบของผู้บริหารระดับสถาบัน	หลักสูตร	การสอน	สื่อ ห้องสมุด	นิเทศ	วัดผล	วิจัย	บริการวิชาการ	ทำนุบำรุง	ประกันคุณภาพ
1.	การดำเนินการบริหารหลักสูตร การอำนวยความสะดวก กำหนดแนวทางการพัฒนาและการประเมินหลักสูตร	✓								
2.	การกำหนดนโยบาย วางแผนอำนวยความสะดวก บริหารงาน ตัดสินใจ สั่งการ แต่งตั้งมอบหมายงาน ดำเนินการ กำกับควบคุมด้านการจัดการเรียนการสอน / มุ่งผู้เรียนเป็นสำคัญ / การสอน		✓							
3.	การส่งเสริมสนับสนุนด้านสื่อการเรียนการสอน การริเริ่ม เทคโนโลยีทางการศึกษา และการมีเครือข่ายทางวิชาการ			✓						
4.	บทบาทในการดำเนินการด้านการวัดและประเมินผลการเรียน				✓					
5.	บทบาทในการพัฒนา ปกครองบังคับบัญชา ส่งศึกษาอบรม ให้คำปรึกษาแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา / บุคลากร					✓				
6.	กระตุ้น ส่งเสริมการวิจัยและผลิตผลงานและเผยแพร่ทางวิชาการ						✓			
7.	การประสานงาน ให้ความร่วมมือระหว่างบุคคล หน่วยงาน ทั้งในและนอกหน่วยงาน ตามภารกิจรับผิดชอบ การสร้างเครือข่าย							✓		
8.	พัฒนาหน่วยงานการศึกษาให้สอดคล้องกับนโยบายของหน่วยงาน การจัดการ การจัดทำแผนการประกันคุณภาพการศึกษา									✓
9.	การจัดการศึกษาที่มีสาระด้านคุณธรรม วัฒนธรรม เอกลัทธิคุณไทย ส่งเสริมศิลปวัฒนธรรม ภูมิปัญญาไทย / ด้านจรรยาบรรณทหาร								✓	
10.	การส่งเสริมความเข้มแข็งให้แก่ชุมชน การจัดการกระบวนการเรียนรู้ให้เกิดขึ้นในชุมชน อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต ให้มีการแสวงหาข้อมูลความรู้ เพื่อพัฒนาชุมชน							✓		
11.	ดำเนินการปรับเปลี่ยนแนวคิดการจัดการเรียนการสอนให้สอดคล้องกับระบบสุขภาพใหม่	✓								
12.	ส่งเสริมสนับสนุนและปรับบทบาทอาจารย์ผู้สอนให้เป็นผู้เอื้ออำนวยความสะดวก มุ่งเน้นปฏิสัมพันธ์ทางบวกระหว่างผู้สอนกับผู้เรียน		✓							
13.	บทบาทสนับสนุน เอื้ออำนวยความสะดวกในการบริหารห้องสมุดที่เอื้อต่อการเรียนรู้			✓						
14.	มีนโยบายการเสริมสร้างพลังอำนาจในทุก ๆ ส่วนภายในสถานศึกษา	✓								
15.	กำหนดนโยบายและสร้างองค์การให้มีวัฒนธรรมแห่งการเรียนรู้						✓			
16.	บทบาทในการเป็นตัวอย่างที่ดีแก่บุคลากรผู้สอนและแก่ผู้เรียน					✓				
17.	บทบาทในการกำหนดเป้าหมายวิสัยทัศน์	✓								
18.	การสรรหาและบริหารงบประมาณ			✓						
19.	การควบคุมคุณภาพงานด้วยการใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ									✓
20.	บทบาทในการตัดสินใจแก้ปัญหา	✓								
21.	การประสานงานให้ความร่วมมือด้านการจัดกิจกรรมนักศึกษา							✓		

จากตารางที่ 15 แสดงให้เห็นว่าบทบาททางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ตามแนวคิดต่าง ๆ สามารถสรุปและสังเคราะห์เป็นบทบาททางวิชาการของผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงกลาโหม ได้บทบาทตามขอบข่ายงานวิชาการ 9 ด้าน คือ

1. บทบาทด้านบริหารหลักสูตร
2. บทบาทด้านการเรียนการสอน
3. บทบาทด้านการบริหารสื่อการเรียนการสอนและห้องสมุด
4. บทบาทด้านการนิเทศและการพัฒนาบุคลากร
5. บทบาทด้านการวัดและการประเมินผล
6. บทบาทด้านการวิจัยและการผลิตผลงานทางวิชาการ
7. บทบาทการบริการวิชาการแก่สังคม
8. บทบาทการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม
9. บทบาทด้านการประกันคุณภาพการศึกษา

สำหรับในงานภารกิจหน้าที่ความรับผิดชอบ ในลำดับที่ 14, 17, 20 ที่เกี่ยวกับการเสริมสร้างพลังอำนาจ การกำหนดเป้าหมายวิสัยทัศน์ และการตัดสินใจแก้ปัญหา ผู้วิจัยสังเคราะห์เป็นบทบาทด้านวิชาการในบริหารหลักสูตร ส่วนภารกิจในข้อ 18 การสรรหาและบริหารงบประมาณ ผู้วิจัยสังเคราะห์เข้าไปในบทบาท การสนับสนุนด้านสื่อ การริเริ่มเทคโนโลยีสมัยใหม่

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 16 ผลการวิเคราะห์สาระประเด็นด้านบทบาททางวิชาการของผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม ตามขอบข่ายงานวิชาการ

บทบาททางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาจากการวิเคราะห์ สาระที่เอกสาร / วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง	บทบาททางวิชาการจากการวิเคราะห์งาน / การสัมภาษณ์ ผู้ทรงคุณวุฒิ	บทบาททางวิชาการจากการสังเคราะห์เอกสาร การวิเคราะห์งานและการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ
<p>1. บทบาทด้านบริหารหลักสูตร</p> <p>1.1 การเป็นผู้นำด้านวิชาการ</p> <p>1.2 กำหนดเป้าหมายวิสัยทัศน์ในการบริหารหลักสูตร</p> <p>1.3 อำนวยการ กำหนดแนวทางการพัฒนา การนำหลักสูตรไปใช้ และประเมินหลักสูตร</p> <p>1.4 สั่งการมอบหมายงานให้ผู้รับผิดชอบดำเนินการพัฒนา ปรับเปลี่ยนโครงสร้างเนื้อหาสาระของหลักสูตรให้สอดคล้องกับการปฏิรูประบบสุขภาพ และความต้องการของสังคมปัจจุบัน</p> <p>1.5 ตัดสินใจแก้ปัญหาในการบริหารหลักสูตร</p> <p>1.6 สนับสนุนและให้โอกาสคณาจารย์มีส่วนร่วมในการบริหารจัดการหลักสูตร</p> <p>1.7 เป็นผู้นำในการนำหลักสูตรไปใช้ และกำกับให้มีการจัดทำ เอกสาร คู่มือหลักสูตร และเตรียมคณาจารย์ให้พร้อมในการใช้หลักสูตร</p> <p>1.8 กำกับดูแลให้มีการประเมินหลักสูตรเป็นระยะร่วมกับคณาจารย์</p>	<p>1. บทบาทด้านบริหารหลักสูตร</p> <p>1.1 ชี้แนะ เสนอแนะแนวทางการจัดการศึกษา ภายในสถาบัน</p> <p>1.2 กำหนดนโยบาย แผนงาน อำนวยการ กำกับติดตาม ประเมินผลหลักสูตร</p> <p>1.3 วางแผนบริหารและพัฒนาหลักสูตร การนำหลักสูตรไปใช้และการประเมินหลักสูตร</p> <p>1.4 พัฒนาหลักสูตรให้ทันสมัย ทันความเปลี่ยนแปลงของสังคม</p> <p>1.5 พัฒนาสาระ เนื้อหารายวิชาในหลักสูตรทุกสิ้นปีการศึกษา</p> <p>1.6 สนับสนุนให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการบริหารหลักสูตร</p> <p>1.7 กำกับดูแล ควบคุมการใช้หลักสูตรให้มีความเป็นมาตรฐาน</p> <p>1.8 กำกับติดตาม การนำหลักสูตรไปใช้เพื่อให้ได้ผลผลิตบัณฑิตที่มีคุณภาพ</p> <p>1.9 ประเมินผลหลักสูตร และนำผลการประเมินมาพัฒนาปรับปรุงหลักสูตรให้ทันสมัย สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงทั้งระดับนโยบายของประเทศ ด้านปฏิรูประบบสุขภาพ</p>	<p>1. บทบาทการบริหารงานหลักสูตร</p> <p>1.1 เป็นผู้นำด้านวิชาการ ชี้แนะ เสนอแนะแนวทาง และตัดสินใจในการบริหารหลักสูตร</p> <p>1.2 เป็นผู้นำในการกำหนดวิสัยทัศน์ และแผนในการบริหารหลักสูตร การพัฒนา การนำไปใช้ และการประเมินผล</p> <p>1.3 กำหนดปรัชญา พันธกิจ เป้าหมาย โครงสร้างองค์ความรู้ของหลักสูตรและคุณสมบัติของบัณฑิตที่พึงประสงค์</p> <p>1.4 ดำเนินการจัดให้มีการบริหารหลักสูตรตามโครงสร้างที่กำหนด และให้มีคณะกรรมการหลักสูตรรับผิดชอบ</p> <p>1.5 เป็นผู้นำในการพัฒนาหลักสูตรให้สอดคล้องกับการปฏิรูประบบสุขภาพ มีการบูรณาการด้านสาระเนื้อหาทางวิชาชีพ และทางการทหารเข้าไว้ในหลักสูตร</p> <p>1.6 สนับสนุนให้คณาจารย์มีส่วนร่วมในการบริหารหลักสูตร</p> <p>1.7 อำนวยการให้มีการนำหลักสูตรไปใช้ตามแผน โดยมี การควบคุม ติดตาม และประเมินผลอย่างเป็นระบบ</p> <p>1.8 จัดให้มีการทำเอกสาร คู่มือหลักสูตร</p> <p>1.9 เตรียมบุคลากรให้มีความพร้อมและมีความรู้ในหลักสูตร</p> <p>1.10 จัดตั้งอำนวยการตรวจสอบในการประเมินหลักสูตร และกำหนดให้มีการประเมินหลักสูตรอย่างเป็นระบบ</p> <p>1.11 กำกับติดตามควบคุมการพัฒนา การนำไปใช้และการประเมินหลักสูตร พร้อมนำผลการประเมินมาพัฒนา</p>

ตารางที่ 16 (ต่อ)

บทบาททางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาจาก การวิเคราะห์ สังเคราะห์เอกสาร / วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง	บทบาททางวิชาการจากการวิเคราะห์งาน / การสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ	บทบาททางวิชาการจากการสังเคราะห์เอกสาร การวิเคราะห์งานและการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ
<p>2. บทบาทด้านการเรียนการสอน</p> <p>2.1 กำหนดนโยบาย แผน แผนงานในการจัดการเรียน การสอน</p> <p>2.2 กำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของคณาจารย์ และกำกับดูแลให้มีการจัดคณาจารย์ผู้สอน การจัดแผนการเรียน และการจัดชั้นเรียนให้เหมาะสม</p> <p>2.3 มอบหมายงานด้านการจัดการเรียนการสอนให้กับผู้รับผิดชอบจัดทำตารางสอน</p> <p>2.4 วางแผน อำนวยการ บริหารงาน ตัดสินใจสั่งการ และแต่งตั้งมอบหมายงานด้านการเรียนการสอน</p> <p>2.5 กำหนดให้มีการจัดการเรียนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญตามแนวทางการปฏิรูปการเรียนรู้</p> <p>2.6 ส่งเสริมสนับสนุนและปรับบทบาทอาจารย์ผู้สอนให้เป็นผู้เอื้ออำนวยความสะดวก มุ่งเน้นปฏิสัมพันธ์ทางบวกระหว่างผู้สอนกับผู้เรียน</p> <p>2.7 การสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนการสอน</p> <p>2.8 กำหนดให้มีการจัดสอนซ่อมเสริมในระหว่างการเรียนการสอน</p> <p>2.9 กำกับ ควบคุมการดำเนินงานด้านการจัดการเรียน การสอนให้ได้คุณภาพมาตรฐาน</p>	<p>2. บทบาทด้านการเรียนการสอน</p> <p>2.1 กำหนดนโยบายในการพัฒนาการเรียนการสอน</p> <p>2.2 การจัดคณาจารย์ให้เข้าสอนในเนื้อหาที่สอดคล้องกับคุณวุฒิและความเชี่ยวชาญของคณาจารย์</p> <p>2.3 กำกับดูแลให้มีการจัดตารางเรียนการสอน ให้สอดคล้องกับประสบการณ์</p> <p>2.4 เป็นแกนนำในการพัฒนาการเรียนการสอนให้มีคุณภาพ</p> <p>2.5 ส่งเสริมให้คณาจารย์ใช้วิธีการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ให้คิดค้นคว้าได้ด้วยตนเอง</p> <p>2.6 เป็นผู้นำการสอนแบบใหม่ ๆ เข้ามาพัฒนาการเรียน การสอน และเร่งรัดให้มีการปฏิรูปการเรียนการสอนตามแนว ทาง พรบ. การศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542</p> <p>2.7 สร้างความตระหนักรู้ให้คณาจารย์จัดการเรียนการสอน แบบองค์รวม</p> <p>2.8 ส่งเสริมให้มีการจัดอบรมทางวิชาการให้กับคณาจารย์ใน ด้านการเรียนการสอน</p> <p>2.9 ส่งเสริมให้คณาจารย์ใช้วิธีการสอนในหลากหลายรูปแบบ เพื่อพัฒนาการเรียนการสอน</p> <p>2.10 มีส่วนร่วมในการสอน และเป็นผู้ชี้แนะในการปฏิรูปการ เรียนการสอน กระตุ้นให้คณาจารย์พัฒนาเนื้อหาสาระการ สอนในรายวิชาให้สอดคล้องทันการเปลี่ยนแปลงทาง สังคม</p>	<p>2. บทบาทการบริหารงานการเรียนการสอน</p> <p>2.1 กำหนดวิสัยทัศน์ นโยบาย และแผนในการจัดการเรียน การสอน</p> <p>2.2 กำหนดเกณฑ์ภาระงานด้านการสอนและกำหนดหน้าที่ ความรับผิดชอบ มอบหมายงานให้คณาจารย์ปฏิบัติ อย่างชัดเจน</p> <p>2.3 พิจารณาจัดอัตรากำลังของคณาจารย์ในการจัดการเรียน การสอน ทั้งภาคทฤษฎีและปฏิบัติให้ได้ตามเกณฑ์ที่ กำหนด</p> <p>2.4 เป็นผู้นำในการจัดการเรียนการสอน และพัฒนาการจัดการ เรียนการสอนอย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอ ด้วยการบริหารแบบมี ส่วนร่วม และการทำงานเป็นทีม</p> <p>2.5 กำกับติดตาม ให้มีการจัดการเรียนการสอนที่ยึดผู้เรียนเป็น สำคัญ ให้มีความสามารถในการเรียนรู้ พัฒนาตนเองได้</p> <p>2.6 จัดให้มีการจัดการเรียนการสอนให้ถูกต้องมีทิศทาง สอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ และ นโยบายการศึกษาของกองทัพ</p> <p>2.7 ส่งเสริมความเข้าใจในการปฏิบัติงานของคณาจารย์ ในการ จัดการเรียนการสอนแบบองค์รวม</p>

บทบาททางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาจาก การวิเคราะห์ สังเคราะห์เอกสาร / วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง	บทบาททางวิชาการจากการวิเคราะห์งาน / การสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ	บทบาททางวิชาการจากการสังเคราะห์เอกสาร การวิเคราะห์งานและการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ
	<p>2.11 กำกับดูแลการติดต่อประสานงานภายนอกหน่วยงานด้านการศึกษา เชิญอาจารย์ภายนอก การขอรับการสนับสนุนสถานที่ฝึก ปฏิบัติการ ให้ดำเนินไปด้วยความเรียบร้อย</p>	<p>2.8 ส่งเสริมให้คณาจารย์มีความรู้ มีทักษะด้านการสอนด้วย วิธีการสอนที่ทันสมัย ด้วยการจัดอบรม การจัดสัมมนา การ ประชุมเชิงปฏิบัติการ และการส่งศึกษา/ อบรม / สัมมนา</p> <p>2.9 ปฏิบัติหน้าที่เป็นครูผู้สอน ผู้ให้ความรู้ ให้คำปรึกษาทาง วิชาการในสาขาที่ตนมีความเชี่ยวชาญ</p> <p>2.10 กำกับดูแลให้คณาจารย์พัฒนาสาระเนื้อหาการสอนให้ เหมาะสมและทันสมัยตลอดเวลา</p> <p>2.11 เชื้ออำนวยการความสะดวกและกำกับดูแลการติดต่อ ประสานงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องทั้งภายในและภายนอก ด้านการจัดการเรียนการสอน</p> <p>2.12 กำกับดูแลให้มีการดำเนินการจัดสอนซ่อมเสริม</p> <p>2.13 กำกับ ควบคุมการดำเนินงานด้านการจัดการเรียนการสอน ให้ได้คุณภาพมาตรฐาน</p> <p>2.14 กำกับดูแลการประเมินผล การจัดการเรียนการสอนของ คณาจารย์ให้ได้มาตรฐาน และมีคุณภาพ</p>

บทบาททางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาจากการวิเคราะห์ สังเคราะห์เอกสาร / วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง	บทบาททางวิชาการจากการวิเคราะห์งาน / การสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ	บทบาททางวิชาการจากการสังเคราะห์เอกสาร การวิเคราะห์งานและการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ
<p>3. บทบาทด้านการบริหารสื่อการเรียนการสอน ห้องสมุด</p> <p>3.1 ริเริ่มนำเทคโนโลยีมาใช้ในการพัฒนาการเรียนการสอน</p> <p>3.2 สนับสนุนด้วยการจัดหาทรัพยากร และงบประมาณ</p> <p>3.3 สนับสนุนให้คณาจารย์มีการใช้สื่อในการเรียนการสอน</p> <p>3.4 พัฒนาและส่งเสริมให้คณาจารย์เข้ารับการอบรมด้าน การใช้สื่อเทคโนโลยีสารสนเทศทางการเรียนการสอน</p> <p>3.5 กำกับดูแลการบริหารห้องสมุดให้เอื้ออำนวยความสะดวกในการเรียนรู้แก่คณาจารย์และนักเรียน</p> <p>3.6 การมีเครือข่ายทางวิชาการ</p>	<p>3. บทบาทด้านการบริหารสื่อการเรียนการสอน และห้องสมุด</p> <p>3.1 เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง และริเริ่มนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้</p> <p>3.2 จัดหาและสนับสนุนงบประมาณ ทรัพยากรทุกประเภท / ปัจจัยเกื้อหนุนทางการศึกษาให้พอเพียงกับความต้องการของคณาจารย์</p> <p>3.3 จัดสรรสื่อ อุปกรณ์ต่าง ๆ ที่เอื้อต่อการเรียนรู้</p> <p>3.4 ดำเนินการให้มีระบบการติดต่อสื่อสารสารสนเทศในการจัดการเรียนการสอน มีศูนย์การเรียนรู้ ห้องฝึกทักษะทางการพยาบาล</p> <p>3.5 บริหารจัดการสื่อ ทรัพยากรการเรียนรู้ทุกประเภทอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิภาพ</p> <p>3.6 ดำเนินการวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายในด้านสื่ออุปกรณ์ และห้องสมุด</p>	<p>3. บทบาทเป็นผู้สนับสนุนด้านสื่อการเรียนการสอน ห้องสมุดและปัจจัยเกื้อหนุนทางการศึกษา</p> <p>3.1 เป็นผู้นำในการริเริ่มนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการจัดการเรียนการสอนให้สอดคล้องกับการเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ</p> <p>3.2 ดำเนินการวางแผนและจัดตั้งงบประมาณ ในการวางแผน ด้านการใช้ การพัฒนา สื่อ วัสดุอุปกรณ์ และปัจจัยอื่น ๆ ทาง การศึกษา ให้พอเพียงและเกิดประสิทธิภาพสูงสุด</p> <p>3.3 จัดการให้มีการดำเนินการตามแผนการจัดหาสื่อ โสตทัศนูปกรณ์ และปัจจัยอื่น ๆ ในการจัดการเรียนการสอน ของคณาจารย์ ให้พอเพียงกับความจำเป็น</p> <p>3.4 จัดหาและสนับสนุนทรัพยากรด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ในการติดต่อสื่อสาร การสืบค้นข้อมูลทางวิชาการ ให้กับ คณาจารย์และนักเรียน</p> <p>3.5 ส่งเสริมและสนับสนุนให้คณาจารย์และนักเรียนใช้นวัตกรรม / สื่อ เทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพในการศึกษา</p> <p>3.6 ดำเนินการให้มีระบบการติดต่อสื่อสารสารสนเทศในการจัดการเรียนการสอน มีศูนย์การเรียนรู้ ห้องฝึกทักษะทางการ พยาบาล</p> <p>3.7 ปรับปรุงห้องสมุดให้มีความทันสมัยและสนับสนุนให้มีการนำ เทคโนโลยีสารสนเทศเข้ามาพัฒนาด้านการสืบค้นข้อมูล</p>

บทบาททางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาจากการวิเคราะห์ สังเคราะห์เอกสาร / วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง	บทบาททางวิชาการจากการวิเคราะห์งาน / การสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ	บทบาททางวิชาการจากการสังเคราะห์เอกสาร การวิเคราะห์งานและการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ
		<p>3.8 กำกับดูแลให้มีการพัฒนางานห้องสมุด ตำรา วิชาการ ให้มีเอกสาร วารสาร หนังสือ ตำราทางวิชาการ ที่ทันสมัยและพอเพียง</p> <p>3.9 สร้างเครือข่ายการทำงานทางวิชาการร่วมกับหน่วยงานองค์กร และชุมชนเพื่อการใช้แหล่งวิชาการ และปัจจัยเกื้อหนุนทางการศึกษาร่วมกัน ให้เป็นประโยชน์ต่อการจัดการเรียนการสอน</p> <p>3.10 กำกับ ติดตามและให้มีการประเมินผลการดำเนินการด้านสื่อการเรียนการสอน ห้องสมุด และปัจจัยเกื้อหนุนทางการศึกษา พร้อมทั้งให้มีการตรวจสอบวัสดุอุปกรณ์ให้อยู่ในสภาพที่ใช้งานได้ และรายงานผลการดำเนินงานและผลการประเมิน</p> <p>3.11 กำกับดูแลให้มีการวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายด้านสื่อ อุปกรณ์ เทคโนโลยีสารสนเทศ และห้องสมุด</p> <p>3.12 กำกับดูแลให้มีการนำผลการประเมินมาปรับปรุงพัฒนาทางด้านสนับสนุนปัจจัยเกื้อหนุนทางการศึกษา</p>

ตารางที่ 16 (ต่อ)

บทบาททางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาจากการวิเคราะห์ สังเคราะห์เอกสาร / วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง	บทบาททางวิชาการจากการวิเคราะห์งาน / การสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ	บทบาททางวิชาการจากการสังเคราะห์เอกสาร การวิเคราะห์งานและการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ
<p>4. บทบาทด้านการวัดและประเมินผลการเรียน</p> <p>4.1 กำหนดนโยบายเกี่ยวกับการวัดและประเมินผล</p> <p>4.2 กำหนดมาตรฐานในการสอบวัดผล และจัดทำระเบียบวัดผล</p> <p>4.3 กำกับดูแลให้มีการดำเนินการด้านการวัดและประเมินผล</p> <p>4.4 จัดหาเครื่องมือ อุปกรณ์ที่ใช้ในการจัดทำข้อสอบ และวิเคราะห์ข้อสอบ</p> <p>4.5 ส่งเสริมให้คณาจารย์ มีความรู้ด้านการวัดและประเมินผลที่มีคุณภาพมาตรฐาน พร้อมทั้งส่งเสริมให้เข้าศึกษาอบรม</p> <p>4.6 กำกับดูแลการจัดตารางสอบ ห้องสอบ ระเบียบในการสอบ</p> <p>4.7 กำกับดูแลให้มีการประเมินผลการสอบ ปรับปรุงและพัฒนาข้อสอบ จัดทำข้อสอบมาตรฐาน</p>	<p>4. บทบาทด้านการวัดและประเมินผลการเรียน</p> <p>4.1 กำหนดนโยบาย ด้านการวัดและประเมินผล</p> <p>4.2 กำหนดให้มีการจัดทำระเบียบการวัดและประเมินผลในการเรียนการสอน</p> <p>4.3 กำกับ ติดตามการประเมินผลการจัดการเรียนการสอน</p> <p>4.4 กำกับควบคุมมาตรฐาน การวัดและประเมินผล</p>	<p>4. บทบาทด้านการวัดและประเมินผลการเรียน</p> <p>4.1 กำหนดนโยบายเกี่ยวกับการวัดและการประเมินผล</p> <p>4.2 กำหนดให้มีการจัดทำและพัฒนาคู่มือ / ระเบียบการวัดประเมินผลการเรียนการสอนให้เป็นระบบ</p> <p>4.3 กำหนดมาตรฐานในการสอบวัดผล</p> <p>4.4 กำกับดูแลให้มีการวัดและประเมินผล การเรียนการสอน ด้วยหลากหลายวิธี และตามสภาพที่เป็นจริง</p> <p>4.5 ส่งเสริมให้คณาจารย์ มีความรู้ด้านการวัดและประเมินผลที่มีคุณภาพมาตรฐาน</p> <p>4.6 จัดหาเครื่องมืออุปกรณ์ที่ใช้ในการจัดทำข้อสอบ การวัดผล และการวิเคราะห์ผล</p> <p>4.7 ประเมินผลการสอบ ปรับปรุงและพัฒนาข้อสอบ จัดทำข้อสอบมาตรฐาน</p> <p>4.8 กำกับดูแล ให้มีการประเมินผลงานด้านการวัดประเมินผล การเรียนและนำผลการประเมินมาปรับปรุงพัฒนา</p>

ตารางที่ 16 (ต่อ)

บทบาททางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาจากการวิเคราะห์ สังเคราะห์เอกสาร / วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง	บทบาททางวิชาการจากการวิเคราะห์งาน / การสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ	บทบาททางวิชาการจากการสังเคราะห์เอกสาร การวิเคราะห์งานและการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ
<p>5. บทบาทด้านการนิเทศและการพัฒนาบุคลากร</p> <p>5.1 กำหนดนโยบายการนิเทศและการพัฒนาบุคลากร</p> <p>5.2 แต่งตั้งผู้รับผิดชอบ ดำเนินการนิเทศและพัฒนาบุคลากร</p> <p>5.3 พัฒนาคุณาจารย์ด้วยการส่งศึกษาอบรม</p> <p>5.4 ส่งเสริมให้มีการนิเทศภายในสถานศึกษา</p> <p>5.5 ปกครองบังคับบัญชา การให้คำปรึกษาแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา</p> <p>5.6 การเป็นแบบอย่างที่ดีแก่คณาจารย์และนักเรียน</p> <p>5.7 ให้คำปรึกษาด้านวิชาการ และด้านปัญหาส่วนตัว</p> <p>5.8 สร้างเสริมขวัญ กำลังใจในการทำงานของคณาจารย์</p> <p>5.9 ประเมินผลการปฏิบัติงานของโรงเรียน ด้วยการรับฟังความคิดเห็นของคณาจารย์ และประเมินผลการสอนของคณาจารย์</p>	<p>5. บทบาทด้านการนิเทศและการพัฒนาบุคลากร</p> <p>5.1 กำหนดนโยบายด้านการพัฒนา กำลังพลทางวิชาการ</p> <p>5.2 จัดทำแผน แผนงานด้านพัฒนาคณาจารย์ทางวิชาการ ด้วยการจัดส่งศึกษาต่อ และส่งอบรม ประชุม สัมมนา</p> <p>5.3 สนับสนุนให้คณาจารย์ได้มีการพัฒนาความรู้ และทักษะทางวิชาการ ที่หลากหลายสาขา</p> <p>5.4 นิเทศการเรียนการสอนทั้งภาคทฤษฎีและปฏิบัติ พร้อมทั้งให้ความรู้ คำแนะนำปรึกษา</p> <p>5.5 การจัดสรรอัตรากำลังของคณาจารย์ให้พอเพียงและให้ได้สัดส่วนคุณวุฒิของคณาจารย์ตามเกณฑ์ที่สภาการพยาบาลกำหนด</p> <p>5.6 เป็นแบบอย่างที่ดี ในการชวนขยายหาความรู้ทางวิชาการ และเป็นแบบอย่างทางการทหาร</p> <p>5.7 กระตุ้นคณาจารย์ให้มีการพัฒนาตนเองทางด้านวิชาการอย่างต่อเนื่อง</p>	<p>5. บทบาทด้านการนิเทศและพัฒนาคณาจารย์</p> <p>5.1 กำหนดนโยบายในการนิเทศและพัฒนาคณาจารย์ และจัดให้มีระบบงานที่ชัดเจน</p> <p>5.2 แต่งตั้งและมอบหมายคณะกรรมการพัฒนาคณาจารย์ จัดทำแผนงานโครงการในการพัฒนาคณาจารย์ ที่สอดคล้องกับภารกิจของวิทยาลัยพยาบาล</p> <p>5.3 กำกับดูแลให้มีการพัฒนาคุณวุฒิ และประสบการณ์ การสอนของคณาจารย์ เช่นการส่งศึกษา การเข้าร่วมประชุม อบรม สัมมนา</p> <p>5.4 จัดทำการนิเทศด้านการเรียนการสอน ด้วยตนเอง</p> <p>5.5 มอบหมายให้ฝ่ายการศึกษารับผิดชอบทำการนิเทศภายใน ทั้งภาคทฤษฎีและปฏิบัติ</p> <p>5.6 ติดตาม ควบคุมการจัดการเรียนการสอนของคณาจารย์ ด้วยการเยี่ยมตรวจการสอน การประชุมเพื่อรายงานผลการปฏิบัติงาน และการประเมินผลการสอนของคณาจารย์</p> <p>5.7 เป็นแบบอย่างที่ดี ในการชวนขยายหาความรู้ทางวิชาการ และเป็นแบบอย่างทางการทหาร</p>

ตารางที่ 16 (ต่อ)

บทบาททางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาจากการวิเคราะห์ สังเคราะห์เอกสาร / วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง	บทบาททางวิชาการจากการวิเคราะห์งาน / การสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ	บทบาททางวิชาการจากการสังเคราะห์เอกสาร การวิเคราะห์งานและการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ
		5.8 จัดสรรงบประมาณ และจัดเวลา พร้อมทั้งสนับสนุน ส่งเสริมให้มีระบบพี่เลี้ยงผู้สอนงานเพื่อพัฒนาคณาจารย์ 5.9 สร้างขวัญกำลังใจ และแรงจูงใจ โดยประกาศยกย่อง ชมเชยคณาจารย์ที่มีผลงานดีเด่น 5.10 กำหนดให้มีระบบการประเมินผลคณาจารย์ที่โปร่งใส และเป็นธรรม 5.11 กำกับ ติดตามและประเมินผลการนิเทศและพัฒนา คณาจารย์พร้อมทั้งนำผลการประเมินมาปรับปรุงพัฒนาการ นิเทศและพัฒนาคณาจารย์

ตารางที่ 16 (ต่อ)

บทบาททางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาจากการวิเคราะห์ สังเคราะห์เอกสาร / วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง	บทบาททางวิชาการจากการวิเคราะห์งาน / การสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ	บทบาททางวิชาการจากการสังเคราะห์เอกสาร การวิเคราะห์งานและการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ
<p>6. บทบาทด้านการวิจัยและผลิตผลงานทางวิชาการ</p> <p>6.1 กำหนดนโยบายการบริหารงานวิจัยและผลิตผลงานทางวิชาการ</p> <p>6.2 มอบหมายงานการวิจัยและผลิตผลงานวิชาการให้กับผู้รับผิดชอบดำเนินการ</p> <p>6.3 กำหนดแผนงานที่เกี่ยวกับการวิจัยให้ชัดเจน</p> <p>6.4 มีความรู้ความเข้าใจในการวิจัยทั้งสาขาการพยาบาล และสาขาอื่นที่เกี่ยวข้อง</p> <p>6.5 สามารถให้คำแนะนำ เป็นที่ปรึกษาในการวิจัยแก่คณาจารย์ได้</p> <p>6.6 กำกับติดตามการดำเนินงานการวิจัยเพื่อพัฒนาด้าน วิชาการ</p> <p>6.7 สรรหาเงินทุนเพื่อสนับสนุนการวิจัย และผลิตผลงานทางวิชาการ</p> <p>6.8 กระตุ้นการทำวิจัยด้านการพัฒนาหลักสูตรและด้านการเรียนการสอน</p> <p>6.9 กระตุ้น ส่งเสริม คณาจารย์ให้มีส่วนร่วมในด้านการวิจัย ผลิตผลงานทางวิชาการ และจัดเตรียมบุคลากรให้มีความสามารถในการวิจัย</p> <p>6.10 การสร้างบรรยากาศเชิงวิชาการ</p>	<p>6. บทบาทด้านการวิจัยและผลิตผลงานทางวิชาการ</p> <p>6.1 กำหนดนโยบายและแผนงานที่เกี่ยวกับการวิจัยให้ชัดเจน</p> <p>6.2 เป็นผู้นำทีมวิจัยและมีความรู้ความเข้าใจในการวิจัย ทั้งสาขาการพยาบาล และสาขาอื่นที่เกี่ยวข้อง</p> <p>6.3 บริการชี้แนะทางวิชาการให้ได้มาตรฐาน</p> <p>6.4 การพัฒนาและสร้างองค์ความรู้ทางด้านวิชาการ</p> <p>6.5 ส่งเสริมและกระตุ้นคณาจารย์ในการทำวิจัยและผลิตผลงานทางวิชาการที่สอดคล้องกับปัญหาและความต้องการของสังคม</p> <p>6.6 สรรหาเงินทุนเพื่อสนับสนุนการวิจัย</p> <p>6.7 ส่งเสริมสนับสนุนด้านเวลาในการพัฒนางานวิจัย และผลงานทางวิชาการ</p> <p>6.8 นำผลงานวิจัยมาปรับปรุง พัฒนาการเรียนการสอน</p> <p>6.9 การสร้างบรรยากาศเชิงวิชาการ สัมมนาเสนอผลงานวิชาการ</p>	<p>6. บทบาทการบริหารงานวิจัยและผลิตผลงานทางวิชาการ</p> <p>6.1 กำหนดนโยบาย และเป้าหมาย ในการบริหารงานวิจัย และผลิตผลงานทางวิชาการ</p> <p>6.2 กำหนดให้อาจารย์มีภาระงานด้านวิจัยและการผลิตผลงานทางวิชาการ</p> <p>6.3 จัดให้มีสำนักงานวิจัยและวิชาการ พร้อมทั้งมอบหมายงานและความรับผิดชอบให้กับคณะกรรมการวิจัยดำเนินการ</p> <p>6.4 ส่งเสริมการทำวิจัยและการผลิตผลงานทางวิชาการที่ได้มาตรฐาน ทั้งสาขาการพยาบาลและสาขาอื่นที่เกี่ยวข้อง</p> <p>6.5 กำกับดูแลให้มีการจัดทำแผนและดำเนินการเกี่ยวกับงานวิจัย และงานทางวิชาการ</p> <p>6.6 ส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการดำเนินการทำวิจัยของคณาจารย์ในรูปสหสาขาวิชาชีพ</p> <p>6.7 กระตุ้นและจูงใจให้คณาจารย์ทำงานวิจัยและผลิตผลงานทางวิชาการ เพื่อพัฒนาองค์ความรู้ และส่งเสริมให้นำผลงานวิจัยมาใช้เพื่อพัฒนาการเรียนการสอน</p> <p>6.8 จัดหาและสนับสนุนงบประมาณ ทรัพยากรและเวลาในการทำวิจัย ผลงานทางวิชาการจัดให้มีการสร้างเครือข่ายทางการวิจัยและทางวิชาการกับสถาบันอื่น</p>

บทบาททางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาจากการวิเคราะห์ สังเคราะห์เอกสาร / วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง	บทบาททางวิชาการจากการวิเคราะห์งาน / การสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ	บทบาททางวิชาการจากการสังเคราะห์เอกสาร การวิเคราะห์งานและการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ
<p>6.11 การส่งเสริมยกย่องคณาจารย์ที่มีผลงานทางวิชาการให้เป็นประจักษ์แก่สังคม</p>		<p>6.10 กำกับดูแลให้มีการจัดทำวิจัย การผลิตตำราวิชาการที่ทันสมัยในวิชาชีพและสอดคล้องกับการปฏิรูประบบสุขภาพ</p> <p>6.11 จัดให้มีบรรยากาศทางวิจัยและวิชาการ ด้วยการนำเสนอผลงานวิชาการ ในหน่วยงานเป็นประจำสม่ำเสมอ และเผยแพร่ผลงานสู่สังคม</p> <p>6.12 ส่งเสริมยกย่อง คณาจารย์ที่มีผลงานทางวิชาการให้เป็นประจักษ์แก่สังคม</p> <p>6.13 กำกับดูแล ตรวจสอบการประเมินความก้าวหน้างานวิจัย และผลิตผลงานทางวิชาการ</p> <p>6.14 กำกับ ควบคุมให้มีการนำผลการประเมินมาใช้เป็นข้อมูลป้อนกลับ เพื่อพัฒนางานวิจัยและผลงานทางวิชาการ</p>

บทบาททางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาจากการวิเคราะห์ สังเคราะห์เอกสาร / วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง	บทบาททางวิชาการจากการวิเคราะห์งาน / การสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ	บทบาททางวิชาการจากการสังเคราะห์เอกสาร การวิเคราะห์งานและการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ
<p>7. บทบาทด้านบริการวิชาการแก่สังคม</p> <p>7.1 จัดระบบการบริหารงานบริการวิชาการ</p> <p>7.2 ประสานงานให้ความร่วมมือระหว่างบุคคล หน่วยงาน ทั้งในและนอกหน่วย ตามภารกิจรับผิดชอบ</p> <p>7.3 แต่งตั้งมอบหมายงานให้ฝ่ายส่งเสริมวิชาการรับผิดชอบ</p> <p>7.4 พัฒนาบุคลากรในหน่วยงานต่างๆ ด้วยการจัดกระบวนการเรียนรู้ให้เกิดขึ้นโดยการจัดประชุม อบรม ในชุมชนอย่างต่อเนื่อง</p> <p>7.5 เผยแพร่ความรู้ด้วยการจัดอภิปราย บรรยาย ในการส่งเสริมให้มีการแสวงหาข้อมูลความรู้เพื่อพัฒนาชุมชน</p> <p>7.6 ประสานงานให้ความร่วมมือด้านการให้คำปรึกษา ให้ความช่วยเหลือทางด้านบริการวิชาการ</p> <p>7.7 ให้ความร่วมมือในการแก้ไขปัญหาและส่งเสริมความเข้มแข็งให้แก่ชุมชน</p> <p>7.8 กำกับควบคุมให้มีการประเมินผลการดำเนินงานอย่างเป็นระบบ</p>	<p>7. บทบาทด้านบริการวิชาการแก่สังคม</p> <p>7.1 เป็นผู้นำทางวิชาการ ให้ความรู้ แสดงปาฐกถาและการบรรยายให้กับสังคม</p> <p>7.2 การเข้าร่วมกิจกรรมทางวิชาการกับชุมชนในหลายรูปแบบ</p> <p>7.3 บริหารจัดการให้ความรู้ทางด้านสุขศึกษาแก่ประชาชน และความรู้ทางวิชาการแก่องค์กรและหน่วยงานอื่น ๆ</p> <p>7.4 เผยแพร่องค์ความรู้ที่เรียบเรียงได้สู่สังคมให้เกิดการเรียนรู้ทางวิชาการร่วมกัน</p> <p>7.5 จัดประชุมสัมมนาให้บริการวิชาการด้านสุขภาพและด้านวิทยาการทั่วไปให้กับสถานประกอบการ อุตสาหกรรมและประชาชนในสังคม</p> <p>7.6 นำความรู้ทางวิชาการไปเผยแพร่ด้วยตนเอง และสนับสนุนคณาจารย์ให้เผยแพร่ความรู้ให้กับหน่วยงานและสังคม</p> <p>7.7 ใช้ความรู้และนำความรู้ไปให้บริการวิชาการทางสังคมด้วยการสอน การบรรยาย การประชุมสัมมนาและการเป็นที่ปรึกษา</p>	<p>7. บทบาทด้านการบริการวิชาการแก่สังคม</p> <p>7.1 เป็นผู้นำทางวิชาการในการให้ความรู้ และนำคณาจารย์เข้าร่วมกิจกรรมด้านวิชาการกับชุมชน และเผยแพร่ความรู้</p> <p>7.2 กำหนดนโยบาย เป้าหมายในการบริการวิชาการแก่สังคม และแต่งตั้งมอบหมายงานให้มีผู้รับผิดชอบดำเนินการ</p> <p>7.3 ประสานงานและให้การสนับสนุนในการจัดบริการวิชาการให้ความรู้แก่ชุมชน</p> <p>7.4 กำกับดูแลให้มีการดำเนินการจัดการบริการดูแลสุขภาพ ให้ความรู้ทางวิชาการและทางการศึกษาให้กับสังคม</p> <p>7.5 กำกับดูแลให้มีการจัดให้มีการประชุม อบรมสัมมนา ให้ความรู้ทางวิชาการ แก่สังคมทั้งในและนอกวิชาชีพ</p> <p>7.6 เป็นวิทยากรบรรยายและส่งเสริมให้คณาจารย์ เป็นวิทยากร เผยแพร่ความรู้ทางวิชาการทั้งในและนอกกองทัพ หน่วยงานอื่น ๆ และชุมชน</p> <p>7.7 ให้ความร่วมมือในการแก้ไขปัญหาและส่งเสริมความเข้มแข็งในชุมชนด้วยการเป็นที่ปรึกษา ให้คำแนะนำวิชาการ</p> <p>7.8 กระตุ้นส่งเสริมให้คณาจารย์นำความรู้ประสบการณ์จากการบริการวิชาการไปใช้ประกอบในการเรียนการสอน</p> <p>7.9 ติดตาม ตรวจสอบ และประเมินผลการบริการวิชาการแก่สังคม</p>

ตารางที่ 16 (ต่อ)

บทบาททางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาจากการวิเคราะห์ สังเคราะห์เอกสาร / วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง	บทบาททางวิชาการจากการวิเคราะห์งาน / การสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ	บทบาททางวิชาการจากการสังเคราะห์เอกสาร การวิเคราะห์งานและการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ
<p>8. บทบาทด้านการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม</p> <p>8.1 กำหนดนโยบายและแผนงานด้านทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม</p> <p>8.2 มอบหมายงานให้มีคณะกรรมการรับผิดชอบ</p> <p>8.3 สร้างความตระหนักรู้ให้คณาจารย์มีความเข้าใจ ว่างานทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมจะเอื้อให้ผู้เรียนมีคุณภาพและสามารถพัฒนาชีวิตได้</p> <p>8.4 สนับสนุนเชื้ออำนาจความสะดวก และให้ความร่วมมือในการดำเนินกิจกรรมทำนุบำรุง พร้อมทั้งจัดสรรงบประมาณสนับสนุน</p> <p>8.5 จัดการศึกษาที่มีสาระด้านคุณธรรม วัฒนธรรม เอกภลักษณ์ไทย</p> <p>8.6 กำหนดให้มีการจัดดำเนินการทำกิจกรรมเสริมหลักสูตรที่เน้นวัฒนธรรมและวิถีชีวิตไทยให้กับนักเรียน</p> <p>8.7 สนับสนุนให้มีชมรมที่เกี่ยวข้องกับการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม ส่งเสริมศิลปวัฒนธรรม ภูมิปัญญาไทย</p> <p>8.8 กำกับควบคุมและประเมินผลการดำเนินงานด้านทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม และนำผลการประเมินมาปรับปรุงและพัฒนา</p>	<p>8. บทบาทด้านการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม</p> <p>8.1 กำหนดนโยบายและแผนงานด้านทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม</p> <p>8.2 สร้างความตระหนักรู้ให้เกิดแก่คณาจารย์ให้มีการบูรณาการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมเข้าไปในเนื้อหาสาระงานสอน งานวิจัย และงานบริการวิชาการ</p> <p>8.3 เข้าร่วมกิจกรรมทางทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมในหลายรูปแบบกับชุมชนและหน่วยงานข้างเคียง</p> <p>8.4 จัดการศึกษาที่มีสาระด้านคุณธรรม วัฒนธรรมและเอกภลักษณ์ไทย</p> <p>8.5 กระตุ้นและส่งเสริมให้ดำรงไว้ซึ่งการมีวัฒนธรรมทางทหาร การมีระเบียบวินัยและวิถีชีวิตทหารในวิทยาลัย</p> <p>8.6 ปลุกฝังและพัฒนาให้บัณฑิตเกิดความภาคภูมิใจในวัฒนธรรมทางการทหาร และทางวิชาชีพพยาบาล</p>	<p>8. บทบาทด้านการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม</p> <p>8.1 กำหนดนโยบายและแผนงานด้านทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม</p> <p>8.2 มอบหมายงานให้มีคณะกรรมการรับผิดชอบ</p> <p>8.3 สร้างความตระหนักรู้ให้คณาจารย์มีความเข้าใจ และเห็นความสำคัญของการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม</p> <p>8.4 ส่งเสริมให้คณาจารย์มีการบูรณาการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมเข้าไปในงานสอน งานวิจัย งานบริการวิชาการ</p> <p>8.5 เข้าร่วมกิจกรรมทางทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมในหลายรูปแบบกับชุมชนและหน่วยงานข้างเคียง</p> <p>8.6 สนับสนุนเชื้ออำนาจความสะดวก และให้ความร่วมมือในการดำเนินกิจกรรมทำนุบำรุง พร้อมทั้งจัดสรรงบประมาณ</p> <p>8.7 กำหนดให้มีการจัดดำเนินการทำกิจกรรมเสริมหลักสูตรที่เน้นวัฒนธรรมและวิถีชีวิตไทยให้กับนักเรียน</p> <p>8.8 กระตุ้นและส่งเสริมให้ดำรงไว้ซึ่งการมีวัฒนธรรมทางทหาร การมีระเบียบวินัยและวิถีชีวิตทหารในวิทยาลัย</p> <p>8.9 ปลุกฝังและพัฒนาให้บัณฑิตเกิดความภาคภูมิใจในวัฒนธรรมทางการทหาร และทางวิชาชีพพยาบาล</p> <p>8.10 กำกับควบคุมและประเมินผลการดำเนินงานด้านทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม และนำผลมาพัฒนา</p>

บทบาททางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาจากการวิเคราะห์ สังเคราะห์เอกสาร / วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง	บทบาททางวิชาการจากการวิเคราะห์งาน / การสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ	บทบาททางวิชาการจากการสังเคราะห์เอกสาร การวิเคราะห์งานและการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ
<p>9. บทบาทด้านการประกันคุณภาพการศึกษา</p> <p>9.1 เป็นผู้ดำเนินการดำเนินการจัดให้มีการประกันคุณภาพการศึกษาในสถาบัน</p> <p>9.2 กำหนดนโยบายในการดำเนินการประกันคุณภาพการศึกษาภายในและภายนอก</p> <p>9.3 มอบหมายให้คณะกรรมการดำเนินงานรับผิดชอบ</p> <p>9.4 กำกับดูแลให้มีการดำเนินการจัดระบบและกลไกการประกันคุณภาพการศึกษา</p> <p>9.5 กำหนดแนวทางการปฏิบัติและส่งเสริม ในการดำเนินการประกันคุณภาพการศึกษา</p> <p>9.6 พัฒนาปรับปรุงการบริหารงานวิชาการให้สอดคล้องกับ พรบ. การศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542</p> <p>9.7 ควบคุมการใช้จ่ายงบประมาณทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ</p> <p>9.8 พัฒนางานการศึกษาให้สอดคล้องนโยบายของหน่วยงาน</p> <p>9.9 จัดทำรายงานประเมินตนเองและตรวจสอบ / ประเมินคุณภาพการศึกษาทุกสิ้นปีการศึกษา</p> <p>9.10 ควบคุมคุณภาพการจัดการศึกษาให้ได้มาตรฐาน</p> <p>9.11 กำกับตรวจสอบและประเมินผลการดำเนินการประกันคุณภาพการศึกษาภายใน</p>	<p>9. บทบาทด้านการประกันคุณภาพการศึกษา</p> <p>9.1 เป็นผู้ชี้ให้เห็นความสำคัญในการจัดให้มีการประกันคุณภาพการศึกษาภายใน</p> <p>9.2 กำหนดนโยบายให้มีการดำเนินการประกันคุณภาพการศึกษาภายใน</p> <p>9.3 จัดให้มีระบบและกลไก การประกันคุณภาพการศึกษา เพื่อให้สอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542</p> <p>9.4 กำหนดองค์ประกอบเกณฑ์ ดัชนี กำกับมาตรฐานในการดำเนินงานประกันคุณภาพการศึกษาเพื่อผลผลิต</p> <p>9.5 การสร้างและกำหนดมาตรฐานการเรียนการสอน</p> <p>9.6 พิจารณาปรับเกณฑ์มาตรฐานคุณภาพการศึกษา ให้มีการผสมผสานของแนวคิดทางการทหาร การศึกษาและวิชาชีพการพยาบาล</p> <p>9.7 กำหนดแผนงานการตรวจสอบ การประเมินคุณภาพการศึกษาและการพัฒนาอย่างต่อเนื่องในการประกันคุณภาพการศึกษา</p> <p>9.8 กำกับควบคุมให้มีการดำเนินการตรวจสอบ การประเมินคุณภาพการศึกษาทุกสิ้นปีการศึกษา ให้มีมาตรฐานในการจัดการศึกษา</p>	<p>9. บทบาทการบริหารด้านการประกันคุณภาพการศึกษา</p> <p>9.1 เป็นผู้ชี้ให้เห็นความสำคัญในการจัดให้มีการประกันคุณภาพการศึกษา</p> <p>9.2 กำหนดนโยบายให้มีการดำเนินการประกันคุณภาพการศึกษาภายใน และเตรียมรับการประเมิน / การตรวจสอบคุณภาพการศึกษาภายนอก</p> <p>9.3 กำหนดวิสัยทัศน์ นโยบาย และแผนในการประกันคุณภาพการศึกษาภายในที่บุคลากรมีส่วนร่วม</p> <p>9.4 แต่งตั้งมอบหมายงานให้มีคณะกรรมการรับผิดชอบดำเนินงานตามนโยบายการประกันคุณภาพการศึกษา</p> <p>9.5 อำนวยการ สั่งการให้มีการกำหนดมาตรฐานการศึกษา และจัดระบบการประกันคุณภาพการศึกษา ตามการปฏิรูประบบสุขภาพและนโยบายทางการศึกษา</p> <p>9.6 พัฒนาและส่งเสริมให้คณาจารย์ บุคลากร มีความรู้ความเข้าใจในการประกันคุณภาพการศึกษา</p> <p>9.7 กำกับควบคุมการใช้ทรัพยากร งบประมาณ ในการสนับสนุนการประกันคุณภาพ การศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ</p> <p>9.8 กำกับดูแลให้มีการจัดทำคู่มือการประกันคุณภาพการศึกษา และมีการนำไปใช้ในการจัดการศึกษา การทหาร ทางวิชาชีพการพยาบาลและทางการศึกษา</p>

ตารางที่ 16 (ต่อ)

บทบาททางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาจากการวิเคราะห์ สังเคราะห์เอกสาร / วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง	บทบาททางวิชาการจากการวิเคราะห์งาน / การสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ	บทบาททางวิชาการจากการสังเคราะห์เอกสาร การวิเคราะห์งานและการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ
	<p>9.9 การกำกับควบคุม และประเมินผลการประกันคุณภาพการศึกษา</p> <p>9.10 มีความรับผิดชอบต่อสังคมทางด้านวิชาการในการประกัน คุณภาพการศึกษา ด้วยการเผยแพร่ผลการประเมินสู่สังคม</p>	<p>9.9 พิจารณาปรับเกณฑ์มาตรฐานคุณภาพการศึกษา ให้มีการผสมผสานของแนวคิด หลักการและระเบียบทางการทหาร ทางวิชาชีพการพยาบาลและทางการศึกษา</p> <p>9.10 กำกับดูแลให้มีการดำเนินการพัฒนาดัชนีคุณภาพในการประกันคุณภาพการศึกษา</p> <p>9.11 กำหนดให้มีการจัดทำรายงาน การตรวจสอบ การประเมินคุณภาพการศึกษาทุกสิ้นปีการศึกษา</p> <p>9.12 กำกับควบคุมให้มีการตรวจสอบ ประเมินผลการประกันคุณภาพการศึกษา</p> <p>9.13 กำกับควบคุมให้มีการดำเนินการนำผลที่ได้จากการประเมินผลไปปรับปรุงแก้ไข พัฒนาระบบการประกันคุณภาพการศึกษา และเผยแพร่ผลการประเมินสู่สังคม</p>

ตอนที่ 3.3 ผลการสังเคราะห์บทบาททางวิชาการของผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาลสังกัด กระทรวงกลาโหม

ในการกำหนดบทบาททางวิชาการของผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม เพื่อใช้ในการวัดบทบาททางวิชาการสำหรับการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการโดยนำผลการวิเคราะห์สาระประเด็นด้านบทบาททางวิชาการที่ได้ในตอนต้นที่ 3.2 สังเคราะห์ร่วมกับผลการวิเคราะห์ การกำหนดกรอบบทบาททางวิชาการที่ได้จากการสัมภาษณ์ ในตอนที่ 3.1 โดยเน้นเป็นบทบาททางวิชาการที่แสดงออกถึงพฤติกรรมที่ปรากฏออกมาให้เห็นในการบริหารงานวิชาการ ตามขอบข่ายงานวิชาการ สรุปบทบาททางวิชาการของผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม ใน 7 ด้าน ดังนี้

1. บทบาทเป็นผู้มีความคิดริเริ่มในงานวิชาการ
2. บทบาทเป็นผู้ปรับปรุงพัฒนางานวิชาการ
3. บทบาทเป็นผู้ให้การยอมรับและสนับสนุนงานวิชาการ
4. บทบาทเป็นผู้แนะนำและให้ความช่วยเหลืองานวิชาการ
5. บทบาทเป็นนักพูดในงานวิชาการ
6. บทบาทเป็นผู้ประสานงานในงานวิชาการ
7. บทบาททางสังคมในงานวิชาการ

ทั้งนี้สามารถสรุปบทบาททั้ง 7 ด้านนี้ร่วมกับขอบข่ายงานวิชาการใน 9 งาน ได้ตามตารางที่ 17

ตารางที่ 17 แสดงบทบาททางวิชาการของผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงกลาโหม

บทบาทงาน	ด้านริเริ่ม	ด้านปรับปรุงพัฒนา	ด้านยอมรับสนับสนุน	ด้านแนะนำช่วยเหลือ	ด้านนักพูด	ด้านประสานงาน	ด้านสังคม
1. ด้านหลักสูตร	<ul style="list-style-type: none"> - เปิดหลักสูตรระยะสั้น - การกำหนดนโยบายการบริหารหลักสูตร 	<ul style="list-style-type: none"> - พัฒนาหลักสูตรตามเกณฑ์สภา/ สมรรถนะหลัก - บูรณาการหลักสูตร - ประเมินผลหลักสูตร 	<ul style="list-style-type: none"> - ให้คณาจารย์มีส่วนร่วมในการบริหารหลักสูตร 	<ul style="list-style-type: none"> - ให้ความช่วยเหลือให้ข้อมูลและ คำแนะนำ - แก้ปัญหาในด้านบริหารหลักสูตร 	<ul style="list-style-type: none"> - ประชาสัมพันธ์หลักสูตร - พุดชกัชวณคณาจารย์พัฒนาหลักสูตร 	<ul style="list-style-type: none"> - การเป็นสถาบันฝึกอบรมให้กับฝ่ายบริการในการเปิดหลักสูตรอบรม - ประสานงานให้มีการนำหลักสูตรไปใช้ได้ตามแผน 	<ul style="list-style-type: none"> - เป็นตัวแทนวิทยาลัยที่ยอมรับนับถือในการบริหารงานด้านหลักสูตร
2. การเรียนการสอน	<ul style="list-style-type: none"> - กระตุ้นให้จัดการเรียนรู้ที่ผู้เรียนเป็นสำคัญ - กระตุ้นให้ใช้เทคนิคการเรียนรู้อุทยานใหม่ 	<ul style="list-style-type: none"> - ปรับปรุงบทบาทครูผู้สอนเป็นผู้เอื้อให้เกิดการเรียนรู้อุทยานใหม่ - พัฒนา ด้านการเรียนรู้อุทยานใหม่ให้ได้มาตรฐานคุณภาพ 	<ul style="list-style-type: none"> - ยอมรับในความสามารถในการสอนของคณาจารย์ 	<ul style="list-style-type: none"> - ให้ความร่วมมือ เสนอแนะการจัดการเรียนรู้ - ให้คำปรึกษาด้านการเรียนการสอน - แนะนำแนวทางในการสอนและให้ข้อเสนอแนะ 	<ul style="list-style-type: none"> - เป็นผู้สอน บรรยายเชิงวิชาการ - ประชาสัมพันธ์ความสำเร็จในการเรียนการสอน 	<ul style="list-style-type: none"> - การบริหารแบบร่วมมือในการเรียนการสอน - ประสานงานให้การจัดการเรียนการสอนได้ตามความสอดคล้อง 	<ul style="list-style-type: none"> - แสดงความน่าเชื่อถือในฐานะผู้บริหารวิทยาลัยที่มีความสามารถในการจัดการงานวิชาการด้านการเรียนการสอน
3. สื่อ ห้องสมุด ศูนย์การเรียนรู้ บัณฑิตศึกษา	<ul style="list-style-type: none"> - นำเทคโนโลยีมาใช้ - จัดตั้งศูนย์การเรียนรู้ - คิดและน่านวัตกรรมทางการศึกษามาใช้ 	<ul style="list-style-type: none"> - พัฒนาสื่อ การใช้สื่อในการเรียนการสอนให้ทันสมัยพอเพียง 	<ul style="list-style-type: none"> - สนับสนุนสื่อ เพื่อการใช้งานวิชาการตามท้ออาจารย์และผู้เรียนต้องการ - ยอมรับในความต้องการของบุคลากร 	<ul style="list-style-type: none"> - จัดหาทรัพยากรสนับสนุน 	<ul style="list-style-type: none"> - พุดชกัชวณให้คณาจารย์ใช้สื่อนวัตกรรมเทคโนโลยีในการเรียน - กระตุ้นให้นักเรียนใช้ห้องสมุด สื่อการเรียน 	<ul style="list-style-type: none"> - สร้างเครือข่ายใช้ทรัพยากร สื่อปัจจัยเกื้อหนุนร่วมกัน 	<ul style="list-style-type: none"> - มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี และสามารถสร้างเครือข่ายทางวิชาการในด้านสื่อ ฯลฯ กับสถาบันอื่นๆ ได้
4. การวัดและประเมินผล	<ul style="list-style-type: none"> - นำนวัตกรรมมาใช้ในการวัดประเมินผล - ริเริ่มการวัดประเมินผลด้วยวิธีที่หลากหลายและตามสภาพจริง 	<ul style="list-style-type: none"> - พัฒนาระบบการวัดและประเมินผล - จัดทำคู่มือระเบียบการวัดและประเมินให้สอดคล้องการเปลี่ยนแปลง 	<ul style="list-style-type: none"> - ยอมรับในแนวคิดที่บุคลากรนำเสนอในการวัดและประเมินผล 	<ul style="list-style-type: none"> - จัดหาทรัพยากรสนับสนุนในการวัดและประเมิน 	<ul style="list-style-type: none"> - อธิบายและให้เหตุผลแก่คณาจารย์ในความจำเป็นของการวัดด้วยวิธีที่หลากหลายและตามสภาพจริง 	<ul style="list-style-type: none"> - ประสานงานให้บุคลากรทำงานร่วมกันได้ในการวัดและประเมินผล 	<ul style="list-style-type: none"> -

ตารางที่ 17 (ต่อ)

บทบาทงาน	ด้านริเริ่ม	ด้านปรับปรุงพัฒนา	ด้านยอมรับสนับสนุน	ด้านแนะนำช่วยเหลือ	ด้านนักพูด	ด้านประสานงาน	ด้านสังคม
5. การนิเทศและพัฒนาคณาจารย์	<ul style="list-style-type: none"> - กำหนดให้มีระบบการนิเทศและพัฒนา - คิดริเริ่มเสนอแนะแนวทางการพัฒนาคณาจารย์ที่หลากหลายวิธี 	<ul style="list-style-type: none"> - ปรับปรุงการนิเทศและพัฒนาเป็นระยะ - พัฒนาคณาจารย์ด้วยการส่งอบรม / ส่งศึกษา - เสริมสร้างความสามารถของคณาจารย์ 	<ul style="list-style-type: none"> - ส่งเสริมคณาจารย์ให้ก้าวหน้าอย่างต่อเนื่อง - ยอมรับในความคิดความสามารถ การทำงานของคณาจารย์ 	<ul style="list-style-type: none"> - ให้ข้อมูล คำแนะนำปรึกษาการทำงาน - เป็นพี่เลี้ยง ผู้สอนงาน และเป็นผู้ช่วยเหลือ 	<ul style="list-style-type: none"> - พูดจูงใจ สร้างขวัญกำลังใจ แก่คณาจารย์ในการทำงาน - พูดโน้มน้าวให้คณาจารย์มีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง 	<ul style="list-style-type: none"> - ประสานงานกับผู้บริหารระดับรองในการนิเทศ - ประสานงานกับหน่วยงานอื่นเพื่อวางแผนการพัฒนาคณาจารย์ 	<ul style="list-style-type: none"> - สร้างศรัทธาแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงาน
6. ด้านการวิจัยและผลิตผลงานวิชาการ	<ul style="list-style-type: none"> - เสนอแนะหาวิธีการผลิตผลงานวิชาการให้ได้ตามเป้าหมาย - ริเริ่มนำผลงานวิจัย/ทำวิจัยเพื่อแก้ปัญหาในการเรียน 	<ul style="list-style-type: none"> - พัฒนา ตรวจสอบงานวิจัยให้ก้าวหน้าอย่างต่อเนื่อง - จัดให้มีการปรับปรุงและพัฒนาแผนการผลิตผลงานวิชาการ 	<ul style="list-style-type: none"> - ส่งเสริมให้ได้แสดงศักยภาพและพัฒนาความเป็นนักวิจัย - นักวิชาการแก่คณาจารย์ 	<ul style="list-style-type: none"> - ให้คำปรึกษาแนะนำช่วยเหลือคณาจารย์ในการทำวิจัยและผลิตผลงานวิชาการ 	<ul style="list-style-type: none"> - นำเสนอผลงานเชิงวิชาการ เขียนบทความทางวิชาการ - พูดเพื่อเผยแพร่ผลงานวิจัยและวิชาการให้แพร่หลาย 	<ul style="list-style-type: none"> - สร้างเครือข่ายทีมงานวิจัยร่วมกับสถาบันต่าง ๆ ด้วยการทำงานเป็นทีม 	<ul style="list-style-type: none"> - เป็นแบบอย่างที่ดีแก่คณาจารย์และแก่ชุมชนในการชวนหาความรู้ทางวิชาการ
7. การบริการวิชาการแก่สังคม	<ul style="list-style-type: none"> - ริเริ่มการบริการวิชาการด้วยการเข้าไปอยู่ในชุมชน - ชี้นำคณาจารย์นำความรู้จากการบริการวิชาการไปประกอบการสอน 	<ul style="list-style-type: none"> - ปรับปรุงพัฒนาวิธีการให้บริการวิชาการแก่สังคม - เป็นผู้นำชุมชนทางด้านวิชาการ 	<ul style="list-style-type: none"> - ให้การยอมรับ สนับสนุนคณาจารย์ให้มีส่วนร่วมในการบริการวิชาการ 	<ul style="list-style-type: none"> - เป็นที่ปรึกษาในการจัดกิจกรรมการบริการวิชาการ 	<ul style="list-style-type: none"> - เป็นวิทยากรให้ความรู้ให้บริการวิชาการแก่สังคม 	<ul style="list-style-type: none"> - ประสานงานกับชุมชน/องค์กรต่าง ๆ ในการบริการวิชาการ 	<ul style="list-style-type: none"> - มีความเป็นมิตรและจริงจังในการทำงานด้านบริการวิชาการทั้งในและนอกวิทยาลัยพยาบาล

ตารางที่ 17 (ต่อ)

บทบาท งาน	ด้านริเริ่ม	ด้านปรับปรุงพัฒนา	ด้านยอมรับสนับสนุน	ด้านแนะนำช่วยเหลือ	ด้านนักพูด	ด้านประสานงาน	ด้านสังคม
8. งานทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม	<ul style="list-style-type: none"> - คิดริเริ่มให้มีการบูรณาการงานทำนุบำรุงไว้ในกิจกรรมงานวิชาการ - ริเริ่มให้มีการปลูกฝังและดำรงไว้ซึ่งวัฒนธรรมทางการทหารแก่นักเรียน 	<ul style="list-style-type: none"> - พัฒนาและปรับปรุงการบูรณาการทำนุบำรุงมาไว้ในกิจกรรมงานวิชาการ 	<ul style="list-style-type: none"> - ให้ความสำคัญแก่บุคลากรในการสนับสนุนให้ร่วมกิจกรรมทำนุบำรุง 	<ul style="list-style-type: none"> - ให้ความช่วยเหลือและความร่วมมือในการทำนุบำรุง 	<ul style="list-style-type: none"> - พุดจูงใจให้อาจารย์คณาจารย์ตระหนักในงานทำนุบำรุงที่เอื้อต่อการเรียนการสอน 	<ul style="list-style-type: none"> - ประสานงานฝ่ายต่าง ๆ ในการดำเนินงานทำนุบำรุงร่วมกัน 	<ul style="list-style-type: none"> - เป็นแบบอย่างที่ดีในการอนุรักษ์ทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม และวัฒนธรรมทางการทหารและทางวิชาชีพพยาบาล
9. ด้านการประกันคุณภาพการศึกษา	<ul style="list-style-type: none"> - ชี้นำให้เห็นความสำคัญของการประกันคุณภาพการศึกษา - กล้าตัดสินใจ นำการเปลี่ยนแปลงในงานประกันคุณภาพการศึกษา 	<ul style="list-style-type: none"> - พัฒนาระบบการประกันคุณภาพการศึกษา 	<ul style="list-style-type: none"> - ยอมรับในความสามารถบุคลากรและส่งเสริมให้มีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ในการประกันคุณภาพการศึกษา 	<ul style="list-style-type: none"> - ให้ความสำคัญช่วยเหลือแก้ไขปัญหาในการประกันคุณภาพการศึกษา - แนะนำแนวทางให้ข้อคิดเห็นแก่คณาจารย์ในการเข้าสู่ระบบการประกันคุณภาพการศึกษา 	<ul style="list-style-type: none"> - เป็นวิทยากรให้ความรู้ด้านการประกันคุณภาพการศึกษา - พุดในโอกาสต่าง ๆ เพื่อให้เกิดผลสำเร็จในการประกันคุณภาพการศึกษา - ประชาสัมพันธ์งานประกันคุณภาพการศึกษาแก่สังคม 	<ul style="list-style-type: none"> - ประสานงานฝ่ายต่าง ๆ ให้เกิดการดำเนินการที่ต่อเนื่องของการประกันคุณภาพการศึกษา 	<ul style="list-style-type: none"> - แสดงความรับผิดชอบต่องานในหน้าที่และงานประกันคุณภาพการศึกษา

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตอนที่ 3.4 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างด้านบทบาททางวิชาการของ
ผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม

ได้ผลการวิเคราะห์ตามตารางที่ 18 และ 19

ตารางที่ 18 แสดงจำนวนและร้อยละ ข้อมูลส่วนบุคคล

ข้อมูลส่วนบุคคล	จำนวน	
	N	ร้อยละ
1. ปัจจุบันท่านดำรงตำแหน่ง		
ผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาล / รอง	5	4.23
ผู้อำนวยการกอง / รอง หรือ หัวหน้าฝ่าย / รอง	10	8.50
หัวหน้าภาควิชา ๆ แผนก	24	20.30
อาจารย์พยาบาล	73	61.9
อื่นๆ ไปรตระนู	6	5.07
2. ท่านปฏิบัติงานที่วิทยาลัยพยาบาลเป็นเวลา		
ต่ำกว่า 5 ปี	16	13.6
6 – 10 ปี	28	23.7
11 – 15 ปี	26	22
16 – 20 ปี	14	11.9
21 – 25 ปี	19	16.1
26 ปี ขึ้นไป	15	12.7
3. ปัจจุบันท่านอายุ		
ต่ำกว่า 30 ปี	9	7.6
31 – 35 ปี	31	26.3
36 – 40 ปี	16	13.6
41 – 45 ปี	21	17.8
46 – 50 ปี	25	21.2
51 – 55 ปี	9	7.6
56 ปีขึ้นไป	7	5.9
4. คุณวุฒิทางการศึกษาสูงสุด		
ปริญญาตรี	12	10.2
ปริญญาโท	98	83.1
ปริญญาเอก	8	6.7

จากตารางแสดงว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นอาจารย์พยาบาล คิดเป็นร้อยละ 61.9 และรองลงมาคือหัวหน้าภาควิชา คิดเป็นร้อยละ 20.30 ส่วนใหญ่ปฏิบัติงานที่วิทยาลัยพยาบาล เป็นเวลา 6 – 10 ปี คิดเป็นร้อยละ 23.7 และรองลงมาปฏิบัติเป็นเวลา 11 – 15 ปี คิดเป็นร้อยละ 22 ส่วนใหญ่อายุ 31 – 35 ปี คิดเป็นร้อยละ 26.3 และรองลงมาอายุ 46 – 50 ปี คิดเป็นร้อยละ 21.2 ส่วนใหญ่มีคุณวุฒิทางการศึกษา ระดับปริญญาโท คิดเป็นร้อยละ 83.1 และรองลงมาระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 10.2

ตารางที่ 19 เปรียบเทียบน้ำหนักการปฏิบัติจริงกับความคาดหวังที่เกี่ยวกับการปฏิบัติงานตามบทบาททางวิชาการของผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม จำแนกตามรายด้าน

บทบาททางวิชาการของผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงกลาโหม	ระดับ		ระดับ		t
	การปฏิบัติจริง		ความคาดหวัง		
	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	
1. บทบาทเป็นผู้มีความคิดริเริ่มในงานวิชาการ	3.02	0.72	4.32	0.47	-22.16**
2. บทบาทเป็นผู้ปรับปรุงพัฒนางานวิชาการ	2.93	0.88	4.28	0.62	-19.59**
3. บทบาทเป็นผู้ให้การยอมรับและสนับสนุนงานวิชาการ	3.52	0.86	4.46	0.53	-14.94**
4. บทบาทเป็นผู้แนะนำและให้ความช่วยเหลืองานวิชาการ	3.10	0.86	4.33	0.64	-17.26**
5. บทบาทเป็นนักพูดในงานวิชาการ	2.78	0.94	4.27	0.73	-18.34**
6. บทบาทเป็นผู้ประสานงานในงานวิชาการ	2.99	0.90	4.25	0.71	-17.87**
7. บทบาททางสังคมในงานวิชาการ	3.39	0.90	4.63	0.52	-14.34**
รวม	3.06	0.80	4.35	0.53	-20.27**

** $P < .01$

จากตารางแสดงว่าค่า t มีนัยสำคัญที่ระดับ .01 ทุกค่า แสดงว่าโดยเฉลี่ยแล้วผู้บริหารและคณาจารย์วิทยาลัยพยาบาล มีความเห็นว่าผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาล มีการปฏิบัติจริงตามบทบาททางวิชาการของผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงกลาโหม แตกต่างไปจากที่คาดหวังไว้อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01

เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยโดยรวมการปฏิบัติจริงและความคาดหวังในบทบาททางวิชาการ พบว่า บทบาทที่ปฏิบัติจริงอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.06$) ส่วนบทบาทที่คาดหวังอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.35$) ย่อมแสดงให้เห็นว่าผู้บริหารและคณาจารย์วิทยาลัย คาดหวังในการปฏิบัติงานด้าน บทบาททางวิชาการ สูงกว่าการปฏิบัติจริง อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 ทั้งหมด

เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยในแต่ละบทบาทที่ปฏิบัติจริง พบว่า บทบาทเป็นผู้ให้การยอมรับและสนับสนุนงานวิชาการ ปฏิบัติได้ดีที่สุด อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.52$) บทบาททางสังคมในงานวิชาการเป็นบทบาทที่ปฏิบัติได้ดีรองลงมา คืออยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.39$) ส่วนบทบาทที่ได้คะแนนน้อยที่สุดปฏิบัติได้ในระดับปานกลาง คือบทบาทเป็นนักพูดในงานวิชาการ ($\bar{X} = 2.78$) บทบาทเป็นผู้ปรับปรุงพัฒนางานวิชาการ ($\bar{X} = 2.93$) และบทบาทเป็นผู้ประสานงานในงานวิชาการ ($\bar{X} = 2.98$)

เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยในแต่ละบทบาทที่คาดหวัง พบว่า บทบาททางสังคมในงานวิชาการ เป็นบทบาทที่คาดหวังสูงสุด คืออยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.63$) และบทบาทเป็นผู้ให้การยอมรับและสนับสนุนงานวิชาการ เป็นบทบาทที่คาดหวังรองลงมา อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.46$) ส่วนบทบาทเป็นผู้ประสานงานในงานวิชาการ เป็นบทบาทที่ได้คะแนนน้อยที่สุดคือ ความคาดหวังในระดับมาก ($\bar{X} = 4.25$)

(ส่วนรายละเอียดผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบน้ำหนัการปฏิบัติจริงกับความคาดหวังที่เกี่ยวกับบทบาททางวิชาการของผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงกลาโหม ในรายละเอียดของบทบาทแต่ละด้าน ปรากฏผลในภาคผนวก ง. ตารางที่ 1 – ตารางที่ 7)

ตอนที่ 3.5 ผลการวิเคราะห์การกำหนดการพัฒนาผู้อำนวยการวิทยาลัย พยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม ด้านบทบาททางวิชาการ

ในการกำหนดการพัฒนาผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม ด้านบทบาททางวิชาการ ผู้วิจัยได้ศึกษาโดยวิเคราะห์จากผลการสัมภาษณ์ผู้บริหารวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงกลาโหม ร่วมกับผลการวิเคราะห์ความแตกต่างด้านบทบาททางวิชาการของผู้ผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม ที่ได้ในตอน 3.4 ซึ่งผลการสัมภาษณ์ผู้บริหารวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงกลาโหม ระดับหัวหน้าภาควิชา หัวหน้าฝ่ายผู้อำนวยการกอง จำนวน 15 คน เกี่ยวกับการปฏิบัติด้านบทบาททางวิชาการของผู้ผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงกลาโหม ผลการวิเคราะห์มีความสอดคล้องกันดังนี้

1. การปฏิบัติงานในแต่ละบทบาททางวิชาการ มีระดับความการปฏิบัติดังนี้

1.1 บทบาทเป็นผู้มีความคิดริเริ่มในงานวิชาการ มีการปฏิบัติระดับค่อนข้างน้อย ไม่เด่นชัด การริเริ่มสิ่งใหม่ ๆ มีน้อย ส่วนมากเป็นงานประจำ และเป็นงานริเริ่มตามกระแสการเปลี่ยนแปลง และตามนโยบายของผู้บังคับบัญชา เช่น การจัดระบบการประกันคุณภาพ การศึกษา การริเริ่มหลักสูตรระยะสั้น การปรับโครงสร้างการบริหารงาน การริเริ่มการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ 5 ปี การริเริ่มการทำวิจัยในชั้นเรียน

1.2 บทบาทเป็นผู้ปรับปรุงพัฒนางานวิชาการ มีการปฏิบัติระดับปานกลาง มีความเด่นชัดในการปรับปรุงพัฒนาด้านการพัฒนาหลักสูตร การปฏิรูปการเรียนรู้ที่ผู้เรียนเป็นสำคัญ การพัฒนาวิธีการสอน และวิธีการวัดผลที่หลากหลาย การนำผลการวิจัยมาใช้ในการพัฒนาการเรียนการสอน การพัฒนาบุคลากร ครู อาจารย์ ให้มีความรู้ ความสามารถทันการเปลี่ยนแปลง แต่ทั้งนี้บทบาทเป็นผู้ปรับปรุงพัฒนางานวิชาการจะไม่ได้ปฏิบัติเอง มักใช้การมอบหมายงานให้ผู้รับผิดชอบฝ่ายการศึกษา รองผู้อำนวยการฝ่ายวิชาการ เป็นผู้รับผิดชอบ

1.3 บทบาทเป็นผู้ให้การยอมรับและสนับสนุนงานวิชาการ มีการปฏิบัติระดับมาก ให้การยอมรับในศักยภาพ ความสามารถของบุคลากร มอบหมายงานให้ตามความชำนาญ สนับสนุนให้มีความก้าวหน้าทางวิชาการ ให้คำยกย่องชมเชยและเสนอชื่อเป็นบุคคลดีเด่นด้านวิชาการแก่กองทัพ และมีการสนับสนุนในด้านงบประมาณและเวลา

1.4 บทบาทเป็นผู้แนะนำและให้ความช่วยเหลือในงานวิชาการ มีการปฏิบัติในระดับปานกลาง ทั้งนี้จะช่วยเหลือให้คำแนะนำและตัดสินใจในการปฏิบัติงานที่เกี่ยวกับกองทัพ การบริหารทั่วไป ส่วนการให้คำแนะนำ คำปรึกษาทางด้านวิชาการมีระดับน้อย ทั้งนี้อาจเป็นเพราะมีข้อจำกัดในองค์ความรู้ และประสบการณ์ทางงานวิชาการ และเวลาไม่เอื้ออำนวย แต่ก็ได้แนะนำติดต่อประสานงานผู้ที่มีความเชี่ยวชาญ ให้คำแนะนำและให้การช่วยเหลือ

1.5 บทบาทเป็นนักพูดในงานวิชาการ มีการปฏิบัติระดับน้อย ทั้งนี้เพราะโอกาสและองค์ความรู้ทางด้านวิชาการ รวมทั้งประสบการณ์ทางวิชาการมีน้อย ทำให้ไม่มั่นใจในการพูดเชิงวิชาการ ส่วนการพูดในมน้ำใจ พูดให้เห็นความสำคัญ มีการปฏิบัติระดับปานกลาง

1.6 บทบาทเป็นผู้ประสานงานในงานวิชาการ มีการปฏิบัติระดับมาก มีการประสานงานทั้งใน / นอกกองทัพ และใน / นอกองค์กรวิชาชีพการพยาบาล ทั้งนี้เพราะมีศักยภาพและฐานอำนาจในการติดต่อประสานงาน

1.7 บทบาททางสังคมในงานวิชาการ มีการปฏิบัติระดับน้อยถึงปานกลาง ทั้งนี้เพราะมอบหมายส่งตัวแทน เข้าร่วมงานแทนตามความรับผิดชอบ มีการเข้าสังคมที่ดี มีบุคลิกลักษณะการแสดงออกที่เหมาะสม ได้รับการยอมรับที่ดีจากผู้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงาน และบุคคลในกองทัพ ส่วนในองค์กรวิชาชีพการพยาบาลและทางงานวิชาการ มีบทบาททางสังคมระดับน้อย

2. ปัจจัยที่เอื้อและปัจจัยที่เป็นอุปสรรคในการปฏิบัติด้านบทบาททางวิชาการ

2.1 ปัจจัยที่เอื้อ ได้แก่ ประสบการณ์การบริหารงานฝ่ายการบริการพยาบาล เครือข่ายการทำงาน ฐานอำนาจบารมี การบริหารแบบร่วมมือ ระบบงานที่ชัดเจน การได้รับการยอมรับ และสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา ขบประมาณ บุคลากรที่ม่งานที่มีคุณภาพ และความใฝ่รู้ความมุ่งมั่นในการพัฒนาตน

2.2 ปัจจัยที่เป็นอุปสรรค ได้แก่ การมีความจำกัดด้านความรู้ ความสามารถและประสบการณ์ทางการบริหารงานวิชาการ การไม่ได้เติบโตมาทางสายงานวิชาการ ความไม่มั่นใจในสาระองค์ความรู้ทางวิชาการ ความไม่ต่อเนื่องของนโยบายการบริหารงาน และความไม่ชัดเจนของนโยบาย เวลามีน้อยและภาระงานมีมาก ความไม่กล้าตัดสินใจ ระบบการได้มาของผู้อำนวยการขาดความชัดเจน การขาดการเตรียมผู้บริหาร การขาดโอกาสในการพัฒนา รวมทั้งความไม่เข้าใจระบบการทำงานในวิทยาลัยพยาบาลของหน่วยเหนือ และบุคลากรขาดแรงจูงใจในการทำงาน และไม่เข้าใจในงานหน้าที่รับผิดชอบ

3. บทบาททางวิชาการที่มีความสำคัญในการปฏิบัติงานและควรพัฒนา เรียงตามลำดับ ดังนี้

3.1 บทบาทเป็นผู้มีความคิดริเริ่มในงานวิชาการ

3.2 บทบาทเป็นผู้ปรับปรุงพัฒนางานวิชาการ

3.3 บทบาทเป็นผู้ให้การยอมรับและสนับสนุนงานวิชาการ

3.4 บทบาทเป็นนักพูดในงานวิชาการ

3.5 บทบาททางสังคมในงานวิชาการ

3.6 บทบาทเป็นผู้แนะนำและให้ความช่วยเหลือในงานวิชาการ

3.7 บทบาทเป็นผู้ประสานงานในงานวิชาการ

ในการพัฒนาผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหมด้านบทบาททางวิชาการ ผู้วิจัยจะดำเนินการสร้างรูปแบบการพัฒนาผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม ด้านบทบาททางวิชาการ ในบทบาททางวิชาการที่มีค่าความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ได้ผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้านบทบาททางวิชาการจากแบบสอบถามในตอนี่ 3.4 และในบทบาททางวิชาการ ที่ผู้บริหารของวิทยาลัยพยาบาลเห็นว่า มีระดับการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อยถึงระดับปานกลาง และเห็นว่าเป็นบทบาททางวิชาการที่มีความสำคัญในการปฏิบัติงานที่ควรพัฒนา ซึ่งสามารถเปรียบเทียบได้ตามตาราง 20



สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตาราง 20 แสดงการเปรียบเทียบบทบาททางวิชาการ ตามลำดับค่าความแตกต่าง ตามระดับการปฏิบัติ และตามความสำคัญในการพัฒนา

บทบาทฯ เรียงตามลำดับค่าความแตกต่างจากมากไปน้อย	บทบาทฯ เรียงตามระดับการปฏิบัติงานจากน้อยไปมาก	บทบาทฯ เรียงตามความสำคัญในการพัฒนาจากมากไปน้อย	บทบาทฯ เรียงตามลำดับการพัฒนา ก่อน - หลัง ในรูปแบบการพัฒนา
<ol style="list-style-type: none"> 1. ด้านผู้มีความคิดริเริ่ม 2. ด้านผู้ปรับปรุงพัฒนางาน 3. ด้านนักพูด 4. ด้านผู้ประสานงาน 5. ด้านแนะนำให้ความช่วยเหลือ 6. ด้านผู้ให้การยอมรับ สนับสนุน 7. ด้านสังคม 	<ol style="list-style-type: none"> 1. ด้านผู้มีความคิดริเริ่ม 2. ด้านนักพูด 3. ด้านสังคม 4. ด้านผู้ปรับปรุงพัฒนางาน 5. ด้านแนะนำให้ความช่วยเหลือ 6. ด้านผู้ให้การยอมรับ สนับสนุน 7. ด้านประสานงาน 	<ol style="list-style-type: none"> 1. ด้านผู้มีความคิดริเริ่ม 2. ด้านผู้ปรับปรุงพัฒนางาน 3. ด้านผู้ให้การยอมรับ สนับสนุน 4. ด้านนักพูด 5. ด้านสังคม 6. ด้านแนะนำให้ความช่วยเหลือ 7. ด้านประสานงาน 	<ol style="list-style-type: none"> 1. ด้านผู้มีความคิดริเริ่ม 2. ด้านผู้ปรับปรุงพัฒนางาน 3. ด้านนักพูด 4. ด้านแนะนำให้ความช่วยเหลือ 5. ด้านผู้ให้การยอมรับ สนับสนุน 6. ด้านสังคม 7. ด้านประสานงาน

จากตารางแสดงให้เห็นว่า การเรียงลำดับบทบาททางวิชาการที่ผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาลต้องพัฒนา ที่มีการจัดลำดับได้ใกล้เคียงและสอดคล้องกัน คือบทบาทเป็นผู้มีความคิดริเริ่มในงานวิชาการ บทบาทเป็นผู้ปรับปรุงพัฒนางานวิชาการ บทบาทเป็นนักพูดในงานวิชาการ บทบาทเป็นผู้แนะนำให้ความช่วยเหลืองานวิชาการ บทบาทผู้ให้การยอมรับและสนับสนุนงานทางวิชาการตามลำดับ ทั้งนี้ในบทบาททางสังคมในงานวิชาการและบทบาทเป็นผู้ประสานงานในงานวิชาการ มีการจัดลำดับที่แตกต่างกันไม่สอดคล้องกัน แต่ทั้ง 2 บทบาทนี้มีค่าความแตกต่างกันของบทบาทที่ปฏิบัติจริงและบทบาทที่คาดหวัง แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญจึงต้องมีการพัฒนาใน 2 บทบาท นี้เช่นกัน

บทที่ 5

การนำเสนอรูปแบบการพัฒนาผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงกลาโหมด้านบทบาททางวิชาการ

การนำเสนอรูปแบบการพัฒนาผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหมด้านบทบาททางวิชาการ ผู้วิจัยได้ดำเนินการนำผลการวิเคราะห์งาน ผลการวิเคราะห์บทบาททางวิชาการของผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม ผลการวิเคราะห์บทบาททางวิชาการที่ต้องการพัฒนาโดยการเปรียบเทียบความแตกต่างบทบาทที่คาดหวังและบทบาทที่ปฏิบัติจริง รวมทั้งผลการวิเคราะห์ความสำคัญจำเป็น และวิธีการพัฒนาผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหมด้านบทบาททางวิชาการที่ได้จากการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ ผู้ทรงคุณวุฒิ และจากการวิเคราะห์เอกสาร นำมาเป็นข้อมูลพื้นฐานเพื่อนำสู่การกำหนดและสร้างรูปแบบการพัฒนาผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหมด้านบทบาททางวิชาการ ซึ่งในบทนี้จะนำเสนอเป็น 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 การดำเนินการสร้างรูปแบบการพัฒนาผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาล
สังกัดกระทรวงกลาโหมด้านบทบาททางวิชาการ (ฉบับร่าง)

ตอนที่ 2 การประเมินรูปแบบและผลการประเมินรูปแบบในระดับผู้ทรงคุณวุฒิ

ตอนที่ 3 การประเมินรูปแบบและผลการประเมินรูปแบบในระดับฝ่ายอำนวยการ
การฝึกศึกษา/การพัฒนาบุคลากรของกองทัพ และผู้บริหารของวิทยาลัยพยาบาลสังกัด
กระทรวงกลาโหมในการจัดสัมมนา

ตอนที่ 4 รูปแบบการพัฒนาผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม
ด้านบทบาททางวิชาการ (ฉบับผลการวิจัย)

ทั้งนี้ผู้วิจัยจะนำเสนอรายละเอียดในแต่ละตอนตามลำดับ

ตอนที่ 1 การดำเนินการสร้างรูปแบบการพัฒนาผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาลสังกัด
กระทรวงกลาโหมด้านบทบาททางวิชาการ (ฉบับร่าง)

การดำเนินการสร้างรูปแบบการพัฒนาผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาลสังกัด
กระทรวงกลาโหมด้านบทบาททางวิชาการ ผู้วิจัยได้แบ่งการดำเนินการดังต่อไปนี้

ตอนที่ 1.1 แนวคิดและหลักการที่นำมาใช้สร้างรูปแบบการพัฒนาผู้อำนวยการ
วิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหมด้านบทบาททางวิชาการ

ตอนที่ 1.2 การกำหนดความสำคัญ แนวคิด ทฤษฎีและหลักการกำกับการสร้าง
รูปแบบการพัฒนาผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหมด้านบทบาททาง
วิชาการ

ตอนที่ 1.3 การสังเคราะห์บทบาททางวิชาการ ตามหลักการ แนวคิด และทฤษฎีที่
เกี่ยวข้องกับการบริหารการศึกษา

ตอนที่ 1.4 การสร้างรูปแบบการพัฒนาผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวง
กลาโหมด้านบทบาททางวิชาการ

ตอนที่ 1.5 รูปแบบการพัฒนาผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม
ด้านบทบาททางวิชาการ (ฉบับร่าง) ที่นำเสนอและคำอธิบาย

ทั้งนี้สาระรายละเอียดแต่ละตอนมีดังนี้

ตอนที่ 1.1 แนวคิดและหลักการที่นำมาใช้สร้างรูปแบบการพัฒนาผู้อำนวยการ
วิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหมด้านบทบาททางวิชาการ

ผู้วิจัยได้สังเคราะห์แนวคิดและหลักการที่นำมาใช้สร้างรูปแบบการพัฒนา
ผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหมด้านบทบาททางวิชาการ ด้วยการศึกษ
จากแนวคิดเกี่ยวกับรูปแบบการฝึกอบรมและพัฒนา การพัฒนาบุคลากรและการพัฒนาผู้บริหาร
(รายละเอียดในบทที่ 2) พบว่าการกำหนดขั้นตอนและองค์ประกอบของรูปแบบมีความสัมพันธ์กัน
และมีความหลากหลาย ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับแนวคิด ทฤษฎี และหลักการในการกำหนดรูปแบบนั้นๆ ซึ่ง
องค์ประกอบของรูปแบบที่สร้างขึ้นจะต้องแสดงความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างระหว่างองค์ประกอบ
ซึ่งนำไปสู่แนวความคิดใหม่ และสามารถพยากรณ์ผลที่ตามมาได้ โดยการติดตามตรวจสอบ
ประเมิน ผู้วิจัยได้วิเคราะห์องค์ประกอบ ขั้นตอน และรายละเอียดของรูปแบบการพัฒนาแบบต่างๆ
ตามแนวคิดที่นักวิชาการนำเสนอไว้ เพื่อเป็นแนวทางในการนำเสนอรูปแบบการพัฒนา
ผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหมด้านบทบาททางวิชาการ ดังแสดง
ในตารางที่ 21

ตารางที่ 21 การวิเคราะห์องค์ประกอบ ขั้นตอน และรายละเอียดในรูปแบบการพัฒนาแบบต่าง ๆ ตามแนวคิดที่นักวิชาการนำเสนอ

รายละเอียด	นักวิชาการ	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	ความถี่
1. การประเมินรวบรวมข้อมูล / การหาความต้องการจำเป็น อบรม-พัฒนาของบุคคล		✓	✓	✓		✓		✓		✓	✓	7
2. การกำหนดวัตถุประสงค์ / เป้าหมายของการพัฒนา		✓		✓	✓	✓		✓			✓	6
3. การพัฒนาหลักสูตร / การอบรม – การพัฒนา / สาระเนื้อหา		✓		✓		✓		✓		✓	✓	6
4. การเตรียมการ / การสร้างเครื่องมือ – อุปกรณ์ / แนวทางการพัฒนา / วิธีการพัฒนา		✓		✓	✓	✓		✓		✓	✓	7
5. การดำเนินการฝึกอบรม / การพัฒนา / การเรียนรู้		✓	✓	✓		✓	✓	✓	✓	✓	✓	9
6. การประเมินผล การฝึกอบรม / การพัฒนา		✓	✓	✓		✓	✓	✓	✓	✓	✓	9
7. การวิเคราะห์ตรวจสอบพฤติกรรมในการทำแบบฝึกอบรม / พัฒนา			✓					✓				2
8. การฝึกปฏิบัติจริงในสถานการณ์จำลอง / ในสถานศึกษาต้นแบบ			✓			✓	✓		✓	✓		5
9. การนำไปประยุกต์ใช้จริงในสถานที่ปฏิบัติงาน			✓				✓					2
10. การหาความต้องการจำเป็นขององค์กร				✓					✓		✓	3
11. การหาความต้องการจำเป็นของงาน				✓				✓		✓	✓	3
12. การกำหนดกลยุทธ์การสอน				✓						✓		2
13. การประเมินผลการวิเคราะห์ผลการดำเนินการ / กระบวนการ				✓		✓	✓	✓	✓	✓	✓	7

ตารางที่ 21 (ต่อ)

รายละเอียด	นักวิชาการ										ความถี่
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
14. ความสำคัญ แนวคิด หลักการ การอบรม /การพัฒนา / เหตุผลหลักการ				✓						✓	2
15. กลไกการดำเนินการ / กิจกรรม ทรัพยากรบริหาร หน่วยงานรับผิดชอบ				✓						✓	2
16. การศึกษาบทเรียนด้วยตนเอง						✓					1
17. การรับสมัครและการคัดเลือก							✓				1
18. การประเมินชิ้นงาน						✓	✓				2
19. การให้ข้อมูลป้อนกลับ / การประกาศมอบวุฒิบัตร / การสำเร็จ การพัฒนา / การติดตามผล							✓		✓	✓	3

รายชื่อนักวิชาการที่นำเสนอรูปแบบการพัฒนาแบบต่าง ๆ

- | | |
|-----------------------------|----------------------------------|
| 1. Rogoff, 1987 | 2. Quinn et.al. 1996 |
| 3. Nadler, 1989 | 4. อรรถนพ จินะวัฒน์, 2539 |
| 5. วิเชียร ชิวพิมาย, 2539 | 6. ชัญญา อภิपालกุล, และคณะ, 2545 |
| 7. Koontz & Weithrich, 1990 | 8. McCauley et.al., 1998 |
| 9. Dessler, 2003 | 10. Castetter & Young, 2000 |

สถาบันวิจัยประชากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

จากผลการวิเคราะห์องค์ประกอบ ขั้นตอน และรายละเอียดในรูปแบบการพัฒนาแบบต่าง ๆ ตามแนวคิดที่นักวิชาการนำเสนอไว้ในตารางที่ 21 จะเห็นว่าองค์ประกอบของรูปแบบการพัฒนา ประกอบด้วยรายละเอียด ดังแสดงในตารางที่ 22

ตารางที่ 22 องค์ประกอบของรูปแบบการพัฒนาและรายละเอียดที่ได้จากการวิเคราะห์รูปแบบการพัฒนาแบบต่าง ๆ ตามแนวคิดของนักวิชาการ

องค์ประกอบของรูปแบบ	รายละเอียดที่ได้จากการวิเคราะห์รูปแบบ
1. ความสำคัญ หลักการ และเป้าหมาย	1. ความสำคัญ แนวคิด หลักการการอบรม/การพัฒนา
2. ขั้นตอน / กระบวนการพัฒนา / สารเนื้อหา	
2.1 การเตรียมตัวผู้เข้ารับการพัฒนา	1. การรับสมัครและการคัดเลือก 2. การศึกษาบทเรียนด้วยตนเอง
2.2 การกำหนดความต้องการที่จะพัฒนา	1. การประเมินข้อมูล / ความต้องการจำเป็น การพัฒนาระดับบุคคล 2. การประเมินข้อมูล / ความต้องการจำเป็น การพัฒนาระดับองค์การ 3. การประเมินข้อมูล / ความต้องการจำเป็น การพัฒนาระดับงาน
2.3 การเตรียมการเพื่อการพัฒนา	1. การกำหนดวัตถุประสงค์ 2. การพัฒนาหลักสูตร การพัฒนาสารเนื้อหา 3. การสร้างเครื่องมือ อุปกรณ์ การพัฒนา 4. การกำหนดวิธีการพัฒนา / แนวทางการพัฒนา 5. การกำหนดกลยุทธ์การสอน 6. กลไกการดำเนินการ / หน่วยงานรับผิดชอบ

ตารางที่ 22 (ต่อ)

องค์ประกอบของรูปแบบ	รายละเอียดที่ได้จากการวิเคราะห์รูปแบบ
2.4 การดำเนินการพัฒนา	1. การดำเนินการฝึกอบรม / การพัฒนา / การเรียนรู้ 2. การวิเคราะห์ตรวจสอบพฤติกรรมการเรียนรู้
2.5 การฝึกปฏิบัติ	1. การฝึกปฏิบัติจริงในสถานการณ์จำลอง / สถานศึกษาต้นแบบ 2. การนำไปประยุกต์ใช้จริง ในสถานที่ปฏิบัติงาน
2.6 การประเมินผลการพัฒนาและ การดำเนินการ	1. การประเมินผลการฝึกอบรม / การพัฒนา 2. การประเมินผลชิ้นงาน 3. การวิเคราะห์ผลกระบวนการดำเนินการ 4. การให้ข้อมูลป้อนกลับการพัฒนา / การสำเร็จ การศึกษา การมอบวุฒิบัตร / การติดตามผล

จากผลการวิเคราะห์องค์ประกอบในตารางข้างต้น ผู้วิจัยได้นำมาสังเคราะห์เป็นองค์ประกอบในการสร้างรูปแบบการพัฒนาผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหมด้านบทบาททางวิชาการ ซึ่งรูปแบบจะประกอบด้วยองค์ประกอบ 2 ส่วนดังนี้

ส่วนที่ 1 ความสำคัญ แนวคิดทฤษฎี และหลักการ เป้าหมาย ของการพัฒนาผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหมด้านบทบาททางวิชาการ

ส่วนที่ 2 กระบวนการพัฒนา กำหนดขั้นตอนและความคิดหลักของรูปแบบ ซึ่งประกอบด้วย 6 ขั้นตอน คือ

ขั้นที่ 1 การสร้างความพร้อมในองค์ความรู้เกี่ยวกับบทบาททางวิชาการ

ขั้นที่ 2 การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนา

ขั้นที่ 3 การเตรียมการเพื่อการพัฒนา

ขั้นที่ 4 การพัฒนา

ขั้นที่ 5 การฝึกปฏิบัติ

ขั้นที่ 6 การประเมินผลการพัฒนาและการดำเนินการ

ทั้งนี้ในองค์ประกอบส่วนที่ 2 ในขั้นที่ 1 ถึงขั้นที่ 6 จะมีรายละเอียดเกี่ยวกับขั้นตอนการพัฒนาสาระการพัฒนา เป้าหมาย กิจกรรมการพัฒนา และผลที่ต้องการ

ตอนที่ 1.2 การกำหนดความสำคัญ แนวคิดทฤษฎี และหลักการที่นำมาใช้สร้าง และหลักการกำกับการสร้างรูปแบบการพัฒนาผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาลสังกัด กระทรวงกลาโหมด้านบทบาททางวิชาการ

จากการที่ผู้วิจัยได้สังเคราะห์องค์ประกอบของรูปแบบการพัฒนาในตอนที่ 1.1 ตารางที่ 22 แล้วนั้น ผู้วิจัยจะดำเนินการกำหนดความสำคัญของการพัฒนาผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหมด้านบทบาททางวิชาการโดยการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ และวิเคราะห์ข้อมูลจากเอกสาร จากนั้นจึงดำเนินการสร้างรูปแบบโดยยึดแนวคิดทฤษฎีเชิงระบบและทฤษฎีการเรียนรู้ พร้อมทั้งกำหนดหลักการในการสร้างรูปแบบโดยยึดหลักการการสร้างรูปแบบทั่วไป และหลักการการอบรมพัฒนาผู้ใหญ่ เป็นหลักการในการกำกับการสร้างรูปแบบ ทั้งนี้รายละเอียดของทฤษฎีเชิงระบบ ทฤษฎีการเรียนรู้ ตลอดจนหลักการการสร้างรูปแบบ ผู้วิจัยได้กล่าวไว้แล้วในบทที่ 2

ในขั้นตอนนี้ผู้วิจัยนำเสนอใน 4 ประเด็นย่อยดังนี้

ตอนที่ 1.2.1 การกำหนดความสำคัญการพัฒนาผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงกลาโหมด้านบทบาททางวิชาการ ผู้วิจัยได้กำหนดความสำคัญโดยการวิเคราะห์จากข้อมูลที่ได้จากการศึกษาโดยการสัมภาษณ์ ผู้ที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงกลาโหม จำนวน 27 คน และผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 15 คน ในความสำคัญ จำเป็นที่ต้องพัฒนาผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหมด้านบทบาททางวิชาการ และข้อมูลที่ได้วิเคราะห์จากเอกสารที่เกี่ยวข้อง พบว่ามีความสำคัญจำที่ต้องพัฒนา ซึ่งสรุปสาระสำคัญได้ดังนี้

ข้อมูลจากการสัมภาษณ์ พบว่า การพัฒนาผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาลสังกัด กระทรวงกลาโหมด้านบทบาททางวิชาการ มีความสำคัญจำเป็น เพื่อให้มีความรู้ ความสามารถในการบริหารที่ทันสมัย ที่สำคัญคือผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงกลาโหม เป็นผู้บริหารสูงสุดของสถาบัน จึงเป็นกลไกสำคัญในการบริหารสถานศึกษา ผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม ต้องมีความรู้ ประสบการณ์การทำงานหลาย ๆ สาขา เพื่อจะได้เป็นผู้ชี้แนะ และพัฒนาการบริหารงานวิชาการ ทั้งนี้ในปัจจุบันการพัฒนาผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหมด้านบทบาททางวิชาการ ด้วยการเข้าศึกษาอบรมในโรงเรียน ผู้บริหารการศึกษาทางการพยาบาลยังไม่มี แต่มีความสำคัญจำเป็นที่การพัฒนาผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหมควรได้รับการพัฒนาในส่วนที่ตนเองต้องการพัฒนาหรือ

บกพร่อง จึงควรมีการพัฒนาผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาลร่วมกันทั้ง 3 เหล่าทัพ เพื่อพัฒนาความก้าวหน้าในวิชาชีพและเชิงวิชาการของกองทัพ ทั้งนี้การพัฒนาต้องดำเนินการด้วยวิธีที่หลากหลาย มีการแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ร่วมกัน รวมทั้งใช้ระยะเวลาที่ไม่ยาวนาน เพราะผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหมต้องบริหารงาน ดังนั้นวิธีการพัฒนาผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหมด้านบทบาททางวิชาการ สามารถพัฒนาได้ด้วยการเรียนรู้ในตำแหน่ง ซึ่งวิธีการพัฒนาจะเป็นการเรียนรู้พัฒนาด้วยตนเอง ซึ่งผู้ให้สัมภาษณ์ให้ความสำคัญสอดคล้องกัน จำนวน 25 คน ทั้งนี้การเรียนรู้พัฒนาด้วยตนเองจะกระทำได้โดยการแสวงหาความรู้เพิ่มเติมจากเอกสาร สื่อ อิเล็กทรอนิกส์ สิ่งพิมพ์ ตำราต่าง ๆ การถามจากผู้รู้ การขอคำแนะนำจากผู้เชี่ยวชาญ นอกจากนี้การเรียนรู้พัฒนาด้วยตนเองกระทำได้ดังนี้

1. การประชุมสัมมนา การแลกเปลี่ยนความคิดเห็นประสบการณ์การบริหาร และการอบรมเชิงปฏิบัติการ ระยะเวลา 2 – 3 วัน (15 คน)
2. การเข้ารับการศึกษาต่อ/ การฝึกอบรมระยะสั้น เวลา 2 – 4 เดือน (11 คน) ในหลักสูตรทางการบริหารการศึกษา และหลักสูตรตามแนวทางรับราชการทางทหาร
3. การเรียนรู้ขณะปฏิบัติงานจากการทำงาน (9 คน) ด้วยการทำความเข้าใจ ศึกษาข้อมูลที่สำคัญจำเป็นในการบริหาร ทั้งจากการสอบถามบุคลากร และการค้นคว้าจากเอกสาร
4. การศึกษาดูงานสถานศึกษาที่ประสบความสำเร็จ (3 คน)
5. การหมุนเวียนงาน (1 คน)
6. การแต่งตั้งเป็นคณะกรรมการบริหารของวิทยาลัย (1 คน)
7. การมอบหมายงานให้รับผิดชอบ (1 คน)
8. การศึกษาดูงานต่างประเทศ (1 คน)
9. การมีพี่เลี้ยงสอนงาน
10. การเข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ทั้งในหน่วยงานของกองทัพ/ นอกกองทัพ เพื่อให้ได้เรียนรู้ และรู้จักองค์กรต่าง ๆ ได้เรียนรู้จักคน และการทำงานร่วมกัน (1 คน)

จึงเห็นได้ว่าผู้ให้สัมภาษณ์ส่วนใหญ่มีความคิดเห็นว่าการพัฒนาผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม ควรมุ่งเน้นด้วยการเรียนรู้พัฒนาด้วยตนเองได้หลายวิธี เช่น การเข้าร่วมประชุมสัมมนา แลกเปลี่ยนความคิดเห็น ซึ่งเป็นการเรียนรู้ในขณะปฏิบัติงาน

ข้อมูลจากการวิเคราะห์เอกสาร คู่มือการบริหารวิทยาลัยพยาบาลกองทัพเรือ ปีการศึกษา 2545 พบว่าได้มีการกำหนดนโยบายด้านการพัฒนาบุคลากร โดยส่งเสริมพัฒนาผู้บริหาร/ คณาจารย์ ให้มีความรู้ ความสามารถทางวิชาการและวิชาชีพตามมาตรฐานสากล

เหมาะสมกับตำแหน่งและหน้าที่รับผิดชอบ มีแผนงานโครงการพัฒนาความรู้ความสามารถด้านการสื่อสาร ภาษาอังกฤษ โครงการเสวนาวิชาการ

ในส่วนข้อมูลจากเอกสารประกอบการสัมมนา การพัฒนาระบบการศึกษาของกองทัพ (กรมยุทธศึกษาทหาร, 2545 : 1-11) ได้กำหนดระบบการศึกษาตามแนวทางรับราชการ เป็น 2 หลักสูตร คือ

1. หลักสูตรบังคับตามแนวทางรับราชการ เป็นหลักสูตรของหน่วย / เหล่าสาย วิทยาการ ซึ่งมีความจำเป็นและสำคัญสำหรับกำลังพลทุกคนจะต้องเข้ารับการศึกษาระดับต้น หลักเกณฑ์และระยะเวลาที่กำหนดเพื่อให้มีคุณวุฒิ และคุณสมบัติในการเลื่อนชั้นครองตำแหน่ง หรืออัตราที่สูงขึ้น โดยนายทหารสัญญาบัตร กำหนดให้ศึกษาหลักสูตรชั้นนายร้อย ชั้นนายพัน ของหน่วย/เหล่า สายวิทยาการ รวมทั้งหลักสูตรที่เทียบเท่าหรือหลักสูตรระดับเดียวกันของกองทัพ หลักสูตรนายทหารชั้นผู้บังคับหมวด / ชั้นผู้บังคับฝูง นายทหารอาวุโส / วิทยาลัยการทัพบก วิทยาลัยการทัพเรือ วิทยาลัยการทัพอากาศ

2. หลักสูตรเพิ่มพูนความรู้ เป็นหลักสูตรที่เปิดการศึกษาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ให้กับ กำลังพลในสายงานต่าง ๆ ซึ่งไม่บังคับให้กำลังพลทุกคนจะต้องเข้ารับการศึกษ แต่ส่วนราชการ อาจกำหนดให้เป็นหลักสูตรบังคับตามแนวทางราชการ เฉพาะตำแหน่งเพื่อขอชั้นยศสูงขึ้น ได้แก่ หลักสูตรการศึกษาทางทหารระดับสูง หลักสูตรวิทยาลัยป้องกันราชอาณาจักร หลักสูตรวิทยาลัย การทัพ หลักสูตรการปฏิบัติการจิตวิทยาฝ่ายอำนวยการ เพื่อให้มีความรู้ ความสามารถ ทำหน้าที่ เป็นผู้บังคับบัญชา ในระดับกอง เป็นฝ่ายอำนวยการชั้นสูง

ทั้งนี้ผู้วิจัยได้นำข้อมูลข้างต้นมาวิเคราะห์ กำหนดเป็นความสำคัญการพัฒนา ผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหมด้านบทบาททางวิชาการ ได้ดังนี้

กองทัพถือเป็นองค์กรขนาดใหญ่ของประเทศที่ได้มีการจัดการศึกษาเพื่อผลิตบุคลากร เข้าทำงานให้ตรงกับความต้องการของกองทัพ ตามเหล่าสายวิทยาการต่าง ๆ วิทยาลัยพยาบาล กองทัพบก วิทยาลัยพยาบาลกองทัพเรือ และวิทยาลัยพยาบาลทหารอากาศ เป็นวิทยาลัย พยาบาลในสังกัดกระทรวงกลาโหม ที่ผลิตบุคลากรทางการพยาบาลให้แก่กองทัพ ซึ่งการที่จะผลิต บุคลากรให้เป็นพยาบาลวิชาชีพที่ดีและมีคุณลักษณะการเป็นผู้นำทางการทหาร มีความรู้ ความสามารถ และคุณธรรมจริยธรรมในการปฏิบัติหน้าที่อย่างได้ผลดีนั้น ระบบการจัดการศึกษา ของวิทยาลัยพยาบาล โดยเฉพาะการบริหารงานวิชาการ ต้องได้มาตรฐานและมีคุณภาพ ซึ่ง บุคคลที่มีบทบาทสำคัญยิ่ง คือ ผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม ที่เป็น ผู้บริหารสูงสุดของวิทยาลัยพยาบาลที่ต้องมีความเป็นผู้นำทางวิชาการ สามารถบริหารการศึกษา

และบริหารงาน วิชาการได้ทันการเปลี่ยนแปลงของสังคม และสอดคล้องกับพระราชบัญญัติ การศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 พระราชบัญญัติ / ข้อกำหนด / ข้อบังคับของสภาการพยาบาล นโยบายการปฏิรูประบบสุขภาพ และนโยบายการศึกษาของกองทัพ ด้วยเหตุนี้จึงต้องมีการพัฒนา ผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหมด้านบทบาททางวิชาการให้เข้าไปใน ทิศทางที่ตอบสนองต่อความเปลี่ยนแปลงของสังคมและเป้าหมายของกองทัพ โดยต้องพัฒนา อย่างมีระบบและ ต่อเนื่อง ด้วยการเข้ารับการศึกษอบรมทั้งในหลักสูตรบังคับตามแนวทาง รับราชการ หลักสูตร เพิ่มพูนความรู้ และหลักสูตรทางพลเรือนที่เกี่ยวข้องและจำเป็นในการ บริหารงานวิชาการ และพัฒนาโดยการเรียนรู้ด้วยตนเอง การประชุมสัมมนา การประชุมวิชาการ และการเรียนรู้ขณะปฏิบัติงาน ตลอดจนงานศึกษาดูงานด้านการบริหารงานวิชาการ ดังนั้นการพัฒนา ผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหมด้านบทบาททางวิชาการ จึงเป็นเรื่องที่มี เหตุผลและเป็น ความจำเป็นที่ต้องพัฒนาอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง

ตอนที่ 1.2.2 แนวคิดทฤษฎีในการสร้างรูปแบบการพัฒนาผู้อำนวยการวิทยาลัย พยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหมด้านบทบาททางวิชาการ

จากความสำคัญจำเป็นที่ต้องมีการพัฒนาผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาลสังกัด กระทรวงกลาโหมด้านบทบาททางวิชาการ ผู้วิจัยจึงได้สร้างรูปแบบการพัฒนาโดยใช้การเรียนรู้ที่ จัดขึ้นอย่างเป็นระบบ เพราะการเรียนรู้จะช่วยให้บุคคลมีการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมที่ต้อง การพัฒนาได้ ซึ่งผู้วิจัยยึดแนวคิดทฤษฎีการเรียนรู้ และทฤษฎีเชิงระบบเป็นแนวคิดทฤษฎีในการสร้าง รูปแบบการพัฒนาผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหมด้านบทบาททางวิชาการ

1. แนวคิดทฤษฎีเชิงระบบ เป็นแนวคิดที่มองว่าองค์การทางการศึกษาเป็นระบบ เปิด โดยองค์ประกอบหลักของทฤษฎีเชิงระบบจะประกอบด้วย

1) ปัจจัยนำเข้า หมายถึงผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม ที่ดำรงตำแหน่ง ซึ่งในขั้นปัจจัยนำเข้านี้จะต้องมีการสร้างความตระหนักในการพัฒนาตนเองให้เกิด ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับบทบาททางวิชาการ พร้อมทั้งการประเมินความต้องการจำเป็นในการ พัฒนาของตนเอง และการทำความเข้าใจในการเตรียมความพร้อมในการพัฒนา

2) กระบวนการ เป็นการดำเนินงานในการปฏิบัติเพื่อให้เกิดความรู้ ความเข้าใจ ในด้านบทบาททางวิชาการ มีความสามารถบริหารงานวิชาการในบทบาทเป็นผู้มีความคิดริเริ่ม ในงานวิชาการ บทบาทเป็นผู้ปรับปรุงพัฒนางานวิชาการ บทบาทเป็นผู้ให้การยอมรับและ สนับสนุนงานวิชาการ บทบาทเป็นผู้แนะนำและให้ความช่วยเหลืองานวิชาการ บทบาทเป็นนักพูด ในงานวิชาการ บทบาทเป็นผู้ประสานงานในงานวิชาการ และบทบาททางสังคมในงานวิชาการ

3) ปัจจัยนำออก คือผลผลิต อันหมายถึงบุคคล คือผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหมที่ผ่านการพัฒนาแล้วจะสามารถแสดงบทบาททางวิชาการตามเป้าหมายที่ตั้งไว้

4) ข้อมูลป้อนกลับ เป็นการศึกษาวิเคราะห์เพื่อนำผลที่ได้รับกลับมาพัฒนาปรับปรุงแก้ไข ในแต่ละขั้นตอนของการดำเนินการและในภาพรวม

2. แนวคิดทฤษฎีการเรียนรู้ โดยผู้วิจัยเชื่อว่าการเรียนรู้จะเปลี่ยนและพัฒนามนุษย์ให้คิดเป็นทำเป็นและปฏิบัติได้อย่างถูกวิธีและหลักการ ซึ่งการจัดการเรียนรู้นี้ประกอบด้วย 3 ด้านคือ

1) การเรียนรู้ด้านพุทธิพิสัย คือ ความรู้ ความจำ ความเข้าใจในเนื้อหาสาระ
2) การเรียนรู้ทางด้านเจตพิสัย จะส่งเสริมให้บุคคลเกิดความตระหนักรู้ และเล็งเห็นความสำคัญของผู้บริหาร ที่มีต่อวิทยาลัยพยาบาล

3) การเรียนรู้ทางด้านทักษะพิสัย จะเป็นการเรียนรู้ที่มุ่งในการฝึกปฏิบัติจริง ทั้งนี้เพื่อให้เกิดทักษะ และได้รับประสบการณ์ด้านบทบาททางวิชาการและการเป็นผู้นำทางวิชาการได้โดยตรงจากสถานการณ์จริงที่เข้าไปปฏิบัติ

ทั้งนี้ในส่วนของการเรียนรู้เพื่อพัฒนาผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหมด้านบทบาททางวิชาการนี้ผู้วิจัยจะมุ่งเน้นการเรียนรู้สำหรับผู้ใหญ่ (Adults As Learner) ซึ่ง Webbs & Norton (1999) กล่าวว่า การเรียนรู้สำหรับผู้ใหญ่จะเป็นการพัฒนา จะไม่มุ่งเน้น ในการสอน แต่มุ่งเน้นในการเอื้ออำนวยความสะดวกให้เกิดการพัฒนาและความงอกงาม ซึ่ง องค์ประกอบสำคัญที่จะทำให้เกิดการเรียนรู้ของผู้ใหญ่ คือ ความต้องการอยากจะเรียน ความ จำเป็นที่ต้องพัฒนา ความพร้อมที่จะเรียนรู้และพัฒนา ตลอดจนแรงจูงใจในการเรียนรู้ เป็นต้น ทั้งนี้ในการเรียนรู้เพื่อพัฒนาของผู้บริหารวิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหมที่สำคัญคือการเรียนรู้ด้วยตนเองอย่างต่อเนื่อง เพื่อหาความรู้เพิ่มเติมในส่วนที่ตนยังมีไม่พร้อม ซึ่งในการจัดการเรียนรู้สำหรับผู้ใหญ่ควรให้ความสำคัญกับความ เป็นปัจเจกบุคคล ว่าแต่ละคนมีความแตกต่างกันในภูมิหลังทั้งด้านความรู้ ความสามารถและประสบการณ์ ควรเปิดโอกาสให้ได้ แสดงความคิดเห็น อภิปรายแลกเปลี่ยนประสบการณ์ ชักถาม และตัดสินใจแก้ปัญหาพร้อมกัน พร้อมทั้งให้ได้ทราบผลการเรียนรู้ในความถูกต้อง และความ สำเร็จของงานที่กระทำ เพื่อเป็นข้อมูลป้อนกลับในการพัฒนา

ตอนที่ 1.2.3 หลักการที่นำมาใช้สร้างรูปแบบการพัฒนาผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงกลาโหม ด้านบทบาททางวิชาการ

ในการสร้างรูปแบบการพัฒนาผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม ด้านบทบาททางวิชาการ ครั้งนี้ หลักการที่นำมาใช้สร้างรูปแบบเป็นความคิดรวบยอดที่แสดงถึงความสัมพันธ์เชิงโครงสร้าง ระหว่างองค์ประกอบต่าง ๆ ตามหลักการดังต่อไปนี้

1. หลักการที่นำมาใช้ในการสร้างรูปแบบเป็นหลักการที่เป็นกระบวนการ และขั้นตอนของแนวคิด เพื่อให้เห็นโครงสร้างทางความคิด
2. องค์ประกอบของรูปแบบที่สร้างขึ้น จะประกอบด้วย
 - 2.1 รูปแบบของแนวความคิดที่แสดงความสัมพันธ์ขององค์ประกอบนั้น ๆ
 - 2.2 แนวความคิดที่ประกอบขึ้นเป็นรูปแบบจะต้องอยู่ในรูปของหมวดหมู่ที่แสดงความสัมพันธ์กันขององค์ประกอบ และสามารถติดตามตรวจสอบประเมินผลได้ทุกองค์ประกอบ
 - 2.3 แนวความคิดที่นำมาสร้างรูปแบบอยู่บนพื้นฐานหลักการ ทฤษฎีในการบริหาร ทฤษฎีการเรียนรู้ ซึ่งก่อให้เกิดการเรียนรู้ และการพัฒนาได้ และสามารถพยากรณ์ผลที่ตามมาได้ ทั้งด้านพุทธิพิสัย เจตพิสัย และทักษะพิสัย
3. แนวคิดทฤษฎีที่นำมาเป็นหลักการ และโครงสร้างของรูปแบบจะต้องสามารถนำไปปฏิบัติได้จริง
4. รูปแบบจะต้องสามารถติดตามตรวจสอบประเมินผลได้ด้วยข้อมูลเชิงประจักษ์ในทุกองค์ประกอบ ทุกกระบวนการ ทุกขั้นตอน และสามารถวิเคราะห์ผลที่เกิดขึ้นอย่างเป็นรูปธรรม

ตอนที่ 1.2.4 หลักการกำกับการสร้างรูปแบบการพัฒนาผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม

การดำเนินการเพื่อกำหนดหลักการกำกับการสร้างรูปแบบการพัฒนาผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหมด้านบทบาททางวิชาการ ผู้วิจัยได้ศึกษาและนำแนวคิด หลักการที่เกี่ยวข้องกับการสร้างรูปแบบ และหลักการจัดการพัฒนาสำหรับผู้ใหญ่ รวมทั้งข้อมูลจากการสัมภาษณ์ในตอนต้นที่ 1.2.1 มาพิจารณาร่วมกัน เพื่อกำหนดเป็นหลักการกำกับการสร้างรูปแบบการพัฒนาผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหมด้านบทบาททางวิชาการ ได้ดังนี้

1. หลักการแสวงหาการเรียนรู้และการแก้ไขพัฒนาด้วยตนเอง โดยเปิดโอกาสให้ผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาลได้เรียนรู้ถึงส่วนที่จำเป็นต้องการพัฒนาของตนเอง และการจัดการแก้ไขพัฒนาส่วนนั้น ๆ ให้ดีขึ้นด้วยตนเอง
2. หลักการเรียนรู้และพัฒนาขณะปฏิบัติงานจากประสบการณ์ตรง โดยให้ผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหมได้มีการฝึกปฏิบัติในการบริหารการศึกษาในดำเนินงานวิชาการตามที่สนใจพัฒนา
3. หลักการมีส่วนร่วมในกิจกรรม โดยให้ผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหมได้มีการแสดงความคิดเห็น แลกเปลี่ยนประสบการณ์ร่วมกัน
4. หลักการดำเนินการอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง โดยมีกระบวนการจัดกิจกรรมการพัฒนาที่หลากหลาย และมีกำหนดระยะเวลาไม่ยาวนานมาก
5. หลักการของความยืดหยุ่น เป็นรูปแบบการพัฒนาผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหมด้านบทบาททางวิชาการ ที่มีการยืดหยุ่นและสามารถปรับแก้วิธีการพัฒนาได้
6. หลักการตรวจสอบและติดตามประเมินผล ได้ในทุกองค์ประกอบและทุกขั้นตอน เพื่อความก้าวหน้าในการพัฒนา ซึ่งเป็นการประเมินผลความสามารถในการพัฒนาด้วยการนำความรู้ไปใช้ให้เกิดประโยชน์ได้ ไม่ใช่ประเมินผลด้วยการทดสอบที่ให้คะแนนหรือวิธีการอื่นๆ เพื่อเปรียบเทียบและจัดลำดับ เพราะจะทำให้เกิดความวิตกกังวลและการไม่เคารพในความเป็นบุคคล

ตอนที่ 1.3 การสังเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างบทบาททางวิชาการกับรูปแบบการพัฒนาผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม ตามหลักการ แนวคิด และทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการบริหารการศึกษา

ในการพัฒนาบุคลากรระดับผู้บริหารของสถานศึกษาให้บรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพนั้น จำเป็นที่บุคคลในระดับบริหารจะต้องได้รับการพัฒนาทั้งในด้านหลักการ ทักษะ และการบริหาร ซึ่งจะช่วยให้ผู้บริหารได้รับความรู้ มีความสามารถและความชำนาญในการปฏิบัติหน้าที่ มีทัศนคติที่ดีต่อหน่วยงาน สร้างบุคลากรให้มีความตั้งใจในการทำงาน และรับผิดชอบต่อหน้าที่ ทำให้การบริหารงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งนี้ในการพัฒนาผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหมด้านบทบาททางวิชาการจะครอบคลุมใน

ด้านบุคลิกภาพ หลักการ องค์ความรู้ในเนื้อหาวิชาที่จำเป็น ทักษะคติ และทักษะในการปฏิบัติ ซึ่งมีความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับบทบาททางวิชาการทั้ง 7 บทบาทที่ได้มา และสอดคล้องใกล้เคียงกับความต้องการในการพัฒนาผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหมด้านบทบาททางวิชาการที่ได้จากการสัมภาษณ์ ซึ่งพบว่าการพัฒนาผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหมด้านบทบาททางวิชาการควรจะพัฒนาอบรมในเรื่อง การบริหารงานวิชาการ การบริหารเชิงกลยุทธ์ การบริหารเทคโนโลยีสารสนเทศ การบริหารการเปลี่ยนแปลง การบริหารการเงินและงบประมาณ การติดต่อประสานงาน การมีมนุษยสัมพันธ์ การตัดสินใจ และการเป็นผู้นำเป็นต้น

ดังนั้นในการพัฒนาผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหมด้านบทบาททางวิชาการจะครอบคลุมในด้านบุคลิกภาพความเป็นผู้นำทางวิชาการ ซึ่งมีนักวิชาการหลายคนที่กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีความเป็นผู้นำทางวิชาการ มีการพัฒนาการรู้จักตนเอง และการพัฒนาตนที่จะทำให้เกิดการยอมรับผู้อื่นได้ มีมนุษยสัมพันธ์และการสื่อสารที่จะเอื้อให้เกิดการประสานงานที่ดี และการพูดบรรยายเชิงวิชาการ มีบุคลิกภาพและการวางตัวในสังคมที่จะส่งเสริมต่อการเป็นตัวแทนขององค์การ มีความคิดสร้างสรรค์ที่จะริเริ่มชี้้นำในการบริหารองค์การ และมีคุณธรรมระเบียบวินัยที่เป็นแบบอย่างที่ดีต่อสังคม

สำหรับด้านความรู้และสมรรถนะของผู้นำในการบริหารตามขอบข่ายงานวิชาการที่ผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาลต้องเรียนรู้ในเนื้อหาวิชาที่เกี่ยวข้องกับความสามารถในการบริหารตามขอบข่ายงานวิชาการทั้ง 9 งานให้ครอบคลุม เพื่อที่จะได้แสดงบทบาททางวิชาการได้ครอบคลุมทั้ง 7 บทบาท และในส่วนทางด้านสมรรถนะผู้นำในด้านการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา ที่ต้องมีความสามารถและมีทักษะในการบริหารจัดการในงานที่เกี่ยวข้องด้วยทักษะการบริหารงาน เช่น การเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง การสร้างทีมงาน การบริหารเทคโนโลยี และการสร้างวิสัยทัศน์ ที่จะเอื้อให้สามารถแสดงบทบาทในการเป็นผู้คิดริเริ่ม ผู้ประสานงาน ผู้ปรับปรุงพัฒนางานผู้ให้การยอมรับ เป็นต้น

จากบทบาททางวิชาการของผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม ใน 7 ด้าน ที่วิเคราะห์ได้ในบทที่ 4 และความต้องการในการพัฒนาผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหมด้านบทบาททางวิชาการ ที่ได้จากการสัมภาษณ์ผู้บริหารวิทยาลัยพยาบาลและผู้บริหารของกองทัพที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาของวิทยาลัยพยาบาลดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยได้พิจารณารายละเอียดของพฤติกรรมในแต่ละบทบาท และสาระเนื้อหาใน

แต่ละประเด็น และทำการวิเคราะห์ สังเคราะห์ บทบาททางวิชาการ ตามหลักการ แนวคิด และ ทฤษฎี ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารการศึกษาในด้านวิชาการ เพื่อใช้เป็นข้อมูลในการกำหนด รูปแบบการพัฒนาผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหมด้านบทบาททางวิชาการ โดยมีเกณฑ์ในการสังเคราะห์ว่าต้องมีความสัมพันธ์ระหว่างบทบาททางวิชาการกับรูปแบบการ พัฒนา ผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม ที่สามารถพัฒนาร่วมกันได้โดย ใช้แนวคิด ทฤษฎี หลักการ และสาระเนื้อหาของการพัฒนาในทิศทางเดียวกัน รายละเอียดการ วิเคราะห์และสังเคราะห์ความสัมพันธ์ ดังแสดงในตารางที่ 23

ตารางที่ 23 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างบทบาททางวิชาการ กับรูปแบบการพัฒนา ผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหมตามหลักการ แนวคิด และ ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการบริหารการศึกษา และการบริหารงานวิชาการ

รูปแบบการพัฒนา	การพัฒนาผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาล ฯ ด้านบทบาททางวิชาการ						
	ริเริ่ม	พัฒนา	ยอมรับ	ช่วยเหลือ	นำพูด	ประสานงาน	สังคม
	1	2	3	4	5	6	7
1. รูปแบบการพัฒนาศิลกภาพความเป็นผู้นำทางวิชาการ	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
1.1 การพัฒนาการรู้จักตนเองและการพัฒนาตน							
1.2 การพัฒนาการมีมนุษยสัมพันธ์และการสื่อสาร							
1.3 การพัฒนาศิลกภาพและการวางตัวในสังคม							
1.4 การพัฒนาความคิดสร้างสรรค์							
1.5 การพัฒนาคุณธรรมจริยธรรม ระเบียบวินัยและวัฒนธรรมทาง การทหาร ของผู้นำหน่วยทหาร							
2. รูปแบบการพัฒนาคำรู้และสมรรถนะของผู้นำในการบริหารตาม ขอบข่ายงานวิชาการ	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
2.1 การบริหารงานหลักสูตรตามนโยบายปฏิรูปการศึกษาและ ปฏิรูประบบสุขภาพ							
2.2 การบริหารงานการเรียนการสอนโดยการเน้นผู้เรียนเป็น สำคัญ							
2.3 การบริหารสื่อ ห้องสมุด บัณฑิตยภัณฑ์							
2.4 การนิเทศและพัฒนาบุคลากร							
2.5 การวัดและการประเมินผล							

ตารางที่ 23 (ต่อ)

รูปแบบการพัฒนา	การพัฒนาผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาล ฯ ด้านบทบาททางวิชาการ						
	ริเริ่ม	พัฒนา	ยอมรับ	ช่วยเหลือ	นักพูด	ประสานงาน	สังคม
	1	2	3	4	5	6	7
2.6 การบริหารงานวิจัยและผลิตผลงานวิชาการ							
2.7 การบริหารงานบริการวิชาการแก่สังคมเพื่อเพิ่มคุณภาพชีวิต ของประชาชน							
2.8 การบริหารงานทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม/วัฒนธรรมทางทหาร							
2.9 การบริหารงานการประกันคุณภาพการศึกษา							
3. รูปแบบการพัฒนาศมรรคนะผู้นำในด้านการบริหารงานวิชาการใน สถานศึกษา	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
3.1 การเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงในการจัดการศึกษา							
3.2 การสร้างทีมงานในการบริหารแบบมีส่วนร่วม							
3.3 การบริหารเทคโนโลยีกับงานวิชาการ							
3.4 การสร้างวิสัยทัศน์การบริหารเชิงกลยุทธ์ในการบริหาร การจัดการศึกษา							

จากตารางพบว่า มีบทบาททางวิชาการบางบทบาทที่มีความสัมพันธ์กับรูปแบบการพัฒนาผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม ที่สร้างขึ้นโดยสามารถจัดเข้ากลุ่มแนวคิด หลักการและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการบริหารการศึกษาในการบริหารงานวิชาการได้มากกว่าหนึ่งรูปแบบและมีบางบทบาทที่ไม่สามารถพัฒนาได้โดยตรง แต่สามารถพัฒนาได้โดยร่วมหรือแฝงในรูปแบบการพัฒนาด้านอื่น ๆ ซึ่งผู้วิจัยเชื่อว่าแนวคิด หลักการและทฤษฎีที่ใช้พัฒนาผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหมด้านบทบาททางวิชาการทั้ง 3 รูปแบบที่สร้างขึ้น จะสามารถพัฒนาผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหมได้ครบทั้ง 7 บทบาทที่ได้ศึกษา

การพัฒนาทั้ง 3 รูปแบบดังกล่าวข้างต้น ในแต่ละรูปแบบจะมีสาระการพัฒนาที่สัมพันธ์กับรูปแบบ ที่สามารถพัฒนาผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหมด้านบทบาททางวิชาการ ได้ครบทั้ง 7 บทบาท ตามรายละเอียดที่แสดงในตารางที่ 24

ตารางที่ 24 บทบาททางวิชาการของผู้บริหารที่พัฒนาด้วยรูปแบบ

รูปแบบในขั้นการพัฒนา	สาระโดยสรุป	บทบาททางวิชาการของผู้อำนวยการ วิทยาลัยพยาบาลที่พัฒนา
1. รูปแบบการพัฒนา บุคลิกภาพความเป็น ผู้นำทางวิชาการ	<ol style="list-style-type: none"> 1. การพัฒนาการรู้จักตนและการพัฒนาตน 2. การพัฒนามนุษยสัมพันธ์และการสื่อสาร 3. การพัฒนาบุคลิกภาพ การวางตัวในสังคม 4. การพัฒนาความคิดสร้างสรรค์ 5. การพัฒนาคุณธรรม ระเบียบวินัย และวัฒนธรรมทางการทหารของผู้นำ หน่วยทหาร 	<ol style="list-style-type: none"> 1. บทบาทเป็นผู้คิดริเริ่มในงานวิชาการ 2. บทบาทเป็นผู้ปรับปรุงพัฒนางานวิชาการ 3. บทบาทเป็นผู้ให้การยอมรับและสนับสนุน 4. บทบาทเป็นผู้แนะนำช่วยเหลืองานวิชาการ 5. บทบาทเป็นนักพูดในงานวิชาการ 6. บทบาทเป็นผู้ประสานงานในงานวิชาการ 7. บทบาททางสังคมในงานวิชาการ
2. รูปแบบการพัฒนาความรู้ และสมรรถนะของผู้นำ ในการบริหารตามขอบข่าย งานวิชาการ	<ol style="list-style-type: none"> 1. การบริหารงานหลักสูตรตามนโยบาย ปฏิรูปการศึกษาและปฏิรูปสุขภาพ 2. การบริหารงานการเรียนการสอน โดยการเน้นผู้เรียนเป็น สำคัญ 3. การบริหารสื่อ ห้องสมุด และปัจจัยเกื้อหนุน 4. การนิเทศและการพัฒนาบุคลากร 5. การวัดและการประเมินผล 6 การบริหารงานวิจัยและผลิตผลงานวิชาการ 7 การบริหารงานบริการวิชาการแก่สังคมฯ 8 การบริหารงานทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม/ วัฒนธรรมทางการทหาร 9. การบริหารงานการประกันคุณภาพการ ศึกษา 	<ol style="list-style-type: none"> 1. บทบาทเป็นผู้คิดริเริ่มในงานวิชาการ 2. บทบาทเป็นผู้ปรับปรุงพัฒนางานวิชาการ 3. บทบาทเป็นผู้ให้การยอมรับและสนับสนุน 4. บทบาทเป็นผู้แนะนำช่วยเหลืองานวิชาการ 5. บทบาทเป็นนักพูดในงานวิชาการ 6. บทบาทเป็นผู้ประสานงานในงานวิชาการ 7. บทบาททางสังคมในงานวิชาการ
3. รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะ ผู้นำในด้านการบริหารงาน วิชาการในสถานศึกษา	<ol style="list-style-type: none"> 1. การเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงในการจัด การศึกษา 2. การสร้างทีมงานในการบริหารแบบมี ส่วนร่วม 3. การบริหารเทคโนโลยีกับงานวิชาการ 4. การสร้างวิสัยทัศน์การบริหารเชิงกลยุทธ์ ในการบริหารการศึกษา 	<ol style="list-style-type: none"> 1. บทบาทเป็นผู้คิดริเริ่มในงานวิชาการ 2. บทบาทเป็นผู้ปรับปรุงพัฒนางานวิชาการ 3. บทบาทเป็นผู้ให้การยอมรับและสนับสนุน 4. บทบาทเป็นผู้แนะนำช่วยเหลืองานวิชาการ 5. บทบาทเป็นนักพูดในงานวิชาการ 6. บทบาทเป็นผู้ประสานงานในงานวิชาการ 7. บทบาททางสังคมในงานวิชาการ

ตอนที่ 1.4 การสร้างรูปแบบการพัฒนาผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาลสังกัด
กระทรวงกลาโหมด้านบทบาททางวิชาการ

จากการที่ได้ข้อสรุปความแตกต่างด้านบทบาททางวิชาการที่ปฏิบัติจริง และที่
คาดหวังของผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม ที่พบว่ามีความแตกต่างกัน
อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติทั้ง 7 บทบาท โดยเรียงลำดับตามค่าคะแนนความแตกต่าง และข้อสรุป
ระดับการปฏิบัติในแต่ละบทบาททางวิชาการ โดยเรียงลำดับตามระดับการปฏิบัติงานจากระดับ
น้อยไปสู่ระดับมาก รวมถึงข้อสรุปการจัดลำดับตามความสำคัญ ในการพัฒนาในแต่ละบทบาท
ทางวิชาการ ตามตารางที่ 20 แล้วนั้นพบว่ามีการจัดลำดับได้ใกล้เคียงและสอดคล้องกัน และมีค่า
ความแตกต่างกันของบทบาทที่ปฏิบัติจริง และบทบาทที่คาดหวัง แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทั้ง
7 บทบาท ผู้วิจัยจึงนำเสนอรูปแบบการพัฒนาผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาลสังกัด
กระทรวงกลาโหมด้านบทบาททางวิชาการ ทั้ง 7 บทบาท ไปพร้อมกัน โดยผู้วิจัยได้พิจารณานำมา
สร้างรูปแบบการพัฒนาผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม ด้านบทบาททาง
วิชาการโดยเห็นแล้วว่าเป็นสิ่งสำคัญที่ต้องเร่งให้เกิดและให้มีขึ้นในการบริหาร

งานวิชาการของวิทยาลัยพยาบาลในสังกัดกระทรวงกลาโหม เพื่อคุณภาพแก่ผลผลิตและ
ประสิทธิภาพประสิทธิผลในการบริหาร ที่สำคัญคือสามารถพัฒนาได้โดยไม่ต้องใช้ระยะเวลาที่
ยาวนานมาก สามารถฝึกฝนปฏิบัติได้ในตนเอง ทั้งนี้ผู้วิจัยได้จัดกลุ่มและสังเคราะห์บทบาททาง
วิชาการ ตามหลักการ แนวคิด ทฤษฎี ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารการศึกษาไว้เป็น 3 รูปแบบ ตาม
ตารางที่ 23 และ 24 แล้วนั้น ซึ่งในการสร้างรูปแบบการพัฒนาผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาล
สังกัดกระทรวงกลาโหมด้านบทบาททางวิชาการ ผู้วิจัยได้ใช้หลักการแนวคิดและกระบวนการใน
การสร้างรูปแบบ ตามลำดับดังนี้

1. การกำหนดขั้นตอนและความคิดหลักของรูปแบบ ประกอบด้วย 6 ขั้น และ 6
แนวคิดหลัก คือ

ขั้นที่ 1 การสร้างความพร้อมในองค์ความรู้เกี่ยวกับบทบาททางวิชาการ
เป็นขั้นของการสร้างเจตคติทางบวกและเตรียมความพร้อมเพื่อให้มีความรู้ความเข้าใจในสาระ
เนื้อหาที่เป็นพื้นฐานที่เกี่ยวกับบทบาททางวิชาการ ซึ่งประกอบด้วย การสร้างทัศนคติให้เห็น
ความสำคัญจำเป็นของการพัฒนา และการปูพื้นฐานองค์ความรู้ ให้กับผู้ที่เข้าสู่กระบวนการใน
การพัฒนาด้วยการเรียนรู้ด้วยตนเอง

ขั้นที่ 2 การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนา เป็นขั้นการประเมินตนเองเกี่ยวกับบทบาททางวิชาการก่อนการดำเนินการพัฒนา ซึ่งประกอบด้วย การประเมินภูมิหลัง ความรู้ความเข้าใจ ทักษะ ความสามารถพื้นฐาน และเจตคติ เพื่อการนำเข้าสู่การพัฒนาตามรูปแบบได้เหมาะสมถูกต้อง

ขั้นที่ 3 การเตรียมการเพื่อการพัฒนา เป็นขั้นของการทำความเข้าใจและเตรียมความพร้อมเพื่อรับการพัฒนาด้านบทบาททางวิชาการ ด้วยการศึกษาค้นคว้าและทำความเข้าใจในกิจกรรมการเรียนรู้แบบต่าง ๆ เช่น การเรียนรู้ทางไกล การเรียนรู้ออนไลน์ บทเรียนแบบโปรแกรม การแสดงบทบาทสมมติ เป็นต้น

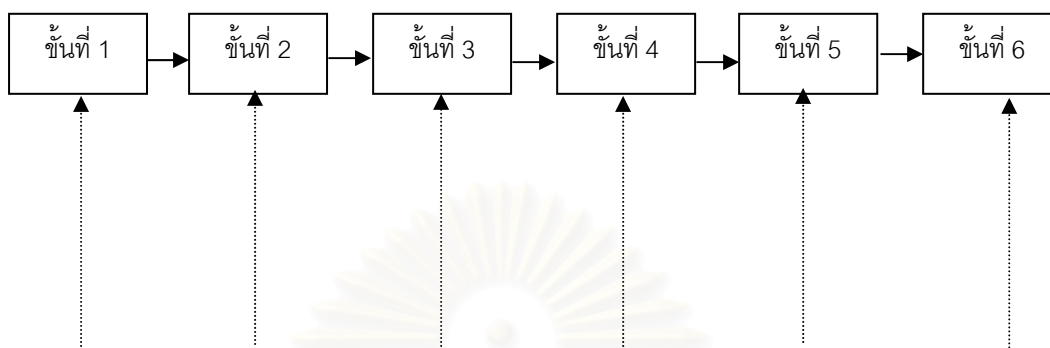
ขั้นที่ 4 การพัฒนาเป็นขั้นการดำเนินการเพื่อการพัฒนาผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหมด้านบทบาททางวิชาการ ตามรูปแบบที่สร้างขึ้น เป็นการสร้างองค์ความรู้และพัฒนาความเข้าใจทั้ง 3 ด้าน ทีละด้านโดยอาจเข้าสู่กระบวนการด้านใดด้านหนึ่งที่เป็นความต้องการหรือด้านที่ตนบกพร่อง หรือจะเข้าสู่กระบวนการพัฒนาทั้ง 3 ด้านก็ได้ แต่ต้องประเมินในขั้นที่ 2 ก่อน เพื่อให้เกิดความสามารถในการแสดงบทบาททางวิชาการทั้ง 7 บทบาทตามที่ได้จากการศึกษา

ขั้นที่ 5 การฝึกปฏิบัติ เป็นการฝึกปฏิบัติในสถานการณ์จริง และกึ่งสถานการณ์จริง โดยเรียนรู้จากการทำงานและการฝึกระหว่างปฏิบัติงาน เพื่อให้เกิดทักษะในการนำความรู้ความเข้าใจที่ได้จากการพัฒนาในขั้นที่ 4 มาประยุกต์ใช้ในการฝึกปฏิบัติตามที่นำเสนอโครงการให้เป็นผลสำเร็จ

ขั้นที่ 6 การประเมินผลการพัฒนาและการดำเนินการ เป็นขั้นการประเมินผลการพัฒนาว่าเกิดบทบาททางวิชาการที่เหมาะสมหรือไม่ และเป็นการประเมินผลกระบวนการดำเนินการในแต่ละขั้นและในภาพรวม ซึ่งการประเมินผลการพัฒนาจะประเมินด้านพุทธิพิสัย ด้านเจตพิสัย ด้านทักษะพิสัย และการประเมินผลการดำเนินการ จะวิเคราะห์การดำเนินการ ทั้งนี้เพื่อให้ทราบว่าเกิดการพัฒนาผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาลด้านบทบาททางวิชาการที่เหมาะสมหรือไม่ มีข้อควรปรับปรุงแก้ไขหรือพัฒนาให้ดีขึ้นกว่าเดิมในกระบวนการและขั้นตอนใดบ้าง

2. การกำหนดความสัมพันธ์ขององค์ประกอบทั้ง 6 แนวคิดหลัก ซึ่งจะได้ความสัมพันธ์ของทั้ง 6 องค์ประกอบ ตามลำดับของความสัมพันธ์ ดังแผนภูมิที่ 13

แผนภูมิที่ 13 แสดงความสัมพันธ์ของแต่ละขั้นตอน



จากการกำหนดความสัมพันธ์ของทั้ง 6 ขั้นตอน ดังกล่าวให้ความหมายของความสัมพันธ์กับการดำเนินการว่าจะต้องดำเนินการตามลำดับขั้นตอน จากขั้นที่ 1 ถึง ขั้นที่ 6 ตามลำดับความสัมพันธ์ที่วางไว้จะข้ามขั้นตอนใดขั้นตอนหนึ่งซึ่งเป็นแนวความคิดหลักไม่ได้

3. การกำหนดวิธีการ กิจกรรม และรายละเอียดของการดำเนินการในแต่ละขั้นตอน ให้มีความสอดคล้อง และสัมพันธ์กันกับแนวคิดหลักในแต่ละขั้นตอน

4. กำหนดวิธีการในการนำรูปแบบไปใช้ ก่อนการนำรูปแบบการพัฒนาผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหมด้านบทบาททางวิชาการไปใช้ ผู้ใช้จะต้องทำความเข้าใจในการนำไปใช้ ดังนี้

4.1 การศึกษารูปแบบการพัฒนาผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหมด้านบทบาททางวิชาการ ในภาพรวม

4.2 การเตรียมการและการดำเนินการใช้รูปแบบการพัฒนาผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหมด้านบทบาททางวิชาการ

4.3 การประเมินผลการดำเนินการ

5. กำหนดรายละเอียดของเนื้อหาสาระที่จะใช้ในการดำเนินการพัฒนาผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงกลาโหม ด้านบทบาททางวิชาการ ในแต่ละขั้นการดำเนินการ ซึ่งประกอบด้วย แนวความคิด เนื้อหาสาระการพัฒนา และระยะเวลาของการพัฒนา ในแต่ละขั้นตอนและในแต่ละกิจกรรม

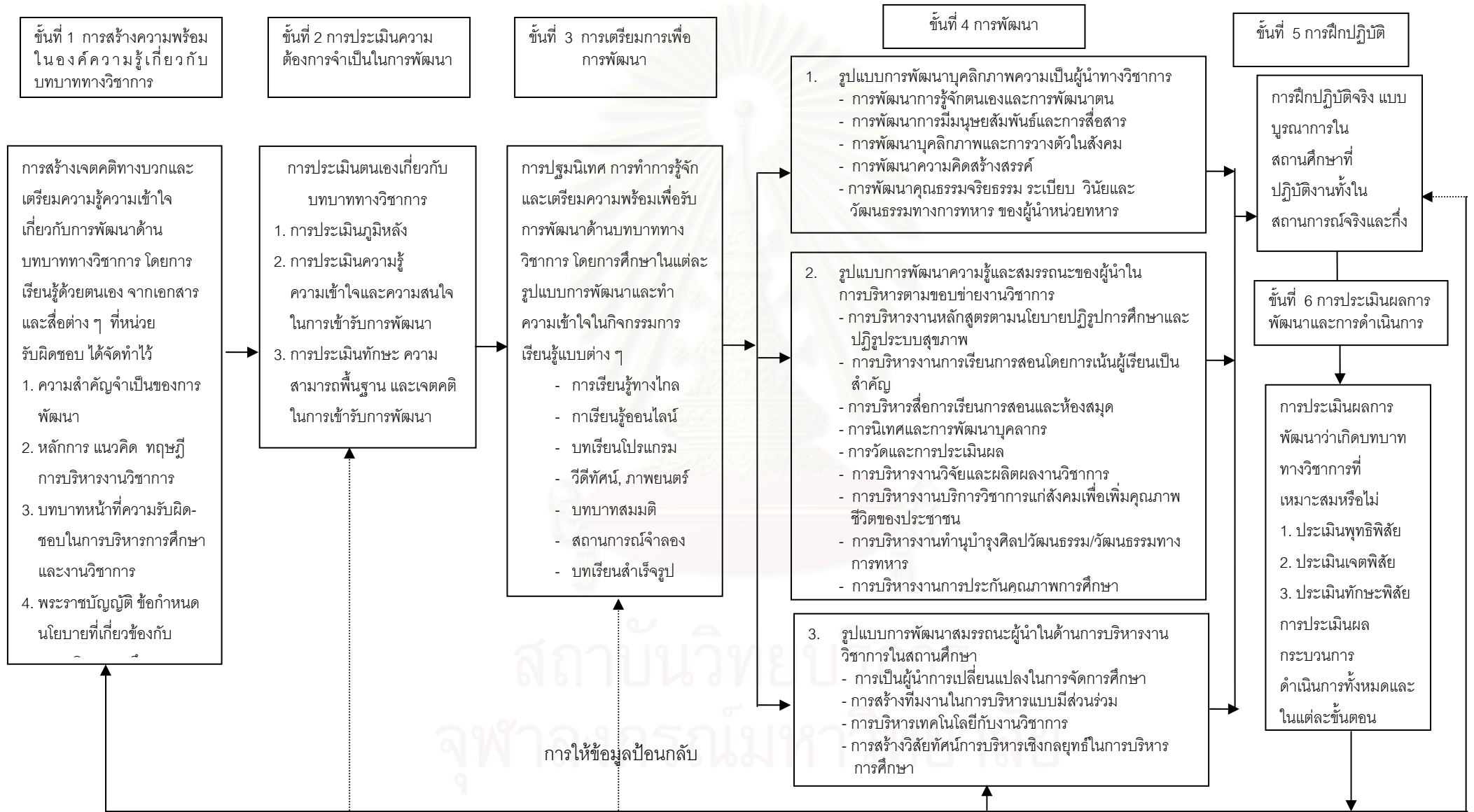
6. กำหนดรายละเอียดในขั้นตอนการดำเนินการพัฒนาตามรูปแบบการพัฒนาผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาลด้านบทบาททางวิชาการ ซึ่งประกอบด้วยขั้นตอนการพัฒนา สาระการพัฒนาเป้าหมาย กิจกรรมการพัฒนา และผลที่ต้องการ

ตอนที่ 1.5 รูปแบบการพัฒนาผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม
ด้านบทบาททางวิชาการ (ฉบับร่าง)

รูปแบบการพัฒนาผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหมด้านบทบาททางวิชาการ มีลักษณะเป็นการพัฒนาที่ประมวลความรู้ และประสบการณ์ที่จัดให้กับผู้เข้ารับการพัฒนาคือผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหมที่ดำรงตำแหน่ง ทั้งนี้ องค์ความรู้ ประสบการณ์ และวิธีการพัฒนาได้มาจากการวิเคราะห์ข้อมูลในข้างต้น (ตอนที่ 1.1 – 1.4)

ในการสร้างรูปแบบการพัฒนาผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหมด้านบทบาททางวิชาการ เป็นการนำผลจากการวิเคราะห์และสังเคราะห์บทบาททางวิชาการตามหลักการ แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการบริหารการศึกษาในการบริหารงานวิชาการมาเป็นข้อมูลในการสร้างรูปแบบการพัฒนาผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหมด้านบทบาททางวิชาการ โดยกำหนดรายละเอียดการดำเนินการในแต่ละขั้นตอนการพัฒนาให้มีความสอดคล้องและสัมพันธ์กัน ดังแสดงในแผนภูมิที่ 14 และกำหนดรายละเอียดในขั้นการดำเนินการพัฒนาตามรูปแบบการพัฒนาผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหมด้านบทบาททางวิชาการ ซึ่งประกอบด้วยแนวความคิด เนื้อหาสาระการพัฒนา และระยะเวลาของการพัฒนา ดังแสดงในตารางที่ 25 และรายละเอียดขั้นตอนการดำเนินการซึ่งประกอบไปด้วยการกำหนดเนื้อหาสาระการพัฒนา เป้าหมาย กิจกรรมการพัฒนา และผลที่ต้องการ ดังแสดงในตารางที่ 26

แผนภูมิที่ 14 แสดงรายละเอียดในการดำเนินการตามแนวคิดหลักของรูปแบบการพัฒนาผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงกลาโหม ด้านบทบาททางวิชาการ



คำอธิบายรูปแบบการพัฒนาผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม
ด้านบทบาททางวิชาการ (ฉบับร่าง)

ตารางที่ 25 แสดงรายละเอียดการดำเนินการตามโครงสร้างของรูปแบบการพัฒนาผู้อำนวยการ
วิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหมด้านบทบาททางวิชาการ

ขั้นการดำเนินการ	แนวความคิด	เนื้อหาสาระการพัฒนา
<p>ขั้นที่ 1 การสร้าง ความพร้อม ในองค์ ความรู้ (Phase 1 Readiness)</p>	<p>การสร้างเจตคติและ แนวความคิดพื้นฐาน เกี่ยวกับ การพัฒนา ผู้อำนวยการวิทยาลัย พยาบาล ด้านบทบาททาง วิชาการ และองค์ความรู้ที่ เกี่ยวข้องกับการบริหาร สถานศึกษา การบริหารงาน วิชาการ พระราชบัญญัติ ข้อกำหนด ข้อบังคับ และ นโยบายต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง กับการบริหารการศึกษา ด้วยตนเองของผู้ที่จะเข้าสู่ กระบวนการพัฒนาโดย ศึกษาจากเอกสารและสื่อ ต่าง ๆ ที่ได้จัดทำไว้ให้</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. ความสำคัญจำเป็นของการพัฒนา ผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาล ด้านบทบาททางวิชาการ 2. หลักการ แนวคิด ทฤษฎี การบริหารงาน วิชาการ 3. บทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบของ ผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาลในการ บริหารการศึกษาและวิชาการ 4. พระราชบัญญัติ ข้อกำหนด ข้อบังคับ นโยบาย ระเบียบปฏิบัติต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารการศึกษา
<p>ขั้นที่ 2 การประเมิน ความต้องการจำเป็น ในการพัฒนา (Phase 2 Needs Assessment)</p>	<p>การประเมินตนเองก่อน การดำเนินการเพื่อหาสิ่งที่ ต้องพัฒนา</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. การประเมินภูมิหลังอันเป็นบุคลิกภาพ ของผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาล 2. การประเมินความรู้ความเข้าใจและ ความสนใจในการเข้ารับการพัฒนา ความรู้และสมรรถนะของผู้นำในการ บริหารตามขอบข่ายงานวิชาการ 3. การประเมินทักษะและความสามารถ พื้นฐานด้านบทบาททางวิชาการของ ผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาล และเจตคติในการเข้ารับการพัฒนา

ตารางที่ 25 (ต่อ)

ขั้นการดำเนินการ	แนวความคิด	เนื้อหาสาระการพัฒนา
ขั้นที่ 3 การเตรียมการ เพื่อการพัฒนา (Phase 3 Preparation)	การประชุมพิเศษ การทำ ความเข้าใจและเตรียมการ เพื่อรับการพัฒนาดตนเอง ด้านบทบาททางวิชาการ และการรู้จักกัน	1. การประชุมพิเศษ ชี้แจง แนะนำระเบียบ การปฏิบัติตนในการเข้ารับการพัฒนา 2. การแนะนำการพัฒนาในแต่ละรูปแบบการ พัฒนาและการทำความเข้าใจในกิจกรรม การเรียนรู้แบบต่างๆ 3. กลุ่มสัมพันธ์มิตรใหม่
ขั้นที่ 4 การดำเนินการ พัฒนา (Phase 4 Development Implementation)	การดำเนินการเพื่อการ พัฒนาตามรูปแบบเป็นการ สร้างองค์ความรู้ให้เกิด ความเข้าใจ เจตคติ และ ทักษะเพื่อให้เกิดความ สามารถในการแสดง บทบาททางวิชาการ ประกอบด้วย 1. การพัฒนาบุคลิกภาพ ความเป็นผู้นำทางวิชาการ	1.1 การพัฒนาการรู้จักตนเอง และการ พัฒนาดตนเอง 1.2 การพัฒนาการมีมนุษยสัมพันธ์และการ การสื่อสาร 1.3 การพัฒนาบุคลิกภาพและการวางตัว ในสังคม 1.4 การพัฒนาความคิดสร้างสรรค์ 1.5 การพัฒนาคุณธรรมจริยธรรม และ ระเบียบวินัย และวัฒนธรรมทางการ ทหาร จริยธรรมของผู้บังคับหน่วยทหาร
	2. การพัฒนาความรู้และ สมรรถนะของผู้นำในการ บริหารตามขอบข่ายงาน วิชาการ	2.1 การบริหารงานวิชาการในภาพรวม 2.2 การบริหารงานหลักสูตรตามนโยบาย ปฏิรูปการศึกษาและปฏิรูประบบสุขภาพ 2.3 การบริหารงานการเรียนการสอน ห้องสมุด และปัจจัยเกื้อหนุน

ตารางที่ 25 (ต่อ)

ขั้นการดำเนินการ	แนวความคิด	เนื้อหาสาระการพัฒนา
<p>ขั้นที่ 4 (ต่อ)</p>	<p>3. การพัฒนาสมรรถนะผู้นำในด้านการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา</p>	<p>2.4 การนิเทศและพัฒนาบุคลากร</p> <p>2.5 การวัดและการประเมินผล</p> <p>2.6 การบริหารงานวิจัยและผลิตผลงานวิชาการ</p> <p>2.7 การบริหารงานบริการวิชาการแก่สังคม เพื่อเพิ่มคุณภาพชีวิตของประชาชน</p> <p>2.8 การบริหารงานทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม/ วัฒนธรรมทางการทหาร</p> <p>2.9 การบริหารงานการประกันคุณภาพการศึกษา</p> <p>3.1 การเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงในการจัดการศึกษา</p> <p>3.2 การสร้างทีมงานในการบริหารแบบมีส่วนร่วม</p> <p>3.3 การบริหารเทคโนโลยีกับงานวิชาการ</p> <p>3.4 การสร้างวิสัยทัศน์การบริหารเชิงกลยุทธ์ในการบริหารการศึกษา</p>
<p>ขั้นที่ 5 การฝึกปฏิบัติ (Phase 5 Implement Action)</p>	<p>การฝึกปฏิบัติแบบบูรณาการในสถานการณ์จริง และ กิ่งสถานการณ์จริงในสถานศึกษาที่ปฏิบัติงาน</p>	<p>การฝึกปฏิบัติจริงในสถานศึกษาที่ปฏิบัติงานทั้งในสถานการณ์จริงและกิ่งสถานการณ์จริง โดยฝึกปฏิบัติในด้าน</p> <p>5.1 การพัฒนาบุคลิกภาพความเป็นผู้นำทางวิชาการ</p> <p>5.2 การพัฒนาความรู้และสมรรถนะของผู้นำในการบริหารตามขอบข่ายงานวิชาการ</p> <p>5.3 การพัฒนาสมรรถนะผู้นำในด้านการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา</p>

ตารางที่ 25 (ต่อ)

ขั้นการดำเนินการ	แนวความคิด	เนื้อหาสาระการพัฒนา
ขั้นที่ 6 การประเมิน ผลการพัฒนาและการ ดำเนินการ (Phase 6 Evaluation and Follow up)	การประเมินผลการ พัฒนาว่าเกิดบทบาททาง วิชาการที่ต้องการพัฒนา หรือไม่ ประกอบด้วย 1. การประเมินผลการ พัฒนา 2. การประเมินผลการฝึก ปฏิบัติ 3. การติดตามผลและ วิเคราะห์ผลการดำเนิน การทั้งหมดและในแต่ละ ขั้นตอน	1.1 การประเมินผลด้านพุทธิพิสัยและ เจตพิสัยเกี่ยวกับการเรียนรู้ในชั้น การพัฒนา 2.1 การประเมินด้านพุทธิพิสัย เจตพิสัย และทักษะพิสัยเกี่ยวกับการฝึก ปฏิบัติแบบบูรณาการ 3.1 การติดตามผลความก้าวหน้าของ การพัฒนา 3.2 การวิเคราะห์ผลการดำเนินการ ทั้งหมด 3.3 การวิเคราะห์ผลการดำเนินการ ในแต่ละขั้นตอน

การกำหนดรายละเอียดขั้นตอนการดำเนินการ การกำหนดเนื้อหาสาระการพัฒนา
 เป้าหมาย กิจกรรมการพัฒนาและผลที่ต้องการ

จากโครงสร้างรูปแบบการพัฒนาผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาลสังกัด
 กระทรวงกลาโหมด้านบทบาททางวิชาการที่กำหนดไว้ ผู้วิจัยได้จัดทำรายละเอียดขั้นตอนการ
 ดำเนินการ การกำหนดเนื้อหาสาระการพัฒนาเป้าหมาย กิจกรรมการพัฒนา และผลที่ต้องการ
 ตาม รายละเอียดในตารางที่ 26

ตารางที่ 26 แสดงรายละเอียดกิจกรรมการดำเนินการในแต่ละขั้นตอนของรูปแบบการพัฒนา
ผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหมด้านบทบาททางวิชาการ

ขั้นที่ สาระการพัฒนา	เป้าหมาย	กิจกรรมการพัฒนา	ผลที่ต้องการ
ขั้นที่ 1 การสร้างความพร้อมในองค์ความรู้เกี่ยวกับบทบาททางวิชาการ 1. ความสำคัญจำเป็นของการพัฒนาผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงกลาโหม ด้านบทบาททางวิชาการ <ul style="list-style-type: none"> ● หลักการและความสำคัญของการพัฒนา ● เป้าหมายและประโยชน์ของการพัฒนา ● บทบาททางวิชาการที่เปลี่ยนแปลงในสังคมปัจจุบัน 2. หลักการ แนวคิด ทฤษฎีการบริหารงานวิชาการ <ul style="list-style-type: none"> ● ความหมายความสำคัญ ● หลักการ แนวคิด ทฤษฎี ● ขอบข่ายงานวิชาการ 	1. ให้เกิดความเข้าใจในความสำคัญ จำเป็นของการพัฒนาผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงกลาโหม ด้านบทบาททางวิชาการ 2. ให้เกิดความรู้ความเข้าใจในบทบาททางวิชาการที่เปลี่ยนแปลง 1. เกิดความรู้ ความเข้าใจ ในการบริหารงานวิชาการ 2. หลังการเรียนรู้ด้วยตนเอง สามารถทำแบบทดสอบได้ร้อยละ 80 ขึ้นไป	1. ศึกษาเรียนรู้ด้วยตนเองจากเอกสาร / ชุดการเรียนรู้ สื่อการเรียนรู้ แผ่น CD ประกอบเสียง ที่หน่วยรับผิดชอบจัดเตรียมให้ 2. On line สนทนาได้ตอบแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับความจำเป็นของการพัฒนาผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงกลาโหม ด้านบทบาททางวิชาการ บน Web Board ที่หน่วยรับผิดชอบจัดเตรียมไว้ 1. ทบทวนและฟื้นฟูองค์ความรู้ด้านการบริหารงานวิชาการ ด้วยการศึกษาดูด้วยตนเอง จาก การอ่านหนังสือ ตำรา เอกสารที่เกี่ยวข้อง 2. ศึกษาเรียนรู้ด้วยตนเองจากเอกสารชุดการเรียนรู้ ที่หน่วยรับผิดชอบจัดเตรียมให้ 3. ประเมินตนเองด้วยการทำแบบทดสอบความรู้ก่อน และ หลังการเรียนรู้จากชุดการเรียนรู้ที่กำหนดให้	1. มีความต้องการและเต็มใจเข้ารับการพัฒนา 2. ตระหนักถึงความสำคัญจำเป็นในการพัฒนา 3. ตระหนักถึงความสำคัญของผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงกลาโหม ต่อประสิทธิภาพ ประสิทธิผล การบริหารจัดการศึกษาของวิทยาลัยพยาบาล 1. มีความพร้อมและความแม่นยำในองค์ความรู้เกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการ ก่อนที่จะเข้าสู่กระบวนการพัฒนา 2. วางแผนจัดระบบการบริหารงานวิชาการได้ตาม ขอบข่ายงานวิชาการที่กำหนด

ตารางที่ 26 (ต่อ)

ระดับ ชั้นที่	สาระการพัฒนา	เป้าหมาย	กิจกรรมการพัฒนา	ผลที่ต้องการ
	3. บทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบของผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงกลาโหม ในการบริหารการศึกษางานวิชาการ	<ol style="list-style-type: none"> 1. ให้รู้ถึงบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบที่ต้องการให้ปฏิบัติ 2. ให้เกิดความรู้ ความเข้าใจ และระบุดีถึงบทบาททางวิชาการของผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงกลาโหม 3. รู้ถึงภารกิจต่าง ๆ ที่จะต้องรับผิดชอบในฐานะผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงกลาโหม 	<ol style="list-style-type: none"> 1. ศึกษาเรียนรู้ด้วยตนเองจากเอกสาร / สื่อ / ชุดการเรียนรู้ที่หน่วยรับผิดชอบจัดเตรียมให้ 2. สำรวจตนเองด้านบทบาททางวิชาการในการเป็นผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงกลาโหม ว่าได้มีการปฏิบัติตามอย่างไร 3. วิเคราะห์ผลงานความสำเร็จในการบริหารการศึกษา การบริหารงานวิชาการของตนเองที่ผ่านมาว่าเป็นอย่างไร 	<ol style="list-style-type: none"> 1. เข้าใจและตระหนักรู้เกี่ยวกับภาพรวมด้านบทบาททางวิชาการของผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงกลาโหม ในทุกบทบาทที่ต้องปฏิบัติ 2. ยอมรับในพฤติกรรมที่แสดงบทบาททางวิชาการของตนเองทั้งด้านที่ประสบผลสำเร็จและด้านที่ควรปรับปรุงพัฒนา 3. ยอมรับและตระหนักถึงภารกิจหลักที่สำคัญของผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงกลาโหม
	4. พระราชบัญญัติ ข้อกำหนด ข้อบังคับ นโยบาย ระเบียบ ปฏิบัติต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารการศึกษา <ul style="list-style-type: none"> ● พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ● ข้อกำหนด ข้อบังคับ ว่าด้วยการจัดการศึกษา ● หลักสูตรพยาบาลศาสตรบัณฑิต ของสภาการพยาบาล ● นโยบายการปฏิรูประบบสุขภาพ ● นโยบายการศึกษา / การประกันคุณภาพการศึกษา ของ กอทพ 	<ol style="list-style-type: none"> 1. ให้เกิดความรู้ ความเข้าใจในเนื้อหาสาระที่เกี่ยวข้องกับพระราชบัญญัติ ข้อกำหนด ข้อบังคับ นโยบาย ระเบียบ ปฏิบัติต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารการศึกษา 	<ol style="list-style-type: none"> 1. ศึกษาเรียนรู้ด้วยตนเองจากเอกสารสิ่งพิมพ์ที่กำหนด 2. การเรียนรู้ออนไลน์ 3. การสอบถามจากผู้รู้ ผู้ทรงคุณวุฒิ 4. การอภิปรายแลกเปลี่ยนความรู้จากบุคคลอื่น 	<ol style="list-style-type: none"> 1. มีแนวทางในการจัดระบบการบริหารการศึกษาได้สอดคล้องตามที่พระราชบัญญัติ ข้อกำหนด ข้อบังคับ นโยบาย ระเบียบปฏิบัติ ได้กำหนดไว้ 2. ตระหนักรู้ถึงความสำคัญของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีต่อประสิทธิภาพขององค์การ
ชั้นที่ 2	การประเมินความต้องการ จำเป็นในการพัฒนา	1. ประเมินบุคลิกภาพ ความ เป็นผู้นำทางวิชาการ ในภาพรวม	1. การพูดแนะนำตัว บอกเล่าถึงประสบการณ์ ผลงานในการทำงานที่เกี่ยวข้องกับการบริหาร การศึกษา บริหารงานวิชาการ	1. รับรู้ถึงบุคลิกภาพท่าทางการแสดงออก การพูด และ ประสบการณ์ตลอดจนความสามารถของแต่ละบุคคล
	1. การประเมินภูมิหลัง			

ตารางที่ 26 (ต่อ)

ระดับที่	สาระการพัฒนา	เป้าหมาย	กิจกรรมการพัฒนา	ผลที่ต้องการ
		2. กำหนดความคาดหวัง เป้าหมายในอนาคต และความตั้งใจในการพัฒนานุคลิกภาพ ความเป็นผู้นำทางวิชาการ พร้อมทั้งจุดเด่นที่จะเสริมสร้างให้มั่นคงยั่งยืน และจุดด้อยที่จะพัฒนาให้เข้มแข็ง	2. การสำรวจตนเอง และบอกถึงบุคลิกภาพความเป็นผู้นำทางวิชาการของตนเองในจุดเด่น และจุดด้อย 3. เขียนรายงาน บอกเป้าหมายในอนาคตที่ต้องการ และความตั้งใจในการพัฒนาตนเองให้มีบุคลิกภาพความเป็นผู้นำทางวิชาการ	2. รับรู้ถึงจุดเด่น และจุดด้อยของแต่ละบุคคลที่จะต้องพัฒนา 3. รู้ถึงความต้องการ และบุคลิกภาพความเป็นผู้นำทางวิชาการที่จะต้องพัฒนา
	2. การประเมินความรู้ ความเข้าใจ และความสนใจในการเข้ารับการพัฒนา ความรู้และสมรรถนะของผู้ดำเนินการบริหารตามขอบข่ายงานวิชาการ	1. ประเมินความรู้ ความเข้าใจ ด้านการบริหารงานวิชาการใน ยุคปฏิรูปการศึกษาและสุขภาพ 2. จัดกลุ่มเข้ารับการพัฒนาตามความสนใจและความสามารถ 3. จัดลำดับความจำเป็น และความสำคัญในการพัฒนา 4. เกิดแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการพัฒนาความรู้ในการบริหารตามของข่ายงานงานวิชาการ	1. ทำแบบทดสอบความรู้ก่อนการพัฒนาเกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการ ด้านหลักการ แนวคิด ทฤษฎี ขอบข่ายงาน วิชาการ และบทบาททางวิชาการ ของผู้บริหารสถานศึกษา 2. เขียนรายงานความตั้งใจและความคาดหวังในการพัฒนาความรู้ ความเข้าใจและสมรรถนะของผู้ดำเนินการบริหารงานวิชาการ ตามขอบข่ายงานวิชาการ	1. รู้พื้นฐานทางความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการบริหารงาน วิชาการ และบทบาททาง วิชาการของแต่ละบุคคล 2. รู้ความคาดหวังและแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการพัฒนา 3. รู้ลำดับขั้น และความต้องการจำเป็นในการพัฒนาความรู้ และสมรรถนะของผู้ดำเนินการบริหารตามขอบข่ายงานวิชาการ
	3. การประเมินทักษะ ความสามารถพื้นฐานและเจตคติ ในการเข้ารับการพัฒนา 3.1 การบริหารงาน	1. ประเมินสมรรถนะผู้นำในด้านการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา 2. ตระหนักในศักยภาพ ด้านความรู้ และสมรรถนะของผู้นำในการบริหารงานวิชาการ ในสถานศึกษา 3. จัดกลุ่มเข้ารับการพัฒนาได้ตามความสนใจและความสามารถ 4. จัดลำดับความสำคัญของการพัฒนาตามความจำเป็น และต้องการ	1. การทำแบบประเมิน ทักษะความสามารถพื้นฐานในการบริหารงาน วิชาการในสถานศึกษา 2. การฝึกวิเคราะห์สถานการณ์ และตัดสินใจแก้ปัญหาเป็นกลุ่ม ในด้านการบริหารงานวิชาการ ในสถานศึกษา 3. การให้ข้อมูลป้อนกลับโดยกลุ่มเพื่อนต่อทักษะและความสามารถที่แสดงออกในการฝึกวิเคราะห์สถานการณ์	1. รู้ภูมิหลังด้านทักษะ ความสามารถด้านการบริหารงาน วิชาการของแต่ละบุคคล 2. ยอมรับในความสามารถของตนเอง 3. รู้ความคาดหวังและแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการพัฒนา 4. รู้ความจำเป็นและความต้องการในการพัฒนาสมรรถนะ ผู้นำด้านการบริหารงานวิชาการ ในสถานศึกษา

ตารางที่ 26 (ต่อ)

ระดับชั้นที่	สาระการพัฒนา	เป้าหมาย	กิจกรรมการพัฒนา	ผลที่ต้องการ
3.1 การบริหารงาน (ต่อ)		5. เกิดแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการพัฒนาสมรรถนะด้านการบริหารงาน	4. การวิเคราะห์และประเมินทักษะ ความสามารถในการบริหารตามขอบข่ายงานวิชาการของตนเองที่ผ่านมาว่ามีสมรรถนะในด้านใดเป็นพิเศษ และควรพัฒนาปรับปรุงด้านใด 5. การเขียนรายงานความตั้งใจและความคาดหวังในการพัฒนาสมรรถนะผู้นำในด้านการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา 6. การจัดกลุ่มเพื่อรับการพัฒนาคตามความสนใจ 7. การจัดลำดับความต้องการพัฒนาตามข้อมูลที่ได้จากการทำแบบประเมิน	
ขั้นที่ 3 การเตรียมการเพื่อการพัฒนา		1. เตรียมการด้านธุรการ และผู้เข้ารับการพัฒนาให้มีความพร้อมและความเข้าใจในการปฏิบัติตามระเบียบวินัย	1. การประชุมชี้แจงและแนะนำให้ทราบเกี่ยวกับการปฏิบัติตามในการเข้ารับการพัฒนา และชี้แจงเกี่ยวกับระเบียบปฏิบัติกรรมวิธีทางธุรการต่าง ๆ ระหว่างเข้ารับการพัฒนา	1. มีความเข้าใจและปฏิบัติตามได้ถูกต้องตามระเบียบของทางราชการในขณะเข้ารับการพัฒนา
1. การปฐมนิเทศ ชี้แจง แนะนำระเบียบการปฏิบัติตนในการเข้ารับการพัฒนา				
2. การแนะนำการพัฒนาในแต่ละรูปแบบ การพัฒนาและการทำความเข้าใจในกิจกรรมการเรียนรู้แบบต่าง ๆ	1. รู้รายละเอียดเกี่ยวกับรูปแบบการพัฒนา และกิจกรรมการเรียนรู้แบบต่าง ๆ เพื่อวางแผนดำเนินการให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อตนเองและหมู่คณะ	1. ปฐมนิเทศรูปแบบการพัฒนาเกี่ยวกับวิธีการ กิจกรรม และรายละเอียดการดำเนินการในแต่ละขั้นตอนของรูปแบบ	1. มีความพร้อมเพื่อเข้ารับการพัฒนาในแต่ละรูปแบบ และเข้าใจในกิจกรรมการเรียนรู้แบบต่าง ๆ	
3. กลุ่มสัมพันธ์มิตรใหม่	1. สร้างความคุ้นเคยและประสานสัมพันธ์ในกลุ่มผู้เข้ารับการพัฒนา 2. ละวางตำแหน่ง เปิดใจและเตรียมพร้อมเข้ารับการพัฒนา	1. กิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์เพื่อสร้างความคุ้นเคยร่วมกันระหว่างผู้เข้ารับการพัฒนา	1. มีสายสัมพันธ์ที่ดีในกลุ่มผู้เข้ารับการพัฒนา 2. สุขกาย สุขใจในการเข้ารับการพัฒนา	

ตารางที่ 26 (ต่อ)

สาระการพัฒนา ชั้นที่	เป้าหมาย	กิจกรรมการพัฒนา	ผลที่ต้องการ
ชั้นที่ 4 การดำเนินการพัฒนา 4.1 การพัฒนาบุคลิกภาพ ความเป็นผู้นำทางวิชาการ 1) การพัฒนาการรู้จักตนเองและการพัฒนาตน	1. รู้หลักการ แนวคิด ของการรู้จักตนเอง และการพัฒนาตน รวมทั้งเกิดความเข้าใจในตนเอง และยอมรับผู้อื่นได้ 2. สามารถวิเคราะห์ตนเองและยอมรับสภาพความเป็นจริงในตนเอง 3. เกิดการตระหนักรู้ในการพัฒนาตน	1. ศึกษาหลักการ แนวคิด กระบวนการ และวิธีการ วิเคราะห์ตนเองจากการฟังบรรยาย และศึกษาด้วยตนเอง จากเอกสาร สื่อ CD ประกอบเสียง การเรียนรู้ทางออนไลน์ 2. ฝึกวิเคราะห์ประเมินตนเอง ด้วยเทคนิคการรู้จักตน บอกถึง จุดอ่อน จุดแข็ง ของตนเอง ตามที่ตนมองเห็น และให้คนอื่น ๆ บอกในสิ่งที่เห็น 3. พัฒนาความตระหนักในตน ด้วยการเขียนเล่าเรื่องของตน การสนทนากลุ่ม การคิดใคร่ครวญและการระดมความคิด การแสดงบทบาทสมมติ	1. มีความรู้จักตนเองและยึดมั่นในทัศนคติที่ต่อตนเองและใกล้เคียงความเป็นจริง 2. ยอมรับ ความเป็นจริงที่เกี่ยวข้องกับตนเองและผู้อื่น 3. มีความสามารถในการพัฒนาตน การรู้จักตนเองและการพัฒนาตน
2) การพัฒนาการมีมนุษยสัมพันธ์และการสื่อสาร	1. รู้จักพื้นฐานธรรมชาติของมนุษย์ และแนวคิดหลักการการสร้างสัมพันธภาพและการมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี 2. รู้หลักการพัฒนาทักษะ ทาง การสื่อสาร และสามารถพูดในที่ประชุมในที่สาธารณะ ชุมชน ในเชิงวิชาการ ได้เป็นที่ยอมรับ	1. ศึกษาพื้นฐานของมนุษย์และทฤษฎี หลักการ แนวคิดของ มนุษยสัมพันธ์และการสื่อสาร จากการฟังบรรยาย อภิปรายกลุ่ม และการศึกษาดูด้วยตนเอง 2. ฝึกการสร้างสัมพันธภาพ การเข้าสังคม และการพูดเชิงวิชาการในการประชุมสัมมนา	1. มีความเข้าใจและสามารถสร้างสัมพันธภาพกับผู้อื่นและติดต่อสื่อสารได้ดี 2. สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ดีและเป็นที่ยอมรับของสังคม 3. เป็นผู้ประสานงาน และนักพูดในงานวิชาการที่ยอมรับของสังคม
3) การพัฒนาบุคลิกภาพและการวางตัวในสังคม	1. รู้หลักการ แนวคิด ของการแสดงตนต่อที่สาธารณะชุมชน ในด้านการแต่งกาย มารยาททางสังคม และแบบธรรมเนียมการปฏิบัติต่าง ๆ และทางการทหาร 2. รู้หลักการ แนวคิด และเทคนิคการพูดทางวิชาการในสังคม และการดำเนินการประชุม ให้ได้ประสิทธิผลสำเร็จ	1. เรียนรู้ หลักการ แนวคิด เกี่ยวกับการแสดงตนในที่สาธารณะ ชุมชน ด้านการแต่งกาย การพูด มารยาทของสังคม แบบธรรมเนียมการปฏิบัติทางการทหาร จากการบรรยาย การสาธิต วิดีทัศน์การอภิปราย สนทนา ทำงานกลุ่ม และการแสดงบทบาทสมมติ 2. ฝึกทำทางการวางตน การพูด	1. มีความถูกต้องในการปฏิบัติ และมีมารยาททางสังคมระดับผู้บริหาร 2. เป็นที่ยอมรับและมีความสง่างามทางสังคม 3. เกิดความตระหนักรู้ถึงความสำคัญของบุคลิกภาพและการวางตัวในสังคมต่อการบริหารวิชาการ

ตารางที่ 26 (ต่อ)

ระดับ ชั้นที่	สาระการพัฒนา	เป้าหมาย	กิจกรรมการพัฒนา	ผลที่ต้องการ
4) การพัฒนาความคิด สร้างสรรค์	<p>3. มีทักษะสามารถปฏิบัติตนได้ถูกต้อง และนำไปปฏิบัติได้เหมาะสมกับโอกาส และสถานที่ พร้อมทั้งสามารถนำไปประยุกต์ใช้ได้กับการบริหารการจัดการศึกษา</p> <p>1. รู้หลักการ แนวคิด และเทคนิคการพัฒนาความคิดสร้างสรรค์</p> <p>2. แสดงความคิดริเริ่มและให้ข้อเสนอแนะในกลุ่ม</p> <p>3. ตระหนักในความสามารถในการพัฒนาความคิดสร้างสรรค์ของตนเอง</p>	<p>3. มีทักษะสามารถปฏิบัติตนได้ถูกต้อง และนำไปปฏิบัติได้เหมาะสมกับโอกาส และสถานที่ พร้อมทั้งสามารถนำไปประยุกต์ใช้ได้กับการบริหารการจัดการศึกษา</p> <p>1. รู้หลักการ แนวคิด และเทคนิคการพัฒนาความคิดสร้างสรรค์</p> <p>2. แสดงความคิดริเริ่มและให้ข้อเสนอแนะในกลุ่ม</p> <p>3. ตระหนักในความสามารถในการพัฒนาความคิดสร้างสรรค์ของตนเอง</p>	<p>ทางวิชาการ การพูดในที่ประชุม และการพูดจูงใจ พร้อมทั้งร่วมวิเคราะห์และประเมินโดยตนเอง และกลุ่มในการฝึกนั้น ๆ โดยอาจใช้การบันทึกเทปวีดีโอได้</p> <p>3. จัดทำโครงการประชุมวิชาการ และจัดแบ่งมอบงานหน้าที่ให้แต่ละคนในกลุ่มรับผิดชอบ และให้สังเกตบุคลิกภาพและการวางตัวของกลุ่มสมาชิก ในระหว่างการดำเนินโครงการฯ</p> <p>4. อภิปราย / สนทนากลุ่ม / และประเมินโดยตนเอง/ เพื่อนร่วมงาน เพื่อให้ข้อมูลย้อนกลับ ในการแก้ไขปรับปรุงและพัฒนา</p> <p>1. ศึกษาหลักการ แนวคิด เทคนิคการพัฒนาความคิดสร้างสรรค์ในองค์การ ด้วยการศึกษาค้นคว้าจากสื่อ CD ประกอบเสียง วีดิทัศน์ การศึกษาออนไลน์ ฯลฯ</p> <p>2. การฝึกระดมความคิดในกลุ่ม การทำงาน การฝึกการแก้ปัญหาจากสถานการณ์ และการเขียนในสิ่งที่ตนคิด รวมทั้งการจัดทำแผนที่การคิด (Mind Mapping) ในมุมมองของแต่ละคนที่มีต่อสถานการณ์ ปัญหา/ประเด็นที่สำคัญที่พิจารณา แล้วนำมาระดมความคิด อภิปรายกลุ่มหาข้อสรุป</p> <p>3. ตรวจสอบตนเองเกี่ยวกับความสามารถในการคิดสร้างสรรค์ ว่าเป็นเช่นไร และวางแผนแก้ไข ด้วยการคิดหาแนวทางพัฒนาการคิดสร้างสรรค์</p>	<p>1. มีความเข้าใจและสามารถพัฒนาความคิดสร้างสรรค์ได้</p> <p>2. มีการริเริ่มนำสิ่งใหม่เข้ามาบริหารและพัฒนาวิทยาลัยพยาบาลในด้านการบริหารงานวิชาการ</p>

ตารางที่ 26 (ต่อ)

สาระการพัฒนา ชั้นที่	เป้าหมาย	กิจกรรมการพัฒนา	ผลที่ต้องการ
<p>5) การพัฒนาคุณธรรมจริยธรรม ระเบียบวินัยและวัฒนธรรมทางการทหารของผู้นำหน่วยทหาร</p> <ul style="list-style-type: none"> • ธรรมในการครองตน ธรรมในการครองคน และ ธรรมในการครองงาน • ขั้นตอนการพัฒนาจริย- ธรรมและคุณธรรม • ความมีระเบียบวินัย และ วัฒนธรรมทางการทหารของ ผู้นำหน่วยทหาร 	<p>1. เข้าใจหลักคุณธรรม จริยธรรมของผู้นำ เพื่อนำไปเป็น แนวทางในการประพฤติปฏิบัติ</p> <p>2. นำไปประยุกต์ใช้ในการ ปกครองบัญชา ในการบริหาร การศึกษาของวิทยาลัยพยาบาล</p>	<p>1. มอบหมายให้ศึกษาดูงาน/ ศึกษาผู้นำทหารทางการศึกษา ที่มีคุณธรรมจริยธรรม ระเบียบ วินัยทางการทหาร ในการ บริหารงานที่ดี พร้อมทั้ง วิเคราะห์และสรุปผลที่ได้จาก การศึกษาที่สามารถนำไปเป็น แบบอย่างได้</p> <p>2. เขียนรายงาน / โครงการ / แผนงาน การนำความรู้เกี่ยวกับ คุณธรรมจริยธรรมไปปรับใช้ ในการบริหารทั้งการบริหารตน การบริหารคน และการบริหาร งาน</p>	<p>1. ปกครองบังคับบัญชาและ บริหารจัดการศึกษา บริหาร วิชาการ ด้วยระบบคุณธรรม</p> <p>2. มีความสำนึกในบทบาท หน้าที่ของผู้บริหารในความ รับผิดชอบต่อการบริหารจัดการ การศึกษา</p> <p>3. มีแนวทาง / แผนงาน กิจกรรมในการพัฒนาคุณธรรม จริยธรรม ระเบียบ วินัย และ วัฒนธรรมทางการทหาร</p>
<p>4.2 การพัฒนาความรู้ และสมรรถนะของผู้นำใน การบริหารตามขอบข่ายงาน วิชาการ</p> <p>1) การบริหารงานหลักสูตร ตามนโยบายการปฏิรูปการ ศึกษาและปฏิรูประบบสุขภาพ</p> <ul style="list-style-type: none"> • หลักเกณฑ์ของหลักสูตร จุดมุ่งหมาย โครงสร้าง เนื้อหา สาระ และการประเมิน • รูปแบบของหลักสูตรด้าน การจัดเนื้อหาสาระ และการ บริหารหลักสูตร • สมรรถนะหลักของ พยาบาลวิชาชีพ และสมรรถนะ หลักของผดุงครรภ์ชั้นหนึ่ง 	<p>1. รู้แนวคิด หลักการในการ พัฒนา การบริหารและการ ประเมินหลักสูตร</p> <p>2. รู้เกี่ยวกับหลักเกณฑ์ และ รูปแบบของหลักสูตรระดับอุดม ศึกษา และหลักสูตรพยาบาล ศาสตร์บัณฑิต ตามแนว พรบ. การศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และข้อกำหนดของสภาการ- พยาบาล</p> <p>3. รู้แนวคิดในการวิเคราะห์และ พัฒนาหลักสูตรพยาบาลศาสตร บัณฑิต ที่สอดคล้องกับการ ปฏิรูประบบสุขภาพและ สมรรถนะหลักของพยาบาล วิชาชีพ</p>	<p>1. ศึกษาแนวคิด หลักการ การ พัฒนา การบริหาร และการ ประเมินหลักสูตรรวมทั้งติดตาม วิทยาการด้านหลักสูตรด้วย ตนเอง จากเอกสาร ตำรา สื่อต่างๆ และจากการฟัง บรรยาย การเข้าร่วมประชุม สัมมนาวิชาการ แลกเปลี่ยน ความคิดเห็นกับสมาชิกของ สถาบันและองค์กรวิชาชีพ</p> <p>2. วิเคราะห์หลักสูตรตัวอย่าง และร่วมอภิปรายแลกเปลี่ยน ความคิดเห็นพร้อมทั้งวางแผน การพัฒนาหลักสูตร</p> <p>3. ศึกษาดูงานด้านการพัฒนา หลักสูตรและการบริหารหลัก- สูตรพยาบาลศาสตรบัณฑิต ในยุคปฏิรูปฯ ที่ประสบความสำเร็จ</p>	<p>1. สามารถจัดการศึกษาของ วิทยาลัยพยาบาลสอดคล้องกับ ปรัชญาและวัตถุประสงค์ของ หลักสูตร</p> <p>2. กำหนดนโยบาย / แผนงาน / โครงการ พัฒนาหลักสูตรและ ดำเนินการพัฒนาหลักสูตร และ ติดตามประเมินการใช้หลักสูตร</p> <p>3. มีความสามารถในการใช้ หลักสูตรเป็นแนวทางในการจัด การเรียนการสอนและบริหาร หลักสูตรได้อย่างมีประสิทธิภาพ</p> <p>4. เป็นผู้ริเริ่ม ผู้พัฒนาให้การ ยอมรับ ช่วยเหลือสนับสนุน และวิทยากรนักพูด ในด้านงาน หลักสูตร</p>

ตารางที่ 26 (ต่อ)

ระดับชั้นที่	สาระการพัฒนา	เป้าหมาย	กิจกรรมการพัฒนา	ผลที่ต้องการ
2) การบริหารงานการเรียนการสอนโดยการเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ	<p>1. รู้แนวคิด หลักการ รูปแบบ การจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ</p> <p>2. รู้เกี่ยวกับการกำหนดกลวิธี และกลยุทธ์การปฏิรูปการเรียนรู้ให้เกิดประสิทธิภาพ ประสิทธิผลต่อวิทยาลัยพยาบาล</p> <p>3. ตระหนักในบทบาทของครูที่เอื้อต่อการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ</p> <p>4. เข้าใจในกระบวนการพัฒนาใหม่ของการจัดการศึกษาเพื่อเสริมสร้างพลังการเรียนรู้</p>	<p>4. เขียนแผนงานการพัฒนาหลักสูตรของวิทยาลัยพยาบาลที่คาดว่าจะดำเนินการพัฒนา</p> <p>1. ศึกษา ค้นคว้า ติดตามวิทยาการด้านการปฏิรูปการเรียนรู้ในระดับอุดมศึกษา การเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ จากตำรา เอกสาร สื่อต่าง ๆ ด้วยตนเอง และจากการฟังบรรยาย เข้าร่วมประชุมสัมมนาวิชาการ และอภิปรายและแลกเปลี่ยนความคิดเห็น</p> <p>2. ฝึกวิเคราะห์วิทยาลัยพยาบาลด้านการบริหารงาน การเรียนการสอน และจัดทำแผนกลยุทธ์ในการปฏิรูปการเรียนรู้เป็นกลุ่มย่อยและอภิปรายแลกเปลี่ยนความคิดเห็น</p> <p>3. วิเคราะห์และประเมินตนเองด้านการบริหารงานการเรียนการสอนที่บริหารมาว่ามีความสำเร็จอย่างไร เพื่อวางแผนการพัฒนาตนเอง</p> <p>4. เขียนโครงการ จัดทำแผนการพัฒนา ด้านการจัดการเรียนการสอนโดยการเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ</p>	<p>1. มีแนวทางและความสามารถในการกำหนดนโยบาย / แผนงาน การจัดระบบพัฒนาการเรียน การวัดและประเมินผล การใช้เทคโนโลยีทางการศึกษา ให้กับคณาจารย์</p> <p>2. มีแนวทางในการจัดการ ทำการวางแผนกลยุทธ์ในการปฏิรูปการเรียนรู้</p> <p>3. มีความสามารถในการจัดการเรียนการสอนตามกรอบแนวคิดที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญได้อย่างมีประสิทธิภาพ</p> <p>4. เป็นผู้ริเริ่ม ปรับปรุงพัฒนา แนะนำช่วยเหลือ ยอมรับ สนับสนุน และเป็นพี่ปรึกษาในการจัดการเรียนการสอน ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ</p>	
3) การบริหารสื่อการเรียนการสอน และห้องสมุด	<p>1. รู้แนวคิด ความสัมพันธ์ ความสำคัญและประโยชน์ของสื่อกับการจัดการเรียนการสอน</p> <p>2. ตระหนักในบทบาทของผู้บริหารในการจัดหาสื่อ การสนับสนุนให้มีการใช้สื่อที่เอื้อ</p>	<p>1. ศึกษาหลักการ แนวคิด และบทบาทของผู้บริหารที่เกี่ยวข้องกับการบริหารสื่อการเรียนการสอนและห้องสมุด จากตำรา เอกสาร การฟังบรรยาย และเรียนรู้ออนไลน์ด้วยตนเอง</p>	<p>1. มีแนวทางและความสามารถในการบริหารสื่อและห้องสมุดได้อย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพ</p> <p>2. มีแนวทางในการดำเนินการจัดตั้งศูนย์การเรียนรู้ การจัด</p>	

ตารางที่ 26 (ต่อ)

สาระการพัฒนา ชั้นที่	เป้าหมาย	กิจกรรมการพัฒนา	ผลที่ต้องการ
<ul style="list-style-type: none"> บทบาทผู้บริหารในการบริหารสื่อการเรียนการสอน การบริหารงานห้องสมุด การจัดตั้งศูนย์การเรียนรู้ การจัดระบบสารสนเทศ ฐานข้อมูล และการสร้างความร่วมมือระหว่างสถาบันในการเป็นเครือข่ายการเรียนรู้ การใช้สื่อการเรียนการสอน และห้องสมุดร่วมกัน 	<p>ให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ด้วยตนเอง คิดแก้ปัญหาได้อย่างสร้างสรรค์ และการประเมินผลการใช้สื่อ</p> <p>3. รู้แนวคิดในการบริหารงานห้องสมุด ศูนย์การเรียนรู้ และกลยุทธ์ในการสร้างความร่วมมือระหว่างสถาบันในการเป็นเครือข่ายการเรียนรู้</p>	<p>2. ศึกษาดูงานสถาบันการศึกษาที่ประสบความสำเร็จในการบริหารสื่อการเรียนการสอน และห้องสมุด เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาสถาบันการศึกษาของตนเอง</p> <p>3. เข้าร่วมประชุมกลุ่ม สนทนา ร่วมกันเกี่ยวกับสื่อ ตำรา เอกสาร ฐานข้อมูลทางวิชาการ ในสถาบันการศึกษาของตนเอง เพื่อให้ข้อมูลและเพื่อการสร้างความร่วมมือระหว่างสถาบันในการเป็นเครือข่ายการเรียนรู้ การใช้สื่อการเรียนการสอน และห้องสมุดร่วมกัน</p>	<p>ระบบสารสนเทศ ฐานข้อมูลในการเรียนรู้</p> <p>3. มีการสร้างความร่วมมือระหว่างสถาบันในการเป็นเครือข่ายการเรียนรู้ การใช้สื่อการเรียนการสอนและห้องสมุด</p> <p>4. เป็นผู้ริเริ่มให้มีการนำสื่อมา ใช้พัฒนาการเรียนการสอน และมีกลยุทธ์การบริหารสื่อการเรียนการสอนและห้องสมุด</p> <p>5. เป็นผู้สนับสนุนด้านการจัดหา สื่อ และทรัพยากร เป็นผู้ให้คำแนะนำปรึกษาด้านการใช้สื่อ และงานห้องสมุด รวมทั้งเป็นผู้ประสานงาน ทั้งภายในและภายนอกสถาบัน เพื่อให้การบริหารงานด้านสื่อการเรียนการสอนและห้องสมุดดำเนินไปด้วยดี</p>
<p>4) การนิเทศและการพัฒนาบุคลากร</p> <ul style="list-style-type: none"> ความสำคัญและจุดมุ่งหมายของการนิเทศและการพัฒนาบุคลากร แนวคิด หลักการและวิธีการในการนิเทศ และการพัฒนาบุคลากร บทบาทผู้บริหารในการนิเทศและการพัฒนาบุคลากร 	<p>1. ตระหนักในความสำคัญและจุดมุ่งหมายของการนิเทศ และการพัฒนาบุคลากร</p> <p>2. รู้แนวคิด หลักการและวิธีการในการนิเทศและการพัฒนาบุคลากร</p> <p>3. ตระหนักถึงบทบาทผู้บริหารในการนิเทศและการพัฒนาบุคลากร เพื่อให้ความช่วยเหลือให้การสนับสนุน ส่งเสริมพัฒนา และให้คำปรึกษาแนะนำด้านวิชาการ</p>	<p>1. ศึกษาแนวคิด หลักการและวิธีการในการนิเทศและการพัฒนาบุคลากร จากการศึกษา บรรยาย และจากการศึกษาดูงาน โดยอ่านตำรา เอกสาร สื่อ การเรียนรู้ออนไลน์</p> <p>2. ฝึกวิเคราะห์ปัญหาการนิเทศ และการพัฒนาบุคลากรเป็นกลุ่มจากสถานการณ์จำลอง และอภิปรายแสดงความคิดเห็น ถกเถียงปัญหาและแก้ไข ตัดสินใจร่วมกัน</p> <p>3. ฝึกวิเคราะห์และรายงานการวิเคราะห์การจัดระบบการนิเทศ และการพัฒนาบุคลากร ใน</p>	<p>1. มีความสามารถในการจัดระบบการนิเทศ และการพัฒนาบุคลากรได้เหมาะสม</p> <p>2. มีความสามารถติดตามและประเมินผลงานด้านวิชาการของบุคลากรได้</p> <p>3. เป็นผู้ช่วยเหลือ ให้การสนับสนุน ส่งเสริมพัฒนาและให้คำปรึกษาแนะนำ แก่บุคลากร ในด้านการเรียนการสอน และด้านวิชาการได้อย่างเหมาะสม</p> <p>4. มีแผนการพัฒนาตนเอง ในการนิเทศและการพัฒนาบุคลากร ในการฝึกปฏิบัติจริง ในวิทยาลัยพยาบาล</p>

ตารางที่ 26 (ต่อ)

ระดับ ชั้นที่	สาระการพัฒนา	เป้าหมาย	กิจกรรมการพัฒนา	ผลที่ต้องการ
5) การวัดและการประเมินผล ● ความหมาย ความสำคัญ และวัตถุประสงค์ของการวัด และการประเมินผล ● แนวคิด หลักการและ ขั้นตอนการวัดและการประเมินผล ● บทบาทหน้าที่ของผู้บริหาร ในการวัดและการประเมินผล	1. รู้ความหมาย ความสำคัญ และวัตถุประสงค์ของการวัด การประเมินผล 2. เข้าใจในแนวคิด หลักการ และขั้นตอนการวัดและการ ประเมินผล 3. ตระหนักถึงบทบาทหน้าที่ ของผู้บริหารในการวัดและการ ประเมินผล	สถาบันการศึกษาของตนเอง 4. เขียนรายงานความตั้งใจใน การพัฒนาความรู้และสมรรถนะ ของตนเอง ด้านการนิเทศและ การพัฒนาบุคลากรในส่วนที่ เป็นจุดอ่อน และแผนการพัฒนา ในการฝึกปฏิบัติจริง 1. ศึกษาแนวคิด หลักการที่ สำคัญของการวัดและการ ประเมินผลการเรียนการสอน จากการฟังบรรยาย และติดตาม วิทยากรพร้อมทั้งศึกษา- ด้วยตนเองจากตำรา เอกสาร การเรียนรู้ออนไลน์ 2. วิเคราะห์สถานการณ์ศึกษา ของตนเองเกี่ยวกับการวัดและ การประเมินผลว่ามีข้อเด่น ข้อ ด้อยอย่างไร และเขียนรายงาน การพัฒนา การวัดและการ ประเมินผล	ผลที่ต้องการ 1. มีการจัดระบบการวัดและ การประเมินผลการเรียนการ สอนได้เหมาะสม 2. มีการสนับสนุน วัสดุอุปกรณ์ และส่งเสริมพัฒนาบุคลากรให้ มีความรู้ ความเข้าใจใน วิทยาการใหม่ และสามารถทำ การวัดและประเมินผลตาม สภาพจริงด้วยหลากหลายวิธี 3. มีแนวทางในการพัฒนา การวัดและการประเมินผล การเรียนการสอน	
6) การบริหารงานวิจัยและผลิต ผลงานวิชาการ ● แนวคิด หลักการในการ บริหารงานวิจัย และผลิตผลงาน วิชาการ ● การใช้ผลงานวิจัย ผลงาน วิชาการ มาพัฒนาการบริหาร จัดการศึกษา ● การส่งเสริม การทำวิจัย เพื่อแก้ไขปัญหาในการจัดการ ศึกษาและการผลิตผลงานทาง วิชาการของบุคลากร	1. รู้แนวคิด หลักการ และ ตระหนักถึงความสำคัญ ของ งานวิจัยและผลิตผลงานทาง วิชาการที่มีต่อการบริหารจัดการ ศึกษา 2. รู้จักเลือกใช้ผลงานวิจัย ผลงานวิชาการ ที่มีคุณค่า นำมาพัฒนาการบริหารจัดการ ศึกษา การบริหารงานวิชาการ 3. สามารถกำหนดแนวทางใน การส่งเสริมกระตุ้น และพัฒนา บุคลากรด้านงานวิจัยและผลิต ผลงานทางวิชาการ	1. ศึกษาค้นคว้า อ่านและติด ตามวิทยากรในการบริหารงาน วิจัย และงานผลิตผลงานทาง วิชาการ เพื่อพัฒนาทักษะและ การบริหารจัดการศึกษาจาก ตำรา เอกสาร สื่อ และการเรียน รู้ทางออนไลน์ด้วยตนเอง และ จากการฟังบรรยาย การ อภิปรายกลุ่ม 2. ฝึกวิเคราะห์วิจารณ์ผลงาน วิจัยและผลงานวิชาการเพื่อ เลื่อนำไปใช้ในการพัฒนางาน ด้านการบริหารการศึกษา การ บริหารงานทางวิชาการ	ผลที่ต้องการ 1. มีแนวทางและความสามารถ ในการกำหนดนโยบาย / แผน งาน/การบริหารงานวิจัยและ ผลิตผลงานวิชาการ เพื่อนำไป ใช้ในการบริหารจัดการศึกษา 2. เป็นผู้ริเริ่มให้มีการทำวิจัย และนำผลการวิจัยมาใช้ในการ แก้ปัญหาและพัฒนาการจัดการ ศึกษาการเรียนการสอน 3. เป็นผู้ช่วยเหลือ ยอมรับสนับ- สนุน และให้คำปรึกษาในงาน วิจัย และผลิตผลงานวิชาการ แก่บุคลากรในวิทยาลัย	

ตารางที่ 26 (ต่อ)

ระดับ ชั้นที่	สาระการพัฒนา	เป้าหมาย	กิจกรรมการพัฒนา	ผลที่ต้องการ
<p>7) การบริหารงานบริการวิชาการแก่สังคม เพื่อเพิ่มคุณภาพชีวิตของประชาชน</p> <ul style="list-style-type: none"> ● ความเกี่ยวข้อง / ความสัมพันธ์ของงานบริการวิชาการแก่สังคมกับงานสอน / งานวิจัย ● ความพร้อมของสถาบันการศึกษาระดับอุดมศึกษาต่อการให้บริการวิชาการแก่สังคม ● จุดมุ่งหมาย หลักการ แนวคิดสำคัญ และแนวการจัดเนื้อหาสาระของงานบริการวิชาการแก่สังคมตามความต้องการของสังคม ทั้งในด้านการศึกษ การสร้างอนามัย ชีวีตครอบครัว การพัฒนาคุณภาพชีวิต การส่งเสริมสุขภาพและการพัฒนาชุมชน ● วิธีการให้บริการและนวัตกรรมที่ใช้ในงานบริการวิชาการแก่สังคม 		<p>1. รู้และเข้าใจในแนวคิดของ ความเกี่ยวข้อง ความสัมพันธ์ของงานบริการวิชาการแก่สังคมกับงานสอน งานวิจัย</p> <p>2. ตระหนักในความพร้อมของ วิทยาลัยพยาบาลในการให้บริการวิชาการแก่สังคม</p> <p>3. รู้และเข้าใจในจุดมุ่งหมาย หลักการ แนวคิดสำคัญ และแนวการจัดเนื้อหาสาระ วิธีการ ให้บริการ และการจัดระบบการบริหารงาน การบริการวิชาการแก่สังคม ได้สอดคล้องตามความต้องการของสังคมและหน่วยงาน</p> <p>4. ตระหนักในความสำคัญ และประโยชน์ของงานบริการ วิชาการแก่สังคม ที่มีต่อการ พัฒนาและเพิ่มคุณภาพชีวิต ของประชาชน</p>	<p>3. ฝึกเขียนโครงการ / และแผนงานด้านการพัฒนาการบริหารงานวิจัย และผลิตผลงานทางวิจัย เพื่อกระตุ้นและพัฒนาบุคลากร</p> <p>4. ศึกษาดูงาน ด้านการบริหารงานวิจัยและผลิตผลงานวิชาการ จากสถานศึกษาที่ประสบความสำเร็จ</p> <p>1. ศึกษาแนวคิด หลักการ สำคัญ แนวการจัดการให้บริการ วิชาการแก่สังคม ด้วยการฟังบรรยาย การอบรมสัมมนา การอภิปรายร่วมกันและการศึกษาด้วยตนเองจากเอกสารตำรา การเรียนรู้ทางออนไลน์</p> <p>2. วิเคราะห์และประเมินใน สภาพปัญหา อุปสรรค และผลของการบริหารงานบริการ วิชาการแก่สังคมของวิทยาลัย พยาบาลที่ผ่านมาว่าเป็นอย่างไร และวางแผนแก้ไขพัฒนา</p> <p>3. ศึกษาความต้องการของสังคมในการรับบริการวิชาการ ว่ามีความต้องการอย่างไร ในเรื่องใด เพื่ออภิปรายและ กำหนดแนวทาง วิธีปฏิบัติเพื่อ บรรลุเป้าหมายร่วมกัน</p> <p>4. เขียนแผนงาน โครงการ กิจกรรมในการบริหารงาน การบริการวิชาการแก่สังคมเพื่อ พัฒนาคุณภาพชีวิตของ</p>	<p>4. มีการเผยแพร่ผลงานวิจัย / งานวิชาการ และพัฒนาฐานข้อมูลทางวิจัยและวิชาการ ของวิทยาลัยพยาบาล</p> <p>1. มีแนวทางและความสามารถในการจัดระบบการบริหารงาน การบริการวิชาการแก่สังคมที่เป็นรูปแบบที่ชัดเจนและสอดคล้องกับความต้องการของสังคม</p> <p>2. มีความพร้อมและความสามารถในการสร้างและถ่ายทอดความรู้สู่สาธารณะ สนับสนุน ส่งเสริมวิชาการ และความรู้ให้กับการสอนในชุมชน เพื่อเพิ่มคุณภาพชีวิตของประชาชน</p> <p>3. มีการสนับสนุนให้มีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมให้บริการทางวิชาการกับสังคมและชุมชน ในการพัฒนาความรู้ และส่งเสริมสุขภาพ</p> <p>4. เป็นผู้สอน เป็นนักพูดให้ ความรู้ทางวิชาการ พร้อมทั้ง เป็นผู้มีบทบาททางสังคมในงาน บริการวิชาการแก่สังคมที่เป็นที่ยอมรับทางสังคม</p>

ตารางที่ 26 (ต่อ)

สาระการพัฒนา ชั้นที่	เป้าหมาย	กิจกรรมการพัฒนา	ผลที่ต้องการ
<p>8) การบริหารในงานการทำนุบำรุงศิลปและวัฒนธรรม/ วัฒนธรรมทางการทหาร</p> <ul style="list-style-type: none"> • ความเกี่ยวข้องของ ความสัมพันธ์ของงานทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม/ วัฒนธรรมทางการทหารกับงานวิชาการ • แนวคิด หลักการ ในการบูรณาการงานทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม / วัฒนธรรมทางการทหารเข้าไว้ในการบริหารงานวิชาการ 	<p>1. ตระหนักรู้และเข้าใจว่าการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมมีความเกี่ยวข้องกับด้านวิชาการที่จะเอื้อให้ผู้เรียนได้มีคุณภาพและสามารถพัฒนาชีวิต มีศีลธรรม และคุณธรรมที่ดี</p> <p>2. ตระหนักถึงความสำคัญในการจัดให้มีการบูรณาการความรู้เกี่ยวกับศิลปวัฒนธรรม ศาสนา ความเป็นประชาธิปไตย และวัฒนธรรมทางการทหาร ความเป็นผู้นำ เข้าไว้ในสาระเนื้อหาวิชาของการจัดการศึกษา</p>	<p>ประชาชนให้ครอบคลุมในด้านจุดมุ่งหมายของการบริการ วิชาการแก่สังคม ด้านเนื้อหา สาระที่เกี่ยวข้องกับความรู้วิชาการต่าง ๆ การส่งเสริมดูแลสุขภาพด้านวิธีการให้บริการ รวมทั้งนวัตกรรมที่ใช้และการจัดระบบบริหารบริหารงานบริการวิชาการแก่สังคม</p> <p>1. ศึกษาแนวคิด หลักการ ในการบริหารงานทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม ฯ จากการฟังบรรยาย และศึกษาดูด้วยตนเอง</p> <p>2. อภิปรายกลุ่ม แลกเปลี่ยนความคิดเห็น หลักการในการบูรณาการ ความรู้ด้านความเป็นประชาธิปไตย การปลูกฝังระเบียบวินัย วัฒนธรรมทางการทหาร เข้าไว้ในการบริหารจัดการศึกษา</p> <p>3. ศึกษาพฤติกรรมของผู้นำทางการทหารในฝ่ายการศึกษาที่ได้รับยอมรับ เพื่อเป็นแบบอย่างในการประพฤติปฏิบัติตาม</p> <p>4. วิเคราะห์งานทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม ของวิทยาลัยพยาบาลและอภิปรายร่วมกัน</p>	<p>1. มีแนวทางในการกำหนดนโยบายและแผนงาน การทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม / การส่งเสริมความเป็นประชาธิปไตย การมีวัฒนธรรมทางการทหาร และความเป็นผู้นำทางการทหาร เพื่อพัฒนางานการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม</p> <p>2. สามารถบูรณาการงานทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมเข้าไว้ในสาระเนื้อหาวิชาของการจัดการศึกษา เพื่อให้การศึกษาในด้านศิลปวัฒนธรรมและผู้เรียนได้ตระหนักถึงความสำคัญในเอกลักษณ์ความเป็นไทยและความเข้มแข็ง ความมีระเบียบวินัย วัฒนธรรมทางการทหารที่ดี</p>
<p>9) การบริหารงานการประกันคุณภาพการศึกษา</p> <ul style="list-style-type: none"> • แนวคิด หลักการ และระบบการประกันคุณภาพ • การพัฒนาดัชนีชี้วัด 	<p>1. มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับแนวคิด หลักการ และระบบการประกันคุณภาพการศึกษา</p> <p>2. มีความรู้ ความเข้าใจในการดำเนินการประกันคุณภาพการศึกษา</p>	<p>1. ศึกษา แนวคิด หลักการ ความสำคัญและติดตามความก้าวหน้าวิทยาการด้านการประกันคุณภาพการศึกษา จาก การฟังบรรยาย การอภิปราย</p>	<p>1. ดำเนินการจัดให้มีระบบการประกันคุณภาพการศึกษา ภายในที่ได้มาตรฐาน</p> <p>2. สามารถจัดการศึกษาของวิทยาลัยพยาบาลให้ได้คุณ-</p>

ตารางที่ 26 (ต่อ)

สาระการพัฒนา ชั้นที่	เป้าหมาย	กิจกรรมการพัฒนา	ผลที่ต้องการ
<p>คุณภาพการศึกษาในองค์ประกอบต่าง ๆ</p>	<p>ศึกษาภายในสถานศึกษา การพัฒนาดัชนีชี้วัดคุณภาพ การศึกษา และการประกัน คุณภาพการศึกษาภายนอก</p>	<p>กลุ่ม และจากตำรา เอกสาร สื่อต่างๆและเรียนรู้ทางออนไลน์ ด้วยตนเอง 2. เข้าร่วมประชุม สัมมนา ฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ และ แลกเปลี่ยนอภิปรายความคิด เห็นร่วมกัน 3. ศึกษาดูงานด้านการประกัน คุณภาพการศึกษาภายใน สถานศึกษาของสถาบันการ ศึกษาที่ประสบความสำเร็จใน การดำเนินการ 4. วิเคราะห์และประเมินระบบ การประกันคุณภาพการศึกษา ภายในสถานศึกษา ถึงประสิทธิ- ภาพ ประสิทธิภาพการดำเนินงาน 5. เขียนโครงการเพื่อพัฒนา ระบบและดัชนีชี้วัดคุณภาพ การศึกษาและการเตรียมความ พร้อมรับในการประกันคุณภาพ การศึกษาภายนอกของวิทยาลัย พยาบาล</p>	<p>ภาพและมาตรฐานการศึกษา 3. มีความสามารถและแนวทาง ในการพัฒนาดัชนีชี้วัด (PI) คุณภาพการศึกษาในระดับ เกณฑ์คุณภาพที่สูงขึ้นของ วิทยาลัยพยาบาล 4. มีความพร้อมรับในการ ประกันคุณภาพการศึกษาภาย นอก</p>
<p>4.3 การพัฒนาสมรรถนะ ผู้นำในด้านการบริหารงาน วิชาการในสถานศึกษา 1) การเป็นผู้ดำเนินการเปลี่ยนแปลง ในการจัดการศึกษา</p> <ul style="list-style-type: none"> ● แนวคิด หลักการ ● การเปลี่ยนแปลงในสังคม พหุ.การศึกษา การปฏิรูปร ระบบสุขภาพ ● แนวปฏิบัติในการเป็นผู้นำ การเปลี่ยนแปลง 	<p>1. รู้และเข้าใจ แนวคิดการ เปลี่ยนแปลง และการเป็นผู้นำ การเปลี่ยนแปลง 2. รู้ถึงการเปลี่ยนแปลงในสังคม ที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษา และตระหนักถึงความสำคัญ และจำเป็นที่ต้องเปลี่ยนแปลง 3. รู้และเข้าใจ หลักการ เทคนิค การบริหารการเปลี่ยนแปลง และแนวปฏิบัติในการเป็นผู้นำ การเปลี่ยนแปลงในการจัดการ ศึกษา</p>	<p>1. ศึกษาค้นคว้า และติดตาม วิทยาการด้านแนวคิด หลักการ และแนวปฏิบัติในการบริหาร การเปลี่ยนแปลงและการเป็น ผู้นำการเปลี่ยนแปลงในการจัด การศึกษา จากตำรา เอกสาร สื่อต่าง ๆ การเข้าร่วมกิจกรรม ทางวิชาการ และการเรียนรู้ ทางออนไลน์ (On Line) 2. แลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับ กลุ่มผู้บริหารการศึกษาในเรื่องที่ ได้มีการเปลี่ยนแปลงและต้อง</p>	<p>1. รู้และมีแนวปฏิบัติในการเป็น ผู้นำการเปลี่ยนแปลงไปใช้ใ การบริหารจัดการศึกษา 2. สามารถบริหารจัดการศึกษา ของวิทยาลัยพยาบาลให้พัฒนา เจริญเติบโตก้าวหน้า ท้นการ เปลี่ยนแปลง และสอดคล้อง ความต้องการของสังคม 3. เป็นผู้ริเริ่มตัดสินใจและวาง แผนการพัฒนาการเปลี่ยนแปลง การจัดการศึกษาของวิทยาลัย พยาบาลในการฝึกปฏิบัติ</p>

ตารางที่ 26 (ต่อ)

ระดับ ชั้นที่	สาระการพัฒนา	เป้าหมาย	กิจกรรมการพัฒนา	ผลที่ต้องการ
<p>2) การสร้างทีมงานในการบริหารแบบมีส่วนร่วม</p> <ul style="list-style-type: none"> ● แนวคิด หลักการในการสร้างทีมงาน ในการบริหารแบบมีส่วนร่วม ● ขั้นตอนการพัฒนาและการสร้างทีมงาน ● การพัฒนาทักษะในการสร้างทีมงาน 	<p>1. รู้และเข้าใจในแนวคิดหลักการในการสร้างทีมงานในการบริหารแบบมีส่วนร่วม</p> <p>2. รู้วิธีการสร้างทีมงานในการบริหารจัดการศึกษาได้</p> <p>3. มีความสามารถในการพัฒนาทักษะในการสร้างทีมงานได้</p>	<p>1. ศึกษาแนวคิดหลักในการสร้างทีมงานในการบริหารแบบมีส่วนร่วมจากการฟังบรรยาย และจากเอกสาร ตำรา สื่อต่าง ๆ และการเรียนรู้ออนไลน์ด้วยตนเอง</p> <p>2. ฝึกปฏิบัติการทำงานเป็นทีมจากสถานการณ์ที่กำหนด และวิเคราะห์ตนเอง สมาชิกกลุ่มในการพัฒนาการสร้างทีมงาน</p> <p>3. ศึกษาวิเคราะห์และประเมินตนเองในประสบการณ์การบริหารการสร้างทีมงานและอภิปรายร่วมกันถึงเงื่อนไขของความสำเร็จและปัญหาอุปสรรค</p> <p>4. เขียนรายงานและนำเสนอความตั้งใจในการพัฒนาคุณภาพงาน บริหารจัดการศึกษาด้วยการสร้างทีมงานพร้อมบอกเหตุผลและแนวทางในการปฏิบัติ</p>	<p>4. มีแนวทางในการจัดทำโครงการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงในชั้นการฝึกปฏิบัติจริงได้</p> <p>1. สามารถนำแนวคิดหลักการและเทคนิคการสร้างทีมงานไปใช้ในการบริหารได้</p> <p>2. เกิดการยอมรับและเห็นความสำคัญของทุกคนในการทำงานเป็นทีม</p> <p>3. มีแผนงานและแนวทางในการนำการสร้างทีมงานในการบริหารแบบมีส่วนร่วมไปบริหารจัดการศึกษาในวิทยาลัยพยาบาลได้</p>	

ตารางที่ 26 (ต่อ)

ระดับ ชั้นที่	เป้าหมาย	กิจกรรมการพัฒนา	ผลที่ต้องการ
<p>3) การบริหารเทคโนโลยีกับงานวิชาการ</p> <ul style="list-style-type: none"> ● ประโยชน์และผลกระทบของเทคโนโลยีสารสนเทศ ● ระบบฐานข้อมูล และการใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ ● การวางแผนการดำเนินงาน การติดตั้งจัดระบบและบำรุงรักษาเทคโนโลยีสารสนเทศที่เชื่อมต่อภายในหน่วยงาน (ระบบ Lan) 	<ol style="list-style-type: none"> 1. ให้มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับความสำคัญและผลกระทบของเทคโนโลยีสารสนเทศ ที่มีต่อการบริหารจัดการงานวิชาการและการพัฒนาการจัดการศึกษา 2. มีความรู้เกี่ยวกับการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อการบริหารงานวิชาการ 3. สามารถวางแผนการดำเนินงานติดตั้ง จัดระบบ และบำรุงรักษาเทคโนโลยีสารสนเทศภายในหน่วยงาน และระหว่างหน่วยงาน 	<ol style="list-style-type: none"> 1. ศึกษาค้นคว้าความรู้เกี่ยวกับเทคโนโลยีสารสนเทศ และการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการบริหารงานวิชาการ จากการฟังบรรยายประกอบการสาธิตการใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ต่างๆ และจาก ตำรา เอกสารต่าง ๆ การเรียนรู้ทางออนไลน์ และการฝึกทักษะการใช้คอมพิวเตอร์ด้วยตนเอง 2. การฝึกวิเคราะห์กรณีศึกษาเกี่ยวกับผลกระทบของเทคโนโลยีสารสนเทศที่มีต่อการบริหารจัดการศึกษา และการบริหารงานวิชาการ ด้วยการอภิปรายกลุ่มย่อย แลกเปลี่ยนประสบการณ์ และความคิดเห็นร่วมกัน 3. การกำหนดแนวทางการดำเนินงาน ติดตั้งจัดระบบ ที่เชื่อมต่อภายในหน่วยงานด้วยการอภิปรายกลุ่มและแลกเปลี่ยนประสบการณ์ 4. ศึกษาดูงานจากหน่วยงานสถานศึกษาต่าง ๆ ที่มีความก้าวหน้าในการนำเทคโนโลยีสารสนเทศ เข้ามาใช้ในการบริหารจัดการ และการพัฒนาการจัดการศึกษาทางวิชาการ 5. ศึกษาแนวคิด และประสบการณ์การบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาที่เป็นที่ยอมรับและประสบความสำเร็จในการบริหารเทคโนโลยีกับงานวิชาการ เพื่อเป็นแบบอย่างในการบริหาร 	<ol style="list-style-type: none"> 1. ตระหนักถึงความสำคัญและความจำเป็นของเทคโนโลยีสารสนเทศ ในการบริหารจัดการศึกษา และการบริหารงานวิชาการ 2. สามารถใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ และระบบเทคโนโลยีสารสนเทศที่จำเป็นเพื่อการบริหารงานวิชาการได้ 3. ได้แนวคิดในการวางแผนการติดตั้ง การจัดระบบและการบำรุงรักษา เทคโนโลยีสารสนเทศ ที่มีต่อการบริหารงานวิชาการ 4. รู้และมีแนวทางในการนำความรู้เกี่ยวกับเทคโนโลยีสารสนเทศไปใช้เพื่อการบริหารจัดการศึกษาและการบริหารงานวิชาการได้

ตารางที่ 26 (ต่อ)

ระดับที่ สาระการพัฒนา	เป้าหมาย	กิจกรรมการพัฒนา	ผลที่ต้องการ
<p>4) การสร้างวิสัยทัศน์การบริหารเชิงกลยุทธ์ในการบริหารการศึกษา</p> <ul style="list-style-type: none"> ● ความสำคัญและแนวคิด ● ประโยชน์ของการมีวิสัยทัศน์ ● การสร้างวิสัยทัศน์และการคงอยู่ 	<p>1. เกิดความรู้ ความเข้าใจใน ความสำคัญ แนวคิดและ ประโยชน์ของการมีวิสัยทัศน์ในการบริหารจัดการศึกษา</p> <p>2. สามารถกำหนดและสร้าง วิสัยทัศน์ของวิทยาลัยพยาบาล เพื่อกำหนดทิศทางการบริหาร การศึกษา</p>	<p>6. ประเมินตนเองด้านการใช้ เทคโนโลยีสารสนเทศในการ บริหารงานวิชาการ และกำหนด ความตั้งใจที่จะพัฒนาแก้ไข สมรรถนะด้านการบริหาร เทคโนโลยีในการฝึกปฏิบัติ</p> <p>1. ศึกษา แนวคิด หลักการ การสร้างวิสัยทัศน์ในการบริหาร การศึกษาจากการศึกษาอบรม การฟังบรรยายและการเข้าร่วม ประชุมสัมมนาวิชาการต่าง ๆ รวมทั้งศึกษาด้วยตนเองจาก ตำรา เอกสาร สื่อ และการเรียนรู้ทางออนไลน์</p> <p>2. วิเคราะห์และประเมินตนเอง เกี่ยวกับการสร้างวิสัยทัศน์ในการบริหารการศึกษาว่าเป็น อย่างไร มีปัจจัยเอื้ออำนวยและ ปัจจัยอุปสรรคใดบ้าง</p> <p>3. วิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน ภาวะคุกคามและโอกาส ใน บริบทของวิทยาลัยพยาบาล พร้อมจินตนาการว่าจะเกิดอะไร ขึ้นในอนาคตและกำหนดวิสัย- ทัศน์ การบริหารการศึกษา ของวิทยาลัยพยาบาล ด้วยการ ระดมสมอง และตกลงร่วมกัน</p> <p>4. กำหนด เป้าหมาย พันธกิจ และวิธีปฏิบัติ เพื่อบรรลุวิสัย ทัศน์ร่วมกัน</p> <p>5. เลือกศึกษาผู้บริหารสถาน ศึกษาที่ได้รับการยอมรับว่ามี วิสัยทัศน์ในการบริหารการ การศึกษา ว่ามีแนวคิด หลักการ การสร้างวิสัยทัศน์อย่างไร เพื่อ</p>	<p>1. รู้และมีแนวทางในการ กำหนดและพัฒนาวิสัยทัศน์ของ วิทยาลัยพยาบาล เพื่อการ บริหารการศึกษา</p> <p>2. สามารถวางแผนบริหารและ พัฒนาวิทยาลัยพยาบาลได้ อย่างมีประสิทธิภาพ</p> <p>3. วางแผน แก้ไข พัฒนาตนเอง โดยการกำหนดและสร้างวิสัย- ทัศน์ในการบริหารการศึกษา ด้วยการพัฒนาขณะปฏิบัติงาน โดยเรียนรู้จากการปฏิบัติจริง หรือโดยสอนงานจากผู้บริหาร ที่ประสบความสำเร็จ</p>

ตารางที่ 26 (ต่อ)

ระดับ ชั้นที่	สาระการพัฒนา	เป้าหมาย	กิจกรรมการพัฒนา	ผลที่ต้องการ
<p>ชั้นที่ 5 การฝึกปฏิบัติ</p> <p>การฝึกปฏิบัติในสถานการณ์จริง และกึ่งสถานการณ์จริง โดยฝึกปฏิบัติเกี่ยวกับ</p> <ul style="list-style-type: none"> ● การพัฒนาบุคลิกภาพความเป็นผู้นำทางวิชาการ ● การพัฒนาความรู้และสมรรถนะของผู้ใช้ในการบริหารตามขอบข่ายงานวิชาการ ● การพัฒนาสมรรถนะผู้นำในการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา 		<ol style="list-style-type: none"> 1. เพิ่มทักษะและสร้างประสบการณ์เกี่ยวกับการพัฒนาบุคลิกภาพความเป็นผู้นำทางวิชาการ 2. เพื่อเพิ่มทักษะและสร้างประสบการณ์เกี่ยวกับการพัฒนาความรู้ และสมรรถนะของผู้นำในการบริหารตามขอบข่ายงานวิชาการ 3. เพื่อเพิ่มทักษะและสร้างประสบการณ์เกี่ยวกับการพัฒนาสมรรถนะ ผู้นำในการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา 	<p>การเป็นแบบอย่าง และวางแผนดำเนินการพัฒนาตนเองให้ก้าวหน้า</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. การปฐมนิเทศเกี่ยวกับวิธีการฝึกปฏิบัติจริงแบบบูรณาการในสถานศึกษาที่ปฏิบัติงานทั้งในสถานการณ์จริง และกึ่งสถานการณ์จริง การเสนอโครงการ การเขียนรายงานและการนำเสนอโครงการเพื่อการเผยแพร่ 2. การฝึกปฏิบัติจริงเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลิกภาพความเป็นผู้นำทางวิชาการ การพัฒนาความรู้ และสมรรถนะของผู้นำในการบริหารตามขอบข่ายงานวิชาการ การพัฒนาสมรรถนะผู้นำในการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา ด้วยวิธีการฝึกปฏิบัติโดยการเรียนรู้จากการทำงาน ดังนี้ <ol style="list-style-type: none"> 2.1 การฝึกปฏิบัติงาน / การศึกษาดูงานสถานศึกษาที่ประสบความสำเร็จในการบริหารจัดการ พร้อมทั้งศึกษา / ติดตาม ผู้บริหารสถานศึกษานั้น / ผู้บริหารสถานศึกษาอื่น ๆ ที่ประสบความสำเร็จในการบริหารงาน โดยวิธีการสัมมนาเชิงปฏิบัติการ เพื่อให้ได้เรียนรู้แนวคิด หลักการ ประสบการณ์ในการบริหารการจัดการศึกษาด้านบทบาทหน้าที่ทางวิชาการเป็นเวลา 3 – 5 วัน ด้วยวิธีการสอนงาน การเป็นพี่เลี้ยง 	<ol style="list-style-type: none"> 1. สามารถพัฒนาและดำรงไว้ซึ่งบุคลิกภาพความเป็นผู้นำทางวิชาการ 2. สามารถพัฒนาความรู้และสมรรถนะของผู้ใช้ในการบริหารตามขอบข่ายงานวิชาการ ได้ทันการเปลี่ยนแปลงและสอดคล้องความต้องการของสังคม 3. สามารถเพิ่มพูนประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา โดยกำหนดกลยุทธ์และใช้เทคนิคการบริหารแบบต่างๆ ได้ เหมาะสมกับสถานการณ์ และเกิดประโยชน์สูงสุด เพื่อให้วิทยาลัยพยาบาล มีคุณภาพได้มาตรฐานเป็นที่ยอมรับของสังคม 4. สามารถปฏิบัติหน้าที่ของผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาลในด้านวิชาการ ได้อย่างมีประสิทธิภาพและสามารถพัฒนาสมรรถนะผู้นำในการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษาได้

ตารางที่ 26 (ต่อ)

ระดับ ชั้นที่	สาระการพัฒนา	เป้าหมาย	กิจกรรมการพัฒนา	ผลที่ต้องการ
<p>ชั้นที่ 6 การประเมินผลการพัฒนาและการดำเนินการ เป็นการประเมินผลเมื่อสิ้นสุดกระบวนการพัฒนาโดยใช้แบบสอบถาม แบบสังเกต และใช้ผลการประเมินจากชิ้นงานโครงการ รวมทั้งสังเกตพฤติกรรมการบริหารและการจัดการศึกษา ขณะฝึกปฏิบัติจริง และประเมินผล กระบวนการดำเนินการในภาพรวม ดังนี้</p> <p>6.1 การประเมินผลการพัฒนา และผลการฝึกปฏิบัติงาน</p> <p>1) การประเมินพุทธิพิสัย</p>	<p>1. ประเมินความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับความรู้พื้นฐานของการเป็นผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาลด้านการบริหารงานวิชาการ และในด้านบทบาททางวิชาการที่นำมาสร้างรูปแบบการพัฒนา ได้แก่</p> <ul style="list-style-type: none"> ● การพัฒนาบุคลิกภาพ ● การพัฒนาความรู้ และสมรรถนะของผู้บริหารตามขอบข่ายงานวิชาการ ● การพัฒนาสมรรถนะผู้นำในการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษาทางวิชาการ 	<p>2.2 การฝึกปฏิบัติโดยการเรียนรู้ขณะทำงาน ด้วยการฝึกปฏิบัติงานในวิทยาลัยพยาบาลของตนเองด้วยสถานการณ์จริง หรือกึ่งสถานการณ์จริง โดยการนำเสนอเป็นโครงการที่แสดงถึงการพัฒนาดังกล่าวในขอบข่ายงานวิชาการ และบทบาททางวิชาการของผู้บริหารวิทยาลัยพยาบาล ทั้งนี้เนื้อหาโครงการประกอบด้วย แผนการดำเนินการ การปฏิบัติดำเนินการ การตรวจสอบประเมินผล และการแก้ไขปรับปรุง พร้อมทั้งเผยแพร่ผลการดำเนินงาน</p> <p>1. ทดสอบโดยแบบทดสอบ</p> <p>2. สังเกตพฤติกรรมตามแบบฟอร์มที่กำหนด เพื่อความก้าวหน้าในการนำความรู้หลักการ แนวคิด ไปประยุกต์ใช้ในการฝึกปฏิบัติตามโครงการที่นำเสนอในกิจกรรมต่าง ๆ</p> <p>3. การประเมินชิ้นงานโครงการที่นำเสนอในทุกขั้นตอน</p> <p>4. การประเมินตนเองเกี่ยวกับความรู้ที่ได้รับจากการพัฒนา และการฝึกปฏิบัติ พร้อมทั้งร่วมอภิปรายแสดงความคิดเห็นตามหลักการ ทฤษฎี และเหตุผล</p>	<p>1. ทราบผลการพัฒนาในด้านความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับความรู้พื้นฐานของการบริหารงานวิชาการและหลักการ แนวคิด วิธีการในการพัฒนาความสามารถในด้าน</p> <ul style="list-style-type: none"> ● การพัฒนาบุคลิกภาพ ● การพัฒนาความรู้ และสมรรถนะของผู้บริหารตามขอบข่ายงานวิชาการ ● การพัฒนาสมรรถนะผู้นำในการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษาทางวิชาการ 	

ตารางที่ 26 (ต่อ)

ระดับ ชั้นที่	สาระการพัฒนา	เป้าหมาย	กิจกรรมการพัฒนา	ผลที่ต้องการ
2) การประเมินเจตพิสัย	<p>1. การตระหนักเห็นความสำคัญในการบริหารงานวิชาการและบทบาททางวิชาการ ของผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาลที่สำคัญจำเป็นในการปฏิรูปและพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการศึกษาของวิทยาลัยพยาบาลในด้าน</p> <ul style="list-style-type: none"> • การพัฒนาบุคลิกภาพความเป็นผู้นำทางวิชาการ • การพัฒนาความรู้ และสมรรถนะของผู้นำในการบริหารตามขอบข่ายงานวิชาการ • การพัฒนาสมรรถนะผู้นำในด้านการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษาทางวิชาการ 	<p>1. การสังเกต ความกระตือรือร้น ความสนใจ ในการเข้าร่วมกิจกรรม การดำเนินการ และการฝึกปฏิบัติ</p> <p>2. สอบถามทัศนคติที่มีต่อการพัฒนา ถึงสิ่งที่ประทับใจ และสิ่งที่ต้องการแก้ไขพัฒนาด้วยการร่วมมือปรายและแสดงความคิดเห็น</p> <p>3. สังเกตและติดตามผลดูพฤติกรรมกรรมการบริหาร ความมั่นใจในการนำไปปฏิบัติ และประยุกต์ใช้เพื่อพัฒนา</p> <p>4. การวัดเจตคติที่มีต่อการพัฒนา และการฝึกปฏิบัติ ด้วยแบบทดสอบวัดด้านเจตคติที่สร้างขึ้น</p>	<p>1. ทราบถึงความตระหนักเห็นความสำคัญ ในการบริหารงานวิชาการและบทบาททางวิชาการของผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาลในการปฏิรูปและพัฒนา</p> <p>2. ทราบถึงผลการพัฒนาผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาลด้านบทบาททางวิชาการในด้านทัศนคติ</p> <p>3. มีความรู้สึกที่ดีและทัศนคติทางบวกต่อการพัฒนา มีความมั่นใจในความรู้ความสามารถของตนเอง ด้านบทบาททางวิชาการ ในการบริหารงานวิชาการ ในวิทยาลัยพยาบาล</p>	
3) การประเมินทักษะพิสัย	<p>ประเมินทักษะความสามารถด้านการปฏิบัติ การนำไปใช้ได้จริงในด้าน</p> <ul style="list-style-type: none"> • การพัฒนาบุคลิกภาพความเป็นผู้นำทางวิชาการ • การพัฒนาความรู้ และสมรรถนะของผู้นำในการบริหารตามขอบข่ายงานวิชาการ • การพัฒนาสมรรถนะผู้นำในด้านการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษาทางวิชาการ 	<p>1. ประเมินผลสัมฤทธิ์ในการฝึกปฏิบัติตามแบบประเมินผลสัมฤทธิ์ที่กำหนด</p> <p>2. ติดตามสังเกตพฤติกรรมกรรมการแสดงออกในการฝึกปฏิบัติงานในวิทยาลัยพยาบาลของตนเองด้านบทบาททางวิชาการ</p>	<p>1. ทราบผลการพัฒนาในด้านทักษะ การปฏิบัติและการความสามารถในการนำไปประยุกต์ใช้เกี่ยวกับความสามารถในด้าน</p> <ul style="list-style-type: none"> • การพัฒนาบุคลิกภาพความเป็นผู้นำทางวิชาการ • การพัฒนาความรู้ และสมรรถนะของผู้นำในการบริหารตามขอบข่ายงานวิชาการ • การพัฒนาสมรรถนะผู้นำในด้านการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษาทางวิชาการ 	

ตารางที่ 26 (ต่อ)

ระดับชั้นที่	สาระการพัฒนา	เป้าหมาย	กิจกรรมการพัฒนา	ผลที่ต้องการ
6.2	การประเมินผลกระบวนการดำเนินการและติดตามผล	<ol style="list-style-type: none"> 1. รู้ถึงผลการดำเนินการในภาพรวมของแต่ละขั้นตอน 2. รู้ถึงความสอดคล้องของกิจกรรมการดำเนินการในแต่ละขั้นตอน 3. รู้ประสิทธิภาพและประสิทธิผลในแต่ละขั้นตอน 	<ol style="list-style-type: none"> 1. วิเคราะห์เป้าหมายรวมของแต่ละขั้นตอนว่าสัมฤทธิ์ผลหรือไม่อย่างไร ด้วยแบบสอบถามแบบสัมภาษณ์ แบบสังเกต 2. วิเคราะห์ความสอดคล้องของกิจกรรมที่ดำเนินการในแต่ละขั้นตอน 3. วิเคราะห์ประสิทธิภาพและประสิทธิผลในแต่ละขั้นตอน 	<ol style="list-style-type: none"> 1. รู้ถึงผลสัมฤทธิ์การดำเนินการพัฒนาภายในของแต่ละขั้นตอน 2. รู้ข้อบกพร่อง ข้อควรปรับปรุงแก้ไข ในแต่ละขั้นตอน 3. รู้ผลความสอดคล้องในการดำเนินกิจกรรมไปสู่เป้าหมายของแต่ละขั้นตอน
	<ol style="list-style-type: none"> 2) การวิเคราะห์ผลการดำเนินการในภาพรวมทั้งหมดของรูปแบบการพัฒนาผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงกลาโหม ด้านบทบาททางวิชาการ 	<ol style="list-style-type: none"> 1. รู้ถึงผลการดำเนินการตามรูปแบบว่าบรรลุตามเป้าหมายหรือไม่ 2. รู้ถึงประสิทธิผลของกระบวนการต่าง ๆ ที่ได้จัดขึ้นในภาพรวม 3. รู้ถึงส่วนที่ควรปรับปรุงแก้ไข จากข้อมูลป้อนกลับ 4. ประเมินการดำเนินการตามขั้นตอนต่าง ๆ ในภาพรวมว่ามีความเหมาะสมสอดคล้องและนำไปสู่เป้าหมายที่ต้องการเพียงใด 	<ol style="list-style-type: none"> 1. วิเคราะห์เป้าหมายรวมในการดำเนินการว่าสัมฤทธิ์ผลเพียงไร 2. วิเคราะห์ประสิทธิผลของกระบวนการต่าง ๆ ในภาพรวม 3. วิเคราะห์ความสำเร็จ และข้อแก้ไข ปรับปรุง ในการดำเนินการ 4. วิเคราะห์ความสอดคล้องความเหมาะสมในภาพรวมว่าดำเนินไปสู่เป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพเพียงใด 	<ol style="list-style-type: none"> 1. รู้ระดับผลสัมฤทธิ์ของการดำเนินการพัฒนาตามรูปแบบ 2. รู้ระดับผลสัมฤทธิ์ กระบวนการดำเนินการพัฒนาในภาพรวม 3. รู้ข้อบกพร่องและสิ่งที่ควรแก้ไขปรับปรุง 4. รู้สถานะของการบูรณาการในกระบวนการพัฒนาทุกขั้นตอนของรูปแบบในภาพรวม

ตอนที่ 2 การประเมินรูปแบบและผลการประเมินในระดับผู้ทรงคุณวุฒิ

การประเมินรูปแบบและผลการประเมินรูปแบบในระดับผู้ทรงคุณวุฒิ ผู้วิจัยได้แบ่งการดำเนินการดังนี้

ตอนที่ 2.1 การนำเสนอผลการวิเคราะห์ผลการประเมินรูปแบบในระดับผู้ทรงคุณวุฒิ

ตอนที่ 2.2 การนำเสนอรูปแบบการพัฒนาผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหมด้านบทบาททางวิชาการ (ฉบับที่พัฒนาและปรับปรุงตามข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิ)

ทั้งนี้ผู้วิจัยขอนำเสนอรายละเอียดในแต่ละตอน ตามลำดับ

ตอนที่ 2.1 การนำเสนอผลการวิเคราะห์ผลการประเมินรูปแบบในระดับผู้ทรงคุณวุฒิ

การนำเสนอผลการวิเคราะห์ผลการประเมินครั้งนี้ ผู้วิจัยนำเสนอในรูปตารางประกอบความเรียง แบ่งการวิเคราะห์ผลการประเมินออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 2.1.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคล และสถานภาพทั่วไปของผู้ทรงคุณวุฒิ

ตอนที่ 2.1.2 ผลการวิเคราะห์ผลการประเมินการตรวจสอบความเหมาะสม และความเป็นไปได้ของ (ร่าง) รูปแบบการพัฒนาผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหมด้านบทบาททางวิชาการ

ตอนที่ 2.1.3 ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิที่มีต่อ (ร่าง) รูปแบบการพัฒนาผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหมด้านบทบาททางวิชาการ

ทั้งนี้รายละเอียดในแต่ละตอนดังนี้

ตอนที่ 2.1.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคล และสถานภาพทั่วไปของผู้ทรงคุณวุฒิ

ในการประเมินรูปแบบการพัฒนาผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหมด้านบทบาททางวิชาการ โดยผู้ทรงคุณวุฒิ ครั้งนี้ประกอบด้วยผู้ทรงคุณวุฒิที่มีการศึกษาระดับปริญญาเอก จำนวน 22 คน เป็นผู้ประเมินรูปแบบ ซึ่งจำแนกเป็นผู้ทรงคุณวุฒิด้านการวิจัยและประเมินผล 2 คน ด้านหลักสูตรและการสอน 2 คน ด้านบริหารการศึกษา 8 คน ด้านพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ 2 คน ด้านบริหารการพยาบาล 1 คน และด้านการศึกษาอื่น ๆ 7 คน ทั้งนี้ ผู้ทรงคุณวุฒิทุกคนจะมีประสบการณ์ทั้งด้านการบริหารการศึกษา / การบริหาร

วิชาการ โดยเป็นหัวหน้าภาควิชา หัวหน้าฝ่าย / ผู้อำนวยการกองการศึกษา/ ผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาล/ รองคณบดี/ คณบดี เป็นต้น

ตอนที่ 2.1.2 ผลการวิเคราะห์ผลการประเมินการตรวจสอบความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของ (ร่าง) รูปแบบการพัฒนาผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาลกองทัพบกด้านบทบาททางวิชาการ โดยผู้ทรงคุณวุฒิ

ผลการตรวจสอบรูปแบบในการศึกษาคั้งนี้ ใช้วิธีการสอบถามความคิดเห็นจากผู้ทรงคุณวุฒิ โดยใช้แบบประเมินถามเกี่ยวกับ “ความเหมาะสม” และ “ความเป็นไปได้” ของรูปแบบที่ออกแบบไว้ เพื่อนำข้อคิดเห็นมาวิเคราะห์ด้วยวิธีการหาค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นและวิเคราะห์เนื้อหา จากข้อเสนอแนะเพิ่มเติมของผู้ทรงคุณวุฒิ ทั้งนี้ใช้เกณฑ์ระดับความคิดเห็นในด้านความเหมาะสมและความเป็นไปได้ ดังนี้

ด้านความเหมาะสม	ช่วงคะแนน	1.00 – 1.49	หมายถึง ไม่เหมาะสม
	ช่วงคะแนน	1.50 – 2.49	หมายถึง เหมาะสมน้อย
	ช่วงคะแนน	2.50 – 3.49	หมายถึง เหมาะสมปานกลาง
	ช่วงคะแนน	3.50 – 4.49	หมายถึง เหมาะสมมาก
	ช่วงคะแนน	4.50 – 5.00	หมายถึง เหมาะสมอย่างยิ่ง
ด้านความเป็นไปได้	ช่วงคะแนน	1.00 – 1.49	หมายถึง เป็นไปไม่ได้
	ช่วงคะแนน	1.50 – 2.49	หมายถึง เป็นไปได้น้อย
	ช่วงคะแนน	2.50 – 3.49	หมายถึง เป็นไปได้ปานกลาง
	ช่วงคะแนน	3.50 – 4.49	หมายถึง เป็นไปได้มาก
	ช่วงคะแนน	4.50 – 5.00	หมายถึง เป็นไปได้มากที่สุด

ผลการวิเคราะห์มีรายละเอียดดังนี้

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 27 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของผลการตรวจสอบรูปแบบโดยผู้ทรงคุณวุฒิเกี่ยวกับโครงสร้างองค์ประกอบของรูปแบบ

หัวข้อที่ประเมิน	ความเหมาะสม		ความเป็นไปได้	
	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD
1. โครงสร้างหรือองค์ประกอบของรูปแบบในภาพรวม ทั้ง 6 ขั้นตอน	3.95	0.76	3.95	0.69
1.1 ขั้นที่ 1 การสร้างความพร้อมในองค์ความรู้เกี่ยวกับ บทบาททางวิชาการ	4.15	0.75	4.15	0.67
1.2 ขั้นที่ 2 การประเมินความต้องการจำเป็นในการ พัฒนา	4	0.92	4.1	0.85
1.3 ขั้นที่ 3 การเตรียมการเพื่อการพัฒนา	4	0.92	4.05	0.83
1.4 ขั้นที่ 4 การพัฒนา	3.85	0.88	3.8	0.95
1.5 ขั้นที่ 5 การฝึกปฏิบัติ	3.9	1.07	3.7	1.08
1.6 ขั้นที่ 6 การประเมินผลการพัฒนาและการดำเนินการ	3.95	0.94	4	0.97
2. การจัดลำดับตามโครงสร้างของรูปแบบจากขั้นที่ 1 ถึงขั้นที่ 6	4.05	0.89	4.05	0.76

จากตารางแสดงได้ว่า ค่าเฉลี่ยของโครงสร้างหรือองค์ประกอบของรูปแบบทุกรายข้อ มีค่าความเหมาะสมและความเป็นไปได้ในระดับมาก โดยขั้นที่ 1 การสร้างความพร้อมในองค์ความรู้เกี่ยวกับบทบาททางวิชาการ มีค่าความเหมาะสมและความเป็นไปได้ในระดับมาก เป็นอันดับแรก ($\bar{X} = 4.15$, $SD = 0.75$ และ $\bar{X} = 4.15$, $SD = 0.67$ ตามลำดับ) ส่วนขั้นที่ 4 การพัฒนา มีค่าความเหมาะสมในระดับมากเป็นอันดับสุดท้าย ($\bar{X} = 3.85$, $SD = 0.88$) และขั้นที่ 5 การฝึกปฏิบัติ มีค่าความเป็นไปได้ในระดับมากเป็นอันดับสุดท้าย ($\bar{X} = 3.7$, $SD = 1.08$)

ตารางที่ 28 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของผลการตรวจสอบรูปแบบโดยผู้ทรงคุณวุฒิ
ในด้านความเหมาะสมและความเป็นไปได้ ในคำอธิบายรูปแบบรายละเอียดขั้นที่ 1
การสร้างความพร้อมในองค์ความรู้เกี่ยวกับบทบาททางวิชาการ

หัวข้อที่ประเมิน	ความเหมาะสม		ความเป็นไปได้	
	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD
ขั้นที่ 1 การสร้างความพร้อมในองค์ความรู้เกี่ยวกับ บทบาททางวิชาการ				
1. ความสำคัญจำเป็นของการพัฒนาฯ	4	0.86	3.7	0.86
2. หลักการ แนวคิด ทฤษฎี การบริหารงานวิชาการ	4.05	0.83	3.9	0.79
3. บทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบในการบริหารการศึกษา และงานวิชาการ	4.1	0.85	3.9	0.97
4. พระราชบัญญัติ ข้อกำหนด นโยบายที่เกี่ยวข้องกับการ บริหารการศึกษา	4.2	0.62	4.1	0.72
รวม	4.09	0.79	3.9	0.84

จากตารางแสดงได้ว่า คำอธิบายรายละเอียดขั้นที่ 1 การสร้างความพร้อมในองค์ความรู้เกี่ยวกับบทบาททางวิชาการ มีค่าความเหมาะสมและความเป็นไปในระดับมาก ($\bar{X} = 4.09$, $SD = 0.79$ และ $\bar{X} = 3.9$, $SD = 0.84$ ตามลำดับ) และคำอธิบายรายละเอียดในทุกรายการมีค่าความเหมาะสมและความเป็นไปได้ในระดับมาก โดยพระราชบัญญัติข้อกำหนด นโยบายที่เกี่ยวข้องกับการบริหารการศึกษา มีค่าเฉลี่ยความเหมาะสมและความเป็นไปได้ มากในอันดับแรก ($\bar{X} = 4.2$, $SD = 0.62$ และ $\bar{X} = 4.1$, $SD = 0.72$ ตามลำดับ) และค่าเฉลี่ยความเหมาะสมและความเป็นไปได้มากในอันดับสุดท้าย ($\bar{X} = 4$, $SD = 0.86$ และ $\bar{X} = 3.7$, $SD = 0.86$ ตามลำดับ)

ตารางที่ 29 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของผลการตรวจสอบรูปแบบโดยผู้ทรงคุณวุฒิ
ในด้านความเหมาะสมและความเป็นไปได้ โดยผู้ทรงคุณวุฒิในคำอธิบายรูปแบบ
ในรายละเอียดขั้นที่ 2 การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนา

หัวข้อที่ประเมิน	ความเหมาะสม		ความเป็นไปได้	
	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD
ขั้นที่ 2 การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนา				
1. การประเมินภูมิหลัง	4	0.73	3.75	0.85
2. การประเมินความรู้ ความเข้าใจและความสนใจในการพัฒนา	4.05	1.05	4.3	0.8
3. การประเมินทักษะ ความสามารถพื้นฐานและเจตคติในการเข้ารับการพัฒนา	4.2	0.89	4.1	0.91
รวม	4.08	0.89	4.05	0.85

จากตารางแสดงได้ว่า ขั้นที่ 2 การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนา มีค่าเฉลี่ยความเหมาะสม และความเป็นไปได้ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.08$, $SD = 0.89$ และ $\bar{X} = 4.05$, $SD = 0.85$ ตามลำดับ) และคำอธิบายรายละเอียดในทุกรายการ มีค่าความเหมาะสมและความเป็นไปได้ในระดับมาก โดยการประเมินทักษะ ความสามารถพื้นฐาน มีค่าความเหมาะสมมากเป็นอันดับแรก ($\bar{X} = 4.2$, $SD = 0.89$) และการประเมินภูมิหลัง มีค่าความเหมาะสมมากเป็นอันดับสุดท้าย ($\bar{X} = 4.00$, $SD = 0.73$) ส่วนการประเมินความรู้ ความเข้าใจ มีค่าความเป็นไปมากเป็นอันดับแรก ($\bar{X} = 4.3$, $SD = 0.8$) และการประเมินภูมิหลังมีความเป็นไปได้มากเป็นอันดับสุดท้าย ($\bar{X} = 3.75$, $SD = 0.85$)

ตารางที่ 30 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของผลการตรวจสอบรูปแบบโดยผู้ทรงคุณวุฒิในด้านความเหมาะสมและความเป็นไปได้ โดยผู้ทรงคุณวุฒิในคำอธิบายรูปแบบในรายละเอียดขั้นที่ 3 การเตรียมการเพื่อการพัฒนา

หัวข้อที่ประเมิน	ความเหมาะสม		ความเป็นไปได้	
	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD
ขั้นที่ 3 การเตรียมการเพื่อการพัฒนา				
1. การปฐมนิเทศ ชี้แจง แนะนำระเบียบการปฏิบัติตนในการเข้ารับการพัฒนา	4.1	0.97	4.2	0.89
2. การแนะนำการพัฒนาในแต่ละรูปแบบ	4.05	0.94	4	0.79
3. กลุ่มสัมพันธ์มิตรใหม่	4.05	0.83	4	0.86
รวม	4.07	0.91	4.07	0.85

จากตารางแสดงได้ว่า ขั้นที่ 3 การเตรียมการเพื่อการพัฒนา มีความเหมาะสมและความเป็นไปในระดับมาก ($\bar{X} = 4.07$, $SD = 0.91$ และ $\bar{X} = 4.07$ $SD = 0.85$ ตามลำดับ) และคำอธิบายรายละเอียดในทุกรายการ มีค่าความเหมาะสมและความเป็นไปได้ในระดับมาก โดยการปฐมนิเทศ ชี้แจง แนะนำระเบียบ มีค่าความเหมาะสมมากเป็นอันดับแรก ($\bar{X} = 4.1$, $SD = 0.97$ และ $\bar{X} = 4.2$, $SD = 0.89$) ส่วนการประเมินกลุ่มสัมพันธ์มิตรใหม่ มีค่าความเหมาะสมและความเป็นไปได้ในระดับมากในอันดับสุดท้าย ($\bar{X} = 4.05$, $SD = 0.83$ และ $\bar{X} = 4.00$, $SD = 0.86$)

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 31 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของผลการตรวจสอบรูปแบบโดยผู้ทรงคุณวุฒิ
ในด้านความเหมาะสมและความเป็นไปได้ โดยผู้ทรงคุณวุฒิในคำอธิบายรูปแบบใน
รายละเอียดขั้นที่ 4 การพัฒนา

หัวข้อที่ประเมิน	ความเหมาะสม		ความเป็นไปได้	
	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD
ขั้นที่ 4 การพัฒนา				
4.1 การพัฒนาบุคลิกภาพความเป็นผู้นำทางวิชาการ	4.13	0.91	4.07	0.92
1) การพัฒนาการรู้จักตนเองและการพัฒนาตน	4.1	0.97	4.1	0.91
2) การพัฒนาการมีมนุษยสัมพันธ์และการสื่อสาร	4.1	0.91	4.1	0.91
3) การพัฒนาบุคลิกภาพและการวางตัวในสังคม	4.05	1	4.05	0.94
4) การพัฒนาความคิดสร้างสรรค์	4.15	0.81	4.05	0.89
5) การพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมระเบียบวินัยและ วัฒนธรรมทางการทหารของผู้นำหน่วยทหาร	4.25	0.85	4.05	0.94
4.2 การพัฒนาความรู้และสมรรถนะของผู้นำในการ บริหารตามขอบข่ายงานวิชาการ	4.39	0.61	4.29	0.70
1) การบริหารงานหลักสูตรตามนโยบายปฏิบัติการ การศึกษาและปฏิรูประบบสุขภาพ	4.4	0.6	4.2	0.7
2) การบริหารงานการเรียนการสอนโดยการเน้นผู้เรียน เป็นสำคัญ	4.4	0.68	4.2	0.7
3) การบริหารสื่อการเรียนการสอนและห้องสมุด	4.3	0.57	4.2	0.7
4) การนิเทศและการพัฒนาบุคลากร	4.5	0.6	4.4	0.75
5) การวัดและการประเมินผล	4.4	0.68	4.45	0.76
6) การบริหารงานวิจัย และผลิตผลงานวิชาการ	4.35	0.59	4.25	0.72
7) การบริหารงานบริการวิชาการแก่สังคมเพื่อเพิ่ม คุณภาพชีวิตของประชาชน	4.2	0.52	4.05	0.69
8) การบริหารงานทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม / วัฒนธรรมทางการทหาร	4.3	0.57	4.3	0.66
9) การบริหารงานการประกันคุณภาพการศึกษา	4.3	0.66	4.29	0.59

ตาราง 31 (ต่อ)

หัวข้อที่ประเมิน	ความเหมาะสม		ความเป็นไปได้	
	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD
4.3 การพัฒนาสมรรถนะผู้นำในด้านการบริหารงาน วิชาการในสถานศึกษา	4.36	0.69	4.19	0.76
1) การเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงในการจัดการศึกษา	4.35	0.59	4.2	0.62
2) การสร้างทีมงานในการบริหารแบบมีส่วนร่วม	4.4	0.6	4.15	0.67
3) การบริหารเทคโนโลยีกับงานวิชาการ	4.2	0.89	3.95	1
4) การสร้างวิสัยทัศน์ การบริหารเชิงกลยุทธ์ในการ บริหารการศึกษา	4.5	0.69	4.45	0.76
โดยรวมทั้งหมด	4.26	0.74	4.18	0.79

จากตารางแสดงได้ว่าขั้นที่ 4 การพัฒนา มีค่าความเหมาะสมและความเป็นไปได้ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.26$, $SD = 0.74$ และ $\bar{X} = 4.18$, $SD = 0.79$) และค่าคำอธิบายรายละเอียดในทุกรายการ มีค่าความเหมาะสมและความเป็นไปได้ในระดับมาก โดยขั้นที่ 4.2 การพัฒนาความรู้และสมรรถนะของผู้นำในการบริหารตามขอบข่ายงานวิชาการ มีค่าความเหมาะสม ความเป็นไปได้ในระดับมากเป็นอันดับแรก ($\bar{X} = 4.39$, $SD = 0.61$ และ $\bar{X} = 4.29$, $SD = 0.70$) ส่วนขั้นที่ 4.1 การพัฒนาบุคลิกภาพความเป็นผู้นำทางวิชาการ มีค่าความเหมาะสมและความเป็นไปได้ในระดับมาก เป็นอันดับสุดท้าย ($\bar{X} = 4.13$, $SD = 0.91$ และ $\bar{X} = 4.07$, $SD = 0.92$)

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 32 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของผลการตรวจสอบรูปแบบโดยผู้ทรงคุณวุฒิ
ในด้านความเหมาะสมและความเป็นไปได้ โดยผู้ทรงคุณวุฒิในคำอธิบายรูปแบบ
ในรายละเอียดขั้นที่ 5 การฝึกปฏิบัติ

หัวข้อที่ประเมิน	ความเหมาะสม		ความเป็นไปได้	
	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD
ขั้นที่ 5 การฝึกปฏิบัติ	4.2	0.62	3.75	0.79
รวม	4.2	0.62	3.75	0.79

จากตารางแสดงได้ว่า ขั้นที่ 5 การฝึกปฏิบัติมีค่าความเหมาะสมและความเป็นไปได้
ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.2$, $SD = 0.62$ และ $\bar{X} = 3.75$, $SD = 0.79$)

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 33 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของผลการตรวจสอบรูปแบบโดยผู้ทรงคุณวุฒิ
ในด้านความเหมาะสมและความเป็นไปได้ โดยผู้ทรงคุณวุฒิในคำอธิบายรูปแบบ
ในรายละเอียดขั้นที่ 6 การประเมินผลการพัฒนาและการดำเนินการ

หัวข้อที่ประเมิน	ความเหมาะสม		ความเป็นไปได้	
	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD
ขั้นที่ 6 การประเมินผลการพัฒนาและการดำเนินการ				
6.1 การประเมินผลการพัฒนาและผลการฝึกปฏิบัติงาน	4.08	0.86	3.95	0.82
1) การประเมินพุทธิพิสัย	4.1	0.9	4	0.86
2) การประเมินเจตพิสัย	4.05	0.83	3.95	0.76
3) การประเมินทักษะพิสัย	4.1	0.85	3.9	0.85
6.2 การประเมินผลกระบวนการดำเนินการและติดตาม	4.33	0.74	4.25	0.85
1) การวิเคราะห์ผลการดำเนินการในแต่ละขั้นตอน	4.35	0.75	4.3	0.8
2) การวิเคราะห์ผลการดำเนินการในภาพรวมทั้งหมด	4.3	0.73	4.2	0.89
โดยรวมทั้งหมด	4.18	0.8	4.07	0.84

จากตารางแสดงได้ว่าคำอธิบายรูปแบบในขั้นที่ 6 การประเมินผลการพัฒนาและการดำเนินการ มีค่าความเหมาะสมและความเป็นไปได้ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.18$, $SD = 0.8$ และ $\bar{X} = 4.07$ $SD = 0.84$) และคำอธิบายรายละเอียดทุกรายการ มีค่าความเหมาะสมและความเป็นไปได้ในระดับมาก โดยการวิเคราะห์ผลการดำเนินการในแต่ละขั้นตอนมีค่าความเหมาะสมและความเป็นไปได้ในคิตพิสัยมีค่าความเหมาะสมมากเป็นอันดับสุดท้าย ($X = 4.05$, $SD = 0.83$) และการประเมินทักษะพิสัย มีค่าความเป็นไปได้มากในอันดับสุดท้าย ($\bar{X} = 3.9$, $SD = 0.85$)

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตอนที่ 2.1.3 ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิที่มีต่อ (ร่าง) รูปแบบการพัฒนาผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหมด้านบทบาททางวิชาการ

ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิในประเด็นหลักต่างๆ ของรูปแบบ ได้แก่ โครงสร้างองค์ประกอบของรูปแบบในภาพรวม การสร้างความพร้อมในองค์ความรู้เกี่ยวกับบทบาททางวิชาการ การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนา การเตรียมการเพื่อการพัฒนา การดำเนินการพัฒนาบุคลากรคุณภาพความเป็นผู้นำทางวิชาการ การดำเนินการพัฒนาความรู้และสมรรถนะของผู้นำในการบริหารตามขอบข่ายงานวิชาการ การดำเนินการพัฒนาสมรรถนะผู้นำในด้านการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา การฝึกปฏิบัติ การประเมินผลการพัฒนาและการดำเนินการ และความคิดเห็นข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเพื่อความสมบูรณ์ของรูปแบบได้ข้อสรุปความคิดเห็นข้อเสนอแนะและความถี่ ดังแสดงในตารางที่ 34

ตารางที่ 34 ความคิดเห็น และข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิในประเด็นโครงสร้าง องค์ประกอบของรูปแบบในภาพรวม และแสดงจำนวนความถี่

ประเด็นหลักของรูปแบบ	ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ (จำนวนความถี่)
1. โครงสร้างองค์ประกอบของรูปแบบในภาพรวม	1. ลำดับขั้นการพัฒนาไม่เหมาะสม (3 คน) 2. ในขั้นที่ 4 การพัฒนาความคิดสร้างสรรค์ อาจกระทำได้ยาก กิจกรรมการพัฒนาต้องมุ่งเน้นบทบาทสมมติ สถานการณ์ การมอบหมายให้ไปปฏิบัติ แล้วนำเสนออธิบาย (2 คน) 3. คุณสมบัติของผู้ที่ก้าวขึ้นสู่ตำแหน่ง ผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาล ต้องเป็นอาจารย์ที่มีอาวุโสและประสบการณ์ในการทำงานในวิทยาลัย วิธีการก้าวขึ้นสู่ตำแหน่งไม่ใช่วิธีการแข่งขันหรือคัดเลือก ฉะนั้นการนำรูปแบบไปใช้ให้เกิดความคุ้มค่าการลงทุนพิจารณาได้คราวละ 1 คน เพราะการเปลี่ยนผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาลไม่ได้เปลี่ยนพร้อมกัน (2 คน)

ตารางที่ 34 (ต่อ)

ประเด็นหลักของรูปแบบ	ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ (จำนวนความถี่)
	<p>4. โครงสร้าง/องค์ประกอบของรูปแบบยังขาดสาระด้านหลักการและเป้าหมาย (1 คน)</p> <p>5. จะมีกระบวนการนำผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาลเข้าสู่กระบวนการพัฒนาจะมีการดำเนินการได้อย่างไร เพื่อเตรียมในด้านความเป็นไปได้ (1 คน)</p> <p>6. ชั้นตอนที่ 1 และชั้นตอนที่ 3 เป็นเรื่องของการเตรียมความพร้อมเหมือนกัน แต่เนื้อหาการเตรียมไม่เหมือนกัน ทำอย่างไรจึงจะบูรณาการเข้าหากันได้ เพื่อให้กระบวนการง่ายขึ้น ให้ข้อเสนอแนะว่าควรเป็นการเตรียมการ 3 ด้าน คือ การเตรียมคน การเตรียมงาน และการเตรียมวิชาการ และสาระการพัฒนาในชั้นที่ 1 ไม่มีการสะท้อนให้เกิดเจตคติ (1 คน)</p> <p>7. ชั้นการประเมินชั้นที่ 2 และการพัฒนาชั้นที่ 4 ควรจะเป็นการประเมินในสิ่งเดียวกับการพัฒนา เพราะฉะนั้นเนื้อหาการพัฒนาถูกออกแบบไว้แล้วล่วงหน้า (คือบังคับว่าให้รู้เรื่องที่กำหนดไว้แล้ว / ถ้าประเมินความต้องการพัฒนาก่อนว่าอยากทำอะไรแล้วจึงไปออกแบบการพัฒนาที่หลัง) (1 คน)</p> <p>8. การจัดลำดับโครงสร้างชั้นที่ 2 และ 3 น่าจะรวมเป็นชั้นตอนเดียวกัน โดยเป็นการปฐมนิเทศก่อน แล้วจึงทำการประเมินตนเอง ฉะนั้นรูปแบบการพัฒนาจึงเหลือ 5 ชั้นตอนคือ 1) การสร้างความพร้อม 2) การเตรียมการ 3) การพัฒนา 4) การฝึกปฏิบัติ 5) การประเมินผล (1 คน)</p> <p>9. ในชั้นที่ 3 การเตรียมการเพื่อการพัฒนา ควรจะมีกิจกรรมกลุ่มเพิ่มเติม เพื่อเพิ่มการพัฒนาในด้านที่ตนเองยังไม่แม่นยำ (1 คน)</p>

ตารางที่ 34 (ต่อ)

ประเด็นหลักของรูปแบบ	ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ (จำนวนความถี่)
	<p>10. ชั้นที่ 3 การสร้างความพร้อมในองค์ความรู้เกี่ยวกับบทบาททางวิชาการ และชั้นที่ 2 การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนา สามารถสลับกันได้ ควรประเมินคู่มือของพระองค์ตนเองก่อน จึงจะพัฒนาและเติมในส่วนที่ไม่มี (1 คน)</p> <p>11. ในชั้นที่ 4 การพัฒนาบุคลิกภาพ และความเป็นผู้นำทางวิชาการควรเพิ่ม การพูดในโอกาสต่าง ๆ (1 คน)</p> <p>12. ในชั้นที่ 4 การพัฒนาสมรรถนะผู้นำในด้านการบริหารงานวิชาการ ควรเพิ่มในเรื่อง “การใช้ภาวะผู้นำ” และ การจัดการต่ออุปสรรค / ปัญหา และการตัดสินใจ (1 คน)</p> <p>13. ในชั้นที่ 4 ใน 4.3 การพัฒนาสมรรถนะผู้นำในด้านการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา ควรบูรณาการ และผสมผสานเข้าไปในชั้นการพัฒนาความรู้และสมรรถนะของผู้นำในการบริหารตามขอบข่ายงานวิชาการ หรือถ้าจะแยกแบ่งไว้ให้ชัดเจน ควรปรับเป็น 4.2 เพื่อให้มีความรู้ ความเข้าใจก่อนที่จะเข้าสู่รูปแบบการพัฒนาความรู้ สมรรถนะของผู้นำด้านวิชาการ (1 คน)</p> <p>14. ในชั้นที่ 5 การฝึกปฏิบัติคงมีความเป็นไปได้ยาก (1 คน)</p> <p>15. ปรับภาษาในชั้นที่ 6 ให้ชัดเจน โดยปรับเป็นการประเมินผล การพัฒนาของผู้เข้ารับการพัฒนา ด้านบทบาททางวิชาการ (1 คน)</p>

ตารางที่ 34 (ต่อ)

ประเด็นหลักของรูปแบบ	ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ (จำนวนความถี่)
	<p>16. ในชั้นที่ 6 การประเมินผล ยังไม่มีความชัดเจนในการประเมิน และ ควรมีการประเมินทั้ง Formative และ Summative (1 คน)</p> <p>17. ควรเติมลูกศรจากชั้นที่ทั้ง 6 ชั้น ลงมาสู่รายละเอียดของแต่ละชั้น เพื่อแสดงทิศทางความต่อเนื่องของกระบวนการในแต่ละชั้น (1 คน)</p>

จากตารางแสดงให้เห็นว่าผู้ทรงคุณวุฒิส่วนใหญ่เห็นด้วยกับโครงสร้าง / องค์ประกอบของรูปแบบในภาพรวม และให้เพิ่มเติมสาระด้านหลักการ/ เป้าหมายของรูปแบบ พร้อมทั้งให้ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะในการกำหนดกิจกรรมการพัฒนา และการประเมินผลให้มีความชัดเจน

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 35 แสดงความคิดเห็นข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิในด้านความเหมาะสม และความเป็นไปได้ของรูปแบบ
ในรายละเอียดแต่ละขั้นตอนตามประเด็นหลักของรูปแบบ

ประเด็นหลักของรูปแบบ	ความเหมาะสม	ความเป็นไปได้
<p>ขั้นที่ 1 การสร้างความรู้ พร้อมในองค์ความรู้ เกี่ยวกับบทบาททาง วิชาการ</p> <p>1) ความสำคัญจำเป็น ของการพัฒนา ผู้อำนวยการวิทยาลัย พยาบาล สังกัด กระทรวงกลาโหม ด้านบทบาททาง วิชาการ</p>	<p>1. เนื้อหาที่มีความเหมาะสมเพราะ เป็นการใช้เวลาศึกษาด้วยตนเอง</p> <p>2. วิสัยทัศน์และความร่วมมือในการ สร้างความพร้อม และความรู้ทาง ด้านวิชาการ จะมีผลต่อการสร้าง ความพร้อม ให้ผู้วิจัยคำนึงถึงด้วย</p> <p>3. ปรับกิจกรรมการพัฒนาในการ Online สนทนาโต้ตอบ ควรเป็น กิจกรรมที่เหมาะสมกับสมรรถนะ ของผู้บริหารด้วย</p> <p>4. การสนทนา Online ได้ตอบเนื้อ- หาไม่มีรายละเอียดให้เห็นว่าสนทนา โต้ตอบกับใคร</p> <p>5. ตรวจสอบเป้าหมาย ผลที่ต้องการ ให้ครอบคลุม</p> <p>6. บทบาททางวิชาการน่าจะปรับให้ ชัดเจน ซึ่งประกอบด้วยปรับปรุง และพัฒนาหลักสูตร 2) การบริหาร จัดการหลักสูตร 3) การประเมิน หลักสูตร ฯลฯ</p> <p>7. ในส่วนของกิจกรรมการพัฒนา ควรกำหนดกรอบสาระสำคัญหลัก ๆ ที่จำเป็นต้องพัฒนาไม่ควรเปิดกว้าง เพราะอาจไม่ได้สาระสำคัญที่จำเป็น</p>	<p>1. กิจกรรมการพัฒนาที่เกี่ยวข้องกับเทคโนโลยี อาจมีความเป็นไปได้น้อย ถ้าหน่วยงานมีการ จัดเตรียมไว้ไม่พอเพียงกับผู้เข้ารับการพัฒนา หรือผู้เข้ารับการพัฒนาไม่มีความพร้อมในการ ใช้เทคโนโลยี (4 คน)</p> <p>2. มีความเป็นไปได้สูงหากมีการติดตามให้ เตรียมความพร้อมอย่างจริงจัง</p> <p>3. ปรับปรุงเป้าหมาย กิจกรรมและผลที่ต้อง การให้สอดคล้อง</p> <p>4. มีความเป็นไปได้หรือที่จะใช้รูปแบบนี้ ใครเป็นผู้รับผิดชอบควรระบุให้ชัดเจน</p> <p>5. กิจกรรมการพัฒนา Online กับใครบ้าง ควรระบุให้ชัดเจน หรืออาจใช้วิธีประชุมกลุ่มจะ ดีกว่า และมีความเป็นไปได้</p> <p>6. มีประโยชน์มากและไม่เสียเวลาทำงาน</p> <p>7. กิจกรรมการพัฒนาที่ให้ศึกษาจากชุด การเรียนรู้ เป็นการสื่อสารทางเดียว อาจได้ผล ไม่มากนัก ควรปรับและเพิ่มเติมกิจกรรม ด้านการได้ฟัง การได้สนทนาพูดคุย กับ นักวิชาการ ผู้บริหารสถานศึกษาที่ประสบ ความสำเร็จจะก่อให้เกิดพลังจูงใจ จะทำให้เกิด ทัศนคติที่ดีได้</p>

ตารางที่ 35 (ต่อ)

ประเด็นหลักของรูปแบบ	ความเหมาะสม	ความเป็นไปได้
2. หลักการ แนวคิด ทฤษฎี การบริหาร วิชาการ	<ol style="list-style-type: none"> 1. ปรับเรียงกิจกรรมการพัฒนาให้เรียงตามลำดับการเกิดกิจกรรม 2. ตามหลักการดูดี แต่ในระยะยาวมีความเป็นไปได้มากน้อยอย่างไร 3. ควรระบุให้ชัดเจนว่าเป็นการทำกิจกรรม ก่อนหรือหลังได้รับตำแหน่งผู้อำนวยการแล้วถ้าเป็นผู้อำนวยการแล้วจะเหมาะสมหรือไม่ 	<ol style="list-style-type: none"> 1. ปรับกิจกรรมการพัฒนาให้เป็นการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การสัมมนา การร่วมอภิปรายกับนักวิชาการ 2. ความเป็นไปได้ในการจะควบคุมให้เกิดกิจกรรมการพัฒนาแก่ผู้อำนวยการทำได้ อย่างไรก็ตาม 3. ผลที่ต้องการที่จะให้วางแผนจัดระบบได้ มีความเป็นไปได้น้อยซึ่งขึ้นกับชุดการเรียนรู้
3. บทบาทหน้าที่ความ รับผิดชอบของผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงกลาโหม ในการบริหารการศึกษา และงานวิชาการ	<ol style="list-style-type: none"> 1. ปรับเป้าหมายและผลที่ต้องการให้สอดคล้องกัน 2. ปรับความชัดเจนของกิจกรรมการพัฒนาในการวิเคราะห์ผลงานความสำเร็จว่าความสำเร็จในการบริหารงานวิชาการของตนเองหมายความว่าอย่างไร 3. ปรับกิจกรรมการพัฒนาให้มีกรอบในการวิเคราะห์ให้ชัดเจนไม่เพียงแต่การสะท้อนตนเองเพื่อจุด 	<ol style="list-style-type: none"> 1. ปรับเรียงกิจกรรมการพัฒนาตามลำดับการเกิดก่อนหลังและปรับความสอดคล้องกับเป้าหมาย และผลที่ต้องการ 2. ปรับปรุงกิจกรรมและสาระในเรื่องบทบาทหน้าที่ นอกจากจะเป็นไปตามกฎหมายแล้วยังต้องได้จากกิจกรรมร่วมกันศึกษาวิเคราะห์ด้วยจะเกิดประโยชน์มากกว่า 3. ผลที่ต้องการข้อ 1, 3 คิดว่าหวังผลได้ แต่ข้อ 2 ไม่น่าจะจะทำให้เกิดได้อย่างไรจากการวิเคราะห์ผลงาน เพราะการยอมรับ คงต้องมีขั้นตอนบางอย่าง ตัวเขาเองจะรู้ได้อย่างไรว่าเขาเองเกิดการยอมรับแล้ว หรือวิทยากรจะรู้ได้อย่างไรว่าขั้นที่ 2 เกิดแล้ว เพราะเป็นขั้น 2 สัปดาห์ก่อนการพัฒนา
4. พระราชบัญญัติ ข้อกำหนดข้อบังคับ นโยบายระเบียบปฏิบัติ ต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับ การบริหารการศึกษา	<ol style="list-style-type: none"> 1. พิจารณาปรับผลที่ต้องการให้สอดคล้องกับสาระการพัฒนา โดยการปรับปรุงผลที่ต้องการให้สอดคล้องกับสาระทั้ง 4 อย่าง (2 คน) 2. การนำพระราชบัญญัติการศึกษาสู่การปฏิบัติทำได้จริงไหม 3. ข้อ 2 ของกิจกรรมการพัฒนา คือการเรียนรู้ออนไลน์ ควรระบุเป็นการเรียนรู้จากบทเรียนบนเครือข่าย 	<ol style="list-style-type: none"> 1. ปรับกิจกรรม / ปรับผลที่ต้องการให้สอดคล้องกัน 2. ในกระบวนการเรียนรู้ด้วยตนเองอาจเกิดไม่ดีพอ ควรใช้กิจกรรมการพัฒนาด้วยการสัมมนาก่อนเตรียมผู้อำนวยการจะเป็นวิธีการที่ดีกว่า

ตารางที่ 35 (ต่อ)

ประเด็นหลักของรูปแบบ	ความเหมาะสม	ความเป็นไปได้
<p>ขั้นที่ 2 การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนา</p> <p>1. การประเมินภูมิหลัง</p> <p>2. ประเมินความรู้ ความเข้าใจในการเข้ารับการพัฒนา และความรู้สมรรถนะของผู้นำในการบริหารตามขอบข่ายงานวิชาการ</p> <p>3. การประเมินทักษะความสามารถพื้นฐานและเจตคติในการเข้ารับการพัฒนา</p>	<p>1. ควรระบุภูมิหลังหมายถึงอะไร (4 คน) ซึ่งความต้องการการพัฒนาควรครอบคลุมทุกด้าน เช่น</p> <ul style="list-style-type: none"> - บุคลิกภาพ ควรระบุชัดเจน - ความรู้ในการบริหารงานวิชาการ - ความสามารถ <p>2. ควรเพิ่มเติมประเด็นในการประเมินให้ชัดเจน (2 คน)</p> <p>3. ควรมีเครื่องมือ สํารวจบุคลิกภาพหรือแบบประเมินที่เป็นมาตรฐานเพื่อไม่เกิดความลำเอียง (2 คน)</p> <p>4. ระบุแบบที่ใช้ประเมินในการประเมินภูมิหลังให้ชัดเจน</p> <p>5. ปรับเป้าหมายใหม่ เพราะเป็นกิจกรรม</p> <p>1. กิจกรรมการเขียนรายงาน ความตั้งใจในการพัฒนา ควรปรับให้เบาลงไม่ควรบังคับผู้บริหารเกินไป</p> <p>2. ปรับการเขียนเป้าหมายในข้อ 2 และ 3 ให้เป็นในรูปเป้าหมาย</p> <p>3. ระบุรายละเอียดให้ชัดเจนในการจัดกลุ่ม การจัดลำดับความสำคัญ จำเป็นว่าดำเนินการอย่างไร</p> <p>1. กิจกรรมการพัฒนาในการประเมินทักษะ ความสามารถในการบริหาร อาจทำไม่ได้ถ้าไม่ใช่สมรรถนะจริงของเขา</p>	<p>1. ควรปรับเป้าหมาย กิจกรรมและผลที่ต้องการให้สอดคล้องกัน และข้อสังเกตคือควรจะดูรายละเอียดว่าการประเมินภูมิหลังจะประเมินอะไรบ้าง และคำว่าภูมิหลังคืออะไรหมายความว่าอย่างไร</p> <p>2. ควรปรับกิจกรรมการพัฒนาเพราะการสำรวจตนเอง บอกจุดเด่น จุดด้อย เป็นกิจกรรมที่เหมาะสมกับผู้ปฏิบัติการ ควรปรับเป็นการตั้งเป้าหมาย และความต้องการ ความคาดหวัง</p> <p>1. ปรับเป้าหมาย กิจกรรมการพัฒนา และผลที่ต้องการ ให้สอดคล้องกับสาระการพัฒนา</p> <p>1. ควรปรับกิจกรรมการพัฒนาให้เหมาะสมกับจำนวนผู้เข้ารับการพัฒนาเพราะผู้เข้ารับพัฒนามีน้อยคน</p> <p>2. การประเมินสมรรถนะผู้นำคงยากที่จะทำ โดยแบบประเมินและน่าจะพิจารณาถึงผลลัพธ์ของการดำเนินการด้วย</p>

ตารางที่ 35 (ต่อ)

ประเด็นหลักของรูปแบบ	ความเหมาะสม	ความเป็นไปได้
<p>ขั้นที่ 3 การเตรียมการเพื่อการพัฒนา</p> <p>3.1 การประชุมชี้แจงแนะนำ ระเบียบการปฏิบัติตนในการเข้ารับการพัฒนา</p> <p>2. การแนะนำการพัฒนาในแต่ละรูปแบบ</p> <p>3. กลุ่มสัมพันธ์มิตรใหม่</p>	<p>2. การประเมินทักษะควรพิจารณาให้ครอบคลุมทักษะทางการบริหารให้ชัดเจน</p> <p>1. การเตรียมการด้านธุรการไม่น่าจะอยู่ในการประชุม (2 คน)</p> <p>2. ปรับกิจกรรมการพัฒนาให้เหมาะสมกับผู้อำนวยความสะดวก ซึ่งอาจโสมมากแล้ว และมีอยู่เพียง 3 คน เท่านั้น กิจกรรมการพัฒนาดังกล่าวเหมาะกับกลุ่มในระดับล่างลงมามากกว่า</p> <p>3. ปรับการเขียนเป้าหมายให้อยู่ในรูปแบบเป้าหมายที่ชัดเจน</p> <p>4. ปรับให้รวมอยู่ในขั้นที่ 1</p> <p>1. กิจกรรมการพัฒนาคควรเขียนให้ชัดเจน</p> <p>2. ปรับให้รวมอยู่ในขั้นที่ 1</p> <p>3. ปรับเป้าหมายให้รู้และเข้าใจหลักการของการเรียนรู้แบบต่าง ๆ มากกว่าจะต้องรู้รายละเอียดทั้งหมดทุกวิธี</p> <p>1. ปรับกิจกรรมการพัฒนาให้เหมาะสมกับผู้เข้ารับการพัฒนา เพราะผู้เข้ารับการพัฒนาค่อนข้างอาจโสมมากและต้องบอกวิธีการปฏิบัติให้ชัดเจน (3 คน)</p> <p>2. ควรเพิ่มเติม/ระบุนิคมของกลุ่มสัมพันธ์</p>	<p>3. ปรับแบบทดสอบ แบบประเมินตนเองเป็นยกตัวอย่างกรณีศึกษาแล้วประเมินกรณีศึกษานั้น ๆ</p> <p>1. ปรับรายละเอียดสาระการพัฒนาเป้าหมาย กิจกรรมการพัฒนาและผลที่ต้องการให้สอดคล้องกัน</p> <p>2. ควรเพิ่มกิจกรรมการพัฒนาด้วยการให้ผู้เข้ารับการพัฒนามีส่วนร่วมในการวางแผน การพัฒนาด้วย เพราะจะทำให้เกิดการยอมรับ และเต็มใจในการพัฒนาที่เห็นความสำคัญ</p> <p>1. ปรับรายละเอียด สาระการพัฒนา เป้าหมาย กิจกรรมการพัฒนาและผลที่ต้องการให้ชัดเจน</p> <p>1. ผู้จัดกิจกรรมจะต้องมีความชำนาญและประสบการณ์สูงจึงจะมีความเป็นไปได้มาก</p>

ตารางที่ 35 (ต่อ)

ประเด็นหลักของรูปแบบ	ความเหมาะสม	ความเป็นไปได้
<p>ขั้นที่ 4 การดำเนินการพัฒนา</p> <p>4.1 การพัฒนาบุคลากรภาพความเป็นผู้นำทางวิชาการ</p> <p>2. การพัฒนาการมีมนุษยสัมพันธ์และการสื่อสาร</p> <p>3. การพัฒนาบุคลากรและการวางตัวในสังคม</p>	<p>1. กิจกรรมการพัฒนาไม่เหมาะสมกับผู้บริหารระดับสูงสุดขององค์กร เหมาะกับผู้บริหารระดับล่างถึงกลางในองค์กร ควรปรับเป็นกิจกรรมที่นำสู่การปฏิบัติได้(2 คน)</p> <p>2. ควรระบุวิธีการวัด ในผลที่ต้องการ</p> <p>3. กิจกรรมการพัฒนาค่อนข้างมาก ใครเป็นผู้ดำเนินการควรระบุให้ชัดเจน</p> <p>1. กิจกรรมการพัฒนาไม่ควรเป็นบรรยายควรเป็นการวิเคราะห์การอภิปรายร่วมกัน หรือทำกิจกรรมแล้วนำมาอภิปรายร่วมกัน</p> <p>1. กิจกรรมการพัฒนาบุคลากรและการวางตัวในสังคมนั้นไม่จำเป็นต้องทำกิจกรรมการพัฒนามากนัก ควรเสริมในบางประเด็นสำคัญ เช่นหลักการพูดในที่ชุมชน การรับประทานอาหารแบบ Dinner ถ้ามองว่าเขาเป็นเด็กเขาจะขี้อึด ควรเน้นในด้านทักษะมากกว่าความรู้กับหลักการ ควรเป็นการย้ำประเด็นสำคัญก็พอ</p> <p>2. เพิ่มผลที่ต้องการให้ครอบคลุมกิจกรรมการพัฒนา</p> <p>3. กิจกรรมการพัฒนาในการฝึกการสร้างสัมพันธภาพทำได้อย่างไร</p>	<p>1. ความเป็นไปได้ในระยะยาวจะยั่งยืนหรือไม่ ถ้าไม่มีนักวิจัย</p> <p>2. ควรปรับกิจกรรมการพัฒนาให้เป็นศึกษาด้วยตนเอง</p> <p>1. รูปแบบค่อนข้างซับซ้อน การนำไปใช้ระยะยาวจะนำไปประยุกต์ได้หรือไม่</p> <p>2. กิจกรรมการพัฒนาในการจัดทำโครงการประชุมวิชาการ ควรระวังในเรื่องภาพลักษณ์ของผู้บริหาร เพราะถ้าเป็นการประชุมวิชาการในที่สาธารณะ ผู้บริหารที่ขาดคุณลักษณะข้อนี้ จะเกิดความกดดันค่อนข้างมาก</p>

ตารางที่ 35 (ต่อ)

ประเด็นหลักของรูปแบบ	ความเหมาะสม	ความเป็นไปได้
4. การพัฒนาความคิดสร้างสรรค์	<p>1. กิจกรรมการพัฒนามีความเหมาะสม (2)</p> <p>2. ปรับการเรียงลำดับกิจกรรมการพัฒนาตามลำดับการพัฒนา</p> <p>3. กิจกรรมการพัฒนาควรเน้นในด้านทักษะ ให้มีกิจกรรมในแง่ของการวิเคราะห์ วิวิจารณ์ การกล้าคิด กล้าทำ ที่นอกเหนือจากกรอบที่กำหนดไว้</p> <p>4. กิจกรรมพัฒนาในการตรวจสอบตนเอง ค่อนข้างเป็นนามธรรม ควรปรับเป็นกิจกรรมที่มีแบบทดสอบ ความคิดสร้างสรรค์ มากกว่าตรวจสอบด้วยตนเอง</p>	<p>1. การนำไปใช้จริงต้องเพิ่มกิจกรรม การมีส่วนร่วมของกลุ่มเป้าหมาย การกระตุ้นให้คิด</p> <p>2. ผลที่ต้องการในข้อ 2 ยังไม่เกิดเพราะอยู่ในขั้นระหว่างพัฒนาคน ควรปรับเขียนใหม่</p>
5 การพัฒนาคุณธรรมจริยธรรม	<p>1. กิจกรรมค่อนข้างเป็นนามธรรมไม่ค่อยชัดเจน และกิจกรรมไม่ค่อยเหมาะสม ควรปรับกิจกรรมเป็นการเชิญผู้อำนวยการ / อธิการบดีที่ประสบผลสำเร็จมาพบปะให้แนวทางแบบหลากหลายมุมมองในเชิงประสบการณ์มากกว่าทฤษฎีแล้วให้ทำแบบพัฒนาจริยธรรมของบุคลากรในองค์กรเพื่อนำไปปรับใช้ (2 คน) หรือปรับกิจกรรมการพัฒนาเป็นการวิเคราะห์วิจารณ์จากสถานการณ์ และร่วมกับอภิปราย</p>	<p>1. กิจกรรมการพัฒนาด้วยการเขียนรายงานมีความเป็นไปได้น้อย</p>

ตารางที่ 35 (ต่อ)

ประเด็นหลักของรูปแบบ	ความเหมาะสม	ความเป็นไปได้
<p>4.2 การพัฒนาความรู้และสมรรถนะของผู้นำในการบริหารตามขอบข่ายงานวิชาการ</p> <p>1. การบริหารงานหลักสูตรตามนโยบายการปฏิรูปการศึกษาและปฏิรูประบบสุขภาพ</p> <p>2. การบริหารงานการเรียน การสอนโดยการเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ</p>	<p>2. ระเบียบวินัย วัฒนธรรมของทหาร ควรจะอยู่ในหลักสูตรอื่น เช่นการอบรมนายทหารผู้บังคับบัญชาระดับสูง มิฉะนั้นหลักสูตรนี้จะมีเนื้อหามากมาย ควรเฉพาะเจาะจงด้านบทบาททางวิชาการให้มากที่สุด</p> <p>3. ผลที่ต้องการข้อ 1 ถ้าเขียนเช่นนี้หมายความว่าทำได้แล้วในขณะที่ปฏิบัติงาน แต่จริง ๆ แล้วยังคงอยู่ในชั่วโมงพัฒนา น่าจะเขียนว่า “รู้วิธีการ แต่ถ้าเป็นกิจกรรมในชั้นที่ 5 ก็จะยอมรับได้</p> <p>1. กิจกรรมการพัฒนาไม่ควรลงลึกมากเกินไป ผู้บริหารควรรู้จักวาง ๆ เกี่ยวกับหลักสูตรก็พอ</p> <p>2. ควรจะต้องอาศัยบุคลากรที่มีความรู้และความชำนาญเฉพาะทางด้านหลักสูตรและขอบข่ายงานทางวิชาการ</p> <p>3. ให้ข้อเสนอแนะ จุดเด่นของหลักสูตร / บัณฑิตที่สำเร็จได้</p> <p>4. ปรับผลที่ต้องการให้อยู่ในรูปของ Outcome</p> <p>1. กำหนดผลที่ต้องการในเชิงผลลัพธ์ซึ่งมากกว่ากิจกรรมการพัฒนา (2 คน)</p>	<p>-</p> <p>-</p>

ตารางที่ 35 (ต่อ)

ประเด็นหลักของรูปแบบ	ความเหมาะสม	ความเป็นไปได้
3. การบริหารสื่อการเรียนการสอนและห้องสมุด	<p>2 เป้าหมายและกิจกรรมการพัฒนาน่าจะเป็นการพัฒนาความรู้ความเข้าใจ และทักษะในการจัดการ / การบริหาร การเรียนรู้ และวิเคราะห์ วิจัยรูปแบบการจัดการเรียนการสอน</p> <p>1. ผลที่ต้องการในการจัดตั้งศูนย์การเรียนรู้ไม่สอดคล้องกับเป้าหมาย ควรปรับให้สอดคล้องกัน</p> <p>2. กิจกรรมการพัฒนาในการเข้าร่วมประชุมกลุ่มเกี่ยวกับสื่อ ฐานข้อมูล ควรปรับเป็นการวิเคราะห์ ปัญหา และการดำเนินการเกี่ยวกับการบริหารจัดการเกี่ยวกับการใช้สื่อ และแนวทางในการพัฒนา</p>	1. ผลที่ต้องการในการเป็นผู้ริเริ่มยังมีความเป็นไปได้
4. การนิเทศและการพัฒนาบุคลากร	<p>1. น่าจะมีกระบวนการการฝึกการนิเทศด้วยในช่วงกิจกรรมพัฒนาและเพิ่มผลที่ต้องการอีก 1 ข้อ คือมีทักษะในการนิเทศ</p> <p>2 ควรแยกหัวข้อการนิเทศกับการพัฒนาออกเป็นคนละข้อ</p> <p>3 ปรับกิจกรรมการเขียนรายงานความตั้งใจในการพัฒนาความรู้ เป็นการจัดทำแผนในการนิเทศ</p>	1. ผลที่ต้องการในการเป็นผู้ช่วยเหลือ ยังไม่เกิดผล
5. การวัดและการประเมินผล	1. เพิ่มเติมผลที่ต้องการที่ได้จากกิจกรรมการพัฒนา ด้วยการเขียนรายงานการพัฒนา การวัดและการประเมินผล	

ตารางที่ 35 (ต่อ)

ประเด็นหลักของรูปแบบ	ความเหมาะสม	ความเป็นไปได้
6. การบริหารงานวิจัย และผลิตผลงานวิชาการ	<p>2. เพิ่มเติมกิจกรรมการพัฒนาที่ส่งผลกระทบต่อเป้าหมายในการตระหนักรู้ถึงบทบาทหน้าที่ของผู้บริหารในการวัดและการประเมินผล</p> <p>3. ปรับกิจกรรมการพัฒนาในการวิเคราะห์สถาบันเป็นการวิเคราะห์ประเด็นปัญหา การวางแผนในการพัฒนาระบบการวัด / การประเมินผล</p> <p>1. สาระการพัฒนากับเป้าหมายไม่ค่อยสอดคล้องกัน</p> <p>2. ควรเพิ่มผลที่ต้องการที่ได้จากกิจกรรมการพัฒนาในการฝึกวิเคราะห์วิจารณ์</p> <p>3. ควรเพิ่มกิจกรรมเกี่ยวกับการฝึกวิเคราะห์ปัญหาการเรียนการสอนที่สามารถแก้ไขหรือปรับปรุงด้วยการวิจัย</p> <p>4. เพิ่มเติมกิจกรรมการพัฒนาในการศึกษาดูงานโดยเพิ่มด้านประเด็นปัญหาการวิจัย / การสร้างผลงานวิชาการ / งานวิชาการในสถาบัน และกำหนดแนวทางในการแก้ปัญหา</p>	1. ปรับผลที่ต้องการให้อยู่ในเชิงผลผลิต
7. การบริหารงาน บริการวิชาการแก่สังคม เพื่อเพิ่มคุณภาพชีวิตของประชาชน	1. ควรเพิ่มกิจกรรมให้ฝึกทักษะ การอยู่กับชุมชน เพื่อทราบความต้องการของชุมชนจะได้จัดให้มีบริการวิชาการที่สอดคล้องกับความต้องการของชุมชนได้	

ตารางที่ 35 (ต่อ)

ประเด็นหลักของรูปแบบ	ความเหมาะสม	ความเป็นไปได้
8. การบริหารในงาน การทำนุบำรุงศิลป และวัฒนธรรม / วัฒน- ธรรมทางการทหาร	1. เพิ่มเติมกิจกรรมการพัฒนาในการ วิเคราะห์งานทำนุบำรุง โดยการ กำหนดแนวทางในการดำเนินงาน ด้านทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมของ สถาบัน	
9. การบริหารงานการ ประกันคุณภาพการ ศึกษา	1. ปรับปรุงเป้าหมาย กิจกรรมการ พัฒนาและผลที่ต้องการ ให้เป็นไป ตามกระบวนการในการประกัน คุณภาพการศึกษา (2) 2. กิจกรรมการพัฒนามีมากเกินไป ความจำเป็น ให้ผู้บริหารรู้หลักการ และเข้าใจความสำคัญของการ ประกันคุณภาพการศึกษา และ ลักษณะของดัชนีวัดคืออะไรก็พอ (ไม่ต้องทำในกิจกรรมการร่วมประชุม สัมมนา การเขียนโครงการ 3. กิจกรรมพัฒนาผู้อำนวยการ ควรได้ฝึกวิเคราะห์และปรับปรุง ระบบการประกันคุณภาพการศึกษา ในหลายรูปแบบมากกว่าที่ลงใน รายละเอียดปฏิบัติการมากเกินไป 4. ในกิจกรรมการพัฒนากการเขียน โครงการน่าจะมีการกำหนดแผน ในการพัฒนาระบบประกันคุณภาพ 5. ควรเพิ่มสาระด้านการพัฒนา บุคลากรให้รับผิดชอบงานประกัน คุณภาพและเพิ่มเป้าหมายด้าน ความสามารถ การดำเนินการ ประกันคุณภาพได้อย่างมีประสิทธิภาพ	1. กิจกรรมการพัฒนาโดยการเขียนโครงการ เพื่อพัฒนาระบบอาจมีความเป็นไปได้ไม่ มากนัก

ตารางที่ 35 (ต่อ)

ประเด็นหลักของรูปแบบ	ความเหมาะสม	ความเป็นไปได้
<p>4.3 การพัฒนาสมรรถนะผู้นำในด้านการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา</p> <p>1. การเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง</p> <p>2. การสร้างทีมงานในการบริหารแบบมีส่วนร่วม</p>	<p>1. ปรับลดกิจกรรมให้เหมาะสมมีมากเกินไป ควรตัดกิจกรรมการเขียนแผน</p> <p>2. กิจกรรมการพัฒนาที่ได้รับจะทำให้ผู้เข้ารับการอบรมได้มากกว่าเป้าหมาย</p> <p>3. ควรเพิ่มเติมสาระการพัฒนาในประเด็น</p> <ul style="list-style-type: none"> - การพัฒนาหลักสูตรระยะสั้น - การบริหารงบประมาณทางวิชาการ - การจัดบริการวิชาการแก่สังคม - การจัดเกณฑ์ภาระงานวิชาการแก่บุคลากรในหน่วยงาน <p>4. สาระพัฒนาน่าจะเน้นทักษะในการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง เพราะเนื้อหาที่กำหนดมีอยู่แล้วในชั้น การสร้างความพร้อมในองค์ความรู้</p> <p>1. กิจกรรมใช้เฉพาะการฟังบรรยายและการอภิปรายในกลุ่มพอแล้ว</p> <p>2. เพิ่มเติมสาระการพัฒนาในเรื่องความสามารถในการตัดสินใจ และการบริหารความขัดแย้ง</p> <p>3. กิจกรรมการพัฒนาในการศึกษาวิเคราะห์และเขียนรายงาน อาจพิจารณาในประเด็นปัญหาเรื่องการบริหารและกำหนดแนวทางในการแก้ปัญหา / การสร้างทีมงาน</p>	<p>1. ปรับแก้ไขความเป็นไปได้ในข้อ 2, 3 ให้อยู่ในรูปของผลผลิต Output</p> <p>1. ผลที่ต้องการปรับเป็น Output</p>

ตารางที่ 35 (ต่อ)

ประเด็นหลักของรูปแบบ	ความเหมาะสม	ความเป็นไปได้
3. การบริหารเทคโนโลยี	<p>1. เนื้อหาไม่เหมาะสมกับผู้บริหาร ให้เข้าใจหลักการว่าผู้บริหารจะใช้ประโยชน์จากเทคโนโลยีเหล่านี้ได้อย่างไรในการบริหาร เพราะผู้บริหารจะมีบทบาทในการวางแผน การจัดระบบ การกำกับติดตาม ซึ่งไม่รวมถึงการสนับสนุนการใช้</p> <p>2. ควรเพิ่มกิจกรรมฝึกทักษะเบื้องต้นให้กับผู้บริหารในการใช้เทคโนโลยีต่าง ๆ</p>	<p>1. ผู้บริหารจะไม่สนใจเพราะเนื้อหาหลงลึกในระดับผู้ปฏิบัติ อาจขาดความอดทน ในการฝึกทักษะ ควรจะพัฒนาให้มีความรู้และทักษะเบื้องต้นของการใช้เทคโนโลยี (2 คน)</p>
4. การสร้างวิสัยทัศน์การบริหารเชิงกลยุทธ์ในการบริหารการศึกษา	<p>1. เพิ่มการพัฒนาหลักสูตรไปสู่วิสัยทัศน์</p>	
ขั้นที่ 5 การฝึกปฏิบัติ	<p>1. ให้การฝึกปฏิบัติเป็นงานในหน้าที่ตามธรรมชาติ ไม่ควรไป Load งานให้เขา ต้องไปเขียนแผน เขียนรายงานอีก เพราะงานเหล่านี้มีใช้หน้าที่ของผู้บริหาร</p> <p>2. กิจกรรมการพัฒนาด้วยการฝึกปฏิบัติโดยการเรียนรู้ขณะทำงานไม่ชัดเจนว่าฝึกจริง หรือเขียนเฉพาะโครงการ</p> <p>3. กิจกรรมการพัฒนาควรเป็นการฝึกปฏิบัติที่ใช้การวิเคราะห์งานในรูปแบบต่าง ๆ และฝึกในการแก้ไขปัญหาเหล่านั้นในฐานะผู้บริหาร โดยบูรณาการในประเด็นการพัฒนา ตั้งแต่ตอนต้นมาประยุกต์ใช้ด้วย อาจกำหนดเกณฑ์เทียบเคียง</p>	<p>1. ถ้าฝึกปฏิบัติจริงอาจทำได้ลำบาก น่าจะมีการสร้างบทเรียนคอมพิวเตอร์ช่วยสอน (CAI) จำลองสถานการณ์การเป็นบทบาทผู้บริหารทางวิชาการ ในการประเมินสมรรถนะ</p> <p>2 ความเป็นไปได้ในการนำไปใช้ควรจะต้องมี Partnership กันก่อน ระหว่างสถาบัน หรือทำ Benchmark ระหว่างสถาบันการศึกษาของกองทัพกับมหาวิทยาลัย ให้ชัดเจนในระดับมหาวิทยาลัยจะเอื้อต่อการเป็นหุ้นส่วนในการพัฒนาเพราะเป็นเครือข่ายทางวิชาการซึ่งกันและกันแล้ว นำประเด็นเข้าคณะกรรมการพัฒนาสถาบันสมทบฯ</p>

ตารางที่ 35 (ต่อ)

ประเด็นหลักของรูปแบบ	ความเหมาะสม	ความเป็นไปได้
<p>ขั้นที่ 6 การประเมินผล การพัฒนาและการ ดำเนินการ</p> <p>6.1 การประเมินผลการ พัฒนาและผลการฝึก ปฏิบัติ</p> <p>1) การประเมินพุทธิ พิสัย</p> <p>2) การประเมินเจต- พิสัย</p>	<p>เช่น Benchmark กับมหาวิทยาลัย- ลัยมหิดล หรือ Preceptorship</p> <p>1. การประเมินผลควรประเมินเนื้อหา หรือจุดมุ่งหมายที่จะศึกษา / พัฒนา แต่หากจำประเมินด้านพุทธิพิสัย เจตคติ ควรบอกตัวบ่งชี้ให้ชัดเจน ว่าจะวัดอะไร และตัวบ่งชี้ นั้น ๆ จะ ต้องเกี่ยวข้องกับทางวิชาการ</p> <p>2. ไม่ควรมีการประเมินชิ้นงานและ โครงการ การประเมินตนเองน่าจะ เป็นสิ่งที่สำคัญและนำมาใช้มาก รวมทั้งการประเมินโดยผู้อื่นและการ สังเกต ซึ่งผู้ประเมินต้องมีการเตรียม การอย่างดี และได้รับการยอมรับทั้ง เครื่องมือและผู้ประเมิน (2 คน)</p> <p>3. ปรับวิธีการประเมินเป็นแบบ บูรณาการโดยดูที่ประสิทธิภาพและ ประสิทธิผลของงานที่ผลิตออกมา มากกว่าที่จะวัดเป็นอย่าง ๆ</p> <p>1. การประเมินด้วยแบบสอบถาม ทัศนคติไม่แน่ใจว่าจะได้ข้อมูลจริง (2 คน)</p> <p>2. ความกระตือรือร้น / ความมั่นใจ ในการนำไปปฏิบัติ / การประยุกต์ ใช้วัดยาก / ต้องใช้เวลา</p>	<p>1. แบบสังเกตต้องมีเครื่องมือและคู่มือ ในการสังเกตและต้องมีความเที่ยงสูง</p> <p>1. ไม่ค่อยมั่นใจว่าจะเกิดผลได้ในด้านเจตคติ</p>

ตารางที่ 35 (ต่อ)

ประเด็นหลักของรูปแบบ	ความเหมาะสม	ความเป็นไปได้
3. การประเมินทักษะ พิสัย	1. ควรให้ผู้ร่วมงานในสถาบันมีส่วนร่วม ร่วมในการประเมินด้วยและจำเป็นต้อง ต้องมีการประเมินตนเองด้วยในทั้ง ด้านพุทธิพิสัย เจตพิสัย และทักษะ พิสัย	
6.2 การประเมินผล กระบวนการดำเนินการ และติดตามผล	1. ในการประเมินผลกระบวนการ ดำเนินการและติดตาม ควรได้มา ด้วยกระบวนการวิจัยจะดีมาก เพราะ	
1) การวิเคราะห์ผลการ ดำเนินการในแต่ละชั้น ตอน	ถ้าผู้วิจัยหรือหน่วยงานรับผิดชอบ ดำเนินการเองต้องมีแนวทางในการ วิเคราะห์ที่ชัดเจน เพราะค่อนข้าง ยากที่จะบอกถึง Efficiency และ Effectiveness ได้	
	2. ควรมีเครื่องมือในการวัดประเมิน และควรประเมินทั้งแบบ Formative และ Summative	
	3. ควรมีการพบกันทุก 1 – 3 เดือน และแลกเปลี่ยนประสบการณ์การฝึก ปฏิบัติแก่กันและกัน เพื่ออภิปราย ร่วมกัน	
2) การวิเคราะห์ผล การดำเนินการในภาพ รวมทั้งหมดของรูปแบบ การพัฒนาฯ	1. กิจกรรมการพัฒนาด้วยการ วิเคราะห์ยังค่อนข้างเป็นนามธรรม ยังไม่ชัดเจน ถึงการนำสู่ปฏิบัติจริงได้	1. กิจกรรมการพัฒนาเป็นในระดับแผน ยังไม่เป็นกิจกรรมที่นำมาสู่การปฏิบัติได้

ตารางที่ 36 ความคิดเห็นข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิในประเด็นความคิดเห็นเพิ่มเติม
เพื่อให้รูปแบบเกิดความสมบูรณ์ และแสดงจำนวนความถี่

ประเด็นหลักของรูปแบบ/ หัวข้อที่ประเมิน	ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ (จำนวนความถี่)
<p>ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเพื่อการปรับปรุงแก้ไขรูปแบบให้เกิดความสมบูรณ์</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. การนำเสนอรูปแบบมีความละเอียด ลึกซึ้งในแต่ละขั้นตอนดี โดยทั่วไปเหมาะสมดี มีความสมบูรณ์ตามหลักการ (4 คน) 2. ควรใช้กิจกรรมกลุ่มในขั้นตอนของการพัฒนาให้มากขึ้น เช่น การอภิปรายกลุ่ม และนำผลการอภิปรายกลุ่มมาเสนอต่อที่ประชุม ทั้งนี้เพราะผู้อำนวยการส่วนใหญ่ / ทุกคน มีประสบการณ์เป็นทุนเดิมอยู่แล้ว เมื่อมาผนวกกับความรู้ใหม่ที่เสริมจะบังเกิดความคิดใหม่เอง จะทำให้ทุกคนตระหนักในการบริหารงานได้มากขึ้น (3 คน) 3. ในการแก้ไขปรับปรุงรูปแบบ ควรนำคำจำกัดความที่ใช้ในการวิจัยมาเป็นหลักในการพัฒนารูปแบบ และรายละเอียดในแต่ละขั้นตอน (2 คน) 4. การนำรูปแบบการพัฒนาไปใช้ควรพิจารณาถึงความคุ้มค่า ถ้าพัฒนาเฉพาะผู้อำนวยการที่อยู่ในตำแหน่งจะทำได้ทีละ 3 คน และผู้อำนวยการไม่มีวาระในการดำรงตำแหน่ง อาจต้องจัด 3 – 4 ปี / ครั้ง หรือนานกว่า (2 คน) 5. ควรพิจารณาการพัฒนาในเชิงระบบ มีปัจจัยนำเข้า กระบวนการพัฒนา และผลผลิต (IPO) ฉะนั้นผลที่ต้องการจึงเป็นระดับผลผลิต (Output) ไม่ใช่ผลลัพธ์ (Outcome) (2 คน) 6. การนำไปใช้ ควรมีการประยุกต์ใช้บางขั้นตอนให้เหมาะสมในการปฏิบัติ (2 คน) 7. โครงสร้างกรอบแนวคิดมีหลายขั้นตอนมากเกินไปควรมีการปรับแก้ ยุบรวมบางขั้นตอนเข้าด้วยกัน

ตารางที่ 36 (ต่อ)

ประเด็นหลักของรูปแบบ/ หัวข้อที่ประเมิน	ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ (จำนวนความถี่)
	<p>8. รายละเอียดของการประเมินแต่ละข้อค่อนข้างมาก ฉะนั้นในแต่ละข้อควรสรุปประเด็นสำคัญให้กระชับ</p> <p>9. ปรับปรุงโครงสร้างโดยนำชั้นที่ 1 และชั้นที่ 3 มาบูรณาการอยู่ในชั้นเดียวกัน</p> <p>10. เป็นรูปแบบการพัฒนาผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงกลาโหมที่ดี หากสามารถพัฒนาได้ตามนี้ น่าจะนำผลการวิจัยนี้ปรับรูปแบบให้มีความเหมาะสมกันแต่ละกองทัพ เพราะภารกิจของพยาบาลแต่ละกองทัพมีความเหมือนกันและไม่เหมือนกัน ผู้อำนวยการวิทยาลัยควรมีรูปแบบการพัฒนาที่เหมือนกันบางส่วนและแตกต่างกันบางส่วน โดยเฉพาะทางด้านการบริหาร จำเป็นต้องได้รับความเห็นชอบจากผู้บังคับบัญชาจึงไม่มีอิสระในการบริหารโดยตรง นอกจากทางวิชาการ</p> <p>11. ควรเปิดโอกาสให้ผู้เข้ารับการพัฒนามีส่วนร่วมในการพัฒนา เพื่อให้แน่ใจว่ากระบวนการที่จะนำไปประยุกต์ใช้สามารถที่จะทำได้จริง</p> <p>12. บทบาททางวิชาการควรจะครอบคลุมในด้าน</p> <ul style="list-style-type: none"> - การพัฒนาวิชาการ และคณาจารย์ในวิทยาลัย - การรู้แหล่งทุนภายในภายนอก ในการสนับสนุนงานวิจัย - การฝึกอบรมรูปแบบต่าง ๆ - การเป็นหน่วยการศึกษาต่อเนื่อง สาขาพยาบาลศาสตร์ (CNEU) การเป็นสถาบันหลัก เครือข่ายสภาการพยาบาล - การพัฒนาบทบาทคณาจารย์ เป็น APN

ตารางที่ 36 (ต่อ)

ประเด็นหลักของรูปแบบ/ หัวข้อที่ประเมิน	ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ (จำนวนความถี่)
	<p>13. การนำรูปแบบไปประยุกต์ใช้มีความไม่แน่ใจว่าผู้บริหารจะยอมรับได้เพียงใด เพราะเป็นกิจกรรมที่มีความละเอียดอ่อน กรณีที่ผู้บริหารมีอัตราสูง อาจไม่ค่อยยินดี ก็คงทำให้การบรรลุเป้าหมายทำได้ยาก แต่โดยธรรมชาติผู้จะขึ้นสู่ตำแหน่งนี้น่าจะเป็นผู้ที่ได้รับการพัฒนา ตามระบบทหารมาระดับหนึ่งแล้ว แต่การบริหารงานวิชาการมีความเฉพาะ ถ้าผู้บริหารไม่เคยมีความรู้ทักษะมาก่อนก็อาจเกิดได้ทั้ง 2 ประเด็นคือ เห็นว่าเป็นเรื่องยุ่งยาก และมอบหมายให้รองหรือผู้ช่วยทำการแทนในหน้าที่ได้ หรือเห็นด้วยกับความสำคัญ อยากรู้ อยากพัฒนา รูปแบบก็จะเหมาะสม สามารถพัฒนาได้</p> <p>14. กิจกรรมการพัฒนาควรเป็นแค่ทบทวน แนวคิดหลักการของแต่ละสาระ แล้วเพิ่มเติมการคิดวิเคราะห์ และสังเคราะห์ เป็นความคิดสร้างสรรค์ แนวทางใหม่และวิสัยทัศน์ออกมา (2 คน)</p>

จากตารางแสดงได้ว่าผู้ทรงคุณวุฒิเห็นด้วยกับหลักการ และขั้นตอนของรูปแบบว่ามีความเหมาะสมดี และปรับแก้กิจกรรมการพัฒนาให้เหมาะสมกับกลุ่มผู้เข้ารับการพัฒนา โดยให้มุ่งเน้นในกิจกรรมการวิเคราะห์ การอภิปรายแลกเปลี่ยนความคิดเห็นสำหรับในส่วนของแนวทางการนำรูปแบบไปใช้ ควรจะต้องได้รับความเห็นชอบจากผู้บังคับบัญชา และปรับรูปแบบให้เหมาะสมในแต่ละกองทัพ รวมทั้งการนำรูปแบบไปใช้ควรพิจารณาถึงความคุ้มค่า และที่สำคัญคือต้องสร้างแรงจูงใจในการพัฒนาให้เกิดขึ้นกับผู้เข้ารับการพัฒนาให้เกิดความอยากรู้ ต้องการพัฒนารูปแบบก็จะเหมาะสมและสามารถพัฒนาได้

ตอนที่ 2.2 การนำเสนอ (ร่าง) รูปแบบการพัฒนาผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงกลาโหมด้านบทบาททางวิชาการ ครั้งที่ 2 (ฉบับที่พัฒนาและปรับปรุงตามความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิ)

จากผลการประเมินรูปแบบและความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ ในประเด็นหลักของรูปแบบ ผู้วิจัยได้นำผลการวิเคราะห์ข้อมูลนั้นมาปรับปรุง (ร่าง) รูปแบบ เป็นร่างรูปแบบการพัฒนาผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงกลาโหมด้านบทบาททางวิชาการ ครั้งที่ 2 (ฉบับที่พัฒนาและปรับปรุงตามความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิ) ดังรายละเอียดของรูปแบบในภาคผนวก ค ทั้งนี้ผู้วิจัยได้ปรับปรุงร่างรูปแบบ ครั้งที่ 2 (ฉบับตามความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ) ในประเด็นดังต่อไปนี้

ส่วนที่ 1 แนวคิด หลักการในการกำหนดรูปแบบ

การนำเสนอผลการวิจัยได้เพิ่มแนวคิดหลักการในการกำหนดรูปแบบในส่วนที่ 1 ดังตารางที่ 37

ตารางที่ 37 การเปรียบเทียบส่วนประกอบของผลการวิจัยระหว่างร่างรูปแบบ ครั้งที่ 1 และร่างรูปแบบครั้งที่ 2 (ฉบับตามความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ)

ร่างรูปแบบ ครั้งที่ 1	ร่างรูปแบบครั้งที่ 2
ผลการวิจัย ประกอบด้วย 1 ส่วน	ผลการวิจัยประกอบด้วย 2 ส่วน
ส่วนที่ 1 รูปแบบการพัฒนาผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงกลาโหม ด้านบทบาททางวิชาการ	ส่วนที่ 1 แนวคิด หลักการในการกำหนดรูปแบบ
	ส่วนที่ 2 รูปแบบการพัฒนาผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงกลาโหม ด้านบทบาททางวิชาการ

ส่วนที่ 2 รูปแบบการพัฒนาผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงกลาโหมด้านบทบาททางวิชาการ

ได้ปรับลดขั้นตอนของรูปแบบใหม่ จากเดิม 6 ขั้นตอน เป็น 5 ขั้นตอน โดยได้ปรับขั้นที่ 2 การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนา เป็นขั้นที่ 1 และใช้ชื่อเดิม ส่วนขั้นที่ 1 การสร้างความพร้อมในองค์ความรู้เกี่ยวกับบทบาททางวิชาการ และขั้นที่ 3 การเตรียมการเพื่อการพัฒนา นำมาประยุกต์รวมกัน ปรับเป็นขั้นที่ 2 คือ การเตรียมการด้านความพร้อม

ตารางที่ 38 การเปรียบเทียบขั้นตอนของรูปแบบระหว่าง ร่างรูปแบบครั้งที่ 1 และร่างรูปแบบครั้งที่ 2 (ฉบับตามความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ)

ร่างรูปแบบครั้งที่ 1	ร่างรูปแบบ ฉบับตามความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ
<p>ขั้นตอนของรูปแบบประกอบด้วย</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. ขั้นที่ 1 การสร้างความพร้อมในองค์ความรู้เกี่ยวกับบทบาททางวิชาการ 2. ขั้นที่ 2 การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนา 3. ขั้นที่ 3 การเตรียมการเพื่อการพัฒนา 4. ขั้นที่ 4 การพัฒนา 5. ขั้นที่ 5 การฝึกปฏิบัติ 6. ขั้นที่ 6 การประเมินผลการพัฒนาและ การดำเนินการ 	<p>ขั้นตอนของรูปแบบประกอบด้วย</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. ขั้นที่ 1 การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนา 2. ขั้นที่ 2 การเตรียมการด้านความพร้อม 3. ขั้นที่ 3 การพัฒนา 4. ขั้นที่ 4 การฝึกปฏิบัติ 5. ขั้นที่ 5 การประเมินผลการพัฒนาและการดำเนินการ

ขั้นที่ 1 การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนา

ได้ปรับการประเมินความต้องการจำเป็นจากเดิม 3 ด้าน คือ การประเมินภูมิหลัง การประเมินความรู้ความเข้าใจความสนใจในการพัฒนา และการประเมินทักษะความสามารถพื้นฐานและเจตคติในการเข้ารับการพัฒนา ปรับเป็น 3 ด้าน คือการประเมินด้านบุคลิกภาพความเป็นผู้นำทางวิชาการ การประเมินความรู้และสมรรถนะของผู้นำในการบริหารตามขอบข่ายงานวิชาการ และการประเมินสมรรถนะผู้นำในด้านการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา ทั้งนี้ประเมินให้ครอบคลุมในด้านความรู้ ทักษะ และเจตคติ

ขั้นที่ 2 การเตรียมการด้านความพร้อม

ได้รับจากขั้นที่ 1 และขั้นที่ 3 ของร่างรูปแบบฉบับที่ 1 เป็นขั้นที่ 2 คือขั้นการเตรียมการด้านความพร้อม โดยได้ปรับรายละเอียดดังตารางที่ 39

ตารางที่ 39 การเปรียบเทียบขั้นการเตรียมการด้านความพร้อมระหว่าง (ร่าง) รูปแบบครั้งที่ 1 และร่างรูปแบบครั้งที่ 2 (ฉบับตามความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ)

รูปแบบครั้งที่ 1	รูปแบบครั้งที่ 2
<p>ขั้นที่ 1 การสร้างความพร้อมในองค์ความรู้เกี่ยวกับบทบาททางวิชาการ</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. ความสำคัญจำเป็นของการพัฒนา 2. หลักการ แนวคิด ทฤษฎีการบริหารงานวิชาการ 3. บทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบในการบริหาร การศึกษาและงานวิชาการ 4. พรบ. ข้อกำหนด นโยบายที่เกี่ยวข้อง <p>ขั้นที่ 3 การเตรียมการเพื่อการพัฒนา</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. การปฐมนิเทศ ชี้แจงแนะนำระเบียบฯ 2. กลุ่มสัมพันธมิตรใหม่ 3. การแนะนำการพัฒนาในแต่ละรูปแบบ <ol style="list-style-type: none"> 3.1 การเรียนรู้ทางออนไลน์ 3.2 การเรียนแบบโปรแกรม 3.3 บทบาทสมมติ 	<p>ขั้นที่ 2 การเตรียมการด้านความพร้อม</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. การเตรียมผู้เข้ารับการพัฒนา เป็นการสร้างเจตคติเป็นทางบวกและเตรียมความรู้ในด้าน <ol style="list-style-type: none"> 1.1 ความสำคัญจำเป็นของการพัฒนา 1.2 หลักการ แนวคิดทฤษฎีการบริหารงานวิชาการ 1.3 บทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบในการบริหารงานวิชาการ 1.4 แนวโน้มการบริหารงานวิชาการในวิทยาลัย 2. การเตรียมการดำเนินงานเป็นการเตรียมงานด้าน <ol style="list-style-type: none"> 2.1 การปฐมนิเทศ 2.2 การทำความรู้จักกัน 2.3 การจัดเตรียมสถานที่ศึกษาดูงานและฝึกปฏิบัติ 3. การเตรียมโปรแกรมการพัฒนา เป็นการให้ผู้เข้ารับการพัฒนาเตรียมความพร้อมด้านการใช้สื่อวัตกรรมการต่าง ๆ ในการพัฒนาแต่ละรูปแบบ <ol style="list-style-type: none"> 3.1 การเรียนรู้ทางออนไลน์ 3.2 บทเรียนแบบโปรแกรม 3.3 บทบาทสมมติ

ขั้นที่ 3 การพัฒนา

ได้ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิมาปรับในส่วนกิจกรรมพัฒนาและประเมินผล พร้อมทั้งเพิ่มเนื้อหาสาระของรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะผู้นำในด้านการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษาจากเดิม 4 เรื่อง เป็น 5 เรื่อง โดยเพิ่มเนื้อหาสาระเรื่องการแก้ปัญหาการตัดสินใจ

ขั้นที่ 4 การฝึกปฏิบัติ

ได้ปรับเปลี่ยนกิจกรรมการพัฒนาให้มีการสัมมนาเชิงปฏิบัติการ ร่วมกับผู้บริหารอื่น ๆ ที่เป็น Partnership ในการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและเรียนรู้ร่วมกัน

ขั้นที่ 5 การประเมินผลการพัฒนาและการดำเนินการ

ได้นำความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิมาระบุไว้เป็นแนวทางการนำรูปแบบไปใช้จำนวน 1 ข้อ ได้แก่

1. การประเมินผลด้านการสังเกต ต้องสร้างแบบวัดที่มีความเป็นปรนัยและอบรม ผู้ประเมินให้มีความรู้ความเข้าใจในการใช้แบบสังเกตที่ถูกต้อง

นอกจากการปรับปรุงร่างรูปแบบดังกล่าวข้างต้นแล้ว ผู้วิจัยได้มีการปรับกิจกรรมการพัฒนาบางกิจกรรมให้สอดคล้องตามความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อให้ร่างรูปแบบครั้งที่ 2 นี้ มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น ทั้งนี้รายละเอียดของร่างรูปแบบการพัฒนาผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม ครั้งที่ 2 (ฉบับพัฒนาและปรับปรุงตามความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิปรากฏในภาคผนวก ค)

**ตอนที่ 3 การประเมินรูปแบบและผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นข้อเสนอแนะของ
ผู้บริหารฝ่ายการศึกษาของกองทัพที่มีต่อ (ร่าง) รูปแบบครั้งที่ 2 (ฉบับตามความคิดเห็น
ของผู้ทรงคุณวุฒิ) จากการประชุมสัมมนา**

ในการประเมินรูปแบบและการวิเคราะห์ความคิดเห็น ข้อเสนอแนะของผู้บริหารฝ่าย
การศึกษาของกองทัพ ผู้วิจัยได้แบ่งการดำเนินการดังต่อไปนี้

ตอนที่ 3.1 ผลการประเมินรูปแบบ และผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นของผู้บริหาร
ฝ่ายการศึกษาของกองทัพจากการประชุมสัมมนา

ตอนที่ 3.2 การปรับปรุงรูปแบบการพัฒนาผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาล สังกัด
กระทรวงกลาโหมด้านบทบาททางวิชาการ

ทั้งนี้สาระรายละเอียดแต่ละตอนมีดังนี้

**ตอนที่ 3.1 ผลการประเมินรูปแบบ และผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นของผู้บริหาร
ฝ่ายการศึกษาของกองทัพจากการสัมมนา**

จากการประชุมสัมมนาผู้บริหารฝ่ายการศึกษาของกองทัพเกี่ยวกับการนำ (ร่าง)
รูปแบบการพัฒนาผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหมด้านบทบาททางวิชาการ
(ครั้งที่ 2) ไปประยุกต์ใช้ในวันอังคารที่ 10 กุมภาพันธ์ 2547 เวลา 09.00 – 12.00 น. ณ ห้อง
ประชุมนานาชาติ 405 อาคาร 3 ชั้น 4 คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย มีผู้บริหารฝ่าย
ผู้อำนวยการ การฝึกศึกษา / การพัฒนากำลังพลของเหล่าทัพ จำนวน 13 คน ผู้อำนวยการและ
ผู้บริหารวิทยาลัยพยาบาล จำนวน 24 คน และอาจารย์ที่ปรึกษา 2 คน รวมจำนวน 39 คน โดย
ได้รับแบบสอบถามในการเข้าสัมมนาคืนจำนวน 30 ชุด สรุปผลการประเมินความเหมาะสมและ
ความเป็นไปได้ของการนำรูปแบบไปใช้ และควรบรรลุเป้าหมายในการพัฒนาได้ดังตารางที่ 40
และสรุปวิเคราะห์ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะได้ดังตารางที่ 41

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 40 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของผลการประเมินรูปแบบโดยผู้บริหาร
ฝ่ายการศึกษาของกองทัพ เกี่ยวกับการนำไปใช้และการบรรลุเป้าหมาย
ในการพัฒนาฯ

หัวข้อที่ประเมิน	ความเหมาะสม		ความเป็นไปได้	
	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD
1. การนำไปใช้				
1.1 การนำรูปแบบการพัฒนาของผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงกลาโหม ด้านบทบาททางวิชาการ โดยภาพรวมทั้ง 5 ขั้นตอนไปประยุกต์ใช้	3.93	0.84	3.38	0.56
1.2 การนำขั้นตอนการประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาไปใช้	3.97	0.78	3.62	0.73
1.3 การนำขั้นการเตรียมการด้านความพร้อมเพื่อการพัฒนาไปใช้	3.93	0.70	3.52	0.63
1.4 การนำขั้นการพัฒนาไปใช้	3.86	0.74	3.41	0.57
1.5 การนำขั้นการปฏิบัติไปใช้	3.86	0.83	3.34	0.67
1.6 การนำขั้นการประเมินผลการพัฒนาและการดำเนินการไปใช้	3.86	0.79	3.41	0.68
2. การบรรลุเป้าหมายในการพัฒนาผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงกลาโหม ด้านบทบาททางวิชาการ				
2.1 การพัฒนาบุคลิกภาพความเป็นผู้นำทางวิชาการ	3.90	0.72	3.45	0.63
2.2 การพัฒนาความรู้และสมรรถนะของผู้นำในการบริหารตามขอบข่าย งานวิชาการ	3.93	0.70	3.45	0.57
2.3 การพัฒนาสมรรถนะผู้นำด้านการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา	3.93	0.70	3.58	0.63

จากตารางแสดงว่าการนำไปใช้ของรูปแบบทุกรายข้อมีค่าความเหมาะสมในระดับ
มาก โดยขั้นตอนการประเมินความต้องการจำเป็น มีคะแนนค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 3.97$) ส่วนค่า
ความเป็นไปได้ในการไปใช้ของรูปแบบ อยู่ในระดับมากและปานกลาง โดยขั้นตอนการประเมิน
ความต้องการจำเป็นมีคะแนนค่าเฉลี่ยของความเป็นไปได้สูงสุดในระดับสูงสุด ($\bar{X} = 3.62$) และการ
รูปแบบการพัฒนาในขั้นการฝึกปฏิบัติมีค่าเฉลี่ยของความเป็นไปได้อยู่ในระดับต่ำที่สุด และการ
นำรูปแบบการพัฒนาโดยภาพรวมทั้ง 5 ขั้นตอนไปประยุกต์ใช้ มีค่าเฉลี่ยของความเป็นไปได้ใน
ระดับต่ำรองลงมา โดยมีค่าเฉลี่ยของความเป็นไปได้อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.34$, $\bar{X} = 3.38$)
ตามลำดับ

สำหรับการบรรลุเป้าหมายของรูปแบบในทุกรายข้อ มีค่าความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก โดยการพัฒนาสมรรถนะผู้นำ และการพัฒนาความรู้มีค่าเฉลี่ยเท่ากัน ($\bar{X} = 3.93$) ส่วนค่าความเป็นไปได้ในการบรรลุเป้าหมาย มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง โดยการพัฒนาสมรรถนะผู้นำด้านการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา มีค่าเฉลี่ยของความเป็นไปได้ในการบรรลุเป้าหมายสูงที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยของความเป็นไปได้ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.58$) และค่าเฉลี่ยของความเป็นไปได้ในการบรรลุเป้าหมายของการพัฒนาบุคลากรและการพัฒนาความรู้ มีค่าเฉลี่ยรองลงมาคือมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลางที่เท่ากัน ($\bar{X} = 3.45$)



สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 41 แสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะในการนำรูปแบบการพัฒนาผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงกลาโหม ไปใช้ในสาระประเด็นต่าง ๆ จากการประชุมสัมมนาผู้บริหารฝ่ายการศึกษาของกองทัพ

สาระประเด็น	ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ
1. หลักการในการสร้างรูปแบบ	<ol style="list-style-type: none"> 1) แนวคิดหลักในการสร้างรูปแบบ มีความถูกต้องเหมาะสม ขั้นตอนต่าง ๆ ครอบคลุมการ 2) ลำดับขั้นตอนที่ 1 การประเมินความต้องการจำเป็น และขั้นตอนที่ 2 การเตรียมการเพื่อเตรียมความพร้อม อาจสลับขั้นตอนไปมาได้ ดำเนินการขั้นตอนใดก่อนหลังได้
2) ความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของรูปแบบในการนำไปใช้ 2.1 ความเหมาะสม	<ol style="list-style-type: none"> 1) รูปแบบมีความเหมาะสม ครอบคลุมดี มีประโยชน์และเหมาะสมต่อการพัฒนาสำหรับผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงกลาโหม ที่อยู่ในตำแหน่งและ / หรือสำหรับผู้บริหารวิทยาลัยพยาบาล ที่จะเข้าสู่ตำแหน่งผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาลได้ แต่ให้ข้อสังเกตว่าการนำไปใช้พัฒนาผู้อำนวยการเพียง 3 คน จะไม่คุ้มทุน และมีความเป็นไปได้ไม่มากนัก 2) ผู้อำนวยการ 3 คน มีความแตกต่างกันทางอาวุโส ชั้นยศ โอกาสการได้รับการพัฒนา ในด้านสายการบริหาร เช่น หลักสูตรวิทยาลัยป้องกันราชอาณาจักร(วปอ.) จะมีเฉพาะตำแหน่งนายพล ฉะนั้นการพัฒนาในสมรรถนะด้านการบริหารจึงผ่านการอบรมพัฒนาแล้ว คุณสมบัติจึงแตกต่างกัน จึงให้ข้อสังเกตว่าควรกำหนดคุณสมบัติและเกณฑ์ในการเข้าสู่การพัฒนาให้ชัดเจน 3) การเข้าสู่ระบบการพัฒนา สำหรับการพัฒนากำลังพลในเหล่าทัพ จะใช้สำหรับพัฒนาบุคลากรก่อนเข้าสู่ตำแหน่ง เป็น Pre-training
2.2 ความเป็นไปได้	<ol style="list-style-type: none"> 1) ความเป็นไปได้ในการนำรูปแบบไปใช้ควรมีความยืดหยุ่น ที่สามารถปรับหรือเพิ่มเติมประเด็นสาระสำคัญ กิจกรรมการพัฒนาได้ เช่น ปรับกิจกรรมการพัฒนาในขั้นที่ 3 การพัฒนาให้มีกิจกรรมพัฒนาเป็นการเรียนรู้ด้วยตนเอง แบบ e-learning บทเรียนแบบโปรแกรม คอมพิวเตอร์ช่วยสอน (CAI) ในเนื้อหา

ตารางที่ 41 (ต่อ)

สาระประเด็น	ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ
	<p>สาระบางเรื่อง แล้วจึงนำมาอภิปรายแลกเปลี่ยนความคิดเห็น เพื่อเรียนรู้ร่วมกัน จะทำให้รูปแบบมีความเป็นไปได้ในการนำไปใช้ได้มาก</p> <p>2) การนำรูปแบบไปใช้ วิทยาลัยพยาบาลทุกเหล่าทัพควรพัฒนารวมกันไม่ควรแยกตามเหล่าทัพ ทั้งนี้หน่วยงานที่รับผิดชอบ หรือหน่วยงานที่นำไปใช้จะต้องศึกษารูปแบบให้เข้าใจ ในการนำไปใช้ ซึ่งจะต้องมีการกำหนดแบบประเมินให้ชัดเจน และอบรมพัฒนาผู้รับผิดชอบให้เข้าใจในรูปแบบ</p> <p>3) หน่วยงานที่นำไปใช้ / หน่วยงานที่รับผิดชอบ ควรจะเป็นกรมยุทธศึกษาทหาร หรือกรมกำลังพล หรือกรมแพทย์ โดยทั้งนี้เป็นการพัฒนาแบบรวมการร่วมกัน จะทำให้ความเป็นไปได้ในการนำไปใช้มีมากขึ้น</p> <p>4) การนำรูปแบบไปใช้จำเป็นต้องใช้งบประมาณ และเสนอขออนุมัติต่อทางราชการซึ่งอาจดำเนินการบรรจุเข้าเป็นการพัฒนาบุคลากรตามแนวทางรับราชการในสายวิทยาการ แต่ทั้งนี้ในเบื้องต้นควรดำเนินการโดยแต่ละเหล่าทัพรับผิดชอบไปพรางก่อน เพื่อให้เห็นความสำคัญของการพัฒนาผู้บริหารในเหล่าสายวิทยาการ</p> <p>5) รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะผู้นำในการบริหารงาน และการพัฒนาบุคลิกภาพความเป็นผู้นำทางวิชาการ อาจดำเนินการนำไปใช้โดยฝากกับหน่วยงานที่รับผิดชอบพัฒนาผู้บริหารไปพรางก่อนก็ได้</p>
<p>3. ผู้เข้ารับการพัฒนา และการกำหนดคุณสมบัติผู้เข้ารับการพัฒนา</p>	<p>1) ผู้เข้ารับการพัฒนาควรเป็นผู้บริหารระดับรองผู้อำนวยการวิทยาลัย ผู้อำนวยการกองและรอง หัวหน้าฝ่าย และรอง ทั้งนี้เพื่อความคุ้มค่า และความเหมาะสมของการจัดกิจกรรมการพัฒนา ซึ่งจัดเป็นการดำเนินการสำหรับการเตรียมผู้บริหารก่อนเข้าสู่ตำแหน่ง</p>

ตารางที่ 41 (ต่อ)

สาระประเด็น	ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ
	<p>2) สามารถนำไปประยุกต์ใช้โดยสามารถจัดการพัฒนาให้กับผู้บริหารของเหล่าทัพในสายวิทยาการอื่นด้วยจะเกิดประโยชน์</p> <p>3) คุณสมบัติของผู้เข้ารับการพัฒนา ควรเป็นพยาบาลวิชาชีพ ที่มีอัตราชั้นยศพันเอก นาวาเอก นาวาอากาศเอก ขึ้นไป ทั้งในสายการศึกษาและสายบริการพยาบาล เพื่อเป็นการเตรียมผู้บริหารก่อนเข้าสู่ตำแหน่ง</p>
4. สาระการพัฒนาของรูปแบบ	<p>1) มีความหลากหลายทั้งด้านการบริหาร และทางวิชาการ ทำให้การบริหารไม่เด่นชัด</p> <p>2. สาระพัฒนาเป็นเรื่องของผู้บริหารสถานศึกษาโดยทั่วไป ขาดเอกลักษณ์วิชาการทางการทหาร ควรบูรณาการเนื้อหาพร้อมไปกับรูปแบบการพัฒนาบุคลากรคุณภาพความเป็นผู้นำทางวิชาการ ในสาระการพัฒนาคุณธรรม ระเบียบวินัย และวัฒนธรรมทางการทหาร ของผู้นำหน่วยทหาร ให้เด่นชัด หรือจะบูรณาการเข้าในรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะผู้นำในด้านการบริหารงานวิชาการ ในสาระการสร้างวิสัยทัศน์การบริหารเชิงกลยุทธ์ในการบริหารการศึกษา โดยเป็นเรื่องยุทธศาสตร์ชาติ ทางการทหารและนโยบายการศึกษาของกองทัพ เป็นต้น</p>
5. กิจกรรมการพัฒนา	<p>1) การจัดการพัฒนาต้องใช้งบประมาณค่อนข้างสูง เห็นควรให้ปรับกิจกรรมการพัฒนาเป็นแบบ Self Study โดยจัดเป็นแบบ Mixed Model ที่ให้มีการศึกษาด้วยตนเอง และมาเข้าชั้นเรียนเพื่อรับฟังบรรยายในบางเรื่อง และอภิปรายแสดงความคิดเห็นร่วมกัน เพื่อการเรียนรู้ที่ดี</p> <p>2) ในการเข้าสู่ขั้นพัฒนาผู้เข้ารับการพัฒนาควรเข้ารับการพัฒนาทั้ง 3 รูปแบบ โดยอาจเข้ารับการพัฒนาในแต่ละรูปแบบ ด้วยวิธีที่ต่างกัน คืออาจเป็นการพัฒนาเต็มรูปแบบในรูปแบบที่ 1 และเป็นการ</p>

ตารางที่ 41 (ต่อ)

สาระประเด็น	ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ
	<p>พัฒนาเป็นบางส่วนในรูปแบบที่ 2 และ 3 ทั้งนี้ให้พิจารณาจากความต้องการจำเป็นในการพัฒนาของแต่ละบุคคล แต่จำเป็นต้องเข้ารับการพัฒนทั้ง 3 รูปแบบ เพื่อให้ครอบคลุมบทบาททางวิชาการของผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงกลาโหม</p> <p>3) ควรปรับกิจกรรมการพัฒนเป็นแบบ e-learning บทเรียนแบบโปรแกรม บทเรียนสำเร็จรูป และเพิ่มเติมกิจกรรมการพัฒนที่เห็นเป็นรูปธรรม เช่น การดำเนินงาน การวิจัยและพัฒนในปัญหาการเรียนการสอน การวิจัยและผลิตผลงานวิชาการ</p> <p>4) เพื่อให้เห็นความเป็นรูปธรรมในการวัดและประเมินผล ควรมีการนำเสนอผลงานที่ได้จากการพัฒนา (Learning Outcome) เช่น โครงการ โครงงาน ทางด้านหลักสูตร ด้านการเรียนการสอน ด้านการประกันคุณภาพ ด้านวิจัย และอื่น ๆ เป็นต้น เพื่อให้รุ่นหลังได้ศึกษาเป็นแบบอย่าง (role model) ในการพัฒนารุ่นต่อไป</p> <p>5) กิจกรรมการพัฒนด้วยการประเมินตนเอง จำเป็นที่ผู้เข้ารับการพัฒนต้องมีความซื่อสัตย์ต่อตนเองในการประเมิน เพื่อให้ได้ผลการประเมินที่ถูกต้อง และแบบประเมินการวัดต่าง ๆ ต้องมีความเป็นปรนัย และน่าเชื่อถือได้ ทั้งนี้ต้องสามารถวัดได้ทั้ง 3 ด้าน คือ ด้านความรู้ ด้านเจตคติ และด้านทักษะ ซึ่งผู้รับผิดชอบดำเนินงานจำเป็นต้องศึกษาให้เข้าใจ</p> <p>6) กิจกรรมการพัฒนและสาระเนื้อหาในการพัฒนายังไม่เด่นชัด ในด้านบทบาททางวิชาการ</p>
5. ข้อดีและข้อจำกัดของการนำรูปแบบไปใช้	<p>1) รูปแบบการพัฒนามีคุณค่า เพื่อการพัฒนาผู้บริหารและแสดงถึงความตื่นตัวทางด้านการศึกษาและการพัฒนาผู้บริหารของกองทัพ</p> <p>2) ทำให้สามารถลดปัญหาในการคัดสรรบุคคลที่จะมาดำรงตำแหน่ง เพราะผู้ที่ดำรงตำแหน่งจะมีระบบนี้ควบคุม</p>

ตารางที่ 41 (ต่อ)

สาระประเด็น	ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ
	3) จำนวนผู้เข้ารับการพัฒนามีน้อย และสถานที่ฝึกปฏิบัติงาน ต้อง ฝึกในที่ทำงาน อาจเกิดความล่าช้าและไม่บรรลุผลได้ 4) การยอมรับตัวตนของผู้นำองค์กร ในการที่จะถูกพัฒนา ว่าจะยอมรับได้มากน้อยเพียงใด 5) รูปแบบการพัฒนาเน้นการบรรยายในชั้นการพัฒนามาก ซึ่งอาจไม่ เหมาะสมสำหรับการพัฒนาผู้บริหารที่มีภาระงานมากอยู่แล้วแต่ จำกัดด้วยเงื่อนไขของงบประมาณที่ค่อนข้างสูงและความคุ้มค่า ของการลงทุน 7) เงื่อนไขของผู้เข้าสู่ตำแหน่งควรมีการกำหนด ความชำนาญการ ทางทหาร (ชกท.) และคุณวุฒิทางการศึกษาเพื่อให้ผู้เข้ารับการ พัฒนามีคุณสมบัติใกล้เคียงกัน
6. ข้อเสนอแนะอื่น ๆ	1) รูปแบบจะมีความเป็นไปได้มากขึ้น ถ้าระบบการได้มาซึ่ง ผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาล เปลี่ยนแปลงไปจากการแต่งตั้ง เป็นการสรรหาแล้วเลือกตั้ง เหมือนกับผู้บริหารทางการศึกษาของ ทบวงมหาวิทยาลัย เพราะกระบวนการได้มาจะทำให้ผู้ที่จะมาเป็น ผู้อำนวยการถูกพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง

**ตอนที่ 3.2 การปรับปรุงรูปแบบการพัฒนาผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาลสังกัด
 กระทรวงกลาโหมด้านบทบาททางวิชาการ**

จากผลการประเมินรูปแบบและผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นของผู้บริหาร ฝ่ายอำนวยการ
 การศึกษา การพัฒนากำลังพลของกองทัพ และผู้บริหารของวิทยาลัยพยาบาลสังกัด
 กระทรวงกลาโหมที่ได้จากการประชุมสัมมนา ผู้วิจัยได้นำมาปรับรูปแบบให้สมบูรณ์ในประเด็น
 ต่อไปนี้

1. ส่วนประกอบของรูปแบบ

ผู้วิจัยได้กำหนดส่วนประกอบของรูปแบบไว้เป็น 4 ส่วนดังนี้

ส่วนที่ 1 บทบาททางวิชาการที่ต้องการพัฒนา เป็นบทบาทที่ได้จากการกำหนดกรอบบทบาททางวิชาการและได้จากการวัดบทบาททางวิชาการ ได้เป็นบทบาทที่ต้องการพัฒนา 7 บทบาท ใน 9 งานวิชาการ ตามขอบข่ายงาน

ส่วนที่ 2 หลักการ และเป้าหมาย เป็นหลักการในการกำหนดรูปแบบ และเป้าหมายของการพัฒนา ซึ่งหลักการในการกำหนดรูปแบบ ผู้วิจัยได้กำหนดไว้แล้วในส่วนที่ 1 ของ (ร่าง) รูปแบบในครั้งที่ 2 สำหรับเป้าหมายของการพัฒนา ผู้วิจัยได้จากการนำความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของผู้บริหารจากการสัมมนาเพิ่มเติมในประเด็น การให้ได้ผลงานทางวิชาการที่เด่นชัด เป็น learning outcome

ส่วนที่ 3 กระบวนการพัฒนาผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม ด้านบทบาททางวิชาการ ซึ่งเป็นกระบวนการพัฒนาที่ประกอบด้วยขั้นตอน วิธีการพัฒนาและสาระการพัฒนา

ส่วนที่ 4 แนวทางการนำรูปแบบไปใช้ ทั้งนี้ผู้วิจัยได้นำผลการสัมมนาในประเด็นความเหมาะสมและความเป็นไปได้ในการนำรูปแบบไปใช้ การกำหนดหน่วยงานรับผิดชอบ รวมทั้งข้อดีข้อจำกัดของรูปแบบไปนำเสนอไว้เป็นส่วนที่ 4 ของรูปแบบในประเด็นแนวทางการนำรูปแบบไปใช้ และเงื่อนไขของรูปแบบ

2. สาระการพัฒนา

ผู้วิจัยได้เพิ่มสาระเนื้อหาด้านความเป็นผู้นำวิชาการของเหล่าทัพไว้ในรูปแบบการพัฒนาบุคลิกภาพความเป็นผู้นำทางวิชาการ และได้ปรับเพิ่มสาระการพัฒนาที่สะท้อนบทบาททางวิชาการในด้านการบริหารหลักสูตร การบริหารการเรียนการสอน และการบริหารงานวิจัยและผลงานวิชาการ ไว้ในรูปแบบการพัฒนาความรู้และสมรรถนะของผู้นำในการบริหารตามขอบข่ายงานวิชาการ

3. กิจกรรมการพัฒนา

ผู้วิจัยได้ปรับปรุงกิจกรรมพัฒนาในขั้นที่ 3 ให้เป็น Self directed learning แทนการบรรยาย / การอบรมในชั้นเรียน และปรับลดกิจกรรมในส่วนศึกษาดูงาน สถานศึกษาเป็นแบบรวมการในครั้งเดียว และกำหนดให้ผู้เข้ารับการพัฒนาเข้ารับการพัฒนาทั้ง 3 รูปแบบ ในวิธีการพัฒนาแบบเต็มรูปแบบ หรือแบบบางส่วน ตามความต้องการจำเป็นในการพัฒนาของแต่ละบุคคล

4. ผลที่ต้องการ

ผู้วิจัยได้เพิ่มเติมผลที่ต้องการ โดยได้กำหนดให้ผู้เข้ารับการพัฒนามีผลงานที่ได้จากการพัฒนา (learning outcome / learning product) ที่เป็นรูปธรรมและได้ประโยชน์ เช่น บทความ / ผลงานทางวิชาการ / ผลงานวิจัยและพัฒนาเพื่อเพิ่มความโดดเด่นทางวิชาการ

ตอนที่ 4 รูปแบบการพัฒนาผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม ด้านบทบาททางวิชาการ (ฉบับผลการวิจัย)

ในขั้นตอนนี้ผู้วิจัยจะนำเสนอรูปแบบการพัฒนาผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม (ฉบับผลการวิจัย) ซึ่งผู้วิจัยได้แก้ไขปรับปรุงและพัฒนาโดยกำหนดหลักการสร้างรูปแบบการพัฒนาผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหมด้านบทบาททางวิชาการ ตามลำดับดังนี้

1. การกำหนดขั้นตอนและความคิดหลักของกระบวนการพัฒนา ประกอบด้วย 5 ขั้นตอน และ 5 แนวคิดหลักคือ

ขั้นที่ 1 การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาเป็นแนวคิดของการกำหนดบทบาททางวิชาการที่ผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาลต้องพัฒนา เป็นขั้นของการประเมินตนเองเกี่ยวกับบทบาททางวิชาการก่อนการดำเนินการพัฒนา โดยใช้วิธีใดวิธีหนึ่งที่ทำให้ผู้ที่จะเข้าสู่กระบวนการพัฒนาทราบว่าตนเองมีความจำเป็นต้องพัฒนาในบทบาททางวิชาการบทบาทใด และมีความจำเป็นต้องเข้าสู่การพัฒนาตามรูปแบบใดมากที่สุดอย่างไร

ขั้นที่ 2 การเตรียมการด้านความพร้อม เป็นแนวคิดของการเตรียมความพร้อมก่อนการเข้ารับการพัฒนาในด้านบทบาททางวิชาการ เป็นขั้นของการทำความเข้าใจและเตรียมความพร้อมใน 3 ด้าน คือ 1) การเตรียมผู้เข้ารับการพัฒนา เป็นการสร้างเจตคติทางบวก และสร้างความพร้อมในองค์ความรู้ 2) การเตรียมการดำเนินงาน เป็นการปฐมุนิเทศ และการเตรียมสถานที่ศึกษาดูงาน สถานที่ฝึกปฏิบัติ 3) การเตรียมโปรแกรมการพัฒนา เป็นการเตรียมความพร้อมด้านสื่อและนวัตกรรมในการพัฒนาในแต่ละรูปแบบ

ขั้นที่ 3 การพัฒนา เป็นแนวคิดของการพัฒนาในด้านบทบาททางวิชาการ เป็นการดำเนินการ เพื่อการพัฒนาผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหมด้านบทบาททางวิชาการ ตามรูปแบบที่สร้างขึ้น เป็นการสร้างองค์ความรู้และพัฒนาความเข้าใจ เจตคติ และทักษะ ในรูปแบบที่สร้างขึ้นทั้ง 3 รูปแบบ ทีละรูปแบบ โดยอาจเข้าสู่กระบวนการพัฒนาในแต่ละรูปแบบด้วยวิธีที่ต่างกัน คืออาจเป็นการพัฒนาเต็มรูปแบบในรูปแบบที่ 1 และเป็นการพัฒนา

เป็นบางส่วนในรูปแบบที่ 2 และ 3 ทั้งนี้ให้พิจารณาการพัฒนาในด้านบทบาททางวิชาการ ทั้ง 7 บทบาท ใน 9 งานวิชาการ ตามที่ได้จากการศึกษา

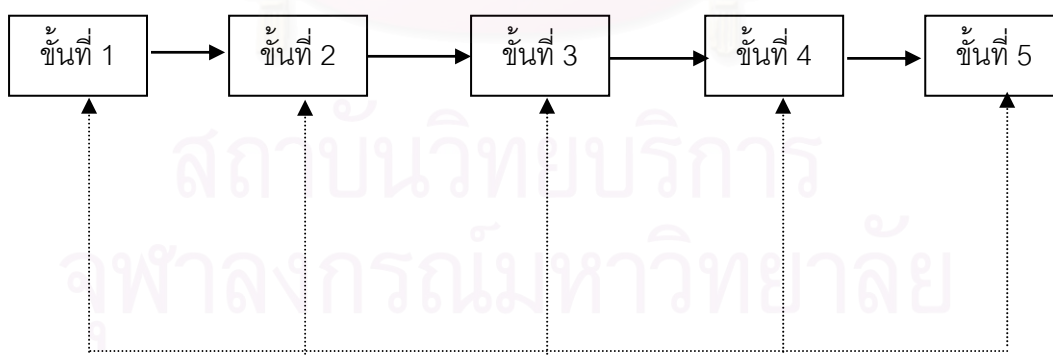
ขั้นที่ 4 การฝึกปฏิบัติ เป็นการฝึกปฏิบัติจริงแบบบูรณาการในสถานศึกษา ปฏิบัติงาน โดยเรียนรู้จากการทำงานและการฝึกระหว่างปฏิบัติงาน เพื่อให้เกิดทักษะในการนำ ความรู้ ความเข้าใจที่ได้จากการพัฒนาในขั้นที่ 3 มาประยุกต์ใช้ในการฝึกปฏิบัติตามโครงการ โครงการ ให้เป็นผลสำเร็จ

ขั้นที่ 5 การประเมินผลการพัฒนาและการดำเนินการ เป็นขั้นการประเมินผลการ พัฒนาว่าเกิดบทบาททางวิชาการที่เหมาะสมหรือไม่ และเป็นการประเมินผลกระบวนการ ดำเนินการในแต่ละขั้นและในภาพรวม ซึ่งการประเมินผลการพัฒนาจะประเมินด้านพุทธิพิสัย ด้าน เจตพิสัย ด้านทักษะพิสัย และการประเมินผลการดำเนินการ จะวิเคราะห์การดำเนินการ ทั้งนี้เพื่อให้ทราบว่าการพัฒนาผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาลด้านบทบาททางวิชาการที่ เหมาะสม

หรือไม่ มีข้อควรปรับปรุงแก้ไขหรือพัฒนาให้ดีขึ้นกว่าเดิมในกระบวนการและขั้นตอนใดบ้าง

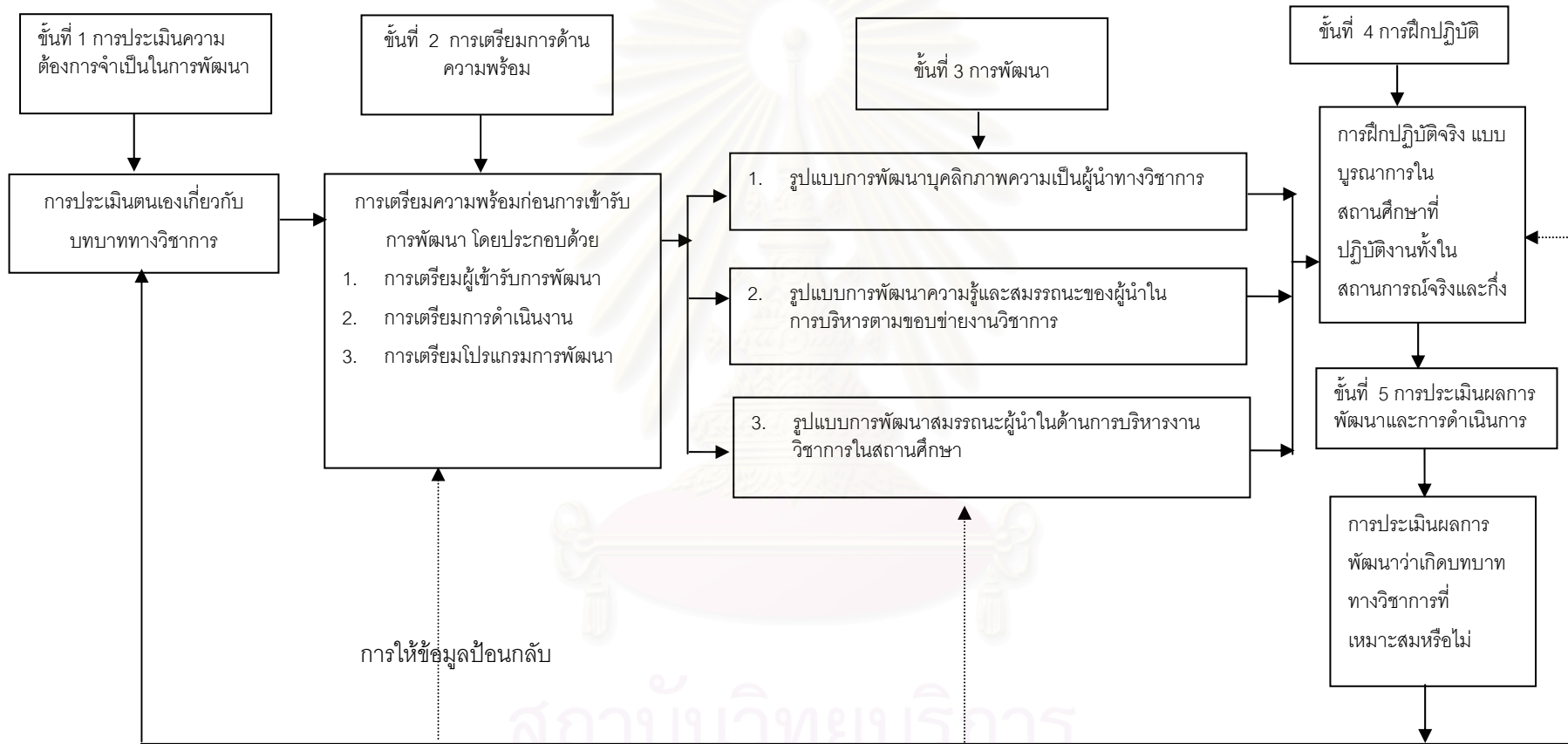
2. การกำหนดความสัมพันธ์ขององค์ประกอบทั้ง 5 แนวคิดหลัก ซึ่งจะได้ ความสัมพันธ์ของทั้ง 5 องค์ประกอบตามลำดับของความสัมพันธ์ ดังแผนภูมิที่ 15

แผนภูมิที่ 15 แสดงความสัมพันธ์ของแต่ละขั้นตอน



จากการกำหนดความสัมพันธ์ของทั้ง 5 ขั้นตอน ดังกล่าวให้ความหมายของ ความสัมพันธ์กับการดำเนินการว่าจะต้องดำเนินการตามลำดับขั้นตอน จากขั้นที่ 1 ถึง ขั้นที่ 5 ตามลำดับความสัมพันธ์ที่วางไว้จะข้ามขั้นตอนใดขั้นตอนหนึ่งซึ่งเป็นแนวความคิดหลักไม่ได้

แผนภูมิที่ 16 แสดงความสัมพันธ์และองค์ประกอบของกระบวนการพัฒนาผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหมด้านบทบาททางวิชาการ



สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

3. การกำหนดวิธีการ กิจกรรม และรายละเอียดของการดำเนินการในแต่ละขั้นตอน ให้มีความสอดคล้อง และสัมพันธ์กันกับแนวคิดหลักในแต่ละขั้นตอน

4. กำหนดวิธีการในการนำรูปแบบไปใช้ ก่อนการนำรูปแบบการพัฒนาผู้อำนวยการ วิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหมด้านบทบาททางวิชาการไปใช้ ผู้ใช้จะต้องทำความเข้าใจใน 3 ขั้นตอน ของการนำไปใช้ดังนี้

ขั้นที่ 1 การศึกษารูปแบบการพัฒนาผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาลสังกัด กระทรวงกลาโหมด้านบทบาททางวิชาการ ในภาพรวม

ขั้นที่ 2 การเตรียมการและการดำเนินการใช้รูปแบบการพัฒนาผู้อำนวยการ วิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหมด้านบทบาททางวิชาการ

ขั้นที่ 3 การประเมินผลการดำเนินการ

5. กำหนดรายละเอียดของเนื้อหาสาระที่จะใช้ในการดำเนินการพัฒนาผู้อำนวยการ วิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหมด้านบทบาททางวิชาการ ในแต่ละขั้นการดำเนินการ ซึ่ง ประกอบด้วย แนวความคิด สาระการพัฒนา และระยะเวลา ในแต่ละขั้นและในแต่ละกิจกรรม

6. กำหนดรายละเอียดในขั้นตอนการดำเนินการพัฒนาตามกระบวนการพัฒนา ผู้อำนวยการซึ่งประกอบด้วยขั้นตอน สาระการพัฒนา เป้าหมาย กิจกรรมการพัฒนาและผล ที่ต้องการ

การนำเสนอรูปแบบการพัฒนาผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม ด้านบทบาททางวิชาการ (ฉบับผลการวิจัย)

ผู้วิจัยได้ปรับปรุงแก้ไขและพัฒนารูปแบบตามข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิ และ ผู้บริหารฝ่ายการฝึกศึกษาของกองทัพ แล้วได้รูปแบบการพัฒนาผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงกลาโหม ด้านบทบาททางวิชาการ (ฉบับผลการวิจัย) ประกอบด้วย 4 ส่วน คือ

ส่วนที่ 1 บทบาททางวิชาการที่ต้องการพัฒนา

ส่วนที่ 2 หลักการในการกำหนดรูปแบบและเป้าหมายของรูปแบบ

ส่วนที่ 3 กระบวนการพัฒนาผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม ด้านบทบาททางวิชาการ ซึ่งเป็นกระบวนการพัฒนาที่ประกอบด้วยขั้นตอน วิธีการพัฒนา และ สาระการพัฒนา

ส่วนที่ 4 แนวทางการนำรูปแบบไปใช้และเงื่อนไขของรูปแบบ

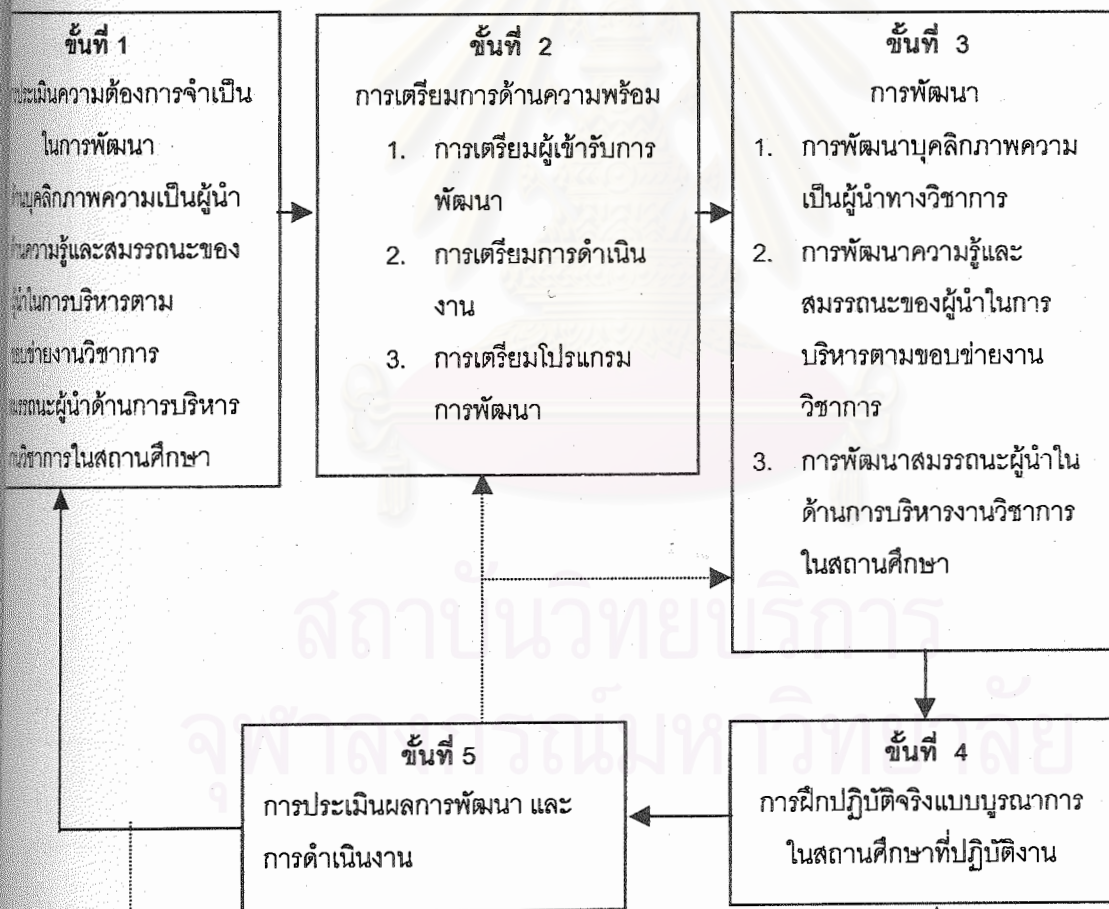
ทั้งนี้แสดงส่วนประกอบของรูปแบบในแผนภูมิที่ 17 และแสดงรายละเอียดของ กระบวนการพัฒนาผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหมด้านบทบาททาง วิชาการในแผนภูมิที่ 18 ดังนี้

ที่ 17 แสดงส่วนประกอบของรูปแบบการพัฒนาผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม
ด้านบทบาททางวิชาการ

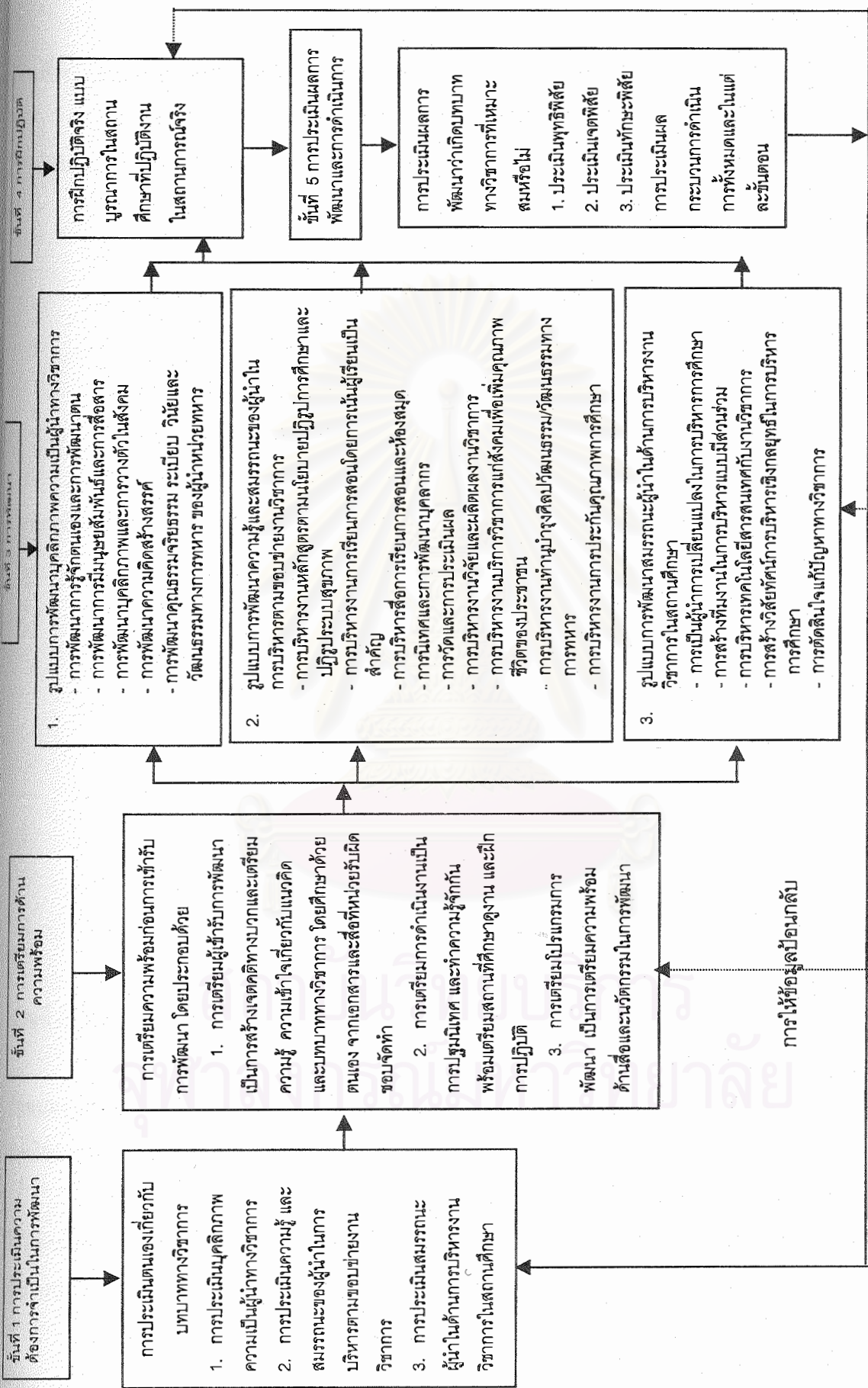
ส่วนที่ 1 บทบาททางวิชาการที่ต้องการพัฒนา

ส่วนที่ 2 หลักการในการกำหนดรูปแบบและเป้าหมายของรูปแบบ

กระบวนการพัฒนาผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหมด้านบทบาททางวิชาการ



ส่วนที่ 4 แนวทางการนำรูปแบบไปใช้และเงื่อนไขของรูปแบบ



ส่วนที่ 1 บทบาททางวิชาการที่ต้องการพัฒนา

ประกอบไปด้วยบทบาททางวิชาการตามพฤติกรรมกรรมการแสดงออกในการปฏิบัติ ตามขอบข่ายงานวิชาการ ใน 7 บทบาท

1. บทบาทเป็นผู้มีความคิดริเริ่มในงานวิชาการ
2. บทบาทเป็นผู้ปรับปรุง พัฒนางานวิชาการ
3. บทบาทเป็นผู้ให้การยอมรับและสนับสนุนงานวิชาการ
4. บทบาทเป็นผู้แนะนำและให้ความช่วยเหลืองานวิชาการ
5. บทบาทเป็นนักพูดในงานวิชาการ
6. บทบาทเป็นผู้ประสานงานในงานวิชาการ
7. บทบาททางสังคมในงานวิชาการ

ในขอบข่ายงานวิชาการ 9 ด้าน

1. งานบริหารหลักสูตร
2. งานบริหารการเรียนการสอน
3. งานสื่อการเรียนการสอนห้องสมุดและปัจจัยเกื้อหนุน
4. งานวัดและประเมินผลการเรียน
5. งานนิเทศและพัฒนาคณาจารย์
6. งานวิจัยและผลิตผลงานวิชาการ
7. งานบริการวิชาการแก่สังคม
8. งานทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม
9. งานประกันคุณภาพการศึกษา

ส่วนที่ 2 หลักการในการกำหนดรูปแบบและเป้าหมายของรูปแบบ

2.1 หลักการในการกำหนดรูปแบบ การดำเนินการเพื่อกำหนดหลักการ ในการ กำหนดรูปแบบการพัฒนาผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหมด้านบทบาท ทางวิชาการประกอบด้วย

2.1.1 หลักการแสวงหาการเรียนรู้และการแก้ไขพัฒนาด้วยตนเอง โดยเปิดโอกาส ให้ผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาลได้เรียนรู้ถึงส่วนที่จำเป็นต้องการพัฒนาของตนเอง และการ จัดการแก้ไขพัฒนาส่วนนั้น ๆ ให้ดีขึ้นด้วยตนเอง

2.1.2 หลักการเรียนรู้และพัฒนาขณะปฏิบัติงานจากประสบการณ์ตรง โดยให้ผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหมได้มีการฝึกปฏิบัติในการบริหารการศึกษา ในด้านงานวิชาการตามที่สนใจพัฒนา

2.1.3 หลักการมีส่วนร่วมในกิจกรรม โดยให้ผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงกลาโหมได้มีการแสดงความคิดเห็น แลกเปลี่ยนประสบการณ์ร่วมกัน

2.1.4 หลักการดำเนินการอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง โดยมีกระบวนการจัด กิจกรรมการพัฒนาที่หลากหลาย และมีกำหนดระยะเวลาไม่ยาวนานมาก

2.1.5 หลักการของความยืดหยุ่น เป็นรูปแบบการพัฒนาผู้อำนวยการวิทยาลัย พยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหมด้านบทบาททางวิชาการ ที่มีการยืดหยุ่นและสามารถปรับแก้วิธีการ พัฒนาได้

2.1.6 หลักการตรวจสอบและติดตามประเมินผล ได้ในทุกองค์ประกอบและทุก ขั้นตอนเพื่อดูความก้าวหน้าในการพัฒนา ซึ่งเป็นการประเมินผลความสามารถในการพัฒนาด้วยการ นำความรู้ไปใช้ให้เกิดประโยชน์ได้ ไม่ใช่ประเมินผลด้วยการทดสอบที่ให้คะแนนหรือวิธีการ อื่น ๆ เพื่อเปรียบเทียบและจัดลำดับ เพราะจะทำให้เกิดความวิตกกังวลและการไม่เคารพในความ เป็นบุคคล

2.2 เป้าหมายของการพัฒนา

เป้าหมายทั่วไป เพื่อพัฒนาผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาลสังกัด กระทรวงกลาโหมที่ดำรงตำแหน่ง ให้มีความสามารถในการแสดงบทบาททางวิชาการ ใน 7 บทบาท คือ บทบาทเป็นผู้มีความคิดริเริ่มในงานวิชาการ บทบาทเป็นผู้ปรับปรุงพัฒนางาน วิชาการ บทบาทเป็นผู้ให้การยอมรับและสนับสนุนงานวิชาการ บทบาทเป็นผู้แนะนำและให้ความ ช่วยเหลืองาน วิชาการ บทบาทเป็นนักพูดในงานวิชาการ บทบาทเป็นผู้ประสานงานในงาน วิชาการ บทบาททางสังคมในงานวิชาการ

ส่วนที่ 3 กระบวนการพัฒนาผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม ด้านบทบาททางวิชาการ

เป็นกระบวนการพัฒนาผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหมด้าน บทบาททางวิชาการที่แสดงการดำเนินการตามแนวคิดหลัก ดังแสดงในแผนภูมิที่ 18 และประกอบ ไปด้วยรายละเอียดของขั้นตอนการดำเนินการ วิธีการพัฒนาและสาระการพัฒนา ซึ่งมีรายละเอียด การดำเนินการตามโครงสร้างของรูปแบบ ดังแสดงในตารางที่ 42 และรายละเอียดของการ ดำเนินการในแต่ละขั้นตอน ดังแสดงในตารางที่ 43

ตารางที่ 42 แสดงรายละเอียดการดำเนินการตามโครงสร้างของกระบวนการพัฒนาผู้อำนวยการ
วิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหมด้านบทบาททางวิชาการ

ขั้นการดำเนินการ	แนวความคิด	เนื้อหาสาระการพัฒนา
<p>ขั้นที่ 1 การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนา (Phase 1 Needs Assessment)</p>	<p>การประเมินตนเองเกี่ยวกับบทบาททางวิชาการก่อนการดำเนินการเพื่อทราบว่าตนเองมีความจำเป็นต้องพัฒนาในบทบาทใด และจำเป็นต้องพัฒนาอย่างไร</p>	<p>การประเมินตนเองในรายละเอียดเกี่ยวกับ</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. บุคลิกภาพความเป็นผู้นำทางวิชาการ 2. ความรู้และสมรรถนะของผู้นำในการบริหารตามขอบข่ายงานวิชาการ 3. สมรรถนะผู้นำในด้านการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา
<p>ขั้นที่ 2 การเตรียมการด้านความพร้อม (Phase 2 Readiness)</p>	<p>การเตรียมความพร้อมก่อนการเข้ารับการพัฒนาในการทำความเข้าใจและเตรียมความพร้อมใน 3 ด้าน</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. การเตรียมผู้เข้ารับการพัฒนากับการสร้างเจตคติทางบวกและความพร้อมในความรู้ โดยศึกษาด้วยตนเอง จากสื่อที่หน่วยรับผิดชอบจัดทำ 2. การเตรียมการดำเนินงานเป็นการปฐมนิเทศและเตรียมสถานที่ศึกษาดูงานและ ฝึกปฏิบัติ 3. การเตรียมโปรแกรมการพัฒนาด้วยการเตรียมความพร้อมด้านสื่อและนวัตกรรมในการพัฒนาในแต่ละรูปแบบ 	<p>1. การเตรียมผู้เข้ารับการพัฒนากับการศึกษาศึกษาเอกสารตำราเรื่อง</p> <ol style="list-style-type: none"> 1.1 ความสำคัญจำเป็นของการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษา 1.2 หลักการแนวคิดทฤษฎีการบริหารงานวิชาการ 1.3 บทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบในการบริหารงานวิชาการ <p>2. การเตรียมการดำเนินงาน เรื่อง</p> <ol style="list-style-type: none"> 2.1 การปฐมนิเทศ ชี้แจง แนะนำระเบียบการปฏิบัติงานในการเข้ารับการพัฒนา 2.2 การทำความเข้าใจจกกัน 2.3 การจัดเตรียมสถานที่ศึกษาดูงาน ฝึกปฏิบัติการพัฒนา <p>3. การเตรียมโปรแกรมการพัฒนาประกอบด้วย</p> <ol style="list-style-type: none"> 3.1 การแนะนำการพัฒนาในแต่ละรูปแบบ และการเตรียมความพร้อมในการใช้สื่อนวัตกรรมในการเรียนรู้

ตารางที่ 42 (ต่อ)

ขั้นการดำเนินการ	แนวความคิด	เนื้อหาสาระการพัฒนา
<p>ขั้นที่ 3 การพัฒนา (Phase 3 Development Implementation)</p>	<p>การดำเนินการเพื่อการพัฒนาตามรูปแบบ เป็นการสร้างองค์ความรู้ให้เกิดความเข้าใจ เจตคติ และทักษะ เพื่อให้เกิดความสามารถในการแสดงบทบาททางวิชาการ ประกอบด้วย</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. การพัฒนาบุคลิกภาพ ความเป็นผู้นำทางวิชาการ 2. การพัฒนาความรู้และสมรรถนะของผู้นำในการบริหารตามขอบข่ายงานวิชาการ 	<ol style="list-style-type: none"> 1.1 การพัฒนาการรู้จักตน และการพัฒนาตน 1.2 การพัฒนาการมีมนุษยสัมพันธ์ และการสื่อสาร 1.3 การพัฒนาบุคลิกภาพและการวางตัวในสังคม 1.4 การพัฒนาความคิดสร้างสรรค์ 1.5 การพัฒนาคุณธรรมจริยธรรม และระเบียบวินัย และวัฒนธรรมทางการทหารของผู้นำหน่วยทหาร 2.1 การบริหารงานหลักสูตรตามนโยบาย ปฏิรูปการศึกษาและปฏิรูประบบสุขภาพ 2.2 การบริหารงานการเรียนการสอน โดยการเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ 2.3 การบริหารสื่อการเรียนการสอน ห้องสมุด และปัจจัยเกื้อหนุน 2.4 การนิเทศและพัฒนาบุคลากร 2.5 การวัดและการประเมินผล 2.6 การบริหารงานวิจัยและผลิตผลงานวิชาการ

ตารางที่ 42 (ต่อ)

ขั้นการดำเนินการ	แนวความคิด	เนื้อหาสาระการพัฒนา
<p>ขั้นที่ 3 (ต่อ)</p>	<p>3. การพัฒนาสมรรถนะผู้นำในด้านการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา</p>	<p>2.7 การบริหารงานบริการวิชาการแก่สังคมเพื่อเพิ่มคุณภาพชีวิตของประชาชน</p> <p>2.8 การบริหารงานทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม/ วัฒนธรรมทางการทหาร</p> <p>2.9 การบริหารงานการประกันคุณภาพการศึกษา</p> <p>3.1 การเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงในการบริหารการศึกษา</p> <p>3.2 การสร้างทีมงานในการบริหารแบบมีส่วนร่วม</p> <p>3.3 การบริหารเทคโนโลยีกับงานวิชาการ</p> <p>3.4 การสร้างวิสัยทัศน์การบริหารเชิงกลยุทธ์ในการบริหารการศึกษา</p> <p>3.5 การแก้ปัญหาการตัดสินใจ</p>
<p>ขั้นที่ 4 การฝึกปฏิบัติ (Phase 4 Implement Action)</p>	<p>การฝึกปฏิบัติแบบบูรณาการในสถานการณ์จริง และในสถานศึกษาที่ปฏิบัติงาน โดยเรียนรู้จากการทำงาน และการฝึกระหว่างปฏิบัติงาน</p>	<p>การฝึกปฏิบัติจริงในสถานศึกษาที่ปฏิบัติงานในสถานการณ์จริง โดยฝึกปฏิบัติในด้าน</p> <p>4.1 การพัฒนาบุคลิกภาพความเป็นผู้นำทางวิชาการ</p> <p>4.2 การพัฒนาความรู้และสมรรถนะของผู้นำในการบริหารตามขอบข่ายงานวิชาการ</p> <p>4.3 การพัฒนาสมรรถนะผู้นำในด้านการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา</p>

ตารางที่ 42 (ต่อ)

ขั้นการดำเนินการ	แนวความคิด	เนื้อหาสาระการพัฒนา
<p>ขั้นที่ 5 การประเมิน ผลการพัฒนาและการ ดำเนินการ (Phase 5 Evaluation and Follow up)</p>	<p>การประเมินผลการ พัฒนาว่าเกิดบทบาท ทางวิชาการที่ต้องการ พัฒนาหรือไม่ ประกอบด้วย</p> <p>1. การประเมินผลในขั้นการ พัฒนา</p> <p>2. การประเมินผลการฝึก ปฏิบัติ</p> <p>3. การวิเคราะห์ผลการ ดำเนินการในแต่ละขั้นตอน และในภาพรวมทั้งหมดของ รูปแบบ</p>	<p>1.1 การประเมินผลด้านพุทธิพิสัยและ เจตพิสัยเกี่ยวกับการเรียนรู้ในขั้นการ พัฒนาในด้านการพัฒนาบุคลิกภาพ ความเป็นผู้นำทางวิชาการ ด้านการ พัฒนาความรู้และสมรรถนะของผู้นำ ในการบริหารตามขอบข่ายในงานวิชา การ และด้านสมรรถนะผู้นำในด้านการ บริการงานวิชาการในสถานศึกษา</p> <p>2.1 การประเมินด้านพุทธิพิสัย เจตพิสัย และทักษะพิสัยฝึกปฏิบัติแบบบูรณาการ เกี่ยวกับการพัฒนาบุคลิกภาพความเป็น ผู้นำทางวิชาการ การพัฒนาความรู้และ สมรรถนะของผู้นำในการบริหารตาม ขอบข่ายงานวิชาการ และการพัฒนา สมรรถนะผู้นำในด้านการบริหารงาน วิชาการในสถานศึกษา</p> <p>3.การวิเคราะห์ผลการดำเนินการในภาพ รวมในแต่ละขั้นตอนของรูปแบบ</p> <p>3.2 การวิเคราะห์ผลการดำเนินการ ทั้งหมด</p>

ตารางที่ 43 แสดงรายละเอียดการดำเนินการในแต่ละขั้นตอนของกระบวนการพัฒนา

ผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงกลาโหม ด้านบทบาททางวิชาการ

ขั้นที่ / สาระการพัฒนา	เป้าหมาย	กิจกรรมการพัฒนา	ผลที่ต้องการ
<p>ขั้นที่ 1 การประเมินความต้องการ จำเป็นในการพัฒนา</p> <p>1. การประเมินบุคลิกภาพความเป็นผู้นำทางวิชาการ ด้าน</p> <ul style="list-style-type: none"> ● การรู้จักตน ● การมีมนุษยสัมพันธ์และการสื่อสาร ● การพัฒนาบุคลิกภาพและการวางตัวในสังคม ● การพัฒนาความคิดสร้างสรรค์ ● การพัฒนาคุณธรรมจริยธรรม <p>ด้วยการทำแบบประเมินบุคลิกภาพความเป็นผู้นำทางวิชาการที่จะถามในกิจกรรมเกี่ยวกับการได้ริเริ่มความรู้ใหม่ / พัฒนางานมีการกำหนดเป้าหมาย วางแผนงาน กระตุ้นจิตใจ ประสานงาน และได้รับการยอมรับจากสังคมและการประเมินจากการแสดงออกในกิจกรรม</p> <p>2. การประเมินความรู้ และสมรรถนะของผู้นำในการบริหารตามขอบข่ายงานวิชาการและบทบาททางวิชาการ ด้วยแบบทดสอบความรู้ และแบบประเมินตนเองที่จะถามเกี่ยวกับความรู้พื้นฐานหลักการ แนวคิด ในการบริหารงานวิชาการและความสำเร็จในการจัดดำเนินการเกี่ยวกับการ</p>	<p>1. รู้ถึงบุคลิกภาพ ความเป็นผู้นำทางวิชาการในแต่ละด้านและในภาพรวม</p> <p>2. เกิดความตั้งใจในการพัฒนาบุคลิกภาพความเป็นผู้นำทางวิชาการ พร้อมทั้งเสริมสร้างจุดเด่นให้มั่นคงยั่งยืน และพัฒนาจุดด้อยให้เข้มแข็งที่จะพัฒนาให้เข้มแข็ง</p> <p>1. ประเมินความรู้ ความเข้าใจ และสมรรถนะของผู้นำในการบริหารงานวิชาการรวมทั้งบทบาททางวิชาการของแต่ละบุคคล</p> <p>2. เกิดแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการพัฒนาความรู้และสมรรถนะของผู้นำในการบริหารตามขอบข่ายงานวิชาการ และพัฒนาตนเองด้านบทบาททางวิชาการ</p>	<p>1. ทำแบบประเมินเกี่ยวกับบุคลิกภาพความเป็นผู้นำทางวิชาการด้านต่าง ๆ</p> <p>2. การพูดแนะนำตัว บอกเล่าถึงประสบการณ์ ผลงานในการทำงานที่เกี่ยวข้องกับบริหารงานวิชาการ</p> <p>3. เขียนรายงาน บอกเป้าหมายในอนาคตที่ต้องการ และความตั้งใจในการพัฒนาตนเองให้มีบุคลิกภาพความเป็นผู้นำทางวิชาการ</p> <p>1. ทำแบบทดสอบความรู้ก่อนการพัฒนาเกี่ยวกับความรู้ และสมรรถนะของผู้นำในการบริหารตามขอบข่ายงานวิชาการบริหารและบทบาททางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา</p> <p>2. เขียนรายงานความตั้งใจและความคาดหวังในการพัฒนาความรู้ ความเข้าใจและสมรรถนะของผู้นำในการบริหาร</p>	<p>1. รู้จุดด้อยของบุคลิกภาพความเป็นผู้นำทางวิชาการของแต่ละบุคคลในแต่ละด้านและภาพรวม</p> <p>2. รู้ถึงความต้องการจำเป็นของตนเองด้านบุคลิกภาพความเป็นผู้นำทางวิชาการที่จะต้องพัฒนา</p> <p>3. สามารถเลือกเข้าสู่รูปแบบการพัฒนาตามความจำเป็นที่ได้จากการประเมิน</p> <p>1. รู้ภูมิหลังความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับความรู้และสมรรถนะของผู้นำในการบริหารงานวิชาการของแต่ละบุคคล</p> <p>2. ตระหนักในศักยภาพด้านความต้องการจำเป็นในการพัฒนาความรู้และสมรรถนะของผู้นำในการบริหารตามขอบข่ายงานวิชาการและบทบาททางวิชาการของตนเอง</p>

ตารางที่ 43 (ต่อ)

ขั้นที่ / สาระการพัฒนา	เป้าหมาย	กิจกรรมการพัฒนา	ผลที่ต้องการ
<p>ปรับปรุง/ พัฒนาหลักสูตร การวางแผนการเรียนการสอน การพัฒนางานวิชาการ การนิเทศงานและการบริการวิชาการแก่สังคม</p> <p>3. การประเมินสมรรถนะผู้นำในด้านการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา</p> <ul style="list-style-type: none"> ● การเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงในการบริหารการศึกษา ● การสร้างทีมงานในการบริหารแบบมีส่วนร่วม ● การบริหารเทคโนโลยีกับงานวิชาการ ● การสร้างวิสัยทัศน์ฯ ● การตัดสินใจแก้ปัญหาในงานวิชาการ <p>ด้วยแบบประเมินสมรรถนะผู้นำในการบริหารงานวิชาการและแบบวิเคราะห์ประเมินตนเองที่จะถามเกี่ยวกับการพัฒนาการทำงาน ร่วมกับผู้อื่นการทำงานอย่างมีเป้าหมายและความสามารถในการตัดสินใจแก้ปัญหา</p>	<p>1. ประเมินความสามารถและทักษะเกี่ยวกับสมรรถนะผู้นำด้านการบริหารงานวิชาการของแต่ละบุคคล</p> <p>2. รู้ความจำเป็นและความต้องการในการพัฒนาสมรรถนะผู้นำด้านการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษาของตนเอง</p>	<p>งานวิชาการ ตามขอบข่ายงานวิชาการและการพัฒนาด้านบทบาททางวิชาการ</p> <p>1. ทำแบบประเมิน ทักษะ ความสามารถพื้นฐานในการบริหารงาน วิชาการในสถานศึกษา</p> <p>2. ฝึกวิเคราะห์สถานการณ์ และตัดสินใจแก้ปัญหาเป็นกลุ่มในด้านการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา</p> <p>3. การให้ข้อมูลป้อนกลับโดยกลุ่มต่อทักษะและความสามารถที่แสดงออกในการฝึกวิเคราะห์สถานการณ์</p> <p>4. การเขียนรายงานความตั้งใจและความคาดหวังในการพัฒนาสมรรถนะผู้นำในด้านการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา</p>	<p>3. รู้ความคาดหวังและแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการพัฒนาประเมินตนเอง</p> <p>1. รู้ภูมิหลังความสามารถและทักษะเกี่ยวกับและสมรรถนะผู้นำในด้านการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษาของแต่ละบุคคล</p> <p>2. ยอมรับในความสามารถของตนเอง</p> <p>3. จัดลำดับความสำคัญของการพัฒนาตามความจำเป็นต้องการและสามารถเลือกเข้ากลุ่มเข้ารับการพัฒนาได้ตามความสนใจและความสามารถ</p> <p>4. เกิดแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการพัฒนาสมรรถนะด้านการบริหารงาน</p>
<p>ขั้นที่ 2 การเตรียมการด้านความพร้อม</p> <p>1. การเตรียมผู้เข้ารับการพัฒนารสร้างเจตคติทางบวก และเตรียมความรู้ความเข้าใจอันเป็นพื้นฐานทางด้านการบริหารงานวิชาการและบทบาททาง</p>	<p>1. ให้เกิดความเข้าใจในความสำคัญ จำเป็นของการพัฒนาผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม ด้านบทบาททางวิชาการ</p> <p>2. มีความรู้ความเข้าใจในการบริหารงานวิชาการ และบทบาททางวิชาการที่เปลี่ยน</p>	<p>1. ทำแบบทดสอบความรู้ก่อนศึกษาบทเรียนจากชุดการเรียนรู้</p> <p>2. ศึกษาเรียนรู้ด้วยตนเองจากเอกสาร / ชุดการเรียนรู้ สื่อการเรียนรู้อื่นๆ แผ่น CD ประกอบเสียงด้านความสำคัญของการพัฒนาผู้บริหาร หลักการแนวคิดทฤษฎี</p>	<p>1. ตระหนักถึงความสำคัญจำเป็นในการพัฒนาและเจตคติที่ดีต่อการเข้ารับการพัฒนา</p> <p>2. ตระหนักถึงความสำคัญของผู้ผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงกลาโหม ต่อประสิทธิภาพ ประสิทธิผลการบริหารจัดการศึกษาของ</p>

ตารางที่ 43 (ต่อ)

ขั้นที่ / สาระการพัฒนา	เป้าหมาย	กิจกรรมการพัฒนา	ผลที่ต้องการ
<p>วิชาการ ซึ่งประกอบด้วย</p> <ul style="list-style-type: none"> ● ความสำคัญจำเป็นของการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาด้านบทบาททางวิชาการ ● หลักการแนวคิดทฤษฎีการบริหารงานวิชาการ ● บทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบในการบริหารงานวิชาการ ● แนวโน้มการบริหารงานวิชาการในวิทยาลัยพยาบาล <p>2. การเตรียมการดำเนินงานเป็นการเตรียมงานด้าน</p> <ul style="list-style-type: none"> ● การปฐมนิเทศการชี้แจงแนะนำระเบียบการปฏิบัติตน ● การทำความรู้จักกัน ● การจัดเตรียมสถานที่ศึกษาดูงาน / ฝึกปฏิบัติการพัฒนา 	<p>แปลง</p> <p>3. รู้ถึงบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบและภารกิจด้านวิชาการที่ต้องปฏิบัติ</p> <p>1. สร้างความพร้อมและความเข้าใจในการเข้ารับการพัฒนา</p> <p>2. สร้างความคุ้นเคยและประสานสัมพันธ์ในกลุ่มผู้เข้ารับการพัฒนา</p> <p>3. กำหนดข้อตกลงในการพัฒนาร่วมกัน</p>	<p>การบริหารงานวิชาการและบทบาททางวิชาการที่หน่วยรับผิดชอบจัดเตรียมให้</p> <p>3. สนทนาได้ตอบ On line แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับความจำเป็นของการพัฒนา และบทบาททางวิชาการของผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม และแนวโน้มการบริหารวิชาการบน Web Board ที่หน่วยรับผิดชอบจัดเตรียมไว้</p> <p>4. เข้าร่วมสัมมนาประชุมแลกเปลี่ยนความคิดเห็น รวมทั้งการได้พูดคุยกับผู้ทรงคุณวุฒิผู้ที่มีความน่าเชื่อถือเกี่ยวกับบทบาททางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคปฏิรูปฯ</p> <p>5. ประเมินตนเองด้วยการทำแบบทดสอบความรู้หลังการเรียนรู้จากชุดการเรียนรู้ที่กำหนด</p> <p>1. ร่วมฟังการประชุมชี้แจงและฟังคำแนะนำให้ทราบเกี่ยวกับการปฏิบัติตนในการเข้ารับการพัฒนา เกี่ยวกับระเบียบปฏิบัติกรรมวิธีทางธุรการต่าง ๆ ระหว่างเข้ารับการพัฒนา</p> <p>2. เข้าร่วมกิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์เพื่อสร้างความคุ้นเคยร่วมกันระหว่างผู้เข้ารับการพัฒนา</p> <p>3. ร่วมวางแผนและให้ข้อเสนอแนะในการพัฒนาและการ</p>	<p>วิทยาลัยพยาบาล</p> <p>3. มีความพร้อมและความแม่นยำในองค์ความรู้ที่เป็นพื้นฐานเกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการ ก่อนที่จะเข้าสู่กระบวนการพัฒนา</p> <p>4. เข้าใจและตระหนักรู้เกี่ยวกับภาพรวมด้านบทบาททางวิชาการของผู้อำนวยการวิทยาลัยในทุกบทบาทที่ต้องปฏิบัติ</p> <p>5. บอกแนวทางการพัฒนาตนเองด้านบทบาททางวิชาการได้</p> <p>6. หลังการเรียนรู้ด้วยตนเองสามารถทำแบบทดสอบความรู้จากชุดการเรียนรู้ด้วยได้ร้อยละ 80 ขึ้นไป</p> <p>1. มีความพร้อมและความเข้าใจในการปฏิบัติตนได้ถูกต้องตามระเบียบของทางราชการในขณะเข้ารับการพัฒนา</p> <p>2. มีสายสัมพันธ์ที่ดีในกลุ่มผู้เข้ารับการพัฒนา</p> <p>3. เกิดความร่วมมือและการยอมรับในการพัฒนาที่เห็นความสำคัญของผู้เข้ารับการพัฒนา</p>

ตารางที่ 43 (ต่อ)

ขั้นที่ / สาระการพัฒนา	เป้าหมาย	กิจกรรมการพัฒนา	ผลที่ต้องการ
<p>3.การเตรียมโปรแกรมการพัฒนา เป็นการให้ผู้เข้ารับการพัฒนาเตรียมความพร้อมด้านการใช้สื่อและนวัตกรรมในการพัฒนาในแต่ละรูปแบบ</p> <ul style="list-style-type: none"> ● การเรียนรู้ทางออนไลน์ ● บทเรียนโปรแกรม ● บทบาทสมมติ ● สถานการณ์จำลอง ● วิดีทัศน์ ภาพยนตร์ <p>ฯลฯ</p> <p>ขั้นที่ 3 การพัฒนา</p> <p>3.1 การพัฒนาบุคลิกภาพความเป็นผู้นำทางวิชาการ</p> <p>1) การพัฒนาการรู้จักตนเองและการพัฒนาตน</p> <p>2) การพัฒนาการมีมนุษยสัมพันธ์และการสื่อสาร</p>	<p>1. รู้รายละเอียดเกี่ยวกับรูปแบบการพัฒนาและกิจกรรมการเรียนการสอนในวิธีต่าง ๆ</p> <p>1. รู้หลักการ แนวคิด ของการรู้จักตนเอง และการพัฒนาตนรวมทั้งเกิดความเข้าใจในตนเองและยอมรับผู้อื่นได้</p> <p>2. สามารถวิเคราะห์ตนเองและยอมรับสภาพความเป็นจริงในตนเอง</p> <p>3. เกิดการตระหนักรู้ในการพัฒนาตน</p> <p>1. รู้จักพื้นฐานธรรมชาติของมนุษย์ และแนวคิดหลักการสื่อสารและการมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี</p> <p>2. รู้หลักการพัฒนาทักษะ ทาง</p>	<p>ปฏิบัติในด้านการเตรียมสถานที่ศึกษาดูงานและฝึกปฏิบัติในการพัฒนา</p> <p>1. ศึกษาทำความเข้าใจด้วยการฟังบรรยาย การดูสาธิตและฝึกปฏิบัติการใช้สื่อและนวัตกรรมในการพัฒนา ในรูปแบบต่าง ๆ</p> <p>2. แลกเปลี่ยนความคิดเห็นและฝึกทักษะในการใช้สื่อและนวัตกรรมในการพัฒนา</p> <p>1. ศึกษาหลักการ แนวคิด กระบวนการ และวิธีการวิเคราะห์ตนเอง จากการศึกษาด้วยตนเองจากเอกสารสื่อ CD ประกอบเสียง การเรียนรู้ทางออนไลน์</p> <p>2. วิเคราะห์ความเป็นผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา / ผู้บริหารการศึกษาที่ประสบความสำเร็จในประเด็นการพัฒนาตน การยอมรับผู้อื่น</p> <p>3. ฝึกวิเคราะห์ประเมินตนเองด้วยเทคนิคการรู้จักตน ในด้านจุดอ่อน จุดแข็ง ของตนเอง</p> <p>1. ทบทวนพื้นฐานของมนุษย์และทฤษฎี หลักการ แนวคิดของมนุษยสัมพันธ์และการสื่อสาร ตำรา เอกสาร บทเรียนแบบโปรแกรม การเรียนรู้</p>	<p>1. มีความพร้อมและสามารถในการใช้สื่อ นวัตกรรม ในการพัฒนารูปแบบต่าง ๆ ได้</p> <p>1. มีความรู้จักตนเองและยึดมั่นในทัศนคติที่ต่อตนเองและใกล้เคียงความเป็นจริง</p> <p>2. ยอมรับ ความเป็นจริงที่เกี่ยวกับตนเองและผู้อื่น</p> <p>3. มีความสามารถในการพัฒนาตน การรู้จักตนเองและการพัฒนาตน</p> <p>1. สามารถเป็นผู้แทนองค์การและให้ข้อมูลเกี่ยวกับวิทยาลัยต่าง ๆ ได้</p> <p>2. สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ดีและเป็นที่ยอมรับของสังคม</p>

ตารางที่ 43 (ต่อ)

ชั้นที่ / สาขาการพัฒนา	เป้าหมาย	กิจกรรมการพัฒนา	ผลที่ต้องการ
3) การพัฒนาบุคลิกภาพและการวางตัวในสังคม	<p>การสื่อสาร และการสร้างสัมพันธภาพ การพูดในที่ประชุมในที่สาธารณะ ชุมชนในเชิงวิชาการ ได้เป็นที่ยอมรับ</p> <p>1. รู้หลักการ แนวคิด ของการแสดงตนต่อที่สาธารณะชุมชนในด้านการแต่งกาย มารยาททางสังคม และแบบธรรมเนียมการปฏิบัติต่าง ๆ และทางการทหาร</p> <p>2. รู้หลักการ แนวคิด และเทคนิคการพูดทางวิชาการในสังคม และการดำเนินการประชุม ให้ได้ประสิทธิผลสำเร็จ</p> <p>3. มีทักษะในการปฏิบัติตนได้ถูกต้อง และนำไปปฏิบัติได้เหมาะสมกับโอกาส และสถานที่ พร้อมทั้งสามารถนำไปประยุกต์ใช้ได้กับการบริหารการจัดการศึกษา</p>	<p>ออนไลน์ และการเข้าร่วมกิจกรรมการประชุมเชิงบริหารกลุ่ม และการศึกษาดูด้วยตนเอง</p> <p>2. แสดงบทบาทสมมติในการสร้างสัมพันธภาพ การเข้าสังคม และการพูดเชิงวิชาการในการประชุมสัมมนา และอภิปรายร่วมกัน</p> <p>3. ฝึกวิเคราะห์การมีมนุษยสัมพันธ์และการสื่อสารของผู้บริหารสถานศึกษา จากสถานการณ์สมมติ</p> <p>1. ชมวีดิทัศน์เกี่ยวกับการแสดงตนในที่สาธารณะของผู้บริหารสถานศึกษา และอภิปรายกลุ่มวิเคราะห์ร่วมกัน แลกเปลี่ยนความคิดเห็นเกี่ยวกับหลักการแนวคิดเกี่ยวกับการแสดงตนในที่สาธารณะ ชุมชน ด้านการแต่งกาย การพูด มารยาทของสังคม แบบธรรมเนียมการปฏิบัติทางการทหาร</p> <p>2. การแสดงเป็นแบบอย่างแก่กันในการวางตน การพูดทางวิชาการ การพูดในที่ประชุมและการพูดจูงใจ และอภิปราย แลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ เพื่อให้ข้อมูลป้อนกลับ ในการแก้ไขปรับปรุงและพัฒนา</p>	<p>3. สามารถประสานงาน และพูดเชิงวิชาการได้เป็นที่ยอมรับของสังคม</p> <p>4. มีแนวทางในการวิเคราะห์ข้อมูลข่าวสารมาใช้ประโยชน์ในการบริหารและปฏิบัติงานของวิทยาลัย</p> <p>1. มีการปฏิบัติตนและมีมารยาททางสังคมระดับผู้บริหารที่ถูกต้อง</p> <p>2. สามารถเป็นผู้แทนองค์กร และเป็นแบบอย่างในด้านบุคลิกภาพและการวางตนในสังคม</p> <p>3. มีความสามารถในการพูดเชิงวิชาการ และเป็นที่ยอมรับในสังคม</p> <p>4. เกิดความตระหนักถึงความสำคัญของบุคลิกภาพและการวางตัวในสังคมของผู้บริหารที่มีผลต่อการได้รับความเชื่อถือ และการยอมรับจากสังคม</p>
4) การพัฒนาความคิดสร้างสรรค์	<p>1. รู้หลักการ แนวคิด และเทคนิคการพัฒนาความคิดสร้างสรรค์</p>	<p>1. ศึกษาหลักการ แนวคิดในการพัฒนาความคิดสร้างสรรค์และจากตำรา เอกสาร บทเรียนแบบ</p>	<p>1. แนวทางในการสร้างรูปแบบและพัฒนาความคิดสร้างสรรค์ได้</p>

ตารางที่ 43 (ต่อ)

ขั้นที่ / สาระการพัฒนา	เป้าหมาย	กิจกรรมการพัฒนา	ผลที่ต้องการ
<p>5) การพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมระเบียบวินัยและวัฒนธรรมทางการทหารของผู้นำหน่วยทหาร</p> <ul style="list-style-type: none"> ● ธรรมในการครองตน ● ธรรมในการครองคน และ ธรรมในการครองงาน ● ความมีระเบียบวินัย และ วัฒนธรรมทางการทหารของผู้นำหน่วยทหาร 	<p>2. แสดงความคิดริเริ่มและให้ข้อเสนอแนะ</p> <p>3. ตระหนักในความสามารถในการพัฒนาความคิดสร้างสรรค์ของตนเอง</p> <p>1. เข้าใจหลักคุณธรรมจริยธรรมของผู้นำ เพื่อนำไปเป็นแนวทางในการประพฤติปฏิบัติ</p> <p>2. นำไปประยุกต์ใช้ในการปกครองบัญชา ในการบริหาร การศึกษาของวิทยาลัยพยาบาล</p>	<p>โปรแกรมการเรียนรู้ออนไลน์ด้วยตนเอง และการเข้าร่วมแสดงความคิดเห็นในการประชุมสัมมนา</p> <p>2. วิเคราะห์วิจารณ์ปัญหาสถานการณ์ที่กำหนด และใช้แนวทางการแก้ปัญหา เพื่อหาข้อสรุป</p> <p>3. วิเคราะห์สภาพและปัญหาการบริหารงานวิชาการของหน่วยงาน หรือโครงการ เพื่อแก้ปัญหาหรือพัฒนา</p> <p>1. เชิญผู้บริหาร / อดีตผู้บริหารที่ประสบผลสำเร็จมาพบปะและให้แนวทาง / บอกเล่าประสบการณ์ในการบริหารงานวิชาการด้วยระบบคุณธรรม และให้ร่วมสนทนาพูดคุยแลกเปลี่ยนความคิดเห็น</p>	<p>2. มีแนวทางหรือแผนงานในการริเริ่มนำสิ่งใหม่เข้ามาบริหารและพัฒนาวิทยาลัยพยาบาล ในด้านการบริหารงานวิชาการ</p> <p>3. มีความกล้าคิด กล้าทำในสิ่งใหม่ที่นอกเหนือไปจากระเบียบปฏิบัติในการพัฒนางานวิชาการของวิทยาลัยพยาบาล</p> <p>1. รู้วิธีการปกครองบังคับบัญชาและบริหารงานวิชาการ ด้วยระบบคุณธรรม</p> <p>2. มีความตระหนักในบทบาทหน้าที่ของผู้บริหารในความรับผิดชอบต่อการบริหารงานวิชาการ</p> <p>3. มีแนวทาง ในการพัฒนาตนเองเป็นผู้นำและเป็นแบบอย่างในการพัฒนาคุณธรรม จริยธรรมระเบียบ วินัย และวัฒนธรรมทางการทหารแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา</p>
<p>3.2 การพัฒนาความรู้และสมรรถนะของผู้นำในการบริหารตามขอบข่ายงานวิชาการ</p> <p>1) การบริหารงานหลักสูตรตามนโยบายการปฏิรูปการ</p>	<p>1. รู้แนวคิด หลักการในการพัฒนา การบริหารและการประเมินหลักสูตร</p> <p>2. รู้เกี่ยวกับหลักเกณฑ์ และรูปแบบของหลักสูตรระดับอุดมศึกษา และหลักสูตรพยาบาลศาสตรบัณฑิต ตามแนว พรบ. การศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542</p>	<p>1. ศึกษาแนวคิด หลักการ การพัฒนา การบริหาร และการประเมินหลักสูตรรวมทั้งติดตามวิทยาการด้านหลักสูตรด้วยตนเอง จากเอกสาร ตำรา สื่อต่างๆ การเข้าร่วมประชุมสัมมนาวิชาการ แลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับสมาชิกของ</p>	<p>1. สามารถบริหารจัดการศึกษาของวิทยาลัยพยาบาลสอดคล้องกับปรัชญาและวัตถุประสงค์ของหลักสูตร</p> <p>2. กำหนดนโยบาย / แผนงาน / โครงการ พัฒนาหลักสูตรและการบริหารหลักสูตร และติดตามประเมินการใช้หลักสูตร</p>

ตารางที่ 43 (ต่อ)

ขั้นที่ / สาระการพัฒนา	เป้าหมาย	กิจกรรมการพัฒนา	ผลที่ต้องการ
<p>ศึกษาและปฏิรูประบบสุขภาพ</p> <ul style="list-style-type: none"> ● หลักเกณฑ์ของหลักสูตร <p>จุดมุ่งหมาย โครงสร้าง เนื้อหาสาระ และการประเมิน</p> <ul style="list-style-type: none"> ● รูปแบบของหลักสูตรด้านการจัดเนื้อหาสาระ และการบริหารหลักสูตร ● สมรรถนะหลักของพยาบาลวิชาชีพ และสมรรถนะหลักของผดุงครรภ์ชั้นหนึ่ง <p>2) การบริหารงานการเรียนการสอนโดยการเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ</p> <ul style="list-style-type: none"> ● กระบวนการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ● การวางแผนกลยุทธ์ในการปฏิรูปการเรียน 	<p>และข้อกำหนดของสภาการพยาบาล</p> <p>3. รู้แนวคิดในการวิเคราะห์และพัฒนาหลักสูตรพยาบาลศาสตรบัณฑิต ที่สอดคล้องกับการปฏิรูประบบสุขภาพและสมรรถนะหลักของพยาบาลวิชาชีพ</p> <p>1. รู้แนวคิด หลักการ รูปแบบการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ</p> <p>2. รู้เกี่ยวกับการกำหนดกลวิธี และกลยุทธ์การปฏิรูปการเรียนรู้อให้เกิดประสิทธิภาพ ประสิทธิผลต่อวิทยาลัยพยาบาล</p> <p>3. ตระหนักในบทบาทของครูที่เชื่อมต่อการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ</p> <p>4. เข้าใจในกระบวนการศึกษาเพื่อเสริมสร้างพลังการเรียนรู้</p>	<p>สถาบันและองค์กรวิชาชีพ</p> <p>2. วิเคราะห์หลักสูตรตัวอย่าง และวางแผนการพัฒนาหลักสูตรให้เป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนด</p> <p>3. ศึกษางานด้านการพัฒนาหลักสูตรและการบริหารหลักสูตรพยาบาลศาสตรบัณฑิต ในยุคปฏิรูปฯ ที่ประสบความสำเร็จ</p> <p>4. เขียนแผนงานการพัฒนาหลักสูตรของวิทยาลัยพยาบาล</p> <p>1. ศึกษาหลักการ แนวคิดในการบริหารการเรียนการสอน โดยการเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ จากเอกสาร ตำรา บทเรียนแบบโปรแกรม การเรียนรู้ออนไลน์ การเข้าร่วมกิจกรรมทางวิชาการ และการศึกษาดูงาน</p> <p>2. ฝึกวิเคราะห์การบริหารงานการเรียนการสอน และรูปแบบการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญของวิทยาลัยพยาบาล</p> <p>3. จัดทำแผนกลยุทธ์ในการปฏิรูปการเรียนรู้เป็นกลุ่มย่อย และอภิปรายแลกเปลี่ยนความคิดเห็น</p> <p>4. เขียนโครงการ จัดทำแผนการพัฒนา การบริหารงาน ด้านการจัดการเรียนการสอนโดยการเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญที่ตั้งใจพัฒนา</p>	<p>3. มีความสามารถในการใช้หลักสูตรเป็นแนวทางในการจัดการเรียนการสอนและบริหารหลักสูตรได้อย่างมีประสิทธิภาพ</p> <p>4. เป็นผู้ริเริ่ม ผู้พัฒนาและเป็นที่ปรึกษาและวิทยากรนักพูด ในด้านงานหลักสูตร</p> <p>5. มีการสร้างเครือข่ายการจัดการศึกษาและวิชาการกับสถาบันอื่น</p> <p>6. มีแผนงานการพัฒนาตนเอง ในด้านการบริหารงานหลักสูตรในการฝึกปฏิบัติ</p> <p>1. มีแนวทางและความสามารถในการกำหนดนโยบาย / แผนงาน การจัดระบบพัฒนาการเรียนรู้อ ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ</p> <p>2. มีแนวทางและความสามารถในการวางแผนกลยุทธ์ในการปฏิรูปการเรียนรู้</p> <p>3. มีความสามารถในการพัฒนาการบริหารงานการเรียนการสอนตามกรอบแนวคิดที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญได้</p> <p>4. เป็นผู้ริเริ่ม ปรับปรุงพัฒนา แนะนำช่วยเหลือ ยอมรับ สนับสนุน และเป็นพี่ปรึกษาในการจัดการเรียนการสอน ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ</p> <p>5. มีแผนงานโครงการงานด้านการบริหารงานการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญในการฝึกปฏิบัติ</p>

ตารางที่ 43 (ต่อ)

ขั้นที่ / สาธการพัฒน	เป้าหมาย	กิจกรรมการพัฒน	ผลที่ต้องการ
<p>3) การบริหารสื่อการเรียน การสอน และห้องสมุด</p> <ul style="list-style-type: none"> แนวคิดเกี่ยวกับความ สัมพันธ์ ความสำคัญและ ประโยชน์ของสื่อกับการจัดการ เรียนการสอน บทบาทผู้บริหารในการ บริหารสื่อการเรียนการสอน การบริหารงานห้องสมุด การจัดตั้งศูนย์การเรียนรู้ การจัด ระบบสารสนเทศ ฐานข้อมูล และการสร้างร่วมมือ ระหว่างสถาบันในการเป็นเครือ ข่ายการเรียนรู้ การใช้สื่อการ เรียนการสอน และห้องสมุด ร่วมกัน 	<ol style="list-style-type: none"> รู้แนวคิด ความสัมพันธ์ ความ สำคัญและประโยชน์ของสื่อ กับ การจัดการเรียนการสอน ตระหนักในบทบาทของ ผู้บริหารในการจัดหาสื่อ การ สนับสนุนให้มีการใช้สื่อที่เอื้อ ให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ด้วยตนเอง คิดแก้ปัญหาได้อย่างสร้างสรรค์ และการประเมินผลการใช้สื่อ รู้แนวคิดในการบริหารงาน ห้องสมุด การจัดตั้งศูนย์การ เรียนรู้ และกลยุทธ์ในการสร้าง ความร่วมมือระหว่างสถาบันใน การเป็นเครือข่ายการเรียนรู้ 	<ol style="list-style-type: none"> ศึกษาหลักการ แนวคิด และ บทบาทของผู้บริหารที่เกี่ยวข้อง กับการบริหารสื่อการเรียน การ สอนและห้องสมุด จากตำรา เอกสาร การเข้าร่วมกิจกรรม ทางวิชาการเรียนรู้ออนไลน์ด้วย ตนเอง ศึกษาดูงานสถาบันการ ศึกษาที่ประสบความสำเร็จใน การบริหารสื่อการเรียนการสอน และห้องสมุด เพื่อเป็นแนวทาง ในการพัฒนาสถาบันการศึกษา ของตนเอง วิเคราะห์สภาพและปัญหา การบริหารสื่อการเรียนการสอน และห้องสมุด ของวิทยาลัย พยาบาล ด้วยการอภิปรายกลุ่ม ย่อย และนำเสนอผลเพื่อหาแนว ทางการแก้ปัญหาาร่วมกัน 	<ol style="list-style-type: none"> มีแนวทางและความสามารถ ในการบริหารสื่อและห้องสมุด มีแนวทางในการริเริ่มนำ สิ่งใหม่เข้ามาดำเนินการและ จัดตั้งศูนย์การเรียนรู้ การจัด ระบบสารสนเทศ ฐานข้อมูล ในการเรียนรู้ มีการสร้างร่วมมือระหว่างสถาบันในการเป็น เครือข่ายการเรียนรู้ การใช้สื่อ การเรียนการสอนและห้องสมุด เป็นผู้สนับสนุนด้านการจัดหา สื่อ และทรัพยากร เป็นผู้ให้ คำแนะนำปรึกษาด้านการใช้สื่อ และงานห้องสมุด รวมทั้งเป็น ผู้ประสานงาน ทั้งภายในและ ภายนอกสถาบันเพื่อให้การ บริหารงานด้านสื่อการเรียน การ สอนและห้องสมุดดำเนินไป ด้วยดี
<p>4) การนิเทศและการพัฒนา บุคลากร</p> <ul style="list-style-type: none"> ความสำคัญและจุด มุ่งหมายของการนิเทศและการ พัฒนาคณาจารย์ แนวคิด หลักการและวิธี การในการนิเทศ และการพัฒนา บุคลากร บทบาทผู้บริหารในการ นิเทศและการพัฒนาบุคลากร 	<ol style="list-style-type: none"> ตระหนักในความสำคัญและ จุดมุ่งหมายของการนิเทศ และ การพัฒนาบุคลากร รู้แนวคิด หลักการและวิธีการ ในการนิเทศและการพัฒนา บุคลากร ตระหนักถึงบทบาทผู้บริหาร ในการนิเทศและการพัฒนา บุคลากร เพื่อให้ความช่วยเหลือ ให้การสนับสนุน ส่งเสริมพัฒนา และให้คำปรึกษาแนะนำด้าน วิชาการ 	<ol style="list-style-type: none"> อภิปรายแลกเปลี่ยนความคิด เห็นในการนิเทศและการพัฒนา บุคลากรร่วมกัน และแลกเปลี่ยนประสบการณ์ข้อเสนอ แนะนำในทักษะการนิเทศเพื่อ เรียนรู้ร่วมกัน วิเคราะห์และรายงานการ วิเคราะห์การจัดระบบการนิเทศ และการพัฒนาบุคลากร ใน สถาบันการศึกษาของตนเอง เขียนรายงานโครงการ / การ จัดทำแผนด้านการนิเทศและ การพัฒนาบุคลากรที่ตั้งใจ พัฒนา 	<ol style="list-style-type: none"> มีความสามารถในการพัฒนา ระบบการนิเทศ และการพัฒนา บุคลากรได้เหมาะสม มีทักษะในการนิเทศและ ความสามารถติดตามประเมิน ผลงานด้านวิชาการของบุคลากร ได้ มีความสามารถในการให้การ ช่วยเหลือ ให้การสนับสนุน ส่งเสริมพัฒนาและให้คำปรึกษา แนะนำ แก่บุคลากรในด้านการ เรียนการสอน และด้านวิชาการ ได้อย่างเหมาะสม

ตารางที่ 43 (ต่อ)

ชั้นที่ / สาขาการพัฒนา	เป้าหมาย	กิจกรรมการพัฒนา	ผลที่ต้องการ
<p>5) การวัดและการประเมินผล</p> <ul style="list-style-type: none"> ● ความหมาย ความสำคัญ และวัตถุประสงค์ของการวัด และการประเมินผล ● แนวคิด หลักการและ ขั้นตอนการวัดและการประเมินผล ● บทบาทหน้าที่ของผู้บริหาร ในการวัดและการประเมินผล 	<ol style="list-style-type: none"> 1. รู้ความหมาย ความสำคัญ และวัตถุประสงค์ของการวัด การประเมินผล 2. เข้าใจในแนวคิด หลักการ และขั้นตอนการวัดและการประเมินผล 3. ตระหนักถึงบทบาทหน้าที่ ของผู้บริหารในการวัดและการประเมินผล 	<ol style="list-style-type: none"> 1. ศึกษาแนวคิด หลักการและ บทบาทของผู้บริหารในการวัด และการประเมินผลการเรียน การสอนจากตำรา เอกสาร บทเรียน แบบประเมิน และติดตามวิทยากรพร้อมทั้งการเรียน รู้ออนไลน์ 2. วิเคราะห์ประเด็นปัญหา การวางแผนในการพัฒนาระบบการวัดและการประเมินผล และเขียนโครงการแผนการพัฒนา การบริหารการวัดและประเมินผล 	<p>4. มีแผนงานในการนิเทศและ การพัฒนาบุคลากร ในการฝึก ปฏิบัติจริงในวิทยาลัยพยาบาล</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. แนวทางในการพัฒนาระบบ การวัดและการประเมินผล การเรียนการสอน 2. มีการสนับสนุน วัสดุอุปกรณ์ และส่งเสริมพัฒนาบุคลากรให้ มีความรู้ ความเข้าใจใน วิทยาการใหม่ และสามารถทำ การวัดและประเมินผลตาม สภาพจริงด้วยหลากหลายวิธี 3. มีโครงการแผนการพัฒนา ระบบการวัดและการประเมินผล การเรียนการสอนในการฝึก ปฏิบัติ
<p>6) การบริหารงานวิจัยและผลิต ผลงานวิชาการ</p> <ul style="list-style-type: none"> ● แนวคิด หลักการในการ บริหารงานวิจัย และผลิตผลงาน วิชาการ ● การส่งเสริม การทำวิจัย เพื่อแก้ไขปัญหาในการจัดการ การเรียนการสอนและการผลิต ผลงานทางวิชาการของบุคลากร ● การใช้ผลงานวิจัย ผลงาน วิชาการ มาพัฒนาการบริหาร จัดการศึกษา 	<ol style="list-style-type: none"> 1. รู้แนวคิด หลักการในการ บริหารงานวิจัยและผลิตผล งานทางวิชาการที่มีต่อการ บริหารจัดการศึกษา 2. สามารถเลือกใช้ผลงานวิจัย ผลงานวิชาการ ที่มีคุณค่า นำมาพัฒนาการบริหารจัดการ ศึกษา การบริหารงานวิชาการ 3. สามารถกำหนดแนวทางใน การพัฒนาคุณภาพงานวิจัยและ การส่งเสริมกระตุ้น พัฒนา บุคลากรด้านงานวิจัยและผลิต ผลงานทางวิชาการ 	<ol style="list-style-type: none"> 1. ศึกษาสภาพการณ์ในการ บริหารงานวิจัย และงานผลิตผล งานทางวิชาการของวิทยาลัย และวางแผนปรับปรุงพัฒนา และวางแผนปรับปรุงพัฒนา 2. ศึกษาค้นคว้าปัญหาการเรียน การสอนที่สามารถแก้ไขหรือ ปรับปรุงด้วยการวิจัยได้ 3. เขียนโครงการ / และแผน งานด้านการพัฒนาการบริหาร งานวิจัย และผลิตผลงานทาง วิชาการ ที่ตั้งใจพัฒนา 	<ol style="list-style-type: none"> 1. มีแนวทางและความสามารถในการกำหนดนโยบาย / แผน งาน/การพัฒนาการบริหารงาน วิจัยและผลิตผลงานวิชาการ 2. มีแนวทางในการริเริ่มให้มีการ ทำวิจัยและนำผลการวิจัยมาใช้ ในการตัดสินใจแก้ปัญหาและ พัฒนาการจัดการการเรียน การสอน 3. มีแนวทางในการพัฒนา คุณภาพงานวิจัยมีการเผยแพร่ ผลงานวิจัย /งานวิชาการ และ พัฒนาฐานข้อมูลทางวิจัยและ วิชาการ ของวิทยาลัยพยาบาล 4. มีโครงการ / แผนการพัฒนา ด้านการบริหารงานวิจัย และ ผลิตผลงานวิชาการในการฝึก ปฏิบัติ

ตารางที่ 43 (ต่อ)

ชั้นที่ / สาขาการพัฒนา	เป้าหมาย	กิจกรรมการพัฒนา	ผลที่ต้องการ
<p>7) การบริหารงานบริการวิชาการแก่สังคม เพื่อเพิ่มคุณภาพชีวิตของประชาชน</p> <ul style="list-style-type: none"> • ความต้องการของชุมชนในการรับบริการวิชาการและความพร้อมของสถาบัน • การศึกษาระดับอุดมศึกษาต่อการให้บริการวิชาการแก่สังคม • จุดมุ่งหมาย หลักการ แนวคิดสำคัญ ในการบริหารงานบริการวิชาการแก่สังคมตามความต้องการของสังคม ทั้งในด้านการศึกษา การสร้างอนามยชีวิตครอบครัว การพัฒนาคุณภาพชีวิต การส่งเสริมสุขภาพและการพัฒนาชุมชน • การให้ความร่วมมือและวิธีการให้บริการรวมทั้งนวัตกรรมที่ใช้ในงานบริการวิชาการแก่สังคม 	<ol style="list-style-type: none"> 1. มีความรู้และตระหนักในความต้องการบริการวิชาการแก่สังคม และความพร้อมของวิทยาลัยพยาบาลในการให้บริการวิชาการแก่สังคม 2. รู้และเข้าใจในจุดมุ่งหมาย หลักการ แนวคิดสำคัญ และแนวการจัดเนื้อหาสาระ วิธีการให้บริการ และการจัดระบบการบริหารงาน การบริการวิชาการแก่สังคม ได้สอดคล้องตามความต้องการของสังคมและหน่วยงาน 3 สามารถเขียนแผนงานการพัฒนาการบริการวิชาการแก่สังคม 	<ol style="list-style-type: none"> 1. เข้าเยี่ยมพื้นที่ของชุมชนและศึกษาความต้องการในการรับบริการวิชาการ ว่ามีความต้องการอย่างใดในเรื่องใด เพื่อเตรียมความพร้อมของวิทยาลัยพยาบาล ในการให้บริการวิชาการแก่สังคม 2. วิเคราะห์และประเมินในสภาพปัญหา อุปสรรค และผลของการบริหารงานการบริการวิชาการแก่สังคมของวิทยาลัยพยาบาลที่ผ่านมาว่าเป็นอย่างไร และวางแผนแก้ไขพัฒนา 3. เขียนแผนงาน โครงการในการพัฒนาการบริหารงาน การบริการวิชาการแก่สังคมเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนให้ครอบคลุม 	<ol style="list-style-type: none"> 1. มีความพร้อมและความสามารถในการสร้างเครือข่ายบริการวิชาการและถ่ายทอดความรู้สู่สาธารณะสนับสนุนส่งเสริมวิชาการ และความรู้ให้กับชุมชนเพื่อเพิ่มคุณภาพชีวิตของประชาชน 2. มีแนวทางในการทำหน้าที่ประสานความร่วมมือการให้บริการวิชาการกับชุมชน 3. มีแนวทางและความสามารถในการจัดระบบการบริหารงานการบริการวิชาการแก่สังคมที่เป็นรูปแบบที่ชัดเจนและสอดคล้องกับความต้องการของสังคม 4. มีแผนการพัฒนาในการบริหารงานบริการทางวิชาการฝึกปฏิบัติ
<p>8) การบริหารในงานการทำนุบำรุงศิลปและวัฒนธรรม/ วัฒนธรรมทางการทหาร</p> <ul style="list-style-type: none"> • ความเกี่ยวข้องของความสัมพันธ์ของงานทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม/ วัฒนธรรมทางการทหารกับงานวิชาการ • แนวคิด หลักการ ในการบูรณาการงานทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม / วัฒนธรรมทางการทหารเข้าไว้ในการบริหารงานวิชาการ 	<ol style="list-style-type: none"> 1. ตระหนักและเข้าใจว่าการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมมีความเกี่ยวข้องด้านวิชาการที่จะเอื้อให้ผู้เรียนได้มีคุณภาพและสามารถพัฒนาชีวิต มีศีลธรรม และคุณธรรมที่ดี 2. ตระหนักถึงความสำคัญในการจัดให้มีการบูรณาการความรู้เกี่ยวกับศิลปวัฒนธรรม ศาสนา ความเป็นประชาธิปไตย และวัฒนธรรมทางการทหาร ความเป็นผู้นำ เข้าไว้ในสาระเนื้อหาวิชาของการจัดการศึกษา 	<ol style="list-style-type: none"> 1. ศึกษาแนวคิด หลักการ ในการบริหารงานทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมที่เกี่ยวข้องกับงานวิชาการ จากตำรา เอกสาร บทเรียนแบบโปรแกรม และเรียนรู้ออนไลน์ 2. อภิปรายกลุ่ม แลกเปลี่ยนความคิดเห็น หลักการในการบูรณาการ งานทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม และความรู้ด้านความเป็นประชาธิปไตย การปลูกฝังระเบียบวินัย วัฒนธรรมทางการทหาร เข้าไว้ในการบริหารงานวิชาการ 	<ol style="list-style-type: none"> 1. มีแนวทางในการบริหารงานการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม / การส่งเสริมความเป็นประชาธิปไตยการมีวัฒนธรรมทางการทหารกับงานวิชาการ 2. สามารถบูรณาการงานทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมเข้าไว้ในสาระเนื้อหาวิชาของการจัดการศึกษา เพื่อให้ผู้เรียนได้ตระหนักถึงความสำคัญในเอกลักษณ์ ความเป็นไทยและความเข้มแข็ง ความมีระเบียบวินัย วัฒนธรรมทางการทหารที่ดี

ตารางที่ 43 (ต่อ)

ขั้นที่ / สาระการพัฒนา	เป้าหมาย	กิจกรรมการพัฒนา	ผลที่ต้องการ
<ul style="list-style-type: none"> ● การดำรงรักษาไว้ซึ่งวัฒนธรรมทางการทหาร <p>9) การบริหารงานการประกันคุณภาพการศึกษา</p> <ul style="list-style-type: none"> ● แนวคิด หลักการ และระบบการประกันคุณภาพ ● การพัฒนาระบบและกลไกการประกันคุณภาพการศึกษาของวิทยาลัยพยาบาล 	<p>1. มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับแนวคิด หลักการ และระบบการประกันคุณภาพการศึกษา</p> <p>2. มีความรู้ ความเข้าใจในการดำเนินการประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษา การพัฒนาระบบและกลไกการประกันคุณภาพการศึกษาของวิทยาลัย</p>	<p>3. เขียนรายงานความตั้งใจในส่วนที่จะพัฒนาด้านการบริหารงานทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมและแผนพัฒนาในการฝึกปฏิบัติ</p> <p>1. ศึกษา แนวคิด หลักการ ความสำคัญและติดตามความก้าวหน้าวิทยการด้านการประกันคุณภาพการศึกษา จาก ตำรา เอกสาร บทเรียนแบบ โปรแกรมการเรียนรู้ออนไลน์ การเข้าร่วมกิจกรรมทางวิชาการ และศึกษาดูงาน</p> <p>2. วิเคราะห์และประเมินระบบการประกันคุณภาพการศึกษา และประเด็นปัญหาเกี่ยวกับประกันคุณภาพการศึกษาและนำเสนอผลในการประชุม</p> <p>3. กำหนดแผนและวางแผนการดำเนินงานของสถาบันเพื่อการพัฒนาระบบและกลไกการประกันคุณภาพการศึกษาภายในและการประเมินคุณภาพการศึกษาภายนอก</p> <p>4. เขียนรายงานความตั้งใจในส่วนที่จะพัฒนาด้านการบริหารงานการประกันคุณภาพการศึกษาและเสนอโครงการแผนพัฒนาในการฝึกปฏิบัติ</p>	<p>3. มีความสามารถเป็นแบบอย่างการมีระเบียบวินัย และวัฒนธรรมทางการทหารแก่นักเรียน</p> <p>4. มีแผนงาน โครงการด้านการบริหารงาน การทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม</p> <p>1. มีความสามารถดำเนินการจัดให้มีระบบการประกันคุณภาพการศึกษาของวิทยาลัยพยาบาลที่ได้มาตรฐาน</p> <p>2. สามารถบริหารจัดการศึกษาของวิทยาลัยพยาบาลให้ได้คุณภาพและมาตรฐานการศึกษา</p> <p>3. มีความสามารถและแนวทางในการพัฒนาระบบและกลไกการประกันคุณภาพการศึกษาของวิทยาลัยพยาบาล</p> <p>4. มีแผนเป็นแนวทางในการดำเนินงานการประกันคุณภาพการศึกษาและมีความพร้อมรับในการประเมินคุณภาพการศึกษานอก</p> <p>5. มีโครงการ/แผนพัฒนาด้านการบริหารงานการประกันคุณภาพการศึกษาในการฝึกปฏิบัติ</p>

ตารางที่ 43 (ต่อ)

ขั้นที่ / สาระการพัฒนา	เป้าหมาย	กิจกรรมการพัฒนา	ผลที่ต้องการ
<p>3.3 การพัฒนาสมรรถนะผู้นำในด้านการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา</p> <p>1) การเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงในการจัดการศึกษา</p> <ul style="list-style-type: none"> • แนวคิด หลักการ และแนวปฏิบัติในการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง • สถานการณ์จำลอง ปัญหาการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง <p>2) การสร้างทีมงานในการบริหารแบบมีส่วนร่วม</p> <ul style="list-style-type: none"> • แนวคิด หลักการในการสร้างทีมงาน ในการบริหารแบบมีส่วนร่วม • ขั้นตอนการพัฒนาและการสร้างทีมงาน • การพัฒนาทักษะในการสร้างทีมงาน <p>3) การบริหารเทคโนโลยีสารสนเทศกับงานวิชาการ</p> <ul style="list-style-type: none"> • ระบบฐานข้อมูล และการใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ 	<p>1. รู้และเข้าใจ แนวคิด หลักการ เทคนิคการบริหารการเปลี่ยนแปลงและแนวปฏิบัติในการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงในการจัดการศึกษา</p> <p>2. สามารถแสดงความคิดเห็น วิพากษ์วิจารณ์สถานการณ์จำลอง ปัญหาได้ตามแนวคิด หลักการ ทฤษฎี</p> <p>1. รู้และเข้าใจในแนวคิด หลักการในการสร้างทีมงานในการบริหารแบบมีส่วนร่วม</p> <p>2. รู้วิธีการสร้างทีมงาน และมีทักษะในการสร้างทีมงานได้</p> <p>3. มีความเข้าใจตนเองและเข้าใจผู้ร่วมงาน</p> <p>1. มีความรู้เกี่ยวกับการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในเบื้องต้น เพื่อการบริหารงานวิชาการ</p> <p>2. ตระหนักในความสำคัญและผลกระทบของเทคโนโลยี</p>	<p>1. ศึกษาแนวคิด หลักการ และแนวปฏิบัติในการบริหาร การเปลี่ยนแปลงและการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงในการจัดการศึกษา จากตำรา เอกสาร สื่อต่าง ๆ การเข้าร่วมกิจกรรมทางวิชาการ และการเรียนรู้ทางออนไลน์ (On Line)</p> <p>2. ฝึกประเมินสถานการณ์ ปัญหาที่กำหนดและวิเคราะห์ ในการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง</p> <p>3. เขียนโครงการ / แผนที่ตั้งใจพัฒนาในด้านเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงในการจัดการศึกษา</p> <p>1. ศึกษาแนวคิดหลักในการสร้างทีมงานในการบริหารแบบมีส่วนร่วมจากเอกสาร ตำรา สื่อต่าง ๆ และการเรียนรู้ทางออนไลน์ด้วยตนเอง</p> <p>2. ฝึกปฏิบัติการทำงานเป็นทีม จากสถานการณ์ที่กำหนด และวิเคราะห์ตนเอง สมาชิกกลุ่ม ในการพัฒนาการสร้างทีมงาน</p> <p>3. เขียนรายงานนำเสนอแผนพัฒนาระบบในการสร้างทีมงานในการบริการแบบมีส่วนร่วมในการฝึกปฏิบัติ</p> <p>1. ศึกษาจากการฟังบรรยาย ประกอบการสาธิตการใช้ โปรแกรมคอมพิวเตอร์ต่างๆ ฝึกทักษะการใช้คอมพิวเตอร์ ด้วยตนเอง</p>	<p>1. รู้และมีแนวปฏิบัติในการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงไปใช้ในการบริหารจัดการศึกษาด้านวิชาการ</p> <p>2. มีความพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงและมีความกล้าคิด กล้าทำและริเริ่มตัดสินใจในการเปลี่ยนแปลง การบริหารจัดการศึกษาของวิทยาลัยพยาบาล</p> <p>3. มีโครงการ/แผนพัฒนาด้านการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงในการจัดการศึกษาในการฝึกปฏิบัติ</p> <p>1. สามารถนำแนวคิดหลักการ และเทคนิคการสร้างทีมงานไปใช้ในการบริหารงานวิชาการได้</p> <p>2. เกิดการยอมรับและเห็นความสำคัญของทุกคนในการทำงานเป็นทีม</p> <p>3. มีแผนงานด้านสร้างทีมงานในการบริหารแบบมีส่วนร่วมในการฝึกปฏิบัติ</p> <p>1. มีทักษะเบื้องต้นในการใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ และระบบเทคโนโลยีสารสนเทศที่จำเป็นเพื่อการบริหารงานวิชาการได้</p>

ตารางที่ 43 (ต่อ)

ขั้นที่ / สาระการพัฒนา	เป้าหมาย	กิจกรรมการพัฒนา	ผลที่ต้องการ
<ul style="list-style-type: none"> ● ประโยชน์และผลกระทบของเทคโนโลยีสารสนเทศ <p>4) การสร้างวิสัยทัศน์การบริหารเชิงกลยุทธ์ในการบริหารการศึกษา</p> <ul style="list-style-type: none"> ● ความสำคัญและแนวคิด ● ประโยชน์ของการมีวิสัยทัศน์ ● การสร้างวิสัยทัศน์และการรักษาให้คงอยู่ 	<p>สารสนเทศ ที่มีต่อการบริหารจัดการงานวิชาการและการพัฒนาการจัดการศึกษา</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. เกิดความรู้ ความเข้าใจในความสำคัญ แนวคิดและประโยชน์ของการมีวิสัยทัศน์ในการบริหารการศึกษา 2. สามารถกำหนดและสร้างวิสัยทัศน์ของวิทยาลัยพยาบาล 	<ol style="list-style-type: none"> 2. รายงานและวิเคราะห์ตนเองเกี่ยวกับการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศกับงานวิชาการ <ol style="list-style-type: none"> 1. ศึกษา แนวคิด หลักการการสร้างวิสัยทัศน์ในการบริหาร การศึกษาจากการเข้าร่วมประชุมสัมมนาวิชาการต่าง ๆ รวมทั้งศึกษาด้วยตนเองจาก ตำรา เอกสาร สื่อ และการเรียนรู้ทางออนไลน์ 2 วิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน ภาวะคุกคามและโอกาส ในบริบทของวิทยาลัยพยาบาล พร้อมจินตนาการว่าจะเกิดอะไรขึ้นในอนาคตและกำหนดวิสัยทัศน์ การบริหารการศึกษาของวิทยาลัยพยาบาล ด้วยการระดมสมอง และตกลงร่วมกัน 3 เลือกศึกษาผู้บริหารสถานศึกษาที่ได้รับการยอมรับว่ามีวิสัยทัศน์ในการบริหาร การศึกษา ว่ามีแนวคิด หลักการการสร้างวิสัยทัศน์อย่างไร เพื่อการเป็นแบบอย่าง และวางแผนดำเนินการพัฒนาตนเองให้ก้าวหน้า 4. เขียนรายงานความตั้งใจพัฒนาสมรรถนะด้านการสร้างวิสัยทัศน์ในการบริหารการศึกษาและแผนการพัฒนาในการฝึกปฏิบัติ 	<ol style="list-style-type: none"> 2. มีแนวทางในการนำความรู้เกี่ยวกับเทคโนโลยีสารสนเทศไปใช้เพื่อการบริหารจัดการศึกษาและการบริหารงานวิชาการได้ <ol style="list-style-type: none"> 1. มีแนวทางในการกำหนดและพัฒนาวิสัยทัศน์ของวิทยาลัยพยาบาล เพื่อการบริหารการศึกษา 2. มีแนวทางในการวางแผนกลยุทธ์ในการบริหารและพัฒนาวิทยาลัยพยาบาลได้ 3. มีแผนการพัฒนาสมรรถนะ/ด้านการสร้างวิสัยทัศน์/ การบริหารเชิงกลยุทธ์ในการบริหารการศึกษาในการฝึกปฏิบัติ

ตารางที่ 43 (ต่อ)

ขั้นที่ / สาระการพัฒนา	เป้าหมาย	กิจกรรมการพัฒนา	ผลที่ต้องการ
<p>5) การแก้ปัญหาการตัดสินใจ</p> <ul style="list-style-type: none"> ● หลักการและทฤษฎีในการแก้ปัญหาและการตัดสินใจ ● สถานการณ์จำลองปัญหาการบริหารงานวิชาการ ● กรณีตัวอย่างในการแก้ปัญหาด้านการบริหารงานวิชาการ 	<ol style="list-style-type: none"> 1. รู้หลักการทฤษฎีและวิธีการในการแก้ปัญหาการตัดสินใจ 2. สามารถแก้ปัญหาและตัดสินใจในสถานการณ์จำลองและกรณีตัวอย่างได้ 3. สามารถประยุกต์หลักการทฤษฎีเพื่อแก้ปัญหาและตัดสินใจในสถานการณ์จำลองและกรณีตัวอย่างได้ 	<ol style="list-style-type: none"> 1. รายงานศึกษาสภาพการณ์ที่เป็นปัญหาด้านการบริหารงานวิชาการและฝึกวิเคราะห์ปัญหาโดยยึดหลักการ ทฤษฎีและวิธีการแก้ปัญหาและตัดสินใจ 2. ฝึกวิเคราะห์วิจารณ์ในสถานการณ์จำลอง และกรณีตัวอย่าง เพื่อสร้างแนวความคิดเกี่ยวกับการแก้ปัญหาการตัดสินใจ 3. เขียนรายงานความตั้งใจพัฒนาสมรรถนะผู้นำ ด้านการแก้ปัญหาตัดสินใจ และแผนการพัฒนาในการฝึกปฏิบัติ 	<ol style="list-style-type: none"> 1. เขียนแผนและเขียนขั้นตอนในการดำเนินการแก้ปัญหาการตัดสินใจได้ 2. สามารถสร้างรูปแบบและแนวคิดในการแก้ปัญหาและตัดสินใจของตนเองได้ 3. มีแผนการพัฒนาด้านการแก้ปัญหา ตัดสินใจ ในการฝึกปฏิบัติ
<p>ขั้นที่ 4 การฝึกปฏิบัติ</p> <p>การฝึกปฏิบัติในสถานการณ์จริง และกึ่งสถานการณ์จริง โดยฝึกปฏิบัติเกี่ยวกับ</p> <ul style="list-style-type: none"> ● การพัฒนาบุคลิกภาพความเป็นผู้นำทางวิชาการ ● การพัฒนาความรู้และสมรรถนะของผู้นำในการบริหารตามขอบข่ายงานวิชาการ ● การพัฒนาสมรรถนะผู้นำในการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา 	<ol style="list-style-type: none"> 1. เพิ่มทักษะและสร้างประสบการณ์เกี่ยวกับการพัฒนาบุคลิกภาพความเป็นผู้นำทางวิชาการ 2. เพื่อเพิ่มทักษะและสร้างประสบการณ์เกี่ยวกับการพัฒนาความรู้ และสมรรถนะของผู้นำในด้านการบริหารตามขอบข่ายงานวิชาการ 3. เพื่อเพิ่มทักษะและสร้างประสบการณ์เกี่ยวกับการพัฒนาสมรรถนะ ผู้นำในด้านการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา 	<ol style="list-style-type: none"> 1. การประชุมพิเศษเกี่ยวกับวิธีการฝึกปฏิบัติจริงแบบบูรณาการในสถานศึกษาที่ปฏิบัติงานทั้งในสถานการณ์จริง และกึ่งสถานการณ์จริง การเสนอโครงการ การเขียนรายงานและการนำเสนอโครงการเพื่อการเผยแพร่ 2. การฝึกปฏิบัติจริงเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลิกภาพความเป็นผู้นำทางวิชาการ การพัฒนาความรู้ และสมรรถนะของผู้นำในด้านการบริหารตามขอบข่ายงานวิชาการ การพัฒนาสมรรถนะผู้นำในด้านการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา ด้วยวิธีการเรียนรู้ในขณะทำงานโดยการศึกษาดูงาน การศึกษาผู้บริหารที่ประสบความสำเร็จ และการสัมมนาเชิงปฏิบัติการร่วมกับผู้บริหารอื่นที่เป็น Partnership และ 	<ol style="list-style-type: none"> 1. สามารถพัฒนาและดำรงไว้ซึ่งบุคลิกภาพความเป็นผู้นำทางวิชาการ 2. สามารถพัฒนาความรู้และสมรรถนะของผู้นำในการบริหารตามขอบข่ายงานวิชาการ ได้ทันการเปลี่ยนแปลงและสอดคล้องความต้องการของสังคม 3. สามารถปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาลด้านบทบาททางวิชาการ ได้อย่างมีประสิทธิภาพและสามารถพัฒนาสมรรถนะผู้นำในด้านการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษาได้

ตารางที่ 43 (ต่อ)

ชั้นที่ / สาระการพัฒนา	เป้าหมาย	กิจกรรมการพัฒนา	ผลที่ต้องการ
<p>ชั้นที่ 5 การประเมินผลการพัฒนาและการดำเนินการ เป็นการประเมินผลเมื่อสิ้นสุดกระบวนการพัฒนาโดยใช้แบบสอบถาม แบบสังเกต และใช้ผลการประเมินจากชิ้นงาน</p>	<p>1. ประเมินความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับความรู้พื้นฐานของการเป็นผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาลด้านการบริหารงานวิชาการ และในด้านบทบาททางวิชาการที่นำมาสร้างรูปแบบการ</p>	<p>การฝึกปฏิบัติตามโครงการที่นำเสนอ ในชั้นพัฒนาโดยให้ฝึกปฏิบัติในวิทยาลัยพยาบาลของตนเองด้วยสถานการณ์จริงหรือกึ่งสถานการณ์จริง โดยการนำเสนอเป็นโครงการที่แสดงถึงการพัฒนาที่ครอบคลุมในขอบข่ายงานวิชาการ และบทบาททางวิชาการของผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาล ทั้งนี้เนื้อหาโครงการประกอบ ด้วยหลักการ สาระการพัฒนา แผนการดำเนินการ การปฏิบัติ ดำเนินการ การประเมินผลและการรายงานผลการดำเนินงาน พร้อมทั้งเผยแพร่ผลการดำเนินงาน</p> <p>3. การเขียนรายงานสรุปผลการดำเนินงานตามโครงการ พร้อมทั้งประเมินวิเคราะห์เกี่ยวกับการพัฒนาตนเองในด้านบทบาททางวิชาการ จากการฝึกปฏิบัติและประสบการณ์ที่ได้รับ</p> <p>4. การนำเสนอผลงานที่ได้จากการพัฒนาในการฝึกปฏิบัติ โดยนำเสนอในการประชุมสัมมนาวิชาการเพื่อเผยแพร่ผลงานวิชาการสู่สังคม</p> <p>1. ทดสอบโดยแบบทดสอบ 2. สังเกตพฤติกรรมตามแบบฟอร์มที่กำหนด เพื่อดูความก้าวหน้าในการนำความรู้ หลักการ แนวคิด ไปประยุกต์ใช้ในการฝึกปฏิบัติตามโครงการ</p>	<p>1. ทราบผลการพัฒนาในด้านความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับความรู้พื้นฐานของการบริหารงานวิชาการและหลักการ แนวคิด วิธีการในการพัฒนาความสามารถในด้าน</p>

ตารางที่ 43 (ต่อ)

ขั้นที่ / สาระการพัฒนา	เป้าหมาย	กิจกรรมการพัฒนา	ผลที่ต้องการ
<p>โครงการ รวมทั้งสิ่งเกิดพฤติ- กรรมการบริหารและการจัดการ ศึกษา ขณะฝึกปฏิบัติจริง และ ประเมินผล กระบวนการดำเนิน การในภาพรวม ดังนี้</p> <p>5.1 การประเมินผลการ พัฒนา และผลการฝึกปฏิบัติ</p> <p>1) การประเมินพุทธิพิสัย 2) การประเมินเจตพิสัย</p> <p>3) การประเมินทักษะพิสัย</p>	<p>พัฒนา ได้แก่</p> <ul style="list-style-type: none"> • การพัฒนานุคลิกภาพ ความเป็นผู้นำทางวิชาการ • การพัฒนาความรู้ และ สมรรถนะของผู้ นำในการบริหาร ตามขอบข่ายงานวิชาการ • การพัฒนาสมรรถนะ ผู้ นำในด้านการบริหารงานวิชา การในสถานศึกษาทางวิชาการ <p>1. การตระหนักเห็นความสำคัญ ในการบริหารงานวิชาการและ บทบาททางวิชาการ ของ ผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาล ที่สำคัญจำเป็นในการปฏิรูปและ พัฒนาคุณภาพการบริหารจัด การศึกษาของวิทยาลัยพยาบาล ในด้าน</p> <ul style="list-style-type: none"> • การพัฒนานุคลิกภาพ ความเป็นผู้นำทางวิชาการ • การพัฒนาความรู้ และ สมรรถนะของผู้ นำในการบริหาร ตามขอบข่ายงานวิชาการ • การพัฒนาสมรรถนะ ผู้ นำในด้านการบริหารงานวิชา การในสถานศึกษาทางวิชาการ <p>ประเมินทักษะความสามารถ ด้านการปฏิบัติ การนำไปใช้ได้ จริงในด้าน</p> <ul style="list-style-type: none"> • การพัฒนานุคลิกภาพ ความเป็นผู้นำทางวิชาการ • การพัฒนาความรู้ และ สมรรถนะของผู้ นำในการบริหาร ตามขอบข่ายงานวิชาการ 	<p>ที่นำเสนอในกิจกรรมต่าง ๆ</p> <p>3. การประเมินชิ้นงานโครงการ ที่นำเสนอในทุกขั้นตอน</p> <p>4. การประเมินตนเองเกี่ยวกับ ความรู้ที่ได้รับจากการพัฒนา และการฝึกปฏิบัติ พร้อมทั้งร่วม อภิปรายแสดงความคิดเห็น ตามหลักการ ทฤษฎี และ เหตุผล</p> <p>1. การสังเกต ความกระตือรือ- ร้น ความสนใจ ในการเข้าร่วม กิจกรรม การดำเนินการ และ การฝึกปฏิบัติ</p> <p>2. สอบถามทัศนคติที่ดีต่อการ พัฒนา ถึงสิ่งที่ประทับใจ และ สิ่งที่ต้องการแก้ไขพัฒนาด้วย การร่วมอภิปรายและแสดง ความคิดเห็น</p> <p>3. สังเกตและติดตามผล ดูพฤติกรรมกรรมการบริหาร ความ มั่นใจในการนำไปปฏิบัติ และ ประยุกต์ใช้เพื่อพัฒนา</p> <p>4. การวัดเจตคติที่มีต่อการ พัฒนา และการฝึกปฏิบัติ ด้วย แบบทดสอบวัดด้านเจตคติที่ สร้างขึ้น</p> <p>1. ประเมินผลสัมฤทธิ์ในการฝึก ปฏิบัติตามแบบประเมินผล สัมฤทธิ์ที่กำหนด</p> <p>2. ประเมินพฤติกรรมกรรมการ แสดงออกในการฝึกปฏิบัติงาน ในวิทยาลัยพยาบาลของตนเอง ด้านบทบาททางวิชาการ เป็นระยะ ๆ ด้วยการเขียน</p>	<ul style="list-style-type: none"> • การพัฒนานุคลิกภาพ ความเป็นผู้นำทางวิชาการ • การพัฒนาความรู้ และ สมรรถนะของผู้ นำในการบริหาร ตามขอบข่ายงานวิชาการ • การพัฒนาสมรรถนะ ผู้ นำในด้านการบริหารงานวิชา การในสถานศึกษาทางวิชาการ <p>1. ทราบความตระหนักเห็น ความสำคัญ ในการบริหารงาน วิชาการและบทบาททางวิชาการ ของผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาลในการปฏิรูปและพัฒนาฯ</p> <p>2. ทราบถึงผลการพัฒนา ผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาล ด้านบทบาททางวิชาการในด้าน ทัศนคติ</p> <p>3. มีความรู้สึกที่ดีและทัศนคติ ทางบวกต่อการพัฒนา มีความ มั่นใจในความรู้ความสามารถ ของตนเอง ด้านบทบาททางวิชา การ ในการบริหารงานวิชาการ ในวิทยาลัยพยาบาล</p> <p>1. ทราบผลการพัฒนาในด้าน ทักษะ การปฏิบัติการและความ สามารถในการนำไปประยุกต์ใช้ เกี่ยวกับความสามารถในด้าน</p> <ul style="list-style-type: none"> • การพัฒนานุคลิกภาพ ความเป็นผู้นำทางวิชาการ • การพัฒนาความรู้ และ สมรรถนะของผู้ นำในการบริหาร

ตารางที่ 43 (ต่อ)

ชั้นที่ / สาขาการพัฒนา	เป้าหมาย	กิจกรรมการพัฒนา	ผลที่ต้องการ
<p>5.2 การประเมินผลกระบวนการดำเนินการและติดตามผล</p> <p>1) การวิเคราะห์ผลการดำเนินการในแต่ละขั้นตอน</p> <p>2) การวิเคราะห์ผลการดำเนินการในภาพรวมทั้งหมดของรูปแบบการพัฒนาผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงกลาโหม ด้านบทบาททางวิชาการ</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● การพัฒนาสมรรถนะผู้นำในด้านการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษาทางวิชาการ <ol style="list-style-type: none"> 1. ประเมินการดำเนินการในภาพรวมของแต่ละขั้นตอน 2. ประเมินความสอดคล้องของกิจกรรมการดำเนินการในแต่ละขั้นตอน 3. ประสิทธิภาพในแต่ละขั้นตอน <ol style="list-style-type: none"> 1. รู้ถึงผลการดำเนินการตามรูปแบบว่าบรรลุตามเป้าหมายหรือไม่ 2. รู้ถึงประสิทธิผลของกระบวนการต่างๆ ที่ได้จัดขึ้นในภาพรวม 3. รู้ถึงส่วนที่ควรปรับปรุงแก้ไข จากข้อมูลป้อนกลับ 4. ประเมินการดำเนินการตามขั้นตอนต่าง ๆ ในภาพรวมว่ามีความเหมาะสมสอดคล้องและนำไปสู่เป้าหมายที่ต้องการเพียงใด 	<p>รายงานบันทึกด้วยตนเอง</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. วิเคราะห์เป้าหมายรวมของแต่ละขั้นตอนว่าสัมฤทธิ์ผลหรือไม่อย่างไร ด้วยแบบสอบถามแบบสัมภาษณ์ แบบสังเกต 2. วิเคราะห์ความสอดคล้องของกิจกรรมที่ดำเนินการในแต่ละขั้นตอน 3. วิเคราะห์ประสิทธิผลในแต่ละขั้นตอน <ol style="list-style-type: none"> 1. วิเคราะห์เป้าหมายรวมในการดำเนินการว่าสัมฤทธิ์ผลเพียงไร 2. วิเคราะห์ประสิทธิผลของกระบวนการต่าง ๆ ในภาพรวม 3. วิเคราะห์ความสำเร็จ และข้อแก้ไข ปรับปรุง ในการดำเนินการ 4. วิเคราะห์ความสอดคล้องความเหมาะสมในภาพรวมว่าดำเนินไปสู่เป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพเพียงใด 	<p>ตามขอบข่ายงานวิชาการ</p> <ul style="list-style-type: none"> ● การพัฒนาสมรรถนะผู้นำในด้านการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษาทางวิชาการ <ol style="list-style-type: none"> 1. รู้ถึงผลสัมฤทธิ์การดำเนินการพัฒนาภายในของแต่ละขั้นตอน 2. รู้ข้อบกพร่อง ข้อควรปรับปรุงแก้ไข ในแต่ละขั้นตอน 3. รู้ผลความสอดคล้องในการดำเนินกิจกรรมไปสู่เป้าหมายของแต่ละขั้นตอน <ol style="list-style-type: none"> 1. รู้ระดับผลสัมฤทธิ์ของการดำเนินการพัฒนาตามรูปแบบ 2. รู้ระดับผลสัมฤทธิ์ กระบวนการดำเนินการพัฒนาในภาพรวม 3. รู้ข้อบกพร่องและสิ่งที่ควรแก้ไขปรับปรุง 4. รู้สถานะของการบูรณาการในกระบวนการพัฒนาทุกขั้นตอนของรูปแบบในภาพรวม

ส่วนที่ 4 แนวทางการนำรูปแบบไปใช้ และเงื่อนไขของรูปแบบ

ในการนำรูปแบบไปประยุกต์ใช้เพื่อการพัฒนาผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหมด้านบทบาททางวิชาการ มีแนวทางการนำรูปแบบไปใช้ดังนี้

1. เสนอขออนุมัติต่อทางราชการ โดยดำเนินการบรรจุเข้าเป็นการพัฒนาบุคลากรตามแนวทางรับราชการในสายวิชาการ
2. ในเบื้องต้นที่ยังไม่ได้รับอนุมัติ ควรดำเนินการโดยการพัฒนารวมกันทั้ง
3. เหล่าทัพ รับผิดชอบไปพลางก่อนเพื่อให้เห็นความสำคัญของการพัฒนาผู้บริหารในเหล่าสายวิชาการ ทั้งนี้จัดทำเป็นโครงการนำร่องเพื่อดำเนินการและประเมินประสิทธิผล และขยายผลเพื่อนำรูปแบบไปใช้ต่อไป
3. จัดให้มีหน่วยงานหลักที่รับผิดชอบ อาจเป็น 3 หน่วยงานหลักด้วยกันคือ กรมยุทธศึกษา กรมกำลังพล กรมแพทย์ หรือกรมยุทธศึกษาทหาร แต่ทั้งนี้ต้องเป็นการพัฒนาแบบรวมการร่วมกัน จะทำให้ความเป็นไปได้ในการนำรูปแบบไปใช้มีมากขึ้น
4. หน่วยงานที่นำรูปแบบไปใช้ต้องศึกษารูปแบบให้เข้าใจ ในการนำไปใช้จะต้องสร้างและพัฒนาชุดการเรียนรู้และกำหนดแบบประเมินผลให้ชัดเจน พร้อมทั้งควรอบรมพัฒนาผู้รับผิดชอบ / ผู้ดำเนินการให้มีความรู้ ความเข้าใจในการประยุกต์ใช้
5. การนำรูปแบบไปใช้ต้องมีการกำหนดคุณสมบัติเบื้องต้นของผู้ที่จะเข้าสู่กระบวนการพัฒนาตามรูปแบบ ซึ่งต้องเป็นผู้ที่ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาล

เงื่อนไขของรูปแบบ

เงื่อนไขความสำเร็จของรูปแบบจะมีมากขึ้น ถ้าได้มีการนำเสนอต่อทางราชการจัดเป็นการพัฒนากำลังพลเหล่าสายวิชาการ

สถาบันวิทยาลัยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

บทที่ 6

สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่องการนำเสนอรูปแบบการพัฒนาผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหมด้านบทบาททางวิชาการ ใช้ระเบียบวิธีการวิจัยเชิงบรรยาย (Descriptive Research) การนำเสนอรายงานผลการวิจัยในบทนี้ประกอบด้วยวัตถุประสงค์การวิจัย สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ ดังมีรายละเอียดต่อไปนี้

วัตถุประสงค์การวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อนำเสนอรูปแบบการพัฒนาผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม ด้านบทบาททางวิชาการ

สำหรับการวิจัยครั้งนี้มีคำถามการวิจัยในเรื่อง บทบาททางวิชาการที่คาดหวัง การปฏิบัติบทบาททางวิชาการ และรูปแบบการพัฒนาผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหมด้านบทบาททางวิชาการที่มีความเหมาะสมและความเป็นไปได้ โดยใช้วิธีดำเนินการวิจัยประกอบด้วย 7 ขั้นตอนเรียงตามลำดับคือ 1) การกำหนดกรอบแนวคิดเบื้องต้นในการวิจัย 2) การวิเคราะห์งาน 3) การกำหนดกรอบบทบาททางวิชาการและการสร้างแบบสอบถามวัด บทบาททางวิชาการ 4) การวัดบทบาททางวิชาการของผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม 5) การสร้างรูปแบบการพัฒนาผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหมด้านบทบาททางวิชาการ 6) การตรวจสอบความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของรูปแบบด้วยการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาและหลักการโดยผู้ทรงคุณวุฒิ พร้อมทั้งการตรวจสอบความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของรูปแบบในการนำไปใช้โดยการจัดสัมมนาผู้บริหารฝ่ายการศึกษาของกองทัพ และในขั้นสุดท้าย 7) การปรับปรุงและนำเสนอรูปแบบการพัฒนาผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหมด้านบทบาททางวิชาการ

สรุปผลการวิจัย

จากวัตถุประสงค์การวิจัย เพื่อนำเสนอรูปแบบการพัฒนาผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหมด้านบทบาททางวิชาการ ซึ่งสรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

1. ผลการศึกษารoles บทบาททางวิชาการของผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม ได้บทบาททางวิชาการตามขอบข่ายงานวิชาการใน 9 งาน คือ 1) งานบริหารหลักสูตร 2) งานบริหารการเรียนการสอน 3) งานด้านสื่อและห้องสมุด 4) งานนิเทศและ

พัฒนาคณาจารย์ 5) งานวัดและประเมินผลการเรียน 6) งานวิจัยและผลิตผลงานวิชาการ 7) งานบริการวิชาการแก่สังคม 8) งานทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม และ 9) งานประกันคุณภาพ การศึกษา **และได้บทบาททางวิชาการตามพฤติกรรมที่แสดงออกในการปฏิบัติ 7 บทบาท** คือ 1) บทบาทเป็นผู้มีความคิดริเริ่มในงานวิชาการ 2) บทบาทเป็นผู้ปรับปรุงพัฒนางานวิชาการ 3) บทบาทเป็นผู้ให้การยอมรับและสนับสนุนงานวิชาการ 4) บทบาทเป็นผู้แนะนำและให้ความช่วยเหลืองานวิชาการ 5) บทบาทเป็นนักพูดในงานวิชาการ 6) บทบาทเป็นผู้ประสานงานในงาน วิชาการ และ 7) บทบาททางสังคมในงานวิชาการ

จากการวัดบทบาททางวิชาการของผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาลสังกัด องค์กรทรงกลาใหม่ ในระดับการปฏิบัติจริงและระดับความคาดหวังเพื่อหาค่าความแตกต่างของ ค่าเฉลี่ย และทดสอบทางสถิติด้วย Paired t-test พบว่าบทบาททางวิชาการของผู้อำนวยการวิทยาลัย พยาบาลสังกัดองค์กรทรงกลาใหม่ ทั้ง 7 บทบาท มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

และจากการสัมภาษณ์เกี่ยวกับการปฏิบัติบทบาททางวิชาการของผู้อำนวยการ วิทยาลัยพยาบาลสังกัดองค์กรทรงกลาใหม่ ในระดับมาก - น้อยของการปฏิบัติจริง และในลำดับ ความสำคัญ ก่อน - หลังของการพัฒนาในแต่ละบทบาททางวิชาการของผู้อำนวยการวิทยาลัย พยาบาล สังกัดองค์กรทรงกลาใหม่ พบว่า มีการปฏิบัติด้านบทบาทแต่ละด้านในระดับที่แตกต่างกัน แต่ทั้งนี้ได้ผลใกล้เคียงกับผลการทดสอบทางสถิติที่ระดับ .01 ตามข้างต้น สรุปผลการศึกษา บทบาททางวิชาการที่ผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาลสังกัดองค์กรทรงกลาใหม่ต้องพัฒนาได้ 7 บทบาทเรียงตามลำดับได้ดังนี้ 1) บทบาทเป็นผู้มีความคิดริเริ่มในงานวิชาการ 2) บทบาท เป็นผู้ปรับปรุงพัฒนางานวิชาการ 3) บทบาทเป็นผู้ให้การยอมรับและสนับสนุนงานวิชาการ 4) บทบาทเป็นผู้แนะนำและให้ความช่วยเหลืองานวิชาการ 5) บทบาทเป็นนักพูดในงานวิชาการ 6) บทบาทเป็นผู้ประสานงานในงานวิชาการ และ 7) บทบาททางสังคมในงานวิชาการ

2. รูปแบบการพัฒนาผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาลสังกัดองค์กรทรงกลาใหม่

ด้านบทบาททางวิชาการ ประกอบด้วย 4 ส่วน คือ

ส่วนที่ 1 บทบาทที่ต้องการพัฒนา

ส่วนที่ 2 หลักการในการกำหนดรูปแบบและเป้าหมายของรูปแบบ

ส่วนที่ 3 กระบวนการพัฒนาผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาลสังกัดองค์กรทรงกลาใหม่

ด้านบทบาททางวิชาการ ซึ่งประกอบด้วย 5 ขั้นตอน 5 แนวคิด และ 8 องค์ประกอบหลัก

ส่วนที่ 4 แนวทางการนำรูปแบบไปใช้และเงื่อนไขของรูปแบบ

ส่วนที่ 1 บทบาทที่ต้องการพัฒนา

บทบาททางวิชาการที่ต้องการพัฒนา ประกอบด้วย 7 บทบาทคือ 1) บทบาทเป็นผู้มีความคิดริเริ่มในงานวิชาการ 2) บทบาทเป็นผู้ปรับปรุงพัฒนางานวิชาการ 3) บทบาทเป็นผู้ให้การยอมรับและสนับสนุนงานวิชาการ 4) บทบาทเป็นผู้แนะนำให้ความช่วยเหลืองานวิชาการ 5) บทบาทเป็นนักพูดในงานวิชาการ 6) บทบาทเป็นผู้ประสานงานในงานวิชาการและ 7) บทบาททางสังคมในงานวิชาการ

ส่วนที่ 2 หลักการในการกำหนดรูปแบบและเป้าหมายของรูปแบบ

หลักการในการกำหนดรูปแบบ ประกอบด้วย

1. หลักการแสวงหาการเรียนรู้และการแก้ไขพัฒนาด้วยตนเอง โดยเปิดโอกาสให้ผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาลได้เรียนรู้ถึงส่วนที่จำเป็นต้องการพัฒนาของตนเอง และการจัดการแก้ไขพัฒนาส่วนนั้น ๆ ให้ดีขึ้นด้วยตนเอง
2. หลักการเรียนรู้จากประสบการณ์ตรง โดยให้ผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหมได้มีการฝึกปฏิบัติในการบริหารการศึกษาในด้านงานวิชาการตามที่สนใจพัฒนา
3. หลักการมีส่วนร่วมในกิจกรรม โดยให้ผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหมได้มีการแสดงความคิดเห็น และแลกเปลี่ยนประสบการณ์ร่วมกัน
4. หลักการดำเนินการอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง โดยมีกระบวนการจัดกิจกรรมการพัฒนาที่หลากหลาย และมีกำหนดระยะเวลาไม่ยาวนานมาก
5. หลักการของความยืดหยุ่น เป็นรูปแบบการพัฒนาผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหมด้านบทบาททางวิชาการ ที่มีการยืดหยุ่นและสามารถปรับแก้วิธีการพัฒนาได้
6. หลักการตรวจสอบและติดตามประเมินผลได้ในทุกองค์ประกอบและทุกขั้นตอน เพื่อดูความก้าวหน้าในการพัฒนา ซึ่งเป็นการประเมินผลความสามารถในการพัฒนาด้วยการนำความรู้ไปใช้ให้เกิดประโยชน์ได้ ไม่ใช่ประเมินผลด้วยการทดสอบที่ให้คะแนนหรือวิธีการอื่น ๆ เพื่อเปรียบเทียบและจัดลำดับ เพราะจะทำให้เกิดความวิตกกังวลและการไม่เคารพในความเป็นบุคคล

เป้าหมายของการพัฒนา

เพื่อพัฒนาผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหมด้านบทบาททางวิชาการ

ส่วนที่ 3 กระบวนการพัฒนาผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม

ด้านบทบาททางวิชาการ

ประกอบด้วย 5 ขั้นตอน 5 แนวคิด และ 8 องค์ประกอบหลัก

ขั้นที่ 1 การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนา เป็นแนวคิดของการกำหนดบทบาททางวิชาการที่ผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาลควรพัฒนา

ขั้นที่ 2 การเตรียมการด้านความพร้อม เป็นแนวคิดของการเตรียมความพร้อมก่อนการเข้ารับการพัฒนาในด้านบทบาททางวิชาการ ใน 3 ด้าน คือ 1) การเตรียมผู้เข้ารับการพัฒนา 2) การเตรียมการดำเนินงาน 3) การเตรียมโปรแกรมการพัฒนา

ขั้นที่ 3 การพัฒนา เป็นแนวคิดของการพัฒนาผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหมด้านบทบาททางวิชาการ ในรูปแบบที่สร้างขั้นทั้ง 3 รูปแบบ คือ 1) การพัฒนาบุคลิกภาพความเป็นผู้นำทางวิชาการ 2) การพัฒนาความรู้และสมรรถนะของผู้บริหารตามขอบข่ายงานวิชาการ 3) การพัฒนาสมรรถนะผู้นำในด้านการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา โดยดำเนินการพัฒนาทีละรูปแบบ โดยอาจเข้าสู่กระบวนการพัฒนาในแต่ละรูปแบบด้วย วิธีที่ต่างกัน

ขั้นที่ 4 การฝึกปฏิบัติ เป็นการฝึกปฏิบัติจริงแบบบูรณาการในสถานศึกษาที่ปฏิบัติงาน โดยเรียนรู้จากการทำงานและการฝึกระหว่างปฏิบัติงาน

ขั้นที่ 5 การประเมินผลการพัฒนาและการดำเนินการเป็นขั้นการประเมินผลการพัฒนาว่าเกิดบทบาททางวิชาการที่เหมาะสมหรือไม่ และเป็นการประเมินผลกระบวนการดำเนินการในแต่ละขั้นและในภาพรวม

ส่วนที่ 4 แนวทางการนำรูปแบบไปใช้และเงื่อนไขของรูปแบบ

แนวทางการนำรูปแบบไปใช้และเงื่อนไขของรูปแบบ ในส่วนแนวทางการนำรูปแบบไปใช้มีดังนี้ 1) เสนอขออนุมัติจัดเป็นการพัฒนาบุคลากรต่อทางราชการและกำหนดหน่วยงานหลักรับผิดชอบดำเนินการ 2) ดำเนินการพัฒนาแบบรวมการ โดยวิทยาลัยพยาบาลทั้ง 3 เหล่าทัพรับผิดชอบ โดยจัดทำเป็นโครงการนำร่องเพื่อขยายผลต่อไป และ 3) หน่วยงานหลักที่รับผิดชอบดำเนินการต้องศึกษารูปแบบให้เข้าใจ และต้องสร้างพัฒนาชุดการเรียนรู้ และแบบประเมินผลให้ชัดเจน พร้อมทั้งกำหนดคุณสมบัติเบื้องต้นของผู้ที่เข้าสู่กระบวนการพัฒนา ซึ่งต้องเป็นผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหมที่ดำรงตำแหน่ง ในส่วนเงื่อนไขของรูปแบบนั้นรูปแบบจะมีประสิทธิภาพในประเด็นความคุ้มค่ามากขึ้น ถ้าได้มีการนำเสนอต่อทางราชการจัดเป็นการพัฒนากำลังพลเหล่าสายวิชาการ

อภิปรายผล

จากผลการวิจัยและจากรูปแบบการพัฒนาผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหมด้านบทบาททางวิชาการที่นำเสนอแล้วนั้น พบว่ามีสาระประเด็นสำคัญที่ควรนำมาอภิปรายผล 3 ส่วนด้วยกันคือ 1) บทบาททางวิชาการ 2) การสร้างและการวิเคราะห์รูปแบบการพัฒนาผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหมด้านบทบาททางวิชาการที่มีความเหมาะสมและความเป็นไปได้ และ 3) การนำรูปแบบไปใช้ โดยผู้วิจัยจะขออภิปรายโดยละเอียดเป็นส่วน ๆ ต่อไปนี้

1. บทบาททางวิชาการของผู้ผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม

1.1 การศึกษาบทบาททางวิชาการของผู้ผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม ได้บทบาททางวิชาการตามขอบข่ายงานวิชาการใน 9 งาน คือ 1) งานบริหารหลักสูตร 2) งานบริหารการเรียนการสอน 3) งานสื่อการเรียนการสอนห้องสมุดและปัจจัยเกื้อหนุน 4) งานนิเทศและพัฒนาคณาจารย์ 5) งานวัดและประเมินผลการเรียน 6) งานวิจัยและผลิตผลงานวิชาการ 7) งานบริการวิชาการแก่สังคม 8) งานทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม และ 9) งานประกันคุณภาพการศึกษา (รายละเอียดตามตารางที่ 15) ซึ่งจากบทบาททางวิชาการตามขอบข่ายงานวิชาการทั้ง 9 งานนี้ เมื่อเปรียบเทียบกับการศึกษาในเรื่องเดียวกันของนักวิชาการอื่น ๆ ในบริบทของสถานศึกษาทั่วไปที่ไม่ใช่วิทยาลัยพยาบาล พบว่ามีความสอดคล้องกับที่ได้มีการกำหนดบทบาททางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา และขอบข่ายงานวิชาการที่ครอบคลุมในงานหลักสูตร งานการเรียนการสอน งานสื่อการเรียนการสอนและห้องสมุด งานนิเทศการสอน งานวัดและงานประเมินผล งานวิจัย และงานบริการวิชาการ (ปริยาพร วงศ์อนุตรโรจน์, 2544 : 3 – 4, ไพฑูรย์ สีนลารัตน์, 2546 : 2 – 3)

นอกจากนี้ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานวิชาการในสถาบันการศึกษาพยาบาล โดยตรงนั้นก็พบว่ามีความสอดคล้องตรงกับแนวคิดของ Billings and Halstead (1998 : 4-7) ที่กล่าวว่าบทบาทความรับผิดชอบของผู้บริหารการศึกษาพยาบาลจะครอบคลุมในงานการจัดเรียนการสอน งานด้านวิจัย งานจัดทำและพัฒนาหลักสูตร งานวัดและประเมินผลการเรียนการสอน รวมทั้งมีส่วนที่คล้ายคลึงและตรงกับผลงานวิจัยของ Lindeman (2000 : 10 – 11) ที่พบว่าหน้าที่ความรับผิดชอบของผู้ผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาลในอนาคต จะประกอบด้วยการจัดการศึกษาที่มีคุณภาพมาตรฐานตามความต้องการของสังคม คืองานประกันคุณภาพการศึกษา งานการเพิ่ม

ผลผลิตด้านผลงานวิชาการของคณาจารย์ รวมทั้งการพัฒนาและการรักษามาตรฐานคุณภาพของ
ผลลัพธ์และผลงานทางวิชาการ

จากผลการวิจัยที่พบนี้แสดงให้เห็นว่าบทบาททางวิชาการของผู้อำนวยการวิทยาลัย
พยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม ก็คือบทบาทหน้าที่ในการบริหารวิชาการของวิทยาลัยพยาบาล
ให้มีประสิทธิภาพประสิทธิผลตามขอบข่ายงานวิชาการ เพราะหน้าที่หลักของผู้บริหารสถานศึกษา
คือ บริหารวิชาการ (ไพฑูริย์ สีนลรัตน์, 2546 : 2 – 3) ที่ประกอบด้วยงานด้านหลักสูตร อันเป็น
งานหลักและหัวใจของการจัดการเรียนการสอน เป็นแผนแม่บทกำกับการทำงานในการที่จะนำ
สู่เป้าหมายของการศึกษา (อุทัย บุญประเสริฐ, 2540 : 25) ซึ่งผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาล
สังกัดกระทรวงกลาโหม จะต้องพัฒนาหลักสูตรพยาบาลศาสตรบัณฑิตเพื่อสนองตอบนโยบายการ
ปฏิรูประบบบริการสุขภาพไทย ให้สามารถผลิตบัณฑิตพยาบาลให้มีสมรรถนะหลักของพยาบาล
ในระดับวิชาชีพ 14 สมรรถนะตามที่สภาการพยาบาลกำหนด ((กอบกุล พันธุ์เจริญวรกุล และคณะ
2544 : 80 – 85 และ ศิริพร ชัมภลลิขิต, 2544 : 4) สำหรับในบทบาททางวิชาการในงานด้านการ
เรียนการสอนที่จะครอบคลุมในงานสอน งานสื่อและห้องสมุด งานนิเทศและพัฒนาคณาจารย์
งานวัดและงานประเมินผลนั้นเป็นบทบาทหน้าที่รับผิดชอบโดยตรงของผู้บริหารสถานศึกษา
(Campbell, Corbally, and Nystrand, 1983 : 67-68 และ Blake, Mouton and Williams,
1981 : 40-45) ซึ่งผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหมต้องให้ความสำคัญ
โดยเฉพาะในช่วงที่มีการปฏิรูปการศึกษาที่ผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาลต้องบริหารงานด้านการ
เรียนการสอนให้สอดคล้องตามที่พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ในหมวด 4 แนว
การจัดการศึกษาที่กำหนดให้มีการจัดการเรียนการสอนที่มุ่งเน้นให้ผู้เรียนเป็นสำคัญ จัดกิจกรรม
การเรียนการสอนที่หลากหลายเอื้อให้ผู้เรียนได้คิดเป็นทำเป็นและแก้ปัญหาได้ จัดให้มีการวัดและ
การประเมินผลที่หลากหลายตามสภาพความเป็นจริง เพื่อพัฒนาคุณภาพการวัดและประเมินผล
พร้อมทั้งมีการส่งเสริมคณาจารย์ให้ได้รับการพัฒนาความรู้อย่างต่อเนื่อง และให้คณาจารย์ได้มี
การศึกษาต่อเนื่อง (Continuing Nursing Education Unit : CNEU) ให้ได้รับหน่วยคะแนน
50 หน่วยคะแนน ใน 5 ปี ตามที่สภาการพยาบาลกำหนด จึงเห็นได้ว่าบทบาททางวิชาการของ
ผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหมตามขอบข่ายงานวิชาการ จะประกอบไป
ด้วยงานหลายประการที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษา ซึ่งงานวิชาการจะเป็นงานหลักของ
สถานศึกษา ฉะนั้นผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาลจะต้องปฏิบัติบทบาททางวิชาการทั้ง 9 งาน
ตามขอบข่ายงานวิชาการ

มีข้อที่น่าสังเกต คืองานทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม ซึ่งเป็น 1 ใน 9 งานวิชาการข้างต้น มีผู้กล่าวถึงและให้ความสำคัญไม่มากนัก ทั้งนี้ผู้ให้สัมภาษณ์ส่วนใหญ่เห็นว่าเป็นงานเสริมไม่จัดอยู่ในงานบริหารวิชาการโดยตรง อย่างไรก็ตามผู้วิจัยเห็นว่างานนี้ในระดับอุดมศึกษานั้นได้กำหนดไว้เป็นภารกิจหนึ่งที่สถาบันอุดมศึกษาต้องดำเนินการ (วิจิตร ศรีสอ้าน, 2518 : 10 -11) ซึ่งสอดคล้องกับผู้ทรงคุณวุฒิกลุ่มหนึ่งที่ทำให้สัมภาษณ์ว่างานทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมนี้ เป็นสิ่งที่ต้องปลูกฝังและพัฒนาให้เกิดขึ้นโดยการบูรณาการเข้าไปในงานวิชาการ และควรปฏิบัติให้เห็นเป็นรูปธรรม ซึ่งตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม(ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ในมาตรา 33 (1) ได้กล่าวถึงแผนการศึกษาแห่งชาติที่ให้มีการบูรณาการด้านศิลปวัฒนธรรมเข้ากับการศึกษาทุกระดับ ในบริบทขององค์การทางทหารซึ่งรวมถึงวิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหมก็ได้มุ่งเน้นให้มีการดำรงเอกลักษณ์ความเป็นไทย การปลูกฝังวัฒนธรรม ระเบียบวินัย ความเป็นผู้นำ และวัฒนธรรมทางการทหาร ให้เกิดขึ้นกับนักเรียนทหาร และถือได้ว่าเป็นส่วนหนึ่งของงานทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม ซึ่งนับว่าเป็นบทบาทหน้าที่ของครูทหารและผู้บริหาร สถานศึกษาที่ต้องรับผิดชอบ (บุญเยี่ยม สาริมาณ, 2536)

1.2 ผลการศึกษาบทบาททางวิชาการของผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหมที่แสดงออกถึงพฤติกรรมการปฏิบัติ ได้บทบาท 7 บทบาท คือ 1) บทบาทเป็นผู้ที่มีความคิดริเริ่มในงานวิชาการ 2) บทบาทเป็นผู้ปรับปรุงพัฒนางานวิชาการ 3) บทบาทเป็นผู้ให้การยอมรับและสนับสนุนงานวิชาการ 4) บทบาทเป็นผู้แนะนำและให้ความช่วยเหลืองานวิชาการ 5) บทบาทเป็นนักพูดในงานวิชาการ 6) บทบาทเป็นผู้ประสานงานในงานวิชาการ และ 7) บทบาททางสังคมในงานวิชาการ (รายละเอียดตารางที่ 17) ซึ่งเมื่อเปรียบเทียบผลการวิจัยกับการศึกษาในเรื่องเดียวกันกับของนักวิชาการอื่นๆ ทั้งในบริบทของผู้บริหารสถานศึกษาทั่วไป สถานศึกษาพยาบาลในตำแหน่งคณบดี และในบริบทของผู้บริหารจัดการองค์การอื่น ก็พบว่าผู้บริหารมีการแสดงออกทางพฤติกรรมในการปฏิบัติทั้ง 7 บทบาทข้างต้น เพียงแต่ใช้คำเรียกพฤติกรรมแตกต่างกันไปบ้าง เช่นในส่วนที่เกี่ยวข้องกับผู้บริหารสถานศึกษา ในการศึกษาของยุบล บุญอินทร์ (2546) ที่ศึกษาพฤติกรรมความเป็นผู้นำในงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร ได้พฤติกรรมผู้นำทางวิชาการ 7 พฤติกรรม คือ 1) ด้านเป็นผู้มีความคิดริเริ่มในงานวิชาการ 2) ด้านเป็นผู้ให้รู้จักปรับปรุงงานวิชาการ 3) ด้านเป็นผู้ให้การยอมรับในงานวิชาการ 4) ด้านเป็นผู้ประสานงานวิชาการ 5) ด้านเป็นผู้เข้าสังคมได้ดีเพื่อประโยชน์ในงานวิชาการ 6) ด้านเป็นนักพูดที่ชำนาญในงานวิชาการ 7) ด้านเป็นผู้ให้ความช่วยเหลือในงานวิชาการ และในการศึกษาของ ทศนีย์ ศุภเมธี (2525) ที่ศึกษาบทบาทด้านการ

พัฒนาอาจารย์ของอธิการวิทยาลัยครู ได้กำหนดบทบาททางวิชาการตามพฤติกรรมในการปฏิบัติหน้าที่ ไว้ 5 ด้าน คือ 1) ด้านริเริ่มสร้างสรรค์และปรับปรุงแก้ไข 2) ด้านการให้ความช่วยเหลือและประสานงาน 3) ด้านการยอมรับและให้กำลังใจ 4) ด้านสังคมและการพูดจูงใจ และ 5) ด้านการแสดงออกทางบุคลิกภาพจิตใจและอารมณ์ ซึ่งจะเห็นได้ว่าในสาระของพฤติกรรมตามบทบาทมีความหมายเป็นไปในทางเดียวกันกับพฤติกรรมที่ผู้วิจัยได้มา

ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับบทบาททางวิชาการที่เป็นพฤติกรรมการแสดงออกในการปฏิบัติบทบาททางวิชาการ ในบริบทของสถานศึกษาพยาบาล ผลการวิจัยมีความสอดคล้องและคล้ายคลึงกับผลการศึกษาของ Fagin (1997) ที่ศึกษาพบว่า คนบดเคี้ยวพยาบาลศาสตร์มีบทบาทหน้าที่ในการประสานงาน สร้างสัมพันธภาพกับบุคลากรผู้ร่วมงาน บทบาททางสังคมในชุมชนสังคมภายนอก บทบาทผู้สนับสนุนช่วยเหลือเงินทุน บทบาทในการสร้างและการสนับสนุนการมีเครือข่าย และบทบาทด้านการริเริ่มการสร้างแผนกลยุทธ์ อีกทั้งผลการวิจัยมีความใกล้เคียงและสอดคล้องกับแนวคิดของ Tucker and Bryan (1988) ที่กล่าวว่าบทบาทของคนบดเคี้ยวมีบทบาทในการเป็นผู้ไกล่เกลี่ยแก้ไขข้อขัดแย้ง บทบาทเป็นผู้นำให้เกิดความสำเร็จในการแก้ปัญหา และบทบาทนักวิชาการให้เกิดองค์ความรู้ บทบาทการจูงใจและกระตุ้นให้ทำงานเป็นทีมเพื่อความสำเร็จ

จากผลการศึกษารoles บทบาททางวิชาการของผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหมใน 7 บทบาทข้างต้น ที่มีความสอดคล้องกับแนวคิดและผลการศึกษาต่าง ๆ นั้น ผู้วิจัยสามารถอภิปรายได้ว่าพฤติกรรมที่แสดงออกในการปฏิบัติงานวิชาการทั้ง 7 บทบาทนี้มีความสำคัญมากเพราะจะเป็นบทบาทพึงประสงค์ที่สังคมต้องการให้ผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหมได้แสดงบทบาทเหล่านี้ นอกจากนี้ยังเป็นข้อที่น่าสังเกตว่าพฤติกรรมตามบทบาททั้ง 7 นี้ ก็ถูกกำหนดให้เป็นบทบาทสำคัญของผู้บริหารจัดการองค์การอื่น ๆ ด้วย ดังเช่นที่ Mintzberg (1980 : 90 –93) ได้กำหนดให้ผู้บริหารจัดการมีบทบาทการเป็นตัวแทนทางสังคม บทบาทผู้ติดต่อประสานงาน บทบาทผู้ริเริ่มสร้างสรรค์ บทบาทเจรจาต่อรอง และ Quinn et al (1996 : 15 – 24) ได้กล่าวว่าผู้บริหารจัดการมีบทบาทเป็นผู้สอนงานให้คำปรึกษา บทบาทเป็นผู้ประสานงาน บทบาทอำนวยการสั่งการ บทบาทเป็นตัวแทนทางสังคม บทบาทการเป็นผู้นำทางนวัตกรรม จึงเห็นได้ว่าบทบาททั้ง 7 บทบาทนี้เป็นบทบาทที่สำคัญและเป็นบทบาทที่พึงประสงค์ และจะเป็นบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาที่ประสบความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษาซึ่งจะนำพาองค์การสู่เป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในช่วงของการ

ปฏิรูปการศึกษาขณะนี้ที่ต้องการผู้บริหารสถานศึกษาที่มีคุณภาพและเป็นมืออาชีพ ฉะนั้นผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม จึงจำเป็นต้องมีบทบาททั้ง 7 บทบาทนี้ อันเป็นบทบาทที่จะส่งผลให้เป็นผู้บริหารสถานศึกษาที่ประสบความสำเร็จ ซึ่งจะสอดคล้องและตรงกับแนวความคิดและผลการวิจัยของ Griffiths (1956 : 224-253) ที่พบว่าพฤติกรรมผู้บริหารสถานศึกษาที่ประสบความสำเร็จ จะมีพฤติกรรมในฐานะเป็นผู้มีความคิดริเริ่ม ผู้พัฒนาปรับปรุง ผู้ให้การยอมรับ ผู้ให้ความช่วยเหลือ นักพูดทางวิชาการ ผู้ประสานงาน และในฐานะทางสังคม

1.3 ผลจากการศึกษาคำว่าบทบาททางวิชาการของผู้บริหารวิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม **ในระดับการปฏิบัติจริงและระดับความคาดหวัง** พบว่า ค่าเฉลี่ยของบทบาททั้ง 7 ในแต่ละบทบาทและบทบาทโดยรวม**ในระดับการปฏิบัติจริงอยู่ในระดับปานกลาง** ส่วนค่าเฉลี่ยของบทบาททั้ง 7 ในแต่ละบทบาท และบทบาทโดยรวม**ในระดับความคาดหวังอยู่ในระดับมาก** ซึ่งหมายความว่าผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาลมีการปฏิบัติจริงตามบทบาทอยู่ในระดับต่ำกว่าบทบาทที่คาดหวังไว้ (รายละเอียดตามตารางที่ 19) ซึ่งผลการวิจัยนี้ได้สอดคล้องกับผลการศึกษาของ กันยาร์ตน์ จิตตเกษม (2539 : 223) ที่ศึกษาพบว่า บทบาทที่ปฏิบัติจริงของผู้ช่วยผู้บริหารฝ่ายวิชาการในการบริหารงานวิชาการทุกด้านแตกต่างจากบทบาทที่คาดหวัง โดยบทบาทที่คาดหวังอยู่ในระดับสูงกว่าบทบาทที่ปฏิบัติจริง ซึ่งทั้งนี้จากผลการวิจัยสามารถอธิบายได้ว่าโดยปกติแล้วคนเราจะทำอะไรระหวังความสำเร็จเป็นส่วนใหญ่ ทำให้พฤติกรรมที่คาดหวังจะสูงกว่าระดับความเป็นจริง นอกจากนี้ตามแนวคิดทฤษฎีบทบาทยังได้กล่าวถึงการแสดงออกทางพฤติกรรม อาจแตกต่างกันได้ตามลักษณะและสถานการณ์ในขณะนั้น ซึ่งข้อนี้อาจส่งผลให้การปฏิบัติจริงและความคาดหวังมีความแตกต่างกัน (Biddle, 1979 : 58-59 ; Getzels and Guba cited in Owens, 1998 : 53 - 56) อีกทั้งยังสามารถอธิบายได้ว่าในระดับความคาดหวังเกี่ยวกับบทบาททางวิชาการในทุกบทบาทของผู้บริหารวิทยาลัยที่อยู่ในระดับที่สูงกว่าบทบาทที่ปฏิบัติจริง ย่อมแสดงให้เห็นว่าผู้ให้ข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ให้ความสำคัญกับงานวิชาการ ซึ่งผู้วิจัยเห็นว่าอาจเป็นเพราะงานวิชาการเป็นงานหลักของการบริหารสถานศึกษา และความมีมาตรฐานและคุณภาพของสถานศึกษาจะพิจารณาได้จากผลงานด้านวิชาการ (นพพงษ์ บุญจิตราดุลย์, 2534)

ในส่วนการทดสอบทางสถิติของพฤติกรรมบทบาททางวิชาการทั้ง 7 บทบาท ผลการศึกษาวิจัยพบว่า บทบาททางวิชาการของผู้บริหารวิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหมทั้ง 7 บทบาทมีความแตกต่างกันในระดับการปฏิบัติจริงและระดับความคาดหวัง

อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 (รายละเอียดตามตารางที่ 19) ซึ่งผลการวิจัยนี้ได้สอดคล้องกับผลการศึกษาของ อรรถนพ จินะวัฒน์ (2539 : 294-295) ที่พบว่า ภารกิจและหน้าที่ของผู้บริหาร โรงเรียนในหมวดวิชาการมีความแตกต่างกันในระดับการปฏิบัติจริงและระดับความคาดหวัง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เช่นกัน จากผลการวิจัยในส่วนที่แตกต่างกันของบทบาทในระดับการปฏิบัติจริงกับการคาดหวังอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ผู้วิจัยเห็นว่าการมีความแตกต่างกันทางสถิติเช่นนี้ทำให้เราควรให้ความสำคัญกับการปฏิบัติจริง และการปฏิบัติในระดับที่คาดหวัง โดยในความเป็นจริงควรมีค่าความแตกต่างกันให้น้อยที่สุด หรือไม่มี ความแตกต่างเลย และที่สำคัญที่สุดค่าสถิติที่แตกต่างกันนี้ มีความแตกต่างกันในระดับของค่า t ที่ค่อนข้างสูงทุกบทบาท ซึ่งหมายความว่า การปฏิบัติจริงยังไม่สอดคล้องกับความคาดหวัง จากผลการวิจัยดังกล่าวผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม ควรพัฒนาพฤติกรรมตามบทบาททั้ง 7 ให้ได้ตามที่มีการคาดหวัง นอกจากนี้ในการแต่งตั้งผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาลนั้นผู้บริหารระดับสูงของกองทัพควรให้ความสำคัญกับการคัดเลือกบุคคลที่ได้รับการพัฒนาให้มีคุณสมบัติความรู้ ความสามารถในบทบาททั้ง 7 บทบาท

ในส่วนบทบาทเป็นผู้มีความคิดริเริ่มในงานวิชาการที่มีค่าในระดับที่ปฏิบัติจริงและระดับความคาดหวัง มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 โดยมีค่าคะแนนแตกต่างสูงสุด ซึ่งแสดงว่าผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาลได้มีการแสดงออกในบทบาทที่ปฏิบัติจริงกับบทบาทที่คาดหวังแตกต่างกัน และบทบาทเป็นผู้มีความคิดริเริ่มเป็นบทบาทที่มีความคาดหวังสูง ซึ่งผลการวิจัยนี้ตรงกับแนวคิดของ Bargh et al (2000 :1-3) และ ชาญณรงค์ พรุ่งโรจน์, 2546 : 35-37) ที่มีแนวคิดว่าผู้บริหารสถานศึกษาระดับสูงสุดของสถาบันต้องมีความเป็นผู้นำทางวิชาการ เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงซึ่งต้องแสดงตนในฐานะที่เป็นผู้ริเริ่มสร้างสรรค์ในอันดับแรก เพื่อที่จะสามารถกำหนดวิสัยทัศน์ และทิศทางการดำเนินงานของสถาบันตลอดจนการวางนโยบายเชิงกลยุทธ์ จากผลการวิจัยที่พบนี้สามารถอธิบายได้ว่าความคิดริเริ่มนั้นเป็นความคิดที่ต้องมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ซึ่ง สมยศ นาวิก (2544 : 95 – 97) ได้กล่าวว่าปัจจุบันผู้บริหารระดับสูงขององค์กรจะต้องมีความคิดริเริ่มรู้เท่าทันและมีการจัดการเชิงกลยุทธ์ การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอกและภายในเพื่อที่จะนำพาองค์กรไปสู่จุดมุ่งหมาย บทบาทเป็นผู้มีความคิดริเริ่มในงานวิชาการจึงมีความสำคัญที่ผู้บริหารสถานศึกษาต้องพัฒนาตนเองในบทบาทนี้เพื่อสร้างสรรค์งานวิชาการในสถานศึกษา นำสิ่งใหม่เข้ามาปรับปรุงพัฒนางาน เพราะความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์จะช่วยในการแก้ปัญหาได้ และความคิดริเริ่มสร้างสรรค์จะก่อให้เกิดนวัตกรรมที่ไม่หยุดยั้ง (เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์, 2545 : 31 – 35)

ผลการวิจัยดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยมีความเห็นว่าบทบาทนี้จะเกิดขึ้นได้ต่อเมื่อผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาลมีความรู้ และประสบการณ์การทำงาน การบริหารในระดับที่เรียกว่า Knowledge Based Management ที่หมายความว่าจัดการความรู้ให้เกิดขึ้นในองค์กรเพื่อการพัฒนา ซึ่งการมีความรู้พื้นฐานในเนื้อหาที่ปฏิบัติเป็นอย่างดีจะทำให้ความคิดริเริ่มไปได้ถูกทางจากองค์ความรู้ที่มีทั้งนี้เพื่อที่จะได้นำความรู้มาใช้ริเริ่มในการสร้างสรรค์งาน (เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์, 2545 : 1 – 4) แต่ในการปฏิบัติจริงการได้มาของผู้บริหารวิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหมนั้น ได้มาด้วยการแต่งตั้งในระบบทางการทหาร ซึ่งตามปกติมักแต่งตั้งตามลำดับความอาวุโส ตามระดับชั้นยศและตามความเห็นชอบและนโยบายของผู้บังคับบัญชา ซึ่งอาจขาดความสัมพันธ์กับเรื่องความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ทางด้านการบริหารสถานศึกษา ซึ่งเรื่องนี้ผู้ทรงคุณวุฒิที่ให้การสัมภาษณ์ในงานวิจัยเห็นว่าปัจจัยที่เอื้อต่อการปฏิบัติงานด้านบทบาททางวิชาการก็คือการเติบโตมาทางสายงานด้านการศึกษาและงานวิชาการ การมีประสบการณ์การทำงานในวิทยาลัยพยาบาล ส่วนปัจจัยที่เป็นอุปสรรคก็คือระบบการได้มาของผู้บริหารวิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม ซึ่งปัจจุบันไม่ได้มีการพิจารณาจากคุณวุฒิทางด้าน การศึกษา ความสามารถ ประสบการณ์การทำงานในด้านการศึกษา จึงอาจส่งผลให้บทบาท การเป็นผู้มีความคิดริเริ่มมีน้อยกว่าที่คาดหวัง ดังนั้นผู้วิจัยจึงเห็นว่าผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหมควรต้องเร่งพัฒนาตนเอง ให้สามารถแสดงพฤติกรรมบทบาทเป็นผู้มีความคิดริเริ่มในงานวิชาการตามที่คาดหวังให้ได้อย่างสูงสุด

ในส่วนบทบาททางสังคมในงานวิชาการที่มีค่าคะแนนความแตกต่างน้อยที่สุด และเป็นความสำคัญลำดับสุดท้ายที่ต้องการพัฒนา แม้ว่าค่าทางสถิติของระดับการปฏิบัติจริงและระดับความคาดหวังในบทบาททางสังคมในงานวิชาการจะมีค่าน้อยที่สุด และเป็นบทบาทลำดับสุดท้ายที่ต้องการพัฒนา แต่เมื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยแต่ละบทบาทแล้ว บทบาททางสังคมในงานวิชาการมีค่าเฉลี่ยของระดับความคาดหวังสูงที่สุดเมื่อเปรียบเทียบใน 7 บทบาทแล้ว ทั้งนี้อาจเป็นเพราะในทางปฏิบัติในปัจจุบัน ผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาลไม่ค่อยเข้าร่วมกิจกรรมหรืองานพิธีต่างๆ โดยเฉพาะงานด้านวิชาการ ทั้งนี้มักจะมอบหมายให้ผู้ใต้บังคับบัญชาระดับรองลงมาปฏิบัติหน้าที่แทน ซึ่งผู้ให้ข้อมูลในงานวิจัยครั้งนี้ให้ความสำคัญกับการปฏิบัติบทบาทนี้ในระดับความคาดหวังที่สูงที่สุดดังกล่าวมาแล้ว ดังนั้นผู้วิจัยจึงเห็นว่า บทบาททางสังคมนี้เป็นสิ่งที่ผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาลควรให้ความสำคัญและให้การปฏิบัติมากขึ้น ประกอบทั้งจากเหตุผลที่ว่า ตำแหน่งผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาลเปรียบเสมือนเป็นตัวแทนของสถาบัน ที่ผู้อำนวยการ

วิทยาลัยพยาบาลต้องมีบทบาทสำคัญ ซึ่งตรงกับแนวคิดของนักวิชาการหลายท่านที่กล่าวว่าผู้บริหารสูงสุดของสถาบันต้องทำหน้าที่เป็นตัวแทนขององค์กร เพื่อนำพาให้องค์กรเป็นที่รู้จักและยอมรับของสังคม (Kimbrough and Nunnery, 1988 : 51 – 58, Griffiths, 1956 : 253)

จากผลการศึกษาการวิเคราะห์การกำหนดการพัฒนาผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม ด้านบทบาททางวิชาการ พบว่า บทบาททางวิชาการที่มีการจัดลำดับได้ใกล้เคียงและสอดคล้องกัน จากการวัดบทบาทด้วยการทดสอบทางสถิติและการสัมภาษณ์ได้บทบาททางวิชาการที่เรียงลำดับค่าความแตกต่างตามระดับการปฏิบัติงาน และตามลำดับความสำคัญในการพัฒนา คือ 1) บทบาทเป็นผู้มีความคิดริเริ่มในงานวิชาการ 2) บทบาทเป็นผู้ปรับปรุงพัฒนางานวิชาการ 3) บทบาทเป็นนักพูดในงานวิชาการ 4) บทบาทเป็นผู้แนะนำให้ความช่วยเหลือในงานวิชาการ 5) บทบาทเป็นผู้ให้การยอมรับและสนับสนุนงานวิชาการ 6) บทบาททางสังคมในงานวิชาการ และ 7) บทบาทเป็นผู้ประสานงานในงานวิชาการ (รายละเอียดตารางที่ 20) ผู้วิจัยเห็นด้วยกับการเรียงตามลำดับดังกล่าว โดยเฉพาะการให้ความสำคัญกับบทบาทเป็นผู้มีความคิดริเริ่มในงานวิชาการมากที่สุด เพราะว่าความก้าวหน้าทางวิชาการจะเกิดขึ้นได้เมื่อผู้บริหารใช้บทบาทในการคิดริเริ่ม โดยเฉพาะในงานวิชาการด้านหลักสูตร ด้านการจัดการเรียนการสอน การวิจัยและการผลิตผลงานทางวิชาการ และอื่น ๆ เพื่อใช้ในการวางแผนการบริหารจัดการศึกษาให้เกิดประโยชน์แก่องค์กร ทั้งนี้สอดคล้องตรงกับแนวคิดของ Bargh et al (2000 :1-3) ชาญณรงค์ พรุ่งโรจน์ (2546 : 35 – 37) และเกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์ (2545 : 31 – 35) ที่กล่าวว่าผู้บริหารสถานศึกษาระดับสูงของสถาบันต้องมีความเป็นผู้นำทางวิชาการ ต้องแสดงตนในฐานะเป็นผู้ริเริ่มสร้างสรรค์ และต้องมีการพัฒนาความคิดสร้างสรรค์ที่ต่อเนื่อง ต้องเป็นผู้ที่กำหนดทิศทาง กำหนดวิสัยทัศน์ขององค์กร และมีความสามารถทำให้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ที่มีอยู่ไปได้อย่างมีทิศทางด้วยองค์ความรู้ที่มี

2. การสร้างและการวิเคราะห์รูปแบบการพัฒนาผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหมด้านบทบาททางวิชาการ

จากรูปแบบการพัฒนาผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหมด้านบทบาททางวิชาการ ที่ผู้วิจัยได้สร้างและพัฒนาขึ้นมา มีสาระประเด็นที่นำมาอภิปรายผลดังนี้

1. เป็นรูปแบบการพัฒนาที่เน้นการวิเคราะห์หาความต้องการจำเป็นในการพัฒนา โดยผู้วิจัยได้ออกแบบรูปแบบการพัฒนาผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหมด้านบทบาททางวิชาการด้วยการเริ่มต้นจากการศึกษาวิเคราะห์งาน เนื่องจากผู้วิจัยเห็นว่า การกำหนดบทบาทของตำแหน่งงาน ผู้กำหนดต้องทำการศึกษาวิเคราะห์งาน (Job

analysis) เสียก่อน ดังเช่นที่ Strauss & Sayles (1980 : 334 – 345) และ Flippo (1984 : 114) ที่กล่าวว่า การวิเคราะห์งานเป็นการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับพฤติกรรมและกิจกรรมการทำงาน เพื่อที่จะได้คำอธิบายงาน หน้าที่รับผิดชอบ บทบาทพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน ทั้งนี้การวิเคราะห์งานจะทำให้ทราบถึงลักษณะงานที่รับผิดชอบในตำแหน่งนั้น ว่ามีหน้าที่รับผิดชอบต้องปฏิบัติอย่างไร ทำอะไรและเพื่ออะไร ซึ่งการวิเคราะห์งานจะทำให้ทราบถึงการปฏิบัติงานจริง และมีประโยชน์ในการพัฒนาบุคลากรและการฝึกอบรม ผู้วิจัยจึงเห็นว่าในการพัฒนาบุคลากรใด ๆ ก็ตามมีหลักว่าควรพัฒนาในส่วนที่เขากพร่อง ในส่วนของความแตกต่างระหว่างการปฏิบัติจริงกับการที่คาดหวัง ซึ่งสอดคล้องและตรงกับแนวคิดของ Nadler (1989 : 12 – 13) ที่กล่าวว่าสิ่งสำคัญในการสร้างและพัฒนา รูปแบบที่ผู้สร้างรูปแบบต้องให้ความสำคัญคือการหาความต้องการจำเป็นในการพัฒนา และในขั้นตอนที่ 1 ของรูปแบบ ผู้วิจัยได้กำหนดเป็นขั้นตอนการประเมินความต้องการ จำเป็นในการพัฒนา ซึ่งเป็นขั้นตอนของการประเมินตนเองเกี่ยวกับบทบาททางวิชาการก่อนการดำเนินการพัฒนา เพื่อที่จะได้ทราบว่าตนเองมีความจำเป็นต้องพัฒนาในบทบาททางวิชาการ บทบาทใดมากน้อยอย่างไร ซึ่งแสดงให้เห็นว่าเป็นรูปแบบที่ได้มีการสร้างและพัฒนาขึ้นมาเพื่อที่จะพัฒนาในส่วนที่บกพร่องและส่วนที่ขาดจริง ทั้งนี้เนื่องจากผู้วิจัยเห็นว่าการทำเช่นนี้ทำให้ทราบว่าตนเองมีความจำเป็นต้องพัฒนาในเรื่องใด นอกจากนี้ผู้วิจัยยังเห็นว่าการได้รับการพัฒนาตามความต้องการจำเป็นของตนเองจะดีกว่าการให้เข้ารับการพัฒนาในส่วนที่ตนเองไม่มีความต้องการ จำเป็น ซึ่งในเรื่องนี้ก็มีผู้ให้สัมภาษณ์ให้ความคิดเห็นในแนวทางที่สอดคล้องกับความคิดเห็นข้างต้น คือมีความคิดเห็นที่ผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาลควรพัฒนาในสิ่งที่ตนเองขาด หรือมีความจำเป็นต้องพัฒนาโดยไม่จำเป็นต้องพัฒนาในทุกเรื่อง และในการพัฒนาในสิ่งที่ตนเองขาดก็มีการพัฒนางานวิชาการและงานวิจัย ที่ให้ความคิดเห็นสนับสนุนเห็นว่าหากผู้บริหารได้รับการพัฒนาในบทบาทที่ตนเองไม่ต้องการอาจก่อให้เกิดความสับสนในบทบาท และก่อให้เกิดความไม่พึงพอใจ จึงควรได้รับการพัฒนาให้สอดคล้องกับความต้องการตามบทบาทหน้าที่ในตำแหน่งนั้น ๆ ซึ่งจะส่งผลต่อการบริหารจัดการที่มีคุณภาพได้ ซึ่งจะสอดคล้องกับผลการศึกษาของ Shea (1984) ที่ศึกษารูปแบบการพัฒนาบทบาทของหัวหน้าภาควิชา พบว่า รูปแบบการพัฒนาหัวหน้าภาควิชาจะประกอบด้วย 3 ขั้นตอน สำคัญ คือ ขั้นที่ 1 ขั้นการประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนา ขั้นที่ 2 การดำเนินการพัฒนา ขั้นที่ 3 ขั้นการประเมินผล โดยขั้นการประเมินความต้องการจำเป็นได้เริ่มต้นจากการสัมภาษณ์คณบดีเกี่ยวกับบทบาทของหัวหน้าภาควิชา แล้วจึงสัมภาษณ์หัวหน้าภาควิชาเกี่ยวกับบทบาทของหัวหน้าภาควิชา แล้วนำข้อมูลมาวิเคราะห์หาความสอดคล้อง ความต้องการจำเป็นในการพัฒนา

แนวคิดการพัฒนาฝึกอบรมทรัพยากรบุคคล จำเป็นจะต้องเริ่มต้นด้วยการค้นหาความต้องการจำเป็น เพื่อรวบรวมข้อมูลเบื้องต้นว่าการเรียนรู้รูปแบบใดเรื่องใด จึงจะเหมาะสมสอดคล้องกับปัญหาและความต้องการ ดังแนวคิดของ Nadler, (1989 :12) และ Rogoff, (1987 : 14-15) ที่ได้กำหนดไว้ว่าในขั้นที่ 1 ของรูปแบบการพัฒนา จำเป็นจะต้องเริ่มด้วยการวิเคราะห์หาความต้องการจำเป็นของผู้เข้ารับการพัฒนา เพื่อที่จะได้จัดเตรียมให้สอดคล้องตรงตามความต้องการและสภาพของสถานศึกษา อีกทั้งตรงกับแนวคิดของ สุวิมล ว่องวานิช (2542) และ Witkin & Altschuld (1995) ที่กล่าวว่า การวิเคราะห์หาความต้องการจำเป็นจะช่วยให้การวางแผนให้ครอบคลุม มีทิศทางการบริหารให้เป็นไปอย่างมีระบบ สามารถแก้ไขปัญหาได้ที่สาเหตุและได้ตรงจุดทำให้ช่วยลดการสูญเปล่าของทรัพยากรในการดำเนินงาน

อย่างไรก็ดีการสร้างรูปแบบในงานวิจัยนี้อาจถือได้ว่าเป็นรูปแบบใหม่ที่ยังไม่ได้มีการปฏิบัติอยู่ในกองทัพในปัจจุบัน เนื่องจากรูปแบบการฝึกอบรมพัฒนากำลังพลของกองทัพที่มีอยู่ในปัจจุบัน ซึ่งประกอบด้วย การฝึกอบรมในหลากหลายหลักสูตร เช่น หลักสูตรชั้นนายพัน หลักสูตรนายทหารอาวุโส หลักสูตรการบริหารสายแพทย์ที่ได้กำหนดสาระเนื้อหาวิชา และให้ผู้เข้ารับการพัฒนาศึกษาในสิ่งที่กำหนดไว้ในทุกเนื้อหาสาระวิชา และเป็นอบรมพัฒนาด้วยการหยุดงาน (Off - The - Job - Training) ส่วนการพัฒนาผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหมด้านบทบาททางวิชาการที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น เป็นกระบวนการพัฒนาที่ให้ผู้เข้ารับการพัฒนาได้รับการพัฒนาในส่วนที่ขาดตามที่ได้จากการหาความต้องการจำเป็น เนื่องจากการพัฒนาสิ่งที่ขาดจะเป็นการเติมเต็ม ให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งที่รับผิดชอบได้โดยตรง นอกจากนี้รูปแบบที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเป็นรูปแบบที่กำหนดให้เป็นการพัฒนาในขณะที่ปฏิบัติงาน (On-the - job - training) โดยเป็นการศึกษาด้วยตนเองเป็นส่วนใหญ่ ซึ่งทำให้ผู้เข้ารับการพัฒนาไม่ต้องหยุดงาน ไม่เสียนานในหน้าที่ และสามารถปฏิบัติงานตามหน้าที่ที่รับผิดชอบได้ ในขณะที่หลักสูตร การพัฒนากำลังพลต่าง ๆ ของกองทัพ เช่น หลักสูตรการบริหารงานสายแพทย์ทหาร หลักสูตรวิทยาลัยการทัพ เป็นการพัฒนาแบบต้องหยุดงาน (Off - the - job - training) และเป็นหลักสูตรบังคับตามแนวทางรับราชการ ซึ่งกำลังพลทุกคนต้องเรียนรู้ให้ตรงตามเนื้อหาสาระในหลักสูตรและให้ครบตามจำนวนชั่วโมงที่กำหนด (คู่มือหลักสูตรการบริหารงานสายแพทย์ทหาร, โรงเรียนเสนารักษารักษารักษารักษารักษา, 2546) และคู่มือหลักสูตรวิทยาลัยการทัพ โรงเรียนเสนาธิการ ทหารบก, 2544)

2. เป็นรูปแบบการพัฒนาที่เน้นความต่อเนื่องของการพัฒนา โดยผู้วิจัยได้

ออกแบบรูปแบบการพัฒนาผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหมด้านบทบาททางวิชาการ เป็นขั้นตอนตามลำดับ ประกอบด้วย 5 ขั้นตอน โดยแต่ละขั้นตอนมีการจัดลำดับความสำคัญจากแนวคิดไปสู่การปฏิบัติที่เน้นความต่อเนื่อง จากสิ่งที่ยุ่งยากและซับซ้อนน้อยไปสู่สิ่งที่ยุ่งยากและซับซ้อนมากขึ้น โดยความคิดเห็นของผู้วิจัยเห็นว่ารูปแบบการพัฒนาที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นมานี้แม้จะกำหนดเป็น 5 ขั้นตอน แต่ก็มีมีความต่อเนื่องของการพัฒนาในแต่ละขั้นตอน โดยเริ่มต้นจากสิ่งที่ยุ่งยากซับซ้อนน้อยไปสู่สาระการพัฒนาที่มีความยุ่งยากและซับซ้อนมาก ซึ่งเป็นหลักการความสามารถในการเรียนรู้ตามแนวคิดทฤษฎีการเรียนรู้ที่มีการแบ่งระดับขั้นตอนของการเรียนรู้เป็น 3 ระดับคือ 1) ระดับด้านพุทธิพิสัย มุ่งเน้นเนื้อหาสาระความรู้ 2) ระดับด้านจิตพิสัย ที่พัฒนาขึ้นมาอีกขั้น โดยมุ่งเน้นด้านทัศนคติ 3) ระดับด้านทักษะพิสัย ที่มุ่งให้เกิดการปฏิบัติได้ มีความสามารถทางการปฏิบัติได้ โดยทั้งนี้ในแนวคิดของ Bloom (1956) ได้แบ่งระดับขั้นของพุทธิพิสัย จากขั้นความรู้ความจำในสิ่งต่างๆ ไปสู่ระดับที่ต้องใช้ความคิดในการสังเคราะห์ การประเมินค่า ทั้งนี้ระดับของความรู้จะเริ่มต้นจากระดับความจำ ความเข้าใจ การนำไปใช้ การวิเคราะห์ การสังเคราะห์ และการประเมินค่า ทั้งนี้เพื่อเอื้อต่อการเรียนรู้และการพัฒนาตามระดับที่ต้องการ (Biehler and Snowman, 1986 : 244-247)

จากรูปแบบที่สร้างขึ้นดังกล่าวข้างต้น จะมีความสอดคล้องและใกล้เคียงกับรูปแบบการพัฒนา SINTPAE Model ของ ชัญญา อภิบาลกุล และคณะ (2545) โดยกำหนดเป็นรูปแบบที่ประกอบด้วย 5 ขั้นตอน คือ 1) ศึกษาชุดเรียนรู้ด้วยตนเอง (Self study : S) 2) ดำเนินการฝึกอบรมอย่างเข้ม (Intensive Training:INT) 3) ฝึกปฏิบัติในสถานศึกษาด้านแบบปฏิบัติการเรียนรู้ (Practice Workshop : P) 4) ประยุกต์ใช้กับสถานศึกษาของตนเอง (Action : A) และ 5) ประเมินผลและพัฒนาต่อไป (Evaluation & Development : E) ซึ่งเป็นรูปแบบการเรียนรู้สู่ปฏิบัติ ซึ่งเมื่อเปรียบเทียบจะเป็นการเริ่มต้นจากสิ่งที่ย่างๆ และไม่ซับซ้อน ไปสู่เรื่องยากและซับซ้อน เช่นกัน โดยเน้นความต่อเนื่องของแต่ละขั้นตอน

ผู้วิจัยเห็นว่า รูปแบบการพัฒนาคณาจารย์ของสถาบันของกองทัพเป็นการพัฒนาการเรียนรู้สำหรับผู้ใหญ่ ซึ่งในการจัดการเรียนรู้สำหรับผู้ใหญ่ต้องสร้างความอยากจะเรียน ความพร้อมที่จะเรียนรู้ ความต้องการ ตลอดจนแรงจูงใจในการเรียนรู้ให้เกิดขึ้นก่อน รวมทั้งการให้มีส่วนร่วมในการเรียนรู้และการนำประสบการณ์มาใช้ ซึ่งตรงกับแนวคิดของ อาชัญญา รัตนอุบล (2540 : 26-28) ที่กล่าวว่า การเรียนรู้สำหรับผู้ใหญ่นั้น การเรียนรู้จะเกิดขึ้นได้จำเป็นต้องมีเจตคติที่ดีต่อการเรียนรู้ก่อน จะเห็นได้ว่าทั้งหมดเป็นขั้นตอนที่จะเริ่มจากง่ายไปยาก และเน้นความ

ต่อเนื่องในเรื่องความอยากที่จะเรียน ความพร้อมที่จะเรียน และแรงจูงใจที่จะเรียน เป็นสิ่งที่ให้ความสำคัญอย่างยิ่งโดยเฉพาะอย่างยิ่งในบริบทของการใช้เป็นรูปแบบในการพัฒนาผู้บริหารสถาบันการศึกษาของกองทัพ ซึ่งมักจะเป็นบุคลากรที่มีความอาวุโสทั้งวัยวุฒิ และคุณวุฒิ มีความอาวุโสในชั้นยศ การสร้างเจตคติที่ดีต่อการพัฒนาจึงต้องทำให้เกิดขึ้นให้ได้เสียก่อน ซึ่งมีความสอดคล้องและตรงกับความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ และผู้บริหารฝ่ายการศึกษาของกองทัพ ที่ได้ให้ความเห็นในการประเมินรูปแบบว่า ผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหมมีความอาวุโสในชั้นยศ เป็นผู้บริหารระดับสถาบัน การเข้ารับการพัฒนาอาจไม่ยอมรับ จำเป็นต้องสร้างเจตคติที่ดีต่อการพัฒนาให้เกิดขึ้นก่อน

3. เป็นรูปแบบการพัฒนาที่เน้นวิธีการพัฒนาในขณะที่ปฏิบัติงานในสถานที่ปฏิบัติงาน (On - the - Job - Training) โดยผู้วิจัยได้มุ่งเน้นการพัฒนาภายในวิทยาลัยพยาบาลเป็นหลักกล่าวคือในรูปแบบการพัฒนานั้น ผู้วิจัยกำหนดให้ผู้เข้ารับการพัฒนาศึกษาเรียนรู้ด้วยตนเองเป็นหลัก โดยศึกษาจากตำรา เอกสาร บทเรียนแบบโปรแกรม การเรียนรู้ทางออนไลน์ เป็นส่วนใหญ่ และมีการเข้าพบกลุ่มเพื่ออภิปรายแลกเปลี่ยนความคิดเห็น และวิเคราะห์รายงานความก้าวหน้าของการพัฒนาเป็นระยะ ๆ ตามเวลาที่ตกลงร่วมกัน จึงทำให้การพัฒนาส่วนใหญ่อยู่ ภายในวิทยาลัยพยาบาลเท่านั้น และทำได้ในขณะที่ปฏิบัติงาน อีกทั้งในชั้นการฝึกปฏิบัติก็มุ่งเน้นการฝึกปฏิบัติในวิทยาลัยพยาบาลที่ทำงาน ซึ่งเป็นวิธีการพัฒนาในขณะที่ปฏิบัติงานในสถานที่ปฏิบัติงาน จากรูปแบบที่กำหนดไว้เช่นนี้ดังผลการวิจัย จะมีความสอดคล้องกับผลการศึกษาของ Kristie (1989) ที่พบว่าวิธีการพัฒนาเพื่อเตรียมเข้าสู่ตำแหน่งคนบดนั้น ส่วนใหญ่ใช้วิธีการพัฒนาในขณะที่ปฏิบัติงานในสถานที่ปฏิบัติงาน วิธีการพัฒนาด้วยการออกไปนอกสถาบันนั้นมักไม่นิยม และไม่ค่อยเห็นคุณค่า และรูปแบบที่พัฒนาจะสอดคล้องกับผลการศึกษาของ Magel (1992) ที่ศึกษาวิธีการพัฒนาของผู้บริหารสถานศึกษาระดับประถมศึกษาที่ประสบความสำเร็จ พบว่า วิธีการพัฒนาอันดับแรกคือ การพัฒนาในขณะที่ปฏิบัติงาน นอกจากนี้ผลการวิจัยยังสอดคล้องกับผลการศึกษาของ Dunkley (1990) ที่ศึกษาวิจัยพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาพยาบาลมีความเห็นว่าวิธีการพัฒนาด้วยการจัดสัมมนาในสถาบันจะมีประสิทธิผลในการพัฒนาคณาจารย์มากเป็นอันดับสอง และคณาจารย์มีความเห็นว่าวิธีการมอบหมายงานเป็นวิธีการพัฒนาที่ให้ประสิทธิผลต่อการพัฒนาคณาจารย์เป็นอันดับสอง ซึ่งผู้วิจัยเห็นว่า ทั้งการจัดสัมมนาและการมอบหมายงานให้ปฏิบัติ ก็เป็นส่วนหนึ่งของวิธีการพัฒนาในขณะที่ทำงาน ซึ่งผู้วิจัยได้ออกแบบไว้ในรูปแบบเช่นกัน

ในแนวคิดของผู้วิจัยเห็นว่าการที่ได้กำหนดให้มีการฝึกปฏิบัติจริงในสถานศึกษาจะเป็นวิธีการพัฒนาที่ส่งเสริมให้ผู้เข้ารับการพัฒนาได้เรียนรู้ทักษะการปฏิบัติงาน และได้ปฏิบัติงานไปพร้อมกัน ทำให้ผู้เข้ารับการพัฒนาได้รับการพัฒนาตามจุดมุ่งหมาย และวิทยาลัยพยาบาลไม่ขาดบุคลากรในการปฏิบัติงาน ทั้งนี้วิธีการพัฒนาในขณะที่ปฏิบัติงานในสถาบันการศึกษา ที่ปฏิบัติงานด้วยการมอบหมายงานให้ทำเป็นโครงการ/ โครงการนี้ McCauley et al (1998 : 113- 117) และ Dessler (2000 : 255 - 261) ได้กล่าวว่าการมอบหมายงานนี้จะเป็นการมอบหมายงานที่ส่วนใหญ่มุ่งเน้นพัฒนาความสามารถในการเป็นหัวหน้างาน ความสามารถในการสั่งการ และความสามารถในการให้คำแนะนำ เพื่อพัฒนาความเป็นผู้นำ และเพื่อให้เกิดการเรียนรู้และพัฒนาผู้บริหารได้ครบทั้ง 3 ด้าน คือทั้งด้านองค์ความรู้ ด้านเจตคติ และด้านทักษะในการปฏิบัติ

4. เป็นรูปแบบการพัฒนาที่เน้นผลลัพธ์ทางวิชาการจากการพัฒนา การที่ผู้วิจัยกำหนดให้รูปแบบการพัฒนาต้องจัดทำเป็นโครงการ/โครงการ และใช้ปฏิบัติจริงในสถาบันที่ผู้รับการพัฒนาสังกัดอยู่นั้น ผลของการปฏิบัติตามโครงการที่เสนอในการฝึกการพัฒนาตนเองนั้น จะเกิดเป็นผลงานทางวิชาการขึ้น ซึ่งในเรื่องนี้มีความเห็นของผู้เกี่ยวข้องหลายฝ่ายที่แตกต่างกัน และสอดคล้องกัน เช่นการสัมภาษณ์ผู้บริหารวิทยาลัยพยาบาลในการประเมินการกำหนดหน้าที่ และคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่งมีความคิดเห็นว่าคุณอำนวยการวิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหมไม่ควรเป็นผู้ผลิตผลงานวิจัยและวิชาการด้วยตนเอง ควรเป็นผู้สนับสนุนเท่านั้น ส่วนผู้ทรงคุณวุฒิมีความเห็นว่าผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม ต้องผลิตผลงานวิจัยและวิชาการในขณะที่อยู่ในตำแหน่งด้วย ซึ่งในเรื่องการทำผลงานวิชาการนั้นเป็นสิ่งที่ผู้วิจัยให้ความสำคัญโดยนำมากำหนดไว้ในการสร้างรูปแบบการพัฒนา เนื่องจากทั้งผู้บริหารของกองทัพและ ผู้ทรงคุณวุฒิต่างก็เห็นความสำคัญในเรื่องนี้ โดยในการสัมภาษณ์ด้านบทบาททางวิชาการ ผู้บริหารและผู้ทรงคุณวุฒิมีความเห็นว่าผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม ต้องเร่งพัฒนาทักษะการวิจัยและการผลิตผลงานวิชาการ เพื่อความเป็นผู้นำทางวิชาการ อีกทั้งในการสัมภาษณ์ผู้บริหารฝ่ายการศึกษาของกองทัพได้ให้ความคิดเห็นว่าควรเร่งให้ผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหมมีการจัดทำผลงานทางวิชาการและเผยแพร่ผลงาน ทางวิชาการ รวมทั้งจากผลการศึกษาของชมรมพยาบาล 4 เหล่า (2543) ที่พบว่า สมรรถนะด้านวิชาการ ด้านผลงานวิจัยของพยาบาลในสังกัดกระทรวงกลาโหมอยู่ในระดับต่ำ ดังนั้นผู้วิจัยจึงกำหนดรูปแบบการพัฒนาผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหมด้านบทบาททางวิชาการ ที่มุ่งเน้นผลลัพธ์ทางวิชาการ โดยผู้วิจัยกำหนดให้ผู้เข้า

รับการพัฒนาได้จัดทำโครงการ / โครงการ การวิจัยและพัฒนา เพื่อแก้ไขปัญหาการเรียนการสอน ในด้านใดด้านหนึ่ง ในการ ปรับปรุงสถานศึกษาของตน โดยให้เสนอรายงานความตั้งใจในการพัฒนาในขั้นการพัฒนา และมอบหมายงานให้นำไปปฏิบัติจริงในขั้นการฝึกปฏิบัติ และสรุป รายงาน โครงการ / โครงการ เป็นผลลัพธ์ทางวิชาการ และจัดทำเผยแพร่ผลงานต่อไป ทั้งนี้เพื่อเป็นการพัฒนาผู้เข้ารับการพัฒนาให้มีผลงานทางวิชาการ และเป็นการพัฒนาวิทยาลัยพยาบาลให้ได้รับการยอมรับ เพราะผลงาน ทางวิชาการเป็นดัชนีชี้วัดตัวหนึ่งในการรับรองมาตรฐานสถาบันการศึกษาตามเกณฑ์ของ สภาการพยาบาลและสำนักงานรับรอง มาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา, 2545 : 36 - 38)

5. เป็นรูปแบบการพัฒนาที่เน้นให้มีการพัฒนาด้วยการฝึกปฏิบัติจริงในสถานศึกษา โดยผู้วิจัยได้ออกแบบรูปแบบในขั้นตอนที่ 4 การฝึกปฏิบัติในสถานศึกษาที่ตนเองปฏิบัติงานเป็นเวลา 6 สัปดาห์ เพื่อเป็นการนำองค์ความรู้ที่ได้รับในขั้นการพัฒนาไปประยุกต์ใช้ และให้เกิดทักษะในการปฏิบัติ ซึ่งการกำหนดรูปแบบในลักษณะนี้จะมีความสอดคล้องกับ ชัญญา อภิบาลกุล และคณะ (2545) ที่กำหนด SINTPAE Model ให้เป็นรูปแบบการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อปฏิรูปการเรียนรู้ในสถานศึกษา มี 5 ขั้นตอนคือ 1) การศึกษาชุดเรียนรู้ด้วยตนเอง 2) การฝึกอบรมอย่างเข้ม 3) การฝึกปฏิบัติงานในสถานศึกษาต้นแบบ 4) การประยุกต์ใช้กับสถานศึกษาของตนเอง และ 5) การประเมินผลและพัฒนา โดยในขั้นตอนที่ 4 จะเป็นขั้นการประยุกต์ใช้กับสถานศึกษา ซึ่งเป็นการฝึกปฏิบัติจริงในสถานศึกษา เพื่อผู้บริหารจะได้นำความรู้ ที่ได้รับจากการศึกษาชุดการเรียนรู้ จากการฝึกอบรมแบบเข้ม และประสบการณ์จากการฝึกปฏิบัติงานไปประยุกต์ใช้ในการพัฒนาสถานศึกษาของตนเอง โดยดำเนินการปฏิรูปการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับสภาพปัญหาจริงในสถานศึกษานั้น ๆ

จะเห็นได้ว่ารูปแบบที่มีการกำหนดให้มีการฝึกปฏิบัติจริงในสถานศึกษานี้ เป็นการพัฒนาศักยภาพมนุษย์ ซึ่งดเนีย เทียนพุดม (2544 : 154 – 155) ได้กล่าวว่าการพัฒนาศักยภาพมนุษย์จะต้องพัฒนาทั้งด้านความรู้ (Knowledge) ด้านความเข้าใจ (Understand) ด้านทักษะ (Skill) และด้านเจตคติ (Attitude) เพื่อที่จะได้เกิดการเรียนรู้และสามารถนำไปปฏิบัติได้จริง ไม่ใช่แค่เพียงเข้ารับการอบรมพัฒนา แต่ไม่มีการนำไปปฏิบัติก็ย่อมไม่เกิดการพัฒนาแต่อย่างไร

6. เป็นรูปแบบที่มีหลักการในการกำหนดรูปแบบ ผู้วิจัยได้กำหนดหลักการด้วยกันทั้งสิ้น 6 หลักการ ซึ่งเป็นหลักการที่ผู้บริหารฝ่ายการศึกษาของกองทัพมีความเห็นว่ามี ความถูกต้องเหมาะสม มีขั้นตอนต่าง ๆ ครอบคลุมกระบวนการ หลักการที่พบว่ามีผลสอดคล้อง

กับแนวคิดของนักวิชาการและนับเป็นเสมือนแกนสำคัญของการพัฒนาผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม คือ หลักการที่เปิดโอกาสให้ผู้ผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาลได้เรียนรู้จัดการแก้ไขพัฒนาพฤติกรรมตามบทบาทให้ดีขึ้นด้วยตนเอง ซึ่งหลักการดังกล่าวนี้ตรงกับแนวคิดของ เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์ (2545) ที่ได้กล่าวถึงการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ว่า จะต้องมุ่งพัฒนาบุคคลให้มีการนำตนเองในการเรียนรู้ (Self directed learning) ต้องสามารถจัดการกับองค์ความรู้ได้ด้วยตนเอง และสามารถเข้าหาองค์ความรู้เพื่อนำมาพัฒนาตนเองให้ดีขึ้น และเพื่อนำมาจัดการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ของการทำงานในองค์การให้บรรลุเป้าหมาย ในส่วนหลักการที่เปิดโอกาสให้ได้แสดงความคิดเห็นและแลกเปลี่ยนประสบการณ์นั้นได้สะท้อนให้เห็นแนวคิดในการจัดการเรียนรู้สำหรับผู้ใหญ่ ซึ่งสอดคล้องกับแนวความคิดของ Knowles (1976 : 212) ที่กล่าวถึงหลักการเรียนรู้สำหรับผู้ใหญ่ว่า ผู้ใหญ่จะมีประสบการณ์ในการทำงาน การที่ได้เรียนรู้ด้วยการแลกเปลี่ยนประสบการณ์จะเป็นการพัฒนาให้เกิดการเรียนรู้ได้เร็ว สร้างความพึงพอใจและเกิดการเรียนรู้ร่วมกัน สำหรับความคิดเห็นของผู้วิจัยเห็นว่า การที่ได้มีโอกาสแลกเปลี่ยนประสบการณ์ของกันและกันจะสร้างความพึงพอใจและสร้างความมีคุณค่าต่อตนเองที่สามารถแสดงความคิดเห็นจากประสบการณ์ตรงของตนเองให้กลุ่มได้เรียนรู้ และนำไปใช้ให้เกิดประโยชน์ได้ เป็นการได้รับรู้ศักยภาพความรู้ ความสามารถของตนเอง เพราะบุคคลที่มีการรับรู้ความสามารถของตนเอง สูง (Self efficacy) ย่อมสร้างความมอกงามให้กับตนเองและพัฒนาตนเองให้สามารถแสดง บทบาทได้สอดคล้องกับความคาดหวังของสังคม และของตนเอง (Bandura, 1997)

3. การนำรูปแบบการพัฒนาผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงกลาโหม ด้านบทบาททางวิชาการไปใช้

แม้ว่าการนำรูปแบบไปใช้มิได้เป็นวัตถุประสงค์ของการวิจัยครั้งนี้โดยตรง ซึ่งวัตถุประสงค์โดยตรงคือการสร้างและนำเสนอรูปแบบ แต่ผู้วิจัยเห็นว่าควรนำเสนอเรื่องนี้ในส่วนของกรอบการวิจัยด้วย เนื่องจากเพื่อที่จะได้มีแนวทางในการนำไปใช้ต่อไป การที่จะนำรูปแบบการพัฒนาผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหมด้านบทบาททางวิชาการไปใช้ให้ได้ผลดีและบรรลุเป้าหมายนั้น จำเป็นที่ผู้นำไปใช้หรือผู้ดำเนินการพัฒนาจะต้องศึกษารูปแบบให้เกิดความรู้ ความเข้าใจในรายละเอียดของกระบวนการและขั้นตอน 3 ขั้นตอน ดังนี้ ขั้นที่ 1 การศึกษารูปแบบการพัฒนาในภาพรวมก่อนดำเนินการนำรูปแบบไปใช้ ขั้นที่ 2 การเตรียมการดำเนินการใช้รูปแบบและการดำเนินการในการพัฒนาตามรูปแบบ และขั้นที่ 3 การประเมินผลการดำเนินการ ทั้งนี้มีรายละเอียดในแต่ละขั้นดังนี้

ขั้นที่ 1 การศึกษารูปแบบการพัฒนาในภาพรวมก่อนดำเนินการนำรูปแบบไปใช้ มีรายละเอียดที่ต้องศึกษาและทำความเข้าใจเกี่ยวกับ

1. การศึกษาเป้าหมายของรูปแบบ ขั้นตอน แนวคิด องค์ประกอบ และเงื่อนไขของรูปแบบ พร้อมทั้งเนื้อหาสาระ และกิจกรรมการดำเนินการพัฒนาของรูปแบบในแต่ละขั้นตอน
2. หน่วยงานที่นำรูปแบบไปใช้ต้องศึกษารูปแบบให้เข้าใจ และในการนำไปใช้จะต้องสร้างและพัฒนาชุดการเรียนรู้และกำหนดแบบประเมินผลให้ชัดเจน พร้อมทั้งควรอบรมพัฒนาผู้รับผิดชอบ / ผู้ดำเนินการให้มีความรู้ ความเข้าใจในการประยุกต์ใช้
3. การนำรูปแบบไปใช้ต้องมีการกำหนดคุณสมบัติเบื้องต้นของผู้ที่จะเข้าสู่กระบวนการพัฒนาตามรูปแบบ ซึ่งต้องมีคุณสมบัติเป็นผู้ที่ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม
4. รูปแบบที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นเป็นเพียงแนวทางกว้าง ซึ่งแต่ละสถาบันการศึกษาของกองทัพในเหล่าอื่น ๆ นอกจากเหล่าพยาบาล สามารถปรับเปลี่ยนให้มีความยืดหยุ่นในการปฏิบัติ หรือนำไปประยุกต์ใช้ให้เหมาะสมกับบริบทของแต่ละเหล่าได้

ขั้นที่ 2 การเตรียมการดำเนินการใช้รูปแบบและการดำเนินการใช้ ต้องศึกษาและทำความเข้าใจเกี่ยวกับ

1. การศึกษารายละเอียดของการดำเนินการตามโครงสร้างและการดำเนินการในแต่ละขั้นตอนของรูปแบบ เพื่อให้เข้าใจถึงขั้นการดำเนินการ แนวคิด เนื้อหาสาระ เป้าหมาย กิจกรรมการพัฒนา และผลที่ต้องการในการพัฒนาด้านบทบาททางวิชาการได้อย่างชัดเจน
2. ในการพัฒนาให้ดำเนินการตามขั้นตอน จะข้ามขั้นตอนใดตอนหนึ่งไม่ได้ โดยในแต่ละขั้นตอนสามารถเลือกดำเนินการในรายละเอียดส่วนใดก่อนหลัง หรือสามารถใช้เวลาอย่างน้อยต่างกันเพื่อให้มีความยืดหยุ่นในการปฏิบัติงาน เพื่อให้เกิดการเรียนรู้และพัฒนาที่เป็นระบบ มีเวลาเพียงพอและเหมาะสม โดยคำนึงถึงความรู้ความสามารถและความต้องการของผู้เข้ารับการพัฒนาเป็นสำคัญ
3. ในการดำเนินการตามขั้นตอนที่ 1 คือการประเมินตนเอง และขั้นตอนที่ 2 คือการเตรียมความพร้อม และเป็นการสร้างเจตคติทางบวกต่อการพัฒนา ซึ่งผู้ดำเนินการใช้รูปแบบต้องให้ความสำคัญกับการประเมิน เพื่อที่จะได้จัดการพัฒนาได้ตามความต้องการจำเป็นของผู้เข้ารับการพัฒนา และเตรียมความพร้อมสำหรับการเรียนรู้ทางออนไลน์ CD สื่ออุปกรณ์ต่างๆ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายของการพัฒนา และที่สำคัญผู้ใช้รูปแบบต้องดำเนินการให้แล้วเสร็จก่อนการดำเนินการพัฒนาในขั้นที่ 3

4. ในขั้นตอนที่ 3 ซึ่งเป็นขั้นการพัฒนาจะดำเนินการเพื่อพัฒนาความรู้ ความเข้าใจ เจตคติ เพื่อให้สามารถปฏิบัติบทบาททางวิชาการที่ต้องการพัฒนา โดยในขั้นนี้สามารถจัดให้ผู้เข้ารับการพัฒนาศู่กระบวนการพัฒนากระบวนการใดกระบวนการหนึ่งก่อนหลังก็ได้ โดยเข้ารับการพัฒนากทั้ง 3 รูปแบบ แต่ในระยะเวลาไม่น้อยไม่เท่ากันขึ้นอยู่กับผลการประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนา ทั้งนี้เพื่อให้มีการใช้เวลาที่เหมาะสมตามความรู้ความสามารถและทักษะของแต่ละบุคคล

5. ในขั้นตอนที่ 4 ซึ่งเป็นขั้นตอนการฝึกปฏิบัติจริงในสถานศึกษาที่ปฏิบัติงาน ผู้เข้ารับการพัฒนาศู่ผ่านประสบการณ์การฝึกปฏิบัติทุกคน และต้องดำเนินการพัฒนาตนเองในเรื่องใดเรื่องหนึ่งตามรายงานความตั้งใจในการพัฒนาตามโครงการที่นำเสนอ ทั้งนี้จะต้องมีชิ้นงาน / ผลลัพธ์ทางวิชาการที่สามารถนำเสนอเผยแพร่ผลงานทางวิชาการเมื่อสิ้นสุดในขั้นการฝึกปฏิบัติ

ขั้นที่ 3 การประเมินผลการดำเนินการ ต้องศึกษาและทำความเข้าใจเกี่ยวกับกิจกรรมหลัก 2 กิจกรรมคือ

1. วิธีการประเมินผลที่เกิดขึ้นเฉพาะตัวบุคคลที่ผ่านกระบวนการพัฒนาตามรูปแบบ ควรเป็นการประเมินผลในเชิงสร้างสรรค์ ซึ่งทำให้มองเห็นแนวทางในการพัฒนา
 2. วิธีการประเมินผลกระบวนการพัฒนาตามรูปแบบที่ใช้ในแต่ละขั้นตอนของรูปแบบ และในภาพรวมของกระบวนการพัฒนาของรูปแบบเพื่อดูประสิทธิภาพประสิทธิผล
- ทั้งนี้ในการประเมินผล ผู้รับผิดชอบดำเนินการต้องออกแบบการประเมินผลที่สามารถวัดประเมินผลสัมฤทธิ์ได้และเกิดประสิทธิภาพมากที่สุด

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

นำเสนอใน 2 ประเด็นหลัก คือ

1. ข้อเสนอแนะในการนำไปปฏิบัติ

ในส่วนนี้จะเป็นข้อเสนอแนะในเชิงปฏิบัติ ซึ่งต่างจากการนำรูปแบบไปใช้ในหน้า 359- 361 ที่เป็นการเสนอรายละเอียดและเป็นขั้นตอนการนำรูปแบบไปใช้ในเชิงวิชาการ ทั้งนี้มีข้อเสนอแนะในการนำไปปฏิบัติ ดังนี้

- 1.1 จากรูปแบบที่สร้างขึ้นมานี้เป็นรูปแบบในการพัฒนาผู้ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม แต่ผู้วิจัยพบว่าในการประชุมสัมมนาผู้บริหารฝ่ายการศึกษาของกองทัพมีการให้ความสำคัญกับผู้ที่จะเข้าสู่ตำแหน่งเพื่อเป็นการเตรียมผู้บริหารทางด้านวิชาการ ด้วยการนำรูปแบบนี้ไปปรับเปลี่ยนเนื้อหาสาระและประยุกต์ใช้ให้

เหมาะสมกับบริบทของตำแหน่งที่ดำรงอยู่ ผู้วิจัยจึงเสนอให้กำหนดเป็นนโยบายในการพัฒนาบุคลากรด้านการพยาบาลในองค์การทหาร ทั้งฝ่ายการศึกษาพยาบาล และฝ่ายการบริการพยาบาลเพื่อเป็นการเตรียมเข้าสู่ตำแหน่งผู้บริหารในเหล่าสายวิทยาการ รวมทั้งอาจกำหนดเป็นนโยบายในการพัฒนาบุคลากรในเหล่าสายวิทยาการอื่นๆ ที่ปฏิบัติหน้าที่ที่เกี่ยวข้องกับงานวิชาการ

1.2 จากรูปแบบการพัฒนาที่สร้างขึ้นมานี้ เป็นรูปแบบที่มีความเหมาะสมและมีความเป็นไปได้ในเชิงเนื้อหา หลักการ และเป็นรูปแบบที่เป็นการพัฒนาผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหมที่ดำรงอยู่ในตำแหน่ง ผู้วิจัยจึงเสนอว่าในกรณีที่ยังไม่ได้รับการอนุมัติให้เปิดเป็นหลักสูตรประจำ ก็ควรเร่งดำเนินการพัฒนาโดยการจัดการพัฒนาเป็นรายปีไปพรากก่อน และดำเนินการเสนอขออนุมัติตามมา ทั้งนี้ในการจัดดำเนินการพัฒนาอาจจัดในรูปรวมการของวิทยาลัยพยาบาลทั้ง 3 เหล่าทัพ และใช้ทรัพยากรร่วมกันทั้งด้านบุคลากร และด้านสื่อวัสดุอุปกรณ์ต่าง ๆ เพื่อความเป็นไปได้ในการปฏิบัติและเพื่อความประหยัดในด้านสื่อสิ่งประดิษฐ์ ทั้งนี้เพื่อนำผลที่ได้ไปขยายผลต่อไปและเพื่อให้เห็นความสำคัญของบุคลากรเหล่าสายวิทยาการ และให้สังคมตระหนักเห็นความตื่นตัวและความพร้อมของการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาของกองทัพ และให้สังคมยอมรับในการจัดการศึกษาของกองทัพ

1.3 จากผลการวิจัยพบว่า ความเป็นผู้นำทางวิชาการของผู้ผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม ยังไม่เป็นไปตามที่คาดหวัง ฉะนั้นผู้วิจัยจึงเสนอให้ทำเอกสารแสดงเนื้อหาสาระของความเป็นผู้นำทางวิชาการตามความคาดหวัง ซึ่งจะครอบคลุมเรื่องบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบ และคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่งของผู้ผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม ซึ่งจะเป็นแนวทางให้ผู้ที่เกี่ยวข้องและผู้ที่เกี่ยวข้องได้ศึกษา อีกทั้งยังอาจนำไปใช้ในการกำหนดเป็นเกณฑ์ในการเข้าสู่ตำแหน่งผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาล และเป็นข้อมูลในการพิจารณาแต่งตั้งผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม

2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

2.1 จากผลการวิจัยที่กำหนดให้รูปแบบการพัฒนา เริ่มต้นจากการประเมินตนเอง ผู้วิจัยจึงขอเสนอให้มีการศึกษาเรื่อง แบบประเมินตนเอง เช่นการสร้างแบบประเมินตนเองเฉพาะตำแหน่งในตำแหน่งต่าง ๆ ของวิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม

2.2 จากผลการวิจัยพบว่าบทบาททางวิชาการด้านเป็นผู้มีความคิดริเริ่มในงานวิชาการ มีค่าคะแนน t แตกต่างสูงที่สุด และเป็นบทบาททางวิชาการที่ควรพัฒนาในอันดับแรก จึงเห็นว่าการศึกษาวินิจฉัยครั้งต่อไปน่าจะศึกษาวินิจฉัยในเรื่องการสร้างสรรความคิดริเริ่ม

2.3 จากรูปแบบที่สร้างขึ้นเป็นรูปแบบที่มุ่งเน้นวิธีการพัฒนาในขณะปฏิบัติงาน ซึ่งวิธีการนี้อาจมีองค์ประกอบสาระสำคัญปลีกย่อยที่น่าจะศึกษาวิจัยต่อไป เช่น การจัดเวลาโดยการลดจำนวนชั่วโมงการทำงาน การพิจารณาให้สิทธิพิเศษ การให้วันลาวันหยุดเพิ่มเติม หรือปัจจัยอื่น ๆ ที่มีผลต่อการจูงใจให้มีผู้เข้ารับการพัฒนาในขณะปฏิบัติงาน

2.4 จากผลการวิจัยที่พบว่าคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่งผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหมมีความสำคัญและมีความหลากหลาย โดยเฉพาะคุณสมบัติทางวิชาการพบว่ามีความแตกต่างจากคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่งที่กำหนดไว้เดิม ส่วนหลักเกณฑ์การได้มาซึ่งตำแหน่งยังไม่ได้ให้นำหนักที่คุณสมบัติที่เหมาะสม อีกทั้งพบว่าการได้มาซึ่งตำแหน่งนั้นมีการพิจารณาให้ความสำคัญกับคุณสมบัติทางวิชาการในด้านการศึกษา ความสามารถ และประสบการณ์การทำงานด้านการศึกษาโดยตรงอยู่บ้าง ผู้วิจัยจึงเสนอว่าควรจะมีการศึกษาวิจัยในเรื่องของการพัฒนาคุณสมบัติที่เหมาะสม วิธีการได้มาซึ่งตำแหน่งของผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม ต่อไป



สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

รายการอ้างอิง

ภาษาไทย

กรมยุทธศึกษาทหาร กองบัญชาการทหารสูงสุด. **คู่มือครู / อาจารย์ สถาบันการศึกษาของกองทัพ**. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์กรมแผนที่ทหาร, 2543.

กรมยุทธศึกษาทหาร กองบัญชาการทหารสูงสุด. **แนวทางการประกันคุณภาพการศึกษา สถาบันการศึกษาของกองทัพ**. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์กรมแผนที่ทหาร, 2543.

กรมยุทธศึกษาทหาร กองบัญชาการทหารสูงสุด. **แนวทางการตรวจสอบคุณภาพการศึกษา สถาบันการศึกษาของกองทัพ**. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์กรมแผนที่ทหาร, 2543.

กองการเจ้าหน้าที่, สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข. **กรอบอัตรากำลังของสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข**. 2538. (เอกสารอัดสำเนา)

กอบกุล พันธุ์เจริญวรกุล และคณะ. **การวิเคราะห์หลักสูตรพยาบาลศาสตรบัณฑิตในประเทศไทย** หน้า 49 – 79 ในคณะพยาบาลศาสตรมหาวิทาลัยมหิดล การพัฒนาการจัดการศึกษาหลักสูตรพยาบาลศาสตรบัณฑิตเพื่อตอบสนององการปฏิรูประบบบริการสุขภาพไทย. ศักดิ์โสภา, 2544.

กันยารัตน์ จิตเกษม. **การศึกษาบทบาทที่ปฏิบัติจริงและบทบาทที่คาดหวังของผู้ช่วยผู้บริหารฝ่ายวิชาการในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด เขตการศึกษา 1 ตามการรับรู้ของผู้บริหารโรงพยาบาล ผู้ช่วยฝ่ายวิชาการ และครูวิชาการโรงเรียน**. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2538.

กิตติมา ปรีดีดีลิก. **ทฤษฎีบริหารองค์การ**. กรุงเทพมหานคร : ภาควิชาบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2424.

กิตติมา ปรีดีดีลิก. **การบริหารและการนิเทศการศึกษาเบื้องต้น**. กรุงเทพมหานคร : อักษราพิพัฒน์, 2532.

กิตติมา ปรีดีดีลิก. **การศึกษาเบื้องต้น**. กรุงเทพมหานคร : อักษราพิพัฒน์, 2532.

เกษม วัฒนชัย. **การปฏิรูปการศึกษา : พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542**.

ในเอกสารประกอบการสัมมนาพยาบาลศาสตรศึกษาแห่งชาติ ครั้งที่ 3 : การพัฒนาการจัดการศึกษาหลักสูตรพยาบาลศาสตรบัณฑิต เพื่อตอบสนององการปฏิรูประบบบริการสุขภาพไทย. กรุงเทพฯ : ศักดิ์โสภา, 2544.

เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์. **การคิดเชิงสร้างสรรค์**. กรุงเทพมหานคร : ชัคเชสมิเดีย, 2545.

เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์. **การจัดการความรู้** (Knowledge Management) เอกสารอัดสำเนา ประกอบการบรรยาย ในหลักสูตรการพัฒนาผู้บริหารสายแพทย์ คัดมาจากหนังสือ “งานวันนี้” พฤษภาคม – กรกฎาคม 2545.

คณะกรรมการวิชาการชมรมพยาบาลสีเกล้า. **สมรรถภาพด้านวิชาการของพยาบาลวิชาชีพ สังกัดกระทรวงกลาโหม และสำนักงานตำรวจแห่งชาติ ในเขตกรุงเทพมหานคร ตามการรับรู้ของตนเอง**. รายงานวิจัย. กรุงเทพมหานคร, 2542.

คณะทำงานโครงการศึกษาและพัฒนาระบบ การประกันคุณภาพระดับอุดมศึกษา สาขาวิชา พยาบาลศาสตร์. **องค์ประกอบและดัชนีคุณภาพในการตรวจสอบและการ ประเมินคุณภาพอุดมศึกษา สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์**. 2541. (เอกสารอัด สำเนา)

คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่. **คู่มือการประกันคุณภาพการศึกษา**. เชียงใหม่ : ฌนบรรณการพิมพ์, 2542.

คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล. **ประมวลการสัมมนาพยาบาลศาสตรศึกษา แห่งชาติ ครั้งที่ 3 : การพัฒนาการจัดการศึกษาหลักสูตรพยาบาลศาสตร- บัณฑิตเพื่อตอบสนองการปฏิรูประบบสุขภาพไทย**. กรุงเทพฯ : งานเจริญเปเปอร์ แอนด์พริ้นท์, 2544.

คำสั่งกระทรวงกลาโหม (เฉพาะ) ที่ 36/44 เรื่อง **นโยบายการพัฒนาคุณภาพและมาตรฐาน การศึกษาสถาบันการศึกษาของกระทรวงกลาโหม** ลง 20 มีนาคม 2544.

จกกลนี้ ชูติมาเทวินทร์. **การฝึกอบรมเชิงพัฒนา**. กรุงเทพฯ : พี.เอ.ลีฟวิ่ง, 2542.

จรัส สุวรรณเวลา และคณะ. **บนเส้นทางอุดมศึกษา**. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์ มหาวิทยาลัย, 2540.

จันทรานี สงวนนาม. **คุณลักษณะบางประการของผู้บริการบรรยายภาคของโรงเรียนและ ความพึงพอใจในงานที่สัมพันธ์กับความสำเร็จของโรงเรียนประถมศึกษา**. วิทยานิพนธ์ปริญญาคุษฎีบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2533.

จินตนา ฐนิพันธุ์. **การเรียนการสอนทางพยาบาลศาสตร์**. กรุงเทพมหานคร : ภาควิชา พยาบาลศึกษาคณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2527.

จิราภรณ์ ตั้งกิตติภรณ์. **จิตวิทยาเบื้องต้น** สงขลา คณะวิทยาการจัดการมหาวิทยาลัย สงขลานครินทร์.

- จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. **สัมมนาวิชาการประจำปี 2539 เรื่อง การปฏิรูประบบงานบริหาร วิชาการของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.** กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์ มหาวิทยาลัย, 2539.
- จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. **จุฬารของเรา : เรื่องระบบประกันคุณภาพวิชาการ ปี 2540 – 2542.** กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2543.
- จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย คณะพยาบาลศาสตร์. **รายงานประจำปีคณะพยาบาลศาสตร์ ประจำปี 2541.** กรุงเทพมหานคร : คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2541.
- ใจทิพย์ เข็มรัตน์พงษ์. **การพัฒนาหลักสูตร : หลักการและแนวปฏิบัติ.** กรุงเทพมหานคร : อลีน เพรส, 2539.
- ซัชจรียา ไบลี. **รายงานการวิจัย เรื่องการบริหารงานวิชาการในวิทยาลัยครู. ภาควิชาฟิสิกส์ และวิทยาศาสตร์ทั่วไป คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี วิทยาลัยครูเลย, 2536.**
- ชญญา อภิบาลกุล และคณะ. **รายงานการวิจัยและพัฒนา เรื่อง รูปแบบการพัฒนา ผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อปฏิรูปการเรียนรู้ในสถานศึกษา SINTPAE Model (ฉบับสรุป).** กรุงเทพฯ : ภาพพิมพ์, 2545.
- ชัยยงค์ พรหมวงศ์. **การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์. ในประมวลสาระชุดวิชาเทคโนโลยีและ สื่อสารการศึกษากับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ หน่วยที่ 1 – 4. (หน้า 1 –63) นนทบุรี : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, 2536.**
- ชาญณรงค์ พรุ่งโรจน์. **ความคิดสร้างสรรค์.** กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์ มหาวิทยาลัย, 2546.
- ชูชัย สมितिไกร. **การฝึกอบรมบุคลากรในองค์การ.** กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์ มหาวิทยาลัย, 2542.
- ชูชีพ พุทธประเสริฐ. **การพัฒนารูปแบบการบริการวิชาการแก่สังคมของวิทยาลัยครู ภาคเหนือ. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษาดุษฎีบัณฑิต สาขาบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2534.**
- दनัย เทียนพุดม. **การบริหารทรัพยากรบุคคลในทศวรรษหน้า.** กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์แห่ง จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2541.
- ถวัลย์รัฐ วรเทพพุดมิพงษ์. **การกำหนดและวิเคราะห์นโยบายสาธารณะ : ทฤษฎีและการ ประยุกต์ใช้.** กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์เสมาธรรม, 2540.

- ทบวงมหาวิทยาลัย. **ประกาศทบวงมหาวิทยาลัย เรื่อง เกณฑ์มาตรฐานหลักสูตรพยาบาล
ศาสตรระดับวิชาชีพ พ.ศ. 2539.** (เอกสารัดสำเนา)
- ทบวงมหาวิทยาลัย, สำนักงานปลัด. **แผนพัฒนาการศึกษาระดับอุดมศึกษาฉบับที่ 8
(พ.ศ.2540- 2544) ทบวงมหาวิทยาลัย.** กรุงเทพมหานคร: เนติกุลการพิมพ์, 2539.
- ทัศนีย์ สุภเมธิ. **บทบาทด้านการพัฒนาอาจารย์ของอธิการวิทยาลัยครู.** วิทยานิพนธ์ปริญญา
มหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2525.
- ทวีศักดิ์ ญาณประทีป. **พจนานุกรมฉบับเฉลิมพระเกียรติ 2530.** กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์
วัฒนาพานิช, 2530.
- ทิพย์วรรณ อากาศวิภาต. **การบริหารงานวิชาการของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวง
สาธารณสุข.** วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต บริหารการศึกษา มหาวิทยาลัย
ศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2537.
- ที่ประชุมอธิการบดีแห่งประเทศไทย(ทปอ.). **รายงานการประชุมวิชาการประจำปี เรื่องการ
ประกันคุณภาพทางวิชาการ: หลักการแนวคิดและวิธีปฏิบัติ.** ที่ประชุม
อธิการบดีแห่งประเทศไทย วันที่ 28-29 ตุลาคม 2537 ณ มหาวิทยาลัยสงขลลา-
นครินทรวิโรฒ, 2537.
- เทพนม เมืองแมน และสวิง สุวรรณ. **พฤติกรรมองค์การ.** กรุงเทพมหานคร : ไทยวัฒนาพานิช,
2529.
- ธงชัย สันติวงษ์. **องค์การและการบริหาร.** (ฉบับแก้ไขปรับปรุง). กรุงเทพมหานคร:
ไทยวัฒนาพานิช, 2536.
- ธงชัย สันติวงษ์. และชัยยศ สันติวงษ์. **พฤติกรรมบุคคลในองค์การ.** กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนา
พานิช, 2533.
- ธรรมศาสตร์, มหาวิทยาลัย. **จุลสารพัฒนาการเรียนการสอน : ฉบับประกันคุณภาพ
ทางวิชาการ, ปีที่ 15 อันดับที่ 30 (กรกฎาคม 2539).**
- ธีรพันธ์ คงนาวัง. **การวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อบทบาทที่ปฏิบัติจริงของผู้บริหารโรงเรียน
มัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา ที่ผ่านเกณฑ์มาตรฐาน.** วิทยานิพนธ์ ปริญญา
ดุุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา ภาควิชาบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2543.
- นพพงษ์ บุญจิตราดุลย์. **หลักการบริหารการศึกษา.** กรุงเทพมหานคร : บพิธการพิมพ์, 2534.
- นพพงษ์ บุญจิตราดุลย์. **ก้าวเข้าสู่ผู้บริหารการศึกษา.** กรุงเทพมหานคร : บพิธการพิมพ์, 2540.

บันทึกการประชุมผู้บัญชาการเหล่าทัพ ครั้งที่ 2/2544 ลงวันที่ 16 เมษายน 2544 (เอกสารบันทึกการประชุม)

บันทึกข้อความกองการศึกษา วิทยาลัยพยาบาลกองทัพบก ที่ กท 0446.20/75 เรื่องรายงานผลการสอบรวบยอด ลง 9 มีนาคม 2544.

บุญใจ ศรีสถิตยัณราภุร. แนวโน้มหลักสูตรสาขาพยาบาลศาสตร์ในทศวรรษหน้า.

วารสารพยาบาลศาสตร์. ปีที่10 ฉบับที่1-3 (มกราคม-ธันวาคม 2541) : 4-12.

บุญชม ศรีสะอาด. **การวิจัยเบื้องต้น**. กรุงเทพมหานคร: สุวีริยาสาส์น, 2535.

บุญเยี่ยม สาริमान. **จริยธรรมของผู้นำหน่วย**. กรุงเทพฯ : สถาบันวิชาการทหารบกชั้นสูง วิทยาการทัพบก, 2536.

ประนอม โอทกานนท์. **การประกันคุณภาพการศึกษาศาขพยาบาลศาสตร์**.

กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2543.

ปรีชา บุญคมรัตน์. **ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานวิชาการ กับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ของนักเรียนในโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่**. วิทยานิพนธ์ปริญญา ดุษฎีบัณฑิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2532.

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. **การบริหารงานวิชาการ**. กรุงเทพมหานคร : สหมิตรออฟเซต, 2535.

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. **การบริหารงานวิชาการ**. กรุงเทพมหานคร : สหมิตรออฟเซต, 2544.

พจน์ สะเพียรชัย. **การร่วมมือพัฒนาวิชาการระหว่างสถาบัน : แนวคิดและวิธีการ**.

ในรายงานการประชุมสัมมนาทางวิชาการ เรื่อง การเป็นผู้บริหารงานวิชาการที่มีประสิทธิภาพ, หน้า 12-26. 4-5 เมษายน 2534 ณ โรงแรมเชียงใหม่ภูคำ เชียงใหม่, 2534.

พวงเพ็ญ ชูณหปราณ . การเรียนการสอนในคลินิก. **วารสารพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย** ปีที่ 3 ฉบับที่ 2 (สิงหาคม 2534): 11-21.

พลสันต์ โพธิ์ศรีทอง. **การผลิตและพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษา**. เอกสารอัดสำเนาประกอบการประชุมสามัญประจำปี สภาผู้บริหารหลักสูตรการศึกษาระดับประเทศแห่งประเทศไทย ครั้งที่ 1/2545 วันที่ 25 – 26 มิถุนายน 2545 โรงแรมปรีณซ์พาลเดย์ กรุงเทพมหานคร, 2545.

พยอม วงศ์สารศรี. **การบริหารทรัพยากรมนุษย์**. พิมพ์ครั้งที่ 7. กรุงเทพฯ : คณะวิทยาการ จัดการ สถาบันราชภัฏสวนดุสิต, (มปป.)

- พันธ์ศักดิ์ พลสารัมย์ และวัลลภา เทพหัสดิน ณ อยุธยา. **รายงานการวิจัยเอกสาร เรื่อง การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ในระดับปริญญาตรี.** กรุงเทพฯ : อรุณการพิมพ์, 2543.
- พิชญาภรณ์ อิงคามระธร. **ความเป็นผู้นำทางวิชาการ ความพึงพอใจในงานของหัวหน้าภาควิชา ในสถานศึกษาพยาบาล ที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารภาควิชา.** วิทยานิพนธ์ปริญญาคุษฎีบัณฑิต สาขาบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2532.
- พิศมัย อานัญจวนิชย์. **การศึกษาสภาพและปัญหาการบริหารงานวิชาการในวิทยาลัยพยาบาล สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข.** วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต ภาควิชาบริหารการศึกษบัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2541.
- พูนสุข หิงคานนท์. **การพัฒนารูปแบบการจัดองค์การของวิทยาลัยพยาบาล กระทรวงสาธารณสุข.** วิทยานิพนธ์ปริญญาคุษฎีบัณฑิต ภาควิชาบริหารการศึกษบัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2540.
- ไพฑูรย์ ลินลารัตน์. **บรรณานุกรม. การพัฒนาการเรียนการสอนระดับอุดมศึกษา.** กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2524.
- ไพฑูรย์ ลินลารัตน์. **พูดเรื่องอุดมศึกษา.** กรุงเทพมหานคร : เจ้าพระยาการพิมพ์, 2526.
- ไพฑูรย์ ลินลารัตน์. **การปฏิรูปงานวิชาการ : แนวทางใหม่ของการปฏิรูปอุดมศึกษา. วารสารครุศาสตร์ ปีที่ 28 ฉบับที่ 2 (พฤศจิกายน 2542 – กุมภาพันธ์ 2543) : 83-92.**
- ไพฑูรย์ ลินลารัตน์. **เพื่อความเป็นผู้นำของครุศึกษาไทย.** กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2538.
- ไพฑูรย์ ลินลารัตน์. **งานวิชาการและการประกันคุณภาพวิชาการระดับอุดมศึกษา.** กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2546.
- ไพรัตน์ เดชะรินทร์. **ทบทวนการพัฒนาชนบทไทย.** กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์อีแอนด์เอส. 2525.
- ไพศิลป์ แหล่งสนาม, นาวาตรี. **ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถาบันการศึกษาพยาบาลกับบรรยากาศองค์การของสถาบันการศึกษาพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม.** วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต ภาควิชาบริหารการศึกษบัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2531.

- พาริดา อิบราฮิม. **สาระแห่งวิชาชีพพยาบาล**. กรุงเทพมหานคร : บริษัทสามเจริญพาณิชย์ จำกัด, 2535.
- ภิญโญ สารธร. **หลักการบริหารการศึกษา**. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์คุรุสภา, 2526.
- เมืองทอง เขมมณี และ นราศรี ไววนิชกุล. **การบริหารวิชาการที่มีประสิทธิภาพ**. ในรายงานการประชุมสัมมนาทางวิชาการ เรื่องการเป็นผู้บริหารวิชาการที่มีประสิทธิภาพ, หน้า 42-55. 4-5 เมษายน 2534 ณ โรงแรมเชียงใหม่ภูคำ จังหวัดเชียงใหม่, 2534.
- ยุบล บุญอินทร์. **ความเป็นผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกระทรวงสามัญศึกษา กรุงเทพมหานคร**. วิทยานิพนธ์ปริญญาามหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันราชภัฏจันทรเกษม, 2546.
- เยาวรัตน์ การพานิช. **รายงานการวิจัยเรื่องการศึกษาผลสัมฤทธิ์ในการอ่านภาษาอังกฤษจากการเรียนรู้ด้วยตนเองของนักศึกษาชั้นปีที่ 1 มหาวิทยาลัยขอนแก่น**.
ขอนแก่น : คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น, 2542.
- ราชบัณฑิตยสถาน. **พจนานุกรมศัพท์สังคมวิทยา อังกฤษ – ไทย ฉบับราชบัณฑิตยสถาน**. กรุงเทพมหานคร : บริษัททอมรินทร์, 2532.
- โรงเรียนเสนาณรงค์ กรมแพทย์ทหารบก. **หลักสูตรการศึกษาสำหรับการบริหารงานสายแพทย์ทหาร**. (เอกสารอัดสำเนา), 2546.
- ละเอียด แจ่มจันทร์. **การบริหารองค์การวิชาการ : แนวคิดเชิงรุก**. **วารสารวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีนราธิวาส**. ปีที่ 11 ฉบับที่ 1 (มกราคม – มิถุนายน 2542) : 24-31.
- วไลรัตน์ บุญสวัสดิ์. **หลักการนิเทศการศึกษา**. กรุงเทพมหานคร : พรศิวการพิมพ์, 2536.
- วิจิตร วรุตบางกูร. **ผู้บริหารสถาบันอุดมศึกษา อธิการบดี คณบดี หัวหน้าภาค**. กรุงเทพฯ : ภาควิชาการบริหารการศึกษาคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2535.
- วิจิตร ศรีสอ้าน. **หลักการอุดมศึกษา**. กรุงเทพมหานคร : วัฒนาพานิช, 2518.
- วิจิตร ศรีสอ้าน. “ปรัชญาการศึกษาชั้นอุดมศึกษา”. ใน ไพฑูรย์ สีนลารัตน์ (บรรณาธิการ), **การพัฒนาการเรียนการสอนระดับอุดมศึกษา**. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2525.

- วิจิตร ศรีสุพรรณ และคณะ. **โครงการวิจัยและพัฒนา “รูปแบบการจัดบริการสุขภาพระดับปฐมภูมิในชุมชน.** ในการประชุมสัมมนา เรื่อง การพัฒนาการจัดการศึกษาหลักสูตรพยาบาลศาสตรบัณฑิตเพื่อตอบสนองการปฏิรูประบบการสุขภาพไทย. กรุงเทพฯ : ศักดิ์โสภา, 2544.
- วิเชียร ชิวพิมาย. **การนำเสนอแบบจำลองการพัฒนาภาวะผู้นำสำหรับผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ.** วิทยานิพนธ์ปริญญาคุชฎีบัณฑิต ภาควิชาบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2539.
- วิโรจน์ กิรคุณโกวิท. บทบาทของผู้บริหารมหาวิทยาลัย. **วารสาร สอว. ประเทศไทย.** ปีที่ 3, ฉบับที่ 1 (พฤษภาคม 2543) : 148 – 171.
- วิทยาลัยพยาบาลกองทัพบก. **รายงานการประเมินตนเองเพื่อการรับรองสถาบันการศึกษา.** 2539. (เอกสารอัดสำเนา)
- วิทยาลัยพยาบาลกองทัพบก. **คู่มือหลักสูตรพยาบาลศาสตรบัณฑิต.** (ฉบับปรับปรุง พ.ศ.2542). 2543 (เอกสารอัดสำเนา)
- วิทยาลัยพยาบาลกองทัพเรือ. **หลักสูตรพยาบาลศาสตรบัณฑิต.** วิทยาลัยพยาบาลกองทัพเรือ (เอกสารอัดสำเนา) , 2537.
- วิทยาลัยพยาบาลทหารอากาศ. **หลักสูตรพยาบาลศาสตรบัณฑิต.** วิทยาลัยพยาบาลทหารอากาศ (เอกสารอัดสำเนา) , 2537.
- วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี กรุงเทพฯ. **ลักษณะงานและหน้าที่รับผิดชอบของบุคลากร.** กรุงเทพมหานคร : วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี กรุงเทพฯ, 2539.
- วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี นครราชสีมา. **เอกสารการรับรองมาตรฐานการศึกษา ISO 9002.** (เอกสารอัดสำเนา), 2544.
- วิทยาลัยมิชชั่น คณะพยาบาลศาสตร์. **รายงานการประเมินตนเองเพื่อการประกันคุณภาพการศึกษา.** (เอกสารอัดสำเนา), 2544.
- วิทยากร เชียงกูล. **วิกฤตและโอกาสในการปฏิรูปการศึกษาและสังคมไทย.** กรุงเทพมหานคร : อัมรินทร์พริ้นติ้งแอนด์พับลิชชิ่ง, 2542.
- วินัส สวนสุข. **กิจกรรมการอนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรมโรงเรียนประถมศึกษาเขตการศึกษา 6.** วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต ภาควิชาสัตวศึกษา บัณฑิตวิทยาลัยจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2534.

- วีรวีท คงศักดิ์ พลอากาศโท. **การพัฒนาศักยภาพความเป็นผู้นำ**. เอกสารประกอบ
การบรรยายวทอ.1103 – 1 วิทยาลัยการทัพอากาศ กองบัญชาการฝึกศึกษาทหาร
อากาศ.
- ศิริพร ชัมภลลิขิต. **การดำเนินเพื่อปฏิรูปการเรียนการสอนในสถาบันการศึกษาสาขา
พยาบาลศาสตร์**. (เอกสารอัดสำเนา) ประกอบการสัมมนาพยาบาลศาสตร์แห่งชาติ
ณ โรงแรมดิเอ็มมิรอลด์ กรุงเทพฯ, 2545.
- ศศิมาศ พรหมเวช. **การบริหารงานวิชาการ วิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงกลาโหม**.
วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา สถาบัน
ราชภัฏอุตรดิตถ์, 2544.
- สมคิด ศิลป์ประกอบ. **การบริหารวิชาการของวิทยาลัยครู**. วิทยานิพนธ์ปริญญาคุษฎี
บัณฑิต สาขาบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
ประสานมิตร, 2538.
- สมโภชน์ นพคุณ. (บรรณาธิการ) **คุณภาพกำลังคน : กุญแจสู่ความสำเร็จในการพัฒนา**.
กรุงเทพมหานคร, สถาบันราชการพลเรือน สำนักงานกระทรวงสาธารณสุข, 2529.
- สมโภชน์ เขียมสุภาชาติ. **ทฤษฎีและเทคนิค : การปรับพฤติกรรม**. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ :
โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2541.
- สมยศ นาวิการ. **การบริหารเพื่อความเป็นเลิศ**. กรุงเทพฯ : บรรณกิจ, 2533.
- สมยศ นาวิการ. **การบริหารและพฤติกรรมองค์การ**. ฉบับปรับปรุงใหม่ กรุงเทพฯ : บรรณกิจ,
2544.
- สมยศ นาวิการ. **การบริหาร**. (พิมพ์ครั้งที่ 5). กรุงเทพมหานคร : บรรณกิจ, 2540.
- สมยศ นาวิการ. **ทฤษฎีองค์การ**. (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์ดอกหญ้า, 2540.
- สมพงษ์ เกษมสิน. **การบริหารงานบุคคล**. กรุงเทพฯ : บรรณกิจ, 2526.
- สมพงษ์ เกษมสิน. **การบริหารงานบุคคลแผนใหม่**. (พิมพ์ครั้งที่ 5) กรุงเทพมหานคร :
ไทยวัฒนาพานิช, 2539.
- สงบ ประเสริฐพันธุ์. **ร่วมกันสรรสร้างคุณภาพโรงเรียน**. อุตรดิตถ์ : สถาบันราชภัฏอุตรดิตถ์,
2540.
- สงัด อุทรานันท์. **พื้นฐานและหลักการพัฒนาหลักสูตร**. กรุงเทพมหานคร : เซ็นเตอร์
พับลิเคชั่น 2532.

สถิตย์ กองคำ. การให้บริการแก่ชุมชนของกลุ่มวิทยาลัยครูภาคตะวันออกเฉียงเหนือ.

วิทยานิพนธ์ปริญญาามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2526.

สภาการศึกษาไทย, วิทยาลัยพยาบาล. รายงานประจำปี วิทยาลัยพยาบาลสภาการศึกษาไทย

ประจำปี 2541. กรุงเทพมหานคร : วิทยาลัยพยาบาลสภาการศึกษาไทย. 2541.

(เอกสารอัดสำเนา)

สภาการศึกษาไทย. **ข้อบังคับสภาการศึกษาว่าด้วยการรับรองสถาบันการศึกษาระดับมัธยมศึกษา**

พยาบาลและผดุงครรภ์. 2538. (เอกสารอัดสำเนา)

สมาน อัครภูมิ. การพัฒนารูปแบบการบริหารการประถมศึกษาในระดับจังหวัด. วิทยานิพนธ์

ปริญญาดุษฎีบัณฑิต ภาควิชาบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์

มหาวิทยาลัย, 2537.

สุภาพร พิศาลบุตร. การวิเคราะห์งาน. (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพมหานคร : ศูนย์เอกสารและ

ตำรา สถาบันราชภัฏสวนดุสิต, 2540.

สุรางค์ ไคว่ตระกูล. **จิตวิทยาการศึกษา.** กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย,

2537.

สุวิมล ว่องวานิช. รายงานการวิจัย เรื่อง การสังเคราะห์เทคนิคที่ใช้ในการประเมินความ

ต้องการจำเป็นในวิทยานิพนธ์นิสิตคณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ภาควิชาวิจัยการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2542.

สุทธนู ศรีไธย์. **หลักการนิเทศการศึกษา.** กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์

มหาวิทยาลัย, 2537.

สุพิศ ประสพศิลป์, นาวาอากาศโท. **การวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อบรรยากาศองค์การ**

ของสถาบันการศึกษาพยาบาล. วิทยานิพนธ์ปริญญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาบริหาร

การศึกษา ภาควิชาบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย,

2540.

สุพัตรา สุภาพ. **สังคมวิทยา.** กรุงเทพมหานคร : ไทยวัฒนาพานิช, 2534.

สุพัตรา สุภาพ. **สังคมวิทยา.** กรุงเทพมหานคร : ไทยวัฒนาพานิช, 2541.

เสนาะ ดีเยาว์. **การบริหารบุคคล.** กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2526.

เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์. **พฤติกรรมผู้นำ.** พิษณุโลก : โรงพิมพ์พิษณุโลก, 2536.

เสริมศรี ไชยศร, สุรพล บัวพิมพ์, และสุนทรี่ คนเที่ยง, **รายงานการวิจัยเอกสาร เรื่อง**

หลักเกณฑ์และรูปแบบการพัฒนาหลักสูตรที่พึงประสงค์ในระดับปริญญาตรี.

กรุงเทพฯ : อรุณการพิมพ์, 2543.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. **แผนพัฒนาการศึกษาแห่งชาติ ฉบับที่ 8**

พ.ศ. 2540 – 2544. กรุงเทพฯ : อักษรกิจการพิมพ์, 2540.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. **พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ 2542.**

กรุงเทพฯ : พริกหวานกราฟฟีก, 2542.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. **พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ 2542.**

และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545, กรุงเทพฯ : พริกหวานกราฟฟีก, 2545.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. **วิทยาลัยแห่งชาติเพื่อผู้นำทางการศึกษาของ**

อังกฤษ. กรุงเทพฯ : พริกหวานกราฟฟีก, 2544.

สำนักงานปลัดทบวงมหาวิทยาลัย, สำนักมาตรฐานอุดมศึกษา ส่วนวิจัยและพัฒนา. **รายงานการ**

ประชุมระดับชาติ ครั้งที่ 2 เรื่อง บัณฑิตไทยในอุดมคติ ระหว่างวันที่ 15-16

พฤษภาคม 2541. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2542.

สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา. **กรอบแนวทางการประเมิน**

คุณภาพภายนอกระดับอุดมศึกษา. กรุงเทพฯ : บริษัทจุดทอง, 2545.

สำนักมาตรฐานอุดมศึกษา ส่วนวิจัยและพัฒนา ทบวงมหาวิทยาลัย. **องค์ประกอบและดัชนี**

บ่งชี้คุณภาพ การประกันคุณภาพการศึกษา. 2542. (เอกสารอัดสำเนา)

สำนักนโยบายและแผนสาธารณสุข, กระทรวงสาธารณสุข. **เครื่องชี้วัดการประเมินผลการ**

พัฒนาด้านสาธารณสุข ในช่วงแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ

ฉบับที่ 8 (พ.ศ.2540-2544). นนทบุรี : สำเนาเอกสารที่ฝ่ายบริหาร สำนักนโยบาย

และแผนสาธารณสุข, 2540.

อรอนพ จินวัฒน์. **การนำเสนอโปรแกรมการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา**

สังกัดกรมสามัญศึกษา. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชา

บริหารการศึกษา ภาควิชาบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์

มหาวิทยาลัย, 2539.

อาชัญญา รัตนอุบล. **กระบวนการฝึกอบรมสำหรับการศึกษานอกระบบโรงเรียน.**

(พิมพ์ครั้งที่ 1) กรุงเทพมหานคร : ภาควิชาการศึกษานอกระบบ คณะครุศาสตร์

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2540.

อินทร์ ศรีคุณ. **การบริหารงานวิชาการ ภาวะผู้นำและเป้าหมายของสถาบันอุดมศึกษา.**

พิมพ์ครั้งที่ 2 นครราชสีมา : วิทยาลัยครุนครราชสีมา, 2523.

อุดมรัตน์ สงวนศิริธรรม. **กระบวนการบริหารทางการพยาบาล.** เชียงใหม่ : คณะพยาบาล-

ศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, 2534.

อุทัย ดุลยเกษม. **การบริหารงานวิชาการในสถาบันอุดมศึกษา. (หน้า 73 – 87)**

ในสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ สำนักงานนายกรัฐมนตรี. เอกสารการสัมมนา เรื่อง ยุทธศาสตร์การปฏิรูปอุดมศึกษาไทย : การรื้อปรับบริหารและจัดการ (เอกสารอัดสำเนา) วันที่ 31 สิงหาคม – 1 กันยายน, 2538.

อุทัย บุญประเสริฐ. **ตัวแบบ หุ่นจำลอง แบบจำลองหรือโมเดล. วารสารครุศาสตร์ ปีที่ 3 ฉบับ 3-4 (เมษายน – กรกฎาคม 2516) : 25 - 34.**

อุทัย บุญประเสริฐ. **หลักสูตรและการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน. กรุงเทพมหานคร : เอสดีเพรส, 2540.**

อุทัย บุญประเสริฐ. **การวางแผนการศึกษา. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2532.**

อุทัย หิรัญโต. **เทคนิคการบริหาร. กรุงเทพมหานคร : โอเดียนสโตร์, 2523.**

อุทัย หิรัญโต. **การสร้างและพัฒนาเครื่องมือวัดลักษณะผู้เรียน. กรุงเทพมหานคร : ฟันนี่พับบลิชซิ่ง, 2532.**

อุทัย หิรัญโต. **การปกครองท้องถิ่น. กรุงเทพมหานคร : บารมีการพิมพ์, 2523.**

อุทัย หิรัญโต. **หลักการบริหารงานบุคคล. กรุงเทพมหานคร : โอเดียนสโตร์, 2531.**

อุทุมพร จามรมาน. **โมเดล. วารสารวิชาการ ปีที่ 1 ฉบับที่ 3 (มีนาคม 2541) : 22-26.**

อุทุมพร (ทองอุไทย) จามรมาน. **การวัดและประเมินการเรียนการสอนระดับอุดมศึกษา. กรุงเทพมหานคร : ฟันนี่พับบลิชซิ่ง, 2539.**

อัมภา บุญช่วย. **การบริหารงานวิชาการในโรงเรียน. พิมพ์ครั้งที่ 2 กรุงเทพมหานคร : โอเดียนสโตร์, 2537.**

ภาษาอังกฤษ

Arana, G.W., and McCurdy, L. (1995). **Realigning the values of academic health centers : The role of innovative faculty management [CD-ROM]. Abstract form : Database : ERIC, ERIC # : EJ 518217.**

Bandura, A. **Self – Efficacy : The exercise of control.** New York : W.H. Freeman 1997.

Bandura, A. **Social learning theory.** Englewood Cliffs New Jersey, 1977.

Bandura, A. **Social foundations of thought and action : A social cognitive theory.** New Jersey : Prentice – Hall, 1986.

- Bardo. J.W. and Hartmann, J.J. **Urban society : A systematic introduction U.S.A. : F.E.**
Peacock publishers, 1982.
- Bargh, C. et al. **University leadership : The role of the chief executive.** Buckingham :
The society for research into higher education & Open University press, 2000.
- Bennett, N., Crawford, M., and Cartwright, M. **Effective educational leadership.**
London : A Sage publications, 2003.
- Beverly, H., et al. **Dimensions of nursing administration : Theory research education
practice.** Boston : Blackwell Scientific, 1989.
- Black, E.A. (1984). **Role expectations for the secondary school principal in the
department of defense dependents schools – pacific region (Administrator,
Overseas)** [CD – ROM]. Abstract from : Dissertation Abstracts International.
Issue : 45 – 09 A. Publication Number : AAI 8428063.
- Biddle B.J., and Thomas, E.J. **Role theory : Concept and research.** New York :
Robert E. Krieger publishing, 1979.
- Biddle, B.J. **Role theory : Expectations, identities, and behaviors.** New York : Academic
press, 1979.
- Biehler, R.F., and Snowman, J. **Psychology applied to teaching.** (5th ed). Boston :
Houghton Mifflin, 1986.
- Billings, D.M., and Halstead, J.A. **Teaching in nursing : A guide for faculty.** Philadelphia :
W.B. Saunders, 1998.
- Birchenall, P.P. Learning and teaching beyond 2000. **Nurse Education Today,**
19 (1999) : 431-432.
- Blake. R.R., Mouton, J.S., and Williams, M.S. **The academic administrator grid.**
San Francisco : Jossey – Bass, 1981.
- Bourke, M.P., and Ihrke, B.A. **The evaluation process : An overview.** (pp. 349-384),
In Billings, D.M., and Halstead, J.A. Teaching in nursing : A guide for faculty.
Philadelphia : W.B. Saunders, 1998.
- Brookfield, S. **Self directed learning : From theory to practice.** San Francisco : Jossey-
Bass, 1989.

- Broom, L., Selznick, P., and Darroch, D.B. **Sociology : A text with adapted readings.** (7th ed.) New York : Harper & Row, 1981.
- Butler, M.J.(1989). **Mentoring and scholarly productivity in nursing faculty.** [CD – ROM]. Abstract from : Dissertation Abstracts International. Issue : 51 -03A. Publication Number : AAI 9020355.
- Campbell, R.F., Corbally, J.E., and Nystrand, R.O. **Introduction to education administration.** Englewood Cliffs : Prentice - Hall, 1983.
- Castetter, W.B., and Young, I.P. **The human resource function in educational administration.** (7th ed.). New Jersey : Prentice - Hall, 2000.
- Chaffee, M.W. Navy medicine. A health care leadership blueprint for the future. **Military Medicine.** Vol. 166, March 2001 : 240 – 247.
- Cleland, D.I. and King, W.R. **Systems analysis and project management.** (3rd ed.). London : Mc Graw – Hill Book, 1983.
- Darling, J.R., and Pomatto, M.C. (1999). Administrative team – building in the academic institution : The key role of behavioral style [CD – ROM]. **Leadership Journal : Women in leadership – sharing the vision,** V3 N2, 17 – 30. Abstract from : Database : ERIC, ERIC # : EJ 593400
- Deighton, L.C. (Editor in chief) **The Encyclopedia of Education.** Vol. 1 (pp. 77-87) U.S.A. : Crowell Collier Educational Corporation, 1971.
- Dessler, G. **Organization theory :Integrating structure and behavior.** Englewood Cliffs : Prentice – Hall, 1978.
- Dessler, G. **Personnel Management : Modern concepts & techniques.** (3rd ed.) Boston : Prentice - Hall, 1984.
- Dessler, G. **Human resource management.** (9th ed.). New Jersey : Prentice – Hall, 2003.
- Dubrin, A.J. **Leadership : Research findings, practice, and skills.** Boston : Houghton Mifflin, 1995.
- Dubrin,A.J., and Ireland, R.D. **Management & Organization.** (2nd ed.). Cincinnati : South – Western, 1993.

Dunkley, N.A. (1990). **The perceptions and attitudes of Cuny nursing faculty and administrators toward faculty development (New York)** [CD – ROM]. Abstract from : Dissertation Abstracts International. Issue : 51 – 12 A. Publication Number : AAI 9113465.

Eisner, E.W. Educational connoisseurship and criticism : Their form and function in Education evaluation. **The Journal of aesthetic education**. 10, 3 - 4 (July – Oct 1976) : 135 – 150.

Fagin, C.M. (1997). **The leadership role of a dean**. [CD-ROM]. Abstract from : Database : ERIC, ERIC # : EJ 549293.

Fine, J. School supervision for effective teaching in America 1910 – 1930. **High School Journal**. Vol 80 Issue 4 (Apr – May 1997) : 288 – 294. (Available on line)

Fisher, K. **Leading self – Directed work teams : A guide to developing new team leadership skills**. New York : McGraw – Hill, 2000.

Flippo, E.B. **Personnel management**. (6th ed.). New York : McGraw – Hill, 1984.

Gallagher. A.H. **Educational administration in nursing**. New York : The Macmillan, 1965.

Getzels, J.W., Lipham, J.M., and Campbell, R.F. **Educational administration and social process :Theory research, practice**. New York : Harper & Row, 1968.

Gilckman, C.D.,Gordon, S.P., and Ross – Gordon. R.M. **Supervision of instruction : A developmental approach**. Boston : Allyn & Bacon, 1995.

Griffiths, D. E.**Human relations in school administration**. New York : Appleton–century – Crafts, 1956.

Gullatt, D.E.,and Lofton, B.D. (1996). **The principal's role in promoting academic gain** [CD – ROM]. Abstract from : Database : ERIC, ERIC # ED : 403227.

Hackman, J.R., and Oldham, G.G. **Work redesign**. London : Addison – Wesley, 1980.

Hanson, E.M. **Educational administration and organization behavior**. (4th ed.). London : A Simon & Schuster, 1996.

Hardy, M.E., and Conway M.E. **Role theory : Perspectives for health professionals**. Norwalk : Appleton & Lange, 1988.

- Hardy, M.E., and Hardy, W.L. Role stress and role strain. In Hardy, M.E., and Conway M.E. **Role theory : Perspectives for health professionals**. Norwalk : Appleton & Lange, 1988.
- Herbsttritt, M.R. (1999). **Leadership in higher education : A study to ascertain significant events, experiences, and persons in the development of senior higher education leaders in academic and student affairs**. [CD – ROM]. Abstract from : Database : Abstracts international Issue : 61 – 01A. Publication Number : AAI 9959284.
- Hodge. B.J., William. P.A., and Lawrence M.G. **Organization theory : A strategic approach**. (5th ed.). New Jersey : Prentice – Hall, 1996.
- Hoy, W.K., and Miskel, C.G. **Education administration : Theory research and practice**. (4th ed.). New York : McGraw – Hill, 1991.
- Husen, T., and Postlethwaite, N.T., **The international encyclopedia of education** (2nd ed.). Vol. 3. New York : Pergamon Press, 1994.
- Husen, T., and Postlethwaite, N.T., **The international encyclopedia of education** (2nd ed.). Vol. 1. (pp. 53 – 77) New York : Pergamon Press, 1994.
- Husen, T., and Postlethwaite, N.T., **The international encyclopedia of education** (2nd ed.). Vol. 10. (pp. 6127 – 6132) New York : Pergamon Press, 1994.
- Hyde. J., and Wright A.N. Self development. **Nursing Management**, 4 (3), 1997 : 10 –11.
- Kast. F.E., and Rosenzweig, J.E. **Organization and management : A systems and contingency approach**. (4th ed.). New York : McGraw – Hill, 1988.
- Kast. F.E., and Rosenzweig, J.E. **Organization and management : A systems and contingency approach**. (3rd ed.). New York : McGraw – Hill, 1985.
- Kearney, R.T. (1987). **A model for nurse faculty research productivity**. [CD – ROM] Abstract from : Database : Abstracts international Issue : 48 – 08A. Publication Number : AAI 8724920.
- Keeves, J.P. **Educational research, methodology, and measurement : An international handbook**. Oxford : Pergamon Press, 1988.

- Kimbrough, R.B., and Nunnery, M.Y. **Educational administration : An introduction.** (3rd ed.). New York : Collier Macmillan, 1988.
- Knowles, M.S. (EDS). **Handbook of college and university administration.** (Section two academic affairs administration) New York : McGraw – Hill, 1970.
- Knowles. M.S. and associates **Andragogy in action : Applying modern principles of adult learning.** Oxford : Jossey – Bass, 1990.
- Kolka, J.T. (1992). **The high school principalship in Michigan from 1980 to 1990 (Role development)** [CD – ROM]. Abstract from : Database : Abstracts international Issue : 53 – 12 A. Publication Number : AAI 9310678.
- Koontz, H., and Wehrich, H. **Essentials of management.** (5th ed.). New York : McGraw Hill, 1990.
- Lowry, C.M. (1989). **Supporting and facilitating self directed learning.** ERIC Digest No. 39. Available from : <http://www.ericfacility.net/ericdigest/ed312457.html>
- Lee. M., and Van Horn, J.C. **Academic administration : Planning, budgeting, and decision making with multiple objectives.** University of Nebraska press : Lincoln and London, 1983.
- Lindeman, C.A. The future of nursing education. **Journal of Nursing Education.** 39, 1 (January 2000) : 5 – 12.
- Lucas, A.F., and associates. **Leading academic change : Essential roles for department chairs.** San Francisco : Jossey – Bass, 2000.
- Lunenburg. F.C.,and Ornstein, A.C. **Education administration : Concepts and practices.** (2nd ed.) Belmont : Wadsworth, 1996.
- Magel, S.G. (1992) **Modes of development for school principals : Pathways to success.** [CD – ROM] Abstract from : DAO. Publication number : AAI 9220104.
- Mardziah, H.A. (2001). **Self – directed learning.** ERIC Digest. Available from http://www.ericfacility.net/databases/ERIC_Digests/ed_489458.html
- McCabe, R.H. **The educational program of the American community college : A transition in college of choice.** New York : Macmillan publishing, 1988.

- McCauley, C.D., Moxley, R.S., and Velsor, E.V. **The center for creative leadership : Handbook of leadership development.** San Francisco : Jossey – Bass, 1998.
- McHenry, D.E. **Academic departments.** San Francisco : Jossey – Bass, 1977.
- McKenna, H. **Nursing theories and models.** London : TJ International Ltd, 1988.
- McNamara, C. (1999). **Strong value of self directed learning in the workplace : How supervisors and learners gain leaps in learning.** Available from <http://www.manacementhelp.org/ptrng-dev/methods/slf-drct.htm>
- Mezirow, J. A. critical theory of self-directed learning. In Brookfield, S.(ed) **Self directed Learning : From theory to practice.** pp. 17- 30. San Francisco : Jossey – Bass, 1985.
- Mintzberg, H. **The nature of managerial work.** Engle – Wood Cliff : Prentice Hall International, 1980.
- Mintzberg, H., Quinn, J.B., and Voyer, J. **The strategy process : Collegiate edition.** New Jersey : Prentice Hall International, 1995.
- Mondy, R.W., Noe, R.M., Premeaux, S.R., and Mondy, J.B. **Human resource management.** (8th ed.). New Jersey : Prentice - Hall, 2002.
- Nadler, L. **Designing training programs : The critical events model.** California : Addison – Wesley, 1989.
- Nadler, L. HRD – Where has it been, where is it going? **Studies in Continuing Education.** 14 (1992) : 104.
- Nanus, B. **The leader's edge : The seven keys to leadership in a turbulent world.** Chicago : Contemporary Books, 1989.
- Organ, D.W., and Bateman, T.S. **Organizational Behavior.** (4th ed.). Boston : Richard, D. Irwin, 1991.
- Owens, R.G. **Organizational behavior in education.** (6th ed.). Boston : Allyn and Bacon, 1998.
- Pan, Yue Ming. Reflections on the roles of university administrators. **ASAIHL Thailand Journal.** 3, 1, (May, 2000) : 123 – 147.

- Pfiffner, J.M., and Sherwood, F.P. **Administrative organization**. Englewood Cliffs : Prentice - Hall, 1960.
- Quinn, R.E. **Beyond rational management : Mastering the paradoxes of competing demands of high performance**. San Francisco : Bass, 1998.
- Quinn, R.E., et. al. **Becoming a master manager : A competency framework**. New York : John Wiley and Sons, 1996.
- Quinn, F.M. **The principles and practice of nurse education**.(3rd ed.). London : Chapman & Hall, 1995.
- Rogoff, R.Z. **The training wheel : A simple model for instruction design**. New York : John Wiley & Sons, 1981.
- Sergiovanni, T.I. et al. **Educational governance and administration**. Massachusetts: Simon & Schuster, 1992.
- Shea, Anita V.M. (1984). **Development of a model for an institutional academic leadership training program for department chairs at four-year public colleges**. [CD-ROM] Abstract from : DAO Publication number : AAI 8418103.
- Shirley S. (1980). **Criteria for selection of Ohio middle school principals with particular attention to the leadership role in curriculum development**. [CD – ROM]. Abstract from : Database : Abstracts international Issue : 41 – 11A. Publication Number : AAI 8110446.
- Strauss, G.O. and Sayles, L.R. **Personnel : The human problems of management**. (4th ed.). London : Prentice – Hall, 1980.
- Swansburg, R.C. **Nursing staff development**. Boston : Jones and Bartlett, 1995.
- Taba, H. **The function of a conceptual framework for curriculum design**. In the curriculum content design and development. Edited by Richard Hooper, pp. 134-152. The open university press, 1977.
- Travers. A.W. **Supervision techniques and new dimensions**. Indiana : Prentice Hall, 1988.
- Tucker, A., and Bryan, R.A. **The academic dean : Dove, dragon, and diplomat**. New York: Macmillan, 1988.

- Werther, W.B., and Davis, K. **Human resources and personnel management.** (5th ed.).
Boston : Irwin McGraw –Hill, 1996.
- Witkin, B.R., and Altschuld, J.W. **Planning and conduction needs assessments : A
practical guide.** Thousand Oaks : CA Sage publication, 1995.
- Worth, M.J., and Asp, J.W. (1995). January 1). **The development officer in higher
education : Toward an understanding of the role,** Online Journal [CD – ROM]
ERIC #. ED 382106.
- Yukl, G. **Leadership in organizations.** (4th ed.). New York : Prentice – Hall, 1998.
- Yukl, G. **Leadership in organizations.** (2nd ed.). Englewood Cliffs : Prentice – Hall,
1989.
- Zwirn, E.E. **Media multimedia and computer mediated learning.** (pp. 315 – 330) In
Billings. D.M., and Halstead, J.A. (eds.). **Teaching in nursing : A guide for
faculty.** Philadelpiia : W.B. Saunders, 1998.



สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย



ภาคผนวก

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย



ภาคผนวก ก.
รายนามผู้ทรงคุณวุฒิ

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

**รายนามผู้ทรงคุณวุฒิในการตรวจสอบแบบสัมภาษณ์ผู้บริหารเกี่ยวกับการวิเคราะห์งาน
ของตำแหน่งผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม**

1. รองศาสตราจารย์ ดร. วีระวัฒน์ อุทัยรัตน์
หัวหน้าภาควิชาบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
2. พลเรือตรีหญิง ดร.สุภัทรา เอื้อวงศ์
ผู้ช่วยอธิการบดีและผู้อำนวยการสำนักประกันคุณภาพการศึกษา มหาวิทยาลัยสยาม
3. ดร.เบญจมา เตากล้า ผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาลกึ่งการุณย์
4. ดร.จิตรา เตมีย์ รองผู้อำนวยการสำนักวิชาการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
5. พันเอก นุณยวัจน์ เครือหงส์ ผู้อำนวยการกองการสำรวจและจัดหน่วย สำนักงานปลัดบัญชาการกองทัพบก
6. อาจารย์ สุภาพร พิศาลบุตร อาจารย์คณะวิทยาการจัดการ สถาบันราชภัฏสวนดุสิต
7. นางภัคคินี เปรมโยธิน เจ้าหน้าที่วิเคราะห์งานฯ สำนักงานกรรมการพัฒนาข้าราชการพลเรือน

**รายนามผู้บริหาร ผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาล
สังกัดกระทรวงกลาโหม ที่ตอบแบบสัมภาษณ์ผู้บริหารเกี่ยวกับการวิเคราะห์งาน
ของตำแหน่งผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม**

1. พลโท วีระชัย เขียมสะอาด เจ้ากรมยุทธศึกษาทหารบก
2. พลโท ประวิทย์ ต้นประเสริฐ ผู้อำนวยการศูนย์อำนวยการแพทย์พระมงกุฎเกล้า กรมแพทย์ทหารบก
3. พลอากาศตรี พิณิจ ทิพพัส เสนาธิการทหารอากาศ ฝ่ายการศึกษา กรมแพทย์ทหารอากาศ
4. พลตรีหญิง คุณหญิง พวงเพ็ญ ผลาสินธุ์ อธิการวิทยาลัยพยาบาลกองทัพบก
5. พลตรีหญิง ไพโร แคล้วปลอดทุกข์ ที่ปรึกษาผู้อำนวยการศูนย์อำนวยการแพทย์พระมงกุฎเกล้า
6. พันเอกหญิง คุณหญิง อัสนีร์ เสาวภาพ อธิการวิทยาลัยพยาบาลกองทัพบก
7. พลตรีหญิง คุณหญิง รัชนีกร คงอุทัยกุล ผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาลกองทัพบก
8. พันเอก หญิง เรณู ประทุมมณี รองผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาลกองทัพบก
9. พันเอกหญิง ดร.พุลศรี พัฒนพงษ์ หัวหน้าภาควิชาการพยาบาลฯ วิทยาลัยพยาบาลกองทัพบก
10. พันเอกหญิง อัญชลี ฤกษ์งาม รองผู้อำนวยการกองการปกครอง วิทยาลัยพยาบาลกองทัพบก
11. พันเอกหญิง มลิวัดย์ เชื้ออรัน ประจํากรมแพทย์ทหารบก
12. พันเอกหญิง อัญชัญ ไพบูลย์ ประจํากรมแพทย์ทหารบก
13. นาวาอากาศเอกหญิง เษชัญ จะโนภาษ อธิการวิทยาลัยพยาบาลทหารอากาศ
14. นาวาอากาศเอกหญิง กรรณิการ์ นุตยะสกุล อธิการวิทยาลัยพยาบาลทหารอากาศ
15. นาวาอากาศเอกหญิง วาสนา พันดาวงษ์ ผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาลทหารอากาศ
16. นาวาอากาศเอกหญิง จรรยา กองจินดา รองผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาลทหารอากาศ
17. นาวาอากาศเอกหญิง สายสม ภาณุมาศมณฑล หัวหน้ากองการศึกษา วิทยาลัยพยาบาลทหารอากาศ
18. นาวาเอก ทิพากร พิบูลทิพย์ ผู้อำนวยการกองการศึกษา กรมแพทย์ทหารเรือ

19. นาวาเอกหญิง อารมณ์ ชูดวง ประจํากรมแพทย์ทหารเรือ
20. นาวาเอกหญิง ศิริกาญจน์ เผือกเทศ ประจํากรมแพทย์ทหารเรือ
21. นาวาเอกหญิง อัญชลี สิงห์สุด รองผู้อำนวยการกองการศึกษา ประจํากรมแพทย์ทหารเรือ
22. นาวาเอกหญิง วรรณภรณ์ จิตตกุล ผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาลกองทัพเรือ
23. นาวาเอกหญิง นพรัตน์ หนูบ้านยาง รองผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาลกองทัพเรือ
24. นาวาเอกหญิง ดร.อนงค์นุช ภูยานนท์ ที่ปรึกษาวิทยาลัยพยาบาลกองทัพเรือ
25. นาวาโทหญิง ดร.ธนพร แยมสุดา หัวหน้าฝ่ายการศึกษา วิทยาลัยพยาบาลกองทัพเรือ
26. นาวาเอกหญิง ทิพวรรณ เพ็ญระบิล หัวหน้าฝ่ายปกครอง วิทยาลัยพยาบาลกองทัพเรือ
27. นาวาโทหญิง ศรีสุภรณ์ รุธิวัฒน์ หัวหน้าฝ่ายวิจัยและพัฒนา วิทยาลัยพยาบาลกองทัพเรือ

**รายนามผู้ทรงคุณวุฒิที่ประเมินความเหมาะสมแบบการกำหนดหน้าที่และ
คุณสมบัติเฉพาะตำแหน่งผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม**

1. รองศาสตราจารย์ ดร. กิติมา ปรีดีดีลิก ผู้ช่วยคณบดีคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยอัสสัมชัญ
2. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. พิชญภรณ์ มูลศิลป์ คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
3. รองศาสตราจารย์ ดร. วิชัย วงษ์ใหญ่ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร
4. ดร.ละเอียด แจ่มจันทร์ ผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาลนพรัตน์วัชร
5. รองศาสตราจารย์ พรจันทร์ สุวรรณชาติ ประธานสาขาวิชาพยาบาลฯ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
6. รองศาสตราจารย์ สุปาณี เสนาดิสัย หัวหน้าภาควิชาพยาบาล โรงพยาบาลรามาริบัติ
7. พลอากาศโท วีระวิท คงศักดิ์ เจ้ากรมกำลังพลทหาร กองบัญชาการทหารสูงสุด
8. พลโท สมโภชน์ จินดาวัฒนะ เจ้ากรมยุทธศึกษาทหาร กองบัญชาการทหารสูงสุด
9. พลเรือตรีหญิง ดร.สุภัทรา เอื้อวงศ์ ผู้ช่วยอธิการบดี มหาวิทยาลัยสยาม
10. พันตำรวจเอก หญิง ดร. เรืองจิตร์ กลั่นทปุระ รองผู้บังคับการวิทยาลัยพยาบาลตำรวจ
11. พันเอก หญิง เรณู ประทุมมณี รองผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาลกองทัพบก

**รายนามผู้ทรงคุณวุฒิที่ให้สัมภาษณ์เกี่ยวกับการกำหนดกรอบบทบาททางวิชาการ
ของผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม**

1. รองศาสตราจารย์ ดร. กิติมา ปรีดีดีลิก ผู้ช่วยคณบดีคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยอัสสัมชัญ
2. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. พิชญภรณ์ มูลศิลป์ คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
3. รองศาสตราจารย์ ดร. วิชัย วงษ์ใหญ่ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร
4. รองศาสตราจารย์ พรจันทร์ สุวรรณชาติ ประธานสาขาวิชาพยาบาลฯ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
5. รองศาสตราจารย์ สุปาณี เสนาดิสัย หัวหน้าภาควิชาพยาบาล โรงพยาบาลรามาริบัติ
6. พลโท สมโภชน์ จินดาวัฒนะ เจ้ากรมยุทธศึกษาทหาร กองบัญชาการทหารสูงสุด

7. พลเรือตรีหญิง ดร.สุภัทรา เอื้อวงศ์ ผู้ช่วยอธิการบดี มหาวิทยาลัยสยาม
8. พันตำรวจเอก หญิง ดร. เริงจิตร์ กลั่นทปฺระ รองผู้บังคับการวิทยาลัยพยาบาลตำรวจ
9. รองศาสตราจารย์ ดร.จินตนา ยูนิพันธ์ คณบดีคณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
10. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จันทร์จิรา วงษ์ขมทอง อธิการบดี มหาวิทยาลัยคริสเตียน
11. รองศาสตราจารย์ ดร.กฤษยา ตันติผลาชีวะ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร
12. รองศาสตราจารย์ ดร.อุทัย บุญประเสริฐ ภาควิชาบริหารการศึกษา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
13. ดร.ละเอียด แจ่มจันทร์ ผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาลนพรัตน์ศรีราชะ
14. พลอากาศโท วีระวิท คงศักดิ์ เจ้ากรมกำลังพลทหาร กองบัญชาการทหารสูงสุด
15. พันเอก หญิง เรณู ประทุมมณี รองผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาลกองทัพบก

**รายนามผู้ทรงคุณวุฒิที่ตรวจสอบแบบสอบถามด้านบทบาททางวิชาการ
ของผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม**

1. รองศาสตราจารย์ ดร.ยุวดี ภาษา รองหัวหน้าภาควิชาพยาบาลฝ่ายการศึกษา โรงพยาบาลราม
2. รองศาสตราจารย์ ดร.อุทัย บุญประเสริฐ ภาควิชาบริหารการศึกษา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
3. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ณัฐนิภา คุปะรัตน์ ภาควิชาบริหารการศึกษา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
4. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. พิชญภรณ์ มูลศิลป์ คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
5. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ประนอม รอดคำดี คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
6. พันตำรวจเอก หญิง ดร. เริงจิตร์ กลั่นทปฺระ รองผู้บังคับการวิทยาลัยพยาบาลตำรวจ
7. ดร.รุ่งเรือง สุขภิรมย์ สำนักงานการศึกษาแห่งชาติ
8. ดร.ประภาพรพรณ ไชยวงษ์ สำนักงานการศึกษาแห่งชาติ
9. พันโทหญิง ดร.นงพิมล นิมิตรอนันท์ ภาควิชาการพยาบาลอนามัยชุมชน วิทยาลัยพยาบาลกองทัพบก

**รายนามผู้ทรงคุณวุฒิในการตรวจสอบประเมินด้านความเหมาะสม และความเป็นไปได้
ของรูปแบบการพัฒนาผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม
ด้านบทบาททางวิชาการ**

1. รองศาสตราจารย์ ดร. อมรชัย ตันติเมธ ภาควิชาบริหารการศึกษา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
2. รองศาสตราจารย์ ดร.กิติมา ปรีดีดีลก รองคณบดีคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยอัสสัมชัญ
3. รองศาสตราจารย์ ดร. วิชัย วงษ์ใหญ่ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร
4. รองศาสตราจารย์ ดร. วิเชียร ชิวพิมาย คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น
5. รองศาสตราจารย์ ดร.อรจรรย์ ณ ตะกั่วทุ่ง คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
6. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. พิชญภรณ์ มูลศิลป์ คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
7. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ประนอม รอดคำดี คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

8. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุชาดา วิรัชกุล คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
9. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุกัญญา ชูศิลป์ คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
10. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เอมอร จังศิริพรปกรณ์ ภาควิชาวิจัยการศึกษา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
11. ดร.องอาจ นัยพัฒน์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร
12. ดร.กรรณิกา เจริมเทียนชัย มหาวิทยาลัยศรีปทุม
13. ดร.เบ็ญจา เตากล้า ผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาลเกื้อการุณย์
14. ดร.จวีร์วรรณ มณีแสง คณบดีคณะพยาบาลศาสตร์ วิทยาลัยมิชชั่น
15. พลเรือตรีหญิง ดร. สุภัทรา เอื้อวงศ์ ผู้อำนวยการสำนักประกันคุณภาพการศึกษามหาวิทยาลัยสยาม
16. พันเอก ดร. พร ภิศเกศ ผู้ช่วยอาจารย์ฝ่ายอำนวยการ โรงเรียนเสนาธิการทหารบก
17. นาวาเอกหญิง ดร. อนงค์นุช ภูยานนท์ ที่ปรึกษาวิทยาลัยพยาบาลกองทัพเรือ
18. นาวาโทหญิง ดร. ธนพร แยมสุดา หัวหน้าฝ่ายการศึกษา วิทยาลัยพยาบาลกองทัพเรือ
19. นาวาอากาศโทหญิง ดร.สุพิศ ประสพศิลป์ ประจำกรมแพทย์ฯ วิทยาลัยพยาบาลทหารอากาศ
20. นาวาอากาศโทหญิง ดร. ศิริกัญญา ฤทธิ์แปลก ประจำกรมแพทย์ฯ วิทยาลัยพยาบาลทหารอากาศ
21. พันตรี ดร.บุญชู ใจเชื้อกุล แผนกเตรียมการประเมินผล วิทยาลัยพยาบาลกองทัพบก
22. พันตรีหญิง ดร. วาสนา นัยพัฒน์ ภาควิชาความรู้พื้นฐาน วิทยาลัยพยาบาลกองทัพบก

**รายนามฝ่ายอำนวยการการศึกษา / การพัฒนากำลังพล ของเหล่าทัพ
ผู้อำนวยการและผู้บริหารวิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม**

กรมยุทธศึกษาทหาร

1. พันเอกหญิง ปทุมมาลัย พิณีจันทร์
2. นาวาโทหญิง ดวงกมล สุทธิจิตร

กรมยุทธการทหารบก

1. พันโท สุพจน์ สุขุมะ

กรมกำลังพลทหารอากาศ

1. นาวาอากาศเอก ชนัท รัตนอุบล

กรมกำลังพลทหารเรือ

1. นาวาโท กิตติพงศ์ ทิพย์เสถียร

กรมยุทธศึกษาทหารบก

1. พันโทหญิง ศศิธร มณีแสง

กรมยุทธศึกษาทหารเรือ

1. นาวาเอกหญิง รัญญา แจ็งรักษา

กรมยุทธศึกษาทหารอากาศ

1. นาวาอากาศเอก รังสิต โกสัยดิลก
2. นาวาอากาศโทหญิง อรพินธ์ งามศรี

กรมแพทยทัหารบก

1. พันเอกหญิง มลิวัดย์ เชื้ออรัน
2. พันเอกเกษม ภิญโญชนม์

กรมแพทยทัหารเรือ

1. นาวาเอก คณิน ชุมวรรฐายี

กรมแพทยทัหารอากาศ

1. นาวาอากาศเอก เกียรติศักดิ์ อนุโรจน์

กรมแพทยทัหารเรือ /วิทยาลัยพยาบาลกองทัพเรือ

1. นาวาเอกหญิง ศิริกาญจน์ เผือกเทศ
2. นาวาเอกหญิง อภรณ์ ชูดวง
3. นาวาเอกหญิง อัญชลี สิงหสุด
4. นาวาเอกหญิง วรรณภรณ์ จิตตกุล
5. นาวาเอกหญิง นพรัตน์ หนูบ้านยาง
6. นาวาเอกหญิง ดร.อนงค์นุช ภูยานนท์
7. นาวาเอกหญิง ทิพย์วรรณ เฟื่องระบิล
8. นาวาโทหญิง ดร.ธนพร แย้มสุดา
9. นาวาโทหญิง ศรีศุภรณ์ รุทธิวัฒน์

วิทยาลัยพยาบาลทหารอากาศ

1. นาวาอากาศโทหญิง ดร.สุพิศ ประสพศิลป์
2. นาวาอากาศโทหญิง ดร.ศิริกัญญา ฤทธิ์แปลก
3. นาวาอากาศโทหญิง ดลฤดี โรจน์วิริยะ
4. นาวาอากาศโทหญิง ลำดวน เจริญสมบัติ
5. นาวาอากาศตรีหญิง ดร.ภัทรรณณ์ ภัทรโยธิน
6. นาวาอากาศตรีหญิง อังชลิ เอกไพคุณ

วิทยาลัยพยาบาลกองทัพบก

1. พลตรีหญิงคุณหญิง รัชนิกร คงอุทัยกุล
2. พันเอกหญิง เรณู ประทุมมณี
3. พันเอกหญิง ดร.อรนันทน์ หาญยุทธ
4. พันเอกหญิง นิทรา ทหารวานิช
5. พันเอกหญิง อัญชลี ฤกษ์งาม
6. พันเอกหญิง สมใจ ททรัพย์ฟวง
7. พันเอกหญิง วีณา ชียงคบุตร
8. พันเอกหญิง สมพิศ พรหมเดช
9. พันโทหญิง ดร.นงพิมพ์ นิมิตรอนันท์



ภาคผนวก ข.

1. แบบสัมภาษณ์และเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิเคราะห์งาน
2. แบบสอบถามความคิดเห็นแบบการกำหนดหน้าที่และคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง
3. แบบสัมภาษณ์ด้านบทบาททางวิชาการ
4. แบบสอบถามวัดบทบาททางวิชาการ
5. แบบสัมภาษณ์การปฏิบัติบทบาททางวิชาการ
6. แบบประเมินรูปแบบการพัฒนาผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม ด้านบทบาททางวิชาการ

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

แบบสัมภาษณ์และเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิเคราะห์งาน ตำแหน่งผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม

คำชี้แจง

แบบสัมภาษณ์นี้ใช้สำหรับสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับลักษณะงาน หน้าที่ความรับผิดชอบ ในตำแหน่งผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงกลาโหม เพื่อประโยชน์ทางวิชาการในด้านวิเคราะห์งาน

ความนำ

ปัจจุบันกระแสการเปลี่ยนแปลงในสังคมโลกเป็นไปอย่างรวดเร็ว และดำเนินไปต่อเนื่องตลอดเวลา อันจะส่งผลกระทบต่อการจัดการศึกษาได้ ดังนั้นการบริหารการศึกษาของสถานศึกษา จึงต้องมีการเปลี่ยนแปลงให้สอดคล้องกับสภาพของสังคมที่เปลี่ยนแปลง อีกทั้งพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ที่ให้ไว้ ณ วันที่ 14 สิงหาคม พ.ศ. 2542 ได้มีผลบังคับใช้ในการจัดการศึกษาทั่วทั้งประเทศ ด้วยเหตุนี้ผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงกลาโหม ในฐานะที่เป็นผู้บริหารระดับสูงของวิทยาลัยพยาบาล มีบทบาทหน้าที่ในการบริหารการศึกษา ตามภารกิจของวิทยาลัยพยาบาล และตามนโยบายของผู้บังคับบัญชา ก็จะได้รับผลกระทบด้วย จึงจำเป็นต้องมีการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาด้านบทบาทผู้นำทางวิชาการ เพื่อให้สอดคล้องทันกับการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

แบบสัมภาษณ์เพื่อการวิเคราะห์งาน
ตำแหน่งผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม

ผู้ให้สัมภาษณ์

วันที่สัมภาษณ์

ประเด็นที่สัมภาษณ์

1. ท่านคิดว่าลักษณะงาน หน้าที่ความรับผิดชอบของผู้ผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงกลาโหม มีอะไรบ้าง แยกตามประเด็นย่อยต่อไปนี้

1.1 งานและภารกิจประจำวันที่ต้องรับผิดชอบปฏิบัติหน้าที่.....

.....

1.2 งานที่เกี่ยวข้องกับหน้าที่ประจำวันและได้รับมอบหมายเป็นครั้งคราว

.....

1.3 งานที่ไม่เกี่ยวข้องกับหน้าที่และได้รับมอบหมายเป็นพิเศษ

.....

2. สายการบังคับบัญชาในการบริหารงาน และการปฏิบัติงานของผู้ผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงกลาโหม เป็นอย่างไร

2.1 การปกครองบังคับบัญชา (ระบุตำแหน่งและจำนวนผู้ใต้บังคับบัญชา)

.....

2.2 การเป็นผู้ใต้บังคับบัญชา (ระบุตำแหน่งผู้บังคับบัญชาระดับสูง)

.....

2.3 เรื่องที่สามารถใช้ดุลพินิจตัดสินใจได้โดยไม่ต้องขอความเห็นชอบจากผู้บังคับบัญชา ระดับเหนือขึ้นไป มีอำนาจสั่งการในด้านใด

.....

2.4 เรื่องที่ต้องรายงานเสนอต่อผู้บังคับบัญชา เพื่อขออนุมัติ

.....

3. ท่านคิดว่า ในการปฏิบัติงานของผู้ผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงกลาโหม ควรจะยึดแนวทางการปฏิบัติงาน และหลักปฏิบัติงานอะไรบ้าง

.....

4. ท่านคิดว่าในลักษณะงานของผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงกลาโหม จะต้องมีการติดต่อประสานงานกับหน่วยงานใดบ้าง ในเรื่องอะไร เพราะอะไร
-
5. ท่านคิดว่าผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงกลาโหม ควรมีคุณสมบัติ มีคุณวุฒิ การศึกษาและสาขาวิชา ความรู้ความสามารถและประสบการณ์ในการทำงานในเรื่องใด จึงจะเหมาะสมกับตำแหน่ง และสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ
-
6. ท่านคิดว่าผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงกลาโหม ควรมีทักษะด้านใด ในการปฏิบัติงาน
7. ท่านคิดการฝึกอบรมและการพัฒนามีความสำคัญและจำเป็นสำหรับผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงกลาโหม หรือไม่ และท่านคิดว่า หลักสูตร วิธีการและกลยุทธ์ใดที่เหมาะสมกับการฝึกอบรมและพัฒนา เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานที่รับผิดชอบได้
-
8. ท่านคิดว่าวัสดุอุปกรณ์ใดและเทคโนโลยีสารสนเทศประเภทใด ที่มีความจำเป็นและช่วยในการปฏิบัติงานของ ผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงกลาโหม
-
9. ท่านคิดว่าบรรยากาศและสภาพแวดล้อมของการทำงานรวมทั้งความปลอดภัยและอันตราย ในการปฏิบัติงานของ ผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงกลาโหม เป็นอย่างไร
-
10. ข้อมูลเพิ่มเติมและข้อเสนอแนะเพื่อเป็นประโยชน์ต่อการวิเคราะห์งานของผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงกลาโหม
-

แบบสอบถาม

ความคิดเห็นผลสรุปฉบับร่าง แบบการกำหนดหน้าที่และคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง ผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม

คำชี้แจง

จากการวิเคราะห์งานของตำแหน่งผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงกลาโหม เกี่ยวกับลักษณะงานหน้าที่ความรับผิดชอบ การบังคับบัญชา หลักการระเบียบปฏิบัติงาน ความรู้ ความสามารถ คุณสมบัติและประสบการณ์ รวมทั้งทักษะในการปฏิบัติงาน โดยการวิเคราะห์เอกสาร การสังเกตและการสัมภาษณ์ ได้นำมาสรุปโดยวิเคราะห์เนื้อหา จัดทำเป็นแบบการกำหนดหน้าที่และคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง ผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม ผู้วิจัยจึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านในฐานะเป็นบริหารการศึกษาทางการพยาบาล / ผู้บริหารทางการศึกษา / ผู้บริหารทางการทหาร / และนักวิชาการ ที่ประสบความสำเร็จทางด้านการบริหาร และมีความเชี่ยวชาญชำนาญ ได้โปรดพิจารณาให้ความคิดเห็น และข้อเสนอแนะ ในผลสรุปฉบับร่างแบบการกำหนดหน้าที่และคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง ผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม

แบบสอบถามแบ่งเป็น 3 ส่วน

ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคล

1. ปัจจุบันท่านดำรงตำแหน่ง
2. ท่านปฏิบัติงานในตำแหน่งนี้มาเป็นเวลา ปี
3. ประสบการณ์ทางการบริหาร / ทางการศึกษา

.....
.....
.....

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามความคิดเห็นในลักษณะงาน หน้าที่ความรับผิดชอบ ของ
ผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม

คำแนะนำ

ขอความกรุณาท่านเสนอความคิดเห็นด้านความเหมาะสมในลักษณะงาน หน้าที่
ความรับผิดชอบของผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม โดยใส่เครื่องหมาย /
ลงในช่องว่าง พร้อมทั้งกรุณาให้เหตุผลและข้อเสนอแนะในกรณีที่ไม่เหมาะสม

ลักษณะงานหน้าที่ความรับผิดชอบ	เหมาะ สม	ไม่ แน่ใจ	ไม่ เหมาะ สม	เหตุผลและข้อเสนอแนะ
<p>งานหลัก</p> <p>มีหน้าที่รับผิดชอบในฐานะผู้บริหารสูงสุดของวิทยาลัย พยาบาล ที่ผลิตพยาบาลระดับปริญญาตรี รับผิดชอบหน้าที่ใน งานบริหารร้อยละ 90 ที่ครอบคลุมงานบริหารวิชาการ งาน บริหารบุคคล งานบริหารงบประมาณ งานบริหารธุรการ และ รับผิดชอบหน้าที่งานอื่น ๆ ร้อยละ 10 ตามภารกิจของวิทยาลัย พยาบาล คือ ผลิตและพัฒนาบุคลากรทางการพยาบาล ให้แก่ กองทัพและดำเนินการวิจัยพัฒนา พร้อมทั้งปกครองบังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาและนักเรียนพยาบาล</p>				
<p>งานด้านการบริหาร</p> <p>1. ร่วมกับผู้บริหารระดับกรมแพทย์ วางแผนจัดอัตรากำลังพล ในวิทยาลัย ให้พอเพียงและเหมาะสม</p>				
<p>2. บริหารราชการของวิทยาลัยพยาบาล ตามนโยบายที่ได้รับ มอบหมายจากกองทัพให้ประสบความสำเร็จ บรรลุตาม เป้าหมายพันธกิจที่กำหนด</p>				
<p>3. ปกครองบังคับบัญชาผู้ใต้บังคับบัญชาให้ปฏิบัติงานตาม ภารกิจของวิทยาลัยพยาบาล</p>				
<p>4. กำหนดนโยบาย และแผนงาน ควบคุม ติดตาม และ แก้ปัญหาเกี่ยวกับการดำเนินงาน รวมทั้งปรับแผนงาน หรือพัฒนาวิธีการดำเนินงานของงานในความรับผิดชอบ</p>				
<p>5. มอบหมายงานแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา ให้ปฏิบัติดำเนินการ พร้อมกำกับติดตามตรวจสอบความก้าวหน้าของงาน</p>				

ลักษณะงานหน้าที่ความรับผิดชอบ	เหมาะสม	ไม่ แน่ใจ	ไม่ เหมาะสม	เหตุผลและข้อเสนอแนะ
6. ให้คำปรึกษา แนะนำ และช่วยแก้ไขปัญหา ตัดสินใจ เกี่ยวกับการปฏิบัติงานให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชา				
7. เป็นผู้นำในการพัฒนาหน่วยงานและการจัดการศึกษาของ วิทยาลัยพยาบาลให้อยู่ในระดับมาตรฐานเป็นที่ยอมรับทั้ง ภายในกองทัพและภายนอกกองทัพ				
8. กระตุ้นและสนับสนุนบุคลากรในการปฏิบัติงาน รวมทั้ง พัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน ให้ทันกับความต้องการของสังคมที่เปลี่ยนแปลง				
9. สนับสนุนและส่งเสริมทางด้านวิชาการ การวิจัย การผลิตผล งานทางวิชาการให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชา				
10. สร้างบรรยากาศทางวิชาการ และความกระตือรือร้นแก่ ผู้ใต้บังคับบัญชาในการปฏิบัติงาน				
11. ประสานงานระหว่างหน่วยงานทั้งในกองทัพและนอก กองทัพ เพื่อให้การปฏิบัติงานตามภารกิจสำเร็จได้				
12. สนับสนุนและสรรหางบประมาณในการบริหารให้ได้ตาม ความต้องการ				
13. ส่งเสริมสนับสนุนให้ความร่วมมือด้านบริการการศึกษา กิจกรรมนักเรียน แก่คณาจารย์และนักเรียน				
14. สรรหาและสนับสนุนปัจจัยเกื้อหนุนทางการศึกษาให้มีความ พอเพียงและทันสมัย				
15. กำกับควบคุมและประเมินผลการดำเนินงานของวิทยาลัย พยาบาล และการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชา				
16. รายงานผลงาน ปัญหาข้อขัดข้อง และวิธีการแก้ปัญหาใน การดำเนินงานรวมทั้งนำเสนอข้อมูลหรือข้อเสนอแนะเกี่ยว กับการดำเนินงานในความรับผิดชอบต่อผู้บังคับบัญชา				

ลักษณะงานหน้าที่ความรับผิดชอบ	เหมาะสม	ไม่ แน่ใจ	ไม่ เหมาะสม	เหตุผลและข้อเสนอแนะ
<p>งานด้านอื่น ๆ</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. ปฏิบัติงานเกี่ยวกับการสอนหรือฝึกอบรม และให้ความรู้ทางวิชาการรวมทั้งนิเทศการสอนในสาขาวิชาที่มีความเชี่ยวชาญ ที่ได้กำหนดไว้ในหลักสูตรของวิทยาลัยพยาบาล 2. เป็นวิทยากรหรือผู้อภิปรายเกี่ยวกับวิชาการ การบริการให้ความรู้ทางวิชาการแก่สังคม 3. ศึกษาค้นคว้าและวิจัยทางด้านการพยาบาล การจัดการศึกษา เพื่อพัฒนางาน ของวิทยาลัยให้มีประสิทธิภาพและมีมาตรฐานทางวิชาการสูงขึ้นอย่างต่อเนื่อง 4. ให้คำปรึกษา แนะนำชี้แจงแก่ผู้ที่เกี่ยวข้อง และติดต่อประสานงานกับส่วนราชการ หรือผู้ที่เกี่ยวข้องในเรื่องที่เกี่ยวกับงานในความรับผิดชอบ 5. เป็นผู้แทนของวิทยาลัยพยาบาลในการเป็นคณะกรรมการ คณะอนุกรรมการหรือคณะทำงานในเรื่องที่เกี่ยวกับงานในความรับผิดชอบตามที่ได้รับมอบหมาย 6. เข้าร่วมและสนับสนุนในงานกิจกรรม งานพิธีต่าง ๆ ของหน่วยงานทั้งในและนอกกองทัพ รวมทั้งในชุมชน 7. ปฏิบัติงานอื่น ๆ ตามที่ผู้บังคับบัญชามอบหมาย 				

คุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง	เหมาะสม	ไม่ แน่ใจ	ไม่ เหมาะสม	เหตุผลและข้อเสนอแนะ
<p>คุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. มีวุฒิการศึกษาขั้นต่ำระดับปริญญาโท ในสาขาทางการพยาบาล / ทางการบริหาร / ทางการศึกษา / และสาขาอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง 2. เป็นพยาบาลวิชาชีพ และเป็นสมาชิกขององค์กรวิชาชีพ 3. มีคุณธรรมจริยธรรมและมีความมุ่งมั่นในการบริหาร 4. มีความเป็นผู้นำทางวิชาการ และมีวิสัยทัศน์ในการบริหาร 				

คุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง	เหมาะสม	ไม่ แน่ใจ	ไม่ เหมาะสม	เหตุผลและข้อเสนอแนะ
5. มีความรู้ความเข้าใจในหลักการบริหารการศึกษา และมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับพระราชบัญญัติ นโยบาย ระเบียบข้อบังคับต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาทางการพยาบาล และการจัดการศึกษาทางการทหาร				
6. มีความรู้ความสามารถทางวิชาการในการสอน การทำวิจัย การผลิตตำรา ผลงานทางวิชาการ และสามารถให้ความรู้ คำปรึกษา คำแนะนำในงานวิจัยได้				
7. มีความรู้ความชำนาญเฉพาะทางในการพยาบาล และสามารถเป็นแบบอย่างที่ดีในความรู้ ความชำนาญนั้น				
8. มีประสบการณ์ในการบริหารงานที่วิทยาลัยพยาบาล อย่างน้อยเป็นเวลา 2 ปี และมีประสบการณ์การสอน อย่างน้อย 5 ปี				
9. มีประสบการณ์เป็นผู้บริหารงานที่ประสบความสำเร็จ และมีการเติบโตตามสายงานการบริหารมาอย่างน้อย 10 ปี				
10. มีความรู้ความสามารถในหลักการบริหารงานบุคคล และ ความรู้ความสามารถในการบริหารจัดการ				
11. มีการครองชั้นยศทางการทหารตามที่กำหนด และมีระเบียบ วินัยทหารที่ดี และมีความรู้ความเข้าใจในสายงานทางการทหาร และสามารถปกครองบังคับบัญชาได้				
12. มีภาวะผู้นำ และความเป็นผู้นำทางวิชาการ				
13. มีความมุ่งมั่นในการพัฒนาตนเอง และเรียนรู้ตลอดชีวิต				
14. มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ สามารถนำการเปลี่ยนแปลงที่ดี เพื่อการพัฒนางาน				
15. มีความสามารถในการสื่อสาร และมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีในการบริหาร				
16. มีความสามารถในการแก้ไขปัญหา การตัดสินใจเป็นอย่างดี				
17. เป็นที่ยอมรับไว้วางใจ ทั้งของผู้ใต้บังคับบัญชา และ ผู้ใต้บังคับบัญชา				

แบบสัมภาษณ์ความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ
ด้านบทบาททางวิชาการของผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาล
สังกัดกระทรวงกลาโหม

ความนำ

ปัจจุบันกระแสการเปลี่ยนแปลงในสังคมโลกเป็นไปอย่างรวดเร็ว และดำเนินการต่อเนื่องตลอดเวลา อันจะส่งผลกระทบต่อการจัดการศึกษาได้ ดังนั้นการบริหารการศึกษาของสถานศึกษา จึงต้องมีการเปลี่ยนแปลงให้สอดคล้องกับสภาพของสังคมที่เปลี่ยนไป อีกทั้งพระราชบัญญัติวิชาชีพการพยาบาลและการผดุงครรภ์ (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2540 และนโยบายการปฏิรูประบบสุขภาพ รวมทั้งพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ที่ให้ไว้ ณ วันที่ 12 สิงหาคม พ.ศ. 2542 ได้มีผลบังคับใช้ในการจัดการศึกษาทั่วทั้งประเทศ ด้วยเหตุนี้ผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงกลาโหม ในฐานะที่เป็นผู้บริหารระดับสูงของวิทยาลัยพยาบาล มีบทบาทหน้าที่ในการบริหารการศึกษา ตามภารกิจของวิทยาลัยพยาบาล และตามนโยบายของผู้บังคับบัญชา ก็จะได้รับผลกระทบด้วย จึงจำเป็นต้องมีการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาด้านบทบาททางวิชาการ เพื่อให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว

คำชี้แจง

การสัมภาษณ์เพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลในครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อต้องการทราบความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ ผู้เชี่ยวชาญทางการศึกษา เกี่ยวกับบทบาททางวิชาการ และสมรรถนะทางวิชาการของผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม เพื่อจะได้ใช้เป็นข้อมูลพื้นฐานเพื่อกำหนดกรอบบทบาททางวิชาการ เพื่อสร้างแบบสอบถามและการสร้างรูปแบบการพัฒนาผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหมด้านบทบาททางวิชาการ

แบบสัมภาษณ์ความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ
ด้านบทบาททางวิชาการของ ผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม

ผู้ให้สัมภาษณ์

ตำแหน่งปัจจุบัน

วันที่สัมภาษณ์

1. ท่านคิดว่างานวิชาการในวิทยาลัยพยาบาลโดยทั่วไปมีอะไรบ้าง

2. ท่านคิดว่างานวิชาการในวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงกลาโหม มีอะไรบ้าง

3. ท่านคิดว่าบทบาทของผู้อำนวยการ / คณบดี ในการบริหารงานวิชาการ ในสถาบันการศึกษา
 พยาบาลมีอะไรบ้าง

4. ท่านคิดว่าบทบาททางวิชาการ ของผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงกลาโหม
 ควรจะมีบทบาทอะไรบ้าง เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้ลุล่วง มีประสิทธิภาพประสิทธิผล และ
 ได้สอดคล้องกับเจตนารมณ์ของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ข้อบังคับสภา
 การพยาบาล (ว่าด้วยการรับรองสถาบันการศึกษาวิชาชีพการพยาบาลและการผดุงครรภ์
 พ.ศ. 2528) พระราชบัญญัติวิชาชีพการพยาบาลและการผดุงครรภ์ (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2540
 และแนวทางการประกันคุณภาพการศึกษาสถาบันการศึกษาของกองทัพ และนโยบาย
 การศึกษาของกองทัพ พ.ศ. 2545 – 2549

5. ท่านคิดว่าบทบาททางวิชาการในแต่ละบทบาท ผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาล สังกัด
 กระทรวงกลาโหม ควรจะมีสมรรถนะใดบ้างที่จำเป็นในการที่จะเอื้อให้การปฏิบัติหน้าที่ตาม
 บทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด

6. ท่านคิดว่าปัจจัยที่ส่งเสริมและปัจจัยที่เป็นอุปสรรคต่อการพัฒนาบทบาททางวิชาการ
 ของผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงกลาโหม มีปัจจัยใดบ้างและจะมีวิธีการ /
 กลยุทธ์ในการพัฒนาบทบาททางวิชาการ ได้อย่างไร

แบบสอบถามวัดบทบาททางวิชาการของผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงกลาโหม

คำชี้แจง

1. การวิจัยเรื่องการนำเสนอรูปแบบการพัฒนาผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหมด้านบทบาททางวิชาการ เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาลักษณะคุณลักษณะวิชาชีพบัณฑิต มีวัตถุประสงค์เพื่อนำเสนอรูปแบบการพัฒนาผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหมด้านบทบาททางวิชาการ

2. ผู้ตอบแบบสอบถาม คือผู้บริหารวิทยาลัยพยาบาลและอาจารย์พยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม ประกอบด้วย ผู้บริหารทุกระดับและอาจารย์พยาบาลทุกท่าน

3. แบบสอบถามฉบับนี้ใช้เก็บรวบรวมข้อมูลโดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อการศึกษาบทบาททางวิชาการของผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม ซึ่งคำตอบจากแบบสอบถามนี้ใช้เป็นข้อมูลเพื่อการวิจัยเท่านั้น การวิเคราะห์และการนำเสนอจะจัดทำเป็นภาพรวม ดังนั้นคำตอบจากแบบสอบถามจึงไม่ส่งผลกระทบต่อการปฏิบัติหน้าที่แต่อย่างใด

4. เพื่อให้แบบสอบถามฉบับนี้มีความสมบูรณ์ครบถ้วน จึงขอความกรุณาท่านโปรดตอบแบบสอบถามและให้ข้อมูลตามสภาพความเป็นจริง และโปรดตอบให้ครอบคลุมทุกข้อ จึงจะเป็นคำตอบที่สมบูรณ์ และนำไปใช้ในการประมวลผลได้ และขอความกรุณาส่งแบบสอบถามคืนได้ที่ผู้รับผิดชอบฝ่ายวิจัย ในวิทยาลัยพยาบาลของท่าน ภายในวันที่ 21 สิงหาคม 2546

5. แบบสอบถามฉบับนี้มี 2 ส่วน คือ

ส่วนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 2 คำถามเกี่ยวกับบทบาททางวิชาการของผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม ตามแนวคิดบทบาทผู้นำที่มาจากแนวคิดของ Griffiths และนักวิชาการอื่นๆ และจากการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ ซึ่งวิเคราะห์ประกอบด้วย 7 ด้าน โดยประยุกต์ใช้กับงานวิชาการคือ

2.1 บทบาทผู้นำ

- 1) บทบาทเป็นผู้มีความคิดริเริ่มในงานวิชาการ
- 2) บทบาทเป็นผู้ปรับปรุงพัฒนางานวิชาการ
- 3) บทบาทเป็นผู้ให้การยอมรับและสนับสนุนงานวิชาการ
- 4) บทบาทเป็นผู้แนะนำและให้ความช่วยเหลืองานวิชาการ
- 5) บทบาทเป็นนักพูดในงานวิชาการ

6) บทบาทเป็นผู้ประสานงานในงานวิชาการ

7) บทบาททางสังคมในงานวิชาการ

2.2 บทบาททางวิชาการที่วิเคราะห์จากหลักการและแนวคิดของนักวิชาการ สถานศึกษา นโยบายการศึกษาของกองทัพ พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และข้อกำหนดของ สภาการพยาบาล ซึ่งวิเคราะห์ได้ 9 ด้านคือ

1) งานบริหารหลักสูตร

2) งานการจัดการเรียนการสอน

3) งานสื่อการเรียนการสอน ห้องสมุดและปัจจัยเกื้อหนุน

4) งานวัดและประเมินผลการเรียน

5) งานนิเทศและพัฒนาคณาจารย์

6) งานวิจัยและผลิตผลงานวิชาการ

7) งานบริการวิชาการแก่สังคม

8) งานทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม

9) งานประกันคุณภาพการศึกษา

6. การตอบแบบสอบถามในส่วนที่ 1 ขอให้ท่านใส่เครื่องหมาย ✓ ลงใน () หน้า ข้อความตามข้อเท็จจริง และเพิ่มเติมรายละเอียดตามประเด็นเฉพาะที่ขอให้ระบุไว้ในข้ออื่น ๆ

7. การตอบแบบสอบถามในส่วนที่ 2 ขอให้ท่านระบุถึงบทบาทที่ท่านคาดหวังกับบทบาทที่ท่านเห็นว่าได้ปฏิบัติจริงในปัจจุบัน ในการปฏิบัติงานด้านวิชาการของผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม ในสถาบันการศึกษาของท่านในช่วงระยะเวลา 5 ปีที่ผ่านมา (ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2540 ถึงปัจจุบัน) โดยพิจารณาตามประเด็นในแต่ละข้อซึ่งมีระดับความคิดเห็น ทั้งสองด้านเป็น 5 ระดับ จากระดับมากที่สุดจนถึงระดับน้อยที่สุด

8. การระบุความคิดเห็นในแบบสอบถามแต่ละข้อในแต่ละบทบาทขอให้ระบุโดยเกณฑ์ ดังนี้

บทบาทที่ท่านเห็นว่าเป็นระดับการปฏิบัติงานจริง	ระดับ ความเห็น คิด	บทบาทที่ท่านคาดหวังว่าควรจะเป็น
ปฏิบัติจริงในระดับมากที่สุด	5	ควรปฏิบัติในระดับมากที่สุด
ปฏิบัติจริงในระดับมาก	4	ควรปฏิบัติในระดับมาก
ปฏิบัติจริงในระดับปานกลาง	3	ควรปฏิบัติในระดับปานกลาง
ปฏิบัติจริงในระดับน้อย	2	ควรปฏิบัติในระดับน้อย
ปฏิบัติจริงในระดับน้อยที่สุด	1	ควรปฏิบัติในระดับน้อยที่สุด

แบบสอบถาม
ความคิดเห็นด้านบทบาททางวิชาการของผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาล
สังกัดกระทรวงกลาโหม

.....

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง

โปรดใส่เครื่องหมาย ✓ ลงใน () หน้าข้อความตามข้อเท็จจริง และเพิ่มเติมรายละเอียดตามประเด็นเฉพาะที่ขอให้ระบุไว้ในข้ออื่น

1. ปัจจุบันท่านดำรงตำแหน่ง
 - () รอง / ผู้ช่วย ผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาล
 - () รอง / ผู้อำนวยการกอง หรือรอง / หัวหน้าฝ่าย
 - () หัวหน้าภาควิชา / แผนก
 - () อาจารย์พยาบาล
 - () อื่น ๆ โปรดระบุ

2. ท่านปฏิบัติงานที่วิทยาลัยพยาบาลเป็นเวลา

() ต่ำกว่า 5 ปี	() 6 – 10 ปี
() 11 – 15 ปี	() 16 – 20 ปี
() 21 – 25 ปี	() 26 ปีขึ้นไป

3. ปัจจุบันท่านอายุ

() ต่ำกว่า 30 ปี	() 31 – 35 ปี
() 36 – 40 ปี	() 41 – 45 ปี
() 46 – 50 ปี	() 51 – 55 ปี
() 56 ปีขึ้นไป	

4. คุณวุฒิทางการศึกษาสูงสุด

() ต่ำกว่าปริญญาตรี	() ปริญญาตรี
() ปริญญาโท	() ปริญญาเอก

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับบทบาททางวิชาการของผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาลสังกัด
กระทรวงกลาโหม

คำชี้แจง

แบบสอบถามทุกข้อให้ท่านพิจารณาทั้งสองด้าน

1. บทบาทที่ปฏิบัติจริง หมายถึง การปฏิบัติงานจริงของผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาล
ที่ได้กระทำต่อท่าน หรือท่านได้พบเห็นการกระทำนั้น ท่านเห็นว่าผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาล
ได้ปฏิบัติงานจริงในเรื่องที่ระบุไว้ในแต่ละข้อนั้นมากน้อยเพียงใด
2. บทบาทที่คาดหวัง หมายถึง ความคิดเห็นส่วนตัวของท่านที่มีต่อการปฏิบัติงานของ
ผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาลในเรื่องที่ระบุไว้ ท่านต้องการที่จะให้ผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาล
ของท่าน ปฏิบัติงานในเรื่องที่ระบุไว้ในแต่ละข้อนั้นมากน้อยเพียงใด

โปรดกาเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องระดับของบทบาทที่ปฏิบัติจริง และระดับของ
บทบาทที่คาดหวังในการปฏิบัติงานด้านวิชาการของผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาลสังกัด
กระทรวงกลาโหมในสถาบันการศึกษาของท่าน ในช่วงระยะเวลา 5 ปี ที่ผ่านมา (ตั้งแต่ปี
พ.ศ.2540 ถึงปัจจุบัน) ในแต่ละข้อคำถาม ดังตัวอย่างต่อไปนี้

ข้อ	บทบาททางวิชาการของผู้อำนวยการวิทยาลัย พยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม	ระดับของบทบาท ที่ปฏิบัติจริง					ระดับของบทบาท ที่คาดหวัง					
		1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	
0.	ปฐมนิเทศคณาจารย์ใหม่เกี่ยวกับเรื่องของ หลักสูตร		✓								✓	
00.	พัฒนาคุณวุฒิคณาจารย์											

จาก (0.) บทบาททางวิชาการของผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาลในเรื่อง “ปฐมนิเทศ
คณาจารย์ใหม่เกี่ยวกับเรื่องของหลักสูตร” ผู้ตอบเห็นว่าผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาล ปฏิบัติจริง
ในเรื่องนี้น้อย จึงขีด ✓ ลงในช่องที่ 2 ของบทบาทที่ปฏิบัติจริง และผู้ตอบต้องการให้
ผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาล ปฏิบัติงานเดียวกันนี้มากกว่าที่ทำอยู่จริง คือต้องการให้
ผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาลกระทำในระดับมากจึงขีด ✓ ในช่องที่ 4 ของบทบาทที่คาดหวัง

ข้อ	บทบาททางวิชาการของผู้บริหารวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงกลาโหม	ระดับของบทบาท ที่ปฏิบัติจริง					ระดับของบทบาท ที่คาดหวัง				
		1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
23.	ดำเนินการให้มีการปรับปรุงและพัฒนาข้อสอบ จัดทำข้อสอบมาตรฐาน										
24.	ปรับปรุงพัฒนาการนิเทศการเรียนการสอนเป็นระยะ ๆ อย่างต่อเนื่อง										
25.	ปรับปรุงพัฒนาการพัฒนาคุณาจารย์อย่างเป็นแบบแผนและให้เกิดการปฏิบัติอย่างจริงจัง										
26.	จัดให้มีการปรับปรุงและพัฒนาแผนการผลิตและการดำเนินการเกี่ยวกับงานวิจัยและงานทางวิชาการ										
27.	พัฒนาปรับปรุงตรวจสอบการประเมินความก้าวหน้างานวิจัยงานผลิตผลงานทางวิชาการ										
28.	ปรับปรุงพัฒนาวิธีการให้บริการวิชาการแก่สังคม										
29.	พัฒนาและปรับปรุงการบูรณาการเรื่องการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมมาใช้ในกิจกรรมงานวิชาการทุกด้าน										
30.	ปรับปรุงพัฒนาเกณฑ์มาตรฐานคุณภาพการศึกษา ให้มีการผสมผสานของแนวคิด หลักการและระเบียบทางการทหารทางวิชาชีพการพยาบาลและทางการศึกษา										
31.	จัดให้มีการตรวจสอบประเมินผลการประกันคุณภาพการศึกษาและให้มีการดำเนินการนำผลที่ได้จากการประเมินผลไปปรับปรุงแก้ไข พัฒนาระบบการประกันคุณภาพการศึกษา										
3.บทบาทเป็นผู้ให้การยอมรับและสนับสนุนงานวิชาการ											
32.	ยอมรับและสนับสนุนให้คณาจารย์มีส่วนร่วมในการบริหารหลักสูตร										
33.	สนับสนุนให้คณาจารย์มีส่วนร่วมในการพัฒนาการจัดการเรียนการสอนด้วยการบริหารแบบมีส่วนร่วมและทำงานเป็นทีม										
34.	ให้การยอมรับและสนับสนุนทรัพยากรด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อการใช้งานทางวิชาการตามที่คณาจารย์และผู้เรียนต้องการ										

แบบสัมภาษณ์ความคิดเห็น
ด้านบทบาททางวิชาการของผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม

1. ข้อมูลสถานภาพส่วนบุคคล
 - 1.1 ปัจจุบันท่านดำรงตำแหน่ง
 - 1.2 ท่านปฏิบัติงานที่วิทยาลัยพยาบาลมาเป็นเวลา ปี
 - 1.3 ประสบการณ์การทำงานที่วิทยาลัยพยาบาล ปี
2. ท่านคิดว่าบทบาททางวิชาการของผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม ใน 7 ด้าน มีการปฏิบัติงานในแต่ละบทบาทอย่างไร
 - 2.1 บทบาทเป็นผู้มีความคิดริเริ่มในงานวิชาการ
 - 2.2 บทบาทเป็นผู้ปรับปรุงพัฒนางานวิชาการ
 - 2.3 บทบาทเป็นผู้ให้การยอมรับและสนับสนุนงานวิชาการ
 - 2.4 บทบาทเป็นผู้แนะนำและให้ความช่วยเหลือในงานวิชาการ
 - 2.5 บทบาทเป็นนักพูดในงานวิชาการ
 - 2.6 บทบาทเป็นผู้ประสานงานในงานวิชาการ
 - 2.7 บทบาททางสังคมในงานวิชาการ
3. ท่านคิดว่าปัจจัยใดที่เอื้อและเป็นอุปสรรคในการปฏิบัติงานด้านบทบาททางวิชาการของผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม

.....
4. ท่านคิดว่าบทบาททางวิชาการของผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม บทบาทใดที่มีความสำคัญในการปฏิบัติงานและควรพัฒนาให้มีขึ้นเพื่อเอื้อให้เกิดประสิทธิภาพประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน (กรุณาเรียงลำดับความสำคัญ)
 - 4.1
 - 4.2
 - 4.3
 - 4.4
 - 4.5
 - 4.6
 - 4.7

แบบประเมิน
รูปแบบการพัฒนาผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงกลาโหม
ด้านบทบาททางวิชาการ

คำชี้แจง

1. การวิจัยนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาลักสูตรครุศาสตร์ดุขฎิบัณฑิต (บริหารการศึกษ) คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย มีวัตถุประสงค์เพื่อนำเสนอรูปแบบการพัฒนาผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหมด้านบทบาททางวิชาการ ซึ่งผู้วิจัยได้ออกแบบขึ้นโดยใช้ข้อมูลตามคำบรรยายลักษณะงาน และบทบาททางวิชาการของผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม ที่ผู้วิจัยได้มาจากการศึกษาในส่วนแรกของงานวิจัย ครั้งนี้โดยผู้วิจัยได้รวบรวมข้อมูลด้านการวิเคราะห์งานในตำแหน่งผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม บทบาททางวิชาการตามแนวคิดต่าง ๆ ได้บทบาททางวิชาการของผู้ผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงกลาโหม 7 บทบาท และหาความแตกต่างบทบาททางวิชาการของผู้ผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม ที่ปฏิบัติจริงและคาดหวัง พบว่ามีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติทั้ง 7 บทบาท โดยเรียงลำดับค่าคะแนน T สูงที่สุดตามลำดับได้ดังนี้

- 1.1 บทบาทเป็นผู้มีความคิดริเริ่มในงานวิชาการ
- 1.2 บทบาทเป็นผู้ปรับปรุงพัฒนางานวิชาการ
- 1.3 บทบาทเป็นนักพูดในงานวิชาการ
- 1.4 บทบาทเป็นผู้ประสานงานในงานวิชาการ
- 1.5 บทบาทเป็นผู้แนะนำและให้ความช่วยเหลืองานวิชาการ
- 1.6 บทบาทเป็นผู้ให้การยอมรับและสนับสนุนงานวิชาการ
- 1.7 บทบาททางสังคมในงานวิชาการ

2. แบบประเมินมีวัตถุประสงค์เพื่อสำรวจความคิดเห็นของท่านในฐานะเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ ด้านการจัดการศึกษาพยาบาล และ / หรือ ด้านการบริหารการศึกษ และ/หรือการวัดการประเมินผล การวิจัย และ / ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ โดยสอบถามความคิดเห็นของท่านเกี่ยวกับความเหมาะสม และความเป็นไปได้ของรูปแบบการพัฒนาผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหมด้านบทบาททางวิชาการ ตามรูปแบบที่ผู้วิจัยได้ออกแบบขึ้น

3. ข้อคำถามแบบประเมินรูปแบบการพัฒนาผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาลสังกัด
กระทรวงกลาโหม ด้านบทบาททางวิชาการ จำแนกเป็น 3 ตอน คือ

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามที่ถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคล สถานภาพทั่วไป

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามที่ถามความคิดเห็นเกี่ยวกับความเหมาะสมของโครงสร้างและองค์ประกอบของรูปแบบ และความเป็นไปได้ในการนำไปประยุกต์ใช้ในการพัฒนาผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหมด้านบทบาททางวิชาการ

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามที่ผู้ตอบให้ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเพื่อการปรับปรุงแก้ไขรูปแบบการพัฒนาผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหมด้านบทบาททางวิชาการ ให้มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

4. เพื่อให้แบบประเมินมีความสมบูรณ์ **โปรดตอบทุกข้อ** และขอความกรุณาส่งคืนผู้วิจัยก่อนวันที่ 20 มกราคม 2547

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณอย่างสูงที่ท่านได้กรุณานอนุเคราะห์และสละเวลาอันมีค่าในการตอบคำถาม ซึ่งความคิดเห็นและทัศนะต่าง ๆ ที่ได้รับจากท่านจะเป็นประโยชน์ที่ค้ำค้ำยิ่งในการนำเสนอรูปแบบการพัฒนาผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหมด้านบทบาททางวิชาการต่อไป

ข้อมูลนิสิต

พันโทหญิง กัลยา ไม้เกาะ

นิสิตชั้นปีที่ 5 สาขาวิชาบริหารการศึกษาศึกษา ภาควิชาบริหารการศึกษาศึกษา

คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ที่ทำงาน วิทยาลัยพยาบาลกองทัพบก

ที่อยู่ 317/6 ถนนราชวิถี เขตราชเทวี กรุงเทพฯ 10400

โทร 0-2246-0066 ต่อ 93559, 0-6329-7595

ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลและสถานภาพทั่วไป

1. ชื่อ – สกุล
2. วุฒิการศึกษา และสาขาวิชาเอก
 ปริญญาตรี สาขา
- ปริญญาโท สาขา
- ปริญญาเอก สาขา
3. ตำแหน่งปัจจุบัน / ตำแหน่งทางวิชาการ
-
4. ประสบการณ์การทำงานด้านการบริหารการศึกษ / ด้านวิชาการ
-

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของรูปแบบการพัฒนาผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหมด้านบทบาททางวิชาการ

คำชี้แจง

1. แบบประเมินตอนนี้ จำแนกเป็น 2 ส่วนคือ
 ส่วนที่ 1 แสดงโครงสร้าง องค์ประกอบของรูปแบบการพัฒนาผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงกลาโหม ด้านบทบาททางวิชาการ ในภาพรวมทั้งหมด
 ส่วนที่ 2 แสดงคำอธิบายรูปแบบการพัฒนาผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงกลาโหม ด้านบทบาททางวิชาการ ในชั้นต่าง ๆ จำนวน 6 ชั้น
2. การตอบแบบประเมิน โปรดประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของรูปแบบการพัฒนาผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหมด้านบทบาททางวิชาการ ให้ปฏิบัติดังนี้
 ส่วนที่ 1 ขอให้ท่านศึกษารูปแบบการพัฒนาผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงกลาโหมด้านบทบาททางวิชาการแล้วโปรดแสดงความคิดเห็นต่อโครงสร้างและองค์ประกอบของรูปแบบในภาพรวม
 ส่วนที่ 2 ขอให้ท่านอ่านคำอธิบายรูปแบบการพัฒนาผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหมด้านบทบาททางวิชาการ และโปรดแสดงความคิดเห็นพร้อมกันไปในแต่ละชั้น

3. การให้ความหมายของคำ

3.1 ความเหมาะสม หมายถึง ความมีคุณค่า / ความมีประโยชน์ / ความสามารถ
ดำเนินการให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ของการพัฒนา

3.2 ความเป็นไปได้ หมายถึงการมีความเป็นไปได้ในการนำรูปแบบไปประยุกต์
ใช้จริง

4. โปรดอ่านข้อความในแบบสอบถามแต่ละข้อ แล้วทำเครื่องหมาย ✓ หรือ ○ ใน
ช่องหรือบนหมายเลข 1 – 5 ซึ่งมีความหมาย ดังนี้

4.1 ในข้อคำถามด้าน “ความเหมาะสม” ให้แสดงความคิดเห็นว่า “เหมาะสม” หรือ
“ไม่เหมาะสม” มากน้อยเพียงใด โดยมีความหมาย ดังนี้

หมายเลข 5 หมายถึง เหมาะสมอย่างยิ่ง

หมายเลข 4 หมายถึง เหมาะสมมาก

หมายเลข 3 หมายถึง เหมาะสมปานกลาง

หมายเลข 2 หมายถึง เหมาะสมน้อย

หมายเลข 1 หมายถึง ไม่เหมาะสม

4.2 ในข้อคำถามด้าน “ความเป็นไปได้” ในการนำไปประยุกต์ใช้ ว่าสิ่งที่ระบุในแต่ละ
ข้อนั้นมีความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติมากน้อยเพียงใด มีความหมายดังนี้

หมายเลข 5 หมายถึง เป็นไปได้มากที่สุด

หมายเลข 4 หมายถึง เป็นไปได้มาก

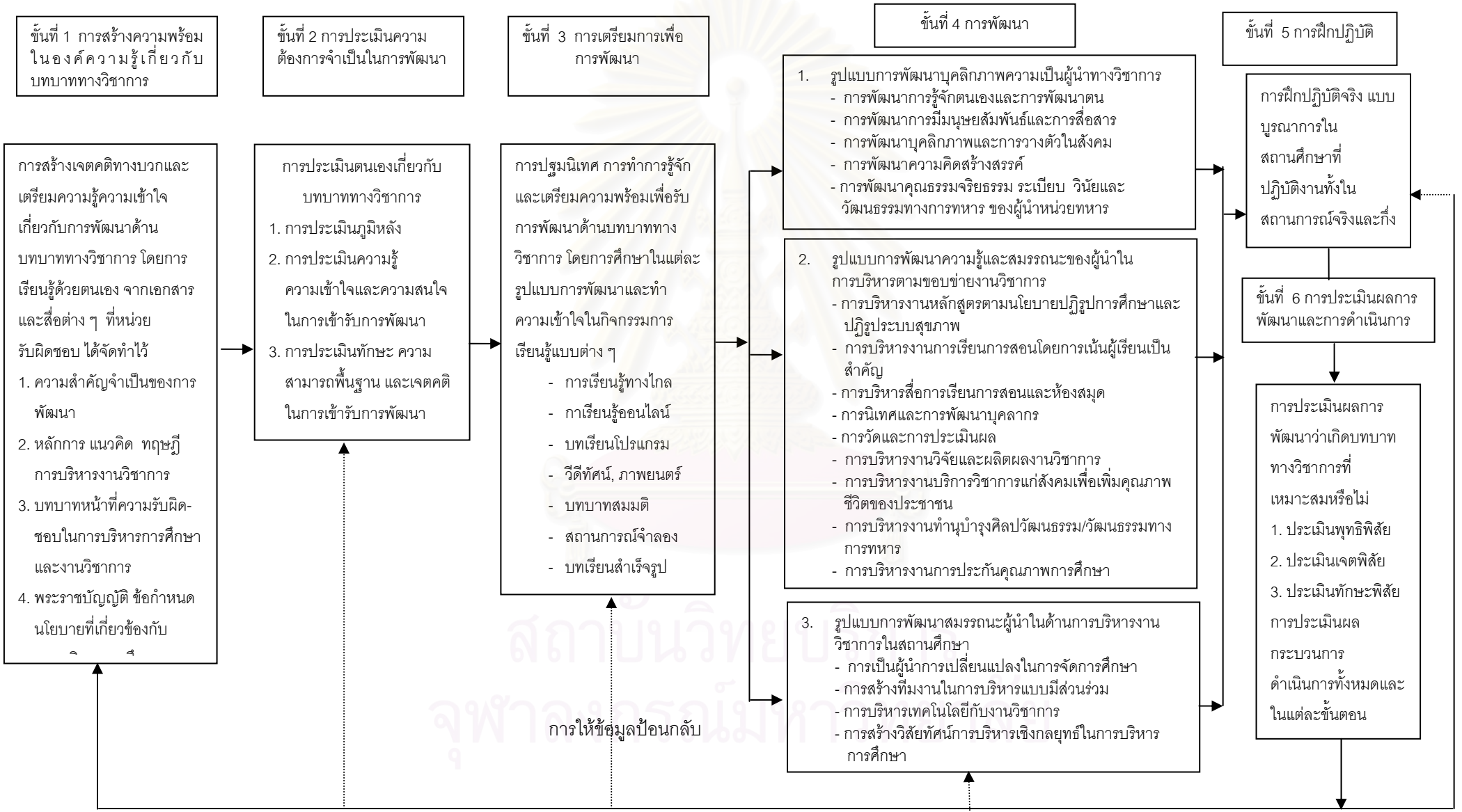
หมายเลข 3 หมายถึง เป็นไปได้ปานกลาง

หมายเลข 2 หมายถึง เป็นไปได้น้อย

หมายเลข 1 หมายถึง เป็นไปไม่ได้

5. คำถามปลายเปิดในแต่ละส่วนขอให้ท่านให้ข้อคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเพื่อ
ความสมบูรณ์ในแต่ละส่วนของรูปแบบ

ส่วนที่ 1 รูปแบบการพัฒนาผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงกลาโหม ด้านบทบาททางวิชาการ



คำชี้แจง

โปรดศึกษารูปแบบการพัฒนาผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม
ด้านบทบาททางวิชาการ (หน้าที่ 5) แล้วโปรดประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้
ของรูปแบบตามรายละเอียดในหัวข้อประเมิน ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด
พร้อมทั้งให้ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะต่อโครงสร้างและองค์ประกอบของรูปแบบในภาพรวม

*** ความเหมาะสม หมายถึง ความมีคุณค่า / ความมีประโยชน์ / ความสามารถดำเนินการให้บรรลุ

วัตถุประสงค์ของการพัฒนาได้

ความเหมาะสม 5 คือ เหมาะสมอย่างยิ่ง 4 คือ เหมาะสมมาก 3 คือ เหมาะสมปานกลาง
2 คือ เหมาะสมน้อย 1 คือ ไม่เหมาะสม

***ความเป็นไปได้ หมายถึง การมีความเป็นไปได้ในการนำรูปแบบไปประยุกต์ใช้จริง

ความเป็นไปได้ 5 คือ เป็นไปได้มากที่สุด 4 คือ เป็นไปได้มาก 3 คือ เป็นไปได้ปานกลาง
2 คือ เป็นไปได้น้อย 1 คือ เป็นไปไม่ได้

หัวข้อที่ประเมิน	ความเหมาะสม					ความเป็นไปได้				
	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
1. โครงสร้างหรือองค์ประกอบของรูปแบบในภาพรวม ทั้ง 6 ขั้นตอน										
1.1 ขั้นที่ 1 การสร้างความพร้อมในองค์ความรู้เกี่ยวกับ บทบาททางวิชาการ										
1.2 ขั้นที่ 2 การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนา										
1.3 ขั้นที่ 3 การเตรียมการเพื่อการพัฒนา										
1.4 ขั้นที่ 4 การพัฒนา										
1.5 ขั้นที่ 5 การฝึกปฏิบัติ										
1.6 ขั้นที่ 6 การประเมินผลการพัฒนาและการดำเนินการ										
2. การจัดลำดับตามโครงสร้างของรูปแบบจากขั้นที่ 1 ถึงขั้นที่ 6										

ความคิดเห็น / ข้อเสนอแนะที่มีต่อโครงสร้าง องค์ประกอบของรูปแบบในภาพรวม

.....

.....

.....

.....

.....

.....

**ส่วนที่ 2 คำอธิบายรูปแบบการพัฒนาผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม
ด้านบทบาททางวิชาการในชั้นต่าง ๆ จำนวน 6 ชั้นตอน**

คำชี้แจง โปรดอ่านคำอธิบายรูปแบบการพัฒนาผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม
ด้านบทบาททางวิชาการ แล้วโปรดประเมินคำอธิบายรูปแบบการพัฒนาผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาลสังกัด
กระทรวงกลาโหม ด้านบทบาททางวิชาการ ของแต่ละข้อในแต่ละชั้นตอนทั้ง 6 ชั้นตอน ว่ามีความเหมาะสม และความ
เป็นไปได้เพียงใด โดยท่านเลือกกาเครื่องหมาย ✓ หรือ ○ บนหมายเลข 1 – 5 พร้อมทั้งให้ความคิดเห็นและ
ข้อเสนอแนะใน ช่องว่างตอนท้ายของแต่ละข้อ

*** **ความเหมาะสม** หมายถึง ความมีคุณค่า / ความมีประโยชน์ / ความสามารถดำเนินการให้บรรลุวัตถุประสงค์ของการพัฒนาได้

ความเหมาะสม 5 คือ เหมาะสมอย่างยิ่ง 4 คือ เหมาะสมมาก 3 คือ เหมาะสมปานกลาง
2 คือ เหมาะสมน้อย 1 คือ ไม่เหมาะสม

*** **ความเป็นไปได้** หมายถึง การมีความเป็นไปได้ในการนำรูปแบบไปประยุกต์ใช้จริง

ความเป็นไปได้ 5 คือ เป็นไปได้มากที่สุด 4 คือ เป็นไปได้มาก 3 คือ เป็นไปได้ปานกลาง
2 คือ เป็นไปได้น้อย 1 คือ เป็นไปไม่ได้

ชั้นที่	เป้าหมาย	กิจกรรมการพัฒนา	ผลที่ต้องการ
ชั้นที่ 1 การสร้างความพร้อม ในองค์ความรู้เกี่ยวกับ บทบาททางวิชาการ 1. ความสำคัญจำเป็นของการ พัฒนาผู้อำนวยการวิทยาลัย พยาบาล สังกัดกระทรวง กลาโหม ด้านบทบาททางวิชา การ ● หลักการและความสำคัญ ของการพัฒนา ● เป้าหมายและประโยชน์ ของการพัฒนา ● บทบาททางวิชาการที่ เปลี่ยนแปลงในสังคมปัจจุบัน	1. ให้เกิดความเข้าใจในความ สำคัญ จำเป็นของการพัฒนา ผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงกลาโหม ด้าน บทบาททางวิชาการ 2. ให้เกิดความรู้ความเข้าใจ ในบทบาททางวิชาการที่เปลี่ยน แปลง	1. ศึกษาเรียนรู้ด้วยตนเองจาก เอกสาร / ชุดการเรียนรู้ สื่อการ เรียนรู้ แผ่น CD ประกอบเสียง ที่หน่วยรับผิดชอบจัดเตรียมให้ 2. On line สนทนาได้ตอบแสดง ความคิดเห็นเกี่ยวกับความ จำเป็นของการพัฒนาผู้อำนวยการ- วิทยาลัยพยาบาล สังกัด กระทรวงกลาโหม ด้านบทบาท ทางวิชาการ บน Web Board ที่หน่วยรับผิดชอบจัดเตรียมไว้	1. มีความต้องการและเต็มใจ เข้ารับการพัฒนา 2. ตระหนักถึงความสำคัญ จำเป็นในการพัฒนา 3. ตระหนักถึงความสำคัญของ ผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงกลาโหม ต่อ ประสิทธิภาพ ประสิทธิผล การบริหารจัดการศึกษาของ วิทยาลัยพยาบาล
ความเหมาะสม 5 4 3 2 1 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ			
ความเป็นไปได้ 5 4 3 2 1 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ			

ขั้นที่ สาระการพัฒนา	เป้าหมาย	กิจกรรมการพัฒนา	ผลที่ต้องการ
2. หลักการ แนวคิด ทฤษฎี การบริหารงานวิชาการ <ul style="list-style-type: none"> ● ความหมายความสำคัญ ● หลักการ แนวคิด ทฤษฎี ● ขอบข่ายงานวิชาการ 	1. เกิดความรู้ ความเข้าใจ ใน การบริหารงานวิชาการ 2. หลังการเรียนรู้ด้วยตนเอง สามารถทำแบบทดสอบได้ ร้อยละ 80 ขึ้นไป	1. ทบทวนและฟื้นฟูองค์ความรู้ ด้านการบริหารงานวิชาการ ด้วยการศึกษาด้วยตนเอง จาก การอ่านหนังสือ ตำรา เอกสาร ที่เกี่ยวข้อง 2. ศึกษาเรียนรู้ด้วยตนเองจาก เอกสารชุดการเรียนรู้ ที่หน่วย รับผิดชอบจัดเตรียมให้ 3. ประเมินตนเองด้วยการทำ แบบทดสอบความรู้ก่อน และ หลังการเรียนรู้จากชุดการเรียนรู้ ที่กำหนดให้	1. มีความพร้อมและความมั่น ยำในองค์ความรู้เกี่ยวกับการ บริหารงานวิชาการ ก่อนที่จะ เข้าสู่กระบวนการพัฒนา 2. วางแผนจัดระบบการ บริหารงานวิชาการได้ตาม ขอบข่ายงานวิชาการที่กำหนด
ความเหมาะสม 5 4 3 2 1	ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ ความเป็นไปได้ 5 4 3 2 1		
3. บทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบ ของผู้อำนวยการวิทยาลัย พยาบาล สังกัดกระทรวง กลาโหม ในการบริหารการ ศึกษาและงานวิชาการ	1. ให้รู้ถึงบทบาทหน้าที่ความ รับผิดชอบที่ต้องการให้ปฏิบัติ 2. ให้เกิดความรู้ ความเข้าใจ และระบุได้ถึงบทบาททาง วิชาการของผู้อำนวยการ วิทยาลัยพยาบาล สังกัด กระทรวงกลาโหม 3. รู้ถึงภารกิจต่าง ๆ ที่จะต้อง รับผิดชอบในฐานะผู้อำนวยการ วิทยาลัยพยาบาล สังกัด กระทรวงกลาโหม	1. ศึกษาเรียนรู้ด้วยตนเองจาก เอกสาร / สื่อ / ชุดการเรียนรู้ ที่หน่วยรับผิดชอบจัดเตรียมให้ 2. สำรวจตนเองด้านบทบาท ทางวิชาการในการเป็น ผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงกลาโหม ว่าได้มี พฤติกรรมการแสดงออกใน บทบาทอย่างไร 3. วิเคราะห์ผลงานความสำเร็จ ในการบริหารการศึกษา การ บริหารงานวิชาการของตนเอง ที่ผ่านมาว่าเป็นอย่างไร	1. เข้าใจและตระหนักเกี่ยวกับ ภาพรวมด้านบทบาททาง วิชาการของผู้อำนวยการ วิทยาลัยพยาบาล สังกัด กระทรวงกลาโหม ในทุกบทบาท ที่ต้องปฏิบัติ 2. ยอมรับในพฤติกรรม แสดงบทบาททางวิชาการของ ตนเองทั้งด้านที่ประสบผลสำเร็จ และด้านที่ควรปรับปรุงพัฒนา 3. ยอมรับและตระหนักถึง ภารกิจหลักที่สำคัญของ ผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงกลาโหม
ความเหมาะสม 5 4 3 2 1	ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ ความเป็นไปได้ 5 4 3 2 1		

ชั้นที่ สาระการพัฒนา	เป้าหมาย	กิจกรรมการพัฒนา	ผลที่ต้องการ
4. พระราชบัญญัติ ข้อกำหนด ข้อบังคับ นโยบาย ระเบียบ ปฏิบัติต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการ บริหารการศึกษา ● พระราชบัญญัติการศึกษา แห่งชาติ พ.ศ. 2542 ● ข้อกำหนด ข้อบังคับ ว่าด้วยการจัดการศึกษา หลักสูตรพยาบาลศาสตร- บัณฑิต ของสภาการพยาบาล ● นโยบายการปฏิรูประบบ สุขภาพ ● นโยบายการศึกษา / การ ประกันคุณภาพการศึกษา ของ กองทัพบก	1. ให้เกิดความรู้ ความเข้าใจใน เนื้อหาสาระที่เกี่ยวข้องกับ พระราชบัญญัติ ข้อกำหนด ข้อบังคับ นโยบาย ระเบียบ ปฏิบัติต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการ บริหารการศึกษา	1. ศึกษาเรียนรู้ด้วยตนเองจาก เอกสารสิ่งพิมพ์ที่กำหนด 2. การเรียนรู้ออนไลน์ 3. การสอบถามจากผู้รู้ ผู้ทรง คุณวุฒิ 4. การอภิปรายแลกเปลี่ยน ความรู้จากบุคคลอื่น	1. มีแนวทางในการจัดระบบการ บริหารการศึกษาได้ สอดคล้องตามที่พระราชบัญญัติ ข้อกำหนดข้อบังคับ นโยบาย ระเบียบปฏิบัติ ได้กำหนดไว้ 2. ตระหนักรู้ถึงความสำคัญ ของผู้บริหารสถานศึกษาที่มี ต่อประสิทธิภาพขององค์การ
ความเหมาะสม 5 4 3 2 1 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ ความเป็นไปได้ 5 4 3 2 1 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ			
ชั้นที่ 2 การประเมินความ ต้องการ จำเป็นในการพัฒนา 1. การประเมินภูมิหลัง	1. ประเมินบุคลิกภาพ ความ เป็นผู้นำทางวิชาการ ในภาพ รวม 2. กำหนดความคาดหวัง เป้าหมายในอนาคต และความ ตั้งใจในการพัฒนาบุคลิกภาพ ความเป็นผู้นำทางวิชาการ พร้อมทั้งจุดเด่นที่จะเสริมสร้าง ให้มันคงยั่งยืน และจุดด้อย ที่จะพัฒนาให้เข้มแข็ง	1. การพูดแนะนำตัว บอกเล่า ถึงประสบการณ์ ผลงานในการ ทำงานที่เกี่ยวข้องกับการบริหาร การศึกษา บริหารงานวิชาการ 2. การสำรวจตนเอง และบอก ถึงบุคลิกภาพความเป็นผู้นำทาง วิชาการของตนเองในจุดเด่น และจุดด้อย 3. เขียนรายงาน บอกเป้าหมาย ในอนาคตที่ต้องการ และความ ตั้งใจในการพัฒนาตนเองให้มี บุคลิกภาพความเป็นผู้นำทาง วิชาการ	1. รับรู้ถึงบุคลิกภาพท่าทาง การแสดงออก การพูด และ ประสบการณ์ตลอดจนความ สามารถของแต่ละบุคคล 2. รับรู้ถึงจุดเด่น และจุดด้อย ของแต่ละบุคคลที่จะต้องพัฒนา 3. รู้ถึงความต้องการ และ บุคลิกภาพความเป็นผู้นำทาง วิชาการที่จะต้องพัฒนา
ความเหมาะสม 5 4 3 2 1 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ ความเป็นไปได้ 5 4 3 2 1 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ			

ขั้นที่ สาระการพัฒนา	เป้าหมาย	กิจกรรมการพัฒนา	ผลที่ต้องการ
2. การประเมินความรู้ ความเข้าใจ และความสนใจในการเข้ารับการพัฒนา ความรู้และสมรรถนะของผู้ดำเนินการบริหารตามขอบข่ายงานวิชาการ	1. ประเมินความรู้ ความเข้าใจ ด้านการบริหารงานวิชาการใน ยุคปฏิรูปการศึกษาและสุขภาพ 2. จัดกลุ่มเข้ารับการพัฒนาตาม ความสนใจและความสามารถ 3. จัดลำดับความจำเป็น และ ความสำคัญในการพัฒนา 4. เกิดแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการ พัฒนาความรู้ในการบริหารตาม ขอบข่ายงานงานวิชาการ	1. ทำแบบทดสอบความรู้ก่อน การพัฒนาเกี่ยวกับการบริหาร งานวิชาการ ด้านหลักการ แนวคิด ทฤษฎี ขอบข่ายงาน วิชาการ และบทบาททางวิชา การ ของผู้บริหารสถานศึกษา 2. เขียนรายงานความตั้งใจและ ความคาดหวังในการพัฒนา ความรู้ ความเข้าใจและ สมรรถนะของผู้ดำเนินการบริหาร งานวิชาการ ตามขอบข่ายงาน วิชาการ	1. รู้พื้นฐานทางความรู้ ความ เข้าใจเกี่ยวกับการบริหารงาน วิชาการ และบทบาททาง วิชาการของแต่ละบุคคล 2. รู้ความคาดหวังและแรงจูงใจ ใฝ่สัมฤทธิ์ในการพัฒนา 3. รู้ลำดับชั้น และความต้อง การจำเป็นในการพัฒนาความรู้ และสมรรถนะของผู้ดำเนินการ บริหารตามขอบข่ายงานวิชาการ
ความเหมาะสม 5 4 3 2 1 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ			
ความเป็นไปได้ 5 4 3 2 1 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ			
3. การประเมินทักษะ ความสามารถพื้นฐานและเจตคติ ในการเข้ารับการพัฒนา 3.1 การบริหารงาน	1. ประเมินสมรรถนะผู้นำใน ด้านการบริหารงานวิชาการใน สถานศึกษา 2. ตระหนักในศักยภาพ ด้าน ความรู้ และสมรรถนะของผู้นำ ในการบริหารงานวิชาการ ในสถานศึกษา 3. จัดกลุ่มเข้ารับการพัฒนาได้ ตามความสนใจและความ สามารถ 4. จัดลำดับความสำคัญของ การพัฒนาตามความจำเป็น และต้องการ 5. เกิดแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการ พัฒนาสมรรถนะด้านการบริหาร งาน	1. การทำแบบประเมิน ทักษะ ความสามารถพื้นฐานในการ บริหารงาน วิชาการในสถาน ศึกษา 2. การฝึกวิเคราะห์สถานการณ์ และตัดสินใจแก้ปัญหาเป็นกลุ่ม ในด้านการบริหารงานวิชาการ ในสถานศึกษา 3. การให้ข้อมูลป้อนกลับโดย กลุ่มเพื่อนต่อทักษะและความ สามารถที่แสดงออกในการฝึก วิเคราะห์สถานการณ์	1. รู้ภูมิหลังด้านทักษะ ความ สามารถด้านการบริหารงาน วิชาการของแต่ละบุคคล 2. ยอมรับในความสามารถของ ตนเอง 3. รู้ความคาดหวังและแรงจูงใจ ใฝ่สัมฤทธิ์ในการพัฒนา 4. รู้ความจำเป็นและความ ต้องการในการพัฒนาสมรรถนะ ผู้นำด้านการบริหารงานวิชาการ ในสถานศึกษา

ชั้นที่ / สาระการพัฒนา	เป้าหมาย	กิจกรรมการพัฒนา	ผลที่ต้องการ
3.1 การบริหารงาน (ต่อ)		5. การวิเคราะห์และประเมิน ทักษะ ความสามารถในการ บริหารตามขอบข่ายงานวิชาการ ของตนเองที่ผ่านมาว่ามี สมรรถนะในด้านใดเป็นพิเศษ และควรพัฒนาปรับปรุงด้านใด 6. การเขียนรายงานความตั้งใจ และความคาดหวังในการพัฒนา สมรรถนะผู้นำในด้านการ บริหารงานวิชาการในสถาน ศึกษา 7. การจัดกลุ่มเพื่อรับการพัฒนา ตามความสนใจ 8. การจัดลำดับความต้องการ พัฒนาตามข้อมูลที่ได้จากการ ทำแบบประเมิน	
ความเหมาะสม 5 4 3 2 1 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ			
ความเป็นไปได้ 5 4 3 2 1 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ			
ชั้นที่ 3 การเตรียมการเพื่อ การพัฒนา 1. การประชุมชี้แจง และแนะนำ ระเบียบการปฏิบัติตนในการ เข้ารับการพัฒนา	1. เตรียมการด้านธุรการ และ ผู้เข้ารับการพัฒนาให้มีความ พร้อมและความเข้าใจในการ ปฏิบัติตนตามระเบียบวินัย	1. การประชุมชี้แจงและแนะนำ ให้ทราบเกี่ยวกับการปฏิบัติตน ในการเข้ารับการพัฒนา และ ชี้แจงเกี่ยวกับระเบียบปฏิบัติ กรรมวิธีทางธุรการต่าง ๆ ระหว่างเข้ารับการพัฒนา	1. มีความเข้าใจและปฏิบัติตน ได้ถูกต้องตามระเบียบของทาง ราชการในขณะที่เข้ารับการ พัฒนา
ความเหมาะสม 5 4 3 2 1 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ			
ความเป็นไปได้ 5 4 3 2 1 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ			

ขั้นที่ สาระการพัฒนา	เป้าหมาย	กิจกรรมการพัฒนา	ผลที่ต้องการ
2. การแนะนำการพัฒนาในแต่ละรูปแบบ การพัฒนาและการทำความเข้าใจในกิจกรรมการเรียนรู้แบบต่าง ๆ	1. รู้รายละเอียดเกี่ยวกับรูปแบบการพัฒนา และกิจกรรมการเรียนรู้แบบต่าง ๆ เพื่อวางแผนดำเนินการให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อตนเองและหมู่คณะ	1. ปฐมนิเทศรูปแบบการพัฒนาเกี่ยวกับวิธีการ กิจกรรม และรายละเอียดการดำเนินการในแต่ละขั้นตอนของรูปแบบ	1. มีความพร้อมเพื่อเข้ารับการพัฒนาในแต่ละรูปแบบ และเข้าใจในกิจกรรมการเรียนรู้แบบต่าง ๆ
ความเหมาะสม 5 4 3 2 1 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ ความเป็นไปได้ 5 4 3 2 1 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ			
3. กลุ่มสัมพันธ์มิตรใหม่	1. สร้างความคุ้นเคยและประสานสัมพันธ์ในกลุ่มผู้เข้ารับการพัฒนา 2. ละวางตำแหน่ง เปิดใจและเตรียมพร้อมเพื่อเข้ารับการพัฒนา	1. กิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์เพื่อสร้างความคุ้นเคยร่วมกันระหว่างผู้เข้ารับการพัฒนา	1. มีสายสัมพันธ์ที่ดีในกลุ่มผู้เข้ารับการพัฒนา 2. สุขกาย สุขใจในการเข้ารับการพัฒนา
ความเหมาะสม 5 4 3 2 1 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ ความเป็นไปได้ 5 4 3 2 1 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ			

ชั้นที่ / สาระการพัฒนา	เป้าหมาย	กิจกรรมการพัฒนา	ผลที่ต้องการ
ชั้นที่ 4 การดำเนินการพัฒนา 4.1 การพัฒนาบุคลิกภาพ ความเป็นผู้นำทางวิชาการ 1) การพัฒนาการรู้จักตนเองและการพัฒนาตน	1. รู้หลักการ แนวคิด ของการรู้จักตนเอง และการพัฒนาตน รวมทั้งเกิดความเข้าใจในตนเอง และยอมรับผู้อื่นได้ 2. สามารถวิเคราะห์ตนเองและยอมรับสภาพความเป็นจริงในตนเอง 3. เกิดการตระหนักรู้ในการพัฒนาตน	1. ศึกษาหลักการ แนวคิด กระบวนการ และวิธีการ วิเคราะห์ตนเองจากการฟังบรรยาย และศึกษาด้วยตนเอง จากเอกสาร สื่อ CD ประกอบเสียง การเรียนรู้ทางออนไลน์ 2. ฝึกวิเคราะห์ประเมินตนเอง ด้วยเทคนิคการรู้จักตน บอกถึงจุดอ่อน จุดแข็ง ของตนเอง ตามที่ตนมองเห็น และให้คนอื่น ๆ บอกในสิ่งที่เห็น 3. พัฒนาความตระหนักในตน ด้วยการเขียนเล่าเรื่องของตน การสนทนากลุ่ม การคิดใคร่ครวญและการระดมความคิด การแสดงบทบาทสมมติ	1. มีความรู้จักตนเองและอัปเดตในทัศนคติที่ต่อตนเองและใกล้เคียงความเป็นจริง 2. ยอมรับความเป็นจริงที่เกี่ยวข้องกับตนเองและผู้อื่น 3. มีความสามารถในการพัฒนาตน การรู้จักตนเองและการพัฒนาตน
ความเหมาะสม 5 4 3 2 1 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ			
ความเป็นไปได้ 5 4 3 2 1 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ			
2) การพัฒนาการมีมนุษยสัมพันธ์และการสื่อสาร	1. รู้จักพื้นฐานธรรมชาติของมนุษย์ และแนวคิดหลักการการสร้างสัมพันธภาพและการมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี 2. รู้หลักการพัฒนาทักษะทางการสื่อสาร และสามารถพูดในที่ประชุมในที่สาธารณะ ชุมชนในเชิงวิชาการ ได้เป็นที่ยอมรับ	1. ศึกษาพื้นฐานของมนุษย์และทฤษฎี หลักการ แนวคิดของมนุษย์สัมพันธ์และการสื่อสารจากการฟังบรรยาย อภิปรายกลุ่ม และการศึกษาดูด้วยตนเอง 2. ฝึกการสร้างสัมพันธภาพ การเข้าสังคม และการพูดเชิงวิชาการในการประชุมสัมมนา	1. มีความเข้าใจและสามารถสร้างสัมพันธภาพกับผู้อื่นและติดต่อสื่อสารได้ดี 2. สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ดีและเป็นที่ยอมรับของสังคม 3. เป็นผู้ประสานงาน และนักพูดในงานวิชาการที่ยอมรับของสังคม
ความเหมาะสม 5 4 3 2 1 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ			
ความเป็นไปได้ 5 4 3 2 1 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ			

ชั้นปี สาขาการพัฒนา	เป้าหมาย	กิจกรรมการพัฒนา	ผลที่ต้องการ
3) การพัฒนาบุคลิกภาพและการวางตัวในสังคม	1. รู้หลักการ แนวคิด ของการแสดงตนต่อที่สาธารณะชุมชน ในด้านการแต่งกาย มารยาททางสังคม และแบบธรรมเนียมการปฏิบัติต่าง ๆ และทางการทหาร 2. รู้หลักการ แนวคิด และเทคนิคการพูดทางวิชาการในสังคม และการดำเนินการประชุม ให้ได้ประสพผลสำเร็จ 3. มีทักษะสามารถปฏิบัติตนได้ถูกต้อง และนำไปปฏิบัติได้เหมาะสมกับโอกาส และสถานที่ พร้อมทั้งสามารถนำไปประยุกต์ใช้ได้กับการบริหารการจัดการศึกษา	1. เรียนรู้ หลักการ แนวคิด เกี่ยวกับการแสดงตนในที่สาธารณะ ชุมชน ด้านการแต่งกาย การพูด มารยาทของสังคม แบบธรรมเนียมการปฏิบัติทางการทหาร จากการบรรยาย การสาธิต วิดีทัศน์การอภิปราย สนทนา ทำงานกลุ่ม และการแสดงบทบาทสมมติ 2. ฝึกท่าทางการวางตน การพูดทางวิชาการ การพูดในที่ประชุม และการพูดจูงใจ พร้อมทั้งร่วมวิเคราะห์และประเมินโดยตนเอง และกลุ่มในการฝึกนั้น ๆ โดยอาจใช้การบันทึกเทปวีดีโอได้ 3. จัดทำโครงการประชุมวิชาการ และจัดแบ่งมอบงานหน้าที่ให้แต่ละคนในกลุ่มรับผิดชอบ และให้สังเกตบุคลิกภาพและการวางตัวของกลุ่มสมาชิก ในระหว่างการดำเนินโครงการฯ 4. อภิปราย / สนทนากลุ่ม / และประเมินโดยตนเอง/ เพื่อนร่วมงาน เพื่อให้ข้อมูลป้อนกลับ ในการแก้ไขปรับปรุงและพัฒนา	1. มีความถูกต้องในการปฏิบัติ และมีมารยาททางสังคมระดับผู้บริหาร 2. เป็นที่ยอมรับและมีความสง่างามทางสังคม 3. เกิดความตระหนักรู้ถึงความสำคัญของบุคลิกภาพและการวางตัวในสังคมต่อการบริหารวิชาการ
ความเหมาะสม 5 4 3 2 1	ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ		
ความเป็นไปได้ 5 4 3 2 1	ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ		

ขั้นที่ สาระการพัฒนา	เป้าหมาย	กิจกรรมการพัฒนา	ผลที่ต้องการ
4) การพัฒนาความคิด สร้างสรรค์	1. รู้หลักการ แนวคิด และ เทคนิคการพัฒนาความคิด สร้างสรรค์ 2. แสดงความคิดริเริ่มและให้ข้อ เสนอแนะในกลุ่ม 3. ตระหนักในความสามารถ ในการพัฒนาความคิดสร้าง สรรค์ของตนเอง	1. ศึกษาหลักการ แนวคิด เทคนิคการพัฒนาความคิด สร้างสรรค์ในองค์การ ด้วยการ ศึกษาจากสื่อ CD ประกอบเสียง วีดิทัศน์ การศึกษาออนไลน์ ฯลฯ 2. การฝึกระดมความคิดในกลุ่ม การทำงาน การฝึกการแก้ ปัญหาจากสถานการณ์ และ การเขียนในสิ่งที่ตนคิด รวมทั้ง การจัดทำแผนที่การคิด (Mind Mapping) ในมุมมองของแต่ละ คนที่มีต่อสถานการณ์ ปัญหา/ ประเด็นที่สำคัญที่พิจารณา แล้ว นำมาระดมความคิด อภิปราย กลุ่มหาข้อสรุป 3. ตรวจสอบตนเองเกี่ยวกับ ความ สามารถในการคิดสร้าง สรรค์ ว่าเป็นเช่นไร และวาง แผนแก้ไข ด้วยการคิดหาแนว ทางพัฒนาการคิดสร้างสรรค์	1. มีความเข้าใจและสามารถ พัฒนาความคิดสร้างสรรค์ได้ 2. มีการริเริ่มนำสิ่งใหม่เข้ามา บริหารและพัฒนาวิทยาลัย พยาบาลในด้านการบริหารงาน วิชาการ
ความเหมาะสม 5 4 3 2 1	ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ		
ความเป็นไปได้ 5 4 3 2 1	ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ		

ชั้นที่ สาระการพัฒนา	เป้าหมาย	กิจกรรมการพัฒนา	ผลที่ต้องการ
5) การพัฒนาคุณธรรมจริยธรรม ระเบียบวินัยและวัฒนธรรมทาง การทหารของผู้นำหน่วยทหาร <ul style="list-style-type: none"> ● ธรรมในการครองตน ● ธรรมในการครองคน และ ● ธรรมในการครองงาน ● ขั้นตอนการพัฒนาจริย- ธรรมและคุณธรรม ● ความมีระเบียบวินัย และ วัฒนธรรมทางการทหารของ ผู้นำหน่วยทหาร	1. เข้าใจหลักคุณธรรม จริยธรรมของผู้นำ เพื่อนำไปเป็น แนวทางในการประพฤติปฏิบัติ 2. นำไปประยุกต์ใช้ในการ ปกครองบัญชา ในการบริหาร การศึกษาของวิทยาลัยพยาบาล	1. มอบหมายให้ศึกษาดูงาน/ ศึกษาผู้นำทหารทางการศึกษา ที่มีคุณธรรมจริยธรรม ระเบียบ วินัยทางการทหาร ในการ บริหารงานที่ดี พร้อมทั้ง วิเคราะห์และสรุปผลที่ได้จาก การศึกษาที่สามารถนำไปเป็น แบบอย่างได้ 2. เขียนรายงาน / โครงการ / แผนงาน การนำความรู้เกี่ยวกับ คุณธรรมจริยธรรมไปปรับใช้ ในการบริหารทั้งการบริหารตน การบริหารคน และการบริหาร งาน	1. ปกครองบังคับบัญชาและ บริหารจัดการศึกษา บริหาร วิชาการ ด้วยระบบคุณธรรม 2. มีความสำนึกในบทบาท หน้าที่ของผู้บริหารในความ รับผิดชอบต่อการบริหารจัดการ ศึกษา 3. มีแนวทาง / แผนงาน กิจกรรมในการพัฒนาคุณธรรม จริยธรรม ระเบียบ วินัย และ วัฒนธรรมทางการทหาร
ความเหมาะสม 5 4 3 2 1 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ			
ความเป็นไปได้ 5 4 3 2 1 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ			

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ชั้นที่ สาระการพัฒนา	เป้าหมาย	กิจกรรมการพัฒนา	ผลที่ต้องการ
<p>4.2 การพัฒนาความรู้ และสมรรถนะของผู้นำในการบริหารตามขอบข่ายงานวิชาการ</p> <p>1) การบริหารงานหลักสูตรตามนโยบายการปฏิรูปการศึกษาและปฏิรูประบบสุขภาพ</p> <ul style="list-style-type: none"> ● หลักเกณฑ์ของหลักสูตร จุดมุ่งหมาย โครงสร้าง เนื้อหาสาระ และการประเมิน ● รูปแบบของหลักสูตรด้านการจัดเนื้อหาสาระ และการบริหารหลักสูตร ● สมรรถนะหลักของพยาบาลวิชาชีพ และสมรรถนะหลักของผดุงครรภ์ชั้นหนึ่ง 	<p>1. รู้แนวคิด หลักการในการพัฒนา การบริหารและการประเมินหลักสูตร</p> <p>2. รู้เกี่ยวกับหลักเกณฑ์ และรูปแบบของหลักสูตรระดับอุดมศึกษา และหลักสูตรพยาบาลศาสตรบัณฑิต ตามแนว พรบ. การศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และข้อกำหนดของสภาการพยาบาล</p> <p>3. รู้แนวคิดในการวิเคราะห์และพัฒนาหลักสูตรพยาบาลศาสตรบัณฑิต ที่สอดคล้องกับการปฏิรูประบบสุขภาพและสมรรถนะหลักของพยาบาลวิชาชีพ</p>	<p>1. ศึกษาแนวคิด หลักการ การพัฒนา การบริหาร และการประเมินหลักสูตรรวมทั้งติดตามวิทยากรด้านหลักสูตรด้วยตนเอง จากเอกสาร ตำรา สื่อต่างๆ และจากการฟังบรรยาย การเข้าร่วมประชุมสัมมนาวิชาการ แลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับสมาชิกของสถาบันและองค์กรวิชาชีพ</p> <p>2. วิเคราะห์หลักสูตรตัวอย่าง และร่วมอภิปรายแลกเปลี่ยนความคิดเห็นพร้อมทั้งวางแผนการพัฒนาหลักสูตร</p> <p>3. ศึกษาฐานงานด้านการพัฒนาหลักสูตรและการบริหารหลักสูตรพยาบาลศาสตรบัณฑิต ในยุคปฏิรูปฯ ที่ประสบความสำเร็จ</p> <p>4. เขียนแผนงานการพัฒนาหลักสูตรของวิทยาลัยพยาบาลที่คาดว่าจะดำเนินการพัฒนา</p>	<p>1. สามารถจัดการศึกษาของวิทยาลัยพยาบาลสอดคล้องกับปรัชญาและวัตถุประสงค์ของหลักสูตร</p> <p>2. กำหนดนโยบาย / แผนงาน / โครงการ พัฒนาหลักสูตรและดำเนินการพัฒนาหลักสูตร และติดตามประเมินการใช้หลักสูตร</p> <p>3. มีความสามารถในการใช้หลักสูตรเป็นแนวทางในการจัดการเรียนการสอนและบริหารหลักสูตรได้อย่างมีประสิทธิภาพ</p> <p>4. เป็นผู้ริเริ่ม ผู้พัฒนาให้การยอมรับ ช่วยเหลือสนับสนุน และวิทยากรนักพูด ในด้านงานหลักสูตร</p>
<p>ความเหมาะสม 5 4 3 2 1 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ</p>			
<p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p>			
<p>ความเป็นไปได้ 5 4 3 2 1 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ</p>			
<p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p>			

ชั้นที่ / สาระการพัฒนา	เป้าหมาย	กิจกรรมการพัฒนา	ผลที่ต้องการ
2) การบริหารงานการเรียนการสอนโดยการเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ	1. รู้แนวคิด หลักการ รูปแบบ การจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ 2. รู้เกี่ยวกับการกำหนดกลยุทธ์ และกลยุทธ์การปฏิรูปการเรียนรู้ให้เกิดประสิทธิภาพ ประสิทธิผลต่อวิทยาลัยพยาบาล 3. ตระหนักในบทบาทของครูที่เชื่อมต่อการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ 4. เข้าใจในกระบวนการทัศน์ใหม่ของการจัดการศึกษาเพื่อเสริมสร้างพลังการเรียนรู้	1. ศึกษา ค้นคว้า ติดตามวิทยกรรมการด้านการปฏิรูปการเรียนรู้ในระดับอุดมศึกษา การเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ จากตำรา เอกสาร สื่อต่าง ๆ ด้วยตนเอง และจากการฟังบรรยาย เข้าร่วมประชุมสัมมนาวิชาการ และอภิปรายและแลกเปลี่ยนความคิดเห็น 2. ฝึกวิเคราะห์วิทยาลัยพยาบาลด้านการบริหารงาน การเรียนการสอน และจัดทำแผนกลยุทธ์ในการปฏิรูปการเรียนรู้เป็นกลุ่มย่อยและอภิปรายแลกเปลี่ยนความคิดเห็น 3. วิเคราะห์และประเมินตนเองด้านการบริหารงานการเรียนการสอนที่บริหารมาว่ามีความสำเร็จอย่างไร เพื่อวางแผนการพัฒนาตนเอง 4. เขียนโครงการ จัดทำแผนการพัฒนา ด้านการจัดการเรียนการสอนโดยการเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ	1. มีแนวทางและความสามารถในการกำหนดนโยบาย / แผนงาน การจัดระบบพัฒนาการเรียนรู้อ การวัดและประเมินผล การใช้เทคโนโลยีทางการศึกษา ให้กับคณาจารย์ 2. มีแนวทางในการจัดการ ทำการวางแผนกลยุทธ์ในการปฏิรูปการเรียนรู้ 3. มีความสามารถในการจัดการเรียนการสอนตามกรอบแนวคิดที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญได้อย่างมีประสิทธิภาพ 4. เป็นผู้ริเริ่ม ปรับปรุงพัฒนา แนะนำช่วยเหลือ ยอมรับ สนับสนุน และเป็นพี่ปรึกษาในการจัดการเรียนการสอน ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ
ความเหมาะสม 5 4 3 2 1	ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ		
ความเป็นไปได้ 5 4 3 2 1	ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ		

ชั้นที่ สาระการพัฒนา	เป้าหมาย	กิจกรรมการพัฒนา	ผลที่ต้องการ
3) การบริหารสื่อการเรียน การสอน และห้องสมุด <ul style="list-style-type: none"> ● แนวคิดเกี่ยวกับความสัมพันธ์ ความสำคัญและประโยชน์ของสื่อกับการจัดการเรียนการสอน ● บทบาทผู้บริหารในการบริหารสื่อการเรียนการสอน ● การบริหารงานห้องสมุด การจัดตั้งศูนย์การเรียนรู้ การจัดระบบสารสนเทศ ฐานข้อมูล และการสร้างความร่วมมือระหว่างสถาบันในการเป็นเครือข่ายการเรียนรู้ การใช้สื่อการเรียนการสอน และห้องสมุดร่วมกัน 	1. รู้แนวคิด ความสัมพันธ์ ความสำคัญและประโยชน์ของสื่อกับการจัดการเรียนการสอน 2. ตระหนักในบทบาทของผู้บริหารในการจัดหาสื่อ การสนับสนุนให้มีการใช้สื่อที่เอื้อให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ด้วยตนเอง คิดแก้ปัญหาได้อย่างสร้างสรรค์ และการประเมินผลการใช้สื่อ 3. รู้แนวคิดในการบริหารงานห้องสมุด ศูนย์การเรียนรู้ และกลยุทธ์ในการสร้างความร่วมมือระหว่างสถาบันในการเป็นเครือข่ายการเรียนรู้	1. ศึกษาหลักการ แนวคิด และบทบาทของผู้บริหารที่เกี่ยวข้องกับการบริหารสื่อการเรียนการสอนและห้องสมุด จากตำรา เอกสาร การฟังบรรยาย และเรียนรู้ออนไลน์ด้วยตนเอง 2. ศึกษาดูงานสถาบันการศึกษาที่ประสบความสำเร็จในการบริหารสื่อการเรียนการสอนและห้องสมุด เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาสถาบันการศึกษาของตนเอง 3. เข้าร่วมประชุมกลุ่ม สนทนา ร่วมกันเกี่ยวกับสื่อ ตำรา เอกสาร ฐานข้อมูลทางวิชาการ ในสถาบันการศึกษาของตนเอง เพื่อให้ข้อมูลและเพื่อการสร้างความร่วมมือระหว่างสถาบันในการเป็นเครือข่ายการเรียนรู้ การใช้สื่อการเรียนการสอน และห้องสมุดร่วมกัน	1. มีแนวทางและความสามารถในการบริหารสื่อและห้องสมุดได้อย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพ 2. มีแนวทางในการดำเนินการจัดตั้งศูนย์การเรียนรู้ การจัดระบบสารสนเทศ ฐานข้อมูลในการเรียนรู้ 3. มีการสร้างความร่วมมือระหว่างสถาบันในการเป็นเครือข่ายการเรียนรู้ การใช้สื่อการเรียนการสอนและห้องสมุด 4. เป็นผู้ริเริ่มให้มีการนำสื่อมาใช้พัฒนาการเรียนการสอน และมีกลยุทธ์การบริหารสื่อการเรียนการสอนและห้องสมุด 5. เป็นผู้สนับสนุนด้านการจัดหาสื่อ และทรัพยากร เป็นผู้ให้คำแนะนำปรึกษาด้านการใช้สื่อและงานห้องสมุด รวมทั้งเป็นผู้ประสานงาน ทั้งภายในและภายนอกสถาบัน เพื่อให้การบริหารงานด้านสื่อการเรียนการสอนและห้องสมุดดำเนินไปด้วยดี
ความเหมาะสม 5 4 3 2 1	ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ		
ความเป็นไปได้ 5 4 3 2 1	ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ		

ชั้นปี สาขาการพัฒนา	เป้าหมาย	กิจกรรมการพัฒนา	ผลที่ต้องการ
4) การนิเทศและการพัฒนาบุคลากร <ul style="list-style-type: none"> ● ความสำคัญและจุดมุ่งหมายของการนิเทศและการพัฒนาบุคลากร ● แนวคิด หลักการและวิธีการในการนิเทศ และการพัฒนาบุคลากร ● บทบาทผู้บริหารในการนิเทศและการพัฒนาบุคลากร 	1. ตระหนักในความสำคัญและจุดมุ่งหมายของการนิเทศ และการพัฒนาบุคลากร 2. รู้แนวคิด หลักการและวิธีการในการนิเทศและการพัฒนาบุคลากร 3. ตระหนักถึงบทบาทผู้บริหารในการนิเทศและการพัฒนาบุคลากร เพื่อให้ความช่วยเหลือให้การสนับสนุน ส่งเสริมพัฒนา และให้คำปรึกษาแนะนำด้านวิชาการ	1. ศึกษาแนวคิด หลักการและวิธีการในการนิเทศและการพัฒนาบุคลากร จากการฟังบรรยาย และจากการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง โดยการอ่านตำรา เอกสาร สื่อ การเรียนรู้ออนไลน์ 2. ฝึกวิเคราะห์ปัญหาการนิเทศ และการพัฒนาบุคลากรเป็นกลุ่มจากสถานการณ์จำลอง และอภิปรายแสดงความคิดเห็น ถกแถลงปัญหาและแก้ไขตัดสินใจร่วมกัน 3. ฝึกวิเคราะห์และรายงานการวิเคราะห์การจัดระบบการนิเทศ และการพัฒนาบุคลากร ในสถาบันการศึกษาของตนเอง 4. เขียนรายงานความตั้งใจในการพัฒนาความรู้และสมรรถนะของตนเอง ด้านการนิเทศและการพัฒนาบุคลากรในส่วนที่เป็นจุดอ่อน และแผนการพัฒนาในการฝึกปฏิบัติจริง	1. มีความสามารถในการจัดระบบการนิเทศ และการพัฒนาบุคลากรได้เหมาะสม 2. มีความสามารถติดตามและประเมินผลงานด้านวิชาการของบุคลากรได้ 3. เป็นผู้ช่วยเหลือ ให้การสนับสนุน ส่งเสริมพัฒนาและให้คำปรึกษาแนะนำ แก่บุคลากร ในด้านการเรียนการสอน และด้านวิชาการได้อย่างเหมาะสม 4. มีแผนการพัฒนาดตนเองในการนิเทศและการพัฒนาบุคลากร ในการฝึกปฏิบัติจริง ในวิทยาลัยพยาบาล
ความเหมาะสม 5 4 3 2 1 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ			
.....			
ความเป็นไปได้ 5 4 3 2 1 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ			
.....			

ชั้นที่ สาระการพัฒนา	เป้าหมาย	กิจกรรมการพัฒนา	ผลที่ต้องการ
5) การวัดและการประเมินผล <ul style="list-style-type: none"> ● ความหมาย ความสำคัญ และวัตถุประสงค์ของการวัดและการประเมินผล ● แนวคิด หลักการและขั้นตอนการวัดและการประเมินผล ● บทบาทหน้าที่ของผู้บริหารในการวัดและการประเมินผล 	1. รู้ความหมาย ความสำคัญ และวัตถุประสงค์ของการวัด การประเมินผล 2. เข้าใจในแนวคิด หลักการ และขั้นตอนการวัดและการประเมินผล 3. ตระหนักถึงบทบาทหน้าที่ของผู้บริหารในการวัดและการประเมินผล	1. ศึกษาแนวคิด หลักการที่สำคัญของการวัดและการประเมินผล การเรียนการสอน จากการฟังบรรยาย และติดตามวิทยากรพร้อมทั้งศึกษาดูด้วยตนเองจากตำรา เอกสาร การเรียนรู้ออนไลน์ 2. วิเคราะห์สถานการณ์การศึกษาของตนเองเกี่ยวกับการวัดและการประเมินผลว่ามีข้อเด่น ข้อด้อยอย่างไร และเขียนรายงานการพัฒนา การวัดและการประเมินผล	1. มีการจัดระบบการวัดและการประเมินผลการเรียนการสอนได้เหมาะสม 2. มีการสนับสนุน วัสดุอุปกรณ์ และส่งเสริมพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ความเข้าใจใน วิทยาการใหม่ และสามารถทำการวัดและประเมินผลตามสภาพจริงด้วยหลากหลายวิธี 3. มีแนวทางในการพัฒนา การวัดและการประเมินผล การเรียนการสอน
ความเหมาะสม 5 4 3 2 1 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ			
ความเป็นไปได้ 5 4 3 2 1 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ			
6) การบริหารงานวิจัยและผลิตผลงานวิชาการ <ul style="list-style-type: none"> ● แนวคิด หลักการในการบริหารงานวิจัย และผลิตผลงานวิชาการ ● การใช้ผลงานวิจัย ผลงานวิชาการ มาพัฒนาการบริหารจัดการศึกษา ● การส่งเสริม การทำวิจัย เพื่อแก้ไขปัญหาในการจัดการศึกษาและการผลิตผลงานทางวิชาการของบุคลากร 	1. รู้แนวคิด หลักการ และตระหนักถึงความสำคัญ ของงานวิจัยและผลิตผลงานทางวิชาการที่มีต่อการบริหารจัดการศึกษา 2. รู้จักเลือกใช้ผลงานวิจัย ผลงานวิชาการ ที่มีคุณค่า นำมาพัฒนาการบริหารจัดการศึกษา การบริหารงานวิชาการ 3. สามารถกำหนดแนวทางในการส่งเสริมกระตุ้น และพัฒนาบุคลากรด้านงานวิจัยและผลิตผลงานทางวิชาการ	1. ศึกษาค้นคว้า อ่านและติดตามวิทยากรในการบริหารงานวิจัย และงานผลิตผลงานทางวิชาการ เพื่อพัฒนาทักษะและการบริหารจัดการศึกษาจาก ตำรา เอกสาร สื่อ และการเรียนรู้ทางออนไลน์ด้วยตนเอง และจากการฟังบรรยาย การอภิปรายกลุ่ม 2. ฝึกวิเคราะห์วิจารณ์ผลงานวิจัยและผลิตผลงานวิชาการเพื่อเลือกนำไปใช้ในการพัฒนางานด้านการบริหารการศึกษา การบริหารงานทางวิชาการ	1. มีแนวทางและความสามารถในการกำหนดนโยบาย / แผนงาน/การบริหารงานวิจัยและผลิตผลงานวิชาการ เพื่อนำไปใช้ในการบริหารจัดการศึกษา 2. เป็นผู้ริเริ่มให้มีการทำวิจัย และนำผลการวิจัยมาใช้ในการแก้ปัญหาและพัฒนาการจัดการศึกษารเรียนการสอน 3. เป็นผู้ช่วยเหลือ ยอมรับสนับสนุน และให้คำปรึกษาในงานวิจัย และผลิตผลงานวิชาการแก่บุคลากรในวิทยาลัย

ชั้นที่ สาระการพัฒนา	เป้าหมาย	กิจกรรมการพัฒนา	ผลที่ต้องการ
		3. ฝึกเขียนโครงการ / และแผนงานด้านการพัฒนาการบริหารงานวิจัย และผลิตผลงานทางวิจัย เพื่อกระตุ้นและพัฒนาบุคลากร 4. ศึกษาดูงาน ด้านการบริหารงานวิจัยและผลิตผลงานวิชาการ จากสถานศึกษาที่ประสบความสำเร็จ	4. มีการเผยแพร่ผลงานวิจัย / งานวิชาการ และพัฒนารฐานข้อมูลทางวิจัยและวิชาการของวิทยาลัยพยาบาล
<p>ความเหมาะสม 5 4 3 2 1 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>ความเป็นไปได้ 5 4 3 2 1 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ</p> <p>.....</p>			
7) การบริหารงานบริการวิชาการแก่สังคม เพื่อเพิ่มคุณภาพชีวิตของประชาชน <ul style="list-style-type: none"> • ความเกี่ยวข้อง / ความสัมพันธ์ของงานบริการวิชาการแก่สังคมกับงานสอน / งานวิจัย • ความพร้อมของสถาบันการศึกษาระดับอุดมศึกษาต่อการให้บริการวิชาการแก่สังคม • จุดมุ่งหมาย หลักการ แนวคิดสำคัญ และแนวการจัดเนื้อหาสาระของงานบริการวิชาการแก่สังคมตามความต้องการของสังคม ทั้งในด้านการศึกษ การสร้างอนามัย ชีวีตครอบครัว การพัฒนาคุณภาพชีวิต การส่งเสริมสุขภาพและการพัฒนาชุมชน • วิธีการให้บริการและนวัตกรรมที่ใช้ในงานบริการวิชาการแก่สังคม 	1. รู้และเข้าใจในแนวคิดของ ความเกี่ยวข้อง ความสัมพันธ์ของงานบริการวิชาการแก่สังคมกับงานสอน งานวิจัย 2. ตระหนักในความพร้อมของวิทยาลัยพยาบาลในการให้บริการวิชาการแก่สังคม 3. รู้และเข้าใจในจุดมุ่งหมาย หลักการ แนวคิดสำคัญ และแนวการจัดเนื้อหาสาระ วิธีการให้บริการ และการจัดระบบการบริหารงาน การบริการวิชาการแก่สังคม ได้สอดคล้องตามความต้องการของสังคมและหน่วยงาน 4. ตระหนักในความสำคัญ และประโยชน์ของงานบริการวิชาการแก่สังคม ที่มีต่อการพัฒนาและเพิ่มคุณภาพชีวิตของประชาชน	1. ศึกษาแนวคิด หลักการสำคัญ แนวการจัดการให้บริการวิชาการแก่สังคม ด้วยการฟังบรรยาย การอบรมสัมมนา การอภิปรายร่วมกันและการศึกษด้วยตนเองจากเอกสารตำรา การเรียนรู้ทางออนไลน์ 2. วิเคราะห์และประเมินในสภาพปัญหา อุปสรรค และผลของการบริหารงานบริการวิชาการแก่สังคมของวิทยาลัยพยาบาลที่ผ่านมาว่าเป็นอย่างไร และวางแผนแก้ไขพัฒนา 3. ศึกษาความต้องการของสังคมในการรับบริการวิชาการว่ามีความต้องการอย่างไรในเรื่องใด เพื่ออภิปรายและกำหนดแนวทาง วิธีปฏิบัติเพื่อบรรลุเป้าหมายร่วมกัน 4. เขียนแผนงาน โครงการ กิจกรรมในการบริหารงาน การบริการวิชาการแก่สังคมเพื่อ	1. มีแนวทางและความสามารถในการจัดระบบการบริหารงานบริการวิชาการแก่สังคมที่เป็นรูปแบบที่ชัดเจนและสอดคล้องกับความต้องการของสังคม 2. มีความพร้อมและความสามารถในการสร้างและถ่ายทอดความรู้สู่สาธารณะ สนับสนุน ส่งเสริมวิชาการ และความรู้ให้กับการสอนในชุมชน เพื่อเพิ่มคุณภาพชีวิตของประชาชน 3. มีการสนับสนุนให้ความร่วมมือในการจัดกิจกรรมให้บริการทางวิชาการกับสังคมและชุมชนในการพัฒนาความรู้ และส่งเสริมสุขภาพ 4. เป็นผู้สอน เป็นนักพูดให้ความรู้ทางวิชาการ พร้อมทั้งเป็นผู้มีบทบาททางสังคมในงานบริการวิชาการแก่สังคมที่เป็นที่

ชั้นที่ สาระการพัฒนา	เป้าหมาย	กิจกรรมการพัฒนา	ผลที่ต้องการ
		พัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนให้ครอบคลุมในด้านจุดมุ่งหมายของการบริการ วิชาการแก่สังคม ด้านเนื้อหา สาระที่เกี่ยวข้องกับความรู้วิชาการต่าง ๆ การส่งเสริมคุณลักษณะด้านวิชาการให้บริการ รวมทั้งนวัตกรรมที่ใช้และการจัดระบบบริหารบริหารงานบริการวิชาการแก่สังคม	ยอมรับทางสังคม
ความเหมาะสม 5 4 3 2 1	ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ		
ความเป็นไปได้ 5 4 3 2 1	ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ		
<p>8) การบริหารในงานการทำนุบำรุงศิลปและวัฒนธรรม/ วัฒนธรรมทางการทหาร</p> <ul style="list-style-type: none"> • ความเกี่ยวข้อง ความสัมพันธ์ของงานทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม/ วัฒนธรรมทางการทหารกับงานวิชาการ • แนวคิด หลักการ ในการบูรณาการงานทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม / วัฒนธรรมทางการทหารเข้าไว้ในการบริหารงานวิชาการ 	<p>1. ตระหนักรู้และเข้าใจว่าการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมมีความเกี่ยวข้องด้านวิชาการที่จะเอื้อให้ผู้เรียนได้มีคุณภาพและสามารถพัฒนาชีวิต มีศีลธรรมและคุณธรรมที่ดี</p> <p>2. ตระหนักถึงความสำคัญในการจัดให้มีการบูรณาการความรู้เกี่ยวกับศิลปวัฒนธรรม ศาสนา ความเป็นประชาธิปไตย และวัฒนธรรมทางการทหาร ความเป็นผู้นำ เข้าไว้ในสาระเนื้อหาวิชาของการจัดการศึกษา</p>	<p>1. ศึกษาแนวคิด หลักการ ในการบริหารงานทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม ฯ จากการฟังบรรยาย และศึกษาด้วยตนเอง</p> <p>2. อภิปรายกลุ่ม แลกเปลี่ยนความคิดเห็น หลักการในการบูรณาการ ความรู้ด้านความเป็นประชาธิปไตย การปลูกฝังระเบียบวินัย วัฒนธรรมทางการทหาร เข้าไว้ในการบริหารจัดการศึกษา</p> <p>3. ศึกษาพฤติกรรมของผู้นำทางการทหารในฝ่ายการศึกษาที่ได้รับบริการยอมรับ เพื่อเป็นแบบอย่างในการประพฤติปฏิบัติตาม</p> <p>4. วิเคราะห์งานทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม ของวิทยาลัยพยาบาลและอภิปรายร่วมกัน</p>	<p>1. มีแนวทางในการกำหนดนโยบายและแผนงาน การทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม / การส่งเสริมความเป็นประชาธิปไตย การมีวัฒนธรรมทางการทหาร และความเป็นผู้นำทางการทหาร เพื่อพัฒนางานการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม</p> <p>2. สามารถบูรณาการงานทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมเข้าไว้ในสาระเนื้อหาวิชาของการจัดการศึกษา เพื่อให้การศึกษาในด้านศิลปวัฒนธรรมและผู้เรียนได้ตระหนักถึงความสำคัญในเอกลักษณ์ความเป็นไทยและความเข้มแข็ง ความมีระเบียบวินัย วัฒนธรรมทางการทหารที่ดี</p>
ความเหมาะสม 5 4 3 2 1	ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ		
ความเป็นไปได้ 5 4 3 2 1	ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ		

ชั้นปี สาขาการพัฒนา	เป้าหมาย	กิจกรรมการพัฒนา	ผลที่ต้องการ
9) การบริหารงานการประกัน คุณภาพการศึกษา <ul style="list-style-type: none"> • แนวคิด หลักการ และระบบการประกันคุณภาพ • การพัฒนาดัชนีชี้วัดคุณภาพการศึกษาในองค์ประกอบต่าง ๆ 	1. มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับแนวคิด หลักการ และระบบการประกันคุณภาพการศึกษา 2. มีความรู้ ความเข้าใจในการดำเนินการประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษา การพัฒนาดัชนีชี้วัดคุณภาพการศึกษา และการประกันคุณภาพการศึกษากายนอก	1. ศึกษา แนวคิด หลักการ ความสำคัญและติดตามความก้าวหน้าวิทยาการด้านการประกันคุณภาพการศึกษา จาก การฟังบรรยาย การอภิปราย กลุ่ม และจากตำรา เอกสาร สื่อต่างๆและเรียนรู้ทางออนไลน์ด้วยตนเอง 2. เข้าร่วมประชุม สัมมนา ฝึกรอบรมเชิงปฏิบัติการ และแลกเปลี่ยนอภิปรายความคิดเห็นร่วมกัน 3. ศึกษาดูงานด้านการประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษาของสถาบันการศึกษาที่ประสบความสำเร็จในการดำเนินการ 4. วิเคราะห์และประเมินระบบการประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษา ถึงประสิทธิภาพ ประสิทธิผลการดำเนินงาน 5. เขียนโครงการเพื่อพัฒนาระบบและดัชนีชี้วัดคุณภาพการศึกษาและการเตรียมความพร้อมรับในการประกันคุณภาพการศึกษากายนอกของวิทยาลัยพยาบาล	1. ดำเนินการจัดให้มีระบบการประกันคุณภาพการศึกษาภายในที่ได้มาตรฐาน 2. สามารถจัดการศึกษาของวิทยาลัยพยาบาลให้ได้คุณภาพและมาตรฐานการศึกษา 3. มีความสามารถและแนวทางในการพัฒนาดัชนีชี้วัด (PI) คุณภาพการศึกษาในระดับเกณฑ์คุณภาพที่สูงขึ้นของวิทยาลัยพยาบาล 4. มีความพร้อมรับในการประกันคุณภาพการศึกษากายนอก
ความเหมาะสม 5 4 3 2 1 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ			
.....			
.....			
.....			
ความเป็นไปได้ 5 4 3 2 1 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ			
.....			
.....			
.....			
.....			

ชั้นที่ / สาระการพัฒนา	เป้าหมาย	กิจกรรมการพัฒนา	ผลที่ต้องการ
4.3 การพัฒนาสมรรถนะ ผู้นำในด้านการบริหารงาน วิชาการในสถานศึกษา 1) การเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง ในการจัดการศึกษา <ul style="list-style-type: none"> ● แนวคิด หลักการ ● การเปลี่ยนแปลงในสังคม พหุ.การศึกษา การปฏิรูป ระบบสุขภาพ ● แนวปฏิบัติในการเป็นผู้นำ การเปลี่ยนแปลง 	1. รู้และเข้าใจ แนวคิดการ เปลี่ยนแปลง และการเป็นผู้นำ การเปลี่ยนแปลง 2. รู้ถึงการเปลี่ยนแปลงในสังคม ที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษา และตระหนักถึงความสำคัญ และจำเป็นที่ต้องเปลี่ยนแปลง 3. รู้และเข้าใจ หลักการ เทคนิค การบริหารการเปลี่ยนแปลง และแนวปฏิบัติในการเป็นผู้นำ การเปลี่ยนแปลงในการจัดการ ศึกษา	1. ศึกษาค้นคว้า และติดตาม วิทยาการด้านแนวคิด หลักการ และแนวปฏิบัติในการบริหาร การเปลี่ยนแปลงและการเป็น ผู้นำการเปลี่ยนแปลงในการจัด การศึกษา จากตำรา เอกสาร สื่อต่าง ๆ การเข้าร่วมกิจกรรม ทางวิชาการ และการเรียนรู้ ทางออนไลน์ (On Line) 2. แลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับ กลุ่มผู้บริหารการศึกษาในเรื่องที่ ได้มีการเปลี่ยนแปลงและต้อง การให้มีการเปลี่ยนแปลงในการ จัดการศึกษา 3. วิเคราะห์สถานการณ์ต่าง ๆ ที่ส่งผลกระทบต่อที่จำเป็นต้องมี การเปลี่ยนแปลงในการบริหาร จัดการศึกษา 4. ฝึกเขียนแผนงานการเปลี่ยน แปลงและแผนการดำเนินงาน ในการเปลี่ยนแปลง 5. ศึกษาดูงานสถานศึกษาที่ ประสบความสำเร็จในการ บริหารจัดการศึกษาทางวิชาการ เพื่อเป็นแบบอย่าง	1. รู้และมีแนวปฏิบัติในการเป็น ผู้นำการเปลี่ยนแปลงไปใช้ใน การบริหารจัดการศึกษา 2. สามารถบริหารจัดการศึกษา ของวิทยาลัยพยาบาลให้พัฒนา เจริญเติบโตก้าวหน้า ท้นการ เปลี่ยนแปลง และสอดคล้อง ความต้องการของสังคม 3. เป็นผู้ริเริ่มตัดสินใจและวาง แผนการพัฒนาการเปลี่ยนแปลง การจัดการศึกษาของวิทยาลัย พยาบาลในการฝึกปฏิบัติ 4. มีแนวทางในการจัดทำโครง- การเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงใน ชั้นการฝึกปฏิบัติจริงได้
ความเหมาะสม 5 4 3 2 1	ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ		
ความเป็นไปได้ 5 4 3 2 1	ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ		

ชั้นที่ สาระการพัฒนา	เป้าหมาย	กิจกรรมการพัฒนา	ผลที่ต้องการ
2) การสร้างทีมงานในการบริหารแบบมีส่วนร่วม <ul style="list-style-type: none"> ● แนวคิด หลักการในการสร้างทีมงาน ในการบริหารแบบมีส่วนร่วม ● ขั้นตอนการพัฒนาและการสร้างทีมงาน ● การพัฒนาทักษะในการสร้างทีมงาน 	1. รู้และเข้าใจในแนวคิดหลักการในการสร้างทีมงานในการบริหารแบบมีส่วนร่วม 2. รู้วิธีการสร้างทีมงานในการบริหารจัดการศึกษาได้ 3. มีความสามารถในการพัฒนาทักษะในการสร้างทีมงานได้	1. ศึกษาแนวคิดหลักในการสร้างทีมงานในการบริหารแบบมีส่วนร่วมจากการฟังบรรยาย และจากเอกสาร ตำรา สื่อต่าง ๆ และการเรียนรู้ออนไลน์ด้วยตนเอง 2. ฝึกปฏิบัติการทำงานเป็นทีมจากสถานการณ์ที่กำหนด และวิเคราะห์ตนเอง สมาชิกกลุ่มในการพัฒนาการสร้างทีมงาน 3. ศึกษาวิเคราะห์และประเมินตนเองในประสบการณ์การบริหารการสร้างทีมงานและอภิปรายร่วมกันถึงเงื่อนไขของความสำเร็จและปัญหาอุปสรรค 4. เขียนรายงานและนำเสนอความตั้งใจในการพัฒนาคุณภาพงาน บริหารจัดการศึกษาด้วยการสร้างทีมงานพร้อมบอกเหตุผลและแนวทางในการปฏิบัติ	1. สามารถนำแนวคิดหลักการและเทคนิคการสร้างทีมงานไปใช้ในการบริหารได้ 2. เกิดการยอมรับและเห็นความสำคัญของทุกคนในการทำงานเป็นทีม 3. มีแผนงานและแนวทางในการนำการสร้างทีมงานในการบริหารแบบมีส่วนร่วมไปบริหารจัดการศึกษาในวิทยาลัยพยาบาลได้
ความเหมาะสม 5 4 3 2 1 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ			
.....			
.....			
.....			
.....			
.....			
.....			
.....			
.....			
.....			

สถาบันมหาวิทยาลัย
 จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ชั้นปี สาระการพัฒนา	เป้าหมาย	กิจกรรมการพัฒนา	ผลที่ต้องการ
<p>3) การบริหารเทคโนโลยีกับงานวิชาการ</p> <ul style="list-style-type: none"> ● ประโยชน์และผลกระทบของเทคโนโลยีสารสนเทศ ● ระบบฐานข้อมูล และการใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ ● การวางแผนการดำเนินงาน การติดตั้งจัดระบบและบำรุงรักษาเทคโนโลยีสารสนเทศที่เชื่อมต่อภายในหน่วยงาน (ระบบ Lan) 	<ol style="list-style-type: none"> 1. ให้มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับความสำคัญและผลกระทบของเทคโนโลยีสารสนเทศ ที่มีต่อการบริหารจัดการงานวิชาการและการพัฒนาการจัดการศึกษา 2. มีความรู้เกี่ยวกับการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อการบริหารงานวิชาการ 3. สามารถวางแผนการดำเนินงานติดตั้ง จัดระบบ และบำรุงรักษาเทคโนโลยีสารสนเทศภายในหน่วยงาน และระหว่างหน่วยงาน 	<ol style="list-style-type: none"> 1. ศึกษาค้นคว้าความรู้เกี่ยวกับเทคโนโลยีสารสนเทศ และการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการบริหารงานวิชาการ จากการฟังบรรยายประกอบเอกสารวิชาการ ใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ต่างๆ และจาก ตำรา เอกสารต่าง ๆ การเรียนรู้ทางออนไลน์ และการฝึกทักษะการใช้คอมพิวเตอร์ด้วยตนเอง 2. การฝึกวิเคราะห์กรณีศึกษาเกี่ยวกับผลกระทบของเทคโนโลยีสารสนเทศที่มีต่อการบริหารจัดการศึกษา และการบริหารงานวิชาการ ด้วยการอภิปรายกลุ่มย่อย แลกเปลี่ยนประสบการณ์ และความคิดเห็นร่วมกัน 3. การกำหนดแนวทางการดำเนินงาน ติดตั้งจัดระบบ ที่เชื่อมต่อภายในหน่วยงานด้วยการอภิปรายกลุ่มและแลกเปลี่ยนประสบการณ์ 4. ศึกษาดูงานจากหน่วยงาน สถานศึกษาต่าง ๆ ที่มีความก้าวหน้าในการนำเทคโนโลยีสารสนเทศ เข้ามาใช้ในการบริหารจัดการ และการพัฒนาการจัดการศึกษาทางวิชาการ 5. ศึกษาแนวคิด และประสบการณ์การบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาที่เป็นที่ยอมรับและประสบความสำเร็จในการบริหารเทคโนโลยีกับงานวิชาการ เพื่อเป็นแบบอย่างในการบริหาร 	<ol style="list-style-type: none"> 1. ตระหนักถึงความสำคัญและความจำเป็นของเทคโนโลยีสารสนเทศ ในการบริหารจัดการศึกษา และการบริหารงานวิชาการ 2. สามารถใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ และระบบเทคโนโลยีสารสนเทศที่จำเป็นเพื่อการบริหารงานวิชาการได้ 3. ได้แนวคิดในการวางแผนการติดตั้ง การจัดระบบและการบำรุงรักษา เทคโนโลยีสารสนเทศ ที่มีต่อการบริหารงานวิชาการ 4. รู้และมีแนวทางในการนำความรู้เกี่ยวกับเทคโนโลยีสารสนเทศไปใช้เพื่อการบริหารจัดการศึกษาและการบริหารงานวิชาการได้

ชั้นปี และการพัฒนา	เป้าหมาย	กิจกรรมการพัฒนา	ผลที่ต้องการ
		6. ประเมินตนเองด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการบริหารงานวิชาการ และกำหนดความตั้งใจที่จะพัฒนาแก้ไขสมรรถนะด้านการบริหารเทคโนโลยีในการฝึกปฏิบัติ	
<p>ความเหมาะสม 5 4 3 2 1 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ</p> <p>.....</p>			
<p>ความเป็นไปได้ 5 4 3 2 1 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ</p> <p>.....</p>			
<p>4) การสร้างวิสัยทัศน์การบริหารเชิงกลยุทธ์ในการบริหารการศึกษา</p> <ul style="list-style-type: none"> ● ความสำคัญและแนวคิด ● ประโยชน์ของการมีวิสัยทัศน์ ● การสร้างวิสัยทัศน์และการคงอยู่ 	<p>1. เกิดความรู้ ความเข้าใจในความสำคัญ แนวคิดและประโยชน์ของการมีวิสัยทัศน์ในการบริหารจัดการศึกษา</p> <p>2. สามารถกำหนดและสร้างวิสัยทัศน์ของวิทยาลัยพยาบาลเพื่อกำหนดทิศทางการบริหารการศึกษา</p>	<p>1. ศึกษา แนวคิด หลักการ การสร้างวิสัยทัศน์ในการบริหาร การศึกษาจากการศึกษาอบรม การฟังบรรยายและการเข้าร่วมประชุมสัมมนาวิชาการต่าง ๆ รวมทั้งศึกษาด้วยตนเองจาก ตำรา เอกสาร สื่อ และการเรียนรู้ทางออนไลน์</p> <p>2. วิเคราะห์และประเมินตนเองเกี่ยวกับการสร้างวิสัยทัศน์ในการบริหารการศึกษาว่าเป็นอย่างไร มีปัจจัยเอื้ออำนวยและปัจจัยอุปสรรคใดบ้าง</p> <p>3. วิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน ภาวะคุกคามและโอกาส ในบริบทของวิทยาลัยพยาบาล พร้อมจินตนาการว่าจะเกิดอะไรขึ้นในอนาคตและกำหนดวิสัยทัศน์ การบริหารการศึกษาของวิทยาลัยพยาบาล ด้วยการระดมสมอง และตกลงร่วมกัน</p> <p>4. กำหนด เป้าหมาย พันธกิจ และวิธีปฏิบัติ เพื่อบรรลุวิสัยทัศน์ร่วมกัน</p>	<p>1. รู้และมีแนวทางในการกำหนดและพัฒนาวิสัยทัศน์ของวิทยาลัยพยาบาล เพื่อการบริหารการศึกษา</p> <p>2. สามารถวางแผนบริหารและพัฒนาวิทยาลัยพยาบาลได้อย่างมีประสิทธิภาพ</p> <p>3. วางแผน แก้ไข พัฒนาตนเองโดยการกำหนดและสร้างวิสัยทัศน์ในการบริหารการศึกษา ด้วยการพัฒนาขณะปฏิบัติงาน โดยเรียนรู้จากการปฏิบัติจริง หรือโดยสอนงานจากผู้บริหารที่ประสบความสำเร็จ</p>

ชั้นที่ / สาระการพัฒนา	เป้าหมาย	กิจกรรมการพัฒนา	ผลที่ต้องการ
		5. เลือกศึกษาผู้บริหารสถานศึกษาที่ได้รับการยอมรับว่ามีวิสัยทัศน์ในการบริหาร การศึกษา ว่ามีแนวคิด หลักการ การสร้างวิสัยทัศน์อย่างไร เพื่อ การเป็นแบบอย่าง และวางแผน ดำเนินการพัฒนาตนเอง ให้ก้าวหน้า	
ความเหมาะสม 5 4 3 2 1 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ			
ความเป็นไปได้ 5 4 3 2 1 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ			
ชั้นที่ 5 การฝึกปฏิบัติ การฝึกปฏิบัติในสถาน การณ์จริง และกึ่งสถานการณ์จริง โดยฝึกปฏิบัติเกี่ยวกับ <ul style="list-style-type: none"> ● การพัฒนาบุคลิกภาพ ความเป็นผู้นำทางวิชาการ ● การพัฒนาความรู้และ สมรรถนะของผู้บริหาร ตามข้อข่ายงานวิชาการ ● การพัฒนาสมรรถนะผู้นำ ในด้านการบริหารงานวิชาการ ในสถานศึกษา 	1. เพิ่มทักษะและสร้างประสพ- การณ์เกี่ยวกับการพัฒนาบุคลิก ภาพความเป็นผู้นำทางวิชาการ 2. เพื่อเพิ่มทักษะและสร้างประ- สบการณ์เกี่ยวกับการพัฒนา ความรู้ และสมรรถนะของผู้นำ ในด้านการบริหารตามข้อข่าย งานวิชาการ 3. เพื่อเพิ่มทักษะและสร้างประ- สบการณ์เกี่ยวกับการพัฒนา สมรรถนะ ผู้นำในด้านการ บริหารงานวิชาการในสถาน ศึกษา	1. การประชุมพิเศษเกี่ยวกับวิธีการ ฝึกปฏิบัติจริงแบบบูรณาการใน สถานศึกษาที่ปฏิบัติงานทั้งใน สถานการณ์จริง และกึ่งสถาน การณ์จริง การเสนอโครงการ การเขียนรายงานและการนำ เสนอโครงการเพื่อการเผยแพร่ 2. การฝึกปฏิบัติจริงเกี่ยวกับการ พัฒนาบุคลิกภาพความเป็นผู้นำ ทางวิชาการ การพัฒนาความรู้ และสมรรถนะของผู้นำในด้านการบริหารตามข้อข่ายงาน วิชาการ การพัฒนาสมรรถนะ ผู้นำในด้านการบริหารงานวิชา การในสถานศึกษา ด้วยวิธีการ ฝึกปฏิบัติโดยการเรียนรู้จาก การทำงาน ดังนี้ 2.1 การฝึกปฏิบัติงาน / การ ศึกษาดูงานสถานศึกษาที่ประ- สบความสำเร็จในการบริหาร จัดการศึกษา พร้อมทั้งศึกษา / ติดตาม ผู้บริหารสถานศึกษานั้น	1. สามารถพัฒนาและดำรงไว้ ซึ่งบุคลิกภาพความเป็นผู้นำ ทางวิชาการ 2. สามารถพัฒนาความรู้และ สมรรถนะของผู้บริหาร ตามข้อข่ายงานวิชาการ ได้ทัน การเปลี่ยนแปลงและสอดคล้อง ความต้องการของสังคม 3. สามารถเพิ่มพูนประสิทธิภาพ การบริหารงานวิชาการในสถาน ศึกษา โดยกำหนดกลยุทธ์และ ใช้เทคนิคการบริหารแบบต่างๆ ได้ เหมาะสมกับสถานการณ์ และเกิดประโยชน์สูงสุด เพื่อให้ วิทยาลัยพยาบาล มีคุณภาพได้ มาตรฐานเป็นที่ยอมรับของ สังคม 4. สามารถปฏิบัติหน้าที่ของ ผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาล ในด้านวิชาการ ได้อย่างมี ประสิทธิภาพและสามารถ พัฒนาสมรรถนะผู้นำในด้าน

ชั้นที่ สาระการพัฒนา	เป้าหมาย	กิจกรรมการพัฒนา	ผลที่ต้องการ
<p>ชั้นที่ 6 การประเมินผลการพัฒนาและการดำเนินการ เป็นการประเมินผลเมื่อสิ้นสุดกระบวนการพัฒนาโดยใช้แบบสอบถาม แบบสังเกต และใช้ผลการประเมินจากชิ้นงานโครงการ รวมทั้งสังเกตพฤติกรรมการบริหารและการจัดการศึกษา ขณะฝึกปฏิบัติจริง และประเมินผล กระบวนการดำเนินการในภาพรวม ดังนี้</p> <p>6.1 การประเมินผลการพัฒนา และผลการฝึกปฏิบัติงาน</p> <p>1) การประเมินพุทธิพิสัย</p>	<p>1. ประเมินความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับความรู้พื้นฐานของการเป็นผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาลด้านการบริหารงานวิชาการ และในด้านบทบาททางวิชาการที่นำมาสร้างรูปแบบการพัฒนา ได้แก่</p> <ul style="list-style-type: none"> • การพัฒนาบุคลิกภาพ • การพัฒนาความรู้ และสมรรถนะของผู้บริหารตามขอบข่ายงานวิชาการ • การพัฒนาสมรรถนะผู้นำในการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษาทางวิชาการ 	<p>1. ทดสอบโดยแบบทดสอบ</p> <p>2. สังเกตพฤติกรรมตามแบบฟอร์มที่กำหนด เพื่อดูความก้าวหน้าในการนำความรู้หลักการ แนวคิด ไปประยุกต์ใช้ในการฝึกปฏิบัติตามโครงการที่นำเสนอในกิจกรรมต่าง ๆ</p> <p>3. การประเมินชิ้นงานโครงการที่นำเสนอในทุกขั้นตอน</p> <p>4. การประเมินตนเองเกี่ยวกับความรู้ที่ได้รับจากการพัฒนา และการฝึกปฏิบัติ พร้อมทั้งร่วมอภิปรายแสดงความคิดเห็นตามหลักการ ทฤษฎี และเหตุผล</p>	<p>1. ทราบผลการพัฒนาในด้านความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับความรู้พื้นฐานของการบริหารงานวิชาการและหลักการ แนวคิด วิธีการในการพัฒนาความสามารถในด้าน</p> <ul style="list-style-type: none"> • การพัฒนาบุคลิกภาพ • การพัฒนาความรู้ และสมรรถนะของผู้บริหารตามขอบข่ายงานวิชาการ • การพัฒนาสมรรถนะผู้นำในการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษาทางวิชาการ
<p>ความเหมาะสม 5 4 3 2 1 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ</p> <p>.....</p> <p>.....</p>			
<p>ความเป็นไปได้ 5 4 3 2 1 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ</p> <p>.....</p> <p>.....</p>			
<p>2) การประเมินเจตพิสัย</p>	<p>1. การตระหนักเห็นความสำคัญในการบริหารงานวิชาการและบทบาททางวิชาการ ของผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาลที่สำคัญจำเป็นในการปฏิรูปและพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการศึกษาของวิทยาลัยพยาบาลในด้าน</p>	<p>1. การสังเกต ความกระตือรือร้น ความสนใจ ในการเข้าร่วมกิจกรรม การดำเนินการ และการฝึกปฏิบัติ</p> <p>2. สอบถามทัศนคติที่มีต่อการพัฒนา ถึงสิ่งที่ประทับใจ และสิ่งที่ต้องการแก้ไขพัฒนาด้วยการร่วมอภิปรายและแสดงความคิดเห็น</p>	<p>1. ทราบถึงความตระหนักเห็นความสำคัญ ในการบริหารงานวิชาการและบทบาททางวิชาการของผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาลในการปฏิรูปและพัฒนาฯ</p> <p>2. ทราบถึงผลการพัฒนาผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาลด้านบทบาททางวิชาการในด้านทัศนคติ</p>

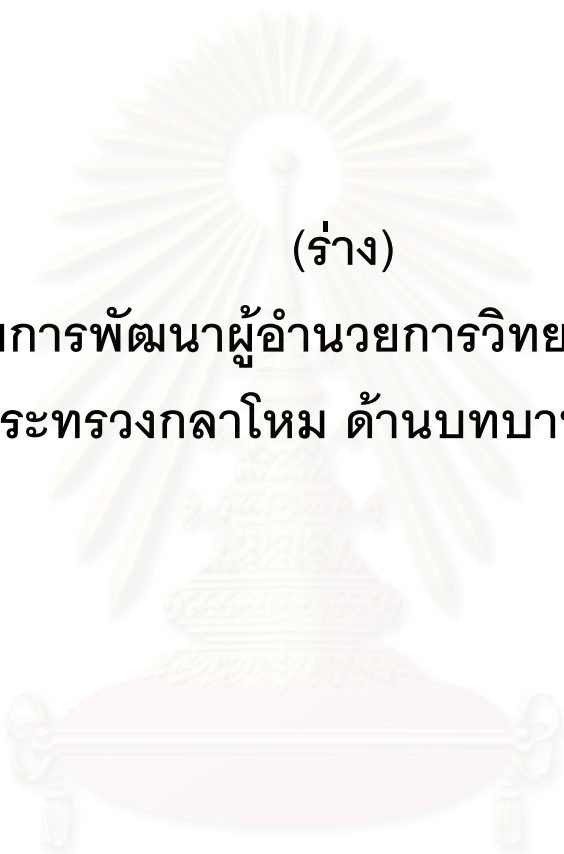
ชั้นที่ สาขาการพัฒนา	เป้าหมาย	กิจกรรมการพัฒนา	ผลที่ต้องการ
	<ul style="list-style-type: none"> • การพัฒนาบุคลิกภาพ ความเป็นผู้นำทางวิชาการ • การพัฒนาความรู้ และ สมรรถนะของผู้นำในการบริหาร ตามขอบข่ายงานวิชาการ • การพัฒนาสมรรถนะ ผู้นำในด้านการบริหารงานวิชา การในสถานศึกษา 	3. สังเกตและติดตามผล ดูพฤติกรรมกรรมการบริหาร ความ มั่นใจในการนำไปปฏิบัติ และ ประยุกต์ใช้เพื่อพัฒนา 4. การวัดเจตคติที่มีต่อการ พัฒนา และการฝึกปฏิบัติ ด้วย แบบทดสอบวัดด้านเจตคติที่ สร้างขึ้น	3. มีความรู้สึกที่ดีและทัศนคติ ทางบวกต่อการพัฒนา มีความ มั่นใจในความรู้ความสามารถ ของตนเอง ด้านบทบาททางวิชา การ ในการบริหารงานวิชาการ ในวิทยาลัยพยาบาล
ความเหมาะสม 5 4 3 2 1	ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ		
ความเป็นไปได้ 5 4 3 2 1	ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ		
3) การประเมินทักษะพิสัย	ประเมินทักษะความสามารถ ด้านการปฏิบัติ การนำไปใช้ได้ จริงในด้าน <ul style="list-style-type: none"> • การพัฒนาบุคลิกภาพ ความเป็นผู้นำทางวิชาการ • การพัฒนาความรู้ และ สมรรถนะของผู้นำในการบริหาร ตามขอบข่ายงานวิชาการ • การพัฒนาสมรรถนะ ผู้นำในด้านการบริหารงานวิชา การในสถานศึกษาทางวิชาการ 	1. ประเมินผลสัมฤทธิ์ในการฝึก ปฏิบัติตามแบบประเมินผล สัมฤทธิ์ที่กำหนด 2. ติดตามสังเกตพฤติกรรมกรมการ แสดงออกในการฝึกปฏิบัติงาน ในวิทยาลัยพยาบาลของตนเอง ด้านบทบาททางวิชาการ	1. ทราบผลการพัฒนาในด้าน ทักษะ การปฏิบัติการและความ สามารถในการนำไปประยุกต์ใช้ เกี่ยวกับความสามารถในด้าน <ul style="list-style-type: none"> • การพัฒนาบุคลิกภาพ ความเป็นผู้นำทางวิชาการ • การพัฒนาความรู้ และ สมรรถนะของผู้นำในการบริหาร ตามขอบข่ายงานวิชาการ • การพัฒนาสมรรถนะ ผู้นำในด้านการบริหารงาน วิชาการในสถานศึกษา
ความเหมาะสม 5 4 3 2 1	ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ		
ความเป็นไปได้ 5 4 3 2 1	ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ		

ชั้นที่ สาระการพัฒนา	เป้าหมาย	กิจกรรมการพัฒนา	ผลที่ต้องการ
6.2 การประเมินผลกระบวนการดำเนินการและติดตามผล 1) การวิเคราะห์ผลการดำเนินการในแต่ละขั้นตอน	1. รู้ถึงผลการดำเนินการในภาพรวมของแต่ละขั้นตอน 2. รู้ถึงความสอดคล้องของกิจกรรมการดำเนินการในแต่ละขั้นตอน 3. รู้ประสิทธิภาพและประสิทธิผลในแต่ละขั้นตอน	1. วิเคราะห์เป้าหมายรวมของแต่ละขั้นตอนว่าสัมฤทธิ์ผลหรือไม่อย่างไร ด้วยแบบสอบถามแบบสัมภาษณ์ แบบสังเกต 2. วิเคราะห์ความสอดคล้องของกิจกรรมที่ดำเนินการในแต่ละขั้นตอน 3. วิเคราะห์ประสิทธิภาพและประสิทธิผลในแต่ละขั้นตอน	1. รู้ถึงผลสัมฤทธิ์การดำเนินการพัฒนาภายในของแต่ละขั้นตอน 2. รู้ข้อบกพร่อง ข้อควรปรับปรุงแก้ไข ในแต่ละขั้นตอน 3. รู้ผลความสอดคล้องในการดำเนินกิจกรรมไปสู่เป้าหมายของแต่ละขั้นตอน
<p>ความเหมาะสม 5 4 3 2 1 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>ความเป็นไปได้ 5 4 3 2 1 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ</p> <p>.....</p> <p>.....</p>			
2) การวิเคราะห์ผลการดำเนินการในภาพรวมทั้งหมดของรูปแบบการพัฒนาผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงกลาโหม ด้านบทบาททางวิชาการ	1. รู้ถึงผลการดำเนินการตามรูปแบบว่าบรรลุตามเป้าหมายหรือไม่ 2. รู้ถึงประสิทธิผลของกระบวนการต่าง ๆ ที่ได้จัดขึ้นในภาพรวม 3. รู้ถึงส่วนที่ควรปรับปรุงแก้ไข จากข้อมูลป้อนกลับ 4. ประเมินการดำเนินการตามขั้นตอนต่าง ๆ ในภาพรวมว่ามีความเหมาะสมสอดคล้องและนำไปสู่เป้าหมายที่ต้องการเพียงใด	1. วิเคราะห์เป้าหมายรวมในการดำเนินการว่าสัมฤทธิ์ผลเพียงไร 2. วิเคราะห์ประสิทธิผลของกระบวนการต่าง ๆ ในภาพรวม 3. วิเคราะห์ความสำเร็จ และข้อควรแก้ไข ปรับปรุง ในการดำเนินการ 4. วิเคราะห์ความสอดคล้องความเหมาะสมในภาพรวมว่าดำเนินไปสู่เป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพเพียงใด	1. รู้ระดับผลสัมฤทธิ์ของการดำเนินการพัฒนาตามรูปแบบ 2. รู้ระดับผลสัมฤทธิ์ของกระบวนการดำเนินการพัฒนาในภาพรวม 3. รู้ข้อบกพร่องและสิ่งที่ควรแก้ไขปรับปรุง 4. รู้สถานะของการบูรณาการในกระบวนการพัฒนาทุกขั้นตอนของรูปแบบในภาพรวม
<p>ความเหมาะสม 5 4 3 2 1 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>ความเป็นไปได้ 5 4 3 2 1 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ</p> <p>.....</p> <p>.....</p>			

ภาคผนวก ค.

1. (ร่าง) รูปแบบการพัฒนาผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาล
สังกัดกระทรวงกลาโหม ด้านบทบาททางวิชาการ
2. โครงการประชุมสัมมนาเชิงปฏิบัติการ เรื่อง การประเมินรูปแบบ
การพัฒนาผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม
ด้านบทบาททางวิชาการ
3. แบบประเมินรูปแบบการพัฒนาผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาล
สังกัดกระทรวงกลาโหม ด้านบทบาททางวิชาการ โดยผู้บริหาร
ฝ่ายการศึกษาของกองทัพ

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

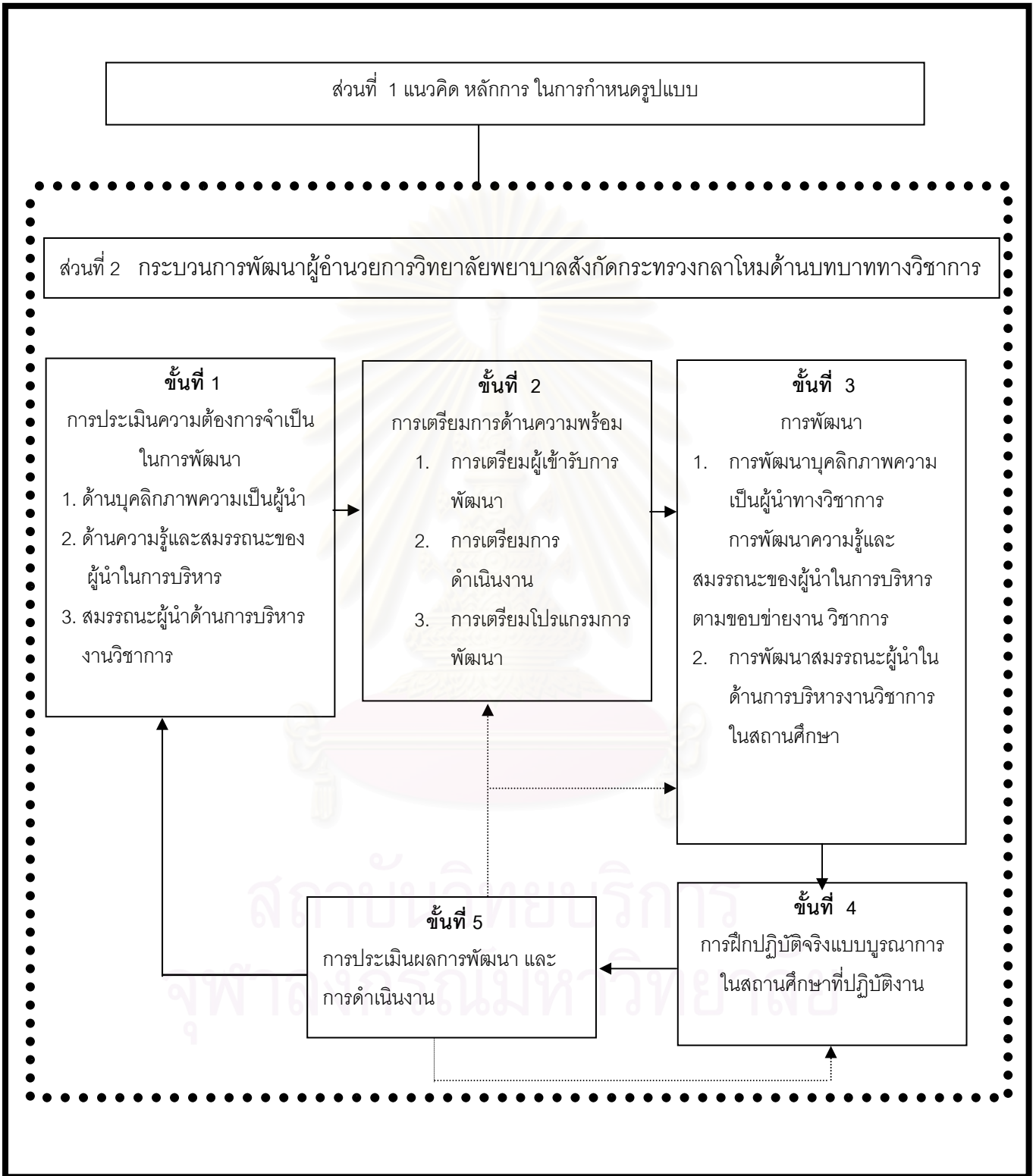


(ร่าง)

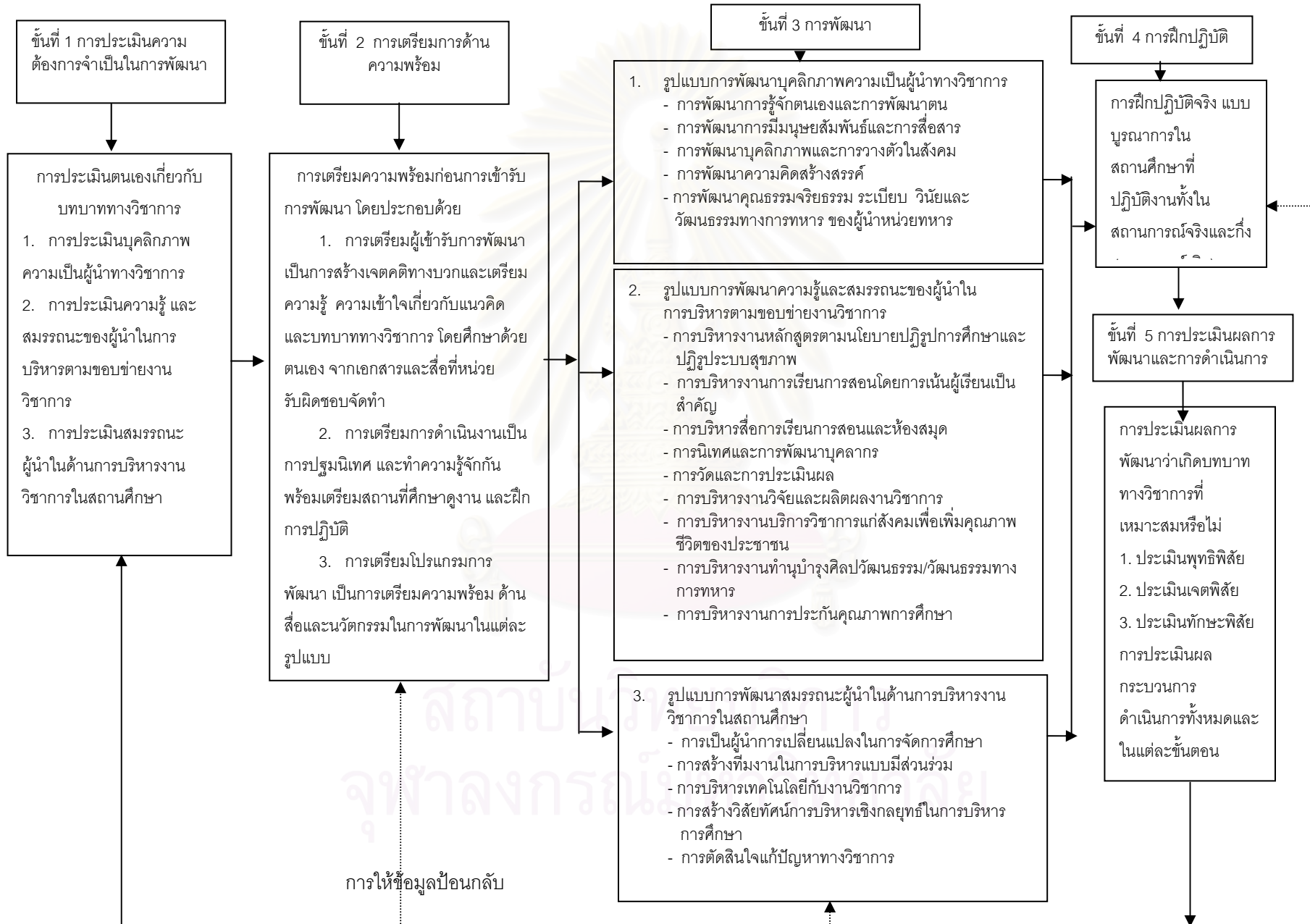
รูปแบบการพัฒนาผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาล
สังกัดกระทรวงกลาโหม ด้านบทบาททางวิชาการ

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

รูปแบบการพัฒนาผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหมด้านบทบาททางวิชาการ



ส่วนที่ 2 กระบวนการพัฒนาผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงกลาโหม ด้านบทบาททางวิชาการ



ส่วนที่ 1

หลักการที่นำมาใช้สร้างรูปแบบการพัฒนาผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาล สังกัด กระทรวงกลาโหม ด้านบทบาททางวิชาการ

ในการสร้างรูปแบบการพัฒนาผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงกลาโหม ด้านบทบาททางวิชาการ ครั้งนี้ หลักการที่นำมาใช้สร้างรูปแบบเป็นความคิดรวบยอดที่แสดงถึงความสัมพันธ์เชิงโครงสร้าง ระหว่างองค์ประกอบต่าง ๆ ตามหลักการดังต่อไปนี้

1. หลักการที่นำมาใช้ในการสร้างรูปแบบเป็นหลักการที่เป็นกระบวนการ และ
ขั้นตอนของแนวคิด เพื่อให้เห็นโครงสร้างทางความคิด
 2. องค์ประกอบของรูปแบบที่สร้างขึ้น จะประกอบด้วย
 - 2.1 รูปแบบของแนวความคิดที่แสดงความสัมพันธ์ขององค์ประกอบนั้น ๆ
 - 2.2 แนวความคิดที่ประกอบขึ้นเป็นรูปแบบจะต้องอยู่ในรูปของหมวดหมู่ ที่
แสดงความสัมพันธ์กันขององค์ประกอบ และสามารถติดตามตรวจสอบประเมินผล
ได้ทุกองค์ประกอบ
 - 2.3 แนวความคิดที่นำมาสร้างรูปแบบอยู่บนพื้นฐานหลักการ ทฤษฎีในการ
บริหาร ทฤษฎีการเรียนรู้ ซึ่งก่อให้เกิดการเรียนรู้ และการพัฒนาได้ และสามารถพยากรณ์ผลที่
ตามมาได้ ทั้งด้านพุทธิพิสัย เจตพิสัย และทักษะพิสัย
 3. แนวคิดทฤษฎีที่นำมาเป็นหลักการ และโครงสร้างของรูปแบบจะต้องสามารถ
นำไปปฏิบัติได้จริง
 4. รูปแบบจะต้องสามารถติดตามตรวจสอบประเมินผลได้ด้วยข้อมูลเชิงประจักษ์
ในทุกองค์ประกอบ ทุกกระบวนการ ทุกขั้นตอน และสามารถวิเคราะห์ผลที่เกิดขึ้นอย่างเป็น
รูปธรรม

หลักการกำกับการสร้างรูปแบบการพัฒนาผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงกลาโหม

การดำเนินการเพื่อกำหนดหลักการกำกับการสร้างรูปแบบการพัฒนาผู้อำนวยการ
วิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงกลาโหม ด้านบทบาททางวิชาการ ผู้วิจัยได้ศึกษาและ
นำแนวคิดหลักการที่เกี่ยวข้องกับการสร้างรูปแบบ แนวคิดหลักการและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับ
การบริหารการศึกษา มาพิจารณาร่วมกัน เพื่อกำหนดเป็นหลักการกำกับการสร้างรูปแบบการ
พัฒนาผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงกลาโหม ด้านบทบาททางวิชาการได้ดังนี้

1. รูปแบบการพัฒนาผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงกลาโหม ด้านบทบาททางวิชาการเป็นรูปแบบที่เปิดโอกาสให้ผู้ผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาลได้เรียนรู้ถึงส่วนที่จำเป็นต้องการพัฒนาของตนเอง และการจัดการแก้ไขพัฒนาส่วนนั้น ๆ ให้ดีขึ้นด้วยตนเอง
2. รูปแบบการพัฒนาผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงกลาโหม ด้านบทบาททางวิชาการ เป็นรูปแบบที่เอื้อต่อการบริหารการศึกษาในด้านงานวิชาการตามตำแหน่งผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาล
3. รูปแบบการพัฒนาผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงกลาโหม ด้านบทบาททางวิชาการ เป็นรูปแบบที่เปิดโอกาสให้ผู้ผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาล ได้แสดงความคิดเห็น แลกเปลี่ยนประสบการณ์และฝึกปฏิบัติ
4. รูปแบบการพัฒนาผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงกลาโหม ด้านบทบาททางวิชาการ เป็นรูปแบบที่มีการดำเนินการอย่างเป็นระบบต่อเนื่อง มีกระบวนการจัดกิจกรรมการพัฒนาที่หลากหลาย และมีกำหนดระยะเวลาไม่ยาวนานมาก
5. รูปแบบการพัฒนาผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงกลาโหม ด้านบทบาททางวิชาการ เป็นรูปแบบที่มีการยืดหยุ่นได้ สามารถปรับแก้วิธีการพัฒนาได้
6. รูปแบบการพัฒนาผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงกลาโหม ด้านบทบาททางวิชาการ เป็นรูปแบบที่สามารถติดตามประเมินผลความสามารถในการพัฒนาด้วยการนำความรู้ไปใช้ให้เกิดประโยชน์ได้ ไม่ใช่ประเมินผลด้วยการทดสอบที่ให้คะแนนหรือวิธีการอื่น ๆ เพื่อเปรียบเทียบและจัดลำดับ เพราะจะทำให้เกิดความวิตกกังวล และการไม่เคารพในความเป็นบุคคล

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ส่วนที่ 2 รูปแบบการพัฒนาผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหมด้านบทบาททางวิชาการ

รายละเอียดการดำเนินการตามโครงสร้างของรูปแบบการพัฒนาผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหมด้านบทบาททางวิชาการ

ระดับ	สาระการพัฒนา	เป้าหมาย	กิจกรรมการพัฒนา	ผลที่ต้องการ
ขั้นที่ 1	<p>การประเมินความต้องการ จำเป็นในการพัฒนา</p> <p>1. การประเมินบุคลิกภาพความเป็นผู้นำทางวิชาการ ด้าน</p> <ul style="list-style-type: none"> ● การรู้จักตน ● การมีมนุษยสัมพันธ์และการสื่อสาร ● การพัฒนาบุคลิกภาพและการวางตัวในสังคม ● การมีความคิดสร้างสรรค์ ● การมีคุณธรรมจริยธรรมด้วยการทำแบบประเมินบุคลิกภาพความเป็นผู้นำทางวิชาการและการแสดงออกในกิจกรรม <p>2. การประเมินความรู้ และสมรรถนะของผู้นำในการบริหารตามขอบข่ายงานวิชาการและบทบาททางวิชาการ ด้วยแบบทดสอบความรู้ และแบบประเมินตนเอง</p>	<p>1. รู้ถึงบุคลิกภาพ ความเป็นผู้นำทางวิชาการในแต่ละด้านและในภาพรวมที่ตนเองควรได้รับการพัฒนา</p> <p>2. เกิดความตั้งใจในการพัฒนาบุคลิกภาพความเป็นผู้นำทางวิชาการ พร้อมทั้งเสริมสร้างจุดเด่นให้มั่นคงยั่งยืน และพัฒนาจุดด้อยให้เข้มแข็งที่จะพัฒนาให้เข้มแข็ง</p> <p>1. รู้ระดับพื้นฐานทางความรู้ความเข้าใจ สมรรถนะด้านการบริหารงานวิชาการในยุคปฏิรูปการศึกษาและปฏิรูประบบสุขภาพ รวมทั้งบทบาททางวิชาการของแต่ละบุคคล</p> <p>2. เกิดแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการพัฒนาความรู้และสมรรถนะผู้นำในการบริหารตามขอบข่ายงานวิชาการ และพัฒนาตนเองด้านบทบาททางวิชาการ</p>	<p>1. ทำแบบประเมินตนเองเกี่ยวกับบุคลิกภาพความเป็นผู้นำทางวิชาการด้านต่าง ๆ</p> <p>2. การพูดแนะนำตัว บอกเล่าถึงประสบการณ์ ผลงานในการทำงานที่เกี่ยวข้องกับบริหารงานวิชาการ</p> <p>3. เขียนรายงาน บอกเป้าหมายในอนาคตที่ต้องการ และความตั้งใจในการพัฒนาตนเองให้มีบุคลิกภาพความเป็นผู้นำทางวิชาการ</p> <p>1. ทำแบบทดสอบความรู้ก่อนการพัฒนาเกี่ยวกับความรู้และบริหารตามขอบข่ายงานวิชาการและสมรรถนะของผู้นำในการบริหารและบทบาททางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา</p> <p>2. เขียนรายงานความตั้งใจและความคาดหวังในการพัฒนาความรู้ ความเข้าใจและสมรรถนะของผู้นำในการบริหารงานวิชาการ ตามขอบข่ายงานวิชาการและการพัฒนาด้านบทบาททางวิชาการ</p>	<p>1. ตระหนักถึงบุคลิกภาพความเป็นผู้นำทางวิชาการของตนเองในแต่ละด้านและภาพรวม</p> <p>2. รู้ถึงความต้องการจำเป็นของตนเองด้านบุคลิกภาพความเป็นผู้นำทางวิชาการที่จะต้องพัฒนา</p> <p>3. สามารถเลือกเข้าสู่รูปแบบการพัฒนาตามความจำเป็นที่ได้จากการประเมิน</p> <p>1. ตระหนักในศักยภาพด้านความต้องการจำเป็นในการพัฒนาความรู้และสมรรถนะของผู้นำในการบริหารตามขอบข่ายงานวิชาการและบทบาททางวิชาการของตนเอง</p> <p>2. รู้ความคาดหวังและแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการพัฒนา</p> <p>3. สามารถเลือกเข้าสู่รูปแบบการพัฒนาในขั้นการพัฒนาตามความจำเป็นที่ได้จากการประเมินตนเอง</p>

ระดับชั้น	สาระการพัฒนา	เป้าหมาย	กิจกรรมการพัฒนา	ผลที่ต้องการ
3.	<p>การประเมินสมรรถนะผู้นำในด้านการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา</p> <ul style="list-style-type: none"> • การเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงในการบริหารงานวิชาการ • การสร้างทีมงานในการบริหารงานวิชาการ • การบริหารเทคโนโลยีกับงานวิชาการ • การสร้างวิสัยทัศน์ฯ • การตัดสินใจแก้ปัญหาในงานวิชาการ <p>ด้วยแบบประเมินสมรรถนะผู้นำในการบริหารงานวิชาการและแบบวิเคราะห์ประเมินตนเอง</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. รู้ข้อมูลพื้นฐานด้านทักษะและสมรรถนะผู้นำด้านการบริหารงานวิชาการของแต่ละบุคคล 2. รู้ความจำเป็นและความต้องการในการพัฒนาสมรรถนะผู้นำด้านการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษาของตนเอง 	<ol style="list-style-type: none"> 1. ทำแบบประเมิน ทักษะ ความสามารถพื้นฐานในการบริหารงาน วิชาการในสถานศึกษา 2. ฝึกวิเคราะห์สถานการณ์และตัดสินใจแก้ปัญหาเป็นกลุ่มในด้านการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา 3. การให้ข้อมูลป้อนกลับโดยกลุ่มต่อทักษะและความสามารถที่แสดงออกในการฝึกวิเคราะห์สถานการณ์ 4. การเขียนรายงานความตั้งใจและความคาดหวังในการพัฒนาสมรรถนะผู้นำในด้านการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา 	<ol style="list-style-type: none"> 1. ตระหนักในศักยภาพ ด้านความรู้ และสมรรถนะผู้นำในด้านการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา 2. ยอมรับในความสามารถของตนเอง 3. จัดลำดับความสำคัญของ การพัฒนาตามความจำเป็นต้องการและสามารถเลือกเข้ากลุ่มเข้ารับการพัฒนาได้ตามความสนใจและความสามารถ 4. เกิดแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการพัฒนาสมรรถนะด้านการบริหารงาน
2	<p>การเตรียมการด้านความพร้อม</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. การเตรียมผู้เข้ารับการพัฒนาเป็นการสร้างเจตคติทางบวกและเตรียมความรู้ขั้นพื้นฐานทางด้านการบริหารงานวิชาการและบทบาททางวิชาการ ซึ่งประกอบด้วย <ul style="list-style-type: none"> • ความสำคัญจำเป็นของการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาด้านบทบาททางวิชาการ • หลักการแนวคิดทฤษฎีการบริหารงานวิชาการ • บทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบในการบริหารงานวิชาการ 	<ol style="list-style-type: none"> 1. ให้เกิดความเข้าใจในความสำคัญ จำเป็นของการพัฒนาผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม ด้านบทบาททางวิชาการ 2. มีความรู้ความเข้าใจในการบริหารงานวิชาการ และบทบาททางวิชาการที่เปลี่ยนแปลง 3. รู้ถึงบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบและภารกิจด้านวิชาการที่ต้องปฏิบัติ 	<ol style="list-style-type: none"> 1. ประเมินตนเองด้วยการทำแบบทดสอบความรู้ก่อนศึกษาบทเรียน 2. ศึกษาเรียนรู้ด้วยตนเองจากเอกสาร / ชุดการเรียนรู้ สื่อการเรียนรู้ แผ่น CD ประกอบเสียงด้านการบริหารงานวิชาการและบทบาททางวิชาการที่หน่วยรับผิดชอบจัดเตรียมให้ 3. สนทนาได้ตอบ On line แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับความจำเป็นของการพัฒนาและบทบาททางวิชาการของผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม ด้านบทบาททางวิชาการ บน Web Board ที่หน่วยรับผิดชอบจัดเตรียมไว้ 	<ol style="list-style-type: none"> 1. ตระหนักถึงความสำคัญจำเป็นในการพัฒนาและมีความต้องการเข้ารับการพัฒนา 2. ตระหนักถึงความสำคัญของผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม ต่อประสิทธิภาพ ประสิทธิผลการบริหารจัดการศึกษาของวิทยาลัยพยาบาล 3. มีความพร้อมและความมุ่งมั่นในองค์ความรู้ที่เป็นพื้นฐานเกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการ ก่อนที่จะเข้าสู่กระบวนการพัฒนา 4. เข้าใจและตระหนักเกี่ยวกับภาพรวมด้านบทบาททางวิชาการของผู้อำนวยการวิทยาลัยในทุกบทบาทที่ต้องปฏิบัติ

ระดับ ชั้นที่	สาระการพัฒนา	เป้าหมาย	กิจกรรมการพัฒนา	ผลที่ต้องการ
<ul style="list-style-type: none"> ● แนวโน้มการบริหารงานวิชาการในวิทยาลัยพยาบาล <p>2. การเตรียมการดำเนินงานเป็นการเตรียมงานด้าน</p> <ul style="list-style-type: none"> ● การปฐมนิเทศการชี้แจงแนะนำระเบียบการปฏิบัติตน ● การทำความรู้จักกัน ● การจัดเตรียมสถานที่ศึกษาดูงาน / ฝึกปฏิบัติการพัฒนา <p>3. การเตรียมโปรแกรมการพัฒนาเป็นการเตรียมความพร้อมด้านการใช้สื่อและนวัตกรรมในการพัฒนาในแต่ละรูปแบบ</p> <ul style="list-style-type: none"> ● การเรียนรู้ทางออนไลน์ ● บทเรียนโปรแกรม ● บทบาทสมมติ ● สถานการณ์จำลอง ● วิดีทัศน์ ภาพยนตร์ ฯลฯ 	<p>1. ให้มีความพร้อมและความเข้าใจในการปฏิบัติตนตามระเบียบวินัย</p> <p>2. สร้างความคุ้นเคยและประสานสัมพันธ์ในกลุ่มผู้เข้ารับการพัฒนา</p> <p>3. เกิดการมีส่วนร่วมของผู้เข้ารับการพัฒนาในการวางแผนการพัฒนา</p> <p>1. รู้รายละเอียดเกี่ยวกับรูปแบบการพัฒนาและกิจกรรมการเรียนการสอนในวิธีต่าง ๆ</p> <p>2. สามารถใช้สื่อและนวัตกรรมในการพัฒนาได้</p>	<p>4. เข้าร่วมสัมมนาประชุมแลกเปลี่ยนความคิดเห็น รวมทั้งการได้พูดคุยกับผู้ทรงคุณวุฒิผู้รู้ที่มีความน่าเชื่อถือเกี่ยวกับบทบาททางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคปฏิรูปฯ</p> <p>1. ร่วมฟังการประชุมชี้แจงและฟังคำแนะนำให้ทราบเกี่ยวกับการปฏิบัติตนในการเข้ารับการพัฒนา เกี่ยวกับระเบียบปฏิบัติการวิธีทางธุรการต่าง ๆ ระหว่างเข้ารับการพัฒนา</p> <p>2. เข้าร่วมกิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์เพื่อสร้างความคุ้นเคยร่วมกันระหว่างผู้เข้ารับการพัฒนา</p> <p>3. ร่วมวางแผนและให้ข้อเสนอแนะในการพัฒนาและการปฏิบัติในด้านการเตรียมสถานที่ศึกษาดูงานและฝึกปฏิบัติการพัฒนา</p> <p>1. ศึกษาทำความเข้าใจด้วยการฟังบรรยาย การดูสาธิตและฝึกปฏิบัติการใช้สื่อและนวัตกรรมในการพัฒนา ในรูปแบบต่าง ๆ</p> <p>2. แลกเปลี่ยนความคิดเห็นและฝึกทักษะในการใช้สื่อและนวัตกรรมในการพัฒนา</p>	<p>5. บอกแนวทางการพัฒนาตนเองด้านบทบาททางวิชาการได้</p> <p>1. มีความเข้าใจและปฏิบัติตนได้ถูกต้องตามระเบียบของทางราชการในขณะที่เข้ารับการพัฒนา</p> <p>2. มีสายสัมพันธ์ที่ดีในกลุ่มผู้เข้ารับการพัฒนา</p> <p>3. เกิดความร่วมมือและการยอมรับในการพัฒนาที่เห็นความสำคัญของผู้เข้ารับการพัฒนา</p> <p>1. มีความพร้อมและความสามารถในการใช้สื่อนวัตกรรมในการพัฒนารูปแบบต่าง ๆ ได้</p>	

ระดับชั้น	สาระการพัฒนา	เป้าหมาย	กิจกรรมการพัฒนา	ผลที่ต้องการ
ชั้นที่ 3	การพัฒนา			
3.1	การพัฒนาบุคลิกภาพ ความเป็นผู้นำทางวิชาการ			
1)	การพัฒนาการรู้จักตนเองและการพัฒนาตน	<ol style="list-style-type: none"> 1. รู้หลักการ แนวคิด ของการรู้จักตนเอง และการพัฒนาตน รวมทั้งเกิดความเข้าใจในตนเอง และยอมรับผู้อื่นได้ 2. สามารถวิเคราะห์ตนเองและยอมรับสภาพความเป็นจริงในตนเอง 3. เกิดการตระหนักรู้ในการพัฒนาตน 	<ol style="list-style-type: none"> 1. ศึกษาหลักการ แนวคิด กระบวนการ และวิธีการวิเคราะห์ตนเอง จากการศึกษาด้วยตนเองจากเอกสารสื่อ CD ประกอบเสียง การเรียนรู้ทางออนไลน์ 2. ฝึกวิเคราะห์ประเมินตนเอง ด้วยเทคนิคการรู้จักตน บอกถึงจุดอ่อน จุดแข็ง ของตนเอง ตามที่ตนมองเห็น และให้คนอื่น ๆ บอกในสิ่งที่เห็น 3. วิเคราะห์ความเป็นผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา / ผู้บริหารการศึกษาที่ประสบความสำเร็จในประเด็นการพัฒนาตน การยอมรับผู้อื่น และอภิปรายในกลุ่มร่วมกัน 	<ol style="list-style-type: none"> 1. มีความรู้จักตนเองและอัปเดตในทัศนคติที่ต่อตนเองและใกล้เคียงความเป็นจริง 2. ยอมรับ ความเป็นจริงที่เกี่ยวกับตนเองและผู้อื่น 3. มีความสามารถในการพัฒนาตน การรู้จักตนเองและการพัฒนาตน
2)	การพัฒนาการมีมนุษยสัมพันธ์และการสื่อสาร	<ol style="list-style-type: none"> 1. รู้จักพื้นฐานธรรมชาติของมนุษย์ และแนวคิดหลักการสื่อสารและการมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี 2. รู้หลักการพัฒนาทักษะ ทางสื่อสาร และสามารถสร้างสัมพันธ์ภาพพุดในที่ประชุมในที่สาธารณะ ชุมชนในเชิงวิชาการได้เป็นที่ยอมรับ 	<ol style="list-style-type: none"> 1. ทบทวนพื้นฐานของมนุษย์และทฤษฎี หลักการ แนวคิดของมนุษยสัมพันธ์และการสื่อสารจากการฟังบรรยาย อภิปรายกลุ่ม และการศึกษาดูด้วยตนเอง 2. แสดงบทบาทสมมติในการสร้างสัมพันธ์ภาพ การเข้าสังคม และการพูดเชิงวิชาการในการประชุมสัมมนา 3. ฝึกวิเคราะห์การมีมนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา จากสถานการณ์สมมติ แล้วอภิปรายแสดงความคิดเห็นร่วมกันในประเด็นการสร้างสัมพันธ์ภาพเชิงวิชาการ และการพูดเชิงวิชาการ 	<ol style="list-style-type: none"> 1. มีความเข้าใจและสามารถสร้างสัมพันธ์ภาพกับผู้อื่นและติดต่อสื่อสารได้ดีในเชิงวิชาการ 2. สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ดีและเป็นที่ยอมรับของสังคม 3. เป็นผู้ประสานงาน และนักพูดในงานวิชาการที่ยอมรับของสังคม

ระดับชั้นที่	สาระการพัฒนา	เป้าหมาย	กิจกรรมการพัฒนา	ผลที่ต้องการ
3)	การพัฒนาบุคลิกภาพและการวางตัวในสังคม	<ol style="list-style-type: none"> 1. รู้หลักการ แนวคิด ของการแสดงตนต่อที่สาธารณะชุมชน ในด้านการแต่งกาย มารยาททางสังคม และแบบธรรมเนียมการปฏิบัติต่าง ๆ และทางการทหาร 2. รู้หลักการ แนวคิด และเทคนิคการพูดทางวิชาการในสังคม และการดำเนินการประชุม ให้ได้ประสพผลสำเร็จ 3. มีทักษะในการปฏิบัติตนได้ถูกต้อง และนำไปปฏิบัติได้เหมาะสมกับโอกาส และสถานที่ พร้อมทั้งสามารถนำไปประยุกต์ใช้ได้กับการบริหารการจัดการศึกษา 	<ol style="list-style-type: none"> 1. ชมวีดิทัศน์เกี่ยวกับการแสดงตนในที่สาธารณะของผู้บริหารสถานศึกษา และอภิปรายกลุ่มวิเคราะห์ร่วมกัน และเปลี่ยนความคิดเห็นเกี่ยวกับหลักการแนวคิดเกี่ยวกับการแสดงตนในที่สาธารณะ ชุมชน ด้านการแต่งกาย การพูด มารยาทของสังคม แบบธรรมเนียมการปฏิบัติทางการทหาร 2. การแสดงเป็นแบบอย่างแก่กันในการวางตน การพูดทางวิชาการ การพูดในที่ประชุมและการพูดจูงใจ และอภิปราย และเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ 3. จัดทำโครงการประชุมวิชาการ และจัดแบ่งมอบงานหน้าที่ให้แต่ละคนในกลุ่มรับผิดชอบ และให้สังเกตบุคลิกภาพและการวางตัวของกลุ่มสมาชิก ในระหว่างการดำเนินโครงการฯ 4. อภิปราย / สนทนากลุ่ม / และประเมินโดยตนเอง/ เพื่อนร่วมงานเพื่อให้ข้อมูลย้อนกลับ ในการแก้ไขปรับปรุงและพัฒนา 	<ol style="list-style-type: none"> 1. มีการปฏิบัติตนและมีมารยาททางสังคมระดับผู้บริหาร ผู้บริหารที่ถูกต้อง 2. สามารถเป็นแบบอย่างในด้านบุคลิกภาพและการวางตนในสังคม 3. มีความสามารถในการพูดเชิงวิชาการ และเป็นที่ยอมรับในสังคม 4. เกิดความตระหนักถึงความสำคัญของบุคลิกภาพและการวางตัวในสังคมต่อการบริหารวิชาการ
4)	การพัฒนาความคิดสร้างสรรค์	<ol style="list-style-type: none"> 1. รู้หลักการ แนวคิด และเทคนิคการพัฒนาความคิดสร้างสรรค์ 2. แสดงความคิดริเริ่มและให้ข้อเสนอแนะในกลุ่ม 3. ตระหนักในความสามารถในการพัฒนาความคิดสร้างสรรค์ของตนเอง 	<ol style="list-style-type: none"> 1. อภิปรายกลุ่ม แลกเปลี่ยนความคิดเห็น แนวคิด เทคนิคการพัฒนาความคิด 2. วิเคราะห์วิจารณ์ปัญหาสถานการณ์ที่กำหนด และอภิปรายร่วมกันในแนวทางการแก้ปัญหา เพื่อหาข้อสรุป 3. วิเคราะห์สภาพและปัญหาการบริหารงานวิชาการของหน่วยงาน หรือโครงการ เพื่อแก้ปัญหาหรือพัฒนา 	<ol style="list-style-type: none"> 1. มีความเข้าใจและสามารถพัฒนาความคิดสร้างสรรค์ได้ 2. มีแนวทางหรือแผนงานในการริเริ่มนำสิ่งใหม่เข้ามาบริหารและพัฒนาวิทยาลัยพยาบาล ในด้านการบริหารงานวิชาการ 3. มีความกล้าคิด กล้าทำในสิ่งใหม่ที่นอกเหนือไปจากระเบียบปฏิบัติในการพัฒนางานวิชาการของวิทยาลัยพยาบาล

ระดับชั้นที่	สาระการพัฒนา	เป้าหมาย	กิจกรรมการพัฒนา	ผลที่ต้องการ
5)	<p>การพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมระเบียบวินัยและวัฒนธรรมทางการทหารของผู้นำหน่วยทหาร</p> <ul style="list-style-type: none"> • ธรรมในการครองตน ธรรมในการครองคน และ ธรรมในการครองงาน • ขั้นตอนการพัฒนาจริยธรรมและคุณธรรม • ความมีระเบียบวินัย และ วัฒนธรรมทางการทหารของผู้นำหน่วยทหาร 	<ol style="list-style-type: none"> 1. เข้าใจหลักคุณธรรมจริยธรรมของผู้นำ เพื่อนำไปเป็นแนวทางในการประพฤติปฏิบัติ 2. นำไปประยุกต์ใช้ในการปกครองบัญชา ในการบริหาร การศึกษาของวิทยาลัยพยาบาล 	<ol style="list-style-type: none"> 1. เชิญผู้บริหาร / อดีตผู้บริหาร ที่ประสบผลสำเร็จมาพบปะและให้แนวทาง / บอกเล่าประสบการณ์ในการบริหารงานวิชาการ ด้วยระบบคุณธรรม และให้ร่วมสนทนาพูดคุยแลกเปลี่ยนความคิดเห็น 2. เขียนรายงาน / โครงการ / แผนงานในการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมไปปรับใช้ในการบริหารทั้งการบริหารตน การบริหารคน และการบริหารงาน 	<ol style="list-style-type: none"> 1. รู้วิธีการปกครองบังคับบัญชา และบริหารงานวิชาการ ด้วยระบบคุณธรรม 2. มีความตระหนักในบทบาทหน้าที่ของผู้บริหารในความรับผิดชอบต่อการบริหารงานวิชาการ 3. มีแนวทาง / แผนงาน กิจกรรมในการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรม ระเบียบ วินัย และ วัฒนธรรมทางการทหาร
3.2	<p>การพัฒนาความรู้ และสมรรถนะของผู้นำในการบริหารตามขอบข่ายงานวิชาการ</p> <p>1) การบริหารงานหลักสูตรตามนโยบายการปฏิรูปการศึกษาระบบสุภาพ</p> <ul style="list-style-type: none"> • หลักเกณฑ์ของหลักสูตร จุดมุ่งหมาย โครงสร้าง เนื้อหาสาระ และการประเมิน • รูปแบบของหลักสูตรด้านการจัดเนื้อหาสาระ และการบริหารหลักสูตร • สมรรถนะหลักของพยาบาลวิชาชีพ และสมรรถนะหลักของผดุงครรภ์ชั้นหนึ่ง 	<ol style="list-style-type: none"> 1. รู้แนวคิด หลักการในการพัฒนา การบริหารและการประเมินหลักสูตร 2. รู้เกี่ยวกับหลักเกณฑ์ และรูปแบบของหลักสูตรระดับอุดมศึกษา และหลักสูตรพยาบาลศาสตรบัณฑิต ตามแนว พรบ. การศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และข้อกำหนดของสภาการพยาบาล 3. รู้แนวคิดในการวิเคราะห์และ พัฒนาหลักสูตรพยาบาลศาสตรบัณฑิต ที่สอดคล้องกับการปฏิรูประบบสุภาพและสมรรถนะหลักของพยาบาลวิชาชีพ 	<ol style="list-style-type: none"> 1. ศึกษาแนวคิด หลักการ การพัฒนา การบริหาร และการประเมินหลักสูตรรวมทั้งติดตามวิทยากรด้านหลักสูตรด้วยตนเอง จากเอกสาร ตำรา สื่อต่างๆ และจากการฟังบรรยาย การเข้าร่วมประชุมสัมมนาวิชาการ แลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับสมาชิกของสถาบันและองค์กรวิชาชีพ 2. วิเคราะห์หลักสูตรตัวอย่าง และร่วมอภิปรายแลกเปลี่ยนความคิดเห็นพร้อมทั้งวางแผนการพัฒนาหลักสูตร 3. ศึกษาฐานด้านการพัฒนาหลักสูตรและการบริหารหลักสูตรพยาบาลศาสตรบัณฑิต ในยุคปฏิรูปฯ ที่ประสบความสำเร็จ 4. เขียนแผนงานการพัฒนาหลักสูตรของวิทยาลัยพยาบาล 	<ol style="list-style-type: none"> 1. สามารถจัดการศึกษาของวิทยาลัยพยาบาลสอดคล้องกับปรัชญาและวัตถุประสงค์ของหลักสูตร 2. กำหนดนโยบาย / แผนงาน / โครงการ พัฒนาหลักสูตรและดำเนินการพัฒนาหลักสูตร และติดตามประเมินการใช้หลักสูตร 3. มีความสามารถในการใช้หลักสูตรเป็นแนวทางในการจัดการเรียนการสอนและบริหารหลักสูตรได้อย่างมีประสิทธิภาพ 4. เป็นผู้ริเริ่ม ผู้พัฒนาให้การยอมรับ ช่วยเหลือสนับสนุน และวิทยากรนักพูด ในด้านงานหลักสูตร

ระดับชั้นที่	สาระการพัฒนา	เป้าหมาย	กิจกรรมการพัฒนา	ผลที่ต้องการ
2)	การบริหารงานการเรียนการสอนโดยการเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ	<ol style="list-style-type: none"> 1. รู้แนวคิด หลักการ รูปแบบ การจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ 2. รู้เกี่ยวกับการกำหนดกลวิธี และกลยุทธ์การปฏิรูปการเรียนรู้ให้เกิดประสิทธิภาพ ประสิทธิผล ต่อวิทยาลัยพยาบาล 3. ตระหนักในบทบาทของครูที่ เชื่อมต่อการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียน เป็นสำคัญ 4. เข้าใจในกระบวนการทัศน์ใหม่ ของการจัดการศึกษาเพื่อเสริม สร้างพลังการเรียนรู้ 	<ol style="list-style-type: none"> 1. สนทนากลุ่มย่อยในประเด็น การปฏิรูปการเรียนรู้ในระดับ อุดมศึกษา การเรียนรู้ที่เน้น ผู้เรียนเป็นสำคัญ และอภิปราย แลกเปลี่ยนความคิดเห็น เพื่อหา แนวทางร่วมกัน 2. ฝึกวิเคราะห์การบริหารงาน การเรียนการสอน และรูปแบบ การเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียน เป็นสำคัญของวิทยาลัย พยาบาล และอภิปรายแลกเปลี่ยน ความคิดเห็นเพื่อเรียนรู้ ร่วมกัน 3. จัดทำแผนกลยุทธ์ในการ ปฏิรูปการเรียนรู้เป็นกลุ่มย่อย และอภิปรายแลกเปลี่ยน ความคิดเห็น 4. เขียนโครงการ จัดทำแผน การพัฒนา ด้านการจัดการเรียน การสอนโดยการเน้นผู้เรียน เป็นสำคัญ 	<ol style="list-style-type: none"> 1. มีแนวทางและความสามารถ ในการกำหนดนโยบาย / แผน งาน การจัดระบบพัฒนาการ เรียนรู้ การวัดและประเมินผล การใช้เทคโนโลยีทางการศึกษา ให้กับคณาจารย์ 2. มีแนวทางในการจัดการ ทำการวางแผนกลยุทธ์ในการ ปฏิรูปการเรียนรู้ 3. มีความสามารถในการจัด การเรียนการสอนตามกรอบแนว คิดที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญได้ อย่างมีประสิทธิภาพ 4. เป็นผู้ริเริ่ม ปรับปรุงพัฒนา แนะนำช่วยเหลือ ยอมรับ สนับสนุน และเป็นพี่ปรึกษาใน การจัดการเรียนการสอน ที่เน้น ผู้เรียนเป็นสำคัญ
3)	<p>การบริหารสื่อการเรียน การสอน และห้องสมุด</p> <ul style="list-style-type: none"> • แนวคิดเกี่ยวกับความ สัมพันธ์ ความสำคัญและ ประโยชน์ของสื่อกับการจัดการ เรียนการสอน • บทบาทผู้บริหารในการ บริหารสื่อการเรียนการสอน • การบริหารงานห้องสมุด การจัดตั้งศูนย์การเรียนรู้ การจั ดระบบสารสนเทศ ฐานข้อมูล และการสร้างความร่วมมือ ระหว่างสถาบันในการเป็นเครือ ข่ายการเรียนรู้ การใช้สื่อการ 	<ol style="list-style-type: none"> 1. รู้แนวคิด ความสัมพันธ์ ความ สำคัญและประโยชน์ของสื่อ กับ การจัดการเรียนการสอน 2. ตระหนักในบทบาทของ ผู้บริหารในการจัดหาสื่อ การ สนับสนุนให้มีการใช้สื่อที่เอื้อ ให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ด้วยตนเอง คิดแก้ปัญหาได้อย่างสร้างสรรค์ และการประเมินผลการใช้สื่อ 3. รู้แนวคิดในการบริหารงาน ห้องสมุด การจัดตั้งศูนย์การ เรียนรู้ และกลยุทธ์ในการสร้าง ความร่วมมือระหว่างสถาบันใน การเป็นเครือข่ายการเรียนรู้ 	<ol style="list-style-type: none"> 1. ศึกษาหลักการ แนวคิด และ บทบาทของผู้บริหารที่เกี่ยวข้อง กับการบริหารสื่อการเรียน การสอนและห้องสมุด จากตำรา เอกสาร การฟังบรรยาย และ เรียนรู้ออนไลน์ด้วยตนเอง 2. ศึกษาฐานสถาบันการ ศึกษาที่ประสบความสำเร็จใน การบริหารสื่อการเรียนการสอน และห้องสมุด เพื่อเป็นแนวทาง ในการพัฒนาสถาบันการศึกษา ของตนเอง 	<ol style="list-style-type: none"> 1. มีแนวทางและความสามารถ ในการบริหารสื่อและห้องสมุด ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพ 2. มีแนวทางในการริเริ่มนำ สิ่งใหม่เข้ามาดำเนินการและ จัดตั้งศูนย์การเรียนรู้ การจั ดระบบสารสนเทศ ฐานข้อมูล ในการเรียนรู้ 3. มีการสร้างความร่วมมือ ระหว่างสถาบันในการเป็น เครือข่ายการเรียนรู้ การใช้สื่อ การเรียนการสอนและห้องสมุด

ระดับชั้นที่	สาระการพัฒนา	เป้าหมาย	กิจกรรมการพัฒนา	ผลที่ต้องการ
เรียนการสอน และห้องสมุด ร่วมกัน			3. วิเคราะห์สภาพและปัญหา การบริหารสื่อการเรียนการสอน และห้องสมุด ของวิทยาลัย พยาบาล ด้วยการอภิปรายกลุ่ม ย่อย และนำเสนอผลเพื่อหาแนว ทางการแก้ปัญหาร่วมกัน	4. มีความสามารถกำกับควบคุม งานด้านสื่อการเรียนการสอน และห้องสมุด 5. เป็นผู้สนับสนุนด้านการจัดหา สื่อ และทรัพยากร เป็นผู้ให้ คำแนะนำปรึกษาด้านการใช้สื่อ และงานห้องสมุด รวมทั้งเป็น ผู้ประสานงาน ทั้งภายในและ ภายนอกสถาบัน เพื่อให้การ บริหารงานด้านสื่อการเรียนการ สอนและห้องสมุดดำเนินไป ด้วยดี
4) การนิเทศและการพัฒนา บุคลากร ● ความสำคัญและจุด มุ่งหมายของการนิเทศและการ พัฒนาบุคลากร ● แนวคิด หลักการและวิธี การในการนิเทศ และการพัฒนา บุคลากร ● บทบาทผู้บริหารในการ นิเทศและการพัฒนาบุคลากร	1. ตระหนักในความสำคัญและ จุดมุ่งหมายของการนิเทศ และ และการพัฒนาบุคลากร 2. รู้แนวคิด หลักการและวิธีการ ในการนิเทศและการพัฒนา บุคลากร 3. ตระหนักถึงบทบาทผู้บริหาร ในการนิเทศและการพัฒนา บุคลากร เพื่อให้ความช่วยเหลือ ให้การสนับสนุน ส่งเสริมพัฒนา และให้คำปรึกษาแนะนำด้าน วิชาการ	1. อภิปรายแลกเปลี่ยนความคิด เห็นในการนิเทศและการพัฒนา บุคลากรร่วมกัน และแลกเปลี่ยน ประสบการณ์ข้อเสนอน แนะในทักษะการนิเทศเพื่อ เรียนรู้ร่วมกัน 2. ฝึกวิเคราะห์ปัญหาการนิเทศ และการพัฒนาบุคลากรเป็น กลุ่มจากสถานการณ์จำลอง และอภิปรายแสดงความคิดเห็น ถกแถลงปัญหาและแก้ไข ตัดสินใจร่วมกัน 3. วิเคราะห์และรายงานการ วิเคราะห์การจัดระบบการนิเทศ และการพัฒนาบุคลากร ใน สถานการศึกษาของตนเอง 4. เขียนรายงาน การจัดทำแผน ด้านการนิเทศและการพัฒนา บุคลากรที่จะนำไปใช้ในการ ฝึกปฏิบัติจริง	1. มีความสามารถในการจัด ระบบการนิเทศ และการพัฒนา บุคลากรได้เหมาะสม 2. มีทักษะในการนิเทศและ ความสามารถติดตามประเมิน ผลงานด้านวิชาการของบุคลากร ได้ 3. มีความสามารถในการให้การ ช่วยเหลือ ให้การสนับสนุน ส่งเสริมพัฒนาและให้คำปรึกษา แนะนำ แก่บุคลากรในด้านการ เรียนการสอน และด้านวิชาการ ได้อย่างเหมาะสม 4. มีแผนงานในการนิเทศและ การพัฒนาบุคลากร ในการฝึก ปฏิบัติจริงในวิทยาลัยพยาบาล	

ระดับ ขั้นที่	สาระการพัฒนา	เป้าหมาย	กิจกรรมการพัฒนา	ผลที่ต้องการ
5)	<p>การวัดและการประเมินผล</p> <ul style="list-style-type: none"> • ความหมาย ความสำคัญ และวัตถุประสงค์ของการวัด และการประเมินผล • แนวคิด หลักการและ ขั้นตอนการวัดและการประเมินผล • บทบาทหน้าที่ของผู้บริหาร ในการวัดและการประเมินผล 	<ol style="list-style-type: none"> 1. รู้ความหมาย ความสำคัญ และวัตถุประสงค์ของการวัด การประเมินผล 2. เข้าใจในแนวคิด หลักการ และขั้นตอนการวัดและการประเมินผล 3. ตระหนักถึงบทบาทหน้าที่ ของผู้บริหารในการวัดและการประเมินผล 	<ol style="list-style-type: none"> 1. ศึกษาแนวคิด หลักการและ บทบาทของผู้บริหารในการวัด และการประเมินผลการเรียน การสอน 2. วิเคราะห์ประเด็นปัญหา การวางแผนในการพัฒนาระบบการ วัดและการประเมินผล และ เขียนโครงการในการพัฒนา 	<ol style="list-style-type: none"> 1. มีความรู้ในการจัดระบบการ วัดและการประเมินผลการเรียน การสอนได้เหมาะสม 2. มีการสนับสนุน วัสดุอุปกรณ์ และส่งเสริมพัฒนาบุคลากรให้ มีความรู้ ความเข้าใจใน วิทยาการใหม่ และสามารถทำ การวัดและประเมินผลตาม สภาพจริงด้วยหลากหลายวิธี 3. มีโครงการในการพัฒนา ระบบการวัดและการประเมินผล การเรียนการสอน
6)	<p>การบริหารงานวิจัยและผลิต ผลงานวิชาการ</p> <ul style="list-style-type: none"> • แนวคิด หลักการในการ บริหารงานวิจัย และผลิตผลงาน วิชาการ • การส่งเสริม การทำวิจัย เพื่อแก้ไขปัญหาในการจัดการ การเรียนการสอนและการผลิต ผลงานทางวิชาการของบุคลากร • การใช้ผลงานวิจัย ผลงาน วิชาการ มาพัฒนาการบริหาร จัดการศึกษา 	<ol style="list-style-type: none"> 1. รู้แนวคิด หลักการในการ บริหารงานวิจัยและผลิตผล งานทางวิชาการที่มีต่อการ บริหารจัดการศึกษา 2. สามารถเลือกใช้ผลงานวิจัย ผลงานวิชาการ ที่มีคุณค่า นำมาพัฒนาการบริหารจัดการ ศึกษา การบริหารงานวิชาการ 3. สามารถกำหนดแนวทางใน การส่งเสริมกระตุ้น และพัฒนา บุคลากรด้านงานวิจัยและผลิต ผลงานทางวิชาการ 	<ol style="list-style-type: none"> 1. ศึกษาสภาพการณ์ในการ บริหารงานวิจัย และงานผลิตผล งานทางวิชาการของวิทยาลัย และร่วมวิเคราะห์ข้อถ้อยแถลง ร่วมกัน 2. ฝึกวิเคราะห์ปัญหาการเรียน การสอนที่สามารถแก้ไขหรือ ปรับปรุงด้วยการวิจัยได้ 3. ฝึกวิเคราะห์ห้วงการณ์ผลงาน วิจัยและผลงานวิชาการเลือกนำ ไปใช้ในการพัฒนางานด้านการ บริหารการศึกษา การบริหาร งานทางวิชาการ 4. ฝึกเขียนโครงการ / และแผน งานด้านการพัฒนาการบริหาร งานวิจัย และผลิตผลงานทาง วิชาการ เพื่อกระตุ้นและพัฒนา บุคลากร 5. ศึกษาดูงาน ด้านการบริหาร งานวิจัยและผลิตผลงานวิชา การ จากสถานศึกษาที่ประสบ ความสำเร็จ 	<ol style="list-style-type: none"> 1. มีแนวทางและความสามารถในการกำหนดนโยบาย / แผน งาน/การบริหารงานวิจัยและ ผลิตผลงานวิชาการ เพื่อนำไป ใช้ในการบริหารจัดการศึกษา 2. มีแนวทางในการริเริ่มให้มีการ ทำวิจัยและนำผลการวิจัยมาใช้ ในการตัดสินใจแก้ปัญหาและ พัฒนาการจัดการการเรียน การสอน 3. สามารถวิเคราะห์ประเมิน จุดเด่นจุดด้อยของงานวิจัยและ ผลงานวิชาการได้ 4. มีการเผยแพร่ผลงานวิจัย / งานวิชาการ และพัฒนาฐาน ข้อมูลทางวิจัยและวิชาการ ของวิทยาลัยพยาบาล

ระดับชั้นที่	สาระการพัฒนา	เป้าหมาย	กิจกรรมการพัฒนา	ผลที่ต้องการ
7)	<p>การบริหารงานบริการวิชาการแก่สังคม เพื่อเพิ่มคุณภาพชีวิตของประชาชน</p> <ul style="list-style-type: none"> • ความต้องการของชุมชนในการรับบริการวิชาการและความพร้อมของสถาบัน <p>การศึกษาระดับอุดมศึกษาต่อการให้บริการวิชาการแก่สังคม</p> <ul style="list-style-type: none"> • จุดมุ่งหมาย หลักการ แนวคิดสำคัญ ในการบริหารงานบริการวิชาการแก่สังคมตามความต้องการของสังคม ทั้งในด้านการศึกษา การสร้างอนามยชีวิตครอบครัว การพัฒนาคุณภาพชีวิต การส่งเสริมสุขภาพและการพัฒนาชุมชน • การให้ความร่วมมือและวิธีการให้บริการรวมทั้งนวัตกรรมที่ใช้ในงานบริการวิชาการแก่สังคม 	<ol style="list-style-type: none"> 1. ตระหนักในความต้องการบริการวิชาการ แก่สังคม และความพร้อมของวิทยาลัยพยาบาลในการให้บริการวิชาการแก่สังคมตามความต้องการของสังคม 2. รู้และเข้าใจในจุดมุ่งหมาย หลักการ แนวคิดสำคัญ และแนวการจัดเนื้อหาสาระ วิธีการให้บริการ และการจัดระบบการบริหารงาน การบริการวิชาการแก่สังคม ได้สอดคล้องตามความต้องการของสังคมและหน่วยงาน 3 สามารถเขียนแผนงานการพัฒนาการบริการวิชาการแก่สังคม 	<ol style="list-style-type: none"> 1. เข้าเยี่ยมพื้นที่ของชุมชนและศึกษาความต้องการในการรับบริการวิชาการ ว่ามีความต้องการอย่างไรในเรื่องใด เพื่อเตรียมความพร้อมของวิทยาลัยพยาบาล ในการให้บริการวิชาการแก่สังคม 2. วิเคราะห์และประเมินในสภาพปัญหา อุปสรรค และผลของการบริหารงานบริการวิชาการแก่สังคมของวิทยาลัยพยาบาลที่ผ่านมาว่าเป็นอย่างไร และวางแผนแก้ไขพัฒนา 3. เขียนแผนงาน โครงการในการพัฒนาการบริหารงาน การบริการวิชาการแก่สังคมเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนให้ครอบคลุม 	<ol style="list-style-type: none"> 1. มีความพร้อมและสามารถในการสร้างและถ่ายทอดความรู้สู่สาธารณะ สนับสนุน ส่งเสริมวิชาการ และความรู้ให้กับการสอนในชุมชน เพื่อเพิ่มคุณภาพชีวิตของประชาชน 2. มีแนวทางและความสามารถในการจัดระบบการบริหารงาน การบริการวิชาการแก่สังคมที่เป็นรูปแบบที่ชัดเจนและสอดคล้องกับความต้องการของสังคม 3. มีแผนงานและแนวทางในการสนับสนุนให้ความร่วมมือในการจัดกิจกรรมให้บริการทางวิชาการกับสังคมและชุมชนในการพัฒนาความรู้ และส่งเสริมสุขภาพ
8)	<p>การบริหารในงานการทำนุบำรุงศิลปและวัฒนธรรม/ วัฒนธรรมทางการทหาร</p> <ul style="list-style-type: none"> • ความเกี่ยวข้องของความสัมพันธ์ของงานทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม/ วัฒนธรรมทางการทหารกับงานวิชาการ • แนวคิด หลักการ ในการบูรณาการงานทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม / วัฒนธรรมทางการทหารเข้าไว้ในการบริหารงานวิชาการ 	<ol style="list-style-type: none"> 1. ตระหนักและเข้าใจว่าการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมมีความเกี่ยวข้องด้านวิชาการที่จะเอื้อให้ผู้เรียนได้มีคุณภาพและสามารถพัฒนาชีวิต มีศีลธรรมและคุณธรรมที่ดี 2. ตระหนักถึงความสำคัญในการจัดให้มีการบูรณาการความรู้เกี่ยวกับศิลปวัฒนธรรม ศาสนา ความเป็นประชาธิปไตย และวัฒนธรรมทางการทหาร ความเป็นผู้นำ เข้าไว้ในสาระเนื้อหาวิชาของการจัดการศึกษา 	<ol style="list-style-type: none"> 1. ศึกษาแนวคิด หลักการ ในการบริหารงานทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมที่เกี่ยวข้องกับงานวิชาการ จากการฟังบรรยาย และศึกษาดูด้วยตนเอง 2. อภิปรายกลุ่ม แลกเปลี่ยนความคิดเห็น หลักการในการบูรณาการ งานทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม และความรู้ด้านความเป็นประชาธิปไตย การปลูกฝังระเบียบวินัย วัฒนธรรมทางการทหาร เข้าไว้ในการบริหารงานวิชาการ 	<ol style="list-style-type: none"> 1. มีแนวทางในการบริหารงานการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม / การส่งเสริมความเป็นประชาธิปไตยการมีวัฒนธรรมทางการทหารกับงานวิชาการ 2. สามารถบูรณาการงานทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมเข้าไว้ในสาระเนื้อหาวิชาของการจัดการศึกษา เพื่อให้การศึกษาในด้านศิลปวัฒนธรรมและผู้เรียนได้ตระหนักถึงความสำคัญในเอกลักษณ์ความเป็นไทยและความเข้มแข็ง ความมีระเบียบวินัย วัฒนธรรมทางการทหารที่ดี

ระดับ ชั้นที่	สาระการพัฒนา	เป้าหมาย	กิจกรรมการพัฒนา	ผลที่ต้องการ
<ul style="list-style-type: none"> ● สถานการณ์จำลองด้านการบริหารทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมและกรณีตัวอย่าง <p>9) การบริหารงานการประกันคุณภาพการศึกษา</p> <ul style="list-style-type: none"> ● แนวคิด หลักการ และระบบการประกันคุณภาพ ● การพัฒนาระบบประกันคุณภาพการศึกษาของวิทยาลัยพยาบาล 	<p>3. สามารถวิเคราะห์วิจารณ์และกำหนดแนวทางในการพัฒนาระบบการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม ฯ</p> <p>1. มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับแนวคิด หลักการ และระบบการประกันคุณภาพการศึกษา</p> <p>2. มีความรู้ ความเข้าใจในการดำเนินการประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษา</p> <p>การพัฒนากระบวนการประกันคุณภาพการศึกษาของวิทยาลัย</p>	<p>3. วิเคราะห์งานทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม ของวิทยาลัยพยาบาลจากสถานการณ์ที่กำหนด และอภิปรายร่วมกันในการพัฒนาระบบการบริหารงานการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม</p> <p>1. ศึกษา แนวคิด หลักการ ความสำคัญและติดตามความก้าวหน้าวิทยาการด้านการประกันคุณภาพการศึกษา จาก การฟังบรรยาย การอภิปราย กลุ่ม แลกเปลี่ยนความคิดเห็น ร่วมกัน</p> <p>2. ศึกษาดูงานด้านการประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษาของสถาบันการศึกษาที่ประสบความสำเร็จในการดำเนินการ</p> <p>3. วิเคราะห์และประเมินระบบการประกันคุณภาพการศึกษา และประเด็นปัญหาเกี่ยวกับการประกันคุณภาพการศึกษาและนำเสนอผลในการประชุม</p> <p>4. กำหนดแผนและวางแผนการดำเนินงานของสถาบันเพื่อการพัฒนาระบบประกันคุณภาพการศึกษาภายในและการประเมินคุณภาพการศึกษาภายนอก</p>	<p>3. สามารถสร้างรูปแบบและมีแผนงาน โครงการในการพัฒนาระบบ การทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม</p> <p>1. มีความสามารถดำเนินการจัดให้มีระบบการประกันคุณภาพการศึกษาของวิทยาลัยพยาบาลที่ได้มาตรฐาน</p> <p>2. สามารถจัดการศึกษาของวิทยาลัยพยาบาลให้ได้คุณภาพและมาตรฐานการศึกษา</p> <p>3. มีความสามารถและแนวทางในการพัฒนาระบบการประกันคุณภาพการศึกษาของวิทยาลัยพยาบาล</p> <p>4. มีแผนเป็นแนวทางในการดำเนินงานการประกันคุณภาพการศึกษาและมีความพร้อมรับในการประเมินคุณภาพการศึกษากายนอก</p>	

ระดับ ขั้นที่	สาระการพัฒนา	เป้าหมาย	กิจกรรมการพัฒนา	ผลที่ต้องการ
3.3	<p>การพัฒนาสมรรถนะผู้นำในด้านการบริหารงาน</p> <p>1) การเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงในการจัดการศึกษา</p> <ul style="list-style-type: none"> • แนวคิด หลักการ และแนวปฏิบัติในการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง • ทักษะในการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง • สถานการณ์จำลอง ปัญหาการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง <p>2) การสร้างทีมงานในการบริหารแบบมีส่วนร่วม</p> <ul style="list-style-type: none"> • แนวคิด หลักการในการสร้างทีมงาน ในการบริหารแบบมีส่วนร่วม • ขั้นตอนการพัฒนาและการสร้างทีมงาน • การพัฒนาทักษะในการสร้างทีมงาน 	<p>1. รู้และเข้าใจ แนวคิด หลักการ เทคนิคการบริหารการเปลี่ยนแปลงและแนวปฏิบัติในการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงในการจัดการศึกษา</p> <p>2. รู้และเข้าใจในทักษะที่จำเป็นของการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง</p> <p>3. สามารถแสดงความคิดเห็น วิพากษ์วิจารณ์สถานการณ์จำลอง ปัญหาได้ตามแนวคิด หลักการ ทฤษฎี</p> <p>4. มีความสามารถประยุกต์ หลักการทฤษฎีมาจัดทำแผนในการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง</p> <p>1. รู้และเข้าใจในแนวคิด หลักการในการสร้างทีมงานในการบริหารแบบมีส่วนร่วม</p> <p>2. รู้วิธีการสร้างทีมงานในการบริหารจัดการศึกษาได้</p> <p>3. มีความสามารถในการพัฒนาทักษะในการสร้างทีมงานได้</p> <p>4. มีความเข้าใจตนเองและเข้าใจผู้ร่วมงาน</p> <p>5. รู้การวางแผนเพื่อปรับปรุงงานของการสร้างทีมงานในการบริหารแบบมีส่วนร่วมได้</p>	<p>1. ศึกษาแนวคิด หลักการ และแนวปฏิบัติในการบริหาร การเปลี่ยนแปลงและการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงในการจัดการศึกษา จากตำรา เอกสาร สื่อต่าง ๆ การเข้าร่วมกิจกรรมทางวิชาการ และการเรียนรู้ทางออนไลน์ (On Line)</p> <p>2. แลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับ กลุ่มผู้บริหารการศึกษาในเรื่องที่ได้มีการเปลี่ยนแปลงและต้องการให้มีการเปลี่ยนแปลงในการจัดการศึกษา และทักษะจำเป็นในการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง</p> <p>3. ฝึกประเมินสถานการณ์ ปัญหาที่กำหนดและวิเคราะห์ วิเคราะห์ร่วมกันในทักษะการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง</p> <p>4. ฝึกเขียนแผนงานการเปลี่ยนแปลงและแผนการดำเนินงานในการเปลี่ยนแปลง</p> <p>1. ศึกษาแนวคิดหลักในการสร้างทีมงานในการบริหารแบบมีส่วนร่วมจากการฟังบรรยาย และจากเอกสาร ตำรา สื่อต่าง ๆ และการเรียนรู้ออนไลน์ด้วยตนเอง</p> <p>2. ฝึกปฏิบัติการทำงานเป็นทีม จากสถานการณ์ที่กำหนด และวิเคราะห์ตนเอง สมาชิกกลุ่ม ในการพัฒนาการสร้างทีมงาน</p> <p>3. ศึกษาวิเคราะห์ประเด็น ปัญหาเรื่องทีมงาน และกำหนดแนวทางในการแก้ปัญหาในการสร้างทีมงานในการบริหารแบบมีส่วนร่วมของกลุ่ม และ</p>	<p>1. รู้และมีแนวปฏิบัติในการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงไปใช้ในการบริหารจัดการศึกษาด้านวิชาการ</p> <p>2. สามารถบริหารจัดการศึกษาของวิทยาลัยพยาบาลให้พัฒนาเจริญเติบโตก้าวหน้า ทันท่วงทีเปลี่ยนแปลง และทักษะในการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง</p> <p>3. มีความกล้าคิด กล้าทำ และริเริ่มตัดสินใจในการเปลี่ยนแปลง การจัดการศึกษาของวิทยาลัยพยาบาล</p> <p>4. มีแผนงานและแนวทางในการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงในการบริหารจัดการศึกษาได้</p> <p>1. สามารถนำแนวคิดหลักการ และเทคนิคการสร้างทีมงานไปใช้ในการบริหารงานวิชาการได้</p> <p>2. เกิดการยอมรับและเห็นความสำคัญของทุกคนในการทำงานเป็นทีม</p> <p>3. มีแผนงานและแนวทางในการนำการสร้างทีมงานในการบริหารแบบมีส่วนร่วมไปบริหารงานวิชาการในวิทยาลัยพยาบาลได้</p> <p>4. สามารถวางระบบและวิเคราะห์ระบบใสการสร้างทีมงาน</p>

ระดับ ขั้นที่	สาระการพัฒนา	เป้าหมาย	กิจกรรมการพัฒนา	ผลที่ต้องการ
<p>3) การบริหารเทคโนโลยี-สารสนเทศกับงานวิชาการ</p> <ul style="list-style-type: none"> ● ประโยชน์และผลกระทบของเทคโนโลยีสารสนเทศ ● ระบบฐานข้อมูล และการใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ ● การวางแผนการดำเนินการจัดระบบและกำกับติดตามเทคโนโลยีสารสนเทศ <p>ในหน่วยงาน (ระบบ Lan)</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. ให้สร้างทัศนวิสัยทัศน์เกี่ยวกับความสำคัญและผลกระทบของเทคโนโลยีสารสนเทศ ที่มีต่อการบริหารจัดการงานวิชาการและการพัฒนาการจัดการศึกษา 2. มีความรู้เกี่ยวกับการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในเบื้องต้นเพื่อการบริหารงานวิชาการ 3. สามารถวางแผน จัดระบบ และกำกับ ติดตาม การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ ภายในหน่วยงาน และระหว่างหน่วยงาน 	<p>วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิก และอภิปรายร่วมกันถึงเงื่อนไขของความสำเร็จและปัญหาอุปสรรค</p> <p>4. เขียนรายงานนำเสนอแผนงานและแนวทางในการพัฒนาระบบในการสร้างทีมงาน</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. ศึกษาจากการฟังบรรยาย ประกอบการสาธิตการใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ต่างๆ ฝึกทักษะการใช้คอมพิวเตอร์ด้วยตนเอง 2. การฝึกวิเคราะห์กรณีศึกษาเกี่ยวกับผลกระทบของเทคโนโลยีสารสนเทศที่มีต่อการบริหารจัดการศึกษา และการบริหารงานวิชาการ ด้วยการอภิปรายกลุ่มย่อย แลกเปลี่ยนประสบการณ์ และความคิดเห็นร่วมกัน 3. การอภิปรายกลุ่มและแลกเปลี่ยนประสบการณ์ในการกำหนดแนวทางการใช้เทคโนโลยีกับงานวิชาการ 4. ศึกษาดูงานจากหน่วยงาน สถานศึกษาต่าง ๆ ที่มีความก้าวหน้าในการนำเทคโนโลยีสารสนเทศ เข้ามาใช้ในการบริหารจัดการ และการพัฒนาการจัดการศึกษาทางวิชาการ 	<ol style="list-style-type: none"> 1. ตระหนักถึงความสำคัญและบทบาทของเทคโนโลยีสารสนเทศ ที่มีต่อการบริหารงานวิชาการ 2. มีทักษะเบื้องต้นในการใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ และระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ ที่จำเป็นเพื่อการบริหารงานวิชาการได้ 3. ได้แนวคิดในการวางแผนการจัดระบบ การกำกับดูแลติดตามและการสนับสนุนการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ งานวิชาการ 4. สามารถนำความรู้เกี่ยวกับเทคโนโลยีสารสนเทศไปใช้เพื่อการบริหารจัดการศึกษาและการบริหารงานวิชาการได้ 	
<p>4) การสร้างวิสัยทัศน์การบริหารเชิงกลยุทธ์ในการบริหารการศึกษา</p> <ul style="list-style-type: none"> ● ความสำคัญและแนวคิด 	<ol style="list-style-type: none"> 1. เกิดความรู้ ความเข้าใจใน ความสำคัญ แนวคิดและประโยชน์ของการมีวิสัยทัศน์ในการบริหารจัดการศึกษา 	<ol style="list-style-type: none"> 1. ศึกษา แนวคิด หลักการ การสร้างวิสัยทัศน์ในการบริหาร การศึกษาจากการศึกษาอบรม การฟังบรรยายและการเข้าร่วม 	<ol style="list-style-type: none"> 1. รู้และมีแนวทางในการ กำหนดและพัฒนาวิสัยทัศน์ของ วิทยาลัยพยาบาล เพื่อการบริหารการศึกษา 	

ระดับชั้นที่	สาระการพัฒนา	เป้าหมาย	กิจกรรมการพัฒนา	ผลที่ต้องการ
<ul style="list-style-type: none"> • ประโยชน์ของการมีวิสัยทัศน์ • การสร้างวิสัยทัศน์และการรักษาให้คงอยู่ 	2. สามารถกำหนดและสร้างวิสัยทัศน์ของวิทยาลัยพยาบาลเพื่อกำหนดทิศทางการบริหารการศึกษา	<p>ประชุมสัมมนาวิชาการต่าง ๆ รวมทั้งศึกษาด้วยตนเองจาก ตำรา เอกสาร สื่อ และการเรียนรู้ทางออนไลน์</p> <p>2. วิเคราะห์และประเมินตนเองเกี่ยวกับการสร้างวิสัยทัศน์ในการบริหารการศึกษาว่าเป็นอย่างไร มีปัจจัยเอื้ออำนวยและปัจจัยอุปสรรคใดบ้าง</p> <p>3. วิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน ภาวะคุกคามและโอกาส ในบริบทของวิทยาลัยพยาบาล พร้อมจินตนาการว่าจะเกิดอะไรขึ้นในอนาคตและกำหนดวิสัยทัศน์ การบริหารการศึกษาของวิทยาลัยพยาบาล ด้วยกระบวนการระดมสมอง และตกลงร่วมกัน</p> <p>4. กำหนด เป้าหมาย พันธกิจ และวิธีปฏิบัติ เพื่อบรรลุวิสัยทัศน์ร่วมกัน</p> <p>5. เลือกศึกษาผู้บริหารสถานศึกษาที่ได้รับการยอมรับว่ามีวิสัยทัศน์ในการบริหาร การศึกษา ว่ามีแนวคิด หลักการ การสร้างวิสัยทัศน์อย่างไร เพื่อการเป็นแบบอย่าง และวางแผนดำเนินการพัฒนาตนเองให้ก้าวหน้า</p>	<p>2. สามารถวางแผนบริหารและพัฒนามหาวิทยาลัยพยาบาลได้อย่างมีประสิทธิภาพ</p> <p>3. วางแผน แก้ไข พัฒนาตนเอง โดยการกำหนดและสร้างวิสัยทัศน์ในการบริหารการศึกษา ด้วยการพัฒนาขณะปฏิบัติงาน โดยเรียนรู้จากการปฏิบัติจริง หรือโดยสอนงานจากผู้บริหารที่ประสบความสำเร็จ</p>	
<p>5) การแก้ปัญหาการตัดสินใจ</p> <ul style="list-style-type: none"> • หลักการและทฤษฎีในการแก้ปัญหาและการตัดสินใจ • สถานการณ์จำลองปัญหาการบริหารงานวิชาการ 	<p>1. รู้หลักการในการแก้ปัญหาและวิธีการตัดสินใจ</p> <p>2. รู้ทฤษฎีในการแก้ปัญหาและองค์ประกอบในการตัดสินใจ</p> <p>3. รู้วิธีการในการแก้ปัญหาและขั้นตอนการตัดสินใจ</p> <p>4. สามารถแก้ปัญหาและตัดสินใจได้อย่างมีประสิทธิภาพ</p>	<p>1. ศึกษาสภาพการณ์ที่เป็นปัญหาด้านการบริหารงานวิชาการและฝึกวิเคราะห์ปัญหาโดยยึดหลักการ ทฤษฎีและวิธีการแก้ปัญหาและตัดสินใจ</p> <p>2. ฝึกการประเมินสถานการณ์กรณีตัวอย่างโดยใช้หลักการ ทฤษฎีวิธีการในการแก้ปัญหา</p>	<p>1. รู้หลักการ ทฤษฎี และวิธีการ และเทคนิคในการดำเนินการแก้ปัญหาและตัดสินใจ</p> <p>2. เขียนแผนและเขียนขั้นตอนในการดำเนินการแก้ปัญหาการตัดสินใจได้</p>	

ระดับ ขั้นที่	สาระการพัฒนา	เป้าหมาย	กิจกรรมการพัฒนา	ผลที่ต้องการ
	<ul style="list-style-type: none"> • กรณีตัวอย่างในการแก้ปัญหาด้านการบริหารงานวิชาการ 	5. สามารถประยุกต์หลักการทฤษฎีเพื่อแก้ปัญหาและตัดสินใจในสถานการณ์จำลองและกรณีตัวอย่างได้	และการตัดสินใจ 3. ฝึกวิเคราะห์วิจารณ์ในสถานการณ์จำลอง และกรณีตัวอย่าง เพื่อสร้างแนวความคิดเกี่ยวกับการแก้ปัญหาการตัดสินใจ	<ul style="list-style-type: none"> 3. ได้ประสบการณ์และมีแนวคิดในการแก้ปัญหาและตัดสินใจได้ 4. สามารถสร้างรูปแบบและแนวคิดในการแก้ปัญหาและตัดสินใจของตนเองได้ 5. สามารถแก้ปัญหาและตัดสินใจในสถานการณ์จำลองได้
ขั้นที่ 4 การฝึกปฏิบัติ	<p>การฝึกปฏิบัติในสถานการณ์จริง และกึ่งสถานการณ์จริง โดยฝึกปฏิบัติเกี่ยวกับ</p> <ul style="list-style-type: none"> • การพัฒนาบุคลิกภาพความเป็นผู้นำทางวิชาการ • การพัฒนาความรู้และสมรรถนะของผู้บริหารตามขอบข่ายงานวิชาการ • การพัฒนาสมรรถนะผู้นำในการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา 	<ul style="list-style-type: none"> 1. เพิ่มทักษะและสร้างประสบการณ์เกี่ยวกับการพัฒนาบุคลิกภาพความเป็นผู้นำทางวิชาการ 2. เพื่อเพิ่มทักษะและสร้างประสบการณ์เกี่ยวกับการพัฒนาความรู้ และสมรรถนะของผู้นำในด้านการบริหารตามขอบข่ายงานวิชาการ 3. เพื่อเพิ่มทักษะและสร้างประสบการณ์เกี่ยวกับการพัฒนาสมรรถนะ ผู้นำในด้านการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา 	<ul style="list-style-type: none"> 1. การประชุมพิเศษเกี่ยวกับวิธีการฝึกปฏิบัติจริงแบบบูรณาการในสถานศึกษาที่ปฏิบัติงานทั้งในสถานการณ์จริง และการเสนอโครงการ การเขียนรายงานและการนำเสนอโครงการเพื่อการเผยแพร่ 2. การฝึกปฏิบัติจริงเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลิกภาพความเป็นผู้นำทางวิชาการ การพัฒนาความรู้ และสมรรถนะของผู้นำในด้านการบริหารตามขอบข่ายงานวิชาการ การพัฒนาสมรรถนะผู้นำในด้านการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา ด้วยวิธีการ <ul style="list-style-type: none"> 2.1 การเรียนรู้ในขณะทำงาน <ul style="list-style-type: none"> 1) การศึกษาดูงานสถานศึกษาที่ประสบความสำเร็จในการบริหารจัดการศึกษา พร้อมทั้งศึกษา / 2) ติดตาม ผู้บริหารสถานศึกษาที่ประสบความสำเร็จในการบริหารงาน 3) การสัมมนาเชิงปฏิบัติการร่วมกับผู้บริหารอื่น ๆ ที่เป็น Partnership ในแนวคิดหลักการประสบการณ์ในการบริหารการจัดการศึกษาด้านบทบาทหน้าที่ทางวิชาการ 	<ul style="list-style-type: none"> 1. สามารถพัฒนาและดำรงไว้ซึ่งบุคลิกภาพความเป็นผู้นำทางวิชาการ 2. สามารถพัฒนาความรู้และสมรรถนะของผู้บริหารตามขอบข่ายงานวิชาการ ได้ทันการเปลี่ยนแปลงและสอดคล้องความต้องการของสังคม 3. สามารถปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาลด้านบพททางวิชาการ ได้อย่างมีประสิทธิภาพและสามารถพัฒนาสมรรถนะผู้นำในด้านการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษาได้ 4. สามารถเพิ่มพูนประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา โดยกำหนดกลยุทธ์และใช้เทคนิคการบริหารแบบต่างๆ ได้ เหมาะสมกับสถานการณ์และเกิดประโยชน์สูงสุด เพื่อให้วิทยาลัยพยาบาล มีคุณภาพได้มาตรฐานเป็นที่ยอมรับของสังคม

ระดับ ขั้นที่	สาระการพัฒนา	เป้าหมาย	กิจกรรมการพัฒนา	ผลที่ต้องการ
			<p>4) การสอนงาน การเป็นพี่เลี้ยง โดยผู้บริหาร</p> <p>2.2 การฝึกปฏิบัติโดยการเรียนรู้ขณะทำงาน ด้วยการฝึกปฏิบัติงานในวิทยาลัยพยาบาลของตนเองด้วยสถานการณ์จริง หรือกึ่งสถานการณ์จริง โดยการนำเสนอเป็นโครงการที่แสดงถึงการพัฒนาด้านครอบคลุมในขอบข่ายงานวิชาการ และบทบาททางวิชาการของผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาล ทั้งนี้เนื้อหาโครงการประกอบด้วย แผนการดำเนินการ การปฏิบัติดำเนินการ การตรวจสอบประเมินผล และการแก้ไขปรับปรุง พร้อมทั้งเผยแพร่ผลการดำเนินงาน</p>	
<p>ขั้นที่ 5 การประเมินผลการพัฒนาและการดำเนินการ</p> <p>เป็นการประเมินผลเมื่อสิ้นสุดกระบวนการพัฒนาโดยใช้แบบสอบถาม แบบสังเกต และใช้ผลการประเมินจากชิ้นงานโครงการ รวมทั้งสังเกตพฤติกรรมการบริหารและการจัดการศึกษา ขณะฝึกปฏิบัติจริง และประเมินผล กระบวนการดำเนินการในภาพรวม ดังนี้</p> <p>5.1 การประเมินผลการพัฒนา และผลการฝึกปฏิบัติงาน</p> <p>1) การประเมินพุทธิพิสัย</p>	<p>1. ประเมินความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับความรู้พื้นฐานของการเป็นผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาลด้านการบริหารงานวิชาการ และในด้านบทบาททางวิชาการที่นำมาสร้างรูปแบบการพัฒนา ได้แก่</p> <ul style="list-style-type: none"> ● การพัฒนาบุคลากร ● การพัฒนาความรู้ และสมรรถนะของผู้บริหารตามขอบข่ายงานวิชาการ ● การพัฒนาสมรรถนะผู้นำในการบริหารงานวิชาการ 	<p>1. ทดสอบโดยแบบทดสอบ</p> <p>2. สังเกตพฤติกรรมตามแบบฟอร์มที่กำหนด เพื่อความก้าวหน้าในการนำความรู้หลักการ แนวคิด ไปประยุกต์ใช้ในการฝึกปฏิบัติตามโครงการที่นำเสนอในกิจกรรมต่าง ๆ</p> <p>3. การประเมินชิ้นงานโครงการที่นำเสนอในทุกขั้นตอน</p> <p>4. การประเมินตนเองเกี่ยวกับความรู้ที่ได้รับจากการพัฒนา และการฝึกปฏิบัติ พร้อมทั้งร่วมอภิปรายแสดงความคิดเห็นตามหลักการ ทฤษฎี และเหตุผล</p>	<p>1. ทราบผลการพัฒนาในด้านความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับความรู้พื้นฐานของการบริหารงานวิชาการและหลักการแนวคิด วิธีการในการพัฒนาความสามารถในด้าน</p> <ul style="list-style-type: none"> ● การพัฒนาบุคลากร ● การพัฒนาความรู้ และสมรรถนะของผู้บริหารตามขอบข่ายงานวิชาการ ● การพัฒนาสมรรถนะผู้นำในการบริหารงานวิชาการ 	

ระดับชั้นที่	สาระการพัฒนา	เป้าหมาย	กิจกรรมการพัฒนา	ผลที่ต้องการ
2)	การประเมินเจตพิสัย	<p>1. การตระหนักเห็นความสำคัญในการบริหารงานวิชาการและบทบาททางวิชาการ ของผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาลที่สำคัญจำเป็นในการปฏิรูปและพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการศึกษาของวิทยาลัยพยาบาลในด้าน</p> <ul style="list-style-type: none"> • การพัฒนาบุคลิกภาพความเป็นผู้นำทางวิชาการ • การพัฒนาความรู้ และสมรรถนะของผู้นำในการบริหารตามขอบข่ายงานวิชาการ • การพัฒนาสมรรถนะผู้นำในด้านการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษาทางวิชาการ 	<p>1. การสังเกต ความกระตือรือร้น ความสนใจ ในการเข้าร่วมกิจกรรม การดำเนินการ และการฝึกปฏิบัติ</p> <p>2. สอบถามทัศนคติที่ดีต่อการพัฒนา ถึงสิ่งที่ประทับใจ และสิ่งที่ต้องการแก้ไขพัฒนาด้วยการร่วมมือปรายและแสดงความคิดเห็น</p> <p>3. สังเกตและติดตามผลดูพฤติกรรมกรรมการบริหาร ความมั่นใจในการนำไปปฏิบัติ และประยุกต์ใช้เพื่อพัฒนา</p> <p>4. การวัดเจตคติที่มีต่อการพัฒนา และการฝึกปฏิบัติ ด้วยแบบทดสอบวัดด้านเจตคติที่สร้างขึ้น</p>	<p>1. ทราบความตระหนักเห็นความสำคัญ ในการบริหารงานวิชาการและบทบาททางวิชาการของผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาลในการปฏิรูปและพัฒนา</p> <p>2. ทราบถึงผลการพัฒนาผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาลด้านบทบาททางวิชาการในด้านทัศนคติ</p> <p>3. มีความรู้สึกที่ดีและทัศนคติทางบวกต่อการพัฒนา มีความมั่นใจในความรู้ความสามารถของตนเอง ด้านบทบาททางวิชาการ ในการบริหารงานวิชาการ ในวิทยาลัยพยาบาล</p>
3)	การประเมินทักษะพิสัย	<p>ประเมินทักษะความสามารถด้านการปฏิบัติ การนำไปใช้ได้จริงในด้าน</p> <ul style="list-style-type: none"> • การพัฒนาบุคลิกภาพความเป็นผู้นำทางวิชาการ • การพัฒนาความรู้ และสมรรถนะของผู้นำในการบริหารตามขอบข่ายงานวิชาการ • การพัฒนาสมรรถนะผู้นำในด้านการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษาทางวิชาการ 	<p>1. ประเมินผลสัมฤทธิ์ในการฝึกปฏิบัติตามแบบประเมินผลสัมฤทธิ์ที่กำหนด</p> <p>2. ประเมินพฤติกรรมกรรมการแสดงออกในการฝึกปฏิบัติงานในวิทยาลัยพยาบาลของตนเองด้านบทบาททางวิชาการเป็นระยะ ๆ ด้วยการเขียนรายงานบันทึกด้วยตนเอง</p>	<p>1. ทราบผลการพัฒนาในด้านทักษะ การปฏิบัติการและความสามารถในการนำไปประยุกต์ใช้เกี่ยวกับความสามารถในด้าน</p> <ul style="list-style-type: none"> • การพัฒนาบุคลิกภาพความเป็นผู้นำทางวิชาการ • การพัฒนาความรู้ และสมรรถนะของผู้นำในการบริหารตามขอบข่ายงานวิชาการ • การพัฒนาสมรรถนะผู้นำในด้านการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษาทางวิชาการ
5.2	การประเมินผลกระบวนการดำเนินการและติดตามผล	<p>1. รู้ถึงผลการดำเนินการในภาพรวมของแต่ละขั้นตอน</p> <p>2. รู้ถึงความสอดคล้องของกิจกรรมการดำเนินการในแต่ละขั้นตอน</p>	<p>1. วิเคราะห์เป้าหมายรวมของแต่ละขั้นตอนว่าสัมฤทธิ์ผลหรือไม่อย่างไร ด้วยแบบสอบถามแบบสัมภาษณ์ แบบสังเกต</p>	<p>1. รู้ถึงผลสัมฤทธิ์การดำเนินการพัฒนาภายในของแต่ละขั้นตอน</p> <p>2. รู้ข้อบกพร่อง ข้อควรปรับปรุงแก้ไข ในแต่ละขั้นตอน</p>
	1) การวิเคราะห์ผลการดำเนินการในแต่ละขั้นตอน			

ระดับชั้นที่	สาระการพัฒนา	เป้าหมาย	กิจกรรมการพัฒนา	ผลที่ต้องการ
	2) การวิเคราะห์ผลการดำเนินการในภาพรวมทั้งหมดของรูปแบบการพัฒนาผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงกลาโหม ด้านบทบาททางวิชาการ	<p>3. รู้ประสิทธิภาพและประสิทธิผลในแต่ละขั้นตอน</p> <p>1. รู้ถึงผลการดำเนินการตามรูปแบบว่าบรรลุตามเป้าหมายหรือไม่</p> <p>2. รู้ถึงประสิทธิผลของกระบวนการต่าง ๆ ที่ได้จัดขึ้นในภาพรวม</p> <p>3. รู้ถึงส่วนที่ควรปรับปรุง แก้ไข จากข้อมูลป้อนกลับ</p> <p>4. ประเมินการดำเนินการตามขั้นตอนต่าง ๆ ในภาพรวมว่ามี ความเหมาะสมสอดคล้องและนำไปสู่เป้าหมายที่ต้องการเพียงใด</p>	<p>2. วิเคราะห์ความสอดคล้องของกิจกรรมที่ดำเนินการในแต่ละขั้นตอน</p> <p>3. วิเคราะห์ประสิทธิภาพและประสิทธิผลในแต่ละขั้นตอน</p> <p>1. วิเคราะห์เป้าหมายรวมในการดำเนินการว่าสัมฤทธิ์ผลเพียงไร</p> <p>2. วิเคราะห์ประสิทธิผลของกระบวนการต่าง ๆ ในภาพรวม</p> <p>3. วิเคราะห์ความสำเร็จ และข้อแก้ไข ปรับปรุง ในการดำเนินการ</p> <p>4. วิเคราะห์ความสอดคล้องความเหมาะสมในภาพรวมว่าดำเนินไปสู่เป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพเพียงใด</p>	<p>3. รู้ผลความสอดคล้องในการดำเนินกิจกรรมไปสู่เป้าหมายของแต่ละขั้นตอน</p> <p>1. รู้ระดับผลสัมฤทธิ์ของการดำเนินการพัฒนาตามรูปแบบ</p> <p>2. รู้ระดับผลสัมฤทธิ์ กระบวนการดำเนินการพัฒนาในภาพรวม</p> <p>3. รู้ข้อบกพร่องและสิ่งที่ควรแก้ไขปรับปรุง</p> <p>4. รู้สถานะของการบูรณาการในกระบวนการพัฒนาทุกขั้นตอนของรูปแบบในภาพรวม</p>

โครงการประชุมสัมมนาเชิงปฏิบัติการ
เรื่อง รูปแบบการพัฒนาผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม
ด้านบทบาททางวิชาการ
วันอังคารที่ 10 กุมภาพันธ์ 2547 เวลา 09.00 – 12.00 น.
ณ ห้องประชุมนานาชาติ 1 ห้อง 405 อาคาร 3 ชั้น 4
คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย กรุงเทพมหานคร

หลักการและเหตุผล

บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษามีความสำคัญยิ่งในการบริหารองค์การให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ เป้าหมายที่กำหนด โดยจะครอบคลุมทั้งงานบริหารทั่วไป งานบริหารบุคคล งานบริหารงบประมาณ และงานบริหารวิชาการ โดยเฉพาะงานบริหารวิชาการ ซึ่งเป็นงานหลักของการบริหารสถานศึกษา งานวิชาการจัดได้ว่าเป็นหัวใจของสถาบันอุดมศึกษา เพราะสถาบันอุดมศึกษาเป็นสถาบันทางวิชาการ ทำหน้าที่ในการผลิตผลงานวิชาการ การสร้างนักวิชาการ และการใช้ผลงานทางวิชาการให้เกิดประโยชน์กับสังคมเป็นหลักสำคัญ

การที่มีพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 เป็นผลทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงการปฏิรูปการศึกษาในประเทศไทยครั้งยิ่งใหญ่ ด้วยความมุ่งหมายในการจัดการศึกษาที่ต้องเป็นไปเพื่อพัฒนาคนไทย ให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งด้านร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้ และคุณธรรม มีจริยธรรมและวัฒนธรรมในการดำรงชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข ซึ่งรัฐจะต้องจัดการศึกษาให้ทั่วถึง มุ่งเน้นทั้งคุณภาพผู้เรียนเป็นสำคัญ และด้านปริมาณร่วมด้วย โดยมีสาระที่หลากหลาย ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษาในระดับอุดมศึกษา ต้องตระหนักรู้และเตรียมการเพื่อกำหนดบทบาทของตน และพัฒนาบทบาทด้านวิชาการให้สอดคล้องกับสาระพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ เพื่อกำหนดการบริหารสถานศึกษาให้ได้คุณภาพมาตรฐานการศึกษาตามเป้าหมายที่กำหนด

จากการที่คนไทยได้มีความตื่นตัวทางการเมือง สิทธิประโยชน์ส่วนบุคคลและส่วนรวมมากขึ้น อีกทั้งรัฐธรรมนูญฉบับปัจจุบันในมาตรา 52 ได้บัญญัติไว้ว่า “บุคคลย่อมมีสิทธิเสมอกันในการรับบริการสาธารณสุขที่ได้มาตรฐาน...” จึงก่อให้เกิดการปฏิรูประบบบริการสุขภาพ การมีหลักประกันความมั่นคงด้านสุขภาพถ้วนหน้า ซึ่งทุกคนต้องเข้ามามีส่วนร่วมในการดูแลสุขภาพ

ของตนเองและชุมชน การที่จะผลักดันให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมดูแลสุขภาพของตนเองและชุมชนนั้น พยาบาลในฐานะที่เป็นผู้ให้การสนับสนุน การบริการกับประชาชนทั้งในยามปกติและเจ็บป่วยจะต้องถือเป็นความรับผิดชอบ ดังนั้นพยาบาลจึงจำเป็นต้องมีความรู้และทักษะในการปฏิบัติหน้าที่อย่างลึกซึ้ง มีบทบาทให้การบริการพยาบาลสุขภาพในระดับปฐมภูมิ ที่มุ่งเน้นการสร้างเสริมสุขภาพและการป้องกันโรค มีคุณธรรม จริยธรรมในการปฏิบัติหน้าที่และมีการพัฒนาตนเองอยู่เสมอ ให้เป็นที่ไว้วางใจและได้รับการยอมรับในสังคม จึงเห็นได้ว่าภาพรวมของการปฏิรูประบบบริการสุขภาพจะมีผลต่อการจัดการศึกษาพยาบาลทั้งในส่วนของการพัฒนาหลักสูตร กระบวนการจัดการเรียนการสอนและระบบการพัฒนาอาจารย์ เพื่อให้เกิดความมั่นใจว่าสถานศึกษา ที่ทำการผลิตพยาบาลสามารถผลิตบัณฑิตพยาบาลที่มีความรู้ ความสามารถ ทักษะทัศนคติที่เหมาะสมกับระบบการบริการสุขภาพที่เปลี่ยนไป การปรับตัวของสถานศึกษาพยาบาลจึงจำเป็นต้องอาศัยการนำอย่างถูกต้องทางของผู้บริหารในสถานศึกษาพยาบาล ผู้บริหารสถานศึกษาพยาบาลขึ้นต้องปรับและพัฒนาในด้านบทบาททางวิชาการให้สามารถจัดการศึกษาให้สอดคล้องกับสภาพการเปลี่ยนแปลงในบริบทของสังคม

การที่วิทยาลัยพยาบาลได้รับผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลงสิ่งต่าง ๆ เหล่านี้ จำเป็นต้องอาศัยผู้บริหารที่มีความเป็นผู้นำสูง ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีความสำคัญ เพื่อให้ องค์การมีความอยู่รอด จะต้องมีความประสพการณ์ มีการแสวงหาความรู้ ข้อมูลข่าวสาร วิชาการ และนวัตกรรมสมัยใหม่ มีวิธีปฏิบัติ ซึ่งนำดำเนินการ ในการบริหารการเปลี่ยนแปลง การบริหารที่ มุ่งคุณภาพ ทั้งนี้เพื่อให้องค์การสามารถตอบสนองของความต้องการของสังคม และบรรลุเป้าหมายได้ ผู้บริหารจะต้องเป็นบุคคลที่มีความสามารถได้เหมาะสมกับบทบาทที่จะเกิดขึ้นในอนาคต จึงจะ ทำให้การบริหารงาน การจัดการศึกษาของสถานศึกษาพยาบาลประสบผลสำเร็จได้

การพัฒนาในด้านบทบาทหน้าที่จะเป็นกระบวนการที่จะขยายความสามารถของผู้บริหารในการแสดงออกตามหน้าที่ในการบริหารงาน ทั้งในส่วนที่เป็นบทบาทตามความคาดหวังของสถาบันและตามความต้องการของบุคคล โดย Getzels, Lipham, and Campbell ให้แนวคิดพื้นฐานเกี่ยวกับพฤติกรรมแสดงออกในการบริหารงานว่า ผู้บริหารจะต้องใช้กระบวนการปรับตัวทางสังคม หรือการขัดเกลาทางสังคม และการปรับบุคลิกภาพ (Personalization) เพื่อให้เกิดความพึงพอใจทั้งในระดับสถาบันและระดับบุคคล อันจะส่งผลให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการแสดงออกของบทบาทการบริหารงาน ทั้งนี้ผู้บริหารสามารถพัฒนาในด้าน

บทบาทได้ด้วยการเรียนรู้ทั้งด้วยตนเอง และทั้งจากการทำงาน การเรียนรู้จากคนอื่น การเรียนรู้จากความผิดพลาด และการเรียนรู้จากการฝึกอบรมรวมทั้งจากการศึกษาต่อ นอกจากนี้ การพัฒนาในด้านบทบาทหรือความสามารถการแสดงผลตามบทบาท สามารถพัฒนาได้ด้วยโปรแกรมการพัฒนาที่เน้นความมอกงามส่วนบุคคล ให้ได้ตระหนักรู้ในตนเองและผู้อื่น การให้ข้อมูลย้อนกลับเกี่ยวกับคุณลักษณะและแบบการนำอย่างเป็นระบบ พร้อมทั้งการให้เกิดความรู้ความเข้าใจ ซึ่งจะมุ่งให้บุคคลได้เรียนรู้จักตนเองและผู้อื่น มีความเข้าใจในพฤติกรรม การแสดงออก และเกิดความคิด ความเข้าใจ สามารถจัดการในการบริหารงานได้

จากแนวความคิดข้างต้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษารูปแบบการพัฒนา ผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงกลาโหม ด้านบทบาททางวิชาการ ที่เหมาะสมสอดคล้องกับสภาพการเปลี่ยนแปลงด้านสังคม ทั้งนี้เพื่อพัฒนาให้เป็นรูปแบบที่สมบูรณ์ และเหมาะสมกับการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาในระดับของกองทัพ และระดับกระทรวงต่อไป ทั้งนี้ บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ได้อนุมัติให้ผู้วิจัยดำเนินการวิจัยเรื่อง “การนำเสนอรูปแบบการพัฒนา ผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงกลาโหม ด้านบทบาททางวิชาการ” โดยมี อาจารย์ ดร.ปองสิน วิเศษศิริ และ รศ.ดร.ศิริเดช สุชีวะ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษาศึกษา ซึ่งมีวัตถุประสงค์เพื่อนำเสนอรูปแบบการพัฒนาผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงกลาโหม ด้านบทบาททางวิชาการ ทั้งนี้ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามกระบวนการวิจัยและได้ยกร่างรูปแบบการพัฒนาผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงกลาโหม ด้านบทบาททางวิชาการ ที่ผ่านการพิจารณาด้านเนื้อหาสาระ และกระบวนการ ในความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของรูปแบบจากผู้ทรงคุณวุฒิเรียบร้อยแล้ว การดำเนินการวิจัยในขั้นตอนต่อไป คือ การตรวจสอบความเป็นไปได้ในการนำไปประยุกต์ใช้ของรูปแบบที่ผู้วิจัยสร้างและพัฒนาขึ้น โดยผู้เชี่ยวชาญ ตามแนวคิดของ Eisner ผู้วิจัยจึงจัดให้มีการประชุมสัมมนา ฝ่ายอำนาจการที่รับผิดชอบด้านการฝึกศึกษา / การพัฒนากำลังพลของเหล่าทัพ ผู้บริหารและผู้ทรงคุณวุฒิของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงกลาโหม เพื่อให้ได้ร่วมกันพิจารณา อภิปราย ให้ข้อคิดเห็น และข้อเสนอแนะต่อรูปแบบการพัฒนา ผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงกลาโหม

วัตถุประสงค์การประชุมสัมมนา

การประชุมสัมมนาครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อให้ฝ่ายอำนวยการด้านการฝึกศึกษา/ การพัฒนากำลังพลของเหล่าทัพ ผู้บริหาร/ผู้ทรงคุณวุฒิของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงกลาโหม ที่เข้าร่วมสัมมนาเป็นผู้เชี่ยวชาญ

1. พิจารณาความเหมาะสมและความเป็นไปได้ ของ (ร่าง) รูปแบบการพัฒนา ผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงกลาโหม ด้านบทบาททางวิชาการ
2. ให้ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะต่อการพัฒนา (ร่าง)รูปแบบการพัฒนาผู้อำนวยการ วิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงกลาโหม ด้านบทบาททางวิชาการ ให้มีความสมบูรณ์ต่อไป

วิธีดำเนินการประชุมสัมมนา

1. การนำเสนอความเป็นมาและขั้นตอนของบการวิจัย และ (ร่าง) รูปแบบการพัฒนา ผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงกลาโหม ด้านบทบาททางวิชาการ
2. อภิปรายและให้ข้อคิดเห็น / ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับ (ร่าง) รูปแบบการพัฒนา ผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงกลาโหม ด้านบทบาททางวิชาการในภาพรวม และ องค์ประกอบส่วนต่าง ๆ ของรูปแบบ
3. อภิปรายและให้ข้อคิดเห็น / ข้อเสนอแนะ เกี่ยวกับแนวทางการนำรูปแบบไปใช้ และเงื่อนไข / ข้อจำกัดของรูปแบบ
4. สรุปผลการประชุมสัมมนา

ผู้เข้าร่วมประชุมสัมมนา

ผู้เข้าร่วมประชุมสัมมนา 41 คน ประกอบด้วย

1. ฝ่ายอำนวยการด้านการฝึกศึกษา / การพัฒนากำลังพลของกรมกำลังพลทหาร 1 คน
2. ฝ่ายอำนวยการด้านการฝึกศึกษา / การพัฒนากำลังพลของกรมยุทธศึกษาทหาร 2 คน
3. ฝ่ายอำนวยการด้านการฝึกศึกษา / การพัฒนากำลังพลของกรมยุทธการทหารบก 1 คน
4. ฝ่ายอำนวยการด้านการฝึกศึกษา / การพัฒนากำลังพลของกรมกำลังพลทหารอากาศ 1 คน
5. ฝ่ายอำนวยการด้านการฝึกศึกษา / การพัฒนากำลังพลของกรมกำลังพลทหารเรือ 1 คน
6. ฝ่ายอำนวยการด้านการฝึกศึกษา / การพัฒนากำลังพลของกรมยุทธศึกษาทหารบก 2 คน
7. ฝ่ายอำนวยการด้านการฝึกศึกษา / การพัฒนากำลังพลของกรมยุทธศึกษาทหารเรือ 1 คน
8. ฝ่ายอำนวยการด้านการฝึกศึกษา / การพัฒนากำลังพลของกรมยุทธศึกษาทหารอากาศ 1 คน
9. ฝ่ายอำนวยการด้านการฝึกศึกษา / การพัฒนากำลังพลของกรมแพทย์ทหารบก 1 คน

10. ฝ่ายอำนวยการด้านการฝึกศึกษา / การพัฒนากำลังพลของกรมแพทย์ทหารเรือ 1 คน
11. ฝ่ายอำนวยการด้านการฝึกศึกษา / การพัฒนากำลังพลของกรมแพทย์ทหารอากาศ 1 คน
12. ผู้อำนวยการ / ผู้บริหาร / ผู้ทรงคุณวุฒิของวิทยาลัยพยาบาลกองทัพบก 9 คน
13. ผู้อำนวยการ / ผู้บริหาร / ผู้ทรงคุณวุฒิของวิทยาลัยพยาบาลกองทัพเรือ 9 คน
14. ผู้อำนวยการ / ผู้บริหาร / ผู้ทรงคุณวุฒิของวิทยาลัยพยาบาลทหารอากาศ 8 คน
15. อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ 2 คน

สถานที่จัดประชุมสัมมนา

ห้องประชุมนานาชาติ 1 ห้อง 405 อาคาร 3 ชั้น 4 คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

วันเวลาที่จัดประชุมสัมมนา

วันอังคารที่ 10 กุมภาพันธ์ 2547 เวลา 09.00 – 12.00 น.

งบประมาณ

- | | |
|---|--------------------------|
| 1. ค่าอาหารว่างและเครื่องดื่ม 50 คน ๆ ละ 25 บาท | 1,250 บาท |
| 2. ค่าอาหารกลางวัน 50 คน ๆ ละ 150 บาท | 7,500 บาท |
| 3. ค่าฟิล์มถ่ายรูป 1 ม้วน | 150 บาท |
| 4. ค่าล้างและอัดรูป 1 ม้วน | 300 บาท |
| 5. ค่าเอกสารประกอบการสัมมนาและจัดส่งเอกสารทางไปรษณีย์ | 2,500 บาท |
| 6. ค่าม้วนเทป | 300 บาท |
| 7. ค่าตอบแทนและของที่ระลึก | <u>20,000</u> บาท |
| รวมเป็นเงิน | <u><u>32,000</u></u> บาท |

ผลที่คาดว่าจะได้รับ

รูปแบบการพัฒนาผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงกลาโหม ด้านบทบาททางวิชาการ ที่มีความเหมาะสมและความเป็นไปได้ในการนำรูปแบบไปใช้

ผู้รับผิดชอบโครงการ

พันโทหญิง กัลยา ไผ่เกาะ นิสิตหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

กำหนดการประชุมสัมมนา
เรื่อง การนำเสนอรูปแบบการพัฒนาผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาล
สังกัดกระทรวงกลาโหม ด้านบทบาททางวิชาการ
วันอังคารที่ 10 กุมภาพันธ์ 2547 เวลา 09.00 - 12.00 น.
ณ ห้องประชุมนานาชาติ 1 ห้อง 405 อาคาร 3 ชั้น 4
คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย กรุงเทพมหานคร

08.30 – 09.00 น.	- ลงทะเบียน
09.00 น.	- เริ่มการประชุมสัมมนา
09.00 – 09.30 น.	- นำเสนอผลการวิจัย ประกอบด้วย <ul style="list-style-type: none"> - ความเป็นมาและการดำเนินงานวิจัย - (ร่าง) รูปแบบการพัฒนาผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงกลาโหม ด้านบทบาททางวิชาการ โดย พันโทหญิง กัลยา ไม้เกาะ ผู้วิจัย นิสิตหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาบริหาร การศึกษา
09.30 – 10.30 น.	- การอภิปรายกลุ่มในประเด็น <ol style="list-style-type: none"> 1. ความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของหลักการแนวคิดในการ สร้างรูปแบบฯ 2. ความเหมาะสมและความเป็นไปได้ในภาพรวมของ(ร่าง) รูปแบบฯ โดย พันโทหญิง กัลยา ไม้เกาะ (ผู้วิจัย) พันโทหญิง ศศิธร มณีแสง (ผู้ดำเนินการอภิปราย)
10.30 – 10.45 น.	- พักรับประทานอาหารว่าง
10.45 – 11.45 น.	- การอภิปรายกลุ่ม (ต่อ) ในประเด็น <ol style="list-style-type: none"> 3. ข้อดี ข้อจำกัดของการนำ (ร่าง) รูปแบบฯ ไปใช้ 4. ความคิดเห็น / ข้อเสนอแนะที่มีต่อการนำ (ร่าง) รูปแบบไปใช้และ เงื่อนไข / ข้อจำกัดของ (ร่าง) รูปแบบฯ
11.45 – 12.00 น.	- สรุปผลการประชุมสัมมนาในการพิจารณารูปแบบฯ
12.00 – 13.00 น.	- รับประทานอาหารกลางวัน

สำหรับผู้บริหารกองทัพ

แบบประเมิน
รูปแบบการพัฒนาผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงกลาโหม
ด้านบทบาททางวิชาการ

การประชุมสัมมนา เรื่อง รูปแบบการพัฒนาผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงกลาโหม ด้านบทบาททางวิชาการ ในครั้งนี้ เป็นการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของรูปแบบฯ โดยฝ่ายผู้อำนวยการการฝึกศึกษา / การพัฒนากำลังพลในระดับกรม ผู้อำนวยการ / ผู้บริหาร / ผู้ทรงคุณวุฒิของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงกลาโหม จำนวน 40 ท่าน ซึ่งเป็นการดำเนินงานในขั้นสุดท้ายของการวิจัย ก่อนที่จะนำไปสู่การนำเสนอรูปแบบที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นให้สมบูรณ์ต่อไป

แบบประเมินนี้เป็นเครื่องมือในการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของรูปแบบการพัฒนาผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงกลาโหม ด้านบทบาททางวิชาการ ในการประชุมสัมมนา และเป็นกรอบแนวทางในการพิจารณารูปแบบในที่ประชุม โดยขอให้ท่านผู้ทรงคุณวุฒิ ได้ร่วมกันแสดงความคิดเห็นที่เป็นฉันทานุมัติทั้งในภาพรวม และหลักการโครงสร้าง องค์ประกอบของรูปแบบว่ามีความเหมาะสมและความเป็นไปได้หรือไม่ หรือมีความเห็นอื่น ๆ อย่างไร รวมทั้งข้อเสนอแนะเพื่อปรับปรุงรูปแบบให้มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้นต่อไป

ผู้วิจัยตระหนักดีว่า ท่านผู้ทรงคุณวุฒิมีภารกิจที่ต้องรับผิดชอบมาก แต่ความเห็นของท่านเป็นสิ่งที่มีความสำคัญและเป็นประโยชน์อย่างยิ่งที่จะทำให้งานวิจัยชิ้นนี้มีความสมบูรณ์และสามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้ต่อไป จึงใคร่ขอรบกวนเวลาของท่าน และขอกราบขอบพระคุณอย่างสูงที่ท่านได้กรุณาเข้าร่วมประชุมสัมมนาในครั้งนี้

พันโทหญิง กัลยา ไม้เกาะ
(ผู้วิจัย)

พันโทหญิง กัลยา ไม้เกาะ

ที่ทำงาน วิทยาลัยพยาบาลกองทัพบก ถนนราชวิถี เขตราชเทวี กรุงเทพฯ ๑๐๔๐๐
โทร. ๐-๒๓๕๔-๗๖๖๐ ต่อ ๙๓๕๕๙, ๐-๒๓๕๔-๗๘๔๐, ๐-๖๓๒๙-๗๕๙๕

แบบประเมิน
รูปแบบการพัฒนาผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงกลาโหม
ด้านบทบาททางวิชาการ

คำชี้แจง

1. การวิจัยนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาลักษณะการศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต (บริหารการศึกษ) คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย มีวัตถุประสงค์เพื่อนำเสนอรูปแบบการพัฒนาผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงกลาโหม ด้านบทบาททางวิชาการ ซึ่งผู้วิจัยได้ออกแบบขึ้น โดยใช้ข้อมูลตามคำบรรยายลักษณะงาน และบทบาททางวิชาการของผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงกลาโหม ที่ผู้วิจัยได้มาจากการศึกษาในส่วนแรกของงานวิจัยครั้งนี้ โดยผู้วิจัยได้รวบรวมข้อมูลด้านการวิเคราะห์งานในตำแหน่งผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงกลาโหม บทบาททางวิชาการตามแนวคิดต่าง ๆ ได้บทบาททางวิชาการของผู้ผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงกลาโหม 7 บทบาท และหาความแตกต่างบทบาททางวิชาการของผู้ผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงกลาโหม ที่ปฏิบัติจริงและคาดหวัง พบว่ามีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติทั้ง 7 บทบาท โดยเรียงลำดับค่าคะแนน T สูงที่สุด ตามลำดับได้ดังนี้

- 1.1 บทบาทเป็นผู้มีความคิดริเริ่มในงานวิชาการ
- 1.2 บทบาทเป็นผู้ปรับปรุงพัฒนางานวิชาการ
- 1.3 บทบาทเป็นนักพูดในงานวิชาการ
- 1.4 บทบาทเป็นผู้ประสานงานในงานวิชาการ
- 1.5 บทบาทเป็นผู้แนะนำและให้ความช่วยเหลืองานวิชาการ
- 1.6 บทบาทเป็นผู้ให้การยอมรับและสนับสนุนงานวิชาการ
- 1.7 บทบาททางสังคมในงานวิชาการ

2. การวิจัยนี้กำลังดำเนินการในขั้นของการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของกาพัฒนาผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงกลาโหม ด้านบทบาททางวิชาการ ในระดับฝ่ายผู้อำนวยการ การฝึกศึกษา / การพัฒนากำลังพลของกรม ฯ และผู้อำนวยการ / ผู้บริหาร / ผู้ทรงคุณวุฒิ ของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงกลาโหม โดยการจัดสัมมนาเพื่อประมวลความคิดเห็น ณ คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย เมื่อท่านได้อ่านเอกสารประกอบการสัมมนาวิจัยที่ผู้วิจัยได้เสนอไปแล้วนั้น **ขอได้โปรดแสดงความคิดเห็นของท่าน**

เกี่ยวกับความเหมาะสมและความเป็นไปได้ ของรูปแบบการพัฒนาผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงกลาโหม ด้านบทบาททางวิชาการ ที่ผู้วิจัยได้ออกแบบขึ้น และโปรดนำแบบประเมินฉบับนี้มาส่งคืนด้วยในวันสัมมนา วันอังคารที่ 10 กุมภาพันธ์ 2547

3. ข้อคำถามแบบประเมินรูปแบบการพัฒนาผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงกลาโหม ด้านบทบาททางวิชาการ มีอยู่ 3 ส่วนด้วยกันคือ

ส่วนที่ 1 เป็นแบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคล ของผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 2 เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับการนำรูปแบบไปใช้ในการ

พัฒนาผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงกลาโหม ด้านบทบาททางวิชาการ

ส่วนที่ 3 เป็นแบบสอบถามที่ผู้ตอบให้ข้อคิดเห็นและให้ข้อเสนอแนะเพื่อการ

ปรับปรุง แก้ไขเพื่อการนำไปใช้ให้เกิดประสิทธิภาพ

ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคล

1. ยศ ชื่อ สกุล
2. ตำแหน่งปัจจุบัน
3. วุฒิการศึกษาสูงสุด
ปริญญา สาขา
4. ประสบการณ์การทำงานด้านการบริหารการศึกษา / ด้านวิชาการ / ด้านฝึกศึกษาด้านการ
พัฒนากำลังพล

สถาบันเวทียบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ส่วนที่ 3 **ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะที่มีต่อรูปแบบการพัฒนาผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงกลาโหม ด้านบทบาททางวิชาการ มีความเหมาะสมจริงเพียงใด**

ความเหมาะสม หมายถึง ความมีคุณค่า / ประโยชน์ / สามารถดำเนินการให้บรรลุตามเป้าหมายของการพัฒนา และมีความเป็นไปได้ในการนำไปประยุกต์ใช้จริง

คำชี้แจง โปรดแสดงความคิดเห็นและให้ข้อเสนอแนะที่มีต่อรูปแบบการพัฒนาผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงกลาโหม ด้านบทบาททางวิชาการ

1. ท่านคิดว่าหลักการแนวคิดในการกำหนดรูปแบบ การพัฒนาผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงกลาโหม ด้านบทบาททางวิชาการ มีความเหมาะสมจริงเพียงใด

() เหมาะสม () ไม่เหมาะสม () อื่น ๆ

โปรดระบุเหตุผลและให้ความคิดเห็นข้อเสนอแนะ

.....

2. ท่านคิดว่ารูปแบบการพัฒนาผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงกลาโหม ด้านบทบาททางวิชาการ มีความเหมาะสมจริงเพียงใด

() เหมาะสม () ไม่เหมาะสม () อื่น ๆ

โปรดระบุเหตุผลและให้ความคิดเห็นข้อเสนอแนะ

.....

3. โปรดแสดงความคิดเห็นและให้ข้อเสนอแนะต่อรูปแบบการพัฒนาผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงกลาโหม ด้านบทบาททางวิชาการ ในประเด็น

1) ความเหมาะสมและความเป็นไปได้ในการนำรูปแบบไปใช้

.....

2) ข้อดีข้อจำกัดของการนำรูปแบบไปใช้.....

.....

3) สิ่งที่ต้องปรับปรุงแก้ไข

.....

4) อื่น ๆ

.....



ภาคผนวก ง.

ผลการเปรียบเทียบน้ำหนักการปฏิบัติจริงกับการคาดหวังที่เกี่ยวกับ
บทบาททางวิชาการของผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม
ในรายละเอียดบทบาทแต่ละด้าน

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 1 เปรียบเทียบน้ำหนักรับการปฏิบัติจริงกับความคาดหวังที่เกี่ยวกับบทบาททางวิชาการของผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม ด้านบทบาทเป็นผู้มีความคิดริเริ่มในงานวิชาการ

บทบาทเป็นผู้มีความคิดริเริ่มในงานวิชาการ	การปฏิบัติ		ความ		t
	จริง		คาดหวัง		
	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	
1. คิดริเริ่มในการนำแนวความคิด หลักการใหม่ ๆ มาใช้ในการกำหนดปรัชญา นโยบาย และวัตถุประสงค์ในการบริหารงานวิชาการ	2.99	0.91	4.42	0.65	-17.45**
2. ให้นโยบาย ชี้นำ และเสนอแนะแนวทางในการบริหารหลักสูตร เพื่อให้หลักสูตรมีความสอดคล้องกับวิสัยทัศน์ นโยบาย และแผนพัฒนาของวิทยาลัยพยาบาล	3.01	0.94	4.52	0.61	-16.93**
3. กระตุ้นให้มีการจัดการเรียนการสอนให้สอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ นโยบายการศึกษาของกองทัพ และข้อกำหนดของสภาการพยาบาล	3.37	0.96	4.47	0.61	-13.30**
4. เสนอแนะเทคนิค วิธีการสอนแบบใหม่ ๆ มาใช้ในการจัดการเรียนการสอน โดยเน้นการใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีใหม่ ๆ	2.62	0.92	4.19	0.73	-17.29**
5. ริเริ่มนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้เป็นสื่อการเรียนการสอน และใช้ในห้องสมุด	2.90	1.01	4.35	0.65	-15.92**
6. คิดริเริ่มในการนำแนวคิดเกี่ยวกับการใช้การวัดและประเมินผลการเรียนแบบใหม่ ๆ ที่เป็นที่ยอมรับของสากล มาใช้ในสถาบัน	2.55	1.00	4.10	0.76	-16.55**
7. กำหนดให้มีระบบการนิเทศการเรียนการสอนใหม่ ๆ อย่างเป็นรูปธรรม	2.44	0.99	4.10	0.71	-17.09**
8. คิดและเสนอแนะแนวทางในการพัฒนาคณาจารย์ โดยวิธีที่หลากหลาย	2.86	0.92	4.39	0.61	-18.08**
9. เสนอแนะและหาวิธีการในการจัดการอย่างเป็นระบบ เพื่อให้เกิดการผลิตผลงานทางวิชาการและงานวิจัยให้ได้ตามเป้าหมายของสถาบัน	2.89	0.99	4.42	0.66	-16.27**
10. ริเริ่มให้มีการบริการวิชาการโดยประยุกต์ใช้วิธีการต่าง ๆ เพื่อตอบสนองความต้องการของสังคม	2.84	0.91	4.20	0.70	-16.42**

ตารางที่ 1 (ต่อ)

บทบาทเป็นผู้มีความคิดริเริ่มในงานวิชาการ	การปฏิบัติงาน		ความคาดหวัง		t
	- จริง		-		
	X	SD	X	SD	
11. ชี้นำและกระตุ้นให้คณาจารย์นำความรู้ ประสบการณ์ที่ได้จากการบริการวิชาการแก่สังคมไปใช้ประกอบการเรียนการสอน	2.77	1.00	4.18	0.74	-16.49**
12. คิดริเริ่มให้มีการบูรณาการเรื่องการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม ไว้ในกิจกรรมทางวิชาการทั้งหมดของวิทยาลัยพยาบาล	2.90	1.02	3.96	0.77	-11.95**
13. คิดริเริ่มให้มีการปลูกฝังและดำรงไว้ซึ่งการมีวัฒนธรรมทางวิชาชีพ และวัฒนธรรมในทางกรทหารให้กับคณาจารย์และผู้เรียน	3.22	1.04	4.19	0.72	-11.84**
14. ชี้นำให้เห็นความสำคัญในการจัดให้มีการประกันคุณภาพการศึกษา	3.97	0.95	4.61	0.59	-8.85**
15. ริเริ่มให้มีการดำเนินการประกันคุณภาพการศึกษาภายในและเตรียมรับการประเมิน การตรวจสอบคุณภาพการศึกษาภายนอก	3.96	1.03	4.63	0.60	-8.29**
รวม	3.02	0.72	4.32	0.47	-22.16**

**P < .01

จากตารางที่ 1 ค่า t มีนัยสำคัญที่ระดับ .01 ทุกค่า แสดงว่าโดยเฉลี่ยแล้วผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงกลาโหม มีบทบาทเป็นผู้ที่มีความคิดริเริ่มในงานวิชาการที่ปฏิบัติจริงและที่คาดหวังแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01

เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยนำหน้าการปฏิบัติจริงและความคาดหวังทั้งรายชื่อและรายด้าน บทบาทเป็นผู้มีความคิดริเริ่มในงานวิชาการ พบว่าเป็นไปในลักษณะเดียวกัน คือรวมรายด้านการปฏิบัติจริงอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.02$) ต่ำกว่าความคาดหวังที่อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.32$) และรายชื่อการปฏิบัติจริงส่วนใหญ่อยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งต่ำกว่าความคาดหวังที่ส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก

ตารางที่ 2 เปรียบเทียบน้ำหนักการปฏิบัติจริงกับความคาดหวังที่เกี่ยวกับบทบาททางวิชาการ
ของผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหมด้านบทบาทเป็นผู้ปรับปรุง
พัฒนางานวิชาการ

บทบาทเป็นผู้ปรับปรุงพัฒนางานวิชาการ	การปฏิบัติ		ความ		t
	จริง		คาดหวัง		
	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	
16. พัฒนาหลักสูตรให้สอดคล้องกับการปฏิรูประบบ สุขภาพ และทันการเปลี่ยนแปลง มีการบูรณาการ ทางด้านสาระเนื้อหาทั้งทางวิชาชีพการพยาบาลและ ทางการทหารเข้าไว้ในหลักสูตร	3.14	1.10	4.43	0.67	-13.37**
17. จัดให้มีการประเมินหลักสูตรอย่างเป็นระบบทุกสิ้นปี การศึกษา และนำผลการประเมินมาเป็นข้อมูลป้อนกลับ ในการพัฒนา	2.98	1.23	4.37	0.79	-13.16**
18. วางระบบให้มีการตรวจสอบการพัฒนาเนื้อหาสาระ การสอน ให้เหมาะสมและทันสมัยตลอดเวลา	2.63	1.05	4.23	0.82	-17.02**
19. กระตุ้นให้คณาจารย์มีการปรับปรุง / พัฒนา ทักษะด้าน การสอน และวิธีการจัดการสอนที่สอดคล้องกับ พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542	3.15	1.01	4.38	0.74	-13.84**
20. ปรับปรุงพัฒนาการประเมินผลการจัดการเรียนการสอน ของคณาจารย์ให้ได้คุณภาพ	3.02	1.05	4.28	0.80	-13.73**
21. พัฒนาปรับปรุงการใช้สื่อการเรียนการสอนและการใช้ ห้องสมุดให้มีความทันสมัยและพอเพียงกับความจำเป็น	2.93	1.06	4.44	0.71	-15.46**
22. จัดให้มีการปรับปรุงและพัฒนาคู่มือ / ระเบียบ / ระบบ การวัดและประเมินผลการเรียนการสอนให้สอดคล้องกับ การเปลี่ยนแปลงในปัจจุบัน	3.00	1.03	4.28	0.75	-14.22**
23. ดำเนินการให้มีการปรับปรุงและพัฒนาข้อสอบ จัดทำข้อสอบมาตรฐาน	2.73	1.09	4.09	0.95	-15.77**
24. ปรับปรุงพัฒนาการนิเทศการเรียนการสอนเป็นระยะ ๆ อย่างต่อเนื่อง	2.52	1.01	4.07	0.87	-18.43**
25. ปรับปรุงพัฒนาการพัฒนาอาจารย์อย่างเป็นแบบแผน และให้เกิดการปฏิบัติอย่างจริงจัง	2.99	1.07	4.48	0.71	-15.28**

ตารางที่ 2 (ต่อ)

บทบาทเป็นผู้ปรับปรุงพัฒนางานวิชาการ	การปฏิบัติ		ความ		t
	จริง		คาดหวัง		
	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	
26. จัดให้มีการปรับปรุงและพัฒนาแผนการผลิตและการดำเนินการเกี่ยวกับงานวิจัยและงานทาง วิชาการ	2.91	1.02	4.35	0.74	-16.06**
27. พัฒนาปรับปรุงตรวจสอบการประเมินความก้าวหน้า งานวิจัย งานผลิตผลงานทางวิชาการ	2.63	1.00	4.15	0.82	-17.02**
28. ปรับปรุงพัฒนาวิธีการให้บริการวิชาการแก่สังคม	2.69	1.03	4.03	0.88	-15.25**
29. พัฒนาและปรับปรุงการบูรณาการเรื่องการทำนุบำรุง ศิลปวัฒนธรรมมาใช้ในกิจกรรมงานวิชาการทุกด้าน	2.80	1.07	4.03	0.86	-15.21**
30. ปรับปรุงพัฒนาเกณฑ์มาตรฐานคุณภาพการศึกษา ให้มี การผสมผสานของแนวคิด หลักการและระเบียบทาง การทหาร ทางวิชาชีพการพยาบาลและทางการศึกษา	3.10	1.14	4.33	0.74	-12.34**
31. จัดให้มีการตรวจสอบประเมินผลการประกันคุณภาพ การศึกษาและให้มีการดำเนินการนำผลที่ได้จากการ ประเมินผลไปปรับปรุงแก้ไข พัฒนาระบบการประกัน คุณภาพการศึกษา	3.61	1.12	4.56	0.63	-10.46**
รวม	2.93	0.88	4.28	0.62	-19.59**

**P < .01

จากตารางที่ 2 ค่า t มีนัยสำคัญที่ระดับ .01 ทุกค่า แสดงว่าโดยเฉลี่ยแล้วผู้อำนวยการ วิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงกลาโหม มีบทบาทเป็นผู้ปรับปรุงพัฒนางานวิชาการที่ปฏิบัติจริง และที่คาดหวังแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01

เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยน้ำหนักการปฏิบัติจริงและความคาดหวังทั้งรายข้อและรายด้าน บทบาทเป็นผู้ปรับปรุงพัฒนางานวิชาการในงานวิชาการ พบว่าเป็นไปในลักษณะเดียวกัน คือรวมทั้ง รายด้าน การปฏิบัติจริงอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.93$) ต่ำกว่าความคาดหวังที่อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.28$) และรายข้อการปฏิบัติจริงส่วนใหญ่อยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งต่ำกว่าความคาดหวังที่อยู่ใน ระดับมากทุกข้อ

ตารางที่ 3 เปรียบเทียบน้ำหนักการปฏิบัติจริงกับความคาดหวังที่เกี่ยวกับบทบาททางวิชาการของผู้อำนวยการ
วิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหมด้านบทบาทเป็นผู้ให้การยอมรับและสนับสนุนงานวิชาการ

ด้านบทบาทเป็นผู้ให้การยอมรับและสนับสนุนงานวิชาการ	การปฏิบัติ		ความ		t
	จริง		คาดหวัง		
	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	
32. ยอมรับและสนับสนุนให้คณาจารย์มีส่วนร่วมในการบริหารหลักสูตร	3.69	1.11	4.57	0.58	-9.82**
33. สนับสนุนให้คณาจารย์มีส่วนร่วมในการพัฒนาการจัดการเรียนการสอนด้วยการบริหารแบบมีส่วนร่วมและทำงานเป็นทีม	3.61	1.03	4.54	0.64	-10.37**
34. ให้การยอมรับและสนับสนุนทรัพยากรด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อการใช้งานทางวิชาการตามที่คณาจารย์และผู้เรียนต้องการ	3.42	1.07	4.57	0.58	-12.10**
35. ยอมรับในการนำเสนอผลของการวัดและประเมินผลการเรียนและนำมาใช้ในการปรับปรุงพัฒนา	3.42	1.02	4.39	0.67	-11.48**
36. สร้างขวัญกำลังใจ แรงจูงใจ โดยประกาศยกย่องชมเชยคณาจารย์ที่มีผลงานดีเด่น	3.05	1.20	4.43	0.73	-13.09**
37. สนับสนุนคณาจารย์ในการให้บริการวิชาการแก่สังคม	3.38	1.00	4.31	0.70	-11.33**
38. ให้ความสำคัญและส่งเสริมสนับสนุนกิจกรรมในการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม	3.68	0.98	4.30	0.72	-8.14**
39. ส่งเสริมให้บุคลากร คณาจารย์มีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ และแผนการประกันคุณภาพการศึกษาภายใน	3.89	1.04	4.59	0.59	-8.59**
รวม	3.52	0.86	4.46	0.53	-14.94**

**P < .01

จากตาราง 3 ค่า t มีนัยสำคัญที่ระดับ .01 ทุกค่า แสดงว่าโดยเฉลี่ยแล้วผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงกลาโหม มีบทบาทเป็นผู้ให้การยอมรับและสนับสนุนงานวิชาการที่ปฏิบัติจริงและที่คาดหวังแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01

เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยน้ำหนักการปฏิบัติจริงและความคาดหวังทั้งรายข้อและรายด้าน บทบาทเป็นผู้ให้การยอมรับและสนับสนุนงานวิชาการ พบว่าเป็นไปในลักษณะเดียวกันคือรวมรายด้าน การปฏิบัติจริงอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.52$) ต่ำกว่าความคาดหวังที่อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.46$) และรายข้อการปฏิบัติจริงอยู่ในระดับปานกลางถึงมาก ซึ่งต่ำกว่าความคาดหวังที่อยู่ในระดับมากถึงมากที่สุด

ตารางที่ 4 เปรียบเทียบน้ำหนักรับปฏิบัติจริงกับความคาดหวังที่เกี่ยวกับบทบาททางวิชาการ
ของผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหมด้านบทบาทเป็นผู้แนะนำ
และให้ความช่วยเหลือในงานวิชาการ

ด้านบทบาทเป็นผู้แนะนำและให้ความช่วยเหลือในงานวิชาการ	การปฏิบัติ		ความ		t
	จริง		คาดหวัง		
	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	
40. ให้ความช่วยเหลือและให้แนวคิดแก่ผู้เกี่ยวข้องในการบริหารหลักสูตร	3.25	1.05	4.47	0.66	-13.47**
41. ให้ความสนใจและเป็นที่ยอมรับทางวิชาการเพื่อประโยชน์ของการจัดการเรียนการสอน	2.87	1.07	4.33	0.74	-14.51**
42. แนะนำแนวทางและให้ความช่วยเหลือแก่คณาจารย์ในการจัดสอนซ่อมเสริม	2.56	1.17	4.06	0.99	-14.13**
43. ให้ความช่วยเหลือ สนับสนุนในการจัดหาสื่อโสตทัศนอุปกรณ์ และปัจจัยอื่นๆ มาใช้ในการจัดการและการพัฒนาการเรียนการสอนของสถาบัน	3.38	1.05	4.58	0.66	-12.90**
44. ให้ความสนใจและพร้อมให้ความช่วยเหลือในการวัดและประเมินผลการเรียน	2.97	1.07	4.25	0.81	-13.13**
45. ให้คำแนะนำและช่วยเหลือด้านการนิเทศการเรียนการสอนแก่คณาจารย์	2.58	1.03	4.09	0.95	-16.21**
46. ให้คำแนะนำและช่วยเหลือแก้ปัญหาในการพัฒนาคณาจารย์ฯ	3.03	1.03	4.42	0.76	-15.24**
47. แนะนำให้ให้ความสนใจและช่วยเหลือเมื่อเกิดปัญหาในด้านงานวิจัยและผลิตผลงานทางวิชาการ	2.85	1.03	4.32	0.82	-15.99**
48. เป็นที่ยอมรับในการจัดกิจกรรมการให้บริการวิชาการแก่สังคม	2.89	1.08	4.08	0.88	-13.48**
49. ให้ความร่วมมือด้านต่าง ๆ ในการดำเนินกิจกรรม ทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม	3.60	1.00	4.25	0.78	-8.75**
50. แนะนำแนวทางและให้ข้อคิดแก่คณาจารย์เพื่อการนำวิทยาลัยพยาบาลเข้าสู่ระบบการประกันคุณภาพการศึกษา	3.66	1.05	4.69	0.69	-10.43**

ตารางที่ 4 (ต่อ)

ด้านบทบาทเป็นผู้แนะนำและให้ความช่วยเหลือในงานวิชาการ	การปฏิบัติ		ความ		t
	จริง		คาดหวัง		
	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	
51. ให้ความสนใจและพร้อมที่จะให้คำปรึกษาแนะนำต่าง ๆ แก่คณาจารย์ เพื่อความรู้ความเข้าใจในการประกันคุณภาพการศึกษา	3.54	1.08	4.53	0.70	-10.64**
รวม	3.10	0.86	4.33	0.64	-17.26**

**P < .01

จากตารางที่ 4 ค่า t มีนัยสำคัญที่ระดับ .01 ทุกค่า แสดงว่าโดยเฉลี่ยแล้วผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงกลาโหม มีบทบาทเป็นผู้แนะนำและให้ความช่วยเหลือในงานวิชาการที่ปฏิบัติจริงและที่คาดหวังแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01

เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยน้ำหนักการปฏิบัติจริงและความคาดหวังทั้งรายชื่อและรายด้าน บทบาทเป็นผู้แนะนำและให้ความช่วยเหลือในงานวิชาการ พบว่าเป็นไปในลักษณะเดียวกัน คือรวมรายด้าน การปฏิบัติจริงอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.10$) ต่ำกว่าความคาดหวังที่อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.33$) และ รายชื่อการปฏิบัติจริงอยู่ในระดับปานกลางถึงมาก ซึ่งต่ำกว่าความคาดหวังที่อยู่ในระดับมากถึงมากที่สุด

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 5 เปรียบเทียบน้ำหนักรับการปฏิบัติจริงกับความคาดหวังที่เกี่ยวกับบทบาททางวิชาการของผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหมด้านบทบาทเป็นนักพูดในงานวิชาการ

ด้านบทบาทเป็นนักพูดในงานวิชาการ	การปฏิบัติ		ความ		t
	จริง		คาดหวัง		
	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	
52. ประชาสัมพันธ์หลักสูตรของวิทยาลัยพยาบาลให้เป็นที่รู้จักแพร่หลายและยอมรับในสังคม	2.80	1.17	4.32	0.87	-14.29**
53. พุดชักชวนและกระตุ้นให้คณาจารย์จัดทำและพัฒนาหลักสูตรให้เหมาะสม สอดคล้องตามความต้องการของสังคม	3.01	1.11	4.31	0.82	-13.83**
54. อธิบาย ส่งเสริมความเข้าใจในการปฏิบัติงานของคณาจารย์ในการจัดการเรียนการสอนแบบองค์รวม	2.71	1.06	4.26	0.85	-15.45**
55. พุดชักชวนและส่งเสริมสนับสนุนให้คณาจารย์และนักเรียนในชั้นนวัตกรรม สื่อ เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อพัฒนาประสิทธิภาพในการศึกษา	2.85	1.07	4.34	0.79	-15.52**
56. อธิบายและให้เหตุผลแก่คณาจารย์ถึงความจำเป็นของการวัดและประเมินผลการเรียนการสอน ด้วยหลากหลายวิธีและตามสภาพที่เป็นจริง	2.80	1.08	4.18	0.93	-14.83**
57. พุดโน้มน้าวใจให้คณาจารย์มีการทบทวนทวนขวายหาความรู้ทางวิชาการ	2.98	1.07	4.36	0.81	-14.24**
58. พุดจูงใจให้คณาจารย์ทำงานวิจัยและงานทางวิชาการเพื่อพัฒนาองค์ความรู้และส่งเสริมให้นำผลงานวิจัยมาใช้เพื่อพัฒนาการเรียนการสอน	3.03	1.08	4.41	0.73	-13.93**
59. พุดเพื่อเผยแพร่ผลงานวิจัยและผลงานวิชาการของสถาบันให้เป็นที่รู้จักแพร่หลาย	2.67	1.19	4.25	0.89	-14.51**
60. เป็นวิทยากรบรรยายปาฐกถา เผยแพร่ความรู้ทางวิชาการ ทั้งในและนอกวิทยาลัยพยาบาล เพื่อการบริการวิชาการแก่สังคม	2.18	1.11	4.19	0.89	-17.84**

ตารางที่ 5 (ต่อ)

ด้านบทบาทเป็นนักพูดในงานวิชาการ	การปฏิบัติ		ความ		t
	จริง		คาดหวัง		
	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	
61. พุดจาโน้มน้าวให้คณาจารย์ตระหนักรู้ เข้าใจและเห็นความสำคัญงานทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม และนำไปใช้ในการจัดการเรียนการสอนที่เอื้อต่อการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียน	2.69	1.10	4.05	0.83	-14.14**
62. พุดในโอกาสต่างๆ ทั้งภายในและภายนอกวิทยาลัย เพื่อให้เกิดผลสำเร็จของการประกันคุณภาพการศึกษา	2.83	1.15	4.31	0.82	-14.65**
รวม	2.78	0.94	4.27	0.73	-18.34**

**P < .01

จากตารางที่ 5 ค่า t มีนัยสำคัญที่ระดับ .01 ทุกค่า แสดงว่าโดยเฉลี่ยแล้วผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงกลาโหม มีบทบาทเป็นนักพูดในงานวิชาการที่ปฏิบัติจริงและที่คาดหวังแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01

เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยนำหน้าการปฏิบัติจริงและความคาดหวังทั้งรายข้อและรายด้าน บทบาทเป็นนักพูดในงานวิชาการ พบว่าเป็นไปในลักษณะเดียวกัน คือรวมรายด้านการปฏิบัติจริงอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.78$) ต่ำกว่าความคาดหวังที่อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.27$) และรายข้อการปฏิบัติจริงส่วนใหญ่อยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งต่ำกว่าความคาดหวังที่อยู่ในระดับมากทุกข้อ

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 6 เปรียบเทียบน้ำหนักรักการปฏิบัติจริงกับความคาดหวังที่เกี่ยวกับบทบาททางวิชาการ
ของผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหมด้านบทบาทเป็น
ผู้ประสานงานในงานวิชาการ

ด้านบทบาทเป็นผู้ประสานงานในงานวิชาการ	การปฏิบัติ		ความ		t
	จริง		คาดหวัง		
	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	
63. ประสานงานให้มีการพัฒนาหลักสูตร และนำหลักสูตรไปใช้ตามแผน โดยมีการควบคุม ติดตาม ประเมินผลอย่างเป็นระบบ	3.01	1.03	4.36	0.76	-15.26**
64. ประสานงานให้คณาจารย์สามารถจัดการเรียนการสอนที่สอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และนโยบายการศึกษาของกองทัพ	3.04	1.07	4.35	0.76	-15.11**
65. ประสานงานเพื่อเอื้ออำนวยความสะดวกในการใช้สื่อการเรียนการสอนและห้องสมุดให้สามารถจัดบริการได้ตามความต้องการของคณาจารย์และ ผู้เรียน	2.93	1.03	4.31	0.77	-15.49**
66. ประสานงานให้บุคลากรที่เกี่ยวข้องในการวัดและประเมินผลการเรียนของวิทยาลัยพยาบาล เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้ตามเป้าหมาย	2.84	1.00	4.24	0.82	-17.10**
67. ประสานงานกับฝ่ายต่าง ๆ เพื่อการจัดการนิเทศการเรียนการสอน	2.76	1.07	4.14	0.83	-15.41**
68. ประสานงานกับฝ่ายต่าง ๆ ในการจัดการพัฒนาคณาจารย์	3.11	1.10	4.33	0.75	-13.30**
69. ประสานงานกับฝ่ายต่าง ๆ ให้จัดให้มีการนำเสนอผลงานวิจัย และงานวิชาการในหน่วยงานเป็นประจำ และเผยแพร่ สู่สังคมอย่างสม่ำเสมอ	2.84	1.13	4.25	0.82	-15.27**
70. ประสานงานและให้การสนับสนุนในการจัดบริการวิชาการแก่สังคม	2.97	1.03	4.18	0.81	-14.87**

ตารางที่ 6 (ต่อ)

ด้านบทบาทเป็นผู้ประสานงานในงานวิชาการ	การปฏิบัติ		ความ		t
	จริง		คาดหวัง		
	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	
71. ประสานงานให้มีการจัดดำเนินการบูรณาการในเรื่อง ทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมและวิถีชีวิตไทยในงานวิชาการ ด้านต่าง ๆ	2.84	1.03	4.05	0.89	-13.85**
72. ประสานงานให้เกิดการดำเนินงานด้านการประกัน คุณภาพการศึกษาเป็นระยะ ๆ อย่างต่อเนื่อง	3.55	1.13	4.46	0.71	-10.99**
รวม	2.99	0.90	4.25	0.71	-17.87**

**P < .01

จากตารางที่ 6 ค่า t มีนัยสำคัญที่ระดับ .01 ทุกค่า แสดงว่าโดยเฉลี่ยแล้วผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม มีบทบาทเป็นผู้ประสานงานในงานวิชาการที่ปฏิบัติจริงและความคาดหวังแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01

เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยน้ำหนักการปฏิบัติจริงและความคาดหวังทั้งรายข้อและรายด้าน บทบาทเป็นผู้ประสานงานในงานวิชาการ พบว่าเป็นไปในลักษณะเดียวกัน คือรวมรายด้านการปฏิบัติจริงอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.99$) ต่ำกว่าความคาดหวังที่อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.25$) และรายข้อการปฏิบัติจริงส่วนใหญ่อยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งต่ำกว่าความคาดหวังที่อยู่ในระดับมากทุกข้อ

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 7 เปรียบเทียบน้ำหนักรการปฏิบัติจริงกับความคาดหวังที่เกี่ยวกับบทบาททางวิชาการ
ของผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหมด้านบทบาททางสังคม
ในงานวิชาการ

ด้านบทบาททางสังคมในงานวิชาการ	การปฏิบัติ จริง		ความ คาดหวัง		t
	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	
	73. เป็นตัวแทนของวิทยาลัยพยาบาล อย่างเป็นที่ยอมรับนับ ถือในสังคมได้อย่างสง่างาม	3.30	1.18	4.64	
74. แสดงความน่าเชื่อถือในฐานะเป็นผู้บริหารวิทยาลัยพยาบาลที่ มีความสามารถในการจัดการงานวิชาการ	3.05	1.20	4.64	0.62	-14.01**
75. เป็นคนที่มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีและสามารถสร้างเครือข่าย ทางวิชาการกับสถาบันอื่น ๆ ได้	3.31	1.14	4.66	0.62	-12.71**
76. สามารถสร้างศรัทธาแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงาน อื่น ๆ เพื่อนำไปสู่การทำงานทางวิชาการที่มีประสิทธิภาพ	3.24	1.13	4.70	0.56	-13.82**
77. แสดงความเป็นมิตรและความจริงใจในการทำงาน กับบุคลากร ทั้งในและนอกวิทยาลัยพยาบาล	3.63	1.15	4.69	0.53	-10.13**
78. เป็นแบบอย่างที่ดีแก่บุคลากรของวิทยาลัยพยาบาล และ แก่ชุมชนในการขวนขวายหาความรู้ทางวิชาการ	3.18	1.15	4.63	0.61	-13.76**
79. เป็นแบบอย่างที่ดีในการอนุรักษ์ทำนุบำรุงศิลป วัฒนธรรม ทั้งวัฒนธรรมไทย วัฒนธรรมทางการทหารและวัฒนธรรม ทางวิชาชีพการพยาบาล	3.63	1.07	4.60	0.63	-10.45**
80. แสดงความรับผิดชอบต่องานในหน้าที่และงานประกัน คุณภาพการศึกษาอย่างจริงจังและด้วยความจริงใจ	3.81	1.11	4.63	0.52	-20.69**
รวม	3.39	0.99	4.63	0.52	-14.34**

**P < .01

จากตารางที่ 7 ค่า t มีนัยสำคัญที่ระดับ .01 ทุกค่า แสดงว่าโดยเฉลี่ยแล้วผู้อำนวยการ
วิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงกลาโหม มีบทบาททางสังคมในงานวิชาการที่ปฏิบัติจริงและที่
คาดหวังแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01

เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยน้ำหนักรการปฏิบัติจริงและความคาดหวังทั้งรายข้อและรายด้าน
บทบาททางสังคมในงานวิชาการ พบว่าเป็นไปในลักษณะเดียวกัน คือรวมรายด้านการปฏิบัติจริงอยู่
ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.39$) ต่ำกว่าความคาดหวังที่อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.63$) และรายข้อ
การปฏิบัติจริงส่วนใหญ่อยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งต่ำกว่าความคาดหวังที่อยู่ในระดับมากที่สุดทุกข้อ

ประวัติผู้เขียนวิทยานิพนธ์

พันโทหญิง กัลยา ไม้เกาะ เกิดวันที่ 20 มิถุนายน พ.ศ. 2498 ที่อำเภอเมือง จังหวัดนครราชสีมา สำเร็จการศึกษาประกาศนียบัตรพยาบาลผดุงครรภ์และอนามัยกองทัพบก วิทยาลัยพยาบาลกองทัพบก ในปีการศึกษา 2520 สำเร็จการศึกษา Bachelor of Art (Psychology) ปีการศึกษา 2525 และ Master of Art (Education) ในปีการศึกษา 2526 จาก Saint Louis University และสำเร็จการศึกษาพยาบาลศาสตรบัณฑิต จาก มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ในปีการศึกษา 2529 และพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต (สุขภาพจิตและการพยาบาลจิตเวช) จากมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ในปีการศึกษา 2537 และเข้าศึกษาระดับปริญญาเอก ในหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา ภาควิชาบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ในปีการศึกษา 2542 ปัจจุบันปฏิบัติราชการในตำแหน่งอาจารย์พยาบาลที่วิทยาลัยพยาบาลกองทัพบก กรุงเทพมหานคร



สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย