



รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของพนักงานครูในมหาวิทยาลัยสะหวันนะเขต  
สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว

The Model of Academic Leadership Development of Teacher Employees in  
Savannakhet University, Lao People's Democratic Republic

ไพวัน วงพะจัน\*

Phayvanh Vongphachanh

ไชยา ภาวะบุตร\*\*

Chaiya Pawabutra

ธวัชชัย ไพไศล\*\*

Thawatchai Pailai

Received : March 30, 2022

Revised : July 19, 2022

Accepted : August 31, 2023

บทคัดย่อ

การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาองค์ประกอบและตัวชี้วัดภาวะผู้นำทางวิชาการที่ควรพัฒนาของพนักงานครูในมหาวิทยาลัยสะหวันนะเขต 2) สร้างและพัฒนาารูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของพนักงานครูในมหาวิทยาลัยสะหวันนะเขต 3) ประเมินความถูกต้อง ความเหมาะสม ความเป็นไปได้และความเป็นประโยชน์ของรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของพนักงานครูในมหาวิทยาลัยสะหวันนะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว การวิจัยนี้ใช้ระเบียบวิธีวิจัยและพัฒนา โดยแบ่งการวิจัยออกเป็น 3 ระยะ คือ ระยะที่ 1 การศึกษาองค์ประกอบภาวะ ผู้นำทางวิชาการของพนักงานครู ระยะที่ 2 การออกแบบและปรับปรุงรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของพนักงานครูและระยะที่ 3 การทดลองใช้ภาคสนามและสรุปผลการทดลอง ซึ่งแต่ละระยะใช้ประชากร/กลุ่มตัวอย่างจำนวน 152, 10, และ 30 คน ตามลำดับ การวิจัยในระยะที่ 1 เป็นการศึกษาองค์ประกอบภาวะผู้นำทางวิชาการของพนักงานครู โดยใช้เครื่องมือในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม ระยะที่ 2 การสร้างและพัฒนาารูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของพนักงานครู ระยะที่ 3 การตรวจสอบประสิทธิผลของรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของพนักงานครูโดยการทดลองใช้ภาคสนาม ตัวจริงวิธีการวิเคราะห์ข้อมูลสำหรับเชิงปริมาณได้ใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ ส่วนข้อมูลเชิงคุณภาพ

\*นักศึกษาลัทธิศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

Master of Education in Educational Administration, Sakon Nakhon Rajabhat University

e-mail: phayvanhvp123@gmail.com

\*\*อาจารย์ประจำลัทธิศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

Lecturer of the Doctor of Education Program Education Administration Sakon Nakhon Rajabhat

University

ใช้วิธีวิเคราะห์เนื้อหา ซึ่งเป็นการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ผลการวิจัยพบว่า 1. องค์ประกอบภาวะผู้นำทางวิชาการของพนักงานครูในมหาวิทยาลัยสะหวันนะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว โดยภาพรวมพนักงานครูในมหาวิทยาลัยสะหวันนะเขตมีองค์ประกอบภาวะผู้นำทางวิชาการอยู่ในระดับมาก 2. การสร้างและพัฒนาแบบแผนการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของพนักงานครูโดยภาพรวมของความถูกต้อง ความเหมาะสม ความเป็นไปได้และความเป็นประโยชน์ อยู่ในระดับมากที่สุด ระดับมาก ระดับมาก และระดับมาก ตามลำดับ 3. การตรวจสอบประสิทธิผลของแบบแผนการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของพนักงานครูก่อนและหลังการทดลองใช้แบบแผนการพัฒนา โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง และระดับมาก ตามลำดับ และผลการประเมินแบบแผนการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของพนักงานครูโดยรวมอยู่ในระดับมาก

**คำสำคัญ :** แบบแผนการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการ / ภาวะผู้นำทางวิชาการของพนักงานครู

#### ABSTRACT

This study aims to 1) study the components and indicators of academic leadership that should be developed for the teacher staff at Savannakhet University (SKU); 2) create and develop the model for developing academic leadership at SKU; and 3) evaluate the exactness, suitability, possibility, and helpfulness of the academic leadership development model for teacher staff at SKU, Lao People's Democratic Republic. This study uses research and development (R&D), and the research was divided into 3 phases: Phase 1: a study of the components of the academic leadership development model for teacher staff; Phase 2: design and improvement of the academic leadership development model for teacher staff; and Phase 3: field trial and conclusion, in which each phase used a population or sample number of 152, 10, and 30 people, respectively. Phase 1 of the research was to study the components of teacher-staff academic leadership using the research tool questionnaire; Phase 2 was the creation and development of a model for the academic leadership development of teachers and staff; and Phase 3 was the examination of the effectiveness of the model for the academic leadership development of teacher staff by actual field trials. The data analysis method for quantitative characteristics was provided by statistical software packages, and part of the qualitative data was analyzed by text analysis, which is the mean analysis. The research findings were as follows: 1. Components of the academic leadership of teachers at Savannakhet University, Lao People's Democratic Republic. Overall, the teaching staff at Savannakhet University had an academic leadership component at a high level: 2. Creation and development of the model for developing academic leadership at SKU: the overall exactness, suitability, possibility, and helpfulness were very high level, high level, high level, and high level, respectively: 3. The effectiveness examination of the model for the academic

leadership development of teacher staff before and after using the development model trials was middle-level and high-level, respectively, and the evaluation result of the academic leadership development model of teacher staff is high level.

**Keywords :** Academic Leadership Development Model /

**Academic Leadership of Teacher Staff**

**ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา**

พนักงานครูในมหาวิทยาลัยพะเยาจังหวัดน่านเขตสาธาณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาวเป็นบุคลากรที่มีความสำคัญในการสอนและอบรมความรู้สามัญและหรือวิชาชีพตามหลักสูตรให้บริการทางการศึกษา ส่งเสริมการเรียนการสอนและให้คำแนะนำแก่ผู้ปกครองและให้คำแนะนำแก่นักเรียนรับผิดชอบปกครองดูแลความประพฤติ การรักษาวินัยและสุขภาพและการดูแลการศึกษาเล่าเรียนของนักเรียน ตามที่ได้รับมอบหมาย ศึกษา ค้นคว้า รวบรวมวิทยาการและประสบการณ์ใหม่ๆ ในสาขาวิชาที่เกี่ยวข้อง ริเริ่มจัดทำสื่อการเรียนการสอนใหม่ๆ รู้จักใช้ และเก็บรักษาสื่อการเรียนการสอนและเครื่องมืออุปกรณ์อื่นๆ อย่างถูกต้องรักษาวินัยและความประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่นักเรียน นิเทศหรือช่วยนิเทศในวิชาที่รับผิดชอบหรือรับผิดชอบงานวิชาการให้คำแนะนำและแนะแนวต่างๆ แก่นักเรียนและผู้ปกครองปฏิบัติงานในลักษณะเฉพาะพิเศษตามลักษณะประเภท และระดับ การศึกษาปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ได้รับมอบหมาย นอกจากนี้ยังได้กำหนดถึงลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติตามตำแหน่งหน้าที่ของพนักงานครู สายงานปฏิบัติการสอน (ผู้สอน) โดยกำหนดไว้ว่า ครู ทำหน้าที่สอนและอบรมความรู้สามัญและหรือวิชาชีพตามที่ได้รับมอบหมาย อบรมศีลธรรม จรรยา มารยาท ขนบธรรมเนียมประเพณีและวัฒนธรรม รวมทั้งแก้ไขข้อบกพร่องทางด้านความประพฤติ ของนักเรียน รับผิดชอบในกระบวนการเรียนการสอน เช่นการเตรียมการสอน การวัดผลประเมินผล.

ครูมีคุณลักษณะเป็นผู้นำการเรียนการสอน เป็นผู้นำการปรับปรุงและเปลี่ยนแปลง เป็นผู้นำการเป็นตัวอย่างแบบด้านคุณธรรม เป็นผู้นำการมีส่วนร่วม เป็นผู้นำการบริหารจัดการและเป็นผู้นำการแก้ปัญหาเฉพาะหน้าและครูที่มีภาวะผู้นำของครูในการพัฒนาตนไปสู่ความเป็นครูมืออาชีพภายใต้บรรยากาศของการเรียนรู้ร่วมกันของครูและส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียน ตลอดทั้งส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษาของสถานศึกษา ภาวะผู้นำในปัจจุบันเป็นสถานการณ์ที่จำเป็นมากสำหรับองค์กร หากขาดภาวะผู้นำเสียแล้วย่อมจะทำให้องค์กรนั้น ดำเนินกิจกรรมไปด้วยความยากลำบากภาวะผู้นำหรือความเป็นผู้นำที่มีประสิทธิภาพ จึงมีความสำคัญต่อความสำเร็จขององค์กร ในการดำเนินงานให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ความล้มเหลวขององค์กรต่างๆ สืบเนื่องมาจากการขาดบุคลากรที่มีภาวะผู้นำนั่นเอง และไม่ใช่ผู้บริหารโรงเรียนเท่านั้นที่จะต้องมีความรู้ผู้นำจะต้องพัฒนาครูสถานศึกษา ให้มีภาวะผู้นำอีกด้วยภาระงานด้านการเรียนการสอนสลับซับซ้อนกันมากขึ้น จึงจำเป็นต้องมีการปฏิบัติงานทางวิชาชีพที่มีมาตรฐานสูง วิชาชีพครูถือว่าเป็นวิชาชีพหลัก เป็นตัวแทนหลักของการเปลี่ยนแปลงในยุคสังคมฐานความรู้ (Stogdill, 2004, pp.7-15) ภาวะผู้นำของครูเป็นหน้าที่และเป็นความรับผิดชอบของครูทุกคนในโรงเรียน สามารถใช้พฤติกรรมผู้นำได้อย่างเหมาะสมกับทุกภารกิจในโรงเรียนจะส่งผล

ให้เกิดการ สร้างแรงบันดาลใจและกระตุ้นการใช้ปัญญา ให้ทีมสร้างแนวคิดใหม่สร้างวิธีการใหม่และนำไปสู่การ ปฏิบัติจนเห็นผลเชิงประจักษ์ได้ อย่างไรก็ตามปรากฏการณ์ที่เกิดขึ้นโดยทั่วไปจะพบว่าปัญหาเรื่องคุณภาพของ ครูจำเป็นต้องได้รับการแก้ไขโดยเร็วเนื่องจากส่งผลกระทบต่อ ถึงนักเรียนโดยตรงปัญหาของครูผู้สอนนับเป็น ประเด็นเร่งด่วนที่อยู่ในชั้นวิกฤติซึ่งภาครัฐและทุกภาคส่วนต้องประสานพลังในการแก้ไขและต้องดำเนินการอย่าง จริงจังรอบคอบและ ต่อเนื่องทั้งนี้ยุทธศาสตร์มาตรการและแนวทางในการแก้ไขปัญหาทั้งหมดต้องพิจารณาใน ลักษณะองค์รวมตั้งแต่สถานภาพครูทิศทางการผลิตครูในอนาคตรวมถึงการประกันคุณภาพของครูเพื่อสร้าง ความเชื่อมั่นว่าครูจะมีศักยภาพอย่างเพียงพอในการขับเคลื่อน นโยบายการปฏิรูปการศึกษาไปสู่เยาวชนของชาติ ตามเป้าหมายของรัฐบาลได้อย่างแท้จริง (Sibounheuan & Sripokangkul, 2019)

นโยบายเกี่ยวกับการศึกษาในมาตรา 4 ของกฎหมายว่าด้วยการศึกษาแห่งสาธารณรัฐประชาธิปไตย ประชาชนลาว ฉบับปรับปรุงได้กล่าวไว้ว่ารัฐได้เน้นการศึกษาเป็นงานการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่สำคัญ ซึ่งได้ พัฒนาการทางด้านคุณสมบัติ ศิลธรรม ชีวะทัศน์ และโลกทัศน์ วิทยาศาสตร์ และก้าวหน้า คือ สร้างคนให้มี ความรู้ ความสามารถ รู้คิดมีวิชาชีพสร้างสังคมให้เป็นสังคมแห่งการเรียนรู้ เศรษฐกิจแห่งภูมิปัญญาที่ละก้าว รัฐเพิ่มทวีการลงทุนให้แก่การศึกษาและยึดถือเป็นสิทธิรายจ่ายงบประมาณแห่งรัฐ รัฐและสังคมมุ่งเน้นพัฒนา การศึกษาแห่งชาติให้มีคุณภาพ สร้างโอกาสให้ประชาชนได้รับการศึกษาอย่างทั่วถึง โดยเฉพาะประชาชนที่อาศัย อยู่เขตห่างไกลและทุรกันดาร ผู้หญิง เด็ก และผู้ด้อยโอกาส พร้อมทั้งสร้างเงื่อนไขให้พลเมืองลาวได้เล่าเรียน วิชาชีพมากขึ้น รัฐส่งเสริมและผลักดันให้บุคคลองค์กรจัดตั้งต่างๆ รวมทั้งในและต่างประเทศลงทุนในการพัฒนา การศึกษาแห่งชาติตามนโยบายต่างๆ และยังได้สอดคล้องกับแผนปฏิบัติงานแห่งชาติการศึกษาเพื่อทุกคนของ กระทรวงศึกษาธิการและกีฬา คือ ประการแรกการขยายโอกาสอย่างเสมอภาคในการเข้าเรียน ได้แก่การขยาย โอกาสและการเข้าเรียนขั้นเด็กอนุบาล ชั้นประถมศึกษา ชั้นมัธยมศึกษาตอนต้น การเรียนรู้หนังสือของชาวหนุ่ม และผู้ใหญ่การพัฒนาฝีมือแรงงานสำหรับกลุ่มด้อยโอกาส ประการที่สองการปรับปรุงคุณภาพ และความ สอดคล้องเหมาะสม ได้แก่ การปรับปรุงคุณภาพและความสอดคล้องของการศึกษาระดับมัธยมศึกษา และ ชั้นมัธยมศึกษาตอนต้น ประการที่สามการเสริมสร้างความแข็งแกร่งด้านการบริหารและคุ้มครองการศึกษา ได้แก่ การเสริมสร้างความแข็งแกร่ง ด้านการบริหารและคุ้มครองการศึกษาให้แก่อำเภอที่ทุกช่ยก และห่างไกล ทุรกันดาร (Ministry of Education and Sport, 2558)

ในปัจจุบันสภาพการทำงานของพนักงานครูในมหาวิทยาลัยสะหวันนะเขตยังพบเห็นปัญหาหลายอย่างที่ ไม่เป็นไปตามเกณฑ์ของกระทรวงศึกษาธิการและกีฬาเช่น ระดับการศึกษาของพนักงานครูในมหาวิทยาลัย สะหวันนะเขต คือ ระดับการศึกษาของพนักงานครูขั้นต่ำต้องจบปริญญาโท แต่ในสภาพความเป็นจริงแล้วเห็นว่า ยังมีพนักงานครูจำนวนไม่น้อยจบระดับการศึกษาในปริญญาตรี การซับซ้อนหน้าที่การงานไม่ตรงกับสาขาวิชาที่ ได้ศึกษาส่งผลให้องค์ประกอบภาวะผู้นำทางวิชาการของพนักงานครูในมหาวิทยาลัยสะหวันนะเขตมีความ แตกต่างกัน ดังนั้น กานการศึกษาองค์ประกอบและตัวชี้วัดภาวะผู้นำทางวิชาการของพนักงานครูจึงมี ความสำคัญ คือ ได้องค์ประกอบภาวะผู้นำทางวิชาการที่ควรนำมาใช้พัฒนาพนักงานครูในมหาวิทยาลัยสะหวันนะเขต พร้อมแนวทางการประเมินตามตัวชี้วัด ได้รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของพนักงานครูใน

มหาวิทยาลัยสะหวันนะเขตที่ผ่านการสร้างและพัฒนาหลายรอบ สามารถนำเอารูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการที่ได้จากการวิจัยครั้งนี้ไปประยุกต์ใช้ในการพัฒนาพนักงานครูให้เหมาะสมกับบริบทของมหาวิทยาลัยเพื่อเพิ่มความสามารถในการปฏิบัติงานของพนักงานครูให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

จากเหตุผลที่กล่าวมา การศึกษาองค์ประกอบและตัวชี้วัดภาวะผู้นำทางวิชาการของพนักงานครูในมหาวิทยาลัยสะหวันนะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว จึงเป็นสิ่งที่จำเป็นเพื่อใช้ในการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของพนักงานครู นอกจากนี้ผู้วิจัยในฐานะพนักงานครูผู้ปฏิบัติหน้าที่ในมหาวิทยาลัยสะหวันนะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว มีความสนใจที่จะศึกษาองค์ประกอบและตัวชี้วัดภาวะผู้นำทางวิชาการที่เหมาะสมของพนักงานครูในมหาวิทยาลัยสะหวันนะเขตเพื่อใช้เป็นแนวทางในการสร้างและพัฒนารูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของพนักงานครูในมหาวิทยาลัยสะหวันนะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาวต่อไป

#### วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาองค์ประกอบและตัวชี้วัด ภาวะผู้นำทางวิชาการที่ควรพัฒนาของพนักงานครูในมหาวิทยาลัยสะหวันนะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว
2. เพื่อสร้างและพัฒนารูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของพนักงานครูในมหาวิทยาลัยสะหวันนะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว
3. เพื่อตรวจสอบประสิทธิผลของรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของพนักงานครูในมหาวิทยาลัยสะหวันนะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว

#### วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ใช้ระเบียบวิธีวิจัยและพัฒนา (Research and Development : R & D) โดยแบ่งการวิจัยออกเป็น 3 ระยะ (Phase) คือ ระยะที่ 1 การศึกษาองค์ประกอบภาวะ ผู้นำทางวิชาการของพนักงานครู ระยะที่ 2 การออกแบบและปรับปรุงรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของพนักงานครูและระยะที่ 3 การทดลองใช้ภาคสนามและสรุปผลการทดลอง ดังรายละเอียดที่นำเสนอตามลำดับดังนี้

ระยะที่ 1 การศึกษาองค์ประกอบภาวะผู้นำทางวิชาการของพนักงานครู

การวิจัยในระยะนี้ มีวัตถุประสงค์เฉพาะเพื่อให้ได้องค์ประกอบหลักและตัวชี้วัด ที่จะนำไปใช้เป็นส่วนหนึ่งของการออกแบบรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของพนักงานครู โดยแบ่งวิธีดำเนินการวิจัยเป็น 3 ขั้นตอนดังนี้

ขั้นที่ 1 การวิเคราะห์เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิเคราะห์ในขั้นตอนนี้ คือ ศึกษาเอกสาร แนวคิด ทฤษฎีงานวิจัย สื่อบทความหรือฐานข้อมูลอื่นๆ ที่มีเนื้อหาเกี่ยวกับการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของพนักงานครู

1.1 ขอบเขตเนื้อหาในการวิเคราะห์เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง มีขอบข่ายครอบคลุมองค์ความรู้เกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของพนักงานครู รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของพนักงานครู การวิจัยและพัฒนา เป็นต้น

1.2 ผู้วิจัยใช้ผลการวิเคราะห์เนื้อหาจากข้อ 1.1 เพื่อให้ได้องค์ประกอบ ที่สำคัญของการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของพนักงานครู และรายละเอียดที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำไปใช้เป็นพื้นฐานในการคัดสรรองค์ประกอบและทำการสำรวจสภาพการใช้ภาวะผู้นำทางวิชาการของพนักงานครูในการวิจัยขั้นต่อไป

### ขั้นที่ 2 การศึกษาจากผู้ทรงคุณวุฒิ

ในขั้นนี้ได้ทำการศึกษาโดยสัมภาษณ์เชิงลึก ผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้ และประสบการณ์ด้านภาวะผู้นำทางวิชาการของพนักงานครู หรือผู้ที่ประสบความสำเร็จ ในการบริหารงานวิชาการ จำนวน 9 คน เพื่อให้ได้รายละเอียดขององค์ประกอบการพัฒนาวิธีการพัฒนารวมทั้งรูปแบบการพัฒนาที่เหมาะสมของภาวะผู้นำทางวิชาการของพนักงานครูตลอดจนข้อเสนอแนะอื่น ๆ ที่เป็นประโยชน์ เช่น องค์ประกอบภาวะผู้นำทางวิชาการของพนักงานครูที่จะนำมาใช้ในการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของพนักงานครูในมหาวิทยาลัยสะหวันนะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ตามที่ผู้วิจัยได้วิเคราะห์แยกเป็น 4 องค์ประกอบ คือ การพัฒนาตนเอง การพัฒนานักศึกษา การเป็นแบบอย่างทางการสอน และการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง

### ขั้นที่ 3 การศึกษาเชิงสำรวจ (Survey Study)

การวิจัยในขั้นนี้ ผู้วิจัยได้นำเอาข้อมูลจากการวิเคราะห์เอกสาร และการ สัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิมาพัฒนาเป็นแบบสอบถาม เพื่อศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของ พนักงานครูที่ควรพัฒนาในมหาวิทยาลัยสะหวันนะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว โดยดำเนินการ ดังนี้

#### 1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากรที่ใช้ในขั้นตอนการวิจัยเชิงสำรวจ ได้แก่ พนักงานครูที่ปฏิบัติหน้าที่ การสอนในมหาวิทยาลัยสะหวันนะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ปีการศึกษา พ.ศ. 2564 จำนวน 253 คน

1.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในขั้นตอนการวิจัยเชิงสำรวจ ได้แก่ พนักงานครูที่ปฏิบัติหน้าที่การสอนในมหาวิทยาลัยสะหวันนะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ปีการศึกษา พ.ศ. 2564 จำนวน 152 คน และใช้การสุ่มแบบหลายขั้นตอน ในการกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างเทียบจากตารางของเครซี และ มอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970, quoted in Srisaart, 2013, p.142)

#### 2. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

2.1 ลักษณะของเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น เพื่อใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลภาวะผู้นำทางวิชาการ ของพนักงานครูแบ่งออกเป็น 3 ตอน คือ ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามระดับภาวะผู้นำทางวิชาการของพนักงานครู และตอนที่ 3 เป็นคำถามปลายเปิดแสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ

2.2 การสร้างและตรวจสอบคุณภาพของแบบสอบถาม ผู้วิจัยได้ สร้างและตรวจสอบคุณภาพของแบบสอบถามดังนี้

2.2.1 ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการ ภาวะผู้นำทางวิชาการของพนักงานครูในมหาวิทยาลัยสะหวันนะเขต ภาวะผู้นำทางวิชาการ องค์ประกอบและตัวชี้วัดภาวะผู้นำทางวิชาการ รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของพนักงานครูในมหาวิทยาลัยสะหวันนะเขต

2.2.2 สร้างข้อคำถามของแต่ละตัวแปรตามกรอบแนวคิดของ การวิจัย และสอดคล้องกับนิยามศัพท์

2.2.3 นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นไปตรวจสอบคุณภาพด้าน ความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) กับผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน ซึ่งประกอบด้วย ผู้เชี่ยวชาญทางการบริหารการศึกษาจากสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว จำนวน 3 คน และผู้เชี่ยวชาญทางการบริหารการศึกษาจากประเทศไทยจำนวน 2 คน ผู้เชี่ยวชาญ ประกอบด้วย

1. ดร.สุลียง ไชโกสี รักษาการอธิการบดีมหาวิทยาลัยสะหวันนะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว

2. รองศาสตราจารย์ ดร.คุณ สักบัววง รองอธิการบดีฝ่ายบริหาร มหาวิทยาลัยสะหวันนะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว

3. รองศาสตราจารย์ ดร.สีทา เขมราช รองอธิการบดีฝ่ายคณบดีและ หลังปริญญาตรี มหาวิทยาลัยสะหวันนะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว

4. ดร.สุรัตน์ ดวงขาม อาจารย์ประจำหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

5. ดร.เยาวลักษณ์ สุตะโคตร อาจารย์ประจำหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ผลการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา ได้ค่าดัชนีความ สอดคล้อง (Index of Congruence) ตั้งแต่ 0.60-1.00

2.2.4 นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try out) กับพนักงานครูที่ไม่ใช่ กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 45 คน

2.2.5 หาค่าอำนาจจำแนก (Discrimination) โดยวิธีสัมประสิทธิ์ สหสัมพันธ์ อย่างง่ายระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวมในแต่ละด้าน (Item total Correlation Coefficient) (Srisaart, 2013, p.72) โดยมีค่าอำนาจจำแนก อยู่ระหว่าง 0.303-0.764

2.2.6 หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยวิธีสัมประสิทธิ์ แอลฟา (Alpha Coefficient) ของ Cronbach (Srisaart, 2013, p.72) รวมทั้ง ฉบับมีค่าเท่ากับ 0.952

2.3 การเก็บรวบรวม ผู้วิจัยทำหนังสือขอความร่วมมือในการทำวิจัยจาก มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ไปยังกลุ่มตัวอย่างในกรณีที่ไม่ได้แบบสอบถามคืนได้ใช้วิธีการทวงถามจนได้ครบ จำนวน

2.4 การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยนำข้อมูลมาวิเคราะห์โดยใช้สถิติ ดังนี้

2.4.1 สถิติเบื้องต้น ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่า เบี่ยงเบนมาตรฐาน  
ใช้ในการบรรยายข้อมูล จากแบบสอบถาม

2.4.2 เกณฑ์การแปลความหมาย ค่าเฉลี่ยจากแบบมาตราส่วน ประมาณค่า 5  
ระดับ ดังนี้ (Srisaart, 2013, p.121)

4.51-5.00 หมายถึง มีการปฏิบัติที่แสดงถึงการมีภาวะผู้นำทางวิชาการของ  
พนักงานครู “มากที่สุด”

3.51-4.50 หมายถึง มีการปฏิบัติที่แสดงถึงการมีภาวะผู้นำทางวิชาการของ  
พนักงานครู “มาก”

2.51-3.50 หมายถึง มีการปฏิบัติที่แสดงถึงการมีภาวะผู้นำทางวิชาการของ  
พนักงานครู “ปานกลาง”

1.51-2.50 หมายถึง มีการปฏิบัติที่แสดงถึงการมีภาวะผู้นำทางวิชาการของ  
พนักงานครู “น้อย”

1.00-1.50 หมายถึง มีการปฏิบัติที่แสดงถึงการมีภาวะผู้นำทางวิชาการของ  
พนักงานครู “น้อยที่สุด”

ระยะที่ 2 การสร้างและพัฒนารูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของพนักงานครู

ขั้นที่ 1 การร่างรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของพนักงานครู

ในการร่างรูปแบบนั้น ผู้วิจัยได้นำผลการวิเคราะห์ข้อมูล แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่  
เกี่ยวข้อง ข้อมูลจากการสัมภาษณ์เชิงลึกที่ได้จากการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ และวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จาก  
แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของพนักงานครู มาเป็นกรอบแนวทางในการร่างรูปแบบการพัฒนา  
ภาวะผู้นำทางวิชาการ ซึ่งประกอบด้วย หลักการ จุดมุ่งหมาย กระบวนการพัฒนาและการติดตามประเมินผล  
หลังจากนั้นได้นำร่างรูปแบบการพัฒนาไปรอรับฟังข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะจากผู้ทรงคุณวุฒิซึ่งใช้วิธีการเลือก  
แบบเจาะจง (Purposive Sampling) โดยมีเกณฑ์ทั่วไปในการคัดเลือก ดังนี้คือ ผู้เชี่ยวชาญทางการบริหาร  
การศึกษาจากสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว จำนวน 8 คน เป็นผู้บริหารการศึกษาของมหาวิทยาลัย  
สะหวันนะเขต และผู้เชี่ยวชาญทางการบริหารการศึกษาจากประเทศไทยจำนวน 2 คน รวมทั้งสิ้น ผู้ทรงคุณวุฒิ  
10 คน

ขั้นที่ 2 การสร้างและพัฒนารูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของพนักงานครู

ผู้วิจัยได้นำเอาความคิดเห็นและข้อเสนอแนะจากผู้เชี่ยวชาญไปปรับปรุงรูปแบบการพัฒนา  
ภาวะผู้นำทางวิชาการของพนักงานครู ดังนี้

1. นำประเด็นสำคัญที่ได้จากข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับ ภาวะผู้นำทางวิชาการ  
ของพนักงานครู มาสรุปประเด็นที่สำคัญหลังจากนั้นดำเนินการปรับปรุงรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการ  
ของพนักงานครูในมหาวิทยาลัยสะหวันนะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว

2. กำหนดกรอบของรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของพนักงานครู 4 ด้าน พร้อมเอกสารประกอบรายงานการวิจัยเพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนา โดยมีการจัดเรียงลำดับของเอกสาร ประกอบการรายงานการวิจัยเป็นหมวดหมู่เพื่อสะดวกในการ พัฒนาโดยเริ่มต้นจาก 1) ด้านการพัฒนาตนเอง 2) ด้านการพัฒนานักศึกษา 3) ด้านการเป็นแบบอย่างทางการสอน 4) ด้านการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง

3. กำหนดองค์ประกอบรายละเอียดของรูปแบบการจัดกิจกรรมการพัฒนาภาวะผู้นำทาง วิชาการของพนักงานครู

4. จัดทำแบบประเมิน ความถูกต้อง ความเหมาะสม ความเป็นไปได้และความเป็น ประโยชน์ในการนำไปปฏิบัติที่ประกอบด้วยหลักการ จุดมุ่งหมาย เนื้อหา กระบวนการพัฒนาและการประเมินผล แล้วเก็บข้อมูลจากผู้เชี่ยวชาญ

ระยะที่ 3 การตรวจสอบประสิทธิผลของรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของพนักงานครู

ขั้นที่ 1 การออกแบบการทดลอง

การทดลองภาคสนามครั้งนี้กำหนดสถานที่มหาวิทยาลัยสระหว้านะเขต ผู้เข้ารับการทดลอง เลือกแบบเจาะจงเป็นพนักงานครูจำนวน 30 คน

ขั้นที่ 2 การดำเนินการทดลอง

ลักษณะของการทดลอง (Treatment : T) แบ่งออกเป็น 4 กิจกรรมคือ

กิจกรรมที่ 1 การฝึกฝนด้วยตนเอง การสร้างประสบการณ์ และการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ภายในกลุ่มเป็นการศึกษาจากเอกสาร การระดมสมอง อภิปรายกลุ่ม จากประสบการณ์ ที่เป็นแบบอย่างในการ พัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของพนักงานครู เพื่อสรุปมาเป็นแนวปฏิบัติของกลุ่มตนเอง

กิจกรรมที่ 2 การอบรมเชิงปฏิบัติการ เป็นการชี้แจงการดำเนินงาน มีการตอบแบบ ประเมินภาวะผู้นำทางวิชาการของพนักงานครู จำนวน 4 ด้าน ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นก่อนการอบรม

กิจกรรมที่ 3 การฝึกปฏิบัติจริง มีการฝึกปฏิบัติจริงขณะอบรมเชิงปฏิบัติการ

กิจกรรมที่ 4 การติดตามประเมินผล เป็นระยะการติดตามผลการพัฒนา ภาวะผู้นำ ทางวิชาการของครูในมหาวิทยาลัยสระหว้านะเขต โดยผู้วิจัยประเมินผลจากการทำแบบประเมินตนเองภาวะผู้นำ ทางวิชาการ การตอบสนองต่อการพัฒนาของภาวะผู้นำทางวิชาการ

ขั้นที่ 3 การสรุปผลการทดลอง

การวิเคราะห์ข้อมูลดำเนินการ ดังนี้

วิเคราะห์การพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของพนักงานครูในมหาวิทยาลัยสระหว้านะ เขตที่เข้าร่วมทดลองโดยวิเคราะห์ความก้าวหน้าของค่าคะแนนเฉลี่ยของคะแนนการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการ ตามรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของพนักงานครูในมหาวิทยาลัยสระหว้านะเขต ทั้งก่อนทดลองและ หลังการทดลอง ตามแบบประเมินตนเอง และแบบประเมินการตอบสนองต่อการพัฒนาของภาวะผู้นำทาง วิชาการของพนักงานครู

### สรุปผลการวิจัย

จากผลการวิจัยของ รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของพนักงานครูในมหาวิทยาลัยสะหวันนะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว สามารถสรุปได้ดังนี้

1. องค์กรประกอบภาวะผู้นำทางวิชาการของพนักงานครูโดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.24$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการพัฒนาตนเอง ( $\bar{X} = 4.31$ ) รองลงมา คือด้านการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง ( $\bar{X} = 4.30$ ) ด้านการพัฒนานักศึกษา ( $\bar{X} = 4.20$ ) และด้านการเป็นแบบอย่างทางการสอน ( $\bar{X} = 4.17$ ) ตามลำดับ

2. การสร้างและพัฒนาแบบการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของพนักงานครูในมหาวิทยาลัยสะหวันนะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว สามารถสรุปได้ดังนี้

2.1 ความถูกต้องของรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของพนักงานครู โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.59$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือด้านการวัดและประเมินผล ( $\bar{X} = 4.85$ ) รองลงมาคือด้านจุดมุ่งหมายของรูปแบบ ( $\bar{X} = 4.60$ ) และด้านหลักการของรูปแบบ ( $\bar{X} = 4.60$ )

2.2 ความเหมาะสมของรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของพนักงานครู โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.12$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือด้านจุดมุ่งหมายของรูปแบบ ( $\bar{X} = 4.23$ ) รองลงมาคือด้านหลักการของรูปแบบ ( $\bar{X} = 4.17$ ) และด้านเนื้อหา ( $\bar{X} = 4.10$ )

2.3 ความเป็นไปได้ของรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของพนักงานครู โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.20$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือด้านเนื้อหา ( $\bar{X} = 4.28$ ) รองลงมาคือด้านหลักการของรูปแบบ ( $\bar{X} = 4.27$ ) และด้านจุดมุ่งหมายของรูปแบบ ( $\bar{X} = 4.17$ )

2.4 ด้านความเป็นประโยชน์ของรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของพนักงานครู โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.16$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือด้านการวัดและประเมินผล ( $\bar{X} = 4.25$ ) รองลงมาคือด้านจุดมุ่งหมายของรูปแบบ ( $\bar{X} = 4.20$ ) และด้านกระบวนการพัฒนา ( $\bar{X} = 4.20$ )

3. ตรวจสอบประสิทธิผลของรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของพนักงานครูในมหาวิทยาลัยสะหวันนะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ซึ่งสามารถสรุปได้ว่ารูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำของพนักงานครูประกอบด้วย การพัฒนาตนเอง การพัฒนานักศึกษา การเป็นแบบอย่างทางการสอน และการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง สามารถนำไปใช้เป็นแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำของพนักงานครูในมหาวิทยาลัยสะหวันนะเขต เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพต่อการจัดการเรียนการสอน

### อภิปรายผลการวิจัย

จากการศึกษาสำรวจภาวะผู้นำทางวิชาการของพนักงานครูในมหาวิทยาลัยสะหวันนะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว เป็นการศึกษาค้นคว้าข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 152 คน ซึ่งผู้วิจัยได้รับแบบสอบถามคืนกลับมา จำนวน 152 ฉบับ คิดเป็น ร้อยละ 100 เมื่อตรวจสอบแบบสอบถาม พบว่าแบบสอบถามที่ได้รับคืนมีความสมบูรณ์ สามารถนำมาวิเคราะห์ข้อมูลได้ทั้งหมด ซึ่งมีข้อค้นพบที่สำคัญดังต่อไปนี้

ผลการวิจัยของวัตถุประสงค์ 1 คือ องค์ประกอบและตัวชี้วัด ภาวะผู้นำทางวิชาการที่ควรพัฒนาของพนักงานครูในมหาวิทยาลัยสะหวันนะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบหลัก 11 องค์ประกอบย่อย และ 49 ตัวชี้วัด พบว่า

ผลการวิจัยในด้านองค์ประกอบหลักที่ 1 คือ การพัฒนาตนเอง ของพนักงานครูในมหาวิทยาลัยสะหวันนะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ซึ่งประกอบด้วย 3 องค์ประกอบย่อย 13 ตัวชี้วัด พบว่าโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.31$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายองค์ประกอบย่อย พบว่า องค์ประกอบย่อยที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การพัฒนาบุคลิกภาพ ( $\bar{X} = 4.38$ ) รองลงมา คือ การพัฒนาวิชาชีพอยู่เสมอ ( $\bar{X} = 4.30$ ) และแสวงหาความรู้เพื่อพัฒนาตนเอง ( $\bar{X} = 4.27$ ) ตามลำดับ

เมื่อพิจารณาเป็นแต่ละตัวชี้วัดขององค์ประกอบย่อยของแสวงหาความรู้เพื่อพัฒนาตนเอง ซึ่งประกอบด้วย 6 ตัวชี้วัด เช่น ตัวชี้วัดของพนักงานครูมีการกำหนดประเด็นในการค้นคว้าความรู้ พนักงานครูมีการวางแผนในการค้นคว้าความรู้ พนักงานครูดำเนินการค้นคว้าความรู้ตามแผนที่กำหนดไว้ พนักงานครูมีการวิเคราะห์ข้อมูลจากการค้นคว้าความรู้ พนักงานครูมีการสรุปผลจากการค้นคว้าความรู้และการบันทึกจัดเก็บ และพนักงานครูแสวงหาความรู้โดยใช้วิธีการที่หลากหลาย โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ  $\bar{X} = 4.30, 4.22, 4.26, 4.22, 4.18,$  และ  $4.43$  ตามลำดับ

เมื่อพิจารณาเป็นแต่ละตัวชี้วัดขององค์ประกอบย่อยของการพัฒนาวิชาชีพอยู่เสมอ ซึ่งประกอบด้วย 3 ตัวชี้วัด เช่น ตัวชี้วัดของพนักงานครูเป็นแบบอย่างที่ดีในการประพฤติตนและมีจรรยาบรรณ พนักงานครูมีทักษะและสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติการสอน และพนักงานครูมีความรู้และประสบการณ์ในการจัดการศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ  $\bar{X} = 4.41, 4.28,$  และ  $4.20$  ตามลำดับ

เมื่อพิจารณาเป็นแต่ละตัวชี้วัดขององค์ประกอบย่อยของการพัฒนาบุคลิกภาพ ซึ่งประกอบด้วย 4 ตัวชี้วัด เช่น ตัวชี้วัดของพนักงานครูสามารถปรับตัวให้เข้ากับเพื่อนร่วมงานได้เป็นอย่างดี พนักงานครูมีบุคลิกภาพน่าศรัทธาที่น่าเชื่อถือและมีการแต่งกายที่เหมาะสมสะอาดเรียบร้อย พนักงานครูมีวุฒิภาวะทางอารมณ์ที่เหมาะสมควบคุมอารมณ์ได้ดี พนักงานครูมีลักษณะของความเป็นผู้นำและประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ  $\bar{X} = 4.43, 4.39, 4.36,$  และ  $4.36$  ตามลำดับ

ผลการวิจัยในด้านองค์ประกอบหลักที่ 2 คือ การพัฒนานักศึกษาของพนักงานครูในมหาวิทยาลัยสะหวันนะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ซึ่งประกอบด้วย 3 องค์ประกอบย่อย 12 ตัวชี้วัด พบว่าโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.20$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายองค์ประกอบย่อย พบว่า องค์ประกอบย่อยที่มี

ค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การพัฒนาผลสัมฤทธิ์ของนักศึกษา ( $\bar{X} = 4.23$ ) รองลงมา คือ การกำกับติดตามความก้าวหน้าของนักศึกษา ( $\bar{X} = 4.20$ ) และการรักษามาตรฐานของศึกษา ( $\bar{X} = 4.17$ ) ตามลำดับ

เมื่อพิจารณาเป็นแต่ละตัวชี้วัดขององค์ประกอบย่อยของการกำกับติดตามความก้าวหน้าของนักศึกษา ซึ่งประกอบด้วย 4 ตัวชี้วัด เช่น ตัวชี้วัดของพนักงานครูจัดกิจกรรมที่มีผลต่อความก้าวหน้าของนักศึกษา พนักงานครูมีวิธีการหลากหลายในการประเมินความก้าวหน้าของนักศึกษา พนักงานครูมีการกำกับติดตามและประเมินความก้าวหน้าของนักศึกษาอย่างต่อเนื่อง การพัฒนากลยุทธ์เพื่อปรับปรุงผลการเรียนการสอน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ  $\bar{X} = 4.24, 4.22, 4.18,$  และ  $4.16$  ตามลำดับ

เมื่อพิจารณาเป็นแต่ละตัวชี้วัดขององค์ประกอบย่อยของการรักษามาตรฐานของศึกษา ซึ่งประกอบด้วย 4 ตัวชี้วัด เช่น ตัวชี้วัดของมีการสร้างเกณฑ์มาตรฐานทางวิชาการ ดำเนินการตามเกณฑ์มาตรฐานทางวิชาการ กำหนดเป้าหมายเชิงประสิทธิผลของการจัดการเรียนรู้ นักศึกษาบรรลุเป้าหมายตามเกณฑ์มาตรฐานทางวิชาการที่กำหนดไว้ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ  $\bar{X} = 4.24, 4.16, 4.14,$  และ  $4.13$  ตามลำดับ

เมื่อพิจารณาเป็นแต่ละตัวชี้วัดขององค์ประกอบย่อยของการพัฒนาผลสัมฤทธิ์ของนักศึกษา ซึ่งประกอบด้วย 4 ตัวชี้วัด เช่น ตัวชี้วัดของพนักงานครูมีการกำหนดรูปแบบการพัฒนาการเรียนรู้อและการจัดกิจกรรม พนักงานครูมีการปรับเปลี่ยนกระบวนการสอนของครูในการจัดการเรียนรู้ พนักงานครูมีการกำหนดยุทธศาสตร์ในการพัฒนาระบบการยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน พนักงานครูมีการจัดการเรียนรู้แบบห้องเรียนพิเศษเพื่อส่งเสริมความเป็นเลิศ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ  $\bar{X} = 4.25, 4.24, 4.22,$  และ  $4.18$  ตามลำดับ

ผลการวิจัยในด้านองค์ประกอบหลักที่ 3 คือ การเป็นแบบอย่างทางการสอนของพนักงานครูในมหาวิทยาลัยสะหวันนะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ซึ่งประกอบด้วย 3 องค์ประกอบย่อย 15 ตัวชี้วัด พบว่าโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.17$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายองค์ประกอบย่อย พบว่าองค์ประกอบย่อยที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ใช้วิธีสอนที่หลากหลาย ( $\bar{X} = 4.24$ ) รองลงมา คือ เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ( $\bar{X} = 4.19$ ) และสร้างสื่อและนวัตกรรมในการสอน ( $\bar{X} = 4.09$ ) ตามลำดับ

เมื่อพิจารณาเป็นแต่ละตัวชี้วัดขององค์ประกอบย่อยของการเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ซึ่งประกอบด้วย 6 ตัวชี้วัด เช่น ตัวชี้วัดของรูปแบบกระบวนการเรียนและกิจกรรมการเรียนการสอนที่หลากหลาย ส่งเสริมผู้เรียนให้เรียนรู้ด้วยสมอง ด้วยกาย และด้วยใจ เสริมสร้างกระบวนการคิดด้วยตนเองให้ผู้เรียน ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการเรียนการสอน ผู้สอนส่งเสริมการเรียนรู้ที่เน้นปฏิบัติจริงและตรงตามความต้องการของผู้เรียน และผู้เรียนเกิดการพัฒนาศักยภาพของตนเองอย่างเต็มที่ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ  $\bar{X} = 4.23, 4.23, 4.20, 4.18, 4.17,$  และ  $4.10$  ตามลำดับ

เมื่อพิจารณาเป็นแต่ละตัวชี้วัดขององค์ประกอบย่อยของการสร้างสื่อและนวัตกรรมในการสอน ซึ่งประกอบด้วย 5 ตัวชี้วัด เช่น ตัวชี้วัดของส่งเสริมสนับสนุนอุปกรณ์และเทคโนโลยีที่ทันสมัยในการจัดการเรียนรู้ ประเมินผลการใช้สื่อและนวัตกรรม กำหนดนโยบายการใช้สื่อและนวัตกรรมในชั้นเรียน จัดอบรมเพื่อสร้าง

ความรู้ความเข้าใจในการผลิตสื่อและนวัตกรรม การผลิตสื่อและนวัตกรรมการเรียนการสอนในรูปแบบที่แปลกใหม่ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ  $\bar{X} = 4.14, 4.10, 4.09, 4.09,$  และ  $4.05$  ตามลำดับ

เมื่อพิจารณาเป็นแต่ละตัวชี้วัดขององค์ประกอบย่อยของใช้วิธีสอนที่หลากหลาย ซึ่งประกอบด้วย 4 ตัวชี้วัด เช่น ตัวชี้วัดของส่งเสริมให้ผู้เรียนให้แสวงหาความรู้จากสื่อและแหล่งเรียนรู้ต่างๆ พนักงานครูมีความรู้ความชำนาญในวิชาที่สอน เลือกวิธีสอนที่เหมาะสมกับวัตถุประสงค์ของการสอน การปรับปรุงการสอนโดยเรียนรู้วิธีการและเทคนิคใหม่ๆ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ  $\bar{X} = 4.30, 4.22, 4.22,$  และ  $4.18$  ตามลำดับ

ผลการวิจัยในด้านองค์ประกอบหลักที่ 4 คือ การเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง ของพนักงานครูในมหาวิทยาลัยสะหวันนะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ซึ่งประกอบด้วย 2 องค์ประกอบย่อย 9 ตัวชี้วัด โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.30$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายองค์ประกอบย่อย พบว่า องค์ประกอบย่อยที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือมีมนุษยสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ( $\bar{X} = 4.33$ ) รองลงมา คือผู้นำต้องมีวิสัยทัศน์ ( $\bar{X} = 4.26$ ) ตามลำดับ

เมื่อพิจารณาเป็นแต่ละตัวชี้วัดขององค์ประกอบย่อยของมีมนุษยสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ซึ่งประกอบด้วย 4 ตัวชี้วัด เช่น ตัวชี้วัดของให้เกียรติและเชื่อถือในความสามารถของเพื่อนร่วมงาน พนักงานครูมีการทำงานร่วมกันอย่างเป็นระบบ มีการติดต่อสื่อสารที่ดีและมีประสิทธิภาพในหน่วยงาน พนักงานครูมีการทำงานร่วมกันแบบประชาธิปไตย โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ  $\bar{X} = 4.36, 4.34, 4.34,$  และ  $4.30$  ตามลำดับ

เมื่อพิจารณาเป็นแต่ละตัวชี้วัดขององค์ประกอบย่อยของผู้ต้องมีวิสัยทัศน์ ซึ่งประกอบด้วย 5 ตัวชี้วัด เช่น ตัวชี้วัดของพนักงานครูกระตือรือร้นในการรับรู้และการเปลี่ยนแปลง พนักงานครูมีการกำหนดและวางแผนกลยุทธ์ที่ชัดเจน มีเป้าหมายและกิจกรรมที่ส่งเสริมวิสัยทัศน์ สื่อสารวิสัยทัศน์อย่างสร้างสรรค์ กำหนดพันธกิจและยุทธศาสตร์ขององค์กร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ  $\bar{X} = 4.32, 4.31, 4.24, 4.23,$  และ  $4.22$  ตามลำดับ

ผลการวิจัยของวัตถุประสงค์ 2 คือ การสร้างและพัฒนาารูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของพนักงานครูในมหาวิทยาลัยสะหวันนะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบย่อย และ 16 ตัวชี้วัด พบว่า

ผลการวิจัยในด้านองค์ประกอบย่อยที่ 1 คือ หลักการของรูปแบบของพนักงานครูในมหาวิทยาลัยสะหวันนะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ซึ่งประกอบด้วย 3 ตัวชี้วัด พบว่าโดยภาพรวมของความต้องการ ความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ของรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของพนักงานครู โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.60$ ) ระดับมาก ( $\bar{X} = 4.17$ ) ระดับมาก ( $\bar{X} = 4.27$ ) ระดับมาก ( $\bar{X} = 4.10$ ) ตามลำดับ เมื่อพิจารณาเป็นแต่ละตัวชี้วัดขององค์ประกอบย่อยของหลักการของรูปแบบของพนักงานครูในมหาวิทยาลัยสะหวันนะเขต พบว่า

ผลของตัวชี้วัดที่ 1 คือ การใช้ทฤษฎีและหลักการการเรียนรู้ของผู้ใหญ่ เรียนรู้จากประสบการณ์และการกระทำ เป็นการเรียนรู้ในการสร้างความคิด รวบรวม การพัฒนาความเข้าใจและความสามารถต่างๆ ด้วยตนเองและการบูรณาการเพื่อนำไปใช้ในการปฏิบัติงานจริง พบว่าผลของความถูกต้อง ความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ของรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของพนักงานครู โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.50$ ) ระดับมาก ( $\bar{X} = 4.20$ ) ระดับมาก ( $\bar{X} = 4.50$ ) ระดับมาก ( $\bar{X} = 4.20$ ) ตามลำดับ

ผลของตัวชี้วัดที่ 2 คือ ยึดกระบวนการและวิธีการพัฒนาที่หลากหลาย ประกอบด้วย การระดมความคิดเห็น การฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ การฝึกปฏิบัติจริง พบว่าผลของความถูกต้อง ความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ของรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของพนักงานครู โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.60$ ) ระดับมาก ( $\bar{X} = 4.10$ ) ระดับมาก ( $\bar{X} = 4.10$ ) ระดับมาก ( $\bar{X} = 4.00$ ) ตามลำดับ

ผลของตัวชี้วัดที่ 3 คือ รูปแบบที่พัฒนาขึ้นมีความยืดหยุ่นในการนำไปใช้ทั้งที่เป็นการพัฒนากลุ่มเล็กหรือกลุ่มระดับมหาวิทยาลัย พบว่าผลของความถูกต้อง ความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ของรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของพนักงานครู โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.70$ ) ระดับมาก ( $\bar{X} = 4.20$ ) ระดับมาก ( $\bar{X} = 4.20$ ) ระดับมาก ( $\bar{X} = 4.10$ ) ตามลำดับ

**ผลการวิจัยในด้านองค์ประกอบย่อยที่ 2 คือ จุดมุ่งหมายของรูปแบบของพนักงานครูในมหาวิทยาลัยสหวันนะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ซึ่งประกอบด้วย 3 ตัวชี้วัด พบว่าโดยภาพรวมของความถูกต้อง ความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ของรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของพนักงานครู โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.60$ ) ระดับมาก ( $\bar{X} = 4.23$ ) ระดับมาก ( $\bar{X} = 4.17$ ) ระดับมาก ( $\bar{X} = 4.20$ ) ตามลำดับ เมื่อพิจารณาเป็นแต่ละตัวชี้วัดขององค์ประกอบย่อยของหลักการของรูปแบบของพนักงานครูในมหาวิทยาลัยสหวันนะเขต พบว่า**

ผลของตัวชี้วัดที่ 1 คือ เพื่อพัฒนาความรู้ความเข้าใจสร้างความตระหนักและเจตคติเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของพนักงานครูในมหาวิทยาลัยสหวันนะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว พบว่าผลของความถูกต้อง ความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ของรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของพนักงานครู โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.60$ ) ระดับมาก ( $\bar{X} = 3.80$ ) ระดับมาก ( $\bar{X} = 4.20$ ) ระดับมาก ( $\bar{X} = 4.30$ ) ตามลำดับ

ผลของตัวชี้วัดที่ 2 คือ ยึดกระบวนการและวิธีการพัฒนาที่หลากหลาย ประกอบด้วย การระดมความคิดเห็น การฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ การฝึกปฏิบัติจริง โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.70$ ) ระดับมาก ( $\bar{X} = 4.40$ ) ระดับมาก ( $\bar{X} = 4.40$ ) ระดับมาก ( $\bar{X} = 4.10$ ) ตามลำดับ

ผลของตัวชี้วัดที่ 3 คือ รูปแบบที่พัฒนาขึ้นมีความยืดหยุ่นในการนำไปใช้ ทั้งที่เป็นการพัฒนากลุ่มเล็กหรือกลุ่มระดับมหาวิทยาลัย พบว่าผลของความถูกต้อง ความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ของรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของพนักงานครู โดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.50$ ) ระดับมาก ( $\bar{X} = 4.50$ ) ระดับมาก ( $\bar{X} = 3.90$ ) ระดับมาก ( $\bar{X} = 4.20$ ) ตามลำดับ

ผลการวิจัยในด้านองค์ประกอบย่อยที่ 3 คือ เนื้อหาของรูปแบบของพนักงานครูในมหาวิทยาลัย สหวันนะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ซึ่งประกอบด้วย 4 ตัวชี้วัด พบว่าโดยภาพรวมของความ ถูกต้อง ความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ของรูปแบบการพัฒนากภาวะผู้นำทางวิชาการ ของพนักงานครู โดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.35$ ) ระดับมาก ( $\bar{X} = 4.10$ ) ระดับมาก ( $\bar{X} = 4.28$ ) ระดับมาก ( $\bar{X} = 4.02$ ) ตามลำดับ เมื่อพิจารณาเป็นแต่ละตัวชี้วัดขององค์ประกอบย่อยของหลักการของรูปแบบของ พนักงานครูในมหาวิทยาลัยสหวันนะเขต พบว่า

ผลของตัวชี้วัดที่ 1 คือ การพัฒนาตนเอง โดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.50$ ) ระดับมาก ( $\bar{X} = 4.40$ ) ระดับมาก ( $\bar{X} = 4.50$ ) ระดับมาก ( $\bar{X} = 4.10$ ) ตามลำดับ

ผลของตัวชี้วัดที่ 2 คือ การพัฒนานักศึกษาโดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.40$ ) ระดับมาก ( $\bar{X} = 4.50$ ) ระดับมาก ( $\bar{X} = 4.30$ ) ระดับมาก ( $\bar{X} = 3.90$ ) ตามลำดับ

ผลของตัวชี้วัดที่ 3 คือ การเป็นแบบอย่างทางการสอน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.30$ ) ระดับ มาก ( $\bar{X} = 3.80$ ) ระดับมาก ( $\bar{X} = 4.20$ ) ระดับมาก ( $\bar{X} = 4.10$ ) ตามลำดับ

ผลของตัวชี้วัดที่ 4 คือ การเป็นผู้จัดการเปลี่ยนแปลง โดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.20$ ) ระดับ มาก ( $\bar{X} = 3.70$ ) ระดับมาก ( $\bar{X} = 4.10$ ) ระดับมาก ( $\bar{X} = 4.00$ ) ตามลำดับ

ผลการวิจัยในด้านองค์ประกอบย่อยที่ 4 คือ กระบวนการพัฒนาของพนักงานครูในมหาวิทยาลัย สหวันนะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ซึ่งประกอบด้วย 4 ตัวชี้วัด พบว่าโดยภาพรวมของความ ถูกต้อง ความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ของรูปแบบการพัฒนากภาวะผู้นำทางวิชาการ ของพนักงานครู โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.58$ ) ระดับมาก ( $\bar{X} = 4.08$ ) ระดับมาก ( $\bar{X} = 4.15$ ) ระดับ มาก ( $\bar{X} = 4.20$ ) ตามลำดับ เมื่อพิจารณาเป็นแต่ละตัวชี้วัดขององค์ประกอบย่อยของหลักการของรูปแบบของ พนักงานครูในมหาวิทยาลัยสหวันนะเขต พบว่า

ผลของตัวชี้วัดที่ 1 คือ ขั้นตอนที่ 1 การฝึกฝนด้วยตนเอง โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.90$ ) ระดับมาก ( $\bar{X} = 3.80$ ) ระดับมาก ( $\bar{X} = 4.50$ ) ระดับมาก ( $\bar{X} = 4.20$ ) ตามลำดับ

ผลของตัวชี้วัดที่ 2 คือ ขั้นตอนที่ 2 การอบรมเชิงปฏิบัติการ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.30$ ) ระดับมาก ( $\bar{X} = 4.20$ ) ระดับมาก ( $\bar{X} = 4.10$ ) ระดับมาก ( $\bar{X} = 4.10$ ) ตามลำดับ

ผลของตัวชี้วัดที่ 3 คือ ขั้นตอนที่ 3 การฝึกปฏิบัติจริง โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.60$ ) ระดับมาก ( $\bar{X} = 4.10$ ) ระดับมาก ( $\bar{X} = 3.90$ ) ระดับมาก ( $\bar{X} = 4.00$ ) ตามลำดับ

ผลของตัวชี้วัดที่ 4 คือ ขั้นตอนที่ 4 การติดตามประเมินผล โดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.50$ ) ระดับมาก ( $\bar{X} = 4.20$ ) ระดับมาก ( $\bar{X} = 4.10$ ) ระดับมาก ( $\bar{X} = 4.50$ ) ตามลำดับ

ผลการวิจัยในด้านองค์ประกอบย่อยที่ 5 คือ การวัดและประเมินผลของพนักงานครูในมหาวิทยาลัย สหวันนะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ซึ่งประกอบด้วย 2 ตัวชี้วัด พบว่าโดยภาพรวมของความ ถูกต้อง ความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ของรูปแบบการพัฒนากภาวะผู้นำทางวิชาการ

ของพนักงานครู โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.59$ ) ระดับมาก ( $\bar{X} = 4.12$ ) ระดับมาก ( $\bar{X} = 4.20$ ) ระดับมาก ( $\bar{X} = 4.16$ ) ตามลำดับ เมื่อพิจารณาเป็นแต่ละตัวชี้วัดขององค์ประกอบย่อยของหลักการของรูปแบบของพนักงานครูในมหาวิทยาลัยสะหวันนะเขต พบว่า

ผลของตัวชี้วัดที่ 1 คือ การประเมินตนเอง โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.90$ ) ระดับมาก ( $\bar{X} = 4.00$ ) ระดับมาก ( $\bar{X} = 4.30$ ) ระดับมาก ( $\bar{X} = 4.00$ ) ตามลำดับ

ผลของตัวชี้วัดที่ 2 คือ การประเมินรูปแบบการพัฒนา โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.80$ ) ระดับมาก ( $\bar{X} = 4.10$ ) ระดับมาก ( $\bar{X} = 4.00$ ) ระดับมาก ( $\bar{X} = 4.50$ ) ตามลำดับ

ผลการวิจัยของวัตถุประสงค์ 3 คือ ตรวจสอบประสิทธิผลของรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของพนักงานครูในมหาวิทยาลัยสะหวันนะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ซึ่งมีองค์ประกอบสำคัญคือ ผลการประเมินตนเองภาวะผู้นำทางวิชาการของพนักงานครู ก่อนและหลังการทดลองใช้รูปแบบการพัฒนาและการประเมินรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของพนักงานครู พบว่า

ผลการประเมินตนเองภาวะผู้นำทางวิชาการของพนักงานครู ก่อนและหลังการทดลองใช้รูปแบบการพัฒนาจำนวนองค์ประกอบที่ 1, 2, 3, และ 4 โดยภาพรวมพบว่าหลังการทดลองใช้รูปแบบการพัฒนาได้ผลกานประเมินตนเองอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.49$ ) และก่อนการทดลองใช้รูปแบบการพัฒนาได้ผลกานประเมินตนเองอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 2.88$ )

ผลการตรวจสอบประสิทธิผลของรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของพนักงานครูในมหาวิทยาลัยสะหวันนะเขต โดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.32$ ) เมื่อพิจารณาในแต่ละด้าน พบว่า ด้านเนื้อหาหามีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ  $\bar{X} = 4.43$  รองลงมา คือ ด้านกระบวนการ  $\bar{X} = 4.30$  ด้านผลที่ได้จากการเข้าร่วมโครงการ  $\bar{X} = 4.30$  และด้านสภาพแวดล้อมและสื่อประกอบ  $\bar{X} = 4.23$

### ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัยไปใช้

1. ภาวะผู้นำของพนักงานครูประกอบด้วย การพัฒนาตนเอง การพัฒนานักศึกษา การเป็นแบบอย่างทางการสอน และการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง ซึ่งมหาวิทยาลัยสะหวันนะเขตสามารถนำข้อมูลพื้นฐานที่ได้นี้ไปใช้เป็นแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำของพนักงานครูเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพต่อการจัดการเรียนการสอนต่อไป

2. รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของพนักงานครูในมหาวิทยาลัยสะหวันนะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาวที่ได้สร้างและพัฒนาขึ้นในการวิจัยในครั้งนี้ สามารถนำไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของบุคลากรทางการศึกษาของสถาบันอื่นๆ ได้

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

ควรนำเอารูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำของพนักงานครูไปใช้ในการวิจัยเชิงปฏิบัติการเพื่อพัฒนาภาวะผู้นำของพนักงานครูในมหาวิทยาลัยสะหวันนะเขตต่อไป

### Reference

- Chaiyamat, S. (2013). **A Development Model of the Teachers' Empowerment in Academic Affairs Leadership**. Doctor of Education Thesis Field of Study Educational Administration and Development Sakon Nakhon Rajabhat University. [In Thai]
- Ministry of Education and Sports. (2015). **the eighth of Five-Year Education and Sports Development Plan (2016-2020)**. Vientiane : Ministry of Education and Sports. [In Thai]
- Raekrun, K. (2019). **A Model to Develop Instructional Leadership of Basic Education School 's Teachers under The Nakhon Si Thammarat Primary Educational Service Area Office 1**. Doctor of Education Thesis Education Administration Graduate School Nakhon Si Thammarat Rajabhat University. [In Thai]
- Saroj, V. (2016). **Development of Academic Leadership Indicators for Teachers in Basic Schools in Northeastern Region**. Doctor of Education Thesis Educational Management Maha Sarakham Rajabhat University. [In Thai]
- Sibounheuan, P. & Sripokangkul, S. (2019). Transformational Leadership and Strategy in Administration of Pinij Jarusombat : Analysis Through the Context of the Thailand-Lao PDR Relations. **Governance Journal**, 8(1), 204-227. [In Thai]
- Singphuangpet, S. (2015). **Model of Developing Instructional Leadership for the Teachers at Health Science College in LAO Peoples Democratic Republic (LAO P.D.R.)**. Doctor of Education Thesis Leadership in Educational Administration Sakon Nakhon Rajabhat University. [In Thai]
- Srisaart, B. (2013). **Research methodology**. Bangkok : Suweerivasarn Company Limited. [In Thai]
- Stogdill, Ralph M. (2007). **Handbook of leadership; A Server of Theory and Research**. New York: The Free Press.
- Thoumsi, M. (2017). **The Development of Teachers Instructional Leadership Indicators under the Secondary Educational Service Area Office 22**. Doctor of Education Thesis Educational Administration Innovation Sakon Nakhon Rajabhat University. [In Thai]