

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการวิจัยเรื่องการพัฒนาแนวทางการส่งเสริมความเป็นผู้นำทางวิชาการให้แก่ครูของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระบุรี เขต 2 ครั้งนี้ ผู้วิจัยค้นคว้าเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยมีสาระสำคัญดังหัวข้อต่อไปนี้

1. แนวคิดเกี่ยวกับความเป็นผู้นำทางวิชาการ
 - 1.1 ความหมายของภาวะผู้นำและภาวะผู้นำทางวิชาการ
 - 1.2 ความสำคัญของความเป็นผู้นำทางวิชาการ
 - 1.3 องค์ประกอบของภาวะผู้นำทางวิชาการ
 - 1.4 พฤติกรรมของความเป็นผู้นำทางวิชาการ
2. แนวคิดเกี่ยวกับแนวทางการส่งเสริมความเป็นผู้นำทางวิชาการให้แก่ครู
 - 2.1 ความหมายของแนวทางการส่งเสริมความเป็นผู้นำให้แก่ครู
 - 2.2 การพัฒนาแนวทางการส่งเสริมความเป็นผู้นำให้แก่ครู
3. สภาพปัจจุบันและปัญหาเกี่ยวกับความเป็นผู้นำทางวิชาการของครู
 - 3.1 สภาพปัจจุบันในการจัดการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระบุรี เขต 2
 - 3.2 ปัญหาในการจัดการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระบุรี เขต 2
 - 3.3 แบบสัมภาษณ์เพื่อการวิจัยเรื่องสภาพปัจจุบันและปัญหาเกี่ยวกับความเป็นผู้นำทางวิชาการของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระบุรี เขต 2
4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
5. สรุปผลการทบทวนเอกสารและงานวิจัย

1. แนวคิดเกี่ยวกับความเป็นผู้นำทางวิชาการของครู

1.1 ความหมายของภาวะผู้นำและภาวะผู้นำทางวิชาการ

ในปัจจุบันมีความพยายามที่จะมองภาวะผู้นำในแง่ 1) การให้ความหมาย (Meanings) และ 2) ค่านิยม ดังเช่น อธิบายถึงผู้นำที่มีประสิทธิผลว่าหมายถึง ผู้ที่มีความสามารถในการทำกิจกรรมที่มีความหมาย โดยมีใจเพื่อเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมผู้อื่น แต่เพื่อให้ผู้อื่นเข้าใจเหตุผลในสิ่งที่เขากำลังปฏิบัติ ตัวอย่างการใช้ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในลักษณะนี้ ได้แก่ การที่ผู้บริหารสถานศึกษาพยายามสร้างความชัดเจนว่ากิจกรรมต่างๆ ที่เกิดขึ้นในสถานศึกษามีความหมายว่าอย่างไร โดยการแจ้งให้ครูทราบหรือตอบคำถามของครู เช่น เป้าประสงค์ของโรงเรียน ได้แก่

อะไรบ้าง ครูจะต้องทำงานร่วมกับเด็กอย่างไรจึงจะตอบสนองเป้าประสงค์เหล่านั้น โรงเรียนควรที่จะสัมพันธ์กับชุมชนอย่างไรบ้าง เป็นต้น

พรนพ พุกกะพันธุ์ (2544 : 1 – 8) ให้ความหมายว่า คำนี้มีความหมายตรงกับคำในภาษาอังกฤษว่า Leadership เรียกอีกอย่างหนึ่งว่า ภาวะผู้นำ ซึ่งหมายถึงความสามารถของบุคคลที่สามารถนำให้คนอื่นทำตาม หรือทำให้คนอื่นเชื่อมั่นในตัวเอง คุณสมบัติสูงสุดของความเป็นผู้นำคือ ความรับผิดชอบในการทำงานให้สำเร็จ

กรีนฟิลด์ (Greenfield. 1989 : 20) ได้อธิบายเกี่ยวกับภาวะผู้นำว่า หมายถึง ความพยายามอย่างจริงจังของบุคคลในการสร้างโลกสังคม (Social world) สำหรับผู้อื่น ผู้นำจะพยายามผูกมัดให้ผู้อื่นเข้ากับค่านิยมที่ผู้นำเห็นว่าเหมาะสม องค์การจึงจะเกิดขึ้นจากการรวมตัวกันของบุคคลที่มีค่านิยมดังกล่าว จากทัศนะนั้นจะเห็นได้ว่า กรีนฟิลด์ทำทนายให้มองภาวะผู้นำที่แตกต่างออกไปจากมุมมองดั้งเดิมที่ผ่านมา ยกตัวอย่างเช่น การประชุมเกี่ยวกับ “นโยบายด้านการรักษาวิสัยของโรงเรียน” สามารถวิเคราะห์กิจกรรมที่เกิดขึ้นได้ดังนี้ การถกประเด็นเป็นการต่อสู้หรือแข่งขันกันระหว่างค่านิยมที่สะท้อนความเชื่อที่แตกต่างกันเกี่ยวกับ “อะไรคือสิ่งที่ควรจะเป็น” บุคคลที่เป็นตัวแทนของค่านิยมแต่ละชุดต่างก็เป็น “ผู้นำ” ในการถกประเด็นผลลัพธ์จากการถกประเด็นคือ ถ้อยคำที่เป็นนโยบายในชั้นแรกผู้บริหารสถานศึกษามีสถานะเป็น “ผู้นำ” ในการประชุม ครั้นเมื่อมีการตัดสินใจนโยบายแล้วผู้บริหารสถานศึกษาจะกลายเป็น “ผู้นำ” ในขั้นอื่น การประกาศนโยบายให้ผู้ปกครองและนักเรียนทราบ เป็นการประกาศค่านิยมของโรงเรียนและเป็นการพยายามที่จะผูกมัดให้ทุกคนพยายามทำตามนโยบายดังกล่าว

คูบิน (Dubin) (ประสิทธิ์ เขียวศรี และคณะ. 2548 : 11) เห็นว่า ภาวะผู้นำนั้นหมายถึง การใช้อำนาจหน้าที่และการตัดสินใจ ส่วน ฟิวดเลอร์ (Fiedler) (ประสิทธิ์ เขียวศรี และคณะ. 2548 : 11) ให้ความหมายของผู้นำว่า ผู้นำ หมายถึง บุคคลในกลุ่มที่ได้รับมอบหมายให้ทำหน้าที่ในการสั่งการ และประสานการทำงานของกลุ่ม

สตอกคิลล์ (Stogdill) (ประสิทธิ์ เขียวศรี และคณะ. 2548 : 11) เห็นว่า ภาวะผู้นำคือ กระบวนการใช้อิทธิพลต่อกลุ่มที่จัดตั้งขึ้นเพื่อที่จะกำหนดเป้าหมายและปฏิบัติงานจนบรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ ดังนั้นเมื่อนำแนวคิดของนักวิชาการทั้ง 2 ท่านมารวมกัน

คูบินและสตอกคิลล์ (Dubin & Stogdill) (ประสิทธิ์ เขียวศรี และคณะ. 2548 : 11) อาจได้ความหมายภาวะผู้นำ โดยสรุปเป็นดังนี้คือ บุคคลที่ไม่มีอำนาจหน้าที่ตามตำแหน่งที่เป็นทางการก็สามารถที่จะมีและใช้ภาวะผู้นำได้ โดยอาศัยแหล่งของอำนาจ หรืออิทธิพลจากความเชี่ยวชาญ ความสามารถในการให้รางวัลหรือผลประโยชน์ ความสามารถในการลงโทษ คุณสมบัติส่วนตัวที่

เป็นที่ชื่นชอบหรือเป็นที่นับถือ เป็นต้น ภาวะผู้นำในลักษณะนี้สามารถเกิดขึ้นได้ในหลายบริบทในหลายโรงเรียนและอาจเกี่ยวข้องกับบุคคลอื่น ๆ ไม่เฉพาะกลุ่มผู้บริหารและครูเท่านั้น

ลิปแฮม (Lipham) (ประสิทธิ์ เจียวศรี และคณะ. 2548 : 12) มองภาวะผู้นำในเชิงเปลี่ยนแปลงโดยเห็นว่า ภาวะผู้นำคือ การริเริ่มโครงสร้างหรือวิธีการใหม่ เพื่อบรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายขององค์กรซึ่งถ้าหากมองในมุมนี้เราจะพบว่าผู้บริหารสถานศึกษาไม่ใช่ผู้นำในทุกเรื่อง โดยเฉพาะถ้ากิจกรรมนั้น ๆ เป็นลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติอยู่เป็นประจำที่ต้องการการบริหารจัดการมากกว่าการใช้ภาวะผู้นำ

สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำก็คือ ผู้ที่สามารถทำกิจกรรมหรือนำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงกับผู้อื่นในด้านของความคิดและพฤติกรรมรวมทั้งค่านิยมหรือแม้แต่ทัศนคติ ด้วยการสร้างความเชื่อมั่นให้บุคคลเกิดความเชื่อถือในตัวเขา หรืออาจใช้อำนาจในการสั่งการ กระทำให้ดูเป็นตัวอย่าง เพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์และสามารถอยู่ร่วมกันในกลุ่มหรือองค์กรเดียวกันได้

สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2543 : 1) กล่าวว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการ หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาในการนำบุคลากรในสถานศึกษาให้ร่วมมือปฏิบัติงานจนบรรลุเป้าหมายของสถานศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ

ราชบัณฑิตยสถาน (2546 : 578,737, 821) ความหมายของภาวะผู้นำทางวิชาการตามรากศัพท์พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถานไม่ได้บัญญัติคำว่า “ภาวะผู้นำ” ไว้โดยตรงแต่ได้มีการบัญญัติความหมายของคำไว้ คือ คำว่า ภาวะ คำว่า ผู้ คำว่า นำไว้ดังนี้ คำว่า ภาวะ หมายถึง ความเป็น ความปรากฏ คำว่า ผู้ หมายถึง คำที่ใช้แทนบุคคล คำว่า นำ หมายถึง ไปข้างหน้า เริ่มต้น โดยมีผู้อื่นหรือสิ่งอื่นตาม เมื่อนำเอาความหมายของคำทั้งหมดที่ได้มารวมความแล้ว ภาวะผู้นำจึงมีความหมายว่า ความเป็นบุคคลที่เริ่มต้นดำเนินงาน โดยมีผู้อื่นทำตาม

พจนานุกรมฉบับภาษาอังกฤษ (New Webster' Dictionary of the English Language. 1981 : 851) ให้ความหมายของภาวะผู้นำทางวิชาการ (Leadership) หมายถึงตำแหน่งของผู้นำหน้าที่ของผู้นำหรือการชี้นำของผู้นำ และความสามารถในการนำของผู้นำ

ประเวศ วะสี (2540 : 58) กล่าวว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการ หมายถึง ความเป็นผู้ทรงปัญญาและตั้งมั่นอยู่ในความถูกต้อง สามารถก่อให้เกิดความก้าวหน้าและความเป็นกลุ่มเป็นก้อนทางวิชาการในสาขาที่ทำงานอยู่ ลักษณะผู้นำทางวิชาการเป็นเช่นเดียวกับผู้นำตามธรรมชาติ คือ ฉลาดเห็นแก่ส่วนรวม ติดต่อสื่อสารรู้เรื่องและเป็นที่ยอมรับของสังคม

ธิดาวลัย เสดะจันทร์ (2541 : 22) ให้ความหมายว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการ หมายถึง การกระทำหรือกิริยาท่าทางที่ผู้นำแสดงออกถึงความสามารถในการพัฒนางานด้านวิชาการ โดยการคิดริเริ่มนำทางให้เกิดแนวคิดใหม่หรือให้การสนับสนุนและส่งเสริมการปฏิบัติงานของครูเพื่อ

ปรับปรุงการปฏิบัติงานของครูในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน และพัฒนาการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นซึ่งผู้ร่วมงานสามารถรับรู้และสังเกตเห็นการกระทำนั้นได้อย่างชัดเจน

วารินทร์ วัฒนกุลเจริญ (2543 : 35) ให้ความหมายของภาวะผู้นำทางวิชาการว่าเป็นการกระทำอย่างตั้งใจ ที่มีจุดมุ่งหมายที่จะพัฒนาสภาพการทำงานที่น่าพอใจ และมีประสิทธิภาพสำหรับครูรวมทั้งสร้างบรรยากาศแห่งการเรียนรู้ที่น่าพอใจและมีประสิทธิภาพต่อนักเรียน

กันทิวิ แก้วแปง และคณะ (2544 : 7) กล่าวว่าภาวะผู้นำทางวิชาการ หมายถึง พฤติกรรมการกระทำหรือท่าทีที่ผู้บริหาร โรงเรียนแสดงออกถึงความสามารถในการนำกลุ่มที่เกี่ยวข้องกับงานวิชาการ

ถวิล มาตรเลี่ยม (2544 : 106) กล่าวถึงภาวะผู้นำทางวิชาการ หมายถึง การที่ผู้บริหาร โรงเรียนหรือผู้ที่ได้รับมอบหมายดำเนินการใด ๆ ที่ส่งเสริมความก้าวหน้าในการเรียนรู้ของนักเรียน กล่าวคือ เป็นการตั้งใจที่จะพัฒนาผลผลิต (นักเรียน) และสร้างความพึงพอใจให้กับครู อาจารย์ ในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนและนักเรียนได้เรียนรู้ตามที่ต้องการ

อรพร อุณากรสวัสดิ์ (2546 : 13) กล่าวว่าภาวะผู้นำทางวิชาการ หมายถึง พฤติกรรมการกระทำท่าทีที่ผู้บริหาร ได้แสดงออกถึงความสามารถในการนำกลุ่ม ซึ่งผู้ร่วมงานสามารถสังเกตเห็นได้ในการบริหารกิจกรรมทุกชนิดของโรงเรียนที่เกี่ยวข้องจากการปรับปรุงพัฒนาและส่งเสริมการเรียนการสอนให้ได้ผลดี

วรรณภา นาทันริบ (2548 : 22) กล่าวว่าภาวะผู้นำทางวิชาการ หมายถึง ความสามารถของผู้บริหาร โรงเรียนในการนำความรู้ ทักษะ ตลอดจนเทคนิคต่าง ๆ มาใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อการดำเนินงานวิชาการ โดยมุ่งเน้นการเรียนการสอนที่มีประสิทธิภาพจนนำไปสู่การบรรลุตามเป้าหมายที่ตั้งไว้

เชล (Chell. 2001 : 16) ได้กล่าวถึง ผู้นำทางวิชาการว่าต้องมีการเปลี่ยนแปลง คือ การสร้างความสัมพันธ์การวินิจฉัยปัญหา การหาทรัพยากรที่ตรงกับกรณี การเลือกวิธีการแก้ปัญหา การได้รับการยอมรับซึ่งจะทำให้เกิด การเปลี่ยนแปลงอย่างมีประสิทธิภาพและทำให้มีการปรับปรุงตัวเอง ทั้งหมดนี้เป็นการส่งเสริมการแก้ปัญหาาร่วมกันของผู้นำ ทางวิชาการเพื่อที่จะทำให้มีการเปลี่ยนแปลงตามที่ตั้งใจและจำเป็น

คูเปอร์ (Cooper. 1989 : 11) ได้เสนอแบบอย่างของการสร้างบรรยากาศทางวิชาการที่เตรียมไว้สำหรับการเรียนและการทำงานร่วมกับผู้อื่นคือ นักเรียน ครู และผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องรวมทั้งผู้ปกครองเพื่อที่จะทำให้คุณภาพการเรียนการสอนดีขึ้น และสิ่งเหล่านั้นเป็นมูลฐานสำหรับการมีส่วนร่วมในการเป็นผู้นำทางวิชาการ บทบาทของการเป็นผู้นำทางวิชาการคงอยู่ในธรรมชาติของความสำเร็จของโรงเรียน

แมคอีแวน (McEvan. 1998 : 10) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำทางวิชาการว่า หมายถึง ประสบการณ์ทางการฝึกปฏิบัติเป็นสิ่งที่สำคัญ การเป็นผู้นำทางวิชาการผู้ใดที่ไม่สามารถที่จะถูกฝึกให้เป็นผู้นำทางวิชาการได้ แต่โดยแนวทางการทำงานและประสบการณ์ การเรียนรู้จากการปฏิบัติงานจะทำให้ผู้นั้นสามารถที่จะพัฒนาให้เป็นผู้นำทางวิชาการได้และยังกล่าวอีกว่าอุปสรรคที่แท้จริงในการที่จะเป็นผู้นำทางวิชาการ คือ การขาดการสนับสนุนจากผู้ดูแล คณะผู้บริหารและชุมชน ดังนั้นการเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการถือเป็นเรื่องที่สำคัญที่ควรจะได้ฝึกฝนและพัฒนาตนเองให้มีภาวะผู้นำทางวิชาการจนสามารถปฏิบัติงานตามภารกิจอย่างมีประสิทธิภาพและเป็นที่ยอมรับของผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องของชุมชนและสังคมต่อไปในยุคต่อมา ได้มีผู้พยายามนิยามให้ความหมายของภาวะผู้นำในเชิงลึกลงไปกว่า 1) องค์กร 2) กิจกรรมต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดเป้าหมาย และ 3) การปฏิบัติงานให้บรรลุตามเป้าหมายที่กำหนด

แฟลต (Flath. 1990 : 19 – 20) ได้รวบรวมความหมายของคำว่าภาวะผู้นำทางวิชาการไว้ดังนี้

1. ภาวะผู้นำทางการศึกษาเป็นความริเริ่มที่แสดงถึงความพยายามหรือการดูแลเพื่อปกป้องรักษาหรือสนับสนุนประเพณีทางการศึกษาในโรงเรียน ในขณะที่ภาวะผู้นำทางวิชาการเป็นแขนงพิเศษของภาวะผู้นำทางการศึกษาที่เน้นหลักสูตรการเรียนการสอน
2. ผู้นำทางวิชาการ คือ ผู้บริหารซึ่งให้ความสำคัญกับความก้าวหน้าของการเรียนการสอน อำนวยความสะดวกให้กับครู นักเรียนและหลักสูตร
3. บทบาทของผู้นำทางวิชาการ คือ การเปลี่ยนแปลงนโยบายของโรงเรียน ทีมงานและนักเรียน ให้เหมาะสมกับหลักสูตรเพื่อคุณภาพสูงสุดของการเรียนการสอน

เดอบิวอยส์ (Debevois. 1984 : 10) กล่าวว่าความเป็นผู้นำทางวิชาการ คือ การกระทำต่าง ๆ ของผู้บริหารที่แสดงออกหรือมอบหมายให้ผู้อื่นกระทำในทางที่จะส่งเสริมความก้าวหน้าด้านการเรียนรู้ของนักเรียน

กรีนฟิลด์ (Greenfield. 1989 : 21) กล่าวว่า ความเป็นผู้นำทางวิชาการ คือ การกระทำที่ผู้บริหารปฏิบัติด้วยความตั้งใจ เพื่อที่จะพัฒนาสภาพการทำงานที่น่าพอใจและมีประสิทธิภาพสำหรับครูรวมทั้งการสร้างบรรยากาศแห่งการเรียนรู้ที่น่าพอใจอันจะส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนในที่สุด

แมค อีแวน (McEwan. 1989 : 7) ได้กล่าวว่าภาวะผู้นำทางวิชาการ คือ การสร้างบรรยากาศซึ่งผู้บริหาร คณะครู นักเรียน ผู้ปกครองนักเรียน และกรรมการโรงเรียนซึ่งสามารถทำงานร่วมกันในอันที่จะทำให้งานการศึกษาประสบผลสำเร็จ

สถาบันผู้นำแห่งดาโกต้า (North Dakota Lead Center. 2001 : Website) ได้กล่าวถึงภาวะผู้นำทางวิชาการที่มีประสิทธิภาพว่า มีความหมายได้มากกว่าการนิเทศกระบวนการเรียนการสอน ภาวะผู้นำทางวิชาการจะต้องครอบคลุมทักษะการวางแผน การพัฒนา การทำให้เป็นผลสำเร็จ และการวัดผลที่เหมาะสมเพื่อสนับสนุนคุณภาพการเรียนรู้ภายในโรงเรียน

ฮอร์นบาย (Hornby. 1993 : 708) ให้ความหมายของภาวะผู้นำทางวิชาการ หมายถึง ความเป็นผู้นำ ความสามารถในการนำ และกลุ่มของผู้นำ

สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการ ผู้นำทางวิชาการที่มีประสิทธิภาพว่า มีความหมายได้มากกว่าการนิเทศกระบวนการเรียนการสอนภาวะผู้นำทางวิชาการจะต้องครอบคลุมทักษะการวางแผน การพัฒนา การทำให้เป็นผลสำเร็จ การวัดผลที่เหมาะสมเพื่อสนับสนุนคุณภาพการเรียนรู้ภายในโรงเรียนและพฤติกรรมแสดงออกที่จะส่งเสริมและพัฒนาสภาพการทำงาน ด้านการศึกษาที่ก่อให้เกิดการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงในสถานศึกษาเพื่อสร้างบรรยากาศแห่งการเรียนรู้ที่น่าพอใจและส่งผลกระทบต่อผลการเรียนของนักเรียนในที่สุด

1.2 ความสำคัญของความเป็นผู้นำทางวิชาการ

ตั้งแต่ พ.ศ. 2542 เป็นต้นมานับเป็นยุคปฏิรูปการศึกษาที่มีการเปลี่ยนแปลงมากที่สุด เป็นการปฏิรูปการศึกษาไทยครั้งยิ่งใหญ่ในรอบร้อยปี ประเทศไทยมีการประกาศใช้พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 เป็นกฎหมายแม่บทในการบริหารและจัดการศึกษาเพื่อเปลี่ยนแปลงการศึกษาสู่มาตรฐานระดับชาติ หัวใจสำคัญของการปฏิรูปการศึกษา คือการปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้ ครูนับเป็นกุญแจสำคัญที่จะนำไปสู่ความสำเร็จ หากครูมีคุณภาพและศักยภาพสูง จะทำให้การจัดการกระบวนการเรียนรู้เป็นไปอย่างมีคุณภาพ ทำให้ผู้เรียนเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ สามารถพึ่งตัวเองอันจะเป็นประโยชน์ต่อประเทศชาติต่อไป พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ได้กำหนดแนวทางการศึกษาโดยยึดหลักผู้เรียนเป็นศูนย์กลางการเรียนรู้ และเน้นความสำคัญของความรู้คุณธรรม กระบวนการเรียนรู้และบูรณาการตามเหมาะสม การจัดการศึกษายุคใหม่ จึงต้องปรับเปลี่ยนการเรียนการสอน ครูต้องเปลี่ยนบทบาทเป็นผู้ประสานการเรียนรู้ เพราะครูเป็นบุคคลสำคัญที่จะทำให้การปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้บังเกิดผล ดังนั้นจึงต้องมีการพัฒนาครูอย่างต่อเนื่อง และสอดคล้องกับเป้าหมายของการปฏิรูปการศึกษา นอกจากนี้คุณภาพของการศึกษาโดยรวมย่อมขึ้นอยู่กับคุณภาพของครู ด้วยเหตุนี้การพัฒนาครูให้ก้าวหน้าทางวิชาการ จึงมีความสำคัญต่อการศึกษานอกจากนี้อาชีพครูนับเป็นอาชีพที่สังคมให้ความสนใจมาก ปัจจุบันพบว่าประเด็นปัญหาที่พบในครูส่วนใหญ่ที่ทำให้สังคมขาดความเชื่อถือในครูได้แก่ ครูขาดคุณภาพ ครูไม่สามารถจัดการเรียนได้อย่างมีคุณภาพ ทำให้นักเรียนขาดพัฒนาการด้านความคิดอีกทั้งครูยังหันเหไปหารายได้พิเศษทางอื่นทำให้คุณภาพและการเอาใจใส่การสอนตามหน้าที่ลดหย่อนลง รวมทั้งการเป็น

ต้นแบบความประพฤติที่ดี ความมีคุณธรรมและจริยธรรมของครู ได้ถูกสังคมวิพากษ์วิจารณ์เสมอมา และในส่วนตัวครูก็เกิดความเบื่อหน่าย แม้จะมีความรักในงานแต่ก็ไม่สามารถทำงานให้มีประสิทธิภาพได้ (อัศศิริ ธรรมโชติ และ วรภัทร ชัยเลิศ. 2543 : 23)

กระทรวงศึกษาธิการ (2542 : 16 - 17) กล่าวถึง ความสำคัญ และความจำเป็นในการ ส่งเสริมความเป็นผู้นำทางวิชาการให้แก่ครู

อันดับที่ 1 บุคลากรทางการศึกษา ควรมีคุณภาพและจรรยาบรรณ ใส่ใจนักเรียนมากขึ้น

อันดับที่ 2 หลักสูตรและการเรียนการสอน ควรมีมาตรฐานทัดเทียมกัน

สรุปการส่งเสริมความเป็นผู้นำทางวิชาการให้แก่ครูมีความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่ง เนื่องจากที่ผ่านมา บทบาทของครูมักได้รับการวิพากษ์วิจารณ์อยู่เสมอในเรื่องคุณภาพการจัดการเรียนการสอน ตลอดจนความมีคุณธรรมและจริยธรรม และการมีจิตสำนึกในความเป็นครู นอกจากนั้นการจัดการของภาครัฐยังไม่สอดคล้องกับความเป็นจริง จึงทำให้ภาพรวมของครูไทยยังไม่ได้มาตรฐาน ส่งผลให้การพัฒนากำลังคนของประเทศขาดประสิทธิภาพ ปัจจุบันภาครัฐได้ให้ความสำคัญกับการพัฒนาคุณภาพคน โดยกำหนดไว้ในแผนพัฒนาเศรษฐกิจ และสังคมแห่งชาติ และมีการตรากฎหมายหลายฉบับที่เกี่ยวข้องกับเรื่องการศึกษา โดยเฉพาะ พระราชบัญญัติการศึกษา แห่งชาติ พ.ศ. 2542 นับเป็นกฎหมายฉบับแรกที่ทำให้ให้ความสำคัญกับการปฏิรูปการศึกษามากที่สุด และครูเป็นบุคลากรสำคัญในการดำเนินการปฏิรูปการเรียนรู้ ซึ่งถือเป็นหัวใจสำคัญของการปฏิรูป การศึกษา การปฏิรูปการศึกษาจะสำเร็จตามเป้าหมายหรือไม่ ครูเป็นผู้มีบทบาทสำคัญในการ ผลักดันการดำเนินการครั้งนี้ ดังนั้นจึงมีความจำเป็นต้องพัฒนาครูให้เข้าใจในบทบาทใหม่ ตลอดจน มีความรู้ ความสามารถ มีความตระหนัก สำนึกและรับผิดชอบต่อการจัดการศึกษา ได้อย่างมีคุณภาพ เพื่อให้สอดคล้องกับนโยบายปฏิรูปการศึกษาที่กำหนดไว้ได้มีผู้กล่าวถึงความสำคัญของผู้นำทาง วิชาการไว้ดังนี้

รุ่ง แก้วแดง (2543 : 27) กล่าวถึงความสำคัญของภาวะผู้นำทางวิชาการว่า ผู้บริหาร สถานศึกษายุคใหม่จะต้องมีความเป็นผู้นำทางวิชาการที่เข้มแข็งเพื่อปฏิบัติการบริหารการศึกษาไปสู่ การมีประสิทธิภาพ โดยการเสริมพลังผู้บริหารให้มีโอกาสใช้ความเป็นผู้นำอย่างเต็มประสิทธิภาพ และทุ่มเทให้กับงานการบริหาร โรงเรียนเป็นหลักจะส่งผลให้เกิดความสัมพันธ์กันของผู้บริหาร ครู และนักเรียนจะมีมากขึ้นด้วย ภาวะผู้นำทางวิชาการมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการเรียนการสอน

ไฟน์ดลีย์ (Findley. 1992 : 102) พบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารมีผลต่อ ประสิทธิภาพภายในโรงเรียน เดวิส และโทมัส (ถวิล มาตรฐาน. 2544 : 109 ; อ้างอิงจาก Davis & Tomas. 1989. **Effective School and Effective Teacher.** p.12) พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนสามารถ สร้างบรรยากาศทางวิชาการ พัฒนากระบวนการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนของครู อาจารย์ เพื่อ

พัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนให้สูงขึ้นได้ ในงานวิจัยยังพบว่าผู้บริหารที่ประสบผลสำเร็จสร้างความเป็นเลิศทางวิชาการจะต้องแสดงภาวะผู้นำทางวิชาการให้เป็นที่ปรากฏชัดเจน

ฟูลแลน (Fullan. 2005 : 156) พบว่าโรงเรียนที่ดำเนินการโดยผู้บริหารเป็นผู้นำทางวิชาการที่เข้มแข็งจะมีผลสัมฤทธิ์ทางคณิตศาสตร์และการอ่านมากกว่าโรงเรียนที่มีการดำเนินการโดยผู้นำทางวิชาการธรรมดาและอ่อนแอ ดังนั้นการสร้างบรรยากาศการเรียนรู้จึงเป็นตัวกำหนดความมีประสิทธิภาพของนักเรียนอย่างชัดเจน จากแนวคิดของนักวิชาการได้กล่าวถึงความสำคัญและความจำเป็นของภาวะผู้นำทางวิชาการที่สอดคล้องกัน คือ ภาวะผู้นำทางวิชาการมีอิทธิพลต่อคุณภาพการสอนของครูและนำมาซึ่งความมีประสิทธิภาพของโรงเรียนและผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน

บลูม (Blum. 1984 : 18) กล่าวว่า โดยทั่วไปแล้วบรรยากาศหรือวัฒนธรรมองค์การจะเกี่ยวข้องกับ ค่านิยม กฎระเบียบ เป้าหมาย อุดมการณ์และมโนทัศน์ต่อองค์การ องค์ประกอบเหล่านี้ จะเป็นเสมือน “กาว” ผูกพลังศักยภาพให้ยึดโยงเป็นหนึ่งเดียว เพื่อสร้างบรรยากาศทางวิชาการซึ่งหมายถึง การที่ผู้บริหาร คณะครู อาจารย์ นักเรียน ตระหนักถึงผลสัมฤทธิ์ทางการสอนและผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน จากรายงานผลการวิจัยพบว่าผู้บริหารที่ประสบผลนั้น จะมีความเชื่อและเน้นให้ครู อาจารย์ ได้ตระหนักว่าการเรียนรู้เป็นสิ่งที่สำคัญที่สุดสำหรับนักเรียน เชื่อว่านักเรียนทุกคนสามารถเรียนรู้ได้

สรุปได้ว่า ความสำคัญผู้นำทางวิชาการ หมายถึง ภาวะผู้นำทางวิชาการมีอิทธิพลต่อคุณภาพการสอนของครูและนำมาซึ่งความมีประสิทธิภาพของโรงเรียนและผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน

1.3 องค์ประกอบของภาวะผู้นำทางวิชาการ

เวเบอร์ (Weber. 1989 : 12) ได้จำแนกองค์ประกอบของภาวะผู้นำทางวิชาการออกเป็น 5 องค์ประกอบ คือ

1. การกำหนดพันธกิจของโรงเรียน (Defining school mission)
2. การส่งเสริมบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้ (Promoting positive learning climate)
3. การสังเกตและให้ข้อมูลย้อนกลับแก่ครู (Observing and giving feedback to teachers)
4. การจัดการเกี่ยวกับหลักสูตรและการสอน (Managing curriculum and instruction)
5. การประเมินผล โปรแกรมการสอน (Assessing the instructional program)

โครเซ (Kroeze. 1989 : 6) ค้นพบเกี่ยวกับองค์ประกอบของภาวะผู้นำทางวิชาการที่มีคุณภาพ ประการดังนี้

1. การให้ความสำคัญกับเป้าหมายโดยการตั้งเป้าหมายทางวิชาการตั้งความหวังเกี่ยวกับคุณภาพของผู้เรียนไว้สูง
2. การจัดการองค์กรและการประสานงานมีการทำงานเพื่อควมมีประสิทธิภาพและความมีประสิทธิภาพสูงสุด
3. ความสามารถและความสุขุมรอบคอบในการตัดสินใจ มีแหล่งข้อมูลที่น่าเชื่อถือและไว้วางใจได้ สร้างทางเลือกที่หลากหลาย ช่วยเหลือและอำนวยความสะดวกในการประปรุงโปรแกรมการเรียนการสอน
4. ความมีมนุษยสัมพันธ์ ผู้นำทางวิชาการที่มีคุณภาพมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีกับทีมงาน ผู้ปกครอง ชุมชนและนักเรียน

รูทเธอร์ฟอร์ด (Rutherford. 1987 : 67 - 71) ได้ศึกษาพบว่าองค์ประกอบของภาวะผู้นำทางวิชาการที่มีคุณภาพมี 5 ประการคือ

1. มีวิสัยทัศน์ ทำงานไปสู่เป้าหมายเน้นความก้าวหน้าที่ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน
2. การประสานงานหลักสูตร การเรียนการสอน การประเมินผลที่เปลี่ยนแปลงวิสัยทัศน์ไปสู่การปฏิบัติงานเป็นทีม ให้ความสำคัญกับเป้าหมายของโรงเรียนอย่างเต็มที่
3. สร้างภาวะแวดล้อมที่สนับสนุนบรรยากาศการเรียนรูู้
4. มีความรู้เกี่ยวกับความเป็นไปในโรงเรียน มีความรู้ดีเกี่ยวกับวิธีการที่ครูและนักเรียนปฏิบัติ
5. ปฏิบัติงานโดยใช้ความรู้ มีความยืดหยุ่นต่อความแตกต่างของรูปแบบและกลยุทธ์ในการสอนของครูแต่ละคน เข้าแทรกแซงก้าวท้าวเท่าที่จำเป็น

เดวิส และ โทมัส (Davis & Thomas. 1987 : 25 – 28) ได้กำหนดองค์ประกอบของภาวะผู้นำทางวิชาการไว้ 8 ประการ คือ

1. การกระตุ้นให้ครูตระหนักและเห็นด้วยในการพัฒนาโรงเรียนและคาดหวังในผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่สูงขึ้น
2. การมีบทบาทสำคัญในการใช้กลยุทธ์เพื่อปรับปรุงงานด้านวิชาการ
3. การสร้างสิ่งจูงใจให้ครูและใช้ระบบการให้รางวัลที่สนับสนุนงานวิชาการ
4. การติดตามดูแลความก้าวหน้าด้านวิชาการ
5. การใช้ทรัพยากรบุคคลและวัสดุอย่างสร้างสรรค์
6. การสร้างสภาพแวดล้อมในโรงเรียนให้ปลอดภัยและเป็นระเบียบ
7. การติดตามดูแลและการปฏิบัติการสอนของครู
8. การสังเกตการสอนของครูและการให้ข้อมูลย้อนกลับ

แบมเบอก และ แอนดริวส์ (Bamburg & Andrews. 1990 : 29) ได้ศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการที่มีประสิทธิผล พบว่าประกอบด้วยองค์ประกอบดังต่อไปนี้ คือ

1. การมีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนและเน้นความเป็นเลิศทางวิชาการ
2. การสื่อสารเพื่อเชื่อมโยงวิสัยทัศน์ให้กับบุคคลอื่นที่เกี่ยวข้องได้รับทราบเพื่อจะได้ให้การสนับสนุนวิสัยทัศน์ดังกล่าว
3. การเตรียมการและเตรียมสิ่งต่างๆ ที่จำเป็น เช่น วัสดุอุปกรณ์ ข้อมูลข่าวสาร สิ่งอำนวยความสะดวก เพื่อนำวิสัยทัศน์ไปสู่ความสำเร็จ

4. การจัดการเพื่อให้วิสัยทัศน์บังเกิดผลเป็นจริง

แมคอีแวน (McEwan. 1998 : 13) กล่าวถึงภาวะผู้นำทางวิชาการที่มีประสิทธิผลว่าประกอบด้วย 7 องค์ประกอบดังนี้ คือ

1. การกำหนดเป้าหมายทางวิชาการที่ชัดเจน (Establish clear instructional goals)
2. การจัดการทีมงาน (Staff)
3. การสร้างวัฒนธรรมและบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้ (Create a school culture and climate conducive to learning)
4. การสื่อสารวิสัยทัศน์และพันธกิจของโรงเรียน (Communicate the vision and mission of school)
5. การตั้งความคาดหวังที่สูงเกี่ยวกับทีมงาน (Set high expectations for staff)
6. การพัฒนาครูให้เป็นผู้นำ (Develop teacher leaders)
7. การสร้างและรักษาเจตคติที่ดีของนักเรียน ทีมงาน และผู้ปกครอง (Maintain positive attitudes toward students, and staff, and parents)

สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (สพช.) (2543 : 3 – 20) ได้กำหนดองค์ประกอบของภาวะผู้นำทางวิชาการไว้ 6 องค์ประกอบดังนี้

1. องค์ประกอบด้านภูมิหลังและประสบการณ์ที่ดีประกอบด้วยภูมิหลังและประสบการณ์ด้านการศึกษา ด้านความรู้และประสบการณ์ ด้านศีลธรรม ด้านสภาพเศรษฐกิจและสังคม ด้านความสามารถในการปฏิบัติงาน
2. องค์ประกอบด้านบุคลิกภาพที่ดี หมายถึง ลักษณะส่วนรวมของบุคคลที่เป็นลักษณะเฉพาะของบุคคลนั้นๆ และพฤติกรรมกระทำที่แสดงออกของบุคคล องค์ประกอบด้านบุคลิกภาพที่ดี ประกอบด้วย บุคลิกภาพด้านร่างกาย ด้านอารมณ์ความรู้สึก ด้านสังคมและด้านสติปัญญา

3. องค์ประกอบด้านคุณธรรมและจริยธรรม คือ คุณธรรมจริยธรรมที่เป็นเครื่องเกื้อหนุนต่อภาวะผู้นำ ได้แก่ ความรับผิดชอบ ความอดทน ความอดกลั้น ความมุ่งมั่น ความเพียร ความเสียสละ ความเที่ยงธรรม และการเห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าส่วนตัว

4. องค์ประกอบด้านความรู้ หมายถึง ความรู้ความเข้าใจในหลักการ ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับภารกิจของผู้บริหารสถานศึกษา ได้แก่ ความรู้เกี่ยวกับหลักสูตร การบริหารสถานศึกษา การพัฒนาระบบนิเทศภายใน โรงเรียน จิตวิทยาการศึกษา ปรัชญา อุดมการณ์ หลักการในการจัดการศึกษา จิตวิทยาการเรียนรู้ การติดต่อ สื่อสาร เป็นต้น

5. องค์ประกอบด้านทักษะ หมายถึง ทักษะที่จะทำให้ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถนำบุคลากรในสถานศึกษาให้ปฏิบัติงานตามภารกิจ ไปสู่จุดหมายปลายทางได้อย่างมีประสิทธิภาพ ประกอบด้วยทักษะในการจัดการตนเอง (Self management skill) และทักษะการสร้างปฏิสัมพันธ์ (Interpersonal skill)

6. องค์ประกอบด้านความสามารถ (Abilities) ประกอบด้วย ความสามารถในการรวมน้ำใจบุคลากรในสถานศึกษา ความสามารถในการสร้างเครือข่ายในการปฏิบัติงาน ความสามารถในการนำความคิด วิธีการ นวัตกรรมใหม่ๆ มาสู่สถานศึกษาเพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในทิศทางที่พึงประสงค์ และความสามารถในการนำสถานศึกษาให้ทำงานจนบรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

สรุปได้ว่า องค์ประกอบของภาวะผู้นำทางวิชาการเป็นองค์ประกอบที่สอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 มาตรา 24 ในเรื่องการส่งเสริมสนับสนุนให้ผู้สอนจัดบรรยากาศอำนวยความสะดวกต่อการเรียนรู้การวิจัยในชั้นเรียน และการร่วมมือกับชุมชนในการพัฒนาผู้เรียนทั้งยังเป็นการส่งเสริมความเป็นผู้นำทางวิชาการให้แก่ครูได้เป็นอย่างดี

1.4 พฤติกรรมของความเป็นผู้นำทางวิชาการ

ฮอยส์ และ มิสเกล (Hoy & Miskel, 1991 : 286 - 289) ได้เสนอพฤติกรรมของภาวะผู้นำทางวิชาการของครูไว้ดังนี้

1. มีการกำหนดจุดมุ่งหมายการสอน
2. มีการออกแบบหน่วยการสอน
3. มีการพัฒนาและนำหลักสูตรไปปฏิบัติ
4. มีการประเมินผลและเลือกวัสดุหลักสูตร
5. มีการประเมินการใช้ประโยชน์ของการใช้ทรัพยากรการเรียนการสอน
6. มีการผลิตสื่อการสอน
7. มีการนิเทศแบบคลินิก
8. การวางแผนเพื่อพัฒนาความก้าวหน้าของบุคลากร

ดุกส์ (Duke. 1987 : 142) ได้เสนอว่าผู้นำทางวิชาการที่มุ่งมั่นและหวังผลให้เกิดการพัฒนากระบวนการจัดการเรียนการสอนในโรงเรียน ควรได้พิจารณาใน 7 สถานการณ์ต่อไปนี้

1. มีการนิเทศและพัฒนาครู – อาจารย์
2. มีการประเมินผลการสอนของครู – อาจารย์
3. มีการบริหารจัดการสอนและให้การสนับสนุน
4. มีการบริหารจัดการทรัพยากรการสอน
5. มีการควบคุมคุณภาพ
6. มีการประสานงาน
7. มีการสืบค้นปัญหา

แบมเบอก และ แอนดริวส์ (Bamburg & Andrews. 1990 : 29) เชื่อว่าการที่จะเป็นผู้นำทางวิชาการที่มีประสิทธิภาพนั้นจะต้องมีพฤติกรรม ดังนี้

1. มีวิสัยทัศน์ มีวิสัยทัศน์กับการจัดองค์กร นั่นคือ ตั้งเป้าหมายผลผลิตที่ต้องการ เช่น การประกันความเป็นเลิศทางวิชาการ
2. มีการสื่อสารวิสัยทัศน์ เป็นการสื่อสารวิสัยทัศน์ด้านการจัดองค์กรเพื่อเชื่อมโยงกับทุก ๆ คนที่เกี่ยวข้องพร้อมที่จะได้รับการสนับสนุนวิสัยทัศน์ดังกล่าว
3. มีการเตรียมการ เป็นการจัดหาหรือรับทรัพยากรที่ต้องการ เช่น วัสดุอุปกรณ์ ข้อมูลข่าวสารสิ่งอำนวยความสะดวก เพื่อให้วิสัยทัศน์นั้นประสบผลสำเร็จ
4. มีการจัดการ เป็นการจัดการเพื่อควบคุมตนเองให้มีวิสัยทัศน์เพื่อว่าสิ่งที่กล่าวมาข้างต้นจะปรากฏผลเป็นจริง

โครเซ (Kroeze. 2000 : 5) กล่าวว่า ได้ค้นพบพฤติกรรมความเป็นผู้นำทางวิชาการที่มีคุณภาพ ซึ่งสามารถนำมาจัดเป็นกลุ่มได้ 4 กลุ่ม ดังนี้

1. มีการให้ความสำคัญกับเป้าหมาย มีการวางเป้าหมายการเรียนการสอน ตั้งความคาดหวังเกี่ยวกับคุณภาพผู้เรียนไว้สูง และกำหนดเป้าหมายรวมอยู่ที่ความสำเร็จของนักเรียน
2. มีการประสานงานและการจัดการ โดยมีจุดเน้นเพื่อการทำงานให้เกิดประสิทธิผลและความมีประสิทธิภาพสูง
3. มีความสามารถและสุขุมรอบคอบในการตัดสินใจ มีแหล่งข้อมูลที่นำเชื่อถือได้และไว้วางใจได้เพื่อสร้างทางเลือกให้เกิดหลากหลาย ช่วยเหลือและอำนวยความสะดวกในการปรับปรุงโปรแกรมการเรียนการสอน
4. มีมนุษยสัมพันธ์ โดยการประสานสัมพันธ์กับทีมงาน บุคลากร ผู้ปกครอง ชุมชนและนักเรียนอย่างมีประสิทธิภาพ

รูทเธอร์ฟอร์ด (Rutherford. 2001 : 5 - 6) กล่าวว่าคุณค่าความเป็นผู้นำทางวิชาการที่มีประสิทธิภาพ ประกอบด้วย 5 ประการดังนี้

1. มีวิสัยทัศน์ เน้นการทำงานที่สร้างความเข้าใจ โดยมีเป้าหมายร่วมกันเพื่อความก้าวหน้าที่ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและมุ่งผลสำเร็จในการจัดระเบียบหลักสูตรและประเมินผล
2. มีการเปลี่ยนแปลงวิสัยทัศน์ให้ไปสู่การปฏิบัติ ทำงานเป็นทีม เน้นความสำคัญกับเป้าหมายของโรงเรียนอย่างเต็มที่ และเน้นความคาดหวังที่กว้าง
3. มีการสร้างสภาพแวดล้อมที่สนับสนุนการเรียนการสอนด้วยสภาพที่เหมาะสมและเป็นระเบียบอย่างมีจุดหมาย เพื่อส่งเสริมบรรยากาศการเรียนรู้ในโรงเรียน
4. สามารถรู้ความเคลื่อนไหวสิ่งที่เกิดขึ้นในโรงเรียน โดยต้องรู้ว่าครูและนักเรียนกำลังทำอะไรและทำได้คืออะไร
5. มีการปฏิบัติงานโดยใช้ความรู้ มีความยืดหยุ่นต่อความแตกต่างของรูปแบบและกลยุทธ์ลักษณะวิธีการสอนของครูแต่ละคนแทรกแซงก้าวก่ายเท่าที่จำเป็น

เชล (Chell. 2001 : 9) ได้สรุปการเป็นผู้นำทางวิชาการที่มีประสิทธิภาพจากความรู้ มาตรฐานการวิจัยในโรงเรียนที่มีประสิทธิภาพซึ่งจะทำให้งานสำเร็จต้องมีลักษณะหรือพฤติกรรม ดังนี้

1. มีการนิเทศและมีการประเมินผลการสอน
2. มีการจัดกิจกรรมที่ส่งผลถึงความก้าวหน้าของบุคลากร
3. มีการจัดหลักสูตรที่พัฒนาความรู้และกิจกรรม
4. มีการสร้างความก้าวหน้าทางความรู้และกิจกรรมของหมู่คณะ
5. มีการทำงานวิจัย
6. มีการพัฒนาบรรยากาศในโรงเรียนอย่างเต็มที่
7. มีการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนและชุมชน

เชล (Chell. 2001 : 9) ยังได้กล่าวถึงทักษะของผู้นำทางวิชาการที่มีประสิทธิภาพถูกแบ่ง และพิจารณาออกเป็น 2 ด้าน คือ ทักษะด้านวิชาการและทักษะด้านลักษณะเฉพาะตัว ดังนี้

1. ทักษะด้านวิชาการ ได้แก่ 1) มีการกำหนดเป้าหมาย 2) มีการประเมินโครงการ 3) มีการสังเกตการสอน และ 4) มีการวิจัยและวัดผล
2. ทักษะด้านลักษณะเฉพาะตัว ได้แก่ 1) มีการสื่อสาร 2) มีการกระตุ้น 3) มีการตัดสินใจ 4) มีการแก้ปัญหา และ 5) มีการควบคุมความขัดแย้ง

แมคอีแวน (McEwan. 1998 : 13) ได้เสนอว่าผู้นำทางวิชาการที่มีประสิทธิผลได้ต้องมีพฤติกรรม ดังนี้

1. มีวิสัยทัศน์
2. มีพื้นฐานความรู้
3. เต็มใจที่รับความเสี่ยง
4. เต็มใจที่จะปฏิบัติงานที่ใช้ระยะเวลายาวนาน
5. เต็มใจที่จะเปลี่ยนแปลงและพัฒนางานอย่างสม่ำเสมอ
6. ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงและความไม่ชัดเจนจนประสบผลสำเร็จ
7. สามารถที่จะให้อำนาจผู้อื่นได้

เซอร์จิโอแวนนี (Sergiovanmi, 1984 : 14) ได้เสนอข้อคิดเกี่ยวกับรูปแบบของการเป็นผู้นำทางวิชาการ ซึ่งประกอบด้วยด้านต่าง ๆ ดังนี้

1. ด้านเทคนิค ลักษณะทางเทคนิคของผู้นำทางวิชาการที่เข้มแข็งเกี่ยวกับการปฏิบัติที่ครอบคลุมทางทฤษฎีการบริหาร เช่น มีการวางแผน มีการบริหารเวลา มีความรู้เกี่ยวกับทฤษฎีภาวะผู้นำและพัฒนางานองค์กร เป็นต้น

2. ด้านบุคคล เป็นลักษณะส่วนประกอบของบุคคล ซึ่งประกอบไปด้วยบทบาทที่จำเป็นที่สุดสำหรับผู้นำทางวิชาการในการมีปฏิสัมพันธ์กับบุคคล เป็นการกระตุ้นที่ทำให้บทบาทของผู้บริหารปฏิบัติงานง่ายขึ้น

3. ด้านการศึกษา เป็นอำนาจทางการศึกษาที่เกี่ยวข้องกับบทบาททางวิชาการของผู้บริหารในด้านการเรียนการสอนทั้งหมด ผู้นำทางวิชาการต้องมีความรู้เกี่ยวกับทฤษฎีการเรียนรู้อการสอนที่มีประสิทธิภาพและการจัดหลักสูตร

4. ด้านสัญลักษณ์ สัญลักษณ์ที่เกิดจากความสามารถของผู้นำทางวิชาการ จะต้องมีความสามารถในการติดต่อสื่อสาร เป็นตัวอย่างที่ดีกับนักเรียน ครูและผู้ปกครอง เป็นสิ่งสำคัญที่เชื่อมโยงและมีความหมายของการนำมาซึ่งค่านิยมและความเชื่อของโรงเรียน

5. ด้านวัฒนธรรม ผู้นำทางวิชาการต้องใช้ความรู้ความสามารถในโครงสร้างของวัฒนธรรมความเชื่อที่เป็นจริง วัฒนธรรมองค์การจะเกี่ยวข้องอยู่กับความเชื่อค่านิยม กฎระเบียบ เป้าหมาย อุดมการณ์และมโนทัศน์ ซึ่งเป็นสิ่งสำคัญและมีจุดมุ่งหมายเกี่ยวกับโรงเรียนตามความเชื่อของวัฒนธรรมองค์การ

สรุปได้ว่าพฤติกรรมของความเป็นผู้นำทางวิชาการ ต้องมีองค์ประกอบของการมีวิสัยทัศน์ การกำหนดจุดมุ่งหมายที่ชัดเจนมีการวางแผนที่ดีร่วมกับการบริหารเวลาให้ได้ผลงานที่สมกับเวลาที่เสียไปและในเรื่องของการติดตามงานหรือการนิเทศงานเพื่อดูความก้าวหน้าและแนะนำแก้ไขปัญหาได้ด้วยเหตุผลมีความสามารถในการติดต่อสื่อสารที่ดีทั้งยังต้องสามารถเป็นตัวอย่างที่ดีต่อบุคคลอื่นได้ด้วย

2. แนวคิดเกี่ยวกับแนวทางการส่งเสริมความเป็นผู้นำทางวิชาการให้แก่ครู

2.1 ความหมายของแนวทางการส่งเสริมความเป็นผู้นำให้แก่ครู

สำหรับผู้นำทางวิชาการหรือ Teacher Leaders นั้นตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2540 ได้กำหนดให้รัฐดำเนินการเกี่ยวกับการจัดการศึกษาไว้หลายประการ โดยเฉพาะอย่างยิ่งให้มีกฎหมายเกี่ยวกับการศึกษาของชาติเพื่อยกระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานและเพื่อปฏิรูปการศึกษาให้มีคุณภาพและมาตรฐานเป็นที่ยอมรับ

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติปีพุทธศักราช 2542 เป็นกฎหมายเกี่ยวกับการศึกษาของชาติประกาศและมีผลใช้ตั้งแต่วันที่ 20 สิงหาคม พ.ศ. 2542 ในหมวด 4 ว่าด้วยแนวทางการจัดการศึกษาได้กำหนดหลักการไว้ในมาตรา 22 ว่าการศึกษาต้องยึดหลักผู้เรียนทุกคนมีความสามารถเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้และถือว่าผู้เรียนมีความสำคัญที่สุด กระบวนการจัดการศึกษาต้องส่งเสริมให้ผู้เรียนสามารถพัฒนาตามธรรมชาติและเต็มตามศักยภาพ ซึ่งเป็นการเปลี่ยนแปลงการจัดการเรียนรู้และวัฒนธรรมการเรียนรู้ไปจากเดิมที่ครูคุ้นเคยกับการบอกความรู้และนักเรียนเคยชินกับการรับและจำความรู้ การเปลี่ยนแปลงดังกล่าวนี้จำเป็นต้องพัฒนาครูและผู้เกี่ยวข้องให้ยอมรับและตระหนักในความสำคัญโดยการส่งเสริมและพัฒนาครูหรือ Teacher Leaders ซึ่งในประเทศไทยจะเรียกคำนี้ว่า “ครูแกนนำ หรือครูต้นแบบ” และต่อไปนี้ผู้ทำวิจัยจะขอใช้คำนี้แทนซึ่งจะหมายถึงผู้นำทางวิชาการนั่นเองครูแกนนำเป็นบุคคลที่มีบทบาทสำคัญในการศึกษาที่จะเป็นต้นแบบในการปฏิรูปการเรียนรู้ให้ประสบความสำเร็จ จึงต้องมีการพัฒนาเปลี่ยนแปลงรูปแบบด้านการจัดการเรียนการสอน การนิเทศเพื่อครูต้นแบบกัลยาณมิตรให้เกิดความชำนาญ ซึ่งมีนักวิชาการและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกล่าวถึงความสำคัญของการพัฒนาบุคลากรและครูแกนนำไว้ดังนี้

วิชัย วงษ์ใหญ่ (2544 : 8) ได้กล่าวถึงการพัฒนาการสอนของครูไว้ว่า ครูต้องมีเจตคติที่ดีต่อวิชาที่จะสอนและโรงเรียนรวมทั้งต้องมีความคาดหวัง (Expectation) กับผู้เรียนว่าเขาสามารถเรียนรู้ได้ ซึ่งการหาวิธีการเรียนรู้ของเด็กให้พบนับว่าเป็นสิ่งที่ท้าทาย เพราะเด็กแต่ละคนจะมีวิธีการเรียนรู้ไม่เหมือนกันและใช้เวลาเรียนรู้ไม่เท่ากัน

สุวิมล ว่องวานิช (2544 : 37) ได้กล่าวถึงระบบการพัฒนาการสอนของครูไว้ว่า ขณะที่สอนไปแล้วพบปัญหาที่ต้องลงมือแก้ไขลงมือแก้ปัญหา ทำงานเหมือนเกลียวเชือกเกลียวนี้ต้องทำไปด้วยกันทั้งการเรียนการสอน การวิจัยและการประเมินผลรวมทั้งการพัฒนาปรับปรุง

ทศพล เจริญศิลป์ (2543 : 55) กล่าวว่า การพัฒนาบุคลากรครูมุ่งพัฒนาที่ตัวครูเป็นความก้าวหน้าของบุคลากรทางด้านความรู้ ทักษะการรับรู้และเทคนิคต่าง ๆ ในการเรียนการสอนรวมทั้งส่งเสริมความสัมพันธ์กับนักเรียนและเพื่อนร่วมงาน

วิมล จิโรจพันธ์ (2543 : 35) กล่าวถึงการพัฒนาครูว่า การส่งเสริมและการพัฒนาครูเพื่อไปสู่ครูที่พึงประสงค์โดยมีความรู้ความเข้าใจยอมรับและจัดการเรียนรู้ ตามแนวพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ซึ่งจำเป็นต้องพัฒนาครูให้เป็นครูแกนนำเพื่อเป็นต้นแบบปฏิรูปการเรียนรู้ เป็นครูดี ครูเก่งและเป็นที่ปรึกษาของครู สามารถถ่ายทอดความรู้และกระบวนการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญให้แก่ครู เป็นการสร้างเครือข่ายการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ

ถวิล มาตรการเยี่ยม (2544 : 135) กล่าวว่า ความเจริญก้าวหน้าขององค์กรขึ้นอยู่กับคุณภาพของบุคลากร ดังนั้นถ้าบุคลากรได้รับการพัฒนาอย่างเป็นระบบและต่อเนื่องสม่ำเสมอ จากผู้เชี่ยวชาญ น่าจะมั่นใจได้ว่าจะนำองค์กรไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายได้ ดังนั้น ในการพัฒนาการศึกษาระดับโรงเรียนจึงควรคำนึงถึงขอบข่ายการพัฒนาส่วนบุคคลเป็นกลุ่มและเป็นทีม

กรมสามัญศึกษา (2543 : 1) อธิบายไว้ว่า การพัฒนาครูแกนนำเป็นยุทธศาสตร์ปฏิรูปการเรียนรู้ของกรมสามัญศึกษา โดยใช้ครูเป็นฐานใช้ศักยภาพครูในพื้นที่เน้นการพัฒนาแบบเพื่อนช่วยเพื่อน แลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันจากการปฏิบัติจริง เพื่อช่วยเปลี่ยนแปลงเจตคติและพัฒนาการเรียนการสอนอย่างถาวร ซึ่งจะเป็กระบวนการพัฒนาครูที่ยั่งยืนและสามารถเข้าถึงครูได้อย่างรวดเร็ว

สรุปการพัฒนาบุคลากรหรือครูแกนนำมีความสำคัญเพราะเป็นการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของบุคคล ให้เป็นผู้มีความรู้ความสามารถ ทักษะและเจตคติในการปฏิบัติงานซึ่งการพัฒนาครูแกนนำเป็นยุทธศาสตร์ที่สำคัญสำหรับการปฏิรูปการเรียนรู้ ที่จะช่วยให้แนวทางการจัดการศึกษาที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญประสบความสำเร็จเร็วขึ้น เพราะครูแกนนำได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างครูด้วยกันสามารถเข้าถึงครูได้อย่างรวดเร็ว ดังนั้นยุทธศาสตร์การพัฒนาครูแกนนำจึงเป็นสิ่งจำเป็นที่ต้องจัดวางรูปแบบไว้อย่างเป็นระบบและปฏิบัติได้จริง

2.2 การพัฒนาแนวทางการส่งเสริมความเป็นผู้นำให้แก่ครู

การส่งเสริมความเป็นผู้นำทางวิชาการให้แก่ครูเป็นเรื่องที่สำคัญ หากองค์กรใดบุคลากรที่มีประสิทธิภาพ ก็นับว่าองค์กรมีทรัพยากรที่มีค่าที่จะนำความเจริญก้าวหน้ามาสู่องค์กรนั้น ๆ มีนักวิชาการต่างๆ ให้ความหมายของคำว่า การส่งเสริมความเป็นผู้นำทางวิชาการให้แก่ครูไว้ดังนี้

ยนต์ ชุ่มจิต (2541 : 1) ได้กล่าวถึงการส่งเสริมความเป็นผู้นำทางวิชาการให้แก่ครู หมายถึง การดำเนินงานที่พยายามจะสร้างเสริมให้ครูมีความรู้ความสามารถ มีทักษะในการสอนและการทำงาน ตลอดจนมีเจตคติที่ดีในการทำงาน รวมถึงการมีบุคลิกภาพและคุณธรรมของความเป็นครูที่ดีด้วย

คำหามาน คนใจ (2543 : 107) ได้กล่าวถึงการส่งเสริมความเป็นผู้นำทางวิชาการให้แก่ครู หมายถึง การทำให้ครูประจำการมีคุณภาพและมาตรฐานเพิ่มขึ้นหรือสูงขึ้น ด้วยวิธีการและกิจกรรมต่างๆ

คณฺย เทียนพุม (สุพจน์ อวยประเสริฐ. 2542 : 6) ได้กล่าวถึงการส่งเสริมความเป็นผู้นำทางวิชาการให้แก่ครู หมายถึง การสร้างบรรยากาศในการทำงานให้เอื้ออำนวยต่อการแสดงออกของศักยภาพของบุคคลในองค์การการสร้างคุณภาพชีวิตในการทำงานรวมถึงการออกแบบงานใหม่และการพัฒนาองค์การ

สมคิด บางโม (2541 : 104-105) ได้กล่าวถึงการส่งเสริมความเป็นผู้นำทางวิชาการให้แก่ครู หมายถึง กรรมวิธีต่างๆ ที่มุ่งจะเพิ่มความรู้ ความชำนาญ และประสบการณ์ เพื่อให้ทุกคนในหน่วยงานใดหน่วยงานหนึ่ง สามารถปฏิบัติหน้าที่ในความรับผิดชอบได้ดียิ่งขึ้น นอกจากนี้ยังมีความมุ่งหมายที่จะพัฒนาทัศนคติของผู้ปฏิบัติงานให้เป็นไปในทางที่ดีให้มีกำลังใจ รักงาน และให้มีความคิดที่จะหาทางปรับปรุงการปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้น

แคสเทสเตอร์ (Casterter. 1996 : 220) ได้กล่าวถึงการส่งเสริมความเป็นผู้นำทางวิชาการให้แก่ครู หมายถึง การที่องค์การจัดกิจกรรมต่างๆ ให้แก่บุคลากรในองค์การอย่างต่อเนื่องเป็นผลให้บุคคลเกิดการปรับปรุงการปฏิบัติงานของตน

การส่งเสริมความเป็นผู้นำให้แก่ครู สิ่งที่จะต้องพัฒนาความเป็นผู้นำทางวิชาการให้แก่ครูประกอบด้วยองค์ประกอบดังนี้

กระทรวงศึกษาธิการ (2542 : 10 – 11) ได้กำหนดนโยบายประเมินครูแกนนำเพื่อยกย่องเชิดชูเกียรติ ซึ่งเป็นการประเมินตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้ เกณฑ์ที่ใช้ในการประเมินตามโครงการส่งเสริมและพัฒนาครูแกนนำที่ทุกสังกัดของกระทรวงศึกษาธิการร่วมกันจัดทำ เพื่อให้สอดคล้องกับเกณฑ์การประเมินใบประกอบวิชาชีพครูของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและเกณฑ์ระดับคุณภาพของครูสภาโดยมีการประเมินดังนี้และแบ่งเป็น 3 ด้าน คือ ด้านคุณสมบัติส่วนตัว ด้านศักยภาพในการจัดการเรียนการสอนและด้านการพัฒนาเพื่อนครู ซึ่งมีรายละเอียดต่อไปนี้

1. ด้านคุณสมบัติส่วนตัว ได้แก่

1.1 มีคุณธรรม ประพฤติและปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี หมายถึง การประพฤติและปฏิบัติตนในสิ่งที่ดีและเป็นประโยชน์ต่อตนเองและส่วนรวม มีคุณธรรม จริยธรรมและมุ่งมั่นในการทำความดีอย่างสม่ำเสมอ ปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจและภาคภูมิใจ เพื่อเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ศิษย์

1.2 รักและเมตตาศิษย์ หมายถึง มีความรัก ความห่วงใย ปรารถนาดี ให้ความช่วยเหลือชี้แนะทางประพฤติตนที่ถูกต้อง ส่งเสริมให้กำลังใจในเรื่องของการศึกษาเล่าเรียน และการพัฒนาคุณภาพชีวิตให้แก่ศิษย์ โดยพฤติกรรมที่แสดงออกเป็นไปในทางสุภาพและเอื้ออาทร

1.3 รักและศรัทธาในวิชาชีพครู หมายถึง มีความรักความชื่นชม ความเชื่อมั่นในอาชีพครูว่าเป็นอาชีพที่มีเกียรติ มีศักดิ์ศรี และมีคุณค่าต่อสังคม

1.4 มีบุคลิกภาพและมนุษยสัมพันธ์ที่ดี สามารถดำรงชีวิตและทำงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข หมายถึง การแสดงออกทางกาย วาจา การใช้ภาษาได้เหมาะสมกับกาลเทศะและสง่างาม มีความนับถือและเห็นคุณค่าในตนเอง รับฟังความคิดเห็น ยอมรับความคิดเห็น ความรู้และความสามารถของผู้อื่น ปฏิบัติตนเป็นผู้นำและผู้ตามที่ดี ให้ความร่วมมือในการปฏิบัติกิจกรรมและทำงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข

1.5 อบรม สั่งสอน ฝึกฝน สร้างเสริมความรู้ ทักษะ ค่านิยม และนิสัยที่ถูกต้องดีงามแก่ศิษย์ ให้ความรู้ความสามารถ เป็นคนดี และมีความสุขด้วยการอบรมบ่มนิสัย ฝึกฝนสร้างเสริมความรู้ทักษะและนิสัยที่ถูกต้องดีงามแก่ศิษย์อย่างเต็มศักยภาพ

1.6 มีความคิดกับประสบการณ์ใหม่ และสร้างแนวคิดในรูปแบบใหม่ เพื่อพัฒนางานและพัฒนาการเรียนการสอนให้ทันสมัย ทันเหตุการณ์ และทันต่อการเปลี่ยนแปลง รวมทั้งศึกษาวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้อยู่ตลอดเวลา

1.7 มีความสามารถในการให้คำปรึกษาในด้านการเรียนการสอน และการดำเนินชีวิต หมายถึง เห็นอก เห็นใจ เป็นมิตร เป็นที่พึ่งพาและไว้วางใจแก่ศิษย์ รับฟังปัญหาและให้ความช่วยเหลือในการเรียนและการวางแผนชีวิต ส่งเสริมให้ศิษย์มีความเชื่อมั่นและนับถือตนเองโดยเสนอแนะแนวทางตามสภาพของศิษย์

1.8 ศึกษาค้นคว้าและแสวงหาข้อมูลข่าวสาร เพื่อใช้พัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องและทันต่อเหตุการณ์ หมายถึง การพัฒนาตนเองให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงทางด้านเศรษฐกิจสังคม การเมือง วิทยาศาสตร์ในการพัฒนาทางด้านวิชาการ วิชาชีพ และเทคโนโลยี โดยการแสวงหาความรู้และประสบการณ์ใหม่อยู่เสมอ รวบรวมข้อมูลข่าวสารและจัดระบบการเรียนรู้ด้วยตนเอง เพื่อใช้เป็นข้อมูลเพื่อพัฒนาตนเอง พัฒนางานและพัฒนาสังคมได้อย่างเหมาะสม

1.9 มุ่งมั่นพัฒนางานหรือความก้าวหน้าขององค์กร หมายถึง มีความปรารถนาดีต่อองค์กรและทุ่มเทความสามารถเพื่อพัฒนาองค์กร

2. ด้านศักยภาพในการจัดการเรียนการสอน ได้แก่

2.1 นำหลักสูตรไปใช้ให้สอดคล้องต่อเนื้อหาสาระธรรมชาติของผู้เรียน หมายถึง การศึกษาวิเคราะห์และทำความเข้าใจหลักสูตรเนื้อหาวิชาที่ตนเองสอนให้ชัดเจน เข้าใจความแตกต่างของผู้เรียนและพัฒนาการของสมองกับการเรียนรู้ โดยการหาความรู้จากเอกสารตำราและสื่อต่างๆ วิเคราะห์และประเมินผลการสอนของตนเอง เพื่อการปรับปรุงพัฒนาวิธีสอนให้สอดคล้องกับหลักสูตรและผู้เรียนอย่างสม่ำเสมอ

2.2 จัดกระบวนการเรียนรู้ให้เกิดผลถาวรแก่ศิษย์ หมายถึง เข้าใจพัฒนาการทางด้านร่างกายและจิตใจสติปัญญาและสังคมของศิษย์ มีความสามารถในการจัดเนื้อหาสาระและกิจกรรม

ให้สอดคล้องกับความสนใจและความถนัดของผู้เรียน ทั้งนี้ใช้วิธีการสอนที่หลากหลายเหมาะสมกับสภาพของผู้เรียน โดยจัดกิจกรรมให้ผู้เรียนได้มีความรู้จากประสบการณ์จริง มุ่งพัฒนาการเรียนรู้ทั้งสมองซีกซ้ายและสมองซีกขวาอย่างสมดุลกัน รวมทั้งปลูกฝังคุณธรรม ค่านิยมที่ดีงามและคุณลักษณะอันพึงประสงค์

2.3 พัฒนานวัตกรรมการเรียนการสอนเน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง หมายถึง พัฒนาแผนการสอนและสื่อการสอนรูปแบบใหม่ๆ ที่มีประสิทธิภาพ สามารถนำไปใช้ในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้เป็นสำคัญ

2.4 จัดบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้ หมายถึง สามารถจัดบรรยากาศ สภาพแวดล้อม สื่อการสอนและเอื้ออำนวยความสะดวกเพื่อพัฒนาผู้เรียนให้เกิดการเรียนรู้ตามศักยภาพ

2.5 วัดและประเมินผลผู้เรียนอย่างหลากหลายโดยเน้นการประเมินตามศักยภาพจริง หมายถึง ใช้วิธีการวัดและการประเมินผลที่หลากหลายโดยพิจารณาจากพัฒนาการของผู้เรียน ความประพฤติ การสังเกตพฤติกรรมของผู้เรียน การร่วมกิจกรรมและการทดสอบควบคู่กับกระบวนการเรียนรู้ตามความเหมาะสม ใช้การวัดและประเมินผลเป็นส่วนหนึ่งของการเรียนรู้ อยู่เสมอ

2.6 ศึกษาวิจัยและพัฒนาการเรียนรู้ หมายถึง สามารถทำวิจัยในชั้นเรียนเพื่อพัฒนากระบวนการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับผู้เรียน นำผลการวิจัยจากแหล่งต่างๆ มาพัฒนาคุณภาพการเรียนรู้ของผู้เรียนอยู่ตลอดเวลา

2.7 จัดกิจกรรมการเรียนการสอนเพื่อพัฒนาการคิด การจัดและการประยุกต์ความรู้ไปใช้ในการดำรงชีวิต หมายถึง พัฒนากิจกรรมให้ผู้เรียนได้ผ่านกระบวนการคิดอย่างเป็นระบบ โดยคำนึงถึงสภาพปัญหาที่ใกล้ตัว

2.8 จัดการเรียนการสอนโดยผสมผสานความรู้ต่างๆ ทักษะ คุณธรรม ค่านิยมที่ดีงามอย่างได้สัดส่วนและสมดุล หมายถึง มีการบูรณาการเนื้อหาวิชาต่างๆ ให้ผู้เรียนได้เรียนรู้โดยองค์รวม พร้อมทั้งสอดแทรกคุณธรรม จริยธรรมและค่านิยมของสังคมไทยที่ดีงามด้วย

2.9 ประสานความร่วมมือกับผู้ปกครองและชุมชนเพื่อร่วมกันพัฒนาผู้เรียนให้เต็มตามศักยภาพ หมายถึง มีการร่วมมือกันระหว่างโรงเรียนและชุมชน ในการวางแผนดำเนินการส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียนในโรงเรียน โดยอาศัยภูมิปัญญาท้องถิ่น

3. ด้านการพัฒนาเพื่อนครู ได้แก่

3.1 มีเครือข่ายขยายความคิดของตนเองสู่เพื่อนครูในสถานศึกษา หมายถึง สามารถพัฒนานวัตกรรมการสอน ตามแนวพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542

3.2 จัดเวลาและกิจกรรมนิเทศครูเครือข่ายในลักษณะกัลยาณมิตรนิเทศได้อย่างเหมาะสม หมายถึง สามารถวางแผนและจัดการเวลาในการนิเทศการสอนและเวลาในการให้ความช่วยเหลือแก่เพื่อนครูได้อย่างเหมาะสม ไม่เกิดความบกรงหรือเสียหายต่อเวลาอย่างใดอย่างหนึ่ง

3.3 เต็มใจให้ความช่วยเหลือในทุกๆ ด้านแก่เพื่อครู หมายถึง ยอมรับในความสามารถของเพื่อนร่วมงานและพร้อมที่จะให้ความช่วยเหลือเพื่อนครู ในการพัฒนางานร่วมกันอย่างเต็มความสามารถและพัฒนาทักษะการถ่ายทอดผลงานทางวิชาการให้แก่เพื่อนครู

3.4 ได้รับการยอมรับและความศรัทธาจากเพื่อนครู หมายถึง เป็นที่ยอมรับนับถือจากเพื่อนร่วมงานภายในโรงเรียนสำหรับด้านการพัฒนาเพื่อนครู ครูแกนนำที่มีความพร้อมสามารถพัฒนาตนเองให้จัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญได้อย่างมีประสิทธิภาพแล้ว ควรที่จะเผยแพร่และแสดงศักยภาพความรู้และประสบการณ์ที่มีอยู่สู่เพื่อนครูคนอื่นด้วย เพื่อเป็นครูมืออาชีพที่แท้จริง

สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2543 : 2) ได้อธิบายไว้ว่า การพัฒนาครูแกนนำ ครูต้นแบบ เป็นยุทธศาสตร์การปฏิรูปการเรียนรู้ของกรมสามัญศึกษา โดยใช้ครูเป็นฐานใช้ศักยภาพครูในพื้นที่ เน้นการพัฒนาแบบเพื่อนช่วยเพื่อนแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน จากการปฏิบัติจริง เพื่อช่วยเปลี่ยนแปลงเจตคติและพัฒนาการเรียนการสอนอย่างถาวร จะเป็นกระบวนการพัฒนาครูที่ยั่งยืนและสามารถเข้าถึงครูได้รวดเร็วโดยมีวัตถุประสงค์ดังนี้

1. เพื่อสร้างผู้นำการเปลี่ยนแปลง และเป็นต้นแบบปฏิรูปการเรียนรู้ ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542

2. เพื่อส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูมีผลงานดีเด่นตามข้อ 1 พัฒนาเครือข่ายด้านการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ หรือด้านการจัดกิจกรรมสนับสนุนการเรียนรู้ ในลักษณะกัลยาณมิตร นิเทศ เป็นต้นแบบที่ดีของครูในสถานศึกษาเดียวกันหรือต่างสถานศึกษา

3. เพื่อยกย่องเกียรติคุณและให้รางวัลครูที่มีผลงานดีเด่น

4. เพื่อสร้างขวัญและกำลังใจแก่ครูที่มีความตั้งใจ ทুমเท อุทิศตนและมีความอุตสาหะในการปฏิรูปการเรียนรู้

วิธีการและแนวทางของการพัฒนาความเป็นผู้นำทางวิชาการให้แก่ครู มีแนวทางดังนี้

กรมสามัญศึกษา (2543 : 16 – 18) ได้เสนอแนวทางการพัฒนาครูแกนนำ หัวข้อหรือสาระในการพัฒนาครูแกนนำและครูต้นแบบ กรมสามัญศึกษา เขตพื้นที่การศึกษา และจังหวัดสามารถดำเนินการพัฒนาโดยเลือกใช้รูปแบบการพัฒนาที่เหมาะสมกับ สาระ ตัวบุคคล เวลา และสถานที่ดังรูปแบบที่เสนอดังนี้

1. จัดอบรม สัมมนา ประชุมปฏิบัติการ ฝึกปฏิบัติ

2. จัดให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่าง ครูต้นแบบ ครูแกนนำ ครูเครือข่ายและครูอื่นๆ
3. จัดเสวนาวิชาการ
4. จัดเวทีวิชาการ
5. จัดสัมมนากลุ่มย่อย เพื่อปรับปรุงพัฒนางาน
6. จัดสาธิตการจักกิจกรรมการเรียนรู้
7. นิเทศ เยี่ยมเยียน แลกเปลี่ยนเรียนรู้
8. ทักษะศึกษา คูงาน
9. สนับสนุนการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้
10. เผยแพร่ประชาสัมพันธ์ผลงาน ครูแกนนำครูต้นแบบกรมสามัญศึกษา
11. คัดเลือกครูแกนนำและครูต้นแบบ กรมสามัญศึกษาเพิ่มเติม

ความหมายและวิธีการของรูปแบบการส่งเสริมความเป็นผู้นำให้แก่ครูของกรมสามัญศึกษาได้เสนอแนวทางการพัฒนาครูแกนนำ โดยผู้ทำการวิจัยได้ศึกษาจากตำราที่มีผู้เขียนไว้ในด้านต่าง ๆ จากหลายหน่วยงานเกี่ยวกับทางด้านการศึกษาและจากบทความซึ่งผู้ทำการวิจัยได้นำมาสังเคราะห์ตามความเข้าใจของผู้ทำวิจัยดังมีรายละเอียดดังนี้ (กรมสามัญศึกษา. 2543 : 16 - 18)

1. จัดอบรม สัมมนา ประชุมปฏิบัติการ ฝึกปฏิบัติ หมายถึง การร่วมปรึกษาหารือเพื่อก่อให้เกิดแนวทางการทำงานหรือกิจกรรมในแนวทางเดียวกันโดยมีวิธีการดังต่อไปนี้ เช่น การแลกเปลี่ยนความรู้ความคิดเห็นต่อกันในที่ประชุมส่งเสริมให้ครูที่มีความสามารถทางการเรียนการสอนได้เข้าร่วมประชุมทางวิชาการในฐานะผู้เสนอแนวความคิดเกี่ยวกับการเรียนการสอนส่งเสริมให้ครูได้มีโอกาสแลกเปลี่ยนความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอนกับนักวิชาการและครูทั่วไป

2. จัดให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่าง ครูต้นแบบ ครูแกนนำ ครูเครือข่ายและครูอื่นๆ หมายถึง การเปิดโอกาสให้ครูได้มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น ความรู้ ประสบการณ์ในทางการเรียนการสอนจากครูที่มีความรู้ความเชี่ยวชาญให้กับครูท่านอื่นได้รับความรู้และประสบการณ์ด้วย เช่น สนับสนุนครูที่มีความสามารถในการสอนให้ถ่ายทอดเทคนิคการสอนใหม่ ๆ ให้แก่ครูในสถานศึกษา ส่งเสริมครูที่มีความสามารถให้เป็นวิทยากรเกี่ยวกับเรื่องการจัดการเรียนการสอนหลักสูตรและการประเมินผลในสถานศึกษาอื่น ๆ

3. จัดเสวนาวิชาการ หมายถึง การพูดคุยปรึกษาหารือแลกเปลี่ยนความรู้วิธีการทำงานเพื่อเป็นแนวทางในการนำไปใช้ในการปฏิบัติงานเกี่ยวกับเรื่องของวิชาการหรือการเรียนการสอน เช่น การส่งเสริมให้ครูได้ทำงานเกี่ยวกับหลักสูตร การเรียนการสอนและการประเมินผลได้

แลกเปลี่ยนความคิดเห็นและร่วมมือทำงานกับครูคนอื่น ๆ ในสถานศึกษาเพื่อบรรลุผลทางการศึกษาร่วมกัน

4. จัดเวทีวิชาการ หมายถึง เปิดโอกาสให้ครูหรือบุคคลที่มีความสามารถได้มีโอกาสได้พบปะพูดคุยแลกเปลี่ยนความรู้ความคิดทางด้านวิชาการได้อย่างเต็มที่ เช่น จัดวาระทางวิชาการให้ครูได้มีโอกาสเผยแพร่ความคิดเกี่ยวกับการสอนของตนเองในรูปของบทความหรือการนำเสนอปากเปล่า จัดห้องหรือสถานที่ให้ครูในสถานศึกษาได้มีโอกาสสนทนาแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกันในด้านวิชาการ

5. จัดสัมมนากลุ่มย่อย เพื่อปรับปรุงพัฒนางาน หมายถึง การระดมความคิดเฉพาะกลุ่มที่มีความสนใจในเรื่องเดียวกันการเพื่อแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ในการทำงานที่มีประสิทธิภาพ เช่น ส่งเสริมให้ครูที่มีความรู้และประสบการณ์ในการแก้ไขปัญหาทางการเรียนการสอนเป็นตัวอย่างในการทำงานแก่ครูคนอื่น เปิดโอกาสให้ครูพูดคุย อภิปราย ในประเด็นต่าง ๆ เกี่ยวกับการเรียนการสอนเพื่อส่งเสริมให้ครูมีทักษะในการวิเคราะห์และแสดงความคิดเห็น

6. จัดสารนิเทศการจกกิจกรรมการเรียนรู้ หมายถึง การกระทำกิจกรรมหรือตัวอย่างทางการทำงานในด้านของการศึกษาเพื่อให้ผู้อื่นได้ดูและสามารถนำไปเป็นตัวอย่างในการทำงานและจัดกิจกรรมได้ เช่น ส่งเสริมให้ครูนำเสนอความคิดใหม่ ๆ เกี่ยวกับการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน มาทดลองใช้ในชั้นเรียนของตนเอง ส่งเสริมให้ครูได้เผยแพร่นวัตกรรมการสอนให้ครูในสถานศึกษาและภายนอกสถานศึกษา

7. นิเทศ เยี่ยมเยียน แลกเปลี่ยนเรียนรู้ หมายถึง การติดตามประเมินผลการทำงานหรือการปฏิบัติกิจกรรมที่ได้รับมอบหมายไปและแนะนำแนวทางการทำงานถ้าพบว่ามีอุปสรรค เช่น การจัดคลินิกการสอนใหม่ ๆ ขึ้นในสถานศึกษาโดยมอบหมายครูที่มีความสามารถมาช่วยเหลือ แนะนำให้คำปรึกษาแก่ครู หาโอกาสให้ครูได้รายงานผลการแก้ปัญหาด้านการเรียนการสอนของตนเองให้ครูคนอื่น ๆ ในสถานศึกษารับทราบ

8. ทักษะศึกษา ดูงาน หมายถึง การออกไปศึกษาเพื่อให้มีประสบการณ์ในเรื่องที่ตนเองประสบพบเห็นอยู่ในมุมมองของการปฏิบัติงานจากสถานที่อื่น ๆ นอกเหนือจากสถานที่ทำงานของตนเอง เช่น หาโอกาสพาครูไปศึกษาดูงานในสถานศึกษาที่ประสบความสำเร็จทางด้านวิชาการร่วมกับครูจัดทำแหล่งเรียนรู้สำหรับครูได้ศึกษาค้นคว้าทางด้านวิชาการ

9. สนับสนุนการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ หมายถึง การส่งเสริมให้มีการทำวิจัยเพื่อการแก้ปัญหาในด้านใดด้านหนึ่งโดยเฉพาะเพื่อเป็นการปรับปรุงหรือเปลี่ยนแปลงในทางที่ดีขึ้น เช่น กำหนดเป็นนโยบายให้ครูทำวิจัยในชั้นเรียนเพื่อแก้ไขปัญหาและพัฒนาคุณภาพการเรียนรู้ของนักเรียน จัดให้มีวาระการนำเสนอผลการวิจัยในชั้นเรียนก่อนสิ้นปีการศึกษา

10. เผยแพร่ประชาสัมพันธ์ผลงาน ครูแกนนำครูต้นแบบกรมสามัญศึกษา หมายถึง การนำความรู้จากการทำงานที่ประสบผลสำเร็จเป็นอย่างดีและเป็นที่ยอมรับจากบุคคลต่าง ๆ มาเผยแพร่ให้บุคคลอื่นที่มีความสนใจได้รับทราบและนำไปปฏิบัติได้ เช่น ส่งเสริมให้ครูในโรงเรียนที่มีทักษะในการให้คำปรึกษาแนะนำและให้ความรู้ด้านข้อมูลสารสนเทศกับบุคคลอื่น ๆ ส่งเสริมให้ครูที่มีข้อมูลข่าวสารที่เป็นประโยชน์ต่อการเรียนการสอนมาเผยแพร่แลกเปลี่ยนกับครูคนอื่น ๆ

11. คัดเลือกครูแกนนำและครูต้นแบบ กรมสามัญศึกษาเพิ่มเติม หมายถึง การคัดเลือกหรือการสรรหาครูที่มีความสามารถที่จะเป็นผู้นำหรือเป็นตัวแบบให้กับบุคคลอื่น ๆ ให้มีจำนวนและคุณภาพมากขึ้นการเดิม เช่น ให้การยอมรับความคิดเห็นในทางวิชาการของครูด้วยความบริสุทธิ์ใจและส่งเสริมให้ครูได้มีโอกาสทดลองปฏิบัติตามแนวคิดของตนเอง ให้การยกย่องชมเชยหรือประกาศเกียรติคุณแก่ครูที่ประสบความสำเร็จในการนำแนวความคิดของตนเองไปทดลองปฏิบัติ

สรุปได้ว่าแนวคิดเกี่ยวกับแนวทางการส่งเสริมความเป็นผู้นำทางวิชาการให้แก่ครู ครูต้องมีเจตคติที่ดีต่อวิชาที่จะสอนและโรงเรียนรวมทั้งต้องมีความคาดหวัง (Expectation) กับผู้เรียนว่าเขาสามารถเรียนรู้ได้ขณะที่สอนไปแล้วพบปัญหาที่ต้องลงมือแก้ไขลงมือแก้ปัญหานั้นให้หมดไปมีความสามารถในการจัดเนื้อหาสาระและกิจกรรมให้สอดคล้องกับความสนใจและความถนัดของผู้เรียน ทั้งนี้ใช้วิธีการสอนที่หลากหลายเหมาะสมกับสภาพของผู้เรียน มีความรักความชื่นชม ความเชื่อมั่นในอาชีพครูว่าเป็นอาชีพที่มีเกียรติ มีศักดิ์ศรี และมีคุณค่าต่อสังคม

3. สภาพปัจจุบันและปัญหาเกี่ยวกับความเป็นผู้นำทางวิชาการของครู

สภาพปัจจุบันและปัญหาเกี่ยวกับความเป็นผู้นำทางวิชาการของครู ได้มีผู้ศึกษาในด้านต่างๆ ของงานด้านทางวิชาการไว้ในหลายด้าน แต่ผู้วิจัยขอนำการศึกษางานวิจัยของผู้ที่ได้ศึกษาไว้มาอ้างอิงเป็นบางเรื่องตามที่เห็นถึงความสำคัญของงานนั้น ดังต่อไปนี้

สภาพปัญหาการนิเทศการเรียนการสอน การนิเทศการเรียนการสอนเป็นกระบวนการที่ช่วยสนับสนุนให้การเรียนการสอนมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น หากมีการจัดการนิเทศอย่างเป็นระบบและปฏิบัติจริง มีผู้ศึกษาสภาพปัญหาการนิเทศการเรียนการสอนในโรงเรียน ไว้หลายท่านดังนี้

สถิตย์ วงษ์พิทักษ์ (2545 : 66) ได้ศึกษาปัญหาและแนวทางพัฒนาการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนสังกัดสำนักงานการประถมศึกษา จังหวัดระยอง พบว่า ปัญหาการนิเทศการเรียนการสอน ได้แก่ การนำวิธีการนิเทศเชิงระบบไปใช้ให้บรรลุผลของการนิเทศการศึกษา โรงเรียนขาดแคลนงบประมาณในการจัดส่งครูเข้ารับการอบรม ครูขาดความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับเทคนิค วิธีการ

นิเทศ การจัดหา การจัดทำเอกสารที่เกี่ยวข้องกับการนิเทศ ตลอดจนงบประมาณและวัสดุอุปกรณ์ของโรงเรียนในการสนับสนุนไม่เพียงพอ

สรารุช ทรัพย์อิมเอิบ (2545 : 91) ได้ศึกษาปัญหาและแนวทางการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนประถมศึกษา อำเภอวัฒนานคร จังหวัดสระแก้ว พบว่า ปัญหาการนิเทศการเรียนการสอน ได้แก่ การช่วยเหลือในด้านความรู้ ให้ครูทำวิจัยในชั้นเรียนเพื่อพัฒนาการเรียนการสอน การจัดให้ครูมีศูนย์วิชาการในโรงเรียนเพื่อบริการเอกสารงานวิชาการให้แก่ครูและการนำผลการนิเทศมาวิเคราะห์เพื่อปรับปรุงการเรียนการสอน

มานะ อรุณโณ (2545 : 91) ได้ศึกษาปัญหาและแนวทางการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอสอยดาว จังหวัดจันทบุรีพบว่า ปัญหาการนิเทศการเรียนการสอน ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียนนิเทศงานทุกด้านของโรงเรียนแต่เพียงผู้เดียว บุคลากรในโรงเรียนไม่มีส่วนร่วมในการนิเทศภายใน ครูผู้สอนต้องรับภาระงานสอนมาก

สรุปได้ว่า ปัญหาการนิเทศการเรียนการสอนในโรงเรียน ได้แก่ ผู้บริหารและครูผู้สอนขาดความรู้ความเข้าใจในวิธีการนิเทศเชิงระบบ ผู้บริหารมักนิเทศเพียงผู้เดียวไม่ให้ครูมีส่วนร่วมในการนิเทศภายใน ขาดการสนับสนุนงบประมาณ เอกสาร วัสดุ อุปกรณ์ ผู้บริหารไม่สามารถช่วยเหลือสนับสนุนให้ครูทำวิจัยในชั้นเรียน และไม่มีการนำผลการนิเทศมาวิเคราะห์เพื่อมาพัฒนาการเรียนการสอน

สภาพปัญหาการวัดผลและประเมินผลการเรียนการสอนให้มีความรู้ความสามารถนั้น จะต้องดูที่พฤติกรรมที่แสดงออก ครูที่ทำการเรียนการสอนให้กับนักเรียนแล้วก็จะต้องมีการวัดผลและประเมินผล เพื่อดูผลจากการที่ตนสอนไปว่าได้ผลเป็นเช่นไร ได้มาตรฐานคุณภาพของตนแล้วหรือยัง แต่ปัจจุบันสภาพการวัดผลและประเมินผลของครูยังทำได้ไม่ดีนักยังมีปัญหาอีกมากซึ่งมีผู้ศึกษาสภาพปัญหาการวัดผลและประเมินผลการเรียนการสอนไว้ดังนี้

สถิตย์ วงษ์พิทักษ์ (2545 : 66) ได้ศึกษาปัญหาและแนวทางการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนสังกัดสำนักงานการประถมศึกษา จังหวัดระยอง พบว่า ปัญหาการประเมินผลการเรียนการสอน ได้แก่ การเลือกใช้เครื่องมือวัดผลและประเมินผลให้สอดคล้องเหมาะสมกับเนื้อหาและลักษณะของประสบการณ์ บุคลากรขาดความรู้ ความเข้าใจ ขาดเทคนิควิธีการในการเลือกใช้เครื่องมือวัดผลและประเมินผล

สรารุช ทรัพย์อิมเอิบ (2545 : 93) ได้ศึกษาปัญหาและแนวทางการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนประถมศึกษา อำเภอวัฒนานคร จังหวัดสระแก้ว พบว่า ปัญหาการประเมินผลการเรียนการสอน ได้แก่ การส่งเสริมให้ครูมีความรู้ความสามารถในการทำวิจัยในชั้นเรียน การ

นำเอาเครื่องมือวัดผลมาวิเคราะห์เพื่อปรับปรุงให้เป็นเครื่องมือที่ดีในการสอนต่อไป และการสร้างเครื่องมือวัดจุดประสงค์การเรียนรู้

มานะ อรุณโณ (2545 : 95) ได้ศึกษาปัญหาและแนวทางพัฒนาการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอสอยดาว จังหวัดจันทบุรีพบว่า ปัญหาการประเมินผลการเรียนการสอน ได้แก่ ครูยังยึดติดกับการประเมินผลแบบเดิมให้ความสำคัญกับการใช้ข้อสอบมากกว่าการวัดพฤติกรรม และรวบรวมผลงานของนักเรียนตามสถานที่เกิดจริง เครื่องมือในการใช้วัดผลไม่มีการตรวจสอบคุณภาพก่อนใช้ ขาดแคลนวิทยากรที่มีความสามารถในเรื่องการวัดผลโดยตรง

สรุปได้ว่า ปัญหาการวัดผลและประเมินผลการเรียนการสอนในโรงเรียนมีดังนี้คือ การเลือกใช้เครื่องมือวัดผลและประเมินผลให้สอดคล้องเหมาะสมกับเนื้อหา และลักษณะประสบการณ์บุคลากรขาดความรู้ความเข้าใจและเลือกใช้เครื่องมือวัดผลและประเมินผล มักยึดติดกับการประเมินผลแบบเดิม ไม่มีการสร้างเครื่องมือวัดจุดประสงค์การเรียนรู้ ไม่มีการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวัดผลก่อนใช้ ไม่มีการส่งเสริมการทำวิจัยในชั้นเรียนและขาดวิทยากรที่มีความสามารถในเรื่องการวัดผลโดยตรงตัวแปรที่เกี่ยวข้องความสำเร็จของการบริหารงานวิชาการนั้นมีความแตกต่างกันออกไปในแต่ละสถานศึกษาทั้งนี้ขึ้นอยู่กับปัจจัยหรือตัวแปรต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง ซึ่งการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้รวบรวมตัวแปรที่มีความเกี่ยวข้องกับการบริหารงานวิชาการมากที่สุด

สถานภาพตามตำแหน่งเป็นตัวแทนที่สำคัญตัวแปรหนึ่งที่เป็นตัวชี้ให้ทราบถึงสภาพปัญหาการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนระดับประถมศึกษา ในเครือข่ายพื้นที่ว่ามีปัญหาอยู่ในระดับใด ซึ่งมีผู้ศึกษาได้ให้ความเห็นเกี่ยวกับสถานภาพตามตำแหน่ง ไว้ดังนี้

สุชีพ ทองนิม (2538 : 95 – 102) ได้ศึกษาปัญหาการบริหารงานของสถาบันเทคโนโลยีราชมงคลในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่า ปัญหาการบริหารงานวิชาการของสถาบันเทคโนโลยีราชมงคลในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยรวมทุกด้านอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อเปรียบเทียบตำแหน่งผู้บริหารกับอาจารย์ที่ปฏิบัติงานในสาขาวิชาที่ต่างกันรวมทุกด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ยวรี ชมทรัพย์ (2542 : 73) ได้ศึกษาการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตจอมทอง สังกัดกรุงเทพมหานคร พบว่า ผู้บริหารและอาจารย์มีการบริหารโรงเรียน โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ชัยรัช เก่งงาน (2543 : 69) ได้ศึกษาสภาพปัจจุบันและปัญหาการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษาสังกัดกรมอาชีวศึกษา ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล พบว่า ผู้บริหารที่มีตำแหน่งหน้าที่แตกต่างกัน มีการบริหารงานวิชาการแตกต่างกัน

สรุปจากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องจะเห็นได้ว่า สถานภาพตามตำแหน่งเป็นตัวชี้วัดและสะท้อนถึงความสำเร็จหรือความล้มเหลวของการบริหารงานวิชาการ โรงเรียนระดับประถมศึกษาในเครือกองทัพเรือ สถานภาพตามตำแหน่ง คือ ผู้บริหารและครูผู้สอนมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานวิชาการแตกต่างกันหรือไม่ เป็นปัญหาที่น่าจะหาคำตอบได้ ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะนำสถานภาพ ตามตำแหน่ง

ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานของผู้บริหารและครูผู้สอนเป็นตัวแปรที่สำคัญตัวแปรหนึ่งที่เป็นตัวบ่งชี้ให้ทราบถึงสภาพปัญหาการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนระดับประถมศึกษาในเครือกองทัพเรือ ว่าขณะนี้อยู่ในระดับใด ซึ่งมีผู้ศึกษาได้ให้ความคิดเห็นเกี่ยวกับประสบการณ์ในการปฏิบัติงานไว้ดังนี้

วิลาวัณย์ ไพโรจน์ (2540 : 75) ได้ศึกษาการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา 6 ด้าน พบว่าอาจารย์ที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานของผู้บริหาร โรงเรียนโดยภาพรวมแตกต่างกัน และพบว่า ครูที่มีประสบการณ์ต่ำกว่า 12 ปี และ 12 ปีขึ้นไป มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานวิชาการแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

นงนุช อสัมภินวงศ์ (2542 : 80) ได้ศึกษาความต้องการพัฒนางานวิชาการโรงเรียนเบญจมานูสรณ์ จังหวัดจันทบุรี พบว่า ครูที่มีประสบการณ์น้อยและประสบการณ์มากมีความต้องการพัฒนางานวิชาการทุกด้านแตกต่างกัน

ชัยรัช เก่งงาน (2543 : 69) ได้ศึกษาสภาพปัจจุบันและปัญหาการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา สังกัดกรมอาชีวศึกษา ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาหัวหน้าคณะวิชา หัวหน้าแผนกวิชา หัวหน้างาน และอาจารย์ที่มีระยะเวลาการปฏิบัติหน้าที่ต่างกันมีความคิดเห็นต่อปัญหาการบริหารงานวิชาการโดยรวมและรายด้านต่างกัน

อำนาจ ชัยนันทน์ (2544 : 75) ได้ศึกษาพฤติกรรมการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนมูลนิธิคณะเซนต์คาเบรียลแห่งประเทศไทย พบว่า ผู้บริหารที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานวิชาการแตกต่างกัน

สรุปจากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง จะเห็นได้ว่าประสบการณ์ของผู้บริหารและครูผู้สอนเป็นตัวชี้วัดและสะท้อนถึงประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนระดับประถมศึกษาในเครือกองทัพเรือ แต่ละแห่งได้เป็นอย่างดี ผู้บริหารและครูที่มีประสบการณ์ปฏิบัติงานต่างกันมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานวิชาการแตกต่างกันหรือไม่ เป็นปัญหาที่น่าจะหาคำตอบได้ ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะนำประสบการณ์การปฏิบัติงานของผู้บริหารและครูผู้สอน

ระดับการศึกษาของผู้บริหารและครูผู้สอนเป็นตัวแปรที่สำคัญตัวแปรหนึ่งที่เป็นตัวบ่งชี้ให้ทราบถึงสภาพปัญหาการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนระดับประถมศึกษา ในเครื่องกอล์ฟเรือว่าขณะนี้อยู่ในระดับใด ซึ่งมีผู้ศึกษาได้ให้ความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับการศึกษาไว้ดังนี้

สุมนา ระเบียบ (2542 : 73) ได้ศึกษาการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนมัธยมสาธิตในสังกัดสำนักงานราชภัฏ ในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่า ผู้บริหารและอาจารย์ที่มี เพศ วุฒิการศึกษา และประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาการบริหารงานวิชาการโดยรวมไม่แตกต่างกัน

ปราโมทย์ ศรีสมบัติ (2530 : 73) ได้ศึกษาการปฏิบัติงานของผู้บริหาร โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดตรัง พบว่า ผู้บริหารที่มีวุฒิการศึกษาและประสบการณ์ต่างกัน มีปัญหาในการปฏิบัติงานวิชาการไม่แตกต่างกัน

ชัยชัช เก่งงาน (2543 : 70) ได้ศึกษาสภาพปัจจุบันและปัญหาการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา สังกัดกรมอาชีวศึกษา ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้าคณะวิชา หัวหน้าแผนกวิชา หัวหน้างาน และอาจารย์ที่มีความแตกต่างกันในด้านเพศ วุฒิการศึกษา ระยะเวลาการปฏิบัติหน้าที่ และตำแหน่งงาน มีความแตกต่างกันโดยรวมและรายด้านแตกต่างกัน

สรุปจากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง จะเห็นได้ว่าระดับการศึกษาของผู้บริหารและครูผู้สอนเป็นตัวชี้วัดและสะท้อนถึงประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนระดับประถมศึกษา ในเครื่องกอล์ฟเรือ แต่ละแห่งได้เป็นอย่างดี ครูที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานวิชาการแตกต่างกันหรือไม่ เป็นปัญหาที่น่าจะหาคำตอบได้ ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะนำระดับการศึกษาของผู้บริหารและครูผู้สอน

โรงเรียนที่ปฏิบัติงานเป็นตัวแปรที่สำคัญตัวแปรหนึ่งที่เป็นตัวบ่งชี้ให้ทราบถึงสภาพปัญหาการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนระดับประถมศึกษา ในเครื่องกอล์ฟเรือ ว่าขณะนี้อยู่ในระดับใด ซึ่งมีผู้ศึกษาได้ให้ความคิดเห็นเกี่ยวกับโรงเรียนที่ปฏิบัติงานไว้ดังนี้

สุมนา ระเบียบ (2542 : 73) ได้ศึกษาการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนมัธยมสาธิต ในสังกัดสำนักงานสถาบันราชภัฏในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่า ผู้บริหารและอาจารย์ที่สังกัดสถาบันการศึกษาที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพการบริหารงานวิชาการโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

สถิตย์ วงศ์พิทักษ์ (2545 : 65) ได้ศึกษาปัญหาและแนวทางการบริหารงานวิชาการ โรงเรียนสังกัดสำนักงานการประถมศึกษา จังหวัดระยอง พบว่า โรงเรียนที่ขนาดแตกต่างกันมีปัญหาการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

สราวุธ ทรัพย์อ้อมเอิบ (2545 : 95) ได้ศึกษาปัญหาและแนวทางแก้ไขการบริหารงานวิชาการโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอวัฒนานคร จังหวัดสระแก้ว พบว่าโรงเรียนที่มีขนาดต่างกันมีปัญหาการบริหารงานวิชาการแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

สรุปจากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง จะเห็นได้ว่าโรงเรียนที่ผู้บริหารและครูผู้สอนที่ปฏิบัติงานเป็นตัวชี้วัดและสะท้อนถึงประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนระดับประถมศึกษา ในเครื่องกอล์ฟเรือ แต่ละแห่งได้เป็นอย่างดี ผู้บริหารและครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนต่างกันมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานวิชาการแตกต่างกันหรือไม่ เป็นปัญหาที่น่าจะหาคำตอบได้ ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะนำโรงเรียนที่ปฏิบัติงานของผู้บริหารและครูผู้สอน

3.1 สภาพปัจจุบันในการจัดการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระบุรี เขต 2

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระบุรี เขต 2 ตั้งอยู่เลขที่ 313 หมู่ 11 ตำบลบ้านป่า อำเภอแก่งคอย จังหวัดสระบุรี ตั้งอยู่ห่างจากกรุงเทพมหานคร ไปทางทิศเหนือตามเส้นทางหลวงแผ่นดิน หมายเลข 2 ถนนมิตรภาพระยะทาง 115 กิโลเมตร ประกอบด้วย 5 อำเภอ คือ อำเภอแก่งคอย อำเภอหนองแค อำเภอวิหารแดง อำเภอมวกเหล็กและอำเภอวังม่วง มีอาณาเขตติดต่อ ดังนี้ ทิศเหนือติดต่อกับอำเภอพัฒนานิคมจังหวัดลพบุรี ทิศใต้ติดต่อกับอำเภอหนองเสือจังหวัดปทุมธานี ทิศตะวันออกติดต่อกับอำเภอปากช่อง อำเภอสีคิ้ว จังหวัดนครราชสีมาและอำเภอบ้านนาจังหวัดนครนายก ทิศตะวันตกติดต่อกับอำเภอภาชี อำเภอวังน้อยและอำเภอกุทัยจังหวัดพระนครศรีอยุธยาและอำเภอเมืองสระบุรี อำเภอเฉลิมพระเกียรติ จังหวัดสระบุรี การจัดการศึกษา มีโรงเรียนในความรับผิดชอบทั้งหมด 155 โรงเรียน จำนวนสถานศึกษาในสังกัดมากที่สุด คือ อำเภอแก่งคอย จำนวน 42 โรงเรียน อันดับที่สอง คืออำเภอหนองแค จำนวน 41 โรงเรียน น้อยที่สุด คือ อำเภอวังม่วง จำนวน 15 โรงเรียน บุคลากรในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระบุรี เขต 2 มีจำนวนบุคลากรทั้งสิ้น 2,257 คน จำแนกเป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระบุรี เขต 2 จำนวน 95 คน เป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระบุรี เขต 2 จำนวน 2,162 คน การจัดกลุ่มเครือข่ายสถานศึกษาเพื่อการบริหาร ได้จัดกลุ่มสถานศึกษาที่มีสถานที่ตั้งใกล้เคียงกันและอยู่ในอำเภอเดียวกัน เพื่อการบริหารจัดการในรูปแบบของ “สหวิทยศึกษา” จำนวน 15 สหวิทยศึกษา

3.2 ปัญหาในการจัดการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระบุรี เขต 2

ปัญหาการจัดการเรียนการศึกษาสามารถสรุปเป็นภาพรวมได้ดังนี้

1. ด้านโอกาสทางการศึกษาสามารถให้บริการด้านโอกาสทางการศึกษาแก่ประชากรในวัยเรียนได้ครบ 100 เปอร์เซ็นต์ มีเพียงอุปสรรคในด้านการดำเนินงานของผู้รับผิดชอบในบางประเด็น เกี่ยวกับการประมวลผลหรือการจัดเก็บข้อมูลสารสนเทศ

2. ด้านคุณภาพการศึกษา ในการยกระดับคุณภาพมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษานั้นแบ่งได้ดังนี้

2.1 ด้านการเรียนการสอน มีการจัดการเรียนการสอนด้านการปลูกฝังความสำนึกในความเป็นชาติไทยและวิถีชีวิตที่น้อมนำหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงสู่การเรียนการสอน ซึ่งสถานศึกษาสามารถดำเนินการปรับให้สอดคล้องกับการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนและการดำเนินชีวิต สำหรับด้านผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษาของนักเรียนอยู่ในระดับต่ำเมื่อเทียบกับเป้าหมายจากผลทดสอบ NT ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 ปรากฏลดลงจากปีการศึกษา 2551 ในทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้ เช่นเดียวกับผลของการสอบ O-NET ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ปรากฏว่าต่ำกว่าเกณฑ์ระดับเขตพื้นที่และระดับประเทศ

2.2 ด้านครูผู้สอน มีภาระงานที่ต้องรับผิดชอบนอกเหนือจากงานการจัดการเรียนการสอนนั้นมากเกินไป การขาดแคลนครู ครูไม่ครบชั้นทำให้ครูที่สอนต้องสอนไม่ตรงตามวุฒิและรูปแบบวิธีการสอนยังต้องปรับวิธีการเรียนเปลี่ยนวิธีการสอนให้สอดคล้องกับศักยภาพของนักเรียนเป็นรายกลุ่มหรือรายบุคคล ตลอดจนทักษะของการใช้สื่อเทคโนโลยีอุปกรณ์ที่นำมาพัฒนาเพิ่มประสิทธิภาพในการจัดการเรียนการสอนเป็นสิ่งสำคัญที่ต้องได้รับการพัฒนาปรับปรุงบุคลากรภายในโรงเรียน ครูผู้สอนไม่ได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ครูผู้สอนมีความรู้ความสามารถในการใช้เทคโนโลยีเพื่อเสริมสร้างการเรียนรู้ด้วยการค้นคว้า สื่อสาร ตลอดจนการใช้กลวิธีและเครื่องมือสื่อสารในการสร้างสรรค์ชิ้นงานนั้นมีน้อย

2.3 ด้านสถานศึกษา สถานศึกษาที่มีขนาดเล็กส่วนใหญ่มีปัญหาในด้านของปัจจัยที่ใช้ในการบริหารจัดการไม่เพียงพอ และปัญหาเรื่องการขาดแคลนครู สถานศึกษานี้มีบุคลากรน้อยแต่งานมีมากเท่ากับสถานศึกษาขนาดใหญ่ สถานศึกษาบางแห่งจัดทำแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษาและแผนปฏิบัติการประจำปีไม่สอดคล้องกัน โดยไม่มียึดมาตรฐานและตัวบ่งชี้รวมทั้งการประเมินแผนงาน โครงการการจัดกิจกรรมไม่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์

2.4 ด้านการบริหารจัดการ ในการบริหารจัดการของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระบุรี เขต 2 การดำเนินงานของบุคลากรยังขาดการเชื่อมโยงในการทำงานระหว่างกลุ่มงาน ทำให้การรายงานผลการปฏิบัติงานและการสนับสนุนในรายละเอียด โดยเฉพาะการตรวจสอบฐานข้อมูลในการให้บริการหน่วยงานในสังกัดและหน่วยงานอื่นๆ ยังไม่เป็นปัจจุบันและไม่เอื้ออำนวยความสะดวกเท่าที่ควร

3.3 แบบสัมภาษณ์เพื่อการวิจัยเรื่องสภาพปัจจุบันและปัญหาเกี่ยวกับความเป็นผู้นำทางวิชาการของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2

นายคุณ พุดซ้อน ตำแหน่งรองผู้อำนวยการเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 วุฒิการศึกษาปริญญาเอกทางการบริหารการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 สัมภาษณ์ เมื่อวันที่ 20 เดือนพฤษภาคม พ.ศ. 2553 ตั้งแต่เวลา 10.00 น. ถึงเวลา 10.30 น. สถานที่สัมภาษณ์สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 ในฐานะที่ท่านเป็นผู้บริหารการศึกษา ท่านมีความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันและปัญหาของการพัฒนาความเป็นผู้นำทางวิชาการให้แก่ครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 ในเรื่องต่อไปนี้ได้อย่างไร

1. ท่านมีความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันของการส่งเสริมความเป็นผู้นำทางวิชาการให้แก่ครูอย่างไร สภาพปัจจุบันของการส่งเสริมความเป็นผู้นำทางวิชาการให้แก่ครูนั้น มีการส่งเสริมให้ครูได้รับการอบรมพัฒนาตนเองในสายงานที่ตนรับผิดชอบให้เกิดความรู้ความชำนาญสามารถนำความรู้ที่ตนถ่ายทอดให้กับบุคคลอื่นและนักเรียนของตนเองได้ โดยทางสำนักงานเขตพื้นที่ที่ได้จัดให้มีการเชิญวิทยากรทางด้านวิชาการแขนงต่างๆ มาให้ความรู้และประสบการณ์แก่ครูอย่างต่อเนื่อง

2. ท่านมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาของการส่งเสริมความเป็นผู้นำทางวิชาการให้แก่ครูอย่างไร ปัญหาของการส่งเสริมความเป็นผู้นำทางวิชาการให้แก่ครูนั้นพบว่าครูมีความสนใจในการพัฒนาตนเองไม่มากเท่าที่ควรเพราะครุมองว่าการพัฒนาโดยการอบรมหรือการทำผลงานเป็นเรื่องยุ่งยากเพราะงานในความรับผิดชอบในปัจจุบันนั้นมากจนเกินความจำเป็นจึงไม่มีเวลาในการพัฒนาตนเองและอีกอย่างหนึ่งก็คือเรื่องที่จะเข้ารับการพัฒนานั้นมีความยุ่งยากและต้องมีการะงานมาเพิ่มอีกจึงเป็นปัญหาที่ต้องได้รับการแก้ไขโดยเร็ว

นายอภิสิทธิ์ ภาชนะวรรณ ตำแหน่งศึกษานิเทศก์สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระบุรี เขต 2 วุฒิการศึกษาปริญญาโททางการบริหารการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระบุรี เขต 2 สัมภาษณ์ เมื่อวันที่ 20 เดือนพฤษภาคม พ.ศ. 2553 ตั้งแต่เวลา 11.00 น. ถึงเวลา 11.30 น. สถานที่สัมภาษณ์สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระบุรี เขต 2 ในฐานะที่ท่านเป็นผู้บริหารการศึกษา ท่านมีความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันและปัญหาของการพัฒนาความเป็นผู้นำทางวิชาการให้แก่ครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระบุรี เขต 2 ในเรื่องต่อไปนี้ได้อย่างไร

1. ท่านมีความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันของการส่งเสริมความเป็นผู้นำทางวิชาการให้แก่ครูอย่างไร สภาพปัจจุบันของการส่งเสริมความเป็นผู้นำทางวิชาการให้แก่ครู มีการส่งเสริม

ให้ครูได้รับการอบรมพัฒนาตนเองโดยกำหนดให้ทำผลงานเพื่อรับการประเมินและเลื่อนขั้นวิทยฐานะของครูให้สูงขึ้นถือว่าเป็นการส่งเสริมที่ถูกต้องและเหมาะสมอย่างยิ่ง

2. ท่านมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาของการส่งเสริมความเป็นผู้นำทางวิชาการให้แก่ครูอย่างไร ปัญหาของการส่งเสริมความเป็นผู้นำทางวิชาการให้แก่ครูพบว่าครูมีความสนใจในการพัฒนาตนเองน้อยเพราะเป็นเรื่องยุ่งยากที่ต้องทำผลงานส่งซึ่งเป็นงานที่ตนไม่ถนัดและไม่เข้าใจในการทำ บางคนต้องมีการจ้างทำซึ่งต้องมีค่าใช้จ่ายเพิ่มมากขึ้นกว่าเดิมจึงเห็นว่าไม่มีความจำเป็นแต่ถ้ามีวิธีการที่เหมาะสมและง่ายก็เป็นสิ่งที่สนใจทำให้มีความต้องการที่จะพัฒนาตนเองให้เป็นผู้นำทางวิชาการได้

นายชรินทร์ อรุณรัตน์ ตำแหน่งผู้บริหาร โรงเรียนวัดกุ่มหัก อำเภอหนองแค จังหวัดสระบุรี ในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระบุรี เขต 2 วุฒิการศึกษาปริญญาโททางการบริหาร การศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระบุรี เขต 2 สัมภาษณ์ เมื่อวันที่ 25 เดือนพฤษภาคม พ.ศ. 2553 ตั้งแต่เวลา 09.00 น. ถึงเวลา 10.00 น. สถานที่สัมภาษณ์ โรงเรียนวัดกุ่มหัก ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระบุรี เขต 2 ในฐานะที่ท่านเป็นผู้บริหารสถานศึกษา ท่านมีความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันและปัญหาของการพัฒนาความเป็นผู้นำทางวิชาการให้แก่ครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระบุรี เขต 2 ในเรื่องต่อไปนี้

1. ท่านมีความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันของการส่งเสริมความเป็นผู้นำทางวิชาการให้แก่ครูอย่างไร สภาพปัจจุบันของการส่งเสริมความเป็นผู้นำทางวิชาการให้แก่ครู มีการส่งเสริมให้ครูได้รับการอบรมพัฒนาตนเองซึ่งถือว่าเป็นสิ่งที่ดีเพราะทำให้ครูมีการพัฒนาความรู้ความคิด และได้แลกเปลี่ยนความคิดเห็นของตนกับบุคคลอื่นทั้งสามารถนำเอาความรู้เหล่านั้นมาใช้ประยุกต์ในการจัดการเรียนการสอนให้เกิดประโยชน์แก่นักเรียนอีกด้วย

2. ท่านมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาของการส่งเสริมความเป็นผู้นำทางวิชาการให้แก่ครูอย่างไร ปัญหาของการส่งเสริมความเป็นผู้นำทางวิชาการให้แก่ครูเป็นเรื่องที่ครูมองว่าการเป็นผู้นำทางวิชาการนั้นต้องมีการะงานเพิ่มมากกว่าเดิม การเป็นผู้นำต้องคิดต้องตัดสินใจมีความรับผิดชอบมากกว่าเก่า เพราะการทำงานอย่างเดิมนั้นมุ่งเน้นให้ความรู้แก่นักเรียนได้มากกว่าซึ่งประสบการณ์นี้ก็สามารถส่งเสริมให้เกิดการพัฒนาในตนเองอยู่แล้ว และหาเวลาในการพัฒนาตนเองยากเนื่องจากมีภาระงานที่ต้องรับผิดชอบมากนอกเหนือจากงานด้านการสอน

นางสมใจ ไกรพันธุ์ ตำแหน่งผู้บริหาร โรงเรียนวัดโคกกลาง อำเภอหนองแขง จังหวัดสระบุรี ในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระบุรี เขต 2 วุฒิการศึกษาปริญญาโททางการบริหาร การศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระบุรี เขต 2 สัมภาษณ์ เมื่อวันที่ 30 เดือนพฤษภาคม พ.ศ. 2553 ตั้งแต่เวลา 09.00 น. ถึงเวลา 09.30 น. สถานที่สัมภาษณ์ โรงเรียนวัดโคกกลาง ในสังกัด

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระบุรี เขต 2 ในฐานะที่ท่านเป็นผู้บริหารสถานศึกษา ท่านมีความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันและปัญหาของการพัฒนาความเป็นผู้นำทางวิชาการให้แก่ครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระบุรี เขต 2 ในเรื่องต่อไปนี้ได้อย่างไร

1. ท่านมีความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันของการส่งเสริมความเป็นผู้นำทางวิชาการให้แก่ครูอย่างไร สภาพปัจจุบันของการส่งเสริมความเป็นผู้นำทางวิชาการให้แก่ครู มีการส่งเสริมให้ครูได้รับการอบรมพัฒนาตนเองโดยการเข้ารับการอบรมและการประเมินผลงานเพื่อเลื่อนขั้นวิทยฐานะตามมาตรฐานวิชาชีพครูซึ่งถือว่าเป็นสิ่งที่ส่งเสริมให้ครูมีการพัฒนาความรู้ความคิดและความสามารถในการจัดการเรียนการสอนให้เกิดประโยชน์แก่นักเรียนเป็นอย่างดี

2. ท่านมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาของการส่งเสริมความเป็นผู้นำทางวิชาการให้แก่ครูอย่างไร ปัญหาของการส่งเสริมความเป็นผู้นำทางวิชาการให้แก่ครูนั้นเนื่องจากโรงเรียนนี้เป็นโรงเรียนขนาดเล็กการที่ครูจะต้องเข้ารับการพัฒนาตนเองจึงเป็นเรื่องที่ยากเพราะจะขาดครูในการสอนในชั้นนั้นๆ และต้องเพิ่มภาระให้กับครูที่ทำการสอนในชั้นอื่นอีกด้วย แต่การส่งเสริมให้ครูได้พัฒนาเป็นผู้นำทางวิชาการนั้นนับว่าเป็นประโยชน์ต่อตัวครูเองและต่อนักเรียนเป็นอย่างมาก ควรจัดเวลาที่เหมาะสมและไม่เกิดความเดือดร้อนต่อสถานศึกษาและครู

นางสมพิศ เอี่ยมมนภา ตำแหน่งผู้บริหาร โรงเรียนชุมชนวัดไทรงาม อำเภอหนองแค จังหวัดสระบุรี ในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระบุรี เขต 2 วุฒิกการศึกษาปริญญาโททางการบริหารการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระบุรี เขต 2 สัมภาษณ์ เมื่อวันที่ 30 เดือน พฤษภาคม พ.ศ. 2553 ตั้งแต่เวลา 13.00 น. ถึงเวลา 13.30 น.สถานที่สัมภาษณ์โรงเรียนชุมชนวัดไทรงาม ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระบุรี เขต 2 ในฐานะที่ท่านเป็นผู้บริหารสถานศึกษา ท่านมีความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันและปัญหาของการพัฒนาความเป็นผู้นำทางวิชาการให้แก่ครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระบุรี เขต 2 ในเรื่องต่อไปนี้ได้อย่างไร

1. ท่านมีความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันของการส่งเสริมความเป็นผู้นำทางวิชาการให้แก่ครูอย่างไร สภาพปัจจุบันของการส่งเสริมความเป็นผู้นำทางวิชาการให้แก่ครู สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระบุรี เขต 2 ได้มีการส่งเสริมให้ครูได้รับการอบรมพัฒนาตนเองทางด้านวิชาการโดยการเข้ารับการอบรมและการประเมินผลงานตามมาตรฐานวิชาชีพครูซึ่งถือว่าเป็นสิ่งที่ส่งเสริมให้ครูมีการพัฒนาความรู้ความสามารถในการจัดการเรียนการสอนให้เกิดประโยชน์แก่นักเรียน

2. ท่านมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาของการส่งเสริมความเป็นผู้นำทางวิชาการให้แก่ครูอย่างไร ปัญหาของการส่งเสริมความเป็นผู้นำทางวิชาการให้แก่ครูโรงเรียนมีการสนับสนุนให้ครู

ได้เข้ารับการอบรมพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องในด้านของงานวิชาการและการจัดการเรียนการสอน ในเรื่องของปัญหาในโรงเรียนนี้ไม่มีเพราะครูให้ความสนใจในการพัฒนาตนเอง

4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

อำไพ ดวงศรีใส (2549 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาแนวทางการพัฒนาการบริหารงานวิชาการในโรงเรียน สังกัดเทศบาลเมืองลำพูน มหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาการบริหารงานวิชาการในโรงเรียน สังกัดเทศบาลเมืองลำพูน โดยใช้เทคนิคเดลฟายกับกลุ่มผู้เชี่ยวชาญ 18 คน จากโรงเรียนในสังกัดเทศบาลเมืองลำพูน จำนวน 4 โรงเรียน คือ โรงเรียนเทศบาลประตูลี้ โรงเรียนชุมชนสันป่ายางหลวง โรงเรียนเทศบาลสันป่ายางหอม และโรงเรียนเทศบาลจามเทวี ดำเนินการเก็บข้อมูลทั้งหมด 3 รอบ โดยรอบที่ 1 เป็นแบบสอบถามปลายเปิด รอบที่ 2 นำข้อมูลที่ได้ตอบแบบสอบถามรอบที่ 1 มารวมเข้าด้วยกัน และตัดข้อความซ้ำซ้อนออก และนำมาจากการจัดทำเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) จากนั้นจึงจัดส่งไปให้ผู้เชี่ยวชาญได้ให้นำหนักตามสำคัญความสำคัญของเรื่องนั้น ๆ รอบที่ 3 นำคำตอบที่ได้จากผู้เชี่ยวชาญทั้งหมดมาวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อการหาค่ามัธยฐานและค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ ผลการวิจัย พบว่า แนวทางการพัฒนาการบริหารงานวิชาการในโรงเรียน สังกัดเทศบาลเมืองลำพูน ผู้เชี่ยวชาญมีระดับความคิดเห็นที่สอดคล้องกันมากที่สุด ได้แก่ ด้านแนวทางการประกันคุณภาพการศึกษา การประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา แนวทางการประเมินพัฒนาคุณภาพการศึกษา การพัฒนากระบวนการเรียน กิจกรรมพัฒนาผู้เรียน โดยยึดผู้เรียนเป็นสำคัญและการพัฒนาแหล่งการเรียนรู้และผู้เชี่ยวชาญมีระดับความคิดเห็นที่สอดคล้องกันมากมีอยู่เพียงประเด็นเดียวเท่านั้น ได้แก่ กระบวนการพัฒนาหลักสูตรในแนวทางการดำเนินงานประกันคุณภาพ

อนันต์ รุ่งประพันธ์ (2540 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง พฤติกรรมการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาที่ได้รับรางวัลดีเด่น จังหวัดชัยนาท โดยกลุ่มตัวอย่างเป็นผู้บริหารและครูวิชาการ โรงเรียนประถมศึกษาที่ได้รับรางวัลดีเด่นอยู่ในระดับมาก แต่พฤติกรรมการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาที่ได้รับรางวัลดีเด่นกับไม่ได้รางวัลดีเด่นไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

สมพงษ์ สุรารักษ์ (2541 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างวิธีการนิเทศภายในของผู้บริหารโรงเรียนกับประสิทธิภาพการสอนของครูในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดอำนาจเจริญ โดยกลุ่มตัวอย่างเป็นผู้บริหารโรงเรียนกับประสิทธิภาพการสอนของครูในโรงเรียนมีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

สกฤต กังวานไกล (2542 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง ประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดสมุทรปราการ โดยกลุ่มตัวอย่างเป็นผู้บริหาร 377 คน ครูผู้สอน 292 คน พบว่า ประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ผู้บริหารโรงเรียนขนาดใหญ่ มีค่าเฉลี่ยด้านประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการมากกว่าโรงเรียนขนาดเล็ก

สมิหระ สาลิกา (2542 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง ลักษณะความเป็นนักพัฒนาการศึกษาของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานประถมศึกษา จังหวัดเพชรบูรณ์ กลุ่มตัวอย่างเป็นผู้บริหาร 217 คน โดยครูผู้สอนเป็นผู้ประเมิน พบว่า ลักษณะความเป็นนักพัฒนาการศึกษาของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษามี 17 องค์ประกอบ คือ 1) การมีวิสัยทัศน์ 2) ความสามารถในการบริหารงาน 3) ความสามารถในการสร้างทีมงาน 4) ความสามารถในการบริหารงาน 5) การศึกษาค้นคว้าและติดตามความก้าวหน้าทางวิชาการและทันต่อเหตุการณ์ 6) การมีฝีมือในการสร้างสรรค์ 7) ความอดทนในการทำงาน 8) ความเป็นคนใจกว้าง 9) ความมุ่งมั่นในการพัฒนา 10) ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ 11) ความรอบรู้ในภารกิจของสถานศึกษา 12) ความเป็นผู้มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูง 13) ความสามารถในการพูดและฟัง 16) การเป็นตัวอย่างที่ดี และ 17) ความมั่นคงทางอารมณ์และลักษณะความเป็นนักพัฒนาการศึกษาของผู้บริหารโรงเรียนทั้งในภาพรวมและรายองค์ประกอบอยู่ในระดับมาก

ไคใจ (Kijai. 1987 : Abstract) ได้ศึกษาคุณลักษณะของโรงเรียนที่ประสบความสำเร็จจากปัจจัยพื้นฐาน 5 ประการ ได้แก่ บรรยากาศของโรงเรียน ภาพพจน์ของโรงเรียน ความเป็นผู้นำทางวิชาการ ความสามารถในการคิดคำนวณ และความสัมพันธ์ระหว่างบ้านกับโรงเรียน ผลการวิจัยพบว่า ความเป็นผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารมีความสัมพันธ์กับความสำเร็จของโรงเรียนสูงกว่าปัจจัยด้านอื่น

แมคทอก (Mattox. 1987 : Abstract) ศึกษาความต้องการในการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาในรัฐอิลลินอยล์ พบว่า ความต้องการที่มีอยู่ในระดับมาก คือ ความต้องการที่จะมีความสามารถในการปฏิบัติงานเกี่ยวกับการนิเทศและการประเมินผล ตลอดจนความต้องการปรับปรุงการจัดการเรียนการสอน และการพัฒนาหลักสูตร

ดาวสัน (Dawson. 1994 : Abstract) ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการเรียนหลักสูตรทางวิชาการกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยเป็นนักเรียนที่ลงทะเบียนเรียน จำนวน 63 คน จาก West Point สรุปผลดังนี้การศึกษาถึงผลกระทบของระดับความคิดของนักเรียน และรูปแบบการสอนของครูที่มีแรงจูงใจของนักเรียนในการเรียนหลักสูตรทางวิชาการ และผลการศึกษาจากการใช้เครื่องมือ

เป็นสื่อสถิติการวิเคราะห์ถดถอยแบบปกติ พบว่า ระดับความคิดของนักเรียนและรูปแบบการสอนของครูไม่มีผลต่อแรงจูงใจในการเรียนหลักสูตรทางวิชาการของนักเรียน

เจอร์รี่ (Jerry. 1996 : Abstract) ได้ทำการวิจัยเรื่อง กระบวนการพัฒนาหลักสูตรการออกแบบกราฟฟิกส์ที่มีประสิทธิภาพ พบว่าควรรวบรวมแนวคิดและสังเคราะห์แนวคิดเกี่ยวกับการออกแบบกราฟฟิกส์ที่จำเป็นทางการศึกษาให้ได้มากที่สุดก่อนดำเนินการพัฒนาหลักสูตรจากนั้น จึงแต่งตั้งคณะกรรมการขึ้นมา ประกอบด้วย ผู้เชี่ยวชาญด้านการออกแบบกราฟฟิกส์และนักการศึกษา เพื่อดำเนินการพัฒนาหลักสูตรแล้วควรมีการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ให้เป็นที่ทราบโดยทั่วกัน ทั้งนี้หน่วยงานต้นสังกัดควรสนับสนุน ส่งเสริมให้ความรู้เกี่ยวกับการพัฒนาหลักสูตรที่เหมาะสมด้วย

แมคซิลเวิน (Mcilvain. 1986 : Abstract) วิจัยเกี่ยวกับการพัฒนาความเป็นผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาภายใต้การฝึกอบรมประจำการ เพื่อเป็นโรงเรียนที่ประสบผลสำเร็จ โดยใช้เครื่องมือของ ฮอลลิงเจอร์ (Hallinger) ที่เรียกว่า The Instructional Management Rating Scale Survey วัดความเป็นผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน ผลการวิจัยพบว่าความเป็นผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน ทำให้ผู้บริหารสามารถนิเทศงานวิชาการได้ และทำให้เป็นผลโดยตรงต่อการเปลี่ยนแปลงผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนในทางที่ดีขึ้น

ราวเดอบัส (Roudebush. 1997 : Abstract) ได้ศึกษาการรับรู้ของครูเกี่ยวกับหลักการในการเป็นผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร โดยศึกษาเปรียบเทียบระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการที่ปฏิบัติอย่างหลากหลายในรอบปี กับภาวะผู้นำทางวิชาการที่ปฏิบัติจนเป็นประเพณีนิยม โดยมีจุดประสงค์เพื่ออธิบายการรับรู้ของครูเกี่ยวกับการเป็นผู้นำทางวิชาการในโรงเรียนซึ่งมีรูปแบบแตกต่างกันระหว่างในรอบปีกับรูปแบบที่ปฏิบัติจนเป็นประเพณีนิยม ผลการศึกษาพบว่า 7 ใน 10 พฤติกรรมของผู้บริหารในโรงเรียนที่ใช้รูปแบบภาวะผู้นำทางวิชาการที่หลากหลายในรอบปี มีคะแนนน้อยกว่าพฤติกรรมของผู้บริหารในโรงเรียนที่ใช้รูปแบบภาวะผู้นำทางวิชาการที่ปฏิบัติจนเป็นประเพณีนิยมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.5

เซลิม (Selim. 2001 : Abstract) ได้ศึกษาเพื่อประเมินรูปแบบของแหล่งข้อมูลเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการ โดยศึกษาในขอบเขตของภาวะผู้นำทางวิชาการ และโรงเรียนที่มีประสิทธิผลที่สนับสนุนโดยการวิจัย ผลการวิจัยพบว่า รูปแบบของภาวะผู้นำทางวิชาการเป็นองค์ประกอบที่มีความซับซ้อนและหลากหลาย แต่ก็สามารถที่รับรู้ได้ในระดับบุคคล ซึ่งผลลัพธ์ดังกล่าวผู้วิจัยได้แนะนำว่า โรงเรียนควรมีทีมผู้นำทางวิชาการที่มีเอกลักษณ์และมีระบบเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการที่สามารถจำแนกได้โดยการอธิบาย ความสัมพันธ์ภายในเกี่ยวกับบทบาทและการปฏิบัติมากกว่าการเน้นภาวะผู้นำทางวิชาการของแต่ละบุคคล

5. สรุปผลการทบทวนเอกสารและงานวิจัย

กระบวนการหรือขั้นตอนของการวิจัยเพื่อพัฒนาแนวทางความเป็นผู้นำทางวิชาการให้แก่ครุมีผู้ทำการวิจัยไว้หลายเรื่องพอสรุปมาได้ดังต่อไปนี้

การพัฒนาแนวทางการมีส่วนร่วมในงานวิชาการของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครนายก โดยวิธีการเสริมพลังอำนาจ ของสัมพันธ์ วัฒนสุธี วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา มิถุนายน พ.ศ. 2551 บทที่ 3 วิธิดำเนินการวิจัยเป็นการวิจัยเชิงสำรวจ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาแนวทางการมีส่วนร่วมในงานวิชาการของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครนายก โดยวิธีการเสริมพลังอำนาจในบทนี้เป็นการนำเสนอรายละเอียดเกี่ยวกับวิธีการดำเนินการวิจัยตามขั้นตอนต่อไปนี้ ขั้นตอน 1 ขั้นศึกษาสภาพปัจจุบันของการมีส่วนร่วมในงานวิชาการของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครนายก ขั้นตอน 2 ขั้นสร้างแนวทางการมีส่วนร่วมในงานวิชาการของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครนายก โดยวิธีการเสริมพลังอำนาจ ขั้นตอน 3 ขั้นศึกษาความเหมาะสมของแนวทางการมีส่วนร่วมในงานวิชาการของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครนายก โดยวิธีการเสริมพลังอำนาจ ขั้นตอน 4 ขั้นศึกษาความเป็นไปได้ของแนวทางการมีส่วนร่วมในงานวิชาการของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครนายก โดยวิธีการเสริมพลังอำนาจ

การพัฒนาตัวบ่งชี้พฤติกรรมภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาเทศบาล กมลตราฐ วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรดุษฎีบัณฑิตสาขาวิชาการบริหารจัดการการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม พ.ศ. 2553 ผู้วิจัยได้กำหนดระยะการวิจัยออกเป็น 3 ขั้นตอนดังนี้ ระยะที่ 1 การสร้างกรอบแนวคิดและร่างตัวบ่งชี้พฤติกรรมภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาเทศบาล ระยะที่ 2 การพัฒนาตัวบ่งชี้พฤติกรรมภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาเทศบาล ระยะที่ 3 การทดสอบความสอดคล้องของโมเดลความสัมพันธ์โครงสร้างพฤติกรรมภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาเทศบาลกับข้อมูลเชิงประจักษ์

รูปแบบพฤติกรรมการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาในจังหวัดนครราชสีมา นางสาวอ้อย สัจจรัมย์ วิทยานิพนธ์ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาภาวะผู้นำทางการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา พ.ศ. 2554 เป็นระเบียบวิธีวิจัยเชิงบรรยายมีวิธิดำเนินการวิจัย 4 ขั้นตอนดังนี้ 1) การศึกษาพฤติกรรมภาวะผู้นำทางวิชาการที่พึงประสงค์ของผู้บริหาร โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาในจังหวัด

นครราชสีมา 2) การศึกษาพฤติกรรมภาวะผู้นำทางวิชาการผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาในจังหวัดนครราชสีมา 3) การสร้างรูปแบบการพัฒนาพฤติกรรมภาวะผู้นำทางวิชาการที่พึงประสงค์ของผู้บริหาร โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาในจังหวัดนครราชสีมา และ 4) การประเมินความเหมาะสมความเป็นไปได้ของรูปแบบการพัฒนาพฤติกรรมภาวะผู้นำทางวิชาการที่พึงประสงค์ของผู้บริหาร โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาในจังหวัดนครราชสีมา

สรุปแนวคิดหลักการนำไปสู่การกำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัยการพัฒนาแนวทางการส่งเสริมความเป็นผู้นำทางวิชาการให้แก่ครู มีความจำเป็นที่จะต้องพัฒนาสู่มาตรฐานระดับชาติ ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ได้กำหนดแนวทางการศึกษาโดยยึดหลักผู้เรียนเป็นศูนย์กลางการเรียนรู้และเน้นความสำคัญของความรู้คุณธรรมกระบวนการเรียนรู้และบูรณาการตามเหมาะสม การจัดการศึกษายุคใหม่ จึงต้องปรับเปลี่ยนการเรียนการสอน ครูต้องเปลี่ยนบทบาทเป็นผู้ประสานการเรียนรู้ เพราะครูเป็นบุคคลสำคัญที่จะทำให้การปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้บังเกิดผล ดังนั้นจึงต้องมีการพัฒนาครูอย่างต่อเนื่องและสอดคล้องกับเป้าหมายของการปฏิรูปการศึกษาซึ่งเป็นตัวชี้วัดความสำเร็จอัน ประกอบด้วยลักษณะการเป็นผู้นำทางวิชาการของครูทั้ง 7 ด้าน ดังนี้คือ 1) ด้านการส่งเสริมให้เป็นที่ปรึกษาและผู้สอนงานให้แก่ครู 2) ด้านการส่งเสริมให้รู้จักให้ความร่วมมือกับครูคนอื่นโดยไม่คำนึงถึงความชอบส่วนตัว 3) ด้านการส่งเสริมให้เรียนรู้และพัฒนางานของตนเอง 4) ด้านการส่งเสริมให้มีทักษะในการนำเสนอความคิด 5) ด้าน การส่งเสริมให้มีความมุ่งมั่นในการแก้ปัญหาและตัดสินใจ 6) ด้านการส่งเสริมให้กล้าแสดงความคิดเห็นและเป็นตัวอย่างทางวิชาการกับครูคนอื่น และ 7) ด้านการส่งเสริมให้ครูเห็นความสำคัญในการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น แนวคิด ข้อมูลการตัดสินใจ กับครูคนอื่น ๆ ด้วยความมั่นใจ และแนวทางการส่งเสริมซึ่งสังเคราะห์ได้เป็น 2 แนวทาง คือ 1) การส่งเสริมในฐานะให้เป็นผู้รับ และ 2) การส่งเสริมในฐานะให้เป็นผู้ให้