

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ในยุคปัจจุบันเป็นยุคของการปฏิรูปการศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 อันเป็นกฎหมายแม่บทในการพัฒนาคุณภาพของสถานศึกษา ดังนั้นสถานศึกษาจึงต้องพัฒนาตามให้ทันต่อพระราชบัญญัติการศึกษาดังกล่าวข้างต้น เพื่อมุ่งสู่ความเป็นเลิศทางการศึกษาและสิ่งหนึ่งที่จะเป็นตัวช่วยให้สถานศึกษาเป็นไปตามพระราชบัญญัติการศึกษา คือต้องมีการพัฒนาที่ตัวครูเป็นสิ่งสำคัญ เพื่อให้ครูมีความรู้ความสามารถและมีภาวะผู้นำทางวิชาการ จากพระราชบัญญัติการศึกษาข้างต้นพบว่าสถานศึกษาบางแห่งนั้นถ้ามีความพร้อมในทุก ๆ ด้านจะสามารถพัฒนาให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติการศึกษาได้โดยง่าย แต่ยังมีสถานศึกษาอีกหลายแห่งที่มีการพัฒนาตามไปได้แต่เป็นไปได้ช้า ซึ่งถือว่าเป็นปัญหาต่อการพัฒนาของสถานศึกษาอย่างมาก (วิทยากร เชียงกุล. 2548 : 97) ถึงแม้ว่าจะมีหลักสูตรที่เปิดการอบรมให้กับครูแต่มีปัญหาทางด้านงบประมาณการสนับสนุนครู และการขาดการปฏิรูปหลักสูตรและกระบวนการผลิตครูทั้งในทางวิชาการและจิตวิทยาการสอน การขาดงบประมาณสำหรับส่งเสริมให้ครูได้ทำงานวิจัย และขาดการปรับปรุงกฎระเบียบต่างๆ เพื่อสนับสนุนการพัฒนาการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพ และช่วยให้ครูอาจารย์มีโอกาสขอตำแหน่งทางวิชาการเพื่อความก้าวหน้าในวิชาชีพควรเร่งพัฒนาครูให้มีความรู้ ความเข้าใจที่ถูกต้องเกี่ยวกับการปฏิรูปการเรียนรู้ เนื่องจากที่ผ่านมาแม้ว่าครูจะได้รับการอบรมบ่อยครั้งแต่ครูจำนวนหนึ่งก็ยังปฏิบัติไม่ได้และบางส่วนยังมีความเข้าใจคลาดเคลื่อน นอกจากนี้ ควรส่งเสริมและพัฒนาครูประจำการให้มีความรู้ความสามารถ ควบคู่ไปกับการเร่งพัฒนาครูรุ่นใหม่ที่มีคุณภาพทดแทนครูเก่า ซึ่งที่ผ่านมาถึงจะมีโครงการโดยเฉพาะก็ยังผลิตครูได้น้อยมาก (วิทยากร เชียงกุล. 2548 : 98) พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 ได้ให้ความสำคัญของการพัฒนาครูและคณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา โดยได้ระบุไว้ในหมวด 1 บททั่วไปความมุ่งหมายและหลักการ มาตรา 9(4) ว่า “มีหลักการส่งเสริมมาตรฐานวิชาชีพครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษาและการพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษาอย่างต่อเนื่อง” และได้กำหนดหลักการดำเนินการไว้ในหมวด 7 ครูคณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา มาตรา 52 ว่า “ให้กระทรวงส่งเสริมให้มีระบบ กระบวนการผลิต การพัฒนา ครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษาให้มีคุณภาพและมาตรฐานที่เหมาะสมกับการเป็นวิชาชีพชั้นสูง โดยการกำกับและประสานให้สถาบันที่ทำหน้าที่ผลิตและพัฒนา ครูคณาจารย์ รวมทั้งบุคลากรทางการศึกษาให้มีความพร้อมและมีความเข้มแข็งในการเตรียมบุคลากรใหม่และพัฒนาบุคลากรประจำการ

อย่างต่อเนื่อง แนวทางการปฏิรูปการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการด้านการปฏิรูปครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ให้ครูได้เพิ่มความรู้และพัฒนาทักษะในรูปแบบต่างๆ อย่างต่อเนื่องทั่วถึงและทันต่อการเปลี่ยนแปลงทางสังคมและเทคโนโลยี (กรมวิชาการ. 2546 : 25) “รัฐพึงจัดสรรงบประมาณและจัดตั้งกองทุนพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษาอย่างเพียงพอ” แต่จากการศึกษาผลการดำเนินงานในการพัฒนาครูประจำการในปัจจุบันนั้น ยังไม่ประสบความสำเร็จจากการดำเนินงาน โดยจะเห็นได้จากการเสนอ สภาพปัญหาด้านการผลิตและปัญหาครู ในข้อเสนอการพัฒนาศักยภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา ของสถาบันพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา (วิทยากร เชียงกูล. 2548 : 2) สรุปได้ว่า ครูส่วนใหญ่มีความกระตือรือร้นที่จะพัฒนา แต่ขาดปัจจัยและระบบส่งเสริมสนับสนุนจูงใจ ระบบประเมินสมรรถนะครูยังไม่ชัดเจน รูปแบบและวิธีการพัฒนาครูหลายแห่งยังใช้วิธีเดิมซึ่งสอดคล้องกับ ข้อเสนอยุทธศาสตร์การปฏิรูปการศึกษาของคณะกรรมการอำนวยการปฏิรูปการศึกษา พ.ศ. 2547 ที่ได้เสนอปัญหาการพัฒนาครูประจำการว่าขาดระบบการพัฒนาครูประจำการที่ดีครูประจำการยังไม่มีโอกาสได้รับการพัฒนาอย่างเพียงพอ จึงไม่ทราบแนวโน้มใหม่ทางวิชาการ การวิจัยเชิงนวัตกรรม และแนวปฏิบัติทางการเรียนการสอนประกอบกับมีหลายหน่วยงานดำเนินการ ทำให้การพัฒนาไม่เป็นเอกภาพด้านนโยบายแผนและมาตรฐานที่ชัดเจน การพัฒนาเกิดความซ้ำซ้อนไม่เป็นระบบไม่ต่อเนื่อง และขาดประสิทธิภาพรวมทั้งไม่ตรงกับความต้องการ ไม่สามารถปรับเปลี่ยนพฤติกรรมการเรียนการสอนของครูตามแนวปฏิรูปได้ อีกทั้ง การพัฒนาครูประจำการในเรื่องต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับหลักสูตร การจัดการเรียนการสอน การประเมินผล ที่ดำเนินการอยู่ในปัจจุบันแยกกันในการอบรมที่ละส่วน ไม่เป็นองค์รวม โดยวิทยากรต่างหน่วยงาน อีกทั้งรูปแบบการอบรมเน้นการบรรยายทางทฤษฎีมากกว่าการฝึกปฏิบัติ วิทยากรขาดประสบการณ์ตรงในการนำหลักสูตรไปใช้ในการจัดการเรียนการสอนที่ยึดผู้เรียนเป็นสำคัญ ทำให้การฝึกอบรมครูไม่ได้ผลเท่าที่ควร นอกจากนี้ หลังจากการอบรมไปแล้วไม่มีการติดตามผลและการนิเทศเพื่อให้คำปรึกษา แนะนำเมื่อครูมีปัญหาจากข้อเสนอต่าง ๆ ที่กล่าวมาสามารถสรุปประเด็นปัญหาการพัฒนาครูได้ ดังนี้ 1) ขาดปัจจัยและระบบส่งเสริมสนับสนุนจูงใจ 2) รูปแบบและวิธีการพัฒนาครูหลายแห่งยังใช้วิธีเดิม 3) ขาดระบบการพัฒนาครูที่ดี 4) ครูยังไม่มีโอกาสได้รับการพัฒนาอย่างเพียงพอ 5) การพัฒนาไม่เป็นเอกภาพด้านนโยบาย แผน และมาตรฐานที่ชัดเจน 6) การพัฒนาเกิดความซ้ำซ้อนไม่เป็นระบบไม่ต่อเนื่อง และขาดประสิทธิภาพ 7) การพัฒนาครูไม่ตรงกับความต้องการ 8) ไม่สามารถปรับเปลี่ยนพฤติกรรมการเรียนการสอนของครูตามแนวปฏิรูปได้ขาดการติดตามผลและการนิเทศเพื่อให้คำปรึกษา แนะนำเมื่อครูมีปัญหาภายหลังการพัฒนา จากการจัดทำยุทธศาสตร์การพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาของสถาบันพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2548 ได้เสนอแนวทางการพัฒนาครูและ

บุคลากรทางการศึกษา ดังนี้ หลักการการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา 1) การพัฒนาต้องก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่ตัวผู้เรียน 2) การพัฒนาต้องเกิดจากความต้องการของครูและบุคลากรทางการศึกษา 3) การพัฒนาต้องมุ่งเน้นลักษณะ (Site based development) หรือการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน (School based development) 4) การพัฒนาต้องมีหลากหลายรูปแบบให้เลือกตามความเหมาะสมของแต่ละบุคคล 5) การพัฒนาต้องสอดคล้องกับภารกิจและหน้าที่ที่ปฏิบัติของครูและบุคลากรทางการศึกษา 6) การพัฒนาต้องดำเนินการในรูปแบบเครือข่ายกระจายทั่วประเทศ 7) การพัฒนาต้องสอดคล้องกับนโยบายและข้อกำหนดของหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง 8) การพัฒนาต้องกระทำอย่างทั่วถึงและครอบคลุมกลุ่มเป้าหมาย ทั้งในและภายนอกกระทรวงศึกษาธิการภายใต้ข้อจำกัดของงบประมาณ ซึ่งสถาบันพัฒนาครูคณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2548 ได้เสนอรูปแบบและวิธีการพัฒนา ไว้ดังนี้ 1) การพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษามุ่งเน้นให้มีสมรรถนะตามมาตรฐานตำแหน่งและมาตรฐานวิชาชีพทั้งสมรรถนะหลัก (Core competency) สมรรถนะการปฏิบัติงานในหน้าที่ (Functional competency) และสมรรถนะเฉพาะกลุ่มสาระ (Specification competency) ตามที่ ก.ค.ศ. กำหนด 2) รูปแบบของการพัฒนามุ่งเน้นการสร้างเครือข่ายที่มีคุณภาพตามที่ สคบศ. กำหนดให้กระจายอยู่ทั่วประเทศ เพื่อความสะดวกในการเข้ารับการพัฒนาของครูและบุคลากรทางการศึกษาทั้งที่เป็นองค์กรเครือข่าย บุคคลเครือข่ายและเครือข่ายทางไกล 3) วิธีการพัฒนาต้องมีความหลากหลายสอดคล้องกับความต้องการพัฒนาของครูและบุคลากรทางการศึกษามุ่งเน้นวิธีการพัฒนาที่โรงเรียน/หน่วยงานเป็นฐาน (School based development/Inside based development) เป็นสำคัญ วิธีการพัฒนาที่สำคัญ ได้แก่ แบบเพื่อนช่วยเพื่อน (Peer group) การวิจัยในชั้นเรียนอย่างง่ายการเข้ารับการอบรมหรือการเข้าร่วมการสัมมนาทางวิชาการที่หน่วยงานต่าง ๆ การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์กับผู้ทรงคุณวุฒิหรือผู้เชี่ยวชาญเฉพาะสาขาการเรียนรู้ผ่านเครือข่ายทางไกล นอกจากนี้สถาบันพัฒนาครูคณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2548 ยังได้เสนอยุทธศาสตร์ การพัฒนาศักยภาพครูประจำการ ดังนี้ 1) ทบทวนการจัดทำแผนพัฒนาครูให้เป็นแผนบูรณาการอย่างแท้จริง เป็นแผนระยะสั้นระยะปานกลาง ระยะยาว 2) ส่งเสริมสนับสนุนรูปแบบการพัฒนาครูที่เป็นการบูรณาการการวิจัยปฏิบัติการและการฝึกอบรมเข้าด้วยกัน 3) เร่งสนับสนุนให้มีการพัฒนาครูประจำการด้วยระบบเครือข่าย โดยใช้เครือข่ายครูผู้นำ องค์กรครู ชมรมครูและสมาคมครูในเขตพื้นที่การศึกษาดำเนินงานด้วยรูปแบบและวิธีการที่หลากหลาย 4) เร่งพัฒนาครูโดยมีระบบสนับสนุนเพิ่มเติม เช่น ระบบป้องกันการฝึกอบรม ระบบสารสนเทศ (e-Learning) และการศึกษาทางไกล (Distance learning) รวมถึงการพัฒนาครูในสาขาที่ขาดแคลน 5) เร่งพัฒนาครูโดยใช้ PDCA คือ Plan Do Check Act กำกับเพื่อให้ครูปรับเปลี่ยนวัฒนธรรมการทำงานมีการสื่อสารที่ชัดเจนระหว่างผู้บริหารและปฏิบัติระดับต่าง ๆ

และมีระบบการประเมินอย่างต่อเนื่อง รวมทั้งมาตรการที่เด็ดขาดที่ทำให้บุคคลที่อยู่ในข่ายต้องปรับปรุงต้องพัฒนาตนเองให้ได้ และแมคอีแวน (McEwan, 1998 : 13) ที่กล่าวถึงภาวะผู้นำทางวิชาการที่มีประสิทธิผลว่าประกอบด้วย 7 องค์ประกอบดังนี้ คือ การกำหนดเป้าหมายทางวิชาการที่ชัดเจน การจัดการทีมงาน การสร้างวัฒนธรรมและบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้ การสื่อสารวิสัยทัศน์และพันธกิจของโรงเรียน การตั้งความคาดหวังที่สูงเกี่ยวกับทีมงาน การพัฒนาครูให้เป็นผู้นำ การสร้างและรักษาเจตคติที่ดีของนักเรียน ทีมงาน และผู้ปกครอง

จากความสำเร็จและความเป็นมาดังที่กล่าวข้างต้นถ้านำวิธีการพัฒนาความเป็นผู้นำทางวิชาการมาใช้พัฒนาครูอย่างเป็นระบบและเหมาะสมจะช่วยให้สถานศึกษาสามารถดำเนินกิจกรรมสนองตอบต่อนโยบายการพัฒนาการศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ ปีพุทธศักราช 2542 ได้และจากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องพบว่า มีงานวิจัยใดที่ศึกษาเกี่ยวกับการพัฒนาแนวทางการส่งเสริมความเป็นผู้นำทางวิชาการให้แก่ครู โดยตรงและเหมาะสมกับการนำไปปฏิบัติได้นั้นยังมีน้อยและยังไม่มีความชัดเจนดังนั้นผู้วิจัยจึงนำวิธีการดังกล่าวข้างต้นมาสังเคราะห์ร่วมกับแนวคิดของแมคอีแวน มาประยุกต์ใช้ให้เหมาะสมกับบริบทของเขตพื้นที่ต่าง ๆ ดังนั้นในฐานะที่ผู้วิจัยปฏิบัติงานด้านการศึกษาเห็นความจำเป็นที่จะต้องศึกษาวิจัยในเรื่องนี้ ซึ่งผลของการวิจัยจะเป็นประโยชน์แก่ผู้บริหารสถานศึกษา ครู และบุคลากรทางการศึกษารวมทั้งหน่วยงานทางการศึกษาสามารถนำการพัฒนาแนวทางการส่งเสริมความเป็นผู้นำทางวิชาการให้แก่ครูไปประยุกต์ใช้ในสถานศึกษาของตนเองได้ เพื่อให้สามารถบริหารจัดการศึกษาให้บรรลุตามเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อพัฒนาแนวทางการส่งเสริมความเป็นผู้นำทางวิชาการให้แก่ครู
2. เพื่อศึกษาความเหมาะสมของแนวทางการส่งเสริมความเป็นผู้นำทางวิชาการให้แก่ครู
3. เพื่อศึกษาความเป็นไปได้ของแนวทางการส่งเสริมความเป็นผู้นำทางวิชาการให้แก่ครู

ความสำคัญของการวิจัย

ผลการวิจัยจะช่วยให้ผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการศึกษาระดับต่าง ๆ ได้ใช้การพัฒนาแนวทางการส่งเสริมความเป็นผู้นำทางวิชาการให้แก่ครูเป็นแนวทางในการปฏิบัติงานทางด้านการศึกษา จะเป็นพื้นฐานที่จะนำไปสู่การพัฒนาตนเองและองค์กร (สมศักดิ์

ลินธูระเวชญ์. 2543 : 31) ได้กล่าวไว้ว่าปัจจัยในการดำรงชีวิตที่ทุกคนต้องแสวงหาและเพิ่มพูนความรู้อย่างต่อเนื่องตลอดเวลา ดังนั้น ระบบการศึกษาจำเป็นต้องตอบสนองต่อการทำงานในยุคปัจจุบัน การเรียนการสอนต้องส่งเสริมให้ครูและผู้เรียนเกิดความคิดสร้างสรรค์จินตนาการมากกว่าในอดีต ดังนั้นบทบาทของผู้บริหาร โรงเรียนและครูต้องเปลี่ยนแปลงไปให้ทันต่อเหตุการณ์เสมอ

ขอบเขตของการวิจัย

1. หน่วยในการวิเคราะห์

หน่วยในการวิเคราะห์ คือ คนซึ่งในการวิจัยครั้งนี้ประกอบด้วยผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 5 คน ผู้บริหารการศึกษาจำนวน 25 คน และผู้บริหารสถานศึกษาจำนวน 155 คน

2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่างเนื่องจากการวิจัยครั้งนี้มีระยะการวิจัยอยู่ 3 ชั้นในแต่ละชั้นกำหนดประชากรไว้ดังนี้

2.1 ชั้นพัฒนาแนวทางการส่งเสริมความเป็นผู้นำทางวิชาการให้แก่ครูประชากร ได้แก่ ผู้ทรงคุณวุฒิที่มีวุฒิปริญญาเอกทางการบริหารการศึกษาหรือสาขาที่เกี่ยวข้องกับการศึกษามีประสบการณ์ในหน่วยงานทางการศึกษา ไม่น้อยกว่า 5 ปี

2.2 ชั้นศึกษาความเหมาะสมของแนวทางการส่งเสริมความเป็นผู้นำทางวิชาการให้แก่ครูประชากร ได้แก่ ผู้บริหารการศึกษาที่มีวุฒิปริญญาโททางการบริหารการศึกษาหรือสาขาที่เกี่ยวข้องกับการศึกษา และมีประสบการณ์ในหน่วยงานทางการศึกษา ไม่น้อยกว่า 5 ปี

2.3 ชั้นศึกษาความเป็นไปได้ของแนวทางการส่งเสริมความเป็นผู้นำทางวิชาการให้แก่ครู ประชากร ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา

3. ตัวแปรที่ศึกษา

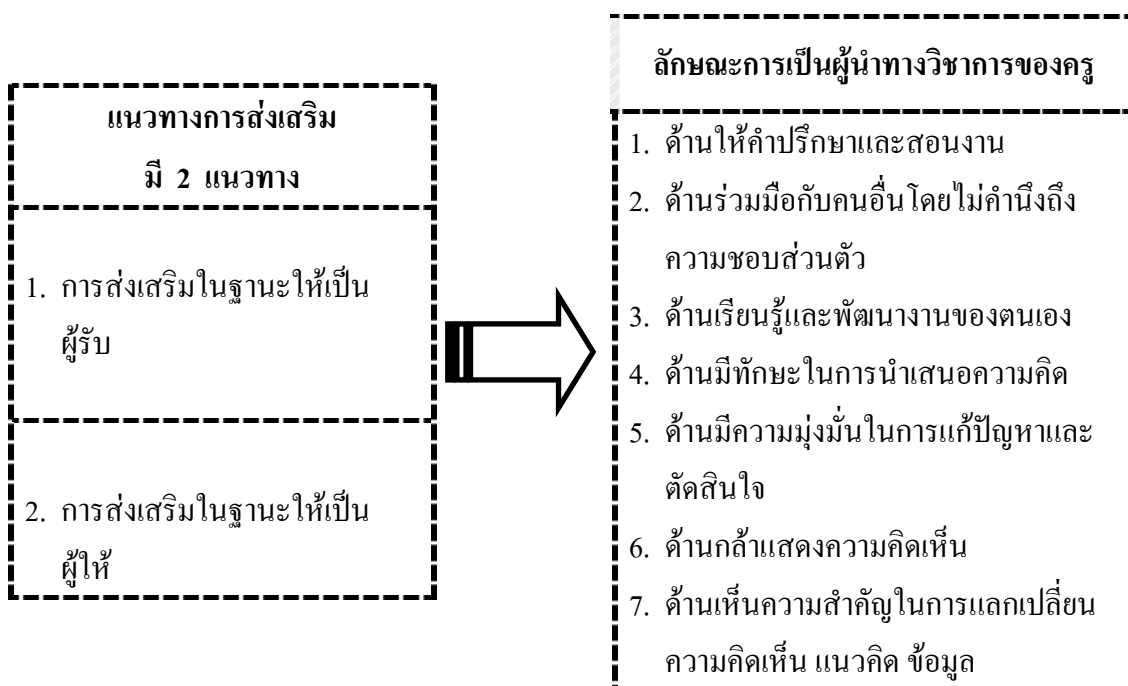
3.1 ความเหมาะสมของแนวทางการส่งเสริมความเป็นผู้นำทางวิชาการให้แก่ครู

3.2 ความเป็นไปได้ของแนวทางการส่งเสริมความเป็นผู้นำทางวิชาการให้แก่ครู

กรอบความคิดในการวิจัย

จากการศึกษาและความเป็นมาของปัญหาดังกล่าวข้างต้นนั้นประกอบการศึกษาและงานวิจัยของ แมค อีแวน (McEwan. 1998 : 13) ที่กล่าวถึงภาวะผู้นำทางวิชาการที่มีประสิทธิผลว่าประกอบด้วย 7 องค์ประกอบดังนี้ คือ การกำหนดเป้าหมายทางวิชาการที่ชัดเจน การจัดการทีมงาน การสร้างวัฒนธรรมและบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้ การสื่อสารวิสัยทัศน์และพันธกิจของโรงเรียน การตั้งความคาดหวังที่สูงเกี่ยวกับทีมงาน การพัฒนาครูให้เป็นผู้นำ การสร้างและรักษาเจตคติที่ดีของนักเรียน ทีมงาน และผู้ปกครอง จึงนำมาสู่การสังเคราะห์มาเป็นการพัฒนา

แนวทางการส่งเสริมความเป็นผู้นำทางวิชาการให้แก่ครู โดยนำมาปรับใช้กับบริบทของจังหวัดสระบุรีในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 ประกอบด้วยลักษณะการเป็นผู้นำทางวิชาการของครูทั้ง 7 ด้าน ดังนี้คือ 1) ด้านการส่งเสริมให้เป็นที่ปรึกษาและผู้สอนงานให้แก่ครู 2) ด้านการส่งเสริมให้รู้จักให้ความร่วมมือกับครูคนอื่นโดยไม่คำนึงถึงความชอบส่วนตัว 3) ด้านการส่งเสริมให้เรียนรู้และพัฒนางานของตนเอง 4) ด้านการส่งเสริมให้มีความกระตือรือร้นในการนำเสนอความคิด 5) ด้านการส่งเสริมให้มีความมุ่งมั่นในการแก้ปัญหาและตัดสินใจ 6) ด้านการส่งเสริมให้กล้าแสดงความคิดเห็นและเป็นตัวอย่างทางวิชาการกับครูคนอื่น 7) ด้านการส่งเสริมให้ครูเห็นความสำคัญในการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น แนวคิด ข้อมูล การตัดสินใจกับครูคนอื่น ๆ ด้วยความมั่นใจและแนวทางการส่งเสริมซึ่งสังเคราะห์ได้เป็น 2 แนวทางคือ 1) การส่งเสริมในฐานะให้เป็นผู้รับ และ 2) การส่งเสริมในฐานะให้เป็นผู้ให้ดังภาพประกอบ 1



ภาพประกอบ 1 กรอบความคิดเกี่ยวกับการพัฒนาแนวทางการส่งเสริมความเป็นผู้นำทางวิชาการให้แก่ครูของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2

ที่มา : สรุปมาจากแนวคิดเรื่องภาวะผู้นำทางวิชาการของ แมคอีแวน (McEwan. 1998 : 13)

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. แนวทางการพัฒนาการส่งเสริมความเป็นผู้นำทางวิชาการให้แก่ครู หมายถึง วิธีการหรือการดำเนินกิจกรรมเพื่อช่วยให้ครูมีคุณลักษณะในการเป็นผู้นำทางวิชาการ เช่น การส่งเสริมให้เป็นที่ปรึกษาและผู้สอนงานให้แก่ครู การส่งเสริมให้รู้จักให้ความร่วมมือกับครูคนอื่น โดยไม่คำนึงถึงความชอบส่วนตัว การส่งเสริมให้เรียนรู้และพัฒนางานของตนเอง การส่งเสริมให้มีทักษะในการนำเสนอความคิด การส่งเสริมให้มีความมุ่งมั่นในการแก้ปัญหาและตัดสินใจ การส่งเสริมให้กล้าแสดงความคิดเห็นและเป็นตัวอย่างทางวิชาการกับครูคนอื่นและการส่งเสริมให้ครูเห็นความสำคัญในการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น แนวคิด ข้อมูล การตัดสินใจกับครูคนอื่น ๆ ด้วยความมั่นใจโดยดำเนินการได้ใน 2 ลักษณะคือ การส่งเสริมในฐานะให้เป็นผู้รับและการส่งเสริมในฐานะให้เป็นผู้ให้

1.1 การส่งเสริมในฐานะให้เป็นผู้รับ เช่น การส่งเสริมให้ได้รับคำปรึกษา ให้ได้รับความร่วมมือ ให้ได้รับการพัฒนา ให้ได้รับการแก้ปัญหา ให้ได้รับการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น แนวคิด ข้อมูล

1.2 การส่งเสริมในฐานะให้เป็นผู้ให้ เช่น ให้เป็นที่ปรึกษาและสอนงานให้แก่ครู ให้การส่งเสริมให้เรียนรู้และพัฒนางานของตนเอง ให้การส่งเสริมให้มีทักษะในการนำเสนอความคิด ให้การส่งเสริมในการแก้ปัญหาและการตัดสินใจ ให้การส่งเสริมให้กล้าแสดงความคิดเห็นและเป็นตัวอย่างทางวิชาการ

2. ความเป็นผู้นำทางวิชาการ หมายถึง ลักษณะของครูที่ประกอบด้วย ทักษะความรู้ การแก้ปัญหาและประสบการณ์ พฤติกรรมผู้นำในการเสนอแนวความคิดและการตัดสินใจให้เหมาะสมกับสภาพการณ์ต่าง ๆ ในการปฏิบัติที่เป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้อื่น

3. ผู้บริหารการศึกษา หมายถึง ผู้ที่มีวุฒิปริญญาโททางการบริหารการศึกษาหรือสาขาที่เกี่ยวข้องกับการศึกษา และมีประสบการณ์ในหน่วยงานทางการศึกษา ไม่น้อยกว่า 5 ปี

4. ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ผู้อำนวยการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานหรือรักษาการในตำแหน่งดังกล่าวของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระบุรี เขต 2

5. ครู หมายถึง บุคลากรที่ปฏิบัติการสอนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานและบุคลากรทางการศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระบุรี เขต 2

6. ผู้ทรงคุณวุฒิ หมายถึง ผู้ที่มีวุฒิปริญญาเอกทางการบริหารการศึกษาหรือสาขาที่เกี่ยวข้องกับการศึกษา มีประสบการณ์ในหน่วยงานทางการศึกษา ไม่น้อยกว่า 5 ปี

7. เพื่อนครู หมายถึง ครูที่ปฏิบัติการสอนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษาแห่งเดียวกันหรือต่างสถานศึกษาที่สังกัดในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระบุรี เขต 2

8. ความเหมาะสมของแนวทางการส่งเสริมความเป็นผู้นำทางวิชาการให้แก่ครู หมายถึง ระดับที่มีความสอดคล้องตรงกันระหว่างแนวทางกับสภาพแวดล้อมทาง เศรษฐกิจ สังคม ศาสนา วัฒนธรรมและเทคโนโลยีของจังหวัดสระบุรี ตามความคิดเห็นของผู้บริหารการศึกษาซึ่งสอบวัดได้ด้วยแบบสอบถามประมาณค่า 5 ระดับที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น

9. ความเป็นไปได้ของแนวทางการส่งเสริมความเป็นผู้นำทางวิชาการให้แก่ครู หมายถึง ระดับของความเป็นไปได้ที่จะนำแนวทางไปปฏิบัติได้ภายใต้ศักยภาพความพร้อมที่สถานศึกษามีอยู่ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งสอบวัดแบบสอบถามประมาณค่า 5 ระดับ ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น

10. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 หมายถึง หน่วยงานที่กำกับติดตามและช่วยเหลือทางด้านจัดการศึกษาในจังหวัดสระบุรีโดยการแบ่งพื้นที่เป็นเขตการศึกษา กำกับดูแลใน 5 อำเภอของจังหวัดสระบุรี คือ อำเภอแก่งคอย อำเภอวิหารแดง อำเภอหนองแค อำเภอมวกเหล็ก อำเภอวังม่วง ตั้งอยู่เลขที่ 313 หมู่ 11 ถนนมิตรภาพ ตำบลบ้านป่า อำเภอแก่งคอย จังหวัดสระบุรี

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ได้แนวทางการส่งเสริมความเป็นผู้นำทางวิชาการให้แก่ครูสามารถนำไปใช้ในการพัฒนาตนเองให้มีความก้าวหน้าในทางวิชาชีพและเกิดประโยชน์ต่อนักเรียน
2. ผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานมีแนวทางการส่งเสริมความเป็นผู้นำทางวิชาการให้แก่ครู และสามารถประยุกต์ใช้ในสถานศึกษาของตนเองได้อย่างมีประสิทธิภาพและส่งผลต่อการเรียนการสอนที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลกับตัวครูและนักเรียน