

ED-016

ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำแบบใฝ่บริการของผู้บริหารสถานศึกษา
ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2
Guidelines for Developing Service-Oriented Leadership of School
Administrators under the Office of the Primary Educational
Service Area 2 ,Roi Et

สุดาทิพย์ เชื้อขาว^{1,*} และ คันธทรัพย์ ชมพูพาทย์²
Sudathip Chueakhao^{1,*} and Canthasap Chomphupart²
^{1,2}มหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด
^{1,2}Roi Et Rajabhat University
*Corresponding author's e-mail: yingjung13@gmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำแบบใฝ่บริการของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 โดยใช้แบบสอบถามที่มีความเชื่อมั่นระดับสูงกับกลุ่มตัวอย่างจำนวน 386 คน วิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติเชิงพรรณนาและการวิเคราะห์ความจำเป็น (PNI Modified) ผลการวิจัยพบว่า โดยรวมทั้งสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำแบบใฝ่บริการอยู่ในระดับมากที่สุด โดยเฉพาะด้านการอุทิศตนเพื่อพัฒนาคนและการสร้างสรรค์ชุมชนมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ขณะที่ด้านการเฝ้าระวังรักษาและให้กำลังใจบุคลากรมีความจำเป็นในการพัฒนามากที่สุด (PNI = 0.027)จากผลการศึกษานำไปสู่การกำหนดแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำแบบใฝ่บริการ 5 ด้าน คือ ความเข้าใจผู้อื่น การเฝ้าระวังและให้กำลังใจ การมองการณ์ไกล การอุทิศตนเพื่อพัฒนาคน และการสร้างชุมชน โดยมุ่งเน้นให้ผู้บริหารสามารถปรับพฤติกรรมด้านการบริหารให้สอดคล้องกับบริบทขององค์กรและชุมชน สรุปได้ว่า แนวทางเหล่านี้สามารถส่งเสริมให้ผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำที่เป็นมนุษย์ เป็นผู้ฟัง และมีจิตบริการอย่างแท้จริง ซึ่งจะนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพทางการศึกษาที่ยั่งยืนในระดับพื้นที่

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำแบบใฝ่บริการ, การบริหารสถานศึกษา, ผู้บริหารสถานศึกษา, ความต้องการจำเป็น, แนวทางการพัฒนา

ABSTRACT

This research aimed to study the current status, desired status, and necessary conditions for developing service-oriented leadership of school administrators under the Office of the Primary Educational Service Area 2, Roi Et Province, by using a high-confidence questionnaire with a sample of 386 people. Data were analyzed using descriptive statistics and needs analysis (PNI Modified). The results of the research found that overall, the current status and desired conditions of service-oriented leadership were at the highest level, especially in the areas of dedication to human development and community creation, which had the highest mean value. Meanwhile, the areas of healing and encouragement of personnel had the highest need for development (PNI = 0.027). The results of the research led to the determination of guidelines for developing service-oriented leadership in 5 areas: understanding others, healing and encouragement, foresight, dedication to human development, and community creation, with a focus on enabling administrators to adjust their administrative behaviors to be consistent with the context of the organization and community. In conclusion, these guidelines can promote school administrators to have leadership that is truly human, listens, and has a service mind, which will lead to sustainable development of educational quality at the local level.

Keywords: Service-Oriented Leadership, School Administration, School Administrators, Needs, Development Guidelines

บทนำ

การเปลี่ยนแปลงของระบบการศึกษาในศตวรรษที่ 21 ส่งผลให้บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาต้องปรับตัวจากการเป็นเพียงผู้บริหารจัดการ ไปสู่การเป็น “ผู้นำทางการศึกษา” ที่สามารถจุดประกายแรงบันดาลใจ ให้กำลังใจ และสนับสนุนการเติบโตของบุคลากรในองค์กรอย่างแท้จริง แนวคิด “ภาวะผู้นำแบบใฝ่บริการ” (Servant Leadership) จึงกลายเป็นแนวคิดสำคัญที่ได้รับความสนใจมากขึ้นในแวดวงการศึกษา ทั้งในระดับนานาชาติและประเทศไทย Greenleaf (1977) ผู้ริเริ่มแนวคิดภาวะผู้นำแบบใฝ่บริการ ได้นิยามลักษณะของผู้นำเช่นนี้ว่า เป็นผู้ที่ให้ความสำคัญกับการ “รับใช้ผู้อื่นก่อน” โดยเน้นการฟังอย่างลึกซึ้ง ความเข้าใจ การเยียวยา และการพัฒนาผู้อื่น Spears (2004) ได้ขยายแนวคิดดังกล่าวโดยระบุคุณลักษณะสำคัญของผู้นำ

ให้บริการได้ถึง 10 ด้าน เช่น การมองการณ์ไกล การพัฒนาผู้อื่น การสร้างชุมชน และการโน้มน้าวใจ ซึ่งล้วนเป็นหัวใจสำคัญในการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่มีพลังบวกและยั่งยืน

ในบริบทของประเทศไทย งานวิจัยหลายฉบับชี้ให้เห็นว่า ภาวะผู้นำแบบให้บริการของผู้บริหารสถานศึกษายังมีช่องว่างบางประการ มารุต ศักดิ์แสงวิจิตร และทิวดี มณีโชติ (2564) พบว่าผู้นำที่มีคุณลักษณะเชิงให้บริการส่งผลให้ครูมีความผูกพันต่อองค์กรมากขึ้น แต่กลับพบว่าผู้บริหารหลายคนยังขาดทักษะด้านการเข้าใจบุคลากรและการสร้างแรงบันดาลใจอย่างเป็นระบบ ขณะที่ รัชฎานันท์ ไชยหล่อ (2562) ระบุว่า ผู้นำให้บริการมีส่วนในการสร้างวัฒนธรรมโรงเรียนที่เปิดกว้างและมีส่วนร่วม แต่ยังคงมีข้อจำกัดด้านการสนับสนุนทางจิตใจ ซึ่งส่งผลต่อแรงจูงใจของครูในการพัฒนาตนเอง ข้อมูลเชิงประจักษ์เหล่านี้ชี้ให้เห็นว่า แม้ภาวะผู้นำแบบให้บริการจะเป็นแนวคิดที่มีศักยภาพสูง แต่ผู้บริหารสถานศึกษาในหลายพื้นที่ยังขาดการพัฒนาอย่างเป็นระบบ โดยเฉพาะในมิติที่เกี่ยวข้องกับการเยียวยา การให้กำลังใจ และการฟังอย่างมีคุณภาพ ซึ่งเป็นพื้นฐานของการนำเชิงมนุษยธรรม

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 เป็นหนึ่งในพื้นที่ที่มีบทบาทสำคัญในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาระดับท้องถิ่น แต่ยังคงขาดงานวิจัยที่ศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำแบบให้บริการของผู้บริหารสถานศึกษาในเชิงลึก และมีบริบทเฉพาะพื้นที่รองรับอย่างชัดเจน ดังนั้น งานวิจัยนี้จึงมีความจำเป็นในการศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็น เพื่อพัฒนา “โมเดลภาวะผู้นำแบบให้บริการ” ที่เหมาะสมกับผู้บริหารในพื้นที่เป้าหมายอย่างเป็นระบบ ซึ่งจะเป็นโยบายอย่างยั่งยืนในการยกระดับคุณภาพการบริหารจัดการสถานศึกษา และสนับสนุนการพัฒนาการศึกษาอย่างยั่งยืนต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำแบบให้บริการของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาที่ปฏิบัติงานในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 ปีการศึกษา 2567 จำนวนทั้งสิ้น 1,123 คน ซึ่งผู้วิจัยได้กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางของ Krejcie and Morgan (1970) ที่เหมาะสมกับจำนวนประชากรดังกล่าว ทำให้ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างที่เหมาะสมเท่ากับ 386 คน โดยใช้วิธีการสุ่มแบบเฉพาะเจาะจง (Purposive Sampling) เพื่อให้ได้กลุ่มตัวอย่างที่มีคุณลักษณะตรงกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในพื้นที่รับผิดชอบของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลคือแบบสอบถามที่สร้างขึ้นโดยผู้วิจัย ซึ่งมีโครงสร้างแบ่งเป็น 3 ส่วน ได้แก่ ส่วนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม เช่น เพศ ตำแหน่ง ประสบการณ์ และขนาดโรงเรียน ส่วนที่ 2 เป็นแบบวัดภาวะผู้นำแบบไพบริการของผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 25 ข้อครอบคลุม 5 ด้าน ได้แก่ 1) การเข้าใจความรู้สึกของผู้อื่น 2) การเยียวยารักษาและการให้กำลังใจผู้อื่น 3) การมองการณ์ไกล 4) การอุทิศตนเพื่อพัฒนาคน และ 5) การสร้างสรรค์ชุมชน และส่วนที่ 3 เป็นคำถามปลายเปิดเพื่อให้กลุ่มตัวอย่างแสดงความคิดเห็นเพิ่มเติม

แบบสอบถามได้รับการตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 5 ท่าน และมีค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) อยู่ระหว่าง 0.80–1.00 และเมื่อนำไปทดลองใช้กับกลุ่มตัวอย่างที่มีลักษณะคล้ายคลึงกันจำนวน 30 คน พบว่าค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับมีค่าเท่ากับ .93 แสดงว่ามีความเชื่อมั่นในระดับสูง และมีค่าอำนาจจำแนก (Discrimination Index) อยู่ในเกณฑ์ดี

วิธีรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการรวบรวมข้อมูลโดยแจกจ่ายแบบสอบถามให้กับกลุ่มตัวอย่างทั้งหมดจำนวน 386 คน โดยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลในช่วงระหว่างเดือนมิถุนายนถึงเดือนกันยายน พ.ศ. 2567 ทั้งนี้ ผู้วิจัยได้ประสานงานผ่านสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 เพื่ออำนวยความสะดวกในการส่งแบบสอบถามไปยังโรงเรียน และจัดเก็บแบบสอบถามที่ตอบกลับมาอย่างครบถ้วนเพื่อนำเข้าสู่กระบวนการวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลแบ่งออกเป็น 2 ส่วน ได้แก่ การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนา และการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงอนุมาน โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ (SPSS) ดังนี้

1. สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าความถี่ (Frequency) ร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) เพื่ออธิบายลักษณะทั่วไปของข้อมูล
2. สถิติเชิงอนุมาน ได้แก่ การทดสอบค่าที (t-test) การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) การเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธี LSD (Least Significant Difference) และการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ (Multiple Linear Regression) เพื่อทดสอบความแตกต่างและพยากรณ์ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำแบบไพบริการ โดยใช้ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

สรุปผลการวิจัย

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำแบบไพบริการของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

ร้อยละ 2 โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistic) ด้วยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานการเกี่ยวกับระดับสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำแบบไฟบริการของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 ในภาพรวม

สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการ จำเป็นในการพัฒนาภาวะ ผู้นำแบบไฟบริการ	สภาพปัจจุบัน		สภาพพึงประสงค์					PNI _{Modified}	ลำดับ ความ ต้องการ จำเป็น
	S.D	ระดับ	$\bar{X}$	S.D	ระดับ				
1.ด้านการเข้าใจความรู้สึก ของบุคลากร	4.53	.384	มากที่สุด	4.62	0.379	มากที่สุด	0.020	2	
2.ด้านการเฝ้าระวังรักษาและ การให้กำลังใจบุคลากร	4.45	.736	มาก	4.57	0.635	มากที่สุด	0.027	1	
3.ด้านการมองการณ์ไกล	4.53	.682	มากที่สุด	4.60	0.620	มากที่สุด	0.015	3	
4.ด้านการอุทิศตนเพื่อ พัฒนาคน	4.57	.321	มากที่สุด	4.63	0.312	มากที่สุด	0.013	4	
5.ด้านการสร้างสรรค์ชุมชน	4.57	.302	มากที่สุด	4.62	0.303	มากที่สุด	0.011	5	
โดยรวม	4.53	.314	มากที่สุด	4.60	0.289	มากที่สุด	0.015	-	

จากตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เกี่ยวกับ สภาพในปัจจุบันของการพัฒนาภาวะผู้นำแบบไฟบริการของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2

ภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.53$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ด้าน พบว่า ด้านการอุทิศตนเพื่อพัฒนาคน และด้านการสร้างสรรค์ชุมชน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.57$) รองลงมา คือ ด้านการเข้าใจความรู้สึกของบุคลากร และด้านการมองการณ์ไกล ($\bar{X} = 4.53$) ตามลำดับ ส่วนด้านการบริหารจัดการ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการเฝ้าระวังรักษาและการให้กำลังใจบุคลากร ($\bar{X} = 4.45$) ตามลำดับ

สภาพที่พึงประสงค์ของการพัฒนาภาวะผู้นำแบบไฟบริการของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 ภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.60$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ด้าน พบว่า ด้านการเข้าใจความรู้สึกของบุคลากร ด้านการอุทิศตนเพื่อพัฒนาคน และด้านการสร้างสรรค์ชุมชน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.62$) รองลงมา คือ ด้านการมองการณ์ไกล ($\bar{X} = 4.60$) ตามลำดับ ส่วนด้านการบริหารจัดการ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการเฝ้าระวังรักษาและการให้กำลังใจบุคลากร ($\bar{X} = 4.60$) ตามลำดับ

ค่า PNI_{Modified} สะท้อนระดับความจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำแบบไฟบริการในแต่ละด้าน โดยพิจารณาจากช่องว่างระหว่างระดับสภาพที่พึงประสงค์และระดับสภาพปัจจุบัน ยังมีค่ามาก แสดงถึงความต้องการพัฒนาในด้านนั้นยิ่งสูง ซึ่งจากผลการวิเคราะห์พบว่า “ด้านการเฝ้าระวังรักษาและการให้กำลังใจบุคลากร” มีความจำเป็นในการพัฒนามากที่สุด (PNI = 0.027) ขณะที่ “ด้านการสร้างสรรค์ชุมชน” มีค่าความจำเป็นในการพัฒนาน้อยที่สุด (PNI = 0.011)

อภิปรายผลการวิจัย

ผลการวิจัยในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา (1) สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความ ต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำแบบไฟบริการของผู้บริหารสถานศึกษา และ (2) แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำแบบไฟบริการของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 ซึ่งสามารถอภิปรายผลได้ ดังนี้

ผลการวิจัยพบว่า โดยภาพรวมของภาวะผู้นำแบบไฟบริการของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งในสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ โดยมีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ที่ 4.53 และ 4.60 ตามลำดับ แสดงให้เห็นว่าผู้บริหารสถานศึกษามีการปฏิบัติงานที่สะท้อนถึงคุณลักษณะของผู้นำแบบไฟบริการในระดับที่ดี แต่ยังคงมีช่องว่างระหว่างสิ่งที่เป็นอย่างกับสิ่งที่พึงประสงค์ ซึ่งชี้ให้เห็นถึงความจำเป็นในการพัฒนาต่อไป ในรายด้าน พบว่า ด้านการอุทิศตนเพื่อพัฒนาคน และด้านการสร้างสรรค์ชุมชน เป็นมิติที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดในสภาพปัจจุบัน ($\bar{X} = 4.57$) ซึ่งแสดงถึงจุดแข็งของผู้บริหารในการมุ่งพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และเชื่อมโยงองค์กรกับชุมชน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Greenleaf (1977) ที่เน้นว่าภาวะผู้นำแบบไฟบริการควรเริ่มจากการมุ่งพัฒนาผู้อื่นให้มีศักยภาพและร่วมกันสร้างสรรค์สังคมที่ดี อย่างไรก็ตาม ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดทั้งในสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์คือ ด้านการเฝ้าระวังรักษาและการให้กำลังใจบุคลากร ซึ่งแม้จะอยู่ในระดับ

“มาก” แต่เมื่อเปรียบเทียบกับด้านอื่นแล้ว ยังถือเป็นจุดอ่อนที่ควรได้รับการส่งเสริมเพิ่มเติม ผลการศึกษานี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ รัชฎานันท์ ไชยหล่อ (2562) ซึ่งพบว่าผู้บริหารในหลายพื้นที่ยังขาดความสามารถในการสร้างแรงบันดาลใจและการสนับสนุนทางจิตใจแก่บุคลากรอย่างเป็นระบบ

แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำแบบไฟบริการไว้ 5 ด้านหลัก ซึ่งสะท้อนจากช่องว่างระหว่างสภาพปัจจุบันกับสภาพที่พึงประสงค์และคำแนะนำจากกลุ่มตัวอย่าง โดยเฉพาะด้านการเยียวยารักษาและการให้กำลังใจที่มีช่องว่างสูงที่สุด แนวทางที่ได้จึงตอบสนองต่อบริบทและปัญหาที่แท้จริงของพื้นที่เป้าหมาย แนวทางในแต่ละด้าน เช่น การส่งเสริม Active Listening ในด้านความเข้าใจผู้อื่น หรือการจัดกิจกรรมสะท้อนพลังบวกเพื่อเยียวยาและสร้างขวัญกำลังใจ ล้วนเป็นแนวทางที่สามารถนำไปปฏิบัติจริง และสอดคล้องกับแนวคิดของ Spears (2004) ที่กล่าวถึงคุณลักษณะของผู้นำไฟบริการ ได้แก่ การฟัง การเห็นอกเห็นใจ และการเยียวยาอย่างมีมนุษยธรรม นอกจากนี้ แนวทางที่เน้นการใช้ชุมชนแห่งการเรียนรู้ (PLC) เพื่อส่งเสริมการมองการณ์ไกล และการส่งเสริมให้ครูมีส่วนร่วมในการพัฒนาตนเอง ยังสะท้อนหลักการ Empowerment Leadership และ Transformational Leadership ที่ทันสมัย ซึ่งชี้ให้เห็นว่าภาวะผู้นำแบบไฟบริการสามารถเชื่อมโยงกับแนวคิดการบริหารเชิงพัฒนาและยั่งยืนได้เป็นอย่างดี

จากผลการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยได้พัฒนา “โมเดลการพัฒนาภาวะผู้นำแบบไฟบริการของผู้บริหารสถานศึกษา” ที่ตอบสนองต่อบริบทของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 โดยมีเป้าหมายเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะของผู้บริหารในการบริหารจัดการสถานศึกษาอย่างมีคุณภาพ มุ่งเน้นการเข้าใจผู้อื่น การฟังอย่างลึกซึ้ง การเยียวยา การพัฒนาบุคลากร และการสร้างความสัมพันธ์กับชุมชน โมเดลที่ได้จากงานวิจัยนี้ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบหลัก ซึ่งเรียงลำดับตามระดับความจำเป็นในการพัฒนา (ตามค่า PNI Modified) คือ 1) ด้านการเยียวยารักษาและการให้กำลังใจบุคลากร เป็นองค์ประกอบที่มีความจำเป็นสูงที่สุด (PNI = 0.027) สะท้อนถึงความขาดแคลนในด้านการสนับสนุนทางจิตใจ ผู้บริหารจำเป็นต้องได้รับการเสริมทักษะในการฟัง การให้คำปรึกษา และการสร้างพลังบวกในองค์กร 2) ด้านการเข้าใจความรู้สึกของบุคลากร ผู้บริหารควรฝึกฝนการสังเกต รับรู้ และเข้าใจความรู้สึกของผู้ร่วมงานอย่างลึกซึ้ง เพื่อสร้างความไว้วางใจในระยะยาว 3) ด้านการมองการณ์ไกล การมีวิสัยทัศน์ที่เชื่อมโยงกับบริบทของชุมชนและทิศทางการศึกษาในอนาคต ช่วยให้การตัดสินใจของผู้บริหารมีความรอบคอบและยั่งยืน 4) ด้านการอุทิศตนเพื่อพัฒนานคน มุ่งเน้นให้ผู้บริหารเห็นคุณค่าของการพัฒนาบุคลากรในองค์กร เสริมสร้างภาวะผู้นำที่ยกระดับศักยภาพทีมงานอย่างต่อเนื่อง 5) ด้านการสร้างสรรคชุมชน แม้จะมีค่าความจำเป็นต่ำที่สุด (PNI = 0.011) แต่ยังเป็นพื้นฐานสำคัญของผู้นำที่ต้องมีทักษะในการสร้างเครือข่ายความร่วมมือระหว่างโรงเรียนกับชุมชน การรวมองค์ประกอบทั้ง 5 นี้เข้าด้วยกัน กลายเป็นโมเดลที่มีลักษณะเป็น “ภาวะผู้นำแบบไฟบริการเชิงพฤติกรรม” ที่ไม่เพียงอธิบายแนวคิดตามทฤษฎีของ Greenleaf และ Spears เท่านั้น แต่ยังสะท้อนให้เห็นการ

นำไปใช้จริงในบริบทของการบริหารโรงเรียนในพื้นที่ชนบทของไทย ซึ่งเป็นความรู้ใหม่ที่เกิดขึ้นจากการวิจัยนี้โดยตรง

ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัยเรื่องแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำแบบไฟเบอร์กริดของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 ผู้วิจัยขอเสนอแนะแนวทางการนำผลวิจัยไปใช้ให้เกิดประโยชน์ทั้งในระดับเชิงนโยบายและระดับปฏิบัติการ รวมถึงเสนอแนะแนวทางสำหรับการศึกษาวิจัยในอนาคต โดยมีรายละเอียดดังนี้

1. ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1.1 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ควรนำโมเดลการพัฒนาภาวะผู้นำแบบไฟเบอร์กริดที่ได้จากงานวิจัยนี้ ไปประยุกต์ใช้ในการออกแบบ หลักสูตรฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการสำหรับผู้บริหาร โดยเฉพาะการพัฒนาองค์ประกอบที่มีความจำเป็นเร่งด่วน เช่น การเยียวยาและการให้กำลังใจ

1.2 เสนอให้กำหนดภาวะผู้นำไฟเบอร์กริดเป็น ตัวชี้วัดสมรรถนะของผู้บริหาร ในระบบประเมินผลการปฏิบัติงาน และการเลื่อนตำแหน่ง เพื่อกระตุ้นการพัฒนาอย่างจริงจัง

2. ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติ

2.1 โรงเรียนควรจัดกิจกรรมที่ส่งเสริม การฝึก Active Listening, การแลกเปลี่ยนประสบการณ์ผ่าน PLC, และการโค้ชชิ่งภายใน (Peer Coaching) เพื่อให้ผู้บริหารได้ฝึกทักษะการฟังและการให้กำลังใจอย่างเป็นระบบ

2.2 ควรพัฒนาระบบ สะท้อนผลการบริหารโดยบุคลากร เพื่อเปิดโอกาสให้ครูและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียสะท้อนมุมมองต่อรูปแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารอย่างตรงไปตรงมา

3. ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยในอนาคต

3.1 ควรมีการศึกษา เชิงทดลอง เพื่อนำโมเดลที่พัฒนาขึ้นไปใช้จริงในสถานศึกษา และประเมินผลการเปลี่ยนแปลงด้านพฤติกรรมของผู้บริหาร รวมถึงผลลัพธ์ที่เกิดกับบุคลากรและนักเรียน

3.2 ขยายการวิจัยสู่ โรงเรียนมัธยมศึกษา หรือโรงเรียนในเขตเมือง เพื่อเปรียบเทียบโมเดลและปรับใช้ให้สอดคล้องกับบริบทที่แตกต่างกัน

เอกสารอ้างอิง

มารุต ศักดิ์แสงวิจิตร, และ ทิวัตต์ มณีโชติ. (2564). ภาวะผู้นำแบบไฟเบอร์กริดกับความผูกพันในองค์กรของครูในสถานศึกษาเอกชน. วารสารวิชาการบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์, 18(1), 124–138.

รัชฎานันท์ ไชยหล่อ. (2562). ภาวะผู้นำแบบใฝ่บริการของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1. วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร, 17(1),
45–58.

Greenleaf, R. K. (1977). *Servant leadership: A journey into the nature of legitimate power and
greatness*. Paulist Press.

Spears, L. C. (2004). Practicing servant-leadership. *Leader to Leader*, 34(Fall), 7–11.
<https://doi.org/10.1002/ltl.94>