



รูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยที่ส่งผลต่อ  
การบริหารงานโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพระดับเพชร  
ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

วิทยานิพนธ์

ของ

บุษบา บุญกะนันท์

เสนอต่อมหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา  
ตามหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

กุมภาพันธ์ 2561

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์



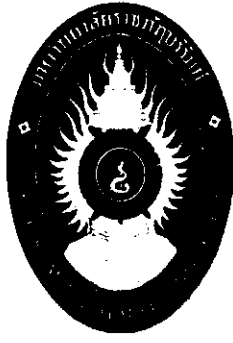
**A MODEL OF LINEAR STRUCTURAL RELATIONSHIP OF FACTORS  
AFFECTING ADMINISTRATION FOR HEALTH PROMOTING  
SCHOOLS AT DIAMOND LEVEL OF BASIC  
EDUCATIONAL SCHOOLS**

**Bussaba Boonkanan**

**A Thesis Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements  
For the Degree of Doctor of Philosophy Program in Educational Administration**

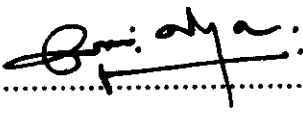
**February 2018**

**Copyright of Buriram Rajabhat University**



คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ได้พิจารณาวิทยานิพนธ์ของ นางบุษบา บุญกะนันท์  
เรียบร้อยแล้ว เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต  
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ของมหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์

คณะกรรมการสอบ

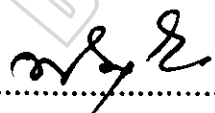
  
..... ประธานกรรมการ  
(รองศาสตราจารย์ ดร.บุญชม ศรีสะอาด)

  
..... กรรมการ  
(ดร.กระพัน ศรีงาน)  
ที่ปรึกษาคณบดีนิพนธ์หลัก


  
..... กรรมการ  
(ดร.สัทชัย ดีตัน)  
ที่ปรึกษาคณบดีนิพนธ์ร่วม

  
..... กรรมการ  
(ดร.สุชาติ หอมจันทร์)

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์อนุมัติให้รับวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ เป็นส่วนหนึ่ง  
ของการศึกษาตามหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

  
.....  
(ดร.พัชนี กุลฑานันท์)  
คณบดีคณะครุศาสตร์

วันที่..... เดือน .....พ.ศ.....

  
.....  
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นฤมิต สมคุณา)  
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

วันที่..... เดือน .....พ.ศ.....

ชื่อเรื่อง	รูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงาน โรงเรียนส่งเสริมสุขภาพระดับเพชรของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน		
ชื่อผู้วิจัย	บุษบา บุญกะนันท์		
ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์	ดร.กระพัน ศรีงาน	ที่ปรึกษาหลัก	
	ดร.สิทธิชัย ดีสัน	ที่ปรึกษาร่วม	
ปริญญา	ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต	สาขาวิชา การบริหารการศึกษา	
สถานที่ศึกษา	มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์	ปีที่พิมพ์ 2561	

### บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีความมุ่งหมายเพื่อศึกษา สร้างและตรวจสอบความสอดคล้องของรูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงาน โรงเรียนส่งเสริมสุขภาพกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา ครู และประธานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 660 คน ได้มาจากการสุ่มแบบหลายขั้นตอน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์ การวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้สถิติพื้นฐานและวิเคราะห์โมเดลสมการ โครงสร้างเชิงเส้นใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป

ผลการวิจัยพบว่า

1. ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงาน โรงเรียนส่งเสริมสุขภาพระดับเพชร ประกอบด้วย ปัจจัยด้านภาวะผู้นำ ปัจจัยด้านแรงจูงใจ และปัจจัยด้านการมีส่วนร่วมของชุมชน
2. การบริหารงาน โรงเรียนส่งเสริมสุขภาพได้รับอิทธิพลทางตรงจากปัจจัยด้านการมีส่วนร่วมของชุมชนมากที่สุด และได้รับอิทธิพลทางอ้อมจากปัจจัยด้านภาวะผู้นำมากที่สุด
3. รูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงาน โรงเรียนส่งเสริมสุขภาพ มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ( $\chi^2 = 94.36, df = 76, p\text{-value} = 0.075, RMSEA = 0.019$ )

คำสำคัญ: ความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้น โรงเรียนส่งเสริมสุขภาพ สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

<b>TITLE</b>	A Model of Linear Structural Relationship of Factors Affecting Administration for Health Promoting Schools at Diamond Level of Basic Educational Schools	
<b>AUTHOR</b>	Bussaba Bunkanan	
<b>THESIS ADVISORS</b>	Dr.Kraphan Sringan	Major Advisor
	Dr.Sittichai Deelon	Co-Advisor
<b>DEGREE</b>	Doctor of Philosophy	<b>MAJOR</b> Educational Administration
<b>SCHOOL</b>	Buriram Rajabhat University	<b>YEAR</b> 2018

### **ABSTRACT**

The purposes of this study were to study, construct and examine the accordance of the linear structural relationship of factors affecting administration for health promoting schools. The research samples consisted of school administrators, teachers and chairman of basic school committee totalling 660 persons. The sampling method was the multi-stage random sampling. The research instruments were the questionnaires and semi-structure interview. The data were analyzed by descriptive statistics and the analyses of the structure equation model by using the computer program.

The findings of this research were as follows:

1. Factors affecting administration for health promoting schools at diamond Level of basic educational schools consisted of leadership, motivation and community participation.
2. The administration for health promoting schools was affected by the community participation factor at a highest level and was indirect affected by the leadership factor at a highest level; and
3. The linear structural equation model of factors affecting administration for health promoting schools was fitted with the empirical data. ( $\chi^2 = 94.36$ ,  $df = 76$ ,  $p\text{-value} = 0.075$ ,  $RMSEA = 0.019$ )

**Key words:** the linear structural equation, health promoting schools, basic educational schools

## ประกาศคุณูปการ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลงได้ด้วยความอนุเคราะห์จากบุคคลหลายฝ่าย ผู้วิจัยซาบซึ้งและขอขอบพระคุณรองศาสตราจารย์ ดร.บุญชม ศรีสะอาด ประธานกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ อาจารย์ ดร.กระพัน ศรีงาน ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก อาจารย์ ดร.สิทธิชัย คีลัน ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม และอาจารย์ ดร.สุชาติ หอมจันทร์ กรรมการสอบวิทยานิพนธ์ ที่กรุณาให้ความช่วยเหลือ เสนอแนะ แนะนำ ให้คำปรึกษาในการทำวิทยานิพนธ์ให้มีความถูกต้องสมบูรณ์มาเป็นลำดับ

ขอขอบพระคุณรองศาสตราจารย์ ดร.จิณฉัตร ปะโคทัง ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พงษ์ศักดิ์ ทองพันธ์ อาจารย์ ดร.โกวิท วัชรินทรางกูร อาจารย์ ดร.เผ่าพงษ์พัฒน์ บุญกะนันท์ และอาจารย์ ดร.บุญทวี อิ่มบุญดา ที่กรุณาสละเวลาตรวจสอบแบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์ และให้ข้อเสนอแนะ เพื่อนำไปปรับปรุงอย่างดียิ่ง ขอขอบพระคุณผู้บริหารสถานศึกษา ครู และประธานกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่กรุณาตอบแบบสอบถาม และขอขอบคุณเจ้าหน้าที่บัณฑิตวิทยาลัยทุกท่าน ที่อำนวยความสะดวกในการติดต่อประสานงานในทุกขั้นตอน

และขอขอบคุณคณาจารย์ทุกท่านที่ประสิทธิ์ประสาทวิชา ขอขอบคุณผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุเทียบ ละเอียดทอง ที่มีพระคุณต่อผู้วิจัย ขอขอบคุณครอบครัวบุญกะนันท์และครอบครัวสุมาลีทุกท่านที่ช่วยเป็นกำลังใจและสนับสนุนให้ผู้วิจัยสำเร็จการศึกษาในครั้งนี้

บุษบา บุญกะนันท์

## สารบัญ

	หน้า
หน้าอำนวยการ	ก
บทคัดย่อภาษาไทย	ข
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	ค
ประกาศคุณูปการ	ง
สารบัญ	จ
สารบัญตาราง	ช
สารบัญภาพประกอบ	ณ
<b>บทที่</b>	
<b>1</b>	<b>บทนำ..... 1</b>
	ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา..... 1
	คำถามการวิจัย..... 4
	ความมุ่งหมายของการวิจัย..... 4
	สมมติฐานการวิจัย..... 4
	ความสำคัญของการวิจัย..... 4
	ขอบเขตของการวิจัย..... 5
	นิยามศัพท์เฉพาะ..... 7
<b>2</b>	<b>เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง..... 11</b>
	แนวคิดเกี่ยวกับ โรงเรียนส่งเสริมสุขภาพ..... 12
	โรงเรียนส่งเสริมสุขภาพระดับเพชร..... 29
	ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงาน โรงเรียนส่งเสริมสุขภาพ..... 39
	องค์ประกอบ นิยามเชิงปฏิบัติการ และตัวบ่งชี้ของแต่ละปัจจัยที่ส่งผลต่อ การบริหารงาน โรงเรียนส่งเสริมสุขภาพระดับเพชรของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน..... 51

## สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
	ความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานโรงเรียน ส่งเสริมสุขภาพระดับเพชรของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน..... 124
	งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง..... 127
3	วิธีดำเนินการวิจัย..... 133
	ระยะที่ 1 การศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงาน โรงเรียนส่งเสริมสุขภาพ ระดับเพชรของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน..... 134
	ระยะที่ 2 การสร้างและพัฒนารูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยที่ ส่งผลต่อการบริหารงานโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพระดับเพชรของสถานศึกษา ขั้นพื้นฐาน..... 134
	ระยะที่ 3 การตรวจสอบความสอดคล้องของรูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้าง เชิงเส้นของปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงาน โรงเรียนส่งเสริมสุขภาพระดับเพชร ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานกับข้อมูลเชิงประจักษ์..... 136
4	ผลการวิเคราะห์ข้อมูล ..... 146
	ระยะที่ 1 การศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงาน โรงเรียนส่งเสริมสุขภาพระดับ เพชรของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ..... 146
	ระยะที่ 2 การสร้างและพัฒนารูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัย ที่ส่งผลต่อการบริหารงานโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพระดับเพชรของสถานศึกษา ขั้นพื้นฐาน ..... 146
	ระยะที่ 3 การตรวจสอบความสอดคล้องของรูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิง เส้นของปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพระดับเพชรของ สถานศึกษาขั้นพื้นฐานกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ..... 150



## สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
5	
สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ .....	164
สรุปผลการวิจัย .....	166
อภิปรายผล .....	168
ข้อเสนอแนะ .....	170
บรรณานุกรม .....	171
ภาคผนวก .....	181
ภาคผนวก ก .....	182
หนังสือขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือวิจัย .....	183
หนังสือขอความอนุเคราะห์ทดลองเครื่องมือวิจัย .....	188
หนังสือขอความอนุเคราะห์แจกแบบสอบถาม .....	189
ภาคผนวก ข .....	190
แบบสอบถามเพื่อการวิจัย .....	191
แบบสัมภาษณ์เพื่อการวิจัย .....	199
ภาคผนวก ค .....	202
ดัชนีความสอดคล้องระหว่างนิยามศัพท์กับข้อความคำถาม .....	203
คำอำนาจจำแนกแบบสอบถามรายข้อ .....	207
ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ .....	208
ภาคผนวก ง .....	209
ตารางประชากร โรงเรียนส่งเสริมสุขภาพระดับเพชร พ.ศ. 2554-2558 .....	210
ภาคผนวก จ .....	215
ผลการเตรียมข้อมูลด้วย โปรแกรม PRELIS .....	216
ผลการวิเคราะห์โมเดลสมการ โครงสร้างครั้งแรก .....	224
ผลการวิเคราะห์โมเดลสมการ โครงสร้างปรับครั้งสุดท้าย .....	258
ประวัติย่อของผู้วิจัย .....	296

## สารบัญตาราง

ตาราง		หน้า
2.1	นิยามเชิงปฏิบัติการ และตัวบ่งชี้ขององค์ประกอบในรูปแบบการวัดโรงเรียน ส่งเสริมสุขภาพระดับเพชรของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน.....	37
2.2	การสังเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อการดำเนินงานโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพระดับ เพชรของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน.....	48
2.3	การสังเคราะห์องค์ประกอบด้านภาวะผู้นำ.....	61
2.4	นิยามเชิงปฏิบัติการ และตัวบ่งชี้ขององค์ประกอบในรูปแบบการวัดภาวะผู้นำ.....	81
2.5	สังเคราะห์องค์ประกอบด้านแรงจูงใจในงาน.....	89
2.6	นิยามเชิงปฏิบัติการ และตัวบ่งชี้ขององค์ประกอบในรูปแบบการวัด แรงจูงใจในงาน .....	102
2.7	สังเคราะห์องค์ประกอบของการมีส่วนร่วมของชุมชน.....	109
2.8	นิยามเชิงปฏิบัติการ และตัวบ่งชี้ขององค์ประกอบในรูปแบบการวัด แรงจูงใจในงาน.....	123
3.1	จำนวนโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพระดับเพชรของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2554 – 2558.....	137
3.2	โครงสร้างของตัวแปรที่ต้องการวัด จำแนกตามครูและผู้บริหารสถานศึกษา.....	139
3.3	เกณฑ์ที่ใช้ในการตรวจสอบความสอดคล้องของรูปแบบเชิงสมมติฐาน ความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยที่ส่งผลต่อโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพ ระดับเพชรของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานกับข้อมูลเชิงประจักษ์.....	144
4.1	ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ค่าสัมประสิทธิ์ การกระจาย (Coefficient of variance : CV) ค่าความเบ้ (Skewness) และค่าความโค้ง (Kurtosis) ของตัวแปรสังเกตได้ .....	152
4.2	เมทริกซ์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้ .....	155
4.3	ค่าอิทธิพลรวม (TE) ค่าอิทธิพลทางอ้อม (IE) ค่าอิทธิพลทางตรง (DE) และค่า สัมประสิทธิ์การทำนาย ( $R^2$ ) ของรูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยที่ ส่งผลต่อการบริหารงาน โรงเรียนส่งเสริมสุขภาพระดับเพชรของสถานศึกษา หลัง ปรับรูปแบบ .....	162

## สารบัญภาพประกอบ

ภาพประกอบ		หน้า
2.1	กระบวนการรับรองเป็นโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพระดับเพชร.....	20
2.2	รูปแบบการวัด โรงเรียนส่งเสริมสุขภาพระดับเพชรของสถานศึกษา ขั้นพื้นฐาน.....	36
2.3	รูปแบบการวัดภาวะผู้นำ.....	63
2.4	รูปแบบการวัดแรงจูงใจในงาน.....	91
2.5	รูปแบบการวัดการมีส่วนร่วมของชุมชน.....	110
2.6	รูปแบบเชิงสมมติฐานของความสัมพันธ์ โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัย ที่ส่งผลกระทบต่อการบริหารงาน โรงเรียนส่งเสริมสุขภาพระดับเพชรของ สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน.....	126
3.1	กรอบการดำเนินการวิจัย .....	133
4.1	รูปแบบเชิงสมมติฐานของความสัมพันธ์ โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัย ที่ส่งผลกระทบต่อการบริหารงาน โรงเรียนส่งเสริมสุขภาพระดับเพชรของ สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน .....	147
4.2	รูปแบบเชิงสมมติฐานของความสัมพันธ์ โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัย ที่ส่งผลกระทบต่อการบริหารงาน โรงเรียนส่งเสริมสุขภาพระดับเพชรของ สถานศึกษาขั้นพื้นฐานหลังพัฒนา .....	149
4.3	ความสัมพันธ์ โครงสร้างเชิงเส้นระหว่างรูปแบบเชิงสมมติฐาน กับข้อมูลเชิงประจักษ์ รอบที่ 1 .....	158
4.4	รูปแบบความสัมพันธ์ โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยที่ส่งผลการ บริหารงาน โรงเรียนส่งเสริมสุขภาพระดับเพชรของสถานศึกษา .....	160
4.5	ค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลมาตรฐานระหว่างตัวแปรสาเหตุและตัวแปรผล	161

# บทที่ 1

## บทนำ

### ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ในการพัฒนาคนถือว่ามีค่าความจำเป็น โดยเฉพาะเด็กวัยเรียนและเยาวชนเป็นกลุ่มเป้าหมายของการพัฒนาที่สำคัญยิ่งกลุ่มหนึ่งคั่งพระราชดำรัสของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวภูมิพลอดุลยเดช ในปีเด็กสากล พุทธศักราช 2552 ว่าเด็กเป็นผู้รับช่วงทุกสิ่งทุกอย่างจากผู้ใหญ่ รวมทั้งภาระความรับผิดชอบในการธำรงรักษา ความสงบสุขของประชากร โลก และในอนุสัญญาว่าด้วยสิทธิเด็กขององค์การสหประชาชาติ (Un convention on the right of the child) ประเทศไทย ได้ลงนามและมีผลบังคับ ซึ่งมีสาระที่มุ่งคุ้มครองสิทธิเด็ก 4 ประการ คือ (1) สิทธิในการอยู่รอด (Survival rights) (2) สิทธิในการได้รับปกป้องคุ้มครอง (Protection right) (3) สิทธิในการพัฒนา (Development right) และ (4) สิทธิในการมีส่วนร่วม (Participation right) ซึ่งรัฐต้องการดำเนินการ ให้เด็กได้รับการคุ้มครองในสิทธิดังกล่าวในทุก ๆ มิติของการพัฒนา อีกทั้งการลงทุนกับเด็กน่าจะมีผลคุ้มค่ามากกว่าการลงทุนใด ๆ ทั้งสิ้น เพราะเด็กที่มีคุณภาพทั้งทางการศึกษาและสุขภาพ จะนำไปสู่การเป็นผู้ใหญ่ที่มีคุณภาพ และผู้ใหญ่ที่มีคุณภาพก็ต้องมาจากวัยเด็กที่ได้รับการพัฒนาอย่างถูกต้องเหมาะสมด้วยเช่นกัน (เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์. 2553 : 32)

ในปี 1998 องค์การอนามัยโลกได้เสนอแนะให้ประเทศต่าง ๆ พัฒนาโรงเรียนไปสู่โรงเรียนส่งเสริมสุขภาพ (Healthy promoting school ) เพื่อให้โรงเรียนเป็นจุดเริ่มต้นของการพัฒนาสุขภาพควบคู่ไปกับการเรียน การให้ความสำคัญกับสุขภาพไม่ได้มุ่งเน้นเฉพาะด้านการป้องกันโรคเท่านั้น แต่ยังต้องเน้นในด้านการส่งเสริมสุขภาพโดยการผ่านกระบวนการศึกษาของโรงเรียน การที่จะพัฒนาโรงเรียนไปสู่โรงเรียนส่งเสริมสุขภาพระดับเพชรได้ต้องอาศัยความร่วมมือจากบุคลากรในโรงเรียนทุกฝ่าย รวมทั้งการมีส่วนร่วมของสมาชิกของชุมชนเพื่อที่จะให้โรงเรียนเป็นจุดศูนย์กลางในการสร้างความเข้าใจและส่งเสริมให้บุคลากรในโรงเรียน ผู้ปกครอง ชุมชน ได้ร่วมกับหน่วยงานและองค์กรท้องถิ่น ในการประสานงานและปฏิบัติร่วมกันในการดำเนินการโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพระดับเพชรที่ชัดเจน ทั้งนี้เพื่อให้โรงเรียนมีขีดความสามารถที่แข็งแกร่ง มั่นคง และเป็นสถานที่ที่มีสุขภาพอนามัยที่ดี เพื่อการอาศัย การศึกษาเรียนรู้ และการทำงาน (สำนักส่งเสริมสุขภาพ. 2558 : 4-5)

โรงเรียนเป็นสถานที่ที่มีความสมบูรณ์พร้อมสำหรับการเรียนรู้ การอยู่อาศัย การศึกษา การเรียนรู้ประสบการณ์ชีวิต โรงเรียนเป็นส่วนหนึ่งของสังคมหรือชุมชนที่จะช่วยพัฒนาบุคคล

ให้เกิดความเจริญงอกงามทั้งทางร่างกาย อารมณ์ สังคม และสติปัญญา และมีบทบาทสำคัญอย่างยิ่งในการปลูกฝังคุณภาพชีวิตที่ดีแก่นักเรียน อีกทั้งเป็นแหล่งแลกเปลี่ยนการเรียนรู้และหล่อหลอมพฤติกรรมของนักเรียนให้เป็นไปตามคาดหวัง การจัดประสบการณ์ให้กับเด็กจึงเป็นหน้าที่ครูทุกคน การที่เด็กไทยได้มีประสบการณ์และเกิดการเรียนรู้ได้นั้น สิ่งแวดล้อมและโรงเรียนมีส่วนสำคัญยิ่ง กระทรวงศึกษาธิการ (2549 : 12) กล่าวว่า โรงเรียนมีบทบาทในการดูแลส่งเสริมพฤติกรรมสุขภาพของประชากรวัยเรียน โดยการปลูกฝังความรู้ เจตคติ และการปฏิบัติที่ถูกต้อง อันจะนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมที่พึงปรารถนา ดังนั้น โรงเรียนจึงเป็นสถาบันที่มีบทบาทสูงที่จะเป็นจุดเริ่มต้นของการพัฒนาสุขภาพควบคู่กับการศึกษาด้วยการบูรณาการงานส่งเสริมสุขภาพและกำหนดกลยุทธ์ในการพัฒนาคนด้านสุขภาพอนามัย

การดำเนินงาน โรงเรียนส่งเสริมสุขภาพ เป็นการพัฒนาที่มีความครอบคลุมทุกมิติ ทั้งด้านสุขภาพและสิ่งแวดล้อม โดยสร้างกระบวนการเรียนรู้ร่วมกันของทุกคน ทั้งในโรงเรียนและชุมชน ให้สามารถนำความรู้และทักษะด้านสุขภาพมาประยุกต์ใช้ในชีวิตประจำวัน ด้วยการดูแลใส่ใจสุขภาพของตนเองและผู้อื่น รวมทั้งสามารถตัดสินใจในการควบคุมสถานการณ์ที่มีผลกระทบต่อสุขภาพ โดยเฉพาะนักเรียนจะได้รับการปลูกฝังทัศนคติ ฝึกทักษะและพฤติกรรมสุขภาพที่เหมาะสม สมาชิกในชุมชนมีสุขภาพกายและสุขภาพจิตที่ดี อยู่ในสิ่งแวดล้อมที่สะอาดและปลอดภัย ทำให้บรรลุเป้าหมายของการพัฒนาคนให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีและอยู่ในสังคมอย่างมีความสุข การดำเนินงานส่งเสริมสุขภาพเด็กวัยเรียนและเยาวชนโดยการดำเนินงานอนามัยโรงเรียน (School health program) ในอดีตเน้นการให้บริการ 3 เรื่องหลัก คือ สุขศึกษาในโรงเรียน (School health education) อนามัยสิ่งแวดล้อมในโรงเรียน (School health environment) และบริการอนามัยโรงเรียน (School health service) ต่อมามีการปรับเปลี่ยนวิธีการดำเนินงานอนามัยโรงเรียนจากข้อเสนอแนวคิด “โรงเรียนส่งเสริมสุขภาพ” ของคณะผู้เชี่ยวชาญด้านการส่งเสริมสุขภาพและสุขศึกษาขององค์การอนามัยโลก ซึ่งประเทศไทยโดยกระทรวงสาธารณสุขและกระทรวงศึกษาธิการร่วมกับสำนักงานภาคพื้นเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ (SEARO) ขององค์การอนามัยโลก จัดประชุม Intercountry Consultation on Health Promoting School เมื่อวันที่ 2 - 5 ธันวาคม 2540 ณ กรุงเทพมหานคร ผู้เข้าร่วมประกอบด้วยผู้แทนกระทรวงสาธารณสุข กระทรวงศึกษาธิการ ทบวงมหาวิทยาลัย และผู้แทนจาก 7 ประเทศในภูมิภาคเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ สืบเนื่องจากการประชุมดังกล่าว กรมอนามัยจึงนำแนวคิดและกลยุทธ์โรงเรียนส่งเสริมสุขภาพนี้มาดำเนินการในช่วงเวลาที่ตรงกับแผนพัฒนาการสาธารณสุขฉบับที่ 8 (พ.ศ. 2540 - 2544) โดยลักษณะการทำงานอยู่บนพื้นฐานการมีส่วนร่วมของผู้เกี่ยวข้องทุกหน่วยงาน องค์กร ประชาชนในชุมชน และมีการพัฒนาโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพอย่างต่อเนื่องตลอดมา

อย่างไรก็ตาม การดำเนินงาน โรงเรียนส่งเสริมสุขภาพ ต้องอาศัยการมีส่วนร่วมของภาคีเครือข่ายทุกภาคส่วนในสังคม ได้แก่ ผู้บริหาร โรงเรียน ครู นักเรียน และชุมชน ฯลฯ ซึ่งเป็นกำลังสำคัญในการขับเคลื่อนการดำเนินงานให้บรรลุผลสำเร็จ โรงเรียนส่งเสริมสุขภาพมีความสำคัญและมีประโยชน์กับทุกฝ่าย ทั้งนี้เนื่องจากโรงเรียนได้รับรู้แนวทางการส่งเสริมสุขภาพนักเรียน บุคลากรในโรงเรียนสามารถขยายผลสู่ชุมชน นักเรียนได้เรียนรู้วิถีชีวิตในการสร้างพฤติกรรม ซึ่งจะปลูกฝังให้เกิดการปฏิบัติตนที่จะนำไปสู่การมีสุขภาพดีตั้งแต่เด็กควบคู่ไปกับการศึกษา เพื่อให้เด็ก “ดี เก่ง มีสุข” ครู ผู้ปกครอง และสมาชิกของชุมชนจะได้รับความรู้เกี่ยวกับสุขภาพอนามัยเพื่อนำไปปฏิบัติให้เกิดทักษะการดูแลสุขภาพที่เหมาะสม ตัวชี้วัดของโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพมีความสอดคล้องกับตัวชี้วัดการประเมินคุณภาพการศึกษา ก่อให้เกิดผลดีต่อโรงเรียนในการรับการประเมินจากภายนอกโรงเรียนมีโอกาสได้รับความร่วมมือและการช่วยเหลือจากชุมชนและองค์กรต่าง ๆ เพิ่มขึ้น จากประโยชน์ดังกล่าวถือเป็นความท้าทายภายใต้เงื่อนไขที่จำกัดของทรัพยากร คน เวลา และงบประมาณของฝ่ายการศึกษาสาธารณสุขและท้องถิ่น ทางเลือกที่เหมาะสมคือ “การบูรณาการความร่วมมือในเรื่องการศึกษาควบคู่ไปกับการมีสุขภาพดี” โดยมีเป้าหมายสูงสุด คือ ภาพลักษณ์ของเด็กวัยเรียนและเยาวชนไทยที่ดี เก่ง และมีความสุข อันเป็นความสำเร็จของการปฏิรูปการศึกษาและการปฏิรูประบบสุขภาพ ซึ่งจะนำไปสู่การบรรลุถึงปรัชญาการพัฒนา “คน” อย่างแท้จริง (สำนักส่งเสริมสุขภาพ, 2554 : 45)

การดำเนินงาน โรงเรียนส่งเสริมสุขภาพที่ผ่านมายังไม่ประสบความสำเร็จเท่าที่ควร เพราะต่างคนต่างทำ ขาดพลังในการแก้ปัญหา (WHO, 1996 : 16-17) การดำเนินงานของการนำไปสู่โรงเรียนส่งเสริมสุขภาพ ครู อาจารย์ บุคลากรในโรงเรียนมีค่านิยมต่อการส่งเสริมสุขภาพและต้องพร้อมที่จะสนับสนุนปัจจัยที่จำเป็นสำหรับการส่งเสริมสุขภาพ นอกจากนี้การส่งเสริมคุณภาพในโรงเรียนไม่สามารถจัดและดำเนินการได้อย่างมีประสิทธิภาพ ถ้าผู้บริหารของโรงเรียนไม่ให้การสนับสนุนส่งเสริม ทั้งนี้เพราะผู้บริหารโรงเรียนเปรียบได้กับผู้ปกครองที่จะพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จ (เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์, 2553 : 81) ถึงแม้ว่าโรงเรียนส่วนใหญ่มีการจัดและการดำเนินการ โครงสร้างการส่งเสริมสุขภาพในโรงเรียนและจัดให้มีบริการสุขภาพในโรงเรียน แต่ยังคงพบปัญหาสุขภาพของเด็กในวัยเรียนอย่างต่อเนื่อง ดังจะเห็นได้จากรายงานจาก กรมอนามัย (2558 : 18) พบว่า การดำเนินงานยังไม่ประสบผลสำเร็จเท่าที่ควร เนื่องจากมีปัจจัยหลาย ๆ อย่างที่ส่งผลต่อการดำเนินงาน

จากความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะศึกษารูปแบบความสัมพันธภาพโครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงาน โรงเรียนส่งเสริมสุขภาพระดับเพชรของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ตลอดจนพัฒนาและตรวจสอบความตรงของโมเดลความสัมพันธภาพ

โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อการบริหารงาน โรงเรียนส่งเสริมสุขภาพระดับเพชรของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่พัฒนาขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์ เพื่อจะได้รูปแบบที่จะนำมาใช้เป็นแนวทางให้โรงเรียนนำไปพัฒนาและปรับปรุงการบริหารงานได้อย่างเหมาะสมต่อไป

### คำถามการวิจัย

1. ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงาน โรงเรียนส่งเสริมสุขภาพระดับเพชรของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานประกอบด้วยปัจจัยใดบ้าง
2. รูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงาน โรงเรียนส่งเสริมสุขภาพระดับเพชรของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานมีลักษณะอย่างไร และมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์หรือไม่

### ความมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงาน โรงเรียนส่งเสริมสุขภาพระดับเพชรของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน
2. เพื่อสร้างและพัฒนาารูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงาน โรงเรียนส่งเสริมสุขภาพระดับเพชรของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน
3. เพื่อตรวจสอบความสอดคล้องของรูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงาน โรงเรียนส่งเสริมสุขภาพระดับเพชรของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานกับข้อมูลเชิงประจักษ์

### สมมติฐานการวิจัย

รูปแบบเชิงสมมติฐานของความสัมพันธ์โครงสร้าง โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงาน โรงเรียนส่งเสริมสุขภาพระดับเพชรของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่พัฒนาขึ้น สอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

### ความสำคัญของการวิจัย

1. ทำให้ทราบปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงาน โรงเรียนส่งเสริมสุขภาพระดับเพชรของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน
2. ทำให้ทราบรูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงาน โรงเรียนส่งเสริมสุขภาพระดับเพชรของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

3. ได้ข้อมูลสารสนเทศเพื่อให้ผู้เกี่ยวข้องนำไปประยุกต์ใช้ในการบริหารงานโรงเรียน ส่งเสริมสุขภาพ

### ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ได้แบ่งวิธีดำเนินการวิจัย เป็น 3 ระยะ ดังนี้

**ระยะที่ 1 การศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพระดับเพชร ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน**

การดำเนินการในระยะนี้ผู้วิจัยดำเนินการ โดยการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง กับปัจจัยส่งผลต่อการบริหารงานโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพระดับเพชรของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยการวิเคราะห์เนื้อหา (Content analysis)

**ระยะที่ 2 การสร้างและพัฒนารูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพระดับเพชรของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน**

การดำเนินการในระยะนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการ 2 ขั้นตอน ดังนี้

1. การสร้างรูปแบบเชิงสมมติฐานความสัมพันธ์ โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงาน โรงเรียนส่งเสริมสุขภาพระดับเพชรของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ผู้วิจัย ได้ศึกษา เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ โดยการ วิเคราะห์เนื้อหา (Content analysis)

2. การพัฒนารูปแบบเชิงสมมติฐานความสัมพันธ์ โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงาน โรงเรียนส่งเสริมสุขภาพระดับเพชรของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยการศึกษา รายกรณี (Case study)

**ระยะที่ 3 การตรวจสอบความสอดคล้องของรูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้น ของปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพระดับเพชรของสถานศึกษา ขั้นพื้นฐานกับข้อมูลเชิงประจักษ์**

การดำเนินการในระยะนี้ผู้วิจัยดำเนินการวิจัย ดังนี้

#### 1. ประชากร

ประชากรในการวิจัยครั้งนี้ คือ ผู้บริหารสถานศึกษา ครู และประธานกรรมการ สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพระดับเพชรของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ปีการศึกษา 2554 - 2558 จำนวน 371 โรงเรียน



## 2. กลุ่มตัวอย่าง

ผู้วิจัยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้เงื่อนไขว่าถ้าพารามิเตอร์มีจำนวนมากควรจะต้องมีขนาดของกลุ่มตัวอย่างเพิ่มมากขึ้นด้วยโดยใช้อัตราส่วนระหว่างกลุ่มตัวอย่างกับจำนวนพารามิเตอร์หรือตัวแปรสังเกตได้ควรจะเป็น 10-20 กลุ่มตัวอย่างต่อตัวแปรสังเกตได้หนึ่งตัวแปร ในที่นี้มีจำนวนตัวแปรสังเกตได้ทั้งสิ้น จำนวน 22 ตัวแปร และใช้ 20 กลุ่มตัวอย่างต่อ 1 ตัวแปรสังเกตได้ ผู้วิจัยจึงกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 220 โรงเรียน และใช้โรงเรียนเป็นหน่วยในการวิเคราะห์ โดยกำหนดให้ผู้ตอบแบบสอบถามในแต่ละโรงเรียนประกอบด้วย (1) ผู้บริหารสถานศึกษา (2) ครู และ (3) ประธานกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน และเพื่อให้ได้มาซึ่งกลุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยจึงใช้การสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multiple-stage random sampling)

## 3. ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา

เนื่องจากการศึกษารูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นซึ่งเป็นตัวแบบที่อธิบายความสัมพันธ์แบบเส้นตรงระหว่างตัวแปรที่เป็นสาเหตุหรือเรียกว่า ตัวแปรแฝงภายนอก (Exogenous latent variable) ตัวแปรแฝงกึ่งกลาง (Intervening latent variable) หรือตัวแปรแฝงส่งผ่าน (Mediating latent variable) และตัวแปรแฝงภายใน (Endogenous latent variable) แต่ด้วยข้อกำหนดของโปรแกรมลิสมัลได้กำหนดให้ตัวแปรกึ่งกลางและตัวแปรภายในรวม เรียกว่า ตัวแปรแฝงภายใน และตัวแปรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้วิเคราะห์และสังเคราะห์เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยจัดกลุ่มตัวแปรแฝงที่ใช้ในการศึกษา ดังนี้

3.1 ตัวแปรแฝงภายนอก จำนวน 1 ตัวแปร ได้แก่ ปัจจัยด้านภาวะผู้นำ ซึ่งวัดจากตัวแปรสังเกตได้ จำนวน 4 ตัวแปร ได้แก่ (1) หลักการบริหารงาน (2) การส่งเสริมและพัฒนา (3) การทำงานเป็นทีม และ (4) การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกชน

3.2 ตัวแปรแฝงภายใน จำนวน 3 ตัวแปร ได้แก่

3.2.1 ปัจจัยด้านแรงจูงใจ ซึ่งวัดได้จากตัวแปรสังเกตได้ จำนวน 4 ตัวแปร ได้แก่ (1) ความต้องการความสำเร็จ (2) การยอมรับนับถือ (3) ความก้าวหน้าในวิชาชีพ และ (4) สัมพันธภาพกับผู้บริหาร

3.2.2 ปัจจัยด้านการมีส่วนร่วมของชุมชน ซึ่งวัดได้จากตัวแปรสังเกตได้ จำนวน 4 ตัวแปร ได้แก่ (1) ความผูกพันและความคาดหวัง (2) การเรียนรู้ร่วมกัน (3) ความศรัทธาและความเป็นเจ้าของ และ (4) ความร่วมมือร่วมใจ

3.2.3 ปัจจัยด้านโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพ ซึ่งวัดได้จากตัวแปรสังเกตได้ จำนวน 10 ตัวแปร ได้แก่ (1) นโยบายของโรงเรียน (2) การบริหารจัดการในโรงเรียน (3) โครงการร่วมระหว่างโรงเรียนและชุมชน (4) การจัดสิ่งแวดล้อมในโรงเรียนที่เอื้อต่อสุขภาพ (5) บริการอนามัย

โรงเรียน (6) สุขศึกษาในโรงเรียน (7) โภชนาการและอาหารที่ปลอดภัย (8) การออกกำลังกาย กีฬา และนันทนาการ (9) การให้คำปรึกษาและสนับสนุนทางสังคม และ (10) การส่งเสริมสุขภาพ บุคลากรในโรงเรียน

### นิยามศัพท์เฉพาะ

**รูปแบบ** หมายถึง แผนภาพที่แสดงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรแฝงภายนอกที่ส่งผลต่อตัวแปรแฝงภายใน ซึ่งเป็นความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหาร โรงเรียนส่งเสริมสุขภาพระดับเพชรของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

**การบริหารงานโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพระดับเพชร** หมายถึง พฤติกรรมการดำเนินงานโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพระดับเพชร ซึ่งในการวิจัยนี้วัดได้จาก

1. นโยบายของโรงเรียน หมายถึง การกำหนดทิศทางการดำเนินงานด้านส่งเสริมสุขภาพที่แสดงออกถึงความมุ่งมั่นตั้งใจของ โรงเรียน ซึ่งส่งผลต่อกิจกรรมและการจัดสรรทรัพยากรเพื่อสนับสนุนกิจกรรมการส่งเสริมสุขภาพ
2. การบริหารจัดการในโรงเรียน หมายถึง การจัดองค์กร และการบริหารงานในด้านการวางแผนการประสานงานระหว่างหน่วยงานหรือบุคคล เพื่อให้รู้บทบาทหน้าที่ ทั้งของตนและภาคีต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องและการประเมินผลเพื่อให้โรงเรียนมีระบบบริหารจัดการโครงการส่งเสริมสุขภาพอย่างเป็นระบบ และมีประสิทธิภาพ
3. โครงการร่วมระหว่างโรงเรียนและชุมชน หมายถึง โครงการหรือกิจกรรมด้านสุขภาพและด้านสิ่งแวดล้อมที่โรงเรียนและภาคีต่าง ๆ ในชุมชนดำเนินการร่วมกันตามขั้นตอนการมีส่วนร่วม
4. การจัดสิ่งแวดล้อมในโรงเรียนที่เอื้อต่อสุขภาพ หมายถึง การจัดการ ควบคุม ดูแลปรับปรุงสภาพแวดล้อมในโรงเรียนให้ถูกสุขลักษณะ น่าอยู่ มีบรรยากาศที่ดี มีความปลอดภัยต่อสุขภาพกาย สุขภาพจิตของนักเรียนและบุคลากรในโรงเรียน
5. บริการอนามัยโรงเรียน หมายถึง โรงเรียนจัดให้มีบริการสุขภาพขั้นพื้นฐานที่จำเป็นสำหรับนักเรียนทุกคน เพื่อเฝ้าระวังและค้นหาอาการผิดปกติหรือความบกพร่องด้านสุขภาพเบื้องต้น ทำให้ทราบภาวะสุขภาพที่เปลี่ยนแปลงไป และเป็นการป้องกันมิให้เกิดความรุนแรงของโรค หรือเกิดความพิการในภายหลัง
6. สุขศึกษาในโรงเรียน หมายถึง การที่โรงเรียนจัดกิจกรรมสุขศึกษาทั้งในหลักสูตร และกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน เพื่อมุ่งให้นักเรียนเกิดการเรียนรู้ และมีการฝึกปฏิบัติที่นำไปสู่การมีพฤติกรรมสุขภาพที่เหมาะสม

7. โภชนาการและอาหารที่ปลอดภัย หมายถึง การส่งเสริมให้นักเรียนมีภาวะการเจริญเติบโตสมวัย โดยจัดอาหารที่มีคุณค่าต่อสุขภาพ สะอาด และปลอดภัยให้กับนักเรียนและบุคลากรในโรงเรียน

8. การออกกำลังกาย กีฬา และนันทนาการ หมายถึง การส่งเสริมให้นักเรียนและบุคลากรในโรงเรียน มีการออกกำลังกายเพื่อสุขภาพ โดยจัดสถานที่ อุปกรณ์และจัดกิจกรรมในรูปแบบต่าง ๆ รวมทั้งการเปิดโอกาสให้ประชาชน มีส่วนร่วมในกิจกรรมที่โรงเรียนจัดขึ้นตามความเหมาะสม

9. การให้คำปรึกษาและสนับสนุนทางสังคม หมายถึง การส่งเสริม สนับสนุนช่วยเหลือในรูปแบบต่าง ๆ เพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหาทางกาย จิตใจ และพฤติกรรมของนักเรียน โดยความร่วมมือของผู้เกี่ยวข้อง ได้แก่ ครู ผู้ปกครอง บุคลากรสาธารณสุขและชุมชน

10. การส่งเสริมสุขภาพบุคลากรในโรงเรียน หมายถึง การส่งเสริมให้ครูและบุคลากรทุกคนในโรงเรียนสนใจดูแลตนเองให้มีสุขภาพแข็งแรง มีพฤติกรรมสุขภาพที่เหมาะสมและเป็นแบบอย่างที่ดีแก่นักเรียน ผู้ปกครองและชุมชน

ภาวะผู้นำ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่จะโน้มน้าว ชักนำบุคคลที่เกี่ยวข้องกับสถานศึกษาได้ดำเนินงาน โรงเรียนส่งเสริมสุขภาพได้ประสบผลสำเร็จซึ่งวัดได้จาก

1. หลักการบริหารงาน หมายถึง สามารถบริหารจัดการทีมได้ อย่างมีประสิทธิภาพ เป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถของตน จะต้องมีความรู้ด้าน โรงเรียนส่งเสริมสุขภาพ มีความรู้ความสามารถ มีสัมพันธภาพที่ดีกับทีมและชุมชน เป็นผู้เฝ้าติดตามที่ดี ให้คำแนะนำได้เป็นอย่างดี

2. การส่งเสริมและพัฒนา หมายถึง กระบวนการพัฒนาจะทำให้ตนเองมีความรู้ความสามารถความชำนาญเพิ่มพูนศักยภาพในการปฏิบัติงานมีความเชี่ยวชาญในการที่ปฏิบัติแก้ไขข้อบกพร่องในการปฏิบัติงานรู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงทางด้านเทคโนโลยีสารสนเทศระบบและเทคนิคในการทำงานเป็นการพัฒนาตนเองพัฒนาองค์กรพัฒนาสังคมและประเทศชาติให้มีความเจริญก้าวหน้าและเป็นการแก้ปัญหาต่าง ๆ ในด้านการบริหาร

3. การทำงานเป็นทีม หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารที่มีความกล้าหาญ กล้าพูด กล้าแสดงออก เป็นบุคคลที่มีความฉลาดทางอารมณ์ สามารถควบคุมตนเองได้ เป็นผู้ที่มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีเป้าหมายการทำงานที่ชัดเจน เข้มแข็ง มีความมั่นใจในตัวเอง เป็นที่ปรึกษาของสมาชิกได้อย่างดี เป็นคนที่มีสัมพันธภาพที่ดีกับทุกคน

4. การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกชน หมายถึง การที่ผู้บริหารสถานศึกษา ต้องให้ความสนใจต่อคุณลักษณะแตกต่างของแต่ละบุคคลในการมอบหมายงาน ให้ตรงกับความสามารถ

การนิเทศติดตาม การให้คำแนะนำ ก็จะแตกต่างกันออกไป แล้วแต่ละบุคคล มุ่งพัฒนาครูให้มีการเรียนรู้เพิ่มพูนในองค์ความรู้ที่ขาดไป ดูแลเป็นที่ปรึกษาให้คำแนะนำ สร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงานเพื่อสัมพันธ์ภาพที่ดีกับทีม

**แรงจูงใจ** หมายถึง พฤติกรรมของบุคคลที่เกิดจากแรงผลักดันภายในที่ต้องการความสำเร็จ การได้รับการยอมรับ และความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้บริหารสถานศึกษาและชุมชนอันจะนำไปสู่ความก้าวหน้าในวิชาชีพ ซึ่งวัดได้จาก

1. **ความต้องการความสำเร็จ** หมายถึง การที่บุคคลทำงานได้เสร็จสิ้นลงตามกำหนดเวลา โดยผลงานบรรลุตามเป้าหมายเป็นไปตามแผนที่ตั้งไว้เมื่อเสร็จสิ้นงานแล้ว เมื่อเกิดอุปสรรคก็ไม่ทอดถอนใจแก้ปัญหาไปจนประสบผลสำเร็จ และเมื่องานเสร็จสิ้น มีความรู้สึกพอใจ ปลื้มใจ และมีความสุข

2. **การยอมรับนับถือ** หมายถึง การที่คณะครูได้รับความเชื่อถือจากผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อนร่วมงานหรือจากบุคคลภายในสถานศึกษา ในด้านการดำเนินงาน โรงเรียนส่งเสริมสุขภาพ นอกจากนี้ยังสามารถให้คำปรึกษาด้านส่งเสริมสุขภาพนักเรียนแล้วประสบผลสำเร็จได้รับคำชม

3. **ความก้าวหน้า** หมายถึง การจัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพของครู แสดงถึงการเติบโตในสายอาชีพของครูเมื่อเข้ามาปฏิบัติในโรงเรียน โดยการจัดทำเส้นทางก้าวหน้าในอาชีพนี้เป็นเครื่องมือช่วยในการกำหนดความก้าวหน้าในงานทำให้ครูทำงานอย่างมีเป้าหมาย และกำหนดหนทางไปสู่ความสำเร็จของเป้าหมาย

4. **สัมพันธ์ภาพกับผู้บริหาร** หมายถึง การมีการติดต่อ ไม่ว่าจะเป็นกิริยาหรือวาจา ที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน กับผู้บริหารสถานศึกษา สามารถทำงานร่วมกัน มีความเข้าใจซึ่งกันและกันอย่างดี มีความไว้วางใจ ให้เกียรติซึ่งกันและกัน เป็นที่ปรึกษา ประสานงานกันดี เป็นอย่างดี ช่วยเหลือและร่วมมือการตอบสนองการยอมรับอย่างเต็มที่

**การมีส่วนร่วมของชุมชน** หมายถึง การเปิดโอกาสให้ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วม เพื่อให้เกิดการเรียนรู้ร่วมกัน ร่วมมือร่วมใจ มีความผูกพันและความคาดหวังที่จะให้โรงเรียนดำเนิน โครงการโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพประสบผลสำเร็จ อันเป็นผลมาจากความศรัทธาและความรู้สึกเป็นเจ้าของต่อโครงการ โรงเรียนส่งเสริมสุขภาพซึ่งวัดได้จาก

1. **ความผูกพันและความคาดหวัง** หมายถึง ความคาดหวัง ต้องการความสำเร็จให้เกิดขึ้นกับโรงเรียน เชื่อมมั่นยึดมั่น ผูกพัน พึงพอใจในความสำเร็จ พร้อมทั้งจะสนับสนุนด้วยความมุ่งมั่นด้วยความผูกพันตลอดไป และนำผลการประเมินมาปรับปรุงแก้ไขต่อไป

2. การเรียนรู้ร่วมกัน หมายถึง การที่ชุมชนท้องถิ่นมีการเรียนรู้ การส่งเสริมการดูแล สุขภาพนักเรียนร่วมกับ โรงเรียนอย่างต่อเนื่อง มีผลลัพธ์การพัฒนาเรียนรู้ไปในทางที่ดีขึ้น

3. ความศรัทธาและความเป็นเจ้าของ หมายถึง ความรู้สึก เป็นแรงผลักดันให้ชุมชน ปฏิบัติงาน ให้กับโรงเรียนได้เป็นอย่างดี เต็มที่และทุ่มเทกำลังกายกำลังใจด้วยความรู้สึกที่เป็น เจ้าขององค์กร สร้างความมั่นใจในตนเอง มีความศรัทธามีความตลอดจนมีความปรารถนา แม้มี สภาพแวดล้อมภายนอกมากระทบ จะมากระทบก็ไม่ทำให้เปลี่ยนแปลงไป

4. ความร่วมมือร่วมใจ หมายถึง การที่ชุมชนท้องถิ่น เข้ามาช่วยเหลือสนับสนุน มีส่วนร่วมในกระบวนการต่าง ๆ ของโรงเรียน ในการตัดสินใจ ร่วมวางแผนดำเนินงาน และ ให้ความร่วมมือในการส่งเสริมโรงเรียนให้ประสบผลสำเร็จ เป็น โรงเรียนส่งเสริมสุขภาพ

โรงเรียนส่งเสริมสุขภาพระดับเพชร หมายถึง โรงเรียนที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน ทั้งในสถานศึกษาของรัฐและเอกชน ที่ปฏิบัติตามรูปแบบโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพระดับเพชร โดยเป็น โรงเรียนผ่านเกณฑ์การประเมินขั้นดีมากไม่น้อยกว่า 8 องค์ประกอบ

ครู หมายถึง บุคลากรที่รับผิดชอบงานส่งเสริมสุขภาพนักเรียนและปฏิบัติหน้าที่ใน สถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่ได้รับรางวัลระดับเพชร

ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง บุคคลที่ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการ โรงเรียนในสถานศึกษา ขั้นพื้นฐานที่ได้รับรางวัลระดับเพชร

ประธานกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน หมายถึง บุคคลที่ได้รับการแต่งตั้งให้เป็น ประธานกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานของ โรงเรียนที่ได้รับรางวัลโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพ ระดับเพชร

สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน หมายถึง สถานศึกษาที่จัดการศึกษาก่อนอุดมศึกษา ทั้งสถานศึกษาของรัฐและเอกชน

## บทที่ 2

### เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษารูปแบบความสัมพันธ์ โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงาน โรงเรียนส่งเสริมสุขภาพระดับเพชรของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ผู้วิจัยศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

1. โรงเรียนส่งเสริมสุขภาพ
  - 1.1 ความหมายของโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพ
  - 1.2 แนวคิดเกี่ยวกับโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพ
  - 1.3 การเข้าร่วมโครงการ โรงเรียนส่งเสริมสุขภาพ
2. โรงเรียนส่งเสริมสุขภาพระดับเพชร
  - 2.1 การดำเนินงาน โรงเรียนส่งเสริมสุขภาพระดับเพชร
  - 2.2 เกณฑ์มาตรฐานการประเมินโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพระดับเพชร
3. ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงาน โรงเรียนส่งเสริมสุขภาพ
4. องค์ประกอบ นิยามเชิงปฏิบัติการ และตัวบ่งชี้ของแต่ละปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงาน โรงเรียนส่งเสริมสุขภาพระดับเพชรของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน
5. ความสัมพันธ์ โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงาน โรงเรียนส่งเสริมสุขภาพระดับเพชรของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน
6. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
  - 6.1 งานวิจัยภายในประเทศ
  - 6.2 งานวิจัยต่างประเทศ

## โรงเรียนส่งเสริมสุขภาพ

### ความหมายของโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพ

มีผู้ที่ให้ความหมายของโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพไว้หลายความหมาย ดังนี้

อำพล จินดาวัฒนะ (2550 : 12) กล่าวว่า โรงเรียนส่งเสริมสุขภาพ (Health promotion school) หมายถึง งานบริการของบุคลากรสาธารณสุข เพื่อให้คนมีสุขภาพดี ได้แก่ การดูแลอนามัยแม่และเด็ก การให้วัคซีน การโภชนาการ การให้สุขศึกษา การให้คำปรึกษาแนะนำ การอนามัยโรงเรียน เป็นอาทิ ซึ่งส่วนใหญ่มุ่งบริการที่บุคคล (Individual care) โดยบางเรื่องเลยไปถึงครอบครัว และชุมชนด้วย

สำนักส่งเสริมสุขภาพ (2557 : 3) ได้ให้ความหมายของโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพ หมายถึง โรงเรียนที่มีความร่วมมือร่วมใจกันพัฒนาพฤติกรรมและสิ่งแวดล้อมให้เอื้อต่อสุขภาพอย่างสม่ำเสมอ เพื่อการมีสุขภาพดีของทุกคนในโรงเรียน

องค์การอนามัยโลก (WHO. 1996 : 36) ได้ให้คำจำกัดความของ โรงเรียนส่งเสริมสุขภาพ หมายถึง โรงเรียนที่มีขีดความสามารถแข็งแกร่งมั่นคง ที่จะเป็นสถานที่ ที่มีสุขภาพอนามัยที่ดี เพื่อการอาศัย ศึกษาและทำงาน (A health promoting school is a school constantly strengthening its capacity as a healthy setting for living, learning and working)

เชียง และแจง (Chiang & Jang. 2008 : 121) การสร้างเสริมสุขภาพ (Health promotion school) โดยออกมาเป็นกฎบัตรออตตาวา (Ottawa charter) ขยายความ "การสร้างเสริมสุขภาพ" ออกจากความเข้าใจเดิม ๆ ให้มีความหมายใหม่ ๆ คือ "กระบวนการของการเพิ่มสมรรถนะ ให้คนสามารถควบคุมปัจจัยที่เป็นตัวกำหนดสุขภาพ และเป็นผลให้บุคคลมีสุขภาพดี สามารถควบคุมพฤติกรรมของตนเอง ให้เหมาะสม รวมไปถึงการปรับสิ่งแวดล้อมในโรงเรียน ให้เอื้อต่อการมีสุขภาพที่ดี"

จากความหมายดังกล่าวข้างต้นสรุปได้ว่า โรงเรียนส่งเสริมสุขภาพ หมายถึง โรงเรียนที่มีความร่วมมือร่วมใจในการพัฒนาพฤติกรรม สุขภาพอนามัยของผู้เรียนเพื่อให้มีสุขภาพที่ดีขึ้น

### แนวคิดเกี่ยวกับโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพ

มีนักวิชาการให้แนวคิดเกี่ยวกับโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพไว้หลายท่านดังนี้

สำนักส่งเสริมสุขภาพ (2554ก : 4) ได้ให้แนวคิดของโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพว่ามีองค์ประกอบของโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพ 10 ประการ แบ่งเป็น 2 ด้าน ดังนี้

1. ด้านกระบวนการ ได้แก่

องค์ประกอบที่ 1 นโยบายของโรงเรียน

องค์ประกอบที่ 2 การบริหารจัดการในโรงเรียน

2. ด้านการส่งเสริมสุขภาพ ได้แก่

องค์ประกอบที่ 3 โครงการร่วมระหว่างโรงเรียนและชุมชน

องค์ประกอบที่ 4 การจัดสิ่งแวดล้อมในโรงเรียนที่เอื้อต่อสุขภาพ

องค์ประกอบที่ 5 บริการอนามัยโรงเรียน

องค์ประกอบที่ 6 สุขศึกษาในโรงเรียน

องค์ประกอบที่ 7 โภชนาการและอาหารที่ปลอดภัย

องค์ประกอบที่ 8 การออกกำลังกาย กีฬาและนันทนาการ

องค์ประกอบที่ 9 การให้คำปรึกษาและสนับสนุนทางสังคม

องค์ประกอบที่ 10 การส่งเสริมสุขภาพบุคลากรในโรงเรียน

องค์การอนามัยโลก (WHO, 1996 : 36) ได้ให้แนวคิดของโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพ ดังนี้

1. ตั้งจุดประสงค์และเป้าหมายในการส่งเสริมสุขภาพ และความปลอดภัยในโรงเรียน

2. ดำเนินนโยบายที่จะสร้างเสริมให้นักเรียนทุกคนมีสุขภาพที่ดี ทั้งด้านร่างกาย จิตใจ และสังคมเต็มตามศักยภาพ ส่งเสริมให้นักเรียนมีความเชื่อมั่นในตัวเอง

3. ช่วยพัฒนาระบบสังคมในชุมชนให้มีวัฒนธรรม ในการรับผิดชอบต่อสุขภาพ

และครอบครัว

4. ครูให้การส่งเสริมสุขภาพควบคู่กับการให้ความรู้ และส่งผ่านทางนักเรียนสู่ครอบครัว

และชุมชน

5. ใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ให้เกิดประโยชน์ อย่างสูงสุดต่อการส่งเสริมสุขภาพ แก่บุคลากรในโรงเรียน นักเรียน ผู้ปกครอง องค์กรต่าง ๆ ตลอดจนชุมชน

6. จัดสิ่งแวดล้อมในโรงเรียนเพื่อเอื้ออำนวยต่อการเรียนและการทำงาน เช่น อาคาร สถานที่ที่พักผ่อน และสถานที่ออกกำลังกาย น้ำสะอาดและห้องสุขา ตลอดจนเครื่องอุปโภคบริโภคต่าง ๆ ที่ใช้ในชีวิตประจำวัน

7. มีการจัดการเรียนการสอนสุขศึกษาให้กับนักเรียน โดยนักเรียนเป็นศูนย์กลางและมีส่วนร่วม

8. มุ่งเน้นภาวะโภชนาการของนักเรียนให้พอเพียงและถูกสุขลักษณะ การบริการสุขภาพอนามัย การให้คำปรึกษาด้านสังคมสงเคราะห์ ตลอดจนการส่งเสริมสุขภาพจิต



9. ส่งเสริมให้นักเรียนมีความรู้และทักษะที่จำเป็น มีการการตัดสินใจอย่างเหมาะสม เกี่ยวกับการดูแลสุขภาพตนเอง

เซียง และเจง (Chiang & Jang, 2008 : 121) ได้ให้แนวคิดการสร้างเสริมสุขภาพ (Health promotion school) ไว้ดังนี้

แนวคิดของโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพ เป็นแนวคิดที่กว้างขวางครอบคลุมด้านสุขภาพ อนามัยในทุกแง่มุมของชีวิต ทั้งในโรงเรียนและชุมชน นั่นคือ ความร่วมมือกันผลักดันให้ โรงเรียนใช้ศักยภาพทั้งหมดที่มี อยู่เพื่อพัฒนาสุขภาพของนักเรียน บุคลากรในโรงเรียน ชุมชนต่างก็ให้ความสำคัญด้านตัดสินใจและควบคุมสภาวะการณ์และสิ่งแวดล้อมที่มีผลกระทบ จะเห็นได้ว่าแนวคิดดังกล่าวก่อให้เกิด โอกาสในการพัฒนานโยบาย ระเบียบและโครงสร้าง การส่งเสริมสุขภาพทุกเรื่อง ที่โรงเรียนและชุมชน สามารถดำเนินการร่วมกันการทำงานเป็นทีม โดยมีผู้นำที่เข้มแข็งทุก ส่วนร่วมแสดงความคิดเห็นและตกลงกันในเป้าหมายต่าง ๆ ภายใต้ การผสมผสานผลกระทบและประ โยชน์ของโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพ เป็นสิ่งที่มองเห็นได้ในระยะ ยาว ดังนั้นนักเรียนได้รู้วิถีชีวิตในการสร้างพฤติกรรมสุขภาพที่ดี โรงเรียนได้รับประโยชน์จาก ผู้ปกครองและองค์กรต่าง ๆ ที่มีส่วนร่วมระดมความคิด ระดมทรัพยากรและปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ ในการพัฒนา โรงเรียนอย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นผู้ปกครองและสมาชิกของชุมชนจะได้รับความรู้ เกี่ยวกับสุขภาพอนามัย เพื่อนำไปปฏิบัติให้เกิดทักษะการดูแลสุขภาพที่ทันสมัย

จากการศึกษาบททวนข้อความดังกล่าวข้างต้นผู้ศึกษาได้ยึดโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพ ระดับเพชร ตามกรอบแนวคิดของสำนักส่งเสริมสุขภาพ กรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข ปี 2552 โดยมีทั้งหมด 10 องค์ประกอบ ดังนี้

- องค์ประกอบที่ 1 นโยบายของโรงเรียน
- องค์ประกอบที่ 2 การบริหารจัดการในโรงเรียน
- องค์ประกอบที่ 3 โครงการร่วมระหว่างโรงเรียนและชุมชน
- องค์ประกอบที่ 4 การจัดสิ่งแวดล้อมในโรงเรียนที่เอื้อต่อสุขภาพ
- องค์ประกอบที่ 5 บริการอนามัยโรงเรียน
- องค์ประกอบที่ 6 สุขศึกษาในโรงเรียน
- องค์ประกอบที่ 7 โภชนาการและอาหารที่ปลอดภัย
- องค์ประกอบที่ 8 การออกกำลังกาย กีฬาและนันทนาการ
- องค์ประกอบที่ 9 การให้คำปรึกษาและสนับสนุนทางสังคม
- องค์ประกอบที่ 10 การส่งเสริมสุขภาพบุคลากรในโรงเรียน

## การเข้าร่วมโครงการโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพ

โรงเรียนทุกสังกัดทั้งภาครัฐและเอกชนเข้าร่วมโครงการโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพได้โดยแสดงความจำนงกับหน่วยงานต้นสังกัดระดับจังหวัดหรือสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และรับคู่มือการดำเนินงานโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพสำหรับใช้เป็นแนวทางในการดำเนินงานเพื่อพัฒนาสู่การประเมินรับรองในระดับต่าง ๆ ต่อไป

### 1. ขั้นตอนการก้าวสู่โรงเรียนส่งเสริมสุขภาพ

การพัฒนาโรงเรียนสู่โรงเรียนส่งเสริมสุขภาพ เกิดจากผู้บริหาร คณะครูและนักเรียนมีความตระหนักถึงความสำคัญของการมีสุขภาพดี และความจำเป็นในการสร้างพฤติกรรมสุขภาพที่ถูกต้องตั้งแต่เด็ก รวมทั้งมุ่งมั่นสร้างให้โรงเรียนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาความเป็นอยู่อย่างมีสุขภาพดีของทุกคนในชุมชน โดยโรงเรียนดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

#### 1. สร้างความสนับสนุนของชุมชนและท้องถิ่น

ผู้บริหารโรงเรียนควรชี้แจงแก่ ครู นักเรียน ผู้ปกครอง ผู้นำชุมชนและประชาชนในท้องถิ่นเกี่ยวกับความสำคัญและความจำเป็นในการดำเนินงานสร้างสุขภาพเพื่อสร้างความเข้าใจและความร่วมมือระหว่าง โรงเรียนและชุมชน

#### 2. จัดตั้งคณะกรรมการส่งเสริมสุขภาพของโรงเรียน

คณะกรรมการสถานศึกษาของโรงเรียนสรรหากลุ่มบุคคลที่สนใจงานส่งเสริมสุขภาพและการพัฒนาคุณภาพชีวิตของนักเรียนและชุมชน แต่งตั้งเป็นคณะกรรมการส่งเสริมสุขภาพของโรงเรียนประกอบด้วยครู นักเรียน ผู้ปกครอง บุคลากรสาธารณสุขและผู้แทนองค์กรในชุมชน โดยคณะกรรมการชุดนี้ ทำหน้าที่ในการร่วมกันค้นหาแนวทางปฏิบัติเพื่อพัฒนาสู่การเป็น โรงเรียนส่งเสริมสุขภาพ

#### 3. จัดตั้งคณะกรรมการที่ปรึกษา

คณะกรรมการสถานศึกษาสรรหาและแต่งตั้งคณะกรรมการที่ปรึกษาจากผู้นำชุมชนและผู้ที่เกี่ยวข้อง โดยคณะกรรมการชุดนี้จะทำงานร่วมกับโรงเรียนในการเผยแพร่ข่าวสารด้านการส่งเสริมสุขภาพ ตลอดจนระดมทรัพยากรในท้องถิ่น เพื่อสนับสนุนและสร้างความแข็งแกร่งในการดำเนินงานโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพ

#### 4. วิเคราะห์สถานการณ์

คณะกรรมการส่งเสริมสุขภาพของโรงเรียนสำรวจสถานการณ์ด้านสุขภาพของโรงเรียนและชุมชน เพื่อรวบรวมข้อมูลพื้นฐานในการดำเนินงานส่งเสริมสุขภาพ เช่น สถานการณ์ปัญหาสุขภาพ สภาพสิ่งแวดล้อมทางสังคม ระเบียบ กฎเกณฑ์ รวมทั้งทรัพยากรในชุมชนที่เอื้อต่อการส่งเสริมสุขภาพ

### 5. กำหนดจุดเริ่มต้นในการทำงาน

คณะกรรมการส่งเสริมสุขภาพของโรงเรียน นำผลการวิเคราะห์สถานการณ์สุขภาพของโรงเรียน และชุมชน มาร่วมกันระดมความคิดในการกำหนดประเด็นเพื่อดำเนินการส่งเสริมสุขภาพตามสภาพปัญหา/ความต้องการของนักเรียน บุคลากรในโรงเรียน ผู้ปกครองและชุมชน

### 6. จัดทำแผนปฏิบัติการ

คณะกรรมการส่งเสริมสุขภาพของโรงเรียนกำหนดนโยบายและแผนปฏิบัติการให้สอดคล้องกับสภาพปัญหา พร้อมทั้งกำหนดเป้าหมายการดำเนินงาน รูปแบบกิจกรรม บทบาทที่เกี่ยวข้อง ตัวชี้วัดในการติดตามประเมินผล การประสานความร่วมมือระหว่างโรงเรียนกับชุมชน และระบบรายงานให้ชัดเจน

### 7. ติดตามและประเมินผล

คณะกรรมการส่งเสริมสุขภาพของโรงเรียน ติดตามความก้าวหน้าในการดำเนินงาน โดยการจัดประชุมแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารระหว่างผู้เกี่ยวข้อง มีการประเมินผลการดำเนินการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ผลสำเร็จ และการปรับแผนงานเพื่อแก้ไขข้อบกพร่องในการดำเนินงานเป็นประจำอย่างต่อเนื่อง

### 8. การพัฒนาเครือข่ายระดับท้องถิ่น

คณะกรรมการส่งเสริมสุขภาพของโรงเรียนแต่ละโรงเรียน มีการผลักดันและสนับสนุนการดำเนินงานซึ่งกันและกัน ด้วยการสร้างเครือข่ายโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพ โดยมีการแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสาร ประสบการณ์ และแหล่งทรัพยากร ตลอดจนมีการจูงใจให้โรงเรียนอื่น ๆ ที่ยังไม่ร่วมโครงการเกิดความตื่นตัวและร่วมดำเนินการส่งเสริมสุขภาพในโรงเรียนตามแนวทางโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพ

## 2. หลักการพัฒนาการดำเนินงานโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพ

การพัฒนาโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพตามหลักการบริหารงานโดยใช้วงจรคุณภาพ

(Quality circle) ดังนี้

### 1. การวางแผนดำเนินงาน (PLAN)

1.1 แต่งตั้งคณะกรรมการส่งเสริมสุขภาพของโรงเรียนเป็นลายลักษณ์อักษร ประกอบด้วย ครู นักเรียน ผู้ปกครอง บุคลากรสาธารณสุข และผู้แทนองค์กรในชุมชน

1.2 คณะกรรมการส่งเสริมสุขภาพของโรงเรียนร่วมกันกำหนดนโยบายส่งเสริมสุขภาพ ให้ครอบคลุมประเด็นสุขภาพที่จำเป็นต่อการสร้างสุขภาพ เพื่อเป็นทิศทางในการพัฒนา

1.3 ถ่ายทอดนโยบายสู่นักเรียน ครู ผู้ปกครอง และผู้เกี่ยวข้อง

## 2. การปฏิบัติการ (DO)

2.1 ปฏิบัติตามแผนงาน โครงการ ที่กำหนด

2.2 โรงเรียนประเมินตนเอง (Self-assessment) โดยใช้เกณฑ์มาตรฐานการประเมินโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพ เพื่อค้นหาสิ่งที่ยังไม่ได้ดำเนินการหรือดำเนินงานไม่เป็นไปตามเกณฑ์มาตรฐานโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพ

2.3 ดำเนินงานเพื่อปรับปรุงให้บรรลุตัวชี้วัดตามเกณฑ์มาตรฐานการประเมิน

## 3. การตรวจสอบ/ทบทวน/ประเมิน (CHECK)

3.1 นิเทศ กำกับ ติดตาม สร้างขวัญกำลังใจในการดำเนินงานโดยคณะกรรมการนิเทศภายในของโรงเรียน ระหว่างการปฏิบัติงาน

3.2 ตรวจสอบ ทบทวน ประเมินโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพโดยคณะกรรมการจากหน่วยงานสาธารณสุขและการศึกษา รวมทั้งผู้ทรงคุณวุฒิในแต่ละกลุ่ม โรงเรียน หรือเขตพื้นที่การศึกษา

3.3 ขอรับการประเมินเพื่อรับรองในแต่ละระดับจากทีมประเมินระดับอำเภอหรือทีมประเมินระดับจังหวัดต่อไป

## 4. การปรับปรุงแก้ไข / พัฒนา (ACT)

4.1 สรุปผลการตรวจสอบ ทบทวนและนิเทศงานตามองค์ประกอบ/ตัวชี้วัดโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพ

4.2 นำผลการตรวจสอบ ทบทวนและนิเทศงานไปใช้ปรับปรุงแก้ไข การดำเนินงานหรือกิจกรรมของโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพในปีการศึกษาต่อไป

## 3. ประโยชน์ที่เกิดขึ้นจากการเป็นโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพ

3.1 โรงเรียนได้รับรู้แนวทางการส่งเสริมสุขภาพนักเรียน บุคลากรในโรงเรียนและขยายผลสู่ชุมชน

3.2 นักเรียนได้เรียนรู้วิถีชีวิตในการสร้างพฤติกรรม ซึ่งจะปลูกฝังให้เกิดการปฏิบัติตนที่จะนำไปสู่การมีสุขภาพดีตั้งแต่เด็กควบคู่ไปกับการศึกษา เพื่อให้เด็ก “ดี เก่ง มีสุข”

3.3 ครู ผู้ปกครองและสมาชิกของชุมชนจะได้รับความรู้เกี่ยวกับสุขภาพอนามัยเพื่อนำไปปฏิบัติให้เกิดทักษะการดูแลสุขภาพที่เหมาะสม

3.4 ตัวชี้วัดของโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพมีความสอดคล้องกับตัวชี้วัดการประเมินคุณภาพการศึกษา ก่อให้เกิดผลดีต่อโรงเรียนในการรับการประเมินจากภายนอก

3.5 โรงเรียนมีโอกาสดำเนินการได้รับความร่วมมือและการช่วยเหลือจากชุมชนและองค์กรต่าง ๆ เพิ่มขึ้น

ประโยชน์ดังกล่าวข้างต้น เป็นความท้าทายภายใต้เงื่อนไขที่จำกัดของทรัพยากร คน เวลา และงบประมาณของฝ่ายการศึกษา สาธารณสุข และท้องถิ่น ทางเลือกที่เหมาะสม คือ “การบูรณาการความร่วมมือในเรื่องการศึกษาควบคู่ไปกับการมีสุขภาพดี” โดยมีเป้าหมายสูงสุดคือ ภาพลักษณ์ของเด็กวัยเรียนและเยาวชนไทยที่ดี เก่ง และมีความสุข อันเป็นความสำเร็จของการ ปฏิรูปการศึกษาและการปฏิรูประบบสุขภาพ ซึ่งจะนำไปสู่การบรรลุถึงปรัชญาการพัฒนา “คน” อย่างแท้จริง

#### 4. การรับรองเป็นโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพ

##### ขั้นตอนการรับรองเป็น โรงเรียนส่งเสริมสุขภาพ

4.1 สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดร่วมกับหน่วยงานต้นสังกัดของโรงเรียนในพื้นที่ ชี้แจง หน่วยงาน ฝ่ายสาธารณสุข ฝ่ายการศึกษา ตลอดจนโรงเรียนที่แสดงเจตจำนงเข้าร่วมพัฒนา

4.2 โรงเรียนประเมินตนเอง โดยใช้เกณฑ์มาตรฐานการประเมิน โรงเรียนส่งเสริม สุขภาพ 10 องค์ประกอบเพื่อค้นหาสิ่งที่ยังไม่ได้ดำเนินการ หรือดำเนินการไม่ครบถ้วน

4.3 โรงเรียนพัฒนาให้เข้าสู่เกณฑ์มาตรฐาน โดยใช้วงจร PDCA คือ วางแผน ดำเนินการ ทบทวน ตรวจสอบ แก้ไขเพื่อปรับแผนใหม่ ทั้งในส่วนที่สามารถดำเนินการได้เองและ ส่วนที่จำเป็นต้องขอรับการสนับสนุนจากบุคคล / หน่วยงานที่เกี่ยวข้องในพื้นที่ ซึ่งสามารถขอรับ คำแนะนำได้จากทีมประเมินระดับอำเภอ

4.4 เมื่อโรงเรียนดำเนินการได้ครอบคลุมทุกองค์ประกอบ และเห็นว่าผ่านเกณฑ์ มาตรฐานการประเมินโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพแล้ว สามารถแจ้งความประสงค์ขอรับการประเมิน ได้บุคลากรสาธารณสุขผู้รับผิดชอบงานอนามัยโรงเรียน

4.5 โรงเรียนนำผลจากการผ่านเกณฑ์ประเมินโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพระดับทองมาเป็น ข้อมูลเบื้องต้นเพื่อก้าวสู่ระดับเพชร

4.6 โรงเรียนประเมินตนเองโดยใช้เกณฑ์มาตรฐานโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพระดับเพชร เพื่อค้นหาสิ่งที่ยังไม่ถึงเกณฑ์และพัฒนาเข้าสู่เกณฑ์

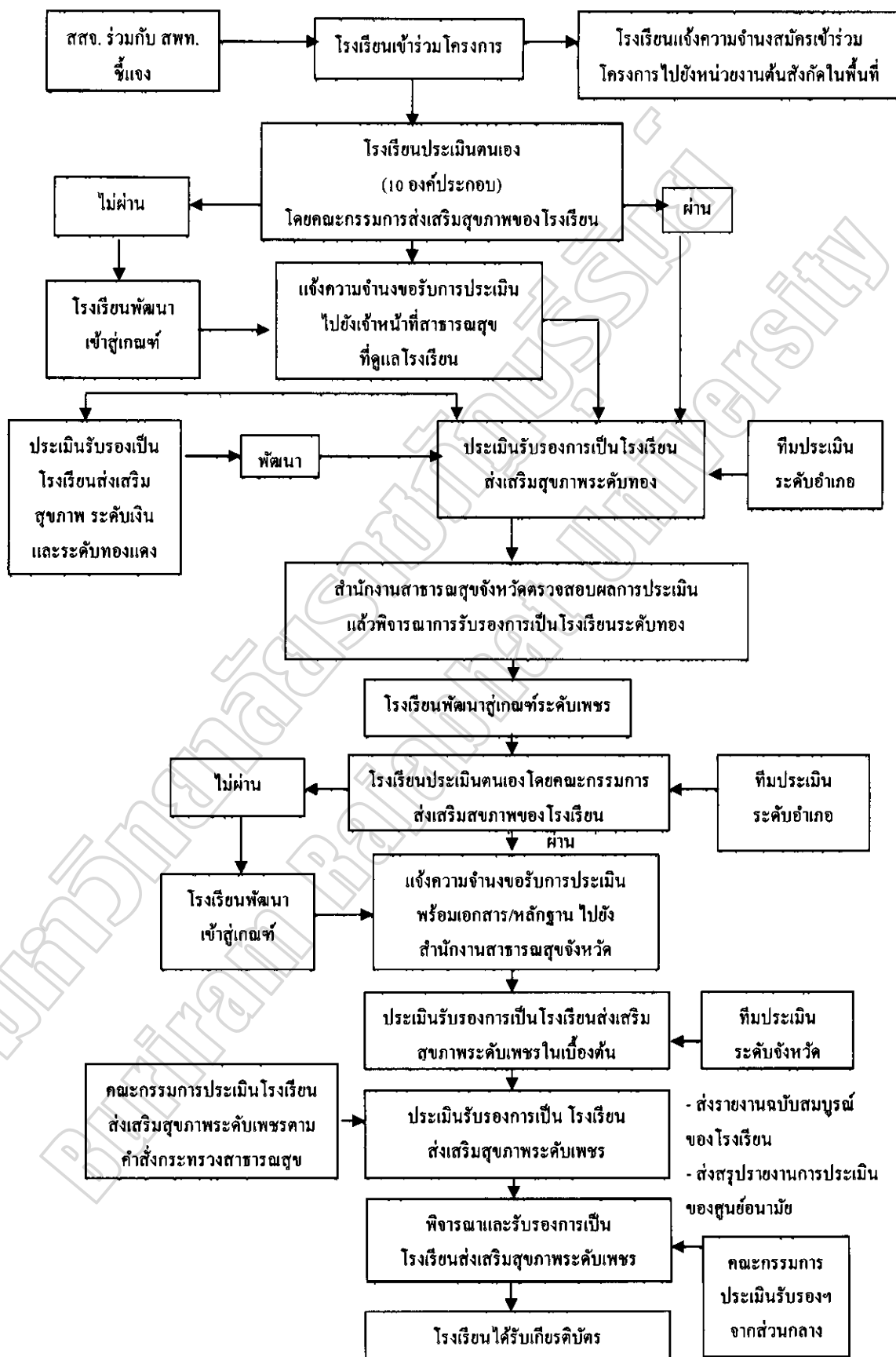
4.7 เมื่อโรงเรียนเห็นว่าผ่านเกณฑ์มาตรฐานโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพระดับเพชร จะต้อง จัดทำเอกสารที่แสดงให้เห็นถึงผลการบรรลุตัวชี้วัดต่าง ๆ ตามแบบฟอร์มส่งผ่านทีมประเมินระดับ อำเภอไปยังทีมประเมินระดับจังหวัดเพื่อประเมินในเบื้องต้น

4.8 เมื่อโรงเรียนได้รับการประเมินว่าผ่านเกณฑ์โรงเรียนส่งเสริมสุขภาพระดับเพชรใน เบื้องต้นจากทีมประเมินระดับจังหวัดแล้ว สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดแจ้งศูนย์อนามัยเพื่อขอรับ การประเมินรับรองโรงเรียน

4.9 หลังจากทีมประเมินจากศูนย์อนามัยได้ประเมินโรงเรียนและพิจารณาให้ผ่านการประเมินในระดับเพชรแล้ว ส่งเอกสารรายงานของโรงเรียน (รายงานที่แก้ไขแล้ว) และสรุปผลการประเมินของศูนย์อนามัย เพื่อให้กรมอนามัยพิจารณาการรับรองเป็นโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพระดับเพชรต่อไป

กระบวนการรับรองเป็นโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพระดับเพชร นำเสนอได้ดังภาพประกอบ 2.1

มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์  
Buriram Rajabhat University



ภาพประกอบ 2.1 กระบวนการรับรองเป็น โรงเรียนส่งเสริมสุขภาพระดับเพชร

## 5. ระดับการรับรองโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพ

### 1. ระดับทองแดง

- 1.1 ผ่านเกณฑ์ประเมินขั้นดีมาก 4 องค์ประกอบ โดยต้องผ่านตัวชี้วัดทุกตัว
- 1.2 ผ่านเกณฑ์การประเมินขั้นดีใน 6 องค์ประกอบที่เหลือ

### 2. ระดับเงิน

- 2.1 ผ่านเกณฑ์ประเมินขั้นดีมาก 6 องค์ประกอบ โดยต้องผ่านตัวชี้วัดทุกตัว
- 2.2 ผ่านเกณฑ์การประเมินขั้นดีใน 4 องค์ประกอบที่เหลือ

### 3. ระดับทอง

- 3.1 ผ่านเกณฑ์ประเมินขั้นดีมาก 8 องค์ประกอบ โดยต้องผ่านตัวชี้วัดทุกตัว
- 3.2 ผ่านเกณฑ์การประเมินขั้นดีใน 2 องค์ประกอบที่เหลือ

## 6. แนวทางการดำเนินงานตาม 10 องค์ประกอบ ของโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพ

### องค์ประกอบที่ 1 นโยบายของโรงเรียน

#### ความหมาย

นโยบายของโรงเรียน หมายถึงการกำหนดทิศทางการทำงานด้านส่งเสริมสุขภาพที่แสดงออกถึงความมุ่งมั่นตั้งใจของโรงเรียน ซึ่งส่งผลต่อกิจกรรมและการจัดสรรทรัพยากรเพื่อสนับสนุนกิจกรรมการส่งเสริมสุขภาพ

องค์ประกอบนี้ มี 2 ส่วน

1. การกำหนดนโยบายส่งเสริมสุขภาพของโรงเรียน
2. การถ่ายทอดนโยบายสู่การปฏิบัติ

#### นิยามศัพท์ที่เกี่ยวข้องกับนโยบายของโรงเรียน

คณะกรรมการส่งเสริมสุขภาพของโรงเรียนหรือคณะกรรมการ หมายถึง คณะกรรมการที่แต่งตั้งขึ้นเฉพาะ หรือคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่เพิ่มเติมบางส่วนและสามารถทำหน้าที่เพิ่มเติมในการส่งเสริมสุขภาพ ในคำสั่งแต่งตั้งอาจจะมีคณะกรรมการที่ปรึกษา เพื่อให้คำแนะนำช่วยเหลือ

นอกจากคณะกรรมการชุดนี้แล้ว โรงเรียนอาจแต่งตั้งคณะอนุกรรมการหรือ คณะทำงานที่เป็นบุคลากรในโรงเรียนเพิ่มเติมเพื่อให้การดำเนินงานมีความคล่องตัว เนื่องจากการส่งเสริมสุขภาพรวมทั้งการป้องกันหรือแก้ไขบางเรื่องสามารถดำเนินงานโดยบุคลากรในโรงเรียนได้ เช่นผอ.เข้าไปในหลักสูตรหรือกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน ฯลฯ

การประกาศนโยบายส่งเสริมสุขภาพของโรงเรียน 8 ข้อ เป็นประเด็นที่กำหนดในตัวชี้วัดที่มีความสอดคล้องกับองค์ประกอบของโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพ ไม่จำเป็นต้องเหมือน 8



ข้อตามที่กำหนดในตัวชี้วัด แต่ให้ครอบคลุมในเรื่องต่าง ๆ ครบทุกประเด็น และโรงเรียนสามารถประกาศนโยบายเพิ่มเติมได้

การส่งเสริมสิ่งแวดล้อมทางกายภาพและทางสังคมที่เอื้อต่อการพัฒนาสุขภาพนักเรียนสิ่งแวดล้อมทางกายภาพ ประกอบด้วยสุขภาพสิ่งแวดล้อมในโรงเรียน การป้องกันอุบัติเหตุ อุบัติภัย และการดำเนินการให้โรงเรียนเป็นเขตปลอดบุหรี่และเครื่องดื่มแอลกอฮอล์

สิ่งแวดล้อมทางสังคม หมายถึง ความสัมพันธ์ระหว่างครูกับนักเรียน ระหว่างนักเรียนกับนักเรียน ตลอดจนสมาชิกอื่น ๆ เช่น ภารโรง แม่ค้า คนขายของภายในและรอบโรงเรียน รวมถึงวัฒนธรรมวิถีชีวิต ค่านิยมและความเชื่อของครูและนักเรียน

### องค์ประกอบที่ 2 การบริหารจัดการในโรงเรียน

#### ความหมาย

การบริหารจัดการในโรงเรียน หมายถึง การจัดองค์กร และการบริหารงานในด้านการวางแผนการประสานงานระหว่างหน่วยงานหรือบุคคล เพื่อให้รู้บทบาทหน้าที่ ทั้งของตนและภาคีต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องและการประเมินผลเพื่อให้โรงเรียนมีระบบบริหารจัดการโครงการส่งเสริมสุขภาพอย่างเป็นระบบ และมีประสิทธิภาพ

แนวทางการดำเนินงานในองค์ประกอบนี้ มี 3 ส่วน คือ

1. การจัดทำโครงการส่งเสริมสุขภาพ
2. การจัดองค์กร

นิยามศัพท์ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการ โรงเรียน

การจัดทำโครงการส่งเสริมสุขภาพภายใต้แนวคิดของโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพเป็นการดำเนินงานที่เน้นการส่งเสริมป้องกันเป็นหลัก และแก้ไขในส่วนที่เป็นปัญหาไปพร้อมกัน เช่น การส่งเสริมโภชนาการ : โดยจัดทำ “โครงการอาหารกลางวันเพื่อให้นักเรียนทุกคนได้รับประทานอาหารที่มีคุณค่า ครบถ้วน” ควบคู่ไปกับ “โครงการแก้ไขนักเรียนที่มีปัญหา (ฮ้วน ผอม เตี้ย)” ตัวอย่างการจัดทำโครงการส่งเสริมโภชนาการและอาหารปลอดภัยที่ครอบคลุมมิติ ทั้ง 3 ประการ ได้แก่ การเฝ้าระวังและแก้ไข

### องค์ประกอบที่ 3 โครงการร่วมระหว่างโรงเรียนและชุมชน

#### ความหมาย

โครงการร่วมระหว่างโรงเรียนและชุมชน หมายถึง โครงการหรือกิจกรรมด้านสุขภาพและด้านสิ่งแวดล้อม ที่โรงเรียนและภาคีต่าง ๆ ในชุมชนดำเนินการร่วมกันตามขั้นตอนการมีส่วนร่วม

## นิยามศัพท์ที่เกี่ยวข้องกับโครงการร่วมระหว่างโรงเรียนและชุมชน

การดำเนินงานโครงการส่งเสริมสุขภาพในโรงเรียนมี 3 รูปแบบ ได้แก่ (1) ดำเนินการโดยครู บุคลากรหรือผู้เกี่ยวข้องภายในโรงเรียน (2) บูรณาการในหลักสูตรหรือกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนและ (3) ดำเนินการร่วมกับชุมชน ในองค์ประกอบนี้เน้นการมีส่วนร่วมของชุมชน

การมีส่วนร่วมของชุมชนหมายถึง การที่ประชาชนและองค์กรในชุมชนมีส่วนร่วมในกระบวนการดำเนินงานทุกขั้นตอนตั้งแต่การรับรู้สถานการณ์หรือปัญหา แสดงความคิดเห็น วิเคราะห์ปัญหา กำหนดความต้องการ วางแผน ดำเนินการ ตรวจสอบ แก้ไข พัฒนา และปรับปรุง ซึ่งจะช่วยสร้างความรู้สึที่ดีและเกิดความร่วมมือกับโรงเรียน

การเปิดโอกาสให้ชุมชนมีส่วนร่วมในโครงการ/กิจกรรมของโรงเรียน เพื่อให้ชุมชนได้มีส่วนร่วมรับรู้สถานการณ์ในพื้นที่ มีความตระหนักและเห็นความสำคัญ รวมทั้งปรับเปลี่ยนทัศนคติของคนในชุมชนเรื่องสุขภาพว่าเป็นหน้าที่ที่ทุกคนต้องดูแลเอาใจใส่ ไม่ใช่หน้าที่ของบุคคลหรือหน่วยงานใดหน่วยงานหนึ่งเท่านั้น

พื้นที่เพื่อดำเนินกิจกรรมสร้างสรรค์สำหรับเด็กและเยาวชน หมายถึง พื้นที่ที่จัดขึ้นสำหรับเด็กและเยาวชนมาทำกิจกรรมร่วมกัน เป็นเวลาที่นอกเหนือจากการเรียน หรือการทำงาน เป็นเวลาที่เด็กและเยาวชนมีโอกาสเป็นเจ้าของ และเป็นผู้บริหาร โดยเด็กและเยาวชนมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น หรือเป็นผู้จัดกระบวนการ จัดกิจกรรมที่ตอบสนองความต้องการของเด็กและเยาวชน ซึ่งอาจเป็นกิจกรรมเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ พัฒนาความคิดเห็นและจินตนาการ หรือพัฒนาสุขภาพทางกายและทักษะทางด้านกีฬา หรือพัฒนาอาชีพ ซึ่งนำไปสู่ความสุข สนุกสนาน ความสามัคคีสมานฉันท์ เป็นพื้นที่สร้างประสบการณ์ สร้างโอกาสให้เติบโตพัฒนาตามวัย โดยเป็นพื้นที่ที่ปลอดภัย และคำนึงถึงสวัสดิภาพของเด็กและเยาวชนเป็นสำคัญ

การจัดพื้นที่เพื่อดำเนินกิจกรรมสร้างสรรค์สำหรับเด็กและเยาวชน อาจเป็นพื้นที่ในโรงเรียน หรือในชุมชน เป็นการร่วมมือกันระหว่างโรงเรียน ชุมชนและ/หรือภาคีเครือข่ายในชุมชนทั้งที่เป็นภาครัฐ ภาคเอกชน องค์กรประชาชน กลุ่มคน/ชมรม/มูลนิธิ/สมาคม โดยให้เด็กและเยาวชนทั้งในระบบและนอกระบบการศึกษาได้มีโอกาสแสดงออกในกิจกรรมที่เหมาะสม สอดคล้องกับความต้องการของเด็กและเยาวชน และผู้ใหญ่จากโรงเรียน ชุมชนและภาคีเครือข่ายต่าง ๆ เป็นผู้ให้การสนับสนุน ดังตัวอย่างต่อไปนี้

1. โรงเรียนพัฒนาและเปิดพื้นที่ในโรงเรียนสำหรับเด็กและเยาวชนมาทำกิจกรรม เช่นการออกกำลังกาย สอนกีฬา สอนศิลปะ ดนตรี จัดพื้นที่ให้ปราชญ์ชาวบ้านมาถ่ายทอดภูมิปัญญาท้องถิ่น

2. โรงเรียนทำกิจกรรมร่วมกับชุมชนและ/หรือภาคีเครือข่ายในชุมชน เช่น กิจกรรมที่โรงเรียนร่วมกับ องค์การบริหารส่วนตำบลจัดพื้นที่ในชุมชน โดยขอความร่วมมือจาก ภาคีเครือข่ายต่าง ๆ เช่น โครงการบ้านหลังเรียนที่จังหวัดพระนครศรีอยุธยา มีการส่งเสริมกิจกรรม รักการอ่าน การใช้เวลาว่างให้เกิดประโยชน์ โดยจัดที่จวนผู้ว่าราชการจังหวัด มีพื้นที่สำหรับพุดคุย หรือจัดเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ หรือโครงการบ้านหลังเรียนของจังหวัดมหาสารคาม จัดกิจกรรม การศึกษาตามอัธยาศัย โดยจัดมุมต่าง ๆ ให้เยาวชนมาใช้หลังเลิกเรียนและวันหยุดราชการตาม ความสนใจ อาทิ มุมทำการบ้าน มุมสืบค้นข้อมูล มุมศาสนา มุมบันเทิงศึกษา มุมไอซีที มุมการศึกษาเพื่อพัฒนาอาชีพ การศึกษาเพื่อพัฒนาสังคมและชุมชน โดยผ่านกิจกรรมนันทนาการ ดนตรี กีฬา ศิลปวัฒนธรรม ประเพณี

#### องค์ประกอบที่ 4 การจัดสิ่งแวดล้อมในโรงเรียนที่เอื้อต่อสุขภาพ

##### ความหมาย

การจัดสิ่งแวดล้อมในโรงเรียนที่เอื้อต่อสุขภาพ หมายถึง การจัดการ ควบคุม ดูแล ปรับปรุงสภาพแวดล้อมในโรงเรียนให้ถูกสุขลักษณะ น่าอยู่ มีบรรยากาศที่ดี มีความปลอดภัยต่อ สุขภาพกาย สุขภาพจิตของนักเรียนและบุคลากรในโรงเรียน

##### นิยามศัพท์ที่เกี่ยวข้องกับการจัดสิ่งแวดล้อมในโรงเรียนที่เอื้อต่อสุขภาพ

สิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อสุขภาพ หมายถึง สิ่งแวดล้อมทางกาย จิตและสังคมที่มีผลต่อ การส่งเสริมสุขภาพนักเรียนและบุคลากรในโรงเรียน ได้แก่ สภาพแวดล้อมของโรงเรียน มาตรการ รักษาความปลอดภัยในโรงเรียน เพื่อให้ปลอดภัยจากอุบัติเหตุ สิ่งเสพติด อบายมุข อาชญากรรม และการล้วงละเมิดทางเพศ ฯลฯ

กรณีโรงเรียนมีพื้นที่/บริเวณกว้างมาก ไม่สามารถทำรั้วกันได้ โรงเรียนควรมี ระบบการดูแลให้นักเรียนมีความปลอดภัยจากสภาพแวดล้อมภายนอกโรงเรียน

การดำเนินการตามกฎหมายควบคุมเครื่องเค็มแอลกอฮอล์ในโรงเรียน หมายถึง การดำเนินการตามกฎหมายควบคุมเครื่องเค็มแอลกอฮอล์ในประเด็นการขายและการเค็มเครื่องเค็ม แอลกอฮอล์ ดังนี้ (ตามพระราชบัญญัติควบคุมเครื่องเค็มแอลกอฮอล์ พ.ศ. 2551)

1. การขายเครื่องเค็มแอลกอฮอล์ภายในโรงเรียน มาตรา 27 (5) ห้ามขาย เครื่องเค็มแอลกอฮอล์ในสถานศึกษา
2. การเค็มเครื่องเค็มแอลกอฮอล์ภายในโรงเรียน ยกเว้น ที่พักส่วนบุคคลหรือ สโมสรหรือการจัดเลี้ยงตามประเพณี (งานแต่งงาน) มาตรา 31 (4) ห้ามเค็มเครื่องเค็มแอลกอฮอล์ใน สถานศึกษาตามกฎหมายว่าด้วยการศึกษาแห่งชาติ

ไม่มีการกระทำผิดกฎหมายฯ หมายถึง มีการดำเนินการตรวจสอบ และไม่พบ

การกระทำผิดกฎหมายควบคุมเครื่องดื่มแอลกอฮอล์ในบริเวณ โรงเรียน ทุกจุดที่มีการตรวจสอบ  
จุดที่ทำการตรวจสอบ หมายถึง บริเวณต่าง ๆ ภายในโรงเรียน ได้แก่ โรงอาหาร  
สนามกีฬา/อาคารศูนย์กีฬา หอพักนักศึกษา (ถ้ามี) ชุมนอาหาร/ร้านค้า ใต้อาคารเรียนและบริเวณ  
โดยรอบ สวนหย่อม ลานกิจกรรม สโมสรนักศึกษา/ชมรม ลานจอดรถ/อาคารจอดรถ

### องค์ประกอบที่ 5 บริการอนามัยโรงเรียน

ความหมาย

บริการอนามัยโรงเรียน หมายถึง โรงเรียนจัดให้มีบริการสุขภาพขั้นพื้นฐานที่  
จำเป็นสำหรับนักเรียนทุกคน เพื่อเฝ้าระวังและค้นหาอาการผิดปกติหรือความบกพร่องด้านสุขภาพ  
เบื้องต้น ทำให้ทราบภาวะสุขภาพที่เปลี่ยนแปลงไป และเป็นการป้องกันมิให้เกิดความรุนแรงของ  
โรค หรือเกิดความพิการในภายหลัง

แนวทางการดำเนินงานในองค์ประกอบนี้มี 3 ส่วนคือ

1. การตรวจสุขภาพนักเรียน
2. การเฝ้าระวังภาวะสุขภาพ
3. การจัดบริการรักษาพยาบาลเบื้องต้น

โดยการดำเนินงานดังกล่าวแบ่งเป็น 2 ระดับ คือ ระดับประถมศึกษาและมัธยมศึกษา  
นิยามศัพท์ที่เกี่ยวข้องกับบริการอนามัยโรงเรียน

แบบบันทึกการตรวจสุขภาพด้วยตนเอง เป็นเครื่องมือในการเฝ้าระวังสุขภาพ  
ประเมินสถานการณ์และแนวโน้มการเปลี่ยนแปลงด้านสุขภาพ นอกจากนั้นในแบบบันทึกมี  
รายละเอียดความรู้ที่มีประโยชน์ ดังนั้น บุคลากรสาธารณสุขหรือครูต้องชี้แจงวัตถุประสงค์ให้  
นักเรียนเข้าใจและสอนวิธีการประเมินสุขภาพ การบันทึกผล และการใช้แบบบันทึกอย่างคุ้มค่าและ  
ต่อเนื่อง

การตรวจการได้ยิน นักเรียน 5 คน ได้รับการคัดกรองการได้ยินด้วยเครื่องตรวจ  
การได้ยิน ซึ่งบุคลากรสาธารณสุขสามารถขยืมเครื่องมือได้จาก โรงพยาบาลในพื้นที่

### องค์ประกอบที่ 6 สุขศึกษาในโรงเรียน

ความหมาย

สุขศึกษาในโรงเรียน หมายถึง การที่โรงเรียนจัดกิจกรรมสุขศึกษาทั้งในหลักสูตร  
และกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน เพื่อมุ่งให้นักเรียนเกิดการเรียนรู้ และมีการฝึกปฏิบัติที่นำไปสู่การมี  
พฤติกรรมสุขภาพที่เหมาะสม

### นิยามศัพท์เกี่ยวกับสุขศึกษาในโรงเรียน

สุขบัญญัติแห่งชาติ หมายถึง ข้อกำหนดในการปฏิบัติตนเพื่อการมีสุขภาพดี การส่งเสริมให้เกิดกิจกรรมการเรียนรู้เรื่องสุขบัญญัติ 10 ประการ สามารถจัดกิจกรรมได้หลายรูปแบบ อาจเน้นเฉพาะแต่ละประเด็นของสุขบัญญัติ เป็นวิชาเสริมในชั่วโมงกิจกรรมของโรงเรียน เช่น การเล่านิทาน การสาธิต การแสดงละคร จัดประกวด เกมสุขบัญญัติ การจัดกิจกรรมรณรงค์ในวันสุขบัญญัติแห่งชาติ “28 พฤษภาคม” หรือการสร้างแกนนำนักเรียน หรือการจัดตั้งชมรมสุขบัญญัติ ฯลฯ

การสอนและจัดกิจกรรมการเรียนรู้ในเรื่องเพศศึกษาและทักษะชีวิตในนักเรียน ประกอบด้วย (1) พัฒนาการทางเพศ (2) สุขอนามัยทางเพศ (3) พฤติกรรมทางเพศ (4) ทักษะชีวิต (5) สัมพันธภาพระหว่างบุคคล และ (6) สังคมและวัฒนธรรม

ทักษะชีวิต หมายถึง ความสามารถของบุคคลที่จะจัดการกับปัญหาต่าง ๆ รอบตัว ในสภาพสังคมปัจจุบัน รวมถึงการเตรียมตัวให้พร้อมสำหรับการปรับตัวในอนาคตด้วย องค์ประกอบในการส่งเสริมทักษะชีวิตของวัยรุ่นจะขยายไปถึงความฉลาดทางอารมณ์และการสร้างความเข้มแข็งทางใจ

### องค์ประกอบที่ 7 โภชนาการและอาหารที่ปลอดภัย

#### ความหมาย

โภชนาการ และอาหารที่ปลอดภัย หมายถึง การส่งเสริมให้นักเรียนมีภาวะการเจริญเติบโตสมวัย โดยจัดอาหารที่มีคุณค่าต่อสุขภาพ สะอาด และปลอดภัยให้กับนักเรียนและบุคลากรในโรงเรียน

#### วัตถุประสงค์

1. เพื่อเฝ้าระวัง ป้องกันและแก้ไขปัญหาด้าน โภชนาการ เช่น โรคขาดโปรตีนและพลังงาน โรคอ้วน โรคขาดสารไอโอดีน โรคโลหิตจางจากการขาดธาตุเหล็ก
2. เพื่อให้นักเรียนและบุคลากรได้รับประทานอาหารที่มีคุณค่าทางโภชนาการ และมีความปลอดภัย
3. เพื่อให้มีสถานที่รับประทานอาหาร ปรุงอาหาร และจำหน่ายอาหาร ที่ถูกสุขลักษณะ

แนวทางการดำเนินงานในองค์ประกอบนี้ ประกอบด้วย 2 ส่วน คือ

1. โภชนาการในโรงเรียน
2. การสุขาภิบาลอาหาร ซึ่งครอบคลุมเรื่องความปลอดภัยของอาหาร

### นิยามศัพท์ที่เกี่ยวข้องกับโภชนาการและอาหารที่ปลอดภัย

ภาวะการเจริญเติบโต มีความสัมพันธ์กับการบริโภคอาหาร หมายถึง นักเรียนที่มีการเจริญเติบโตดีทั้งส่วนสูงและน้ำหนักอยู่ในเกณฑ์ดี

น้ำหนักตามเกณฑ์ส่วนสูงอยู่ในเกณฑ์ดี หมายถึง มีรูปร่างสมส่วน แสดงว่าเด็กมีน้ำหนักเหมาะสมกับส่วนสูง

สภาวะการเจริญเติบโตไม่ดี หมายถึง การที่มีน้ำหนักมากกว่าเกณฑ์ (อ้วน) หรือน้ำหนักน้อยกว่าเกณฑ์ (ผอม) และส่วนสูงต่ำกว่าเกณฑ์ (เตี้ย)

### องค์ประกอบที่ 8 การออกกำลังกาย กีฬา และนันทนาการ

#### ความหมาย

การออกกำลังกาย กีฬา และนันทนาการ หมายถึง การส่งเสริมให้นักเรียนและบุคลากรในโรงเรียน มีการออกกำลังกายเพื่อสุขภาพ โดยจัดสถานที่ อุปกรณ์และจัดกิจกรรมในรูปแบบต่าง ๆ รวมทั้งการเปิดโอกาสให้ประชาชน มีส่วนร่วมในกิจกรรมที่โรงเรียนจัดขึ้นตามความเหมาะสม

#### วัตถุประสงค์

1. เพื่อให้โรงเรียนมีสถานที่ อุปกรณ์ รวมทั้งกิจกรรมออกกำลังกาย กีฬา และนันทนาการ
  2. เพื่อส่งเสริมให้เกิดชมรม ชุมนุม/กลุ่มออกกำลังกาย กีฬา และนันทนาการในโรงเรียน
  3. เพื่อให้นักเรียนทุกคนมีสมรรถภาพทางกายตามเกณฑ์มาตรฐาน
- แนวทางการดำเนินงานในองค์ประกอบนี้มี 2 ส่วนคือ
1. การจัดสิ่งแวดล้อมเพื่อส่งเสริมการออกกำลังกาย กีฬา และนันทนาการในโรงเรียน และการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนและชุมชนผ่านทางกิจกรรมการออกกำลังกาย
  2. การพัฒนาสมรรถภาพทางกายของนักเรียน

#### นิยามศัพท์เกี่ยวกับการออกกำลังกาย กีฬา และนันทนาการ

ออกกำลังกายอย่างน้อยวันละ 30 นาที หมายถึง การออกกำลังกาย 30 นาที ติดต่อกัน และการออกกำลังกายสะสม เช่น ครั้งละ 10 นาที 3 ครั้งใน 1 วัน

การจัดกิจกรรม/มีเวลาว่าง หมายถึง โรงเรียนเป็นผู้จัดกิจกรรม หรือจัดให้มีเวลาว่าง นอกเหนือจากการเรียน และให้อิสระตามความพอใจในการเลือกกิจกรรมออกกำลังกาย กีฬา และนันทนาการ

## องค์ประกอบที่ 9 การให้คำปรึกษาและสนับสนุนทางสังคม

### ความหมาย

การให้คำปรึกษาและสนับสนุนทางสังคมหมายถึง การส่งเสริม สนับสนุนช่วยเหลือในรูปแบบต่าง ๆ เพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหาทางกาย จิตใจ และพฤติกรรมของนักเรียน โดยความร่วมมือของผู้เกี่ยวข้อง ได้แก่ ครู ผู้ปกครอง บุคลากรสาธารณสุขและชุมชน

### วัตถุประสงค์

1. โรงเรียนมีการเฝ้าระวัง และประเมินสถานการณ์ปัญหาของนักเรียน
2. โรงเรียนมีระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนอย่างต่อเนื่องและทันเหตุการณ์

### นิยามศัพท์ที่เกี่ยวข้องกับการให้คำปรึกษาและสนับสนุนทางสังคม

การคัดกรองนักเรียน หมายถึง การนำข้อมูลนักเรียนที่ได้จากเครื่องมือและวิธีการต่าง ๆ ในการรู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคลมาพิจารณา วิเคราะห์และจัดกลุ่มตามระดับปัญหาของนักเรียน

นักเรียนกลุ่มเสี่ยง หรือมีพฤติกรรมเสี่ยง หมายถึง นักเรียนที่มีพฤติกรรมไม่เหมาะสมกับวัยหรือมีพฤติกรรมที่ไม่เหมาะสม เช่น แสดงออกเกินขอบเขต พฤติกรรม การแสดงออกต่อต้านกฎเกณฑ์ ไม่รับฟัง เริ่มมีบางพฤติกรรมที่ไม่เหมาะสม เช่น ด้านเพศ สูบบุหรี่ พกอาวุธ รังแกผู้อื่นทางกายหรือวาจา หรือมีปัญหาการเรียน มีปัญหาการปรับตัว เข้ากับเพื่อนไม่ได้ แยกตัว ไม่มีเพื่อน หรือมีประวัติครอบครัวที่มีความเสี่ยง เช่น ครอบครัวแตกแยก มีการทำร้ายในครอบครัว คนในครอบครัวเสพยาเสพติด หรือติดสุรา/บุหรี่

นักเรียนกลุ่มมีปัญหา หมายถึง นักเรียนที่มีประวัติหรือการคัดกรองพบว่ามีปัญหา

## องค์ประกอบที่ 10 การส่งเสริมสุขภาพบุคลากรในโรงเรียน

### ความหมาย

การส่งเสริมสุขภาพบุคลากรในโรงเรียนหมายถึง การส่งเสริมให้ครูและบุคลากรทุกคนในโรงเรียนสนใจดูแลตนเองให้มีสุขภาพแข็งแรง มีพฤติกรรมสุขภาพที่เหมาะสมและเป็นแบบอย่างที่ดีแก่นักเรียน ผู้ปกครองและชุมชน

### วัตถุประสงค์

โรงเรียนมีการจัดสภาพแวดล้อมในโรงเรียน และมีกิจกรรมส่งเสริมสุขภาพสำหรับครูและบุคลากร

### นิยามศัพท์ที่เกี่ยวข้องกับการส่งเสริมสุขภาพบุคลากรในโรงเรียน

บุคลากรในโรงเรียน หมายถึง บุคคลในโรงเรียนที่ไม่ใช่ นักเรียน ได้แก่ ผู้บริหาร ครู พนักงาน ข้าราชการ ลูกจ้าง นักการภารโรง คนงาน ฯลฯ

การประเมินสุขภาพ หมายถึง บุคลากรในโรงเรียนมีการตรวจสุขภาพประจำปีจากสถานบริการสาธารณสุข หรือการประเมินสุขภาพด้วยตนเอง โดยใช้แบบประเมินสุขภาพตนเอง และหากพบว่ามีอาการเสี่ยงต้องพบแพทย์

## โรงเรียนส่งเสริมสุขภาพระดับเพชร

### การดำเนินงานโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพระดับเพชร

หลังจากโรงเรียนผ่านการประเมินรับรองเป็นโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพระดับทองแล้ว ระยะเวลาต่อมา เป็นการพัฒนาโรงเรียนสู่เกณฑ์มาตรฐานโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพระดับเพชร ที่เน้นการวัดผลลัพธ์ด้านสุขภาพ พฤติกรรมสุขภาพของนักเรียนและผลการดำเนินงานตามนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการ ประกอบด้วยมาตรฐาน 3 ด้าน ดังนี้

มาตรฐานที่ 1 การดำเนินงานโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพ : ตัวชี้วัดที่ 1

มาตรฐานที่ 2 การดำเนินงานสุขภาพของนักเรียนแกนนำ : ตัวชี้วัดที่ 2 และ 3

มาตรฐานที่ 3 ผลสำเร็จของการดำเนินงาน

3.1 ภาวะสุขภาพของนักเรียน : ตัวชี้วัดที่ 4 – 10

3.2 โครงการแก้ไขปัญหาในโรงเรียน : ตัวชี้วัดที่ 11

3.3 งานตามนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการ

1) น้ำบริโภคปลอดภัยและเพียงพอ : ตัวชี้วัดที่ 12

2) สุขาน่าใช้ : ตัวชี้วัดที่ 13

3) โภชนาการและสุขาภิบาลอาหาร : ตัวชี้วัดที่ 14 – 16

4) การป้องกันอุบัติเหตุ : ตัวชี้วัดที่ 17

5) การป้องกันและแก้ไขมลภาวะที่มีผลกระทบต่อสุขภาพ: ตัวชี้วัดที่ 18 – 19

### เกณฑ์มาตรฐานการประเมินโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพระดับเพชร

ตัวชี้วัดที่ 1 โรงเรียนผ่านการประเมินรับรองเป็นโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพระดับทอง  
ความหมาย

โรงเรียนผ่านการประเมินรับรองเป็นโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพระดับทอง หมายถึง โรงเรียนที่มีผลการดำเนินงานตาม 10 องค์ประกอบของโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพและได้รับการประเมินรับรองเป็นโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพระดับทอง ณ ปัจจุบัน โดยนับจากวันรับรองที่ระบุในใบเกียรติบัตรจนถึงวันที่ประเมินโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพระดับเพชรไม่เกิน 3 ปี



เกณฑ์ประเมิน :

ณ ปัจจุบันเป็นโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพระดับทอง

ตัวชี้วัดที่ 2 มีการจัดตั้งชมรมสุขภาพที่มีนักเรียนแกนนำรวมตัวกันดำเนินกิจกรรมสุขภาพอย่างต่อเนื่อง

ความหมาย

มีการจัดตั้งชมรมสุขภาพที่มีแกนนำนักเรียนรวมตัวกันดำเนินกิจกรรมสุขภาพอย่างต่อเนื่องหมายถึง การที่นักเรียนแกนนำอย่างน้อย 6 คนขึ้นไป รวมตัวกันจัดตั้งชมรมหรือชุมนุมเพื่อทำกิจกรรมด้านสุขภาพหรือสิ่งแวดล้อมที่มีผลกระทบต่อสุขภาพ อย่างน้อยเดือนละ 1 ครั้งต่อเดือน ทุกเดือน โดยมีครูเป็นที่ปรึกษา

เกณฑ์ประเมิน:

นักเรียนดำเนินกิจกรรมอย่างน้อย 6 เดือนขึ้นไป

ตัวชี้วัดที่ 3 มีโครงการสุขภาพของนักเรียนที่ประสบผลสำเร็จชัดเจนในการลดปัญหาสุขภาพ หรือสิ่งแวดล้อม ในโรงเรียนหรือชุมชน

ความหมาย

มีโครงการสุขภาพของนักเรียนที่ประสบผลสำเร็จชัดเจนในการลดปัญหาสุขภาพหรือสิ่งแวดล้อม ในโรงเรียนหรือชุมชนหมายถึงโครงการสุขภาพที่นักเรียนมีบทบาทหลักในการกำหนดหัวข้อโครงการ วางแผน ดำเนินการ ตรวจสอบ ติดตามประเมินผลการดำเนินงานและจัดทำรายงาน โดยมีครูเป็นที่ปรึกษา

เกณฑ์ประเมิน :

มีโครงการที่ประสบความสำเร็จอย่างน้อย 1 เรื่อง

ตัวชี้วัดที่ 4 ภาวะการเจริญเติบโต

ความหมาย

ภาวะการเจริญเติบโต หมายถึงสภาวะของร่างกายเด็กที่สัมพันธ์กับการบริโภคอาหารและการใช้ประโยชน์จากสารอาหาร

นักเรียนมีน้ำหนักตามเกณฑ์ส่วนสูง (W/H) เกินเกณฑ์ (เริ่มอ้วนและอ้วน) หมายถึงนักเรียนตั้งแต่ชั้นอนุบาลขึ้นไปที่มีการเจริญเติบโตไม่สมส่วน เนื่องจากพฤติกรรมสุขภาพที่ไม่เหมาะสม (บริโภคอาหารมากเกินไปโดยเฉพาะอาหารที่มีพลังงานสูงและขาดการออกกำลังกาย) โดยนำน้ำหนักเทียบกับส่วนสูงจากกราฟแสดงเกณฑ์อ้างอิงการเจริญเติบโตของเด็กไทยอายุ 5-18 ปี กรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข พ.ศ. 2542 แล้วแปลผลพบว่าอยู่ในภาวะเริ่มอ้วนและอ้วน

นักเรียนมีส่วนสูงตามเกณฑ์อายุ (H/A) ต่ำกว่าเกณฑ์ (ค่อนข้างเตี้ยและเตี้ย) หมายถึง นักเรียนตั้งแต่ชั้นอนุบาลขึ้นไปที่มีการเจริญเติบโตไม่ได้มาตรฐาน เนื่องจากมีการขาดอาหารทั้งระยะสั้นและระยะยาว โดยนำส่วนสูงเทียบกับอายุจากกราฟแสดงเกณฑ์อ้างอิงการเจริญเติบโตของเด็กไทยอายุ 5-18 ปี กรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข พ.ศ. 2542 แล้วแปลผลพบว่าอยู่ในภาวะค่อนข้างเตี้ยและเตี้ย

เกณฑ์ประเมิน :

1. นักเรียนมีน้ำหนักตามเกณฑ์ส่วนสูง (W/H) เกินเกณฑ์ (เริ่มอ้วนและอ้วน) ไม่เกินร้อยละ 7
2. นักเรียนมีส่วนสูงตามเกณฑ์อายุ (H/A) ต่ำกว่าเกณฑ์ (ค่อนข้างเตี้ยและเตี้ย) ไม่เกินร้อยละ 5  
ตัวชี้วัดที่ 5 นักเรียนไม่มีฟันแท้ ผุ อุดและถอน  
ความหมาย

นักเรียนไม่มีฟันแท้ ผุ อุดและถอน หมายถึง นักเรียนไม่มีรอยโรคฟันแท้ (ฟันถาวร) ผุ อุดอุดและถอน ณ วันที่ทำการประเมิน

1. ฟันแท้ผุ หมายถึง ฟันที่ผุเป็นรูชัดเจน หรือฟันที่อุดแล้วและมีรอยผุอีก
2. ฟันแท้ถูกถอน หมายถึง ฟันที่ถูกถอนเนื่องจากฟันผุ หรือสาเหตุอื่น ๆ เช่น อุบัติเหตุ
3. ฟันแท้ถูกอุด หมายถึง ฟันที่ถูกอุดเนื่องจากฟันผุ หรือด้วยสาเหตุใด ๆ

หมายเหตุ ฟันที่เคลือบหลุมร่องฟัน (Sealant) ไม่นับเป็นฟันอุด

เกณฑ์ประเมิน :

1. ร้อยละ 45 ขึ้นไป สำหรับนักเรียนประถมศึกษาปีที่ 1-6 ไม่มีฟันแท้ผุ อุด และถอน
2. ร้อยละ 35 ขึ้นไป สำหรับนักเรียนมัธยมศึกษาปีที่ 1-3 ไม่มีฟันแท้ผุ อุด และถอน  
ตัวชี้วัดที่ 6 นักเรียนอายุ 7 – 18 ปี มีสมรรถภาพทางกายที่สัมพันธ์กับสุขภาพ (Health-related physical fitness) ผ่านเกณฑ์

ความหมาย

นักเรียนอายุ 7-18 ปี มีสมรรถภาพทางกายที่สัมพันธ์กับสุขภาพ (Health-related Physical Fitness) ผ่านเกณฑ์ หมายถึงนักเรียนที่มีอายุระหว่าง 7-18 ปี ได้รับการทดสอบสมรรถภาพทางกาย ทั้ง 3 ด้านคือ (1) ด้านความอดทนของระบบไหลเวียนโลหิตและระบบหายใจ (Cardiovascular endurance) (2) ด้านความแข็งแรงและความอดทนของกล้ามเนื้อ (Muscle-strength endurance) (3) ด้านความอ่อนตัว (Flexibility) และผ่านเกณฑ์ตั้งแต่ระดับปานกลางขึ้นไป (ปานกลาง ดีและดีมาก) ทั้ง 3 ด้าน

### ตัวชี้วัดที่ 7 นักเรียนที่มีปัญหาสุขภาพจิตได้รับการดูแลช่วยเหลือ

#### ความหมาย

นักเรียนที่มีปัญหาสุขภาพจิตได้รับการดูแลช่วยเหลือ หมายถึง นักเรียนที่ผ่านการคัดกรองปัญหาโดยใช้แบบประเมินจุดแข็งจุดอ่อน (Strengths and Difficulties Questionnaire : SDQ) พ.ศ. 2546 หรือแบบประเมินปัญหาสุขภาพจิต แล้วพบว่านักเรียนมีปัญหาสุขภาพจิต โรงเรียนจึงดำเนินการดูแลช่วยเหลือนักเรียนอย่างทั่วถึงและตรงตามสภาพปัญหา

### ตัวชี้วัดที่ 8 นักเรียนมีความรู้และทักษะด้านสุขอนามัยทางเพศ

#### ความหมาย

นักเรียนมีความรู้และทักษะด้านสุขภาพอนามัยทางเพศหมายถึง การส่งเสริมให้นักเรียนมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับเรื่องเพศที่ถูกต้อง และสามารถนำความรู้ไปใช้ดำเนินชีวิตทางเพศที่เหมาะสม และปลอดภัย โดย

1. โรงเรียนจัดกิจกรรมการเรียนรู้ในห้องเรียนเพื่อส่งเสริมและป้องกันพฤติกรรมเสี่ยงเรื่องเพศเน้นให้นักเรียนเรียนรู้และฝึกทักษะที่จำเป็น เช่น การรับรู้และเข้าใจการเปลี่ยนแปลงตามช่วงวัยทั้งด้านร่างกาย อารมณ์ มีทัศนคติที่ถูกต้อง มีพฤติกรรมแสดงออกที่เหมาะสมตามเพศวัย การปฏิเสธ การตัดสินใจแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้า การควบคุมอารมณ์ตนเอง การป้องกันตนเองจากความเลื่อมหรืออันตรายในชีวิตประจำวัน โรคภัยที่เกิดจากการมีเพศสัมพันธ์ที่ไม่ปลอดภัย และอนามัยการเจริญพันธุ์
2. โรงเรียนมีการแก้ไข ให้คำปรึกษา ดูแลช่วยเหลือหรือส่งต่อนักเรียนที่มีปัญหาไปยังสถานบริการสาธารณสุขหรือหน่วยงานด้านสังคม

### ตัวชี้วัดที่ 9 การสูบบุหรี่ในโรงเรียน

#### ความหมาย

การสูบบุหรี่ในโรงเรียน หมายถึง การที่นักเรียนและบุคลากรทุกระดับของโรงเรียนสูบบุหรี่ ยาเส้น ชีการ์และอื่น ๆ ที่ระบุในกฎหมายว่าด้วยยาสูบ ขณะที่อยู่ภายในโรงเรียน

### ตัวชี้วัดที่ 10 นักเรียนที่มีสายตาและการได้ยินผิดปกติได้รับการแก้ไขความหมาย

#### ความหมาย

นักเรียนที่มีสายตาและการได้ยินผิดปกติได้รับการแก้ไข หมายถึง โรงเรียนมีการจัดบริการตรวจคัดกรองสายตาและการได้ยินในนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 1 และนักเรียนมัธยมศึกษาปีที่ 1 ทุกคน โดยบุคลากรสาธารณสุขหรือครูอนามัย หรือนักเรียนแกนนำที่ได้รับความรู้ คำแนะนำหรืออบรมวิธีการตรวจคัดกรองที่ถูกต้อง เพื่อค้นหาเด็กที่มีความผิดปกติหรือมีปัญหาตั้งแต่ระยะเริ่มแรกของการศึกษา และนักเรียนที่มีปัญหาได้รับการช่วยเหลือ เนื่องจาก

ความผิดปกติดังกล่าวมีผลต่อการเรียนรู้ การประกอบอาชีพในอนาคตและคุณภาพชีวิตของนักเรียน  
**ตัวชี้วัดที่ 11** มีโครงการแก้ไขปัญหาด้านสุขภาพหรือสิ่งแวดล้อมที่มีความซุกสูงหรือเป็น  
 อันตรายต่อสุขภาพของนักเรียนได้เป็นผลสำเร็จ

ความหมาย

มีโครงการแก้ไขปัญหาด้านสุขภาพหรือสิ่งแวดล้อมที่มีความซุกสูงหรือเป็นอันตราย  
 ต่อสุขภาพของนักเรียนได้เป็นผลสำเร็จ หมายถึง โครงการที่ครูและบุคลากรในโรงเรียนเป็นผู้  
 ดำเนินการ เพื่อแก้ไขหรือลดปัญหาที่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ โดยนักเรียน ผู้ปกครอง ชุมชนหรือ  
 หน่วยงานอื่นที่มีส่วนร่วมในกิจกรรมของโครงการ

ปัญหาสุขภาพหรือสิ่งแวดล้อมที่มีความซุกสูง หมายถึง ปัญหาที่ส่งผลกระทบต่อ  
 สุขภาพนักเรียนที่มีระดับ สัปดาห์ ปริมาณ หรือจำนวนที่สูงมากกว่าเกณฑ์มาตรฐานที่กำหนด

**ตัวชี้วัดที่ 12** น้ำบริโภคปลอดภัยและเพียงพอ

ความหมาย

น้ำบริโภคปลอดภัยและเพียงพอ หมายถึง น้ำที่โรงเรียนนำมาให้นักเรียนและบุคลากร  
 ในโรงเรียนดื่ม ปรง/ประกอบอาหาร ล้างหน้าและแปรงฟัน เป็นน้ำจากแหล่งน้ำธรรมชาติ เช่น  
 น้ำฝน น้ำบ่อตื้น น้ำบ่อบาดาล หรือแหล่งอื่น ๆ ทั้งที่ผ่านระบบท่อหรือใส่ภาชนะ ได้แก่ น้ำประปา  
 น้ำบรรจุขวด ฯลฯ โดยแหล่งน้ำบริโภคดังกล่าวต้องมาจากแหล่งน้ำที่ถูกหลักสุขาภิบาล คุณภาพน้ำ  
 ต้องได้มาตรฐานน้ำบริโภคกรมอนามัย ปี พ.ศ. 2553 และมีปริมาณเพียงพอ คือมีจุดบริการน้ำดื่ม  
 1 ที่ต่อนักเรียนและบุคลากรในโรงเรียน 75 คน หรือมีปริมาณ น้ำบริโภค 5 ลิตรต่อคนต่อวัน  
 (ใช้ดื่ม 2 ลิตร และใช้ปรงประกอบอาหาร ล้างหน้า แปรงฟัน 3 ลิตร) ทั้งนี้ต้องมีน้ำบริโภค  
 ให้บริการตลอดเวลา

การตรวจวิเคราะห์คุณภาพน้ำบริโภค หมายถึง การตรวจวิเคราะห์คุณภาพน้ำทาง  
 ห้องปฏิบัติการ ซึ่งสามารถตรวจที่ศูนย์ห้องปฏิบัติการกรมอนามัย หรือห้องปฏิบัติการทางราชการ  
 หรือเอกชนที่ได้รับรองมาตรฐาน และใช้วิธีการตรวจวิเคราะห์เช่นเดียวกับศูนย์ห้องปฏิบัติการ  
 กรมอนามัย และประเมินผลโดย ใช้เกณฑ์มาตรฐานคุณภาพน้ำบริโภคกรมอนามัย พ.ศ. 2553

**ตัวชี้วัดที่ 13** ส้วมผ่านเกณฑ์มาตรฐาน HAS

ความหมาย

ส้วมผ่านเกณฑ์มาตรฐาน HAS หมายถึง ส้วมในโรงเรียนทุกจุด/ที่ ผ่านเกณฑ์  
 มาตรฐานส้วมสาธารณะระดับประเทศ (HAS)

**ตัวชี้วัดที่ 14** มีการจัดหรือจำหน่ายอาหารว่างและเครื่องดื่มที่มีคุณค่าทางโภชนาการไม่หวานจัด ไม่เค็มจัด และไม่มีไขมันสูง

ความหมาย

อาหารว่างและเครื่องดื่มที่มีคุณค่าทางโภชนาการ ไม่หวานจัด ไม่เค็มจัดและไม่มีไขมันสูง หมายถึง อาหารที่บริโภคระหว่างมื้ออาหารหลัก ที่มีประโยชน์ให้พลังงานและมีสารอาหารที่จำเป็นต่อร่างกายครบถ้วนเพียงพอ ได้แก่ โปรตีน แคลเซียม เหล็ก วิตามินเอ วิตามินซี วิตามินบี 1 วิตามินบี 2 หรือใยอาหารไม่น้อยกว่า 2 ชนิด โดยแต่ละชนิดมีปริมาณน้ำตาล โซเดียม และไขมัน/ไขมันในระดับต่ำไม่เกินเกณฑ์ที่กำหนด พลังงานที่ได้รับจากการรับประทานอาหารว่าง โดยเฉลี่ยแต่ละมื้อในเด็กอายุ 4-5 ปีไม่ควรเกินมื้อละ 130 กิโลแคลอรี เด็กอายุ 6-13 ปีไม่เกินมื้อละ 160 กิโลแคลอรี และเด็กอายุ 14-19 ปี ไม่เกินมื้อละ 200 กิโลแคลอรี โรงเรียนไม่มีการจัดและจำหน่ายอาหารว่างหรือขนมที่มีรสหวานจัด เค็มจัดและมีไขมันสูง

อาหารว่างรสหวานจัด หมายถึง อาหารหรือขนมที่มีคุณค่าทางโภชนาการต่ำและมีผลเสียต่อการเจริญเติบโตเป็นอันตรายต่อสุขภาพ

เครื่องดื่มที่มีรสหวานจัด หมายถึง เครื่องดื่มที่มีปริมาณน้ำตาลที่ระบุในฉลากโภชนาการหรือเติมน้ำตาลเกินร้อยละ 5 ต่อการบริโภค 1 ครั้ง

อาหารว่างรสเค็มจัด หมายถึง อาหารที่มีปริมาณโซเดียมระบุในฉลากโภชนาการเกินร้อยละ 4 ของปริมาณโซเดียมที่แนะนำใน 1 วัน ต่อการบริโภค 1 ครั้ง หรือปริมาณโซเดียมเกิน 100 มิลลิกรัมต่อครั้ง หรือมีเกลือเกิน 0.25 กรัม เช่น ขนมซอง ขนมถุงประเภทปลาเส้นปรุงรส มันฝรั่งทอด ข้าวเกรียบ สาหร่าย ฯลฯ

โซเดียม หมายถึงแร่ธาตุที่จำเป็นต่อร่างกาย มีหน้าที่รักษาความสมดุลของของเหลวในร่างกายและความดันโลหิตให้อยู่ในระดับปกติ ถ้าได้รับมากเกินไปเป็น

**ตัวชี้วัดที่ 15** มีการส่งเสริมให้นักเรียนทุกคนได้บริโภคผักมื้อกลางวัน ตามปริมาณที่แนะนำ

ความหมาย

มีการส่งเสริมให้นักเรียนทุกคนได้บริโภคผักมื้อกลางวันตามปริมาณที่แนะนำ หมายถึง โรงเรียนมีการจัดบริการหรือจำหน่ายอาหารกลางวันที่มีผักเป็นส่วนประกอบทุกวันเปิดเรียน โดยมีปริมาณผักในจานหรือถาดอาหารกลางวันเพียงพอตามปริมาณที่แนะนำ ทั้งนี้ในการจัดอาหารกลางวันต้องคำนึงถึงอาหารที่มีประโยชน์และคุณค่าทางโภชนาการประเภทอื่นด้วย ได้แก่ กลุ่มเนื้อสัตว์ ข้าว/แป้ง เพื่อให้เด็กได้รับสารอาหารครบถ้วนและมีปริมาณเพียงพอ

### ตัวชี้วัดที่ 16 โรงอาหารผ่านเกณฑ์มาตรฐานสุขาภิบาลอาหารในโรงเรียน

#### ความหมาย

โรงอาหารผ่านเกณฑ์มาตรฐานสุขาภิบาลอาหารในโรงเรียน หมายถึง โรงเรียนมีการจัดการและควบคุมโรงอาหารตามมาตรฐานสุขาภิบาลอาหารในโรงเรียน เพื่อให้อาหารปลอดภัยจากเชื้อโรค พยาธิ และสารเคมีที่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ

### ตัวชี้วัดที่ 17 การบาดเจ็บในโรงเรียนที่ทำให้นักเรียนต้องพักรักษาตัวในโรงพยาบาล

#### ความหมาย

การบาดเจ็บในโรงเรียนที่ทำให้นักเรียนต้องพักรักษาตัวในโรงพยาบาล หมายถึง นักเรียนมีการบาดเจ็บขณะอยู่ภายในโรงเรียน และแพทย์ผู้รักษามีความเห็นว่าจะต้องพักรักษาตัวในโรงพยาบาล ในช่วงรอบปีที่ผ่านมา โดยนับย้อนหลัง 1 ปี ถัดจากวันประเมิน

การบาดเจ็บในโรงเรียน หมายถึง อุบัติเหตุและการบาดเจ็บที่ทำให้นักเรียนต้องพักรักษาตัวในโรงพยาบาล ได้แก่ อุบัติเหตุและการบาดเจ็บที่มีสาเหตุจากอาคารเรียน บ่อ/สระน้ำ สนามและเครื่องเล่น วัสดุอุปกรณ์ เครื่องใช้ไฟฟ้า สารเคมีที่เป็นอันตราย การจับขี้นานพาทนะ และการจราจรในโรงเรียน และพื้นที่รับผิดชอบภายนอกโรงเรียน รวมทั้งการทะเลาะวิวาท หรือพฤติกรรมรุนแรง ฯลฯ

เกณฑ์ประเมิน: ไม่มีนักเรียนบาดเจ็บที่ทำให้ต้องพักรักษาตัวในโรงพยาบาล ในช่วงรอบปีที่ผ่านมา

### ตัวชี้วัดที่ 18 มีการจัดการปัญหาที่เกิดจากมลภาวะภายนอกโรงเรียนที่มีผลกระทบต่อสุขภาพ

#### ความหมาย

มีการจัดการปัญหาที่เกิดจากมลภาวะภายนอกโรงเรียนที่มีผลกระทบต่อสุขภาพ หมายถึง โรงเรียนมีการแก้ไขปัญหาสภาวะสิ่งแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงหรือเกิดมลภาวะ ซึ่งส่งผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อมในโรงเรียน และเป็นอันตรายต่อสุขภาพนักเรียน ครูและบุคลากร เช่น ขยะ มลภาวะทางน้ำ เสียง ความร้อน อากาศ คว้น/ฝุ่นละออง แมลงวัน ฯลฯ

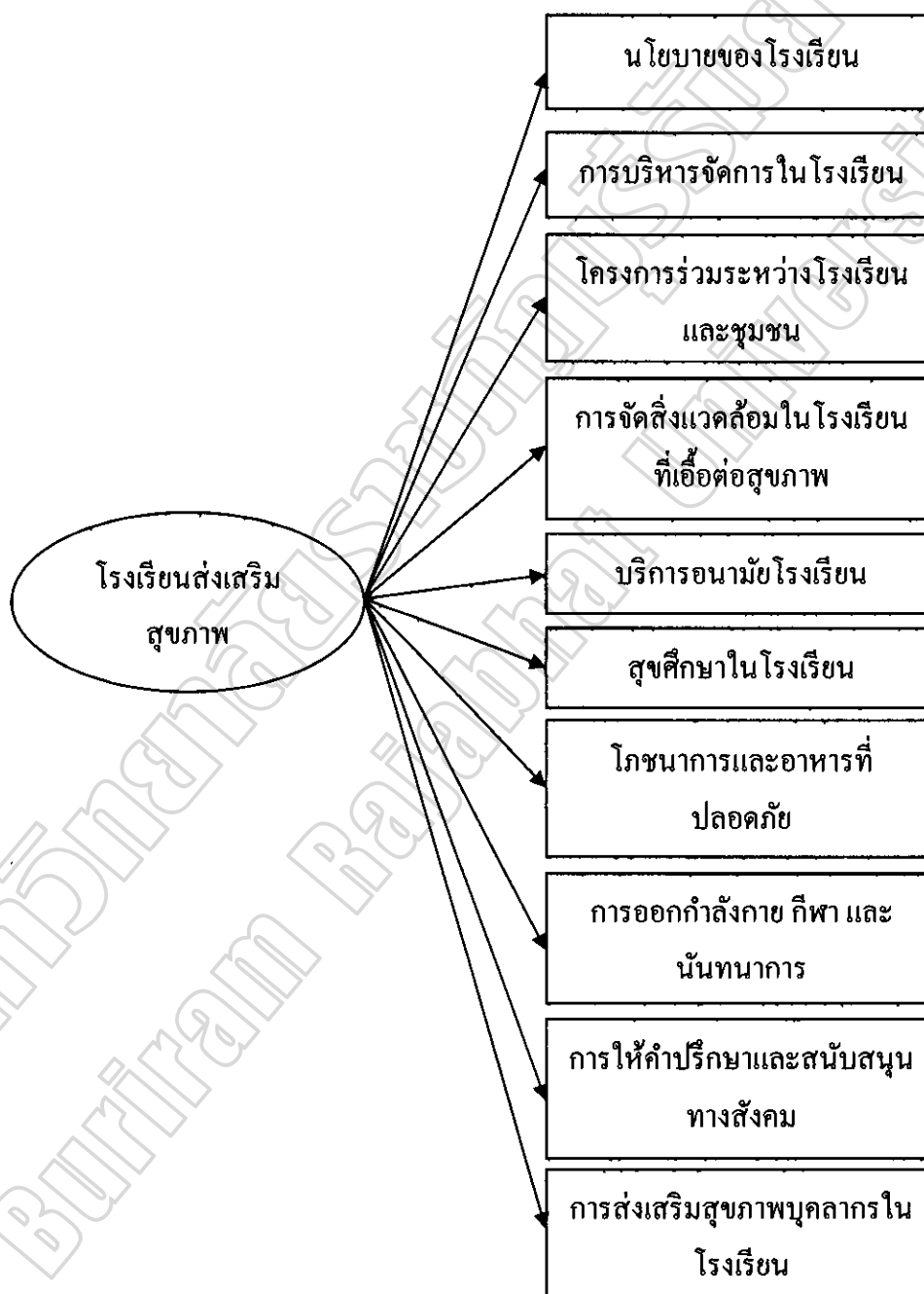
### ตัวชี้วัดที่ 19 โรงเรียนผ่านเกณฑ์มาตรฐานสุขาภิบาลสิ่งแวดล้อมในโรงเรียน

#### ความหมาย

โรงเรียนผ่านเกณฑ์มาตรฐานสุขาภิบาลสิ่งแวดล้อมในโรงเรียน หมายถึง โรงเรียนมีการจัดการควบคุมป้องกันการแพร่กระจายของโรคติดต่อ จัดสภาพแวดล้อมให้ถูกสุขลักษณะ และจัดอาคารสถานที่ให้มีความมั่นคงแข็งแรงเพื่อให้เด็กมีความปลอดภัย

เกณฑ์ประเมิน: สิ่งแวดล้อมในโรงเรียนผ่านเกณฑ์มาตรฐาน 28 ข้อ

จากองค์ประกอบของโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพระดับเพชรของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ผู้วิจัยจึงกำหนดรูปแบบการวัดของโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพระดับเพชรของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ดังภาพประกอบ 2.2



ภาพประกอบ 2.2 รูปแบบการวัดของโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพระดับเพชรของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

ตาราง 2.1 นิยามเชิงปฏิบัติการ และตัวบ่งชี้ขององค์ประกอบในรูปแบบการวัดโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพระดับเพชรของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

องค์ประกอบ	นิยามเชิงปฏิบัติการ	ตัวบ่งชี้
1.นโยบายของโรงเรียน	การกำหนดทิศทางการดำเนินงานด้านส่งเสริมสุขภาพที่แสดงออกถึงความมุ่งมั่นตั้งใจของโรงเรียน ซึ่งส่งผลต่อกิจกรรมและการจัดสรรทรัพยากรเพื่อสนับสนุนกิจกรรมการส่งเสริมสุขภาพ	1. มีการกำหนดทิศทางการดำเนินงานโครงการ 2. มีความมุ่งมั่นตั้งใจในการดำเนินโครงการ 3. มีการจัดกิจกรรมตอบสนองการดำเนินโครงการ 4. มีการจัดสรรทรัพยากรในการดำเนินโครงการ
2.การบริหารจัดการในโรงเรียน	การจัดองค์กร และการบริหารงานในด้านการวางแผนการประสานงานระหว่างหน่วยงานหรือบุคคล เพื่อให้รู้บทบาทหน้าที่ทั้งของตนและภาคีต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องและการประเมินผลเพื่อให้โรงเรียนมีระบบบริหารจัดการโครงการส่งเสริมสุขภาพอย่างเป็นระบบ และมีประสิทธิภาพ	1. มีการจัดโครงสร้างองค์กร 2. มีการวางแผนและประสานงาน 3. มีการกำหนดบทบาทหน้าที่ผู้รับผิดชอบ 4. มีการประเมินผลอย่างมีระบบทุกขั้นตอน
3.โครงการร่วมระหว่างโรงเรียนและชุมชน	โครงการหรือกิจกรรมด้านสุขภาพและด้านสิ่งแวดล้อมที่โรงเรียนและภาคีต่าง ๆ ในชุมชนดำเนินการร่วมกันตามขั้นตอนการมีส่วนร่วม	1. การดำเนินโครงการหรือกิจกรรมเข้ามามีส่วนร่วม 2. ชุมชนมีส่วนร่วมในการวางแผน ดำเนินการตามแผนประเมินผล
4.การจัดสิ่งแวดล้อมในโรงเรียนที่เอื้อต่อสุขภาพ	การจัดการ ควบคุม ดูแลปรับปรุงสภาพแวดล้อมในโรงเรียนให้ถูกสุขลักษณะ น่าอยู่ มีบรรยากาศที่ดี มีความปลอดภัยต่อสุขภาพกาย สุขภาพจิตของนักเรียนและบุคลากรในโรงเรียน	1. มีการจัดการ ควบคุม ปรับปรุงสภาพแวดล้อมอยู่เสมอ 2. บรรยากาศในโรงเรียนน่าอยู่ 3. สภาพแวดล้อมมีความ



ตาราง 2.1 (ต่อ)

องค์ประกอบ	นิยามเชิงปฏิบัติการ	ตัวบ่งชี้
		ปลอดภัยต่อผู้เรียน
5.บริการอนามัย โรงเรียน	โรงเรียนจัดให้มีบริการสุขภาพ ขั้นพื้นฐานที่จำเป็นสำหรับนักเรียน ทุกคน เพื่อเฝ้าระวังและค้นหาอาการ ผิดปกติหรือความบกพร่องด้านสุขภาพ เบื้องต้น ทำให้ทราบภาวะสุขภาพที่ เปลี่ยนแปลงไป และเป็นการป้องกันมิ ให้เกิดความรุนแรงของโรค หรือเกิด ความพิการในภายหลัง	1. มีการบริการสุขภาพ ขั้นพื้นฐานให้กับผู้เรียน 2. มีการเฝ้าระวังและค้นหา ความผิดปกติด้านสุขภาพ 3. มีการป้องกันมิให้เกิดปัญหา ด้านสุขภาพ
6.สุขศึกษาใน โรงเรียน	การที่โรงเรียนจัดกิจกรรมสุขศึกษาทั้ง ในหลักสูตรและกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน เพื่อมุ่งให้นักเรียนเกิดการเรียนรู้ และมี การฝึกปฏิบัติที่นำไปสู่การมีพฤติกรรม สุขภาพที่เหมาะสม	1. มีการจัดทำหลักสูตร ด้านสุขศึกษา 2. มีกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน ด้านสุขภาพ 3. มีฝึกปฏิบัติผู้เรียนเกี่ยวกับ สุขภาพที่เหมาะสม
7.โภชนาการและ อาหารที่ปลอดภัย	การส่งเสริมให้นักเรียนมีภาวะ การเจริญเติบโตสมวัย โดยจัดอาหารที่มี คุณค่าต่อสุขภาพ สะอาด และปลอดภัย ให้กับนักเรียนและบุคลากรในโรงเรียน	1.มีการให้ความรู้เกี่ยวกับ ด้านโภชนาการและอาหารที่ ปลอดภัย 2. มีการจัดหาอาหารที่มีคุณค่า ต่อสุขภาพนักเรียน 3. มีการติดตามตรวจสอบ ภาวะการเจริญเติบโต
8.การออกกำลังกาย กีฬา และนันทนาการ	การส่งเสริมให้นักเรียนและบุคลากรใน โรงเรียน มีการออกกำลังกายเพื่อ สุขภาพ โดยจัดสถานที่ อุปกรณ์และจัด กิจกรรมในรูปแบบต่างๆ รวมทั้งการ เปิดโอกาสให้ประชาชน มีส่วนร่วมใน	1. มีกิจกรรมส่งเสริมการออก กำลังกาย 2. มีสถานที่ อุปกรณ์การออก กำลังกายเพียงพอ 3. มีการส่งเสริมให้ชุมชนเข้า

ตาราง 2.1 (ต่อ)

องค์ประกอบ	นิยามเชิงปฏิบัติการ	ตัวบ่งชี้
	กิจกรรมที่โรงเรียนจัดขึ้นตามความเหมาะสม	มามีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมการออกกำลังกาย กีฬา และนันทนาการ
9.การให้คำปรึกษาและสนับสนุนทางสังคม	การส่งเสริม สนับสนุน ช่วยเหลือในรูปแบบต่าง ๆ เพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหาทางกาย จิตใจ และพฤติกรรมของนักเรียน โดยความร่วมมือของผู้เกี่ยวข้อง ได้แก่ ครู ผู้ปกครอง บุคลากรสาธารณสุขและชุมชน	1. มีการให้คำปรึกษาเกี่ยวกับปัญหาทางกาย จิตใจ และพฤติกรรม 2. มีการสนับสนุนให้เข้ามามีส่วนร่วมในการแก้ปัญหา 3. มีการจัดรูปแบบการป้องกันและแก้ไขปัญหาที่หลากหลาย
10.การส่งเสริมสุขภาพบุคลากรในโรงเรียน	การส่งเสริมให้ครูและบุคลากรทุกคนในโรงเรียนสนใจดูแลตนเองให้มีสุขภาพแข็งแรง มีพฤติกรรมสุขภาพที่เหมาะสมและเป็นแบบอย่างที่ดีแก่นักเรียน ผู้ปกครองและชุมชน	1. มีกิจกรรมที่ส่งเสริมให้ครูห่วงใยเรื่องสุขภาพ 2. มีกิจกรรมยกย่องบุคคลที่มีพฤติกรรมที่เหมาะสมแก่การเอาเป็นแบบอย่าง

### ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพระดับเพชร และเส้นทาง

#### อิทธิพล

ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพระดับเพชร เป็นสิ่งที่จำเป็นอย่างยิ่งในการรับรู้ถึงปัจจัยต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นและมีผลโดยตรงต่อการบริหารงานโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพระดับเพชรเพื่อใช้เป็นข้อมูลพื้นฐานในการศึกษาอิทธิพล ดังนี้

#### 1. ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพระดับเพชร

1.1 ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพระดับเพชร ตามทัศนะของกรมสุขภาพจิตกรมสุขภาพจิต

กรมสุขภาพจิต (2551 : 3) ได้กล่าวถึงปัจจัยสำคัญที่มีผลต่อการบริหารงานโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพระดับเพชร ได้แก่ (1) ผู้บริหารโรงเรียน รวมทั้งผู้ช่วยผู้บริหารโรงเรียนทุกฝ่ายตระหนักถึงความสำคัญของระบบการบริหารงานโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพ และให้การสนับสนุน

การดำเนินงาน หรือร่วมกิจกรรม ตามความเหมาะสมอย่างสม่ำเสมอ (2) ครูทุกคนและผู้เกี่ยวข้อง จำเป็นต้องมีความตระหนักในความสำคัญของระบบการบริหารงาน โรงเรียนส่งเสริมสุขภาพระดับเพชร และมีทัศนคติที่ดีต่อการบริหารงาน โรงเรียนส่งเสริมสุขภาพ ทุกองค์ประกอบ (3) คณะกรรมการ หรือคณะทำงานทุกคณะต้องมีการประสานงานกันอย่างใกล้ชิด และมีการประชุมในแต่ละคณะ อย่างสม่ำเสมอตามที่กำหนด (4) ครูที่ปรึกษาเป็นบุคลากรหลักสำคัญในการดำเนินงาน โดยต้องได้รับความร่วมมือจากครูทุกคนในโรงเรียน รวมทั้งการสนับสนุนในเรื่องต่าง ๆ จากโรงเรียนและ (5) การอบรมให้ความรู้และทักษะ รวมทั้งการเผยแพร่ข้อมูลความรู้แก่ครู ผู้ที่เกี่ยวข้องเพื่อเอื้อ ประโยชน์ต่อการส่งเสริมสุขภาพ เป็นสิ่งจำเป็น โดยเฉพาะเรื่องทักษะการปรึกษาเบื้องต้น และ แนวทางการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ของนักเรียน โรงเรียนควรดำเนินการอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ

1.2 ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานต่อการบริหารงาน โรงเรียนส่งเสริมสุขภาพระดับเพชรตามทัศนะของอวยพร เรืองตระกูลและสุวิมล ว่องวานิช (2549 ; อ้างถึงใน สำนักงาน เลขาธิการสภาการศึกษา. 2550ข : 288) พบว่า ปัจจัยสนับสนุนให้โรงเรียนดำเนินกิจกรรมของ โรงเรียนส่งเสริมสุขภาพ ประสบผลสำเร็จได้ คือ การสนับสนุนอุปกรณ์ งบประมาณ องค์ความรู้ แก่บุคลากร มอบหมายงานโดยคำนึงถึงตัวตนแต่ละบุคคล การสร้างขวัญกำลังใจ เห็นคุณค่ากับ ผลสำเร็จ การบริหารจัดการ การมีภาวะผู้นำ การบริหาร โครงการของผู้บริหาร โรงเรียน

1.3 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการบริหารงาน โรงเรียนส่งเสริมสุขภาพระดับเพชร ตามทัศนะของสำนักส่งเสริมสุขภาพ (2554ข : 12) พบว่า ปัจจัยสำคัญที่มีผลต่อการบริหารงาน โรงเรียนส่งเสริมสุขภาพระดับเพชร การให้ความสำคัญในการกำหนดนโยบาย กำกับติดตาม การให้ความสำคัญกับครูผู้ปฏิบัติงาน การสร้างแรงจูงใจ ของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบกับ การสนับสนุนงบประมาณที่เอื้อต่อการจัดสิ่งแวดล้อมในโรงเรียนเพื่อเอื้ออำนวยต่อการศึกษาและ ทำงาน เช่น อาคาร สถานที่ ที่พักผ่อน และสถานที่ออกกำลังกาย น้ำสะอาดและห้องสุขา ตลอดจน เครื่องอุปโภคบริโภคต่าง ๆ ที่ใช้อยู่ในชีวิตประจำวันยังไม่เพียงพอ

1.4 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการบริหารงาน โรงเรียนส่งเสริมสุขภาพระดับเพชร ตามทัศนะขององค์การอนามัยโลก (WHO. 1996) พบว่า ปัจจัยสำคัญที่มีผลต่อการบริหารงาน โรงเรียนส่งเสริมสุขภาพระดับเพชร ขาดการสนับสนุนพฤติกรรมบุคคล สภาพสังคม และ สิ่งแวดล้อม เพื่อเสริมสร้างให้บุคคล ครอบครัว และชุมชน มีสุขภาพะ และมีคุณภาพชีวิตที่ดีใน แนวนโยบาย และยุทธศาสตร์ด้านสุขภาพ ครอบครัวยุทธศาสตร์ การสร้างเสริมสุขภาพ "การสร้าง สุขภาพให้เป็นไปเพื่อ ให้เกิดสุขภาพะทั่วทั้งสังคม ลดการเจ็บป่วย การพิการ และการตายที่ไม่ สมควร " ไม่ว่าจะเป็นเรื่อง การสร้างนโยบายสาธารณะยังให้ความสำคัญน้อย การสร้างสิ่งแวดล้อม

และสภาพแวดล้อม ที่เอื้อต่อการสร้างเสริมสุขภาพ การส่งเสริมสนับสนุนกระบวนการ แลกเปลี่ยน เรียนรู้ของประชาชน และของชุมชน การใช้ภูมิปัญญาท้องถิ่น เพื่อการสร้างเสริมสุขภาพ และการดูแลสุขภาพตนเอง ยังขาดความเข้าใจ จึงทำให้เป็นปัจจัยสำคัญที่มีผลต่อการบริหารงาน โรงเรียนส่งเสริมสุขภาพระดับเพชร

#### 1.5 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการบริหารงาน โรงเรียนส่งเสริมสุขภาพระดับเพชร

ตามทัศนะของยูตัน (Uton, 2002 : 121) พบว่า ปัจจัยสำคัญที่มีผลต่อการบริหารงาน โรงเรียนส่งเสริมสุขภาพระดับเพชร เป็นเรื่องกำหนดยุคศาสตร์ยังไม่ชัดเจน ระหว่างโรงเรียนและ การแพทย์ ซึ่งเป็นสัญญาณอย่างหนึ่ง ที่ชี้ให้เห็นว่า การแพทย์และสาธารณสุขตะวันตก หรือ ที่เรียกว่า แพณปัจจุบัน (Main-stream medicine / public health) ไม่ใช่คำตอบเดียว ของเรื่องสุขภาพ อีกต่อไป เป็นการปฏิบัติการบริการของบุคลากรสาธารณสุข เพื่อสุขภาพของประชาชน ได้ถูกขยับ ให้มีความหมายกว้างขึ้น เป็นเรื่องยุทธศาสตร์ ของการทำให้เกิดสุขภาพดี มีการนำคำว่า "การสร้างเสริมสุขภาพ" มาใช้กันอย่างกว้างขวางมากขึ้น ซึ่งสื่อความหมายไปถึงทั้ง "การสร้าง" คือ การทำ ขึ้นใหม่ และ "การเสริม" คือ การทำเพิ่มขึ้น ที่ทุกคน ทุกฝ่ายทำได้ และช่วยกันทำได้ ในขณะที่มี บางส่วน บางเรื่อง ต้องรอการ "ส่งเสริม" จากคนอื่นด้วยในขณะเดียวกัน การส่งเสริมสุขภาพ ซึ่งเป็นงานที่บุคลากรสาธารณสุข จัดบริการให้กับประชาชน โรงเรียน งานในส่วนนี้ก็ไม่ได้ลด ความสำคัญลง แต่อย่างใด ตรงกันข้าม งานในส่วนนี้ต้องได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ทั้งปริมาณ และคุณภาพ และต้องเพิ่มสัดส่วนงานให้มากขึ้น

#### 1.6 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการบริหารงาน โรงเรียนส่งเสริมสุขภาพระดับเพชร

ตามทัศนะของวิชรารกรณ์ อภิวิชรารกุล (2546 : 165) พบว่าปัจจัยเกี่ยวกับโรงเรียนที่ส่งเสริมให้ ชุมชนเขามามีส่วนร่วมกับ โรงเรียนผู้บริหารเป็นผู้เข้ามาสร้างความสัมพันธ์อันดีกับชุมชนใน การพัฒนารูปแบบการสร้างแรงจูงใจให้กับบุคลากรและชุมชนมีส่วนร่วมในการร่วมพัฒนา โรงเรียนส่งเสริมสุขภาพจากขั้นตอนการสร้างแรงจูงใจ ในการร่วมพัฒนาในโรงเรียน จะทำให้ บรรลุเป้าหมาย การกระทำใดๆที่ทำให้บุคคลเกิดความต้องการปฏิบัติด้วยตนเองก็จะนำไปสู่ การปฏิบัติด้วยความเต็มใจและมีความสุขกับการทำงานนั้น ได้รับการยอมรับ มีสัมพันธภาพที่ดีกับ ผู้บริหารและทีมงาน เหตุนี้การสร้างแรงจูงใจ จึงเป็นสิ่งที่จะต้องอย่างยิ่ง นอกจากนี้จะเห็นได้ว่า ชุมชนจะมีส่วนร่วมตั้งแต่การค้นหาปัญหาค้นหาสาเหตุของปัญหา มีส่วนร่วมในการวิเคราะห์หา สาเหตุแห่งปัญหาพร้อมดำเนินการเพื่อแก้ปัญหาติดตามและประเมินผลซึ่งเมื่อผ่านกระบวนการ ทุกขั้นตอนแล้ว ๆ ชุมชนก็จะมีความเป็นเจ้าของในการร่วมพัฒนาโรงเรียนโดยปริยาย

#### 1.7 ปัจจัยที่ส่งผลต่อการต่อการบริหารงาน โรงเรียนส่งเสริมสุขภาพระดับเพชร

ตามทัศนะของนางลักษณ์ วิรัชชัย (2542 : 301-302) พบว่า โรงเรียนส่งเสริมสุขภาพ ที่จะประสบ

ผลสำเร็จได้ต้องมีปัจจัยสนับสนุนด้านการจัดการศึกษา ทั้งด้านบุคลากรที่เหมาะสม ด้านงบประมาณวัสดุอุปกรณ์ แหล่งเรียนรู้

1.8 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการบริหารงาน โรงเรียนส่งเสริมสุขภาพระดับเพชรตามทัศนะของเมตตา ทองสว่าง (2548 : 144-150) พบว่า ประสบการณ์ของผู้นำทีมมีอิทธิพลทางอ้อมต่อพฤติกรรมกรรมการบริหาร โครงการ ผ่านการรับรู้ความสามารถของตนในการแสดงบทบาทผู้นำทีมและการแสดงบทบาท ภาวะผู้นำ ส่งเสริมบุคลากรให้มียุทธศาสตร์ความรู้ สามารถแสดงบทบาทผู้นำ จะส่งผลทำให้เกิดพฤติกรรมกรรมการบริหาร เพื่อนร่วมงานกันทั้งหมดต้องรับผิดชอบต่อความสำเร็จและความล้มเหลวของผลการปฏิบัติงาน พฤติกรรมกรรมการบริหารต้องอาศัยความร่วมมือของสมาชิกในทีมงาน ชุมชนท้องถิ่น สังคม การมีส่วนร่วมทุกขั้นตอนตั้งแต่การริเริ่ม โครงการ การวางแผน ดำเนินงาน การดำเนินงาน การตรวจสอบและติดตามผลการดำเนินงานและยังพบว่า การแสดงบทบาทผู้นำมีอิทธิพลทางตรงต่อพฤติกรรมกรรมการบริหาร โครงการ ต้องอาศัยความร่วมมือจากสมาชิก หากไม่เข้าใจบทบาทและหน้าที่ของตนเองและใช้อำนาจตามโครงสร้างบีบบังคับสมาชิกทำให้สัมพันธภาพในทีมงานเป็นไปในทางลบ การบริหารจัดการ โครงการไม่ประสบความสำเร็จ ผู้นำสามารถแสดงบทบาทของตนเองในการนำพาทีมงานให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายสิ่งที่สำคัญและเป็นพื้นฐานก็คือการสร้างทุนทางสังคม หัวหน้าทีมและบุคลากรในองค์กรก็จะเกิดความสนใจและต้องการมีส่วนร่วมในเป้าหมายของทีมงานซึ่งทุนทางสังคมที่เกิดจากการแสดงบทบาทผู้นำทีมดังกล่าวจะส่งผลทำให้การบริหารจัดการ โครงการประสบความสำเร็จ

1.9 ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงาน โรงเรียนส่งเสริมสุขภาพระดับเพชรตามทัศนะของสมชาย สุขสมศักดิ์ (2548 : 163-166) ได้ศึกษาเรื่อง การส่งเสริมสุขภาพระดับทองของโรงเรียนวัดเจ็ดริ้วสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรสาคร พบว่าการดำเนิน โครงการต่าง ๆ (1) ควรให้ชุมชนหน่วยงานภาครัฐและเอกชนมีส่วนร่วมในการดำเนินกิจกรรมทุกขั้นตอนและผู้บริหารต้องนิเทศกำกับติดตามและประเมินผลตลอดจนต้องให้การสนับสนุน ความก้าวหน้า ความดีความชอบ ให้ขวัญและกำลังใจ (2) ส่งเสริมสนับสนุนให้เจ้าหน้าที่สาธารณสุข ผู้ปกครอง ผู้นำชุมชน องค์กรภาครัฐ องค์กรภาคเอกชน ครูและนักเรียนมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน โรงเรียนส่งเสริมสุขภาพ ภายใต้วินัยเป็นเจ้าของและใช้ทรัพยากรร่วมกัน จัดสิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อสุขภาพให้ร่มรื่นน่าอยู่ ปลอดภัย บรรยากาศเอื้ออาทร เคารพซึ่งกันและกัน จัดให้มีการสอนสุขศึกษาหลักสูตรให้มีความรู้ ความเข้าใจของนักเรียนในเรื่องสุขภาพอนามัยและสุขนิสัย จัดบริการด้านสุขภาพให้บริการตั้งแต่การตรวจคัดกรอง การเฝ้าระวังการเจริญเติบโตพัฒนาการตามวัย ควรให้ภูมิคุ้มกันโรค การให้การรักษาตามกระบวนการที่เหมาะสม ส่งเสริมสุขภาพอนามัยของนักเรียนครูและชุมชนทั้งด้านร่างกายจิตใจและสรุปผลสำเร็จของการดำเนินงาน โรงเรียนส่งเสริมสุขภาพให้ชุมชนรับทราบและ

ยกย่องบุคคลหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับผลสำเร็จนั้น

1.10 ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงาน โรงเรียนส่งเสริมสุขภาพระดับเพชรตามทัศนะของมานะ สินธุวงษานนท์ (2550 : ง) ได้ทำการศึกษาวิจัย ปัจจัยส่งเสริมการจัดการศึกษาที่ส่งผลต่อสุขภาพภาพนักเรียนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่า ปัจจัยส่งเสริมการจัดการศึกษาที่ส่งผลต่อคุณภาพขึ้นอยู่กับ (1) โครงสร้างการบริหาร โรงเรียน (2) พันธกิจชัดเจน (3) ความกลมเกลียว (4) การมีส่วนร่วมของผู้ปกครอง และ (5) กระบวนการบริหารจัดการ โรงเรียน

1.11 ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงาน โรงเรียนส่งเสริมสุขภาพระดับเพชรตามทัศนะของประจักษ์ ลือฉาย (2551 : ง) ได้ศึกษาวิจัยปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการดำเนินงาน โรงเรียนส่งเสริมสุขภาพนักเรียนใน โรงเรียนระดับทอง สังกัดเขตพื้นที่จังหวัดกาฬสินธุ์ พบว่า (1) ปัจจัยพื้นฐาน ปัจจัยจิตใจ ปัจจัยสนับสนุน และประสิทธิผลการดำเนินงาน โรงเรียนส่งเสริมสุขภาพ อยู่ในระดับสูงมาก (2) ความคิดเห็นจากผู้บริหารสถานศึกษา ครู นักเรียน และคณะกรรมการส่งเสริมสุขภาพ ที่มีผลต่อปัจจัยพื้นฐาน ปัจจัยจิตใจ ปัจจัยสนับสนุน และประสิทธิผลการดำเนินงาน โรงเรียนส่งเสริมสุขภาพ (3) ปัจจัยพื้นฐาน ปัจจัยจิตใจ ปัจจัยสนับสนุน มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิผลการดำเนินงาน โรงเรียนส่งเสริมสุขภาพ อย่างมีนัยสำคัญที่ทางสถิติที่ระดับ.01 (4) ปัจจัยพื้นฐาน ปัจจัยจิตใจ และ ปัจจัยสนับสนุน มีอำนาจพยากรณ์ ประสิทธิผลการดำเนินงาน โรงเรียนส่งเสริมสุขภาพ การรับรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา ครู นักเรียน คณะกรรมการส่งเสริมสุขภาพ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.01

1.12 ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงาน โรงเรียนส่งเสริมสุขภาพของสถานศึกษา ขึ้นพื้นฐานตามทัศนะของขวัญเมือง แก้วคำเกิง (2552 : 119) ผลการวิเคราะห์ค่าอิทธิพลของตัวแปร พบว่า เครื่องข่ายทางสังคมและการจัดบริการสุขภาพมีค่าอิทธิพลทางตรงต่อสุขภาวะของนักเรียนต่างกัน โดยเครือข่ายทางสังคมมีขนาดอิทธิพลทางตรงต่อสุขภาวะของนักเรียนเท่ากับ 0.18 และมีอิทธิพลทางอ้อมผ่านการจัดบริการสุขภาพเท่ากับ 0.24 และพบว่าการจัดบริการสุขภาพมีขนาดอิทธิพลทางตรงต่อสุขภาวะของนักเรียนเท่ากับ 0.35 ปัจจัยคุณลักษณะ โรงเรียน ได้แก่ (ก) สังกัดของโรงเรียนไม่มีความสัมพันธ์กับเครือข่ายทางสังคมการจัดบริการสุขภาพและสุขภาวะของนักเรียน (ข) ขนาดของโรงเรียนมีความสัมพันธ์กับการจัดบริการสุขภาพอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติแต่ไม่มีความสัมพันธ์กับเครือข่ายทางสังคมและสภาวะของนักเรียนและ (ค) สัดส่วนครูต่อนักเรียนมีความสัมพันธ์กับเครือข่ายทางสังคมและการจัดบริการสุขภาพอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติเพื่อมีความสัมพันธ์กับสุขภาวะของนักเรียน

1.13 ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงาน โรงเรียนส่งเสริมสุขภาพของสถานศึกษา

ขั้นพื้นฐานตามทัศนะของปิ่นจิรา แสงหา (2552 : 136) ที่รายงานผลการศึกษาพบว่า (1) ผลการดำเนินงาน โครงการเด็กไทยทำได้ในโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพเกณฑ์ร้อยละ 53.02 (2) ครูอนามัย/ผู้รับผิดชอบงาน ส่วนการสนับสนุน บทบาทผู้นำของผู้บริหาร โรงเรียนและกระบวนการบริหารอยู่ในระดับสูง ส่วนการมีส่วนร่วมของชุมชนและสังคมในการดำเนินงานอยู่ในระดับปานกลาง (3) ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับผลการดำเนินงาน โครงการเด็กไทยทำได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 คือการสนับสนุนของผู้บริหาร โรงเรียนนโยบายส่งเสริมสุขภาพกระบวนการบริหารในภาพรวมและทุกด้านยกเว้นด้านการวางแผน และ (4) ปัญหาอุปสรรคที่สำคัญในการดำเนินงานคือได้รับการสนับสนุนงบประมาณไม่เพียงพอครูและผู้รับผิดชอบ โรงเรียนมีภาระงานมากมายทำให้มีส่วนร่วมในการดำเนินงานไม่เต็มที่ข้อเสนอแนะคือผู้บริหาร โรงเรียนควรให้ความสำคัญในการสนับสนุนงบประมาณในการดำเนินงาน โครงการฯอย่างเพียงพอและควรเน้นการสร้างการมีส่วนร่วมของภาคีเครือข่ายอย่างจริงจังและต่อเนื่อง

#### 1.14 ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงาน โรงเรียนส่งเสริมสุขภาพของสถานศึกษา

ขั้นพื้นฐานตามทัศนะของอนินพร สาธุกาศ (2552 : 88) ที่รายงานพบว่า การมีส่วนร่วมในกิจกรรมตามโครงการ โรงเรียนส่งเสริมสุขภาพ สามารถร่วมทำนายนการดำเนินงาน โครงการ โรงเรียนส่งเสริมสุขภาพซึ่งสอดคล้องกับสมมุติฐานที่ตั้งไว้ทั้งนี้เนื่องจากหลักการของ โครงการ โรงเรียนส่งเสริมสุขภาพเน้นให้เด็กวัยเรียนมีส่วนร่วมอย่างเต็มที่ในหลักสูตรการเรียนการสอนเพื่อพัฒนาทักษะและความรู้เกี่ยวกับสุขภาพ

#### 1.15 ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงาน โรงเรียนส่งเสริมสุขภาพของสถานศึกษา

ขั้นพื้นฐานตามทัศนะของมีนา โอราวัฒน์ (2554 : ง) ที่กล่าวว่า การบริหาร โรงเรียนส่งเสริมสุขภาพสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ระดับประถมศึกษา จังหวัดกาญจนบุรี เขต 3 มีการดำเนินการอยู่ในระดับดีมาก เนื่องจากได้ดำเนินการโดยยึดหลักวงล้อคุณภาพ มีการดำเนินงานที่เป็นระบบ โดยคำนึงถึงผลสำเร็จของงาน โดยมีการดำเนินงาน โดย (1) มีการแต่งตั้งคณะกรรมการ มอบหมายงานที่ชัดเจน มีการร่วมมือกันในทีมงาน (2) มีการวางแผนร่วมกันทุกภาคส่วน ทีมปฏิบัติต้องให้ความร่วมมือและดำเนินการตามแผนงานโครงการ โรงเรียนส่งเสริมสุขภาพ (3) ผู้บริหารปฏิบัติในบทบาทผู้บริหารทีม มีการนิเทศติดตาม คอยชี้แนะ ให้กำลังใจ อย่างต่อเนื่อง (4) สรุปประเมินผลหาปัญหาอุปสรรค ซึ่งพบว่าปัจจัยที่สำคัญที่ทำให้การดำเนินงาน โรงเรียนส่งเสริมสุขภาพประสบผลสำเร็จคือ คือ ทีมงานต้องให้ความร่วมมือมีส่วนร่วมทุกภาคส่วน ผู้บริหารต้องเห็นความสำคัญนิเทศติดตามในบทบาทผู้นำ

#### 1.16 ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงาน โรงเรียนส่งเสริมสุขภาพของสถานศึกษา

ขั้นพื้นฐานตามทัศนะของวรรณ เนตรทิพย์ (2554 : 113) ที่กล่าวว่า การสนับสนุนจาก

ผู้บังคับบัญชาการมีภาวะผู้นำ ความฉลาดทางด้านอารมณ์ในการบริหารจัดการสภาพแวดล้อมในการทำงานมีอิทธิพลที่ส่งผลต่อการแสดงบทบาทผู้นำทีม และพฤติกรรมการบริหาร โครงการของประธาน โครงการ โรงเรียน ส่งเสริมสุขภาพ พฤติกรรมการบริหารจัดการ การมีส่วนร่วมสภาพที่ดีของผู้บริหารของโรงเรียน การได้รับการรับรู้บทบาท ความสามารถของตนในการแสดง มีผลต่อทีมการบริหาร โรงเรียนส่งเสริมสุขภาพ

1.17 ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงาน โรงเรียนส่งเสริมสุขภาพระดับเพชรของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานตามทัศนะของโพลเซอร์ (Polzer. 2004 : 101-102) ที่กล่าวว่า สภาพแวดล้อมบรรยากาศในการทำงานที่มีผลต่อการแสดงบทบาทผู้นำทีม ซึ่งจะนำไปสู่พฤติกรรมการบริหารจัดการสุขภาพนักเรียน โครงการที่มีประสิทธิภาพคือการสนับสนุน มีแรงจูงใจ จากผู้บังคับบัญชา และสภาพที่ดีของเพื่อนร่วมงาน

1.18 ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงาน โรงเรียนส่งเสริมสุขภาพของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานตามทัศนะของโกรคาเวส (Goncalves. 2008 : 992-1001) ที่กล่าวว่า ปัจจัยสำคัญที่ส่งผลคือ ประสิทธิภาพการทำงานของผู้นำ การมีภาวะผู้นำ การบริหารจัดการที่มีผลต่อทีม การดำเนินการ โรงเรียนส่งเสริมสุขภาพ

1.19 ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงาน โรงเรียนส่งเสริมสุขภาพระดับเพชร ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานตามทัศนะของโกลิแมน (Goleman. 1995 : 167-188) ที่กล่าวว่า ปัจจัยสำคัญที่ส่งผลคือความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหาร การมีภาวะผู้นำการบริหารจัดการ การได้รับการสนับสนุน ได้รับกำลังใจ ความเข้าใจมีผลต่อทีมดำเนินการ โรงเรียนส่งเสริมสุขภาพ

1.20 ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงาน โรงเรียนส่งเสริมสุขภาพระดับเพชรของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานตามทัศนะของเคิร์ค, ชัทเท และไฮน์ (Kirk, Schutte & Hine. 2008 : 432-436) ที่กล่าวว่า ปัจจัยสำคัญที่ส่งผลคือการรับรู้ความสามารถของตนส่งผลต่อการแสดงบทบาทผู้นำทีม และพฤติกรรมการบริหาร โครงการ โรงเรียนส่งเสริมสุขภาพของผู้นำทีมได้การแสดงบทบาทผู้นำทีมและพฤติกรรมการบริหาร โครงการมีผลต่อทีมการบริหาร โรงเรียนส่งเสริมสุขภาพ ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานประกอบด้วยตัวแปรการสนับสนุนทางสังคมจากผู้บังคับบัญชา ความฉลาดทางอารมณ์ของทีมและสภาพในโรงเรียนปัจจัยด้านจิตลักษณะประกอบด้วยตัวแปรประสิทธิภาพของผู้นำทีม การรับรู้ความสามารถของตนในการแสดงบทบาทผู้นำทีมจะต้องอาศัยความร่วมมือจากบุคลากรภายในโรงเรียนทุกภาคส่วนอย่างเต็มความสามารถผู้บังคับบัญชามีอิทธิพลทางอ้อมต่อโครงการ โรงเรียนส่งเสริมสุขภาพต่างก็ให้แนวทางในการบริหารจัดการโครงการ โรงเรียนส่งเสริมสุขภาพให้ประสบความสำเร็จไว้คล้ายกันว่า โครงการจะต้องได้รับ



การสนับสนุนจากผู้บริหารที่เห็นความสำคัญของปัจจัยด้านสุขภาพเห็นว่าการมีสุขภาพที่ดีคุณภาพชีวิตที่ดีจะนำมาซึ่งการมีประสิทธิภาพในการเรียนรู้ที่ดีของนักเรียนด้วยการที่ผู้บริหารให้ความสำคัญในระดับสูงจะส่งผลให้โครงการดังกล่าวอยู่ในความสนใจของประชาคมในโรงเรียนไปพร้อมกันและเมื่อทุกคนมีความสนใจในสิ่งเดียวกันก็จะเอื้อให้เกิดการช่วยเหลือร่วมแรงร่วมใจในการดำเนินโครงการและยังส่งผลให้ผู้นำทีมและคณะทำงานเกิดความเชื่อมั่นในการทำงานเพิ่มมากขึ้นอันจะทำให้การแสดงบทบาทของตนเองในทีมงานเป็นไปอย่างชัดเจน

1.21 ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงาน โรงเรียนส่งเสริมสุขภาพระดับเพชรของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานตามทัศนะของเคย์และแคร์โรล (Day & Carroll, 2004 : 1443-1458) ที่กล่าวว่า ความฉลาดทางอารมณ์ส่วนบุคคลมีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานของบุคคลอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 เมื่อสมาชิกในทีมได้แสดงพร้อมกันไปในทิศทางบวกก็จะส่งผลให้กลายเป็นบรรยากาศส่วนกันซึ่งมีลักษณะคล้ายกับความฉลาดทางอารมณ์ของทีม ผลการวิจัยยังพบอีกว่าความฉลาดทางอารมณ์ของทีมส่งผลทางอ้อมต่อการแสดงบทบาทผู้นำทีมของประธานโครงการโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพ โดยจะส่งผลผ่านการรับรู้ความสามารถของตนในการแสดงบทบาทผู้นำทีมบรรยากาศในองค์กรที่สมาชิกทุกคนมีความเข้าใจในเป้าหมายร่วมกันมีค่านิยมที่ยึดถือร่วมกัน ตลอดจนมีทักษะทางสังคม (Social skills) ที่ดีต่อกันจะส่งผลให้เกิดความรับรู้บทบาทของตนเองได้ดีขึ้นว่าเป็นการรับรู้ความสามารถของตนเองเพิ่มขึ้นและในที่สุดความเชื่อมั่นดังกล่าวก็จะส่งผลให้เกิดพฤติกรรมเป้าหมายตามมาพบว่าความฉลาดทางอารมณ์ของทีมมีอิทธิพลทางอ้อมต่อพฤติกรรมกรรมการบริหาร โครงการผ่านการรับรู้ความสามารถของตนในการแสดงบทบาทผู้นำทีมและการแสดงบทบาทผู้นำทีมเป็นเพราะว่าบรรยากาศในทีมงานที่ดีซึ่งส่งผลทำให้พบว่า ความฉลาดทางอารมณ์ของทีมมีอิทธิพลทางอ้อมต่อพฤติกรรมกรรมการบริหาร โครงการผ่านการรับรู้ความสามารถของตนในการแสดงบทบาทผู้นำทีม การให้คำแนะนำที่ดีแก่สมาชิกในทีมงานไม่ใช้การตรวจสอบแบบจับผิดไม่ตำหนิแต่ให้คำแนะนำสามารถแสดงบทบาทในฐานะนักเจรจาต่อรอง สามารถโน้มน้าวให้ทุกคนในโรงเรียนเห็นความสำคัญของโครงการได้ตลอดจนสามารถปฏิบัติตนเป็นต้นแบบการทำงานที่ดีได้ก็จะส่งผลทำให้สมาชิกในทีมงานเกิดพฤติกรรมกรรมการบริหาร โครงการที่ดีตามมา

1.22 ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงาน โรงเรียนส่งเสริมสุขภาพระดับเพชรของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานตามทัศนะของโรเซน ไชน์ และเฟิร์สท (Rosenshine and Furst, 1991 ; cited in Lunenberg and Ornstein, 2004 : 536) กล่าวว่า ความกระตือรือร้นของครู เป็นพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติงานของครูและการบริหารจัดการ โรงเรียนของผู้บริหาร ที่ส่งผลต่อความสำเร็จของโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพ

1.23 ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงาน โรงเรียนส่งเสริมสุขภาพระดับเพชรของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานตามทัศนะของพอลเซอร์ (Polzer, 2004 : 44-50) ที่กล่าวว่า ความสามารถในการบริหารจัดการ โครงการของหัวหน้าโครงการที่จะสามารถสร้างแรงจูงใจให้สมาชิกในทีมเห็นค้ำชูในความสำคัญของภารกิจของทีมงานจะส่งผลให้ได้รับความเชื่อถือและไว้วางใจจากผู้บริหารระดับสูงและสมาชิกในทีมงานซึ่งเป็นผลดีต่อการบริหารจัดการ โครงการเพราะผู้นำทีมโครงการที่เข้าใจเป้าหมายของตนเองจะสามารถแสดงความเป็นผู้นำได้ดี มีภาวะผู้นำ ทำให้สมาชิกในทีมให้ความร่วมมือในการทำงานตั้งแต่การมีส่วนร่วมในการวางแผน โครงการการประชุมในการปฏิบัติงาน การติดตามผลการดำเนินงานพบว่าประสบการณ์ของผู้นำทีมมีอิทธิพลทางอ้อมต่อการแสดงบทบาทผู้นำทีมผ่านการรับรู้ความสามารถของตนในการแสดงบทบาทผู้นำทีมเป็นเพราะว่าประสบการณ์เป็นผลรวมระหว่างสิ่งที่ แสดงบทบาทของตนเองที่จะผลักดันให้โครงการประสบความสำเร็จได้เป็นอย่างดีและความเชื่อมั่นดังกล่าวจะผลักดันให้ผู้บริหารสามารถแสดงบทบาทผู้นำทีมทั้งทางด้านการเป็นผู้ริเริ่มการเป็นต้นแบบพฤติกรรมกรรมการเป็นนักเจรจาต่อรองและการเป็นผู้ให้คำแนะนำได้ดีผู้บริหารระดับสูงที่เคยผ่านประสบการณ์การเป็นผู้นำผ่านการลองผิดลองถูกในงานที่เกี่ยวข้องหรือคล้ายคลึงกับงานที่จะมาปฏิบัติในตำแหน่งหน้าที่จะเป็นผู้ที่มีความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเองจะสามารถคาดเดาเหตุการณ์ที่จะเกิดขึ้นได้ซึ่งเป็นผลมาจากการประยุกต์ใช้องค์ความรู้ที่ได้จากประสบการณ์เดิมที่มีอยู่แต่ในขณะเดียวกันผู้บริหารที่ไม่เคยผ่านประสบการณ์การลองผิดลองถูกในงานที่มีลักษณะคล้ายกับงานในปัจจุบันก็จะเป็นผู้บริหารที่มีความเชื่อมั่นในตนเองที่จะเป็นผู้นำน้อยกว่าผู้บริหารที่เคยมีประสบการณ์มาแล้ว

จากการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงาน โรงเรียนส่งเสริมสุขภาพระดับเพชรของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ผู้วิจัยนำมาสังเคราะห์ได้ดังตาราง 2.2

ตาราง 2.2 การสังเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อการดำเนินงานโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพระดับเพชรของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

นิตยสาร	กรมสุขภาพจิต (2545)	เมตตา ทอสงวาง (2548)	วารสารณ อกัษราชภัฏ (2546)	นงลักษณ์ วัชรชัย (2542)	สำนักงานเขตการศึกษาธิการศึกษา (2548)	สมชาย สุขสมศักดิ์ (2548)	มานะ สุนัขงามนัท (2550)	ประจักษ์ ลือฉาย (2551)	ขวัญเมือง แก้วคำเกรียง (2552)	ปิ่นอุรา แสงทาท (2552)	อุณพร ตาภูาก (2552)	Polzer (2004)	Goncalves (2008)	Golan (1995)	Kirk, Schutte & Hine (2008)	Day & Croll (2004)	Rosenshine & Furst (1971)	รวม	ผลการสังเคราะห์
ปัจจัย																			
1.ภาวะผู้นำ	✓	✓								✓		✓	✓		✓	✓		7	2
2.แรงจูงใจ			✓					✓						✓		✓		6	3
3.ปัจจัยสนับสนุน	✓				✓				✓		✓				✓			5	
4.การมีส่วนร่วมของภาคประชาชน	✓	✓	✓			✓			✓	✓	✓				✓			8	1
5.ปัจจัยพื้นฐาน								✓										1	
6.องค์กรแห่งการเรียนรู้				✓														2	
7.พันธกิจชัดเจน																		1	



ตาราง 2.2(ต่อ)

นักวิจัย	การผสมผสาน (2545)	มดตา ทองสว่าง (2548)	วิชรการณ อภิชากร (2546)	นงลักษณ์ วิรัชชัย (2542)	สำนักงานคณะกรรมการการศึกษา (2548)	สมชาย สุขสมศักดิ์ (2548)	มานะ สิมขางษมนท์ (2550)	ประจักษ์ สุธาย (2551)	ขวัญเมือง แก้วคำเกรียง (2552)	ปิ่นอุรา แสงวงษา (2552)	อนันพร สาภักต (2552)	Polzer (2004)	Goncalves (2008)	Goleman (1995)	Kirk, Schutte & Hine (2008)	Day & Croll (2004)	Rosenshine & Furst (1971)	รวม	ผลการสังเคราะห์
นักวิจัย																			
16.นโยบายชัดเจน														✓				1	
17.ความ กระตือรือร้น																	✓	2	
18.ผู้บริหารมี วิสัยทัศน์ที่ กว้างไกล	✓																	1	
รวม	6	2	3	3	2	2	4	2	2	3	5	1	2	2	3	2	1		

จากตารางสังเคราะห์องค์ประกอบของปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการบริหารงานโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพระดับเพชรของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า มีองค์ประกอบของปัจจัย จำนวน 3 องค์ประกอบ (ในที่นี่มีความถี่ตั้งแต่ 6 ขึ้นไป) ได้แก่ (1) ภาวะผู้นำ (2) แรงจูงใจ (3) การมีส่วนร่วมของชุมชน

### องค์ประกอบ นิยามเชิงปฏิบัติการ และตัวบ่งชี้ของแต่ละปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการบริหารงานโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพระดับเพชรของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

องค์ประกอบของปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการบริหารงานโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพระดับเพชรของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน นั้น การมีภาวะผู้นำที่ดีของผู้บริหารมีหลากหลายคุณลักษณะ มีนักวิชาการ และนักวิจัย ได้ศึกษาค้นคว้าได้ให้ทัศนะ มีดังนี้

#### 1. องค์ประกอบและตัวบ่งชี้ นิยามเชิงปฏิบัติการ และข้อบ่งชี้ของภาวะผู้นำ

1.1 องค์ประกอบของภาวะผู้นำ ตามทัศนะของพรเพ็ญ ทองคำสุก (2553 : 24) ได้ให้ทัศนะคุณลักษณะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนซึ่งประกอบด้วยวุฒิการศึกษาประสบการณ์การบริหารและความสามารถในการบริหารส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของโรงเรียนจากแนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับคุณลักษณะผู้นำและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องจะเห็นว่าแนวคิดนี้กล่าวเน้นถึงคุณสมบัติบุคลิกภาพทักษะความสามารถและคุณลักษณะเฉพาะของความเป็นผู้นำซึ่งอาจได้มาตั้งแต่กำเนิดและการเรียนรู้ภายหลังการศึกษาการสะสมประสบการณ์การฝึกฝนจนทำให้ผู้นำมีคุณลักษณะที่โดดเด่นกว่าบุคคลทั่วไปในด้านต่างๆจนทำให้บุคคลที่เป็นผู้ร่วมงานมีความไว้วางใจเชื่อมั่นศรัทธาและมีความยินดีร่วมมือปฏิบัติตามด้วยความเต็มใจ

จากแนวคิดทฤษฎีดังกล่าวสามารถสรุปได้ว่าภาวะผู้นำเชิงคุณลักษณะจำแนกออกเป็น 2 ด้าน คือ (1) ด้านคุณลักษณะส่วนตัวของผู้นำประกอบด้วยคุณลักษณะด้านร่างกายด้านอารมณ์และจิตใจด้านสังคมด้านสติปัญญาและด้านคุณธรรม (2) ด้านทักษะผู้นำประกอบด้วยทักษะด้านเทคนิควิธีทักษะด้านสังคมทักษะด้านความคิดรวบยอด

1.2 องค์ประกอบของภาวะผู้นำ ตามทัศนะของกรมสุขภาพจิต (2551 : 3) ได้กล่าวถึงปัจจัยสำคัญที่มีผลต่อการบริหารงานโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพระดับเพชรได้แก่ (1) ผู้บริหารโรงเรียน รวมทั้งผู้ช่วยผู้บริหารโรงเรียนทุกฝ่าย ตระหนักถึงความสำคัญของระบบการบริหารงานโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพ และให้การสนับสนุนการดำเนินงาน หรือร่วมกิจกรรม ตามความเหมาะสมอย่างสม่ำเสมอ (2) ครูทุกคนและผู้เกี่ยวข้องจำเป็นต้องมีความตระหนักในความสำคัญของระบบการบริหารงานโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพระดับเพชร และมีทัศนคติที่ดีต่อบริหารงานโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพ ทุกองค์ประกอบ (3) คณะกรรมการหรือคณะทำงานทุกคณะต้องมี

การประสานงานกันอย่างใกล้ชิด และมีการประชุมในแต่ละคณะอย่างสม่ำเสมอตามที่กำหนด (4) ครูที่ปรึกษาเป็นบุคลากรหลักสำคัญในการดำเนินงาน โดยต้องได้รับความร่วมมือจากครูทุกคน ในโรงเรียน รวมทั้งการสนับสนุนในเรื่องต่าง ๆ จากโรงเรียนและ (5) การอบรมให้ความรู้และทักษะ รวมทั้งการเผยแพร่ข้อมูลความรู้แก่ครู ผู้ที่เกี่ยวข้องเพื่อเอื้อประโยชน์ต่อการส่งเสริมสุขภาพ เป็นสิ่งจำเป็น โดยเฉพาะเรื่องทักษะการปรึกษาเบื้องต้น และแนวทางการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ของนักเรียน โรงเรียนควรดำเนินการอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ

1.3 องค์ประกอบของภาวะผู้นำ ตามทัศนะของเกรทแมน (Greatman, 1982 ; อ้างถึงใน Johnson, 2009 : 12) ที่กล่าวว่า ชาวกรีกและโรมันโบราณ มีความเชื่อว่า ภาวะผู้นำเกิดขึ้นเองตามธรรมชาติหรือโดยกำเนิด (Born leader) ไม่สามารถเปลี่ยนแปลงได้แต่สามารถพัฒนาขึ้นได้ ลักษณะผู้นำที่ดีและมีประสิทธิภาพสูงจะประกอบด้วย ความเฉลียวฉลาด มีบุคลิกภาพซึ่งแสดงถึงการเป็นผู้นำและต้องเป็นผู้ที่มีความสามารถด้วย

1.4 องค์ประกอบของภาวะผู้นำตามทัศนะของเลวิน (Lewin, 2008 : 84-86) ที่กล่าวว่า ผู้นำแบบใช้อำนาจเชิงเมตตา (Benevolent – authoritative) เป็นการปกครองแบบพ่อปกครองลูก ให้ความไว้วางใจ ภูมิใจโดยการให้รางวัล แต่บางครั้งขู่ลงโทษ ยอมให้การติดต่อสื่อสารจากเบื้องล่างสู่เบื้องบนได้บ้าง รับฟังความคิดเห็นจากผู้ใต้บังคับบัญชาบ้าง และบางครั้งยอมให้การตัดสินใจแต่อยู่ภายใต้การควบคุมอย่างใกล้ชิดของผู้บังคับบัญชา

1.5 องค์ประกอบของภาวะผู้นำ ตามทัศนะของเมตตา ทองสว่าง (2548 : 144-150) ที่กล่าวว่า ประสพการณ์ของผู้นำทีมมีอิทธิพลทางอ้อมต่อพฤติกรรมกรรมการบริหาร โครงการผ่านการรับรู้ความสามารถของตนในการแสดงบทบาทผู้นำทีมและการแสดงบทบาทภาวะผู้นำ ส่งเสริมบุคลากรให้มีองค์ความรู้ สามารถแสดงบทบาทผู้นำจะส่งผลทำให้เกิดพฤติกรรมกรรมการบริหารเพื่อนร่วมงานกันทั้งหมดต้องรับผิดชอบต่อความสำเร็จและความล้มเหลวของผลการปฏิบัติงาน พฤติกรรมการบริหารต้องอาศัยความร่วมมือของสมาชิกในทีมงาน ชุมชนท้องถิ่น สังคม การมีส่วนร่วมทุกชั้นตอนตั้งแต่การริเริ่มโครงการ การวางแผนดำเนินงานการดำเนินงาน การตรวจสอบและติดตามผลการดำเนินงาน และพบว่า การแสดงบทบาทผู้นำมีอิทธิพลทางตรงต่อพฤติกรรมกรรมการบริหาร โครงการ ต้องอาศัยความร่วมมือจากสมาชิก หากไม่เข้าใจบทบาทและหน้าที่ของตนเองและใช้อำนาจตามโครงสร้างบีบบังคับสมาชิกทำให้สัมพันธภาพในทีมงานเป็นไปในทางลบ การบริหารจัดการโครงการไม่ประสบความสำเร็จผู้นำสามารถแสดงบทบาทของตนเอง ในการนำพาทีมงานให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย สิ่งที่สำคัญและเป็นพื้นฐานก็คือการสร้างทุนทางสังคม หัวหน้าทีมและบุคลากรในองค์กรก็จะเกิดความเห็นใจและต้องการมีส่วนร่วมในเป้าหมายของทีมงานซึ่งทุนทางสังคมที่เกิดจากการแสดงบทบาทผู้นำทีมดังกล่าวจะส่งผลทำให้

การบริหารจัดการ โครงการประสบความสำเร็จ

1.6 องค์ประกอบของภาวะผู้นำ ตามทัศนะของนิตย สัมภาษณ์ (2554 : 54) ที่กล่าวว่า ผู้นำควรมีลักษณะดังนี้ (1) ต้องเป็นผู้มีประสบการณ์ที่มีความสำเร็จพอสมควรก่อให้เกิดความมั่นใจ (2) ในระดับพื้นฐานต้องเป็นคนเก่งคิดถ้อยแถลงทำงานเป็นกลุ่มได้บริหารจัดการเป็นตัดเป็นใจเป็น และมีสำนึกรับผิดชอบต่อส่วนรวมและ (3) ในระดับสูงลักษณะของผู้รู้จะต้องเป็นคนที่มีความคิดกว้างไกลมีทิศทางมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์มีความกล้ามีพลังก่อให้เกิดศรัทธาดึงดูดใจให้มีผู้ร่วมทำงานด้วย

1.7 องค์ประกอบของภาวะผู้นำ ตามทัศนะของวิโรจน์ สารรัตนะ (2552 : 213) ที่กล่าวถึงลักษณะประจำตัวของผู้นำไว้ 6 ประการ คือ (1) ผู้นำจะต้องเป็นผู้มีความสามารถ (Capacity) ซึ่งประกอบด้วยควมมีปัญญาไหวพริบการตัดสินใจอยู่เสมอทันต่อเหตุการณ์การใช้เวลาและภาษาที่ถูกความเป็นผู้ริเริ่มเป็นตัวของตัวเองและความเป็นผู้มีการตัดสินใจที่ดี (2) ผู้นำจะต้องเป็นผู้มีความสำเร็จ (Achievement) โดยเฉพาะความสำเร็จทางด้านวิธีการขอแสวงหาความรู้และมีความเรียงทางการเล่นกีฬา (3) ผู้นำจะต้องเป็นผู้มีความรับผิดชอบ (Responsibility) จะต้องเป็นคนที่คนอื่นจะพึ่งพาได้มีความคิดริเริ่มมีความสม่ำเสมอมั่นคงอดทนกล้าพูดกล้าทำมีความเชื่อมั่นตนเองและมีความปรารถนาที่จะเป็นเลิศหรือทะเยอทะยาน (4) ผู้นำจะต้องเป็นผู้เข้าไปมีส่วนร่วม (Participadon) ในด้านกิจกรรมด้านสังคมให้ความร่วมมือรู้จักปรับตัวและมีอารมณ์ขัน (5) ผู้นำต้องเป็นผู้มีฐานะทางสังคม (Status) มีตำแหน่งฐานะทางสังคมเป็นที่รู้จักทั่วไป (Popularity) และ (6) ฐัสภาพการณ์ (Situation) ฐัสถานะทางจิตใจของคนระดับต่าง ๆ ฐัฐานะทักษะความต้องการและความสนใจของผู้ได้บังคับบัญชาฐัในวัตถุประสงค์ขององค์การที่จะต้องทำให้สำเร็จ

จากคุณลักษณะผู้นำที่มีประสิทธิผลตามแนวคิดของนักวิชาการและผู้รู้ในแขนงต่าง ๆ ดังที่กล่าวมาแล้วสามารถสรุปได้ว่าคุณลักษณะของผู้นำที่ช่วยให้เกิดประสิทธิผลของภาวะผู้นำหรือช่วยให้ผู้สมสามารถนำกลุ่มหรือองค์การไปสู่ความสำเร็จ โดยคุณลักษณะดังกล่าวนี้มักจะปรากฏในตัวของผู้นำทุกคนซึ่งสามารถจำแนกได้ 5 ด้าน คือ (1) คุณลักษณะด้านร่างกาย ประกอบด้วย มีร่างกายที่สมบูรณ์แข็งแรง มีพลังและความทนทานของร่างกาย มีบุคลิกภาพดีและแสดงออกที่เหมาะสม (2) คุณลักษณะด้านอารมณ์และจิตใจ ประกอบด้วย มีความตื่นตัวอยู่เสมอมีความสามารถในการควบคุมอารมณ์ได้ดี มีความเชื่อมั่นในตนเองมีความทะเยอทะยานสู่ความสำเร็จเต็มใจที่จะรับผิดชอบ มีความกล้าเผชิญกับความยากลำบาก การมีความเด็ดขาด (3) คุณลักษณะด้านสังคม ประกอบด้วยเต็มใจที่จะทำงานร่วมกับผู้อื่น มีสถานภาพเป็นที่ยอมรับ มีความสามารถเข้าสังคม มีความสามารถในการปรับตัวเข้ากับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้ มีความพร้อมที่จะให้ความช่วยเหลือ



มีความเห็นอกเห็นใจเชื่อถือและให้การยอมรับผู้อื่น มีฐานะมีความสามารถในการปกป้องคุ้มครอง และมีอำนาจบารมีทางสังคม (4) คุณลักษณะด้านสติปัญญา ประกอบด้วย มีความสามารถทางสติปัญญา มีการตัดสินใจดีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์เฉลียวฉลาด มีไหวพริบมีจินตนาการ มีความสามารถในการสร้างกรอบแนวคิดรวบยอด มีความสามารถในการวินิจฉัย และ (5) คุณลักษณะด้านคุณธรรม ประกอบด้วย อดทนอดกลั้น ความซื่อสัตย์ ความมานะ ความรับผิดชอบความยุติธรรม ความไม่เห็นแก่ตัวและความเสียสละ

1.8 องค์ประกอบของภาวะผู้นำ ตามทัศนะของนิคม นาคอ้าย (2549 : 175) ที่พบว่า ค่ำระดับความสำคัญขององค์ประกอบของลักษณะผู้นำของผู้บริหาร โรงเรียนเพื่อให้บรรลุสำเร็จ เป้าหมาย

1.9 องค์ประกอบของภาวะผู้นำ ตามทัศนะของปิ่นทิรา แสงหา (2552 : 136) ที่พบว่า (1) ผลการดำเนินงาน โครงการเด็กไทยทำได้ใน โรงเรียนส่งเสริมสุขภาพเกณฑ์ร้อยละ 53.02 (2) ครู อนามัย/ผู้รับผิดชอบงาน ส่วนการสนับสนุน บทบาทผู้นำของผู้บริหาร โรงเรียนและกระบวนการบริหารอยู่ในระดับสูง ส่วนการมีส่วนร่วมของชุมชนและสังคมในการดำเนินงานอยู่ในระดับปานกลาง (3) ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับผลการดำเนินงาน โครงการเด็กไทยทำได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 คือ การสนับสนุนของผู้บริหาร โรงเรียนนโยบายส่งเสริมสุขภาพกระบวนการบริหารในภาพรวมและทุกด้านยกเว้นด้านการวางแผน และ (4) ปัญหาอุปสรรคที่สำคัญในการดำเนินงาน คือ ได้รับการสนับสนุนงบประมาณไม่เพียงพอ ครูและผู้รับผิดชอบโรงเรียนมีภาระงานมากทำให้มีส่วนร่วมในการดำเนินงานไม่เต็มที่ ข้อเสนอแนะ คือ ผู้บริหารโรงเรียน ควรให้ความสำคัญในการสนับสนุนงบประมาณในการดำเนินงาน โครงการฯ อย่างเพียงพอ และ ควรเน้นการสร้างการมีส่วนร่วมของภาคีเครือข่ายอย่างจริงจังและต่อเนื่อง

1.10 องค์ประกอบของภาวะผู้นำ ตามทัศนะของวรธรรม เนตรทิพย์ (2554 : 113) ที่กล่าวว่า การสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา การมีภาวะผู้นำ ความฉลาดทางด้านอารมณ์ ในการบริหารจัดการสภาพแวดล้อมในการทำงานมีอิทธิพลที่ส่งผลต่อการแสดงบทบาทผู้นำทีม และพฤติกรรมกรบริหาร โครงการของประธาน โครงการ โรงเรียนส่งเสริมสุขภาพ พฤติกรรม การบริหารจัดการ การมีสัมพันธภาพที่ดีของผู้บริหารของโรงเรียน การได้รับการรับรู้บทบาท ความสามารถของตนในการแสดงออกมีผลต่อทีมการบริหาร โรงเรียนส่งเสริมสุขภาพ

1.11 องค์ประกอบของภาวะผู้นำ ตามทัศนะของสต็อกคิลล์ (Stogdill, 1974 : 196) ได้ศึกษารวบรวมงานวิจัยเกี่ยวกับคุณลักษณะของผู้นำกว่า 163 เรื่องตั้งแต่ ปี ค.ศ. 1948-1970 จนทำให้สามารถระบุคุณลักษณะของผู้นำที่ดีว่าขึ้นอยู่กับคุณลักษณะ 6 ด้าน คือ (1) ลักษณะทางกาย (Physical) ได้แก่ เป็นผู้ที่มิสุขภาพทางกายที่แข็งแรงสมบูรณ์ (2) ภูมิหลังทางสังคม (Social

background) ได้แก่ มีการศึกษาศิษฐานะทางสังคมที่ดี (3)สติปัญญา (Intelligence) ได้แก่ มีสติปัญญาสูง มีการตัดสินใจดี มีลักษณะในการสื่อความหมายและการพูด (4)บุคลิกภาพ (Personality) ได้แก่ มีความตื่นตัวอยู่เสมอ ควบคุมอารมณ์ได้ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีคุณธรรมจริยธรรม และมีความเชื่อมั่นในตนเอง (5) ลักษณะที่เกี่ยวข้องกับงาน (Task - related characteristics) ได้แก่ มีความปรารถนาที่จะทำได้ดีที่สุด มีความรับผิดชอบไม่ทอดทิ้งต่ออุปสรรคและมุ่งงานและ (6) ลักษณะทางสังคม (Social characteristics) ได้แก่ ปรารถนาที่จะร่วมมือในการทำงานกับคนอื่น ๆ มีเกียรติเป็นที่ยอมรับของบุคคลอื่นเข้าสังคมเก่งและเฉลียวฉลาด

1.12 องค์ประกอบของภาวะผู้นำ ตามทัศนะของมหาวิทยาลัยฮาร์วาร์ด (Harvard University, 1998 : 129) ได้ค้นพบลักษณะสำคัญของผู้นำที่ประสบความสำเร็จดังต่อไปนี้ (1) มีความมั่นคงในอารมณ์และมีจิตใจที่แน่วแน่ (Emotional stability composure) (2) มีความสามารถในการปกป้องคุ้มครอง (Defensiveness) (3) มีทักษะในการสร้างความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น (Interpersonal skills) (4) มีทักษะทางด้านการคิดและเทคนิควิธี (Technical and cognitive skill)

1.13 องค์ประกอบของภาวะผู้นำ ตามทัศนะของ โบย์ทซ์ซิส (Boyatzis, 1992 : 231) ที่ได้ทำการศึกษาวิจัยในองค์กรที่หลากหลายทั้งในองค์กรภาครัฐและเอกชน พบว่า สมรรถภาพ (Competencies) ของผู้นำมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการจัดการสมรรถภาพดังกล่าว ประกอบด้วย การงูใจ (Moves) คุณลักษณะ (Traits) และทักษะ (Skills) จินตภาพแห่งตน (Self-image) และความรู้ (Knowledge) ซึ่งในด้านคุณลักษณะนั้นจากการค้นพบคุณลักษณะของผู้นำที่มีประสิทธิภาพดังนี้ คือ (1) มุ่งเน้นประสิทธิภาพ (Efficiency orientations) (2) ใส่ใจกับผลกระทบที่จะเกิดขึ้นตามมา (Concern with impact) (3) ปฏิบัติกิจกรรมที่แสดงถึงความคิดริเริ่มในการปฏิบัติสิ่งต่างๆ (Poactivity) (4) มีความเชื่อมั่นในตนเอง (Self - confidence) (5) มีความสามารถในการสร้างกรอบแนวคิดรวบยอดต่อสิ่งต่าง ๆ (Conceptualization) (6) มีความสามารถในการวินิจฉัยสิ่งต่าง ๆ โดยใช้ประโยชน์จากความคิดรวบยอดต่าง ๆ (Diagnostic use of concepts) (7) มีอำนาจบริหารทางสังคม (Use of socialized power) และ (8) มีการบริหารจัดการโดยอาศัยกระบวนการกลุ่ม (Managing group process)

1.14 องค์ประกอบของภาวะผู้นำ ตามทัศนะของ โบทเวลล์ (Bothwell, 1993 : 225) ที่กล่าวว่า ลักษณะผู้นำซึ่งผู้วิจัยส่วนใหญ่ใช้ในการรักษาความสัมพันธ์กับภาวะผู้นำมี 10 ประการ ดังนี้ (1) ความฉลาด (Intelligence) (2) เข้ากับผู้อื่นได้ดี (Ability to get along well with others) (3) มีทักษะที่เกี่ยวข้องกับสมรรถภาพของเทคนิค (Skill in the area of technical competence) (4) สามารถงูใจตนเองและผู้อื่น (Ability to motivate self and others) (5) มีความมั่นคงในอารมณ์และควบคุมตนเอง (Emotion stability and self-control) (6) มีทักษะในด้านการวางแผนและจัดการ

(Planing and organizing skills) (7) มีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะให้งานสำเร็จ (Strong desire to achieve task) (8) มีความสามารถใช้กระบวนการกลุ่ม (Ability to use the group process) (9) เป็นผู้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล (To be effective and efficient) และ (10) มีความสามารถในด้าน การตัดสินใจ (Decisive)

1.15 องค์ประกอบของภาวะผู้นำ ตามทัศนะของการ์เดนอร์ (Gardner. 1990 : 253) ที่กล่าวถึงทักษะที่สำคัญสำหรับผู้นำไว้ 5 ประการดังนี้ คือ (1) การสร้างความเห็นพ้อง (Ageement building) (2) การทำงานแบบเครือข่าย (Nework) (3) การสร้างอำนาจบารมีโดยมิต้องใช้อิทธิพลของระบบราชการ (Exercising nonjuns Power) (4) การสร้างความเป็นกลุ่มหรือสถาบัน (Institution building) และ (5) ความคิดที่ยืดหยุ่น (Flexibility)

1.16 องค์ประกอบของภาวะผู้นำ ตามทัศนะของโกลิแมน (Goleman. 1995 : 167-188) ที่กล่าวว่า ปัจจัยสำคัญที่ส่งผลคือความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหาร การมีภาวะผู้นำการบริหารจัดการ การได้รับการสนับสนุน ได้รับกำลังใจ ความเข้าใจมีผลต่อทีมดำเนินการ โรงเรียนส่งเสริมสุขภาพ

1.17 องค์ประกอบของภาวะผู้นำ ตามทัศนะของไฟรคอนและแจคสัน (Frigon and Jackson. 1996 : 312) ที่ได้นำเสนอทักษะที่จำเป็นสำหรับผู้นำที่มีประสิทธิภาพไว้ 14 ประการดังต่อไปนี้ (1) การวางแผน (Planning) (2) ความเป็นผู้นำในทีมงาน (Team leadership) (3) การแสดงความรับผิดชอบทางการเงิน (Finacial responsibility) (4) การตัดสินใจ (Decision making) (5) การประเมินสถานการณ์ (Situational assessment) (6) การสื่อสาร (Communication) (7) การบริหารจัดการ (Mmagement) (8) การให้ความรู้และฝึกทักษะต่าง ๆ (Teaching) (9) การจัดส่งอำนาจความสะดวก (Facilitating) (10) การจัดการประชุมอย่างมีประสิทธิภาพ (Effective meeting management) (11) การตัดสินใจโดยยึดข้อเท็จจริงเป็นหลัก (Fact-based decision making) และ (12) ความรู้ในเชิงธุรกิจ (Busines knowledge )

1.18 องค์ประกอบของภาวะผู้นำ ตามทัศนะของวอร์แลค (Warrack. 1996 : 347) ที่กล่าวว่า ปัจจัยด้านกระบวนการบริหารของมหาวิทยาลัยส่งผลต่อคุณภาพในการบริหารมหาวิทยาลัย

1.19 องค์ประกอบของภาวะผู้นำ ตามทัศนะของเฟรนส์ (Franse.1996 : 4116) ที่ได้การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ของผู้บริหารจัดการมีความสัมพันธ์กับการพัฒนาอย่างต่อเนื่องของสถานศึกษา เนื่องจากกระบวนการบริหารคุณภาพเป็นขั้นตอนในการดำเนินงานการบริหาร คือ การวางแผน การปฏิบัติตามแผน การตรวจสอบ และการปรับปรุงแก้ไขเพื่อให้การดำเนินการเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพตามมาตรฐานส่งผลต่อโรงเรียน

1.20 องค์ประกอบของภาวะผู้นำ ตามทัศนะของศูนย์การพัฒนภาวะผู้นำแห่งมหาวิทยาลัยฮาร์วาร์ด (Harvard University. 1998 : 129) ที่ได้ค้นพบลักษณะสำคัญของผู้นำที่ประสบความสำเร็จ ดังต่อไปนี้ (1) มีความมั่นคงในอารมณ์และมีจิตใจที่แน่วแน่ (Emotional stability composure) (2) มีความสามารถในการปกป้องคุ้มครอง (Defensiveness) (3) มีทักษะในการสร้างความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น (Interpersonnal skills) (4) มีทักษะทางด้านการคิดและเทคนิควิธี (Technical and cognitive skill)

1.21 องค์ประกอบของภาวะผู้นำ ตามทัศนะของแมคคอกเลย์, ม็อกลีย์ และเวลเซอร์ (McCauley, Moxley and Velsor. 1998 : 215) ที่ได้นำเสนอทักษะที่จำเป็นสำหรับผู้นำที่มีประสิทธิผลไว้ 4 กลุ่มจำนวน 16 ทักษะ คือ กลุ่มที่ 1 ความสามารถที่จะสร้างสัมพันธ์กับสังคม (Abilky to interact socially) ประกอบด้วยทักษะที่สำคัญ 8 ประการคือการจัดการความขัดแย้ง (Conflict management) การต่อรอง (Negotiation) การมีอิทธิพล(Influencing) การสร้างทีมงาน (Team building) การฟังอย่างกระตือรือร้น (Active listening)ความสามารถที่จะให้ข้อมูลย้อนกลับ (Ability to give feedback) การสื่อสาร (Communication) และการปรับตัว (Adaptation) กลุ่มที่ 2 การสร้างสรรค์ (Creativity) ประกอบด้วยทักษะที่สำคัญ 3 ประการ คือ มองหาข้อสรุปที่เป็นทางเลือก (See altemate solutions) ตั้งคำถามเกี่ยวกับข้อตกลงของข้อคำถามเหล่านั้น (Question assumptions) และสำรวจสิ่งต่างๆอย่างหลากหลาย (Explore ambiguity) กลุ่มที่ 3 การประเมินเชิงวิเคราะห์และคิดอย่างเป็นระบบ (Critical evaluatio and systematic thinking) ประกอบด้วยทักษะที่สำคัญ 3 ประการคือคิดอย่างวิเคราะห์ (Think alytically) ป้องกันปัญหา (Detect problems) และการแก้ปัญหา (Foblem solving) และกลุ่มที่ 4 การเสริมพลัง (Empowerment) ประกอบด้วยด้วยทักษะที่สำคัญ 2 ประการคือ กระตุ้นหรือจูงใจผู้อื่น โดยอาศัยการตัดสินใจแบบมีส่วนร่วม (Ability to motivate others though participative decision making) การกำหนดเป้าหมายขององค์การ(Goal setting)ผลการวิจัยของศูนย์การพัฒนภาวะผู้นำแห่งมหาวิทยาลัยฮาร์วาร์ด(Harvard UmIversity) ประเทศสหรัฐอเมริกา (McCall and Lombards, 1983 cited in Yukl, 1998) ได้ค้นพบทักษะของผู้นำที่ประสบความสำเร็จ ดังนี้ (1) มีทักษะในการสร้างความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น (Interpersonal skills) (2) มีทักษะทางด้านการคิดและเทคนิควิธี (Technicall and cognital skill)

1.22 องค์ประกอบของภาวะผู้นำ ตามทัศนะของโพลเซอร์ (Polzer. 2004 : 101-102) ที่กล่าวว่า สภาพแวดล้อมบรรยากาศในการทำงานที่มีผลต่อการแสดงบทบาทผู้นำทีมซึ่งจะนำไปสู่พฤติกรรมการบริหารจัดการสุขภาพนักเรียน โครงการที่มีประสิทธิภาพ คือ การสนับสนุน มีแรงจูงใจจากผู้บังคับบัญชาและสัมพันธภาพที่ดีของเพื่อนร่วมงาน

1.23 องค์ประกอบของภาวะผู้นำ ตามทัศนะของโกรคาเวส (Goncalves. 2008 : 992-1001) ที่กล่าวว่า ปัจจัยสำคัญที่ส่งผลคือประสบการณ์การทำงานของผู้นำ การมีภาวะผู้นำ การบริหารจัดการที่มีผลต่อทีมการดำเนินการ โรงเรียนส่งเสริมสุขภาพ

1.24 องค์ประกอบของภาวะผู้นำ ตามทัศนะของโกลิแมน (Goleman. 1995 : 167-188) ที่กล่าวว่า ปัจจัยสำคัญที่ส่งผลคือความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหาร การมีภาวะผู้นำการบริหารจัดการ การได้รับการสนับสนุน ได้รับความใส่ใจ ความเข้าใจมีผลต่อทีมดำเนินการ โรงเรียนส่งเสริมสุขภาพ

1.25 องค์ประกอบของภาวะผู้นำ ตามทัศนะของลูเนนเบิร์กและออร์สไตน์ (Lunenberg and Ornstein. 2004 : 40) ที่เสนอแนวคิดว่าโครงสร้างการบริหาร โรงเรียนเป็นองค์ประกอบในการบริหาร โรงเรียนให้บรรลุเป้าหมายตามภารกิจ สำหรับกระบวนการบริหารจัดการที่ดีที่ส่งผลโรงเรียนนั้น

1.26 องค์ประกอบของภาวะผู้นำ ตามทัศนะของเดย์และแคร์โรล (Day & Carroll. 2004 : 1443-1458) ที่กล่าวว่า ความฉลาดทางอารมณ์ส่วนบุคคลมีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานของบุคคลอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 เมื่อสมาชิกในทีมได้แสดงพร้อมกันไปในทิศทางบวกก็จะส่งผลให้กลายเป็นบรรยากาศร่วมกัน ซึ่งมีลักษณะคล้ายกับความฉลาดทางอารมณ์ของทีม ผลการวิจัยยังพบอีกว่า ความฉลาดทางอารมณ์ของทีมส่งผลทางอ้อมต่อการแสดงบทบาทผู้นำของทีมของประธานโครงการ โรงเรียนส่งเสริมสุขภาพ โดยจะส่งผลผ่านการรับรู้ความสามารถของตนในการแสดงบทบาทผู้นำทีม บรรยากาศในองค์กรที่สมาชิกทุกคนมีความเข้าใจในเป้าหมายร่วมกัน มีค่านิยมที่ยึดถือร่วมกันตลอดจนมีทักษะทางสังคม (Social skill) ที่ดีต่อกันจะส่งผลให้เกิดความรับรู้บทบาทของตนเอง ได้ดีขึ้นว่าเป็นการรับรู้ความสามารถของตนเองเพิ่มขึ้น และในที่สุดความเชื่อมั่นดังกล่าวก็จะส่งผลให้เกิดพฤติกรรมเป้าหมายตามมา พบว่า ความฉลาดทางอารมณ์ของทีมมีอิทธิพลทางอ้อมต่อพฤติกรรมกรรมการบริหาร โครงการผ่านการรับรู้ความสามารถของตนในการแสดงบทบาทผู้นำทีมและการแสดงบทบาทผู้นำทีมเป็นเพราะว่าบรรยากาศในทีมงานที่ดีซึ่งส่งผลทำให้พบว่าคุณสมบัติทางอารมณ์ของทีมมีอิทธิพลทางอ้อมต่อพฤติกรรมกรรมการบริหาร โครงการผ่านการรับรู้ความสามารถของตนในการแสดงบทบาทผู้นำทีม การให้คำแนะนำที่ดีแก่สมาชิกในทีมงานไม่ใช้การตรวจสอบแบบจับผิดไม่ตำหนิแต่ให้คำแนะนำ สามารถแสดงบทบาทในฐานะนักเจรจาต่อรองสามารถโน้มน้าวให้ทุกคนในโรงเรียนเห็นความสำคัญของโครงการได้ ตลอดจนสามารถปฏิบัติตนเป็นต้นแบบการทำงานที่ดีได้ก็จะส่งผลทำให้สมาชิกในทีมงานเกิดพฤติกรรมกรรมการบริหารโครงการที่ดีตามมา

1.27 องค์ประกอบของภาวะผู้นำ ตามทัศนะของ เคิร์ค, ชัทเต้ และ ไฮน์ (Kirk, Schutte & Hine, 2008 : 432-436) ที่กล่าวว่า ปัจจัยสำคัญที่ส่งผล คือ การรับรู้ความสามารถของตนส่งผลต่อการแสดงบทบาทผู้นำทีมและพฤติกรรม การบริหารโครงการโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพของผู้นำทีมได้ การแสดงบทบาทผู้นำทีมและพฤติกรรมการบริหารโครงการมีผลต่อทีมการบริหารโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพ ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ประกอบด้วย ตัวแปรการสนับสนุนทางสังคมจากผู้บังคับบัญชา ความฉลาดทางอารมณ์ของทีม และสัมพันธภาพในโรงเรียน ปัจจัยด้านจิตลักษณะ ประกอบด้วย ตัวแปรประสพการณ์ของผู้นำทีม การรับรู้ความสามารถของตนในการแสดงบทบาทผู้นำทีมจะต้องอาศัยความร่วมมือจากบุคลากรภายในโรงเรียนทุกภาคส่วนอย่างเต็มความสามารถ ผู้บังคับบัญชามีอิทธิพลทางอ้อมต่อโครงการ โรงเรียนส่งเสริมสุขภาพต่างก็ให้แนวทางในการบริหารจัดการโครงการ โรงเรียนส่งเสริมสุขภาพให้ประสบความสำเร็จไว้คล้ายกันว่าโครงการจะต้องได้รับการสนับสนุนจากผู้บริหารที่เห็นความสำคัญของปัจจัยด้านสุขภาพเห็นว่า การมีสุขภาพที่ดีคุณภาพชีวิตที่ดีจะนำมาซึ่งการมีประสิทธิภาพในการเรียนรู้ที่ดีของนักเรียนด้วย การที่ผู้บริหารให้ความสำคัญในระดับสูงจะส่งผลให้โครงการดังกล่าวอยู่ในความสนใจของประชาคมในโรงเรียนไปพร้อมกันและเมื่อทุกคนมีความสนใจในสิ่งเดียวกันก็จะเอื้อให้เกิดการช่วยเหลือร่วมแรงร่วมใจในการดำเนินโครงการ และยังส่งผลให้ผู้นำทีมและคณะทำงานเกิดความเชื่อมั่นในการทำงานเพิ่มมากขึ้นอันจะทำให้การแสดงบทบาทของตนเองในทีมงานเป็นไปอย่างชัดเจน

ทักษะผู้นำที่มีประสิทธิผลดังที่กล่าวมาอาจสรุปได้ว่า ผู้นำที่มีประสิทธิผลต้องมีทักษะ 3 ด้าน คือ ทักษะในการทำงาน (Working skills) ทักษะด้านสังคม (Social skills) และทักษะด้านความคิดรวบยอด (Conceptual skills) ซึ่งจะช่วยให้ปฏิบัติงานไปสู่จุดมุ่งหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยแต่ละทักษะมีรายละเอียด ดังนี้ (1) ทักษะในการทำงาน เป็นทักษะที่เกี่ยวข้องกับการทำงานในตำแหน่งที่ผู้นำแต่ละคนรับผิดชอบ เช่น การวางแผนงาน การประเมินผลงาน การใช้ระบบข้อมูลสารสนเทศ การนำการประชุมและการใช้เทคนิควิธีหรืออุปกรณ์ต่าง ๆ เพื่อการปฏิบัติงาน เป็นต้น (2) ทักษะด้านสังคม เป็นทักษะที่เกี่ยวข้องกับการสร้างปฏิสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ๆ ในสังคม เนื่องจากผู้นำ ต้องทำงานกับคนทั้งบุคคลภายนอกและภายในหน่วยงาน ดังนั้น ผู้นำจึงต้องมีทักษะทางด้านสังคม เช่น ทักษะการสื่อสาร ทักษะการจัดความขัดแย้ง ทักษะด้านการสร้างความเห็นพ้อง และทักษะทางการจูงใจ เป็นต้น (3) ทักษะด้านความคิดรวบยอด เป็นทักษะในเชิงวิเคราะห์ทั่วไปหรือการคิดเชิงตรรกะสามารถสร้างกรอบแนวคิดรวบยอดในสิ่งที่ซับซ้อนและไม่ชัดเจนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

มีความสร้างสรรค์ในความคิดและการแก้ปัญหา สามารถที่จะวิเคราะห์เหตุการณ์และแนวโน้ม  
คาดการณ์การเปลี่ยนแปลง รู้โอกาสและศักยภาพในปัญหาต่อประสิทธิผลของโรงเรียน  
จากองค์ประกอบของภาวะผู้นำดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยนำมาสังเคราะห์ได้ดังตาราง 2.3

มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์  
Buriram Rajabhat University

ตาราง 2.3 การเรียงลำดับขององค์ประกอบด้านภาวะผู้นำ

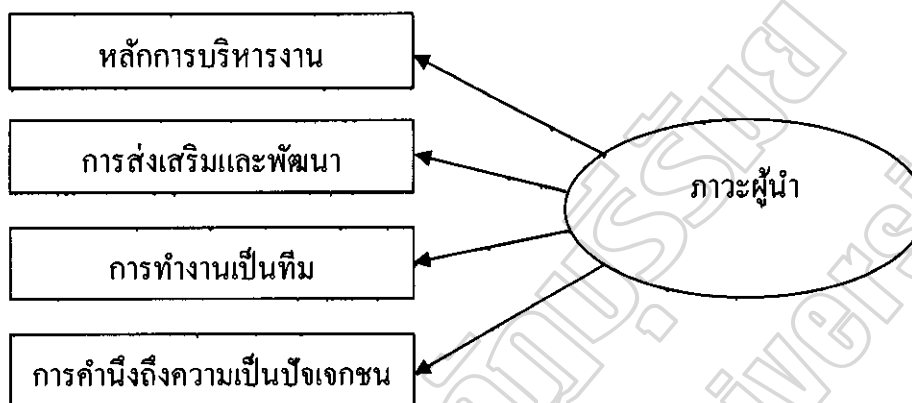
องค์ประกอบ	กรมสุขภาพจิต (2551)	เมตตา ทองสว่าง (2548)	นิตยสารสมาพันธ์ (2554)	วิจารณ์ ตารัตนะ (2552)	มานะ สันฐานงาม (2559)	นิตยสาร นาคอ้อย (2542)	ปิ่นอุษา แก้วงาม (2552)	วราณี นนทรพิชญ์ (2554)	Stogdill (1974)	Boyatzis (1992)	Bothwell (1993)	Gardner (1990)	Goleman (1995)	Frigon & Jackson (1996)	Fransé (1996)	McCauley, Moxley & Velsor (1998)	Polzer (2004)	Goleman (1995)	รวม	ผลการสังเคราะห์
ปัจจัย																				
1. กำหนดเป้าหมาย วิสัยทัศน์โรงเรียน	✓													✓					1	
2. การปฏิบัติเพื่อ บรรลุเป้าหมาย														✓					1	
3. การส่งเสริมและ พัฒนา	✓		✓		✓	✓											✓		5	
4. การให้เหตุผลตาม ประจักษ์ผล	✓									✓									2	
5. การบริหารตาม หลักโรงเรียน	✓	✓																	5	
ส่งเสริมบทบาท																				



ตาราง 2.3 (ต่อ)

นักวิชาการ	กรมสุขภาพจิต (2551)	เมตตา ทองสว่าง (2548)	นิตยสัมพันธ์ (2554)	วิจารณ์ สารสัมพันธ์ (2552)	มานะ สุนทรวิมล (2559)	นิยม นาค้อย (2542)	ปัทมาพร เสาวภา (2552)	วราภรณ์ นนทรพันธ์ (2554)	Stogdill (1974)	Boyatzis (1992)	Bothwell (1993)	Gardner (1990)	Goleman (1995)	Frigon & Jackson (1996)	Fransé (1996)	McCauley, Moxley & Velsor (1998)	Polzer (2004)	Goleman (1995)	รวม	ผลการสังเคราะห์
นักวิจัย												✓							1	
6. กระตือรือร้น						✓					✓								4	
7. การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล		✓					✓				✓								4	
8. แสดงบทบาทผู้นำทีม				✓				✓								✓			4	
9. มีความฉลาดทางอารมณ์							✓			✓			✓						4	
10. เจจาดำรง												✓					✓		2	
11. ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี				✓						✓									2	
12. สัมพันธ์ภาพที่ดี								✓								✓			2	
รวม	4	2	1	2	2	3	2	2	3	3	1	3	2	1	1	2	1	2		

จากตารางสังเคราะห์องค์ประกอบของภาวะผู้นำ พบว่า ภาวะผู้นำวัดได้จากตัวแปรสังเกตได้ จำนวน 4 ตัวแปร (ต้องมีความถี่ตั้งแต่ 5 ขึ้นไป) ได้แก่ (1) หลักการบริหารงาน (2) การส่งเสริมและพัฒนา (3) การทำงานเป็นทีม และ (4) การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกชน ได้ดังภาพประกอบ 2.3



ภาพประกอบ 2.3 รูปแบบการวัดภาวะผู้นำ

## 1.2 นิยามเชิงปฏิบัติการและตัวบ่งชี้ของแต่ละองค์ประกอบ “ภาวะผู้นำ”

ผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำที่ดี ต้องสามารถนำหลักการบริหารงาน มาปฏิบัติ ผู้นำสามารถแสดงบทบาทของตนเองในการนำพาทีมงานให้ประสบความสำเร็จ มีนักวิชาการได้นิยามเชิงปฏิบัติการของหลักการบริหารงานไว้เพื่อเป็นแนวทางปฏิบัติให้นักวิชาการศึกษาให้นิยามเชิงปฏิบัติการดังนี้

### 1.2.1 นิยามเชิงปฏิบัติการและตัวบ่งชี้ของ “หลักการบริหารงาน”

มีนักการศึกษาให้นิยามเชิงปฏิบัติการของหลักการบริหารงานไว้หลายท่านดังนี้ เนตร์พัฒนา ขาววิราช (2557 : 113-115) บรรยายกลไกในองค์กรที่สมาชิกทุกคนมีความเข้าใจในเป้าหมายร่วมกันมีค่านิยมที่ยึดถือร่วมกันตลอดจนมีทักษะทางสังคม (Social skill) ที่ดีต่อกันจะส่งผลให้เกิดความรับรู้บทบาทของตนเองได้ดีขึ้น เพราะว่าทุกคนต่างมุ่งที่จะปฏิบัติภารกิจตามหน้าที่หลักของตนเอง หรืออาจจะกล่าวได้ว่าเป็นการรับรู้ความสามารถของตนเองเพิ่มขึ้น และในที่สุดความเชื่อมั่นดังกล่าวก็จะส่งผลให้เกิดพฤติกรรมเป้าหมายตามมา พบว่าความฉลาดทางอารมณ์ของทีมมีอิทธิพลทางอ้อมต่อพฤติกรรมกรรมการบริหาร โครงการผ่านการรับรู้ความสามารถของตนในการแสดงบทบาทผู้นำทีม และการแสดงบทบาทผู้นำทีม เป็นเพราะว่าบรรยาภายในทีมงานที่ดีซึ่งส่งผลทำให้พบว่า ความฉลาดทางอารมณ์ของทีมมีอิทธิพลทางอ้อมต่อพฤติกรรมกรรมการบริหาร โครงการผ่านการรับรู้ความสามารถของตนในการแสดงบทบาทผู้นำทีมและการแสดงบทบาทผู้นำทีม เป็นเพราะว่าบรรยาภายในทีมงานที่ดีซึ่งส่งผลทำให้ผู้นำทีมสามารถ

แสดงบทบาทผู้นำทีมได้ดีทั้งทางด้านการริเริ่มดำเนินกิจกรรมต่างๆการให้คำแนะนำที่ดีแก่สมาชิกในทีมงานไม่ใช้การตรวจสอบแบบจับผิดไม่ตำหนิแต่ให้คำแนะนำสามารถแสดงบทบาทในฐานะนักเจรจาต่อรองทั้งภายในและภายนอกทีมได้ สามารถโน้มน้าวให้ทุกคนในโรงเรียนเห็นความสำคัญของโครงการได้ ตลอดจนสามารถปฏิบัติตนเป็นต้นแบบการทำงานที่ดีได้ก็จะส่งผลทำให้สมาชิกในทีมงานเกิดพฤติกรรมการบริหารโครงการที่ดีตามมา

เมตตา ทองสว่าง (2548 : 144-150) กล่าวว่า ประสพการณ์ของผู้นำทีมมีอิทธิพลทางอ้อมต่อพฤติกรรมการบริหารโครงการ ผ่านการรับรู้ความสามารถของตนในการแสดงบทบาทผู้นำทีมและการแสดงบทบาท ภาวะผู้นำ ส่งเสริมบุคลากรให้มีองค์ความรู้ สามารถแสดงบทบาทผู้นำ จะส่งผลทำให้เกิดพฤติกรรมการบริหาร เพื่อร่วมงานกันทั้งหมดต้องรับผิดชอบต่อความสำเร็จและความล้มเหลวของผลการปฏิบัติงาน พฤติกรรมการบริหารต้องอาศัยความร่วมมือของสมาชิกในทีมงาน ชุมชนท้องถิ่น สังคม การมีส่วนร่วมทุกขั้นตอนตั้งแต่การริเริ่มโครงการ การวางแผนดำเนินงานการดำเนินงานการตรวจสอบและติดตามผลการดำเนินงานและการ พบว่าการแสดงบทบาทผู้นำมีอิทธิพลทางตรงต่อพฤติกรรมการบริหารโครงการ ต้องอาศัยความร่วมมือจากสมาชิก หากไม่เข้าใจบทบาทและหน้าที่ของตนเองและใช้อำนาจตาม โครงสร้างบีบบังคับสมาชิกทำให้สัมพันธภาพในทีมงานเป็นไปในทางลบ การบริหารจัดการโครงการไม่ประสบความสำเร็จ ผู้นำสามารถแสดงบทบาทของตนเองในการนำพาทีมงานให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายสิ่งที่สำคัญและเป็นพื้นฐานก็คือการสร้างทุนทางสังคม หัวหน้าทีมและบุคลากรในองค์กรก็จะเกิดความเห็นใจและต้องการมีส่วนร่วมในเป้าหมายของทีมงานซึ่งทุนทางสังคมที่เกิดจากการแสดงบทบาทผู้นำทีมดังกล่าวจะส่งผลทำให้การบริหารจัดการโครงการประสบความสำเร็จ

ธงชัย สันติวงษ์ (2549 : 18) กล่าวถึงหลักการของการบริหารจัดการไว้ 3 ด้าน คือ

1. ในด้านที่เป็นผู้นำหรือหัวหน้างาน งานบริหารจัดการ หมายถึง ภาระหน้าที่ของบุคคลใดบุคคลหนึ่งที่ปฏิบัติตนเป็นผู้นำภายในองค์กร
2. ในด้านของภารกิจหรือสิ่งที่ต้องทำ งานบริหารจัดการ หมายถึง การจัดระเบียบทรัพยากรต่าง ๆ ในองค์กร และการประสานกิจกรรมต่าง ๆ เข้าด้วยกัน
3. ในด้านของความรับผิดชอบ งานบริหารจัดการ หมายถึง การต้องทำให้งานต่าง ๆ สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี

กรมสุขภาพจิต (2554 : 12 ) การบริหารงาน หมายถึง ศิลปะในการทำให้สิ่งต่าง ๆ ได้รับการกระทำจนเป็น ผลสำเร็จ กล่าวคือ ผู้บริหารไม่ใช่เป็นผู้ปฏิบัติ แต่เป็นผู้ใช้ศิลปะทำให้ผู้ปฏิบัติทำงานจนสำเร็จตามจุดมุ่งหมายที่ผู้บริหารตัดสินใจเลือกแล้ว

วิช วิชฌนัการวรรณ (2558 : 12) กล่าวไว้ว่า หลักการบริหารจัดการ (Management Administration) ไว้ดังนี้ (1) เป็นแนวทางหรือวิธีการบริหารงานภาครัฐที่หน่วยงานของรัฐ และ/หรือ เจ้าหน้าที่ของรัฐ นำมาใช้ในการปฏิบัติราชการเพื่อช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารราชการ (2) มีกระบวนการบริหารงานที่ประกอบด้วย 3 ขั้นตอน คือ การคิด (Thinking) หรือการวางแผน (Planning) การดำเนินงาน (Acting) และการประเมินผล (Evaluating) และ (3) มีจุดหมายปลายทาง คือ การพัฒนาประเทศไปในทิศทางที่ทำให้ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น รวมทั้งประเทศชาติมีความเจริญก้าวหน้าและมั่นคงเพิ่มขึ้น

เดย์และแคร์โรล (Day & Carroll. 2004 : 1443-1458) ที่พบว่าความฉลาดทางอารมณ์ส่วนบุคคลมีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานของบุคคลอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 ทั้งนี้ความฉลาดทางอารมณ์ส่วนบุคคลดังกล่าวเมื่อสมาชิกในทีมได้แสดงพร้อมกันไปในทิศทางบวกก็จะส่งผลให้กลายเป็นบรรยากาศร่วมกันซึ่งมีลักษณะคล้ายกับความฉลาดทางอารมณ์ของทีมในลักษณะหนึ่งนอกจากนี้ ผลการวิจัยยังพบอีกว่าความฉลาดทางอารมณ์ของทีมส่งผลทางอ้อมต่อการแสดงบทบาทผู้นำของทีมของประธาน โครงการ โรงเรียนส่งเสริมสุขภาพ โดยจะส่งผลผ่านการรับรู้ความสามารถของตนในการแสดงบทบาทผู้นำทีม

โพลเซอร์ (Polzer. 2004 : 101-102) ซึ่งชี้ให้เห็นว่าสภาพแวดล้อมบรรยากาศในการทำงานที่มีผลต่อการแสดงบทบาทผู้นำทีมซึ่งจะนำไปสู่พฤติกรรมการบริหารจัดการ โครงการที่มีประสิทธิภาพคือการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาและสัมพันธ์ภาพที่ดีของเพื่อนร่วมงาน ปัจจัยสำคัญที่ส่งผลคือประสบการณ์การทำงานของผู้ที่มี พบว่าปัจจัยสำคัญที่ส่งผลคือความฉลาดทางอารมณ์ เป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลคือการรับรู้ความสามารถของตนจากแนวคิดดังกล่าวทำให้ผู้วิจัยได้ข้อมูลเพียงพอในระดับหนึ่งที่จะพัฒนาแบบจำลองสมการ โครงสร้างของปัจจัยด้านจิตลักษณะและสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ส่งผลต่อการแสดงบทบาทผู้นำทีมและพฤติกรรมการบริหาร โครงการ โรงเรียนส่งเสริมสุขภาพของผู้ที่มีได้ ทำให้ผู้บริหารมีความรอบคอบ เข้าใจผู้ทำงาน นำหลักการบริหาร การควบคุมอารมณ์ตนเอง เข้าใจความเป็นปัจเจกบุคคลแต่ละคนมีความสามารถไม่เท่ากัน จะติดตาม และมอบหมายงานให้ใคร จึงเหมาะสมกับงาน และยอมรับฟังข้อคิดเห็น ปัญหาต่าง ๆ ร่วมกัน การติดตามงานของบุคลากรแต่ละคนก็ใช้หลักการไม่เหมือนกัน ผู้บริหารต้องเข้าใจในความเป็นปัจเจกบุคคล จึงจะทำให้ผู้บริหารสามารถบริหารจัดการทีมได้ อย่างมีประสิทธิภาพ

เคิร์ท ชัตเต้ และไฮน์ (Kirk, Schutte & Hine. 2008 : 432-436) กล่าวว่า ความสามารถในการบริหารจัดการ โครงการของหัวหน้าโครงการที่จะสามารถสร้างแรงจูงใจให้สมาชิกในทีมเห็นคล้อยในความสำเร็จของภารกิจของทีมงานจะส่งผลให้ได้รับความเชื่อถือและ

ไว้วางใจจากผู้บริหารระดับสูงและสมาชิกในทีมงานซึ่งเป็นผลดีต่อการบริหารจัดการโครงการ เพราะผู้นำทีมโครงการที่เข้าใจเป้าหมายของตนเอง จะสามารถแสดงความเป็นผู้นำได้ดี ทำให้สมาชิกในทีมให้ความร่วมมือในการทำงาน ตั้งแต่การมีส่วนร่วมในการวางแผนโครงการการประชุม ในการปฏิบัติงาน

บาร์เนส และเพรสเซย์ (Barnes & Pressey, 2012 : 54) กล่าวว่า การบริหารจัดการ หมายถึง กระบวนการทำงานร่วมกับผู้อื่นเพื่อให้เกิดผล มีการวางแผน กำกับติดตาม เพื่อผลสัมฤทธิ์ตามเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ

ดังนั้นจึงสามารถสรุปนิยามเชิงปฏิบัติการ “การบริหารงานตามหลักโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพ” ได้ว่า หมายถึง ความสามารถในการบริหารจัดการทีมได้อย่างมีประสิทธิภาพ เป็นผู้รู้จักความสามารถของตน มีประสบการณ์ด้านโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพ มีความรู้ความสามารถ มีสัมพันธภาพที่ดีกับทีมและชุมชน เป็นผู้เฝ้าติดตามที่ดี ให้คำแนะนำได้เป็นอย่างดี

### 1.2.2 นิยามเชิงปฏิบัติการและตัวบ่งชี้ของ “การส่งเสริมและพัฒนา”

การส่งเสริมและพัฒนาเป็นส่วนสำคัญอีกส่วนหนึ่งของผู้บริหารที่ขาดไม่ได้ มีผู้ให้นิยามเชิงปฏิบัติการของการส่งเสริมและพัฒนาไว้หลายท่านดังนี้

เนตร์พัฒนา ยาวีราช (2547 : 53-78) ให้ความหมาย การส่งเสริมและพัฒนา หมายถึง การให้ความสำคัญกับบุคลากร (Valuing people) แต่สิ่งที่สำคัญในการดำเนินการให้เป็นองค์กรที่ดีย่อมไม่พ้นเรื่องการดูแลบุคลากร การให้ความสำคัญกับการพัฒนาคน ในมุมมองนี้ การบริหารงานบุคคล อย่าให้เกิดการบริหารจัดการแบบเหมาโหล เหมาแข่ง ทุกคนได้เงินเดือนเท่ากันหมด ได้สวัสดิการเท่ากัน/เหมือนกันหมด เพราะคนแต่ละกลุ่มก็ย่อมมีความคิด ความจำเป็น และพื้นฐานไม่เหมือนกัน สิ่งจำเป็นคือการแบ่งกลุ่มของบุคลากร (Segmentation) และการให้ความสำคัญกับการหาแนวทางในการพัฒนาบุคลากร ทั้งในด้านองค์ความรู้ การพัฒนาสิ่งใหม่ๆ ความก้าวหน้าในวิชาชีพ งานนโยบายใหม่ๆ ในแต่ละกลุ่มนั้น เพื่อตอบ โจทย์ของทั้งองค์กรด้วย

สมลักษณ์ ภาพันธ์ (2547 : 24-31) ได้ให้ความสำคัญของการพัฒนาบุคลากรได้เพิ่มพูนความรู้ความสามารถทักษะและเจตคติในการปฏิบัติงานปรับตัวให้ทันกับวิทยาการ เทคโนโลยีและสิ่งแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว นอกจากนี้ยังช่วยให้ก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงานทั้งยังทำให้หน่วยงานได้รับผลผลิตเพิ่มขึ้นและลดความเสี่ยงเมื่อได้รับการพัฒนาแล้วความสามารถและความประพฤติกของบุคลากรจะเปลี่ยนแปลงไปในทิศทางที่หน่วยงานต้องการสรุปความสำคัญและความจำเป็นของการพัฒนาบุคลากรว่าการพัฒนาบุคลากรเป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่งต่อหน่วยงานเพราะทำให้บุคคลได้เพิ่มพูนความรู้ความสามารถทักษะและเจตคติในการปฏิบัติงานปรับตัวให้ทันกับวิทยาการเทคโนโลยีและสิ่งแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไป

อย่างรวดเร็วนอกจากนี้ยังช่วยให้ก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงานทั้งยังทำให้หน่วยงานได้รับผลผลิตเพิ่มขึ้นและลดความเสี่ยงเมื่อได้รับการพัฒนาแล้วความสามารถและความประพฤตินของบุคลากรจะเปลี่ยนแปลงไปในทิศทางที่หน่วยงานต้องการ

จิตตา ชูติ (2548 : 67) กล่าวว่า ในโลกยุคโลกาภิวัตน์ การเปลี่ยนแปลงจะมีความไวหรือ ความเร็ว (Rapidly change) เข้ามาเกี่ยวข้องมากยิ่งขึ้นเนื่องจากผลการปฏิวัติระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ การสื่อสารไร้พรมแดนและโทรคมนาคม การเคลื่อนไหวของข้อมูลข่าวสาร ความรู้ เทคโนโลยี ทัศนคติค่านิยม ความเชื่อ มีการไหลจากแหล่งที่มีความมั่งคั่ง เจริญงอกงามหรือแหล่งที่มีความแข็งแกร่งของวิทยาศาสตร์เทคโนโลยี เศรษฐกิจเจริญก้าวหน้าหรือประเทศร่ำรวย ไปสู่ประเทศด้อยพัฒนาโดยถือว่าการย้ายอมที่จะต้องเปลี่ยนแปลงและรองรับเทคโนโลยีใหม่ ๆ แต่หากสถานการณ์พัฒนาคน การศึกษา สังคมและการเศรษฐกิจไม่ก้าวหน้าหรือตามไม่ทันย่อมทำให้ช่องว่างระหว่างความร่ำรวยกับความยากจนเพิ่มสูงมากขึ้นรวมทั้งปัญหาทางสังคมก็จะเกิดขึ้นมากตามมาด้วย การปรับปรุงและพัฒนาการบริหารจัดการองค์การ การพัฒนาองค์การให้กลับสู่สภาพใหม่ที่เหมือนเดิมหรือดีกว่าเดิม โดยมุ่งความกล้าไปที่การยอมรับการเปลี่ยนแปลง การริเริ่มวิธีการหรือกระบวนการที่เป็นการเผชิญหน้ากับการเปลี่ยนแปลงที่จำเป็น และการใช้เครื่องมือในการแทรกแซง (Intervention) เพื่อให้้องค์การมีความแข็งแกร่ง มีความสามารถในการแก้ไขปัญหาและเพิ่มพูนทักษะในการสร้างสถานะใหม่ให้กับองค์การ

ประยงค์ ชูรักษ์ (2548 : 45-67) ได้ให้ความหมาย การส่งเสริมและพัฒนา หมายถึง การเรียนรู้ระดับองค์กร และความคล่องตัว (Organizational learning and agility) ในองค์กรต่าง ๆ ส่วนมากจะให้ความสำคัญกับการเรียนรู้ โดยการส่งคนไปอบรมนั่นนั่น อยู่แล้ว ซึ่งส่วนนั้นเป็นเพียง Personal learning ซึ่งในมุมมอง ให้ระวังเรื่องการสร้างปัจเจก หรือเกิดความอหังการของบุคลากรแต่ละคน อาจเหมาะกับงานอีกอย่างแต่ก็ไม่เหมาะกับงานบางอย่างได้ ซึ่งเหตุผลนี้ผู้บริหารต้องเข้าใจ และการเข้าถึง ติดตามงานก็ย่อมแตกต่างกัน แต่สิ่งที่องค์กรควรจะต้องให้ความสำคัญคือ Organizational learning หรือการเรียนรู้ทั่วทั้งองค์กร การเอาเหล่าแม่ทัพมาช่วยกันคิด ชวนกันหาทางเพื่อให้้องค์กร ไปถึง เป้าหมายที่สำคัญ ๆ หรือเพื่อกันช่วยแก้ปัญหาที่สำคัญ ๆ ให้เกิดการเรียนรู้ร่วมกัน การร่วมมือทำ Strategic plan/strategic improvement แล้วก็ร่วมมือลงมือทำ เพื่อให้เกิดการปรับปรุงแนวทางปฏิบัติที่ทำอยู่อย่างสม่ำเสมอ เกิดเป็น Service/process ที่เหมาะกับองค์กรอย่างแท้จริง ไม่ให้เป็นแค่ Plan ลงทุนเสียเวลาทำ Plan อยู่นานแต่ไม่มีคนนำไปปฏิบัติที่สำคัญในข้อนี้คือ เรื่องการสร้างองค์กรที่มีความคล่องตัว เพื่อตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลง

พิไลวรรณ อินทร์รักษา (2550 : 28-45) การพัฒนาบุคลากรเป็นหน้าที่หรือภารกิจที่สำคัญอย่างหนึ่งที่ต้องมีการต้องปฏิบัติมากบ้างน้อยบ้างตามนโยบายของแต่ละองค์กรแต่ในระยะเริ่มแรกที่มีการพัฒนาบุคลากรนั้นมีแนวคิดเกี่ยวกับเรื่องนี้ที่แตกต่างตรงกันข้าม 2 แนวคิด

1. แนวคิดแบบดั้งเดิม เป็นแนวคิดที่มีมาแต่ดั้งเดิมว่าการพัฒนาบุคลากรเป็นสิ่งที่ไม่จำเป็นสำหรับองค์กรและมีใช่เป็นหน้าที่องค์กรที่จะต้องจัดการให้มีการพัฒนาบุคลากรแต่อย่างใดองค์กรมีหน้าที่เฉพาะเพียงแต่บังคับบัญชาควบคุมให้พนักงานแต่ละคนปฏิบัติตามหน้าที่หรือคำสั่งหรือตามที่ได้รับมอบหมายถ้าหากบุคคลต้องการเพิ่มพูนความรู้ความสามารถของตนจะต้องคืนรนชวนช่วยกันเองโดยลำพังนอกจากนี้แนวคิดแบบนี้ไม่เชื่อว่าการพัฒนาบุคลากรก่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กรคุ้มกับเวลาและค่าใช้จ่ายที่ต้องสูญเสียไปในทางตรงกันข้ามกับแนวคิดนี้เชื่อว่าหากองค์กรสามารถได้บุคคลที่มีความรู้ความสามารถแต่แรกเข้ามาอยู่กับองค์กรบุคคลนั้นย่อมจะสามารถปฏิบัติหน้าที่ได้ทุกอย่างตลอดไปโดยไม่จำเป็นต้องเข้ารับการพัฒนาฝึกอบรมใด ๆ ดังนั้นองค์กรที่มีพื้นฐานความเชื่อนี้จึงมุ่งเน้นที่การสรรหาและการคัดเลือกบุคลากรให้ได้ผู้ที่มีความรู้ความสามารถสูงสุดมากกว่าที่จะดำเนินการพัฒนาบุคลากรของตน

2. แนวความคิดแบบสมัยใหม่ เป็นแนวคิดที่มีลักษณะตรงกันข้ามกับแนวความคิดแรกกล่าวคือเป็นแนวคิดที่เชื่อว่าการพัฒนาบุคลากรเป็นหน้าที่ที่สำคัญและจำเป็นที่องค์กรทุกองค์กรต้องกระทำอย่างสม่ำเสมอถึงแม้ว่าจะต้องสูญเสียเวลาและค่าใช้จ่ายในการดำเนินงานแต่องค์กรจะได้ประโยชน์มากกว่ามีเหตุผลที่สนับสนุนความเชื่อเช่นนี้อยู่อย่างน้อย 2 ประการ

2.1 ถึงแม้ว่าองค์กรจะมีระบบการสรรหาและคัดเลือกบุคคลการที่ดีและสามารถได้ผู้ที่มีความรู้และความสามารถเพียงใดก็ตามแต่ก็มีได้เป็นหลักประกันได้ว่าบุคคลนั้นจะสามารถปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายได้ในทันทีและตลอดไปโดยปราศจากการพัฒนาปรับปรุงตนเองอยู่อย่างสม่ำเสมอ โดยเฉพาะอย่างยิ่งเมื่อได้รับการเลื่อนตำแหน่งหรือ โอนย้ายไปปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งอื่นย่อมมีความจำเป็นต้องได้รับการพัฒนาเป็นอย่างดีเสียก่อน

2.2 เนื่องจากในปัจจุบันนี้ได้มีการคิดค้นและนำเอาวิทยาการบริหารสมัยใหม่มาใช้ในการบริหารด้านต่างๆอยู่ตลอดเวลาและอย่างแพร่หลายจึงจำเป็นที่บุคคลทุกคนจะต้องปรับปรุงตนเองให้เป็นผู้ที่มีความรู้ความคิดที่ทันสมัยก้าวทันโลกอยู่เสมอถึงจะไม่เสียเปรียบหรือล้าหลังกว่าผู้อื่น โดยเฉพาะอย่างยิ่งในองค์กรที่ต้องดำเนินงานแข่งขันกับผู้อื่นย่อมมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องพัฒนาบุคลากรของตนเองให้มีความรู้ความสามารถที่สูงขึ้นอยู่เสมอเพื่อความอยู่รอดและความเจริญก้าวหน้าขององค์กร

ปราโมทย์ อินทร์สว่าง (2551 : 231) กล่าวว่าจะเป็นผู้หน้าที่ดีต้องประกอบด้วย การพัฒนา 4 ด้าน

1. ด้านการพัฒนาบุคลากร : ผู้ปฏิบัติงานต้องเป็นผู้ที่มีความซื่อสัตย์สุจริตไม่เห็นแก่ประโยชน์ส่วนตนโดยมิชอบ เป็นผู้ที่มีความรับผิดชอบต่อภาระหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มกำลัง มีความรู้ในวิชาชีพและงานที่รับผิดชอบอย่างลึกซึ้ง รวมทั้งมีมนุษยสัมพันธ์ในการประสานงานกับผู้ร่วมงานและผู้อื่นเป็นอย่างดี

2. ด้านการพัฒนางาน : คุณภาพงานดีมีประสิทธิภาพ งานที่รับผิดชอบจะดำเนินการด้วยกระบวนการและระบบงานที่มีคุณภาพเพื่อให้ได้ผลงานที่ดีสร้างความพึงพอใจต่อลูกค้า ทั้งภายในและภายนอกองค์กรรวมทั้งมีการดำเนินการด้านความมีประสิทธิภาพใช้ทรัพยากร อย่างคุ้มค่าและประหยัด

3. ด้านการพัฒนาการบริหารจัดการ : งบประมาณโปร่งใสใช้จ่ายคุ้มค่ามุ่งหารายได้ ทุกหน่วยงานจะทำงานการเงินที่โปร่งใสตรวจสอบได้โดยดำเนินการตามหลักการบริหารจัดการที่ดี (Good governance) มีการควบคุมภายในที่รัดกุม มีการป้องกันความเสี่ยงมีสำนึกในการบริหาร ค่าใช้จ่ายโดยยึดหลักความคุ้มค่าและที่สำคัญ ทุกหน่วยงานจะมุ่งหารายได้เพื่อสร้างความเจริญเติบโตและแข็งแกร่งให้กับองค์กรอย่างเต็มที่

4. ด้านการพัฒนาวัฒนธรรม : ผู้ปฏิบัติงานทุกคนจะสมานสามัคคีซึ่งกันและกัน และทำงานร่วมกันอย่างเป็นทีมเดียวกันเพื่อสร้างพลังร่วม (Synergy) ให้เกิดขึ้นเป็นผู้มีวินัยเข้มแข็ง เคารพกฎกติกา มีจิตสำนึกเรื่องคุณธรรมเพื่อกำกับตนเองและมีจิตใจมุ่งมั่นในการเอื้ออาทร “มุ่งสู่ การเป็นผู้นำที่พัฒนาความสามารถ A Dozen of C (12 C)”

4.1. ItC: Intelligence Competency สติปัญญาไหวพริบปฏิภาณ

4.2. KIC: Knowledge Competency ความรู้

4.3. ESC: Experience & Skill Competency ประสบการณ์ทักษะความชำนาญ  
แคล่วคล่อง

4.4. CrC: Creative Competency คิดสร้างสรรค์คิดใหม่คิดนอกกรอบ  
สร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ

4.5. EmC: Emotional Competency อารมณ์ทำให้รักชอบช่วยศรัทธาเคารพ  
นับถือไม่ทำให้โกรธไม่ทำให้เกลียด

4.6. SRC: Socialization & Relationship Competency การเข้าสังคมมี  
มนุษยสัมพันธ์ที่ดี

4.7 MrC: Moral Competency คุณธรรมจริยธรรมมีศีลธรรมอันดี

4.8 IgC: Integrity Competency ความซื่อสัตย์สุจริต

4.9 DpC: Discipline Competency ระเบียบวินัย



4.10 RAC: Responsibility & Accountability Competency สำคัญใน  
ภาระหน้าที่และความรับผิดชอบ

4.11 AvC: Adversity Competency (หรือเป็นที่รู้จักว่า AQ) เอาชนะปัญหา  
อุปสรรค อดทนต่อความยากลำบากอดทนต่อความทุกข์ยากมุ่งมั่นเพียรพยายามพร้อมทำงานหนัก  
ไม่ย่อท้อไม่ยอมแพ้ง่ายๆ

4.12 LsC: Leadership Competency ภาวะผู้นำ 2C (C = Competency)

อรุณี ศรีวงษ์ชัย (2551 : 45-63) องค์กรที่จะถือได้ว่ามีคุณภาพ นอกจากจะต้องมี  
ทักษะประสบการณ์และความรู้ความสามารถ ในการทำงาน ตามภาระหน้าที่แล้ว ควรต้องมี  
บุคลิกภาพที่เหมาะสม สอดคล้องกับงาน บุคลิกภาพซึ่งเน้นคุณลักษณะเฉพาะตัวของบุคคล จะมีผล  
ต่อประสิทธิภาพการทำงาน และปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่นทั้งในองค์กร และนอกองค์กร และยังเป็น  
ภาพลักษณ์ที่สำคัญ ขององค์กรด้วยความสามารถทางสมอง ทักษะการทำกิจกรรมต่างๆ และ  
ลักษณะทางจิตซึ่งสังเกตได้ค่อนข้างยาก ได้แก่ ความรู้สึนึกคิด เจตคติ ค่านิยม ความสนใจ  
ความมุ่งมั่น อุดมคติ เป้าหมาย และความสามารถในการปรับตัวให้เข้ากับสิ่งแวดล้อม ลักษณะ  
ดังกล่าวมีที่มาจากพันธุกรรมและสิ่งแวดล้อมของแต่ละคน ส่งผลสู่ความสามารถในการปรับตัว  
ต่อสิ่งแวดล้อมและความแตกต่างระหว่างบุคคล

จากความหมายของบุคลิกภาพดังกล่าว เมื่อนำมาวิเคราะห์ให้สัมพันธ์กับองค์กร  
ที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงาน ทั้งด้านการบริหาร โดยพิจารณาบุคลิกภาพที่ส่งผลต่อการดำเนินงาน  
จะพบว่าทุกลักษณะของบุคลิกภาพมีอิทธิพลต่อผลการดำเนินงาน โดยมีอิทธิพลบุคลิกภาพ  
ความสำคัญของบุคลิกภาพได้ดังนี้

1. บุคลิกภาพมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานบุคลิกภาพในส่วนที่เกี่ยวข้องกับ  
แรงจูงใจ มีอิทธิพลสูงมากต่อการทำงาน ถ้าบุคคลมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูง จะเป็นแรงพลังกระตุ้น  
ให้มานะพยายาม ดำเนินงานสู่ความสำเร็จ ทำให้บุคคลมีความอดทน ต่อสู้ บากบั่น ใช้ความสามารถ  
ลงทุนลงแรง สนใจใฝ่รู้ในทุกสิ่งที่เกี่ยวข้องเพื่อพัฒนางานให้เจริญก้าวหน้า แต่ถ้าบุคคลมีแรงจูงใจ  
ใฝ่สัมฤทธิ์ต่ำ ก็จะลงทุนลงแรงน้อยเพื่อให้งานบรรลุเป้าหมายน้อยลงไป ทำให้งานขาด  
ประสิทธิภาพ

2. บุคลิกภาพกำหนดทิศทางการดำเนินงาน บุคลิกภาพทางด้านความคิดริเริ่ม  
ด้านกล้าได้กล้าเสีย และด้านความระมัดระวังรอบคอบ มีผลต่อทิศทางการดำเนินงาน ถ้าบุคคลมี  
ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์สูง มักดำเนินงานโดยคิดค้นความแปลกใหม่ กล้าเผชิญกับความล้มเหลว  
เพราะถ้าได้ก็จะได้มากจนขึ้นพลิกผันชีวิตของตนเองได้ แต่จะมีบุคคลบางประเภทที่มีบุคลิกภาพ  
ด้านความระมัดระวังรอบคอบสูง

3. บุคลิกภาพมีผลต่อความน่าเชื่อถือ บุคลิกภาพบางคน มีส่วนช่วยสร้างเสริมความน่าเชื่อถือ หรือทำให้บุคคลมี ในความรู้สึกของผู้ที่เกี่ยวข้อง เช่น ถ้าบุคคลเป็นผู้ที่รักษาคำพูด อารมณ์มั่นคง มีเหตุมีผล วางตนได้ถูกต้องตามกาลเทศะ มีน้ำใจ ทำอะไรโดยนึกถึงใจเขาใจเรา บุคคลประเภทนี้ถ้าเป็นหัวหน้าก็จะเป็นที่ยอมรับของลูกน้อง เป็นมิตรที่ดี และสร้างความรู้สึกชอบพอไว้ว่างใจให้แก่ลูกค้ำได้ แต่ถ้าบุคคลมีลักษณะตรงกันข้าม คือไม่น่าเชื่อถือ ก็มักเกิดปัญหาอุปสรรคในการดำเนินงาน คือผู้อื่นอาจไม่ไว้ว่างใจ ไม่เชื่อถือศรัทธา ไม่ยอมรับ ไม่ร่วมงานด้วย ซึ่งอาจสร้างความเสียหายให้กับงานได้ เพราะถ้าไม่เป็นที่น่าเชื่อถือ ก็ย่อมไม่สามารถดำเนินงานร่วมกับผู้อื่นได้โดยราบรื่น

ชัยญา ลีศัตร์พ่าย และคณะ (2552 : 65) กล่าวว่า การพัฒนาองค์การจะเกี่ยวข้องกับระบบของกิจการทั้งหมดและเกี่ยวข้องกับความพยายามในการเปลี่ยนแปลงอย่างมีแบบแผนทั่วทั้งองค์การเพื่อต่อสู้กับสภาพปัญหาต่างๆขององค์การผู้บริหารจะไม่สามารถแก้ปัญหาเพียงส่วนใดส่วนหนึ่งขององค์การจำเป็นต้องกำหนดเป็นแผนระยะยาวและต้องมีกลยุทธ์ในการพัฒนาบรรยากาศขององค์การ

เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์ (2553 : 45) กล่าวว่า การเปลี่ยนแปลงองค์การ (Organization change) เป็นกระบวนการสร้างการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในองค์การ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นภายในองค์การหรือพยายามปรับองค์การให้ก้าวหน้า โดยอาศัยการวิเคราะห์ปัญหาการวางแผนและการจัดการสร้างวัฒนธรรมองค์การอย่างมีประสิทธิภาพโดยที่กระบวนการเปลี่ยนแปลงองค์การจะใช้เทคนิคทางพฤติกรรมศาสตร์ สังคมวิทยาและการวิจัยเชิงปฏิบัติการเพื่อกระตุ้นให้เกิดการเปลี่ยนแปลงภายในองค์การในทิศทางที่ต้องการและระดับที่เหมาะสม มีบรรยากาศของการไว้เนื้อเชื่อใจกันมากขึ้น กล้าเสี่ยงในการทำงานและมีความรู้สึกมั่นใจในอันที่จะนำมาซึ่งความสำเร็จของงานอย่างมีประสิทธิภาพในกระบวนการเปลี่ยนแปลงขององค์การอาจจะพบกับการเสี่ยงความไม่มั่นคง การทำทลาย ความกลัวการสูญเสีย เพื่อจะเผชิญกับสิ่งต่างๆเหล่านั้นจำเป็นจะต้องมีความรู้ ทักษะค่านิยมและต้องรู้สิ่งที่จะต้องดำเนินการอย่างมีแผนในกระบวนการเปลี่ยนแปลงหรือระบบของการพัฒนาองค์การ และอย่างน้อยต้องคำนึงถึงหลักทั่วๆไป ดังต่อไปนี้ (1) การเพิ่มพูนความรู้ ความคิด ประสบการณ์ อันจะเป็นประโยชน์แก่การทำงานร่วมกัน (2) ทักษะ: แนวทางใหม่ๆ ที่สอดคล้องกับพฤติกรรมในทางปฏิบัติงานร่วมกัน (3) ทศนคติ: ขอมรับความรู้สึกใหม่ๆ อันจะมีส่วนร่วมให้งานระหว่างบุคคลสำเร็จ และ (4) ค่านิยม: การยอมรับ ค่านิยม ความเชื่อ ข้อมูล ร่วมกับบุคคลอื่นๆ ในองค์การ

ไซเลอร์ (Seiler. 1970 ; อ้างถึงใน พิไลวรรณ อินทร์กษา. 2550 : 156) ได้นำความคิดของการวิเคราะห์ระบบมาใช้ในการพัฒนาบุคลากร โดยกล่าวถึงปัจจัยนำเข้าการปรับเปลี่ยนและผลผลิตประกอบด้วย

1. ปัจจัยนำเข้า (Input) มีปัจจัยอยู่ 4 ปัจจัย คือ โครงสร้างสังคมขององค์กร หมายถึง ทัศนคติขององค์กรวิธีการทำงานขององค์กรบุคลากรขององค์กรและปัจจัยสุดท้ายคือองค์กร เป็นที่รวมของ โครงสร้างสังคมบุคลากรเทคนิคและสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ
2. การปรับเปลี่ยน (Transforming system) หมายถึงกิจกรรมต่างๆที่จัดในการพัฒนาบุคลากรการมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลรวมทั้งความเข้าใจในความรู้ทักษะต่าง ๆ
3. ผลผลิต (Output) หมายถึงผลที่ได้ความพึงพอใจตลอดจนได้รับการพัฒนาในด้านทักษะความรู้ต่าง ๆ

จากที่กล่าวมาข้างต้นสามารถสรุปนิยามเชิงปฏิบัติการ “การส่งเสริมและพัฒนา” หมายถึง กระบวนการพัฒนาจะทำให้ตนเองมีความรู้ความสามารถความชำนาญเพิ่มพูนศักยภาพในการปฏิบัติงานมีความเชี่ยวชาญในการที่ปฏิบัติแก้ไขข้อบกพร่องในการปฏิบัติงานรู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงทางด้านเทคโนโลยีสารสนเทศระเบียบหลักเกณฑ์และเทคนิคในการทำงานเป็นการพัฒนาตนเองพัฒนาองค์กรพัฒนาสังคมและประเทศชาติให้มีความเจริญก้าวหน้าและเป็นการแก้ปัญหาต่าง ๆ ในด้านการบริหาร

### 1.2.3 นิยามเชิงปฏิบัติการและตัวบ่งชี้ของ “การทำงานเป็นทีม”

การทำงานเป็นทีมมีความสำคัญ ทำให้เพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการบริหารงาน การทำงานเป็นทีมมีบทบาทสำคัญที่จะนำไปสู่ความสำเร็จของงานมีนักการศึกษาให้นิยามเชิงปฏิบัติการของการทำงานเป็นทีมไว้หลายท่านดังนี้

ลัดดา ภูเกียรติ (2544 : 134) กล่าวว่ากลยุทธ์ในการสร้างทีมงาน โดยแนวความคิดแล้วท่านและเพื่อนร่วมทีมย่อมต้องการเป็นทีมที่ประสบความสำเร็จในการทำงาน โดยมีท่านเป็นผู้นำทีม มีขั้นตอนหลายขั้นตอนที่ท่านควรนำมาใช้เพื่อให้บรรลุกระบวนการ อันได้แก่ สร้างทีมย่อย ๆ ขึ้นมาเห็นได้ชัดว่าท่านสามารถช่วยได้ในการกระตุ้นให้ทีมที่ประสบความสำเร็จสามารถพัฒนาสมาชิกอันมีจำกัดได้เมื่อต้องการ นักปฏิบัติการ และอื่น ๆ ซึ่งจะสนับสนุนซึ่งกันและกันและตรวจสอบกันเองเป็นไปตามความเหมาะสมเห็นชอบในเป้าหมาย

ปิยะ ทรัพย์สมบูรณ์ (2545 :134) กล่าวว่า การรับรู้ความสามารถของตนในการแสดงบทบาทผู้นำทีมและการแสดงบทบาทผู้นำทีมเป็นเพราะว่า การที่ผู้นำทีมโครงการโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพสามารถแสดงบทบาทผู้นำทีมได้ดีแล้วจะส่งผลทำให้เกิดพฤติกรรมการบริหารโครงการได้เพิ่มขึ้นและมีพื้นฐานความเชื่อที่ว่าสมาชิกในทีมเป็นเพื่อนร่วมงานกัน

ทั้งหมดและทุกคนจะต้องรับผิดชอบต่อความสำเร็จและความล้มเหลวของผลการปฏิบัติงานร่วมกัน จึงส่งผลทำให้พฤติกรรมกรรมการบริหาร โครงการซึ่งเป็นศาสตร์และศิลป์ในการทำงานของผู้นำ โครงการที่จะต้องอาศัยความร่วมมือของสมาชิกในทีมงานทุกชั้นตอนตั้งแต่การริเริ่มโครงการ การวางแผนดำเนินงาน การดำเนินงาน การตรวจสอบและติดตามผลการดำเนินงาน และการปิดโครงการสามารถที่จะประสานความร่วมมือจากสมาชิกในทีมงานทุกคนให้มาปฏิบัติร่วมกันได้พบว่าการแสดงบทบาทผู้นำที่มีอิทธิพลทางตรงต่อพฤติกรรมกรรมการบริหาร โครงการเป็นเพราะว่า พฤติกรรมกรรมการบริหาร โครงการส่วนใหญ่แล้วเป็นกิจกรรมในการจัดการกับทรัพยากรที่มีอยู่ โดยจะต้องอาศัยความร่วมมือจากสมาชิกในทีมดำเนินโครงการดังนั้นถ้าหากผู้นำทีมโครงการไม่เข้าใจ บทบาทและหน้าที่ของตนเองและใช้อำนาจตามโครงสร้างบีบบังคับสมาชิกในทีมก็จะส่งผลทำให้สัมพันธภาพในทีมงานเป็นไปในทางลบและทำให้การประสานความร่วมมือเพื่อการบริหารจัดการโครงการเป็นไปได้อย่างยาก โดยเฉพาะบรรยากาศในการทำงานเป็นทีมของโครงการขนาดใหญ่ต้องอาศัยความร่วมมือของสมาชิกในทีมงานทุกคนหากหัวหน้าโครงการไม่เข้าใจบทบาทและหน้าที่ของตนก็จะส่งผลให้การบริหารจัดการโครงการไม่ประสบความสำเร็จ

เมตตา ทองสว่าง (2546 : 144-150) กล่าวว่า วัฏจักรของผู้นำทีมก็พบว่าปัจจัยเบื้องต้นที่ส่งผลให้พฤติกรรมของผู้นำทีมเกิดขึ้นได้อย่างมีประสิทธิภาพซึ่งหมายถึงผู้นำสามารถแสดงบทบาทของตนเองในการนำพาทีมงานให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายสิ่งที่สำคัญและเป็นพื้นฐานก็คือการสร้างทุนทางสังคมของผู้นำที่มีโดยการลดทอนการใช้อำนาจในการสั่งการ เพราะขัดแย้งกับรูปแบบการทำงานลดการตรวจสอบผลการดำเนินงานเปลี่ยนมาเป็นการช่วยให้คำชี้แนะซึ่งจะทำให้สมาชิกในทีมงานมีความเป็นพวกเดียวกับหัวหน้าทีมและบุคลากรในองค์กรก็จะเกิดความเห็นใจและต้องการมีส่วนร่วมในเป้าหมายของทีมงานซึ่งทุนทางสังคมที่เกิดจากการแสดงบทบาทผู้นำทีมดังกล่าวจะส่งผลทำให้การบริหารจัดการโครงการประสบความสำเร็จ

ภารดี อนันต์นารี (2553 : 34-53) ให้นิยามคำว่า การทำงานเป็นทีม หมายถึง แรงจูงใจสำคัญที่จะผลักดันให้ท่านเป็นผู้นำที่ดี ถ้าท่านประสงค์ที่จะนำทีมให้ประสบความสำเร็จในการทำงาน ท่านจำเป็นต้องค้นหาคุณลักษณะของการทำงานเป็นทีมให้พบระลึกไว้เสมอว่าทุกคนมีอิสระในตัวเอง ขณะเดียวกันก็เป็นส่วนหนึ่งของทีม แล้วจึงนำเอากลยุทธ์ในการสร้างทีมเข้ามาใช้ เพื่อให้ทุกคนทำงานร่วมกันและประสบความสำเร็จ คุณลักษณะของทีม ทีมที่จะประสบความสำเร็จในการทำงานคือกลุ่มของบุคคลที่ทำงานร่วมกันเพื่อให้บรรลุเป้าหมายของ ทีม ต่อไปนี้เป็นสิ่งที่ท่านและเพื่อนร่วมทีมจะต้องยึดถือเป็นกรอบเพื่อทำงานร่วมกัน มีความเป็นหนึ่ง

ผู้บริหารทีมมีความเป็นภาวะผู้นำที่ดี เข้าใจความเป็นปัจเจกบุคคล มอบหมายงานให้ตรงกับความรู้ความสามารถ มีการนิเทศติดตามประเมินผลงานอย่างสม่ำเสมอ เป็นกันเองมี

ความเป็นหนึ่งเดียวกันสมาชิกของทีมที่ประสบความสำเร็จในการทำงานจะต้องมีความเป็นหนึ่งเดียวกันทุก ๆ คนจะถูกดึงเข้ามาในทิศทางเดียวกันเพื่อให้บรรลุความสำเร็จในงาน และ / หรือบรรลุเป้าหมายร่วมกัน โดยทั่วไปแล้วงาน และ / หรือเป้าหมายอาจบรรลุได้เมื่อทำงานร่วมกันแทนที่จะต่างคนต่างทำ

กษกร ชินะวงศ์ (2554 : 32-45) กล่าวว่า การทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพนั้น ผู้บริหารทีมมีภาวะผู้นำที่ดี เข้าใจความเป็นปัจเจกบุคคล มอบหมายงานให้ตรงกับความรู้ความสามารถ มีการนิเทศติดตามประเมินผลงานอย่างต่อเนื่อง พร้อมทั้งให้คำแนะนำ แก้ไขปัญหา ร่วมกัน สมาชิกของทีมมักจะเป็นดังต่อไปนี้ เป็นนักคิด สมาชิกประเภทนี้อาจเรียกว่าเป็น " คนเจ้าความคิด " เขามักเข้าไปยุ่งเกี่ยวกับสิ่งที่จะต้องกระทำและมักจะมีความคิดความอ่านและมีข้อเสนอแนะต่าง ๆ มากมาย นักคิดมักไม่ค่อยสนใจในรายละเอียดมากนัก โดยปกติแล้วสมาชิกของทีมจะต้องถูกจัดการอย่างระมัดระวัง ให้เกียรติ ให้กำลังใจและแม้แต่การยกย่องให้เกิดความภาคภูมิใจ เพื่อป้องกันไม่ให้เกิดอึดอัดใจออกไปจากทีมเสียก่อน ผู้บริหารทีมมีความเป็นภาวะผู้นำที่ดี เข้าใจความในความหลากหลาย และความเป็นตัวตนเฉพาะบุคคลแต่ละคน แต่ละกาลเวลา แต่โอกาส ผู้บริหารจะต้องรู้และเข้าใจ มอบหมายและติดตามให้ถูกต้อง

วรสรณ์ เนตรทิพย์ (2554 : 123) กล่าวว่าปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อการแสดงบทบาทผู้นำทีมและพฤติกรรมการบริหาร โครงการ โดยจำแนกกลุ่มปัจจัยออกเป็น 2 กลุ่มได้แก่กลุ่มที่ 1 ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานประกอบด้วยตัวแปรการสนับสนุนทางสังคมจากผู้บังคับบัญชาความฉลาดทางอารมณ์ของทีมและสัมพันธภาพในโรงเรียนกลุ่มที่ 2 ปัจจัยด้านจิตลักษณะประกอบด้วยตัวแปรประสพการณ์ของผู้นำทีมการรับรู้ความสามารถของตนในการแสดงบทบาทผู้นำทีมการวิจัยไว้ดังนี้ ผลการวิจัยพบว่า การสนับสนุนทางสังคมจากผู้บังคับบัญชามีอิทธิพลทางอ้อมต่อการแสดงบทบาทผู้นำทีมผ่านสัมพันธภาพในโรงเรียนและการรับรู้ความสามารถของตนในการแสดงบทบาทผู้นำทีมเป็นเพราะว่า โครงการโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพเป็นโครงการขนาดใหญ่และอยู่ภายใต้เงื้อมมือของโรงเรียนขนาดเล็กขนาดกลางและขนาดใหญ่ ในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานไม่สามารถหลีกเลี่ยงที่จะดำเนินโครงการได้ ซึ่งเป็นข้อกำหนดจากกระทรวงศึกษาธิการซึ่งแท้ที่จริงแล้วจะต้องอาศัยความร่วมมือจากบุคลากรภายในโรงเรียนทุกภาคส่วนอย่างเต็มความสามารถ เพราะการดำเนินโครงการขนาดใหญ่ภายใต้งบประมาณที่มีจำกัดหากไม่ได้รับการสนับสนุนจากทุกฝ่ายก็ยากที่จะทำให้โครงการประสบความสำเร็จได้ต่างก็ให้แนวทางในการบริหารจัดการ โครงการโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพให้ประสบความสำเร็จไว้คล้ายกันว่าโครงการจะต้องได้รับการสนับสนุนจากผู้บริหารที่เห็นความสำคัญของปัจจัยด้านสุขภาพเห็นว่าการมีสุขภาพที่ดีคุณภาพชีวิตที่ดีจะนำมาซึ่งการมีประสิทธิภาพใน

การเรียนรู้ที่ดีของนักเรียนด้วยการที่ผู้บริหารให้ความสำคัญในระดับสูงจะส่งผลให้โครงการดังกล่าวอยู่ในความสนใจของประชาคมในโรงเรียนไปพร้อมกันและเมื่อทุกคนมีความสนใจในสิ่งเดียวกันก็จะเอื้อให้เกิดการช่วยเหลือร่วมแรงร่วมใจในการมีสัมพันธภาพที่ดีต่อผู้บริหารเห็นความสำคัญมากกว่าการเป็นลูกน้อง ห่วงใยแนะนำแก้ไขปัญหาร่วมกัน การดำเนินโครงการจึงสำเร็จและยังส่งผลให้ผู้นำทีมและคณะทำงานเกิดความเชื่อมั่นในการทำงานเพิ่มมากขึ้นอันจะทำให้การแสดงบทบาทของตนเองในทีมงานเป็นไปอย่างชัดเจน

การสนับสนุนทางสังคมจากผู้บังคับบัญชามีอิทธิพลทางอ้อมต่อพฤติกรรม การบริหารโครงการผ่านสัมพันธภาพในโรงเรียนการรับรู้ความสามารถของตนในการแสดงบทบาทผู้นำทีมและการแสดงบทบาทผู้นำเป็นเพราะว่าการแสดงบทบาทผู้นำทีมซึ่งเป็นการสร้างความเป็นผู้นำโดยไม่ได้ใช้อำนาจตามสายการบังคับบัญชาจะส่งผลให้สมาชิกในทีมเกิดความรู้สึกว่าตนเองทำงานอยู่กับเพื่อนร่วมงานทุกคนในทีมทำให้ความรู้สึกกดดันในการทำงานรูปแบบทีมงานลดน้อยลงทำให้เกิดความคิดสร้างสรรค์และการผลานความคิดของสมาชิกในทีมเพื่อผลักดันให้งานไปสู่ความสำเร็จ ตามเป้าหมายที่องค์กรตั้งไว้

เดย์และแครี่ โรว์ (Day & Carroll, 2004 : 1443-1458) กล่าวว่าความฉลาดทางอารมณ์ส่วนบุคคลมีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานของบุคคลอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 ทั้งนี้ความฉลาดทางอารมณ์ส่วนบุคคลดังกล่าวเมื่อสมาชิกในทีมได้แสดงพร้อมกันไปในทิศทางบวกก็จะส่งผลให้กลายเป็นบรรยากาศร่วมกันซึ่งมีลักษณะคล้ายกับความฉลาดทางอารมณ์ของทีมนั้น ลักษณะหนึ่งนอกจากนี้ ผลการวิจัยยังพบอีกว่าความฉลาดทางอารมณ์ของทีมนำส่งผลทางอ้อมต่อการแสดงบทบาทผู้นำทีมของประธาน โครงการ โรงเรียนส่งเสริมสุขภาพ โดยจะส่งผลผ่านการรับรู้ความสามารถของตนในการแสดงบทบาทผู้นำทีม

บรรยากาศในองค์กรที่สมาชิกทุกคนมีความเข้าใจในเป้าหมายร่วมกันมีค่านิยมที่ยึดถือร่วมกันตลอดจนมีทักษะทางสังคม (Social skill) ที่ดีต่อกันจะส่งผลให้เกิดความรับรู้บทบาทของตนเองได้ดีขึ้นเพราะว่าทุกคนต่างมุ่งที่จะปฏิบัติตามหน้าที่หลักของตนเองหรืออาจจะกล่าวได้ว่าเป็นการรับรู้ความสามารถของตนเองเพิ่มขึ้นและในที่สุดความเชื่อมั่นดังกล่าวก็จะส่งผลให้เกิดพฤติกรรมเป้าหมายตามมาพบว่าความฉลาดทางอารมณ์ของทีมนำส่งผลทางอ้อมต่อพฤติกรรมกรรมการบริหาร โครงการผ่านการรับรู้ความสามารถของตนในการแสดงบทบาทผู้นำทีมและการแสดงบทบาทผู้นำทีมเป็นเพราะว่าบรรยากาศในทีมงานที่ดีซึ่งส่งผลทำให้พบว่าความฉลาดทางอารมณ์ของทีมนำส่งผลทางอ้อมต่อพฤติกรรมกรรมการบริหาร โครงการผ่านการรับรู้ความสามารถของตนในการแสดงบทบาทผู้นำทีมและการแสดงบทบาทผู้นำทีมเป็นเพราะว่าบรรยากาศในทีมงานที่ดีซึ่งส่งผลทำให้ผู้นำทีมสามารถแสดงบทบาทผู้นำทีม ได้ดีทั้งทางด้านกรริเริ่มดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ

การให้คำแนะนำที่ดีแก่สมาชิกในทีมงานไม่ใช้การตรวจสอบแบบจับผิดไม่ตำหนิแต่ให้คำแนะนำสามารถแสดงบทบาทในฐานะนักเจรจาต่อรองทั้งภายในและภายนอกทีมได้สามารถโน้มน้าวให้ทุกคนในโรงเรียนเห็นความสำคัญของโครงการ ได้ตลอดจนสามารถปฏิบัติตนเป็นต้นแบบการทำงานที่ดีได้ก็จะส่งผลทำให้สมาชิกในทีมงานเกิดพฤติกรรมการบริหารโครงการที่ดีตามมา

ความสามารถในการบริหารจัดการโครงการของหัวหน้าโครงการที่จะสามารถสร้างแรงจูงใจให้สมาชิกในทีมเห็นคล้อยในความสำคัญของภารกิจของทีมงานจะส่งผลให้ได้รับความเชื่อถือและไว้วางใจจากผู้บริหารระดับสูงและสมาชิกในทีมงานซึ่งเป็นผลดีต่อการบริหารจัดการโครงการเพราะผู้นำทีมโครงการที่เข้าใจเป้าหมายของตนเองจะสามารถแสดงความเป็นผู้นำได้ดีทำให้สมาชิกในทีมให้ความร่วมมือในการทำงานตั้งแต่การมีส่วนร่วมในการวางแผนโครงการ การทุ่มเทในการปฏิบัติงานการติดตามผลการดำเนินงานพบว่าประสบการณ์ของผู้นำทีมมีอิทธิพลทางอ้อมต่อการแสดงบทบาทผู้นำทีมผ่านการรับรู้ความสามารถของตนในการแสดงบทบาทผู้นำทีมเป็นเพราะว่าประสบการณ์เป็นผลรวมระหว่างสิ่งที่น่าสนใจทั้งหมดที่บุคคลเคยผ่านมาแล้วนำมาประยุกต์ใช้เพื่อแก้ปัญหาในเหตุการณ์ปัจจุบันประสบการณ์จะสามารถเสริมสร้างความมั่นใจที่จะแก้ไขปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นยังผู้นำทีม โครงการ โรงเรียนส่งเสริมสุขภาพได้ผ่านประสบการณ์การทำงานในฐานะผู้นำทีมมาก่อนก็จะยิ่งทำให้เกิดความคุ้นเคยและความเชื่อมั่นที่จะตัดสินใจแก้ไขปัญหาหรือการแสดงบทบาทของตนเองที่จะผลักดันให้โครงการประสบความสำเร็จได้เป็นอย่างดีและความเชื่อมั่นดังกล่าวจะผลักดันให้ผู้บริหารสามารถแสดงบทบาทผู้นำทีมทั้งทางด้านการเป็นผู้ริเริ่มการเป็นต้นแบบพฤติกรรมความเป็นนักเจรจาต่อรองและการเป็นผู้ให้คำแนะนำที่ดีผู้บริหารระดับสูงที่เคยผ่านประสบการณ์การเป็นผู้นำผ่านการลองผิดลองถูกในงานที่เกี่ยวข้องหรือคล้ายคลึงกับงานที่จะมาปฏิบัติในตำแหน่งหน้าที่จะเป็นผู้ที่มีความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเองจะสามารถคาดเดาเหตุการณ์ที่จะเกิดขึ้นได้ซึ่งเป็นผลมาจากการประยุกต์ใช้องค์ความรู้ที่ได้จากประสบการณ์เดิมที่มีอยู่แต่ในขณะที่เดียวกันผู้บริหารที่ไม่เคยผ่านประสบการณ์การลองผิดลองถูกในงานที่มีลักษณะคล้ายกับงานในปัจจุบันก็จะเป็นผู้บริหารที่มีความเชื่อมั่นในตนเองที่จะเป็นผู้นำน้อยกว่าผู้บริหารที่เคยมีประสบการณ์มาแล้วผลการวิจัยสอดคล้องกับพบว่าประสบการณ์ของผู้นำทีมมีอิทธิพลทางอ้อมต่อพฤติกรรมการบริหารโครงการ

โพลเซอร์ (Polzer, 2004 : 101-102) กล่าวว่าสภาพแวดล้อมบรรยากาศในการทำงานที่มีผลต่อการแสดงบทบาทผู้นำทีมซึ่งจะนำไปสู่พฤติกรรมบริหารจัดการโครงการที่มีประสิทธิภาพคือการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาและสัมพันธภาพที่ดีของเพื่อนร่วมงาน ปัจจัยสำคัญที่ส่งผลคือประสบการณ์การทำงานของผู้นำทีม พบว่าปัจจัยสำคัญที่ส่งผลคือความฉลาดทางอารมณ์ เป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลคือการรับรู้ความสามารถของตนจากแนวคิดดังกล่าวทำให้ผู้วิจัยได้

ข้อมูลเพียงพอในระดับหนึ่งที่จะพัฒนาแบบจำลองสมการ โครงสร้างของปัจจัยด้านจิตลักษณะและสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ส่งผลต่อการแสดงบทบาทผู้นำทีมและพฤติกรรมกรรมการบริหาร โครงการโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพของผู้นำทีมได้ ทำให้ผู้บริหารมีความรอบคอบ เข้าใจผู้ทำงาน นำหลักการบริหาร การควบคุมอารมณ์ตนเอง เข้าใจความเป็นปัจเจกบุคคลแต่ละคน มีความสามารถไม่เท่ากัน จะติดตามและมอบหมายงานให้ใครจึงเหมาะสม และยอมรับฟัง ข้อคิดเห็นปัญหาต่าง ๆ ร่วมกัน

ฮาร์โรลด์ (Harolds. 2005 : 151-158) กล่าวว่า การผสมความร่วมมือทั้งด้านความคิดสร้างสรรค์และการให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงานของสมาชิกทุกคนภายในทีมที่เกิดจากการกระตุ้นของผู้นำทีมที่เข้าใจบทบาทและหน้าที่ของตนเองจะส่งผลทำให้ผู้นำทีมสามารถใช้ทรัพยากรที่มีอย่างจำกัดมาบริหารจัดการเพื่อให้โครงการบรรลุเป้าหมายแต่ถ้าหัวหน้าทีมเข้าใจบทบาทและหน้าที่ของตนเองเป็นอย่างดีก็จะส่งผลให้เกิดพฤติกรรมกรรมการบริหารจัดการ โครงการได้ดีเพิ่มมากขึ้นจากความไว้นี้เชื่อใจดังกล่าว

เคิร์ค, ชัตเต้ และ ไฮน์ (Kirk, Schutte & Hine. 2008 : 432-436) กล่าวว่า ปัจจัยสำคัญที่ส่งผลคือการรับรู้ความสามารถของตนจากแนวคิดดังกล่าวทำให้ผู้วิจัยได้ข้อมูลเพียงพอในระดับหนึ่งที่จะพัฒนาแบบจำลองสมการ โครงสร้างของปัจจัยด้านจิตลักษณะและสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ส่งผลต่อการแสดงบทบาทผู้นำทีมและพฤติกรรมกรรมการบริหาร ที่มีการติดตามนิเทศ แนะนำ ร่วมแก้ไขปัญหา วัดและประเมินผล มีสัมพันธภาพที่ดีต่อกันผู้บริหารมีความฉลาดทางด้านอารมณ์ ให้กำลังใจ การแสดงออกต่อกันเป็นภาพบวกโครงการโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพของผู้นำทีมได้

บาร์เนส และเพลสเซย์ (Barnes & Pressey. 2012 : 224) กล่าวว่า การรู้จักสมาชิกเป็นรายตัวเป็นที่กระจ่างชัดว่าท่านจะต้องรู้จักสมาชิกแต่ละคนในทีมเป็นอย่างดีที่สุดเท่าที่จะเป็นไปได้ เพื่อที่จะสามารถระบุได้ว่าสมาชิกแต่ละคนมีลักษณะสำคัญและองค์ประกอบอย่างใด ทราบจุดแข็งและจุดอ่อนของแต่ละคน ท่านจะต้องติดต่อกับแต่ละคนในลักษณะที่แตกต่างกัน ยกตัวอย่างเช่น นักปฏิบัติการจะต้องถูกกระตุ้นให้ทำงานช้าลง รอคอย คิดและรับฟังคนอื่นก่อนที่จะทำงานต่อ ในบางครั้งท่านจะต้องเข้าไปใกล้เกลี่ยสมาชิกของท่าน เช่น ระหว่างนักปฏิบัติการกับนักตรวจสอบ ให้ทั้งสองฝ่ายนั่งลงเจรจากัน รับฟังความคิดเห็นของแต่ละฝ่ายและยอมรับทัศนะของอีกฝ่ายหนึ่งบ้าง

ดังนั้นจึงสามารถสรุปนิยามเชิงปฏิบัติการ “การทำงานเป็นทีม” ได้ว่า หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารที่มีความกล้าหาญ กล้าพูด กล้าแสดงออก เป็นบุคคลที่มีความฉลาดทางด้านอารมณ์ สามารถควบคุมตนเองได้ เป็นผู้ที่มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีเป้าหมายการทำงานที่



ชัดเจน เข้มแข็ง มีความมั่นใจในตัวเอง เป็นที่ปรึกษาของสมาชิกได้อย่างดี เป็นคนที่มีสัมพันธภาพที่ดีกับทุกคน

#### 1.2.4 นิยามเชิงปฏิบัติการและตัวบ่งชี้ของ “การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกชน”

นิยามเชิงปฏิบัติการและตัวบ่งชี้ของ “การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกชน” เป็นอีกหนึ่งที่มีความสำคัญกับผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำที่ดีที่ต้องคำนึงถึงมีนักการศึกษาให้นิยามเชิงปฏิบัติการของการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกชนไว้หลายท่านดังนี้

ประยงค์ ชูรักษา (2548 : 45-67) กล่าวว่า การเรียนรู้ระดับองค์กร และความคล่องตัว (Organizational learning and agility) ในองค์กรต่าง ๆ ส่วนมากจะให้ความสำคัญกับการเรียนรู้ โดยการส่งคนไปอบรมนั่นนั่น อยู่แล้ว ซึ่งส่วนนั้นเป็นเพียงการเรียนรู้ส่วนบุคคล ซึ่งในมุมมองให้ระวังเรื่องการสร้างปัจเจก หรือเกิดความอหังการ ของบุคลากรแต่ละคน อาจเหมาะกับงานอีกอย่างแต่ก็ไม่เหมาะกับงานบางอย่างได้ ซึ่งเหตุผลนี้ผู้บริหารต้องเข้าใจ และการเข้าถึง ติดตามงานก็ย่อมแตกต่างกัน แต่สิ่งที่องค์กรควรจะต้องให้ความสำคัญคือ การเรียนรู้ทั่วทั้งองค์กร การเอาเหล่าแม่ทัพมาช่วยกันคิด ชวนกันหาทางเพื่อให้องค์กร ไปถึง เป้าหมายที่สำคัญ ๆ หรือเพื่อกันช่วยแก้ปัญหาที่สำคัญ ๆ ให้เกิดการเรียนรู้ร่วมกัน การร่วมมือทำแผนกลยุทธ์แล้วก็ร่วมกันลงมือทำ เพื่อให้เกิดการปรับปรุงแนวทางปฏิบัติที่ทำอยู่อย่างสม่ำเสมอ เกิดเป็นการบริการและกระบวนการเหมาะกับองค์กรอย่างแท้จริง ไม่ให้เป็นแค่ Plan ลงทุนเสียเวลาทำ Plan อยู่ยาวนานแต่ไม่มีคนนำไปปฏิบัติ ที่สำคัญในข้อนี้คือเรื่องการสร้างองค์กรที่มีความคล่องตัว เพื่อตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลง และขณะเดียวกันก็ต้องแยกแยะ และแบ่งงานให้ถูกคน ถูกงาน ถูกความสามารถ แล้วองค์กร จะสามารถขับเคลื่อน ได้อย่างดี

ภารดี อนันต์นารี (2553 : 34-53) กล่าวว่า การทำงานเป็นทีมเป็นแรงจูงใจสำคัญที่จะผลักดันให้ท่านเป็นผู้นำที่ดี ถ้าท่านประสงค์ที่จะนำทีมให้ประสบความสำเร็จในการทำงาน ท่านจำเป็นต้องค้นหาคุณลักษณะของการทำงานเป็นทีมให้พบระลึกไว้เสมอว่าทุกคนมีอิสระในตัวเอง ขณะเดียวกันก็เป็นส่วนหนึ่งของทีม แล้วจึงนำเอากลยุทธ์ในการสร้างทีมเข้ามาใช้เพื่อให้ทุกคนทำงานร่วมกันและประสบความสำเร็จ คุณลักษณะของทีม ทีมที่จะประสบความสำเร็จในการทำงานคือกลุ่มของบุคคลที่ทำงานร่วมกันเพื่อให้บรรลุเป้าหมายของ ทีม ต่อไปนี้เป็นสิ่งที่ท่านและเพื่อนร่วมทีมจะต้องยึดถือเป็นกรอบเพื่อทำงานร่วมกัน มีความเป็นหนึ่งเดียวกัน ผู้บริหารทีมมีความเป็นภาวะผู้นำที่ดี เข้าใจความเป็นปัจเจกบุคคล มอบหมายงานให้ตรงกับความรู้ความสามารถ มีการนิเทศติดตามประเมินผลงานอย่างสม่ำเสมอ เป็นกันเองมีความเป็นหนึ่งเดียวกันสมาชิกของทีมที่ประสบความสำเร็จในการทำงานจะต้องมีความเป็นหนึ่งเดียวกัน ทุก ๆ คนจะถูกดึงเข้ามาในทิศทางเดียวกันเพื่อให้บรรลุความสำเร็จในงาน และ / หรือบรรลุเป้าหมายร่วมกัน โดยทั่วไปแล้ว

งาน และ / หรือเป้าหมายอาจบรรลุได้เมื่อทำงานร่วมกันแทนที่จะต่างคนต่างทำ ทีมงานที่มีประสิทธิภาพจะมีลักษณะโดดเด่นและสมาชิกทุกคนมีความรู้สึกว่าตนเองมีส่วนร่วมในความสำเร็จ ด้วยจัดการด้วยตนเอง ทีมงานที่ประสบความสำเร็จในการทำงานมีแนวโน้มว่าจะสร้างโครงสร้างเฉพาะตนขึ้นมา เนื่องจากสมาชิกยอมรับบทบาท ของตนในเวลาต่าง ๆ กัน คล้อยตามความจำเป็น ความต้องการและความสามารถของตน บางคนอาจมีประสบการณ์ในงานเฉพาะอย่างจึงอาจเป็นคนจัดการให้คนอื่น ๆ ทำตาม คนอื่น ๆ ก็จะทำหน้าที่ในกิจกรรมของตนไปในงานที่เขาคุ้นเคย พฤติกรรมเหล่านี้จะถูกพัฒนาไปในแนวของโครงสร้างองค์กร และสมาชิกทุกคนจะต้องปฏิบัติตาม ฟังหาตัวเองสมาชิกของทีมที่ประสบความสำเร็จในการทำงานจะร่วมมือกับคนอื่น ๆ เพื่อทำงานชิ้นใดชิ้นหนึ่งหรือทำให้เป้าหมายสำเร็จอย่างไม่หลีกเลี่ยง ร่วมกันทำงานตามกำลังความสามารถของตนเอง ให้คำปรึกษาแนะนำและชักจูงเมื่อจำเป็น ร่วมประสานงานในหน้าที่และแก้ไขปัญหา อุปสรรคร่วมกัน ทุกคนต่างเอื้ออาทรช่วยเหลือกันและมีความเป็นหนึ่งเดียวกัน ถ้ามีบุคคลหนึ่ง บุคคลใดทำงานเกินกำลังหรือประสบปัญหายุ่งยากอันใดพวกเขาจะร่วมมือกัน

กชกร ชินะวงศ์ (2554 : 32-45) กล่าวว่า ผู้บริหารทีมมีความเป็นภาวะผู้นำที่ดี เข้าใจความเป็นปัจเจกบุคคล มอบหมายงานให้ตรงกับความรู้ความสามารถ มีการนิเทศติดตาม ประเมินผลงานอย่างต่อเนื่อง พร้อมทั้งให้คำแนะนำ แก้ไขปัญหาาร่วมกัน สมาชิกของทีมมักจะเป็นดังต่อไปนี้ เป็นนักคิดสมาชิกประเภทนี้อาจเรียกว่าเป็น " คนเจ้าความคิด " เขามักเข้าไปยุ่งเกี่ยวกับ สิ่งที่จะต้องกระทำและมักจะมีความคิดความอ่านและมีข้อเสนอแนะต่าง ๆ มากมาย นักคิดมักไม่ค่อยสนใจในรายละเอียดมากนัก โดยปกติแล้วสมาชิกของทีมจะต้องถูกจัดการอย่างระมัดระวัง ให้เกียรติ ให้กำลังใจและแม้แต่การยกย่องให้เกิดความภาคภูมิใจ เพื่อป้องกันไม่ให้เกิดถอนตัวออกไปจากทีมเสียก่อน ผู้บริหารทีมมีความเป็นภาวะผู้นำที่ดี เข้าใจความในความหลากหลาย และความเป็นตัวตนเฉพาะบุคคลแต่ละคน แต่ละกาลเวลา แต่โอกาส ผู้บริหารจะต้องรู้และเข้าใจ มอบหมายและติดตามให้ถูกต้อง

โพลเซอร์ (Polzer, 2004 : 101-102) กล่าวว่าโครงสร้างของปัจจัยด้านจิตลักษณะ และสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ส่งผลต่อการแสดงบทบาทผู้นำทีมและพฤติกรรมการบริหาร โครงการ โรงเรียนส่งเสริมสุขภาพของผู้นำทีมได้ ทำให้ผู้บริหารมีความรอบคอบ เข้าใจผู้ทำงาน นำหลักการบริหาร การควบคุมอารมณ์ตนเอง เข้าใจความเป็นปัจเจกบุคคลแต่ละคน มีความสามารถไม่เท่ากัน จะติดตาม และมอบหมายงานให้ใคร จึงเหมาะสมกับงาน และยอมรับฟัง ข้อคิดเห็นปัญหาต่างๆ ร่วมกัน การติดตามงานของบุคลากรแต่ละคน ก็ใช้หลักการไม่เหมือนกัน ผู้บริหารต้องเข้าใจในความเป็นปัจเจกบุคคล จึงจะทำให้ผู้บริหารสามารถบริหารจัดการทีมได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ดังนั้นจึงสามารถสรุปนิยามเชิงปฏิบัติการ “การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล” หมายถึง การที่ผู้บริหารสถานศึกษา ต้องให้ความสนใจต่อคุณลักษณะแตกต่างของแต่ละบุคคลใน การมอบหมายงาน ให้ตรงกับความสามารถ การนิเทศติดตาม การให้คำแนะนำ ก็จะแตกต่างออกไป แล้วแต่ละบุคคล มุ่งพัฒนาครูให้มีการเรียนรู้ เพิ่มพูนในองค์ความรู้ที่ขาดไป ดูแลเป็นที่ปรึกษาให้ คำแนะนำ สร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงานเพื่อสัมพันธ์ภาพที่ดีกับทีม

จากการศึกษานิยามเชิงปฏิบัติการของแต่ละองค์ประกอบ จึงนำมากำหนดตัวบ่งชี้ได้

ดังตาราง 2.4

ตาราง 2.4 นิยามเชิงปฏิบัติการ และตัวบ่งชี้ขององค์ประกอบในรูปแบบการวัดภาวะผู้นำ

องค์ประกอบ	นิยามเชิงปฏิบัติการ	ตัวบ่งชี้
1. หลักการ บริหารงาน	สามารถบริหารจัดการทีมได้ อย่างมี ประสิทธิภาพ เป็นผู้ที่มีความรู้ ความสามารถของตน จะต้องมี ประสบการณ์ด้าน โรงเรียนส่งเสริม สุขภาพ มีความรู้ความสามารถ มี สัมพันธภาพที่ดีกับทีมและชุมชน เป็น ผู้เฝ้าติดตามที่ดี ให้คำแนะนำได้เป็น อย่างดี	1. มีการทำงานเป็นทีม 2. เป็นบุคคลมีความรอบรู้ 3. มีความรู้ความสามารถใน โครงการ 4. มีสัมพันธภาพกับบุคลากร ในทีม 5. มีการเฝ้าติดตามงานอย่าง ต่อเนื่อง 6. มีการให้คำแนะนำในการ ปฏิบัติงาน
2. การส่งเสริมและ พัฒนา	กระบวนการพัฒนาจะทำให้ตนเองมี ความรู้ความสามารถความชำนาญ เพิ่มพูนศักยภาพในการปฏิบัติงานมี ความเชี่ยวชาญในการที่ปฏิบัติแก้ไข ข้อบกพร่องในการปฏิบัติงานรู้เท่าทัน การเปลี่ยนแปลงทางด้านเทคโนโลยี สารสนเทศระบียบหลักเกณฑ์และ เทคนิคในการทำงานเป็นการพัฒนา ตนเองพัฒนาองค์การพัฒนาสังคมและ ประเทศชาติให้มีความเจริญก้าวหน้า และเป็นการแก้ปัญหาต่างๆในด้าน การบริหาร	1. มีกระบวนการในการพัฒนา บุคลากรให้มีความรอบรู้ ในงาน 2. มีการแก้ไขปัญหาได้ทันท่วงที 3. มีการนำเทคโนโลยีสารสนเทศ มาใช้ในการบริหารงาน 4. มีการนำเทคนิคใหม่ๆ มาใช้ ในการพัฒนางาน

ตาราง 2.4 (ต่อ)

องค์ประกอบ	นิยามเชิงปฏิบัติการ	ตัวบ่งชี้
3. การทำงานเป็นทีม	พฤติกรรมของผู้บริหารที่มีความกล้าหาญ กล้าพูด กล้าแสดงออก เป็นบุคคลที่มีความฉลาดทางด้านอารมณ์ สามารถควบคุมตนเองได้ เป็นผู้ที่มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีเป้าหมายการทำงานที่ชัดเจน เข้มแข็ง มีความมั่นใจในตัวเอง เป็นที่ปรึกษาของสมาชิกได้อย่างดี เป็นคนที่มีสัมพันธภาพที่ดีกับทุกคน	1. มีความกล้าหาญ กล้าพูด และกล้าแสดงออก 2. มีความฉลาดทางอารมณ์ 3. มีความคิดสร้างสรรค์ 4. มีเป้าหมายในการทำงาน 5. มีความเชื่อมั่นในตนเอง 6. เป็นที่ปรึกษาและให้คำแนะนำ
4. การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกชน	การที่ผู้บริหารสถานศึกษา ต้องให้ความสนใจต่อคุณลักษณะความแตกต่างของแต่ละบุคคลในการมอบหมายงาน ให้ตรงกับความสามารถ การนิเทศติดตามการให้คำแนะนำ ก็จะแตกต่างออกไปแล้วแต่ละบุคคล มุ่งพัฒนาครูให้มีการเรียนรู้ เพิ่มพูนในองค์ความรู้ที่ขาดไป ดูแลเป็นที่ปรึกษาให้คำแนะนำ สร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงานเพื่อสัมพันธภาพที่ดีกับทีม	1. เข้าใจถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล 2. มีการมอบหมายงานที่ตรงกับความสามารถ 3. มีการนิเทศติดตามผล 4. ส่งเสริมให้บุคลากรเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ 5. สร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน

## 2. องค์ประกอบและตัวบ่งชี้ นิยามเชิงปฏิบัติการ และข้อบ่งชี้ของแรงจูงใจ

การสร้างแรงจูงใจในการร่วมพัฒนาในโรงเรียนจะทำให้บรรลุเป้าหมาย การมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน โรงเรียนส่งเสริม มีนักวิชาการ ได้ให้ทัศนะ และนักวิจัยได้ศึกษาค้นคว้าและให้ทัศนะ ไว้อย่างหลากหลายดังนี้

### 2.1 องค์ประกอบของแรงจูงใจตามทัศนะของมณีวรรณ ฉัตรอุทัย (2554 : 22-39)

ที่กล่าวว่าเกี่ยวข้องกับความต้องการเงินและความมั่นคงในการทำงานเป็นสิ่งสำคัญในการทำงาน ดังนั้นในการจูงใจให้กลุ่มบุคคลนี้มีความขยันขันแข็งในการทำงาน ผู้บริหารอาจใช้

มาตรการในเรื่องเงินจูงใจพนักงานในการปฏิบัติงาน ในขณะที่พนักงานระดับสูง สิ่งจูงใจในการทำงานที่สำคัญได้แก่ ความสำเร็จและการได้รับการยกย่อง เพื่อที่พนักงานปฏิบัติงานได้ดีจะได้คงระดับความพยายามในการทำงานต่อไป

2.2 องค์ประกอบของแรงจูงใจตามทัศนะของ แกงเย่ และ เดซี (Gagne & Deci, 2005) ที่กล่าวว่า เป็นแรงผลักดันหรือเงื่อนไขต่าง ๆ ที่มีอยู่ภายในและภายนอกตัวบุคคลที่กระตุ้นให้เกิดพฤติกรรมการทำงาน ทิศทางในการกระทำ ความเข้มข้นและระยะเวลาในการกระทำ ดังนั้นแรงจูงใจจึงเป็นกระบวนการทางจิตใจที่เกิดจากการปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและสภาพแวดล้อม

2.3 องค์ประกอบของแรงจูงใจตามทัศนะของ บาร์เนส และ เพรสเซย์ (Barnes & Pressey, 2012 : 40-48) ที่กล่าวถึง ทฤษฎีแรงจูงใจภายในและภายนอก (Intrinsic and extrinsic motivation approaches)

แรงจูงใจภายใน (Intrinsic motivation) จะให้ความสนใจในสิ่งจูงใจภายในงาน (Task Intrinsic Incentives) เช่น ความท้าทาย ความรับผิดชอบและความแปลกใหม่ที่จะทำให้คนมีพฤติกรรมที่ถูกจูงใจภายใน

แรงจูงใจภายนอก (Extrinsic motivation) เป็นความต้องการของบุคคลที่จะแสดงพฤติกรรมใดออกมาโดยต้องอาศัยสิ่งจูงใจภายนอก (Extrinsic incentives) รางวัล แรงเสริมหรือกฎข้อบังคับมาเป็นเงื่อนไขตัวกำหนดให้บุคคลแสดงพฤติกรรมที่พึงประสงค์ออกมา ความคิดสร้างสรรค์ ประสิทธิภาพในการทำงาน ความพึงพอใจในงาน ความผูกพันในงาน และคุณภาพชีวิตการทำงาน

2.4 องค์ประกอบของแรงจูงใจตามทัศนะของ วัชรภรณ์ อภิวัชรางกูร (2546 : 165) ที่กล่าวว่า ปัจจัยเกี่ยวกับโรงเรียนที่ส่งเสริมให้ชุมชนเขามามีส่วนร่วมกับโรงเรียนผู้บริหารเป็นผู้เข้ามาสร้างความสัมพันธ์อันดีกับชุมชนในการพัฒนารูปแบบการสร้างแรงจูงใจให้กับบุคลากร และชุมชนมีส่วนร่วมในการร่วมพัฒนาโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพจากขั้นตอนการสร้างแรงจูงใจในการร่วมพัฒนาในโรงเรียนจะทำให้บรรลุเป้าหมายการกระทำใด ๆ ที่ทำให้บุคคลเกิดความต้องการปฏิบัติด้วยตนเองก็จะนำไปสู่การปฏิบัติด้วยความเต็มใจและมีความสุขกับการทำงาน นั่นเหตุนี้การสร้างแรงจูงใจ จึงเป็นสิ่งที่จำเป็นอย่างยิ่ง นอกจากนี้จะเห็นได้ว่าชุมชนจะมีส่วนร่วมตั้งแต่การค้นหาปัญหาค้นหาสาเหตุของปัญหาที่มีส่วนร่วมในการวิเคราะห์หาสาเหตุแห่งปัญหาพร้อมดำเนินกิจกรรมเพื่อแก้ปัญหาติดตามและประเมินผลซึ่งเมื่อผ่านกระบวนการทุกขั้นตอนแล้ว ๆ ชุมชนก็จะเป็นเจ้าของในการร่วมพัฒนาโรงเรียน โดยปริยาย

2.5 องค์ประกอบของแรงจูงใจตามทัศนะของ ภาคิน ศรีสังข์งาม (2548 : 123) ที่กล่าวว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานจึงถือเป็นสิ่งสำคัญที่จะช่วยให้ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความกระตือรือร้น และ

ด้วยความเต็มใจ มีกำลังใจในการปฏิบัติงาน เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพหาเทคนิคการปฏิบัติงานที่จะช่วยตอบสนองความต้องการและความจำเป็น อันจะส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานสรุปผลเป็นรายด้านได้ดังนี้ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ พบว่า ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก โดยมีแรงจูงใจในระดับมาก ทุกด้าน ด้านตำแหน่งและความมั่นคงในงาน โดยมีแรงจูงใจในระดับมากทุกด้าน โดยสูงสุดในด้านการได้รับโอกาสในการเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้นด้านชีวิตส่วนตัว พบว่า ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีแรงจูงใจในระดับมาก จำนวน 3 ด้าน สูงสุดในด้านการใช้เวลาในการเดินทางมาทำงาน แรงจูงใจในการปฏิบัติงานการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้นมีความมั่นใจได้ว่าจะได้รับความเป็นธรรมในการเลื่อนตำแหน่งหน้าที่ มีความมั่นคง จึงทำให้ข้าราชการตำรวจปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มกำลังความสามารถ

2.6 องค์ประกอบของแรงจูงใจตามทัศนะของศุภสิทธิ์ เภาโบราณย์ (2547 : 54) ที่กล่าวว่า นโยบายการบริหารงานความสัมพันธ์ระหว่างพนักงานกับผู้บังคับบัญชาสถานภาพการทำงาน การได้รับการยอมรับนับ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ความรับผิดชอบและความก้าวหน้าในการทำงานมีแรงจูงใจและความสำเร็จในการทำงานพบว่า สัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในรายด้านมีความสัมพันธ์เชิงบวก โดยแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความสำเร็จ และการได้รับการยอมรับในการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์กับผลลัพธ์ในการดำเนินงานสูงสุด

2.7 องค์ประกอบของแรงจูงใจตามทัศนะของสมชาย สุขสมศักดิ์ (2548 : 163 - 166) ที่ได้ศึกษาเรื่อง การส่งเสริมสุขภาพระดับทองของโรงเรียนวัดเจ็ทรวี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรสาคร พบว่า การดำเนินโครงการต่าง ๆ (1) ควรให้ชุมชนหน่วยงานภาครัฐและเอกชนมีส่วนร่วมในการดำเนินกิจกรรมทุกขั้นตอนและผู้บริหารต้องนิเทศกำกับติดตามและประเมินผล ตลอดจนต้องให้การสนับสนุน ความก้าวหน้า ความคิดความชอบให้ขวัญและกำลังใจ (2) ส่งเสริมสนับสนุนให้เจ้าหน้าที่สาธารณสุข ผู้ปกครองผู้นำชุมชน องค์กรภาครัฐ องค์กรภาคเอกชน ครูและนักเรียนมีส่วนร่วมในการดำเนินงานโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพภายใต้ความรู้สึกร่วมกันเป็นเจ้าของและใช้ทรัพยากรร่วมกัน จัดสิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อสุขภาพให้ร่มรื่นน่าอยู่ปลอดภัย บรรยากาศเอื้ออาหารเคารพซึ่งกันและกัน จัดให้มีการสอนสุขศึกษา หลักสูตรให้มีความรู้ความเข้าใจของนักเรียนในเรื่องสุขภาพอนามัยและสุขนิสัย จัดบริการด้านสุขภาพให้บริการตั้งแต่การตรวจคัดกรอง การเฝ้าระวังการเจริญเติบโตพัฒนาการตามวัยควรให้ภูมิคุ้มกันโรค การให้การรักษาตามกระบวนการที่เหมาะสม ส่งเสริมสุขภาพอนามัยของนักเรียนครูและชุมชนทั้งด้านร่างกายจิตใจและสรุปผลสำเร็จของการดำเนินงาน โรงเรียนส่งเสริมสุขภาพให้ชุมชนรับทราบ และยกย่องบุคคลหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับผลสำเร็จนั้น

2.8 องค์ประกอบของแรงจูงใจตามทัศนะของวรรณา ตั้งถาวรสิริกุล (2549 : 153) ที่ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านตำแหน่งและความมั่นคงก้าวหน้าในงาน มีความสัมพันธ์กับผลลัพธ์ในการดำเนินงาน ด้านคุณภาพในการให้บริการสูงสุด เนื่องจากปัจจุบันการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้น

2.9 องค์ประกอบของแรงจูงใจตามทัศนะของอุมาวรรณ วิเศษสินธุ์ (2549 : 282) ที่ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สำนักข่าวกรองแห่งชาติ พบว่า ความมั่นคงปลอดภัยจะส่งผลให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สำนักข่าวกรองแห่งชาติ อยู่ในระดับสูง ซึ่งสำนักข่าวกรองแห่งชาติ ถือเป็นหน่วยงานที่ต้องการผลลัพธ์ การดำเนินงานที่สูงมากมีความสัมพันธ์กับผู้บริหาร ในทางที่ดี ผลลัพธ์ในการดำเนินงานด้านคุณภาพ ในการให้บริการสูงสุด จึงต้องการผู้ปฏิบัติงานที่มีทักษะและความสามารถในการทำงาน ผู้ปฏิบัติงานที่ได้ทำงานตรงกับความรู้และความเชี่ยวชาญของตนจึงมีผลลัพธ์ในการทำงานที่ดี

2.10 องค์ประกอบของแรงจูงใจตามทัศนะของจิตตา ยุติ (2548 : 108) ที่ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน พบว่า ลักษณะงานเป็น ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงาน แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ความก้าวหน้า การยอมรับในผลงาน มีความสัมพันธ์กับผลลัพธ์ ในการดำเนินงานด้านการพัฒนาองค์กรสูงสุด

2.11 องค์ประกอบของแรงจูงใจตามทัศนะของประจักษ์ ลือฉาย (2551 : ง) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการดำเนินงาน โรงเรียนส่งเสริมสุขภาพนักเรียนในโรงเรียนระดับทอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาฬสินธุ์ พบว่า (1) ปัจจัยพื้นฐาน ปัจจัยจูงใจ ปัจจัยสนับสนุน และประสิทธิผลการดำเนินงาน โรงเรียนส่งเสริมสุขภาพ อยู่ในระดับสูงมาก (2) ความคิดเห็นจากผู้บริหารสถานศึกษา ครู นักเรียน และคณะกรรมการส่งเสริมสุขภาพ ที่มีผลต่อปัจจัยพื้นฐาน ปัจจัยจูงใจ ปัจจัยสนับสนุน และประสิทธิผลการดำเนินงาน โรงเรียนส่งเสริมสุขภาพ (3) ปัจจัยพื้นฐาน ปัจจัยจูงใจ ปัจจัยสนับสนุน มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิผลการดำเนินงาน โรงเรียนส่งเสริมสุขภาพ อย่างมีนัยสำคัญที่ทางสถิติที่ระดับ .01 (4) ปัจจัยพื้นฐาน ปัจจัยจูงใจ และ ปัจจัยสนับสนุน มีอำนาจพยากรณ์ ประสิทธิผลการดำเนินงาน โรงเรียนส่งเสริมสุขภาพ การรับรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา ครู นักเรียน คณะกรรมการส่งเสริมสุขภาพ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.01

2.12 องค์ประกอบของแรงจูงใจตามทัศนะของอรพินทร์ ชูชม อัจฉรา สุขารมณ และ



อังคินันท์ อินทรกำแหง (2553 : 189) ที่กล่าวว่า อารมณ์เป็นส่วนที่เกี่ยวข้องผสมผสานกับแรงจูงใจภายใน โดยความสนใจมีบทบาทโดยตรงที่สำคัญต่อพฤติกรรมที่ถูกจูงใจภายใน ในขณะที่โดยธรรมชาติบุคคลดำเนินกิจกรรมที่สนใจ ความสนใจจะเป็นองค์ประกอบอันใหญ่อันหนึ่งของสิ่งท้าทายที่เหมาะสม อารมณ์เปลือยและตื่นเต้นมาพร้อมกับประสบการณ์การมีความสามารถและอิสระเป็นของตัวเอง ซึ่งเป็นรางวัลภายในตนเอง แรงจูงใจภายในจึงเป็นแรงจูงใจที่ไม่ต้องการแรงเสริมภายนอก แรงจูงใจภายในจะให้ความสนใจในสิ่งจูงใจภายในงาน (Task intrinsic incentives) เช่น ความท้าทาย ความสำเร็จความรับผิดชอบและความแปลกใหม่ที่จะทำให้คนมีพฤติกรรมที่ถูกจูงใจภายใน นอกจากนี้จากการศึกษาวิจัยหลายเรื่องต่างยืนยันว่าแรงจูงใจภายในส่งผลทางบวกต่อผลลัพธ์การทำงาน เช่น ความคิดสร้างสรรค์ ประสิทธิภาพในการทำงาน ความพึงพอใจในงาน ความผูกพันในงาน และคุณภาพชีวิตการทำงาน

2.13 องค์ประกอบของแรงจูงใจตามทัศนะของนภดล พันธุ์อริย์ (2554 : 254) ที่ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับผลลัพธ์การดำเนินงานของกองกำลังการ 2 กองบังคับการอารักขาและควบคุมฝูงชน กองบัญชาการตำรวจนครบาลพบว่าความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ล้วนเป็นปัจจัยด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีสหสัมพันธ์กับผลลัพธ์ในการดำเนินงานเชิงบวก ทั้งในด้านประสิทธิภาพและประสิทธิผลแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านชีวิตส่วนตัว และนโยบายและการบริหารมีความสัมพันธ์กับผลลัพธ์ในการดำเนินงานด้านการพัฒนาองค์กรสูงสุด เนื่องจากการดำเนินชีวิตโดยปกติย่อมมีความสำคัญและส่งเสริมผลลัพธ์ในการทำงานได้ ข้าราชการตำรวจเช่นเดียวกัน การที่ข้าราชการตำรวจมีคุณภาพชีวิตส่วนตัวที่ดีในด้านครอบครัว ขณะที่ด้านการทำงานมีลักษณะยืดหยุ่นและมีทางเลือกในการปฏิบัติงาน ได้ความก้าวหน้า แต่สิ่งสำคัญคือนโยบายก็มีความชัดเจน สามารถนำไปปฏิบัติได้ ก็ยิ่งเสริมสร้างให้ข้าราชการตำรวจมีอิสระ เสรีภาพในการทำงานอย่างเต็มที่ กระทั่งใช้ความคิด สร้างสรรค์ พัฒนาการให้เกิดประโยชน์สูงสุด

2.14 องค์ประกอบของแรงจูงใจตามทัศนะของโฮลส์ชูท (Holschuh. 1985 : 182) ที่ได้ศึกษาแรงจูงใจในการมีส่วนร่วมในการทำงานในห้องเรียนของการศึกษาผู้ใหญ่โดยศึกษาจากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 41 คนที่อยู่ในชนบทและในเมืองใน Midwest โดยการสัมภาษณ์ผลการวิจัยพบว่า มีปัจจัย 5 ประการที่มีส่วนในการตัดสินใจเข้าร่วมทำงานให้แก่ประวัติของงานความปลอดภัยของงานประสบการณ์เกี่ยวกับการศึกษาทัศนคติและความต้องการควบคุมเหนือสถานการณ์การได้รับการยอมรับ

2.15 องค์ประกอบของแรงจูงใจตามทัศนะของคอนเนลลี (Conneily. 1987 : 214) ที่ได้ศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยของการจูงใจและประสบการณ์ชีวิตซึ่งมีอิทธิพลต่อการลงทะเบียนในโปรแกรม

การเรียนในวิทยาลัยโดยศึกษาในวิทยาลัยทริเน็ตที่โดยในพิธีการสัมภาษณ์เจาะลึกทั้งผู้ที่ลงทะเบียนและไม่ลงทะเบียนแล้วนำมาสร้างเป็นข้อคำถาม พบว่า องค์ประกอบที่เหมือนกัน ได้แก่ เพศ การศึกษาที่ผ่านมา งานที่ทำ ปัญหาที่พบ คือ ต้องการตัดสินใจเกี่ยวกับเงินเวลาตารางการทำงาน ลูก ๆ ซึ่งปัญหาเหล่านี้ชี้ให้เห็นว่าเป็นปัญหาความต้องการขั้นพื้นฐานของมนุษย์ตามแนวคิดของ มาสโลว์

2.16 องค์ประกอบของแรงจูงใจตามทัศนะของคอมเจน (Domjan. 1996 : 199) ที่อธิบายว่าการจูงใจเป็นภาวะในการเพิ่มพฤติกรรมกระทำกิจกรรมของบุคคล โดยบุคคลจูงใจกระทำพฤติกรรมนั้นเพื่อใ้บรรลุเป้าหมายที่ต้องการ

2.17 องค์ประกอบของแรงจูงใจตามทัศนะของโลเวลล์ (Lovell. 1980 : 109) ที่กล่าวว่า แรงจูงใจว่าเป็นกระบวนการที่ชักนำ โน้มน้าวให้บุคคลเกิดความมานะพยายามเพื่อที่จะสนองตอบความต้องการบางประการใ้บรรลุผลสำเร็จ

2.18 องค์ประกอบของแรงจูงใจตามทัศนะของโพลเซอร์ (Polzer. 2004 : 101-102) ที่ชี้ให้เห็นว่าสภาพแวดล้อมบรรยากาศในการทำงานที่มีผลต่อการแสดงบทบาทผู้นำทีมซึ่งจะนำไปสู่พฤติกรรมการบริหารจัดการสุขภาพนักเรียน โครงการที่มีประสิทธิภาพคือการสนับสนุน มีแรงจูงใจจากผู้บังคับบัญชาส่งผลสัมพันธภาพที่ดีของบริหารและผู้เพื่อนร่วมงานได้รับการยอมรับและยกย่อง

2.19 องค์ประกอบของแรงจูงใจตามทัศนะของฮาโรลด์ส (Harolds. 2005 : 151-158) ที่กล่าวว่า การสนับสนุน การให้กำลังใจ เป็นแรงจูงใจทางสังคม การได้สัมพันธภาพที่ดีจากผู้บริหารและเพื่อนร่วมงาน ต่างมีบรรยากาศที่ดี ต่างให้ความร่วมมือ ทำให้งานมีความสำเร็จบรรลุวัตถุประสงค์ ผู้บังคับบัญชามีอิทธิพลทางอ้อมต่อพฤติกรรมการบริหาร โครงการผ่านสัมพันธภาพในโรงเรียนการรับรู้ความสามารถของตนในการแสดงบทบาทผู้นำทีมและการแสดงบทบาทผู้นำเป็นเพราะว่าการแสดงบทบาทผู้นำทีมซึ่งเป็นการสร้างความเป็นผู้นำโดยไม่ได้ใช้อำนาจตามสายการบังคับบัญชาจะส่งผลใ้สมาชิกในทีมเกิดความรู้สึกว่าตนเองทำงานอยู่กับเพื่อนร่วมงานทุกคนในทีมทำให้ความรู้สึกกดดันในการทำงานรูปแบบที่งานลดน้อยลงทำให้เกิดความคิดสร้างสรรค์และการผสมผสานความคิดของสมาชิกในทีมเพื่อผลักดันให้งานไปสู่ความสำเร็จ

สรุปได้ว่า การจูงใจเป็นกระบวนการที่บุคคลถูกกระตุ้นจากสิ่งเร้าโดยจงใจให้กระทำหรือคั้งรนเพื่อให้บรรลุจุดประสงค์เพื่อความสำเร็จในเป้าหมายของงาน การยอมรับนับถือ ซึ่งจะเห็นได้พฤติกรรมที่เกิดจากการจูงใจเป็นพฤติกรรมที่มีใช่เป็นเพียงการตอบสนองสิ่งเร้าปกติธรรมดา ยกตัวอย่างลักษณะของการตอบสนองสิ่งเร้าปกติ คือ การขานรับเมื่อได้ยินเสียงเรียก แต่การตอบ

สนองสิ่งเร้าจัดว่าเป็นพฤติกรรมที่เกิดจากการจงใจ เช่น พนักงานตั้งใจทำงานเพื่อหวัง  
ความก้าวหน้าความดีความชอบเป็นกรณีพิเศษการได้รับสัมพันธภาพที่ดีจากผู้บังคับบัญชา  
จากการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการจงใจ ผู้วิจัยนำมาสังเคราะห์ดังตาราง 2.5

มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์  
Buriram Rajabhat University

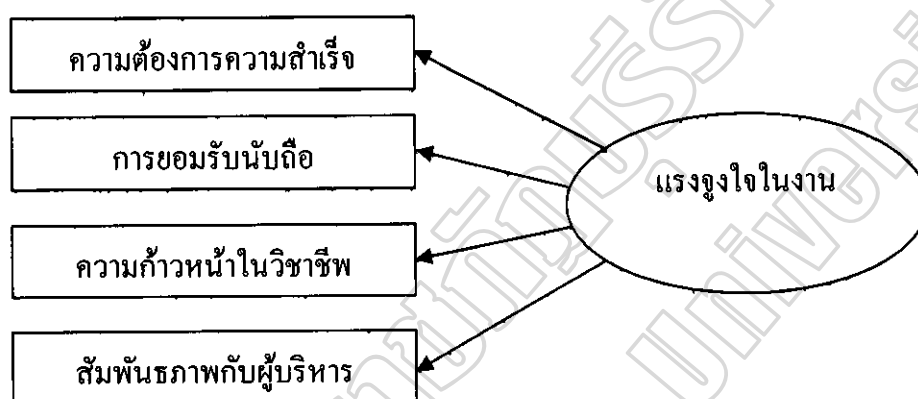
ตาราง 2.5 การตั้งตระหนักรู้เกี่ยวกับแรงจูงใจในงาน

ปัจจัย	นักวิชาการ	วชิราภรณ์ อภิชากรเกียรติ (2546)	ภาลัน ศรีสูงงาม (2548)	ศุภสิทธิ์ ภาไรมนต์ (2547)	สมชาย สุขสมศักดิ์ (2548)	วรรณิตถ์วารศิริกุล (2549)	อุมาวรรณ วิเศษสินธุ์ (2549)	จิตา ยุติ (2548)	ประจักษ์ ลือฉาย (2551)	อรพิน สุขุม และคณะ (2553)	นภต พันธ์อุไร (2554)	Lovell (1980)	Domjan (1996)	Connelly & Patricie (1987)	Polzer (2004)	Harolds (2005)	รวม	ผลการสังเคราะห์
1. ต้องการชดชง		✓		✓					✓								1	
2. ต้องการความสำร้ง				✓						✓							3	3
3. ต้องการการยอมรับนับถือ				✓					✓				✓				4	2
4. ต้องการความก้าวหน้า			✓		✓			✓			✓		✓				6	1
5. สัมพันธ์ภาพกับผู้บริหาร							✓	✓				✓					3	3
6. ความมั่นคง							✓										2	
7. การนิเทศของผู้อื่นเทศ							✓										1	
8. ความรับผิดชอบ					✓												1	
9. ภาวะเรื่อนใจในการทำงาน														✓			1	
10. ความรู้ความเข้าใจ											✓						1	

ตาราง 2.5 (ต่อ)

ปัจจัย	นักวิชาการ														รวม	
	วัชรภรณ์ อภิวัชรางกูร (2546)	กาลิน ศรีสังงาม (2548)	ศุภสิทธิ์ เทาไธรมย์ (2547)	สมชาย สุขสมศักดิ์ (2548)	วรรณาศุภวราตรีฤกษ์ (2549)	อุมาวรรณ วิเศษสินธุ์ (2549)	จิตา ฤดี (2548)	ประจักษ์ ลือฉาย (2551)	อรพิน สุขุม และคณะ (2553)	นภค พันธ์อูรี (2554)	Lovell (1980)	Domjan (1996)	Connelly & Patricie (1987)	Polzer (2004)		Harolds (2005)
11. คำนวณอายุ						✓										
12. ลักษณะงาน								✓								1
13. ความเป็นอิสระ			✓											✓		2
14. ผู้บริหารพึงพอใจ							✓								✓	2
15. ทำท่าย													✓			1
16. ข้อเสนอดี						✓								✓		2
17. ผู้บริหารพาททำ														✓		2
18. น่าสนใจ														✓		1
	1	1	3	2	2	4	2	2	3	3	2	2	3	2	2	
	รวม															

จากตารางสังเคราะห์องค์ประกอบของแรงจูงใจในงาน พบว่า แรงจูงใจวัดได้จากตัวแปร สังกัดได้ จำนวน 4 ตัวแปร (ต้องมีความถี่ตั้งแต่ 3 ขึ้นไป) ได้แก่ (1) ความต้องการความสำเร็จ (2) การยอมรับนับถือ (3) ความก้าวหน้าในวิชาชีพ และ (4) สัมพันธภาพกับผู้บริหาร ดังภาพประกอบ 2.4



ภาพประกอบ 2.4 รูปแบบการวัดแรงจูงใจในงาน

## 2.2 นิยามเชิงปฏิบัติการและตัวบ่งชี้ของแต่ละองค์ประกอบ “แรงจูงใจในงาน”

### นิยามเชิงปฏิบัติการและตัวบ่งชี้ขององค์ประกอบ “แรงจูงใจในงาน”

ที่ส่งผลกระทบต่อการบริหารงานโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพระดับเพชรของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานนั้น มีความสำคัญที่ผลักดันทำให้การบริหารงานโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพระดับเพชรประสบผลสำเร็จ มีนักวิชาการได้ให้ทัศนะ และนักวิจัยได้ศึกษาค้นคว้า มีรายละเอียดดังนี้

#### 1.2.1 นิยามเชิงปฏิบัติการและตัวบ่งชี้ของ “ความต้องการความสำเร็จ”

มีนักการศึกษาให้นิยามเชิงปฏิบัติการของความต้องการความสำเร็จไว้หลายท่าน ดังนี้

พรนพ พุกกะพันธ์ (2544 : 102) กล่าวว่า การสนับสนุนทางสังคมจากผู้บังคับบัญชามีอิทธิพลทางอ้อมต่อพฤติกรรมการบริหาร โครงการผ่านสัมพันธภาพในโรงเรียน การรับรู้ความสามารถของตนในการแสดงบทบาทผู้นำทีมและการแสดงบทบาทผู้นำเป็นเพราะว่าการแสดงบทบาทผู้นำทีมซึ่งเป็นการสร้างความเป็นผู้นำโดยไม่ได้ใช้อำนาจตามสายการบังคับบัญชาจะส่งผลให้สมาชิกในทีมเกิดความรู้สึกว่าตนเองทำงานอยู่กับเพื่อนร่วมงานทุกคนในทีมทำให้ความรู้สึกกดดันในการทำงานรูปแบบทีมงานลดน้อยลงทำให้เกิดความคิดสร้างสรรค์และการประสานความคิดของสมาชิกในทีมมีแรงจูงใจเพื่อผลักดันให้งานไปสู่ความสำเร็จ โดยทีมผู้ปฏิบัติ

ได้ตั้งใจ ทำงานด้วยใจ อย่างตั้งใจ ซึ่งเป็นอิทธิพลจากผู้บริหารและเพื่อนร่วมทีมปฏิบัติมีส่วนร่วมทำให้ งานบรรลุตามเป้าหมายที่องค์กรตั้งไว้

กระทรวงศึกษาธิการ (2549 : 16) ได้ให้ความหมายความสำเร็จว่า เมื่อตั้งใจจะทำอะไร ทำใจให้แน่วแน่ เอาชนะให้ได้ โดยต้องเชื่อว่ามีทางทำได้ แล้วหาทางทำงานสำเร็จ ตั้งใจทำอย่างกระตือรือร้น และจริงจัง ทดลองซ้ำแล้วซ้ำอีก มุ่งหน้าอย่างอดทน หลีกเลียงสิ่งที่จะทำให้ท้อใจ หรือไขว้เขว ตั้งเป้าหมายให้แน่นอน ถ้าเกิดอุปสรรค ไม่ท้อถอย หยุควิเคราะห์ แล้วตั้งต้นใหม่ ยอมรับความพ่ายแพ้ แล้วคิดว่ามันเป็นบทเรียน มันมีคุณค่า ศัตรูทำให้เกิดความทุกข์ แต่ก็เอาชนะได้ ไม่ยาก วิธีการเอาชนะความทุกข์ มีหลายวิธี เช่น ด้วยธรรมชาติ ด้วยการออกกำลังกาย ด้วยการให้ ด้วยการปลงตกและตั้งต้นใหม่

วรรณ ตังถาวรสิริกุล (2549 : 8) กล่าวว่าความสำเร็จที่แท้จริงของชีวิต คือ การรู้แจ้งอริยสัจสี่ ปฏิบัติจิต ภาวนาจนถึงขั้น บรรลุผลแห่งความหลุดพ้น จากกิเลส ราคะ โทสะ โมหะ นั้นแลจึงสมควรกล่าวได้ว่าเป็นผู้ประสบผลสำเร็จ ที่แท้จริงของชีวิต ดำรงชีวิตอยู่ด้วยความปกติสุข มีจิตที่สงบสุขแจ่มใสสว่าง ไม่มีความทุกข์เร่าร้อนใด ๆ ครอบงำ

กัลยา ทองฮ้วน (2552 : 58-59) กล่าวว่า ความสำเร็จในงานที่ทำของบุคคล (Achievement) หมายถึง การที่บุคคลสามารถทำงานได้เสร็จสิ้น และประสบความสำเร็จอย่างดี เป็นความสามารถในการแก้ปัญหาต่างๆ การรู้จักป้องกันปัญหาที่จะเกิดขึ้นเมื่อผลงานสำเร็จจึงเกิดความรู้สึกลึกพอใจ และปลาบปลื้มในผลสำเร็จของงานนั้น ๆ ในประเด็นจะเป็นข้อมูลให้องค์กรรับรู้ ถึง ความสามารถของพนักงานว่า มีความสามารถที่จะทำงานให้สำเร็จเพียงใด พึงพอใจในความสำเร็จเพียงใด ซึ่งสามารถนำผลสำเร็จไปเปรียบเทียบกับ ผลลัพธ์ในงานที่เกิดขึ้นจริง

วรสรณ์ เนตรทิพย์ (2554 : 123) กล่าวว่า การสนับสนุนทางสังคมจากผู้บังคับบัญชามีอิทธิพลทางอ้อมต่อการแสดงบทบาทผู้นำทีมผ่านสัมพันธภาพในโรงเรียนและการรับรู้ความสามารถของตนในการแสดงบทบาทผู้นำทีมเป็นเพราะว่าโครงการ โรงเรียนส่งเสริมสุขภาพเป็นโครงการขนาดใหญ่และอยู่ภายใต้เงื่อนไขที่ทั้งโรงเรียนขนาดเล็กขนาดกลางและขนาดใหญ่ในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานไม่สามารถหลีกเลี่ยงที่จะดำเนินโครงการได้ซึ่งเป็นข้อกำหนดจากกระทรวงศึกษาธิการซึ่งแท้ที่จริงแล้วจะต้องอาศัยความร่วมมือจากบุคลากรภายในโรงเรียนทุกภาคส่วนอย่างเต็มความสามารถเพราะการดำเนินโครงการขนาดใหญ่ภายใต้งบประมาณที่มีจำกัดหากไม่ได้รับการสนับสนุนจากทุกฝ่ายก็ยากที่จะทำให้โครงการประสบความสำเร็จได้ดังที่เห็นแนวทางในการบริหารจัดการโครงการ โรงเรียนส่งเสริมสุขภาพให้ประสบความสำเร็จไว้คล้ายกันว่าโครงการจะต้องได้รับการสนับสนุนจากผู้บริหารที่เห็นความสำคัญของปัจจัยด้านสุขภาพเห็นว่าการมีสุขภาพที่ดีคุณภาพชีวิตที่ดีจะนำมาซึ่งการมี

ประสิทธิภาพในการเรียนรู้ที่ดีของนักเรียนด้วยการที่ผู้บริหารให้ความสำคัญในระดับสูงจะส่งผลให้โครงการดังกล่าวอยู่ในความสนใจของประชาคมในโรงเรียนไปพร้อมกันและเมื่อทุกคนมีความสนใจในสิ่งเดียวกันก็จะเอื้อให้เกิดการช่วยเหลือร่วมแรงร่วมใจในการมีสัมพันธภาพที่ดีต่อผู้บริหารเห็นความสำคัญมากกว่าการเป็นลูกน้อง ห่วงใยแนะนำแก้ไขปัญหาร่วมกัน การดำเนินโครงการจึงสำเร็จและยังส่งผลให้ผู้นำทีมและคณะทำงานเกิดความเชื่อมั่นในการทำงานเพิ่มมากขึ้น อันจะทำให้การแสดงบทบาทของตนเองในทีมงานเป็นไปอย่างชัดเจน

วิไลลักษณ์ ลังกา (2554 : 14) นิยามของความสำเร็จ หมายถึง การที่ได้บรรลุถึงเป้าหมายความต้องการที่ตั้งไว้แล้วเกิดความสุข

นภค ดั่งวัชรินทร์ (2557 : 24) กล่าวว่า ความสำเร็จ หมายถึง การบรรลุเป้าหมาย ดังนั้น อะไรก็ตาม ที่คุณทำลงไปแล้ว สามารถบรรลุเป้าหมายได้ สิ่งนั้นก็คือความสำเร็จ ซึ่งขึ้นอยู่กับแต่ละมูลเหตุแห่งความพอใจของปัจเจกบุคคล ดังนั้นคงจะเอามาเป็นมาตรฐานกำหนดคุณลักษณะได้ยาก ผมว่าโดยรวมๆ แล้วให้ดูที่ตัวเองก็พอครับ คือ ถ้ารู้สึกว่าตัวเองมีความสุขอยู่ทุกขณะจิต ไม่ทุกข์ร้อน กระวนกระวายใจ ถ้าทำอย่างนี้ได้ก็น่าจะเรียกว่าเป็นความสำเร็จแล้ว

ดังนั้นจึงสามารถสรุปนิยามเชิงปฏิบัติการของ “ความต้องการความสำเร็จ” ได้ว่า หมายถึง การที่บุคคลทำงานได้เสร็จสิ้นลงตามกำหนดเวลา โดยผลงานบรรลุตามเป้าหมายเป็นไปตามแผนที่ตั้งไว้เมื่อเสร็จสิ้นงานแล้ว เมื่อเกิดอุปสรรค ก็ไม่ทอดทิ้ง แก้ปัญหาไปจนประสบผลสำเร็จ และเมื่องานเสร็จสิ้น มีความรู้สึกพอใจ ปลื้มใจ และมีความสุข

### 1.2.2 นิยามเชิงปฏิบัติการและตัวบ่งชี้ของ “การยอมรับนับถือ”

นิยามเชิงปฏิบัติการและตัวบ่งชี้ของการ “ยอมรับนับถือ” องค์ประกอบ “แรงจูงใจในงาน” ที่ส่งผลต่อการบริหารงาน โรงเรียนส่งเสริมสุขภาพระดับเพชรของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน นั้น มีความสำคัญที่ผลักดันทำให้บริหารงานโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพระดับเพชรประสบผลสำเร็จ มีนักวิชาการ และนักวิจัย ได้ศึกษาค้นคว้าให้ทัศนะ มีรายละเอียดดังนี้

เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์ (2553 : 56-68) กล่าวว่า การได้รับการยอมรับนับถือ (Recognition) หมายถึง การได้รับการยอมรับนับถือ ไม่ว่าจะจากผู้บังคับบัญชา จากเพื่อน จากผู้มาขอรับคำปรึกษาหรือจากบุคคลในหน่วยงาน การยอมรับนี้อาจจะอยู่ในรูปของการยกย่องชมเชย แสดงความยินดี การให้กำลังใจ หรือการแสดงออกอื่นใดที่ก่อให้เกิดถึงการยอมรับในความสามารถ เมื่อได้ทำงานอย่างหนึ่งอย่างใดบรรลุผลสำเร็จ การยอมรับนับถือจะแฝงอยู่กับความสำเร็จในงานด้วย

ชูยศ ศรีวรรณันท์ (2553 : 131-133) กล่าวถึงการได้รับการยอมรับนับถือ (Recognition) หมายถึง การได้รับการยอมรับนับถือ ไม่ว่าจะจากผู้บังคับบัญชาหรือจากบุคคลใน



หน่วยงานรวมทั้งการยกย่องชมเชยแสดงความยินดีการให้กำลังใจหรือการแสดงออกอื่นใดแสดงให้เห็นถึงการยอมรับในความสามารถ

อรพินทร์ ชูชม อัจฉรา สุขารมณ และอังคินันท์ อินทรกำแหง (2553 : 124) กล่าวว่า อารมณ์ยังเป็นส่วนที่เกี่ยวข้องผสมผสานกับแรงจูงใจภายใน โดยความสนใจมีบทบาทโดยตรงที่สำคัญต่อพฤติกรรมที่ถูกจูงใจภายใน ในขณะที่โดยธรรมชาติบุคคลดำเนินกิจกรรมที่สนใจ ความสนใจจะเป็นองค์ประกอบอันใหญ่อันหนึ่งของสิ่งท้าทายที่เหมาะสม อารมณ์เพติดเพลินและตื่นเต้นมาพร้อมกับประสบการณ์การมีความสามารถและอิสระเป็นตัวของตัวเอง ซึ่งเป็นรางวัลภายในตนเอง แรงจูงใจภายในจึงเป็นแรงจูงใจที่ไม่ต้องการแรงเสริมภายนอก แรงจูงใจภายในจะให้ความสนใจในสิ่งจูงใจภายในงาน (Task intrinsic incentives) เช่น ความท้าทาย ความสำเร็จ ความรับผิดชอบและความแปลกใหม่ที่จะทำให้คนมีพฤติกรรมที่ถูกจูงใจภายใน นอกจากนี้จากการศึกษาวิจัยหลายเรื่องต่างยืนยันว่าแรงจูงใจภายในส่งผลทางบวกต่อผลลัพธ์การทำงาน เช่น ความคิดสร้างสรรค์ ประสิทธิภาพในการทำงานความพึงพอใจในงาน ความผูกพันในงาน และคุณภาพชีวิตการทำงาน

โฮลส์ชูท (Holschuh, 1985 : 312) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการมีส่วนร่วมในการทำงานในห้องเรียนของการศึกษาผู้ใหญ่โดยศึกษาจากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 41 คนที่อยู่ในชนบทและในเมือง Midwest โดยการสัมภาษณ์ ผลการวิจัยพบว่า มีปัจจัย 5 ประการที่มีส่วนในการตัดสินใจเข้าร่วมทำงานให้แก่ประวัติของงานความปลอดภัยของงานประสบการณ์เกี่ยวกับการศึกษาทัศนคติและความต้องการควบคุมเหนือสถานการณ์ การได้รับการยอมรับ

ดังนั้นจึงสามารถสรุปนิยามเชิงปฏิบัติการของ “การยอมรับนับถือ” หมายถึง การที่คณะครูได้รับความเชื่อถือจากผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อนร่วมงานหรือจากบุคคลภายในสถานศึกษา ในด้านการดำเนินงาน โรงเรียนส่งเสริมสุขภาพ นอกจากนี้ยังสามารถให้คำปรึกษาด้านส่งเสริมสุขภาพนักเรียนแล้วประสบผลสำเร็จได้รับคำชม

### 1.2.3 นิยามเชิงปฏิบัติการและตัวบ่งชี้ของ “ความก้าวหน้าในวิชาชีพ”

นิยามเชิงปฏิบัติการและตัวบ่งชี้ของการ “ความก้าวหน้าในวิชาชีพ” องค์ประกอบ “แรงจูงใจในงาน” ที่ส่งผลต่อการบริหารงานโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพระดับเพชรของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน นั้น มีความสำคัญที่ผลักดันทำให้บริหารงานโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพระดับเพชรประสบผลสำเร็จ มีนักวิชาการ และนักวิจัยได้ศึกษาค้นคว้าให้ทัศนะ มีรายละเอียดดังนี้

จิตดา ยุติ (2548 : 108) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน พบว่า ลักษณะงานเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงาน แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ความก้าวหน้า การยอมรับ

ในผลงาน ได้รับความชื่นชม มีความสัมพันธ์กับผลลัพธ์ในการดำเนินงานด้านการพัฒนาองค์กร  
สูงสุด

วรรณฯ ตั้งถาวรสิริกุล (2549 : 25) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อ  
ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านตำแหน่งและความมั่นคงก้าวหน้าใน  
งานมีความสัมพันธ์กับผลลัพธ์ในการดำเนินงานด้านคุณภาพในการให้บริการสูงสุด เนื่องจาก  
ปัจจุบันการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้น

รัชฎา อติสนธิสกุล (2551 : 64) รูปแบบการจัดทำผังความก้าวหน้าในสายอาชีพ  
นั้นมีทั้งหมด 3 ประเภท ได้แก่

1. Traditional career path เส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพที่เน้นการเลื่อน  
ตำแหน่งงาน (Promotion) ในแนวตั้ง (Vertical level) ไปยังตำแหน่งงาน / ระดับที่สูงขึ้นเป็นผังที่  
ระบุว่าต่อไปพนักงานจะก้าวขึ้นสู่ตำแหน่งงานใดบ้าง
2. Network career path เส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพที่เน้นการเลื่อนตำแหน่ง  
งาน (Promotion) และการโอนย้ายงาน (Job transfer) ทั้งแนวตั้ง (Vertical level) และแนวนอน  
(Horizontal level) ทั้งนี้การโอนย้ายงานนั้นไม่จำเป็นจะต้องโอนย้ายงานภายในหน่วยงานเดียวกัน  
เท่านั้นพนักงานสามารถโอนย้ายงานข้ามหน่วยงานที่มีลักษณะงานที่ใกล้เคียงกันได้หรือย้ายข้าม  
กลุ่มงาน (Job family)
3. Dual career path หรือ “Y” เส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพที่เน้นการเลื่อน  
ตำแหน่งไปยังสายงานบริหาร (Management track) หรือสายอาชีพ/วิชาชีพ (Professional track)  
พบว่าผังความก้าวหน้าในลักษณะนี้ได้ถูกออกแบบขึ้นเฉพาะบางกลุ่มงานที่เป็นกลุ่มงานหลัก (Core  
business) เป็นกลุ่มงานที่หายากแล้วต้องใช้เวลาในการเรียนรู้และฝึกฝนนานจะเห็นได้ว่า Dual  
career path เป็นการจัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพครูซึ่งแสดงสายอาชีพของผู้ปฏิบัติงานใน  
แนวตั้งในลักษณะการเลื่อนขั้นหรือเลื่อนตำแหน่งตามสายงานที่รับผิดชอบ โดยสามารถเปรียบเทียบ  
แต่ละตำแหน่งที่อยู่ในระดับชั้นเดียวกันได้เช่นครูปฏิบัติการครูชำนาญการครูเชี่ยวชาญและครู  
เชี่ยวชาญพิเศษ เป็นต้น

ชวลิตพร จิณฉนพงษ์ (2554 : 42-44) กล่าวว่า การจัดทำเส้นทางความก้าวหน้าใน  
สายอาชีพ (Career path design) เมื่อคนเป็นทรัพยากรที่มีค่าที่สุดขององค์กรครู ในฐานะพนักงาน  
ขององค์กรจึงควรได้รับโอกาสให้พัฒนาตนเองได้ตามศักยภาพดังนั้นการทำเส้นทางก้าวหน้าใน  
สายอาชีพจึงมีจุดมุ่งหมายไปยังบุคลากรให้มีความตระหนักต่อความสนใจคุณค่าจุดอ่อนจุดแข็งของ  
ตนเองการได้รับสารสนเทศเกี่ยวกับความก้าวหน้าในหน่วยงานการวิเคราะห์เป้าหมายในอาชีพ

ชูชัย สมितिไกร (2554 : 310) กล่าวถึงความหมายของ การจัดทำเส้นทางอาชีพ (Career path) หมายถึง กระบวนการจัดวางลำดับขั้นของตำแหน่งงานซึ่งบุคคลสามารถจะก้าวเดินไปได้ในช่วงชีวิตการทำงานของเขา ความก้าวหน้าในสายอาชีพที่เน้นการเลื่อนตำแหน่งไปยังสายงานบริหาร (Management track) หรือสายอาชีพ/วิชาชีพ (Professional track) พบว่า ผังความก้าวหน้าในลักษณะนี้ได้

วรสรณ์ เนตรทิพย์ (2554 : 123) กล่าวว่า ปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อการแสดงบทบาทผู้นำทีมและพฤติกรรมกรรมการบริหาร โครงการ โดยจำแนกกลุ่มปัจจัยออกเป็น 2 กลุ่ม ได้แก่กลุ่มที่ 1 ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานประกอบด้วยตัวแปรการสนับสนุนทางสังคมจากผู้บังคับบัญชาความฉลาดทางอารมณ์ของทีมและสัมพันธภาพในโรงเรียนกลุ่มที่ 2 ปัจจัยด้านจิตลักษณะประกอบด้วยตัวแปรประสบการณ์ของผู้ผู้นำทีมการรับรู้ความสามารถของตนในการแสดงบทบาทผู้นำทีมการวิจัยไว้ดังนี้ผลการวิจัยพบว่าการสนับสนุนทางสังคมจากผู้บังคับบัญชามีอิทธิพลทางอ้อมต่อการแสดงบทบาทผู้นำทีมผ่านสัมพันธภาพ ในโรงเรียนและการรับรู้ความสามารถของตนในการแสดงบทบาทผู้นำทีมเป็นเพราะว่า โครงการ โรงเรียนส่งเสริมสุขภาพ เป็นโครงการขนาดใหญ่และอยู่ภายใต้เงื่อนไขที่ทั้ง โรงเรียนขนาดเล็กขนาดกลางและขนาดใหญ่ในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานไม่สามารถหลีกเลี่ยงที่จะดำเนิน โครงการได้ซึ่งเป็นข้อกำหนดจากกระทรวงศึกษาธิการซึ่งแท้จริงแล้วจะต้องอาศัยความร่วมมือจากบุคลากรภายในโรงเรียนทุกภาคส่วนอย่างเต็มความสามารถเพราะการดำเนินโครงการขนาดใหญ่ภายใต้งบประมาณที่มีจำกัดหากไม่ได้รับการสนับสนุนจากทุกฝ่ายก็ยากที่จะทำให้โครงการประสบความสำเร็จได้ต่างก็ให้แนวทางในการบริหารจัดการ โครงการ โรงเรียนส่งเสริมสุขภาพให้ประสบความสำเร็จไว้คล้ายกันว่า โครงการจะต้องได้รับการสนับสนุนจากผู้บริหารที่เห็นความสำคัญของปัจจัยด้านสุขภาพเห็นว่าการมีสุขภาพที่ดีคุณภาพชีวิตที่ดีจะนำมาซึ่งการมีประสิทธิภาพในการเรียนรู้ที่ดีของนักเรียนด้วยการที่ผู้บริหารให้ความสำคัญในระดับสูงจะส่งผลให้โครงการดังกล่าวอยู่ในความสนใจของประชาคมในโรงเรียนไปพร้อมกันและเมื่อทุกคนมีความสนใจในสิ่งเดียวกันก็จะเอื้อให้เกิดการช่วยเหลือร่วมแรงร่วมใจในการมีสัมพันธภาพที่ดีต่อผู้บริหารเห็นความสำคัญมากกว่าการเป็นลูกน้อง ห่วงใยแนะนำแก้ไขปัญหาร่วมกัน การดำเนินโครงการจึงสำเร็จและยังส่งผลให้ผู้ผู้นำทีมและคณะทำงานเกิดความเชื่อมั่นในการทำงานเพิ่มมากขึ้นอันจะทำให้การแสดงบทบาทของตนเองในทีมงานเป็นไปอย่างชัดเจนพบว่าการสนับสนุนทางสังคมจากผู้บังคับบัญชามีอิทธิพลทางอ้อมต่อพฤติกรรมกรรมการบริหาร โครงการผ่านสัมพันธภาพในโรงเรียน การรับรู้ความสามารถของตนในการแสดงบทบาทผู้นำทีมและการแสดงบทบาทผู้นำเป็นเพราะว่าการแสดงบทบาทผู้นำทีมซึ่งเป็นการสร้างความเป็นผู้นำ โดยไม่ได้ใช้อำนาจตามสายการบังคับ

ปัญญาจะส่งผลให้สมาชิกในทีมเกิดความรู้สึกว่าตนเองทำงานอยู่กับเพื่อนร่วมงานทุกคนในทีมทำให้ความรู้สึกกดดันในการทำงานรูปแบบทีมงานลคน้อยลงทำให้เกิดความคิดสร้างสรรค์และการผสานความคิดของสมาชิกในทีมเพื่อผลักดันให้งานไปสู่ความสำเร็จ ตามเป้าหมายที่องค์กรตั้งไว้

นภดล พันธุ์อารีย์ (2554 : 125) ที่ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับ ผลลัพธ์การดำเนินงานของกองกำกับการ 2 กองบังคับการอารักขาและควบคุมฝูงชน กองบัญชาการตำรวจนครบาล พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน ล้วนเป็นปัจจัยด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีสหสัมพันธ์กับผลลัพธ์ในการดำเนินงานเชิงบวก ทั้งในด้านประสิทธิภาพและประสิทธิผล แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านชีวิตส่วนตัว และนโยบาย และการบริหารมีความสัมพันธ์กับผลลัพธ์ในการดำเนินงานด้านการพัฒนาองค์กรสูงสุด เนื่องจากการดำเนินชีวิตโดยปกติย่อมมีความสำคัญและส่งเสริมผลลัพธ์ในการทำงานได้ ข้าราชการตำรวจ ก็เช่นเดียวกัน การที่ข้าราชการตำรวจมีคุณภาพชีวิตส่วนตัวที่ดีในด้านครอบครัว ขณะที่ด้านการทำงานก็มีลักษณะยืดหยุ่นและมีทางเลือกในการปฏิบัติงาน ได้ความก้าวหน้า แต่สิ่งสำคัญคือ นโยบายก็มีความชัดเจน สามารถนำไปปฏิบัติได้ ก็ยิ่งเสริมสร้างให้ข้าราชการตำรวจมีอิสระ เสรีภาพในการทำงานอย่างเต็มที่ กระทั่งใช้ความคิด สร้างสรรค์ พัฒนาองค์กรให้เกิดประโยชน์สูงสุด

อาภรณ์ ภู่วิทยพันธ์ (2554 : 147) ได้ให้ความหมายของเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career path) ไว้ว่า Career path หมายถึง เส้นทางหรือผังความก้าวหน้าในสายอาชีพ ที่แสดงให้เห็นถึงความก้าวหน้าของตำแหน่งงาน ในองค์การการเลื่อนตำแหน่งในสายบริหารและสายวิชาชีพทั้งนี้ในช่วงการจัดทำผังความก้าวหน้าในสายอาชีพนั้นไม่ควรนำตัวบุคคลมาพิจารณาการออกแบบผังให้ยึดตามความน่าจะเป็นของลักษณะงาน

ดังนั้นจึงสามารถสรุปนิยามเชิงปฏิบัติการของ “ความก้าวหน้าในวิชาชีพ ” ได้ว่า หมายถึง การจัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพของครูแสดงถึงการเติบโตในสายอาชีพของครูเมื่อเข้ามาปฏิบัติในโรงเรียน โดยการจัดทำเส้นทางก้าวหน้าในอาชีพนี้เป็นเครื่องมือช่วยในการกำหนดความก้าวหน้าในงานทำให้ครูทำงานอย่างมีเป้าหมายและกำหนดหนทางไปสู่ความสำเร็จของเป้าหมาย

#### 1.2.4 นิยามเชิงปฏิบัติการและตัวบ่งชี้ของ “สัมพันธภาพกับผู้บริหาร”

นิยามเชิงปฏิบัติการและตัวบ่งชี้ของการ “สัมพันธภาพกับผู้บริหาร” องค์กรประกอบ “แรงจูงใจในงาน” ที่ส่งผลต่อการบริหารงาน โรงเรียนส่งเสริมสุขภาพระดับเพชรของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานนั้น มีความสำคัญที่ผลักดันทำให้บริหารงาน โรงเรียนส่งเสริมสุขภาพระดับเพชรประสบผลสำเร็จ มีนักวิชาการ และนักวิจัยได้ศึกษาค้นคว้าให้ทัศนะ มีรายละเอียดดังนี้

ประยงค์ ชูรักษ์ (2548 : 45-65) กล่าวว่าความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน (Interpersonal relation superior, subordinate and peers) หมายถึง การติดต่อไม่ว่าจะเป็นกิริยาหรือวาจา ที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน สามารถทำงานร่วมกัน มีความเข้าใจซึ่งกันและกันอย่างดี

อุมาวรรณ วิเศษสินธุ์ (2549 : 211) ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สำนักข่าวกรองแห่งชาติ พบว่า ความมั่นคงปลอดภัยจะส่งผลให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สำนักข่าวกรองแห่งชาติ อยู่ในระดับสูง ซึ่งสำนักข่าวกรองแห่งชาติ ถือเป็นหน่วยงานที่ต้องการผลลัพธ์การดำเนินงานที่สูงมาก มีความสัมพันธ์กับผู้บริหารในทางที่ดี ผลลัพธ์ในการดำเนินงานด้านคุณภาพในการให้บริการสูงสุด จึงต้องการผู้ปฏิบัติงานที่มีทักษะและความสามารถในการทำงาน ผู้ปฏิบัติงานที่ได้ทำงานตรงกับความรู้และความเชี่ยวชาญของตนจึงมีผลลัพธ์ในการทำงานที่ดี

ประจักษ์ ลือฉาย (2551 : ง) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการดำเนินงานโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพนักเรียนในโรงเรียนระดับทอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา กาฬสินธุ์ พบว่ามี (1) ปัจจัยพื้นฐาน ปัจจัยจูงใจ ปัจจัยสนับสนุน และประสิทธิผลการดำเนินงานโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพ อยู่ในระดับสูงมาก (2) ความคิดเห็นจากผู้บริหารสถานศึกษา ครู นักเรียน และคณะกรรมการส่งเสริมสุขภาพ ที่มีผลต่อปัจจัยพื้นฐาน ปัจจัยจูงใจ ปัจจัยสนับสนุน และประสิทธิผลการดำเนินงานโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพ (3) ปัจจัยพื้นฐาน ปัจจัยจูงใจ ปัจจัยสนับสนุน มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิผลการดำเนินงานโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพ อย่างมีนัยสำคัญที่ทางสถิติที่ระดับ .01 (4) ปัจจัยพื้นฐาน ปัจจัยจูงใจ และปัจจัยสนับสนุน มีอำนาจพยากรณ์ประสิทธิผลการดำเนินงานโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพ การรับรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา ครู นักเรียน คณะกรรมการส่งเสริมสุขภาพ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.01

วรสรณ์ เนตรทิพย์ (2554 : 123) กล่าวว่าปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อการแสดงบทบาทผู้นำทีมและพฤติกรรมกรรมการบริหาร โครงการโดยจำแนกกลุ่มปัจจัยออกเป็น 2 กลุ่ม ได้แก่ กลุ่มที่ 1 ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานประกอบด้วยตัวแปรการสนับสนุนทางสังคมจากผู้บังคับบัญชาความฉลาดทางอารมณ์ของทีมและสัมพันธภาพใน โรงเรียนกลุ่มที่ 2 ปัจจัยด้านจิตลักษณะประกอบด้วยตัวแปรประสบการณ์ของผู้นำทีมการรับรู้ความสามารถของตนในการแสดงบทบาทผู้นำทีมการวิจัยไว้ดังนี้ ผลการวิจัยพบว่า การสนับสนุนทางสังคมจากผู้บังคับบัญชามีอิทธิพลทางอ้อมต่อการแสดงบทบาทผู้นำทีมผ่านสัมพันธภาพในโรงเรียนและการรับรู้ความสามารถของตนในการแสดงบทบาทผู้นำทีมเป็นเพราะว่า โครงการโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพเป็นโครงการขนาดใหญ่และอยู่ภายใต้เงื่อนไขที่ทั้ง โรงเรียนขนาดเล็กขนาดกลางและขนาดใหญ่

ในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานไม่สามารถหลีกเลี่ยงที่จะดำเนินโครงการได้ ซึ่งเป็นข้อกำหนดจากกระทรวงศึกษาธิการ ซึ่งแท้ที่จริงแล้วจะต้องอาศัยความร่วมมือจากบุคลากรภายในโรงเรียนทุกภาคส่วนอย่างเต็มความสามารถ เพราะการดำเนินโครงการขนาดใหญ่ภายใต้งบประมาณที่มีจำกัดหากไม่ได้รับการสนับสนุนจากทุกฝ่ายก็ยากที่จะทำให้โครงการประสบความสำเร็จได้ต่างก็ให้แนวทางในการบริหารจัดการโครงการโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพให้ประสบความสำเร็จไว้คล้ายกันว่าโครงการจะต้องได้รับการสนับสนุนจากผู้บริหารที่เห็นความสำคัญของปัจจัยด้านสุขภาพเห็นว่าการมีสุขภาพที่ดีคุณภาพชีวิตที่ดีจะนำมา ซึ่งการมีประสิทธิภาพในการเรียนรู้ที่ดีของนักเรียนด้วยการที่ผู้บริหารให้ความสำคัญในระดับสูงจะส่งผลให้โครงการดังกล่าวอยู่ในความสนใจของประชาคมในโรงเรียนไปพร้อมกัน และเมื่อทุกคนมีความสนใจในสิ่งเดียวกันก็จะเอื้อให้เกิดการช่วยเหลือร่วมแรงร่วมใจในการมีสัมพันธภาพที่ดีต่อผู้บริหารเห็นความสำคัญมากกว่าการเป็นลูกน้อง ห่วงใย แนะนำ แก้ไขปัญหาพร้อมกัน การดำเนินโครงการจึงสำเร็จและยังส่งผลให้ผู้นำทีมและคณะทำงานเกิดความเชื่อมั่นในการทำงานเพิ่มมากขึ้นอันจะทำให้การแสดงบทบาทของตนเองในทีมงานเป็นไปอย่างชัดเจนพบว่าการสนับสนุนทางสังคมจากผู้บังคับบัญชามีอิทธิพลทางอ้อมต่อพฤติกรรมกรรมการบริหาร โครงการผ่านสัมพันธภาพในโรงเรียน การรับรู้ความสามารถของตนในการแสดงบทบาทผู้นำทีมและการแสดงบทบาทผู้นำเป็นเพราะว่าการแสดงบทบาทผู้นำทีมซึ่งเป็นการสร้างความเป็นผู้นำ โดยไม่ได้ใช้อำนาจตามสายการบังคับบัญชาจะส่งผลให้สมาชิกในทีมเกิดความรู้สึกว่าตนเองทำงานอยู่กับเพื่อนร่วมงานทุกคนในทีมทำให้ความรู้สึกลดลงในการทำงานรูปแบบทีมงานลดน้อยลงทำให้เกิดความคิดสร้างสรรค์และการผสมผสานความคิดของสมาชิกในทีมเพื่อผลักดันให้งานไปสู่ความสำเร็จ ตามเป้าหมายที่องค์กรตั้งไว้

จอห์นสัน (Johnson, 2009 : 135) กล่าวว่าถ้าท่านต้องการเพื่อน จงเป็นเพื่อนของผู้อื่น ถ้าท่านต้องการความห่วงใย จงให้ความห่วงใยแก่ผู้อื่น ถ้าท่านต้องการคำปลอบโยน จงให้คำปลอบโยนแก่ผู้อื่นนอกจากนี้เมื่อโอกาสแห่งการสร้างมิตรภาพมาถึงสิ่งที่จะต้องทำอีกประการหนึ่ง คือทักษะที่ใช้ในการสร้างและคงไว้ซึ่งมิตรภาพที่ยั่งยืนต่อไป

ทักษะในสร้างสัมพันธภาพ ที่จะกล่าวในที่นี้ ได้แก่การเปิดเผยตนเองและไว้วางใจซึ่งกัน และการสื่อสารที่เข้าใจตรงกันซึ่งประกอบด้วย ทักษะการฟังทักษะการทวนเนื้อหา ทักษะการสะท้อนความรู้สึกและทักษะการถาม

การเปิดเผยตนเอง (Self-disclosure) หมายถึง การเปิดเผยให้ผู้อื่นรู้ถึงความรู้สึกหรือปฏิกิริยาที่ตนเองมีต่อเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นในปัจจุบันการเปิดเผยตนเองไม่ได้หมายถึง การบอกถึงประวัติหรือเรื่องราวในอดีตของตนเองแต่เรื่องราวในอดีตก็อาจจะช่วยให้บุคคลอื่นเข้าใจสาเหตุหรือที่มาของความรู้สึกที่เรามีต่อเหตุการณ์นั้นๆ ประโยชน์ของการเปิดเผยตนเองการเปิดเผยตนเอง

มีผลดีต่อการสร้างและคงไว้ซึ่งสัมพันธภาพระหว่างบุคคลหลายประการ คือทำให้ผู้อื่นรู้จักเรามากขึ้น เพิ่มโอกาสที่ผู้อื่นจะชอบและเกิดความคุ้นเคยสนิทสนมมากขึ้นทำให้สามารถทำกิจกรรมที่เป็นเป้าหมายร่วมกัน สนใจร่วมกันเป็นการตรวจสอบความถูกต้องของการรับรู้ของตนเองกับผู้อื่นช่วยในการจัดการกับความเครียดและความทุกข์การเล่าหรือบอกความไม่สบายใจของตนเองกับผู้อื่นจะช่วยให้เจ้าตัวมองเห็นปัญหาของตนเองชัดขึ้นนอกจากนี้ ความห่วงใยปลอบโยน ช่วยหาทางออกของเพื่อนจะเป็นกำลังใจ ความอบอุ่นใจทำให้สัมพันธภาพของบุคคลทั้งสองเพิ่มความสนิทสนมและลึกซึ้งยิ่งขึ้น

ความเหมาะสมของการเปิดเผยตนเองการเปิดเผยตนเองมากเกินไปหรือน้อยเกินไป มีผลทำให้สูญเสียสัมพันธภาพไปได้เช่นกันการเปิดเผยตนเองที่มีผลทำให้เกิดสัมพันธภาพที่ดีและยั่งยืนนั้นต้องมีความเหมาะสมของการเปิดเผย ในโอกาสดังนี้เมื่อมีการเปิดเผยตนเองของซึ่งกันและกัน เมื่อบุคคลหนึ่งเปิดเผยตนเองก็มีความคาดหวังว่าอีกฝ่ายหนึ่งจะเปิดเผยตนเองด้วยแต่ถ้าการเปิดเผยตนเองเกิดขึ้นฝ่ายเดียวก็ควรจำกัดการเปิดเผยตนเองไว้ในขอบเขตหนึ่งเท่านั้นการเปิดเผยตนเองควรเป็นเกี่ยวข้องกับเรื่องราวระหว่างบุคคลที่เป็นปัจจุบันผลของการเปิดเผยตนเองขึ้นกับบุคคลอีกฝ่ายหนึ่งด้วยการเปิดเผยความรู้สึกของตนเองของฝ่ายหนึ่ง อาจกระทบกระเทือนอีกฝ่ายหนึ่งได้ดังนั้นจึงควรพิจารณาทัศนคติในมุมมองของอีกฝ่ายหนึ่งที่มีต่อการเปิดเผยตนเองด้วยการเปิดเผยตนเองควรเริ่มต้นจากระดับต่างๆ ไปแล้วค่อย ๆ ไปสู่การเปิดเผยตนเองในระดับที่ลึกหรือเป็นส่วนตัวมากขึ้นเรื่อยๆ เช่น อาจจะเริ่มต้นจากการพูดถึงงานอดิเรก กีฬาที่ชอบ เหตุการณ์ปัจจุบันที่สนใจ แล้วเมื่อมิตรภาพดำเนิน ไปมีความคุ้นเคยมากขึ้นแล้วการเปิดเผยตนเองจะค่อย ๆ ไปสู่เรื่องใกล้ตัวและเกี่ยวกับความรู้สึกที่ลึกซึ้งมากขึ้น เช่น การเปิดเผยตนเองเกี่ยวกับความกลัว ความรัก ซึ่งการเปิดเผยในสิ่งเหล่านี้เมื่อสัมพันธภาพมีความใกล้ชิดกันแล้วก็จะยิ่งเพิ่มความลึกซึ้งในสัมพันธภาพยิ่งขึ้น

ความไว้วางใจ (Trust) และความน่าไว้วางใจ (Trustworthy)

ความไว้วางใจเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับการพัฒนาสัมพันธภาพระหว่างบุคคลให้องกามวิกฤตการณ์สำคัญที่สุดที่เกิดขึ้นในสัมพันธภาพ คือความไม่สามารถในการไว้วางใจซึ่งกันและกันระดับความไว้วางใจเป็นสิ่งที่เปลี่ยนแปลงได้ตลอดเวลาขึ้นอยู่กับกระทำของบุคคลทั้งสองฝ่าย และเป็นสิ่งที่เกิดขึ้นได้ยากแต่ทำลายได้ง่ายในสัมพันธภาพระหว่างบุคคลความไว้วางใจซึ่งกันและกัน มีระดับที่เหมาะสมตามโอกาสและสถานการณ์การไม่ไว้วางใจเลย และไว้วางใจในทุกโอกาส เป็นการไว้วางใจที่ไม่เหมาะสมความไว้วางใจเกิดขึ้นเมื่อบุคคลเต็มใจที่จะเสี่ยงต่อผลที่จะเกิดขึ้นจากการเปิดเผยตนเองเกี่ยวกับความคิด ความรู้สึก ทัศนคติ และปฏิกิริยาที่เขามีต่อเหตุการณ์ต่าง ๆ ความน่าไว้วางใจจะเกิดขึ้นต่อเมื่อบุคคลทำให้ผู้อื่นมั่นใจว่าเขาได้รับประโยชน์

จากการเสี่ยงเปิดเผยตนเอง บุคคลที่จะได้รับความไว้วางใจ คือ บุคคลที่แสดงออกถึงการยอมรับ การช่วยเหลือสนับสนุน และให้ความร่วมมือกับผู้อื่นการแสดงออกถึงการยอมรับ จะช่วยให้ผู้อื่นลดความรู้สึกกลัวและความกังวลต่อความอ่อนแอของเขาเอง และทำให้กล้าเปิดเผยตนเองมากขึ้นการสร้าง ความไว้วางใจให้เกิดขึ้นในสัมพันธภาพระหว่างบุคคลความไว้วางใจ เป็นสิ่งที่ก่อเกิดขึ้นจากลำดับขั้นตอนของการกระทำของทั้งสองฝ่าย ดังนี้เมื่อบุคคลหนึ่งเสี่ยงที่จะเปิดเผย ความคิด ความรู้สึก และปฏิกิริยาต่ออีกบุคคลหนึ่งอีกฝ่ายหนึ่งตอบสนองด้วยการยอมรับ การช่วยเหลือสนับสนุนและให้ความร่วมมือต่อผู้ที่เปิดเผย และมีการเปิดเผยตนเองตอบ (ซึ่งกันและกัน) การทำลายความไว้วางใจ

ความไม่ไว้วางใจ เกิดขึ้นได้ง่ายเพียงแต่บุคคลรู้สึกอีกฝ่ายหนึ่งหลอกลวงแม้แต่เพียงครั้งเดียวความไว้วางใจต่อกันก็จะเปลี่ยนเป็นความไม่ไว้วางใจซึ่งความรู้สึกไม่ไว้วางใจนี้เป็นสิ่งที่เปลี่ยนแปลงได้ยากเพราะบุคคลจะเกิดการรับรู้ว่าการหลอกลวงอาจเกิดขึ้นอีกในอนาคต พฤติกรรมที่ทำให้ความรู้สึกไว้วางใจลดลง ได้แก่การปฏิเสธ เยาะเย้ย เห็นเป็นเรื่องน่าขำ หรือตลก และไม่ให้เกิดริ เมื่ออีกฝ่ายหนึ่งเปิดเผยตนเองการไม่เปิดเผยตนเองตอบ เมื่อฝ่ายหนึ่งเปิดเผยตนเอง การที่ฝ่ายหนึ่งเปิดเผยตนเองแต่อีกฝ่ายหนึ่งปิดตนเองจะทำให้ฝ่ายที่เปิดเผยตนเองเกิดความไม่ไว้วางใจและรู้สึกว่าตนเองเปิดเผยมากเกินไปและไม่มั่นใจที่จะเปิดเผยต่อไป

การปฏิเสธที่จะเปิดเผยเกี่ยวกับความคิด ความรู้สึก ของตนเองเมื่ออีกฝ่ายหนึ่งแสดง การยอมรับ เต็มใจที่จะช่วยเหลือและร่วมมือการตอบสนองการยอมรับความเต็มใจที่จะช่วยเหลือ และร่วมมือของอีกฝ่ายหนึ่งด้วยการปกปิดและระมัดระวังตัวที่จะเปิดเผยจะทำให้อีกฝ่ายหนึ่งรู้สึกว่าตนเองไม่ได้รับความเชื่อถือและถูกปฏิเสธ

ความเหมาะสมของความไว้วางใจผู้อื่น ความไว้วางใจในผู้อื่นเป็นสิ่งที่ต้องพิจารณาตามความเหมาะสมตามบุคคลและสถานการณ์ การไว้วางใจที่ไม่เหมาะสมอาจจะทำให้เกิดผลเสียขึ้นได้แต่การไม่ไว้วางใจใครเลยก็เป็นความไม่เหมาะสมเช่นกันการพิจารณาความเหมาะสมของความไว้วางใจ สามารถพิจารณาได้จากการเปรียบเทียบความมั่นใจในการเสี่ยง ระหว่างการได้รับประโยชน์หรือผลดีจากการไว้วางใจและผลเสียที่อาจเกิดขึ้น

ฮาร์โรลด์ (Harolds. 2005 : 151-158) ผลการวิจัยสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ พบว่าการสนับสนุน ให้กำลังใจ เป็นแรง จูงใจทางสังคม ได้สัมพันธภาพที่ดีจากผู้บริหาร และเพื่อนร่วมงาน ต่างมีบรรยากาศที่ดี ต่างให้ความร่วมมือ ทำให้งานมีความสำเร็จบรรลุวัตถุประสงค์ ผู้บังคับบัญชา มีอิทธิพลทางอ้อมต่อพฤติกรรมกรรมการบริหาร โครงการผ่านสัมพันธภาพในโรงเรียน การรับรู้ความสามารถของตนในการแสดงบทบาทผู้นำทีมและการแสดงบทบาทผู้นำเป็นเพราะว่า



การแสดงบทบาทผู้นำทีมซึ่งเป็นการสร้างความเป็นผู้นำโดยไม่ได้ใช้อำนาจตามสายการบังคับบัญชาจะส่งผลให้สมาชิกในทีมเกิดความรู้สึกว่าตนเองทำงานอยู่กับเพื่อนร่วมงานทุกคนในทีม ทำให้ความรู้สึกกดดันในการทำงานรูปแบบที่งานลดน้อยลงทำให้เกิดความคิดสร้างสรรค์และการผานความคิดของสมาชิกในทีมเพื่อผลักดันให้งานไปสู่ความสำเร็จ

ดังนั้นจึงสามารถสรุปนิยามเชิงปฏิบัติการของ “สัมพันธภาพกับผู้บริหาร” ได้ว่า หมายถึง การมีการติดต่อ ไม่ว่าจะเป็นกิริยาหรือวาจา ที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกันกับผู้บริหารสถานศึกษา สามารถทำงานร่วมกัน มีความเข้าใจซึ่งกันและกันอย่างดี มีความไว้วางใจ ให้เกียรติซึ่งกันและกัน เป็นที่ปรึกษา ประสานงานกันได้เป็นอย่างดี ช่วยเหลือและร่วมมือ การตอบสนองการยอมรับอย่างเต็มที่

จากการศึกษานิยามเชิงปฏิบัติการของแต่ละองค์ประกอบ จึงนำมากำหนดตัวบ่งชี้ ดังตาราง 2.6

ตาราง 2.6 นิยามเชิงปฏิบัติการ และตัวบ่งชี้ขององค์ประกอบในรูปแบบการวัดแรงจูงใจในงาน

องค์ประกอบ	นิยามเชิงปฏิบัติการ	ตัวบ่งชี้
1. ความต้องการความสำเร็จ	การที่บุคคลทำงานได้เสร็จสิ้นลงตามกำหนดเวลา โดยผลงานบรรลุตามเป้าหมายเป็นไปตามแผนที่ตั้งไว้เมื่อเสร็จสิ้นงานแล้ว เมื่อเกิดอุปสรรคก็ไม่ท้อถอย แก้ปัญหาไปจนประสบผลสำเร็จ และเมื่องานเสร็จสิ้น มีความรู้สึกพอใจ ปลื้มใจ และมีความสุข	1. มีการกำหนดเป้าหมายในการทำงาน 2. มีความอดกลั้นต่ออุปสรรคปัญหาต่าง ๆ 3. มีการชื่นชมกับผลงานที่ทำสำเร็จ 4. มีความสุขกับการทำงาน
2. ความต้องการความนับถือ	การที่คณะครูได้รับความเชื่อถือจากผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อนร่วมงาน หรือจากบุคคลภายในสถานศึกษา ในด้านการดำเนินงาน โรงเรียนส่งเสริมสุขภาพ นอกจากนี้ยังสามารถให้คำปรึกษาด้านส่งเสริมสุขภาพ	1. เป็นที่ยอมรับนับถือจากเพื่อนร่วมงาน 2. เป็นที่ไว้วางใจในการทำงาน 3. มีการให้คำปรึกษาด้านสุขภาพแก่นักเรียน

ตาราง 2.6 (ต่อ)

องค์ประกอบ	นิยามเชิงปฏิบัติการ	ตัวบ่งชี้
	นักเรียนแล้วประสบผลสำเร็จได้ รับคำชม	4. ได้รับคำชมจากการทำงาน ประสบความสำเร็จ
3. ความก้าวหน้าในวิชาชีพ	การจัดทำเส้นทางความก้าวหน้าใน สายอาชีพของครูแสดงถึงการ เติบโตในสายอาชีพของครูเมื่อเข้า มาปฏิบัติในโรงเรียน โดยการจัดทำ เส้นทางก้าวหน้าในอาชีพนี้เป็น เครื่องมือช่วยในการกำหนด ความก้าวหน้าในงานทำให้ครู ทำงานอย่างมีเป้าหมายและกำหนด หนทางไปสู่ความสำเร็จของ เป้าหมาย	1. มีการจัดทำเส้นทางสู่ ความสำเร็จ 2. เปิดโอกาสให้ทุกคนเข้ามี ความก้าวหน้าในวิชาชีพ 3. มีการกำหนดเป้าหมายสู่ ความสำเร็จ
4. สัมพันธภาพกับผู้บริหาร	การมีการติดต่อ ไม่ว่าจะป็นกิริยา หรือวาจา ที่แสดงถึงความสัมพันธ์ อันดีต่อกัน กับผู้บริหาร สถานศึกษา สามารถทำงานร่วมกัน มีความเข้าใจซึ่งกันและกันอย่างดี มีความไว้วางใจ ให้เกียรติซึ่งกัน และกัน เป็นที่ปรึกษา ประสานงาน กัน ได้เป็นอย่างดี ช่วยเหลือและ ร่วมมือการตอบสนองการยอมรับ อย่างเต็มใจ	1. มีการปฏิสัมพันธ์ทางบวก ระหว่างกันและกัน 2. สามารถทำงานร่วมกับ ผู้อื่นได้ 3. มีความเข้าใจซึ่งกันและ กัน 4. มีการให้เกียรติผู้ร่วมงาน 5. มีการประสานงานกันเป็น อย่างดี 6. มีความช่วยเหลือและ ร่วมมือกันอย่างเต็มใจ

### 3. องค์ประกอบและตัวบ่งชี้ นิยามเชิงปฏิบัติการ และข้อบ่งชี้ของการมีส่วนร่วมของชุมชน

องค์ประกอบของปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพระดับเพชร ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน นั้น การมีส่วนร่วมของชุมชนท้องถิ่น ซึ่งมีความสำคัญ มีนักวิชาการ และนักวิจัยได้ศึกษาค้นคว้าได้ให้ทัศนะ มีดังนี้

3.1 องค์ประกอบของการมีส่วนร่วมของชุมชนตามทัศนะของ เกียรติจิตร วัจนะสวัสดิ์ (2550 : 13) ที่กล่าวว่า เป็นกลุ่มประชาชน หรือขบวนการที่สมาชิกของชุมชนที่กระทำการออกมา ในลักษณะของการทำงานร่วมกัน ที่จะแสดงให้เห็นถึงความต้องการร่วม ความสนใจร่วม มีความต้องการที่จะบรรลุถึงเป้าหมายร่วมทางเศรษฐกิจและสังคมหรือการเมือง หรือการดำเนินการ ร่วมกันเพื่อให้เกิดอิทธิพลต่อรองอำนาจ

3.2 องค์ประกอบของการมีส่วนร่วมของชุมชนตามทัศนะของ เกียรติจิตร วัจนะสวัสดิ์ (2550 : 28) ที่กล่าวว่า การมีส่วนร่วมของประชาชนในการตัดสินใจทางการเมือง การวางแผน พัฒนาทางเศรษฐกิจ และสังคม รวมทั้งการจัดทำบริการสาธารณะส่งเสริมและสนับสนุน การมีส่วนร่วมของประชาชน ในการตรวจสอบการใช้อำนาจรัฐทุกระดับในรูปแบบองค์กร ทางวิชาชีพหรือตามสาขา อาชีพที่หลากหลายหรือรูปแบบอื่น

3.3 องค์ประกอบของการมีส่วนร่วมของชุมชนตามทัศนะของกรมสุขภาพจิต (2554 : 3) ได้กล่าวถึงปัจจัยสำคัญที่มีผลต่อการบริหารงาน โรงเรียนส่งเสริมสุขภาพระดับเพชร ได้แก่ (1) ผู้บริหารโรงเรียน รวมทั้งผู้ช่วยผู้บริหาร โรงเรียนทุกฝ่าย ตระหนักถึงความสำคัญของระบบการบริหารงานโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพ และให้การสนับสนุนการดำเนินงาน หรือร่วมกิจกรรม ตามความเหมาะสมอย่างสม่ำเสมอ (2) ครูทุกคนและผู้เกี่ยวข้องจำเป็นต้องมีความตระหนักใน ความสำคัญของระบบการบริหารงาน โรงเรียนส่งเสริมสุขภาพระดับเพชร และมีทัศนคติที่ดีต่อ บริหารงานโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพ ทุกองค์ประกอบ (3) คณะกรรมการหรือคณะทำงานทุกคณะ ต้องมีการประสานงานกันอย่างใกล้ชิด และมีการประชุมในแต่ละคณะอย่างสม่ำเสมอตามที่กำหนด (4) ครูที่ปรึกษาเป็นบุคลากรหลักสำคัญในการดำเนินงาน โดยต้องได้รับความร่วมมือจากครูทุกคน ในโรงเรียน รวมทั้งการสนับสนุนในเรื่องต่าง ๆ จากโรงเรียนและ (5) การอบรมให้ความรู้และ ทักษะ รวมทั้งการเผยแพร่ข้อมูลความรู้แก่ครู ผู้ที่เกี่ยวข้องเพื่อเอื้อประโยชน์ต่อการส่งเสริมสุขภาพ เป็นสิ่งจำเป็น โดยเฉพาะเรื่องทักษะการปรึกษาเบื้องต้น และแนวทางการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ของ นักเรียน โรงเรียนควรดำเนินการอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ

3.4 องค์ประกอบของการมีส่วนร่วมของชุมชนตามทัศนะของวัชรารักษ์ อภิวัชรารักษ์ (2546 : 165) กล่าวว่าปัจจัยเกี่ยวกับ โรงเรียนที่ส่งเสริมให้ชุมชนเขามามีส่วนร่วมกับ โรงเรียนจำแนก

การวิเคราะห์ ดังนี้ ปัจจัยเกี่ยวกับบุคลากรของโรงเรียนปัจจัยที่เกี่ยวกับบุคลากรของโรงเรียน ประกอบด้วย 2 ส่วน คือ ปัจจัยเกี่ยวกับผู้บริหารโรงเรียนและปัจจัยเกี่ยวกับครูในโรงเรียน

3.5 องค์ประกอบของการมีส่วนร่วมของชุมชนตามทัศนะของชาญชัย อาจิณสมจารย์ (2548 : 40-42) ที่ได้กล่าวว่า ประโยชน์ที่โรงเรียนจะได้รับจากการบริหารแบบมีส่วนร่วม ถ้าดำเนินงานโดยประสบความสำเร็จกระบวนการกลยุทธ์แบบมีส่วนร่วมสามารถหลีกเลี่ยงปัญหาการบริหารบางอย่างได้โดยใช้องค์ประกอบที่สำคัญ 5 ประการต่อสถาบันหรือระบบการศึกษา คือ (1) ความกระฉับในจุดประสงค์/ เป้าหมาย (2) มีความผูกพันและการประสานงาน (3) การแก้ปัญหา ความขัดแย้งอย่างมีประสิทธิภาพ (4) ความสามารถในการปรับตัวเข้ากับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง และ (5) ปรับปรุงกระบวนการใหม่

3.6 องค์ประกอบของการมีส่วนร่วมของชุมชนตามทัศนะของสมชาย สุขสมศักดิ์ (2548 : 163 - 166) ที่ได้ศึกษาเรื่อง การส่งเสริมสุขภาพระดับทองของโรงเรียนวัดเจ็ดริ้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรสาคร ได้เสนอแนวทางการพัฒนาการส่งเสริมสุขภาพ ดังนี้ (1) ในการดำเนินโครงการต่าง ๆ ควรให้ชุมชนหน่วยงานภาครัฐและเอกชนมีส่วนร่วม (2) ส่งเสริม สนับสนุนให้เจ้าหน้าที่สาธารณสุขผู้ปกครองผู้นำชุมชนองค์กรภาครัฐองค์กรภาคเอกชนครูและ นักเรียนมีส่วนร่วม

3.7 องค์ประกอบของการมีส่วนร่วมของชุมชนตามทัศนะของสมาน อิศวภูมิ (2551 : 9) ที่กล่าวว่า ผู้ปกครองตั้งใจเข้ามาให้ความร่วมมืออย่างต่อเนื่องและเป็นระบบในการให้ข้อเสนอแนะ การแสดงความคิดเห็นการร่วมวางแผนร่วมตัดสินใจร่วมดำเนินงานและร่วมประเมินผลด้วยเทคนิค และวิธีการต่าง ๆ ทั้งในด้านการบริหารจัดการด้านวิชาการและด้านการส่งเสริมสนับสนุนการเรียน การสอนเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ของการจัดการศึกษาที่โรงเรียนตั้งไว้โดยสรุปแล้วความหมายของการมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาจากแนวคิดของนักบริหารและนักวิชาการดังกล่าวข้างต้น หมายถึงการเปิดโอกาสให้ประชาชนได้มีส่วนร่วมในการวางแผนการตัดสินใจการดำเนินงาน การสนับสนุนส่งเสริมการประสานงานและการติดตามประเมินผลในการจัดการศึกษาเพื่อให้บรรลุ วัตถุประสงค์ของการจัดการศึกษาตามที่ตั้งเป้าหมายไว้

3.8 องค์ประกอบของการมีส่วนร่วมของชุมชนตามทัศนะของขวัญเมือง แก้วคำเกิง (2552 : 119) ได้ศึกษาผลการรักษาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรพบว่า เครื่องข่ายทางสังคมมี ความสัมพันธ์กับการจัดบริการสุขภาพ สุขภาวะของนักเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติและ การจัดบริการสุขภาพ มีความสัมพันธ์กับสุขภาวะของนักเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ปัจจัยคุณลักษณะ โรงเรียน ได้แก่ (ก) สังกัดของโรงเรียนไม่มีความสัมพันธ์กับเครือข่าย ทางสังคมการจัดบริการสุขภาพและสุขภาวะของนักเรียน (ข) ขนาดของโรงเรียนมีความสัมพันธ์กับ

การจัดบริการสุขภาพอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติแต่ไม่มีความสัมพันธ์กับเครือข่ายทางสังคมและสถานะของนักเรียนและ (ค) สัดส่วนครูต่อนักเรียนมีความสัมพันธ์กับเครือข่ายทางสังคมและการจัดบริการสุขภาพอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติเพื่อมีความสัมพันธ์กับสุขภาพของนักเรียน

ผลการวิเคราะห์ค่าอิทธิพลของตัวแปรพบว่าเครือข่ายทางสังคมและการจัดบริการสุขภาพมีค่าอิทธิพลทางตรงต่อสุขภาพของนักเรียนต่างกัน โดยเครือข่ายทางสังคมมีขนาดอิทธิพลทางตรงต่อสุขภาพของนักเรียนเท่ากับ 0.18 และมีอิทธิพลทางอ้อมผ่านการจัดบริการสุขภาพเท่ากับ 0.24 และพบว่าการจัดบริการสุขภาพ มีขนาดอิทธิพลทางตรงต่อสุขภาพของนักเรียนเท่ากับ 0.35

3.9 องค์ประกอบของการมีส่วนร่วมของชุมชนท้องถิ่นตามทัศนะของปีณศิธา แสงหา (2552 : ง) ที่พบว่า (1) ผลการดำเนินงานโครงการเด็กไทยทำได้ในโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพเกณฑ์ร้อยละ 53.02 (2) ครูอนามัย/ผู้รับผิดชอบงานส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงมีอายุเฉลี่ย 48 ปี การศึกษาระดับปริญญาตรีมีประสบการณ์ทำงานเฉลี่ย 16 ปี การสนับสนุนของผู้บริหารโรงเรียนและกระบวนการบริหารอยู่ในระดับสูง ส่วนการมีส่วนร่วมของชุมชนและสังคมในการดำเนินงานอยู่ในระดับปานกลาง (3) ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับผลการดำเนินงาน โครงการเด็กไทยทำได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 คือ การสนับสนุนของผู้บริหาร โรงเรียนนโยบายส่งเสริมสุขภาพกระบวนการบริหารในภาพรวมและทุกด้าน ยกเว้นด้านการวางแผนและ (4) ปัญหาอุปสรรคที่สำคัญในการดำเนินงาน คือ ได้รับความสนับสนุนงบประมาณไม่เพียงพอครูและผู้รับผิดชอบโรงเรียนมีภาระงานมากทำให้มีส่วนร่วมในการดำเนินงานไม่เต็มที่ ข้อเสนอแนะคือ ผู้บริหารโรงเรียนควรรักษาความสำคัญในการสนับสนุนงบประมาณในการดำเนินงาน โครงการฯ อย่างเพียงพอและควรเน้นการสร้างการมีส่วนร่วมของภาคีเครือข่ายอย่างจริงจังและต่อเนื่อง

3.10 องค์ประกอบของการมีส่วนร่วมของชุมชนท้องถิ่นตามทัศนะของเดย์และแคร็โรล (Day & Carroll, 2004 : 1443-1458) กล่าวว่าความฉลาดทางอารมณ์ส่วนบุคคลมีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานของบุคคลอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 เมื่อสมาชิกในทีมได้แสดงพร้อมกันไปในทิศทางบวกก็จะส่งผลให้กลายเป็นบรรยากาศร่วมกันซึ่งมีลักษณะคล้ายกับความฉลาดทางอารมณ์ของทีมผลการวิจัยยังพบอีกว่าความฉลาดทางอารมณ์ของทีมส่งผลทางอ้อมต่อการแสดงบทบาทผู้นำของทีมของประธานโครงการโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพ โดยจะส่งผลผ่านการรับรู้ความสามารถของตนในการแสดงบทบาทผู้นำทีมบรรยากาศในองค์กรที่สมาชิกทุกคนมีความเข้าใจในเป้าหมายร่วมกันมีค่านิยมที่ยึดถือร่วมกันตลอดจนมีทักษะทางสังคม (Social skills) ที่ดีต่อกัน ยึดมั่นผูกพันจะส่งผลให้เกิดความรับรู้บทบาทของตนเองได้ดีขึ้นว่าเป็นการรับรู้ความสามารถของตนเองเพิ่มขึ้นและในที่สุดความเชื่อมั่นดังกล่าวก็จะส่งผลให้เกิดพฤติกรรมเป้าหมายตามมาพบว่าความฉลาดทาง

อารมณ์ของทีมมีอิทธิพลทางอ้อมต่อพฤติกรรมกรรมการบริหาร โครงการผ่านการรับรู้ความสามารถของ  
 ตนในการแสดงบทบาทผู้นำทีมและการแสดงบทบาทผู้นำทีมเป็นเพราะว่าบรรยากาศในทีมงานที่ดี  
 ซึ่งส่งผลทำให้พบว่าความฉลาดทางอารมณ์ของทีมมีอิทธิพลทางอ้อมต่อพฤติกรรมกรรมการบริหาร  
 โครงการผ่านการรับรู้ความสามารถของตนในการแสดงบทบาทผู้นำทีมการให้คำแนะนำที่ดีแก่  
 สมาชิกในทีมงาน ไม่ใช้การตรวจสอบแบบจับผิดไม่ตำหนิแต่ให้คำแนะนำสามารถแสดงบทบาท  
 ในฐานะนักเจรจาต่อรองสามารถโน้มน้าวให้ทุกคนในโรงเรียนเห็นความสำคัญของโครงการได้  
 ตลอดจนสามารถปฏิบัติตนเป็นต้นแบบการทำงานที่ดีได้ก็จะส่งผลทำให้สมาชิกในทีมงานเกิด  
 พฤติกรรมการบริหาร โครงการที่ดีตามมา

3.11 องค์ประกอบของการมีส่วนร่วมของชุมชนท้องถิ่นตามทัศนะของโกวิทย์  
 พวงงาม (2553 : 96) ได้ให้ความหมาย ชุมชน และ ท้องถิ่น รวมถึงการอธิบายถึง ชุมชน  
 ในความหมายของมิติแนวคิดต่าง ๆ ชุมชนรูปแบบใหม่รวมทั้งชี้ให้เห็นความสำคัญของชุมชน  
 ท้องถิ่น ความแตกต่างและความเหมือนของชุมชนและท้องถิ่น ด้านการปกครอง ด้านการพัฒนา  
 ด้านวัฒนธรรม และด้านวิชาการ ลักษณะของชุมชนที่มีความสัมพันธ์ในเชิงกระบวนการ และ  
 แนวคิดที่หลากหลาย มีการส่งเสริมเรียนรู้ร่วมกัน มีความผูกพันยึดมั่น

3.12 องค์ประกอบของการมีส่วนร่วมของชุมชนท้องถิ่นตามทัศนะของเคิร์ท, ชัทเต้  
 และไฮนิ (Kirk, Schutte & Hine. 2008 : 432-436) ที่กล่าวว่า ปัจจัยสำคัญที่ส่งผล คือ การรับรู้  
 ความสามารถของตนส่งผลต่อการแสดงบทบาทผู้นำทีมและพฤติกรรม กรรมการบริหาร โครงการ  
 โรงเรียนส่งเสริมสุขภาพของผู้นำทีมได้การแสดงบทบาทผู้นำทีมและพฤติกรรมกรรมการบริหาร  
 โครงการมีผลต่อทีมการบริหาร โรงเรียนส่งเสริมสุขภาพ ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน  
 ประกอบด้วยตัวแปรการสนับสนุนทางสังคมจากผู้บังคับบัญชาความฉลาดทางอารมณ์ของทีมและ  
 สัมพันธภาพใน โรงเรียนปัจจัยด้านจิตลักษณะประกอบด้วยตัวแปรประสบการณ์ของผู้นำทีม  
 การรับรู้ความสามารถของตนในการแสดงบทบาทผู้นำทีมและชุมชนได้รับข้อมูลข่าวสาร ความรู้  
 ร่วมกัน จะต้องอาศัยความร่วมมือจากบุคลากรภายใน โรงเรียนทุกภาคส่วนอย่างเต็มความสามารถ  
 ผู้บังคับบัญชามีอิทธิพลทางอ้อมต่อ โครงการ โรงเรียนส่งเสริมสุขภาพต่างก็ให้แนวทางใน  
 การบริหารจัดการ โครงการ โรงเรียนส่งเสริมสุขภาพให้ประสบความสำเร็จไว้คล้ายกันว่าโครงการ  
 จะต้องได้รับการสนับสนุนจากผู้บริหารที่เห็นความสำคัญของปัจจัยด้านสุขภาพเห็นว่าการมี  
 สุขภาพที่ดีคุณภาพชีวิตที่ดีจะนำมาซึ่งการมีประสิทธิภาพในการเรียนรู้ที่ดีของนักเรียนด้วยการที่  
 ผู้บริหารให้ความสำคัญในระดับสูงจะส่งผลให้โครงการดังกล่าวอยู่ในความสนใจของประชาคม  
 ในโรงเรียนไปพร้อมกันและเมื่อทุกคนมีความสนใจในสิ่งเดียวกันก็จะเอื้อให้เกิดการช่วยเหลือ  
 ร่วมแรงร่วมใจในการดำเนิน โครงการและยังส่งผลให้ผู้นำทีมและคณะทำงานเกิดความสำเร็จ

### 3.13 องค์ประกอบของการมีส่วนร่วมของชุมชนท้องถิ่นตามทัศนะของ โพลเซอร์

(Polzer. 2004 : 44-50) กล่าวว่า ความสามารถในการบริหารจัดการโครงการของหัวหน้าโครงการที่จะสามารถสร้างแรงจูงใจให้สมาชิกในทีมเห็นคล้อยในความสำคัญของภารกิจของทีมงานจะส่งผลให้ได้รับความเชื่อถือและไว้วางใจจากผู้บริหารระดับสูงและสมาชิกในทีมงานซึ่งเป็นผลดีต่อการบริหารจัดการโครงการเพราะผู้นำทีมโครงการที่เข้าใจเป้าหมายของตนเองจะสามารถแสดงความเป็นผู้นำได้ดี มีภาวะผู้นำ ทำให้สมาชิกในทีม ชุมชนให้ความร่วมมือในการทำงานตั้งแต่การมีส่วนร่วมในการวางแผน โครงการการทุ่มเทในการปฏิบัติงานการติดตามผลการดำเนินงานพบว่า ประสิทธิภาพของผู้นำทีมมีอิทธิพลทางอ้อมต่อการแสดงบทบาทผู้นำทีมผ่านการรับรู้ความสามารถของตนในการแสดงบทบาทผู้นำทีมเป็นเพราะว่าประสิทธิภาพเป็นผลรวมระหว่างสิ่งที่แสดงบทบาทของตนเองที่จะผลักดันให้โครงการประสบความสำเร็จได้เป็นอย่างดีและความเชื่อมั่นดังกล่าวจะผลักดันให้ผู้บริหารสามารถแสดงบทบาทผู้นำทีมทั้งทางด้านการเป็นผู้ริเริ่มการเป็นต้นแบบพฤติกรรมกรรมการเป็นนักเจรจาต่อรองและการเป็นผู้ให้คำแนะนำได้ดีผู้บริหารระดับสูงที่เคยผ่านประสบการณ์การเป็นผู้นำผ่านการลองผิดลองถูกในงานที่เกี่ยวข้องหรือคล้ายคลึงกับงานที่จะมาปฏิบัติในตำแหน่งหน้าที่จะเป็นผู้ที่มีความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเองจะสามารถคาดเดาเหตุการณ์ที่จะเกิดขึ้นได้ซึ่งเป็นผลมาจากการประยุกต์ใช้องค์ความรู้ที่ได้จากประสบการณ์เดิมที่มีอยู่แต่ในขณะเดียวกันผู้บริหารที่ไม่เคยผ่านประสบการณ์การลองผิดลองถูกในงานที่มีลักษณะคล้ายกับงานในปัจจุบันก็จะเป็นผู้บริหารที่มีความเชื่อมั่นในตนเองที่จะเป็นผู้นำน้อยกว่าผู้บริหารที่เคยมีประสบการณ์มาแล้ว

จากการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมของชุมชน ผู้วิจัยจึงนำมาสังเคราะห์ดังตาราง

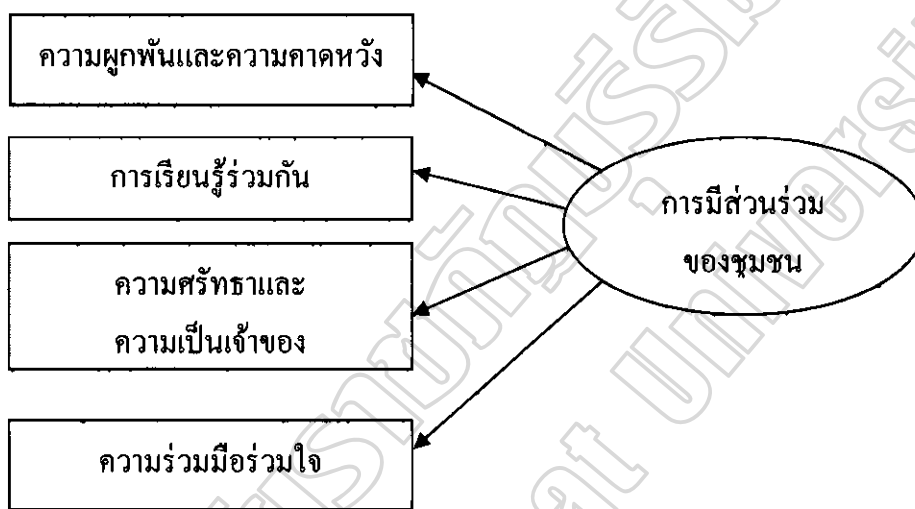
2.7

ตาราง 2.7 การสังเกตองค์ประกอบของการมีส่วนร่วมของชุมชน

ปัจจัย	กรมสุขภาพจิต (2545)	มณฑลของว่าง (2546)	วารสารณัฐศาสตร์ (2546)	ชายชัย อธิษฐานใจ (2548)	สมชาย สุขสมศักดิ์ (2548)	สมาน อธิษฐานใจ (2551)	ขวัญเมือง แก้วคำกิ่ง (2552)	ปิ่นศรี และทพ (2552)	Day and Carol (2004)	โกวิท พงษ์งาม (2553)	Kirk, Schutte & Hine (2008)	Polzer (2004)	รวม	ผลการสังเคราะห์
นักวิชาการ	✓												1	
1.สนับสนุนงบประมาณ	✓		✓										1	
2.การเรียนรู้ร่วมกัน	✓	✓											3	3
3.ผู้ปกครองสนใจสุขภาพนักเรียน				✓	✓								2	
4.คืนสภาพแวดล้อม เศรษฐกิจ การเมือง และการปกครอง										✓			1	
5.ความศรัทธาความรู้สึกร่วมกัน		✓	✓		✓		✓					✓	4	2
6.ความผูกพันและความคาดหวัง		✓		✓	✓						✓		5	1
7.ความสามารถของผู้บริหาร						✓							1	
8.การเห็นความสำคัญส่วนรวม			✓										1	
9.ความร่วมมือร่วมใจ	✓												1	
รวม	3	3	3	2	3	1	1	1	1	1	1	1	2	



จากตารางสังเคราะห์องค์ประกอบของการมีส่วนร่วมของชุมชน พบว่า การมีส่วนร่วมของชุมชนวัดได้จากตัวแปรสังเกตได้ จำนวน 4 ตัวแปร (ในที่นี่มีความถี่ตั้งแต่ 3 ขึ้นไป) ได้แก่ (1) ความผูกพันและความคาดหวัง (2) การเรียนรู้ร่วมกัน (3) ความศรัทธาและความเป็นเจ้าของ และ (4) ความร่วมมือร่วมใจดังภาพประกอบ 2.7



ภาพประกอบ 2.5 รูปแบบการวัดการมีส่วนร่วมของชุมชน

### 2.3 นิยามเชิงปฏิบัติการและตัวบ่งชี้ของแต่ละองค์ประกอบ “การมีส่วนร่วมของชุมชน”

นิยามเชิงปฏิบัติการและตัวบ่งชี้ของการ “ความผูกพันและความคาดหวัง” องค์ประกอบ “การมีส่วนร่วมชุมชนท้องถิ่น” ที่ส่งผลต่อการบริหารงาน โรงเรียนส่งเสริมสุขภาพระดับเพชรของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน นั้น มีความสำคัญที่ผลักดันทำให้บริหารงาน โรงเรียนส่งเสริมสุขภาพระดับเพชรประสบความสำเร็จ มีนักวิชาการ และนักวิจัยได้ศึกษาค้นคว้าให้ทัศนะ มีดังนี้

#### 2.3.1 นิยามเชิงปฏิบัติการและตัวบ่งชี้ของ “ความผูกพันและความคาดหวัง”

มีนักการศึกษาให้นิยามเชิงปฏิบัติการของความผูกพันและความคาดหวังไว้หลายท่านดังนี้

วิไลดา เรืองศรี (2547 : 32 - 33) กล่าวว่า การที่บุคคลจะเกิดความผูกพันต่อองค์กร และมีความต้องการที่จะอยู่กับองค์กรนั้นต้องการปัจจัยในด้านต่างๆ ดังนี้

1. ธรรมชาติของบุคคลเป็นคุณลักษณะประจำตัวของบุคคลนั้นในด้านจิตวิทยา บุคคลจะมีความต้องการมีเจตคติและค่านิยมมีอารมณ์มีความแตกต่างระหว่างบุคคลทั้งสติปัญญา ความสนใจรวมถึงบุคลิกภาพและความสามารถในการปรับตัวของบุคคลนั้น

2. ธรรมชาติของกลุ่มบุคคลต้องอยู่ร่วมกับผู้อื่นในด้านการทำงานความสัมพันธ์และความสนับสนุนจากกลุ่มจึงเป็นสิ่งที่ดึงดูดให้เขาอยู่ในกลุ่มได้ความสัมพันธ์ทั้งกับผู้บังคับบัญชาเพื่อนร่วมงานและผู้ใต้บังคับบัญชา

3. ธรรมชาติขององค์กร องค์กร ได้สร้างสิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงาน ตลอดจนสภาพแวดล้อมขององค์กร

4. ธรรมชาติของการทำงานลักษณะของงานที่ทำความพึงพอใจในการทำงาน ความสนใจงาน

สุวัฒน์ วัฒนวงศ์ (2547 : 52) ให้ความหมาย ความผูกพัน หมายถึง ความรู้สึกต้องการที่จะ “อยู่” และไม่ยอม “ไป” จากองค์กรไม่ว่าจะเพิ่มรายได้หรือสิ่งจูงใจอื่น ๆ พร้อมทั้งเต็มใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กรที่เขาปฏิบัติงานอยู่การพิจารณาว่าบุคคลใดมีความผูกพันต่อองค์กรมากน้อยเพียงใดนั้นขึ้นอยู่กับตัวชี้ที่เห็นได้ชัด คือ

1. ความจงรักภักดีต่อองค์กรกล่าวคือมีความรู้สึกรักใคร่ไม่ยอมไปจากองค์กร อาจเป็นเพราะว่าองค์กรนั้นมีสิ่งจูงใจที่ทำให้เขารู้สึกเสียดายที่จะต้องออกไปจากองค์กร เช่น ผลตอบแทนในรูปแบบเงินเดือนสวัสดิการความก้าวหน้า

2. ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับหน่วยงานที่เขาทำอยู่ผู้ปฏิบัติงานผูกพันกับองค์กรรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์กรปฏิบัติตามค่านิยมขององค์กรเพื่อดำเนินงานไปสู่จุดมุ่งหมายขององค์กร

มาวส์เคย์ (Mowday, 1899 ; อ้างถึงในธีระ วีรธรรมสาธิต. 2532 : 25) ที่กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กรเป็นแรงผลักดันผู้ปฏิบัติงานในองค์กรให้ทำได้ดีกว่าผู้ที่ไม่มีความผูกพันต่อองค์กรอันเนื่องมาจากการที่สมาชิกมีส่วนร่วมเป็นเจ้าขององค์กรด้วยนั่นเอง

มาวส์เคย์, พอร์ตเตอร์และสตีร์ส (Mowday, Porter & Steers. 1998 ; อ้างถึงใน อรพินทร์ ชูชม และคณะ. 2553 : 7) ได้ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์กรว่าเป็น การแสดงออกมากกว่าความจงรักภักดีปกติเนื่องจากความผูกพันต่อองค์กรเป็นความสัมพันธ์ที่เหนียวแน่นและผลักดันให้บุคคลเต็มใจที่จะอุทิศตัวเองเพื่อสร้างสรรค์ให้องค์กรอยู่ในสภาพที่ดีขึ้น อาจกล่าวได้ว่าความผูกพันต่อองค์กรเป็นความรู้สึกที่ดีของบุคคลที่มีต่อองค์กรอย่างเหนียวแน่น โดยความรู้สึกที่ดีจะทำให้บุคคลแสดงออกมาในรูปแบบของการปฏิบัติตนให้เกิดประโยชน์และมีพฤติกรรมที่สอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กรเสมอ

สตีร์ส (Steers. 1967 : 46 - 56) มีความเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กรว่าเป็น ความสัมพันธ์ที่เหนียวแน่นของความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันของสมาชิกในการเข้าร่วมกิจกรรมขององค์กรซึ่งสามารถแสดงให้เห็นถึง

1. ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร
2. ความคาดหวังที่จะใช้ความพยายามเพื่อประโยชน์ขององค์กร
3. ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะดำรงรักษาการเป็นสมาชิกขององค์กร

เชลดอน (Sheldon. 1971 : 144) กล่าวว่า องค์ประกอบที่สัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรจะเกี่ยวข้องกับระยะเวลาในการทำงานในองค์กร อายุ เพศ ระดับตำแหน่ง รวมถึงปัจจัยที่เป็นประสบการณ์ของผู้ปฏิบัติงานดังนี้

1. ระยะเวลาที่ใช้ในการศึกษาเพื่อประกอบอาชีพ
2. ความผูกพันกับเพื่อนร่วมงานซึ่งมีส่วนผลักดันให้เกิดค่านิยมต่ออาชีพ
3. การพัฒนาประสบการณ์และความสนใจในอาชีพ

ฮิบินเยคและอลัตโต้ (Herbiniak & Alutto. 1972 : 566) อธิบายว่าตัวแปรที่ใช้ทำนายความผูกพันต่อองค์กร ได้ดีที่สุดคือ

1. ความตึงเครียดในบทบาท
2. ระยะเวลาของประสบการณ์การทำงานในแต่ละหน่วยงาน
3. ความไม่พึงพอใจอันเนื่องมาจากความรู้สึกไม่ก้าวหน้าในการทำงาน

พอร์เตอร์และคณะ (Porter et al., 1974 : 604 ; อ้างถึงใน ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. 2550 : 45) ได้ให้ความหมายไว้ 3 ลักษณะคือ

1. ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร
2. ความตั้งใจและพร้อมที่จะใช้ความพยายามที่มีอยู่เพื่อองค์กร
3. มีความเชื่อและยอมรับในคุณค่าและเป้าหมายขององค์กร

แอนเดอร์สัน (Anderson. 1972 : 87) ให้ความเห็นว่า กฎระเบียบภายในองค์กรหากเข้มงวดเกินไปจะทำให้เกิดผลเสียต่อหน่วยงานคือสมาชิกจะขาดความผูกพันกับงานขาดแรงจูงใจในการทำงานและจะกระทบกระเทือนถึงความผูกพันในองค์กรอีกด้วย

ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ (1) ทฤษฎี side - bet theory (2) ทฤษฎีความคาดหวังของวรูม (Vroom) (3) ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ (Maslow) (4) ทฤษฎีความต้องการประสบความสำเร็จ และ (5) ทฤษฎีความพึงพอใจในการทำงาน

ความผูกพันต่อองค์กรเป็นสิ่งที่แสดงออกซึ่งสัมพันธ์ภาพระหว่างบุคคลกับองค์กร ถ้าคนยังมีความผูกพันต่อองค์กรสูงขึ้นมาเท่าไรแนวโน้มที่จะลาออกหรือทิ้งองค์กรไปก็ลดน้อยลงเท่านั้น

บุชานัน (Buchanan. 1989 ; อ้างถึงใน สัมมา รธนิชย์. 2553 : 15) ได้ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์กรไว้ว่า หมายถึง ความรู้สึกเป็นพวกเดียวกันความผูกพันที่มีต่อเป้าหมาย

และค่านิยมขององค์กรและการปฏิบัติงานตามบทบาทของตนเองเพื่อให้บรรลุเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร

นอร์คราฟและนีล (Northcraft & Neal. 1990 : 464 - 465) ให้ความหมายถึงความผูกพันว่าหมายถึงความสัมพันธ์อย่างลึกซึ้งซึ่งแน่นแฟ้นระหว่างบุคคลใดบุคคลหนึ่งต่อองค์กร โดยมีองค์ประกอบ 3 ประการคือ

1. มีศรัทธาและเชื่อมั่นในเป้าหมายและคุณค่าขององค์กร
2. มีความตั้งใจและความพร้อมจะใช้ความพยายามที่มีอยู่เพื่อองค์กร
3. มีความตั้งใจที่จะอยู่เป็นสมาชิกขององค์กร

ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ความรู้สึกของพนักงานที่แสดงว่าตนเป็นส่วนหนึ่งหรือเป็นหนึ่งในเดียวกับองค์กรที่มีทัศนคติที่ดี มีความศรัทธา มีความซื่อสัตย์ และมีค่านิยมสอดคล้องกับบุคคลอื่น ในองค์กรพร้อมที่จะทุ่มเทกำลังกายและกำลังใจความพยายามที่จะทำงานเพื่อให้องค์กรบรรลุเป้าหมายตลอดจนมีความปรารถนาที่แน่วแน่อันจะดำรงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กรนั้นตลอดไป

โรเบิร์ต และเนล (Robert & Neale. 1990 : 144) ได้รวบรวมผลการศึกษาระดับ ค.ศ. 1968 ของแคนเตอร์ (Kanter) ความผูกพันต่อองค์กรว่ามีองค์ประกอบ 3 ลักษณะต่อไปนี้

1. ความผูกพันต่อเนื่องเป็นผลต่อเนื่องจากการได้ลงทุนเสียสละให้องค์กร
  2. ความผูกพันยึดมั่นเป็นผลจากความสัมพันธ์เหนียวแน่นในกลุ่มสังคมผู้ร่วมงาน
- การยอมรับเชื่อในบรรทัดฐานและค่านิยมขององค์กร

เมเยอร์และคณะ (Meyer et al.. 1993 : 539 - 540) ได้สรุปลักษณะอันเป็นองค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์กรไว้ 3 ประการคือ

1. ความผูกพันตอบสนองบุคคลจะผูกพันและคงอยู่กับองค์กรตราบเท่าที่ความคาดหวังและความพึงพอใจจากความต้องการพื้นฐานด้านประสบการณ์ในงานได้รับการตอบสนอง
2. ความผูกพันต่อเนื่องบุคคลผูกพันต่อองค์กรเนื่องจากได้คำนวณเปรียบเทียบกับสิ่งที่ได้ลงทุนไปกับองค์กรและการสูญเสียเมื่อต้องลาออกจากองค์กร
3. ความผูกพันทางจิตใจบุคคลผูกพันต่อองค์กรด้วยความรู้สึกรักและความรู้สึกเป็นเจ้าของ

เชอร์ริงตัน (Cherrington. 1994 : 276) ได้สรุปความผูกพันต่อองค์กรว่าเกิดจากปัจจัยดังต่อไปนี้

1. ลักษณะส่วนบุคคลได้แก่ผู้ที่มีอายุมากและอายุงานในองค์กรนานจะมี

ความผูกพันต่อองค์กรสูงผู้ที่มีความแรงใจภายในมากจะมีความผูกพันมากเพศหญิงมีแนวโน้มผูกพันต่อองค์กรมากกว่าเพศชายตลอดจนผู้มีการศึกษาน้อยจะผูกพันต่อองค์กรมากกว่าผู้ที่มีการศึกษาสูง

2. ลักษณะของงานได้แก่การได้ทำงานที่มีความสำคัญการได้มีส่วนร่วมในงานจะก่อให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรสูงและหากมีความขัดแย้งในบทบาทและสับสนในงานจะทำให้ความผูกพันต่อองค์กรลดลง

3. ลักษณะขององค์กรได้แก่องค์กรที่มีการกระจายอำนาจให้พนักงานได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจจะสร้างให้พนักงานเกิดความผูกพันต่อองค์กร

4. ลักษณะประสบการณ์ในงานได้แก่ทัศนคติที่มีต่อเพื่อนร่วมงานการคาดหวังที่ได้รับการตอบสนองจากองค์กรความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กรและเห็นว่าองค์กรแบบที่ฟังได้จะทำให้มีความผูกพันต่อองค์กรสูง

อัลเลนและเมเยอร์ (Allen & Mayer, 1998 ; อ้างถึงในวิไลลักษณ์ ลังกา. 2554 : 26 - 37) ได้สรุปแนวความคิดในเรื่องความผูกพันต่อองค์กรเป็น 3 แนว คือ

1. แนวความคิดทางด้านทัศนคติแนวความคิดนี้เป็นแนวความคิดที่ได้รับ ความสนใจในการศึกษามากกว่าแบบอื่นๆ กลุ่มผู้สนับสนุนแนวความคิดนี้มองความผูกพันต่อ องค์กรว่าเป็นความรู้สึกของบุคคลที่รู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรผู้นำในการศึกษา ความผูกพันต่อองค์กรในแนวคิดนี้คือพอตเตอร์ (Porter)

2. แนวความคิดด้านพฤติกรรมแนวความคิดนี้มองความผูกพันต่อองค์กร ในรูปของ ความสม่ำเสมอของพฤติกรรมเมื่อคนมีความผูกพันต่อองค์กรก็จะมี การแสดงออกในรูปของ พฤติกรรมต่อเนื่องหรือความคงเส้นคงวาในการทำงานและความต่อเนื่องในการทำงาน โดยไม่ โยกย้ายไปไหนก็เนื่องจากได้เปรียบเทียบผลได้และผลเสียที่เกิดขึ้นหากละทิ้งสภาพของสมาชิก หรือลาออกไปอย่างถาวรแล้ว ซึ่งผลเสียนั้นจะพิจารณาในลักษณะของต้นทุนที่เกิดขึ้นหรือ ผลประโยชน์ที่จะสูญเสียไปทฤษฎีที่มีชื่อเสียงและถือเป็นแนวความคิดนี้คือทฤษฎี Side - bet ของ เบคเกอร์

3. แนวคิดทางด้านที่เกี่ยวกับความถูกต้องหรือบรรทัดฐานของสังคมแนวความคิดนี้ มองความผูกพันต่อองค์กรว่าเป็นความจงรักภักดีและเต็มใจที่จะอุทิศตนให้กับองค์กรซึ่งเป็นผลมา จากบรรทัดฐานขององค์กรเพราะนั่นคือความถูกต้องและความเหมาะสมที่จะให้ความผูกพันที่ สมาชิกจะต้องมีการปฏิบัติหน้าที่ในองค์กร

ความผูกพันต่อองค์กรเป็นสิ่งที่แสดงออกซึ่งสัมพันธ์ภาพระหว่างบุคคลกับองค์กร ถ้าคนยังมีความผูกพันต่อองค์กรสูงขึ้นมาเท่าไรแนวโน้มที่จะลาออกหรือทิ้งองค์กร ไปก็ลดน้อยลง เท่านั้น

กรีนเบอร์และบารอน (Greenberg & Baron. 1997 : 43 - 44) ที่กล่าวว่า

1. หากมีความผูกพันต่อองค์กรสูงอัตราการทำงานและลาออกจะต่ำ
2. หากมีความผูกพันต่อองค์กรสูงระดับความตั้งใจที่จะเสียสละทำงานให้กับ

องค์กรสูง

3. หากมีความผูกพันต่อองค์กรสูงความคิดเห็นส่วนตัวจะเป็นไปในทางบวก

ความผูกพันต่อองค์กรเป็นแรงผลักดันให้พนักงานปฏิบัติงานเต็มที่และทุ่มเทกำลังกายกำลังใจด้วยความรู้สึกที่เป็นเจ้าขององค์กรแม้มีสภาพแวดล้อมภายนอกมากระทบจะไม่สามารถทำให้ความผูกพันต่อองค์กรเปลี่ยนแปลงได้

อิวานเซวิช และไมเคิล (Ivancevich and Michael. 2002 : 45) กล่าวว่า การที่บุคคลมีคุณลักษณะเด่นเป็นพิเศษในการที่จะรวมกลุ่มกันในสังคมการสร้าง ความผูกพันต่อองค์กรจึงเป็นสิ่งที่สามารถทำได้

เดย์และแครร์โรล (Day & Carroll. 2004 : 1443-1458) กล่าวว่า ความฉลาดทางอารมณ์ส่วนบุคคลมีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานของบุคคลอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 เมื่อสมาชิกในทีมได้แสดงพร้อมกันไปในทิศทางบวกก็จะส่งผลให้กลายเป็นบรรยากาศร่วมกันซึ่งมีลักษณะคล้ายกับความฉลาดทางอารมณ์ของทีม ผลการวิจัยยังพบอีกว่าความฉลาดทางอารมณ์ของทีมส่งผลทางอ้อมต่อการแสดงบทบาทผู้นำของทีมของประธาน โครงการ โรงเรียนส่งเสริมสุขภาพ โดยจะส่งผลผ่านการรับรู้ความสามารถของตนในการแสดงบทบาทผู้นำทีม บรรยากาศในองค์กรที่สมาชิกทุกคนมีความเข้าใจในเป้าหมายร่วมกันมีค่านิยมที่ยึดถือร่วมกันตลอดจนมีทักษะทางสังคม (Social Skill) ที่ดีต่อกัน ยึดมั่นผูกพันจะส่งผลให้เกิดความรับรู้บทบาทของตนเองได้ดีขึ้นว่าเป็นการรับรู้ความสามารถของตนเองเพิ่มขึ้นและในที่สุดความเชื่อมั่นดังกล่าวก็จะส่งผลให้เกิดพฤติกรรมเป้าหมายตามมาพบว่าความฉลาดทางอารมณ์ของทีมมีอิทธิพลทางอ้อมต่อพฤติกรรมกรรมการบริหาร โครงการผ่านการรับรู้ความสามารถของตนในการแสดงบทบาทผู้นำทีมและการแสดงบทบาทผู้นำทีมเป็นเพราะว่าบรรยากาศในทีมงานที่ดีซึ่งส่งผลทำให้พบว่าความฉลาดทางอารมณ์ของทีมมีอิทธิพลทางอ้อมต่อพฤติกรรมกรรมการบริหาร โครงการผ่านการรับรู้ความสามารถของตน ในการแสดงบทบาทผู้นำทีม การให้คำแนะนำที่ดีแก่สมาชิกในทีมงานไม่ใช้การตรวจสอบแบบจับผิดไม่ตำหนิแต่ให้คำแนะนำสามารถแสดงบทบาทในฐานะนักเจรจาต่อรอง สามารถโน้มน้าวให้ทุกคนในโรงเรียนเห็นความสำคัญของโครงการได้ตลอดจนสามารถปฏิบัติตนเป็นต้นแบบการทำงานที่ดีได้ก็จะส่งผลทำให้สมาชิกในทีมงานเกิดพฤติกรรมกรรมการบริหาร โครงการที่ดีตามมา ดังนั้นจึงสามารถสรุปนิยามเชิงปฏิบัติของ “ความผูกพันและความคาดหวัง” หมายถึง ความรู้สึก เป็นแรงผลักดันให้ชุมชนปฏิบัติงาน ให้กับโรงเรียนได้เป็นอย่างดี เต็มที่และ

ท่อมเทกำลังกายกำลังใจผูกพันกัน มีความซื่อสัตย์และมีค่านิยมสอดคล้องเพื่อให้องค์กรบรรลุเป้าหมาย ตลอดจนมีความปรารถนา แม้มีสภาพแวดล้อมภายนอกมากระทบจะไม่สามารถทำให้ความผูกพันต่อองค์กรเปลี่ยนแปลงได้

### 2.3.2 นิยามเชิงปฏิบัติการและตัวบ่งชี้ของ “การเรียนรู้ร่วมกัน”

นิยามเชิงปฏิบัติการและตัวบ่งชี้ของการ “การเรียนรู้ร่วมกัน” องค์ประกอบ “การมีส่วนร่วมชุมชนท้องถิ่น” ที่ส่งผลต่อการบริหารงาน โรงเรียนส่งเสริมสุขภาพระดับเพชรของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน นั้น มีความสำคัญที่ผลักดันทำให้บริหารงาน โรงเรียนส่งเสริมสุขภาพระดับเพชรประสบความสำเร็จ มีนักวิชาการ และนักวิจัยได้ศึกษาค้นคว้าให้ทัศนะ มีดังนี้

สมาน อัสวภูมิ (2551 : 9) ได้อธิบายความหมายของการมีส่วนร่วมพอสรุปได้ว่าการมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาของผู้ปกครอง หมายถึง การที่ผู้ปกครองตั้งใจเข้ามาให้ความร่วมมืออย่างต่อเนื่องและเป็นระบบในการให้ข้อเสนอแนะการแสดงความคิดเห็นการร่วมวางแผนร่วมตัดสินใจร่วมดำเนินงานและร่วมประเมินผลด้วยเทคนิคและวิธีการต่าง ๆ ทั้งในด้านการบริหารจัดการด้านวิชาการและด้านการส่งเสริมสนับสนุนการเรียนการสอนเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ของการจัดการศึกษาที่โรงเรียนตั้งไว้

สัมฤทธิ์ กางเพ็ง (2551 : 66-82) ได้ศึกษาวิจัย ปัจจัยทางการบริหารที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน และได้สรุปความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ว่า หมายถึง โรงเรียนที่มีการปฏิรูปและพัฒนาวิธีการเรียนรู้ มีการสนับสนุนและใช้แหล่งเรียนรู้และภูมิปัญญาในท้องถิ่นเพื่อบรรลุเป้าหมายของโรงเรียนร่วมกันทั้งในระดับนักเรียน (Student level) ระดับวิชาชีพ (Professional level) และระดับการเรียนรู้ของชุมชน (Learning community level) โดยระบุถึงองค์ประกอบความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ที่สำคัญ ดังนี้ (1) การมีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ของโรงเรียน (2) การแสวงหาความรู้และเทคนิควิธีการใหม่ๆ อยู่เสมอ (3) ความใจกว้างรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น (4) การพัฒนางานอย่างเป็นระบบ และ (5) การร่วมกันปฏิบัติงานเพื่อการเรียนรู้เป็นหมู่คณะหรือเป็นทีม

โกวิท พวงงาม (2553 : 96) ได้ให้ความหมาย ชุมชน และ ท้องถิ่น รวมถึงการอธิบายถึง ชุมชน ในความหมายของมิติแนวคิดต่างๆ ชุมชนรูปแบบใหม่รวมทั้งชี้ให้เห็นความสำคัญของชุมชนท้องถิ่น ความแตกต่างและความเหมือนของชุมชนและท้องถิ่น ด้านการปกครอง ด้านการพัฒนา ด้านวัฒนธรรม และด้านวิชาการ ลักษณะของชุมชนที่มีความสัมพันธ์ในเชิงกระบวนการ และแนวคิดที่หลากหลาย มีการส่งเสริมเรียนรู้ร่วมกัน มีความผูกพันยึดมั่น

ดังนั้นจึงสามารถสรุปนิยามเชิงปฏิบัติการของ “ชุมชนได้มีการเรียนรู้ร่วมกัน” หมายถึง การที่ชุมชนท้องถิ่นมีการเรียนรู้ การส่งเสริมการดูแลสุขภาพนักเรียนร่วมกับ โรงเรียน อย่างต่อเนื่อง มีผลลัพธ์การพัฒนาเรียนรู้ไปในทางที่ดีขึ้น

### 2.3.3 นิยามเชิงปฏิบัติการและตัวบ่งชี้ของ “ความศรัทธาและความเป็นเจ้าของ”

นิยามเชิงปฏิบัติการและตัวบ่งชี้ของการ “ความศรัทธาและความเป็นเจ้าของ” องค์ประกอบ “การมีส่วนร่วมชุมชนท้องถิ่น” ที่ส่งผลต่อการบริหารงาน โรงเรียนส่งเสริมสุขภาพ ระดับเพชรของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานนั้น มีความสำคัญที่ผลักดันทำให้บริหารงาน โรงเรียนส่งเสริมสุขภาพระดับเพชรประสบผลสำเร็จ มีนักวิชาการ และนักวิจัยได้ศึกษาค้นคว้าให้ทัศนะ มีดังนี้

ชาญชัย อาจิณสมจารย์ (2548 : 40-42) ได้กล่าวว่าประโยชน์ที่โรงเรียนจะได้รับจากการบริหารแบบมีส่วนร่วมถ้าดำเนินงาน โดยประสบความสำเร็จกระบวนการกลยุทธ์แบบมีส่วนร่วมสามารถหลีกเลี่ยงปัญหาการบริหารบางอย่างได้โดยใช้องค์ประกอบที่สำคัญ 5 ประการ ต่อสถาบันหรือระบบการศึกษา คือ (1) ความกระฉับในจุดประสงค์/ เป้าหมายที่ให้คำจำกัดความอย่างชัดเจนจะส่งเสริมความรู้สึกของการตกลงและความผูกพันภายในคณะครูจะเข้าใจเป้าหมาย และมีความผูกพันกับการนำออกใช้เพราะเขามีส่วนร่วม ในการรวบรวมการมีส่วนร่วมในการออกแบบกลยุทธ์นำไปสู่เป้าหมายที่ท้าทายยิ่งขึ้น และระดับการจูงใจผู้การทำเป้าหมายเหล่านั้น ให้บรรลุผล (2) มีความผูกพันและการประสานงานมากขึ้นต่อการตัดสินใจเป้าหมายที่ชัดเจนและเป็นที่ยอมรับสามารถใช้เพื่อประสานการตัดสินใจและการกระทำของครูและผู้บริหารในขอบข่าย จำนวนหนึ่งเป้าหมายที่สร้างขึ้นร่วมกันจะเป็นจุดรวมที่สำคัญและเป็นจุดอ้างอิง สำหรับการตัดสินใจในอนาคตเมื่อเอกบุคคผลเข้าใจจุดประสงค์ขององค์กรเขาก็มีแนวโน้มที่จะมีความผูกพันมากขึ้นต่อการตัดสินใจเหล่านั้น (3) การแก้ปัญหาคความขัดแย้งอย่างมีประสิทธิภาพ เป้าหมายที่เห็นพ้องต้องกันให้กลไกสำหรับแก้ปัญหาคความขัดแย้งที่เกิดขึ้นระหว่างหน่วยงานหรือเอกบุคคผลขององค์กรเป้าหมายให้กรอบของข้อตกลงภายในทั้งหมดซึ่งสามารถจัดการกับความขัดแย้งได้อย่างสร้างสรรค์ (4) ความสามารถในการปรับตัวสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง เป้าหมายที่ตัดสินใจร่วมกันช่วยเพิ่มความสามารถขององค์กรเพื่อตอบสนองต่อสิ่งแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงกระบวนการจัดตั้งเป้าหมายอย่างต่อเนื่องทำให้โรงเรียนเข้าร่วมในการประเมินตนเองในการตอบสนองต่อความต้องการของลูกค้าและประสิทธิผลของโปรแกรมเป็นตัวนำที่มีประโยชน์สำหรับผู้บริหารและคณะครู เพื่อวิเคราะห์กันใในสภาวะการเปลี่ยนแปลงและเพื่อหาคำตอบของปัญหาาร่วมกัน (5) ปรับปรุงใหม่กระบวนการตั้งเป้าหมายแบบมีส่วนร่วมให้โอกาสอย่างต่อเนื่องในการปรับปรุงระดับพนักงานขององค์กรเสียใหม่โดยใช้การประเมินเพื่อความเป็นเลิศ



สมชาย สุขสมศักดิ์ (2548 : 163 - 166) ผลการศึกษาวิจัยพบว่า

1. ในการดำเนินโครงการต่าง ๆ ควรให้ชุมชนหน่วยงานภาครัฐและเอกชนมีส่วนร่วมในการดำเนินกิจกรรมทุกขั้นตอนและผู้บริหารต้องนิเทศกำกับติดตามและประเมินผลตลอดจนต้องให้การสนับสนุนให้ขวัญและกำลังใจ

2. ส่งเสริมสนับสนุนให้เจ้าหน้าที่สาธารณสุขผู้ปกครองผู้นำชุมชนองค์กรภาครัฐองค์กรภาคเอกชนครูและนักเรียนมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน โรงเรียนส่งเสริมสุขภาพภายใต้ความรู้สึกร่วมเป็นเจ้าของและใช้ทรัพยากรร่วมกันจัดสิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อสุขภาพให้ร่มรื่นน่าอยู่ปลอดภัยบรรยากาศเอื้ออาทรเคารพซึ่งกันและกัน จัดให้มีการสอนสุขศึกษาหลักสูตรให้มีความรู้ความเข้าใจของนักเรียนในเรื่องสุขภาพอนามัยและสุขนิสัยจัดบริการด้านสุขภาพให้บริการตั้งแต่การตรวจคัดกรองการเฝ้าระวังการเจริญเติบโตพัฒนาการตามวัยควรให้ภูมิคุ้มกันโรค การให้การรักษาตามกระบวนการที่เหมาะสมส่งเสริมสุขภาพอนามัยของนักเรียนครูและชุมชนทั้งด้านร่างกายจิตใจ และสรุปผลสำเร็จของการดำเนินงาน โรงเรียนส่งเสริมสุขภาพให้ชุมชนรับทราบและยกย่องบุคคลหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับผลสำเร็จนั้น

ขวัญเมือง แก้วคำเกิง (2552 : 119) ได้วิจัยผลการรักษาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรพบว่าเครือข่ายทางสังคมมีความสัมพันธ์กับการจัดบริการสุขภาพฯ สุขภาวะของนักเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติและการจัดบริการสุขภาพ มีความสัมพันธ์กับสุขภาวะของนักเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ปัจจัยคุณลักษณะ โรงเรียน ได้แก่ (ก) สังกัดของโรงเรียน ไม่มีความสัมพันธ์กับเครือข่ายทางสังคมการจัดบริการสุขภาพฯ และสุขภาวะของนักเรียน (ข) ขนาดของโรงเรียนมีความสัมพันธ์กับการจัดบริการสุขภาพฯ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ แต่ไม่มีความสัมพันธ์กับเครือข่ายทางสังคมและสภาวะของนักเรียนและ (ค) สัดส่วนครูต่อนักเรียนมีความสัมพันธ์กับเครือข่ายทางสังคมและการจัดบริการสุขภาพฯ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติเพื่อมีความสัมพันธ์กับสุขภาวะของนักเรียน

ผลการวิเคราะห์ค่าอิทธิพลของตัวแปรพบว่าเครือข่ายทางสังคมและการจัดบริการสุขภาพฯ มีค่าอิทธิพลทางตรงต่อสุขภาวะของนักเรียนต่างกัน โดยเครือข่ายทางสังคมมีขนาดอิทธิพลทางตรงต่อสุขภาวะของนักเรียนเท่ากับ 0.18 และมีอิทธิพลทางอ้อมผ่านการจัดบริการสุขภาพฯ เท่ากับ 0.24 และพบว่าการจัดบริการสุขภาพฯ มีขนาดอิทธิพลทางตรงต่อสุขภาวะของนักเรียนเท่ากับ 0.35

ปิณชรีรา แสงหา (2552 : ง) ผลการศึกษาพบว่า (1) ผลการดำเนินงาน โครงการเด็กไทยทำได้ในโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพเกณฑ์ร้อยละ 53.02 (2) ครูอนามัย/ผู้รับผิดชอบงาน

ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงมีอายุเฉลี่ย 48 ปีการศึกษาระดับปริญญาตรีมีประสบการณ์ทำงานเฉลี่ย 16 ปี การสนับสนุนของผู้บริหาร โรงเรียนและกระบวนการบริหารอยู่ในระดับสูงส่วนการมีส่วนร่วมของ ชุมชนและสังคมในการดำเนินงานอยู่ในระดับปานกลาง (3) ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับผล การดำเนินงาน โครงการเด็กไทยทำได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 คือการสนับสนุนของ ผู้บริหาร โรงเรียนนโยบายส่งเสริมสุขภาพกระบวนการบริหารในภาพรวมและทุกด้านยกเว้น ด้านการวางแผนและ (4) ปัญหาอุปสรรคที่สำคัญในการดำเนินงาน คือ ได้รับการสนับสนุน งบประมาณไม่เพียงพอครูและผู้รับผิดชอบ โรงเรียนมีภาระงานมากมากทำให้มีส่วนร่วมใน การดำเนินงานไม่เต็มที่ ข้อเสนอแนะ คือ ผู้บริหาร โรงเรียนควรให้ความสำคัญในการสนับสนุน งบประมาณในการดำเนินงาน โครงการฯ อย่างเพียงพอและควรเน้นการสร้างการมีส่วนร่วมของ ภาคราชการอย่างจริงจังและต่อเนื่อง

โพลเซอร์ (Polzer, 2004 : 44-50) กล่าวว่า ความสามารถในการบริหารจัดการ โครงการของหัวหน้าโครงการที่จะสามารถสร้างแรงจูงใจให้สมาชิกในทีมเห็นคล้อยในความสำเร็จ ของภารกิจของทีมงานจะส่งผลให้ได้รับความเชื่อถือและไว้วางใจจากผู้บริหารระดับสูงและสมาชิก ในทีมงานซึ่งเป็นผลดีต่อการบริหารจัดการ โครงการเพราะผู้นำทีม โครงการที่เข้าใจเป้าหมายของ ตนเองจะสามารถแสดงความเป็นผู้นำได้ดี มีภาวะผู้นำ ทำให้สมาชิกในทีม ชุมชนให้ความร่วมมือ ในการทำงานตั้งแต่การมีส่วนร่วมในการวางแผนโครงการการทุ่มเทในการปฏิบัติงานการติดตาม ผลการดำเนินงานพบว่าประสบการณ์ของผู้นำทีม มีอิทธิพลทางอ้อมต่อการแสดงบทบาทผู้นำทีม ผ่านการรับรู้ความสามารถของตนในการแสดงบทบาทผู้นำทีม เป็นเพราะว่าประสบการณ์เป็น ผลรวมระหว่างสิ่งที่ แสดงบทบาทของตนเองที่จะผลักดันให้โครงการประสบความสำเร็จได้เป็น อย่างดีและความเชื่อมั่นดังกล่าวจะผลักดันให้ผู้บริหารสามารถแสดงบทบาทผู้นำทีมทั้งทาง ด้านการเป็นผู้ริเริ่มการเป็นต้นแบบพฤติกรรมกรรมการเป็นนักเจรจาต่อรองและการเป็นผู้ให้คำแนะนำ ได้ดีผู้บริหารระดับสูงที่เคยผ่านประสบการณ์การเป็นผู้นำผ่านการลองผิดลองถูกในงานที่เกี่ยวข้อง หรือคล้ายคลึงกับงานที่จะมาปฏิบัติในตำแหน่งหน้าที่จะเป็นผู้ที่มีความเชื่อมั่นในความสามารถของ ตนเองจะสามารถคาดเดาเหตุการณ์ที่จะเกิดขึ้นได้ ซึ่งเป็นผลมาจากการประยุกต์ใช้องค์ความรู้ที่ได้ จากประสบการณ์เดิมที่มีอยู่แต่ในขณะเดียวกันผู้บริหารที่ไม่เคยผ่านประสบการณ์การลองผิดลอง ถูกในงานที่มีลักษณะคล้ายกับงาน ในปัจจุบันก็จะเป็นผู้บริหารที่มีความเชื่อมั่น ในตนเองที่จะเป็น ผู้นำน้อยกว่าผู้บริหารที่เคยมีประสบการณ์มาแล้ว

ดังนั้นจึงสามารถสรุปนิยามเชิงปฏิบัติการของ “ความศรัทธาและความเป็นเจ้าของ” หมายถึง ความรู้สึก เป็นแรงผลักดันให้ชุมชนปฏิบัติงานให้กับ โรงเรียนได้เป็นอย่างดี เต็มที่และ ทุ่มเทกำลังกายกำลังใจด้วยความรู้สึกที่เป็นเจ้าขององค์กร สร้างความมั่นใจในตนเอง มีความศรัทธา

มีความคลอจนมีความปรารถนา แม้มีสภาพแวดล้อมภายนอกมากระทบจะมากกระทบก็ไม่ทำให้เปลี่ยนแปลงไป

### 2.3.4 นิยามเชิงปฏิบัติการและตัวบ่งชี้ของ “ความร่วมมือร่วมใจ”

นิยามเชิงปฏิบัติการและตัวบ่งชี้ของการ “ความร่วมมือร่วมใจ” องค์ประกอบ “การมีส่วนร่วมชุมชนท้องถิ่น” ที่ส่งผลกระทบต่อการบริหารงานโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพระดับเพชรของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน นั้น มีความสำคัญที่ผลักดันทำให้การบริหารงานโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพระดับเพชรประสบผลสำเร็จ มีนักวิชาการ และนักวิจัยได้ศึกษาค้นคว้าให้ทัศนะ มีดังนี้

วัชรารักษ์ อภิวัชรางกูล (2546 : 165) กล่าวว่า ปัจจัยเกี่ยวกับโรงเรียนที่ส่งเสริมให้ชุมชนเขามามีส่วนร่วมกับโรงเรียนจำแนกการวิเคราะห์ดังนี้

1. ปัจจัยเกี่ยวกับบุคลากรของโรงเรียนปัจจัยที่เกี่ยวกับบุคลากรของโรงเรียนประกอบด้วย 2 ส่วนคือปัจจัยเกี่ยวกับผู้บริหาร โรงเรียนและปัจจัยเกี่ยวกับครูในโรงเรียนจึงมีรายละเอียดดังนี้

#### 1.1 ปัจจัยเกี่ยวกับผู้บริหาร โรงเรียน (1) ผู้บริหารเป็นผู้เข้ามาสร้าง

ความสัมพันธ์อันดีกับชุมชนผู้นำชุมชนหลายคนให้ข้อมูลตรงกันว่าผู้บริหาร โรงเรียนรุ่นหลัง ๆ เข้ามามีกิจกรรมกับชุมชนน้อยมากต่างจากผู้บริหารคนก่อน ๆ ซึ่งจะมาร่วมกิจกรรมกับชุมชนอย่างสม่ำเสมอทำให้ผู้บริหารกับชาวบ้านสนิทสนมกันเหตุนี้เองที่ทำให้โรงเรียนได้รับความร่วมมือจากชาวบ้านอย่างดียิ่ง ไรก็ตามหลายคนในชุมชนได้ให้ข้อเสนอแนะว่าผู้บริหารควรจะต้องเป็นผู้ที่มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีและควรจะมา ร่วมกิจกรรมกับชุมชนบ้างใน โอกาสที่เหมาะสมดังที่ผู้นำของชุมชนมีคนหนึ่งกล่าวว่า “ครูใหญ่คนก่อน ๆ มีงานที่หนักก็เห็นที่นั่นไม่ค่อยขาดชาวบ้านก็เลยสนิทปรึกษากันอยู่บ่อย ๆ แต่คนนี้ไม่เคยเห็นบนวัดที่มาจากไหนก็ไม่รู้แต่ชาวบ้านก็ไม่สนใจหรอกแต่โรงเรียนมีงานก็เลยไม่ค่อยไปเหมือนกันเพราะครู ๆ อยู่ห่าง ๆ (2) ผู้บริหารสามารถทำงานเข้ากับคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานได้ดีที่โรงเรียนมีคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานคอยให้การช่วยเหลือโรงเรียนเป็นสิ่งที่ดี โดยเฉพาะอย่างยิ่งถ้าผู้บริหารเข้ากับกลุ่มบุคคลดังกล่าวได้ดีก็จะช่วยให้โรงเรียนกับชุมชนมีความร่วมมือกันมากขึ้น ทั้งนี้เนื่องจากคณะกรรมการส่วนใหญ่เป็นคนพื้นที่ทำให้มีศักยภาพในด้านการชักชวนชาวบ้านคนอื่น ๆ ให้มาสนับสนุนโรงเรียนได้แต่ทั้งนี้ผู้บริหารจะต้องปฏิบัติต่อคณะกรรมการอย่างให้เกียรติและยอมรับฟังความคิดเห็นของคณะกรรมการบ้างดังที่กรรมการคนหนึ่งกล่าวว่า “ครูใหญ่ทำงานเอาแต่ตัวเองก็ไปไม่รอดเพราะเดี๋ยวคนที่เบื่อเขามีกรรมการไว้ให้ปรึกษาหารือก็ต้องฟังกันบ้างไม่ฟังก็ทำงานคนเดียวก็แล้วกัน” (3) ผู้บริหารเข้าร่วมกิจกรรมกับชุมชนปัจจุบันผู้บริหารโรงเรียนเข้าร่วมกิจกรรมกับชุมชนค่อนข้างน้อย โดยเฉพาะงานของชาวบ้านผู้บริหารจะไม่ค่อยไปร่วมงานยกเว้นงานของบุคคลสำคัญ

ในชุมชนอย่างไรก็ตามในชุมชนมีงานหนึ่งที่ผู้บริหารและครูไปร่วมงานกันเป็นประจำจนกลายเป็นประเพณี คืองานประจำวันของวัดห้วยหิน โดยผู้บริหารจะจัดให้ครูไปเป็นเจ้าหน้าที่และช่วยเหลืองานตั้งแต่เริ่มต้นจนเสร็จสิ้นงานทุกปีเป็นผลให้ครูกับชาวบ้านได้มีโอกาสสร้างความคุ้นเคยกันบ้าง เช่นชาวบ้านคนหนึ่งกล่าวว่าเพิ่งเห็นครูใหญ่ตอนงานศพหลวงพ่อนี้แหละน่าจะขึ้นวัดมากกว่านี้ในหมู่บ้านมีงานก็ไม่เคยเห็นเขาเป็นนายกไปลำบาก”

1.2 การมีส่วนร่วมของชาวบ้านในการร่วมพัฒนาเพื่อให้เกิดผลดีมีทั้งหมด 5 ขั้นตอน คือ (1) ชาวบ้านมีส่วนร่วมในการศึกษาและวิเคราะห์ชุมชนเพื่อค้นหาปัญหาพิจารณาและจัดลำดับความสำคัญของปัญหา (2) ชาวบ้านมีส่วนร่วมในการวิเคราะห์หาสาเหตุแห่งปัญหา (3) ชาวบ้านมีส่วนร่วมในการเลือกวิธีและการวางแผนการแก้ปัญหา (4) ชาวบ้านมีส่วนร่วมในการดำเนินงานตามแผน และ (5) ชาวบ้านมีส่วนร่วมในการติดตามและประเมินผลของกิจกรรมการร่วมพัฒนา

ผลที่เกิดขึ้นในแต่ละขั้นตอนการพัฒนารูปแบบเพื่อพัฒนาแรงงูใจในการพัฒนารูปแบบการสร้างแรงงูใจในการรวมพัฒนาโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพมีขั้นตอนการวิจัยหลายขั้นตอนโดยวิธีการที่ใช้ในแต่ละขั้นตอนการวิจัยผู้วิจัยได้เลือกเทคนิควิธีวิจัยที่จะทำให้บรรลุเป้าหมายของขั้นตอนนี้ ๆ ให้มากที่สุดดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการมีส่วนร่วมของชุมชนการศึกษาในขั้นตอนนี้กระทำเพื่อให้ได้ข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับปัจจัยต่าง ๆ ที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมของชุมชนในการพัฒนาโรงเรียนจึงผู้วิจัยได้ศึกษาข้อมูลพื้นฐานโดยใช้วิธีการสัมภาษณ์แบบลึกและการจัดกลุ่มสนทนาในขั้นตอนนี้ทำให้ผู้วิจัยมีสัมพันธภาพที่ดีกับบุคคลต่างๆ ในชุมชน โดยผู้วิจัยได้เน้นถึงการเห็นความสำคัญของบุคคลในชุมชนซึ่งเป็นสิ่งสำคัญยิ่งเนื่องจากการมีสัมพันธภาพที่ดีจะส่งผลต่อการให้ข้อมูลและความร่วมมือในการปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ

ขั้นตอนที่ 2 การศึกษายุทธวิธีการสร้างแรงงูใจในการทำงานของชุมชนการศึกษาในขั้นตอนนี้กระทำเพื่อให้ได้ข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับยุทธวิธีในการสร้างแรงงูใจจึงจะนำไปสู่การยกร่างรูปแบบการสร้างแรงงูใจชุมชนในการร่วมพัฒนาโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพในขั้นตอนนี้ผู้วิจัยได้ใช้วงจรการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมเป็นระยะเวลา 12 สัปดาห์นอกเหนือจากได้ยุทธวิธีในการสร้างแรงงูใจแล้วยังทำให้ทราบว่าลักษณะงานความสัมพันธ์กับสมาชิกผู้ร่วมงานและปัจจัยส่วนบุคคลได้แก่บุคลิกภาพบทบาทในครอบครัวการปรับตัวและแรงงูใจ สิ่งเหล่านี้ร่วมกันทำหน้าที่เสริมสร้างแรงงูใจในการทำงานให้ปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายที่ต้องการได้และยังได้ข้อสรุปที่สำคัญประการหนึ่งว่าการกระทำใดๆ ที่ทำให้บุคคลเกิดความต้องการปฏิบัติด้วย

ตนเองก็จะนำไปสู่การปฏิบัติด้วยความเต็มใจและมีความสุขกับการทำงานนั้นเหตุนี้การสร้างแรงจูงใจชุมชนในการร่วมพัฒนาโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพจึงจำเป็นต้องสร้างบรรยากาศในการทำงานร่วมกันให้ทุกคนผูกพัน เป็นเจ้าของและรู้สึกว่าเป็นการทำงานที่คู่กับชีวิตประจำวันและในพรหมวิหารสี่ คือ เมตตา กรุณา มุทิตา และ อุเบกขา เป็นตัวกำกับตนเองในการทำงานร่วมกันเป็นทีมซึ่งจะก่อให้เกิดความสุขในการทำงาน

แบล็คคอม (Blackcom. 1998 ; อ้างถึงใน อุดม สตินทอง. 2551 : 132) ที่กล่าวว่า การเรียนรู้แบบการเรียนรู้แบบร่วมมือ (Cooperative learning) วิธีใดวิธีหนึ่งประกอบ วิธีการเรียนรู้ร่วมกันนี้ผู้เรียนร่วมกันเรียน ที่เน้นให้ผู้เรียนลงมือปฏิบัติงานเป็นกลุ่มย่อย โดยมีสมาชิกกลุ่มที่มีความสามารถที่แตกต่างกัน เพื่อเสริมสร้างสมรรถภาพการเรียนรู้ของแต่ละคน สนับสนุนให้มีการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน จนบรรลุตามเป้าหมายที่วางไว้ ซึ่งในงานวิจัยนี้เรียก Cooperative Learning ตั้งแต่ขั้นเลือกประเด็นปัญหา วางแผนดำเนินงาน รวมทั้งการวัดและประเมินผลงาน

เคิร์ค, ชัตเต้ และ ไฮน์ (Kirk, Schutte & Hine. 2008 : 432-436) พบว่าปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อการรับรู้ความสามารถของตนส่งผลต่อการแสดงบทบาทผู้นำทีมและพฤติกรรมการบริหารโครงการโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพของผู้นำทีมได้ การแสดงบทบาทผู้นำทีมและพฤติกรรมการบริหารโครงการมีผลต่อทีมการบริหารโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพ ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานประกอบด้วยตัวแปรการสนับสนุนทางสังคมจากผู้บังคับบัญชาความฉลาดทางอารมณ์ของทีมและสัมพันธภาพในโรงเรียน ปัจจัยด้านจิตลักษณะประกอบด้วยตัวแปรประสบการณ์ของผู้นำทีม การรับรู้ความสามารถของตนในการแสดงบทบาทผู้นำทีมและชุมชนได้รับข้อมูลข่าวสารความรู้ร่วมกัน จะต้องอาศัยความร่วมมือจากบุคลากรภายในโรงเรียนทุกภาคส่วนอย่างเต็มความสามารถ ผู้บังคับบัญชามีอิทธิพลทางอ้อมต่อโครงการโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพ ต่างก็ให้แนวทางในการบริหารจัดการโครงการโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพให้ประสบความสำเร็จไว้คล้ายกันว่าโครงการจะต้องได้รับการสนับสนุนจากผู้บริหารที่เห็นความสำคัญของปัจจัยด้านสุขภาพเห็นว่า การมีสุขภาพที่ดีคุณภาพชีวิตที่ดีจะนำมาซึ่งการมีประสิทธิภาพในการเรียนรู้ที่ดีของนักเรียนด้วยการที่ผู้บริหารให้ความสำคัญในระดับสูงจะส่งผลให้โครงการดังกล่าวอยู่ในความสนใจของประชาคมในโรงเรียนไปพร้อมกันและเมื่อทุกคนมีความสนใจในสิ่งเดียวกันก็จะเอื้อให้เกิดการช่วยเหลือร่วมแรงร่วมใจในการดำเนินโครงการและยังส่งผลให้ผู้นำทีมและคณะทำงานเกิดความไว้วางใจกัน

ดังนั้นจึงสามารถสรุปนิยามเชิงปฏิบัติการของ “ความร่วมมือร่วมใจ” หมายถึง การที่ชุมชนท้องถิ่น เข้ามาช่วยเหลือสนับสนุน มีส่วนร่วมในกระบวนการต่าง ๆ ของ โรงเรียน ในการตัดสินใจ ร่วมวางแผนดำเนินงาน กำหนดเป้าหมาย และให้ความร่วมมือในการส่งเสริม โรงเรียนให้ประสบผลสำเร็จ เป็น โรงเรียนส่งเสริมสุขภาพ

ตาราง 2.8 นิยามเชิงปฏิบัติการ และตัวบ่งชี้ขององค์ประกอบในรูปแบบการวัดแรงงูใจในงาน

องค์ประกอบ	นิยามเชิงปฏิบัติการ	ตัวบ่งชี้
1. ความผูกพันและความคาดหวัง	ความคาดหวัง ต้องการความสำเร็จให้เกิดขึ้นกับโรงเรียน เชื่อมั่นยึดมั่น ผูกพัน พึงพอใจในความสำเร็จ พร้อมทั้งจะสนับสนุนด้วยความมุ่งมั่นด้วยความผูกพันตลอดไป และนำผลการประเมินมาปรับปรุงแก้ไขต่อไป	1. มีการสำรวจความคาดหวังของชุมชน 2. มีการนำความคาดหวังของชุมชนมาดำเนินกิจกรรม 3. มีการประเมินความผูกพันยึดมั่นต่อโรงเรียน 4. นำผลการประเมินมาปรับปรุงใจโดยชุมชนมีส่วนร่วม
2. การเรียนรู้ร่วมกัน	การที่ชุมชนท้องถิ่นมีการเรียนรู้ การส่งเสริมการดูแลสุขภาพนักเรียนร่วมกับโรงเรียนอย่างต่อเนื่อง มีผลลัพธ์การพัฒนาเรียนรู้ไปในทางที่ดีขึ้น	1. มีการส่งเสริมให้ชุมชนมีการเรียนรู้ 2. มีการให้ความรู้แก่ชุมชนในเรื่องการส่งเสริมสุขภาพนักเรียน 3. มุ่งพัฒนาสุขภาพผู้เรียนไปในทางที่ดีขึ้น
3. ความศรัทธาและความเป็นเจ้าของ	ความรู้สึกร เป็นแรงผลักดันให้ชุมชนปฏิบัติงาน ให้กับโรงเรียนได้เป็นอย่างดีเต็มที่และทุ่มเทกำลังกายกำลังใจด้วยความรู้สึกที่เป็นเจ้าขององค์กร สร้าง	1. ชุมชนมีความศรัทธาต่อโรงเรียน 2. โรงเรียนมีการสร้างความศรัทธาให้ปรากฏแก่ชุมชน

ตาราง 2.8 (ต่อ)

องค์ประกอบ	นิยามเชิงปฏิบัติการ	ตัวบ่งชี้
	ความมั่นใจในตนเอง มีความศรัทธามีความตลอดจนมีความปรารถนา แม้มีสภาพแวดล้อมภายนอกมากระทบจะมากระทบก็ไม่ทำให้เปลี่ยนแปลงไป	3. เปิดโอกาสให้ชุมชนมีส่วนร่วมในการดูแลสุขภาพนักเรียน 4. เปิดโอกาสให้ชุมชนดูแลและตรวจสอบสุขภาพนักเรียน
4. ความร่วมมือร่วมใจ	การที่ชุมชนท้องถิ่น เข้ามาช่วยเหลือสนับสนุน มีส่วนร่วมในกระบวนการต่าง ๆ ของ โรงเรียน ในการตัดสินใจ ร่วมวางแผนดำเนินงาน และให้ความร่วมมือในการส่งเสริม โรงเรียนให้ประสบความสำเร็จ เป็น โรงเรียนส่งเสริมสุขภาพ	1. ชุมชนเข้ามามีส่วนช่วยเหลือในกระบวนการต่าง ๆ ของโรงเรียน 2. ชุมชนมีส่วนร่วมในการวางแผน ดำเนินงาน และประเมินผล 3. ชุมชนมีเป้าหมายให้การดำเนินงาน โรงเรียนส่งเสริมสุขภาพประสบความสำเร็จ

### ความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพระดับเพชรของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยได้สรุปรูปแบบการวัดและรูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้น ดังนี้

1. รูปแบบการวัดของปัจจัยด้านการบริหารงานโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพระดับเพชรของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ประกอบด้วย ตัวแปรสังเกตได้ (Observed variables) 10 ได้แก่ (1) นโยบายของโรงเรียน (2) การบริหารจัดการในโรงเรียน (3) โครงการร่วมระหว่างโรงเรียนและชุมชน (4) การจัดตั้งแวดล้อมในโรงเรียนที่เอื้อต่อสุขภาพ (5) บริการอนามัยโรงเรียน (6) สุขศึกษาในโรงเรียน (7) โภชนาการและอาหารที่ปลอดภัย (8) การออกกำลังกาย กีฬา และนันทนาการ (9) การให้คำปรึกษาและสนับสนุนทางสังคม และ (10) การส่งเสริมสุขภาพบุคลากรในโรงเรียน

2. ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพระดับเพชรของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน มี 3 ปัจจัย คือ (1) ภาวะผู้นำ (2) แรงจูงใจในงาน และ (3) การมีส่วนร่วมของชุมชน

จึงได้กำหนดรูปแบบการวัดของปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหาร โรงเรียนส่งเสริมสุขภาพระดับเพชร ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ดังนี้

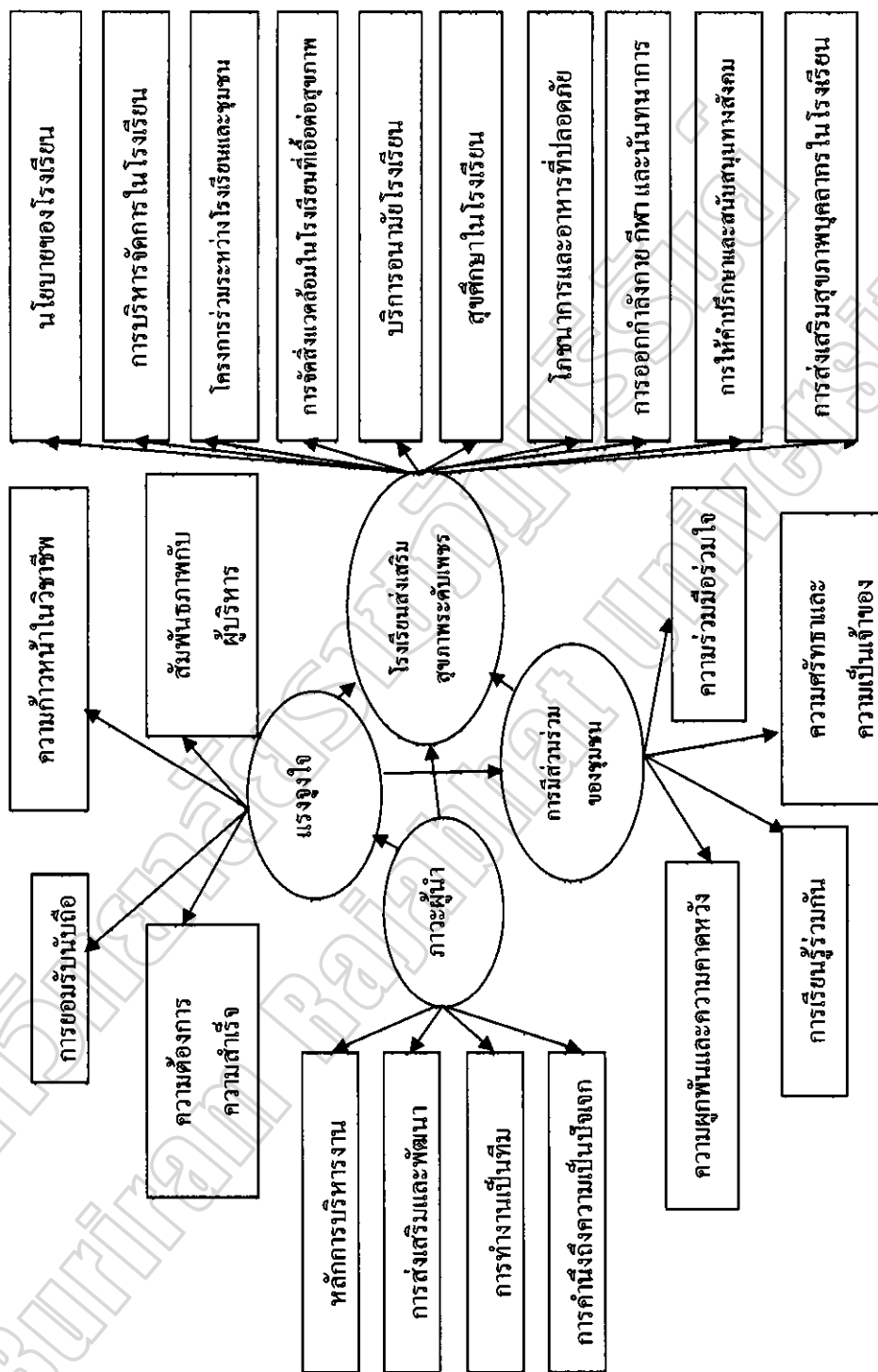
2.1 รูปแบบการวัดของปัจจัยด้านภาวะผู้นำวัดจากตัวแปรสังเกตได้ จำนวน 4 ตัวแปร ได้แก่ (1) หลักการบริหารงาน (2) การส่งเสริมและพัฒนา (3) การทำงานเป็นทีม และ (4) การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกชน

2.2 รูปแบบการวัดของปัจจัยแรงจูงใจในงาน วัดได้จากตัวแปรสังเกตได้ จำนวน 4 ตัวแปร ได้แก่ (1) ความต้องการความสำเร็จ (2) การยอมรับนับถือ (3) ความก้าวหน้าในวิชาชีพ และ (4) สัมพันธภาพกับผู้บริหาร

2.3 รูปแบบการวัดของปัจจัยการมีส่วนร่วมของชุมชน วัดได้จากตัวแปรสังเกตได้ จำนวน 4 ตัวแปร ได้แก่ (1) ความผูกพันและความคาดหวัง (2) การเรียนรู้ร่วมกัน (3) ความศรัทธา และความเป็นเจ้าของ และ (4) ความร่วมมือร่วมใจ

จากการศึกษาเส้นทาง (Path analysis) จึงได้กำหนดรูปแบบเชิงสมมติฐานของ ความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงาน โรงเรียนส่งเสริมสุขภาพของ สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ดังภาพประกอบ 2.6





ภาพประกอบ 2.6 รูปแบบเชิงสมมติฐานของความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพ  
ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

## งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

### งานวิจัยในประเทศ

วัชรภรณ์ อภิวัชรางกูร (2548 : 165) ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยเกี่ยวกับ โรงเรียนที่ส่งเสริมให้ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมกับ โรงเรียนผู้บริหารเป็นผู้เข้ามาสร้างความสัมพันธ์อันดีกับชุมชนในการพัฒนารูปแบบการสร้างแรงจูงใจให้กับบุคลากรและชุมชนมีส่วนร่วมในการร่วมพัฒนา โรงเรียนส่งเสริมสุขภาพจากขั้นตอนการสร้างแรงจูงใจ ในการร่วมพัฒนาในโรงเรียน จะทำให้บรรลุเป้าหมาย การกระทำใดๆ ที่ทำให้บุคคลเกิดความต้องการปฏิบัติด้วยตนเองก็จะนำไปสู่การปฏิบัติด้วยความเต็มใจและมีความสุขกับการทำงานนั้น ได้รับการยอมรับ มีสัมพันธภาพที่ดีกับผู้บริหารและทีมงาน เหตุนี้การสร้างแรงจูงใจ จึงเป็นสิ่งที่จำเป็นอย่างยิ่ง นอกจากนี้จะเห็นได้ว่าชุมชนจะมีส่วนร่วมตั้งแต่การค้นหาปัญหาค้นหาสาเหตุของปัญหา มีส่วนร่วมในการวิเคราะห์หาสาเหตุแห่งปัญหาร่วมดำเนินกิจกรรมเพื่อแก้ปัญหาติดตามและประเมินผลซึ่งเมื่อผ่านกระบวนการทุกขั้นตอนแล้วๆ ชุมชนก็จะมีความเป็นเจ้าของในการร่วมพัฒนาโรงเรียน โดยปริยาย

เมตตา ทองสว่าง (2548 : 144-150) ผลการวิจัยพบว่า ประสิทธิภาพของผู้นำทีมมีอิทธิพลทางอ้อมต่อพฤติกรรมกรรมการบริหาร โครงการ ผ่านการรับรู้ความสามารถของตนในการแสดงบทบาทผู้นำทีมและการแสดงบทบาท ภาวะผู้นำ ส่งเสริมบุคลากรให้มียุทธศาสตร์ความรู้ สามารถแสดงบทบาทผู้นำ จะส่งผลทำให้เกิดพฤติกรรมกรรมการบริหาร เพื่อนร่วมงานกันทั้งหมดต้องรับผิดชอบต่อความสำเร็จและความล้มเหลวของผลการปฏิบัติงาน พฤติกรรมกรรมการบริหารต้องอาศัยความร่วมมือของสมาชิกในทีมงาน ชุมชนท้องถิ่น สังคม การมีส่วนร่วมทุกขั้นตอนตั้งแต่การริเริ่มโครงการ การวางแผนดำเนินงานการดำเนินงานการตรวจสอบและติดตามผลการดำเนินงานและการ พบว่าการแสดงบทบาทผู้นำมีอิทธิพลทางตรงต่อพฤติกรรมกรรมการบริหาร โครงการ ต้องอาศัยความร่วมมือจากสมาชิก หากไม่เข้าใจบทบาทและหน้าที่ของตนเองและใช้อำนาจตามโครงสร้างบีบบังคับสมาชิกทำให้สัมพันธภาพในทีมงานเป็นไปในทางลบ การบริหารจัดการ โครงการไม่ประสบความสำเร็จ ผู้นำสามารถแสดงบทบาทของตนเองในการนำพาทีมงานให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายสิ่งที่สำคัญและเป็นพื้นฐานก็คือการสร้างทุนทางสังคม หัวหน้าทีมและบุคลากรในองค์กรก็จะเกิดความเห็นใจและต้องการมีส่วนร่วมในเป้าหมายของทีมงานซึ่งทุนทางสังคมที่เกิดจากการแสดงบทบาทผู้นำทีมดังกล่าวจะส่งผลทำให้การบริหารจัดการ โครงการประสบความสำเร็จ

สมชาย สุขสมศักดิ์ (2548 : 163 - 166) ได้ศึกษาเรื่อง การส่งเสริมสุขภาพระดับทองของโรงเรียนวัดเจ็ดริ้วสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรสาคร พบว่า การดำเนินโครงการต่าง ๆ (1) ควรให้ชุมชนหน่วยงานภาครัฐและเอกชนมีส่วนร่วมในการดำเนินกิจกรรมทุกขั้นตอนและผู้บริหารต้องนิเทศกำกับติดตามและประเมินผลตลอดจนต้องให้การสนับสนุน ความก้าวหน้า

ความดีความชอบให้ขวัญและกำลังใจ (2) ส่งเสริมสนับสนุนให้เจ้าหน้าที่สาธารณสุขผู้ปกครองผู้นำชุมชนองค์กรภาครัฐองค์กรภาคเอกชนครูและนักเรียนมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน โรงเรียนส่งเสริมสุขภาพภายใต้ความรู้สึกร่วมกันเป็นเจ้าของและใช้ทรัพยากรร่วมกันจัดสิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อสุขภาพให้ร่มรื่นน่าอยู่ปลอดภัยบรรยากาศเอื้ออาทร เคารพซึ่งกันและกันจัดให้มีการสอนสุขศึกษาหลักสูตรให้มีความรู้ความเข้าใจของนักเรียนในเรื่องสุขภาพอนามัยและสุขอนามัยจัดบริการด้านสุขภาพให้บริการตั้งแต่การตรวจคัดกรองการเฝ้าระวังการเจริญเติบโตพัฒนาการตามวัยควรให้ภูมิคุ้มกันโรค การให้การรักษาดูแลตามกระบวนการที่เหมาะสมส่งเสริมสุขภาพอนามัยของนักเรียนครูและชุมชนทั้งด้านร่างกายจิตใจและสรุปผลสำเร็จของการดำเนินงาน โรงเรียนส่งเสริมสุขภาพให้ชุมชนรับทราบและยกย่องบุคคลหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับผลสำเร็จนั้น

นางลัทธิน วิรัชชัย (2542 : 301 – 302) ผลการวิจัย พบว่า โรงเรียนส่งเสริมสุขภาพที่จะประสบผลสำเร็จได้ต้องมีปัจจัยสนับสนุนด้านการจัดการศึกษา ทั้งด้านบุคลากรที่เหมาะสม ด้านงบประมาณวัสดุอุปกรณ์ แหล่งเรียนรู้

อวยพร เรื่องตระกูล และสุวิมล ว่องวานิช (2549 อ้างถึงใน สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. 2550 ข : 288) พบว่า ปัจจัยสนับสนุนให้โรงเรียนดำเนินกิจกรรมของ โรงเรียนส่งเสริมสุขภาพ ประสบผลสำเร็จได้ คือ การสนับสนุนอุปกรณ์ งบประมาณ องค์ความรู้แก่บุคลากร มอบหมายงาน โดยคำนึงถึงตัวตนแต่ละบุคคล การสร้างขวัญกำลังใจ เห็นคุณค่ากับผลสำเร็จ การบริหารจัดการ การมีภาวะผู้นำ การบริหาร โครงการ ของผู้บริหาร โรงเรียน

มานะ สิ้นธุวงษานนท์ (2550 : ง) ได้ทำการศึกษาวิจัย ปัจจัยส่งเสริมการจัดการศึกษาที่ส่งผลต่อสุขภาพภาพนักเรียนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่า ปัจจัยส่งเสริมการจัดการศึกษาที่ส่งผลต่อคุณภาพขึ้นอยู่กับ (1) โครงสร้างการบริหาร โรงเรียน (2) พันธกิจชัดเจน (3) ความกลมเกลียว (4) การมีส่วนร่วมของผู้ปกครองและ (5) กระบวนการบริหารจัดการ โรงเรียน

ประจักษ์ ลือฉาย (2551 : ง) ได้ศึกษาวิจัย ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการดำเนินงาน โรงเรียนส่งเสริมสุขภาพนักเรียนในโรงเรียนระดับทอง สังกัดเขตพื้นที่จังหวัดกาฬสินธุ์ พบว่า (1) ปัจจัยพื้นฐาน ปัจจัยจิตใจ ปัจจัยสนับสนุน และประสิทธิผลการดำเนินงาน โรงเรียนส่งเสริมสุขภาพ อยู่ในระดับสูงมาก (2) ความคิดเห็นจากผู้บริหารสถานศึกษา ครู นักเรียน และคณะกรรมการส่งเสริมสุขภาพ ที่มีผลต่อปัจจัยพื้นฐาน ปัจจัยจิตใจ ปัจจัยสนับสนุน และประสิทธิผลการดำเนินงาน โรงเรียนส่งเสริมสุขภาพ (3) ปัจจัยพื้นฐาน ปัจจัยจิตใจ ปัจจัยสนับสนุน มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิผลการดำเนินงาน โรงเรียนส่งเสริมสุขภาพ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.01 (4) ปัจจัยพื้นฐาน ปัจจัยจิตใจ และ ปัจจัยสนับสนุน มีอำนาจพยากรณ์

ประสิทธิผลการดำเนินงาน โรงเรียนส่งเสริมสุขภาพ การรับรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา ครู นักเรียน คณะกรรมการส่งเสริมสุขภาพ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.01

ขวัญเมือง แก้วคำเกิง (2552 : 119) ผลการวิจัยพบว่า ค่าอิทธิพลของตัวแปรพบว่าเครือข่ายทางสังคมและการจัดบริการสุขภาพฯ มีค่าอิทธิพลทางตรงต่อสุขภาวะของนักเรียนต่างกันโดยเครือข่ายทางสังคมมีขนาดอิทธิพลทางตรงต่อสุขภาวะของนักเรียนเท่ากับ 0.18 และมีอิทธิพลทางอ้อมผ่านการจัดบริการสุขภาพฯเท่ากับ 0.24 และพบว่าการจัดบริการสุขภาพฯมีขนาดอิทธิพลทางตรงต่อสุขภาวะของนักเรียนเท่ากับ 0.35 ปัจจัยคุณลักษณะโรงเรียนได้แก่ (ก) สังกัดของโรงเรียนไม่มีความสัมพันธ์กับเครือข่ายทางสังคมการจัดบริการสุขภาพฯ และสุขภาวะของนักเรียน (ข) ขนาดของโรงเรียนมีความสัมพันธ์กับการจัดบริการสุขภาพฯ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติแต่ไม่มีความสัมพันธ์กับเครือข่ายทางสังคมและสภาวะของนักเรียนและ (ค) สักส่วนครูต่อนักเรียนมีความสัมพันธ์กับเครือข่ายทางสังคมและการจัดบริการสุขภาพฯอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติเพื่อมีความสัมพันธ์กับสุขภาวะของนักเรียน

ปิณฉิรา แสงวงหา (2552 : 136) ผลการศึกษาพบว่า (1) ผลการดำเนินงาน โครงการเด็กไทยทำได้ในโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพเกณฑ์ร้อยละ 53.02 (2) ครูอนามัย/ผู้รับผิดชอบงานส่วนการสนับสนุน บทบาทผู้นำของผู้บริหาร โรงเรียนและกระบวนการบริหารอยู่ในระดับสูง ส่วนการมีส่วนร่วมของชุมชนและสังคมในการดำเนินงานอยู่ในระดับปานกลาง (3) ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับผลการดำเนินงาน โครงการเด็กไทยทำได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 คือ การสนับสนุนของผู้บริหาร โรงเรียนนโยบายส่งเสริมสุขภาพกระบวนการบริหารในภาพรวมและทุกด้านยกเว้นด้านการวางแผน และ (4) ปัญหาอุปสรรคที่สำคัญในการดำเนินงานคือได้รับการสนับสนุนงบประมาณไม่เพียงพอครูและผู้รับผิดชอบโรงเรียนมีภาระงานมากทำให้มีส่วนร่วมในการดำเนินงานไม่เต็มที่ ข้อเสนอแนะ คือ ผู้บริหาร โรงเรียนควรให้ความสำคัญในการสนับสนุนงบประมาณในการดำเนินงาน โครงการฯ อย่างเพียงพอและควรเน้นการสร้างการมีส่วนร่วมของภาคีเครือข่ายอย่างจริงจังและต่อเนื่อง

อนินพร สาธุภาค (2552 : 88) ผลการวิจัยพบว่า การมีส่วนร่วมในกิจกรรมตามโครงการโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพพบว่าสามารถร่วมทำนaylorดำเนินงานโครงการโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพ ซึ่งสอดคล้องกับสมมุติฐานที่ตั้งไว้ทั้งนี้เนื่องจากหลักการของโครงการโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพเน้นให้เด็กวัยเรียนมีส่วนร่วมอย่างเต็มที่ในหลักสูตรการเรียนการสอนเพื่อพัฒนาทักษะและความรู้เกี่ยวกับสุขภาพ (ลักขณา เต็มศิริกุลชัยและสุชาดา ตั้งทางธรรม. 2541 : 4) สอดคล้องกับงานวิจัยของสถาบันส่งเสริมสุขภาพไทยมูลนิธิสาธารณสุขแห่งชาติ (2540 : 119) พบว่าการจัดกิจกรรมในโรงเรียนเช่นการประกวดเต้นแอโรบิคและการจัดเข้าค่ายผู้นำเยาวชนส่งเสริมสุขภาพทำให้นักเรียน

ได้เกิดความตระหนักเกิดวิสัยทัศน์และแนวคิดที่ถูกต้องเกี่ยวกับโครงการ โรงเรียนส่งเสริมสุขภาพจิตซึ่งเป็นพื้นฐานที่ดีในการพัฒนาโครงการ โรงเรียนส่งเสริมสุขภาพ

มีนา โอราววัฒน์ (2554 : ง) ผลการวิจัยพบว่า การบริหารโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ระดับประถมศึกษา จังหวัดกาญจนบุรี เขต3 ในระดับผลการดำเนินการอยู่ในระดับที่ดีมาก เนื่องจากได้ดำเนินการโดยยึดหลักวงล้อคุณภาพ มีการดำเนินงานที่เป็นระบบ โดยคำนึงถึงผลสำเร็จของงาน โดยมีการดำเนินงานโดย (1) มีการแต่งตั้งคณะกรรมการ มอบหมายงานที่ชัดเจน มีการร่วมมือกันในทีมงาน (2) มีการวางแผนร่วมกันทุกภาคส่วน ทีมปฏิบัติต้องให้ความร่วมมือ และดำเนินการตามแผนงานโครงการโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพ (3) ผู้บริหารปฏิบัติในบทบาทผู้บริหารทีม มีการนิเทศติดตาม คอยชี้แนะ ให้กำลังใจ อย่างต่อเนื่อง (4) สรุปประเมินผลหาปัญหาอุปสรรค ซึ่งพบว่าปัจจัยที่สำคัญที่ทำให้การดำเนินงานโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพประสบผลสำเร็จคือ คือ ทีมงานต้องให้ความร่วมมือมีส่วนร่วมทุกภาคส่วน ผู้บริหารต้องเห็นความสำคัญนิเทศติดตามในบทบาทผู้นำ

วรสรณ์ เนตรทิพย์ (2554 : 113) ผลการวิจัยพบว่า การสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา การมีภาวะผู้นำ ความฉลาดทางด้านอารมณ์ ในการบริหารจัดการ สภาพแวดล้อมในการทำงาน มีอิทธิพลที่ส่งผลต่อการแสดงบทบาทผู้นำทีม และพฤติกรรมกรรมการบริหาร โครงการของประชาชนโครงการโรงเรียน ส่งเสริมสุขภาพ พฤติกรรมการบริหารจัดการ การมีสัมพันธ์ที่ดีของผู้บริหาร ของโรงเรียน การได้รับการรับรู้บทบาท ความสามารถของตนในการแสดง มีผลต่อทีมการบริหารโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพ

### งานวิจัยต่างประเทศ

โรเซน ไชน์และเฟิร์สท (Rosenshine & furst. 1971 ; cited in Lunenberg & Ornstein. 2004 : 536) ผลการวิจัยพบว่า ความกระตือรือร้นของครู เป็นพฤติกรรมปฏิบัติงานของครูและการบริหารจัดการโรงเรียนของผู้บริหาร ที่ส่งผลต่อความสำเร็จของโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพ

โกลีแมน (Goleman. 1995 : 167-188) ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยสำคัญที่ส่งผลคือความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหาร การมีภาวะผู้นำการบริหารจัดการ การได้รับการสนับสนุน ได้รับความเข้าใจมีผลต่อทีมดำเนินการ โรงเรียนส่งเสริมสุขภาพ

เบอร์เดน (Burden. 2003 : 3) ผลการวิจัยพบว่า การจัดการที่ดี มีความสัมพันธ์กับผลลัพธ์ของโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพ เป็นหน้าที่ของครู ที่จะต้องดำเนินการเพราะว่าผลของการจัดการขึ้นกับความกระตือรือร้นของครูส่งผลต่อคุณภาพนักเรียนในทางบวก

เคย์และแครี่โรล (Day & Carroll. 2004 : 1443-1458) ผลการวิจัยพบว่า ความฉลาดทางอารมณ์ส่วนบุคคลมีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานของบุคคลอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 เมื่อสมาชิกในทีมได้แสดงพร้อมกันไปในทิศทางบวกก็จะส่งผลให้กลายเป็นบรรยากาศร่วมกันซึ่งมีลักษณะคล้ายกับความฉลาดทางอารมณ์ของทีมผลการวิจัยยังพบอีกว่าความฉลาดทางอารมณ์ของทีมส่งผลทางอ้อมต่อการแสดงบทบาทผู้นำของทีมของประธาน โครงการ โรงเรียนส่งเสริมสุขภาพ โดยจะส่งผลผ่านการรับรู้ความสามารถของตนในการแสดงบทบาทผู้นำทีมบรรยากาศในองค์กรที่สมาชิกทุกคนมีความเข้าใจในเป้าหมายร่วมกันมีค่านิยมที่ยึดถือร่วมกันตลอดจนมีทักษะทางสังคม (Social skills) ที่ดีต่อกันจะส่งผลให้เกิดความรับรู้บทบาทของตนเอง ได้ดีขึ้นว่าเป็นการรับรู้ความสามารถของตนเองเพิ่มขึ้นและในที่สุดความเชื่อมั่นดังกล่าวก็จะส่งผลให้เกิดพฤติกรรมเป้าหมายตามมา พบว่า ความฉลาดทางอารมณ์ของทีมมีอิทธิพลทางอ้อมต่อพฤติกรรมกรรมการบริหารโครงการผ่านการรับรู้ความสามารถของตนในการแสดงบทบาทผู้นำทีมและการแสดงบทบาทผู้นำทีมเป็นเพราะว่าบรรยากาศในทีมงานที่ดีซึ่งส่งผลทำให้พบว่าความฉลาดทางอารมณ์ของทีมมีอิทธิพลทางอ้อมต่อพฤติกรรมกรรมการบริหาร โครงการผ่านการรับรู้ความสามารถของตนในการแสดงบทบาทผู้นำทีม การให้คำแนะนำที่ดีแก่สมาชิกในทีมงานไม่ใช้การตรวจสอบแบบจับผิด ไม่ตำหนิแต่ให้คำแนะนำสามารถแสดงบทบาทในฐานะนักเจรจาต่อรอง สามารถโน้มน้าวให้ทุกคนในโรงเรียนเห็นความสำคัญของโครงการได้ ตลอดจนสามารถปฏิบัติตนเป็นต้นแบบการทำงานที่ดีได้ก็จะส่งผลทำให้สมาชิกในทีมงานเกิดพฤติกรรมกรรมการบริหาร โครงการที่ดีตามมา

พอลเซอร์ (Polzer. 2004 : 44-50) ผลการวิจัยพบว่า สภาพแวดล้อมบรรยากาศในการทำงานที่มีผลต่อการแสดงบทบาทผู้นำทีม ซึ่งจะนำไปสู่พฤติกรรมกรรมการบริหารจัดการสุขภาพนักเรียน โครงการที่มีประสิทธิภาพ คือ การสนับสนุน มีแรงจูงใจ จากผู้บังคับบัญชา และสัมพันธ์ภาพที่ดีของเพื่อนร่วมงาน พบว่า ความสามารถในการบริหารจัดการโครงการของหัวหน้าโครงการที่จะสามารถสร้างแรงจูงใจให้สมาชิกในทีมเห็นค้ำชูในความสำคัญของภารกิจของทีมงานจะส่งผลให้ได้รับความเชื่อถือและไว้วางใจจากผู้บริหารระดับสูงและสมาชิกในทีมงาน ซึ่งเป็นผลดีต่อการบริหารจัดการโครงการเพราะผู้นำทีมโครงการที่เข้าใจเป้าหมายของตนเองจะสามารถแสดงความเป็นผู้นำได้ดี มีภาวะผู้นำ ทำให้สมาชิกในทีมให้ความร่วมมือในการทำงานตั้งแต่การมีส่วนร่วมในการวางแผน โครงการการทุ่มเทในการปฏิบัติงานการติดตามผลการดำเนินงานพบว่าประสพการณ์ของผู้นำทีมมีอิทธิพลทางอ้อมต่อการแสดงบทบาทผู้นำทีมผ่านการรับรู้ความสามารถของตนในการแสดงบทบาทผู้นำทีมเป็นเพราะว่าประสพการณ์เป็นผลรวมระหว่างสิ่งที่แสดงบทบาทของตนเองที่จะผลักดันให้โครงการประสพความสำเร็จได้เป็นอย่างดีและความเชื่อมั่นดังกล่าวจะผลักดันให้ผู้บริหารสามารถแสดงบทบาทผู้นำทีม ทั้งทางด้านการเป็นผู้ริเริ่มการเป็นต้นแบบ

พฤติกรรมการเป็นนักเจรจาต่อรองและการเป็นผู้ให้คำแนะนำได้ดีผู้บริหารระดับสูงที่เคยผ่านประสบการณ์การเป็นผู้นำผ่านการลองผิดลองถูกในงานที่เกี่ยวข้องหรือคล้ายคลึงกับงานที่จะมาปฏิบัติในตำแหน่งหน้าที่จะเป็นผู้ที่มีความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเองจะสามารถคาดเดาเหตุการณ์ที่จะเกิดขึ้นได้ซึ่งเป็นผลมาจากการประยุกต์ใช้องค์ความรู้ที่ได้จากประสบการณ์เดิมที่มีอยู่แต่ในขณะเดียวกันผู้บริหารที่ไม่เคยผ่านประสบการณ์การลองผิดลองถูกในงานที่มีลักษณะคล้ายกับงานในปัจจุบันก็จะเป็นผู้บริหารที่มีความเชื่อมั่นในตนเองที่จะเป็นผู้นำน้อยกว่าผู้บริหารที่เคยมีประสบการณ์มาแล้ว

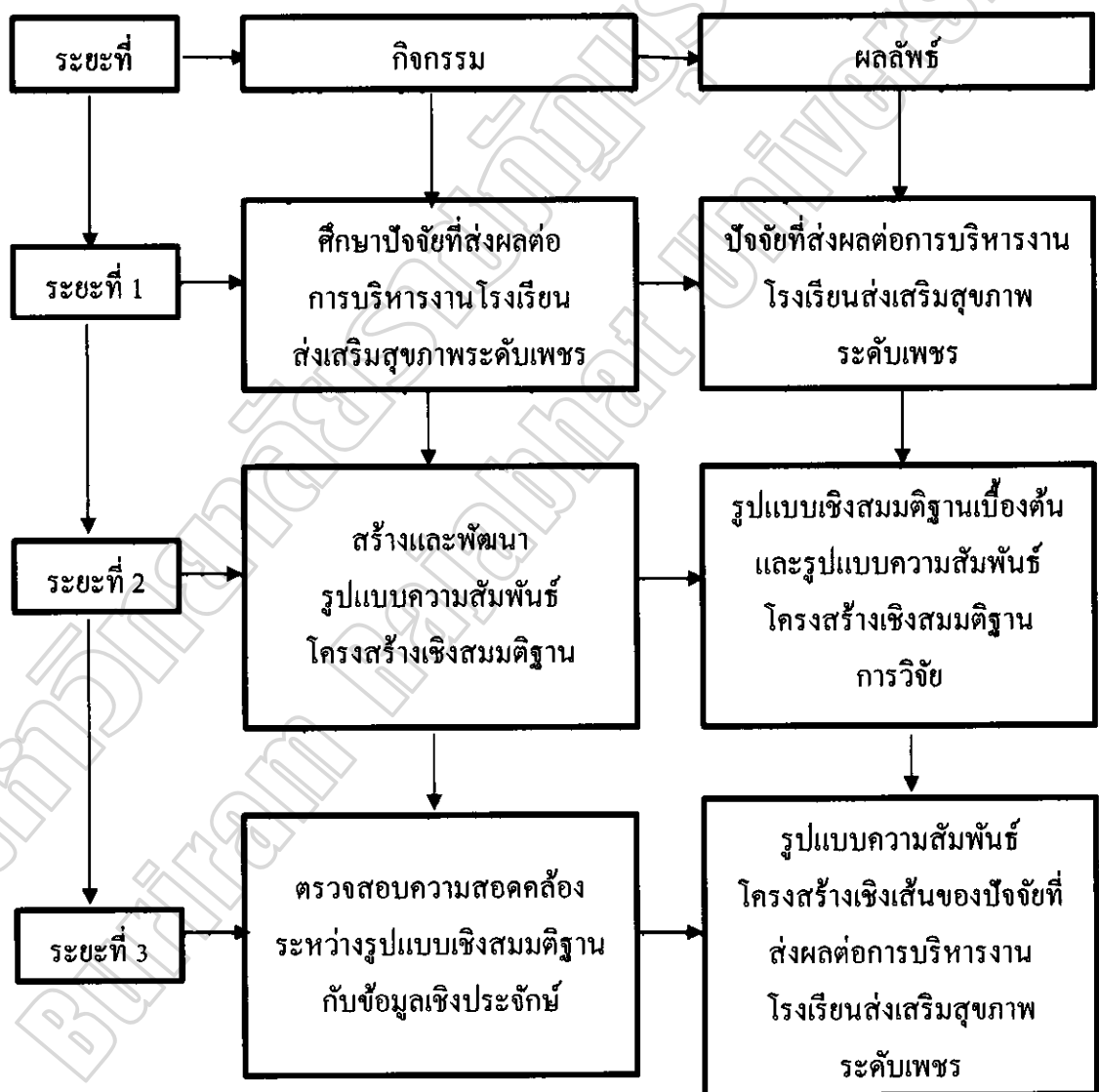
โกรคาเวส (Goncalves. 2008 : 992-1001) ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยสำคัญที่ส่งผลคือ ประสบการณ์การทำงานของผู้นำ การมีภาวะผู้นำ การบริหารจัดการที่มีผลต่อทีมการดำเนินการ โรงเรียนส่งเสริมสุขภาพ

เคิร์ค, ซัทเท และ ไฮน์ (Kirk, Schutte & Hine. 2008 : 432-436) ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยสำคัญที่ส่งผลคือการรับรู้ความสามารถของตนส่งผลต่อการแสดงบทบาทผู้นำทีมและพฤติกรรมกรรมการบริหาร โครงการ โรงเรียนส่งเสริมสุขภาพของผู้นำทีมได้การแสดงบทบาทผู้นำทีมและพฤติกรรมกรรมการบริหาร โครงการมีผลต่อทีมการบริหาร โรงเรียนส่งเสริมสุขภาพ ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานประกอบด้วยตัวแปรการสนับสนุนทางสังคมจากผู้บังคับบัญชา ความฉลาดทางอารมณ์ของทีมและสัมพันธภาพในโรงเรียนปัจจัยด้านจิตลักษณะประกอบด้วยตัวแปรประสบการณ์ของผู้นำทีม การรับรู้ความสามารถของตนในการแสดงบทบาทผู้นำทีมจะต้องอาศัยความร่วมมือจากบุคลากรภายในโรงเรียนทุกภาคส่วนอย่างเต็มความสามารถผู้บังคับบัญชามีอิทธิพลทางอ้อมต่อโครงการ โรงเรียนส่งเสริมสุขภาพต่างก็ให้แนวทางในการบริหารจัดการโครงการ โรงเรียนส่งเสริมสุขภาพให้ประสบความสำเร็จไว้คล้ายกันว่าโครงการจะต้องได้รับการสนับสนุนจากผู้บริหารที่เห็นความสำคัญของปัจจัยด้านสุขภาพเห็นว่าการมีสุขภาพที่ดีคุณภาพชีวิตที่ดีจะนำมาซึ่งการมีประสิทธิภาพในการเรียนรู้ที่ดีของนักเรียนด้วยการที่ผู้บริหารให้ความสำคัญในระดับสูงจะส่งผลให้โครงการดังกล่าวอยู่ในความสนใจของประชาคมในโรงเรียนไปพร้อมกันและเมื่อทุกคนมีความสนใจในสิ่งเดียวกันก็จะเอื้อให้เกิดการช่วยเหลือร่วมแรงร่วมใจในการดำเนินโครงการและยังส่งผลให้ผู้นำทีมและคณะทำงานเกิดความเชื่อมั่นในการทำงานเพิ่มมากขึ้นอันจะทำให้การแสดงบทบาทของตนเองในทีมงานเป็นไปอย่างชัดเจน

### บทที่ 3

## วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษารูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพระดับเพชรของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิจัย 3 ระยะ ดังภาพประกอบ 3.1



ภาพประกอบ 3.1 กรอบการดำเนินการวิจัย



## ระยะที่ 1 การศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพระดับเพชรของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

ในขั้นตอนนี้เป็นการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงาน โรงเรียนส่งเสริมสุขภาพระดับเพชรของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

### วัตถุประสงค์การวิจัยในระยะที่ 1

เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงาน โรงเรียนส่งเสริมสุขภาพระดับเพชรของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

### วิธีดำเนินการวิจัย

การดำเนินการวิจัยในระยะนี้ ผู้วิจัยศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และสังเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงาน โรงเรียนส่งเสริมสุขภาพระดับเพชรของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยการวิเคราะห์เนื้อหา (Content analysis)

## ระยะที่ 2 การสร้างและพัฒนารูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพระดับเพชรของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

ในขั้นตอนนี้เป็นการสร้างและพัฒนารูปแบบเชิงสมมติฐานของปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงาน โรงเรียนส่งเสริมสุขภาพระดับเพชรของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

### วัตถุประสงค์การวิจัยในระยะที่ 2

เพื่อสร้างและพัฒนารูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงาน โรงเรียนส่งเสริมสุขภาพระดับเพชรของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

### วิธีดำเนินการวิจัย

การดำเนินการวิจัยในระยะนี้ มี 3 ขั้นตอน ดังนี้

**ตอนที่ 1** การสร้างรูปแบบเชิงสมมติฐานเบื้องต้นความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงาน โรงเรียนส่งเสริมสุขภาพระดับเพชรของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงาน โรงเรียนส่งเสริมสุขภาพระดับเพชรของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยการวิเคราะห์เนื้อหา (Content analysis)

**ตอนที่ 2** การพัฒนารูปแบบเชิงสมมติฐานความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงาน โรงเรียนส่งเสริมสุขภาพระดับเพชรของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยการศึกษากรณี (Case study) โดยดำเนินการ ดังนี้

### 1. เกณฑ์การคัดเลือกโรงเรียน

การศึกษารายกรณี (Case study) ผู้วิจัยกำหนด โรงเรียนส่งเสริมสุขภาพที่ได้รับรางวัลระดับเพชร จำนวน 1 โรงเรียน เพื่อให้ได้ข้อมูลที่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์การวิจัย ผู้วิจัยจึงได้กำหนดเกณฑ์การคัดเลือกโรงเรียนที่ใช้ในกรณีศึกษา ดังนี้

1.1 เป็นโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพระดับเพชร ติดต่อกัน 2 ปีขึ้นไป

1.2 เป็นโรงเรียนที่ผู้บริหารสถานศึกษาประสงค์จะให้ข้อมูลในการบริหารงาน

โรงเรียนส่งเสริมสุขภาพ

1.3 เป็นโรงเรียนที่ผู้วิจัยสะดวกในการลงปฏิบัติงานในพื้นที่

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้เลือกโรงเรียนบ้านหนองหัวหมู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 2 เป็นโรงเรียนเป้าหมายในการศึกษารายกรณี เนื่องจากเป็นโรงเรียนที่เป็นไปตามเกณฑ์การคัดเลือก

### 2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยและวิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยใช้การสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth interview) โดยใช้แบบสัมภาษณ์ที่มีโครงสร้าง (Structured interview) ในการสัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษา ครู และประธานกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน นำเครื่องมือที่สร้างขึ้นให้อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ตรวจสอบความเหมาะสมของเนื้อหา ภาษาที่ใช้มีความครอบคลุมและความสอดคล้องตามนิยามศัพท์เฉพาะ ข้อคำถามมีความถูกต้องเหมาะสมตรงตามโครงสร้าง และภาษาที่ใช้เหมาะสมกับผู้ให้ข้อมูล ผู้วิจัยขออนุญาตผู้ให้ข้อมูลให้มีการบันทึกภาพและเสียงและการจดบันทึก เพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยและตัวแปรสังเกตได้ที่ส่งผลต่อการบริหารงาน โรงเรียนส่งเสริมสุขภาพระดับเพชรของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

### 3. การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ มาสังเคราะห์ข้อมูลโดยใช้เทคนิคการวิเคราะห์เนื้อหา (Content analysis)

**ตอนที่ 3 การปรับรูปร่างแบบเชิงสมมติฐานความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงาน โรงเรียนส่งเสริมสุขภาพระดับเพชรของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน**

ในการปรับรูปร่างแบบเชิงสมมติฐานความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงาน โรงเรียนส่งเสริมสุขภาพระดับเพชรของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ผู้วิจัยนำได้ข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์มาปรับปรุงเพื่อให้ได้รูปแบบเชิงสมมติฐานความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงาน โรงเรียนส่งเสริมสุขภาพระดับเพชรของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

### ระยะที่ 3 การตรวจสอบความสอดคล้องของรูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพระดับเพชรของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานกับข้อมูลเชิงประจักษ์

ในขั้นตอนนี้เป็นการตรวจสอบความสอดคล้องของรูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพระดับเพชรของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานกับข้อมูลเชิงประจักษ์

#### วัตถุประสงค์ของการวิจัยในระยะที่ 3

เพื่อตรวจสอบความสอดคล้องของรูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพระดับเพชรของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานกับข้อมูลเชิงประจักษ์

#### วิธีดำเนินการวิจัย

การดำเนินการวิจัยในระยะนี้ ผู้วิจัยดำเนินการ ดังนี้

##### ประชากร

ประชากรในการวิจัยครั้งนี้ คือ ผู้บริหารสถานศึกษา ครู และประธานคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพระดับเพชร สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ปีการศึกษา 2554 - 2558 จำนวน 348 โรงเรียน

##### กลุ่มตัวอย่าง

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิเคราะห์รูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพระดับเพชรของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จึงได้กำหนดวิธีการหาขนาดของกลุ่มตัวอย่างของการวิเคราะห์รูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นโดยใช้สถิติไค-สแควร์ (Chi-square statistics) ที่วัดระดับความกลมกลืน (Goodness of fit index : GFI) ระหว่างรูปแบบสมมติฐานกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ซึ่งนักสถิติส่วนใหญ่กำหนดว่า ขนาดของกลุ่มตัวอย่างต้องมีขนาดใหญ่ เพราะฟังก์ชันความกลมกลืน (Fit or fitting function) จะมีการแจกแจงแบบไค-สแควร์ได้ก็ต่อเมื่อกลุ่มตัวอย่างมีขนาดใหญ่เท่านั้น โดยพิจารณาขนาดกลุ่มตัวอย่างควบคู่ไปกับจำนวนพารามิเตอร์อิสระที่ต้องการประมาณค่า ถ้าพารามิเตอร์มีจำนวนมากควรจะต้องมีขนาดของกลุ่มตัวอย่างเพิ่มมากขึ้นด้วย โดยใช้อัตราส่วนระหว่างกลุ่มตัวอย่างและจำนวนพารามิเตอร์หรือตัวแปรควรจะเป็น 10-20 กลุ่มตัวอย่างต่อตัวแปรในการวิจัยหนึ่งตัวแปร หรืออย่างเช่น บูมสมมา (Boomsma) ได้เสนอว่าขนาดกลุ่มตัวอย่างที่เหมาะสมควรเป็น 400 ในขณะที่ ดิง, วิลเลอร์ และแฮร์โลว์ (Ding, Velicer & Harlow) พบว่า งานวิจัยที่ใช้โมเดลอิสระส่วนใหญ่ใช้ขนาดกลุ่มตัวอย่าง 100-150 เป็นต้น (นงลักษณ์ วิรัชชัย, 2542 : 311)

เนื่องจากการวิจัยครั้งนี้มีจำนวนตัวแปรสังเกตได้ จำนวน 22 ตัวแปร ผู้วิจัยจึงกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง 10 กลุ่มตัวอย่างต่อตัวแปรสังเกตได้หนึ่งตัวแปร ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 220 โรงเรียน และใช้โรงเรียนเป็นหน่วยในการวิเคราะห์ โดยกำหนดให้ผู้ตอบแบบสอบถามในแต่ละโรงเรียนประกอบด้วย 1) ผู้บริหารสถานศึกษา 2) ครู และ 3) ประชาชนกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อให้ได้มาซึ่งกลุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยใช้การสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multiple-stage random sampling) ซึ่งมีขั้นตอนในการสุ่มดังนี้

1. ให้ศูนย์อนามัยเป็นชั้นภูมิ และใช้การสุ่มแบบชั้นภูมิตามสัดส่วน (Property stratified random sampling) ให้กระจายไปในแต่ละจังหวัด
2. ในแต่ละชั้นภูมิใช้การสุ่มอย่างง่ายตามสัดส่วน (Simple random sampling) เพื่อให้ได้โรงเรียน จำนวน 220 โรงเรียน ดังตาราง 3.1

ตาราง 3.1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างของโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพระดับเพชรของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2554 – 2558

โรงเรียนส่งเสริมสุขภาพระดับเพชร	ประชากร (โรงเรียน)	กลุ่มตัวอย่าง (โรงเรียน)
ศูนย์อนามัยที่ 1 กรุงเทพมหานคร	17	11
ศูนย์อนามัยที่ 2 สระบุรี	12	8
ศูนย์อนามัยที่ 3 ชลบุรี	35	22
ศูนย์อนามัยที่ 4 ราชบุรี	29	18
ศูนย์อนามัยที่ 5 นครราชสีมา	25	16
ศูนย์อนามัยที่ 6 ขอนแก่น	44	28
ศูนย์อนามัยที่ 7 อุบลราชธานี	52	33
ศูนย์อนามัยที่ 8 นครสวรรค์	20	13
ศูนย์อนามัยที่ 9 พิษณุโลก	19	12
ศูนย์อนามัยที่ 10 เชียงใหม่	24	15
ศูนย์อนามัยที่ 11 นครศรีธรรมราช	38	24

ตาราง 3.1 (ต่อ)

โรงเรียนส่งเสริมสุขภาพระดับเพชร	ประชากร (โรงเรียน)	กลุ่มตัวอย่าง (โรงเรียน)
ศูนย์อนามัยที่ 12 ยะลา	33	20
รวม	348	220

### เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

#### 1. ลักษณะของเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม จำนวน 1 ฉบับ โดยกำหนดผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา ครู และประธานกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน แบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นส่วนที่เกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist)

ตอนที่ 2 เป็นส่วนที่เกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อการการบริหารงาน โรงเรียนส่งเสริมสุขภาพระดับเพชร ซึ่งเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ ดังนี้

#### 1. ปัจจัยด้านภาวะผู้นำ ประกอบด้วยตัวแปรสังเกตได้ ดังนี้

- 1.1 การส่งเสริมและพัฒนา
- 1.2 หลักการบริหารงาน
- 1.3 การทำงานเป็นทีม
- 1.4 การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกชน

#### 2. ปัจจัยด้านแรงจูงใจ ประกอบด้วยตัวแปรสังเกตได้ ดังนี้

- 2.1 ความต้องการความสำเร็จ
- 2.2 การยอมรับนับถือ
- 2.3 ความก้าวหน้าในวิชาชีพ
- 2.4 สัมพันธภาพกับผู้บริหาร

#### 3. ปัจจัยด้านการมีส่วนร่วมของชุมชน ประกอบด้วยตัวแปรสังเกตได้ ดังนี้

- 3.1 ความผูกพันและความคาดหวัง
- 3.2 การเรียนรู้ร่วมกัน
- 3.3 ความศรัทธาและความเป็นเจ้าของ
- 3.4 ความร่วมมือร่วมใจ

ตอนที่ 3 เป็นส่วนที่เกี่ยวกับการบริหารงานโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพระดับเพชร ประกอบด้วยตัวแปรสังเกตได้ ดังนี้ (1) นโยบายของโรงเรียน (2) การบริหารจัดการในโรงเรียน (3) โครงการร่วมระหว่าง โรงเรียนและชุมชน (4) การจัดสิ่งแวดล้อมในโรงเรียนที่เอื้อต่อสุขภาพ (5) บริการอนามัยโรงเรียน (6) สุขศึกษาในโรงเรียน (7) โภชนาการและอาหารที่ปลอดภัย (8) การออกกำลังกาย กีฬา และนันทนาการ (9) การให้คำปรึกษาและสนับสนุนทางสังคม และ (10) การส่งเสริมสุขภาพบุคลากรในโรงเรียน ซึ่งข้อคำถามมีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ

#### ขั้นตอนการสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

1. ศึกษาเอกสาร แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อกำหนดนิยามและกรอบแนวคิดในการวิจัย และโครงสร้างของตัวแปรที่ต้องการวัด
2. สร้างตารางโครงสร้างตัวแปรที่ต้องการวัด และกำหนดข้อคำถาม ดังตาราง 3.2

ตาราง 3.2 โครงสร้างของตัวแปรที่ต้องการวัด

ตอนที่	ประเด็นหลัก	จำนวน (ข้อ)	ประเด็นย่อย	จำนวน (ข้อ)	ข้อที่
1	ข้อมูลทั่วไป	1	1.1 สถานภาพ	1	1
2	ปัจจัยด้านภาวะผู้นำ	20	2.1 การส่งเสริมและพัฒนา	6	2-7
			2.2 หลักการบริหารงาน	4	8-11
			2.3 การทำงานเป็นทีม	5	12-16
			2.4 การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกชน	5	17-21
3	ปัจจัยด้านแรงจูงใจ	17	2.1 ความต้องการความสำเร็จ	4	22-25
			2.2 การยอมรับนับถือ	4	26-29
			2.3 ความก้าวหน้าในวิชาชีพ	3	30-32
			2.4 สัมพันธภาพกับผู้บริหาร	6	33-38
4	ปัจจัยด้านการมีส่วนร่วม	14	2.1 ความผูกพันและความคาดหวัง	4	39-42
			2.2 การเรียนรู้ร่วมกัน	3	43-45
			2.3 ความศรัทธาและความเป็นเจ้าของ	4	46-49

ตาราง 3.2 (ต่อ)

ตอนที่	ประเด็นหลัก	จำนวน (ข้อ)	ประเด็นย่อย	จำนวน (ข้อ)	ข้อที่
			2.4 ความร่วมมือร่วมใจ	3	50-52
5	ปัจจัยด้านโรงเรียน ส่งเสริมสุขภาพ	29	3.1 นโยบายของ โรงเรียน	3	53-55
			3.2 การบริหารจัดการในโรงเรียน	4	56-59
			3.3 โครงการร่วมระหว่าง โรงเรียนและชุมชน	2	60-61
			3.4 การจัดสิ่งแวดล้อมใน โรงเรียนที่เอื้อต่อสุขภาพ	3	62-64
			3.5 บริการอนามัยโรงเรียน	3	65-67
			3.6 สุขศึกษาในโรงเรียน	3	68-70
			3.7 โภชนาการและอาหาร ที่ปลอดภัย	3	71-73
			3.8 การออกกำลังกาย กีฬา และนันทนาการ	3	74-76
			3.9 การให้คำปรึกษาและ สนับสนุนทางสังคม	3	77-79
			3.10 การส่งเสริมสุขภาพ บุคลากรในโรงเรียน	2	80-81

3. นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์พิจารณา เพื่อให้  
ข้อเสนอแนะแล้วนำมาปรับปรุงแก้ไข จากนั้นนำไปให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา  
โดยพิจารณาในเรื่องความครอบคลุมโครงสร้างของเนื้อหา ความสอดคล้องของข้อคำถามกับ  
นิยามศัพท์เฉพาะ (Index of congruence : IOC) และตรวจสอบการใช้ภาษา ซึ่งผู้เชี่ยวชาญ  
ประกอบด้วย

3.1 รองศาสตราจารย์ ดร.จิณฉัตร ปะโคทัง วุฒิการศึกษา กศ.ค. (การบริหาร  
การศึกษา) มหาวิทยาลัยบูรพา ตำแหน่ง อาจารย์ ภาควิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัย  
ราชภัฏอุบลราชธานี เชี่ยวชาญด้านเนื้อหา

3.2 ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พงษ์ศักดิ์ ทองพินชิ่ง วุฒิกการศึกษา กศ.ค. (การบริหารการศึกษา) มหาวิทยาลัยบูรพา ตำแหน่ง อาจารย์ สาขาวิชาการประถมศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ เชี่ยวชาญด้านเนื้อหา

3.3 ดร.เผ่าพงษ์พัฒน์ บุญกะนันท์ วุฒิกการศึกษา กศ.ค. (การบริหารการศึกษา) มหาวิทยาลัยนเรศวร ตำแหน่ง อาจารย์ กลุ่มวิชาพื้นฐานการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ เชี่ยวชาญด้านเนื้อหา

3.4 ดร.บุญทิวี อิ่มบุญตา วุฒิกการศึกษา ปร.ค. (การวัดและประเมินผลการศึกษา) มหาวิทยาลัยขอนแก่น ตำแหน่ง อาจารย์ โปรแกรมทดสอบและวิจัยการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์ เชี่ยวชาญด้านสถิติการวิจัยและการวัดผลและประเมินผล

3.5 ดร.โกวิท วัชรินทรางกูร วุฒิกการศึกษา ปร.ค. (การบริหารการศึกษา) มหาวิทยาลัยขอนแก่น ตำแหน่ง อาจารย์ กลุ่มวิชาหลักสูตรและการเรียนรู้ คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ เชี่ยวชาญด้านภาษา

4. ปรับปรุงภาษาที่ใช้ในแบบสอบถามตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญ และคัดเลือกข้อคำถามที่มีค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) มากกว่า 0.5 เพื่อนำไปทดลองใช้ต่อไป ปรากฏว่า ทุกข้อมีค่าเข้าเกณฑ์ คือ มีค่าระหว่าง 0.67–1.00

5. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแล้วไปทดลองใช้ (Try out) กับผู้บริหารสถานศึกษา ครู และประธานกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่ปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนที่ได้รับรางวัลโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพระดับเพชรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศรีสะเกษ เขต 1 เขต 2 และ เขต 3 จำนวน 30 คน ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 10 คน ครู จำนวน 10 คน และประธานกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 10 คน เพื่อตรวจสอบความเข้าใจภาษาและหาคุณภาพของเครื่องมือ

6. นำแบบสอบถามมาวิเคราะห์หาคุณภาพ โดยวิเคราะห์ค่าความเที่ยงโดยหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's alpha coefficient) ได้ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ เท่ากับ 0.98

## การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล ดังนี้

1. ผู้วิจัยได้ประสานงานไปยังสำนักงานส่งเสริมสุขภาพ กรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข เพื่อขอรายชื่อและที่อยู่ของโรงเรียนที่ได้รับรางวัล โรงเรียนส่งเสริมสุขภาพระดับเพชรระหว่างปี 2554-2558



2. ผู้วิจัยขอหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ ไปยังผู้บริหารสถานศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง เพื่อขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล
3. ผู้วิจัยได้ส่งแบบสอบถามไปยังกลุ่มตัวอย่างทางไปรษณีย์ และโทรศัพท์ติดต่อประสานกับกลุ่มตัวอย่างเพื่อให้ได้แบบสอบถามครบทุกฉบับ ปรากฏว่าได้รับกลับคืน จำนวน 220 โรงเรียน คิดเป็นร้อยละ 100
4. นำแบบสอบถามที่มีความสมบูรณ์มาทำการลงรหัส (Coding) เพื่อใช้สำหรับการวิเคราะห์ข้อมูล
5. นำข้อมูลที่ได้นำไปทำการวิเคราะห์ต่อไป

### สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้โปรแกรม SPSS for Window และ LISREL ดังนี้

#### 1. การวิเคราะห์สถิติพื้นฐาน

การวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐานของตัวแปรที่ใช้ในการวิเคราะห์ ประกอบด้วย การวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐานของตัวแปรแฝง 4 ตัวแปร และตัวแปรสังเกตได้ที่ใช้ในการตรวจสอบความตรงของปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพระดับเพชรของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 22 ตัวแปร โดยวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความเบ้ และความโด่ง

2. การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้ โดยคำนวณหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's product moment coefficient) ค่าเมตริกสหสัมพันธ์ของตัวแปร เพื่อนำผลไปตรวจสอบความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ด้วยโปรแกรม SPSS for Window

3. การใช้สถิติอ้างอิงวิเคราะห์ข้อมูล เพื่อตรวจสอบความสอดคล้องของรูปแบบเชิงสมมติฐานกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยใช้โปรแกรมลิสเรล (LISREL 8.72)

3.1 การวิเคราะห์องค์ประกอบ (Factor analysis) เพื่อตรวจสอบความตรงเชิงโครงสร้าง (Construct validity) โดยใช้วิธีการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory factor analysis: CFA) และเพื่อตรวจสอบความสอดคล้องกลมกลืนระหว่างรูปแบบทุกปัจจัยและโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพ ตามทฤษฎีกับข้อมูลเชิงประจักษ์

3.2 การวิเคราะห์เส้นทางอิทธิพล (Path analysis) โดยการตรวจสอบความสอดคล้องของรูปแบบ (Goodness-of fit measures) เพื่อศึกษาภาพรวมของรูปแบบว่าสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์เพียงใด ผู้วิจัยใช้ค่าสถิติที่ตรวจสอบ ดังนี้

3.2.1 ค่าสถิติไค-สแควร์ (Chi-square statistics) เป็นค่าสถิติที่ใช้ทดสอบสมมติฐานทางสถิติว่าฟังก์ชันความสอดคล้องมีค่าเป็นศูนย์ ถ้าค่าสถิติไค-สแควร์ มีค่าต่ำมาก หรือยิ่งเข้าใกล้

ศูนย์มากเท่าไรแสดงว่าข้อมูลรูปแบบลิสเรลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ (Sarıs & Stronkhorst, 1984 : 200)

3.2.2 ค่าสถิติไค-สแควร์สัมพัทธ์ (Relative chi-square statistics:  $\chi^2 / df$ ) เป็นอีกเกณฑ์หนึ่งที่ใช้พิจารณาความสอดคล้อง กลมกลืนของรูปแบบ โดยใช้เป็นค่าสถิติเปรียบเทียบระดับความสอดคล้องกลมกลืนระหว่างรูปแบบที่มีองศาอิสระไม่เท่ากัน กับข้อมูลเชิงประจักษ์ ซึ่งมีค่าไม่ควรเกิน 2.00 (สุภมาศ อังศุโชติ, สมถวิล วิจิตรวรรณ และรัชนีกุล วิทยุโณภาณุวัฒน์. 2554 : 114)

3.2.3 ดัชนีวัดระดับความสอดคล้อง (Goodness-of-fit index: GFI) ซึ่งเป็นอัตราส่วนของผลต่างระหว่างฟังก์ชันความสอดคล้องจากรูปแบบก่อนและหลังปรับรูปแบบกับฟังก์ชันความสอดคล้องก่อนปรับรูปแบบ ค่า GFI หากมีค่ามากกว่า 0.90 แสดงว่ารูปแบบมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ (Anderson & Gerbing, 1984 : 155)

3.2.4 ค่าดัชนีวัดความสอดคล้องที่ปรับแล้ว (Adjusted goodness-of-fit index: AGFI) ซึ่งนำ GFI มาปรับแก้ และคำนึงถึงขนาดของตัวแปร และกลุ่มตัวอย่าง ค่านี้ใช้เช่นเดียวกับ GFI และ AGFI ที่เข้าใกล้ 1 แสดงว่า รูปแบบมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ (สำราญ มีแจ้ง. 2546 : 90)

3.2.5 ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (Standardized root mean square residual: SRMR) เป็นค่าเฉลี่ยของค่าคลาดเคลื่อนมาตรฐาน (Standardized residuals) โดยที่ SRMR มีค่า 0 ถึง 1 ถ้าค่า SRMR  $\leq 0.05$  แสดงว่า รูปแบบกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ (Joreskog & Sorbom. 1989 ; อ้างถึงใน กัลยา วานิชย์บัญชา. 2557 : 111)

3.2.6 ค่าที่บ่งบอกถึงความไม่สอดคล้องของรูปแบบที่สร้างขึ้นกับเมทริกซ์ความแปรปรวนร่วมของประชากร (Root mean square error of approximation: RMSEA) โดยค่า RMSEA ที่น้อยกว่า .05 แสดงว่ามีความสอดคล้องสนิท (Close Fit) อย่างไรก็ตาม ค่าที่ใช้ได้และถือว่ารูปแบบที่สร้างขึ้นสอดคล้องกับรูปแบบไม่ควรจะเกิน .08 (นงลักษณ์ วิรัชชัย. 2542 : 46)

3.2.7 ค่าขนาดตัวอย่างวิกฤต (Critical N : CN) เป็นขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่สามารถยอมรับผลการทดสอบความกลมกลืนได้ โดยกฎแห่งความชัดเจน (Rule of thumb) ซึ่งให้เห็นว่ารูปแบบจะเป็นตัวแทนที่ดีพอสำหรับข้อมูล ควรมีค่า CN มากกว่า 200 (Diamantopoulos and Siguaw. 2000 ; อ้างถึงใน เกรียงศักดิ์ ศรีสมบัติ. 2551 : 77)

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงสรุปเกณฑ์ในการตรวจสอบความสอดคล้องระหว่าง รูปแบบที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ตามตาราง 3.3

ตาราง 3.3 เกณฑ์ที่ใช้ในการตรวจสอบความสอดคล้องของรูปแบบเชิงสมมติฐานความสัมพันธ์  
โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยที่ส่งผลต่อโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพระดับเพชรของ  
สถานศึกษาขั้นพื้นฐานกับข้อมูลเชิงประจักษ์

ดัชนี	ระดับการยอมรับ ดัชนี
1. ค่าไค-สแควร์ ( $\chi^2$ )	$\chi^2$ ที่ไม่มีนัยสำคัญหรือค่า P-value สูงกว่า .05
2. ค่าไค-สแควร์สัมพัทธ์ ( $\chi^2/df$ )	มีค่าไม่เกิน 2.00
3. ค่า GFI	มีค่ามากกว่า .90 แสดงว่า รูปแบบมีความสอดคล้อง
4. ค่า AGFI	มีค่ามากกว่า .90 แสดงว่า รูปแบบมีความสอดคล้อง
5. ค่า SRMR	มีค่า $\leq 0.05$
6. ค่า RMSEA	มีค่า $< 0.05$
7. ค่า CN	มีค่า $\geq 200$ ของกลุ่มตัวอย่าง

3.2.8 ในการปรับรูปแบบ (Model adjustment) จะทำการปรับรูปแบบการวิจัย โดยพิจารณาความเป็นไปได้เชิงทฤษฎี และอาศัยดัชนีปรับโมเดล (Model modification indices: MI) เป็นการปรับค่าที่โปรแกรมเสนอแนะหรือค่าที่มากที่สุดก่อน ซึ่งเป็นค่าสถิติเฉพาะของพารามิเตอร์แต่ละตัวมีค่าเท่ากับค่าไค-สแควร์ที่ลดลง เมื่อกำหนดให้พารามิเตอร์ตัวนั้นเป็นพารามิเตอร์อิสระ หรือมีการผ่อนคลายข้อกำหนดเงื่อนไขบังคับของพารามิเตอร์นั้นได้ด้วยการกำหนดความคลาดเคลื่อนในการวัดตัวแปรสังเกตได้ และความคลาดเคลื่อนมีความสัมพันธ์กันได้ (นงลักษณ์ วิรัชชัย, 2542 : 255)

#### 4. การแปลผลข้อมูล

4.1 การวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยเพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพระดับเพชรของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ผู้วิจัยกำหนดเกณฑ์การแปลความหมาย ดังนี้ (ภัทรพร เกษสังข์, 2549 : 119)

4.51 – 5.00	หมายถึง	มีการแสดงออกหรือการปฏิบัติมากที่สุด
3.51 – 4.50	หมายถึง	มีการแสดงออกหรือการปฏิบัติระดับมาก
2.51 – 3.50	หมายถึง	มีการแสดงออกหรือการปฏิบัติระดับปานกลาง
1.51 – 2.50	หมายถึง	มีการแสดงออกหรือการปฏิบัติระดับน้อย
1.00 – 1.50	หมายถึง	มีการแสดงออกหรือการปฏิบัติระดับน้อยที่สุด

4.2 การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ภายในปัจจัยด้วยตัวเอง และระหว่างปัจจัยที่ส่งผลต่อโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพระดับเพชรของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้กำหนดเกณฑ์การแปลผล ดังนี้ (ภัทรพร เกษสังข์. 2549 : 169-171)

0.81 – 1.00	หมายถึง	มีความสัมพันธ์กันระดับสูงมาก
0.61 – 0.80	หมายถึง	มีความสัมพันธ์กันระดับสูง
0.41 – 0.60	หมายถึง	มีความสัมพันธ์กันระดับปานกลาง
0.21 – 0.40	หมายถึง	มีความสัมพันธ์กันระดับค่อนข้างต่ำ
0.01 – 0.20	หมายถึง	มีความสัมพันธ์กันระดับต่ำ
0	หมายถึง	ไม่มีความสัมพันธ์กัน

## บทที่ 4

### ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยเรื่อง รูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพระดับเพชรของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ผู้วิจัยขอนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

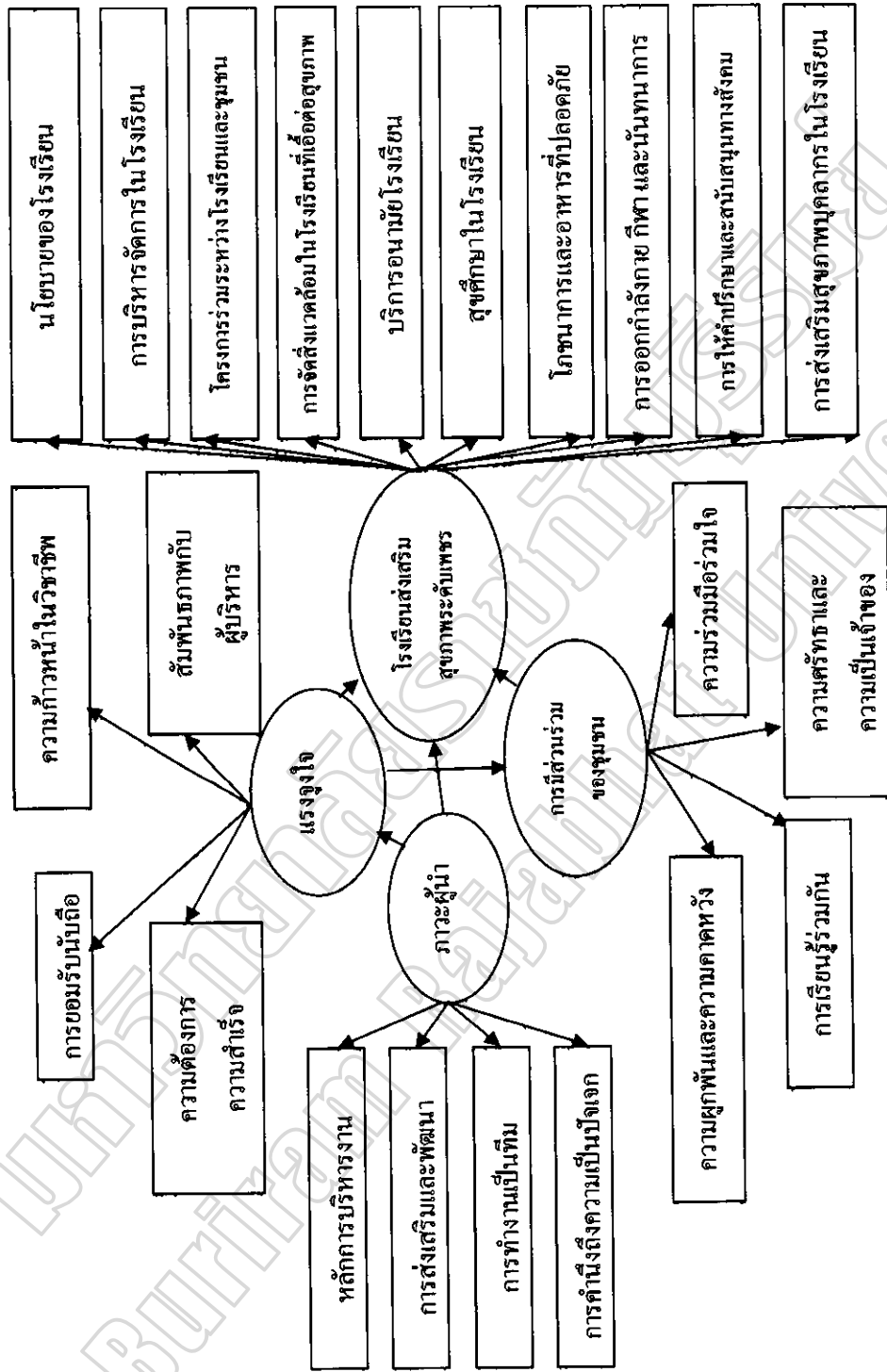
#### ระยะที่ 1 การศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพระดับเพชรของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

ผลการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงาน โรงเรียนส่งเสริมสุขภาพระดับเพชรของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในขั้นตอนนี้เป็นการวิเคราะห์และสังเคราะห์เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยการวิเคราะห์เนื้อหา (Content analysis) พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงาน โรงเรียนส่งเสริมสุขภาพระดับเพชรของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้แก่ (1) ปัจจัยด้านภาวะผู้นำ วัดจากตัวแปรสังเกตได้ จำนวน 4 ตัวแปร ประกอบด้วย (1.1) หลักการบริหารงาน (1.2) การส่งเสริมและพัฒนา (1.3) การทำงานเป็นทีม และ (1.4) การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกชน (2) ปัจจัยด้านแรงจูงใจ วัดได้จากตัวแปรสังเกตได้ จำนวน 4 ตัวแปร ประกอบด้วย (2.1) ความต้องการความสำเร็จ (2.2) การยอมรับนับถือ (2.3) ความก้าวหน้าในวิชาชีพ และ (2.4) สัมพันธภาพกับผู้บริหาร และ (3) ปัจจัยด้านการมีส่วนร่วมของชุมชน วัดได้จากตัวแปรสังเกตได้ จำนวน 4 ตัวแปร ประกอบด้วย (3.1) ความผูกพันและความคาดหวัง (3.2) การเรียนรู้ร่วมกัน (3.3) ความศรัทธาและความเป็นเจ้าของ และ (3.4) ความร่วมมือร่วมใจ

#### ระยะที่ 2 การสร้างและพัฒนา รูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพระดับเพชรของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

ในระยะนี้แบ่งเป็น 2 ขั้นตอน

ตอนที่ 1 การสร้างรูปแบบเชิงสมมติฐานเบื้องต้นความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงาน โรงเรียนส่งเสริมสุขภาพระดับเพชรของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงาน โรงเรียนส่งเสริมสุขภาพระดับเพชรของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน แล้วนำมาสร้างรูปแบบเชิงสมมติฐานดังภาพประกอบ 4.1



ภาพประกอบ 4.1 รูปแบบเชิงสมมติฐานของความเต็มพื้นที่โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงาน โรงเรียนส่งเสริมสุขภาพของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานก่อนพัฒนา

**ตอนที่ 2** การพัฒนารูปแบบเชิงสมมติฐานความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพระดับเพชรของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยการศึกษาวิจัย ผู้วิจัยดำเนินการ ดังนี้

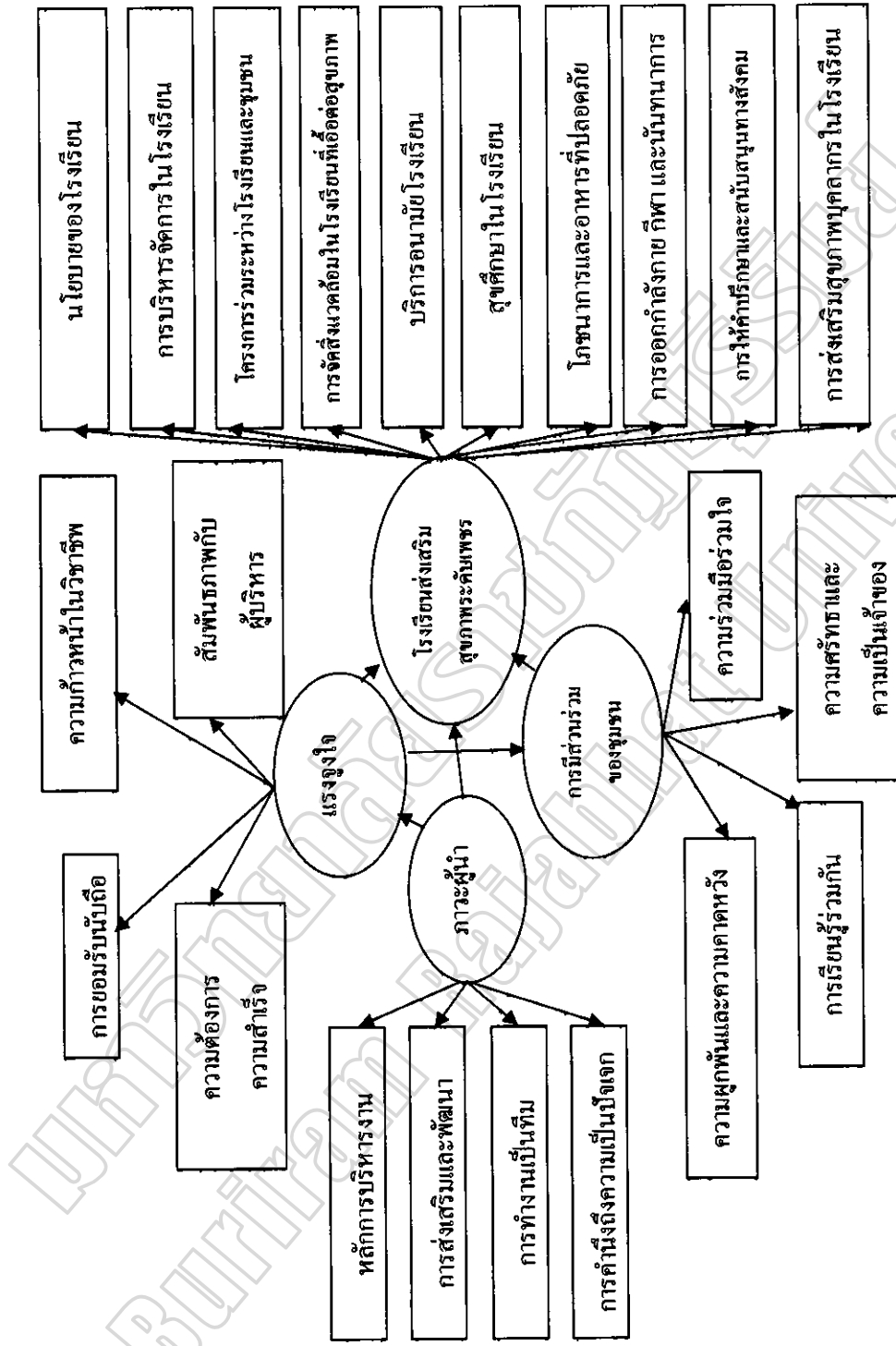
เมื่อได้กรอบแนวคิดจากการศึกษาเอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องแล้ว จึงได้นำกรอบแนวคิดดังกล่าวไปสร้างแบบสัมภาษณ์เชิงโครงสร้างเพื่อศึกษากับบริบทจริง โดยสัมภาษณ์ผู้บริหารสถานศึกษา ครู และประธานกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โรงเรียนบ้านหนองหัวหมู สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศรีสะเกษ เขต 2 ในวันที่ 25 พฤษภาคม 2558 ในประเด็นของปัจจัยด้านภาวะผู้นำ ด้านแรงจูงใจ และด้านการมีส่วนร่วมของชุมชน แล้วนำความคิดของผู้บริหารสถานศึกษา ครู และประธานกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่ได้จากการสัมภาษณ์มาสังเคราะห์ ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

1. ปัจจัยด้านภาวะผู้นำ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษามีการส่งเสริมให้มีการทำงานเป็นทีม มีการนำคณะกรรมการที่รับผิดชอบ โครงการ โรงเรียนส่งเสริมสุขภาพไปศึกษาดูงาน มอบหมายงานตรงตามความสามารถของแต่ละบุคคล ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้ที่มีความฉลาดทางอารมณ์ มีความคิดสร้างสรรค์ และเป็นแบบอย่างที่ดีในการบริหารงาน

2. ปัจจัยด้านแรงจูงใจ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษามีการยกย่องชมเชย ให้กำลังใจแก่คณะกรรมการที่รับผิดชอบ โครงการ ให้เกียรติเพื่อนร่วมงาน มีการกระจายความรับผิดชอบให้คณะกรรมการ การปฏิสัมพันธ์ทางบวกระหว่างกันและกัน มีการแลกเปลี่ยนแนวความคิดของคณะทำงาน และเป็นผู้ประสานงานที่ดี

3. ปัจจัยด้านการมีส่วนร่วมของชุมชน ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษามีการสร้าง ความสัมพันธ์อันดีระหว่างโรงเรียนกับชุมชน เมื่อโรงเรียนร้องขอชุมชนให้ความร่วมมือกับทางโรงเรียนอย่างดียิ่ง โรงเรียนเปิดโอกาสให้ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วม โรงเรียน บ้านและวัดจะต้องร่วมมือกันในการพัฒนาเพื่อพัฒนาเด็กและเยาวชนให้เติบโตเป็นคนที่ดี และชุมชนมีความรู้สึกว่าเป็นโรงเรียนเป็นของชุมชนจึงให้ความร่วมมือ

เมื่อศึกษาเอกสาร งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และจากการสัมภาษณ์ผู้บริหารสถานศึกษา ครู และประธานกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ผู้วิจัยจึงได้พัฒนารูปแบบเชิงสมมติฐานของความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพระดับเพชรของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ดังภาพประกอบ 4.2



ภาพประกอบ 4.2 รูปแบบเชิงสมมติฐานของความสัมพันธ์ที่โครงการสร้างเชิงตั้งต้นของปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานหลังพัฒนา



**ระยะที่ 3 การตรวจสอบความสอดคล้องของรูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้น  
ของปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพระดับเพชรของสถานศึกษาชั้น  
พื้นฐานกับข้อมูลเชิงประจักษ์**

ในขั้นตอนนี้เป็นการตรวจสอบความสอดคล้องของรูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพระดับเพชรของสถานศึกษาชั้นพื้นฐานกับข้อมูลเชิงประจักษ์ เพื่อให้เกิดความเข้าใจตรงกันในการแปลความหมาย จึงกำหนดสัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

**1. สัญลักษณ์ที่ใช้แทนตัวแปร**

**1.1 ตัวแปรแฝงภายนอก (Exogenous variable)**

LE แทน ภาวะผู้นำ

**1.2 ตัวแปรแฝงภายใน (Endogenous variable) ได้แก่**

HP แทน โรงเรียนส่งเสริมสุขภาพ

MO แทน แรงจูงใจ

PA แทน การมีส่วนร่วมของชุมชน

**1.3 ตัวแปรสังเกตได้ (Observed variable) ดังนี้**

**1.3.1 ตัวแปรสังเกตได้ภายนอก ได้แก่**

LSU แทน การส่งเสริมและพัฒนา

LAD แทน หลักการบริหารงาน

LTE แทน การทำงานเป็นทีม

LIN แทน การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกชน

**1.3.2 ตัวแปรสังเกตได้ภายใน ได้แก่**

PHPO แทน นโยบายของโรงเรียน

PHAD แทน การบริหารจัดการในโรงเรียน

PHPR แทน โครงการร่วมระหว่างโรงเรียนและชุมชน

PHEN แทน การจัดสิ่งแวดล้อมในโรงเรียนที่เอื้อต่อสุขภาพ

PHSE แทน บริการอนามัยโรงเรียน

PHHE แทน สุขศึกษาในโรงเรียน

PHDI แทน โภชนาการและอาหารที่ปลอดภัย

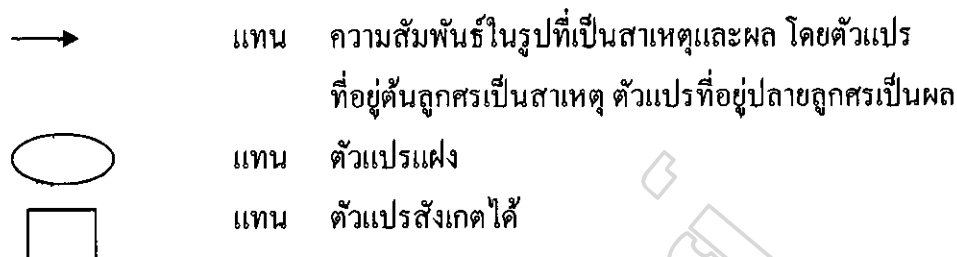
PHEX แทน การออกกำลังกาย กีฬา และนันทนาการ

PHCO แทน การให้คำปรึกษาและสนับสนุนทางสังคม

PHSU	แทน	การส่งเสริมสุขภาพบุคลากรในโรงเรียน
MAC	แทน	ความต้องการความสำเร็จ
MRE	แทน	การยอมรับนับถือ
MPO	แทน	ความก้าวหน้าในวิชาชีพ
MMO	แทน	สัมพันธภาพกับผู้บริหาร
PFA	แทน	ความศรัทธาและความเป็นเจ้าของ
PCO	แทน	ความร่วมมือร่วมใจ
PRE	แทน	ความผูกพันและความคาดหวัง
PLE	แทน	การเรียนรู้ร่วมกัน

## 2. สัญลักษณ์ที่ใช้แทนค่าสถิติ

$\bar{X}$	แทน	ค่าเฉลี่ย (Mean)
S.D.	แทน	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation)
C.V.	แทน	สัมประสิทธิ์การกระจาย (Coefficient of variance)
S.E.	แทน	ความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน (Standard error)
SKEW	แทน	ค่าความเบ้ (Skewness)
KUR	แทน	ค่าความโค้ง (Kurtosis)
$\chi^2$	แทน	ค่าสถิติไค-สแควร์ (Chi-square)
df	แทน	องศาอิสระ (Degree of freedom)
$R^2$	แทน	ค่าสหสัมพันธ์พหุคูณยกกำลังสอง (Square multiple correlation) หรือค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์
p-value	แทน	ระดับนัยสำคัญทางสถิติ
GFI	แทน	ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (Goodness of fit index)
AGFI	แทน	ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแล้ว (Adjusted goodness of fit index)
RMSEA	แทน	ค่าประมาณความคลาดเคลื่อนของรากกำลังสองเฉลี่ย (Root mean square error of approximation)
DE	แทน	อิทธิพลทางตรง (Direct effects)
IE	แทน	อิทธิพลทางอ้อม (Indirect effects)
TE	แทน	อิทธิพลรวม (Total effects) (เท่ากับ DE+IE)



### ผลการวิเคราะห์ลักษณะการแจกแจงของตัวแปรสังเกตได้ในแต่ละปัจจัย

การแจกแจงของตัวแปรสังเกตได้ในแต่ละปัจจัยผู้วิจัยนำเสนอรายละเอียด ดังตาราง 4.1

#### ตาราง 4.1 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์ การกระจาย

(Coefficient of variance : CV) ค่าความเบ้ (Skewness) และค่าความโค้ง (Kurtosis) ของตัวแปรสังเกตได้

ตัวแปร	$\bar{X}$	S.D.	C.V. (%)	SKW	KUR
<b>ปัจจัยด้านโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพ (HP)</b>					
HPPO (นโยบายของโรงเรียน)	4.77	0.35	7.33	-1.53	1.29
HPAD (การบริหารจัดการในโรงเรียน)	4.79	0.34	7.09	-1.58	1.54
HPPR (โครงการร่วมระหว่างโรงเรียนและชุมชน)	4.71	0.49	10.40	-1.65	1.95
HPEN (การจัดสิ่งแวดล้อมในโรงเรียนที่เอื้อต่อสุขภาพ)	4.82	0.30	6.22	-1.69	2.16
HPSE (บริการอนามัยโรงเรียน)	4.79	0.42	8.76	-2.21	4.38
HPHE (สุขภาพในโรงเรียน)	4.72	0.48	10.16	-1.82	3.54
HPDI (โภชนาการและอาหารที่ปลอดภัย)	4.81	0.39	8.10	-2.22	4.77
HPEX (การออกกำลังกาย กีฬา และนันทนาการ)	4.74	0.44	9.28	-1.68	1.80
HPCO (การให้คำปรึกษาและสนับสนุนทางสังคม)	4.71	0.45	9.55	-1.26	0.40
PHSU (การส่งเสริมสุขภาพบุคลากรในโรงเรียน)	4.71	0.47	9.97	-1.50	1.46
<b>ปัจจัยด้านภาวะผู้นำ (LE)</b>					
LSU (การส่งเสริมและพัฒนา)	4.81	0.34	7.06	-1.82	2.41
LAD (หลักการบริหารงาน)	4.72	0.45	9.53	-1.37	0.69
LTE (การทำงานเป็นทีม)	4.78	0.37	7.74	-1.76	2.80
LIN (การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกชน)	4.80	0.35	7.29	-1.79	2.50

ตาราง 4.1 (ต่อ)

ตัวแปร	$\bar{X}$	S.D.	C.V. (%)	SKW	KUR
<b>ปัจจัยด้านแรงจูงใจ (MO)</b>					
MAC (ความต้องการความสำเร็จ)	4.83	0.35	7.24	-2.14	4.40
MRE (การยอมรับนับถือ)	4.80	0.35	7.29	-1.75	2.03
MPO (ความก้าวหน้าในวิชาชีพ)	4.77	0.37	7.75	-1.73	2.56
MMO (สัมพันธภาพกับผู้บริหาร)	4.81	0.34	7.06	-1.90	2.66
<b>ปัจจัยด้านการมีส่วนร่วมของชุมชน (PA)</b>					
PFA (ความศรัทธาและความเป็นเจ้าของ)	4.76	0.39	8.19	-1.84	3.13
PCO (ความร่วมมือร่วมใจ)	4.79	0.35	7.30	-1.79	2.41
PRE (ความผูกพันและความคาดหวัง)	4.74	0.40	8.43	-1.46	1.28
PLE (การเรียนรู้ร่วมกัน)	4.78	0.34	7.11	-1.55	1.38

จากตาราง 4.1 เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยของตัวแปรสังเกตได้ในแต่ละตัวแปรแฝง พบว่ามีค่าเฉลี่ย ดังนี้

1. ปัจจัยด้านโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพ (HP) ตัวแปรสังเกตได้มีค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เรียงตามลำดับดังนี้ การจัดสิ่งแวดล้อมในโรงเรียนที่เอื้อต่อสุขภาพ ( $\bar{X} = 4.82$ , S.D.=0.30) โภชนาการอาหารที่ปลอดภัย ( $\bar{X} = 4.81$ , S.D.=0.39) การบริหารจัดการในโรงเรียน ( $\bar{X} = 4.79$ , S.D.=0.34) การบริการอนามัยโรงเรียน ( $\bar{X} = 4.79$ , S.D.=0.42) นโยบายของโรงเรียน ( $\bar{X} = 4.77$ , S.D.=0.35) การออกกำลังกาย กีฬา และนันทนาการ ( $\bar{X} = 4.74$ , S.D.=0.44) สุขศึกษาในโรงเรียน ( $\bar{X} = 4.72$ , S.D.=0.48) โครงการร่วมระหว่างโรงเรียนและชุมชน ( $\bar{X} = 4.71$ , S.D.=0.49) การให้คำปรึกษาและสนับสนุนทางสังคม ( $\bar{X} = 4.71$ , S.D.=0.45) และการส่งเสริมสุขภาพบุคลากรในโรงเรียน ( $\bar{X} = 4.71$ , S.D.=0.47) ตามลำดับ

2. ปัจจัยด้านภาวะผู้นำ (LE) ตัวแปรสังเกตได้มีค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เรียงตามลำดับ ดังนี้ การส่งเสริมและพัฒนา ( $\bar{X} = 4.81$ , S.D.=0.34) การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกชน ( $\bar{X} = 4.80$ , S.D.=0.35) การทำงานเป็นทีม ( $\bar{X} = 4.78$ , S.D.=0.37) และหลักการบริหารงาน ( $\bar{X} = 4.72$ , S.D.=0.45) ตามลำดับ

3. ปัจจัยด้านแรงจูงใจ (MO) ตัวแปรสังเกตได้มีค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เรียงตามลำดับ ดังนี้ ความต้องการความสำเร็จ ( $\bar{X} = 4.83$ , S.D.=0.35) สัมพันธภาพกับ

ผู้บริหาร ( $\bar{X}=4.81$ , S.D.=0.34) การยอมรับนับถือ ( $\bar{X}=4.80$ , S.D.=0.35) และความก้าวหน้าในวิชาชีพ ( $\bar{X}=4.77$ , S.D.=0.37) ตามลำดับ

4. ปัจจัยด้านการมีส่วนร่วมของชุมชน (PA) ตัวแปรสังเกตได้มีค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) และ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เรียงตามลำดับ ดังนี้ ความร่วมมือร่วมใจ ( $\bar{X}=4.79$ , S.D.=0.39) การเรียนรู้ร่วมกัน ( $\bar{X}=4.78$ , S.D.=0.34) ความศรัทธาและความเป็นเจ้าของ ( $\bar{X}=4.76$ , S.D.=0.39) และความผูกพันและความคาดหวัง ( $\bar{X}=4.74$ , S.D.=0.40)

การแจกแจงของตัวแปรสังเกตได้ 22 ตัวแปร พบว่า มีความเบ้ (Skewness) อยู่ระหว่าง -2.22 ถึง -1.26 และมีความโด่ง (Kurtosis) อยู่ระหว่าง 0.69 ถึง 4.77 ค่าความเบ้ของตัวแปรสังเกตได้ส่วนใหญ่มีค่าเข้าใกล้ 0 แสดงว่า ตัวแปรสังเกตได้ส่วนใหญ่มีการแจกแจงปกติ

เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์การกระจาย (Coefficient of variance : CV) ของตัวแปรสังเกตได้ จำนวน 25 ตัวแปร พบว่า มีลักษณะการกระจายตามลำดับ ดังนี้ ตัวแปรที่มีค่ามากที่สุด ได้แก่ โครงการร่วมระหว่างโรงเรียนกับชุมชน (10.40) รองลงมา ได้แก่ สุขศึกษาในโรงเรียน (10.16) ส่วนตัวแปรที่มีค่าน้อยที่สุด ได้แก่ การจัดสิ่งแวดล้อมในโรงเรียนให้เอื้อต่อสุขภาพ (6.22)

**ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพระดับเพชรของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน**

การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้ จำนวน 22 ตัวแปร ปรากฏว่า ตัวแปรทุกตัวแปรมีความสัมพันธ์ทางบวก ดังตาราง 4.2

ตาราง 4.2 เมทริกซ์ค่าสัมประสิทธิ์สัมพัทธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้

	PHPO	PHAD	PHPR	PHEN	PHSE	PHHE	PHDI	PHEX	PHCO	PHSU	LAD	LSU	LTE	LIN	MAC	MRE	MPO	MMO	PFA	PCO	PRE	PLE
PHPO	1																					
PHAD	.28"	1																				
PHPR	.17"	.30"	1																			
PHEN	.25"	.29"	.26"	1																		
PHSE	.36"	.25"	.37"	.27"	1																	
PHHE	.23"	.28"	.20"	.23"	.27"	1																
PHDI	.15"	.32"	.19"	.33"	.37"	.29"	1															
PHEX	.20"	.21"	.34"	.11"	.39"	.18"	.26"	1														
PHCO	.27"	.20"	.28"	.32"	.31"	.35"	.13"	.29"	1													
PHSU	.35"	.36"	.22"	.26"	.24"	.29"	.28"	.29"	.24"	1												
LAD	.20"	.31"	.36"	.16"	.22"	.32"	.23"	.14"	.28"	.21"	1											
LSU	.23"	.31"	.29"	.21"	.34"	.27"	.10"	.18"	.24"	.31"	.26"	1										
LTE	.23"	.30"	.29"	.26"	.23"	.39"	.27"	.22"	.12"	.23"	.32"	.28"	1									
LIN	.27"	.18"	.20"	.30"	.27"	.30"	.34"	.18"	.18"	.38"	.36"	.31"	.31"	1								
MAC	.21"	.15"	.26"	.35"	.29"	.20"	.31"	.27"	.19"	.35"	.37"	.12"	.26"	.23"	1							
MRE	.31"	.21"	.29"	.21"	.26"	.32"	.21"	.37"	.19"	.25"	.27"	.28"	.30"	.23"	.36"	1						
MPO	.29"	.16"	.28"	.24"	.26"	.29"	.11"	.21"	.26"	.35"	.35"	.36"	.24"	.18"	.20"	.30"	1					
MMO	.28"	.18"	.30"	.17"	.15"	.35"	.37"	.26"	.26"	.21"	.36"	.21"	.26"	.13"	.28"	.24"	.23"	1				

ทิวทัศน์ 4.2 (ต่อ)

	PHPO	PHAD	PHPR	PHEN	PHSE	PHHE	PHDI	PHEX	PHCO	PHSU	LAD	LSU	LTE	LIN	MAC	MRE	MPO	MMO	PFA	PCO	PRE	PLE
PFA	.20**	.21**	.20**	.35**	.34**	.37**	.25**	.37**	.27**	.24**	.28**	.25**	.31**	.17**	.29**	.32**	.23**	.32**	1			
PCO	.12**	.20**	.37**	.22**	.38**	.35**	.12**	.12**	.24**	.20**	.13**	.27**	.33**	.10**	.18**	.28**	.22**	.22**	.39**	1		
PRE	.20**	.25**	.23**	.38**	.38**	.11**	.25**	.20**	.32**	.18**	.28**	.14**	.36**	.25**	.36**	.37**	.31**	.38**	.21**	.39**	1	
PLE	.26**	.17**	.26**	.28**	.28**	.27**	.39**	.28**	.32**	.24**	.12**	.24**	.22**	.18**	.25**	.33**	.24**	.21**	.37**	.25**	.21**	1

\*\* p < .01

มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี Rajabhat University

จากตาราง 4.2 พบว่า ตัวแปรสังเกตได้ทุกตัวแปรมีความสัมพันธ์กันทางบวก โดยทุกตัวแปรมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง 0.10-0.39 ซึ่งแยกแต่ละปัจจัยได้ ดังนี้

ตัวแปรสังเกตได้ในปัจจัยด้านโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพ (HP) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง 0.11-0.39 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ตัวแปรสังเกตได้ในปัจจัยด้านภาวะผู้นำ (LE) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง 0.10-0.36 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

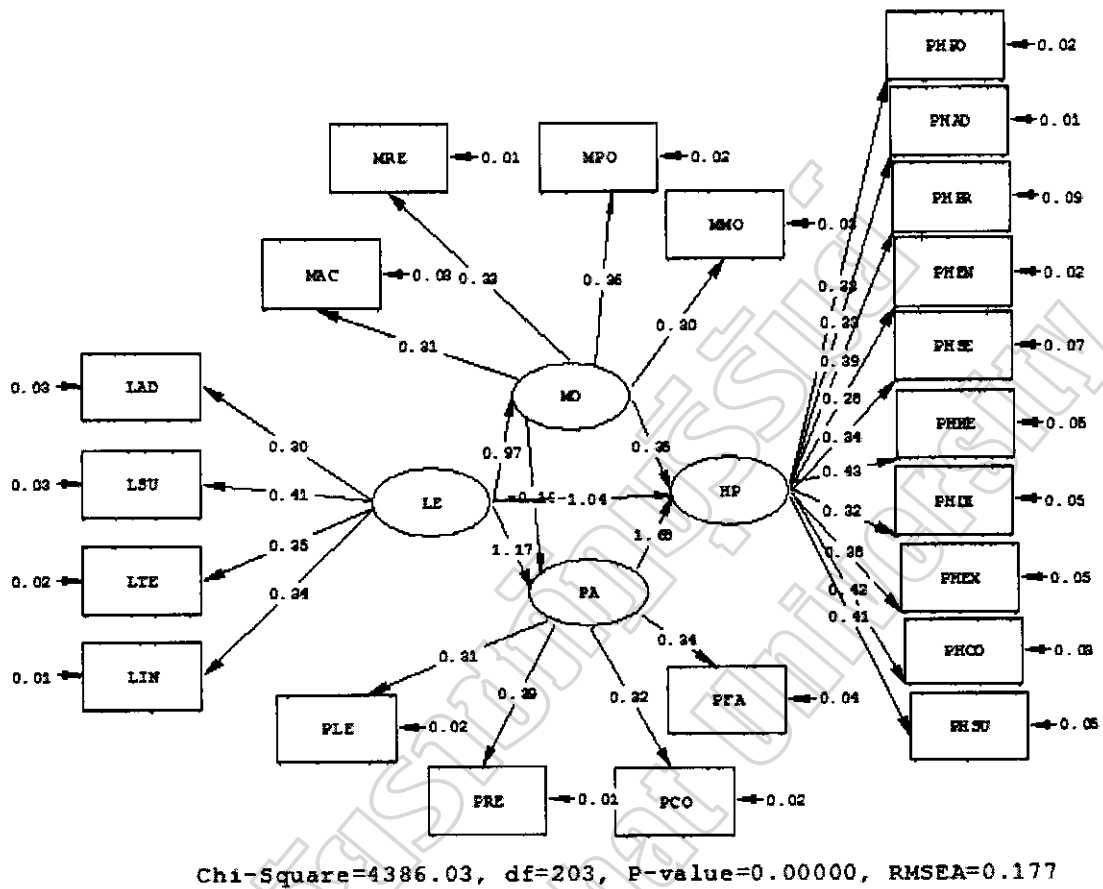
ตัวแปรสังเกตได้ในปัจจัยด้านแรงจูงใจ (MO) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง 0.18-0.38 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ตัวแปรสังเกตได้ในปัจจัยการมีส่วนร่วมของชุมชน (PA) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง 0.21-0.39 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

**ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการบริหารงานโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพระดับเพชรของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน**

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการบริหารงานโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพระดับเพชรของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานกับข้อมูลเชิงประจักษ์ รอบที่ 1 ดังภาพประกอบ 4.3





ภาพประกอบ 4.3 ความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นระหว่างรูปแบบเชิงสมมติฐาน กับข้อมูลเชิงประจักษ์ รอบที่ 1

จากภาพประกอบ 4.3 พบว่า รูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพระดับเพชรของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ไม่สอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ซึ่งมีค่าดัชนีวัดความสอดคล้อง ดังนี้ ค่าไค-สแควร์ ( $\chi^2$ ) เท่ากับ 4386.03 ระดับองศาอิสระ (df) เท่ากับ 203 ระดับความมีนัยสำคัญ (p-value) เท่ากับ 0.00 มีค่าไค-สแควร์สัมพัทธ์ ( $\chi^2/df$ ) เท่ากับ 21.45 ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (GFI) เท่ากับ 0.62 ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแก้แล้ว (AGFI) เท่ากับ 0.53 ค่าดัชนีรากกำลังสองเฉลี่ยของความคลาดเคลื่อนจากการประมาณค่า (RMSEA) เท่ากับ 0.18 ค่าดัชนีรากของค่าเฉลี่ยกำลังสองของส่วนที่เหลือ (RMR) เท่ากับ 0.0055 จึงต้องมีการปรับรูปแบบต่อไป

**ผลการปรับรูปแบบเชิงสมมติฐานความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพระดับเพชรของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน**

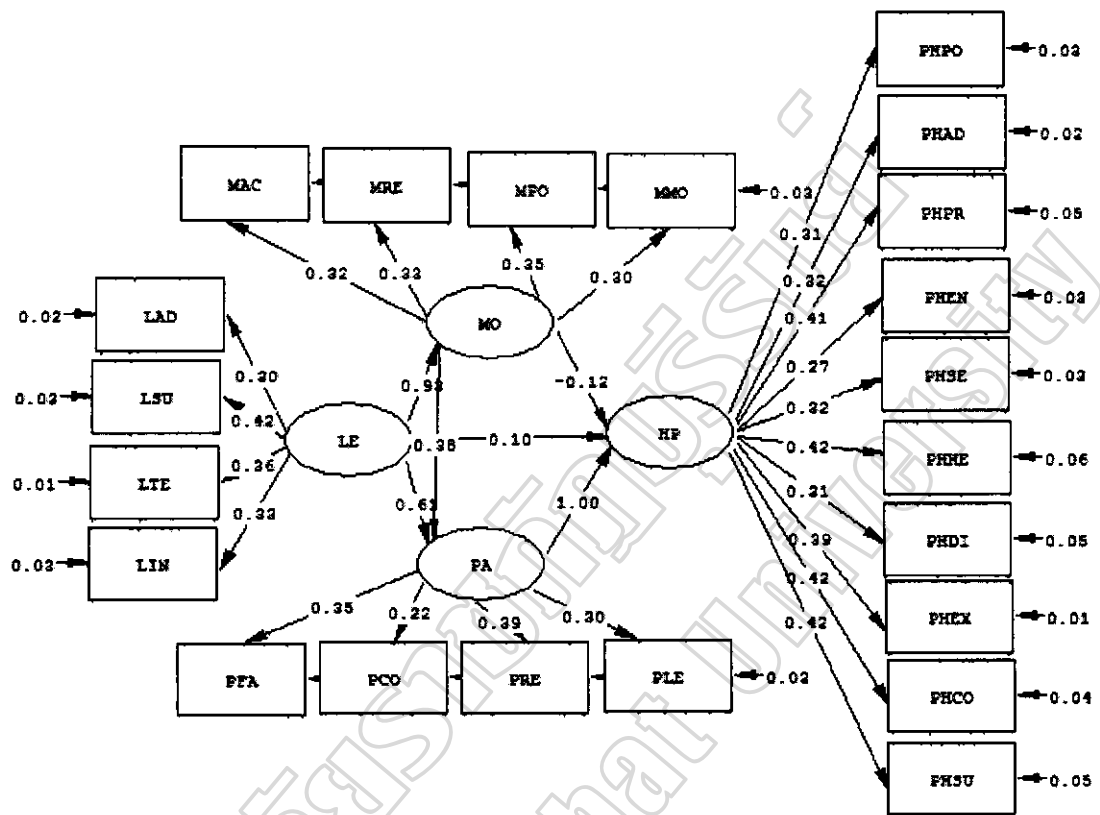
การปรับรูปแบบ (Model) จะพิจารณาจากค่า MI (Modification indices) และค่า EPC (Expected parameter change) ซึ่งเป็นค่าบอกขนาดและทิศทางของพารามิเตอร์ที่คาดว่าจะปรับ จากที่มีค่าสูงให้มีค่าลดลง และให้สอดคล้องกับสภาพความเป็นจริงทางทฤษฎีด้วย และเพื่อให้ได้รูปแบบความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างของปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพระดับเพชรของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ในการปรับเส้นผู้วิจัยจะปรับทีละเส้น จำนวน 130 ครั้ง รวม 130 เส้น ดังนี้

1) เมทริกซ์ความแปรปรวน-ความแปรปรวนร่วมระหว่างความคลาดเคลื่อนของตัวแปรสังเกตได้ภายนอก ปรับจำนวน 5 ครั้ง รวม 5 เส้น ได้แก่ TD(4,2) TD(3,2) TD(2,1) TD(3,1) TD(1,1)

2) เมทริกซ์ความแปรปรวน-ความแปรปรวนร่วมระหว่างความคลาดเคลื่อนของตัวแปรสังเกตได้ภายใน ปรับจำนวน 93 ครั้ง รวม 93 เส้น ได้แก่ TE(18,1) TE(18,2) TE(17,13) TE(7,2) TE(2,1) TE(5,2) TE(14,13) TE(16,4) TE(7,5) TE(8,14) TE(18,4) TE(16,10) TE(17,9) TE(4,1) TE(4,2) TE(12,4) TE(14,4) TE(5,4) TE(6,5) TE(7,6) TE(16,7) TE(12,1) TE(14,11) TE(6,2) TE(15,11) TE(6,3) TE(16,12) TE(17,8) TE(9,4) TE(16,11) TE(11,9) TE(17,11) TE(18,9) TE(15,13) TE(4,3) TE(16,9) TE(12,8) TE(13,5) TE(11,5) TE(12,11) TE(17,3) TE(11,2) TE(11,9) TE(3,2) TE(14,5) TE(7,3) TE(15,14) TE(14,2) TE(10,9) TE(5,3) TE(12,10) TE(12,6) TE(15,5) TE(9,7) TE(17,2) TE(16,1) TE(17,14) TE(18,14) TE(15,6) TE(17,6) TE(15,3) TE(13,1) TE(16,3) TE(8,4) TE(11,10) TE(9,1) TE(9,2) TE(17,5) TE(18,16) TE(9,3) TE(12,3) TE(15,9) TE(11,8) TE(12,5) TE(13,6) TE(18,5) TE(13,3) TE(11,3) TE(14,9) TE(13,7) TE(5,1) TE(12,7) TE(3,1) TE(7,4) TE(18,3) TE(14,10) TE(14,7) TE(14,1) TE(8,6) TE(8,7) TE(10,1) TE(18,10) TE(16,14)

3. เมทริกซ์ความแปรปรวน-ความแปรปรวนร่วมระหว่างความคลาดเคลื่อนของตัวแปรสังเกตได้ภายในและภายนอก ปรับจำนวน 32 ครั้ง รวม 32 เส้น ได้แก่ TH(1,16) TH(3,17) TH(4,12) TH(4,11) TH(3,15) TH(1,1) TH(4,9) TH(4,13) TH(4,15) TH(4,14) TH(3,2) TH(1,18) TH(4,5) TH(2,5) TH(3,13) TH(2,18) TH(1,7) TH(2,2) TH(4,2) TH(4,3) TH(2,3) TH(2,1) TH(2,4) TH(2,13) TH(2,14) TH(4,4) TH(2,10) TH(2,14) TH(2,12) TH(2,17) TH(4,17) TH(4,10)

หลังจากปรับรูปแบบปรากฏคังภาพประกอบ 4.4



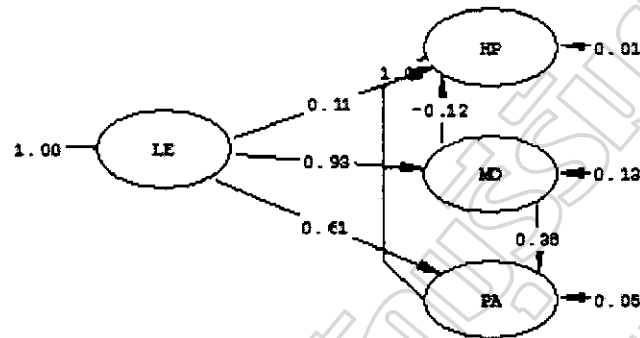
Chi-Square=94.36, df=76, P-value=0.07539, RMSEA=0.019

ภาพประกอบ 4.4 รูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการบริหารงาน  
โรงเรียนส่งเสริมสุขภาพระดับเพชรของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

จากการปรับรูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการบริหารงานโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพระดับเพชรของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ทำให้รูปแบบ (Model) มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยมีค่าดัชนีวัดความสอดคล้อง ดังนี้ ค่าไค-สแควร์ ( $\chi^2$ ) เท่ากับ 93.24 ระดับองศาอิสระ (df) เท่ากับ 76 ระดับความมีนัยสำคัญ (p-value) เท่ากับ 0.075 มีค่าไค-สแควร์สัมพันธ์ ( $\chi^2/df$ ) เท่ากับ 1.23 ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (GFI) เท่ากับ 0.99 ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแก้แล้ว (AGFI) เท่ากับ 0.96 ค่าดัชนีรากกำลังสองเฉลี่ยของความคลาดเคลื่อนจากการประมาณค่า (RMSEA) เท่ากับ 0.019 ค่าดัชนีรากของค่าเฉลี่ยกำลังสองของส่วนที่เหลือ (RMR) เท่ากับ 0.0013

จากผลของค่าดัชนีวัดความสอดคล้องของรูปแบบข้างต้น แสดงว่า รูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการบริหารงานโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพระดับเพชรของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ระหว่างรูปแบบเชิงสมมติฐานกับข้อมูลเชิงประจักษ์มีความสอดคล้องกัน

และจากการทดสอบรูปแบบสมมติฐานที่ใช้ในการวิจัย สามารถแสดงค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลมาตรฐานระหว่างตัวแปรสาเหตุกับตัวแปรผลหลังการปรับปรุงแบบ ดังภาพประกอบ 4.5



Chi-Square=94.36, df=76, P-value=0.07539, RMSEA=0.019

ภาพประกอบ 4.5 ค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลมาตรฐานระหว่างตัวแปรสาเหตุและตัวแปรผล

ผลการวิเคราะห์อิทธิพลเชิงสาเหตุ ประกอบด้วย อิทธิพลทางตรง อิทธิพลทางอ้อม และอิทธิพลรวม หลังการปรับปรุงแบบ

เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลทางตรง อิทธิพลทางอ้อมและอิทธิพลรวมของปัจจัยการบริหารงานโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพ ดังตาราง 4.3

ตาราง 4.3 ค่าอิทธิพลรวม (TE) ค่าอิทธิพลทางอ้อม (IE) ค่าอิทธิพลทางตรง (DE) และค่าสัมประสิทธิ์การทำนาย ( $R^2$ ) ของรูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงของปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพระดับเพชรของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน หลังปรับรูปแบบ

ตัวแปรผล	ตัวแปรเหตุ								
	ภาวะผู้นำ (LE)			แรงจูงใจ (MO)			การมีส่วนร่วมของชุมชน (PA)		
	TE	IE	DE	TE	IE	DE	TE	IE	DE
โรงเรียนส่งเสริมสุขภาพ (HPS)	0.96	0.86	0.10	0.26	0.38	-0.12	1.00	-	1.00
แรงจูงใจ (MO)	0.93	-	0.93	-	-	-	-	-	-
การมีส่วนร่วมของชุมชน (PA)	0.96	0.35	0.61	0.38	-	0.38	-	-	-

ค่าสถิติ

$$\chi^2 = 93.24 \quad df = 76 \quad p = 0.08 \quad GFI = 0.99 \quad AGFI = 0.96 \quad RMR = 0.00 \quad RMSEA = 0.01$$

ตัวแปร	LAD	LSU	LTE	LIN					
ความเที่ยง	0.81	0.86	0.91	0.86					
ตัวแปร	PHPO	PHAD	PHPR	PHEN	PHSE	PHHE	PHDI	PHEX	
ความเที่ยง	0.76	0.84	0.68	0.78	0.56	0.76	0.62	0.76	
ตัวแปร	PHCO	PHSU	MAC	MRE	MPO	MMO	PFA	PCO	
ความเที่ยง	0.82	0.77	0.81	0.90	0.86	0.77	0.79	0.81	
ตัวแปร	PRE	PLE							
ความเที่ยง	0.92	0.76							
สมการโครงสร้างของตัวแปร			HP		MO			PA	
R-Square ( $R^2$ )			0.93		0.87			0.93	

จากตาราง 4.3 พบว่า ปัจจัยด้านการบริหารโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพได้รับอิทธิพลทางตรงจากปัจจัยด้านการมีส่วนร่วมของชุมชน (PA) สูงสุด มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพล เท่ากับ 1.00 รองลงมา ได้แก่ ปัจจัยด้านภาวะผู้นำ (LE) และปัจจัยด้านแรงจูงใจ (MO) ซึ่งมีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพล เท่ากับ 0.10 และ -0.12 ตามลำดับ นั่นหมายความว่า ปัจจัยด้านการมีส่วนร่วมของชุมชน (PA) มีอิทธิพลทางตรงต่อการบริหารงานโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพระดับเพชรของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานมากที่สุด

ค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลทางอ้อม มีดังนี้ (1) ปัจจัยด้านภาวะผู้นำส่งผลทางอ้อมต่อการบริหารโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพ เท่ากับ 0.86 โดยส่งอิทธิพลผ่านปัจจัยด้านแรงจูงใจ (MO) และปัจจัยด้านการมีส่วนร่วมของชุมชน (PA) (2) ปัจจัยด้านแรงจูงใจ (MO) ส่งผลทางอ้อมต่อการบริหารโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพ เท่ากับ 0.36 โดยส่งอิทธิพลผ่านปัจจัยด้านการมีส่วนร่วมของชุมชน (PA)

ค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ (R-Square) ของปัจจัยด้านการบริหารงานโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพ (HP) พบว่า มีค่าเท่ากับ 0.96 นั้นหมายความว่า ปัจจัยด้านภาวะผู้นำ (LE) ปัจจัยด้านแรงจูงใจ (MO) และปัจจัยด้านการมีส่วนร่วมของชุมชน (PA) สามารถอธิบายความแปรปรวนของปัจจัยด้านการบริหารงานโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพ ได้ร้อยละ 93 นอกจากนี้ค่าความเที่ยงของตัวแปรสังเกตได้ พบว่า มีค่าอยู่ระหว่าง 0.56 - 0.92 โดยตัวแปร ความผูกพันและความคาดหวัง (PRE) มีค่าสูงสุด เท่ากับ 0.92 และตัวแปรการบริการอนามัย โรงเรียน (PHSE) มีค่าต่ำสุด เท่ากับ 0.56

## บทที่ 5

### สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัย เรื่อง รูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยที่ส่งผลต่อการ  
บริหารงานโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพระดับเพชรของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ผู้วิจัยได้สรุป อภิปราย  
ผลและข้อเสนอแนะ ดังนี้

#### ความมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงาน โรงเรียนส่งเสริมสุขภาพระดับเพชรของ  
สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน
2. เพื่อสร้างและพัฒนารูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยที่ส่งผลต่อ  
การบริหารงาน โรงเรียนส่งเสริมสุขภาพระดับเพชรของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน
3. เพื่อตรวจสอบความสอดคล้องของรูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัย  
ที่ส่งผลต่อการบริหารงาน โรงเรียนส่งเสริมสุขภาพระดับเพชรของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานกับข้อมูล  
เชิงประจักษ์

#### สมมติฐานการวิจัย

รูปแบบเชิงสมมติฐานของความสัมพันธ์โครงสร้างโครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยที่ส่งผล  
ต่อการบริหารงาน โรงเรียนส่งเสริมสุขภาพระดับเพชรของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่พัฒนาขึ้น  
สอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

#### วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ได้แบ่งวิธีดำเนินการวิจัย เป็น 3 ระยะ ดังนี้

**ระยะที่ 1** การศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงาน โรงเรียนส่งเสริมสุขภาพระดับเพชร  
ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

การดำเนินการในระยะนี้ผู้วิจัยศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยส่งผลต่อ  
การบริหารงาน โรงเรียนส่งเสริมสุขภาพระดับเพชรของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยการวิเคราะห์  
เนื้อหา (Content analysis)

**ระยะที่ 2** การสร้างและพัฒนารูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยที่

ส่งผลต่อการบริหารงานโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพระดับเพชรของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

การดำเนินการในขณะนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการ 2 ขั้นตอน ดังนี้

1. การสร้างรูปแบบเชิงสมมติฐานความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพระดับเพชรของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยการวิเคราะห์เนื้อหา (Content analysis)

2. การพัฒนารูปแบบเชิงสมมติฐานความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพระดับเพชรของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยการศึกษากรณี (Case study)

ระยะที่ 3 การตรวจสอบความสอดคล้องของรูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพระดับเพชรของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานกับข้อมูลเชิงประจักษ์

### 1. ประชากร

ประชากรในการวิจัยครั้งนี้ คือ ผู้บริหารสถานศึกษา ครู และประธานกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพระดับเพชรของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ปีการศึกษา 2554 - 2558 จำนวน 371 โรงเรียน จำนวนผู้บริหารสถานศึกษา ครู ประธานกรรมการสถานศึกษา จำนวนทั้งหมด 1,113 คน

### 2. กลุ่มตัวอย่าง

ผู้วิจัยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้จำนวนพารามิเตอร์หรือตัวแปรควรจะเป็น 10-20 หน่วยตัวอย่างต่อตัวแปรในการวิจัยหนึ่งตัวแปร ในที่นี้มีตัวแปร จำนวน 22 ตัวแปร จึงกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างประกอบ ดังนี้ ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 220 คน ครู จำนวน 220 คน และประธานกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 220 คน รวมทั้งสิ้น 660 คน เพื่อให้ได้มาซึ่งกลุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยจึงใช้การสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multiple-stage random sampling)

### 3. ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา

เนื่องจากการศึกษารูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นกำหนดตัวแปรสาเหตุ หรือเรียกว่า ตัวแปรแฝงภายนอก (Exogenous latent variable) ตัวแปรแฝงคั่นกลาง (Intervening latent variable) หรือตัวแปรแฝงส่งผ่าน (Mediating latent variable) และตัวแปรแฝงภายใน (Endogenous latent variable) ดังนี้

3.1 ตัวแปรแฝงภายนอก จำนวน 1 ตัวแปร ได้แก่ ปัจจัยด้านภาวะผู้นำ วัดจากตัวแปรสังเกตได้ จำนวน 4 ตัวแปร ได้แก่ (1) หลักการบริหารงาน (2) การส่งเสริมและพัฒนา (3) การทำงานเป็นทีม และ (4) การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกชน



3.2 ตัวแปรแฝงภายใน จำนวน 3 ตัวแปร ได้แก่ (1) ปัจจัยด้านแรงจูงใจ วัดได้จาก ตัวแปรสังเกตได้ จำนวน 4 ตัวแปร ได้แก่ (1.1) ความต้องการ ความสำเร็จ (1.2) การยอมรับนับถือ (1.3) ความก้าวหน้าในวิชาชีพ และ (1.4) สัมพันธภาพกับผู้บริหาร (2) ปัจจัยด้านการมีส่วนร่วมของ ชุมชน วัดได้จากตัวแปรสังเกตได้ จำนวน 4 ตัวแปร ได้แก่ (2.1) ความผูกพันและความคาดหวัง (2.2) การเรียนรู้ร่วมกัน (2.3) ความศรัทธาและความเป็นเจ้าของ และ (2.4) ความร่วมมือร่วมใจ (3) โรงเรียนส่งเสริมสุขภาพระดับเพชร วัดได้จากตัวแปรสังเกตได้ จำนวน 10 ตัวแปร ได้แก่ (3.1) นโยบายของโรงเรียน (3.2) การบริหารจัดการในโรงเรียน (3.3) โครงการร่วมระหว่าง โรงเรียนและชุมชน (3.4) การจัดสิ่งแวดล้อมในโรงเรียนที่เอื้อต่อสุขภาพ (3.5) บริการอนามัย โรงเรียน (3.6) สุขศึกษาในโรงเรียน (3.7) โภชนาการและอาหารที่ปลอดภัย (3.8) การออกกำลังกาย กีฬา และนันทนาการ (3.9) การให้คำปรึกษาและสนับสนุนทางสังคม และ (3.10) การส่งเสริม สุขภาพบุคลากรในโรงเรียน

### สรุปผลการวิจัย

ผู้วิจัยได้สรุปผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย ดังนี้

1. การสร้างรูปแบบเชิงสมมติฐานเบื้องต้นความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยที่ ส่งผลต่อการบริหารงาน โรงเรียนส่งเสริมสุขภาพระดับเพชรของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

ผู้วิจัยสังเคราะห์จากเอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อสร้างรูปแบบเชิงสมมติฐานเบื้องต้น พบว่า มีปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงาน โรงเรียนส่งเสริมสุขภาพระดับเพชรของ สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 3 ตัวแปร ได้แก่ 1) ปัจจัยด้านภาวะผู้นำ ประกอบด้วยตัวแปรสังเกต ได้ จำนวน 4 ตัวแปร ได้แก่ (1) การส่งเสริมและพัฒนา (2) หลักการบริหารงาน (3) การทำงานเป็น ทีม และ (4) การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกชน 2) ปัจจัยด้านแรงจูงใจ ประกอบด้วยตัวแปรสังเกตได้ จำนวน 4 ตัวแปร ได้แก่ (1) ความต้องการความสำเร็จ (2) การยอมรับนับถือ (3) ความก้าวหน้าใน วิชาชีพ และ (4) สัมพันธภาพกับผู้บริหาร 3) ปัจจัยด้านการมีส่วนร่วมของชุมชน ประกอบด้วย ตัวแปรสังเกตได้ จำนวน 4 ตัวแปร ได้แก่ (1) ความผูกพันและความคาดหวัง (2) การเรียนรู้ร่วมกัน 3) ความศรัทธาและความเป็นเจ้าของ และ (4) ความร่วมมือร่วมใจ 4) ปัจจัยด้านการบริหารงาน โรงเรียนส่งเสริมสุขภาพระดับเพชร ประกอบด้วยตัวแปรสังเกตได้ จำนวน 10 ตัวแปร ได้แก่ (1) นโยบายของโรงเรียน (2) การบริหารจัดการในโรงเรียน (3) โครงการร่วมระหว่าง โรงเรียนและชุมชน (4) การจัดสิ่งแวดล้อมในโรงเรียน

ที่เอื้อต่อสุขภาพ (5) บริการอนามัยโรงเรียน (6) สุขศึกษาในโรงเรียน (7) โภชนาการและอาหารที่ปลอดภัย (8) การออกกำลังกาย กีฬา และนันทนาการ (9) การให้คำปรึกษาและสนับสนุนทางสังคม และ (10) การส่งเสริมสุขภาพบุคลากรในโรงเรียน

หลังจากนั้น โยงเส้นอิทธิพลระหว่างปัจจัยที่เป็นเหตุและผล โดยมีทฤษฎีรองรับ จึงได้รูปแบบเชิงสมมติฐานเบื้องต้นความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพระดับเพชรของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

## 2. การพัฒนารูปแบบเชิงสมมติฐานความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพระดับเพชรของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

หลังจากได้รูปแบบเชิงสมมติฐานเบื้องต้นแล้ว ผู้วิจัยได้นำกรอบแนวคิดไปสร้างแบบสัมภาษณ์เชิงโครงสร้าง โดยกรอบคำถามจะครอบคลุมประเด็นปัจจัยต่าง ๆ ที่ได้จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อตรวจสอบว่าปัจจัยต่าง ๆ ดังกล่าว สามารถนำไปใช้วัดการบริหารโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพได้หรือไม่ โดยนำไปเก็บข้อมูลเพื่อยืนยันรูปแบบดังกล่าวที่โรงเรียนบ้านหนองหัวหมู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศรีสะเกษ เขต 2 ซึ่งเป็นโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพระดับเพชร 2 ปีซ้อน ผลจากการสัมภาษณ์ผู้บริหารสถานศึกษาและครู พบว่า ทุกปัจจัยที่ได้จากการสัมภาษณ์ทุกปัจจัย มีความสอดคล้องกับปัจจัยที่ได้จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยจึงนำรูปแบบดังกล่าวมาใช้เป็นรูปแบบเชิงสมมติฐานเพื่อตรวจสอบกับข้อมูลเชิงประจักษ์ต่อไป

## 3. การตรวจสอบความสอดคล้องระหว่างรูปแบบเชิงสมมติฐานกับข้อมูลเชิงประจักษ์

รูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพระดับเพชรของสถานศึกษา มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยมีค่าดัชนีวัดความสอดคล้อง ดังนี้ ค่าไค-สแควร์ ( $\chi^2$ ) เท่ากับ 93.24 ระดับองศาอิสระ (df) เท่ากับ 76 ระดับความมีนัยสำคัญ (p-value) เท่ากับ 0.075 มีค่าไค-สแควร์สัมพัทธ์ ( $\chi^2/df$ ) เท่ากับ 1.23 ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (GFI) เท่ากับ 0.99 ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแก้แล้ว (AGFI) เท่ากับ 0.96 ค่าดัชนีรากกำลังสองเฉลี่ยของความคลาดเคลื่อนจากการประมาณค่า (RMSEA) เท่ากับ 0.019 ค่าดัชนีรากของค่าเฉลี่ยกำลังสองของส่วนที่เหลือ (RMR) เท่ากับ 0.0013

## 4. ค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลทางตรงของปัจจัยด้านการบริหารโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพ

พบว่า การบริหารโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพได้รับอิทธิพลทางตรงจากปัจจัยด้านการมีส่วนร่วมของชุมชน (PA) สูงสุด มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพล เท่ากับ 1.00 รองลงมา ได้แก่ ปัจจัยด้านภาวะผู้นำ (LE) และปัจจัยด้านแรงจูงใจ (MO) ซึ่งมีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพล เท่ากับ 0.10 และ -0.12 ตามลำดับ นั้นหมายความว่า ปัจจัยด้านการมีส่วนร่วมของชุมชน (PA) มีอิทธิพลทางตรงต่อการบริหารงาน

โรงเรียนส่งเสริมสุขภาพระดับเพชรของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานมากที่สุด ค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลทางอ้อม มีดังนี้ (1) ปัจจัยด้านภาวะผู้นำส่งผลทางอ้อมต่อการบริหารงานโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพเท่ากับ 0.86 โดยส่งอิทธิพลผ่านปัจจัยด้านแรงจูงใจ (MO) และปัจจัยด้านการมีส่วนร่วมของชุมชน (PA) (2) ปัจจัยด้านแรงจูงใจ (MO) ส่งผลทางอ้อมต่อการบริหารโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพ เท่ากับ 0.36 โดยส่งอิทธิพลผ่านปัจจัยด้านการมีส่วนร่วมของชุมชน (PA)

### อภิปรายผล

1. รูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพระดับเพชรของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานกับข้อมูลเชิงประจักษ์ มีความสอดคล้องกัน ทั้งนี้อาจเนื่องจากการวิจัยมีสังเคราะห์หลักการ แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ประกอบกับได้สัมภาษณ์ผู้บริหารสถานศึกษา ครู และประธานกรรมการสถานศึกษาที่ได้รับรางวัลโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพระดับเพชร มาพัฒนาเป็นกรอบแนวคิดการวิจัย

2. ปัจจัยที่มีอิทธิพลทางตรงต่อการบริหารงานโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพระดับเพชรของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่มีค่าสูงสุด ได้แก่ ปัจจัยด้านการมีส่วนร่วมของชุมชน มีค่าอิทธิพลทางตรง (DE) เท่ากับ 1.00 ทั้งนี้อาจเนื่องจากชุมชนมีความรู้สึกผูกพันกับโรงเรียนแล้ว ชุมชนจะมีความรู้สึกผูกพันอย่างแท้จริงต่อเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร มีความปรารถนาอย่างแรงที่จะคงอยู่กับองค์กรต่อไปเพื่อทำงานขององค์กรให้บรรลุเป้าหมายซึ่งตนเองเลื่อมใสศรัทธา มีความผูกพันต่อองค์กรและเลื่อมใสศรัทธาในเป้าหมายขององค์กรบุคคลที่มีความผูกพันดังกล่าวมักมีความผูกพันอย่างมากต่องานเพราะเห็นว่างานคือหนทางที่ตนจะสามารถทำประโยชน์ให้กับองค์กรได้สำเร็จ และเต็มใจที่จะใช้ความพยายามมากพอสมควรกับองค์กรทำให้มีผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับดีกว่าคนอื่น (ภรณ์ กীরติบุตร. 2549 : 57) เพราะหากมีความผูกพันต่อองค์กรจะทำให้บุคคลเต็มใจที่จะอุทิศตัวเองเพื่อสร้างสรรค์ให้องค์กรอยู่ในสภาพที่ดีขึ้นอาจกล่าวได้ว่าความผูกพันต่อองค์กรเป็นความรู้สึกที่ดีของบุคคลที่มีต่อองค์กรอย่างเหนียวแน่น โดยความรู้สึกที่ดีจะทำให้บุคคลแสดงออกมาในรูปแบบของการปฏิบัติตนให้เกิดประโยชน์และมีพฤติกรรมที่สอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กรเสมอ (อรพินทร์ ชูชม และคณะ 2553 : 7) การเปิดโอกาสให้ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาจะทำให้ผู้ปกครองตั้งใจเข้ามาให้ความร่วมมืออย่างต่อเนื่อง และเป็นระบบในการให้ข้อเสนอแนะการแสดงความคิดเห็นการร่วมวางแผน ร่วมตัดสินใจ ร่วมดำเนินงาน และร่วมประเมินผลด้วยเทคนิคและวิธีการต่าง ๆ ทั้งในด้านการบริหารจัดการด้านวิชาการและด้านการส่งเสริมสนับสนุนการเรียนการสอนเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ของการจัดการศึกษาที่

โรงเรียนตั้งไว้ (สมาน อัสวภูมิ. 2551 : 9) และสอดคล้องกับแนวคิดของสมชาย สุขสมศักดิ์ (2548 : 163 - 166) ที่กล่าวว่า (1) ในการดำเนิน โครงการต่าง ๆ ควรให้ชุมชนมีส่วนร่วมในการดำเนิน กิจกรรมทุกขั้นตอนและผู้บริหารต้องนิเทศกำกับติดตามและประเมินผลตลอดจนต้องให้การสนับสนุนให้ขวัญและกำลังใจ (2) ส่งเสริมสนับสนุนให้เจ้าหน้าที่สาธารณสุขผู้ปกครองผู้นำ ชุมชนองค์กรภาครัฐองค์กรภาคเอกชนครูและนักเรียนมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน โรงเรียน ส่งเสริมสุขภาพภายใต้ความรู้สึกร่วมกันเป็นเจ้าของและใช้ทรัพยากรร่วมกัน (3) จัดสิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อ สุขภาพให้ร่มรื่นน่าอยู่ปลอดภัยบรรยากาศเอื้ออาทรเคารพซึ่งกันและกัน (4) จัดให้มีการสอน สุขศึกษาเพื่อให้นักเรียนมีความรู้ความเข้าใจในเรื่องสุขภาพอนามัยและสุขนิสัยจัดบริการ ด้านสุขภาพให้บริการตั้งแต่การตรวจคัดกรองการเฝ้าระวังการเจริญเติบโตพัฒนาการตามวัยควร ให้ภูมิคุ้มกันโรค การให้การรักษาดูแลตามกระบวนการที่เหมาะสมส่งเสริมสุขภาพอนามัยของนักเรียน ครูและชุมชนทั้งด้านร่างกายจิตใจและสรุปผลสำเร็จของการดำเนินงาน โรงเรียนส่งเสริมสุขภาพให้ ชุมชนรับทราบและยกย่องบุคคลหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับผลสำเร็จนั้นสอดคล้องกับงานวิจัย ของวัชรภรณ์ อภิวัชรางกูล (2549 : 165) ที่พบว่า ปัจจัยเกี่ยวกับ โรงเรียนที่ส่งเสริมให้ชุมชนเข้ามา มี ส่วนร่วมกับโรงเรียน ได้แก่ (1) ผู้บริหารเป็นบุคคลที่เข้ามาสร้างความสัมพันธ์อันดีกับชุมชน (2) ผู้บริหารสามารถทำงานเข้ากับคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานได้ดี และ (3) การเปิด โอกาส ให้ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการศึกษาและวิเคราะห์ชุมชน วิเคราะห์หาสาเหตุแห่งปัญหา เลือกวิธี และการวางแผนการแก้ปัญหา การดำเนินงานตามแผน และ การติดตามและประเมินผลของ กิจกรรมการร่วมพัฒนา และสอดคล้องกับงานวิจัยของปิ่นจิรา แสงวงหา (2552 : 9) ที่พบว่า ปัจจัยที่ มีความสัมพันธ์กับผลการดำเนินงาน โครงการเด็กไทยทำได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 คือ การสนับสนุนของผู้บริหาร โรงเรียน นโยบายส่งเสริมสุขภาพ และกระบวนการบริหาร และมี ข้อเสนอแนะ คือ ผู้บริหาร โรงเรียนควรให้ความสำคัญในการสนับสนุนงบประมาณในการ ดำเนินงาน โครงการฯ อย่างเพียงพอและควรเน้นการสร้างการมีส่วนร่วมของภาคีเครือข่ายอย่าง จริงจังและต่อเนื่อง

3. ปัจจัยที่มีอิทธิพลทางอ้อมต่อการบริหารงาน โรงเรียนส่งเสริมสุขภาพระดับเพชรของ สถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่มีค่าสูงสุด ได้แก่ ปัจจัยด้านภาวะผู้นำ มีค่าอิทธิพลทางอ้อม (IE) เท่ากับ 0.86 ทั้งนี้อาจเนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษาเป็นบุคคลที่มีความสามารถบริหารจัดการทีม ได้อย่างมี ประสิทธิภาพ เป็นผู้ที่มีความรู้และประสบการณ์ด้าน โรงเรียนส่งเสริมสุขภาพ มีสัมพันธ์ภาพที่ดีกับ ทีมและชุมชน เป็นผู้นิเทศติดตามที่ดี ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นบุคคลที่พัฒนาตนเองให้มีศักยภาพ ในการปฏิบัติงาน มีความเชี่ยวชาญในการที่ปฏิบัติแก้ไขข้อบกพร่องในการปฏิบัติงาน รู้เท่าทัน

การเปลี่ยนแปลงทางด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ประกอบกับเป็นบุคคลที่มีคุณลักษณะที่ความกล้าหาญ กล้าพูด กล้าแสดงออก มีความฉลาดทางด้านอารมณ์ และคำนึงถึงความแตกต่างของแต่ละบุคคล มอบหมายงานให้ตรงกับความสามารถของแต่ละบุคคล และมุ่งพัฒนาครูให้มีการเรียนรู้เพิ่มพูนใน องค์ความรู้ใหม่อยู่เสมอ สอดคล้องกับแนวคิดของวรเศรษฐ์ เนตรทิพย์ (2554 : 113) ที่พบว่า การสนับสนุนจากผู้บริหารระดับบัญชา การมีภาวะผู้นำ ความฉลาดทางด้านอารมณ์ในการบริหารจัดการสภาพแวดล้อมในการทำงานมีอิทธิพลที่ส่งผลต่อการแสดงบทบาทผู้นำทีม และพฤติกรรม การบริหารโครงการของประธานโครงการโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพ พฤติกรรมการบริหารจัดการ การมีส่วนร่วมที่ดีของผู้บริหารของโรงเรียน การได้รับการรับรู้บทบาท ความสามารถของตน ในการแสดงออกมีผลต่อทีมการบริหาร โรงเรียนส่งเสริมสุขภาพ

## ข้อเสนอแนะ

### 1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

- 1.1 การนำรูปแบบความสัมพันธ์ โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงาน โรงเรียนส่งเสริมสุขภาพระดับเพชรของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ไปใช้ ผู้บริหารสถานศึกษาควรปรับให้สอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษา เพื่อให้การบริหารงานดังกล่าวมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น
- 1.2 การพัฒนาสถานศึกษาให้เป็นเลิศทางด้าน โรงเรียนส่งเสริมสุขภาพ ผู้บริหารสถานศึกษาควรให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วมของชุมชน
- 1.3 ผู้บริหารการศึกษาระดับเขตพื้นที่การศึกษาขึ้นไปสามารถนำผลการวิจัยนี้ไปกำหนดเป็นนโยบายเพื่อให้สถานศึกษาแต่ละแห่งได้มีการพัฒนาการบริหารงาน โรงเรียนส่งเสริมสุขภาพให้มีประสิทธิภาพต่อไป

### 2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

- 2.1 ควรมีการศึกษาแนวทางการพัฒนา โรงเรียนส่งเสริมสุขภาพระดับเพชรที่ยั่งยืน โดยการวิจัยเชิงปฏิบัติการ
- 2.2 ควรมีการจัดทำหลักสูตรที่ส่งเสริมให้ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนา โรงเรียนส่งเสริมสุขภาพ

มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์  
Buriram Rajabhat University

บรรณานุกรม

## บรรณานุกรม

- กชกร ชินะวงศ์. (2554). กระบวนการเชิงสร้างสรรค์ : คินพลังผู้ชุมชน. กรุงเทพฯ : สถาบัน  
การเรียนรู้และพัฒนาประชาคม.
- กรมสุขภาพจิต. (2551). คู่มือส่งเสริมสุขภาพจิตนักเรียนระดับมัธยมศึกษาสำหรับครู. กรุงเทพฯ :  
โรงพิมพ์ ร.ส.พ..
- \_\_\_\_\_. (2554). คู่มือสำหรับช่วยเหลือนักเรียนที่มีปัญหาสุขภาพจิต. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์  
ร.ส.พ..
- กรมอนามัย. (2558). แนวทางการดำเนินงานโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพ. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ชุมนุม  
สหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย จำกัด.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2549). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนชั้น  
มัธยมศึกษาตอนต้น : รายงานการวิจัย. กรุงเทพฯ : สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ.  
กัลยา ทองอ้วน. (2552). การพัฒนากิจกรรมการเรียนรู้แบบโครงงาน เรื่อง ภูมิปัญญาท้องถิ่น กลุ่ม  
สาระการเรียนรู้สังคมศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3. ปรินญา  
กศ.ม. (หลักสูตรและการสอน) มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- กัลยา วานิชย์บัญชา. (2557). การวิเคราะห์สมการโครงสร้าง (SEM) ด้วย AMOS. (พิมพ์ครั้งที่ 2).  
กรุงเทพฯ : ห้างหุ้นส่วนจำกัดสามลดา.
- เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์. (2553). แนวโน้มการศึกษาไทยในครึ่งทศวรรษหน้า (ออนไลน์), เข้าถึง  
ได้จาก : <http://learners.in.th/blog/jintana-eti-5301/246139>, สืบค้นข้อมูลเมื่อวันที่ 10  
สิงหาคม 2559.
- เกรียงศักดิ์ ศรีสมบัติ. (2551). รูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยที่ส่งผลต่อความ  
ผูกพันต่อโรงเรียนและความผูกพันต่อวิชาชีพของครูในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ.  
วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต. มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- เกียรติขจร วัจนะสวัสดิ์. (2550). การมีส่วนร่วมของประชาชนต่อการดำเนินนโยบายของรัฐบาล  
ด้านการบริการจัดหางาน. กรุงเทพฯ : บพิศการพิมพ์.
- โกวิท พวงงาม. (2553). การจัดการตนเองของชุมชนและท้องถิ่น. กรุงเทพฯ : บพิศการพิมพ์.
- ขวัญเมือง แก้วคำเกิง. (2552). เครือข่ายทางสังคมและระบบดัชนีสุขภาพโรงเรียนในฐานะ  
ตัวแทรกแซงที่ส่งเสริมสุขภาพของนักเรียนในโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพ. วิทยานิพนธ์ ค.ค.  
(วิธีวิทยาการวิจัยการศึกษา) จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

- จิตตา บุติ. (2548). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัท  
พูนทรัพย์แค้นจำกัด. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต (การจัดการ) บัณฑิตวิทยาลัย  
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ชาญชัย อาจิณสมารักษ์. (2548). ผู้ทิศทางใหม่การบริหารการศึกษา .กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์  
ก้าวใหม่
- ชวลีพร จินณชนพงษ์. (2554). ความสัมพันธ์ระหว่างความต้องการฝึกอบรมกับความก้าวหน้าในสาย  
งานอาชีพครูของโรงเรียนเอกชน ในเขตบางพลัด กรุงเทพฯ . ปรินญาบริหารธุรกิจ  
มหาบัณฑิต สาขาวิชาการประกอบการ มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ชูชัย สมितिไกร. (2554). การฝึกอบรมบุคลากร. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์  
มหาวิทยาลัย.
- ชอุศ ศรีวรจันทร์. (2553). ปัจจัยแรงจูงใจต่อผลการปฏิบัติงาน : กรณีศึกษาขององค์การบริหารส่วน  
ตำบล เขตอำเภอเมือง จังหวัดนครราชสีมา. หลักสูตรวิศวกรรมศาสตรมหาบัณฑิต  
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี.
- ธงชัย สันติวงษ์. (2549). การบริหาร. (พิมพ์ครั้งที่ 11) กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช.
- ธีระ วีระธรรมสาธิต. (2532). ความผูกพันต่อองค์กร: ศึกษาเฉพาะกรณีผู้บริหารระดับหัวหน้า  
แผนกเทียบเท่าของเครือซีเมนต์ไทย. รัฐศาสตรมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย  
มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- นงลักษณ์ วิรัชชัย. (2542). โมเดลลิสเรล : สถิติวิเคราะห์สำหรับการวิจัย. (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ  
: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- นพดล ตั้งวัชรินทร์. (2557). SUCCESS Coach :การบริหารบุคคล. กรุงเทพฯ : ศูนย์สื่อเสริม  
กรุงเทพ.
- นภดล พันธุ์อารีย์. (2554). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับผลลัพธ์ในการดำเนินงานของกองกำกับการ  
การ 2 กองบังคับการอารักขาและควบคุมฝูงชน กองบัญชาการตำรวจนครบาล.  
วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกริก.
- นิคม นาคอ้าย. (2549). ภาวะผู้นำระดับผู้บริหารวิชาชีพสู่ความเป็นผู้บริหารที่มีประสิทธิผล.  
กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช.
- เนตร์พัฒนา ยาวีราข. (2557). ภาวะผู้นำและภาวะผู้ตามที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลองค์กร  
กรณีศึกษานาการเพื่อการส่งออกและนำเข้าประเทศไทย. บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะ  
บริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.



- ประจักษ์ ลือฉาย. (2551). การบริหารโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพของสถานศึกษาเขตการศึกษาพื้นฐาน  
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 13. วิทยานิพนธ์คุษฎี  
บัณฑิต สาขาวิชาวิทยาศาสตร์สุขภาพ : มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ประยงค์ ชูรัชย์. (2548). พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของ  
โรงเรียน. หลักสูตรปริญญาการศึกษาคุษฎีบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ปราโมทย์ อินสว่าง. (2551). การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ : สมรรถนะความสามารถ (Competency).  
สืบค้นเมื่อวันที่ 20 สิงหาคม 2560 จาก [http://saving.egat.co.th/news/member-  
news/1149/1149-04.pdf](http://saving.egat.co.th/news/member-news/1149/1149-04.pdf).
- ปรีชาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2550). จิตวิทยาการบริหารบุคคล. กรุงเทพฯ : ศูนย์สื่อเสริมกรุงเทพฯ.
- ปิณฑิรา แสงหา. (2552). ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับผลการดำเนินงานโครงการเด็กไทยทำได้ใน  
โรงเรียนส่งเสริมสุขภาพ จังหวัดสุพรรณบุรี. วิทยานิพนธ์สาธารณสุขศาสตร์  
มหาบัณฑิต สาขาวิชาวิทยาศาสตร์สุขภาพ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมธิราช.
- ปิยะ ทรัพย์สมบูรณ์. (2545). ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับประสิทธิผลของโรงเรียน  
มัธยมศึกษา. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- พรเพ็ญ ทองคำสุก. (2553). ตัวแบบสมการโครงสร้างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร  
สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน. วิทยานิพนธ์ ปร.ค. (การบริหารการศึกษา) บัณฑิตวิทยาลัย  
มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- พรนพ พุกกะพันธ์. (2544). ภาวะผู้นำและการจูงใจ (Leadership and Motivation). กรุงเทพฯ :  
จามจุรี โปรดักท์.
- พิไลวรรณ อินทรรักษา. (2550). แนวความคิดและทฤษฎีการพัฒนานุคตากร. สืบค้นเมื่อวันที่ 10  
กรกฎาคม 2560 จาก [www.ex-mba.buu.ac.th/research/Nontahburi/PM/.../05\\_ch2.pdf](http://www.ex-mba.buu.ac.th/research/Nontahburi/PM/.../05_ch2.pdf).
- ภรณ์ กิรติบุตร . (2549). การประเมินประสิทธิผลขององค์การ. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์  
โอเคียนสโตร์.
- ภัทรพร เกษสังข์. (2549). การวิจัยทางการศึกษา. เลข : มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย.
- ภาคิน ศรีสังข์งาม. (2548). แรงจูงใจที่มีผลต่อผลลัทธิในการดำเนินงานขององค์การ. กรุงเทพฯ .  
กรุงเทพฯ : บริษัทเพลิน
- ภรรตี อนันต์นาวิ. (2553). หลักการ แนวคิด ทฤษฎีทางการบริหารการศึกษา. (พิมพ์ครั้งที่ 3). ชลบุรี  
: สำนักพิมพ์มนตรี.
- มณีวรรณ ฉัตรอุทัย. (2554). “การประยุกต์ใช้แนวคิดแรงจูงใจและปัจจัยส่วนบุคคลของผู้เรียน ใน  
การออกแบบกิจกรรมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์”. วารสารบริหารธุรกิณิต้า. 9 : 22-39.

- มานะ สินธุวงษานนท์. (2550). ปัจจัยส่งเสริมการจัดการศึกษาที่ส่งผลต่อคุณภาพนักเรียนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. วิทยานิพนธ์ ศษ.ค. (การบริหารการศึกษา) มหาวิทยาลัยวงษ์ชวลิตกุล.
- มีนา โอราวัฒน์. (2554). การบริหารโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพของสถานศึกษาเขตการศึกษาพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต13. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. (การบริหารการศึกษา) บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยวิทยาลัยศิลปากร.
- เมตตา ทองสว่าง. (2548). แบบภาวะผู้นำของหัวหน้าหอผู้ป่วยที่ส่งผลต่อระดับความไว้วางใจของทีมและประสิทธิผลการทำงานเป็นทีมของพยาบาลวิชาชีพแผนกหอผู้ป่วยหนักโรงพยาบาลในเขตกรุงเทพฯ. วิทยานิพนธ์ วท.ม. (จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์กร). บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- รัชฎา อติสนธิสกุล. (2551). แบบอย่างปฏิบัติการบริหารคน. กรุงเทพฯ : พี เอ ลีฟวิ่ง.
- ลัดดา ภูเกียรติ. (2544). โครงการเพื่อการเรียนรู้หลักการและแนวทางการจัดกิจกรรม. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- วรรณดา ตั้งถาวรสิริกุล. (2549). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทสุขุมวิทคราวน์จำกัด. วิทยานิพนธ์ บธ.ม. (การจัดการ) บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- วรรณ นเนตรทิพย์. (2554). รูปแบบความสัมพันธ์เชิงเหตุด้านสภาพแวดล้อมและแรงจูงใจในงานที่มีต่อพฤติกรรมบริการงานสร้างเสริมสุขภาพและป้องกันโรคของบุคลากรทางการแพทย์. สถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- วัชรารักษ์ อภิวัชรางกูล. (2546). รูปแบบการสร้างแรงจูงใจชุมชนในการร่วมพัฒนาโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพ:กรณีศึกษาโรงเรียนวัดห้วยหิน อำเภอบางค้ายจังหวัดระยอง. วิทยานิพนธ์ ศ.ค. (จิตวิทยาการศึกษา) จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- วิโรจน์ สารรัตน์. (2552). ผู้บริหารโรงเรียน : สามมิติการพัฒนาวิชาชีพสู่ความเป็นผู้บริหารที่มีประสิทธิผล. (พิมพ์ครั้งที่ 5). กรุงเทพฯ : ทิพย์วิสุทธิ.
- วิไลลักษณ์ ลังกา. (2554). การศึกษาอิทธิพลทางสังคมและปัจจัยภายในต่อการเรียนรู้การสร้างสรรค์ทางวิทยาศาสตร์ของนักเรียนที่มีความสามารถพิเศษทางวิทยาศาสตร์ในระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนปลาย. ปรินญาณิพนธ์ วท.ค. (การวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์). บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

- วิรัช วิรัชนิภาวรรณ. (2558). "การบริหารจัดการเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตเกษตรกรของสำนักงานการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรมตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง". วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเชีย. 5(2). ประจำเดือน พฤษภาคม-สิงหาคม.
- วิไลดา เรืองศรี. (2547). ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารกับประสิทธิผลโรงเรียนกีฬา สังกัดสำนักงานพัฒนาการกีฬาและนันทนาการ กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา) มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ศุภสิทธิ์ เภาโบรมย์. (2547). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานโรงแรมเจดับบลิวแมริออท กรุงเทพฯ . ปัญหาพิเศษ บธ.บ. (บริหารธุรกิจ) บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- สมชาย สุขสมศักดิ์. (2548). การส่งเสริมสุขภาพระดับทองของโรงเรียนวัดเจ็ดริ้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุทสาคร. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- สมลักษณ์ ภาพันธ์. (2547, กรกฎาคม). "การพัฒนาสถานศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้และสังคมแห่งปัญญา. วารสารข้าราชการครู. 8(80) : 24-31.
- สมาน อิศวภูมิ. (2551). การบริหารการศึกษาสมัยใหม่ : แนวคิด ทฤษฎี และการปฏิบัติ. (พิมพ์ครั้งที่ 4). อุบลราชธานี : อุบลกิจออฟเซตการพิมพ์.
- สัมมา รณิษฐ์. (2553). เอกสารคำสอนหลักทฤษฎีและการปฏิบัติการบริหารการศึกษา. (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ : แอล ที เพรส.
- สัมฤทธิ์ กางเพ็ง. (2551). ปัจจัยทางการบริหารที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนการพัฒนาและการตรวจสอบความตรงของตัวแบบ. วิทยานิพนธ์ ศษ.ค. (การบริหารการศึกษา) มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2550). รายงานการวิจัยประเมินผลตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน. กรุงเทพฯ : บริษัทเพลีน.
- สำนักส่งเสริมสุขภาพ. (2554ก). คู่มือแนวทางการส่งเสริมสุขภาพป้องกันโรคเด็กวัยเรียนและเยาวชน. (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์สำนักข่าวพาณิชย์.
- \_\_\_\_\_. (2554ข). คู่มือแนวทางการดำเนินงานโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพ ฉบับปี 2554. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.
- \_\_\_\_\_. (2557). คู่มือแนวทางการดำเนินงานโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพ ฉบับปี 2557. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.
- \_\_\_\_\_. (2558). คู่มือแนวทางการดำเนินงานโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพ ฉบับปี 2558. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.

- สำราญ มีแจ้ง. (2546). สถิติขั้นสูงสำหรับการวิจัย. (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ : นิธิินแอตเวอ์  
ไทซิ่งกรูฟ.
- สุภมาส อังศุโชติ, สมถวิล วิจิตรวรรณ, รัชนีกุล ภิญโญภาณุวัฒน์. (2554). สถิติการวิเคราะห์  
สำหรับการวิจัยทางสังคมศาสตร์และพฤติกรรมศาสตร์ : เทคนิคการใช้โปรแกรม LISRE.  
(พิมพ์ครั้งที่ 3) กรุงเทพฯ : เจริญคิมันคองการพิมพ์.
- สุวัฒน์ วัฒนวงศ์. (2547). จิตวิทยาเพื่อการฝึกอบรมผู้ใหญ่. (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์  
แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- อนินพร สาธูภาค. (2552). การมีส่วนร่วมในกิจกรรมตามโครงการโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพ.  
วิทยานิพนธ์ ส.ม. (สาธารณสุขศาสตร์) อุบลราชธานี : มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.
- อรพินทร์ ชูชม อัจฉรา สุขารมณ และอังคินันท์ อินทรกำแหง. (2553). การวิเคราะห์ดัชนีเชิงเหตุ  
และผลของคุณภาพชีวิตสมรสในครอบครัวไทย (ฉบับที่ 82). กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์แห่ง  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- อรุณี ศรีวงษ์ชัย. (2551). การเปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนความสามารถในการให้เหตุผล  
และเจตคติต่อการเรียนคณิตศาสตร์ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 ระหว่างการจัด  
กิจกรรมการเรียนรู้แบบสืบเสาะกับการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบปกติ กลุ่มสาระการ  
เรียนรู้คณิตศาสตร์ เรื่อง ระบบสมการเชิงเส้น. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. มหาวิทยาลัย  
มหาสารคาม.
- อากรณ์ ภูวิทย์พันธ์. (2554). วิธีการยกระดับขีดความสามารถและสร้างความมั่นใจในสายอาชีพ  
ให้กับพนักงานในองค์กร. กรุงเทพฯ : เอช อาร์ เซ็นเตอร์.
- อำพล จินดาวัฒน์. (2550). (ออนไลน์). เข้าถึงได้จาก:<http://hps.anamai.moph.go.th> [10 สิงหาคม  
2553].
- อุคม สีนทอง. (2551). แนวคิดพื้นฐานการสร้างและการพัฒนาหลักสูตรยุคปฏิรูปการศึกษาไทย.  
กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์เดอะ โนเลทเซ็นเตอร์.
- อุมาวรรณ วิเศษสินธุ์. (2549). การบริหารและจัดการมนุษย์ในองค์กร. กรุงเทพฯ : คณะ  
ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต : มหาวิทยาลัยรังสิต.
- Anderson, H.O. (1972). **Competency-based instruction for science teacher preparation in  
developing countries.** (Mimeographed) Bangkok : PIST.
- Anderson, J. C., & Gerbing, D. W. (1984). "The effect of sampling error on convergence,  
improper solutions, and goodness of fit indices for maximum likelihood confirmatory  
factor analysis." *Psychometric*, 49, 155-173.

- Barnes, S. J., & Pressey, A. D. (2012). "Who Needs Real-Life? Examining Needs in Virtual Worlds." **Journal of Computer Information Systems**. 52(4), 40-48.
- Bothwell, L. (1993). **The Art of Leadership : Skill Building Technique that Produce Results**. New York : Prentice-Hall.
- Blackcom, L. H. (1998). **Work Behavior and Leadership**. Burr Ridge : USA.
- Boytazis, R. E. (1982.). "Institutionalism: intergovernmental exchange, administration centered behavior, and policy outcomes in urban agencies." **Journal of Public Administration Research and Theory : J-PART**
- Cherrington, J. D. (1994). **Organization behavior the management of individual and organization performance**. Massachusetts: Allyn and Bacon.
- Chiang, C., & Jang, S. (2008). "An Expectancy Theory Model for Hotel Employee Motivation." **International Journal of Hospitality Management**, 27(2), 313-322.
- Conneily, P. (1987). "Toward a Theory of Task Motivation and Incentives." **Organizational Behavior and Human Performance**.
- Day, L. A., & Carroll A. S. (2004). "Using an ability-based measure of emotional intelligence to Predict individual performance, group performance, and group citizenship Behaviors." **Personality and Individual Differences**, 36(6), pp. 1443-1458.
- Domjan, M. (1996). **Work and Motivation**. New York: Vroom, Victor H.
- Fransé, L. M. (1999,May). "An Exploratory Study of The Relationship Between Texas Administrators Perceptions of TQM Principles and Continuous Improvement in Students TAAS Test Scores (Total Quality Management)" **Dissertation Abstracts International**. Ed.D. Texas Tech University. Available : DAI-A 59 (11) : 4116.
- Frigon, N. L. & Jackson, H. K. (1996). **Effective meeting management**. New York : JohnWiley & Sons.
- Gagne, M., & Deci, E. (2005). "Self-Determination Theory and Work Motivation". **Journal of Organizational Behavior**. 26, 331-362.
- Gardner, H. (1990). **Self-efficacy in changing societies**. New York, NY: Cambridge University Press
- Goleman, D. (1995). **Research on Behavior of Leadership Journal**. New York : The Guilford Press.

- Goncalves, S. M. P. (2008). "The Impact of Work Health promoting school and Worker Behavior." **Safety Science**, 46(6), pp. 992-1001.
- Greenberg, J. & Baron, R.A. (1997). **Behavior in organizational**. 6th ed. New Jersey : Prentice-Hall.
- Harolds, J. (2005). "Effective radiology teams." **Journal of the American College of Radiology**, 12(2), pp. 151-158.
- Harvard University. (1998). **Organizational Behavior and Management**. (6th ed). New York : McGraw- Hill Companies.
- Herbiniak, L. & Alutto, J. (1972). "Personal and role-related factor in the development of organization commitment". **Administrative Science Quarterly**, 17, pp. 555-572.
- Holschuh, M. K. (1985), ."Business Drive and National Achievement." **Harvard Business Review: American Educational Research Journal**
- Johnson, R. R. (2009). "Using Expectancy Theory to Explain Officer Security Check Activity." **International Journal of Police Science & Management**, 11(3) : 274-284.
- Kirk, A. B., Schutte, S. N., & Hine, W. D. (2008). "Development and The tasks of Leadership of an Emotional Self-efficacy Scale". **Personality and Individual Differences**, 45(5), pp. 432- 436.
- Lewin, K. (2003). **A dynamic theory of personality**. New York: McGraw-Hill.
- Lovell, R. B. (1980). **Adult Learning**. New York: Halsted Press Wiley & Son.
- Lunenberg, F. C. & Ornstien, A. C. (2004). **Education administration**. (4 ed), Belmont Thomson learning.
- Mayer, J. P., Allen, N. J. & Smith, C. A. (1993). "Commitment to organizations and occupations extension and test of a three-component conceptualization". **Journal of Applied Psychology**, 78, pp.538-551.
- McCauley, C. D., Moxley, R. S., and Velsor, E. V. (1998 ). **Abilky to interact socially**. London : SAGE.
- Northcraft, G. B. & Neale, M. A. (1990). "Organizational commitment, job satisfaction and turnover among psychiatric technicians". **Journal of Applied Psychology**, 59, 603-609.
- Polzer, R. J. (2004). **Creating Team with an Edge**. Boston, MA: Harvard Business School Press.

- Rosenshine, B. V. & Furst, N. F. (1991). **Research on teacher education**. Englewood cliffs, NJ : Prentice-Hall.
- Saris, W. E. & Stronkhorst, L. H. (1984). **Causal modeling in no experimental research :An introduction to the LISREL approach**. Amsterdam : Sociometric Research Foundations.
- Sheldon, M. (1971). "An empirical analysis of organizational identification." **Academy of Management Journal**, 14, pp.149-226.
- Steer, R. M. (1967). "Antecedents and outcomes of organizational commitment". **Administrative Science Quarterly**, 22, 45-56.
- Stogdill, R. M. (1974). **The school leader's view**, In J. MacBeath (Ed.), **Effective school leadership: Responding to change**. London, UK : Paul Chapman
- Uton, M. R. (2002). **Regional Director**, WHO/SEARO Health promotion school
- Warrack, B. J. (1996). **Inquiry into Quality Processes in University**. in Benchmarking and Threshold Standards in Higher Education.
- WHO. (1996). **A health promoting school**. A Global Perspective : USA.

มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์  
Buriram Rajabhat University

ภาคผนวก



## ภาคผนวก ก

หนังสือขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือวิจัย

หนังสือขอความอนุเคราะห์ทดลองเครื่องมือวิจัย

หนังสือขอความอนุเคราะห์แจกแบบสอบถาม



ที่ ศธ.๐๕๔๕.๑๑/ว๑๑๒๖

บัณฑิตวิทยาลัย  
มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์  
ถนนจิระ อำเภอเมืองบุรีรัมย์  
จังหวัดบุรีรัมย์ ๓๑๐๐๐

๑๓ กรกฎาคม ๒๕๕๙

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

เรียน รองศาสตราจารย์ ดร.จิณณวัตร ปะโคหัง

ด้วย นางบุษบา บุญกะนันท์ นักศึกษาระดับปริญญาเอก หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง การพัฒนารูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารจัดการงานโรงเรียน ส่งเสริมสุขภาพพระดับเพชรของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยมี อาจารย์ ดร.กระพัน ศรีงาน เป็นที่ปรึกษา วิทยานิพนธ์

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ พิจารณาแล้วว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และประสบการณ์ในเรื่องนี้อย่างดียิ่ง จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือ ในการทำการวิจัยและศึกษาข้อมูลครั้งนี้ เพื่อที่ผู้ทำการวิจัยจะได้ดำเนินการในขั้นตอนต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดอนุเคราะห์และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นฤมล สมคุณา)  
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย  
มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์

สำนักงานบัณฑิตวิทยาลัย

โทร ๐ ๔๔๖๑ ๑๒๒๑ ต่อ ๗๔๐๑-๒

โทรสาร ๐ ๔๔๖๑ ๒๘๕๘

มือถือ ๐๘ ๖๔๖๘ ๑๖๕๖



ที่ ศธ.๐๕๔๕.๑๑/ว๑๑๒๖

บัณฑิตวิทยาลัย  
มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์  
ถนนจิระ อำเภอเมืองบุรีรัมย์  
จังหวัดบุรีรัมย์ ๓๑๐๐๐

๑๓ กรกฎาคม ๒๕๕๙

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

เรียน อาจารย์ ดร.โกวิท วัชรินทรางกูร

ด้วย นางบุษบา บุญกะนันท์ นักศึกษาระดับปริญญาเอก หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง การพัฒนารูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารจัดการงานโรงเรียน ส่งเสริมสุขภาพระดับเพชรของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยมี อาจารย์ ดร.กระพัน ศรีงาน เป็นที่ปรึกษา วิทยานิพนธ์

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ พิจารณาแล้วว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และประสบการณ์ในเรื่องนี้อย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือ ในการทำการวิจัยและศึกษาข้อมูลครั้งนี้ เพื่อให้ผู้ทำการวิจัยจะได้ดำเนินการในขั้นตอนต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดอนุเคราะห์และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นฤมล สมคุณา)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย  
มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์

สำนักงานบัณฑิตวิทยาลัย

โทร ๐ ๔๕๖๑ ๑๒๒๑ ต่อ ๗๔๐๑-๒

โทรสาร ๐ ๔๕๖๑ ๒๘๕๘

มือถือ ๐๘ ๖๔๖๘ ๑๖๕๖



ที่ ศธ.๐๕๕๕.๑๑/ว๑๑๒๖

บัณฑิตวิทยาลัย  
มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์  
ถนนจิระ อำเภอเมืองบุรีรัมย์  
จังหวัดบุรีรัมย์ ๓๑๐๐๐

๑๓ กรกฎาคม ๒๕๕๕

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สิทธิกร สุมาลี

ด้วย นางบุษบา บุญเกษมรัตน์ นักศึกษาระดับปริญญาเอก หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง การพัฒนารูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการบริหารจัดการงานโรงเรียน ส่งเสริมสุขภาพระดับเพชรของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยมี อาจารย์ ดร.กระพั่น ศรีงาน เป็นที่ปรึกษา วิทยานิพนธ์

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ พิจารณาแล้วว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และประสบการณ์ในเรื่องนี้อย่างดียิ่ง จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือ ในการทำการวิจัยและศึกษาข้อมูลครั้งนี้ เพื่อให้ผู้ทำการวิจัยจะได้ดำเนินการในขั้นตอนต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดอนุเคราะห์และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นฤมล สมคุณา)  
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย  
มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์

สำนักงานบัณฑิตวิทยาลัย

โทร ๐ ๕๕๖๑ ๑๒๒๑ ตั๋ว ๗๕๐๑-๒

โทรสาร ๐ ๕๕๖๑ ๒๘๕๘

มือถือ ๐๘ ๖๕๖๘ ๑๖๕๖



ที่ ศธ.๐๕๔๕.๑๑/ว๑๑๒๖

บัณฑิตวิทยาลัย  
มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์  
ถนนจิระ อำเภอเมืองบุรีรัมย์  
จังหวัดบุรีรัมย์ ๓๑๐๐๐

๑๓ กรกฎาคม ๒๕๕๙

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

เรียน อาจารย์ ดร.บุญทวี อิ่มบุญตา

ด้วย นางบุษบา บุญกะนันท์ นักศึกษาระดับปริญญาเอก หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง การพัฒนารูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารจัดการงานโรงเรียน ส่งเสริมสุขภาพระดับเพชรของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยมี อาจารย์ ดร.กระพัน ศรีงาน เป็นที่ปรึกษา วิทยานิพนธ์

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ พิจารณาแล้วว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และประสบการณ์ในเรื่องนี้อย่างดียิ่ง จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือ ในการทำการวิจัยและศึกษาข้อมูลครั้งนี้ เพื่อให้ผู้ทำการวิจัยจะได้ดำเนินการในขั้นตอนต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดอนุเคราะห์และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นฤมล สมคุณา)  
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย  
มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์

สำนักงานบัณฑิตวิทยาลัย

โทร ๐ ๔๕๖๑ ๑๒๒๑ ต่อ ๗๔๐๑-๒

โทรสาร ๐ ๔๕๖๑ ๒๘๕๘

มือถือ ๐๘ ๖๕๖๘ ๑๖๕๖



ที่ ศธ.๐๕๔๕.๑๑/ว๑๑๒๖

บัณฑิตวิทยาลัย  
มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์  
ถนนจิระ อำเภอเมืองบุรีรัมย์  
จังหวัดบุรีรัมย์ ๓๑๐๐๐

๑๓ กรกฎาคม ๒๕๕๙

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พงษ์ศักดิ์ ทองพันชั่ง

ด้วย นางบุษบา บุญกะนันท์ นักศึกษาระดับปริญญาเอก หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์

เรื่อง การพัฒนารูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารจัดการงานโรงเรียน ส่งเสริมสุขภาพระดับเพชรของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยมี อาจารย์ ดร.กระพัน ศรีงาน เป็นที่ปรึกษา วิทยานิพนธ์

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ พิจารณาแล้วว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และประสบการณ์ในเรื่องนี้อย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือ ในการทำการวิจัยและศึกษาข้อมูลครั้งนี้ เพื่อให้ผู้ทำการวิจัยจะได้ดำเนินการในขั้นตอนต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดอนุเคราะห์และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นอมล สมคณา)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย  
มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์

สำนักงานบัณฑิตวิทยาลัย

โทร ๐ ๔๕๖๑ ๑๒๒๑ ต่อ ๗๔๐๑-๒

โทรสาร ๐ ๔๕๖๑ ๒๘๕๘

มือถือ ๐๘ ๖๔๖๘ ๑๖๕๖



ที่ ศธ.๐๕๔๕.๑๑/๑๑๖๓

บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์  
ถนนจิระ อำเภอเมืองบุรีรัมย์  
จังหวัดบุรีรัมย์ ๓๑๐๐๐\*

๔ สิงหาคม ๒๕๕๙

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ทดลองเครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียน.....

ด้วย นางบุษบา บุญเกษมรัตน์ นักศึกษาระดับปริญญาเอก หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง การพัฒนารูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานโรงเรียน ส่งเสริมสุขภาพระดับเพชรของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยมี อาจารย์ ดร.กระพั่น ศรีงาน เป็นที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ในกรณีนี้นักศึกษามีความประสงค์ในการทดลองใช้เครื่องมือ ในการวิจัยที่จะใช้กลุ่มตัวอย่างจริงเพื่อหาประสิทธิภาพของเครื่องมือในการวิจัย

ดังนั้นจึงขออนุญาตให้ นางบุษบา บุญเกษมรัตน์ ใช้เครื่องมือในการวิจัยกับกลุ่มตัวอย่างสำหรับกำหนดการทำงานผู้ทำการวิจัยจะประสานในรายละเอียดอีกครั้ง มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นฤมล สมคุณา)  
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย  
มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์

สำนักงานคณบดี

โทร ๐ ๔๔๖๑ ๑๒๒๑ ต่อ ๗๔๐๑-๒

โทรสาร ๐ ๔๔๖๑ ๒๘๕๘

มือถือ ๐๘ ๖๔๖๘ ๑๖๕๖



ที่ ศธ.๐๕๔๕.๑๑/ว๑๑๗๙

บัณฑิตวิทยาลัย  
มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์  
ถนนจิระ อำเภอเมืองบุรีรัมย์  
จังหวัดบุรีรัมย์ ๓๑๐๐๐

๑๕ กันยายน ๒๕๕๙

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์แจกแบบสอบถาม

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียน.....

ด้วย นางบุษบา บุญกะนันท์ นักศึกษาระดับปริญญาเอก หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง การพัฒนารูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพระดับเพชรของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยมี อาจารย์ ดร.กระพัน ศรีงาน เป็นที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ในการนี้นักศึกษามีความประสงค์ เก็บรวบรวมข้อมูล โดยการแจกแบบสอบถามผู้เกี่ยวข้องในการศึกษาวิจัย ดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์อนุญาตให้นักศึกษาเข้าเก็บข้อมูลด้วย

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่าน และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นฤมล สมคุณา)  
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย  
มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์

สำนักงานบัณฑิตวิทยาลัย

โทร ๐ ๔๕๖๑ ๑๒๒๑ ต่อ ๗๔๐๑-๒

โทรสาร ๐ ๔๕๖๑ ๒๘๕๘

มือถือ ๐๘ ๖๔๖๘ ๑๖๕๖



**ภาคผนวก ข**

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

แบบสัมภาษณ์เพื่อการวิจัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์  
Buriram Rajabhat University

## แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

### เรื่อง

การพัฒนารูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงาน  
โรงเรียนส่งเสริมสุขภาพระดับเพชรของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

### คำชี้แจง

1. การวิจัยนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาลักษณะการรับรู้ทัศนคติ สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนารูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงาน โรงเรียนส่งเสริมสุขภาพระดับเพชรของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน
2. การตอบแบบสอบถาม โปรดตอบทุกข้อคำถามและขอให้ท่านให้ความคิดเห็นตามที่ปฏิบัติในสภาพจริง เพราะข้อมูลที่ถูกต้องตามความเป็นจริงจะช่วยให้การวิจัยมีความน่าเชื่อถือและสามารถนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์ได้
3. การสรุปผลการวิจัยครั้งนี้เป็นการสรุปผลในภาพรวม ไม่ได้แยกวิเคราะห์เป็นรายโรงเรียน ดังนั้น ผลการวิจัยจะไม่กระทบกระเทือนต่อท่านแต่ประการใด
4. แบบสอบถามฉบับนี้แบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้
  - ตอนที่ 1 สถานภาพผู้ตอบแบบสอบถาม
  - ตอนที่ 2 การบริหารงาน โรงเรียนส่งเสริมสุขภาพระดับเพชร
  - ตอนที่ 3 ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหาร โรงเรียนส่งเสริมสุขภาพระดับเพชร
5. ผู้ตอบแบบสอบถามฉบับนี้ คือ ผู้อำนวยการ โรงเรียน ครูผู้รับผิดชอบโครงการโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพ และประธานกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน เมื่อท่านตอบเสร็จแล้ว กรุณารวบรวมแบบสอบถามแนบใส่ซองที่ให้มาพร้อมนี้ส่งกลับผู้วิจัย และขอขอบคุณยิ่งที่ให้ความอนุเคราะห์การตอบแบบสอบถามในครั้งนี้

นุชบา บุญเกษมรัตน์

นักศึกษาปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์

**ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม**

**คำชี้แจง** ให้ท่านทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับท่าน

สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

- [ ] ผู้บริหารสถานศึกษา  
 [ ] ครูผู้รับผิดชอบโครงการโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพ  
 [ ] ประธานกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

**ตอนที่ 2 สอบถามเกี่ยวกับการบริหารงานโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพ**

**คำชี้แจง** ให้ท่านทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องระดับการปฏิบัติ

- 5 หมายถึง มีระดับการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด  
 4 หมายถึง มีระดับการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก  
 3 หมายถึง มีระดับการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง  
 2 หมายถึง มีระดับการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อย  
 1 หมายถึง มีระดับการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อยที่สุด

การบริหารงานโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพ	ระดับการปฏิบัติ				
	5	4	3	2	1
<b>ด้านนโยบายของโรงเรียน</b>					
1. มีการกำหนดทิศทางในการดำเนินโครงการ					
2. มีความมุ่งมั่นตั้งใจในการดำเนินโครงการ					
3. มีการจัดกิจกรรมตอบสนองต่อการดำเนินงานของโครงการ					
4. มีการจัดสรรทรัพยากรในการดำเนินโครงการ					
<b>ด้านการบริหารจัดการในโรงเรียน</b>					
5. มีการจัดโครงสร้างองค์กรที่ชัดเจน					
6. มีการวางแผนและประสานงานระหว่างหน่วยงานหรือบุคคล					
7. มีการกำหนดบทบาทหน้าที่ผู้รับผิดชอบ					
8. มีการประเมินผลอย่างหลากหลายมีระบบทุกชั้นตอน					

(ต่อ)

โรงเรียนส่งเสริมสุขภาพ	ระดับการปฏิบัติ				
	5	4	3	2	1
<b>ด้านโครงการร่วระหว่างโรงเรียนและชุมชน</b>					
9. การดำเนินโครงการหรือกิจกรรมด้านสุขภาพและชุมชน เข้ามามีส่วนร่วม					
10. ชุมชนมีส่วนร่วมในการดำเนินการทุกขั้นตอน					
<b>ด้านการจัดสิ่งแวดล้อมในโรงเรียนที่เอื้อต่อสุขภาพ</b>					
11. การจัดการ ควบคุม ปรับปรุงสภาพแวดล้อมให้ถูกสุขลักษณะ อยู่เสมอ					
12. บรรยากาศน่าอยู่ในโรงเรียน					
13. สภาพแวดล้อมของโรงเรียนมีความปลอดภัย					
<b>ด้านบริการอนามัยโรงเรียน</b>					
14. การบริการสุขภาพขั้นพื้นฐานให้กับผู้เรียน					
15. การเฝ้าระวังและค้นหาความผิดปกติด้านสุขภาพ					
16. การระบบป้องกันมิให้เกิดปัญหาด้านสุขภาพ					
<b>ด้านสุขภาพศึกษาในโรงเรียน</b>					
17. การจัดทำหลักสูตรด้านสุขภาพศึกษา					
18. การจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนด้านสุขภาพหลากหลาย					
19. เปิดโอกาสให้ผู้เรียนฝึกปฏิบัติเกี่ยวกับสุขภาพที่เหมาะสม					
<b>ด้านโภชนาการและอาหารที่ปลอดภัย</b>					
20. การให้ความรู้ด้าน โภชนาการและอาหารที่ปลอดภัยแก่บุคลากร					
21. การจัดหาอาหารกลางวันที่มีคุณค่าต่อสุขภาพนักเรียน					
22. การติดตามตรวจสอบการเจริญเติบโตของนักเรียนอย่างต่อเนื่อง					
<b>ด้านการออกกำลังกาย กีฬาและนันทนาการ</b>					
23. การจัดกิจกรรมส่งเสริมการออกกำลังกาย					
24. สถานที่ อุปกรณ์การออกกำลังกายเพียงพอ					
25. การส่งเสริมให้ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมการออก กำลังกาย กีฬา และนันทนาการอย่างเหมาะสม					

(ต่อ)

โรงเรียนส่งเสริมสุขภาพ	ระดับการปฏิบัติ				
	5	4	3	2	1
<b>ด้านการให้คำปรึกษาและสนับสนุนทางสังคม</b>					
26. การให้คำปรึกษาเกี่ยวกับปัญหาทางกาย จิตใจ และพฤติกรรมของนักเรียนอย่างเหมาะสม					
27. การสนับสนุนให้ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการแก้ปัญหา					
28. การจัดรูปแบบการป้องกันและแก้ไขปัญหาทางกาย จิตใจ และพฤติกรรมของนักเรียนที่หลากหลาย					
<b>ด้านการส่งเสริมสุขภาพบุคคลภายในโรงเรียน</b>					
29. การจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมให้ครูสนใจดูแลสุขภาพของตนเอง					
30. การจัดกิจกรรมยกย่องบุคคลที่มีพฤติกรรมด้านการดูแลสุขภาพที่เหมาะสมควรเอาเป็นแบบอย่าง					

(ต่อ)

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพ

คำชี้แจง ให้ท่านทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องระดับการปฏิบัติ

5	หมายถึง	มีระดับการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด
4	หมายถึง	มีระดับการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก
3	หมายถึง	มีระดับการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง
2	หมายถึง	มีระดับการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อย
1	หมายถึง	มีระดับการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ปัจจัยที่ส่งผลต่อโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพ	ระดับการปฏิบัติ				
	5	4	3	2	1
<b>ปัจจัยภาวะผู้นำ</b>					
<b>(1) ด้านหลักการบริหารงาน</b>					
1. การทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพ					
2. ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นบุคคลที่มีความรอบรู้ ในด้านโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพ					
3. ความรู้ความสามารถในการจัดโครงการ					
4. การมีสัมพันธภาพที่ดีกับบุคลากร ทีมงานและองค์กร					
5. การนิเทศติดตามงานอย่างต่อเนื่อง					
6. ให้คำแนะนำในการปฏิบัติงานแก่บุคลากรได้					
<b>(2) ด้านการส่งเสริมและพัฒนา</b>					
7. กระบวนการในการพัฒนาบุคลากรให้มีความรอบรู้ในงาน					
8. การแก้ไขปัญหาได้ทันที่ตามสถานการณ์					
9. การนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการบริหารงาน					
10. การนำเทคนิคใหม่ ๆ มาใช้ในการพัฒนางาน					
<b>(3) ด้านการทำงานเป็นทีม</b>					
11. ความกล้าหาญ กล้าพูด กล้าทำและกล้าแสดงออก					
12. ความฉลาดทางอารมณ์					
13. ความคิดสร้างสรรค์					

(ต่อ)

ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพ	ระดับการปฏิบัติ				
	5	4	3	2	1
14. กำหนดเป้าหมายในการทำงานชัดเจน					
15. ความเชื่อมั่นในตนเอง					
16. การเป็นที่ปรึกษาและให้คำแนะนำได้อย่างถูกต้อง					
(4) ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกชน					
17. การเข้าใจถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล					
18. การมอบหมายงานที่ตรงกับความสามารถ					
19. การควบคุม กำกับ ติดตามและนิเทศติดตามผลอย่างสม่ำเสมอ					
20. การส่งเสริมให้บุคลากรเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้					
21. การสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการทำงาน					
ปัจจัยแรงจูงใจในงาน					
(1) ด้านความต้องการความสำเร็จ					
22. การกำหนดปฏิทินการทำงานที่ชัดเจน					
23. ความอดกลั้นต่ออุปสรรคปัญหาต่าง ๆ					
24. การชื่นชมกับผลงานที่ทำสำเร็จ					
25. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานและเป็นแบบอย่างที่ดี					
(2) ด้านความต้องการความนับถือ					
26. การเป็นที่ยอมรับนับถือจากเพื่อนร่วมงาน					
27. ความไว้วางใจในการทำงานของเพื่อนร่วมงาน					
28. การให้คำปรึกษาด้านสุขภาพแก่นักเรียน					
29. การได้รับคำชมจากการทำงานประสบความสำเร็จ					
30. การได้รับความเชื่อถือจากผู้บริหารสถานศึกษา					
(3) ด้านความก้าวหน้าในวิชาชีพ					
31. การจัดทำแนวทางการทำงานและขั้นตอนสู่ความสำเร็จในวิชาชีพ					
32. การเปิดโอกาสให้ทุกคนเข้ามีความก้าวหน้าในวิชาชีพ					
33. การกำหนดเป้าหมายสู่ความสำเร็จในวิชาชีพ					
34. การส่งเสริมให้ครูมีความก้าวหน้าในวิชาชีพ					

(ต่อ)

ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพ	ระดับการปฏิบัติ				
	5	4	3	2	1
35. การดำเนินการตามเป้าหมายที่กำหนดไว้					
(4) ด้านการสร้างสัมพันธ์ภาพกับผู้บริหาร					
36. การปฏิสัมพันธ์ทางบวก					
37. ความสามารถในการทำงานร่วมกับผู้อื่น					
38. ความเข้าใจซึ่งกันและกันระหว่างเพื่อนร่วมงาน					
39. การให้เกียรติผู้ร่วมงาน					
40. การประสานงานกันเป็นอย่างดี					
41. การช่วยเหลือและร่วมมือกันอย่างเต็มใจ					
42. การตอบสนองและการยอมรับเพื่อนร่วมงาน					
ปัจจัยการมีส่วนร่วมของชุมชน					
(1) ด้านความผูกพันและความคาดหวัง					
43. การสำรวจความต้องการและความคาดหวังของชุมชน					
44. การนำความต้องการของชุมชนสู่การปฏิบัติ					
45. การประเมินความผูกพันยึดมั่นต่อโรงเรียน					
46. การนำผลการประเมินมาปรับปรุงแก้ไขโดยชุมชนมีส่วนร่วม					
(2) ด้านการเรียนรู้ร่วมกัน					
47. การส่งเสริมให้ชุมชนมีการเรียนรู้					
48. การให้ความรู้แก่ชุมชนในเรื่องการส่งเสริมสุขภาพนักเรียน					
49. การมุ่งพัฒนาสุขภาพผู้เรียนไปในทางที่ดีขึ้น					
(3) ความศรัทธาและความเป็นเจ้าของ					
50. ชุมชนมีความศรัทธาต่อโรงเรียน					
51. โรงเรียนมีการสร้างความศรัทธาให้ปรากฏแก่ชุมชน					
52. การเปิดโอกาสให้ชุมชนมีส่วนร่วมในการดูแลสุขภาพนักเรียน					



(ต่อ)

ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพ	ระดับการปฏิบัติ				
	5	4	3	2	1
53. การเปิด โอกาสให้ชุมชนดูแลและตรวจสุขภาพนักเรียน					
(4) ด้านความร่วมมือร่วมใจ					
54. ชุมชนเข้ามามีส่วนช่วยเหลือในกระบวนการต่าง ๆ ของโรงเรียน					
55. ชุมชนมีส่วนร่วมในการวางแผนดำเนินงาน และประเมินผล					
56. ชุมชนมีเป้าหมายให้การดำเนินงาน โรงเรียน ส่งเสริมสุขภาพประสบผลสำเร็จ					

## แบบสัมภาษณ์เพื่อการวิจัย

เรื่อง รูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงาน

โรงเรียนส่งเสริมสุขภาพระดับเพชรของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

ผู้ให้สัมภาษณ์ (ชื่อ - สกุล) .....

ตำแหน่ง.....ปฏิบัติหน้าที่.....

สัมภาษณ์เมื่อวันที่.....เดือน..... พ.ศ..... เวลา..... น.

สถานที่ให้สัมภาษณ์.....

ผู้สัมภาษณ์.....

### 1. ด้านภาวะผู้นำ

1.1 ผู้บริหารสถานศึกษามีหลักการบริหารงาน โรงเรียนส่งเสริมสุขภาพอย่างไรบ้าง

.....

.....

.....

.....

.....

1.2 ผู้บริหารสถานศึกษามีการส่งเสริมและพัฒนา โรงเรียนส่งเสริมสุขภาพอย่างไรบ้าง

.....

.....

.....

.....

.....

1.3 ผู้บริหารสถานศึกษาบริหารงาน โรงเรียนส่งเสริมสุขภาพในลักษณะการทำงานเป็นทีม  
อย่างไรบ้าง

.....

.....

.....

.....

.....

1.4 ผู้บริหารสถานศึกษาบริหารงานโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพมีการคำนึงถึงความเป็น  
ปัจเจกชนอย่างไรบ้าง

.....

.....

.....

.....

.....

## 2. แรงจูงใจ

2.1 บุคลากรในสถานศึกษามีความต้องการความสำเร็จในการดำเนินงาน โรงเรียนส่งเสริม  
สุขภาพอย่างไรบ้าง

.....

.....

.....

.....

.....

2.2 ในการทำงานบุคลากรมีการยอมรับนับถือซึ่งกันและกันอย่างไรบ้าง

.....

.....

.....

.....

.....

2.3 บุคลากรในสถานศึกษามีความต้องการในการพัฒนาความก้าวหน้าในวิชาชีพอย่างไร

.....

.....

.....

.....

.....

#### 2.4 การทำงานร่วมกันบุคลากรมีสัมพันธภาพกับผู้บริหารอย่างไรบ้าง

.....

.....

.....

.....

### 3. การมีส่วนร่วมของชุมชน

#### 3.1 บุคลากรมีความผูกพันและความคาดหวังต่อการดำเนินงานของโรงเรียนอย่างไรบ้าง

.....

.....

.....

.....

#### 3.2 บุคลากรในสถานศึกษามีการเรียนรู้ร่วมกันอย่างไรบ้าง

.....

.....

.....

.....

#### 3.3 ชุมชนมีความศรัทธาและความเป็นเจ้าของในการดำเนินงานของโรงเรียนอย่างไรบ้าง

.....

.....

.....

.....

#### 3.4 ในการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ชุมชนให้ความร่วมมือร่วมใจอย่างไรบ้าง

.....

.....

.....

.....

## ภาคผนวก ก

ดัชนีความสอดคล้องระหว่างนิยามศัพท์กับข้อความ  
ค่าอำนาจจำแนกแบบสอบถามรายข้อ  
ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ

ดัชนีความสอดคล้องระหว่างนิยามศัพท์กับข้อความ

ข้อที่	ผู้เชี่ยวชาญคนที่					รวม	IOC	ความหมาย
	1	2	3	4	5			
ตอนที่ 2								
1	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
2	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
3	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
4	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
5	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
6	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
7	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
8	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
9	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
10	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
11	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
12	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
13	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
14	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
15	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
16	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
17	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
18	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
19	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
20	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้

## ดัชนีความสอดคล้องระหว่างนิยามศัพท์กับข้อความ (ต่อ)

ข้อที่	ผู้เชี่ยวชาญคนที่					รวม	IOC	ความหมาย
	1	2	3	4	5			
21	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
22	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
23	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
24	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
25	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
26	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
27	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
28	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
29	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
30	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
ตอนที่ 3								
1	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
2	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
3	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
4	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
5	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
6	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
7	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
8	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
9	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
10	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
11	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
12	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้

## ดัชนีความสอดคล้องระหว่างนิยามศัพท์กับข้อความ (ต่อ)

ข้อที่	ผู้เชี่ยวชาญคนที่					รวม	IOC	ความหมาย
	1	2	3	4	5			
13	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
14	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
15	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
16	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
17	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
18	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
19	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
20	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
21	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
22	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
23	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
24	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
25	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
26	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
27	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
28	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
29	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
30	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
31	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
32	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
33	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
34	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้



ดัชนีความสอดคล้องระหว่างนิยามศัพท์กับข้อความ (ต่อ)

ข้อที่	ผู้เชี่ยวชาญคนที่					รวม	IOC	ความหมาย
	1	2	3	4	5			
35	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
36	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
37	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
38	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
39	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
40	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
41	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
42	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
43	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
44	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
45	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
46	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
47	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
48	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
49	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
50	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
51	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
52	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
53	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
54	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
55	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
56	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้

ค่าอำนาจจำแนกและค่าความเชื่อมั่น

ตัวแปร	ค่าอำนาจ จำแนก	ตัวแปร	ค่าอำนาจ จำแนก	ตัวแปร	ค่าอำนาจ จำแนก	ตัวแปร	ค่าอำนาจ จำแนก
ตอนที่ 2		ข้อ 23	.607	ข้อ 15	.711	ข้อ 38	.662
ข้อ 1	.634	ข้อ 24	.771	ข้อ 16	.668	ข้อ 39	.753
ข้อ 2	.753	ข้อ 25	.705	ข้อ 17	.741	ข้อ 40	.686
ข้อ 3	.700	ข้อ 26	.753	ข้อ 18	.748	ข้อ 41	.644
ข้อ 4	.675	ข้อ 27	.767	ข้อ 19	.780	ข้อ 42	.658
ข้อ 5	.634	ข้อ 28	.787	ข้อ 20	.644	ข้อ 43	.653
ข้อ 6	.685	ข้อ 29	.730	ข้อ 21	.712	ข้อ 44	.718
ข้อ 7	.725	ข้อ 30	.753	ข้อ 22	.634	ข้อ 45	.693
ข้อ 8	.753	ตอนที่ 3		ข้อ 23	.703	ข้อ 46	.744
ข้อ 9	.680	ข้อ 1	.753	ข้อ 24	.712	ข้อ 47	.626
ข้อ 10	.761	ข้อ 2	.667	ข้อ 25	.751	ข้อ 48	.671
ข้อ 11	.753	ข้อ 3	.673	ข้อ 26	.753	ข้อ 49	.744
ข้อ 12	.664	ข้อ 4	.584	ข้อ 27	.736	ข้อ 50	.694
ข้อ 13	.644	ข้อ 5	.637	ข้อ 28	.780	ข้อ 51	.753
ข้อ 14	.685	ข้อ 6	.626	ข้อ 29	.710	ข้อ 52	.696
ข้อ 15	.688	ข้อ 7	.811	ข้อ 30	.644	PFA53	.697
ข้อ 16	.698	ข้อ 8	.741	ข้อ 31	.644	ข้อ 54	.586
ข้อ 17	.625	ข้อ 9	.748	ข้อ 32	.653	ข้อ 55	.526
ข้อ 18	.745	ข้อ 10	.714	ข้อ 33	.693	ข้อ 56	.664
ข้อ 19	.741	ข้อ 11	.617	ข้อ 34	.751		
ข้อ 20	.725	ข้อ 12	.748	ข้อ 35	.710		
ข้อ 21	.732	ข้อ 13	.753	ข้อ 36	.709		
ข้อ 22	.673	ข้อ 14	.778	ข้อ 37	.681		

## ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.988	86

มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์  
Buriram Rajabhat University

**ภาคผนวก ง**

ตารางประชากร โรงเรียนส่งเสริมสุขภาพระดับเพชร พ.ศ. 2554-2558

ตารางประชากรโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพระดับเพชร

โรงเรียนส่งเสริมสุขภาพระดับเพชร	จำนวนโรงเรียน					รวม
	2554	2555	2556	2557	2558	
<b>ศูนย์อนามัยที่ 1 (กรุงเทพมหานคร)</b>	<b>7</b>	<b>4</b>	<b>3</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>17</b>
กรุงเทพมหานคร	1	-	-	-	-	1
ปทุมธานี	2	-	-	-	-	2
นนทบุรี	-	-	-	-	1	1
พระนครศรีอยุธยา	-	1	1	-	1	3
อ่างทอง	4	3	2	1	-	10
<b>ศูนย์อนามัยที่ 2 (สระบุรี)</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>3</b>	<b>12</b>
สระบุรี	1	-	-	1	1	3
ลพบุรี	1	1	-	-	-	2
สิงห์บุรี	-	1	-	-	-	1
นครนายก	1	1	1	-	1	4
ชัยนาท	-	1	-	-	1	2
<b>ศูนย์อนามัยที่ 3 (ชลบุรี)</b>	<b>5</b>	<b>13</b>	<b>5</b>	<b>1</b>	<b>11</b>	<b>35</b>
ชลบุรี	1	3	1	1	2	8
ฉะเชิงเทรา	1	2	1	-	1	5
สมุทรปราการ	-	-	-	-	-	-
ปราจีนบุรี	-	1	-	-	1	2
สระแก้ว	1	1	1	-	4	7
ตราด	1	1	-	-	1	3
จันทบุรี	-	-	1	-	1	2
ระยอง	1	5	1	-	1	8

ตารางประชากรโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพระดับเพชร (ต่อ)

โรงเรียนส่งเสริมสุขภาพระดับเพชร	จำนวน โรงเรียน					รวม
	2554	2555	2556	2557	2558	
<b>ศูนย์อนามัยที่ 4 (ราชบุรี)</b>	<b>6</b>	<b>11</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>8</b>	<b>29</b>
ราชบุรี	-	-	-	-	-	-
นครปฐม	2	-	-	-	2	4
กาญจนบุรี	3	6	2	-	1	12
สมุทรสาคร	-	2	-	1	1	4
เพชรบุรี	1	-	-	-	-	1
ประจวบคีรีขันธ์	-	1	-	-	1	2
ตาก	-	-	-	1	1	2
สมุทรสงคราม	-	1	-	-	1	2
สุพรรณบุรี	-	1	-	-	1	2
<b>ศูนย์อนามัยที่ 5 (นครราชสีมา)</b>	<b>5</b>	<b>7</b>	<b>8</b>	<b>1</b>	<b>4</b>	<b>25</b>
นครราชสีมา	3	5	5	-	1	14
ชัยภูมิ	-	1	1	1	1	4
บุรีรัมย์	2	-	1	-	1	4
สุรินทร์	-	1	1	-	1	3
<b>ศูนย์อนามัยที่ 6 (ขอนแก่น)</b>	<b>5</b>	<b>10</b>	<b>21</b>	<b>1</b>	<b>7</b>	<b>44</b>
กาฬสินธุ์	-	-	-	-	-	-
ขอนแก่น	1	1	-	-	1	3
เลย	-	1	-	1	-	2
มหาสารคาม	3	3	7	-	1	14
ร้อยเอ็ด	1	2	5	-	2	10
บึงกาฬ	-	-	-	-	-	-
หนองคาย	-	1	2	-	1	4
หนองบัวลำภู	-	2	5	-	2	9
อุดรธานี	-	-	2	-	-	2

ตารางประชากรโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพระดับเพชร (ต่อ)

โรงเรียนส่งเสริมสุขภาพระดับเพชร	จำนวนโรงเรียน					
	2554	2555	2556	2557	2558	รวม
<b>ศูนย์อนามัยที่ 7 (อุบลราชธานี)</b>	<b>10</b>	<b>18</b>	<b>19</b>	<b>1</b>	<b>4</b>	<b>52</b>
อุบลราชธานี	2	4	3	-	1	10
ศรีสะเกษ	-	3	1	-	-	4
นครพนม	-	3	2	-	-	5
มุกดาหาร	1	3	4	-	1	9
ยโสธร	4	-	4	1	1	10
สกลนคร	-	3	2	-	-	5
อำนาจเจริญ	3	2	3	-	1	9
<b>ศูนย์อนามัยที่ 8 (นครสวรรค์)</b>	<b>1</b>	<b>7</b>	<b>9</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>20</b>
นครสวรรค์	-	2	-	-	-	2
กำแพงเพชร	1	4	2	1	1	9
อุทัยธานี	-	1	2	-	-	3
พิจิตร	-	-	1	-	-	1
ชัยนาท	-	-	4	-	1	5
<b>ศูนย์อนามัยที่ 9 (พิษณุโลก)</b>	<b>6</b>	<b>4</b>	<b>7</b>	<b>-</b>	<b>2</b>	<b>19</b>
พิษณุโลก	-	-	1	-	-	1
สุโขทัย	1	-	2	-	1	4
อุตรดิตถ์	-	-	-	-	-	-
เพชรบูรณ์	4	1	1	-	-	6
ตาก	1	3	3	-	1	8
<b>ศูนย์อนามัยที่ 10 (เชียงใหม่)</b>	<b>4</b>	<b>8</b>	<b>6</b>	<b>1</b>	<b>5</b>	<b>24</b>
เชียงใหม่	-	3	-	1	1	5
พะเยา	1	2	4	-	2	9
แพร่	1	2	1	-	1	5
เชียงราย	1	-	-	-	-	1
น่าน	-	-	1	-	1	2

## ตารางประชากรโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพระดับเพชร (ต่อ)

โรงเรียนส่งเสริมสุขภาพระดับเพชร	จำนวนโรงเรียน					รวม
	2554	2555	2556	2557	2558	
ลำปาง	1	-	-	-	-	1
แม่ฮ่องสอน	-	-	-	-	-	-
ลำพูน	-	1	-	-	-	1
<b>ศูนย์อนามัยที่ 10 (เชียงใหม่)</b>	<b>4</b>	<b>8</b>	<b>6</b>	<b>1</b>	<b>4</b>	<b>23</b>
เชียงใหม่	-	3	-	1	-	4
พะเยา	1	2	4	-	1	8
แพร่	1	2	1	-	1	5
เชียงราย	1	-	-	-	-	1
น่าน	-	-	1	-	1	2
ลำปาง	1	-	-	-	-	1
แม่ฮ่องสอน	-	-	-	-	-	-
ลำพูน	-	1	-	-	1	2
<b>ศูนย์อนามัยที่ 11 (นครศรีธรรมราช)</b>	<b>5</b>	<b>7</b>	<b>22</b>	<b>1</b>	<b>3</b>	<b>38</b>
นครศรีธรรมราช	-	-	3	-	-	3
ชุมพร	1	2	2	-	1	6
พังงา	1	1	2	1	1	6
ระนอง	-	-	1	-	-	1
สุราษฎร์ธานี	1	-	3	-	-	4
กระบี่	1	4	11	-	1	17
ภูเก็ต	1	-	-	-	-	1
<b>ศูนย์อนามัยที่ 12 (ยะลา)</b>	<b>6</b>	<b>9</b>	<b>14</b>	<b>1</b>	<b>3</b>	<b>33</b>
ยะลา	-	1	-	-	-	1
ตรัง	3	5	10	1	2	21
ปัตตานี	-	2	-	-	-	2
นราธิวาส	-	-	-	-	-	-
พัทลุง	3	-	3	-	1	7



ตารางประชากรโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพระดับเพชร (ต่อ)

โรงเรียนส่งเสริมสุขภาพระดับเพชร	จำนวนโรงเรียน					รวม
	2554	2555	2556	2557	2558	
สงขลา	-	-	1	-	-	1
สตูล	-	1	-	-	-	1
<b>รวม</b>	<b>67</b>	<b>110</b>	<b>123</b>	<b>13</b>	<b>58</b>	<b>371</b>

**ภาคผนวก จ**

ผลการเตรียมข้อมูลด้วยโปรแกรม PRELIS

มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์  
Buriram Rajabhat University

## ผลการเตรียมข้อมูลด้วยโปรแกรม PRELIS

DATE: 12/20/2016

TIME: 09:53

PRELIS 2.53

BY

Karl G. Joreskog &amp; Dag Sörbom

This program is published exclusively by  
 Scientific Software International, Inc.  
 7383 N. Lincoln Avenue, Suite 100  
 Lincolnwood, IL 60712, U.S.A.  
 Phone: (800)247-6113, (847)675-0720, Fax: (847)675-2140  
 Copyright by Scientific Software International, Inc., 1981-2002  
 Use of this program is subject to the terms specified in the  
 Universal Copyright Convention.  
 Website: www.ssicentral.com

The following lines were read from file  
 C:\Users\Administrator\Desktop\research\DATA.PR2:

```
!PRELIS SYNTAX: Can be edited
SY='C:\Users\Administrator\Desktop\research\DATA.PSF'
SE 88 89 90 91 92 93 94 95 96 97 98 99 100 101 102 103 104 105 106 107 108
SE 109
OU MA=CM XM
```

Total Sample Size = 660

Univariate Summary Statistics for Continuous Variables

Variable	Mean	St. Dev.	T-Value	Skewness	Kurtosis	Minimum	Freq.
PHPO	4.778	0.359	342.146	-1.530	1.290	3.250	2
5.000 419							
PHAD	4.792	0.346	355.867	-1.583	1.549	3.500	6
5.000 437							
PHPR	4.717	0.493	245.919	-1.654	1.953	3.000	15
5.000 468							
PHEN	4.823	0.305	406.740	-1.695	2.166	3.333	1
5.000 456							
PHSE	4.797	0.428	287.847	-2.218	4.385	2.667	1
5.000 508							
PHHE	4.722	0.483	250.987	-1.829	3.546	1.667	1
5.000 453							
PHDI	4.813	0.395	312.841	-2.222	4.773	3.000	8
5.000 513							
PHEX	4.745	0.449	271.391	-1.680	1.807	3.000	4
5.000 457							
PHCO	4.711	0.459	263.397	-1.266	0.401	2.667	1
5.000 447							

PHSU	4.718	0.476	254.419	-1.506	1.465	2.500	1
5.000 466							
LAD	4.812	0.340	363.945	-1.824	2.414	3.167	1
5.000 441							
LSU	4.722	0.453	267.599	-1.375	0.692	3.000	2
5.000 449							
LTE	4.782	0.376	326.931	-1.761	2.806	2.500	1
5.000 431							
LIN	4.805	0.355	347.491	-1.795	2.503	2.800	1
5.000 460							
MAC	4.832	0.352	352.530	-2.140	4.400	2.500	1
5.000 506							
MRE	4.805	0.350	352.208	-1.758	2.038	3.000	1
5.000 446							
MPO	4.779	0.379	323.798	-1.739	2.567	2.600	1
5.000 444							
MMO	4.814	0.344	359.179	-1.906	2.660	3.143	2
5.000 431							
PFA	4.769	0.396	308.995	-1.849	3.139	2.750	1
5.000 435							
PCO	4.794	0.358	343.649	-1.797	2.412	3.333	3
5.000 446							
PRE	4.743	0.406	299.834	-1.467	1.285	2.750	1
5.000 422							
PLE	4.789	0.346	355.239	-1.555	1.386	3.333	2
5.000 438							

#### Test of Univariate Normality for Continuous Variables

Variable	Skewness		Kurtosis		Skewness and Kurtosis	
	Z-Score	P-Value	Z-Score	P-Value	Chi-Square	P-Value
PHPO	-12.054	0.000	4.452	0.000	165.119	0.000
PHAD	-12.320	0.000	4.992	0.000	176.712	0.000
PHPR	-12.661	0.000	5.716	0.000	192.977	0.000
PHEN	-12.853	0.000	6.053	0.000	201.843	0.000
PHSE	-15.030	0.000	8.468	0.000	297.619	0.000
PHHE	-13.460	0.000	7.729	0.000	240.917	0.000
PHDI	-15.042	0.000	8.764	0.000	303.071	0.000
PHFX	-12.785	0.000	5.469	0.000	193.355	0.000
PHCO	-10.622	0.000	1.890	0.059	116.398	0.000
PHSU	-11.933	0.000	4.823	0.000	165.648	0.000
LAD	-13.441	0.000	6.413	0.000	221.772	0.000
LSU	-11.236	0.000	2.887	0.004	134.585	0.000
LTE	-13.159	0.000	6.922	0.000	221.063	0.000
LIN	-13.310	0.000	6.534	0.000	219.860	0.000
MAC	-14.735	0.000	8.480	0.000	289.044	0.000
MRE	-13.144	0.000	5.854	0.000	207.043	0.000
MPO	-13.060	0.000	6.620	0.000	214.380	0.000
MMO	-13.792	0.000	6.740	0.000	235.634	0.000
PFA	-13.547	0.000	7.307	0.000	236.895	0.000
PCO	-13.319	0.000	6.410	0.000	218.495	0.000
PRE	-11.732	0.000	4.442	0.000	157.368	0.000
PLE	-12.177	0.000	4.660	0.000	170.002	0.000

#### Histograms for Continuous Variables

PHPO	Frequency	Percentage	Lower Class Limit
	2	0.3	3.250
	1	0.2	3.425
	6	0.9	3.600
	0	0.0	3.775







MAC

Frequency	Percentage	Lower Class Limit
1	0.2	2.500
0	0.0	2.750
0	0.0	3.000
2	0.3	3.250
3	0.5	3.500
66	10.0	3.750
19	2.9	4.000
23	3.5	4.250
40	6.1	4.500
506	76.7	4.750

□□□□  
□  
□  
□□

MRE

Frequency	Percentage	Lower Class Limit
1	0.2	3.000
0	0.0	3.200
2	0.3	3.400
4	0.6	3.600
64	9.7	3.800
20	3.0	4.000
24	3.6	4.200
25	3.8	4.400
74	11.2	4.600
446	67.6	4.800

□□□□  
□  
□□  
□□  
□□□□

MPO

Frequency	Percentage	Lower Class Limit
1	0.2	2.600
0	0.0	2.840
0	0.0	3.080
0	0.0	3.320
11	1.7	3.560
49	7.4	3.800
34	5.2	4.040
38	5.8	4.280
47	7.1	4.520
480	72.7	4.760

□□□  
□□  
□□□  
□□

MMO

Frequency	Percentage	Lower Class Limit
2	0.3	3.143
0	0.0	3.329
0	0.0	3.514
7	1.1	3.700
59	8.9	3.886
13	2.0	4.071
24	3.6	4.257
19	2.9	4.443
22	3.3	4.629
514	77.9	4.814

□□□□  
□  
□  
□





## Covariance Matrix

	PHPO	PHAD	PHPR	PHEN	PHSE	PHHE
PHPO	0.129					
PHAD	0.109	0.120				
PHPR	0.134	0.120	0.243			
PHEN	0.093	0.091	0.112	0.093		
PHSE	0.100	0.120	0.115	0.096	0.183	
PHHE	0.134	0.142	0.174	0.116	0.157	0.234
PHDI	0.093	0.117	0.110	0.086	0.128	0.149
PHEX	0.121	0.125	0.154	0.102	0.127	0.170
PHCO	0.137	0.137	0.165	0.121	0.134	0.176
PHSU	0.132	0.132	0.171	0.113	0.137	0.177
LAD	0.103	0.095	0.122	0.081	0.093	0.124
LSU	0.118	0.122	0.153	0.104	0.138	0.168
LTE	0.107	0.109	0.139	0.093	0.110	0.145
LIN	0.095	0.098	0.121	0.083	0.109	0.134
MAC	0.093	0.094	0.112	0.079	0.107	0.125
MRE	0.093	0.098	0.115	0.086	0.105	0.133
MPO	0.103	0.104	0.125	0.088	0.114	0.135
MMO	0.087	0.092	0.112	0.081	0.102	0.120
PFA	0.107	0.111	0.132	0.094	0.108	0.140
PCO	0.108	0.103	0.127	0.089	0.101	0.135
PRE	0.120	0.123	0.148	0.104	0.122	0.158
PLE	0.121	0.108	0.128	0.092	0.097	0.130

## Covariance Matrix

	PHDI	PHEX	PHCO	PHSU	LAD	LSU
PHDI	0.156					
PHEX	0.128	0.202				
PHCO	0.131	0.164	0.211			
PHSU	0.132	0.165	0.183	0.227		
LAD	0.089	0.114	0.124	0.123	0.115	
LSU	0.129	0.159	0.170	0.175	0.120	0.205
LTE	0.107	0.133	0.143	0.142	0.106	0.144
LIN	0.101	0.124	0.125	0.135	0.098	0.143
MAC	0.091	0.112	0.111	0.122	0.090	0.124
MRE	0.101	0.118	0.128	0.134	0.092	0.133
MPO	0.103	0.129	0.136	0.139	0.100	0.144
MMO	0.093	0.116	0.120	0.121	0.083	0.124
PFA	0.111	0.138	0.150	0.146	0.105	0.143
PCO	0.094	0.125	0.137	0.129	0.117	0.128
PRE	0.120	0.146	0.167	0.160	0.116	0.161
PLE	0.090	0.116	0.134	0.126	0.097	0.113

## Covariance Matrix

	LTE	LIN	MAC	MRE	MPO	MMO
LTE	0.141					
LIN	0.119	0.126				
MAC	0.106	0.111	0.124			
MRE	0.111	0.116	0.102	0.123		
MPO	0.115	0.117	0.112	0.117	0.144	
MMO	0.100	0.100	0.090	0.101	0.113	0.119
PFA	0.112	0.108	0.095	0.112	0.125	0.107
PCO	0.112	0.100	0.092	0.100	0.107	0.088
PRE	0.144	0.126	0.112	0.123	0.135	0.114
PLE	0.104	0.093	0.091	0.093	0.100	0.084

## Covariance Matrix

	PFA	PCO	PRE	PLE
PFA	0.157			
PCO	0.114	0.128		
PRE	0.137	0.126	0.165	
PLE	0.105	0.104	0.116	0.120

## Means

PHPO	PHAD	PHPR	PHEN	PHSE	PHHE
4.778	4.792	4.717	4.823	4.797	4.722

## Means

PHDI	PHEX	PHCO	PHSU	LAD	LSU
4.813	4.745	4.711	4.718	4.812	4.722

## Means

LTE	LIN	MAC	MRE	MPO	MMO
4.782	4.805	4.832	4.805	4.779	4.814

## Means

PFA	PCO	PRE	PLE
4.769	4.794	4.743	4.789

## Standard Deviations

PHPO	PHAD	PHPR	PHEN	PHSE	PHHE
0.359	0.346	0.493	0.305	0.428	0.483

## Standard Deviations

PHDI	PHEX	PHCO	PHSU	LAD	LSU
0.395	0.449	0.459	0.476	0.340	0.453

## Standard Deviations

LTE	LIN	MAC	MRE	MPO	MMO
0.376	0.355	0.352	0.350	0.379	0.344

## Standard Deviations

PFA	PCO	PRE	PLE
0.396	0.358	0.406	0.346

The Problem used 46728 Bytes (= 0.1% of available workspace)

## ผลการวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้างครั้งแรก

DATE: 12/20/2016  
TIME: 11:12

L I S R E L 8.53

BY

Karl G. Jöreskog & Dag Sörbom

This program is published exclusively by  
Scientific Software International, Inc.  
7383 N. Lincoln Avenue, Suite 100  
Lincolnwood, IL 60712, U.S.A.  
Phone: (800)247-6113, (847)675-0720, Fax: (847)675-2140  
Copyright by Scientific Software International, Inc., 1981-2002  
Use of this program is subject to the terms specified in the  
Universal Copyright Convention.  
Website: www.ssicentral.com

The following lines were read from file  
C:\Users\Administrator\Desktop\research\HPS.LPJ:

```
TI HPS
!DA NI=22 NO=660 NG=1 MA=CM
SY='C:\Users\Administrator\Desktop\research\DATA.dsf' NG=1
SE
1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 15 16 17 18 19 20 21 22
11 12 13 14 /
MO NX=4 NY=18 NK=1 NE=3 LY=FU,FI LX=FU,FI BE=FU,FI GA=FU,FI PH=SY,FR
PS=DI,FR TE=DI,FR TD=DI,FR
LE
PH MO PA
LK
LE
FR LY(1,1) LY(2,1) LY(3,1) LY(4,1) LY(5,1) LY(6,1) LY(7,1) LY(8,1) LY(9,1)
FR LY(10,1) LY(11,2) LY(12,2) LY(13,2) LY(14,2) LY(15,3) LY(16,3) LY(17,3)
LY(18,3)
FR LX(1,1) LX(2,1) LX(3,1) LX(4,1) BE(1,2) BE(1,3) BE(2,3) GA(1,1) GA(2,1)
FR GA(3,1)
PD
OU AM RS EF FS SC
TI HPS
```

```
Number of Input Variables 22
Number of Y - Variables 18
Number of X - Variables 4
Number of ETA - Variables 3
Number of KSI - Variables 1
Number of Observations 660
```

TI HPS

## Covariance Matrix

	PHPO	PHAD	PHPR	PHEN	PHSE	PHHE
PHPO	0.13					
PHAD	0.11	0.12				
PHPR	0.13	0.12	0.24			
PHEN	0.09	0.09	0.11	0.09		
PHSE	0.10	0.12	0.12	0.10	0.18	
PHHE	0.13	0.14	0.17	0.12	0.16	0.23
PHDI	0.09	0.12	0.11	0.09	0.13	0.15
PHEX	0.12	0.12	0.15	0.10	0.13	0.17
PHCO	0.14	0.14	0.16	0.12	0.13	0.18
PHSU	0.13	0.13	0.17	0.11	0.14	0.18
MAC	0.09	0.09	0.11	0.08	0.11	0.12
MRE	0.09	0.10	0.12	0.09	0.10	0.13
MPO	0.10	0.10	0.12	0.09	0.11	0.13
MMO	0.09	0.09	0.11	0.08	0.10	0.12
PFA	0.11	0.11	0.13	0.09	0.11	0.14
PCO	0.11	0.10	0.13	0.09	0.10	0.13
PRE	0.12	0.12	0.15	0.10	0.12	0.16
PLE	0.12	0.11	0.13	0.09	0.10	0.13
LAD	0.10	0.09	0.12	0.08	0.09	0.12
LSU	0.12	0.12	0.15	0.10	0.14	0.17
LTE	0.11	0.11	0.14	0.09	0.11	0.15
LIN	0.10	0.10	0.12	0.08	0.11	0.13

## Covariance Matrix

	PHDI	PHEX	PHCO	PHSU	MAC	MRE
PHDI	0.16					
PHEX	0.13	0.20				
PHCO	0.13	0.16	0.21			
PHSU	0.13	0.17	0.18	0.23		
MAC	0.09	0.11	0.11	0.12	0.12	
MRE	0.10	0.12	0.13	0.13	0.10	0.12
MPO	0.10	0.13	0.14	0.14	0.11	0.12
MMO	0.09	0.12	0.12	0.12	0.09	0.10
PFA	0.11	0.14	0.15	0.15	0.09	0.11
PCO	0.09	0.12	0.14	0.13	0.09	0.10
PRE	0.12	0.15	0.17	0.16	0.11	0.12
PLE	0.09	0.12	0.13	0.13	0.09	0.09
LAD	0.09	0.11	0.12	0.12	0.09	0.09
LSU	0.13	0.16	0.17	0.18	0.12	0.13
LTE	0.11	0.13	0.14	0.14	0.11	0.11
LIN	0.10	0.12	0.12	0.13	0.11	0.12

## Covariance Matrix

	MPO	MMO	PFA	PCO	PRE	PLE
MPO	0.14					
MMO	0.11	0.12				
PFA	0.12	0.11	0.16			
PCO	0.11	0.09	0.11	0.13		
PRE	0.13	0.11	0.14	0.13	0.17	
PLE	0.10	0.08	0.10	0.10	0.12	0.12
LAD	0.10	0.08	0.10	0.12	0.12	0.10
LSU	0.14	0.12	0.14	0.13	0.16	0.11

LTE	0.11	0.10	0.11	0.11	0.14	0.10
LIN	0.12	0.10	0.11	0.10	0.13	0.09

## Covariance Matrix

	LAD	LSU	LTE	LIN
LAD	0.12			
LSU	0.12	0.21		
LTE	0.11	0.14	0.14	
LIN	0.10	0.14	0.12	0.13

TI HPS

## Parameter Specifications

## LAMBDA-Y

	PH	MO	PA
PHPO	0	0	0
PHAD	1	0	0
PHPR	2	0	0
PHEN	3	0	0
PHSE	4	0	0
PHHE	5	0	0
PHDI	6	0	0
PHEX	7	0	0
PHCO	8	0	0
PHSU	9	0	0
MAC	0	0	0
MRE	0	10	0
MPO	0	11	0
MMO	0	12	0
PFA	0	0	0
PCO	0	0	13
PRE	0	0	14
PLE	0	0	15

## LAMBDA-X

	LE
LAD	16
LSU	17
LTE	18
LIN	19

## BETA

	PH	MO	PA
PH	0	20	21
MO	0	0	22
PA	0	0	0

## GAMMA

	LE
PH	23
MO	24
PA	25

## PSI

PH	MO	PA
----- 26	----- 27	----- 28

## THETA-EPS

PHPO	PHAD	PHPR	PHEN	PHSE	PHHE
----- 29	----- 30	----- 31	----- 32	----- 33	----- 34

## THETA-EPS

PHDI	PHEX	PHCO	PHSU	MAC	MRE
----- 35	----- 36	----- 37	----- 38	----- 39	----- 40

## THETA-EPS

MPO	MMO	PFA	PCO	PRE	PLE
----- 41	----- 42	----- 43	----- 44	----- 45	----- 46

## THETA-DELTA

LAD	LSU	LTE	LIN
----- 47	----- 48	----- 49	----- 50

## TI HPS

Number of Iterations = 58

LISREL Estimates (Maximum Likelihood)

## LAMBDA-Y

	PH	MO	PA
PHPO	0.33	--	--
PHAD	0.33 (0.01) 44.90	--	--
PHPR	0.39 (0.01) 28.12	--	--
PHEN	0.28 (0.01) 39.59	--	--
PHSE	0.34 (0.01) 27.74	--	--
PHHE	0.43 (0.01) 35.68	--	--

PHDI	0.32 (0.01) 29.81	--	--
PHEX	0.38 (0.01) 33.26	--	--
PHCO	0.42 (0.01) 40.83	--	--
PHSU	0.41 (0.01) 34.76	--	--
MAC	--	0.31	--
MRE	--	0.33 (0.01) 40.02	--
MPO	--	0.36 (0.01) 39.06	--
MMO	--	0.30 (0.01) 33.99	--
PFA	--	--	0.34
PCO	--	--	0.32 (0.01) 34.51
PRE	--	--	0.39 (0.01) 39.17
PLE	--	--	0.31 (0.01) 34.00
LAMBDA-X			
		LE	
		-----	
LAD	0.30 (0.01) 28.83		
LSU	0.41 (0.01) 30.53		
LTE	0.35 (0.01) 31.82		



LIN      0.34  
 (0.01)  
 32.69

## BETA

	PH	MO	PA
PH	---	0.35 (0.16) 2.13	1.68 (0.22) 7.70
MO	---	---	-0.22 (0.14) -1.56
PA	---	---	---

## GAMMA

	LE
PH	-1.04 (0.34) -3.05
MO	1.19 (0.14) 8.26
PA	0.98 (0.04) 27.31

## Covariance Matrix of ETA and KSI

	PH	MO	PA	LE
PH	1.00			
MO	0.92	1.00		
PA	0.99	0.94	1.00	
LE	0.94	0.97	0.98	1.00

## PHI

	LE
	1.00

PSI

Note: This matrix is diagonal.

PH	MO	PA
0.00	0.05	0.04
(0.01)	(0.01)	(0.01)
0.14	5.36	5.78

Squared Multiple Correlations for Structural Equations

PH	MO	PA
1.00	0.95	0.96

Squared Multiple Correlations for Reduced Form

PH	MO	PA
0.88	0.95	0.96

Reduced Form

	LE
PH	0.94 (0.03) 27.55
MO	0.97 (0.03) 27.93
PA	0.98 (0.04) 27.31

THETA-EPS

PHPO	PHAD	PHPR	PHEN	PHSE	PHHE
0.02	0.01	0.09	0.02	0.07	0.05
(0.00)	(0.00)	(0.01)	(0.00)	(0.00)	(0.00)
16.58	14.89	17.59	16.43	17.61	17.00

THETA-EPS

PHDI	PHEX	PHCO	PHSU	MAC	MRE
0.05	0.05	0.03	0.05	0.03	0.01
(0.00)	(0.00)	(0.00)	(0.00)	(0.00)	(0.00)
17.50	17.24	16.18	17.10	16.20	13.50

## THETA-EPS

MPO	MMO	PFA	PCO	PRE	PLE
0.02 (0.00)	0.03 (0.00)	0.04 (0.00)	0.02 (0.00)	0.01 (0.00)	0.02 (0.00)
14.20	16.19	17.31	16.82	14.46	16.93

## Squared Multiple Correlations for Y - Variables

PHPO	PHAD	PHPR	PHEN	PHSE	PHHE
0.82	0.91	0.62	0.84	0.62	0.77

## Squared Multiple Correlations for Y - Variables

PHDI	PHEX	PHCO	PHSU	MAC	MRE
0.66	0.73	0.85	0.76	0.78	0.89

## Squared Multiple Correlations for Y - Variables

MPO	MMO	PFA	PCO	PRE	PLE
0.88	0.78	0.75	0.82	0.91	0.81

## THETA-DELTA

LAD	LSU	LTE	LIN
0.03 (0.00)	0.03 (0.00)	0.02 (0.00)	0.01 (0.00)
16.76	16.15	15.34	14.40

## Squared Multiple Correlations for X - Variables

LAD	LSU	LTE	LIN
0.78	0.83	0.87	0.90

## Goodness of Fit Statistics

Degrees of Freedom = 203  
 Minimum Fit Function Chi-Square = 5320.62 (P = 0.0)  
 Normal Theory Weighted Least Squares Chi-Square = 4386.03 (P = 0.0)  
 Estimated Non-centrality Parameter (NCP) = 4183.03  
 90 Percent Confidence Interval for NCP = (3971.25 ; 4402.09)

Minimum Fit Function Value = 8.07  
 Population Discrepancy Function Value (F0) = 6.35  
 90 Percent Confidence Interval for F0 = (6.03 ; 6.68)  
 Root Mean Square Error of Approximation (RMSEA) = 0.18  
 90 Percent Confidence Interval for RMSEA = (0.17 ; 0.18)  
 P-Value for Test of Close Fit (RMSEA < 0.05) = 0.00

Expected Cross-Validation Index (ECVI) = 6.81  
 90 Percent Confidence Interval for ECVI = (6.49 ; 7.14)  
 ECVI for Saturated Model = 0.77  
 ECVI for Independence Model = 138.97

Chi-Square for Independence Model with 231 Degrees of Freedom =  
91534.86

Independence AIC = 91578.86  
Model AIC = 4486.03  
Saturated AIC = 506.00  
Independence CAIC = 91699.69  
Model CAIC = 4760.64  
Saturated CAIC = 1895.54

Normed Fit Index (NFI) = 0.94  
Non-Normed Fit Index (NNFI) = 0.94  
Parsimony Normed Fit Index (PNFI) = 0.83  
Comparative Fit Index (CFI) = 0.94  
Incremental Fit Index (IFI) = 0.94  
Relative Fit Index (RFI) = 0.93

Critical N (CN) = 32.31

Root Mean Square Residual (RMR) = 0.0055  
Standardized RMR = 0.037  
Goodness of Fit Index (GFI) = 0.62  
Adjusted Goodness of Fit Index (AGFI) = 0.53  
Parsimony Goodness of Fit Index (PGFI) = 0.50

TI HPS

Fitted Covariance Matrix

	PHPO	PHAD	PHPR	PHEN	PHSE	PHHE
PHPO	0.13					
PHAD	0.11	0.12				
PHPR	0.13	0.13	0.24			
PHEN	0.09	0.09	0.11	0.09		
PHSE	0.11	0.11	0.13	0.09	0.18	
PHHE	0.14	0.14	0.17	0.12	0.14	0.23
PHDI	0.10	0.11	0.13	0.09	0.11	0.14
PHEX	0.12	0.13	0.15	0.11	0.13	0.16
PHCO	0.14	0.14	0.17	0.12	0.14	0.18
PHSU	0.14	0.14	0.16	0.12	0.14	0.18
MAC	0.09	0.09	0.11	0.08	0.10	0.12
MRE	0.10	0.10	0.12	0.08	0.10	0.13
MPO	0.11	0.11	0.13	0.09	0.11	0.14
MMO	0.09	0.09	0.11	0.08	0.09	0.12
PFA	0.11	0.11	0.13	0.09	0.11	0.14
PCO	0.10	0.11	0.12	0.09	0.11	0.14
PRE	0.12	0.13	0.15	0.11	0.13	0.16
PLE	0.10	0.10	0.12	0.09	0.10	0.13
LAD	0.09	0.09	0.11	0.08	0.09	0.12
LSU	0.13	0.13	0.15	0.11	0.13	0.16
LTE	0.11	0.11	0.13	0.09	0.11	0.14
LIN	0.10	0.10	0.12	0.09	0.11	0.13

Fitted Covariance Matrix

	PHDI	PHEX	PHCO	PHSU	MAC	MRE
PHDI	0.16					
PHEX	0.12	0.20				
PHCO	0.14	0.16	0.21			
PHSU	0.13	0.16	0.18	0.23		

MAC	0.09	0.11	0.12	0.12	0.12	
MRE	0.10	0.12	0.13	0.13	0.10	0.12
MPO	0.10	0.12	0.14	0.13	0.11	0.12
MMO	0.09	0.11	0.12	0.12	0.10	0.10
PFA	0.11	0.13	0.14	0.14	0.10	0.11
PCO	0.10	0.12	0.14	0.13	0.10	0.10
PRE	0.12	0.15	0.16	0.16	0.11	0.12
PLE	0.10	0.12	0.13	0.13	0.09	0.10
LAD	0.09	0.11	0.12	0.12	0.09	0.10
LSU	0.12	0.15	0.16	0.16	0.13	0.13
LTE	0.11	0.13	0.14	0.14	0.11	0.11
LIN	0.10	0.12	0.13	0.13	0.10	0.11

## Fitted Covariance Matrix

	MPO	MMO	PFA	PCO	PRE	PLE
MPO	0.14					
MMO	0.11	0.12				
PFA	0.12	0.10	0.16			
PCO	0.11	0.09	0.11	0.13		
PRE	0.13	0.11	0.13	0.13	0.17	
PLE	0.10	0.09	0.11	0.10	0.12	0.12
LAD	0.10	0.09	0.10	0.10	0.11	0.09
LSU	0.14	0.12	0.14	0.13	0.16	0.13
LTE	0.12	0.10	0.12	0.11	0.13	0.11
LIN	0.12	0.10	0.11	0.11	0.13	0.10

## Fitted Covariance Matrix

	LAD	LSU	LTE	LIN
LAD	0.12			
LSU	0.12	0.21		
LTE	0.11	0.15	0.14	
LIN	0.10	0.14	0.12	0.13

## Fitted Residuals

	PHPO	PHAD	PHPR	PHEN	PHSE	PHHE
PHPO	0.00					
PHAD	0.00	0.00				
PHPR	0.01	-0.01	0.00			
PHEN	0.00	0.00	0.00	0.00		
PHSE	-0.01	0.01	-0.02	0.00	0.00	
PHHE	0.00	0.00	0.01	0.00	0.01	0.00
PHDI	-0.01	0.01	-0.02	0.00	0.02	0.01
PHEX	0.00	0.00	0.00	-0.01	0.00	0.01
PHCO	0.00	0.00	0.00	0.00	-0.01	0.00
PHSU	0.00	0.00	0.01	0.00	0.00	0.00
MAC	0.00	0.00	0.00	0.00	0.01	0.00
MRE	-0.01	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
MPO	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
MMO	0.00	0.00	0.00	0.00	0.01	0.00
PFA	0.00	0.00	0.00	0.00	-0.01	-0.01
PCO	0.00	0.00	0.00	0.00	-0.01	0.00
PRE	-0.01	0.00	0.00	0.00	-0.01	0.00
PLE	0.02	0.01	0.01	0.01	-0.01	0.00
LAD	0.01	0.00	0.01	0.00	0.00	0.00
LSU	-0.01	-0.01	0.00	0.00	0.01	0.00
LTE	0.00	0.00	0.01	0.00	0.00	0.01
LIN	-0.01	-0.01	0.00	0.00	0.00	0.00

## Fitted Residuals

	PHDI	PHEX	PHCO	PHSU	MAC	MRE
PHDI	0.00					
PHEX	0.00	0.00				
PHCO	-0.01	0.00	0.00			
PHSU	0.00	0.01	0.01	0.00		
MAC	0.00	0.00	-0.01	0.00	0.00	
MRE	0.00	0.00	0.00	0.01	0.00	0.00
MPO	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
MMO	0.00	0.01	0.00	0.01	0.00	0.00
PFA	0.00	0.01	0.01	0.01	-0.01	0.00
PCO	-0.01	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
PRE	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
PLE	-0.01	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
LAD	0.00	0.01	0.00	0.01	0.00	0.00
LSU	0.00	0.01	0.01	0.01	0.00	0.00
LTE	0.00	0.01	0.00	0.01	0.00	0.00
LIN	0.00	0.00	-0.01	0.00	0.01	0.01

## Fitted Residuals

	MPO	MMO	PFA	PCO	PRE	PLE
MPO	0.00					
MMO	0.00	0.00				
PFA	0.01	0.01	0.00			
PCO	0.00	0.00	0.00	0.00		
PRE	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	
PLE	0.00	-0.01	0.00	0.00	0.00	0.00
LAD	0.00	-0.01	0.00	0.02	0.00	0.01
LSU	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	-0.01
LTE	-0.01	0.00	-0.01	0.00	0.01	0.00
LIN	0.00	0.00	-0.01	-0.01	0.00	-0.01

## Fitted Residuals

	LAD	LSU	LTE	LIN
LAD	0.00			
LSU	0.00	0.00		
LTE	0.00	0.00	0.00	
LIN	0.00	0.00	0.00	0.00

## Summary Statistics for Fitted Residuals

Smallest Fitted Residual = -0.02  
 Median Fitted Residual = 0.00  
 Largest Fitted Residual = 0.02

Stemleaf Plot

```

-14|42
-12|9
-10|420
- 8|620651
- 6|9577655443
- 4|9776332100098876555422200
- 2|9975553332009988877665322221
- 0|9988877766666443322211098886655432222110000000000000000000000000
0|124455688990113334567789
2|0011133446667789000022456677888999
4|11111455577789135678
6|0055668822789
8|02233674589
10|78234
12|28
14|34
16|
18|
20|437
  
```

Standardized Residuals

	PHPO	PHAD	PHPR	PHEN	PHSE	PHHE
PHPO	--	--	--	--	--	--
PHAD	4.02	--	--	--	--	--
PHPR	4.35	-7.14	--	--	--	--
PHEN	4.10	-0.43	2.77	--	--	--
PHSE	-6.60	9.68	-5.09	2.25	--	--
PHHE	-3.65	2.28	3.19	-2.50	6.32	--
PHDI	-9.07	12.84	-5.81	-3.40	8.87	6.57
PHEX	-3.33	-2.15	1.88	-4.87	-0.71	3.34
PHCO	-1.43	-5.02	-0.25	3.09	-5.34	-3.37
PHSU	-2.20	-5.43	3.75	-2.12	-1.21	0.45
MAC	-0.07	0.35	0.18	-0.28	5.21	1.63
MRE	-5.16	-2.12	-1.34	2.13	1.64	2.51
MPO	-2.41	-3.08	-0.78	-2.33	2.38	-1.97
MMO	-2.84	-0.08	1.32	2.57	3.86	0.67
PFA	-2.85	-1.40	-0.35	-1.15	-3.16	-2.80
PCO	3.96	-3.61	1.26	-0.30	-4.16	-1.25
PRE	-7.17	-6.61	-0.99	-5.08	-5.20	-4.32
PLE	23.62	10.69	4.30	9.17	-3.74	-0.91
LAD	9.20	2.70	5.33	2.56	-0.85	2.45
LSU	-5.56	-4.83	0.73	-3.35	3.30	1.38
LTE	-0.16	0.98	5.10	1.06	-0.02	3.39
LIN	-7.93	-8.21	-1.19	-6.40	1.84	-0.11

Standardized Residuals

	PHDI	PHEX	PHCO	PHSU	MAC	MRE
PHDI	--	--	--	--	--	--
PHEX	2.36	--	--	--	--	--
PHCO	-3.95	0.78	--	--	--	--
PHSU	-0.86	2.98	4.93	--	--	--
MAC	-0.34	1.22	-6.33	1.77	--	--
MRE	2.26	1.32	-0.78	5.16	-2.98	--
MPO	-0.94	2.28	-1.55	2.28	2.45	-2.08
MMO	2.00	4.42	1.07	2.90	-5.42	0.19
PFA	1.15	4.34	4.06	2.92	-4.14	3.55
PCO	-6.18	1.10	1.37	-2.80	-2.53	-2.09
PRE	-2.62	-1.01	5.31	1.20	-1.56	1.92

PLE	-6.28	-1.28	3.23	-0.83	-0.52	-5.11
LAD	-0.76	3.64	3.20	3.60	-0.49	-5.93
LSU	1.93	4.56	2.97	6.52	-1.17	-0.98
LTE	1.03	3.94	2.94	3.52	-0.22	-4.25
LIN	-0.26	2.06	-8.26	2.65	11.57	15.39

Standardized Residuals

	MPO	MMO	PFA	PCO	PRE	PLE
MPO	- -					
MMO	7.24	- -				
PFA	7.19	5.55	- -			
PCO	-2.18	-4.19	2.42	- -		
PRE	5.58	2.14	4.75	0.73	- -	
PLE	-4.16	-4.91	-2.39	3.65	-7.83	- -
LAD	-4.58	-6.10	3.01	21.55	2.96	6.02
LSU	1.14	0.86	2.48	-3.00	4.83	-11.07
LTE	-9.24	-4.48	-5.73	0.27	16.98	-3.87
LIN	0.91	0.02	-5.50	-9.29	-3.55	-13.84

Standardized Residuals

	LAD	LSU	LTE	LIN
LAD	- -			
LSU	-4.04	- -		
LTE	0.88	-1.21	- -	
LIN	-5.68	6.40	1.77	- -

Summary Statistics for Standardized Residuals

Smallest Standardized Residual = -13.84  
 Median Standardized Residual = 0.00  
 Largest Standardized Residual = 23.62

Stemleaf Plot

```

-12|8
-10|1
-8|32132
-6|98216643321
-4|987765443221110998653322210
-2|9977654443210088886554432221110
0|66443332222000999888875544333222110000000000000000000000
2|223347778999001111223334466888999
4|011123334444555667789990000122233456667899
6|0011333467891223366
8|0345622
10|9227
12|76
14|8
16|4
18|0
20|5
22|6
  
```

Largest Negative Standardized Residuals

Residual for PHPR and PHAD -7.14  
 Residual for PHSE and PHPO -6.60  
 Residual for PHSE and PHPR -5.09  
 Residual for PHHE and PHPO -3.65  
 Residual for PHDI and PHPO -9.07  
 Residual for PHDI and PHPR -5.81



Residual for	PHDI and	PHEN	-3.40
Residual for	PHEX and	PHPO	-3.33
Residual for	PHEX and	PHEN	-4.87
Residual for	PHCO and	PHAD	-5.02
Residual for	PHCO and	PHSE	-5.34
Residual for	PHCO and	PHHE	-3.37
Residual for	PHCO and	PHDI	-3.95
Residual for	PHSU and	PHAD	-5.43
Residual for	MAC and	PHCO	-6.33
Residual for	MRE and	PHPO	-5.16
Residual for	MRE and	MAC	-2.98
Residual for	MPO and	PHAD	-3.08
Residual for	MMO and	PHPO	-2.84
Residual for	MMO and	MAC	-5.42
Residual for	PFA and	PHPO	-2.85
Residual for	PFA and	PHSE	-3.16
Residual for	PFA and	PHHE	-2.80
Residual for	PFA and	MAC	-4.14
Residual for	PCO and	PHAD	-3.61
Residual for	PCO and	PHSE	-4.16
Residual for	PCO and	PHDI	-6.18
Residual for	PCO and	PHSU	-2.80
Residual for	PCO and	MMO	-4.19
Residual for	PRE and	PHPO	-7.17
Residual for	PRE and	PHAD	-6.61
Residual for	PRE and	PHEN	-5.08
Residual for	PRE and	PHSE	-5.20
Residual for	PRE and	PHHE	-4.32
Residual for	PRE and	PHDI	-2.62
Residual for	PLE and	PHSE	-3.74
Residual for	PLE and	PHDI	-6.28
Residual for	PLE and	MRE	-5.11
Residual for	PLE and	MPO	-4.16
Residual for	PLE and	MMO	-4.91
Residual for	PLE and	PRE	-7.83
Residual for	LAD and	MRE	-5.93
Residual for	LAD and	MPO	-4.58
Residual for	LAD and	MMO	-6.10
Residual for	LSU and	PHPO	-5.56
Residual for	LSU and	PHAD	-4.83
Residual for	LSU and	PHEN	-3.35
Residual for	LSU and	PCO	-3.00
Residual for	LSU and	PLE	-11.07
Residual for	LSU and	LAD	-4.04
Residual for	LTE and	MRE	-4.25
Residual for	LTE and	MPO	-9.24
Residual for	LTE and	MMO	-4.48
Residual for	LTE and	PFA	-5.73
Residual for	LTE and	PLE	-3.87
Residual for	LIN and	PHPO	-7.93
Residual for	LIN and	PHAD	-8.21
Residual for	LIN and	PHEN	-6.40
Residual for	LIN and	PHCO	-8.26
Residual for	LIN and	PFA	-5.50
Residual for	LIN and	PCO	-9.29
Residual for	LIN and	PRE	-3.55
Residual for	LIN and	PLE	-13.84
Residual for	LIN and	LAD	-5.68
Largest Positive Standardized Residuals			
Residual for	PHAD and	PHPO	4.02
Residual for	PHPR and	PHPO	4.35
Residual for	PHEN and	PHPO	4.10
Residual for	PHEN and	PHPR	2.77
Residual for	PHSE and	PHAD	9.68

Residual for	PHHE and	PHPR	3.19
Residual for	PHHE and	PHSE	6.32
Residual for	PHDI and	PHAD	12.84
Residual for	PHDI and	PHSE	8.87
Residual for	PHDI and	PHHE	6.57
Residual for	PHEX and	PHHE	3.34
Residual for	PHCO and	PHEN	3.09
Residual for	PHSU and	PHPR	3.75
Residual for	PHSU and	PHEX	2.98
Residual for	PHSU and	PHCO	4.93
Residual for	MAC and	PHSE	5.21
Residual for	MRE and	PHSU	5.16
Residual for	MMO and	PHSE	3.86
Residual for	MMO and	PHEX	4.42
Residual for	MMO and	PHSU	2.90
Residual for	MMO and	MPO	7.24
Residual for	PFA and	PHEX	4.34
Residual for	PFA and	PHCO	4.06
Residual for	PFA and	PHSU	2.92
Residual for	PFA and	MRE	3.55
Residual for	PFA and	MPO	7.19
Residual for	PFA and	MMO	5.55
Residual for	PCO and	PHPO	3.96
Residual for	PRE and	PHCO	5.31
Residual for	PRE and	MPO	5.58
Residual for	PRE and	PFA	4.75
Residual for	PLE and	PHPO	23.62
Residual for	PLE and	PHAD	10.69
Residual for	PLE and	PHPR	4.30
Residual for	PLE and	PHEN	9.17
Residual for	PLE and	PHCO	3.23
Residual for	PLE and	PCO	3.65
Residual for	LAD and	PHPO	9.20
Residual for	LAD and	PHAD	2.70
Residual for	LAD and	PHPR	5.33
Residual for	LAD and	PHEX	3.64
Residual for	LAD and	PHCO	3.20
Residual for	LAD and	PHSU	3.60
Residual for	LAD and	PFA	3.01
Residual for	LAD and	PCO	21.55
Residual for	LAD and	PRE	2.96
Residual for	LAD and	PLE	6.02
Residual for	LSU and	PHSE	3.30
Residual for	LSU and	PHEX	4.56
Residual for	LSU and	PHCO	2.97
Residual for	LSU and	PHSU	6.52
Residual for	LSU and	PRE	4.83
Residual for	LTE and	PHPR	5.10
Residual for	LTE and	PHHE	3.39
Residual for	LTE and	PHEX	3.94
Residual for	LTE and	PHCO	2.94
Residual for	LTE and	PHSU	3.52
Residual for	LTE and	PRE	16.98
Residual for	LIN and	PHSU	2.65
Residual for	LIN and	MAC	11.57
Residual for	LIN and	MRE	15.39
Residual for	LIN and	LSU	6.40

TI HPS

Qplot of Standardized Residuals





TI HPS

Modification Indices and Expected Change

Modification Indices for LAMBDA-Y

	PH	MO	PA
PHPO	- -	19.06	1.14
PHAD	- -	12.46	25.03
PHPR	- -	0.17	8.30
PHEN	- -	0.11	6.55
PHSE	- -	12.92	0.61
PHHE	- -	1.99	0.36
PHDI	- -	0.97	1.85
PHEX	- -	14.74	20.18
PHCO	- -	5.37	1.68
PHSU	- -	28.33	25.79
MAC	0.85	- -	0.00
MRE	0.09	- -	1.43
MPO	1.16	- -	2.31
MMO	3.47	- -	0.13
PFA	3.26	15.34	- -
PCO	4.79	12.02	- -
PRE	116.60	42.22	- -
PLE	205.20	65.04	- -

## Expected Change for LAMBDA-Y

	PH	MO	PA
	-----	-----	-----
PHPO	- -	-0.08	-0.06
PHAD	- -	-0.05	-0.21
PHPR	- -	0.01	0.29
PHEN	- -	0.00	-0.11
PHSE	- -	0.11	-0.07
PHHE	- -	0.04	0.05
PHDI	- -	0.03	-0.10
PHEX	- -	0.10	0.35
PHCO	- -	-0.05	0.08
PHSU	- -	0.15	0.40
MAC	-0.02	- -	0.00
MRE	0.01	- -	0.03
MPO	-0.02	- -	-0.04
MMO	0.04	- -	0.01
PFA	0.12	0.12	- -
PCO	-0.12	-0.09	- -
PRE	-0.58	0.16	- -
PLE	0.78	-0.20	- -

## Standardized Expected Change for LAMBDA-Y

	PH	MO	PA
	-----	-----	-----
PHPO	- -	-0.08	-0.06
PHAD	- -	-0.05	-0.21
PHPR	- -	0.01	0.29
PHEN	- -	0.00	-0.11
PHSE	- -	0.11	-0.07
PHHE	- -	0.04	0.05
PHDI	- -	0.03	-0.10
PHEX	- -	0.10	0.35
PHCO	- -	-0.05	0.08
PHSU	- -	0.15	0.40
MAC	-0.02	- -	0.00
MRE	0.01	- -	0.03
MPO	-0.02	- -	-0.04
MMO	0.04	- -	0.01
PFA	0.12	0.12	- -
PCO	-0.12	-0.09	- -
PRE	-0.58	0.16	- -
PLE	0.78	-0.20	- -

## Completely Standardized Expected Change for LAMBDA-Y

	PH	MO	PA
	-----	-----	-----
PHPO	- -	-0.22	-0.16
PHAD	- -	-0.14	-0.59
PHPR	- -	0.03	0.58
PHEN	- -	-0.02	-0.37
PHSE	- -	0.26	-0.16
PHHE	- -	0.08	0.10
PHDI	- -	0.07	-0.26
PHEX	- -	0.23	0.78
PHCO	- -	-0.11	0.18
PHSU	- -	0.31	0.85
MAC	-0.05	- -	0.00
MRE	0.01	- -	0.08
MPO	-0.05	- -	-0.10
MMO	0.11	- -	0.03

PFA	0.31	0.30	--
PCO	-0.34	-0.24	--
PRE	-1.42	0.39	--
PLE	2.24	-0.57	--

No Non-Zero Modification Indices for LAMBDA-X

No Non-Zero Modification Indices for BETA

No Non-Zero Modification Indices for GAMMA

No Non-Zero Modification Indices for PHI

No Non-Zero Modification Indices for PSI

Modification Indices for THETA-EPS

	PHPO	PHAD	PHPR	PHEN	PHSE	PHHE
PHPO	--					
PHAD	16.20	--				
PHPR	18.89	51.03	--			
PHEN	16.78	0.19	7.69	--		
PHSE	43.49	93.74	25.87	5.06	--	
PHHE	13.35	5.20	10.20	6.26	39.88	--
PHDI	82.20	164.75	33.81	11.58	78.63	43.20
PHEX	11.10	4.64	3.52	23.71	0.51	11.19
PHCO	2.04	25.24	0.06	9.55	28.52	11.33
PHSU	4.83	29.48	14.07	4.51	1.46	0.20
MAC	12.62	15.79	0.13	0.26	26.28	4.08
MRE	23.31	0.55	8.72	17.03	1.84	7.72
MPO	0.88	2.05	1.69	9.23	0.42	17.76
MMO	7.77	0.01	0.57	7.81	4.32	1.31
PFA	11.26	1.80	1.59	1.50	11.72	12.53
PCO	26.94	4.57	0.80	0.84	15.30	1.10
PRE	29.12	4.85	0.92	5.27	17.50	9.95
PLE	509.94	66.22	2.99	48.14	34.13	17.76

Modification Indices for THETA-EPS

	PHDI	PHEX	PHCO	PHSU	MAC	MRE
PHDI	--					
PHEX	5.59	--				
PHCO	15.59	0.60	--			
PHSU	0.74	8.90	24.29	--		
MAC	0.53	0.14	60.93	0.26	--	
MRE	7.48	4.70	0.80	9.60	8.90	--
MPO	4.52	0.22	0.14	0.95	5.98	4.33
MMO	1.58	7.29	2.98	0.28	29.36	0.04
PFA	1.45	11.01	13.69	2.78	55.58	3.17
PCO	34.86	0.17	3.34	15.38	2.91	1.05
PRE	0.82	1.55	68.27	1.34	26.46	5.94
PLE	74.68	27.35	0.74	26.19	11.18	3.70

Modification Indices for THETA-EPS

	MPO	MMO	PFA	PCO	PRE	PLE
MPO	--					
MMO	52.44	--				
PFA	70.40	26.26	--			
PCO	0.00	17.26	5.86	--		
PRE	35.87	0.03	22.54	0.53	--	

PLE 0.24 7.59 5.73 13.36 61.33 - -

Expected Change for THETA-EPS

	PHPO	PHAD	PHPR	PHEN	PHSE	PHHE
PHPO	- -					
PHAD	0.00	- -				
PHPR	0.01	-0.01	- -			
PHEN	0.00	0.00	0.00	- -		
PHSE	-0.01	0.01	-0.02	0.00	- -	
PHHE	-0.01	0.00	0.01	0.00	0.02	- -
PHDI	-0.01	0.01	-0.02	0.00	0.02	0.01
PHEX	0.00	0.00	0.01	-0.01	0.00	0.01
PHCO	0.00	0.00	0.00	0.00	-0.01	-0.01
PHSU	0.00	-0.01	0.01	0.00	0.00	0.00
MAC	0.00	0.00	0.00	0.00	0.01	0.00
MRE	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
MPO	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	-0.01
MMO	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
PFA	0.00	0.00	0.00	0.00	-0.01	-0.01
PCO	0.01	0.00	0.00	0.00	-0.01	0.00
PRE	0.00	0.00	0.00	0.00	-0.01	0.00
PLE	0.02	0.01	0.00	0.01	-0.01	-0.01

Expected Change for THETA-EPS

	PHDI	PHEX	PHCO	PHSU	MAC	MRE
PHDI	- -					
PHEX	0.01	- -				
PHCO	-0.01	0.00	- -			
PHSU	0.00	0.01	0.01	- -		
MAC	0.00	0.00	-0.01	0.00	- -	
MRE	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	- -
MPO	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
MMO	0.00	0.00	0.00	0.00	-0.01	0.00
PFA	0.00	0.01	0.01	0.00	-0.01	0.00
PCO	-0.01	0.00	0.00	-0.01	0.00	0.00
PRE	0.00	0.00	0.01	0.00	0.00	0.00
PLE	-0.01	-0.01	0.00	-0.01	0.00	0.00

Expected Change for THETA-EPS

	MPO	MMO	PFA	PCO	PRE	PLE
MPO	- -					
MMO	0.01	- -				
PFA	0.01	0.01	- -			
PCO	0.00	0.00	0.00	- -		
PRE	0.00	0.00	0.01	0.00	- -	
PLE	0.00	0.00	0.00	0.00	-0.01	- -

Completely Standardized Expected Change for THETA-EPS

	PHPO	PHAD	PHPR	PHEN	PHSE	PHHE
PHPO	- -					
PHAD	0.02	- -				
PHPR	0.05	-0.06	- -			
PHEN	0.03	0.00	0.03	- -		
PHSE	-0.07	0.08	-0.08	0.02	- -	
PHHE	-0.03	0.02	0.04	-0.02	0.08	- -
PHDI	-0.09	0.10	-0.08	-0.03	0.13	0.07

PHEX	-0.03	-0.02	0.02	-0.04	-0.01	0.03
PHCO	-0.01	-0.03	0.00	0.02	-0.05	-0.03
PHSU	-0.02	-0.04	0.05	-0.02	-0.02	0.00
MAC	0.03	0.03	0.00	0.00	0.06	0.02
MRE	-0.03	0.00	-0.03	0.03	-0.01	0.02
MPO	0.01	-0.01	-0.01	-0.02	0.01	-0.03
MMO	-0.02	0.00	0.01	0.02	0.02	-0.01
PFA	-0.03	-0.01	-0.02	-0.01	-0.04	-0.03
PCO	0.04	-0.01	0.01	0.01	-0.04	-0.01
PRE	-0.03	-0.01	-0.01	-0.01	-0.03	-0.02
PLE	0.18	0.05	0.02	0.05	-0.06	-0.04

## Completely Standardized Expected Change for THETA-EPS

	PHDI	PHEX	PHCO	PHSU	MAC	MRE
PHDI	- -					
PHEX	0.03	- -				
PHCO	-0.04	0.01	- -			
PHSU	-0.01	0.03	0.04	- -		
MAC	-0.01	0.00	-0.06	0.00	- -	
MRE	0.02	-0.02	0.01	0.02	-0.02	- -
MPO	-0.02	0.00	0.00	-0.01	0.02	-0.01
MMO	0.01	0.03	0.01	-0.01	-0.05	0.00
PFA	0.01	0.03	0.03	0.02	-0.07	0.01
PCO	-0.06	0.00	0.01	-0.03	-0.01	-0.01
PRE	-0.01	-0.01	0.04	0.01	-0.03	-0.01
PLE	-0.09	-0.05	-0.01	-0.05	0.03	-0.01

## Completely Standardized Expected Change for THETA-EPS

	MPO	MMO	PFA	PCO	PRE	PLE
MPO	- -					
MMO	0.06	- -				
PFA	0.07	0.05	- -			
PCO	0.00	-0.03	0.02	- -		
PRE	0.03	0.00	0.03	0.00	- -	
PLE	0.00	-0.02	-0.02	0.03	-0.05	- -

## Modification Indices for THETA-DELTA-EPS

	PHPO	PHAD	PHPR	PHEN	PHSE	PHHE
LAD	83.58	1.14	6.97	0.73	21.62	2.85
LSU	39.08	22.32	0.07	12.42	15.34	2.17
LTE	1.94	0.22	15.56	0.05	7.16	2.61
LIN	20.46	1.28	0.06	5.92	29.51	16.72

## Modification Indices for THETA-DELTA-EPS

	PHDI	PHEX	PHCO	PHSU	MAC	MRE
LAD	16.58	2.56	1.34	5.98	2.06	15.92
LSU	9.48	12.40	24.00	32.93	4.71	4.85
LTE	0.02	0.02	1.55	2.84	2.06	4.78
LIN	14.99	13.40	45.24	16.76	86.60	149.23

## Modification Indices for THETA-DELTA-EPS

	MPO	MMO	PFA	PCO	PRE	PLE
LAD	1.68	13.10	0.03	451.31	25.38	57.20
LSU	3.91	3.83	7.51	10.35	8.14	60.15



LTE	49.83	2.56	86.36	3.80	181.74	0.86
LIN	16.47	6.70	13.36	48.80	4.44	34.87

## Expected Change for THETA-DELTA-EPS

	PHPO	PHAD	PHPR	PHEN	PHSE	PHHE
LAD	0.01	0.00	0.01	0.00	-0.01	0.00
LSU	-0.01	0.00	0.00	0.00	0.01	0.00
LTE	0.00	0.00	0.01	0.00	0.00	0.00
LIN	0.00	0.00	0.00	0.00	0.01	0.00

## Expected Change for THETA-DELTA-EPS

	PHDI	PHEX	PHCO	PHSU	MAC	MRE
LAD	-0.01	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
LSU	0.01	0.01	0.01	0.01	0.00	0.00
LTE	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
LIN	0.00	0.00	-0.01	0.00	0.01	0.01

## Expected Change for THETA-DELTA-EPS

	MPO	MMO	PFA	PCO	PRE	PLE
LAD	0.00	0.00	0.00	0.02	0.00	0.01
LSU	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	-0.01
LTE	-0.01	0.00	-0.01	0.00	0.01	0.00
LIN	0.00	0.00	0.00	-0.01	0.00	0.00

## Completely Standardized Expected Change for THETA-DELTA-EPS

	PHPO	PHAD	PHPR	PHEN	PHSE	PHHE
LAD	0.08	-0.01	0.03	-0.01	-0.06	-0.02
LSU	-0.05	-0.03	0.00	-0.03	0.04	0.01
LTE	-0.01	0.00	0.04	0.00	-0.03	0.01
LIN	-0.03	-0.01	0.00	-0.01	0.05	0.03

## Completely Standardized Expected Change for THETA-DELTA-EPS

	PHDI	PHEX	PHCO	PHSU	MAC	MRE
LAD	-0.05	-0.02	-0.01	-0.02	0.01	-0.03
LSU	0.03	0.03	0.03	0.05	-0.02	-0.01
LTE	0.00	0.00	0.01	-0.01	0.01	-0.01
LIN	0.03	0.03	-0.04	0.03	0.06	0.07

## Completely Standardized Expected Change for THETA-DELTA-EPS

	MPO	MMO	PFA	PCO	PRE	PLE
LAD	-0.01	-0.03	0.00	0.18	-0.03	0.07
LSU	0.01	0.02	0.02	-0.02	0.02	-0.06
LTE	-0.04	-0.01	-0.07	-0.01	0.07	-0.01
LIN	-0.02	-0.02	-0.03	-0.04	-0.01	-0.04

## Modification Indices for THETA-DELTA

	LAD	LSU	LTE	LIN
LAD	- -	- -	- -	- -
LSU	16.36	- -	- -	- -
LTE	0.78	1.45	- -	- -

LIN 32.31 41.01 3.14 - -

Expected Change for THETA-DELTA

	LAD	LSU	LTE	LIN
LAD	- -			
LSU	-0.01	- -		
LTE	0.00	0.00	- -	
LIN	0.00	0.01	0.00	- -

Completely Standardized Expected Change for THETA-DELTA

	LAD	LSU	LTE	LIN
LAD	- -			
LSU	-0.03	- -		
LTE	0.01	-0.01	- -	
LIN	-0.04	0.04	0.01	- -

Maximum Modification Index is 509.94 for Element (18, 1) of THETA-EPS

TI HPS

Factor Scores Regressions

ETA

	PHPO	PHAD	PHPR	PHEN	PHSE	PHHE
PH	0.26	0.53	0.08	0.33	0.09	0.15
MO	0.02	0.04	0.01	0.03	0.01	0.01
PA	0.15	0.30	0.04	0.19	0.05	0.08

ETA

	PHDI	PHEX	PHCO	PHSU	MAC	MRE
PH	0.11	0.13	0.25	0.14	0.02	0.03
MO	0.01	0.01	0.02	0.01	0.33	0.72
PA	0.06	0.07	0.14	0.08	0.02	0.04

ETA

	MPO	MMO	PFA	PCO	PRE	PLE
PH	0.03	0.02	0.09	0.15	0.28	0.14
MO	0.57	0.34	0.01	0.02	0.04	0.02
PA	0.03	0.02	0.12	0.18	0.35	0.18

ETA

	LAD	LSU	LTE	LIN
PH	0.00	0.00	0.01	0.01
MO	0.12	0.13	0.20	0.27
PA	0.13	0.13	0.21	0.29

KSI

	PHPO	PHAD	PHPR	PHEN	PHSE	PHHE
LE	0.00	0.01	0.00	0.01	0.00	0.00

KSI

	PHDI	PHEX	PHCO	PHSU	MAC	MRE
	-----	-----	-----	-----	-----	-----
LE	0.00	0.00	0.00	0.00	0.12	0.27

KSI

	MPO	MMO	PFA	PCO	PRE	PLE
	-----	-----	-----	-----	-----	-----
LE	0.21	0.12	0.10	0.15	0.29	0.15

KSI

	LAD	LSU	LTE	LIN
	-----	-----	-----	-----
LE	0.24	0.25	0.40	0.54

TI HPS

Standardized Solution

LAMBDA-Y

	PH	MO	PA
	-----	-----	-----
PHPO	0.33	- -	- -
PHAD	0.33	- -	- -
PHPR	0.39	- -	- -
PHEN	0.28	- -	- -
PHSE	0.34	- -	- -
PHHE	0.43	- -	- -
PHDI	0.32	- -	- -
PHEX	0.38	- -	- -
PHCO	0.42	- -	- -
PHSU	0.41	- -	- -
MAC	- -	0.31	- -
MRE	- -	0.33	- -
MPO	- -	0.36	- -
MMO	- -	0.30	- -
PFA	- -	- -	0.34
PCO	- -	- -	0.32
PRE	- -	- -	0.39
PLE	- -	- -	0.31

LAMBDA-X

	LE
	-----
LAD	0.30
LSU	0.41
LTE	0.35
LIN	0.34

BETA

	PH	MO	PA
	-----	-----	-----
PH	- -	0.35	1.68
MO	- -	- -	-0.22
PA	- -	- -	- -

## GAMMA

	LE
PH	-1.04
MO	1.19
PA	0.98

## Correlation Matrix of ETA and KSI

	PH	MO	PA	LE
PH	1.00			
MO	0.92	1.00		
PA	0.99	0.94	1.00	
LE	0.94	0.97	0.98	1.00

## PSI

Note: This matrix is diagonal.

	PH	MO	PA
	0.00	0.05	0.04

## Regression Matrix ETA on KSI (Standardized)

	LE
PH	0.94
MO	0.97
PA	0.98

## TI HPS

## Completely Standardized Solution

## LAMBDA-Y

	PH	MO	PA
PHPO	0.91	-	-
PHAD	0.95	-	-
PHPR	0.79	-	-
PHEN	0.91	-	-
PHSE	0.78	-	-
PHHE	0.88	-	-
PHDI	0.81	-	-
PHEX	0.85	-	-
PHCO	0.92	-	-
PHSU	0.87	-	-
MAC	-	0.89	-
MRE	-	0.95	-
MPO	-	0.94	-
MMO	-	0.89	-
PFA	-	-	0.87
PCO	-	-	0.91
PRE	-	-	0.95
PLE	-	-	0.90

## LAMBDA-X

	LE
LAD	0.88

LSU 0.91  
 LTE 0.93  
 LIN 0.95

## BETA

	PH	MO	PA
PH	- -	0.35	1.68
MO	- -	- -	-0.22
PA	- -	- -	- -

## GAMMA

	LE
PH	-1.04
MO	1.19
PA	0.98

## Correlation Matrix of ETA and KSI

	PH	MO	PA	LE
PH	1.00			
MO	0.92	1.00		
PA	0.99	0.94	1.00	
LE	0.94	0.97	0.98	1.00

## PSI

Note: This matrix is diagonal.

	PH	MO	PA
	0.00	0.05	0.04

## THETA-EPS

	PHPO	PHAD	PHPR	PHEN	PHSE	PHHE
	0.18	0.09	0.38	0.16	0.38	0.23

## THETA-EPS

	PHDI	PHEX	PHCO	PHSU	MAC	MRE
	0.34	0.27	0.15	0.24	0.22	0.11

## THETA-EPS

	MPO	MMO	PFA	PCO	PRE	PLE
	0.12	0.22	0.25	0.18	0.09	0.19

## THETA-DELTA

	LAD	LSU	LTE	LIN
	0.22	0.17	0.13	0.10

## Regression Matrix ETA on KSI (Standardized)

	LE
PH	0.94
MO	0.97
PA	0.98

TI HPS

Total and Indirect Effects

## Total Effects of KSI on ETA

	LE
PH	0.94 (0.03) 27.55
MO	0.97 (0.03) 27.93
PA	0.98 (0.04) 27.31

## Indirect Effects of KSI on ETA

	LE
PH	1.98 (0.35) 5.71
MO	-0.21 (0.14) -1.56
PA	- -

## Total Effects of ETA on ETA

	PH	MO	PA
PH	- -	0.35 (0.16) 2.13	1.60 (0.17) 9.25
MO	- -	- -	-0.22 (0.14) -1.56
PA	- -	- -	- -

Largest Eigenvalue of B\*B' (Stability Index) is 2.974

## Indirect Effects of ETA on ETA

	PH	MO	PA
PH	--	--	-0.08 (0.08) -0.96
MO	--	--	--
PA	--	--	--

## Total Effects of ETA on Y

	PH	MO	PA
PHPO	0.33	0.11 (0.05) 2.13	0.52 (0.06) 9.25
PHAD	0.33 (0.01) 44.90	0.11 (0.05) 2.13	0.53 (0.06) 9.31
PHPR	0.39 (0.01) 28.12	0.14 (0.06) 2.13	0.62 (0.07) 9.02
PHEN	0.28 (0.01) 39.59	0.10 (0.05) 2.13	0.45 (0.05) 9.26
PHSE	0.34 (0.01) 27.74	0.12 (0.06) 2.13	0.54 (0.06) 9.01
PHHE	0.43 (0.01) 35.68	0.15 (0.07) 2.13	0.68 (0.07) 9.20
PHDI	0.32 (0.01) 29.81	0.11 (0.05) 2.13	0.51 (0.06) 9.07
PHEX	0.38 (0.01) 33.26	0.13 (0.06) 2.13	0.61 (0.07) 9.15
PHCO	0.42 (0.01) 40.83	0.15 (0.07) 2.13	0.68 (0.07) 9.27
PHSU	0.41 (0.01) 34.76	0.14 (0.07) 2.13	0.66 (0.07) 9.18
MAC	--	0.31	-0.07 (0.04) -1.56

MRE	--	0.33 (0.01) 40.02	-0.07 (0.05) -1.57
MPO	--	0.36 (0.01) 39.06	-0.08 (0.05) -1.57
MMO	--	0.30 (0.01) 33.99	-0.07 (0.04) -1.56
PFA	--	--	0.34
PCO	--	--	0.32 (0.01) 34.51
PRE	--	--	0.39 (0.01) 39.17
PLE	--	--	0.31 (0.01) 34.00

## Indirect Effects of ETA on Y

	PH	MO	PA
PHPO	--	0.11 (0.05) 2.13	0.52 (0.06) 9.25
PHAD	--	0.11 (0.05) 2.13	0.53 (0.06) 9.31
PHPR	--	0.14 (0.06) 2.13	0.62 (0.07) 9.02
PHEN	--	0.10 (0.05) 2.13	0.45 (0.05) 9.26
PHSE	--	0.12 (0.06) 2.13	0.54 (0.06) 9.01
PHHE	--	0.15 (0.07) 2.13	0.68 (0.07) 9.20
PHDI	--	0.11 (0.05) 2.13	0.51 (0.06) 9.07
PHEX	--	0.13 (0.06)	0.61 (0.07)



		2.13	9.15
PHCO	--	0.15 (0.07) 2.13	0.68 (0.07) 9.27
PHSU	--	0.14 (0.07) 2.13	0.66 (0.07) 9.18
MAC	--	--	-0.07 (0.04) -1.56
MRE	--	--	-0.07 (0.05) -1.57
MPO	--	--	-0.08 (0.05) -1.57
MMO	--	--	-0.07 (0.04) -1.56
PFA	--	--	--
PCO	--	--	--
PRE	--	--	--
PLE	--	--	--

## Total Effects of KSI on Y

	LE
PHPO	0.31 (0.01) 27.55
PHAD	0.31 (0.01) 29.53
PHPR	0.37 (0.02) 22.85
PHEN	0.26 (0.01) 27.85
PHSE	0.31 (0.01) 22.64
PHHE	0.40 (0.02)

	26.38
PHDI	0.30 (0.01) 23.72
PHEX	0.36 (0.01) 25.36
PHCO	0.40 (0.01) 28.27
PHSU	0.39 (0.01) 26.01
MAC	0.30 (0.01) 27.93
MRE	0.32 (0.01) 31.06
MPO	0.35 (0.01) 30.59
MMO	0.30 (0.01) 27.94
PFA	0.34 (0.01) 27.31
PCO	0.32 (0.01) 29.15
PRE	0.38 (0.01) 31.80
PLE	0.30 (0.01) 28.83
TI HPS	

## Standardized Total and Indirect Effects

## Standardized Total Effects of KSI on ETA

	LE
PH	0.94
MO	0.97
PA	0.98

## Standardized Indirect Effects of KSI on ETA

	LE
PH	1.98
MO	-0.21
PA	- -

## Standardized Total Effects of ETA on ETA

	PH	MO	PA
PH	- -	0.35	1.60
MO	- -	- -	-0.22
PA	- -	- -	- -

## Standardized Indirect Effects of ETA on ETA

	PH	MO	PA
PH	- -	- -	-0.08
MO	- -	- -	- -
PA	- -	- -	- -

## Standardized Total Effects of ETA on Y

	PH	MO	PA
PHPO	0.33	0.11	0.52
PHAD	0.33	0.11	0.53
PHPR	0.39	0.14	0.62
PHEN	0.28	0.10	0.45
PHSE	0.34	0.12	0.54
PHHE	0.43	0.15	0.68
PHDI	0.32	0.11	0.51
PHEX	0.38	0.13	0.61
PHCO	0.42	0.15	0.68
PHSU	0.41	0.14	0.66
MAC	- -	0.31	-0.07
MRE	- -	0.33	-0.07
MPO	- -	0.36	-0.08
MMO	- -	0.30	-0.07
PFA	- -	- -	0.34
PCO	- -	- -	0.32
PRE	- -	- -	0.39
PLE	- -	- -	0.31

## Completely Standardized Total Effects of ETA on Y

	PH	MO	PA
PHPO	0.91	0.32	1.45
PHAD	0.95	0.33	1.52
PHPR	0.79	0.28	1.26
PHEN	0.91	0.32	1.46
PHSE	0.78	0.27	1.25
PHHE	0.88	0.31	1.41
PHDI	0.81	0.28	1.30
PHEX	0.85	0.30	1.37
PHCO	0.92	0.32	1.48
PHSU	0.87	0.30	1.39
MAC	- -	0.89	-0.19
MRE	- -	0.95	-0.21

MPO	--	0.94	-0.20
MMO	--	0.89	-0.19
PFA	--	--	0.87
PCO	--	--	0.91
PRE	--	--	0.95
PLE	--	--	0.90

## Standardized Indirect Effects of ETA on Y

	PH	MO	PA
	-----	-----	-----
PHPO	--	0.11	0.52
PHAD	--	0.11	0.53
PHPR	--	0.14	0.62
PHEN	--	0.10	0.45
PHSE	--	0.12	0.54
PHHE	--	0.15	0.68
PHDI	--	0.11	0.51
PHEX	--	0.13	0.61
PHCO	--	0.15	0.68
PHSU	--	0.14	0.66
MAC	--	--	-0.07
MRE	--	--	-0.07
MPO	--	--	-0.08
MMO	--	--	-0.07
PFA	--	--	--
PCO	--	--	--
PRE	--	--	--
PLE	--	--	--

## Completely Standardized Indirect Effects of ETA on Y

	PH	MO	PA
	-----	-----	-----
PHPO	--	0.32	1.45
PHAD	--	0.33	1.52
PHPR	--	0.28	1.26
PHEN	--	0.32	1.46
PHSE	--	0.27	1.25
PHHE	--	0.31	1.41
PHDI	--	0.28	1.30
PHEX	--	0.30	1.37
PHCO	--	0.32	1.48
PHSU	--	0.30	1.39
MAC	--	--	-0.19
MRE	--	--	-0.21
MPO	--	--	-0.20
MMO	--	--	-0.19
PFA	--	--	--
PCO	--	--	--
PRE	--	--	--
PLE	--	--	--

## Standardized Total Effects of KSI on Y

	LE
	-----
PHPO	0.31
PHAD	0.31
PHPR	0.37
PHEN	0.26
PHSE	0.31
PHHE	0.40
PHDI	0.30

PHEX	0.36
PHCO	0.40
PHSU	0.39
MAC	0.30
MRE	0.32
MPO	0.35
MMO	0.30
PFA	0.34
PCO	0.32
PRE	0.38
PLE	0.30

Completely Standardized Total Effects of KSI on Y

	LE
PHPO	0.85
PHAD	0.89
PHPR	0.74
PHEN	0.86
PHSE	0.74
PHHE	0.82
PHDI	0.76
PHEX	0.80
PHCO	0.87
PHSU	0.82
MAC	0.86
MRE	0.92
MPO	0.91
MMO	0.86
PFA	0.85
PCO	0.89
PRE	0.93
PLE	0.88

Time used: 0.577 Seconds

DATE: 12/22/2016  
TIME: 19:11

L I S R E L 8.53

BY

Karl G. J"reskog & Dag S"rbom

This program is published exclusively by  
Scientific Software International, Inc.  
7383 N. Lincoln Avenue, Suite 100  
Lincolnwood, IL 60712, U.S.A.  
Phone: (800)247-6113, (847)675-0720, Fax: (847)675-2140  
Copyright by Scientific Software International, Inc., 1981-2002  
Use of this program is subject to the terms specified in the  
Universal Copyright Convention.  
Website: www.ssicentral.com

The following lines were read from file  
C:\Users\Administrator\Desktop\research\HPS.LPJ:

```

TI HPS
!DA NI=22 NO=660 NG=1 MA=CM
SY='C:\Users\Administrator\Desktop\research\DATA.dsf' NG=1
SE
1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 15 16 17 18 19 20 21 22
11 12 13 14 /
MO NX=4 NY=18 NK=1 NE=3 LY=FU,FI LX=FU,FI BE=FU,FI GA=FU,FI PH=SY,FR
PS=DI,FR TE=SY TD=SY
LE
HP MO PA
LK
LE
FR LY(1,1) LY(2,1) LY(3,1) LY(4,1) LY(5,1) LY(6,1) LY(7,1) LY(8,1) LY(9,1)
FR LY(10,1) LY(11,2) LY(12,2) LY(13,2) LY(14,2) LY(15,3) LY(16,3) LY(17,3)
LY(18,3)
FR LX(1,1) LX(2,1) LX(3,1) LX(4,1) BE(1,2) BE(1,3) BE(3,2) GA(1,1) GA(2,1)
FR GA(3,1)
FR
TE(18,1)TE(18,2)TE(17,13)TE(7,2)TE(2,1)TE(5,2)TE(14,13)TE(16,4)TE(7,5)TE(8,1
4)TE(18,4)TE(16,10)
FR
TE(17,9)TE(4,1)TE(4,2)TE(12,4)TE(14,4)TE(5,4)TE(6,5)TE(7,6)TE(16,7)TE(12,1)T
E(14,11)TE(6,2)TE(15,11)
FR
TE(6,3)TE(16,12)TE(17,8)TE(9,4)TE(16,11)TE(11,9)TE(17,11)TE(18,9)TE(15,13)TE
(4,3)TE(16,9)TE(12,8)TE(13,5)
FR
TE(11,5)TE(12,11)TE(17,3)TE(11,2)TE(11,9)TE(3,2)TE(14,5)TE(7,3)TE(15,14)TE(1
4,2)TE(10,9)TE(5,3)TE(12,10)TE(12,6)
FR
TE(15,5)TE(9,7)TE(17,2)TE(16,1)TE(17,14)TE(18,14)TE(15,6)TE(17,6)TE(15,3)TE(
13,1)TE(16,3)TE(8,4)TE(11,10)TE(9,1)
FR
TE(9,2)TE(17,5)TE(18,16)TE(9,3)TE(12,3)TE(15,9)TE(11,8)TE(12,5)TE(13,6)TE(18
,5)TE(13,3)TE(11,3)TE(14,9)TE(13,7)
FR
TE(5,1)TE(12,7)TE(3,1)TE(7,4)TE(18,3)TE(14,10)TE(14,7)TE(14,1)TE(8,6)TE(8,7)
FR TE(10,1)TE(18,10)TE(16,14)
FR
TH(1,16)TH(3,17)TH(4,12)TH(4,11)TH(3,15)TH(1,1)TH(4,9)TH(4,13)TH(4,15)TH(4,1
4)TH(3,2)TH(1,18)TH(4,5)TH(2,5)TH(3,13)

```

FR  
 TH(2,18)TH(1,7)TH(2,2)TH(4,2)TH(4,3)TH(2,3)TH(2,1)TH(2,4)TH(2,13)TH(2,14)TH(4,4)TH(2,10)TH(2,14)  
 FR TH(2,12)TH(2,17)TH(4,17)TH(4,10)  
 FR TD(4,2)TD(3,2)TD(2,1)TD(3,1)TD(1,1)  
 PD  
 OU AM RS EF FS SC

TI HPS

Number of Input Variables 22  
 Number of Y - Variables 18  
 Number of X - Variables 4  
 Number of ETA - Variables 3  
 Number of KSI - Variables 1  
 Number of Observations 660

TI HPS

Covariance Matrix

	PHPO	PHAD	PHPR	PHEN	PHSE	PHHE
PHPO	0.13					
PHAD	0.11	0.12				
PHPR	0.13	0.12	0.24			
PHEN	0.09	0.09	0.11	0.09		
PHSE	0.10	0.12	0.12	0.10	0.18	
PHHE	0.13	0.14	0.17	0.12	0.16	0.23
PHDI	0.09	0.12	0.11	0.09	0.13	0.15
PHEX	0.12	0.12	0.15	0.10	0.13	0.17
PHCO	0.14	0.14	0.16	0.12	0.13	0.18
PHSU	0.13	0.13	0.17	0.11	0.14	0.18
MAC	0.09	0.09	0.11	0.08	0.11	0.12
MRE	0.09	0.10	0.12	0.09	0.10	0.13
MPO	0.10	0.10	0.12	0.09	0.11	0.13
MMO	0.09	0.09	0.11	0.08	0.10	0.12
PFA	0.11	0.11	0.13	0.09	0.11	0.14
PCO	0.11	0.10	0.13	0.09	0.10	0.13
PRE	0.12	0.12	0.15	0.10	0.12	0.16
PLE	0.12	0.11	0.13	0.09	0.10	0.13
LAD	0.10	0.09	0.12	0.08	0.09	0.12
LSU	0.12	0.12	0.15	0.10	0.14	0.17
LTE	0.11	0.11	0.14	0.09	0.11	0.15
LIN	0.10	0.10	0.12	0.08	0.11	0.13

Covariance Matrix

	PHDI	PHEX	PHCO	PHSU	MAC	MRE
PHDI	0.16					
PHEX	0.13	0.20				
PHCO	0.13	0.16	0.21			
PHSU	0.13	0.17	0.18	0.23		
MAC	0.09	0.11	0.11	0.12	0.12	
MRE	0.10	0.12	0.13	0.13	0.10	0.12
MPO	0.10	0.13	0.14	0.14	0.11	0.12
MMO	0.09	0.12	0.12	0.12	0.09	0.10
PFA	0.11	0.14	0.15	0.15	0.09	0.11
PCO	0.09	0.12	0.14	0.13	0.09	0.10
PRE	0.12	0.15	0.17	0.16	0.11	0.12
PLE	0.09	0.12	0.13	0.13	0.09	0.09
LAD	0.09	0.11	0.12	0.12	0.09	0.09
LSU	0.13	0.16	0.17	0.18	0.12	0.13

LTE	0.11	0.13	0.14	0.14	0.11	0.11
LIN	0.10	0.12	0.12	0.13	0.11	0.12

## Covariance Matrix

	MPO	MMO	PFA	PCO	PRE	PLE
MPO	0.14					
MMO	0.11	0.12				
PFA	0.12	0.11	0.16			
PCO	0.11	0.09	0.11	0.13		
PRE	0.13	0.11	0.14	0.13	0.17	
PLE	0.10	0.08	0.10	0.10	0.12	0.12
LAD	0.10	0.08	0.10	0.12	0.12	0.10
LSU	0.14	0.12	0.14	0.13	0.16	0.11
LTE	0.11	0.10	0.11	0.11	0.14	0.10
LIN	0.12	0.10	0.11	0.10	0.13	0.09

## Covariance Matrix

	LAD	LSU	LTE	LIN
LAD	0.12			
LSU	0.12	0.21		
LTE	0.11	0.14	0.14	
LIN	0.10	0.14	0.12	0.13

TI HPS

## Parameter Specifications

## LAMBDA-Y

	HP	MO	PA
PHPO	0	0	0
PHAD	1	0	0
PHPR	2	0	0
PHEN	3	0	0
PHSE	4	0	0
PHHE	5	0	0
PHDI	6	0	0
PHEX	7	0	0
PHCO	8	0	0
PHSU	9	0	0
MAC	0	0	0
MRE	0	10	0
MPO	0	11	0
MMO	0	12	0
PFA	0	0	0
PCO	0	0	13
PRE	0	0	14
PLE	0	0	15

## LAMBDA-X

	LE
LAD	16
LSU	17
LTE	18
LIN	19



## BETA

	HP	MO	PA
HP	0	20	21
MO	0	0	0
PA	0	22	0

## GAMMA

	LE
HP	23
MO	24
PA	25

## PSI

	HP	MO	PA
	26	27	28

## THETA-EPS

	PHPO	PHAD	PHPR	PHEN	PHSE	PHHE
PHPO	29					
PHAD	30	31				
PHPR	32	33	34			
PHEN	35	36	37	38		
PHSE	39	40	41	42	43	
PHHE	0	44	45	0	46	47
PHDI	0	48	49	50	51	52
PHEX	0	0	0	54	0	55
PHCO	58	59	60	61	0	0
PHSU	64	0	0	0	0	0
MAC	0	67	68	0	69	0
MRE	74	0	75	76	77	78
MPO	84	0	85	0	86	87
MMO	90	91	0	92	93	0
PFA	0	0	101	0	102	103
PCO	109	0	110	111	0	0
PRE	0	119	120	0	121	122
PLE	129	130	131	132	133	0

## THETA-EPS

	PHDI	PHEX	PHCO	PHSU	MAC	MRE
PHDI	53					
PHEX	56	57				
PHCO	62	0	63			
PHSU	0	0	65	66		
MAC	0	70	71	72	73	
MRE	79	80	0	81	82	83
MPO	88	0	0	0	0	0
MMO	94	95	96	97	98	0
PFA	0	0	104	0	105	0
PCO	112	0	113	114	115	116
PRE	0	123	124	0	125	0
PLE	0	0	134	135	0	0

## THETA-EPS

	MPO	MMO	PFA	PCO	PRE	PLE
--	-----	-----	-----	-----	-----	-----

MPO	89						
MMO	99	100					
PFA	106	107	108				
PCO	0	117	0	118			
PRE	126	127	0	0	128		
PLE	0	136	0	137	0	138	

## THETA-DELTA-EPS

	PHPO	PHAD	PHPR	PHEN	PHSE	PHHE
LAD	139	0	0	0	0	0
LSU	144	145	146	147	148	0
LTE	0	157	0	0	0	0
LIN	0	164	165	166	167	0

## THETA-DELTA-EPS

	PHDI	PHEX	PHCO	PHSU	MAC	MRE
LAD	140	0	0	0	0	0
LSU	0	0	0	149	0	150
LTE	0	0	0	0	0	0
LIN	0	0	168	169	170	171

## THETA-DELTA-EPS

	MPO	MMO	PFA	PCO	PRE	PLE
LAD	0	0	0	141	0	142
LSU	151	152	0	0	153	154
LTE	158	0	159	0	160	0
LIN	172	173	174	0	175	0

## THETA-DELTA

	LAD	LSU	LTE	LIN
LAD	143			
LSU	155	156		
LTE	161	162	163	
LIN	0	176	0	177

TI HPS

Number of Iterations = 83

LISREL Estimates (Maximum Likelihood)

## LAMBDA-Y

	HP	MO	PA
PHPO	0.31	- -	- -
PHAD	0.32 (0.01) 46.32	- -	- -

PHPR	0.41 (0.01) 29.66	--	--
PHEN	0.27 (0.01) 40.79	--	--
PHSE	0.32 (0.01) 24.17	--	--
PHHE	0.42 (0.01) 31.58	--	--
PHDI	0.31 (0.01) 26.27	--	--
PHEX	0.39 (0.01) 31.54	--	--
PHCO	0.42 (0.01) 38.74	--	--
PHSU	0.42 (0.01) 33.52	--	--
MAC	--	0.32	--
MRE	--	0.33 (0.01) 39.09	--
MPO	--	0.35 (0.01) 38.69	--
MMO	--	0.30 (0.01) 30.74	--
PFA	--	--	0.35
PCO	--	--	0.32 (0.01) 36.36
PRE	--	--	0.39 (0.01) 43.06
PLE	--	--	0.30 (0.01) 33.54

LAMBDA-X

LE

```

-----
LAD      0.30
         (0.01)
         29.77

LSU      0.42
         (0.01)
         31.15

LTE      0.36
         (0.01)
         33.10

LIN      0.33
         (0.01)
         31.25
    
```

BETA

```

          HP          MO          PA
-----
HP      - -      -0.12      1.00
         (0.04)      (0.06)
         -3.14      17.79

MO      - -      - -      - -

PA      - -      0.38      - -
         (0.04)
         10.21
    
```

GAMMA

```

          LE
-----
HP      0.11
         (0.03)
         3.41

MO      0.93
         (0.03)
         26.93

PA      0.61
         (0.04)
         15.57
    
```

Covariance Matrix of ETA and KSI

```

          HP          MO          PA          LE
-----
HP      1.00
MO      0.93          1.00
PA      0.99          0.95          1.00
LE      0.96          0.93          0.96          1.00
    
```

PHI

```

          LE
-----
          1.00
    
```

PSI

Note: This matrix is diagonal.

HP	MO	PA
0.01 (0.00)	0.13 (0.01)	0.05 (0.00)
2.82	11.79	10.66

Squared Multiple Correlations for Structural Equations

HP	MO	PA
0.99	0.87	0.95

Squared Multiple Correlations for Reduced Form

HP	MO	PA
0.93	0.87	0.93

Reduced Form

	LE						
HP	0.96 (0.04) 26.82						
MO	0.93 (0.03) 26.93						
PA	0.96 (0.03) 28.03						
THETA-EPS							
		PHPO	PHAD	PHPR	PHEN	PHSE	PHHE
PHPO		0.03 (0.00) 17.56					
PHAD		0.01 (0.00) 11.86	0.02 (0.00) 17.07				
PHPR		0.01 (0.00) 2.67	-0.01 (0.00) -4.89	0.08 (0.00) 15.88			
PHEN		0.01 (0.00) 8.49	0.01 (0.00) 7.45	0.00 (0.00) 0.99	0.02 (0.00) 16.74		
PHSE		0.00 (0.00) 0.71	0.02 (0.00) 10.48	-0.01 (0.00) -4.41	0.01 (0.00) 6.80	0.08 (0.00) 17.93	
PHHE		- -	0.01	0.00	- -	0.02	0.06

		(0.00)	(0.00)		(0.00)	(0.00)
		4.77	0.53		8.11	16.34
PHDI	- -	0.02	-0.02	0.00	0.03	0.02
		(0.00)	(0.00)	(0.00)	(0.00)	(0.00)
		13.53	-5.30	2.58	9.92	6.92
PHEX	- -	- -	- -	0.00	- -	0.00
				(0.00)		(0.00)
				-3.28		2.17
PHCO	0.01	0.01	0.00	0.01	- -	- -
	(0.00)	(0.00)	(0.00)	(0.00)		
	5.82	5.19	-2.08	7.32		
PHSU	0.00	- -	- -	- -	- -	- -
	(0.00)					
	2.62					
MAC	- -	0.00	-0.01	- -	0.01	- -
		(0.00)	(0.00)		(0.00)	
		0.83	-4.26		7.32	
MRE	0.00	- -	-0.01	0.00	0.00	0.00
	(0.00)		(0.00)	(0.00)	(0.00)	(0.00)
	-1.30		-5.36	4.94	3.12	1.22
MPO	0.00	- -	-0.01	- -	0.01	0.00
	(0.00)		(0.00)		(0.00)	(0.00)
	2.46		-4.37		4.86	-3.00
MMO	0.00	0.00	- -	0.01	0.01	- -
	(0.00)	(0.00)		(0.00)	(0.00)	
	1.72	2.72		5.44	5.55	
PFA	- -	- -	-0.01	- -	0.00	-0.01
			(0.00)		(0.00)	(0.00)
			-4.28		-2.67	-5.41
PCO	0.01	- -	0.00	0.00	- -	- -
	(0.00)		(0.00)	(0.00)		
	6.71		-3.97	2.58		
PRE	- -	0.00	-0.01	- -	0.00	0.00
		(0.00)	(0.00)		(0.00)	(0.00)
		1.66	-6.41		-1.58	-5.10
PLE	0.03	0.01	0.00	0.01	0.00	- -
	(0.00)	(0.00)	(0.00)	(0.00)	(0.00)	
	17.27	14.40	1.94	11.04	1.44	

THETA-EPS

PHDI

PHEX

PHCO

PHSU

MAC

MRE

PHDI	0.06 (0.00) 17.65					
PHEX	0.00 (0.00) 2.63	0.05 (0.00) 17.07				
PHCO	0.00 (0.00) 1.05	--	0.04 (0.00) 15.56			
PHSU	--	--	0.01 (0.00) 5.62	0.05 (0.00) 16.81		
MAC	--	0.00 (0.00) -2.80	-0.01 (0.00) -9.16	0.00 (0.00) -1.71	0.02 (0.00) 13.27	
MRE	0.00 (0.00) 2.25	0.00 (0.00) -3.30	--	0.00 (0.00) 3.70	0.00 (0.00) -3.09	0.01 (0.00) 10.47
MPO	0.00 (0.00) -0.66	--	--	--	--	--
MMO	0.00 (0.00) 2.43	0.01 (0.00) 3.78	0.00 (0.00) 2.73	0.00 (0.00) 1.96	-0.01 (0.00) -4.82	--
PFA	--	--	0.00 (0.00) 3.52	--	-0.01 (0.00) -8.46	--
PCO	-0.01 (0.00) -4.32	--	0.00 (0.00) 4.34	0.00 (0.00) -6.00	0.00 (0.00) -7.92	0.00 (0.00) -0.38
PRE	--	0.00 (0.00) -5.59	0.01 (0.00) 8.16	--	-0.01 (0.00) -6.96	--
PLE	--	--	0.01 (0.00) 7.61	0.00 (0.00) 2.29	--	--
THETA-EPS						
	MPO	MMO	PFA	PCO	PRE	PLE
MPO	0.02 (0.00) 13.30					
MMO	0.01 (0.00) 4.97	0.03 (0.00) 14.94				
PFA	0.01 (0.00)	0.01 (0.00)	0.03 (0.00)			

	5.42	4.56	16.58		
PCO	--	0.00 (0.00) -1.54	--	0.02 (0.00) 16.67	
PRE	0.00 (0.00) 5.03	0.00 (0.00) 3.03	--	--	0.01 (0.00) 12.81
PLE	--	0.00 (0.00) -0.35	--	0.00 (0.00) 5.77	-- 0.03 (0.00) 18.02

Squared Multiple Correlations for Y - Variables

PHPO	PHAD	PHPR	PHEN	PHSE	PHHE
-----	-----	-----	-----	-----	-----
0.76	0.84	0.68	0.78	0.56	0.76

Squared Multiple Correlations for Y - Variables

PHDI	PHEX	PHCO	PHSU	MAC	MRE
-----	-----	-----	-----	-----	-----
0.62	0.76	0.82	0.77	0.81	0.90

Squared Multiple Correlations for Y - Variables

MPO	MMO	PFA	PCO	PRE	PLE
-----	-----	-----	-----	-----	-----
0.86	0.77	0.79	0.81	0.92	0.76

THETA-DELTA-EPS

	PHPO	PHAD	PHPR	PHEN	PHSE	PHHE
	-----	-----	-----	-----	-----	-----
LAD	0.01 (0.00) 10.00	--	--	--	--	--
LSU	0.00 (0.00) -4.03	-0.01 (0.00) -6.49	-0.01 (0.00) -3.88	0.00 (0.00) -4.69	0.01 (0.00) 4.23	--
LTE	--	0.00 (0.00) -0.33	--	--	--	--
LIN	--	0.00 (0.00) -4.04	-0.01 (0.00) -4.12	0.00 (0.00) -2.70	0.01 (0.00) 5.04	--

THETA-DELTA-EPS

	PHDI	PHEX	PHCO	PHSU	MAC	MRE
	-----	-----	-----	-----	-----	-----
LAD	0.00 (0.00) -2.43	--	--	--	--	--
LSU	--	--	--	0.01 (0.00)	--	0.00 (0.00)



				3.01		2.45
LTE	--	--	--	--	--	--
LIN	--	--	-0.01 (0.00) -8.20	0.00 (0.00) 2.08	0.01 (0.00) 12.03	0.01 (0.00) 13.53

THETA-DELTA-EPS

	MPO	MMO	PFA	PCO	PRE	PLE
	-----	-----	-----	-----	-----	-----
LAD	--	--	--	0.02 (0.00) 15.88	--	0.01 (0.00) 8.14
LSU	0.01 (0.00) 4.64	0.01 (0.00) 3.78	--	--	0.00 (0.00) 2.51	-0.01 (0.00) -5.76
LTE	0.00 (0.00) -3.41	--	-0.01 (0.00) -10.88	--	0.01 (0.00) 9.58	--
LIN	0.01 (0.00) 8.05	0.01 (0.00) 7.17	0.00 (0.00) -5.30	--	0.00 (0.00) 2.39	--

THETA-DELTA

	LAD	LSU	LTE	LIN
	-----	-----	-----	-----
LAD	0.02 (0.00) 14.84			
LSU	-0.01 (0.00) -7.27	0.03 (0.00) 11.61		
LTE	0.00 (0.00) -7.53	-0.01 (0.00) -5.90	0.01 (0.00) 10.20	
LIN	--	0.00 (0.00) 4.23	--	0.02 (0.00) 14.95

Squared Multiple Correlations for X - Variables

LAD	LSU	LTE	LIN
-----	-----	-----	-----
0.81	0.86	0.91	0.86

Goodness of Fit Statistics

Degrees of Freedom = 76

Minimum Fit Function Chi-Square = 93.24 (P = 0.087)  
 Normal Theory Weighted Least Squares Chi-Square = 94.36 (P = 0.075)  
 Estimated Non-centrality Parameter (NCP) = 18.36  
 90 Percent Confidence Interval for NCP = (0.0 ; 47.21)

Minimum Fit Function Value = 0.14  
 Population Discrepancy Function Value (FO) = 0.028  
 90 Percent Confidence Interval for FO = (0.0 ; 0.072)  
 Root Mean Square Error of Approximation (RMSEA) = 0.019  
 90 Percent Confidence Interval for RMSEA = (0.0 ; 0.031)  
 P-Value for Test of Close Fit (RMSEA < 0.05) = 1.00

Expected Cross-Validation Index (ECVI) = 0.68  
 90 Percent Confidence Interval for ECVI = (0.65 ; 0.72)  
 ECVI for Saturated Model = 0.77  
 ECVI for Independence Model = 138.97

Chi-Square for Independence Model with 231 Degrees of Freedom =  
 91534.86

Independence AIC = 91578.86  
 Model AIC = 448.36  
 Saturated AIC = 506.00  
 Independence CAIC = 91699.69  
 Model CAIC = 1420.49  
 Saturated CAIC = 1895.54

Normed Fit Index (NFI) = 1.00  
 Non-Normed Fit Index (NNFI) = 1.00  
 Parsimony Normed Fit Index (PNFI) = 0.33  
 Comparative Fit Index (CFI) = 1.00  
 Incremental Fit Index (IFI) = 1.00  
 Relative Fit Index (RFI) = 1.00

Critical N (CN) = 761.35

Root Mean Square Residual (RMR) = 0.0013  
 Standardized RMR = 0.0086  
 Goodness of Fit Index (GFI) = 0.99  
 Adjusted Goodness of Fit Index (AGFI) = 0.96  
 Parsimony Goodness of Fit Index (PGFI) = 0.30

TI HPS

Fitted Covariance Matrix

	PHPO	PHAD	PHPR	PHEN	PHSE	PHHE
PHPO	0.13					
PHAD	0.11	0.12				
PHPR	0.13	0.12	0.24			
PHEN	0.09	0.09	0.11	0.09		
PHSE	0.10	0.12	0.12	0.10	0.18	
PHHE	0.13	0.14	0.17	0.11	0.16	0.23
PHDI	0.10	0.12	0.11	0.09	0.13	0.15
PHEX	0.12	0.12	0.16	0.10	0.12	0.17
PHCO	0.14	0.14	0.16	0.12	0.13	0.18
PHSU	0.13	0.13	0.17	0.11	0.13	0.18
MAC	0.09	0.09	0.11	0.08	0.11	0.12
MRE	0.10	0.10	0.12	0.09	0.10	0.13
MPO	0.10	0.10	0.12	0.09	0.11	0.13
MMO	0.09	0.09	0.11	0.08	0.10	0.12
PFA	0.11	0.11	0.13	0.09	0.11	0.14
PCO	0.11	0.10	0.12	0.09	0.10	0.13

PRE	0.12	0.12	0.15	0.10	0.12	0.16
PLE	0.12	0.11	0.12	0.09	0.10	0.13
LAD	0.10	0.09	0.12	0.08	0.09	0.12
LSU	0.12	0.12	0.15	0.10	0.14	0.17
LTE	0.11	0.11	0.14	0.09	0.11	0.15
LIN	0.10	0.10	0.12	0.08	0.11	0.13

## Fitted Covariance Matrix

	PHDI	PHEX	PHCO	PHSU	MAC	MRE
PHDI	0.16					
PHEX	0.13	0.20				
PHCO	0.13	0.16	0.21			
PHSU	0.13	0.16	0.18	0.23		
MAC	0.09	0.11	0.11	0.12	0.12	
MRE	0.10	0.12	0.13	0.13	0.10	0.12
MPO	0.10	0.13	0.14	0.14	0.11	0.12
MMO	0.09	0.12	0.12	0.12	0.09	0.10
PFA	0.11	0.14	0.15	0.15	0.09	0.11
PCO	0.09	0.12	0.14	0.13	0.09	0.10
PRE	0.12	0.15	0.17	0.16	0.11	0.12
PLE	0.09	0.12	0.13	0.13	0.09	0.09
LAD	0.09	0.11	0.12	0.12	0.09	0.09
LSU	0.13	0.16	0.17	0.17	0.12	0.13
LTE	0.11	0.14	0.14	0.14	0.11	0.11
LIN	0.10	0.12	0.13	0.14	0.11	0.12

## Fitted Covariance Matrix

	MPO	MMO	PFA	PCO	PRE	PLE
MPO	0.14					
MMO	0.11	0.12				
PFA	0.12	0.11	0.16			
PCO	0.11	0.09	0.11	0.13		
PRE	0.13	0.11	0.14	0.13	0.17	
PLE	0.10	0.09	0.11	0.10	0.12	0.12
LAD	0.10	0.09	0.10	0.12	0.11	0.09
LSU	0.14	0.12	0.14	0.13	0.16	0.12
LTE	0.11	0.10	0.11	0.11	0.14	0.10
LIN	0.12	0.10	0.11	0.10	0.13	0.10

## Fitted Covariance Matrix

	LAD	LSU	LTE	LIN
LAD	0.12			
LSU	0.12	0.20		
LTE	0.11	0.14	0.14	
LIN	0.10	0.14	0.12	0.13

## Fitted Residuals

	PHPO	PHAD	PHPR	PHEN	PHSE	PHHE
PHPO	0.00					
PHAD	0.00	0.00				
PHPR	0.00	0.00	0.00			
PHEN	0.00	0.00	0.00	0.00		
PHSE	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	
PHHE	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
PHDI	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00

PHEX	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
PHCO	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
PHSU	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
MAC	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
MRE	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
MPO	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
MMO	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
PFA	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
PCO	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
PRE	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
PLE	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
LAD	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
LSU	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
LTE	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
LIN	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00

## Fitted Residuals

	PHDI	PHEX	PHCO	PHSU	MAC	MRE
PHDI	0.00					
PHEX	0.00	0.00				
PHCO	0.00	0.00	0.00			
PHSU	0.00	0.00	0.00	0.00		
MAC	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	
MRE	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
MPO	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
MMO	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
PFA	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
PCO	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
PRE	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
PLE	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
LAD	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
LSU	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
LTE	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
LIN	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00

## Fitted Residuals

	MPO	MMO	PFA	PCO	PRE	PLE
MPO	0.00					
MMO	0.00	0.00				
PFA	0.00	0.00	0.00			
PCO	0.00	0.00	0.00	0.00		
PRE	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	
PLE	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
LAD	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
LSU	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
LTE	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
LIN	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00

## Fitted Residuals

	LAD	LSU	LTE	LIN
LAD	0.00			
LSU	0.00	0.00		
LTE	0.00	0.00	0.00	
LIN	0.00	0.00	0.00	0.00

Summary Statistics for Fitted Residuals

Smallest Fitted Residual = 0.00  
 Median Fitted Residual = 0.00  
 Largest Fitted Residual = 0.00

Stemleaf Plot

```

- 4|0
- 3|
- 3|40
- 2|9887776655
- 2|43100
- 1|999887755
- 1|4332222110000
- 0|999988888777766666666665555555
- 0|4444444433333332222222222111111100000000
0|111111111111111222222222223333333333333334444
0|5555556666666777777888888999
1|0000111112222233444
1|55566677778999
2|0011223344
2|5667899
3|3
3|9
    
```

Standardized Residuals

	PHPO	PHAD	PHPR	PHEN	PHSE	PHHE
PHPO	2.90					
PHAD	0.02	-0.98				
PHPR	3.06	1.40	0.72			
PHEN	1.96	-0.34	1.52	0.08		
PHSE	-0.46	0.08	0.27	0.07	0.09	
PHHE	2.19	2.60	1.40	1.90	0.50	-0.05
PHDI	-2.18	-1.76	-1.29	-1.36	0.17	0.37
PHEX	-0.18	0.69	-1.86	0.16	1.05	0.69
PHCO	0.38	-0.77	0.83	0.09	0.16	0.07
PHSU	-0.60	-0.51	0.78	0.47	1.19	0.52
MAC	0.83	-0.05	0.71	-0.62	-0.75	-0.08
MRE	-1.95	0.19	-0.71	-0.83	1.12	1.12
MPO	0.15	0.37	0.14	-0.19	0.36	0.56
MMO	-2.64	-0.22	-1.10	-1.16	1.13	0.76
PFA	-1.02	-0.32	-0.68	-0.93	0.27	1.10
PCO	3.87	2.45	1.47	2.12	-0.69	0.00
PRE	-0.67	-1.65	-0.91	-1.30	-0.42	-0.55
PLE	3.33	0.09	3.20	1.73	-0.21	2.63
LAD	2.69	2.11	1.45	1.74	-0.72	0.10
LSU	-3.27	-0.04	-2.20	-0.57	0.46	-1.56
LTE	-0.49	-0.78	-1.29	-1.14	-0.25	-0.48
LIN	-3.13	-0.34	-1.78	-1.68	0.53	0.31

Standardized Residuals

	PHDI	PHEX	PHCO	PHSU	MAC	MRE
PHDI	0.13					
PHEX	1.36	-0.50				
PHCO	-0.66	0.89	-0.09			
PHSU	0.58	1.01	-0.51	-0.73		
MAC	-0.69	0.12	-0.51	0.68	0.11	
MRE	2.03	0.97	-1.03	-0.14	-0.83	0.33
MPO	1.01	0.47	-0.70	1.08	0.87	0.17
MMO	1.92	0.03	-1.21	0.88	0.12	1.80
PFA	1.27	1.03	-0.81	-0.12	0.39	0.71

PCO	0.15	-0.09	1.35	0.35	0.31	-1.66
PRE	-0.62	-1.23	-1.55	-1.95	0.38	-0.41
PLE	-1.81	-0.12	0.13	-0.74	0.46	-1.82
LAD	0.17	-0.17	1.23	0.21	0.44	-1.95
LSU	1.45	0.48	0.83	0.72	0.17	0.35
LTE	-0.50	-2.15	-0.99	-2.15	0.24	-0.42
LIN	1.57	0.22	-0.99	-0.53	-0.17	-0.53

## Standardized Residuals

	MPO	MMO	PFA	PCO	PRE	PLE
MPO	0.54					
MMO	0.55	0.82				
PFA	0.75	-0.51	1.02			
PCO	-0.81	-2.65	0.93	2.44		
PRE	-0.01	-0.80	-0.51	1.56	-0.92	
PLE	-0.10	-2.51	-1.07	3.92	-1.11	3.53
LAD	-0.08	-2.52	0.90	2.00	1.92	2.97
LSU	0.71	0.62	0.13	-2.19	1.41	-2.86
LTE	0.34	-0.68	-1.02	0.15	-0.42	-0.64
LIN	0.79	0.67	0.20	-2.35	1.16	-3.03

## Standardized Residuals

	LAD	LSU	LTE	LIN
LAD	0.60			
LSU	-2.61	1.73		
LTE	0.41	0.56	-0.41	
LIN	-3.47	0.44	0.95	-0.80

## Summary Statistics for Standardized Residuals

Smallest Standardized Residual = -3.47  
Median Standardized Residual = 0.12  
Largest Standardized Residual = 3.92

## Stemleaf Plot

```

- 3|5
- 3|310
- 2|976655
- 2|4222220
- 1|999888877765
- 1|43332221111000000
- 0|9998888888777777776666665555555555
- 0|44444333222222211111111000000
0|111111111111111122222222223333333444444444
0|55555555566666777777777888888999999
1|00000111122234444444
1|55667778999
2|00011244
2|6679
3|0123
3|599

```

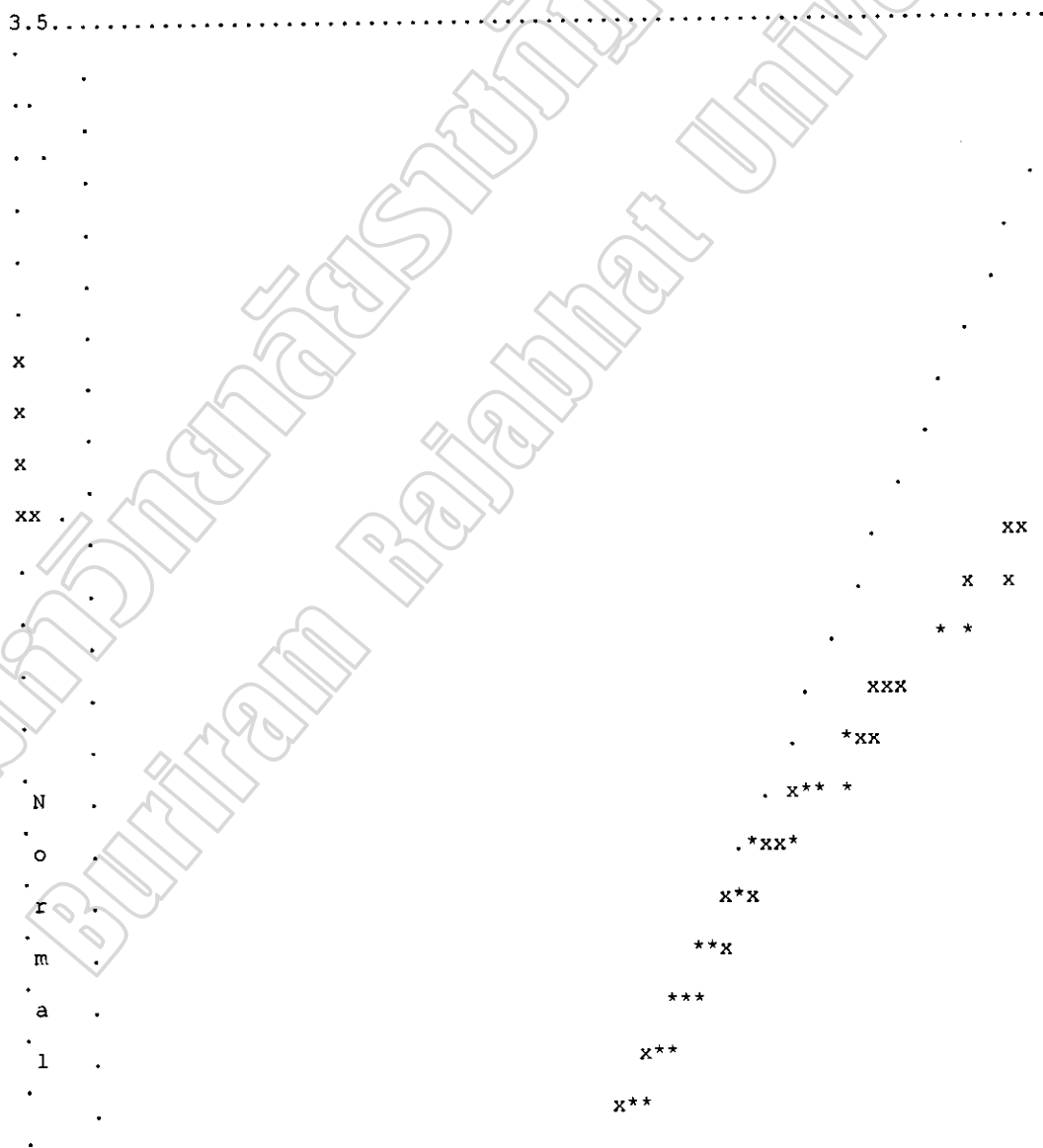
## Largest Negative Standardized Residuals

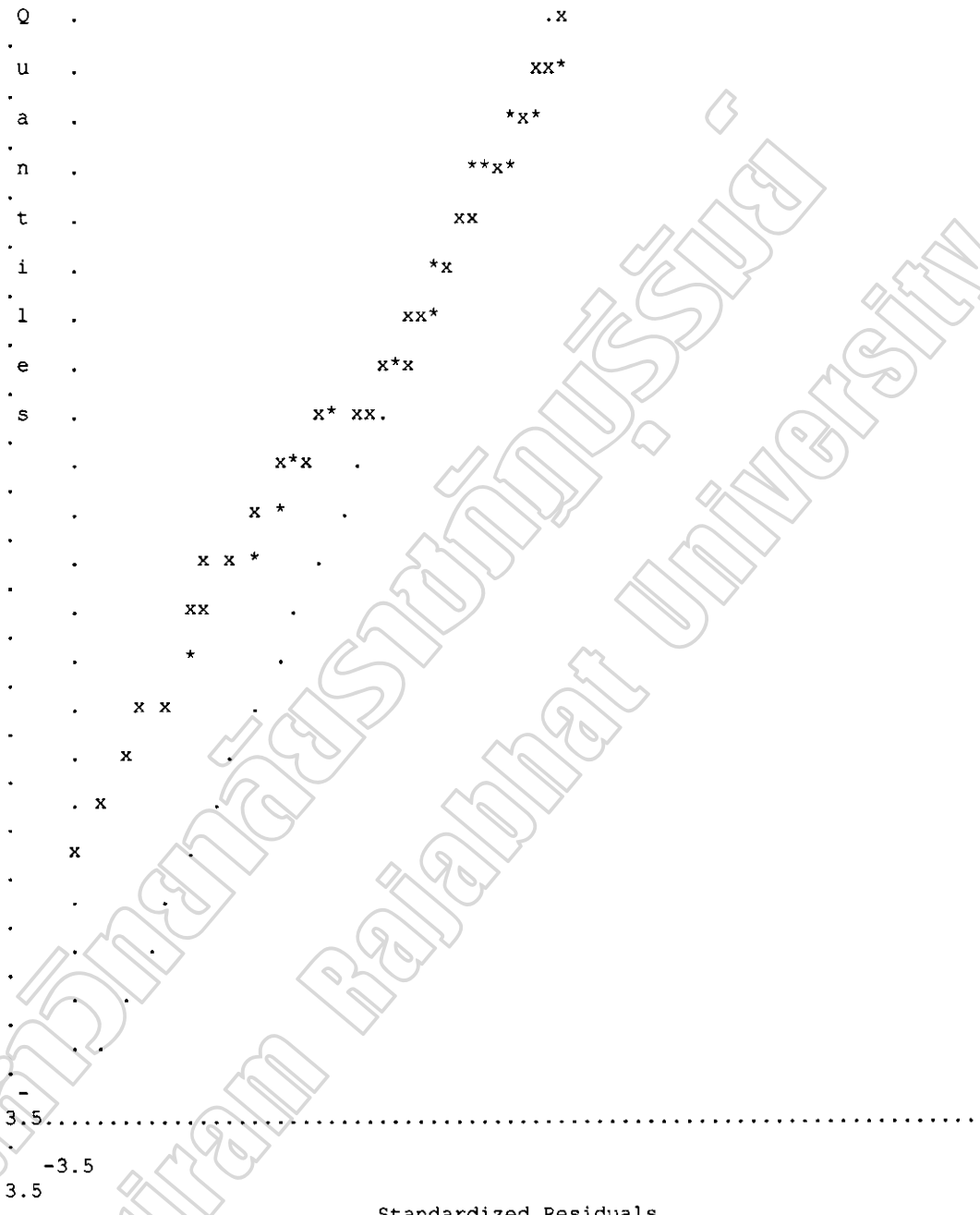
Residual for MMO and PHPO -2.64  
Residual for PCO and MMO -2.65  
Residual for LSU and PHPO -3.27  
Residual for LSU and PLE -2.86  
Residual for LSU and LAD -2.61  
Residual for LIN and PHPO -3.13  
Residual for LIN and PLE -3.03

Residual for	LIN and	LAD	-3.47
Largest Positive Standardized Residuals			
Residual for	PHPO and	PHPO	2.90
Residual for	PHPR and	PHPO	3.06
Residual for	PHHE and	PHAD	2.60
Residual for	PCO and	PHPO	3.87
Residual for	PLE and	PHPO	3.33
Residual for	PLE and	PHPR	3.20
Residual for	PLE and	PHHE	2.63
Residual for	PLE and	PCO	3.92
Residual for	PLE and	PLE	3.53
Residual for	LAD and	PHPO	2.69
Residual for	LAD and	PLE	2.97

TI HPS

Qplot of Standardized Residuals





TI HPS

Modification Indices and Expected Change

Modification Indices for LAMBDA-Y

	HP	MO	PA
PHPO	--	2.77	3.20
PHAD	--	0.19	0.06
PHPR	--	0.16	0.13
PHEN	--	0.21	0.71
PHSE	--	1.33	0.27



PHHE	- -	0.02	0.34
PHDI	- -	0.46	0.00
PHEX	- -	0.53	0.58
PHCO	- -	1.90	1.61
PHSU	- -	0.26	0.02
MAC	0.01	- -	0.01
MRE	0.03	- -	0.00
MPO	0.88	- -	0.65
MMO	1.07	- -	1.13
PFA	1.45	1.30	- -
PCO	0.97	2.48	- -
PRE	0.07	0.00	- -
PLE	0.00	0.74	- -

## Expected Change for LAMBDA-Y

	HP	MO	PA
	-----	-----	-----
PHPO	- -	0.03	0.18
PHAD	- -	0.01	0.03
PHPR	- -	-0.03	-0.13
PHEN	- -	-0.01	-0.11
PHSE	- -	-0.15	-0.16
PHHE	- -	0.00	0.08
PHDI	- -	-0.03	-0.01
PHEX	- -	-0.03	-0.11
PHCO	- -	-0.04	-0.21
PHSU	- -	0.02	-0.03
MAC	0.00	- -	0.00
MRE	-0.01	- -	0.00
MPO	0.03	- -	0.03
MMO	-0.03	- -	-0.04
PFA	-0.11	0.04	- -
PCO	0.09	-0.03	- -
PRE	0.02	0.00	- -
PLE	-0.01	0.02	- -

## Standardized Expected Change for LAMBDA-Y

	HP	MO	PA
	-----	-----	-----
PHPO	- -	0.03	0.18
PHAD	- -	0.01	0.03
PHPR	- -	-0.03	-0.13
PHEN	- -	-0.01	-0.11
PHSE	- -	-0.15	-0.16
PHHE	- -	0.00	0.08
PHDI	- -	-0.03	-0.01
PHEX	- -	-0.03	-0.11
PHCO	- -	-0.04	-0.21
PHSU	- -	0.02	-0.03
MAC	0.00	- -	0.00
MRE	-0.01	- -	0.00
MPO	0.03	- -	0.03
MMO	-0.03	- -	-0.04
PFA	-0.11	0.04	- -
PCO	0.09	-0.03	- -
PRE	0.02	0.00	- -
PLE	-0.01	0.02	- -

## Completely Standardized Expected Change for LAMBDA-Y

	HP	MO	PA
	-----	-----	-----
PHPO	--	0.08	0.49
PHAD	--	0.02	0.07
PHPR	--	-0.05	-0.26
PHEN	--	-0.03	-0.36
PHSE	--	-0.35	-0.37
PHHE	--	0.01	0.16
PHDI	--	-0.07	-0.01
PHEX	--	-0.06	-0.24
PHCO	--	-0.08	-0.47
PHSU	--	0.04	-0.06
MAC	0.01	--	0.01
MRE	-0.02	--	0.01
MPO	0.08	--	0.08
MMO	-0.10	--	-0.12
PFA	-0.29	0.09	--
PCO	0.26	-0.08	--
PRE	0.05	0.00	--
PLE	-0.02	0.04	--

No Non-Zero Modification Indices for LAMBDA-X

No Non-Zero Modification Indices for BETA

No Non-Zero Modification Indices for GAMMA

No Non-Zero Modification Indices for PHI

No Non-Zero Modification Indices for PSI

Modification Indices for THETA-EPS

	PHPO	PHAD	PHPR	PHEN	PHSE	PHHE
	-----	-----	-----	-----	-----	-----
PHPO	--	--	--	--	--	--
PHAD	--	--	--	--	--	--
PHPR	--	--	--	--	--	--
PHEN	--	--	--	--	--	--
PHSE	--	--	--	--	--	--
PHHE	0.00	--	--	0.23	--	--
PHDI	2.19	--	--	--	--	--
PHEX	0.12	0.04	1.47	--	0.16	--
PHCO	--	--	--	--	0.02	1.40
PHSU	--	1.09	1.21	0.54	0.58	0.00
MAC	2.57	--	--	1.09	--	0.66
MRE	--	0.02	--	--	--	--
MPO	--	0.01	--	0.32	--	--
MMO	--	--	0.26	--	--	1.26
PFA	0.03	0.58	--	1.52	--	--
PCO	--	0.01	--	--	0.01	0.09
PRE	0.13	--	--	0.07	--	--
PLE	--	--	--	--	--	1.54

Modification Indices for THETA-EPS

	PHDI	PHEX	PHCO	PHSU	MAC	MRE
	-----	-----	-----	-----	-----	-----
PHDI	--	--	--	--	--	--
PHEX	--	--	--	--	--	--
PHCO	--	0.82	--	--	--	--
PHSU	0.68	0.54	--	--	--	--
MAC	1.99	--	--	--	--	--
MRE	--	--	0.36	--	--	--

MPO	--	0.07	1.08	1.14	0.08	0.68
MMO	--	--	--	--	--	1.93
PFA	1.44	0.10	--	0.45	--	1.03
PCO	--	0.00	--	--	--	--
PRE	0.45	--	--	0.04	--	0.01
PLE	0.11	0.19	--	--	0.05	0.76

## Modification Indices for THETA-EPS

	MPO	MMO	PFA	PCO	PRE	PLE
MPO	--	--	--	--	--	--
MMO	--	--	--	--	--	--
PFA	--	--	--	--	--	--
PCO	2.76	--	0.10	--	--	--
PRE	--	--	0.13	0.21	--	--
PLE	0.36	--	0.07	--	0.72	--

## Expected Change for THETA-EPS

	PHPO	PHAD	PHPR	PHEN	PHSE	PHHE
PHPO	--	--	--	--	--	--
PHAD	--	--	--	--	--	--
PHPR	--	--	--	--	--	--
PHEN	--	--	--	--	--	--
PHSE	--	--	--	--	--	--
PHHE	0.00	--	--	0.00	--	--
PHDI	0.00	--	--	--	--	--
PHEX	0.00	0.00	0.00	--	0.00	--
PHCO	--	--	--	--	0.00	0.00
PHSU	--	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
MAC	0.00	--	--	0.00	--	0.00
MRE	--	0.00	--	--	--	--
MPO	--	0.00	--	0.00	--	--
MMO	--	--	0.00	--	--	0.00
PFA	0.00	0.00	--	0.00	--	--
PCO	--	0.00	--	--	0.00	0.00
PRE	0.00	--	--	0.00	--	--
PLE	--	--	--	--	--	0.00

## Expected Change for THETA-EPS

	PHDI	PHEX	PHCO	PHSU	MAC	MRE
PHDI	--	--	--	--	--	--
PHEX	--	--	--	--	--	--
PHCO	--	0.00	--	--	--	--
PHSU	0.00	0.00	--	--	--	--
MAC	0.00	--	--	--	--	--
MRE	--	--	0.00	--	--	--
MPO	--	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
MMO	--	--	--	--	--	0.00
PFA	0.00	0.00	--	0.00	--	0.00
PCO	--	0.00	--	--	--	--
PRE	0.00	--	--	0.00	--	0.00
PLE	0.00	0.00	--	--	0.00	0.00

## Expected Change for THETA-EPS

	MPO	MMO	PFA	PCO	PRE	PLE
	-----	-----	-----	-----	-----	-----
MPO	--					
MMO	--	--				
PFA	--	--	--			
PCO	0.00	--	0.00	--		
PRE	--	--	0.00	0.00	--	
PLE	0.00	--	0.00	--	0.00	--

## Completely Standardized Expected Change for THETA-EPS

	PHPO	PHAD	PHPR	PHEN	PHSE	PHHE
	-----	-----	-----	-----	-----	-----
PHPO	--					
PHAD	--	--				
PHPR	--	--	--			
PHEN	--	--	--	--		
PHSE	--	--	--	--	--	
PHHE	0.00	--	--	0.00	--	--
PHDI	-0.01	--	--	--	--	--
PHEX	0.00	0.00	-0.02	--	0.00	--
PHCO	--	--	--	--	0.00	-0.01
PHSU	--	-0.01	0.01	0.01	0.01	0.00
MAC	0.01	--	--	-0.01	--	-0.01
MRE	--	0.00	--	--	--	--
MPO	--	0.00	--	0.00	--	--
MMO	--	--	-0.01	--	--	0.01
PFA	0.00	0.00	--	-0.01	--	--
PCO	--	0.00	--	--	0.00	0.00
PRE	0.00	--	--	0.00	--	--
PLE	--	--	--	--	--	0.00

## Completely Standardized Expected Change for THETA-EPS

	PHDI	PHEX	PHCO	PHSU	MAC	MRE
	-----	-----	-----	-----	-----	-----
PHDI	--					
PHEX	--	--				
PHCO	--	0.01	--			
PHSU	0.01	0.01	--	--		
MAC	-0.01	--	--	--	--	
MRE	--	--	0.00	--	--	--
MPO	--	0.00	-0.01	0.01	0.00	-0.01
MMO	--	--	--	--	--	0.01
PFA	0.01	0.00	--	-0.01	--	0.01
PCO	--	0.00	--	--	--	--
PRE	0.00	--	--	0.00	--	0.00
PLE	0.00	0.00	--	--	0.00	0.00

## Completely Standardized Expected Change for THETA-EPS

	MPO	MMO	PFA	PCO	PRE	PLE
	-----	-----	-----	-----	-----	-----
MPO	--					
MMO	--	--				
PFA	--	--	--			
PCO	-0.01	--	0.00	--		
PRE	--	--	0.00	0.00	--	
PLE	0.00	--	0.00	--	0.00	--

## Modification Indices for THETA-DELTA-EPS

	PHPO	PHAD	PHPR	PHEN	PHSE	PHHE
	-----	-----	-----	-----	-----	-----
LAD	- -	0.76	1.09	1.27	0.49	0.08
LSU	- -	- -	- -	- -	- -	2.71
LTE	0.04	- -	0.22	0.39	0.05	0.16
LIN	0.76	- -	- -	- -	- -	0.29

## Modification Indices for THETA-DELTA-EPS

	PHDI	PHEX	PHCO	PHSU	MAC	MRE
	-----	-----	-----	-----	-----	-----
LAD	- -	0.00	0.24	0.12	0.80	0.13
LSU	0.26	0.04	3.78	- -	0.44	- -
LTE	0.03	3.04	0.31	1.64	0.32	0.63
LIN	1.54	0.31	- -	- -	- -	- -

## Modification Indices for THETA-DELTA-EPS

	MPO	MMO	PFA	PCO	PRE	PLE
	-----	-----	-----	-----	-----	-----
LAD	2.80	5.79	0.01	- -	0.16	- -
LSU	- -	- -	0.33	0.63	- -	- -
LTE	- -	0.13	- -	0.16	- -	0.28
LIN	- -	- -	- -	3.35	- -	1.60

## Expected Change for THETA-DELTA-EPS

	PHPO	PHAD	PHPR	PHEN	PHSE	PHHE
	-----	-----	-----	-----	-----	-----
LAD	- -	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
LSU	- -	- -	- -	- -	- -	0.00
LTE	0.00	- -	0.00	0.00	0.00	0.00
LIN	0.00	- -	- -	- -	- -	0.00

## Expected Change for THETA-DELTA-EPS

	PHDI	PHEX	PHCO	PHSU	MAC	MRE
	-----	-----	-----	-----	-----	-----
LAD	- -	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
LSU	0.00	0.00	0.00	- -	0.00	- -
LTE	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
LIN	0.00	0.00	- -	- -	- -	- -

## Expected Change for THETA-DELTA-EPS

	MPO	MMO	PFA	PCO	PRE	PLE
	-----	-----	-----	-----	-----	-----
LAD	0.00	0.00	0.00	- -	0.00	- -
LSU	- -	- -	0.00	0.00	- -	- -
LTE	- -	0.00	- -	0.00	- -	0.00
LIN	- -	- -	- -	0.00	- -	0.00

## Completely Standardized Expected Change for THETA-DELTA-EPS

	PHPO	PHAD	PHPR	PHEN	PHSE	PHHE
	-----	-----	-----	-----	-----	-----
LAD	- -	0.00	0.01	0.01	0.00	0.00
LSU	- -	- -	- -	- -	- -	-0.01
LTE	0.00	- -	0.00	0.00	0.00	0.00
LIN	0.00	- -	- -	- -	- -	0.00

## Completely Standardized Expected Change for THETA-DELTA-EPS

	PHDI	PHEX	PHCO	PHSU	MAC	MRE
	-----	-----	-----	-----	-----	-----
LAD	- -	0.00	0.00	0.00	0.01	0.00
LSU	0.00	0.00	0.01	- -	0.01	- -
LTE	0.00	-0.01	0.00	-0.01	0.00	0.00
LIN	0.01	0.00	- -	- -	- -	- -

## Completely Standardized Expected Change for THETA-DELTA-EPS

	MPO	MMO	PFA	PCO	PRE	PLE
	-----	-----	-----	-----	-----	-----
LAD	0.01	-0.02	0.00	- -	0.00	- -
LSU	- -	- -	0.00	-0.01	- -	- -
LTE	- -	0.00	- -	0.00	- -	0.00
LIN	- -	- -	- -	0.01	- -	0.00

## Modification Indices for THETA-DELTA

	LAD	LSU	LTE	LIN
	-----	-----	-----	-----
LAD	- -	- -	- -	- -
LSU	- -	- -	- -	- -
LTE	- -	- -	- -	- -
LIN	7.43	- -	7.43	- -

## Expected Change for THETA-DELTA

	LAD	LSU	LTE	LIN
	-----	-----	-----	-----
LAD	- -	- -	- -	- -
LSU	- -	- -	- -	- -
LTE	- -	- -	- -	- -
LIN	0.00	- -	0.00	- -

## Completely Standardized Expected Change for THETA-DELTA

	LAD	LSU	LTE	LIN
	-----	-----	-----	-----
LAD	- -	- -	- -	- -
LSU	- -	- -	- -	- -
LTE	- -	- -	- -	- -
LIN	-0.01	- -	0.02	- -

Maximum Modification Index is 7.43 for Element ( 4, 1) of THETA-DELTA

TI HPS

## Factor Scores Regressions

ETA	PHPO	PHAD	PHPR	PHEN	PHSE	PHHE
	-----	-----	-----	-----	-----	-----
HP	0.81	0.81	0.31	0.33	-0.15	0.11
MO	0.00	0.05	0.30	-1.00	-0.10	-0.10
PA	0.07	0.20	0.31	-0.06	-0.07	0.08

ETA

	PHDI	PHEX	PHCO	PHSU	MAC	MRE
HP	-0.11	0.20	0.09	0.09	0.54	0.15
MO	-0.05	0.24	0.00	-0.26	2.03	3.81
PA	0.04	0.18	-0.05	0.08	0.80	0.57

ETA

	MPO	MMO	PFA	PCO	PRE	PLE
HP	-0.18	-0.30	0.40	0.54	0.54	-1.30
MO	-0.01	0.41	0.17	-0.96	-0.20	0.22
PA	-0.32	-0.08	0.42	0.63	0.78	-0.11

ETA

	LAD	LSU	LTE	LIN
HP	-0.39	0.19	-0.02	0.05
MO	1.24	0.93	1.15	-5.01
PA	-0.39	0.25	-0.01	-0.61

KSI

	PHPO	PHAD	PHPR	PHEN	PHSE	PHHE
LE	-0.48	1.21	0.07	0.46	-0.28	0.11

KSI

	PHDI	PHEX	PHCO	PHSU	MAC	MRE
LE	-0.30	-0.01	0.30	-0.18	-0.02	0.08

KSI

	MPO	MMO	PFA	PCO	PRE	PLE
LE	0.50	-0.40	0.64	-1.46	-1.51	-0.25

KSI

	LAD	LSU	LTE	LIN
LE	1.79	0.86	2.00	-0.24

TI HPS

Standardized Solution

LAMBDA-Y

	HP	MO	PA
PHPO	0.31	- -	- -
PHAD	0.32	- -	- -
PHPR	0.41	- -	- -
PHEN	0.27	- -	- -
PHSE	0.32	- -	- -
PHHE	0.42	- -	- -
PHDI	0.31	- -	- -
PHEX	0.39	- -	- -

PHCO	0.42	--	--
PHSU	0.42	--	--
MAC	--	0.32	--
MRE	--	0.33	--
MPO	--	0.35	--
MMO	--	0.30	--
PFA	--	--	0.35
PCO	--	--	0.32
PRE	--	--	0.39
PLE	--	--	0.30

## LAMBDA-X

	LE
LAD	0.30
LSU	0.42
LTE	0.36
LIN	0.33

## BETA

	HP	MO	PA
HP	--	-0.12	1.00
MO	--	--	--
PA	--	0.38	--

## GAMMA

	LE
HP	0.11
MO	0.93
PA	0.61

## Correlation Matrix of ETA and KSI

	HP	MO	PA	LE
HP	1.00			
MO	0.93	1.00		
PA	0.99	0.95	1.00	
LE	0.96	0.93	0.96	1.00

## PSI

Note: This matrix is diagonal.

	HP	MO	PA
	0.01	0.13	0.05

## Regression Matrix ETA on KSI (Standardized)

	LE
HP	0.96
MO	0.93
PA	0.96



## Completely Standardized Solution

## LAMBDA-Y

	HP	MO	PA
PHPO	0.87	--	--
PHAD	0.91	--	--
PHPR	0.82	--	--
PHEN	0.89	--	--
PHSE	0.75	--	--
PHHE	0.87	--	--
PHDI	0.79	--	--
PHEX	0.87	--	--
PHCO	0.91	--	--
PHSU	0.88	--	--
MAC	--	0.90	--
MRE	--	0.95	--
MPO	--	0.93	--
MMO	--	0.88	--
PFA	--	--	0.89
PCO	--	--	0.90
PRE	--	--	0.96
PLE	--	--	0.87

## LAMBDA-X

	LE
LAD	0.90
LSU	0.93
LTE	0.96
LIN	0.93

## BETA

	HP	MO	PA
HP	--	-0.12	1.00
MO	--	--	--
PA	--	0.38	--

## GAMMA

	LE
HP	0.11
MO	0.93
PA	0.61

## Correlation Matrix of ETA and KSI

	HP	MO	PA	LE
HP	1.00			
MO	0.93	1.00		
PA	0.99	0.95	1.00	
LE	0.96	0.93	0.96	1.00

PSI

Note: This matrix is diagonal.

HP	MO	PA
0.01	0.13	0.05

## THETA-EPS

	PHPO	PHAD	PHPR	PHEN	PHSE	PHHE
PHPO	0.24					
PHAD	0.09	0.16				
PHPR	0.03	-0.05	0.32			
PHEN	0.08	0.06	0.01	0.22		
PHSE	0.01	0.12	-0.07	0.08	0.44	
PHHE	-	0.04	0.01	-	0.11	0.24
PHDI	-	0.14	-0.08	0.02	0.17	0.09
PHEX	-	-	-	-0.03	-	0.02
PHCO	0.05	0.03	-0.02	0.06	-	-
PHSU	0.02	-	-	-	-	-
MAC	-	0.00	-0.05	-	0.09	-
MRE	0.00	-	-0.06	0.03	0.03	0.01
MPO	0.01	-	-0.05	-	0.05	-0.02
MMO	0.02	0.02	-	0.05	0.07	-
PFA	-	-	-0.05	-	-0.03	-0.05
PCO	0.05	-	-0.03	0.01	-	-
PRE	-	0.01	-0.04	-	-0.01	-0.02
PLE	0.22	0.11	0.02	0.11	0.01	-

## THETA-EPS

	PHDI	PHEX	PHCO	PHSU	MAC	MRE
PHDI	0.38					
PHEX	0.03	0.24				
PHCO	0.01	-	0.18			
PHSU	-	-	0.04	0.23		
MAC	-	-0.02	-0.07	-0.02	0.19	
MRE	0.01	-0.02	-	0.03	-0.03	0.10
MPO	0.00	-	-	-	-	-
MMO	0.03	0.04	0.02	0.02	-0.05	-
PFA	-	-	0.03	-	-0.08	-
PCO	-0.04	-	0.02	-0.03	-0.04	0.00
PRE	-	-0.02	0.03	-	-0.04	-
PLE	-	-	0.06	0.01	-	-

## THETA-EPS

	MPO	MMO	PFA	PCO	PRE	PLE
MPO	0.14					
MMO	0.05	0.23				
PFA	0.04	0.05	0.21			
PCO	-	-0.01	-	0.19		
PRE	0.03	0.02	-	-	0.08	
PLE	-	0.00	-	0.04	-	0.24

## THETA-DELTA-EPS

	PHPO	PHAD	PHPR	PHEN	PHSE	PHHE
LAD	0.08	-	-	-	-	-
LSU	-0.03	-0.04	-0.04	-0.04	0.04	-

LTE	--	0.00	--	--	--	--
LIN	--	-0.02	-0.04	-0.01	0.05	--

THETA-DELTA-EPS

	PHDI	PHEX	PHCO	PHSU	MAC	MRE
LAD	-0.02	--	--	--	--	--
LSU	--	--	--	0.02	--	0.02
LTE	--	--	--	--	--	--
LIN	--	--	-0.04	0.02	0.11	0.12

THETA-DELTA-EPS

	MPO	MMO	PFA	PCO	PRE	PLE
LAD	--	--	--	0.18	--	0.06
LSU	0.04	0.04	--	--	0.01	-0.04
LTE	-0.02	--	-0.07	--	0.06	--
LIN	0.07	0.06	-0.03	--	0.01	--

THETA-DELTA

	LAD	LSU	LTE	LIN
LAD	0.19	--	--	--
LSU	-0.04	0.14	--	--
LTE	-0.03	-0.04	0.09	--
LIN	--	0.03	--	0.14

Regression Matrix ETA on KSI (Standardized)

	LE
HP	0.96
MO	0.93
PA	0.96

TI HPS

Total and Indirect Effects

Total Effects of KSI on ETA

	LE
HP	0.96 (0.04) 26.82
MO	0.93 (0.03) 26.93
PA	0.96 (0.03) 28.03

Indirect Effects of KSI on ETA

	LE
HP	0.86 (0.04) 19.31
MO	- -
PA	0.35 (0.04) 10.09

## Total Effects of ETA on ETA

	HP	MO	PA
HP	- -	0.26 (0.04) 7.51	1.00 (0.06) 17.79
MO	- -	- -	- -
PA	- -	0.38 (0.04) 10.21	- -

Largest Eigenvalue of B\*B' (Stability Index) is 1.020

## Indirect Effects of ETA on ETA

	HP	MO	PA
HP	- -	0.38 (0.04) 8.57	- -
MO	- -	- -	- -
PA	- -	- -	- -

## Total Effects of ETA on Y

	HP	MO	PA
PHPO	0.31	0.08 (0.01) 7.51	0.31 (0.02) 17.79
PHAD	0.32 (0.01) 46.32	0.08 (0.01) 7.52	0.32 (0.02) 18.26
PHPR	0.41 (0.01) 29.66	0.11 (0.01) 7.42	0.41 (0.02) 16.57
PHEN	0.27 (0.01) 40.79	0.07 (0.01) 7.45	0.27 (0.02) 17.94
PHSE	0.32	0.08	0.32

	(0.01)	(0.01)	(0.02)
	24.17	7.37	15.75
PHHE	0.42 (0.01)	0.11 (0.01)	0.42 (0.02)
	31.58	7.51	17.28
PHDI	0.31 (0.01)	0.08 (0.01)	0.31 (0.02)
	26.27	7.38	16.58
PHEX	0.39 (0.01)	0.10 (0.01)	0.39 (0.02)
	31.54	7.48	17.75
PHCO	0.42 (0.01)	0.11 (0.01)	0.42 (0.02)
	38.74	7.44	18.27
PHSU	0.42 (0.01)	0.11 (0.01)	0.42 (0.02)
	33.52	7.48	17.89
MAC	--	0.32	--
MRE	--	0.33 (0.01)	--
		39.09	
MPO	--	0.35 (0.01)	--
		38.69	
MMO	--	0.30 (0.01)	--
		30.74	
PFA	--	0.13 (0.01)	0.35
		10.21	
PCO	--	0.12 (0.01)	0.32 (0.01)
		10.64	36.36
PRE	--	0.15 (0.01)	0.39 (0.01)
		10.62	43.06
PLE	--	0.11 (0.01)	0.30 (0.01)
		10.57	33.54

## Indirect Effects of ETA on Y

	HP	MO	PA
PHPO	--	0.08 (0.01)	0.31 (0.02)
		7.51	17.79
PHAD	--	0.08 (0.01)	0.32 (0.02)

		7.52	18.26
PHPR	- -	0.11 (0.01) 7.42	0.41 (0.02) 16.57
PHEN	- -	0.07 (0.01) 7.45	0.27 (0.02) 17.94
PHSE	- -	0.08 (0.01) 7.37	0.32 (0.02) 15.75
PHHE	- -	0.11 (0.01) 7.51	0.42 (0.02) 17.28
PHDI	- -	0.08 (0.01) 7.38	0.31 (0.02) 16.58
PHEX	- -	0.10 (0.01) 7.48	0.39 (0.02) 17.75
PHCO	- -	0.11 (0.01) 7.44	0.42 (0.02) 18.27
PHSU	- -	0.11 (0.01) 7.48	0.42 (0.02) 17.89
MAC	- -	- -	- -
MRE	- -	- -	- -
MPO	- -	- -	- -
MMO	- -	- -	- -
PFA	- -	0.13 (0.01) 10.21	- -
PCO	- -	0.12 (0.01) 10.64	- -
PRE	- -	0.15 (0.01) 10.62	- -
PLE	- -	0.11 (0.01) 10.57	- -

Total Effects of KSI on Y

	LE
	-----
PHPO	0.30 (0.01) 26.82
PHAD	0.31 (0.01) 28.99
PHPR	0.39 (0.02) 24.69
PHEN	0.26 (0.01) 27.64
PHSE	0.31 (0.01) 21.64
PHHE	0.41 (0.02) 26.93
PHDI	0.30 (0.01) 23.40
PHEX	0.38 (0.01) 26.88
PHCO	0.40 (0.01) 28.62
PHSU	0.40 (0.01) 27.23
MAC	0.30 (0.01) 26.93
MRE	0.31 (0.01) 28.91
MPO	0.33 (0.01) 27.94
MMO	0.28 (0.01) 25.79
PFA	0.34 (0.01) 28.03
PCO	0.31 (0.01)

	28.41
PRE	0.38 (0.01) 31.31
PLE	0.29 (0.01) 27.04

TI HPS

Standardized Total and Indirect Effects

Standardized Total Effects of KSI on ETA

	LE
HP	0.96
MO	0.93
PA	0.96

Standardized Indirect Effects of KSI on ETA

	LE
HP	0.86
MO	- -
PA	0.35

Standardized Total Effects of ETA on ETA

	HP	MO	PA
HP	- -	0.26	1.00
MO	- -	- -	- -
PA	- -	0.38	- -

Standardized Indirect Effects of ETA on ETA

	HP	MO	PA
HP	- -	0.38	- -
MO	- -	- -	- -
PA	- -	- -	- -

Standardized Total Effects of ETA on Y

	HP	MO	PA
PHPO	0.31	0.08	0.31
PHAD	0.32	0.08	0.32
PHPR	0.41	0.11	0.41
PHEN	0.27	0.07	0.27
PHSE	0.32	0.08	0.32
PHHE	0.42	0.11	0.42
PHDI	0.31	0.08	0.31
PHEX	0.39	0.10	0.39
PHCO	0.42	0.11	0.42
PHSU	0.42	0.11	0.42
MAC	- -	0.32	- -
MRE	- -	0.33	- -
MPO	- -	0.35	- -



MMO	--	0.30	--
PFA	--	0.13	0.35
PCO	--	0.12	0.32
PRE	--	0.15	0.39
PLE	--	0.11	0.30

## Completely Standardized Total Effects of ETA on Y

	HP	MO	PA
	-----	-----	-----
PHPO	0.87	0.23	0.87
PHAD	0.91	0.24	0.92
PHPR	0.82	0.22	0.83
PHEN	0.89	0.23	0.89
PHSE	0.75	0.20	0.75
PHHE	0.87	0.23	0.87
PHDI	0.79	0.21	0.79
PHEX	0.87	0.23	0.87
PHCO	0.91	0.24	0.91
PHSU	0.88	0.23	0.88
MAC	--	0.90	--
MRE	--	0.95	--
MPO	--	0.93	--
MMO	--	0.88	--
PFA	--	0.34	0.89
PCO	--	0.34	0.90
PRE	--	0.37	0.96
PLE	--	0.33	0.87

## Standardized Indirect Effects of ETA on Y

	HP	MO	PA
	-----	-----	-----
PHPO	--	0.08	0.31
PHAD	--	0.08	0.32
PHPR	--	0.11	0.41
PHEN	--	0.07	0.27
PHSE	--	0.08	0.32
PHHE	--	0.11	0.42
PHDI	--	0.08	0.31
PHEX	--	0.10	0.39
PHCO	--	0.11	0.42
PHSU	--	0.11	0.42
MAC	--	--	--
MRE	--	--	--
MPO	--	--	--
MMO	--	--	--
PFA	--	0.13	--
PCO	--	0.12	--
PRE	--	0.15	--
PLE	--	0.11	--

## Completely Standardized Indirect Effects of ETA on Y

	HP	MO	PA
	-----	-----	-----
PHPO	--	0.23	0.87
PHAD	--	0.24	0.92
PHPR	--	0.22	0.83
PHEN	--	0.23	0.89
PHSE	--	0.20	0.75
PHHE	--	0.23	0.87
PHDI	--	0.21	0.79
PHEX	--	0.23	0.87

PHCO	--	0.24	0.91
PHSU	--	0.23	0.88
MAC	--	--	--
MRE	--	--	--
MPO	--	--	--
MMO	--	--	--
PFA	--	0.34	--
PCO	--	0.34	--
PRE	--	0.37	--
PLE	--	0.33	--

## Standardized Total Effects of KSI on Y

	LE
	-----
PHPO	0.30
PHAD	0.31
PHPR	0.39
PHEN	0.26
PHSE	0.31
PHHE	0.41
PHDI	0.30
PHEX	0.38
PHCO	0.40
PHSU	0.40
MAC	0.30
MRE	0.31
MPO	0.33
MMO	0.28
PFA	0.34
PCO	0.31
PRE	0.38
PLE	0.29

## Completely Standardized Total Effects of KSI on Y

	LE
	-----
PHPO	0.84
PHAD	0.88
PHPR	0.79
PHEN	0.85
PHSE	0.72
PHHE	0.84
PHDI	0.76
PHEX	0.84
PHCO	0.87
PHSU	0.85
MAC	0.84
MRE	0.88
MPO	0.86
MMO	0.82
PFA	0.86
PCO	0.87
PRE	0.92
PLE	0.84

Time used: 1.716 Seconds

## ประวัติย่อของผู้วิจัย

ชื่อ - สกุล	นางนุชบา บุญกะนันท์
วัน เดือน ปีเกิด	1 มกราคม 2506
สถานที่เกิด	อำเภอโพธิ์ศรีสุวรรณ จังหวัดศรีสะเกษ
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	อำเภอโพธิ์ศรีสุวรรณ จังหวัดศรีสะเกษ
ตำแหน่งหน้าที่การงาน	หัวหน้าฝ่ายการพยาบาล โรงพยาบาลเมืองจันทร์ อำเภอเมืองจันทร์ จังหวัดศรีสะเกษ
ประวัติการศึกษา	
พ.ศ. 2521	มัธยมศึกษาตอนต้น โรงเรียนสตรีสิริเกศ จังหวัดศรีสะเกษ
พ.ศ. 2524	มัธยมศึกษาตอนปลาย โรงเรียนศรีสะเกษวิทยาลัย จังหวัดศรีสะเกษ
พ.ศ. 2530	พยาบาลศาสตรบัณฑิต (พย.บ.) วิทยาลัยพยาบาลสรรพสิทธิประสงค์ จังหวัดอุบลราชธานี
พ.ศ. 2547	พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต (พย.ม.) มหาวิทยาลัยขอนแก่น จังหวัดขอนแก่น
พ.ศ. 2561	ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต (ปร.ด.) สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ จังหวัดบุรีรัมย์