



ภาวะผู้นำแบบยืดหยุ่นของผู้บริหารที่ส่งผลต่อภาวะหมดไฟของครูในโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

วิทยานิพนธ์

ของ

อัญมณต์ จีระฐานพงศ์

เสนอต่อมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาหลักสูตร
ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา

มกราคม 2569

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ภาวะผู้นำแบบยืดหยุ่นของผู้บริหารที่ส่งผลต่อภาวะหมดไฟของครูในโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

วิทยานิพนธ์

ของ

อัญมณต์ จีระฐานุพงศ์

เสนอต่อมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาหลักสูตร
ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา

มกราคม 2569

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

RESILIENT LEADERSHIP OF SCHOOL ADMINISTRATORS AFFECTING TEACHER
BURNOUT IN SCHOOLS UNDER SAKON NAKHON PRIMARY EDUCATIONAL
SERVICE AREA OFFICE 1

BY

A-NANMON CHEERATHANUPHONG

A Thesis Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements for
The Master of Education Degree in Educational Administration and Development
at Sakon Nakhon Rajabhat University

January 2026

All Rights Reserved by Sakon Nakhon Rajabhat University



ใบรับรองวิทยานิพนธ์
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา

ชื่อเรื่องวิทยานิพนธ์ ภาวะผู้นำแบบยืดหยุ่นของผู้บริหารที่ส่งผลต่อภาวะหมดไฟของครูในโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1
ชื่อผู้ทำวิทยานิพนธ์ อนันต์ จิระฐานพงศ์

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

.....ประธานกรรมการสอบ กรรมการสอบและ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัลนิกา นลากบ่าง) (ดร.พรเทพ เสถียรนพเก้า) ประธานที่ปรึกษา
วิทยานิพนธ์
.....กรรมการสอบ กรรมการสอบและ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธราเทพ เตมีรักษ์) แต่งตั้งเพิ่มเติม (ดร.บุญมี ก่อบุญ) กรรมการที่ปรึกษา
วิทยานิพนธ์
.....กรรมการสอบ
(ดร.นิภาพร แสนเมือง) ผู้ทรงคุณวุฒิ

คณะกรรมการบริหารหลักสูตรรับรองแล้ว

บัณฑิตวิทยาลัยรับรองแล้ว

.....
(รองศาสตราจารย์ ดร.วโร เฟื่องสวัสดิ์)
ประธานหลักสูตร
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

.....
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

เมื่อวันที่ 8 เดือน มกราคม พ.ศ. 2569
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ประกาศคุณูปการ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงได้อย่างดี ด้วยความกรุณาและความช่วยเหลือเป็นอย่างดีจาก ดร.พรเทพ เสถียรนพเก้า ประธานกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และดร.บุญมี กอบบุญ กรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ที่กรุณาแนะนำ เสนอแนะ และตรวจแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ด้วยความเอาใจใส่ตลอดมา ตั้งแต่เริ่มต้นจนสำเร็จเรียบร้อย ผู้วิจัยขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง และขอขอบพระคุณคณาจารย์ทุกท่านที่ให้การช่วยเหลือการทำวิจัยครั้งนี้เป็นอย่างดี

ขอขอบพระคุณผู้ทรงคุณวุฒิ และผู้เชี่ยวชาญทุกท่านที่ได้กรุณาพิจารณา ตรวจสอบความเหมาะสมขององค์ประกอบ ตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือในการวิจัย เสนอแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำแบบยืดหยุ่นของผู้บริหาร ตลอดจนให้คำปรึกษา คำแนะนำ และข้อเสนอแนะต่าง ๆ ที่สามารถนำมาปรับใช้และต่อยอดในการวิจัย

ขอขอบพระคุณคณะกรรมการการสอบวิทยานิพนธ์ ที่ให้ความเมตตา ในการสอบวิทยานิพนธ์จนลุล่วงด้วยดี คำแนะนำและข้อควรพิจารณาต่าง ๆ ที่ได้จากการสอบถือเป็นกำไรที่ข้าพเจ้าได้นำมาศึกษาเพิ่มเติมและเป็นประโยชน์อย่างมาก จนทำให้ งานวิจัยนี้สมบูรณ์มากยิ่งขึ้น

คุณค่าและประโยชน์จากวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอบแต่บิดา มารดา ของผู้วิจัย และบูรพาจารย์ทุกท่าน ที่ได้อบรมสั่งสอนจนผู้วิจัยสามารถดำรงตน และบรรลุผลสำเร็จในปัจจุบัน

อนัญมณต์ จีระฐานพงศ์

ชื่อเรื่อง	ภาวะผู้นำแบบยืดหยุ่นของผู้บริหารที่ส่งผลต่อภาวะหมดไฟของครู ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1
ผู้วิจัย	อนัญมนต์ จีระฐานพวงศ์
กรรมการที่ปรึกษา	ดร.พรเทพ เสถียรนพเก้า ดร.บุญมี ก่อบุญ
ปริญญา	ค.ม. (การบริหารและพัฒนาการศึกษา)
สถาบัน	มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
ปีที่พิมพ์	2569

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีความมุ่งหมายเพื่อศึกษาภาวะผู้นำแบบยืดหยุ่นของผู้บริหารที่ส่งผลต่อภาวะหมดไฟของครู กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารและครู จำนวน 347 คน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ซึ่งได้มาโดยการสุ่มแบบหลายขั้นตอน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ โดยด้านภาวะผู้นำแบบยืดหยุ่นมีค่าความเที่ยงตรง ระหว่าง 0.60–1.00 ค่าอำนาจจำแนก ระหว่าง 0.44–0.84 และค่าความเชื่อมั่น 0.97 ส่วนด้านภาวะหมดไฟของครูในโรงเรียนมีค่าความเที่ยงตรง ระหว่าง 0.60–1.00 ค่าอำนาจจำแนก ระหว่าง 0.60–0.80 และค่าความเชื่อมั่น 0.96 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน

ผลการวิจัยพบว่า

- องค์ประกอบภาวะผู้นำแบบยืดหยุ่นของผู้บริหารมี 5 องค์ประกอบ ได้แก่
 - 1) ความยืดหยุ่นทางสังคม 2) ความยืดหยุ่นทางอารมณ์ 3) ความยืดหยุ่นทางจิตใจ 4) ความยืดหยุ่นทางกายภาพ และ 5) ความสามารถในการบริหาร โดยทุกองค์ประกอบมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด ส่วนองค์ประกอบภาวะหมดไฟของครูมี 3 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ความรู้สึกอ่อนล้าทางอารมณ์ 2) ความรู้สึกที่ลดความเป็นบุคคล 3) ความรู้สึกไม่ประสบความสำเร็จในการปฏิบัติงาน โดยองค์ประกอบความรู้สึกอ่อนล้าทางอารมณ์

มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก ส่วนองค์ประกอบความรู้สึกที่ลดความเป็นบุคคล และความรู้สึกไม่ประสบความสำเร็จในการปฏิบัติงาน มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด

2. ภาวะผู้นำแบบยึดหยุ่นของผู้บริหาร โดยรวมอยู่ในระดับมาก

3. ภาวะหมดไฟของครูในโรงเรียน โดยรวมอยู่ในระดับน้อย

4. ภาวะผู้นำแบบยึดหยุ่นของผู้บริหารกับภาวะหมดไฟของครูมีความสัมพันธ์กันทางลบในระดับปานกลาง ($r_{xy} = -.339$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

5. ภาวะผู้นำแบบยึดหยุ่นของผู้บริหารด้านความยืดหยุ่นทางสังคม (X_1) มีอำนาจพยากรณ์ภาวะหมดไฟของครูในโรงเรียน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยสามารถพยากรณ์ได้ร้อยละ 14.20 มีค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์ .64 สามารถเขียนเป็นสมการพยากรณ์ ดังนี้

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ

$$Y' = 4.141 - 0.517(X_1)$$

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน

$$Z'_y = -0.381(Z_1)$$

6. แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำแบบยึดหยุ่นของผู้บริหารที่ส่งผลต่อภาวะหมดไฟของครูมี 1 ด้าน ได้แก่ ด้านความยืดหยุ่นทางสังคม โดยมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุดและมีความเป็นไปได้อยู่ในระดับมาก

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำแบบยึดหยุ่น ภาวะหมดไฟของครู ความยืดหยุ่นทางสังคม

TITLE	Resilient Leadership of School Administrators Affecting Teacher Burnout in Schools under Sakon Nakhon Primary Educational Service Area Office 1
AUTHOR	A-nanmon Cheerathanuphong
ADVISORS	Dr. Pornthep Steannoppakao Dr. Boonmee Koboorn
DEGREE	M.Ed. (Educational Administration and Development)
INSTITUTION	Sakon Nakhon Rajabhat University
YEAR	2026

ABSTRACT

The purpose of this research was to investigate the resilient leadership of school administrators that affected teacher burnout in schools. The participants consisted of 347 administrators and teachers under the Sakon Nakhon Primary Educational Service Area Office 1, selected using multi-stage sampling. The research instruments a 5-level rating scale questionnaire. The part of resilient leadership demonstrated content validity index ranged from 0.60 to 1.00, discrimination index from 0.44 to 0.84, and reliability coefficient of 0.97. Meanwhile, the teacher burnout section yielded validity index from 0.60 to 1.00, discrimination power index ranged from 0.60 to 0.80, and reliability index was at 0.96. the collected data were analyzed for frequency, percentage, mean, standard deviation, Pearson's correlation coefficient, and stepwise multiple regression analysis.

The research findings revealed that,

1. The resilient leadership of school administrators comprised five components, namely 1) Social Resilience, 2) Emotional Resilience, 3) Mental Resilience, 4) Physical Resilience, and 5) Management skills. Overall, these components demonstrated the highest level of propriety. Additionally, the teacher burnout comprised three components, namely 1) Emotional Exhaustion, 2) Depersonalization, and 3) Reduced Personal Accomplishment. The results indicated that Emotional

Exhaustion was rated at high level, while Depersonalization and Reduced Personal Accomplishment were both rated at the highest level of propriety.

2. The resilient leadership of school administrators, in overall, was at high level.

3. The teacher burnout in schools, in overall, was at low level.

4. The resilient leadership of school administrators and the teacher burnout in schools showed negative correlation at moderate level of statistical significance at .01.

5. The resilient leadership of school administrators in social resilience (X_1) was able to predict the teacher burnout in schools with statistical significance at .01, predictive power was at 14.20 percent, and standard error of estimate at .64.

The equation could be summarized in raw scores as:

$$Y' = 4.141 - 0.517(X_1)$$

The predictive equation in standardized score as:

$$Z'_y = -0.381(Z_1)$$

6. The guidelines to develop resilient leadership of school administrators affecting the teacher burnout in schools showed one aspect, which was social resilience. The proposed guidelines for this dimension were rated at the highest level of propriety and high level of feasibility.

Keywords: Resilient Leadership, Teacher Burnout, Social Resilience,
Development Guidelines for School Administrators

สารบัญ

บทที่	หน้า
1 บทนำ	1
ภูมิหลัง	1
คำถามของการวิจัย	4
ความมุ่งหมายของการวิจัย	5
สมมติฐานของการวิจัย	5
ความสำคัญของการวิจัย	6
ขอบเขตของการวิจัย	6
กรอบแนวคิดของการวิจัย	9
นิยามศัพท์เฉพาะ	11
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	15
แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำแบบยืดหยุ่นของผู้บริหาร	16
ความหมายของภาวะผู้นำแบบยืดหยุ่นของผู้บริหาร	16
ความสำคัญของภาวะผู้นำแบบยืดหยุ่นของผู้บริหาร	17
องค์ประกอบภาวะผู้นำแบบยืดหยุ่นของผู้บริหาร	19
แนวทางพัฒนาภาวะผู้นำแบบยืดหยุ่นของผู้บริหาร	44
แนวคิดเกี่ยวกับภาวะหมดไฟของครูในโรงเรียน	45
ความหมายของภาวะหมดไฟของครูในโรงเรียน	45
องค์ประกอบของภาวะหมดไฟของครูในโรงเรียน	47
ภาวะผู้นำแบบยืดหยุ่นของผู้บริหารที่ส่งผลต่อภาวะหมดไฟของครูใน โรงเรียน	61
การศึกษาระดับภาวะผู้นำแบบยืดหยุ่นของผู้บริหารและภาวะหมดไฟ ของครูในโรงเรียน	61
ภาวะผู้นำแบบยืดหยุ่นของผู้บริหารที่ส่งผลต่อภาวะหมดไฟของครูใน โรงเรียน	62

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
แนวทางการพัฒนาตามแนวคิด OKRs	65
3 วิธีดำเนินการวิจัย	71
ระยะที่ 1 การศึกษาองค์ประกอบของภาวะผู้นำแบบยืดหยุ่นของผู้บริหาร	72
การสังเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำแบบยืดหยุ่นของผู้บริหารและ	
ภาวะหมดไฟของครูในโรงเรียน	72
การประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบภาวะผู้นำแบบยืดหยุ่น	
ของผู้บริหารและภาวะหมดไฟของครูในโรงเรียน	74
ระยะที่ 2 การศึกษาอำนาจพยากรณ์ภาวะผู้นำแบบยืดหยุ่นของผู้บริหาร	
ที่ส่งผลต่อภาวะหมดไฟของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่	
การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1	76
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	76
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	83
การเก็บรวบรวมข้อมูล	86
การวิเคราะห์ข้อมูล	86
สถิติที่ใช้ในการวิจัย	87
ระยะที่ 3 การศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำแบบยืดหยุ่นของ	
ผู้บริหารที่ ส่งผลต่อภาวะหมดไฟของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงาน	
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สกลนคร เขต 1	89
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	99
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	100
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	101
ตอนที่ 1 ผลการศึกษาองค์ประกอบของภาวะผู้นำแบบยืดหยุ่นของ	
ผู้บริหาร และภาวะหมดไฟของครูในโรงเรียน	101

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
ตอนที่ 2 ผลการศึกษาอำนาจพยากรณ์ของภาวะผู้นำแบบยืดหยุ่นของ ผู้บริหารที่ส่งผลต่อภาวะหมดไฟของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1	104
ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำแบบยืดหยุ่น ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อภาวะหมดไฟของครูในโรงเรียน สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1	118
5 สรุปผล อภิปรายผล และขอเสนอแนะ	129
สรุปผลการวิจัย	129
อภิปรายผลการวิจัย	131
ขอเสนอแนะ	139
บรรณานุกรม	143
ภาคผนวก	153
ภาคผนวก ก หนังสือขอความอนุเคราะห์ในการวิจัย	155
ภาคผนวก ข รายนามผู้ทรงคุณวุฒิและผู้เชี่ยวชาญ	173
ภาคผนวก ค เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	179
ภาคผนวก ง ค่าคุณภาพเครื่องมือ	225
ประวัติย่อของผู้วิจัย	233

บัญชีตาราง

ตาราง	หน้า
1 การสังเคราะห์องค์ประกอบของภาวะผู้นำแบบยืดหยุ่นของผู้บริหาร	22
2 นิยามเชิงปฏิบัติการและพฤติกรรมบ่งชี้ขององค์ประกอบ ความยืดหยุ่นทางสังคม	29
3 นิยามเชิงปฏิบัติการและพฤติกรรมบ่งชี้ขององค์ประกอบ ความยืดหยุ่นทางอารมณ์	33
4 นิยามเชิงปฏิบัติการและพฤติกรรมบ่งชี้ขององค์ประกอบ ความยืดหยุ่นทางจิตใจ	36
5 นิยามเชิงปฏิบัติการและพฤติกรรมบ่งชี้ขององค์ประกอบ ความยืดหยุ่นทางกายภาพ	39
6 นิยามเชิงปฏิบัติการและพฤติกรรมบ่งชี้ขององค์ประกอบ ความสามารถในการบริหาร	43
7 การสังเคราะห์องค์ประกอบของภาวะหมดไฟของครูในโรงเรียน	49
8 นิยามเชิงปฏิบัติการและพฤติกรรมบ่งชี้ขององค์ประกอบ ความรู้สึกอ่อนล้าทางอารมณ์	54
9 นิยามเชิงปฏิบัติการและพฤติกรรมบ่งชี้ขององค์ประกอบ ความรู้สึกที่ลดความเป็นบุคคล	57
10 นิยามเชิงปฏิบัติการและพฤติกรรมบ่งชี้ขององค์ประกอบ ความรู้สึกไม่ประสบความสำเร็จในการปฏิบัติงาน	60
11 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามโรงเรียนในศูนย์ อำนวยการเครือข่าย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสกลนคร เขต 1	77
12 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามศูนย์อำนวยการฯ ใน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1	78
13 แผนการดำเนินการวิจัย	95

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
14 ผลการประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบภาวะผู้นำแบบยืดหยุ่น ของผู้บริหารโดยรวมและรายด้าน	102
15 ผลการประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบภาวะหมดไฟของครูใน โรงเรียนโดยรวมและรายด้าน	103
16 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม	104
17 ระดับภาวะผู้นำแบบยืดหยุ่นของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 โดยรวม	105
18 ระดับภาวะผู้นำแบบยืดหยุ่นของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ความยืดหยุ่นทางสังคม จำแนกเป็นรายข้อ	106
19 ระดับภาวะผู้นำแบบยืดหยุ่นของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ความยืดหยุ่นทางอารมณ์ จำแนกเป็นรายข้อ	107
20 ระดับภาวะผู้นำแบบยืดหยุ่นของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ความยืดหยุ่นทางจิตใจ จำแนกเป็นรายข้อ	108
21 ระดับภาวะผู้นำแบบยืดหยุ่นของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ความยืดหยุ่นทางกายภาพ จำแนกเป็นรายข้อ	109
22 ระดับภาวะผู้นำแบบยืดหยุ่นของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ความสามารถในการบริหาร จำแนกเป็นรายข้อ	110
23 ระดับภาวะหมดไฟของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 โดยรวม	111

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
24 ระดับภาวะหมดไฟของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ความรู้สึกอ่อนล้าทาง อารมณ์ จำแนกเป็นรายข้อ	112
25 ระดับภาวะหมดไฟของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ความรู้สึกที่ลดความเป็น บุคคล จำแนกเป็นรายข้อ	113
26 ระดับภาวะหมดไฟของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ความรู้สึกไม่ประสบ ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน จำแนกเป็นรายข้อ	114
27 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบยึดหยุ่นของ ผู้บริหารกับภาวะหมดไฟของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1	115
28 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณภาวะผู้นำแบบยึดหยุ่นของผู้บริหาร ที่ส่งผลต่อภาวะหมดไฟของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1	116
29 ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำแบบยึดหยุ่นของผู้บริหารที่ส่งผลต่อภาวะ หมดไฟของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสกลนคร เขต 1	117
30 ผลการวิเคราะห์แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำแบบยึดหยุ่นของผู้บริหาร ที่ส่งผลต่อภาวะหมดไฟของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1	118
31 ความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิต่อแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำแบบ ยึดหยุ่นของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สกลนครเขต 1 ด้านความยืดหยุ่นทางสังคม	119

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
32 แบบสรุปผลการหาค่า IOC ของแบบสอบถามภาวะผู้นำแบบยืดหยุ่นของ ผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สกลนคร เขต 1	227
33 แบบสรุปผลการหาค่า IOC ของแบบสอบถามภาวะหมดไฟของครูใน โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1	229
34 ค่าอำนาจจำแนกรายข้อ (r) และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม ภาวะผู้นำแบบยืดหยุ่นของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1	230
35 ค่าอำนาจจำแนกรายข้อ (r) และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม ภาวะหมดไฟของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสกลนคร เขต 1	232

บัญชีภาพประกอบ

ภาพประกอบ	หน้า
1 กรอบแนวคิดของการวิจัย	10
2 องค์ประกอบภาวะผู้นำแบบยืดหยุ่นของผู้บริหาร	26
3 องค์ประกอบภาวะหมดไฟของครูในโรงเรียน	51
4 ระยะดำเนินการวิจัย	94

มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี

บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

ในช่วงทศวรรษที่ผ่านมา ระบบการศึกษาทั่วโลกกำลังเผชิญกับความท้าทายเชิงโครงสร้างที่สำคัญ โดยเฉพาะปัญหาภาวะหมดไฟของครูผู้สอน องค์การยูเนสโก ระบุว่าวิชาชีพครูกำลังเผชิญกับวิกฤตความน่าดึงดูดที่ลดลงอย่างรุนแรง ซึ่งส่วนหนึ่งเป็นผลมาจากสภาวะการทำงานที่กดดันและความเครียดสะสม (UNESCO, 2023) สถานการณ์นี้ทวีความรุนแรงขึ้นภายหลังการแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) ที่ส่งผลให้ครูต้องปรับตัวกับการเรียนการสอนรูปแบบใหม่ ภาระงานที่ซับซ้อนขึ้น และความคาดหวังจากสังคมที่สูงขึ้น (UNESCO & IEA, 2022) สอดคล้องกับรายงานของสหพันธ์การศึกษานานาชาติ (Education International, 2022) ที่เผยให้เห็นว่าครูทั่วโลกกำลังเผชิญกับระดับความเครียดที่พุ่งสูงขึ้นอย่างมีนัยสำคัญ นอกจากนี้ การขาดการสนับสนุนด้านนโยบายที่เป็นรูปธรรม ทั้งในด้านการประเมินและการพัฒนาวิชาชีพที่เพียงพอ ยิ่งเป็นปัจจัยเร่งให้ปัญหาภาวะหมดไฟลุกลามจนกลายเป็นอุปสรรคสำคัญในการรักษาบุคลากรครูไว้ในระบบ (OECD, 2023)

ภาวะหมดไฟ (Burnout) เป็นกลุ่มอาการทางจิตวิทยาที่เกิดจากความเครียดเรื้อรังในการปฏิบัติงาน ซึ่งส่งผลกระทบโดยตรงต่อบุคลากรในวิชาชีพที่ต้องปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่นอย่างต่อเนื่อง โดย Maslach, Schaufeli & Leiter (2021) ได้จำแนกองค์ประกอบของภาวะหมดไฟออกเป็น 3 มิติ ได้แก่ ความเหนื่อยล้าทางอารมณ์ (Emotional Exhaustion) หมายถึง ความรู้สึกสูญเสียพลังงานจนไม่สามารถตอบสนองต่อภาระงานได้ การลดคุณค่าความเป็นบุคคล (Depersonalization) หมายถึง การมีทัศนคติเชิงลบหรือเห็นห่างจากผู้ร่วมงานและผู้รับบริการ และความรู้สึกสูญเสียความสำเร็จส่วนบุคคล (Reduced Personal Accomplishment) หมายถึง การประเมินค่าความสามารถของตนเองลดลงจนขาดความเชื่อมั่นในการทำงาน สอดคล้องกับการศึกษาในบริบทของข้าราชการครูโดย จารุวรรณ ทองขุนดำ, พร่อมพิไล บัวสุวรรณ และมีชัย ออสุวรรณ (2565) ที่ระบุว่า ภาวะดังกล่าวเกิดจากภาระงานที่เกินขีดจำกัดและความกดดันจากสภาพแวดล้อมใน

สถานศึกษา ซึ่งบั่นทอนสุขภาวะทางจิตและสมรรถภาพในการจัดการเรียนรู้ หากสถานศึกษาขาดระบบการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพย่อมส่งผลกระทบต่อเนื่องถึงคุณภาพการศึกษาและประสิทธิผลขององค์กรในภาพรวม

ภาวะหมดไฟของครู (Teacher Burnout) ก่อให้เกิดผลกระทบในวงกว้างซึ่งส่งผลเสียต่อคุณภาพของระบบการศึกษาในหลายมิติ งานวิจัยของ Madigan & Curran (2020) ยืนยันว่าภาวะดังกล่าวส่งผลกระทบโดยตรงต่อนักเรียน โดยทำให้ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนลดลงอย่างมีนัยสำคัญ และบั่นทอนบรรยากาศการเรียนรู้ในชั้นเรียน เนื่องจากครูขาดความกระตือรือร้นและมีการตอบสนองต่อผู้เรียนที่ลดลง นอกจากนี้ ภาวะหมดไฟยังส่งผลกระทบอย่างรุนแรงต่อ สถานศึกษาและวิชาชีพครู โดย García & Weiss (2023) ชี้ให้เห็นว่าสภาวะนี้เป็นสาเหตุหลักที่ทำให้ครูตัดสินใจลาออกจากวิชาชีพเพิ่มสูงขึ้น ส่งผลให้เกิดการสูญเสียบุคลากรที่มีประสบการณ์และสร้างภาระในการสรรหาทดแทนอย่างไม่จบสิ้น ขณะเดียวกัน ในมุมมองด้านบุคลากร ภาวะนี้ส่งผลเสียต่อสุขภาพกายและจิตใจของครูอย่างรุนแรง ทั้งในด้านความเหนื่อยล้าทางอารมณ์ และการสูญเสียความภาคภูมิใจในวิชาชีพ ซึ่งท้ายที่สุดแล้ว ผลกระทบที่เกิดขึ้นกับทั้งตัวครู และนักเรียนจะกลายเป็นอุปสรรคสำคัญที่ขัดขวางการบรรลุเป้าหมายทางการศึกษา ตามที่หน่วยงานระดับโลกได้แสดงความกังวลไว้

จากการศึกษาของผู้วิจัยจึงเกิดแนวคิดที่ว่า ภาวะผู้นำแบบยืดหยุ่น (Resilient Leadership) ของผู้บริหารสถานศึกษา คือกลไกเชิงกลยุทธ์สำคัญในการปกป้องและฟื้นฟู สุขภาวะของครูท่ามกลางความกดดันทางการศึกษาในปัจจุบัน โดยความสัมพันธ์เชิงประจักษ์นี้ได้รับการยืนยันจากงานวิจัยของ Skadlvik & Skadlvik (2017) ที่พบความสัมพันธ์เชิงลบอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระหว่างการสนับสนุนจากผู้บริหารกับการเกิดภาวะหมดไฟของครู ซึ่งช่วยลดทอนความเหนื่อยล้าทางอารมณ์ (Emotional Exhaustion) และเพิ่มความสามารถในการเผชิญปัญหาได้อย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับแนวคิดของ Wang & Chen (2022) ที่ระบุว่าภาวะผู้นำที่เน้นการปรับตัวและการฟื้นตัวเป็นปัจจัยหลักในการสร้างระบบสนับสนุนทางสังคม (Social Support) เพื่อยับยั้งความตึงเครียดสะสมผ่านกลไกการเสริมสร้างทรัพยากรทางจิตวิทยาในองค์กร นอกจากนี้ ผลการศึกษาเชิงพยากรณ์ของ Patel & Nguyen (2023) ยังยืนยันว่าความสัมพันธ์ที่แข็งแกร่งระหว่างผู้นำและบุคลากรซึ่งเกิดจากฐานคิดภาวะผู้นำแบบยืดหยุ่น มีอิทธิพลโดยตรงต่อการป้องกันภาวะหมดไฟในมิติการลดความรู้สึกเห็นห่างจากงาน

(Depersonalization) และลดอัตราการลาออกจากวิชาชีพได้อย่างมีนัยสำคัญ ผลการศึกษาเหล่านี้จึงสะท้อนให้เห็นว่าภาวะผู้นำแบบยืดหยุ่นคือยุทธศาสตร์การบริหารเชิงโครงสร้างที่มีความสัมพันธ์เชิงลึกกับการคุ้มครองสุขภาพของครูให้มั่นคงอย่างยั่งยืน

ภาวะผู้นำแบบยืดหยุ่น (Resilient Leadership) เป็นแนวคิดการบริหารจัดการสมัยใหม่ที่มุ่งเน้นศักยภาพของผู้นำในการเผชิญหน้าและตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงอย่างมีประสิทธิภาพ โดย Harvard Business Review (2021) ได้นิยามว่าเป็นความสามารถในการปรับตัว เรียนรู้ และฟื้นตัวอย่างรวดเร็วท่ามกลางวิกฤตการณ์ เพื่อนำพาองค์กรก้าวข้ามความไม่แน่นอน สอดคล้องกับแนวคิดของ พิณภัทรา เวทย์วิทยานุกัณณ์ และชนมณี ศิลาณุกิจ (2566) ที่อธิบายว่าภาวะผู้นำลักษณะนี้ต้องอาศัยการผสมผสานทั้งศาสตร์การบริหารจัดการและการสร้างสัมพันธ์ภาพเชิงบวก เพื่อสร้างความสมดุลระหว่างการบรรลุเป้าหมายของสถานศึกษากับการดูแลสุขภาพของบุคลากร นอกจากนี้ สมชาย วรภิเษมสกุล (2564) ยังเน้นย้ำว่าเป็นกระบวนการที่ผู้นำต้องพัฒนาความสามารถในการประเมินสถานการณ์อย่างรอบด้านและปรับเปลี่ยนกลยุทธ์ให้สอดคล้องกับบริบทที่เปลี่ยนแปลงไป ภาวะผู้นำแบบยืดหยุ่นจึงมิใช่เพียงคุณลักษณะส่วนบุคคล แต่เป็นทักษะที่สามารถพัฒนาได้ผ่านการเรียนรู้เพื่อสร้างองค์กรที่มีความเข้มแข็งและยืดหยุ่นภายใต้สภาวะความท้าทายในปัจจุบัน

ในปัจจุบัน แม้ว่าภาวะผู้นำแบบยืดหยุ่นจะเป็นแนวคิดที่ได้รับการยอมรับในการบริหารสถานศึกษาท่ามกลางสภาวะวิกฤต แต่การนำมาปรับใช้อย่างเป็นรูปธรรมยังคงเผชิญกับข้อจำกัดที่สำคัญ พิณภัทรา เวทย์วิทยานุกัณณ์ และชนมณี ศิลาณุกิจ (2566) ได้อธิบายว่า การพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในปัจจุบันยังขาดทิศทางที่ชัดเจนและขาดการส่งเสริมทักษะเชิงลึกที่จำเป็นต่อการรับมือกับความเปลี่ยนแปลงที่ซับซ้อน สอดคล้องกับข้อเท็จจริงที่ว่าระบบการพัฒนาส่วนใหญ่มักเน้นหนักไปที่ภาระงานด้านธุรการและการปฏิบัติตามนโยบายรายวัน มากกว่าการเสริมสร้างความแข็งแกร่งทางจิตวิทยาและการบริหารจัดการความเครียดของบุคลากรอย่างเป็นระบบ การขาดกลไกการพัฒนาที่จริงจังและต่อเนื่องนี้เอง ส่งผลให้ผู้บริหารไม่สามารถแสดงบทบาทในการสนับสนุนเพื่อลดภาวะหมดไฟของครูได้อย่างมีประสิทธิภาพ จนกลายเป็นช่องว่างสำคัญที่บั่นทอนขวัญกำลังใจของบุคลากรและประสิทธิภาพในการจัดการศึกษาภายใต้สถานการณ์ที่มีความกดดันสูงในปัจจุบัน

จากความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาดังกล่าว ผู้วิจัยจึงมุ่งศึกษาความสัมพันธ์และอำนาจพยากรณ์ของภาวะผู้นำแบบยึดหยุ่นของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อภาวะหมดไฟของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 เพื่อนำผลการวิจัยมาสร้างแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำแบบยึดหยุ่นของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อภาวะหมดไฟของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ให้สอดคล้องกับบริบทของพื้นที่ ทั้งนี้เพื่อสร้างระบบสนับสนุนที่เอื้อต่อการทำงาน อันจะนำไปสู่การเสริมสร้างความเข้มแข็งทางจิตใจ ซึ่งถือเป็นรากฐานสำคัญในการขับเคลื่อนสถานศึกษาให้บรรลุเป้าหมายอย่างยั่งยืน ตลอดจนส่งเสริมให้ครูสามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มศักยภาพเพื่อประโยชน์สูงสุดในการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนและการจัดการศึกษาในภาพรวมสืบไป

คำถามของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดคำถามของการวิจัยไว้ ดังนี้

1. องค์ประกอบของภาวะผู้นำแบบยึดหยุ่นของผู้บริหารและองค์ประกอบภาวะหมดไฟของครูในโรงเรียนมีอะไรบ้าง
2. ภาวะผู้นำแบบยึดหยุ่นของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 อยู่ในระดับใด
3. ภาวะหมดไฟของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 อยู่ในระดับใด
4. ภาวะผู้นำแบบยึดหยุ่นของผู้บริหารกับภาวะหมดไฟของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 มีความสัมพันธ์กันหรือไม่ อย่างไร
5. ภาวะผู้นำแบบยึดหยุ่นของผู้บริหาร มีอำนาจพยากรณ์ภาวะหมดไฟของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 หรือไม่ อย่างไร
6. แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำแบบยึดหยุ่นของผู้บริหาร ที่ส่งผลต่อภาวะหมดไฟของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 เป็นอย่างไร

ความมุ่งหมายของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดความมุ่งหมายของการวิจัยไว้ ดังนี้

1. เพื่อศึกษาองค์ประกอบภาวะผู้นำแบบยืดหยุ่นของผู้บริหาร และองค์ประกอบภาวะหมดไฟของครูในโรงเรียน
2. เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำแบบยืดหยุ่นของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1
3. เพื่อศึกษาระดับภาวะหมดไฟของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1
4. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบยืดหยุ่นของผู้บริหาร กับภาวะหมดไฟของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สกลนคร เขต 1
5. เพื่อศึกษาอำนาจพยากรณ์ของภาวะผู้นำแบบยืดหยุ่นของผู้บริหาร ที่ส่งผลต่อภาวะหมดไฟของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษา ประถมศึกษาสกลนคร เขต 1
6. เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำแบบยืดหยุ่นของผู้บริหาร ที่ส่งผล ต่อภาวะหมดไฟของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สกลนคร เขต 1

สมมติฐานของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ตั้งสมมติฐานของการวิจัยไว้ ดังนี้

1. ภาวะผู้นำแบบยืดหยุ่นของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 อยู่ในระดับมาก
2. ภาวะหมดไฟของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 อยู่ในระดับปานกลาง
3. ภาวะผู้นำแบบยืดหยุ่นของผู้บริหาร มีความสัมพันธ์ทางลบกับภาวะหมดไฟของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1
4. ภาวะผู้นำแบบยืดหยุ่นของผู้บริหาร มีอำนาจพยากรณ์ภาวะหมดไฟของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

ความสำคัญของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดความสำคัญของการวิจัย ไว้ดังนี้

1. ทราบองค์ประกอบและระดับภาวะผู้นำแบบยืดหยุ่นของผู้บริหาร ซึ่งผู้บริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 และผู้บริหารโรงเรียน สามารถนำองค์ประกอบไปใช้พัฒนาตนเองได้
2. ทราบองค์ประกอบและระดับภาวะหมดไฟของครูในโรงเรียน ซึ่งผู้บริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 และผู้บริหารโรงเรียน สามารถนำไปใช้เป็นแนวทางในการแก้ไขปัญหาภาวะหมดไฟของครูในโรงเรียนได้
3. ทราบองค์ประกอบภาวะผู้นำแบบยืดหยุ่นที่ส่งผลต่อภาวะหมดไฟของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ซึ่งผู้บริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 และผู้บริหารโรงเรียน สามารถนำไปพัฒนาภาวะผู้นำแบบยืดหยุ่นของผู้บริหารเพื่อป้องกันปัญหาภาวะหมดไฟของครูในโรงเรียน
4. ได้แนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำแบบยืดหยุ่นของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ซึ่งผู้บริหารในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 สามารถนำไปประยุกต์ใช้ เพื่อพัฒนาศักยภาพผู้บริหารโรงเรียนในสังกัด ให้มีภาวะผู้นำแบบยืดหยุ่นและป้องกันปัญหาภาวะหมดไฟของครูในโรงเรียน

ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้ผู้วิจัยแบ่งออกเป็น 3 ระยะซึ่งมีรายละเอียด ดังนี้

ระยะที่ 1 การศึกษาองค์ประกอบของภาวะผู้นำแบบยืดหยุ่นของผู้บริหาร และภาวะหมดไฟของครูในโรงเรียน

1.1 การสังเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำแบบยืดหยุ่นของผู้บริหาร และภาวะหมดไฟของครูในโรงเรียน

1.1.1 ตัวแปรที่ศึกษา

ผู้วิจัยศึกษาเอกสาร จากแนวคิดและงานวิจัยของนักวิชาการ เพื่อทำการสังเคราะห์องค์ประกอบของภาวะผู้นำแบบยืดหยุ่นของผู้บริหาร และองค์ประกอบภาวะหมดไฟของครูในโรงเรียน โดยใช้แบบสังเคราะห์เอกสาร

1.1.2 กลุ่มเป้าหมาย

ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับองค์ประกอบของภาวะผู้นำแบบยืดหยุ่นของผู้บริหารและองค์ประกอบของภาวะหมดไฟของครูในโรงเรียน โดยการนำข้อมูลที่รวบรวมได้จำนวน 10 แหล่ง เพื่อนำมาจัดใหม่ให้เป็นหมวดหมู่ โดยสร้างเป็นตารางแจกแจงความถี่และคัดเลือกองค์ประกอบที่มีความถี่ตามเกณฑ์ โดยใช้เกณฑ์ความถี่ร้อยละ 50 ขึ้นไปในการคัดเลือก

1.2 การประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบภาวะผู้นำแบบยืดหยุ่นของผู้บริหารและองค์ประกอบภาวะหมดไฟของครูในโรงเรียน

1.2.1 ตัวแปรที่ศึกษา

ตัวแปรที่ศึกษา มีดังนี้

1.2.1.1 ความเหมาะสมขององค์ประกอบของภาวะผู้นำแบบยืดหยุ่นของผู้บริหาร มี 5 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ความยืดหยุ่นทางสังคม 2) ความยืดหยุ่นทางอารมณ์ 3) ความยืดหยุ่นทางจิตใจ 4) ความยืดหยุ่นทางกายภาพ และ 5) ความสามารถในการบริหาร

1.2.1.2 ความเหมาะสมขององค์ประกอบของภาวะหมดไฟของครูในโรงเรียน มี 3 องค์ประกอบ 1) ความรู้สึกอ่อนล้าทางอารมณ์ 2) ความรู้สึกที่ลดความเป็นบุคคล และ 3) ความรู้สึกไม่ประสบความสำเร็จในการปฏิบัติงาน

1.2.2 กลุ่มเป้าหมาย

ในการประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบภาวะผู้นำของภาวะผู้นำแบบยืดหยุ่นของผู้บริหารและองค์ประกอบภาวะหมดไฟของครูในโรงเรียน ได้แก่ ผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 5 คน โดยใช้การเลือกแบบเจาะจง เพื่อพิจารณาตรวจสอบและประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบภาวะผู้นำแบบยืดหยุ่นของผู้บริหารและองค์ประกอบภาวะหมดไฟของครูในโรงเรียน

ระยะที่ 2 การศึกษาอำนาจพยากรณ์ของภาวะผู้นำแบบยืดหยุ่นของ
ผู้บริหารที่ส่งผลต่อภาวะหมดไฟของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

2.1 ตัวแปรที่ศึกษา

2.1.1 ตัวแปรพยากรณ์ ได้แก่ ภาวะผู้นำแบบยืดหยุ่นของผู้บริหาร

- 1) ความยืดหยุ่นทางสังคม
- 2) ความยืดหยุ่นทางอารมณ์
- 3) ความยืดหยุ่นทางจิตใจ
- 4) ความยืดหยุ่นทางกายภาพ
- 5) ความสามารถในการบริหาร

2.1.2 ตัวแปรเกณฑ์ ได้แก่ ภาวะหมดไฟของครูในโรงเรียน

- 1) ความรู้สึกอ่อนล้าทางอารมณ์
- 2) ความรู้สึกที่ลดความเป็นบุคคล
- 3) ความรู้สึกไม่ประสบความสำเร็จในการปฏิบัติงาน

2.2 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

2.2.1 ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารและครู สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ปีการศึกษา 2568 จำนวน
ทั้งสิ้น 2,125 คน จากทั้งหมด 174 โรงเรียน โดยจำแนกเป็น ผู้บริหาร จำนวน 150 คน
ครู จำนวน 1,975 คน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1, 2568)

2.2.2 กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารและครู สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ปีการศึกษา 2568 กำหนด
เกณฑ์ขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยอาศัยตารางกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างของเครจซี่
และมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970, อ้างถึงใน วาโร เฟ็งสวัสต์, 2568) ได้ขนาดของ
กลุ่มตัวอย่าง 327 คนเป็นขั้นต่ำ การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยใช้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 347 คน
จำแนกเป็นผู้บริหาร จำนวน 87 คน และครู จำนวน 260 คน ได้มาโดยใช้วิธีการสุ่มแบบ
หลายขั้นตอน (Multi-Stage Sampling)

**ระยะที่ 3 การศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำแบบยืดหยุ่นของ
ผู้บริหารที่ส่งผลต่อภาวะหมดไฟของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1**

3.1 ตัวแปรที่ศึกษา

ตัวแปรที่ศึกษา ได้แก่ ความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของแนว
ทางการพัฒนาภาวะผู้นำแบบยืดหยุ่นของผู้บริหารด้านที่มีอำนาจพยากรณ์ภาวะหมดไฟ
ของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

3.2 กลุ่มเป้าหมาย

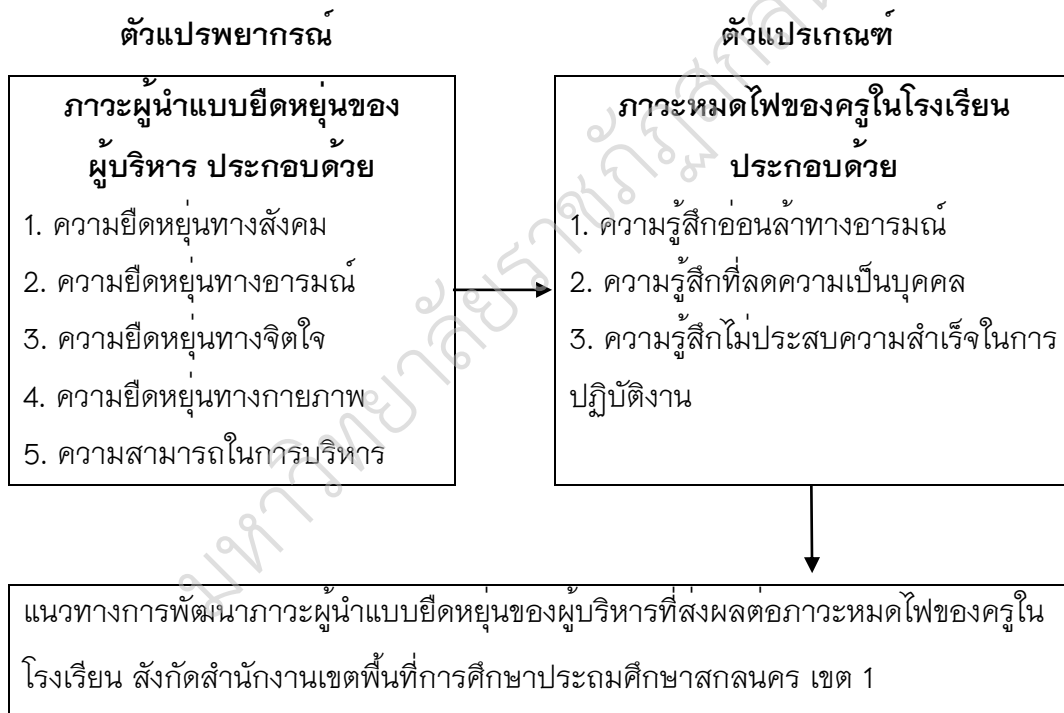
กลุ่มเป้าหมายในการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของแนว
ทางการพัฒนาภาวะผู้นำแบบยืดหยุ่นของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อการจัดการปัญหา
ภาวะหมดไฟของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร
เขต 1 เป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความเหมาะสมของแนวทาง จำนวน 5 คน ได้แก่
1) อาจารย์ผู้สอนในสถาบันอุดมศึกษา จำนวน 2 คน 2) ผู้บริหารโรงเรียน จำนวน 2 คน
3) ครู จำนวน 1 คน โดยผู้วิจัยใช้วิธีการเลือกแบบเจาะจงตามคุณสมบัติที่กำหนด

กรอบแนวคิดของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ทำการสังเคราะห์รวบรวมเอกสารและงานวิจัย ดังนี้

1. ภาวะผู้นำแบบยืดหยุ่นของผู้บริหารโรงเรียน ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาแนวคิด
และผลการวิจัยของ พิณภัทรา เวทย์วิทยานุกัณณ์ และชนมณี ศิลาณุกิจ (2566);
Ozmusul (2017); Sutton & Gong (2021); Olmo-Extremiera, Townsend & Domingo
Segovia (2022); Papaioannou, Papavassiliou-Alexiou & Moutiaga (2022);
Chen (2023); Xu (2023); Kutsyuruba, Arghash & Basch (2024); Pangandoyon, Lupina,
Mandin & Bauyot (2024); และ Nantale (2025) จากนั้นนำมาสังเคราะห์เป็นองค์ประกอบ
ของภาวะผู้นำแบบยืดหยุ่นของผู้บริหารโรงเรียน มี 5 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ความยืดหยุ่น
ทางสังคม 2) ความยืดหยุ่นทางอารมณ์ 3) ความยืดหยุ่นทางจิตใจ 4) ความยืดหยุ่นทาง
กายภาพ และ 5) ความสามารถในการบริหาร
2. ภาวะหมดไฟของครูในโรงเรียน ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาแนวคิดและผลการวิจัย
ของ สุนันท์ษา นิธิวาสิน และรัศมีน กัลยาศิริ (2562); ภัทราวดี ธนศิลาไทย, อริสา ส้ารอง,
รังสิมา หอมเศรษฐี และภูริเดช พาหุยุทธ์ (2563);

วชิรญาณ มณีวรรณ และอภิสิทธิ์ ทรงบัณฑิตย์ (2564); จารุวรรณ ทองขุนดำ พร้อมพิไล บัวสุวรรณ และมีชัย ออสุวรรณ (2565); จันทรรัตน์ สิทธิวรนนท์ เจนจิรา เมฆประดับ และณัฐณิชา เปี้ยจั่น (2567); ราเชน สุตาตะ, สกิตพร เซาว์นชัย และสำราญ มีแจ้ง (2567); Mahmoodi-shahrehabaki (2019); Xie, Huang, Ke, Wang & Wang (2022); Menon, Tan, Zaini, Othman, Zainudin & Anuar (2023) และ Xue, Sun, Li, Li & Xiao (2024) จากนั้นนำมากำหนดเป็น องค์ประกอบของภาวะหมดไฟของครูในโรงเรียน มี 3 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ความรู้สึกอ่อนล้าทางอารมณ์ 2) ความรู้สึกที่ลดความเป็นบุคคล และ 3) ความรู้สึกไม่ประสบความสำเร็จในการปฏิบัติงาน จึงสรุปเป็นกรอบแนวคิดของการวิจัย ดังภาพประกอบ 1



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดของการวิจัย

นิยามศัพท์เฉพาะ

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้นิยามศัพท์เฉพาะไว้ ดังนี้

1. ภาวะผู้นำแบบยืดหยุ่นของผู้บริหาร หมายถึง ความสามารถในการปรับตัว ปรับปรุง และขับเคลื่อนองค์กรให้ก้าวผ่านสถานการณ์ที่ท้าทายหรือวิกฤตได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งในด้านอารมณ์ ความคิด ระบบการบริหาร และพฤติกรรม โดยอาศัยการวิเคราะห์ตนเองอย่างเป็นระบบ ความสามารถในการสื่อสารเชิงรุก การเข้าใจและเห็นใจผู้อื่น การสร้างแรงบันดาลใจ และการดูแลสุขภาพตนเองอย่างเหมาะสม ตลอดจนสามารถสร้างระบบบริหารที่ยืดหยุ่น มีการตัดสินใจที่หลากหลายและเหมาะสมกับบริบท เพื่อให้องค์กรสามารถขับเคลื่อนไปสู่เป้าหมายภายใต้สภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงได้อย่างมั่นคงและยั่งยืน มี 5 องค์ประกอบ ประกอบด้วย

1.1 ความยืดหยุ่นทางสังคม หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารในการรับมือ และปรับตัวเข้ากับสถานการณ์ที่มีความท้าทายได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีการสื่อสารเชิงรุกที่มีประสิทธิภาพในการแก้ไขปัญหาอย่างทันท่วงที ปลูกฝังความร่วมมือ และแรงบันดาลใจให้บุคลากรในการข้ามผ่านอุปสรรคต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ

1.2 ความยืดหยุ่นทางอารมณ์ หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารในการจัดการภาวะทางอารมณ์ในแต่ละสถานการณ์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ สามารถตอบสนองต่อสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสม มีความเห็นอกเห็นใจ ให้กำลังใจ ตลอดจนเข้าใจอารมณ์ของเพื่อนครูในแต่ละสถานการณ์ และมุ่งเน้นการแสวงหาแนวทางแก้ไขสถานการณ์อย่างสร้างสรรค์

1.3 ความยืดหยุ่นทางจิตใจ หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารในการวิเคราะห์ตนเองอย่างเป็นระบบถึงจุดแข็งและจุดอ่อน มีการรอบความคิดเชิงบวกต่อการแก้ไขปัญหา มีมุมมองด้านอุปสรรคเป็นปัญหาที่สามารถแก้ไขได้

1.4 ความยืดหยุ่นทางกายภาพ หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารในการฟื้นฟูร่างกายให้กลับคืนสู่สภาพปกติหลังจากเผชิญกับความเครียดจากสถานการณ์ที่มีความท้าทายให้เหมาะสมกับช่วงวัย โดยผ่านพฤติกรรมดูแลสุขภาพที่เหมาะสม ซึ่งเป็นรากฐานของการมีสุขภาพที่สมบูรณ์ ช่วยให้สามารถนำองค์กรในการแก้ไขปัญหาหรือสถานการณ์ที่ท้าทายได้อย่างมีประสิทธิภาพ

1.5 ความสามารถในการบริหาร หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารในการบริหารจัดการสถานศึกษาให้เข้ากับสถานการณ์มีความท้าทายได้อย่างมีแบบแผน สามารถสร้างความเชื่อมั่นต่อสถานการณ์ที่ไม่แน่นอน มีการสร้างระบบบริหารที่ยืดหยุ่นได้ตลอดเวลาต่อเหตุการณ์ต่าง ๆ มีองค์ความรู้ในตัดสินใจแก้ไขปัญหาด้วยวิธีที่หลากหลาย เพื่อให้องค์กรบรรลุเป้าหมายในสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและไม่แน่นอน

2. ภาวะหมดไฟของครูในโรงเรียน หมายถึง สภาวะทางจิตใจ อารมณ์ และร่างกายที่เกิดจากความเครียดเรื้อรังในการทำงาน ซึ่งสะสมจากภาระหน้าที่ ความคาดหวังจากผู้บริหาร ผู้ปกครอง และสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ไม่เอื้ออำนวย โดยภาวะนี้แสดงออกผ่านความรู้สึกเหนื่อยล้าทางอารมณ์ ขาดแรงจูงใจในการสอน มองตนเองในแง่ลบ ไม่รู้สึกถึงความสำเร็จในหน้าที่ และมีทัศนคติที่ทางเหินหรือไม่ใส่ใจต่อนักเรียนและเพื่อนร่วมงาน ส่งผลให้ประสิทธิภาพในการทำงานลดลง เกิดความเบื่อหน่าย ไม่อยากปฏิบัติหน้าที่ มีทัศนคติเชิงลบต่อตนเองและผู้อื่น และอาจนำไปสู่ปัญหาสุขภาพจิต เช่น ความวิตกกังวล ภาวะซึมเศร้า หรือการลาออกจากวิชาชีพ มี 3 องค์ประกอบ ประกอบด้วย

2.1 ความรู้สึกอ่อนล้าทางอารมณ์ หมายถึง ภาวะที่ครูเกิดความรู้สึกหมดกำลังใจในการทำงาน เหนื่อยหน่าย ไม่มีแรงจูงใจ หงุดหงิดง่าย และขาดความกระตือรือร้นในการปฏิบัติหน้าที่ ส่งผลให้มีความเครียดสูง ไม่สามารถมีส่วนร่วมทำงานหรือผู้อื่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2.2 ความรู้สึกที่ลดความเป็นบุคคล หมายถึง หมายถึง ภาวะที่ครูมีความรู้สึกในแง่ลบต่อเพื่อนร่วมงาน นักเรียน หรือผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง รู้สึกหงุดหงิดจนไม่มีการเตรียมการสอนที่ดี ไม่ส่งเสริมความสามารถของนักเรียน มักแสดงความต้องการแยกตัวออกไป และไม่ยินดีกับความสำเร็จของเพื่อนร่วมงาน

2.3 ความรู้สึกไม่ประสบความสำเร็จในการปฏิบัติงาน หมายถึง ภาวะที่ครูมีความรู้สึกและทัศนคติในทางลบต่อตนเอง มองไม่เห็นความสำคัญของตนเอง ไม่คิดพัฒนาความสามารถของตนเองให้ดีขึ้นกว่าเดิม มีการเห็นคุณค่าในตนเองลดลง จนรู้สึกว่าไม่ประสบความสำเร็จตามที่ตนได้คาดหวังไว้

3. แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำแบบยืดหยุ่นของผู้บริหารที่ส่งผลต่อภาวะหมดไฟของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 หมายถึง การนำเอาตัวแปรของภาวะผู้นำแบบยืดหยุ่นของผู้บริหารด้านที่มีอำนาจ

พยากรณ์ภาวะหมดไฟของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
สกลนคร เขต 1 มาหาแนวทางพัฒนาให้ดียิ่งขึ้น โดยการสอบถามความคิดเห็นและ
ข้อเสนอแนะแนวทางพัฒนาภาวะผู้นำแบบยืดหยุ่นของผู้บริหาร จากผู้ทรงคุณวุฒิ
จำนวน 5 คน จากนั้นนำเสนอในรูปแบบของตารางแจกแจงความถี่และความเรียง

4. ผู้บริหาร หมายถึง ผู้ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา หรือผู้ปฏิบัติ
หน้าที่รักษาราชการในตำแหน่งผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ในปีการศึกษา 2568

5. ครู หมายถึง ข้าราชการครูที่ปฏิบัติหน้าที่สอนในโรงเรียน สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ในปีการศึกษา 2568

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัย เรื่อง ภาวะผู้นำแบบยืดหยุ่นของผู้บริหารที่ส่งผลต่อภาวะหมดไฟของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยสามารถสรุปสาระสำคัญตามลำดับ ดังนี้

1. แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำแบบยืดหยุ่นของผู้บริหาร
 - 1.1 ความหมายของภาวะผู้นำแบบยืดหยุ่นของผู้บริหาร
 - 1.2 ความสำคัญของภาวะผู้นำแบบยืดหยุ่นของผู้บริหาร
 - 1.3 องค์ประกอบภาวะผู้นำแบบยืดหยุ่นของผู้บริหาร
 - 1.4 แนวทางพัฒนาภาวะผู้นำแบบยืดหยุ่นของผู้บริหาร

2. แนวคิดเกี่ยวกับภาวะหมดไฟของครูในโรงเรียน
 - 2.1 ความหมายของภาวะหมดไฟของครูในโรงเรียน
 - 2.2 องค์ประกอบของภาวะหมดไฟของครูในโรงเรียน

3. ภาวะผู้นำแบบยืดหยุ่นของผู้บริหารที่ส่งผลต่อภาวะหมดไฟของครูใน

โรงเรียน

- 3.1 การศึกษาระดับภาวะผู้นำแบบยืดหยุ่นของผู้บริหารและภาวะหมดไฟ

ของครูในโรงเรียน

- 3.2 ภาวะผู้นำแบบยืดหยุ่นของผู้บริหารที่ส่งผลต่อภาวะหมดไฟของครูใน

โรงเรียน

4. แนวทางการพัฒนาตามแนวคิด OKRs

- 4.1 ความหมายและความสำคัญของแนวคิด OKRs
- 4.2 องค์ประกอบหลักของแนวคิด OKRs
- 4.3 หลักการกำหนด OKRs ที่มีประสิทธิภาพ
- 4.4 ขั้นตอนในการนำแนวคิด OKRs ไปใช้
- 4.5 การนำ OKRs มาใช้ในองค์กรให้มีประสิทธิภาพ
- 4.6 แนวทางการนำ Objective and Key Result (OKRs) ไปใช้ในองค์กร
- 4.7 ประโยชน์และผลกระทบของการใช้ OKRs

1. แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำแบบยืดหยุ่นของผู้บริหาร

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำแบบยืดหยุ่นของผู้บริหาร มีเนื้อหาดังต่อไปนี้

1.1 ความหมายของภาวะผู้นำแบบยืดหยุ่นของผู้บริหาร

ภาวะผู้นำแบบยืดหยุ่นของผู้บริหาร ได้มีนักวิชาการให้ความหมายหรือคำจำกัดความไว้อย่างหลากหลาย ซึ่งอาจจะมีความแตกต่างกันไปในแต่ละบริบทและสถานการณ์ ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้า และเลือกความหมายที่มีความสอดคล้องกับหัวข้อของงานวิจัย ซึ่งมีดังต่อไปนี้

พิณภัทรา เวทย์วิทยานุกัณต์ และชนมณี ศิลาณกิจ (2566) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำแบบยืดหยุ่นของผู้บริหาร หมายถึง กระบวนการ หรือการแสดงพฤติกรรมความสามารถของผู้นำที่มีการปรับตัวเมื่อเผชิญกับสถานการณ์ที่ยากลำบาก และเตรียมพร้อมต่อการตอบสนองอย่างมีประสิทธิภาพ

Patterson & Kelleher (2005) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำแบบยืดหยุ่นของผู้บริหาร หมายถึง ความสามารถของผู้นำในการเผชิญความท้าทายและวิกฤตการณ์ ด้วยการประเมินความจริงอย่างรอบคอบ มองหาโอกาสในสถานการณ์ที่ยากลำบาก ยึดมั่นในคุณค่า ปรับตัว พื้นฟู และพัฒนาตนเองและองค์กรอย่างต่อเนื่อง โดยมีการจัดการพลังงาน ความคิด และความกล้าหาญเพื่อบรรลุเป้าหมายที่ยั่งยืนและเป็นประโยชน์ต่อส่วนรวม

Ozmusul (2017) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำแบบยืดหยุ่นของผู้บริหาร หมายถึง การแสดงออกถึงความพยายามในระดับสูงในการเอาชนะอุปสรรคทั้งภายในและภายนอกที่โรงเรียนต้องเผชิญ รวมถึงการสร้างแนวทางแก้ไขที่หลากหลาย แม้ว่าสถานการณ์ที่ไม่เอื้ออำนวยหลายประการจะส่งผลกระทบต่อโรงเรียนก็ตาม

Olmo-Extremera et al. (2022) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำแบบยืดหยุ่นของผู้บริหาร หมายถึง ความสามารถของผู้นำในการปรับตัวและรับมือกับสถานการณ์ที่ท้าทายหรือเปลี่ยนแปลงได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยอาศัยการบูรณาการองค์ความรู้ (รู้จักสถานการณ์และบริบทขององค์กรอย่างลึกซึ้ง) พฤติกรรม (การลงมือทำอย่างเหมาะสมและสอดคล้องกับเป้าหมาย) และอารมณ์ (การมีความมั่นคงทางอารมณ์และความเข้าใจผู้อื่น) ผู้นำแบบยืดหยุ่นจะมีความเข้าใจทั้งจุดแข็ง จุดอ่อน อัตลักษณ์ และเป้าหมายขององค์กร รวมถึงสามารถวางแผนและดำเนินการเพื่อรับมือกับสถานการณ์

ต่าง ๆ ได้อย่างยุติธรรมและมีประสิทธิภาพ ซึ่งทั้งหมดนี้หล่อหลอมตัวตนของผู้นำให้เป็นแบบอย่างที่สร้างแรงบันดาลใจและความเชื่อมั่นในองค์กร

Ruderman et al. (2022) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำแบบยืดหยุ่นของผู้บริหาร หมายถึง ความสามารถของผู้นำในการรับมือกับความเครียด ความเหนื่อยล้า และสถานการณ์ที่ท้าทาย โดยอาศัยความสามารถในการปรับตัว การตัดสินใจที่ดีขึ้น ลดอคติ และมองเห็นอุปสรรคอย่างไม่คุกคามมากนัก ซึ่งช่วยให้ผู้นำสามารถนำองค์กรและทีมงานไปข้างหน้าได้อย่างมีประสิทธิภาพ

Zhang et al. (2023) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำแบบยืดหยุ่นของผู้บริหาร หมายถึง ความสามารถของผู้นำในการรับมือกับความเครียดและความท้าทาย ปรับตัวต่อวิกฤต และใช้สถานการณ์ที่ยากลำบากเป็นโอกาสในการพัฒนาองค์กร ผู้นำที่มีความยืดหยุ่นสามารถปรับโครงสร้างทรัพยากร กระบวนการ และความสัมพันธ์ภายในองค์กร เพื่อฟื้นตัวจากวิกฤตและเติบโตอย่างต่อเนื่อง ความสามารถนี้ไม่ได้เป็นลักษณะโดยกำเนิด แต่พัฒนาได้จากประสบการณ์และการเรียนรู้ผ่านการปฏิบัติจริง ซึ่งต้องอาศัยความคิดเชิงรุก การปรับตัวอย่างรวดเร็ว และการมองหาทางออกเชิงสร้างสรรค์เพื่อให้องค์กรสามารถก้าวผ่านอุปสรรคและประสบความสำเร็จ

กล่าวโดยสรุป ภาวะผู้นำแบบยืดหยุ่นของผู้บริหาร หมายถึง ความสามารถในการปรับตัว ฟื้นฟู และขับเคลื่อนองค์กรให้ก้าวผ่านสถานการณ์ที่ท้าทายหรือวิกฤตได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งในด้านอารมณ์ ความคิด ระบบการบริหาร และพฤติกรรม โดยอาศัย การวิเคราะห์ตนเองอย่างเป็นระบบ ความสามารถในการสื่อสารเชิงรุก การเข้าใจและเห็นใจผู้อื่น การสร้างแรงบันดาลใจ และการดูแลสุขภาพตนเองอย่างเหมาะสม ตลอดจนสามารถสร้างระบบบริหารที่ยืดหยุ่น มีการตัดสินใจที่หลากหลาย และเหมาะสมกับบริบท เพื่อให้องค์กรสามารถขับเคลื่อนไปสู่เป้าหมายภายใต้สภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงได้อย่างมั่นคงและยั่งยืน

1.2 ความสำคัญของภาวะผู้นำแบบยืดหยุ่นของผู้บริหาร

นักวิชาการหลายท่านได้กล่าวถึงความสำคัญของภาวะผู้นำแบบยืดหยุ่นของผู้บริหาร ไว้ดังนี้

พิณภัทรา เวทย์วิทยานุกัณณ์ และชนมณี ศิลาณกิจ (2566) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำแบบยืดหยุ่นของผู้บริหาร มีความสำคัญอย่างยิ่งในการนำองค์กรหรือทีมผ่านความท้าทายและการเปลี่ยนแปลงในสภาพแวดล้อมที่ไม่แน่นอน โดยผู้นำที่มีภาวะผู้นำแบบ

ยืดหยุ่นจะสามารถปรับตัวต่อสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงได้อย่างรวดเร็ว ควบคุมอารมณ์ และการตัดสินใจในช่วงวิกฤต รวมทั้งเสริมสร้างความมั่นคงให้กับทีมงาน ด้วยการใช้ทักษะ ในการฟื้นตัวและการมองเห็นโอกาสในความท้าทาย การมีภาวะผู้นำแบบนี้ช่วยให้ผู้นำ สามารถรักษาความต่อเนื่องในการดำเนินงานและสร้างความเชื่อมั่นให้กับบุคคลรอบข้าง ในระยะยาว

Patterson & Kelleher (2005) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำแบบยืดหยุ่นของ ผู้บริหาร มีความสำคัญในการช่วยผู้นำรับมือกับความท้าทายและความไม่แน่นอนใน สภาพแวดล้อมการทำงานที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ผู้นำที่มีภาวะผู้นำแบบยืดหยุ่นจะ สามารถปรับกลยุทธ์และการตัดสินใจได้อย่างมีประสิทธิภาพในทุกสถานการณ์ รวมถึง การใช้ทักษะในการฟื้นตัวจากความล้มเหลวและการปรับตัวเพื่อบรรลุเป้าหมาย ความ ยืดหยุ่นนี้ช่วยเสริมสร้างความมั่นใจในทีมและกระตุ้นให้เกิดความร่วมมือ การนำองค์การใน ลักษณะนี้ยังช่วยสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการพัฒนาและการเติบโตในระยะยาว.

Ozmusul (2017) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำแบบยืดหยุ่นของผู้บริหาร มี ความสำคัญอย่างยิ่งในยุคที่การเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้นอย่างรวดเร็วและไม่มีที่สิ้นสุด ผู้นำที่มี ภาวะผู้นำแบบยืดหยุ่นสามารถปรับตัวและปรับเปลี่ยนวิธีการบริหารจัดการได้ตาม สภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลง ซึ่งช่วยให้สามารถรับมือกับความท้าทายใหม่ ๆ ได้อย่างมี ประสิทธิภาพ การใช้ภาวะผู้นำแบบยืดหยุ่นยังช่วยเสริมสร้างความยืดหยุ่นขององค์กร ทำให้สามารถฟื้นฟูและรักษาความสามารถในการแข่งขันได้ในระยะยาว โดยการกระตุ้นให้ สมาชิกในทีมพัฒนาความสามารถในการรับมือกับความเปลี่ยนแปลงและสร้างนวัตกรรม ใหม่ ๆ ได้อย่างต่อเนื่อง.

Olmo-Extremera et al. (2022) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำแบบยืดหยุ่น ของผู้บริหาร มีความสำคัญต่อการพัฒนาและรักษาความสามารถในการจัดการกับ ความท้าทายและสถานการณ์ที่ไม่แน่นอนในองค์กร ผู้นำที่มีภาวะผู้นำแบบยืดหยุ่นจะ สามารถปรับตัวและตอบสนองได้อย่างมีประสิทธิภาพในทุกสถานการณ์ รวมทั้งสามารถ กระตุ้นและเสริมสร้างความร่วมมือภายในทีมในช่วงที่มีการเปลี่ยนแปลง การใช้ภาวะผู้นำ แบบยืดหยุ่นช่วยเสริมสร้างความมั่นใจและสร้างแรงจูงใจให้กับสมาชิกในทีมเพื่อให้บรรลุ เป้าหมายร่วมกันในระยะยาวอย่างยั่งยืน

Ruderman et al. (2022) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำแบบยืดหยุ่นของผู้บริหาร มีความสำคัญในการช่วยให้ผู้นำสามารถรับมือกับความเครียด ความเหนื่อยล้า

และความท้าทายได้ดีขึ้น รวมถึงช่วยเพิ่มพลังในการทำงาน ปรับปรุงการตัดสินใจ ลดอคติ และมองปัญหาอย่างไม่คุกคาม ซึ่งส่งผลให้ผู้นำสามารถบริหารองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ยังกล่าวถึงว่าแม้ความยืดหยุ่นจะเป็นทักษะที่มีประโยชน์ แต่ผู้นำส่วนใหญ่ก็ไม่ให้ความสำคัญกับการพัฒนาความสามารถนี้จนกว่าจะต้องเผชิญกับปัญหาร้ายแรง เช่น วิกฤตส่วนตัวหรือความล้มเหลวทางอาชีพ

Zhang et al. (2023) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำแบบยืดหยุ่นของผู้บริหารมีความสำคัญต่อการสร้างความมั่นคงและการพัฒนาองค์กรในช่วงเวลาของการเปลี่ยนแปลงหรือความไม่แน่นอน ผู้นำที่มีภาวะผู้นำแบบยืดหยุ่นสามารถปรับตัวได้อย่างรวดเร็วและมีความยืดหยุ่นในการตัดสินใจเพื่อรับมือกับสถานการณ์ที่ท้าทาย โดยช่วยให้ทีมงานหรือองค์กรสามารถรับมือกับความยากลำบากได้อย่างมีประสิทธิภาพ อีกทั้งยังเสริมสร้างความไว้วางใจและการทำงานร่วมกันภายในองค์กร ซึ่งนำไปสู่การเพิ่มประสิทธิภาพและความสำเร็จในระยะยาว

กล่าวโดยสรุป ภาวะผู้นำแบบยืดหยุ่นของผู้บริหาร มีความสำคัญอย่างยิ่งในการนำองค์กรหรือทีมผ่านสถานการณ์ที่ท้าทายและไม่แน่นอน โดยช่วยให้ผู้นำสามารถปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงได้อย่างรวดเร็ว พึ่งตัวจากความล้มเหลว และบริหารจัดการองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ ผู้นำที่มีความยืดหยุ่นจะสามารถควบคุมอารมณ์ตัดสินใจได้อย่างรอบคอบ และมองเห็นโอกาสจากความท้าทาย นอกจากนี้ยังมีบทบาทสำคัญในการสร้างความมั่นใจ กระตุ้นความร่วมมือ และเสริมสร้างความแข็งแกร่งให้กับทีมงาน ซึ่งส่งผลให้การดำเนินงานขององค์กรมีความต่อเนื่องและสามารถเติบโตได้อย่างยั่งยืนในระยะยาว

1.3 องค์ประกอบของภาวะผู้นำแบบยืดหยุ่นของผู้บริหาร

การกล่าวถึงองค์ประกอบภาวะผู้นำแบบยืดหยุ่นของผู้บริหาร ผู้วิจัยได้ศึกษาจากเอกสารต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง โดยมีรายละเอียดดังนี้

พินภัทรา เวทย์วิทยานุกัณณ์ และชนมณี ศิลาณกิจ (2566) ศึกษาภาวะผู้นำแบบยืดหยุ่นของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 พบว่า ภาวะผู้นำแบบยืดหยุ่นของผู้บริหาร ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ความสามารถส่วนบุคคล 2) ความสามารถทางอารมณ์ 3) ความสามารถในการบริหาร และ 4) ความสามารถในการสื่อสาร

Ozmusul (2017) ศึกษา We Need Resilient School Leaders in the face of Chaos and Complexity พบว่า ภาวะผู้นำแบบยืดหยุ่นของผู้บริหาร ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ความยืดหยุ่นทางจิตใจ (Mentally Resilience) 2) ความยืดหยุ่นทางอารมณ์ (Emotionally Resilience) 3) ความยืดหยุ่นทางสังคม (Socially Resilience) 4) ความยืดหยุ่นทางจริยธรรม (Ethically Resilience) และ 5) ความยืดหยุ่นทางกายภาพ (Physical Resilience)

Sutton & Gong (2021) ศึกษา Rethinking the 'superhero' principal narrative พบว่า ภาวะผู้นำแบบยืดหยุ่นของผู้บริหาร ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ด้านกายภาพ (Physical dimension) 2) ด้านสังคม (Social dimension) และ 3) ด้านความรู้ความเข้าใจ (Cognitive Dimension)

Olmo-Extremiera et al. (2022) ศึกษา Resilient Leadership in Principals: Case Studies of Challenged Schools in Spain พบว่า ภาวะผู้นำแบบยืดหยุ่นของผู้บริหาร ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ความสามารถส่วนบุคคล (Personal Competences) 2) ความสามารถทางอารมณ์ (Emotional Competences) 3) ความสามารถในการบริหาร (Professional Competences) และ 4) ความสามารถในการสื่อสาร (Communication Skills)

Papaioannou et al. (2022) ศึกษา Career resilience and self-efficacy of Greek primary school leaders in times of socioeconomic crisis พบว่า ภาวะผู้นำแบบยืดหยุ่นของผู้บริหาร ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ 1) ทักษะทางอารมณ์ (Emotional Skill) 2) ทักษะทางสังคม (Social Skill) 3) ทักษะผู้นำ (Leadership Skill) และ 4) ทักษะการสื่อสาร (Communication Skill)

Chen (2023) ศึกษา Conceptualising Principal Resilience: Development and Validation of the Principal Resilience Inventory พบว่า ภาวะผู้นำแบบยืดหยุ่นของผู้บริหาร ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ความยืดหยุ่นทางกายภาพ (Physical Resilience) 2) ความยืดหยุ่นทางอารมณ์ (Emotional Resilience) 3) ความยืดหยุ่นทางจิตใจ (Psychological Resilience) 4) ความยืดหยุ่นทางปัญญา (Cognitive Resilience) และ 5) ความยืดหยุ่นทางสังคม (Social Resilience)

Xu (2023) ศึกษา The Factors Influencing Teacher Resilience and Inspiration for China: A Review of the Literature พบว่า ภาวะผู้นำแบบยืดหยุ่นของผู้บริหาร ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ปัจจัยทางอารมณ์ (Emotional Factors) 2) ปัจจัยทางวิชาชีพ (Professional Factors) และ 3) ปัจจัยทางสังคม (Social Factors)

Kutsyuruba et al. (2024) ศึกษา Flourishing Among Canada's Outstanding Principal Award Recipients: The Critical Role of Resilience พบว่า ภาวะผู้นำแบบยืดหยุ่นของผู้บริหาร ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ความแข็งแกร่งทางจิต (Mental Strength) 2) ความแข็งแกร่งทางอารมณ์ (Emotional Strength) 3) ความแข็งแกร่งทางสังคม (Social Strength) 4) ความแข็งแกร่งทางจริยธรรม (Ethical Strength) และ 5) ความแข็งแกร่งทางร่างกาย (Physical Strength)

Pangandoyon et al. (2024) ศึกษา A Multiple Case Study on the Resilient Leadership in Integrated Schools พบว่า ภาวะผู้นำแบบยืดหยุ่นของผู้บริหาร ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การรับรู้ความสามารถของตนเอง (Self-efficiency) 2) การเปิดกว้างต่อความหลากหลายและการทำงานร่วมกัน (Openness to Diversity and Collaboration) 3) ลักษณะที่น่าเชื่อถือ (Trusted Character) และ 4) ภาวะผู้นำแบบเสริมพลัง (Empowering Leadership)

Nantale (2025) ศึกษา Building Resilient Educational Leaders พบว่า ภาวะผู้นำแบบยืดหยุ่นของผู้บริหาร ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การดูแลตัวเอง (Self-Care) 2) การจัดการความเครียด (Stress Management) และ 3) การส่งเสริมเครือข่ายการสนับสนุน (Fostering Supportive Networks)

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องดังกล่าว ผู้วิจัยสังเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำแบบยืดหยุ่นของผู้บริหาร ได้ดังตาราง 1

ตาราง 1 การสังเคราะห์องค์ประกอบของภาวะผู้นำแบบยืดหยุ่นของผู้บริหาร

องค์ประกอบ ภาวะผู้นำแบบยืดหยุ่น ของผู้บริหาร	นักวิชาการ	พินิจพัชรา เวทชัยวิทยานุกุลวัฒน์ และชนมณี ศิลานุกิจ (2566)	Ozmusul (2017)	Sutton & Gong (2021)	Papaioannou et al. (2022)	Olmo-Extremera et al. (2022)	Chen (2023)	Xu (2023)	Kutsyuruba et al. (2022)	Pangandoyon et al. (2024)	Nantale (2025)	ความถี่	ร้อยละ	องค์ประกอบที่ศึกษา
	1. ความยืดหยุ่นทางกายภาพ											5	50	✓
	- ความยืดหยุ่นทางกายภาพ (Physical resilience)		✓				✓							
	- ด้านกายภาพ (Physical dimension)			✓										
	- ความแข็งแรงทางร่างกาย (Physical Strength)								✓					
	- การดูแลตัวเอง (Self-care)										✓			
	2. ความยืดหยุ่นทางจิตใจ											7	70	✓
	- ความสามารถส่วนบุคคล (Personal competences)	✓				✓								
	- ความยืดหยุ่นทางจิตใจ(Psychological /Mental Resilience)		✓				✓							
	- การรับรู้ความสามารถของตนเอง (Self-efficacy)									✓				
- ความแข็งแรงทางจิต (Mental Strength)									✓					
- การจัดการความเครียด (Stress management)										✓				

ตาราง 1 (ต่อ)

องค์ประกอบ ภาวะผู้นำแบบยืดหยุ่น ของผู้บริหาร	นักวิชาการ	พินัทธรา เวทวิชิตพานิช และชนมณี คีลาณกิจ (2566)	Ozmusul (2017)	Sutton & Gong (2021)	Papaioannou et al. (2022)	Olmo-Extremera et al. (2022)	Chen (2023)	Xu (2023)	Kutsyruba et al. (2022)	Pangandoyon et al. (2024)	Nantale (2025)	ความถี่	ร้อยละ	องค์ประกอบที่ศึกษา
		3. ความยืดหยุ่นอารมณ์										7	70	✓
		- ความสามารถทางอารมณ์ (Emotional competences)	✓			✓								
		- ความยืดหยุ่นทางอารมณ์		✓			✓							
		- ทักษะทางอารมณ์ (Emotional skill)			✓									
		- ปัจจัยทางอารมณ์ (Emotional Factors)						✓						
		- ความแข็งแกร่งทางอารมณ์ (Emotional Strength)							✓					
		4. ความยืดหยุ่นทางสังคม										8	80	✓
		- ความยืดหยุ่นทางสังคม (Social/ Socially Resilience)		✓			✓							
		- ด้านสังคม (Social Dimension)			✓									
		- ทักษะทางสังคม (Social Skill)			✓									
		- ปัจจัยทางสังคม (Social Factors)						✓						
		- ความแข็งแกร่งทางสังคม (Social Strength)							✓					
		- การเปิดกว้างต่อความหลากหลายและการทำงานร่วมกัน (Openness to Diversity and Collaboration)								✓				

ตาราง 1 (ต่อ)

องค์ประกอบ ภาวะผู้นำแบบยืดหยุ่น ของผู้บริหาร	นักวิชาการ	พินิจพัรา เวทวิชิตพานิช และชนมณี คีลานุกิจ (2566)	Ozmusul (2017)	Sutton & Gong (2021)	Papaioannou et al. (2022)	Olmo-Extremera et al. (2022)	Chen (2023)	Xu (2023)	Kutsyuruba et al. (2022)	Pangandoyon et al. (2024)	Nantale (2025)	ความถี่	ร้อยละ	องค์ประกอบที่ศึกษา
- การส่งเสริมเครือข่ายการสนับสนุน (Fostering Supportive Network)											✓			
5. ความสามารถในการบริหาร												5	50	✓
- ความสามารถในการบริหาร		✓												
- ทักษะผู้นำ (Leadership Skill)					✓									
- ความสามารถทางวิชาชีพ (Professional competence)						✓								
- ลักษณะที่น่าเชื่อถือ (Trusted Character)										✓				
- ปัจจัยทางวิชาชีพ (Professional Factors)								✓						
6. ความสามารถในการสื่อสาร												3	30	
- ความสามารถในการสื่อสาร		✓												
- ทักษะการสื่อสาร (Communication Skills)					✓	✓								
7. ความยืดหยุ่นทางจริยธรรม												2	20	
- ความยืดหยุ่นทางจริยธรรม (Ethnically Resilience)			✓											
- ความแข็งแกร่งทางจริยธรรม (Ethical Strength)									✓					

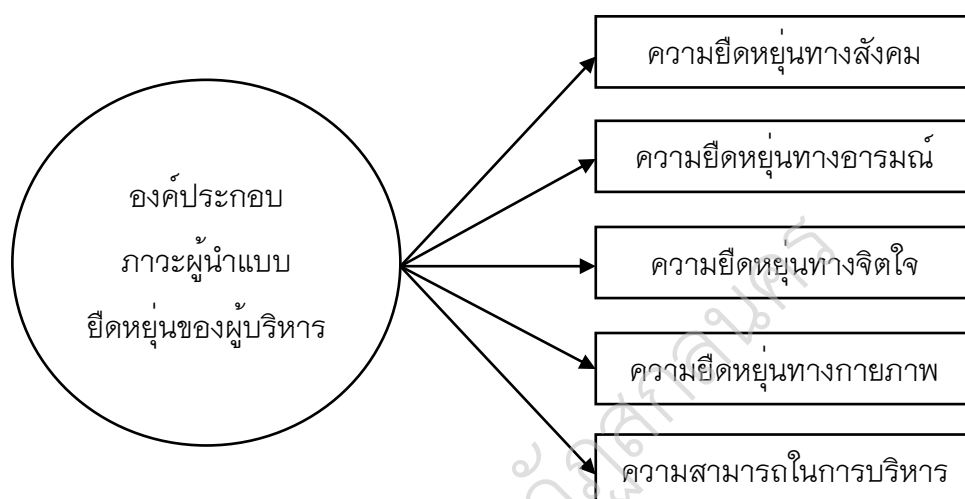
ตาราง 1 (ต่อ)

องค์ประกอบ ภาวะผู้นำแบบยืดหยุ่น ของผู้บริหาร	นักวิชาการ										
	พินิจิรา เวทวิชิตพานิช และชนมณี คีลาณกิจ (2566)	Ozmusul (2017)	Sutton & Gong (2021)	Papaioannou et al. (2022)	Olmo-Extremera et al. (2022)	Chen (2023)	Xu (2023)	Kutsyruba et al. (2022)	Pangandoyon et al. (2024)	Nantale (2025)	องค์ประกอบที่ศึกษา
8. ความยืดหยุ่นทางปัญญา											
- ความยืดหยุ่นทางปัญญา (Cognitive Resilience)						✓					2
- ด้านความรู้ความเข้าใจ (Cognitive Dimension)			✓								20
9. ภาวะผู้นำแบบเสริมพลัง											
- ภาวะผู้นำแบบเสริมพลัง (Empowering Leadership)								✓			1
รวมความถี่	4	5	3	4	4	5	3	5	4	3	10

จากตาราง 1 ผลการสังเคราะห์องค์ประกอบของภาวะผู้นำแบบยืดหยุ่นของผู้บริหาร ที่เป็นกรอบแนวคิดเชิงทฤษฎี (Theoretical Framework) พบว่ามี 9 องค์ประกอบ ผู้วิจัยได้ใช้เกณฑ์ความถี่ร้อยละ 50 ขึ้นไป (ความถี่ตั้งแต่ 5 ขึ้นไป) เพื่อคัดเลือก องค์ประกอบของภาวะผู้นำแบบยืดหยุ่นของผู้บริหาร ผลจากการสังเคราะห์ดังกล่าวทำให้ ได้องค์ประกอบของภาวะผู้นำแบบยืดหยุ่นของผู้บริหาร แบ่งออกเป็น 5 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ความยืดหยุ่นทางสังคม คิดเป็นร้อยละ 70 2) ความยืดหยุ่นทางอารมณ์ คิดเป็นร้อยละ 70 3) ความยืดหยุ่นทางจิตใจ คิดเป็นร้อยละ 50

4) ความยืดหยุ่นทางกายภาพ คิดเป็นร้อยละ 50 และ 5) ความสามารถในการบริหาร คิดเป็นร้อยละ 50

จากองค์ประกอบข้างต้นสามารถสร้างโมเดลการวัดภาวะภาวะผู้นำแบบยืดหยุ่นของผู้บริหาร ได้ดังภาพประกอบ 2



ภาพประกอบ 2 องค์ประกอบภาวะผู้นำแบบยืดหยุ่นของผู้บริหาร

จากการสังเคราะห์ภาวะผู้นำแบบยืดหยุ่นของผู้บริหารพบว่า มี 5 องค์ประกอบ คือ ความยืดหยุ่นทางสังคม ความยืดหยุ่นทางอารมณ์ ความยืดหยุ่นทางจิตใจ ความยืดหยุ่นทางกายภาพ และความสามารถในการบริหาร โดยแต่ละองค์ประกอบมีรายละเอียด ดังนี้

1.3.1 ความยืดหยุ่นทางสังคม

1.3.1.1 ความหมายของความยืดหยุ่นทางสังคม

ความยืดหยุ่นทางสังคม มีนักวิชาการได้ให้ความหมายหรือคำจำกัดความไว้อย่างหลากหลาย ซึ่งอาจจะมีแตกต่างกันไปในแต่ละบริบทและสถานการณ์ แต่การวิจัยครั้งนี้ จะใช้ชื่อองค์ประกอบ ความยืดหยุ่นทางสังคม ซึ่งมีรายละเอียด ดังนี้

Pincus (2014) ได้กล่าวว่า ความยืดหยุ่นทางสังคม หมายถึง ความสามารถของบุคคลและกลุ่มในการต้านทานแรงกดดันจากความขัดแย้งและสามารถ 'ฟื้นตัว' และปรับตัวได้ผ่านกระบวนการแก้ไขความขัดแย้ง

Ozmusul (2017) ได้กล่าวว่า ความยืดหยุ่นทางสังคมของผู้นำสถานศึกษา หมายถึง ความสามารถในการรักษาความสัมพันธ์ที่ดีภายในองค์กร แม้ต้องเผชิญกับอุปสรรคที่อาจทำให้เกิดความโดดเดี่ยวหรือความห่างเหินจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ผู้นำที่มีความยืดหยุ่นทางสังคมให้ความสำคัญกับความร่วมมือ เน้นความเป็น "พวกเรา" มากกว่า "ตัวฉัน" และพยายามรักษาความสามัคคีภายในองค์กร พวกเขาไม่ปล่อยให้ความขัดแย้งมาทำลายความสัมพันธ์ แต่เลือกที่จะส่งเสริมการทำงานร่วมกันอย่างเป็นธรรมชาติ นอกจากนี้ พวกเขายังสนับสนุนกิจกรรมที่สร้างความสัมพันธ์ผ่านการส่งเสริมจิตอาสา ซึ่งช่วยให้บุคลากรมีส่วนร่วมและรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรมากขึ้น

Ruderman et al. (2022) ได้กล่าวว่า ความยืดหยุ่นทางสังคม หมายถึง ความสามารถของบุคคลหรือกลุ่มคนในการสร้างและรักษาความสัมพันธ์ทางสังคมที่ช่วยสนับสนุนซึ่งกันและกันในการเผชิญกับความท้าทาย โดยการมีความปลอดภัยและการสนับสนุนจากผู้อื่นช่วยให้สามารถปรับตัวและเติบโตจากสถานการณ์ที่ยากลำบากได้

Hanover Research (2023) ได้กล่าวว่า ความยืดหยุ่นทางสังคม หมายถึง ความสามารถของผู้นำในการรักษาการทำงานที่ดีและนำทางผ่านความท้าทาย ในขณะที่สร้างและส่งเสริมชุมชนโรงเรียนที่แข็งแกร่งและสนับสนุนซึ่งสามารถทนทานต่อความยากลำบากและเจริญเติบโตได้ ซึ่งหมายถึงการที่ผู้นำแสดงความยืดหยุ่นทางบุคคล (การรับมือกับความยากลำบากของตนเอง) ในขณะเดียวกันก็ส่งเสริมความเป็นอยู่ที่ดีและความยืดหยุ่นของพนักงาน นักเรียน และชุมชนโรงเรียนโดยรวม

Global Partnership for Education (2024) ให้นิยามว่า ความยืดหยุ่นทางสังคม หมายถึง ความสามารถของผู้นำสถานศึกษาในการนำพาและสนับสนุนบุคลากรในโรงเรียน และนักเรียน รวมถึงการสร้างความร่วมมือกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก ให้สามารถปรับตัว พึ่งตัว และเติบโตจากสถานการณ์ที่ท้าทายวิกฤต หรือการเปลี่ยนแปลงได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยไม่ได้จำกัดเพียงแค่ความสามารถส่วนบุคคลของผู้นำเท่านั้น แต่ยังรวมถึงการสร้าง ความเข้มแข็งและความสามารถในการรับมือร่วมกันของทั้งระบบโรงเรียนและชุมชนที่เกี่ยวข้อง

กล่าวโดยสรุป ความยืดหยุ่นทางสังคม หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารในการรับมือ และปรับตัวเข้ากับสถานการณ์ที่มีความท้าทายได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีการสื่อสารเชิงรุกที่มีประสิทธิภาพในการแก้ไขปัญหาอย่างทันท่วงที

ปลูกฝังความร่วมมือและแรงบันดาลใจให้บุคลากรในการข้ามผ่านอุปสรรคต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ

1.3.1.2 ความสำคัญของความยืดหยุ่นทางสังคม

จากการศึกษาความสำคัญของความยืดหยุ่นทางสังคมพบว่า มีนักวิชาการและหน่วยงานทางการศึกษาได้ให้ความสำคัญที่หลากหลายของความยืดหยุ่นทางสังคม ดังนี้

นิธิพัฒน์ เมฆขจร (2564) ได้กล่าวว่า ความยืดหยุ่นทางสังคม มีความสำคัญต่อการดำเนินชีวิตและการพัฒนาตนเอง เพราะช่วยให้บุคคลสามารถปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงและสถานการณ์ที่ท้าทายได้อย่างมีประสิทธิภาพ บุคคลที่มีความยืดหยุ่นทางสังคมจะสามารถสร้างและรักษาความสัมพันธ์ที่ดี มีทักษะในการสื่อสาร และแก้ไขปัญหา รวมถึงสามารถควบคุมอารมณ์และเข้าใจผู้อื่นได้ดี สิ่งเหล่านี้นำไปสู่สุขภาพจิตที่ดี ลดความเครียด และเสริมสร้างความมั่นใจในการใช้ชีวิต ทั้งยังเป็นปัจจัยสำคัญในการพัฒนาทักษะการทำงานและการอยู่ร่วมกับผู้อื่นในสังคมอย่างมีความสุข

Ozmusul (2017) ได้กล่าวว่า ความยืดหยุ่นทางสังคม คือ คุณสมบัติของผู้นำที่สามารถรักษาความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้อื่นได้ส่วนเสียในองค์กร แม้เผชิญอุปสรรค ผู้นำที่มีความยืดหยุ่นทางสังคมจะไม่ทำงานโดดเดี่ยวหรือใช้อำนาจเผด็จการ แต่เน้นความสามัคคีและการสร้างความเป็น "พวกเรา" พร้อมส่งเสริมการสนับสนุนซึ่งกันและกันในองค์กร เพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างราบรื่นและมีประสิทธิภาพ นำไปสู่ความสำเร็จอย่างยั่งยืน

Ruderman et al. (2022) ได้กล่าวว่า ความยืดหยุ่นทางสังคม มีความสำคัญเพราะช่วยให้บุคคลสามารถรับมือกับความเครียดและความกดดันได้ดีขึ้น การมีความสัมพันธ์ทางสังคมที่ดีทำให้เกิดความหมายและความสุขในชีวิต อีกทั้งยังช่วยส่งเสริมให้สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นเพื่อฟื้นตัวจากความเครียดและอุปสรรคต่าง ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

กล่าวโดยสรุป ความยืดหยุ่นทางสังคมมีความสำคัญในการดำเนินชีวิตและการพัฒนาตนเอง เนื่องจากช่วยให้บุคคลปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงและสถานการณ์ท้าทายได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยสามารถสร้างและรักษาความสัมพันธ์ที่ดี มีทักษะการสื่อสาร และการแก้ปัญหาที่ดี ซึ่งช่วยลดความเครียดและเสริมสร้างความมั่นใจในการใช้ชีวิต นอกจากนี้ยังเป็นคุณสมบัติสำคัญของผู้นำที่สามารถรักษา

ความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในองค์กร และส่งเสริมการสนับสนุนซึ่งกันและกันในการทำงาน เพื่อความสำเร็จอย่างยั่งยืน อีกทั้งยังช่วยให้บุคคลรับมือกับความเครียดได้ดีขึ้น และเพิ่มความหมายและความสุขในชีวิต

1.3.1.3 นิยามเชิงปฏิบัติการและพฤติกรรมบ่งชี้

ตาราง 2 นิยามเชิงปฏิบัติการและพฤติกรรมบ่งชี้ขององค์ประกอบความยืดหยุ่นทางสังคม

องค์ประกอบ	นิยามเชิงปฏิบัติการ	พฤติกรรมบ่งชี้
ความยืดหยุ่นทางสังคม	ความสามารถของผู้บริหารในการรับมือ และปรับตัวเข้ากับสถานการณ์ที่มีความท้าทายได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีการสื่อสารเชิงรุกที่มีประสิทธิภาพในการแก้ไขปัญหาอย่างทันท่วงที ปลุกฝังความร่วมมือและแรงบันดาลใจให้บุคลากรในการข้ามผ่านอุปสรรคต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ	1) สามารถรับมือกับสถานการณ์ที่มีความท้าทาย 2) ปรับตัวให้เหมาะสมกับสถานการณ์ที่มีความท้าทายได้อย่างมีประสิทธิภาพ 3) สื่อสารเชิงรุกเพื่อแก้ไขปัญหา 4) ปลุกฝังความร่วมมือในการจัดการปัญหาที่เกิดขึ้นร่วมกับบุคลากร 5) สร้างแรงบันดาลใจให้กับบุคลากรเมื่อพบสถานการณ์ที่ท้าทาย

1.3.2 ความยืดหยุ่นทางอารมณ์

1.3.2.1 ความหมายของความยืดหยุ่นทางอารมณ์

ความยืดหยุ่นทางอารมณ์ มีนักวิชาการได้ให้ความหมายหรือคำจำกัดความไว้อย่างหลากหลาย ซึ่งอาจจะมีแตกต่างกันไปในแต่ละบริบทและสถานการณ์ แต่การวิจัยครั้งนี้ จะใช้ข้อองค์ประกอบ ความยืดหยุ่นทางอารมณ์ ซึ่งมีรายละเอียด ดังนี้

พิณภัทรา เวทย์วิทยานวัณณ์ และชนมณี ศิลาณุกิจ (2566) ได้กล่าวว่า ความสามารถทางอารมณ์ หมายถึง พฤติกรรมและความสามารถของบุคคลที่มีความหวัง การมีเจตคติที่ดีเมื่อเผชิญกับความยากลำบาก และมีความเห็นอกเห็นใจผู้อื่น เข้าใจความต้องการของผู้อื่นในแต่ละสถานการณ์ เคารพในความแตกต่างของแต่ละบุคคล ให้กำลังใจบุคคลในการแก้ปัญหา

Ozmusul (2017) ได้กล่าวว่า ความยืดหยุ่นทางอารมณ์ของผู้นำ หมายถึงความสามารถในการรักษาความสงบและมีสติแม้ต้องเผชิญกับอุปสรรคทางอารมณ์ เช่น ความสิ้นหวัง ความเศร้า หรือความโดดเดี่ยว ผู้นำที่มีความยืดหยุ่นไม่จมอยู่กับความรู้สึกเชิงลบ แต่มุ่งเน้นไปที่แนวทางแก้ไขมากกว่าสาเหตุของปัญหา

Olmo-Extremiera et al. (2022) ได้กล่าวว่า ความสามารถทางอารมณ์ หมายถึง ชุดขององค์ความรู้ ความสามารถ ทักษะ และทัศนคติ ที่ช่วยส่งเสริมให้บุคคลสามารถดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ได้อย่างมีคุณภาพและประสิทธิภาพ โดยองค์ประกอบสำคัญ ได้แก่ ความหวัง ความเห็นอกเห็นใจ และความมั่นใจ ทั้งนี้ความสามารถทางอารมณ์ถือเป็นกระบวนการที่มีลักษณะเป็นรูปธรรมเชิงปฏิบัติ และขึ้นอยู่กับบริบทส่วนบุคคล

Hanover Research (2023) ได้กล่าวว่า ความยืดหยุ่นทางอารมณ์ หมายถึง ความสามารถในการสร้างอารมณ์เชิงบวกและฟื้นตัวจากประสบการณ์ทางอารมณ์เชิงลบได้อย่างรวดเร็ว

Narasimhan & Saputra (2023) ได้กล่าวว่า ความยืดหยุ่นทางอารมณ์ หมายถึง ความสามารถของบุคคลในการปรับตัว จัดการ และฟื้นตัวจากความท้าทายทางอารมณ์และความเครียดต่าง ๆ โดยสามารถรักษาสุขภาพทางอารมณ์ และตอบสนองต่อสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสมและยืดหยุ่น ทั้งนี้เป็นทักษะที่สามารถพัฒนาได้ผ่านการเรียนรู้และประสบการณ์

กล่าวโดยสรุป ความยืดหยุ่นทางอารมณ์ หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารในการจัดการภาวะทางอารมณ์ในแต่ละสถานการณ์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ สามารถตอบสนองต่อสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสม มีความเห็นอกเห็นใจ ให้กำลังใจ ตลอดจนเข้าใจอารมณ์ของเพื่อนครูในแต่ละสถานการณ์ และมุ่งเน้นการแสวงหาแนวทางแก้ไขสถานการณ์อย่างสร้างสรรค์

1.3.2.2 ความสำคัญของความยืดหยุ่นทางอารมณ์

จากการศึกษาความสำคัญของความยืดหยุ่นทางอารมณ์พบว่า มีนักวิชาการและหน่วยงานทางการศึกษาได้ให้ความสำคัญที่หลากหลายของความยืดหยุ่นทางอารมณ์ โดยมีนักวิชาการให้ความสำคัญ ดังนี้

Martin (2017) ได้กล่าวว่า ความยืดหยุ่นทางอารมณ์เป็นความสามารถที่จำเป็นในการจัดการและควบคุมอารมณ์อย่างมีประสิทธิภาพในทุกสถานการณ์ ซึ่งช่วยให้เราสามารถรับมือกับความเครียดและอุปสรรคได้อย่างมีประสิทธิภาพ และสร้างสรรค์ โดยการใช้ ความสามารถทางอารมณ์ (Emotional Intelligence) เป็นเครื่องมือในการรักษาความสมดุล ทำให้สามารถก้าวผ่านความท้าทายได้อย่างมั่นคง และมีประสิทธิผล และเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งเสริมการพัฒนาผู้นำและความสำเร็จในทุกด้านของชีวิต

Ozmusul (2017) ได้กล่าวว่า ความยืดหยุ่นทางอารมณ์ (Emotional Resilience) เป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยให้ผู้นำสามารถเผชิญกับอุปสรรคและความท้าทายได้อย่างมีประสิทธิภาพ ผู้นำที่มีความยืดหยุ่นทางอารมณ์จะสามารถควบคุมอารมณ์ของตนเอง ไม่ปล่อยให้ความรู้สึกด้านลบ เช่น ความทุกข์ ความสิ้นหวัง หรือความโดดเดี่ยว มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจ แต่จะเลือกมุ่งเน้นไปที่การหาทางแก้ไข ปัญหาแทนที่จะจมอยู่กับสาเหตุของปัญหานั้น

Jagannarayan, Jayachitra, & Hegde (2020) ได้กล่าวว่า ความยืดหยุ่นทางอารมณ์เป็นความสามารถที่สำคัญในการรับมือกับความเครียดและอุปสรรคอย่างมีประสิทธิภาพ โดยไม่ให้มันส่งผลกระทบต่อแรงจูงใจภายใน พร้อมทั้งการยอมรับความล้มเหลวหรือความเจ็บปวดเพื่อเติบโตและพัฒนาอย่างยั่งยืน จากประสบการณ์ที่เกิดขึ้น ซึ่งทำให้สามารถปรับตัวได้อย่างรวดเร็วและหลีกเลี่ยงการกระทำที่อาจนำไปสู่ความเครียดในอนาคตได้อย่างมีประสิทธิภาพ

Guthrie, Smith & Lee (2021) ได้กล่าวว่า ความยืดหยุ่นทางอารมณ์ (Emotional Resilience) เป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยให้บุคคลสามารถจัดการกับความเครียด ปรับตัวต่อสถานการณ์ที่ท้าทาย และรักษาสมดุลทางอารมณ์ได้อย่างเหมาะสม โดยเฉพาะในบริบทของภาวะผู้นำ ความสามารถในการตระหนักรู้และควบคุมอารมณ์ของตนเอง ตลอดจนเข้าใจอารมณ์ของผู้อื่น ช่วยให้ผู้นำสามารถสร้างความสัมพันธ์ที่ดี และตัดสินใจได้อย่างมีประสิทธิภาพแม้อยู่ภายใต้แรงกดดัน นอกจากนี้ ความยืดหยุ่นทางอารมณ์ยังส่งเสริมการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลง ลดผลกระทบจากความเครียด และช่วยให้บุคคลสามารถก้าวผ่านอุปสรรคต่าง ๆ ได้อย่างมั่นคงและยั่งยืน

กล่าวโดยสรุป ความยืดหยุ่นทางอารมณ์เป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยให้ผู้นำและบุคคลสามารถรับมือกับความเครียดและอุปสรรคได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยการควบคุมอารมณ์ของตนเองและการจัดการกับสถานการณ์ท้าทายได้อย่างมีสติ ซึ่งไม่เพียงแต่ช่วยให้รักษาความสมดุลทางอารมณ์ แต่ยังช่วยส่งเสริมการตัดสินใจที่มีประสิทธิภาพและสร้างความสัมพันธ์ที่ดี นอกจากนี้ยังส่งเสริมการปรับตัวในสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงและช่วยให้ก้าวผ่านอุปสรรคได้อย่างยั่งยืน

1.3.2.3 นิยามเชิงปฏิบัติการและพฤติกรรมบ่งชี้

ตาราง 3 นิยามเชิงปฏิบัติการและพฤติกรรมบ่งชี้ขององค์ประกอบความยืดหยุ่นทาง
อารมณ์

องค์ประกอบ	นิยามเชิงปฏิบัติการ	พฤติกรรมบ่งชี้
ความยืดหยุ่นทาง อารมณ์	ความสามารถของผู้บริหารใน จัดการภาวะทางอารมณ์ในแต่ละ สถานการณ์ได้อย่างมี ประสิทธิภาพ สามารถ ตอบสนองต่อสถานการณ์ ต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสม มีความเห็นอกเห็นใจ ให้กำลังใจ ตลอดจนเข้าใจ อารมณ์ของเพื่อนครูในแต่ละ สถานการณ์ และมุ่งเน้นการ แสวงหาแนวทางแก้ไข สถานการณ์อย่างสร้างสรรค์	1) ไม่แสดงความโกรธ หงุดหงิด หรือวิตกกังวล ออกมาอย่างไม่เหมาะสมต่อ หน้าผู้อื่น 2) ให้กำลังใจบุคลากรในการ แก้ไขปัญหา 3) ให้โอกาสบุคลากรได้ แสดงความสามารถหรือ ความคิดเห็น 4) เข้าใจความแตกต่าง ระหว่างบุคคล 5) จัดประชุมระดมความคิด เพื่อแก้ปัญหาร่วมกัน บุคลากร

1.3.3 ความยืดหยุ่นทางจิตใจ

1.3.3.1 ความหมายของความยืดหยุ่นทางจิตใจ

ความยืดหยุ่นทางจิตใจ มีนักวิชาการได้ให้ความหมายหรือคำจำกัดความไว้อย่างหลากหลาย ซึ่งอาจจะมีแตกต่างกันไปในแต่ละบริบทและสถานการณ์ แต่การวิจัยครั้งนี้ จะใช้ข้อองค์ประกอบ ความยืดหยุ่นทางจิตใจ ซึ่งมีรายละเอียด ดังนี้

กรมสุขภาพจิต (2563) ได้กล่าวว่า ความยืดหยุ่นทางจิตใจ หมายถึง ความสามารถด้านจิตใจของผู้บริหารในการปรับตัว พึ่งพา และรับมือกับสถานการณ์ตึงเครียดหรือเหตุการณ์ที่ไม่คาดฝันได้อย่างรวดเร็ว

Siebert (2005) ได้กล่าวว่า ความยืดหยุ่นทางจิตใจ หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารในการฟื้นตัวจากความยากลำบากหรือสถานการณ์ที่กดดัน และปรับตัวต่อความเปลี่ยนแปลงหรือความท้าทายในชีวิตได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยมีการตระหนักรู้ในตนเอง (Self-awareness) เป็นรากฐานสำคัญในการสร้างความยืดหยุ่นดังกล่าว

Ozmusul (2017) ได้กล่าวว่า ความยืดหยุ่นทางจิตใจ หมายถึง คือความสามารถของผู้บริหารในการมองอุปสรรคเป็นปัญหาที่สามารถแก้ไขได้ โดยมุ่งเน้นไปที่วิสัยทัศน์ร่วมขององค์กร เปิดกว้างต่อแนวคิดใหม่ ๆ และหลีกเลี่ยงการยึดติดกับแนวทางเดิม ผู้นำที่มีคุณลักษณะนี้สามารถจัดการปัญหาที่ซับซ้อนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

Ruderman et al. (2022) ได้กล่าวว่า ความยืดหยุ่นทางจิตใจ หมายถึง ความสามารถในการปรับตัวและฟื้นตัวจากความเครียด อุปสรรค และสถานการณ์ที่ท้าทายในชีวิต ซึ่งเกี่ยวข้องกับการคิดเชิงบวก และการมีมุมมองที่ยืดหยุ่นต่อปัญหาต่าง ๆ

กล่าวโดยสรุป ความยืดหยุ่นทางจิตใจ หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารในการวิเคราะห์ตนเองอย่างเป็นระบบถึงจุดแข็งและจุดอ่อน มีกรอบความคิดเชิงบวกต่อการแก้ไขปัญหา มีมุมมองด้านอุปสรรคเป็นปัญหาที่สามารถแก้ไขได้

1.3.3.2 ความสำคัญของความยืดหยุ่นทางจิตใจ

จากการศึกษาความสำคัญของความยืดหยุ่นทางจิตใจพบว่า มีนักวิชาการและหน่วยงานทางการศึกษาได้ให้ความสำคัญที่หลากหลายของความยืดหยุ่นทางจิตใจ โดยมีนักวิชาการให้ความสำคัญ ดังนี้

กรมสุขภาพจิต (2563) ได้กล่าวว่า ความยืดหยุ่นทางจิตใจ มีความสำคัญต่อการช่วยให้บุคคลสามารถรับมือกับสถานการณ์ที่ตึงเครียดหรือเหตุการณ์ที่ไม่คาดฝันได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยช่วยให้สามารถฟื้นตัวจากความทุกข์ ลดผลกระทบของความเครียด และเปลี่ยนวิกฤติให้เป็นโอกาส ซึ่งส่งผลให้บุคคลสามารถดำเนินชีวิตได้อย่างเข้มแข็งและมีสุขภาพจิตที่ดี

Ozmusul (2017) ได้กล่าวว่า ความยืดหยุ่นทางจิตใจ เป็นคุณสมบัติสำคัญของผู้นำที่ช่วยให้สามารถรับมือกับอุปสรรคและความท้าทายได้อย่างมีประสิทธิภาพ ผู้นำที่มีคุณลักษณะนี้จะมีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน มองปัญหาเป็นสิ่งที่สามารถแก้ไขได้ และไม่ปล่อยให้ความยากลำบากมาขัดขวางเป้าหมายขององค์กร นอกจากนี้ พวกเขายังเปิดรับแนวคิดใหม่ ไม่ยึดติดกับวิธีการเดิม ๆ ซึ่งช่วยให้สามารถสร้างสรรค์แนวทางแก้ไขปัญหาได้อย่างมีประสิทธิภาพ การคิดเชิงซับซ้อนและการมองเห็นความสัมพันธ์ที่ซ่อนอยู่ระหว่างปัจจัยต่าง ๆ ยังเป็นอีกปัจจัยสำคัญที่ช่วยให้ผู้นำสามารถจัดการกับปัญหาที่มีหลายมิติได้อย่างรอบคอบและเป็นระบบ อีกทั้งการแสวงหาความรู้และการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องทำให้พวกเขามีข้อมูลที่เพียงพอในการตัดสินใจ ลดความเข้าใจผิด และเพิ่มศักยภาพในการบริหารจัดการองค์กร ดังนั้น ความยืดหยุ่นทางจิตใจ จึงเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับผู้นำที่ต้องการนำพาองค์กรให้ก้าวผ่านความท้าทายและประสบความสำเร็จในระยะยาว

Ruderman et al. (2022) ได้กล่าวว่า ความยืดหยุ่นทางจิตใจ มีความสำคัญต่อการช่วยให้บุคคลสามารถรับมือกับความเครียด ปรับตัวต่อสถานการณ์ที่ท้าทาย และฟื้นตัวจากความล้มเหลวได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยส่งเสริมให้มีสมาธิที่ดีขึ้น คิดวิเคราะห์อย่างยืดหยุ่น ลดความวิตกกังวล และเสริมสร้างสุขภาพจิตที่ดี ซึ่งทั้งหมดนี้ช่วยให้สามารถดำเนินชีวิตอย่างสมดุลและมีความสุขมากขึ้น

กล่าวโดยสรุป ความยืดหยุ่นทางจิตใจเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยให้บุคคลสามารถรับมือกับความเครียด ความกดดัน และสถานการณ์ที่ท้าทายได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยช่วยลดความเสี่ยงของปัญหาสุขภาพจิต เสริมสร้างมุมมองเชิงบวก และพัฒนากลยุทธ์ในการแก้ปัญหาและตัดสินใจ ผู้บริหารที่มีความยืดหยุ่นทางจิตใจสามารถปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลง คิดค้นแนวทางใหม่ ๆ ในการบริหารงาน และรักษาคุณภาพการศึกษาท่ามกลางสถานการณ์ที่ไม่แน่นอน ทั้งยังส่งผลต่อการสร้างบรรยากาศ

การทำงานที่ดี เป็นแบบอย่างให้กับครูและนักเรียนในการเผชิญกับอุปสรรคและพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง

1.3.3.3 นิยามเชิงปฏิบัติการและพฤติกรรมบ่งชี้

ตาราง 4 นิยามเชิงปฏิบัติการและพฤติกรรมบ่งชี้ขององค์ประกอบความยืดหยุ่นทางจิตใจ

องค์ประกอบ	นิยามเชิงปฏิบัติการ	พฤติกรรมบ่งชี้
ความยืดหยุ่นทางจิตใจ	ความสามารถของผู้บริหารในการวิเคราะห์ตนเองอย่างเป็นระบบถึงจุดแข็งและจุดอ่อน มีกรอบความคิดเชิงบวกต่อการแก้ไขปัญหา มีมุมมองด้านอุปสรรคเป็นปัญหาที่สามารถแก้ไขได้	1) ตระหนักถึงจุดแข็งของตนเอง 2) สามารถระบุจุดอ่อนของตนเองเมื่อเผชิญสถานการณ์กดดัน 3) มีแนวคิดเชิงบวกต่ออุปสรรค โดยมองว่าเป็นโอกาสในการเรียนรู้และพัฒนา 4) มีการเปิดรับมุมมองใหม่ ๆ เพื่อนำมาปรับใช้ให้เหมาะสมกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง

1.3.4 ความยืดหยุ่นทางกายภาพ

1.3.4.1 ความหมายของความยืดหยุ่นทางกายภาพ

ความยืดหยุ่นทางกายภาพ มีนักวิชาการได้ให้ความหมายหรือคำจำกัดความไว้อย่างหลากหลาย ซึ่งอาจมีความแตกต่างกันไปในแต่ละบริบทและสถานการณ์ แต่การวิจัยครั้งนี้ จะใช้ชื่อองค์ประกอบ ความยืดหยุ่นทางกายภาพ ซึ่งมีรายละเอียด ดังนี้

Ozmusul (2017) ได้กล่าวว่า ความยืดหยุ่นทางกายภาพ หมายถึง ความสามารถของผู้นำในการรักษาสุขภาพร่างกายให้แข็งแรง ทนทานต่อความเหนื่อยล้า และฟื้นตัวจากความอ่อนเพลียหรือความเครียดทางกาย ผ่านการดูแลตนเอง เช่น การออกกำลังกาย การนอนหลับให้เพียงพอ การผ่อนคลาย และโภชนาการที่ดี

Southwick & Charney (2018) ได้กล่าวว่า ความยืดหยุ่นทางกายภาพ หมายถึง ความสามารถของร่างกายในการปรับตัว ฟื้นตัว และกลับคืนสู่สภาพปกติหลังจากเผชิญกับความเครียด การบาดเจ็บ หรือความเจ็บป่วย รวมถึงความสามารถในการทนต่อความเครียดทางกายภาพได้อย่างมีประสิทธิภาพ

Fernandez et al. (2020) ได้กล่าวว่า ความยืดหยุ่นทางกายภาพ หมายถึง ความสามารถของร่างกายในการตอบสนองต่อปัจจัยก่อความเครียดด้วยความแข็งแรงและความอดทน ตลอดจนสามารถฟื้นฟูสภาพร่างกายจากการบาดเจ็บได้อย่างมีประสิทธิภาพ

Waxman (2021) ได้กล่าวว่า ความยืดหยุ่นทางกายภาพ หมายถึง สิ่งที่เกิดจากการดูแลสุขภาพร่างกายอย่างเหมาะสม ผ่านการรับประทานอาหารและการออกกำลังกาย ซึ่งเป็นรากฐานของการมีสุขภาพที่สมบูรณ์ และช่วยให้ร่างกายสามารถฟื้นตัวหรือรับมือกับความเครียดและความเหนื่อยล้าได้ดีขึ้น

Hanover Research (2023) ได้กล่าวว่า ความยืดหยุ่นทางกายภาพ (Physical/Health Resilience) หมายถึง ความสามารถของบุคคลในการ 'ตอบสนองต่อปัจจัยกดดันที่รบกวนสมดุลทางสรีรวิทยาอย่างฉับพลัน' รวมถึงการปรับตัวและฟื้นตัวได้

กล่าวโดยสรุป ความยืดหยุ่นทางกายภาพ หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารในการฟื้นฟูร่างกายให้กลับคืนสู่สภาพปกติหลังจากเผชิญกับความเครียดจากสถานการณ์ที่มีความท้าทายให้เหมาะสมกับช่วงวัย โดยผ่านพฤติกรรม

การดูแลสุขภาพที่เหมาะสม ซึ่งเป็นรากฐานของการมีสุขภาพที่สมบูรณ์ ช่วยให้สามารถนำองค์การในการแก้ไขปัญหาหรือสถานการณ์ที่ท้าทายได้อย่างมีประสิทธิภาพ

1.3.4.2 ความสำคัญของความยืดหยุ่นทางกายภาพ

จากการศึกษาความสำคัญของความยืดหยุ่นทางกายภาพพบว่า มีนักวิชาการและหน่วยงานทางการศึกษาได้ให้ความสำคัญที่หลากหลายของความยืดหยุ่นทางกายภาพ โดยมีนักวิชาการให้ความสำคัญ ดังนี้

Ozmusul (2017) กล่าวว่า ความยืดหยุ่นทางกายภาพเป็นสิ่งสำคัญสำหรับผู้นำสถานศึกษา เพราะหากร่างกายอ่อนล้า หรือหมดพลัง พวกเขาจะไม่สามารถจัดการกับปัญหาหรือสถานการณ์ที่ท้าทายได้อย่างมีประสิทธิภาพ การมีสุขภาพดีช่วยเสริมพลังในการคิด การตัดสินใจ และการเป็นผู้นำในภาวะวิกฤตได้ดีขึ้น

Southwick & Charney (2018) กล่าวว่า ความยืดหยุ่นทางกายภาพ มีความสำคัญอย่างยิ่งเนื่องจากเป็นรากฐานสำคัญในการรับมือกับความเครียดทั้งทางกายและใจ โดยร่างกายที่แข็งแรงทำหน้าที่เป็นเกราะป้องกันผลกระทบทางลบจากความเครียด อีกทั้งยังมีความเชื่อมโยงโดยตรงกับความยืดหยุ่นทางจิตใจผ่านกลไกทางชีวเคมีและการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างของสมอง นอกจากนี้ บุคคลที่มีความยืดหยุ่นทางกายภาพสูงยังสามารถฟื้นตัวจากการเจ็บป่วยได้เร็วกว่าและสามารถชะลอความเสื่อมถอยจากความชรา ทำให้รักษาความสามารถในการทำหน้าที่ได้ดีแม้ในวัยสูงอายุ

Waxman (2021) กล่าวว่า ความยืดหยุ่นทางกายภาพมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการป้องกันและฟื้นฟูจากอาการหมดไฟ เพราะเป็นพลังพื้นฐานที่ส่งผลต่อการมีชีวิตที่สมบูรณ์และสามารถรับมือกับความเครียดเรื้อรังได้

กล่าวโดยสรุป ความยืดหยุ่นทางกายภาพ ได้มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อผู้นำและบุคคลทั่วไป เนื่องจากเป็นรากฐานของการรับมือกับความเครียด ความเหนื่อยล้า และสถานการณ์ที่ท้าทายทั้งทางร่างกายและจิตใจ ร่างกายที่แข็งแรงช่วยให้สามารถตัดสินใจ แก้ปัญหา และนำองค์การได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยเฉพาะในภาวะวิกฤต นอกจากนี้ ความยืดหยุ่นทางกายภาพยังมีบทบาทในการป้องกันและฟื้นฟูจากภาวะหมดไฟ รวมถึงช่วยชะลอความเสื่อมถอยของร่างกาย และส่งเสริมความสามารถในการทำงานอย่างยั่งยืนแม้ในวัยสูงอายุ

1.3.4.3 นิยามเชิงปฏิบัติการและพฤติกรรมบ่งชี้

ตาราง 5 นิยามเชิงปฏิบัติการและพฤติกรรมบ่งชี้ขององค์ประกอบความยืดหยุ่นทาง
กายภาพ

องค์ประกอบ	นิยามเชิงปฏิบัติการ	พฤติกรรมบ่งชี้
ความยืดหยุ่นทาง กายภาพ	ความสามารถของผู้บริหาร ในการฟื้นฟูร่างกายให้ กลับคืนสู่สภาพปกติหลังจาก เผชิญกับความเครียดจาก สถานการณ์ที่มีความท้าทาย ให้เหมาะสมกับช่วงวัย โดยผ่านพฤติกรรมดูแล สุขภาพที่เหมาะสม ซึ่งเป็น รากฐานของการมีสุขภาพที่ สมบูรณ์ ช่วยให้สามารถนำ องค์กรในการแก้ไขปัญหา หรือสถานการณ์ที่ท้าทายได้ อย่างมีประสิทธิภาพ	1) ฟื้นตัวจากสภาวะเครียดได้ อย่างมีประสิทธิภาพ 2) จัดสรรเวลาในการพักผ่อน อย่างเพียงพอและสม่ำเสมอ 3) เลือกกิจกรรมที่ช่วยผ่อนคลายความเครียดใน ชีวิตประจำวันได้อย่าง เหมาะสม 4) มีการตรวจสุขภาพประจำปี อย่างต่อเนื่อง

1.3.5 ความสามารถในการบริหาร

1.3.5.1 ความหมายของความสามารถในการบริหาร

ความสามารถในการบริหาร มีนักวิชาการได้ให้ความหมายหรือคำจำกัดความไว้อย่างหลากหลาย ซึ่งอาจมีความแตกต่างกันไปในแต่ละบริบทและสถานการณ์ แต่การวิจัยครั้งนี้ จะใช้ชื่อองค์ประกอบ ความสามารถในการบริหาร ซึ่งมีรายละเอียด ดังนี้

ขวัญข้าว ตะติยรัตน์, ศักดิ์สิทธิ์ ฤทธิสัน และสุพจน์ ดวงเนตร (2566) ได้กล่าวว่า ความสามารถในการบริหาร หมายถึง ความสามารถของผู้บริหาร และครูในการปรับเปลี่ยนรูปแบบการบริหารและการดำเนินงานให้เหมาะสมกับสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว โดยมุ่งเน้นการสร้างระบบบริหารที่ยืดหยุ่น เปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วม และพัฒนาการจัดการที่ตอบสนองต่อปัญหา และความต้องการของสถานศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ

สนธยา สมลิคุณ และเอกชาติรี สุขเสน (2566) ได้กล่าวว่า ความสามารถในการบริหาร หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษา ในการปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์และบริบทที่เปลี่ยนแปลงได้อย่างเหมาะสม เช่น การแก้ไขกฎระเบียบ วิธีการปฏิบัติงานให้เหมาะสมกับบริบทของสถานศึกษา มีความรู้ความสามารถในการแก้ไขปัญหาด้วยวิธีที่หลากหลาย เปิดโอกาสรับฟังความคิดเห็นที่แตกต่าง และสามารถปรับเปลี่ยนความคิดและแผนงานได้ตลอดเวลาตามสถานการณ์ รวมถึงมีการตัดสินใจที่ดีและมีความอิสระในการทำงาน ส่งเสริมการคิดค้นวิธีการใหม่ ๆ เพื่อพัฒนาองค์กรอย่างต่อเนื่อง

รัตดาวรรณ วงศ์คำจันทร์, วาโร เฟิงสวัสดิ์ และเอกลักษณ์ เพียสา (2567) ได้กล่าวว่า ความสามารถในการบริหาร หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารในการกำหนดนโยบายและแผนกลยุทธ์ที่มีความชัดเจนและสอดคล้องกับค่านิยมหลักขององค์กร พร้อมทั้งสามารถปรับเปลี่ยนและนำนวัตกรรมมาใช้ในการพัฒนาสถานศึกษาอย่างยั่งยืน โดยเน้นการสร้างความร่วมมือและการทำงานเป็นทีมเพื่อรับมือกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น

Lee Hecht Harrison Thailand (2019) ได้กล่าวว่า ความสามารถในการบริหาร หมายถึง ความสามารถเฉพาะตัวของบุคคลและองค์กร ในการปรับเปลี่ยนตามสภาวะของตลาดและสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่อง

องค์กรที่มีความยืดหยุ่นจะสามารถรับมือกับความท้าทายและความไม่แน่นอนได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่สนับสนุนการเรียนรู้และนวัตกรรม

Karagozoglu & Boydak (2022) ได้กล่าวว่า ความสามารถในการบริหารหมายถึง ความสามารถของผู้บริหารในการปรับตัว พื้นฟู และขับเคลื่อนองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพเมื่อเผชิญกับปัญหาหรือการเปลี่ยนแปลง โดยมีปัจจัยสนับสนุนคือ ภาวะผู้นำที่เสริมพลัง และ การส่งเสริมความเชื่อมั่นในตนเองของครู และบุคลากร

กล่าวโดยสรุป ความสามารถในการบริหาร หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารในการบริหารจัดการสถานศึกษาให้เข้ากับสถานการณ์ที่มีความท้าทายได้อย่างมีประสิทธิภาพ สามารถสร้างความเชื่อมั่นต่อสถานการณ์ที่ไม่แน่นอน มีการสร้างระบบบริหารที่ยืดหยุ่นได้ตลอดเวลาต่อเหตุการณ์ต่าง ๆ มีองค์ความรู้ในตัดสินใจ แก้ไขปัญหาด้วยวิธีที่หลากหลาย เพื่อให้องค์กรบรรลุเป้าหมายในสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและไม่แน่นอน

1.3.5.2 ความสำคัญของความสามารถในการบริหาร

จากการศึกษาความสำคัญของความสามารถในการบริหาร พบว่า มีนักวิชาการและหน่วยงานทางการศึกษาได้ให้ความสำคัญที่หลากหลายของความสามารถในการบริหาร ดังนี้

นุชนรา รัตนศิระประภา (2564) ได้กล่าวว่า เพื่อให้การบริหารโรงเรียนเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด ความสามารถในการบริหารจึงเป็นตัวชี้วัดความสำเร็จของการจัดการศึกษาอย่างชัดเจน ผู้บริหารจึงต้องมีคุณลักษณะที่ครอบคลุมทั้งด้านวิชาชีพและส่วนบุคคล ได้แก่ ความคิดสร้างสรรค์ ความสามารถในการแก้ปัญหา และภาวะผู้นำที่เหมาะสม เพื่อให้สามารถตอบสนองต่อความท้าทายและการเปลี่ยนแปลงในสภาพแวดล้อมทางการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ

IMD (2015) ได้กล่าวว่า ความสามารถในการบริหาร เป็นทักษะที่ช่วยให้ผู้บริหารสามารถประคับประคององค์กรให้ดำเนินงานได้อย่างต่อเนื่อง แม้ภายใต้แรงกดดันสูง ผู้นำที่มีความยืดหยุ่นขององค์กรจะสามารถวิเคราะห์สถานการณ์อย่างมีวิจารณญาณ มีความยืดหยุ่นในการตัดสินใจ และสามารถฟื้นตัวจากความล้มเหลวได้อย่างรวดเร็ว ซึ่งคุณลักษณะเหล่านี้มีความจำเป็นต่อผู้บริหารในโลกยุคใหม่ที่เต็มไปด้วยความไม่แน่นอนและซับซ้อน

Olmo-Extremiera et al. (2022) ได้กล่าวว่า ความสามารถในการบริหารมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อผู้บริหารสถานศึกษา เพราะเป็นรากฐานของความรู้ ทักษะ และความสามารถที่จำเป็นในการนำทางและรับมือกับความท้าทายต่าง ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ภาวะผู้นำที่เข้มแข็งนี้จะช่วยให้ทั้งต่อผู้บริหารสถานศึกษา และชุมชนโรงเรียน สามารถปรับตัวและเติบโตได้ในช่วงเวลาที่ยากลำบาก ต่อผู้บริหารสถานศึกษาที่มีสมรรถนะสูงสามารถสร้างวัฒนธรรมโรงเรียนที่เข้มแข็ง พร้อมทั้งสนับสนุนครูและนักเรียน ในการพัฒนาความเข้มแข็งของตนเองได้

New Leaders (2023) ได้กล่าวว่า ความสามารถในการบริหาร มีบทบาทสำคัญอย่างยิ่งในการสร้างเสถียรภาพให้กับระบบการศึกษา โดยเฉพาะในระดับ K-12 ที่ผู้บริหารต้องเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและต่อเนื่อง ความสามารถนี้ไม่ได้จำกัดอยู่เพียงด้านเทคนิค แต่ยังครอบคลุมถึงภาวะผู้นำทางอารมณ์ การสื่อสารเชิงบวก และการพัฒนาทักษะในการจัดการความสัมพันธ์กับครู ผู้ปกครอง และนักเรียน ความสามารถในการบริหารจึงเป็นเครื่องมือเชิงกลยุทธ์ที่ผู้บริหารสามารถนำมาใช้เพื่อสร้างวัฒนธรรมการทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืน

Lu et al. (2025) ได้กล่าวว่า ความสามารถในการบริหาร เป็นองค์ประกอบสำคัญที่สะท้อนถึงศักยภาพของผู้บริหารในการกำหนดทิศทาง พัฒนาโครงสร้าง และขับเคลื่อนการบริหารงานอย่างมีประสิทธิภาพ โดยเฉพาะในบริบทของภาวะผู้นำแบบยืดหยุ่น (Resilient Leadership) ที่ต้องรับมือกับสถานการณ์ไม่แน่นอน ความยืดหยุ่นขององค์กรช่วยให้ผู้บริหารสามารถจัดการความเปลี่ยนแปลงได้อย่างมีประสิทธิภาพ พัฒนาแนวทางฟื้นฟูองค์กรหลังภาวะวิกฤต และเสริมสร้างบรรยากาศที่ส่งเสริมการเรียนรู้ในระยะยาว การมีความสามารถดังกล่าวยังเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อความไว้วางใจจากบุคลากรในองค์กรและการยอมรับต่อภาวะผู้นำของตนเอง

กล่าวโดยสรุป ความสามารถในการบริหารเป็นปัจจัยสำคัญที่สะท้อนถึงศักยภาพของผู้บริหารในการกำหนดทิศทาง ขับเคลื่อน และพัฒนาองค์กรให้บรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ โดยเฉพาะในบริบทของการศึกษาที่เต็มไปด้วยความเปลี่ยนแปลงและความท้าทาย ผู้บริหารที่มีความยืดหยุ่นขององค์กรจะสามารถวิเคราะห์สถานการณ์ ตัดสินใจอย่างยืดหยุ่น แก้ปัญหาได้อย่างสร้างสรรค์ และสร้างความร่วมมือภายในโรงเรียนได้อย่างยั่งยืน นอกจากนี้ยังช่วยเสริมสร้างวัฒนธรรมการ

ทำงานที่เข้มแข็ง สนับสนุนการพัฒนาของครูและนักเรียน ตลอดจนเสริมสร้างความไว้วางใจและความมั่นคงในระบบการศึกษาในระยะยาว

1.3.5.3 นิยามเชิงปฏิบัติการและพฤติกรรมบ่งชี้

ตาราง 6 นิยามเชิงปฏิบัติการและพฤติกรรมบ่งชี้ขององค์ประกอบความสามารถในการบริหาร

องค์ประกอบ	นิยามเชิงปฏิบัติการ	พฤติกรรมบ่งชี้
ความสามารถในการบริหาร	ความสามารถของผู้บริหารในการบริหารจัดการสถานศึกษาให้เข้ากับสถานการณ์ที่มีความท้าทายได้อย่างมีแบบแผน สามารถสร้างความเชื่อมั่นต่อสถานการณ์ที่ไม่แน่นอน มีการสร้างระบบบริหารที่ยืดหยุ่นได้ตลอดเวลาต่อเหตุการณ์ต่าง ๆ มีองค์ความรู้ในตัดสินใจแก้ไขปัญหาด้วยวิธีที่หลากหลาย เพื่อให้องค์กรบรรลุเป้าหมายในสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและไม่แน่นอน	1) กำหนดแนวทางหรือทิศทางการดำเนินงานที่ชัดเจน และสอดคล้องกับสถานการณ์หรือการเปลี่ยนแปลงทางการศึกษา 2) ออกแบบระบบการดำเนินงานให้เหมาะสมกับบริบทของสถานศึกษาในช่วงเปลี่ยนแปลง 3) ใช้การสื่อสารเชิงบวกเพื่อสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรร่วมมือในการปฏิบัติงาน 4) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของครูและบุคลากรในการวางแผนแก้ปัญหา หรือขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลง 5) นำข้อเสนอแนะของบุคลากรไปปรับใช้ในการบริหารจัดการอย่างเป็นระบบ

1.4 แนวทางพัฒนาภาวะผู้นำแบบยืดหยุ่นของผู้บริหาร

นักวิชาการหลายท่านได้กล่าวถึงแนวทางพัฒนาภาวะผู้นำแบบยืดหยุ่นของผู้บริหารไว้ดังนี้

Dartey-Baah (2015) ได้ทำการศึกษาในหัวข้อ "Resilient leadership: A transformational-transactional leadership mix" ซึ่งเป็นการศึกษาถึงรูปแบบภาวะผู้นำที่เหมาะสมในบริบทองค์กรที่ต้องเผชิญกับความไม่แน่นอน โดยเสนอว่าผู้นำที่ยืดหยุ่นควรมีองค์ประกอบสำคัญ 3 ประการ ได้แก่ 1) การกำหนดวิสัยทัศน์เชิงกลยุทธ์ คือความสามารถในการมองเห็นทิศทางอนาคตที่ชัดเจนท่ามกลางความคลุมเครือ 2) การบริหารแบบมีส่วนร่วม ซึ่งเน้นการเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการตัดสินใจเพื่อสร้างความผูกพันและการระดมสมอง และ 3) การแก้ปัญหาเชิงรุก ที่เน้นการคาดการณ์และเตรียมการรับมือปัญหาก่อนที่จะลุกลาม ซึ่งแนวทางนี้ชี้ให้เห็นว่าการพัฒนาภาวะผู้นำต้องผสมผสานทั้งการมองภาพใหญ่และการปฏิบัติการที่รวดเร็วเข้าด้วยกัน

New Leaders (2021) ได้นำเสนอแนวคิดผ่านบทความวิชาการเรื่อง "The Resilient Leader: 6 Traits of Highly Resilient K-12 Education Leaders" โดยเน้นการวิเคราะห์คุณลักษณะภายในบุคคลที่จำเป็นสำหรับผู้นำทางการศึกษายุคใหม่ ผลการศึกษาได้ระบุองค์ประกอบสำคัญในการพัฒนาตนเอง ได้แก่ 1) กรอบความคิดแบบเติบโต ที่มองวิกฤตเป็นโอกาสในการเรียนรู้ 2) ความฉลาดทางอารมณ์และสังคม ซึ่งเน้นความตระหนักรู้ในตนเองและความเข้าใจผู้อื่น และ 3) การดูแลสุขภาวะตนเอง ซึ่งถือเป็นกลยุทธ์สำคัญในการรักษาระดับพลังงานและป้องกันภาวะหมดไฟ โดยแนวคิดนี้เน้นย้ำว่าภาวะผู้นำที่ยืดหยุ่นต้องเริ่มต้นจากการสร้างความเข้มแข็งจากภายในตัวผู้บริหารเองก่อนจึงจะสามารถนำพาองค์กรได้

Benoliel & Schechter (2023) ได้ศึกษาบริบทเฉพาะของสถานศึกษาในหัวข้อ "Resilient School Leaders: Strategies for Turning Adversity into Achievement" โดยมุ่งเน้นกระบวนการที่ผู้บริหารสถานศึกษาใช้ในการเปลี่ยนวิกฤตให้เป็นความสำเร็จจากการศึกษาพบองค์ประกอบสำคัญ 3 ด้านที่ผู้บริหารควรได้รับการพัฒนา คือ 1) การสร้างความเข้าใจร่วมกัน เป็นทักษะการสื่อสารเพื่อแปลความหมายของสถานการณ์ที่สับสนให้ครูเข้าใจได้ง่ายและลดความตึงเครียด 2) การกำกับดูแลอารมณ์ เพื่อทำหน้าที่เป็นหลักยึดเหนี่ยวทางจิตใจให้แก่บุคลากร และ 3) การกระจายอำนาจการตัดสินใจไปยังครูหน้างานเพื่อให้เกิดความคล่องตัวในการแก้ไขปัญหา ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่า

ในบริบทโรงเรียน ความยืดหยุ่นทางอารมณ์และสังคมมีความสำคัญเทียบเท่ากับ การบริหารจัดการ

กล่าวโดยสรุป การพัฒนาภาวะผู้นำแบบยืดหยุ่นของผู้บริหาร สถานศึกษาควรดำเนินการอย่างบูรณาการทั้งในระดับบุคคลและองค์กร โดยมุ่งด้าน คุณลักษณะภายในบุคคล (Intrapersonal) ที่เน้นการสร้างกรอบความคิดแบบเติบโต และความฉลาดทางอารมณ์เพื่อสร้างความเข้มแข็งจากภายใน เชื่อมโยงสู่มิติด้าน กระบวนการทางสังคมที่อาศัยทักษะการสื่อสารเพื่อสร้างความเข้าใจร่วมกัน และการกำกับดูแลอารมณ์ของบุคลากรในโรงเรียน ควบคู่ไปกับมิติด้านกลยุทธ์การบริหาร ที่ผู้บริหารต้องมีวิสัยทัศน์ชัดเจนและมีความสามารถในการแก้ปัญหาเชิงรุก ซึ่งเมื่อผสาน ทั้ง 3 มิติดังกล่าวเข้าด้วยกัน จะช่วยให้ผู้บริหารมีสมรรถนะที่พร้อมรับมือกับความไม่แน่นอน และสามารถนำพาองค์กรให้ก้าวผ่านวิกฤตได้อย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืน

2. แนวคิดเกี่ยวกับภาวะหมดไฟของครูในโรงเรียน

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับภาวะหมดไฟของ ครูในโรงเรียน มีเนื้อหาดังต่อไปนี้

2.1 ความหมายของภาวะหมดไฟของครู

นักวิชาการหลายท่านได้กล่าวถึงความหมายของภาวะหมดไฟของครูใน โรงเรียนไว้ดังนี้

สุนันทษา นิธิวาสิน และรัตมน กัลยาศิริ (2562) ได้กล่าวว่า ภาวะหมด ไฟของครู หมายถึง อาการของความรู้สึกท้อแท้ อ่อนล้าทางอารมณ์ เหนื่อยหน่าย ที่เป็นผลมาจากการเกิดความเครียด เรื้อรังในการทำงาน ซึ่งเกี่ยวข้องกับปัจจัยการทำงาน และปัจจัยส่วนบุคคล โดยที่ครูไม่สามารถปรับตัวเพื่อจัดการกับความเครียดดังกล่าว ได้ทำให้ประสิทธิภาพในการทำงานลดลงส่งผลเสียต่อ ความอ่อนเพลียทั้งร่างกาย จิตใจ และอารมณ์ รวมถึงการกระทบกับความสัมพันธ์ต่อผู้อื่น

วรวิญญาน มณีวรรณ และอภิสิทธิ์ ทรงบัณฑิตย์ (2564) ได้กล่าวว่า ภาวะหมดไฟของครู หมายถึง พฤติกรรม การแสดงออกของครูที่แสดงถึงภาวะอ่อนล้า ของอารมณ์ จิตใจ และร่างกายที่ตอบสนองต่อการสอนและการทำงานในโรงเรียน ทำให้เกิด การตึงเครียดติดต่อกันเป็นระยะเวลายาวนาน ไม่สามารถกำจัดหรือลดลงได้

ซึ่งจะแสดงอาการ แตกต่างกันไปในแต่ละบุคคล ทำให้เกิดผลกระทบกับงานที่รับผิดชอบ และเกิดทัศนคติไม่ดีทั้งต่อตนเองและผู้อื่น จนกระทั่งอาจเป็นสาเหตุของการลาออก และโรคซึมเศร้าได้

อัจฉรา นันทะศรี และสิทธิพร ครามานนท์ (2564) ได้กล่าวว่า ภาวะหมดไฟในการทำงาน หมายถึง การตอบสนองต่ออารมณ์เรื้อรังเป็นเวลานาน และความเครียด ระหว่างบุคคลในงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งภาวะหมดไฟในการทำงานเป็น กลุ่มอาการของความอ่อนเพลียทางอารมณ์ ทัศนคติที่ไม่ใส่ใจต่อผู้อื่น และลดความสำเร็จส่วนบุคคล ได้เก็บรู้ความสามารถของตนเองในระดับต่ำ มีความพึงพอใจในงานลดลง ขาดความสำเร็จในงาน มีความรู้สึกว้าวุ่นและล้าช้าในการทำงานเป็นอุปสรรค ต่อการทำงานและไม่สามารถปรับตัวต่องานได้

สายชล ทอนมาตร และคณะ (2566) ได้กล่าวว่า ภาวะหมดไฟของครู หมายถึง ภาวะที่ครูรู้สึกเหนื่อยล้าทางอารมณ์ ขาดแรงจูงใจในการทำงาน และรู้สึกว่า ตนเองไม่มีความสามารถหรือประสิทธิภาพในการทำงาน ส่งผลให้เกิดความเบื่อหน่าย และไม่อยากปฏิบัติหน้าที่ต่อไป โดยภาวะนี้มักเกิดจากความเครียดสะสมจากภาระงานที่หนักหน่วง ความคาดหวังจากผู้บริหารและผู้ปกครอง ตลอดจนความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานที่ไม่ดี

Maslach & Jackson (1981) ได้กล่าวว่า ภาวะหมดไฟ หมายถึง ภาวะทางจิตใจที่เกิดจากการทำงานอย่างต่อเนื่องภายใต้ความเครียด โดยเฉพาะในงาน บริการมนุษย์ เช่น ครู พยาบาล นักสังคมสงเคราะห์ ฯลฯ จึงได้พัฒนาแบบวัดที่ชื่อว่า Maslach Burnout Inventory (MBI) ซึ่งแบ่งภาวะหมดไฟออกเป็น 3 องค์ประกอบหลัก ได้แก่ 1) ความเหนื่อยล้าทางอารมณ์ (Emotional Exhaustion) 2) การแยกตัวหรือเย็นชาต่อผู้อื่น (Depersonalization) 3) ความรู้สึกว้าวุ่นว่าตนไม่มีความสามารถ (Reduced Personal Accomplishment)

กล่าวโดยสรุป ภาวะหมดไฟของครูในโรงเรียน หมายถึง สภาวะทางจิตใจ อารมณ์ และร่างกายที่เกิดจากความเครียดเรื้อรังในการทำงาน ซึ่งสะสมจากภาระหน้าที่ ความคาดหวังจากผู้บริหาร ผู้ปกครอง และสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ไม่เอื้ออำนวย โดยภาวะนี้แสดงออกผ่านความรู้สึกเหนื่อยล้าทางอารมณ์ ขาดแรงจูงใจในการสอน มองตนเองในแง่ลบ ไม่รู้สึกถึงความสำเร็จในหน้าที่ และมีทัศนคติที่ท้อแท้หรือไม่ใส่ใจต่อนักเรียนและเพื่อนร่วมงาน ส่งผลให้ประสิทธิภาพในการทำงานลดลง

เกิดความเบื่อหน่าย ไม่อยากปฏิบัติหน้าที่ มีทัศนคติเชิงลบต่อตนเองและผู้อื่น และอาจนำไปสู่ปัญหาสุขภาพจิต เช่น ความวิตกกังวล ภาวะซึมเศร้า หรือการลาออกจากวิชาชีพ

2.2 องค์ประกอบของภาวะหมดไฟของครูในโรงเรียน

นักวิชาการหลายท่านได้กล่าวถึงองค์ประกอบของภาวะหมดไฟของครูในโรงเรียน ไว้ดังนี้

สุนันทษา นิธิวาสิน และรัศมีน กัลยาศิริ (2562) ศึกษา ภาวะติดงาน ความเครียดจากงานและภาวะหมดไฟในครูโรงเรียนเตรียมทหาร พบว่า องค์ประกอบของภาวะหมดไฟของครู ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ความรู้สึกอ่อนล้าทางอารมณ์ 2) ความรู้สึกที่ลดค่าความเป็นบุคคล และ 3) ความรู้สึกไม่ประสบความสำเร็จในการปฏิบัติงาน

ภัทราวดี ธนศิลาไทย และคณะ (2563) ศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างความยืดหยุ่นทางอารมณ์ การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การคุณภาพชีวิตการทำงานกับภาวะหมดไฟในการทำงานของพนักงาน พบว่า องค์ประกอบของภาวะหมดไฟของพนักงาน ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ 2) ด้านการลดค่าความเป็นบุคคลของผู้อื่น และ 3) ด้านความรู้สึกไม่ประสบความสำเร็จในการปฏิบัติงาน

จารุวรรณ ทองขุนดำ และคณะ (2565) ศึกษา ภาวะหมดไฟของครูที่ไม่มีความรู้ฐานะ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานครเขต 2 วิทยาเขตรัชโยธิน พบว่า องค์ประกอบของภาวะหมดไฟของครู ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ 2) ด้านความรู้สึกลดค่าความเป็นบุคคล และ 3) ด้านความรู้สึกไม่ประสบความสำเร็จส่วนบุคคล

วชิรญาณ มณีวรรณ และอภิสิทธิ์ ทรงบัณฑิตย์ (2564) ศึกษา ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะหมดไฟของครูในสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 พบว่า องค์ประกอบของภาวะหมดไฟของครู ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ด้านความเหนื่อยล้าทางกาย 2) ด้านความเหนื่อยล้าทางอารมณ์ 3) ด้านทัศนคติเชิงลบต่อบุคคลรอบข้าง และ 4) ด้านลดทอนศักยภาพตนเอง

จันทร์รัตน์ สิทธิวรรณ และคณะ (2567) ศึกษา ระดับภาวะหมดไฟและปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับภาวะหมดไฟในนิสิตเภสัชศาสตร์ พบว่า องค์ประกอบของภาวะหมดไฟของนิสิตเภสัชศาสตร์ ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ ได้แก่

1) ด้านความเหนื่อยล้าทางอารมณ์ 2) ด้านความรู้สึกลดคุณค่าความเป็นบุคคล และ 3) ด้านความไม่ประสบความสำเร็จส่วนบุคคล

ราเชน สุตาตะ และคณะ (2567) ศึกษา ภาวะหมดไฟในการทำงาน ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 1 พบว่า องค์ประกอบของภาวะหมดไฟของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ 2) ด้านการลดคุณค่าความเป็นบุคคล และ 3) ด้านความรู้สึกลดความสำเร็จส่วนบุคคล

Mahmoodi-shahrehabaki (2019) ศึกษาภาวะหมดไฟของครู พบว่า องค์ประกอบของภาวะหมดไฟของครู ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ 1) ด้านความเหนื่อยล้าทางอารมณ์ (Emotional Exhaustion) 2) ด้านทัศนคติเชิงลบต่อบุคคลรอบข้าง (Depersonalization) และ 3) การลดความสำเร็จส่วนบุคคล (Reduced Personal Accomplishment)

Xie et al. (2022) ศึกษา การพัฒนาการของภาวะหมดไฟของครู และผลกระทบของปัจจัยด้านทรัพยากร: มุมมองการเปลี่ยนผ่านแฝง (The Development of Teacher Burnout and the Effects of Resource Factors: A Latent Transition Perspective) พบว่า องค์ประกอบของภาวะหมดไฟของครู ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ด้านความเหนื่อยล้าทางอารมณ์ (Emotional Exhaustion) 2) ด้านทัศนคติเชิงลบต่อบุคคลรอบข้าง (Depersonalization) และ 3) การลดความสำเร็จส่วนบุคคล (Reduced Personal Accomplishment)

Menon et al. (2023) ศึกษา ปัจจัยของภาวะหมดไฟในครู: การทบทวนวรรณกรรมอย่างเป็นระบบ (Factors of Burnout among Teachers: A Systematic Review) พบว่า องค์ประกอบของภาวะหมดไฟของครู ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ด้านความเหนื่อยล้าทางอารมณ์ (Emotional Exhaustion) 2) ด้านทัศนคติเชิงลบต่อบุคคลรอบข้าง (Depersonalization) และ 3) การลดความสำเร็จส่วนบุคคล (Reduced Personal Accomplishment)

Xue et al. (2024) ศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างความยืดหยุ่น การเสริมสร้างพลังอำนาจทางจิตใจ และภาวะหมดไฟของครู จำแนกตามเพศ: การวิเคราะห์เครือข่ายทางจิตวิทยา (The Relationship between Resiliency, Psychological Empowerment, and Teacher Burnout across Different Genders: A Psychological

ตาราง 7 การสังเคราะห์องค์ประกอบภาวะหมดไฟของครูในโรงเรียน

[illegible]

ตาราง 7 (ต่อ)

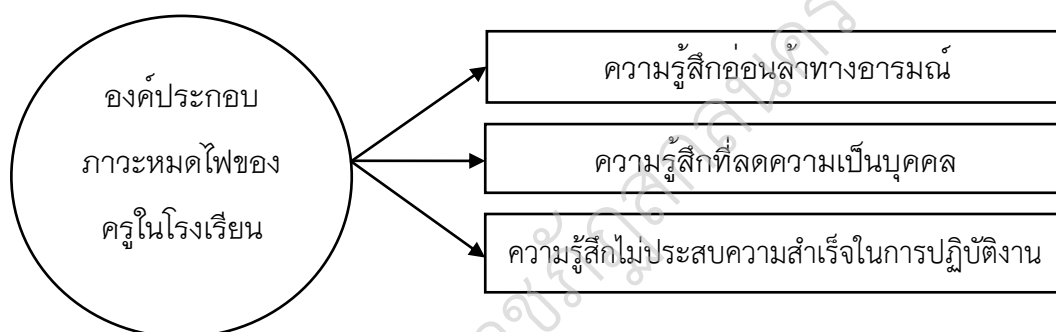
องค์ประกอบ ภาวะหมดไฟของครู ในโรงเรียน	นักวิชาการ												
	สุนันทา นิธิวาสิน และรัศมีน กัลยาศิริ (2562)	ภัทราวดี ธนศิลาไทย และคณะ (2563)	จารุวรรณ ทองขุนดำ และคณะ (2565)	วิชัญญาณ มณีวรรณ และอภิธีร์ ทรงบัณฑิตย (2565)	จันทร์รัตน์ สิทธิวรรณนท์ และคณะ (2567)	ราเชน สุตาตะ และคณะ (2567)	Mahmoodi-shahrebbaki (2019)	Xie et al. (2022)	Menon et al. (2023)	Xue et al. (2024)	ความถี่	ร้อยละ	องค์ประกอบที่ศึกษา
	- ด้านความรู้สึกลดความเป็นบุคคล			✓									
	- ด้านทัศนคติเชิงลบต่อบุคคลรอบข้าง (Depersonalization)				✓		✓	✓	✓	✓			
	- ด้านความรู้สึกลดคุณค่าความเป็นบุคคล					✓							
	- ด้านการลดค่าความเป็นบุคคล						✓						
	4. ความรู้สึกที่บุคคลประสบ ความสำเร็จลดลง										10	100	✓
	- ความรู้สึกไม่ประสบความสำเร็จในการปฏิบัติงาน	✓	✓										
	- ด้านความรู้สึกไม่ประสบความสำเร็จส่วนบุคคล			✓			✓						
	- ด้านลดทอนศักยภาพตนเอง				✓								
- ด้านการลดความสำเร็จส่วนบุคคล (Reduced Personal Accomplishment)							✓	✓	✓	✓			
- ด้านความไม่ประสบความสำเร็จนส่วนบุคคล					✓								

จากตาราง 7 ผลการสังเคราะห์องค์ประกอบของภาวะหมดไฟของครูในโรงเรียน ที่เป็นกรอบแนวคิดเชิงทฤษฎี (Theoretical Framework) พบว่ามี 4 องค์ประกอบ ผู้วิจัยได้ใช้เกณฑ์ความถี่ร้อยละ 50 ขึ้นไป (ความถี่ตั้งแต่ 5 ขึ้นไป) เพื่อคัดเลือก

องค์ประกอบของภาวะหมดไฟของครูในโรงเรียน ผลจากการสังเคราะห์ดังกล่าวทำให้ได้ องค์ประกอบของภาวะหมดไฟของครูในโรงเรียน แบ่งออกเป็น 3 องค์ประกอบ ได้แก่

- 1) ความรู้สึกอ่อนล้าทางอารมณ์ คิดเป็นร้อยละ 100
- 2) ความรู้สึกที่ลดความเป็นบุคคล คิดเป็นร้อยละ 100 และ
- 3) ความรู้สึกไม่ประสบความสำเร็จในการปฏิบัติงาน คิดเป็นร้อยละ 100

จากองค์ประกอบข้างต้นสามารถสร้างโมเดลการวัดภาวะหมดไฟของครูในโรงเรียน ได้ดังภาพประกอบ 3



ภาพประกอบ 3 องค์ประกอบภาวะหมดไฟของครูในโรงเรียน

จากการสังเคราะห์ภาวะหมดไฟของครูในโรงเรียน พบว่า ประกอบไปด้วย 3 องค์ประกอบ คือความรู้สึกอ่อนล้าทางอารมณ์ ความรู้สึกที่ลดความเป็นบุคคล และความรู้สึกไม่ประสบความสำเร็จในการปฏิบัติงาน โดยแต่ละองค์ประกอบมีรายละเอียด ดังนี้

2.2.1 ความรู้สึกอ่อนล้าทางอารมณ์

2.2.1.1 ความหมายของความรู้สึกอ่อนล้าทางอารมณ์

ความรู้สึกอ่อนล้าทางอารมณ์ มีนักวิชาการได้ให้ความหมายหรือคำจำกัดความไว้อย่างหลากหลาย ซึ่งอาจจะมีแตกต่างกันไปในแต่ละบริบทและสถานการณ์ แต่การวิจัยครั้งนี้ จะใช้ชื่อองค์ประกอบ ความรู้สึกอ่อนล้าทางอารมณ์ ซึ่งมีรายละเอียด ดังนี้

สุนันทษา นิธิวาสิน และรัศเมน กัลยาศิริ (2562) ได้กล่าวว่า ความอ่อนล้าทางอารมณ์ หมายถึง อาการที่บุคคลเกิดความรู้สึกเหนื่อยหน่าย

หมดกำลังใจ สูญเสียพลังจนแทบจะหมดสิ้น และไม่มีแหล่งที่จะส่งเสริมให้พลังนั้นกลับมาเหมือนเดิมได้ ทำให้เกิดความรู้สึกท้อแท้ ล้มเหลว ไม่มีกำลังใจในการทำงานหรือการดำเนินชีวิต รู้สึกว่าตนเองไม่สามารถช่วยเหลือผู้อื่นได้ เนื่องจากอ่อนล้าเกินไป ไม่มีแรงจูงใจที่จะต่อสู้กับอุปสรรค เมื่ออาการเหล่านี้เกิดขึ้นมาสักระยะอาจจะมีการปวดศีรษะ อ่อนเพลียทางร่างกาย ไม่มีแรงใจในการทำงาน หมดความกระตือรือร้นในการงาน ซึ่งเป็นอาการเด่นและสังเกตได้ง่ายที่สุดของภาวะหมดไฟ

ภัทรวดี ธนศิลาไทย และคณะ (2563) ได้กล่าวว่า ด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ หมายถึง การที่บุคคลรู้สึกอ่อนล้าทางด้านร่างกายและจิตใจ ไม่มีแรงจูงใจในการทำงาน และหมดความกระตือรือร้น

สุนันท์ษา นิธิวาสิน และรัตมน กัลยาศิริ (2564) ได้กล่าวว่า ภาวะเหนื่อยล้าทางอารมณ์ หมายถึง พฤติกรรม การแสดงออกของครูที่แสดงถึงภาวะเหนื่อยล้าทางอารมณ์ ได้แก่ ความรู้สึกอ่อนล้า ท้อแท้สิ้นหวัง จิตใจห่อเหี่ยวเมื่อคิดว่าต้องไปทำงาน หมดแรงเมื่อหมดเวลางาน รู้สึกว่างานหนักเกินไป มีความรู้สึกหงุดหงิด เครียดจากการทำงาน

Maslach, Schaufeli & Leiter (2001) ได้กล่าวว่า ความอ่อนล้าทางอารมณ์ (Emotional Exhaustion) หมายถึง อาการหมดกำลังใจในการทำงานของตนต่อไป ขาดแรงใจในการทำงาน และขาดความกระตือรือร้น ซึ่งเป็นองค์ประกอบหลักและเป็นอาการสำคัญในระยะเริ่มแรกของการเกิดภาวะหมดไฟในการทำงาน

Menon et al. (2023) ได้กล่าวว่า ความอ่อนล้าทางอารมณ์ หมายถึง ภาวะที่บุคคลรู้สึกหมดแรงทางอารมณ์ ขาดพลังในการตอบสนองต่อความต้องการในการทำงาน รู้สึกว่าทรัพยากรด้านอารมณ์ของตนถูกใช้ไปจนหมด ส่งผลให้มีความเครียดสูง ไม่สามารถมีส่วนร่วมกับงานหรือผู้อื่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ

กล่าวโดยสรุป ความรู้สึกอ่อนล้าทางอารมณ์ หมายถึง ภาวะที่ครูเกิดความรู้สึกหมดกำลังใจในการทำงาน เหนื่อยหน่าย ไม่มีแรงจูงใจ หงุดหงิดง่าย และขาดความกระตือรือร้นในการปฏิบัติหน้าที่ ส่งผลให้มีความเครียดสูง ไม่สามารถมีส่วนร่วมกับงานหรือผู้อื่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2.2.1.2 ปัจจัยที่ส่งผลต่อความรู้สึกอ่อนล้าทางอารมณ์

จากการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความรู้สึกอ่อนล้าทางอารมณ์พบว่า มีนักวิชาการและหน่วยงานทางการศึกษาได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความรู้สึกอ่อนล้าทางอารมณ์ที่หลากหลาย ดังนี้

จารุวรรณ ทองขุนคำ และคณะ (2565) ได้ศึกษา ภาวะหมดไฟของครูที่ไม่มีวิทยฐานะ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 พบว่าครูที่มีสถานภาพโสดเป็นกลุ่มที่มีความอ่อนล้าทางอารมณ์สูงที่สุด เนื่องจากมักใช้เวลาทุ่มเทให้กับงานจนขาดความสมดุลระหว่างการทำงานและการใช้ชีวิตส่วนตัว อีกทั้งยังขาดระบบสนับสนุนทางจิตใจที่สำคัญจากครอบครัว นอกจากนี้ยังพบว่าครูที่มีประสบการณ์การทำงานในช่วง 4 – 6 ปี จะเริ่มมีความรู้สึกเหนื่อยหน่ายมากขึ้นจากการได้รับมอบหมายภาระงานพิเศษและบทบาทด้านการบริหารที่เพิ่มขึ้นนอกเหนือจากการสอนปกติ

สายชล ทอนมาตร และคณะ (2566) ได้ศึกษา ความสุขและปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับภาวะหมดไฟของครูระดับมัธยมศึกษา ในเขตสุขภาพที่ 7 พบว่า ภาระงานสอนที่สูงเกินกว่า 20 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ ส่งผลให้ครูมีความเสี่ยงต่อภาวะหมดไฟเพิ่มขึ้นเป็น 2.09 เท่า เนื่องจากการใช้พลังงานทางอารมณ์ที่สูงเกินไปซ้ำจกัดจนนำไปสู่ความเหนื่อยล้า

Skaalvik & Skaalvik (2020) ได้ศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างบริบทของโรงเรียนและภาวะหมดไฟ พบว่าความกดดันด้านเวลาและการเผชิญกับนักเรียนที่มีแรงจูงใจในการเรียนต่ำ เป็นตัวกระตุ้นความเครียดที่ส่งผลโดยตรงต่อความอ่อนล้าทางอารมณ์ ซึ่งเป็นปัจจัยหลักที่ทำให้ครูเกิดความรู้สึกอยากลาออกจากวิชาชีพในที่สุด

กล่าวโดยสรุป ปัจจัยที่ส่งผลต่อความรู้สึกอ่อนล้าทางอารมณ์มีสาเหตุมาจากหลายองค์ประกอบร่วมกัน ทั้งในด้านส่วนบุคคลที่ครูต้องเผชิญกับภาระขาดความสมดุลระหว่างการทำงานและการใช้ชีวิต โดยเฉพาะในกลุ่มที่ขาดระบบสนับสนุนทางจิตใจจากครอบครัว ตลอดจนประสบการณ์การทำงานในช่วงรอยต่อที่เริ่มได้รับภาระงานบริหารหรือโครงการพิเศษเพิ่มมากขึ้นนอกเหนือจากหน้าที่การสอนปกติ นอกจากนี้ปริมาณงานสอนที่หนักเกินไปซ้ำจกัดจนส่งผลให้เกิดการใช้พลังงานทางอารมณ์ที่สูงเกินไป ความเร่งรีบจากความกดดันด้านเวลา รวมถึงสภาพปัญหาในชั้นเรียนจากการที่นักเรียนขาดแรงจูงใจในการเรียน ล้วนเป็นปัจจัยเร่งที่ทำให้ความเครียดสะสมรุนแรงขึ้น จนส่งผล

ให้ครูเกิดความเหนื่อยหน่ายและสูญเสียพลังทางใจในการปฏิบัติหน้าที่ จนอาจนำไปสู่การตัดสินใจลาออกจากวิชาชีพในที่สุด

2.2.1.3 นิยามเชิงปฏิบัติการและพฤติกรรมบ่งชี้

ตาราง 8 นิยามเชิงปฏิบัติการและพฤติกรรมบ่งชี้ขององค์ประกอบความรู้สึกล่อลวงทางอารมณ์

องค์ประกอบ	นิยามเชิงปฏิบัติการ	พฤติกรรมบ่งชี้
ความรู้สึกล่อลวงทางอารมณ์	ภาวะที่ครูเกิดความรู้สึกหมดกำลังใจในการทำงาน เหนื่อยหน่าย ไม่มีแรงจูงใจ หงุดหงิดง่าย และขาดความกระตือรือร้นในการปฏิบัติหน้าที่ ส่งผลให้มีความเครียดสูง ไม่สามารถมีส่วนร่วมกับงานหรือผู้อื่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ	1) แสดงสีหน้าเคร่งเครียด เหนื่อยล้า 2) บ่นหรือแสดงความไม่พอใจเกี่ยวกับงานบ่อยครั้ง 3) มาทำงานสาย หรือขาดงานบ่อยโดยไม่มีเหตุผลที่ชัดเจน 4) รู้สึกไม่อยากกระตือรือร้นในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน

2.2.2 ความรู้สึกที่ลดความเป็นบุคคล

2.2.2.1 ความหมายของความรู้สึกที่ลดความเป็นบุคคล

ความรู้สึกที่ลดความเป็นบุคคล มีนักวิชาการได้ให้ความหมายหรือคำจำกัดความไว้อย่างหลากหลาย ซึ่งอาจจะมีแตกต่างกันไปในแต่ละบริบทและสถานการณ์ แต่การวิจัยครั้งนี้ จะใช้ชื่อองค์ประกอบ ความรู้สึกที่ลดความเป็นบุคคล ซึ่งมีรายละเอียด ดังนี้

สุนันทา นิธิวาสิน และรัศมี กัลยาศิริ (2562) ได้กล่าวว่า ความรู้สึกการลดค่าความเป็นบุคคล หมายถึง ความรู้สึกในแง่ลบต่อบุคคลอื่น หรือคาบเดาไปในทางร้ายรวมไปถึงความรู้สึกที่มักเกลียดผู้คนได้ง่าย ทำให้เกิดปัญหาความสัมพันธ์กับผู้อื่น ไม่แสดงความสุขภาพ ไม่อ่อนโยน ไม่ใส่ใจใน คำขอร้องหรือความต้องการของ

บุคคลอื่น ล้มเหลวในการที่จะให้ความช่วยเหลือดูแลหรือให้บริการ มักแสดงความต้องการแยกตัวออกไป ไม่ต้องการให้ใครมายุ่งเกี่ยว แสดงอาการประชดประชันและหงุดหงิด

ภัทรารดี ธนศิลาไทย และคณะ (2563) ได้กล่าวว่า การลดค่าความเป็นบุคคลของผู้อื่น หมายถึง ความรู้สึกในแง่ลบต่อเพื่อนร่วมงาน ทำให้เกิดปัญหาด้านความสัมพันธ์ ดูเหมือนไม่เต็มใจที่จะให้บริการ โดยไม่ต้องการให้ใครมายุ่งเกี่ยว

วชิรญาณ มณีวรรณ และอภิธีร์ ทรงบัณฑิตย์ (2564) ได้กล่าวว่า ทักษะคติเชิงลบต่อบุคคลรอบข้าง หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของครูที่มีทัศนคติด้านลบต่อเพื่อนร่วมงานที่เคยสนิทสนม รู้สึกหวาดระแวงกับคนรอบข้าง รู้สึกหงุดหงิดจนไม่มีการเตรียมการสอนที่ดี ไม่ส่งเสริมความสามารถของนักเรียน รู้สึกโกรธเมื่อนักเรียนตั้งข้อสงสัย อีกทั้งไม่ยินดีเมื่อเพื่อนร่วมงานได้รับรางวัล

Maslach, Schaufeli & Leiter (2001) ได้กล่าวว่า การลดค่าความเป็นบุคคลในผู้อื่น (Depersonalization) คือ อาการที่มีความรู้สึกไม่ดี หรือความรู้สึกเชิงลบต่อบุคคลรอบข้าง ทั้งเพื่อนร่วมงานและลูกค้า อาจก่อให้เกิดปัญหา ด้านความสัมพันธ์ มีพฤติกรรมที่หยาบกระด้าง ไม่สนใจและไม่แยแสต่อผู้รับบริการ

Menon et al. (2023) ได้กล่าวว่า ทักษะคติเชิงลบต่อบุคคลรอบข้าง หมายถึง การที่บุคคลมีทัศนคติห่าเหว ไม่สนใจ หรือมีความรู้สึกเย็นชาต่อผู้อื่น โดยเฉพาะอย่างยิ่งเมื่อมีการทำงานร่วมกับคนอื่น เช่น นักเรียน หรือเพื่อนร่วมงาน ซึ่งอาจแสดงออกในรูปแบบของการไม่แสดงความเอื้ออาทร หรือไม่สนใจต่อความต้องการ และปัญหาของผู้อื่น ส่งผลกระทบต่อความสัมพันธ์และประสิทธิภาพในการทำงาน

กล่าวโดยสรุป ความรู้สึกที่ลดค่าความเป็นบุคคล หมายถึง ภาวะที่ครูมีความรู้สึกในแง่ลบต่อเพื่อนร่วมงาน นักเรียน หรือผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง รู้สึกหงุดหงิดจนไม่มีการเตรียมการสอนที่ดี ไม่ส่งเสริมความสามารถของนักเรียน มักแสดงความต้องการแยกตัวออกไป และไม่ยินดีกับความสำเร็จของเพื่อนร่วมงาน

2.2.2.2 ปัจจัยที่ส่งผลต่อความรู้สึกที่ลดค่าความเป็นบุคคล

จากการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความรู้สึกที่ลดค่าความเป็นบุคคล พบว่า มีนักวิชาการและหน่วยงานทางการศึกษาได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความรู้สึกที่ลดค่าความเป็นบุคคลที่หลากหลาย ดังนี้

โชติพงษ์ วิมะลิน และกฤษฎดา ผ่องพิทยา (2566) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะหมดไฟในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

มัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 พบว่า ระบบการบริหารงานและสัมพันธภาพระหว่างบุคคลภายในโรงเรียนเป็นตัวพยากรณ์สำคัญของระดับความเหนื่อยหน่าย หากบรรยากาศในสถานศึกษาขาดการสนับสนุนที่ดีจากเพื่อนร่วมงานและผู้บริหาร จะส่งผลให้ครูเริ่มสร้างระยะห่างทางอารมณ์ มีทัศนคติเชิงลบ หรือลดระดับความใส่ใจต่อบุคคลรอบข้างเพื่อเป็นกลไกในการปกป้องตนเองจากความเครียดในที่ทำงาน

สายชล ทอนมาตร และคณะ (2566) ได้ศึกษา ความชุก และปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับภาวะหมดไฟของครูระดับมัธยมศึกษา ในเขตสุขภาพที่ 7 พบว่า พบว่าปัจจัยเสี่ยงสำคัญด้านสัมพันธภาพทางสังคม โดยพบว่าครูที่มีความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานไม่ดีหรือไม่ชัดเจน จะมีโอกาสเกิดภาวะหมดไฟในมิติการลดค่าความเป็นบุคคลสูงถึง 3.17 เท่า นอกจากนี้กลุ่มครูรุ่นใหม่ที่มีอายุต่ำกว่า 44 ปี ยังเป็นกลุ่มที่มีความเสี่ยงสูงเนื่องจากต้องเผชิญกับความกดดันในการปรับตัวให้ทันต่อนโยบายและการจัดการเรียนการสอนรูปแบบใหม่ที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว

กล่าวโดยสรุป ปัจจัยที่ส่งผลต่อความรู้สึกที่ลดความเป็นบุคคล มีสาเหตุสำคัญมาจากระบบการบริหารจัดการและคุณภาพของสัมพันธภาพภายในสถานศึกษา โดยเฉพาะการขาดการสนับสนุนที่เหมาะสมจากทั้งผู้บริหารและเพื่อนร่วมงาน ซึ่งส่งผลให้ครูเลือกที่จะสร้างระยะห่างทางอารมณ์และลดระดับความใส่ใจต่อบุคคลรอบข้างลง เพื่อใช้เป็นกลไกในการปกป้องความรู้สึกของตนเองจากความเครียดที่เกิดขึ้นในที่ทำงาน จนนำไปสู่การมีทัศนคติเชิงลบต่อผู้เรียนและเพื่อนร่วมวิชาชีพ นอกจากนี้ สัมพันธภาพทางสังคมที่เปราะบางหรือความขัดแย้งที่เกิดขึ้นในองค์กร ยังเป็นปัจจัยเสี่ยงที่เพิ่มโอกาสการเกิดภาวะเหนื่อยหน่ายได้อย่างชัดเจน โดยเฉพาะในกลุ่มครูรุ่นใหม่ที่ต้องแบกรับความกดดันจากการปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของนโยบาย และการจัดการเรียนการสอนรูปแบบใหม่ หากขาดบรรยากาศการทำงานที่เกื้อกูลกันจะยิ่งส่งผลให้ครูรู้สึกโดดเดี่ยวและลดทอนความสำคัญของมิติด้านความสัมพันธ์ในวิชาชีพลงอย่างรุนแรง

2.2.2.3 นิยามเชิงปฏิบัติการและพฤติกรรมบ่งชี้

ตาราง 9 นิยามเชิงปฏิบัติการและพฤติกรรมบ่งชี้ขององค์ประกอบความรู้สึกที่ลดความเป็นบุคคล

องค์ประกอบ	นิยามเชิงปฏิบัติการ	พฤติกรรมบ่งชี้
ความรู้สึกที่ลดความเป็นบุคคล	ภาวะที่ครูมีความรู้สึกในแง่ลบต่อเพื่อนร่วมงาน นักเรียน หรือผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง รู้สึกหงุดหงิดจนไม่มีการเตรียมการสอนที่ดี ไม่ส่งเสริมความสามารถของนักเรียน มักแสดงความต้องการแยกตัวออกไป และไม่ยินดีกับความสำเร็จของเพื่อนร่วมงาน	1) แสดงความไม่พอใจอย่างเปิดเผยต่อบุคคลรอบข้าง 2) รู้สึกหงุดหงิดเมื่อต้องทำงานร่วมกับเพื่อนครูหรือบุคลากรอื่น 3) ไม่ส่งเสริมความสามารถของนักเรียน 4) หลีกเลี่ยงการพูดคุยหรือทำงานร่วมกับผู้อื่น 5) นิ่งเฉยเมื่อเพื่อนร่วมงานได้รับรางวัล

2.2.3. ความรู้สึกไม่ประสบความสำเร็จในการปฏิบัติงาน

2.2.3.1 ความหมายของความรู้สึกไม่ประสบความสำเร็จในการปฏิบัติงาน

ความรู้สึกไม่ประสบความสำเร็จในการปฏิบัติงาน มีนักวิชาการได้ให้ความหมายหรือคำจำกัดความไว้อย่างหลากหลาย ซึ่งอาจจะมีแตกต่างกันไปในแต่ละบริบทและสถานการณ์ แต่การวิจัยครั้งนี้ จะใช้ชื่อองค์ประกอบ ความรู้สึกไม่ประสบความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ซึ่งมีรายละเอียด ดังนี้

สุนันทษา นิธิวาสิน และรัศมน กัลยาศิริ (2562) ได้กล่าวว่า ความรู้สึกไม่ประสบความสำเร็จในการปฏิบัติงาน หมายถึง ความรู้สึกและทัศนคติในทางลบต่อตนเองซึ่งเกิดจากการที่ตนเองมีความรู้สึกและทัศนคติในทางลบต่อผู้อื่นต่องานที่ตนเองปฏิบัติหรือรับผิดชอบอยู่ ส่งผลให้ประสิทธิภาพในการทำงานลดลงและตนเองรับรู้

ถึงการเปลี่ยนแปลงในพฤติกรรมเหล่านี้ ทำให้เกิดความรู้สึกด้อยการพัฒนาสัมพันธภาพกับบุคคลอื่น คิดว่าตนเองล้มเหลวสูญเสียการนับถือต่อตนเอง รู้สึกว่าตนเองไม่มีคุณค่า และขาดความภาคภูมิใจในความสามารถ และผลงานของตนเอง

ภัทราวดี ธนศิลาไทย และคณะ (2563) ได้กล่าวว่า ความรู้สึกไม่ประสบความสำเร็จในการปฏิบัติงาน หมายถึง ความรู้สึกทัศนคติในทางลบต่อตนเอง มองไม่เห็นความสำคัญของตนเอง ทำให้รู้สึกว่าไม่ประสบความสำเร็จในอาชีพ

วชิรญาณ มณีวรรณ และอภิธีร์ ทรงบัณฑิตย์ (2564) ได้กล่าวว่า การลดทอนศักยภาพตนเอง หมายถึง ภาวะที่ครูมีทัศนคติด้านลบต่อตัวเอง คิดว่าตนเองไม่มีความสามารถ ขาดประสิทธิภาพในการสอน ไม่สามารถควบคุมชั้นเรียนได้ กังวลว่าตัวเองจะประสบความสำเร็จล้มเหลว กังวลในข้อผิดพลาดจากการทำงาน จนไม่คิดพัฒนาความสามารถของตัวเองให้ดีขึ้นกว่าเดิม

นริสา วงศ์พนารักษ์ (2567) ได้กล่าวว่า ความสามารถในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกทางลบต่อตนเอง ซึ่งมองความสามารถในการทำงานของตนเองในเชิงลบ ขาดความรู้สึกประสบความสำเร็จ ซึ่งเกิดจากการที่ตนเองมีความรู้สึกทางลบต่อผู้อื่น ต่อบางงานที่ตนเองรับผิดชอบอยู่ ส่งผลให้ประสิทธิภาพในการทำงานลดลง รู้สึกไม่สนุกกับการทำงาน รู้สึกว่าตนเองล้มเหลว และมีการเห็นคุณค่าในตนเองลดลง

Maslach et al. (2001) ได้กล่าวว่า การลดความสามารถของตนเอง หมายถึง ภาวะที่รู้สึกว่าตนเองไม่มีความสามารถในการทำงาน มองตนเองในเชิงลบ รู้สึกว่าไม่ประสบความสำเร็จตามที่ตนได้คาดหวังไว้

กล่าวโดยสรุป ความรู้สึกไม่ประสบความสำเร็จในการปฏิบัติงาน หมายถึง ภาวะที่ครูมีความรู้สึกและทัศนคติในทางลบต่อตนเอง มองไม่เห็นความสำคัญของตนเอง ไม่คิดพัฒนาความสามารถของตัวเองให้ดีขึ้นกว่าเดิม มีการเห็นคุณค่าในตนเองลดลง จนรู้สึกว่าไม่ประสบความสำเร็จตามที่ตนได้คาดหวังไว้

2.2.3.2 ปัจจัยที่ส่งผลต่อความรู้สึกไม่ประสบความสำเร็จใน

การปฏิบัติงาน

จากการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความรู้สึกไม่ประสบความสำเร็จในการปฏิบัติงานพบว่า มีนักวิชาการและหน่วยงานทางการศึกษาได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความรู้สึกไม่ประสบความสำเร็จในการปฏิบัติงานที่หลากหลาย ดังนี้

จารุวรรณ ทองขุนคำ และคณะ (2565) ได้ศึกษา ภาวะหมดไฟของครูที่ไม่มีวิทยฐานะ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 พบว่าปัญหาค่าครองชีพในเมืองใหญ่ที่ไม่สอดคล้องกับรายได้ ประกอบกับการขาดสวัสดิการที่พอกำดัยที่ปลอดภัย เป็นองค์ประกอบสำคัญที่ทำให้ครูรู้สึกไม่ได้รับความมั่นคงในชีวิต นำไปสู่การประเมินค่าความสำเร็จในวิชาชีพต่ำลง

โชติพงษ์ วิมะสิน และกฤษฎา ผ่องพิทยา (2566) ได้ศึกษา ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะหมดไฟในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 พบว่า สภาพแวดล้อมทางกายภาพของโรงเรียนเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลสูงที่สุด หากสถานศึกษาขาดความพร้อมด้านทรัพยากรและกายภาพ จะส่งผลให้ครูรู้สึกว่าไม่สามารถปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพเท่าที่ควร

สายชล ทอนมาตร และคณะ (2566) ได้ศึกษา ความชุกและปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับภาวะหมดไฟของครูระดับมัธยมศึกษา ในเขตสุขภาพที่ 7 พบความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญระหว่างระดับรายได้และความรู้สึกสำเร็จในงาน โดยเฉพาะกลุ่มครูที่มีรายได้ต่ำกว่า 25,000 บาท มีความเสี่ยงที่จะเกิดภาวะหมดไฟสูงถึง 4.11 เท่า ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่าความไม่มั่นคงทางการเงินเป็นอุปสรรคสำคัญที่ทำให้ครูมองเห็นคุณค่าในความสำเร็จของตนเองลดลง โดยเฉพาะในกลุ่มครูที่มีอายุน้อย (1 – 10 ปี) ที่ยังอยู่ในช่วงสร้างตัวและเผชิญกับปัญหาเศรษฐกิจ

กล่าวโดยสรุป ปัจจัยที่ส่งผลต่อความรู้สึกไม่ประสบความสำเร็จในการปฏิบัติงาน มีรากฐานสำคัญมาจากความไม่มั่นคงทางเศรษฐกิจและความพร้อมของสภาพแวดล้อมในการทำงาน โดยเฉพาะปัญหาค่าครองชีพที่ไม่สอดคล้องกับรายได้จริง และการขาดแคลนสวัสดิการที่พอกำดัยที่ปลอดภัย ซึ่งปัจจัยเหล่านี้ส่งผลโดยตรงต่อความรู้สึกไม่มั่นคงในชีวิต ทำให้ครูเกิดการประเมินค่าความสำเร็จในวิชาชีพของตนเองลดน้อยลง นอกจากปัจจัยส่วนบุคคลแล้ว สภาพแวดล้อมทางกายภาพและความพร้อมด้านทรัพยากรของสถานศึกษายังเป็นตัวแปรสำคัญที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน หากโรงเรียนขาดความพร้อมจะทำให้ครูรู้สึกว่าไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ให้บรรลุเป้าหมายตามที่ตั้งใจไว้ได้ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในกลุ่มครูรุ่นใหม่ที่อยู่ในช่วงเริ่มต้นสร้างตัว ซึ่งมักต้องเผชิญกับข้อจำกัดทางรายได้และความผันผวนทาง

เศรษฐกิจ ความกดดันทางการเงินจึงกลายเป็นอุปสรรคสำคัญที่บั่นทอนความภาคภูมิใจ และทำให้มองเห็นคุณค่าในความสำเร็จของการเป็นครูลดลงอย่างชัดเจน

2.2.3.3 นิยามเชิงปฏิบัติการและพฤติกรรมบ่งชี้

ตาราง 10 นิยามเชิงปฏิบัติการและพฤติกรรมบ่งชี้ขององค์ประกอบความรู้สึกไม่ประสบความสำเร็จในการปฏิบัติงาน

องค์ประกอบ	นิยามเชิงปฏิบัติการ	พฤติกรรมบ่งชี้
ความรู้สึกไม่ประสบความสำเร็จในการปฏิบัติงาน	ภาวะที่ครูมีความรู้สึกและทัศนคติในทางลบต่อตนเอง มองไม่เห็นความสำคัญของตนเอง ไม่คิดพัฒนาความสามารถของตัวเองให้ดีขึ้นกว่าเดิม มีการเห็นคุณค่าในตนเองลดลง จนรู้สึกว่าการปฏิบัติงานตามที่ได้คาดหวังไว้	1) พุดตำหนิตนเองบ่อยครั้ง 2) หลีกเลี่ยงการรับผิดชอบงานหรือโครงการใหม่ ๆ 3) ไม่แสวงหาโอกาสในการพัฒนาตนเอง 4) หลีกเลี่ยงการประเมินผลหรือสะท้อนตนเองในการทำงาน 5) พุดหรือเปรยถึงความล้มเหลวของตนเองอยู่บ่อยครั้ง

3. ภาวะผู้นำแบบยืดหยุ่นของผู้บริหารที่ส่งผลต่อภาวะหมดไฟของครูในโรงเรียน

3.1 การศึกษาระดับภาวะผู้นำแบบยืดหยุ่นของผู้บริหารและภาวะหมดไฟของครูในโรงเรียน

จากผลการศึกษาผลงานวิจัยของนักวิชาการที่เกี่ยวข้องกับตัวแปรที่ผู้วิจัยให้ความสนใจในการศึกษาทั้ง 2 องค์ประกอบ ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาระดับภาวะผู้นำแบบยืดหยุ่นของผู้บริหารและภาวะหมดไฟของครูในโรงเรียน ดังตัวอย่างวิจัยที่เกี่ยวข้องดังนี้

วรญาณ มณีวรรณ และอภิสิทธิ์ ทรงบัณฑิตย์ (2564) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะหมดไฟของครูในสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 พบว่า ภาวะหมดไฟของครูโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับปานกลาง โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านความเหนื่อยล้าทางอารมณ์ รองลงมาคือ ด้านความเหนื่อยล้าทางกาย รองลงมาคือ ด้านลดทอนศักยภาพตนเอง และด้านทัศนคติเชิงลบต่อบุคคลรอบข้าง ตามลำดับ ซึ่งผลการวิจัยดังกล่าวสะท้อนให้เห็นถึงผลกระทบจากสถานการณ์การแพร่ระบาดเชื้อไวรัสโควิด (COVID - 19) ที่ส่งผลโดยตรงต่อครูและนักเรียนในการจัดการเรียนการสอนที่เปลี่ยนไปทั้งหมดเพื่อให้ตอบสนองการเรียนแบบออนไลน์ อีกทั้งระยะเวลาการสอนที่ลดลง ความคาดหวังจากผู้ปกครองและผู้บริหารสถานศึกษา ทำให้ครูเกิดความเครียดและความกดดันที่สะสมมาเป็นเวลานานจึงเกิดเป็นภาวะหมดไฟในที่สุด

พินภัทรา เวทย์วิทยานุกัณธ์ และชนมณี ศิลาณกิจ (2566) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำแบบยืดหยุ่นของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำแบบยืดหยุ่น โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ความสามารถในการบริหาร รองลงมาคือ ความสามารถในการสื่อสาร ตามลำดับ ซึ่งผลการวิจัยดังกล่าวสะท้อนให้เห็นถึงขีดความสามารถของผู้บริหารในยุคปัจจุบันที่มีความพร้อมในการปรับตัวและฟื้นคืนพลังจากการเผชิญปัญหาวิกฤต โดยสามารถนำพาองค์กรก้าวข้ามความท้าทายผ่านการบริหารจัดการที่มีความยืดหยุ่นทางความคิดและการปฏิบัติ สอดคล้องกับบริบทการบริหารการศึกษาในยุควิถีใหม่

ที่ต้องการผู้นำที่มีความเข้มแข็งทางจิตใจและสามารถตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงได้อย่างรวดเร็วและมีประสิทธิภาพ

3.2 ภาวะผู้นำแบบยืดหยุ่นของผู้บริหารที่ส่งผลต่อภาวะหมดไฟของครูในโรงเรียน

จากผลการศึกษาผลงานวิจัยของนักวิชาการเกี่ยวข้องกับตัวแปรที่ผู้วิจัยให้ความสนใจในการศึกษาทั้ง 2 องค์ประกอบ ภาวะผู้นำแบบยืดหยุ่นของผู้บริหารและภาวะหมดไฟของครูในโรงเรียน พบว่า องค์ประกอบทั้ง 2 มีความสัมพันธ์กัน ดังตัวอย่างวิจัยที่เกี่ยวข้องดังนี้

Cooke et al. (2013) ได้ทำการสำรวจแพทย์เวชปฏิบัติทั่วไปในประเทศออสเตรเลีย พบว่าความยืดหยุ่นทางอารมณ์มีความสัมพันธ์ทางลบกับภาวะหมดไฟในการทำงานอย่างชัดเจน โดยผลการวิเคราะห์ทางสถิติระบุว่า ความยืดหยุ่นทางอารมณ์มีความสัมพันธ์ผกผันในระดับสูงกับความอ่อนล้าทางอารมณ์ ($r = -0.47, p < .001$) และความรู้สึกลดความเป็นบุคคล ($r = -0.30, p < .001$) ในทางตรงกันข้าม ความยืดหยุ่นทางอารมณ์มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความรู้สึกประสบความสำเร็จในงาน ($r = 0.47, p < .001$) ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่าความเข้มแข็งทางจิตใจเป็นคุณลักษณะสำคัญที่ช่วยป้องกันไม่ให้เกิดอาการทางการแพทย์เกิดภาวะหมดไฟ แม้ต้องปฏิบัติงานภายใต้สภาวะที่มีความกดดันและความไม่แน่นอนสูง

Rushton et al. (2015) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะหมดไฟในการทำงานและความยืดหยุ่นทางอารมณ์ในกลุ่มพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในหอผู้ป่วย วิฤตผลการวิจัยเชิงประจักษ์พบว่า ภาวะความยืดหยุ่นทางอารมณ์มีความสัมพันธ์ทางลบอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติกับภาวะหมดไฟในด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ ที่ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ($r = -0.38, p < .001$) และด้านการลดความเป็นบุคคล ($r = -0.34, p < .001$) ในขณะเดียวกันก็มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความรู้สึกประสบความสำเร็จในตนเอง ($r = 0.52, p < .001$) ข้อค้นพบนี้ชี้ให้เห็นว่า หากบุคลากรมีความยืดหยุ่นทางอารมณ์สูง จะเป็นปัจจัยปกป้องที่สำคัญที่ช่วยลดระดับความเหนื่อยล้าทางอารมณ์และลดความเครียดลงได้ อีกทั้งยังส่งเสริมให้เกิดความหวังในการทำงานเพิ่มมากขึ้น

Skaalvik & Skaalvik (2017) ได้ทำการวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้าง (SEM) เพื่อทดสอบโมเดลความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมโรงเรียนกับภาวะหมดไฟ

ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารที่มีความยืดหยุ่นและให้การสนับสนุนส่งผลทางลบโดยตรงต่อความรู้สึกเหนื่อยหน่ายที่ระดับ .01 ($\beta = -.28, p < .01$) นอกจากนี้ ยังพบว่าความยืดหยุ่นของผู้บริหารส่งผลทางบวกต่อความรู้สึกมีอิสระในการทำงานที่ระดับ .001 ($\beta = .34, p < .001$) ซึ่งตัวแปรอิสระนี้ทำหน้าที่เป็นตัวแปรส่งผ่านที่ช่วยลดภาวะหมดไฟในลำดับต่อมา แสดงให้เห็นถึงกลไกทางสถิติที่ยืนยันว่า ความยืดหยุ่นของผู้บริหารช่วยลดความกดดันและสร้างเกราะป้องกันทางจิตใจให้แก่ครู

Wei et al. (2021) ได้ทำการวิเคราะห์ห่อหุ้มเพื่อสังเคราะห์ผลจากงานวิจัยจำนวน 53 เรื่องที่ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำกับภาวะหมดไฟของครูทั่วโลก ผลการวิเคราะห์พบว่า ภาวะผู้นำแบบยืดหยุ่นและเปลี่ยนแปลง มีความสัมพันธ์ทางลบกับความเหนื่อยหน่ายทางอารมณ์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .001$) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เฉลี่ย อยู่ที่ $r = -.36$ และในบางบริบทการศึกษามีค่าสูงถึง $r = -.45$ ซึ่งบ่งชี้ถึงขนาดอิทธิพล ในระดับปานกลางถึงสูง ซึ่งยืนยันได้ว่าพฤติกรรมผู้นำที่ยืดหยุ่นเป็นตัวแปรสำคัญที่สามารถอธิบายความแปรปรวนของการลดลงของภาวะหมดไฟได้อย่างชัดเจน

Wang & Chen (2022) ได้ศึกษา Resilient Leadership and Teacher Burnout: The Mediating Role of Supportive School Climate พบความสัมพันธ์เชิงลบในระดับสูงระหว่างภาวะผู้นำแบบยืดหยุ่นของผู้บริหารสถานศึกษากับภาวะหมดไฟของครู ($r = -0.67, p < .01$) โดยภาวะผู้นำแบบยืดหยุ่นสามารถอธิบายความแปรปรวนของภาวะหมดไฟของครูได้ร้อยละ 45 ($R^2 = 0.45$) การวิจัยยังระบุว่าผู้บริหารที่มีประสิทธิภาพควรแสดงคุณลักษณะการมองโลกในแง่ดี (Optimism) ความสามารถในการปรับตัว (Adaptability) และการเปิดรับความคิดเห็นที่หลากหลาย (Openness to diverse perspectives) ซึ่งเป็นคุณลักษณะที่มีค่าอำนาจพยากรณ์สูงสุดในการลดภาวะหมดไฟของครู ($\beta = -0.54, p < .01$)

Patel & Nguyen (2023) ได้ศึกษา Adaptive and Resilient School Leadership: Mitigating Teacher Burnout through Crisis Management and Supportive Practices ที่ศึกษากับกลุ่มตัวอย่างครูและบุคลากรทางการศึกษาจำนวน 529 คนจากโรงเรียนนานาชาติในเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ ครอบคลุม 4 ประเทศ ได้แก่ ไทย มาเลเซีย เวียดนาม และอินโดนีเซีย พบความสัมพันธ์เชิงลบในระดับสูงระหว่างภาวะผู้นำแบบยืดหยุ่นกับภาวะหมดไฟของครู โดยเฉพาะในมิติด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ ($r = -0.71$,

$p < .001$) ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแสดงให้เห็นว่าภาวะผู้นำแบบยืดหยุ่นเป็นตัวทำนายที่สำคัญที่สุดของการลดลงของภาวะหมดไฟ ($\beta = -0.63, p < .001$)

โดยมีค่าอำนาจพยากรณ์สูงถึงร้อยละ 53.2 ($R^2 = 0.532$) ซึ่งประกอบไปด้วย 2 ตัวแปร ได้แก่ การจัดการวิกฤต และแนวปฏิบัติที่ก่อคุณ ซึ่งชี้ให้เห็นว่าผู้บริหารสถานศึกษาควรมีคุณลักษณะการเปิดกว้างรับฟังปัญหา ความยืดหยุ่นในการบริหารทรัพยากร และความสามารถในการสร้างระบบสนับสนุนทางจิตวิทยา ซึ่งช่วยสร้างความรู้สึกปลอดภัยและลดความเสี่ยงต่อภาวะหมดไฟของครูได้อย่างมีประสิทธิภาพ

จากข้อมูลข้างต้นสามารถสรุปได้ว่า ความยืดหยุ่นทำหน้าที่เป็นเกราะป้องกันทางจิตใจที่สำคัญ โดยในกลุ่มวิชาชีพที่มีความกดดันสูง ความยืดหยุ่นทางอารมณ์มีความสัมพันธ์ทางลบกับความอ่อนล้าทางอารมณ์และการลดความเป็นบุคคลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ในขณะที่เดียวกันก็ส่งเสริมความรู้สึกประสบความสำเร็จในตนเองให้เพิ่มสูงขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้างในบริบทสถานศึกษาที่ยืนยันว่า การรับรู้ถึงความยืดหยุ่นและการสนับสนุนของผู้บริหารส่งผลทางลบโดยตรงต่อความรู้สึกเหนื่อยหน่ายและส่งผลทางบวกต่ออิสระในการทำงาน นอกจากนี้ ผลการวิเคราะห์ห่อถักจากงานวิจัยทั่วโลกยังชี้ให้เห็นว่า ภาวะผู้นำแบบยืดหยุ่นมีขนาดอิทธิพลในระดับปานกลางถึงสูงในการลดความเหนื่อยล้าทางอารมณ์ โดยมีความสัมพันธ์ทางลบในระดับสูง ($r = -0.67$ ถึง -0.71) และเป็นตัวทำนายที่สำคัญที่สุดที่สามารถพยากรณ์การลดลงของภาวะหมดไฟได้สูงถึงร้อยละ 45-53 ซึ่งแสดงให้เห็นว่าคุณลักษณะของผู้บริหารที่มีความยืดหยุ่น การปรับตัวได้ดี และการเปิดกว้างรับฟังความคิดเห็น เป็นปัจจัยวิกฤตที่ช่วยสร้างระบบสนับสนุนทางจิตวิทยาและลดความเสี่ยงต่อภาวะหมดไฟของครูได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด

4. แนวทางการพัฒนาตามแนวคิด OKRs

การวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยพัฒนาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำแบบยืดหยุ่นของผู้บริหารที่ส่งผลต่อภาวะหมดไฟของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 โดยใช้กรอบแนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการวางแผนเพื่อจัดทำวิธีการพัฒนาแบบ OKRs โดยมีรายละเอียด ดังนี้

4.1 ความหมายและความสำคัญของแนวคิด OKRs

จากการศึกษาเครื่องมือต่าง ๆ พบว่า OKRs เป็นเครื่องมือทางการจัดการที่ช่วยให้หลายองค์การประสบผลสำเร็จอย่างมาก คือ การดำเนินงานที่มีการกำหนดตัววัดผล หรือผลสัมฤทธิ์ที่สำคัญ (Key Results) เพื่อให้บรรลุผลตามเป้าหมายและสัมฤทธิ์ผลได้ในทุกระดับหรือที่เรียกว่า Objective and Key Results (OKRs) จากการศึกษาข้อมูลพบว่า มีนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายของ Objective and Key Results (OKRs) ไว้ดังนี้

ภวัต สุวรรณธนะ (2564) กล่าวว่า การตั้งเป้าหมายเพื่อวัดผลความสำเร็จ (OKRs) หมายถึง วิธีการตั้งเป้าหมายเพื่อวัดผลความสำเร็จ วิธีการตั้งเป้าหมายของแต่ละบุคคลในองค์กรให้มีเป้าหมายที่สอดคล้องกันทั้งองค์กร โดยมีวัตถุประสงค์หลัก (Objectives) ซึ่งเป็นการบอกจุดมุ่งหมายขององค์กรในระดับต่าง ๆ และมีผลลัพธ์หลัก (Key results)

พิชญ์พจี สายเชื้อ (2561) ได้เสนอว่า OKRs หรือ Objective and Key Results คือ วิธีการตั้งเป้าหมายเพื่อวัดผลความสำเร็จ โดยการกำหนด objective หรือวัตถุประสงค์ที่เราต้องการทำให้สำเร็จ และการกำหนด key results หรือผลลัพธ์ที่จะวัดเพื่อให้รู้ว่าเราบรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

นภดล ร่มโพธิ์ (2561) ได้เสนอว่า OKRs มาจากคำว่า Objectives and Key Results คือ ระบบบริหารจัดการที่เน้นเรื่องการตั้งเป้าหมายและการติดตามผลอย่างต่อเนื่องในสิ่งที่สำคัญโดยสร้างจากแรงจูงใจภายใน โดย “O” มาจาก Objectives คือ วัตถุประสงค์หลัก เป็นการบอกจุดมุ่งหมายของหน่วยงาน และ “K” มาจาก Key Results คือ ผลลัพธ์หลัก เป็นการบอกว่าจะทราบได้อย่างไรว่าเราบรรลุจุดมุ่งหมายนั้น

Wodtke (2016) ได้ได้กล่าวว่า Objective and Key Results (OKRs) เป็นเครื่องมือทางการจัดการที่ช่วยให้บริษัทมุ่งเน้นความพยายามของทั้งบริษัทไปยังสิ่งที่มีความสำคัญจริง ๆ ที่วัตถุประสงค์ซึ่งเป็นสิ่งที่บริษัทต้องการที่จะบรรลุ จะต้องชัดเจน

มีความสำคัญ และนำไปสู่การปฏิบัติ ส่วนผลลัพธ์สำคัญของวัตถุประสงค์ข้างต้นจะต้องชัดเจน มีระยะเวลา และวัดหรือระบุได้ว่าบรรลุผลสำเร็จหรือไม่

กล่าวโดยสรุปคือ OKRs หรือ Objective and Key Results เป็นเครื่องมือวัดผลการปฏิบัติงานขององค์การรูปแบบหนึ่งที่มีลักษณะการกำหนดเป้าหมายแบบระดับบนลงล่าง โดยเริ่มจากผู้บริหารกำหนดเป้าหมายขององค์การ จากนั้นกำหนดเป้าหมายระดับหน่วยงานให้สอดคล้องกับเป้าหมายขององค์การ และบุคลากรแต่ละคนจึงกำหนดเป้าหมายของตนให้สอดคล้องกับเป้าหมายระดับหน่วยงาน ซึ่งเป้าหมายของทุกระดับใช้ค่าเป้าหมาย

4.2 องค์ประกอบหลักของแนวคิด OKRs

จากการศึกษาเอกสารเกี่ยวกับองค์ประกอบของแนวคิด OKRs มีนักวิชาการได้ให้ความหมายเกี่ยวกับองค์ประกอบของแนวคิด OKRs มีอยู่ 2 องค์ประกอบ ดังนี้

1) Objectives (วัตถุประสงค์)

วัตถุประสงค์เป็นเป้าหมายการทำงานที่แตกต่างกันไปตามบทบาทของแต่ละบุคคลในองค์การ การกำหนดวัตถุประสงค์ที่มีประสิทธิภาพควรประกอบด้วยเป้าหมายหลัก 3-5 อย่างที่สร้างความท้าทายแต่สามารถปฏิบัติได้จริง (ไทยวินเนอร์, 2564) วัตถุประสงค์ที่ดีจะต้องสอดคล้องกับเป้าหมายหลักขององค์การและส่งเสริมการพัฒนาองค์การในทิศทางที่ต้องการ

2) Key Results (ผลลัพธ์หลัก)

ผลลัพธ์หลักเป็นวิธีการวัดความสำเร็จของวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ โดยแต่ละวัตถุประสงค์ควรมีผลลัพธ์หลัก 3 - 5 จุดที่สามารถวัดผลได้อย่างชัดเจน การกำหนดผลลัพธ์หลักมีความสำคัญอย่างยิ่ง เนื่องจากจะช่วยให้สามารถตรวจสอบประเมินผล และพัฒนาการทำงานได้อย่างต่อเนื่อง

4.3 หลักการกำหนด OKRs ที่มีประสิทธิภาพ

การกำหนด OKRs ที่มีประสิทธิภาพต้องอาศัยหลักการสำคัญหลายประการ นักวิชาการได้ให้ความรู้เกี่ยวกับการตั้งเป้าหมายและกำหนดตัววัดผลแบบ OKRs ตามที่ HREX asia (2564) ได้เสนอไว้ ดังนี้

หลักการกำหนดวัตถุประสงค์

- 1) หลีกเลี่ยงการตั้งเป้าหมายที่ต่ำเกินไปจนขาดแรงกระตุ้น
- 2) วัตถุประสงค์ต้องสอดคล้องกับเป้าหมายหลักขององค์การ
- 3) เป้าหมายแต่ละแผนกสามารถแตกต่างกันได้ตามความเหมาะสม

- 4) การตั้งเป้าหมายควรอิงจากข้อมูลความเป็นจริง
- 5) เป้าหมายที่ท้าทายจะสร้างแรงกระตุ้นในการทำงาน

หลักการกำหนดผลลัพธ์หลัก

- 1) ผลลัพธ์หลักต้องสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ที่กำหนด
- 2) มีความชัดเจนและสามารถประยุกต์ใช้ได้จริง
- 3) สามารถวัดและประเมินผลได้อย่างถูกต้อง
- 4) ความเป็นรูปธรรมและไม่เลื่อนลอย
- 5) กำหนดจากข้อมูลที่เป็นจริงขององค์การ

4.4 ขั้นตอนในการนำแนวคิด OKRs ไปใช้

จากการศึกษาเอกสารเกี่ยวกับขั้นตอนในการนำแนวคิด OKRs ไปใช้ พบว่า นักวิชาการได้ให้ความรู้เกี่ยวกับขั้นตอนในการนำแนวคิด OKRs ไปใช้ได้ดังนี้

นกดล รมโพธิ์ (2563) ได้เสนอขั้นตอนในการนำแนวคิด OKRs ไปใช้ ดังนี้

- 1) การสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับแนวคิด OKRs ให้กับบุคลากรทุกระดับ 2 ออกแบบ OKRs ให้มีความสอดคล้องและเชื่อมโยงกันทั้งองค์การ 3) สื่อสารให้ทุกคนเข้าใจวิธีการใช้ OKRs อย่างถูก 4) เริ่มนำไปใช้ในทางปฏิบัติอย่างเป็นระบบ

4.5 การนำ OKRs มาใช้ในองค์การให้มีประสิทธิภาพ

จากการศึกษาเอกสารเกี่ยวกับการนำ OKRs มาใช้ในองค์การให้มีประสิทธิภาพ ได้มีนักวิชาการเสนอไว้ (HREX asia, 2564) ดังนี้

- 1) การปรับเปลี่ยนกรอบความคิด (Mindset) การปรับความเข้าใจของบุคลากรให้ตระหนักว่า OKRs เป็นเครื่องมือสำหรับการตั้งเป้าหมายและสร้างแรงจูงใจ ไม่ใช่เครื่องมือสำหรับการประเมินผลเพื่อให้รางวัลหรือการลงโทษ
- 2) การกำหนดเป้าหมายร่วม การให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายและตัวชี้วัด เพื่อให้เกิดความเข้าใจที่ตรงกันและสามารถส่งเสริมซึ่งกันและกันได้
- 3) การสร้างความกล้าหาญต่อเป้าหมาย การสร้างสภาพแวดล้อมที่ไม่เกิดความกลัวต่อความผิดพลาด แต่มุ่งเน้นการเรียนรู้และพัฒนาเพื่อบรรลุเป้าหมาย
- 4) การใช้ข้อมูลเป็นฐานการตั้งเป้าหมายต้องอิงจากการวิเคราะห์ข้อมูล และการคาดการณ์ที่สมเหตุสมผล
- 5) การกำหนดกรอบเวลาที่ชัดเจน การมีกรอบเวลาที่ชัดเจนสำหรับการดำเนินงานและการประเมินผล

6) การประเมินผลที่โปร่งใส การประเมินผลต้องอยู่บนพื้นฐานข้อมูลที่ถูกต้อง ชัดเจน และโปร่งใส

4.6 แนวทางการนำ Objective and Key Result (OKRs) ไปใช้ในองค์กร

การนำ OKRs ไปใช้ในองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพต้องพิจารณาปัจจัยสำคัญหลายประการ ได้มีนักวิชาการ (HREX asia, 2564) เสนอไว้ ดังนี้

1) โครงสร้างองค์กร ควรวิเคราะห์โครงสร้างองค์กรในแง่ของความซับซ้อน ความเป็นทางการ และการกระจายอำนาจในการตัดสินใจ เพื่อให้การนำ OKRs ไปใช้สอดคล้องกับบริบทขององค์กร

2) วัฒนธรรมองค์กร การสร้างจิตสำนึกความเป็นหุ้นส่วน และการกำหนดค่านิยมร่วมกันเป็นรากฐานสำคัญในการนำ OKRs ไปใช้ให้ประสบความสำเร็จ

3) การสื่อสารองค์กร ระบบการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพในทุกระดับ และทุกทิศทาง รวมถึงการให้ข้อมูลย้อนกลับ เป็นปัจจัยสำคัญในการทำให้ OKRs ได้ผลตามที่คาดหวัง

4) การจัดการข้อมูล การรวบรวมข้อมูลอย่างเป็นระบบและการกำหนดผู้รับผิดชอบในการจัดเก็บข้อมูลที่ชัดเจน

4.7 ประโยชน์และผลกระทบของการใช้ OKRs

การนำ OKRs มาใช้ในองค์กรจะส่งผลให้เกิดประโยชน์หลายประการ ได้มีนักวิชาการ (HREX asia, 2564) เสนอไว้ ดังนี้

1) การเพิ่มประสิทธิภาพ ช่วยให้องค์กรมุ่งเน้นไปที่สิ่งที่สำคัญจริง

2) การสร้างความโปร่งใส ทุกคนสามารถเห็นเป้าหมายและความคืบหน้าได้อย่างชัดเจน

3) การส่งเสริมความร่วมมือ สร้างการทำงานร่วมกันเพื่อเป้าหมายเดียวกัน

4) การพัฒนาบุคลากร กระตุ้นให้บุคลากรพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง

5) การสร้างนวัตกรรม ส่งเสริมการคิดค้นวิธีการใหม่ในการทำงาน

สรุปได้ว่า การพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานงบประมาณโรงเรียน โดยใช้แนวคิด OKRs เป็นอีกหนึ่งแนวทาง

ในการกำกับทิศทางของการดำเนินงานที่มีเป้าหมายร่วมกัน โดยมีการตั้งเป้าหมาย (Objective) และกำหนดตัววัดผลหรือผลสัมฤทธิ์ที่สำคัญ (Key Results) เพื่อให้บรรลุผลตามเป้าหมาย หากนำแนวคิด OKRs มาใช้ในการบริหารงานจะช่วยให้การบริหารงานนั้นสำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดีมากยิ่งขึ้น การนำแนวคิดการจัดการต่าง ๆ มาใช้ในองค์กรเพื่อมุ่งเน้นการปรับปรุง พัฒนา ซึ่งจะส่งผลต่อคุณภาพและประสิทธิภาพในการทำงานขององค์กร ดังนั้น Objective and Key Results (OKRs) จึงเป็นอีกแนวคิดหนึ่งที่น่าสนใจในองค์กร การพัฒนาองค์กรสู่ความเป็นเลิศจำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือจากบุคลากรทุกฝ่ายในการเข้ามามีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายขององค์กรทั้งเชิงปริมาณ และคุณภาพที่สามารถวัดผลได้ เป็นการท้าทายความสามารถของบุคลากรทุกคนที่ต้องมุ่งพัฒนางาน

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยนำแนวคิด OKRs มาใช้ในการพัฒนาภาวะผู้นำแบบยืดหยุ่นของผู้บริหารที่ส่งผลต่อภาวะหมดไฟของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 เพื่อให้ได้แนวทางพัฒนาภาวะผู้นำแบบยืดหยุ่นของผู้บริหาร โดยกำหนดวิธีการพัฒนาแก้ไขให้ตรงตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ในสิ่งที่ต้องการพัฒนามากที่สุด 3 ข้อ และกำหนดผลลัพธ์ข้อละ 1 – 3 ผลลัพธ์ ที่ท้าทายและกระตุ้นความสามารถของผู้บริหาร เพื่อพัฒนาในตลอดช่วงระยะเวลาที่กำหนดเงื่อนไขความสำเร็จ การพัฒนาภาวะผู้นำแบบยืดหยุ่นของผู้บริหารจะช่วยให้ผู้บริหารมีความสามารถในการเข้าถึงปัญหาหรือโอกาสที่สลับซับซ้อน และค้นพบแนวทางในการดำเนินการใหม่ ๆ หรือไม่เคยเกิดขึ้นมาก่อน โดยผู้นำหรือผู้บริหารจะต้องมีความฉลาดทางอารมณ์ เพื่อช่วยให้สามารถตอบสนองและแก้ไขปัญหาในสถานการณ์จริงได้ดีขึ้น

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำแบบยืดหยุ่นที่ส่งผลต่อภาวะหมดไฟของครูในโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ผู้วิจัยได้กำหนด
วิธีดำเนินการวิจัยเป็น 3 ระยะ ดังนี้

ระยะที่ 1 การศึกษาองค์ประกอบของภาวะผู้นำแบบยืดหยุ่นของผู้บริหาร
และภาวะหมดไฟของครู มีรายละเอียดตามหัวข้อ ดังนี้

1.1 การสังเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำแบบยืดหยุ่นของผู้บริหาร
และภาวะหมดไฟของครูในโรงเรียน

1.1.1 แหล่งข้อมูล

1.1.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1.1.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

1.1.4 การวิเคราะห์ข้อมูล

1.1.5 สถิติที่ใช้ในการวิจัย

1.2 การประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบภาวะผู้นำแบบยืดหยุ่น
ของผู้บริหารและภาวะหมดไฟของครูในโรงเรียน

1.2.1 กลุ่มผู้ให้ข้อมูล

1.2.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1.2.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

1.2.4 การวิเคราะห์ข้อมูล

1.2.5 สถิติที่ใช้ในการวิจัย

ระยะที่ 2 การศึกษาอำนาจพยากรณ์ภาวะผู้นำแบบยืดหยุ่นของผู้บริหารที่
ส่งผลต่อภาวะหมดไฟของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
สกลนคร เขต 1

2.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

2.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

2.2.1 ลักษณะของเครื่องมือ

2.2.2 การสร้างและการหาคุณภาพของเครื่องมือ

2.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

2.4 การวิเคราะห์ข้อมูล

2.5 สถิติที่ใช้ในการวิจัย

ระยะที่ 3 การศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำแบบยืดหยุ่นของผู้บริหารที่ส่งผลต่อภาวะหมดไฟของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

3.1 กลุ่มเป้าหมาย

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

3.4 การวิเคราะห์ข้อมูล

3.5 สถิติที่ใช้ในการวิจัย

วิธีการดำเนินการวิจัยแต่ละระยะมีรายละเอียด ดังต่อไปนี้

ระยะที่ 1 การศึกษาองค์ประกอบของภาวะผู้นำแบบยืดหยุ่นของผู้บริหารและภาวะหมดไฟของครูในโรงเรียน

ผู้วิจัยใช้วิธีศึกษาแนวคิด เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยกำหนดขั้นตอนดำเนินการวิจัยไว้ 2 ขั้นตอน ดังนี้

1.1 การสังเคราะห์องค์ประกอบของภาวะผู้นำแบบยืดหยุ่นของผู้บริหารและภาวะหมดไฟของครูในโรงเรียน

ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำแบบยืดหยุ่นของผู้บริหารและภาวะหมดไฟของครูในโรงเรียน โดยการนำข้อมูลที่รวบรวมได้จำนวน 10 แหล่ง เพื่อนำมาจัดใหม่ให้เป็นหมวดหมู่ โดยสร้างเป็นตารางแจกแจงความถี่และคัดเลือกองค์ประกอบที่มีความถี่ตามเกณฑ์ โดยใช้เกณฑ์ความถี่ร้อยละ 50 ขึ้นไปในการคัดเลือก มีรายละเอียด ดังนี้

1.1.1 แหล่งข้อมูล

1.1.1.1 ผู้วิจัยศึกษาได้ศึกษาแนวคิด เอกสารและงานวิจัยของนักวิชาการ เพื่อสังเคราะห์องค์ประกอบของภาวะผู้นำแบบยืดหยุ่นของผู้บริหาร

จำนวน 10 แหล่ง ได้แก่ พิณภัทรา เวทย์วิทยานุวัฒน์ และชนมณี ศิลานุกิจ (2566); Ozmusul (2017); Sutton & Gong (2021); Olmo-Extremiera et al. (2022); Papaioannou et al. (2022); Chen (2023); Xu (2023); Kutsyuruba et al. (2024); Pangandoyon et al. (2024); และ Nantale (2025)

1.1.1.2. ผู้วิจัยศึกษาได้ศึกษาแนวคิด เอกสารและงานวิจัยของ นักวิชาการ เพื่อสังเคราะห์องค์ประกอบของภาวะหมดไฟของครูในโรงเรียน จำนวน 10 แหล่ง ได้แก่ สุนันทา นิธิวาสิน และรัศมน กัลยาศิริ (2562); ภัทราวดี ธนศิลาไทย และคณะ (2563); วชิรญาณ มณีวรรณ และอภิสิทธิ์ ทรงบัณฑิตย์ (2564); จารุวรรณ ทองขุนคำ และคณะ (2565); จันทรัตน์ สิทธิวรนนท์ และคณะ (2567); ราชน สุตาตะ และคณะ (2567); Mahmoodi-shahrehabaki (2019); Xie et al. (2022); Menon et al. (2023) และ Xue et al. (2024)

1.1.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการสังเคราะห์ ได้แก่ แบบสังเคราะห์องค์ประกอบ ภาวะผู้นำแบบยืดหยุ่นของผู้บริหาร และแบบสังเคราะห์องค์ประกอบภาวะหมดไฟของครู ในโรงเรียน มีลักษณะเป็นแบบแจกแจงความถี่

1.1.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยวิธีการแจกแจงความถี่จากหลาย แหล่งข้อมูล โดยใช้แบบสังเคราะห์เอกสารที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น โดยการศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้อง จัดกลุ่มองค์ประกอบ และนำไปแจกแจงในตารางความถี่ เพื่อคัดเลือก องค์ประกอบที่ผ่านเกณฑ์

1.1.4 การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้จากแบบสังเคราะห์เอกสารภาวะผู้นำแบบยืดหยุ่น ของผู้บริหารและแบบสังเคราะห์เอกสารภาวะหมดไฟของครูในโรงเรียน มาสรุปผลโดยการ จัดกลุ่มองค์ประกอบที่เหมือนกัน เพื่อวิเคราะห์ ความถี่ และร้อยละ

1.1.5 สถิติที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลและสรุปผลโดยใช้สถิติพื้นฐานในการศึกษา ได้แก่

1.1.5.1 ความถี่ (Frequency)

1.1.5.2 ร้อยละ (Percentage)

1.2 การประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบของภาวะผู้นำแบบยึดหยุ่นของผู้บริหารและภาวะหมดไฟของครูในโรงเรียน

1.2.1 กลุ่มเป้าหมาย

ในการประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบภาวะผู้นำแบบยึดหยุ่นของผู้บริหารและองค์ประกอบภาวะหมดไฟของครูในโรงเรียน ได้แก่ ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน โดยผู้วิจัยได้กำหนดคุณสมบัติของผู้ทรงคุณวุฒิ ดังนี้

1) อาจารย์ผู้สอนในสถาบันอุดมศึกษา มีวุฒิการศึกษาตั้งแต่ระดับปริญญาเอก และมีประสบการณ์การสอนหรือทำวิจัยทางด้านการบริหารการศึกษา/จิตวิทยา ไม่น้อยกว่า 5 ปี จำนวน 2 คน

2) ผู้บริหารสถานศึกษา มีวิทยฐานะไม่ต่ำกว่าชำนาญการพิเศษ มีวุฒิการศึกษาด้านบริหารการศึกษาตั้งแต่ระดับปริญญาโทขึ้นไป และมีประสบการณ์การบริหารในสถานศึกษาไม่น้อยกว่า 5 ปี จำนวน 2 คน

3) ครู มีวิทยฐานะไม่ต่ำกว่าชำนาญการพิเศษ มีวุฒิการศึกษาด้านการศึกษาตั้งแต่ระดับปริญญาโทขึ้นไป และมีประสบการณ์การสอนในสถานศึกษาไม่น้อยกว่า 10 ปี จำนวน 1 คน

1.2.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1.2.2.1 ลักษณะของเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ โดยใช้เกณฑ์การให้คะแนนประยุกต์ตามแนวทางของ Likert (Likert Five's Rating Scale) และ บุญชม ศรีสะอาด (2560) ซึ่งได้กำหนดค่าคะแนนของคะแนนช่วงน้ำหนักเป็น 5 ระดับ ดังนี้

5 หมายถึงองค์ประกอบภาวะผู้นำแบบยึดหยุ่นของผู้บริหาร/ภาวะหมดไฟของครูในโรงเรียน มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด

4 หมายถึงองค์ประกอบภาวะผู้นำแบบยึดหยุ่นของผู้บริหาร/ภาวะหมดไฟของครูในโรงเรียน มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก

3 หมายถึงองค์ประกอบภาวะผู้นำแบบยึดหยุ่นของผู้บริหาร/ภาวะหมดไฟของครูในโรงเรียน มีความเหมาะสมอยู่ในระดับปานกลาง

2 หมายถึงองค์ประกอบภาวะผู้นำแบบยึดหยุ่นของผู้บริหาร/ภาวะหมดไฟของครูในโรงเรียน มีความเหมาะสมอยู่ในระดับน้อย

1 หมายถึงองค์ประกอบภาวะผู้นำแบบยืดหยุ่นของผู้บริหาร/
ภาวะหมดไฟของครูในโรงเรียน มีความเหมาะสมอยู่ในระดับน้อยที่สุด

1.2.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามลำดับ ดังนี้

- 1) ขออนุญาตราชการจากสำนักงานบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เพื่อขอความอนุเคราะห์เป็นผู้ทรงคุณวุฒิประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบภาวะผู้นำแบบยืดหยุ่นของผู้บริหารและภาวะหมดไฟของครูในโรงเรียน
- 2) นำแบบสอบถามประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบภาวะผู้นำแบบยืดหยุ่นของผู้บริหารและภาวะหมดไฟของครูในโรงเรียน พร้อมขอความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถามประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบภาวะผู้นำแบบยืดหยุ่นและภาวะหมดไฟของครูในโรงเรียนไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิ ทั้ง 5 คน
- 3) รวบรวมแบบสอบถามประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบภาวะผู้นำแบบยืดหยุ่นของผู้บริหารและภาวะหมดไฟของครูในโรงเรียนกลับมา และทำการตรวจสอบความสมบูรณ์เพื่อนำไปวิเคราะห์และแปลผลข้อมูลต่อไป

1.2.4 การวิเคราะห์ข้อมูล

วิเคราะห์ข้อมูลการประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบ โดยหาค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และให้ความหมายของค่าเฉลี่ยเป็นรายข้อ ผู้วิจัยได้กำหนดเกณฑ์ตัดสินความเหมาะสมขององค์ประกอบไว้ตั้งแต่ค่าเฉลี่ย 3.51 ขึ้นไป (Likert Rensis, 1967, อ้างถึงใน บุญชม ศรีสะอาด, 2560) โดยมีเกณฑ์แปลผลคะแนน ดังนี้

4.51 – 5.00 หมายถึงองค์ประกอบภาวะผู้นำแบบยืดหยุ่นของผู้บริหาร/องค์ประกอบของภาวะหมดไฟของครูในโรงเรียน มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด

3.51 – 4.50 หมายถึงองค์ประกอบภาวะผู้นำแบบยืดหยุ่นของผู้บริหาร/องค์ประกอบของภาวะหมดไฟของครูในโรงเรียน มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก

2.51 – 3.50 หมายถึงองค์ประกอบภาวะผู้นำแบบยืดหยุ่นของผู้บริหาร/องค์ประกอบของภาวะหมดไฟของครูในโรงเรียน มีความเหมาะสมอยู่ในระดับปานกลาง

1.51 – 2.50 หมายถึงองค์ประกอบภาวะผู้นำแบบยืดหยุ่นของ
ผู้บริหาร/องค์ประกอบของภาวะหมดไฟของครูในโรงเรียน มีความเหมาะสมอยู่ในระดับ
น้อย

1.00 – 1.50 หมายถึงองค์ประกอบภาวะผู้นำแบบยืดหยุ่นของ
ผู้บริหาร/องค์ประกอบของภาวะหมดไฟของครูในโรงเรียน มีความเหมาะสมอยู่ในระดับ
น้อยที่สุด

1.2.5 สถิติที่ใช้ในการวิจัย

1.2.5.1 สถิติที่ใช้ในการประเมินผลการตรวจสอบความเหมาะสมของ
องค์ประกอบ คือ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

**ระยะที่ 2 การศึกษาอำนาจพยากรณ์ของภาวะผู้นำแบบยืดหยุ่นของ
ผู้บริหารที่ส่งผลต่อภาวะหมดไฟของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1**

2.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

2.1.1 ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหาร และครู สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ปีการศึกษา 2568 จำนวนทั้งสิ้น
2,125 คน จำแนกเป็นผู้บริหาร จำนวน 150 คน และครู จำนวน 1,975 คน
จากสถานศึกษา 174 แห่ง (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1,
2568)

2.1.2 กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหาร และครู
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ปีการศึกษา 2568
กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางของ Krejcie & Morgan (1970, อ้างถึงใน
วารุ เพ็งสวัสดิ์, 2567) ได้กลุ่มตัวอย่างที่เป็นขั้นต่ำ จำนวน 327 คน การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัย
ใช้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 347 คน จำแนกเป็นผู้บริหาร จำนวน 87 คน และครู
จำนวน 260 คน ได้มาโดยใช้วิธีการสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multi-Stage Sampling)
มีขั้นตอนการสุ่ม ดังนี้

1) ใช้โรงเรียนในแต่ละศูนย์เป็นหน่วยสุ่ม ด้วยวิธีการสุ่มอย่างง่าย โดยใช้เกณฑ์ร้อยละ 50 ซึ่งได้จำนวน 87 โรงเรียน จาก 174 โรงเรียน ซึ่งจำแนกได้ดังแสดงในตาราง 11

ตาราง 11 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามโรงเรียนในศูนย์อำนวยการเครือข่าย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

ลำดับ	ศูนย์เครือข่าย สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1	ประชากร (โรงเรียน)	กลุ่มตัวอย่าง (โรงเรียน)
1	ศูนย์เครือข่ายธาตุเชิงชุม	9	4
2	ศูนย์เครือข่ายไตรคิลลา	13	7
3	ศูนย์เครือข่ายขมิ้นหนองลาด	12	6
4	ศูนย์เครือข่ายห้วยยางพังขว้าง	13	7
5	ศูนย์เครือข่ายหนองหารหลวง	12	6
6	ศูนย์เครือข่ายถิ่นภูไท	11	5
7	ศูนย์เครือข่ายกุสุมาลย์ 1	13	7
8	ศูนย์เครือข่ายกุสุมาลย์ 2	13	7
9	ศูนย์เครือข่ายตองโขบเหล่าโพมคอสสามัคคี	10	5
10	ศูนย์เครือข่ายแมดตานพลังวิทย์	8	4
11	ศูนย์เครือข่ายโพมสามัคคี	9	4
12	ศูนย์เครือข่ายนาแกวบ้านแป้น	11	5
13	ศูนย์เครือข่ายภูพานทอง	9	4
14	ศูนย์เครือข่ายภูผายล	7	4
15	ศูนย์เครือข่ายเต่างอย	10	5
16	ศูนย์เครือข่ายกุดบาก	14	7
	รวม	174	87

2) ใช้ผู้บริหารและครูเป็นหน่วยสุ่ม ดังนี้

2.1 กลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้บริหาร ใช้วิธีเลือกแบบเจาะจง โดย

กำหนดให้ผู้บริหารทุกโรงเรียนที่สุ่มได้ ในข้อ 1) เป็นกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งจะได้ผู้บริหารโรงเรียนละ 1 คน ได้จำนวน 87 คน

2.2 กลุ่มตัวอย่างที่เป็นครู ใช้วิธีการสุ่มอย่างง่ายด้วยวิธีการจับสลาก ใช้เกณฑ์ร้อยละ 17 ของครูแต่ละโรงเรียนที่สุ่มได้ ในข้อ 1) ซึ่งจะได้ครูจำนวน 260 คนรายละเอียดดังแสดงในตาราง 12

ตาราง 12 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามศูนย์อำนวยการฯ ในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

ที่	สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสกลนคร เขต 1	ประชากร			กลุ่มตัวอย่าง		
		ผู้บริหาร	ครู	รวม	ผู้บริหาร	ครู	รวม
ศูนย์อำนวยการเครือข่ายธาตุเชิงชุม							
1	โรงเรียนอนุบาลสกลนคร	1	89	90	1	16	17
2	โรงเรียนเชิงชุมราษฎร์นุกูล	1	66	67	1	12	13
3	บ้านดอนหมูโพธิ์ศรี ชุมชนพัฒนา	1	5	6	1	1	2
4	โรงเรียนจิวดอนราษฎร์สามัคคีบำรุง	1	9	10	1	2	3
ศูนย์อำนวยการเครือข่ายไตรคิลลา							
5	โรงเรียนบ้านนอยจอมศรี	1	10	11	1	2	3
6	โรงเรียนป่าหว้าน	1	6	7	1	2	3
7	โรงเรียนหนองหอย	1	21	22	1	4	5
8	โรงเรียนบ้านดอนเชียงคูณ	1	5	6	1	1	2
9	โรงเรียนดอนเชียงบาลราษฎร์บำรุงศิลป์	1	6	7	1	2	3
10	โรงเรียนทุ่งมนพิทยาคาร	1	14	15	1	3	4
11	โรงเรียนท่าแร่	1	23	24	1	4	5
ศูนย์อำนวยการเครือข่ายขมิ้น-หนองลาด							
12	โรงเรียนบ้านพานสราษฎร์บำรุง	1	14	15	1	3	4
13	โรงเรียนโคกเลาะวิทยาคาร	1	13	14	1	3	4
14	โรงเรียนชุมชนดงมะไฟเจริญศิลป์	1	22	23	1	4	5
15	โรงเรียนบ้านดอนแคน “คุรุราษฎร์ผดุงวิทย”	1	13	14	1	3	4
16	โรงเรียนบ้านหนองลาด(ราษฎร์อุทิศวิทยาคม)	1	15	16	1	3	4
17	โรงเรียนบ้านประชาสุขสันต์	1	11	12	1	2	3

ตาราง 12 (ต่อ)

ที่	สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสกลนคร เขต 1	ประชากร			กลุ่มตัวอย่าง		
		ผู้บริหาร	ครู	รวม	ผู้บริหาร	ครู	รวม
ศูนย์อำนวยการเครือข่ายยางพังขว้าง							
18	โรงเรียนบ้านพังขว้างวัฒนศิลป์	1	10	11	1	2	3
19	โรงเรียนบ้านพังขว้างเหนือ 909 กรป.กลาง อุบลัมภ์	1	6	7	1	2	3
20	โรงเรียนห้วยทรายวิทยา	1	10	11	1	2	3
21	โรงเรียนบ้านโนนสวรรค์สมบูรณ์วิทย “หลวงปู่ พานอุบลัมภ์”	1	6	7	1	2	3
22	โรงเรียนบ้านนาคำวิทยาจารย์	1	14	15	1	3	4
23	โรงเรียนบ้านลาดกระเมือ (ศุภราชราษฎร์อุทิศ)	1	18	19	1	4	5
24	โรงเรียนบ้านศรีวิชา	1	11	12	1	2	3
ศูนย์อำนวยการเครือข่ายหนองหารหลวง							
25	โรงเรียนบ้านโคกกองสหมิตรวิทยาจารย์	1	13	14	1	3	4
26	โรงเรียนบ้านโคกสูง (สหราษฎร์บำรุง)	1	10	11	1	2	3
27	โรงเรียนบ้านหนองมะเกลือ	1	14	15	1	3	4
28	โรงเรียนบ้านดอนยาง(สหราษฎร์บำรุงวิทย)	1	10	11	1	2	3
29	โรงเรียนบ้านท่าวัด “ศุภราษฎร์บำรุงวิทย”	1	12	13	1	3	4
30	โรงเรียนบ้านหนองปลาน้อย (สุทธะเรืองศิลป์)	1	10	11	1	2	3
ศูนย์อำนวยการเครือข่ายภูไท							
31	โรงเรียนบ้านดงมะไฟสามัคคีราษฎร์อุทิศ	1	12	13	1	3	4
32	โรงเรียนบ้านโพนกังปลาโนนสมบูรณ์	1	6	7	1	2	3
33	โรงเรียนบ้านหนองไผ่	1	14	15	1	3	4
34	โรงเรียนชุมชนโนนหอมไผ่ล้อม	1	13	14	1	3	4
35	โรงเรียนห้วยปลาไหลผดุงวิทยา	1	5	6	1	1	2

ตาราง 12 (ต่อ)

ที่	สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสกลนคร เขต 1	ประชากร			กลุ่มตัวอย่าง		
		ผู้บริหาร	ครู	รวม	ผู้บริหาร	ครู	รวม
ศูนย์อำนวยการเครือข่ายกลุ่มย่อย 1							
36	โรงเรียนอนุบาลกุสุมาลย์	1	27	28	1	5	6
37	โรงเรียนบ้านอีเกตุ	1	15	16	1	3	4
38	โรงเรียนบ้านโพธิ์แพ่งเจียรนวนนทอุทิศ 5	1	27	28	1	5	6
39	โรงเรียนชุมชนนิรมัย	1	10	11	1	2	3
40	โรงเรียนบ้านม่วงวิทยา	1	14	15	1	3	4
41	โรงเรียนบ้านกุดฮู	1	9	10	1	2	3
42	โรงเรียนบ้านนาดี	1	6	7	1	2	3
ศูนย์อำนวยการเครือข่ายกลุ่มย่อย 2							
43	โรงเรียนชุมชนบ่อแสนพันมิตรภาพที่ 211	1	15	16	1	3	4
44	โรงเรียนบ้านหนองบัวสร้างวิทยาคาร	1	13	14	1	3	4
45	โรงเรียนบ้านสนามบิน	1	4	5	1	1	2
46	โรงเรียนบ้านอุมจาน	1	7	8	1	2	3
47	โรงเรียนบ้านนาเพียงสว่างวิทยานุกูล	1	22	23	1	4	5
48	โรงเรียนบ้านทุ่งศรี	1	7	8	1	2	3
49	โรงเรียนบ้านโคกสะอาด	1	4	5	1	1	2
ศูนย์อำนวยการเครือข่ายต้องโขบเหล่าโพธิ์ค้อสามัคคี							
50	โรงเรียนอนุบาลโคกศรีสุพรรณ	1	26	27	1	5	6
51	โรงเรียนบ้านต้องโขบ	1	11	12	1	2	3
52	โรงเรียนบ้านห้วยหีบวิทยาคาร	1	14	15	1	3	4
53	โรงเรียนบ้านเหล่าโพธิ์ค้อเหล่าราษฎร์วิทยา	1	13	14	1	3	4
54	โรงเรียนบ้านห้วยยาง	1	14	15	1	3	4

ตาราง 12 (ต่อ)

ที่	สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสกลนคร เขต 1	ประชากร			กลุ่มตัวอย่าง		
		ผู้บริหาร	ครู	รวม	ผู้บริหาร	ครู	รวม
ศูนย์อำนวยการเครือข่ายแมตตานพลังวิทย์							
55	โรงเรียนบ้านดามวงค์	1	5	6	1	1	2
56	โรงเรียนบ้านม่วงไข่มุกประชาราษฎร์สงเคราะห์	1	13	14	1	3	4
57	โรงเรียนบ้านแมตนาทม	1	14	15	1	3	4
58	โรงเรียนบ้านโนนาคี	1	14	15	1	3	4
ศูนย์อำนวยการเครือข่ายโพธิ์สามัคคี							
59	โรงเรียนบ้านเชียงสีราษฎร์อำนวยการ	1	14	15	1	3	4
60	โรงเรียนโพธิ์พัฒนวิทยา	1	15	16	1	3	4
61	โรงเรียนบ้านนาตงสหราษฎร์อุทิศ	1	13	14	1	3	4
62	โรงเรียนบ้านโนนสูง	1	14	15	1	3	4
ศูนย์อำนวยการเครือข่ายนาแก้วบ้านแปง							
63	โรงเรียนบ้านนาเดื่อ	1	11	12	1	2	3
64	โรงเรียนหนองผือเทพนิมิต	1	14	15	1	3	4
65	โรงเรียนบ้านหนองกระบอกราษฎร์อุทิศวิทยา	1	14	15	1	3	4
66	โรงเรียนเทศบาลราษฎร์วิทยา	1	14	15	1	3	4
67	โรงเรียนโพธิ์งามโคกวิทยา	1	6	7	1	2	3
ศูนย์อำนวยการเครือข่ายภูพานทอง							
68	โรงเรียนบ้านดอนราษฎร์ดำรงวิทย์	1	13	14	1	3	4
69	โรงเรียนชุมชนบ้านสร้างคอ	1	20	21	1	4	5
70	โรงเรียนบ้านใหม่พัฒนา	1	10	11	1	2	3
71	โรงเรียนบ้านฮองลิ้มประชาสรร	1	15	16	1	3	4

ตาราง 12 (ต่อ)

ที่	สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1	ประชากร			กลุ่มตัวอย่าง		
		ผู้บริหาร	ครู	รวม	ผู้บริหาร	ครู	รวม
ศูนย์อำนวยการเครือข่ายภูผายล							
72	โรงเรียนเขื่อนน้ำพุง	1	17	18	1	3	4
73	โรงเรียนบ้านยางโพนเจริญราษฎร์โพธิ์บุลย์	1	16	17	1	3	4
74	โรงเรียนกกปลาชีวนาโด	1	14	15	1	3	4
75	โรงเรียนอนุบาลภูพาน	1	14	15	1	3	4
ศูนย์อำนวยการเครือข่ายเต่างอย							
76	โรงเรียนอนุบาลเต่างอย	1	17	18	1	3	4
77	โรงเรียนบ้านดงหลวง	1	14	15	1	3	4
78	โรงเรียนบ้านโคกกลาง	1	15	16	1	3	4
79	โรงเรียนบ้านจันทร์เพ็ญ	1	13	14	1	3	4
80	โรงเรียนบ้านนาอ่างม่วงคำ	1	16	17	1	3	4
ศูนย์อำนวยการเครือข่ายกุดบาก							
81	โรงเรียนบ้านบัวคูราษฎร์สามัคคี	1	15	16	1	3	4
82	โรงเรียนบ้านนาขาม	1	11	12	1	2	3
83	โรงเรียนบ้านหนองคาตารกานนท์วิทยา	1	13	14	1	3	4
84	โรงเรียนบ้านหนองสะโนราษฎร์รังสฤษฎ์	1	14	15	1	3	4
85	โรงเรียนกุดบากราษฎร์บำรุง	1	21	22	1	4	5
86	โรงเรียนชุมชนบ้านกุดไฮ	1	15	16	1	3	4
87	โรงเรียนบ้านกลางผดุงราษฎร์วิทยา	1	14	15	1	3	4
	รวม	7	103	110	7	21	28
	รวมทั้งสิ้น	87	1241	1327	87	260	347

2.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

2.2.1 ลักษณะของเครื่องมือ

ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัยเป็นแบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับที่ผู้วิจัยได้สร้างและพัฒนาขึ้น จำนวน 1 ฉบับ แบ่งออกเป็น 3 ตอน ประกอบด้วย

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะแบบตรวจสอบรายการ (Check List) ได้แก่ วุฒิกการศึกษา ตำแหน่ง และประสบการณ์

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำแบบยืดหยุ่นของผู้บริหารสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ข้อคำถาม จำแนกตามองค์ประกอบภาวะผู้นำแบบยืดหยุ่นของผู้บริหาร 5 องค์ประกอบ ดังนี้ 1) ความยืดหยุ่นทางจิตใจ 2) ความยืดหยุ่นทางอารมณ์ 3) ความยืดหยุ่นทางกายภาพ 4) ความยืดหยุ่นทางสังคม และ 5) ความสามารถในการบริหาร

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะหมดไฟของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ข้อคำถาม จำแนกตามองค์ประกอบของภาวะหมดไฟของครูในโรงเรียน 3 องค์ประกอบ ดังนี้ 1) ความรู้สึกอ่อนล้าทางอารมณ์ 2) ความรู้สึกที่ลดความเป็นบุคคล และ 3) ความรู้สึกที่บุคคลประสบความสำเร็จลดลง

เครื่องมือที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นมีลักษณะเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ชนิด 5 ระดับ โดยมีเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2560)

5 หมายถึง ภาวะผู้นำแบบยืดหยุ่นของผู้บริหาร/ภาวะหมดไฟของครูในโรงเรียน อยู่ในระดับมากที่สุด

4 หมายถึงภาวะผู้นำแบบยืดหยุ่นของผู้บริหาร/ภาวะหมดไฟของครูในโรงเรียน อยู่ในระดับมาก

3 หมายถึงภาวะผู้นำแบบยืดหยุ่นของผู้บริหาร/ภาวะหมดไฟของครูในโรงเรียน อยู่ในระดับปานกลาง

2 หมายถึงภาวะผู้นำแบบยืดหยุ่นของผู้บริหาร/ภาวะหมดไฟของครูในโรงเรียน อยู่ในระดับน้อย

1 หมายถึงภาวะผู้นำแบบยึดหยุ่นของผู้บริหาร/ภาวะหมดไฟของครูในโรงเรียน อยู่ในระดับน้อยที่สุด

2.2.2 การสร้างและการหาคุณภาพของเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยดำเนินการดังต่อไปนี้

2.2.2.1 ศึกษาแนวคิดจากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับ

ภาวะผู้นำแบบยึดหยุ่นของผู้บริหารและภาวะหมดไฟของครูในโรงเรียน เพื่อนำมาวิเคราะห์และใช้เป็นกรอบในการสร้างแบบสอบถาม

2.2.2.2 ศึกษาวิธีการและสร้างเครื่องมือเกี่ยว ภาวะผู้นำแบบยึดหยุ่นของผู้บริหารและภาวะหมดไฟของครูในโรงเรียน มีลักษณะเป็นแบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ชนิด 5 ระดับ

2.2.2.3 นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อตรวจสอบความถูกต้องและให้คำแนะนำในการปรับปรุงแก้ไขให้สอดคล้องกับนิยามศัพท์

2.2.2.4 ปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถามตามคำแนะนำของคณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

2.2.2.5 นำแบบสอบถามที่แก้ไขปรับปรุงแล้วเสนอให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ เพื่อหาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ความสอดคล้องกับนิยามศัพท์เฉพาะ ความถูกต้อง และความเหมาะสมของภาษา การใช้ถ้อยคำของแบบสอบถาม เพื่อให้ผู้เชี่ยวชาญให้ความคิดเห็นและให้คะแนน ดังนี้ ให้คะแนน +1 เมื่อแน่ใจว่าข้อความนั้นเป็นข้อความที่สอดคล้องกับนิยามศัพท์เฉพาะ ให้คะแนน 0 เมื่อไม่แน่ใจว่าข้อความนั้นเป็นข้อความที่สอดคล้องกับนิยามศัพท์เฉพาะ ให้คะแนน -1 เมื่อแน่ใจว่าข้อความนั้นเป็นข้อความที่ไม่สอดคล้องกับนิยามศัพท์เฉพาะ และได้กำหนดคุณสมบัติของผู้เชี่ยวชาญ 5 คน ดังนี้

1) อาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษา มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาเอกทางการศึกษา ดำรงตำแหน่งทางวิชาการตั้งแต่ผู้ช่วยศาสตราจารย์ขึ้นไป และมีประสบการณ์การสอนหรือทำวิจัยทางด้านการบริหารการศึกษา/จิตวิทยา ไม่น้อยกว่า 5 ปี จำนวน 2 คน

2) ผู้บริหาร มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาโทขึ้นไป ดำรงตำแหน่งวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ และมีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานไม่น้อยกว่า 5 ปี จำนวน 2 คน

3) ครู มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาโทขึ้นไป ดำรงตำแหน่ง
วิทยฐานะชำนาญการ และมีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานไม่น้อยกว่า 10 ปี จำนวน 1 คน

2.2.2.6 นำข้อมูลมาวิเคราะห์เพื่อหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่าง
ข้อคำถามกับนิยามศัพท์เฉพาะ IOC รายข้อ คัดข้อคำถามที่มีค่าตั้งแต่ 0.50 ขึ้นไป
(บุญชม ศรีสะอาด, 2560) พบว่า แบบสอบถามภาวะผู้นำแบบยืดหยุ่นของผู้บริหาร
มีค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับนิยามศัพท์เฉพาะ (Index of Item Objective
Congruence : IOC) ระหว่าง 0.60 – 1.00 และแบบสอบถามภาวะหมดไฟของครูใน
โรงเรียน มีค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับนิยามศัพท์เฉพาะ (Index of Item
Objective Congruence : IOC) ระหว่าง 0.60 – 1.00

2.2.2.7 นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิง
เนื้อหาจากผู้เชี่ยวชาญนำมาปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะ แล้วนำไปทดลองใช้กับ
ผู้บริหารและครูในโรงเรียนที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 40 คน โดยแบ่งเป็น ผู้บริหาร
จำนวน 10 คน และครูจำนวน 30 คน จาก 10 โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

2.2.2.8 นำแบบสอบถามมาวิเคราะห์หาค่าอำนาจจำแนกเป็นรายข้อ
โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สันระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวม
ค่าอำนาจจำแนกที่ผ่านเกณฑ์ตั้งแต่ 0.26 ขึ้นไป และค่าความเชื่อมั่น (Reliability)
โดยใช้วิธีสัมประสิทธิ์แอลฟาของ Cronbach มีค่าความเชื่อมั่นตั้งแต่ 0.70 ขึ้นไป
(บุญชม ศรีสะอาด, 2560) พบว่าแบบสอบถามภาวะผู้นำแบบยืดหยุ่นของผู้บริหาร
มีค่าอำนาจจำแนก (Discrimination) อยู่ระหว่าง 0.44 – 0.84 และค่าความเชื่อมั่น
(Reliability) เท่ากับ 0.97 ส่วนแบบสอบถามภาวะหมดไฟของครูในโรงเรียน มีค่าอำนาจ
จำแนก (Discrimination) อยู่ระหว่าง 0.60 – 0.80 และค่าความเชื่อมั่น (Reliability) เท่ากับ
0.96

2.2.2.9 ปรับปรุง แก้ไขแบบสอบถาม เสนอคณะกรรมการที่ปรึกษา
วิทยานิพนธ์อีกครั้ง

2.2.2.10 จัดพิมพ์แบบสอบถามฉบับสมบูรณ์เพื่อนำไปใช้เก็บรวบรวม
ข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างต่อไป

2.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดวิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลตามขั้นตอนดังนี้

2.3.1 ผู้วิจัยเสนอคำร้องต่อสำนักงานบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เพื่อให้ออกหนังสือขอความอนุเคราะห์และขอความร่วมมือจากสถานศึกษาในการเก็บรวบรวมข้อมูล ส่งถึงผู้อำนวยการสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ที่เป็นกลุ่มตัวอย่างในการตอบแบบสอบถามเพื่อการวิจัย

2.3.2 ผู้วิจัยส่งแบบสอบถามและหนังสือราชการขอความร่วมมือเก็บรวบรวมข้อมูลทางระบบสนับสนุนการบริหารจัดการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา (Education Area Management Support System) โดยในหนังสือราชการจะมี QR-Code ของแบบสอบถามสำหรับกลุ่มตัวอย่างสามารถตอบแบบออนไลน์ พร้อมทั้งระบุเวลาให้ผู้ตอบส่งแบบสอบถามคืนภายใน 2 สัปดาห์ จำนวน 349 ฉบับ หากครบเวลาแล้วยังรวบรวมแบบสอบถามไม่ครบ ผู้วิจัยจะติดตามและประสานขอข้อมูลด้วยตนเอง

2.3.3 ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลทาง QR-Code ตามจำนวนที่กำหนด

2.3.4 ผู้วิจัยตรวจสอบความครบถ้วนสมบูรณ์ของแบบสอบถามก่อนนำไปวิเคราะห์ข้อมูล

2.4 การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป ดังนี้

2.4.1 ข้อมูลจากแบบสอบถาม ตอนที่ 1 เกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ วุฒิการศึกษา และประสบการณ์ โดยการวิเคราะห์ความถี่ (Frequency) และการหาค่าร้อยละ (Percentage)

2.4.2 ข้อมูลจากแบบสอบถาม ตอนที่ 2 เกี่ยวกับภาวะผู้นำแบบยืดหยุ่นของผู้บริหาร และตอนที่ 3 เกี่ยวกับภาวะหมดไฟของครูในโรงเรียน วิเคราะห์โดยการหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) โดยมีเกณฑ์แปลผลคะแนน (บุญชม ศรีสะอาด, 2560) ดังนี้

4.51 – 5.00 หมายถึงภาวะผู้นำแบบยืดหยุ่นของผู้บริหาร/
ภาวะหมดไฟของครูในโรงเรียน อยู่ในระดับมากที่สุด

3.51 – 4.50 หมายถึงภาวะผู้นำแบบยืดหยุ่นของผู้บริหาร/
ภาวะหมดไฟของครูในโรงเรียน อยู่ในระดับมาก

2.51 – 3.50 หมายถึงภาวะผู้นำแบบยึดหยุ่นของผู้บริหาร/
ภาวะหมดไฟของครูในโรงเรียน อยู่ในระดับปานกลาง

1.51 – 2.50 หมายถึงภาวะผู้นำแบบยึดหยุ่นของผู้บริหาร/
ภาวะหมดไฟของครูในโรงเรียน อยู่ในระดับน้อย

1.00 – 1.50 หมายถึงภาวะผู้นำแบบยึดหยุ่นของผู้บริหาร/
ภาวะหมดไฟของครูในโรงเรียน อยู่ในระดับน้อยที่สุด

2.4.3 ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบยึดหยุ่นของผู้บริหาร
และภาวะหมดไฟของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
สกลนคร เขต 1 วิเคราะห์โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson
Product Moment Correlation Coefficient) แล้วนำค่าที่ได้มาทำการแปลผลในรูป
ความสัมพันธ์โดยมีหลักการ (วโร เพ็งสวัสดิ์, 2567) ดังนี้

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์	ตัวแปรที่ศึกษามีความสัมพันธ์กัน
0.71 – 1.00	ระดับสูง
0.31 – 0.70	ระดับปานกลาง
0.10 – 0.30	ระดับต่ำ

2.4.4 การศึกษาอำนาจพยากรณ์และสร้างสมการพยากรณ์ของภาวะ
ผู้นำแบบยึดหยุ่นของผู้บริหารและภาวะหมดไฟของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 เพื่อหาตัวแปรในองค์ประกอบของภาวะผู้นำแบบ
ยึดหยุ่นของผู้บริหารที่มีอำนาจพยากรณ์ภาวะหมดไฟของครูในโรงเรียน โดยใช้สถิติการ
วิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบเป็นขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis)

2.5 สถิติที่ใช้ในการวิจัย

2.5.1 สถิติพื้นฐาน

2.5.1.1 ความถี่ (Frequency)

2.5.1.2 ร้อยละ (Percentage)

2.5.1.3 ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$)

2.5.1.4 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

2.5.2 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์คุณภาพเครื่องมือวิจัย

2.5.2.1 ค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาด้วยการหาค่าความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับนิยามศัพท์เฉพาะ (Index of item Objective Congruence : IOC) โดยใช้วิธีหาค่าเฉลี่ยรายข้อ

2.5.2.2 ค่าอำนาจจำแนกด้วยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวม (Item–Total Correlation) ของเพียร์สัน (Pearson)

2.5.2.3 ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามโดยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ตามวิธีของ Cronbach's Alpha coefficient

2.5.3 สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน

2.5.3.1 สมมติฐานข้อที่ 1 “ภาวะผู้นำแบบยืดหยุ่นของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 อยู่ในระดับมาก” ใช้การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติ ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

2.5.3.2 สมมติฐานข้อที่ 2 “ภาวะหมดไฟของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 อยู่ในระดับปานกลาง” ใช้การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติ ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

2.5.3.3 สมมติฐานข้อที่ 3 “ภาวะผู้นำแบบยืดหยุ่นของผู้บริหารกับภาวะหมดไฟของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 มีความสัมพันธ์กันทางลบ” โดยใช้สถิติการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของ Pearson's Product–Moment Correlation Coefficient

2.5.3.4 สมมติฐานข้อที่ 4 “ภาวะผู้นำแบบยืดหยุ่นของผู้บริหารมีอำนาจพยากรณ์ภาวะหมดไฟของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1” ใช้สถิติการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบเป็นขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression analysis)

ระยะที่ 3 การศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำแบบยืดหยุ่นของ ผู้บริหารที่ส่งผลต่อภาวะหมดไฟของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

ในขณะนี้ ผู้วิจัยได้คัดเลือกองค์ประกอบภาวะผู้นำแบบยืดหยุ่นของผู้บริหารที่มี
อำนาจพยากรณ์ภาวะหมดไฟของครูในโรงเรียนทั้งหมด มาทำแบบสอบถามเพื่อให้
ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน พิจารณาและให้ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนา
ภาวะผู้นำแบบยืดหยุ่นของผู้บริหารที่ส่งผลต่อภาวะหมดไฟของครูในโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น
มีรายละเอียดดังนี้

3.1 กลุ่มเป้าหมาย

กลุ่มเป้าหมายเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน พิจารณาแนวทางการพัฒนา
ภาวะผู้นำแบบยืดหยุ่นของผู้บริหารที่ส่งผลต่อภาวะหมดไฟของครูในโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 โดยเลือกแบบเจาะจง
ตามคุณสมบัติที่กำหนด ดังนี้

- 1) อาจารย์ผู้สอนในสถาบันอุดมศึกษา ตำแหน่งทางวิชาการไม่ต่ำกว่า
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ มีวุฒิการศึกษาไม่ต่ำกว่าระดับปริญญาเอก และมีประสบการณ์การ
สอนหรือทำวิจัยทางด้านการบริหารการศึกษา/จิตวิทยา ไม่น้อยกว่า 5 ปี จำนวน 2 คน
- 2) ผู้บริหารสถานศึกษา วิจัยฐานะไม่ต่ำกว่าชำนาญการพิเศษ
มีวุฒิการศึกษาด้านบริหารการศึกษาไม่ต่ำกว่าระดับปริญญาโท และมีประสบการณ์
การบริหารในสถานศึกษาไม่น้อยกว่า 5 ปี จำนวน 2 คน
- 3) ครู วิจัยฐานะไม่ต่ำกว่าชำนาญการพิเศษ มีวุฒิการศึกษาไม่ต่ำกว่า
ระดับปริญญาโท และมีประสบการณ์การสอนในสถานศึกษาไม่น้อยกว่า 10 ปี
จำนวน 1 คน

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในวิจัย

3.2.1 ลักษณะของเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้
ของแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำแบบยืดหยุ่นของผู้บริหารที่ส่งผลต่อภาวะหมดไฟของครู
ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ได้แก่

แบบประเมินที่เป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ชนิด 5 ระดับ และข้อเสนอแนะ โดยผู้วิจัยได้สร้างและพัฒนาขึ้นภายใต้กรอบแนวคิด ทฤษฎี และเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง แบ่งออกเป็น 3 ตอน ประกอบด้วย

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List) ซึ่งถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ วุฒิการศึกษา ตำแหน่ง และประสบการณ์

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำแบบยืดหยุ่นของผู้บริหารที่ส่งผลกระทบต่อภาวะหมดไฟของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 โดยระดับความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำแบบยืดหยุ่นของผู้บริหารที่ส่งผลกระทบต่อภาวะหมดไฟของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 มีความหมายดังนี้

5 หมายถึง ความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำแบบยืดหยุ่นของผู้บริหารที่ส่งผลกระทบต่อภาวะหมดไฟของครูในโรงเรียน อยู่ในระดับมากที่สุด

4 หมายถึง ความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำแบบยืดหยุ่นของผู้บริหารที่ส่งผลกระทบต่อภาวะหมดไฟของครูในโรงเรียน อยู่ในระดับมาก

3 หมายถึง ความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำแบบยืดหยุ่นของผู้บริหารที่ส่งผลกระทบต่อภาวะหมดไฟของครูในโรงเรียน อยู่ในระดับปานกลาง

2 หมายถึง ความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำแบบยืดหยุ่นของผู้บริหารที่ส่งผลกระทบต่อภาวะหมดไฟของครูในโรงเรียน อยู่ในระดับน้อย

1 หมายถึง ความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำแบบยืดหยุ่นของผู้บริหารที่ส่งผลกระทบต่อภาวะหมดไฟของครูในโรงเรียน อยู่ในระดับน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 ความคิดเห็นเพิ่มเติมเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำแบบยืดหยุ่นของผู้บริหารที่ส่งผลต่อภาวะหมดไฟของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

3.2.2. การสร้างเครื่องมือ

ผู้วิจัยดำเนินการสร้างแบบสอบถามแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำแบบยืดหยุ่นของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 มีขั้นตอนดังนี้

3.2.2.1 ร่างแบบสอบถามแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำแบบยืดหยุ่นของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

3.2.2.2 นำแบบสอบถามแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำแบบยืดหยุ่นของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 เสนอคณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์เพื่อตรวจสอบ ปรับปรุงแก้ไข และให้ข้อเสนอแนะ

3.2.2.3 แก้ไขและปรับปรุงแบบสอบถามแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำแบบยืดหยุ่นของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความเห็นของคณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

3.2.2.4 จัดพิมพ์แบบสอบถามแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำแบบยืดหยุ่นของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 เพื่อนำไปเสนอต่อผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 5 คน พิจารณาให้ความเห็นชอบและให้ข้อเสนอแนะต่อไป

3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บแบบสอบถามที่ผู้ทรงคุณวุฒิตอบแบบสอบถามความคิดเห็นแล้ว โดยมีการดำเนินการดังนี้

3.3.1 ผู้วิจัยขอหนังสือรับรองจากสำนักงานบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ถึงผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน เพื่อขอความอนุเคราะห์เป็นผู้ทรงคุณวุฒิในการตอบแบบสอบถามความคิดเห็นของแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำแบบยืดหยุ่นของผู้บริหารที่ส่งผลต่อภาวะหมดไฟของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

3.3.2 นำหนังสือรับรองจากสำนักงานบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร พร้อมด้วยแบบสอบถามแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำแบบยืดหยุ่น

ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อภาวะหมดไฟของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ส่งถึงผู้ทรงคุณวุฒิ คนละ 1 ฉบับ เพื่อขอร่วมมือในการตอบ
แบบสอบถามแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำแบบยืดหยุ่นของผู้บริหารที่ส่งผลต่อ
ภาวะหมดไฟของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร
เขต 1

3.3.3 เก็บรวบรวมแบบสอบถามกลับคืนจากผู้ทรงคุณวุฒิ
และตรวจสอบความครบถ้วนสมบูรณ์

3.4 การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรม
สำเร็จรูปในการหาค่าทางสถิติ ซึ่งถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำแบบยืดหยุ่นของผู้บริหาร
และภาวะหมดไฟของครูในโรงเรียน วิเคราะห์โดยการหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบน
มาตรฐาน (S.D.) โดยมีเกณฑ์แปลผลคะแนน (บุญชม ศรีสะอาด, 2560) ดังนี้

4.51 – 5.00 หมายถึง แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำแบบยืดหยุ่น
ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อภาวะหมดไฟของครูในโรงเรียน มีความเหมาะสม/ความเป็นไปได้อยู่
ในระดับมากที่สุด

3.51 – 4.50 หมายถึง แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำแบบยืดหยุ่น
ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อภาวะหมดไฟของครูในโรงเรียน มีความเหมาะสม/ความเป็นไปได้อยู่
ในระดับมาก

2.51 – 3.50 หมายถึง แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำแบบยืดหยุ่น
ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อภาวะหมดไฟของครูในโรงเรียน มีความเหมาะสม/ความเป็นไปได้อยู่
ในระดับปานกลาง

1.51 – 2.50 หมายถึง แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำแบบยืดหยุ่น
ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อภาวะหมดไฟของครูในโรงเรียน มีความเหมาะสม/ความเป็นไปได้อยู่
ในระดับน้อย

1.00 – 1.50 หมายถึง แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำแบบยืดหยุ่น
ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อภาวะหมดไฟของครูในโรงเรียน มีความเหมาะสม/ความเป็นไปได้อยู่
ในระดับน้อยที่สุด

เกณฑ์ที่ใช้ในการพิจารณาความเหมาะสมมีค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 3.51 ขึ้นไป
ถือว่าแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำแบบยืดหยุ่นของผู้บริหารที่ส่งผลต่อภาวะหมดไฟของครู
ในโรงเรียนมีความเหมาะสม

3.5 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

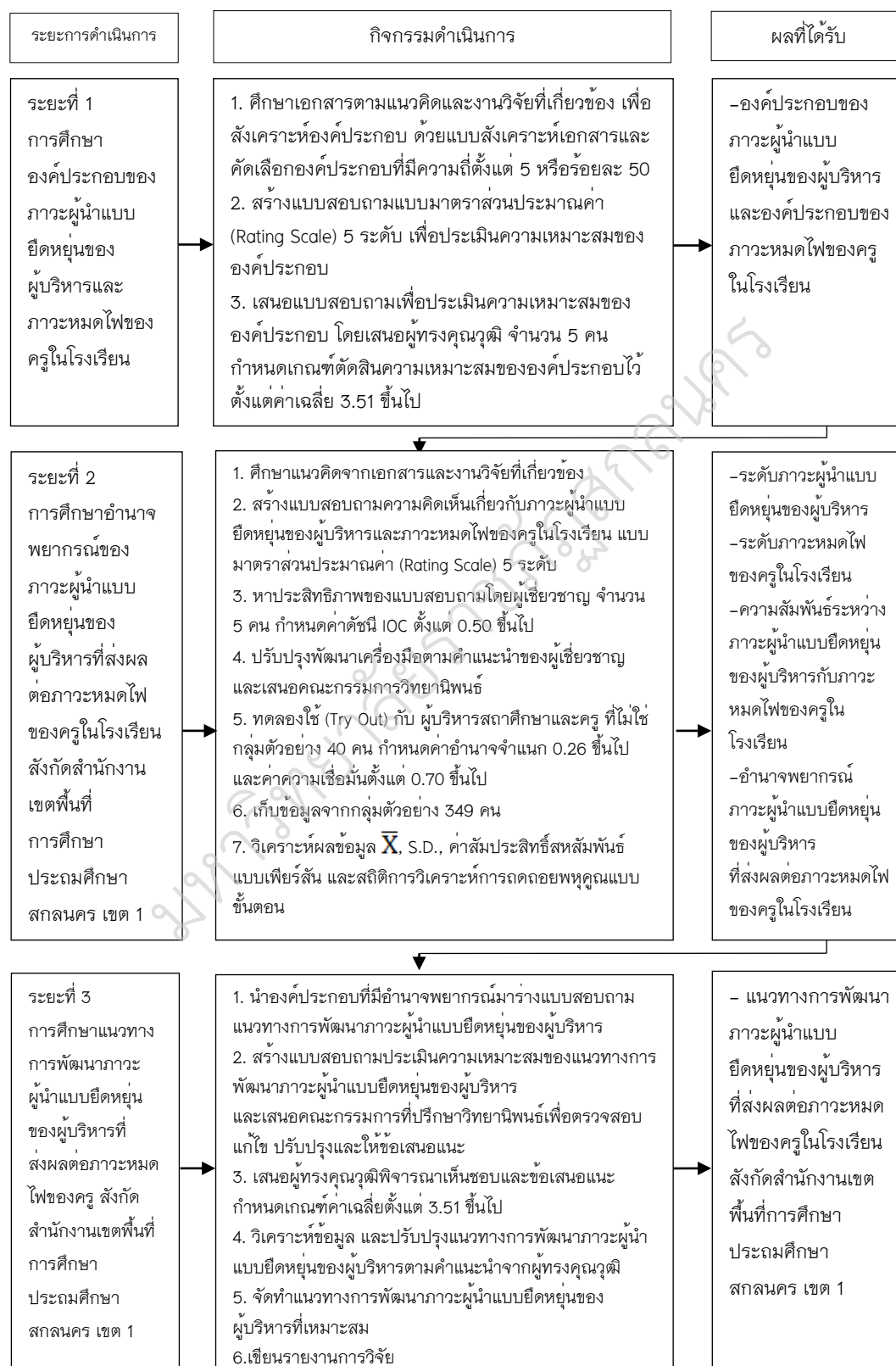
สถิติพื้นฐาน ได้แก่

3.5.1 ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$)

3.5.2 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี

จากที่กล่าวมาข้างต้นสามารถสรุปเป็นแผนภาพได้ดังนี้



ภาพประกอบ 4 ระยะการดำเนินการวิจัย

ตาราง 13 แผนการดำเนินการวิจัย

ระยะการวิจัย	วิธีดำเนินการวิจัย	ผู้ให้ข้อมูล/ เครื่องมือ	การวิเคราะห์ข้อมูล	ผลที่ได้รับ	เวลาดำเนินการ
ระยะที่ 1 การศึกษาองค์ประกอบของภาวะผู้นำแบบยืดหยุ่นของผู้บริหารและภาวะหมดไฟของครูในโรงเรียน	1. ศึกษาเอกสารตามแนวคิดและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อสังเคราะห์องค์ประกอบด้วยแบบสังเคราะห์เอกสารและคัดเลือกองค์ประกอบที่มีความถี่ตั้งแต่ 5 หรือร้อยละ 50 ขึ้นไป 2. สร้างแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ เพื่อประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบ 3. เสนอแบบสอบถามเพื่อประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบ โดยเสนอผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 5 คน กำหนดเกณฑ์ตัดสินความเหมาะสมขององค์ประกอบไว้ตั้งแต่ค่าเฉลี่ย 3.51 ขึ้นไป	1. แบบสังเคราะห์เอกสาร จากแหล่งข้อมูลจำนวน 10 แหล่ง 2. แบบสอบถามประเมินความเหมาะสม 3. ผู้ทรงคุณวุฒิ 5 คน	- ความถี่ - ร้อยละ - ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) - ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D)	- องค์ประกอบของภาวะผู้นำแบบยืดหยุ่นของผู้บริหารและภาวะหมดไฟของครูในโรงเรียน - ระดับความเหมาะสมขององค์ประกอบภาวะผู้นำแบบยืดหยุ่นของผู้บริหารและภาวะหมดไฟของครูในโรงเรียน	พฤศจิกายน 2567 – พฤษภาคม 2568

ตาราง 13 (ต่อ)

ระยะการวิจัย	วิธีดำเนินการวิจัย	ผู้ให้ข้อมูล/เครื่องมือ	การวิเคราะห์ข้อมูล	ผลที่ได้รับ	เวลาดำเนินการ
ระยะที่ 2 การศึกษา อำนาจ พยากรณ์ของ ภาวะผู้นำ แบบยืดหยุ่น ของผู้บริหาร ที่ส่งผลต่อ ภาวะหมดไฟ ของครูใน โรงเรียน สังกัด สำนักงานเขต พื้นที่ การศึกษา ประถมศึกษา สกลนคร เขต 1	1. สร้างแบบสอบถาม ความคิดเห็นเกี่ยวกับ ภาวะผู้นำแบบยืดหยุ่น ของผู้บริหารและภาวะ หมดไฟของครูใน โรงเรียน ชนิดมาตรา ส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ 2. หาประสิทธิภาพของ แบบสอบถามโดย ผู้เชี่ยวชาญ 5 คน กำหนดค่าดัชนี IOC ตั้งแต่ 0.50 ขึ้นไป 3. ปรับปรุงพัฒนา เครื่องมือตามคำแนะนำ ของผู้เชี่ยวชาญ และ เสนอคณะกรรมการ วิทยานิพนธ์ 4. ทดลองใช้ (Try Out) กับ ผู้บริหารสถานศึกษา และครูที่ไม่ใช่กลุ่ม ตัวอย่าง 40 คน กำหนดค่าอำนาจจำแนก 0.26 ขึ้นไป และค่า ความเชื่อมั่นตั้งแต่ 0.70 ขึ้นไป 5. เก็บข้อมูลจากกลุ่ม ตัวอย่าง 347 คน 6. วิเคราะห์ผลข้อมูล ($\bar{X}$, S.D., ค่า สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ แบบเพียร์สัน และสถิติ การวิเคราะห์การ ถดถอยพหุคูณแบบ ขั้นตอน	1. แบบสอบถาม 2. ผู้บริหาร สถานศึกษาและ ครูที่ไม่ใช่กลุ่ม ตัวอย่าง 40 คน (Try out) 3. กลุ่มตัวอย่าง 347 คน	-วิเคราะห์ ค่า IOC -วิเคราะห์ ผลข้อมูล $\bar{X}$ และ S.D. -ค่า สัมประสิทธิ์ สหสัมพันธ์ แบบเพียร์ สัน -หาค่าสถิติ การ วิเคราะห์ การถดถอย พหุคูณแบบ ขั้นตอน	1. ระดับภาวะ ผู้นำแบบ ยืดหยุ่นของ ผู้บริหาร 2. ระดับภาวะ หมดไฟของครู ในโรงเรียน 3. ระดับ ความสัมพันธ์ ระหว่างภาวะ ผู้นำแบบ ยืดหยุ่นของ ผู้บริหาร ที่ส่งผลต่อภาวะ หมดไฟของครู ในโรงเรียน 4. อำนาจ พยากรณ์ภาวะ ผู้นำเชิง วิสัยทัศน์ของ ผู้บริหารที่ แรงจูงใจในการ ปฏิบัติงานของ ครูในโรงเรียน	มิถุนายน 2568 – ตุลาคม 2568

ตาราง 13 (ต่อ)

ระยะการวิจัย	วิธีดำเนินการวิจัย	ผู้ให้ข้อมูล/ เครื่องมือ	การวิเคราะห์ข้อมูล	ผลที่ได้รับ	เวลาดำเนินการ
ระยะที่ 3 การศึกษา แนวทางการ พัฒนาภาวะ ผู้นำแบบ ยืดหยุ่นของ ผู้บริหารที่ ส่งผลต่อ ภาวะหมดไฟ ของครูใน โรงเรียน สังกัด สำนักงาน เขตพื้นที่ การศึกษา ประถมศึกษา สกลนคร เขต 1	1. นำองค์ประกอบที่มี อำนาจพยากรณ์มา ร่างแบบสอบถาม แนวทางการพัฒนา ภาวะผู้นำแบบยืดหยุ่น ของผู้บริหาร 2. เสนอผู้ทรงคุณวุฒิ พิจารณาความ เหมาะสมและความ เป็นไปได้ โดยกำหนด เกณฑ์ค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 3.51 ขึ้นไป 3. วิเคราะห์ข้อมูล และปรับปรุงแนว ทางการพัฒนาภาวะ ผู้นำแบบยืดหยุ่นของ ผู้บริหาร ตาม คำแนะนำจาก ผู้ทรงคุณวุฒิ 4. จัดทำแนวทางการ พัฒนาภาวะผู้นำแบบ ยืดหยุ่นของผู้บริหารที่ เหมาะสม	1. แบบสอบถาม แนวทางการ พัฒนาภาวะผู้นำ แบบยืดหยุ่นของ ผู้บริหาร 2. ผู้ทรงคุณวุฒิ 5 คน	- ค่าเฉลี่ย - ส่วน เบี่ยงเบน มาตรฐาน	แนวทางการ พัฒนา ภาวะผู้นำแบบ ยืดหยุ่นของ ผู้บริหารที่ ส่งผลต่อภาวะ หมดไฟของครู ในโรงเรียน สังกัด สำนักงานเขต พื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา สกลนคร เขต 1	ตุลาคม 2568 – ธันวาคม 2568

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำแบบยืดหยุ่นของผู้บริหารที่ส่งผลต่อภาวะหมดไฟของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ครั้งนี้ ผู้วิจัยขอเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการศึกษารายองค์ประกอบของภาวะผู้นำแบบยืดหยุ่นของผู้บริหารและภาวะหมดไฟของครูในโรงเรียน

- 1.1 ผลการศึกษารายองค์ประกอบภาวะผู้นำแบบยืดหยุ่นของผู้บริหาร
- 1.2 ผลการศึกษารายองค์ประกอบภาวะหมดไฟของครูในโรงเรียน
- 1.3 ผลการประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบภาวะผู้นำแบบยืดหยุ่นของผู้บริหาร
- 1.4 ผลการประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบภาวะหมดไฟของครูในโรงเรียน

ตอนที่ 2 ผลการศึกษารายอำนาจพยากรณ์ของภาวะผู้นำแบบยืดหยุ่นของผู้บริหารที่ส่งผลต่อภาวะหมดไฟของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

- 2.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม
- 2.2 ผลการวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำแบบยืดหยุ่นของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1
- 2.3 ผลการวิเคราะห์ระดับภาวะหมดไฟของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1
- 2.4 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบยืดหยุ่นของผู้บริหารกับภาวะหมดไฟของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1
- 2.5 ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำแบบยืดหยุ่นของผู้บริหารที่มีอำนาจพยากรณ์ภาวะหมดไฟของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

ตอนที่ 3 ผลการศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำแบบยืดหยุ่นของผู้บริหารที่ส่งผลต่อภาวะหมดไฟของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

เพื่อให้เกิดความเข้าใจตรงกันในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

n	แทน	กลุ่มตัวอย่าง
$\bar{x}$	แทน	คะแนนเฉลี่ย
S.D.	แทน	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
t	แทน	ค่าสถิติการแจกแจง t
F	แทน	ค่าสถิติการแจกแจง F
f	แทน	ความถี่
SS	แทน	ผลรวมกำลังสองของคะแนน (Sum of Squares)
MS	แทน	ค่าเฉลี่ยของผลบวกกำลังสองของคะแนน (Mean of Squares)
df	แทน	ชั้นแห่งความเป็นอิสระ (degree of freedom)
%	แทน	ร้อยละ
α	แทน	การมีนัยสำคัญทางสถิติ
*	แทน	การมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
**	แทน	การมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01
X	แทน	ภาวะผู้นำแบบยืดหยุ่นของผู้บริหาร
X_1	แทน	ความยืดหยุ่นทางสังคม
X_2	แทน	ความยืดหยุ่นทางอารมณ์
X_3	แทน	ความยืดหยุ่นทางจิตใจ
X_4	แทน	ความยืดหยุ่นทางกายภาพ
X_5	แทน	ความสามารถในการบริหาร
Y	แทน	ภาวะหมดไฟของครูในโรงเรียน
Y_1	แทน	ความรู้สึกล่อลวงทางอารมณ์
Y_2	แทน	ความรู้สึกลดลงความเป็นบุคคล

- Y_3 แทน ความรู้สึกไม่ประสบความสำเร็จในการปฏิบัติงาน
- X_x แทน ผลรวมภาวะผู้นำแบบยืดหยุ่นของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1
- Y_y แทน ผลรวมภาวะหมดไฟของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1
- R แทน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน
- R^2 แทน ค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์หรือประสิทธิภาพในอำนาจพยากรณ์
- a แทน ค่าคงที่ของพยากรณ์ในรูปแบบคะแนนดิบ
- b แทน สัมประสิทธิ์ถดถอยของตัวพยากรณ์ในรูปแบบคะแนนดิบ
- β แทน สัมประสิทธิ์ถดถอยของตัวพยากรณ์ในรูปแบบมาตรฐาน
- $S.E_{est}$ แทน ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยขอนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับต่อไปนี้

ตอนที่ 1 ผลการศึกษาองค์ประกอบของภาวะผู้นำแบบยืดหยุ่นของผู้บริหารและภาวะหมดไฟของครูในโรงเรียน

1.1 ผลการศึกษาองค์ประกอบภาวะผู้นำแบบยืดหยุ่นของผู้บริหาร

ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด เอกสารงานวิจัยของนักวิชาการเพื่อสังเคราะห์องค์ประกอบของภาวะผู้นำแบบยืดหยุ่นของผู้บริหาร ผลการสังเคราะห์องค์ประกอบของภาวะผู้นำแบบยืดหยุ่นของผู้บริหาร มี 5 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ความยืดหยุ่นทางสังคม 2) ความยืดหยุ่นทางอารมณ์ 3) ความยืดหยุ่นทางจิตใจ 4) ความยืดหยุ่นทางกายภาพ 5) ความสามารถในการบริหาร

1.2 ผลการศึกษาองค์ประกอบภาวะหมดไฟของครูในโรงเรียน

ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด เอกสารงานวิจัยของนักวิชาการเพื่อสังเคราะห์องค์ประกอบของภาวะหมดไฟของครูในโรงเรียน ผลการสังเคราะห์องค์ประกอบภาวะหมดไฟของครูในโรงเรียน มี 3 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ความรู้สึกอ่อนล้าทางอารมณ์ 2) ความรู้สึกที่ลดความเป็นบุคคล 3) ความรู้สึกไม่ประสบความสำเร็จในการปฏิบัติงาน

1.3 ผลการประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบภาวะผู้นำแบบ ยึดหยุ่นของผู้บริหาร

ผู้วิจัยนำองค์ประกอบภาวะผู้นำแบบยึดหยุ่นของผู้บริหาร ที่ได้จากการ
สังเคราะห์เสนอต่อผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน เพื่อประเมินความเหมาะสมของ
องค์ประกอบภาวะผู้นำแบบยึดหยุ่นของผู้บริหาร ซึ่งมีผลการประเมินความเหมาะสมของ
องค์ประกอบภาวะผู้นำแบบยึดหยุ่นของผู้บริหาร ดังแสดงในตาราง 14

ตาราง 14 ผลการประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบภาวะผู้นำแบบยึดหยุ่นของ
ผู้บริหาร

องค์ประกอบภาวะผู้นำแบบยึดหยุ่น ของผู้บริหาร	ระดับความเหมาะสม			
	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล	ลำดับที่ ค่าเฉลี่ย
1. ความยึดหยุ่นทางสังคม	4.88	0.33	มากที่สุด	2
2. ความยึดหยุ่นทางอารมณ์	4.96	0.18	มากที่สุด	1
3. ความยึดหยุ่นทางจิตใจ	4.88	0.33	มากที่สุด	3
4. ความยึดหยุ่นทางกายภาพ	4.56	0.65	มากที่สุด	5
5. ความสามารถในการบริหาร	4.85	0.37	มากที่สุด	4
รวม	4.83	0.42	มากที่สุด	-

จากตาราง 14 พบว่า องค์ประกอบภาวะผู้นำแบบยึดหยุ่นของผู้บริหารใน
ภาพรวม มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.83$, S.D. = 0.42) เมื่อพิจารณา
เป็นรายองค์ประกอบ พบว่า ทุกองค์ประกอบมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด โดย
องค์ประกอบที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ความยึดหยุ่นทางอารมณ์ ($\bar{x} = 4.96$, S.D. = 0.18)
รองลงมา ได้แก่ ความยึดหยุ่นทางสังคม ($\bar{x} = 4.88$, S.D. = 0.33) ความยึดหยุ่นทาง
จิตใจ ($\bar{x} = 4.88$, S.D. = 0.33) ความสามารถในการบริหาร ($\bar{x} = 4.85$, S.D. = 0.37)
และความยึดหยุ่นทางกายภาพ ($\bar{x} = 4.56$, S.D. = 0.65) ตามลำดับ

1.4 ผลการประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบภาวะหมดไฟของครูในโรงเรียน

ผู้วิจัยนำองค์ประกอบภาวะหมดไฟของครูในโรงเรียนที่ได้ จากการสังเคราะห์เสนอต่อผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน เพื่อประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบภาวะหมดไฟของครูในโรงเรียน ซึ่งมีผลการประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบภาวะหมดไฟของครูในโรงเรียน ดังแสดงในตาราง 15

ตาราง 15 ผลการประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบภาวะหมดไฟของครูในโรงเรียน

องค์ประกอบภาวะหมดไฟของครูในโรงเรียน	ระดับความเหมาะสม			
	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล	ลำดับที่ค่าเฉลี่ย
1. ความรู้สึกอ่อนล้าทางอารมณ์	4.40	0.76	มาก	3
2. ความรู้สึกที่ลดความเป็นบุคคล	4.68	0.56	มากที่สุด	1
3. ความรู้สึกไม่ประสบความสำเร็จในการปฏิบัติงาน	4.63	0.67	มากที่สุด	2
รวม	4.57	0.67	มากที่สุด	-

จากตาราง 15 พบว่าองค์ประกอบของภาวะหมดไฟของครูในโรงเรียน ในภาพรวม มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.57$, S.D. = 0.67) เมื่อพิจารณาเป็นรายองค์ประกอบ พบว่า ทุกองค์ประกอบมีความเหมาะสมตั้งแต่ระดับมากขึ้นไป โดยองค์ประกอบที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ความรู้สึกที่ลดความเป็นบุคคล ($\bar{x} = 4.68$, S.D. = 0.56) รองลงมา ได้แก่ ความรู้สึกไม่ประสบความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ($\bar{x} = 4.63$, S.D. = 0.67) และความรู้สึกอ่อนล้าทางอารมณ์ ($\bar{x} = 4.40$, S.D. = 0.76) ตามลำดับ

ตอนที่ 2 ผลการศึกษาอำนาจพยากรณ์ของภาวะผู้นำแบบยืดหยุ่นของ
ผู้บริหารที่ส่งผลต่อภาวะหมดไฟของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

2.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผลการวิเคราะห์สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตาม ตำแหน่ง
ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน โดยใช้ค่าความถี่และร้อยละ ปรากฏผล
ดังตาราง 16

ตาราง 16 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามตำแหน่ง ระดับการศึกษา
และประสบการณ์ในการทำงาน

สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ตำแหน่ง		
1. ผู้บริหารโรงเรียน	87	24.93
2. ครูผู้สอน	260	75.07
รวม	347	100.00
ระดับการศึกษา		
1. ปริญญาตรี	203	58.74
2. ปริญญาโท	141	40.40
3. ปริญญาเอก	3	0.86
รวม	347	100.00
ประสบการณ์ในการทำงาน		
1. ไม่เกิน 5 ปี	108	31.23
2. 5 – 10 ปี	110	31.81
3. 11 – 20 ปี	90	25.79
4. 21 ปีขึ้นไป	39	11.17
รวม	347	100.00

จากตาราง 16 พบว่า กลุ่มตัวอย่างผู้ตอบแบบสอบถาม มีจำนวน 347 คน
ตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 87 คน คิดเป็นร้อยละ 24.93 และครู จำนวน 260 คน
คิดเป็นร้อยละ 75.07 ระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 203 คน คิดเป็นร้อยละ 58.74

ปริญญาโท จำนวน 141 คน คิดเป็นร้อยละ 40.40 และปริญญาเอก จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 0.86 ประสบการณ์ในการทำงาน ไม่เกิน 5 ปี จำนวน 108 คน คิดเป็นร้อยละ 31.23 ประสบการณ์ในการทำงาน 5 – 10 ปี จำนวน 110 คน คิดเป็นร้อยละ 31.81 ประสบการณ์ในการทำงาน 11 – 20 ปี จำนวน 90 คน คิดเป็นร้อยละ 25.79 และ ประสบการณ์ในการทำงาน 21 ปีขึ้นไป จำนวน 39 คน คิดเป็นร้อยละ 11.17

2.2 ผลการวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำแบบยืดหยุ่นของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

2.2.1 ระดับภาวะผู้นำแบบยืดหยุ่นของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ดังแสดงในตาราง 17

ตาราง 17 ระดับภาวะผู้นำแบบยืดหยุ่นของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

ภาวะผู้นำแบบยืดหยุ่นของผู้บริหาร	ค่าสถิติ		การแปลความหมาย	ลำดับที่ค่าเฉลี่ย
	$\bar{x}$	S.D.		
1. ความยืดหยุ่นทางสังคม	4.54	0.51	มากที่สุด	1
2. ความยืดหยุ่นทางอารมณ์	4.46	0.57	มาก	3
3. ความยืดหยุ่นทางจิตใจ	4.46	0.56	มาก	2
4. ความยืดหยุ่นทางกายภาพ	4.44	0.62	มาก	4
5. ความสามารถในการบริหาร	4.43	0.62	มาก	5
รวม	4.47	0.52	มาก	-

จากตาราง 17 พบว่า ภาวะผู้นำแบบยืดหยุ่นของผู้บริหารสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.47$, S.D. = 0.52) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าส่วนใหญ่อยู่ในระดับมากเรียงตามลำดับ จากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย คือ ความยืดหยุ่นทางสังคม ($\bar{x} = 4.54$, S.D. = 0.51) ความยืดหยุ่นทางจิตใจ ($\bar{x} = 4.46$, S.D. = 0.56) ความยืดหยุ่นทางอารมณ์ ($\bar{x} = 4.46$, S.D. = 0.57) ความยืดหยุ่นทางกายภาพ ($\bar{x} = 4.44$, S.D. = 0.62) และ ความสามารถในการบริหาร ($\bar{x} = 4.43$, S.D. = 0.63) ตามลำดับ

2.2.2 ระดับภาวะผู้นำแบบยืดหยุ่นของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ความยืดหยุ่นทางสังคม รายด้านและรายข้อ ดังแสดงในตาราง 18

ตาราง 18 ระดับภาวะผู้นำแบบยืดหยุ่นของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ความยืดหยุ่นทางสังคม

ภาวะผู้นำแบบยืดหยุ่นของผู้บริหาร ความยืดหยุ่นทางสังคม	ค่าสถิติ		การแปล ความหมาย	ลำดับที่ ค่าเฉลี่ย
	$\bar{x}$	S.D.		
1. ผู้บริหารสามารถปรับเปลี่ยนแนวทางการดำเนินงานให้เหมาะสมกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว	4.51	0.66	มากที่สุด	6
2. ผู้บริหารไม่ยึดติดกับแนวทางเดิมเมื่อพบว่ามีอุปสรรค แต่เลือกใช้วิธีที่เหมาะสมและยืดหยุ่น	4.52	0.67	มากที่สุด	5
3. ผู้บริหารสามารถประเมินสถานการณ์ที่มีความท้าทายและกำหนดแนวทางการรับมืออย่างเป็นระบบ	4.44	0.71	มาก	7
4. ผู้บริหารใช้ช่องทางการสื่อสารที่เหมาะสมในการส่งต่อแนวทางแก้ไขสถานการณ์ที่เกิดขึ้นในช่วงเวลานั้นๆ	4.53	0.65	มากที่สุด	4
5. ผู้บริหารให้กำลังใจบุคลากรในการเผชิญกับอุปสรรคต่าง ๆ	4.57	0.64	มากที่สุด	3
6. ผู้บริหารสนับสนุนให้บุคลากรร่วมมือซึ่งกันและกัน	4.64	0.55	มากที่สุด	1
7. ผู้บริหารปลูกฝังจิตสำนึกเรื่องความร่วมมือและความเสียสละแก่บุคลากรในช่วงวิกฤต	4.59	0.62	มากที่สุด	2
รวม	4.54	0.51	มากที่สุด	-

จากตาราง 18 พบว่า ภาวะผู้นำแบบยืดหยุ่นของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ด้านความยืดหยุ่นทางสังคม โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.54$, S.D. = 0.51) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารสนับสนุนให้บุคลากรร่วมมือซึ่งกันและกัน ($\bar{x} = 4.64$, S.D. = 0.55)

และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารสามารถประเมินสถานการณ์ที่มีความท้าทายและกำหนดแนวทางการรับมืออย่างเป็นระบบ ($\bar{x} = 4.44$, S.D. = 0.71)

2.2.3 ระดับภาวะผู้นำแบบยืดหยุ่นของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ความยืดหยุ่นทางอารมณ์ รายด้านและรายข้อ ดังแสดงในตาราง 19

ตาราง 19 ระดับภาวะผู้นำแบบยืดหยุ่นของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ความยืดหยุ่นทางอารมณ์

ภาวะผู้นำแบบยืดหยุ่นของผู้บริหาร ความยืดหยุ่นทางอารมณ์	ค่าสถิติ		การแปล ความหมาย	ลำดับที่ ค่าเฉลี่ย
	$\bar{x}$	S.D.		
1. ผู้บริหารสามารถควบคุมอารมณ์ตนเองได้อย่างเหมาะสมเมื่อเผชิญกับสถานการณ์ตึงเครียด	4.44	0.73	มาก	5
2. ผู้บริหารใช้เหตุผลมากกว่าอารมณ์ในการตัดสินใจในสถานการณ์ตึงเครียด	4.51	0.68	มากที่สุด	2
3. ผู้บริหารสามารถเข้าใจความรู้สึกของครูในสถานการณ์ต่างๆ ได้อย่างเหมาะสม	4.41	0.72	มาก	6
4. ผู้บริหารแสดงออกถึงความเห็นอกเห็นใจต่อปัญหาส่วนตัวหรือภาระงานของครู	4.40	0.70	มาก	7
5. ผู้บริหารไม่ตัดสินผู้อื่นจากอารมณ์ แต่ใช้ความเข้าใจเพื่อประเมินสถานการณ์อย่างรอบด้าน	4.44	0.73	มาก	4
6. ผู้บริหารเน้นการประนีประนอมและแสวงหาทางออกที่ทุกฝ่ายยอมรับได้	4.50	0.63	มาก	3
7. ผู้บริหารเลือกใช้การสื่อสารเชิงบวกและไม่ทำร้ายจิตใจบุคลากรเมื่อเกิดความขัดแย้ง	4.54	0.65	มากที่สุด	1
รวม	4.46	0.57	มาก	–

จากตาราง 19 พบว่า ภาวะผู้นำแบบยืดหยุ่นของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ด้านความยืดหยุ่นทางอารมณ์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.46$, S.D. = 0.57) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารเลือกใช้การสื่อสารเชิงบวกและไม่ทำร้ายจิตใจบุคลากรเมื่อเกิดความขัดแย้ง

($\bar{x} = 4.54$, S.D. = 0.65) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารแสดงออกถึงความเห็นอกเห็นใจต่อปัญหาส่วนตัวหรือภาระงานของครู ($\bar{x} = 4.40$, S.D. = 0.70)

2.2.4 ระดับภาวะผู้นำแบบยืดหยุ่นของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ความยืดหยุ่นทางจิตใจ รายด้านและรายข้อ ดังแสดงในตาราง 20

ตาราง 20 ระดับภาวะผู้นำแบบยืดหยุ่นของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ความยืดหยุ่นทางจิตใจ

ภาวะผู้นำแบบยืดหยุ่นของผู้บริหาร ความยืดหยุ่นทางจิตใจ	ค่าสถิติ		การแปล ความหมาย	ลำดับที่ ค่าเฉลี่ย
	$\bar{x}$	S.D.		
1. ผู้บริหารสามารถประเมินจุดแข็งของตนเองได้	4.48	0.63	มาก	3
2. ผู้บริหารสามารถประเมินจุดอ่อนของตนเองได้	4.38	0.76	มาก	8
3. ผู้บริหารนำผลการประเมินตนเองไปปรับปรุงการทำงานได้อย่างเหมาะสม	4.47	0.68	มาก	5
4. ผู้บริหารมีมุมมองเชิงบวกต่อสถานการณ์ที่กดดันโดยมองว่าเป็นโอกาสในการพัฒนา	4.49	0.67	มาก	2
5. ผู้บริหารสามารถปรับกรอบความคิดและวิธีการทำงานให้เหมาะสมกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง	4.46	0.67	มาก	6
6. ผู้บริหารมีแนวทางวางแผนจัดการปัญหาโดยไม่ตื่นตระหนกต่อสถานการณ์	4.43	0.66	มาก	7
7. ผู้บริหารมีวิธีการคิดเชิงระบบและมองภาพรวมของปัญหาเพื่อการตัดสินใจอย่างมีประสิทธิภาพ	4.50	0.65	มาก	1
8. ผู้บริหารแสดงความเป็นผู้นำที่สามารถกำกับสถานการณ์ได้แม้ในภาวะคลุมเครือ	4.48	0.71	มาก	4
รวม	4.46	0.56	มาก	-

จากตาราง 20 พบว่า ภาวะผู้นำแบบยืดหยุ่นของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ด้านความยืดหยุ่นทางจิตใจ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.46$, S.D. = 0.56) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มี ค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารมีวิธีการคิดเชิงระบบและมองภาพรวมของปัญหาเพื่อการตัดสินใจอย่างมีประสิทธิภาพ

ประสิทธิภาพ ($\bar{x} = 4.50$, S.D. = 0.65) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารสามารถประเมินจุดอ่อนของตนเองได้ ($\bar{x} = 4.38$, S.D. = 0.76)

2.2.5 ระดับภาวะผู้นำแบบยืดหยุ่นของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ความยืดหยุ่นทางกายภาพ รายด้านและรายข้อ ดังแสดงในตาราง 21

ตาราง 21 ระดับภาวะผู้นำแบบยืดหยุ่นของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ความยืดหยุ่นทางกายภาพ

ภาวะผู้นำแบบยืดหยุ่นของผู้บริหาร ความยืดหยุ่นทางกายภาพ	ค่าสถิติ		การแปล ความหมาย	ลำดับที่ ค่าเฉลี่ย
	$\bar{x}$	S.D.		
1. ผู้บริหารสามารถกลับมาปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพหลังจากเผชิญสถานการณ์ที่ตึงเครียด	4.50	0.69	มาก	1
2. ผู้บริหารใช้วิธีการที่เหมาะสมในการจัดการความเครียดเพื่อลดผลกระทบต่องาน	4.45	0.72	มาก	4
3. ผู้บริหารปฏิบัติตนต่อสุขภาพร่างกายอย่างเหมาะสมกับวัยของตน	4.42	0.77	มาก	6
4. ผู้บริหารให้ความสำคัญกับการพักผ่อนที่เพียงพอเพื่อรักษาสมดุลของร่างกายและจิตใจ	4.47	0.69	มาก	3
5. ผู้บริหารมีพฤติกรรมทางด้านโภชนาการและการออกกำลังกายที่เอื้อต่อสุขภาพที่ดี	4.40	0.78	มาก	7
6. ผู้บริหารดูแลสุขภาพตนเองให้พร้อมสำหรับการบริหารจัดการปัญหาในสถานการณ์ที่ท้าทาย	4.42	0.74	มาก	5
7. ผู้บริหารนำแนวทางการดูแลสุขภาพไปประยุกต์ใช้กับการบริหารงาน เช่น การลดความเครียดในองค์กร	4.35	0.79	มาก	8
8. ผู้บริหารตระหนักว่าความแข็งแรงทั้งทางร่างกายและจิตใจส่งผลต่อความสามารถในการตัดสินใจ	4.50	0.75	มาก	2
รวม	4.44	0.62	มาก	-

จากตาราง 21 พบว่า ภาวะผู้นำแบบยืดหยุ่นของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ด้านความยืดหยุ่นทางกายภาพ โดยรวมอยู่ใน

ระดับมาก ($\bar{x} = 4.44$, S.D. = 0.62) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มี ค่าเฉลี่ยสูงสุด ผู้บริหารสามารถกลับมาปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพหลังจากเผชิญสถานการณ์ที่ตึงเครียด ($\bar{x} = 4.50$, S.D. = 0.69) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารนำแนวทางการดูแลสุขภาพไปประยุกต์ใช้กับการบริหารงาน เช่น การลดความเครียดในองค์กร ($\bar{x} = 4.35$, S.D. = 0.79)

2.2.6 ระดับภาวะผู้นำแบบยืดหยุ่นของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ความสามารถในการบริหาร รายด้านและรายข้อ ดังแสดงในตาราง 22

ตาราง 22 ระดับภาวะผู้นำแบบยืดหยุ่นของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ความสามารถในการบริหาร

ภาวะผู้นำแบบยืดหยุ่นของผู้บริหาร ความสามารถในการบริหาร	ค่าสถิติ		การแปล ความหมาย	ลำดับที่ ค่าเฉลี่ย
	$\bar{x}$	S.D.		
1. ผู้บริหารมีแผนสำรองเพื่อรองรับเหตุการณ์ไม่คาดคิดที่อาจเกิดขึ้นในการบริหารงาน	4.36	0.79	มาก	7
2. ผู้บริหารสามารถเปลี่ยนแปลงแนวทางการดำเนินงานได้อย่างทันเวลาโดยไม่เสียเป้าหมายหลักขององค์กร	4.41	0.71	มาก	6
3. ผู้บริหารมีท่าทีที่มั่นคงและสร้างความมั่นใจให้แก่บุคลากรในสถานการณ์ที่ไม่แน่นอน	4.43	0.69	มาก	5
4. ผู้บริหารปรับกระบวนการบริหารงานให้เหมาะสมกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ	4.48	0.69	มาก	1
5. ผู้บริหารออกแบบระบบการทำงานที่สามารถปรับเปลี่ยนได้โดยไม่กระทบต่อประสิทธิภาพขององค์กร	4.44	0.71	มาก	4
6. ผู้บริหารใช้องค์ความรู้จากหลายแหล่งเพื่อตัดสินใจในสถานการณ์ที่ซับซ้อน	4.46	0.69	มาก	2
7. ผู้บริหารบริหารทรัพยากรอย่างยืดหยุ่นและมีประสิทธิภาพเพื่อให้องค์กรบรรลุเป้าหมายท่ามกลางการเปลี่ยนแปลง	4.44	0.69	มาก	3
รวม	4.43	0.62	มาก	–

จากตาราง 22 พบว่า ภาวะผู้นำแบบยืดหยุ่นของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ด้านความสามารถในการบริหาร โดยรวมอยู่ในระดับ มาก ($\bar{x} = 4.43$, S.D. = 0.62) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารปรับกระบวนการบริหารงานให้เหมาะสมกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ ($\bar{x} = 4.48$, S.D. = 0.69) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารมีแผนสำรองเพื่อรองรับเหตุการณ์ไม่คาดคิดที่อาจเกิดขึ้นในการบริหารงาน ($\bar{x} = 4.36$, S.D. = 0.79)

2.3 ผลการวิเคราะห์ระดับภาวะหมดไฟของครูในโรงเรียน สังกัด

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

2.3.1 ระดับภาวะหมดไฟของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ดังแสดงในตาราง 23

ตาราง 23 ระดับภาวะหมดไฟของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

ภาวะหมดไฟของครูในโรงเรียน	ค่าสถิติ		การแปลความหมาย	ลำดับที่ค่าเฉลี่ย
	$\bar{x}$	S.D.		
1. ความรู้สึกอ่อนล้าทางอารมณ์	2.05	0.90	น้อย	1
2. ความรู้สึกที่ลดความเป็นบุคคล	1.67	0.70	น้อย	2
3. ความรู้สึกไม่ประสบความสำเร็จในการปฏิบัติงาน	1.66	0.76	น้อย	3
รวม	1.79	0.69	น้อย	-

จากตาราง 23 พบว่า ภาวะหมดไฟของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับน้อย ($\bar{x} = 1.79$, S.D. = 0.69) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับน้อยทุกด้าน เรียงตามลำดับ จากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย คือ ความรู้สึกอ่อนล้าทางอารมณ์ ($\bar{x} = 2.05$, S.D. = 0.90) ความรู้สึกที่ลดความเป็นบุคคล ($\bar{x} = 1.67$, S.D. = 0.70) และความรู้สึกไม่ประสบความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ($\bar{x} = 1.66$, S.D. = 0.76) ตามลำดับ

2.3.2 ระดับภาวะหมดไฟของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ความรู้สึกอ่อนล้าทางอารมณ์ รายด้านและรายข้อ ดังแสดงในตาราง 24

ตาราง 24 ระดับภาวะหมดไฟของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ความรู้สึกอ่อนล้าทางอารมณ์

ภาวะหมดไฟของครูในโรงเรียน ความรู้สึกอ่อนล้าทางอารมณ์	ค่าสถิติ		การแปล ความหมาย	ลำดับที่ ค่าเฉลี่ย
	$\bar{x}$	S.D.		
1. ครูจิตใจห่อเหี่ยวเมื่อคิดว่าต้องไปทำงาน	2.05	0.96	น้อย	3
2. ครูรู้สึกดีใจเมื่อหมดเวลางาน	2.25	1.16	น้อย	1
3. ครูไม่มีแรงจูงใจในการไปทำงานในแต่ละวัน	2.10	1.12	น้อย	2
4. ครูมาทำงานสายเพราะรู้สึกเหนื่อยหน่าย	1.95	1.09	น้อย	6
5. ครูขาดความกระตือรือร้นในการเตรียมการสอน	1.97	0.97	น้อย	5
6. ครูรู้สึกไม่อยากทำงาน	1.99	1.04	น้อย	4
รวม	2.05	0.90	น้อย	-

จากตาราง 24 พบว่า ภาวะหมดไฟของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ด้านความรู้สึกอ่อนล้าทางอารมณ์ โดยรวม อยู่ในระดับน้อย ($\bar{x} = 2.05$, S.D. = 0.90) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ครูรู้สึกดีใจเมื่อหมดเวลางาน ($\bar{x} = 2.25$, S.D. = 1.16) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ครูมาทำงานสายเพราะรู้สึกเหนื่อยหน่าย ($\bar{x} = 1.95$, S.D. = 1.09)

2.3.3 ระดับภาวะหมดไฟของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ความรู้สึกที่ลดความเป็นบุคคล รายด้านและรายข้อ ดังแสดงในตาราง 25

ตาราง 25 ระดับภาวะหมดไฟของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ความรู้สึกที่ลดความเป็นบุคคล

ภาวะหมดไฟของครูในโรงเรียน ความรู้สึกที่ลดความเป็นบุคคล	ค่าสถิติ		การแปล ความหมาย	ลำดับที่ ค่าเฉลี่ย
	$\bar{x}$	S.D.		
1. ครูมีทัศนคติด้านลบต่อเพื่อนร่วมงานที่สนิทสนมโดยไม่มีสาเหตุ	1.66	0.90	น้อย	3
2. ครูไม่เข้าใจความรู้สึกของคนอื่นๆ	1.75	0.87	น้อย	2
3. ครูรู้สึกอึดอัดใจเมื่อทำงานกับเพื่อนครูที่ไม่ชอบ	2.10	1.20	น้อย	1
4. ครูไม่เข้าร่วมกิจกรรมหรือประชุมที่เกี่ยวข้องกับการทำงานร่วมกับผู้อื่นเพราะไม่ชอบเพื่อนร่วมงาน	1.57	0.79	น้อย	5
5. ครูไม่ยินดีกับความสามารถของเพื่อนร่วมงาน	1.58	0.85	น้อย	4
6. ครูปฏิเสธการส่งเสริมความก้าวหน้าหรือความสามารถพิเศษของนักเรียน	1.53	0.75	น้อย	6
7. ครูไม่แสดงความยินดีเมื่อเพื่อนครูได้รับความสำเร็จหรือรางวัลทางวิชาชีพ	1.48	0.73	น้อยที่สุด	7
รวม	1.67	0.70	น้อย	-

จากตาราง 25 พบว่า ภาวะหมดไฟของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ด้านความรู้สึกที่ลดความเป็นบุคคล โดยรวม อยู่ในระดับน้อย ($\bar{x} = 1.67$, S.D. = 0.70) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ครูรู้สึกอึดอัดใจเมื่อทำงานกับเพื่อนครูที่ไม่ชอบ ($\bar{x} = 2.10$, S.D. = 1.20) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ครูไม่แสดงความยินดีเมื่อเพื่อนครูได้รับความสำเร็จหรือรางวัลทางวิชาชีพ ($\bar{x} = 1.48$, S.D. = 0.73)

2.3.4 ระดับภาวะหมดไฟของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ความรู้สึกไม่ประสบความสำเร็จในการปฏิบัติงาน รายด้านและรายข้อ ดังแสดงในตาราง 26

ตาราง 26 ระดับภาวะหมดไฟของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ความรู้สึกไม่ประสบความสำเร็จในการปฏิบัติงาน

ภาวะหมดไฟของครูในโรงเรียน ความรู้สึกไม่ประสบความสำเร็จในการปฏิบัติงาน	ค่าสถิติ		การแปล ความหมาย	ลำดับที่ ค่าเฉลี่ย
	$\bar{x}$	S.D.		
1. ครูคิดเสมอว่าตนเองไม่มีความสามารถในการทำงาน	1.70	0.86	น้อย	2
2. ครูรู้สึกว่าการสอนของตนเองไม่มีประสิทธิภาพ	1.67	0.87	น้อย	3
3. ครูไม่เต็มใจรับงานหรือโครงการใหม่ที่ได้รับมอบหมายเพราะคิดว่าไม่มีประโยชน์ต่อตนเอง	1.79	1.04	น้อย	1
4. ครูคิดว่าตนเองไม่มีความสามารถควบคุมชั้นเรียน	1.56	0.84	น้อย	8
5. ครูไม่พัฒนาตนเองเพราะคิดว่าไม่ได้นำไปใช้งาน	1.65	0.88	น้อย	5
6. ครูไม่สนใจต่อข่าวสารที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาความรู้หรือทักษะใหม่เพราะคิดว่าไม่มีประโยชน์ต่อตนเอง	1.64	0.87	น้อย	6
7. ครูคิดว่าการประเมินตนเองหลังเสร็จสิ้นงานหรือกิจกรรมไม่มีความสำคัญต่อตนเอง	1.67	0.92	น้อย	4
8. ครูเห็นคุณค่าของตนเองลดลงเนื่องจากความล้มเหลวในอดีต	1.64	0.90	น้อย	7
รวม	1.66	0.76	น้อย	-

จากตาราง 26 พบว่า ภาวะหมดไฟของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ด้านความรู้สึกไม่ประสบความสำเร็จในการปฏิบัติงาน โดยรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 1.66$, S.D. = 0.76) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ครูไม่เต็มใจรับงานหรือโครงการใหม่ที่ได้รับมอบหมายเพราะคิดว่าไม่มีประโยชน์ต่อตนเอง ($\bar{x} = 1.79$, S.D. = 1.04) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ครูคิดว่าตนเองไม่มีความสามารถควบคุมชั้นเรียน ($\bar{x} = 1.56$, S.D. = 0.84)

2.4 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบยืดหยุ่นของ ผู้บริหารกับภาวะหมดไฟของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบยืดหยุ่นของผู้บริหาร
กับภาวะหมดไฟของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
สกลนคร เขต 1 ดังตาราง 27

ตาราง 27 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบยืดหยุ่นของผู้บริหารกับภาวะ
หมดไฟของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
สกลนคร เขต 1

ตัวแปร	X_t	X_1	X_2	X_3	X_4	X_5	Y_t	Y_1	Y_2	Y_3
X_t										
X_1	.908**	1								
X_2	.896**	.805**	1							
X_3	.940**	.814**	.833**	1						
X_4	.889**	.747**	.716**	.783**	1					
X_5	.917**	.793**	.738**	.853**	.775**	1				
Y_t	-.339**	-.381**	-.291**	-.281**	-.283**	-.316**	1			
Y_1	-.438**	-.458**	-.408**	-.375**	-.376**	-.384**	.878**	1		
Y_2	-.164**	-.219**	-.123*	-.123*	-.109*	-.180**	.857**	.585**	1	
Y_3	-.257**	-.296**	-.197**	-.209**	-.277**	-.243**	.904**	.675**	.729**	1

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 27 พบว่า ภาวะผู้นำแบบยืดหยุ่นของผู้บริหาร (X) กับภาวะหมดไฟ
ของครูในโรงเรียน (Y) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 มี
ความสัมพันธ์กันทางลบในระดับปานกลาง ($r_{xy} = -.339$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ
ที่ระดับ .01

เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ของภาวะผู้นำแบบยืดหยุ่นของผู้บริหาร (X)
กับภาวะหมดไฟของครูในโรงเรียน (Y) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
สกลนคร เขต 1 รายองค์ประกอบ พบว่า มีความสัมพันธ์กันในทางลบอย่างมี นัยสำคัญ

ทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกองค์ประกอบ โดยเรียงลำดับองค์ประกอบที่มีค่าสัมประสิทธิ์

สหสัมพันธ์จากมากไปหาน้อย ดังนี้ ความยืดหยุ่นทางสังคม (X_1) ($r = -.381$)

ความสามารถในการบริหาร (X_5) ($r = -.316$) ความยืดหยุ่นทางอารมณ์ (X_2) ($r = -.291$)

ความยืดหยุ่นทางกายภาพ (X_4) ($r = -.283$) ความยืดหยุ่นทางจิตใจ (X_3) ($r = -.281$)

ตามลำดับ

2.5 ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำแบบยืดหยุ่นของผู้บริหาร ที่มีอำนาจ

พยากรณ์ภาวะหมดไฟของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

ผลการแสดงความแปรปรวนที่ได้จากการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณภาวะผู้นำแบบยืดหยุ่นของผู้บริหารที่มีอำนาจพยากรณ์ภาวะหมดไฟของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ดังตาราง 28

ตาราง 28 ผลการแสดงความแปรปรวนที่ได้จากการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณภาวะผู้นำแบบยืดหยุ่นของผู้บริหารที่มีอำนาจพยากรณ์ภาวะหมดไฟของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
Regression	24.107	1	24.107	58.802 **	.000 ^b
Residual	142.259	347	.410		
Total	166.366	348			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X_1

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 28 พบว่า ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อทดสอบนัยสำคัญของสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 แสดงว่าตัวแปรเกณฑ์และตัวแปรพยากรณ์มีความสัมพันธ์กันในเชิงเส้นตรง ซึ่งสามารถนำไปสร้างสมการต่อไปได้

ตาราง 29 ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำแบบยืดหยุ่นของผู้บริหารที่มีอำนาจพยากรณ์ภาวะ
หมดไฟของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
สกลนคร เขต 1

ตัวแปรพยากรณ์	R	R ²	Adj. R ²	B	S.E. _b	β	t	Sig.
ค่าคงที่ (Constant)	–	–	–	4.141	.308		13.447**	.000
ความยืดหยุ่นทาง สังคม (X ₁)	.381 ^a	.145	.142	– .517	.64	–.381	–7.668**	.000

R = .381, R² = .145, Adj. R² = .142, S.E._{est} = .64

^a. Predictors: (Constant), X₁

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 29 พบว่า ภาวะผู้นำแบบยืดหยุ่นของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ที่นำมาวิเคราะห์จำนวน 5 ตัวแปร พบว่ามีจำนวน 1 ตัวแปร ที่สามารถพยากรณ์ภาวะหมดไฟของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .01 คือ ความยืดหยุ่นทางสังคม (X₁) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของการพยากรณ์ เท่ากับ –.381 ตัวแปรนี้ สามารถพยากรณ์ภาวะหมดไฟของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ได้ร้อยละ 14.20 และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการพยากรณ์ เท่ากับ .64

สามารถเขียนสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ ได้ดังนี้

$$Y' = 4.141 - 0.517(X_1)$$

และสามารถเขียนสมการการวิเคราะห์พหุคูณถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐาน ดังนี้

$$Z'_y = -0.381(Z_1)$$

**ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำแบบยืดหยุ่นของ
ผู้บริหารที่ส่งผลต่อภาวะหมดไฟของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1**

การวิเคราะห์แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำแบบยืดหยุ่นของผู้บริหาร ผู้วิจัยได้นำเอาตัวแปรของภาวะผู้นำแบบยืดหยุ่นของผู้บริหาร ด้านที่มีอำนาจพยากรณ์ภาวะหมดไฟของครูในโรงเรียน มาหาแนวทางการพัฒนา โดยนำเอาตัวแปรดังกล่าวไปสร้างเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ และปลายเปิดสำหรับข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเสนอต่อผู้ทรงคุณวุฒิ 5 คน การนำเสนอแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำแบบยืดหยุ่นของผู้บริหารที่ส่งผลต่อภาวะหมดไฟของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 มีรายละเอียดดังต่อไปนี้

ตาราง 30 ผลการวิเคราะห์แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำแบบยืดหยุ่นของผู้บริหารด้านที่ส่งผลต่อภาวะหมดไฟของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

ตัวแปร	ภาวะผู้นำแบบยืดหยุ่นของผู้บริหาร	ตัวแปรที่มีอำนาจพยากรณ์ภาวะหมดไฟของครูในโรงเรียน	สรุปผล
X ₁	ความยืดหยุ่นทางสังคม	✓	ควรพัฒนา
X ₂	ความยืดหยุ่นทางอารมณ์	✗	ไม่ควรพัฒนา
X ₃	ความยืดหยุ่นทางจิตใจ	✗	ไม่ควรพัฒนา
X ₄	ความยืดหยุ่นทางกายภาพ	✗	ไม่ควรพัฒนา
X ₅	ความสามารถในการบริหาร	✗	ไม่ควรพัฒนา

หมายเหตุ : ✓ หมายถึง มีอำนาจพยากรณ์ภาวะหมดไฟของครูในโรงเรียน

✗ หมายถึง ไม่มีอำนาจพยากรณ์ภาวะหมดไฟของครูในโรงเรียน

จากตาราง 30 แสดงว่า ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำแบบยืดหยุ่นของผู้บริหารด้านความยืดหยุ่นทางสังคม (X₁) เป็นตัวแปรที่สามารถพยากรณ์ภาวะหมดไฟของครูในโรงเรียนได้ ดังนั้นจึงควรหาแนวทางการพัฒนา

ผู้วิจัยจึงนำตัวแปรที่พยากรณ์ภาวะหมดไฟของครูในโรงเรียนได้ ดังกล่าวไปยกร่างแนวทางการพัฒนา ซึ่งแนวทางการพัฒนาจะใช้หลักการ OKRs ประกอบด้วย วัตถุประสงค์หลัก (O) ผลลัพธ์หลัก (KR) และแนวทางการพัฒนา จากนั้นจึงนำไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 5 คน ประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของแนวทางการพัฒนา ผลปรากฏดังตาราง 31

ตาราง 31 ความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิต่อแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำแบบยืดหยุ่นของผู้บริหารที่ส่งผลต่อภาวะหมดไฟของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ประถมศึกษา สกลนคร เขต 1 ด้านความยืดหยุ่นทางสังคม

แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำแบบยืดหยุ่นของผู้บริหารที่ส่งผลต่อภาวะหมดไฟของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ประถมศึกษา สกลนคร เขต 1 ความยืดหยุ่นทางสังคม	ความเหมาะสม			ความเป็นไปได้		
	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล
วัตถุประสงค์หลัก O ₁ ผู้บริหารสามารถปรับเปลี่ยนแนวทางการดำเนินงานให้เหมาะสมกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว	4.80	0.45	มากที่สุด	4.80	0.45	มากที่สุด
ผลลัพธ์หลัก KR 1.1 ผู้บริหารสามารถลดระยะเวลาเฉลี่ยในการอนุมัติและประกาศใช้แนวทางการดำเนินงานที่ปรับปรุงใหม่ในสถานการณ์เร่งด่วน	4.60	0.55	มากที่สุด	4.60	0.55	มากที่สุด
แนวทางการพัฒนา						
1.1.1 ผู้บริหารเข้าร่วม/จัดทำแบบฝึกหัดสถานการณ์จำลอง (Tabletop Exercise) ภายในโรงเรียน เพื่อจำลองการตัดสินใจที่ต้องทำภายใน 1-2 ชั่วโมง โดยมีข้อมูลไม่ครบถ้วน เพื่อเพิ่มความกล้าและความเร็วในการตัดสินใจ	4.20	0.84	มาก	4.20	0.84	มาก

ตาราง 31 (ต่อ)

แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำแบบ ยืดหยุ่นของผู้บริหารที่ส่งผลต่อภาวะ หมดไฟของครูในโรงเรียน สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่ประถมศึกษา สกลนคร เขต 1 ความยืดหยุ่นทาง สังคม	ความเหมาะสม			ความเป็นไปได้		
	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล
1.1.2 ผู้บริหารต้องกำหนดวงเงินหรืองาน ที่ตนเองสามารถตัดสินใจปรับเปลี่ยน/ อนุมัติได้ทันทีโดยไม่ต้องปรึกษา คณะกรรมการ (ในกรอบระเบียบ) และใช้ ช่องทางสื่อสารดิจิทัลเฉพาะกิจในการแจ้ง การตัดสินใจทันที	4.20	0.84	มาก	4.20	1.10	มาก
1.1.3 ผู้บริหารใช้ "หลักการสื่อสารแบบ 3-5-10" ในภาวะปรับเปลี่ยน: 3 นาที ใน การกำหนดหัวใจหลักของการ เปลี่ยนแปลง, 5 นาที ในการร่างแนวทาง ปฏิบัติใหม่ฉบับย่อ, และ 10 นาที ในการ สื่อสารผ่านช่องทางเร่งด่วนที่สุดเพื่อ ประกาศใช้ชั่วคราว	4.20	0.84	มาก	4.20	0.84	มาก
ผลลัพธ์หลัก KR 1.2 ผู้บริหารสามารถเพิ่มระดับความเข้าใจ และความเหมาะสมของแนวทางการ ดำเนินงานที่ปรับเปลี่ยนใหม่ เมื่อประเมิน โดยบุคลากรในสถานศึกษา	4.80	0.45	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด
แนวทางการพัฒนา						
1.2.1 ผู้บริหารต้องจัดให้มีกลุ่มครูตัวอย่าง (Pilot Group) หรือ ตัวแทนฝ่ายปฏิบัติเข้า มาทบทวนและให้ข้อเสนอแนะต่อร่าง แนวทางปฏิบัติใหม่ ก่อนการประกาศใช้ จริงเสมอ	4.60	0.55	มากที่สุด	4.60	0.55	มากที่สุด

ตาราง 31 (ต่อ)

แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำแบบ ยืดหยุ่นของผู้บริหารที่ส่งผลต่อภาวะ หมดไฟของครูในโรงเรียน สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่ประถมศึกษา สกลนคร เขต 1 ความยืดหยุ่นทาง สังคม	ความเหมาะสม			ความเป็นไปได้		
	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล
1.2.2 ผู้บริหารต้องสามารถย่อย หลักการ/นโยบายที่ซับซ้อน ให้กลายเป็น “ตารางปฏิบัติงาน (Checklist) หรือ แผนผังการทำงาน (Flowchart)” ที่ระบุ ขั้นตอนชัดเจน (ใครทำอะไร เมื่อไหร่) สำหรับครู	4.60	0.89	มากที่สุด	4.60	0.89	มากที่สุด
1.2.3 ผู้บริหารต้องใช้แบบสอบถามต่างๆ เพื่อประเมินความเข้าใจ และ ความสามารถในการเข้าถึงทรัพยากร ของบุคลากรในการปฏิบัติตามแนวทาง ใหม่ เพื่อระบุจุดที่ต้องสนับสนุนเพิ่มเติม ก่อนที่จะสั่งการให้ปฏิบัติทั้งโรงเรียน	4.80	0.45	มากที่สุด	4.80	0.45	มากที่สุด
ผลลัพธ์หลัก KR 1.3 ผู้บริหารจัดให้มี “แผนรับมือสถานการณ์ ฉุกเฉิน” ที่ครอบคลุมความเสี่ยงหลักใน อนาคตที่อาจเกิดขึ้น	4.80	0.45	มากที่สุด	4.60	0.55	มากที่สุด
แนวทางการพัฒนา						
1.3.1 ผู้บริหารต้องกำหนดตารางเวลา ส่วนตัวอย่างชัดเจนในการ วิเคราะห์ ความเสี่ยงในอนาคตที่อาจส่งผลกระทบ ต่อโรงเรียนอย่างน้อยเดือนละ 1 ครั้ง โดยเน้นการหาข้อมูลจากแหล่งข่าวหรือ แนวโน้มภายนอก	4.60	0.55	มากที่สุด	4.20	0.45	มาก

ตาราง 31 (ต่อ)

แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำแบบ ยืดหยุ่นของผู้บริหารที่ส่งผลต่อภาวะ หมดไฟของครูในโรงเรียน สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่ประถมศึกษา สกลนคร เขต 1 ความยืดหยุ่นทาง สังคม	ความเหมาะสม			ความเป็นไปได้		
	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล
1.3.2 ผู้บริหารต้องกำหนดแผนงานสำหรับ ปัญหาหลักอย่างน้อย 3 ทางเลือก คือ A (แผนปกติ), B (แผนฉุกเฉินระดับกลาง), และ C (แผนวิกฤต) และสื่อสารแผนทั้ง สามทางเลือกนี้ให้ทีมงานหลักรับทราบ ล่วงหน้า	4.60	0.55	มากที่สุด	4.40	0.55	มาก
1.3.3 ผู้บริหารต้องเป็นผู้นำในการทดสอบ ความทนทานของแผนรับมือที่จัดทำขึ้น โดยการจำลองสถานการณ์จริง (เช่น การ ระบาดของโรค, ภัยพิบัติธรรมชาติ) เพื่อ ประเมินช่องว่างของแผนและปรับปรุงก่อน เกิดเหตุจริง	4.80	0.45	มากที่สุด	4.60	0.55	มากที่สุด
ภาพรวมแนวทางการพัฒนา (O1)	4.51	0.66	มากที่สุด	4.42	0.69	มาก
วัตถุประสงค์หลัก O2 ผู้บริหารสามารถประเมินสถานการณ์ ที่มีความท้าทายและกำหนดแนวทางการ รับมืออย่างเป็นระบบ	4.60	0.55	มากที่สุด	4.60	0.55	มากที่สุด
ผลลัพธ์หลัก KR 2.1 ผู้บริหารสามารถลด ระยะเวลาเฉลี่ย ในการจัดทำ "รายงานการ วิเคราะห์สถานการณ์ฉบับสมบูรณ์" เมื่อ เผชิญกับสถานการณ์ท้าทายที่ไม่คาดคิด	5.00	0.00	มากที่สุด	4.80	0.45	มากที่สุด

ตาราง 31 (ต่อ)

แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำแบบ ยืดหยุ่นของผู้บริหารที่ส่งผลต่อภาวะ หมดไฟของครูในโรงเรียน สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่ประถมศึกษา สกลนคร เขต 1 ความยืดหยุ่นทางสังคม	ความเหมาะสม			ความเป็นไปได้		
	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล
แนวทางการพัฒนา						
2.2.1 ผู้บริหาร นำ "หลักการวางแผนแบบ มีเงื่อนไข (If...Then...Planning)" มาใช้ในการ จัดทำแผนรับมือ โดยระบุ "จุดกระตุ้น (Trigger Points)" ที่ชัดเจนสำหรับการ เปลี่ยนจากแผนปกติไปสู่แผนสำรอง	4.60	0.55	มากที่สุด	4.40	0.55	มาก
2.2.2 ผู้บริหาร ประยุกต์ใช้ "วงจร PDCA" ในการทบทวนและปรับปรุงแผนปฏิบัติการ รับมือวิกฤตเป็นประจำทุกไตรมาส เพื่อให้ แผนมีความสมบูรณ์ ทันสมัย และ สอดคล้องกับสภาพการณ์ล่าสุด	4.80	0.45	มากที่สุด	4.60	0.55	มากที่สุด
2.2.3 ผู้บริหาร จัดให้มี "การประเมินความ ครบถ้วนของแผนจากเพื่อนร่วมวิชาชีพ (Peer Review)" โดยเชิญผู้บริหารโรงเรียน อื่นมาตรวจสอบข้อให้และความสมบูรณ์ เชิงระบบของแผน เพื่อนำมาปรับปรุงก่อน การประกาศใช้จริง	4.80	0.45	มากที่สุด	4.60	0.55	มากที่สุด
ผลลัพธ์หลัก KR 2.3 ผู้บริหารสามารถ เพิ่มความสามารถในการถ่ายทอด แนวคิด เชิงระบบ ในการรับมือสถานการณ์ท้าทาย ให้กับบุคลากร	5.00	0.00	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด

ตาราง 31 (ต่อ)

แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำแบบ ยืดหยุ่นของผู้บริหารที่ส่งผลต่อภาวะ หมดไฟของครูในโรงเรียน สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่ประถมศึกษา สกลนคร เขต 1 ความยืดหยุ่นทาง สังคม	ความเหมาะสม			ความเป็นไปได้		
	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล
แนวทางการพัฒนา						
2.1.1 ผู้บริหาร จัดทำและบังคับใช้ "แบบฟอร์มวิเคราะห์สถานการณ์ฉุกเฉิน ฉบับเร่งด่วน" ที่เน้นการสรุป 3 องค์ประกอบหลัก (สาเหตุ, ผลกระทบ, ขอบเขต) ภายใน 2 ชั่วโมงแรกของ เหตุการณ์	4.40	0.55	มาก	4.20	0.45	มาก
2.1.2 ผู้บริหาร ตีแผนการตัดสินใจและ จัดทำรายงานวิเคราะห์จาก "ข้อมูลสำคัญ 80%" ที่รวบรวมได้ภายใน 24 ชั่วโมง โดย ไม่รอความสมบูรณ์ของข้อมูล 100% เพื่อ หลีกเลี่ยงภาวะอัมพาตจากการวิเคราะห์	4.40	0.55	มาก	4.20	0.45	มาก
2.1.3 ผู้บริหาร จัดตั้งและนำ "คณะทำงานรับมือฉุกเฉินฉับไว (QRT)" ของโรงเรียน โดยกำหนดให้มีการประชุม วิเคราะห์สถานการณ์ (Situation Briefing) ภายใน 1 ชั่วโมงหลังเกิดเหตุเพื่อเร่งรัด การจัดทำรายงาน	4.40	0.55	มาก	4.40	0.55	มาก
ผลลัพธ์หลัก KR 2.2 ผู้บริหารสามารถ เพิ่มความสมบูรณ์และเป็นระบบของ "แผนปฏิบัติการรับมือวิกฤต"	5.00	0.00	มากที่สุด	4.60	0.55	มากที่สุด

ตาราง 31 (ต่อ)

แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำแบบ ยืดหยุ่นของผู้บริหารที่ส่งผลต่อภาวะ หมดไฟของครูในโรงเรียน สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่ประถมศึกษา สกลนคร เขต 1 ความยืดหยุ่นทาง สังคม	ความเหมาะสม			ความเป็นไปได้		
	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล
แนวทางการพัฒนา						
2.3.1 ผู้บริหารออกแบบและจัดทำ "แผนผังขั้นตอนการรับมือสถานการณ์ ฉุกเฉิน (SOP Flowchart)" ในรูปแบบ Infographic ที่เข้าใจง่าย และติดตั้งในพื้นที่ ทำงานสำคัญเพื่อให้บุคลากรสามารถ เข้าถึงและปฏิบัติตามระบบได้ทันที	4.60	0.55	มากที่สุด	4.60	0.55	มากที่สุด
2.3.2 ผู้บริหารเป็นผู้นำในการ จัดฝึกซ้อม ตามสถานการณ์จำลอง (Scenario Drill) ตาม SOP ที่กำหนดขึ้นเป็น 3 ประจำทุก ภาคเรียน เพื่อทดสอบความทนทานของ ระบบและสร้างความเข้าใจในบทบาทของ บุคลากรทุกคน	4.60	0.55	มากที่สุด	4.40	0.55	มาก
2.3.3 ผู้บริหารนำ "วิธีการวิเคราะห์หา สาเหตุรากฐาน 5 Whys" มาใช้ในการ ประชุมทบทวนหลังเกิดเหตุการณ์ (Post- Incident Review) เพื่อระบุจุดอ่อนของ ระบบและนำไปสู่การปรับปรุง SOP อย่าง เป็นระบบและต่อเนื่อง	4.60	0.55	มากที่สุด	4.40	0.55	มาก
ภาพรวมแนวทางการพัฒนา	4.58	0.50	มากที่สุด	4.42	0.50	มาก

จากตาราง 31 พบว่า ผู้ทรงคุณวุฒิมีความคิดเห็นเกี่ยวกับความเหมาะสม
และความเป็นไปได้ของแนวทางการพัฒนาภาวะแบบยืดหยุ่นของผู้บริหารที่ส่งผลต่อภาวะ
หมดไฟของครูในโรงเรียน ความยืดหยุ่นทางสังคม (O₁) ภาพรวมของความเหมาะสมอยู่ใน

ระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.51$, S.D. = 0.66) และความเป็นไปได้อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.42$, S.D. = 0.69) และความยืดหยุ่นทางสังคม (O₂) ภาพรวมของความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.58$, S.D. = 0.50) และความเป็นไปได้อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.42$, S.D. = 0.50) โดยมีรายละเอียด ดังนี้

วัตถุประสงค์หลัก O₁ คือ ผู้บริหารสามารถปรับเปลี่ยนแนวทางการดำเนินงานให้เหมาะสมกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.80$, S.D. = 0.45) และความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.80$, S.D. = 0.45)

วัตถุประสงค์หลัก O₂ คือ ผู้บริหารสามารถประเมินสถานการณ์ที่มีความท้าทายและกำหนดแนวทางการรับมืออย่างเป็นระบบ มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.60$, S.D. = 0.55) และความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.60$, S.D. = 0.55)

แนวทางการพัฒนาภาวะแบบยืดหยุ่นของผู้บริหารที่ส่งผลต่อภาวะหมดไฟของครูในโรงเรียน ด้านความยืดหยุ่นทางสังคม (O₁) ส่วนใหญ่มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด และความเป็นไปได้ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า แนวทางที่มีความเหมาะสมและความเป็นไปได้สูงสุด คือ ผู้บริหารต้องใช้แบบสอบถามง่ายๆ เพื่อประเมินความเข้าใจ และ ความสามารถในการเข้าถึงทรัพยากร ของบุคลากรในการปฏิบัติตามแนวทางใหม่ เพื่อระบุจุดที่ต้องสนับสนุนเพิ่มเติมก่อนที่จะสั่งการให้ปฏิบัติทั้งโรงเรียน มีความเหมาะสมอยู่ในระดับ มากที่สุด ($\bar{x} = 4.80$, S.D. = 0.45) และความเป็นไปได้ในระดับ มากที่สุด ($\bar{x} = 4.80$, S.D. = 0.45) และ ผู้บริหารต้องเป็นผู้นำในการทดสอบความทนทานของแผนรับมือที่จัดทำขึ้น โดยการจำลองสถานการณ์จริง (เช่น การระบาดของโรค , ภัยพิบัติธรรมชาติ) เพื่อประเมินช่องว่างของแผนและปรับปรุงก่อนเกิดเหตุจริง มีความเหมาะสมอยู่ในระดับ มากที่สุด ($\bar{x} = 4.80$, S.D. = 0.45) และความเป็นไปได้ในระดับ มากที่สุด ($\bar{x} = 4.80$, S.D. = 0.55)

แนวทางการพัฒนาภาวะแบบยืดหยุ่นของผู้บริหารที่ส่งผลต่อภาวะหมดไฟของครูในโรงเรียน ด้านความยืดหยุ่นทางสังคม (O₂) ส่วนใหญ่มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด และความเป็นไปได้ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า แนวทางที่มีความเหมาะสมและความเป็นไปได้สูงสุด คือ ผู้บริหาร ประยุกต์ใช้ "วงจร PDCA" ในการทบทวน และปรับปรุงแผนปฏิบัติการรับมือวิกฤตเป็นประจำทุกไตรมาส เพื่อให้แผนมีความสมบูรณ์

ทันสมัย และสอดคล้องกับสภาพการณ์ล่าสุด มีความเหมาะสมอยู่ในระดับ มากที่สุด ($\bar{x} = 4.80$, S.D. = 0.45) และความเป็นไปได้ในระดับ มากที่สุด ($\bar{x} = 4.60$, S.D. = 0.55) และผู้บริหาร จัดให้มี "การประเมินความครบถ้วนของแผนจากเพื่อนร่วมวิชาชีพ (Peer Review)" โดยเชิญผู้บริหารโรงเรียนอื่นมาตรวจสอบข้อห่วงและความสมบูรณ์เชิงระบบของแผน เพื่อนำมาปรับปรุงก่อนการประกาศใช้จริง มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.80$, S.D. = 0.45) และความเป็นไปได้ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.60$, S.D. = 0.55)

มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยมีความมุ่งหมายเพื่อศึกษา ภาวะผู้นำแบบยืดหยุ่นของผู้บริหารที่ส่งผลต่อภาวะหมดไฟของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 การวิจัยแบ่งออกเป็น 3 ระยะ ดังนี้ 1) การศึกษาองค์ประกอบของภาวะผู้นำแบบยืดหยุ่นของผู้บริหารและภาวะหมดไฟของครูในโรงเรียน 2) การศึกษาอำนาจพยากรณ์ของภาวะผู้นำแบบยืดหยุ่นของผู้บริหารที่ส่งผลต่อภาวะหมดไฟของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 และ 3) การศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำแบบยืดหยุ่นของผู้บริหารที่ส่งผลต่อภาวะหมดไฟของครูในโรงเรียน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ปีการศึกษา 2568 รวม 347 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยมีลักษณะเป็นแบบสอบถามมาตราส่วน ประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ สถิติที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน และการวิเคราะห์การถดถอย พหุคูณแบบเป็นขั้นตอน

สรุปผลการวิจัย

ผลการวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำแบบยืดหยุ่นของผู้บริหารที่ส่งผลต่อภาวะหมดไฟของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 สามารถสรุปได้ ดังนี้

1. องค์ประกอบของภาวะผู้นำแบบยืดหยุ่นของผู้บริหาร มี 5 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ความยืดหยุ่นทางอารมณ์ 2) ความยืดหยุ่นทางสังคม 3) ความยืดหยุ่นทางจิตใจ 4) ความสามารถในการบริหาร และ 5) ความยืดหยุ่นทางกายภาพ ทุกองค์ประกอบมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด และองค์ประกอบของภาวะหมดไฟของครูในโรงเรียน มี 3 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ความรู้สึกอ่อนล้าทางอารมณ์ 2) ความรู้สึกที่ลดความเป็นบุคคล

3) ความรู้สึกไม่ประสบความสำเร็จในการปฏิบัติงาน โดยองค์ประกอบความรู้สึกอ่อนล้าทางอารมณ์ มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก และองค์ประกอบความรู้สึกที่ลดความเป็นบุคคล และความรู้สึกไม่ประสบความสำเร็จในการปฏิบัติงาน มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด

2. ภาวะผู้นำแบบยึดหยุ่นของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยได้ ดังนี้ ความยืดหยุ่นทางสังคม ความยืดหยุ่นทางจิตใจ ความยืดหยุ่นทางอารมณ์ ความยืดหยุ่นทางกายภาพ และความสามารถในการบริหาร ตามลำดับ

3. ภาวะหมดไฟของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับน้อย เมื่อพิจารณา เป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับน้อยทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยได้ ดังนี้ ความรู้สึกอ่อนล้าทางอารมณ์ ความรู้สึกที่ลดความเป็นบุคคล และความรู้สึกไม่ประสบความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ตามลำดับ

4. ภาวะผู้นำแบบยึดหยุ่นของผู้บริหารกับภาวะหมดไฟของครูในโรงเรียน มีความสัมพันธ์กันทางลบ ในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ -0.339 ($r_{xy} = -0.339$)

5. ภาวะผู้นำแบบยึดหยุ่นของผู้บริหาร ที่สามารถพยากรณ์ภาวะหมดไฟของครูในโรงเรียน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .01 คือ ความยืดหยุ่นทางสังคม (X_1) สามารถพยากรณ์ภาวะหมดไฟของครูในโรงเรียน ได้ร้อยละ 14.20 ($R^2 = .142$) และมี ความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน ในการพยากรณ์ เท่ากับ .64

สามารถเขียนสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ ได้ดังนี้

$$Y' = 4.141 - 0.517(X_1)$$

และสามารถเขียนสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน ได้ดังนี้

$$Z'y = -0.381(Z_1)$$

6. แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำแบบยึดหยุ่นของผู้บริหารที่ส่งผลต่อภาวะหมดไฟของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 มีจำนวน 1 ด้าน ได้แก่ ความยืดหยุ่นทางสังคม โดยมี 2 วัตถุประสงค์ 6 ผลลัพธ์หลัก และ 18 แนวทางการพัฒนา โดยวัตถุประสงค์ที่ 1 ผู้บริหารสามารถปรับเปลี่ยนแนวทางการ

ดำเนินงานให้เหมาะสมกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ประกอบด้วย 9 แนวทางการพัฒนา โดยภาพรวมของความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด และภาพรวมของความเป็นไปได้อยู่ในระดับมาก และวัตถุประสงค์ที่ 2 ผู้บริหารสามารถประเมินสถานการณ์ที่มีความท้าทายและกำหนดแนวทางการรับมืออย่างเป็นระบบ ประกอบด้วย 9 แนวทางการพัฒนา โดยภาพรวมของความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด และภาพรวมของความเป็นไปได้อยู่ในระดับมาก

อภิปรายผล

จากผลการศึกษาภาวะผู้นำแบบยืดหยุ่นของผู้บริหารที่ส่งผลต่อภาวะหมดไฟของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ผู้วิจัยนำเสนอการอภิปรายผลตามความมุ่งหมายของการวิจัย ดังนี้

1. การศึกษาองค์ประกอบของภาวะผู้นำแบบยืดหยุ่นของผู้บริหารและภาวะหมดไฟของครูในโรงเรียน อภิปรายผลการวิจัยได้ดังต่อไปนี้

1.1 ผลการศึกษาองค์ประกอบของภาวะผู้นำแบบยืดหยุ่นของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 พบว่า มี 5 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ความยืดหยุ่นทางอารมณ์ 2) ความยืดหยุ่นทางสังคม 3) ความยืดหยุ่นทางจิตใจ 4) ความสามารถในการบริหาร และ 5) ความยืดหยุ่นทางกายภาพ โดยทุกองค์ประกอบมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด ซึ่งองค์ประกอบของภาวะผู้นำแบบยืดหยุ่นของผู้บริหารประกอบด้วย 5 องค์ประกอบนี้ อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษาต้องแบกรับความรับผิดชอบท่ามกลางความผันผวนและความไม่แน่นอน การที่จะนำพาโรงเรียนให้ผ่านพ้นวิกฤตได้นั้น ผู้บริหารจำเป็นต้องมีสมรรถนะที่ครบเครื่องและสมดุล กล่าวคือ ต้องเริ่มต้นจากการมีสุขภาพกายและพลังใจที่เข้มแข็งเพื่อรองรับภาระงานที่หนักหน่วง ซึ่งจะ เป็นรากฐานสำคัญให้ผู้บริหารสามารถควบคุมอารมณ์และมีสติในการตัดสินใจแก้ปัญหา อันจะนำไปสู่การสร้างเชื่อมั่นและสัมพันธภาพที่ดีกับบุคลากร จึงจะสามารถบูรณาการทักษะเหล่านี้ไปสู่การบริหารจัดการงานวิชาการและงานทั่วไปให้ประสบความสำเร็จได้ ซึ่งมีประเด็นอภิปราย ดังนี้

1.1.1 ความยืดหยุ่นทางอารมณ์ มีความสำคัญต่อผู้บริหารในการรับมือกับความเครียด อุปสรรค และสถานการณ์ที่ท้าทายได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยความสามารถนี้ช่วยให้ผู้นำสามารถควบคุมอารมณ์ตนเองและจัดการกับสถานการณ์ได้

อย่างมีสติ ซึ่งช่วยให้ผู้นำสามารถรักษาความสมดุลทางอารมณ์ และตัดสินใจได้อย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับ Guthrie et al. (2021) กล่าวว่า ความยืดหยุ่นทางอารมณ์ เป็นความสามารถของผู้นำในการตระหนักรู้และรักษาสมดุลทางอารมณ์ ซึ่งช่วยให้ผู้นำสามารถสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างผู้นำกับผู้ตามและช่วยให้การตัดสินใจได้อย่างแม่นยำแม้ภายใต้แรงกดดัน อีกทั้งผลการวิจัยของพิณภัทรา เวทย์วิทยานุกวัฒน์ และชนมณี ศิลาณุกิจ (2566) และ Chen (2023) ที่ได้ศึกษา พบว่า ความยืดหยุ่นทางอารมณ์ เป็นองค์ประกอบของภาวะผู้นำแบบยืดหยุ่นของผู้บริหารเช่นเดียวกัน

1.1.2 ความยืดหยุ่นทางสังคม มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการบริหารจัดการสถานศึกษา เนื่องจากเป็นความสามารถของผู้บริหารในการรับมือกับปัญหา และปรับตัวเข้ากับสภาพแวดล้อมได้อย่างมีประสิทธิภาพ ผ่านการรักษาความสัมพันธ์ทางสังคมในองค์กร การสื่อสารที่ชัดเจน ความสามารถนี้ช่วยลดโอกาสที่จะเกิดความโดดเดี่ยวหรือความห่างเหินจากบุคลากรทางการศึกษา และส่งเสริมให้บุคลากรทางการศึกษาเกิดความสามัคคีและรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร สอดคล้องกับ Ruderman et al. (2022) กล่าวว่า ความยืดหยุ่นทางสังคม เป็นความสามารถของผู้บริหารในการปรับตัวเข้ากับสภาพแวดล้อมและแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้า โดยผ่านกระบวนการสร้างความสัมพันธ์ทางสังคมและการสื่อสารที่มีคุณภาพ อีกทั้งเป็นตัวเชื่อมประสานระหว่างผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย พร้อมทั้งส่งเสริมบรรยากาศแห่งความสมานฉันท์ระหว่างบุคลากร อีกทั้งผลการวิจัยของ Ozmusul (2017) และ Chen (2023) ที่ได้ศึกษางานวิจัยนั้น พบว่า ความยืดหยุ่นทางสังคม เป็นองค์ประกอบของภาวะผู้นำแบบยืดหยุ่นของผู้บริหารเช่นเดียวกัน

1.1.3 ความยืดหยุ่นทางจิตใจ ถือเป็นกลไกสำคัญที่ช่วยให้บุคคลสามารถเผชิญและก้าวผ่านสถานการณ์วิกฤตหรือความกดดันได้อย่างเท่าทัน โดยมีความสามารถในการฟื้นคืนพลังใจ ปรับเปลี่ยนมุมมองเพื่อพลิกวิกฤตให้เป็นโอกาส ซึ่งนำไปสู่การดำเนินชีวิตที่มีความมั่นคงทางอารมณ์และมีสุขภาวะทางจิตที่ดี สอดคล้องกับ กรมสุขภาพจิต (2563) ระบุว่า ความยืดหยุ่นทางจิตใจถือเป็นสมรรถนะสำคัญที่เอื้อให้บุคคลสามารถบริหารจัดการกับสภาวะความกดดันและสถานการณ์ที่ไม่คาดคิดได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยทำหน้าที่เป็นกลไกในการฟื้นคืนสภาพจิตใจ ลดทอนผลกระทบเชิงลบจากความเครียด รวมไปถึงความสามารถในการแปรเปลี่ยนวิกฤตให้เป็นโอกาส ซึ่งเป็นปัจจัยพื้นฐานที่ส่งเสริมให้บุคคลสามารถดำรงตนอยู่ในสังคมได้อย่างมั่นคงและมีสุขภาวะทางจิตที่สมบูรณ์ อีกทั้งผลการวิจัยของ Ozmusul (2017) และ Ruderman et al. (2022) ที่ได้ศึกษางานวิจัย

นั้น พบว่า ความยืดหยุ่นทางจิตใจ เป็นองค์ประกอบของภาวะผู้นำแบบยืดหยุ่นของผู้บริหารเช่นเดียวกัน

1.1.4 ความสามารถในการบริหาร เป็นสมรรถนะเชิงกลยุทธ์ที่เป็นกลไกหลักในการขับเคลื่อนนโยบาย กำหนดทิศทาง และติดตามผลให้เกิดประสิทธิภาพ ผู้บริหารจึงต้องมีทักษะรอบด้าน ทั้งความคิดสร้างสรรค์ การแก้ปัญหา และภาวะผู้นำ เพื่อนำพาโรงเรียนก้าวผ่านความเปลี่ยนแปลงและความท้าทายต่างๆ ได้อย่างราบรื่น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของนุชนรา รัตนศิริประภา (2564) ที่ระบุว่า ความสามารถในการบริหาร เป็นปัจจัยในการขับเคลื่อนสถานศึกษาให้บรรลุเป้าหมาย ผ่านการวางแผนและกำกับดูแลอย่างมีประสิทธิภาพ ชัดความสามารถในการบริหารจึงเป็นดัชนีชี้วัดความสำเร็จที่สำคัญ เพื่อตอบสนองต่อพลวัตความเปลี่ยนแปลงทางการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ อีกทั้งผลการวิจัยของ ขวัญข้าว ตะดิยรัตน์ และคณะ (2566) และ Karagozoglu et al. (2022) ที่ได้ศึกษางานวิจัยนั้น พบว่า ความสามารถในการบริหาร เป็นองค์ประกอบของภาวะผู้นำแบบยืดหยุ่นของผู้บริหารเช่นเดียวกัน

1.1.5 ความยืดหยุ่นทางกายภาพ มีความสำคัญของผู้บริหารในการการรับมือความเครียดทั้งร่างกายและจิตใจ โดยร่างกายที่แข็งแรงจะช่วยส่งเสริมความเข้มแข็งทางใจผ่านระบบการทำงานของสมอง อีกทั้งยังช่วยให้ฟื้นตัวจากการเจ็บป่วยได้รวดเร็ว และชะลอความเสื่อมถอยตามวัย ทำให้ยังคงสมรรถภาพการทำงานได้ดีแม้ในวัยสูงอายุ ซึ่งสอดคล้องกับ Southwick & Charney (2018) ความยืดหยุ่นทางกายภาพถือเป็นรากฐานสำคัญในการรับมือกับความเครียดทั้งทางร่างกายและจิตใจ โดยสุขภาพกายที่แข็งแรงจะทำหน้าที่เสมือนเกราะป้องกันและส่งผลกระทบต่อความเข้มแข็งทางใจผ่านระบบการทำงานของสมอง อีกทั้งผลการวิจัยของ Ozmusul (2017) และ Fern&ez et al. (2020) ที่ได้ศึกษางานวิจัยนั้น พบว่า ความยืดหยุ่นทางกายภาพ เป็นองค์ประกอบของภาวะผู้นำแบบยืดหยุ่นของผู้บริหารเช่นเดียวกัน

1.2 ผลการศึกษาขององค์ประกอบของภาวะหมดไฟของครูในโรงเรียน มี 3 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ความรู้สึกอ่อนล้าทางอารมณ์ 2) ความรู้สึกที่ลดความเป็นบุคคล 3) ความรู้สึกไม่ประสบความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ซึ่งบ่งชี้ว่าองค์ประกอบนี้มีความสำคัญ โดยทุกองค์ประกอบมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด ซึ่งองค์ประกอบของภาวะหมดไฟของครูในโรงเรียน ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบนี้ อาจเป็นเพราะครูเป็นวิชาชีพที่ต้องปฏิบัติงานภายใต้ความกดดันในการดูแลผู้เรียนอย่างต่อเนื่อง เมื่อพิจารณา

รายองค์ประกอบ พบว่า องค์ประกอบทั้ง 3 ด้านสามารถสะท้อนความเครียดของครูได้ กล่าวคือ ความรู้สึกอ่อนล้าทางอารมณ์ ซึ่งเป็นผลจากการสูญเสียพลังใจในการทำงานหนัก นำไปสู่ความรู้สึกที่ลดความเป็นบุคคล ที่ครูสร้างกำแพงทางความรู้สึกเพื่อหลีกเลี่ยงปัญหา และความรู้สึกไม่ประสบความสำเร็จในการปฏิบัติงาน เมื่อประเมินตนเองว่าไม่สามารถสร้างผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษาได้ตามเป้าหมาย จึงทำให้โครงสร้างทั้ง 3 ด้านนี้มีความเหมาะสมที่สุดในการอธิบายสภาวะจิตใจของครู ซึ่งมีประเด็นอภิปราย ดังนี้

1.2.1 ความรู้สึกอ่อนล้าทางอารมณ์ ถือเป็นองค์ประกอบหลักและเป็นจุดเริ่มต้นที่สำคัญที่สุดของภาวะหมดไฟในการทำงาน ซึ่งสะท้อนถึงสภาวะที่บุคคลรู้สึกว่าการพยายามทางอารมณ์และจิตใจของตนเองถูกใช้ไปจนหมดสิ้น รู้สึกเหนื่อยล้าเกินกว่าที่จะรับมือกับภาระงานหรือความต้องการของผู้อื่นได้ สอดคล้องกับแนวคิดของ Skadlvik & Skadlvik (2020) ที่ระบุว่า ความรู้สึกอ่อนล้าทางอารมณ์ มีสาเหตุจากความกดดันด้านเวลาที่เร่งรัดและปัญหาแรงจูงใจของผู้เรียนที่อยู่ในระดับต่ำ ซึ่งถือเป็นปัจจัยกระตุ้นความเครียดในบริบทโรงเรียนที่ส่งผลกระทบโดยตรงต่อจิตใจครู สถานการณ์เหล่านี้ทำให้ครูต้องใช้พลังงานอย่างมากในการจัดการงานและชั้นเรียน ส่งผลให้ความพึงพอใจในงานลดต่ำลง และเป็นปัจจัยหลักที่นำไปสู่ความเสี่ยงในการลาออกจากวิชาชีพในที่สุด อีกทั้งผลการวิจัยของ วชิรญาณ มณีวรรณ และอภิสิทธิ์ ทรงบัณฑิตย์ (2564) และ สายชล ทอนมาตร และคณะ (2566) ที่ได้ศึกษางานวิจัยนั้น พบว่า ความรู้สึกอ่อนล้าทางอารมณ์ เป็นองค์ประกอบของภาวะหมดไฟของครูในโรงเรียน เช่นเดียวกัน

1.2.2 ความรู้สึกที่ลดความเป็นบุคคล เป็นมิติทางจิตวิทยาที่สะท้อนถึงทัศนคติเชิงลบ การมองโลกในแง่ร้าย และความรู้สึกห่างเหินทางอารมณ์ที่มีต่อผู้เรียนหรือผู้ร่วมงาน โดยบุคคลจะเริ่มปฏิบัติต่อผู้อื่นเสมือนวัตถุสิ่งของมากกว่าการเป็นมนุษย์ ซึ่งสอดคล้องกับ สายชล ทอนมาตร และคณะ (2566) ที่อธิบายว่า ความรู้สึกที่ลดความเป็นบุคคล มีสาเหตุจากปัจจัยเชิงโครงสร้างของวิชาชีพครูที่ส่งผลกระทบต่อจิตใจโดยตรง โดยเฉพาะภาระงานสอนที่มากเกินไปจนซ้ำจุก และความเปราะบางทางเศรษฐกิจในกลุ่มครูที่มีรายได้น้อย ปัจจัยเหล่านี้เป็นตัวเร่งให้ครูเกิดความเหนื่อยหน่ายและลดทอนความผูกพันกับผู้เรียนลง ยิ่งไปกว่านั้น การขาดระบบสนับสนุนทางสังคมในโรงเรียน หรือความสัมพันธ์ที่ไม่ดีกับเพื่อนครู ยังเป็นปัจจัยเสี่ยงสำคัญ ที่กระตุ้นให้ครูเกิดกลไกการแยกตัวทางอารมณ์ ลดการปฏิสัมพันธ์เชิงบวก และมีเจตคติที่เห็นห่างต่อนักเรียนและเพื่อนร่วมวิชาชีพ เพื่อลดความเครียดจากการปฏิบัติหน้าที่ อีกทั้งผลการวิจัยของ สุนันทษา นิธิวาสิน

และรัศมี กัลยาศิริ (2562) และ ภัทรารดี ธนศิลาไทย (2563) ที่ได้ศึกษางานวิจัยนั้น พบว่า ความรู้สึกที่ลดความเป็นบุคคล เป็นองค์ประกอบของภาวะหมดไฟของครูในโรงเรียน เช่นเดียวกัน

1.2.3 ความรู้สึกไม่ประสบความสำเร็จในการปฏิบัติงาน เป็นมิติของการประเมินตนเองในเชิงลบ โดยบุคคลจะรู้สึกว่าคุณค่าตนเองขาดความรู้ความสามารถ ไม่สามารถสร้างความเปลี่ยนแปลง หรือไม่ประสบผลสำเร็จในการทำงาน ซึ่งส่งผลให้แรงจูงใจและความพึงพอใจในงานลดลง สอดคล้องกับ Skadlvik & Skadlvik (2010) ที่พบว่า เมื่อครูรู้สึกว่าคุณค่าตนเองไม่สามารถควบคุมปัจจัยในการทำงานหรือพัฒนาผู้เรียนได้ตามเป้าหมาย จะส่งผลให้การรับรู้ความสามารถของตนเองลดต่ำลง และนำไปสู่การประเมินตนเองในทางลบ อีกทั้งผลการวิจัยของ วชิรญาณ มณีวรรณ และอภิสิทธิ์ ทรงบัณฑิตย์ (2564) และ Menon et al. (2023) ที่ได้ศึกษางานวิจัยนั้น พบว่า ความรู้สึกไม่ประสบความสำเร็จในการปฏิบัติงาน เป็นองค์ประกอบของภาวะหมดไฟของครูในโรงเรียน เช่นเดียวกัน

2. ภาวะผู้นำแบบยืดหยุ่นของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า องค์ประกอบส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก โดยเรียงจากมากไปหาน้อย ได้ดังนี้

- 1) ความยืดหยุ่นทางสังคม 2) ความยืดหยุ่นทางจิตใจ 3) ความยืดหยุ่นทางอารมณ์
- 4) ความยืดหยุ่นทางกายภาพ และ 5) ความสามารถในการบริหาร ตามลำดับ ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานข้อ 1 ที่ว่าภาวะผู้นำแบบยืดหยุ่นของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารในเขตพื้นที่ที่มีศักยภาพในการปรับเปลี่ยนแนวทางการบริหารให้สอดคล้องกับบริบทที่เปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลาได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยไม่ยึดติดกับกรอบการทำงานเดิม พร้อมทั้งเปิดกว้างรับฟังความคิดเห็นจากบุคลากรทุกระดับ ส่งผลให้เกิดบรรยากาศแห่งความร่วมมือที่เอื้อต่อการเรียนรู้และการพัฒนาองค์กร สอดคล้องกับแนวคิดของ Olmo-Extremera et al. (2022) ที่กล่าวว่า ภาวะผู้นำแบบยืดหยุ่นเป็นสมรรถนะวิกฤตที่ช่วยให้ผู้บริหารสามารถเผชิญกับความผันผวนและความไม่แน่นอน โดยสามารถปรับเปลี่ยนกลยุทธ์และตอบสนองต่อวิกฤตได้อย่างทันท่วงที รวมถึงทำหน้าที่เป็นศูนย์รวมจิตใจเพื่อประสานความร่วมมือและสร้างแรงจูงใจให้กับครู ดังนั้น จึงทำให้ภาวะผู้นำแบบยืดหยุ่นของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับ

งานวิจัยของพิณภัทรา เวทย์วิทยานุกูล และชนมณีศิลาณุกิจ (2566) ที่ได้ศึกษาภาวะผู้นำแบบยืดหยุ่นของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า ระดับภาวะผู้นำแบบยืดหยุ่นของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครูอยู่ในระดับมากทุกด้าน

3. ภาวะหมดไฟของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับน้อย เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าทุกองค์ประกอบอยู่ในระดับน้อย โดยเรียงจากมากไปหาน้อย ได้ดังนี้ 1) ความรู้สึกอ่อนล้าทางอารมณ์ 2) ความรู้สึกที่ลดความเป็นบุคคล และ 3) ความรู้สึกไม่ประสบความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ตามลำดับ ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานข้อ 2 ที่ว่า ภาวะหมดไฟของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 อยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดดังกล่าวมีภาวะผู้นำแบบยืดหยุ่นสูง ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยที่ว่า ภาวะผู้นำแบบยืดหยุ่นของผู้บริหารสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 อยู่ในระดับมากสอดคล้องกับแนวคิดของ โชติพงษ์ วิมะลิน และกฤษฎา ผ่องพิทยา (2566) ที่กล่าวว่า หากสถานศึกษามีระบบการบริหารงานที่เอื้ออำนวยและมีสัมพันธภาพระหว่างบุคคลที่ดี จะส่งผลให้ครูมีความเหนื่อยหน่ายในการทำงานในระดับที่ต่ำ เนื่องจากครูได้รับแรงสนับสนุนทางสังคมซึ่งช่วยลดความเครียดจากการทำงานได้ ดังนั้น จึงทำให้ภาวะหมดไฟของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับน้อย ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สายชล ทอนมาตร และคณะ (2566) ที่ได้ศึกษา ความสุขและปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับภาวะหมดไฟของครูระดับมัธยมศึกษา ในเขตสุขภาพที่ 7 ผลการวิจัยพบว่า ปัญหาภาวะหมดไฟของครูในเขตดังกล่าว อยู่ในระดับต่ำ

4. ภาวะผู้นำแบบยืดหยุ่นของผู้บริหารกับภาวะหมดไฟของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 มีความสัมพันธ์กันทางลบในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ -0.339 แสดงให้เห็นว่าเมื่อผู้บริหารโรงเรียนมีภาวะผู้นำแบบยืดหยุ่นสูงจะส่งผลให้ภาวะหมดไฟของครูน้อยลง ทั้งนี้อาจมีปัจจัยอื่นนอกจากภาวะผู้นำของผู้บริหารที่สามารถลดการเกิดภาวะหมดไฟของครูในโรงเรียนได้ ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานข้อ 3 ภาวะผู้นำแบบยืดหยุ่นของผู้บริหารกับภาวะหมดไฟของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

ประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 มีความสัมพันธ์กันทางลบ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำแบบยึดหยุ่นสูงจะมีความสามารถในการบริหารจัดการอารมณ์และปรับตัวต่อสถานการณ์วิกฤตได้ดี โดยมองปัญหาเป็นความท้าทายมากกว่าอุปสรรค ซึ่งคุณลักษณะเหล่านี้ช่วยสร้างความปลอดภัยทางจิตใจให้แก่ครู ทำให้รู้สึกมั่นใจว่าได้รับการสนับสนุนและมีที่พึ่ง ส่งผลให้ระดับความเครียดและความวิตกกังวลในการทำงานลดลง นอกจากนี้การบริหารที่เน้นความร่วมมือและการจัดสรรทรัพยากรอย่างยืดหยุ่นยังช่วยลดภาระงานที่เป็นตัวกระตุ้นภาวะหมดไฟได้โดยตรง สอดคล้องกับแนวคิดของ Patel & Nguyen (2023) ที่กล่าวว่า ผู้บริหารที่เกื้อกูลต่อครูและร่วมวิชาชีพ สามารถสร้างความรู้สึกที่ปลอดภัยและเป็นตัวทำนายสำคัญของการลดลงของภาวะหมดไฟ ส่งผลให้ระดับความเครียดและความวิตกกังวลในการทำงานลดลง นอกจากนี้การบริหารที่เน้นความร่วมมือและการจัดสรรทรัพยากรอย่างยืดหยุ่นยังช่วยลดภาระงานที่เป็นตัวกระตุ้นภาวะหมดไฟได้โดยตรง ดังนั้น จึงทำให้ภาวะผู้นำแบบยึดหยุ่นของผู้บริหารและภาวะหมดไฟของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 มีความสัมพันธ์ทางลบ จึงเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยป้องกันและลดทอนโอกาสที่จะเกิดภาวะหมดไฟในการทำงานของครูได้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Skadlvik & Skadlvik (2017) ที่ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมโรงเรียนกับภาวะหมดไฟ ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำแบบยึดหยุ่นมีผลทางลบต่อภาวะหมดไฟของครู และ Wang & Chen (2022) ที่ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงยึดหยุ่นและภาวะหมดไฟของครู โดยมีบรรยากาศโรงเรียนที่เกื้อหนุนเป็นตัวแปรสื่อกลาง ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำแบบยึดหยุ่นของผู้บริหารกับภาวะหมดไฟของครูมีความสัมพันธ์เชิงลบในระดับสูง

5. ภาวะผู้นำแบบยึดหยุ่นของผู้บริหารที่ส่งผลต่อภาวะหมดไฟของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ด้านที่สามารถพยากรณ์ภาวะหมดไฟของครูในโรงเรียน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 คือ ความยืดหยุ่นทางสังคม โดยพยากรณ์ได้ร้อยละ 14 และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการพยากรณ์เท่ากับ .64 แสดงให้เห็นว่า หากผู้บริหารมีทักษะทางสังคมที่ดี มีความเข้าใจในบุคลากรทางการศึกษา และสามารถสร้างบรรยากาศการอยู่ร่วมกันที่ดีได้ จะช่วยลดปัญหาครูหมดไฟลงได้ส่วนหนึ่ง นอกเหนือจากนี้อาจเกิดจากสาเหตุอื่น ๆ เช่น ภาระงานส่วนตัว หรือปัญหาสุขภาพ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารที่มีความยืดหยุ่นทางสังคมสูง ย่อมให้ความสำคัญกับการสร้างสัมพันธภาพและการสื่อสารที่เปิดกว้างภายในองค์กร

ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานข้อ 4 ที่ว่า ภาวะผู้นำแบบยืดหยุ่นของผู้บริหารมีอำนาจพยากรณ์ ภาวะหมดไฟของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 สอดคล้องกับแนวคิดของ Ozmusul (2017) ที่กล่าวว่า ความยืดหยุ่นทางสังคม คือ ความสามารถในการรักษาความสัมพันธ์เชิงบวกและการยึดมั่นในเป้าหมายร่วมกัน มากกว่าประโยชน์ส่วนตน และนิธิพัฒน์ เมฆขจร (2564) ที่กล่าวว่า ทักษะทางสังคมที่ดี ช่วยให้บุคคลปรับตัวต่อสถานการณ์ท้าทายได้ดีขึ้น ลดความเครียด และเสริมสร้างความ มั่นใจในการใช้ชีวิต ด้วยเหตุนี้ ภาวะผู้นำแบบยืดหยุ่นของผู้บริหาร ด้านความยืดหยุ่นทาง สังคม จึงเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อการเพิ่มขึ้นหรือลดลงของภาวะหมดไฟของครูใน โรงเรียน ดังนั้น ภาวะผู้นำแบบยืดหยุ่นของผู้บริหารมีอำนาจพยากรณ์ภาวะหมดไฟของครู ในโรงเรียนได้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Patel & Nguyen (2023) ได้ศึกษา ภาวะผู้นำ สถานศึกษาแบบปรับตัวและยืดหยุ่น: การบรรเทาภาวะหมดไฟของครูผ่านการจัดการ วิกฤตและแนวปฏิบัติที่เกื้อกูล ผลการวิจัยพบว่า ตัวแปรที่มีอำนาจพยากรณ์ภาวะหมดไฟ ของครูอย่างมีนัยสำคัญ ได้แก่ การจัดการวิกฤตและแนวปฏิบัติที่เกื้อกูล ซึ่งสะท้อนให้เห็น ว่า ในสถานการณ์ที่ไม่แน่นอน หากผู้บริหารมีกลยุทธ์การจัดการวิกฤตที่ชัดเจน ควบคู่ไป กับการให้ความช่วยเหลือเกื้อกูลทางจิตใจและทรัพยากร จะสามารถทำนายการลดลง ของระดับความเหนื่อยหน่ายในวิชาชีพครูได้อย่างมีประสิทธิภาพ

6. แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำแบบยืดหยุ่นของผู้บริหารที่ส่งผลต่อภาวะหมดไฟ ของครูในโรงเรียน มีจำนวน 1 ด้าน ได้แก่ ความยืดหยุ่นทางสังคม โดยมี 2 วัตถุประสงค์ 6 ผลลัพธ์หลัก และ 18 แนวทาง ผ่านการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้โดย ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะแนวทางทั้ง 18 แนวทาง มีความสอดคล้อง กับบริบทและทิศทางการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ในปัจจุบัน ที่มุ่งเน้นการยกระดับประสิทธิภาพการบริหาร จัดการภาวะวิกฤตและการสร้างความปลอดภัยในสถานศึกษา (Safety Center) การสร้าง ความยืดหยุ่นทางสังคม เป็นกลไกสำคัญที่ช่วยสนับสนุนการดำเนินงานตาม โครงการ เสริมสร้างศักยภาพข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา และ นโยบายการสร้าง องค์กรแห่งความสุข (Happy Workplace) ของเขตพื้นที่การศึกษา ที่ต้องการให้ผู้บริหาร สถานศึกษามีทักษะในการสร้างเครือข่ายความร่วมมือและสร้างขวัญกำลังใจให้แก่ ผู้ใต้บังคับบัญชา โดยเฉพาะอย่างยิ่ง แนวทางที่มุ่งเน้นการสร้างทีมเวิร์กที่แข็งแกร่ง ดังตัวอย่างแนวทางที่มีระดับความเหมาะสมและความเป็นไปได้สูงสุดที่พบว่า ผู้บริหารต้อง

เป็นผู้นำในการทดสอบความทนทานของแผนรับมือที่จัดทำขึ้น โดยการจำลองสถานการณ์จริง (เช่น การระบาดของโรค, ภัยพิบัติธรรมชาติ) เพื่อประเมินช่องว่างของแผนและปรับปรุงก่อนเกิดเหตุจริง ซึ่งแนวทางนี้จะสะท้อนให้เห็นถึงภาวะผู้นำที่ไม่ได้สั่งการเพียงอย่างเดียว แต่ลงมือปฏิบัติเพื่อสร้างความมั่นใจให้แก่ครูว่าโรงเรียนมีระบบรองรับที่มีประสิทธิภาพ ส่งผลให้ครูคลายความกังวลและมีความพร้อมทางจิตใจเมื่อต้องเผชิญกับสถานการณ์วิกฤต ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Dartey – Baah (2015) ที่ได้ศึกษา Resilient leadership: A transformational–transactional leadership mix ผลการศึกษาพบว่า มี 3 แนวทาง คือ การกำหนดวิสัยทัศน์เชิงกลยุทธ์ การบริหารแบบมีส่วนร่วม และการแก้ปัญหาเชิงรุก ซึ่งคุณลักษณะสำคัญของผู้นำที่มีความยืดหยุ่น คือ ความสามารถในการคาดการณ์และเตรียมการรับมือกับวิกฤตล่วงหน้า โดยไม่รอให้ปัญหาเกิดขึ้นก่อนแล้วค่อยแก้ไข การที่ผู้บริหารเป็นผู้นำในการทดสอบแผนและจำลองสถานการณ์เสมือนจริง จึงเป็นการสร้างภูมิคุ้มกันให้แก่องค์กร ทำให้ครูและบุคลากรเกิดการเรียนรู้และมีความพร้อมในการปรับตัวได้อย่างทันท่วงที ซึ่งกระบวนการเตรียมความพร้อมเชิงรุกเช่นนี้จะช่วยลดความตื่นตระหนกและความเครียดในการทำงานของครูเมื่อต้องเผชิญกับสถานการณ์ที่ไม่แน่นอนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย

ผู้วิจัยขอเสนอแนะแนวทางการนำผลการวิจัยไปใช้ ดังนี้

1.1 ผลการวิจัยทำให้ทราบองค์ประกอบและระดับภาวะผู้นำแบบยืดหยุ่นของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 มี 5 องค์ประกอบ และระดับภาวะผู้นำแบบยืดหยุ่นของผู้บริหารโดยรวม อยู่ในระดับมาก ซึ่งผู้บริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและผู้บริหารสถานศึกษา สามารถนำไปใช้เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำแบบยืดหยุ่นของผู้บริหารให้ดียิ่งขึ้น

1.2 ผลการวิจัยทำให้ทราบองค์ประกอบและระดับภาวะหมดไฟของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 มี 3 องค์ประกอบ และระดับภาวะหมดไฟของครูในโรงเรียนโดยรวมอยู่ในระดับน้อย ซึ่งผู้บริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและผู้บริหารสถานศึกษาสามารถนำไปใช้เป็นข้อมูลสารสนเทศพื้นฐาน

สำหรับการวางแผนเชิงรุกและกำหนดนโยบายเพื่อการป้องกันและเผื่อระวังไม่ให้อัตรา
ภาวะหมดไฟของครูเพิ่มสูงขึ้นในอนาคต

1.3 ผลการวิจัยทำให้ทราบองค์ประกอบภาวะผู้นำแบบยืดหยุ่นของผู้บริหาร
ที่ส่งผลต่อภาวะหมดไฟของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ประถมศึกษาสกลนคร
เขต 1 มีจำนวน 1 ด้าน ได้แก่ ความยืดหยุ่นทางสังคม ซึ่งผู้บริหารสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาสามารถนำไปใช้เป็นแนวทางในการกำหนดนโยบายและจัดทำแผนพัฒนา
ศักยภาพผู้บริหารสถานศึกษา โดยมุ่งเน้นการเสริมสร้างสมรรถนะด้านความยืดหยุ่นทาง
สังคม ให้มีความเข้มแข็ง เนื่องจากผลการวิจัยชี้ให้เห็นว่าเป็นปัจจัยสำคัญเพียงด้านเดียว
ที่มีอิทธิพลและสามารถพยากรณ์ภาวะหมดไฟของครูได้อย่างมีนัยสำคัญ

1.4 ผลการวิจัยทำให้ได้แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำแบบยืดหยุ่นของ
ผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ด้านความยืดหยุ่นทาง
สังคม ซึ่งมีจำนวน 18 แนวทางการพัฒนา ซึ่งผู้บริหารสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษา
สามารถนำไปประยุกต์ใช้เพื่อพัฒนาศักยภาพผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดให้มีภาวะผู้นำ
แบบยืดหยุ่นอันจะส่งผลในการป้องกันหรือลดภาวะหมดไฟของครูในโรงเรียนได้

2. ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยในครั้งต่อไป

ผู้วิจัยขอเสนอแนวทางการวิจัยครั้งต่อไป ดังนี้

2.1 ข้อจำกัดของการวิจัยครั้งนี้ คือ ขอบเขตของการศึกษาเจาะจงเฉพาะ
กลุ่มตัวอย่างในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1
เท่านั้น ซึ่งอาจมีปัจจัยทางวัฒนธรรมองค์กร สภาพแวดล้อม และนโยบายการบริหารงาน
ที่เฉพาะเจาะจงแตกต่างจากพื้นที่อื่น ทำให้ผลการวิจัยที่ค้นพบอาจไม่สามารถนำไปสรุป
อ้างอิงกับโรงเรียนในสังกัดอื่นหรือในภูมิภาคอื่นได้อย่างครอบคลุมทั้งหมด ดังนั้น
จากผลการวิจัยจึงมีข้อเสนอแนะว่า ควรศึกษาเปรียบเทียบภาวะผู้นำแบบยืดหยุ่นของ
ผู้บริหารและภาวะหมดไฟของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอื่น
เพื่อให้เห็นถึงความแตกต่างของภาวะผู้นำแบบยืดหยุ่นของผู้บริหารและภาวะหมดไฟของ
ครูในบริบทที่แตกต่างกัน ซึ่งจะนำไปสู่การพัฒนาแนวทางการพัฒนาที่เหมาะสมกับบริบท
ของแต่ละพื้นที่ต่อไป

2.2 จากผลการวิจัยควรมีการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมภาวะผู้นำแบบ
ยืดหยุ่นของผู้บริหาร ในด้านความยืดหยุ่นทางสังคม เนื่องจากตัวแปรดังกล่าวมีอำนาจ
พยากรณ์ภาวะหมดไฟของครู

2.3 จากผลการวิจัยควรมีการวิจัยเชิงคุณภาพเกี่ยวกับภาวะผู้นำแบบ
ยืดหยุ่นของผู้บริหาร เพื่อให้ทราบถึงองค์ประกอบของภาวะผู้นำแบบยืดหยุ่นของผู้บริหาร
ที่ส่งผลต่อภาวะหมดไฟของครู ในเชิงลึกมากยิ่งขึ้น

มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี

บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

- กรมสุขภาพจิต. (2563). *เปลี่ยนร้ายกลายเป็นดี: คู่มือสำหรับประชาชนในสถานการณ์ COVID-19* [ไฟล์ PDF]. กรมสุขภาพจิต.
- ขวัญข้าว ตะติยรัตน์, ศักดิ์สิทธิ์ ฤทธิลัน, และสุพจน์ ดวงเนตร. (2566). แนวทางการพัฒนาการบริหารสถานศึกษาที่มุ่งเน้นความยืดหยุ่นในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3. *วารสารมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม*, 17(2), 236–245.
- จันทร์รัตน์ ลิทธิวรนนท์, เจนจิรา เมฆประดับ และณัฐนิช เปี้ยจั่น. (2567). ระดับภาวะหมดไฟและปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับภาวะหมดไฟในนิสิตเภสัชศาสตร์. *วารสารเภสัชกรรมไทย*, 15(1), 12–25.
- จารุวรรณ ทองขุนดำ, พร้อมพิไล บัวสุวรรณ และมีชัย ออสุวรรณ. (2565). ภาวะหมดไฟของครูที่ไม่มีวิทยฐานะ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานครเขต 2 วิทยาเขตรัชโยธิน. *วารสารมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์*, 45(3), 123 –138.
- โชติพงษ์ วิมะลิน และกฤษฎา ผ่องพิทยา. (2566). การศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะหมดไฟของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2. *วารสารการบริหารจัดการและนวัตกรรมท้องถิ่น*, 5(8), 644–656.
- ไทยวินเนอร์. (2564). *OKR คืออะไร? และทำไมบริษัทระดับโลกถึงต้องสนใจ*. สืบค้นเมื่อ 17 พฤษภาคม 2568,
- นภดล รมโพธิ์. (2561). *OKRs กับการบริหารโรงเรียน*. เข้าถึงได้จาก <http://storylog.co/category/knowledge> 10 เมษายน 2568.
- _____. (2563). *แนวทางและวิธีการกำหนดเป้าหมายและผลลัพธ์สู่ความสำเร็จอย่างยั่งยืน Objectives and Key Results (OKRs)*.
- นริสา วงศ์พนารักษ์. (2567). ภาวะหมดไฟในการทำงานของบุคลากรทางการแพทย์: การสร้างพลังใจ. *วารสารคณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม*, 12(1), 15–28.

- นิธิพัฒน์ เมฆขจร. (2564). คุณธรรมตามแนวศาสนาหลักของนักศึกษามหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต: ความยืดหยุ่นทางจิตใจ (Resilience): วิธีใหม่ของการเสริมสร้างพลังใจเพื่อการเผชิญวิกฤตชีวิตในยุคปัจจุบัน. *วารสารจิตวิทยา มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต*, 11, กรกฎาคม-ธันวาคม 2564.
- นุชนรา รัตนศิริประภา. (2564). ความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟื้นฟ้อุปสรรคของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมของโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. *วารสารศิลปการศึกษาศาสตร์วิจัย*, 13(2), 424-442.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2560). *การวิจัยเบื้องต้น (พิมพ์ครั้งที่ 10)*. กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น
- พิชญ์พีชี สายเชื้อ. (2561). OKR คืออะไร? เข้าใจวิธีตั้งเป้าหมายแบบ Google. เข้าถึงได้จาก <http://www.prachachat.net/csr-hr/news-209471> 11 เมษายน 2568.
- พิณภัทรา เวทย์วิทยานุกัณณ์ และชนนณณิ ศิลาณุกิจ. (2562). ภาวะผู้นำแบบยืดหยุ่นของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2. *วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยคริสเตียน*, 6(2), 1-15.
- ภวัต สุวรรณธนะ. (2564). *แนวโน้มการบูรณาการการใช้ OKRs ร่วมกับ KPIs ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานบริษัทในกลุ่มอุตสาหกรรมเคมีและปิโตรเคมีในจังหวัดระยอง*. วิทยานิพนธ์ บธ.ม. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ภัทราวดี ธนศิลาไทย, อริสา สำรอง, รังสิมา หอมเศรษฐี และภูริเดช พาหุยุทธ์. (2563). ความสัมพันธ์ระหว่างความยืดหยุ่นทางอารมณ์ การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร คุณภาพชีวิตการทำงาน กับภาวะหมดไฟในการทำงานของพนักงานธนาคารพาณิชย์แห่งหนึ่ง. *วารสารรามคำแหง ฉบับบัณฑิตวิทยาลัย*, 6, 75-92.
- รัตดาวรรณ วงศ์คำจันทร์, วาโร เพ็งสวัสดิ์ และเอกลักษณ์ เพียสา. (2567). การศึกษาองค์ประกอบการบริหารการเปลี่ยนแปลงเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา. *วารสารวิจัยวิชาการ*, 8, 145-160.

- ราเชน สุตาตะ, สติพร เซวณชัย และสำราญ มีแจ้ง. (2567). แนวทางการป้องกันภาวะหมดไฟในการทำงานของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 1. *วารสารนวัตกรรมการบริหารและการจัดการศึกษา*, 3(2), 31–46.
- วชิรญาณ มณีวรรณ และอภิธีร์ ทรงบัณฑิตย์. (2565). ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะหมดไฟของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2. *วารสารบริหารการศึกษา มศว*, 19(36), 199–214.
- วาโร เพ็งสวัสดิ์. (2567). *วิธีวิทยาการวิจัย*. กรุงเทพฯ : สุวีริยาสาส์น.
- สนธยา สมลิกุล และเอกชาติ สุขเสน. (2566). ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2. *วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. ขอนแก่น: มหาวิทยาลัยมหาสารคามวิทยาลัย, วิทยาเขตอีสาน*.
- สมชาย วรภิเษมสกุล. (2564). การมีส่วนร่วมของชุมชนในการพัฒนาการศึกษานพื้นที่สูง. *วารสารครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย*. 49 (1), 78–93.
- สายชล ทอนมาตร และคณะ. (2566). ความชุกและปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับภาวะหมดไฟของครูระดับมัธยมศึกษา ในเขตสุขภาพที่ 7. *วารสารวิจัยสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น*, 16(3), 135–156.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1. (2568). *รายงานประจำปี 2567: การพัฒนาคุณภาพการศึกษาและการบริหารจัดการสถานศึกษา. สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ*.
- สุนันทา นิธิวาสิน และวิศมน กัลยาศิริ. (2562). *ภาวะติดงาน ความเครียดจากงานและภาวะหมดไฟในครูโรงเรียนเตรียมทหาร. วิทยานิพนธ์ วท.บ. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย*.
- อัจฉรา นันทะศรี และสิทธิพร ครามานนท์. (2564). บทบาทของนักจิตวิทยาการศึกษาในการส่งเสริมคุณลักษณะที่เป็นจุดแข็งของอาจารย์มหาวิทยาลัยที่อยู่ในภาวะหมดไฟในการทำงาน. *วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช*, 14(2), 45–58.
- Benoliel, P., & Schechter, C. (2023). *Resilient school leaders: Strategies for turning adversity into achievement*. Alexandria, VA: ASCD.

- Chen, J. (2023). *Conceptualising principal resilience: Development and validation of the Principal Resilience Inventory*.
<https://doi.org/10.1177/17411432231186294>
- Dartey-Baah, K. (2015). Resilient leadership: A transformational–transactional leadership mix. *Journal of Global Responsibility*, 6(1), 99–112.
- Education International. (2022). *Global Survey on the Status of Teachers 2022*. Brussels: Education International.
- Fernandez, K., Clerkin, C., & Ruderman, M. N. (2020). *Leadership Resilience: Handling Stress, Uncertainty, and Setbacks*. Center for Creative Leadership.
- García, E., & Weiss, E. (2019). *The teacher shortage is real, large and growing, and worse than we thought: The first report in “The Perfect Storm in the Teacher Labor Market” series*. Economic Policy Institute.
- Guthrie, A. B., Smith, J. K., & Lee, C. D. (2021). *Emotional resilience and leadership effectiveness*. *Journal of Leadership Studies*, 15(2), 123–135.
- Hanover Research. (2023). *The role of resiliency in leadership and culture* (Prepared for AASA, The School Superintendents Association). <https://www.aasa.org/docs/default-source/resources/reports/the-role-of-resiliency-in-leadership-and-culture.pdf>
- Harvard Business Review. (2021). *Resilient leadership: Navigating organizational change in uncertain times*. Harvard Business Review Press.
- HREX asia. (2564). *OKR ทุญแจสำคัญในการขับเคลื่อนองค์กรให้ก้าวไกล*. เข้าถึงได้จาก <https://th.hrnote.asia/orgdevelopment/190607-okr-objective-key-results/>
- Jagannarayan, N. G., Jayachitra, T. A., & Hegde, I. (2020). *An empirical study of emotional resilience and positive self–management among Mumbaikars during financial distress*. *International Journal of Advance and Innovative Research*, 7(3), 59–65.
- Karagozoglu, A. A., & Boydak–Ozan, M. (2022). The relationship between empowering leadership, self–efficacy and organizational resilience,

- International Online Journal of Educational Sciences, 14(5), 1235–1254.
- Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970). Determining sample size for research activities. *Educational and Psychological Measurement*, 30(3), 607–610.
- Kutsyuruba, B., Arghash, N. S., & Basch, J. (2024). *Flourishing among Canada's outstanding principal award recipients: the critical role of resilience. International Journal of Leadership in Education*.
- Lee Hecht Harrison Thailand. (2019). *Organizational resilience*. LHH Thailand.
- Likert, R. (1967). *The human organization: Its management and value*. New York: McGraw-Hill.
- Lu, M., Tipanark, P., & Mengman, P. (2025). *Resilient leadership model for administrators of art colleges in Beihai, Guangxi Province*. Nimitmai Review Journal, 8(1), 215–230.
- Mahmoodi-shahrehabaki, M. (2019). *Teacher Burnout. The TESOL Encyclopedia of English Language Teaching*.
- Madigan, D. J., & Curran, T. (2021). Does teacher burnout affect students' academic achievement? A meta-analysis of over 100,000 students. *Educational Psychology Review*, 33(2), 487–505.
- Martin, A. (2017). *Emotional resilience: The key to effective leadership and personal success*. Mindful Press.
- Maslach, C., & Jackson, S. E. (1981). *The measurement of experienced burnout*. Journal of Organizational Behavior, 2(2), 99–113.
- Maslach, C., Schaufeli, W. B., & Leiter, M. P. (2001). *Job burnout*. Annual Review of Psychology, 52, 397–422.
- Maslach, C., Schaufeli, W. B., & Leiter, M. P. (2021). *Job burnout*. Annual Review of Psychology, 72, 415–442.
- Menon, H. A., Tan, L. S., Zaini, L. S. A., Othman, W. N. W., Zainudin, Z. N., & Anuar,

- M. (2023). *Factors of burnout among teachers: A systematic review*. International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences, 13(7), 176–188.
- Nantale, H. (2025). *Building resilient educational leaders*. *Research Output Journal of Education*, 5(1), 5–8.
- Narasimhan, P. L., & Saputra, H. (2023). *Contriving emotional resilience through spirituality in the light of Vedanta*.
- New Leaders. (2021). *The resilient leader: 6 traits of highly resilient K–12 education leaders*. Retrieved from <https://newleaders.org/resources/the-resilient-leader>
- OECD. (2023). *Education at a Glance 2023: OECD Indicators*. Paris: OECD Publishing
- Olmo–Extremuera, M., Townsend, A., & Domingo Segovia, J. (2022). Resilient leadership in principals: Case studies of challenged schools in Spain. *International Journal of Leadership in Education*.
- Ozmusul, M. (2017). *We need resilient school leaders in the face of chaos and complexity*. *Education Reform Journal*, 2(2), 17–25.
- Papaioannou, A., Papayassiliou–Alexiou, I. & Moutiaga, S. (2022). *Career resilience and self–efficacy of Greek primary school leaders in times of socioeconomic crisis*. *International Journal of Educational Management*, Vol. 36 No. 2, pp. 164–178.
- Patel, A., & Nguyen, T. (2023). *Adaptive and Resilient School Leadership: Mitigating Teacher Burnout through Crisis Management and Supportive Practices*. *International Journal of Educational Leadership*, 45(3), 215–232.
- Pangandoyon, R. T., Lupina, S. P., Mandin, M. O., & Bauyot, M. M. (2024). A Multiple Case Study on the Resilient Leadership in Integrated Schools: School Heads’ Perspective in Focus. *Asian Journal of Education and Social Studies*.
- Patterson, J. L., & Kelleher, P. (2005). *Resilient school leaders: Strategies for*

- turning adversity into achievement*. Association for Supervision and Curriculum Development.
- Pincus, D. (2014) *One bad apple: Experimental effects of psychological conflict on social resilience*. Interface Focus, Vol. 4, No. 5.,
- Ruderman, M. N., Clerkin, C., & Fernandez, K. C. (2022). *Resilience that works: eight practices for leadership and life*. Center for Creative Leadership.
- Siebert, A. (2005). *The Resiliency Advantage: Master Change, Thrive Under Pressure, and Bounce Back From Setbacks*. United Kingdom: Berrett-Koehler Publishers.
- Skaalvik, E. M., & Skaalvik, S. (2017). *Still motivated? The relation of school context to teaching motivation and burnout*. Social Psychology of Education.
- Skaalvik, E. M., & Skaalvik, S. (2020). Teacher burnout: Relations between dimensions of burnout, perceived school context, job satisfaction and motivation for teaching. A longitudinal study. *Teachers and Teaching*, 26(7–8), 602–616.
- Southwick, S. M., & Charney, D. S. (2018). *Resilience: The Science of Mastering Life's Greatest Challenges (2nd ed.)*. Cambridge University Press.
- Sutton, S.S. and Gong, N. (2021). *Rethinking the 'superhero' principal narrative*. Educational Leadership, Vol. 78 No. 7, pp. 38–43.
- UNESCO. (2023). *Global Teacher Status and Well-being Report 2023*. Paris: UNESCO Publishing.
- UNESCO & IEA. (2022). *Measuring the impacts of COVID-19 on education systems: Teacher perspectives and experiences*. International Association for the Evaluation of Educational Achievement.
- Wang, L., & Chen, Y. (2022). *Resilient Leadership and Teacher Burnout: The Mediating Role of Supportive School Climate*. Educational Management Administration & Leadership, 50(2), 312–328.
- Waxman, B. (2021). *The future of resilient leadership: Mindset, energy and work-life integration* [PDF]. Odyssey Group Coaching LLC.

- Wei, X., et al. (2021). *The influence of school leadership on teacher burnout: A meta-analysis*. School Psychology International.
- Wodtke, C. (2016). *Introduction to OKRs*. CA: O'Reilly Media Inc.
- Xie, M., Huang, S., Ke, L., Wang, X., & Wang, Y. (2022). *The development of teacher burnout and the effects of resource factors: A latent transition perspective*. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19(5), 2725.
- Xu, X. (2023). The factors influencing teacher resilience and inspiration for China: A review of the literature. *Journal of Humanities, Arts and Social Science*, 7(11), 2237–2240.
- Xue, D., Sun, B., Li, W., Li, X., & Xiao, W. (2024). *The relationship between resiliency, psychological empowerment, and teacher burnout across different genders: A psychological network analysis*. *Behavioral Sciences*, 14(10), 1–18.

มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

หนังสือขอความอนุเคราะห์ในการวิจัย

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๙๖๕



มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๑๙ กรกฎาคม ๒๕๖๘

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้ทรงคุณวุฒิประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบการวิจัย

เรียน รองศาสตราจารย์ ดร.สำราญ กำจัดภัย

ด้วย นางสาวอนัญมนต์ จีระฐานพงศ์ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๗๔๒๑๒๔๗๑๑๕ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ภาวะผู้นำแบบยืดหยุ่นของผู้บริหารที่ส่งผลต่อภาวะหมดไฟของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๑” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ดร.พรเทพ เสถียรนพเก้า เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.บุญมี ก่อบุญ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและประสบการณ์ในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบการวิจัย เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวอนัญมนต์ จีระฐานพงศ์ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๖๔๙๒ ๙๗๒๑



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๙๖๔

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๑๙ กรกฎาคม ๒๕๖๘

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้ทรงคุณวุฒิประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบการวิจัย

เรียน ดร.รัชดาพรรณ อินทรสุสันติ

ด้วย นางสาวอนัญมนต์ จีระฐานพงศ์ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๗๔๒๑๒๔๗๑๑๕ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ภาวะผู้นำแบบยืดหยุ่นของผู้บริหารที่ส่งผลต่อภาวะหมดไฟของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๑” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ดร.พรเทพ เสถียรนพเก้า เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.บุญมี ก่อบุญ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและประสบการณ์ในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบการวิจัย เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวอนัญมนต์ จีระฐานพงศ์ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๖๔๙๒ ๙๗๒๑



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๙๖๔

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถนนมิตรภาพ ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๑๙ กรกฎาคม ๒๕๖๘

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้ทรงคุณวุฒิประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบการวิจัย

เรียน ดร.สุทธิชัย ผ่านสุวรรณ

ด้วย นางสาวอนัญมนต์ จีระฐานพงศ์ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๗๔๒๑๒๔๗๑๑๕ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ภาวะผู้นำแบบยืดหยุ่นของผู้บริหารที่ส่งผลต่อภาวะหมดไฟของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๑” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ดร.พรเทพ เสถียรนพเก้า เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.บุญมี ก่อบุญ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและประสบการณ์ในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบการวิจัย เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวอนัญมนต์ จีระฐานพงศ์ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๖๔๙๒ ๙๗๒๑



ที่ อว ๐๖๒๓.๑๒/ว ๕๖๔

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิคม ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๕๗๐๐๐

๑๙ กรกฎาคม ๒๕๖๘

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้ทรงคุณวุฒิประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบการวิจัย

เรียน นางอังคณา วรวิทย์ทรัพย์

ด้วย นางสาวอนัญมนต์ จิระฐานพงศ์ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๗๕๒๑๒๔๗๑๕๕ ซึ่งเป็น นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษา และทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ภาวะผู้นำแบบยึดหยุ่นของผู้บริหารที่ส่งผลต่อภาวะหมดไฟของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๑” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตาม หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ดร.พรเทพ เสถียรนพแก้ว เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.บุญมี ก่อบุญ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถและประสบการณ์ในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ ประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบการวิจัย เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๔๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวอนัญมนต์ จิระฐานพงศ์ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๖๔๔๒ ๔๗๒๑



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๙๖๔

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๑๙ กรกฎาคม ๒๕๖๘

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้ทรงคุณวุฒิประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบการวิจัย

เรียน นางอริยญา ขอลาศรี

ด้วย นางสาวอนัญมนต์ จีระฐานพงศ์ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๗๔๒๑๒๔๗๑๑๕ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ภาวะผู้นำแบบยืดหยุ่นของผู้บริหารที่ส่งผลต่อภาวะหมดไฟของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๑” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ดร.พรเทพ เสถียรนพเก้า เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.บุญมี ก่อบุญ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและประสบการณ์ในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบการวิจัย เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุศักดิ์ แสนทวีสุข)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๔๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวอนัญมนต์ จีระฐานพงศ์ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๖๔๙๒ ๔๗๒๑



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๐๙๓

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๒๗ กรกฎาคม ๒๕๖๘

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เอกลักษณ์ เพ็ญสา

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. กรอบแนวคิดการวิจัย และนิยามศัพท์เฉพาะ

๒. เครื่องมือการวิจัย

๓. แบบประเมินเครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวอณุมนต์ จีระฐานพงศ์ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๗๔๒๑๒๔๗๑๑๕ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ภาวะผู้นำแบบยืดหยุ่นของผู้บริหารที่ส่งผลต่อภาวะหมดไฟของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๑” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ดร.พรเทพ สเกลียรณพแก้ว เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.บุญมี ก่อบุญ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย เพื่อให้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จิรภัทร เร่มศรี)

รองผู้อำนวยการฝ่ายแผนงานและงบประมาณ รักษาการแทน

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวอณุมนต์ จีระฐานพงศ์ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๖๔๙๒ ๙๗๒๑

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๐๙๓



มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๒๗ กรกฎาคม ๒๕๖๘

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธราเทพ เตมีรักษ์

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. กรอบแนวคิดการวิจัย และนิยามศัพท์เฉพาะ

๒. เครื่องมือการวิจัย

๓. แบบประเมินเครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวอัญมณต์ จิระฐานพงศ์ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๗๔๒๑๒๔๗๑๑๕ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ภาวะผู้นำแบบยืดหยุ่นของผู้บริหารที่ส่งผลต่อภาวะหมดไฟของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๑” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ดร.พรเทพ สติยธนพงศ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.บุญมี ก่อบุญ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย เพื่อให้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จิรภัทร เร่มศรี)

รองผู้อำนวยการฝ่ายแผนงานและงบประมาณ รักษาการแทน

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวอัญมณต์ จิระฐานพงศ์ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๖๔๙๒ ๙๗๒๑



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๐๙๓

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๒๗ กรกฎาคม ๒๕๖๘

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน ดร.ศิริพร กุลสานต์

- สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. กรอบแนวคิดการวิจัย และนิยามศัพท์เฉพาะ
๒. เครื่องมือการวิจัย
๓. แบบประเมินเครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวอัญมณต์ จิระฐานพงศ์ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๗๔๒๑๒๔๗๑๑๕ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ภาวะผู้นำแบบยืดหยุ่นของผู้บริหารที่ส่งผลต่อภาวะหมดไฟของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๑” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ดร.พรเทพ สเกียรติคุณ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.บุญมี ก้อนบุญ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ


(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จิรภัทร เร่มศรี)

รองผู้อำนวยการฝ่ายแผนงานและงบประมาณ รักษาการแทน
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๔๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวอัญมณต์ จิระฐานพงศ์ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๖๔๔๒ ๙๗๒๑



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๐๙๓

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๒๗ กรกฎาคม ๒๕๖๘

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน ดร.จรรุวรรณ บุ่งวิเศษ

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. กรอบแนวคิดการวิจัย และนิยามศัพท์เฉพาะ

๒. เครื่องมือการวิจัย

๓. แบบประเมินเครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวอนัญมนต์ จิระฐานพงศ์ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๗๕๒๑๒๔๗๑๑๕ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ภาวะผู้นำแบบยืดหยุ่นของผู้บริหารที่ส่งผลต่อภาวะหมดไฟของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๑” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ดร.พรเทพ สเทียนพแก้ว เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.บุญมี ก่อบุญ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จิรภัทร เริ่มศรี)

รองผู้อำนวยการฝ่ายแผนงานและงบประมาณ รักษาการแทน

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวอนัญมนต์ จิระฐานพงศ์ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๖๔๙๒ ๔๗๒๑



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๐๙๓

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๒๗ กรกฎาคม ๒๕๖๘

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน นางประภาพร บุญเกิด

- สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. กรอบแนวคิดการวิจัย และนิยามศัพท์เฉพาะ
๒. เครื่องมือการวิจัย
๓. แบบประเมินเครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวอัญมนต์ จิระฐานพงศ์ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๗๔๒๑๒๔๗๑๑๕ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ภาวะผู้นำแบบยืดหยุ่นของผู้บริหารที่ส่งผลต่อภาวะหมดไฟของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๑” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ดร.พรเทพ สเลียรณเพ็ญ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.บุญมี ก่อบุญ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย เพื่อให้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จิรภัทร เร็มศรี)

รองผู้อำนวยการฝ่ายแผนงานและงบประมาณ รักษาการแทน

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวอัญมนต์ จิระฐานพงศ์ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๖๔๙๒ ๙๗๒๑

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๒๑๔



มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๑๗ สิงหาคม ๒๕๖๘

เรื่อง ขออนุญาตยืมเครื่องใช้เครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียน

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวอนัญมนต์ จีระฐานพงศ์ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๗๔๒๑๒๔๗๑๑๕ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ภาวะผู้นำแบบยืดหยุ่นของผู้บริหารที่ส่งผลต่อภาวะหมดไฟของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๑” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ดร.พรเทพ เสถียรนพแก้ว เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.บุญมี ก่อบุญ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ทั้งนี้ นักศึกษามีความประสงค์ขอยืมเครื่องใช้เครื่องมือการวิจัย เพื่อหาความเชื่อมั่นในการศึกษาวิจัยประกอบการทำวิทยานิพนธ์ ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขอความอนุเคราะห์ท่านอนุญาตให้นักศึกษาทำการยืมเครื่องใช้เครื่องมือวิจัยดังกล่าวด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ดร.ทรัพย์หิรัญ จันทรักษ์)

รองผู้อำนวยการฝ่ายวิชาการและวิจัย รักษาการแทน

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวอนัญมนต์ จีระฐานพงศ์ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๖๔๙๒ ๙๗๒๑



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๓๒๕

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๑ กันยายน ๒๕๖๘

เรื่อง ขออนุมัติโครงการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียน

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวอนัญมนต์ จีระฐานพงศ์ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๗๕๒๑๒๕๗๑๑๕ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ภาวะผู้นำแบบยืดหยุ่นของผู้บริหารที่ส่งผลต่อภาวะหมดไฟของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๑” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาดำเนินการตามหลักสูตรศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ดร.พรเทพ เสถียรนพเก้า เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.บุญมี ก่อบุญ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

เพื่อให้การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขออนุมัติโครงการจากท่านให้นักศึกษารายดังกล่าวได้เก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย เพื่อนำข้อมูลที่ได้ประกอบการศึกษาวิทยานิพนธ์ และขอขอบคุณในความอนุเคราะห์มา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวอนัญมนต์ จีระฐานพงศ์ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๖๔๙๒ ๙๗๒๑

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๗๙๒



มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม

อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๒๙ พฤศจิกายน ๒๕๖๘

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้ทรงคุณวุฒิเสนอแนวทางการพัฒนา

เรียน ดร.รัชดาพรรณ อินทรสุขสันติ

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวอนัญมนต์ จีระฐานพงศ์ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๗๔๒๑๒๔๗๑๑๕ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ภาวะผู้นำแบบยืดหยุ่นของผู้บริหารที่ส่งผลต่อภาวะหมดไฟของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๑” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ดร.พรเทพ เสถียรนพเก้า เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.บุญมี ก่อบุญ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิเสนอแนวทางภาวะผู้นำแบบยืดหยุ่นของผู้บริหารที่ส่งผลต่อภาวะหมดไฟของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๑ ตามความมุ่งหมายของการทำวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวอนัญมนต์ จีระฐานพงศ์ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๖๔๙๒ ๙๗๒๑

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๗๙๒



มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๒๙ พฤศจิกายน ๒๕๖๘

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้ทรงคุณวุฒิเสนอแนวทางพัฒนา

เรียน นายประกอบ ต้นมูล

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวอนัญมนต์ จีระฐานพงศ์ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๗๔๒๑๒๔๗๑๑๕ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ภาวะผู้นำแบบยืดหยุ่นของผู้บริหารที่ส่งผลต่อภาวะหมดไฟของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๑” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ดร.พรเทพ เสถียรนพแก้ว เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.บุญมี ก่อบุญ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิเสนอแนวทางภาวะผู้นำแบบยืดหยุ่นของผู้บริหารที่ส่งผลต่อภาวะหมดไฟของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๑ ตามความมุ่งหมายของการทำวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวอนัญมนต์ จีระฐานพงศ์ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๖๔๙๒ ๙๗๒๑

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๗๙๒



มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๒๙ พฤศจิกายน ๒๕๖๘

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้ทรงคุณวุฒิเสนอแนวทางพัฒนา

เรียน นางอังศุมาลิน วิรุฬห์ทรัพย์

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวอนัญมนต์ จีระฐานพงศ์ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๗๔๒๑๒๔๗๑๑๕ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ภาวะผู้นำแบบยืดหยุ่นของผู้บริหารที่ส่งผลต่อภาวะหมดไฟของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๑” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ดร.พรเทพ เสถียรนพเก้า เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.บุญมี ก่อบุญ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิเสนอแนวทางภาวะผู้นำแบบยืดหยุ่นของผู้บริหารที่ส่งผลต่อภาวะหมดไฟของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๑ ตามความมุ่งหมายของการทำวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวอนัญมนต์ จีระฐานพงศ์ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๖๔๙๒ ๙๗๒๑

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๗๙๒



มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๒๙ พฤศจิกายน ๒๕๖๘

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้ทรงคุณวุฒิเสนอแนวทางพัฒนา

เรียน นางปิยะนุช เสถา

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวอนัญมนต์ จีระฐานพงศ์ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๗๔๒๑๒๔๗๑๑๕ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ภาวะผู้นำแบบยืดหยุ่นของผู้บริหารที่ส่งผลต่อภาวะหมดไฟของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๑” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ดร.พรเทพ เสถียรนพแก้ว เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.บุญมี ก่อบุญ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิเสนอแนวทางภาวะผู้นำแบบยืดหยุ่นของผู้บริหารที่ส่งผลต่อภาวะหมดไฟของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๑ ตามความมุ่งหมายของการทำวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๔๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวอนัญมนต์ จีระฐานพงศ์ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๖๔๙๒ ๙๗๒๑

ภาคผนวก ข

รายนามผู้เชี่ยวชาญ

รายนามผู้ทรงคุณวุฒิ

รายนามผู้ทรงคุณวุฒิในการประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบภาวะผู้นำ
แบบยืดหยุ่นของผู้บริหารและภาวะหมดไฟของครูในโรงเรียน จำนวน 5 ท่าน ประกอบด้วย

1. รองศาสตราจารย์ ดร.สำราญ กำจัดภัย ตำแหน่ง อาจารย์ในระดับอุดมศึกษา
หน่วยงาน มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
2. ดร.รัชดาพรรณ อินทรสุขสันติ ตำแหน่ง อาจารย์ในระดับอุดมศึกษา
หน่วยงาน มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
3. ดร.สุทธิชัย ผ่านสุวรรณ ตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านพัง
ขว้างวัฒนศิลป์
วิทยฐานะ ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ
สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาสกลนคร เขต 1
4. นางอังศุมาลิน วิรุฬห์ทรัพย์ ตำแหน่ง ผู้อำนวยการวิทยาลัย
วิทยฐานะ ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ
สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการ
อาชีวศึกษา
5. นางอรัญญา ขอลาศรี ตำแหน่ง ครูโรงเรียนโคกเลาะวิทยาการ
วิทยฐานะ ครูชำนาญการพิเศษ
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

รายนามผู้เชี่ยวชาญ

รายนามผู้เชี่ยวชาญ ในการตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย เรื่อง ภาวะผู้นำแบบ
ยืดหยุ่นของผู้บริหารที่ส่งผลต่อภาวะหมดไฟของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 จำนวน 5 ท่าน ประกอบด้วย

1. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ธราเทพ เตมีรักษ์ ตำแหน่ง อาจารย์ในระดับอุดมศึกษา
หน่วยงาน มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
2. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เอกลักษณ์ เพียสา ตำแหน่ง อาจารย์ในระดับอุดมศึกษา
หน่วยงาน มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
3. ดร.จารุวรรณ บึงวิเศษ ตำแหน่ง ผู้อำนวยการ
โรงเรียนบ้านโนนสวรรค์สมบูรณ์วิทย
"หลวงพ่อภูพานอุปถัมภ์"
วิทยฐานะ ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ
สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาสกลนคร เขต 1
4. ดร.ศิริพร กุลสนันต์ ตำแหน่ง ผู้อำนวยการ
โรงเรียนบ้านดงชุมข้าว
(คุรุราษฎร์รังสรรค์ 2)
วิทยฐานะ ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ
สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาสกลนคร เขต 1
5. นางประภาพร บุญเกิด ตำแหน่ง ครู
โรงเรียนบ้านหนองปลาตุ๊กศรีวิทยา
วิทยฐานะ ครูชำนาญการพิเศษ
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

รายนามผู้ทรงคุณวุฒิ

รายนามผู้ทรงคุณวุฒิในการเสนอแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำแบบยืดหยุ่นของ
ผู้บริหารที่ส่งผลต่อภาวะหมดไฟของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 จำนวน 5 ท่าน ประกอบด้วย

1. ดร.ทรัพย์หิรัญ จันทรรักษ์ ตำแหน่ง อาจารย์ในระดับอุดมศึกษา
หน่วยงาน มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
2. ดร.รัชดาพรรณ อินทรสุขสันติ ตำแหน่ง อาจารย์ในระดับอุดมศึกษา
หน่วยงาน มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
3. นายประกอบ ตันมูล ตำแหน่ง ผู้อำนวยการ
โรงเรียนโคกเลาวิทยาคาร
วิทยฐานะ ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ
สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาสกลนคร เขต 1
4. นางอังศุมาลิน วิรุฬห์ทรัพย์ ตำแหน่ง ผู้อำนวยการวิทยาลัย
วิทยฐานะ ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ
สังกัด สำนักงานคณะกรรมการการ
อาชีวศึกษา
5. นางปิยะนุช เสถา ตำแหน่ง ครูโรงเรียนบ้านนาคำวิทยาคาร
วิทยฐานะ ครูชำนาญการพิเศษ
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

ภาคผนวก ค

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือวิจัยระยะที่ 1



แบบสอบถามประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบ
ภาวะผู้นำแบบยืดหยุ่นของผู้บริหารและภาวะหมดไฟของครูในโรงเรียน

ชื่อเรื่องงานวิจัย

ภาวะผู้นำแบบยืดหยุ่นของผู้บริหารที่ส่งผลต่อภาวะหมดไฟของครูในโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

ข้อมูลผู้วิจัย

นางสาวอนัญมนต์ จีระฐานพงศ์
นักศึกษาหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา
คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
โทรศัพท์เคลื่อนที่ 096-492-9721
e-mail: A-NANMON.CH67@snru.ac.th

อาจารย์ที่ปรึกษา

ดร.พรเทพ เสถียรนพเก้า ประธานกรรมการ
ดร.บุญมี กอบบุญ กรรมการ

คำชี้แจง

แบบประเมินความเหมาะสมเพื่อการทำวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบภาวะผู้นำแบบยืดหยุ่นของผู้บริหาร มี 5 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ความยืดหยุ่นทางสังคม 2) ความยืดหยุ่นทางอารมณ์ 3) ความยืดหยุ่นทางจิตใจ 4) ความยืดหยุ่นทางกายภาพ และ 5) ความสามารถในการบริหาร ส่วนภาวะหมดไฟของครูในโรงเรียน มี 3 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ความรู้สึกอ่อนล้าทางอารมณ์ 2) ความรู้สึกที่ลดความเป็นบุคคล และ 3) ความรู้สึกไม่ประสบความสำเร็จในการปฏิบัติงาน แบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบประเมิน

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับความเหมาะสมขององค์ประกอบภาวะผู้นำแบบยืดหยุ่นของผู้บริหาร

ตอนที่ 3 ความคิดเห็นเกี่ยวกับความเหมาะสมขององค์ประกอบภาวะหมดไฟของครูในโรงเรียน

โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่าน หากไม่เห็นด้วยกรุณาให้ข้อเสนอแนะ หรือความคิดเห็นเพิ่มเติมในช่องว่างที่กำหนดให้ ซึ่งตอนที่ 2 และตอนที่ 3 ได้กำหนดเป็นคำถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ โดยระดับความเหมาะสมขององค์ประกอบ มีความหมาย ดังนี้

5 หมายถึง ภาวะผู้นำแบบยืดหยุ่นของผู้บริหาร/ภาวะหมดไฟของครูในโรงเรียน มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด

4 หมายถึง ภาวะผู้นำแบบยืดหยุ่นของผู้บริหาร/ภาวะหมดไฟของครูในโรงเรียน มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก

3 หมายถึง ภาวะผู้นำแบบยืดหยุ่นของผู้บริหาร/ภาวะหมดไฟของครูในโรงเรียน มีความเหมาะสมอยู่ในระดับปานกลาง

2 หมายถึง ภาวะผู้นำแบบยืดหยุ่นของผู้บริหาร/ภาวะหมดไฟของครูในโรงเรียน มีความเหมาะสมอยู่ในระดับน้อย

1 หมายถึง ภาวะผู้นำแบบยืดหยุ่นของผู้บริหาร/ภาวะหมดไฟของครูในโรงเรียน มีความเหมาะสมอยู่ในระดับน้อยที่สุด

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์ให้ท่านได้พิจารณายืนยันความเหมาะสมของ
องค์ประกอบภาวะผู้นำแบบยืดหยุ่นของผู้บริหารและภาวะหมดไฟของครูในโรงเรียน ผู้วิจัย
ขอขอบพระคุณท่านมา ณ โอกาสนี้

นางสาวอนัญมนต์ จีระฐานพงศ์

นักศึกษาหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา

คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบประเมิน

1. ตำแหน่ง

- ☐ ครู ☐ ผู้บริหารโรงเรียน ☐ อาจารย์ระดับอุดมศึกษา

2. ระดับการศึกษา

- ☐ ปริญญาโท ☐ ปริญญาเอก ☐ อื่น ๆ
(ระบุ).....

3. ประสบการณ์ในการทำงาน

- ☐ 5-10 ปี ☐ 11-15 ปี ☐ 16ปีขึ้นไป

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับความเหมาะสมขององค์ประกอบภาวะผู้นำแบบยืดหยุ่นของผู้บริหาร

ตัวแปรที่ศึกษา: ภาวะผู้นำแบบยืดหยุ่นของผู้บริหาร หมายถึง ความสามารถในการปรับตัว ปรับปรุง และขับเคลื่อนองค์กรให้ก้าวผ่านสถานการณ์ที่ท้าทายหรือวิกฤตได้อย่างมีประสิทธิภาพทั้งในด้านอารมณ์ ความคิด ระบบการบริหาร และพฤติกรรม โดยอาศัย การวิเคราะห์ตนเองอย่างเป็นระบบ ความสามารถในการสื่อสารเชิงรุก การเข้าใจและเห็นใจผู้อื่น การสร้างแรงบันดาลใจ และการดูแลสุขภาพตนเองอย่างเหมาะสม ตลอดจนสามารถสร้างระบบบริหารที่ยืดหยุ่น มีการตัดสินใจที่หลากหลายและเหมาะสมกับบริบท เพื่อให้องค์กรสามารถขับเคลื่อนไปสู่เป้าหมายภายใต้สภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงได้อย่างมั่นคงและยั่งยืน ซึ่งมี 5 องค์ประกอบ ดังนี้

ข้อ	ตัวบ่งชี้องค์ประกอบภาวะผู้นำแบบยืดหยุ่น ของผู้บริหาร	ระดับความเหมาะสม					ข้อเสนอแนะ
		5	4	3	2	1	
1. ความยืดหยุ่นทางสังคม หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารในการรับมือ และปรับตัวเข้ากับสถานการณ์ที่มีความท้าทายได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีการสื่อสารเชิงรุกที่มีประสิทธิภาพในการแก้ไขปัญหาอย่างทันท่วงที ปลุกฝังความร่วมมือและแรงบันดาลใจให้บุคลากรในการข้ามผ่านอุปสรรคต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ							
1.1	แสดงท่าทีมั่นคงและควบคุมสถานการณ์ได้เมื่อเกิดปัญหา โดยไม่โทษผู้อื่น แต่เน้นการหาทางออกอย่างสร้างสรรค์						
1.2	ปรับแนวทางการทำงานให้เหมาะสมกับสภาพการณ์ที่เปลี่ยนแปลง						
1.3	มีการสื่อสารเชิงรุก ชัดเจน ตรงประเด็น และสร้างความมั่นใจให้กับทีมงานในสถานการณ์ที่ไม่แน่นอน						
1.4	ส่งเสริมและจัดกิจกรรมที่สร้างความสามัคคี และสร้างบรรยากาศที่เป็นมิตรในองค์กร						
1.5	สร้างชุมชนทางวิชาชีพ (PLC) ที่ส่งเสริมการเรียนรู้ร่วมกัน และสนับสนุนให้เกิดการแลกเปลี่ยนแนวทางการทำงานระหว่างครู						

ข้อเสนอแนะ

.....

.....

ข้อ	ตัวบ่งชี้องค์ประกอบภาวะผู้นำแบบยืดหยุ่น ของผู้บริหาร	ระดับความเหมาะสม					ข้อเสนอแนะ
		5	4	3	2	1	
2. ความยืดหยุ่นทางอารมณ์ หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารในการจัดการภาวะทางอารมณ์ในแต่ละสถานการณ์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ สามารถตอบสนองต่อสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสม มีความเห็นอกเห็นใจ ให้กำลังใจ ตลอดจนสนใจอารมณ์ของเพื่อนครูในแต่ละสถานการณ์ และมุ่งเน้นการแสวงหาแนวทางแก้ไขสถานการณ์อย่างสร้างสรรค์							
2.1	ควบคุมอารมณ์ของตนเองได้แม้ในสถานการณ์ที่ตึงเครียด โดยไม่แสดงอารมณ์โกรธ หงุดหงิดหรือตำหนิผู้อื่นอย่างไม่เหมาะสม						
2.2	ตอบสนองต่อปัญหาหรือข้อขัดแย้งภายในองค์กรด้วยท่าทีสร้างสรรค์ มุ่งหาทางออกร่วมกันโดยไม่ใช้อารมณ์เป็นที่ตั้ง						
2.3	แสดงความเห็นอกเห็นใจและเข้าใจความรู้สึกของบุคลากรในสถานการณ์ต่าง ๆ อย่างจริงใจ						
2.4	ให้กำลังใจผู้ร่วมงานเมื่อเผชิญกับสถานการณ์ที่ท้าทาย หรือเมื่อเกิดความผิดพลาด						
2.5	เคารพความแตกต่างของบุคคลทั้งในด้านความคิดเห็น วัฒนธรรม บุคลิกภาพ และแนวทางการทำงาน						
2.6	ส่งเสริมให้บุคลากรใช้วิธีการแก้ปัญหาที่เน้นการสื่อสารด้วยเหตุผลและการเห็นอกเห็นใจกัน						

ข้อเสนอแนะ

.....

.....

.....

ข้อ	ตัวบ่งชี้องค์ประกอบภาวะผู้นำแบบ ยืดหยุ่นของผู้บริหาร	ระดับความเหมาะสม					ข้อเสนอแนะ
		5	4	3	2	1	
3. ความยืดหยุ่นทางจิตใจ หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารในการวิเคราะห์ตนเองอย่างเป็นระบบ จุดแข็งและจุดอ่อน มีกรอบความคิดเชิงบวกต่อการแก้ไขปัญหา มีมุมมองด้านอุปสรรคเป็นปัญหาที่ สามารถแก้ไขได้							
3.1	สามารถปรับกรอบความคิดในการทำงานให้ เหมาะสมกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง						
3.2	สามารถวิเคราะห์สถานการณ์อย่างมีสติ และ ตัดสินใจแก้ไขปัญหาอย่างเป็นระบบ						
3.3	ตระหนักรู้ถึงจุดแข็งและจุดอ่อนของตนเอง เมื่อเผชิญสถานการณ์กดดัน						
3.4	มีแนวคิดเชิงบวกต่ออุปสรรค โดยมองว่าเป็น โอกาสในการเรียนรู้และพัฒนา						
3.5	มีการเปิดรับมุมมองใหม่ ๆ เพื่อนำมาปรับใช้ ให้เหมาะสมกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง						

ข้อเสนอแนะ

.....

.....

.....

ข้อ	ตัวบ่งชี้องค์ประกอบภาวะผู้นำแบบยืดหยุ่น ของผู้บริหาร	ระดับความเหมาะสม					ข้อเสนอแนะ
		5	4	3	2	1	
4. ความยืดหยุ่นทางกายภาพ หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารในการฟื้นฟูร่างกายให้กลับคืนสู่สภาพปกติหลังจากเผชิญกับความเครียดจากสถานการณ์ที่มีความท้าทายให้เหมาะสมกับช่วงวัย โดยผ่านพฤติกรรมดูแลสุขภาพที่เหมาะสม ซึ่งเป็นรากฐานของการมีสุขภาพที่สมบูรณ์ ช่วยให้สามารถนำองค์กรในการแก้ไขปัญหาหรือสถานการณ์ที่ท้าทายได้อย่างมีประสิทธิภาพ							
4.1	เลือกรับประทานอาหารที่เหมาะสมต่อสุขภาพ						
4.2	จัดสรรเวลาในการพักผ่อนอย่างเพียงพอและสม่ำเสมอ						
4.3	เลือกกิจกรรมที่ช่วยผ่อนคลายความเครียดในชีวิตประจำวันได้อย่างเหมาะสม						
4.4	มีการตรวจสุขภาพประจำปีอย่างต่อเนื่อง						
4.5	สามารถทำงานต่อเนื่องกันเป็นเวลานาน						

ข้อเสนอแนะ

.....

.....

.....

ข้อ	ตัวบ่งชี้องค์ประกอบภาวะผู้นำแบบยืดหยุ่น ของผู้บริหาร	ระดับความเหมาะสม					ข้อเสนอแนะ
		5	4	3	2	1	
5. ความสามารถในการบริหาร หมายถึง หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารในการบริหารจัดการสถานศึกษาให้เข้ากับสถานการณ์มีความท้าทายได้อย่างมีแบบแผน สามารถสร้างความเชื่อมั่นต่อสถานการณ์ที่ไม่แน่นอน มีการสร้างระบบบริหารที่ยืดหยุ่นได้ตลอดเวลาต่อเหตุการณ์ต่าง ๆ มีองค์ความรู้ในตัดสินใจแก้ไขปัญหาด้วยวิธีที่หลากหลาย เพื่อให้องค์กรบรรลุเป้าหมายในสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและไม่แน่นอน							
5.1	วิเคราะห์สถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง และปรับนโยบาย/กระบวนการทำงานให้สอดคล้องกับสภาพแวดล้อมใหม่อย่างเป็นระบบ						
5.2	กำหนดแนวทางหรือทิศทางการดำเนินงานที่ชัดเจนและสอดคล้องกับสถานการณ์หรือการเปลี่ยนแปลงทางการศึกษา						
5.3	ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของครูและบุคลากรในการวางแผน ตัดสินใจ และดำเนินการตามนโยบายหรือแผนงานใหม่ของโรงเรียน						
5.4	จัดระบบติดตามและประเมินผลการเปลี่ยนแปลง พร้อมนำผลสะท้อนกลับมาพัฒนาอย่างต่อเนื่อง						

ข้อเสนอแนะ

.....

.....

.....

ตอนที่ 3 ความคิดเห็นเกี่ยวกับความเหมาะสมขององค์ประกอบภาวะหมดไฟของครูในโรงเรียน

ตัวแปรที่ศึกษา: ภาวะหมดไฟของครูในโรงเรียน หมายถึง สภาวะทางจิตใจ อารมณ์ และร่างกายที่เกิดจากความเครียดเรื้อรังในการทำงาน ซึ่งสะสมจากภาระหน้าที่ ความคาดหวังจากผู้บริหาร ผู้ปกครอง และสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ไม่เอื้ออำนวย โดยภาวะนี้แสดงออกผ่านความรู้สึกเหนื่อยล้าทางอารมณ์ ขาดแรงจูงใจในการสอน มองตนเองในแง่ลบ ไม่รู้สึกถึงความสำเร็จในหน้าที่ และมีทัศนคติที่หวั่นเหินหรือไม่ใส่ใจต่อนักเรียนและเพื่อนร่วมงาน ส่งผลให้ประสิทธิภาพในการทำงานลดลง เกิดความเบื่อหน่าย ไม่อยากปฏิบัติหน้าที่ มีทัศนคติเชิงลบต่อตนเองและผู้อื่น และอาจนำไปสู่ปัญหาสุขภาพจิต เช่น ความวิตกกังวล ภาวะซึมเศร้า หรือการลาออกจากวิชาชีพ ซึ่งมี 3 องค์ประกอบ ดังนี้

ข้อ	ตัวบ่งชี้องค์ประกอบภาวะหมดไฟของครูในโรงเรียน	ระดับความเหมาะสม					ข้อเสนอแนะ
		5	4	3	2	1	
1. ความรู้สึกอ่อนล้าทางอารมณ์ หมายถึง ภาวะที่ครูเกิดความรู้สึกหมดกำลังใจในการทำงาน เหนื่อยหน่าย ไม่มีแรงจูงใจ หงุดหงิดง่าย และขาดความกระตือรือร้นในการปฏิบัติหน้าที่ ส่งผลให้มีความเครียดสูง ไม่สามารถมีส่วนร่วมกับการงานหรือผู้อื่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ							
1.1	แสดงสีหน้าเคร่งเครียดเหนื่อยล้า						
1.2	บ่นหรือแสดงความไม่พอใจเกี่ยวกับงานบ่อยครั้ง						
1.3	มาทำงานสาย หรือขาดงานบ่อยโดยไม่มีเหตุผลที่ชัดเจน						
1.4	สอนด้วยน้ำเสียงเรียบ ไม่มีอารมณ์ร่วมในชั้นเรียน						
1.5	รู้สึกไม่อยากกระตือรือร้นในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน						

ข้อเสนอแนะ

.....

.....

.....

ข้อ	ตัวบ่งชี้องค์ประกอบภาวะหมดไฟของครูในโรงเรียน	ระดับความเหมาะสม					ข้อเสนอแนะ
		5	4	3	2	1	
2. ความรู้สึกที่ลดความเป็นบุคคล หมายถึง ภาวะที่ครูมีความรู้สึกในแง่ลบต่อเพื่อนร่วมงาน นักเรียน หรือผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง รู้สึกหงุดหงิดจนไม่มีการเตรียมการสอนที่ดี ไม่ส่งเสริมความสามารถของนักเรียน มักแสดงความต้องการแยกตัวออกไป และไม่ยินดีกับความสำเร็จของเพื่อนร่วมงาน							
2.1	แสดงความไม่พอใจอย่างเปิดเผยต่อบุคคลรอบข้าง						
2.2	รู้สึกหงุดหงิดเมื่อต้องทำงานร่วมกับเพื่อนครูหรือบุคลากรอื่น						
2.3	ไม่ส่งเสริมความสามารถของนักเรียน						
2.4	หลีกเลี่ยงการพูดคุยหรือทำงานร่วมกับผู้อื่น						
2.5	นิ่งเฉยต่อความสำเร็จของเพื่อนครู						

ข้อเสนอแนะ

.....

.....

.....

ข้อ	ตัวบ่งชี้องค์ประกอบภาวะหมดไฟของครูในโรงเรียน	ระดับความเหมาะสม					ข้อเสนอแนะ
		5	4	3	2	1	
3. ความรู้สึกไม่ประสบความสำเร็จในการปฏิบัติงาน หมายถึง ภาวะที่ครูมีความรู้สึกและทัศนคติในทางลบต่อตนเอง มองไม่เห็นความสำคัญของตนเอง ไม่คิดพัฒนาความสามารถของตัวเองให้ดีขึ้นกว่าเดิม มีการเห็นคุณค่าในตนเองลดลง จนรู้สึกว่าไม่ประสบความสำเร็จตามที่ตนได้คาดหวังไว้							
3.1	พูดตำหนิตนเองบ่อยครั้ง						
3.2	หลีกเลี่ยงการรับผิดชอบงานหรือโครงการใหม่ ๆ						
3.3	ไม่แสวงหาโอกาสในการพัฒนาตนเอง						
3.4	หลีกเลี่ยงการประเมินผลหรือสะท้อนตนเองในการทำงาน						
3.5	พูดถึงความล้มเหลวของตนเองอยู่บ่อยครั้ง						
3.6	ไม่ตั้งเป้าหมายหรือแผนพัฒนาตนเองในระยะยาว						

ขอเสนอแนะ

.....

ขอขอบคุณอย่างสูงในความอนุเคราะห์
 นางสาวอนัญมนต์ จีระฐานพงศ์
 นักศึกษาหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต
 สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา
 คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

เครื่องมือวิจัยระยะที่ 2



แบบประเมินความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับนิยามศัพท์เฉพาะของ
องค์ประกอบภาวะผู้นำแบบยืดหยุ่นของผู้บริหารและภาวะหมดไฟของครู
ในโรงเรียน

ชื่อเรื่องงานวิจัย

ภาวะผู้นำแบบยืดหยุ่นของผู้บริหารที่ส่งผลต่อภาวะหมดไฟของครูในโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

ข้อมูลผู้วิจัย

นางสาวอนัญมนต์ จีระฐานพงศ์
นักศึกษาลัทธิสุตรครุศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาศึกษา
คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
โทรศัพท์เคลื่อนที่ 096-492-9721
e-mail: A-NANMON.CH67@snru.ac.th

อาจารย์ที่ปรึกษา

ดร.พรเทพ เสถียรนพเก้า ประธานกรรมการ
ดร.บุญมี ก่อบุญ กรรมการ

คำชี้แจง

แบบสอบถามนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับนิยามศัพท์เฉพาะขององค์ประกอบภาวะผู้นำแบบยืดหยุ่นของผู้บริหารและภาวะหมดไฟของครูในโรงเรียน เพื่อประกอบการทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง ภาวะผู้นำแบบยืดหยุ่นของผู้บริหารที่ส่งผลต่อภาวะหมดไฟของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 โดยแบบสอบถามนี้มีทั้งหมด 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบประเมิน

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับนิยามศัพท์เฉพาะขององค์ประกอบภาวะผู้นำแบบยืดหยุ่นของผู้บริหาร

ตอนที่ 3 ความคิดเห็นเกี่ยวกับความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับนิยามศัพท์เฉพาะขององค์ประกอบภาวะหมดไฟของครูในโรงเรียน

โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านหากไม่เห็นด้วยกรุณาให้ข้อเสนอแนะ หรือความคิดเห็นเพิ่มเติมในช่องว่างที่กำหนดให้ ซึ่งตอนที่ 2 และตอนที่ 3 ได้กำหนดระดับความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับนิยามศัพท์เฉพาะขององค์ประกอบ มีความหมาย ดังนี้

+1 หมายถึง ข้อคำถามมีความสอดคล้องกับนิยามศัพท์เฉพาะ

0 หมายถึง ไม่แน่ใจว่าข้อคำถามมีความสอดคล้องกับนิยามศัพท์เฉพาะ

-1 หมายถึง ข้อคำถามไม่มีความสอดคล้องกับนิยามศัพท์เฉพาะ

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์ให้ท่านได้พิจารณายืนยันความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับนิยามศัพท์เฉพาะขององค์ประกอบของภาวะผู้นำแบบยืดหยุ่นของผู้บริหารและภาวะหมดไฟของครูในโรงเรียน ผู้วิจัยขอขอบพระคุณท่านมา ณ โอกาสนี้

นางสาวอนัญมนต์ จีระฐานพงศ์

นักศึกษาหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา

คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบประเมิน

1. ตำแหน่ง

- ☐ ครู ☐ ผู้บริหารโรงเรียน ☐ อาจารย์ระดับอุดมศึกษา

2. วุฒิการศึกษา

- ☐ ปริญญาโท ☐ ปริญญาเอก ☐ อื่น ๆ
(ระบุ).....

3. ประสบการณ์ในการทำงาน

- ☐ 5-10 ปี ☐ 11-15 ปี ☐ 16ปีขึ้นไป

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับนิยามศัพท์

เฉพาะขององค์ประกอบของภาวะผู้นำแบบยืดหยุ่นของผู้บริหาร

ตัวแปรที่ศึกษา: ภาวะผู้นำแบบยืดหยุ่นของผู้บริหาร หมายถึง

ความสามารถในการปรับตัว ฟื้นฟู และขับเคลื่อนองค์กรให้ก้าวผ่านสถานการณ์ที่ท้าทายหรือวิกฤตได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งในด้านอารมณ์ ความคิด ระบบการบริหาร และพฤติกรรม โดยอาศัย การวิเคราะห์ตนเองอย่างเป็นระบบ ความสามารถในการสื่อสารเชิงรุก การเข้าใจและเห็นใจผู้อื่น การสร้างแรงบันดาลใจ และการดูแลสุขภาพตนเองอย่างเหมาะสม ตลอดจนสามารถสร้างระบบบริหารที่ยืดหยุ่น มีการตัดสินใจที่หลากหลายและเหมาะสมกับบริบท เพื่อให้องค์กรสามารถขับเคลื่อนไปสู่เป้าหมายภายใต้สภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงได้อย่างมั่นคงและยั่งยืน ซึ่งมี 5 องค์ประกอบ ดังนี้

ข้อ	ข้อคำถาม	ผลการพิจารณา		
		ตรวจสอบความสอดคล้อง		
		+1	0	-1
1. ความยืดหยุ่นทางสังคม หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารในการรับมือ และปรับตัวเข้ากับสถานการณ์ที่มีความท้าทายได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีการสื่อสารเชิงรุกที่มีประสิทธิภาพในการแก้ไขปัญหาอย่างทันท่วงที ปลุกฝังความร่วมมือและแรงบันดาลใจให้บุคลากรในการข้ามผ่านอุปสรรคต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ				
1.1	ผู้บริหารสามารถปรับเปลี่ยนแนวทางการดำเนินงานให้เหมาะสมกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว			
1.2	ผู้บริหารไม่ยึดติดกับแนวทางเดิมเมื่อพบว่ามีอุปสรรค แต่เลือกใช้วิธีที่เหมาะสมและยืดหยุ่น			
1.3	ผู้บริหารสามารถประเมินสถานการณ์ที่มีความท้าทายและกำหนดแนวทางการรับมืออย่างเป็นระบบ			
1.4	ผู้บริหารใช้ช่องทางการสื่อสารที่เหมาะสมในการส่งต่อแนวทางแก้ไขสถานการณ์ที่เกิดขึ้นในช่วงเวลานั้น ๆ			
1.5	ผู้บริหารให้กำลังใจบุคลากรในการเผชิญกับอุปสรรคต่าง ๆ			
1.6	ผู้บริหารสนับสนุนให้บุคลากรร่วมมือซึ่งกันและกัน			
1.7	ผู้บริหารปลุกฝังจิตสำนึกเรื่องความร่วมมือและความเสียสละแก่บุคลากรในช่วงวิกฤต			

ขอเสนอแนะ

.....

.....

.....

ข้อ	ข้อคำถาม	ผลการพิจารณาตรวจสอบความสอดคล้อง		
		+1	0	-1
2. ความยืดหยุ่นทางอารมณ์ หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารในการจัดการภาวะทางอารมณ์ในแต่ละสถานการณ์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ สามารถตอบสนองต่อสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสม มีความเห็นอกเห็นใจ ให้กำลังใจ ตลอดจนเข้าใจอารมณ์ของเพื่อนครูในแต่ละสถานการณ์ และมุ่งเน้นการแสวงหาแนวทางแก้ไขสถานการณ์อย่างสร้างสรรค์				
2.1	ผู้บริหารสามารถควบคุมอารมณ์ตนเองได้อย่างเหมาะสมเมื่อเผชิญกับสถานการณ์ตึงเครียด			
2.2	ผู้บริหารใช้เหตุผลมากกว่าอารมณ์ในการตัดสินใจในสถานการณ์ตึงเครียด			
2.3	ผู้บริหารสามารถเข้าใจความรู้สึกของครูในสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสม			
2.4	ผู้บริหารแสดงออกถึงความเห็นอกเห็นใจต่อปัญหาส่วนตัวหรือภาระงานของครู			
2.5	ผู้บริหารไม่ตัดสินผู้อื่นจากอารมณ์ แต่ใช้ความเข้าใจเพื่อประเมินสถานการณ์อย่างรอบด้าน			
2.6	ผู้บริหารเน้นการประนีประนอมและแสวงหาทางออกที่ทุกฝ่ายยอมรับได้			
2.7	ผู้บริหารเลือกใช้การสื่อสารเชิงบวกและไม่ทำร้ายจิตใจบุคลากรเมื่อเกิดความขัดแย้ง			

ข้อเสนอแนะ

.....

.....

.....

ข้อ	ข้อคำถาม	ผลการพิจารณา ตรวจสอบความ สอดคล้อง		
		+1	0	-1
3. ความยืดหยุ่นทางจิตใจ หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารในการวิเคราะห์ตนเองอย่างเป็นระบบถึงจุดแข็งและจุดอ่อน มีกรอบความคิดเชิงบวกต่อการแก้ไขปัญหา มีมุมมองด้านอุปสรรคเป็นปัญหาที่สามารถแก้ไขได้				
3.1	ผู้บริหารสามารถประเมินจุดแข็งของตนเองได้			
3.2	ผู้บริหารสามารถประเมินจุดอ่อนของตนเองได้			
3.3	ผู้บริหารนำผลการประเมินตนเองไปปรับปรุงการทำงานได้อย่างเหมาะสม			
3.4	ผู้บริหารมีมุมมองเชิงบวกต่อสถานการณ์ที่กดดัน โดยมองว่าเป็นโอกาสในการพัฒนา			
3.5	ผู้บริหารสามารถปรับกรอบความคิดและวิธีการทำงานให้เหมาะสมกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง			
3.6	ผู้บริหารมีแนวทางวางแผนจัดการปัญหาโดยไม่ตื่นตระหนกต่อสถานการณ์			
3.7	ผู้บริหารมีวิธีการคิดเชิงระบบและมองภาพรวมของปัญหาเพื่อการตัดสินใจอย่างมีประสิทธิภาพ			
3.8	ผู้บริหารแสดงความเป็นผู้นำที่สามารถกำกับสถานการณ์ได้แม้ในภาวะคลุมเครือ			

ข้อเสนอแนะ

.....

.....

.....

ข้อ	ข้อคำถาม	ผลการพิจารณา ตรวจสอบความ สอดคล้อง		
		+1	0	-1
4. ความยืดหยุ่นทางกายภาพ หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารในการฟื้นฟูร่างกายให้กลับคืนสู่สภาพปกติหลังจากเผชิญกับความเครียดจากสถานการณ์ที่มีความท้าทายให้เหมาะสมกับช่วงวัย โดยผ่านพฤติกรรมดูแลสุขภาพที่เหมาะสม ซึ่งเป็นรากฐานของการมีสุขภาพที่สมบูรณ์ ช่วยให้สามารถนำองค์กรในการแก้ไขปัญหาหรือสถานการณ์ที่ท้าทายได้อย่างมีประสิทธิภาพ				
4.1	ผู้บริหารสามารถกลับมาปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพหลังจากเผชิญสถานการณ์ที่ตึงเครียด			
4.2	ผู้บริหารใช้วิธีการที่เหมาะสมในการจัดการความเครียดเพื่อลดผลกระทบต่องาน			
4.3	ผู้บริหารปฏิบัติตามต่อสุขภาพร่างกายอย่างเหมาะสมกับวัยของตน			
4.4	ผู้บริหารให้ความสำคัญกับการพักผ่อนที่เพียงพอเพื่อรักษาสมาดุลของร่างกายและจิตใจ			
4.5	ผู้บริหารมีพฤติกรรมทางด้านโภชนาการและการออกกำลังกายที่เอื้อต่อสุขภาพที่ดี			
4.6	ผู้บริหารดูแลสุขภาพตนเองให้พร้อมสำหรับการบริหารจัดการปัญหาในสถานการณ์ที่ท้าทาย			
4.7	ผู้บริหารนำแนวทางการดูแลสุขภาพไปประยุกต์ใช้กับการบริหารงาน เช่น การลดความเครียดในองค์กร			
4.8	ผู้บริหารตระหนักว่าความแข็งแรงทั้งทางร่างกายและจิตใจส่งผลต่อความสามารถในการตัดสินใจ			

ข้อเสนอแนะ

.....

.....

.....

ข้อ	ขอคำถาม	ผลการพิจารณา ตรวจสอบความ สอดคล้อง		
		+1	0	-1
5. ความสามารถในการบริหาร หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารในการบริหารจัดการสถานศึกษาให้เข้ากับสถานการณ์มีความท้าทายได้อย่างมีแบบแผน สามารถสร้างความเชื่อมั่นต่อสถานการณ์ที่ไม่แน่นอน มีการสร้างระบบบริหารที่ยืดหยุ่นได้ตลอดเวลาต่อเหตุการณ์ต่าง ๆ มีองค์ความรู้ในตัดสินใจแก้ไขปัญหาด้วยวิธีที่หลากหลาย เพื่อให้องค์กรบรรลุเป้าหมายในสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและไม่แน่นอน				
5.1	ผู้บริหารมีแผนสำรองเพื่อรองรับเหตุการณ์ไม่คาดคิดที่อาจเกิดขึ้นในการบริหารงาน			
5.2	ผู้บริหารสามารถเปลี่ยนแปลงแนวทางการดำเนินงานได้อย่างทันเวลาโดยไม่เสียเป้าหมายหลักขององค์กร			
5.3	ผู้บริหารมีท่าทีที่มั่นคงและสร้างความมั่นใจให้กับบุคลากรในสถานการณ์ที่ไม่แน่นอน			
5.4	ผู้บริหารปรับกระบวนการบริหารงานให้เหมาะสมกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ			
5.5	ผู้บริหารออกแบบระบบการทำงานที่สามารถปรับเปลี่ยนได้โดยไม่กระทบต่อประสิทธิภาพขององค์กร			
5.6	ผู้บริหารใช้องค์ความรู้จากหลายแหล่งเพื่อตัดสินใจในสถานการณ์ที่ซับซ้อน			
5.7	ผู้บริหารบริหารทรัพยากรอย่างยืดหยุ่นและมีประสิทธิภาพเพื่อให้องค์กรบรรลุเป้าหมายท่ามกลางการเปลี่ยนแปลง			

ข้อเสนอแนะ

.....

.....

.....

ตอนที่ 3 ความคิดเห็นเกี่ยวกับความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับนิยามศัพท์เฉพาะขององค์ประกอบภาวะหมดไฟของครูในโรงเรียน

ตัวแปรที่ศึกษา: ภาวะหมดไฟของครูในโรงเรียน หมายถึง สภาวะทางจิตใจ อารมณ์ และร่างกายที่เกิดจากความเครียดเรื้อรังในการทำงาน ซึ่งสะสมจากภาระหน้าที่ ความคาดหวังจากผู้บริหาร ผู้ปกครอง และสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ไม่เอื้ออำนวย โดยภาวะนี้แสดงออกผ่านความรู้สึกเหนื่อยล้าทางอารมณ์ ขาดแรงจูงใจในการสอน มองตนเองในแง่ลบ ไม่รู้สึกถึงความสำเร็จในหน้าที่ และมีทัศนคติที่ท้อแท้หรือไม่ใส่ใจต่อนักเรียนและเพื่อนร่วมงาน ส่งผลให้ประสิทธิภาพในการทำงานลดลง เกิดความเบื่อหน่าย ไม่อยากปฏิบัติหน้าที่ มีทัศนคติเชิงลบต่อตนเองและผู้อื่น และอาจนำไปสู่ปัญหาสุขภาพจิต เช่น ความวิตกกังวล ภาวะซึมเศร้า หรือการลาออกจากวิชาชีพ ซึ่งมี 3 องค์ประกอบ ดังนี้

ข้อ	ข้อคำถาม	ผลการพิจารณา ตรวจสอบความ สอดคล้อง		
		+1	0	-1
1. ความรู้สึกอ่อนล้าทางอารมณ์ หมายถึง ภาวะที่ครูเกิดความรู้สึกหมดกำลังใจในการทำงาน เหนื่อย หน่าย ไม่มีแรงจูงใจ หงุดหงิดง่าย และขาดความกระตือรือร้นในการปฏิบัติหน้าที่ ส่งผลให้มีความเครียด สูง ไม่สามารถมีส่วนร่วมทำงานหรือผู้อื่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ				
1.1	ครูจิตใจห่อเหี่ยวเมื่อคิดว่าต้องไปทำงาน			
1.2	ครูรู้สึกดีใจเมื่อหมดเวลาทำงาน			
1.3	ครูไม่มีแรงจูงใจในการไปทำงานในแต่ละวัน			
1.4	ครูมาทำงานสายเพราะรู้สึกเหนื่อยหน่าย			
1.5	ครูขาดความกระตือรือร้นในการเตรียมการสอน			
1.6	ครูรู้สึกว่าไม่อยากทำงาน			

ข้อเสนอแนะ

.....

.....

.....

ข้อ	ข้อคำถาม	ผลการพิจารณา ตรวจสอบความ สอดคล้อง		
		+1	0	-1
2. ความรู้สึกที่ลดความเป็นบุคคล หมายถึง ภาวะที่ครูมีความรู้สึกในแง่ลบต่อเพื่อนร่วมงาน นักเรียน หรือผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง รู้สึกหงุดหงิดจนไม่มีการเตรียมการสอนที่ดี ไม่ส่งเสริมความสามารถของนักเรียน มักแสดงความต้องการแยกตัวออกไป และไม่ยินดีกับความสำเร็จของเพื่อนร่วมงาน				
2.1	ครูมีทัศนคติด้านลบต่อเพื่อนร่วมงานที่สนิทสนมโดยไม่มีสาเหตุ			
2.2	ครูไม่เข้าใจความรู้สึกของคนอื่น ๆ			
2.3	ครูรู้สึกอึดอัดใจเมื่อทำงานกับเพื่อนครูที่ไม่ชอบ			
2.4	ครูไม่เข้าร่วมกิจกรรมหรือประชุมที่เกี่ยวข้องกับการทำงานร่วมกับผู้อื่น เพราะไม่ชอบเพื่อนร่วมงาน			
2.5	ครูไม่ยินดีกับความสามารถของเพื่อนร่วมงาน			
2.6	ครูปฏิเสธการส่งเสริมความก้าวหน้าหรือความสามารถพิเศษของนักเรียน			
2.7	ครูไม่แสดงความยินดีเมื่อเพื่อนครูได้รับความสำเร็จหรือรางวัลทางวิชาชีพ			

ข้อเสนอแนะ

.....

.....

.....

ข้อ	ข้อคำถาม	ผลการพิจารณา ตรวจสอบความ สอดคล้อง		
		+1	0	-1
3. ความรู้สึกไม่ประสบความสำเร็จในการปฏิบัติงาน หมายถึง ภาวะที่ครูมีความรู้สึกและทัศนคติในทางลบต่อตนเอง มองไม่เห็นความสำคัญของตนเอง ไม่คิดพัฒนาความสามารถของตัวเองให้ดีขึ้นกว่าเดิม มีการเห็นคุณค่าในตนเองลดลง จนรู้สึกว่าไม่ประสบความสำเร็จตามที่ตนได้คาดหวังไว้				
3.1	ครูคิดเสมอว่าตนเองไม่มีความสามารถในการทำงาน			
3.2	ครูรู้สึกว่าการสอนของตนเองไม่มีประสิทธิภาพ			
3.3	ครูไม่เต็มใจรับงานหรือโครงการใหม่ที่ได้รับมอบหมายเพราะคิดว่าไม่มีประโยชน์ต่อตนเอง			
3.4	ครูคิดว่าตนเองไม่มีความสามารถควบคุมชั้นเรียน			
3.5	ครูไม่พัฒนาตนเองเพราะคิดว่าไม่ได้นำไปใช้งาน			
3.6	ครูไม่สนใจต่อข่าวสารที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาความรู้หรือทักษะใหม่เพราะคิดว่าไม่มีประโยชน์ต่อตนเอง			
3.7	ครูคิดว่าการประเมินตนเองหลังเสร็จสิ้นงานหรือกิจกรรมไม่มีความสำคัญต่อตนเอง			
3.8	ครูเห็นคุณค่าของตนเองลดลงเนื่องจากความล้มเหลวในอดีต			

ข้อเสนอแนะ

.....

.....

.....

ขอพระคุณอย่างสูงในความอนุเคราะห์
นางสาวอนัญมนต์ จีระฐานพงศ์
นักศึกษาหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารและพัฒนการศึกษา
คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร



เครื่องมือวิจัยระยะที่ 2

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง ภาวะผู้นำแบบยึดหยุ่นของผู้บริหารที่ส่งผลต่อภาวะหมดไฟของครูในโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

คำชี้แจง

แบบสอบถามนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาภาวะผู้นำแบบยึดหยุ่นของผู้บริหารที่ส่งผลต่อภาวะหมดไฟของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 โดยแบบสอบถามนี้มีทั้งหมด 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำแบบยึดหยุ่นของผู้บริหาร

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะหมดไฟของครูในโรงเรียน

ผู้วิจัยขอความอนุเคราะห์ท่านในฐานะผู้บริหารและครูผู้สอน ได้ตอบแบบสอบถาม ตามสภาพความเป็นจริง คำตอบของท่านจะเป็นประโยชน์ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยจะวิเคราะห์ในภาพรวมซึ่งไม่มีผลกระทบต่อหน้าที่การงานของท่านแต่อย่างใด

ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์ในการให้ข้อมูลจากท่าน และขอขอบพระคุณทุกท่านมา ณ โอกาสนี้

นางสาวอนัญมนต์ จีระฐานพงศ์

นักศึกษาหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชาการบริหารและพัฒนการศึกษา

คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

ภาวะผู้นำแบบยึดหยุ่นของผู้บริหารที่ส่งผลต่อภาวะหมดไฟของครูในโรงเรียน

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

ตอนที่ 1 โปรด ☒ ลงในช่อง ☐ ตามข้อมูลของท่าน

1. ตำแหน่ง

☐ ครู

☐ ผู้บริหารโรงเรียน

2. วุฒิการศึกษา

☐ ปริญญาตรี

☐ ปริญญาโท

☐ ปริญญาเอก

3. ประสบการณ์ในการทำงาน

☐ ไม่เกิน 5 ปี

☐ 5-10 ปี

☐ 11-20 ปี

☐ 21 ปีขึ้นไป

ตอนที่ 2

แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำแบบยืดหยุ่นของผู้บริหาร

คำชี้แจง โปรดอ่านข้อความในแต่ละข้อแล้วทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องทางขวามือที่ตรงตามความคิดเห็นของท่าน เกี่ยวกับระดับภาวะผู้นำแบบยืดหยุ่นของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ซึ่งแต่ละระดับมีความหมายดังนี้

- 5 หมายถึง มีภาวะผู้นำแบบยืดหยุ่นของผู้บริหาร อยู่ในระดับมากที่สุด
 4 หมายถึง มีภาวะผู้นำแบบยืดหยุ่นของผู้บริหาร อยู่ในระดับมาก
 3 หมายถึง มีภาวะผู้นำแบบยืดหยุ่นของผู้บริหาร อยู่ในระดับปานกลาง
 2 หมายถึง มีภาวะผู้นำแบบยืดหยุ่นของผู้บริหาร อยู่ในระดับน้อย
 1 หมายถึง มีภาวะผู้นำแบบยืดหยุ่นของผู้บริหาร อยู่ในระดับน้อยที่สุด

ข้อ	ภาวะผู้นำแบบยืดหยุ่นของผู้บริหาร	ระดับภาวะผู้นำแบบยืดหยุ่นของผู้บริหาร				
		5	4	3	2	1
ความยืดหยุ่นทางสังคม						
1	ผู้บริหารสามารถปรับเปลี่ยนแนวทางการดำเนินงานให้เหมาะสมกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว					
2	ผู้บริหารไม่ยึดติดกับแนวทางเดิมเมื่อพบว่ามีอุปสรรค แต่เลือกใช้วิธีที่เหมาะสมและยืดหยุ่น					
3	ผู้บริหารสามารถประเมินสถานการณ์ที่มีความท้าทายและกำหนดแนวทางการรับมืออย่างเป็นระบบ					
4	ผู้บริหารใช้ช่องทางการสื่อสารที่เหมาะสมในการส่งต่อแนวทางแก้ไขสถานการณ์ที่เกิดขึ้นในช่วงเวลานั้น ๆ					
5	ผู้บริหารให้กำลังใจบุคลากรในการเผชิญกับอุปสรรคต่าง ๆ					
6	ผู้บริหารสนับสนุนให้บุคลากรร่วมมือซึ่งกันและกัน					
7	ผู้บริหารปลูกฝังจิตสำนึกเรื่องความร่วมมือและความเสียสละแก่บุคลากรในช่วงวิกฤต					

ข้อ	ภาวะผู้นำแบบยืดหยุ่นของผู้บริหาร	ระดับภาวะผู้นำแบบยืดหยุ่นของผู้บริหาร				
		5	4	3	2	1
8	ผู้บริหารสามารถควบคุมอารมณ์ตนเองได้อย่างเหมาะสมเมื่อเผชิญกับสถานการณ์ตึงเครียด					
9	ผู้บริหารใช้เหตุผลมากกว่าอารมณ์ในการตัดสินใจในสถานการณ์ตึงเครียด					
10	ผู้บริหารสามารถเข้าใจความรู้สึกของครูในสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสม					
11	ผู้บริหารแสดงออกถึงความเห็นอกเห็นใจต่อปัญหาส่วนตัวหรือภาระงานของครู					
12	ผู้บริหารไม่ตัดสินผู้อื่นจากอารมณ์ แต่ใช้ความเข้าใจเพื่อประเมินสถานการณ์อย่างรอบด้าน					
13	ผู้บริหารเน้นการประนีประนอมและแสวงหาทางออกที่ทุกฝ่ายยอมรับได้					
14	ผู้บริหารเลือกใช้การสื่อสารเชิงบวกและไม่ทำร้ายจิตใจบุคลากรเมื่อเกิดความขัดแย้ง					
ความยืดหยุ่นทางจิตใจ						
15	ผู้บริหารสามารถประเมินจุดแข็งของตนเองได้					
16	ผู้บริหารสามารถประเมินจุดอ่อนของตนเองได้					
17	ผู้บริหารนำผลการประเมินตนเองไปปรับปรุงการทำงานได้อย่างเหมาะสม					
18	ผู้บริหารมีมุมมองเชิงบวกต่อสถานการณ์ที่กดดัน โดยมองว่าเป็นโอกาสในการพัฒนา					
19	ผู้บริหารสามารถปรับกรอบความคิดและวิธีการทำงานให้เหมาะสมกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง					
20	ผู้บริหารมีแนวทางวางแผนจัดการปัญหาโดยไม่ตื่นตระหนกต่อสถานการณ์					
21	ผู้บริหารมีวิธีการคิดเชิงระบบและมองภาพรวมของปัญหาเพื่อการตัดสินใจอย่างมีประสิทธิภาพ					
22	ผู้บริหารแสดงความเป็นผู้นำที่สามารถกำกับสถานการณ์ได้แม้ในภาวะคลุมเครือ					

ข้อ	ภาวะผู้นำแบบยืดหยุ่นของผู้บริหาร	ระดับภาวะผู้นำแบบยืดหยุ่นของผู้บริหาร				
		5	4	3	2	1
8	ผู้บริหารสามารถควบคุมอารมณ์ตนเองได้อย่างเหมาะสมเมื่อเผชิญกับสถานการณ์ตึงเครียด					
9	ผู้บริหารใช้เหตุผลมากกว่าอารมณ์ในการตัดสินใจในสถานการณ์ตึงเครียด					
10	ผู้บริหารสามารถเข้าใจความรู้สึกของครูในสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสม					
11	ผู้บริหารแสดงออกถึงความเห็นอกเห็นใจต่อปัญหาส่วนตัวหรือภาระงานของครู					
12	ผู้บริหารไม่ตัดสินผู้อื่นจากอารมณ์ แต่ใช้ความเข้าใจเพื่อประเมินสถานการณ์อย่างรอบด้าน					
13	ผู้บริหารเน้นการประนีประนอมและแสวงหาทางออกที่ทุกฝ่ายยอมรับได้					
14	ผู้บริหารเลือกใช้การสื่อสารเชิงบวกและไม่ทำร้ายจิตใจบุคลากรเมื่อเกิดความขัดแย้ง					
ความยืดหยุ่นทางจิตใจ						
15	ผู้บริหารสามารถประเมินจุดแข็งของตนเองได้					
16	ผู้บริหารสามารถประเมินจุดอ่อนของตนเองได้					
17	ผู้บริหารนำผลการประเมินตนเองไปปรับปรุงการทำงานได้อย่างเหมาะสม					
18	ผู้บริหารมีมุมมองเชิงบวกต่อสถานการณ์ที่กดดัน โดยมองว่าเป็นโอกาสในการพัฒนา					
19	ผู้บริหารสามารถปรับกรอบความคิดและวิธีการทำงานให้เหมาะสมกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง					
20	ผู้บริหารมีแนวทางวางแผนจัดการปัญหาโดยไม่ตื่นตระหนกต่อสถานการณ์					
21	ผู้บริหารมีวิธีการคิดเชิงระบบและมองภาพรวมของปัญหาเพื่อการตัดสินใจอย่างมีประสิทธิภาพ					
22	ผู้บริหารแสดงความเป็นผู้นำที่สามารถกำกับสถานการณ์ได้แม้ในภาวะคลุมเครือ					

ข้อ	ภาวะผู้นำแบบยืดหยุ่นของผู้บริหาร	ระดับภาวะผู้นำแบบยืดหยุ่นของผู้บริหาร				
		5	4	3	2	1
ความยืดหยุ่นทางกายภาพ						
23	ผู้บริหารสามารถกลับมาปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพหลังจากเผชิญสถานการณ์ที่ตึงเครียด					
24	ผู้บริหารใช้วิธีการที่เหมาะสมในการจัดการความเครียดเพื่อลดผลกระทบต่อการทำงาน					
25	ผู้บริหารปฏิบัติตนต่อสุขภาพร่างกายอย่างเหมาะสมกับวัยของตน					
26	ผู้บริหารให้ความสำคัญกับการพักผ่อนที่เพียงพอเพื่อรักษาสสมดุลของร่างกายและจิตใจ					
27	ผู้บริหารมีพฤติกรรมทางด้านโภชนาการและการออกกำลังกายที่เอื้อต่อสุขภาพที่ดี					
28	ผู้บริหารดูแลสุขภาพตนเองให้พร้อมสำหรับการบริหารจัดการปัญหาในสถานการณ์ที่ท้าทาย					
29	ผู้บริหารนำแนวทางการดูแลสุขภาพไปประยุกต์ใช้กับการบริหารงาน เช่น การลดความเครียดในองค์กร					
30	ผู้บริหารตระหนักว่าความแข็งแรงทั้งทางร่างกายและจิตใจส่งผลต่อความสามารถในการตัดสินใจ					
ความสามารถในการบริหาร						
31	ผู้บริหารมีแผนสำรองเพื่อรองรับเหตุการณ์ไม่คาดคิดที่อาจเกิดขึ้นในการบริหารงาน					
32	ผู้บริหารสามารถเปลี่ยนแปลงแนวทางการดำเนินงานได้อย่างทันเวลาโดยไม่เสียเป้าหมายหลักขององค์กร					
33	ผู้บริหารมีท่าทีมั่นคงและสร้างความมั่นใจให้แก่บุคลากรในสถานการณ์ที่ไม่แน่นอน					
34	ผู้บริหารปรับกระบวนการบริหารงานให้เหมาะสมกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ					
35	ผู้บริหารออกแบบระบบการทำงานที่สามารถปรับเปลี่ยนได้โดยไม่กระทบต่อประสิทธิภาพขององค์กร					
36	ผู้บริหารใช้องค์ความรู้จากหลายแหล่งเพื่อตัดสินใจในสถานการณ์ที่ซับซ้อน					

ข้อ	ภาวะผู้นำแบบยืดหยุ่นของผู้บริหาร	ระดับภาวะผู้นำแบบยืดหยุ่นของผู้บริหาร				
		5	4	3	2	1
37	ผู้บริหารบริหารทรัพยากรอย่างยืดหยุ่นและมีประสิทธิภาพ เพื่อให้องค์กรบรรลุเป้าหมายท่ามกลางการเปลี่ยนแปลง					

ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับภาวะผู้นำแบบยืดหยุ่นของผู้บริหาร

.....

.....

ตอนที่ 3

แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะหมดไฟของครูในโรงเรียน

คำชี้แจง โปรดอ่านข้อความในแต่ละข้อแล้วทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องทางขวามือที่ตรงตามความคิดเห็นของท่าน เกี่ยวกับระดับภาวะหมดไฟของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ซึ่งแต่ละระดับมีความหมาย ดังนี้

- 5 หมายถึง มีภาวะหมดไฟของครูในโรงเรียน อยู่ในระดับมากที่สุด
- 4 หมายถึง มีภาวะหมดไฟของครูในโรงเรียน อยู่ในระดับมาก
- 3 หมายถึง มีภาวะหมดไฟของครูในโรงเรียน อยู่ในระดับปานกลาง
- 2 หมายถึง มีภาวะหมดไฟของครูในโรงเรียน อยู่ในระดับน้อย
- 1 หมายถึง มีภาวะหมดไฟของครูในโรงเรียน อยู่ในระดับน้อยที่สุด

ข้อ	ภาวะหมดไฟของครูในโรงเรียน	ระดับภาวะหมดไฟของครูในโรงเรียน				
		5	4	3	2	1
	ความรู้สึกอ่อนล้าทางอารมณ์					
1	ครูจิตใจห่อเหี่ยวเมื่อคิดว่าต้องไปทำงาน					
2	ครูรู้สึกดีใจเมื่อหมดเวลาทำงานเนื่องจากรู้สึกเหนื่อยหน่าย					
3	ครูไม่มีแรงจูงใจในการไปทำงานในแต่ละวัน					
4	ครูมาทำงานสายเพราะรู้สึกเหนื่อยหน่าย					
5	ครูขาดความกระตือรือร้นในการเตรียมการสอน					
6	ครูรู้สึกไม่อยากทำงานเพราะรู้สึกหมดกำลังใจในการทำงาน					

ข้อ	ภาวะหมดไฟของครูในโรงเรียน	ระดับภาวะหมดไฟของครู ในโรงเรียน				
		5	4	3	2	1
ความรู้สึกที่ลดความเป็นบุคคล						
7	ครูมีทัศนคติด้านลบต่อเพื่อนร่วมงานที่สนิทสนมโดยไม่มีสาเหตุ					
8	ครูไม่เข้าใจความรู้สึกของคนอื่น ๆ					
9	ครูรู้สึกอึดอัดใจเมื่อทำงานกับเพื่อนครูที่ไม่ชอบ					
10	ครูไม่เข้าร่วมกิจกรรมหรือประชุมที่เกี่ยวข้องกับการทำงานร่วมกับผู้อื่นเพราะไม่ชอบเพื่อนร่วมงาน					
11	ครูไม่ยินดีกับความสามารถของเพื่อนร่วมงาน					
12	ครูปฏิเสธการส่งเสริมความก้าวหน้าหรือความสามารถพิเศษของนักเรียน					
13	ครูไม่แสดงความยินดีเมื่อเพื่อนครูได้รับความสำเร็จหรือรางวัลทางวิชาชีพ					
ความรู้สึกไม่ประสบความสำเร็จในการปฏิบัติงาน						
14	ครูคิดเสมอว่าตนเองไม่มีความสามารถในการทำงาน					
15	ครูรู้สึกว่าการสอนของตนเองไม่มีประสิทธิภาพ					
16	ครูไม่เต็มใจรับงานหรือโครงการใหม่ที่ได้รับมอบหมายเพราะคิดว่าไม่มีประโยชน์ต่อตนเอง					
17	ครูคิดว่าตนเองไม่มีความสามารถควบคุมชั้นเรียน					
18	ครูไม่พัฒนาตนเองเพราะคิดว่าไม่ได้นำไปใช้งาน					
19	ครูไม่สนใจต่อข่าวสารที่เกี่ยวกับการพัฒนาความรู้หรือทักษะใหม่เพราะคิดว่าไม่มีประโยชน์ต่อตนเอง					
20	ครูคิดว่าภาระงานของตนเองหลังเสร็จสิ้นงานหรือกิจกรรมไม่มีความสำคัญต่อตนเอง					
21	ครูเห็นคุณค่าของตนเองลดลงเนื่องจากความล้มเหลวในอดีต					

ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับภาวะหมดไฟของครู

.....

.....

.....

เครื่องมือวิจัยระยะที่ 3



แบบสอบถามผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้
ของแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำแบบยืดหยุ่นของผู้บริหารที่ส่งผลต่อภาวะหมดไฟ
ของครูในโรงเรียน

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

ชื่อเรื่องงานวิจัย

ภาวะผู้นำแบบยืดหยุ่นของผู้บริหารที่ส่งผลต่อภาวะหมดไฟของครูในโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

ข้อมูลผู้วิจัย

นางสาวอนัญมนต์ จีระฐานพงศ์
นักศึกษาหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา
คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
โทรศัพท์เคลื่อนที่ 096-492-9721
e-mail: A-NANMON.CH67@snru.ac.th

อาจารย์ที่ปรึกษา

ดร.พรเทพ เสถียรนพเก้า ประธานกรรมการ
ดร.บุญมี กอบบุญ กรรมการ

คำชี้แจง

แบบสอบถามนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำแบบยืดหยุ่นของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 โดยแบบสอบถามนี้มีทั้งหมด 2 ตอน ได้แก่

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 แบบประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำแบบยืดหยุ่นของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

ผู้วิจัยขอความอนุเคราะห์จากท่านได้กรุณาพิจารณาประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำแบบยืดหยุ่นของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ซึ่งจะเป็นประโยชน์ต่อการดำเนินการศึกษา วิทยานิพนธ์ และขอขอบพระคุณท่านเป็นอย่างสูงยิ่งที่ให้ความอนุเคราะห์ไว้ ณ โอกาสนี้

นางสาวอัญมณต์ จีระฐานพงศ์

นักศึกษาหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา

คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความเป็นจริงของผู้ตอบแบบสอบถาม

1. ตำแหน่ง

- ☐ ครู ☐ ผู้บริหารโรงเรียน ☐ อาจารย์ระดับอุดมศึกษา

2. วุฒิการศึกษา

- ☐ ปริญญาโท ☐ ปริญญาเอก ☐ อื่น ๆ
(ระบุ).....

3. ประสบการณ์ในการทำงาน

- ☐ 5-10 ปี ☐ 11-15 ปี ☐ 16 ปีขึ้นไป

**ตอนที่ 2 แบบประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของแนวทางการพัฒนา
ภาวะผู้นำแบบยืดหยุ่นของผู้บริหารที่ส่งผลต่อภาวะหมดไฟของครูในโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1**

ผลการศึกษาภาวะผู้นำแบบยืดหยุ่นของผู้บริหารที่ส่งผลต่อภาวะหมดไฟของครู
ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 พบว่า
ภาวะผู้นำแบบยืดหยุ่นของผู้บริหาร จำนวน 1 ด้าน ที่มีอำนาจพยากรณ์ภาวะหมดไฟของ
ครูในโรงเรียน ได้แก่ ความยืดหยุ่นทางสังคม เพื่อนำไปหาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำ
แบบยืดหยุ่นของผู้บริหารที่ส่งผลต่อภาวะหมดไฟของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สกลนคร เขต 1 โดยมีนิยามศัพท์เฉพาะ ดังนี้

ความยืดหยุ่นทางสังคม หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารในการรับมือ
และปรับตัวเข้ากับสถานการณ์ที่มีความท้าทายได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีการสื่อสารเชิงรุก
ที่มีประสิทธิภาพในการแก้ไขปัญหาอย่างทันท่วงที ปฏิบัติด้วยความร่วมมือและแรงบันดาลใจ
ให้บุคลากรในการข้ามผ่านอุปสรรคต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยมีข้อ
คำถาม ดังนี้

- 1.1 ผู้บริหารสามารถปรับเปลี่ยนแนวทางการดำเนินงานให้เหมาะสมกับ
สถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว
- 1.2 ผู้บริหารไม่ยึดติดกับแนวทางเดิมเมื่อพบว่ามีอุปสรรค แต่เลือกใช้วิธีที่
เหมาะสมและยืดหยุ่น
- 1.3 ผู้บริหารสามารถประเมินสถานการณ์ที่มีความท้าทายและกำหนดแนว
ทางการรับมืออย่างเป็นระบบ
- 1.4 ผู้บริหารใช้ช่องทางการสื่อสารที่เหมาะสมในการส่งต่อแนวทางแก้ไข
สถานการณ์ที่เกิดขึ้นในช่วงเวลานั้น ๆ
- 1.5 ผู้บริหารให้กำลังใจบุคลากรในการเผชิญกับอุปสรรคต่าง ๆ
- 1.6 ผู้บริหารสนับสนุนให้บุคลากรร่วมมือซึ่งกันและกัน
- 1.7 ผู้บริหารปลูกฝังจิตสำนึกเรื่องความร่วมมือและความเสียสละแก่บุคลากร
ในช่วงวิกฤต

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องระดับความเหมาะสมและความเป็นไปได้
ตาม ความคิดเห็นของท่าน หากท่านมีข้อเสนอแนะกรุณาเขียนลงใน
ข้อเสนอแนะ เพิ่มเติม โดยระดับความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของ
ภาวะผู้นำแบบยืดหยุ่นของผู้บริหารที่ส่งผลต่อภาวะหมดไฟของครูใน
โรงเรียน มีความหมาย ดังนี้

5 หมายถึง แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำแบบยืดหยุ่นของผู้บริหารที่ส่งผล
ต่อภาวะหมดไฟของครูในโรงเรียน มีความเหมาะสม/ มีความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุด

4 หมายถึง แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำแบบยืดหยุ่นของผู้บริหารที่ส่งผล
ต่อภาวะหมดไฟของครูในโรงเรียน มีความเหมาะสม/ มีความเป็นไปได้อยู่ในระดับมาก

3 หมายถึง แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำแบบยืดหยุ่นของผู้บริหารที่ส่งผล
ต่อภาวะหมดไฟของครูในโรงเรียน มีความเหมาะสม/ มีความเป็นไปได้อยู่ในระดับปาน
กลาง

2 หมายถึง แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำแบบยืดหยุ่นของผู้บริหารที่ส่งผล
ต่อภาวะหมดไฟของครูในโรงเรียน มีความเหมาะสม/ มีความเป็นไปได้อยู่ในระดับน้อย

1 หมายถึง แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำแบบยืดหยุ่นของผู้บริหารที่ส่งผล
ต่อภาวะหมดไฟของครูในโรงเรียน มีความเหมาะสม/ มีความเป็นไปได้อยู่ในระดับน้อยที่สุด

ตัวอย่างการตอบแบบสอบถาม

ที่	แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำแบบยืดหยุ่นของ ผู้บริหารที่ส่งผลต่อภาวะหมดไฟของครูใน โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสกลนคร เขต 1	ความ เหมาะสม					ความ เป็นไปได้				
		5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
00	ผู้บริหารสามารถปรับเปลี่ยนแนวทางการ ดำเนินงานให้เหมาะสมกับสถานการณ์ที่ เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว	✓					✓				

คำอธิบายคำตอบ

ข้อ 00 ระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามที่ทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน
ช่องระดับความคิดเห็น แสดงว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็น ดังนี้

- ความเหมาะสม “ผู้บริหารสามารถปรับเปลี่ยนแนวทางการดำเนินงานให้
เหมาะสมกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว” มีความเหมาะสม อยู่ในระดับมาก
ที่สุด

- ความเป็นไปได้ “ผู้บริหารสามารถปรับเปลี่ยนแนวทางการดำเนินงานให้
เหมาะสมกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว” มีความเหมาะสม อยู่ในระดับมาก

[illegible]

ความคิดเห็นเพิ่มเติมเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำแบบยืดหยุ่นผู้บริหารที่
ส่งผลต่อภาวะหมดไฟของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

ประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

.....
.....
.....

ขอขอบคุณอย่างสูงในความอนุเคราะห์
นางสาวอนัญมนต์ จีระฐานพงศ์
นักศึกษาหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารและพัฒนการศึกษา
คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ภาคผนวก ง

คำคุณภาพเครื่องมือ

ตาราง 32 แบบสรุปผลการหาค่า IOC ของแบบสอบถามภาวะผู้นำแบบยืดหยุ่นของ
ผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร
เขต 1

ตอนที่ ที่	ข้อที่	ผลการประเมินของผู้เชี่ยวชาญคนที่					ผลรวม	ค่า IOC	การแปล ผล
		1	2	3	4	5			
2	1	+1	0	+1	+1	+1	4	0.80	ใช้ได้
2	2	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
2	3	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
2	4	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
2	5	0	+1	+1	+1	+1	4	0.80	ใช้ได้
2	6	0	+1	+1	+1	0	3	0.60	ใช้ได้
2	7	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
2	8	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
2	9	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
2	10	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
2	11	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
2	12	0	0	+1	+1	+1	3	0.60	ใช้ได้
2	13	+1	0	+1	+1	+1	4	0.80	ใช้ได้
2	14	+1	+1	+1	+1	-1	3	0.60	ใช้ได้
2	15	+1	0	+1	+1	+1	4	0.80	ใช้ได้
2	16	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
2	17	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
2	18	-1	+1	+1	+1	+1	3	0.60	ใช้ได้
2	19	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
2	20	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
2	21	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
2	22	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
2	23	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
2	24	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้

ตาราง 32 (ต่อ)

ตอน ที่	ข้อที่	ผลการประเมินของผู้เชี่ยวชาญคนที่					ผลรวม	ค่า IOC	การแปล ผล
		1	2	3	4	5			
2	25	0	+1	+1	+1	+1	4	0.80	ใช้ได้
2	26	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
2	27	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
2	28	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
2	29	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
2	30	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
2	31	-1	+1	+1	+1	+1	3	0.60	ใช้ได้
2	32	-1	+1	+1	+1	+1	3	0.60	ใช้ได้
2	33	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
2	34	+1	+1	+1	+1	0	4	0.80	ใช้ได้
2	35	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
2	36	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
2	37	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้

ตาราง 33 แบบสรุปผลการหาค่า IOC ของแบบสอบถามภาวะหมดไฟของครูในโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

ตอนที่ ข้อที่	ข้อที่	ผลการประเมินของผู้เชี่ยวชาญคนที่					ผลรวม	ค่า IOC	การแปล ผล
		1	2	3	4	5			
3	1	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
3	2	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
3	3	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
3	4	+1	+1	0	+1	+1	4	0.80	ใช้ได้
3	5	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
3	6	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
3	7	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
3	8	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
3	9	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
3	10	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
3	11	+1	0	+1	+1	+1	4	0.80	ใช้ได้
3	12	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
3	13	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
3	14	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
3	15	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
3	16	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
3	17	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
3	18	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
3	19	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
3	20	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
3	21	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
3	22	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
3	23	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
3	24	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
3	25	+1	+1	0	+1	0	3	0.60	ใช้ได้
3	26	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้

ตาราง 34 ค่าอำนาจจำแนกรายข้อ (r) และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม
ภาวะผู้นำแบบยืดหยุ่นของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

ด้านที่	ข้อที่	ค่าอำนาจ จำแนก
1. ความยืดหยุ่นทางสังคม ค่าความเชื่อมั่น 0.98	1	0.60
	2	0.70
	3	0.72
	4	0.57
	5	0.70
	6	0.69
	7	0.64
2. ความยืดหยุ่นทางอารมณ์ ค่าความเชื่อมั่น 0.98	8	0.66
	9	0.86
	10	0.83
	11	0.82
	12	0.76
	13	0.69
	14	0.72
3. ความยืดหยุ่นทางจิตใจ ค่าความเชื่อมั่น 0.98	15	0.79
	16	0.76
	17	0.85
	18	0.88
	19	0.88
	20	0.76
	21	0.83
	22	0.80

ตาราง 34 (ต่อ)

ด้านที่	ข้อที่	ค่าอำนาจ จำแนก
4. ความยืดหยุ่นทางกายภาพ ค่าความเชื่อมั่น 0.98	23	0.64
	24	0.80
	25	0.71
	26	0.77
	27	0.79
	28	0.72
	29	0.87
	30	0.84
5. ความสามารถในการบริหาร ค่าความเชื่อมั่น 0.98	31	0.59
	32	0.76
	33	0.72
	34	0.78
	35	0.74
	36	0.78
	37	0.67

ตาราง 35 ค่าอำนาจจำแนกรายข้อ (r) และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม
 ภาวะหมดไฟของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
 ประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

ด้านที่	ข้อที่	ค่าอำนาจ จำแนก
1. ความรู้สึกอ่อนล้าทางอารมณ์ ค่าความเชื่อมั่น 0.96	1	0.72
	2	0.60
	3	0.71
	4	0.76
	5	0.74
	6	0.73
2. ความรู้สึกที่ลดความเป็นบุคคล ค่าความเชื่อมั่น 0.96	7	0.72
	8	0.72
	9	0.68
	10	0.75
	11	0.67
	12	0.74
	13	0.76
3. ความรู้สึกไม่ประสบความสำเร็จในการ ปฏิบัติงาน ค่าความเชื่อมั่น 0.96	14	0.75
	15	0.79
	16	0.80
	17	0.71
	18	0.66
	19	0.69
	20	0.79
	21	0.75

ประวัติย่อของผู้วิจัย

ประวัติย่อของผู้วิจัย

ชื่อ-สกุล	นางสาวอนัญมนต์ จีระฐานพงศ์
วัน เดือน ปีเกิด	15 กุมภาพันธ์ 2541
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	328/2 ถนนคูเมือง ตำบลธาตุเชิงชุม อำเภอเมือง จังหวัดสกลนคร รหัสไปรษณีย์ 47000
ตำแหน่งปัจจุบัน	ครู ค.ศ.1
สถานที่ทำงาน	โรงเรียนบ้านหนองปลาตุกศรีวิทยา ตำบลพังขว้าง อำเภอเมือง จังหวัดสกลนคร 47000
ประวัติการศึกษา	
พ.ศ. 2558	ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 โรงเรียนธาตุนารายณ์วิทยา อำเภอเมือง จังหวัดสกลนคร
พ.ศ. 2563	ศึกษาศาสตรบัณฑิต (ศษ.บ.) สาขาวิชาการสอนภาษาอังกฤษ มหาวิทยาลัยขอนแก่น
พ.ศ. 2569	ครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
ประวัติการทำงาน	
พ.ศ. 2564	ครูผู้ช่วย โรงเรียนบ้านหนองปลาตุกศรีวิทยา ตำบลพังขว้าง อำเภอเมือง จังหวัดสกลนคร 47000
พ.ศ. 2566	ครู ค.ศ.1 โรงเรียนบ้านหนองปลาตุกศรีวิทยา ตำบลพังขว้าง อำเภอเมือง จังหวัดสกลนคร 47000