

ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับความเจริญงอกงามของครู
ตามแนวคิดรูปแบบ PERMA ในยุคพลิกผัน
School Administrators' Ethical Leadership and Teachers' Flourishing
Based on the PERMA Model in the Disruptive Era

ชญาณี สุขะธรรมโม¹, สุชาดา นันทะไชย² และ วรณวิศา สืบบุญสนธิ์ คล้ายจำแลง³
Chayanee Sukathammo¹, Suchada Nanthachai² and
Wanwisa Suebnusorn Klaijumlang³

Received: 23 January 2026; Revised: 14 February 2026; Accepted: 17 February 2026

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ระดับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ในยุคพลิกผัน สหวิทยาเขตวิทย์ปราการ 2) ระดับความเจริญงอกงามของครูตามแนวคิดจิตวิทยาเชิงบวกของรูปแบบ PERMA ในยุคพลิกผัน สหวิทยาเขตวิทย์ปราการ และ 3) ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับความเจริญงอกงามของครูตามแนวคิดจิตวิทยาเชิงบวกของรูปแบบ PERMA ในยุคพลิกผัน สหวิทยาเขตวิทย์ปราการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ครูในสหวิทยาเขตวิทย์ปราการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ จำนวน 238 คน ซึ่งกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามตารางเครซี่และมอร์แกน โดยการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ โดยมีค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ 0.927 วิเคราะห์ข้อมูลด้วยการหาค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน

ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 3.90, S.D.=0.50) 2) ระดับความเจริญงอกงามของครูตามแนวคิดจิตวิทยาเชิงบวกของรูปแบบ PERMA พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 3.98, S.D.=0.45) และ 3) ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับความเจริญงอกงามของครูตามแนวคิดจิตวิทยาเชิงบวกของรูปแบบ PERMA ในยุคพลิกผัน สหวิทยาเขตวิทย์ปราการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ ในภาพรวม มีความสัมพันธ์กันในทางบวกอยู่ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 (r = .631)

^{1 2 3} คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์; Faculty of Education, Kasetsart University
Corresponding Author, E-mail: chayaneexs@gmail.com

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา; ความเจริญงอกงามของครู; รูปแบบ PERMA; แนวคิดจิตวิทยาเชิงบวก

Abstract

The objectives of this research were to study: 1) the level of school administrators' ethical leadership in the disruptive era. 2) the level of teachers' flourishing based on the positive psychology of the PERMA model in the disruptive era. 3) the relationship between school administrators' ethical leadership and teachers' flourishing based on the positive psychology of the PERMA model in the disruptive era, Wittayapakan School Cluster under the Secondary Educational Service Area Office Samut Prakan. The research sample consisted of 238 teachers in the Wittayapakan School Cluster under the Secondary Educational Service Area Office Samut Prakan, determined using the Krejcie and Morgan table through stratified random sampling. The research instrument was a 5-point Likert scale questionnaire with an overall reliability coefficient of 0.927. Data were analyzed using mean, standard deviation, and Pearson's correlation coefficient.

The findings revealed that 1) The school administrators' ethical leadership was overall at a high level ($\bar{X}=3.90$, S.D.=0.50). 2) The teachers' flourishing based on the positive psychology of the PERMA model was overall at a high level ($\bar{X}=3.98$, S.D.=0.45). 3) The school administrators' ethical leadership and teachers' flourishing based on the positive psychology of the PERMA model were positively correlated at a high level ($r=.631$), with statistical significance at the .01 level.

Keywords: School Administrators' Ethical Leadership; Teachers' Flourishing; PERMA Model; Positive Psychology

บทนำ

การเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลันในศตวรรษที่ 21 โดยเฉพาะการก้าวสู่ยุคดิจิทัลและการเผชิญกับวิกฤตการณ์โลกที่ผ่านมา ได้กลายเป็นแรงเร่งให้ระบบการศึกษาต้องเผชิญกับสถานะความไม่แน่นอนที่สูงขึ้น ความก้าวหน้าของเทคโนโลยีระดับสูงแม้จะสร้างโอกาสทางการเรียนรู้ แต่ในอีกด้านหนึ่งกลับส่งผลกระทบเชิงลบต่อสุขภาวะทางร่างกายและจิตใจของบุคลากรทางการศึกษาอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ (SDG4-Education 2030 High-Level Steering Committee, 2022) สภาพการณ์ดังกล่าวสะท้อนให้เห็นว่าการมุ่งเน้นเพียงเนื้อหาวิชาการในรูปแบบเดิมไม่เพียงพอต่อการรับมือกับความเปราะบางของระบบการศึกษาในปัจจุบัน (OECD, 2024) จึงนำมาซึ่งความจำเป็นในการ

ยกระดับคุณภาพการศึกษา ที่ต้องครอบคลุมทั้งมิติวิชาการและสภาวะ เพื่อสร้างหลักประกันการเรียนรู้ที่มีคุณภาพและยั่งยืนตามเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (United Nations, 2015) ซึ่งทิศทางการดังกล่าว ได้กลายเป็นโจทย์สำคัญที่สถานศึกษา ต้องเร่งปรับตัวเพื่อรักษาความสมดุลระหว่างความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี และคุณภาพชีวิตของคนในองค์กร

จากทิศทางการระดับโลกสู่บริบทของประเทศไทย ยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. 2561-2580) ได้กำหนดเป้าหมายการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ให้มีสภาวะที่ดีในทุกช่วงวัย และมีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2561) อย่างไรก็ตาม ในสภาวะปัจจุบันที่ถูกนิยามว่าเป็นยุค BANI ซึ่งเต็มไปด้วยความเปราะบางและความซับซ้อน ผู้นำทางการศึกษา จึงไม่ได้มีบทบาทเพียงแค่การขับเคลื่อนนโยบายเท่านั้น แต่ต้องเป็นแบบอย่างเชิงคุณธรรม ที่สามารถสร้างความไว้วางใจและความเป็นธรรมให้เกิดขึ้นในสถานศึกษา (Moore, 2024) ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม (Ethical Leadership) จึงมิใช่เพียงคุณธรรมส่วนบุคคล แต่เป็นกลยุทธ์สำคัญ ที่จะช่วยประคับประคององค์กรท่ามกลางวิกฤตความศรัทธา และความเปลี่ยนแปลงที่ยากจะคาดเดา ซึ่งภาวะผู้นำในลักษณะนี้จะเป็นฐานรากสำคัญ ที่ส่งผลโดยตรงต่อขวัญกำลังใจและพลังในการปฏิบัติงานของครูผู้เป็นฟันเฟืองหลักของระบบการศึกษา

ความสำคัญของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมข้างต้น มีความเชื่อมโยงอย่างมีนัยสำคัญกับความเจริญงอกงามในชีวิตของครู ตามแนวคิดจิตวิทยาเชิงบวกของ Seligman (2011) ที่ระบุว่าการพัฒนามนุษย์ ที่ยั่งยืนต้องมุ่งเน้นการเสริมสร้างจุดแข็งภายในผ่านรูปแบบ PERMA ซึ่งประกอบด้วย อารมณ์เชิงบวก การมีส่วนร่วม ความสัมพันธ์ ความหมายในชีวิต และความสำเร็จในการทำงาน โดยความเจริญงอกงามนี้มีมิใช่เพียงความสุขชั่วคราว แต่เป็นสภาวะเชิงลึกที่ส่งผลต่อคุณภาพการจัดการเรียนรู้และต้นทุนทางสังคมของระบบการศึกษาโดยรวม (Seligman, 2011) หากครูขาดความเจริญงอกงามในสภาวะที่ต้องเผชิญกับแรงกดดันรอบด้าน ย่อมส่งผลกระทบต่อเนื่องไปถึงคุณภาพของผู้เรียนและความยั่งยืนของวิชาชีพครูตามกรอบยุทธศาสตร์ชาติ (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2561) ประเด็นเรื่องความเจริญงอกงามของครูจึงกลายเป็นดัชนีชี้วัดความสำเร็จประการหนึ่งของการบริหารสถานศึกษาในยุคปัจจุบัน

อย่างไรก็ตาม เมื่อพิจารณาบริบทเชิงพื้นที่ของโรงเรียนมัธยมศึกษาในสหวิทยาเขตวิทยปรางกร จังหวัดสมุทรปราการ พบว่า ยังคงมีประเด็นความแตกต่างที่สำคัญ ระหว่างระดับของสภาพที่คาดหวังตามทีระบุในแผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐาน (ฉบับทบทวน พ.ศ. 2568) ที่มุ่งเน้นการสร้างสถานศึกษาให้อบอุ่นและปลอดภัย กับสภาพการดำเนินงานจริงท่ามกลางลักษณะพื้นที่เขตอุตสาหกรรมกึ่งเมืองที่มีพลวัตการเปลี่ยนแปลงสูงและความหลากหลายซับซ้อน (สำนักงานจังหวัดสมุทรปราการ, 2568) ทำให้ครูต้องเผชิญกับภาระงานที่หนักและสภาพแวดล้อมที่ตึงเครียดมากกว่าปกติ ปัญหาที่เกิดขึ้นคือ แม้จะมีนโยบายส่งเสริมคุณภาพชีวิต แต่ในทางปฏิบัติ ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในพื้นที่ดังกล่าวยังถูกตั้งคำถามว่า สามารถประยุกต์ใช้จริยธรรมเพื่อสร้างความเจริญงอกงามให้แก่ครูภายใต้ความกดดันของยุคพลิกผันได้เพียงพอหรือไม่ ซึ่งช่องว่างนี้ยังขาดข้อมูล

เชิงประจักษ์ที่ชัดเจนในการเชื่อมโยงระหว่างพฤติกรรมจริยธรรมของผู้นำและสภาวะเชิงบวกของครูในพื้นที่เฉพาะแห่งนี้

ด้วยเหตุผลและความจำเป็นดังกล่าว ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับความเจริญงอกงามของครูตามแนวคิดรูปแบบ PERMA ในยุคพลิกผัน สหวิทยาเขตวิทยปราชการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ เพื่อชี้ให้เห็นถึงความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างและระดับของปัญหาที่เกิดขึ้นในพื้นที่ โดยผลการวิจัยที่ได้จะเป็นสารสนเทศสำคัญ ที่จะช่วยให้ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถปรับเปลี่ยนกระบวนการทัศน์การบริหารจากการมุ่งเน้นเพียงผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ไปสู่การเป็นผู้นำเชิงจริยธรรมที่สร้างพื้นที่ปลอดภัยและส่งเสริมความเจริญงอกงามให้กับบุคลากร ซึ่งถือเป็นหัวใจสำคัญของการพัฒนาการศึกษาในยุคที่เต็มไปด้วยความผันผวนได้อย่างยั่งยืน

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ในยุคพลิกผัน สหวิทยาเขตวิทยปราชการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ
2. เพื่อศึกษาระดับความเจริญงอกงามของครูตามแนวคิดจิตวิทยาเชิงบวกของรูปแบบ PERMA ในยุคพลิกผัน สหวิทยาเขตวิทยปราชการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับความเจริญงอกงามของครูตามแนวคิดจิตวิทยาเชิงบวกของรูปแบบ PERMA ในยุคพลิกผัน สหวิทยาเขตวิทยปราชการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ

วิธีดำเนินการวิจัย

บทความวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ประกอบด้วย

1. การศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามแนวคิดของ Moore (2024) และความเจริญงอกงามของครูตามแนวคิดจิตวิทยาเชิงบวกของรูปแบบ PERMA ของ Seligman (2011)

2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ประชากรในการวิจัย คือ ครูในสหวิทยาเขตวิทยปราชการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ ปีการศึกษา 2568 จำนวน 614 คน และกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ครูในสหวิทยาเขตวิทยปราชการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ ปีการศึกษา 2568 ซึ่งกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างจากตารางของ Krejcie and Morgan (1970) จากนั้นทำการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 238 คน

3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ แบบสอบถามภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับความเจริญงอกงามของครูตามแนวคิดรูปแบบ PERMA

ในยุคพลิกผัน ประกอบด้วย 3 ตอน ประกอบด้วย ตอนที่ 1 ข้อคำถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist) ตอนที่ 2 ข้อคำถามเกี่ยวกับระดับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ และ ตอนที่ 3 ข้อคำถามเกี่ยวกับความเจริญงอกงามของครูตามแนวคิดจิตวิทยาเชิงบวกของรูปแบบ PERMA มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ซึ่งผู้วิจัยได้ตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ ดังนี้ 1) ด้านความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ตรวจสอบค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of item-Objective Congruence) โดยผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่าน ซึ่งพบว่ามีค่าอยู่ในช่วงระหว่าง 0.67 ถึง 1.00 และ 2) ด้านความเชื่อมั่น (Reliability) ตรวจสอบค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามโดยการทดลองใช้ (Try Out) กับกลุ่มตัวอย่างที่ไม่ใช่กลุ่มอย่างในการวิจัยครั้งนี้จำนวน 30 คน ซึ่งพบว่าคุณค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ มีค่าเท่ากับ 0.927

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง โดยนำส่งหนังสือขออนุญาตเก็บข้อมูลเสนอต่อผู้อำนวยการสถานศึกษา ของโรงเรียนในสหวิทยาเขตวิทยปารการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปารการ ในช่วงระหว่างเดือนตุลาคมถึงธันวาคม 2568 ได้รับแบบสอบถามที่สมบูรณ์กลับคืนมาจำนวน 238 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 ของแบบสอบถามทั้งหมด

5. การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลด้วยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) โดยใช้เกณฑ์การแปลผลค่าเฉลี่ยของบุญชม ศรีสะอาด (2553) และวิเคราะห์ข้อมูลด้วยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Correlation Coefficient) โดยใช้เกณฑ์การแปลผลระดับความสัมพันธ์ของพรณี ลีกิจวัฒน์ (2559)

สรุปผลการวิจัย

ผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับความเจริญงอกงามของครูตามแนวคิดจิตวิทยาเชิงบวกของรูปแบบ PERMA ในยุคพลิกผัน สหวิทยาเขตวิทยปารการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปารการ พบดังข้อมูลตารางที่ 1 ถึง 3 ดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ในยุคพลิกผัน สหวิทยาเขตวิทยปารการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปารการ

(n=238)

รายการ	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย	อันดับ
1. ด้านความเป็นธรรม	3.85	0.70	มาก	4
2. ด้านความรับผิดชอบ	3.79	0.60	มาก	6
3. ด้านความไว้วางใจ	3.84	0.66	มาก	5
4. ด้านความซื่อสัตย์	3.96	0.60	มาก	3
5. ด้านความเท่าเทียม	3.98	0.60	มาก	2
6. ด้านความเคารพ	3.98	0.51	มาก	1
รวม	3.90	0.50	มาก	-

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ในยุคพลิกผัน สหวิทยาเขตวิทย์ปรางกร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ

จากตารางที่ 1 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ในยุคพลิกผัน สหวิทยาเขตวิทย์ปรางกร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.90$, S.D.=0.50) สะท้อนให้เห็นว่าในสภาวะที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว (Disruption) ผู้บริหารสถานศึกษายังคงให้ความสำคัญกับการยึดมั่นในหลักจริยธรรมเพื่อเป็นหลักยึดเหนี่ยวในการบริหารจัดการองค์กร และเมื่อพิจารณารายด้านพบแนวโน้มการบริหารงานในยุคปัจจุบัน ดังนี้ 1) ด้านที่เป็นจุดแข็งและเป็นฐานรากสำคัญ ได้แก่ ด้านความเคารพ ($\bar{X}=3.98$, S.D.=0.51) และ ด้านความเท่าเทียม ($\bar{X}=3.98$, S.D.=0.60) ซึ่งมีค่าเฉลี่ยสูงสุดในระดับที่ใกล้เคียงกัน แนวโน้มนี้ชี้ให้เห็นว่าผู้บริหารให้ความสำคัญกับคุณค่าของความเป็นมนุษย์และการยอมรับในความแตกต่างของครูเป็นลำดับแรก ซึ่งเป็นหัวใจสำคัญในการสร้างบรรยากาศการทำงานที่ปลอดภัยในยุคพลิกผัน 2) ด้านที่เป็นกลไกกำกับพฤติกรรม ได้แก่ ด้านความซื่อสัตย์ ($\bar{X}=3.96$, S.D.=0.60) ซึ่งอยู่ในเกณฑ์สูงเช่นกัน สะท้อนถึงความโปร่งใสและการเป็นแบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติงานที่สร้างความเชื่อมั่นให้กับครู และ 3) ด้านที่ควรได้รับการเสริมสร้างเพิ่มเติม ซึ่งแม้ว่าด้านความเป็นธรรม ($\bar{X}=3.85$, S.D.=0.70) ด้านความไว้วางใจ ($\bar{X}=3.84$, S.D.=0.66) และด้านความรับผิดชอบ ($\bar{X}=3.79$, S.D.=0.60) จะอยู่ในระดับมากตามลำดับ แต่เมื่อเปรียบเทียบกับด้านอื่น ๆ พบว่า มีค่าเฉลี่ยค่อนข้างต่ำกว่า แสดงให้เห็นว่าท่ามกลางการเปลี่ยนแปลงที่ซับซ้อน ผู้บริหารอาจเผชิญความท้าทายในการตัดสินใจที่ต้องอาศัยความรับผิดชอบสูงและการสร้างความไว้วางใจในสภาวะที่ต้องเผชิญกับความกดดันจากภายนอก ซึ่งถือเป็นจุดที่ควรส่งเสริมเพื่อให้การบริหารงานเชิงจริยธรรมมีความเข้มแข็งและสมดุลในทุกมิติ

2. ผลการวิเคราะห์ระดับความเจริญงอกงามของครูตามแนวคิดจิตวิทยาเชิงบวกของรูปแบบ PERMA ในยุคพลิกผัน สหวิทยาเขตวิทย์ปรางกร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ

(n=238)

รายการ	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย	อันดับ
1. ด้านอารมณ์เชิงบวก	3.85	0.65	มาก	5
2. ด้านการมีส่วนร่วม	4.10	0.50	มาก	1
3. ด้านความสัมพันธ์เชิงบวก	4.00	0.54	มาก	3
4. ด้านความหมายในชีวิต	4.03	0.63	มาก	2
5. ด้านความสำเร็จ	3.95	0.53	มาก	4
รวม	3.98	0.45	มาก	-

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความเจริญงอกงามของครู
ตามแนวคิดจิตวิทยาเชิงบวกของรูปแบบ PERMA ในยุคพลิกผัน สหวิทยาเขตวิทยปรางกร
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ

จากตารางที่ 2 พบว่า ความเจริญงอกงามของครูตามแนวคิดจิตวิทยาเชิงบวกของรูปแบบ PERMA ในยุคพลิกผัน สหวิทยาเขตวิทยปรางกร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.98$, $S.D.=0.45$) สะท้อนให้เห็นว่า แม้ครูในสหวิทยาเขตวิทยปรางกรจะต้องเผชิญกับพลวัตการเปลี่ยนแปลงในพื้นที่เขตอุตสาหกรรมกึ่งเมือง แต่โดยภาพรวมบุคลากรยังคงมีทัศนคติเชิงบวกและมีภูมิคุ้มกันทางใจที่เข้มแข็ง พร้อมทั้งจะขับเคลื่อนภารกิจทางการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเมื่อพิจารณารายด้านพบแนวโน้มเชิงพฤติกรรมและสภาวะทางใจของครู ดังนี้ 1) ด้านที่เป็นปัจจัยขับเคลื่อนความเจริญงอกงามหลัก (Core Driver) ได้แก่ ด้านการมีส่วนร่วม ($\bar{X}=4.10$, $S.D.=0.50$) ซึ่งมีค่าเฉลี่ยสูงสุด แนวโน้มนี้ชี้ให้เห็นว่าครูมีความจดจ่อและมีความสุขในการได้รับมอบหมายงานที่ทำทนายในยุคพลิกผัน ตลอดจนมีความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับงานที่ทำ สอดคล้องกับด้านความหมายในชีวิต ($\bar{X}=4.03$, $S.D.=0.63$) ที่อยู่ในระดับสูงเช่นกัน ซึ่งสะท้อนว่าครูยังคงตระหนักถึงคุณค่าและเป้าหมายในวิชาชีพของตนเองว่ามีส่วนสำคัญต่อการพัฒนาเยาวชนและสังคม 2) ด้านที่เป็นปัจจัยสนับสนุนทางสังคม ได้แก่ ด้านความสัมพันธ์เชิงบวก ($\bar{X}=4.00$, $S.D.=0.54$) ซึ่งแสดงให้เห็นว่าท่ามกลางการทำงานที่ตึงเครียด ครูมีการสร้างเครือข่ายความร่วมมือและการสนับสนุนทางใจระหว่างเพื่อนร่วมงานและผู้บริหาร ซึ่งเป็นกลไกสำคัญในการประคับประคองสภาวะในองค์กรให้มีความมั่นคง 3) ด้านที่ควรได้รับการเฝ้าระวังและส่งเสริมเชิงรุก ซึ่งแม้ว่าด้านความสำเร็จ ($\bar{X}=3.95$, $S.D.=0.53$) และด้านอารมณ์เชิงบวก ($\bar{X}=3.85$, $S.D.=0.65$) จะอยู่ในระดับมากตามลำดับ แต่เมื่อเปรียบเทียบกับด้านอื่น ๆ พบว่ามีค่าเฉลี่ยค่อนข้างต่ำกว่า แสดงให้เห็นว่าความท้าทายของยุคพลิกผันอาจส่งผลให้ครูเผชิญกับภาวะความเหนื่อยล้าสะสมหรือความกดดันจากการมุ่งเน้นผลสำเร็จของงาน จนทำให้อารมณ์เชิงบวกและความรู้สึกถึงความสำเร็จในบางขณะลดน้อยลงเมื่อเทียบกับมิติอื่น ๆ จึงเป็นจุดที่ผู้บริหารควรให้ความสำคัญในการจัดสภาพแวดล้อมหรือกิจกรรมที่ช่วยผ่อนคลายความเครียดและเสริมสร้างแรงบันดาลใจ เพื่อรักษาความสมดุลของความเจริญงอกงามในชีวิตของครูให้ยั่งยืนในระยะยาว

3. ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับความเจริญงอกงามของครูตามแนวคิดจิตวิทยาเชิงบวกของรูปแบบ PERMA ในยุคพลิกผัน สหวิทยาเขตวิทยปราชการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา

(n=238)

ภาวะผู้นำ เชิงจริยธรรมของ ผู้บริหารสถานศึกษา / ความเจริญงอก งามของครู	ด้านอารมณ์ เชิงบวก (Y ₁)	ด้านการ มีส่วนร่วม (Y ₂)	ด้านความ สัมพันธ์เชิง บวก (Y ₃)	ด้านความ หมาย ในชีวิต (Y ₄)	ด้านความ สำเร็จ (Y ₅)	รวม (Y _{total})
ด้านความเป็นธรรม (X ₁)	.098	.500**	.026	.753**	.603**	.497**
ด้านความรับผิดชอบ (X ₂)	.356**	.523**	.191**	.369**	.435**	.470**
ด้านความไว้วางใจ (X ₃)	.417**	.568**	.335**	.350**	.499**	.542**
ด้านความซื่อสัตย์ (X ₄)	.321**	.528**	.200**	.456**	.509**	.505**
ด้านความเท่าเทียม (X ₅)	.289**	.496**	.093	.586**	.474**	.490**
ด้านความเคารพ (X ₆)	.435**	.615**	.205**	.490**	.556**	.578**
รวม (X _{total})	.385**	.660**	.213**	.622**	.633**	.631**

**p < 0.01

ตารางที่ 3 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับความเจริญงอกงามของครูตามแนวคิดจิตวิทยาเชิงบวกของรูปแบบ PERMA ในยุคพลิกผัน สหวิทยาเขตวิทยปราชการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ

จากตารางที่ 3 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับความเจริญงอกงามของครูตามแนวคิดจิตวิทยาเชิงบวกของรูปแบบ PERMA ในยุคพลิกผัน สหวิทยาเขตวิทยปราชการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ ในภาพรวม มีความสัมพันธ์กันในทางบวกอยู่ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($r=.631$) และเมื่อพิจารณารายละเอียดพบว่า ทั้งในภาพรวมและรายคู่ มีความสัมพันธ์กันในทางบวกหรือมีความสัมพันธ์กันในลักษณะที่คล้ายตามกันทุกคู่ ซึ่งเมื่อพิจารณารายด้านพบว่า รายคู่ที่ความสัมพันธ์ในทางบวกอยู่ในระดับสูง คือ ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในด้านความเป็นธรรม (X₁) กับความเจริญงอกงามของครูตามแนวคิดจิตวิทยาเชิงบวกของรูปแบบ PERMA ในด้านความหมายในชีวิต (Y₄) มีความสัมพันธ์ในทางบวกอยู่ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($r=.753$) และภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในด้านความเคารพ (X₆) กับความเจริญงอกงามของครูตามแนวคิดจิตวิทยาเชิงบวกของรูปแบบ PERMA ในด้านการมีส่วนร่วม (Y₂) มีความสัมพันธ์ในทางบวกอยู่ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($r=.615$)

อภิปรายผลการวิจัย

1. ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคพลิกผัน สหวิทยาเขตวิทย์ปรางกร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เพราะผู้บริหารสถานศึกษาในพื้นที่กิ่งเมืองกิ่งอุตสาหกรรม มีความตระหนักและให้ความสำคัญกับการใช้หลักจริยธรรมเป็นแกนกลางในการบริหารจัดการท่ามกลางความเปลี่ยนแปลงที่ซับซ้อนของยุคพลิกผัน โดยเฉพาะอย่างยิ่งในด้านความเคารพผู้อื่น และด้านความเท่าเทียม ซึ่งมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด นอกจากนี้ข้อมูลนี้ยังแสดงให้เห็นถึงความสำเร็จในการนํานโยบายตามแผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ.2566–2570 ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ (ฉบับ ทบทวน พ.ศ.2568) มาสู่การปฏิบัติ โดยเฉพาะในมิติการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาลและการสร้างสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและอบอุ่น อย่างไรก็ตาม แม้ด้านความรับผิดชอบจะอยู่ในระดับมาก แต่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดเมื่อเทียบกับด้านอื่น ซึ่งอาจเป็นเพราะภายใต้สถานการณ์วิกฤตและความรวดเร็วของเทคโนโลยีดิจิทัล ผู้บริหารต้องเผชิญกับภาระงานที่ทับซ้อนและความคาดหวังที่สูงขึ้นจากหลายภาคส่วน ทำให้ความชัดเจนในการแสดงออก ถึงความรับผิดชอบต่อผลลัพธ์ในบางมิติถูกลดทอนลงไปตามสภาพการณ์ของยุคพลิกผัน แต่ในภาพรวม ผลการวิจัยนี้ยืนยันได้ว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม เป็นรากฐานสำคัญที่ช่วยสร้างความไว้วางใจให้กับสถานศึกษา พร้อมทั้งจะขับเคลื่อนคุณภาพผู้เรียนให้บรรลุเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน และยุทธศาสตร์ชาติต่อไป สอดคล้องกับผลการวิจัยของ เพ็ชรรัตน์ วะลัยศรี และวิรัชพัชร วงศ์วัฒน์เกษม (2568) ที่ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนเอกชนเครือข่าย 3 นครราชสีมา โดยผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก และผลการวิจัยของ วารุณี แก้วคำ (2568) ที่ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครูในศูนย์พัฒนาคุณภาพการศึกษาบัวบูรพา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมาเขต 1 โดยผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก

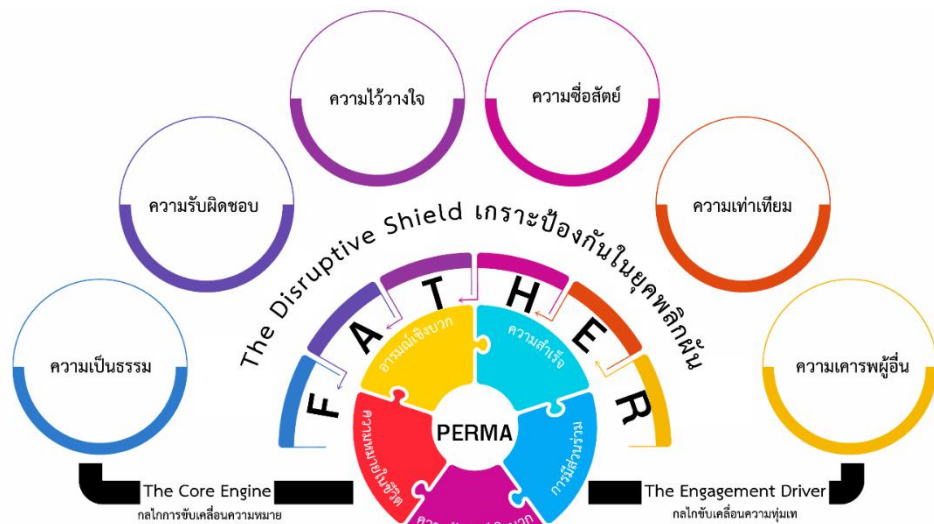
2. ความเจริญงอกงามของครูตามแนวคิดจิตวิทยาเชิงบวกของรูปแบบ PERMA ในยุคพลิกผัน สหวิทยาเขตวิทย์ปรางกร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เพราะ ครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ มีความเข้มแข็งทางจิตวิทยา และสามารถปรับตัวเข้ากับสภาวะยุคพลิกผันได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยเฉพาะด้านการมีส่วนร่วม ซึ่งมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด สะท้อนให้เห็นว่าครูมีความมุ่งมั่นและเกิดสภาวะสิ้นไหมในการปฏิบัติหน้าที่ แม้จะต้องเผชิญกับความท้าทายจากเทคโนโลยีดิจิทัลและบริบทพื้นที่อุตสาหกรรม แต่ความท้าทายเหล่านั้น กลับเป็นแรงผลักดันให้ครูได้ใช้ศักยภาพและทักษะของตนเองอย่างเต็มที่ ในขณะที่ด้านความหมายในชีวิต ซึ่งอยู่ในระดับสูงเช่นกัน ก็ยืนยันว่าครูยังคงยึดมั่นในอุดมการณ์ และเห็นคุณค่าของการสร้างพลเมืองดีตามทิศทางของ ยุทธศาสตร์ชาติและเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน เป็นอย่างดีอีกด้วย สอดคล้องกับผลการวิจัยของ Yulisint, Setiadi and Suci (2024) ที่ศึกษาเรื่อง การทบทวนวรรณกรรมอย่างเป็นระบบแบบครอบคลุม เกี่ยวกับ

ปัจจัยพหุมิติที่ส่งผลต่อความเจริญงอกงามในชีวิตของครู ที่ระบุว่า ความเจริญงอกงามของครูเป็นแนวคิดที่ครอบคลุม ทั้งความพึงพอใจในเชิงความสุข และการเห็นคุณค่าในตนเอง ซึ่งสะท้อนถึงสภาวะสุขภาพจิตที่ดี และการมีทรัพยากรทางจิตวิทยาที่เข้มแข็ง ซึ่งทำหน้าที่เป็นเกราะป้องกันต่อความเครียดและภาวะหมดไฟในการทำงานของครู

3. ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับความเจริญงอกงามของครูตามแนวคิดจิตวิทยาเชิงบวกของรูปแบบ PERMA ในยุคพลิกผัน สหวิทยาเขตวิทยปการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ ในภาพรวม มีความสัมพันธ์กันในทางบวกอยู่ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทั้งนี้เพราะ พฤติกรรมเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา เป็นปัจจัยสนับสนุนที่สำคัญต่อความเป็นอยู่ที่ดีในวิชาชีพของครู ซึ่งสอดคล้องกับข้อสรุปจากการทบทวนวรรณกรรมอย่างเป็นระบบของ Yulisint, Setiadi and Suci (2024) ที่ระบุว่า ปัจจัยระดับองค์กรในด้านบทบาทของผู้นำมีอิทธิพลต่อการส่งเสริมความเจริญงอกงามและการลดทอนความเครียดในองค์กรการศึกษาอย่างมาก นอกจากนี้ ความสัมพันธ์รายคู่ที่มีค่าสูงสุด คือ ความเป็นธรรมของผู้บริหารกับความหมายในชีวิตของครู ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่า เมื่อผู้บริหารปฏิบัติหน้าที่ด้วยความยุติธรรม ปราศจากอคติ และมีการตัดสินใจที่โปร่งใส จะทำให้ครูเกิดความเชื่อมั่นในระบบและรับรู้ว่ามีคุณค่าต่อองค์กร ความยุติธรรมในที่ทำงานจึงไม่ใช่แค่เรื่องของกฎระเบียบเท่านั้น แต่ยังเป็นเครื่องมือในการสร้างความหมายให้แก่ชีวิตการทำงานของครู ท่ามกลางยุคพลิกผันที่เต็มไปด้วยความไม่แน่นอนอีกด้วย สอดคล้องกับผลการวิจัยของ Wang (2021) ในแนวคิดพันธสัญญาทางใจ ที่ระบุว่าความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรและองค์กรนั้น ไม่ได้ดำเนินไปตามสัญญาจ้างที่เป็นลายลักษณ์อักษรเพียงอย่างเดียวเท่านั้น แต่ยังถูกขับเคลื่อนไปด้วยความคาดหวังและความไว้วางใจที่ไม่ได้ระบุเป็นลายลักษณ์อักษรอีกด้วย และเมื่อพันธสัญญาทางใจได้รับการตอบสนองในเชิงบวก จะส่งผลให้เกิดความจงรักภักดี และความทุ่มเทในการทำงาน ซึ่งในบริบทงานวิจัยนี้ สะท้อนออกมาในรูปแบบของความหมายในชีวิต กล่าวได้ว่า ครูจะรู้สึกว่ามีบทบาทหน้าที่ของตนไม่ได้เป็นเพียง การสอนตามหน้าที่ แต่เป็นส่วนหนึ่งของพันธกิจที่มีคุณค่าต่อสังคมภายใต้การนำของผู้ที่มีจริยธรรม และเมื่อผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออกถึงความเป็นธรรมอย่างสม่ำเสมอ ย่อมส่งผลโดยตรงต่อการบรรลุพันธสัญญาทางใจของครู ทำให้ครูรับรู้ถึงความมั่นคงและความจริงใจขององค์กร อีกทั้งผลการวิจัยของความสัมพันธ์ระหว่างด้านความเคารพและการมีส่วนร่วม ยังสะท้อนให้เห็นว่า การให้เกียรติและยอมรับในศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์เป็นกลไกสำคัญในการรักษาพันธสัญญาทางใจในยุคพลิกผัน หากผู้นำสามารถรักษาพันธสัญญานี้ไว้ได้ จะช่วยลดภาวะความเครียดและสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อความเจริญงอกงาม ซึ่งสอดคล้องกับ Yulisint, Setiadi and Suci (2024) ได้เสนอไว้ว่า ปัจจัยเชิงความสัมพันธ์และสภาพแวดล้อมในที่ทำงานมีผลอย่างมากต่อความสุขเชิงลึกของครู ซึ่งผลการวิจัยนี้จึงยืนยันได้ว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมเป็นรากฐานสำคัญในการสร้างและรักษาพันธสัญญาทางใจที่จะเปลี่ยนสถานศึกษาให้เป็นพื้นที่แห่งการเรียนรู้ที่ยั่งยืน

องค์ความรู้ใหม่

จากผลการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยสามารถพัฒนาองค์ความรู้ใหม่ขึ้นเป็น โมเดลภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมกับการเสริมสร้างความเจริญงอกงามของครู (EHICAL-PERMA Flourishing Model) เพื่ออธิบายถึงกลไกที่แสดงถึงความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับความเจริญงอกงามของครู ดังภาพที่ 2



ภาพ 1 โมเดลภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมกับการเสริมสร้างความเจริญงอกงามของครู (EHICAL-PERMA Flourishing Model)

จากภาพที่ 1 แสดงให้เห็นว่า

1. **The Core Engine กลไกการขับเคลื่อนความหมาย** ความเป็นธรรม (Fairness) ของผู้บริหารสถานศึกษาคือกลไกหลัก ส่งผลต่อการสร้างความหมายในชีวิต (Meaning) ของครู ในสภาวะการณ์ที่เต็มไปด้วยความกดดันและภาระงานที่ซับซ้อน ความยุติธรรมเชิงโครงสร้างและการปฏิบัติที่เท่าเทียมของผู้บริหารไม่ได้เป็นเพียงการรักษาภาวะเยียบเท่านั้น แต่ทำหน้าที่เป็นเครื่องมือเชิงจิตวิทยาที่ช่วยยืนยันคุณค่าในวิชาชีพ ทำให้ครูตระหนักว่าความทุ่มเทของตนได้รับการตอบรับอย่างเป็นธรรม ส่งผลให้ครูมองเห็นความหมายในการปฏิบัติงานท่ามกลางการเปลี่ยนแปลงของยุคพลิกผันได้อย่างยั่งยืน

2. **The Engagement Driver กลไกขับเคลื่อนความทุ่มเท** ความเคารพ (Respect) ของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำหน้าที่เป็นตัวขับเคลื่อนให้ครูเกิดการมีส่วนร่วม (Engagement) ในระดับสูง การที่ผู้บริหารแสดงออกถึงการยอมรับในศักดิ์ศรีและความเชี่ยวชาญของครู จะช่วยสร้างสภาวะแวดล้อมทางจิตใจที่ปลอดภัยและเต็มไปด้วยความไว้วางใจ ซึ่งส่งผลโดยตรงต่อการตัดสินใจทุ่มเทแรงกายและสติปัญญาให้กับการจัดการเรียนรู้อย่างเต็มกำลัง การให้เกียรติซึ่งกันและกันจึงเป็นแรงจูงใจที่ทรงพลังมากกว่าการใช้อำนาจสั่งการเชิงบริหาร ช่วยให้ครูรู้สึก

เป็นส่วนหนึ่งขององค์กรและพร้อมที่จะมีส่วนร่วมในการขับเคลื่อนเป้าหมายของสถานศึกษาให้สำเร็จตามภารกิจ

3. The Disruptive Shield เกราะป้องกันในยุคพลิกผัน ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารทำหน้าที่เป็นเกราะป้องกันที่ช่วยเสริมสร้างความเจริญงอกงาม ให้แก่ครูตามแนวคิดรูปแบบ PERMA ในยุคที่มีความผันผวนสูง โดยความเจริญงอกงามนี้เปรียบเสมือนทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกที่สร้างภูมิคุ้มกัน ให้ครูสามารถรับมือกับความเครียดและความเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีได้อย่างมีประสิทธิภาพ ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมจึงไม่ได้ส่งผลเพียงแค่ประสิทธิภาพการบริหารงานในเชิงปริมาณ แต่ยังเป็นรากฐานสำคัญในการบ่มเพาะสภาวะจิตใจเชิงบวกและความสำเร็จในระยะยาวของครู ซึ่งถือเป็นหัวใจสำคัญของการพัฒนาองค์กรทางการศึกษาในยุคพลิกผัน

สรุปและข้อเสนอแนะ

สรุปจากผลการศึกษา พบว่า 1) ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านที่เด่นชัดที่สุดคือด้านความเคารพ ในขณะที่ด้านความรับผิดชอบมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด 2) ความเจริญงอกงามของครูตามแนวคิดจิตวิทยาเชิงบวกของรูปแบบ PERMA พบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านการมีส่วนร่วม ในขณะที่ด้านอารมณ์เชิงบวกมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด และ 3) ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาและความเจริญงอกงามของครูตามแนวคิดจิตวิทยาเชิงบวกของรูปแบบ PERMA มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($r=.631$) โดยมีคู่ความสัมพันธ์ที่โดดเด่น ดังนี้ 3.1) ความเป็นธรรม (X_1) กับความหมายในชีวิต (Y_4) ($r=.753$) สะท้อนว่าความเป็นธรรมของผู้บริหารเป็นปัจจัยหลักที่ส่งเสริมคุณค่าในงานของครู และ 3.2) ความเคารพ (X_6) กับการมีส่วนร่วม (Y_2) ($r=.615$) ชี้ให้เห็นว่าการให้เกียรติซึ่งกันและกันกระตุ้นให้ครูเกิดความทุ่มเทในการทำงาน ดังนั้นผู้วิจัยได้มีข้อเสนอแนะที่ได้จากการศึกษาแบ่งออกเป็น 2 ด้าน ดังนี้

1. ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1.1 จากผลการวิจัยของความเจริญงอกงามของครูตามแนวคิดจิตวิทยาเชิงบวกของรูปแบบ PERMA ในยุคพลิกผันด้านอารมณ์เชิงบวก พบว่า มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ดังนั้นสถานศึกษาควรมีการจัดการเชิงรุกในการดูแลสภาวะทางจิตของครูหรือลดภาระงานที่ไม่จำเป็น เพื่อป้องกันภาวะหมดไฟ

1.2 จากผลการวิจัยของความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมด้านความเป็นธรรมของผู้บริหาร กับความเจริญงอกงามของครูตามแนวคิดจิตวิทยาเชิงบวกของรูปแบบ PERMA ด้านความหมายในชีวิต พบว่า มีค่าความสัมพันธ์สูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ดังนั้นสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และสถานศึกษา ควรกำหนดนโยบายหรือแนวทางในการบริหารงานบุคคลที่โปร่งใส ตรวจสอบได้ โดยเฉพาะในการพิจารณาความดีความชอบและการมอบหมายงาน เพราะเนื่องจากถ้าครูรับรู้ถึงความเป็นธรรม จะทำให้พันธสัญญาทางใจได้รับการตอบสนอง ส่งผลให้ครูมองเห็นคุณค่าและเป้าหมายในวิชาชีพของตนเองชัดเจนขึ้นแม้ในสภาวะวิกฤต

1.3 จากผลการวิจัยของความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในด้านความเคารพ กับความเจริญงอกงามของครูตามแนวคิดจิตวิทยาเชิงบวกของรูปแบบ PERMA ในด้านการมีส่วนร่วม มีความสัมพันธ์ในทางบวกอยู่ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาควรได้รับการพัฒนาทักษะการสื่อสารเชิงบวกและการบริหารแบบมีส่วนร่วมที่มุ่งเน้นความเคารพในศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ (Respect) เนื่องจากมีความสัมพันธ์สูงกับการมีส่วนร่วมของครู ควรสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เปิดรับฟังความคิดเห็นและยอมรับความหลากหลาย เพื่อเปลี่ยนจากสภาวะการทำงานตามหน้าที่ไปสู่ภาวะสิ้นไหลในการทำงานตามแนวคิด PERMA

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการวิจัยเพื่อขยายผลตัวแปรเกี่ยวกับพันธสัญญาทางใจหรือความไว้วางใจในองค์กร เพื่อนำมาเป็นตัวแปรส่งผ่าน (Mediator) ระหว่างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมและความเจริญงอกงามในชีวิต เพื่ออธิบายกลไกว่าจริยธรรมของผู้บริหารส่งผลผ่านกระบวนการทางจิตวิทยาใดที่ทำให้ครูเกิดความจงรักภักดีและความสุข

2.2 จากผลการวิจัยของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา และความเจริญงอกงามของครูตามแนวคิดจิตวิทยาเชิงบวกของรูปแบบ PERMA ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก จึงควรมีการศึกษารายกรณี (Case Study) ในสถานศึกษา เพื่อถอดบทเรียนพฤติกรรมหรือแนวทางการบริหารจัดการที่สามารถใช้ได้ผลจริงในบริบทกึ่งเมืองกึ่งอุตสาหกรรมของสมุทรปราการ ซึ่งจะนำไปสู่แนวทางปฏิบัติที่ดี (Best Practices) ที่เป็นรูปธรรมเชิงลึกได้

เอกสารอ้างอิง

- บุญชม ศรีสะอาด. (2553). *การวิจัยเบื้องต้น*. พิมพ์ครั้งที่ 8. กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- พรณิ ลีกิจวัฒน์. (2559). *วิธีการวิจัยทางการศึกษา*. พิมพ์ครั้งที่ 11. กรุงเทพฯ: มินิ เซอร์วิส ชฟพลาย.
- เพ็ชรรัตน์ วัลย์ศรี และวิรัชพัชร วงศ์วัฒน์เกษม. (2568). ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนเอกชนเครือข่าย 3 นครราชสีมา. *วารสารสหวิทยาการการศึกษาและพัฒนาสังคม*, 1(3), 143-157.
- วารุณี แก้วคำ. (2568). ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครูในศูนย์พัฒนาคุณภาพการศึกษาบัวบูรพา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 1. *วารสาร มจร สุรนารายณ์*, 3(3), 28-40.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ. (2567). *แผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2566-2570 ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ (ฉบับทบทวน พ.ศ. 2568)*. สมุทรปราการ: กลุ่มนโยบายและแผน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ.

- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2561). *ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ. 2561–2580) ฉบับย่อ*. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ.
- สำนักงานจังหวัดสมุทรปราการ. (2568). *แผนพัฒนาจังหวัดสมุทรปราการ 5 ปี (พ.ศ. 2566–2570) ฉบับทบทวนประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568*. สมุทรปราการ: กลุ่มงานยุทธศาสตร์และข้อมูลเพื่อการพัฒนาจังหวัด สำนักงานจังหวัดสมุทรปราการ.
- Krejcie, R. V. & Morgan, D. W. (1970). Determining Sample Sizes for Research Activities. *Educational and Psychological Measurement*, 30, 607-610.
- Moore, B. D. (2024). What is Ethical Leadership? Principles & Examples. Retrieved Nov 13, 2024, from <https://www.greatworklife.com/what-is-ethical-leadership-decision-framework/>
- OECD. (2024). *Education Policy Outlook 2024: Reshaping Teaching into a Thriving Profession – From ABCs to AI*. Paris: OECD Publishing.
- OECD. (2025). *Trends Shaping Education 2025*. Paris: OECD Publishing.
- SDG4-Education 2030 High-Level Steering Committee. (2022). *Thematic Action Track 4 on Digital Learning and Transformation: Discussion Paper*. Paris: UNESCO.
- Seligman, M. E. P. (2011). *Flourish: A visionary new understanding of happiness and well-being*. New York: Free Press.
- United Nations. (2015). *Transforming our World: The 2030 Agenda for Sustainable Development*. New York: Department of Economic and Social Affairs.
- Wang, D. (2021). Research on the Influence of Employee-Organization Relationship and Psychological Contract on Employee Loyalty. *Journal of Management and Technology, UMT*, 18(1), 365-377.
- Yulisinta, F., Setiadi, B. N. & Suci, E. S. T. (2024). A Comprehensive Systematic review on the Multifaceted Factors Influencing Teacher Flourishing. *European Journal of Educational Research*, 13(3), 1335-1351.