



การประชุมวิชาการและนำเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ ครั้งที่ 8
“ก้าวข้ามขอบเขตความรู้สู่การเปลี่ยนแปลงและพัฒนาอย่างยั่งยืน”
วันที่ 23 พฤษภาคม พ.ศ. 2568

ศักยภาพการใช้ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา

The Potential for School Administrators' Leadership Utilization

วีรวิทย์ แยมทรัพย์

โรงเรียนราชวินิต นนทบุรี สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นนทบุรี

E-mail: s67561802022@ssru.ac.th

บทคัดย่อ

ศักยภาพของผู้ผู้นำในการบริหารสถานศึกษาถือเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของสถานศึกษา โดยองค์ประกอบที่สำคัญของศักยภาพของผู้นำประกอบด้วย ความรู้ ทักษะ ความสามารถ และการสร้างแรงจูงใจ ซึ่งสามารถพัฒนาได้ผ่านการฝึกฝนและสั่งสมประสบการณ์อย่างต่อเนื่อง ผู้บริหารสถานศึกษาจะสามารถกำหนดนโยบาย แก้ไขปัญหา และบริหารสถานศึกษาทุก ๆ ด้านได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่งผลให้สถานศึกษามีระบบการจัดการที่ดี และเอื้อต่อการพัฒนาองค์กรในระยะยาว ภาวะผู้นำที่มีประสิทธิภาพต้องอาศัยทั้งศาสตร์และศิลป์ในการบริหารสถานศึกษา โดยผู้บริหารที่ดีต้องเป็นผู้มีวิสัยทัศน์ มีความสามารถในการสร้างแรงจูงใจ เข้าใจบริบททางสังคมและวัฒนธรรม ตลอดจนนโยบายทางการศึกษา และสามารถปรับตัวให้เหมาะสมกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ นอกจากนี้ ผู้นำยังต้องมีทักษะในการสื่อสาร การสร้างเครือข่ายความร่วมมือทั้งภายในและภายนอกองค์กร ตลอดจนสามารถจัดการกับความขัดแย้ง และสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้และการทำงานร่วมกัน การพัฒนาศักยภาพของผู้บริหารสถานศึกษาจึงไม่ใช่เพียงแค่การเสริมความรู้หรือทักษะเท่านั้น แต่ต้องครอบคลุมถึงการพัฒนาเจตคติ และคุณลักษณะเฉพาะตัวที่เหมาะสมกับบทบาทความเป็นผู้นำทางการศึกษา การเสริมสร้างศักยภาพเช่นนี้จะช่วยให้ผู้บริหารมีความพร้อมในการขับเคลื่อนสถานศึกษาให้บรรลุตามเป้าหมายทางการศึกษา และสามารถรับมือกับความท้าทายต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในยุคของการเปลี่ยนแปลงได้อย่างมีประสิทธิภาพ การพัฒนาศักยภาพของผู้บริหารจึงถือเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยยกระดับคุณภาพการศึกษา และเป็นรากฐานในการพัฒนาสังคมและประเทศชาติให้เติบโตอย่างยั่งยืนอย่างแท้จริง

คำสำคัญ: ศักยภาพ, ภาวะผู้นำ, การบริหารสถานศึกษา

Abstract

The leadership potential of school administrators is a critical factor influencing the effectiveness of educational institutions. Key components of such potential include knowledge, skills, abilities, and motivational capacity, all of which can be developed through continuous training and accumulated experience. Effective school leaders are capable of formulating policies, solving problems, and managing all aspects of school operations efficiently. This results in a well-organized management system that supports long-term organizational development. Effective leadership requires both the science and art of



educational administration. Successful school administrators must possess vision, the ability to inspire and motivate others, an understanding of social and cultural contexts, and alignment with educational policies. Moreover, they must be adaptable to constantly changing circumstances. In addition, educational leaders need strong communication skills and the ability to build cooperative networks both within and outside the organization. They must also be able to manage conflicts constructively and foster a learning environment that promotes collaboration. Developing the leadership potential of school administrators involves more than enhancing knowledge or skills; it also entails cultivating attitudes and personal characteristics that align with their leadership roles. Such capacity-building ensures that school leaders are well-prepared to drive their institutions toward achieving educational goals while effectively addressing the challenges of a rapidly changing world. Therefore, the development of leadership potential among school administrators is a key element in improving the quality of education and serves as a foundation for the sustainable advancement of society and the nation.

Keywords: Potential, Leadership, Educational Administration

บทนำ

ศักยภาพของผู้ผู้นำในการบริหารสถานศึกษาถือเป็นปัจจัยสำคัญที่มีผลโดยตรงต่อประสิทธิภาพและความสำเร็จของสถานศึกษา ผู้นำที่มีศักยภาพสูงจะสามารถกำหนดนโยบายและแนวทางการปฏิบัติที่มีประสิทธิภาพ เพื่อให้การบริหารจัดการสถานศึกษาเป็นไปอย่างมีระเบียบและสามารถตอบสนองต่อความท้าทายที่เกิดขึ้นในระบบการศึกษาได้ การพัฒนาศักยภาพของผู้ผู้นำจำเป็นต้องอาศัยองค์ประกอบหลายประการ ได้แก่ ความรู้ ทักษะ ความสามารถ และแรงจูงใจ ซึ่งต้องเกิดจากการฝึกฝนและพัฒนาอย่างต่อเนื่องจนเกิดเป็นความชำนาญ ผู้นำที่มีศักยภาพจะสามารถใช้ทักษะเหล่านี้ในการบริหารงานต่าง ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ไม่ว่าจะเป็นการบริหารงานด้านงบประมาณ งานวิชาการ งานบุคลากร หรือการสร้างบรรยากาศที่เหมาะสมในการทำงานและการเรียนรู้ นอกจากนี้ การพัฒนาศักยภาพของผู้ผู้นำยังส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนและบุคลากรในสถานศึกษา ซึ่งถือเป็นรากฐานสำคัญในการขับเคลื่อนคุณภาพการศึกษาและมีผลโดยตรงต่อการพัฒนาสังคมและประเทศชาติ

การบริหารสถานศึกษาถือเป็นทั้งศาสตร์และศิลป์ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการสถานศึกษา ซึ่งต้องอาศัยความรู้ความสามารถที่หลากหลายในการทำงานร่วมกันทั้งภายในและภายนอกองค์กร (วาทีทยา ราชภัฏดี, 2561) การบริหารสถานศึกษานั้นหมายถึงกระบวนการที่ผู้นำทางการศึกษา ได้แก่ ผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษาทำงานร่วมกัน เพื่อให้บริการทางการศึกษาแก่ประชาชน โดยมุ่งเน้นการดำเนินงานในรูปแบบที่เป็นระบบ มีการจัดการที่มีประสิทธิภาพและสอดคล้องกับเป้าหมายทางการศึกษาที่ได้ตั้งไว้ การบริหารงานในสถานศึกษาสามารถแบ่งออกเป็น 4 ด้านหลัก ได้แก่ การบริหารงานด้านวิชาการ การบริหารงานด้านงบประมาณ การบริหารงานด้านทั่วไป และการบริหารงานด้านบุคลากร ซึ่งแต่ละด้านนั้นมีความสำคัญต่อการ



พัฒนาและการบรรลุผลสำเร็จของสถานศึกษา โดยที่ผู้บริหารต้องสามารถจัดการได้อย่างมีประสิทธิภาพในทุกด้าน ขณะเดียวกันต้องคำนึงถึงความสัมพันธ์ที่ตึงระหว่างบุคลากรและผู้บริหาร เพื่อให้เกิดความร่วมมือในการดำเนินงานทุกชั้นตอนนอกจากนี้ ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องมีวิสัยทัศน์ในการตัดสินใจที่มองไปข้างหน้าและสามารถนำทักษะการบริหารมาใช้ในการพัฒนาสถานศึกษาอย่างเป็นระบบและยั่งยืน เพื่อบรรลุเป้าหมายทางการศึกษาที่ได้ตั้งไว้ การบริหารที่มีประสิทธิภาพนั้นจำเป็นต้องคำนึงถึงปัจจัยหลายด้าน เช่น นโยบายทางการศึกษา บริบททางสังคม และวัฒนธรรมขององค์กร ซึ่งปัจจัยเหล่านี้มีอิทธิพลโดยตรงต่อการตัดสินใจและแนวทางการปฏิบัติของผู้บริหาร หากผู้บริหารสามารถปรับตัวให้เหมาะสมกับสถานการณ์ต่าง ๆ และสามารถจัดการกับปัจจัยภายในและภายนอกสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ ก็จะสามารถขับเคลื่อนสถานศึกษาให้ก้าวหน้าและพัฒนาไปในทิศทางที่ดีและมั่นคงได้ในระยะยาว ซึ่งจะส่งผลต่อความสำเร็จในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา และการบริการแก่ประชาชนในที่สุด การบริหารสถานศึกษาจึงไม่ใช่แค่การจัดการทรัพยากรและกระบวนการต่าง ๆ เท่านั้น แต่ยังต้องอาศัยทักษะในการนำทางให้ทุกส่วนในองค์กรร่วมมือกันและทำงานให้บรรลุเป้าหมายร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ โดยเฉพาะการพัฒนาผู้นำและบุคลากรภายในสถานศึกษา ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญในการขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงและการพัฒนาองค์กรให้ก้าวหน้าในทุกมิติ แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำถือเป็นปัจจัยที่สำคัญที่ช่วยให้การบริหารสถานศึกษาเป็นไปอย่างมีคุณภาพ (ข้าวทิพย์ ทิสุกะ, 2564) โดยผู้นำในสถานศึกษาต้องมีพฤติกรรมที่สามารถสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้กับบุคลากรและเป็นที่ยอมรับของสมาชิกในองค์กร โดยการใช้ทักษะทางมนุษยสัมพันธ์ การเจรจาต่อรอง และทักษะในการตัดสินใจอย่างรอบคอบ เพื่อให้การดำเนินงานของสถานศึกษาประสบความสำเร็จ ผู้นำที่ดีจะต้องสามารถสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้และการพัฒนาของบุคลากรทุกคนในองค์กร ซึ่งการทำเช่นนี้จะช่วยเสริมสร้างความมุ่งมั่นและแรงบันดาลใจให้กับทุกฝ่ายในการร่วมมือกันบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ นอกจากนี้ ภาวะผู้นำที่สามารถประยุกต์ใช้ทั้งศาสตร์และศิลป์ในการบริหารจัดการได้อย่างเหมาะสม จะช่วยเสริมศักยภาพของสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพในการดำเนินงานและพัฒนาองค์กรอย่างยั่งยืนได้ การที่ผู้นำสามารถผสมผสานทั้งทักษะด้านวิชาการและทักษะด้านการจัดการทางมนุษย์ได้อย่างลงตัว จะทำให้สถานศึกษาสามารถตอบสนองต่อความต้องการของสังคมและการศึกษาในปัจจุบันได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ความหมายของศักยภาพ

ลักษณะเชิงพฤติกรรมที่สะท้อนออกมาจากความรู้ ทักษะ และความสามารถของบุคคลนั้น เป็นผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นจากกระบวนการเรียนรู้และการฝึกฝนอย่างต่อเนื่อง จนสามารถนำองค์ความรู้และทักษะดังกล่าวมาใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ พฤติกรรมเหล่านี้ไม่เพียงแสดงถึงความชำนาญในด้านวิชาชีพ แต่ยังสะท้อนถึงความพร้อมในการเผชิญกับสถานการณ์ที่หลากหลายและซับซ้อน บุคคลที่สามารถประยุกต์ใช้ความรู้และทักษะในการวิเคราะห์ แก้ไขปัญหา และตัดสินใจได้อย่างเหมาะสม จึงถือว่าเป็นผู้ที่มีศักยภาพ ความสามารถในการปรับตัวต่อแรงกดดันและข้อจำกัดต่าง ๆ ตลอดจนการตอบสนองต่อความเปลี่ยนแปลงได้อย่างยืดหยุ่น ถือเป็นลักษณะเชิงพฤติกรรมที่ส่งเสริมการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ และเป็นรากฐานสำคัญของการพัฒนาองค์กรให้ก้าวสู่ความสำเร็จอย่างยั่งยืน การแสดงพฤติกรรมที่มีประสิทธิภาพเหล่านี้จึงเป็นเครื่องมือที่สำคัญในการเสริมสร้างและพัฒนาศักยภาพของบุคคลในองค์กร ซึ่งจะส่งผลให้สามารถรับมือกับความท้าทายต่าง ๆ ที่อาจเกิดขึ้นในอนาคตได้อย่างมีประสิทธิภาพและสอดคล้องกับ



เป้าหมายขององค์กร นอกจากนี้ยังเป็นการยืนยันถึงความมุ่งมั่นในการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง เพื่อความสำเร็จในระยะยาวและเป็นการสร้างความยั่งยืนให้กับองค์กรในที่สุด

ศักยภาพเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยให้บุคคลสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยศักยภาพนั้นไม่ใช่เพียงความสามารถพื้นฐานทั่วไป แต่เป็นการบูรณาการองค์ประกอบหลักหลายประการ ได้แก่ ความสามารถ ทักษะ ความรู้ และแรงจูงใจ ซึ่งองค์ประกอบเหล่านี้ล้วนมีบทบาทสำคัญในการกำหนดผลลัพธ์ของการทำงานที่ได้รับมอบหมายให้บรรลุเป้าหมายอย่างมีคุณภาพ (ณรงค์วิทย์ แสนทอง, 2547) ความสามารถหมายถึงศักยภาพโดยธรรมชาติหรือที่ได้จากการเรียนรู้ ซึ่งเอื้อต่อการทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย ส่วนทักษะและความรู้เกิดจากการสั่งสมประสบการณ์และการฝึกฝนอย่างต่อเนื่อง ทั้งนี้ แรงจูงใจยังเป็นแรงผลักดันภายในที่ส่งเสริมให้บุคคลมีพลังในการขับเคลื่อนงานให้ก้าวหน้าไปอย่างไม่หยุดยั้ง ศักยภาพยังสะท้อนผ่านพฤติกรรมของบุคคลที่แสดงออกในรูปแบบของทักษะและความรู้ ซึ่งมีความจำเป็นต่อการปฏิบัติงานในแต่ละตำแหน่ง โดยต้องอาศัยความเข้าใจในคุณลักษณะเฉพาะของงานเพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ (เดชา เดชะวัฒน์ไพศาล, 2549) กล่าวคือ บุคคลที่มีศักยภาพสูงจะสามารถเข้าใจบทบาทหน้าที่ และภารกิจของตนอย่างลึกซึ้ง พร้อมทั้งเลือกใช้กลยุทธ์ในการทำงานที่เหมาะสมกับสถานการณ์ ทั้งนี้ยังสามารถปรับตัวให้เข้ากับบริบทที่เปลี่ยนแปลงได้อย่างยืดหยุ่น ซึ่งถือเป็นคุณลักษณะสำคัญของการมีศักยภาพอย่างแท้จริงในการบริหารการศึกษา ศักยภาพเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลโดยตรงต่อความสามารถในการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งส่งผลต่อเนื่องไปสู่การพัฒนาครู บุคลากรทางการศึกษา และนักเรียน อันนำไปสู่การยกระดับคุณภาพของสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพ และส่งผลต่อการขับเคลื่อนองค์กรไปสู่เป้าหมายที่กำหนด (ปดตนนท์ เถียรประภากุล & เฉลิมชัย สุขจิตต์, 2563) ผู้บริหารที่มีศักยภาพสูงจะสามารถออกแบบนโยบายวางแผน และดำเนินการภายใต้บริบทที่ซับซ้อนและเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว พร้อมทั้งเป็นผู้นำที่สามารถสร้างแรงบันดาลใจให้กับทีมงาน สร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เข้มแข็ง และผลักดันนวัตกรรมทางการศึกษาให้เกิดขึ้นอย่างยั่งยืน ขณะเดียวกัน ศักยภาพยังเป็นผลลัพธ์ของกระบวนการลงมือปฏิบัติและการฝึกฝนจนเกิดความชำนาญ ซึ่งช่วยส่งเสริมให้บุคคลสามารถปรับตัว แก้ไขปัญหา และเผชิญกับความท้าทายที่เกิดขึ้นในการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ (Arnauld de Nadailac, 2003) ประสบการณ์จากการทำงานจริงจึงเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพอย่างต่อเนื่อง โดยกระบวนการนี้ต้องอาศัยความอดทน การสะท้อนคิด และการเรียนรู้จากความผิดพลาด นอกจากนี้ ศักยภาพยังเกี่ยวข้องโดยตรงกับกระบวนการพัฒนาและเสริมสร้างความสามารถทางวิชาชีพ ซึ่งเป็นรากฐานสำคัญในการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ (Alfiya Kuznetsova, 2009) ประเทศที่ส่งเสริมให้บุคคลมีโอกาสนในการพัฒนาศักยภาพจะสามารถเพิ่มผลิตภาพของแรงงาน เสริมสร้างทุนมนุษย์ และนำไปสู่การเติบโตทางเศรษฐกิจในระยะยาวได้อย่างมั่นคง ทั้งนี้ การส่งเสริมศักยภาพบุคคลจึงควรดำเนินควบคู่ไปกับนโยบายด้านการศึกษาและการพัฒนาทักษะแห่งอนาคต องค์ประกอบของศักยภาพดังกล่าวไม่เพียงช่วยส่งเสริมให้เกิดการยกระดับคุณภาพของระบบการศึกษา แต่ยังเป็นเครื่องมือที่ช่วยเพิ่มโอกาสในการพัฒนาขีดความสามารถของสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพสูงสุด (Antonio Vieira de Castro, 2018) การลงทุนในด้านการพัฒนาศักยภาพจึงมิใช่เรื่องของปัจเจกบุคคลเท่านั้น แต่ยังเกี่ยวพันกับความสามารถในการแข่งขันของประเทศในเวทีโลกอีกด้วย ดังนั้น ศักยภาพจึงถือเป็นองค์ประกอบสำคัญที่ส่งผลต่อการพัฒนาบุคคล องค์กร และประเทศ ซึ่งมีบทบาทสำคัญในการเสริมสร้างความสามารถในการแข่งขัน และนำไปสู่การพัฒนาที่ยั่งยืนในระยะยาว



โดยสรุป ศักยภาพความสามารถเชิงพฤติกรรมที่เกิดจากการบูรณาการความรู้ ทักษะ และประสบการณ์ จนสามารถนำมาใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยเฉพาะในบริบทของการบริหารสถานศึกษา ศักยภาพมิใช่เพียงความรู้หรือทักษะที่แยกส่วนกัน แต่เป็นพลังที่หลอมรวมจากองค์ประกอบหลักได้แก่ ความสามารถเฉพาะตัว การเรียนรู้ที่ต่อเนื่อง และแรงจูงใจภายใน ซึ่งสะท้อนออกมาเป็นความสามารถในการวิเคราะห์ ตัดสินใจ แก้ไขปัญหา และปรับตัวได้อย่างยืดหยุ่นท่ามกลางสถานการณ์ที่ซับซ้อน ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีศักยภาพสูงในการใช้ภาวะผู้นำจะสามารถประยุกต์ใช้คุณลักษณะเหล่านี้ในการกำหนดทิศทางวางแผน และขับเคลื่อนองค์กรสู่เป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ พร้อมทั้งสร้างแรงบันดาลใจแก่ครูและบุคลากร โดยยึดหลักการเรียนรู้ร่วมกัน สร้างวัฒนธรรมองค์กรรวม และสนับสนุนนวัตกรรมใหม่ในสถานศึกษา ภาวะผู้นำทางการศึกษาที่มีประสิทธิผลจึงมิใช่เพียงบทบาทในการกำกับงาน แต่ต้องอาศัยศักยภาพในการสื่อสาร วิสัยทัศน์ ความสามารถในการพัฒนาตนเองและผู้อื่น รวมถึงการสร้างความร่วมมือภายในองค์กร ทั้งนี้ประสบการณ์จากการลงมือปฏิบัติจริง การสะท้อนคิด และการเรียนรู้จากความสำเร็จและความล้มเหลว ล้วนเป็นกระบวนการสำคัญที่ช่วยเสริมสร้างศักยภาพของผู้บริหารให้เติบโตอย่างยั่งยืน นอกจากนี้ ศักยภาพในการใช้ภาวะผู้นำยังมีความสัมพันธ์โดยตรงกับการยกระดับคุณภาพการศึกษา พัฒนาครู บุคลากร และผู้เรียน ซึ่งจะส่งผลให้สถานศึกษาสามารถแข่งขันได้ในระดับประเทศและสากล การพัฒนาองค์ประกอบเหล่านี้อย่างต่อเนื่องจึงไม่เพียงแต่ส่งผลดีต่อองค์กร แต่ยังเป็นการสร้างรากฐานที่มั่นคงให้แก่ระบบการศึกษาและความสามารถในการแข่งขันของประเทศโดยรวม

แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำ

บุคคลที่มีความสามารถในการบริหารจัดการ และพัฒนาองค์กรเพื่อให้บรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ ผู้นำต้องมีวิสัยทัศน์ คุณธรรมจริยธรรมในการตัดสินใจ เพื่อบริหารจัดการงาน รวมถึงสามารถสร้างแรงจูงใจพัฒนาความสัมพันธ์และความร่วมมือจากสมาชิกในองค์กร ภาวะผู้นำที่มีประสิทธิภาพจะส่งผลต่อคุณภาพและความก้าวหน้าขององค์กรในระยะยาว

ภาวะผู้นำถือเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยให้บุคคลสามารถบริหารจัดการองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยผู้นำต้องมีวิสัยทัศน์ คุณธรรมจริยธรรมในการตัดสินใจ รวมถึงสามารถสร้างแรงจูงใจให้สมาชิกภายในองค์กรสามารถพัฒนาความสัมพันธ์กันได้อย่างดี ซึ่งจะส่งผลโดยตรงต่อความก้าวหน้าและคุณภาพขององค์กรในระยะยาว ทั้งนี้ภาวะผู้นำเป็นกระบวนการที่เกี่ยวข้องกับการสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้นำและสมาชิกในองค์กร เพื่อกระตุ้นให้บุคลากรในองค์กรสามารถปฏิบัติงานด้วยความมุ่งมั่นและตั้งใจอย่างมีความสุข ผู้นำที่ดีจะสามารถสนับสนุนและพัฒนาศักยภาพของทั้งตนเองและบุคลากร เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและสอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กร (จิรวรรณ อินเกิด, 2564) นอกจากนี้ ภาวะผู้นำเป็นการสะท้อนลักษณะของพฤติกรรมที่รวมไว้ทั้งศาสตร์และศิลป์ในการบริหารจัดการ โดยศาสตร์หมายถึงองค์ความรู้และความสามารถทางปัญญา ส่วนศิลป์หมายถึงทักษะที่จำเป็นต่อการเป็นผู้นำ เช่น ทักษะมนุษยสัมพันธ์ ทักษะการโน้มน้าวใจ ทักษะการเจรจาต่อรอง และทักษะการตัดสินใจ ซึ่งผู้นำที่มีคุณสมบัติเหล่านี้จะสามารถเสริมสร้างความรัก ความร่วมมือและความสามัคคีกันภายในองค์กร เพื่อให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานร่วมกันขับเคลื่อนองค์กรไปสู่เป้าหมายที่กำหนด (วสันต์ ศักดาศักดิ์, 2565) ขณะเดียวกัน ภาวะผู้นำที่มีประสิทธิภาพยังหมายถึงความสามารถของผู้นำในการใช้ศักยภาพของตนอย่างเต็มที่ เพื่อสร้างวิสัยทัศน์และขับเคลื่อนองค์กรไปสู่ความสำเร็จ ผู้นำที่สามารถปรับตัวและรับมือกับการเปลี่ยนแปลงของสถานการณ์ต่างๆได้ดี รวมถึง



สามารถสรรหาแนวทางใหม่ๆ ในการพัฒนาองค์กร จะเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยให้องค์กรสามารถเติบโตและแข่งขันได้อย่างยั่งยืนในบริบทของสภาพแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา (สุรศักดิ์ เล็กวงษ์, 2563) ดังนั้น ภาวะผู้นำจึงเป็นองค์ประกอบที่สำคัญของการบริหารองค์กรในยุคปัจจุบัน ซึ่งต้องอาศัยทั้งทักษะในการบริหาร การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และการสร้างแรงจูงใจ เพื่อให้องค์กรสามารถดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพอย่างยั่งยืน

โดยสรุป ภาวะผู้นำ หมายถึง ภาวะผู้นำเป็นองค์ประกอบสำคัญที่สะท้อนศักยภาพของผู้บริหารสถานศึกษาในการขับเคลื่อนองค์กรให้บรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ ผู้นำที่มีศักยภาพต้องมีวิสัยทัศน์ คุณธรรม และจริยธรรมในการตัดสินใจ สามารถสร้างแรงจูงใจและเสริมสร้างความร่วมมือในหมู่คณะ เพื่อให้เกิดการพัฒนาอย่างยั่งยืนภายในสถานศึกษา สำหรับผู้บริหารสถานศึกษา การใช้ภาวะผู้นำอย่างมีประสิทธิภาพหมายถึงความสามารถในการปรับตัว รับมือกับสถานการณ์ที่ซับซ้อน และมองหาแนวทางใหม่ในการพัฒนาโรงเรียนให้สามารถแข่งขันได้ในยุคที่การเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว ผู้นำที่สามารถประสานความคิด สร้างแรงบันดาลใจ และหล่อหลอมวัฒนธรรมองค์กรที่เข้มแข็ง ย่อมเป็นพลังสำคัญในการยกระดับคุณภาพการศึกษา และส่งผลต่อความสำเร็จในระยะยาวของสถานศึกษา

ความหมายการบริหารสถานศึกษา

การกำกับดูแล และวางแผนบริหารจัดการทรัพยากรของทุกฝ่ายงานในสถานศึกษา ให้ดำเนินการอย่างเป็นระบบ ทั้งในด้าน การบริหารงานวิชาการ การบริหารงานงบประมาณ การบริหารงานทั่วไป และการบริหารงานบุคลากร คุณลักษณะที่สำคัญที่ผู้บริหารพึงมี เช่น ทักษะการตัดสินใจ ภาวะผู้นำ เพื่อส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพขององค์กร นอกจากนี้ผู้บริหารจำเป็นต้องคำนึงถึงวัฒนธรรม บริบททางสังคม นโยบายทางการศึกษา ทั้งนี้การบริหารที่มีประสิทธิภาพ จะส่งผลให้สถานศึกษาเป็นองค์กรที่มีคุณภาพอย่างยั่งยืน

การบริหารสถานศึกษาถือเป็นศาสตร์และศิลป์ที่มีบทบาทสำคัญในการบริหารจัดการและพัฒนาสถานศึกษา เพื่อให้สามารถพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณภาพ ซึ่งจะส่งผลต่อการพัฒนาสังคมและประเทศชาติให้เติบโตอย่างมั่นคงและยั่งยืน สถานศึกษาจำเป็นต้องปฏิบัติตามเป้าหมายที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อให้สามารถตอบสนองต่อความต้องการของสังคมและประเทศได้อย่างแท้จริง (สารินทร์ เอี่ยมครอง, 2561) ดังนั้น การบริหารสถานศึกษาคือกระบวนการบริหารจัดการที่เป็นระบบ ครอบคลุมทุกด้านของการดำเนินงานของสถานศึกษา ไม่ว่าจะเป็นการบริหารงานวิชาการที่มุ่งเน้นการพัฒนาหลักสูตรและการเรียนการสอน การบริหารงานงบประมาณที่เกี่ยวข้องกับการจัดสรรงบประมาณและใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า การบริหารงานทั่วไปที่ช่วยให้การดำเนินงานของสถานศึกษาเป็นไปอย่างเรียบร้อย และการบริหารงานบุคลากรที่มุ่งเน้นการพัฒนาและสร้างขวัญกำลังใจให้กับครูและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและส่งผลต่อคุณภาพของผู้เรียนและสถานศึกษา (ธนายุทธ ช่อมะลิ, 2563) นอกจากนี้ การบริหารสถานศึกษายังถือเป็นหลักปฏิบัติที่ต้องดำเนินงานอย่างเป็นระบบและมีระเบียบแบบแผน เพื่อให้สถานศึกษาสามารถบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ การดำเนินงานในแต่ละขั้นตอนจึงต้องอาศัยหลักการบริหารจัดการที่ดี เพื่อพัฒนาคุณภาพของสถานศึกษา บุคลากร และนักเรียน ให้สามารถพัฒนาไปตามศักยภาพของตนได้อย่างมีประสิทธิภาพ (Hoy & Miskel, 2001) ทั้งนี้ การบริหารสถานศึกษาจึงเป็นกระบวนการที่มีความสำคัญอย่างยิ่งในการพัฒนาองค์กรทางการศึกษาให้สามารถดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและตอบสนองต่อความต้องการของสังคมได้อย่างแท้จริง ทั้งนี้ต้องอาศัยการบริหารจัดการที่มี



คุณภาพและการพัฒนาบุคลากรให้มีความพร้อมในการปฏิบัติงาน เพื่อให้สถานศึกษาสามารถสร้างสรรค์คุณภาพการศึกษาและพัฒนาผู้เรียนให้เป็นการกำลังสำคัญในการพัฒนาประเทศต่อไป

โดยสรุป การบริหารสถานศึกษา หมายถึง การบริหารจัดการสถานศึกษาอย่างเป็นระบบ ในทุกๆด้านที่เกี่ยวข้อง เช่น การบริหารงานงบประมาณ การบริหารงานวิชาการ การบริหารงานทั่วไป และการบริหารงานบุคลากร ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ถือเป็นสิ่งสำคัญในการบริหารสถานศึกษา เพื่อให้สถานศึกษาสามารถพัฒนาผู้เรียนและบุคลากรส่งเสริมการพัฒนาประเทศ ให้มีประสิทธิภาพบรรลุตามเป้าหมายที่วางไว้สืบไป

บทสรุป

จากการศึกษาค้นคว้าเรื่องศักยภาพการใช้ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา กล่าวได้ว่า ศักยภาพการใช้ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ถือเป็นองค์ประกอบที่สำคัญ ช่วยสนับสนุนให้การบริหารจัดการสถานศึกษาเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ โดยศักยภาพนั้น สามารถเกิดได้จากการเรียนรู้และฝึกฝนอย่างต่อเนื่อง จนเกิดเป็นความชำนาญ โดยมีองค์ประกอบหลักได้แก่ ความรู้ ทักษะ ความสามารถ และแรงจูงใจ โดยผู้บริหารสถานศึกษาที่มีศักยภาพ จะสามารถใช้ทักษะดังกล่าว ในการบริหารงานทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ บริหารงานด้านงบประมาณ ด้านวิชาการ ด้านงานทั่วไป และด้านบุคลากร ได้อย่างมีประสิทธิภาพ อีกทั้งยังสามารถตัดสินใจแก้ปัญหา ปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ และนำพาองค์กรให้ประสบผลสำเร็จ นอกจากนี้ศักยภาพของผู้บริหารสถานศึกษายังส่งผลโดยตรงถึง บุคลากรและนักเรียนภายในสถานศึกษา เนื่องจากเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการทำงานและเอื้อต่อการเรียนรู้

ดังนั้น ศักยภาพการใช้ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ไม่เพียงแต่จะสะท้อนผ่านตัวบุคคลเท่านั้น ซึ่งการบริหารจัดการสถานศึกษาถือเป็นทั้งศาสตร์และศิลป์ในการจัดการองค์กร ผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี และความสามารถในการสร้างแรงจูงใจให้บุคลากร จึงจะสามารถนำพาองค์กรไปสู่เป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยต้องอาศัยความเข้าใจในเรื่องบริบททางสังคม วัฒนธรรม และนโยบายทางการศึกษา ตลอดจนการประยุกต์ใช้แนวคิดเชิงกลยุทธ์ในการบริหารจัดการสถานศึกษา ดังนั้น การพัฒนาศักยภาพของผู้บริหารสถานศึกษา จึงสำคัญอย่างยิ่ง เพื่อพัฒนาคุณภาพของสถานศึกษาและเป็นรากฐานในการพัฒนาสังคมและประเทศชาติ

เอกสารอ้างอิง

- ข้าวทิพย์ ทีสุกะ. (2564). ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อผลสำเร็จในการดำเนินการประกันคุณภาพภายในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- จิรารวรรณ อินเกิด. (2564). ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดพิษณุโลก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 39. วิทยานิพนธ์ กศ.ด. พิษณุโลก: มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- ณรงค์วิทย์ แสนทอง. (2547). การบริหารทรัพยากรมนุษย์สมัยใหม่. กรุงเทพฯ: เอชอาร์เซ็นเตอร์
- เดชา เดชะวัฒน์ไพศาล. (2549). การพัฒนารูปแบบการพัฒนาสมรรถนะทางการบริหารของผู้บริหารระดับกลางในมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม.กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.



- ธนายุทธ ช่อมะลิ. (2563). ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารงานโรงเรียนคุณธรรม
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร:
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- ปณตนนท์ เกียรติประภากุล และ เฉลิมชัย สุขจิตต์. (2561). ผลการพัฒนาศักยภาพทางวิชาการผู้บริหาร
สถานศึกษาและครู. วารสารศิลปการศึกษาศาสตร์วิจัย, 10(1), 107–119.
- วสันต์ ศักดาศักดิ์. (2565). แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำที่ยั่งยืน กับประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการ
โรงเรียนของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นนทบุรี.
วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร
- วาทีทยา ราชภักดี. (2561). ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงาน บุคคลในโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร:
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- ศิริพงษ์ กลั่นไพฑูริย์. (2564). รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคดิจิทัลของผู้บริหาร
สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน. วิทยานิพนธ์ กศ.ด. พิษณุโลก: มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- สารินทร์ เอี่ยมครอง. (2561). แนวทางการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาในจังหวัดชัยนาทสังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 5. วิทยานิพนธ์ ค.ม. นครสวรรค์: มหาวิทยาลัยราชภัฏ
นครสวรรค์.
- สุรศักดิ์ เล็กวงษ์. (2563). ผลการพัฒนาศักยภาพทางวิชาการผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงาน
คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. วิทยานิพนธ์ ค.ม. จันทบุรี: มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- Alfiya Kuznetsova. (2009). **Educational Potential as a Basis for Increasing the Country's
Competitiveness.** Department of Economics and Management Bashkir State Agrarian
University Ufa, Russia.
- Antonio Vieira de Castro. (2018). **The Potencial of Real-time Educational Activities.** Instituto
Superior de Engenharia.
- Arnould de Nadaillac. (2003). **The definition of competence.** Retrieved from
<http://competency.rmutp.ac.th>.
- Hoy and Miskel. (2001). **Educational administration: Theory, research, and practice.**
International ed. Singapore: McGraw-Hill.