

---

ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของ  
ครูผู้สอนในศูนย์เครือข่ายชลาลัยพัฒนา อำเภอปะนาเระ สังกัดสำนักงาน  
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 1

Academic Leadership of School Administrators as Perceived by Teachers at  
the Chalalai Pattana Network Center, Panare District under the Pattani  
Primary Educational Service Area Office 1

นางสาวอาฮีเสาะ เจะหะ<sup>1</sup>, ดร.โนรีณี เบ็ญจวงศ์<sup>2</sup>

Aeesoh cheha <sup>1</sup>, Dr. Norinee Benchawong <sup>2</sup>

หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

### Abstract

This study aimed to 1) examine the level of characteristics of school administrators as perceived by teachers in schools under the Office of the Pattani Primary Educational Service Area 1, and 2) compare the characteristics of school administrators as perceived by teachers in schools under the Office of the Pattani Primary Educational Service Area 1, categorized by gender, age, educational attainment, work experience, and school size. The population consisted of 220 teachers in primary schools under the Office of the Pattani Primary Educational Service Area 1 who were teaching in the 2025 academic year. The sample size was determined using Taro Tayamane's formula to be 140 teachers who were teaching in the 2025 academic year. The research instrument was a questionnaire. The statistical methods used were mean, standard deviation, and one-way ANOVA. Data were analyzed using statistical software.

The research results found that:

1. The academic leadership of school administrators as perceived by teachers in the center Chalalai Development Network, Panare District, under the Pattani Primary Educational Service Area Office 1. Overall, it is at the highest level.

2. The results of a comparison of the academic leadership of school administrators as perceived by teachers in the center Chalalai Development Network. Classified by gender, age, educational attainment, and work experience, overall differences were found to be statistically significant.

3. Suggestions the academic leadership of school administrators as perceived by

teachers in the center Chalalai Development Network. It was found that promoting Professional development was the most important aspect. Next is the development and enhancement of academic standards and regarding providing the fewest incentives to teachers.

**Keywords:** Academic leadership of school administrators; professional development

## บทคัดย่อ

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูผู้สอนในศูนย์เครือข่ายชลาลัยพัฒนา อำเภอปะนาเระ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 1 2) เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูผู้สอนในศูนย์เครือข่ายชลาลัยพัฒนา อำเภอปะนาเระ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 1 จำแนกตามเพศ อายุ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน ประชากร คือ ครูผู้สอนในศูนย์เครือข่ายชลาลัยพัฒนา อำเภอปะนาเระ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 1 ที่ปฏิบัติหน้าที่ในปีการศึกษา 2568 จำนวน 220 คน ขนาดกลุ่มตัวอย่างจำนวน 140 คน โดยคำนวณจากสูตรของ ทาโร ยามาเน่ (Taro Yamane) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทดสอบค่าที (t-test) ทดสอบค่าเอฟ (F-test) ทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยรายคู่ และวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป

ผลการวิจัย พบว่า

1. ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูผู้สอนในศูนย์เครือข่ายชลาลัยพัฒนา อำเภอปะนาเระ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด
  2. ผลจากการเปรียบเทียบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูผู้สอนในศูนย์เครือข่ายชลาลัยพัฒนา จำแนกตามเพศ อายุ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน พบว่า ภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ
  3. ข้อเสนอแนะภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูผู้สอนในศูนย์เครือข่ายชลาลัยพัฒนา พบว่า ด้านการส่งเสริมให้มีการพัฒนาวิชาชีพ มากที่สุด รองลงมาด้านการพัฒนาและเสริมสร้างมาตรฐานด้านวิชาการ และด้านการจัดให้มีสิ่งจูงใจให้กับครูน้อยที่สุด
- คำสำคัญ :** ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา; การพัฒนาวิชาชีพ

## บทนำ

การศึกษาเป็นเครื่องมือที่สำคัญในการสร้างคน สร้างสังคมและสร้างชาติ ซึ่งเป็นกลไกหลักในการพัฒนา กำลังคนให้มีคุณภาพและสามารถดำรงชีวิตให้อยู่ร่วมกับบุคคลอื่นในสังคมได้อย่างเป็นสุขท่ามกลางการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของโลกในศตวรรษที่ 21 เนื่องจากการศึกษามีบทบาทที่สำคัญ ในการสร้างความได้เปรียบของประเทศ เพื่อการแข่งขันและยืนหยัดในเวทีโลกภายใต้ระบบเศรษฐกิจ และสังคมที่เป็นพลวัตของประเทศต่าง ๆ ทั่วโลกจึงได้ให้ความสำคัญและทุ่มเทกับการพัฒนาการศึกษาเพื่อให้เกิดการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้สามารถก้าวทันการเปลี่ยนแปลง

ของระบบเศรษฐกิจและสังคมของประเทศทั่วโลกควบคู่กับการดำรงรักษาอัตลักษณ์ของประเทศ ในส่วนของประเทศไทยได้ให้ความสำคัญกับการจัดการศึกษาการพัฒนาศักยภาพและขีดความสามารถของคนไทยให้มีทักษะความรู้ความสามารถและสมรรถนะที่สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานและการพัฒนาประเทศภายใต้แรงกดดันภายนอกจากกระแสโลกาภิวัตน์และแรงกดดันภายในประเทศที่เป็นปัญหาวิกฤตที่ทำให้ต้องเผชิญเพื่อให้คนไทยมีคุณภาพชีวิตที่ดีสังคมไทยเป็นสังคมคุณธรรมจริยธรรมและทำให้ประเทศสามารถก้าวข้ามกับดักประเทศที่มีรายได้ปานกลางไปสู่ประเทศที่พัฒนาแล้วรองรับการเปลี่ยนแปลงของโลกทั้งในปัจจุบันและอนาคตโดยการเปลี่ยนแปลงที่สำคัญและส่งผลกระทบต่อระบบการศึกษา ระบบเศรษฐกิจและสังคมของประเทศไทย ดังนั้นประเทศไทยได้มีการจัดทำยุทธศาสตร์ชาติเป็นระยะ 20 ปี (พ.ศ. 2560 – 2575)

การนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ต้องมีประสิทธิภาพรัฐบาลต้องพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาในทุกระดับและทุกรูปแบบให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและสังคมจัดให้มีแผนการศึกษาแห่งชาติเพื่อการพัฒนาการศึกษาของชาติก้าวหน้าทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคมโลก รวมทั้งปลูกฝังให้ผู้เรียนมีจิตสำนึกของความเป็นไทย มีระเบียบวินัย คำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวมและยึดมั่นในการปกครองระบบประชาธิปไตยอัน มีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2551: 3)

ภาวะผู้นำทางวิชาการมีอิทธิพลต่อคุณภาพการสอนของครูและมีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของการปฏิบัติงานในสถานศึกษานั้นผู้บริหารสถานศึกษา มีภาวะผู้นำทางวิชาการที่เข้มแข็งต่อคุณภาพการเรียนการสอนของครู ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปรียาภรณ์ เรืองเจริญ (2560: 24) ได้กล่าวถึงภาวะผู้นำทางวิชาการมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อคุณภาพการสอนของครูและผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน ผู้บริหารสถานศึกษายุคใหม่จะต้องมีภาวะผู้นำทางวิชาการใช้โอกาส ความเป็นผู้นำอย่างเต็มศักยภาพและสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพส่งผลต่อบรรยากาศขององค์กร เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรได้

ด้วยเหตุผลดังกล่าวผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูผู้สอนในศูนย์เครือข่ายชลาชัยพัฒนาในอำเภอปะนาเระ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 1 เพื่อให้ได้ข้อมูลที่จะนำไปดำเนินการวางแผนในการจัดการศึกษาและเป็นแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาและหน่วยงานทางการศึกษาที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งใช้เป็นข้อมูลในการบริหารสถานศึกษา เพื่อให้การบริหารสถานศึกษา มีประสิทธิภาพต่อไป

## วัตถุประสงค์การวิจัย (18pt)

1. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครูผู้สอนในศูนย์เครือข่ายชลาชัยพัฒนาในอำเภอปะนาเระ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 1 เพื่อศึกษา
2. เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูผู้สอนในศูนย์เครือข่ายชลาชัยพัฒนาในอำเภอปะนาเระ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 1 จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน

## ขอบเขตการวิจัย

## 1. ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ได้แก่ ครูผู้สอนในศูนย์เครือข่ายชลาชัยพัฒนาในอำเภอปะนาเระสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 1 ปีการศึกษา 2568 จำนวน 15 โรงเรียน รวม 220 คน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 1: 2568)

## 2. กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษานี้ได้แก่ครูผู้สอนในศูนย์เครือข่ายชลาชัยพัฒนาในอำเภอปะนาเระสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 1 ปีการศึกษา 2568 ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้ตารางของเครจซีและมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970: 608) ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 140 คน แล้วสุ่มอย่างง่ายแบบชั้นภูมิโดยวิธีจับฉลาก

## ทบทวนวรรณกรรม

### แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำ

หงษา วงศ์จำปา (2560: 21–22) สรุปไว้ว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง การใช้อิทธิพลหรืออำนาจ หน้าที่ของผู้นำเพื่อชักจูง โนมน้าว จูงใจ ตลใจ กระตุ้น ให้บุคคลหรือกลุ่มคนเกิดการคล้อยตามยอมดำเนินการตามสิ่งที่ผู้นำต้องการด้วยความเต็มใจ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้

เกตสุดา กิ่งการจร (2560: 21) สรุปไว้ว่า ภาวะผู้นำ หมายถึงกระบวนการการปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลโดยผู้นำเป็นผู้ให้ข้อมูลที่สามารุเกิดความร่วมมือจากสมาชิกกลุ่มร่วมมือกันปฏิบัติงานจนสำเร็จบรรลุผลที่ตั้งไว้

สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการที่ผู้นำแสดงออกโดยใช้ทั้งศาสตร์และศิลป์เพื่อชักจูง โนมน้าว จูงใจ ตลใจ กระตุ้น ให้บุคคลหรือผู้ใต้บังคับบัญชาคล้อยตามจนเกิดความร่วมมือจากสมาชิกกลุ่ม และบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร

### แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการ

อัจฉรา นิยมมาภา (2561: 40) กล่าวไว้ว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการ หมายถึงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีอิทธิพลต่อการเพิ่มพูนการเรียนรู้ของนักเรียน โดยอาศัยกระบวนการเกี่ยวกับการกำหนดวิสัยทัศน์เป้าหมายและพันธกิจการเรียนรู้ การจัดการหลักสูตรและการสอน การพัฒนา นักเรียน การพัฒนาครูและการส่งเสริมบรรยากาศสิ่งแวดล้อมและวัฒนธรรมการเรียนรู้ โดยการโนมน้าวจูงใจหรือชี้แนะให้บุคลากรในสถานศึกษา เข้าใจ ตระหนัก รวมถึงและสานสัมพันธ์กันเพื่อให้เกิดคุณภาพของการจัดการเรียนการสอน และคุณภาพของผู้เรียนอันเป็นภารกิจหลักของสถานศึกษา

เกตสุดา กิ่งการจร (2560: 33 ; อ้างอิงจาก McEwan, 2003: 6) ได้นิยามความหมายของภาวะผู้นำทางวิชาการคือภาวะผู้นำที่เกี่ยวข้องโดยตรงต่อกระบวนการเรียนการสอนประกอบด้วยครูผู้สอนนักเรียนและหลักสูตร มีปฏิสัมพันธ์ต่อกันโดย เกตสุดา กิ่งการจร (2560: 34) กล่าวว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการ หมายถึง คุณลักษณะหรือพฤติกรรมที่แสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาในการร่วมมือกับคณะครูและผู้ที่เกี่ยวข้องในการจัดการเรียนการสอนส่งผลให้ผู้เรียนบรรลุผลสำเร็จในการเรียนรู้

สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการ หมายถึงคุณลักษณะหรือพฤติกรรมที่แสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาในการนำความรู้ ทักษะ ตลอดจนเจตคติต่าง ๆ มาใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อการดำเนินงานวิชาการสามารถใช้กลยุทธ์ทั้งการเป็นผู้นำการบริหารและนำกลุ่มให้กระทำการกิจกรรม ทางด้านวิชาการให้บรรลุผลตามเป้าหมายที่ตั้งไว้อันจะส่งผล

ต่อประสิทธิภาพการจัดการเรียน การสอนและสัมฤทธิ์ผลทางการเรียนของนักเรียนในที่สุดโดยรวมเมื่อเทียบกับคณะครูและผู้ที่เกี่ยวข้องในการจัดการเรียนการสอนส่งผลให้ผู้เรียนบรรลุผลสำเร็จในการเรียนรู้

### **ภาวะผู้นำทางวิชาการตามแนวคิดทฤษฎีของฮอลลิงเจอร์และเมอร์ฟี**

ฮอลลิงเจอร์ และเมอร์ฟี (Hallinger and Murphy. 1985: 221-224) กล่าวว่า การกำหนดเป้า หมายของโรงเรียนจะต้องมีความชัดเจน โดยเน้นที่ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน โดยให้ทีมงานมีส่วนในการกำหนด เป้าหมายทางวิชาการของโรงเรียนซึ่งจะต้องรวมถึงความรับผิดชอบของคณะครูเพื่อให้บรรลุเป้าหมายสูงสุด เป้าหมายในด้านการปฏิบัติงานจะต้องแสดงออกมาเป็นพฤติกรรมที่สามารถวัดได้นอกจากนั้นเป้าหมายของโรงเรียนจะต้องมีลักษณะที่ง่ายต่อครูในการที่จะนำไปสอน ได้ตรงตามจุดประสงค์ในห้องเรียนการวางแผนงานทางวิชาการใน สถานศึกษาเป็นสิ่งจำเป็นที่จะต้องปฏิบัติเพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายอย่างมีประสิทธิภาพ

เกตตุสตา กังการจระ (2560: 37) การกำหนดเป้าหมายของโรงเรียน หมายถึง การกำหนด ขอบเขตด้าน วิชาการของโรงเรียนโดยให้บุคลากรในโรงเรียนมีส่วนร่วมประเมินความต้องการของครูเพื่อนำไปใช้ในการพัฒนา เป้าหมายด้านวิชาการของโรงเรียน ใช้ข้อมูลด้านผลการเรียนของนักเรียนในการพัฒนาเป้าหมายด้านวิชาการของ วิทยาลัย และพัฒนาเป้าหมายของโรงเรียน เพื่อการปรับปรุง การปฏิบัติงานด้านวิชาการของโรงเรียนในทุกช่วงชั้น

สรุปได้ว่าด้านการกำหนดเป้าหมายของโรงเรียน หมายถึง การกำหนดขอบเขตด้านวิชาการของโรงเรียนโดย ให้บุคลากรในโรงเรียนมีส่วนร่วมประเมินความต้องการของครูเพื่อนำไปใช้ในการพัฒนาเป้าหมายด้านวิชาการของ วิทยาลัย ใช้ข้อมูลด้านผลการเรียนของนักเรียนในการพัฒนาเป้าหมายด้านวิชาการของโรงเรียนและพัฒนาเป้าหมาย ของโรงเรียนเพื่อการปรับปรุงการปฏิบัติงานด้าน วิชาการของโรงเรียนในทุกช่วงชั้น

## **วิธีดำเนินการวิจัย**

### **ประชากร**

ประชากรในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูผู้สอน ในศูนย์เครือข่ายชลาลัยพัฒนา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 1 ปีการศึกษา 2568 จำนวน 220 คน จาก 15 โรงเรียน (สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 1 3. 2568: 20)

### **กลุ่มตัวอย่าง**

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูผู้สอนในศูนย์เครือข่ายชลาลัยพัฒนา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 1 ปีการศึกษา 2568 ได้กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางของเครซีและมอร์แกน (Krejcie & Morgan. 1970: 608) ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 140 คน แล้วสุ่มอย่างง่ายแบบชั้นภูมิโดยวิธีจับฉลาก ฯลฯ

### **การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย**

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบสำรวจรายการ (Check List) ซึ่งประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของ ครูผู้สอนในศูนย์เครือข่ายชลาลัยพัฒนา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 1 ซึ่งผู้วิจัยได้ปรับปรุงแบบสอบถามลักษณะแนวทางของ ลิเคิร์ต (Likert. 1967) โดยกำหนดค่าน้ำหนัก

### **เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย**

1. ศึกษาต้นคว่ำหลักการ แนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อกำหนดกรอบแนวความคิดในการวิจัยและการสร้างแบบสอบถาม
2. สร้างแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาตามแนวคิดของ ฮอลล์ลิงเจอร์ และเมอफी (Hallinger and Murphy, 1985: 221-224) ซึ่งได้เสนอภาวะผู้นำทางวิชาการไว้ 3 องค์ประกอบหลัก จำนวน 11 ด้าน ให้มีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ในการวิจัย นิยามศัพท์เฉพาะและกรอบแนวคิดในการวิจัย
3. นำแบบสอบถามฉบับร่างเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อคำแนะนำและปรับปรุงแก้ไขจากผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน

### การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ผู้วิจัยขอหนังสือจากสำนักงานบัณฑิตศึกษา สถาบันราชภัฏภาคย์ วิทยาเขตยะลา เพื่อขอความ อนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถามของครูผู้สอนถึงภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในศูนย์เครือข่ายชลาลัย พัฒนา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 1
2. ผู้วิจัยส่งแบบสอบถามถึงครูผู้สอนในสถานศึกษาที่เป็นผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 140 ชุด โดยใช้วิธีการส่งและรับคืนด้วยตนเองภายใน 21 วัน (เป็นเวลา 3 สัปดาห์) นับตั้งแต่วันที่ได้รับแบบสอบถาม ผู้วิจัยดำเนินการตรวจสอบจำนวนและความถูกต้องสมบูรณ์ของแบบสอบถามและถ้าหากพบว่า ยังไม่ครบตามจำนวนหรือแบบสอบถามยังไม่มีค่าสมบูรณ์ผู้วิจัยขอความอนุเคราะห์ให้ข้าราชการครูดำเนินการให้ครบถ้วน
3. เมื่อได้แบบสอบถามกลับคืนมาครบถ้วนและมีความสมบูรณ์แล้ว จำนวน 140 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100
4. ผู้วิจัยดำเนินการบันทึกข้อมูล วิเคราะห์ และสรุปผลการวิเคราะห์ตามขั้นตอนการวิจัย โดยใช้โปรแกรมสำเร็จทางสถิติ

## ผลการวิจัย

ตารางที่ 1 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกเป็นเพศ อายุ ประสบการณ์ในการทำงาน

ที่	สถานภาพ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1	เพศ		
	ชาย	46	32.86
	หญิง	94	67.14
<b>รวม</b>		<b>140</b>	<b>100.00</b>
2	อายุ		
	น้อยกว่า 30 ปี	20	14.28
	30 - 40 ปี	16	11.42
	41 - 50 ปี	30	21.42
	มากกว่า 50 ปี	74	52.85
<b>รวม</b>		<b>140</b>	<b>100.00</b>

ตารางที่ 1 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกเป็นเพศ อายุ ประสบการณ์ในการทำงาน (ต่อ)

ที่	สถานภาพ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
3	ระดับการศึกษา		
	ปริญญาตรี	115	83
	สูงกว่าปริญญาตรี	25	18
	<b>รวม</b>	<b>140</b>	<b>100.00</b>
4	ประสบการณ์ในการทำงาน		
	น้อยกว่า 10 ปี	16	11.42
	10 – 20 ปี	60	42.85
	มากกว่า 20 ปี	64	45.72
	<b>รวม</b>	<b>140</b>	<b>100.00</b>

จากตารางที่ 1 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามซึ่งเป็นครูผู้สอน จำแนกตามตัวแปรเพศ อายุ ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดของสถานศึกษา พบว่า ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงจำนวน 94 คน คิดเป็นร้อยละ 67.14 มีอายุมากกว่า 50 ปี จำนวน 64 คน คิดเป็นร้อยละ 45.71 มีประสบการณ์ในการทำงาน 10-20 ปี จำนวน 60 คน คิดเป็นร้อยละ 42.85

**ตารางที่ 2** ค่าเฉลี่ยค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูผู้สอนกลุ่มโรงเรียนชลาลัยพัฒนาในเขตอำเภอปะนาเระ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 1 ตามความเห็นของครูผู้สอนภาพรวมรายด้าน

ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา	$\bar{X}$	S.D.	ระดับภาวะผู้นำทางวิชาการ
1. ด้านการกำหนดเป้าหมายของโรงเรียน	4.52	0.35	มากที่สุด
2. ด้านการสื่อสารเป้าหมายของโรงเรียน	4.62	0.47	มากที่สุด
3. ด้านการนิเทศและประเมินผลการสอน	4.62	0.47	มากที่สุด
4. ด้านการประสานงานการใช้หลักสูตร	4.70	0.33	มากที่สุด
5. ด้านการตรวจสอบความก้าวหน้า	4.77	0.27	มากที่สุด
6. ด้านการควบคุมการใช้เวลาในการสอน	4.65	0.27	มากที่สุด
7. ด้านการดูแลเอาใจใส่ครูและนักเรียน	4.52	0.31	มากที่สุด
8. ด้านการจัดให้มีสิ่งจูงใจให้กับครู	4.47	0.27	มาก
9. ด้านการส่งเสริมให้มีการพัฒนาวิชาชีพ	4.30	0.19	มาก
10. ด้านการพัฒนาและเสริมสร้างมาตรฐานด้านวิชาการ	4.40	0.27	มาก
11. ด้านการจัดให้มีสิ่งส่งเสริมสภาพการเรียนรู้	4.35	0.17	มาก
<b>รวม</b>	<b>4.54</b>	<b>0.35</b>	<b>มากที่สุด</b>

จากตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูผู้สอน กลุ่มโรงเรียนชลาลัยพัฒนาในเขตอำเภอปะนาเระ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษา

ประถมศึกษาปัตตานี เขต 1 ตามความคิดเห็นของครูผู้สอนพบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{x}=4.58$ , S.D.=0.43) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากและมากที่สุด

## อภิปรายผล

ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 1 โดยเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า

1. ด้านการกำหนดเป้าหมายของโรงเรียน ผลการวิจัยพบว่าภาวะผู้นำของผู้บริหาร สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากทั้งนี้เป็นเพราะว่าผู้บริหารสถานศึกษามีการกำหนดเป้าหมายโดยมีกรอบระยะเวลาที่ ชัดเจนและ ปฏิบัติได้มีการวางแผนการดำเนินงานที่ชัดเจน ง่ายต่อการนำไปปฏิบัติโดยให้บุคลากร ในโรงเรียนมี ส่วนร่วม จึงทำให้ครูมีความเห็นว่าผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำทางวิชาการด้าน การกำหนด เป้าหมายของโรงเรียนอยู่ใน

2. ด้านการสื่อสารเป้าหมายของโรงเรียนผลการวิจัยพบว่าภาวะผู้นำของผู้บริหาร สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ใน ระดับมาก ทั้งนี้เป็นเพราะว่าผู้บริหารสถานศึกษาใช้เทคนิคทางการบริหารในการสื่อสารเป้าหมาย ของโรงเรียน โดยมีการดำเนินการประชุมชี้แจง คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ครู นักเรียน และผู้เกี่ยวข้อง ทราบเกี่ยวกับเป้าหมายและแนวทางการ ดำเนินการของโรงเรียน

3. ด้านการนิเทศและการประเมินผลการสอนของครูผลการวิจัยพบว่าภาวะผู้นำของ ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นราย ด้านพบว่า ด้านการนิเทศและการประเมินผลการสอนของครูมี ค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ทั้งนี้เนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษาไม่ได้ดำเนินการนิเทศและการประเมินผล การสอนของครูอย่างเป็นระบบ และไม่ให้ข้อมูลย้อนกลับแก่ครู หลังจากทำการนิเทศและประเมินผล การสอนจึงทำให้ครูมีความเห็นว่าผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำทางวิชาการ ด้านการนิเทศและการประเมินผลการสอนของครูอยู่ในระดับต่ำ

4. ด้านการประสานงานการใช้หลักสูตรผลการวิจัยพบว่าภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เป็นเพราะว่าผู้บริหารสถานศึกษา ส่งเสริมให้ครูเข้าร่วมการประชุมอบรมและสัมมนาเกี่ยวกับหลักสูตรและการนำหลักสูตรไปใช้สนับสนุนงบประมาณใน การจัดทำสื่อ การเรียนการสอนให้ครู อย่างเพียงพอ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ (Hallinger & Murphy. 2024: 222) กล่าวว่าผู้บริหาร โรงเรียนมีหน้าที่สร้างความเข้าใจกับครูในโรงเรียนในด้านการนำหลักสูตรไปปฏิบัติให้เกิดผลโดยครู สามารถทำการสอนได้ผลตามความมุ่งหมายและเนื้อหาสาระในหลักสูตรให้มากที่สุด (Hallinger & Murphy. 2025: 222) ซึ่งสอดคล้องกับสำนักวิชาการและมาตรฐานการศึกษา 2564: 29)

5. ด้านการตรวจสอบความก้าวหน้าของนักเรียน ผลการวิจัย พบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เป็นเพราะว่า ผู้บริหารสถานศึกษา รายงานความก้าวหน้าของนักเรียน ตามเป้าหมาย ของโรงเรียนให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทราบอย่าง ทัวถึงและใช้ผลการทดสอบเพื่อจัดโครงการสอนซ่อมเสริมให้เหมาะสมและสอดคล้องกับศักยภาพของนักเรียน ซึ่ง สอดคล้องกับ (Hallinger & Murphy. 1985: 222–223) ที่กล่าวว่าผู้บริหารควรใช้ผลจากคะแนนสอบในการ กำหนด เป้าหมายของโรงเรียน การ ประเมินหลักสูตร การประเมินด้านการสอน และการวัดผลความก้าวหน้าตามเป้าหมาย ของโรงเรียน (Hallinger & Murphy. 2025: 222–223) ซึ่งสอดคล้องกับกัญญ์รัชการย์ นิลวรรณ (2564: 24) กล่าวว่า

การประเมินผลนักเรียนเป็นภาระหน้าที่สำคัญอีกอย่างหนึ่งที่ผู้นำทางวิชาการนำมากำหนด ยุทธศาสตร์เพื่อการบริหารจัดการงานวิชาการผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องดำเนินการให้การวัดผล และประเมินผลนักเรียน

6. ด้านการควบคุมการใช้เวลาในการสอนผลการวิจัยพบว่าภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับ มาก ทั้งนี้เป็นเพราะว่าผู้บริหารสถานศึกษามีการวางแผนหรือมาตรการในการควบคุมการ ใช้เวลาใน การสอนไว้ล่วงหน้า พร้อมทั้งส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูจัดกิจกรรมเสริมนักเรียนที่มี ความสามารถ พิเศษและจัดกิจกรรมสอนซ่อมนักเรียนที่มีผลการเรียนไม่เป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนด โดยไม่ให้กระทบ เวลาการเรียนการสอน เพื่อการจัดการเรียนการสอนเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ ฮอลลิงเจอร์ และเมอร์ฟี (Hollinger & Murphy . 2024: 222–223) ที่กล่าวว่า ผู้บริหารที่สามารถจัดการกับสิ่งต่าง ๆ ที่ทำให้การสอนในห้องเรียนหยุดชะงักลงได้ก็จะสามารถ เพิ่มเวลาในการ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือการใช้ข้อมูลด้านผลการเรียนของนักเรียนในการพัฒนาเป้าหมายด้าน วิชาการของโรงเรียนและปฏิบัติได้ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ประเมินความต้องการของครูเพื่อนำข้อมูลไปใช้ในการพัฒนาสู่เป้าหมายด้านวิชาการของโรงเรียน

7. ด้านการสื่อสารเป้าหมายของโรงเรียนภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารด้านการดูแล เอาใจใส่ครูและนักเรียนอย่างใกล้ชิด สถานศึกษาในด้านการสื่อสารเป้าหมายของโรงเรียนโดยภาพ รวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ดำเนินการประชุมชี้แจงคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานเกี่ยวกับเป้าหมายและแนวทางการดำเนินงานของโรงเรียนส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือจัดให้มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นของครูในการพัฒนาเกี่ยวกับงานด้าน วิชาการของโรงเรียน

8. ด้านการนิเทศและการประเมินผลด้านการสอนภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในด้านการนิเทศและการประเมินผลด้านการสอน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อ พิจารณาเป็นรายข้อพบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ช่วยเหลือครู โดยการให้คำแนะนำและเป็นพี่ ปรึกษาในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ดำเนินการนิเทศและการ ประเมินผล การสอนของครูอย่างเป็นระบบ

9. ด้านการประสานงานด้านการใช้หลักสูตรภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในด้านการประสานงานด้านการใช้หลักสูตรโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือส่งเสริมให้ครูเข้าร่วมการประชุมอบรมและสัมมนา เกี่ยวกับหลักสูตร และการนำหลักสูตรไปใช้ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ แต่งตั้งผู้รับผิดชอบ ประสานงานด้านหลักสูตรของแต่ละระดับชั้นไว้อย่างชัดเจนและส่งเสริมให้มีการวัด และประเมินผลที่เหมาะสมสอดคล้องกับหลักสูตร

10. ด้านการตรวจสอบความก้าวหน้าของนักเรียนภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในด้านการตรวจสอบความก้าวหน้าของนักเรียนโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือประชุมชี้แจงความก้าวหน้าด้านการเรียนและคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียนให้ผู้ปกครองทราบส่วน ข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือรายงานความก้าวหน้าของนักเรียนตามเป้าหมายของโรงเรียนให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทราบอย่างทั่วถึง

11. ด้านการควบคุมการใช้เวลาในการสอนภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในด้านการควบคุมการใช้เวลาในการสอนโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือกระตุ้นให้ครูใช้เวลาในการจัดการเรียนการสอนอย่างเต็มที่และมีประสิทธิภาพสูงสุด

12. ด้านการดูแลเอาใจใส่ครูและนักเรียนอย่างใกล้ชิด ผลการวิจัยพบว่าภาวะผู้นำของ ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ใน ระดับมาก ทั้งนี้เป็นเพราะว่าผู้บริหารสถานศึกษาสร้างปฏิสัมพันธ์กับครูและ นักเรียนเพื่อสื่อสาร เป้าหมายของสถานศึกษาและศึกษาปัญหาความ

ต้องการของครูและนักเรียน เพื่อจะได้นำข้อมูลไปใช้ ในการพัฒนาสถานศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของฮอลลิงเจอร์ และ เมอร์ฟี (Hallinger & Murphy. 2025: 223) ได้กล่าวว่า การดูแลเอาใจใส่ครูและนักเรียนอย่างใกล้ชิด เป็นการช่วยเพิ่ม ปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารกับนักเรียนและระหว่างผู้บริหารกับครู ซึ่งปฏิสัมพันธ์ อย่างไม่เป็นทางการ ผู้บริหารจะได้รับข้อมูลในด้านความต้องการของครูและนักเรียน ผู้บริหารจะมี โอกาสสื่อสารเป้าหมาย ระดับต่าง ๆ ของโรงเรียน ให้ครูและนักเรียนทราบ ซึ่งสอดคล้องกับสำนักงานคณะกรรมการการ ประถมศึกษาแห่งชาติ (2565: 20-21)

13. ด้านการจัดสิ่งจูงใจให้กับครู ผลการวิจัยพบว่าภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เป็น เพราะว่าคุณบริหารสถานศึกษามีการ ส่งเสริมให้ครูทุกคนได้ใช้ความรู้ ความสามารถและทักษะของตน อย่างเต็มศักยภาพ ยกย่องเชิดชูเกียรติคุณของครูที่ ปฏิบัติงานดีเด่นด้วยวิธีการต่าง ๆ และส่งเสริมและ สนับสนุนครูที่มีความสามารถพิเศษให้มีความก้าวหน้าด้าน วิชาชีพ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของฮอลลิงเจอร์ และเมอร์ฟี (Hallinger & Murphy. 2024: 223)

14. ด้านการส่งเสริมให้มีการพัฒนาวิชาชีพ ผลการวิจัยพบว่าภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ใน ระดับ มาก ทั้งนี้เป็นเพราะว่าคุณบริหาร สถานศึกษามีการส่งเสริมให้ครูได้รับการพัฒนาศักยภาพอย่าง เต็มที่ และสอดคล้องกับเป้าหมายของโรงเรียน และได้ ส่งเสริมให้ครูนำทักษะต่าง ๆ ที่ได้จากการ ฝึกอบรมมา ใช้ในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ ซึ่งสอดคล้องกับ ฮอลลิงเจอร์ และเมอร์ฟี (Hallinger & Murphy. 2024 : 223) กล่าวว่า การส่งเสริมให้มีการพัฒนาวิชาชีพ ผู้บริหารควรให้โอกาสแก่ ครูในการพัฒนา วิชาชีพ โดยการจัดให้มีการฝึกอบรมขณะประจำการ รวมทั้งช่วยเหลือครูให้เรียนรู้ถึงการผสมผสาน ทักษะต่าง ๆ

15. ด้านการพัฒนาและสร้างมาตรฐานด้านวิชาการพบว่าภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เป็นเพราะว่าคุณบริหาร สถานศึกษา ได้แต่งตั้งคณะทำงานด้านวิชาการ เพื่อจัดทำและพัฒนาเกณฑ์ มาตรฐานด้านการเรียนของนักเรียน โดยมีคำสั่งชัดเจน กำหนดเกณฑ์มาตรฐานด้านการ เรียนรู้ของ นักเรียนในแต่ละระดับชั้นหรือช่วงชั้นตามสภาพและบริบท ของโรงเรียนและประกาศ เกณฑ์ต่าง ๆ ทางด้านวิชาการให้นักเรียน ครู ผู้ปกครอง และผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทราบซึ่ง สอดคล้อง กับแนวคิดของ ฮอลลิงเจอร์ และเมอร์ฟี (Hallinger & Murphy. 2024: 224)

16. ด้านการจัดให้มีสิ่งส่งเสริมสภาพการเรียนรู้ พบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เป็นเพราะว่าคุณบริหารสถานศึกษามี การกำหนดเกณฑ์ที่ชัดเจนในการพิจารณาให้ รางวัลและยก ย่องชมเชยแก่นักเรียนที่มีผลงานทางด้านวิชาการดีเด่น ปรับปรุงสภาพแวดล้อมและเสริมบรรยากาศที่ เอื้อต่อการจัดการเรียนรู้ของนักเรียนอยู่เสมอ

## สรุปผล

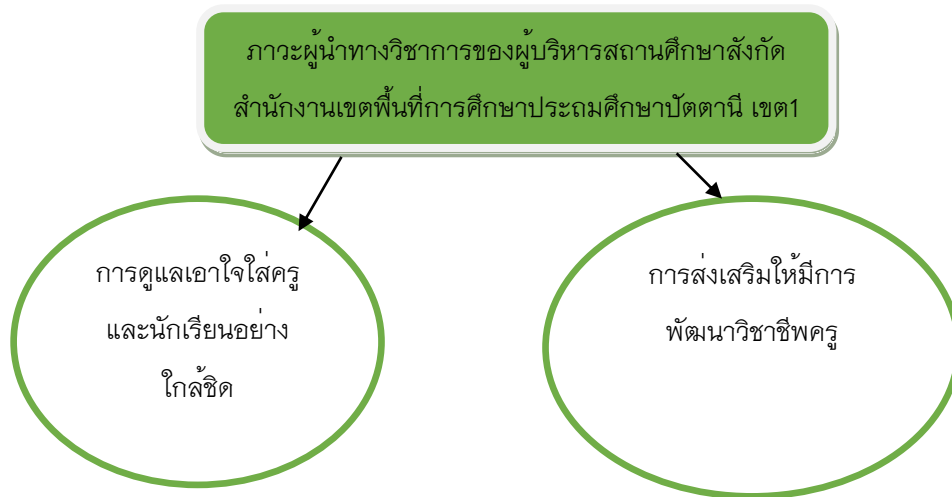
ผลการศึกษาระดับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ปัตตานี เขต1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าด้านการดูแลเอาใจใส่ครูและนักเรียนอย่าง ใกล้ชิดอยู่ในระดับมากที่สุด รองลงคือด้านการส่งเสริมให้มีการพัฒนาวิชาชีพครูส่วนด้านการนิเทศและการ ประเมินผลการสอนของครูอยู่ในระดับน้อยที่สุด และเมื่อพิจารณารายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมากเช่นกัน

ด้านการดูแลเอาใจใส่ครูและนักเรียนอย่างใกล้ชิด มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุดและด้านที่มีค่าเฉลี่ยระดับ น้อยที่สุด คือด้านการนิเทศและการ ประเมินผลการสอนของครู เมื่อพิจารณารายด้านสามารถสรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

## ข้อเสนอแนะ

1. ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูทำวิจัยในชั้นเรียนและเผยแพร่ ผลงานวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนการสอนและพัฒนาวิชาชีพ
2. ผู้บริหารสถานศึกษาควรสังเกตการสอนและให้ข้อมูลย้อนกลับแก่ครูเกี่ยวกับจุดเด่น จุดด้อยของนักเรียน เพื่อนำไปใช้ในการจัดสอนซ่อมเสริม
3. ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการกำกับดูแลการสร้างแบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการ เรียนของนักเรียน และวิเคราะห์แบบทดสอบเพื่อตรวจสอบจุดเด่นจุดด้อยทางการเรียนของนักเรียน

## องค์ความรู้ใหม่



จากโมเดลดังกล่าวทำให้ทราบว่า ผลการศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านการดูแลเอาใจใส่ครูและนักเรียนอย่างใกล้ชิดอยู่ในระดับมากที่สุด รองลงคือด้านการส่งเสริมให้มีการพัฒนาวิชาชีพครู

---

## References

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2551). **หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐานพุทธศักราช 2551**. กระทรวงศึกษาธิการ: กรุงเทพฯ.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2565). **หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐานพุทธศักราช 2551**. กระทรวงศึกษาธิการ: กรุงเทพฯ.
- กิตติ บุญปรุง. (2560). **การพัฒนาแนวทางการนิเทศแบบสอนแนะสำหรับครูคณิตศาสตร์ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2**. ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหาร การศึกษา. มหาวิทยาลัยมหาสารคาม. มหาสารคาม.
- คนฉรรรณ เกษงาม. (2558). **ความต้องการการนิเทศการสอนของครูสังกัดเทศบาลเมืองชลบุรีอำเภอเมือง ชลบุรี จังหวัดชลบุรี**. การศึกษามหาบัณฑิต. สาขาวิชาการบริหาร มหาวิทยาลัยบูรพา. ชลบุรี.
- จรียา ศรีชนะ. (2563). **การพัฒนาแนวทางการนิเทศภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27**. การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนการศึกษา มหาวิทยาลัย มหาสารคาม. มหาสารคาม.
- โชคระวี เจียมพุก. (2563). **กระบวนการนิเทศของผู้บริหารโรงเรียนอนุบาลนครปฐม**. ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. การบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร. กรุงเทพมหานคร.
- ณัฐพร วัตถุ. (2560). **การนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 จังหวัดจันทบุรี**. การศึกษาตามหลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต การ บริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยบูรพา. ชลบุรี.
- ทิพวรรณ ถาวรโชติ. (2564). **รูปแบบการนิเทศด้วยเครือข่ายความร่วมมือเพื่อส่งเสริมประสิทธิผลของ สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานีเขต 2**. การศึกษาดุษฎีบัณฑิต การบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยนเรศวร. พิษณุโลก.
- ธารทิพย์ ด้ายศ. (2561). **การนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนขนาดเล็ก ตามการรับรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสุราษฎร์ธานีเขต 3**. หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย. มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี. สุราษฎร์ธานี.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2545). **การวิจัยทางการวัดผลและประเมินผล**. กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- บุษิตา จันทร์สิงห์. (2558). **บทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1**. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. สาขาบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. ขอนแก่น.
- ปนัดดา ศิริพัฒน์กุล. (2558). **การศึกษาบทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในจังหวัด ระยอง จันทบุรี และตราด**. ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพ พรรณี. จันทบุรี.
- ปรีชา ภูลำพา. (2563). **คู่มือการปฏิบัติงานการนิเทศการศึกษา**. เอกสารทางวิชาการ ลำดับที่ 21/2563 กลุ่มนิเทศ ติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 1. พิษณุโลก.
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2553). **จิตวิทยาการบริหารงานบุคคล**. กรุงเทพฯ: ศูนย์สื่อเสริมกรุงเทพ.

- ปาจารย์ หงส์แก้ว. (2563). การพัฒนารูปแบบการนิเทศภายในที่มีประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 .ครุศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร. สกลนคร.
- พองศรี วาณิชศุภวงศ์. (2546). เอกสารคำสอนระเบียบวิธีวิจัยทางการศึกษา. พิมพ์ครั้งที่ 4 ฝ่ายเทคโนโลยีการศึกษา สำนักวิทยบริการ. มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.ปัตตานี.
- พรรณภา มหาวิชา. (2557). กระบวนการนิเทศของผู้บริหารโรงเรียนวัดศรีนวลธรรมวิมล สังกัด กรุงเทพมหานคร. ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร. กรุงเทพมหานคร.
- พวงอ้อย ไชยดี. (2564). การพัฒนาแนวทางการนิเทศแบบสอนแนะ (Coaching) สำหรับสถานศึกษา สังกัดเทศบาลภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง วิทยาลัยมหาสารคาม. การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา.
- เพิ่มพูน รมศรี. (2558). การพัฒนารูปแบบการนิเทศภายในที่มีประสิทธิผล สำหรับโรงเรียน สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1.วิทยานิพนธ์ ปริญญาครุศาสตร์ดุษฎีบัณฑิตสาขาวิชาการบริหารจัดการการศึกษา. มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- มูนา จารง. (2560 : 4) การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครูผู้สอนศูนย์เครือข่ายตลิ่งชัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 2. ครุศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษามหาบัณฑิตวิทยาลัย. มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา.
- เมธินี สระไร. (2560). การนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มสหพัฒนา อำเภอหรือเสาะ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 1. ครุศาสตร์มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา. ยะลา.
- ยุทธศักดิ์ หาดเคลือบ. (2564). รูปแบบการนิเทศภายในของสถานศึกษาขนาดเล็กสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุตรดิตถ์เขต 1. ครุศาสตร์มหาบัณฑิต.การบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์. อุตรดิตถ์
- ระวีวรรณ สุขเจริญ. (2564). บทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา สหวิทยาเขตนวลจันทร์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2. มหาวิทยาลัยรามคำแหง. กรุงเทพฯ.
- รัชฎาภรณ์ อัมพลพ. (2557). การศึกษาการดำเนินงานการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1. ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา. พระนครศรีอยุธยา.
- รุ่งอรุณ ตะต่องใจ. (2559). ความคิดเห็นของครูที่มีต่อการนิเทศภายในโรงเรียนเครือข่ายที่ 33 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่มโนบุรี กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยรามคำแหง. กรุงเทพฯ.
- โรงเรียนหนองใหญ่ศิริวรวาทีวิทยา. (2562). การศึกษาผลของกระบวนการนิเทศภายในที่มีต่อคุณภาพการจัดการเรียนรู้ของครูโรงเรียนหนองใหญ่ศิริวรวาทีวิทยา. วิจัยสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเขต 18. ชลบุรี.

- วิทยา แสนแป้. (2560). การพัฒนาแนวทางการจัดกระบวนการเรียนรู้ที่มีประสิทธิผลสำหรับสถานศึกษา  
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2. การศึกษามหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัย  
มหาสารคาม. มหาสารคาม.
- สกาวรัตน์ ไกรมาก. (2561). การนิเทศด้วยกระบวนการวิจัยเพื่อส่งเสริมความสามารถในการพัฒนาวัตกรรมการ  
จัดการเรียนรู้ของครูกลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาต่างประเทศ (ภาษาอังกฤษ) ระดับมัธยมศึกษา  
ตอนต้น. สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2. พะเยา.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส เขต 2. (2565). ข้อมูลสารสนเทศประจำปีการศึกษา 2565.  
นราธิวาส: เอกสารอัดสำเนา.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส เขต 2. (2565). คู่มือการบริหารงานในสถานศึกษา 2565 .  
นราธิวาส: เอกสารอัดสำเนา.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส เขต 2. (2565). แผนกลยุทธ์ประจำปีการศึกษา 2565.  
นราธิวาส: เอกสารอัดสำเนา.
- สุจินตนา ตรงประสิทธิ์. (2560). การบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบ  
และการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดปัตตานี. คุรุศาสตร์มหาบัณฑิตสาขาวิชาการบริหารการศึกษามหาบัณฑิต  
วิทยาลัย. มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา. ยะลา.
- สุจินตนา ตรงประสิทธิ์. (2560). การบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบ  
และการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดปัตตานี. คุรุศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษามหาบัณฑิต  
วิทยาลัย. มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา.
- สุนันท์ รุ่งอรุณแสงทอง. (2561). การบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานให้เกิดประสิทธิภาพ. ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต.  
สาขาวิชาการบริหารการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษามหาบัณฑิตวิทยาลัยศิลปากร.
- สุนีย์ ดอกดวง. (2560). การพัฒนาแนวทางการนิเทศภายในแบบสอนแนะสำหรับสถานศึกษาสังกัดสำนักงาน  
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1. การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษามหาบัณฑิต  
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- สุนีย์ ดอกดวง. (2560). การพัฒนาแนวทางการนิเทศภายในแบบสอนแนะสำหรับสถานศึกษาสังกัด สำนักงาน  
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1. การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษามหาบัณฑิต  
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- สุภัจฉรา กาใจ. (2562). แนวทางการบริหารปัจจัยที่ส่งผลต่องานนิเทศภายในของโรงเรียนนาโบสถ์พิทยาคม  
อำเภอวังเจ้า จังหวัดตาก. คุรุศาสตร์มหาบัณฑิต การบริหารการศึกษามหาบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราช  
ภัฏเชียงใหม่. เชียงใหม่.
- สุภัจฉรา กาใจ. (2562). แนวทางการบริหารปัจจัยที่ส่งผลต่องานนิเทศภายในของโรงเรียนนาโบสถ์พิทยาคม  
อำเภอวังเจ้า จังหวัดตาก. คุรุศาสตร์มหาบัณฑิต. สาขาการบริหารการศึกษามหาบัณฑิตวิทยาลัย.  
มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่. เชียงใหม่.
- สุรีมาศ สุขกสิและพัชรินทร์ รุจิรานุกูล. (2560). รูปแบบการพัฒนาครูโดยใช้กระบวนการนิเทศภายใน  
สถานศึกษา. มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี. จันทบุรี.

---

อภิสร่า กิ่งสังข์. (2561). บทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนประถมศึกษาในอำเภอ  
สะบ้าย้อย จังหวัดสงขลา. ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัย  
หาดใหญ่.สงขลา.