

ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อการพัฒนาสุขภาวะของนักเรียนในสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 34
จังหวัดแม่ฮ่องสอน

นางสาวสุรัชยา น้อยสกุล

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต
แขนงวิชาบริหารการศึกษา สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

พ.ศ. 2562

Administrative Factors Affecting Hygiene Development of Students in
Schools under the Secondary Education Service Area Office 34
in Mae Hong Son Province

Miss Surutchaya Noisakul



A Thesis Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements for
the Degree of Master of Education in Educational Administration

School of Educational Studies

Sukhothai Thammathirat Open University

2019

หัวข้อวิทยานิพนธ์ ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อการพัฒนาสุขภาวะของนักเรียนในสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 34 จังหวัดแม่ฮ่องสอน

ชื่อและนามสกุล นางสาวสุรัชยา น้อยสกุล

แขนงวิชา บริหารการศึกษา

สาขาวิชา ศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

อาจารย์ที่ปรึกษา 1. รองศาสตราจารย์ ดร.สุทธีวรรณ ตันตริจนาวงศ์
2. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ศจี จิระโร

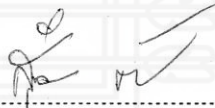
วิทยานิพนธ์นี้ ได้รับความเห็นชอบให้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรระดับปริญญาโท เมื่อวันที่ 26 ตุลาคม 2563

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์




ประธานกรรมการ

(อาจารย์ ดร.บุญลือ ทองอยู่)



กรรมการ

(รองศาสตราจารย์ ดร.สุทธีวรรณ ตันตริจนาวงศ์)



กรรมการ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ศจี จิระโร)



ประธานกรรมการบัณฑิตศึกษา

(รองศาสตราจารย์ ดร.สมพร พุทธาพิทักษ์ผล)

Min

ชื่อวิทยานิพนธ์ ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อการพัฒนาสุขภาวะของนักเรียนในสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 34 จังหวัดแม่ฮ่องสอน

ผู้วิจัย นางสาวสุรัชยา น้อยสกุล **รหัสนักศึกษา** 2612300091

ปริญญา ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต (บริหารการศึกษา)

อาจารย์ที่ปรึกษา (1) รองศาสตราจารย์ ดร.สุทธิวรรณ ตันติรจนาวงศ์ (2) ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ศจี
จิระโร **ปีการศึกษา** 2562

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาการพัฒนาสุขภาวะของนักเรียนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 34 จังหวัดแม่ฮ่องสอน (2) ศึกษาปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาสุขภาวะของนักเรียนในสถานศึกษา (3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการบริหารกับการพัฒนาสุขภาวะของนักเรียนในสถานศึกษา และ (4) ศึกษาปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อการพัฒนาสุขภาวะของนักเรียนในสถานศึกษา

กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 34 จังหวัดแม่ฮ่องสอน จำนวน 210 คน ได้มาจากสุ่มแบบแบ่งชั้นตามขนาดของสถานศึกษา เครื่องมือที่ใช้คือแบบสอบถามเกี่ยวกับการพัฒนาสุขภาวะและปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาสุขภาวะในสถานศึกษามีค่าความเที่ยงเท่ากับ 0.99 และ 0.98 ตามลำดับ สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน และการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน

ผลการวิจัยปรากฏว่า (1) การพัฒนาสุขภาวะของนักเรียนในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับ ดังนี้ ผู้เรียนเป็นสุข โรงเรียนเป็นสุข สภาพแวดล้อมเป็นสุข ชุมชนเป็นสุข และครอบครัวเป็นสุข (2) ปัจจัยการบริหารที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาสุขภาวะของนักเรียนในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากเรียงตามลำดับดังนี้ ลักษณะขององค์กร นโยบายการบริหารและการปฏิบัติ ลักษณะของบุคลากร และสภาพแวดล้อม (3) ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการบริหารกับการพัฒนาสุขภาวะของนักเรียนมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 และ (4) ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อการพัฒนาสุขภาวะของนักเรียนในสถานศึกษา ได้แก่ สภาพแวดล้อม ลักษณะขององค์กร นโยบายการบริหารและการปฏิบัติ ปัจจัยทั้งหมดสามารถร่วมกันทำนายการพัฒนาสุขภาวะในสถานศึกษาได้ร้อยละ 97.50 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

คำสำคัญ ปัจจัยการบริหาร การพัฒนาสุขภาวะ มัธยมศึกษา

Thesis title: Administrative Factors Affecting Hygiene Development of Students in Schools under the Secondary Education Service Area Office 34 in Mae Hong Son Province

Researchers: Miss Surutchaya Noisakul; **ID:** 2612300091;

Degree: Master of Education (Educational Administration);

Thesis Advisers: (1) Dr. Suttiwan Tuntirojanawong, Associate Professor;
(2) Dr. Sajee Jiraro, Assistance Professor; **Academic year:** 2019

Abstract

The purposes of this research were (1) to study the hygiene development of students in schools under the Secondary Education Service Area Office 34 in Mae Hong Son Province; (2) to study administrative factors related to hygiene development of students in schools; (3) to study the relationship between administrative factors and hygiene development of students related to hygiene development of students in schools; and (4) to study administrative factors affecting hygiene development of students in schools.

The research sample consisted of 210 teachers in schools under the Secondary Education Service Area Office 34 in Mae Hong Son Province, obtained by stratified random sampling based on school size. The instrument was a questionnaire dealing with data on hygiene development of students and administrative factors related to hygiene development of students in schools, with reliability coefficient of .99 and .98 respectively. Statistics used in data analysis were the mean, standard deviation, Pearson's product-moment correlation coefficient, and stepwise multiple regression analysis.

The research findings indicated that (1) both the overall and specific aspects of hygiene development of students were rated at the high level; with the specific aspects, with ranking of rating means: the happy students, the happy school, the happy environment, the happy community and the happy family; (2) the overall and specific aspects of administrative factors related to hygiene development of students were rated at the high level; with ranking of rating means: the characteristics of organization, the administrative policy and practice, the characteristics of personnel, and the environment; (3) the relationship between the hygiene development of students in schools and the administrative factors in schools was positive and at the high level, which was significantly at the .01 level; and (4) the administrative factors affecting hygiene development of students in schools were the following: the environment, the characteristics of organization, the administrative policy and practice. All factors could jointly predict 97.50 % of the hygiene development of students in schools, which was significant at the .01 level.

Keywords: Administrative factors, Hygiene development, Secondary education

กิตติกรรมประกาศ

การทำวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยได้รับความอนุเคราะห์อย่างยิ่งจากรองศาสตราจารย์ ดร.สุทธิวรรณ ตันติรจนาวงศ์ ประธานกรรมการที่ปรึกษา ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ศจี จิระโร และ อาจารย์ ดร.บุญลือ ทองอยู่ ประธานกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ที่กรุณาให้คำแนะนำและติดตามการทำวิทยานิพนธ์นับตั้งแต่เริ่มต้นจนสำเร็จเรียบร้อยสมบูรณ์ ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งในความกรุณาของท่านเป็นอย่างยิ่ง

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณผู้ทรงคุณวุฒิทั้ง 5 ท่านคือ นายประสิทธิ์ เข้มสุวรรณ นายอัศววัฒน์ อรัญภูมิ นายเรืองยศ ปันศิริ นายบำรุงศักดิ์ บุระสิทธิ์ และนายอัมพवार อิตุพร ที่กรุณาตรวจสอบแบบสอบถามที่ใช้เป็นเครื่องมือในการวิจัยครั้งนี้

นอกจากนี้ ผู้วิจัยได้รับการสนับสนุน ความช่วยเหลือและกำลังใจจาก บิดา มารดา เพื่อนร่วมงานทุกท่านที่เป็นกำลังใจอย่างยิ่ง ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งในความกรุณาและขอขอบพระคุณไว้ ณ โอกาสนี้

คุณค่าและประโยชน์อันพึงมีจากการทำวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบเป็นกตัญญูตา แต่บิดา มารดา ครู อาจารย์ และผู้มีพระคุณทุกท่าน

สุรัชยา น้อยสกุล

ตุลาคม 2562

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	จ
กิตติกรรมประกาศ	ฉ
สารบัญตาราง	ฅ
สารบัญภาพ	ฎ
บทที่ 1 บทนำ	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
วัตถุประสงค์การวิจัย	6
กรอบแนวคิดการวิจัย	7
ขอบเขตของการวิจัย	8
นิยามศัพท์เฉพาะ	9
บทที่ 2 วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง	13
แนวคิดเกี่ยวกับบริหาร	13
ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการบริหาร	19
แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาสุขภาวะของนักเรียนในสถานศึกษา	34
นโยบายด้านสาธารณสุข	59
การบริหารงานของสถานศึกษาเกี่ยวกับการพัฒนาสุขภาวะของนักเรียนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 34 จังหวัดแม่ฮ่องสอน	61
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	62
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย	67
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	67
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	68
การเก็บรวบรวมข้อมูล	70
การวิเคราะห์ข้อมูล	71
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	73
ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	74

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยการบริหารเกี่ยวกับการพัฒนาสุขภาวะของนักเรียน ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 34 จังหวัดแม่ฮ่องสอน	75
ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์การพัฒนาสุขภาวะของนักเรียนในสถานศึกษาสังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 34 จังหวัดแม่ฮ่องสอน	80
ตอนที่ 4 วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการบริหารกับการพัฒนาสุขภาวะ ของนักเรียนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 34 จังหวัดแม่ฮ่องสอน	86
ตอนที่ 5 วิเคราะห์การถดถอยของพหุคูณของปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อการพัฒนา สุขภาวะของนักเรียนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาเขต 34 จังหวัดแม่ฮ่องสอน	88
บทที่ 5 สรุปการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	91
สรุปการวิจัย	91
อภิปรายผล	95
ข้อเสนอแนะ	99
บรรณานุกรม	101
ภาคผนวก	108
ก รายชื่อผู้เชี่ยวชาญพิจารณาเครื่องมือ.....	109
ข สำเนาหนังสือขอความร่วมมือ.....	111
ค แบบสอบถามเพื่อการวิจัย.....	117
ง สรุปค่าความเที่ยงตรงและค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม.....	125
ประวัติผู้วิจัย.....	137

สารบัญตาราง

	หน้า
ตารางที่ 2.1 ผลการศึกษาเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร	21
ตารางที่ 2.2 แสดงสถิติการเกิดมีชีพและการตาย จังหวัดแม่ฮ่องสอน ปีพ.ศ. 2555 – 2561	58
ตารางที่ 3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	68
ตารางที่ 4.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	74
ตารางที่ 4.2 ผลการศึกษาระดับปัจจัยการบริหารที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาสุขภาวะ ของนักเรียนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 34 จังหวัดแม่ฮ่องสอน	75
ตารางที่ 4.3 ผลการศึกษาระดับปัจจัยด้านลักษณะขององค์กร ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนา สุขภาวะของนักเรียนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยม ศึกษาเขต 34 จังหวัดแม่ฮ่องสอน	76
ตารางที่ 4.4 ผลการศึกษาระดับปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาสุขภาวะ ของนักเรียนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 34 จังหวัดแม่ฮ่องสอน	77
ตารางที่ 4.5 ผลการศึกษาระดับปัจจัยด้านลักษณะของบุคลากร ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนา สุขภาวะของนักเรียนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาเขต 34 จังหวัดแม่ฮ่องสอน	78
ตารางที่ 4.6 ผลการศึกษาระดับปัจจัยด้านนโยบายการบริหารและการปฏิบัติ ที่เกี่ยวข้อง กับการพัฒนาสุขภาวะของนักเรียนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาเขต 34 จังหวัดแม่ฮ่องสอน	79
ตารางที่ 4.7 ผลการศึกษาระดับการพัฒนาสุขภาวะของนักเรียนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 34 จังหวัดแม่ฮ่องสอน	80
ตารางที่ 4.8 ผลการศึกษาระดับการพัฒนาสุขภาวะของนักเรียนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 34 จังหวัดแม่ฮ่องสอน ด้านผู้เรียนเป็นสุข	81
ตารางที่ 4.9 ผลการศึกษาระดับการพัฒนาสุขภาวะของนักเรียนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 34 จังหวัดแม่ฮ่องสอน ด้านโรงเรียนเป็นสุข	82

สารบัญตาราง (ต่อ)

	หน้า
ตารางที่ 4.10 ผลการศึกษาระดับการพัฒนาสุขภาวะของนักเรียนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 34 จังหวัดแม่ฮ่องสอน ด้านสภาพแวดล้อมเป็นสุข	83
ตารางที่ 4.11 ผลการศึกษาระดับการพัฒนาสุขภาวะของนักเรียนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 34 จังหวัดแม่ฮ่องสอน ด้านครอบครัวเป็นสุข	84
ตารางที่ 4.12 ผลการศึกษาระดับการพัฒนาสุขภาวะของนักเรียนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 34 จังหวัดแม่ฮ่องสอน ด้านชุมชนเป็นสุข	85
ตารางที่ 4.13 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการบริหารกับการพัฒนาสุขภาวะ ของนักเรียนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 34 จังหวัดแม่ฮ่องสอน	86
ตารางที่ 4.14 ผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการบริหารกับการพัฒนาสุขภาวะ ของนักเรียนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 34 จังหวัดแม่ฮ่องสอน	87
ตารางที่ 4.15 ผลการศึกษาปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อการพัฒนาสุขภาวะของนักเรียน ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 34 โดยวิธี Stepwise	88
ตารางที่ 4.16 ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยพหุคูณต่อปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อการพัฒนาสุขภาวะ ของนักเรียนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 34 จังหวัดแม่ฮ่องสอน โดยวิธี Stepwise.....	89

๘

สารบัญภาพ

หน้า

ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดในการวิจัย 8



บทที่ 1

บทนำ

1. ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การจัดการเรียนรู้ตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบันมีวิวัฒนาการที่เปลี่ยนแปลงอยู่เป็นระยะ ซึ่ง ณ ปัจจุบัน พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2545 (ฉบับที่ 3) พ.ศ.2553 และพ.ศ.2562 (ฉบับที่ 4) มี 9 หมวด 78 มาตรา ได้บัญญัติสาระที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาที่สำคัญเพื่อเป็นกลไก และตัวขับเคลื่อนทาง การศึกษา หมวดที่ 4 มาตรา 22การจัดการศึกษาต้องยึดหลักว่าผู้เรียนทุกคนมีความสามารถเรียนรู้และพัฒนา ตนเองได้ และถือว่าผู้เรียนมีความสำคัญที่สุดกระบวนการจัดการศึกษาต้องส่งเสริมให้ผู้เรียนสามารถพัฒนา ตามธรรมชาติและเต็มตามศักยภาพมาตรา 23 การจัดการศึกษา ต้องเน้นความสำคัญทั้งความรู้ คุณธรรม กระบวนการเรียนรู้ และบูรณาการตามความเหมาะสมของแต่ละระดับการศึกษามาตรา 24การใช้โรงเรียนเป็นฐานการเรียนรู้ จัดสภาพแวดล้อมเพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ มาตรา 26 ให้สถานศึกษาจัดการ ประเมินผู้เรียน โดยพิจารณาจากพัฒนาการของผู้เรียนความประพฤติ การสังเกตพฤติกรรมการเรียน การร่วมกิจกรรมและการ ทดสอบควบคู่ไปในกระบวนการเรียนการสอนตามความเหมาะสมของแต่ละ ระดับและรูปแบบการศึกษา (National Education Act, 1999: pp.6-8) ระบุว่า การจัดการเรียนรู้ที่ เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญการเรียนที่เน้นผู้เรียน เป็นศูนย์กลาง หมายถึง กระบวนการเรียนรู้ที่ได้จัด ดำเนินการให้สอดคล้องกับผู้เรียน ความแตกต่างระหว่าง บุคคลความสามารถทางปัญญาวิธีการเรียนรู้ โดยบูรณาการคุณธรรมค่านิยมอันพึงประสงค์ให้ผู้เรียนได้มีส่วนร่วม ร่วมในการปฏิบัติจริง ได้พัฒนา กระบวนการคิดวิเคราะห์ศึกษาค้นคว้า ทดลองและแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง ตามความถนัดความ สนใจด้วยวิธีการกระบวนการและแหล่งการเรียนรู้ที่หลากหลายที่เชื่อมโยงกับชีวิตจริงทั้งใน และนอก ห้องเรียนมีการวัดผล ประเมินผลตามสภาพจริง ทำให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ได้ตามมาตรฐานหลักสูตร ที่กำหนด สำหรับการพัฒนาศักยภาพมนุษย์ให้มีคุณภาพการศึกษาจึงนับว่าเป็นกลไกสำคัญในการ พัฒนาประเทศ เป็นการสร้างคนไทยให้สามารถปรับตัวให้ก้าวทันอารยประเทศและพัฒนาขีด ความสามารถเพื่อสามารถยืนหยัดแข่งขันในเวทีโลกได้ การพัฒนาศักยภาพมนุษย์ดังกล่าวจะประสบ ผลสำเร็จได้ก็ต่อเมื่อได้รับความร่วมมือจากทุกภาคส่วนมีการปรับโครงสร้างการบริหารจัดการศึกษา ทั้งระบบภายใต้สาระแห่งบทบัญญัติของกฎหมายการศึกษาที่เรียกว่า "พระราชบัญญัติการศึกษา แห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม(ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 (ฉบับที่ 3) พ.ศ.2553 และพ.ศ.2562

(ฉบับที่ 4) มี 9 หมวด 78 มาตรา " การปฏิรูปการศึกษาเป็นการปรับเปลี่ยนบริบทและ โครงสร้างการบริหารจัดการศึกษาซึ่งยึดหลักของการมีเอกภาพเชิงนโยบายหลากหลายในการปฏิบัติเน้นระบบการกระจายอำนาจยึดหลักการมีส่วนร่วมของท้องถิ่นและยึดผู้เรียนเป็นสำคัญโดยทั้งนี้มุ่งหมายในการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาคนไทยทั้งด้านร่างกาย อารมณ์ สังคมและสติปัญญา เป็นบุคคลคุณภาพตามที่ประเทศชาติต้องการ การจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานตามโครงสร้างของกระทรวงศึกษาธิการจึงกำหนดให้สถานศึกษา ระดับประถมศึกษาและระดับมัธยมศึกษาอยู่รวมกันในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีอำนาจหน้าที่บริหารจัดการศึกษาให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขและเพิ่มเติม(ฉบับที่ 2) พ.ศ.2545 (ฉบับที่ 3) พ.ศ.2553 และ พ.ศ.2562 (ฉบับที่ 4) มี 9 หมวด 78 มาตรา ภายใต้การกำกับดูแลของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามีบุคคลที่ทำหน้าที่ในการบริหารจัดการศึกษา คือ ผู้บริหารโรงเรียนโดยมีตำแหน่งตั้งแต่ ครูใหญ่ อาจารย์ใหญ่และผู้อำนวยการโรงเรียนตามลำดับส่วนบุคลากรที่ปฏิบัติหน้าที่เกี่ยวกับการเรียนการสอน คือ ครูสายผู้สอนและครูจ้างสอน การดำเนินงานต่างๆ ของโรงเรียนจะบรรลุวัตถุประสงค์ ที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพได้ต้องเกิดจากความร่วมมือระหว่างผู้บริหารโรงเรียนและครูเป็นสำคัญ ผู้บริหารโรงเรียนถือว่าเป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญในอันที่จะบริหารโรงเรียนไปสู่การพัฒนาอย่างต่อเนื่อง โดยคำนึงถึงปัจจัยต่าง ๆ ในการบริหารงานเพื่อให้ผู้ใต้บังคับบัญชาสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

แนวคิดการบริหารที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กรของ Steers (1977) กล่าวว่า ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร เป็นความสัมพันธ์ที่เหนียวแน่นของสมาชิกในองค์กรและเป็นพฤติกรรมที่สมาชิกในองค์กรมีค่านิยม ที่กลมกลืนกับสมาชิกคนอื่นๆ แสดงตนเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์กรและเต็มใจที่จะอุทิศกำลังกาย และกำลังใจเพื่อเข้าร่วมในกิจกรรมขององค์กร ซึ่งสามารถแสดงให้เห็นใน 3 รูปแบบ คือ 1. ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร หมายถึง การที่เป้าหมายขององค์กรและของบุคคล สามารถร่วมไปในทิศทางเดียวกันได้ หรือเกิดความสอดคล้องกัน เมื่อบุคคลพิจารณาแล้วเห็นว่าบรรทัดฐานและระบบค่านิยมขององค์กรเป็นสิ่งที่ยอมรับได้ บุคคลก็จะแสดงตนเองว่าเห็นด้วยกับจุดหมายปลายทางขององค์กร และตั้งใจที่จะยอมรับจุดหมายนั้น บุคคลจะประเมินองค์กรและรู้สึกต่อองค์กรในทางที่ดี รู้สึกยินดีและภาคภูมิใจกับ การเป็นสมาชิกหรือเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร มีแนวโน้มที่จะมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่างๆ ของ องค์กร เชื่อว่าองค์กรจะนำเขาไปสู่ความสำเร็จได้ และมองเห็นแนวทางที่จะทำให้องค์กรบรรลุ ถึงเป้าหมาย บุคคลจะรู้สึกว่าอยู่ในสถานะที่มีโอกาส และสามารถประสบความสำเร็จในการทำงานได้ 2. ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อองค์กร หมายถึง การแสดงออกถึงความพยายาม อย่างเต็มที่ เต็มใจ และตั้งใจที่จะอุทิศร่างกาย แรงใจ สติปัญญาในการทำงานเพื่อประโยชน์และ ความก้าวหน้าขององค์กร และสร้างสรรค์ให้องค์กรบรรลุเป้าหมายหรืออยู่ในสถานะที่ดี มีการแสดงออกในรูปของ

พฤติกรรมความสม่ำเสมอ คงเส้นคงวาในการทำงาน ใช้ความพยายามอย่างมาก เพื่อตอบสนอง หรือ มุ่งสู่เป้าหมายขององค์กร ได้สะดวกขึ้น มีความคิดเสมอว่างาน คือ หนทาง ซึ่งตนสามารถทำประโยชน์ และทำให้องค์กรบรรลุเป้าหมายได้ จึงทำให้เขามีผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับที่ดีเหนือคนอื่น เมื่อมี ปัญหาเกิดขึ้นก็จะพยายามช่วยแก้ปัญหา 3. ความปรารถนาที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพของ องค์กร หมายถึง การแสดงออก ถึงความรู้สึกจงรักภักดี ซื่อสัตย์ต่อองค์กร เป็นความต่อเนื่องในการ ปฏิบัติงานโดยไม่โยกย้าย เปลี่ยนแปลงที่ทำงาน พยายามที่จะรักษาสมาชิกภาพไว้โดยไม่โยกย้ายไป ไหน จะแสดงให้เห็นถึง ความไม่เต็มใจหรือปฏิเสธที่จะลาออกจากองค์กรหรือเปลี่ยนงาน ไม่ว่าจะเป็นการเพิ่มเงินเดือน รายได้ สถานภาพ ตำแหน่ง ความมีอิสระทางวิชาชีพ ตลอดจนความสัมพันธ์กับ เพื่อนร่วมงานที่ดีขึ้น เป็นความตั้งใจและความปรารถนาอย่างแน่วแน่ที่จะคงความเป็นสมาชิกภาพ ต่อไปเพื่อทำงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร ไม่คิดที่จะลาออก ไม่ว่าจะองค์กรจะอยู่ในสภาวะปกติหรือ อยู่ในฐานะวิกฤติการณ์อันเนื่องมาจากสาเหตุต่างๆ

การที่จะทำให้บุคลากรในองค์กรนำเอาความรู้ ความสามารถและทักษะมาใช้ในการ ทำงาน ทুমุ่เทแรงกายและใจอย่างเต็มที่นั้น จะต้องเป็นไปด้วยความสมัครใจด้วยความรักและความ ผูกพัน ของบุคลากรที่มีต่อองค์กร ซึ่งความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อองค์กรช่วยผลักดันให้บุคลากร เต็มใจ อุทิศตนเองเพื่อการสร้างสรรค์ให้องค์กรเจริญก้าวหน้า มีทัศนคติที่ดีต่อองค์กร และมีความ ปรารถนา ที่จะทำงานในองค์กรต่อไป จากแนวคิด ทฤษฎีที่กล่าวมาข้างต้นแล้ว เกี่ยวกับความผูกพัน ต่อองค์กร นั้นแล้ว ผู้ศึกษาคิดว่าแนวคิดของ Steers เป็นแนวคิดที่น่าสนใจ โดยมีพื้นฐานของแนวคิด เกี่ยวกับ ความผูกพันต่อองค์กรในหลายๆรูปแบบ ดังนั้น สำหรับการศึกษาในครั้งนี้ผู้ศึกษาได้นำ แนวคิดของ Steers (1977) ซึ่งเป็นแนวคิดที่แสดงออกให้เห็นถึงทัศนคติและพฤติกรรมของบุคคลต่อ องค์กร และมีพื้นฐานรายละเอียดของแนวคิดที่สอดคล้องกับความผูกพันต่อองค์กรเป็นอย่างมาก โดย แนวคิด ความผูกพันต่อองค์กรของ Steers (1977) สามารถแสดงให้เห็น 3 รูปแบบ คือ 1. ความ เชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร 2. ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความ พยายามเพื่อองค์กร 3. ความปรารถนาที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร จาก การศึกษาของ ชูติรัตน์ ชมพูรัตน์ (2552,หน้า5) กล่าวไว้สรุปว่า ความผูกพันต่อองค์กรมีความสำคัญ ยิ่งต่อ องค์กรในประเด็นดังนี้ 1. ความผูกพันต่อองค์กรสามารถใช้ทำนายอัตราการเข้า – ออกจากงาน ได้ดีกว่า ความพึงพอใจในงาน ทั้งนี้เพราะความผูกพันต่อองค์กรเป็นแนวคิดที่มีลักษณะครอบคลุม มากกว่า ความพึงพอใจในงานและค่อนข้างจะมีเสถียรภาพมากกว่าความพึงพอใจในงาน 2. ความ ผูกพันต่อองค์กร เป็นแรงผลักดันให้ผู้ปฏิบัติงานในองค์กรสามารถทำงาน ได้ดียิ่งขึ้น เนื่องจากเกิด ความรู้สึกในความเป็นเจ้าขององค์กรร่วมกัน 3. ความผูกพันต่อองค์กรเป็นตัวเชื่อมประสานระหว่าง ความต้องการของบุคคลใน องค์กรกับเป้าหมายองค์กร เพื่อให้องค์กรสามารถบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ 4. มีส่วนเสริมสร้างควมมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์กร 5. ช่วยลดการควบคุมจาก

ภายนอก ซึ่งเป็นผลมาจากการที่สมาชิกในองค์กรมีความรัก และผูกพันต่อองค์กรของตน โดยสอดคล้องกับ เครือวัลย์ เปี่ยมรอด (2552, น.7) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กรมีความสำคัญ ดังนี้ 1. เป็นตัวเสริมสร้างควมมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์กร 2. เป็นตัวเชื่อมระหว่างความต้องการของสมาชิกในองค์กรกับเป้าหมายขององค์กร ทำให้องค์กรสามารถบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ 3. ความผูกพันต่อองค์กร เป็นแรงผลักดันให้ผู้ปฏิบัติงานในองค์กรทำงานได้ดียิ่งขึ้น อันเนื่องมาจากความรู้สึกมีส่วนร่วมในการเป็นเจ้าขององค์กร 4. ช่วยลดการควบคุมจากภายนอก ซึ่งเป็นผลจากการที่สมาชิกมีความผูกพันต่อองค์กร 5. สามารถใช้ทำการทำนายอัตราเข้า – ออกจากองค์กรได้ เช่นเดียวกับ สุวรรณ ศรีพลหงษ์ (2551, น.9) กล่าวว่า ความรู้สึกผูกพันจะนำไปสู่ความสัมพันธ์กับความมีประสิทธิผลต่อองค์กร ดังนี้ 1. พนักงานซึ่งมีความรู้สึกผูกพันกันอย่างแท้จริงต่อเป้าหมาย และค่านิยมขององค์กร มีแนวโน้มที่จะมีส่วนร่วมในกิจกรรมขององค์กรในระดับสูง 2. เมื่อบุคคลมีความผูกพันต่อองค์กรและเลื่อมใสศรัทธาในเป้าหมายขององค์กร บุคคลซึ่งมีความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรดังกล่าว มักจะมีความผูกพันกันอย่างมากต่องาน เพราะเห็นว่า งาน คือ หนทางซึ่งตนสามารถทำประโยชน์กับองค์กรให้บรรลุเป้าหมาย 3. พนักงานซึ่งมีความรู้สึกผูกพันอย่างสูง มักมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าจะคงอยู่ กับองค์กรต่อไปเพื่อทำงานขององค์กรให้บรรลุเป้าหมาย 4. บุคคลซึ่งมีความรู้สึกผูกพันจะเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างมากพอสมควรใน การทำงานให้กับองค์กร ซึ่งหลายกรณีความพยายามดังกล่าวจะมีผลทำให้การปฏิบัติงานอยู่ในระดับดี สามารถสรุปได้ว่าปัจจัยทางการบริหารองค์กรตามแนวคิดของ Steers ที่ใช้ความผูกพันองค์กรซิมิ 4 ด้านได้แก่ 1) ปัจจัยด้านลักษณะขององค์กรเป็นลักษณะโครงสร้างขององค์กร ประกอบด้วยการกระจาย อำนาจ ความ เป็นทางการ ช่วงการบังคับบัญชา และบทบาทของเทคโนโลยี 2) ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมเป็นปัจจัย ซึ่งประกอบด้วยสภาพแวดล้อมภายนอกโรงเรียน เป็นสภาพปัญหาภายในครอบครัวของนักเรียน สภาพปัญหาของชุมชน 3) ปัจจัยด้านลักษณะของบุคลากรเป็นลักษณะของบุคลากรใน องค์กรที่มีพฤติกรรมซึ่งมีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานอื่นจะนำไปสู่ความสำเร็จหรือความล้มเหลวขององค์กร 4) ปัจจัยด้านนโยบายการบริหาร และการปฏิบัติเป็นความร่วมมือกันกำหนดนโยบาย วิสัยทัศน์ปรัชญา พันธกิจ และเป้าหมายของโรงเรียนไปสู่เป้าหมายที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานระบบการดูแล ช่วยเหลือนักเรียนตามความเหมาะสม การกำหนดนโยบายของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาที่มีความชัดเจนเกี่ยวกับการบริหารงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน เมื่อผู้บริหารตระหนักถึงปัจจัย การบริหารดังกล่าวข้างต้นก็จะสามารถบริหารงานในโรงเรียนให้มีประสิทธิภาพได้โดยง่าย

สำหรับการพัฒนาเด็กและเยาวชน จึงจำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องมุ่งเน้นไปที่การพัฒนา ทางด้าน การศึกษา การดูแลสุขภาพ ส่งเสริมสุขภาพ โดยเฉพาะอย่างยิ่ง การพัฒนาเด็กและเยาวชน ใน สถานศึกษาหรือโรงเรียน ดังนั้นโรงเรียนจึงเป็นจุดเริ่มต้นของการปลูกฝังความรู้ เจตคติ พฤติกรรม ทุกด้านและพฤติกรรมสุขภาพ เนื่องจากโรงเรียนเป็นจุดรวมของนักเรียนในชุมชนที่มาจากหลาย

ครอบครัว จึงเป็นปัจจัยสำคัญต่อการเกิดปัญหาสุขภาพ การเกิดโรคติดต่อ โรคไม่ติดต่อที่มีสาเหตุจากพฤติกรรมและสิ่งแวดล้อม โรงเรียนจึงเป็นสถาบันหรือเป็นจุดที่มีความสำคัญอย่างยิ่งในการส่งเสริมสุขภาพและการป้องกันโรคของเด็กวัยเรียน โรงเรียนจึงควรมีการจัดการโดยให้ความรู้ด้านสุขภาพ การสร้างเสริมทักษะที่ก่อให้เกิดพฤติกรรมสุขภาพที่ถูกต้อง การปลูกฝังเจตคติ การ จัดระบบและควบคุมสภาพแวดล้อมในโรงเรียนที่ไม่ก่อให้เกิดอันตรายต่อสุขภาพ การจัดการและ ส่งเสริมโภชนาการในโรงเรียน เพื่อให้โรงเรียนเป็นสถานที่ที่มีสุขอนามัยที่ดี เอื้อต่อสุขภาพที่ดีของเด็กนักเรียน ส่งผลให้เกิดการเรียนรู้ การพัฒนาพฤติกรรมสุขภาพที่ถูกต้องและมีสุขนิสัยที่ดี ตลอดจนมีร่างกายที่แข็งแรงและติดตัวจนเป็นผู้ใหญ่ ในการที่จะดำเนินงานให้นักเรียนมีสุขภาพที่ดีนั้น จำเป็นต้องดำเนินงานให้ครอบคลุมในหลายปัจจัยกระทรวงสาธารณสุขจึงได้นำเอาแนวคิดขององค์การอนามัยโลก เรื่อง"โรงเรียน ส่งเสริมสุขภาพ" มาดำเนินการเพื่อที่จะพัฒนาสุขภาพเด็กและเยาวชนในสถานศึกษาหรือโรงเรียน ซึ่งองค์การอนามัยโลกได้ให้คำจำกัดความว่า "โรงเรียนส่งเสริมสุขภาพ คือโรงเรียนที่มีขีดความสามารถแข็งแรง มั่นคง ที่จะเป็สถานที่ที่มีสุขภาพอนามัยที่ดีเพื่อการอาศัยศึกษาและ ทำงาน" ส่วนคำจำกัดความที่สำนักกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ(สสส.) (2562) เรียบเรียงขึ้นคือ "โรงเรียนสุขภาวะ คือ โรงเรียนที่จัดการเรียนการสอนโดยมีเป้าหมายเพื่อสร้างเสริมให้ "ผู้เรียนเป็นสุข" โดยการปรับสภาพเพื่อ ลดปัจจัยเสี่ยงเพิ่มพฤติกรรมสุขภาพ จัดโครงสร้างและ ระบบต่างๆ ให้โรงเรียน สภาพแวดล้อม ครอบครัว และ ชุมชนเป็นพื้นที่ปลอดภัย และ ส่งเสริมสุขภาวะของผู้เรียน ทั้งด้านกาย ใจ สังคม และปัญญา เพื่อให้ผู้เรียนมีทักษะที่ จำเป็นต่อการรับการเปลี่ยนแปลงสู่โลกยุคเทคโนโลยีดิจิทัล"

โรงเรียนเป็นจุดเริ่มต้นของการปลูกฝังความรู้ เจตคติ และพฤติกรรมทุกด้านแก่เด็ก ดังนั้น โรงเรียน จึงเป็นสถานที่ที่สำคัญมากต่อการสร้างเสริมสุขภาพและการป้องกันโรค ทั้งนี้เพื่อให้เด็กเกิดการเรียนรู้ด้านสุขภาพที่ถูกต้องและมีสุขนิสัยที่ดีติดตัวไปจนถึงวัยผู้ใหญ่ (สำนักงานกองทุนส่งเสริมสนับสนุนสุขภาพ, 2562) ดังนั้น การบริหารจัดการโรงเรียนแก่นักเรียนและบุคลากรในโรงเรียนให้มี "สุขภาพ" ที่ดีหรือการมีสุขภาวะ จึงเป็นเรื่องที่สำคัญที่ทุกฝ่ายต้องบูรณาการความร่วมมืออย่างเป็นรูปธรรม แม้ว่าปัจจุบันได้มีการริเริ่มโครงการต่าง ๆ มากมายเพื่อป้องกันและแก้ปัญหาสุขภาวะแก่คนในประเทศ แต่เรายังคงพบเจอปัญหาเหล่านั้นเกิดขึ้นในสังคมไทยตลอดเวลา โดยเฉพาะอย่างยิ่งปัญหาที่เกิดขึ้นกับเด็กนักเรียนและเยาวชนไทยสุขภาวะจึงมีความสำคัญต่อเด็กนักเรียน เนื่องจากสุขภาวะเป็นพื้นฐานสำหรับพื้นฐานทั้งมวลถ้าเด็กสุขภาวะไม่ดี เด็ก ๆ จะไม่ประสบความสำเร็จในการเรียนรู้สิ่งต่าง ๆ

แนวคิดโรงเรียนสุขภาวะเป็นแนวคิดที่มุ่งกระทำให้เป้าหมายการศึกษาไทยเป็นไปตามพระราชบัญญัติ และมีความเป็นมาตรฐานสากล ซึ่งองค์ประกอบของโรงเรียนสุขภาวะมี 5 องค์ประกอบคือ (1) ผู้เรียนเป็นสุข (2) โรงเรียนเป็นสุข (3) สภาพแวดล้อมเป็นสุข (4) ครอบครัวเป็น

สุข และ (5) ชุมชนเป็นสุข ทั้ง 5 องค์ประกอบ ความเกี่ยวเนื่องและส่งผล ต่อกัน กล่าวคือ โรงเรียนสุข ภาวะนั้นต้องมีเป้าหมายเพื่อสร้างเสริมให้ "ผู้เรียนเป็นสุข" โดยการปรับสภาพ ลดปัจจัย เสี่ยง จัด โครงสร้างและระบบต่างๆ ให้โรงเรียน สภาพแวดล้อม ครอบครัว และ ชุมชนเป็นพื้นที่ปลอดภัย และ ส่งเสริมสุขภาวะของผู้เรียนทั้งด้านกาย ใจ สังคม และปัญญา (Erawan, 2015) จากเป้าหมายของ สสส. ที่ต้องการให้ "ทุกคนมีอายุยืนยาวขึ้นอย่างมีสุขภาวะ" จึงจำเป็น ต้องวางรากฐานการพัฒนา สร้างและเสริมให้เด็กและเยาวชนของไทยมีศักยภาพและคุณภาพที่ เพียงพอเหมาะสม สำนักงาน กองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.) โดยสำนักสนับสนุน สุขภาวะเด็ก เยาวชน และ ครอบครัว ร่วมกับภาคีเครือข่ายที่เกี่ยวข้อง พัฒนาโรงเรียนตามกรอบ แนวคิดเพื่อพัฒนาสุขภาวะของ ผู้เรียนทั้ง 4 มิติ พร้อมพัฒนาระดับการทำงานโรงเรียนให้เป็น พื้นที่ฐานการทำงาน (Platform Plan) ของการแก้ปัญหาและพัฒนาสุขภาวะให้สอดคล้องกับการ ปฏิรูประบบการพัฒนาครูแนวใหม่ที่ สามารถจัดการเรียนการสอนให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้สามารถ พัฒนาตนเองและแสวงหาความรู้อย่าง ต่อเนื่องได้

จากสภาพสังคมและสิ่งแวดล้อมในปัจจุบันที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ส่งผลต่อวิถีชีวิต ของ เด็กวัยเรียนและเยาวชน ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 34 จังหวัดแม่ฮ่องสอน โดยเฉพาะด้านพฤติกรรมเสี่ยงจากการได้รับแบบอย่างที่ไม่เหมาะสม มีค่านิยม และ วัฒนธรรมตามกระแสสังคมที่ไม่ถูกต้อง นำไปสู่ปัญหาที่เกิดจากตัวเด็ก ครอบครัว และสภาพ แวดล้อมทางสังคม เช่น การมีเพศสัมพันธ์ก่อนวัยอันควร การตั้งครรถไม่พึงประสงค์ โรคเอดส์ ยาเสพติด ความรุนแรง และอุบัติเหตุ เป็นต้น ปัญหาดังกล่าว หากไม่มีการป้องกันล่วงหน้าจะก่อให้เกิดความ สูญเสียนานัปการ จำเป็นต้อง ให้ความสำคัญและเร่งสร้างคุณภาพทั้งการศึกษาควบคู่ไปกับสุขภาพ เพื่อพัฒนาศักยภาพให้เด็กและเยาวชน เป็นผู้มีคุณภาพชีวิตที่ดี (สำนักงานส่งเสริมสุขภาพ กรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข, 2558, น.12) ดังนั้นผู้วิจัยจึงสนใจที่ศึกษาปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อ การพัฒนาสุขภาวะของนักเรียนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 34 จังหวัดแม่ฮ่องสอน ดังนี้ ด้านลักษณะขององค์กร ด้านสภาพแวดล้อม ด้านลักษณะของบุคลากร และด้านนโยบายการบริหารและการปฏิบัติ ซึ่งส่งผลต่อการปรับปรุงหรือพัฒนาแนวทางการ ดำเนินงานโรงเรียนสุขภาวะสำหรับสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

2. วัตถุประสงค์การวิจัย

2.1 เพื่อศึกษาปัจจัยการบริหารที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาสุขภาวะในสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาเขต 34 จังหวัดแม่ฮ่องสอน

2.2 เพื่อศึกษาการพัฒนาสุขภาวะในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาเขต 34 จังหวัดแม่ฮ่องสอน

2.3 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการบริหารกับการพัฒนาสุขภาวะในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 34 จังหวัดแม่ฮ่องสอน

2.4 เพื่อศึกษาปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อการพัฒนาสุขภาวะในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 34 จังหวัดแม่ฮ่องสอน

3. กรอบแนวคิดการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการศึกษาความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างเกี่ยวกับปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อการพัฒนาสุขภาวะของนักเรียนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาเขต 34 จังหวัดแม่ฮ่องสอน โดยผู้วิจัยได้ศึกษาทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

3.1 ปัจจัยการบริหาร

ปัจจัยการบริหารตามแนวคิดของสตีเยอร์ (Steers, 1977, p. 39 อ้างถึงใน เครือวัลย์ เปี่ยมรอด (2562) ซึ่งผู้วิจัยได้ใช้เป็นกรอบแนวคิดในการวิจัยครั้งนี้ กำหนดปัจจัยการบริหาร มี 4 ด้าน ดังนี้

3.1.1 ด้านนโยบายการบริหารและการปฏิบัติ

3.1.2 ด้านลักษณะขององค์การ

3.1.3 ด้านลักษณะของบุคลากร

3.1.4 ด้านสภาพแวดล้อม

3.2 การพัฒนาสุขภาวะตามแนวคิดและเอกสารของสำนักงานกองทุนส่งเสริมสนับสนุนสุขภาพ (2561) ระบุองค์ประกอบ 5 ด้าน ดังนี้

3.2.1 ด้านผู้เรียนเป็นสุข

3.2.2 ด้านโรงเรียนเป็นสุข

2.2.3 ด้านสภาพแวดล้อมเป็นสุข

3.2.4 ด้านครอบครัวเป็นสุข

3.2.5 ด้านชุมชนเป็นสุข



ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

4. ขอบเขตของการวิจัย

4.1 ขอบเขตด้านเนื้อหา

4.1.1 ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการบริหารตามแนวคิดของสตีเยอร์ (Steers, 1977, p. 39) อ้างถึงใน เครือวัลย์ เปี่ยมรอด (2562) ซึ่งผู้วิจัยได้ใช้เป็นกรอบแนวคิดในการวิจัยครั้งนี้ กำหนดปัจจัยการบริหาร มี 4 ด้าน ดังนี้

- 1) ด้านนโยบายการบริหารและการปฏิบัติ
- 2) ด้านลักษณะขององค์การ
- 3) ด้านลักษณะของบุคลากร
- 4) ด้านสภาพแวดล้อม

4.1.2 การพัฒนาโรงเรียนสุขภาวะตามแนวคิดและเอกสารของ สำนักงานกองทุนส่งเสริมสนับสนุนสุขภาพ (2561) ได้ระบุองค์ประกอบ 5 ด้าน ของการพัฒนาสุขภาวะ ดังนี้

- 1) ด้านผู้เรียนเป็นสุข
- 2) ด้านโรงเรียนเป็นสุข
- 3) ด้านสภาพแวดล้อมเป็นสุข
- 4) ด้านครอบครัวเป็นสุข
- 5) ด้านชุมชนเป็นสุข

4.2 ด้านประชากร

ประชากรและกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ คือ ครูผู้สอนและครูอนามัยในสถานศึกษา จากสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 34 จังหวัดแม่ฮ่องสอน ประจำปีการศึกษา 2562 จำนวนทั้งสิ้น 459 คน จำแนกออกเป็น ดังนี้

4.2.1 ครูผู้สอนและครูอนามัย จำนวน 210 คน

4.3 ตัวแปรที่ศึกษา

4.3.1 *ตัวแปรอิสระ* ได้แก่ ปัจจัยการบริหาร ประกอบด้วย

- 1) ด้านนโยบายการบริหารและการปฏิบัติ
- 2) ด้านลักษณะขององค์กร
- 3) ด้านลักษณะของบุคลากร
- 4) ด้านสภาพแวดล้อม

4.3.2 *ตัวแปรตาม* ได้แก่ การพัฒนาสุขภาวะของนักเรียนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 34 จังหวัดแม่ฮ่องสอน ประกอบด้วย

- 1) ด้านผู้เรียนเป็นสุข
- 2) ด้านโรงเรียนเป็นสุข
- 3) ด้านสภาพแวดล้อมเป็นสุข
- 4) ด้านครอบครัวเป็นสุข
- 5) ด้านชุมชนเป็นสุข

5. นิยามศัพท์เฉพาะ

5.1 *สถานศึกษา* หมายถึง สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 34 จังหวัดแม่ฮ่องสอน

5.2 *ปัจจัยการบริหาร* หมายถึง สิ่งหรือสาเหตุที่มีบทบาทสำคัญในการนำสถานศึกษาไปสู่การพัฒนาสุขภาวะของนักเรียน ประกอบด้วย 4 ด้าน ได้แก่

5.2.1 *ด้านลักษณะขององค์กร* หมายถึง การรวมตัวกัน เข้าเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน ดำเนินงานเพื่อการพัฒนาสุขภาวะของนักเรียน ดังนี้ โรงเรียนเปิดโอกาสให้ทำงานอย่างอิสระในการพัฒนาสุขภาวะของผู้เรียน เปิดโอกาสให้ครูผู้ปกครองและ ชุมชนมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการพัฒนาสุขภาวะของผู้เรียน มีการทำงานร่วมแรงร่วมใจของครูและบุคลากรในการพัฒนาสุขภาวะของผู้เรียน มีการประสานงานติดต่อหน่วยงานที่ช่วยในการพัฒนาสุขภาวะของผู้เรียน

ได้อย่างคล่องตัวและรวดเร็ว มีบรรยากาศและวัฒนธรรมการทำงานที่ส่งเสริมการพัฒนาสุขภาพของผู้เรียน

5.2.2 ด้านสภาพแวดล้อม หมายถึง สิ่งหรือสาเหตุที่ประกอบด้วยสภาพแวดล้อมภายในและภายนอกสถานศึกษา รวมถึงการจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการพัฒนาสุขภาพของนักเรียน ดังนี้ โรงเรียนมีบริเวณ อาคารสถานที่ ที่สะอาด สะดวกสบาย และปลอดภัยต่อการพัฒนาสุขภาพของผู้เรียน มีความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างครู บุคลากร และ ผู้เรียน ผู้ปกครองในการพัฒนาสุขภาพของนักเรียน มีงบประมาณสนับสนุนเพียงพอในการพัฒนาสุขภาพของผู้เรียน มีเครื่องมือ สื่อ อุปกรณ์เพียงพอและพร้อมในการพัฒนาสุขภาพของผู้เรียน และมีการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการพัฒนาสุขภาพของผู้เรียน เช่น โปรแกรมอาหารกลางวัน ฯลฯ

5.2.3 ด้านลักษณะของบุคลากร หมายถึง ลักษณะของบุคลากรในองค์กรที่มีพฤติกรรม ซึ่งมีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานเพื่อการพัฒนาสุขภาพของนักเรียน ดังนี้ โรงเรียนส่งเสริมครู บุคลากรให้มีความรู้และนำแนวคิดใหม่ๆ มาใช้ในการปรับปรุงการเรียนการสอนเกี่ยวกับการพัฒนาสุขภาพของผู้เรียน มีโครงการฝึกอบรมเพิ่มพูนความรู้ทักษะให้ครูและบุคลากรในการปฏิบัติงานการพัฒนาสุขภาพของผู้เรียน มีระบบการยกย่องหรือการให้รางวัลครูและบุคลากรในการปฏิบัติงานเพื่อการพัฒนาสุขภาพของผู้เรียน มีการกำหนดแนวทางการสื่อสาร การมอบหมายงาน ให้ครูและบุคลากรได้อย่างชัดเจนเกี่ยวกับการพัฒนาสุขภาพของผู้เรียน พัฒนาครู และบุคลากรให้สามารถทำงานตามเป้าหมายในการพัฒนาสุขภาพของนักเรียน

5.2.4 ด้านนโยบายการบริหารและการปฏิบัติ หมายถึง การร่วมมือกันกำหนดนโยบายวิสัยทัศน์ปรัชญา พันธกิจ และเป้าหมายของสถานศึกษาให้มีความชัดเจนเป็นไปได้ในทางปฏิบัติเพื่อการพัฒนาสุขภาพของนักเรียน ดังนี้ โรงเรียนมีนโยบายเป้าหมายการพัฒนาสุขภาพของผู้เรียนอย่างชัดเจน มีโครงสร้างแบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบในการพัฒนาสุขภาพของผู้เรียนอย่างชัดเจน มีระเบียบวิธีการปฏิบัติงานอย่างชัดเจนง่ายต่อการนำไปปฏิบัติให้บรรลุเป้าหมายการพัฒนาสุขภาพของผู้เรียน มีระบบข้อมูลสารสนเทศครบถ้วนเป็นปัจจุบัน ถูกต้อง ตรงกับความต้องการใช้ในการพัฒนาสุขภาพของผู้เรียน มีระบบการนิเทศ ติดตาม ประเมินผลการทำงานอย่างเป็นระบบและต่อเนื่องในการพัฒนาสุขภาพของผู้เรียน

ในการที่จะนำไปสู่เป้าหมายที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาสุขภาพของนักเรียน การกำหนดนโยบายของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 34 จังหวัดแม่ฮ่องสอน ที่มีความชัดเจนเกี่ยวกับการพัฒนาสุขภาพของนักเรียน

5.3 สุขภาพของนักเรียนในสถานศึกษา หมายถึง ความมีชีวิตที่ก่อให้เกิดความสุขของนักเรียนในโรงเรียน ประกอบด้วย 5 ด้าน ได้แก่

5.3.1 ผู้เรียนเป็นสุข หมายถึง พัฒนาผู้เรียนให้มีสุขภาพดี มีร่างกายที่แข็งแรง สมบูรณ์ เช่น กิจกรรมออกกำลังกายร่างกายแข็งแรง ฯลฯ มีทักษะการปฏิบัติให้ตนเองพ้นจากอันตรายเช่น กิจกรรมไม่ยุ่งเกี่ยวกับยาเสพติด อบายมุข กิจกรรมรู้จักแยกแยะถูกผิด รู้จักปฏิเสธสิ่งที่ไม่ดี ฯลฯ อยู่ร่วมกับผู้อื่นอย่างมีความสุข เช่น กิจกรรมเล่นดนตรี กีฬา และนันทนาการ ฯลฯ มีคุณธรรม จริยธรรม เช่น กิจกรรมมีวินัย กิจกรรมขยันอดออมไม่ฟุ่มเฟือย กิจกรรมมีความกตัญญูกตเวที กิจกรรมซื่อสัตย์สุจริต ฯลฯ มีจิตสาธารณะ อนุรักษ์ ทรัพยากร และสิ่งแวดล้อม เช่น กิจกรรมจิตอาสา กิจกรรมแยกขยะ ฯลฯ และเป็นผู้มีนิสัยใฝ่เรียนรู้ มีความชำนาญในการใช้คอมพิวเตอร์และอุปกรณ์ เทคโนโลยีสารสนเทศ เช่น กิจกรรมกล้าคิดกล้าถามกล้านำเสนอ กิจกรรมการใช้หุ่นยนต์ประดิษฐ์ ฯลฯ

5.3.2 โรงเรียนเป็นสุข หมายถึง โรงเรียนมีการบริหารจัดการแบบการมีส่วนร่วมของ ครูผู้ปกครองและ ชุมชนที่เอื้อต่อการพัฒนาสุขภาพของผู้เรียนทั้งด้าน ร่างกาย อารมณ์ สังคม และปัญญา มีการจัดกระบวนการเรียนรู้เพื่อการพัฒนาสุขภาพของผู้เรียนอย่างสอดคล้องกับบริบท ภายในโรงเรียนและท้องถิ่น มีกระบวนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างครูผู้สอนเพื่อการพัฒนาสุขภาพของผู้เรียนอย่างน้อย ปีละ 2 ครั้ง มีกระบวนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างครู ผู้ปกครอง และชุมชน เพื่อการเสริมสร้างสุขภาพของผู้เรียนอย่างน้อย ปีละ 2 ครั้ง มีการนำผลการประเมินมาใช้ในการพัฒนาสุขภาพของผู้เรียน และมีแหล่งเรียนรู้ภายในโรงเรียนที่เอื้อต่อการพัฒนาสุขภาพของผู้เรียน

5.3.3 สภาพแวดล้อมเป็นสุข หมายถึง โรงเรียนเป็นเขตปลอด เหล้า-บุหรี่การพนัน และสิ่งเสพติด มีการคัดเลือก วัสดุคืบ เครื่องดื่ม และอาหารว่างที่เป็นประโยชน์ต่อสุขภาพของผู้เรียน มีบรรยากาศ และห้องเรียนที่เอื้อต่อการจัดกระบวนการ เรียนรู้ของผู้เรียนอย่างมีความสุข มีระบบ ป้องกันภัย และมีการตรวจสอบอย่างสม่ำเสมอ มีการซ่อมป้องกันอุบัติเหตุที่อาจเกิดขึ้นในโรงเรียน เช่น ไฟไหม้ น้ำท่วม ฯลฯ และมีการจัดสภาพ บริเวณโรงเรียนให้มี บรรยากาศร่มรื่น ส่งเสริมการ เรียนรู้ของผู้เรียน

5.3.4 ครอบครัวเป็นสุข หมายถึง ครอบครัวผู้เรียนมีความรัก ความอบอุ่นภายใน ครอบครัว รับผิดชอบและให้คำแนะนำ ที่เป็นประโยชน์แก่ ผู้เรียนในการป้องกันความเสี่ยงต่อพฤติกรรมที่ ทำลายสุขภาพ เช่น ยาเสพติด การติดเกมส์ ฯลฯ มี การแลกเปลี่ยนข้อมูลทาง ด้านสุขภาพเพื่อร่วม พัฒนาสุขภาพผู้เรียน มีส่วนร่วมในการเรียนรู้ของผู้เรียน เช่น การดูแลเอาใจใส่ด้านการเรียนด้วย พฤติกรรมเชิงบวกกับผู้เรียน ครอบครัวมีส่วนร่วมในการป้องกันปัจจัยเสี่ยงต่าง ๆ ของผู้เรียน ด้วย พฤติกรรมเชิงบวกกับผู้เรียน และครอบครัวเข้าไปมีส่วนร่วมในกระบวนการพัฒนาสุขภาพของผู้เรียน

5.3.5 ชุมชนเป็นสุข หมายถึง ชุมชนมีสถานที่ส่งเสริมการจัดการเรียนรู้และใช้ ประโยชน์ เพื่อพัฒนาสุขภาพของผู้เรียน เปิดโอกาสให้บุคคลในชุมชนได้แลกเปลี่ยนความรู้เกี่ยวกับ ข้อมูล สุขภาพของผู้เรียน มีส่วนร่วมในการจัดกระบวนการเรียนรู้เพื่อพัฒนาสุขภาพของผู้เรียน

มีส่วนร่วมในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติสิ่งแวดล้อม ขนบธรรมเนียมประเพณี เพื่อการพัฒนาสุขภาพของผู้เรียน มีพฤติกรรมเป็นแบบอย่างที่ดีในการพัฒนาสุขภาพของผู้เรียน และมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันในการพัฒนาสุขภาพผู้เรียน

5.4 รูปแบบพัฒนาสุขภาพของนักเรียนในสถานศึกษา หมายถึง กระบวนการเชิงระบบที่จะใช้ในการพัฒนาสุขภาพของนักเรียนในสถานศึกษา ให้มีชีวิตที่ก่อให้เกิดความสุข

5.5. การสร้างเสริมสุขภาพ หมายถึง วิธีการหรือกระบวนการที่จะทำให้คนหรือชุมชนมีความรู้ความเข้าใจทักษะและความสามารถในการดูแลตนเองและดูแลผู้อื่นให้มีสุขภาพหรือสุขภาพที่ดีและอยู่ร่วมกันได้อย่างปกติสุข

5.6 ครูผู้สอน หมายถึง บุคลากรที่ปฏิบัติหน้าที่สอนในโรงเรียนมัธยมศึกษา ในเขตจังหวัดแม่ฮ่องสอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 34 ปีการศึกษา 2562

5.8 ครูอนามัย หมายถึง บุคลากรที่รับผิดชอบงานอนามัยในโรงเรียนมัธยมศึกษา ในเขตจังหวัดแม่ฮ่องสอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 34 ปีการศึกษา 2562



บทที่ 2

วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

การวิจัย เรื่อง ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อการพัฒนาสุขภาวะของนักเรียนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 34 จังหวัดแม่ฮ่องสอน ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้า หนังสือ เอกสารทางวิชาการบทความ วารสาร สื่อสิ่งพิมพ์ต่างๆ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยนำเสนอสาระสำคัญเกี่ยวกับงานวิจัยตามลำดับดังนี้

1. แนวคิดเกี่ยวกับบริหาร
2. ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการบริหาร
3. แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาสุขภาวะของนักเรียนในสถานศึกษา
4. นโยบายด้านสาธารณสุข
5. การบริหารงานของสถานศึกษาเกี่ยวกับการพัฒนาสุขภาวะของนักเรียนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 34 จังหวัดแม่ฮ่องสอน
6. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. แนวคิดเกี่ยวกับการบริหาร

1.1 ความหมายของการบริหาร

นักการศึกษาได้ให้ความหมายไว้มากมายหลายทัศนะ ผู้ศึกษาได้รวบรวมเฉพาะความหมายที่เกี่ยวข้อง และน่าสนใจดังนี้

ธงชัย ต้นตวงษ์ (2558) การบริหารหมายถึงงานของหัวหน้าหรือผู้นำที่จะต้องกระทำเพื่อให้กลุ่มต่างๆ ที่มีคนหมู่มากอยู่ร่วมกันและร่วมกันทำงาน เพื่อวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้จนสำเร็จผลโดยได้ประสิทธิภาพ หรือ กล่าวว่าการบริหาร ก็คือ การทำงานให้เสร็จลงได้โดยอาศัยคนอื่นเป็นผู้ทำให้เสร็จนั่นเอง และยังได้ให้ความหมายของการจัดการว่า เป็นภารกิจของบุคคลใดบุคคลหนึ่งหรือหลายคน (ที่เรียนว่าผู้บริหาร) ที่เข้ามา ทำหน้าที่ประสานให้การทำงานของบุคคลที่ต่างฝ่ายต่างทำงาน และไม่อาจประสบผลสำเร็จจากการแยกกันทำให้สามารถบรรลุผลสำเร็จได้ด้วยดี

ประพันธ์ สุริหาร (2555) ให้ทัศนะว่า “การบริหาร” หมายถึง 1) กิจกรรมของบุคคลตั้งแต่สองคนขึ้นไป 2) กลุ่มบุคคลร่วมมือกันทำกิจกรรม 3) เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ร่วมกัน โดยใช้กระบวนการและทรัพยากร ที่เหมาะสม

สมยศ นาวิการ (2556) อธิบายว่า การบริหารเป็นกระบวนการวางแผน การจัดองค์การ การสั่งการ และการควบคุมกำลัง ความพยายามของสมาชิกในองค์การ และการใช้ทรัพยากรอื่นๆ เพื่อความสำเร็จของ เป้าหมายในองค์การที่กำหนดไว้

นพพงษ์ บุญจิตราดุล (2557) การบริหาร หมายถึง มีคนตั้งแต่ 2 คนขึ้นไปร่วมมือกันทำกิจกรรมใช้ ทรัพยากรและกลวิธีที่เหมาะสมทำงานให้บรรลุเป้าหมาย

ศรประภา พงษ์หัตถาศิลป์ (2557) ได้กล่าวว่า การบริหาร หมายถึง กิจกรรมต่างๆ ที่บุคคลตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป โดยใช้ศาสตร์และศิลป์ร่วมมือกันดำเนินการตามภารกิจต่าง ๆ เพื่อให้ภารกิจนั้นบรรลุวัตถุประสงค์อย่างใดอย่างหนึ่ง หรือหลายอย่าง queบุคคลร่วมกันกำหนดพัฒนา การทำงานของบุคคลในองค์กร เพื่อให้เกิดบรรลุตามวัตถุประสงค์และเป้าที่วางไว้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยมุ่งเน้นให้หน่วยงานหรือองค์กรนั้นทำงานอย่างเต็มความสามารถ มีระบบและนำ มาซึ่งผลความสำเร็จสู่ล่งในการปฏิบัติงาน การยอมรับจากบุคคลภายในและนอกองค์กร สร้างความสำเร็จให้กับองค์กร โดยอาศัยกระบวนการที่เป็นระบบและใช้ทรัพยากร ตลอดจนเทคนิคต่าง ๆ อย่างเหมาะสม

ศิริ ถิอาสนา (2557) ได้กล่าวว่า การบริหารเป็นกิจกรรมของกลุ่มตั้งแต่สองคนขึ้นไป ร่วมมือกันจัดการทรัพยากรที่เหมาะสมเพื่อได้บรรลุวัตถุประสงค์ร่วมกัน ใช้ทั้งศาสตร์ และศิลป์ จัดการกระบวนการบริหารหรือหน้าที่การบริหาร ประกอบด้วย การวางแผน (Planning) การจัดองค์การ (Organizing) การจัดคณะทำงาน (Staffing) การอำนวยการ (Directing) การประสานงาน(Coordinating) การรายงาน (Reporting) และการงบประมาณ (Budgeting)

สุกัลยา ภักดีกุล (2557) ได้กล่าวว่า การบริหาร หมายถึง การบริหารงาน หรือกิจกรรมต่างๆ ที่องค์กรหรือหน่วยงานได้ดำเนินงานร่วมกันเป็นหมู่คณะ แล้วส่งผลให้งานที่ทำนั้น ประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่ทางหน่วยงานได้ตั้งเป้าหมายเอาไว้

โนริยา สุงามารู (2557) ได้กล่าวว่า การบริหาร หมายถึง การทำงานร่วมกันของคน และกลุ่มบุคคล โดยการตระหนักในเป้าหมายและบรรลุวัตถุประสงค์เป็นความร่วมมือโดยผ่านกระบวนการ วิธีการจัดองค์การ การสั่งการ การอำนวยการความสะดวก การปรับปรุงงาน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้

นันทิกร โพธิภูมิ (2558) ได้กล่าวว่า การบริหาร คือ กระบวนการในการทำงานให้สำเร็จล่งตามเป้าหมายที่กำหนด โดยมีกฎหมาย นโยบายต่างๆ เป็นกรอบ ในการทำงาน เพื่อให้ งานออกมาตรงตามวัตถุประสงค์ที่ต้องการมากที่สุด

จุฑามาส นาคปฐม (2559) ได้กล่าวว่า การบริหาร จัดเป็นศาสตร์แขนงหนึ่งในทางสังคมศาสตร์ที่นำเอาหลักการและทฤษฎีต่าง ๆ ทางมนุษยวิทยา สังคมวิทยา จิตวิทยา และพฤติกรรมศาสตร์มาใช้ไม่ใช่วิทยาศาสตร์อย่างเดียว และยังต้องใช้ศิลป์ เข้าควบคู่ไปด้วย คือ ต้องสามารถประยุกต์

ความรู้ต่างๆ ทางการบริหารให้เข้ากับสถานการณ์ที่เป็นจริง และการบริหารนั้นจะครอบคลุมถึงหน้าที่การบริหารอันประกอบด้วย การวางแผน การจัดองค์การ การสั่ง การมอบหมายงาน การรายงานและการงบประมาณ นอกจากนี้องค์ประกอบที่สำคัญของการบริหาร จะประกอบไปด้วย วัตถุประสงค์ที่แน่นอน ทรัพยากรในการบริหาร การประสานระหว่างกัน และประสิทธิภาพประสิทธิผลในการทำงาน นอกจากนี้นี้ก็คือวิชาการต่างประเทศ

นัยนา ยะตา (2560) ได้กล่าวว่า การบริหาร หมายถึง การดำเนินงานของหน่วยงานหรือองค์การในกิจกรรมใดกิจกรรมหนึ่ง ซึ่งเป็นความร่วมมือกัน ไปสู่เป้าหมายของหน่วยงานหรือองค์การ

สุนทร โคตรบรรเทา (2560) การบริหาร หมายถึง กระบวนการการทำงานของบุคคลตั้งแต่ 2 คนขึ้นไปดำเนินงานให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้โดยอาศัยปัจจัยต่างๆ เช่น คน เงิน วัสดุสิ่งของเป็นอุปกรณ์ในการบริหารงาน

ดังนั้น จึงสรุปได้ว่า การบริหาร เป็นกิจกรรมที่กลุ่มบุคคลได้ร่วมกันดำเนินการเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ โดยใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ให้เกิดประโยชน์สูงสุดและเป็นกิจกรรมที่ต้องอาศัยองค์ประกอบอย่างน้อยสองประการ ได้แก่ ปัจจัยในการดำเนินกิจกรรม หรือเรียกว่า ปัจจัยการบริหารและกระบวนการดำเนินกิจกรรม หรือ กระบวนการบริหารและเป็นกระบวนการในการประสานงานการทำงานอย่างเป็นระบบโดยผู้มีส่วนเกี่ยวข้องตามกระบวนการบริหาร คือ การวางแผน (Planning) การดำเนินงาน (Doing) การประเมินผลหรือ การตรวจสอบ (Checking) และการปรับปรุง (Action) ทั้งนี้ เพื่อให้บรรลุตามจุดหมายขององค์การ

1.2 การบริหารจัดการสถานศึกษา

การบริหารไม่ว่าจะเป็นการบริหารกิจการทางธุรกิจหรือกิจการทางรัฐกิจ รวมทั้งการบริหารสถานศึกษาด้วย สามารถที่จะใช้ศาสตร์การบริหารร่วมกันได้ ต่างกันที่ภารกิจและองค์ประกอบพื้นฐานของ องค์การโดยเฉพาะองค์ประกอบด้านบุคลากรและเทคโนโลยีซึ่งผู้บริหารต้องเข้าใจและประยุกต์ใช้ที่ศาสตร์ เหล่านั้นให้เหมาะสมกับสภาพองค์การที่ตนบริหาร นักการศึกษาได้ให้ทัศนะของการบริหารจัดการ สถานศึกษาดังต่อไปนี้

ธีระ รุญเจริญ (2550) ได้กล่าวถึงการบริหารและการจัดการสถานศึกษาว่า เมื่อพิจารณาภารกิจหลัก ของโรงเรียน/สถาบันการศึกษาแล้วจะเห็นได้ว่า โรงเรียน/สถาบันการศึกษามีภารกิจหลักคือ การจัดการศึกษาและการบริหาร ซึ่งจะต้องใช้ทั้ง กระบวนการและปัจจัยจึงจะบรรลุผลในกระบวนการจะต้องอาศัยทั้งผู้บริหารโรงเรียน/สถาบันการศึกษาและครู ผู้บริหารโรงเรียน/สถาบันการศึกษาจะต้องมีศักยภาพหลายด้านจึงจะนำโรงเรียน/สถาบันการศึกษาให้ประสบความสำเร็จ

กอบศักดิ์ มูลมัย (2554) ได้กล่าวว่า การบริหารสถานศึกษา หมายถึง การบริหารทรัพยากรบุคลากร งบประมาณ ครุภัณฑ์ และวัสดุทางการศึกษา รวมถึงอาคารสถานที่ โดยโรงเรียน

จะสามารถดำรงอยู่ด้วยความมั่นคง และได้รับความเชื่อมั่นสำหรับผู้ปกครอง ซึ่งทั้งหมดนี้ต้องขึ้นอยู่กับ การบริหารและความร่วมมือร่วมใจในการปฏิบัติงานและความช่วยเหลือเป็นสำคัญ

จำลอง นักพ่อน (2556) ได้กล่าวว่า การบริหารสถานศึกษา หมายถึง การบริหารสถานศึกษาเพื่อความเป็นเลิศ คือ การบริหารสถานศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพจะยึดเป้าหมาย คือ คุณภาพการศึกษาของนักเรียน โดยมีงานวิชาการเป็นหลักงานวิชาการเป็นงานที่สำคัญที่สุดในการที่จะทำให้นักเรียนบรรลุจุดหมายที่กำหนดไว้ในหลักสูตร ส่วนงานอื่นเป็นงานสนับสนุนและเป็นงานเสริมให้งานวิชาการประสบผลสำเร็จยิ่งขึ้น

ศรประภา พงษ์หัตถาศิลป์ (2557) ได้กล่าวว่า การบริหารสถานศึกษา หมายถึง กระบวนการที่มีการใช้ศาสตร์ และศิลป์ ของกลุ่มบุคคลที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาได้ร่วมกันปฏิบัติเพื่อเป็นการพัฒนากระบวนการทำงานให้ประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายที่โรงเรียนตั้งไว้ ประกอบด้วย 4 ด้าน ได้แก่ การบริหารวิชาการ การบริหารงบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารทั่วไป เพื่อการพัฒนาศักยภาพของโรงเรียน และผลผลิตของโรงเรียน คือ นักเรียนที่สำเร็จการศึกษาออกไปมีคุณภาพตามมาตรฐาน และเป็นที่ยอมรับของสังคม

ธีรภัทร วงษ์สว่าง (2559, น.3) ได้กล่าวว่า การบริหารการศึกษา หมายถึง การใช้ศาสตร์และศิลปะในการทำงานร่วมกันเพื่อให้บรรลุเป้าหมายของกระบวนการเรียนรู้ และความเจริญงอกงามของบุคคลและสังคมแห่งการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต

บุญรัตน์ วงศ์ใหญ่ (2559, น.4) ได้กล่าวว่า การบริหารสถานศึกษา หมายถึง กระบวนการต่างๆ ในการดำเนินงานของกลุ่มบุคคลที่ร่วมมือกันให้การศึกษาแก่สมาชิกที่อยู่ในสังคม เพื่อให้เกิดการพัฒนาด้านความรู้ ความสามารถ ทักษะ และกระบวนการอย่างมีระบบ

สุภาพร ภูสมที (2559, น.9) ได้กล่าวว่า การบริหารสถานศึกษา หมายถึง การบริหาร งานโดยมีการจัดกิจกรรมต่างๆ อย่างมีระบบระเบียบตามกระบวนการทำงาน เพื่อนำไปพัฒนาสถาน ศึกษาทั้งในด้านบุคลากรและผู้เรียนอย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุวัตถุประสงค์

สรุปได้ว่า การบริหารสถานศึกษา หมายถึง กระบวนการทำงานให้สำเร็จตามจุดมุ่งหมายของสถานศึกษา โดยใช้ทั้งศาสตร์และศิลป์ การจัดการส่งเสริมต้องอาศัยกลุ่มบุคคลในองค์กรช่วยเหลือกัน และผู้ที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาได้ร่วมกันปฏิบัติให้สถานศึกษาบรรลุตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่วางไว้ โดยมีผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติภารกิจอย่างเป็นระบบ ประกอบด้วย 4 ด้าน คือ ด้านการบริหาร งานวิชาการ ด้านการบริหารงบประมาณ ด้านการบริหารงานบุคคล และด้านการบริหารทั่วไป เพื่อการพัฒนาศักยภาพของสถานศึกษา

1.3 การบริหารจัดการเชิงคุณภาพ

ลักษณะการบริหารคุณภาพ ได้แก่

- 1.3.1 ระบบการบริหารจัดการที่เกิดจากจิตสำนึกของบุคลากรในองค์กรที่ทุกคนมุ่งเน้นการผลิต สินค้า และการบริการที่ดีมีคุณภาพมากที่สุด
 - 1.3.2 มีปรัชญาความเชื่อที่ว่า “คนเป็นศูนย์กลางของระบบคุณภาพ”
 - 1.3.3 เน้นการมีส่วนร่วมของบุคลากรทุกคนในองค์กร เพื่อการปฏิบัติตามหลักการบริหารคุณภาพ
 - 1.3.4 การเน้นคุณภาพจะต้องกระทำใ้ครอบคลุมทุกกิจกรรม หรือกระบวนการที่จำเป็นต่อ การบริหารจัดการ
 - 1.3.5 มีการสร้างความพึงพอใจให้กับลูกค้าเพื่อให้ลูกค้าจงรักภักดีต่อองค์กรรวมถึงการจูงใจให้ ลูกค้ารายใหม่ให้เข้ามาใช้สินค้าหรือบริการ
- สมศักดิ์ สินธุระเวชญ์ (2558) ได้กล่าวถึงโรงเรียน/สถาบันการศึกษาที่มีคุณภาพว่า จะต้องเป็นสถานศึกษา ที่มีการบริหาร จัดการอย่างมีประสิทธิภาพในเรื่องต่อไปนี้
1. มีความเป็นผู้นำระดับมืออาชีพ ผู้บริหารต้องมีความมั่นคง มีความมุ่งมั่นใช้ยุทธศาสตร์ การบริหารที่ส่งเสริมการมีส่วนร่วม และเป็นมืออาชีพระดับแนวหน้า
 2. มีเป้าประสงค์ และวิสัยทัศน์ร่วมกัน มีวัตถุประสงค์ที่เป็นเอกภาพมีการปฏิบัติอย่าง คงที่สม่ำเสมอเป็นลักษณะขององค์กรแห่งความร่วมมือ
 3. มีสิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ บรรยากาศที่เป็นระเบียบเรียบร้อย สิ่งแวดล้อมใน การทำงานดึงดูดใจ
 4. มีการเรียนการสอนที่เข้มข้น กำหนดเวลาเรียนไว้สูงเน้นความสำเร็จ
 5. มีการสอนที่มีความมุ่งหมาย การจัดการที่มีประสิทธิภาพ วัตถุประสงค์ชัดเจนจัดบทเรียน อย่างมีรูปแบบ มีการปฏิบัติที่ปรับตัวยืดหยุ่น
 6. มีความคาดหวังโดยรวมสูง มีความท้าทายทางปัญญา
 7. มีการเสริมแรงในเชิงบวก มีระเบียบกฎเกณฑ์ที่ชัดเจนและเป็นธรรม มีข้อมูลย้อนกลับ
 8. มีการติดตามความก้าวหน้า ติดตามการปฏิบัติงานของผู้เรียน ประเมินผลการปฏิบัติงาน ของโรงเรียน/สถาบันการศึกษา
 9. ส่งเสริมความรับผิดชอบของผู้เรียน ส่งเสริมให้ผู้เรียนเคารพนับถือตนเองส่งเสริมความรับผิดชอบต่อตำแหน่งหน้าที่ควบคุมการปฏิบัติงาน
 10. มีความร่วมมือระหว่างบ้านและโรงเรียน/สถาบันการศึกษา ผู้ปกครองมีส่วนร่วมในการเรียนของผู้เรียน

11. มีการจัดการเรียนที่เป็นระบบใช้สถานศึกษาเป็นฐานสำหรับพัฒนาบุคลากรของสถานศึกษา

สมศักดิ์ ดลประสิทธิ์ (2558) กล่าวว่า โรงเรียน/สถาบันการศึกษาที่มีคุณภาพจะแสดงออกให้เห็น “มิติแห่งคุณภาพ” (Quality Dimensions) ในด้านต่างๆ ดังต่อไปนี้

1. มีความสามารถในการจัดการศึกษา (Performance) โรงเรียน/สถาบันการศึกษามีความสามารถที่จะจัดการศึกษาได้ มาตรฐานตามที่มุ่งหวัง และเป็นไปตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตร

2. โรงเรียน/สถาบันการศึกษามีลักษณะพิเศษ (Features) เป็นลักษณะที่โรงเรียน/สถาบันการศึกษาจัดขึ้นเพิ่มเติมจากการบริหาร จัดการศึกษาปกติ เช่น มีบริเวณสะอาดร่มรื่น สื่อการสอนทันสมัย จัดหลักสูตรท้องถิ่น

3. บุคลากรเป็นที่เชื่อถือไว้วางใจได้ (Reliability) ทั้งผู้บริหารเป็นที่น่าเชื่อถือได้ว่าเป็นผู้มีการบริหาร จัดการที่ดี มีภาวะผู้นำ ครูทำหน้าที่ในการสอนเป็นที่น่าเชื่อถือไว้วางใจได้ เป็นครูมืออาชีพ

4. โรงเรียน/สถาบันการศึกษาสามารถทำตามที่ประกาศหรือตกลงไว้กับผู้เรียนหรือผู้ปกครอง (Conformance) รวมทั้งทำตามกฎเกณฑ์ ระเบียบที่เกี่ยวข้อง

5. โรงเรียน/สถาบันการศึกษาใช้สื่อการสอนที่มีคุณภาพ อาคารสถานที่มั่นคง ทนทาน (Durability) สามารถใช้ในกิจกรรมการเรียนการสอนได้เต็มศักยภาพเหมาะสมกับวัย สะดวก และปลอดภัย

6. ส่งเสริม สนับสนุนการจัดกิจกรรมบริการ นักเรียน/นักศึกษา ผู้ปกครอง ชุมชน (Service Ability) เช่น เป็นที่พักผ่อนหย่อนใจ มีสนามกีฬา หอประชุม ฯลฯ รับฟังความคิดเห็นของทุกฝ่าย นำมาปรับปรุงแก้ไข

7. โรงเรียน/สถาบันการศึกษาจัดบรรยากาศที่เอื้อต่อการจัดการเรียนการสอน มีสุนทรียภาพ (Aesthetics) เช่น จัดบรรยากาศร่มรื่น จัดกิจกรรมนันทนาการ เป็นต้น

8. มีชื่อเสียงเป็นที่ประจักษ์ผู้รับบริการ/หน่วยงานยอมรับในคุณภาพของโรงเรียน/สถาบันการศึกษา (Reputation of Perceived Quality) เป็นโรงเรียน/สถาบันการศึกษาที่ทุกคนยอมรับว่าจัดกิจกรรม การเรียน การสอนได้ตามที่คาดหวังไว้ มิติคุณภาพดังกล่าวโรงเรียน/สถาบันการศึกษาบางแห่งอาจทำได้ครบทุกมิติ บางแห่งอาจเลือกเฉพาะบางมิติ ขึ้นอยู่กับสภาพความพร้อม สถานการณ์ และบริบทแวดล้อมของโรงเรียน/สถาบันการศึกษานั้นๆ หลักการที่จะช่วยให้วงจรคุณภาพเกิดขึ้นได้จากวงจรเดมมิ่ง คือ PDCA เดมมิ่ง

1. Plan หมายถึง การวางแผน
2. Do หมายถึง การนำแผนไปสู่การปฏิบัติ
3. Check หมายถึง การประเมินผล หรือการตรวจสอบ
4. Action หมายถึง ปรับปรุงเพื่อพัฒนา

กนกร ยศไพบูลย์ (2555) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบโรงเรียน/สถาบันการศึกษาที่มีประสิทธิผล

1. กระบวนการการบริหารและการจัดการของผู้บริหารและครู
2. ภาวะผู้นำของผู้บริหาร
3. หลักสูตรและกระบวนการเรียนการสอน
4. การมีส่วนร่วมของชุมชน
5. ทรัพยากร (ปัจจัยต่างๆ)
6. มาตรฐานและระบบประกันคุณภาพ
7. การพัฒนาบุคลากร
8. คุณธรรม จริยธรรม

สรุปว่าการบริหารจัดการสถานศึกษาที่มีคุณภาพเป็นกระบวนการดำเนินการในกิจกรรมต่างๆ ที่ผู้บริหารสถานศึกษาดำเนินการเอนกประสงค์ให้บรรลุเป้าหมายที่ต้องการ โดยทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ และได้ผลงานตามที่ต้องการ

2. ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการบริหาร

2.1 การบริหารตามแนวคิด Steers (1977)

Steers (1977) กล่าวว่า ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร เป็นความสัมพันธ์ที่เหนียวแน่นของสมาชิกในองค์กรและเป็นพฤติกรรมที่สมาชิกในองค์กรมีค่านิยม ที่กลมกลืนกับสมาชิกคนอื่นๆ แสดงตนเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์กรและเต็มใจที่จะอุทิศกำลังกาย และกำลังใจเพื่อเข้าร่วมในกิจกรรมขององค์กร ซึ่งสามารถแสดงให้เห็นใน 3 รูปแบบ คือ

1. ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร หมายถึง การที่เป้าหมายขององค์กรและของบุคคล สามารถรวมไปในทิศทางเดียวกันได้ หรือเกิดความ สอดคล้องกัน เมื่อบุคคลพิจารณาแล้วเห็นว่าบรรทัดฐานและระบบค่านิยมขององค์กรเป็นสิ่งที่ยอมรับได้ บุคคลก็จะแสดงตนเองว่าเห็นด้วยกับจุดหมายปลายทางขององค์กร และตั้งใจที่จะยอมรับจุดหมายนั้น บุคคลจะประเมินองค์กรและรู้สึกต่อองค์กรในทางที่ดี รู้สึกยินดีและภาคภูมิใจกับ การเป็นสมาชิกหรือเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร มีแนวโน้มที่จะมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่างๆ ของ องค์กร เชื่อว่าองค์กรจะนำเขาไปสู่ความสำเร็จได้ และมองเห็นแนวทางที่จะทำให้องค์กรบรรลุ ถึงเป้าหมาย บุคคลจะรู้สึกว่าจะอยู่ในสถานะที่มีโอกาส และสามารถประสบความสำเร็จในการทำงานได้

2. ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อองค์กร หมายถึง การแสดงออกถึงความพยายาม อย่างเต็มที่ เต็มใจ และตั้งใจที่จะอุทิศร่างกาย แรงใจ สติปัญญาในการทำงานเพื่อประโยชน์

และ ความก้าวหน้าขององค์กร และสร้างสรรค์ให้องค์กรบรรลุเป้าหมายหรืออยู่ในสถานะที่ดี มีการแสดงออกในรูปของพฤติกรรมความสม่ำเสมอ คงเส้นคงวาในการทำงาน ใช้ความพยายามอย่างมาก เพื่อตอบสนอง หรือมุ่งสู่เป้าหมายขององค์กร ได้สะดวกขึ้น มีความคิดเสมอว่างาน คือ หนทาง ซึ่งตนสามารถทำประโยชน์และทำให้องค์กรบรรลุเป้าหมายได้ จึงทำให้เขามีผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับที่ดีเหนือคนอื่น เมื่อมีปัญหาเกิดขึ้นก็จะพยายามช่วยแก้ปัญหา

3. ความปรารถนาที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร หมายถึง การแสดงออก ถึงความรู้สึกจงรักภักดี ซื่อสัตย์ต่อองค์กร เป็นความต่อเนื่องในการปฏิบัติงานโดยไม่โยกย้าย เปลี่ยนแปลงที่ทำงาน พยายามที่จะรักษาสมาชิกภาพไว้โดยไม่โยกย้ายไปไหน จะแสดงให้เห็นถึง ความไม่เต็มใจหรือปฏิเสธที่จะลาออกจากองค์กรหรือเปลี่ยนงาน ไม่ว่าจะเป็นการเพิ่มเงินเดือน รายได้ สถานภาพ ตำแหน่ง ความมีอิสระทางวิชาชีพ ตลอดจนความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานที่ดีขึ้น เป็นความตั้งใจและความปรารถนาอย่างแน่วแน่ที่จะคงความเป็นสมาชิกภาพต่อไปเพื่อทำงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร ไม่คิดที่จะลาออก ไม่ว่าจะองค์กรจะอยู่ในสภาวะปกติหรืออยู่ในฐานะ วิกฤติการณ์อันเนื่องมาจากสาเหตุต่างๆ

การที่จะทำให้บุคลากรในองค์กรนำเอาความรู้ ความสามารถและทักษะมาใช้ในการทำงาน ทุ่มเทร่างกายและใจอย่างเต็มที่นั้น จะต้องเป็นไปด้วยความสมัครใจด้วยความรักและความผูกพัน ของบุคลากรที่มีต่อองค์กร ซึ่งความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อองค์กรช่วยผลักดันให้บุคลากรเต็มใจ อุทิศตนเองเพื่อการสร้างสรรค์ให้องค์กรเจริญก้าวหน้า มีทัศนคติที่ดีต่อองค์กร และมีความปรารถนา ที่จะทำงานในองค์กรต่อไป จากแนวคิด ทฤษฎีที่กล่าวมาข้างต้นแล้ว เกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร นั้นแล้ว ผู้ศึกษาคิดว่าแนวคิดของ Steers เป็นแนวคิดที่น่าสนใจ โดยมีพื้นฐานของแนวคิดเกี่ยวกับ ความผูกพันต่อองค์กรในหลายๆรูปแบบ ดังนั้น สำหรับการศึกษาในครั้งนี้ผู้ศึกษาได้นำแนวคิดของ Steers (1977) ซึ่งเป็นแนวคิดที่แสดงออกให้เห็นถึงทัศนคติและพฤติกรรมของบุคคลต่อองค์กร และมีพื้นฐานรายละเอียดของแนวคิดที่สอดคล้องกับความผูกพันต่อองค์กรเป็นอย่างมาก โดยแนวคิด ความผูกพันต่อองค์กรของ Steers (1977) สามารถแสดงให้เห็น 3 รูปแบบ คือ

1. ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร
2. ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อองค์กร
3. ความปรารถนาที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร

จากการศึกษาครั้งนี้ผู้ศึกษาได้ทบทวนวรรณกรรม งานวิจัยที่เกี่ยวข้องแล้วนั้น พบว่ามี ผู้ศึกษาหลายท่านที่สนใจนำแนวคิดของ Steers (1977) ไปใช้ในการศึกษา และผลการศึกษาล้วนใหญ่ พบว่ามีความผูกพันต่อองค์กรในระดับมาก โดยสรุปได้ดังนี้

ตารางที่ 2.1 ผลการศึกษาเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรตามแนวคิดของ Steers (1977)

ชื่อผู้ศึกษา	เชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร	เต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อองค์กร	ปรารถนาที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร	ความผูกพันโดยรวม
ศุสิทธิ์ จิตต์เที่ยง (2560)	ระดับมาก	ระดับมาก	ระดับมาก	ระดับมาก
อุไรพร วงศ์ใหญ่ (2559)	ระดับมาก	ระดับมาก	ระดับมาก	ระดับมาก
ธัญทิพย์ ภิญโญชัยอนันต์ (2559)	ระดับสูง	ระดับสูง	ระดับสูง	ระดับสูง
เครีวัลย์ เปี่ยมรอด (2562)	ระดับสูง	ระดับสูง	ระดับปานกลาง	ระดับสูง
สมชัย นิพัทธ์เจริญวงศ์ (2561)	ระดับมาก	ระดับมาก	ระดับมาก	ระดับมาก
สรยา มหาถนนวนนท์ (2561)	ระดับมาก	ระดับมากที่สุด	ระดับมาก	ระดับมาก
พัชรา ทาหอม (2560)	ระดับมาก	ระดับมาก	ระดับมาก	ระดับมาก

ปัจจัยการบริหารตามแนวคิดของสตีเยอร์ (Steers, 1977, น. 39 อ้างถึงใน วาริ สิบานเย็น, 2540, น. 46-54) ได้เสนอปัจจัยการบริหารไว้ 4 ประการ คือ

1 ด้านนโยบายการบริหารและการปฏิบัติ

ด้านนโยบายการบริหาร และการปฏิบัติ หมายถึง การดำเนินงานในกิจการใดก็ตาม จะเกิดและให้สัมฤทธิ์ผลได้ก็ต่อเมื่อกิจการนั้นได้รับความร่วมมืออย่างจริงจังจากผู้ร่วมงานภายใต้ นโยบาย และการบริหารที่มีประสิทธิภาพ Steers (1977, p. 136) ได้เสนอว่า การบริหารงานให้เกิด ประสิทธิภาพจะต้องคำนึงถึงปัจจัยในด้านต่าง ๆ คือ การกำหนดเป้าหมายที่แน่นอน การจัดหา และการใช้ทรัพยากร การสร้างสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน กระบวนการติดต่อสื่อสาร ภาวะผู้นำ และการตัดสินใจ และการปรับตัวขององค์กรและการริเริ่มสิ่งใหม่ ประกอบด้วย

1.1 การกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจน (Goal setting) การกำหนดเป้าหมายเป็นภารกิจของ ผู้บริหารองค์กร จะต้องจัดทำโดยผู้บริหาร จะต้องตัดสินใจด้วยตนเองว่าจะใช้ทรัพยากร แต่ละ ประเภทซึ่งมีจำกัดให้เกิดประโยชน์สูงสุด นอกจากนี้ผู้บริหารต้องเป็นผู้นำในการกำหนด

แนวทาง การปฏิบัติงานให้กับองค์กรที่มีรายละเอียดที่สามารถนำไปสู่ความปรารถนา หรือความต้องการอย่างชัดเจนมากที่สุด ความชัดเจนของแนวทางการดำเนินงานขององค์กร คือ สิ่งที่เราเรียกว่า เป้าหมายของแผนงานนั่นเอง แผนงานที่ประสบความสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพย่อมมีเป้าหมายในการดำเนินงานที่ชัดเจน เป็นที่เข้าใจและยอมรับของผู้ปฏิบัติหรือผู้เกี่ยวข้องระดับต่าง ๆ ในองค์กรนั้น หากปราศจากเป้าหมายแล้วผลงานก็คงไม่บรรลุถึงความสำเร็จและองค์กรก็คง ไม่สามารถคงอยู่หรือดำเนินงานต่อไปได้ ซึ่งประเสริฐ บัณฑิตศักดิ์ (2540, น.13) สรุปว่า การกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจน หมายถึง สภาพการณ์ที่หน่วยงานมีการกำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์ขององค์กรที่ชัดเจนมีความสอดคล้องกันระหว่างเป้าหมายระดับองค์กร เป้าหมาย ของแต่ละระบบย่อยและเป้าหมายของบุคคล มีกระบวนการวางแผนที่มีประสิทธิภาพ ใช้เป้าหมายและวัตถุประสงค์เป็นแนวทางในการพิจารณาจัดสรรทรัพยากรเพื่อให้องค์กรสามารถดำเนินการ บรรลุภารกิจ และทำให้องค์กรสามารถอยู่รอดได้ระยะยาว องค์กรจะประสบความสำเร็จได้ก็ต่อเมื่อผู้บริหารมีความสามารถที่จะกำหนดลักษณะของเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่ต้องการได้จำเพาะเจาะจงและชัดเจน

1.2 การจัดหาและการใช้ทรัพยากร เมื่อได้มีการตัดสินใจแน่นอนแล้วว่าเป้าหมายและทิศทางของการทำงาน ขององค์กรจะเป็นไปในทิศทางใดแล้ว เพื่อให้บรรลุเป้าหมายดังกล่าวฝ่ายบริหารจะต้องจัดหา ทรัพยากร และใช้ทรัพยากรเหล่านี้ให้มีประสิทธิภาพมากที่สุด ทั้งนี้จะต้องคำนึงถึงประเด็นที่สำคัญ 2 ประการ ด้วยกัน คือ การประสานระบบและการประสานงาน บทบาทที่สำคัญ คือ การบำรุงรักษา และประสานงานแบบย่อยต่างๆ ให้สามารถรวมกันเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน โดยแต่ละระบบย่อยจะต้องได้รับการจัดสรรทรัพยากรพอเพียงที่จะรักษาสภาพไว้ได้ บทบาทของนโยบายจะให้แนวทางสำหรับการตัดสินใจตกลงใจในงานประจำของพนักงานอาจช่วยให้การประสานงาน ระหว่างหน่วยงานดีขึ้นและช่วยโอกาสที่จะกระทำผิดพลาด และระบบควบคุมองค์กรจะต้องมี วงจรในการป้อนข้อมูลย้อนกลับ วงจรข้อมูลแฝงอยู่ในระบบด้วย แต่อย่างไรก็ตาม บางโอกาส นโยบายก็อาจจะมีผลลัพท์ประสิทธิผลขององค์กรด้วยการนำไปสู่พฤติกรรมที่บั่นทอน การทำงาน เช่น ขั้นตอนการทำงานมากเกินไป ความจำเป็นอุปสรรคต่อการริเริ่มสิ่งใหม่ และการปรับตัวขององค์กรให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงสภาพแวดล้อม ผู้บริหารจำต้องระมัดระวัง การใช้นโยบายให้มีความเหมาะสมเป็นแนวทางในการทำงานให้ไปสู่เป้าหมายมิใช่เป็น เครื่องควบคุมที่เป็นอุปสรรคต่อประสิทธิผล ในการดำเนินงานหรือประกอบกิจขององค์กรนั้น มีองค์ประกอบพื้นฐานที่สำคัญ 3 ประการ คือ กิจกรรมหรือภารกิจขององค์กร ทรัพยากรและคน องค์ประกอบทั้ง 3 ด้านนี้ ทรัพยากรเป็นตัวกลางที่ทำให้กิจกรรมหรือภารกิจขององค์กรบรรลุเป้าหมายหรือสำเร็จได้ ภารกิจ และความรับผิดชอบของผู้บริหารในการบริหารทรัพยากรการศึกษาอาจมองได้ 2 ด้าน คือ ในฐานะผู้ใช้ทรัพยากรทางการศึกษา และในฐานะผู้แสวงหาทรัพยากรทางการศึกษา ซึ่งประกอบด้วย

1.2.1 การกำหนดนโยบายและแผนของสถานศึกษา เพื่อจะได้ทราบว่าในช่วงเวลา ต่างๆ นั้น จะต้องจัดทำกิจกรรมอะไรอย่างไรบ้าง อันจะเป็นแนวทางในการแสวงหาหรือกำหนด ทรัพยากรที่จะต้องใช้ในสถานศึกษา

1.2.2 การกำหนดทรัพยากรที่ต้องการ ซึ่งผู้บริหารจะต้องรวบรวมความต้องการ ด้านทรัพยากรจากแผนงาน โครงการ กิจกรรม โดยการจัดทำในรูปของแผนงาน จำแนกเป็นหมวดหมู่ที่ต้องการอย่างชัดเจน

1.2.3 การแสวงหาทรัพยากร นับเป็นบทบาทอันสำคัญของผู้บริหารสถานศึกษา การแสวงหาทรัพยากรการศึกษานั้น จะต้องแสวงหาจากแหล่งทรัพยากรต่าง ๆ เช่น งบประมาณ เงินรายได้ของโรงเรียน เงินบริจาค เป็นต้น

1.2.4 การจัดสรรทรัพยากร คือ การจัดสรรทรัพยากรที่เอ้ได้มาไว้กับโครงการกิจกรรมต่างๆ

1.2.5 การใช้ทรัพยากรเป็นการดำเนินกิจกรรม โดยอาศัยแผนงานหรือโครงการ เป็นตัวชี้้นำในการใช้ทรัพยากรต่างๆ นั้น

1.2.6 การประเมินการใช้ทรัพยากรโดยประเมินในด้านต่าง ๆ ดังนี้ ด้านประสิทธิภาพของการใช้ทรัพยากร ด้านประสิทธิผลของทรัพยากร ด้านความเพียงพอของ ทรัพยากร ปัญหาอุปสรรคของการใช้ทรัพยากรจะเห็นได้ว่า ทรัพยากรเป็นปัจจัยสำคัญที่จะทำให้ ภารกิจขององค์การสำเร็จตามเป้าหมาย ผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทและภารกิจเกี่ยวกับทรัพยากร การศึกษา ทั้งในฐานะผู้แสวงหาทรัพยากรและผู้ใช้ทรัพยากรการศึกษา ดังนั้น นักบริหารมืออาชีพ จะต้องเป็นทั้งผู้แสวงหาและผู้ใช้ทรัพยากรการศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพงานในภารกิจจึงก่อให้เกิด ประสิทธิภาพ

1.3 การติดต่อสื่อสาร (Communication) เป็นเครื่องมือในการประสานกิจกรรมของ บุคคลให้เป็นไปตามเป้าหมายและทิศทางเดียวกัน และก่อให้เกิดความเข้าใจ และการสื่อสารที่ถูกต้องนำไปสู่ความเข้าใจที่ดี ทำให้เกิดเจตคติที่ดีมีขวัญและกำลังใจสูง นำไปสู่ความร่วมมือและทำงานประสานกัน ผลที่ตามมาคือ การบรรลุเป้าหมาย และความก้าวหน้าของหน่วยงาน นอกจากนี้ จะเห็นได้ว่า การติดต่อสื่อสารเป็นเครื่องชี้วัดความสำเร็จของงานในองค์การอย่างหนึ่ง ดังที่ Steers (1977, p. 144) มีความคิดเห็นว่า การติดต่อสื่อสาร มีบทบาทสำคัญในการเพิ่ม ปฏิสัมพันธ์กับ กระบวนการอื่นขององค์การ เช่น การใช้ภาวะผู้นำ การตัดสินใจ บรรยากาศในการทำงาน หากไม่มีเทคนิควิธีติดต่อสื่อสารที่มีประสิทธิผลแล้วก็ยาก องค์การจะบรรลุเป้าหมายที่มี ประสิทธิภาพได้ ซึ่ง ริงชัย สันติวงศ์ (2546, น. 423) ให้คำจำกัดความไว้ว่า กระบวนการ ติดต่อสื่อสาร หมายถึง การแลกเปลี่ยนความคิดหรือข่าวสารข้อมูล เพื่อที่จะก่อให้เกิดความเข้าใจ และเชื่อใจระหว่างกันเพื่อให้ มนุษย์สัมพันธ์ที่ดีได้ การสื่อสารเป็นสื่อที่จะนำความต้องการ ความนึกคิด จากผู้บังคับบัญชาไปยัง ผู้ใต้บังคับบัญชาและจากผู้ใต้บังคับบัญชาไปยังผู้บังคับบัญชาสอดคล้องกับ สมยศ นาวิกาน (2551, น.

420) ที่ได้ให้ความหมาย การติดต่อสื่อสารไว้ว่า เป็นการถ่ายทอดข้อมูลและความเข้าใจจาก บุคคลหนึ่งไปยังอีกบุคคลหนึ่งด้วยวิถีทางของสัญลักษณ์ที่มีความหมาย เนื่องจากการติดต่อสื่อสารเป็นกระบวนการหนึ่งของการบริหารงาน ซึ่งมีอยู่ในทุกระดับของหน่วยงาน และอาจจะมีผลทำให้ความสัมพันธ์ของสมาชิกในหน่วยงานเจริญขึ้นหรือเสื่อมลงได้ ดังนั้น ถ้าองค์การขาดการติดต่อสื่อสารหรือแม้แต่ประสิทธิภาพของการติดต่อสื่อสารไม่ดีพอท่ามกลางยุคเทคโนโลยีการ สื่อสาร โลกไร้พรมแดนนี้อาจทำให้ภารกิจสะดุดหยุดลงได้ หรือไม่สามารแข่งขันกับองค์กรอื่น หรือสังคมโลกได้ กลายเป็นองค์กรล้าหลังของสังคมในที่สุดได้

1.4 ภาวะผู้นำ (Leadership) คุณภาพของภาวะผู้นำในการบริหาร จะช่วยการดูแลพฤติกรรมของสมาชิกขององค์กรได้รับการประสานและนำไปสู่ความสำเร็จของงานในหน่วยงานที่เกิดจากภาวะผู้นำ ในทำนองเดียวกัน รังสรรค์ ศรีประเสริฐ (2544, น. 12) มีความเห็นว่า ภาวะผู้นำเป็นความสามารถที่จะมีอิทธิพลเหนือผู้อื่นในด้านการกระทำตามที่ผู้นำต้องการและสามารถจูงใจให้บุคคลอื่นให้กระทำการกิจกรรมที่ช่วยให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรได้ ซึ่งให้เห็นว่า ผู้บริหารโรงเรียนซึ่งถือว่าเป็นผู้นำทางกฎหมายจะทำหน้าที่บริหารและการจัดการศึกษาสำเร็จลุล่วง ตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายได้ด้วยดี และมีประสิทธิภาพได้มากน้อยเพียงใดนั้นขึ้นอยู่กับว่า ผู้บริหารจะใช้อิทธิพลของคนกระตุ้นซึ่งนำไปบุคคลอื่นมีความเต็มใจและกระตือรือร้นในการ ปฏิบัติงานได้ดีเพียงใด มีความคิดว่า คุณภาพภาวะผู้นำในการบริหารมีส่วนทำให้เกิดความแตกต่างระหว่างองค์กรที่มีประสิทธิภาพ และองค์กรที่ไม่มีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำที่มีประสิทธิภาพตัวหนึ่ง ก็คือ ความสามารถในการตัดสินใจที่เหมาะสม ถูกกาลเทศะ และเป็นที่ยอมรับ ดังนั้น ผู้นำจะต้องใช้กลยุทธ์ในการตัดสินใจที่เหมาะสมกับสถานการณ์ รวมทั้งจะต้องพิจารณาด้วยว่าจะต้องให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีส่วนร่วมมากน้อยเพียงใด ในการตัดสินใจ สรุปได้ว่า นโยบายการบริหารและการปฏิบัติ หมายถึง แนวทางการดำเนินงานของบุคลากรในโรงเรียน การกำหนดเป้าหมาย ระเบียบต่าง ๆ และการวางแผนการปฏิบัติงานที่ชัดเจน

2. ด้านลักษณะองค์กร

ลักษณะองค์กร หมายถึง การสานความสัมพันธ์ด้านทรัพยากรด้านมนุษย์ที่ได้กำหนดไว้ในองค์กร ประกอบด้วย

2.1 การกระจายอำนาจ (Decentralization) มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช (2540, น.198) ให้ความหมายของการกระจายอำนาจไว้ว่า หมายถึง ความมากน้อยของการที่อำนาจและสิทธิอำนาจได้รับการกระจายลงไปตามชั้นของการบังคับบัญชาในองค์กร เป็นภาระหน้าที่ของผู้บริหารที่ให้ผู้ร่วมงานมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับ ธงชัย สันติวงษ์ (2546, น.296) ที่กล่าวว่า การกระจายอำนาจเป็นการมอบหมายอำนาจหน้าที่ไปยังระดับต่ำเป็นอันมาก

2.2 ความชำนาญเฉพาะทาง (Specialization) แนวคิดเรื่องของการแบ่งส่วนงาน ไปตามความชำนาญเฉพาะทางหรือเฉพาะหน้าที่ เริ่มจากกระบวนการจัดการแบบวิทยาศาสตร์ ซึ่งเป็นผลงานของ Taylor เมื่อปี ค.ศ. 1911 ซึ่งมีอิทธิพลต่อประสิทธิผลขององค์กร โดยเฉพาะอย่างยิ่งในด้านของการเพิ่มผลผลิต ตามแนวความคิดนี้มีอยู่ว่าการแบ่งงานตามความชำนาญเฉพาะอย่างจะนำไปสู่ประสิทธิผลที่สูงขึ้น เพราะวิธีการดังกล่าวเปิดโอกาสให้พนักงานแต่ละคน ได้มีความเชี่ยวชาญเฉพาะอย่าง ซึ่งจะทำให้ผลงานของแต่ละคนมีส่วนส่งเสริมกิจกรรมที่จะนำไปสู่เป้าหมายที่สูงมากขึ้น แต่จากการนำสมมติฐานดังกล่าวไปทดสอบ ก็ปรากฏว่า ถึงแม้ว่าการแบ่งงาน ตามความชำนาญเฉพาะอย่างจะเป็นประโยชน์ในแง่ของการปฏิบัติงานของพนักงานให้มีความเชี่ยวชาญ รอบรู้ในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย โดยเฉพาะอย่างยิ่งช่วยลดค่าใช้จ่าย ด้านแรงงานเพิ่มการสร้างสรรค์สิ่งใหม่ และช่วยปรับปรุงประสิทธิภาพของงานให้ดีขึ้น แต่ก็ยังมีผลเสียต่อพนักงานในแง่ของทัศนคติเกี่ยวกับงาน สุขภาพและความสามารถที่จะอยู่ในองค์กร ต่อไป ดังนั้น ประโยชน์ที่ได้จากความชำนาญพิเศษในแง่ของการเพิ่มผลผลิตมักถูกลบล้างไปด้วย ผลลบในทางลบ เช่น การนัดหยุดงาน การบ่อนทำลาย การเปลี่ยนงาน การขาด การลา ดังนั้น ผู้บริหารจึงต้องพิจารณาว่าสามารถรักษาสมดุลระหว่างประโยชน์กับความสูญเสียอันเกิดขึ้นจาก วิธีการนี้ให้ครอบคลุมได้อย่างไร จึงจะสามารถสร้างโครงสร้างขององค์กรที่มีความเหมาะสมได้ และสมยศ นาวิกการ (2551, น. 238) กล่าวว่า การมอบหมายงานที่มีประสิทธิภาพ ทำได้โดยการปรับปรุง การติดต่อสื่อสาร และความพอใจของผู้ใต้บังคับบัญชาให้ดีขึ้น ผู้บริหาร ที่มีจุดอ่อนจุดแข็ง และความพอใจของผู้ใต้บังคับบัญชาของเขาจะสามารถตัดสินใจได้ดีว่า งานไหนสามารถมอบหมายไปยังใครได้

2.3 เทคโนโลยี (Technology เทคโนโลยี คือ ทักษะ ความรู้ และกระบวนการที่จะประดิษฐ์และสร้างสรรค์ สิ่งต่างๆ ที่เป็นประโยชน์ เทคโนโลยีนับเป็นส่วนเสริมหรือตัวการพิเศษในการดำรงอยู่ของมนุษย์ เราสามารถนำเทคโนโลยี มาใช้ในทางที่เป็นประโยชน์เพื่อพัฒนาศักยภาพและคุณภาพชีวิตของเราได้ เนื่องจากเทคโนโลยี เป็นเครื่องมือขยายวิสัยทัศน์แห่งอินทรีย์ของมนุษย์โดยนำมาใช้ในสาขาต่างๆ เช่น ในการเกษตร ใช้ในการเพิ่มผลผลิตและการถนอมพืชผล ในส่วนวงการแพทย์มีการผลิตเครื่องมือแพทย์ที่ทันสมัย เพื่อใช้ในการรักษาโรค

3. ด้านลักษณะของบุคลากร

เป็นปัจจัยหนึ่งที่มีความสำคัญอย่างยิ่งในการพัฒนาองค์กร Steers (1977, p. 110) ได้กล่าวไว้ว่า ลักษณะของบุคคลในองค์กรที่มีพฤติกรรมซึ่งมีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานอันนำไปสู่ความสำเร็จหรือความล้มเหลวขององค์กร สิ่งที่ต้องพิจารณา คือ เรื่องสำคัญ 2 เรื่องด้วยกัน คือ ความผูกพันต่อองค์กร และการปฏิบัติงาน ซึ่งเป็นความปรารถนาของบุคคลในการปฏิบัติงาน เพื่อให้บรรลุถึงเป้าหมายขององค์กร ดังนั้น จะเห็นได้ว่า พฤติกรรมดังกล่าวข้างต้นนั้น ประการแรก

เกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การ ประการที่สองเป็นเรื่องเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน ของบุคลากร ประกอบด้วย

3.1 ความผูกพันต่อองค์การ (Sense of belonging) ประเสริฐ บัณฑิตศักดิ์ (2540, น.38) สรุปไว้ว่า ความผูกพันต่อองค์การ หมายถึง ความสนใจในการรักษาไว้ซึ่งการเป็นสมาชิกขององค์การ ความผูกพันต่อองค์การ สิ่งเหล่านี้เป็นตัวเร่งการจูงใจให้คนทำงานได้ตามเป้าหมาย ขององค์การ การวิเคราะห์ลักษณะ จิตวิทยาของคน ทำให้เราทราบถึงธรรมชาติทางจิตใจและความต้องการของมนุษย์ และ Steers (1977, p.115) กล่าวไว้ว่า ปัจจัยที่มีผลหรือมีความสัมพันธ์ต่อ ความผูกพันต่อองค์การแบ่งได้ 4 กลุ่มใหญ่ๆ คือ คุณลักษณะส่วนบุคคล คุณลักษณะที่เกี่ยวกับงาน คุณลักษณะที่เกี่ยวกับองค์การ และประสบการณ์จากการทำงานที่มากับองค์การ ดังนั้น จึงกล่าวได้ว่า บุคลากรที่มีความผูกพันสูงก็มักจะมี ความตั้งใจในการทำงานสูงด้วย ซึ่งเป็นผลให้สามารถพัฒนา องค์การให้บรรลุเป้าหมายตลอดจนมีความรู้สึกที่จะยังคงอยู่กับองค์การต่อไป การปฏิบัติงานที่ดีนั้นมีความสำคัญอย่างยิ่ง เพราะถ้าปราศจากเสียซึ่งการปฏิบัติงานที่ดีแล้ว การบรรลุเป้าหมาย ขององค์การและความสำเร็จย่อมเป็นไปได้ยาก

3.2 การจูงใจ (Motivation) มีนักการศึกษาและนักจิตวิทยา ได้ศึกษาค้นคว้า และตั้งทฤษฎีเกี่ยวกับการจูงใจที่น่าสนใจ แรงจูงใจ คือ แรงผลักดันแรงกระตุ้นที่Éเกิดจากความ ต้องการที่จะได้รับการตอบสนองต่อสิ่งกระตุ้น ที่องค์การจัดให้ ซึ่งก่อให้เกิดพฤติกรรมในการทำงาน การจูงใจเป็นวิธีการที่จะทำให้บุคคลใดบุคคลหนึ่งได้ใช้ความพยายามในการทำงานให้บรรลุเป้าหมาย ขององค์การอย่างมีประสิทธิภาพภายใต้เงื่อนไขที่สอดคล้องกับความต้องการ และเป้าหมายส่วนบุคคล และวิโรจน์ สารรัตนะ (2551, น.92) กล่าวไว้ว่า บุคคลเข้าไปเป็นสมาชิกขององค์การโดยอ้อม คาดหวังว่าจะได้รับการตอบสนองความต้องการด้านต่างๆ ด้วย เช่น ค่าจ้าง ผลประโยชน์ตอบแทน การดูแลเอาใจใส่สภาพการทำงานที่เหมาะสม ความเป็นธรรม ความมีหน้ามีตาและโอกาสใน ความก้าวหน้า เป็นต้น ในขณะที่เดียวกันองค์การก็มีความคาดหวัง เช่นกันว่า จะได้รับการทุ่มเท พยายามจากคนงานอย่างเต็มกำลัง ความสามารถ เพื่อให้ได้ผลผลิตตาม จุดหมายขององค์การ ดังนั้น ผู้บริหารที่มีความสามารถจึงต้องบริหารงานให้จุดหมายของตัวบุคคล และจุดหมายขององค์การ บรรลุผลด้วยกันทั้งคู่ โดยอาศัยกระบวนการจูงใจ ซึ่งประกอบด้วย การคำนึงถึงความต้องการทั้งสอง ด้าน เพื่อนำไปสู่พฤติกรรมที่พึงประสงค์ และการบรรลุจุดหมายที่ต้องการ

3.3 การปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ (Role operation) พฤติกรรมที่องค์การที่ จะต้องได้รับการตอบสนองจากคนในองค์การ เพื่อองค์การจะสามารถมีประสิทธิผลสูงสุดได้ข้อหนึ่ง คือ องค์การจะต้องมี ความสามารถที่จะทำให้บุคคลขององค์การได้มีการปฏิบัติงานตามบทบาท หน้าที่ที่รับผิดชอบ ซึ่งสอดคล้องกับ Steers (1977, p. 142) ที่เชื่อว่า ความชัดเจนของบทบาทและ ข้อกำหนดเฉพาะอย่าง ของงานมีความสัมพันธ์กับความรู้สึกผูกพันต่อเป้าหมายของงานเพิ่มขึ้น ทั้งยัง

สัมพันธ์กับความเป็น อันหนึ่งอันเดียวกันของกลุ่มงานตามแนวคิดดังกล่าว จะเห็นว่า ตัวแปรที่จะสร้าง ปัญหา หรือเป็นเครื่องบั่นทอนความพยายามในการทำงาน ก็คือ ความไม่ชัดเจนของบทบาท และความขัดแย้ง ของบทบาทนั่นเอง สรุปได้ว่า ลักษณะบุคคล หมายถึง พฤติกรรมของบุคลากรใน โรงเรียนที่แสดงถึง ความเชื่อและการยอมรับของบุคลากรต่อเป้าหมายของโรงเรียน

4. ด้านสภาพแวดล้อม

Steers (1977, pp.84-87) เสนอว่า สภาพแวดล้อมมีความสำคัญต่อความสำเร็จ หรือประสิทธิผลขององค์การ โดยแบ่งสภาพแวดล้อมออกเป็น 2 ลักษณะ คือ สภาพแวดล้อม ภายนอก และสภาพแวดล้อมภายใน ประกอบด้วย

4.1 ลักษณะสภาพแวดล้อมภายนอกองค์การ (Environmental characteristics) หมายถึง พลังภายนอกที่ส่งผลกระทบต่อการบริหารองค์การ มี 2 ลักษณะ คือ สภาพแวดล้อมโดยทั่วไป และสภาพแวดล้อมภายในงาน ประกอบด้วย

4.1.1 สภาพแวดล้อมทั่วไป ประกอบด้วย การเปลี่ยนแปลงในด้านการเมือง และกฎหมาย ด้านวัฒนธรรมสังคม และด้านลักษณะทางภูมิศาสตร์ และด้านความเป็นสากล

4.1.2 สภาพแวดล้อมภายในงาน ประกอบด้วย ปัจจัยหรือจากภายนอก องค์การ ที่มีผลต่อการตัดสินใจทางการบริหาร เช่น ผู้รับบริการ ลูกค้า คู่แข่งทางการเมือง การพัฒนา เทคนิค เป็นต้น

4.2 ลักษณะสภาพแวดล้อมภายในองค์การ (Personnel characteristics) หมายถึง อิทธิพลต่อพฤติกรรมของบุคคลในองค์การ การวิเคราะห์บทบาทของสภาพแวดล้อมที่ แตกต่างกัน ซึ่งมีผลต่อประสิทธิผลขององค์การจะไม่สมบูรณ์ หากไม่มีการพิจารณาลักษณะ สภาพแวดล้อมภายในองค์การ ซึ่งถ้าจะได้บรรยากาศองค์การสมบูรณ์ ควรคำนึงถึงองค์ประกอบย่อย ดังนี้

4.2.1 แนวโน้มของความสำเร็จ การสร้างบรรยากาศในการส่งเสริมการ ปฏิบัติงานนั้น จำเป็นต้องมีเป้าหมายที่ชัดเจน วิธีการหนึ่งซึ่งฝ่ายบริหารจะช่วยให้เกิดประสิทธิผลได้ คือ สร้างบรรยากาศเน้นความสำคัญของการบรรลุเป้าหมาย ในขณะที่เดียวกันก็สนับสนุนซึ่งกันและกัน โดยการมีส่วนร่วมในกิจกรรม ซึ่งนำไปสู่การบรรลุเป้าหมาย

4.2.2 ความเอาใจใส่ต่อพนักงานในองค์การ เป็นองค์ประกอบที่สำคัญ เนื่องจาก ความสำเร็จของงานขึ้นอยู่กับคนจะนำมาซึ่งประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์การ หาก บรรยากาศในองค์การไม่เอื้อต่อการทำงาน ผู้บังคับบัญชาไม่เห็นความสำคัญ ขาดความสนใจ ของ ผู้ใต้บังคับบัญชาหรือผู้ร่วมงาน ย่อมส่งผลกระทบต่อบรรยากาศที่ไม่พึงพอใจต่อการทำงาน ความประพฤติขั้น สุดท้ายหรือสิ่งที่ปรากฏในการกระทำของแต่ละบุคคล ถูกกำหนดโดยปฏิภิกิริยาต่อกันระหว่างความ ต้องการของบุคคล และการรับรู้เกี่ยวกับ สภาพแวดล้อมขององค์การ และเมื่อบุคคลมีความรู้สึกว่

ตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ ได้รับความเอาใจใส่จากผู้บังคับบัญชา ก็มีความพึงพอใจมีความสุขในการทำงานที่สุด ประสิทธิภาพของ งานก็จะเกิดขึ้นอย่างมีประสิทธิภาพ

4.2.3 แนวโน้มการให้รางวัล การลงโทษ การให้รางวัล เป็นเสมือนหนึ่งการชมเชย พิเศษ วิธีการที่จะให้รางวัลและวัตถุประสงค์ขององค์การก็คือ การพิจารณาตามงานแต่ละอย่าง ถ้าผลงานมีส่วนช่วยเหลือองค์การได้เป็นอย่างดีก็จะถือว่ามีความคุ้มค่า นำไปสู่การได้รับรางวัล และความพึงพอใจ

4.2.4 การลงโทษจะก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลง และก่อให้เกิดผลทางลบ ในระยะยาว ทางเลือกของการตอบสนองต่อพฤติกรรม ก็คือ การให้รางวัลพฤติกรรมที่ต้องการ ถ้าบุคคลมีประสบการณ์ในการได้รับความสำเร็จติดต่อกัน เขาก็จะมีแนวโน้มที่จะพยายามทำงาน เพื่อให้เป็นไปในทิศทางที่ต้องการมากยิ่งขึ้น ซึ่งมีผลต่อแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ทำให้คนที่มีแนวโน้มที่ต้องการผลสัมฤทธิ์ในการทำงานสูง ได้รับความพึงพอใจจากผลสำเร็จ

4.2.5 ความมั่นคง กับความเสี่ยงสิ่งแวดล้อม มีอำนาจ และอิทธิพลที่สร้างภาวะ ไม่แน่นอนให้เกิดขึ้นกับระบบการผลิต สิ่งแวดล้อมจึงเป็นตัวกำหนดความไม่แน่นอน เหมือนถูกคุกคามและต่อเนื่องไปจนถึงความกลัว ก่อให้เกิดความไม่มั่นคงปลอดภัยในด้านต่าง ๆ จึงไม่ยอมเปลี่ยนแปลงบุคลากรในองค์การจะพะวงกับปัญหาความมั่นคงของตน

4.2.6 ความเปิดเผย และการปกป้องความเปิดเผยเป็นลักษณะที่สำคัญของหลักการ บริหารแบบมีส่วนร่วม คือ การที่ผู้นำเต็มใจเข้าร่วมกับผู้อื่นในองค์การ เปิดเผยเรื่องขององค์การ ที่เหมาะสม ในกระบวนการเปิดเผยนั้น ยิ่งผู้นำมีการเปิดเผยข่าวสารที่เกี่ยวกับองค์การว่ามีความคิด หรือปฏิบัติไปแล้วมากขึ้นเท่าใด ขอบเขตของส่วนเปิดเผยก็จะขยายกว้างเข้าไป สิ่งที่น่าสนใจ ก็คือ มีทั้งการบ่อนกลับ การเปิดเผยเกิดขึ้นระหว่างผู้นำกับบุคลากรที่ปฏิบัติงานร่วมกัน สรุปได้ว่า ลักษณะสภาพแวดล้อม หมายถึง บรรยากาศภายในโรงเรียนที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และการมีส่วนร่วมรวมทั้งวัฒนธรรมของโรงเรียน การทำงานเป็นทีม และยึดหลักคุณธรรม

พิศาระวี วีระพงษ์พร (2555) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารการศึกษา ระดับประถม ศึกษาในสถานประกอบการ พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารการศึกษาระดับประถมศึกษา ในสถานประกอบการ ได้แก่ ปัจจัยด้านบทบาทผู้บริหาร ปัจจัยด้านกฎหมาย ระเบียบมาตรฐานและแนวทางปฏิบัติที่เกี่ยวข้อง ปัจจัยด้านงบประมาณ ปัจจัยการทำงานร่วมกัน ปัจจัยด้านสิ่งอำนวยความสะดวกและอุปกรณ์ และปัจจัยด้านมาตรการทางภาษี

ศตพร ทับธนะ (2555) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารการศึกษาระดับประถมศึกษา ในสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จังหวัดพัทลุง พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อการ บริหารการศึกษาระดับประถมศึกษาในสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน

จังหวัด พัทลุง ได้แก่ ปัจจัยด้านครูและปัจจัยด้านผู้บริหารและองค์กร ซึ่งปัจจัยด้านครู ประกอบด้วย เจตคติ ต่อการมีส่วนร่วม การเห็นคุณค่าในตนเองและแรงจูงใจในการทำงาน และปัจจัยด้านผู้บริหาร และ องค์กร ได้แก่ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร บรรยากาศขององค์กรและการ ติดต่อสื่อสาร

กรรณา ภูมะลิ (2556) ได้ศึกษาปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน ขนาดเล็กในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ผลการศึกษาวิจัย พบว่า ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของ โรงเรียนขนาดเล็กในภาคตะวันออกเฉียงเหนือที่มีอำนาจพยากรณ์ที่ดีที่สุด ได้แก่ ปัจจัยด้านการปฏิบัติตาม นโยบาย รองลงมา ได้แก่ ปัจจัยด้านการมีส่วนร่วม ปัจจัยด้านการจัดการเรียนการสอน ปัจจัยด้าน ภาวะผู้นำทางการศึกษาและปัจจัยด้านการจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้

โกวิทย์ โกเสนตอ (2556) ได้ศึกษาปัจจัยที่เอื้อต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาระดับ ประถมศึกษาของโรงเรียนตามแนวชายแดนไทย-พม่า สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 พบว่า ปัจจัยที่เอื้อต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาระดับประถมศึกษา ทั้งโดยภาพรวม และรายด้านเอื้อต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 อยู่ในระดับมาก เรียงตามค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ ปัจจัยด้านผู้บริหาร ปัจจัยด้านครูผู้สอน ปัจจัยด้านอาคารสถานที่ ปัจจัยด้านชุมชน และปัจจัย ด้านงบประมาณ

นงคินุช สมุทรดนตรี (2556) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการบริหารกับ ประสิทธิภาพการจัดการศึกษาของโรงเรียนในเครือข่ายกสิกรรม จังหวัดชลบุรี พบว่า แนวคิดเกี่ยวกับ ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิผลของโรงเรียนส่วนใหญ่จะมีความคล้ายคลึงกัน กล่าวคือ ปัจจัยด้าน โรงเรียน ประกอบด้วย ขนาดของโรงเรียน โครงสร้างการบริหารอัตรานักเรียนต่อครู ปัจจัยด้าน บุคลากร ได้แก่ ผู้บริหาร ครู ผู้ปกครอง ประสิทธิภาพการบริหาร วุฒิการศึกษา ความพึงพอใจในการ ทำงาน ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม ได้แก่ การสนับสนุนช่วยเหลือครู ปัจจัยด้านพฤติกรรมกรรมการบริหาร เช่น พฤติกรรมผู้นำทางวิชาการ ภาวะผู้นำ การสื่อสาร การบริหารความขัดแย้ง

เกตุฉัตรพร นาเมืองรักษ์ (2557) ได้ศึกษาปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อการบริหาร ของโรงเรียนเอกชน ในเขตพื้นที่พัฒนาชายฝั่งทะเลตะวันออก พบว่า ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อ การบริหารของโรงเรียนเอกชน ในเขตพื้นที่พัฒนาชายฝั่งทะเลตะวันออกมีทั้งหมด 6 ปัจจัย คือ ปัจจัยพฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้นำ ปัจจัยบรรยากาศของโรงเรียน ปัจจัยวัฒนธรรมของโรงเรียน ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงาน ปัจจัยการสื่อสาร และปัจจัยความผูกพันของครู โดยแยกเป็นปัจจัย ที่มีค่าอิทธิพลทางบวก 4 ปัจจัย เรียงลำดับ ตามค่าอิทธิพล คือ พฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้นำ คุณภาพ ชีวิตในการทำงาน การสื่อสารและปัจจัยความผูกพันของครูและปัจจัยที่มีค่าอิทธิพลทางลบ

2 ปัจจัย เรียงลำดับ ตามค่าอิทธิพล คือ ปัจจัยบรรยากาศของโรงเรียน และปัจจัยวัฒนธรรมของโรงเรียน ซึ่งร่วมกันทำนายประสิทธิผลของโรงเรียนได้ร้อยละ 60 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ผกามาศ วิโสรัมย์ (2557) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการจัดการศึกษาระดับประถมศึกษา ขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดบุรีรัมย์ พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อการจัดการศึกษา ประถมศึกษา คือ ปัจจัยภายใน ได้แก่ ปัจจัยด้านโครงสร้างองค์การและนโยบายในหน่วยงาน ปัจจัย ด้านบุคลากร และปัจจัยด้านงบประมาณ และปัจจัยภายนอก ได้แก่ ปัจจัยด้านสภาพสังคมและวัฒนธรรม ปัจจัยด้านการเมืองและกฎหมาย ปัจจัยด้านการมีส่วนร่วมและการสนับสนุนของชุมชน

รุ่งนริญ พุทธิเสน (2557) ได้ทำการวิจัยองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหาร สถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา มหาสารคาม เขต 3 พบว่า ระดับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมและรายองค์ประกอบ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ระดับประสิทธิผลของโรงเรียน โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ย อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก จำนวน 3 ด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ความพึงพอใจในการท างานของครูการมีสภาพแวดล้อม ที่ดีและการมีส่วนร่วมของผู้ปกครองและชุมชน ตามลำดับ

จิระวัฒน์ ว่างกะ (2558) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนศึกษา สงเคราะห์ในเขตจังหวัดภาคเหนือ ในสังกัดสำนักงานบริหารงานการศึกษาพิเศษ ผลการวิจัย พบว่า ประสิทธิผลของโรงเรียนศึกษาสงเคราะห์ในเขตจังหวัดภาคเหนือ โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับ มาก ปัจจัยพฤติกรรมของผู้บริหาร พฤติกรรมของครูและการบริหารโรงเรียนของโรงเรียน โดยรวม และรายด้าน ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนศึกษาสงเคราะห์ในเขตจังหวัดภาคเหนือ อย่างมี นัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .05 โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ พฤติกรรมของผู้บริหาร พฤติกรรมของครูและการบริหารโรงเรียน ตามลำดับ และปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน ประกอบด้วย 1) สภาพแวดล้อมของโรงเรียน ประกอบด้วย ระดับการศึกษา และขนาดของ โรงเรียน 2) ปัจจัยด้านพฤติกรรมของผู้บริหาร ได้แก่ สมรรถนะประจำสายงานของผู้บริหารและ ภาวะผู้นำการ เปลี่ยนแปลง 3) ปัจจัยด้านพฤติกรรมของครู ได้แก่ คุณลักษณะในด้านวิชาชีพ คุณภาพในการ ปฏิบัติงาน และสมรรถนะประจำสายงานของครูผู้สอน และ 4) ปัจจัยด้านการบริหารโรงเรียน ได้แก่ บรรยากาศของโรงเรียน วัฒนธรรมองค์การ ทรัพยากรและเทคโนโลยีทางการศึกษา นโยบาย และ การปฏิบัติ โครงสร้างโรงเรียน และรางวัลการตอบแทนจากการปฏิบัติงาน

ยุวดี ประทุม (2559, น.92-93) ได้ศึกษาปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของ โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อ ประสิทธิผลสถานศึกษา สรุปได้ว่า ผู้นำ หรือผู้บริหารนั้น เป็นปัจจัยหลักที่จะก่อให้เกิดประสิทธิผล

ต่อสถานศึกษาตลอดจนการบริหารสถานศึกษาที่มีประสิทธิภาพทั้งทางตรงและทางอ้อม ดังนั้นผู้บริหารจึงจำเป็นที่จะต้องมีความตระหนักถึงความสำคัญจากการใช้พฤติกรรมความเป็นผู้นำองค์กรนั้นๆ การกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมายสถานศึกษา การพัฒนาหลักสูตรการจัด การเรียน การสอน การพัฒนาครูส่งเสริมบรรยากาศและสิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้การนิเทศ ติดตาม และการประเมินผลการส่งเสริมการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา การบริหารงานที่ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลง ทำให้เกิดการเรียนรู้มุ่งมั่นทำงานให้เกิดความสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้เพื่อควมมีประสิทธิภาพของสถานศึกษา

Likert (1967; อ้างถึงใน วินัย วิทย์ไพบุลย์สกุล, 2553) Likert ได้ทำการศึกษาเปรียบเทียบความสามารถในการผลิตของระบบแต่ละความสัมพันธ์ระหว่างฝ่ายบริหารกับพนักงานให้มีประสิทธิผลขึ้นอยู่กับผู้นำ หรือผู้บริหารในการใช้ปัจจัยการบริหารได้เหมาะสมเพียงใด Likert เชื่อว่าการบริหารที่มีประสิทธิภาพ คือ การบริหารที่ได้ทั้งงาน น้ำใจคน และผลผลิตสูง ซึ่งปัจจัยการบริหารดังกล่าวเกิดจากองค์ประกอบที่สำคัญ 8 ประการ ดังนี้ 1) ภาวะผู้นำ 2) สภาพของแรงจูงใจ 3) กระบวนการติดต่อสื่อสาร 4) กระบวนการปฏิสัมพันธ์และอิทธิพลที่มีต่อกันและกัน 5) สภาพของกระบวนการตัดสินใจวินัยสั่งการ 6) สภาพการกำหนดเป้าหมายหรือสั่งการ 7) กระบวนการควบคุมการปฏิบัติงาน 8) การกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงานและการฝึกอบรม

French and Bell (1978) ได้กล่าวถึงปัจจัยที่มีความสำคัญต่อประสิทธิผลขององค์การ ประกอบด้วย ปัจจัยภายใน ได้แก่ ปัจจัยด้านเป้าหมาย ปัจจัยด้านเทคโนโลยี ปัจจัยด้านงานหรือกิจกรรมต่างๆ ที่องค์การต้องดำเนินการ ปัจจัยด้านโครงสร้างขององค์การ อันได้แก่ แผนผัง การปฏิบัติงาน กฎระเบียบต่างๆ ขององค์การ การสื่อสาร การวางแผน การประสานงาน การควบคุม การตัดสินใจ ปัจจัยด้านคน ได้แก่ การบริหารงานบุคคลการให้รางวัล การประเมินผลและปัจจัยด้านการประสานงานกับสภาพแวดล้อมภายนอก เช่น เศรษฐกิจ สังคม การเมือง วัฒนธรรม และวิทยาศาสตร์ที่มีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา

Gibson, et al. (1982) ได้วิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลองค์การของโรงเรียน 3 ระดับ ได้แก่

1. ปัจจัยระดับบุคคล ประกอบด้วย ความสามารถ ทักษะ ความรู้ ทัศนคติ การจูงใจ ความเครียด
2. ปัจจัยระดับกลุ่ม ประกอบด้วย ความสามัคคี ภาวะผู้นำ โครงสร้างกลุ่ม สถานภาพ บทบาท บรรทัดฐาน
3. ปัจจัยระดับองค์การหรือโรงเรียน ประกอบด้วย สภาพแวดล้อม เทคโนโลยี การเลือก กลยุทธ์ โครงสร้างองค์การ กระบวนการบริหาร วัฒนธรรมองค์การการมีส่วนร่วมของชุมชน

Purkey and Smith (1983) ได้เสนอปัจจัยที่แสดงถึงประสิทธิผลของสถานศึกษาเป็น 2 กลุ่ม คือ กลุ่มที่เกี่ยวข้องกับโครงสร้างและกลุ่มที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการ โดยมีรายละเอียด ดังนี้

1. ด้านโครงสร้าง ประกอบด้วย มีการบริหารและภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจ มีความมั่นคงในการปฏิบัติงานของครู มีหลักสูตรที่ชัดเจนและจัดเป็นระบบ มีการพัฒนาครู มีส่วนร่วมและสนับสนุนจากผู้ปกครอง มีการยอมรับจากนักเรียนอย่างกว้างขวาง มีเวลาเพื่อการเรียนรู้สูงสุด และมีการสนับสนุนจากท้องถิ่น

2. ด้านกระบวนการ ประกอบด้วย มีความสัมพันธ์แบบสถานศึกษา มีสำนักชุมชน มีจุดหมายชัดเจน มีระเบียบและวินัย และมีความคาดหวังร่วมกันสูง

เดวิดและเปอร์เตอร์ (David, & Perter, 1988, น. 24 - 29) ได้ทำการศึกษา และสังเคราะห์ปัจจัยที่สัมพันธ์กับประสิทธิผลและของโรงเรียนซึ่งพบปัจจัยหลายประการ เช่น ปัจจัยในด้านการบริหารงาน ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม ปัจจัยด้านครู ปัจจัยด้านผู้บริหาร และปัจจัยด้านโรงเรียนที่แสดงถึงบรรยากาศทั้งภายในและภายนอกโรงเรียน

Sammons, Hillman, and Mortimore (1995) ได้ศึกษาองค์ประกอบที่สอดคล้องกับ ประสิทธิภาพของโรงเรียนที่ทำให้โรงเรียนเกิดประสิทธิภาพ จะต้องประกอบด้วย ความเป็นผู้นำด้านวิชาชีพ มีเป้าหมายและวิสัยทัศน์ร่วมกัน มีสภาพแวดล้อมที่ดี มุ่งเน้นคุณภาพการเรียนการสอน มีจุดประสงค์การสอนที่ชัดเจน มีความคาดหวังในผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง มีระบบการเสริมแรงทางบวก มีระบบติดตามความสำเร็จของผู้เรียน ส่งเสริมสิทธิและตอบสนองความต้องการของ ผู้เรียน มีการร่วมมือกันระหว่างบ้าน และโรงเรียน มีการพัฒนาองค์การตลอดเวลา

Claybar, Kathryn and Reed (1994, pp. 4-9) เชื่อว่าปัจจัยที่ส่งผลต่อกระบวนการบริหารสถานศึกษามีปัจจัยสำคัญ ดังนี้ 1) การสื่อสาร 2) ภาวะผู้นำ 3) การแนะนำ 4) การสนับสนุน 5) การร่วมมือของผู้เกี่ยวข้อง 6) ความไว้วางใจ 7) ความกล้าเสี่ยง

Hoy and Miskel (2001, p. 157 อ้างถึงใน อริยา คงเพียรภาค, 2554, น.16) ให้ทัศนะว่า โรงเรียนเป็นระบบทางสังคม ซึ่งเป็นระบบเปิด โดยระบบของโรงเรียน ประกอบด้วย ปัจจัยนำเข้า กระบวนการเปลี่ยนแปลง และปัจจัยป้อนออก โดยข้อมูลย้อนกลับจากภายนอก เป็นตัวคอยติดตาม กำกับพฤติกรรมองค์กร (โรงเรียน) ปัจจัยนำเข้า ประกอบด้วย สิ่งแวดล้อมที่อยู่ภายนอกโรงเรียน มนุษย์และทรัพยากรต่างๆ พันธกิจ และนโยบายของคณะกรรมการ วัสดุอุปกรณ์และวิธีสอน ตลอดจนเครื่องมือเครื่องใช้ต่างๆ สิ่งเหล่านี้จะนำไปสู่กระบวนการเปลี่ยนแปลงในโรงเรียน ซึ่งประกอบไปด้วย ระบบย่อยๆ 4 ระบบ ได้แก่ 1) ปัจจัยโครงสร้าง ซึ่งเป็นโครงสร้างแบบราชการ 2) ระบบด้านวัฒนธรรม 3) ระบบด้านบุคคล ซึ่งมุ่งเน้นในเรื่องความเข้าใจ เห็นอกเห็นใจกัน และการจูงใจ 4) ระบบด้านการเมือง ทั้ง 4 ระบบนี้จะส่งผลซึ่งกันและกัน และมีความสัมพันธ์กับการ

เรียนรู้และการเรียนการสอน ซึ่งส่งผลต่อปัจจัยป้อนออก ได้แก่ ความพึงพอใจในงาน การขาดงาน อัตราการออกกลางคันและคุณภาพโดยรวม นอกจากนี้ Hoy and Miskel ยังได้พัฒนาเกณฑ์การประเมินความมีประสิทธิภาพขององค์กร โดยให้คำนึงถึงหลักการสำคัญ 3 ประการ คือ 1) หลักการเรื่องเวลา ซึ่งให้ความเห็นว่าควรมีการประเมินความมีประสิทธิภาพ ทั้งในระยะสั้นและระยะยาว 2) หลักการเรื่องความเป็นพหุขององค์ประกอบในการประเมิน โดยให้ประเมินจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่หลากหลาย 3) หลักการเรื่องความเป็นพหุเกณฑ์ โดยคำนึงถึงความเป็นระบบที่จะต้องประเมินทั้งปัจจัยป้อนเข้ากระบวนการและปัจจัยป้อนออก ได้เสนอปัจจัยที่แสดงถึงประสิทธิภาพของสถานศึกษาเป็น 2 กลุ่ม คือ กลุ่มที่เกี่ยวข้องกับโครงสร้างและกลุ่มที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการ โดยมีรายละเอียด ดังนี้ 1) ด้านโครงสร้าง ประกอบด้วย มีการบริหารและภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจ มีความมั่นคงในการปฏิบัติงานของครู มีหลักสูตรที่ชัดเจน และเป็นระบบ มีการพัฒนาครู มีส่วนร่วมและสนับสนุนจากผู้ปกครอง มีการยอมรับจากนักเรียนอย่างกว้างขวาง มีเวลาเพื่อการเรียนรู้อย่างสูงสุด และมีการสนับสนุนจากท้องถิ่น 2) ด้านกระบวนการ ประกอบด้วย มีความสัมพันธ์แบบสถานศึกษา มีสำนักชุมชน มีจุดมุ่งหมายชัดเจน มีระเบียบและวินัย และมีความคาดหวังร่วมกันสูง

ประมวล เสนาฤทธิ์ (Pramuwan Senarith, 1980, น. 135-138) กล่าวว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อการปฏิบัติตามแนวการใช้หลักสูตร ประกอบด้วย

1. ปัจจัยด้านตัวครู ได้แก่ เจตคติและความตั้งใจของครู ความสามารถของครู ความเข้าใจเกี่ยวกับหลักสูตร อายุของครู
 2. ปัจจัยเกี่ยวกับโรงเรียน ได้แก่ ที่ตั้งโรงเรียน สภาพของโรงเรียน บรรยากาศในโรงเรียน คุณภาพของคณะครู เจตคติและความตั้งใจของผู้บริหาร
 3. ปัจจัยเกี่ยวกับหลักสูตร ได้แก่ ความชัดเจนของหลักสูตร ความซับซ้อนของหลักสูตร คุณภาพของการฝึกอบรม การได้มาซึ่งวัสดุอุปกรณ์และทรัพยากร
 4. ปัจจัยเกี่ยวกับนักเรียน ได้แก่ ความพร้อมของนักเรียน
- สรุปได้ว่า แนวคิดของสเตียร์ มีความสมบูรณ์กว่าแนวคิดของนักวิชาการอื่น เพราะเป็นปัจจัยการบริหารที่มีบทบาทสำคัญต่อการนำโรงเรียนไปสู่การพัฒนาเพื่อให้ผลผลิต คือนักเรียนเป็นคนดี คนเก่ง และสามารถดำรงชีวิตในสังคมได้อย่างมีความสุข ผู้วิจัยจึงสนใจปัจจัยของการบริหารทั้ง 4 ด้านของสเตียร์มาศึกษาในครั้งนี้

3. แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาสุขภาพของนักเรียนในสถานศึกษา

3.1 ความหมายการสร้างเสริมสุขภาพ

World Health Organization (1998, น.2-3) ให้ความหมายของการส่งเสริมสุขภาพว่าหมายถึง กระบวนการที่ช่วยให้ประชาชนสามารถควบคุมและปรับปรุงสุขภาพของตนให้ดียิ่งขึ้น เพื่อให้บรรลุถึงสภาวะสุขภาพที่สมบูรณ์ทั้งในด้านร่างกาย จิตใจ และความเป็นอยู่ที่ดีของสังคม บุคคล หรือ กลุ่มบุคคลต้องสามารถระบุ และตระหนักถึงความปรารถนาที่มีอยู่ พึงพอใจต่อความต้องการเปลี่ยนแปลงหรือจัดการกับสิ่งแวดล้อมได้ดี

กัญบัตรรอดตาวา บัญญัติว่า การส่งเสริมสุขภาพ หมายถึง กระบวนการส่งเสริมให้ประชาชนเพิ่มสมรรถนะในการควบคุมและปรับปรุงสุขภาพของตนเองให้บรรลุถึงสุขภาพอันสมบูรณ์ทั้งทางร่างกาย จิตใจ และสังคม การส่งเสริมสุขภาพ เป็นยุทธศาสตร์สำคัญที่สุดในการปฏิรูประบบสุขภาพ การส่งเสริมสุขภาพประกอบด้วย การที่สังคมมีจิตสำนึกหรือจินตนาการใหม่ในเรื่องสุขภาพดี และเกิดพฤติกรรมส่งเสริมสุขภาพทั้งในระดับปัจเจกบุคคล ครอบครัว ชุมชน โรงเรียนสถานที่ทางาน ระบบบริการสังคม สื่อมวลชน ตลอดจนนโยบาย ดังนั้นการส่งเสริมสุขภาพจึงมิใช่อยู่ในความรับผิดชอบของภาคสุขภาพ (Health Sector) เท่านั้น แต่ออกไปนอกวิถีชีวิตที่มีสุขภาพดี (Health Life Styles) จนถึงความรู้สึกสบาย

อำพล จินดาวัฒนะ (2548, น. 1) ได้กล่าวว่า การสร้างเสริมสุขภาพ หมายถึง งานบริการของบุคลากรสาธารณสุข เพื่อทำให้คนมีสุขภาพดี ได้แก่ การดูแลอนามัยแม่และเด็ก การวางแผนครอบครัว การดูแลหญิงตั้งครรภ์ก่อนคลอด ระหว่างคลอด และหลังคลอด การดูแลทารกและเด็ก การให้วัคซีน การโภชนาการ การให้สุขศึกษา การให้คำปรึกษาแนะนำ การอนามัยโรงเรียน เป็นอาทิ ซึ่งส่วนใหญ่มุ่งบริการที่บุคคล (Individual Care) โดยบางเรื่องเลยไปถึงครอบครัว และชุมชนด้วย

สุทธิชัย จิตะพันธ์กุล (2545, น.1-2) ได้ให้ความหมาย การสร้างเสริมสุขภาพ (Health Promotion) เป็นกระบวนการปฏิบัติเพื่อนำไปสู่ “การพัฒนา” “การคงไว้” และ “การป้องกันการเสื่อมถอย” ของสถานะทางสุขภาพ โดยเป็นที่ยอมรับกันทั่วไปว่าจะต้องอาศัยความรู้ ของสาขาที่หลากหลาย และการดำเนินการส่วนการบริการต่าง ๆ ทั้งทางสุขภาพและทางสังคม การสร้างเสริมสุขภาพประกอบไปด้วย 4 กระบวนการ ดังนี้

1. การให้ความรู้ทางสุขภาพ เป็นกระบวนการให้ข้อมูลข่าวสารที่มุ่งให้เกิดการสร้างเสริมสุขภาพโดยอาศัยกลวิธีต่างๆ ได้แก่ การสอนกลุ่ม การมีส่วนร่วม และสื่อสารมวลชน
2. การป้องกันโรค หมายถึง กระบวนการเพื่อให้การวินิจฉัยโรคหรือปัญหาทางสุขภาพในระยะแรกก่อนจะมีอาการทางคลินิก (การตรวจคัดกรอง) หรือการป้องกันโรคเฉพาะโรค

3. การคงไว้ของสุขภาพ หมายถึง การคัดการรักษาเพื่อป้องกันไม่ให้เกิดการเสื่อมถอยของสถานะทางสุขภาพในประชากรกลุ่มเสี่ยง

4. นโยบายสาธารณะทางด้านสุขภาพ เป็นกระบวนการทางนโยบายเพื่อการส่งเสริมสุขภาพโดยตรงหรือเพื่อการสนับสนุน เช่น การจัดสรรงบประมาณ การออกกฎหมายเฉพาะ (เช่น กฎหมายให้บริการตรวจคัดกรองแก่ผู้สูงอายุโดยไม่คิดมูลค่า) การพัฒนาระบบบริการ หรือการควบคุมการโฆษณาที่อาจมีผลเสียต่อสุขภาพ (เช่น โฆษณาบุหรี่)

บวร งามศิริอุดม (2548, น.1-4) กล่าวว่า การสร้างเสริมสุขภาพ (Health Promotion) หมายถึง กระบวนการที่จะทำให้คนหรือชุมชนมีขีดความรู้ ความสามารถในการดูแลตนเองเพื่อไม่ให้โรคร้ายมาเบียดเบียน และสามารถพัฒนาดูแลสุขภาพของตนเองให้ดีขึ้นหรือเต็มประสิทธิภาพ ดังนั้น การสร้างเสริมสุขภาพจึงเปรียบเหมือนกุญแจไขไปสู่การมีสุขภาพดีของคน

จิราพร เกศพิชยวัฒนา และคณะ (2550) ได้กล่าวถึงสุขภาพไว้ ดังนี้

1. สุขภาพกายดี คือ มีการส่งเสริมพฤติกรรมสุขภาพที่เหมาะสม ได้แก่ การออกกำลังกาย การรับประทานอาหาร การละเว้นอบายมุข การพักผ่อนที่เพียงพอ มีการเอาใจใส่ดูแลสุขภาพของตนเอง

2. สุขภาพใจดี คือ มีจิตใจที่สงบ มีสติ รู้จักปล่อยวางในปัญหาต่างๆ รู้จักประมาณตน และหลีกเลี่ยงสิ่งที่มากระตุ้นทำให้เกิดความเครียด ไม่ยึดมั่นถือมั่นจนเกินไป ซึ่งจะทำให้เกิดทุกข์ การมีความคิดที่ดี มีความพึงพอใจ ภูมิใจ และมีการยอมรับกับชีวิตในเรื่องการตายหรือการสูญเสียในชีวิต

3. สุขภาพสังคมดี คือ มีการติดต่อ มีสัมพันธ์ภาพที่ดี กับครอบครัวและสังคม และสามารถปรับตัวให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลงได้อย่างเหมาะสมและลงตัว

4. สุขภาพทางจิตวิญญาณดี คือ มีศาสนาเป็นเครื่องยึดเหนี่ยวจิตใจ มีสติอยู่เสมอ มีการฝึกการปฏิบัติให้เกิดสติ มีการระลึกรู้ตามความคิดของตนเอง มีความเชื่อมั่นในคำสอนของพระศาสดา และสามารถนำหลักธรรมมาใช้ในการดำเนินชีวิต เพื่อก่อให้เกิดความสุข

พระไพศาล วิสาโล (2552) กล่าวว่า สุขภาวะหรือความเป็นปกติสุข ในภาพรวมว่ามี 4 ด้าน

1. สุขภาวะทางกาย ได้แก่ การมีสุขภาพดี ปลอดภัยจากโรคร้ายไข้เจ็บ ไม่อดอยาก หิวโหย มีปัจจัย 4 เพียงพอกับอัตรภาพ อยู่ในสภาพแวดล้อมที่เกื้อกูลต่อสุขภาพ ปราศจากมลพิษหรือมลภาวะ มีการเอาใจใส่ดูแลร่างกาย รวมทั้งการบริโภคใช้สอยในปัจจุบัน 4 อย่างถูกต้องและเหมาะสม และสามารถดำเนินชีวิตไปในทางที่ไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพของตนเอง

2. สุขภาวะทางสังคม ได้แก่ การที่ได้อยู่ร่วมกันกับผู้อื่นได้อย่างกลมกลืน ราบรื่น และเป็นสุขประกอบไปด้วยมิตรจิต ปราศจากความริ้วฉาน มีสวัสดิภาพในชีวิต มีสิทธิเสรีภาพที่ได้รับ การคุ้มครอง ไม่เบียดเบียนซึ่งกันและกัน และไม่ก่อความเดือนร้อนให้กับผู้อื่น

3. สุขภาวะทางจิต ได้แก่ การที่มีจิตใจที่สดชื่น เบิกบาน แจ่มใส สงบสุข ไม่กลัดกลุ้ม มีความมั่นคงภายใน มีกำลังใจ ไม่ท้อแท้ หดหู่ เศร้าโศก และมีจิตใจที่อ่อนโยน มีเมตตา กรุณา สามารถ เข้าถึงความสุขที่ประณีตได้

4. สุขภาวะทางปัญญา ได้แก่ การที่มีความรู้และความคิดที่ตื่นตัวและถูกต้อง มีการดำเนินชีวิตได้อย่างมีความสุข มีความรู้จักนึกคิด และพิจารณาด้วยเหตุผลจนสามารถแก้ปัญหา หรือ หลุดพ้นจากความทุกข์ได้ และมีความสามารถในการดำเนินการต่างๆ ให้สำเร็จได้ด้วยปัญญาด้วยความสามารถของตนเองและเป็นที่ยิ่งของตนเองได้

กรณีศึกษา ปัญญาวงศ์ และพนัส พุกษ์สุนันท์ (2555) กล่าวถึงองค์ประกอบของ สุขภาพองค์รวมไว้ 5 มิติ ได้แก่

1. มิติทางกาย (Physical dimension) เป็นมิติทางร่างกายที่สมบูรณ์ แข็งแรง ปราศจาก โรคหรือความเจ็บป่วย มีปัจจัยสำคัญในมิตินี้ คือ อาหารและโภชนาการ สมรรถนะทางกาย สิ่งแวดล้อมทางกายภาพต่างๆ ที่อยู่อาศัย สภาวะทางเศรษฐกิจที่เพียงพอ ส่งเสริมภาวะสุขภาพ ฯลฯ

2. มิติทางจิตใจ (Psychological dimension) เป็นมิติของสภาวะทางจิตใจหรือ อารมณ์ (Emotion) เช่น อารมณ์แจ่มใส ปลอดภัย โปร่ง ไม่มี ความกังวล มีความสุข ปัจจัยสำคัญในมิตินี้ คือ การ จัดการกับความเครียด การดูแลไม่ให้เกิดภาวะวิกฤตทางอารมณ์

3. มิติทางสังคม (Social dimension) เป็นความผาสุกของครอบครัว สังคม และ ชุมชน โดยมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน สามารถให้การดูแลช่วยเหลือซึ่งกันและกัน มีความเอื้ออาทร เสมอภาค มีความยุติธรรม สันติสุข วัฒนธรรมชุมชน และมีระบบบริการที่ดีและทั่วถึง

4. มิติทางจิตวิญญาณ (Spiritual dimension) เป็นความผาสุกที่เกิดจากการมีความหวังใน ชีวิต มีความรัก ความอบอุ่น ความเชื่อมั่น ศรัทธา มีสิ่งยึดมั่นและเคารพ มีการปฏิบัติใน สิ่งที่ดีงาม ด้วย ความมีเมตตา กรุณา ไม่เห็นแก่ตัว มีความเสียสละ และยินดีในการที่ได้มองเห็น ความสุข หรือช่วยเหลือ ผู้อื่นให้ประสบความสำเร็จ (Transcendence) มิตินี้เป็นเรื่องเกี่ยวกับ คุณธรรมจริยธรรมของคน สามารถสร้างได้ในครอบครัวและชุมชน สร้างด้วยความรักความอบอุ่น ความเข้าใจกันและกัน เห็นใจกัน ยอมรับกัน เคารพในศักดิ์ศรีของกันและกันในฐานะที่เป็นมนุษย์ เช่นเดียวกัน ไม่รังเกียจเด็ดฉันทน์ ไม่แบ่งพวก และเช่นฆราวาส แต่ช่วยเหลือเกื้อกูลกัน อยู่ร่วมกันอย่าง สันติ ครอบครัว ชุมชน และสังคมที่มีสุขภาวะทางจิตวิญญาณดี ไม่ได้แปลว่าไม่มีปัญหาแต่สามารถ จัดการปัญหาได้ ถ้าแก้ไขไม่ได้ก็สามารถสร้างความ สมดุล จัดการให้คนอยู่กับปัญหาที่แก้ไขไม่ได้นั้น โดยไม่ทุกข์และเดือดร้อนจนเกินไป

5. มิติทางปัญญา (Intellectual dimension) เป็นสุขภาพในด้านการเป็นผู้มีการศึกษา มีความรู้ เฉลียวฉลาด รู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลง เป็นภูมิคุ้มกันทางสังคม สามารถประกอบอาชีพ และ ประสบความสำเร็จในชีวิต

Pender (1987, p.4-5) กล่าวว่า การสร้างเสริมสุขภาพประกอบด้วยกิจกรรมต่างๆ ที่มีผลโดยตรงต่อการเพิ่มระดับความสมบูรณ์ และการบรรลุเป้าหมายในชีวิตของบุคคล ครอบครัว ชุมชน และสังคม นอกจากนี้ได้อธิบายถึง องค์ประกอบที่สำคัญของวิถีชีวิตที่สร้างเสริมสุขภาพ ได้แก่ การสร้างเสริมสุขภาพและการป้องกันโรค ทั้งสององค์ประกอบนี้มีพื้นฐานในการมุ่งใจ และมีจุดมุ่งหมายที่แตกต่างกัน

Kar (1983, p.83) ให้ความหมายของการส่งเสริมสุขภาพว่า คือ กระบวนการกระทำของบุคคลและสังคมที่ทำให้เกิดวิวัฒนาการของการอยู่ดีมีสุข (Advance of Wel.-bing) และหลีกเลี่ยงปัจจัยเสี่ยงต่อสุขภาพ ดำรงไว้ซึ่งพฤติกรรมส่งเสริมสุขภาพของตนเอง สังคมและรักษาไว้ซึ่งสิ่งแวดล้อมที่ ส่งเสริมสุขภาพ

Green และ Kreuter (1991, p.4) ระบุว่า การส่งเสริมสุขภาพ หมายถึง ผลรวมของการสนับสนุนทางด้านการศึกษาและสิ่งแวดล้อม เพื่อให้เกิดผลต่อการปฏิบัติในสภาวะการณำดำเนินชีวิต ประจำวัน ซึ่งจะนำไปสู่ภาวะสุขภาพที่สมรรถ การกระทำหรือการปฏิบัติเหล่านั้นอาจเป็นในระดับ บุคคล ชุมชน หรือกลุ่มบุคคลก็ตาม ย่อมส่งผลต่อภาวะสุขภาพของบุคคลและชุมชนโดยรวม

Murray และ Zentner (1993, p.659) ให้ความหมายของการส่งเสริมสุขภาพว่าเป็นกลุ่มกิจกรรมซึ่งช่วยยกระดับของสุขภาพ และความเป็นอยู่ให้ดีขึ้น รวมถึงแต่สะบุคคล ครอบครัว ชุมชน สิ่งแวดล้อมและสังคม ได้ประจักษ์ในศักยภาพสูงสุดด้านสุขภาพที่ดี

Kaplan และ Patherson (1993, p.81) ให้ความหมายของการส่งเสริมสุขภาพ คือ ความพยายามเพื่อให้แน่ใจว่าประชากรมีสุขภาพดีต้องมีการป้องกันโรค และได้รับการส่งเสริม การมีสุขภาพดีในแบบแผนของการดำเนินชีวิต

Myer, Sweeney, & Witmer (2000) สุขภาวะตามแนวคิดของไมเยอร์เน้นการส่งเสริมคุณภาพชีวิตและการป้องกันปัญหาด้านจิตใจในทุกช่วงวัย โดยเรียกโมเดลนี้ว่า “โมเดลกงล้อสุขภาพ (The Wheel of Wellness) ซึ่งระบุว่า กงล้อแห่งสุขภาพเป็น การบูรณาการใน 5 ด้านหลักของสุขภาพอย่างสมดุล หากด้านใดลดลงหรือเพิ่มขึ้นก็จะส่งผลต่อด้านอื่นๆ ด้วยเช่นกัน ดังรายละเอียดแต่ละด้านหลัก ดังนี้

1. ด้านจิตวิญญาณ (Spirituality) หมายถึง การตระหนักรู้ถึงการดำรงอยู่และความเชื่อมโยงของตนกับสิ่งต่างๆ รอบตัว

2. ด้านการมีทิศทางของตนเองและมีเป้าหมายของชีวิต (Self-Direction) หมายถึง การมีการดำเนินชีวิตแต่ละวันอย่างมีเป้าหมาย ประกอบด้วย คุณลักษณะต่างๆ คือ การรับรู้คุณค่า

แห่งตน (Sense worth) การรับรู้ถึงการควบคุม (Sense of control) ความเชื่อบนพื้นฐานของความเป็นจริง (Realistic beliefs) การตระหนักรู้ในอารมณ์และการเผชิญปัญหา (Emotional awareness and coping) การแก้ไขปัญหาและการสร้างสรรค์ (Problem solving and creativity) การมีอารมณ์ขัน (Sense of humor) การมีภาวะโภชนาการที่ดี (Nutrition) การออกกำลังกาย (Exercise) การดูแลตนเอง (Self-care) การจัดการกับความเครียด (Stress management) การมีเอกลักษณ์ทางเพศ (Gender identify) และการมีเอกลักษณ์ทางวัฒนธรรม (Cultural identify)

3. ด้านการทำงานและการใช้เวลาว่าง (Work and Leisure) หมายถึง การมีรายได้ที่เหมาะสมกับหน้าที่การงาน มีการรับรู้ความสามารถของตนเองในการทำงาน มีความพึงพอใจในตำแหน่งหน้าที่การงาน และมีความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน ส่วนการใช้เวลาว่างเกี่ยวข้องกับการมีกิจกรรมการละเล่นสนุกสนานรื่นเริง

4. ด้านมิตรภาพ (Friendship) หมายถึง การมีความสัมพันธ์ทางสังคมที่ดีกับบุคคลอื่น การได้รับการสนับสนุนทางสังคม มีการติดต่อสื่อสารระหว่างบุคคล

สรุปได้ว่า การสร้างเสริมสุขภาพ (Health Promotion) เป็นกระบวนการเพิ่มความสามารถของคนในการควบคุม ดูแลและพัฒนาสุขภาพของตนเองให้ดีขึ้น ในการที่จะบรรลุสุขภาพที่สมบูรณ์ทั้งด้านร่างกาย จิต สังคม และจิตวิญญาณ ปัจเจกบุคคลหรือกลุ่มคนต้องสามารถบ่งบอก และตระหนักถึงความมุ่งมาดปรารถนาของตนเองที่จะตอบสนองความต้องการต่างๆ และสามารถปรับเปลี่ยนให้เข้ากับสิ่งแวดล้อม เศรษฐกิจ สังคม การเมือง กฎหมายและระบบบริการสังคมได้ถูกต้องเหมาะสมเพื่อการมีสุขภาพที่ดี

2.2 การพัฒนาสุขภาพของนักเรียน

สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (2546, เว็บไซต์) เสนอแนวความคิดการมองสุขภาพแนวใหม่ว่า เป็นการปฏิบัติวิถีชีวิตของคนในสังคม และนักสร้างเสริมสุขภาพต้องปรับเปลี่ยนวิธีทำงานแบบใหม่ โดยต้องทำงานนอกกรอบของวงการสาธารณสุขแบบเดิมที่ ผู้ปฏิบัติการมีเพียงแพทย์ พยาบาล เจ้าหน้าที่สถานอนามัย และบุคลากรสาธารณสุขอื่นๆ ไปเป็นการทำงานที่ต้องเชื่อมโยงและเกี่ยวข้องกับคนในวงการวิชาชีพอื่นๆ อย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ ตัวอย่างเช่น การแก้ปัญหาอุบัติเหตุจราจร ไม่สามารถแก้ไขปัญหาด้วยการให้สุศึกษาถึงวิธีสวมหมวกนิรภัย และการตั้งรับในห้องฉุกเฉินของโรงพยาบาล แต่ต้องรุกออกไปทำงานร่วมกับเจ้าหน้าที่ตำรวจ เพื่อให้เกิดมาตรการบังคับใช้กฎหมายที่เข้มข้น ต้องมีการประสานงานกับเจ้าหน้าที่การทาง เพื่อแก้ไขจุดอันตรายบนท้องถนน และต้องมีการต่อเชื่อมกับกลไกประชาสังคมในจังหวัด เพื่อระดมกำลังจากทุกภาคส่วนให้มาร่วมกันในการแก้ไขและป้องกันปัญหาอุบัติเหตุจราจร เป็นต้น ดังนั้น สุขภาพจึงมีความเกี่ยวข้องทั้งในระดับบุคคล ครอบครัว หน่วยงานและสังคมซึ่งองค์ประกอบหลักของสุขภาพในสังคม มีดังนี้

1. ชีวิตที่เป็นสุข บุคคลควรมีเป้าหมายในชีวิตให้ชัดเจน มันคงจะต้องดำเนินชีวิตของตนเพื่อสันติสุขอย่างแท้จริงการสร้างสันติสุขในลักษณะองค์รวมนั้นต้องอาศัยองค์ประกอบหลัก 3 ประการ คือ ความศรัทธาในศาสนาที่ตนนับถือ การมีความคิดที่เป็นอิสระ การมีความรักต่อเพื่อนมนุษย์ และสรรพสิ่งทั้งหลาย

2. เศรษฐกิจพอเพียง หมายถึง เศรษฐกิจที่คำนึงถึงการทะนุบำรุงพื้นฐานของตนเองให้เข้มแข็ง ทั้งทางสังคม วัฒนธรรม สิ่งแวดล้อม และเศรษฐกิจพื้นฐานของสังคมก็คือชุมชน ดังนั้น เศรษฐกิจพื้นฐานกับเศรษฐกิจชุมชนเป็นสิ่งเดียวกัน หลักสำคัญของเศรษฐกิจพอเพียง มีลักษณะเดียวกันกับหลักเศรษฐกิจชาวพุทธ คือ ไม่มีความยึดมั่นในวัตถุ มีการกระจายสิ่งต่างๆ ไปยังคนกลุ่มใหญ่ หลักการสำคัญมี 5 ข้อ ดังนี้ (ประเวศ วะสี, 2547, น.1)

2.1 ความสุขของมนุษย์มิได้ขึ้นอยู่กับการบริโภคแต่ขึ้นอยู่กับการให้บริการหรือช่วยเหลือเพื่อนมนุษย์ เพื่อความสุขของเพื่อนมนุษย์

2.2 การบริโภคต้องมีขอบเขตที่จำกัดได้และมีลักษณะเรียบง่ายการประกอบการเศรษฐกิจมิใช่เพื่อกำไรสูงสุด แต่ทำเศรษฐกิจเพื่อรักษาระดับความเป็นอยู่ให้เป็นไปในทางสายกลางคือระดับของความพอดีจริงๆ

2.3 ทรัพยากรต่างๆ ต้องมีการกระจายไปทั่วสังคม ความเหลื่อมล้ำช่องว่างระหว่างชนกลุ่มต่างๆ จะลดน้อยลงไป และเมื่อการบริโภคมีการจำกัดให้อยู่ในทางสายกลางความจำเป็นที่ต้องแสวงหารายได้ให้มากขึ้นย่อมหมดไป การแข่งขันไม่มีความตึงเครียด สังคมก็เคลื่อนไหวด้วยความเป็นปกติ

2.4 เมื่อการบริโภคมีขอบเขตและมีลักษณะเรียบง่าย ในการผลิตไม่จำเป็นต้องใช้เทคโนโลยีระดับสูง แต่เป็นการผลิตระดับท้องถิ่นโดยคนในท้องถิ่นร่วมมือกัน เพื่อให้คนในท้องถิ่นสามารถแลกเปลี่ยนผลผลิต วิชาการ เทคโนโลยี และสร้างมิตรไมตรีกับชุมชนที่เชื่อมโยงสัมพันธ์กัน ผลผลิตไม่ต้องมีการโฆษณา ไม่มีตลาดที่ซับซ้อน สามารถลดต้นทุนการผลิต ลดความขัดแย้งที่เกิดจากการแข่งขัน ไม่มีการเอาเปรียบในระบบราคา ระบบตลาดและระบบการผลิต ผลที่เกิดขึ้น คือ ประชาชนได้บริโภคของดีราคาถูก

2.5 เศรษฐกิจแบบชาวพุทธ เน้นในเรื่องความเสมอภาค หมายความว่า ทุกคนมีปัจจัยดำรงชีวิตขั้นพื้นฐานอย่างพอเพียง ไม่มีการเก็บสะสมสิ่งต่างๆ ที่เป็นส่วนเกิน มีความระมัดระวังการใช้ทรัพยากร โดยเก็บส่วนหนึ่งไว้ให้ชนรุ่นหลังได้ใช้ เหมือนกับที่บรรพบุรุษของเรา ได้ปฏิบัติมาก่อน

3. ครอบครัวอบอุ่น ครอบครัวอบอุ่นและมีความสุขต้องมีฐานะเศรษฐกิจมั่นคง พ่อแม่ต้องมีเวลาให้ลูกหลาน พ่อแม่ ลูก เครือญาติมีกิจกรรมทางสังคมร่วมกันอยู่บ่อยๆ บรรยายากาศในครอบครัวเต็มไปด้วยมิตรไมตรี ไม่มีการทะเลาะวิวาท ไม่มีความขัดแย้งขั้นรุนแรง หรือขั้นวิกฤติ

ครอบครัวปลอดจากอบายมุข ไม่มีขีดจำกัดทางพื้นที่ทั้งในบ้านและนอกบ้าน มีศีลธรรมเป็นเครื่องชี้นำชีวิต และครอบครัวต้องอยู่ในสิ่งแวดล้อมที่ดี

4. สุขภาพที่สมบูรณ์ หมายถึง สุขภาวะ เป็นภาวะที่บุคคลมีความสุขทั้งทางด้านร่างกาย จิตใจและสังคม ในทัศนะทางพระพุทธศาสนา ได้แบ่งภาวะของมนุษย์ตามความรู้สึกออกเป็นคู่กัน คือ “สุข” กับ “ทุกข์”

แต่มีได้แยกออกจากกันอย่างเด็ดขาดเพียงแต่ กำหนดขึ้นในลักษณะทวิลักษณ์ที่มีความสัมพันธ์ในแบบตรงกันข้ามกัน คือเมื่อใดมีสุขก็แสดงว่ามีทุกข์น้อยลง เมื่อใดมีทุกข์ก็แสดงว่ามีสุขน้อยลง เป้าหมายจริงๆ ของพระพุทธศาสนามีได้มีจุดเน้นอยู่ที่ความสุข แต่เป็นเรื่องของอิสรภาพ พุทธธรรมมีหลักว่า ธรรมชาติของมนุษย์มีความต้องการพัฒนาไปสู่อิสรภาพ สิ่งที่มนุษย์ไม่ชอบ คือ ความบีบคั้น ดังนั้นความบีบคั้นก็คือความทุกข์

5. ชุมชนเข้มแข็ง ความเป็นชุมชน หมายถึง การที่ประชาชนจำนวนหนึ่งมีวัตถุประสงค์ร่วมกัน มีอุดมคติร่วมกัน หรือมีความเชื่อร่วมกันในบางเรื่อง มีการติดต่อสื่อสารกันหรือมีการรวมกลุ่มกัน จะอยู่ห่างกันก็ได้แต่มีความเอื้ออาทรต่อกัน มีความรัก มีมิตรภาพ มีการเรียนรู้ร่วมกันในการกระทำในการปฏิบัติบางสิ่งบางอย่าง และมีการจัดการ การที่ชุมชนมีความเข้มแข็งทำให้เกิดความสุข ความสร้างสรรค์และมีศักยภาพ เนื่องจากองค์ประกอบที่ทรงพลังทั้ง 3 ประเภท มาผนวกกันเข้า คือมีความผูกพันกันทางจิตวิญญาณ มีการเรียนรู้จากการกระทำร่วมกันและมีการจัดการ

6. สังคมสันติสุข คือ การพัฒนาสังคมที่ใช้ศีลธรรมเป็นศูนย์กลาง หรือเรียกว่า สังคมศีลธรรม หมายถึง สังคมที่มีการเคลื่อนไหวเปลี่ยนแปลงอย่างมีประสิทธิภาพหรือความถูกต้องทางสังคม ทางจิตใจ และทางภูมิปัญญา

7. สิ่งแวดล้อมที่ยั่งยืน การสร้างสิ่งแวดล้อมที่ยั่งยืน จะต้องเกิดจากการเปลี่ยนแนวคิดปรัชญาในการดำเนินชีวิตใหม่ เป็นการปรับจิตใจเข้าสู่คูลของธรรมชาติ มองเห็นความสัมพันธ์ตลอดสายของสรรพสิ่ง มีความรักที่สามารถแพร่ขยายไปอย่างกว้างขวาง มีจิตสำนึกในเรื่องสิ่งแวดล้อมและถ่ายทอดไปยังบุคคลรอบข้างรวมทั้งปลูกจิตสำนึกในเรื่องนี้ให้กับอนุชนจนเกิดเป็นกลุ่มพลังทางสังคมที่เข้มแข็ง กลุ่มพลังทางสังคมจะเข้ามามีส่วนร่วมในการสร้างสรรค์สิ่งแวดล้อมที่ยั่งยืนให้กับสังคมต่อไป

8. สื่อทางสังคมสร้างสรรค์ สื่อทางสังคมต่างๆ มีบทบาทสำคัญในการสร้างสุขภาวะในสังคมยุคข้อมูลข่าวสาร ต้องนำเสนอข้อเท็จจริงที่ถูกต้อง เป็นกลาง เน้นสาระและไม่เอาเปรียบผู้บริโภค ที่สำคัญ คือ ต้องคำนึงถึงผลกระทบต่อสังคม

ประวัติ เอรารวรรณ์ (2547) ได้สังเคราะห์โครงการเกี่ยวกับการพัฒนาระบบการจัดการและกระบวนการเรียนรู้ด้านสุขภาวะในโรงเรียน สรุปการวิเคราะห์จุดมุ่งหมายของโครงการใน

การพัฒนาสุขภาพในบริบทโรงเรียนนั้น พบว่าสามารถจำแนกสุขภาพที่เป็นเป้าหมายได้ 4 ด้าน 19 ตัวบ่งชี้หลัก คือ

1. ด้านคนมีสุขภาพ พบว่าคุณลักษณะของคนที่มีสุขภาพมีอยู่ 6 ประการ ดังนี้

1.1 เป็นผู้ที่มีความทักษะทางวิชาการหรือมีศักยภาพในการเรียนรู้ กล่าวคือ มีความสามารถในการรับรู้ข้อมูลข่าวสารและความเข้าใจโดยการวิเคราะห์ แยกแยะ เชื่อมโยงและอธิบายเหตุผลได้ สามารถปรับเปลี่ยนวิธีคิดค่านิยมหรือพฤติกรรมจากการเรียนรู้ที่เกิดขึ้นรวมถึงการมีทักษะการคิดทักษะ การจัดการทักษะการทำงานและมีกระบวนการตัดสินใจที่ดี

1.2 ต้องมีทักษะชีวิตหรือความสามารถเชิงจิตวิทยาสังคมในการปรับตัวเข้ากับคนอื่น ๆ และสิ่งแวดล้อมอย่างเหมาะสมเพื่อให้ตนเองมีความปกติสุขและอยู่รอด

1.3 มีทักษะสุขภาพ คือ การปฏิบัติตนให้มีสุขภาพดีเข้าใจพัฒนาการทางร่างกายและทางเพศของชายหญิงและรู้เท่าทันข้อมูลข่าวสารหรือการโฆษณาในสังคม

1.4 ต้องเป็นผู้มีสิทธิและได้รับการปฏิบัติอย่างเสมอภาคทั้งการอยู่รอดปลอดภัยได้รับการปกป้องคุ้มครอง ได้รับการพัฒนา มีส่วนร่วมในกิจกรรมที่ได้รับผลกระทบและมีความเท่าเทียมทางเพศ

1.5 มีจิตสำนึกการอนุรักษ์ มีทัศนคติค่านิยมในการบริโภคและวิถีชีวิตที่เป็นมิตรกับธรรมชาติ

1.6 การเป็นคนมีคุณธรรมจริยธรรม

2. ด้านโรงเรียนมีสุขภาพ คุณลักษณะโรงเรียนที่วิเคราะห์ได้จากเป้าหมายของโครงการต่างๆ นั้น พบว่าคุณลักษณะของโรงเรียนที่มีสุขภาพมีอยู่ 6 ประการ คือ

2.1 มีการนำองค์กรดีซึ่งหมายถึงความถึงความเป็นองค์กรและตัวผู้บริหาร กล่าวคือ องค์กรที่เป็นโรงเรียนต้องมีระบบการนำองค์กรดีมีการบริหารจัดการเป็นโรงเรียนต้องมีระบบการนำองค์กรดีมีการบริหารจัดการโรงเรียนที่ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่ดี มีการบริหารคุณภาพโดยใช้วงจร PDCA เป็นต้น ส่วนตัวผู้บริหารนั้นจะต้องมีวิสัยทัศน์มีภาวะผู้นำและมีความเป็นประชาธิปไตย ซึ่งนอกจากมีทั้งสามอย่างนี้แล้วต้องใช้ในการบริหารด้วย

2.2 การเรียนรู้ในโรงเรียนต้องเป็นการเรียนรู้ที่มีความสุข ซึ่งครอบคลุมถึง การเรียนรู้ทั้งของครูและนักเรียน ซึ่งต้องเป็นการเรียนรู้ที่มีส่วนร่วมมีการบูรณาการและเป็นการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับความต้องการ สิ่งแวดล้อม และวิถีชีวิตของผู้เรียน

2.3 การอยู่ร่วมกันของทุกคนในโรงเรียนต้องคำนึงถึงสิทธิ และความเสมอภาค โดยเฉพาะการกำหนดนโยบาย มาตรการ หรือการจัดการศึกษาของโรงเรียนจะต้องตอบสนอง ต่อสิทธิเด็ก

2.4 โรงเรียนต้องมีบรรยากาศเป็นมิตร ทุกคนในโรงเรียนร่วมมือกันทำงาน หรือแก้ปัญหา มีการทำงานเป็นทีมและเป็นกัลยาณมิตร ซึ่งทั้งการเรียนรู้การตอบสนองต่อสิทธิและความเสมอภาคและบรรยากาศที่เป็นมิตรนี้เป็นสิ่งที่เกิดขึ้นจากทุกคนในโรงเรียน ไม่มีคนใดคนหนึ่ง จัดกระทำขึ้นมาได้

2.5 โรงเรียนต้องมีการดูแลช่วยเหลือนักเรียน นอกเหนือไปจากการจัดการเรียนการสอน ซึ่งการดูแลช่วยเหลือเป็นทั้งการส่งเสริมพัฒนาการป้องกัน และการแก้ไขปัญหาให้นักเรียนอย่างทั่วถึงซึ่งข้อนี้ต้องอาศัยระบบการบริหารจัดการในโรงเรียน และการประสานงานกับครอบครัว ชุมชนและหน่วยงานภายนอก

2.6 การที่โรงเรียนส่งเสริมให้นักเรียนทำกิจกรรมด้วยตนเอง ทั้งนี้เป็นกิจกรรมเสริมหลักสูตรหรือกิจกรรมตามความสนใจซึ่งส่งผลต่อการพัฒนาคุณลักษณะนักเรียนเช่นเดียวกัน

3. ด้านสิ่งแวดล้อมมีสุขภาวะ สิ่งแวดล้อมนี้ หมายถึง สิ่งแวดล้อมทั้งในโรงเรียนและโดยรอบ ซึ่งมีคุณลักษณะคือ

3.1 สะอาดปลอดภัยและเอื้อต่อสุขภาพ

3.2 ทรัพยากรที่ถูกใช้อย่างประหยัดและเห็นคุณค่า เช่น น้ำ ไฟฟ้า

3.3 โภชนาการ และการสุขาภิบาลอาหาร และสิ่งแวดล้อมดี ซึ่งคุณลักษณะสิ่งแวดล้อมมีสุขภาวะ ทั้งสามประการนี้เกิดขึ้นได้จากกระทำของคนทั้งทางบวกและทางลบ หาก คุณมีสุขภาวะโดยเฉพาะอย่างยิ่งการมีจิตสำนึกการอนุรักษ์แล้วการกระทำนั้นก็จะทางบวกและ เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมและคนกันจะเป็นสิ่งแวดล้อมที่ดีต่อกันและกันด้วยอย่างไรก็ตามผลการวิเคราะห์ ข้อมูลพบว่าด้านสิ่งแวดล้อมมีสุขภาวะนี้มีเพียง 5 โครงการเท่านั้นที่กำหนดไว้เป็น เป้าหมายการพัฒนา ซึ่งยังมีจำนวนน้อยเมื่อเปรียบเทียบกับเป้าหมายการพัฒนาสุขภาวะในด้านอื่นๆ

4. ด้านชุมชน/สังคมมีสุขภาวะ ในด้านนี้เป็นคุณลักษณะของครอบครัว ชุมชน หรือสังคมนอกโรงเรียนซึ่งวิเคราะห์จากเป้าหมายของโครงการต่างๆ จำนวน 8 โครงการพบว่ามุมมอง ที่มีต่อสุขภาวะด้านนี้นั้นครอบคลุมคุณลักษณะ 4 ประการ คือ

4.1 ชุมชนหรือสังคมจะต้องมีระบบเฝ้าระวังป้องกันปัญหานักเรียนร่วมกับโรงเรียน รวมไปถึงการมีหน่วยรับการส่งต่อนักเรียนที่มีปัญหาที่โรงเรียนไม่สามารถแก้ไขได้ เช่น เด็กติดยาเสพติด ต้องได้รับการบำบัด เป็นต้น

4.2 การระดมทรัพยากรในชุมชนเพื่อจัดการศึกษา รวมทั้งการคุ้มครอง และช่วยเหลือเด็ก

4.3 การมีส่วนร่วมกับโรงเรียนในการจัดการศึกษา ร่วมรับรู้และแก้ไขปัญหา รวมทั้งร่วมประเมินผลการท างานของโรงเรียน

4.4 ชุมชนหรือสังคมนั้นต้องมีการอนุรักษ์พลังงาน และสิ่งแวดล้อม โดยเฉพาะการใช้สารเคมีในการเกษตรและมีวิถีชีวิตของชุมชนที่ห่วงหาพันสิ่งแวดล้อมไว้ให้ลูกหลาน

วราภรณ์ บุญเชียง (2556, น.7) กล่าวถึงการพัฒนาศักยภาพของคนให้เป็นคนที่มีคุณภาพ ต้องเริ่มที่การเลี้ยงดูและส่งเสริมพัฒนาการตั้งแต่เด็ก ซึ่งประกอบด้วย ลักษณะของการมีความรู้ความสามารถในการทำงานหรือดำรงชีวิตได้อย่างเป็นปกติสุข มีสุขภาพสมบูรณ์แข็งแรง ทั้งร่างกายและจิตใจด้วยนั้นต้องดำเนินการพัฒนาองค์ประกอบ การศึกษากับสุขภาพควบคู่กันไป โดยเริ่มจากวัยเด็กอันเป็นวัยพื้นฐานของการเจริญเติบโตเป็นผู้ใหญ่ที่มีศักยภาพและคุณภาพได้อย่างแท้จริง และจะต้องได้รับความร่วมมือจากทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง ทั้งจากที่บ้าน โรงเรียน ชุมชน ซึ่งเป็นลักษณะพื้นฐานที่มีคุณภาพ

กรมอนามัย (2548) ให้คำจำกัดความการดำเนินการโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพ (Health promoting school) ตามคำจำกัดความขององค์การอนามัยโลกสามารถกำหนดคุณลักษณะได้ว่า “เป็นโรงเรียนที่มีขีดความสามารถแข็งแรง มั่นคง ที่จะเป็นสถานที่ที่มีสุขภาพที่ดีเพื่อการอาศัย ศึกษาเรียนรู้และทำงาน” (A Health Promoting School is a School Constantly Strengthening in Capacity as a Healthy Setting for Living, Learning and Working) กล่าวว่ พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 มุ่งเน้นให้สถานศึกษาทุกแห่งมี ระบบการประกันคุณภาพภายในและให้ถือว่าการประกันคุณภาพภายในเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการ บริหาร การศึกษาที่ต้องดำเนินการอย่างต่อเนื่องเพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพดั่งนั้นสถานศึกษาจึงต้องจัดทำ มาตรฐานการศึกษาให้สอดคล้องกับมาตรฐานของหน่วยงานต้นสังกัดเพื่อรองรับการประเมินคุณภาพ ทั้ง จากหน่วยงานต้นสังกัดและองค์กรภายนอก การดำเนินงานโครงการโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพ ความหมายและภาพลักษณ์โรงเรียนส่งเสริมสุขภาพ ความหมายของคำว่าโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพ (Health Promoting School) หมายถึง โรงเรียนที่มีขีดความสามารถที่แข็งแรงมั่นคงเป็น สถานศึกษาที่มีสุขภาพที่ดีเพื่อการอาศัยศึกษา เรียนรู้และทำงาน

ศิวดล ดวงหะคลัง (2555) ได้กล่าวถึง รูปแบบการพัฒนาสุขภาพะไว้ว่าจะมุ่งเน้นสุขภาพะ ในโรงเรียน มีการแบ่งความคิดรวบยอดของสุขภาพะ เป็น 4 ประเภท ดังนี้

1. สภาพโรงเรียน (การมี)
2. ความสัมพันธ์ทางสังคม (การรัก)
3. วิธีตอบสนองตนเอง (การเป็นอยู่)

4. สภาพทางสุขภาพ (สุขภาพ) รูปแบบการพัฒนาสุขภาพะในโรงเรียน นำเสนอวิธี จากพรรณนะของนักเรียน จากพรรณนะของครูหรือ บุคลากรอื่นๆ ในโรงเรียน ดูคล้ายคลึงกัน แต่มีตัว บ่งชี้บางตัวในประเภทสุขภาพะจำเป็นต้องมีการเปลี่ยนแปลงและการสอน การศึกษาจำเป็นต้องมีการ เปลี่ยนแปลงให้เหมาะสมกับการศึกษาเพิ่มเติม การเรียนรู้ว่าจะเพิ่มเติมโดยผลสัมฤทธิ์ในงาน สภาพ

โรงเรียน (การมี) ประกอบด้วย สภาพแวดล้อม ด้านสิ่งแวดล้อมทางกายภาพของโรงเรียนและสิ่งแวดล้อมภายในโรงเรียน สิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัย ความอบอุ่น การระบายอากาศอุณหภูมิ ฯลฯ

กัมพล เจริญรักษ์ (2558) กล่าวถึงการพัฒนาสุขภาวะในมุมมองใหม่ หมายถึงภาวะแห่งความสุข อันสมบูรณ์ทั้งทางร่างกาย ทางจิตใจทางจิตวิญญาณและทางสังคมของคน ซึ่งประกอบด้วย

1. มีสุขภาวะ ทางร่างกาย คือ สามารถทำงานและดำรงชีวิตอยู่ได้ตามควรแก่อายุวัย และควรแก่อัตภาพ
2. มีสุขภาวะ ทางใจ คือ มีอารมณ์และความรู้สึกที่รื่นรมย์ยินดีและเป็นสุข ไม่เครียด กังวล มีสติสัมปชัญญะและ ความคิดตามควรแก่อายุ แก่อัตภาพและสภาพแวดล้อม
3. มีสุขภาวะทางจิตหรืออาจใช้คำว่า "จิตวิญญาณ" คือ ความสุขที่เกิดจากการเข้าใจธรรมชาติเข้าใจความจริงแห่งชีวิตและสรรพสิ่งจนเกิดความรอบรู้และมี ความรักความปรารถนาให้สรรพสิ่งมีความสุขและ
4. มีสุขภาวะทางสังคม คือความสามารถในการอยู่ ร่วมกับคนอื่นและสิ่งแวดล้อมในสังคมของตนได้อย่างมีความสุขมีน้ำใจปฏิบัติตามกติกาที่ได้ร่วมกัน วางไว้มีความเอาใจใส่ มีน้ำใจ ให้อภัย เอื้ออาทรและมีความอดทนต่อการอยู่ร่วมกัน

อำพล จินดาวัฒนะ, วิสุทธ บัญญาโสภิต และวาริณี เอี่ยมสวัสดิกุล (2558) กล่าวถึงการพัฒนาสุขภาพเด็กจะต้องเน้นการสร้างเสริมสุขภาพ เพราะระบบสุขภาพกำหนดจินตนาการใหม่จากการเน้นการรักษาความเจ็บป่วยมาเป็นการส่งเสริม และพิทักษ์รักษาไว้ซึ่งสุขภาพที่ดี คือ การสร้างเสริมสุขภาพนั่นเอง เพราะการสร้างเสริมสุขภาพเป็นกระบวนการพัฒนาสมรรถนะของคนในการควบคุมปัจจัยกำหนดสุขภาพและพัฒนาสุขภาพของ ตนเอง

Hopkins (2001, pp.232-340) ได้สรุปบทเรียนการพัฒนาโรงเรียนในช่วงที่ผ่านมาไว้ว่า ต้องให้ความสำคัญ 3 ส่วน คือ 1) วิธีการพัฒนาองค์กรของโรงเรียนนั้นจะต้องให้ความสำคัญกับ “สุขภาวะขององค์กร” ซึ่งตัดสินโดยประสิทธิผลขององค์กรที่เกิดขึ้น 2) กระบวนการแทรกเสริมต่างๆ (Interventions) เพื่อพัฒนาบุคลากรของโรงเรียน ต้องยึด “คน” เป็นตัวตั้ง ทั้งนี้เพราะโรงเรียนเกี่ยวข้องกับชีวิตของครูและนักเรียน และ 3) การพัฒนาโรงเรียนต้องทำลักษณะเฉพาะบริบท ต้องวินิจฉัยเงื่อนไขภายในของแต่ละโรงเรียนและมีการสำรวจข้อมูลย้อนกลับเพื่อเป็นหลักฐาน ยืนยันประสิทธิภาพของกลยุทธ์ที่ใช้พัฒนา

Allardt (2002) ให้ทัศนะว่าโรงเรียนสุขภาวะ (Healthy School) โดยส่วนใหญ่แล้วจะแยกออกจากองค์ประกอบด้านอื่นๆ ในโรงเรียน การพัฒนารูปแบบสุขภาวะโรงเรียนมีพื้นฐานจากทฤษฎีสุขภาวะทางสังคมวิทยาและประเมินสุขภาวะในรูปของลักษณะเฉพาะในโรงเรียน เชื่อมโยงกับ

การเรียนการสอนและการศึกษาและกับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน มีการแบ่งสุขภาวะ ออกเป็น 4 ประเภท คือ

1. สภาพของโรงเรียน (การมี)
2. ความสัมพันธ์ทางสังคม (การรัก)
3. วิธีการตอบสนองตนเอง (การเป็นอยู่)

4. ภาวะของสุขภาพ วิธีการตอบสนองตนเอง ประกอบด้วย ความเป็นไปได้ สำหรับนักเรียนแต่ละคนในการศึกษาเล่าเรียนเป็นไปตามทรัพยากรและความสามารถของตนเอง ภาวะของสุขภาพพิจารณาได้จากอาการโรคและความเจ็บป่วยของนักเรียน ประเภทของสุขภาวะแต่ ละประเภทประกอบด้วยด้านต่างๆ ของชีวิตในโรงเรียนของนักเรียนรูปแบบนี้พิจารณาความสำคัญ ของผลกระทบจากบ้านและชุมชนแวดล้อมของนักเรียน เปรียบเทียบกับสังคมอื่นๆ ความแตกต่าง หลักๆ ของรูปแบบสุขภาพโรงเรียน ก็คือ การให้ความคิดรวบยอดของสุขภาพ คำนิยามของสุขภาพ และวิธีการประเภทย่อย สำหรับการตอบสนองตนเอง การทำโครงร่างของ ความคิดรวบยอดสุขภาพ ช่วยเอื้ออำนวยการพัฒนาตัวเองซึ่งเชิงอัตนัยและปรนัยที่มีพื้นฐานเชิงทฤษฎี

Allender, Rector, and Warne, (2014) กล่าวถึงการสร้างเสริมสุขภาพใน สถานศึกษา เริ่มจากการดำเนินงานอนามัยโรงเรียนหรือสุขภาพโรงเรียน ตั้งแต่กลางทศวรรษที่ 18 และดำเนินการมาอย่างต่อเนื่อง ผู้ให้บริการสุขภาพในโรงเรียนระยะแรกส่วนใหญ่เป็นแพทย์ ซึ่งจะ แยกเด็กป่วยโรค ติดต่อส่งกลับบ้านพร้อมจดหมายแจ้งว่า เด็กเจ็บป่วยให้พักอยู่บ้าน แต่ผู้ปกครอง ไม่ได้รับจดหมาย หรืออ่านจดหมายไม่ออก เด็กป่วยจึงออกไปเล่นกับเพื่อนที่ไม่ป่วยทำให้โรคระบาด มากขึ้น และการเจ็บป่วยรุนแรงขึ้น ใน ค.ศ. 1902 พยาบาลอนามัยชุมชน (Public health nurse: PHN) ถูกมอบหมายให้รับผิดชอบนักเรียนป่วยที่ถูกแยกด้วยการไปเยี่ยมบ้านเพื่อติดตามดูแล จน สามารถส่งเด็กสุขภาพดีกลับสู่โรงเรียน การดำเนินงานดังกล่าวประสบความสำเร็จมาก จึงมีการว่าจ้าง พยาบาลอนามัยชุมชนให้ทำงานในโรงเรียนมากขึ้น งานอนามัยโรงเรียนเน้นการเพิ่มสุขภาวะ (wellbeing) ความสำเร็จในการศึกษา (academic success) และการบรรลุผลสัมฤทธิ์ระยะยาวตลอด ชีวิตของนักเรียน (life-long achievement of student) โดยพยาบาลอนามัยชุมชนจะสนับสนุน (facilitate) ให้นักเรียนมีการตอบสนองด้านบวกไปสู่การมีพัฒนาการปกติ การสร้างเสริมสุขภาพและ ความปลอดภัย การจัดการปัญหาสุขภาพและปัจจัยเสี่ยง การจัดการรายกรณี และการร่วมมือ (collaborate) กับบุคคลอื่นในการสร้างศักยภาพของนักเรียนและครอบครัวสำหรับการปรับตัว การ จัดการตนเอง การพิทักษ์สิทธิของตนเอง และการเรียนรู้การดำเนินงานอนามัยโรงเรียนครอบคลุม 8 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การให้บริการสุขภาพในโรงเรียนทั้งการป้องกันโรคและการส่งต่อ 2) การให้สุข ศึกษในหลักสูตรตั้งแต่ชั้นอนุบาลถึงชั้นมัธยมปลาย 3) การสร้างเสริมสุขภาพสำหรับ อาจารย์และ บุคลากร 4) การให้บริการปรึกษาแนะนำการบริการด้านจิต การบริการด้านสังคม 5) การให้บริการ

โภชนาการโรงเรียน 6) โปรแกรมพลศึกษา 7) อนามัยสิ่งแวดล้อมโรงเรียน และ 8) การร่วมมือกับครอบครัวและชุมชน

สรุปได้ว่าองค์ประกอบของสุขภาวะในโรงเรียนที่จะทำให้เกิดภาวะแห่งความสุข อันสมบูรณ์ประกอบด้วย 4 ด้าน คือ ด้านบุคคล ด้านองค์กร ด้านสิ่งแวดล้อม และด้านชุมชน/สังคม

แผนพัฒนาสุขภาพแห่งชาติ

ประเทศไทยมีแผนพัฒนาการสาธารณสุขมาตั้งแต่เริ่มมีการพัฒนาประเทศ โดยมีการจัดทำควบคู่กับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติในระยะของแผนฯ ฉบับที่ 1 ถึง ฉบับที่ 8 ใช้ชื่อว่า แผนพัฒนาการสาธารณสุขและตั้งแต่แผนฯ ฉบับที่ 9 เป็นต้นมาใช้ชื่อว่า แผนพัฒนาสุขภาพแห่งชาติ จุดเปลี่ยนของการพัฒนาเริ่มตั้งแต่แผนพัฒนาการสาธารณสุข ฉบับที่ 8 ที่ยึดคนเป็นศูนย์กลางในการพัฒนาและแผนพัฒนาสุขภาพแห่งชาติ ฉบับที่ 9 ฉบับที่ 10 และฉบับที่ 11 ได้ัญเชิญปรัชญาของเศรษฐกิจ พอเพียงมาเป็นแนวทางในการพัฒนาสุขภาพ ดังนี้

แผนพัฒนาสุขภาพแห่งชาติ ฉบับที่ 8 (พ.ศ.2540-2544)

เน้นการพัฒนาศักยภาพของคนในด้านสุขภาพโดยเฉพาะพฤติกรรมสุขภาพ และเน้นเรื่องการครอบคลุมหลักประกันสุขภาพด้วยบริการที่มีคุณภาพและประสิทธิภาพ เน้นการพัฒนาอุตสาหกรรมด้านสุขภาพ (สุวิทย์ วิบุลผลประเสริฐ, น. 37)

แผนพัฒนาสุขภาพแห่งชาติ ฉบับที่ 9 (พ.ศ.2545-2549)

ยึดแนวคิดหลักที่ถือว่า “สุขภาพ คือ สุขภาวะ” ซึ่งหมายความว่า สุขภาพ คือ สุขภาวะที่สมบูรณ์ และมีดุลยภาพทั้งทางกาย ทางใจ ทางสังคม และทางจิตวิญญาณ (ปัญญา) น้อมนำปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้กับสุขภาพ เน้นการพัฒนาระบบสุขภาพทั้งระบบ เน้นการมีหลักประกันสุขภาพถ้วนหน้าของประชาชนและเน้นการพัฒนาคุณภาพบริการ (คณะกรรมการอำนวยการจัดทำแผนพัฒนาสุขภาพแห่งชาติ ฉบับที่ 9, 2544, น. 49)

แผนพัฒนาสุขภาพแห่งชาติ ฉบับที่ 10 (พ.ศ. 2550-2554)

ให้ความสำคัญกับการพัฒนาสุขภาพอย่างเป็นองค์รวมทั้งทางกาย ทางใจ ทางสังคม และทางจิตวิญญาณ (ปัญญา) โดยน้อมนำปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้เป็นฐานคิดในการขับเคลื่อน ส่งเสริมปฏิบัติทั้งในการดำเนินชีวิตและการพัฒนาทางด้านสุขภาพในทุกมิติทุกระดับและทุกภาคส่วนที่สอดคล้องกับการพัฒนาประเทศ นอกจากนี้ ยังเป็นการสร้างระบบสุขภาพพอเพียงในสังคมที่อยู่เย็นเป็นสุขร่วมกัน (สำนักนโยบายและยุทธศาสตร์, กระทรวงสาธารณสุข, 2554, น. 67)

แผนพัฒนาสุขภาพแห่งชาติ ฉบับที่ 11 (พ.ศ. 2555-2559)

มุ่งพัฒนาสุขภาพภายใต้ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง สร้างเอกภาพและธรรมาภิบาลในการอภิบาลระบบสุขภาพ ให้ความสำคัญกับการสร้างกระบวนการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วน ในสังคม พัฒนาระบบสุขภาพพอเพียงโดยยึดหลักธรรมาภิบาลสร้างภูมิคุ้มกันต่อภัยคุกคาม และ

สร้าง เสริมการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนรวมถึงการใช้ภูมิปัญญาไทย โดยประชาชน และชุมชน ท้องถิ่น และภาคีเครือข่ายมีศักยภาพและสามารถสร้างเสริมสุขภาพ ป้องกันโรค ลดการเจ็บป่วยด้วย โรคที่ป้องกันได้ หรือโรคที่เกิดจากพฤติกรรมสุขภาพ มีการใช้ภูมิปัญญาไทยและการมีส่วนร่วมในการ จัดการปัญหาสุขภาพของตนเองและสังคมได้(คณะกรรมการอำนวยการจัดทำแผนพัฒนาสุขภาพ แห่งชาติ ฉบับที่ 11 พ.ศ. 2555-2559, 2555, น. 23)

โรงเรียนกับการส่งเสริมสุขภาพ

โรงเรียนเป็นสถาบันทางสังคมขั้นพื้นฐานอีกสถาบันหนึ่ง มีหน้าที่พัฒนาตนเพื่อช่วย ให้คนมีศักยภาพและสามารถดำรงชีวิตในสังคมได้อย่างเป็นปกติ เนื่องจากโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพ เป็นแหล่งรวมของศาสตร์สาขาต่างๆ เป็นแหล่งผลิตและเลือกสรรตามความต้องการของชุมชน รวมทั้ง เป็นที่รวมของเด็กในชุมชนโรงเรียนจึงเป็นศูนย์รวมของการพัฒนา ในทุกๆด้าน แนวคิดใหม่ในการ พัฒนาสุขภาพเด็กควบคู่ไปกับการศึกษาจึงเกิดขึ้น โดยมุ่งหวังที่จะให้โรงเรียนเป็นจุดเริ่มต้นของการ ปลุกฝังพฤติกรรมที่ถูกต้องให้แก่เด็ก และให้โรงเรียนเป็นศูนย์กลางของการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมที่ เหมาะสมและพัฒนาสุขภาพที่ดีให้กับผู้ปกครองและสมาชิกในชุมชน การที่โรงเรียนเป็นศูนย์รวมของ เด็กในชุมชนมาจากครอบครัวและสิ่งแวดล้อม ที่ต่างกัน มีวิถีชีวิต ค่านิยม และความเชื่อบางอย่างอาจ คล้ายคลึงและแตกต่างกัน ซึ่งเป็นปัจจัย ที่สำคัญต่อการเกิดปัญหา โรคภัยไข้เจ็บทั้งโรคติดต่อและไม่ ติดต่อ ที่มีสาเหตุมาจากพฤติกรรมและสิ่งแวดล้อม วัยเด็กเป็นวัยที่กำลังเติบโตเป็นผู้ใหญ่และง่ายต่อ การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม ดังนั้นโรงเรียนจึงเป็นสถานที่ที่เหมาะสมและสำคัญมากแห่งหนึ่งต่อการ ส่งเสริมสุขภาพในด้านการให้ความรู้ ปลุกฝังเจตคติ และสร้างเสริมทักษะที่ก่อให้เกิดพฤติกรรม สุขภาพที่ถูกต้องสำหรับนักเรียน ครู บุคลากรของโรงเรียนและชุมชน (กรมอนามัย, 2543, น. 6-7)

องค์ประกอบที่สำคัญของโรงเรียนสุขภาพ มี 6 ประการ คือ (ลักขณา เต็มศิริกุลชัย, 2541, น. 5 - 15)

1. นโยบายสุขภาพ
2. สิ่งแวดล้อมทางกายภาพ
3. สิ่งแวดล้อมทางสังคม
4. ความสัมพันธ์ของโรงเรียนกับชุมชน
5. ทักษะบุคคลด้านสุขภาพ
6. บริการสุขภาพในโรงเรียน

บุษบา จันท์ผ่อง (2542, น.3) กล่าวว่า โรงเรียนนอกจากจะให้การศึกษาเพียงอย่าง เดียวจึงยังไม่เป็นการเพียงพอ การจัดให้มีการดำเนินงานโครงการสุขภาพในโรงเรียนจึงเป็นสิ่งจำเป็น เพราะเป็นการปลุกฝังทัศนคติและกรปฏิบัติเกี่ยวกับสุขภาพอนามัยที่ถูกต้อง และสอดคล้องกับ นโยบายเยาวชนแห่งชาติที่ระบุไว้ตอนหนึ่งว่า กรส่งเสริมสุขภาพพลานามัยทั้งทางร่างกาย จิตใจ และ

สติปัญญา เพื่อให้พร้อมที่จะพัฒนาความสามารถ พฤติกรรม ค่านิยม ของเยาวชนให้เป็นพลเมืองดีมีคุณภาพ และโครงการสุขภาพในโรงเรียนเป็นตัวบังคับซึ่งถึงการให้สุศึกษาในโรงเรียนอีกด้วย

กลยุทธ์และกิจกรรมการดำเนินงานเพื่อการส่งเสริมสุขภาพ

ในการประชุมนานาชาติด้านการส่งเสริมสุขภาพครั้งที่ 1 ที่กรุงออตตาวา ประเทศแคนาดานั้น ได้ประกาศกลยุทธ์และการดำเนินงานเพื่อการส่งเสริมสุขภาพตามกฎบัตรออตตาวา(ซูซี่ สมितिโกร และเกษม นครเขตต์, 2542, น. 1-3) โดยการปฏิบัติให้บรรลุเป้าหมายสุขภาพดีถ้วนหน้าในปี 2543 มีเนื้อหาเกี่ยวกับกลยุทธ์และกิจกรรมการดำเนินงาน ดังนี้

1. การชี้นำสาธารณะ (Advocate) เป็นการให้ข้อมูลข่าวสารแก่สาธารณชนเพื่อการสร้างกระแสทางสังคม และสร้างแรงกดดันให้แก่ผู้มีอำนาจได้ตัดสินใจกำหนดนโยบายในเรื่อง การสร้างสภาวะการดำรงชีวิตที่เป็นผลดีต่อสุขภาพและการบรรลุถึงสภาวะชีวิตที่มีสุขภาพดี

2. การสร้างสมรรถนะ (Enable) เป็นการดำเนินการเพื่อให้ประชาชนได้ใช้ศักยภาพของตนเองอย่างเต็มที่เพื่อให้มีสุขภาพดี โดยกำหนดให้มีสิ่งแวดล้อมที่ส่งเสริมคุณภาพ ประชาชนได้รับข้อมูลข่าวสารอย่างทั่วถึง มีทักษะในการดำเนินชีวิต และมีโอกาสที่จะเลือกทางเลือกที่มีคุณภาพเพื่อสุขภาพ ทั้งนี้ประชาชนจะต้องสามารถควบคุมสิ่งต่างๆ เหล่านี้ได้

3 การไกลเกลี่ยประสาน (Mediate) เป็นสื่อกลางในการประสานงานระหว่างกลุ่มหน่วยงานต่างๆ ในสังคมทั้งภาครัฐและเอกชน ทั้งงานที่เกี่ยวข้องกับการแพทย์และสาธารณสุข และหน่วยงานด้านเศรษฐกิจ สังคม และสื่อมวลชน ทั้งนี้เพื่อให้เกิดการมีความสุขที่ดีของประชาชน นอกจากนี้ ในกฎบัตรออตตาวายังได้เสนอแนะว่า การดำเนินการเพื่อการส่งเสริมสุขภาพ (Health Promotion Actions) ควรจะต้องมีกิจกรรมที่สำคัญดังนี้

3.1 สร้างนโยบายสาธารณะที่เอื้อต่อสุขภาพ (Build Healthy Public Policy) การส่งเสริมสุขภาพนั้นไม่ใช่ความรับผิดชอบของหน่วยงานทางการแพทย์และสาธารณสุขเท่านั้น ฉะนั้น การมีนโยบายในระดับกระทรวงสาธารณสุขเท่านั้นจึงไม่เพียงพอจำเป็นต้องมีนโยบายสาธารณะที่ทุกหน่วยงานทั้งภาครัฐและเอกชนจะต้องยอมรับและมีการปฏิบัติเป็นจริง นโยบายสาธารณะเพื่อสุขภาพจะเกี่ยวข้องกับกฎหมาย มาตรการทางเศรษฐกิจ การเงินการคลัง การเก็บภาษี รวมทั้งการจัดตั้งองค์กรที่แน่ชัดเพื่อรับผิดชอบ

3.2 การสร้างสิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อสุขภาพ (Create Supportive Environment) การสร้างสิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อสุขภาพนี้มีความหมาย 2 นัยยะ คือ การอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมที่มีอยู่ในระดับชุมชน ระดับประเทศ และระดับโลก ทั้งนี้เนื่องจากสมดุลของธรรมชาติย่อมมีผลโดยตรงต่อการมีสุขภาพดีของมวลมนุษย และหมายถึงการจัดสิ่งแวดล้อมให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของการดำเนินชีวิต การทำงาน และการใช้เวลาโดยสร้างสังคมที่มีสุขภาพดี(Healthy

society) การสร้างเมืองที่มีสุขภาพดี(Healthy city) การจัดที่ทำงานที่เอื้อต่อสุขภาพ(Healthy workplace) และการทำให้เป็นโรงเรียนเพื่อสุขภาพ (Healthy School) เป็นต้น

3.3 การเพิ่มความสามารถของชุมชน (Strengthen Community Action) คือ การสร้างพลังอำนาจให้แก่ชุมชน เพื่อให้ชุมชนสามารถควบคุมการปฏิบัติงาน และกำหนดเป้าหมายของชุมชนเองได้ หมายความว่า ชุมชนจะต้องได้รับข้อมูลข่าวสาร มีโอกาสในการเรียนรู้เกี่ยวกับสุขภาพ และการสนับสนุนทางการเงินอย่างเพียงพอและต่อเนื่อง

3.4 การปรับระบบบริการสุขภาพ (Develop Personal Skills) การส่งเสริมควรช่วยให้บุคคลและสังคมเกิดการพัฒนามีความรู้ และทักษะในการดำรงชีวิต (Life Skills) เป็นทางเลือกหนึ่งสำหรับประชาชนที่จะควบคุมสุขภาพของตนเองและควบคุมสิ่งแวดล้อมซึ่งส่งผลต่อสุขภาพ

3.5 การปรับระบบบริการสุขภาพ (Reorient Health Services) ระบบบริการสาธารณสุขในปัจจุบันควรมีการปรับระบบให้มีกิจกรรมการส่งเสริมสุขภาพให้มากขึ้น มีการสื่อสารกับหน่วยงานภายนอกให้กว้างขวางยิ่งขึ้น เช่น หน่วยงานด้านสิ่งแวดล้อม ด้านสังคม ด้านการเมือง และด้านเศรษฐกิจ นอกเหนือจากการให้บริการด้านการรักษาพยาบาล นอกจากนี้ยังต้องให้ความสำคัญเกี่ยวกับการวิจัยเพื่อปรับเปลี่ยนระบบ และการฝึกอบรมเจ้าหน้าที่ให้มีแนวคิดเกี่ยวกับการส่งเสริมสุขภาพ

จากที่กล่าวมา สรุปได้ว่า โรงเรียนส่งเสริมการพัฒนาสุขภาพของนักเรียนเป็นจุดเริ่มต้นของความเป็นอยู่อย่างมีสุขภาพดี ไม่เพียงแต่นักเรียนเท่านั้น แต่เพื่อชุมชนทั้งหมด โรงเรียนทุกแห่งสามารถพัฒนาให้เป็นโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพได้ หากปรับแนวคิดด้านการศึกษาและแนวทางการประสานงานระหว่างกลุ่มหน่วยงานต่างๆ ทั้งภาครัฐและเอกชนเพื่อให้ประชาชนมีสุขภาพที่ดี มีความสามารถในการกระบวนการศึกษาที่สอดคล้องกันกับท้องถิ่น เช่น การพัฒนาทักษะ และความสามารถในการตัดสินใจปรับเปลี่ยนพฤติกรรมสุขภาพและเพื่อให้ท้องถิ่นมีส่วนร่วม โดยมีภาคีด้านสุขภาพและการพัฒนาสังคมเข้ามามีส่วนร่วมในทุกขั้นตอน

แนวคิดโรงเรียนสุขภาพ

โรงเรียน เป็นองค์กรยุทธศาสตร์ในการพัฒนาเด็กและเยาวชนของประเทศให้มีคุณลักษณะตามที่สังคม คาดหวัง ซึ่งกระบวนการเสริมสร้างคุณลักษณะผู้เรียนที่ผ่านมาของโรงเรียนนั้นมีทั้งการจัดกระบวนการตามหลักสูตร ในแต่ละระดับการศึกษาที่เป็นบทบาทหน้าที่ของโรงเรียนเอง และการสนับสนุนในลักษณะโครงการต่างๆ จาก หน่วยงานต้นสังกัดหรือองค์กรต่างๆ ภายนอก โดยมุ่งให้เกิดการพัฒนากระบวนการจัดการและกระบวนการเรียนรู้ในโรงเรียน ซึ่งต่างมีเจตนารมณ์ที่ดีในการพัฒนาเด็กและเยาวชนร่วมกัน เพียงแต่มีเป้าหมายหรือจุดเน้นในการพัฒนา แตกต่างกันไปตามกรอบภารกิจและเป้าหมายขององค์กรนั้นๆ

สำหรับการพัฒนาโรงเรียนตามกรอบแนวคิดด้านสุขภาวะของ สสส. ใน 4 มิติคือ ภาวะแห่งความสุขอัน สมบูรณ์ทั้งกาย ใจ สังคม และปัญญา นั้น ในระยะเวลาที่ผ่านมา สำนักสนับสนุนสุขภาวะเด็ก เยาวชน และครอบครัว (สำนัก 4) สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.) ได้ดำเนินงานร่วมกับภาคีหลักเพื่อมุ่งหวังให้เกิด การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม การสร้างเสริมสุขภาวะด้านต่างๆ ให้แก่เด็ก และเยาวชนทุกกลุ่ม ทั้งในและนอกโรงเรียน ซึ่งการสร้างเสริมสุขภาพผ่านโรงเรียนระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน เป็นช่องทางหนึ่งที่สำนัก เล็งเห็นความสำคัญและ ให้การสนับสนุนอย่างต่อเนื่องตั้งแต่ปี 2546 ปัจจุบันมีโรงเรียนที่ได้รับการสนับสนุน ในการดำเนินงานกว่า 1,000 โรงเรียน มีโครงการสนับสนุนการทำงานของโรงเรียนจาก สสส.เกิดขึ้นจำนวนมาก

เนื่องจากสถานศึกษาเป็นหน่วยหลักในการพัฒนาเด็กและเยาวชน ดังนั้น เพื่อยกระดับการทำงานของ โรงเรียนให้เป็นพื้นที่ฐานการทำงาน (platform) ของการแก้ไขปัญหาและการพัฒนาสุขภาวะ เพื่อตอบสนองต่อ เป้าหมายเชิงยุทธศาสตร์ และเป้าหมายเฉพาะของ สสส. จึงได้ให้ความหมายของคำว่า "โรงเรียนสร้างเสริม สุข ภาวะ" เพื่อให้เกิดความชัดเจนและเข้าใจตรงกัน ดังนี้

1. องค์ประกอบและลักษณะร่วมของโรงเรียนสุขภาวะ

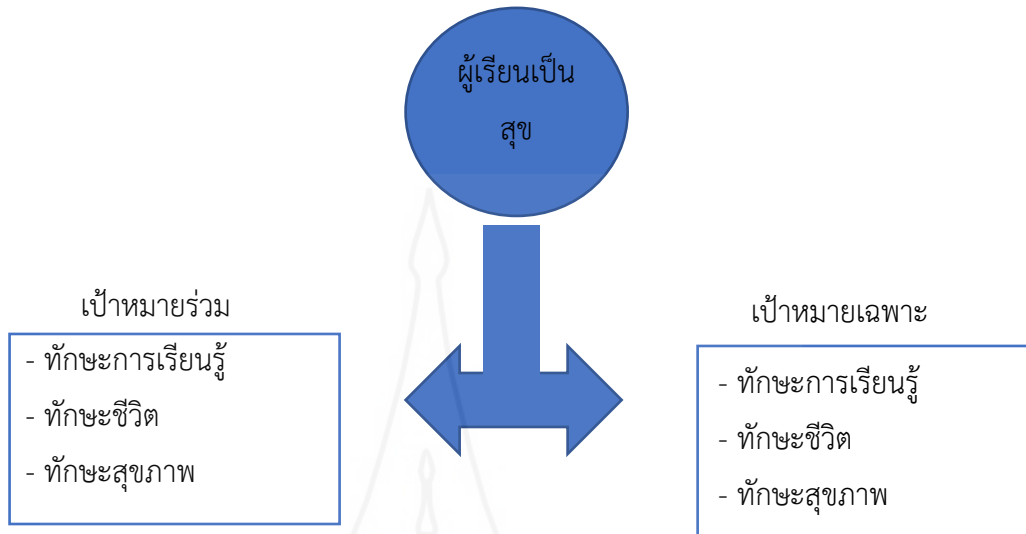
องค์ประกอบของโรงเรียนสุขภาวะมี 5 องค์ประกอบคือ (1) ผู้เรียนเป็นสุข (2) โรงเรียนเป็นสุข (3) สภาพแวดล้อมเป็นสุข (4) ครอบครัวเป็นสุข และ (5) ชุมชนเป็นสุข ทั้ง 5 องค์ประกอบมีความเกี่ยวเนื่องและส่งผล ต่อกัน กล่าวคือ โรงเรียนสุขภาวะนั้นต้องมีเป้าหมายเพื่อสร้างเสริมให้ "ผู้เรียนเป็นสุข" โดยการปรับสภาพ ลดปัจจัย เสี่ยง จัดโครงสร้างและระบบต่างๆ ให้โรงเรียน สภาพแวดล้อม ครอบครัว และชุมชนเป็นพื้นที่ปลอดภัย และส่งเสริม สุขภาวะของผู้เรียนทั้งด้านกาย ใจ สังคม และปัญญา ซึ่งมีคุณลักษณะร่วม ดังต่อไปนี้

1.1 ผู้เรียนเป็นสุข

- 1) มีทักษะการเรียนรู้ มีทักษะชีวิต และมีทักษะสุขภาพ
- 2) มีความเป็นพลเมือง มีสำนึกอนุรักษ์ทรัพยากรและสิ่งแวดล้อม และมี

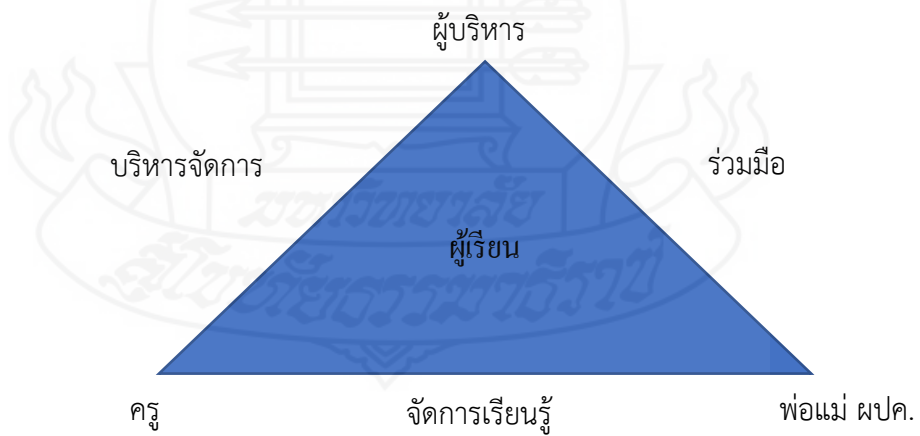
คุณธรรมจริยธรรม

กาย จิต สังคม ปัญญา



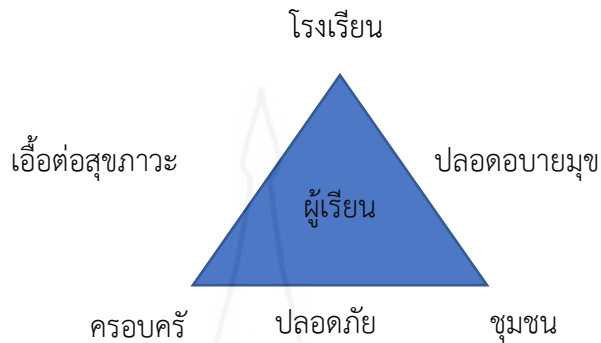
1.2 โรงเรียนเป็นสุข

- 1) บริหารจัดการให้เกิดสุขภาวะในองค์กร
- 2) จัดกระบวนการเรียนรู้เพื่อเสริมสร้างผู้เรียนทั้งกาย ใจ สังคม และปัญญา
- 3) ร่วมมือกับพ่อแม่ผู้ปกครองในการเสริมสร้างสุขภาวะผู้เรียน



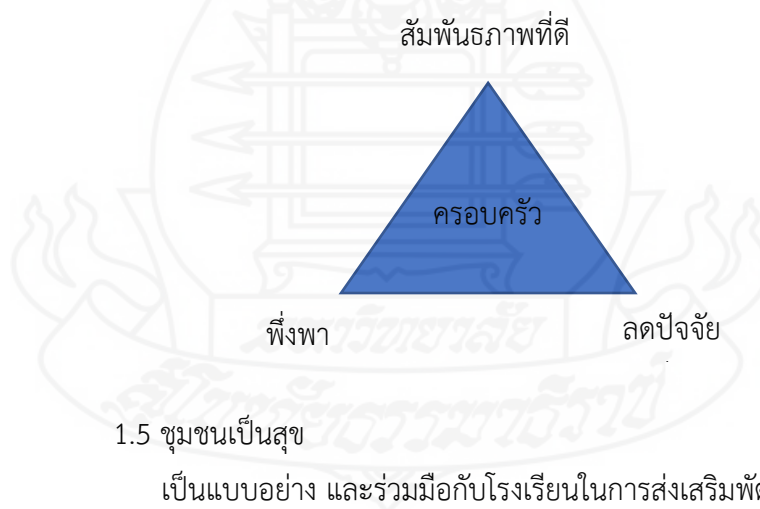
1.3 สภาพแวดล้อมเป็นสุข

โรงเรียน ครอบครัว และชุมชน จัดสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย ปลอดภัย
 อบายมุข และเอื้อต่อ การสร้างเสริมสุขภาวะผู้เรียน



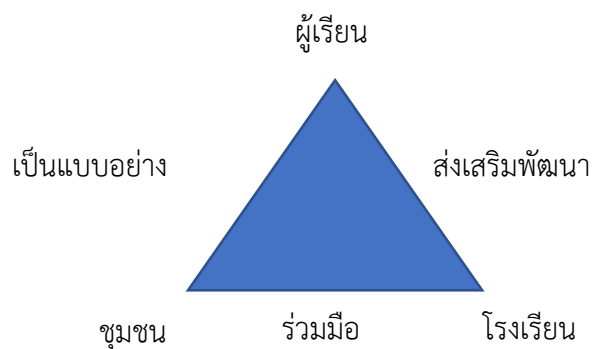
1.4 ครอบครัวเป็นสุข

- 1) มีสัมพันธภาพภายในครอบครัวที่ดี
- 2) พึ่งพาตนเองได้อย่างพอเพียง
- 3) ลดและป้องกันปัจจัยเสี่ยงต่างๆ

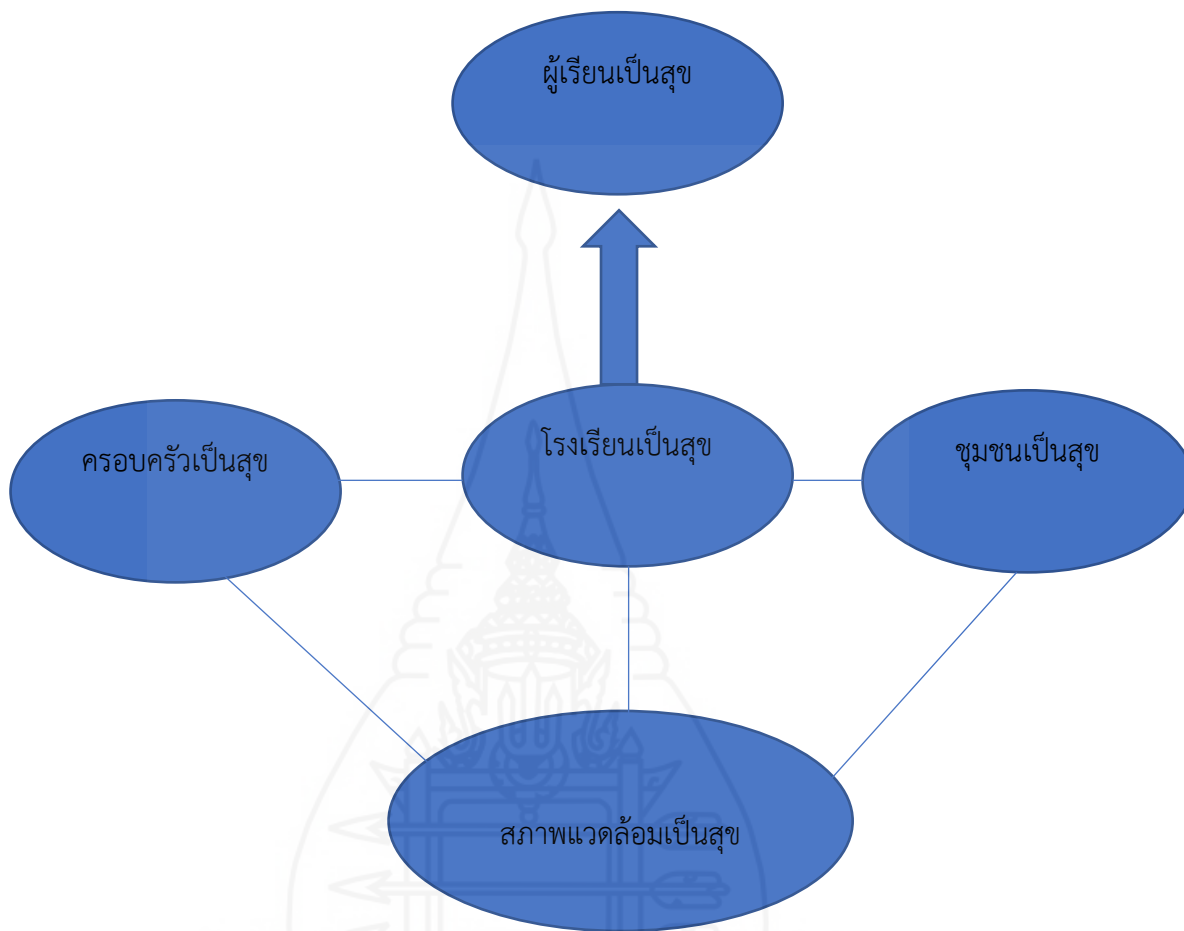


1.5 ชุมชนเป็นสุข

เป็นแบบอย่าง และร่วมมือกับโรงเรียนในการส่งเสริมพัฒนาสุขภาวะผู้เรียน



2. แผนภาพความสัมพันธ์ของPlatformโรงเรียนสุขภาวะ



กระบวนการประเมิน

การพัฒนาโรงเรียนตามกรอบแนวคิดโรงเรียนสุขภูวณั้น จำเป็นอย่างยิ่งที่โรงเรียนต้องมีการประเมินตนเอง ตามองค์ประกอบโรงเรียนสุขภาวะเป็นระยะๆ เพื่อให้การพัฒนาโรงเรียนมีเป้าหมายและกระบวนการพัฒนามีความ ต่อเนื่องชัดเจน

หลักการสำคัญของการประเมินโรงเรียนสุขภาวะคือ "การประเมินตนเอง (Self-assessment) ของ โรงเรียนเพื่อทบทวน (Review) กระบวนการบริหารจัดการและการจัดการเรียนรู้ตามกรอบแนวคิดโรงเรียนสุข ภาวะทั้ง 5 องค์ประกอบ ผลประเมินจะทำให้ผู้เกี่ยวข้องทราบว่าโรงเรียนมีความเป็นโรงเรียนสุขภาวะมากน้อย เพียงใด และนำไปสู่การพัฒนาโรงเรียนอย่างต่อเนื่อง"

วิธีการประเมิน

โรงเรียนจัดประชุมคณะกรรมการเพื่อระดมสมอง และหาฉันทามติของที่ประชุม ให้ได้ข้อสรุปแต่ละ องค์ประกอบว่า โรงเรียนอยู่ระดับใด และภาพรวมอยู่ระดับใด

กรอบการประเมิน

การประเมินจะแบ่งเป็น 2 ส่วนคือ

- (1) การประเมินผลลัพธ์ที่ตัวผู้เรียน
- (2) การประเมินกระบวนการพัฒนาคุณภาพของโรงเรียน

ตอน 1 การประเมินผลลัพธ์ที่ตัวผู้เรียน

ผลลัพธ์ผู้เรียนเป็นสุข จะแบ่งเป็น 5 ด้าน 22 ตัวชี้วัด ดังนี้

- (1) มีทักษะการเรียนรู้
 - เอาใจใส่การเรียนรู้
 - อ่านคล่อง เขียนคล่อง
 - กล้าคิด กล้าถาม กล้านำเสนอ
 - ผลการเรียนรู้ดีขึ้น
- (2) มีทักษะชีวิต
 - ไม่ยุ่งเกี่ยวสิ่งเสพติด อบายมุข
 - รู้จักแยกแยะถูกผิด รู้จักปฏิเสธ
 - ไม่มีพฤติกรรมเสี่ยงต่างๆ
- (3) มีทักษะสุขภาพ
 - รักษาความสะอาดเสื้อผ้า ร่างกาย
 - ทานผักผลไม้ ใช้น้ำอัดลมขนมขบเคี้ยว
 - ร่างกายแข็งแรง ชอบเล่นกีฬา
- (4) มีความเป็นพลเมือง
 - แต่งกายถูกระเบียบ
 - มีสัมมาคารวะ
 - ไม่ทะเลาะวิวาท
 - เสียสละเพื่อส่วนรวม
- (5) มีสำนึกอนุรักษ์ทรัพยากรและสิ่งแวดล้อม
 - ใช้น้ำ ไฟฟ้า และสิ่งของอย่างประหยัด
 - รักษาความสะอาดของโรงเรียน

(6) มีคุณธรรมจริยธรรม

- ไม่ลักขโมย
- เสียสละแบ่งปัน
- ชยัน อุดออม ไม่ฟุ่มเฟือย
- ช่วยเหลือน้อง หรือผู้อื่นที่อ่อนแอกว่า

วิธีการประเมิน

แบ่งระดับ ออกเป็น 3 ระดับ คือ

ระดับ เพิ่มขึ้น หมายถึง จำนวนนักเรียนที่มีพฤติกรรมนั้น มีพฤติกรรมดีขึ้นหรือเพิ่มขึ้น หรือเป็นไปทางบวก หลังการพัฒนาโรงเรียนสุภาพะ

ระดับ เท่าเดิม หมายถึง จำนวนนักเรียนที่มีพฤติกรรมนั้น ยังมีพฤติกรรมไม่แตกต่างจากเดิมหลังการพัฒนาโรงเรียนสุภาพะ

ระดับ ลดลง หมายถึง จำนวนนักเรียนที่มีพฤติกรรมนั้น มีพฤติกรรมแย่ลงหรือลดลง หรือเป็นไปทางลบ หลังการพัฒนาโรงเรียนสุภาพะ

ตอน 2 การประเมินกระบวนการพัฒนาสุภาพะของโรงเรียน

กรอบการประเมิน

- ระดับการพัฒนาของโรงเรียน ใช้การแบ่งเป็น Rubric แบ่งเป็น 4 ระดับ คือ ระดับ 1 เริ่มต้น (Beginning) ระดับ 2 ก้าวหน้า (Progressing) ระดับ 3 (Accomplished) และระดับ 4 เป็นต้นแบบ (Exemplary)

- การให้คะแนน

ระดับ 1 เริ่มต้น ให้ 1 คะแนน

ระดับ 2 ก้าวหน้า ให้ 2 คะแนน

ระดับ 3 ปรากฏผล ให้ 3 คะแนน

ระดับ 4 เป็นต้นแบบ ให้ 4 คะแนน

ระดับ/ คะแนน เกณฑ์	ระดับเริ่มต้น (Beginning) 1 คะแนน	ระดับก้าวหน้า (Progressing) 2 คะแนน	ระดับปรากฏผล (Accomplished) 3 คะแนน	ระดับเป็นต้นแบบ (Exemplary) 4 คะแนน
1) ผู้เรียนเป็นสุข 1.1) มีทักษะการเรียนรู้ มีทักษะชีวิต และมีทักษะสุขภาพ 1.2) มีความเป็นพลเมือง มีสำนึกอนุรักษ์ ทรัพยากร และ สิ่งแวดล้อม และมี คุณธรรม จริยธรรม	โรงเรียนยังไม่กำหนดเป้าหมาย และกระบวนการพัฒนา ผู้เรียนเป็นสุขที่ชัดเจน และครูมีความเข้าใจ ตรงกัน	โรงเรียนมีการกำหนดเป้าหมายตามข้อ 1.1 และ 1.2 กำหนดกระบวนการพัฒนา และลงมือปฏิบัติแล้ว	โรงเรียนดำเนินการตาม กระบวนการที่กำหนดไว้จน ผู้เรียน ส่วนใหญ่มีคุณลักษณะตามข้อ 1.1 และ 1.2 แล้ว	โรงเรียน สามารถอธิบาย/ สาธิต/ เผยแพร่ กระบวนการของโรงเรียนที่สามารถพัฒนาผู้เรียนเป็นสุข เพื่อเป็นตัวอย่างแก่โรงเรียนอื่นได้
2) โรงเรียนเป็นสุข 2.1) บริหารจัดการ ให้เกิดสุขภาวะใน องค์กร 2.2) จัดกระบวนการเรียนรู้เพื่อเสริมสร้าง ผู้เรียนทั้งกาย ใจ สังคม และปัญญา 2.3) ร่วมมือกับพ่อแม่ผู้ปกครองในการ เสริมสร้างสุขภาวะ ผู้เรียน	โรงเรียนยังไม่กำหนดเป้าหมาย และกระบวนการพัฒนาโรงเรียนเป็นสุขที่ชัดเจนและครอบคลุม การบริหารจัดการ การจัดการกระบวนการเรียนรู้ และความร่วมมือกับ พ่อแม่ผู้ปกครอง	โรงเรียนมีการกำหนดเป้าหมายตามข้อ 2.1 2.2 และ 2.3 กำหนดกระบวนการพัฒนา และลงมือปฏิบัติแล้ว	โรงเรียนดำเนินการตาม กระบวนการที่กำหนดไว้ จนบรรลุเป้าหมายตามข้อ 2.1 2.2 และ 2.3 แล้ว	โรงเรียน สามารถอธิบาย/ สาธิต/ เผยแพร่ กระบวนการของโรงเรียนที่สามารถพัฒนาโรงเรียนเป็นสุข เพื่อเป็นตัวอย่าง แก่โรงเรียนอื่นได้
3) สภาพแวดล้อมเป็น สุขโรงเรียน	โรงเรียนยังไม่ได้ร่วมมือกับ ครอบครัว และ	โรงเรียนมีแผนพัฒนาและลงมือปฏิบัติร่วมกับ	โรงเรียนดำเนินการตามแผนพัฒนาจน	โรงเรียน สามารถอธิบาย/ สาธิต/ เผยแพร่

ระดับ/ คะแนน เกณฑ์	ระดับเริ่มต้น (Beginning) 1 คะแนน	ระดับก้าวหน้า (Progressing) 2 คะแนน	ระดับปรากฏผล (Accomplished) 3 คะแนน	ระดับเป็นต้นแบบ (Exemplary) 4 คะแนน
ครอบครัว และ ชุมชน จัด สภาพแวดล้อมที่ ปลอดภัย ปลอด อบายมุข และเอื้อ ต่อ การสร้างเสริม สุขภาวะ ผู้เรียน	ชุมชนจัด สภาพแวดล้อมที่ ปลอดภัย ปลอด อบายมุข และเอื้อ ต่อ การสร้างเสริม สุขภาวะ ผู้เรียน	ครอบครัวผู้เรียน และชุมชนจัด สภาพแวดล้อมแล้ว	สภาพแวดล้อมมี ความปลอดภัย ปลอดอบายมุข และ เอื้อต่อการ สร้างเสริม สุขภาวะ ผู้เรียน	กระบวนการพัฒนา สภาพแวดล้อมเป็น สุข เพื่อเป็น ตัวอย่าง แก่ โรงเรียนอื่นได้
4) ครอบครัวเป็น สุข 4.1) มี สัมพันธภาพ ภายในครอบครัวที่ ดี 4.2) พึ่งพา ตนเองได้ อย่าง พอเพียง 4.3) ลดและ ป้องกัน ปัจจัย เสี่ยงต่างๆ	โรงเรียนยัง ไม่ได้ ดำเนินการ ส่งเสริม/ พัฒนา กระบวนการ ทำงาน เพื่อสร้าง ครอบครัว เป็นสุข ร่วมกับ ครอบครัวของ ผู้เรียน	โรงเรียนมี แผนพัฒนาและลง มือปฏิบัติตามแผน ร่วมกับครอบครัว ของผู้เรียน	โรงเรียน ดำเนินการตาม แผนพัฒนาจน ครอบครัวผู้เรียน ส่วน ใหญ่มี ลักษณะตาม เป้าหมายข้อ 4.1 4.2 และ 4.3	โรงเรียน สามารถ อธิบาย/ สาธิต/ เผยแพร่ กระบวนการพัฒนา ครอบครัวเป็นสุข เพื่อเป็นตัวอย่างแก่ โรงเรียนอื่นได้
5) ชุมชนเป็นสุข เป็นแบบอย่าง และ ร่วมมือกับ โรงเรียนใน การ ส่งเสริมพัฒนาสุข ภาวะผู้เรียน	โรงเรียนยังไม่ได้ ร่วมมือกับชุมชนใน การ เป็นแบบอย่าง และร่วมมือกัน ส่งเสริม พัฒนาสุข ภาวะผู้เรียน	โรงเรียนมี แผนพัฒนาและลง มือปฏิบัติตามแผน ร่วมกับชุมชนใน การ เป็นแบบอย่าง และ ส่งเสริม พัฒนาสุข ภาวะ ผู้เรียน	โรงเรียน ดำเนินการตาม แผนพัฒนาร่วมกับ ชุมชนจนเป็น แบบอย่าง และ ร่วมกันส่งเสริม พัฒนาสุขภาวะ ผู้เรียน	โรงเรียน สามารถ อธิบาย/ สาธิต/ เผยแพร่ กระบวนการพัฒนา ชุมชนเป็นสุข เพื่อ เป็นตัวอย่างแก่ โรงเรียนอื่นได้

เกณฑ์การตัดสิน

เมื่อได้คะแนนจากชั้นทามติของที่ประชุมแล้ว นำคะแนนรวมมาเทียบกับเกณฑ์
ดังต่อไปนี้

ระดับ 1 เริ่มต้น (Beginning)	มีคะแนนรวม 5 - 5 คะแนน
ระดับ 2 ก้าวหน้า (Progressing)	มีคะแนนรวม 10 - 12 คะแนน
ระดับ 3 ปรากฏผล (Accomplished)	มีคะแนนรวม 13 - 15 คะแนน และทุกองค์ประกอบอยู่ในระดับ 2 ขึ้นไป
ระดับ 4 เป็นต้นแบบ (Exemplary)	มีคะแนนรวม 16 - 20 คะแนน และทุก องค์ประกอบอยู่ในระดับ 3 ขึ้นไป

ข้อมูลสถานสุขภาพจังหวัดแม่ฮ่องสอน

สถิติชีพ

จำนวนและอัตราเกิดมีชีพ อัตราตาย อัตราเพิ่มของประชากร

สถิติการเกิดมีชีพและการตาย ปี พ.ศ.2554 - 2561 พบว่า ในปี 2561 อัตราการเกิดมีชีพต่อประชากรพันคน 8.80 อัตราตายต่อประชากรพันคน 4.03 อัตราเพิ่มตามธรรมชาติต่อประชากรพันคน 4.77 อัตราทารกตายต่อคนเกิดมีชีพพันคน 4.67 อัตรามารดาตายต่อการเกิดมีชีพแสนคน 47.55 (1 คน)

ตารางที่ 2.2 แสดงสถิติการเกิดมีชีพและการตาย จังหวัดแม่ฮ่องสอน ปีพ.ศ. 2555 - 2561

ปี พ.ศ.	อัตราเกิดมีชีพต่อประชากรพันคน	อัตราตายต่อประชากรพันคน	อัตราเพิ่มตามธรรมชาติต่อประชากรพันคน	อัตราทารกตายต่อการเกิดมีชีพพันคน	อัตรามารดาตายต่อการเกิดมีชีพแสนคน
2555	13.72	5.56	8.1	13.97	51.15(2 คน)
2556	12.72	4.66	8.0	7.29	24.73(1 คน)
2557	12.02	5.18	6.8	10.58	0
2558	10.74	4.51	6.8	9.04	58.82(2 คน)
2559	10.43	4.65	5.8	7.37	83.03(3 คน)
2560	9.12	4.30	4.8	15.0	31.16(1 คน)
2561	8.80	4.03	4.77	4.67	47.55*(1คน)

หมายเหตุ : *เป็นประชากรต่างด้าว ในเขต

แหล่งข้อมูล : สำนักบริหารการทะเบียน กรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย และกลุ่มงานส่งเสริมสุขภาพ สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดแม่ฮ่องสอน(ข้อมูล ณ 30 ธันวาคม 2561)

4. นโยบายด้านสาธารณสุข

การเสริมสร้างความร่วมมือ เพื่อยกระดับการให้บริการสาธารณสุขกับประชาชนอย่างทั่วถึง เพื่อยกระดับการให้บริการสาธารณสุขกับประชาชนอย่างทั่วถึง

4.1 สำนักงานคณะกรรมการสุขภาพแห่งชาติ(สช.)

จัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติสุขภาพแห่งชาติ พ.ศ.๒๕๕๐ ตั้งแต่วันที่ ๒๐ มีนาคม ๒๕๕๐ เป็นหน่วยงานของรัฐ มีฐานะเป็นนิติบุคคลในกำกับของนายกรัฐมนตรี ทำหน้าที่เป็นองค์กรเลขานุการของ คณะกรรมการสุขภาพแห่งชาติ (คสช.) ดำเนินการจัดทำและขับเคลื่อนธรรมนูญว่าด้วยระบบสุขภาพแห่งชาติ พ.ศ.๒๕๕๒ เพื่อเป็นกรอบและแนวทางในการกำหนดนโยบายยุทธศาสตร์ และการดำเนินงานด้านสุขภาพของประเทศ โดยให้มีการทบทวนอย่างน้อยทุก ๕ ปี จัดให้มี ส่งเสริม และสนับสนุนกระบวนการในการพัฒนานโยบายและยุทธศาสตร์ด้านสุขภาพแบบมีส่วนร่วมอย่างต่อเนื่อง กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการในการติดตามและประเมินผลเกี่ยวกับระบบสุขภาพแห่งชาติ และผลกระทบต่อสุขภาพ จากนโยบายสาธารณะ รวมทั้ง สนับสนุนการจัดเวทีสมัชชาสุขภาพแห่งชาติ ซึ่งการจัดสมัชชาสุขภาพแห่งชาติครั้งที่ ๒ พ.ศ. ๒๕๕๒ มีแนวทางการขับเคลื่อนเพื่อการนำมติสมัชชาสุขภาพแห่งชาติครั้งที่ ๒ ไปสู่การปฏิบัติ มีคณะกรรมการข้อมูลข่าวสารสุขภาพแห่งชาติ วางแผนการดำเนินงานในช่วงแรก ๕ ปี มีการกำหนดทิศทางการพัฒนาระบบข้อมูลข่าวสารสุขภาพ และนำไปขับเคลื่อนนโยบายสาธารณะ

4.2 ดำเนินการยกระดับสถานอนามัยเป็นโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพประจำตำบล

และพัฒนาระบบเครือข่ายการส่งต่อในทุกกระดับให้มีประสิทธิภาพเชื่อมโยงกันทั้งภาครัฐและภาคเอกชน ถือเป็นนโยบายเชิงรุก ที่กระทรวงสาธารณสุขให้ความสำคัญ มีเป้าหมายดำเนินการ ในปี พ.ศ. ๒๕๕๓ เพิ่มขึ้น ๑,๐๐๐ แห่ง โดยพัฒนาให้มีศักยภาพในการดูแลและให้บริการครอบคลุมทั้งด้านการรักษาพยาบาล การส่งเสริมสุขภาพ การควบคุมป้องกันโรค และฟื้นฟูสภาพ ตลอดจนสร้างกระบวนการมีส่วนร่วมและความเข้มแข็งให้ชุมชนในการจัดระบบสุขภาพตนเอง

4.3 การติดตามการเฝ้าระวังการระบาดของโรคที่สำคัญในสังคมไทย

สถานการณ์โรคไข้หวัดใหญ่สายพันธุ์ใหม่ ชนิด A (H1N1) (ไข้หวัด 2009) โดยมีระบบการติดตามการเฝ้าระวังอย่างต่อเนื่อง และฉีดวัคซีนให้ประชาชนทุกกลุ่มจำนวน 462,249 คน

4.4 การแพทย์ฉุกเฉิน

ในปี ๒๕๕๓ จัดตั้งศูนย์ปฏิบัติการด้านการแพทย์และสาธารณสุขในภาวะฉุกเฉินระดับชาติ ขึ้นเพื่อติดตามการชุมนุมตลอด 24 ชั่วโมง โดยมีระบบการสื่อสารทั้ง ทีวี วิทยุ โทรศัพท์ และรูปแบบอื่น พร้อมบุคลากรติดตามสถานการณ์ตลอด 24 ชั่วโมง จะเป็นศูนย์กลางที่ใช้ในการสั่งการด้านการแพทย์และสาธารณสุข ที่สถาบันการแพทย์ฉุกเฉินแห่งชาติ ที่ชั้น 5 อาคารวิศวกรรม

การแพทย์ กระทรวงสาธารณสุข และในปีงบประมาณ พ.ศ. 2553 มีการให้บริการการแพทย์ฉุกเฉิน จำนวนทั้งสิ้น 383,422 ราย (ข้อมูล ณ วันที่ 20 มีนาคม 2553)

4.5 นโยบายจัดการสารเคมี

เพื่อลดผลกระทบทางสุขภาพ การมีส่วนร่วมของชุมชน ชวนาและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในพื้นที่ร่วมกันจัดทำแผนชุมชนและร่วมกันกำหนดนโยบายสาธารณะ เพื่อส่งเสริมระบบการเกษตรอินทรีย์ที่เอื้อต่อการมีสุขภาพดี ปรับเปลี่ยนวิธีการปลูกเป็นเกษตรอินทรีย์

4.6 โครงการอาหารปลอดภัย แก้ไขปัญหาเร่งด่วน / อาหารกระป๋อง / นมโรงเรียน

โดยใช้มาตรการทางกฎหมาย ออกประกาศ คำสั่ง ตรวจสอบผลิตภัณฑ์ โรงงานผู้ผลิต และระงับการผลิตเพื่อตรวจสอบหาสาเหตุ แจกจ่ายไข่ไก่ฟรี เช่น สำนักงานสาธารณสุขจังหวัด สมาคมผู้ค้าปลีกไทย พร้อมทั้งดำเนินคดีตามกฎหมาย และเผยแพร่ให้ประชาชนหรือผู้บริโภค รับทราบทุกช่องทาง เร่งรัดการดำเนินการ เรื่อง อาหารปลอดภัย เพื่อให้ประชาชนทั้งคนไทยและนักท่องเที่ยวต่างชาติ มีความเชื่อมั่นในการเป็นครัวโลกของประเทศไทย ซึ่งมีความปลอดภัย สามารถลดการปนเปื้อนจากสารพิษและไม่ทำให้เกิดโรค โดยตั้งเป้าหมายภายในปี 2553 จะมีตลาดปลอดภัยจากสารพิษครบทุกจังหวัด

4.7 ศูนย์กลางด้านสุขภาพ และการรักษาพยาบาลในระดับนานาชาติ

มีความคืบหน้าในการดำเนินงานตามกลุ่มผลิตภัณฑ์หลัก (Product Lines) 3 กลุ่ม คือ 1) กลุ่มบริการทางการแพทย์ ปรับปรุงกฎหมายเพื่อการอนุญาตแพทย์ต่างชาติให้เข้ามาทำงานในประเทศไทย ขณะนี้พระราชกฤษฎีกาการประกอบโรคศิลปะ สาขาการแพทย์แผนจีนผ่านการพิจารณาแล้ว อยู่ระหว่างรอการโปรดเกล้าให้มีผลบังคับใช้ 2) กลุ่มบริการส่งเสริมสุขภาพ สปาและการนวดเพื่อสุขภาพ ได้พัฒนาเกณฑ์การรับรองคุณภาพสปาไทยก้าวไกลสู่สากล ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2552 สถานประกอบการธุรกิจบริการสุขภาพทั่วประเทศได้ผ่านการรับรองมาตรฐาน 3 ประเภท จำนวน 1,266 แห่ง ยกเลิกการจัดเก็บภาษีสรรพสามิต จากธุรกิจสปา จากเดิมร้อยละ 10 เป็นร้อยละ 0 ให้กับสถานประกอบการที่ได้รับการรับรองมาตรฐานตามประกาศกระทรวงสาธารณสุข 3) กลุ่มผลิตภัณฑ์สมุนไพรไทย มีการพัฒนาโรงพยาบาลแพทย์แผนไทยต้นแบบ ปรับปรุงมาตรฐานผลิตภัณฑ์สมุนไพรเข้าสู่ Asian Harmonization พัฒนาโรงงานต้นแบบผลิตภัณฑ์สมุนไพรที่ได้รับการรับรองมาตรฐาน GMP และพัฒนาชุมชนชาวไทยต้นแบบในการดูแลสุขภาพแบบวิถีไทย กำหนดรูปแบบของชุมชนชาวไทยชาวไทยในการดูแลสุขภาพแบบวิถีไทยแบบครบวงจร โดยได้นำร่องพัฒนารูปแบบนี้แล้วที่วัดไทยมิวนิก สาธารณรัฐเยอรมนี และวัดญาณสังวร สาธารณรัฐออสเตรเลีย ด้วยการนำเอา รูปแบบและแนวคิดในลักษณะ ๓ ประสาน ได้แก่ บ้าน วัด ชุมชนชาวไทย นำภูมิปัญญาไทยและวัฒนธรรมท้องถิ่นมาใช้ในการสร้างสรรค์คุณค่าของสินค้าต่อยอดขยายผลในเชิงพาณิชย์ และมีการผลักดันโครงการ Medical Hub ให้รุดหน้ามากยิ่งขึ้น โดยได้ดำเนินการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ ยึด

แนวทางคุณภาพการรักษาพยาบาลให้เอกชน เป็นผู้รับผิดชอบดำเนินการหลัก หน่วยงานรัฐบาล รับผิดชอบสนับสนุน

5. การบริหารงานของสถานศึกษาที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาสุขภาวะของนักเรียนใน สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 34

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 34 จังหวัดแม่ฮ่องสอน เป็นหน่วยงานหนึ่งในสังกัดสำนักงาน คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ มีฐานะเทียบเท่ากอง มีสถานศึกษาในสังกัด ทั้งสิ้นจำนวน 8 โรงเรียน มีข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา จำนวน 420 คน นักเรียน จำนวน 7,210 คน

5.1 การบริหารจัดการศึกษาของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 34

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 34 จังหวัดแม่ฮ่องสอน เป็นหน่วยงานหนึ่งในสังกัดสำนักงาน คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ มีฐานะเทียบเท่ากอง มีสถานศึกษาในสังกัด ทั้งสิ้นจำนวน 8 โรงเรียน มีข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา จำนวน 420 คน นักเรียน จำนวน 7,210 คน มีรายงานผลการดำเนินงานโครงการโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพตามแผนปฏิบัติการประจำปีการศึกษา 2562 ดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ 3 ยุทธศาสตร์การพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพคน เป็นยุทธศาสตร์หนึ่งที่ใช้บริหารจัดการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 34 บริหารจัดการศึกษาภายใต้แผนยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี โดยมีตัวชี้วัดที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาสุขภาวะในสถานศึกษาในสังกัด โดยมีตัวชี้วัดที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ข้อที่ 4 การสร้างเสริมให้คนมีสุขภาวะที่ดี

จากรายงานผลการดำเนินงานโครงการโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพตามแผนปฏิบัติการประจำปีการศึกษา 2562 ผลที่ได้จากการดำเนินงาน จากการจัดกิจกรรมพัฒนาคุณภาพโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพ มีดังนี้

5.1.1 ด้านปริมาณ

- 1) นักเรียน ครูและบุคลากรในโรงเรียนรวม ร้อยละ 100 มีภูมิคุ้มกันที่สมบูรณ์จากสุขภาวะต่างๆ
- 2) นักเรียน ครูและบุคลากรในโรงเรียนรวม ร้อยละ 100 มีสุขภาวะที่ดีและมีสุนทรียภาพ

5.1.2 ด้านคุณภาพ

- 1) นักเรียน ครูและบุคลากรในโรงเรียนมีภูมิคุ้มกันที่สมบูรณ์จากสุขภาวะต่างๆ
- 2) นักเรียน ครูและบุคลากรในโรงเรียนมีสุขภาวะที่ดีและมีสุนทรียภาพ

6. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

แดน ศรีชนะวัฒน์ (2555, บทคัดย่อ) ศึกษาปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 ผลการวิจัย พบว่า 1) ปัจจัยการบริหารงานของสถานศึกษาของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 โดยภาพรวมมีการดำเนินงานอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าทุกด้านมีการดำเนินงานอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการมีส่วนร่วมของครูที่ปรึกษา บุคลากรที่เกี่ยวข้อง ผู้ปกครองและชุมชน ด้านการพัฒนาทักษะ/ความรู้แก่ครูและบุคลากรที่เกี่ยวข้อง และด้านการบริหารและการจัดการ 2) ประสิทธิภาพการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 โดยภาพรวมมีการดำเนินงานอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านมีการดำเนินงานอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการคัดกรองนักเรียน ด้านการส่งต่อนักเรียน ด้านการป้องกันและแก้ไขปัญหา ด้านการส่งเสริมพัฒนานักเรียน และด้านการรู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคล 3) ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 พบว่า ปัจจัยการบริหารงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของสถานศึกษา (X_1) ตัวแปร ได้แก่ การพัฒนาทักษะ/ความรู้แก่ครูและบุคลากรที่เกี่ยวข้อง (X_2) มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิภาพการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของสถานศึกษาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.01 มีค่าสัมประสิทธิ์ สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.275 และสามารถพยากรณ์ประสิทธิภาพการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน (Y) ได้ร้อยละ 6.6 มีความคลาดเคลื่อนในการพยากรณ์เท่ากับ 3.264 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.5 ซึ่งสามารถนำตัวแปรที่พยากรณ์ได้มาสร้างเป็นสมการพยากรณ์ในรูปแบบคะแนนดิบและคะแนนมาตรฐานได้ดังนี้ สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ = $3.264 + 0.071 (X_2)$ และสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน = $.257 (X_2)$

บังอร ทองประเสริฐ (2548) ได้วิจัยเรื่ององค์ประกอบที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหาร หลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2544 ของโรงเรียนแกนนำการใช้หลักสูตร จังหวัด

นครปฐม มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสภาพองค์ประกอบการบริหารหลักสูตรและประสิทธิภาพการบริหารหลักสูตร ในโรงเรียนแกนนำการใช้หลักสูตร จังหวัดนครปฐม ความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบการบริหารหลักสูตรกับประสิทธิภาพการบริหารหลักสูตร ในโรงเรียนแกนนำการใช้หลักสูตรจังหวัดนครปฐม องค์ประกอบที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารหลักสูตร ในโรงเรียน แกนนำการใช้หลักสูตร จังหวัดนครปฐม ตัวอย่างเป็น ผู้บริหารโรงเรียนแกนนำการใช้หลักสูตร จังหวัดนครปฐม ผลการวิจัยพบว่า สภาพองค์ประกอบการบริหารหลักสูตรและประสิทธิภาพการบริหารหลักสูตร ทั้งโดยภาพรวมและรายด้านพบว่าการปฏิบัติอยู่ในระดับมากความสัมพันธ์ ระหว่างองค์ประกอบการบริหารหลักสูตรกับประสิทธิภาพการบริหารหลักสูตร องค์ประกอบ การบริหารหลักสูตร ด้านความร่วมมือของชุมชน ด้านงบประมาณด้านผู้บริหาร ด้านอาคารสถานที่ คน วัสดุหลักสูตร ด้านครูผู้สอน และด้านการนิเทศ ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารหลักสูตรใน โรงเรียนแกนนำการใช้หลักสูตร

สุรรัตน์ คำฝอย (2549) ได้วิจัยเรื่องปัจจัยที่สัมพันธ์กับความสามารถในการปฏิบัติงานตาม กระบวนการบริหารจัดการหลักสูตรสถานศึกษาในสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา จังหวัดนครนายก มีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษาปัจจัยที่สัมพันธ์และความสามารถทำนายความสามารถในการปฏิบัติงานตาม กระบวนการบริหารจัดการหลักสูตรสถานศึกษาในสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา จังหวัดนครนายก ปัจจัยที่ศึกษา ได้แก่ สถานภาพระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงานขนาดสถานศึกษา คุณลักษณะผู้บริหารและคุณลักษณะครูผู้สอน ส่วนความสามารถในการปฏิบัติงานตาม กระบวนการ บริหารหลักสูตรสถานศึกษา มี 6 ด้าน ได้แก่คนการเตรียมความพร้อม ด้านการจัดทำหลักสูตร ด้านการวางแผนดำเนินการบริหารหลักสูตร ด้านการดำเนินการบริหารหลักสูตร ค้นการนิเทศ กำกับ

มนูญ พันธุ์หล่อ (2553, 73) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน จากตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน กลุ่มที่ 1 พบว่าปัจจัยการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนอาชีวศึกษาทุกปัจจัยอยู่ในระดับมาก การบริหารงานวิชาการในโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนอยู่ในระดับมากทั้งโดยรวมและรายด้าน ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนพบว่ามีความสัมพันธ์กันทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

เชิดพงษ์ ชัยวรรณ (2557) ศึกษารูปแบบการจัดการศึกษาแบบบูรณาการเพื่อเสริมสร้างสุขภาวะในสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า สภาพและปัญหาในสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 1 สรุปปัญหาจำแนกออกเป็น 5 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการบริหารจัดการศึกษา ขาดการพัฒนากระบวนการนิเทศอย่างต่อเนื่อง คณะกรรมการสถานศึกษาและชุมชนขาดการสนับสนุนโรงเรียน ขาดการมีส่วนร่วมและโรงเรียนบางโรงเรียน ผลงานเด่นแต่ขาดการสนับสนุนให้มีการต่อยอด

ขยายผลอย่างเป็นรูปธรรม 2) ด้านครูผู้สอนและการจัดการเรียนรู้ ครูสอนแต่วิชาหลักสอนไม่ครบทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้ ครูไม่เพียงพอ ครูใช้การสอนแบบบอกความรู้ ขาดทักษะการจัดการเรียนรู้เชิงบูรณาการสู่ทักษะชีวิต 3) ด้านผลผลิต นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนต่ำกว่ามาตรฐานของประเทศ และขาดทักษะการเรียนรู้ทักษะชีวิต 4) ด้านทรัพยากร โรงเรียนมีงบประมาณจำกัด วัสดุอุปกรณ์ไม่เพียงพอ 5) ขาดการมีส่วนร่วมขององค์กรหรือภาคี องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและแหล่งเรียนรู้ในชุมชน ขาดการพัฒนาฐานข้อมูลแหล่งเรียนรู้และภูมิปัญญาท้องถิ่นเพื่อใช้ประโยชน์ในการจัดการเรียนรู้ ผลการศึกษารูปแบบการจัดการศึกษาแบบบูรณาการเพื่อเสริมสร้างสุขภาวะในสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 1 ทำให้ได้รูปแบบการจัดการศึกษาแบบบูรณาการเพื่อเสริมสร้างสุขภาวะ หรือเรียกว่า SITIN MODEL ประกอบด้วย 1) การนางองค์กรเชิงกลยุทธ์ (Strategic Leadership : S) 2) จัดทำแผนการศึกษาแบบบูรณาการ (Integrated Plan : I) 3) เสริมศักยภาพแกนนำการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการ (Teacher Empowerment : T) 4) จัดการเรียนรู้แบบบูรณาการ (Integrated Learning Activity : I) และ 5) พัฒนาเครือข่ายการเรียนรู้เพื่อเสริมสร้างสุขภาวะ (Network for well Being : N) และในการบริหารจัดการศึกษาการนางองค์กรเชิงกลยุทธ์เป็นองค์ประกอบที่สำคัญที่สุดในการดำเนินงานสู่ความสำเร็จ เพราะเป็นโครงสร้างหลัก และ 4 องค์ประกอบ ที่เหลือเป็นตัวสนับสนุนในการขับเคลื่อนการดำเนินงานให้เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนด

สุพรรณณี คงดีได้ (2556) การดำเนินงานเพื่อสร้างเสริมสุขภาวะทางจิตของนักเรียนและบุคลากร ในโรงเรียนฉือจี๋เชียงใหม่ ผลการศึกษาพบว่า การดำเนินงานเพื่อสร้างเสริมสุขภาวะทางจิต ประกอบด้วย การกำหนดปรัชญา วิสัยทัศน์ การจัดหลักสูตรสถานศึกษา การจัดการเรียนการสอน ตลอดจนการจัดสภาพแวดล้อมภายในโรงเรียนทั้งสภาพแวดล้อมทางกายภาพและสภาพแวดล้อมทางสังคม สามารถพัฒนาสุขภาพจิตของนักเรียนและบุคลากรในโรงเรียนฉือจี๋เชียงใหม่ ได้อย่างเหมาะสมในด้านสุขภาวะทางจิตของนักเรียนและบุคลากร พบว่า ทั้งนักเรียนและบุคลากรแสดงให้เห็นถึงการเป็นผู้ที่มีสุขภาวะทางจิตดี ประกอบด้วย มีความสามารถในการปรับตัวต่อสถานการณ์ต่าง ๆ รวมไปถึงความสามารถในการอยู่ในภาวะเบี่ยงของสังคมได้อย่างปกติสุขมีสัมพันธภาพที่ดีกับบุคคลอื่นสามารถปฏิบัติตนตามหลักธรรมพรหมวิหารสี่ คือ มีเมตตา คิดช่วยเหลือเพื่อให้ผู้อื่นพ้นจากความทุกข์ให้ความช่วยเหลือเมื่อผู้อื่นเดือดร้อนด้วยความเต็มใจ มีความยินดีและไม่คิดอิจฉาหรือริษยาเมื่อผู้อื่นได้ดี ตลอดจนวางเฉยและยอมรับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในชีวิตโดยไม่เกิดความขัดแย้งในจิตใจสรุปได้ว่า การดำเนินงานของโรงเรียนฉือจี๋เชียงใหม่ สามารถสร้างเสริมให้นักเรียนและบุคลากรมีสุขภาวะทางจิตที่ดีได้อย่างแท้จริงโดยการปลูกฝังแนวคิดพรหมวิหารสี่ให้กับนักเรียนและบุคลากรผ่านการดำเนินงานด้านต่างๆ

พัฒนา หมวกยอด (2558) การพัฒนาศักยภาพนักศึกษาในการสร้างเสริมสุขภาวะทางปัญญา ผลการพัฒนาพบว่า ระดับสุขภาวะทางปัญญาของนักศึกษาในจังหวัดเชียงใหม่โดยใช้แบบวัดสุขภาวะทางปัญญา (IWS-23) นักศึกษากลุ่มตัวอย่างมีสุขภาวะทางปัญญาในระดับค่อนข้างสูง เมื่อวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยของสุขภาวะทางปัญญารายองค์ประกอบย่อย พบว่า นักศึกษามีสุขภาวะทางปัญญาในองค์ประกอบด้าน “รู้” อยู่ในระดับสูง และนักศึกษามีสุขภาวะทางปัญญา ในองค์ประกอบด้าน “ตื่น” อยู่ในระดับค่อนข้างสูง แต่พบว่านักศึกษามีสุขภาวะทางปัญญา ในองค์ประกอบด้าน “เบิกบาน” อยู่ในระดับค่อนข้างต่ำ

อารีย์ ด่านประดิษฐ์ (2546, น. 76-100) ได้วิจัยปัจจัยที่ส่งเสริมและเป็นอุปสรรคต่อการพัฒนาโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพ: การศึกษาเชิงคุณภาพ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาวิธีดำเนินงานตามกระบวนการและองค์ประกอบโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพและศึกษาปัจจัยที่ส่งเสริมและเป็นอุปสรรคต่อการพัฒนาโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพ ณ โรงเรียนเทศบาล 4 วัดโพธิ์อัน จังหวัดสุพรรณบุรี ในปีการศึกษา 2544 โดยรวบรวมข้อมูลจากบุคคลที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินโครงการโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพจำนวน 31 คน และใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงคุณภาพ ผลการวิจัยพบว่าการดำเนินงานตามกระบวนการและองค์ประกอบโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพตามขั้นตอน โดยมีปัจจัยที่ส่งเสริมต่อการพัฒนาโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพ คือ ภาวะผู้นำและความกระตือรือร้นของผู้บริหารโรงเรียน ความรู้สึกเป็นเจ้าของโครงการ และการทำงานเป็นทีมของบุคลากรในโรงเรียน การมีส่วนร่วมของชุมชน ผู้ปกครองและนักเรียน การสนับสนุนและแนะนำของเจ้าหน้าที่สาธารณสุข ปัจจัยที่เป็นอุปสรรคต่อการพัฒนาโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพคือ ผู้บริหารโรงเรียน มีองค์ความรู้ในการดำเนินงานโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพน้อยในระยะแรก ความไม่เต็มใจในการเข้าร่วมโครงการโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพของบุคลากรในโรงเรียนบางท่านในระยะเริ่มต้น การเมืองท้องถิ่นให้การสนับสนุนงบประมาณน้อย

ประวิต เอราวรรณ์ (2547, น. 87-93) ได้วิจัยการสังเคราะห์โครงการเกี่ยวกับการพัฒนาระบบการจัดการและกระบวนการเรียนรู้ด้านสุขภาวะในโรงเรียน โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อสังเคราะห์โครงการเกี่ยวกับการพัฒนาระบบการจัดการและ กระบวนการเรียนรู้ด้านสุขภาวะในโรงเรียน ที่เริ่มดำเนินการตั้งแต่ปี พ.ศ. 2537-2546 เป็นการศึกษาเชิงบรรยาย ที่มาของประเด็นปัญหาในการพัฒนาโครงการ พบว่า มาจากปัญหาหรือสถานการณ์ด้านสุขภาวะที่เกิดขึ้นในสังคม มาจากปัญหาหรือกระแสความคิดด้านสุขภาวะจากนานาชาติผ่านองค์การระหว่างประเทศ ผลจากพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ที่มุ่งให้เกิดการปฏิรูปการศึกษาในด้านต่างๆรวมทั้งสุขภาวะด้วย เป้าหมายการพัฒนาและผลลัพธ์ด้านสุขภาวะของโครงการ ผลลัพธ์ด้านสุขภาวะในบริบทโรงเรียนที่มุ่งให้เกิดขึ้นจำแนกได้เป็น 4 ส่วน คือ คนมีสุขภาวะ โรงเรียนมีสุขภาวะ สิ่งแวดล้อมในและนอกโรงเรียนมีสุขภาวะ และชุมชนและสังคมมีสุขภาวะ

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับเรื่องปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อการพัฒนาสุขภาวะของนักเรียนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 34 จังหวัดแม่ฮ่องสอน พบว่าปัจจัยการบริหารประกอบด้วย ด้านนโยบายการบริหารและการปฏิบัติ ด้านลักษณะขององค์การ ด้านลักษณะของบุคลากร และด้านสภาพแวดล้อม ส่วนการพัฒนาสุขภาวะของนักเรียนในสถานศึกษา ประกอบด้วย ด้านผู้เรียนเป็นสุข ด้านโรงเรียนเป็นสุข ด้านสภาพแวดล้อมเป็นสุข ด้านครอบครัวเป็นสุข และด้านชุมชนเป็นสุข



บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่องปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อการพัฒนาสุขภาวะของนักเรียนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 34 จังหวัดแม่ฮ่องสอน ซึ่งผู้วิจัยได้กำหนดวิธีการดำเนินการวิจัยไว้ ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล
4. การวิเคราะห์ข้อมูล

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากร ได้แก่ ครูผู้สอนและครูอนามัยในสถานศึกษา จากสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 34 จังหวัดแม่ฮ่องสอน ประจำปีการศึกษา 2562 จำนวนทั้งสิ้น 459 คน จำแนกออกเป็น ดังนี้

1.2 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูผู้สอนและครูอนามัยในสถานศึกษา จากสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 34 จังหวัดแม่ฮ่องสอน ประจำปีการศึกษา 2562 จำนวนทั้งสิ้น 459 คน โดยการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามตารางการของเครชชีและมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970; อ้างถึงใน ยืนยง ไทใจดี, 2552, น.70) และทำการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) โดยใช้ขนาดของสถานศึกษาเป็นชั้นในการสุ่ม จากนั้นนำมาเทียบสัดส่วนและสุ่มแบบง่าย โดยจับสลาก (Simple Random Sampling) ดังตารางที่ 3.1

ตารางที่ 3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ขนาดสถานศึกษา	ประชากร ครูผู้สอนและครูอนามัย	กลุ่มตัวอย่าง ครูผู้สอน
ขนาดเล็ก	47	22
ขนาดกลาง	221	101
ขนาดใหญ่	191	87
รวม	459	210

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

2.1 เครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลเป็นเครื่องมือที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นมา เพื่อใช้สอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาสุขภาวะของนักเรียนในสถานศึกษา ประจำปีการศึกษา 2562 แบ่งเป็น 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นการสอบถามข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยการบริหารที่เกี่ยวกับการพัฒนาสุขภาวะของนักเรียนในสถานศึกษา มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) เพื่อให้ผู้ตอบได้พิจารณาตามที่เป็นจริงว่าเป็นปัจจัยอยู่ในระดับใด มี 5 ระดับ ตามแนวคิดของลิเคิร์ต (Likert, 1964)

5 หมายถึง มีการปฏิบัติในการบริหารงานพัฒนาสุขภาวะในสถานศึกษา
ขั้นพื้นฐานอยู่ในระดับมากที่สุด

4 หมายถึง มีการปฏิบัติในการบริหารงานพัฒนาสุขภาวะในสถานศึกษา
ขั้นพื้นฐานอยู่ในระดับมาก

3 หมายถึง มีการปฏิบัติในการบริหารงานพัฒนาสุขภาวะในสถานศึกษา
ขั้นพื้นฐานอยู่ในระดับปานกลาง

2 หมายถึง มีการปฏิบัติในการบริหารงานพัฒนาสุขภาวะในสถานศึกษา
ขั้นพื้นฐานอยู่ในระดับน้อย

1 หมายถึง มีการปฏิบัติในการบริหารงานพัฒนาสุขภาวะในสถานศึกษา
ขั้นพื้นฐานอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 เป็นการสอบถามเกี่ยวกับการพัฒนาสุขภาวะของนักเรียนในสถานศึกษา แบบสอบถามเป็นแบบมาตราประมาณค่า (Rating Scale) เพื่อให้ผู้ตอบได้ พิจารณาตามที่เป็นจริงว่ามี การปฏิบัติอยู่ในระดับใด มี 5 ระดับ ตามแนวคิดของลิเคิร์ต (Likert ,1964) คือ

5 หมายถึง สภาพการพัฒนาสุขภาวะของนักเรียนในสถานศึกษา
ขั้นพื้นฐานที่มีการ ปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด

4 หมายถึง สภาพการพัฒนาสุขภาวะของนักเรียนในสถานศึกษา
ขั้นพื้นฐานที่มีการ ปฏิบัติอยู่ในระดับมาก

3 หมายถึง สภาพการพัฒนาสุขภาวะของนักเรียนในสถานศึกษา
ขั้นพื้นฐานที่มีการ ปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง

2 หมายถึง สภาพการพัฒนาสุขภาวะของนักเรียนในสถานศึกษา
ขั้นพื้นฐานที่มีการ ปฏิบัติอยู่ในระดับน้อย

1 หมายถึง สภาพการพัฒนาสุขภาวะของนักเรียนในสถานศึกษา
ขั้นพื้นฐานที่มีการ ปฏิบัติอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ตอนที่ 4 ปัญหาและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการบริหารงานพัฒนาสุขภาวะในสถาน ศึกษาสำหรับผู้ตอบแบบสอบถาม

2.2 วิธีการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การสร้างเครื่องมือในการวิจัย ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างเครื่องมือโดยมีขั้นตอน ดังนี้

2.2.1 ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี ที่เกี่ยวกับที่ส่งผลปัจจัยการบริหารต่อการพัฒนาสุข ภาวะของนักเรียนในสถานศึกษา จากหนังสือเอกสารบทความและงานวิจัยต่างๆ เพื่อกำหนดกรอบ แนวคิดในการศึกษามากำหนดเป็นโครงสร้างของเครื่องมือและข้อคำถามในแบบสอบถามเพื่อการวิจัย

2.2.2 สร้างแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อการพัฒนาสุขภาวะ ของนักเรียนในสถานศึกษา

2.2.3 การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ โดยการนำเสนอแบบสอบถามให้ อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เพื่อตรวจสอบพิจารณาให้ความเห็นชอบและแก้ไขปรับปรุง

2.2.4 นำแบบสอบถามที่ผ่านความเห็นชอบของอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์แล้วไป เสนอต่อผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน เพื่อตรวจสอบความตรงของเนื้อหา(Content Validity) ด้วยการใช้ ค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับนิยามศัพท์เฉพาะ(Index of Item – Objective Congruence : IOC) ที่มาค่า 0.5 ขึ้นไป

2.2.5 นำแบบสอบถามมาปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญ โดยผ่าน ความเห็นชอบจากอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

2.2.6 นำแบบสอบถามที่แก้ไขตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญไปทดลอง (Try Out) กับกลุ่มประชากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน เพื่อหาความเที่ยงของแบบสอบถามโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป มีค่าความเที่ยง (Reliability) เท่ากับ 0.89 และ 0.94 ซึ่งตัวแปรต้นทั้ง 4 ด้านมีค่าความเที่ยง (Reliability) ดังนี้ ด้านนโยบายการบริหารและการปฏิบัติ เท่ากับ 0.96 ด้านลักษณะขององค์กร เท่ากับ 0.89 ด้านบุคลากร เท่ากับ 0.91 และด้านสภาพแวดล้อม เท่ากับ 0.81

2.2.7 ตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามที่ตอบกลับมาแล้วนำข้อมูลหาค่าความเที่ยง (Reliability) ด้วยวิธีทดสอบหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา (Alpha coefficient) ของครอนบาค และนำแบบสอบถามที่ผ่านการทดลอง (Try Out) ไปปรึกษาอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์เพื่อตรวจสอบและให้ความเห็นชอบแล้วนำไปใช้เก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างตามที่ได้กำหนดไว้

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการเก็บและรวบรวมข้อมูลผู้วิจัยดำเนินการตามลำดับดังนี้

3.1 ส่งหนังสือขออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูลจากประธานกรรมการประจำสาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ถึงผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 34 เพื่อขอความอนุเคราะห์และประสานงานขอความร่วมมือในการวิจัยไปยังผู้อำนวยการและหรือผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในพื้นที่

3.2 ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 34 มีหนังสือถึงผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในพื้นที่เป้าหมายคือขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามและเก็บรวบรวมแบบสอบถามเพื่อการวิจัย

3.3 ผู้วิจัยส่งแบบสอบถามและหนังสือไปยังผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในพื้นที่เป้าหมาย เพื่อประสานขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามให้กลุ่มตัวอย่างตอบแบบสอบถามเองทั้งหมดโดยกำหนดระยะเวลาขอรับแบบสอบถามคืนและส่งแบบสอบถามกลับคืนมาที่กล่องรับเอกสารงานวิจัย ณ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 34

3.4 ผู้วิจัยติดตามเก็บรวบรวมแบบสอบถามด้วยตัวเองจากสถานศึกษาที่อยู่ใกล้เคียงและรับคืนจากกล่องรับเอกสารงานวิจัย ณ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 34 จากนั้นนำแบบสอบถามมาตรวจสอบความสมบูรณ์และความถูกต้องของข้อมูล เพื่อลงรหัสและทำการวิเคราะห์ต่อไป

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ได้มาตรวจสอบความสมบูรณ์ ลงรหัสเพื่อวิเคราะห์โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป สถิติที่ใช้ได้แก่ การแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ค่าสหสัมพันธ์เพียร์สัน (pearson's product moment correlation) และค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (stepwise multiple regression) มีรายละเอียดของแต่ละตอน

4.1 ตอนที่ 1 วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยใช้การแจกแจงค่าความถี่ และค่าร้อยละ นำเสนอข้อมูลโดยใช้ตารางประกอบคำบรรยาย

4.2 ตอนที่ 2 วิเคราะห์ปัจจัยการบริหารเกี่ยวกับการพัฒนาสุขภาพของนักเรียนในสถานศึกษา ในภาพรวมโดยการหาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และกำหนดเกณฑ์การแปลผลของระดับความคิดเห็นเป็น 5 ระดับ โดยพิจารณาจากคะแนนเฉลี่ยเลขคณิตตามเกณฑ์

คะแนนเฉลี่ย 4.50-5.00 หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด

คะแนนเฉลี่ย 3.50-4.49 หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก

คะแนนเฉลี่ย 2.50-3.49 หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง

คะแนนเฉลี่ย 1.50-2.49 หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อย

คะแนนเฉลี่ย 1.00-1.49 หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อยที่สุด

4.3 ตอนที่ 3 วิเคราะห์การพัฒนาสุขภาพของนักเรียนในสถานศึกษา โดยหาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และกำหนดเกณฑ์การแปลผลของระดับความคิดเห็นเป็น 5 ระดับ โดยพิจารณาจากคะแนนเฉลี่ยเลขคณิตตามเกณฑ์ (บุญชม ศรีสะอาด, 2546)

คะแนนเฉลี่ย 4.50-5.00 หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด

คะแนนเฉลี่ย 3.50-4.49 หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก

คะแนนเฉลี่ย 2.50-3.49 หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง

คะแนนเฉลี่ย 1.50-2.49 หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อย

คะแนนเฉลี่ย 1.00-1.49 หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อยที่สุด

4.4 ตอนที่ 4 วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการบริหารกับการพัฒนาสุขภาพของนักเรียนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 34 จังหวัดแม่ฮ่องสอน สถิติที่ใช้คือค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (pearson s product correlation)

4.5 ตอนที่ 5 วิเคราะห์การถดถอยของพหุคูณของปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อการพัฒนา
สุขภาวะของนักเรียนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 34 จังหวัด
แม่ฮ่องสอน สถิติที่ใช้คือค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (stepwise multiple
regression)



บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อการพัฒนาสุขภาวะของนักเรียนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 34 จังหวัดแม่ฮ่องสอน ผู้ศึกษานำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลเป็น 5 ตอน ดังต่อไปนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยการบริหารเกี่ยวกับการพัฒนาสุขภาวะของนักเรียน ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 34 จังหวัดแม่ฮ่องสอน

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์การพัฒนาสุขภาวะของนักเรียนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 34 จังหวัดแม่ฮ่องสอน

ตอนที่ 4 วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการบริหารกับการพัฒนาสุขภาวะของนักเรียนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 34 จังหวัดแม่ฮ่องสอน

ตอนที่ 5 วิเคราะห์การถดถอยของพหุคูณของปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อการพัฒนาสุขภาวะของนักเรียนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 34 จังหวัดแม่ฮ่องสอน



ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม นำเสนอดังตารางที่ 4.1

ตารางที่ 4.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

รายการ	จำนวน	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	115	54.76
หญิง	95	45.24
รวม	210	100.00
อายุ		
น้อยกว่า 25 ปี	24	11.43
26 - 35 ปี	114	54.28
36 - 45 ปี	33	15.71
46 - 55 ปี	39	18.57
รวม	210	100.00
ระดับการศึกษา		
ปริญญาตรี	137	65.24
ปริญญาโท	73	34.76
ปริญญาเอก	0	0.00
รวม	210	100.00
ประสบการณ์ในการทำงาน		
1 - 5 ปี	65	30.95
6 - 10 ปี	89	42.38
มากกว่า 10 ปี	56	26.67
รวม	210	100.00

จากตารางที่ 4.1 พบว่าส่วนใหญ่เป็นเพศชายร้อยละ 54.76 อายุของผู้ตอบแบบสอบถาม อายุ 26 - 35 ปี มากที่สุดคิดเป็นร้อยละ 54.28 ระดับการศึกษาของผู้ตอบแบบสอบถาม ระดับปริญญาตรีมากที่สุด ร้อยละ 65.24 ประสบการณ์ในการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถาม 6 - 10 ปี มากที่สุดคิดเป็นร้อยละ 42.38

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยการบริหารเกี่ยวกับการพัฒนาสุขภาวะของนักเรียนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 34 จังหวัดแม่ฮ่องสอน

ผู้วิจัยทำการวิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถาม ระดับปัจจัยการบริหารเกี่ยวกับการพัฒนาสุขภาวะของนักเรียนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 34 จังหวัดแม่ฮ่องสอน โดยการหาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) โดยนำเสนอผลการวิเคราะห์ ดังตารางที่ 4.2 -4.6

ตารางที่ 4.2 ผลการศึกษาระดับปัจจัยการบริหารที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาสุขภาวะของนักเรียนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 34 จังหวัดแม่ฮ่องสอน

ที่	ปัจจัยการบริหารที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาสุขภาวะของนักเรียนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 34 จังหวัดแม่ฮ่องสอน	\bar{X}	S.D	แปลผล
1	ด้านลักษณะองค์การ	4.20	.63	มาก
2	ด้านสภาพแวดล้อม	4.06	.59	มาก
3	ด้านลักษณะของบุคลากร	4.11	.60	มาก
4	ด้านนโยบายการบริหารและการปฏิบัติ	4.19	.62	มาก
	โดยรวม	4.14	.57	มาก

จากตารางที่ 4.2 พบว่า ปัจจัยการบริหารที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาสุขภาวะของนักเรียนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 34 จังหวัดแม่ฮ่องสอน ผลการประเมินโดยภาพรวมอยู่ในระดับดี ($\bar{X} = 4.14$, S.D=.57) เรียงตามลำดับ ดังนี้

1. ด้านลักษณะขององค์การ ผลการประเมินมากที่สุด คือ ข้อ 4.โรงเรียนมีการประสานงานติดต่อหน่วยงานที่ช่วยในการพัฒนาสุขภาวะของผู้เรียนได้อย่างคล่องตัวและรวดเร็ว ($\bar{X} = 4.36$, S.D=.69)

2. ด้านนโยบายการบริหารและการปฏิบัติ ผลการประเมินมากที่สุด คือ ข้อ 5. โรงเรียนมีระบบการนิเทศ ติดตาม ประเมินผลการทำงานอย่างเป็นระบบและต่อเนื่องในการพัฒนาสุขภาวะของผู้เรียน ($\bar{X} = 4.26$, S.D=.73)

3. ด้านลักษณะของบุคลากร ผลการประเมินมากที่สุด คือ ข้อ 2. โรงเรียนมีโครงการฝึกอบรมเพิ่มพูนความรู้ทักษะให้ครูและบุคลากรในการปฏิบัติงานการพัฒนาสุขภาวะของผู้เรียน ($\bar{X} = 4.28, S.D=.75$)

4. ด้านสภาพแวดล้อม ผลการประเมินมากที่สุด คือ ข้อ 3. โรงเรียนมีงบประมาณสนับสนุนเพียงพอในการพัฒนาสุขภาวะของผู้เรียน ($\bar{X} = 4.26, S.D=.78$)

ตารางที่ 4.3 ผลการศึกษาระดับปัจจัยด้านลักษณะขององค์กร ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาสุขภาวะของนักเรียนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 34 จังหวัดแม่ฮ่องสอน

ที่	ปัจจัยด้านลักษณะขององค์กร	\bar{X}	S.D	แปลผล
1	โรงเรียนเปิดโอกาสให้ท่านทำงานอย่างอิสระในการพัฒนาสุขภาวะของผู้เรียน	4.24	.78	มาก
2	โรงเรียนเปิดโอกาสให้ครูผู้ปกครองและ ชุมชนมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการพัฒนาสุขภาวะของผู้เรียน	4.04	.75	มาก
3	โรงเรียนมีการทำงานร่วมแรงร่วมใจของครูและบุคลากรในการพัฒนาสุขภาวะของผู้เรียน	4.23	.66	มาก
4	โรงเรียนมีการประสานงานติดต่อหน่วยงานที่ช่วยในการพัฒนาสุขภาวะของผู้เรียนได้อย่างคล่องตัวและรวดเร็ว	4.36	.69	มาก
5	โรงเรียนมีบรรยากาศและวัฒนธรรมการทำงานที่ส่งเสริมการพัฒนาสุขภาวะของผู้เรียน	4.15	.80	มาก
โดยรวม		4.20	.63	มาก

จากตารางที่ 4.3 พบว่า ผลการศึกษาระดับปัจจัยด้านลักษณะขององค์กร ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาสุขภาวะของนักเรียนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 34 จังหวัดแม่ฮ่องสอน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.20, S.D=.63$) เมื่อพิจารณารายชื่อพบว่า โรงเรียนมีการประสานงานติดต่อหน่วยงานที่ช่วยในการพัฒนาสุขภาวะของผู้เรียนได้อย่างคล่องตัวและรวดเร็ว มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.36, S.D=.69$) และโรงเรียนเปิดโอกาสให้ครูผู้ปกครองและ ชุมชนมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการพัฒนาสุขภาวะของผู้เรียน มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X} = 4.04, S.D=.75$)

ตารางที่ 4.4 ผลการศึกษาระดับปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาสุขภาวะของนักเรียนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 34 จังหวัดแม่ฮ่องสอน

ที่	ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม	\bar{X}	S.D	แปลผล
1	โรงเรียนมีบริเวณ อาคารสถานที่ ที่สะอาด สะดวกสบาย และปลอดภัยต่อการพัฒนาสุขภาวะของผู้เรียน	3.94	.84	มาก
2	โรงเรียนมีความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างครู บุคลากร และผู้เรียน ผู้ปกครองในการพัฒนาสุขภาวะของนักเรียน	4.03	.76	มาก
3	โรงเรียนมีงบประมาณสนับสนุนเพียงพอในการพัฒนาสุขภาวะของผู้เรียน	4.26	.78	มาก
4	โรงเรียนมีเครื่องมือ สื่อ อุปกรณ์เพียงพอและพร้อมในการพัฒนาสุขภาวะของผู้เรียน	3.97	.82	มาก
5	โรงเรียนมีการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการพัฒนาสุขภาวะของผู้เรียน เช่น โปรแกรมอาหารกลางวัน ฯลฯ	4.09	.76	มาก
โดยรวม		4.06	.59	มาก

จากตารางที่ 4.4 พบว่า ผลการศึกษาระดับปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาสุขภาวะของนักเรียนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 34 จังหวัดแม่ฮ่องสอน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.06$, S.D=.59) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า โรงเรียนมีงบประมาณสนับสนุนเพียงพอในการพัฒนาสุขภาวะของผู้เรียนมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X}=4.26$, S.D=.78) และโรงเรียนมีบริเวณ อาคารสถานที่ ที่สะอาด สะดวก สบาย และปลอดภัยต่อการพัฒนาสุขภาวะของผู้เรียน มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X}=3.94$, S.D=.84)

ตารางที่ 4.5 ผลการศึกษาระดับปัจจัยด้านลักษณะของบุคลากร ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาสุขภาพของนักเรียนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 34 จังหวัดแม่ฮ่องสอน

ที่	ปัจจัยด้านลักษณะของบุคลากร	\bar{X}	S.D	แปลผล
1	โรงเรียนส่งเสริมครู บุคลากรให้มีความรู้และนำแนวคิดใหม่ๆ มาใช้ในการปรับปรุงการเรียนการสอนเกี่ยวกับการพัฒนาสุขภาพของผู้เรียน	4.04	.75	มาก
2	โรงเรียนมีโครงการฝึกอบรมเพิ่มพูนความรู้ทักษะให้ครูและบุคลากรในการปฏิบัติงานการพัฒนาสุขภาพของผู้เรียน	4.28	.75	มาก
3	โรงเรียนมีระบบการยกย่องหรือการให้รางวัลครูและบุคลากรในการปฏิบัติงานเพื่อการพัฒนาสุขภาพของผู้เรียน	4.02	.84	มาก
4	โรงเรียนมีการกำหนดแนวทางการสื่อสาร การมอบหมายงาน ให้ครูและบุคลากรได้อย่างชัดเจนเกี่ยวกับการพัฒนาสุขภาพของผู้เรียน	4.10	.75	มาก
5	โรงเรียนพัฒนาครู และบุคลากรให้สามารถทำงานตามเป้าหมายในการพัฒนาสุขภาพของนักเรียน	4.13	.81	มาก
โดยรวม		4.11	.60	มาก

จากตารางที่ 4.5 พบว่า ผลการศึกษาระดับปัจจัยด้านลักษณะของบุคลากร ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาสุขภาพของนักเรียนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 34 จังหวัดแม่ฮ่องสอน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.11$, $S.D=.60$) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า โรงเรียนมีโครงการฝึกอบรมเพิ่มพูนความรู้ทักษะให้ครูและบุคลากรในการปฏิบัติงานการพัฒนาสุขภาพของผู้เรียน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X}=4.28$, $S.D=.75$) และโรงเรียนมีระบบการยกย่องหรือการให้รางวัลครูและบุคลากรในการปฏิบัติงานเพื่อการพัฒนาสุขภาพของผู้เรียน มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X}=4.02$, $S.D=.84$)

ตารางที่ 4.6 ผลการศึกษาระดับปัจจัยด้านนโยบายการบริหารและการปฏิบัติ ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาสุขภาวะของนักเรียนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาเขต 34 จังหวัดแม่ฮ่องสอน

ที่	ปัจจัยด้านนโยบายการบริหารและการปฏิบัติ	\bar{X}	S.D	แปลผล
1	โรงเรียนมีนโยบายเป้าหมายการพัฒนาสุขภาวะของผู้เรียนอย่างชัดเจน	4.15	.69	มาก
2	โรงเรียนมีโครงสร้างแบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบในการพัฒนาสุขภาวะของผู้เรียนอย่างชัดเจน	4.25	.75	มาก
3	โรงเรียนมีระเบียบวิธีการปฏิบัติงานอย่างชัดเจนง่ายต่อการนำไปปฏิบัติให้บรรลุเป้าหมายการพัฒนาสุขภาวะของผู้เรียน	4.22	.76	มาก
4	โรงเรียนมีระบบข้อมูลสารสนเทศครบถ้วนเป็นปัจจุบัน ถูกต้อง ตรงกับความต้องการใช้ในการพัฒนาสุขภาวะของผู้เรียน	4.07	.71	มาก
5	โรงเรียนมีระบบการนิเทศ ติดตาม ประเมินผลการทำงานอย่างเป็นระบบและต่อเนื่องในการพัฒนาสุขภาวะของผู้เรียน	4.26	.73	มาก
โดยรวม		4.19	.62	มาก

จากตารางที่ 4.6 พบว่า ผลการศึกษาระดับปัจจัยด้านนโยบายการบริหารและการปฏิบัติ ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาสุขภาวะของนักเรียนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาเขต 34 จังหวัดแม่ฮ่องสอน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.19$, S.D=.62) เมื่อพิจารณา รายข้อพบว่า โรงเรียนมีระบบการนิเทศ ติดตาม ประเมินผลการทำงานอย่างเป็นระบบและต่อเนื่องในการพัฒนาสุขภาวะของผู้เรียน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.26$, S.D=.73) และโรงเรียนมีระบบข้อมูลสารสนเทศครบถ้วนเป็นปัจจุบัน ถูกต้อง ตรงกับความต้องการใช้ในการพัฒนาสุขภาวะของผู้เรียน มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X} = 4.07$, S.D=.71)

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์การพัฒนาสุขภาวะของนักเรียนในสถานศึกษา

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 34 จังหวัดแม่ฮ่องสอน

ผู้วิจัยทำการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการพัฒนาสุขภาวะของนักเรียนในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 34 จังหวัดแม่ฮ่องสอน โดยการหาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) นำเสนอผลการวิเคราะห์ ดังตารางที่ 4.7 - 4.12

ตารางที่ 4.7 ผลการศึกษาระดับการพัฒนาสุขภาวะของนักเรียนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 34 จังหวัดแม่ฮ่องสอน

ที่	การพัฒนาสุขภาวะของนักเรียนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 34 จังหวัดแม่ฮ่องสอน	\bar{X}	S.D	แปลผล
1	ด้านผู้เรียนเป็นสุข	4.18	.53	มาก
2	ด้านโรงเรียนเป็นสุข	4.15	.54	มาก
3	ด้านสภาพแวดล้อมเป็นสุข	4.13	.59	มาก
4	ด้านครอบครัวเป็นสุข	4.12	.54	มาก
5	ด้านชุมชนเป็นสุข	4.12	.58	มาก
	โดยรวม	4.14	.55	มาก

จากตารางที่ 4.7 พบว่า ผลการวิเคราะห์การพัฒนาสุขภาวะของนักเรียนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 34 จังหวัดแม่ฮ่องสอน ผลการประเมินโดยภาพรวมอยู่ในระดับดี ($\bar{X} = 4.14$, S.D=.55) เรียงตามลำดับ ดังนี้

1. ด้านผู้เรียนเป็นสุข ผลการประเมินมากที่สุด คือ ข้อ 3. พัฒนาผู้เรียนให้อยู่ร่วมกับผู้อื่นอย่างมีความสุข เช่น กิจกรรมเล่นดนตรี กีฬา และนันทนาการ ฯลฯ ($\bar{X} = 4.37$, S.D=.66)
2. ด้านโรงเรียนเป็นสุข ผลการประเมินมากที่สุด คือ ข้อ 5. โรงเรียนมีการนำผลการประเมินมาใช้ในการพัฒนาสุขภาวะของผู้เรียน ($\bar{X} = 4.29$, S.D=.59)
3. ด้านสภาพแวดล้อมเป็นสุข ผลการประเมินมากที่สุด คือ ข้อ 1. โรงเรียนเป็นเขตปลอด เหล้า-บุหรี่การพนัน และสิ่งเสพติด ($\bar{X} = 4.39$, S.D=.65)
4. ด้านชุมชนเป็นสุข ผลการประเมินมากที่สุด คือ ข้อ 6. ชุมชนและโรงเรียนมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันในการพัฒนาสุขภาวะผู้เรียน ($\bar{X} = 4.39$, S.D=.65)

5. ด้านครอบครัวเป็นสุข ผลการประเมินมากที่สุด คือ ข้อ 4. ครอบครัวมีส่วนร่วมในการเรียนรู้ของผู้เรียน เช่น การดูแลเอาใจใส่ด้านการเรียนด้วยพฤติกรรมเชิงบวกกับผู้เรียน ($\bar{X} = 4.25$, S.D=.79)

ตารางที่ 4.8 ผลการศึกษาระดับการพัฒนาสุขภาวะของนักเรียนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 34 จังหวัดแม่ฮ่องสอน ด้านผู้เรียนเป็นสุข

ที่	ด้านผู้เรียนเป็นสุข	\bar{X}	S.D	แปลผล
1	พัฒนาผู้เรียนให้มีสุขภาพดี มีร่างกายที่แข็งแรง สมบูรณ์ เช่น กิจกรรมออกกำลังกายร่างกายแข็งแรง ฯลฯ	3.93	.83	มาก
2	พัฒนาผู้เรียนให้มีทักษะการปฏิบัติให้ตนเองพ้นจากอันตรายเช่น กิจกรรมไม่ยุ่งเกี่ยวกับยาเสพติด อบายมุข กิจกรรมรู้จักแยกแยะถูกผิด รู้จักปฏิเสธสิ่งที่ไม่ดี ฯลฯ	4.29	.59	มาก
3	พัฒนาผู้เรียนให้อยู่ร่วมกับผู้อื่นอย่างมีความสุข เช่น กิจกรรมเล่นดนตรี กีฬา และนันทนาการ ฯลฯ	4.37	.66	มาก
4	พัฒนาผู้เรียนให้มีคุณธรรม จริยธรรม เช่น กิจกรรมมีวินัย กิจกรรมขยันอดออมไม่ฟุ้งเฟ้อ กิจกรรมมีความกตัญญูกตเวทีกิจกรรมซื่อสัตย์สุจริต ฯลฯ	4.22	.76	มาก
5	พัฒนาผู้เรียนให้มีจิตสาธารณะ อนุรักษ์ ทรัพยากร และสิ่งแวดล้อม เช่น กิจกรรมจิตอาสา กิจกรรมแยกขยะ ฯลฯ	4.05	.68	มาก
6	พัฒนาผู้เรียนให้เป็นผู้มีนิสัยใฝ่เรียนรู้ มีความชำนาญในการใช้คอมพิวเตอร์และอุปกรณ์เทคโนโลยี สารสนเทศ เช่น กิจกรรมกล้าคิดกล้าถามกล้านำเสนอ กิจกรรมการใช้หุ่นยนต์ประดิษฐ์ ฯลฯ	4.24	.75	มาก
โดยรวม		4.18	.53	มาก

จากตารางที่ 4.8 พบว่า ผลการศึกษาระดับการพัฒนาสุขภาวะของนักเรียนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 34 จังหวัดแม่ฮ่องสอน ด้านผู้เรียนโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.18$, S.D=.53) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า การพัฒนาผู้เรียนให้อยู่

ร่วมกับผู้อื่นอย่างมีความสุข เช่น กิจกรรมเล่นดนตรี กีฬา และนันทนาการ ฯลฯ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X}=4.37$, S.D=.66) และการพัฒนาผู้เรียนให้มีความสุขภาพดี มีร่างกายที่แข็งแรงสมบูรณ์ เช่น กิจกรรมออกกำลังกายร่างกายแข็งแรง ฯลฯ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X}=3.93$, S.D=.83)

ตารางที่ 4.9 ผลการศึกษาระดับการพัฒนาสุขภาวะของนักเรียนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 34 จังหวัดแม่ฮ่องสอน ด้านโรงเรียนเป็นสุข

ที่	ด้านโรงเรียนเป็นสุข	\bar{X}	S.D	แปลผล
1	โรงเรียนมีการบริหารจัดการแบบการมีส่วนร่วมของครูผู้ปกครองและ ชุมชนที่เอื้อต่อการพัฒนาสุขภาวะของผู้เรียนทั้งด้าน ร่างกาย อารมณ์ สังคม และ ปัญญา	4.08	.79	มาก
2	โรงเรียนมีการจัดกระบวนการเรียนรู้เพื่อการพัฒนาสุขภาวะของผู้เรียนอย่างสอดคล้องกับบริบทภายในโรงเรียนและท้องถิ่น	4.22	.74	มาก
3	โรงเรียนมีกระบวนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างครูผู้สอนเพื่อการพัฒนาสุขภาวะของผู้เรียนอย่างน้อยปีละ 2 ครั้ง	4.18	.81	มาก
4	โรงเรียนมีกระบวนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างครูผู้ปกครอง และชุมชน เพื่อการเสริมสร้างสุขภาวะของผู้เรียนอย่างน้อย ปีละ 2 ครั้ง	3.93	.83	มาก
5	โรงเรียนมีการนำผลการประเมินมาใช้ในการพัฒนาสุขภาวะของผู้เรียน	4.29	.59	มาก
6	โรงเรียนมีแหล่งเรียนรู้ภายในโรงเรียนที่เอื้อต่อการพัฒนาสุขภาวะของผู้เรียน	4.21	.65	มาก
โดยรวม		4.15	.54	มาก

จากตารางที่ 4.9 พบว่า ผลการศึกษาระดับการพัฒนาสุขภาวะของนักเรียนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 34 จังหวัดแม่ฮ่องสอน ด้านโรงเรียนโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.15$, S.D=.54) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า โรงเรียนมีการนำผลการประเมินมาใช้ในการพัฒนาสุขภาวะของผู้เรียน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X}=4.29$, S.D=.59) และโรงเรียนมี

กระบวนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างครู ผู้ปกครอง และชุมชน เพื่อการเสริมสร้างสุขภาวะของผู้เรียนอย่างน้อย ปีละ 2 ครั้ง มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X}=3.93$, $S.D=.83$)

ตารางที่ 4.10 ผลการศึกษาระดับการพัฒนาสุขภาวะของนักเรียนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 34 จังหวัดแม่ฮ่องสอน ด้านสภาพแวดล้อมเป็นสุข

ที่	ด้านสภาพแวดล้อมเป็นสุข	\bar{X}	SD	แปลผล
1	โรงเรียนเป็นเขตปลอด เหล้า-บุหรี่การพนัน และสิ่งเสพติด	4.39	.65	มาก
2	โรงเรียนมีการคัดเลือก วัสดุดิบ เครื่องดื่ม และอาหารว่างที่เป็นประโยชน์ต่อสุขภาวะของผู้เรียน	4.17	.79	มาก
3	โรงเรียนมีบรรยากาศ และห้องเรียนที่เอื้อต่อการจัดกระบวนการ เรียนรู้ของผู้เรียนอย่างมีความสุข	4.08	.75	มาก
4	โรงเรียนมีระบบป้องกันภัย และมีการตรวจสอบอย่างสม่ำเสมอ	4.13	.81	มาก
5	โรงเรียนมีการซ่อมป้องกันอุบัติเหตุที่อาจเกิดขึ้นในโรงเรียน เช่น ไฟไหม้ น้ำท่วม ฯลฯ	4.05	.83	มาก
6	โรงเรียนมีการจัดสภาพ บริเวณโรงเรียนให้มีบรรยากาศร่มรื่น ส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียน	3.96	.82	มาก
โดยรวม		4.13	.59	มาก

จากตารางที่ 4.10 พบว่า ผลผลการศึกษาระดับการพัฒนาสุขภาวะของนักเรียนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 34 จังหวัดแม่ฮ่องสอน ด้านสภาพแวดล้อม โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.13$, $S.D=.59$) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า โรงเรียนเป็นเขตปลอด เหล้า-บุหรี่การพนัน และสิ่งเสพติด มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X}=4.39$, $S.D=.65$) และโรงเรียนมีการจัดสภาพ บริเวณโรงเรียนให้มี บรรยากาศร่มรื่น ส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียน มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X}=3.96$, $S.D=.82$)

ตารางที่ 4.11 ผลการศึกษาระดับการพัฒนาสุขภาวะของนักเรียนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 34 จังหวัดแม่ฮ่องสอน ด้านครอบครัวเป็นสุข

ที่	ด้านครอบครัวเป็นสุข	\bar{X}	S.D	แปลผล
1	ครอบครัวผู้เรียนมีความรัก ความอบอุ่นภายในครอบครัว	4.05	.68	มาก
2	ครอบครัวรับฟังและให้คำแนะนำ ที่เป็นประโยชน์แก่ผู้เรียนในการป้องกันความเสี่ยงต่อพฤติกรรมที่ทำลายสุขภาวะ เช่น ยาเสพติด การติดเกมส์ ฯลฯ	4.24	.75	มาก
3	ครอบครัวและโรงเรียนมี การแลกเปลี่ยนข้อมูลทางด้านสุขภาวะเพื่อร่วมพัฒนาสุขภาวะผู้เรียน	4.08	.79	มาก
4	ครอบครัวมีส่วนร่วมในการเรียนรู้ของผู้เรียน เช่น การดูแลเอาใจใส่ด้านการเรียนด้วยพฤติกรรมเชิงบวกกับผู้เรียน	4.25	.79	มาก
5	ครอบครัวมีส่วนร่วมในการป้องกันปัจจัยเสี่ยงต่าง ๆ ของผู้เรียน ด้วยพฤติกรรมเชิงบวกกับผู้เรียน	3.97	.85	มาก
6	ครอบครัวเข้าไปมีส่วนร่วมในกระบวนการพัฒนาสุขภาวะของผู้เรียน	4.10	.75	มาก
โดยรวม		4.12	.54	มาก

จากตารางที่ 4.11 พบว่า ผลการศึกษาระดับการพัฒนาสุขภาวะของนักเรียนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 34 จังหวัดแม่ฮ่องสอน ด้านครอบครัว โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.12$, S.D=.54) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ครอบครัวมีส่วนร่วมในการเรียนรู้ของผู้เรียน เช่น การดูแลเอาใจใส่ด้านการเรียนด้วยพฤติกรรมเชิงบวกกับผู้เรียน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X}=4.25$, S.D=.79) และครอบครัวมีส่วนร่วมในการป้องกันปัจจัยเสี่ยงต่างๆ ของผู้เรียน ด้วยพฤติกรรมเชิงบวกกับผู้เรียน มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X}=3.97$, S.D=.85)

ตารางที่ 4.12 ผลการศึกษาระดับการพัฒนาสุขภาวะของนักเรียนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 34 จังหวัดแม่ฮ่องสอน ด้านชุมชนเป็นสุข

ที่	ด้านชุมชนเป็นสุข	\bar{X}	S.D	แปลผล
1	ชุมชนมีสถานที่ส่งเสริมการจัดการเรียนรู้และใช้ ประโยชน์ เพื่อพัฒนาสุขภาวะของผู้เรียน	4.15	.81	มาก
2	เปิดโอกาสให้บุคคลในชุมชนได้แลกเปลี่ยนความรู้ เกี่ยวกับข้อมูล เจริญสุขภาวะของผู้เรียน	3.94	.84	มาก
3	ชุมชนมีส่วนร่วมในการจัดกระบวนการเรียนรู้เพื่อ พัฒนาสุขภาวะของผู้เรียน	4.03	.76	มาก
4	ชุมชนมีส่วนร่วมในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ สิ่งแวดล้อม ขนบธรรมเนียมประเพณี เพื่อการพัฒนา สุขภาวะของผู้เรียน	3.93	.83	มาก
5	ชุมชนมีพฤติกรรมเป็นแบบอย่างที่ดีในการพัฒนาสุข ภาวะของผู้เรียน	4.29	.59	มาก
6	ชุมชนและโรงเรียนมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อการ พัฒนาสุขภาวะผู้เรียน	4.39	.65	มาก
โดยรวม		4.12	.58	มาก

จากตารางที่ 4.12 ผลการศึกษาระดับการพัฒนาสุขภาวะของนักเรียนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 34 จังหวัดแม่ฮ่องสอน ด้านชุมชน โดยรวมอยู่ในระดับมาก (\bar{X} =4.12, SD=.58) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ชุมชนและโรงเรียนมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อการพัฒนาสุขภาวะผู้เรียน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด (\bar{X} =4.39, SD=.65) และชุมชนมีส่วนร่วมในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติสิ่งแวดล้อม ขนบธรรมเนียมประเพณี เพื่อการพัฒนาสุขภาวะของผู้เรียน มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด (\bar{X} =3.93, SD=.83)

ตอนที่ 4 วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการบริหารกับการพัฒนาสุขภาวะของ
นักเรียนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต
34 จังหวัดแม่ฮ่องสอน

ในการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการบริหารกับการพัฒนาสุขภาวะของ
นักเรียนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 34 จังหวัดแม่ฮ่องสอน
ผู้ศึกษาใช้การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson's product-
moment correlation coefficient) ดังตารางที่ 4.13 - 4.14

ตารางที่ 4.13 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการบริหารกับการพัฒนาสุขภาวะของนักเรียน
ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 34 จังหวัด
แม่ฮ่องสอน

ตัวแปร	ด้านนโยบายการบริหารและ การปฏิบัติ (X ₁)	ด้านลักษณะขององค์กร (X ₂)	ด้านลักษณะของบุคลากร (X ₃)	ด้านสภาพแวดล้อม(X ₄)	ด้านผู้เรียนเป็นสุข(Y ₁)	ด้านโรงเรียนเป็นสุข(Y ₂)	ด้านสภาพแวดล้อมเป็นสุข (Y ₃)	ด้านครอบครัวเป็นสุข (Y ₄)	ด้านชุมชนเป็นสุข (Y ₅)	การพัฒนาสุขภาวะ Y _{Total}
X ₁	1									
X ₂	.738**	1								
X ₃	.702**	.711**	1							
X ₄	.606**	.694**	.769**	1						
Y ₁	.778**	.718**	.716**	.706**	1					
Y ₂	.699**	.786**	.793**	.749**	.763**	1				
Y ₃	.723**	.706**	.712**	.734**	.755**	.756**	1			
Y ₄	.608**	.689**	.771**	.753**	.722**	.741**	.727**	1		
Y ₅	.765**	.792**	.728**	.743**	.767**	.762**	.777**	.729**	1	
Y _{Total}	.732**	.797**	.722**	.756**	.781**	.784**	.784**	.763**	.787**	1

*นัยสำคัญที่ระดับ .05 **นัยสำคัญที่ระดับ .01

จากตารางที่ 4.13 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการบริหารกับการ
พัฒนาสุขภาวะของนักเรียนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 34
จังหวัดแม่ฮ่องสอน มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r_{xy}) เท่ากับ .721 พบว่า ตัวแปรทุกตัวมีความสัมพันธ์

กันต่ำ หรือไม่เกิด Multicollinearity เพราะมีค่าน้อยกว่า 0.8 อันก่อให้เกิดการละเมิดข้อสมมติฐานในการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (กัลยา วานิชย์บัญชา และฐิตา วานิชย์บัญชา, 2558) ผู้วิจัยจึงนำตัวแปรดังกล่าวมาทำการวิเคราะห์ถดถอยต่อไป

ตารางที่ 4.14 ผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการบริหารกับการพัฒนาสุขภาพของนักเรียน
ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 34 จังหวัด
แม่ฮ่องสอน

ตัวแปร	ด้านผู้เรียนเป็นสุข (Y_1)	ด้านโรงเรียนเป็นสุข (Y_2)	ด้านสภาพแวดล้อมเป็นสุข (Y_3)	ด้านครอบครัวเป็นสุข (Y_4)	ด้านชุมชนเป็นสุข (Y_5)	ภาพรวม (Y_{tot})
ด้านนโยบายการบริหารและการปฏิบัติ (X_1)	.778**	.699**	.723**	.608**	.765**	.732**
ด้านลักษณะขององค์การ (X_2)	.718**	.786**	.706**	.689**	.792**	.797**
ด้านลักษณะของบุคลากร (X_3)	.716**	.793**	.712**	.771**	.728**	.722**
ด้านสภาพแวดล้อม (X_4)	.706**	.749**	.734**	.753**	.743**	.756**

**นัยสำคัญที่ระดับ .01

จากตารางที่ 4.14 ผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการบริหารกับการพัฒนาสุขภาพของนักเรียนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 34 จังหวัดแม่ฮ่องสอน พบว่า ตัวแปรทุกตัวไม่มีความสัมพันธ์กันเองสูงเกินไป (มีค่าอยู่ในช่วง) หรือไม่เกิด Multicollinearity เพราะมีค่าน้อยกว่า 0.8 อันก่อให้เกิดการละเมิดข้อสมมติฐานในการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (กัลยา วานิชย์บัญชา และฐิตา วานิชย์บัญชา, 2558) ผู้วิจัยจึงนำตัวแปรดังกล่าวมาทำการวิเคราะห์ถดถอยต่อไป

เมื่อพิจารณาปัจจัยการบริหารด้านลักษณะขององค์การ (X_2) กับการพัฒนาสุขภาพของนักเรียนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 34 จังหวัดแม่ฮ่องสอน (Y_{tot}) สัมพันธ์กันมากที่สุด ($r_{xy}=.797$) อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 และปัจจัยการบริหารด้านลักษณะของบุคลากร (X_3) กับการพัฒนาสุขภาพของนักเรียนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่

การศึกษามัธยมศึกษาเขต 34 จังหวัดแม่ฮ่องสอน (Y_{tot}) สัมพันธ์กันน้อยที่สุด ($r_{xy}=.722$) อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01

ตอนที่ 5 วิเคราะห์การถดถอยของพหุคูณของปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อการพัฒนา สุขภาวะของนักเรียนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาเขต 34 จังหวัดแม่ฮ่องสอน

ในการวิเคราะห์ผลการศึกษาปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อการพัฒนาสุขภาวะของนักเรียนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 34 จังหวัดแม่ฮ่องสอน ผู้ศึกษาวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Linear Regression) โดยวิธี Stepwise ดังตารางที่ 4.15 – 4.16

ตารางที่ 4.15 ผลการศึกษาปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อการพัฒนาสุขภาวะของนักเรียนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 34 โดยวิธี Stepwise

ตัวแปรต้น	R	R ²	Adjusted R ²	Std.error	F	p-values
X ₄	.956 ^a	.915	.843	.17170	2225.809	.000
X ₄ , X ₂	.983 ^b	.966	.927	.16301	307.328	.000
X ₄ , X ₂ , X ₁	.988 ^c	.975	.954	.15969	82.817	.000

จากตารางที่ 4.15 พบว่า เมื่อนำปัจจัยทั้ง 4 ด้านมาวิเคราะห์ เพื่อค้นหาว่ามีปัจจัยใดบ้างที่ส่งผลต่อการพัฒนาสุขภาวะของนักเรียนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 34 โดยทำการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณด้วยวิธี Stepwise พบว่า มี 3 ด้าน ที่ส่งผลต่อการพัฒนาสุขภาวะของนักเรียนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 34 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ตามลำดับ ได้แก่ ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม (X₄) ปัจจัยด้านลักษณะขององค์กร (X₂) และปัจจัยด้านนโยบายการบริหารและการปฏิบัติ (X₁) ส่วนปัจจัยที่ไม่ส่งผลต่อการพัฒนาสุขภาวะของนักเรียนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 34 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ตามลำดับ ได้แก่ ปัจจัยด้านลักษณะของบุคลากร (X₃)

ตารางที่ 4.16 ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยพหุคูณต่อปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อการพัฒนาสุขภาวะของนักเรียนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 34 จังหวัดแม่ฮ่องสอน โดยวิธี Stepwise

ตัวแปร	คะแนนดิบ		คะแนนมาตรฐาน	T	p-values
	B	Std.error	B		
(Constant)	.206	.044			
(X ₄)	.592	.017	.641	35.443	.000
(X ₂)	.202	.020	.234	9.946	.000
(X ₁)	.162	.018	.183	9.100	.000

R = .988
R² = .975
Adjusted R² = .954
Std.error = .086
F = 82.817

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ (Unstandardized Score)

$$\hat{y} = .206 + 0.592(X_4) + 0.202(X_2) + 0.162(X_1)$$

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน (Standardized Score)

$$\hat{Z}_y = 0.641(\hat{Z}_{X_4}) + 0.234(\hat{Z}_{X_2}) + 0.183(\hat{Z}_{X_1})$$

จากตารางที่ 4.16 พบว่า ปัจจัยการบริหารที่สามารถอธิบายหรือพยากรณ์ระดับการพัฒนาสุขภาวะของนักเรียนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 34 จังหวัดแม่ฮ่องสอน ประกอบด้วย ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม (X₄) ปัจจัยด้านลักษณะขององค์กร (X₂) และปัจจัยด้านนโยบายการบริหารและการปฏิบัติ (X₁) และปัจจัยด้านลักษณะของบุคลากร (X₃)

กล่าวคือ ปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาสุขภาวะของนักเรียนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 34 มี 3 ปัจจัย ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม (X₄) ส่งผลต่อการพัฒนาสุขภาวะของนักเรียนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 34 มากที่สุด (β = 641) รองลงมา ได้แก่ ปัจจัยด้านลักษณะขององค์กร (X₂) (β = .234) และปัจจัยด้านนโยบายการบริหารและการปฏิบัติ (X₁) ส่งผลน้อยที่สุด (β = .183) ร้อยละ 97.5 R² = .975) และเมื่อเรียงลำดับของการส่งผลจากมากไปหาน้อย พบว่า ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม (X₄) ส่งผลต่อการพัฒนาสุขภาวะของนักเรียนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 34

มากที่สุด ($\beta = 641$) รองลงมา ได้แก่ ปัจจัยด้านลักษณะขององค์กร (X_2) ($\beta = .234$) และปัจจัยด้านนโยบายการบริหารและการปฏิบัติ (X_1) ส่งผลน้อยที่สุด ($\beta = .183$) ส่วนปัจจัยที่ไม่ส่งผลต่อการพัฒนาสุขภาวะของนักเรียนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 34 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ได้แก่ ปัจจัยด้านลักษณะของบุคลากร (X_3)



บทที่ 5

สรุปการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษาปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อการพัฒนาสุขภาวะของนักเรียนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 34 จังหวัดแม่ฮ่องสอน ผู้วิจัยได้นำเสนอดังต่อไปนี้

1. สรุปผลการวิจัย
2. อภิปรายผล
3. ข้อเสนอแนะ

1. สรุปผลการวิจัย

1.1 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1.1.1 เพื่อศึกษาการพัฒนาสุขภาวะในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 34 จังหวัดแม่ฮ่องสอน

1.1.2 เพื่อศึกษาการบริหารที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาสุขภาวะในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาเขต 34 จังหวัดแม่ฮ่องสอน

1.1.3 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการบริหารกับการพัฒนาสุขภาวะในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 34 จังหวัดแม่ฮ่องสอน

1.1.4 เพื่อศึกษาปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อการพัฒนาสุขภาวะในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 34 จังหวัดแม่ฮ่องสอน

1.2 วิธีดำเนินการวิจัย

1.2.1 ประชากร ที่ศึกษาได้แก่ ผู้บริหาร ครูผู้สอน จากสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 34 จังหวัดแม่ฮ่องสอน ประจำปีการศึกษา 2562 จำนวน 8 แห่งจำนวนทั้งสิ้น 459 คน

1.2.2 กลุ่มตัวอย่าง ในการวิจัยครั้งนี้ได้กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง โดยแบ่งตามขนาดของสถานศึกษา ตามตารางของเครจซี่และมอร์แกน และทำการสุ่มตัวอย่างแบบชั้น (Stratified Random Sampling) ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างทั้งหมดจำนวน 210 คน

ขนาดของสถานศึกษา

1. ขนาดเล็ก (มีนักเรียนตั้งแต่ 1-499 คน)
2. ขนาดกลาง (มีนักเรียนตั้งแต่ 500-1,499 คน)

3. ขนาดใหญ่ (มีนักเรียนตั้งแต่ 1500-2,499 คน)

1.3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลเป็นเครื่องมือที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นมา เพื่อใช้ สอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการพัฒนาสุขภาพของนักเรียนในสถานศึกษา ประจำปีการศึกษา 2562 แบ่งเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ในเรื่องสภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งเป็น ชนิดเลือกตอบ (Check List) จำนวน 5 ข้อ ประกอบด้วย 1) เพศ 2) อายุ 3) วุฒิการศึกษา 4) ประสบการณ์ในการทำงาน 5) ขนาดของสถานศึกษา

ตอนที่ 2 เป็นการสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยการบริหารเกี่ยวกับการพัฒนาสุขภาพของนักเรียนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 34 จังหวัดแม่ฮ่องสอน ปีการศึกษา 2561 ใน 4 ด้านคือ ด้านนโยบายการบริหารและการปฏิบัติ ด้านลักษณะขององค์การ

ด้านลักษณะของบุคลากร และด้านสภาพแวดล้อม ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) เป็นแบบที่มีตัวเลือก 5 ระดับ ตามแนวคิดของลิเคิร์ท (Likert ,1964) โดยกำหนดความหมายของค่าคะแนน ดังนี้

5 หมายถึง มีการปฏิบัติในการบริหารงานพัฒนาสุขภาพในสถานศึกษาอยู่ในระดับมากที่สุด

4 หมายถึง มีการปฏิบัติในการบริหารงานพัฒนาสุขภาพในสถานศึกษาอยู่ในระดับมาก

3 หมายถึง มีการปฏิบัติในการบริหารงานพัฒนาสุขภาพในสถานศึกษาอยู่ในระดับปานกลาง

2 หมายถึง มีการปฏิบัติในการบริหารงานพัฒนาสุขภาพในสถานศึกษาอยู่ในระดับน้อย

1 หมายถึง มีการปฏิบัติในการบริหารงานพัฒนาสุขภาพในสถานศึกษาอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 เป็นการสอบถามเกี่ยวกับการพัฒนาสุขภาพของนักเรียนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 34 จังหวัดแม่ฮ่องสอน ปีการศึกษา 2561 ใน 5 ด้านคือ ด้านผู้เรียนเป็นสุข ด้านโรงเรียนเป็นสุข ด้านสภาพแวดล้อมเป็นสุข ด้านครอบครัวเป็นสุข และด้านชุมชนเป็นสุข ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) เป็นแบบที่มีตัวเลือก 5 ระดับ ตามแนวคิดของลิเคิร์ท (Likert ,1964) โดยกำหนดความหมายของค่าคะแนน ดังนี้

5 หมายถึง สภาพการพัฒนาสุขภาวะของนักเรียนในสถานศึกษา ปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด

4 หมายถึง สภาพการพัฒนาสุขภาวะของนักเรียนในสถานศึกษา ปฏิบัติอยู่ในระดับมาก

3 หมายถึง สภาพการพัฒนาสุขภาวะของนักเรียนในสถานศึกษา ปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง

2 หมายถึง สภาพการพัฒนาสุขภาวะของนักเรียนในสถานศึกษา ปฏิบัติอยู่ในระดับน้อย

1 หมายถึง สภาพการพัฒนาสุขภาวะของนักเรียนในสถานศึกษา ปฏิบัติอยู่ในระดับน้อยที่สุด

1.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลจากสถานศึกษาผู้วิจัยส่งแบบสอบถาม ไปยังโรงเรียนต่างๆ โดยเป็นผู้นำไปส่งด้วยตนเองทุกโรงเรียน คือสอบถามครูผู้สอนและผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 210 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

1.5 การวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติที่ใช้ ได้แก่ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน และการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ

1.6 การดำเนินการวิจัย ครั้งนี้สรุปผลได้ดังนี้

1.6.1 ปัจจัยการบริหารที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาสุขภาวะของนักเรียนในสถานศึกษา พบว่า ระดับปัจจัยการบริหารที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาสุขภาวะของนักเรียนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 34 จังหวัดแม่ฮ่องสอน โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับดังนี้ ด้านลักษณะขององค์การ ด้านนโยบายการบริหารและการปฏิบัติ ด้านลักษณะของบุคลากร และด้านสภาพแวดล้อม

1) ด้านลักษณะขององค์การ พบว่า เมื่อพิจารณาเป็นราย ข้อ โรงเรียนมีการประสานงานติดต่อหน่วยงานที่ช่วยในการพัฒนาสุขภาวะของผู้เรียนได้อย่างคล่องตัวและรวดเร็ว มีค่าเฉลี่ยสูงสุด และ โรงเรียนเปิดโอกาสให้ครูผู้ปกครองและ ชุมชนมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการพัฒนาสุขภาวะของผู้เรียน มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

2) ด้านนโยบายการบริหารและการปฏิบัติ พบว่า เมื่อพิจารณาเป็นราย ข้อ โรงเรียนมีระบบการนิเทศ ติดตาม ประเมินผลการทำงานอย่างเป็นระบบและต่อเนื่องในการพัฒนาสุขภาวะของผู้เรียน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด และ โรงเรียนมีระบบข้อมูลสารสนเทศครบถ้วนเป็นปัจจุบัน ถูกต้องตรงกับความต้องการใช้ในการพัฒนาสุขภาวะของผู้เรียน มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

3) ด้านลักษณะของบุคลากร พบว่า เมื่อพิจารณาเป็นราย ข้อ โรงเรียนมีโครงการฝึกอบรมเพิ่มพูนความรู้ทักษะให้ครูและบุคลากรในการปฏิบัติงานการพัฒนาสุขภาพของผู้เรียน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด และ โรงเรียนมีระบบการยกย่องหรือการให้รางวัลครูและบุคลากรในการปฏิบัติงานเพื่อการพัฒนาสุขภาพของผู้เรียน มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

4) ด้านสภาพแวดล้อม พบว่า เมื่อพิจารณาเป็นราย ข้อ โรงเรียนมีงบประมาณสนับสนุนเพียงพอในการพัฒนาสุขภาพของผู้เรียน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด และ โรงเรียนมีบริเวณ อาคารสถานที่ที่สะอาด สะดวก สบาย และปลอดภัยต่อการพัฒนาสุขภาพของผู้เรียน มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

1.6.2 การพัฒนาสุขภาพของนักเรียนในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับดังนี้ ด้านผู้เรียนเป็นสุข ด้านโรงเรียนเป็นสุข ด้านสภาพแวดล้อมเป็นสุข ด้านชุมชนเป็นสุข และด้านครอบครัวเป็นสุข มีรายละเอียดดังนี้

1) ด้านผู้เรียนเป็นสุข โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า พัฒนาผู้เรียนให้อยู่ร่วมกับผู้อื่นอย่างมีความสุข เช่น กิจกรรมเล่นดนตรี กีฬา และนันทนาการ ฯลฯ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด และพัฒนาผู้เรียนให้มีสุขภาพดี มีร่างกายที่แข็งแรงสมบูรณ์ เช่น กิจกรรมออกกำลังกายร่างกายแข็งแรง ฯลฯ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

2) ด้านโรงเรียนเป็นสุข โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า โรงเรียนมีการนำผลการประเมินมาใช้ในการพัฒนาสุขภาพของผู้เรียน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด และโรงเรียนมีกระบวนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างครู ผู้ปกครอง และชุมชน เพื่อการเสริมสร้างสุขภาพของผู้เรียนอย่างน้อย ปีละ 2 ครั้ง มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

3) ด้านสภาพแวดล้อมเป็นสุข โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า โรงเรียนเป็นเขตปลอด เหล้า-บุหรี่การพนัน และสิ่งเสพติด มีค่าเฉลี่ยสูงสุด และโรงเรียนมีการจัดสภาพ บริเวณโรงเรียนให้มี บรรยากาศร่มรื่น ส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียน มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

4) ด้านชุมชนเป็นสุข โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ชุมชนและโรงเรียนมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อการพัฒนาสุขภาพผู้เรียน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด และชุมชนมีส่วนร่วมในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติสิ่งแวดล้อม ขนบธรรมเนียมประเพณี เพื่อการพัฒนาสุขภาพของผู้เรียน มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

5) ด้านครอบครัวเป็นสุข โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ครอบครัวมีส่วนร่วมในการเรียนรู้ของผู้เรียน เช่น การดูแลเอาใจใส่ด้านการเรียนด้วยพฤติกรรมเชิงบวกกับผู้เรียน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด และครอบครัวมีส่วนร่วมในการป้องกันปัจจัยเสี่ยงต่าง ๆ ของผู้เรียน ด้วยพฤติกรรมเชิงบวกกับผู้เรียน มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

5.6.3 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการบริหารที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาสุขภาวะของนักเรียนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 34 จังหวัดแม่ฮ่องสอน พบว่า ตัวแปรทุกตัวไม่มีความสัมพันธ์กันเองสูงเกินไป (มีค่าอยู่ในช่วง) หรือไม่เกิด Multicollinearity เพราะมีค่าน้อยกว่า 0.8 อันก่อให้เกิดการละเมิดข้อสมมติฐานในการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (กัลยา วานิชย์บัญชา และจิตา วานิชย์บัญชา, 2558) ผู้วิจัยจึงนำตัวแปรดังกล่าวมาทำการวิเคราะห์ถดถอยต่อไป

เมื่อพิจารณาปัจจัยการบริหารด้านลักษณะขององค์กร (X_2) กับการพัฒนาสุขภาวะของนักเรียนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 34 จังหวัดแม่ฮ่องสอน (Y_{tot}) สัมพันธ์กันมากที่สุด ($r_{xy}=.797$) อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 และปัจจัยการบริหารด้านลักษณะของบุคลากร (X_3) กับการพัฒนาสุขภาวะของนักเรียนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 34 จังหวัดแม่ฮ่องสอน (Y_{tot}) สัมพันธ์กันน้อยที่สุด ($r_{xy}=.722$) อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01

5.6.4 ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อการพัฒนาสุขภาวะของนักเรียนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 34 มี 3 ปัจจัย ร้อยละ 97.5 ($R^2 = .975$) และเมื่อเรียงลำดับของการส่งผลจากมากไปหาน้อย พบว่า ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม (X_4) ส่งผลต่อการพัฒนาสุขภาวะของนักเรียนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 34 มากที่สุด ($\beta = 641$) รองลงมา ได้แก่ ปัจจัยด้านลักษณะขององค์กร (X_2) ($\beta = .234$) และปัจจัยด้านนโยบายการบริหารและการปฏิบัติ (X_1) ส่งผลน้อยที่สุด ($\beta = .183$)

ส่วนปัจจัยที่ไม่ส่งผลต่อการพัฒนาสุขภาวะของนักเรียนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 34 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ได้แก่ ปัจจัยด้านลักษณะของบุคลากร (X_3)

2. อภิปรายผล

จากผลการวิจัยที่ผู้วิจัยค้นพบ สามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

2.1 ปัจจัยการบริหารที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาสุขภาวะของนักเรียนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 34 จังหวัดแม่ฮ่องสอน เรียงตามลำดับดังนี้ ด้านลักษณะขององค์กร ด้านนโยบายการบริหารและการปฏิบัติ ด้านลักษณะของบุคลากร และด้านสภาพแวดล้อม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากอาจเป็นเพราะว่า การบริหารจัดการสถานศึกษาที่มีประสิทธิผลเป็นกระบวนการดำเนินการในกิจกรรมต่างๆ ที่มีปัจจัยการบริหารเข้ามาเกี่ยวข้อง ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสำคัญ และส่งเสริมสนับสนุนปัจจัยในการพัฒนาสุขภาวะของนักเรียนใน

สถานศึกษาเพื่อดำเนินการดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมายที่ต้องการโดยทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ และได้ผลงานตามที่ต้องการดังที่สตีเยอร์ส (Steers, 1977, น. 39 อ้างถึงใน วาริ สีสานเย็น, 2540, น. 46-54) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลขององค์การโดยจำแนกเป็น 4 ประเภท คือ 1) ลักษณะขององค์การ เป็นลักษณะของความสัมพันธ์ของสมาชิกในองค์การ ซึ่งเป็นไปตามแบบแผน และกฎเกณฑ์ที่กำหนดไว้ การดำเนินงานของสมาชิกเป็นไปตามอำนาจหน้าที่การควบคุมบังคับบัญชาเป็นไปตามลำดับชั้น และมีการแบ่งงานกันทำอย่างเป็นระบบมีสัดส่วนแน่นอน 2) ลักษณะของสภาพแวดล้อม มีทั้งสภาพแวดล้อมภายนอก และสภาพแวดล้อมภายในองค์การ ซึ่งจะมีผลกระทบต่อการทำงาน 3) ลักษณะของบุคคลในองค์การ พฤติกรรมของบุคคลในองค์การมีผลกระทบต่อหรือมีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานในองค์การอันจะนำไปสู่ความสำเร็จ และ 4) ลักษณะของนโยบายการบริหารและการปฏิบัติในประเด็นต่างๆ เช่น การกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจนและแน่นอน การจัดหาและการใช้ ทรัพยากร การสร้างบรรยากาศและสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน กระบวนการสื่อสาร ภาวะผู้นำ และการตัดสินใจ การปรับตัวขององค์การและการริเริ่มสร้างสรรค์ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ เชิดพงษ์ ชัยวรรณ (2556) ศึกษารูปแบบการจัดการศึกษาแบบบูรณาการเพื่อเสริมสร้างสุขภาวะในสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า สภาพและปัญหาในสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 1 สรุปปัญหาจำแนกออกเป็น 5 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการบริหารจัดการศึกษา ขาดการพัฒนากระบวนการนิเทศอย่างต่อเนื่อง คณะกรรมการสถานศึกษาและชุมชนขาดการสนับสนุนโรงเรียน ขาดการมีส่วนร่วมและโรงเรียนบางโรงเรียน ผลงานเด่นแต่ขาดการสนับสนุนให้มีการต่อยอดขยายผลอย่างเป็นรูปธรรม 2) ด้านครูผู้สอนและการจัดการเรียนรู้ ครูสอนแต่วิชาหลักสอนไม่ครบทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้ ครูไม่เพียงพอ ครูใช้การสอนแบบบอกความรู้ ขาดทักษะการจัดการเรียนรู้เชิงบูรณาการสู่ทักษะชีวิต 3) ด้านผลผลิต นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนต่ำกว่ามาตรฐานของประเทศ และขาดทักษะการเรียนรู้ทักษะชีวิต 4) ด้านทรัพยากร โรงเรียนมีงบประมาณจำกัด วัสดุอุปกรณ์ไม่เพียงพอ 5) ขาดการมีส่วนร่วมขององค์กรหรือภาคี องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและแหล่งเรียนรู้ในชุมชน ขาดการพัฒนาฐานข้อมูลแหล่งเรียนรู้และภูมิปัญญาท้องถิ่นเพื่อใช้ประโยชน์ในการจัดการเรียนรู้ ผลการศึกษารูปแบบการจัดการศึกษาแบบบูรณาการเพื่อเสริมสร้างสุขภาวะในสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 1 ทำให้ได้รูปแบบการจัดการศึกษาแบบบูรณาการเพื่อเสริมสร้างสุขภาวะ หรือเรียกว่า SITIN MODEL ประกอบด้วย 1) การนำองค์กรเชิงกลยุทธ์ (Strategic Leadership : S) 2) จัดทำแผนการศึกษาแบบบูรณาการ (Integrated Plan : I) 3) เสริมศักยภาพแกนนำการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการ (Teacher Empowerment : T) 4) จัดการเรียนรู้แบบบูรณาการ (Integrated Learning Activity : I) และ 5) พัฒนาเครือข่ายการเรียนรู้เพื่อเสริมสร้างสุขภาวะ (Network for well Being : N) และในการบริหาร

จัดการศึกษาการนาองค์กรเชิงกลยุทธ์เป็นองค์ประกอบที่สำคัญที่สุดในการดำเนินงานสู่ความสำเร็จ เพราะเป็นโครงสร้างหลัก และ 4 องค์ประกอบ ที่เหลือเป็นตัวสนับสนุนในการขับเคลื่อนการดำเนินงานให้เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนด และสอดคล้องกับพัฒนา หมายยอด (2558) วิจัยการ พัฒนาศักยภาพนักศึกษาในการสร้างเสริมสุขภาวะทางปัญญา ผลการพัฒนาพบว่าระดับสุขภาวะทาง ปัญญาของนักศึกษาในจังหวัดเชียงใหม่โดยใช้แบบวัดสุขภาวะทางปัญญา (IWS-23) นักศึกษากลุ่ม ตัวอย่างมีสุขภาวะทางปัญญาในระดับค่อนข้างสูงเมื่อวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยของสุขภาวะทางปัญญาราย องค์ประกอบย่อยพบว่านักศึกษามีสุขภาวะทางปัญญาในองค์ประกอบด้าน “รู้” อยู่ในระดับสูงและ นักศึกษามีสุขภาวะทางปัญญาในองค์ประกอบด้าน “ตื่น” อยู่ในระดับค่อนข้างสูงแต่พบว่านักศึกษามี สุขภาวะทางปัญญาในองค์ประกอบด้าน “เบิกบาน” อยู่ในระดับค่อนข้างต่ำ และสอดคล้องกับ งานวิจัยของแดน ศรีชนะวัฒน์ (2555) ศึกษาปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการดำเนินงาน ระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาละเชิงเทรา เขต 1 ผลการวิจัย พบว่า ปัจจัยการบริหารงานของสถานศึกษาของ สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาละเชิงเทรา เขต 1 โดย ภาพรวมมีการดำเนินงานอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าทุกด้านมีการดำเนินงานอยู่ ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการมีส่วนร่วมของครูที่ บริक्षा บุคลากรที่เกี่ยวข้อง ผู้ปกครองและชุมชน ด้านการพัฒนาทักษะ/ความรู้แก่ครูและบุคลากรที่ เกี่ยวข้อง และด้านการบริหารและการจัดการ

2.2 การพัฒนาสุขภาวะของนักเรียนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาเขต 34 จังหวัดแม่ฮ่องสอนผลการประเมินโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับ ดังนี้ ด้านผู้เรียนเป็นสุข ด้านโรงเรียนเป็นสุข ด้านสภาพแวดล้อมเป็นสุข ด้านชุมชนเป็นสุข และด้าน ครอบครัวเป็นสุข อาจเป็นเพราะว่าสถานศึกษาต้องดำเนินงานโครงการสุขภาพในโรงเรียนเนื่องจาก เป็นสิ่งจำเป็นเพราะเป็นการปลูกฝังทัศนคติ และการปฏิบัติเกี่ยวกับสุขภาพอนามัยที่ถูกต้องเป็นการ ส่งเสริมสุขภาพพลานามัยทั้งทางร่างกาย จิตใจ และสติปัญญา ของนักเรียนเพื่อให้พร้อมที่จะพัฒนา ความสามารถ พฤติกรรม ค่านิยม ของนักเรียนให้เป็นพลเมืองดีมีคุณภาพตามนโยบายของสำนัก ส่งเสริมสุขภาพ กรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข (2558, น.16) ที่ให้โรงเรียนส่งเสริมสุขภาพของ นักเรียนหรือโรงเรียนสุขภาวะเป็นจุดเริ่มต้นของความเป็นอยู่อย่างมีสุขภาพดี ไม่เพียงแต่นักเรียนทำ นั้น แต่เพื่อชุมชนทั้งหมด โรงเรียนทุกแห่งสามารถพัฒนาให้เป็นโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพได้ มีการปรับ แนวคิดด้านการศึกษาและแนวทางการประสานงานระหว่างครอบครัว ชุมชน กลุ่มหน่วยงานต่างๆ ทั้ง ภาครัฐและเอกชนเพื่อให้นักเรียน ชุมชนมีสุขภาพที่ดี มีความสามารถในการกระบวนการจัดการศึกษาที่ สอดคล้องกันกับท้องถิ่น เช่น การพัฒนาทักษะ และความสามารถในการตัดสินใจปรับเปลี่ยน พฤติกรรมสุขภาพและเพื่อให้ท้องถิ่นมีส่วนร่วม โดยมีภาคีด้านสุขภาพและการพัฒนาสังคมเข้ามา

ส่วนร่วมในทุกขั้นตอน ซึ่งโรงเรียนสุขภาวะ มี 5 องค์ประกอบคือ (1) ผู้เรียนเป็นสุข (2) โรงเรียนเป็นสุข (3) สภาพแวดล้อมเป็นสุข (4) ครอบครัวเป็นสุข และ (5) ชุมชนเป็นสุข ทั้ง 5 องค์ประกอบมีความเกี่ยวเนื่องและส่งผลต่อกัน ซึ่งมีกระบวนการดำเนินงาน 5 ขั้นตอน คือ 1) นโยบายด้านส่งเสริมสุขภาพ 2) คณะกรรมการส่งเสริมสุขภาพ 3) การค้นหาและกำหนดปัญหาสุขภาพ 4) แผนงาน/โครงการด้านส่งเสริมสุขภาพ 5) การดำเนินงานตามแผนและการติดตามผลด้านผู้เรียนเป็นสุข ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของสุพรรณิ คงดีได้ (2556) การดำเนินงานเพื่อสร้างเสริมสุขภาพทางจิตของนักเรียนและบุคลากรในโรงเรียนฉือจีเซียงใหม่ ผลการศึกษาพบว่าการดำเนินงานเพื่อสร้างเสริมสุขภาพทางจิตประกอบด้วย การกำหนดปรัชญาวิสัยทัศน์การจัดหลักสูตรสถานศึกษาการจัดการเรียนการสอนตลอดจนการจัดสภาพแวดล้อมภายในโรงเรียนทั้งสภาพแวดล้อมทางกายภาพและสภาพแวดล้อมทางสังคมสามารถพัฒนาสุขภาพจิตของนักเรียนและบุคลากรในโรงเรียนฉือจีเซียงใหม่ได้อย่างเหมาะสมในด้านสุขภาพทางจิตของนักเรียนและบุคลากรพบว่าทั้งนักเรียนและบุคลากรแสดงให้เห็นถึงการเป็นผู้ที่มีสุขภาพทางจิตดีประกอบด้วยมีความสามารถในการปรับตัวต่อสถานการณ์ต่างๆ รวมไปถึงความสามารถในการอยู่ในภาวะเปราะบางของสังคมได้อย่างปกติสุขมีสัมพันธภาพที่ดีกับบุคคลอื่นสามารถปฏิบัติตนตามหลักธรรมพรหมวิหารสี่คือมีเมตตาคิดช่วยเหลือเพื่อให้ผู้อื่นพ้นจากความทุกข์ให้ความช่วยเหลือเมื่อผู้อื่นเดือดร้อนด้วยความเต็มใจมีความยินดีและไม่คิดอิจฉาหรือริษยาเมื่อผู้อื่นได้ดีตลอดจนวางเฉยและยอมรับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในชีวิตโดยไม่เกิดความขัดแย้งในจิตใจสรุปได้ว่าการดำเนินงานของโรงเรียนฉือจีเซียงใหม่สามารถสร้างเสริมให้นักเรียนและบุคลากรมีสุขภาพทางจิตที่ดีได้อย่างแท้จริงโดยการปลูกฝังแนวคิดพรหมวิหารสี่ให้กับนักเรียนและบุคลากรผ่านการดำเนินงานด้านต่างๆ

2.3 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการบริหารกับการพัฒนาสุขภาพของนักเรียนมีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 อาจเป็นเพราะการดำเนินงานโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพ มีการร่วมกันกำหนด นโยบายการบริหารและการปฏิบัติไว้ให้ชัดเจน มีการจัดทำข้อมูลและสารสนเทศที่เกี่ยวข้องกับ สภาพปัญหาและความต้องการด้านสุขภาพของทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา นักเรียน ผู้ปกครอง ชุมชนมีส่วนร่วมให้ความสำคัญ และเห็นประโยชน์ของการส่งเสริมสุขภาพจะเขามามีส่วน ร่วมในการพัฒนาสุขภาพมากขึ้น และสอดคล้องกับงานวิจัยของมนัญญา อุปธิ วีรภัทร ภัทรกุล และ สมพร แมลงกู (2558) ศึกษาปัจจัยการบริหารที่มีความสัมพันธ์ต่อผลการดำเนินงานโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพ ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1 โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 มีความสัมพันธ์กันในทางบวกหรือมีความสัมพันธ์กันในลักษณะที่คล้ายคลึงกัน เมื่อ พิจารณารายด้านพบว่า ปัจจัยการบริหารของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม

เขต 1 ทุกปัจจัยมีความสัมพันธ์กันในทางบวกทุกคู่กับผลการดำเนินงานโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1

2.4 ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อการพัฒนาสุขภาพของนักเรียนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 34 มี 3 ปัจจัย ได้แก่ ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม ปัจจัยด้านลักษณะขององค์กร และปัจจัยด้านนโยบายการบริหารและการปฏิบัติ ส่วนปัจจัยที่ไม่ส่งผลต่อการพัฒนาสุขภาพของนักเรียนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 34 ได้แก่ ปัจจัยด้านลักษณะของบุคลากร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณสะสมเท่ากับ .98 สามารถพยากรณ์การพัฒนาสุขภาพในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 34 จังหวัดแม่ฮ่องสอน ได้ร้อยละ 97.5 อาจเป็นเพราะว่าสถานศึกษามีนโยบายการบริหารและการปฏิบัติในการพัฒนาสุขภาพของนักเรียนในสถานศึกษาที่ชัดเจน มีการตั้งคณะกรรมการส่งเสริมสุขภาพของโรงเรียนกำหนดนโยบายและแผนปฏิบัติการให้สอดคล้องกับสภาพปัญหา พร้อมทั้งกำหนดเป้าหมายการดำเนินงาน รูปแบบกิจกรรม บทบาทที่เกี่ยวข้อง มีตัวชี้วัดในการติดตามประเมินผล การประสานความร่วมมือระหว่างโรงเรียนกับชุมชน และระบบรายงานอย่างชัดเจน คณะครู นักเรียน ผู้ปกครอง ชุมชนปฏิบัติตามแผนงาน โครงการ ที่กำหนดไว้ โรงเรียนมีการประเมินตนเอง โดยใช้เกณฑ์มาตรฐานการประเมินโรงเรียน ส่งเสริมสุขภาพ เพื่อค้นหาสิ่งที่ยังไม่ได้ดำเนินการหรือดำเนินงานไม่เป็นไปตามเกณฑ์มาตรฐานโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพ และดำเนินงานเพื่อปรับปรุงให้บรรลุตัวชี้วัดตาม เกณฑ์มาตรฐานการประเมิน มีการนิเทศ กำกับ ติดตาม สร้างขวัญกำลังใจในการ ดำเนินงานโดยคณะกรรมการนิเทศภายในของโรงเรียนเป็นระยะ ระหว่างการปฏิบัติงาน ตรวจสอบ ทบทวน ประเมินโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพโดยคณะกรรมการจากหน่วยงาน สาธารณสุขและการศึกษา รวมทั้งผู้ทรงคุณวุฒิในแต่ละกลุ่มโรงเรียน หรือเขตพื้นที่การศึกษา รวมทั้งครูผู้ปกครอง และสมาชิกของชุมชนจะได้รับความรู้เกี่ยวกับสุขภาพอนามัยเพื่อนำไปปฏิบัติ ให้เกิดทักษะการดูแลสุขภาพที่เหมาะสมของนักเรียน และสอดคล้องกับผลการวิจัย ของ สมศิริ นนทสวัสดิ์ศรี และนิศารัตน์ ให่โก (2555) พบว่าการที่ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์เรื่องสุขภาพและ ให้ความสำคัญด้านการส่งเสริมสุขภาพ จะเป็นแม่แบบให้บุคลากรของโรงเรียนและผู้ที่เกี่ยวข้องได้ปฏิบัติงานตามนโยบายอย่างชัดเจน

3. ข้อเสนอแนะ

3.1 ข้อเสนอแนะสำหรับการนำผลการวิจัยไปใช้

3.1.1 ควรส่งเสริมการพัฒนาสุขภาพของนักเรียนในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 34 จังหวัดแม่ฮ่องสอน ด้านสิ่งแวดล้อมโดยจัดการมีสภาพแวดล้อมมี

ความปลอดภัย ปลอดภัย และเอื้อต่อการสร้างเสริม สุขภาวะผู้เรียน มีอุปกรณ์เครื่องมือเพียงพอที่จะช่วยในการพัฒนาสุขภาวะของนักเรียนให้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

3.1.2 ควรส่งเสริมการพัฒนาสุขภาวะในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาเขต 34 จังหวัดแม่ฮ่องสอน ด้านชุมชน โดยชุมชนเป็นแบบอย่างที่ดี และร่วมมือกับโรงเรียนในการระดมทรัพยากรเพื่อพัฒนาอาคารสถานที่ บุคลากร สื่อ วัสดุครุภัณฑ์และอื่นๆ ในการส่งเสริมพัฒนาสุขภาวะผู้เรียน

3.1.3 ควรส่งเสริมการพัฒนาสุขภาวะในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาเขต 34 จังหวัดแม่ฮ่องสอน ด้านครอบครัว โดยผู้ปกครองเอาใจใส่ลูกหลาน และมีสัมพันธภาพ ภายในครอบครัวที่ดี และร่วมมือกับทางโรงเรียนในการปรับพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์และพึงพาตนเองของนักเรียนได้อย่างพอเพียง

3.1.4 ควรส่งเสริมการพัฒนาสุขภาวะในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาเขต 34 จังหวัดแม่ฮ่องสอน ด้านนักเรียน โดยการส่งเสริมให้ผู้เรียนมีคุณธรรม เช่น กิจกรรมช่วยเหลือน้องหรือผู้อื่นที่อ่อนแอกว่า กิจกรรมขยันอดออมไม่ฟุ่มเฟือย กิจกรรมออกกำลังกายให้ผู้เรียนเป็นผู้มีสุขภาพร่างกายที่แข็งแรงสมบูรณ์ กิจกรรมเล่นกีฬา กิจกรรมเล่นดนตรี ฯลฯ

3.1.5 ควรส่งเสริมการพัฒนาสุขภาวะในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาเขต 34 จังหวัดแม่ฮ่องสอน ด้านโรงเรียน โดยการสร้างความเข้าใจร่วมกันระหว่างบุคลากรในการพัฒนาสุขภาวะของนักเรียน ส่งเสริมให้ครูมีวัฒนธรรมแห่งการเรียนรู้อย่างกว้างขวางและร่วมมือกับพ่อ แม่ผู้ปกครองในการเสริมสร้างสุขภาวะผู้เรียน มีสวัสดิการอย่างเพียงพอในการพัฒนาสุขภาวะของนักเรียน และนำข้อมูลสารสนเทศมาใช้ได้อย่างถูกต้อง เหมาะสมในการพัฒนาสุขภาวะของนักเรียน

3.2 ข้อเสนอแนะเพื่อการทบทวนครั้งต่อไป

3.2.1 ควรมีการศึกษาสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมการพัฒนาสุขภาวะของนักเรียนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 34 จังหวัดแม่ฮ่องสอน

3.2.2 ควรมีการศึกษารูปแบบการพัฒนาสุขภาวะในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 34 จังหวัดแม่ฮ่องสอน



บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

- กัญญาณัฐ ฤทธิบำรุง. (2559). *แนวทางการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานของสถานศึกษาในสหวิทยาเขตอัครราชวิทยาลัยสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 42*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์, นครสวรรค์.
- กรมอนามัย. (2548). *โครงการพัฒนาบริการสุขภาพและอนามัยการเจริญพันธุ์สำหรับวัยรุ่นในปี 2549*. นนทบุรี: กระทรวงสาธารณสุข.
- กรรณิกา ปัญญาวงศ์ และพนัส พงษ์สุนันท์. (2555). *วิชาการดูแลสุขภาพแบบองค์รวม Holistic Health Care*. สมุทรสงคราม: สถาบันการเรียนรู้เพื่อปวงชน.
- กอบศักดิ์ มุลสมัย. (2554). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนกับประสิทธิภาพการสอนของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี, ปทุมธานี.
- กรรณา ภู่มะลิ. (2556). *ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็กในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ*. (วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต). มหาวิทยาลัยราชภัฏราชชนครินทร์, กรุงเทพฯ.
- เกตุฉัตรพร นาเมืองรักษ์. (2557). *ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อการบริหารของโรงเรียนเอกชนในพื้นที่พัฒนาชายฝั่งทะเลตะวันออกเฉียงเหนือ*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.
- โกวิทย์ โกลเสนตอ. (2556). *ปัจจัยที่เอื้อต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาระดับปฐมวัยของโรงเรียนตามแนวชายแดนไทย-พม่า สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, เชียงใหม่.
- คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. (2553). *การบริหารการเปลี่ยนแปลง (change management)*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ครุสภา. (2556). *ประกาศคณะกรรมการคุรุสภา เรื่อง สารະความรู้ สมรรถนะและประสบการณ์วิชาชีพของผู้ประกอบวิชาชีพครูผู้บริหารสถานศึกษา ผู้บริหารการศึกษา และศึกษานิเทศก์ ตามข้อบังคับคุรุสภา ว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพ พ.ศ. 2556*. ราชกิจจานุเบกษา. กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย.

- จิระวัฒน์ วั่งกะ. (2558). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนศึกษาสงเคราะห์ในเขตจังหวัดภาคเหนือ ในสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ. (วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.
- จิราพร เกศพิชญวัฒนา, สุวิณี วิวัฒน์วานิช, สหรััฐ เจตมโนรมย์ และปาริชาติ ญาตินิยม. (2550). *สูงวัยไม่สูญค่า*. นนทบุรี: สหมิตรพรีนติ้งแอนด์พับลิชชิ่ง.
- จุฑามาส นาคปฐม. (2559). การบริหารการศึกษาตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารโรงเรียนเทศบาลอินทปัญญาวัดใหญ่อินทาราม เทศบาลเมืองชลบุรี. (ภาคินพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.
- จำลอง นักพ่อน. (2556). *เส้นทางสู่นักบริหารการศึกษามีอาชีพ*. สืบค้นจาก <http://www.moe.go.th/wijai/road%20map.htm>.
- เชิดพงษ์ ชัยวรรณ. (2556). รูปแบบการจัดการศึกษาแบบบูรณาการเพื่อเสริมสร้างสุขภาวะในสถานศึกษาขนาดเล็กกรณีสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่เขต 1. (วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต). มหาวิทยาลัยแพร่, แพร่.
- แดน ศรีชนะวัฒน์. (2555). ศึกษาปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1. สำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์.
- ธีรภัทร วงษ์สว่าง. (2559). *การบริหารทั่วไป*. สืบค้นจาก www.tw-tutor.com.
- นงคินุช สมุทรดนตรี. (2556). ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการบริหารกับประสิทธิผลการจัดการศึกษาของโรงเรียนในเครือข่ายกรู๊ป จังหวัดชลบุรี. (วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.
- นันทิกร โพธิภูมิ. (2558). การบริหารสถานศึกษาตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนดอนเมืองทหารอากาศบำรุง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2. (การค้นคว้าอิสระปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร, กรุงเทพฯ.
- นัยนา ยะตา. (2560). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยาเขต 1. (การศึกษาค้นคว้าอิสระ ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยพะเยา, พะเยา.

- นาถอนงค์ วงศ์ชันแก้ว. (2556). *ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในเขตอำเภอแม่สอด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 2. (การศึกษาค้นคว้าอิสระ ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต)*. มหาวิทยาลัยนเรศวร, พิษณุโลก.
- โนรียา สุงามารู. (2557). *พฤติกรรมกรรมการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของ ครู อำเภอศรีสาคร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1. (วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต)*. มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา, ยะลา.
- บุญรัตน์ วงศ์ใหญ่. (2559). แนวคิด 5 ประการในการบริหารโรงเรียนเอกชนให้ประสบผลสำเร็จ. สืบค้นเมื่อกันยายน 25,2563, จาก http://www.praphansarn.com/new/c_read/detail.asp?id=93.
- ประวีต เอรารวรรณ์. (2547). *การสังเคราะห์โครงการเกี่ยวกับการพัฒนาระบบบริหารจัดการ และการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ด้านสุขภาวะในโรงเรียน*. กรุงเทพฯ: สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ สสส.
- ผกามาศ วิโสรัมย์. (2557). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อการจัดการศึกษาระดับปฐมวัยขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดบุรีรัมย์*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์, บุรีรัมย์.
- พระไพศาล วิสาโล. (2552). *สุขแท้ด้วยปัญญา วิธีสู่สุขภาวะทางปัญญา*. (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ: สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ สสส.
- พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติพุทธศักราช 2542 (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2562. ราชกิจจานุเบกษา.13 (ตอนที่ 57 ก,1-21).
- พิณนภา หมวกยอด. (2558). *การพัฒนาศักยภาพนักศึกษานักศึกษาในการสร้างเสริมสุขภาวะทางปัญญา*. (ปริญญาานิพนธ์ดุขฎิบัณฑิต). มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสารมิตร, กรุงเทพฯ.
- พิศาระวี วีระพงษ์พร. (2555). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารการศึกษาระดับปฐมวัยในสถานประกอบกร*. (ดุขฎิบัณฑิตปริญญาดุขฎิบัณฑิต). มหาวิทยาลัยศิลปากร, กรุงเทพฯ.
- ภาวิดา ธาราศรีสุทธิ, และสุธีรา สุริยวงศ์. (2555). *การจัดและพัฒนานอกร์การทาง การศึกษา*. (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ: นวสาส์น.
- มัญญา อูปธิ, วีรภัทร ภัทรกุล, และ สมพร แผลงภู. (2558). *ศึกษาปัจจัยการบริหารที่มี ความสัมพันธ์ต่อผลการดำเนินงานโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพ ของสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1*.
- ยุวดี ประทุม. (2559). *ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3. (วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต)*. มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.

- รุ่งนรินทร์ พุทธิเสน. (2557). *องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 3*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยขอนแก่น, ขอนแก่น.
- วรารณณ์ บุญเชียง. (2556). *อนามัยโรงเรียน*. เชียงใหม่: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- วารีย์ สีบานเย็น. (2540). *ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อการพัฒนาหลักสูตรท้องถิ่นของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด เขตการศึกษา 1*. มหาวิทยาลัยศิลปากร, กรุงเทพฯ.
- วินัย วิทย์ไพบุลย์สกุล. (2553). *ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการประกันคุณภาพภายนอกของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาราชบุรี เขต 2*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยราชภัฏจอมบึง, ราชบุรี.
- ศตพร ทับธนะ. (2556). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารการศึกษาระดับปฐมวัยในสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จังหวัดพัทลุง*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษา มหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยทักษิณ, สงขลา.
- ศรประภา พงษ์หัตถาศิลป์. (2557). *การบริหารสถานศึกษาตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษา มหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, กรุงเทพฯ.
- ศิริ ถีอาสนา. (2557). *เทคนิคการจัดการคุณภาพแนวใหม่: แนวคิด หลักการสู่การบริหารจัดการคุณภาพการศึกษา*. (พิมพ์ครั้งที่ 2). มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- สุกัลยา ภัคติกุล. (2557). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา กับประสิทธิผลการบริหารงานของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 3*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษา มหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, มหาสารคาม.
- สุนทร โคตรบรรเทา. (2560). *ภาวะผู้นำในองค์การสถานศึกษา (ฉบับปรับปรุง)*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์ปัญญาชน.
- สุพรรณิ คงดีได้. (2556). *การดำเนินงานเพื่อสร้างเสริมสุขภาวะทางจิตของนักเรียนและบุคลากรในโรงเรียนฉือจีเชียงใหม่: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่*.
- สุภัททา ปิณฑะแพทย์. (2556). *ความเป็นผู้นำและการเปลี่ยนแปลงในด้านการศึกษา*. สืบค้นจาก <http://www.supatta.haysamy.com/articles>.

- สุภาพร ภูสมที. (2559). *การศึกษาบทบาทภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี, จันทบุรี.
- สมศิริ นนทสวัสดิ์ศรี และนิศารัตน์ ให้โก้. (2555). รูปแบบการดำเนินงานโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพระดับทองของโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร: กรณีศึกษา โรงเรียนวัดสุวรรณคีรี. *วารสารเกื้อการุณย์*, 19(1), 55-70.
- สำนักกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.)กระทรวงสาธารณสุข. (2562).
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 34 จังหวัดแม่ฮ่องสอน. (2561). 9 อัจฉริยภาพของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 34 จังหวัดแม่ฮ่องสอน. [ออนไลน์]. <https://sites.google.com/a/mhs1.go.th/mhs01/home/authority>. (ค้นคืน 10 กรกฎาคม 2563).
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2556). *คู่มือการบริหารโรงเรียนในโครงการพัฒนาการบริหารรูปแบบนิติบุคคล*. สำนักนโยบายและแผนการศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ.
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา. (2559). *รวมกฎหมาย กฏระเบียบการบริหารงานบุคคลด้านกฎหมายของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา*. กรุงเทพฯ : สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา.
- สำนักส่งเสริมสุขภาพ กรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข. (2559). *คู่มือการดำเนินงานโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพ (ฉบับปรับปรุง พ.ศ. 2558)*. กรุงเทพฯ: สำนักบริการวิชาการ มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- หวน พิณรุฬพันธ์. (2556). *ความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับการบริหารการศึกษา*. สืบค้นจาก <http://www.krucenter.net/UserFiles/File/new/n408.pdf>.
- อำพล จินดาวัฒน์, วิสุท บัญญะโสภิต, และวาริณี เอี่ยมสวัสดิกุล. (2558). ระบบสุขภาพ. ใน *ประมวลสาระชุดวิชานโยบายและระบบสุขภาพภาวะผู้นำ แนวคิด ทฤษฎีทางการพยาบาล และบทบาทของพยาบาลเวช ปฏิบัติชุมชน*. (หน่วยที่ 1, น.1-78). นนทบุรี: สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- Allender, J. A., Rector, C. and Warner, K. D. (2014). *Community & public health nursing: Promoting the public's health*. (8th ed.). Philadelphia: Wolters Kluwer/ Lippincott Williams & Wilkins.

- Allardt, E. (2002). The Questionable Blessing of the Modernization Concept, in Wladyslaw Adamski, Pavel Machonin and Wolfgang Zapf (eds.) *Structural Change and Modernization in Post-Socialist Societies*, pp. 303–312. Hamburg: Krämer.
- Claybar, Kathryn Reed. (1994). "School - Based Management : A Study of Organization Change In Decision – Making and Factors Influencing the Institutionalization of Process," *Dissertation Abstracts International*. 55 – 06 A ; 1431.
- French, W. L., & Bell, C. H. (1978). *Organization development*. New Jersey: Prentice Hall.
- Gibson, J. H., John, M. I., & James, H. D. (1982). *Organizations: Behavior structure and processes*. (4th ed.). Austin, TX: Business Publications.
- Hopkins, D. (2001). *School Improvement for Real*. New York: Routledge Falmer.
- Hoy, W.K. and Miskel, C.G. (2001). *Education Administration*. New York: McGraw Hall.
- Likert, Rensis. (1967). *New Pattern of Management. Englewood Clift*. New Jersey: Prentice-Hall McGraw-Hill.
- Myers J. E., Sweeney, T. J., & Witmer, J. M. (2000). The wheel of wellness for counseling: A holistic model for treatment planning, (*Journal of Counseling and development*, 2000), 78(3), 251-266.
- Purkey, S. C., & Smith, M. S. (1983). *Effective schools: A review*. *The Elementary School Journal*, 83(4), 427-452.
- Sammons, P., Hillman, J., Mortimore, P. (1995). Key characteristics of effective schools A review of school effectiveness research. a report by the institute of education for the office for standards in education.

ภาคผนวก





ภาคผนวก ก

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญพิจารณาเครื่องมือ

รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

1. ชื่อ นายประสิทธิ์ เข้มสุวรรณ
 สถานที่ทำงาน โรงเรียนขุนยวมวิทยา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 34
 วุฒิการศึกษา ป.บัณฑิต การบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่
 ประสบการณ์ ผู้อำนวยการโรงเรียนขุนยวมวิทยา วิทยฐานะ ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ
2. ชื่อ นายบำรุงศักดิ์ บุระสิทธิ์
 สถานที่ทำงาน โรงเรียนแม่สะเรียงปริพัตรศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา
 เขต 34
 วุฒิการศึกษา ป.บัณฑิต การบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่
 ประสบการณ์ ผู้อำนวยการโรงเรียนแม่สะเรียง “ปริพัตรศึกษา” วิทยฐานะ ผู้อำนวยการ
 ชำนาญการพิเศษ
3. ชื่อ นายอัศววัฒน์ อรัญภูมิ
 สถานที่ทำงาน โรงเรียนห้องสอนศึกษา ในพระอุปถัมภ์ฯ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 34
 วุฒิการศึกษา ปริญญาโท ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาบริหารการศึกษา
 มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
 ประสบการณ์ ผู้อำนวยการโรงเรียนห้องสอนศึกษา ในพระอุปถัมภ์ฯ วิทยฐานะ ผู้อำนวยการ
 ชำนาญการพิเศษ
4. ชื่อ นายเรืองยศ ปันศิริ
 สถานที่ทำงาน โรงเรียนแม่ลาน้อยดรุณสิกข์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 34
 วุฒิการศึกษา ปริญญาโท ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏ
 เชียงใหม่
 ประสบการณ์ ผู้อำนวยการโรงเรียนแม่ลาน้อยดรุณสิกข์ วิทยฐานะ ผู้อำนวยการชำนาญการ
 พิเศษ
5. ชื่อ นายอัมพवार อดิพร
 สถานที่ทำงาน โรงเรียนเฉลิมรัชวิทยาคม สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 34
 วุฒิการศึกษา ปริญญาโท ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัย
 กรุงเทพมหานคร
 ประสบการณ์ ผู้อำนวยการโรงเรียนเฉลิมรัชวิทยาคม วิทยฐานะ ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ

ภาคผนวก ข

สำเนาหนังสือขอความร่วมมือ





ที่ อว ๐๖๐๒.๑๖ (บ)/๒๘๘

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด
จังหวัดนนทบุรี ๑๑๑๒๐

๒๒ พฤษภาคม ๒๕๖๓

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาเครื่องมือวิจัย

เรียน นายประสิทธิ์ เข็มสุวรรณ

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. โครงการวิทยานิพนธ์
๒. เครื่องมือวิจัย

จำนวน ๑ ชุด

จำนวน ๑ ชุด

ด้วยนางสาวสุรัชยา น้อยสกุล นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต แขนงวิชาบริหารการศึกษา สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช ได้รับอนุมัติให้วิทยานิพนธ์ เรื่อง ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อการพัฒนาสุขภาวะของนักเรียนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต ๓๔ จังหวัดแม่ฮ่องสอน ตามโครงการวิทยานิพนธ์ที่แนบมาด้วยนี้

การจัดทำวิทยานิพนธ์เรื่องดังกล่าว นักศึกษาได้จัดทำเครื่องมือที่จะเก็บรวบรวมข้อมูลและได้รับความเห็นชอบเบื้องต้นจากอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ไว้ขั้นหนึ่งแล้ว แต่เพื่อให้เครื่องมือ ที่จัดทำนั้นมีความครอบคลุมเนื้อหาวิชา แนวปฏิบัติ และสอดคล้องกับหลักและกระบวนการวิจัย ทางสาขาวิชาจึงขอความอนุเคราะห์จากท่านในฐานะผู้ทรงคุณวุฒิด้านการบริหารการศึกษา ได้โปรดพิจารณาตรวจสอบและให้ความคิดเห็นเพื่อการปรับปรุงเครื่องมือการวิจัยของนักศึกษาผู้นี้ด้วย สำหรับรายละเอียดอื่นๆ นักศึกษาจะนำเรียนด้วยตนเอง

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านเป็นอย่างดี จึงขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ทวีวัฒน์ วัฒนกุลเจริญ)
ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาศึกษาศาสตร์

ฝ่ายบัณฑิตศึกษา

โทร. ๐-๒๕๐๔-๘๕๐๕

โทรสาร. ๐-๒๕๐๓-๓๕๖๖-๗

เบอร์โทรศัพท์นักศึกษา ๐๖ ๑๐๗๘ ๗๕๕๙



ที่ อว ๐๖๐๒.๑๖ (บ)/๒๘๘

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด
จังหวัดนนทบุรี ๑๑๑๒๐

๒๒ พฤษภาคม ๒๕๖๓

เรื่อง ขอร้องเรียนเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาเครื่องมือวิจัย

เรียน นายบำรุงศักดิ์ บุระสิทธิ์

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. โครงการวิทยานิพนธ์
๒. เครื่องมือวิจัย

จำนวน ๑ ชุด

จำนวน ๑ ชุด

ด้วยนางสาวสุรัชยา น้อยสกุล นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต แขนงวิชาการบริหารการศึกษา สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช ได้รับอนุมัติให้วิทยานิพนธ์ เรื่อง ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลกระทบต่อการพัฒนาสุขภาพของนักเรียนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต ๓๔ จังหวัดแม่ฮ่องสอน ตามโครงการวิทยานิพนธ์ที่แนบมาด้วยนี้

การจัดทำวิทยานิพนธ์เรื่องดังกล่าว นักศึกษาได้จัดทำเครื่องมือที่จะเก็บรวบรวมข้อมูลและได้รับความเห็นชอบเบื้องต้นจากอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ไว้ขั้นหนึ่งแล้ว แต่เพื่อให้เครื่องมือ ที่จัดทำนั้นมีความครอบคลุมเนื้อหาวิชา แนวปฏิบัติ และสอดคล้องกับหลักและกระบวนการวิจัย ทางสาขาวิชาจึงขอความอนุเคราะห์จากท่านในฐานะผู้ทรงคุณวุฒิด้านการบริหารการศึกษา ได้โปรดพิจารณาตรวจสอบและให้ความคิดเห็นเพื่อการปรับปรุงเครื่องมือการวิจัยของนักศึกษาผู้นี้ด้วย สำหรับรายละเอียดอื่นๆ นักศึกษาจะนำเรียนด้วยตนเอง

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านเป็นอย่างดี จึงขอคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ทวีวัฒน์ วัฒนกุลเจริญ)
ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาศึกษาศาสตร์

ฝ่ายบัณฑิตศึกษา

โทร. ๐-๒๕๐๔-๘๕๐๕

โทรสาร. ๐-๒๕๐๓-๓๕๖๖-๗

เบอร์โทรศัพท์นักศึกษา ๐๖ ๑๐๗๘ ๗๕๕๕



ที่ อว ๐๖๐๒.๑๖ (บ)/๒๘๘

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด
จังหวัดนนทบุรี ๑๑๑๒๐

๒๒ พฤษภาคม ๒๕๖๓

เรื่อง ขอร้องเรียนเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาเครื่องมือวิจัย

เรียน นายอัศววัฒน์ อรัญภูมิ

สิ่งที่ส่งมาด้วย	๑. โครงการวิทยานิพนธ์	จำนวน ๑ ชุด
	๒. เครื่องมือวิจัย	จำนวน ๑ ชุด

ด้วยนางสาวสุรัชชา น้อยสกุล นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต แขนงวิชาบริหารการศึกษา สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช ได้รับอนุมัติให้วิทยานิพนธ์ เรื่อง ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อการพัฒนาสุขภาพของนักเรียนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต ๓๔ จังหวัดแม่ฮ่องสอน ตามโครงการวิทยานิพนธ์ที่แนบมาด้วยนี้

การจัดทำวิทยานิพนธ์เรื่องดังกล่าว นักศึกษาได้จัดทำเครื่องมือที่จะเก็บรวบรวมข้อมูลและได้รับความเห็นชอบเบื้องต้นจากอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ไว้ชั้นหนึ่งแล้ว แต่เพื่อให้เครื่องมือ ที่จัดทำนั้นมีความครอบคลุมเนื้อหาวิชา แนวปฏิบัติ และสอดคล้องกับหลักและกระบวนการวิจัย ทางสาขาวิชาจึงขอความอนุเคราะห์จากท่านในฐานะผู้ทรงคุณวุฒิด้านการบริหารการศึกษา ได้โปรดพิจารณาตรวจสอบและให้ความคิดเห็นเพื่อการปรับปรุงเครื่องมือการวิจัยของนักศึกษาผู้นี้ด้วย สำหรับรายละเอียดอื่นๆ นักศึกษาจะนำเรียนด้วยตนเอง

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านเป็นอย่างดี จึงขอคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ทวีวัฒน์ วัฒนกุลเจริญ)
ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาศึกษาศาสตร์

ฝ่ายบัณฑิตศึกษา
โทร. ๐-๒๕๐๔-๘๕๐๕
โทรสาร. ๐-๒๕๐๓-๓๕๖๖-๗
เบอร์โทรศัพท์นักศึกษา ๐๖ ๑๐๗๘ ๗๕๕๔



ที่ อว ๐๖๐๒.๑๖ (บ)/๒๘๘

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมราชา
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด
จังหวัดนนทบุรี ๑๑๑๒๐

๒๒ พฤษภาคม ๒๕๖๓

เรื่อง ขอร้องเรียนเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาเครื่องมือวิจัย

เรียน นายเรืองยศ ปันศิริ

สิ่งที่ส่งมาด้วย	๑. โครงการวิทยานิพนธ์	จำนวน ๑ ชุด
	๒. เครื่องมือวิจัย	จำนวน ๑ ชุด

ด้วยนางสาวสุรัชชา น้อยสกุล นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต แผนกวิชาบริหารการศึกษา สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมราชา ได้รับอนุมัติให้วิทยานิพนธ์ เรื่อง ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อการพัฒนาสุขภาวะของนักเรียนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต ๓๔ จังหวัดแม่ฮ่องสอน ตามโครงการวิทยานิพนธ์ที่แนบมาด้วยนี้

การจัดทำวิทยานิพนธ์เรื่องดังกล่าว นักศึกษาได้จัดทำเครื่องมือที่จะเก็บรวบรวมข้อมูลและได้รับความเห็นชอบเบื้องต้นจากอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ไว้ขั้นหนึ่งแล้ว แต่เพื่อให้เครื่องมือ ที่จัดทำนั้นมีความครอบคลุมเนื้อหาวิชา แนวปฏิบัติ และสอดคล้องกับหลักและกระบวนการวิจัย ทางสาขาวิชาจึงขอความอนุเคราะห์จากท่านในฐานะผู้ทรงคุณวุฒิด้านการบริหารการศึกษา ได้โปรดพิจารณาตรวจสอบและให้ความคิดเห็นเพื่อการปรับปรุงเครื่องมือการวิจัยของนักศึกษาผู้นี้ด้วย สำหรับรายละเอียดอื่นๆ นักศึกษาจะนำเรียนด้วยตนเอง

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านเป็นอย่างดี จึงขอคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ทวิวัฒน์ วิวัฒนกุลเจริญ)
ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาศึกษาศาสตร์

ฝ่ายบัณฑิตศึกษา
โทร. ๐-๒๕๐๔-๘๕๐๕
โทรสาร. ๐-๒๕๐๓-๓๕๖๖-๗
เบอร์โทรศัพท์นักศึกษา ๐๖ ๑๐๗๘ ๗๕๕๕



ที่ อว ๐๖๐๒.๑๖ (บ)/๒๕๖๓

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด
จังหวัดนนทบุรี ๑๑๑๒๐

๒๒ พฤษภาคม ๒๕๖๓

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาเครื่องมือวิจัย

เรียน นายอัมพवार อิตฺุพร

สิ่งที่ส่งมาด้วย	๑. โครงการวิทยานิพนธ์	จำนวน ๑ ชุด
	๒. เครื่องมือวิจัย	จำนวน ๑ ชุด

ด้วยนางสาวสุรัชยา น้อยสกุล นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช ได้รับอนุมัติให้วิทยานิพนธ์ เรื่อง ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อการพัฒนาสุขภาวะของนักเรียนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต ๓๔ จังหวัดแม่ฮ่องสอน ตามโครงการวิทยานิพนธ์ที่แนบมาด้วยนี้

การจัดทำวิทยานิพนธ์เรื่องดังกล่าว นักศึกษาได้จัดทำเครื่องมือที่จะเก็บรวบรวมข้อมูลและได้รับความเห็นชอบเบื้องต้นจากอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ไว้ขั้นหนึ่งแล้ว แต่เพื่อให้เครื่องมือ ที่จัดทำนั้นมีความครอบคลุมเนื้อหาวิชา แนวปฏิบัติ และสอดคล้องกับหลักและกระบวนการวิจัย ทางสาขาวิชาจึงขอความอนุเคราะห์จากท่านในฐานะผู้ทรงคุณวุฒิด้านการบริหารการศึกษา ได้โปรดพิจารณาตรวจสอบและให้ความคิดเห็นเพื่อการปรับปรุงเครื่องมือการวิจัยของนักศึกษานี้ด้วย สำหรับรายละเอียดอื่นๆ นักศึกษาจะนำเรียนด้วยตนเอง

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านเป็นอย่างดี จึงขอคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ทวีวัฒน์ วัฒนกุลเจริญ)
ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาศึกษาศาสตร์

ฝ่ายบัณฑิตศึกษา

โทร. ๐-๒๕๐๔-๘๕๐๕

โทรสาร. ๐-๒๕๐๓-๓๕๖๖-๗

เบอร์โทรศัพท์นักศึกษา ๐๖ ๑๐๗๘ ๗๕๕๙

ภาคผนวก ค
แบบสอบถามเพื่อการวิจัย





แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อการพัฒนาสุขภาวะของผู้เรียนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 34 จังหวัดแม่ฮ่องสอน

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามเรื่อง “ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อการพัฒนาสุขภาวะของผู้เรียนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 34 จังหวัดแม่ฮ่องสอน” เป็นการตอบแบบสอบถามที่ไม่ส่งผลกระทบต่อผู้ตอบแบบสอบถาม หน่วยงาน หรือบุคคลที่เกี่ยวข้องแต่ประการใด ซึ่งข้อมูลที่ได้จากการตอบแบบสอบถาม จะวิเคราะห์ในภาพรวม และ นำไปใช้ประโยชน์เพื่อการศึกษาวิจัยต่อไป

2. แบบสอบถามฉบับนี้ มี 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ปัจจัยการบริหารที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาสุขภาวะของผู้เรียนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 34 จังหวัดแม่ฮ่องสอน

ตอนที่ 3 การพัฒนาสุขภาวะของผู้เรียนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 34 จังหวัดแม่ฮ่องสอน

ขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

(นางสาวสุรัชยา น้อยสกุล)

นักศึกษาปริญญาโท แขนงวิชาบริหารการศึกษา

สาขาศึกษาศาสตร์

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช

ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ลงในช่อง หน้าข้อความที่ตรงกับสถานภาพของท่าน

1. เพศ

1. หญิง 2. ชาย

2. อายุ

1. ต่ำกว่า 25 ปี 2. 26-35 ปี

3. 36-45 ปี 4. 46-55 ปี

5. มากกว่า 55 ปี

3. วุฒิทางการศึกษา

- 1.ปริญญาตรี 2.ปริญญาโท

- 3.ปริญญาเอก

4. ประสบการณ์ในการทำงาน

1. ต่ำกว่า 5 ปี 2. 5-10 ปี

3. 11-15 ปี 4. 16-20 ปี

5. มากกว่า 20 ปี

5. ขนาดของสถานศึกษา

1. ขนาดเล็ก (มีนักเรียนตั้งแต่ 1-499 คน)

2. ขนาดกลาง (มีนักเรียนตั้งแต่ 500-1,499 คน)

3. ขนาดใหญ่ (มีนักเรียนตั้งแต่ 1500-2,499 คน)

ตอนที่ 2 ปัจจัยการบริหารที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาสุขภาวะของนักเรียนในสถานศึกษา สังกัด

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 34 จังหวัดแม่ฮ่องสอน

คำชี้แจง ข้อความต่อไปนี้ขอให้ท่านประเมินจากสภาพความเป็นจริงที่เกิดขึ้นมากที่สุด โดยให้ทำ

เครื่องหมาย ✓ ลงในช่องความคิดเห็นเพียงข้อเดียว

ข้อ	รายการ	ระดับ				
		5	4	3	2	1
ด้านนโยบายการบริหารและการปฏิบัติ						
1	โรงเรียนมีนโยบายเป้าหมายการพัฒนาสุขภาวะของผู้เรียนอย่างชัดเจน					
2	โรงเรียนมีโครงสร้างแบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบในการพัฒนาสุขภาวะของผู้เรียนอย่างชัดเจน					
3	โรงเรียนมีระเบียบวิธีการปฏิบัติงานอย่างชัดเจนง่ายต่อการนำไปปฏิบัติให้บรรลุเป้าหมายการพัฒนาสุขภาวะของผู้เรียน					
4	โรงเรียนมีระบบข้อมูลสารสนเทศครบถ้วนเป็นปัจจุบัน ถูกต้องตรงกับความต้องการใช้ในการพัฒนาสุขภาวะของผู้เรียน					
5	โรงเรียนมีระบบการนิเทศ ติดตาม ประเมินผลการทำงานอย่างเป็นระบบและต่อเนื่องในการพัฒนาสุขภาวะของผู้เรียน					
ด้านลักษณะขององค์การ						
6	โรงเรียนเปิดโอกาสให้ท่านทำงานอย่างอิสระในการพัฒนาสุขภาวะของผู้เรียน					
7	โรงเรียนเปิดโอกาสให้ครูผู้ปกครองและ ชุมชนมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการพัฒนาสุขภาวะของผู้เรียน					
8	โรงเรียนมีการทำงานร่วมแรงร่วมใจของครูและบุคลากรในการพัฒนาสุขภาวะของผู้เรียน					
9	โรงเรียนมีการประสานงานติดต่อหน่วยงานที่ช่วยในการพัฒนาสุขภาวะของผู้เรียนได้อย่างคล่องตัวและรวดเร็ว					
10	โรงเรียนมีบรรยากาศและวัฒนธรรมการทำงานที่ส่งเสริมการพัฒนาสุขภาวะของผู้เรียน					

ข้อ	รายการ	ระดับ				
		5	4	3	2	1
ด้านบุคลากร						
11	โรงเรียนส่งเสริมครู บุคลากรให้มีความรู้และนำแนวคิดใหม่ๆ มาใช้ในการปรับปรุงการเรียนการสอนเกี่ยวกับการพัฒนาสุขภาพของผู้เรียน					
12	โรงเรียนมีโครงการฝึกอบรมเพิ่มพูนความรู้ทักษะให้ครูและบุคลากรในการปฏิบัติงานการพัฒนาสุขภาพของผู้เรียน					
13	โรงเรียนมีระบบการยกย่องหรือการให้รางวัลครูและบุคลากรในการปฏิบัติงานเพื่อการพัฒนาสุขภาพของผู้เรียน					
14	โรงเรียนมีการกำหนดแนวทางการสื่อสาร การมอบหมายงาน ให้ครูและบุคลากรได้อย่างชัดเจนเกี่ยวกับการพัฒนาสุขภาพของผู้เรียน					
15	โรงเรียนพัฒนาครู และบุคลากรให้สามารถทำงานตามเป้าหมายในการพัฒนาสุขภาพของนักเรียน					
ด้านสภาพแวดล้อม						
16	โรงเรียนมีบริเวณ อาคารสถานที่ ที่สะอาด สะดวก สบาย และปลอดภัยต่อการพัฒนาสุขภาพของผู้เรียน					
17	โรงเรียนมีความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างครู บุคลากร และ ผู้เรียน ผู้ปกครองในการพัฒนาสุขภาพของนักเรียน					
18	โรงเรียนมีงบประมาณสนับสนุนเพียงพอในการพัฒนาสุขภาพของผู้เรียน					
19	โรงเรียนมีเครื่องมือ สื่อ อุปกรณ์เพียงพอและพร้อมในการพัฒนาสุขภาพของผู้เรียน					
20	โรงเรียนมีการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการพัฒนาสุขภาพของผู้เรียน เช่น โปรแกรมอาหารกลางวัน ฯลฯ					

ตอนที่ 3 การพัฒนาสุขภาพของผู้เรียนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา
เขต 34 จังหวัดแม่ฮ่องสอน

คำชี้แจง ข้อความต่อไปนี้ขอให้ท่านประเมินจากสภาพความเป็นจริงที่เกิดขึ้นมากที่สุด โดยให้ทำ
เครื่องหมาย ✓ ลงในช่องความคิดเห็นเพียงข้อเดียว

ข้อ	รายการ	ระดับ				
		5	4	3	2	1
ด้านผู้เรียนเป็นสุข						
1	พัฒนาผู้เรียนให้มีสุขภาพดี มีร่างกายที่แข็งแรงสมบูรณ์ เช่น กิจกรรมออกกำลังกายร่างกายแข็งแรง ฯลฯ					
2	พัฒนาผู้เรียนให้มีทักษะการปฏิบัติให้ตนเองพ้นจากอันตราย เช่น กิจกรรมไม่ยุ่งเกี่ยวกับยาเสพติด อบายมุข กิจกรรมรู้จักแยกแยะถูกผิด รู้จักปฏิเสธสิ่งที่ไม่ดี ฯลฯ					
3	พัฒนาผู้เรียนให้อยู่ร่วมกับผู้อื่นอย่างมีความสุข เช่น กิจกรรมเล่นดนตรี กีฬา และนันทนาการ ฯลฯ					
4	พัฒนาผู้เรียนให้มีคุณธรรม จริยธรรม เช่น กิจกรรมมีวินัย กิจกรรมชยันตอ้อมไม่พุ่มเฟิอย กิจกรรมมีความกตัญญู กตเวทีกิจกรรมซื่อสัตย์สุจริต ฯลฯ					
5	พัฒนาผู้เรียนให้มีจิตสาธารณะ อนุรักษ์ ทรัพยากร และสิ่งแวดล้อม เช่น กิจกรรมจิตอาสา กิจกรรมแยกขยะ ฯลฯ					
6	พัฒนาผู้เรียนให้เป็นผู้มีนิสัยใฝ่เรียนรู้ มีความชำนาญในการใช้คอมพิวเตอร์และอุปกรณ์เทคโนโลยีสารสนเทศ เช่น กิจกรรมกล้าคิดกล้าถามกล้านำเสนอ กิจกรรมการใช้หุ่นยนต์ประดิษฐ์ ฯลฯ					
ด้านโรงเรียนเป็นสุข						
7	โรงเรียนมีการบริหารจัดการแบบการมีส่วนร่วมของ ครู ผู้ปกครองและ ชุมชนที่เอื้อต่อการพัฒนาสุขภาพของผู้เรียน ทั้งด้าน ร่างกาย อารมณ์ สังคม และปัญญา					
8	โรงเรียนมีการจัดกระบวนการเรียนรู้เพื่อการพัฒนาสุขภาพของผู้เรียนอย่างสอดคล้องกับบริบทภายในโรงเรียนและท้องถิ่น					

ข้อ	รายการ	ระดับ				
		5	4	3	2	1
9	โรงเรียนมีกระบวนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างครูผู้สอน เพื่อการพัฒนาสุขภาวะของผู้เรียนอย่างน้อย ปีละ 2 ครั้ง					
10	โรงเรียนมีกระบวนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างครู ผู้ปกครอง และชุมชน เพื่อการเสริมสร้างสุขภาวะของผู้เรียน อย่างน้อย ปีละ 2 ครั้ง					
11	โรงเรียนมีการนำผลการประเมินมาใช้ในการพัฒนาสุขภาวะ ของผู้เรียน					
12	โรงเรียนมีแหล่งเรียนรู้ภายในโรงเรียนที่เอื้อต่อการพัฒนาสุข ภาวะของผู้เรียน					
ด้านสภาพแวดล้อมเป็นสุข						
13	โรงเรียนเป็นเขตปลอด เหล้า-บุหรี่การพนัน และสิ่งเสพติด					
14	โรงเรียนมีการคัดเลือก วัสดุคิบ เครื่องดื่ม และอาหารว่างที่ เป็นประโยชน์ต่อสุขภาวะของผู้เรียน					
15	โรงเรียนมีบรรยากาศ และห้องเรียนที่เอื้อต่อการจัด กระบวนการ เรียนรู้ของผู้เรียนอย่างมีความสุข					
16	โรงเรียนมีระบบป้องกันภัย และมีการตรวจสอบอย่าง สม่าเสมอ					
17	โรงเรียนมีการซ่อมป้องกันอุบัติเหตุที่อาจเกิดขึ้นในโรงเรียน เช่น ไฟไหม้ น้ำท่วม ฯลฯ					
18	โรงเรียนมีการจัดสภาพ บริเวณโรงเรียนให้มี บรรยากาศร่ม รื่น ส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียน					
ด้านครอบครัวเป็นสุข						
19	ครอบครัวผู้เรียนมีความรัก ความอบอุ่นภายในครอบครัว					
20	ครอบครัวรับฟังและให้คำแนะนำ ที่เป็นประโยชน์แก่ ผู้เรียน ในการป้องกันความเสี่ยงต่อพฤติกรรมที่ทำลายสุขภาวะ เช่น ยาเสพติด การติดเกมส์ ฯลฯ					
21	ครอบครัวและโรงเรียนมี การแลกเปลี่ยนข้อมูลทาง ด้านสุข ภาวะเพื่อร่วมพัฒนาสุขภาวะผู้เรียน					

ข้อ	รายการ	ระดับ				
		5	4	3	2	1
22	ครอบครัวมีส่วนร่วมในการเรียนรู้ของผู้เรียน เช่น การดูแลเอาใจใส่ด้านการเรียนด้วยพฤติกรรมเชิงบวกกับผู้เรียน					
23	ครอบครัวมีส่วนร่วมในการป้องกันปัจจัยเสี่ยงต่าง ๆ ของผู้เรียน ด้วยพฤติกรรมเชิงบวกกับผู้เรียน					
24	ครอบครัวเข้าไปมีส่วนร่วมในกระบวนการพัฒนาสุขภาพของผู้เรียน					
ด้านชุมชนเป็นสุข						
25	ชุมชนมีสถานที่ส่งเสริมการจัดการเรียนรู้และใช้ประโยชน์เพื่อพัฒนาสุขภาพของผู้เรียน					
26	เปิดโอกาสให้บุคคลในชุมชนได้แลกเปลี่ยนความรู้เกี่ยวกับข้อมูล สุขภาพของผู้เรียน					
27	ชุมชนมีส่วนร่วมในการจัดกระบวนการเรียนรู้เพื่อพัฒนาสุขภาพของผู้เรียน					
28	ชุมชนมีส่วนร่วมในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ สิ่งแวดล้อม ขนบธรรมเนียมประเพณี เพื่อการพัฒนาสุขภาพของผู้เรียน					
29	ชุมชนมีพฤติกรรมเป็นแบบอย่างที่ดีในการพัฒนาสุขภาพของผู้เรียน					
30	ชุมชนและโรงเรียนมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อการพัฒนาสุขภาพผู้เรียน					

ภาคผนวก ง

สรุปค่าความเที่ยงตรงและค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม





สรุปการประเมินความสอดคล้องความตรงเชิงเนื้อหา (IOC)

เรื่อง ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อการพัฒนาสุขภาวะของผู้เรียนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน

เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 34 จังหวัดแม่ฮ่องสอน

ตอนที่ 1 ปัจจัยการบริหารที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาสุขภาวะของผู้เรียนในสถานศึกษา สังกัด

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 34 จังหวัดแม่ฮ่องสอน

ข้อ	รายการ	คะแนนประเมินความสอดคล้อง					IOC	แปลผล
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5		
ด้านนโยบายการบริหารและการปฏิบัติ								
1	โรงเรียนมีนโยบายเป้าหมายการพัฒนาสุขภาวะของผู้เรียนอย่างชัดเจน	1	1	1	1	0	0.8	ใช้ได้
2	โรงเรียนมีโครงสร้างแบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบในการพัฒนาสุขภาวะของผู้เรียนอย่างชัดเจน	1	1	1	1	0	0.8	ใช้ได้
3	โรงเรียนมีระเบียบวิธีการปฏิบัติงานอย่างชัดเจนง่ายต่อการนำไปปฏิบัติให้บรรลุเป้าหมายการพัฒนาสุขภาวะของผู้เรียน	0	1	1	1	1	0.8	ใช้ได้
4	โรงเรียนมีระบบข้อมูลสารสนเทศครบถ้วนเป็นปัจจุบัน ถูกต้อง ตรงกับความต้องการใช้ในการพัฒนาสุขภาวะของผู้เรียน	0	1	1	1	1	0.8	ใช้ได้
5	โรงเรียนมีระบบการนิเทศ ติดตาม ประเมินผลการทำงานอย่างเป็นระบบและต่อเนื่องในการพัฒนาสุขภาวะของผู้เรียน	1	1	1	1	1	1	ใช้ได้
ด้านลักษณะขององค์กร								
6	โรงเรียนเปิดโอกาสให้ท่านทำงานอย่างอิสระในการพัฒนาสุขภาวะของผู้เรียน	1	0	1	1	1	0.8	ใช้ได้
7	โรงเรียนเปิดโอกาสให้ครูผู้ปกครองและ ชุมชนมี	0	1	1	1	1	0.8	ใช้ได้

ข้อ	รายการ	คะแนนประเมินความสอดคล้อง					IOC	แปลผล
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5		
	ส่วนร่วมในการตัดสินใจในการพัฒนาสุขภาวะของผู้เรียน							
8	โรงเรียนมีการทำงานร่วมแรงร่วมใจของครูและบุคลากรในการพัฒนาสุขภาวะของผู้เรียน	1	0	1	1	1	0.8	ใช้ได้
9	โรงเรียนมีการประสานงานติดต่อหน่วยงานที่ช่วยในการพัฒนาสุขภาวะของผู้เรียนได้อย่างคล่องตัวและรวดเร็ว	1	1	1	1	0	0.8	ใช้ได้
10	โรงเรียนมีบรรยากาศและวัฒนธรรมการทำงานที่ส่งเสริมการพัฒนาสุขภาวะของผู้เรียน	1	1	1	1	0	0.8	ใช้ได้
ด้านบุคลากร								
11	โรงเรียนส่งเสริมครู บุคลากรให้มีความรู้และนำแนวคิดใหม่ๆ มาใช้ในการปรับปรุงการเรียนการสอนเกี่ยวกับการพัฒนาสุขภาวะของผู้เรียน	1	1	1	1	1	1	ใช้ได้
12	โรงเรียนมีโครงการฝึกอบรมเพิ่มพูนความรู้ทักษะให้ครูและบุคลากรในการปฏิบัติงานการพัฒนาสุขภาวะของผู้เรียน	1	0	1	1	1	0.8	ใช้ได้
13	โรงเรียนมีระบบการยกย่องหรือการให้รางวัลครูและบุคลากรในการปฏิบัติงานเพื่อการพัฒนาสุขภาวะของผู้เรียน	0	1	1	1	0	0.6	ใช้ได้
14	โรงเรียนมีการกำหนดแนวทางการสื่อสาร การมอบหมายงาน ให้ครูและบุคลากรได้อย่างชัดเจนเกี่ยวกับการพัฒนาสุขภาวะของผู้เรียน	1	0	1	1	0	0.6	ใช้ได้
15	โรงเรียนพัฒนาครู และบุคลากรให้สามารถทำงานตามเป้าหมายในการพัฒนาสุขภาวะของนักเรียน	1	1	1	1	0	0.8	ใช้ได้
ด้านทรัพยากร								
16	โรงเรียนมีบริเวณ อาคารสถานที่ ที่สะอาด สะดวกสบาย และปลอดภัยต่อการพัฒนาสุขภาวะของผู้เรียน	1	0	0	1	1	0.6	ใช้ได้

ข้อ	รายการ	คะแนนประเมินความสอดคล้อง					IOC	แปลผล
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5		
17	โรงเรียนมีความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างครู บุคลากร และ ผู้เรียน ผู้ปกครองในการพัฒนาสุขภาวะของนักเรียน	1	0	1	1	0	0.6	ใช้ได้
18	โรงเรียนมีงบประมาณสนับสนุนเพียงพอในการพัฒนาสุขภาวะของผู้เรียน	1	1	0	1	0	0.6	ใช้ได้
19	โรงเรียนมีเครื่องมือ สื่อ อุปกรณ์เพียงพอและพร้อมในการพัฒนาสุขภาวะของผู้เรียน	1	1	0	1	0	0.6	ใช้ได้
20	โรงเรียนมีการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการพัฒนาสุขภาวะของผู้เรียน เช่น โปรแกรมอาหารกลางวัน ฯลฯ	1	0	1	1	0	0.6	ใช้ได้

ตอนที่ 2 การพัฒนาสุขภาวะของผู้เรียนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 34 จังหวัดแม่ฮ่องสอน

ข้อ	รายการ	คะแนนประเมินความสอดคล้อง					IOC	แปลผล
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5		
ด้านผู้เรียนเป็นสุข								
1	พัฒนาผู้เรียนให้มีสุขภาพดี มีร่างกายที่แข็งแรง สมบูรณ์ เช่น กิจกรรมออกกำลังกายร่างกายแข็งแรง ฯลฯ	1	1	1	1	0	0.8	ใช้ได้
2	พัฒนาผู้เรียนให้มีทักษะการปฏิบัติให้ตนเองพ้นจากอันตรายเช่น กิจกรรมไม่ยุ่งเกี่ยวกับยาเสพติด อบายมุข กิจกรรมรู้จักแยกแยะถูกผิด รู้จักปฏิเสธ สิ่งที่ไม่ดี ฯลฯ	1	1	1	1	0	0.8	ใช้ได้
3	พัฒนาผู้เรียนให้อยู่ร่วมกับผู้อื่นอย่างมีความสุข เช่น กิจกรรมเล่นดนตรี กีฬา และนันทนาการ ฯลฯ	0	1	1	1	1	0.8	ใช้ได้
4	พัฒนาผู้เรียนให้มีคุณธรรม จริยธรรม เช่น กิจกรรมมีวินัย กิจกรรมขยันอดออมไม่ฟุ่มเฟือย กิจกรรมมีความกตัญญูทวดเทวี กิจกรรมซื้อสัตย์สุจริต ฯลฯ	1	1	1	1	0	0.8	ใช้ได้

ข้อ	รายการ	คะแนนประเมินความสอดคล้อง					IOC	แปลผล
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5		
26	เปิดโอกาสให้บุคคลในชุมชนได้แลกเปลี่ยนความรู้เกี่ยวกับข้อมูล เชิงสุขภาพของผู้เรียน	1	0	1	0	1	0.6	ใช้ได้
27	ชุมชนมีส่วนร่วมในการจัดกระบวนการเรียนรู้เพื่อพัฒนาสุขภาพของผู้เรียน	1	1	1	1	1	1	ใช้ได้
28	ชุมชนมีส่วนร่วมในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ สิ่งแวดล้อม ขนบธรรมเนียมประเพณี เพื่อการพัฒนาสุขภาพของผู้เรียน	1	0	1	1	1	0.8	ใช้ได้
29	ชุมชนมีพฤติกรรมเป็นแบบอย่างที่ดีในการพัฒนาสุขภาพของผู้เรียน	1	1	1	0	1	0.8	ใช้ได้
30	ชุมชนและโรงเรียนมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อการพัฒนาสุขภาพผู้เรียน	1	1	1	1	1	1	ใช้ได้



ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1	80.7000	51.803	.783	.873
X2	80.5000	53.017	.685	.876
X3	80.7333	51.513	.762	.873
X4	80.7000	51.803	.783	.873
X5	80.5000	53.017	.685	.876
X6	80.7333	51.513	.762	.873
X7	81.3667	54.930	.323	.888
X8	80.7000	51.803	.783	.873
X9	80.5000	53.017	.685	.876
X10	80.7333	51.513	.762	.873
X11	80.6333	54.861	.482	.882
X12	80.7000	55.321	.400	.884
X13	80.5667	56.047	.311	.887
X14	80.9667	54.723	.375	.886
X15	80.9667	54.723	.328	.889
X16	81.1000	56.990	.268	.888
X17	80.9333	54.409	.420	.884
X18	81.1000	56.921	.318	.886
X19	80.6333	57.275	.192	.891
X20	80.8667	58.602	.067	.894

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha .887 N of Items 20

Reliability--ด้านนโยบายการบริหารและการปฏิบัติ

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1	17.7000	5.872	.926	.943
X2	17.5000	6.259	.833	.958
X3	17.7333	5.720	.912	.945
X4	17.7000	5.872	.926	.943
X5	17.5000	6.259	.833	.958

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha .959 N of Items 5

Reliability--ด้านลักษณะขององค์กร

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X6	16.8333	5.454	.915	.835
X7	17.4667	6.464	.412	.958
X8	16.8000	5.614	.925	.836
X9	16.6000	6.386	.681	.887
X10	16.8333	5.454	.915	.835

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha .896 N of Items 5

Reliability—ด้านบุคลากร**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X11	16.9333	6.685	.811	.880
X12	17.0000	6.690	.746	.891
X13	16.8667	6.533	.769	.886
X14	17.2667	6.064	.775	.885
X15	17.2667	5.720	.772	.890

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha .907 N of Items 5

Reliability--ด้านสภาพแวดล้อม**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X16	16.6000	3.972	.658	.755
X17	16.4333	3.357	.687	.743
X18	16.6000	4.662	.405	.821
X19	16.1333	3.706	.648	.755
X20	16.3667	3.895	.598	.771

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha .809 N of Items 5

Item-Total Statistics

135

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y1	218.9667	153.895	.368	.941
Y2	219.3000	149.803	.621	.940
Y3	219.5000	150.121	.676	.940
Y4	218.9667	153.895	.368	.941
Y5	219.5000	154.259	.296	.942
Y6	219.5667	148.530	.596	.940
Y7	219.1667	150.557	.570	.940
Y8	218.9667	153.895	.368	.941
Y9	219.5000	149.845	.701	.939
Y10	219.8000	159.131	-.112	.945
Y11	219.1000	148.576	.767	.939
Y12	219.5667	148.530	.596	.940
Y13	219.1667	150.557	.570	.940
Y14	219.1667	159.592	-.164	.945
Y15	219.1667	150.557	.570	.940
Y16	219.1000	148.576	.767	.939
Y17	219.6000	149.903	.518	.940
Y18	219.1667	150.557	.570	.940
Y19	219.1667	150.557	.570	.940
Y20	218.9667	153.895	.368	.941
Y21	219.6000	145.490	.835	.938
Y22	219.6000	149.903	.518	.940
Y23	219.1667	150.557	.570	.940
Y24	219.5000	154.259	.296	.942
Y25	218.9667	153.895	.368	.941
Y26	219.3000	149.803	.621	.940
Y27	219.5000	150.121	.676	.940
Y28	218.9667	153.895	.368	.941
Y29	219.8000	159.131	-.112	.945

Y30	219.1000	148.576	.767	.939
-----	----------	---------	------	------

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.940	30



ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ	นางสาวสุรัชยา น้อยสกุล
วัน เดือน ปีเกิด	5 สิงหาคม 2536
สถานที่เกิด	อำเภอสะเรียง จังหวัดแม่ฮ่องสอน
ประวัติการศึกษา	ค.บ. (เคมี) มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ พ.ศ.2559
สถานที่ทำงาน	โรงเรียนขุนยวมวิทยา ต.ขุนยวม อ.ขุนยวม สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 34
ตำแหน่ง	ครู คศ.1



ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ	นางสาวสุรัชยา น้อยสกุล
วัน เดือน ปีเกิด	5 สิงหาคม 2536
สถานที่เกิด	อำเภอสะเรียง จังหวัดแม่ฮ่องสอน
ประวัติการศึกษา	ค.บ. (เคมี) มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ พ.ศ.2559
สถานที่ทำงาน	โรงเรียนขุนยวมวิทยา ต.ขุนยวม อ.ขุนยวม สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 34
ตำแหน่ง	ครู คศ.1

