

กัลยา ไม้เกาะ : การนำเสนอรูปแบบการพัฒนาผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหมด้าน
 บทบาททางวิชาการ (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

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อนำเสนอรูปแบบการพัฒนาผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม
 ด้านบทบาททางวิชาการ โดยใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงพรรณนา ขั้นตอนการดำเนินการวิจัยประกอบด้วย 7 ขั้นตอนสำคัญ คือ
 1) การศึกษาวรรณกรรมและเอกสารทางวิชาการที่เกี่ยวข้อง 2) การวิเคราะห์งาน 3) การกำหนดกรอบบทบาททางวิชาการ
 4) การวัดบทบาททางวิชาการ 5) การสร้างรูปแบบและ 6) การตรวจสอบรูปแบบ 7) การปรับปรุงและนำเสนอรูปแบบ
 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยประกอบด้วย แบบวิเคราะห์เอกสาร แบบสังเคราะห์ แบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์ กลุ่มประชากร
 ประกอบด้วย ผู้บริหารระดับสูง ผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาล คณาจารย์วิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม และ
 ผู้ทรงคุณวุฒิ

ในการศึกษาบทบาททางวิชาการผู้วิจัยได้บทบาททางวิชาการตามขอบข่ายงานวิชาการ 9 งาน คือ 1) งาน
 บริหารหลักสูตร 2) งานบริหารการเรียนการสอน 3) งานด้านสื่อและห้องสมุด 4) งานนิเทศและพัฒนาคณาจารย์
 5) งานวัดและประเมินผลการเรียน 6) งานวิจัยและผลิตผลงานวิชาการ 7) งานบริการวิชาการแก่สังคม 8) งานทำนุบำรุง
 ศิลปวัฒนธรรม และ 9) งานประกันคุณภาพการศึกษา และได้บทบาททางวิชาการตามพฤติกรรมที่แสดงออกในการปฏิบัติ
 7 บทบาท คือ 1) บทบาทเป็นผู้มีความคิด ริเริ่มในงานวิชาการ 2) บทบาทเป็นผู้ปรับปรุงพัฒนางานวิชาการ 3) บทบาทเป็น
 ผู้ให้การยอมรับและสนับสนุนงานวิชาการ 4) บทบาทเป็นผู้แนะนำและให้ความช่วยเหลืองานวิชาการ 5) บทบาทเป็น
 นักพูดในงานวิชาการ 6) บทบาทเป็นผู้ประสานงานในงานวิชาการ และ 7) บทบาททางสังคมในงานวิชาการจากการวัด
 บทบาททางวิชาการ ทั้ง 7 บทบาทในระดับการปฏิบัติจริงและระดับความคาดหวัง เพื่อหาความแตกต่างของค่าเฉลี่ย และ
 ค่าทดสอบทางสถิติด้วย paired t - test พบว่า บทบาททางวิชาการของผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม
 ทั้ง 7 บทบาท มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีการจัดลำดับบทบาททางวิชาการเรียงตามลำดับ
 ค่าความแตกต่างตามระดับการปฏิบัติงาน และตามลำดับความสำคัญในการพัฒนา

จากการค้นพบนี้ผู้วิจัยได้ยกร่างรูปแบบการพัฒนาผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหมด้าน
 บทบาททางวิชาการ ทำการตรวจสอบความเหมาะสม และความเป็นไปได้ ด้านเนื้อหาและหลักการโดยผู้ทรงคุณวุฒิ และ
 ตรวจสอบความเหมาะสมและความเป็นไปได้ในการนำรูปแบบไปใช้โดยการสัมมนาผู้บริหารฝ่ายการศึกษาของกองทัพและ
 ผู้บริหารวิทยาลัยพยาบาล หลักการสำคัญในการสร้างรูปแบบมี 6 หลักการ คือ 1) หลักการของความยืดหยุ่น 2) หลักการ
 เรียนรู้ด้วยตนเอง 3) หลักการพัฒนาขณะปฏิบัติงาน 4) หลักการมีส่วนร่วมในกิจกรรม 5) หลักการการดำเนินงานอย่างเป็น
 ระบบ 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) การพัฒนาด้านบุคลิกภาพความ
 เป็นผู้นำทางวิชาการ (2) การพัฒนาความรู้และสมรรถนะของผู้นำในการบริหารตามขอบข่ายงานวิชาการ (3) การพัฒนา
 สมรรถนะผู้นำในด้านการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา 4) ขั้นการฝึกปฏิบัติ 5) ขั้นการประเมินผล
 - ส่วนที่ 4) แนวทางการนำรูปแบบไปใช้และเงื่อนไขของรูปแบบ
- ควรทำการศึกษาและทำความเข้าใจกับรูปแบบให้ต้องแท้ก่อนนำไปใช้

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 contents and the concepts of the model should be studied prior to using the model.