

การศึกษาการเตรียมความพร้อมเพื่อรับการประเมินเป็นโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพระดับเพชร
ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดกรุงเทพมหานคร



เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
พฤษภาคม 2557

การศึกษาการเตรียมความพร้อมเพื่อรับการประเมินเป็นโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพระดับเพชร
ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดกรุงเทพมหานคร



สารนิพนธ์
ของ
มลินทร ชินโท

เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

พฤษภาคม 2557

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

การศึกษาการเตรียมความพร้อมเพื่อรับการประเมินเป็นโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพระดับเพชร
ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดกรุงเทพมหานคร



เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
พฤษภาคม 2557

มลินเตร ชินโท. (2557). การศึกษาการเตรียมความพร้อมเพื่อรับการประเมินเป็นโรงเรียน
ส่งเสริมสุขภาพพระระดับเพชรของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดกรุงเทพมหานคร. สารนิพนธ์
กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์: อาจารย์ดร.สมชาย เทพแสง.

การวิจัยครั้งนี้มีความมุ่งหมาย เพื่อศึกษาการเตรียมความพร้อมเพื่อรับการประเมินเป็น
โรงเรียนส่งเสริมสุขภาพพระระดับเพชรของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดกรุงเทพมหานคร ใน 4 ด้าน คือ 1)
การวางแผน 2) การจัดองค์การ 3) การนำ และ 4) การควบคุม เพื่อเปรียบเทียบการเตรียมความ
พร้อมเพื่อรับการประเมินเป็นโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพพระระดับเพชรของผู้บริหารโรงเรียน สังกัด
กรุงเทพมหานคร จำแนกตามระดับการศึกษาของครู และขนาดของโรงเรียน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ใน
การวิจัย ได้แก่ ครูที่สอนในโรงเรียนที่ผ่านการประเมินรับรองเป็นโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพพระระดับทอง
สังกัดกรุงเทพมหานคร รวมกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 351 คน ซึ่งได้มาโดยการสุ่มแบบแบ่งชั้น
(Stratified Random Sampling) โดยใช้ขนาดโรงเรียนเป็นชั้น (Strata) เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บ
ข้อมูลเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ตามแนวคิดของลิเคิร์ต (Likert) โดยมี
ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.99 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่า
ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที (t-test independent) และการวิเคราะห์ความ
แปรปรวนแบบทางเดียว (One-Way ANOVA)

สรุปผลการวิจัย

การเตรียมความพร้อมรับการประเมินเป็นโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพพระระดับเพชรของผู้บริหาร
โรงเรียน สังกัดกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้

1. การเตรียมความพร้อมเพื่อรับการประเมินเป็นโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพพระระดับเพชรของ
ผู้บริหารโรงเรียน สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยรวม 4 ด้าน มีการเตรียมความพร้อมอยู่ในระดับมาก
เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย
ได้แก่ ด้านการวางแผน ด้านการจัดองค์การ ด้านการนำ และด้านการควบคุม

2. ผลการเปรียบเทียบจำแนกตามระดับการศึกษาของครู พบว่า การเตรียมความพร้อม
เพื่อรับการประเมินเป็นโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพพระระดับเพชรของผู้บริหารโรงเรียน สังกัด
กรุงเทพมหานคร โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณารายด้าน
พบว่า ด้านการวางแผนและการจัดองค์การ แตกต่างกัน

3. ผลการเปรียบเทียบจำแนกตามขนาดโรงเรียน พบว่า การเตรียมความพร้อมเพื่อรับ
การประเมินเป็นโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพพระระดับเพชรของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดกรุงเทพมหานคร
โดยรวมไม่แตกต่างกัน แต่เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าด้านการจัดองค์การมีความแตกต่างกันโดยมี
นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05

A STUDY OF ADMINISTRATORS READINESS PREPARATION FOR ASSESSMENT
TOWARD DIAMOND LEVEL HEALTH PROMOTING SCHOOL UNDER THE BANGKOK
METROPOLITAN



Presented in Partial Fulfillment of the Requirements for the
Master of Education Degree in Educational Administration
at Srinakharinwirot University

May 2014

Malineat Chintho. (2014). *A Study of Administrators' Readiness Preparation for Assessment Toward Diamond Level Health Promoting Schools under the Bangkok Metropolitan*. Master's Project. M.Ed. (Educational Administration). Bangkok: Graduate School, Srinakharinwirot University. Advisor: Dr. Somchai Thepsaeng.

The purpose of this study were 1) to study the administrators' readiness preparation for assessment toward diamond level health promoting schools under the Bangkok Metropolitan in 4 aspects: Planning, Organizing, Leading and Controlling, and 2) to compare the administrators' readiness preparation for assessment toward diamond level health promoting schools under the Bangkok Metropolitan by teacher's education and school size.

The samples were 351 teachers in health promoting schools under the Bangkok Metropolitan. Stratified random sampling method was applied and school size was used as strata. The research instrument for data collection was Likert 5-point rating scale questionnaire with the reliability of 0.99. The data were analyzed by percentage (%), mean ($\bar{X}$) and standard deviation (SD.). t-test and one-way ANOVA were used to test the hypothesis.

The findings were follows:

1. the administrators' readiness preparation for assessment toward diamond level health promoting schools as a whole was at high level. And all aspects were at high level. As sorting by the descending order of their mean values were Planning, Organizing, Leading, and Controlling.

2. The comparison of administrators' readiness preparation for assessment toward diamond level health promoting schools by teacher's education revealed the opinions of teachers with different level of education about administrators' readiness preparation for assessment toward diamond level health promoting schools as a whole were different with the statistical significance level of .05. As considering by each aspect, their opinions about Planning and Organizing were different.

3. The comparison of administrators' readiness preparation for assessment toward diamond level health promoting schools by school size revealed that the opinions of teachers from different school sizes about administrators' readiness preparation for assessment toward diamond level health promoting schools as a whole were not different. But as considering by each aspect, their opinions about Organizing were different with the statistical significance level of .05.

ประกาศคุณูปการ

สารนิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จสมบูรณ์ได้ ด้วยความเมตตาและการให้คำแนะนำอย่างดียิ่งจาก อาจารย์ ดร. สมชาย เทพแสง อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ ที่ได้กรุณาถ่ายทอดความรู้ต่างๆ ให้คำแนะนำให้คำปรึกษาตลอดจนปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่องต่างๆ ของการวิจัย นับตั้งแต่เริ่มดำเนินการจนการวิจัยนี้สำเร็จลุล่วงด้วยดี

ขอขอบคุณรองศาสตราจารย์ดร. ทศนา แสงศักดิ์และอาจารย์ ดร.สรภักดิ์สรณ์ จันตรกมลทัศน์ ผู้ร่วมเป็นกรรมการสอบสารนิพนธ์ ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งในความกรุณาเป็นอย่างสูง ผู้วิจัยตระหนักถึงความตั้งใจจริงและความทุ่มเทของคณาจารย์ทุกท่าน และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ ที่นี้

ขอขอบคุณอาจารย์เรือเอกดร.อภิสิทธิ์ทรงบัณฑิตย์ อาจารย์ภาควิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ อาจารย์ ดร.สรภักดิ์สรณ์ จันตรกมลทัศน์วิทยาลัยนานาชาติ มหาวิทยาลัยบูรพา อาจารย์ ดร.สุวิมล กฤษณฤทธาสน์ ภาควิชาการวัดและประเมินผล มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ อาจารย์ ดร.คัมภีร์ วีราวิทย์ คณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยสยามและนางพัฒนัสสา แก้วคำไสย์ รองผู้อำนวยการชำนาญการ โรงเรียนบ้านบัวมล (เจริญราษฎร์อุทิศ) สำนักงานเขตบางเขน กรุงเทพมหานครที่กรุณาเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบแก้ไขและให้คำแนะนำในการสร้างแบบสอบถาม

นอกจากนั้น ผู้วิจัยขอขอบคุณมารดาครอบครัวครูและบุคลากรโรงเรียนบ้านบัวมล (เจริญราษฎร์อุทิศ) ที่ให้กำลังใจผู้ศึกษาตลอดมา ตลอดจนเพื่อนนิสิตปริญญาโท สาขาการบริหารการศึกษา รุ่น 21 ทุกคน ที่เป็นกำลังใจ ช่วยเหลือและคณาจารย์ทุกท่านที่ช่วยปรับปรุงแก้ไขสารนิพนธ์ฉบับนี้ให้มีความถูกต้องและสมบูรณ์ยิ่งขึ้น ขออำนาจคุณพระศรีรัตนตรัยจงดลบันดาลให้ทุกท่านที่กล่าวมา ประสบแต่ความสุข ความเจริญตลอดไป

มลิเนตร ชินโท

สารนิพนธ์
เรื่อง
การศึกษาการเตรียมความพร้อมเพื่อรับการประเมินเป็นโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพระดับเพชร
ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดกรุงเทพมหานคร
ของ
มลินเตร ชินโท

ได้รับอนุมัติจากบัณฑิตวิทยาลัยให้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

..... คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย
(รองศาสตราจารย์ดร.สมชาย สันติวัฒนกุล)
วันที่.....เดือน.....พ.ศ.....

คณะกรรมการควบคุมสารนิพนธ์

คณะกรรมการสอบปากเปล่า

..... ประธาน
(อาจารย์ดร.สมชาย เทพแสง)

..... กรรมการ
(อาจารย์ดร.สมชาย เทพแสง)

..... กรรมการ
(รองศาสตราจารย์ดร.ทัศนาศาสตร์ แสงศักดิ์)

..... กรรมการ
(อาจารย์ดร.สรศักดิ์ สรศักดิ์)

สารบัญ

บทที่	หน้า
1 บทนำ.....	1
ภูมิหลัง.....	1
ความมุ่งหมายของการวิจัย.....	4
ความสำคัญของการวิจัย.....	4
ขอบเขตของการวิจัย.....	4
นิยามศัพท์.....	5
กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	7
สมมติฐานของการวิจัย.....	9
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	10
การบริหารราชการกรุงเทพมหานคร.....	11
ความเป็นมาและการจัดการศึกษาของกรุงเทพมหานคร.....	11
นโยบายการส่งเสริมสุขภาพโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร.....	15
แนวคิดเกี่ยวกับโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพ.....	16
ความหมายและความเป็นมาของโครงการโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพ.....	16
ความสำคัญและเป้าหมายของโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพ.....	18
การดำเนินงานโครงการโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพ.....	20
การเข้าสู่โรงเรียนส่งเสริมสุขภาพ.....	30
เกณฑ์การประเมินโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพ.....	35
โรงเรียนส่งเสริมสุขภาพระดับเพชร.....	36
แนวคิดทฤษฎีและความหมาย เกี่ยวกับการบริหารจัดการ.....	46
แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับความพร้อม.....	87
ทฤษฎีเกี่ยวกับความพร้อม.....	87
แนวคิดและความหมายของความพร้อม.....	88
องค์ประกอบของความพร้อม.....	90
การเตรียมความพร้อมด้านการบริหารจัดการเพื่อรับการประเมินเป็นโรงเรียน ส่งเสริมสุขภาพระดับเพชร.....	92
การวางแผน.....	92
การจัดองค์การ.....	94
การนำ.....	96

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
2 (ต่อ)	
การควบคุม	97
ตัวแปรอิสระที่เกี่ยวข้องกับการเตรียมความพร้อมเพื่อรับการประเมินเป็น	
โรงเรียนส่งเสริมสุขภาพระดับเพชร	98
ระดับการศึกษา	98
ขนาดโรงเรียน	99
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	100
งานวิจัยในประเทศ	100
งานวิจัยต่างประเทศ	106
3 วิธีดำเนินการวิจัย	107
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	107
เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล	108
การสร้างเครื่องมือและหาคุณภาพเครื่องมือ	108
การเก็บรวบรวมข้อมูล	109
การจัดทำและการวิเคราะห์ข้อมูล	110
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	110
4 การวิเคราะห์ข้อมูล	112
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	112
การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล	112
ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยการแจกแจง	
ความถี่ และหาค่าร้อยละ	113
ตอนที่ 2 การศึกษาการเตรียมความพร้อมเพื่อรับการประเมินเป็น	
โรงเรียนส่งเสริมสุขภาพระดับเพชรของผู้บริหารโรงเรียน	
สังกัดกรุงเทพมหานคร ใน 4 ด้าน	113
ตอนที่ 3 การเปรียบเทียบการเตรียมความพร้อมเพื่อรับการประเมิน	
เป็นโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพระดับเพชรของผู้บริหารโรงเรียน	
สังกัดกรุงเทพมหานคร จำแนกตามระดับการศึกษาของครู	122

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
5 สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	125
ความมุ่งหมายของการวิจัย.....	125
ความสำคัญของการวิจัย.....	125
วิธีดำเนินการวิจัย.....	125
สรุปผลการวิจัย.....	126
อภิปรายผล.....	126
ข้อเสนอแนะจากการทำวิจัยครั้งนี้.....	129
บรรณานุกรม.....	130
ภาคผนวก.....	138
ภาคผนวก ก.....	139
ภาคผนวก ข.....	146
ประวัติย่อผู้วิจัย.....	148

บัญชีตาราง

ตาราง	หน้า
1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	108
2 จำนวนและร้อยละของครูที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามตัวแปรที่ศึกษา	113
3 ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานการศึกษาการเตรียมความพร้อม เพื่อรับการประเมินเป็นโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพระดับเพชรของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยรวมและรายด้าน	114
4 ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานการศึกษาการเตรียมความพร้อม เพื่อรับการประเมินเป็นโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพระดับเพชรของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดกรุงเทพมหานคร ด้านการวางแผนโดยรวมและรายข้อ	115
5 ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานการศึกษาการเตรียมความพร้อม เพื่อรับการประเมินเป็นโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพระดับเพชรของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดกรุงเทพมหานคร ด้านการจัดองค์การโดยรวมและรายข้อ	117
6 ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานการศึกษาการเตรียมความพร้อม เพื่อรับการประเมินเป็นโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพระดับเพชรของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดกรุงเทพมหานคร ด้านการนำโดยรวมและรายข้อ	119
7 ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานการศึกษาการเตรียมความพร้อม เพื่อรับการประเมินเป็นโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพระดับเพชรของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดกรุงเทพมหานคร ด้านการควบคุมโดยรวมและรายข้อ	121
8 การเปรียบเทียบการศึกษาการเตรียมความพร้อมเพื่อรับการประเมินเป็น โรงเรียนส่งเสริมสุขภาพระดับเพชรของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดกรุงเทพมหานคร จำแนกตามระดับการศึกษาโดยรวมและรายด้าน	122
9 การเปรียบเทียบการเตรียมความพร้อมเพื่อรับการประเมินเป็นโรงเรียนส่งเสริม สุขภาพระดับเพชรของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดกรุงเทพมหานคร จำแนกตามขนาดของโรงเรียนโดยรวมและรายด้าน	123
10 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยของการเตรียมความพร้อมเพื่อรับการ ประเมินเป็นโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพระดับเพชรของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดกรุงเทพมหานคร ด้านการจัดองค์การ ของกลุ่มตัวอย่างในโรงเรียน ขนาดต่างกัน เป็นรายคู่ด้วยวิธีของ เชฟเฟ่ (Scheffe's Method)	124

บัญชีภาพประกอบ

ภาพประกอบ	หน้า
1 กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	8
2 ระบบการบริหารการศึกษาของกรุงเทพมหานคร.....	14
3 กระบวนการปฏิสัมพันธ์ของบุคคล.....	27
4 เป้าหมายของโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพ.....	31
5 กระบวนการดำเนินงานในการเข้าสู่การรับรองเป็นโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพ ระดับเพชร.....	38
6 กิจกรรมหลักในการจัดการ.....	47
7 ขั้นตอนการวางแผน.....	58



บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

การที่จะพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศได้อย่างมีประสิทธิภาพนั้น ต้องอาศัยศักยภาพของคนในชาติซึ่งต้องได้รับการพัฒนามาอย่างต่อเนื่องตั้งแต่วัยเด็ก องค์ประกอบพื้นฐานที่สำคัญที่ช่วยหล่อหลอมให้คนมีศักยภาพสูงสุด คือ การศึกษาและสุขภาพ เพราะถ้าบุคคลมีการศึกษาแล้วจะส่งผลให้สามารถดูแลสุขภาพได้ ดังนั้นจะขาดด้านใดด้านหนึ่งไม่ได้ จำเป็นต้องดำเนินการควบคู่กัน จึงจะสามารถพัฒนาศักยภาพของคนได้เต็มที่ มีการศึกษาความสัมพันธ์ของสุขภาพกับการศึกษา พบว่า สุขภาพกาย สุขภาพจิต และสังคมที่ดีช่วยให้เด็ก ซึ่งจะเจริญเติบโตเป็นผู้ใหญ่ในอนาคต มีการศึกษาเรียนรู้ได้ดีกว่าเนื่องจากไม่ขาดเรียน มีความตั้งใจในการเรียนรู่มาก มีโอกาสที่จะประสบผลสำเร็จในการศึกษาและในการดำรงชีวิตตลอดจนเป็นคนที่มีคุณภาพเป็นกำลังสำคัญในการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศชาติ ในขณะที่การศึกษาได้รับจากโรงเรียน หรือสถาบันการศึกษาหรือจากการอบรมสั่งสอน การถ่ายทอดวิถีชีวิต ค่านิยม วัฒนธรรมที่ได้รับจากทางบ้านหรือชุมชนในสังคมนั้นจะช่วยหล่อหลอมความรู้ในการดำรงชีวิต ความรู้ทางสุขภาพ ทักษะติดต่อสุขภาพให้เกิดพฤติกรรมสุขภาพที่ถูกต้องเหมาะสม(กรมอนามัย. 2545: 4-5)

ในอดีตแนวคิดและ นิยามเกี่ยวกับการส่งเสริมสุขภาพ ต้องพิจารณาจากนิยามของ คำว่าสุขภาพอนามัย (Health) อย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ เนื่องจากทั่วโลกได้ให้นิยามคำว่าสุขภาพอนามัย หมายถึง การปราศจากโรคและให้ความสำคัญกับการแก้ไขผู้ป่วยที่เป็นโรคแล้ว และผลสำเร็จของโรคภัยต่างๆ ที่คุกคาม ได้แก่ โรคจากความยากจน เช่น โรคขาดสารอาหาร โรคท้องร่วงและโรคติดเชื้ออื่นๆยังคงมีอยู่ และโรคจากความรวย ซึ่งเกิดจากการเจริญเติบโตของเศรษฐกิจ โดยเฉพาะกลุ่มประเทศพัฒนาแล้ว หรือกลุ่มประเทศร่ำรวย โดยเฉพาะกลุ่มประเทศพัฒนาแล้วหรือกลุ่มอุตสาหกรรม ก่อให้เกิดโรคใหม่ๆทั้งส่ว บุคคล สังคมรวมและสิ่งแวดล้อม วิธีการดำเนินชีวิตของปัจเจกชน เปลี่ยนไป สิ่งแวดล้อมที่แออัด เกิดมลภาวะเป็นพิษทั้งน้ำและอากาศ ตลอดจนสารพิษตกค้าง ก่อให้เกิดการรวมตัวของนานาชาติในการที่จะเตรียมรับสถานการณ์ใหม่ ซึ่งคาดว่าจะเกิด ”วิกฤตการณ์สุขภาพในปี ค.ศ.2000 องค์การอนามัยโลกจึงได้เป็นแกนกลางในการจัดประชุมร่วมกันในปี 1978 และได้ประกาศเจตนารมณ์สุขภาพดีถ้วนหน้าในปี ค .ศ. 2000” โดยการปรับแนวคิดจากการให้ความสำคัญกับการรักษาพยาบาลมาเป็นการส่งเสริมสุขภาพและป้องกันโรค ในการแก้ไขปัญหาสุขภาพอนามัยของประชาชน ดังนั้นการส่งเสริมสุขภาพเป็นการเพิ่มความสามารถของคนในการควบคุมดูแลและพัฒนาสุขภาพของตนเองให้ดีขึ้น ในการที่จะบรรลุสุขภาพที่ สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจและสังคม ปัจเจกบุคคลหรือกลุ่มคน ต้องสามารถที่จะบ่งบอกและตระหนักถึงความมุ่งมาดปรารถนาของตนเองที่สนองตอบความต้องการต่างๆ และสามารถปรับเปลี่ยนให้เข้ากับสิ่งแวดล้อมโดยมีความเชื่อมโยงถึงบุคคล ครอบครัว บ้าน ชุมชน โรงเรียน โรงพยาบาล สถานที่ทำงาน

สิ่งแวดล้อม เศรษฐกิจ สังคม การเมือง กฎหมายและระบบบริการสังคม เพื่อให้ประชาชนทุกคนทุกกลุ่มอายุ ไม่เจ็บป่วยและมีสุขภาพดี เป็นการลดค่าใช้จ่ายด้านการรักษาพยาบาลที่ต้องใช้งบประมาณจำนวนมากมหาศาล ดังนั้นการส่งเสริมสุขภาพเพื่อป้องกันไม่ให้คนเจ็บป่วยจึงเป็นบทบาทใหม่ที่ประเทศต่างๆ ให้ความสำคัญมุ่งเน้นการส่งเสริมสุขภาพให้เป็นวิถีทางที่ยั่งยืนในการลงทุนทางสุขภาพที่ต่ำและ คุ่มทุนสูง (วิชัย เทียนถาวร. 2555: 3-4)

แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 10 (พ.ศ.2550-2554) และแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 11 (พ.ศ. 2555-2559) ได้กำหนดแผนยุทธศาสตร์ที่ต้องการพัฒนาและส่งเสริมสุขภาพของคนไทยทั้งระบบ ซึ่งประกอบด้วยด้านร่างกาย จิตใจ และ อารมณ์ เพราะเป็นพื้นฐานที่สำคัญที่ช่วยหล่อหลอมให้คนมีศักยภาพสูงสุด ฉะนั้นไม่ว่าจะเป็นด้านการศึกษาหรือด้านสุขภาพจะขาดการส่งเสริมด้านใดด้านหนึ่ง ไม่ได้ จำเป็นต้องดำเนินการควบคู่กัน จึงจะสามารถพัฒนาศักยภาพของคนได้เต็มที่ (สำนักนายกรัฐมนตรี . 2554: 11) เนื่องจากการศึกษามีความสัมพันธ์กับสุขภาพ กรมอนามัยกล่าวว่า “สุขภาพกาย สุขภาพจิตและสังคมที่ดีจะช่วยเด็กซึ่งจะเจริญเติบโตเป็นผู้ใหญ่ในอนาคตมีการศึกษาเรียนรู้ได้ดีกว่าเนื่องจากไม่ขาดเรียน มีความตั้งใจในการเรียนรู่มาก มีโอกาสที่จะประสบความสำเร็จในการศึกษาและในการดำรงชีวิต ตลอดจนเป็นคนที่มีคุณภาพเป็นกำลังสำคัญในการพัฒนาเศรษฐกิจ และสังคมแห่งชาติ ตลอดจนเป็นคนที่มีคุณภาพเป็นกำลังสำคัญในการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศชาติ ในขณะที่การศึกษาที่ได้รับจากโรงเรียนหรือสถาบันการศึกษาหรือการอบรม สัมนา การถ่ายทอดวิถีชีวิต ค่านิยม วัฒนธรรมที่ได้รับจากทางบ้านหรือชุมชนในสังคมนั้นจะช่วยหล่อหลอมความรู้ในการดำรงชีวิต ความรู้ทางสุขภาพ ทักษะติดต่อสุขภาพให้เกิดพฤติกรรมสุขภาพที่ถูกต้องเหมาะสม (กรมอนามัย. 2545: 4-5)

จากการสำรวจสุขภาพคนไทย ปี 2554 ผลการสำรวจเบื้องต้นชี้ให้เห็นว่า สิ่งแวดล้อม การศึกษา อาหาร มีส่วนประกอบทำให้เด็กมีไอคิวลดลง ซึ่งควรนำข้อมูลดังกล่าวไปสู่การวางแผนปรับการกระตุ้นพัฒนาการของเด็กตั้งแต่แรกเกิด ทั้งนี้โอกาสที่จะพัฒนาเด็กให้มีไอคิวขึ้น สามารถทำได้ด้วยการเปลี่ยนแปลงสิ่งแวดล้อม อาหาร หลักสูตรการศึกษา ผลการศึกษา แสดงว่าอาหารมีความสำคัญต่อพัฒนาการของเด็กไทย ดังนั้น 6 หน่วยงานใหญ่ ได้แก่ สมาคมโภชนาการแห่งประเทศไทย กรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่นกระทรวงมหาดไทย สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (สพฐ.) กรุงเทพมหานคร (กทม.) และสำนักงานกองทุนสนับสนุนการเสริมสร้างสุขภาพ (สสส.) จึงประกาศร่วมมือกันดำเนินโครงการพัฒนาระบบและกลไกเพื่อเด็กไทยมีโภชนาการสมวัย เป็นระยะเวลา 3 ปีใน 10 จังหวัดนำร่อง เพื่อพัฒนาระบบและกลไกท้องถิ่นและชุมชน มีศักยภาพและสมรรถนะในการส่งเสริมให้เด็กทารก เด็กวัยก่อนเรียน และเด็กวัยเรียน ที่อยู่ในชุมชน ศูนย์เด็กเล็ก และโรงเรียนได้มีพฤติกรรมบริโภคอาหารครบถ้วนเพียงพอ มีคุณค่าทางโภชนาการทุกวัน (สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล. 2554: 37) นอกจากนั้นสภาพสังคมและสิ่งแวดล้อมในปัจจุบันซึ่งมีผลมาจากการพัฒนาทางด้านเทคโนโลยีการสื่อสาร ทำให้วิถีชีวิตของเด็กวัยเรียนและเยาวชนเปลี่ยนแปลงไปอย่างมาก ส่งผลต่อพฤติกรรม

ของเด็กและเยาวชนบางกลุ่มที่ได้รับอิทธิพลของแบบอย่างที่ไม่เหมาะสมจากการที่มีค่านิยมและวัฒนธรรมตามกระแสสังคมไปสู่ปัญหาต่างๆที่เกิดจาก ตัวเด็กเอง ครอบครัว สังคมแวดล้อมภายในและภายนอกนั้น การดูแลสุขภาพอนามัยของเด็กวัยเรียนให้ แข็งแรง ทั้งด้านร่างกาย จิตใจ และปรับตัวเข้าสู่สังคมได้ จัดเป็นงานสาธารณสุขขั้นพื้นฐานประการหนึ่ง ซึ่งต้องให้บริการอนามัยนักเรียนอย่างทั่วถึง สุขภาพอนามัยที่สมบูรณ์ทั้งร่างกายและจิตใจของเยาวชน นำไปสู่การพัฒนาเต็มศักยภาพ ส่งเสริมสติปัญญาและความกระตือรือร้น ก่อให้เกิดคุณธรรมจริยธรรมซึ่งเป็นบุคคลที่พึงประสงค์ที่เอื้ออาหารต่อสังคม พัฒนาตนเองและสังคมอย่างต่อเนื่องบนพื้นฐานที่มั่นคง การพัฒนาเด็กและเยาวชน จึงอยู่ที่กระบวนการจัดการศึกษาและการสร้างสุขภาพ จุดเริ่มต้นจึงจำเป็นต้องมุ่งไปที่การเพิ่มประสิทธิภาพของสถาบันการศึกษาให้เป็นแกนนำหรือเป็นศูนย์กลางการสร้างสุขภาพพร้อมๆ กับการพัฒนาการศึกษา ภายใต้ความร่วมมือจากทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง นับตั้งแต่ครอบครัวของเด็ก โรงเรียน ชุมชนและองค์กร ในท้องถิ่น ซึ่งทั้งหมดล้วนเป็นสถาบันพื้นฐานทางสังคมที่สำคัญยิ่งของการพัฒนา การประสานประโยชน์ที่เอื้อต่อการพัฒนาเด็กเพื่อนำไปสู่การพัฒนาโรงเรียนให้เป็นของชุมชน (กรมอนามัย . 2546: ก,5) ซึ่งการประเมินมาตรฐานการศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) ปี พ.ศ. 2545 หมวด 6 ว่าด้วยมาตรฐานและการประกันคุณภาพการศึกษา ได้ระบุในการประเมินคุณภาพทางการศึกษาภายนอกรอบ 3 ในตัวบ่งชี้ที่ 1 ว่าผู้เรียนมีสุขภาพกายและสุขภาพจิตที่ดี คือ ผู้เรียนมีน้ำหนักส่วนสูงและสมรรถภาพทางกายตามเกณฑ์ รวมทั้งรู้จักดูแลตนเองให้มีความปลอดภัย และผู้เรียนมีสุขภาพจิตที่ดี โรงเรียนจึงต้องมีการบริหารจัดการเกี่ยวกับการส่งเสริมสุขภาพเพื่อรองรับการประเมินคุณภาพการศึกษา (สำนักการศึกษา. 2553: 10)

ดังนั้นกรุงเทพมหานคร ได้มีนโยบาย เพื่อให้สอดคล้องกับ พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) ปี พ.ศ. 2545 ในการส่งเสริมสุขภาพเด็กและเยาวชนให้มีสุขภาพสมบูรณ์และแข็งแรง เพราะการมีสุขภาพดีถือเป็นการเริ่มต้นของการพัฒนาที่ยั่งยืน อีกทั้งเป็นการปลูกฝังและสร้างจิตสำนึกให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการส่งเสริมสุขภาพ เนื่องจากการเริ่มต้นที่เด็กและเยาวชนเป็นการพัฒนาทางการศึกษาที่นำไปสู่การมีศักยภาพทางการเรียนรู้ ซึ่งกรุงเทพมหานครพร้อมที่จะให้การสนับสนุนและส่งเสริมกิจกรรมที่จะนำมาซึ่งประโยชน์ของชาวกรุงเทพมหานคร จะเห็นได้จาก มาตรฐานการศึกษาของโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร ที่ให้ความสำคัญเกี่ยวกับการส่งเสริมสุขภาพของผู้เรียนเช่นกัน ซึ่งมาตรฐานการศึกษาของโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร มาตรฐานที่ 2 นักเรียนมีสุขนิสัย สุขภาพกาย และสุขภาพจิตที่ดี คือ นักเรียนมีพฤติกรรมที่ดีใน การดูแลตนเองให้มีสุขภาพแข็งแรง รักษาสุขอนามัยส่วนตัว โดยปฏิบัติตามสุขบัญญัติ 10 ประการ(สำนักการศึกษา . 2552: 66) จะเห็นได้ว่าการจัดการศึกษาได้ให้ความสำคัญในการให้ความรู้เพื่อส่งเสริมสุขภาพให้กับนักเรียน ดังนั้นแนวคิดของโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพ เป็นแนวคิดที่กว้างและครอบคลุมด้านสุขภาพอนามัยในทุกแง่มุมของชีวิตทั้งในโรงเรียนและชุมชนนั้นคือ ความร่วมมือกันผลักดันให้โรงเรียนใช้ศักยภาพทั้งหมดที่มีอยู่เพื่อพัฒนาสุขภาพ

ของนักเรียน บุคลากรในโรงเรียนตลอดจนครอบครัวและชุมชน ให้สามารถ นำมาประยุกต์ใช้ใน ชีวิตประจำวันดูแลเอาใจใส่สุขภาพของตนเองและผู้อื่นตัดสินใจควบคุมสภาวะการณ์และสิ่งแวดล้อมที่มีผลกระทบต่อสุขภาพ (กรมอนามัย. 2547: 8)

ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาการเตรียมความพร้อมเพื่อรับการประเมินเป็นโรงเรียน ส่งเสริมสุขภาพระดับเพชรของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดกรุงเทพมหานคร เพื่อนำข้อมูลที่ได้รับจากการศึกษาครั้งนี้เป็นประโยชน์ในการปรับปรุงและพัฒนางานด้านการส่งเสริมสุขภาพ ก่อนรับการ ประเมินโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพระดับเพชรต่อไป

ความมุ่งหมายของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดความมุ่งหมายไว้ดังนี้

1. เพื่อศึกษาการเตรียมความพร้อมเพื่อรับการประเมินเป็นโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพระดับ เพชรของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดกรุงเทพมหานคร ใน 4 ด้าน คือ 1) การวางแผน 2) การจัดองค์การ 3) การนำ และ 4) การควบคุม
2. เพื่อ ศึกษา เปรียบเทียบการเตรียมความพร้อมเพื่อรับการประเมินเป็นโรงเรียน ส่งเสริมสุขภาพระดับเพชรของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดกรุงเทพมหานคร จำแนกตามระดับการศึ กษา ของครู และขนาดของโรงเรียน

ความสำคัญของการวิจัย

ผลการวิจัยครั้งนี้ทำให้ทราบถึง ระดับ ความคิดเห็น การเตรียมความพร้อมเพื่อรับการ ประเมินเป็นโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพระดับเพชรของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดกรุงเทพมหานคร เพื่อให้โครงการโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพเกิดประสิทธิภาพเพิ่มมากขึ้น โดยผู้บริหารสามารถ นำข้อมูล มาใช้ในการ บริหารจัดการ ปรับปรุงพัฒนาส่งเสริมและสนับสนุน การดำเนินงานของโรงเรียนให้มี ความพร้อมในการดำเนินงานเพื่อรับการประเมินเป็นโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพระดับเพชรต่อไป

ขอบเขตของการวิจัย

ขอบเขตของเนื้อหา

การวิจัยครั้งนี้ มุ่งศึกษาการเตรียมความพร้อมเพื่อรับการประเมินเป็นโรงเรียนส่งเสริม สุขภาพระดับเพชรของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดกรุงเทพมหานคร ในกระบวนการบริหาร 4 ด้าน คือ 1) ด้านการวางแผน 2) ด้านการจัดองค์การ 3) ด้านการนำ และ 4) ด้านการควบคุม

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1) ประชากร ได้แก่ ครูที่สอนในโรงเรียนที่ผ่านการประเมินรับรองเป็นโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพระดับทอง สังกัดกรุงเทพมหานคร ปีการศึกษา 2556 รวมประชากร 3,610 คน ใน 125 โรงเรียน จำแนกเป็นครูในโรงเรียนขนาดเล็ก 347 คน ครูในโรงเรียนขนาดกลาง 1,196 คน และในโรงเรียนขนาดใหญ่ 2,067 คน

2) กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูที่สอนในโรงเรียนที่ผ่านการประเมินรับรองเป็นโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพระดับทอง สังกัดกรุงเทพมหานคร ปีการศึกษา 2556 โดยการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามตารางเคร์จีชี และมอร์แกน (Krejcie; & Morgan. 1970: 608) จากนั้นสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) โดยใช้ขนาดโรงเรียนเป็นชั้น (Strata) แล้วทำการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) โดยวิธีการจับฉลาก เพื่อหาโรงเรียนที่ใช้เป็นกลุ่มตัวอย่าง ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 351 คน แบ่งเป็นครูในโรงเรียนขนาดใหญ่จำนวน 201 คน ครูในโรงเรียนขนาดกลางจำนวน 116 คน และครูในโรงเรียนขนาดเล็กจำนวน 34 คน

ตัวแปรที่ศึกษา

1) ตัวแปรอิสระ (Independent Variables) ได้แก่

1.1 ระดับการศึกษาของครู

1.1.1 ปริญญาตรี

1.1.2 สูงกว่าปริญญาตรี

1.2 ขนาดของโรงเรียน

1.2.1 ขนาดเล็ก

1.2.2 ขนาดกลาง

1.2.3 ขนาดใหญ่

2) ตัวแปรตาม ได้แก่ การเตรียมความพร้อมเพื่อรับการประเมินเป็นโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพระดับเพชรของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดกรุงเทพมหานคร ใน 4 ด้าน คือ

2.1 ด้านการวางแผน

2.2 ด้านการจัดองค์การ

2.3 ด้านการนำ

2.4 ด้านการควบคุม

นิยามศัพท์เฉพาะ

เพื่อให้เข้าใจความหมายของคำที่ใช้ในการวิจัย ผู้วิจัยจึงนิยามศัพท์เฉพาะไว้ ดังนี้

1. **ความพร้อม** หมายถึง การดำเนินการ เพื่อให้เกิดความมั่นใจและตั้งใจในการที่จะปฏิบัติกิจกรรมนั้น ๆ ให้สำเร็จลุล่วง ของบุคคลที่จะปฏิบัติงานต่างๆให้ประสบผลสำเร็จ ซึ่งมาจากการเตรียมตัวที่จะกระทำการกิจกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งด้วยความสนใจ มีความพอใจ มีความกระตือรือร้นและมีแรงจูงใจอันเกิดจากวุฒิภาวะ และประสบการณ์ของแต่ละบุคคล

2. โรงเรียนส่งเสริมสุขภาพระดับเพชร หมายถึง โรงเรียนที่ดำเนินงานโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพระดับเพชรประกอบด้วยมาตรฐาน 3 ด้าน 19 ตัวชี้วัดและต้องได้รับการประเมินผ่านเกณฑ์ครบทุกตัวชี้วัด

3. การเตรียมความพร้อม เพื่อรับการประเมินเป็นโรงเรียน ส่งเสริมสุขภาพระดับเพชร หมายถึง การดำเนินงานของ ผู้บริหาร สถานศึกษาในการเตรียม ความพร้อม เพื่อรับการประเมินเป็นโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพระดับ เพชรของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดกรุงเทพมหานคร จาก บุคคลหรือคณะกรรมการประเมินโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพระดับเพชร ใน 4 ด้าน คือ 1) ด้านการวางแผน 2) ด้านการจัดองค์การ 3) ด้านการนำ และ 4) ด้านการควบคุม

3.1 การวางแผน หมายถึง การดำเนินการเพื่อรับการประเมินเป็นโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพระดับเพชร ประกอบด้วย การ กำหนด คณะ กรรมการ ส่งเสริมสุขภาพ การวิเคราะห์สถานการณ์และโอกาสในการดำเนินงาน การกำหนดงานนโยบายและถ่ายทอดนโยบาย จัดทำแผนกลยุทธ์ การกำหนดแผนงานโครงการและกิจกรรม เพื่อเป็นแนวทางสำหรับดำเนินการเป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้และการกำหนดการขอรับการประเมิน

3.2 การจัดองค์การ หมายถึง การดำเนินการเพื่อรับการประเมินเป็นโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพระดับเพชร ประกอบด้วย มีการ สืบหาความต้องการ และสภาพปัญหาจากผู้ที่เกี่ยวข้อง ภายในและภายนอกองค์การ ใช้ทรัพยากรและบุคลากรในท้องถิ่นให้ มีส่วนร่วมในโครงการและ กิจกรรม บูรณาการงานเข้ากับกลุ่มสาระการเรียนรู้และกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนและจัดตั้งกรรมการที่ปรึกษา การแต่งตั้งคณะทำงานรับผิดชอบในแต่ละโครงการ /กิจกรรม

3.3 การนำ หมายถึง การดำเนินการเพื่อรับการประเมินเป็นโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพระดับเพชร ประกอบด้วย การมีวิสัยทัศน์ มีเจตคติที่ถูกต้องต่อการ ดำเนินงาน มีความมุ่งมั่น สื่อสารกับผู้เกี่ยวข้อง การจูงใจผู้ใต้บังคับบัญชา การสั่งการ ให้ความสำคัญและจัดสรรทรัพยากรเพื่อการดำเนินงานอย่างเหมาะสม ตลอดจนการแก้ปัญหาความขัดแย้ง

3.4 การควบคุม หมายถึง การดำเนินการเพื่อรับการประเมินเป็นโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพระดับเพชร ประกอบด้วย การตรวจสอบการดำเนินงานตามโครงการ/กิจกรรมเป็นไปตามเป้าหมายขององค์การ โดยมีการทบทวนและนิเทศติดตามประเมินผลแล้วนำผลเหล่านั้นมาปรับปรุงแก้ไขเพื่อให้เกิดความเชื่อมั่นว่างานบรรลุผลตามที่ได้วางแผนไว้

4. ครู หมายถึง ผู้ที่ทำหน้าที่สอน ในโรงเรียน ที่จัด การศึกษาขั้นพื้นฐานภายใต้การปกครองส่วนท้องถิ่น สังกัดสำนักการศึกษา กรุงเทพมหานคร ที่ได้รับการประเมินรับรองเป็นโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพสุขภาพระดับทอง

5. ขนาดของโรงเรียน หมายถึง การแบ่งขนาดตามเกณฑ์การกำหนดขนาดของโรงเรียน สังกัดกรุงเทพมหานคร แบ่งเป็น 3 ขนาด คือ 1) ขนาดเล็ก นักเรียนตั้งแต่ 1-400 คน 2) ขนาดกลาง นักเรียนตั้งแต่ 401-800 คน 3) ขนาดใหญ่ นักเรียนตั้งแต่ 801 ขึ้นไป

6. ระดับการศึกษา หมายถึง วุฒิการศึกษาของครู ในโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพ สังกัด กรุงเทพมหานคร จำแนกเป็น 2 กลุ่ม คือ

6.1 ปริญญาตรี หมายถึง วุฒิการศึกษาของครูมีระดับการศึกษาปริญญาตรี

6.2 สูงกว่าปริญญาตรี หมายถึง วุฒิการศึกษาของครูที่มีระดับการศึกษาปริญญาโท หรือสูงกว่าปริญญาโท

7. โรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร หมายถึง โรงเรียนที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐานภายใต้ การปกครองส่วนท้องถิ่น สังกัดสำนักการศึกษา กรุงเทพมหานคร ที่ผ่านการประเมินรับรองเป็น โรงเรียนส่งเสริมสุขภาพระดับทอง จำนวน 125 โรงเรียน

กรอบแนวคิดในการวิจัย

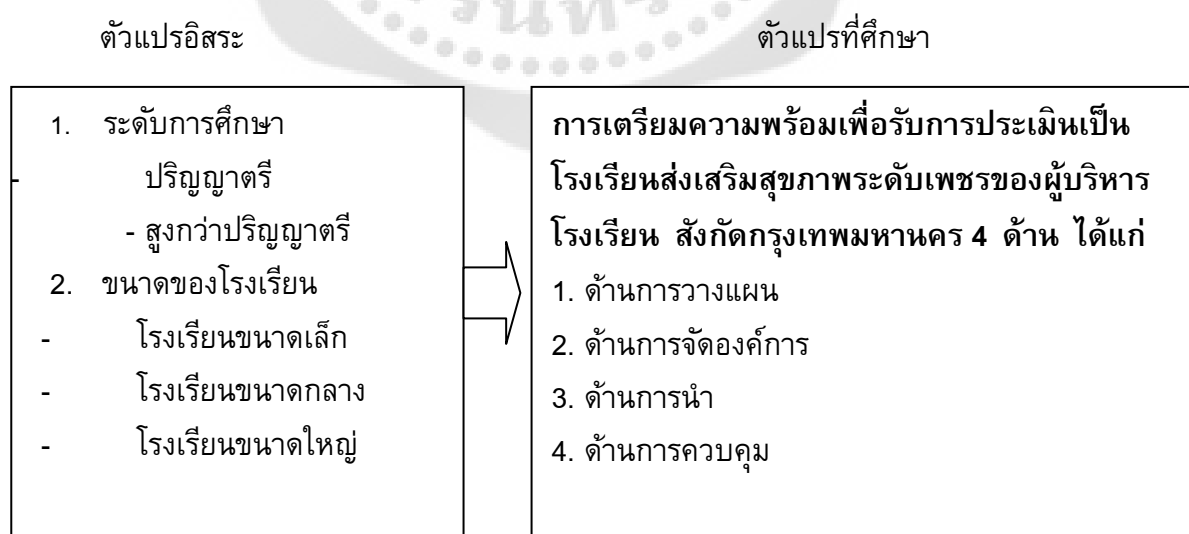
การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ผู้วิจัยได้มุ่งศึกษา การเตรียมความพร้อมเพื่อรับการประเมินเป็น โรงเรียนส่งเสริมสุขภาพระดับเพชรของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยใช้แนวคิด และทฤษฎีกระบวนการบริหารจัดการแบบ POLC ของ ลูอิส อัลเลน (Lewis Allen; อ้างอิงจาก วิกิตำรา ตำราเสรีเพื่อโลกเสรี . 2556: ออนไลน์) เจ้าของหนังสือ Professional Management ในปี 1973 ผู้ที่พยายามยกระดับการบริหารจัดการให้มีประสิทธิภาพสูงสุดด้วยกฎ 4 ประการ ประกอบด้วย การวางแผน (Planning) การจัดองค์การ (Organizing) การนำ (Leading) และการ ควบคุม (Controlling) เนื่องจากลักษณะสำคัญของการบริหารดังกล่าวเป็นสิ่งที่ผู้บริหารควรปฏิบัติ เพื่อให้การบริหารงานภายในองค์กรเป็นไปด้วยความเรียบร้อย และมีประสิทธิภาพสูงสุด โดยนำ แนวคิดดังกล่าวมาใช้ในการบริหารจัดการ การเตรียมความพร้อมเพื่อรับการประเมินเป็นโรงเรียน ส่งเสริมสุขภาพระดับเพชรของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดกรุงเทพมหานคร

ส่วนตัวแปรต้น ระดับการศึกษาและขนาดโรงเรียนผู้วิจัยอาศัยแนวคิดดังนี้ จากการศึกษา งานวิจัยของ ทิพวัลย์ แสงอรุณ (2552: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความพร้อมของข้าราชการครูที่มีต่อการ กระจายอำนาจการบริหารการศึกษาในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ระยอง เขต 2 เมื่อจำแนกตามระดับการศึกษาพบว่าในรายด้าน การบริหารงานงบประมาณ การ บริหารงานบุคคลและการบริหารงานทั่วไป แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และ กัญญาวัด สิทธิบุศย์ (2553: 107) ได้ศึกษาความพร้อมในการใช้หลัก สูตรแกนกลางการศึกษาขั้น พื้นฐาน พุทธศักราช 2551 ของข้าราชการครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาจันทบุรี พบว่าความพร้อมในการใช้หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 ของข้าราชการครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจันทบุรี จำแนก ตามวุฒิการศึกษา โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยวุฒิการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรีมีความ พร้อมมากที่สุด รองลงมาได้แก่ วุฒิการศึกษาไม่เกินปริญญาตรี พบว่า โดยรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ขนาดโรงเรียน จากการศึกษางานวิจัยของ ทิพวัลย์ แสงอรุณ (2552: บทคัดย่อ) เรื่อง ความพร้อมของข้าราชการครูที่มีต่อการกระจายอำนาจการบริหารการศึกษาในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยองเขต 2 พบว่าเมื่อจำแนกตามขนาดของโรงเรียน พบว่าโดยรวมและรายด้านทุกด้านไม่ต่างกัน ยกเว้นรายด้านการบริหารงานบุคคลแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยโรงเรียนขนาดเล็กกับโรงเรียนขนาดกลางและโรงเรียนขนาดเล็กกับโรงเรียนขนาดใหญ่ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 และกัญญาภักดิ์ สิทธิบุศย์ (2553: 106) ได้ศึกษาความพร้อมในการใช้หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551ของข้าราชการครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจันทบุรี พบว่า ครูโรงเรียนขนาดใหญ่มีความพร้อมในการใช้หลักสูตรแกนกลาง มากที่สุด รองลงมา ได้แก่ โรงเรียนขนาดเล็ก และโรงเรียนขนาดกลาง พบว่าโดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ศุทธิณี สุขอยู่ (2555: 66-71)ได้ศึกษาความพร้อมในการจัดการศึกษาปฐมวัยของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน อำเภอหนองเสือ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ผลการศึกษาพบว่า สถานศึกษาขนาดต่างกัน โดยรวมมีความพร้อมแตกต่างกัน และสรศักดิ์ บัวแย้ม (2556: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาการเตรียมความพร้อมเพื่อเข้าสู่ประชาคมอาเซียนของโรงเรียนมัธยมศึกษา สหวิทยาเขต ระยอง 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18. พบว่า ครูจำแนกตามขนาดโรงเรียน คือขนาดเล็ก ขนาดกลางและขนาดใหญ่ โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากการศึกษา ผลงานการวิจัย ดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยจึงได้กำหนดกรอบแนวคิดสำหรับงานวิจัยฉบับนี้ซึ่งสามารถเขียนเป็นแผนภาพประกอบแนวคิดในการวิจัยดังนี้



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

สมมติฐานของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ตั้งสมมติฐานไว้ ดังนี้

1. ครูที่มีระดับการศึกษาต่างกันมี ความคิดเห็นต่อ การเตรียมความพร้อมรับการประเมิน เป็นโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพระดับเพชรของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดกรุงเทพมหานคร ด้านการวางแผน ด้านการจัดองค์การ ด้านการนำ และด้านการควบคุมแตกต่างกัน

2. ครูที่สังกัดใน โรงเรียนขนาดต่างกันมี ความคิดเห็นต่อ การเตรียมความพร้อมรับการประเมินเป็นโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพระดับเพชรของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดกรุงเทพมหานคร ด้านการวางแผน ด้านการจัดองค์การ ด้านการนำ และด้านการควบคุมแตกต่างกัน



บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และได้เสนอตามหัวข้อตามลำดับดังต่อไปนี้

1. การบริหารราชการกรุงเทพมหานคร
 - 1.1 ความเป็นมาและการจัดการศึกษาของกรุงเทพมหานคร
 - 1.2 นโยบายการส่งเสริมสุขภาพโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร
2. แนวคิดเกี่ยวกับโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพ
 - 2.1 ความหมายและความเป็นมาของโครงการโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพ
 - 2.2 ความสำคัญและเป้าหมายของโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพ
 - 2.3 การดำเนินงานโครงการโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพ
 - 2.4 การเข้าสู่โรงเรียนส่งเสริมสุขภาพ
 - 2.5 เกณฑ์การประเมินโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพ
 - 2.6 โรงเรียนส่งเสริมสุขภาพระดับเพชร
3. แนวคิดและทฤษฎี เกี่ยวกับการบริหารจัดการ
4. แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับการเตรียมความพร้อม
 - 4.1 ทฤษฎีเกี่ยวกับการเตรียมความพร้อม
 - 4.2 แนวคิดและความหมายของความพร้อม
 - 4.3 องค์ประกอบของการเตรียมความพร้อม
5. การเตรียมความพร้อมด้านการบริหารจัดการเพื่อรับการประเมินเป็นโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพระดับเพชร
 - 5.1 การวางแผน
 - 5.2 การจัดองค์การ
 - 5.3 การนำ
 - 5.4 การควบคุม
6. ตัวแปรอิสระที่เกี่ยวข้องกับการเตรียมความพร้อมเพื่อรับการประเมินเป็นโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพระดับเพชร
 - 6.1 ระดับการศึกษา
 - 6.2 ขนาดโรงเรียน
7. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
 - 7.1 งานวิจัยในประเทศ
 - 7.2 งานวิจัยต่างประเทศ

1. การบริหารราชการกรุงเทพมหานคร

1.1 ความเป็นมาของการจัดการศึกษาของกรุงเทพมหานคร

การจัดการศึกษาในพื้นที่กรุงเทพ มหานคร จัดตั้งครั้งแรกเมื่อปี 2427 ในรูปแบบของโรงเรียนราษฎรที่วัด มหรณพาราม ต่อมาในปี พ.ศ.2430 มีการขยายการจัดการศึกษาโดยจัดตั้งองค์การรับผิดชอบเป็นกระทรวงศึกษาธิการ และเป็นกระทรวงธรรมการในปี พ.ศ. 2435 ถึง พ.ศ. 2441 ได้มีโครงสร้างการศึกษาเกิดขึ้นโดยแบ่งความรับผิดชอบให้กรมศึกษาธิการของกระทรวงศึกษาธิการ จัดการศึกษาในกรุงเทพมหานคร และให้กระทรวงมหาดไทยจัดการศึกษาในหัวเมืองร่วมกับพระสงฆ์ ภายหลังได้มีการขยายการศึกษาภาคบังคับออกไปถึงระดับตำบล ระหว่างปีพ.ศ. 2454 ถึง พ.ศ. 2475 มีหน่วยงานที่รับผิดชอบการจัดการศึกษาระดับประถมศึกษา 3 กระทรวง คือ

- 1) กระทรวงนครบาล รับผิดชอบที่จัดการศึกษาระดับประถมศึกษาในส่วนกลาง
- 2) กระทรวงมหาดไทย รับผิดชอบที่จัดการศึกษาระดับประถมศึกษาในส่วนภูมิภาค
- 3) กระทรวงธรรมการ รับผิดชอบที่ประสานงานให้การจัดการศึกษาเป็นไปตามนโยบาย

กรุงเทพมหานครเป็นหน่วยงาน ปกครองส่วนท้องถิ่นรูปแบบพิเศษ จัดตั้งขึ้นเมื่อปี พ.ศ. 2515 ตามประกาศคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 335 โดยการเปลี่ยนแปลงแบบการปกครองนครหลวงกรุงเทพธนบุรี องค์การบริหารกรุงเทพนครธนบุรีเป็นหน่วยการปกครองเดียวกันคือ กรุงเทพมหานครรวมถึงการรับโอนการจัดการศึกษาจากหน่วยงานที่ยุบรวมกัน

บทบาทหน้าที่ด้านการจัดการศึกษา ของกรุงเทพมหานคร สำนักการศึกษา สำนักงานเขตโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร มีฐานะเป็นนครหลวงของประเทศไทย และเป็นการบริหารราชการส่วนท้องถิ่นรูปแบบพิเศษที่มีฐานะเป็นนิติบุคคลมีระเบียบการปกครองตามบทบัญญัติแห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกรุงเทพมหานคร รองรับโครงสร้างการบริหารของ กรุงเทพมหานคร ประกอบด้วย ฝ่ายนิติบัญญัติ ได้แก่ สภากรุงเทพมหานครและฝ่ายบริหาร ได้แก่ ผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานคร และรองผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานคร ซึ่งเลือกตั้งโดยแบ่งพื้นที่การปกครองออกเป็นเขต แต่ละเขตแบ่งออกเป็นแขวง บทบาทหน้าที่กรุงเทพมหานครในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษา คือ การจัดการศึกษาให้กับประชาชนในกรุงเทพมหานคร โดยมีบทบาทสำคัญในการกำหนดนโยบาย ดูแลมาตรฐาน กำกับติดตามดูแล สนับสนุนทรัพยากรซึ่งกรุงเทพมหานคร ได้ดำเนินการจัดการศึกษาหลายระดับและหลายรูปแบบ ดังนี้

1) การจัดการศึกษาในรูปศูนย์เลี้ยงดูเด็ก หรือศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก อยู่ในความรับผิดชอบของสำนักพัฒนาชุมชนซึ่งดำเนินงานในลักษณะในการให้ความสนับสนุนชุมชนที่เปิดดำเนินการ

2) การจัดการศึกษาในระดับปฐมวัยและการศึกษาขั้นพื้นฐาน ระดับประถมศึกษา ระดับมัธยมศึกษา อยู่ในความรับผิดชอบของสำนักการศึกษาและสำนักงานเขต

3) การจัดการศึกษาระดับอุดมศึกษา ได้แก่ วิทยาลัยการแพทย์ และวิทยาลัย พยาบาล เกื้อการุณย์ในความรับผิดชอบของสำนักการแพทย์

4) การจัดการศึกษานอกระบบโรงเรียน ได้แก่ ผูกอบรมวิชาชีพพระยาสันในโรงเรียน ผูกอบรมวิชาชีพกรุงเทพมหานคร และจัดให้กลุ่มสนใจตามความเหมาะสม ซึ่งอยู่ในความรับผิดชอบของสำนักพัฒนาชุมชน หน่วยงานที่รับผิดชอบด้านการศึกษาปฐมวัยและ การศึกษาขั้นพื้นฐานของ กรุงเทพมหานคร ดังนี้

สำนักการศึกษาเป็นหน่วยงานที่มี ฐานะเทียบเท่ากรม มีหน้าที่รับผิดชอบ ด้านการศึกษา โดยนโยบายด้านการศึกษาของกรุงเทพมหานครทั้ง 4 ด้านได้แก่ ด้านวิชาการ ด้านงบประมาณ ด้านบริหารงานบุคคล และด้านก ารบริหารทั่วไป ให้สำนักงานเขตและโรงเรียนดำเนินการ สำนัก การศึกษาแบ่งส่วนราชการภายในออกเป็น 7 หน่วยงาน คือ สำนักเลขานุการกองการเจ้าหน้าที่กองคลัง หน่วยศึกษานิเทศก์ สำนักยุทธ ศาสตร์การศึกษา กองเทคโนโลยี เพื่อการเรียนรู้การสอน กองพัฒนา ข้าราชการครูกรุงเทพมหานคร

บทบาทหน้าที่ของสำนักการศึกษาร ับผิดชอบเกี่ยวกับการกำหนดนโยบาย เป้าหมายการ จัดทำและพัฒนาแผน การจัดการศึกษาของกรุงเทพมหานคร จัดการศึกษาในระบบอย่างมีคุณภาพ ส่งเสริมมาตรฐานวิชาชีพครูและบุคลากรทางการศึกษา ส่งเสริมการนำเทคโนโลยีสารสนเทศและ การสื่อสารมาใช้ในการบริหารจัดการเรียนรู้ เป็นศูนย์กลางเครือข่ายการเรียนรู้ด้านการศึกษา เพื่อ นำไปสู่การพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาอย่างต่อเนื่อง (สำนักการศึกษากรุงเทพมหานคร. 2549: 4)

พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกรุงเทพ มหานคร พ.ศ. 2518 ได้กำหนดฐานะ กรุงเทพมหานคร เป็นทบวง การเมือง มีฐานะเป็นราชการบริหารส่วนท้องถิ่นนครหลวง ฉะนั้น กรุงเทพมหานครจึงมีฐานะเป็นนิติบุคคล มีผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานครมาจากการเลือกตั้งและมี ผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานครเล็กรองผู้ว่าราชการฯ อีก 4 คน เข้ามาบริหารและรับผิดชอบงานของ สำนักต่าง ๆ เช่น สำนักการแพทย์ สำนักอนามัย สำนักระบายน้ำ สำนัก การศึกษา เป็นต้น สำนัก การศึกษาเป็นหน่วยงานที่รับผิดชอบด้านการจัดการศึกษาในพื้นที่กรุงเทพมหานคร มีหน้าที่จัด การศึกษา 3 ระดับ คือ

- 1) ระดับชั้นเด็กเล็ก
- 2) ระดับชั้นประถมศึกษา
- 3) ระดับชั้นมัธยมศึกษา

กรุงเทพ มหานครกำหนดนโยบายด้านการศึกษา โดยมุ่งเน้นให้เด็กนักเรียนของ กรุงเทพมหานครทุกคนได้รับสิทธิเรี ยนฟรี เรียนดี อย่างมีคุณภาพ ทั้งนี้กรุงเทพ มหานครมี ยุทธศาสตร์ด้านการศึกษา 3 ประการ ได้แก่ ประการแรก มุ่งเน้นให้นักเรี ยนกรุงเทพมหานครมี ความสมดุลถึงพร้อมด้านความรู้ และคุณธรรม ประการที่สอง ให้นักเรียนของกรุงเทพมหานครมี สิทธิและความเสมอภาคกันอย่างไม่มีเงื่อนไขในการรับการศึกษาขั้นพื้นฐาน 12 ปี อย่างมีคุณภาพ โดยไม่เก็บค่าใช้จ่ายตามมาตรา 10 ของ พ.ร.บ. การจัดการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ได้กำหนด ไว้และประการที่สาม ยกกระดับคุณภาพการจัดการศึกษา การเรียนรู้ของนักเรียนกรุงเทพมหานคร

ให้มีคุณภาพมาตรฐานสอดคล้องตามมาตรา 6 และมาตรา 7 ของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 โดยเน้นกระบวนการเรียนรู้ในรูปแบบการจัดการความรู้ที่สอดคล้องกับปรัชญา “เศรษฐกิจพอเพียง” ทั้งนี้เพื่อให้บรรลุยุทธศาสตร์กับการจัดการศึกษาดังกล่าว จึงกำหนดแนวทางการดำเนินงานไว้ 2 ประการ ได้แก่

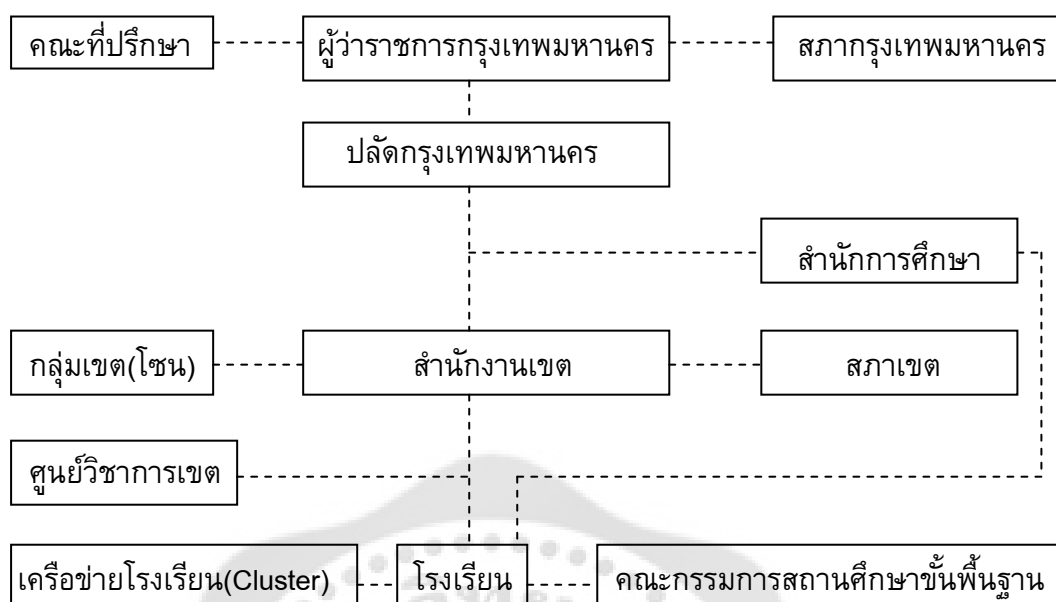
ประการแรก ส่งเสริมให้นักเรียนกรุงเทพ พมหนคร มีความรู้ คู่คุณธรรม และถึงพร้อมด้วยคุณลักษณะ 7 คุณลักษณะ ได้แก่ ความฉลาดทางอารมณ์ สามารถควบคุมอารมณ์ของตนเองได้ไม่หวั่นไหวกับสิ่งยั่วเย้าในทางที่ไม่ดี ซึ่งรุ่มล่อมมากมายในสังคมปัจจุบัน เก่งด้านคณิตศาสตร์ วิทยาศาสตร์ ภาษาศาสตร์ โดยเฉพาะภาษาไทยซึ่งเป็นเอกลักษณ์ของชาติ รวมถึงภาษาที่สอง เช่น ภาษาอังกฤษ ภาษาจีน เป็นต้น โดยสำนักการศึกษากรุงเทพมหานคร ได้จัดโครงการกรุงเทพศึกษา เพื่อส่งเสริมให้เด็กได้เรียนรู้ประวัติศาสตร์ความเป็นมาของกรุงเทพมหานครและชาติไทย รู้จักใช้ข้อมูลข่าวสาร สามารถเลือกรับข่าวสารที่ดีเพื่อนำไปปรับใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ตนเอง และสังคม และส่งเสริมให้ สัยรักการอ่านและการเรียนรู้ตลอดชีวิตส่งเสริม ให้นักเรียนสามารถคิดวิเคราะห์เป็น และปลูกจิตสำนึกให้นักเรียนกรุงเทพมหานครยึดมั่นในหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

ประการที่สอง จัดการเรียนการสอนให้นักเรียนกรุงเทพมหานคร มีโอกาสเรียนฟรีโดยไม่มีเงื่อนไข

1.1.1 การจัดการศึกษาของกรุงเทพมหานคร

สำนักการศึกษา กรุงเทพมหานคร มีภารกิจในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานในระบบโรงเรียนให้แก่เด็กและเยาวชนของกรุงเทพมหานคร โดยมีโรงเรียนในสังกัดกรุงเทพมหานครจำนวน 438 โรงเรียน กระจายในพื้นที่ 50 สำนักงานเขตในด้านการจัดกิจกรรมเรียนรู้ให้แก่นักเรียน สำนักการศึกษาได้ดำเนินการตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ตลอดจนนโยบายของรัฐในด้านการศึกษาตามกรอบทิศทางการพัฒนาการศึกษา ในช่วงแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 10 (พ.ศ. 2550-2554) ที่สอดคล้องกับแผนการศึกษาแห่งชาติ (พ.ศ. 2545 – 2559) และนโยบายของคณะผู้บริหารกรุงเทพมหานคร โดยกำหนดวิสัยทัศน์ ยุทธศาสตร์ในการบริหารจัดการ เพื่อให้โรงเรียนมีคุณภาพมาตรฐานอย่างต่อเนื่อง ส่งเสริมการใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารในการบริหารจัดการเรียนการสอน ส่งเสริมให้มีการสอนภาษาต่างประเทศ โดยครูชาวต่างประเทศ พัฒนาโรงเรียนด้วยระบบเครือข่ายโรงเรียน โดยนำชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาในรูปแบบกรรมการการศึกษาและ ภูมิปัญญาท้องถิ่น รวมทั้งความร่วมมือจากหน่วยงานอื่นๆ ทั้งภาครัฐและเอกชน (สำนักการศึกษา กรุงเทพมหานคร. 2552: 8)

การบริหารจัดการศึกษาขั้น พื้นฐานของกรุงเทพมหานคร จัดในลักษณะของสายการบังคับบัญชา ซึ่งมีผู้บริหาร คือ ผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานคร ปลัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานเขต และโรงเรียนตามลำดับ โดยสำนักการศึกษาเป็นฝ่ายอำนวยการหรือหน่วยงาน ที่ปรึกษา ส่งเสริมสนับสนุนในระดับกรุงเทพมหานคร เป็นส่วนราชการที่ทำหน้าที่เช่นเดียวกับในระดับสำนักงานเขต ซึ่งแสดงเป็นภาพประกอบ ได้ดังนี้



ภาพประกอบ 2 ระบบการบริหารการศึกษาของกรุงเทพมหานคร

ที่มา: สำนักการศึกษากรุงเทพมหานคร. (2549). เอกสารสัมมนาผู้อำนวยการสถานศึกษาเพื่อพัฒนาโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร. หน้า 7.

จากภาพประกอบ 2 สามารถอธิบายได้ว่าโครงสร้างระบบบริหารการศึกษามีผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานคร เป็นผู้บริหารกรุงเทพมหานครทุกด้าน เป็นผู้บังคับบัญชาข้าราชการกรุงเทพมหานครและลูกจ้าง ในสายราชการประจำมีปลัดกรุงเทพมหานคร ดำรงตำแหน่งสูงสุดของข้าราชการประจำ มีอำนาจหน้าที่ตามที่กฎหมายกำหนดและตามคำสั่งของผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานคร และรับผิดชอบควบคุมดูแลราชการประจำกรุงเทพมหานคร ให้เป็นไปตามนโยบายกรุงเทพมหานครกำกับ เร่งรัด ติดตามผลการปฏิบัติราชการของส่วนราชการภายในสำนักงานเขตกำหนดให้มีฝ่ายการศึกษา เป็นที่ปรึกษาและสนับสนุนการบริหารจัดการการศึกษาและโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร ถูกกำหนดให้เป็นส่วนราชการหนึ่งของสำนักงานเขต (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการ กรุงเทพมหานคร. 2549 ก: 7)

การแบ่งกลุ่มเพื่อพัฒนางานวิชาการของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร ได้จัดแบ่งตามสภาพของความเหมาะสม สมของพื้นที่ แต่ละสำนักงานเขต โดยเรียกว่ากลุ่มสำนักงานเขตซึ่งในแต่ละกลุ่มสำนักงานเขต มีโรงเรียนขนาดใหญ่ ขนาดกลาง และขนาดเล็ก การแบ่งกลุ่มพัฒนาวิชาการของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร จำนวน 438 โรงเรียน แบ่งออกเป็น 6 กลุ่มเขต ดังนี้

1) กรุงเทพมหานคร	มี 9 เขต	41	โรงเรียน
2) กรุงเทพมหานคร	มี 11 เขต	59	โรงเรียน
3) กรุงเทพมหานคร	มี 7 เขต	46	โรงเรียน
4) กรุงเทพมหานคร	มี 8 เขต	131	โรงเรียน
5) กรุงเทพมหานคร	มี 8 เขต	91	โรงเรียน
6) กรุงเทพมหานคร	มี 7 เขต	70	โรงเรียน

1.1.2 อำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบ

กรุงเทพมหานครมีอำนาจหน้าที่ในการจัดการศึกษา ตั้งแต่เริ่มสถาปนาในปี พ.ศ. 2515 ตามประกาศคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 335 โดยรับโอนการจัดการศึกษาจาก 2 องค์การ คือ เทศบาลนครหลวง และองค์การ บริหารนครหลวงกรุงเทพมหานคร ซึ่งองค์การทั้งสองได้ถือกำเนิด เป็นการยุบรวมกันและรับโอนการจัดการศึกษาจากเทศบาลนคร ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2480 และองค์การ บริหารส่วนจังหวัดทั้งสองรับโอนการจัดการศึกษามา จากกระทรวงศึกษาธิการเมื่อปี พ.ศ. 2509 (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู กรุงเทพมหานคร. 2549: 1-2)

การดำเนินการจัดการศึกษาของกรุงเทพมหานคร เป็นอำนาจหน้าที่ตามกำหนดไว้ใน มาตรา 89 (21) แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกรุงเทพมหานคร พ.ศ. 2528 โดยมีการ จัดการศึกษาหลายระดับ หลายรูปแบบ ซึ่งมีหน่วยงานรับผิดชอบ คือ สำนักการศึกษา (สำนักงาน คณะกรรมการข้าราชการ กรุงเทพมหานคร. 2549: 18-19)

1.2 นโยบายการส่งเสริมสุขภาพโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร

กรุงเทพมหานคร โดยสำนักอนามัยได้ดำเนินงานโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพเพื่อสร้าง สุขภาพเด็กและเยาวชนโดยมีโรงเรียนเป็นจุดเริ่มต้นและเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาสุขภาพอนามัยภายใต้การตระหนักถึงความสำคัญของกระบวนการที่อาศัย ความสัมพันธ์เชิงสร้างสรรค์ ระหว่างโรงเรียน นักเรียน ครอบครัวและชุมชนทั้งนี้การรับรองโรงเรียนให้เป็นโรงเรียนส่งเสริม สุขภาพ จะประเมินตามเกณฑ์มาตรฐานโดยมีคณะกรรมการจากสำนักอนามัย สำนักการศึกษา สำนักงานเขตสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริม การศึกษาเอกชน กระทรวงศึกษาธิการ รับผิดชอบประเมินตามสังกัดของแต่ละโรงเรียนมีสำนักอนามัย กรุงเทพมหานคร เป็นเลขานุการคณะกรรมการ ซึ่งการรับรองการประเมินฯ แบ่งออกเป็น 4 ระดับ ได้แก่ระดับเพชร ระดับทอง ระดับเงิน และระดับทองแดงการรับรองจะมีระยะเวลา 3 ปีนับจากวันที่ ระบุไว้ในเกียรติบัตร เมื่อครบระยะเวลารับรอง 3 ปีแล้วโรงเรียนจะต้องขอรับการประเมินใหม่ดังนั้น กรุงเทพมหานครจึงมีนโยบายในการส่งเสริมสุขภาพเด็กและเยาวชนให้มีสุขภาพสมบูรณ์และ แข็งแรงเพราะการมีสุขภาพดีถือเป็นการเริ่มต้นของการพัฒนาที่ยั่งยืนอีกทั้งเป็นการปลูกฝังและ สร้างจิตสำนึกให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการส่งเสริมสุขภาพเนื่องจากการเริ่มต้นที่เด็กและเยาวชนเป็น

การพัฒนาทางการศึกษาที่นำไปสู่การมีศักยภาพทางการเรียนรู้ซึ่งกรุงเทพมหานครพร้อมที่จะให้การสนับสนุนและส่งเสริมกิจกรรมที่จะนำมาซึ่งประโยชน์ของชาวกรุงเทพมหานคร (สำนักอนามัย. 2556: ออนไลน์)

2. แนวคิดเกี่ยวกับโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพ

2.1 ความหมายและความเป็นมาของโครงการโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพ

โรงเรียนส่งเสริมสุขภาพ เกิดจากข้อเสนอแนะของคณะผู้เชี่ยวชาญด้านการส่งเสริมสุขภาพ และสุขภาพขององค์การอนามัยโลก ที่ต้องการปรับเปลี่ยนโครงสร้างการดำเนินงานส่งเสริมสุขภาพ ในโรงเรียน เพื่อตอบสนองต่อการป้องกันปัญหาสุขภาพอนามัยของประชาชน จากโรคไม่ติดต่อซึ่งมีแนวโน้มสูงขึ้น และเพื่อต้องการให้แต่ละประเทศให้ความสำคัญกับการพัฒนาสุขภาพอนามัยของเด็กควบคู่ไปกับการศึกษา องค์การอนามัยโลกภาคพื้นเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ (SEARO) จึงได้ร่วมมือกับกระทรวงสาธารณสุข และกระทรวงศึกษาธิการ จัดประชุม Intercountry Consultation on Health Promoting Schools เมื่อต้นเดือนธันวาคม 2540 ณ กรุงเทพมหานคร ที่ประชุมได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับ หลักการและแนวทางการดำเนินงานโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพ ทุกประเทศเห็นด้วยในแนวทางที่เสนอ พร้อมทั้งได้ร่วมกันกำหนดวิสัยทัศน์การสร้างเครือข่ายโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพ ระดับประเทศเพื่อแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารและทรัพยากรร่วมกัน กระทรวงสาธารณสุข โดยกรมอนามัยได้รับแนวคิดของโครงการ และกำหนดเป็นกลยุทธ์หนึ่งของการพัฒนาสุขภาพอนามัยของประชาชน แต่เนื่องจากการดำเนินงานต้องมีการประสานงานตั้งแต่ระดับนโยบายและระดับผู้บริหารของกระทรวงศึกษาธิการ กระทรวงมหาดไทย ตลอดจนกระทรวงอื่น ๆ และองค์กรต่างๆที่เกี่ยวข้อง จึงได้มีการเสนอให้มีการแต่งตั้งคณะกรรมการโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพแห่งชาติขึ้น พร้อมทั้งได้ประชุมระดมความคิดเห็นในการดำเนินงานระหว่างหน่วยงานต่างๆ ในปี 2541 ซึ่งมีมติร่วมกันที่จะร่วมพัฒนาโรงเรียนทุกโรงเรียนให้เป็นโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพ (พรณี บัญชรหัตถกิจ. 2544: 72-79) โรงเรียนส่งเสริมสุขภาพเกิดขึ้น มาจากความต้องการให้มีสุขภาพดี ซึ่งเน้นความสัมพันธ์ระหว่างสิ่งแวดล้อม และโรคภัยไข้เจ็บหรือปัญหาสุขภาพการสาธารณสุขรูปแบบใหม่พัฒนามาจากพื้นฐานนิเวศวิทยาสุขภาพ ประกอบด้วยความสัมพันธ์ระหว่างสิ่งแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไปและพฤติกรรม การป้องกันโรคของแต่ละบุคคล ซึ่งวัดได้จากการดูแลสุขภาพอย่างเหมาะสม และเกิดสุขภาวะการพัฒนาสาธารณสุขแนวใหม่นั้น แสดงให้เห็นว่าการดำเนินงานสาธารณสุขที่ผ่านมามีการแบ่งแยกออกเป็นส่วนๆ ดังนั้น เมื่อมีการเปลี่ยนแปลงในเรื่องของประเด็นสุขภาพ การเผชิญปัญหาสุขภาพของประชาชนในสังคมจะมองถึงปัจจัยหลายๆ ประการประกอบกัน เช่น ภาวะทางด้านเศรษฐกิจ อุตสาหกรรม ผลกระทบจากสังคม สิ่งแวดล้อมทางกายภาพ การเมืองที่เปลี่ยนแปลงไป วัฒนธรรมที่แตกต่างกันไปในแต่ละท้องถิ่น ตลอดจนธรรมชาติที่ผันแปรไป การสาธารณสุขแนวใหม่ที่มีมุ่งเน้นการส่งเสริมสุขภาพช่วยให้เกิดการเปลี่ยนแปลงกระบวนการทัศนคติของสุขภาพมากยิ่งขึ้น โดยเฉพาะอย่างยิ่ง การดูแลสุขภาพให้อยู่ในสภาวะสมดุลตลอดเวลา เด็กเป็นวัยที่เรียนรู้เร็ว สามารถปลูกฝังเจตคติและพฤติกรรมที่พึงประสงค์ได้ ดังนั้นแนวคิดโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพจึงเกิดขึ้น

โรงเรียนส่งเสริมสุขภาพเป็นแนวคิดที่กว้างขวางครอบคลุมในด้านสุขภาพอนามัยในทุกแง่มุมของโรงเรียนและชุมชน แต่ละโรงเรียนมีความต้องการและความสามารถเฉพาะตัวที่จะใช้เพื่อดำเนินการป้องกันและสร้างเสริมสุขภาพเยาวชนและชุมชนประกอบกับความต้องการและความมุ่งหวังของนักเรียน ผู้ปกครอง ครู ผู้บริหาร ด้านการมีสุขภาพที่ดีจะช่วยให้โรงเรียนสามารถเป็นโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพ โดยจัดหลักสูตร การบริหาร และดูแลสิ่งแวดล้อมในโรงเรียนทั้งทางกายภาพ จิตใจและสังคม เพื่อส่งเสริมการพัฒนาสุขภาพของนักเรียน บุคลากรในโรงเรียน และชุมชนให้ทุกคนสามารถ นำแนวคิดด้านสุขภาพมาประยุกต์ใช้ในชีวิตประจำวัน ดูแล เอาใจใส่สุขภาพตนเองและผู้อื่นสามารถตัดสินใจควบคุมสถานการณ์และสิ่งแวดล้อมที่มีผลกระทบต่อสุขภาพ (กรมอนามัย. 2545: 8-9)

กระทรวงสาธารณสุข อนุญาต โดยกรมอนามัยมีนโยบายดำเนินงานโครงการโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพเมื่อปี 2541 และทุกจังหวัดได้ให้การสนับสนุนอย่างต่อเนื่อง ในปี พ.ศ. 2543 กรมอนามัยได้จัดทำเกณฑ์การประเมินโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพและได้มอบให้จังหวัดใช้ประเมินสถานภาพโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพในปี 2544 เกณฑ์ประเมินดังกล่าวเน้นการประเมินด้านกระบวนการเป็นส่วนใหญ่ โดยมี วัตถุประสงค์ที่จะใช้วัดการดำเนินงาน พบว่า โรงเรียนที่ผ่านเกณฑ์ประเมินดังกล่าวส่วนใหญ่มีกิจกรรมที่ส่งผลต่อการสร้างเสริมพฤติกรรมสุขภาพของนักเรียนเป็นจำนวนมาก (กรมอนามัย. 2548 : 3)

ดังนั้นการสร้างโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพเป็นแนวคิดที่ก่อให้เกิดโอกาสในการพัฒนานโยบายระเบียบ โครงสร้าง ซึ่งครอบคลุมการส่งเสริมสุขภาพในทุก เรื่องที่โรงเรียนและชุมชนดำเนินการ และยังหมายถึงการทำงานร่วมกันเป็นทีม โดยมีผู้นำที่เข้มแข็ง และเปิดโอกาสให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นและทำความตกลงกันในเป้าหมายต่างๆ

2.1.1 ความหมายของโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพ

จากการศึกษาความหมายของโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพ ได้มีผู้ศึกษาและให้ความหมายไว้อย่างหลากหลาย ซึ่งผู้วิจัยสรุปแนวคิดของความหมายโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพได้ดังนี้

โรงเรียนส่งเสริมสุขภาพ หมายถึง โรงเรียนที่มีขีดความสามารถแข็งแกร่ง มั่นคง ที่จะเป็นสถานที่ที่มีสุขภาพอนามัยที่ดีเพื่อการอาศัยศึกษาและทำงาน (กรมอนามัย. 1998: ออนไลน์)

โรงเรียนส่งเสริมสุขภาพ คือ โรงเรียนที่มีความร่วมมือร่วมใจกันพัฒนาพฤติกรรมและสิ่งแวดล้อมให้เอื้อต่อสุขภาพอย่างสม่ำเสมอเพื่อการมีสุขภาพดีของทุกคนในโรงเรียน (กรมอนามัย. 2545: 8)

โรงเรียนส่งเสริมสุขภาพ หมายถึง โรงเรียนที่ใช้กระบวนการพัฒนาขีดความสามารถให้นักเรียน ครู อาจารย์ ครอบครัว ชุมชนโดยพัฒนาแบบองค์รวม ทั้งบุคคล ทั้งร่างกาย อารมณ์ สังคม จิตวิญญาณ และสติปัญญา เพื่อนำไปสู่การเรียนรู้ การทำงานและการเป็นที่ยู่ออาศัยและส่งเสริมไปถึงชุมชน (สุชาติ โสมประยูร. 2525: 14-16)

โรงเรียนส่งเสริมสุขภาพ หมายถึง โรงเรียนที่มีการพัฒนาขีดความสามารถตลอดเวลาเพื่อให้โรงเรียนเป็นสถานที่ ที่มีสุขลักษณะที่ดี สำหรับกลุ่มเป้าหมายในโรงเรียนเพื่อจุดประสงค์ดังนี้ (บวร งามศิริอุดม. 2549: 1)

1. การเรียนรู้
2. การทำงาน
3. การเป็นที่ยูอาศัย

โรงเรียนส่งเสริมสุขภาพ (กรมอนามัย. 2545: 11) ให้ความหมายว่า โรงเรียนส่งเสริมสุขภาพ คือ การร่วมมือกันช่วยให้โรงเรียนสามารถใช้ศักยภาพทั้งหมดที่มีอยู่เพื่อพัฒนาสุขภาพของนักเรียน บุคลากรในโรงเรียน ตลอดจนครอบครัวและสมาชิกในชุมชนและเป็นโรงเรียนที่มีขีดความสามารถแข็งแกร่ง มันคงที่จะเป็นสถานที่ที่มีสุขอนามัยที่ดีเพื่ อการอาศัย ศึกษา และทำงาน มุ่งเน้น การเสริมสร้างสุขภาพ และป้องกันโรคที่เป็นสาเหตุการตายและความพิการ ให้แก่เด็ก ครู บุคลากรในโรงเรียน สมาชิกในครอบครัว และชุมชน เพื่อทุกคนสามารถดูแลตนเอง ตัดสินใจ ควบคุมสภาวะแวดล้อมที่มีผลต่อสุขภาพ และสร้างสภาวะที่เอื้อต่อสุขภาพ ดังนั้นเพื่อให้โรงเรียนใช้ ศักยภาพที่มีอยู่ในการพัฒนาสุขภาพของนักเรียนบุคลากรในโรงเรียน ตลอดจนครอบครัวและ ชุมชน ซึ่งการเข้าร่วมโครงการโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพ ก็คือการให้โรงเรียนที่จัดการศึกษาชั้น พื้นฐานทุกสังกัดทั้งภาครัฐและภาคเอกชนที่แสดงความจำนงเข้าร่วมโครงการกับหน่วยงานต้นสังกัด หรือเขตพื้นที่การศึกษา อีกทั้งสุขภาพและการศึกษานั้นนับว่ามีส่วนสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน เพราะ หากมีสุขภาพที่ดีก็จะทำให้ส่งเสริมการศึกษาหาความรู้ได้ดีด้วยและส ุภาพที่ดีจะส่งผลดีต่อ การศึกษา คือ ทำให้เด็กไปโรงเรียนท ุ กวัน เรียนหนังสือได้ดีกว่า รู้จักใช้ เวลาและโอกาสใน การศึกษาเรียนรู้ ดังนั้น โรงเรียนส่งเสริมสุขภาพจะต้องมุ่งเน้นในเรื่องการสร้างเสริมสุขภาพใน โรงเรียน ตามกรอบแนวคิดที่ว่า “รวมพลัง สร้างโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพ ” ซึ่งการจัดดำเนิน โรงเรียนส่งเสริมสุขภาพนั้น ควรศึกษาขั้นตอนการดำเนินงานตลอดจนแนวทางการจัดการ เพื่อให้ เกิดประสิทธิภาพที่สูงสุด

กล่าวโดยสรุปได้ว่า โรงเรียนส่งเสริมสุขภาพ หมายถึง โรงเรียนที่มีขีดความสามารถที่จะใช้กระบวนการพัฒนา และ ดำเนินการโครงการโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพให้โรงเรียนเป็นสถานที่ เพื่อการเรียนรู้ การทำงาน และการเป็น ที่อยู่อาศัย มีสุขลักษณะที่ดี มุ่งเน้นการเสริมสร้างสุขภาพ และป้องกันโรคที่ถูกต้อง

2.2 ความสำคัญและเป้าหมายของโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพ

แนวคิดของโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพเป็นแนวคิดที่กว้างขวางและครอบคลุมด้านสุขภาพอนามัยในทุกแง่มุมของชีวิต ทั้งในโรงเรียนและชุมชนนั้นคือความร่วมมือกันผลักดันให้โรงเรียนใช้ และศักยภาพทั้งหมดที่มีอยู่เพื่อพัฒนาสุขภาพของนักเรียน บุคลากรในโรงเรียน ตลอดจน ครอบครัวและชุมชนให้สามารถปฏิบัติได้ดังนี้

- 1) นำมาประยุกต์ใช้ในชีวิตประจำวัน

2) ดูแลเอาใจใส่สุขภาพของตนเองและผู้อื่น

3) ตัดสินใจและควบคุมสถานการณ์และสิ่งแวดล้อมที่มีผลกระทบต่อสุขภาพ

จะเห็นได้ว่าแนวคิดดังกล่าวก่อให้เกิดโอกาสในการพัฒนานโยบาย ระเบียบและโครงสร้างการส่งเสริมสุขภาพทุกเรื่องที่โรงเรียนและชุมชนสามารถดำเนินการ ร่วมกันทำงานเป็นทีม ภายใต้การผสมผสานแนวคิดของการพัฒนาด้านการศึกษาและด้านสุขภาพ(กรมอนามัย.2547:8)

สำหรับประโยชน์ของโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพ กิจกรรมส่งเสริมสุขภาพในโรงเรียน มีการดำเนินงานเป็นระยะเวลานาน แต่ไม่มีการจัดการอย่างเป็นระบบและปฏิบัติแบบแยกส่วน แม้แต่การเรียนการสอน ก็จำกัดอยู่เพียงการเรียนการสอนตามหลักสูตรเท่านั้น ไม่ได้ให้ความสำคัญต่อ ปัจจัยอื่นที่มีผลต่อการปลูกฝัง จิตสำนึก หรือความตระหนักในการดูแลสุขภาพนักเรียน ทำให้การพัฒนาสุขภาพนักเรียนและบุคลากรในโรงเรียนเป็นไปอย่างช้าๆ และเป็นการรักษาหรือแก้ปัญหาสุขภาพมากกว่าการป้องกันและส่งเสริมสุขภาพ ดังนั้น แนวคิดโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพ จึงได้ถูกกำหนดให้เป็นนโยบายสำคัญประการ หนึ่งที่โรงเรียนพึงปฏิบัติ การดำเนินโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพจึงมีความสำคัญก่อให้เกิดประโยชน์ดังนี้(สุชาติโสสมประยูร.2525:14-16)

1) สร้างพลเมืองที่แข็งแรงให้แก่ชาติ ด้วยการดูแลสุขภาพป้องกันมิให้เจ็บป่วย ส่งเสริมให้เยาวชนมีพละอนามัยสมบูรณ์เพื่อ จะได้เจริญเติบโตสมบูรณ์เต็มที่ ชีวิตในวัยเยาว์ย่อมเป็นแนวทางของชีวิตในอนาคต ถ้าหากเริ่มต้นด้วยการปล่อยให้สุขภาพทรุดโทรม โรคภัยเบียดเบียนก็จะกลายเป็นคนอมโรค ไม่แข็งแรงและจะกลายเป็นภาระแก่สังคม

2) ป้องกันโรคติดต่อในโรงเรียน ประวัติของการก่อกำเนิดงานอนามัยโรงเรียนสืบเนื่องมาจากโรคติดต่อที่เกิดขึ้นในโรงเรียน โรงเรียนเป็นสถานที่รวมของชุมชนขนาดใหญ่จึงมีโอกาสรโรคติดต่อจะระบาดได้ง่ายและเร็ว

3) ปลูกฝังสุนิสัย ให้แก่นักเรียนการจัดให้นักเรียนได้อยู่ในสิ่งแวดล้อมที่หรือมีความเป็นอยู่ที่ถูกสุขลักษณะ ให้นักเรียนได้เห็นตัวอย่างการปฏิบัติและได้ลงมือปฏิบัติทางด้านสุขภาพด้วยตนเองอยู่เสมอ จะทำให้นักเรียนเกิดความเคยชินจนกลายเป็นสุนิสัยและนำไปปฏิบัติได้ในชีวิตประจำวัน

4) การบริการอนามัยในโรงเรียนได้เปิดโอกาสให้เจ้าหน้าที่สาธารณสุข ให้ความรู้ด้านอนามัยกับคนหมู่มาก เพราะโรงเรียนแต่ละแห่งมีนักเรียน ครู และเจ้าหน้าที่ต่างๆ ภายในโรงเรียนเป็นจำนวนมาก จึงเป็นส่วนสำคัญที่จะช่วยให้การสาธารณสุขของประเทศชาติเจริญก้าวหน้าอย่างรวดเร็วยิ่งขึ้น

5) ช่วยให้เกิดการพัฒนาสุขภาพแบบองค์รวม ซึ่งเน้นความสัมพันธ์ทั้งภายในร่างกาย และภายนอกร่างกายให้เกิดความสมดุล ได้แก่ ร่างกาย จิตใจ อารมณ์ สังคมและสิ่งแวดล้อม

6) ช่วยชักจูงให้ครอบครัวมีส่วนร่วมในการพัฒนาทักษะและความรู้ด้านสุขภาพแก่บุตรหลาน ครอบครัว ชุมชน

7) ช่วยให้เห็นถึงความสำคัญทางสภาพแวดล้อมทางกายภาพ ที่มีผลต่อสุขภาพของนักเรียน เช่น อาคารสถานที่ แสง เสียง สุขาภิบาลอาหาร น้ำสะอาด ความปลอดภัยของสนามเด็กเล่น การกำจัดขยะ เป็นต้น

8) ช่วยเป็นตัวเชื่อมระหว่างบริการสุขภาพในพื้นที่กับโรงเรียนเพื่อดำเนินการแก้ไข ปัญหาสุขภาพเฉพาะเรื่อง เช่น การตรวจหา กา รตรวจพยาธิ การรักษาโรคติดต่อ การทดสอบสายตา การประเมินภาวะโภชนาการลากจัดการกับความเครียด เป็นต้น

9) ช่วยสนับสนุนให้นักเรียนมีส่วนร่วม ร่วมอย่างเต็มที่ สำหรับการเรียนในหลักสูตรเพื่อพัฒนาทักษะความรู้เกี่ยวกับสุขภาพ

10) ทำให้เกิดความเสมอภาคในด้านการศึกษาและสุขภาพ ด้วยการเพิ่มความสามารถในการดูแลสุขภาพของเด็กวัยเรียนโดยโรงเรียน ครอบครัวและชุมชนร่วมกัน

11) ช่วยจัดสภาพสิ่งแวดล้อมในการทำงาน ที่ดีสำหรับครู และจัดสิ่งแวดล้อมในโรงเรียนเพื่อการเรียนรู้ที่เหมาะสมให้แก่เด็กนักเรียนและบุคลากรอื่นๆที่เกี่ยวข้อง

12) ทำให้โรงเรียนและชุมชน ได้ร่วมกันทำงานเพื่อประโยชน์ต่อการปลูกฝังและปรับเปลี่ยนพฤติกรรมของนักเรียน ครอบครัว และสมาชิกในชุมชน

13) โรงเรียนได้รับประโยชน์จากผู้ปกครองนักเรียน และองค์กรต่างๆที่มีส่วนร่วมระดมทรัพยากรและปฏิบัติกิจกรรมต่างๆในการพัฒนาโรงเรียนอย่างมีประสิทธิภาพ

14) ผู้ปกครอง และสมาชิกของชุมชนจะได้รับความรู้เกี่ยวกับสุขภาพอนามัยเพื่อนำไปปฏิบัติให้เกิดทักษะการดูแลสุขภาพที่ทันสมัย

15) ชุมชน สังคมและประเทศชาติจะพัฒนาก้าวหน้าโดยมีพื้นฐานที่แข็งแกร่งเมื่อประชากรมีการศึกษาและสุขภาพที่ดี

ประโยชน์ดังกล่าวข้างต้นเป็นความท้าทายภายใต้เงื่อนไขที่จำกัดของทรัพยากรคน เวลาและงบประมาณของภาคการศึกษา สาธารณสุข และท้องถิ่น ทางเลือกที่เหมาะสม คือ การบูรณาการความร่วมมือในเรื่องการศึกษาควบคู่ไปกับการมีสุขภาพดีโดยมีเป้าหมายสูงสุด คือ ภาพลักษณ์ของเด็กวัยเรียนและเยาวชนไทยที่ดี เก่งและมีความสุข อันเป็นความสำเร็จของการปฏิรูปการศึกษาและการปฏิรูประบบสุขภาพ ซึ่งจะนำไปสู่การบรรลุถึงปรัชญาการพัฒนา “ครู” อย่างแท้จริง (สุชาติ โสมประยูร. 2525: 14-15)

2.3 การดำเนินงานโครงการโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพ

โรงเรียนส่งเสริมสุขภาพเป็นกลยุทธ์ที่เน้นการดำเนินงานแบบองค์รวม ทั้งลักษณะงานบุคคลที่เกี่ยวข้องโดยทำงานร่วมกันทั้งระบบ กล่าวคือ ผู้บริหารโรงเรียน คณะครู อาจารย์ นักเรียน ผู้ปกครอง โดยเฉพาะอย่างยิ่งการมีส่วนร่วมของชุมชนในโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพ กิจกรรมที่จัดขึ้นในทุกๆ ด้าน ควรคำนึงถึงพัฒนาการด้าน ร่างกาย จิตใจ อารมณ์ สังคมและสติปัญญาแล้ว การดำเนินงาน โรงเรียนส่งเสริมสุขภาพ จะต้องให้ครอบคลุมองค์ประกอบหลัก 10 ประการของโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพดังนี้ (พรณี ปัญชรหัตถกิจ 2544: 72-79)

1. องค์ประกอบด้านนโยบายการส่งเสริมสุขภาพของโรงเรียน (School Policy of Health Promotion) คำว่า “นโยบาย” มีความหมายตั้งแต่ในวงกว้างจนถึงความหมายที่จำเพาะเจาะจง ขึ้นอยู่กับระดับของนโยบาย เช่นระดับชาติ ระดับกระทรวง ระดับ กรม ระดับจังหวัด ระดับอำเภอ ระดับโรงเรียน นโยบายจึงเป็นแนวทางในการปฏิบัติงานว่าจะทำอะไร มีลักษณะกว้างๆและเป็นนามธรรม ไม่มีรายละเอียดว่าทำอะไร การที่โรงเรียนกำหนดนโยบายสุขภาพในด้านต่างๆให้ชัดเจน แสดงถึงโรงเรียนได้กำหนดแนวทางที่จะดำเนินงานอย่างเป็นรูปธรรม เช่นนโยบายคุ้มครองผู้บริโภคในโรงเรียน นโยบายปลอดอบายมุข และ นโยบายโรงเรียนปลอดสารเสพติด หรือโรงเรียนสีขาว ดังนั้น นโยบาย ส่งเสริมสุขภาพในโรงเรียน คือแนวทางปฏิบัติโดยภาพรวม ซึ่งกำหนดโดยโรงเรียน มีวัตถุประสงค์เพื่อก่อให้เกิดผลที่ดีต่อสุขภาพ หลีกเลี่ยงปัญหาสุขภาพที่จะเกิดขึ้นในอนาคต หรือเพื่อแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในปัจจุบัน และมีความตั้งใจที่จะนำนโยบายไปปฏิบัติให้บรรลุผล ทั้งนี้ นโยบายสุขภาพในเรื่องต่างๆ จะต้องแปลงไปสู่การปฏิบัติที่มีแผนปฏิบัติการที่ชัดเจน

1) ความสำคัญของการกำหนดนโยบายของโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพ นโยบายที่กำหนดหรือจัดทำด้วยความละเอียดรอบคอบ หากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายมากและมีความชัดเจน ทำไร ย่อมทำให้การวางแผนดำเนินงานเป็นไปอย่างถูกต้องและมีประสิทธิภาพมากเท่านั้น นโยบายส่งเสริมสุขภาพ ช่วยทำให้ผู้บริหารโรงเรียนปฏิบัติงานต่างๆอย่างมั่นใจนโยบายยังก่อให้เกิดเป้าหมายและแผนงานในการปฏิบัติ นอกจากนี้ ชุมชนจะต้องจัดโครงการส่งเสริมสุขภาพให้เหมาะสมและสอดคล้องกับนโยบายของโรงเรียนเช่นโรงเรียนสีขาว เป็นต้น

2) ลักษณะของนโยบายที่ดีในการส่งเสริมสุขภาพในโรงเรียน นโยบายในโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพที่ดีนั้น ขึ้นอยู่กับสถานการณ์ของการบริหารงานและปัจจัยสิ่งแวดล้อมที่แตกต่างกันของแต่ละโรงเรียน ทุกโรงเรียนไม่จำเป็นต้องกำหนดนโยบายเหมือนกัน ขึ้นอยู่กับบริบทของโรงเรียนที่มีสถานภาพปัญหาสุขภาพเด็กวัยเรียนที่แตกต่างกันให้คำนึงถึงปัญหาสุขภาพในท้องถิ่น โรงเรียนจะต้องทำงานในเชิงรุกโดยกำหนดนโยบายการส่งเสริม สอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบัน เป็นการจัระบบบริหารในโรงเรียน เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์หลักการส่งเสริมสุขภาพนโยบายโรงเรียน ส่งเสริมสุขภาพที่ดีควรมีลักษณะสำคัญ 9 ประการ คือ

1. กำหนดขึ้นก่อนการดำเนินงานและได้จากข้อมูลที่เป็นจริงของสภาพปัญหาสุขภาพนักเรียนและปัญหาสุขภาพในท้องถิ่น
2. ต้องสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของแผนพัฒนาสุขภาพแห่งชาติในปัจจุบัน
3. ครอบคลุมภารกิจและความรับผิดชอบของโรงเรียน สามารถยืดหยุ่นได้
4. ต้องส่งผลให้เกิดประโยชน์แก่นักเรียน ครู ผู้ปกครอง และชุมชนโดยส่วนรวม
5. สามารถสร้างจุดรวมของงานส่งเสริมสุขภาพได้
6. ต้องมาจากการกลั่นกรองและมีการจัดลำดับความสำคัญของปัญหาที่เกี่ยวข้องกับสุขภาพเด็กวัยเรียน

7. การวางนโยบายที่ดีต้องประกอบด้วยกลวิธีและวิธีการที่ดีตามมาด้วย
8. ต้องสามารถปฏิบัติได้แต่ต้องไม่มีข้อก้ำกวม
9. ใช้เป็นข้อยึดถือหลักในการประเมินความสำเร็จ

3) กระบวนการกำหนดนโยบายโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพ การกำหนดนโยบายเป็นกระบวนการที่ประกอบด้วยหลักการ และเหตุผลที่สำคัญเพื่อตอบสนองความต้องการของโรงเรียน และชุมชน ขั้นตอนการกำหนดนโยบาย มี 5 ขั้นตอน ดังนี้

1. การเสนอความคิดริเริ่ม
2. การร่างนโยบายเบื้องต้น
3. การมีส่วนร่วมของชุมชน
4. การร่างนโยบายขั้นสุดท้าย
5. การประเมินผลทบทวนนโยบายและประกาศใช้

4) นโยบายโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพ นโยบายโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพของทุกโรงเรียน ไม่จำเป็นต้องกำหนดไว้เหมือนกัน ขึ้นอยู่กับบริบทของสถานการณ์ปัญหาสุขภาพ นโยบายของโรงเรียนโดยรวมและความต้องการของผู้มีส่วน ได้ส่วนเสีย เช่นนักเรียน ครู ผู้ปกครองและชุมชน นโยบายหลักสำคัญที่กำหนดไว้ในนโยบายโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพ ได้แก่

1. นโยบายด้านอาหารและโภชนาการเพื่อสุขภาพ
2. นโยบายโรงเรียนปลอดสารเสพติดหรือโรงเรียนสีขาว
3. นโยบายการพัฒนาด้านสิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อการพัฒนาสุขภาพ
4. นโยบายการดูแลสุขภาพผู้ป่วยเบื้องต้นที่ได้มาตรฐาน
5. นโยบายป้องกันโรคที่เป็นปัญหาในท้องถิ่น
6. นโยบายป้องกันอุบัติเหตุ
7. นโยบายป้องกันโรคเอดส์
8. นโยบายเฝ้าระวังภาวะสุขภาพ
9. นโยบายความเสมอภาคในการส่งเสริมประชาธิปไตย
10. นโยบายส่งเสริมการออกกำลังกาย

2. องค์ประกอบด้านอนามัยสิ่งแวดล้อมในโรงเรียน (Health School Environment Activities) การส่งเสริมสุขภาพด้านอนามัยสิ่งแวดล้อมในโรงเรียน เป็นการจัดกิจกรรมที่สำคัญที่เอื้อต่อการมีสุขภาพดี เปรียบเสมือนคนที่สุขภาพดี หากอาศัยอยู่ในบ้านที่สะอาด คนจะปลอดภัยจากเชื้อโรค แต่ถ้าบ้านสกปรก เชื้อโรคจากสิ่งแวดล้อมในบ้านจะเข้าสู่ร่างกายของเราได้ง่าย ในโรงเรียนก็เช่นเดียวกัน สิ่งแวดล้อมต้องถูกสุขลักษณะ คือ สะอาด เป็นระเบียบเรียบร้อย และปลอดภัย การอนามัยสิ่งแวดล้อมในโรงเรียน หมายถึง การจัดการ ควบคุม ดูแล และปรับปรุงสภาวะต่างๆ ของโรงเรียนและสิ่งแวดล้อมให้ถูกต้องเหมาะสม และอยู่ในสภาพที่ถูกลักษณะ ทำให้ช่วยส่งเสริมสุขภาพนักเรียน ช่วยป้องกันโรคภัยไข้เจ็บ ช่วยป้องกันอุบัติเหตุตลอดจนสร้างสุขนิสัยที่ดีให้กับนักเรียน (พรณี บัญชรหัตถกิจ. 2544: 72-79)

จุดมุ่งหมายของอนามัยสิ่งแวดล้อมในโรงเรียน มีดังนี้

- 1) เพื่อส่งเสริมสุขภาพทางด้านร่างกายให้นักเรียน การจัดสิ่งแวดล้อมในโรงเรียน ถูกสุขลักษณะช่วยควบคุมและป้องกันโรคภัยไข้เจ็บได้ทางหนึ่ง
- 2) เพื่อส่งเสริมสุขภาพทางจิตที่ดีให้นักเรียน สิ่งแวดล้อมในโรงเรียนดีช่วยให้สดชื่น อารมณ์ดีและมีบรรยากาศในการศึกษาเล่าเรียน
- 3) เพื่อแก้ไขสิ่งต่างๆ ในโรงเรียนที่อาจเป็นอันตรายต่อนักเรียน ทำให้นักเรียนปลอดภัยจากอุบัติเหตุต่างๆ
- 4) เพื่อเป็นการปลูกฝังสุนทรียะสำนึกที่ดีในการจัดสิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะนักเรียนจะได้แบบอย่างที่ดีของสิ่งแวดล้อมที่โรงเรียน
- 5) เพื่อให้สอดคล้องกับการสอนสุขศึกษาและจัดบริการอนามัยโรงเรียนและเกิดผลดีต่อการเรียนรู้ของนักเรียน

สำหรับหลักการจัดอนามัยสิ่งแวดล้อมในโรงเรียน การจัดกิจกรรมส่งเสริมอนามัยสิ่งแวดล้อมในโรงเรียน เป็นการปรับปรุงสุขภาพสิ่งแวดล้อมในโรงเรียน ทำให้โรงเรียนสะอาด เป็นระเบียบเรียบร้อยและปลอดภัย จะเป็นการสร้างเสริมพฤติกรรมสุขภาพให้นักเรียน จะต้องทำไปพร้อมๆกัน ทั้งการรักษาอนามัยสิ่งแวดล้อม อนามัยส่วนบุคคล บ้าน โรงเรียน และชุมชน โดยเฉพาะด้านอนามัยสิ่งแวดล้อมนั้น โรงเรียนจะต้องให้ความสนใจและแก้ไขดำเนินการให้ ได้ตามเกณฑ์มาตรฐานทั้งในด้านปริมาณและคุณภาพโดยอาศัยกลวิธีการดำเนินงานตามขั้นตอน

3. องค์ประกอบการให้บริการอนามัยโรงเรียน (School Health Services Activities) การบริการอนามัยโรงเรียน หรือบริการสุขภาพในโรงเรียน หมายถึง การจัดกิจกรรมเพื่อส่งเสริม ป้องกันรักษาสุขภาพอนามัยให้นักเรียน ครู อาจารย์ และบุคลากรในโรงเรียนให้มีสุขภาพอนามัย สมบูรณ์แข็งแรงทั้งร่างกายและจิตใจ โดยชุมชนเข้ามามีบทบาทในการร่วมจัดการแนวทางการดำเนินงาน ด้านการจัดบริการอนามัยโรงเรียน การวางแผนและดำเนินการจัดบริการอนามัยโรงเรียนผู้บริหารโรงเรียน และเจ้าหน้าที่สาธารณสุขผู้รับผิดชอบงานอนามัยนักเรียนควรประชุม วางแผนร่วมกันเพื่อกำหนดเป้าหมายร่วมกันในการจัดบริการอนามัยในเชิงรุกมากกว่าเชิงรับ ควร เน้นการให้บริการส่งเสริมสุขภาพมากกว่าการรักษาพยาบาล โดยการวางแผนและดำเนินงาน ใน เรื่องการตรวจสุขภาพนักเรียน และบุคลากรเพื่อเฝ้าระวังสุขภาพจัดโครงการอาหารกลางวันเพื่อให้ แก่ นักเรียนได้รับประทานอาหารที่ถูกหลักโภชนาการตามที่ร่างกายต้องการ โดยเฉพาะอย่างยิ่งควร จัดให้นักเรียนที่มีน้ำหนักต่ำกว่าเกณฑ์โรงเรียนควรจัดโครงการอาหารกลางวันแบบพึ่งพาตนเอง โดยพัฒนาศักยภาพชุมชนให้ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในโครงการอาหารกลางวันทุกขั้นตอน มีส่วน ร่วมในการร่วมคิด ร่วมตัดสินใจและร่วมดำเนินการตลอดจนร่วมประเมินผล ซึ่งจะได้ผลดีและเกิด ความต่อเนื่อง (พรรณิ บัญชรหัตถกิจ . 2544: 72-79) ทั้งนี้เป็นการให้บริการเชิงรุกที่ดี ดูแลส่งเสริม ภาวะ โภชนาการเพื่อให้ร่างกายแข็งแรง นอกจากโรงเรียนจะจัดบริการเชิงรุกแล้ว จะต้อง จัดบริการเชิงรับให้ดำเนินการควบคู่กันไป เช่น การให้วัคซีนในการป้องกันโรค การปฐมพยาบาล เป็นต้น

4. องค์ประกอบด้านการบริหารจัดการในโรงเรียน (School Management Practices) โรงเรียนจะต้องมีคณะกรรมการส่งเสริมสุขภาพในโรงเรียน ซึ่งประกอบด้วยหลาย ๆ กลุ่ม เช่น ครู ผู้ปกครอง ผู้นำชุมชน คณะกรรมการ หมู่บ้าน เจ้าหน้าที่สาธารณสุข ตลอดจน ผู้นำนักเรียน ทำหน้าที่ในการกำหนดบทบาทภารกิจและขั้นตอนการดำเนินงาน สนับสนุน งบประมาณและทรัพยากรของโรงเรียน เพื่อส่งเสริมสุขภาพนักเรียนและพัฒนาบุคลากรของ โรงเรียน ผู้บริหารควรเป็นผู้นำในการส่งเสริมสุขภาพในโรงเรียน ซึ่งมีผลโดยตรงต่อสุขภาพ นักเรียน โดยปฏิบัติในเรื่องต่อไปนี้

- 1) ตระหนักและให้คุณค่ากับโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพ
- 2) จัดสรรงบประมาณให้แก่โครงการโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพอย่างเพียงพอ
- 3) รับทราบปัญหาสุขภาพอนามัยของนักเรียนและบุคลากรในโรงเรียน
- 4) เข้าใจหลักการและองค์ประกอบสำคัญของโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพอย่างถ่องแท้
- 5) ให้ความร่วมมือกับหน่วยงานสาธารณสุขต่อโครงการส่งเสริมสุขภาพในโรงเรียน
- 6) ใช้หลักการจัดการโครงการส่งเสริมสุขภาพในโรงเรียนอย่างมีประสิทธิภาพ
- 7) มุ่งมั่น สนับสนุนโครงการอื่นๆ ที่สอดคล้องกับนโยบายส่งเสริมสุขภาพ
- 8) ใช้เทคนิคจูงใจ การสร้างขวัญและกำลังใจให้กับผู้ดำเนินงานส่งเสริมสุขภาพใน

โรงเรียน

- 9) นำร่องหรือเป็นผู้นำโรงเรียนและชุมชนในการเข้าสู่โรงเรียนส่งเสริมสุขภาพ

บทบาทของครูอาจารย์ในโรงเรียน ควรเป็นผู้มีส่วนร่วมกำหนดนโยบายส่งเสริมสุขภาพ พัฒนาบุคลากร บริหารจัดการกระบวนการเรียนการสอนอย่างมีประสิทธิภาพ บุคลากรโรงเรียน ส่งเสริมสุขภาพเข้าสู่ระบบการศึกษาทั้งทางตรงและทางอ้อม ให้การส่งเสริมสุขภาพผสมผสาน เข้า ไปในการเรียนการสอนอย่างเป็นธรรมชาติ เน้นการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วมทำให้เกิดสุขภาวะ นอกจากนี้ครูควรเป็นแบบอย่างที่ดีด้านสุขภาพ มีการยกย่องเชิดชูครูดีเด่น ด้านส่งเสริมสุขภาพ เทคนิคที่นิยมใช้กันมากเพื่อให้เกิดพลังจิตสร้างสรรค์ คือกระบวนการ AIC ซึ่งเป็นกระบวนการรวมพลังสร้างสรรค์ มีการวางแผน ร่วมดำเนินการ และประเมินผลสามารถลดความขัดแย้งใน กระบวนการคิดได้ดี ส่วนบทบาทของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพนั้นจะต้อง เป็นผู้สนับสนุนอำนวยความสะดวก พัฒนาให้โรงเรียนเข้าสู่โรงเรียนส่งเสริมสุขภาพด้วยการชี้ชวน ชี้แนะและให้การสนับสนุนวัสดุอุปกรณ์ เช่น โปสเตอร์ สื่อ และคู่มือ เป็นต้น ตลอดจนเป็น วิทยากรคัดเลือกโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพดีเด่น เพื่อขยายผลการประชาสัมพันธ์โรงเรียนส่งเสริม สุขภาพต้นแบบ และสร้างเครือข่ายเป็นศูนย์กลางของการจัดอบรมพัฒนารูปแบบโรงเรียนส่งเสริม สุขภาพตามที่โรงเรียนและชุมชนต้องการ

5. องค์ประกอบด้านการให้คำปรึกษาและสนับสนุนทางสังคม (Counseling and Social Support Activities) การจัดบริการให้คำปรึกษาแนะแนวเพื่อแก้ไขปัญหาสุขภาพและการสนับสนุน ทางสังคม เนื่องจากนักเรียนมีพื้นฐานทางครอบครัวที่อาจมีความแตกต่าง เมื่อนักเรียนเข้าสู่ระบบ

โรงเรียนทำให้เกิดการเรียนรู้เกิดการปรับตัว และรู้จักดูแลสภาพของตนเองแต่นักเรียนบางกลุ่มจำเป็นต้องได้รับการดูแลช่วยเหลือจากโรงเรียน การบริการให้คำปรึกษาและแนวสุขภาพและสนับสนุนทางสังคมจึงมีความจำเป็นต่อนักเรียนรวมไปถึงครอบครัวของนักเรียน เพราะปัญหาเชื่อมโยงกัน ดังนั้นการให้คำปรึกษา คำแนะนำทางด้านสุขภาพทั้งทางร่างกายและจิตใจ อารมณ์ และสังคม ทำให้นักเรียนสามารถปรับตัว รู้จักแก้ปัญหา เข้าใจชีวิตและอยู่ร่วมกับผู้อื่นในสังคมได้อย่างมีความสุข

จุดมุ่งหมายของการให้คำปรึกษาและสนับสนุนทางสังคมมีดังนี้

- 1) เพื่อให้ให้นักเรียนเข้าใจตนเองทราบถึงจุดอ่อนจุดด้อย
- 2) เพื่อให้ให้นักเรียนเข้าใจผู้อื่น
- 3) เพื่อช่วยเหลือนักเรียนที่มีปัญหาสุขภาพทั้งทางร่างกาย จิตใจ อารมณ์ และสังคม
- 4) เพื่อต้องการให้นักเรียนรู้จักดูแลสภาพของตนเองให้สมบูรณ์
- 5) เพื่อสนับสนุนเป็นกำลังใจแก่นักเรียนในการอยู่ในสังคมได้อย่างปกติสุข

6. องค์ประกอบด้านสุขศึกษาในโรงเรียน (School Health Education Activities) การจัดกิจกรรมสุขศึกษาทั้งในและนอกหลักสูตร เพื่อให้เกิดทักษะและสร้างเสริมพฤติกรรม สุขภาพให้สมบูรณ์แข็งแรง อาจสอนโดยอาศัยหลักสุขบัญญัติ 10 ประการ และเน้นประเด็นสำคัญที่มีแนวโน้มเป็นปัญหาสุขภาพโรงเรียน ช่วยป้องกันไม่ให้เกิดปัจจัยเสี่ยงของปัญหา หรือโรคต่างๆ

ความสำคัญของกิจกรรมสุขศึกษาในโรงเรียนสังคมทุกวันนี้ แม้ว่าเทคโนโลยีจะพัฒนาไปอย่างไม่สิ้นสุดแต่ปัญหาสุขภาพของบุคคลรอบครัว โรงเรียนและชุมชนค่อยๆ ได้รับการแก้ไข ป้องกัน และส่งเสริมให้ดีขึ้นอย่างช้าๆ กิจกรรมสุขศึกษาในโรงเรียนยังคงมีความสำคัญและจำเป็นต่อเยาวชนเป็นอย่างยิ่ง จะเห็นได้ว่าสุขศึกษาในโรงเรียนเป็นกระบวนการที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมและช่วยปลูกฝังพฤติกรรมสุขภาพที่ถูกต้องให้นักเรียนได้เป็นอย่างดี สุขศึกษาเป็นเรื่องใกล้ตัวเกี่ยวข้องกับชีวิตประจำวัน เป็นการพัฒนาคุณภาพชีวิตของตนเอง และสังคมการจัดกิจกรรมสุขศึกษาในโรงเรียนหรือนอกโรงเรียนก็ตาม หากครูและเจ้าหน้าที่สาธารณสุขมีความเข้าใจในเรื่องของแนวคิดหลักและจัดกระบวนการเรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพ ย่อมทำให้นักเรียนมีความรู้ เจตคติ และทักษะในการป้องกันปัญหาสุขภาพได้เป็นอย่างดี

แนวคิดหลักในการจัดกิจกรรมสุขศึกษาในโรงเรียน เป็นแนวทางสำคัญในการพัฒนา กิจกรรมสุขศึกษาในโรงเรียนให้เหมาะสมและสอดคล้องกับสังคมปัจจุบัน แนวคิดของสุขศึกษาในโรงเรียน สรุปได้ ดังนี้

- 1) สุขศึกษาเป็นกระบวนการต่อเนื่องและมีความสัมพันธ์ในชีวิตประจำวัน จึงควรจัดลำดับก่อน หลังให้นักเรียนเกิดการเรียนรู้จากเรื่องง่ายๆ ไปสู่เรื่องซับซ้อน หรือจากเรื่องใกล้ตัวก่อน เพื่อให้นักเรียนเกิดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องและสัมพันธ์กัน

2) สุขศึกษาควรเน้นในเรื่องการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมสุขภาพทุกๆด้าน ทั้งด้าน ความรู้ ความเข้าใจ เจตคติ การปฏิบัติทักษะ ตลอดจนความเชื่อและค่านิยมที่มีผลต่อการปลูกฝัง หรือสร้างสุขภาพ

3) สุขศึกษา ควรเน้นตามสถานการณ์จริงในปัจจุบัน ซึ่งมีประโยชน์

4) สุขศึกษา ควรเน้นให้นักเรียนมีส่วนร่วมในกิจกรรมการเรียนรู้ ย่อมมีส่วนร่วมมากยิ่งขึ้น เกิดผลดีต่อการเรียนรู้ โดยเฉพาะอย่างยิ่งการเรียนรู้จากประสบการณ์ตรง

5) สุขศึกษา ควรเรียนรู้จากข้อเท็จจริงที่ได้มาจากการค้นคว้าทดลองหรือวิเคราะห์วิจัย ในสาขาต่างๆ

6) สุขศึกษาควรเน้นในเรื่องสุขภาพที่ดีมากกว่าสุขภาพที่ไม่ดีและเน้นในสิ่งที่ควร ปฏิบัติมากกว่าสิ่งที่ไม่ควรปฏิบัติ

7) สุขศึกษาเป็นเรื่องละเอียดอ่อนเกี่ยวกับร่างกายและจิตใจ จึงควรหลีกเลี่ยงกิจกรรม บางประการ เช่น การเปรียบเทียบสุขภาพของนักเรียนแต่ละคน การยกตัวอย่างมาตรฐานที่ไม่เป็น ความจริง การสอนให้เกิดความหวาดกลัว

7. องค์ประกอบด้านโครงการร่วมระหว่างโรงเรียนและชุมชน (School and Community Project Activities) การมีโครงการร่วมของครอบครัวและชุมชน เพื่อการ รส่งเสริมสุขภาพ เช่น การ แลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารสุขภาพระหว่างบ้านและโรงเรียน การออกกำลังกายเพื่อสุขภาพในชุมชน กิจกรรมด้านโครงการร่วมมีระหว่างโรงเรียน และชุมชนเป็นการสร้างความสัมพันธ์เพื่อความ ร่วมมือช่วยเหลือซึ่งกันและกันเพื่อเป้าหมายเดียวกัน โดยทุกคนได้รับความพึงพอใจ ทั้งด้าน ร่างกาย จิตใจ สังคม และทางเศรษฐกิจความจำเป็นในการสร้างความสัมพันธ์เพื่อให้เกิดความ ร่วมมือระหว่างโรงเรียนและชุมชน โรงเรียนเป็นหน่ว วยหนึ่งของชุมชนจัดได้ว่าเป็นศูนย์กลางของ ชุมชนโรงเรียนกับชุมชนจึงมีความใกล้ชิดกัน ให้ความร่วมมือกันโดยเฉพาะอย่างยิ่งดูแลเด็กวัย เรียนในทุกๆด้านเมื่อโรงเรียนจัดกิจกรรมใดขึ้นควรเชิญผู้ปกครองนักเรียนซึ่งหลักมี ดังนี้

1) โรงเรียนและชุมชนควรมีการแลกเปลี่ยนความช่วยเหลือกัน

2) โรงเรียนเป็นฝ่ายเริ่มสร้างความสัมพันธ์

3) สร้างบรรยากาศความเป็นกันเองกับทุกคนในชุมชน

4) ให้ความสำคัญกับชุมชน รับฟังความคิดเห็นของชุมชน

5) มีการติดต่อหรือประชาสัมพันธ์กับชุมชนอยู่เสมอ

6) ติดต่อและประสานงานกับหน่วยงานหรือองค์กรต่างๆ

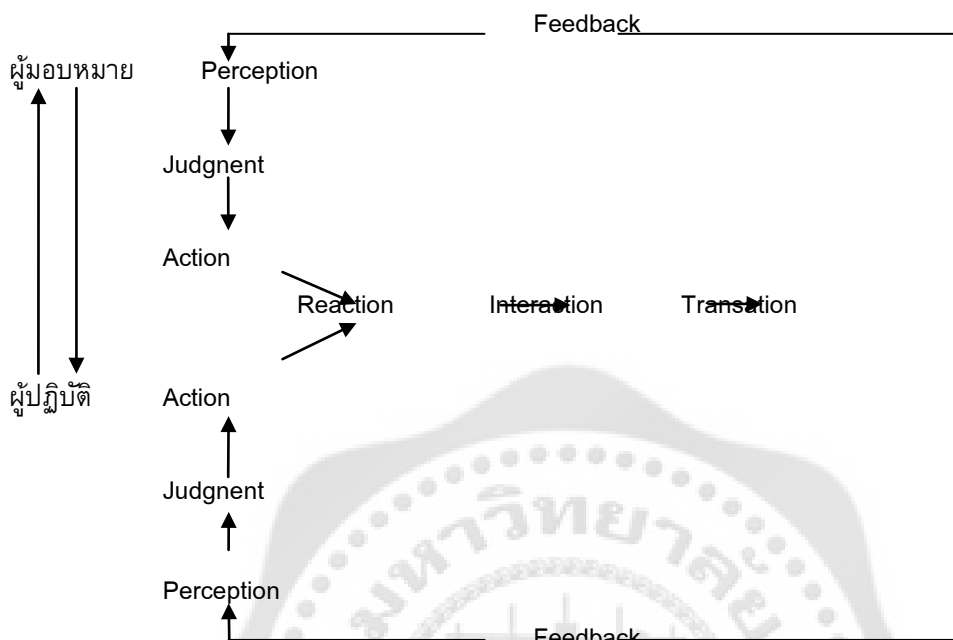
7) มีการติดต่อประชาสัมพันธ์อยู่เสมอ

8) จัดและดำเนินโครงการส่งเสริมสุขภาพ

9) ศึกษาถึงสภาพการณ์การเปลี่ยนแปลงของชุมชน

10) ครูต้องใช้เทคนิคในการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลกับผู้ปกครองและชุมชน

กระบวนการให้ความร่วมมือและช่วยเหลือ หมายถึง การที่บุคคลมีปฏิสัมพันธ์กันยอมรับ และปฏิบัติตามโครงการเพื่อให้งานสัมฤทธิ์ผลตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ ดังแผนภาพต่อไปนี้



ภาพประกอบ 3 กระบวนการปฏิสัมพันธ์ของบุคคล

ที่มา: พรรณี บัญชรหัตถกิจ. (2544). "การส่งเสริมสุขภาพ : การบริโภคอาหาร." วารสารสุขศึกษา. 25(89): 72-79.

8. องค์ประกอบด้านโภชนาการและสุขภาพอาหาร (Nutrition and Food Project Activities) ปัญหาภาวะทุพโภชนาการในชนบท ยังเป็นปัญหาสาธารณสุขตั้งแต่ในอดีตจนถึงปัจจุบัน การให้การบำบัดรักษาโรคขาดสารอาหารต่างๆ เป็นการแก้ปัญหาที่ปลายเหตุ ดังนั้น การส่งเสริมโภชนาการในหญิงตั้งครรภ์และมารดาหลังคลอด ทำให้ทารกแรกเกิดมีน้ำหนักตัวตามเกณฑ์มาตรฐาน คือ ไม่น้อยกว่า 2,500 กรัม จากการศึกษาการดำเนินงานสุขภาพอาหารในโรงเรียนประถมศึกษาในเขตอำเภอต่างอย จำนวน 10 โรงเรียน พบว่า สถานะการสุขภาพอาหารในโรงเรียนของโรงเรียนประถมศึกษาทั้ง 10 แห่ง อยู่ในระดับดี เพียงร้อยละ 10 และไม่เข้าเกณฑ์ร้อยละ 90 (พรรณี บัญชรหัตถกิจ. 2544: 72-79) ขอบข่ายของการดำเนินงานในการส่งเสริมสุขภาพด้านโภชนาการ มีดังนี้

1) ความปลอดภัยด้านอาหาร มีผลต่อสุขภาพทั้งบุคคล ครอบครัว และชุมชน ดังนั้น การได้รับอาหารที่ปลอดภัย เช่น การใช้สารสกัดจากธรรมชาติกำจัดแมลง การใช้สารอี เอ็ม การใช้ประโยชน์ทางชีวภาพในการผลิตอาหารที่มีคุณภาพ การใช้ปุ๋ยคอกเพื่อเพิ่มธาตุอาหารให้แก่พืช เป็นต้น

2) การจัดการและป้องกันปัญหาภาวะทุพโภชนาการ ปัญหาทุพโภชนาการที่พบสมควรจัดกิจกรรมส่งเสริมสุขภาพ ได้แก่ ปัญหาการขาดโปรตีน และพลังงาน ปัญหาการขาดสารอาหารที่จำเป็นแก่ร่างกาย เช่น ธาตุเหล็ก วิตามินเอ และสารไอโอดีน ปัญหาโรคอ้วนและโรคเรื้อรังจากการลดน้ำหนัก หรืออดอาหารโดยเฉพาะในสตรีวัยรุ่นที่รักสวยรักงาม

การใช้เทคนิคการประสานความร่วมมือ ในการส่งเสริมสุขภาพด้านโภชนาการ ควรให้ความสำคัญกับการใช้เทคนิคการประสานความร่วมมือ ในการดำเนินกิจกรรมโครงการโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพ ทั้งนี้เพื่อการดำเนินการที่ต่อเนื่องได้ผลระยะยาว ซึ่งเทคนิคดังกล่าวได้แยกการประสานความร่วมมือออกเป็น 2 ลักษณะ ประการแรก คือ ประสานความสัมพันธ์และความร่วมมือ เพื่อการพัฒนา ความปลอดภัยด้านอาหาร ประการที่สอง คือ การประสานความร่วมมือในการควบคุมและป้องกันปัญหาที่สัมพันธ์กับปัญหาภาวะทุพโภชนาการ

แนวทางการดำเนินงานของเทคนิคการประสานความร่วมมือ เป็นเทคนิคสำคัญที่มีการใช้ในระดับชาติจากการดำเนินงานขององค์การสุขภาพแพนของประเศสหรัฐอเมริกา มีความพยายามที่จะส่งเสริมโครงการต่างๆ ทั้งในส่วนของภาครัฐเอกชน ทั้งองค์กรสาธารณสุข สถาบันการศึกษา และผ่านสื่อมวลชนเพื่อร่วมมือกันทุกๆ ฝ่ายทำให้เกิดการพัฒนาและเปลี่ยนแปลงโดยอาศัย “เทคนิคการประสานความร่วมมือ” (พรณี บัญชรหัตถกิจ 2544: 72-79)

9. องค์ประกอบด้านการออกกำลังกายและนันทนาการ (Physical Exercise ,Sport and Recreation Activities) การส่งเสริมการออกกำลังกายเพื่อสุขภาพและนันทนาการ ทำให้ร่างกายแข็งแรงจิตใจสดชื่น ดังคำกล่าวที่ว่า “จิตสดใสในร่างกายที่แข็งแรง ” แสดงว่าร่างกายและจิตใจมีความสัมพันธ์กันอย่างแยกไม่ออก ถ้าร่างกายแข็งแรงจิตใจก็จะเบิกบานหรือในทางกลับกันถ้ามีจิตใจเข้มแข็งจะเกิดพลัง หรือกำลังใจ ทำให้ร่างกายแข็งแรงขึ้นทำอย่างไรให้เกิดความสมบูรณ์แข็งแรงทั้งร่างกายและจิตใจคงต้องอาศัยปัจจัยในการสร้างเสริมหลายประการ อาหาร ออกกำลังกาย อากาศ อารมณ์ เป็นต้น

จุดประสงค์ของการออกกำลังกาย กีฬา นันทนาการ มีดังนี้

- 1) เพื่อสร้างหรือปรับปรุงระบบภูมิคุ้มกันต้านทานร่างกาย
- 2) เพื่อควบคุมน้ำหนักและรูปร่างให้สมส่วน
- 3) เพื่อลดโอกาสเสี่ยงของโรคหัวใจ ความดันโลหิตสูง
- 4) เพื่อต้องการเพิ่มความแข็งแรงของกล้ามเนื้อ
- 5) เพื่อช่วยรักษาให้ระดับน้ำตาลในเลือดให้เป็นปกติ
- 6) เพื่อดูแลตนเองให้แข็งแรง เป็นการสร้างสุขภาพดีกว่าซ่อมสุขภาพ
- 7) เพื่อทำให้หัวใจแข็งแรง
- 8) เพื่อลดโอกาสเสี่ยงในการเกิดโรคมะเร็งในระบบทางเดินอาหาร

ประโยชน์ของการออกกำลังกาย ก็พานันหนา การจะทำให้กล้ามเนื้อแข็งแรง การทรงตัวดีขึ้น กระฉับกระเฉง ขึ้นลงบันไดได้อย่างคล่องแคล่วว่องไว รูปร่างดีขึ้น กล้ามเนื้อกระชับ เด็กวัยเรียนที่ออกกำลังกายอย่างสม่ำเสมอ จะทำให้ร่างกายเจริญเติบโตเต็มที่ ไม่มีไขมันสะสม รูปร่างสวยงาม ช่วยด้านจิตใจ ช่วยให้อาการซึมเศร้าดีขึ้น

การส่งเสริมสุขภาพเพื่อการออกกำลังกาย มีโครงการต่างๆมากมายเกี่ยวกับการส่งเสริมสุขภาพในด้านการออกกำลังกาย ซึ่งโรงเรียนสามารถเลือกรูปแบบ วิธีการตามที่ต้องการ การออกกำลังกายอาจทำคนเดียว ทำทั้งครอบครัว หรือทำเป็นกลุ่มใหญ่ในชุมชน มีหลักหรือคำแนะนำในการเริ่มต้นการออกกำลังกาย ดังนี้

- 1) ควรมีแผนการออกกำลังกายอย่างชัดเจน
- 2) เลือกวิธีการออกกำลังกายที่คนส่วนใหญ่พอใจ
- 3) เลือกเวลาที่สะดวกที่สุด
- 4) พยายามอย่าใช้อุปกรณ์ต่างๆ นานาในการหลีกเลี่ยงการออกกำลังกาย
- 5) การออกกำลังกายที่ดีต้องมากพอ
- 6) ถ้าเป็นระดับชุมชน โรงเรียน ครอบครัว ควรมีข้อตกลงเบื้องต้นในกิจกรรมออกกำลังกาย

เช่น ควรออกกำลังกายอย่างน้อยสัปดาห์ละ 3-5 วัน

- 7) มีการจัดหา ปรับเปลี่ยน เลือกสรรสถานที่ ที่เอื้อต่อการออกกำลังกายเพื่อสร้างบรรยากาศและเป็นสิ่งกระตุ้นให้มารวมกันออกกำลังกาย

10. องค์ประกอบด้านการส่งเสริมสุขภาพบุคลากรในโรงเรียน (Health Promotion for Staff Activities) บุคลากรในโรงเรียนได้แก่ ครู อาจารย์ ผู้บริหารโรงเรียน นักการภารโรงและผู้ที่เกี่ยวข้องกับโรงเรียน เช่น คณะกรรมการ ส่งเสริมสุขภาพในโรงเรียนให้ดำเนินกิจกรรมส่งเสริมสุขภาพ เช่นเดียวกับนักเรียนในเรื่ององค์ประกอบหลัก เช่น อาหารและโภชนาการ การออกกำลังกาย สุขศึกษาการตรวจสุขภาพ เป็นต้น แต่เนื่องจากบุคลากรในโรงเรียนเป็นผู้ใหญ่ หรือผู้สูงอายุ การส่งเสริมสุขภาพแตกต่างกับเด็กวัยเรียน ไปตามพัฒนาการวัยผู้ใหญ่ และผู้สูงอายุ

การตรวจสุขภาพประจำปีของบุคลากรโรงเรียน บุคลากรที่มีอายุ 30 ปี ขึ้นไปควรตรวจสุขภาพประจำปีเพื่อเฝ้าระวังดูแลสุขภาพตนเอง การตรวจสุขภาพสามารถค้นหาความผิดปกติที่ยังไม่แสดงอาการออกมาได้บางโรค เพื่อการรักษาทันที่ ดีกว่ามีการหนักแล้วรักษาไม่ได้ การดำเนินงานโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพทั้ง 10 องค์ประกอบ มีขั้นตอน 3 ระยะ คือ

1) ชั้วางแผน (Planning)

1.1 มีคณะกรรมการส่งเสริมสุขภาพของโรงเรียน ที่มีองค์กรชุมชน และนักเรียนเป็นสมาชิกร่วมอยู่ด้วย เพื่อให้ผู้มีส่วนได้เสียมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน

1.2 มีการหาปัญหา และความต้องการ โดยคณะกรรมการส่งเสริมสุขภาพโรงเรียน

1.3 มีการจัดทำแผนงานด้านสุขภาพร่วมกันระหว่างคณะกรรมการส่งเสริมสุขภาพในโรงเรียนและองค์กรท้องถิ่น

2) ขั้นตอนการดำเนินการ (Implementation)

2.1 มีกิจกรรมดำเนินการตามแผน โดยชุมชนและผู้ปกครองมีส่วนร่วม

2.2 มีกิจกรรมโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพที่ครบถ้วน และครอบคลุมตามเกณฑ์มาตรฐานของโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพ เช่น การป้องกันภาวะโลหิตจางจากการขาดธาตุเหล็ก และบริการเคลื่อนหูลมร่อนฟันในนักเรียนประถมศึกษา

3) ขั้นตอนประเมินผล (Output, Outcome) เป็นการประเมินผลเพื่อวัดผลสัมฤทธิ์ได้แก่

3.1 ชุมชนมีความพึงพอใจต่อผลงานโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพ หรือไม่อย่างไร

3.2 พฤติกรรมสุขภาพของเด็กและสมาชิกในชุมชนดีขึ้น

3.3 สุขภาพกาย สุขภาพจิตและสังคมดี

สรุปว่า การดำเนินงานโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพจะต้องให้ครอบคลุมองค์ประกอบหลัก 10 ประการของโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพ การดำเนินการส่งเสริมในแต่ละด้าน จะต้องสอดคล้องกัน ซึ่งแผนงานหรือโครงการของกิจกรรมด้านต่างๆ ควรเป็น 3 ระยะ คือ วางแผนดำเนินการและประเมินผล โดยประเมินความพึงพอใจของชุมชนต่อผลงาน พฤติกรรมสุขภาพของเด็กและสมาชิกในชุมชน สุขภาพกาย สุขภาพจิตและสังคมดีขึ้นเป้าหมายสุดท้ายคือ“ทุกคนมีสุขภาพดี”

2.4 การเข้าสู่โรงเรียนส่งเสริมสุขภาพ

โรงเรียนเป็นสถานศึกษาที่จะต้องร่วมกับครอบครัว และชุมชนในการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมเด็ก ให้มีพฤติกรรมที่ช่วยส่งเสริมให้มีสุขภาพที่ดีตั้งนั้น สิ่งแรกที่จะต้องทำคือช่วยกันสร้างความเข้าใจกันให้แพร่หลายในชุมชนว่า โรงเรียนนอกจากเป็นสถานที่ให้ความรู้แก่บุคลากรในชุมชนแล้วยังเป็นที่สร้างพฤติกรรมสุขภาพที่ถูกต้องให้แก่นักเรียน ผู้ปกครอง ครู และบุคลากรต่างๆ ในชุมชนด้วยดังนั้นการเข้าสู่โรงเรียนส่งเสริมสุขภาพจึงมียุทธศาสตร์ดังนี้

1. เป้าประสงค์ของนโยบายโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพ แห่งชาติ (พรณิ บัญชรหัตถกิจ . 2544: 72-79) ดังนี้

1) เน้นการพัฒนาความ สุขสมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ จิตวิญญาณ และความเป็นปกติของชีวิตในสังคม มีใช้การได้รับบริการอนามัยโรงเรียนของนักเรียนที่เจ็บป่วย ประสบอุบัติเหตุหรือมีโรคประจำตัวเท่านั้น

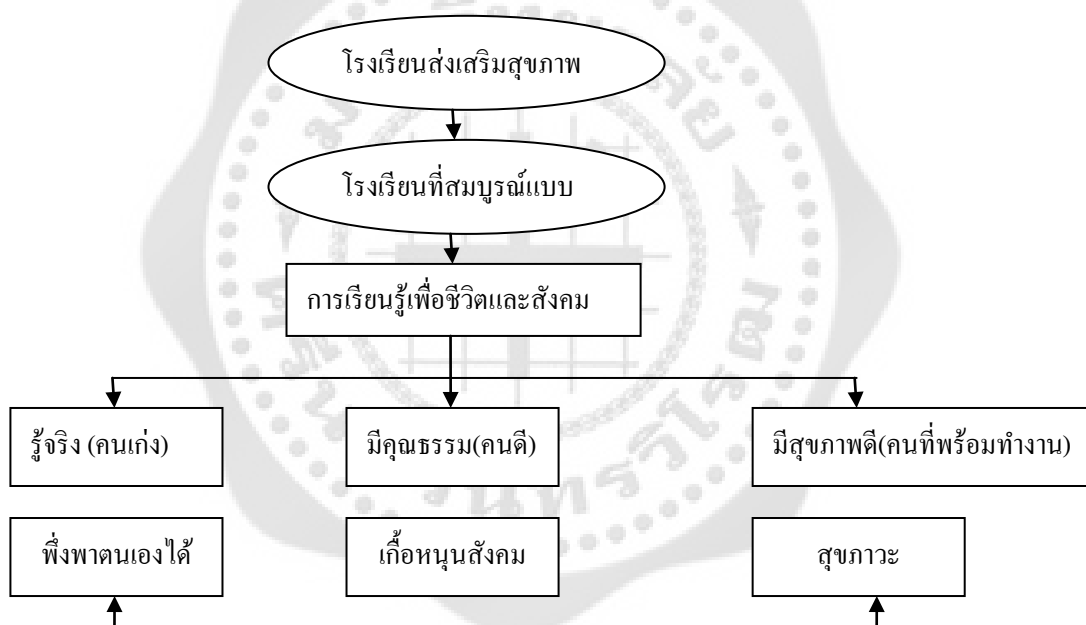
2) มุ่งสร้างกระบวนการเรียนรู้ เพื่อให้ทุกฝ่าย ที่เกี่ยวข้องกับสถาบันโรงเรียน ได้มีขีดความสามารถทางสติปัญญา พฤติกรรม และทักษะต่างๆ ที่พร้อมมากขึ้นในอันที่จะควบคุมปัจจัยต่างๆ อันเป็นปัญหาของสุขภาพหรือคุณภาพชีวิตหรือรู้จักใช้โอกาสในการพัฒนาระดับสุขภาพและคุณภาพชีวิตของตนเองและชุมชนให้ดีขึ้นกว่าเดิม

3) มุ่งบูรณาการกระบวนการส่งเสริมสุขภาพ ควบคู่ไปกับการปฏิรูประบบการศึกษาที่ดำเนินงานโดยโรงเรียนให้ก้าวไปสู่สภาพที่เปิดกว้างมากขึ้น เชื่อมโยงกับปัญหา สิ่งท้าทายและความต้องการเรียนรู้ของชุมชน หรือของสังคมภายนอกเพิ่มมากขึ้นอันจะทำให้บรรลุผลการพัฒนาคนที่เป็นคนเก่ง คนดี และพลเมืองดี

4) นักเรียนมีความรู้ ความเข้าใจ ที่ถูกต้อง มีเจตคติ ค่านิยม และทักษะในการดูแลสุขภาพอนามัยของตนเอง ได้ดีตั้งแต่เยาว์วัยจนเติบโตเป็นผู้ใหญ่ สามารถดูแลและสอนลูกหลานได้ดีต่อไป

5) บุคลากรทุกคนในโรงเรียน ตลอดจนผู้ปกครอง และสมาชิกในชุมชนได้รับความรู้และทักษะที่เกี่ยวกับสุขภาพอนามัย มีส่วนร่วมในการควบคุมและส่งเสริมสิ่งแวดล้อม

6) องค์กรรัฐทุกองค์กรที่เกี่ยวข้องเห็น ความสำคัญ ความจำเป็นที่ต้องช่วยส่งเสริมให้เกิดโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพ และกำหนดแผนงานโครงการสนับสนุนโรงเรียนจนเกิดการบูรณาการส่งเสริมสุขภาพในโรงเรียน โดยโรงเรียนทำหน้าที่สร้างเด็กให้เป็นคนเก่ง รู้จริง เป็นคนดี มีคุณธรรม และความพร้อมที่จะทำงานได้ ดี คือ สุขภาพดีหรือมีสุขภาวะ นำไปสู่การพึ่งพาตนเองได้ การเป็นคนดีมีคุณธรรมนำไปสู่การเกื้อหนุนสังคม หรือจิตสำนึกต่อประเทศชาติ ดังแผนภาพต่อไปนี้



ภาพประกอบ 4 เป้าหมายของโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพ

ที่มา: พรรณี บัญชรหัตถกิจ. (2544). “การส่งเสริมสุขภาพ : การบริโภคอาหาร” วารสาร
สุขศึกษา. 25(89): 72-79.

2.4.1 ยุทธศาสตร์โรงเรียนส่งเสริมสุขภาพ

การทำโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพให้ประสบความสำเร็จ จะต้องอาศัยการรวมพลังของทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง ทั้งโรงเรียน ครอบครัว ชุมชน ตลอดจนองค์กรเอกชน ยุทธศาสตร์ที่นำโรงเรียนเข้าสู่โรงเรียนส่งเสริมสุขภาพ ต้องมองภาพกว้างและภาพลึกร่วมกันเพื่อกำหนดยุทธศาสตร์ที่สำคัญๆ ว่าจะทำอย่างไร เพื่อเข้าสู่โรงเรียนส่งเสริมสุขภาพ ยุทธศาสตร์โรงเรียนส่งเสริมสุขภาพควรประกอบด้วยยุทธศาสตร์สำคัญ 7 ประการ คือ (พรณี บัญชรหัตถกิจ. 2544: 72-79)

1. การสร้างนโยบายสุขภาพของโรงเรียน (Building Health Policy of School) หมายถึง โรงเรียนต้องการกำหนดทิศทางที่เป็นนโยบายหลักด้านสุขภาพของโรงเรียนขึ้นเอง และประกาศใช้อย่างชัดเจนและครอบคลุมทั้งโรงเรียนซึ่งส่งผลต่อกิจกรรมต่างๆ และการจัดสรรทรัพยากรเพื่อการ ส่งเสริมสุขภาพในโรงเรียน องค์ประกอบสำคัญที่ควรจัดเป็นนโยบายสุขภาพของโรงเรียน ได้แก่

- 1) นโยบายอาหารหรือโภชนาการเพื่อสุขภาพ
- 2) นโยบายเขตปลอดสิ่งเสพติด
- 3) นโยบายความเสมอภาคหรือการทัดเทียมกันด้านสุขภาพ
- 4) นโยบายระเบียบปฏิบัติในการจ่ายยาให้นักเรียน
- 5) นโยบายและแผนงานจัดห้องพยาบาลให้ได้มาตรฐาน
- 6) นโยบายควบคุมที่เป็นปัญหาในชุมชน
- 7) นโยบายเฝ้าระวังภาวะสุขภาพด้วยการตรวจร่างกาย
- 8) นโยบายและแผนการป้องกันอุบัติเหตุและภัยธรรมชาติ
- 9) นโยบายป้องกันควบคุมโรคเอดส์
- 10) นโยบายการออกกำลังกาย

2. การสร้างสรรค์สิ่งแวดล้อมทางกายภาพที่เอื้อต่อสุขภาพ (Creating Supportive Physical Environment) หมายถึง การพัฒนา สร้าง ปรับปรุง หรือแก้ไขสิ่งแวดล้อม อันได้แก่ อาคาร สนาม เครื่องมือ อุปกรณ์ พื้นที่รอบๆ ในบริเวณโรงเรียน สุขาภิบาลสิ่งแวดล้อมต่างๆ หรือที่เรียกกันว่า “อนามัยสิ่งแวดล้อมในโรงเรียน” องค์ประกอบที่สำคัญ ได้แก่

- 1) การจัดให้มีสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัย
- 2) มีสุขาภิบาลที่ถูกหลักสุขาภิบาล
- 3) รักษาสมดุลของสิ่งแวดล้อม
- 4) กระตุ้นให้นักเรียนมีส่วนร่วมดูแลรักษาสิ่งแวดล้อม
- 5) สร้างสิ่งแวดล้อมที่เกื้อหนุนต่อการเรียนการสอน
- 6) มีโรงอาหารและโรงครัวที่สะอาดและปลอดภัย

3. การสร้างพลังสิ่งแวดล้อมทางสังคม (Empowerment of Social Environment)

หมายถึง รวมกลุ่มกันในการร่วมคิดร่วมทำ เพื่อการเปลี่ยนแปลงสังคมและสิ่งแวดล้อมที่อยู่ รอบตัว สิ่งแวดล้อมที่อยู่รอบตัวที่มีอิทธิพลต่อทุกคนในโรงเรียน คือ ครู อาจารย์ นักเรียน ผู้ปกครอง เจ้าหน้าที่สาธารณสุข และอื่นๆ ที่สัมพันธ์กับบุคคล เช่น เจตคติ ค่านิยม พฤติกรรมที่แสดงออก เป็นต้น องค์ประกอบที่สำคัญได้แก่

- 1) ปรัชญาของโรงเรียนที่เกื้อหนุนต่อสุขภาพจิตและความต้องการของนักเรียนและครู ไม่มองโทษรุนแรง หรือดูต่ำควรเปิดโอกาสให้นักเรียนได้ตัดสินใจและแสดงความคิดเห็น
- 2) ความอบอุ่น ความเชื่อมั่น มิตรภาพ ที่เอื้อต่อการเรียนรู้
- 3) การสนับสนุนผู้ด้อยโอกาสในโรงเรียน
- 4) สร้างบรรยากาศให้นักเรียนรู้สึกมีคุณค่าในตนเอง
- 5) เอาใจใส่ต่อผู้ปกครองโดยการเสริมสร้างการเรียนรู้ให้ผู้ปกครองเพื่อส่งผลดีไปถึงนักเรียน ได้แก่ จัดการศึกษา ฝึกอาชีพ ให้ความรู้

4. การเชื่อมความสัมพันธ์กับชุมชน (Linkage Relationship Among School and Communities) หมายถึง ความเชื่อมสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียน บ้าน และชุมชนโดยเฉพาะอย่างยิ่งกับครอบครัวของนักเรียน และผู้นำชุมชน เพื่อให้เกิด การมีส่วนร่วมในกิจกรรมของโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพ องค์ประกอบสำคัญได้แก่

- 1) เปิดโอกาสให้ชุมชนมีส่วนร่วมในกิจกรรมส่งเสริมสุขภาพ
- 2) จัดกิจกรรมเชื่อมโยงกับชุมชนท้องถิ่นเช่น กีฬาสัมพันธ์
- 3) จัดกิจกรรมพบปะผู้ปกครองในด้านต่างๆ เช่น ส่งเสริมการเรียนรู้และสุขภาพ

5. การพัฒนาทักษะส่วนบุคคลด้านสุขภาพ (Health Promotion Personnel Skills)

หมายถึง การเพิ่มพูนความเข้าใจ ทักษะ ทักษะเรื่องสุขภาพอ ย่างเป็นทางการและไม่เป็นทางการ เพื่อส่งเสริมให้นักเรียนรับผิดชอบดูแลสร้างเสริมสุขภาพของตนเองและชุมชน องค์ประกอบสำคัญได้แก่

- 1) จัดหลักสูตรให้สอดคล้องและเป็นองค์รวมในการพัฒนาทักษะส่วนบุคคลด้านสุขภาพเพื่อนำไปสู่การปฏิบัติได้
- 2) มีแบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติในการส่งเสริมสุขภาพ
- 3) เพิ่มพูนทักษะให้กับผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับนักเรียนที่มีส่วนได้ส่วนเสีย

6. การปฏิรูปการบริการสุขภาพในโรงเรียน (Re-Orientation School Health Service)

หมายถึง การปรับเปลี่ยนรูปแบบการบริการอนามัยโรงเรียนจากเชิงรับมาเป็นเชิงรุก มีการจัดบริการพื้นฐานด้านสุขภาพอนามัยให้แก่ทุกคนในโรงเรียน และจัดกิจกรรมเสริมความรู้เรื่องสุขภาพแก่กลุ่มเยาวชน โดยอาศัยความร่วมมือประสานงานกับบุคลากรในท้องถิ่นทั้งเจ้าหน้าที่สาธารณสุขและชุมชน เพื่อสนับสนุนและเป็นแบบอย่างในการสร้างเสริมสุขภาพ องค์ประกอบสำคัญ ได้แก่

1) จัดให้มีบริการสุขภาพขั้นพื้นฐานตามความจำเป็นของท้องถิ่น เช่น การปฐมพยาบาล การรักษาอาการเจ็บป่วยด้วยโรคที่รักษาได้เองในโรงเรียน

2) หน่วยบริการในท้องถิ่นมีส่วนร่วมในแผนงานสุขภาพของโรงเรียน

3) หน่วยบริการสุขภาพ มีส่วนร่วมในการอบรมครูอาจารย์

7. การวิจัยและพัฒนา (Research and Development) หมายถึง กระบวนการใช้ระบบระเบียบในการศึกษาพัฒนาองค์ความรู้ ในการส่งเสริมสุขภาพในโรงเรียน ตลอดจนสังคมและสิ่งแวดล้อม ที่มีผลต่อสุขภาพของทุกคนในโรงเรียน เป็นการหาวิธีการใหม่ๆ หรือนวัตกรรมของโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพ องค์ประกอบที่สำคัญได้แก่

1) การวิจัยในชั้นเรียน เพื่อพัฒนาการเรียนการสอนและทักษะชีวิต

2) การวิจัยสิ่งแวดล้อม ที่เอื้อต่อการเรียนรู้และการส่งเสริมสุขภาพ

3) การวิจัยสร้างพลังชุมชน หรือการสร้างพลังสิ่งแวดล้อมทางสังคมที่เอื้อต่อการส่งเสริมสุขภาพนักเรียนผู้เกี่ยวข้องในโรงเรียน

4) การวิจัยบริการสุขภาพ เพื่อลดปัญหาสุขภาพเด็กวัยเรียน

2.4.2 องค์ประกอบสำคัญของโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพ

โรงเรียนส่งเสริมสุขภาพ จะเกิดขึ้นด้วยการดำเนินงานของหลายๆ กิจกรรมที่จะต้องประสานความร่วมมือทั้งบุคคลในโรงเรียน นักเรียน และผู้มีส่วนเกี่ยวข้องที่อยู่ชุมชน เช่น ผู้ปกครอง ผู้นำชุมชน เป็นต้น คณะผู้เชี่ยวชาญขององค์การอนามัยโลกได้ให้ข้อเสนอแนะแก่ประเทศสมาชิกในการดำเนินงานโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพโดยกำหนดองค์ประกอบสำคัญที่ควรมีในโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพ 10 ประการดังนี้

1. นโยบายของโรงเรียน (School Policies) คือ การที่โรงเรียนเป็นผู้กำหนดนโยบายส่งเสริมสุขภาพในด้านต่างๆ เพื่อกำหนดเป็นทิศทางในการดำเนินงานให้เป็นไปในแนวทางเดียวกันกับผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่ายในโครงการ,

2. การจัดสิ่งแวดล้อมในโรงเรียนที่เอื้อต่อสุขภาพ (Health School Environment) คือ การจัดสิ่งแวดล้อม ทางกาย ทางจิตใจ และทางสังคม ให้ถูกสุขลักษณะและเอื้อต่อสุขภาพที่ดี

3. บริการอนามัยโรงเรียน (School Health Services) คือการให้บริการด้านการดูแลสุขภาพ ป้องกันโรค การให้การรักษายาบาล การตรวจฟัน การตรวจสายตาและการป้องกันควบคุมการเกิดโรคต่างๆ

4. การบริหารจัดการในโรงเรียน (School Management Practices) คือ โรงเรียนควรมีการจัดการระบบในการบริหารจัดการที่จะเอื้อให้เกิดการพัฒนาต่อโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพ การให้การสนับสนุนทั้งทางด้านทรัพยากร และงบประมาณในการดำเนินงานโครงการ

5. การให้คำปรึกษาและการสนับสนุนทางสังคม (Counseling Social Support) คือการที่โรงเรียนจัดบริการให้คำปรึกษาและแนะแนวเพื่อแก้ไขปัญหาสุขภาพนักเรียน หรือบุคลากรในโรงเรียน และให้การสนับสนุนทางด้านสังคม

6. สุขศึกษาในโรงเรียน (School Health Education) คือ การจัดกิจกรรมสุขศึกษา เพื่อให้เกิดทักษะทั้งในด้านความรู้ ความสามารถและการสร้างพฤติกรรมที่เหมาะสมต่อสุขภาพ

7. โครงการร่วมระหว่างโรงเรียนและชุมชน (School Community Projects) คือ การมีโครงการร่วมระหว่างโรงเรียนกับ ผู้ปกครอง นักเรียน ชุมชน เพื่อให้เกิดการส่งเสริมสุขภาพ

8. โภชนาการและอาหารที่ปลอดภัย (Nutrition Food Safety) โดยการเฝ้าระวังและ แก้ไขปัญหาโภชนาการ การสุขาภิบาลอาหารในโรงเรียน

9. การออกกำลังกาย กีฬาและ นันทนาการ (Physical Exercise,Sport, Recreation) คือ การส่งเสริมการออกกำลังกายเพื่อสุขภาพ และนันทนาการ เช่นให้โรงเรียนเป็นศูนย์กลางการ ออกกำลังกาย การจัดกิจกรรมส่งเสริมสุขภาพของบุคลากรในโรงเรียน

10. การส่งเสริมสุขภาพบุคลากรในโรงเรียน (Health Promotion for Staff) โดยการ ตรวจสุขภาพ

องค์ประกอบสำคัญทั้ง 10 องค์ประกอบที่กล่าวมาถือเป็นงานหลักที่โรงเรียนจะต้อง ดำเนินการไปพร้อมๆ กันโดยอาจเน้นกิจกรรมที่สำคัญแตกต่างกันไปขึ้นอยู่กับความพร้อมและความ จำเป็นของโรงเรียนตลอดจนสถานการณ์และปัญหาด้านสุขภาพของนักเรียน (กรมอนามัย. 2547: 17-73)

2.5 เกณฑ์การประเมินโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพ

กรมอนามัย(2548: 3-5)จากการที่กระทรวงสาธารณสุขโดยกรมอนามัยมีนโยบายดำเนินงาน โครงการโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพเมื่อมี พ .ศ. 2541 และทุกจังหวัดได้ให้การสนับสนุนอย่างต่อเนื่อง ในปี พ.ศ. 2543 กรมอนามัยจึงได้จัดทำเกณฑ์การประเมินโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพ และได้มอบให้ จังหวัดใช้ประเมินสถานภาพโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพในปี พ .ศ. 2544 เกณฑ์ประเมินดังกล่าว เน้น การประเมินด้านกระบวนการเป็นส่วนใหญ่ โดยมีวัตถุประสงค์ที่จะใช้ก ารดำเนินงานขั้นพื้นฐานที่ สำคัญ 5 ประการของการพัฒนาโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพในระยะแรกจากการ นิเทศติดตามการ ดำเนินการ พบว่า โรงเรียนที่ผ่านการประเมินดังกล่าว ส่วนใหญ่มี ูเห็นสมควรจัดทำเกณฑ์ มาตรฐานการประเมินโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพที่สามารถวัดได้ครอบคลุมยิ่งขึ้น เพื่อเป็นเครื่องมือ ชี้นำการดำเนินงานของ โรงเรียนที่กำลังพัฒนา และเป็นเกณฑ์ตัดสินการเป็นโรงเรียนส่งเสริม สุขภาพ เพื่อให้โรงเรียนใช้เป็นเครื่องมือประเมินตนเองเป็นการนำไปสู่การปรับปรุงและพัฒนา ให้ได้ มาตรฐานโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพ เพื่อให้ทีมประเมินโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพ ใช้เป็นเครื่องมือ ประเมิน เพื่อรับรองและพัฒนาการเป็นโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพ (กรมอนามัย. 2548: 3)

สาระสำคัญของเกณฑ์มาตรฐานการประเมินโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพในแต่ละองค์ประกอบ คือ ตัวชี้วัด ระดับการประเมิน และแหล่งข้อมูล /วิธีพิสูจน์ เพื่อให้สามารถบ่งบอกถึงสถานการณ์ที่ เป็นจริงของโรงเรียน และเป็นแนวทางในการพัฒนาไปสู่ระดับการประเมินที่สูงขึ้นต่อไป โดยปรัชญา ของการประเมิน ให้ยึดหลักกัลยาณมิตร เป็นการมองเชิงบวก กรณีที่โรงเรียนไม่ผ่านเกณฑ์ข้อใด ควรให้คำแนะนำเพื่อปรับปรุงให้ดีขึ้นสำหรับ เกณฑ์การตัดสินแต่ละองค์ประกอบแบ่งเกณฑ์การ ตัดสินไว้ 4 ระดับ ดังนี้

ร้อยละ 75 ขึ้นไป ของคะแนนสูงสุด ถือว่าผ่านเกณฑ์ประเมินขั้นดีมาก

ร้อยละ 65-74 ขึ้นไป ของคะแนนสูงสุด ถือว่าผ่านเกณฑ์การประเมินขั้นดี

ร้อยละ 55-64 ของคะแนนสูงสุดถือว่าผ่านเกณฑ์การประเมินขั้นพื้นฐาน

น้อยกว่าร้อยละ 55 ของคะแนนสูงสุด ถือว่าไม่ผ่านเกณฑ์ประเมิน (ควรพัฒนาต่อไป)

การประกาศรับรองเป็นโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพเมื่อโรงเรียนได้ผ่านเกณฑ์การประเมินจาก คณะประเมินเพื่อการรับรองเป็นโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพระดับทองแล้วโรงเรียนจะได้รับใบประกาศ เกียรติคุณจากกระทรวงสาธารณสุข เป็นเครือข่ายระดับจังหวัด ระดับชาติ ระดับนานาชาติและ พัฒนาสู่ระดับสากลในที่สุด ดังนี้

ระดับทองแดง : ผ่านเกณฑ์ประเมินขั้นดีมาก ไม่น้อยกว่า 4 องค์ประกอบ

: ไม่มีผลการประเมินต่ำกว่าขั้นพื้นฐานใน 6 องค์ประกอบที่เหลือ

ระดับเงิน : ผ่านเกณฑ์ประเมินขั้นดีมาก ไม่น้อยกว่า 6 องค์ประกอบ

: ไม่มีผลการประเมินต่ำกว่าขั้นพื้นฐานใน 4 องค์ประกอบที่เหลือ

ระดับทอง : ผ่านเกณฑ์การประเมินขั้นดีมาก ไม่น้อยกว่า 8 องค์ประกอบ

: ไม่มีผลการประเมินต่ำกว่าขั้นพื้นฐานใน 2 องค์ประกอบที่เหลือ

2.6 โรงเรียนส่งเสริมสุขภาพระดับเพชร

2.6.1 การดำเนินงานโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพระดับเพชร

การพัฒนาสุขภาพนักเรียนตามแนวทางของโครงการโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพ ภายใต้ แนวคิดการมีส่วนร่วมของนักเรียนและบุคลากรในโรงเรียน รวมทั้งผู้ปกครองและชุมชน เพื่อให้ โรงเรียนเป็นจุดเริ่มต้นและศูนย์กลางของการพัฒนาสุขภาพในชุมชน เป็นกลยุทธ์ที่กรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุขได้ร่วมดำเนินการกับฝ่ายการศึกษามาตั้งแต่ปี 2541 ก่อให้เกิดผลเป็นที่น่า พพอใจ โดยมีโรงเรียนเข้าร่วมโครงการและสามารถพัฒนากิจกรรมด้านสุขภาพจนผ่านการประเมิน รับรองเป็นโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพเพิ่ มขึ้นทุกปีติดต่อกันเป็นลำดับ สำหรับเกณฑ์การประเมิน โรงเรียนส่งเสริมสุขภาพที่ใช้ในช่วงที่ผ่านมาเป็นเกณฑ์ที่ประกอบด้วยตัวชี้วัดภายในองค์ประกอบ 10 ประการ ซึ่งส่วนใหญ่เน้นด้านกระบวนการของกิจกรรมส่งเสริมสุขภาพเพื่อเป็นทิศทางแก่ โรงเรียน แต่มีได้ให้ความสำคัญกับกา รวัดผลลัพธ์ทางสุขภาพมากขึ้น ดังนั้นเมื่อการพัฒนางาน โรงเรียนส่งเสริมสุขภาพดำเนินมาจนมีโรงเรียนบรรลุเกณฑ์ค่อนข้างสูงดังกล่าว ในปี 2551 กรม อนามัยจึงเห็นสมควรที่จะยกระดับเกณฑ์ประเมินโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพขึ้นสู่อีกระดับหนึ่ง โดย จัดทำเกณฑ์มาตรฐานโรงเรียนส่งเสริม สุขภาพระดับเพชร ให้มีตัวชี้วัดที่เน้นการวัดผลทางสุขภาพ และพฤติกรรมสุขภาพของนักเรียน และผลการดำเนินงานตามนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการขึ้น การที่โรงเรียนจะพัฒนากิจกรรมด้านสุขภาพให้บรรลุเกณฑ์มาตรฐานโรงเรียนส่งเสริม สุขภาพระดับ เพชรได้นั้น นอกจากโรงเรียนต้องมีความ มั่นเข้มแข็งสามารถพัฒนาประสิทธิภาพของการดำเนินงาน แล้วยังอาจต้องอาศัยการสนับสนุนจากหน่วยงานต่าง ๆ อีก ในส่วนของการเข้าร่วมโครงการโรงเรียน ที่เข้าร่วมโครงการโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพระดับเพชร คือ โรงเรียนทุกสังกัดที่ผ่านการประเมิน รับรองเป็นโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพระดับ ทองแล้ว 2 ปีและผู้บริหารแสดงเจตจำนงเพื่อ เข้าร่วมการ

พัฒนาเป็นโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพระดับเพชร โดยแจ้งไปยังต้นสังกัดในพื้นที่ เช่น สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สำนักงานเทศบาล ฯลฯ เพื่อหน่วยงาน ต้นสังกัดนั้นจะได้ ประสานกับสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดต่อไป (กรมอนามัย. 2552: 1-2)

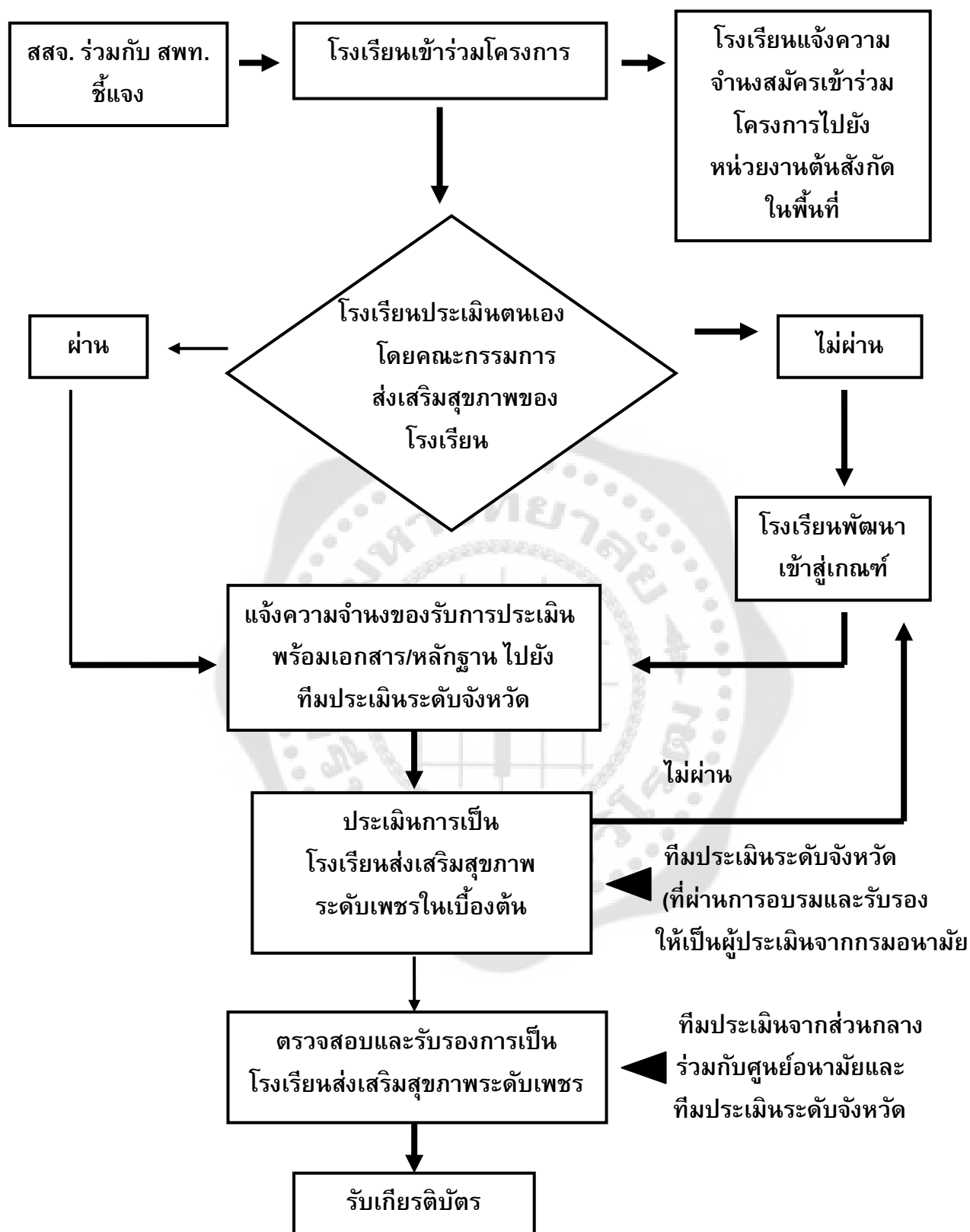
2.6.2 การพัฒนาเป็นโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพระดับเพชร

การพัฒนาโรงเรียนเป็นโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพระดับเพชรนั้นกรมอนามัยได้มีหลักเกณฑ์ในการพัฒนาตามขั้นตอนดังนี้ (กรมอนามัย. 2552: 2)

- 1) สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดร่วมกับหน่วยงานต้นสังกัดของโรงเรียนในพื้นที่ชี้แจงหน่วยงานฝ่ายสาธารณสุข ฝ่ายการศึกษา ตลอดจนโรงเรียนที่แสดงเจตจำนงเข้าร่วม
- 2) โรงเรียนนำผลจากการผ่านเกณฑ์ประเมินเป็นโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพระดับทองมาเป็นข้อมูลเบื้องต้น
- 3) โรงเรียนประเมินตนเองโดยใช้เกณฑ์มาตรฐานโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพระดับเพชร เพื่อค้นหาสิ่งที่ยังไม่ถึงเกณฑ์
- 4) โรงเรียนพัฒนาเข้าสู่เกณฑ์ โดยอาจใช้วงจร PDCA คือ วางแผน ดำเนินการ ทบทวน ตรวจสอบ แก้ไขเพื่อปรับแผนใหม่ ทั้งในส่วนที่สามารถดำเนินการ ได้เองและส่วนที่จำเป็นต้องขอรับการสนับสนุนจากบุคคล / หน่วยงาน ที่เกี่ยวข้อง ซึ่งสามารถขอคำแนะนำได้จากทีมประเมินระดับอำเภอ
- 5) เมื่อโรงเรียนเห็นว่าผ่านเกณฑ์มาตรฐานโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพระดับเพชร จะต้องจัดทำเอกสารที่แสดงให้เห็นถึงผลการบรรลุตัวชี้วัดต่าง ๆ ส่งผ่านทีมประเมินระดับอำเภอ ไปยังทีมประเมินระดับจังหวัดเพื่อประเมินในเบื้องต้น
- 6) ทีมประเมินระดับจังหวัด จะต้องเป็นบุคคล / คณะบุคคลที่ผ่านการอบรมและรับรองให้เป็นผู้ประเมินจากกรมอนามัย
- 7) เมื่อโรงเรียนได้รับการประเมินว่าผ่านเกณฑ์โรงเรียนส่งเสริมสุขภาพระดับเพชรในเบื้องต้นจากประเมินระดับจังหวัดแล้ว สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดแจ้งให้ศูนย์อนามัยที่ทราบและศูนย์อนามัยแจ้งสำนักส่งเสริมสุขภาพ (พร้อมเอกสาร) เพื่อกำหนดวัดและดำเนินการประเมินรับรองต่อการพัฒนาเป็นโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพระดับเพชรทั้ง 7 ประการดังที่กล่าวมา ถือว่าเป็นลำดับขั้นตอนการดำเนินงานโครงการโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพระดับเพชรที่กรมอนามัยได้กำหนดเพื่อให้โรงเรียนที่เข้าร่วมโครงการได้นำไปดำเนินการตามขั้นตอนการเข้าสู่โรงเรียนส่งเสริมสุขภาพระดับเพชรต่อไป

2.6.3 การเข้าร่วมโครงการโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพระดับเพชร

การเข้าร่วมโครงการโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพระดับเพชรนั้น คือโรงเรียนทุกสังกัดที่ผ่านการประเมินรับรองเป็นโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพระดับทองและผู้บริหารแสดงเจตจำนงเข้าสู่การพัฒนาเป็นโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพระดับเพชรโดยแจ้งไปยังต้นสังกัดในพื้นที่ เช่น สำนักเขตพื้นที่การศึกษา สำนักงานเทศบาล ฯลฯ เพื่อหน่วยงาน ต้นสังกัดนั้นจะได้ประสานงานกับสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดต่อไปตั้งแผนภูมิภาพดังนี้



ภาพประกอบ 5 กระบวนการดำเนินงานในการเข้าสู่การรับรองเป็นโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพระดับเพชร

ที่มา: กรมอนามัย. (2552). คู่มือก้าวสู่โรงเรียนส่งเสริมสุขภาพระดับเพชร. หน้า 3.

2.6.4 เกณฑ์มาตรฐานการประเมินโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพระดับเพชร

เกณฑ์มาตรฐานการประเมินโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพระดับเพชร ประกอบด้วย มาตรฐาน 3 ด้าน 19 ตัวชี้วัด โรงเรียนที่ผ่านการประเมินเป็นโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพระดับเพชร จะต้องผ่านเกณฑ์ประเมินครบทุกตัวชี้วัด (กรมอนามัย. 2552: 14-15)

1. มาตรฐานด้านการดำเนินงานโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพ ได้แก่

1.1 ตัวชี้วัดที่ 1 คือ ผ่านการประเมินรับรองเป็นโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพระดับทอง ไม่เกิน 3 ปี นับจากวันที่ได้รับเกียรติบัตร

2. มาตรฐานด้านการดำเนินงานสุขภาพของแกนนำ ได้แก่

2.1 ตัวชี้วัดที่ 2 คือ มีการจัดตั้งชมรมต่างๆ เกี่ยวกับการส่งเสริมสุขภาพ เช่น ชมรม เด็กไทยทำได้ ชมรมสุขภาพอื่น ๆ ชุมนุม หรือแกนนำนักเรียนที่รวมตัวกันดำเนินกิจกรรมสุขภาพ อย่างสม่ำเสมอ หรือแกนนำนักเรียนที่รวมตัวกัน อย่างน้อย 6-10 คน เพื่อจัดตั้งชมรมหรือชุมนุมที่มีการดำเนินงานเกี่ยวกับกิจกรรมสุขภาพอย่างสม่ำเสมอ อย่างน้อย 1 เรื่อง

3. มาตรฐานผลสำเร็จของการดำเนินงาน ได้แก่

3.1 ตัวชี้วัดที่ 3 มีโครงการสุขภาพของนักเรียนที่เป็นผลงานเด่นของโรงเรียนที่ ประสบผลสำเร็จชัดเจนในการลดปัญหาสุขภาพหรือสิ่งแวดล้อมในโรงเรียนหรือชุมชนและโครงการที่ นักเรียนมีบทบาทในการระบุปัญหา วางแผน และดำเนินการ พร้อมทั้งมีข้อมูลสรุปให้เห็นถึงสภาพ ปัญหาที่ลดลง

3.2 ตัวชี้วัดที่ 4 ภาวะโภชนาการมีการชั่งน้ำหนักและวัดส่วนสูง ภาวะโภชนาการ ของนักเรียนโดย ประเมินจากกราฟแสดงเกณฑ์อ้างอิงการเจริญเติบโตของเด็ไทยอายุ 5-18 ปี ของกรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข พ.ศ. 2542 มี 2 เกณฑ์ ดังนี้

1) นักเรียนมีน้ำหนักตามเกณฑ์ส่วนสูง (W/H) เกินเกณฑ์ (เริ่มอ้วนและอ้วน) หมายถึง นักเรียนตั้งแต่ชั้นอนุบาลขึ้นไปที่มีการเจริญเติบโตไม่สมส่วนเนื่องจากพฤติกรรมสุขภาพที่ไม่เหมาะสม ทั้งการบริโภคอาหารและการออกกำลังกาย เมื่อแปรผลแล้วพบว่าอยู่ในสภาวะเริ่มอ้วน และอ้วน

2) นักเรียนมีส่วนสูงตามเกณฑ์อายุ (H/A) ต่ำกว่าเกณฑ์ (ค่อนข้างเตี้ยและเตี้ย) หมายถึง นักเรียนตั้งแต่ชั้นอนุบาลขึ้นไปที่มีการเจริญเติบโตไม่ได้มาตรฐานเนื่องจากมีการขาด อาหารทั้งระยะสั้นและระยะยาว เมื่อแปรผลโดยนำส่วนสูงมาเทียบกับเกณฑ์มาตรฐานของเด็กที่มี อายุเดียวกันพบว่าค่อนข้างเตี้ยและเตี้ย

3.3 ตัวชี้วัดที่ 5 การที่นักเรียนไม่มีฟันผุและฟันแท้ถูกถอนโดยแบ่งตามเกณฑ์และ ประเภทของโรงเรียนดังนี้

- ไม่น้อยกว่า ร้อยละ 45 (สำหรับโรงเรียนประถมศึกษาและประถมศึกษา ขยายโอกาส โดยประเมินนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6)

- ไม่น้อยกว่า ร้อยละ 35 (สำหรับโรงเรียนมัธยมศึกษา โดยประเมินนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3)

ไม่มีโรคฟันผุ หมายถึง นักเรียนไม่มีรอยโรคฟันผุในช่องปากและไม่มีฟันแท้ (ฟันถาวร) ถูกลอน ณ วันที่ทำการประเมิน โดยดูจากระบบการตรวจฟันภายใต้โครงการ “ยิ้มสดใสเด็กไทยฟันดี” หรือข้อมูลการตรวจสุขภาพประจำปีของทันตบุคลากรหรือเจ้าหน้าที่สาธารณสุข หรือสมุดบันทึกสุขภาพประจำตัวนักเรียน ให้โรงเรียนเตรียมข้อมูลผลการตรวจของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 หรือชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 โดยประสานกับเจ้าหน้าที่สาธารณสุข หรือทันตบุคลากรเพื่อขอข้อมูลจากระบบข้อมูลของจังหวัด

3.4 ตัวชี้วัดที่ 6 การวัดสมรรถภาพ นักเรียนมีสมรรถภาพทางกายที่สัมพันธ์กับสุขภาพ ผ่านเกณฑ์โดยมีคำจำกัดความดังนี้

สมรรถภาพทางกายที่สัมพันธ์กับสุขภาพผ่านเกณฑ์ หมายถึง นักเรียนมีผลการทดสอบสมรรถภาพทางกายผ่านครบทั้ง 3 ด้าน อยู่ในเกณฑ์ดี ดีมาก และดีเยี่ยม ตามวิธีการประเมินดังนี้

1) ความอดทนของระบบไหลเวียนโลหิตและหายใจ ประเมินโดยกิจกรรมการทดสอบด้วยการเดินวิ่ง 1.6 กม. การวิ่ง 600, 800, หรือ 1.000 เมตร การทดสอบโดยใช้จักรยานวัดงาน การทดสอบด้วยการก้าวขึ้น-ลง (Step Test) เป็นต้น

2) ความแข็งแรงและความอดทนของกล้ามเนื้อ ประเมินโดยกิจกรรมการวัดพื้ การวัดแรงบีบมือ การลุกนั่ง 30 วินาที การงอแขนห้อยตัว เป็นต้น

3) ความอ่อนตัวของกล้ามเนื้อ ประเมินโดยกิจกรรมนั่งงอตัวไปข้างหน้า การเอามือไขว้หลังแล้วแตะกัน (Zipper Test) การทดสอบโดยนั่งแยกขา เป็นตัววัด การหมุนของลำตัว เป็นต้น

ทั้งนี้ เรื่องการประเมินผลการทดสอบสมรรถภาพทางกาย โรงเรียนสามารถเปรียบเทียบผลการทดสอบ กันเกณฑ์การประเมินการทดสอบสมรรถภาพทางกายเกณฑ์โดยเกณฑ์หนึ่งที่ได้มาตรฐานและเป็นที่ยอมรับโดยทั่วไป ได้แก่ เกณฑ์การประเมินของกรมพลศึกษา เกณฑ์การประเมินของกรมกีฬาแห่งประเทศไทย ICSPFT, JASA, AAHPER, PHYSICAL BEST ของ U.S.A. เกณฑ์การประเมินของกรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข (โปรแกรมประเมินผลสำหรับเด็กและเยาวชนอายุ 7-18 ปี) เป็นต้น

3.5 ตัวชี้วัดที่ 7 นักเรียนมีสุขภาพจิตดีโดยมีคำจำกัดความดังนี้

นักเรียนมีสุขภาพจิตดี หมายถึง นักเรียนที่ผ่านการคัดกรองปัญหา โดยใช้แบบประเมินพฤติกรรมเด็ก (SDQ) ซึ่งครูเป็นผู้ประเมิน และพบว่านักเรียนมีคะแนนรวมพฤติกรรมทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ ด้านอารมณ์ ด้านความประพฤติ /เกรงด้านพฤติกรรมอยู่ไม่นิ่ง /สมาธิสั้นและด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนอยู่ในกลุ่มปกติโดยใช้ผลการประเมิน SDQ ของนักเรียนในรอบปีที่ผ่านมา

3.6 ตัวชี้วัดที่ 8 โรงเรียนมีโครงการแก้ไขปัญหาสภาพสุขภาพสูงหรือเป็นอันตรายในเด็กวัยเรียนได้เป็นผลสำเร็จและต่อเนื่องโดยให้มีคำจำกัดความดังนี้

ปัญหาสภาพที่มีความสูงหรือเป็นอันตราย หมายถึง ปัญหาที่มีอัตราการพบโรคในเด็ก วัยเรียนสูงเกินเกณฑ์ เช่น โรคฟันผุ โรคเหา โรคไขเลือดออก เป็นต้น

โครงการแก้ไขปัญหาคือโครงการที่สำเร็จ หมายถึง โครงการของโรงเรียนที่ดำเนินการแล้วสามารถลดปัญหาสภาพที่มีความสูงหรือเป็นอันตรายต่อนักเรียนได้ตามเกณฑ์ที่กำหนด เช่น

- เด็กนักเรียนชั้นประถมศึกษา ไม่มีฟันผุ ไม่น้อยกว่าร้อยละ 45 และนักเรียนชั้นมัธยมศึกษา ไม่มีฟันผุ ไม่น้อยกว่าร้อยละ 35
- ไม่มีนักเรียนเป็นโรคเหา
- ไม่มีนักเรียนป่วยเป็นไขเลือดออก

มาตรฐานด้านโครงการแก้ไขปัญหในโรงเรียน ได้แก่

3.7 ตัวชี้วัดที่9 บริการน้ำดื่มแก่นักเรียนมีผลการตรวจวิเคราะห์ผ่านเกณฑ์คุณภาพน้ำบริโภคกรมอนามัยโดยมีคำจำกัดความดังนี้

- 1) น้ำดื่มบริการ หมายถึง น้ำที่โรงเรียนนำมาเป็นน้ำดื่มให้บริการแก่นักเรียนเป็นหลัก เช่น น้ำประปา น้ำฝนหรือน้ำบรรจุขวด เป็นต้น
- 2) จุดบริการน้ำดื่ม 1 ที่ หมายถึง การจัดจุดบริการน้ำดื่มในรูปแบบต่าง ๆ เช่น เปิดจากก๊อก หรือน้ำพุ หรือจัดใส่ภาชนะเพื่อให้บริการ เช่น คูลเลอร์ หรือกระติกน้ำ เป็นต้น ให้เพียงพอโดยมีจุดบริการ 1 ที่ ต่อนักเรียน จำนวน 75 คน
- 3) การตรวจวิเคราะห์คุณภาพน้ำดื่ม หมายถึง การตรวจวิเคราะห์คุณภาพน้ำทางห้องปฏิบัติการวิทยาศาสตร์ ซึ่งสามารถตรวจได้ที่ ศูนย์ห้องปฏิบัติการกรมอนามัย หรือห้องปฏิบัติการทางราชการ หรือเอกชนที่ได้รับรองมาตรฐาน และนำผลมาเปรียบเทียบกับเกณฑ์มาตรฐานคุณภาพน้ำบริโภคกรมอนามัย พ .ศ.2543 โดยโรงเรียนขนาดกลาง และขนาดใหญ่ตรวจวิเคราะห์คุณภาพน้ำตามเกณฑ์มาตรฐานคุณภาพน้ำบริโภค กรมอนามัย พ .ศ. 2543 จำนวน 1 จุด ส่วนจุดที่ 2 และ 3 ตรวจเฉพาะด้านแบคทีเรีย (โคลิฟอร์มแบคทีเรีย และฟีคัลโคลิฟอร์มแบคทีเรีย) ในกรณีน้ำดื่มบริการของโรงเรียนแต่ละจุดมีหลายประเภท เช่น น้ำประปาและน้ำบรรจุขวด จะต้องตรวจวิเคราะห์คุณภาพน้ำตามเกณฑ์มาตรฐานคุณภาพน้ำบริโภค กรมอนามัย พ .ศ.2543 ทุกจุด ในการส่งตัวอย่างน้ำดื่มตรวจวิเคราะห์ จะต้องระบุประเภทของน้ำดื่มให้ชัดเจน เช่น น้ำประปา น้ำฝนหรือน้ำบรรจุขวด

4) ในกรณีผลการตรวจวิเคราะห์คุณภาพน้ำดื่มทางห้องปฏิบัติการวิทยาศาสตร์ไม่ผ่านเกณฑ์ ให้ดำเนินการแก้ไขปรับปรุงแล้วส่งตรวจวิเคราะห์ใหม่เฉพาะข้อมูลที่ไม่ผ่านเกณฑ์ภายใน 6 เดือน หากแก้ไขไม่ทันภายใน 6 เดือน ต้องตรวจใหม่ ทั้ง 20 รายการ

5) ในกรณีโรงเรียนใดมีผลการตรวจคุณภาพน้ำดื่มทางห้องปฏิบัติการผ่านเกณฑ์มาตรฐานคุณภาพน้ำบริโภคกรมอนามัย ไม่เกิน 1 ปี ให้นำผลมาใช้อ้างอิงในการประเมินได้

6) โรงเรียนที่ใช้น้ำประปาเป็นน้ำดื่มและตั้งอยู่ในพื้นที่สำนักงานการประปาที่ประกาศเป็นน้ำประปาดื่มได้ภายในระยะเวลาการรับรองของกรมอนามัย ให้ตรวจวิเคราะห์น้ำดื่มเฉพาะด้านแบคทีเรีย (โคลิฟอร์มและฟีคัลโคลิฟอร์มแบคทีเรีย) โดยสามารถตรวจสอบพื้นที่สำนักงานการประปาที่ประกาศเป็นน้ำประปาดื่มได้ผ่านทาง เว็บไซต์กองสุขาภิบาลอาหารและน้ำ กรมอนามัย

3.8 ตัวชี้วัดที่ 10 การให้บริการน้ำดื่มเพียงพอโดยให้ความหมายดังนี้

จุดบริการน้ำดื่ม 1 ที่ หมายถึง มีอุปกรณ์หรือภาชนะที่ใส่น้ำดื่มเพื่อให้บริการเช่น ก๊อกน้ำ 1 ก๊อก หรือคูลเลอร์ 1 ใบ หรือกระติกน้ำ 1 ใบ เป็นต้น (1 ที่ ต่อนักเรียน 75 คน)

3.9 ตัวชี้วัดที่ 11 สัมผ่านเกณฑ์มาตรฐาน HAS มาตรฐาน HAS ประกอบด้วยมาตรฐาน 16 ข้อ พัฒนามาจากกรอบแนวคิด สะอาด พอเพียง ปลอดภัย (Healthy, Accessibility and Safety) ดังนี้

1) ด้านความสะอาด (Healthy)

1.1 พื้น ผนัง เพดาน โถส้วม ที่กดโถส้วม โถปัสสาวะ ที่กดโถปัสสาวะ สะอาดไม่มีคราบสกปรก อยู่ในสภาพดีใช้งานได้

1.2 น้ำใช้สะอาด เพียงพอและไม่มีลูกน้ำยุง ภาชนะเก็บกักน้ำ ชันตักน้ำ สะอาดอยู่ในสภาพดีใช้งานได้

1.3 กระดาษชำระเพียงพอต่อการใช้งานตลอดเวลาที่เปิดให้บริการ (อาจจำหน่ายหรือบริการฟรี) หรือมีสายฉีดชำระที่สะอาด อยู่ในสภาพดีใช้งานได้

1.4 อ่างล้างมือ ก๊อกน้ำ กระจกสะอาด อยู่ในสภาพดีใช้งานได้

1.5 สบู่ล้างมือ พร้อมให้ใช้ ตลอดเวลาที่เปิดให้บริการ

1.6 ถังรองรับมูลฝอย สะอาด มีฝาปิด อยู่ในสภาพดี ไม่รั่วซึม ตั้งอยู่ในบริเวณอ่างล้างมือหรือบริเวณใกล้เคียง

1.7 มีการระบายอากาศดี และไม่มีกลิ่นเหม็น

1.8 สภาพท่อระบายสิ่งปฏิกูลและถังเก็บกัก ไม่รั่วแตกหรือชำรุด

1.9 จัดให้มีการทำความสะอาด และระบบการควบคุมตรวจตราเป็นประจำ

2) ความพอเพียง (Accessibility)

2.1 จัดให้มีส้วมนั่งราบอย่างน้อยหนึ่งนี้

2.2 ส้วมสาธารณะพร้อมใช้งานตลอดเวลาที่เปิดให้บริการ

3) ความปลอดภัย (Safety)

3.1 บริเวณที่ตั้งส้วมต้องไม่อยู่ใกล้บึงที่เปื้อย

3.2 ให้แยกห้องส้วมสำหรับชาย – หญิง โดยมีป้ายหรือสัญลักษณ์ที่ชัดเจน

3.3 ประตู ที่จับเปิด – ปิด และที่ล็อกด้านใน สะอาด อยู่ในสภาพดีใช้งานได้

3.4 พื้นห้องส้วมแห้ง

3.5 แสงสว่างเพียงพอ สามารถมองเห็นได้ทั่วบริเวณ

3.10 ตัวชี้วัดที่ 12 ไม่จัดและจำหน่ายอาหารว่างหรือขนมที่มีไขมันสูง และรสเค็มจัด โดยมีคำจำกัดความ ดังนี้

อาหารว่าง หมายถึง อาหารที่บริโภคระหว่างมื้ออาหารหลัก โดยเฉลี่ยสำหรับเด็ก อายุ 6-15 ปี พลังงานที่ได้รับจากการรับประทานอาหารว่างไม่ควรเกินร้อยละ 10 ของพลังงานที่ควรได้รับทั้งหมดต่อวัน เพราะฉะนั้นพลังงานจากอาหารว่างระหว่างมื้อไม่ควรเกินร้อยละ 100 กิโลแคลอรี และบริโภคไม่เกินวันละ 2 มื้อ อาหารว่างที่ดีควรมีสารอาหารที่จำเป็นต่อร่างกาย ได้แก่ โปรตีน แคลเซียม วิตามิน หรือใยอาหาร เช่น ถั่วอบกรอบ เมล็ดทานตะวันอบ เม็ดฟักทอง กล้วย ส้ม มะละกอ ฝรั่ง ชมพู หรือ ขนมไทย ได้แก่ ถั่วแปบ ขนมตาล ขนมกล้วย ข้าวต้มมัด หรือขนมจีบ ซาลาเปา แซนวิชไส้ทูน่า ขนมปังไส้หมูหยอง เป็นต้น และควรจำกัดปริมาณน้ำมัน น้ำตาล และเกลือไม่ให้สูงเกินไป

อาหารว่างหรือขนมที่มีไขมันสูง หมายถึง อาหารที่ปรุงโดยใช้ไขมันหรือไขมัน นม มากเกิน 3.25 กรัมต่อมื้อหรือมากกว่าครึ่งช้อนชา (น้ำมัน 1 ช้อนชาหนัก 5 กรัม) หรืออาหารทอดด้วยน้ำมันท่วม ได้แก่ มันฝรั่งทอด ลูกชิ้นทอด ไส้กรอกทอด ขนมซอง ขนมเบเกอรี่ เค้กหน้าครีม ลูกกอล์ฟ พาย โดนัท พิชซ่า

อาหารว่างรสเค็มจัด หมายถึง อาหารที่มีปริมาณโซเดียม ระบุในฉลากโภชนาการเกินร้อยละ 5 ของปริมาณหนึ่งหน่วยบริโภค หรือปริมาณโซเดียมเกิน 120 มิลลิกรัมต่อหนึ่งหน่วยบริโภค ได้แก่ ขนมซอง หรือขนมถุง ประเภทมันฝรั่งทอด ข้าวเกรียบ สาหร่าย เป็นต้น

3.11 ตัวชี้วัดที่ 13 ไม่จัดและจำหน่ายอาหารว่างรสหวานจัด และเครื่องดื่มที่มีรสหวานจัด โดยมีคำจำกัดความหมายดังนี้

อาหารว่างรสหวานจัด หมายถึง ขนมที่มีปริมาณน้ำตาลสูงเกิน 12 กรัม หรือเกินประมาณ 3 ช้อนชาต่อมื้อ (น้ำตาล 1 ช้อนชาหนัก 4 กรัม) ได้แก่ ช็อคโกแลต ท็อฟฟี่ ลูกอม อมยิ้ม นมอัดเม็ด หมากฝรั่ง เยลลี่ ข้าวโพดอบกรอบ ขนมปังกรอบบิสกิตเวเฟอร์ไส้ต่าง ๆ ลูกก๊ี้ต่าง ๆ หวานเย็นหรือไอศกรีม เป็นต้น

เครื่องดื่มที่มีรสหวานจัด หมายถึง เครื่องดื่มที่มีปริมาณน้ำตาลหรือเติมน้ำตาลที่ระบุในฉลากโภชนาการเกินร้อยละ 5 ต่อหนึ่งหน่วยบริโภค ได้แก่ นมเปรี้ยว นมปรุงแต่งรส น้ำอัดลม น้ำผลไม้รสต่าง ๆ ชาเขียว เป็นต้น

3.12 ตัวชี้วัดที่ 14 มีการส่งเสริมให้นักเรียนทุกคนได้บริโภคผักมื้อกลางวันทุกวันเปิดเรียนตามปริมาณที่แนะนำ โดยมีคำจำกัดความหมายดังนี้

การส่งเสริมให้นักเรียนบริโภคผัก หมายถึง โรงเรียนมีการจัดบริการและจำหน่ายอาหารกลางวันที่มีผักเป็นส่วน ประกอบทุกวันเปิดเรียน โดยต้องมีปริมาณผักในจานอาหารกลางวัน

นักเรียนอายุ 6-13 ปี (ประถมศึกษา) บริโภคคนละ 4 ช้อนกินข้าว /มื้อ นักเรียนอายุ 14-18 ปี (มัธยมศึกษา) คนละ 5 ช้อนกินข้าว/มื้อ

3.13 ตัวชี้วัดที่15 โรงอาหารผ่านเกณฑ์มาตรฐานสุขาภิบาลอาหารในโรงเรียน หมายถึง โรงอาหารที่ผ่านเกณฑ์สุขาภิบาลอาหาร มาตรฐาน 30 ข้อ ใน “เกณฑ์มาตรฐานการประเมินโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพ” ระดับทอง ระดับเงิน และระดับทองแดง หากโรงเรียนไม่มีกิจกรรมที่ระบุไว้ในข้อ มาตรฐานใดและไม่เป็นปัญหาทางสุขาภิบาลอาหาร ให้ถือว่าผ่านมาตรฐานในข้อนั้น เช่น ข้อ 4 มี ป่อดัก เศษอาหารและไขมันที่ใช้การได้ก่อนระบายน้ำเสียทิ้ง ถ้าไม่มีป่อดักไขมันโดยที่ไม่มีการ ประกอบอาหารหรือล้างภาชนะจานชามในโรงเรียน ถือว่าผ่าน หรือ ข้อ 26 ห้องส้วมแยกเป็น สัดส่วน ประตูไม่เปิดสู่บริเวณที่เตรียมปรุงฯ ถ้าสถานที่คับแคบต้องทำผนังกันให้มิดชิดเพื่อป้องกัน กลิ่น แผลงน้ำโรค และการไหลซึมขอ งน้ำจากห้องส้วมได้ ถือว่าผ่าน สำหรับโรงเรียนที่มีร้าน จำหน่ายอาหารมากกว่า 1 ร้านขึ้นไปร้านอาหารจะต้องปฏิบัติได้ถูกต้องตามมาตรฐานทุกร้าน

3.14 มาตรฐานที่ 16 การบาดเจ็บในโรงเรียน จนทำให้นักเรียนต้องพักรักษาตัว ใน โรงพยาบาลในรอบปีที่ผ่านมาโดยมีคำจำกัดความดังนี้

ในรอบปีที่ผ่านมา หมายถึง นับถอยหลัง1 ปีถัดจากวันประเมินไม่ว่าจะอยู่ในปีการศึกษา เดียวกันหรือไม่ก็ตาม อาจอยู่ในช่วงคาบเกี่ยวระหว่างภาคเรียน ของปีการศึกษาก่อนแ ละปัจจุบัน เช่น ทำการประเมิน วันที่ 1 มิถุนายน 2551 ให้นับถอยหลังไปจนถึงวันที่ 31 พฤษภาคม 2550

3.15 ตัวชี้วัดที่ 17 มีการจัดการแก้ไขเมื่อมีป้ญหาที่เกิดภาวะมลพิษภายนอกที่มี ผลกระทบต่อสุขภาพโดยมีคำจำกัดความดังนี้

ภาวะมลพิษ หมายถึง สภาวะสิ่งแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไป หรือ ปนเปื้อนมลพิษ ซึ่ง จะทำให้เกิดผลกระทบต่อคุณภาพสิ่งแวดล้อมในโรงเรียน และอาจจะเป็นอันตรายต่อสุขภาพ เช่น ขยะ มลพิษทางน้ำ เสียง ความร้อน อากาศ ฝุ่นละออง แผลงวัน เป็นต้น

3.16 ตัวชี้วัดที่ 18 โรงเรียนผ่านเกณฑ์มาตรฐานสุขาภิบาลสิ่งแวดล้อมในโรงเรียน โดยใช้เกณฑ์มาตรฐานในเอกสารตาม “เกณฑ์มาตรฐานการประเมินโรงเรียนส่งเสริม สุขภาพ” ระดับทอง ระดับเงิน และระดับทองแดง

3.17 ตัวชี้วัดที่ 19 การสูบบุหรี่ในโรงเรียนโดยมีคำจำกัดความดังนี้

การสูบบุหรี่ในโรงเรียน หมายถึง การกระทำใดๆ ในสถานศึกษา ซึ่งมีผลทำให้เกิดควัน จากการเผาไหม้ของบุหรืซิการ์เรต บุหรืซิการ์ บุหรือื่น ยาเส้น หรือยาเส้นปรุง ตามกฎหมายว่าด้วย ยาสูบ และการไม่สูบบุหรี่ในโรงเรียนตามตัวชี้วัดนี้ หมายถึงบุคคลที่เป็นนักเรียน บุคลากรของ โรงเรียน รวมทั้งผู้ที่ปฏิบัติงานอยู่ในโรงเรียนเป็นประจำเช่น ผู้ขายอาหาร เป็นต้น

2.6.5 การประเมินตนเองของโรงเรียน

การประเมินตนเองของโรงเรียนที่สมัครเข้าร่วมโครงการโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพระดับ เพชร เมื่อได้ประเมินตนเองเบื้องต้นเพื่อค้นหาส่วนขาด และดำเนินพัฒนาปรับปรุงจนสามารถบรรลุ ตัวชี้วัดทุกตัวแล้วให้ทำหนังสือแจ้ง ความจำนงขอรับการประเมิน และแบบสรุปข้อมูลการประเมิน

ตนเองของโรงเรียน พร้อมแนบเอกสารหลักฐานที่แสดงถึงความสำเร็จของการดำเนินงานตามตัวชี้วัดส่งไปยังสำนักงานสาธารณสุขจังหวัด เพื่อเป็นข้อมูลประกอบการพิจารณาของทีมประเมินรับรองจากภายนอก ดังนี้ (กรมอนามัย. 2552: 21)

1. เกียรติบัตรโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพระดับทอง
2. รายงานการดำเนินกิจกรรมด้านสุขภาพของชุมชนฯ
3. ผลการดำเนินงานโครงการสุขภาพของนักเรียนที่ประสบความสำเร็จ
4. ความสุขของเด็กที่มีภาวะเริ่มอ้วนและอ้วนรวมกัน(จากการใช้น้ำหนักตามเกณฑ์

ส่วนสูง)

5. ความสุขของเด็กที่มีภาวะค่อนข้างเตี้ยและเตี้ยรวมกัน(จากการใช้ส่วนสูงตาม

เกณฑ์อายุ)

6. ผลการทดสอบสมรรถภาพกายของนักเรียน
7. ผลการประเมิน SDQ ของนักเรียนทั้งโรงเรียน
8. สรุปผลโครงการแก้ไขปัญหาสุขภาพ
9. ผลการวิเคราะห์คุณภาพน้ำดื่ม
10. ข้อมูลสนับสนุนที่แสดงให้เห็นถึงแนวโน้มที่ดีขึ้นตามตัวชี้วัดต่างๆ เช่น ข้อมูล

เปรียบเทียบภาวะน้ำหนักเกินของนักเรียนในปีที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับปัจจุบัน (ถ้ามี)

2.6.6 การประเมินรับรองจากภายนอก สำหรับโรงเรียนที่เข้ารับการประเมินรับรองจากภายนอกนั้นจะมีคณะทีมประเมินจากบุคคลภายนอกที่แต่งตั้ง และมีหลักเกณฑ์วิธีการประเมินโรงเรียนที่เข้ารับการประเมินโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพระดับเพชร ดังนี้

2.6.6.1 ทีมประเมินที่ประเมินโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพระดับเพชร คือ คณะบุคคลที่ประกอบด้วย บุคลากรจากกรมอนามัย สำนักงานสาธารณสุขจังหวัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา หรือหน่วยงานอื่นๆ เพิ่มเติมความเหมาะสม ซึ่งทีมประเมินจะต้องผ่านการอบรมและรับรองให้เป็นผู้ประเมินจากกรมอนามัยก่อน

2.6.6.2 การวางแผนประเมิน ทีมประเมินควรกำหนดเดือนที่จะประเมินให้โรงเรียนทราบ และแจ้งให้โรงเรียนส่งเอกสารล่วงหน้าก่อนช่วงการประเมินประมาณ 1 เดือน

2.6.6.3 วิธีการประเมินศึกษาข้อมูลจากเอกสารที่โรงเรียนส่งให้ล่วงหน้า ทำการนัดหมายทีมและโรงเรียน เพื่อทำการประเมินร่วมกันอีกครั้งหนึ่ง โดยตรวจสอบข้อมูลซ้ำ สำนวนสภาพจริง และสุ่มสอบถามนักเรียนเพิ่มเติม

กล่าวโดยสรุปวิธีการประเมินรับรองจากภายนอกของโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพระดับเพชรนั้นจะมีการแต่งตั้งคณะกรรมการทีมประเมินจากบุคคลภายนอก ซึ่งประกอบด้วยบุคลากรจากกรมอนามัย บุคลากรจากกระทรวงสาธารณสุขจังหวัด บุคลากรจากสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ซึ่งทีมประเมินจะต้องได้รับการอบรมผ่านเป็นผู้ประเมินจากกรมอนามัยก่อน และทีมประเมินควรจะมีการกำหนดช่วงเวลาในการประเมินพร้อมกับแจ้งให้โรงเรียนทราบล่วงหน้าก่อน การประเมินผู้ประเมินจะต้องศึกษาเอกสารที่โรงเรียนส่งให้ล่วงหน้า เพื่อทำการประเมินร่วมกับโรงเรียนอีกครั้ง

3. แนวคิดทฤษฎีและความหมาย เกี่ยวกับการบริหารจัดการ

จากการที่ผู้ศึกษาได้ศึกษาแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องทางวิชาการของนักวิชาการหลายท่านจึงได้ประมวลแนวคิดเกี่ยวกับการบริหารมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

3.1 ความหมายของการบริหารจัดการ

การบริหาร คือการทำให้คนตั้งแต่สองคนขึ้นไปร่วมกันทำงานให้บรรลุเป้าหมาย หรือการทำงานกับคนและโดยคนเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์การ (สุนทร โคตรบรรเทา. 2554: 3)

ไซมอน (จันทราณี สงวนนาม. 2553: 24; อ้างอิงจาก Simon. n.d.) ให้ความหมายว่า การบริหารหมายถึง ศิลปะในการทำให้สิ่งต่างๆ ได้รับการกระทำจนเป็นผลสำเร็จ กล่าวคือผู้บริหารมิใช่ผู้ปฏิบัติ แต่เป็นผู้ใช้ศิลปะทำให้ผู้ปฏิบัติงานทำงานจนสำเร็จตามจุดมุ่งหมายที่ผู้บริหารตัดสินใจแล้ว

เทอร์รี่ (จันทราณี สงวนนาม. 2553: 24; อ้างอิงจาก Terry. n.d.) ให้ความหมายว่าการบริหารเป็นกระบวนการต่าง ๆ ประกอบด้วย การวางแผน การจัดหน่วยงาน การอำนวยการ การควบคุมที่ถูกพิจารณาจัดกระทำขึ้นเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ โดยใช้กำลังคนและทรัพยากรที่มีอยู่

สรุปว่าการบริหารเป็นกระบวนการทำงานร่วมกันของคณะบุคคลโดยมีวัตถุประสงค์เฉพาะที่แน่นอนในการทำงานเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ

3.2 กระบวนการบริหารจัดการ

การจัดการ (Management) หมายถึงวิธีการดำเนินงานเช่นการจัดคนรับผิดชอบ แบ่งงานขั้นตอนและวิธีการปฏิบัติงานการบริหารงบประมาณให้สอดคล้องกับแผนงาน /โครงการไม่ว่าแผนงาน/โครงการงบประมาณและอุปกรณ์จะมีคุณภาพทันสมัย เพียงใดก็ตามหากการจัดการไม่ดีย่อมก่อให้เกิดความล้มเหลวได้ใช้แทนการบริหารหรือการจัดการโดยทั่วไปเป็นคำที่มีความหมายเหมือนกันและกันได้เสมอ (พิมลจรรย์ นามวัฒน์. 2544: 5)

สมคิด บางโม (2545: 59) ให้แนวคิดว่าการจัดการคือศิลปะในการใช้คนเงินวัสดุอุปกรณ์ขององค์กรและนอกองค์กรเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การอย่างมีประสิทธิภาพ

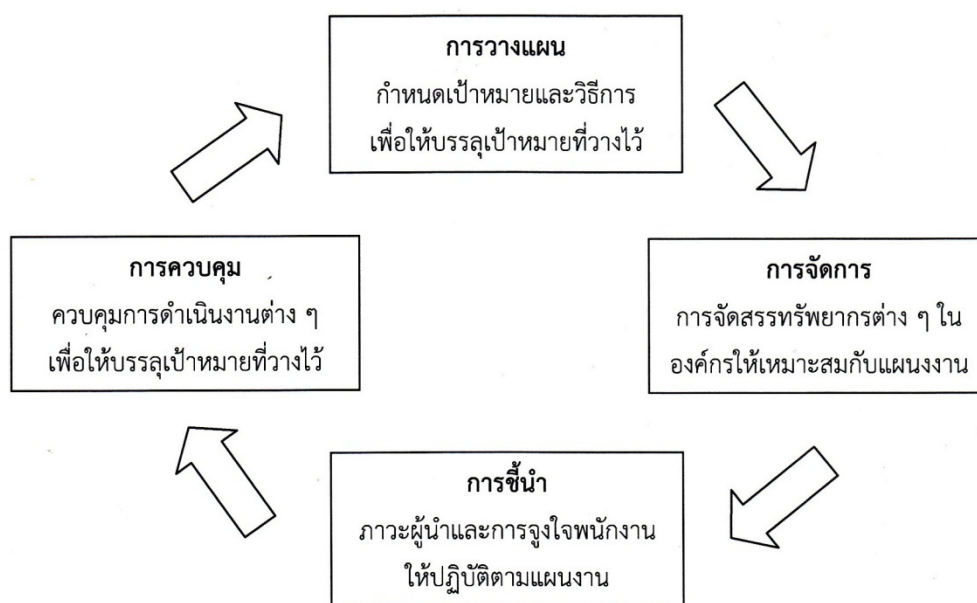
สมยศ นาวิการ (2536: 23) ให้ความหมายว่ากระบวนการจัดการว่าเป็นกิจกรรมของการบริหารที่สำคัญ 4 อย่างคือการวางแผนการจัดองค์การการสั่งการและการควบคุมรูปแบบของการบริหารดังกล่าวนี้ได้รับการพัฒนาขึ้นเมื่อประมาณปลายศตวรรษที่สิบเก้า

สุรัสวดี ราชกุลชัย (2543: 3) ให้แนวคิดว่า “การบริหาร” (Administration) และ“การจัดการ” (Management) มีความหมายแตกต่างกันเล็กน้อยโดยการบริหารจะสนใจและสัมพันธ์กับการกำหนดนโยบายไปลงมือปฏิบัติ นักวิชาการบางท่านให้ความเห็นว่าการบริหารใช้ในภาครัฐส่วนการจัดการใช้ในภาคเอกชนอย่างไรก็ดีในตำราหรือหนังสือส่วนใหญ่ทั้ง 2 คำนี้มีความหมายไม่แตกต่างกันสามารถใช้แทนกันได้และเป็นที่ยอมรับโดยทั่วไป

ศิริวรรณ เสรีรัตน์และคณะ (2545: 18-19) ให้ความหมาย ว่า “การบริหารจัดการ ” และ “การจัดการ” ได้ตั้งนี้การบริหาร (Administration) จะใช้ในการบริหารระดับสูงโดยเน้นที่การกำหนดนโยบายที่สำคัญและการกำหนดแผนของผู้บริหารระดับสูงเป็นคำนิยมใช้ในการบริหารรัฐกิจ (Public

Administration) หรือใช้ในหน่วยงานราชการแล้วคำว่า “ผู้บริหาร” (Administrator) จะหมายถึงผู้บริหารที่ทำงานอยู่ในองค์กรของรัฐหรือองค์กรที่ไม่มุ่งหวังกำไรส่วนการจัดการ (Management) จะเน้นการปฏิบัติการให้เป็นไปตามนโยบาย (แผนที่วางไว้) ซึ่งนิยมใช้ในการจัดการธุรกิจ (Business Management) ส่วนคำว่า “ผู้จัดการ” (Manager) จะหมายถึงบุคคลในองค์กรซึ่งทำหน้าที่รับผิดชอบต่อกิจกรรมในการบริหารทรัพยากรและกิจการงานอื่นๆเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ขององค์กร

ดรัคเกอร์ (ศาสตราจารย์. 2550: 25; อ้างอิงจาก Druck. 2006) ให้ความหมายว่าการจัดการ หมายถึงการทำงานให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ขององค์กรผ่านกิจกรรมต่างๆทางการจัดการ ซึ่งรวมถึงกิจกรรม 4 ประการได้แก่การวางแผนการจัดการองค์กร การชี้นำและการควบคุมองค์กร นอกจากกิจกรรมการจัดการให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพเช่นการตัดสินใจในการบริหารจัดการการจัดการเชิงกลยุทธ์การจัดการทรัพยากรมนุษย์การบริหารกลุ่มและการจัดการในสภาพแวดล้อมระหว่างประเทศดังภาพประกอบ



ภาพประกอบ 6 กิจกรรมหลักในการจัดการ (Dalf. 2006)

ที่มา: ดาร์ฟ (Dalf. 2006 อ้างอิงจาก ศาสตราจารย์. 2550: 27)

ดังนั้นแนวคิดการจัดการแต่ละแนวคิดมีเป้าหมายไปในทิศทางเดียวกันคือการทำงานให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ขององค์กรแต่ละแนวคิดต่าง ๆ เหล่านี้มีจุดมุ่งเน้นหรือวิธีในการจัดการเพื่อให้ถึงเป้าหมายแตกต่างกันไป

เฮนรี ฟาโยล์ (จันทราณี สงวนนาม. 2553: 43; อ้างอิงจาก Henry Fayol. 1916) ให้แนวคิดว่าการบริหารเป็นศาสตร์อย่างหนึ่งและเป็นหลักการสากลที่สามารถนำไปใช้ได้กับการบริหารทุกประเภทสามารถแบ่งออกเป็น 6 กลุ่มกิจกรรม ได้แก่

1. กิจกรรมทางเทคนิค (Technical Activities)
2. กิจกรรมด้านการค้าขาย (Commercial Activities)
3. กิจกรรมด้านการเงิน (Financial Activities)
4. กิจกรรมด้านความมั่นคงปลอดภัย (Security Activities)
5. กิจกรรมด้านการบัญชี (Accounting Activities)
6. กิจกรรมด้านการบริหารจัดการ (Management Activities)

ซึ่งฟาโยล์กล่าวว่ากิจกรรมทั้ง 6 ประการนี้เป็นกิจกรรมที่สำคัญและจำเป็นสำหรับองค์การธุรกิจเขาได้นำเอากิจกรรมข้อที่ 6 ด้านการจัดการมาแสดงให้เห็นความสำคัญพื้นฐานของการบริหารงานประกอบด้วย

1. การวางแผน (Planning)
2. การจัดองค์กร (Organization)
3. การบังคับบัญชา (Commanding)
4. การประสานงาน (Coordinating)
5. การควบคุม (Control)

กูลิกและเออร์วิค (Gulick; & Urwick. 1973: 13) เสนอเป็นหลักการว่ากระบวนการจัดการประกอบด้วยขั้นตอนที่สำคัญ 7 ประการหรือเรียกว่า POSDCORB ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

1. การวางแผน (Planning) หมายถึงการวางแผนหรือ การกำหนดการไว้ล่วงหน้าว่าจะทำอะไรในการบริหารงานใด ๆ ก็ตามผู้บริหารจะต้องรู้จักวางแผนเพราะการวางแผนเป็นหลักการสำคัญมูลฐานของกระบวนการบริหารผู้บริหารจะต้องตระหนักอยู่เสมอว่าแผนงานเป็นหลักและเป็นรากฐานของการปฏิบัติงานทั้งปวงถ้าปราศจากแผนงานแล้วเป็นการยากที่ผู้บริหารจะทำงานให้ได้ผลดีการวางแผนในการบริหารนั้นอาจจัดเป็นแผนระยะสั้นหรือแผนระยะยาวก็ได้รูปแบบของแผนงานควรประกอบด้วยวัตถุประสงค์นโยบายแนวปฏิบัติและมาตรฐานของงาน ในการวางแผนนั้นผู้บริหารจะต้องคำนึงอยู่เสมอว่าจะทำอะไร (What) จะทำอย่างไร (How) จะใช้เงินเท่าไร (How money) จะมอบหมายให้ใครทำ (Who) และจะกระทำเมื่อไร (When) นอกจากนั้นผู้บริหารจะต้องคำนึงถึงสภาพภูมิศาสตร์สภาวะแวดล้อมดินฟ้าอากาศระบบของสังคมพฤติกรรมของบุคคลตลอดจนขนบธรรมเนียมประเพณีอันเป็นที่ยึดถือของบุคคลในกลุ่มนั้นๆ ด้วย

2. การจัดองค์กร (Organizing) หมายถึงการจัดองค์กรหรือหน่วยงานโดยการจัดแบ่งงานขององค์กรหรือของหน่วยงานเป็นหน่วยงานย่อยพร้อมทั้งวัตถุประสงค์กำหนดหน้าที่และความรับผิดชอบของแต่ละส่วนงานตลอดจนกำหนดงานควบคุมและบังคับบัญชาในลักษณะหน่วยงานหลัก

หน่วยงานที่ปรึกษาและหน่วยงานช่วยพร้อมทั้งกำหนดช่วงการบังคับบัญชาไว้ด้วยซึ่งตามปกติช่วงการบังคับบัญชาจะอยู่ระหว่าง 3-15 หน่วยงานการจัดองค์การเป็นเรื่องสำคัญมากเพราะถ้ามีการจัดองค์การที่ดีจะช่วยให้เกิดความราบรื่นในองค์การนั้นในการจัดองค์การอาจแสดงไว้ในรูปของแผนภูมิองค์การเพื่อให้เกิดการสื่อสารความเข้าใจในองค์การเกี่ยวกับอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบสายการบังคับบัญชาและการติดต่อ

3. การจัดคนเข้าทำงาน (Staffing) หมายถึงการดำเนินการบริหารงานบุคคลซึ่งเป็นกระบวนการสรรหาและคัดเลือกบุคคลที่มีคุณสมบัติเหมาะสมเข้ามาสู่หน่วยงานมีการปฐมนิเทศและมอบหมายงานให้ทั้งบุคคลใหม่และบุคลากรเก่ามีการพิจารณาเรื่องความดีความชอบและสวัสดิการเนื่องจากคนเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุดของกระบวนการบริหารผู้บริหารพึงเอาใจใส่ชีวิตความเป็นอยู่และความสุขความทุกข์ของผู้ร่วมงานดูแลผู้ร่วมงานของหน่วยงานให้อยู่ในสภาพที่จะปฏิบัติงานได้อย่างเต็มความสามารถมีการมอบหมายงานใหม่เหมาะสมกับบุคคลและให้ความเป็นธรรมแก่ผู้ร่วมงานโดยเสมอภาคกันในการบริหารงานบุคคลในปัจจุบันมีอยู่ 2 ระบบคือ

3.1 ระบบคุณธรรม (Merit System) เป็นระบบบริหารงานบุคคลที่ใช้หลักเกณฑ์ 4 ประการคือ

- 3.1.1 หลักความเสมอภาคเช่นใช้สิทธิสมัครสอบได้ทุกคน
- 3.1.2 หลักความสามารถเช่นให้ผู้สอบได้คะแนนสูงกว่าได้รับการบรรจุก่อน
- 3.1.3 หลักความมั่นคงเช่นให้ผู้ร่วมงานได้รับความคุ้มครองเมื่อได้ปฏิบัติหน้าที่
- 3.1.4 หลักความเป็นกลางทางการเมืองเช่นห้ามข้าราชการฝักใฝ่ทางการเมือง

3.2 ระบบอุปถัมภ์ (Patronage System) เป็นระบบบริหารงานบุคคลที่ตรงข้ามกับระบบคุณธรรมส่วนใหญ่จะใช้ระบบเครือญาติหรือระบบพวกพ้อง

4. การอำนวยการ (Directing) เป็นขั้นตอนที่สำคัญในกระบวนการบริหารและเป็นบทบาทที่สำคัญของนักบริหารเพราะการสั่งการและคำ สั่งของผู้บริหารจะมีผลกระทบต่อพฤติกรรมขององค์การหรือหน่วยงานซึ่งอาจจะเป็นไปตามแผนหรือเป้าหมายที่กำหนดไว้หรือไม่ก็ได้การสั่งการเป็นการตัดสินใจของผู้บริหารในการกำหนดให้ผู้ร่วมงานในการปฏิบัติงานหรือดำเนินการในลักษณะใดลักษณะหนึ่งเป็นการตัดสินใจในการเลือกทางเดินขององค์การก็ได้ในการสั่งการนั้นผู้บริหารอาจสั่งการได้ 2 วิธีคือการสั่งการเป็นลายลักษณ์อักษรและการสั่งการด้วยวาจาในการสั่งการนั้นมีข้อที่ควรคำนึงถึงคือ

- 4.1 การสั่งการนั้นก่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์การเพียงใด
- 4.2 ผู้บริหารมีข้อมูลผลการวิจัยและความคิดของนักวิชาการประกอบการตัดสินใจสั่งการเพียงใด
- 4.3 คำนึงถึงความสามารถของผู้รับคำสั่งด้วยหรือยัง
- 4.4 ปัจจัยเกื้อกูลและอุปสรรคในการปฏิบัติงาน
- 4.5 เป็นคำสั่งที่ชัดเจนและเกิดความเข้าใจตรงกันระหว่างผู้สั่งและผู้รับคำสั่งหรือไม่

5. การประสานงาน (Coordinating) หมายถึงการประสานงานระหว่างหน่วยงานหรือตำแหน่งที่เกี่ยวข้องรวมทั้งการติดต่อสื่อสารภายในองค์กรเพื่อให้การดำเนินงานขององค์กรหรือหน่วยงานเป็นไปด้วยความเรียบร้อยและบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรการประสานงานระหว่างหน่วยงานเป็นไปด้วยความเรียบร้อยและบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรการประสานงานเป็นขั้นหนึ่งของกระบวนการบริหารซึ่งผู้บริหารจะต้องใช้เทคนิคในการส่งเสริมชักจูงตักเตือนและช่วยเหลือให้ทุกหน่วยงานขององค์กรหน้าที่ขององค์กรการเป็นจุดมุ่งหมายปลายทางกำหนดขั้นตอนการปฏิบัติตามกำหนดเวลาและสถานที่ตลอดจนผู้รับผิดชอบทำให้ผู้เกี่ยวข้องทราบในเวลาใดใครทำอะไรที่ไหนและทำอย่างไรเป็นการสะดวกทุกฝ่ายในการติดต่อประสานงานเกี่ยวกับกระบวนการของการผลิตและผลผลิตต่อไป

5.1 วิธีการประสานงานภายในองค์กร

5.1.1 จัดแผนผังแสดงสายงานและกำหนดหน้าที่ของหน่วยงานและตำแหน่งต่าง ๆ ให้ชัดเจนเพื่อป้องกันการทำงานซ้ำซ้อน และซ้ำซ้อนกันเมื่อหน่วยงานและเจ้าหน้าที่ทุกฝ่ายปฏิบัติงานตามที่กำหนดไว้งานขององค์กรย่อมสอดคล้องกัน

5.1.2 จัดให้มีระบบการติดต่อสื่อสารที่มีประสิทธิภาพเพื่อก่อให้เกิดความเข้าใจตรงกันและเข้าใจซึ่งกันและกัน

5.1.3 จัดให้มีคณะกรรมการเพื่อกำหนดหน้าที่กำหนดหลักเกณฑ์หรือกำหนดแนวปฏิบัติของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องซึ่งอาจจัดตั้งเป็นคณะกรรมการประจำและหรือคณะกรรมการเฉพาะกิจก็ได้

5.1.4 การใช้วิธีการงบประมาณเพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการควบคุมให้การปฏิบัติงานของแต่ละหน่วยงานหรือแต่ละโครงการประสานงานกันและบรรลุเป้าหมายอย่างมีเอกภาพ

5.1.5 การติดตามผลเพื่อเป็นการติดตามผลงานความก้าวหน้าของงานและหาทางแก้ไขข้อบกพร่องและปัญหาต่างๆ

5.1.6 การใช้วิธีติดต่อนอกแบบเพื่อเป็นการสร้างความสัมพันธ์ในสายงานที่เกี่ยวข้องโดยอาศัยการติดต่อแบบไม่เป็นทางการและการใช้ความสัมพันธ์ส่วนบุคคลเพื่อช่วยให้ประสานงานเป็นไปด้วยดี

5.1.7 การใช้เจ้าหน้าที่ติดต่อเฉพาะโดยการเลือกใช้บุคคลที่มีความเหมาะสมที่จะทำหน้าที่ประสานงานโดยเฉพาะเช่นมีบุคลิกภาพดีมีความสุภาพอ่อนโยนและพูดจาไพเราะ

5.1.8 จัดให้มีการประชุมระหว่างสมาชิกในองค์กรโดยมีการจัดงานเลี้ยงสังสรรค์ประชุมสัมมนาเพื่อพบปะแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและประสานงานกันทางอ้อมด้วย

5.2 วิธีประสานงานระหว่างองค์กร

5.2.1 การกำหนดสิทธิและหน้าที่ขององค์กรเพื่อให้เกิดความเข้าใจในสิทธิและหน้าที่ขององค์กรจึงควรกำหนดสิทธิและหน้าที่ขององค์กรให้ชัดเจน เพื่อหลีกเลี่ยงการปฏิบัติงานซ้ำซ้อนและการขัดแย้งกัน

5.2.2 การแต่งตั้งคณะกรรมการผสมเพื่อให้เกิดความร่วมมือร่วมใจจากทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง

5.2.3 การใช้งบประมาณเพื่อให้องค์การต่างๆปฏิบัติงานตามโครงการและงานที่ได้รับผิดชอบตลอดจนเพื่อป้องกันการปฏิบัติงานซ้ำซ้อน

6. การรายงาน (Reporting) หมายถึงการรายงานผลการปฏิบัติและการประชาสัมพันธ์ขององค์การในการบริหารนั้นผู้บริหารจะต้องดำเนินการตามกระบวนการบริหารเริ่มจากการวางแผนการจัดองค์การการบริหารงานบุคคลการสั่งการการประสานงานต่อจากนั้นก็เป็นที่ของผู้บริหารที่จะต้องติดตามผลว่าการทำงานที่ได้สั่งการหรือมอบหมายให้แก่ผู้ร่วมงานนั้นผลการปฏิบัติงานรุดหน้าหรือไม่เพียงใดมีอุปสรรคและข้อขัดข้องประการใดผลการปฏิบัติงานสอดคล้องและบรรลุเป้าหมายขององค์การหรือไม่ทั้งนี้เพื่อจะได้เป็นการประเมินผลงานขององค์การและประเมินผลการปฏิบัติงานของเพื่อนร่วมงานด้วยและจะได้เป็นข้อมูลในการรายงานผลการปฏิบัติงานต่อผู้บังคับบัญชาและประชาสัมพันธ์ให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องทราบด้วย

7. งบประมาณ (Budgeting) หมายถึงการบริหารงบประมาณในการบริหารงานผู้บริหารมีภารกิจหน้าที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงบประมาณมีภารกิจหน้าที่ที่จะต้องปฏิบัติ 2 ขั้นตอนคือ ขั้นตอนแรกได้แก่การจัดทำงบประมาณซึ่งเป็นการวางแผนล่วงหน้าในการขอเงินเพื่อจัดซื้อหรือจัดจ้างหรือค่าใช้จ่ายและขั้นตอนที่สองได้แก่การดำเนินการใช้เงินเพื่อจัดซื้อหรือจัดจ้างตามงบประมาณที่ได้รับนั้น

ทีต (จันทร์ธานี สงวนนาม. 2553: 36; อ้างอิงจาก Tead. n.d.) ให้แนวคิดว่ากระบวนการบริหารจะต้องประกอบด้วยกิจกรรม 10 ประการ ดังนี้

1. การกำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์(Goal and Objectives)ของหน่วยงานให้ชัดเจน
2. การจัดทำแผนปฏิบัติงาน (Board Plan)
3. การจัดหาคคนเข้าทำงาน(Recruit Staff) และกำหนดขอบเขตอำนาจหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ฝ่ายต่างๆ
4. การกระจายงานและมอบหมายอำนาจหน้าที่แก่ผู้ร่วมงานให้เป็นสัดส่วน (Clear Deligation and Allocation of Authority)
5. การควบคุมการปฏิบัติงานของผู้ร่วมงาน (Direct and Oversee)
6. การควบคุมมาตรฐานและคุณภาพ (Standardization)
7. จัดให้มีการประสานงานที่ดีทุกฝ่าย (Good Coordination)
8. การบำรุงขวัญ ให้กำลังใจ และกระตุ้นให้ผู้ร่วมงานปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ (Stimulation)
9. การประเมินผลรวมของผลผลิต (Evaluation of the Total Outcome)
10. การเตรียมวางแผนในอนาคต (To Look Ahead)

คูนท์ และดอนเนลล์ (จันทราณี สงวนนาม. 2553: 38-39; อ้างอิงจาก Koontz; & Donnell; citing Hersey; & Blanchard. 2001) ให้แนวคิดที่ว่า หน้าที่ในการปฏิบัติของผู้บริหาร ประกอบด้วย

1. การวางแผน (Planning) ประกอบด้วย การกำหนดนโยบาย วัตถุประสงค์ขององค์การ และการปฏิบัติเพื่อให้บรรลุผล

2. การจัดองค์การ (Organizing) แผนงานจะดำเนินไปได้ด้วยดีจะต้องมีการจัดองค์การที่ดี ซึ่งประกอบด้วยการนำปัจจัยทางการบริหาร เช่น คน เงิน วัสดุอุปกรณ์ และวิธีการบริหารที่จะเกิดผลสัมฤทธิ์ ดังนั้นการจัดองค์การจึงหมายถึง การนำเอาทรัพยากรทุกประเภทมาบูรณาการเพื่อดำเนินการ

3. การจูงใจ (Motivating) หมายถึง การช่วยให้พนักงานทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งการจูงใจประกอบด้วย การอำนวยความสะดวก (Directing) การติดต่อสื่อสาร (Communicating) และการเป็นผู้นำในการดำเนินการ (Leading)

4. การควบคุมงาน (Controlling) หมายถึง การติดตามและประเมินผลเพื่อเปรียบเทียบผลการทำงานกับแผนได้กำหนดไว้ว่ามีความเบี่ยงเบนไปจากความคาดหวังมากน้อยเพียงใด

สรุปว่ากระบวนการบริหารจัดการเป็นการดำเนินงานที่มีขั้นตอนและวิธีการปฏิบัติ งานให้สอดคล้องกับแผนงานเพื่อให้งานนั้นประสบความสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งกระบวนการบริหารจัดการดังกล่าวประกอบด้วย การวางแผน การจัดองค์การ การจูงใจ การควบคุมงาน เพื่อให้การดำเนินงานบรรลุตามวัตถุประสงค์สูงสุด ดังนั้นกระบวนการบริหารจัดการที่ครอบคลุมในการดำเนินงานโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพ ผู้วิจัยได้ใช้กระบวนการบริหารจัดการแบบ POLC มาใช้ในการศึกษางานวิจัยครั้งนี้

3.3 กระบวนการบริหารจัดการแบบ POLC

ฟาโยล์ (มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร . 2557: ออนไลน์; อ้างอิงจาก Fayol. n.d.) นักอุตสาหกรรมชาวฝรั่งเศส ในต้นศตวรรษที่ 19 ได้เสนอหน้าที่ของผู้บริหาร (POCCC) ดังนี้

- 1) Planning (การวางแผน)
- 2) Organizing (การจัดองค์การ)
- 3) Commanding (การสั่งการ)
- 4) Coordinating (การประสานงาน)
- 5) Controlling (การควบคุม)

อัลเลน (วิกิตำรา ตำราเสรีเพื่อโลกเสรี . 2556: ออนไลน์; อ้างอิงจาก Allen. n.d.) เจ้าของหนังสือ Professional Management ในปี 1973 ผู้ที่พยายามยกระดับการบริหารจัดการให้มีประสิทธิภาพสูงสุดด้วยกฎ 4 ประการ (POLC) ดังนี้

- 1) Planning วางแผน
- 2) Organizing จัดองค์การ
- 3) Leading นำองค์กร
- 4) Controlling ควบคุมงาน

1) การวางแผน (Planning) เป็นการกำหนดเป้าหมาย กลยุทธ์ต่าง ๆ และจัดทำแผนงาน เพื่อประสานกิจกรรมต่าง ๆ ที่จะกระทำในอนาคต เป็นการเตรียมการเพื่อให้ประสบความสำเร็จ ลด ความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้นในอนาคต

2) การจัดองค์การ (Organizing) เป็นการพิจารณาถึงงานที่จะต้องกระทำ ใครเป็นผู้ทำงาน นั้น ๆ ต้องมีการจัดกลุ่มงานอย่างไร ใครต้องรายงานใคร และใครเป็นผู้ตัดสินใจ นั่นคือการ มอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบ กำหนดสายการบังคับบัญชา

3) การนำ (Leading) เป็นการนำและจูงใจผู้ใต้บังคับบัญชา การสั่งการ การเลือกช่องทาง การสื่อสารที่มีประสิทธิภาพมากที่สุด และการจัดความขัดแย้ง หรือเป็นการกระตุ้นให้พนักงานใช้ ความพยายามอย่างเต็มที่ ที่จะทำให้เกิดความสำเร็จ รวมทั้งแก้ไขปัญหาดังกล่าวที่เกิดขึ้น

4) การควบคุม (Controlling) เป็นการตรวจสอบกิจกรรมต่าง ๆ ที่ได้กระทำไว้ เพื่อให้ แน่ใจว่าการดำเนินงานได้เป็นไปตามแผนที่วางไว้ รวมทั้งแก้ไขข้อผิดพลาดที่เกิดขึ้นให้ถูกต้องอีก ด้วย

สรุปได้ว่าการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพจะประกอบด้วย 4 ประการคือ การวางแผน การจัดองค์การ การนำและการควบคุม

1. การวางแผน(Planning)

เป็นการบริหารที่เกี่ยวข้องกับการวางแผน กำหนดนโยบายที่ชัดเจน มีการจัดตั้งคณะกรรมการ เพื่อรับผิดชอบการดำเนินงาน กำหนดวัตถุประสงค์และแผนปฏิบัติงานโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพ ใน การบริหารโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพจะต้องเกิดจากการมีส่วนร่วมของบุคลากรในโรงเรียนทุกฝ่ายที่ เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานในการร่วมพิจารณาการจัดทำโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพเพื่อให้เกิดประสิทธิผล ในทางปฏิบัติ

พลันเกตต์ (บรยงค์ โตจินดา. 2545: 94; อ้างอิงจาก Plunkett. n.d.) ให้ความหมาย ว่า การวางแผนหมายถึงการกำหนดวัตถุประสงค์ขององค์การหรือของคณะทำงานและพัฒนาแผนกล ยุทธ์ทั้งหมดเพื่อทำงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ดังกล่าว

ศิริอร ชันหัตถ์ (2539: 45) ให้ความหมายว่าการวางแผนหมายถึงการตกลงใจไว้ล่วงหน้า ว่าจะทำอะไร (What) ทำเท่าไร(How Many) ทำทำไม(Why) ทำเมื่อใด(When) ทำที่ไหน(Where) ทำ กับใคร (Whom) ใครเป็นผู้ทำ(Who) และทำอย่างไร(How) โดยใช้ปัจจัยต่างๆได้แก่คน เงิน วัสดุ อุปกรณ์เวลาและการจัดการมาประสานสัมพันธ์และจัดเป็นระบบขึ้น

วิโรจน์ สารรัตน์ (2542: 35) ให้แนวคิดว่าการวางแผน(Planing) เป็นกระบวนการของ การกำหนดองค์ประกอบต่างๆที่สำคัญเริ่มจากภารกิจ (Mission) ตามด้วยจุดหมาย (Goals) และแผน (Plans) ที่จะให้บรรลุจุดมุ่งหมาย (Goals Attainment)

เฮนรี ฟาโยล์ (นพพงษ์ บุญจิตราดุลย์. 2534: 7; อ้างอิงจาก Henri Fayol. n.d.) ให้ความหมาย ว่าการวางแผนหมายถึงการศึกษางานในอนาคตและจัดการวางแผนเพื่อปฏิบัติ

กุลิก และเออร์วิค (นพพงษ์ บุญจิตราดุลย์. 2534: 9; อ้างอิงจาก Gulick; & Urwick. n.d.) ให้ความหมายว่าการวางแผนหมายถึงการวางแผนหรือร่างโครงการอย่างกว้างๆว่าม้งานอะไรบ้างที่จะต้องปฏิบัติตามลำดับพร้อมด้วยวางแผนวิธีปฏิบัติระบุวัตถุประสงค์ของการปฏิบัติงานนั้นๆก่อนลงมือปฏิบัติการ

ธงชัย สันติวงษ์ (2541: 37) ให้แนวคิดว่าการวางแผนคือการกำหนดวิธีการกระทำ(แผนงาน)ไว้เป็นการล่วงหน้าเพื่อผลสำเร็จที่ต้องการ

พรหมพิไล คุณาพันธ์ และคณะ (2535: 43) ให้ความหมายว่า การวางแผน (Planing) หมายถึงกิจกรรมหรือกระบวนการที่เกี่ยวกับการกำหนดสิ่งที่จะต้องกระทำในอนาคตที่จะทำให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ได้ตั้งไว้แต่เริ่มแรก

ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ (2542: 149) ให้แนวคิดว่าการวางแผนจะเกี่ยวข้องกับการกำหนด (การเลือก) ภารกิจ (Missions) และวัตถุประสงค์ (Objectives) ตลอดจนกิจกรรมเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์นั้นซึ่งต้องอาศัยการตัดสินใจการเลือกระหว่างทางเลือกการปฏิบัติในอนาคต

ฮินส์ และ คูนท์ (Heinz; & Koontz. 1993: 717) ให้แนวคิดว่า การวางแผนคือการเลือกภารกิจวัตถุประสงค์และกลยุทธ์นโยบายกระบวนการก่อนการตัดสินใจลงมือปฏิบัติเพื่อที่จะบรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ การวางแผนคือกิจกรรมหรืองานที่จะต้องกำหนดวัตถุประสงค์นโยบายและวิธีปฏิบัติที่ดีไว้ล่วงหน้าเพื่อเป็นแนวทางสำหรับดำเนินการเป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ซึ่งมีองค์ประกอบ 3 ประการคือ

1. จะต้องเป็นเรื่องเกี่ยวกับอนาคต
2. จะต้องเป็นการกระทำ
3. จะต้องเป็นวิถีทางการกระทำที่ต่อเนื่องกันไปจนสำเร็จตามเป้าหมาย

สรุปว่าการวางแผนเป็นการคิดวิธีการหรือหาเหตุผลต่อเหตุการณ์ที่จะเกิดขึ้นในอนาคตแล้วกำหนดแนวปฏิบัติเพื่อให้การดำเนินงานให้เกิดผลสำเร็จและมีประสิทธิภาพอย่างที่มีมุ่งหวังไว้

1.1 ความสำคัญของแผน

ดอนเนลลีและคณะ (สมคิด บางโม. 2545: 98- 200; อ้างอิงจาก Donelly; Other. n.d.) ให้แนวคิดว่า แผนงานเป็นที่รวมแห่งการปฏิบัติการทั้งปวงขององค์การดังนั้นแผนงานที่ดีจึงช่วยอำนวยความสะดวกแก่การบริหารงานขององค์การเป็นอันมาก

1. ช่วยให้การดำเนินงานเป็นไปโดยประสานกันสอดคล้องกันการทำงานเป็นคณะ (Team Work) ก่อให้เกิดสามัคคีธรรมในหมู่คณะ
2. การปฏิบัติงานตามแผนย่อมก่อให้เกิดการประหยัดทั้งกำลังเงินกำลังคนและระยะเวลา
3. แผนงานที่ดีย่อมจะช่วยให้งานดำเนินไปได้อย่างรวดเร็วและมีประสิทธิภาพ
4. แผนงานช่วยให้การตรวจสอบและควบคุมงานมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น
5. แผนงานที่ดีจะช่วยแบ่งเบาภาระหน้าที่การงานของผู้บังคับบัญชาให้น้อยลงได้โดยเฉพาะการใช้เทคนิคการมอบอำนาจหน้าที่

6. แผนงานที่ดีจะสามารถระดมกำลังคนและทรัพยากรต่างๆขององค์กรมาใช้อย่างได้ผลทั่วถึง

7. แผนงานช่วยให้การขยายงานและการปรับปรุงงานดำเนินไปได้โดยสะดวกและรวดเร็ว

1.2 ความจำเป็นในการมีแผน

เทอรี่ (สุรพันธ์ ยนต์ทอง. 2533: 104-105; อ้างอิงจาก Terry. n.d.) กล่าวถึงความสำคัญของการวางแผน 6 ประการคือ

1. การวางแผนช่วยให้ผู้บริหารพ้นจากการล้มเหลวได้เนื่องจากผู้บริหารสามารถมองเห็นสิ่งที่อาจเกิดขึ้นในอนาคตไว้เป็นการล่วงหน้ามิใช่มองเหตุการณ์ในปัจจุบันเท่านั้น

2. การวางแผนทำให้เกิดการเชื่อมโยงในด้านการใช้ทรัพยากรการกำหนดเวลาสถานที่ และการร่วมมือประสานงานกับหน่วยงานอื่นทั้งของรัฐและเอกชน

3. การวางแผนช่วยให้ผู้บริหารมีความหวังว่าจะได้ผลงานที่ถูกต้องและใกล้เคียงกับสิ่งที่ผู้บริหารต้องการ

4. การวางแผนไม่เพียงแต่เป็น การหาคำตอบให้แก่ปัญหาแต่ละปัญหาเท่านั้นแต่ยังเป็นวิธีการหรือแนวทางใหม่สำหรับการดำเนินการด้วย

5. การวางแผนช่วยให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพทั้งนี้เพราะการวางแผนเป็นการค้นหาความจริงกำหนดสิ่งที่ควรกระทำและวิธีปฏิบัติพร้อมทั้งประมาณเวลาแรงงานและวัสดุ ที่จำเป็นต้องใช้ในการปฏิบัติงาน

6. การวางแผนช่วยลดความสูญเปล่าในการปฏิบัติงานเช่นทรัพยากรการบริหารไม่ว่าจะเป็นบุคลากรเงินวัสดุและเวลาเป็นต้น

เสนาะ ตีเขารว (2544: 83-84) ให้แนวคิด ถึงความสำคัญของการวางแผน 4 ประการคือ

1. การวางแผนทำให้รู้ทิศทางในการ ดำเนินงานเมื่อผู้ปฏิบัติงานรู้ทิศทางการทำงานก็สามารถประสานงานกันรู้ว่าควรทำอะไรและทำอย่างไรจะได้ผลตามเป้าหมายที่กำหนดไว้หากไม่มีการวางแผนนอกจากไม่รู้ว่าจุดหมายปลายทางอยู่ที่ไหนแล้วยังก่อให้เกิดการสูญเสียหรือสิ้นเปลืองทรัพยากรอีกด้วย

2. การวางแผนทำให้ลดความไม่แน่นอนลงเพราะผู้บริหารจะมุ่งมั่นไปสู่จุดหมายปลายทางอย่างแน่วแนสามารถคาดคะเนการเปลี่ยนแปลงอันอาจเกิดขึ้นได้ดียิ่งขึ้นสามารถปรับเปลี่ยนให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงขณะเดียวกันก็เตรียมพร้อมการเปลี่ยนแปลงอย่างเหมาะสม

3. การวางแผนทำให้ลดความเสียหายการ ข้ำซ้อนกันของงานที่ทำเนื่องจากการวางแผนทำให้รู้ทั้งวิธีการและเป้าหมายของงานจึงทำให้มีความชัดเจนในการทำงานรู้ว่ากิจกรรมใดควรทำก่อนหลังอย่างไรการข้ำซ้อนและการสิ้นเปลืองจึงไม่เกิดขึ้น

4. การวางแผนทำให้รู้มาตรฐานในการควบคุมหน้าที่ขั้นสุดท้ายของการบริหารคือการควบคุมให้เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดกิจกรรมที่สำคัญของการควบคุมคือมาตรฐานที่ใช้เปรียบเทียบกับปฏิบัติที่เกิดขึ้นจริงการวางแผนจึงกำหนดมาตรฐานได้แน่นอนชัดเจนว่าต้องให้ได้ผลงานอย่างไร

1.3 ข้อดีของการวางแผน

ฟิลเลย์และเฮาส์ (ธงชัย สันติวงษ์. 2535:112-113; อ้างอิงจาก Filley; & House. n.d.) ให้แนวคิดที่ว่า ข้อดีและประโยชน์ของการวางแผนว่าการวางแผนมีประโยชน์สำหรับการบริหารและต่อองค์กรดังนี้คือ

1) การวางแผนช่วยให้ผู้บริหารหรือองค์กรสามารถได้ประโยชน์ในการที่จะผลักดันตนเองให้เป็นไปตามที่ต้องการในอนาคตมากกว่าที่จะยอมรับสภาพสุดแต่ที่จะเป็นไปอย่างไรก็ได้ ทั้งนี้เพราะในสภาพที่มีการกำหนดวัตถุประสงค์และจัดทำเป็นแผนงานไว้นั้นเท่ากับทำให้องค์กรอยู่ในฐานะที่ผูกพันที่จะพยายามทำสิ่งที่ต้องการให้บังเกิดผลขึ้นได้การผูกพันตนเองเช่นนั้นช่วยให้องค์กรอยู่ในภาวะที่สามารถมีอิทธิพลเหนือสิ่งที่จะเกิดขึ้นในอนาคตถ้าหากปราศจากแนวทางปฏิบัติที่ได้วางแผนไว้ล่วงหน้าแล้วองค์กรจะอยู่ในฐานะที่หยุดอยู่กับที่และปล่อยให้สิ่งต่างๆเป็นไปตามยถากรรมและที่ทำได้ก็เพียงแต่การเดินตามวิกฤติการณ์ต่างๆที่เกิดขึ้น

2) การวางแผนช่วยให้มีหนทางที่จะเพิ่มประสิทธิภาพงานได้ทั้ง 3 กรณีด้วยกันคือ ประการแรกหากได้มีการให้หน่วยงานต่างๆในองค์กรมีส่วนร่วมในการวางแผนแล้วแผนงานต่างๆที่จัดทำขึ้นก็จะมีคุณภาพซึ่งจะได้รับคำแนะนำที่เป็นประโยชน์จากทุกระดับในองค์กรซึ่งจะช่วยให้แผนงานทั้งหมดเป็นแผนงานที่ดีได้ประการที่สองการให้มีส่วนร่วมในการวางแผนช่วยให้เกิดความเข้าใจร่วมกันเกี่ยวกับทิศทางขององค์กรที่จะเป็นเป้าหมายร่วมอันเดียวกันซึ่งความเข้าใจที่มีอยู่ระหว่างกันดังกล่าวนี้จะช่วยให้ข้อแตกต่างหรือข้อขัดแย้งระหว่างหน่วยงานและระหว่างบุคคลน้อยลงไปประการที่สามการให้มีส่วนร่วมในการวางแผนย่อมจะสนับสนุนให้ทุกคนมีความผูกพันอยู่กับแผนเพราะในการที่เขาได้เป็นผู้จัดทำแผนขึ้นมาด้วยนั้นทำให้เกิดทัศนคติร่วมกันจะถือว่าแผนที่จัดทำขึ้น เป็นแผนของเรามากกว่าที่จะเป็นแผนของเขาซึ่งในกรณีเช่นนี้ย่อมเป็นขวัญและกำลังใจสำหรับผู้ปฏิบัติด้วย

3) การวางแผนจะมีผลโดยตรงต่อประสิทธิภาพการบริหารงานของนักบริหารกล่าวคือผู้บริหารที่มีการวางแผนมักจะทำงานได้คุณภาพสูงกว่าและทำนองเดียวองค์กรที่มีการจัดทำแผนวางแผนขึ้นใช้เป็นทางการมักจะมีประสิทธิภาพผลผลิตมากกว่าองค์กรที่ใช้วิธีการวางแผนไม่เป็นทางการหรือที่ไม่ได้กระทำจริงจึงนอกจากนี้เมื่อมีการวางแผนเป็นทางการแล้วประสิทธิภาพการทำงานในทุกจุดทุกระดับทั้งในแง่ของผู้บริหารแต่ละคนการตัดสินใจด้วยกลุ่มคณะกรรมการและส่วนรวมก็จะสูงขึ้นด้วย

เสนอ ดิเออร์ (2544: 84-85) ให้แนวคิดที่ว่า ผลดีของการวางแผนมี 4 ประการคือ

1. ปรับปรุงการปฏิบัติงานให้ดีขึ้นปรับปรุงการปฏิบัติงานของบุคลากรแยกได้เป็น 2 อย่างคือควรเน้นอะไรและควรยืดหยุ่นอะไร(Focus and Flexible) ทั้งสองอย่างจะช่วยสร้างอำนาจในการแข่งขันขององค์กรการปรับปรุงการปฏิบัติงานอาจสรุปได้ 4 หัวข้อคือประการแรกจะมุ่งไปในทางไหนจึงจะบรรลุเป้าหมายสูงสุดประการที่สองควรทำอะไรก่อนหลังจึงจะได้ประโยชน์สูงสุดประการที่สามจะจัดสรรทรัพยากรอย่างไรจึงจะก่อให้เกิดประสิทธิภาพ และประสิทธิผลสูงสุดประการที่สี่ จะปรับตัวอย่างไรจึงจะสอดคล้องกับสถานการณ์และก่อให้เกิดผลดีที่สุด

2. ปรับปรุงการประสานงานให้ดีขึ้นในองค์การย่อยประกอบด้วยระบบย่อยและกลุ่ม (Subsystem and Group) หลายระบบและหลายกลุ่มแต่ละระบบแต่ละกลุ่มต่างมีเป้าหมายของตัวเองและต่างทำงานเพื่อบรรลุเป้าหมายของตัวเองทั้งนั้นเมื่อมีการวางแผนอย่างดีกิจกรรมต่างๆ ของแต่ละระบบและแต่ละกลุ่มจะสอดคล้องกันอย่างเหมาะสมโดยเป้าหมายในระดับสูงเป็นเสมือน จุดหมายปลายทาง (End) และเป้าหมายในระดับล่างเป็นเสมือนวิธีการ (Mean)

3. ปรับปรุงการควบคุมให้ดีขึ้นกิจกรรมของการควบคุมก็คือการวัดผลการปฏิบัติงานและแก้ไขการปฏิบัติงานให้ดีขึ้นการวางแผนจะช่วยให้การควบคุมมีประสิทธิภาพการวางแผนกับการควบคุมจะต้องทำหน้าที่กันอย่างใกล้ชิดในฐานะที่เป็นกระบวนการบริหารหากไม่มีระบบการควบคุมที่ดีการวางแผนก็ขาดการติดตามหากไม่มีระบบการวางแผนที่ดีการควบคุมก็ขาดกรอบการวัดผลงานว่าได้มีการปฏิบัติงานดีขึ้นหรือไม่

4. ปรับปรุงการบริหารเวลาให้ดีขึ้นการวางแผนทำให้การใช้เวลาดีกว่าการไม่วางแผนมีการสมดุลของการใช้เวลามากขึ้นและการสูญเสียเวลาก็น้อยลง

1.3 ขั้นตอนในการวางแผน

ในการวางแผนที่ สมคิด บางโม (2540: 199) ให้แนวคิดว่ามี 5 ขั้นตอนดังนี้

ขั้นที่ 1 การเตรียมการก่อนการวางแผนได้แก่

- (1) จัดตั้งหน่วยงานหรือกลุ่มบุคคลขึ้นเพื่อรับผิดชอบในการวางแผน
- (2) กำหนดวิธีการวางแผนว่ามีขั้นตอนอย่างไรจะต้องทำอะไรบ้าง
- (3) การรวบรวมข้อมูลต่างๆอันได้แก่ทรัพยากรบริหารและสถิติต่างๆ

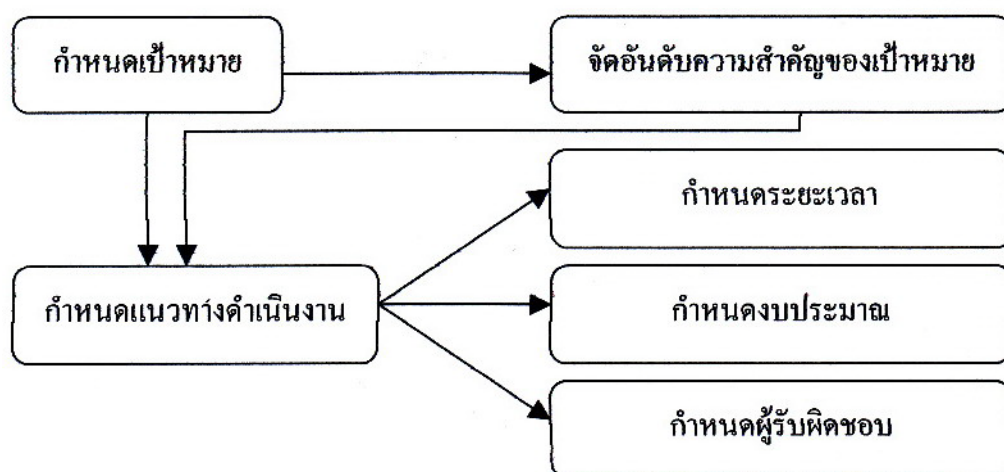
ขั้นที่ 2 การศึกษาข้อมูลและวิเคราะห์ปัญหาการรวบรวมข้อมูลและศึกษางานที่ปฏิบัติมาแล้วว่ามีปัญหาอะไรด้านใดที่จะต้องแก้ไขให้อยู่ในสภาพที่พึงประสงค์และต้องการให้เกิดสิ่งใหม่ อะไรบ้าง

ขั้นที่ 3 การกำหนดแผนงานและโครงการนั้นคือการเขียนแผนประกอบด้วยแผนงาน และโครงการแผนงาน (Program) คือแผนซึ่งแบ่งงานออกเป็นกลุ่มใหญ่ๆเพื่อสะดวกในการวางแผน โครงการ (Project) คือแผนซึ่งกำหนดรายละเอียดของการปฏิบัติว่าจะทำอะไรที่ไหน ใครเป็นผู้รับผิดชอบค่าใช้จ่ายเท่าไรอาจกล่าวได้ว่าโครงการคือกลุ่มของกิจกรรมหรือใด โครงการหนึ่งๆอาจมีหลายกิจกรรมก็ได้

ขั้นที่ 4 การปฏิบัติตามแผนคือการนำแผนออกมาปฏิบัติซึ่งต้องใช้กระบวนการบริหารต่างๆ

ขั้นที่ 5 การประเมินผลเมื่อได้ดำเนินการตามแผนไประยะหนึ่งควรมีการตรวจสอบ ประเมินผลงานการประเมินผลที่นิยมกันคือการประเมินในระยะเวลาของแผนและในเวลาสิ้นสุดของแผนเพื่อให้รู้จุดอ่อนข้อบกพร่องอุปสรรคต่างๆจะได้แก้ไขปรับปรุงแผนให้ดีขึ้นต่อไป

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ (2544: 19–28) ให้แนวคิดไว้ว่า ในการวางแผนใด ๆ ก็ตามจะมีขั้นตอนการวางแผนที่สำคัญคือการกำหนดเป้าหมายการจัดอันดับความสำคัญของเป้าหมายกำหนดแนวทางการดำเนินงานกำหนดระยะเวลาดำเนินการกำหนดผู้รับผิดชอบหรือผู้ดำเนินการและการกำหนดงบประมาณที่ใช้ดังแสดงไว้ในภาพประกอบ 7



ภาพประกอบ 7 ขั้นตอนการวางแผน

ที่มา: สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ. (2544: 21).

1. การกำหนดเป้าหมาย

การวางแผนควรจะเริ่มจากการกำหนดเป้าหมายที่แสดงถึงคุณลักษณะหรือคุณภาพที่ต้องการให้เกิดขึ้นในโรงเรียนซึ่งควรระบุให้ชัดเจนในธรรมนูญโรงเรียนและใช้เป็นหลักหรือทิศทางในการดำเนินงานของโรงเรียนหลังจากนั้นจึงจัดทำแผนพัฒนาโรงเรียนหรือแผนปฏิบัติการให้เป็นไปตามเป้าหมาย หรือมาตรฐานการศึกษาซึ่งควรครอบคลุมลักษณะหรือคุณสมบัติของผู้เรียนที่พึงประสงค์การบริหารจัดการหลักสูตรและการเรียนการสอนทรัพยากรสภาพแวดล้อมการประเมินผล การกำกับตรวจสอบและการรายงาน

2. การจัดอันดับความสำคัญของเป้าหมาย

การจัดอันดับความสำคัญของเป้าหมายจะช่วยให้การวางแผนมีประสิทธิภาพมากขึ้น เพราะโรงเรียนจะได้ทราบว่าเป้าหมายต่าง ๆ ที่ต้องการนั้นเป้าหมายใดสำคัญมากน้อยกว่ากัน เพียงใดเพื่อกำหนดกิจกรรมบุคลากรทรัพยากรและช่วงระยะเวลาที่จะดำเนินการในการพัฒนาเป้าหมายนั้นๆ ให้เหมาะสม

3. กำหนดแนวทางการดำเนินงานหรือวิธีปฏิบัติงาน

การกำหนดแนวทางหรือวิธีปฏิบัติงานคือการนำเป้าหมายที่มีลักษณะเป็นความคิดเชิงนามธรรมมาทำให้เป็นรูปธรรมในทางปฏิบัติโดยคิดโครงการหรือกิจกรรมที่จะทำให้บรรลุเป้าหมายที่ต้องการรวมทั้งกำหนดตัวชี้วัดความสำเร็จหรือตัวบ่งชี้ที่มีความชัดเจนด้วย

4. การกำหนดระยะเวลา

ในการทำแผนควรมีการกำหนดระยะเวลาที่เหมาะสมในการดำเนินงานของโครงการหรือกิจกรรมต่างๆในแผนด้วยการกำหนดระยะเวลาย่อยๆจะช่วยให้การทำงานมีประสิทธิภาพเพราะผู้ปฏิบัติจะได้ทราบว่าจะต้องดำเนินการให้เสร็จเมื่อไรต้องเร่งดำเนินการก่อนหรืออาจรอได้และยังเป็นประโยชน์ต่อผู้บริหารหรือผู้ที่มีหน้าที่กำกับดูแลจะได้ติดตามงานได้ว่ามีความก้าวหน้าตามแผนเพียงใด

5. การกำหนดงบประมาณ

ควรคิดงบประมาณที่จะต้องใช้ในการจัดซื้อวัสดุอุปกรณ์รวมทั้งค่าตอบแทนและค่าใช้จ่ายอื่นๆที่จำเป็นในการดำเนินโครงการหรือกิจกรรมต่างๆตามแผนอย่างรอบคอบและเป็นประโยชน์ต่อผู้เรียนมากที่สุดโดยคำนึงถึงความพอเพียงและความเหมาะสมระหว่างรายรับรายจ่ายเพื่อให้สามารถดำเนินงานได้บรรลุตามเป้าหมายโดยมีการใช้งบประมาณอย่างคุ้มค่า

6. การกำหนดผู้รับผิดชอบ

การกำหนดผู้รับผิดชอบที่เหมาะสมในการดำเนินการแต่ละขั้นตอนหรือในกิจกรรมและโครงการต่างๆเป็นปัจจัยสำคัญที่จะช่วยให้แผนดังกล่าวสามารถดำเนินการให้บรรลุเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพจึงควรกำหนดไว้ในแผนให้ชัดเจนว่าเรื่องใดเป็นหน้าที่ความรับผิดชอบของใครบ้าง

วิโรจน์ สารัตนะ (2542: 57) ให้แนวคิดว่าองค์ประกอบของกระบวนการวางแผนขององค์กรหนึ่งๆประกอบด้วยภารกิจจุดหมายและแผนโดยภารกิจเป็นการประกาศอย่างกว้างๆเกี่ยวกับจุดหมายหรือเหตุผลพื้นฐานในการดำรงอยู่ขององค์กรและขอบข่ายงานเฉพาะขององค์กรหรือที่ทำให้องค์กรแตกต่างจากองค์กรอื่นสำหรับจุดหมายเป็นเป้าหมายแห่งอนาคตหรือผลลัพธ์สุดท้ายที่องค์กรต้องการให้บรรลุขณะเดียวกันแผนหมายถึงวิถีทางที่จะก่อให้เกิดการกระทำเพื่อให้บรรลุผลลัพธ์สุดท้ายที่ต้องการให้เกิดขึ้นกับองค์กร

สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (สุรพันธ์ ยันต์ทอง, 2533:104; อ้างอิงจาก สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ . ม.ป.ป.) ให้แนวคิดที่ว่าขั้นตอนการวางแผนมี 4 ขั้นตอนใหญ่คือ

1. ขั้นเตรียมการ (Preparation) ได้แก่การรวบรวมข้อมูลและเตรียมทรัพยากร
 2. ขั้นวางแผน (Planning) ได้แก่การวิเคราะห์ข้อมูลและวางแผนแนวทางแก้ปัญหาที่กำหนด
- ขั้นตอนในการปฏิบัติและประเมินผล

3. ขั้นปฏิบัติตามแผน (Implementation) ได้แก่การมอบหมายงานและการดำเนินงานตามแผนที่วางไว้

4. ขั้นติดตามประเมินผล (Follow-up & Evaluation) ได้แก่การตรวจสอบผลที่ได้จากการปฏิบัติงานและจัดทำรายงาน

คานและอัลเฟรด (บุญทัน ดอกไธสง. 2535: 298; อ้างอิงจาก Kahn; & Alfred. n.d.) ให้แนวคิดว่าการวางแผนนั้นมีลักษณะเป็นได้ทั้งการวางแผนทางกายภาพและการวางแผนทางสังคมจึงได้แบ่งกระบวนการวางแผนออกเป็น 5 ขั้นตอนคือ

1. การสำรวจเบื้องต้นกำหนดหน่วยของแผนบอกระดับของการวางแผนและขอบข่าย
2. ให้คำจำกัดความของการวางแผนซึ่งนำไปสู่ความต้องการที่เป็นจริงการคิดค้นวิเคราะห์คุณค่าและการเลือกแนวทาง

3. การกำหนดนโยบาย (Policy) การสำรวจข้อมูลพื้นฐานพิสูจน์คุณค่าและการเลือกกำหนดระบบพิจารณาของหน้าที่ทางเลือกและขอบเขต

4. โครงการงานนโยบายและการกำหนดทรัพยากรเพื่อนำไปวางแผน

5. ระบบของการรายงานประเมินและข้อมูลป้อนกลับ

ศิริพร พงศ์ศรีโรจน์ (2540: 67-68) ให้แนวคิดว่ามีขั้นตอนของการวางแผนได้ 6 ขั้นตอนคือ

1. กำหนดวัตถุประสงค์ (Establishing Objectives) งานขั้นแรกคือตั้งเป้าหมายของแผนงานว่าจะมีอย่างไรบ้างโดยกำหนดทั้งเป้าหมายหลักขององค์กรและเป้าหมายรองสำหรับแผนงานต่างๆ ในองค์กรนั้นเป้าหมายเป็นสิ่งที่ชี้ว่าจะทำอะไรและทิศทางของแผนงานไปทางไหนโดยระบุปัญหาให้ชัดเจน (Statement of Problem) เพื่อทราบและจะได้กำหนดเป้าหมายของกระบวนการวางแผนให้เหมาะสมยิ่งขึ้น

2. กำหนดโครงสร้าง (Premising) หมายถึงการทำให้แผนงานเป็นรูปเป็นร่างขึ้นมาซึ่งจะต้องอาศัยข้อมูลหลายๆอย่างทั้งในอดีตและปัจจุบันโดยต้องทำการรวบรวมและแปลข้อมูลออกก่อนตลอดถึงนโยบายขั้นต้นโครงสร้างของแผนงานก็คือส่วนประกอบของแผนที่จะนำไปใช้ปฏิบัติได้หรือเป็น Planning Assumption ที่จะทำให้แผนการเป็นรูปร่างขึ้นมา

3. กำหนดทางเลือก (Determine Alternative Courses) เป็นการค้นหาและตรวจสอบว่าทางเลือกต่างๆมีอะไรบ้างโดยเฉพาะทางเลือกที่ยังไม่รู้ก็ต้องศึกษาดูว่ามีทางเลือกอะไรบ้างการค้นหาทางเลือกควรจะช่วยให้ครบหรือให้มากที่สุดว่าทางเลือกต่างๆมีกี่ทางแล้วดูว่าแต่ละทางเลือกให้ผลอย่างไรเพราะหากกิจกรรมที่ระบุไม่อาจบรรลุได้เราจะทำกิจกรรมใดทดแทนในการหาผลของทางเลือกมักจะต้องการวิเคราะห์ทางคณิตศาสตร์ช่วยเพื่อจะได้รู้ผลที่แน่นอนและเปรียบเทียบกันได้

4. ประเมินค่าทางเลือก (Evaluating Alternative Courses) ทางเลือกนี้จะเปรียบเทียบทางด้านโครงสร้างและวัตถุประสงค์ของแผนงานเพราะมีทางเลือกบางอันที่ดูอย่างหนึ่งแต่อาจเสียอีกอย่างหนึ่งบางองค์การใช้วิธีการจัดแผนชั่วคราวเพื่อทดสอบหาข้อบกพร่องและหากพบข้อบกพร่องก็จะได้ปรับปรุงแก้ไขได้ทันที

5. ตกลงเลือกทางเลือก (Selecting a Course) จากการประเมินผลของการเลือกต่างๆจะทำให้ทราบว่าทางเลือกอยู่ที่ทางที่ควรจะรวมเข้าเป็นแผนงานขั้นนี้ก็คือตัดสินใจเลือกทางที่ให้ประโยชน์แก่องค์การซึ่งอาจมีหลายทางเลือกโดยปกติขั้นนี้เป็นหน้าที่ของผู้บริหารงานที่จะต้องตัดสินใจจากผลที่ได้จากผู้ทำหน้ารวบรวมข้อมูลและเสนอความเห็นมาและหากกรณีที่มีการกำหนดแผนชั่วคราวขึ้นเพื่อทดสอบนั้นหากได้ปรับปรุงแก้ไขแผนชั่วคราวจนเป็นที่พอใจแล้วก็อาจใช้แผนนั้นได้

6. กำหนดแผนงานที่ต่อเนื่อง (Formulating Derivative Plans) คือเมื่อได้แผนงานแล้วแต่ก็ยังไม่สมบูรณ์จึงต้องกำหนดแผนงานอื่นๆที่ต่อเนื่องกันเพื่อช่วยให้แผนงานหลักสมบูรณ์

เสนาะ ตีเขียว (2544: 88-89) ให้แนวคิดว่าการวางแผนเป็นการตัดสินใจในปัจจุบันถึงการกระทำในอนาคตดังนั้นขั้นตอนการวางแผนจึงมีความสำคัญต่อความสำเร็จของงานขั้นตอนการวางแผนจึงคล้ายกับขั้นตอนการตัดสินใจซึ่งมีขั้นตอนดังต่อไปนี้

1. การวิเคราะห์สถานการณ์ ได้แก่การหาข้อมูลต่างๆที่เกี่ยวกับการวางแผนการแปลความหมายของข้อมูลที่ได้และการสรุปผลเกี่ยวกับข้อมูลทั้งหมดสำหรับนำมาใช้ในการตัดสินใจกำหนดเป็นแผนขึ้นมากการวิเคราะห์จะต้องรวมถึงสถานการณ์ในอดีตสภาพแวดล้อมในปัจจุบันและรวมถึงการคาดคะเนเหตุการณ์ที่จะเกิดขึ้นในอนาคตการวิเคราะห์สถานการณ์จะต้องแยกเป็นสภาพแวดล้อมภายในองค์กรและสภาพแวดล้อมภายนอกองค์กรสภาพแวดล้อมภายในเป็นปัจจัยที่องค์กรสามารถควบคุมได้เช่นระบบงานความรู้ความสามารถของคนในองค์กรเงินทุนปรัชญาการบริหารที่มีอยู่และอื่นๆที่แสดงให้เห็นถึงข้อดีข้อเสียที่องค์กรมีอยู่ในปัจจุบันส่วนสภาพแวดล้อมอุปกรณ์ภายนอกเป็นปัจจัยที่องค์กรควบคุมไม่ได้เช่นพฤติกรรมของผู้บริโภควิธีการของกลุ่มแข่งขันสภาพทางเศรษฐกิจปัจจัยทางสังคมและวัฒนธรรมและการเปลี่ยนแปลงทางด้านเทคโนโลยีเป็นต้นการวิเคราะห์สถานการณ์จะทำให้รู้ว่าปัจจัยภายในองค์กรนั้นมีสิ่งใดที่ดีอยู่แล้วจะส่งเสริมให้ดียิ่งขึ้นสิ่งใดที่เป็นข้อเสียจะได้แก้ไขและปรับเปลี่ยนใหม่ส่วนปัจจัยภายนอกทำให้รู้ว่าวางแผนอย่างไรให้สอดคล้องกับสถานการณ์หรือหาว่าปัจจัยภายนอกดังกล่าวนั้นกระทบต่อการวางแผนอย่างไร

2. การกำหนดวัตถุประสงค์และแผน ผู้ทำแผนจะต้องกำหนดวัตถุประสงค์ไว้หลายวัตถุประสงค์และกำหนดแผนไว้หลายแผนขั้นตอนนี้ต้องอาศัยความคิดริเริ่มและการสร้างสรรค์โดยต้องอาศัยการมีส่วนร่วมจากคนหลายๆคนไม่ว่าจะเป็นระดับบริหารหรือระดับปฏิบัติและใช้เวลามากกว่าจะได้วัตถุประสงค์และแผนวัตถุประสงค์ของแผน เป็นสิ่งสำคัญที่สุดเพราะเป็นเสมือนจุดหมายปลายทางที่จะไปถึงการกำหนดวัตถุประสงค์ก็ต้องชัดเจนแน่นอนเฉพาะเจาะจงค่อนข้างสูงและสามารถทำได้จริงขณะเดียวกันจะต้องกำหนดระยะเวลาที่จะบรรลุวัตถุประสงค์นั้นสอดคล้องกับ

ระบบงานและหน่วยงานส่วนแผนก็คือการกระทำหรือวิธีการที่ผู้ บริหารตั้งใจที่จะนำมาใช้เพื่อให้ บรรลุผลตามเป้าหมายที่กำหนดจะต้องกำหนดไว้หลาย ๆ แผนแต่ละแผนจะทำให้ได้ตามเป้าหมาย อย่างไรจะใช้ทรัพยากรอย่างไรมีอุปสรรคต้องแก้ไขอย่างไร

3. การประเมินวัตถุประสงค์และแผนการประเมินก็คือการหาคุณค่าของวัตถุประสงค์แต่ละ อย่างและแผนแต่ละ แผนแต่ละวัตถุประสงค์และแต่ละแผนย่อมมีทั้งผลดีและผลเสียหากสามารถรู้ ข้อดีและข้อเสียอย่างชัดเจนก็ย่อมไม่มีปัญหาในการตัดสินใจเลือกแต่ถ้าไม่ชัดเจนผู้บริหารจะต้อง จัดลำดับความสำคัญของวัตถุประสงค์และแผนการประเมินผลอาจทำในรูปของกรรมการหรือทีม พิเศษที่จัดตั้งเป็นการเฉพาะที่ประกอบด้วยบุคคลที่มีพื้นฐานความรู้และประสบการณ์ต่าง ๆ กัน

4. การเลือกวัตถุประสงค์และแผนหากในขั้นการประเมินได้ดำเนินการอย่างถูกต้อง เหมาะสมการเลือกก็ไม่ยากเพราะมีข้อมูลต่าง ๆ พร้อมอยู่แล้วแต่ถ้าขั้นการประเมินไม่ชัดเจนก็อาจ ยากที่จะตัดสินใจเลือกทางใดทางหนึ่ง ตามปกติการเลือกแผนใดแผนหนึ่งมักจะอาศัยประสบการณ์ เป็นสำคัญแต่ก็ต้องระมัดระวังว่าดุลยพินิจโดยอาศัยประสบการณ์อย่างเดียวไม่พอการตัดสินใจเลือก จะต้องกำหนดมาตรการว่าจะใช้วิธีใดระหว่างแผนที่ดีที่สุดหรือแผนที่เหมาะสมที่สุดทั้งนี้แล้วแต่ ข้อมูลที่มี

5. การนำไปใช้เมื่อเลือกวัตถุประสงค์และแผนแล้วผู้บริหารจะต้องนำไปใช้การเลือกแผนที่ ดีที่สุดอาจไม่ได้ประโยชน์เลยถ้าการนำไปใช้ไม่เหมาะสมสิ่งสำคัญก็คือผู้ใช้แผนจะต้องเข้าใจอย่าง ชัดเจนและต้องมีทรัพยากรอย่างเพียงพอและขณะเดียวกันทุกคนควรมีส่วนร่วมในการวางแผน ตั้งแต่นั้นด้วยการนำแผนไปใช้จึงจะประสบผลตามต้องการ

6. การตรวจสอบและควบคุม การนำแผนไปใช้มักจะเกิดขึ้นอย่างต่อเนื่องมีกระบวนการที่ แน่นนอนและเกิดขึ้นเป็นประจำหากไม่มีการตรวจสอบและควบคุมผลงานที่เกิดขึ้นจริงไม่อาจเป็นไปตาม เป้าหมายการตรวจสอบและควบคุมทำให้รู้ว่าจะต้องมีการแก้ไขอะไรบ้างหรือ ต้องมีการปรับเปลี่ยน อย่างไม่รู้หากสถานการณ์จริงที่เกิดขึ้นเปลี่ยนแปลงไปจากที่คาดคะเนล่วงหน้า

สรุปว่ากระบวนการบริหารจัดการด้านการวางแผน ประกอบด้วยกำหนดยุทธศาสตร์ วัตถุประสงค์ ขอบ ครงการ การรวบรวมข้อมูลและวิเคราะห์สถานการณ์การดำเนินงาน กำหนดเป้าหมายและนโยบาย ถ่ายทอดนโยบาย มีการจัดทำแผนกลยุทธ์และแผนการดำเนินการเพื่อให้งานบรรลุตามเป้าหมายที่ ต้องการ

2. การจัดองค์การ(Organizing)

การจัดองค์การ หมายถึงกำหนดโครงสร้างการบริหาร โครงสร้างโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพ ระดับเพชร การกำหนดลักษณะงานต่าง ๆ ภายในโครงการและการกำหนดคุณสมบัติ ของบุคลากรใน การทำงานลักษณะต่าง ๆ กันต้นจ้ยฮวด (บรรยงค์ โตจินดา. 2545: 128; อ้างอิงจาก Tan Chwee Huat. n.d.) ให้แนวคิดว่าการจัดองค์การเป็นหน้าที่เกี่ยวกับการจัดโครงสร้างขององค์การขึ้นมาโดยที่ โครงสร้างนี้แสดงให้เห็นเป็นแผนผังองค์การซึ่งจะแสดงให้เห็นความสัมพันธ์ต่าง ๆ ของหน่วยงานที่ ได้จัดตั้งขึ้นโดยที่ผู้จัดการของแต่ละหน่วยงานจะได้รับมอบอำนาจและความรับผิดชอบให้ดำเนินการ ให้สำเร็จตามเป้าหมายขององค์การในทุกๆระดับและทุกคนควรทราบว่าแต่ละคนจะต้องทำอะไรบ้าง

มอนดี (บรยงค์ โตจินดา. 2545: 129; อ้างอิงจาก Mondy. n.d.) ให้ความหมายว่า การจัดองค์การเป็นกระบวนการที่อธิบายความสัมพันธ์อย่างเป็นทางการของคนของทรัพยากรต่างๆ ที่นำมาใช้ทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมายองค์การอย่างเป็นทางการต้องมีลักษณะความสัมพันธ์อย่างเป็นทางการให้เกิดปฏิสัมพันธ์ของคนในองค์การอย่างเป็นทางการด้วย

สมคิด บางโม (2540: 202) ให้ความหมายว่า การจัดองค์การคือการกำหนดโครงสร้างขององค์การอย่างเป็นทางการโดยการจัดแบ่งออกเป็นหน่วยงานย่อยต่างๆ กำหนดอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบของแต่ละหน่วยงานให้ชัดเจนรวมทั้งความสัมพันธ์ระหว่างหน่วยงานเพื่อให้เอื้อต่อการดำเนินงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การอย่างมีประสิทธิภาพ

พรหมพิไล คุณาพันธ์และคณะ (2535: 43) ให้ความหมายว่าการจัดองค์การ (Organizing) หมายถึงการมอบหมายหน้าที่และความรับผิดชอบต่างๆ ตลอดจนการประสานงานที่จะพยายามให้บุคคลทุกคนในองค์การทำงานให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดตรงตามวัตถุประสงค์ที่ได้กำหนดไว้ (วันทนี ภูมิภักทรคม; และคณะ. 2540: 13) ให้ความหมายว่า องค์การหมายถึงการรวมทรัพยากรทั้งที่เป็นวัตถุและคนเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงานหรืออาจสรุปลักษณะขององค์การได้ดังนี้

1. เป็นกลุ่มบุคคลตั้งแต่สองคนขึ้นไป
2. รวบรวมทรัพยากรร่วมใจและร่วมแรงกันทำงานในลักษณะกลุ่ม
3. มุ่งที่จะให้กลุ่มทำงานให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์

กุลลิตและเออร์วิค (นพพงษ์ บุญจิตราดุลย์. 2534:8-9; อ้างอิงจาก Gulick; & Urwick. n.d.) ให้ความหมายว่า Organizing หมายถึงการจัดรูปโครงสร้างหรือเค้าโครงของการบริหารโดยกำหนดอำนาจหน้าที่ของหน่วยงานย่อยหรือของตำแหน่งต่างๆ ของหน่วยงานให้ชัดเจนพร้อมด้วยกำหนดลักษณะและวิธีการติดต่อประสานสัมพันธ์กันตามลำดับชั้นแห่งอำนาจหน้าที่สูงต่ำลดหลั่นกันไป

พะยอม วงศ์สารศรี (2537: 101) ให้ความหมายว่าการจัดองค์การหมายถึงความพยายามที่ผู้บริหารกำหนดโครงสร้างขององค์การที่สามารถเอื้ออำนวยให้แผนที่จัดทำขึ้นไปสู่สัมฤทธิ์ผลที่ปรารถนา

ชาลิต ประภาวนนท์ (2542: 261) ให้ความหมายว่าการจัดองค์การหมายถึงกระบวนการที่กำหนดกฎระเบียบแบบแผนในการปฏิบัติงานขององค์การซึ่งรวมถึงวิธีการการทำงานร่วมกันเป็นกลุ่ม

วรรัตน์ เขียวโพธิ์ (2542: 89) ให้ความหมายว่าการจัดองค์การหมายถึงกระบวนการในการจัดรายละเอียดของงานทุกอย่างที่ต้องกระทำและทรัพยากรที่ต้องใช้ เพื่อแบ่งงานและทรัพยากรให้กับสมาชิกในองค์การดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์การ

พงษ์ศักดิ์ ปัญญพรผล (2542: 106) ให้ความหมายว่าการจัดองค์การหมายถึงการกำหนดระเบียบแบบแผนโครงสร้างหน้าที่การทากิจกรรมรวมทั้งการประสานความสัมพันธ์ของทุกฝ่ายภายในองค์การให้สามารถบริหารงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

อินท์และคุนส์ (Heinz; & Koontz. 1993: 717)ให้ความหมายว่า การจัดองค์การหมายถึง การจัดโครงสร้างของหน้าที่สำหรับคนในองค์การเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ

2.1 หลักพื้นฐานของการจัดองค์การ

ฟาโยล์ (พงษ์ศักดิ์ ปัญจพรผล. 2542: 108; อ้างอิงจาก Fayol. n.d.) ให้แนวคิดว่าหลัก OSCARว่าการจัดองค์การต้องมีหลักพื้นฐาน 5 ประการคือ

1. Objective หรือวัตถุประสงค์กล่าวคือการจัดองค์การต้องคำนึงถึงวัตถุประสงค์ขององค์การและเพื่อแบ่งงานออกไปแล้วองค์การหรือหน่วยงานย่อยจะต้องปฏิบัติได้ตามวัตถุประสงค์ขององค์การนั้นๆ
2. Specialization คือความชำนาญเฉพาะอย่างต้องคำนึงอย่างมากเพราะหากบุคคลหรือพนักงานทำงานด้วยความเชี่ยวชาญหรือชำนาญงานนั้นจะออกมาดีตามที่ต้องการ
3. Coordination หรือหลักการประสานงานการจัดองค์การต้องคำนึงถึงการประสานงานกันด้วยเพื่อจะได้วัตถุประสงค์ร่วมกัน
4. Authority หรือหลักของอำนาจหน้าที่คืออำนาจหน้าที่นั้นต้องสอดคล้องกับการแบ่งงานด้วยโดยลดลงไปทุกๆระดับขององค์การตามสายงานบังคับบัญชาโดยมีชื่อว่า Sealer Principle (หลักแห่งความลดหลั่นของอำนาจ)
5. Responsibility คือหลักของความรับผิดชอบกล่าวคือควรแบ่งอำนาจหน้าที่เป็นสัดส่วนคือบุคคลใดได้รับมอบหมายความรับผิดชอบแล้วควรมอบหมายอำนาจให้เพียงพอด้วย

2.2 องค์ประกอบของการจัดองค์การ

ในการจัดองค์การ สมคิด บางโม (2540: 202) ให้แนวคิดว่าการจัดองค์การต้องคำนึงถึงองค์ประกอบต่างๆดังนี้

- 1) หน้าที่การงาน (Function)การกำหนดหน้าที่การงานนั้นขึ้นอยู่กับวัตถุประสงค์ขององค์การหน้าที่การงานจึงหมายถึงกลุ่มของกิจกรรมที่จะต้องปฏิบัติเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การหน้าที่การงานจะมีอะไรบ้างและมีกลุ่มขึ้นอยู่กับลักษณะขององค์การและขนาดขององค์การด้วย
- 2) การแบ่งงาน (Division of Work) หมายถึงการแยกงานหรือรวมหน้าที่การงานที่มีลักษณะเดียวกันหรือใกล้เคียงกันไว้ด้วยกันหรือแบ่งแยกงานตามลักษณะเฉพาะของงานแล้วมอบงานนั้นๆให้แก่บุคคลที่มีความสามารถหรือความถนัดในการทำงานนั้น
- 3) หน่วยงานสำคัญขององค์การ (Unit of Organization) หน่วยงานที่สำคัญขององค์การคือหน่วยงานหลัก (Line) หน่วยงานที่ปรึกษา (Staff) และหน่วยงานอนุกร (Auxiliary) การจัดหน่วยงานแบบนี้จะทำให้เห็นลักษณะของงานเด่นชัดขึ้น
- 3.1) หน่วยงานหลักหมายถึงหน่วยงานที่ทำหน้าที่ตรงกับวัตถุประสงค์ขององค์การและบุคคลที่ปฏิบัติงานจะขึ้นตรงต่อสายบังคับบัญชา

3.2) หน่วยงานที่ปรึกษาหมายถึงหน่วยงานที่ช่วยแนะนำหรือให้คำปรึกษาแก่หน่วยงานหลักให้ปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น

3.3) หน่วยงานอนุกรมหมายถึงหน่วยงานที่ช่วยบริการแก่หน่วยงานหลักและหน่วยงานที่ปรึกษาหน่วยงานอนุกรมมักเป็นหน่วยที่อำนวยความสะดวกแก่หน่วยงานหลัก

4) สายการบังคับบัญชา (Chain of Command) หมายถึงความสัมพันธ์ตามลำดับชั้นระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชาเพื่อให้ ราบว่าการติดต่อสื่อสารมีทางเดินอย่างไรมีการควบคุมและรับผิดชอบอย่างไรสายการบังคับบัญชาที่ดีควรมีลักษณะดังนี้

4.1 จำนวนระดับชั้นแต่ละสายไม่ควรให้มีจำนวนมากเกินไปจะทำให้ไม่สะดวกแก่การควบคุมอาจทำให้งานค้างคั่งได้

4.2 สายบังคับบัญชาควรมีลักษณะชัดเจนว่าใครเป็นผู้มีอำนาจสั่งการและสั่งไปยังผู้ใด

4.3 สายการบังคับบัญชาไม่ควรให้มีการก้าวท้าวกันหรือซ้อนกันงานอย่างหนึ่งควรให้มีผู้รับผิดชอบเพียงคนเดียวถ้าให้มีสั่งงานได้หลายคนหลายตำแหน่งในงานเดียวกันจะทำให้การปฏิบัติงานสับสน

5) ช่วงการควบคุม (Span of Control) คือสิ่งที่แสดงให้เห็นว่าผู้บังคับบัญชาคณะหนึ่งมีขอบเขตความรับผิดชอบเพียงใดมีผู้ใต้บังคับบัญชากี่คนหรือมีหน่วยงานที่อยู่ใต้ความรับผิดชอบที่หน่วยงาน

6) เอกภาพในการบังคับบัญชา (Unity of Command) หมายถึงอำนาจการบังคับบัญชาหรืออำนาจการตัดสินใจสั่งการมารวมอยู่ณจุดเดียวอาจเป็นบุคคลหรือคณะกรรมการโดยเด็ดขาดเพื่อป้องกันการปฏิบัติงานก้าวท้าวกันหรือป้องกันการขัดความรับผิดชอบ

7) โครงสร้างขององค์การ (Organization Structure) หมายถึงการกำหนดความสัมพันธ์ของหน่วยงานย่อยในองค์การโครงสร้างองค์การได้รับการพัฒนามาตามลำดับจนถึงปัจจุบันโครงสร้างที่เป็นพื้นฐานทั่วไปมีอยู่ 4 แบบดังนี้

7.1 โครงสร้างองค์การแบบงานหลัก (Line Organization) มีลักษณะเป็นแบบง่ายการควบคุมมีสายการบังคับบัญชาโดยตรงมาจากหัวหน้าขององค์การใช้กับหน่วยงานที่มีลักษณะไม่ซับซ้อนมากนักไม่มีคณะกรรมการหรือที่ปรึกษาใช้กับองค์กรเล็กๆ

7.2 โครงสร้างองค์การแบบงานหลักและงานที่ปรึกษา (Line and Staff) การจัดองค์การแบบนี้มีทั้งหน่วยงานหลักและหน่วยงานที่ปรึกษาช่วยแก้ปัญหาในเรื่องการขาดคำแนะนำปรึกษาหน่วยงานที่ปรึกษามักเป็นผู้เชี่ยวชาญเฉพาะงานโครงสร้างองค์การแบบหน้าที่การงานเฉพาะ (Functionalized Organization) โครงสร้างแบบนี้เป็นการจัดแบบแยกงานเฉพาะออกไปตามประเภทของงานแต่ละหน่วยมีผู้เชี่ยวชาญและมีอำนาจสั่งการในหน่วยงานนั้นทำให้งานดำเนินไปอย่างสม่ำเสมอ

7.3 โครงสร้างองค์การแบบเมทริกซ์ (Matrix Organization) โครงสร้างองค์การทั้ง 3 แบบที่กล่าวมาข้างต้นไม่มีแบบใดที่จะสนองความต้องการขององค์การได้ครบถ้วนโดยเฉพาะการทำงานที่ลักษณะซับซ้อนยุ่งยากและต้องการทักษะและความชำนาญในด้านเทคนิคสูงมากในช่วงระยะเวลาหนึ่งโดยจัดหน่วยงานตามหน้าที่และทีมโครงการสมาชิกของทีมโครงการจะถูกรวบรวมจากแผนกต่าง ๆ มาอยู่ ภายใต้การอำนวยการของผู้บริหารโครงการผู้บริหารของโครงการจะต้องรับผิดชอบสำหรับความสำเร็จของโครงการและมีอำนาจหน้าที่ต่อสมาชิกคนอื่นๆ ขององค์การเมื่อโครงการสำเร็จเรียบร้อยสมาชิกของทีมงานรวมทั้งผู้บริหารโครงการจะกลับไปยังแผนกเดิม

8) แผนภูมิขององค์การ (Organization Chart) แผนภูมิองค์การเป็นเครื่องมือสำคัญอย่างหนึ่งที่จะช่วยให้เข้าใจโครงสร้างขององค์การอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบตลอดจนสายบังคับบัญชาในองค์การนั้นๆ แผนภูมิองค์การเป็นส่วนย่อยที่ช่วยแสดงให้ทราบถึงความสัมพันธ์ของหน่วยงานต่างๆ การจัดองค์การควรต้องเขียนแผนภูมิ แสดงไว้ด้วยเสมอแผนภูมิองค์การจำแนกได้เป็น 3 ประเภทดังนี้

8.1 แผนภูมิโครงสร้างหลัก (Skeleton Chart) เป็นแผนภูมิแสดงการจัดโครงสร้างทั้งหมดขององค์การว่าประกอบด้วยหน่วยงานย่อยอะไรบ้างมีความสัมพันธ์กันอย่างไรหน่วยงานย่อยใดขึ้นกับหน่วยงานใดแสดงสายบังคับบัญชาที่ชัดเจน

8.2 แผนภูมิแสดงหน้าที่การงาน (Functional Chart) เป็นแผนภูมิแสดงตำแหน่งและหน่วยงานย่อยคล้ายแผนภูมิโครงสร้างหลักแต่บอกหน้าที่ย่อยของแต่ละตำแหน่งไว้ด้วย

8.3 แผนภูมิแสดงตัวบุคคล (Personnel Chart) เป็นแผนภูมิแสดงตำแหน่งและหน่วยงานย่อยคล้ายแผนภูมิโครงสร้างหลักแต่ระบุชื่อตำแหน่งและชื่อบุคคลผู้ดำรงตำแหน่งไว้ด้วย

ธงชัย สันติวงษ์ (2541: 64) ให้แนวคิดว่าการจัดองค์การไว้ 3 ขั้นตอนคือ

1) การจัดโครงสร้างงานคือการแยกประเภทจัดหมวดหมู่ของงานและการจัดตำแหน่งงานต่างๆ

2) การจัดโครงสร้างอำนาจหน้าที่คือการพิจารณาขอบข่ายอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบให้กับตำแหน่งงานต่างๆ ในโครงสร้างโดยใช้วิธีการมอบหมายงานจากระดับสูงสุดลงมาตามโครงสร้างที่กำหนดไว้

3) การจัดโครงสร้างองค์การคือขั้นตอนของการเชื่อมโยงความสัมพันธ์ระหว่างโครงสร้างงานและโครงสร้างอำนาจหน้าที่ที่ให้รวมกลุ่มเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันโดยอาศัยสายการบังคับบัญชาเป็นเส้นเชื่อมโยง

เดล (สุมิล ตั้งประเสริฐ. 2542: 109; อ้างอิงจาก Dell. n.d.) ให้แนวคิดว่าการจัดองค์การไว้ 3 ประการ คือ

ขั้นที่ 1 การกำหนดรายละเอียดของงานเพื่อให้องค์การบรรลุเป้าหมายขององค์การต่างๆ สร้างขึ้นมาเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์อย่างใดอย่างหนึ่งงานต่างๆ ขององค์การย่อมมีมากน้อยต่างกันตามประเภทลักษณะและขนาดขององค์การการแจกแจงรายละเอียดของงานว่ามีอะไรบ้างเป็นสิ่งที่จำเป็นเบื้องต้น

ขั้นที่ 2 การแบ่งงานให้แต่ละคนในองค์การรับผิดชอบตามความเหมาะสมและตามความสามารถการแบ่งงานเบื้องต้นควรจะเป็นการรวมกลุ่มของงานที่มีลักษณะคล้ายกันหรือสัมพันธ์กันเป็นแผนงานแล้วจึงแบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบให้แต่ละคนแต่ละแผนกการแบ่งงานควรให้ทุกคนได้ทำงานตามความรู้ความสามารถ ได้ปฏิบัติงานอย่างเหมาะสมไม่มากเกินไปและไม่น้อยเกินไปและได้รับผลตอบแทนจากงานที่ได้ปฏิบัติให้กับองค์การด้วยความชอบธรรม

ขั้นที่ 3 การประสานงานเมื่อได้แบ่งงานให้แต่ละฝ่ายแล้วขั้นต่อไปคือจัดให้มีการประสานงานระหว่างแผนกต่างๆ เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างราบรื่นและบรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ

วราธน์ เขียวไพร (2542: 91) ให้แนวคิดที่ว่าขั้นตอนการจัดโครงสร้างองค์การไว้ดังนี้

ขั้นที่ 1 การพิจารณาและวิเคราะห์ภารกิจเป้าหมายและแผนขององค์การที่เป็นภาพทั้งหมดรวมทั้งสภาพแวดล้อมที่มีอิทธิพลต่อการดำเนินงานขององค์การ

ขั้นที่ 2 ผู้บริหารระดับสูงและผู้บริหารระดับรองหรือทีมที่ปรึกษาร่วมกันวิเคราะห์งานทั้งหมดที่ต้องทำเพื่อให้เป้าหมายและแผนการดำเนินงานขององค์การประสบความสำเร็จจากนั้นจึงทำการแบ่งแยกงานที่มีลักษณะการดำเนินงานคล้ายคลึงกันและมีวัตถุประสงค์เป็นไปในทิศทางเดียวกันจัดกลุ่มอยู่ด้วยกัน

ขั้นที่ 3 จัดแบ่งกลุ่มงานใหญ่เป็นกิจกรรมกลุ่มงานย่อยจนถึงตำแหน่งงานซึ่งบุคคลหนึ่งคนสามารถปฏิบัติงานได้เพื่อลดความซ้ำซ้อนของงานและให้การดำเนินงานมีประสิทธิภาพ

ขั้นที่ 4 กำหนดช่วงการควบคุมและสายบังคับบัญชาผู้บริหารระดับสูงมีการมอบหมายอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบไปยังผู้บริหารระดับรองลดหลั่นลงไปตามสายบังคับบัญชา

ขั้นที่ 5 สร้างกลไกการประสานงานด้วยการกำหนดเส้นทางการติดต่อสื่อสารของกลุ่มงานระดับต่างๆและพนักงานแต่ละคน

ขั้นที่ 6 การประเมินโครงสร้างขององค์การควรมีการประเมินโครงสร้างขององค์การว่าการจัดโครงสร้างนั้นมุ่งสู่เป้าหมายขององค์การบุคลากรและศักยภาพขององค์การสอดคล้องกับโครงสร้างขององค์การเพียงใดโครงสร้างขององค์การเหมาะสมกับสภาพแวดล้อมภายนอกหรือไม่โดยทั่วไปจะมีการประเมินปีละ 1 ครั้ง

ขั้นที่ 7 การปรับปรุงและแก้ไขเมื่อผลของการประเมินผลการดำเนินงานแสดงถึงความสัมพันธ์ที่ไม่สอดคล้องของอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบองค์การจำเป็นต้องทบทวนปรับเป้าหมายกลยุทธ์ใหม่ปรับแผนใหม่มีการจัดการแบ่งงานผู้รับผิดชอบในส่วนที่เกิดปัญหาและจัดความสัมพันธ์ของสายการบังคับบัญชาอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบใหม่

2.3 หลักการจัดองค์การ

สมคิด บางโม (2540: 206) ให้แนวคิดว่าหลักของการจัดองค์การประกอบด้วย

1. องค์การต้องมีเป้าหมายนโยบายและแผนงานในการดำเนินงานอย่างชัดเจนเพื่อให้ผู้ร่วมงานหรือสมาชิกขององค์การทราบซึ่งจะทำให้การบริหารองค์การดำเนินไปอย่างราบรื่นและมีประสิทธิภาพ

2. องค์การต้องจัดให้มีศูนย์กลางในการอำนวยความสะดวกที่มีความรับผิดชอบและอำนวยความสะดวกโดยตรง

3. องค์การต้องระบุหน้าที่การทำงานและความรับผิดชอบของสมาชิกแต่ละคนให้ชัดเจนมีการแบ่งแยกหน้าที่การทำงานตามความเหมาะสมตรงกับความรู้ความสามารถ

4. องค์การต้องจัดระบบการทำงานที่เหมาะสมมีเทคนิคการควบคุมงานและการประสานงานภายในองค์การ

5. องค์การต้องมีระบบติดต่อสื่อสารที่ดีมีหลักในการอำนวยความสะดวกและการวินิจฉัยสั่งการที่ดี

6. องค์การต้องสามารถปรับตัวให้ได้เหมาะสมกับสภาวะการณ์และสิ่งแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไปการปรับตัวหรือการพัฒนาองค์การจะต้องมีสม่ำเสมอตลอดไป

บรยงค์ โตจินดา (2545: 132) ให้แนวคิดหลักของการจัดองค์การที่ดีจะต้องประกอบด้วยองค์ประกอบดังนี้คือ

1. การจัดสายการบังคับบัญชาเหมาะสม (Chain of Command) หมายถึงสายของความสัมพันธ์ของบุคคลในองค์การตามลำดับชั้นจากระดับสูงไปยังระดับต่ำตลอดทั้งองค์การเป็นลำดับชั้นที่กำหนดหน้าที่จากระดับสูงสุดมาถึงระดับต่ำสุดจากผู้บังคับบัญชาระดับสูงสุดมาถึงพนักงานระดับต่ำสุดหลักการจัดสายบังคับบัญชาคือแต่ละสายต้องไม่ควรให้มีลำดับชั้นมากเกินไปซึ่งอาจจะทำให้เกิดปัญหาในเรื่องของการสื่อสารล่าช้าบิดเบือนและอาจจะยากแก่การควบคุมด้วย

2. จัดการติดต่อสื่อสารสะดวกและคล่องตัวการติดต่อสื่อสารเป็นกระบวนการดำเนินการที่จะส่งข่าวสารและความเข้าใจจากบุคคลหนึ่งหรือจากหน่วยงานหนึ่งไปยังอีกหน่วยงานหนึ่งหรือจากหน่วยงานไปยังบุคคลหรือหน่วยงานทำงานได้ตรงกับวัตถุประสงค์ขององค์การการติดต่อสื่อสารเป็นเรื่องสำคัญที่จะต้องจัดให้ได้อย่างสะดวกและดีพอ เพื่อที่จะให้ทุกคนปฏิบัติงานได้อย่างประสานกันและบรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ

3. จะต้องจัดให้มีเอกภาพในการบังคับบัญชาเอกภาพในการบังคับบัญชาหมายถึงผู้ใต้บังคับบัญชาจะต้องมีผู้บังคับบัญชาโดยตรงเพียงคนเดียวเท่านั้นทั้งนี้เพื่อให้มีความสับสน

4. จะต้องมีความขอบเขตของการควบคุมที่เหมาะสมขอบเขตของการควบคุมได้แก่การที่ผู้บังคับบัญชาควบคุมผู้ใต้บังคับบัญชาจำนวนมากน้อยเท่าใดถ้ามีผู้ใต้บังคับบัญชามากเกินไปก็จะควบคุมดูแลไม่ทั่วถึงถ้าน้อยเกินไปก็จะไม่คุ้มค่าในการจัดองค์การที่ดีจะต้องจัดให้เหมาะสมไม่มากหรือน้อยเกินไป

5. จะต้องคำนึงถึงทั้งการแบ่งงานกันทำและลักษณะงานเฉพาะอย่างด้วยการแบ่งงานกันทำนั้นเป็นวิธีการที่จัดแบ่งงานออกให้เหมาะสมเพื่อแบ่งกันทำซึ่งจำเป็นจะต้องแบ่งออกไปให้เหมาะที่จะมอบให้บุคคลปฏิบัติแต่ถ้าหากแบ่งให้เป็นไปตามความชำนาญเฉพาะอย่างได้จะช่วยทำให้สามารถมอบหมายให้ตรงกับความรู้ความสามารถและความชำนาญของบุคคลยิ่งขึ้น

6. จะต้องแบ่งงานให้มีเจ้าหน้าที่เป็น 3 ฝ่ายคืองานหลัก (Line) งานช่วย (Staff) และงานเสริม (Auxiliary) ให้เหมาะสมในการจัดองค์การจะต้องคำนึงถึงหน่วยงานดังกล่าวโดยจะต้องจัดให้เหมาะสมงานหลัก (Line) ได้แก่เจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติตรงกับวัตถุประสงค์ขององค์การเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานช่วย (Staff) คือเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานที่ช่วยหน่วยงานหลักงานเสริม (Auxiliary) ได้แก่เจ้าหน้าที่ช่วยอำนวยความสะดวกในด้านต่างๆ

7. จะต้องมีการประสานงานที่มีประสิทธิภาพการประสานงานเป็นกิจกรรมสำคัญที่จะทำให้งานที่แบ่งกันไปแล้วให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างสอดคล้องและทำให้งานบรรลุวัตถุประสงค์ตามที่ต้องการ

8. จะต้องกำหนดอำนาจหน้าที่และมอบอำนาจหน้าที่ที่เหมาะสมการจัดองค์การจะต้องกำหนดหน้าที่และความรับผิดชอบไว้ให้ชัดเจนว่าหน่วยงานใด มีหน้าที่และความรับผิดชอบอย่างไร ทั้งนี้รวมไปทั้งการกำหนดหน้าที่ของบุคคลหรือที่เรียกว่าใบแสดงหัวข้องานหรือใบพรรณานงาน (Job Description) ให้ชัดเจนด้วยโดยจะต้องกำหนดอำนาจหน้าที่ให้สอดคล้องกับความรับผิดชอบ

9. จะต้องมีการมอบหมายงานและมอบอำนาจหน้าที่ที่เหมาะสมการจัดองค์การที่ดีนั้นจะต้องมีการมอบหมายงานให้ผู้ปฏิบัติงานได้ปฏิบัติงานอย่างเหมาะสมและจะต้องมอบอำนาจให้ผู้ปฏิบัติงานอย่างเหมาะสมด้วย

บรรยงค์ โตจินดา (2545: 143) ให้แนวคิดว่าการจัดองค์การไว้ดังนี้

ขั้นที่ 1 ศึกษาวัตถุประสงค์และภาระหน้าที่ขององค์การว่าองค์การมีวัตถุประสงค์อย่างไร และองค์การนั้นมีภาระหน้าที่อะไรบ้าง

ขั้นที่ 2 พิจารณาจัดแบ่งกลุ่มงานให้เหมาะสมและจัดกลุ่มงานนั้นอาจจะแบ่งได้หลายแบบ

ขั้นที่ 3 ขั้นกำหนดหน้าที่และความรับผิดชอบของหน่วยงาน

ขั้นที่ 4 ขั้นเขียนแผนภูมิแสดงโครงสร้างขององค์การการเขียนแผนภูมิแสดงโครงสร้างขององค์การจะแบ่งออกเป็น 2 ประเภทใหญ่คือแผนภูมิหลักเป็นแผนผังที่แสดงโครงสร้างขององค์การทั้งหมดขององค์การว่ามีการแบ่งหน่วยงานใหญ่ๆออกเป็นกี่หน่วยก็กองตลอดจนแสดงสายการบังคับบัญชา (Master Chart) แผนภูมิเสริมเป็นแผนภูมิที่แสดงถึงรายละเอียดของหน่วยงานย่อยที่แยกออกจากแผนภูมิหลัก

2.4 การจัดคนเข้าทำงาน(Staffing)

สมคิด บางโม (2540: 209-216) ให้แนวคิดที่คนเป็นปัจจัยที่สำคัญในการจัดการเพราะคนเป็นผู้ปฏิบัติงานทุกอย่างขององค์การหากคนไม่มีคุณภาพการจัดการให้บรรลุเป้าหมายขององค์การย่อมดำเนินไปได้ยากวัตถุประสงค์ของการจัดการงานบุคคลคือเพื่อเลือกสรรคนที่มีความรู้ความสามารถมาปฏิบัติงานและควบคุมดูแลให้บุคคลเหล่านั้น ปฏิบัติงานให้บรรลุผลสำเร็จขององค์การหัวใจสำคัญของการจัดคนเข้าทำงานคือจัดคนให้เหมาะกับงาน (Put the Right Man on the Right Job) การจัดคนเข้าทำงานให้ตรงกับความรู้ความสามารถของคน

วรารัตน์ เขียวไพร (2542: 64) ให้ความหมายว่าการจัดคนเข้าทำงานหมายถึงการจัดหาบุคคลและเจ้าหน้าที่มาปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับการจัดองค์การโดยมีจุดมุ่งหมายให้องค์การธุรกิจมีกำลังคนที่มีประสิทธิภาพพร้อมในการทำงานทุกตำแหน่งงาน

มอนดี (บรรยงค์ โตจินดา. 2545: 155; อ้างอิงจาก Mondy. n.d.) ให้แนวคิดว่าการจัดคนเข้าทำงานเป็นกิจกรรมอย่างเป็นทางการเพื่อให้มั่นใจได้ว่าองค์การจะมีบุคลากรที่มีคุณสมบัติเหมาะสมกับงานตามความต้องการในทุกระดับงานเพื่อทำงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ทั้งระยะสั้นและระยะยาวกระบวนการจัดคนลงไปในงานจึงเกี่ยวกับการวิเคราะห์งานการวางแผนการใช้ทรัพยากรมนุษย์การระดมสรรหาการคัดเลือกและการบริหารบุคคลในองค์การ

สมคิด บางโม (2540: 209-215) ให้แนวคิดว่าการจัดการงานบุคคลไว้ 7 ขั้นตอนดังนี้

1. การวางแผนกำลังคนคือการคาดคะเนไว้ล่วงหน้าว่าหน่วยงานนั้นต้องการคนจำนวนเท่าใดจึงจะสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพหากมีการขยายตัวขององค์การต้องศึกษาวิเคราะห์คนที่ต้องการให้เพิ่มขึ้นนั้นเป็นคนประเภทใดมีความรู้ความชำนาญทางใดสามารถหาได้จากแหล่งไหน
2. การแสวงหาบุคคลคือการหาคนที่มีความสามารถที่สุดเท่าที่มีอยู่ (Find the Best Man Available) โดยตั้งอยู่รากฐานแห่งความเสมอภาคการสรรหาคัดเลือกบุคคลเข้ามาทำงานต้องทำอย่างมีมาตรฐาน
3. การบำรุงรักษาคือเมื่อได้บุคคลมาทำงานแล้วผู้บริหารมีหน้าที่ต้องบำรุงรักษาบุคคลให้อยู่ในองค์การให้นานที่สุดและตลอดเวลาที่อยู่ก็ทำให้เขาทำงานอย่างมีประสิทธิภาพมากที่สุดการบำรุงรักษาบุคคลต้องอาศัยสิ่งจูงใจหลายชนิดที่นอกเหนือจากเงินเดือนประจำ
4. การจัดสวัสดิการเป็นส่วนหนึ่งของการบำรุงรักษาบุคลากรและเป็นการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงานส่วนหนึ่งผู้บริหารต้องคำนึงถึงสภาพความเป็นอยู่ความเดือดร้อนและความต้องการความช่วยเหลือบางประการของบุคคลการจัดสวัสดิการเบื้องต้นที่ต้องคำนึงถึงก่อนเรื่องอื่นคือสนองความต้องการในเรื่องที่คนส่วนใหญ่เดือดร้อนมากที่สุดภายในหน่วยงาน
5. การประเมินผลการปฏิบัติงานหมายถึงการประเมินว่าคนทำงานได้ผลเท่าที่ควรจะทำหรือด้อยกว่าหรือดีกว่ามาตรฐานที่กำหนดไว้และคุ้มค่าเงินเดือนที่กำหนดไว้สำหรับตำแหน่งนั้นๆ หรือไม่ซึ่งอาจจะประเมินผลการปฏิบัติงานพิจารณาได้เป็น 2 ส่วนคือประเมินผลงานที่ทำและประเมินคุณลักษณะของผู้ปฏิบัติงาน
6. การพัฒนาบุคลากรหมายถึงกรรมวิธีต่างๆ ที่มุ่งจะเพิ่มพูนความรู้ความชำนาญและประสบการณ์เพื่อให้ทุกคนในหน่วยงานสามารถปฏิบัติหน้าที่ในความรับผิดชอบได้ดียิ่งขึ้นและพัฒนาทัศนคติของผู้ปฏิบัติงานให้เป็นไปในทางที่ดีให้มีกำลังใจทำงานและให้มีความคิดที่จะหาทางปรับปรุงการปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้น

7. การให้พ้นจากงานการให้บุคคลที่ทำงานไม่ได้ผลหรือขาดประสิทธิภาพขาดการ ขวนขวายขาดการปรับปรุงตนเองพ้นจากงานเป็นสิ่งปกติที่ทำกันอยู่ทั่วไปในต่างประเทศแต่ใน สักคมไทยเป็นเรื่องที่ยากดังนั้นในการรับคนเข้ามาทำงานต้องแน่ใจว่าเป็นคนที่มีฝีมือจริงๆ

บรรยงค์ โตจินดา (2545: 158) ให้แนวคิดที่ว่า ขั้นตอนการจัดคนลงไปในงานมีขั้นตอนดังนี้

1. กำหนดความต้องการบุคคล
2. กำหนดตำแหน่งเพื่อทำใบพรรณนางานหรือใบแสดงหัวข้องาน
3. ลงมือทำใบพรรณนางาน (Job Description) ซึ่งจะต้องประกอบด้วยรายละเอียดดังนี้
 - 3.1 หน้าที่งานและความรับผิดชอบของตำแหน่ง
 - 3.2 เงื่อนไขของการจ้างงานค่าจ้างเงินเดือนชั่วโมงทำงาน
 - 3.3 ลักษณะงานทางเทคนิคของตำแหน่ง
4. จัดงานตามใบพรรณนางานแล้วนำมาจับคู่หรือทำให้เข้ากันได้กับคุณสมบัติของผู้ที่จะ มาทำงานในตำแหน่งนั้นคืองานกับคนให้เข้ากันใช้คนให้เหมาะกับงาน
5. ขั้ววิเคราะห์งานว่าในหน่วยงานไหนทำอะไรควรใช้คนที่ตำแหน่งมีอยู่แล้วหรือยังถ้า ไม่มีก็สรรหาทั้งจากภายในองค์กรหรือนอกองค์กรเพื่อให้ได้คนตรงกับลักษณะเฉพาะของงานมา บรรจุลงตำแหน่ง
6. ระดมสรรหาได้มาแล้วคัดเลือก
7. ฝึกอบรมปฐมนิเทศแล้วทดลองงานหรือบรรจุตำแหน่งลง
8. ติดตามผลงานประเมินผลแล้วเลื่อนตำแหน่ง
9. พัฒนาและยกระดับคุณภาพทรัพยากรมนุษย์

สุวิมล ตั้งประเสริฐ (2542: 132) ให้แนวคิดที่ว่าวิธีการกำหนดคุณสมบัติของผู้ปฏิบัติงาน (Job Specification) ในตำแหน่งต่างๆดังนี้

1. เพศและวัย
2. การศึกษา
3. ประสบการณ์
4. การฝึกอบรม
6. สุขภาพทางกายและจิต
7. ความคิดริเริ่ม
8. ความสามารถพิเศษอื่นๆ

วรรัตน์ เขียวไพร (2542: 66) ให้แนวคิดที่ว่า ขั้นตอนการวางแผนบุคคลไว้ 3 ขั้นตอนคือ

1. กำลังบุคคลที่มีอยู่ในปัจจุบันองค์กรต้องมีความ พร้อมในการแก้ปัญหาต่างที่เกิดขึ้น เกี่ยวกับบุคลากรในกรณีต่างๆอาทิเช่นการย้ายออกการเลื่อนตำแหน่งการเกษียณต้องมีบุคลากรที่ สามารถนำไปเสริมได้ทันที่ดังนั้นการตรวจสอบบุคลากรที่จะสามารถนำทดแทนบุคลากรขาดหายไป ได้ให้เตรียมพร้อมอยู่เสมอและต้องมีข้อมูลของบุคคลที่สามารถนำมาทดแทนได้อย่างครบถ้วน

2. การคาดการณ์บุคคลในอนาคตคือการคาดคะเนอนาคตว่าบุคลากรในองค์กรจะมีการเปลี่ยนแปลงไปมากน้อยเพียงใดอาจจะขึ้นอยู่กับภาระงานเดิมโตขององค์กรเทคโนโลยีเศรษฐกิจหรือด้วยเหตุอื่นใดก็ตามที่จะมีผลกระทบต่อองค์กร

3. การจัดทำแผนกำลังคนคือการจัดแผนบุคลากรในองค์กรว่ามีจำนวนเท่าใดมากน้อยเพียงใดและเพียงพอหรือไม่ถ้ามีการเลื่อนย้ายตำแหน่งโยกย้ายหรือเกษียณอายุของบุคลากรในองค์กรแล้วสามารถหาบุคลากรในองค์กรมาทดแทนได้หรือไม่

สรุปได้ว่าการจัดองค์กรเป็นการสำรวจสภาพและทรัพยากรในหน่วยงานรวมทั้งกำหนดอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบในแต่ละหน่วยงานและความสัมพันธ์ระหว่างหน่วยงานเพื่อการดำเนินงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร

3. การนำ (Leading)

ในการนำคือผู้บริหารดำเนินการให้ผู้ปฏิบัติงานให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้โดยจะต้องดำเนินการเกี่ยวกับภาวะผู้นำการติดต่อสื่อสารการประสานงานการจูงใจซึ่งมีนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความเห็นเกี่ยวกับการนำในหลายทัศนะดังนี้คือ

บรยงค์ โตจินดา (2545: 173) ให้ความหมายว่าการนำหมายถึงการที่ผู้บริหารดำเนินการให้บุคคลผู้ปฏิบัติงานได้ปฏิบัติงานให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้

วิโรจน์ สารัตนะ (2542: 127) ให้แนวคิดว่าการนำ (Leading) เป็นภาวะที่ผู้นำใช้ความพยายามที่จะให้มีอิทธิพลต่อผู้อื่นเพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุจุดหมายขององค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลการที่จะเป็นผู้นำที่มีศักยภาพดังกล่าวได้พึงทำความเข้าใจทฤษฎีการจูงใจ (Motivation) ภาวะผู้นำ (Leadership) การติดต่อสื่อสาร (Communication) และการบริหารกลุ่ม (Group) เพื่อนำไปประยุกต์ใช้ให้เหมาะสม

วรรัตน์ เขียวโพธิ์ (2542: 152) ให้ความหมายว่าการนำคือการนำให้บุคคลที่อยู่ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติงานอย่างใดอย่างหนึ่งและตรวจสอบว่าเขาเหล่านั้นปฏิบัติงานอย่างดีที่สุดเท่าที่จะทำได้หรือไม่การนำเป็นหน้าที่หลักของผู้บังคับบัญชาทุกคนในการใช้ภาวะผู้นำวินิจฉัยสั่งการตรวจตราเสนอแนะและจูงใจให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถเพื่อให้องค์กรบรรลุวัตถุประสงค์ตามเป้าหมาย

พะยอม วงศ์สารศรี (2534: 183) ให้ความหมายว่าการนำหมายถึงการที่ผู้บริหารใช้อำนาจหน้าที่ของตนกระตุ้นจูงใจให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทุกคนในการใช้ภาวะผู้นำวินิจฉัยสั่งการตรวจตราเสนอแนะและจูงใจให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถเพื่อให้องค์กรบรรลุวัตถุประสงค์ตามเป้าหมายขององค์กร

บรยงค์ โตจินดา (2545: 173) ให้ความหมายว่า การอำนวยการ (Direction or Leading) หมายถึงการที่ผู้บริหารหรือผู้จัดการดำเนินการให้บุคคลผู้ปฏิบัติงานได้ปฏิบัติงานให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ซึ่งการดำเนินการจะเกี่ยวกับภาวะผู้นำ (Leadership) การมอบหมายงานและอำนาจหน้าที่กับความรับผิดชอบ (Delegation of Work, Authority and Responsibility) การวินิจฉัยสั่งการ (Decision-Making) การออกคำสั่งการติดต่อสื่อสารและการประสานงานการจูงใจ (Communication and Coordination)

สมพงษ์ เกษมสิน (สมคิด บางโม. 2540: 217; อ้างอิงจาก สมพงษ์ เกษมสิน. ม.ป.ป.) ให้ความหมายว่า การนำหรือการอำนวยความสะดวกการตรวจตราและนิเทศงานแก่ผู้บังคับบัญชาหรือผู้ร่วมงาน

สมคิด บางโม (2540: 217) ให้ความหมายว่าการนำหรือการอำนวยความสะดวกการที่ผู้บังคับบัญชามอบหมายสั่งการตรวจตราและนำควบคุมการทำงานตลอดจนอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ในการทำงานและปรับปรุงสภาพการทำงานให้ดีขึ้นเพื่อให้งานบรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ

วรรัตน์ เขียวโพธิ์ (2542: 64) ให้ความหมายว่าการนำหมายถึงกระบวนการที่ผู้บริหารทำให้บุคคลทำงานอย่างมีประสิทธิภาพและด้วยความเต็มใจองค์การทุกแห่งเป็นที่รวมของบุคคลซึ่งมาจากพื้นฐานที่แตกต่างกันความต้องการความสนใจและเป้าหมายการหลอมรวมพนักงานกับองค์การให้มีการทำงานร่วมกันเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลซึ่งผู้บริหารจะต้องใช้หน้าที่การสั่งการการมอบหมายงานการมีส่วนร่วมการติดต่อสื่อสารทั่วทั้งองค์การการกระตุ้นให้พนักงานมีจิตสำนึกปรารถนาที่จะปฏิบัติงานให้ได้ผลดีที่สุด

สรุปว่าการนำหรือการอำนวยความสะดวกการที่ผู้บังคับบัญชาดำเนินการตรวจตรานิเทศงานและนำวิธีการทำงานและอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ในการทำงานของผู้บังคับบัญชาในองค์ประกอบ 4 ประการคือการจูงใจภาวะผู้นำการติดต่อสื่อสารทางการบริหารและการบริหารกลุ่มโดยมีเป้าหมายที่จะทำงานให้บรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

สมคิด บางโม (2540: 216-218) ให้แนวคิดว่าองค์ประกอบของการนำองค์การไว้ดังนี้

1. การนำคือการที่ผู้บังคับบัญชาหรือหัวหน้างานมอบหมายให้พนักงานปฏิบัติงานอย่างใดอย่างหนึ่งโดยการสั่งด้วยวาจาหรือแบบลายลักษณ์อักษรการสั่งงานที่ดีต้องเป็นคำสั่งที่ผู้รับคำสั่งสามารถปฏิบัติได้ผู้รับคำสั่งจะต้องมีอำนาจเวลาและอุปกรณ์ในการดำเนินงานเพียงพอที่จะปฏิบัติตามคำสั่งนั้นและคำสั่งที่ดีก็ต้องเป็นเรื่องที่ผู้รับคำสั่งสนใจเป็นคำสั่งที่เกี่ยวข้องกับหน่วยงานเป็นคำสั่งที่เหมาะสมชัดเจนเข้าใจง่ายปฏิบัติได้และเป็นคำสั่งที่เป็นลายลักษณ์อักษรกระบวนการของการออกคำสั่งควรมีขั้นตอนคือการกำหนดงานที่จะสั่งให้ปฏิบัติการเลือกคนที่จะรับคำสั่งการสั่งงานควรสั่งเป็นลายลักษณ์อักษรการให้การสนับสนุนแก่ผู้รับคำสั่งการตรวจสอบความก้าวหน้าในการปฏิบัติงานการวัดความสำเร็จของงานเพื่อกระตุ้นการทำงานทำให้ผู้ปฏิบัติงานมองเห็นความสำคัญของงาน

2. การตัดสินใจคือการเลือกทางปฏิบัติซึ่งมีอยู่หลายทาง เป็นแนวปฏิบัติไปสู่เป้าหมายที่วางไว้อย่างดีที่สุดและบังเกิดผลประโยชน์สูงสุดแก่หน่วยงานนั้น

กระบวนการตัดสินใจที่ไซมอน (สมคิด บางโม. 2540: 217; อ้างอิงจาก Simon. n.d.) ให้ความหมายว่า กระบวนการตัดสินใจคือการหาข่าวและข้อมูลการพิจารณาแนวทางหรือวิธีการที่จะนำไปใช้เพื่อแก้ปัญหการเลือกทางปฏิบัติทางใดทางหนึ่งจากแนวปฏิบัติที่อาจเป็นไปได้หลายทางหลักในการตัดสินใจการตัดสินใจเป็นปัจจัยสำคัญในการเสริมสร้างภาวะผู้นำของหัวหน้าองค์การควรตัดสินใจให้ตรงจุดของปัญหาและใช้ข้อมูลข่าวสารข้อมูลที่ถูกต้องที่สุดการตัดสินใจควรยึดหลักกา ร

คือการตัดสินใจต้องให้เกิดประโยชน์แก่ส่วนรวมมากที่สุดการตัดสินใจให้มีลักษณะในการกระจายอำนาจให้แก่หน่วยงานย่อยการตัดสินใจต้องให้สามารถปฏิบัติได้และควรวางแผนการดำเนินงานไว้ล่วงหน้า

แอตเลอร์ (สิริอร วิชชาวุธ. 2544: 40; อ้างอิงจาก Adler. n.d.) ให้แนวคิดที่ว่า บุคลิกภาพที่เหมาะสมจะนำมาประยุกต์กับบุคคลที่ปฏิบัติงานอยู่ในองค์กรต่างๆ โดยแบ่งออกเป็น 4 ประเภทคือ

1. บุคลิกภาพแบบเดินตามกฎ (The Ruling Types) เป็นบุคคลที่ไม่สนใจผู้อื่นมีความต้องการควบคุมคนอื่นเพื่อตนจะได้มีความรู้สึกว่าเป็นคนสำคัญและมีอำนาจมักมีลักษณะเอาแต่ใจตนเองและกลัวที่จะทำร้ายทั้งจิตใจและร่างกายของผู้อื่นวิธีการที่ใช้ในการควบคุมมีหลายวิธีด้วยกัน เช่นการใช้เงินรางวัลค่าจ้างหรือกำลังในการควบคุมผู้อื่น เป็นต้น

2. บุคลิกภาพแบบเฉื่อยชา (The Getting Types) เป็นบุคคลที่ค่อนข้างเฉื่อยชาในการกระทำกิจกรรมต่างๆ รวมทั้งการแก้ไขปัญหาของตนเองบุคคลเหล่านี้จะคอยฟังผู้อื่นอยู่ตลอดเวลา ทำให้มีความเชื่อมั่นใจตนเองต่ำไม่รู้ว่าตนจะสามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จเหมือนผู้อื่นหรือไม่บุคคลที่มีบุคลิกภาพแบบนี้มักชอบอยู่ในกลุ่มเพื่อนที่ตอบสนองคำร้องขอของตนรวมทั้งมักใช้ความอ่อนหวานอดอ้อนขอความช่วยเหลือจากผู้อื่น

3. บุคลิกภาพแบบหลีกเลี่ยง (The Avoiding Types) เป็นบุคคลที่ขาดความเชื่อมั่นในการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นโดยตนเองจะเผชิญกับปัญหาบุคคลเหล่านี้จะหลีกเลี่ยงหรือหลบเลี่ยงปัญหาเพื่อช่วยให้ตนไม่เกิดความรู้สึกฟุ้งเฟ้อในเวลาที่เหมาะสมความล้มเหลวในการแก้ปัญหาบุคคลเหล่านี้มักใช้วิธีการในการสร้างฝันจินตนาการว่าตนเป็นผู้ที่มีความสามารถมีความโดดเด่นในสังคมเพื่อลดความรู้สึกด้อยของตนเอง

4. บุคลิกภาพแบบมีประโยชน์ต่อสังคม (The Socially Useful Types) เป็นผู้ที่เติบโตมาในครอบครัวที่มีสมาชิกครอบครัวคอยช่วยเหลือและสนับสนุนซึ่งกันและกันมีการปฏิบัติต่อกันด้วยความยกย่องและเห็นอกเห็นใจกันทำให้บุคคลเหล่านี้มีความเชื่อมั่นและมีความสามารถในการแก้ปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นได้ด้วยตัวเองและให้ความร่วมมือในการทำงานกับบุคคลอื่นๆ ได้เป็นอย่างดี

3.1 การจูงใจ (Motivation)

การจูงใจเป็นการนำคนงานไปสู่ความสำเร็จผู้บริหารต้องกระตุ้นให้เพื่อร่วมงานเห็นดีเห็นชอบยอมรับทำงานด้วยความพอใจหรือมีความเห็นพ้องต้องกันที่จะทำงานสร้างประโยชน์สูงสุดให้กับองค์กรผู้บริหารต้องเป็นผู้จุดประกายความคิดให้พนักงานมาร่วมคิดร่วมทำทุ่มเทแรงกายแรงใจให้กับหน่วยงานดังมีนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายของแรงจูงใจไว้ดังนี้

ฮินต์และคุนส์ (Heinz; & Koontz. 1993: 462) ให้ความหมายว่าการจูงใจหมายถึงแรงผลักดันจากความต้องการและความคาดหวังต่างๆ ของมนุษย์เพื่อให้แสดงออกตามที่ต้องการอาจกล่าวได้ว่าผู้บริหารจะใช้การจูงใจให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทำสิ่งต่างๆ ด้วยความพึงพอใจในทางกลับกันผู้ใต้บังคับบัญชาก็อาจใช้วิธีการเดียวกันกับผู้บริหาร

นิวสโตมและคณะ (บรยงค์ โตจินดา. 2545: 249; อ้างอิงจาก Newstrom; et. al. n.d.) ให้ความหมายว่าแรงจูงใจคือพลังขับเคลื่อนที่จะทำให้เกิดการปฏิบัติงาน

วิโรจน์ สารัตนะ (2542: 93) ให้แนวคิดว่า เกี่ยวกับการใช้แรงจูงใจในการบริหารไว้ว่า ผู้บริหารควรจูงใจให้คนทำงานให้คนทุ่มเทแรงกายและแรงใจอย่างเต็มความสามารถเพื่อให้ผลสำเร็จตามจุดมุ่งหมายขององค์การที่ตั้งไว้โดยเน้นการทำงานที่มีประสิทธิภาพสูงสุดเท่าที่จะทำได้

ส่วนทฤษฎีการจูงใจของ อับราฮัมเอช. มาสโลว์ (ปริยาพร วงศ์อนุตรโรจน์. 2544: 16; อ้างอิงจาก Abraham H. Maslow. n.d.) ให้แนวคิดว่า ความต้องการของคนไว้ดังนี้

1. ความต้องการของคนสามารถนำมาเรียงลำดับตามความสำคัญได้จากความต้องการต่ำสุดไปถึงสูงสุดคือความต้องการทางด้านร่างกายความต้องการความปลอดภัยความต้องการด้านสังคมความต้องการมีชื่อเสียงความต้องการให้เกิดความสำเร็จในชีวิต

2. ความต้องการที่ได้รับตอบสนองแล้วจะไม่ใช่สิ่งที่จูงใจพฤติกรรมของคนต่อไปอีกแต่จะสามารถจูงใจได้จากความต้องการที่อยู่สูงขึ้นไปที่ยังไม่ได้รับการตอบสนอง

3. ความต้องการของคนจะซับซ้อนกับความต้องการอันหนึ่งอาจจะยังไม่ทันหมดไปความต้องการอย่างอื่นจะเกิดขึ้นมาได้

ในทฤษฎีที่มาสโลว์ได้ลำดับความต้องการของคนมี 5 ขั้นตอนคือ

1. ความต้องการทางกายภาพเป็นความต้องการขั้นพื้นฐานที่สุดเพื่อควมมีชีวิตอยู่รอดได้แก่ความต้องการอาหารเพศเครื่องนุ่งห่ม

2. ความต้องการความปลอดภัยเป็นความต้องการแสวงหาความปลอดภัยจากสิ่งแวดล้อมและความคุ้มครองจากผู้อื่น

3. ความต้องการความรักความรู้สึกว่าตนมีส่วนร่วมและการเข้าหมู่เข้าพวก

4. ความต้องการที่ได้รับการยกย่องนับถือเป็นความต้องการให้คนอื่นยกย่องให้เกียรติและเห็นความสำคัญของตน

5. ความต้องการความสำเร็จในชีวิตเป็นความต้องการสูงสุดในชีวิตของตนเป็นความต้องการที่เกี่ยวกับการทำงานที่ตนชอบหรือต้องการจะเป็นมากกว่าที่เป็นอยู่ในขณะนี้

ทฤษฎีการจูงใจของเฮิร์ซเบิร์ก (ปริยาพร วงศ์อนุตรโรจน์ . 2544: 118; อ้างอิงจาก Herzberg. n.d.) ได้ศึกษาถึงสาเหตุจูงใจบุคคลให้ทำงานพบว่ามี 2 ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการทำงานดังนี้

1. ปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factors) เป็นปัจจัยป้องกันไม่ให้เกิดความไม่พอใจงานที่ปฏิบัติอยู่เช่นนโยบายของหน่วยงานและการบริหารการบังคับบัญชาหรือการนิเทศสภาพการทำงานความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลรายได้ตำแหน่งและความมั่นคงปัจจัยเหล่านี้มิได้เป็นสิ่งที่จูงใจที่จะทำให้เกิดผลผลิตเพิ่มขึ้นที่使人ทำงานดำเนินการไปไปด้วยความราบรื่นเช่นการไม่เพียงพอของรายได้ทำให้เกิดการนัดหยุดงานของโรงงานเพื่อเรียกร้องเงินเดือนให้สูงขึ้น

2. ปัจจัยกระตุ้น (Motivator Factors) ทำให้คนทำงานมีความรู้สึกพึงพอใจในงานมีความรู้สึกในด้านดีเป็นสิ่งที่จูงใจภายในความรู้สึกนึกคิดของตนปัจจัยเหล่านี้ส่วนใหญ่จะเกี่ยวข้องกับงานที่ปฏิบัติอยู่คนจะถูกจูงใจให้เพิ่มผลผลิตปัจจัยกระตุ้นได้แก่ความสำเร็จของงานการยอมรับนับถือลักษณะของงานโดยตัวของมันเองความรับผิดชอบความเจริญก้าวหน้าในตนเองและอาชีพปัจจัยกระตุ้นจะนำไปสู่การจูงใจในวิธีการบริหารงานด้วย

บรรยงค์โตจิณดา (2545: 193) ให้แนวคิดว่าการสร้างขวัญและกำลังใจให้แก่บุคลากรภายในองค์กรไว้ดังนี้

- (1) การสร้างทัศนคติที่ดีต่อองค์กร
- (2) ให้สิทธิประโยชน์แก่พนักงานเพิ่มขึ้นตามสมควรแก่เหตุผล
- (3) ให้ความเชื่อถือและสร้างความมั่นคงทางจิตใจและอารมณ์
- (4) ใช้รูปแบบการบังคับบัญชาแบบเปิดและสร้างความมีส่วนร่วมในงาน
- (5) สร้างสัมพันธภาพที่ดีในทุกระดับของสมาชิกในองค์กรให้เกิดความภาคภูมิใจใน

องค์กร

- (6) ติดตามดูแลทุกข์สุขของพนักงานเท่า ๆ กับการติดตามตรวจสอบและประเมินผลงาน

อย่างมีคุณธรรม

- (7) ผู้บริหารต้องเป็นแบบอย่างที่ดีสามารถแนะนำและช่วยแก้ปัญหาให้พวกเขาได้

สรุปว่าแรงจูงใจคือการที่ผู้บริหารพยายามที่จะดำเนินการให้พนักงานเกิดความต้องการที่จะทำงานโดยการกระตุ้นให้เกิดความร่วมมือร่วมใจทำงานสำเร็จตามวัตถุประสงค์ขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ

3.2 ภาวะผู้นำ (Leadership)

ภาวะผู้นำเป็นสิ่งที่ผู้นำต้องใช้ในการนำองค์กรไปสู่ความสำเร็จเป็นภาวะที่ผู้นำต้องใช้อิทธิพลและอำนาจที่มีอยู่ในตัวตนออกมาเพื่อชักนำกระตุ้นให้ผู้ตามเกิดความกระตือรือร้นทำงานในหน้าที่ให้เต็มความสามารถเพื่อที่จะให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรซึ่งมีนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำไว้ดังนี้

ลิทธิกาล ศรีระมย์ (2542: 433) ให้แนวคิดที่ภาวะผู้นำเป็นศิลปะที่จำเป็นและสำคัญยิ่งต่อนักบริหารที่จะนำองค์กรไปสู่ความสำเร็จผู้นำเป็นผู้ตัดสินใจกำหนดปัญหาวางแผนและรับผิดชอบต่อความอยู่รอดหรือการพัฒนาขององค์กร

วิโรจน์ สารัตนะ (2542: 106) ให้แนวคิดที่ภาวะผู้นำเป็นกระบวนการที่ผู้บริหารจะให้มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมผู้อื่นมีจุดมุ่งหมายเพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุจุดหมายขององค์กร

พะยอม วงศ์สารศรี (2537: 106) ให้แนวคิดที่ภาวะผู้นำเป็นกระบวนการที่บุคคลหนึ่ง (ผู้นำ) ใช้อิทธิพลและอำนาจของตนกระตุ้นชักนำให้บุคคลอื่น (ผู้ตาม) มีความกระตือรือร้นเต็มใจทำในสิ่งที่เขาต้องการโดยมีเป้าหมายขององค์กรเป็นจุดหมายปลายทาง

แซมบี้ (บรยงค์ โตจินดา. 2545: 219; อ้างอิงจาก Champy. n.d.) ให้แนวคิดที่ว่า ภาวะผู้นำในลักษณะที่เป็นคุณสมบัติเช่นการฟังคนเป็นโดยตั้งใจฟังจริงพูดให้คนอื่นฟังและเขาฟังอย่างใจจดใจจ่อได้อำนาจมาโดยผู้อื่นมอบให้และรู้จักมอบหรือกระจายอำนาจไปสู่คนอื่นรู้จักวินิจฉัยและให้รางวัลแก่เพื่อนร่วมงานจากผลปฏิบัติงานของเขาและผลการทำงานเฉพาะบุคคลและ รวมทั้งการจัดการตนเองให้เป็นผู้บริหารและทำให้เกิดการทำงานเป็นกลุ่มหรือการทำงานเป็นทีม

สรุปว่าภาวะผู้นำเป็นกระบวนการที่ผู้บริหารจะทำให้เกิดอิทธิพลต่อพฤติกรรมของผู้ใต้บังคับบัญชาโดยมีจุดมุ่งหมายให้งานสำเร็จบรรลุถึงเป้าหมายขององค์การในสถานการณ์ต่างๆ

3.3 คุณสมบัติของผู้นำที่ดี

คุณสมบัติของผู้บังคับบัญชาย่อมเป็นองค์ประกอบหนึ่งที่มีความสำคัญในการส่งเสริมการทำงานในองค์การให้น้ององค์กรไปสู่ความสำเร็จและบรรลุถึงเป้าหมายที่ตั้งไว้ผู้นำที่ดีที่

พะยอม วงศ์สารศรี (2537:188) สรุปไว้ว่าควรมีลักษณะดังนี้คือ

- (1) มีความเข้าใจความเป็นมนุษย์ผู้นำจะต้องมีทัศนคติที่ดีต่อผู้ใต้บังคับบัญชามีความเข้าใจปัญหาต่างๆที่เกิดขึ้นกับผู้ใต้บังคับบัญชา
- (2) มีปฏิภาณไหวพริบดีกล่าวได้ว่าเป็นคนทันเกมต่อสถานการณ์ที่ผู้ใต้บังคับบัญชาแสดงออกในรูปพฤติกรรมต่างๆ
- (3) มีความสามารถในการประสานงานและตัดสินใจได้อย่างชาญฉลาดภายใต้ภาวะการณ์ต่างๆ
- (4) มีลักษณะการเป็นผู้นำที่ดีเป็นที่ศรัทธาของผู้ใต้บังคับบัญชา
- (5) มีความซื่อสัตย์และรับผิดชอบต่อคำสั่งที่ส่งออกไปเช่นผู้ใต้บังคับบัญชาทำงานพลาดเพราะผู้บังคับบัญชาสั่งไปผิดจะต้องไม่กล่าวโทษ
- (6) มีอารมณ์มั่นคงการมีอารมณ์มั่นคงนี้ส่งผลต่อความรู้สึกพึงพอใจและเต็มใจในการทำงาน
- (7) ไม่เคร่งครัดต่ออำนาจหน้าที่อย่างเป็นทางการจนเกินไป
- (8) มีทักษะทางเทคนิค (Technical Skill) ที่พอเพียงในการกำหนดงานมอบหมายงานให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชา
- (8) สร้างความเป็นกันเอง นอกจากการทำงานบ้างเพื่อเป็นการผ่อนคลายซึ่งจะทำให้ลูกน้องรักและสร้างความเกรงใจ

กอร์ดอนและคณะ (พะยอม วงศ์สารศรี. 2537: 197; อ้างอิงจาก Gordon; Other. 1990) ได้ทำการศึกษาเพื่อที่จะระบุบุคลิกภาพและการจูงใจที่สัมพันธ์เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำที่มีประสิทธิภาพ โดยกอร์ดอนได้ทำการศึกษาคุณลักษณะ 13 ด้านและพบว่าคุณลักษณะ 6 ด้าน ต่อไปนี้มีนัยสำคัญสูงสุด

- (1) ความสามารถในการบังคับบัญชา (Supervisory Ability) ซึ่งการปฏิบัติหน้าที่เบื้องต้นทางการจัดการรวมไปถึงการวางแผนการจตุการการมีอิทธิพลและการควบคุมงานของผู้อื่น
- (2) ความต้องการความสำเร็จในอาชีพ (Need for Occupational Achievement) มีลักษณะเป็นการแสดงความรับผิดชอบและปรารถนาความสำเร็จ
- (3) สติปัญญา (Intelligence) เป็นความสามารถสร้างสรรค์และความสามารถทางภาษารวมไปถึงการรู้จักใช้ดุลยพินิจการใช้เหตุผลและความสามารถในการคิด
- (4) การตัดสินใจ (Decisiveness) ความสามารถในการตัดสินใจและการแก้ปัญหา
- (5) ความมั่นใจในตนเอง (Self – Assurance) มีความมั่นใจในตนเองว่ามีความสามารถในการแก้ปัญหา
- (6) ความริเริ่ม (Initiative) ความสามารถในการดำเนินงานอย่างมีอิสระมีลักษณะเป็นผู้เริ่มต้นด้วยตนเองสามารถแสวงหาสิ่งใหม่ๆหรือแนวทางใหม่ๆในการปฏิบัติงาน

3.4 การประสานงาน(Co- Ordinating)

การประสานงานเป็นกิจกรรมอย่างหนึ่งในการบริหารงานเนื่องจากในการบริหารงานนั้นจะต้องมีบุคคลปฏิบัติงานหลายฝ่ายและในหลายกรณีจะต้องมีการปฏิบัติงานที่สอดคล้องหรือประสานกันนักบริหารจึงต้องจัดให้มีการประสานงานเพื่อให้งานสำเร็จสอดคล้องกันและสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ซึ่งมีนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายของการประสานงานไว้ดังนี้

กิตติมา ปรีดีติล (2532: 21–36) ให้แนวคิดว่าการประสานงานถือได้ว่ามีความสำคัญต่อกระบวนการบริหารอย่างหนึ่งซึ่งควรจะต้องจัดให้มีขึ้นในขั้นตอนของการบริหารซึ่งช่วยก่อให้เกิดประโยชน์ต่างๆอาทิเช่นช่วยให้งานบรรลุเป้าหมายอย่างราบรื่นและรวดเร็ว เป็นต้น

บรรยงค์ โตจินดา (2545: 187) ให้ความหมายว่าการประสานงานหมายถึงการที่ผู้บริหารดำเนินการให้ผู้ปฏิบัติงานให้สอดคล้องประสานกัน

ธงชัย สันติวงษ์ (2541: 137) ให้แนวคิดว่า ผู้บริหารที่มีความสามารถจะต้องเป็นผู้ที่สามารถประสานความทุ่มเททางด้านกำลังแรงและกำลังความคิดของสมาชิกในองค์กรทุกคนให้ร่วมมือกันปฏิบัติงานเพื่อบรรลุถึงจุดมุ่งหมายของส่วนร่วมได้

สมคิด บางโม (2540: 218) ให้ความหมายว่าการประสานงานหมายถึงการจัดระเบียบการทำงานและความสัมพันธ์ต่างๆเพื่อให้งานและเจ้าหน้าที่ฝ่ายต่างๆร่วมมือปฏิบัติการเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวไม่ทำให้งานซ้ำซ้อนกันขัดแย้งกันหรือเลื่อมล้ำกันทั้งนี้เพื่อให้ งานดำเนินไปอย่างราบรื่นสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ขององค์กรนั้นอย่างสมานฉันท์และมีประสิทธิภาพ

สรุปว่าการประสานงานเป็นหน้าที่ของผู้บริหารที่ต้องสร้างความเข้าใจอันดีในองค์กรโดยต้องเป็นผู้ที่ประสานร่างกายและพลังแห่งความคิดของคนในองค์กรให้เกิดความร่วมมือร่วมใจสามารถปฏิบัติงานขององค์กรให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้ได้การประสานงานที่ดีจะช่วยสร้างความเข้าใจอันดีในห มุคณะก่อให้เกิดความสามัคคีและลดปัญหาข้อขัดแย้งต่างๆสร้างขวัญและกำลังใจให้กับผู้ปฏิบัติงานช่วยป้องกันการงานซ้ำซ้อนช่วยให้หน่วยงานเข้าใจปัญหาของหน่วยงานอื่นๆ

และนำมาเป็นบทเรียนในการป้องกันปัญหาที่จะเกิดขึ้นกับหน่วยงานของตนอันจะก่อให้เกิดประสิทธิภาพในการบริหารงานได้ การประสานงานจึงเป็นปัญหาหนึ่งให้การบริหารแม้ว่าในองค์การบริหารต่างๆ ได้คำนึงถึงและจัดให้มีการประสานงานอยู่แล้ว แต่ปัญหาที่เกี่ยวข้องเนื่องจากการประสานงานก็ยังเกิดขึ้นอยู่เนืองๆ สิ่งเหล่านี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารไม่เข้าใจหลักการวิธีการ ตลอดจนเทคนิคต่างๆ ในการประสานงานนั่นเอง เทคนิคในการประสานงานที่ดีที่

สมคิด บางโม (2540: 218) ให้แนวคิดว่าจุดมุ่งหมายของการประสานงานไว้ว่า

- (1) ประสานนโยบายหรือวัตถุประสงค์ในองค์การมีวัตถุประสงค์ 3 ระดับคือวัตถุประสงค์หลักวัตถุประสงค์ในการบริหารและวัตถุประสงค์เฉพาะกรณีวัตถุประสงค์เหล่านี้แต่ละวัตถุประสงค์ยังมีส่วนย่อยลงไปอีกจึงจำเป็นต้องประสานงานระหว่างวัตถุประสงค์ให้ตรงกัน
- (2) ประสานเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานโดยทั่วไปมีบุคลากรจำนวนมากซึ่งแต่ละคนมีความรู้ความสามารถทัศนคติและนิสัยต่าง ๆ กันจำเป็นต้องมีการประสานงานให้เกิดความเข้าใจอันดีต่อกันมิฉะนั้นย่อมจะเกิดความขัดแย้งการริษยาและชิงดีชิงเด่นขึ้นได้โดยง่าย
- (3) ประสานการใช้เงินและวัสดุคือการจัดงบประมาณและวัสดุให้ได้สัดส่วนกันและจัดเตรียมไว้ให้ทันฤดูกาลทำงาน
- (4) ประสานกระบวนการปฏิบัติงานการปฏิบัติงานต่างๆ เช่นการจัดรูปงานการแบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบต้องเหมาะสมและสอดคล้องกับวัตถุประสงค์และนโยบายขององค์การ

3.5 วิธีการประสานงาน

สมคิด บางโม (2540: 219) ได้กล่าวถึงวิธีการประสานงานคือการประสานงานภายในองค์การและการประสานงานระหว่างองค์การ

1. การประสานงานภายในองค์การ มีหลายวิธีด้วยกันจะใช้วิธีใดย่อมสุดแล้วแต่สภาพแวดล้อมและข้อจำกัดขององค์การนั้นๆ แต่ถ้าพยายามใช้หลายวิธีพร้อมกันย่อมจะได้ประโยชน์มากที่สุดวิธีประสานงานภายในองค์การมีดังนี้คือ

- ก) การจัดแผนผังและกำหนดหน้าที่การทำงานโดยจัดให้มีทุกระดับและให้ถูกต้องเป็นปัจจุบันเสมอทำให้เห็นหน่วยงานและสายงานบังคับบัญชาชัดเจน
- ข) การจัดระเบียบงานเป็นเครื่องช่วยการประสานงานซึ่งจะจัดงานซ้ำซ้อนและเป็นมาตรฐานในการปฏิบัติงาน
- ค) การจัดระบบการสื่อสารภายในให้มีประสิทธิภาพสะดวกที่จะติดต่อซักถามทำให้เกิดความเข้าใจเมื่อเกิดปัญหา
- ง) การใช้คณะกรรมการเป็นที่ปรึกษาหรือกลั่นกรองงานการประชุม กันอย่างสม่ำเสมอ ย่อมสร้างความเข้าใจในการปฏิบัติหน้าที่การทำงานการประสานงานจะดีขึ้นเพราะคณะกรรมการมักจะประกอบด้วยบุคคลหลายฝ่าย
- จ) การฝึกอบรมจะช่วยการประสานงานได้ดีเพราะระหว่างดำเนินงานอาจมีการเปลี่ยนแปลงตัวบุคคลหรือบรรจุคนใหม่เข้าทำงาน

ณ) การมอบอำนาจให้ผู้ บริหารชั้นรองลงไปได้ใช้ดุลยพินิจตามสมควรจะช่วยให้การ ประสานงานรวดเร็วขึ้น

ข) การติดต่ออย่างไม่เป็นพิธีการบางครั้งถ้าติดต่อเป็นทางการจะทำให้การ ประสานงานล่าช้าเกิดผลเสียการติดต่ออย่างไม่เป็นพิธีการจะช่วยให้ได้มากและนิยมใช้กันอย่าง แพร่หลาย

2. การประสานงานระหว่างองค์กรมีวิธีการดังนี้

ก) ตั้งคณะกรรมการผสมหรือคณะกรรมการกลางจะช่วยกลั่นกรองและจัดมูลเหตุแห่ง การขัดแย้งลงได้มาก

ข) กำหนดสิทธิและหน้าที่ระหว่างองค์กรไว้ให้ชัดเจนจะลดปัญหางานซ้ำซ้อนและการ ก้าวถอยหน้าที่กันได้มาก

ค) ใช้วิธีการงบประมาณ ณาการจัดสรรงบประมาณในองค์กรต่างๆให้เหมาะสมและได้ สัดส่วนจะเป็นการป้องกันการงานซ้ำซ้อนเป็นการช่วยประสานงานระหว่างองค์กรไปในตัว

3.6 การสื่อสาร (Communication)

การติดต่อสื่อสารมีความสำคัญที่จะช่วยสร้างความเข้าใจความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและ กลุ่มบุคคลการสื่อสารเป็นปัจจัยสำคัญในการบริหารขององค์กรเพราะเป็นการสื่อถึงความรู้สึกความ นึกคิดวัตถุประสงค์ความต้องการเพื่อให้การดำเนินงานขององค์กรบรรลุตามเป้าหมายที่วางไว้จึงมี ความจำเป็นอย่างยิ่งที่ผู้บริหารจะต้องจัดระบบการติดต่อสื่อสารให้เกิดประสิทธิภาพในการ ปฏิบัติงานมากที่สุดเท่าที่จะเป็นไปได้

นิวสตรอม และเดวิส (ตุลา มหาพสุธานนท์. 2545: 237; อ้างอิงจาก Newstrom; & Davis. n.d.) กล่าวว่า การสื่อสารคือการแลกเปลี่ยนข่าวสารจากคนหนึ่ง ไปยังอีกคนหนึ่งเป็นการแลกเปลี่ยน ซึ่งความคิดข้อเท็จจริงความรู้สึกและค่านิยมการสื่อสารมีเป้าหมายเพื่อให้ผู้รับสารเข้าใจในข่าวสาร ได้ถูกต้องตรงกับที่ผู้ส่งต้องการ

คุนต์และฮินต์ (Koontz; & Heinz. 1988:461) ให้ความหมายว่าการสื่อสารคือการแลกเปลี่ยน ข่าวสารจากผู้ส่งไปยังผู้รับและเป็นข่าวสารที่ส่งไปผู้รับต้องสามารถเข้าใจได้

ธงชัย สันติวงษ์ (2541: 118) ให้ความหมายว่า การติดต่อสื่อสารคือสื่อหรือเครื่องมือที่ซึ่ง มนุษย์ใช้สำหรับการเกี่ยวข้องและสัมพันธ์กันกับฝ่ายอื่นๆ

อารี เพชรผุด (2530: 134) ให้ความหมาย ว่าการสื่อสาร หมายถึงการส่งข่าวสารข้อมูล แนวความคิดความรู้สึกตลอดจนทัศนคติจากบุคคลหนึ่งไปยังอีกบุคคลหนึ่งการสื่อสารเป็นกระบวนการ ทางสังคมที่มนุษย์ใช้ในการติดต่อกันโดยการพูดการเขียนและสัญลักษณ์ต่างๆ

ตุลา มหาพสุธานนท์ (2545: 237) ให้ความหมาย ว่าการสื่อสารว่าหมายถึงการติดต่อ แลกเปลี่ยนข่าวสารระหว่างบุคคลตั้งแต่สองคนขึ้นไปโดยมีผู้ส่งสารและผู้รับสารข่าวสารที่แลกเปลี่ยน อาจเป็นความคิดข้อมูลข้อเท็จจริงความรู้สึกนึกคิดทัศนคติและค่านิยมโดยใช้วิธีพูด เขียนหรือใช้ สัญลักษณ์ในการสื่อสารต่างๆเพื่อความเข้าใจที่ตรงกันระหว่างบุคคล

วรารัตน์ เขียวไพรี (2542: 177) ให้ความหมายว่า การสื่อสารหมายถึงการถ่ายทอดและการสร้างความเข้าใจในความหมาย

พะยอม วงศ์สารศรี (2537: 217) ให้ความหมายว่า การติดต่อสื่อสารหมายถึงการติดต่อส่งข่าวสารข้อเท็จจริงความคิดเห็นและทำที่ต่างๆจากบุคคลหนึ่งหรือหลายคนไปยังอีกบุคคลหนึ่งหรือหลายคนจุดประสงค์สำคัญของการติดต่อสื่อสารก็เพื่อที่จะให้ผู้รับข่าวสารเกิดความเข้าใจ

สรุปได้ว่าการติดต่อสื่อสารหมายถึงการติดต่อแลกเปลี่ยนข่าวสารระหว่างบุคคลโดยมุ่งที่จะให้เกิดความเข้าใจในความคิดข้อมูลข้อเท็จจริงให้เกิดความเข้าใจที่ตรงกันโดยอาจใช้วิธีการบอกกล่าวโดยทางวาจาหรือการใช้สัญลักษณ์ในการสื่อสารต่างๆ

3.7 วิธีติดต่อสื่อสาร

บรยงค์ โตจินดา (2545: 182-183) กล่าวถึงวิธีการติดต่อสื่อสารไว้ 6 ประการ คือ

(1) ด้วยวาจา (Oral Communication) ไม่เป็นทางการข้อดีคือรวดเร็วข้อเสียคือไม่มีหลักฐานอ้างอิงคลาดเคลื่อนง่าย

(2) ด้วยลายลักษณ์อักษร (Written Communication) ใช้แบบเป็นทางการมากที่สุดข้อดีคือมีหลักฐานชัดเจนอ้างอิงได้ข้อเสียคือสื่อความหมายได้เฉพาะตามลายลักษณ์อักษรเท่านั้น

(3) ตามสายงานบังคับบัญชา (Vertical Communication) เป็นการติดต่อแบบเป็นทางการตามลำดับชั้นไม่ข้ามหัวกัน

(4) ตามแนวนราบ (Horizontal Communication) เป็นการติดต่อในระดับเดียวกันสะดวกรวดเร็วเรื่องจบลงในตัวได้ง่ายแต่ควรได้รับการรับรู้หรือได้รับมอบอำนาจจากผู้บังคับบัญชาให้ได้

(5) ด้วยอิเล็กทรอนิกส์ (Electronic Communication) เป็นเครือข่ายที่ทันสมัยและสะดวกรวดเร็วแต่บางรูปแบบอ้างอิงไม่ได้

(6) ลักษณะเถาองุ่น (Grapewine) เป็นเครือข่ายการติดต่อสื่อสารระหว่างคนต่างๆในองค์กรการติดต่อสื่อสารชนิดนี้สามารถซึมลึกเข้าไปได้ทั่วองค์กรและไม่จำเป็นต้องยึดถือช่องทางการติดต่อสื่อสารแบบเป็นทางการเสมอ

3.8 กระบวนการติดต่อสื่อสาร

ฮินต์และคุนส์ (Heinz; & Koontz. 1993: 540) ได้อธิบายขั้นตอนการติดต่อสื่อสารว่ามีรูปแบบการติดต่อสื่อสารอย่างง่ายจะประกอบด้วยผู้ส่ง (Sender) การส่งข้อมูลข่าวสาร (Transmission) ผ่านช่องทางที่เลือกไว้แล้วและผู้รับ (Receiver) ซึ่งสามารถอธิบายได้ดังต่อไปนี้

1. ผู้ส่งข่าวสาร (The Sender of the Message) การติดต่อสื่อสารเริ่มจากผู้ส่งเป็นผู้คิดหรือมีความคิดซึ่งจะแปลข้อความเป็นรหัสที่สามารถทำให้ทั้งผู้รับและผู้ส่งเข้าใจได้

2. การใช้ช่องทางการส่งข่าวสาร (Use of a Channel to Transmit the Message) ข้อมูลข่าวสารถูกส่งออกไปตามช่องทางซึ่งเชื่อมโยงกันระหว่างผู้ส่งกับผู้รับข่าวสารอาจเป็นคำพูดหรือภาษาเขียนและข่าวสารถูกส่งผ่านบันทึกข้อความคอมพิวเตอร์โทรศัพท์โทรสารหรือโทรทัศน์ซึ่ง

สิ่งอำนวยความสะดวกของการส่งข่าวสารอาจเป็นท่าทางที่แสดงออกและหลักฐานอื่นๆที่ปรากฏในบางครั้งอาจใช้มากกว่า 2 ช่องทาง

3. ผู้รับข่าวสาร (The Receiver of the Message) ผู้รับข่าวสารมีความพร้อม (Ready) ที่จะรับข่าวสารโดยสามารถถอดรหัสเป็นความคิดสิ่งรบกวนที่เกิดขวางการติดต่อสื่อสาร (NoiseHindering Communication) การติดต่อสื่อสารที่ได้รับผลกระทบจากสิ่งรบกวนเป็นโซ่ร้ายที่อาจเกิดขึ้นได้กับทั้งผู้ส่งหรือผู้รับข่าวสารซึ่งเป็นการกีดขวางการติดต่อสื่อสาร

4. ข้อมูลป้อนกลับในการติดต่อสื่อสาร (Feedback in Communication) การตรวจสอบประสิทธิผลของการติดต่อสื่อสารบุคคลจะต้องมีข้อมูลป้อนกลับบุคคลใดที่ไม่มี ความมั่นใจอย่างใดอย่างหนึ่งหรือไม่มีประสิทธิภาพในการเข้ารหัสข่าวสารการส่งการถอดรหัสและสามารถเข้าใจได้จนกว่าจะได้มีการยืนยันโดยมีข้อมูลป้อนกลับ

5. สถานการณ์และปัจจัยขององค์การในการติดต่อสื่อสาร (Situational and Organizational) สถานการณ์จำนวนมากและปัจจัยขององค์การมีผลกระทบต่อกระบวนการติดต่อสื่อสาร

สรุปว่าการนำ ประกอบด้วยการจูงใจ ให้บุคคลกรปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ ส่งเสริมจัดสรรด้านทรัพยากรให้เกิดความพอใจในงานที่ทำอยู่ มีความสามารถในการตัดสินใจและแก้ปัญหา สามารถแสวงหาสิ่งใหม่ๆหรือแนวคิดใหม่ๆในการปฏิบัติงาน รวมทั้งมีการติดต่อสื่อสารและการสั่งการอย่างมีประสิทธิภาพ

4. การควบคุม (Controlling)

การควบคุมงานเป็นหน้าที่ของผู้บริหารและเป็นขั้นตอนสำคัญของกระบวนการบริหารงานซึ่งได้มีผู้ให้ความหมายของคำว่า “การควบคุมงาน” ไว้ดังนี้

ตุลา มหาพสุธานนท์ (2545: 248) ให้ความหมายว่า การควบคุมหมายถึงมาตรวัดที่ใช้เป็นตัวเฝ้าติดตามและบังคับให้กิจกรรมต่างๆดำเนินไปภายใต้แผนงบหรือยุทธศาสตร์ที่วางไว้อย่างถูกต้องตามทิศทางที่องค์การกำหนดไว้รวมทั้งการแก้ไขการดำเนินการที่คลาดเคลื่อนหรือเบี่ยงเบนจากมาตรฐานหรือเป้าหมายที่กำหนดไว้การควบคุมที่ดีต้อง เป็นหลักประกันอย่างดีเยี่ยมให้องค์การประสบผลสำเร็จหรือบรรลุเป้าหมายขององค์การโดยใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด

พงษ์ศักดิ์ ปัญจพรผล (2542: 181) ให้ความหมายว่า การควบคุมหมายถึงกระบวนการในการกำกับติดตามให้เป็นไปตามแผนที่วางไว้การควบคุมนั้นไม่ใช่ว่าจับผิดกันแต่ที่จะเป็นการประคองซึ่งกันและกันช่วยปรับแต่งให้ถึงเป้าหมายการใช้หลักมนุษยสัมพันธ์ในการควบคุมเป็นหน้าที่ที่สำคัญอย่างหนึ่งในการจัดการ

ธงชัย สันติวงษ์ (2537: 145) ให้ความหมายว่า การควบคุมหมายถึงการมุ่งให้เกิดความแน่ใจว่าผลงานที่ทำได้จริงนั้นได้ผลตรงตามที่ได้กำหนดไว้

พรหมพิไล คุณาพันธ์และคณะ (2535: 43) ให้แนวคิดว่าการควบคุม (Controlling) ประกอบด้วย การเฝ้าติดตามดูว่าสิ่งใดได้ดำเนินการ (การปฏิบัติงาน) นั้นเป็นไปตามแผนงานที่ได้กำหนดขึ้นหรือไม่ จุดประสงค์ของการควบคุมก็เพื่อจะชี้หรือแสดงให้เห็นถึงจุดบกพร่องหรือจุดอ่อนของการทำงานเพื่อที่จะดำเนินการปรับปรุงให้ดีขึ้นและป้องกันมิให้เกิดขึ้นซ้ำอีกในอนาคต

ฟาโยล (นพพงษ์ บุญจิตรดุลย์. 2534: 7; อ้างอิงจาก Fayol. n.d.) ให้ความหมายว่าการควบคุม หมายถึง การควบคุมให้งานทุกอย่างดำเนินไปตามกฎเกณฑ์หรือตามคำสั่งที่ได้กำหนดไว้ให้แล้ว

วรรัตน์ เขียวไพรี (2542: 65) ให้ความหมายว่าการควบคุมหมายถึงการติดตามตรวจสอบกิจกรรมงานและการปฏิบัติงานของพนักงานมีการดำเนินการตามจุดมุ่งหมายที่ได้กำหนดเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้หรือไม่ มีการจัดโครงสร้างที่ดีปฏิบัติตามอำนาจหน้าที่มีการคัดเลือกคนโยกย้ายประเมินผลที่ดีหรือไม่หากมีข้อบกพร่องจะต้องดำเนินการแก้ไขตามวงจรของการควบคุมคือการกำหนดมาตรฐานการวัดผลปฏิบัติงานเปรียบเทียบกับผลงานกับมาตรฐานหากผลการเปรียบเทียบต่ำกว่ามาตรฐานจะต้องแก้ไขการปฏิบัติงานต้องมีการตั้งมาตรฐานใหม่วางแผนใหม่การจัดองค์การใหม่และการสั่งการใหม่

สรุปว่าการควบคุมหมายถึงการใช้ศิลปะในการบริหารเพื่อตรวจสอบว่าการดำเนินงาน ต่างๆ เป็นไปอย่างถูกต้องตามแผนและวิธีการที่กำหนดไว้หรือไม่ การควบคุมในระบบ กระบวนการบริหารจัดการโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพจะใช้ในส่วนของควบคุมให้บุคลากรที่มีหน้าที่ต่าง ๆ ทั้งในส่วนของอาจารย์และนักเรียนได้ปฏิบัติหน้าที่ครบถ้วนสมบูรณ์ตามที่ได้กำหนดหน้าที่ไว้แล้วซึ่งในการบริหารอาจใช้การควบคุมโดยระบบการรายงานหรือการนิเทศหรือการประเมินผลงานก็ขึ้นกับความเหมาะสมตามสถานการณ์ต่างๆ

วิโรจน์ สารรัตน์ (2542: 146) ให้แนวคิด ว่ากระบวนการควบคุมองค์การประกอบด้วย 6 ขั้นตอนคือ

(1) กำหนดระบบย่อยที่จะควบคุม (Define Subsystem) ซึ่งควรพิจารณาให้ครอบคลุมทั้งปัจจัยป้อนเข้า (Input) กระบวนการเปลี่ยนแปลง (Transformation Process) และปัจจัยป้อนออก (Output)

(2) ระบุสิ่งที่วัด (Identify Characteristics to be Measured) โดยคำนึงถึงความสอดคล้องกับจุดหมายขององค์การตามหลักการบริหารงานแบบเน้นวัตถุประสงค์

(3) กำหนดมาตรฐาน (Set Standards) เพื่อเป็นมาตรฐานในการประเมินเป็นมาตรฐานของสิ่งที่วัดแต่ละตัวที่กำหนดได้ในขั้นตอนที่ 2

(4) รวบรวมข้อมูล (Collect Information) ในสิ่งที่วัดแต่ละตัว

(5) ทำการเปรียบเทียบ (Make Comparisons) ระหว่างสิ่งที่ได้ทำกับมาตรฐานที่กำหนดไว้ หากพบว่าสิ่งที่ทำนั้นได้ผลตามมาตรฐานที่กำหนดไว้ก็แสดงว่าบุคคลกลุ่มบุคคลหรือองค์การจะดำเนินงานนั้นต่อไปโดยไม่จำเป็นต้องปรับปรุงแก้ไขอะไร แต่หากพบว่าสิ่งที่ได้ทำยังไม่เป็นไปตามมาตรฐานที่กำหนดจำเป็นต้องดำเนินการในขั้นตอนที่ 6

(6) วิเคราะห์เพื่อการปรับปรุงแก้ไข

อย่างไรก็ตามระบบการควบคุมที่ดีที่ นพพงษ์ บุญจิตราดุลย์ (2534: 7) ให้แนวคิดว่าควรมีลักษณะดังนี้

- (1) การควบคุมต้องคำนึงถึงลักษณะและความต้องการของงาน
- (2) ต้องรายงานความคลาดเคลื่อนได้ทันที
- (3) ต้องควบคุมเป็นการคาดการณ์ล่วงหน้า
- (4) การควบคุมต้องไม่เพียงแต่ระบุความคลาดเคลื่อนเท่านั้นแต่ต้องเจาะลงไปว่า

ความผิดพลาดใดเป็นเรื่องที่สำคัญ

- (5) วิธีการควบคุมควรมีกำหนดเป้าหมาย
- (6) การควบคุมควรมีลักษณะยืดหยุ่น
- (7) การควบคุมควรเหมาะสมกับแบบขององค์การ
- (8) การควบคุมควรจะเป็นที่เข้าใจแก่ผู้ปฏิบัติ
- (9) การควบคุมควรมีลักษณะประหยัด
- (10) การควบคุมสามารถป้องกันข้อผิดพลาดได้

สมคิด บางโม (2540: 222) ให้แนวคิดว่าองค์ประกอบสำคัญที่ต้องควบคุมเพื่อให้การควบคุมก่อให้เกิดประสิทธิภาพในการบริหารงานองค์ประกอบสำคัญที่จะต้องควบคุมมีดังนี้

- (1) ปริมาณงานใช้เปรียบเทียบกับงานว่าได้ตามเกณฑ์ที่ตั้งไว้หรือไม่
- (2) คุณภาพของงานผลผลิตมีคุณภาพเพียงใดเป็นไปตามที่กำหนดหรือไม่เมื่อนำไปเทียบกับเกณฑ์มาตรฐาน

- (3) เวลางานเสร็จทันตามกำหนดเวลาหรือไม่
- (4) ค่าใช้จ่ายใช้ระบบงบประมาณเป็นเครื่องควบคุม

บรรยงค์ โตจินดา (2545: 205) ให้แนวคิดว่าการบวนการควบคุมงานไว้ 5 ขั้นตอนคือ

(1) การพิจารณาวัตถุประสงค์โดยพิจารณาจากวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนดไว้ในแผนงานหรือเป้าหมายที่หน่วยงานกำหนดไว้

(2) การกำหนดมาตรฐานงานโดยพิจารณามาตรฐานสำหรับที่จะวัดผลการปฏิบัติงานตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนดไว้

(3) การวัดผลงานโดยการกำหนดวิธีการวัดผลงานตามมาตรฐานงานและกำหนดการวัดผลงานตามระยะเวลาที่กำหนดไว้หรือเปรียบเทียบกับกิจกรรมที่กำหนดไว้ตามแผนงาน

(4) การเปรียบเทียบผลงานกับมาตรฐานที่กำหนดไว้หรือการประเมินผลงานโดยนำผลงานที่วัดได้มาเปรียบเทียบกับมาตรฐานที่กำหนดไว้หรือเปรียบเทียบกิจกรรมที่กำหนดไว้ตามแผนงาน

(5) การดำเนินการแก้ไขโดยการพิจารณาปัญหาที่เกิดขึ้นในกรณีที่ปฏิบัติงานไม่เป็นไปตามมาตรฐานหรือตามแผนที่กำหนดไว้แล้วหาวิธีการแก้ปัญหาเพื่อให้งานดำเนินไปสู่ความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้

วรารัตน์ เขียวไพร (2542: 192) ให้แนวคิดไว้ว่า กระบวนการควบคุมมีขั้นตอนที่สำคัญ 4 ขั้นตอนคือ (1) การกำหนดมาตรฐาน (2) การวัดผล (3) การเปรียบเทียบ (4) การปฏิบัติงานของผู้บริหารซึ่งได้อธิบายไว้ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การกำหนดมาตรฐาน (Standard) คือการกำหนดมาตรฐานของการปฏิบัติงานเมื่อเสร็จเรียบร้อยแล้วมาตรฐานนี้เป็นวัตถุประสงค์พิเศษเพื่อติดตามความก้าวหน้าและเปรียบเทียบ

ขั้นตอนที่ 2 การวัดผลการดำเนินงาน (Measure) คือกระบวนการที่ต้องพิจารณาว่าจะวัดอย่างไร (How) และวัดอะไร (What) การวัดอย่างไร (How) มีแหล่งข้อมูล 4 แหล่งที่ผู้บริหารนิยมใช้คือ

- 1) การสังเกตบุคคล (Personal Observation)
- 2) รายงานทางสถิติ (Statistical Report)
- 3) รายงานด้วยวาจา (Oral Report)
- 4) รายงานด้วยการเขียน (Written Report)

การวัดอะไร (What) เป็นกระบวนการควบคุมที่สำคัญยิ่งซึ่งสามารถประยุกต์ใช้ได้ ในสถานการณ์ที่แตกต่างกันการกำหนดเกณฑ์เช่นความพึงพอใจของพนักงานวัดจากการเข้าออกและอัตราการขาดงานผู้บริหารวางแผนเป็นเกณฑ์สำหรับการรับผิดชอบด้านต้นทุน

ขั้นที่ 3 การเปรียบเทียบ (Comparing) การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างผลการปฏิบัติงานจริงกับมาตรฐานผลของการเปรียบเทียบกับผู้บริหารต้องพิจารณาแก้ไขหากต่ำกว่ามาตรฐาน

ขั้นที่ 4 การปฏิบัติงานของผู้บริหาร (Tasking Managerial Action) ผู้บริหารสามารถเลือกปฏิบัติดังนี้

4.1 การปรับปรุงแก้ไขผลการปฏิบัติงานเมื่อพบว่า มีผลการปฏิบัติใดที่อยู่ นอกเหนือจากช่วงของการยอมรับที่แตกต่างจากมาตรฐานผู้บริหารต้องให้ความสนใจแก้ไขเพื่อให้ผลการปฏิบัติงานกลับเข้าสู่ช่วงของการยอมรับ

4.2 การปรับปรุงมาตรฐาน (Revise the Standard) มีความเป็นไปได้ว่ามีการตั้ง มาตรฐานที่สูงเกินไปหรือต่ำเกินไปผู้บริหารจึงต้องให้ความสนใจในประเด็นนี้เพื่อให้ผลการปฏิบัติงาน เป็นไปตามเป้าหมายขององค์กรที่วางไว้

พะยอม วงศ์สารศรี (2537: 227) สรุปเกี่ยวกับกระบวนการควบคุมไว้ 4 ขั้นตอน ดังนี้

- (1) การกำหนดมาตรฐาน
- (2) การสังเกตการปฏิบัติงาน
- (3) การเปรียบเทียบการปฏิบัติงานกับมาตรฐาน
- (4) การปรับปรุงแก้ไขเพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมาย

วิภาดา คุปตานนท์ (สวัสดิตั้งประเสริฐ . 2542: 191; อ้างอิงจาก วิภาดา คุปตานนท์ . ม.ป.ป.) ให้แนวคิดที่ว่าขั้นตอนของกระบวนการควบคุมไว้ 6 ขั้นตอนดังนี้

1. กำหนดเป้าหมายของแผนงานให้แน่ชัดซึ่งจะต้องสอดคล้องกับนโยบายวัตถุประสงค์ภารกิจและกลยุทธ์เพื่อจะได้เป็นแนวทางกำกับการปฏิบัติงานการเตรียมเครื่องมืออุปกรณ์และวิธีปฏิบัติงาน

2. กำหนดมาตรฐานของงานอาจแยกเป็นมาตรฐานการปฏิบัติงานมาตรฐานของผลงาน

3. การวัดผลการปฏิบัติงานในการปฏิบัติงานสามารถวัดผลงานได้ 4 ลักษณะคือปริมาณงานที่ผลิตคุณภาพของงานเวลาที่ใช้ในการผลิตและค่าใช้จ่ายซึ่งต้องอาศัยเครื่องมือและอุปกรณ์ที่มีความเที่ยงตรงและบุคคลที่มีความเชื่อถือ

4. การเปรียบเทียบผลการปฏิบัติงานกับมาตรฐานสามารถวัดผลผลิตว่าได้สูงหรือต่ำกว่าเกณฑ์ที่กำหนดผลิตภัณฑ์มีคุณภาพตรงกับมาตรฐานหรือไม่เพียงใด

5. การประเมินการเบี่ยงเบนเป็นการตรวจสอบการเบี่ยงเบนไปจากมาตรฐานงานว่ามีมากน้อยแค่ไหนมีสาเหตุหรือข้อบกพร่องมาจากอะไรเพื่อจะได้หาทางแก้ไขต่อไป

6. ดำเนินการแก้ไขโดยพิจารณาจากสาเหตุแล้วดำเนินการหาทางแก้ไขหรือปรับแผนใหม่ดำเนินงานให้ถูกต้องรัดกุมกว่าเดิม

วรรัตน์ เขียวโพธิ์ (2542: 195) ให้แนวคิดที่ว่า รูปแบบของการควบคุม แบ่งออกเป็น 3 รูปแบบคือ

(1) การควบคุมข้างหน้าเป็นการควบคุมเพื่อป้องกันปัญหาซึ่งอาจเกิดขึ้นในอนาคตการควบคุมจะมีประสิทธิภาพได้นั้นผู้บริหารจะต้องได้รับข้อมูลที่ถูกต้องทันเวลาและการคาดการณ์ที่เหมาะสม

(2) การควบคุมขณะปฏิบัติงานเป็นการติดตามควบคุมกิจกรรมต่าง ๆ ระหว่างที่บุคลากรกำลังปฏิบัติงานการควบคุมจะเป็นการประเมินงานที่ทำให้เป็นไปตามมาตรฐานการปฏิบัติงานรวมทั้งแนวทางกฎเกณฑ์ต่าง ๆ ที่ผู้บริหารมอบหมาย

(3) การควบคุมจากข้อมูลย้อนกลับเป็นการควบคุมภายหลังจา กการปฏิบัติงานแล้วเน้นคุณภาพของผลผลิตหรือบริการขององค์กรเมื่องานสิ้นสุดแล้วซึ่งจะทำให้เกิดประโยชน์คือช่วยให้ผู้บริหารรู้ข้อมูลว่างานใดมีแนวโน้มที่จะบรรลุเป้าหมายตามแผนที่วางไว้จะต้องปรับปรุงแก้ไขสิ่งใดบ้างและเพิ่มแรงจูงใจพนักงานพนักงานรู้ข้อมูลการได้รับรางวัลหากผลการปฏิบัติงานเกินกว่ามาตรฐาน

ในการแก้ไขสิ่งที่แตกต่างเป็นจุดซึ่งการควบคุมมองเห็นว่าเป็นส่วนหนึ่งของระบบรวมของการจัดการและใช้สัมพันธ์กับหน้าที่การจัดการอื่นผู้บริหารสามารถแก้ไขสิ่งที่แตกต่างโดยการปรับแผนหรือเป้าหมายซึ่งจะแก้ไขสิ่งที่แตกต่างโดยใช้ หน้าที่การจ้องการผ่านการมอบหมายงานใหม่หรือการกำหนดหน้าที่ให้ชัดเจนอาจจะแก้ไขโดยการจัดบุคคลเข้าทำงานการคัดเลือกการฝึกอบรมผู้ใต้บังคับบัญชาซึ่งมีการวัดการจ้องบุคคลเข้าทำงานซ้ำอาจจะแก้ไขโดยการนำที่ตีขึ้นการอธิบายถึงงานหรือเทคนิคความเป็นผู้นำที่มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

เทคนิคในการควบคุมงานที่ สมคิด บางโม (2540: 223) สรุปไว้มีดังนี้คือ

- (1) ใช้การตรวจสอบสถานที่การปฏิบัติงานด้วยตนเองหรือผู้แทน
- (2) การรายงานใช้ทั้งการรายงานด้วยวาจาและรายงานเป็นลายลักษณ์อักษร
- (3) ใช้แผนปฏิบัติงานปฏิทินปฏิบัติงาน
- (4) ใช้ห้องปฏิบัติการโดยนำข้อมูลต่างๆที่ได้จากรายงานมาประมวลเป็นแผนภูมิและใช้

วิธีการทางสถิติเข้าช่วยวิเคราะห์

- (5) ใช้หลักการมนุษยสัมพันธ์

สรุปว่าการควบคุมเป็นการพิจารณาเป้าหมายที่ตั้งไว้ การกำหนดตัวชี้วัด มาตรฐานที่ใช้ในการตรวจสอบ เปรียบเทียบตรวจสอบกับตัวชี้วัด วิเคราะห์มาตรฐานเพื่อการปรับปรุงเพื่อให้ให้เกิดความเชื่อมั่นว่างานบรรลุตามเป้าหมายที่ตั้งไว้

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยนำลักษณะสำคัญของกระบวนการ การบริหารจัดการแบบ POLCของ เวียร์ทริชและคุนส์ (Weirich and Koontz. 1993:4) ประกอบด้วยการวางแผนการจตุการภาวะผู้นำ และการควบคุม เนื่องจากลักษณะสำคัญของการบริหารดังกล่าวเป็นสิ่งที่ผู้บริหารควรปฏิบัติ เพื่อให้การบริหารงานภายในองค์กร เป็นไปด้วยความเรียบร้อยและมีประสิทธิภาพสูงสุดโดยนำแนวคิดดังกล่าวมาใช้ในการบริหารจัดการโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพ

4. แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับความพร้อม

4.1 ทฤษฎีเกี่ยวกับความพร้อม

ทฤษฎีเกี่ยวข้องกับความพร้อมที่สำคัญได้แก่ ทฤษฎีจิตวิเคราะห์(Freud's HPsychoanalytic Theory) และทฤษฎีวุฒิภาวะของกลีเซล (Gesell's Maturation Theory) ดังต่อไปนี้ (พัช สวนแก้ว. 2536: 84 -85)

ทฤษฎีวุฒิภาวะของกลีเซล (Gesell's Maturation Theory) ได้กล่าวถึงวุฒิภาวะที่มีความสัมพันธ์กับความพร้อมไว้ว่า การเรียนรู้จะไม่เกิดหากร่างกายไม่มีความพร้อม วุฒิภาวะเป็นส่วนที่รับผิดชอบในการเจริญเติบโตและความสามารถในการแสดงพฤติกรรมต่างๆ การฝึกฝน หรือการเรียนรู้ไม่ว่าจะในลักษณะใดก็ตามจะไม่เกิดประโยชน์ หากร่างกายยังไม่มีวุฒิภาวะ หรือไม่มีความพร้อมส่วน อารี พันธุ์ณี (2534: 123-124) ได้กล่าวถึงกฎแห่งความพร้อมของธอนไธร์ (Thorndlike) ไว้ดังนี้

กฎแห่งความพร้อม (Law of Readiness) หมายถึง สภาพความพร้อมหรือความมีวุฒิภาวะของผู้เรียนทั้งร่างกายอวัยวะต่างๆ ในการเรียนรู้และจิตใจ รวมทั้งพื้นฐานประสบการณ์เดิม สภาพความพร้อมของ หู ตา ประสาท สมอง กล้ามเนื้อ ประสบการณ์เดิมที่จะเชื่อมโยงกับความรู้ใหม่หรือสิ่งใหม่ ตลอดจนความสนใจ ความเข้าใจต่อสิ่งที่จะเรียนถ้าผู้เรียนมีความพร้อมตามองค์ประกอบต่างๆ ดังกล่าวก็จะทำให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ โดยแบ่งความพร้อมออกเป็น 3 สภาพดังนี้

1. เมื่อบุคคลพร้อมแล้วได้กระทำ ก็จะทำให้เกิดความพอใจ ก็จะเกิดการเรียนรู้
พร้อม → ได้กระทำ → พอใจ → เกิดการเรียนรู้
2. เมื่อบุคคลพร้อมที่จะทำแล้วไม่ได้ทำก็ทำให้เกิดความพอใจและไม่ทำให้เกิดการเรียนรู้
พร้อม → ไม่ได้กระทำ → ไม่พึงพอใจ → ไม่เกิดการเรียนรู้
3. เมื่อบุคคลไม่พร้อมแล้วแล้วต้องทำก็ทำให้ไม่พอใจและไม่เกิดการเรียนรู้
ไม่พร้อม → ต้องกระทำ → ไม่พอใจ → ไม่เกิดการเรียนรู้

สรุปว่าถ้าบุคคลที่จะทำงานให้ประสบความสำเร็จได้นั้นต้องขึ้นอยู่กับความพร้อมของแต่ละบุคคลถ้าบุคคลที่มีความพร้อมดีก็จะสามารถดำเนินกิจกรรมต่างๆ ด้วยความเรียบร้อยและประสบความสำเร็จอย่างดี เช่นเดียวกับการเรียนรู้ถ้าผู้เรียนมีความพร้อมผู้เรียนก็จะเกิดการเรียนรู้ที่ดี ความพร้อมของผู้เรียนของแต่ละคนจะแตกต่างกันขึ้นอยู่กับสภาพแวดล้อมและสังคมรอบข้างของแต่ละบุคคล

4.2 แนวคิดและความหมายของความพร้อม

4.2.1 แนวคิดเกี่ยวกับความพร้อม

คำว่า “ พร้อม ” ตามพจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถานได้ให้ความหมายไว้ว่าเป็นคำวิเศษณ์ที่มีความหมายว่าครบถ้วนส่วนคำว่า “ ความพร้อม ” เป็นคำนามซึ่งจะมีความหมายว่าความครบครันหรือมีทุกอย่างครบแล้วดังนั้นหากจะแปลความหมายของความพร้อมในการปฏิบัติหน้าที่อย่างตรงไปตรงมาแล้วก็น่าจะได้อความหมายว่าสภาพที่มีทุกสิ่งทุกอย่างครบครันที่จะไปปฏิบัติหน้าที่ได้ (สมพงษ์ เทียงธรรม. 2536: 10)

เดโช สวานานนท์ (2518: 249) ให้แนวคิดที่ ความพร้อม หมายถึงสภาพการเตรียมตัวเพื่อตอบสนองหรือกระทำการอย่างใดอย่างหนึ่ง

จิตรา วสุวนิช (2518: 25-31) ให้แนวคิด ที่ความพร้อม ที่คนจะทำได้ดีหรือไม่จะต้องมีความพร้อม ซึ่งความพร้อมที่เกิดขึ้นขึ้นอยู่กับความตื่นตัวทางด้านจิตใจ ความพร้อมทางด้านร่างกาย ความพร้อมทางด้านอารมณ์ สังคมและความพร้อมทางด้านวุฒิภาวะ

สุวรรณี รอดบำเรอ (2534: 44) และสมศักดิ์ สงกา (2536: 14) ให้แนวคิดที่ความพร้อม สอดคล้องกันว่าเป็นสภาพที่บุคคลพร้อม หรือเต็มใจที่จะปฏิบัติสิ่งต่างๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ความพร้อมจึงเป็นปัจจัยสำคัญในการทำนายผลที่จะเกิดขึ้นในการปฏิบัติกิจกรรมต่างๆ ว่าจะสามารถปฏิบัติกิจกรรมได้อย่างมีประสิทธิภาพได้มากน้อยเพียงใด

สุจิน วงศ์มาดา (2536: 16) ได้ให้แนวคิดที่ ความพร้อมหมายถึงคุณสมบัติหรือภาวะของบุคคลที่พร้อมหรือเต็มใจที่จะปฏิบัติ กิจกรรมต่างๆ หรือการงานนั้นๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพที่จะประสบความสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ อันเป็นผลมาจากการเตรียมการไว้แล้วอย่างพร้อมมูลสำหรับกิจกรรมต่างๆ

นฤมล เกื่อนมา (2539: 25) ให้แนวคิดว่าผู้เรียนที่มีความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตนเองจะพัฒนาตนเองให้มีทักษะที่จะเรียนรู้ได้ด้วยตนเอง ทักษะเหล่านั้นได้แก่ ทักษะการอ่าน การเขียน จนสามารถที่จะอ่าน ค้นคว้าได้ รู้จักการเรียนรู้ด้วยวิธีต่างๆ เช่น เรียนกับครู เรียนเองโดยไม่ต้องมีครู เรียนเป็นกลุ่ม รู้จักคิด รู้จักหาเหตุผล รู้จักแปลความ รู้จักค้นคว้ารู้จักใช้สื่อต่างๆ เช่น แบบเรียน แบบฝึกหัด หนังสืออ่านทั่วไป หนังสือพิมพ์ วิทยุ โทรทัศน์ รู้จักชี้ระบุมความต้องการของตนเอง รู้จักวางแผนดำเนินการศึกษาเล่าเรียนและประเมินผลรู้จักใช้แหล่งวิชาในชุมชนให้เป็นประโยชน์ เช่น การประกอบอาชีพ การปกครอง ศิลปวัฒนธรรมขนบธรรมเนียมประเพณี กิจกรรมของรัฐบาลและเอกชนที่มีในชุมชน

แสงเดือน ทวีสิน (2545: 52) ให้แนวคิดเรื่องความพร้อมโดยแบ่งออกเป็น 2 กลุ่ม คือ ความพร้อมเกิดขึ้นเองตามธรรมชาติ (Natural Readiness Approach) กลุ่มนี้มีความเห็นว่าความพร้อมของบุคคลเป็นสิ่งที่เกิดขึ้นเองตามธรรมชาติเมื่อถึงวัยหรือเมื่อถึงระยะเวลาที่เหมาะสมที่จะทำกิจกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งได้ คนเราก็พร้อมจะทำสิ่งนั้นได้เอง เช่น เด็กเมื่อมีความพร้อมทางด้านพัฒนาการทางการใช้มือและสายตา ก็จะสามารถเริ่มเขียนหนังสือได้ เป็นต้น ดังนั้นในกลุ่มนี้จึงจะเห็นว่าทำอะไรก็ตามไม่ควรจะเป็นการ “เร่ง” เพราะการเร่งจะไม่ทำให้เกิดประโยชน์ใดๆ ทั้งสิ้น ตรงกันข้ามอาจทำให้เกิดผลเสียตามมา คือ ความท้อถอยและความเบื่อหน่าย เป็นต้น ความพร้อมเกิดจากการกระตุ้น (Guided Experience Approach) กลุ่มนี้มีความเห็น ตรงข้ามกับกลุ่มแรก คือ เห็นว่าความพร้อมสามารถเร่งได้โดยการกระตุ้น การแนะนำ การจัดประสบการณ์อันจะเกิดเป็นความพร้อมได้โดยตรง โดยเฉพาะอย่างยิ่งในช่วงวัยเด็ก ซึ่งจะเป็นวัยที่มีช่วงวิกฤติ (Critical Period) ของการเรียนรู้และการปรับตัวเป็นอย่างมาก เช่น ในระยะปีแรกของชีวิตจัดเป็นช่วงที่เด็กเรียนรู้ที่จะไว้วางใจคนอื่นและรักคนอื่นเป็น ถ้าในระยะนี้เด็กไม่ได้รับการเลี้ยงดูด้วยความรักเขาก็จะไม่ไว้วางใจใคร แม้ว่าในช่วงชีวิตต่อมาเขาจะได้รับความรักอย่างมากมายก็ตาม

คอลลิน (Collins. 1997: 641) ให้แนวคิดของความพร้อมว่าเป็นการเตรียมการที่จะกระทำกิจกรรมต่างๆ อย่างกระตือรือร้นได้โดยทันทีและรวดเร็ว และเป็นการกระทำที่เกิดขึ้นจากการใช้สติปัญญา

สรุปว่า ความพร้อมของบุคคลขึ้นอยู่กับความตั้งใจที่จะทำสิ่งต่างๆ ด้วยสติปัญญาของตนเองในทันทีจนกว่าจะประสบความสำเร็จตามจุดมุ่งหมายที่ตนได้กำหนดไว้

4.2.2 ความหมายของความพร้อม

ได้มีนักวิชาการให้ความหมายของความพร้อมไว้ดังนี้

พรณี ชูทัย (2538: 47) ให้แนวคิดว่า ความพร้อมเป็นสภาวะของบุคคลที่จะเรียนรู้สิ่งใดสิ่งหนึ่งอย่างเกิดผล ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับบุคลิกภาพการที่ได้รับการฝึกฝน การเตรียมตัวและความสนใจหรือแรงจูงใจ

กฤษดา ทองสังวรณ (2540: 17) ให้ความหมายว่า ความพร้อมหมายถึงคุณสมบัติหรือสภาวะของบุคคลที่พร้อมจะทำงานหรือกระทำกิจกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งมีแนวโน้มจะประสบผลสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งขึ้นอยู่กับ การเตรียม มาตรฐานสำหรับการกระทำกิจกรรมนั้นๆ อย่างพร้อมมูลทั้งความสมบูรณ์ทั้งร่างกายและจิตใจ ความสนใจหรือแรงจูงใจ ประสิทธิภาพและการได้รับการฝึกอบรม

มาลินี จุฑารพ (2541: 137) ให้ความหมายว่า ความพร้อม คือ สภาพความเจริญเติบโตของร่างกายบวกกับความสนใจและพื้นฐานความรู้ที่จะทำให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ได้

สมเกียรติ ยุติธรรม (2541: 43) ให้แนวคิดที่ว่าความพร้อมเป็นสภาพหรือสมรรถภาพของบุคคลที่เต็มใจปฏิบัติหรือดำเนินกิจกรรมต่างๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

เสาวนิต เสาธนานนท์ (2542: 43) ให้แนวคิดว่าการที่ผู้นำมีความพร้อม มีการเตรียมตัวทั้งในด้านความรู้ ทักษะ และเจตคติที่ดีต่อการบริหารจะทำให้สามารถปฏิบัติงาน เป็นไปตามกระบวนการบริหาร ทำให้ผู้นำประสบความสำเร็จในบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบของตนเอง

พาสนา จุลรัตน์ (2548: 176-177) ให้ความหมายว่า ความพร้อม หมายถึง สภาพความพร้อมทางด้านร่างกาย ด้านจิตใจมีความสมบูรณ์พร้อมที่จะกระทำสิ่งต่างๆ ได้ดี ซึ่ง ด้านร่างกาย ได้แก่ วุฒิภาวะ (Maturity) ซึ่งหมายถึงการเจริญเติบโตอย่างเต็มที่ของอวัยวะร่างกาย ทางด้านจิตใจ ได้แก่ วุฒิภาวะ (Maturity) ซึ่งหมายถึงการเจริญเติบโตอย่างเต็มที่ของอวัยวะของร่างกาย ทางด้านจิตใจ ได้แก่ ความพึงพอใจที่จะตอบสนองต่อสิ่งเร้าหรือพอใจที่จะกระทำสิ่งต่างๆ ความพร้อมเป็นปัจจัยสำคัญประการหนึ่งที่ครูต้องคำนึงในการเรียนการสอนเพื่อช่วยให้เด็กได้รับประโยชน์มากที่สุดในการเรียนรู้เพราะเด็กจะเรียนรู้ได้ดีถ้ามีความพร้อมและถ้าถูกบังคับให้เรียนรู้สิ่งใดสิ่งหนึ่งในขณะที่เด็กยังไม่พร้อมเด็กก็จะเกิดความคับข้องใจและมีเจตคติที่ไม่ดีต่อสิ่งนั้น สรุปว่า การเตรียมความพร้อมหมายถึง การดำเนินกิจกรรม บางสิ่งบางอย่างที่ได้ถูกเตรียมพร้อมเพื่อให้เกิดความมั่นใจและตั้งใจในการที่จะปฏิบัติกิจกรรมนั้นๆ ให้สามารถสำเร็จลุล่วงไปได้อย่างมีประสิทธิภาพตลอดจนคุณสมบัติหรือสภาวะของบุคคลที่พร้อมจะทำงานหรือกระทำกิจกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งอย่างมีแนวโน้มจะประสบผลสำเร็จอย่างตามวัตถุประสงค์

4.3 องค์ประกอบของความพร้อม

พัชรี สวนแก้ว (2536: 33-34) ให้แนวคิดว่าองค์ประกอบที่ทำให้ผู้เรียนเกิดความพร้อมในการเรียนรู้ว่าองค์ประกอบภายในตัวผู้เรียน ประกอบด้วย วุฒิภาวะเป็นตัวกำหนดระดับความเจริญเติบโตสูงสุดของพัฒนาการทางด้าน ร่างกาย อารมณ์ สังคมและสติปัญญาในแต่ละวัยของบุคคลประสบการณ์เดิมหรือความรู้พื้นฐานของผู้เรียนเป็นความรู้เบื้องต้นที่ช่วยให้เรียนเข้าใจหรือเรียนรู้ความรู้ใหม่ๆ ได้เช่น การรู้คำศัพท์จะเป็นพื้นฐานให้การพูดเป็นประโยค

ดังนั้นในการเรียนรู้สิ่งใดๆ ผู้เรียนจะต้องมี วุฒิภาวะ และประสบการณ์เดิมมาก่อนจึงจะช่วยให้พร้อมที่จะเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ ได้องค์ประกอบภายในโรงเรียนประกอบด้วยครูผู้สอน บทเรียน วิธีสอนของผู้สอนจะต้อง ใช้วิธีสอนที่เหมาะสมกับวัยของผู้เรียนครูต้องใช้เทคนิควิธีสอนหลายๆ วิธี

เพื่อให้เหมาะกับบทเรียนมีกิจกรรมและ สื่อการสอนที่น่าสนใจอันจะช่วยกระตุ้นความสนใจ และความกระตือรือร้นของผู้เรียน สิ่งแวดล้อมต่างๆไปในโรงเรียน

ทิพพา เดียวประเสริฐ (2541: 44-45) สรุปว่าองค์ประกอบที่จะช่วยให้เกิดความพร้อมที่จะเกิดการเรียนรู้ไว้ดังนี้ ความพร้อมจากภาวะของร่างกาย (Biological Readiness) เป็นภาวะความพร้อม ของสรีระที่จะเรียนรู้ทักษะต่างๆ ที่สังเกตเห็นได้ภายนอกจากการสังเกตและการศึกษา เราสามารถที่จะกำหนดได้ว่า ในช่วงอายุแต่ละช่วงของคนเรานั้น ช่วงใดที่พร้อมจะเรียนรู้ทักษะใด เช่น การเรียนรู้ที่จะเดิน พุด ในช่วงเด็กเล็ก การเรียนรู้ที่จะอ่าน เขียน ในช่วงวัยเริ่มเรียนหรือการเรียนรู้ด้วยตนเองในวัยผู้ใหญ่ เป็นต้นความพร้อมจากภาวะแวดล้อมหรือสภาพสังคม (Social Readiness) เป็นภาวะความพร้อมที่ทำให้มนุษย์แตกต่างกันเพราะการอยู่ในสังคมทำให้คนเรา จำเป็นต้องเรียนรู้และแสวงหาเพื่อปรับตัวให้อยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุขตามสถานะที่ตนเอง เป็นอยู่ ซึ่งซับซ้อนมากกว่าความพร้อมของร่างกาย เพราะไม่สามารถสังเกตเห็นได้ในตัวผู้เรียน เป็นความพร้อมที่เกิดจากการเปลี่ยนแปลงของบทบาทในสังคมของบุคคลนั้น การปรับตัวใน สภาพแวดล้อมต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับเรี ยนรู้จะก่อให้เกิดความพร้อมที่จะเรียนรู้อย่างสูงสุด ในตัว บุคคลความพร้อมจากของจิตใจ (Psychological Readiness) เป็นความพร้อมที่เกิดขึ้นเฉพาะ บุคคลซึ่งมีสาเหตุมาจากภาวะของร่างกาย ภาวะทางสังคมและภาวะอื่นๆ ที่เข้ามามีบทบาท ความพร้อมของจิตใจก็เป็นเรื่องที่ซับซ้อนเช่นกันเพราะเป็นสิ่งที่เกิดขึ้นภายในเป็นการพัฒนา ของสมอง การพัฒนาทางความคิด ค่านิยม ความต้องการ สิ่งเหล่านี้จะแสดงออกทางพฤติกรรม ในด้านต่างๆ รวมทั้งความพร้อมที่จะเรียนรู้

มาลินี จุฑะรพ (2541: 137) ให้แนวคิดว่า องค์ประกอบที่ช่วยให้ผู้เรียนเกิด ความพร้อม ได้แก่ องค์ ประกอบภายในตัวผู้เรียน ได้แก่ วุฒิภาวะ ความสนใจ และความรู้พื้นฐานหรือ ประสบการณ์เดิมของผู้เรียน องค์ประกอบภายในโรงเรียน ได้แก่ สภาพแวดล้อมภายในโรงเรียน เช่น บุคลิกภาพของครู การจัดบทเรียน การจัดบรรยากาศของห้องเรียนและบริเวณโรงเรียน

สุรางค์ ไคว์ตระกูล (2544: 49-50) ให้แนวคิดว่าองค์ประกอบที่มีส่วนเสริมสร้างพัฒนาการ เชาร์ปัญญา มี 4 องค์ประกอบ คือวุฒิภาวะ (Maturation) คือการเจริญเติบโตด้านสรีรวิทยา โดยเฉพาะเส้นประสาทและต่อมไร้ท่อ มี ส่วนสำคัญต่อการพัฒนาเชาร์ปัญญา หรือจะต้องจัด ประสบการณ์หรือสิ่งแวดล้อมให้เหมาะสมกับความพร้อมหรือวัยของเด็กประสบการณ์ (Experience) ทุกครั้งที่คนเรามีปฏิสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อม ล้อมก็จะเกิดประสบการณ์แบ่งออกเป็น 2 ชนิด คือ ประสบการณ์ที่เนื่องมาจากปฏิสัมพันธ์กับ สิ่งแวดล้อมตามธรรมชาติ (Physical Environment) ประสบการณ์เกี่ยวกับการคิดหาเหตุผล และทางคณิตศาสตร์ (Logico-math Ematical Experience) ซึ่งมีความสำคัญในการแก้ปัญหาต่างๆ โดยเฉพาะทางวิทยาศาสตร์ การถ่ายทอด ความรู้ทางสังคม (Social Transmission) หมายถึง การที่พ่อแม่ ครูและคนที่อยู่รอบตัวเด็ก จะ ถ่ายทอดความรู้ให้เด็ก หรือสอนเด็กที่พร้อมจะรับการถ่ายทอดด้วยกระบวนการซึมซาบ ประสบการณ์หรือการปรับโครงสร้างทางเชาร์ปัญญากระบวนการพัฒนาสมดุล (Equilibration) หรือ

การควบคุมพฤติกรรมของตนเอง (Self-regulation) ซึ่งอยู่ในตัวของแต่ละบุคคล เพื่อจะปรับความสมดุลของ พัฒนาการเข้าปัญญาขึ้นต่อไปอีกขั้นหนึ่งซึ่งสูงกว่า โดยใช้กระบวนการซึมซาบ ประสบการณ์ และการปรับโครงสร้างทางสติปัญญา

พาสนา จุลรัตน์ (2548: 177) ให้แนวคิดว่าองค์ประกอบที่จะช่วยให้ผู้เรียนเกิดความพร้อมได้แก่ องค์ประกอบภายในตัวผู้เรียน ได้แก่ วุฒิภาวะ ความสนใจและความรู้พื้นฐานหรือประสบการณ์เดิมของผู้เรียน องค์ประกอบภายในโรงเรียน ได้แก่ สภาพแวดล้อมภายในโรงเรียน เช่น บุคลิกภาพของครู การจัดบทเรียน การจัดบรรยากาศของห้องเรียนและบริเวณโรงเรียนการเสริมแรง (Reinforcement) หมายถึง การทำอินทรีย์เกิดความพอใจหลังจากแสดงพฤติกรรมการเรียนรู้แล้วการทำให้เกิดความพอใจนี้อาจเป็นการให้สิ่งที่ชอบ เช่น รางวัล คำชมเชยเป็นต้น หรือการนำสิ่งที่ไม่พอใจออกไป เช่น เสียงดับหนวกหูที่รบกวนในขณะที่เรียนและสิ่งที่เป็นโทษแก่ผู้เรียน เป็นต้น ซึ่งสกินเนอร์ (Skinner) ได้เน้นการเสริมแรงเป็นสิ่งสำคัญในการเรียนรู้ โดยกล่าวว่าพฤติกรรมที่ได้รับการเสริมแรงอินทรีย์มีแนวโน้มที่จะกระทำพฤติกรรมนั้นซ้ำอีกและเกิดขึ้นอย่างถาวร

สรุปว่าองค์ประกอบที่จะช่วยให้ผู้เรียนเกิดความพร้อมได้แก่ วุฒิภาวะ ความรู้พื้นฐานหรือประสบการณ์เดิม ความสนใจ บุคลิกภาพครู การจัดบทเรียน บรรยากาศของห้องเรียนและการเสริมแรง ซึ่งองค์ประกอบดังกล่าวจะทำให้บุคคลเกิดความพร้อม ที่จะกระทำกิจกรรมต่างๆ ให้บรรลุผลได้

5. การเตรียมความพร้อมเพื่อรับการประเมินเป็นโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพระดับเพชร

เมื่อโรงเรียนได้ดำเนินงานตามกระบวนการโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพภายใต้ 10 องค์ประกอบ และผ่านการประเมินรับรองเป็นโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพระดับทองแล้ว ขั้นตอนต่อไปเป็นการพัฒนาโรงเรียนสู่โรงเรียนส่งเสริมสุขภาพระดับเพชร ซึ่งมี มาตรฐาน 3 ด้าน 19 ตัวชี้วัดที่สำคัญกับผลลัพธ์ทางสุขภาพและพฤติกรรมสุขภาพของนักเรียนร่วมกับผลการดำเนินงานตามนโยบายกระทรวงศึกษาธิการ (กรมอนามัย. 2554: 71)

ดังนั้นก่อนที่โรงเรียนจะผ่านเกณฑ์การประเมิน มาตรฐาน 3 ด้าน 19 ตัวชี้วัด นั้น โรงเรียนจะต้องมีการดำเนินการเตรียมความพร้อมเพื่อรับการประเมินเป็น โรงเรียนส่งเสริมสุขภาพระดับเพชรดังนี้

5.1 การเตรียมความพร้อมโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพระดับเพชรด้านการวางแผน

ดังนั้นการวางแผนในการดำเนินงานเพื่อรองรับการประเมินเป็นโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพระดับเพชร เป็นปัจจัยสำคัญในการกำหนดทิศทางการดำเนินงานให้บรรลุตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ ทั้งนี้ต้องอาศัย ความร่วมมือจากทุกภาคส่วนทั้งภายในและภายนอกโรงเรียน ไม่ว่าจะเป็นผู้บริหาร

ครู นักเรียน ผู้ปกครอง เจ้าหน้าที่สาธารณสุข ผู้แทนในชุมชน และหน่วยงานต้นสังกัด ซึ่งมีขั้นตอนดังนี้ (กรมอนามัย. 2554: 11)

1. แต่งตั้งคณะกรรมการส่งเสริมสุขภาพของโรงเรียนเป็นลายลักษณ์อักษร ซึ่งประกอบด้วย ครู นักเรียน ผู้ปกครอง เจ้าหน้าที่สาธารณสุข และผู้แทนองค์กรในชุมชน โดยคณะกรรมการชุดนี้จะทำหน้าที่หลักในการร่วมกันแสวงหาแนวทางในการดำเนินงาน เพื่อพัฒนาสู่การเป็นโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพระดับเพชร ทั้งนี้สามารถแต่งตั้งคณะกรรมการที่ปรึกษา ซึ่งเป็นคณะกรรมการที่สถานศึกษาสรรหาและแต่งตั้งจากผู้นำ ในชุมชน หรือผู้มีอุดมการณ์ในการส่งเสริมสุขภาพ โดยคณะกรรมการชุดนี้จะทำงานร่วมกับสถานศึกษาในการเผยแพร่ข่าวสารด้านการส่งเสริมสุขภาพ ตลอดจนระดมทรัพยากรในท้องถิ่น เพื่อสนับสนุนและสร้างความแข็งแกร่งในการดำเนินงานโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพ

2. การวิเคราะห์สถานการณ์ คณะกรรมการส่งเสริมสุขภาพของโรงเรียนดำเนินการวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน อุปสรรค และโอกาสในการดำเนินงาน (SWOT Analysis) โดยรวบรวมข้อมูลพื้นฐานในการดำเนินงานส่งเสริมสุขภาพ เช่น สถานการณ์ด้านสุขภาพของโรงเรียนและชุมชน ปัญหาสุขภาพ สภาพแวดล้อมทางกายภาพ สภาพแวดล้อมทางสังคม กฎระเบียบ กฎเกณฑ์ รวมทั้งทรัพยากรในชุมชนที่เอื้อต่อการส่งเสริมสุขภาพ

3. กำหนดจุดเริ่มต้นในการทำงาน คณะกรรมการส่งเสริมสุขภาพของโรงเรียน นำผลการวิเคราะห์สถานการณ์สุขภาพของโรงเรียนและชุมชนมาร่วมกันระดมความคิดในการกำหนดประเด็นเพื่อดำเนินการส่งเสริมสุขภาพ ตามสภาพปัญหาและความต้องการของนักเรียน บุคลากรในโรงเรียน ผู้ปกครอง และชุมชน

4. คณะกรรมการส่งเสริมสุขภาพของโรงเรียนร่วมกันกำหนดนโยบายส่งเสริมสุขภาพให้ครอบคลุมประเด็นสุขภาพที่จำเป็นต่อการสร้างสุขภาพ 9 ประการเพื่อเป็นทิศทางในการพัฒนา ได้แก่

- 4.1 การส่งเสริมสิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อการพัฒนาสุขภาพนักเรียน
- 4.2 การเฝ้าระวังและแก้ไขปัญหาสุขภาพ
- 4.3 การพัฒนาพฤติกรรมสุขภาพตามสุขบัญญัติแห่งชาติ
- 4.4 การคุ้มครองผู้บริโภคในโรงเรียน
- 4.5 การส่งเสริมการออกกำลังกายเพื่อสุขภาพแก่นักเรียนและชุมชนโดยมีโรงเรียนเป็นศูนย์กลาง
- 4.6 การส่งเสริมสุขภาพจิต และเฝ้าระวังพฤติกรรมเสี่ยง
- 4.7 การพัฒนาระบบการเรียนรู้โดยมีผู้เรียนเป็นสำคัญ
- 4.8 การส่งเสริมสุขภาพบุคลากรในโรงเรียน
- 4.9 ส่งเสริมการมีส่วนร่วม ของชุมชนในการพัฒนาสุขภาพนักเรียน บุคลากรใน

โรงเรียนและชุมชน

5. ถ่ายทอดนโยบายสู่นักเรียน ครู ผู้ปกครอง และผู้เกี่ยวข้อง เพื่อให้บุคลากรทุกคน รับทราบเพื่อนำนโยบายสู่การปฏิบัติ เช่น การทำป้ายประกาศถาวรหรือชั่วคราว พิมพ์ในวารสาร หรือคู่มือของโรงเรียน การประกาศนโยบายในการประชุมต่าง ๆ เช่น ประชุมครู ประชุมนักเรียน ประชุมผู้ปกครอง โดยมีระยะเวลาและความถี่ที่เหมาะสม

6. จัดทำแผนกลยุทธ์พัฒนาคุณภาพการศึกษาและแผนงานโครงการให้สอดคล้องกับ นโยบายส่งเสริมสุขภาพ จัดทำแผนปฏิบัติการให้สอดคล้องกับสภาพปัญหา พร้อมทั้งกำหนด เป้าหมายการดำเนินงาน รูปแบบกิจกรรม บทบาทหน้าที่ของผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง ตัวชี้วัดในการ ติดตามประเมินผล กลไกการประสานความร่วมมือระหว่างโรงเรียนกับชุมชน และระบบรายงานให้ ชัดเจน

7. จัดทำข้อมูลและสารสนเทศที่เกี่ยวข้องกับสภาพปัญหาและความต้องการด้านสุขภาพ ของทุกฝ่ายทั้งในและนอกโรงเรียน

8. การปฏิบัติตามแผนงานและโครงการที่กำหนด โรงเรียนมีการประเมินตนเอง (SelfAssessment) โดยใช้เกณฑ์มาตรฐานการประเมินโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพ เพื่อค้นหาสิ่งที่ยัง ไม่ได้ดำเนินการหรือดำเนินการไม่เป็นไปตามเกณฑ์มาตรฐานโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพระดับเพชร

9. การติดตามทบทวนแผนงาน โรงเรียนมีการนิเทศ กำกับ ติดตาม สร้างขวัญกำลังใจ ในการดำเนินงานโดยคณะกรรมการนิเทศภายในของโรงเรียนเป็นระยะ มีการตรวจสอบ ทบทวน ประเมินโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพระดับเพชรโดยคณะกรรมการจากหน่วยงานสาธารณสุขและ การศึกษา รวมทั้งผู้ทรงคุณวุฒิ ในแต่ละกลุ่มโรงเรียน หรือเขตพื้นที่การศึกษาดำเนินการเพื่อ ปรับปรุงพัฒนาให้บรรลุตัวชี้วัดตามเกณฑ์มาตรฐานการประเมินโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพระดับเพชร

10. ขอรับการประเมินเพื่อรับรองในแต่ละระดับจากทีมประเมินระดับอำเภอหรือทีม ประเมินระดับจังหวัด

11. สรุปผลการตรวจสอบทบทวนตามองค์ประกอบในแต่ละมาตรฐานและตัวชี้วัด

12. นำผลการตรวจสอบ ทบทวน ไปใช้ปรับปรุงพัฒนาการดำเนินงานในโครงการหรือ กิจกรรมของโรงเรียน

สรุปว่าการเตรียมความพร้อมด้านการวางแผนนั้นเป็นการดำเนินการที่ประกอบด้วย การกำหนดคณะกรรมการส่งเสริมสุขภาพ การวิเคราะห์สถานการณ์และโอกาสในการดำเนินงาน การ กำหนดงานนโยบายและถ่ายทอดนโยบาย จัดทำแผนกลยุทธ์ การกำหนดแผนงานโครงการและ กิจกรรม เพื่อเป็นแนวทางสำหรับดำเนินการเป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้และการกำหนดการ ขอรับการประเมิน

5.2 การเตรียมความพร้อมโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพระดับเพชรด้านการจัดองค์การ

ดังนั้นการจัดองค์การเป็นการบริหารจัดการในโรงเรียน จัดระบบความสัมพันธ์ระหว่าง ส่วนงานต่าง ๆ และบุคลากรในโรงเรียน โดยมีการกำหนดภารกิจ อำนาจหน้าที่ และขอบข่าย ความรับผิดชอบของบุคลากรแต่ละฝ่ายที่ชัดเจน โดยคำนึงถึงการมอบหมายงานให้เหมาะกับ

ความสามารถและความถนัดของแต่ละบุคคล (Put the Right Man on the Right Job) ก่อให้เกิดการประสานงานที่ดี เพื่อให้การดำเนินงานส่งเสริมสุขภาพในโรงเรียนบรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลสูงสุด มีความต่อเนื่อง นำไปสู่การพัฒนาสุขภาพที่ยั่งยืนของนักเรียนและบุคลากรในโรงเรียน

โรงเรียนส่งเสริมสุขภาพ ต้องมีการจัดองค์การเพื่อรองรับแผนงานและโครงการส่งเสริมสุขภาพ ประกอบด้วย

1. มีการแต่งตั้งคณะทำงานรับผิดชอบในแต่ละแผนงาน /โครงการ ประกอบด้วยครู นักเรียน ผู้ปกครอง เจ้าหน้าที่สาธารณสุข และองค์กรในชุมชน
 2. มีผู้นำนักเรียนส่งเสริมสุขภาพหรือนักเรียนผู้นำเยาวชนสาธารณสุขในโรงเรียน (ยสร.) สำหรับโรงเรียนมัธยมศึกษา เป็นแกนนำในการดูแลสุขภาพอนามัยของตนเองและส่งเสริมอนามัยของผู้อื่น รวมทั้งการเผยแพร่ความรู้ การป้องกัน และการเฝ้าระวังโรคติดต่อตามฤดูกาล
- แนวทางการจัดองค์การรองรับแผนงาน/โครงการส่งเสริมสุขภาพในโรงเรียน มีดังนี้
1. สำรวจความต้องการ สภาพปัญหา โดยการระดมความคิดเห็นจากผู้เกี่ยวข้อง เช่น นักเรียน ครู ผู้ปกครอง สมาชิกชุมชน องค์กรภายนอก ด้วยวิธีการต่างๆ เช่น ใช้แบบสอบถามความคิดเห็น การเชิญมาให้คำปรึกษา แบบสำรวจความพึงพอใจ
 2. เชิญผู้เกี่ยวข้องเข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินงานตามแผนงาน/โครงการตั้งแต่เริ่มต้น
 3. จัดทำแผนงาน/โครงการที่ระบุกิจกรรมชัดเจน ปฏิบัติได้จริง และกำหนดผู้รับผิดชอบให้ชัดเจนตรงตามบทบาทหน้าที่ ไม่ควรมอบหมายให้ ครูคนใดคนหนึ่งหรือครูอนามัยเพียงคนเดียว บุคลากรทุกคนในโรงเรียนมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน
 4. เปิดโอกาส และให้การสนับสนุนนักเรียนแกนนำต่าง ๆ เช่น แกนนำอสร.แกนนำชมรมเด็กไทยทำได้ ผู้นำนักเรียน ผู้นำนักเรียน ยสร. (ในโรงเรียนมัธยมศึกษา) ให้มีส่วนร่วมรับผิดชอบกิจกรรมต่าง ๆ ในแผนงาน/โครงการ
 5. ใช้แหล่งทรัพยากรที่หาได้ในท้องถิ่น เช่น เชิญกลุ่มแม่บ้านมาร่วมรับผิดชอบโครงการอาหารกลางวันของโรงเรียน เชิญผู้ปกครองร่วมปรับปรุงสิ่งแวดล้อมในโรงเรียน ขอความร่วมมือจากหน่วยงานต้นสังกัดในการสนับสนุนงบประมาณ และเจ้าหน้าที่ในการปรับปรุงอาคารสถานที่ และสภาพแวดล้อมภายในโรงเรียน และบริเวณโดยรอบโรงเรียนให้มีความสะอาดเรียบร้อยปลอดภัย
 6. บูรณาการงานส่งเสริมสุขภาพในกลุ่มสาระการเรียนรู้สุขศึกษาและพลศึกษา กลุ่มสาระการเรียนรู้วิทยาศาสตร์ โดยการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ในห้องเรียนและกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน
 7. จัดตั้งคณะกรรมการที่ปรึกษา เพื่อให้คำปรึกษาและสนับสนุนแผนงาน /โครงการ ซึ่งคณะกรรมการที่ปรึกษาอาจมาจากผู้มีความรู้ความชำนาญในด้านต่าง ๆ ที่มีอยู่ในพื้นที่

สรุปว่าการดำเนินการ ด้านการจัดองค์การ ประกอบด้วยมีการสำรวจความต้องการและสภาพปัญหาจากผู้ที่เกี่ยวข้องจากภายในและภายนอกองค์การ ใช้ทรัพยากรและบุคลากรในท้องถิ่น ให้มีส่วนร่วมในโครงการและกิจกรรมบูรณาการงานเข้ากับกลุ่มสาระการเรียนรู้และกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนและจัดตั้งกรรมการที่ปรึกษา การแต่งตั้งคณะทำงานรับผิดชอบในแต่ละโครงการ /กิจกรรม

5.3 การเตรียมความพร้อมโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพระดับเพชรด้านการนำ

ดังนั้นความสำเร็จในการพัฒนาโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพขึ้นอยู่กับความสามารถในการประสานความคิด และความร่วมมือระหว่างทุกหน่วยงานของสังคม ทั้งในระดับท้องถิ่น ระดับอำเภอ และระดับจังหวัด เพราะความร่วมมือจากทุกฝ่ายจะช่วยให้สามารถจัดการกับปัจจัยเชิงซ้อน ที่เป็นอุปสรรคต่อการพัฒนาโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพ สิ่งสำคัญที่จะทำให้การดำเนินงานโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพสู่ความสำเร็จและพัฒนาสู่ความยั่งยืนประการสำคัญคือ การนำของผู้บริหารโรงเรียน เพราะ ผู้บริหารโรงเรียนเป็นบุคคลที่มีความสำคัญที่ต้องมีความมุ่งมั่น ตั้งใจที่จะพัฒนาโรงเรียนตามแนวทางโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพ สามารถใช้ การนำในการผลักดันให้ครู นักเรียน ผู้ปกครอง และสมาชิกของชุมชน ตระหนักและเห็นประโยชน์ของโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพ ทั้งยังต้องมีวิสัยทัศน์ยาวไกลในการสร้างสุขภาพมีเจตคติที่ถูกต้องต่อการส่งเสริมสุขภาพนักเรียน มีความมุ่งมั่นในการทำงาน มีทักษะในการสื่อสารกับผู้เกี่ยวข้อง เพื่อให้สามารถนำนโยบายไปปฏิบัติได้ โดยการประสานความร่วมมือกับทุกฝ่ายเพื่อให้การดำเนินงานโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพประสบความสำเร็จ ดังนี้

1. มีวิสัยทัศน์ คือ การที่ผู้บริหารมีเป้าหมายและดำเนินการปฏิบัติงาน ให้สำเร็จลุล่วงตามวัตถุประสงค์ขององค์กรที่กำหนดไว้ ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล
2. มีเจตคติที่ถูกต้อง คือ การที่ผู้บริหารมีความต้องการความสนใจมีเป้าหมายและการหลอมรวมพนักงานกับองค์กรให้การทำงานร่วมกันให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงานให้ได้ผลดีที่สุด
3. สั่งการคือการที่ผู้บริหารดำเนินการ ออกคำสั่ง การวินิจฉัยสั่งการ และ การ มอบหมายงานทั้งอำนาจหน้าที่กับความรับผิดชอบ ให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติงาน ให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้
4. การสื่อสาร คือการที่ผู้บริหารดำเนินการ แจกกับบุคลากรในหน่วยงานเพื่อดำเนินงานตามแผนงาน /โครงการ และสื่อสารกับองค์กรภายนอกเพื่อรับการสนับสนุนจากบุคคล หน่วยงานที่เกี่ยวข้องและ ติดต่อกันระหว่าง ศูนย์บริการสาธารณสุข เพื่อกำหนดการประเมินและการรับรองจากกรมอนามัยเป็นโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพระดับเพชร
5. การจัดสรรบุคลากรได้เหมาะสมกับงานคือ การที่ผู้บริหารดำเนินการแสวงหาตัวบุคคลและกำลังคนทั้งภายในและภายนอกองค์กรมารับผิดชอบและมีส่วนร่วมในการดำเนินงานโครงการโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพ

6. ความมุ่งมั่น คือการที่ผู้บริหาร มีความพยายามในการ ดำเนินการ เกี่ยวกับการจัดสรร งบประมาณ การมีส่วนร่วมของนักเรียนและบุคลากรในโรงเรียนรวมทั้งผู้ปกครอง ชุม ชน และ องค์การภายนอก เพื่อให้การปฏิบัติงานโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพระดับเพชรบรรลุวัตถุประสงค์

7. จูงใจผู้ใต้บังคับบัญชา คือผู้บริหารมีการดำเนินการแนะนำ อำนาจความสะดวกต่าง ๆ ในการดำเนินงานโครงการและกิจกรรมตามโครงการโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพ และปรับปรุงสภาพการทำงานให้ดีขึ้นเพื่อให้งานบรรลุตามวัตถุประสงค์

8. ทักษะในการแก้ปัญหา /ความขัดแย้งคือ การที่ผู้บริหารดำเนินการให้บุคคลผู้ ดำเนินโครงการและกิจกรรมภายใต้โครงการโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพ ระดับเพชรได้ปฏิบัติงานให้สำเร็จตาม วัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ โดยผู้บริหารทำให้บุคลากรภายนอกและภายในองค์กรที่มีพื้นฐาน ความ ต้องการ ความสนใจที่แตกต่างกันมาหลอมรวมทำงานร่วมกันเป็นทีมด้วยความเต็มใจปรารถนาที่จะ ปฏิบัติงานให้ได้ผลดีที่สุด

สรุปว่าด้านการนำในการดำเนินการประกอบด้วยการ มีวิสัยทัศน์ มีเจตคติที่ถูกต้องต่อการ ดำเนินงาน มีความมุ่งมั่น สื่อสารกับผู้เกี่ยวข้อง การจูงใจผู้ใต้บังคับบัญชาการสั่งการ ให้มีความสำคัญ และจัดสรรทรัพยากรเพื่อการดำเนินงานอย่างเหมาะสม ตลอดจนการแก้ปัญหาความขัดแย้ง

5.4 การเตรียมความพร้อมโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพระดับเพชรด้านการควบคุม

ดังนั้นการควบคุมการดำเนินงานโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพเพื่อ ให้เกิดความมั่นใจว่าทุก กิจกรรมขององค์การเป็นไปตามเป้าหมายขององค์การ โดยใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ให้เกิดประสิทธิภาพ และประสิทธิผลสูงสุด และเป็นไปอย่างถูกต้องตามแผนและวิธีการที่กำหนดไว้ ในโรงเรียนส่งเสริม สุขภาพ เช่น การจัดองค์กร เพื่อรองรับแผนงานและโครงการส่งเสริมสุขภาพ ดังนั้น การเตรียม ความพร้อมด้าน การควบคุม การดำเนินงาน โรงเรียนส่งเสริมสุขภาพผู้บริหารและคณะกรรมการ ส่งเสริมสุขภาพของโรงเรียนจะต้องมีการติดตามความก้าวหน้าในการดำเนินงาน โดยการจัดประชุม แลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสาร ระหว่างผู้เกี่ยวข้อง มีการประเมินผล การดำเนินงาน การเผยแพร่ ประชาสัมพันธ์ผลสำเร็จและมีการปรับแผนงานเพื่อแก้ไขข้อบกพร่องในการดำเนินงานเป็นประจำ อย่างต่อเนื่อง ดังนี้ (กรมอนามัย. 2554: 10)

1. ตรวจสอบ คือผู้บริหารมีการดำเนินการตรวจสอบว่าการดำเนินงานต่าง ๆ เป็นไปอย่าง ถูกต้องตามแผนและวิธีการที่กำหนดไว้พร้อมทั้งบุคลากรที่ได้ปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายใน โครงการโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพระดับเพชรหรือไม่

2. การทบทวน คือ การที่ ผู้บริหาร มีการดำเนินการว่าอยู่ภายใต้แผนงบประมาณหรือ ยุทธศาสตร์ที่วางไว้อย่างถูกต้อง ตามทิศทางที่องค์การกำหนดไว้ รวมทั้งการแก้ไขการดำเนินการ ที่คลาดเคลื่อนหรือเบี่ยงเบนจากมาตรฐานหรือเป้าหมายที่กำหนดไว้

3. การนิเทศ คือผู้บริหารมีการดำเนินการ ช่วยปรับแต่งให้ถึงเป้าหมายโดยการใช้หลัก มนุษยสัมพันธ์ในการนิเทศเพื่อให้งานบรรลุตามวัตถุประสงค์โครงการ /กิจกรรมโรงเรียนส่งเสริม สุขภาพระดับเพชรให้เป็นไปตามแผนที่วางไว้

4. ประเมินผล คือการที่ผู้บริหารมีการดำเนินการเตรียมเครื่องมือ เอกสาร อุปกรณ์และวิธีการวัดการปฏิบัติงานของโครงการและกิจกรรมโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพพระดับเพชรว่ามีคุณภาพสูงหรือต่ำกว่าเกณฑ์ที่กำหนดหรือปฏิบัติงานได้ตามมาตรฐานและตัวชี้วัดหรือไม่เพื่อหาสาเหตุแล้วดำเนินการหาทางแก้ไขหรือปรับแผนใหม่เพื่อให้การดำเนินงานมีความถูกต้องตามมาตรฐานและตัวชี้วัดของโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพพระดับเพชร

สรุปว่าด้านการควบคุม การดำเนินการประกอบตัว ย การตรวจสอบการดำเนินงานตามโครงการ/กิจกรรมเป็นไปตามเป้าหมายขององค์การ โดยมีการทบทวนและนิเทศติดตามประเมินผลแล้วนำผลเหล่านั้นมาปรับปรุงแก้ไขเพื่อให้เกิดความเชื่อมั่นว่างานบรรลุผลตามที่ได้วางแผนไว้

6. ตัวแปรอิสระที่เกี่ยวข้องกับการเตรียมความพร้อมเพื่อรับการประเมินเป็นโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพพระดับเพชร

6.1 ระดับการศึกษา

ทิพวัลย์ แสงอรุณ (2552: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความพร้อมของข้าราชการครูที่มีต่อการกระจายอำนาจการบริหารการศึกษาในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยอง เขต 2 พบว่าเมื่อจำแนกตามระดับการศึกษาพบว่าในรายด้าน การบริหารงานงบประมาณ การบริหารงานบุคคลและการบริหารงานทั่วไป แตกต่าง กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรีมีความพร้อมสูงกว่าปริญญาบัตร เช่นเดียวกับ กัญญาภักดิ์ สิทธิบุศย์ (2553: 107) ได้ศึกษาความพร้อมในการใช้หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 ของข้าราชการครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจันทบุรี พบว่าความพร้อมในการใช้หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 ของข้าราชการครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจันทบุรี จำแนกตามวุฒิการศึกษา โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยวุฒิการศึกษาสูงกว่่าปริญญาตรีมีความพร้อมมากที่สุด รองลงมาได้แก่ วุฒิการศึกษาไม่เกินปริญญาตรี พบว่า โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ เช่นเดียวกับ พรศ ทิวารัตชัย (2555: 52) ได้ศึกษาการเตรียมความพร้อมการบริหารจัดการในชั้นเรียนของครูโรงเรียนสัดหีบ เขตฐานทัพเรือและเขตกองเรือยุทธการ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชนสู่ประชาคมอาเซียนจำแนกตามวุฒิการศึกษา พบว่าโดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรี มีความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับความพร้อมโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ส่วนวุฒิการศึกษาระดับสูงกว่าปริญญาตรี มีความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับความพร้อมโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้เพราะมีความรู้ความสามารถในการเรียนรู้มีประสบการณ์จากการศึกษาระดับปริญญาตรีและมีการเตรียมพร้อมรับสิ่งใหม่อยู่เสมอ

กล่าวโดยสรุป จากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี ด้านระดับการศึกษา พบว่า ครูที่ปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการเตรียมความพร้อมในการบริหารจัดการและพัฒนาโรงเรียน

6.2 ขนาดโรงเรียน

สมปอง สมาน (2550: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความพร้อมในการประเมินคุณภาพภายนอกของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตภาษีเจริญ เปรียบเทียบจำแนกตามขนาดโรงเรียน คือ โรงเรียนขนาดเล็ก โรงเรียนขนาดกลาง และโรงเรียนขนาดใหญ่ พบว่าด้านการเตรียมบุคลากร ด้านสร้างความเข้าใจ ด้านการเตรียมเอกสาร หลักฐาน แบบรายงานผลแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.01 โดยโรงเรียนขนาดใหญ่มีความพร้อมในการประเมินคุณภาพภายนอก 3 ด้านดังกล่าวมากกว่าโรงเรียนขนาดเล็กและขนาดกลาง สำหรับด้านการประสานงานกับองค์กรภายนอก ไม่แตกต่างกันเช่นเดียวกับ

ทิพวัลย์ แสงอรุณ (2552: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความพร้อมของข้าราชการครูที่มีต่อการกระจายอำนาจการบริหารการศึกษาในสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษา 2 พบว่า เมื่อจำแนกตามขนาดของโรงเรียน พบว่าโดยรวมและรายด้านทุกด้านไม่ต่างกัน ยกเว้นรายด้านการบริหารงานบุคคลแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยโรงเรียนขนาดเล็กกับโรงเรียนขนาดกลางและโรงเรียนขนาดเล็กกับโรงเรียนขนาดใหญ่ แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05

กัญญากัด สิทธิบุศย์ (2553: 106) ได้ศึกษาความพร้อมในการใช้หลักสูตรแกนกลาง การศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 ของข้าราชการครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจันทบุรี พบว่า ความพร้อมในการใช้หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 ของข้าราชการครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจันทบุรี โดยโรงเรียนขนาดใหญ่มีความพร้อมในการใช้หลักสูตรแกนกลางมากที่สุด รองลงมา ได้แก่ โรงเรียนขนาดกลาง และโรงเรียนขนาดกลาง พบว่าโดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ศุทธิณัฐขอยุ (2555: 66-71) ได้ศึกษาความพร้อมในการจัดการศึกษาปฐมวัยของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน อำเภอหนองเสือ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ผลการศึกษาพบว่า ประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา พบว่าสถานศึกษาขนาดต่างกัน โดยรวมมีความพร้อมแตกต่างกัน เมื่อพิจารณาในรายด้านพบว่าสถานศึกษาขนาดใหญ่มีความพร้อมด้านบริหารงานวิชาการมากกว่าสถานศึกษาขนาดกลางและสถานศึกษาขนาดเล็กเนื่องจากสถานศึกษาขนาดใหญ่มีการวิเคราะห์และจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาระดับปฐมวัยที่สอดคล้องกับหลักสูตรการศึกษาปฐมวัยพ.ศ.2546 และบริบทของสถานศึกษาและมีความพร้อมสื่อส่งเสริมพัฒนาการเรียนรู้ของเด็กปฐมวัยมากกว่า

สรศักดิ์ บัวแย้ม (2556: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาการเตรียมความพร้อมเพื่อเข้าสู่ประชาคมอาเซียนของโรงเรียน มัธยมศึกษา สหวิทยาเขต ระยอง 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18. ผลการวิจัยพบว่า การเตรียมความพร้อมเพื่อเข้าสู่ประชาคมอาเซียนของโรงเรียนมัธยมศึกษา สหวิทยาเขต ระยอง 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 จากการวิเคราะห์ความแปรปรวนการเตรียมความพร้อมของโรงเรียน เพื่อเข้าสู่ประชาคมอาเซียนของโรงเรียนมัธยมศึกษา สหวิทยาเขต ระยอง 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 จำแนกตามขนาดโรงเรียน คือขนาดเล็ก ขนาดกลางและขนาดใหญ่ โดยรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ได้ทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ โดยใช้เทคนิค (LSD: The Least Signifrcant Differnce Test)

กล่าวโดยสรุปจากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี ด้านขนาดโรงเรียน พบว่าบุคลากรที่ปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนที่มีขนาดต่างกันมีความคิดต่อการปฏิบัติงานด้านการเตรียมความพร้อมในการบริหารจัดการและพัฒนาโรงเรียน

7. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

7.1 งานวิจัยในประเทศ

สมปอง สมาน (2550: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความพร้อมในการประเมินคุณภาพภายนอกของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานครสำนักงานเขตภาษีเจริญ เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบความพร้อมในการประเมินคุณภาพภายนอกของโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานครสำนักงานเขตภาษีเจริญ 4 ด้านได้แก่ด้านการเตรียมบุคลากรด้านการสร้างความเข้าใจด้านการเตรียมเอกสารหลักฐานแบบรายงานผลและด้านการประสานงานกับองค์กรภายนอก จำแนกตามสถานภาพและขนาดของโรงเรียนกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นผู้บริหารและครูผู้สอนในโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานครสำนักงานเขตภาษีเจริญ ผลการศึกษาพบว่า ความพร้อมในการประเมิน คุณภาพภายนอกของโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานครสำนักงานเขตภาษีเจริญโดยรวมและรายด้าน 4 ด้านคือด้านการเตรียมบุคลากรด้านการสร้างความเข้าใจด้านการเตรียมเอกสารหลักฐานแบบรายงานผลและด้านการประสานงานกับองค์กรภายนอกอยู่ในระดับมาก ผลการเปรียบเทียบความพร้อมในการประเมินคุณภาพภายนอกของโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานครสำนักงานเขตภาษีเจริญจำแนกตามสถานภาพ ได้แก่ผู้บริหารและครูผู้สอนพบว่าด้านการเตรียมบุคลากรและด้านการสร้างความเข้าใจแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยผู้บริหารมีความพร้อมในการประเมินคุณภาพภายนอก 2 ด้านดังกล่าวมากกว่าครูผู้สอนสำหรับด้านการเตรียมเอกสารหลักฐานแบบรายงานผลและด้านการประสานงานกับองค์กรภายนอกไม่แตกต่างกันผลการเปรียบเทียบความพร้อมในการประเมินคุณภาพภายนอกของโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานครสำนักงานเขตภาษีเจริญจำแนกตามขนาดของโรงเรียนได้แก่โรงเรียนขนาดเล็กขนาดกลาง ขนาดใหญ่ด้านการเตรียมบุคลากรพบว่า

ด้านการเตรียมบุคลากร ด้านการสร้างความเข้าใจ ด้านการเตรียมเอกสารหลักฐานแบบรายงานผลแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยโรงเรียนขนาดใหญ่มีความพร้อมในการประเมินคุณภาพภายนอกและด้านดังกล่าวมากกว่าโรงเรียนขนาดเล็กและขนาดกลาง สำหรับด้านการประสานงานกับองค์กรภายนอกไม่แตกต่างกัน

สุรัตน์ เย็นเสมอ (2550: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความพร้อมเพื่อรองรับนโยบายการกระจายอำนาจในเรื่องการถ่ายโอนภารกิจทางการศึกษาสู่ท้องถิ่น : กรณีศึกษาองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอพิบูลมังสาหารจังหวัดอุบลราชธานี ผลการศึกษาพบว่า 1. ความคิดเห็นต่อความพร้อมของกลุ่มผู้ตอบแบบสอบถามขององค์การบริหารส่วน ตำบลพบว่าโดยรวมอยู่ในระดับมากส่วนความคิดเห็นของของข้าราชการครูโดยรวมอยู่ในระดับน้อย 2. การเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อความพร้อมเพื่อรองรับนโยบายการกระจายอำนาจในเรื่องการถ่ายโอนภารกิจทางการศึกษาสู่ท้องถิ่น พบว่าสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามที่แตกต่างกันทำให้ความคิดเห็นแตกต่างกัน 3. การเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามต่อความพร้อมเพื่อรองรับนโยบายการกระจายอำนาจในเรื่องการถ่ายโอนภารกิจทางการศึกษาสู่ท้องถิ่นโดยจำแนกตามเพศ อายุการศึกษา ตำแหน่งหน้าที่ที่ประสบการณ์ในการทำงานและรายได้โดยวิเคราะห์ระหว่างกลุ่ม ตามตัวแปรคุณสมบัติส่วนบุคคลพบว่าเรื่องประสบการณ์ในการจัดหรือมีส่วนร่วมจัดการศึกษา เรื่องแผนการเตรียมความพร้อมในการจัดการศึกษาหรือแผนพัฒนาการจัดการศึกษาเรื่องวิธีการบริหารและการจัดการศึกษาเรื่องระดับและประเภทการศึกษาที่สอดคล้องกับสภาพปัญหาและความต้องการของชุมชนเรื่องการจัดสรรรายได้เพื่อการศึกษาและเรื่องความเห็นของประชาชนและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องต่อความพร้อมในการจัดการศึกษากลุ่มผู้ตอบแบบสอบถามที่มีเพศอายุการศึกษาตำแหน่งหน้าที่ ประสบการณ์ในการทำงานและรายได้ต่างกันมีความเห็นไม่แตกต่างกันส่วนในเรื่องวิธีการบริหารและการจัดการศึกษาเรื่องระดับและประเภทการศึกษาที่สอดคล้องกับสภาพปัญหาและความต้องการของชุมชนเรื่องการจัดสรรรายได้เพื่อการศึกษาผู้ที่มี อายุระดับการศึกษาและตำแหน่งหน้าที่ต่างกันมีความเห็นแตกต่างกัน

ภากร พันธุ์ศรี (2550: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความพร้อมของโรงเรียนและการมีส่วนร่วมของชุมชนในการจัดการศึกษากลุ่มสาระการเรียนรู้การงานอาชีพและเทคโนโลยีช่วงชั้นที่ 3 ของโรงเรียนสังกัด กรุงเทพมหานคร เพื่อศึกษาความพร้อมของโรงเรียนและการมีส่วนร่วมของชุมชนในการจัดการศึกษากลุ่มสาระการเรียนรู้การงานอาชีพและเทคโนโลยีช่วงชั้นที่ 3 ของโรงเรียนสังกัด กรุงเทพมหานครตามความคิดเห็นต่อความพร้อมของโรงเรียน 4 ด้านคือหลักสูตรครูผู้สอนสื่อการเรียนการสอนและ อาคารสถานที่และการมีส่วนร่วมของชุมชน 5 ด้านคือการกำหนดนโยบายและการวางแผนการบริหารวิชาการการบริหารบุคลากรการบริหารทรัพยากรทางการศึกษาและการตรวจสอบการบริหารจัดการ ผลการศึกษาพบว่า ผู้ช่วยผู้อำนวยการฝ่ายวิชาการและครูผู้สอนกลุ่มสาระการเรียนรู้การงานอาชีพและเทคโนโลยีช่วงชั้นที่ 3 มีความเห็นเกี่ยวกับความพร้อมของโรงเรียนในการจัดการศึกษากลุ่มสาระการเรียนรู้การงานอาชีพและเทคโนโลยีช่วงชั้นที่ 3 ของ

โรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานครรายด้านอยู่ในระดับมากประชาชนชุมชน , คณะกรรมการชุมชนและสมาชิกชุมชนชุมชนมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมของชุมชนในการจัดการศึกษากลุ่มสาระการเรียนรู้การงานอาชีพและเทคโนโลยีช่วงชั้นที่ 3 ของโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานครรายด้านอยู่ในระดับปานกลางทั้ง 5 ด้าน

ทวีชัย ชำนาญพูด (2551: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความคิดเห็นของผู้บริหารครูผู้แทนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต่อเกณฑ์การประเมินความพร้อมในการถ่ายโอนการจัดการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดราชบุรี มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความคิดเห็นของผู้บริหารครูผู้แทนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดราชบุรีต่อเกณฑ์การประเมินความพร้อมในการถ่ายโอนการจัดการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใน 6 ด้านคือด้านประสิทธิภาพด้านแผนการเตรียมความพร้อมด้านวิธีบริหารการจัดการศึกษาด้านการจัดสรรรายได้เพื่อการศึกษาด้านระดับและประเภทการศึกษาด้านความเห็นของผู้เกี่ยวข้องและเพื่อจัดทำข้อเสนอแนะในการปรับปรุงเกณฑ์การประเมินความพร้อมในการถ่ายโอนการจัดการศึกษาให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกลุ่มตัวอย่างได้แก่ผู้บริหารครูผู้แทนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นผลการศึกษาพบว่า องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นควรมีประสิทธิภาพในการมีส่วนร่วมจัดการศึกษาเป็นเวลา 3 ปีควรจัดการศึกษาให้ได้มาตรฐานการศึกษาของชาติมากกว่า 80% ควรให้ความร่วมมือกับชุมชนอย่างต่อเนื่องและควรให้การส่งเสริมสนับสนุนสถานศึกษาในหลายๆด้านอย่างต่อเนื่องด้านแผนเตรียมความพร้อมควรมีแผนยุทธศาสตร์แผนปฏิบัติการและมีระบบควบคุมตรวจสอบเกี่ยวกับการจัดการศึกษาเพื่อสร้างความมั่นใจว่าสามารถจัดการศึกษาได้มาตรฐานด้านวิธีบริหารการจัดการศึกษาควรร่วมกันจัดการศึกษาตั้งแต่ 3 องค์กรขึ้นไป ด้านการจัดสรรรายได้เพื่อการศึกษาควรจัดสรรรายได้เฉลี่ย 3 ปีย้อนหลังมากกว่า 10 % ของรายได้เฉลี่ย/ปีด้านระดับและประเภทการศึกษาควรมีประชากรวัยเรียนที่ต้องการเข้าเรียนมากกว่า 80 % ของประชากรวัยเรียนทั้งหมดและด้านความเห็นของผู้เกี่ยวข้ององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นควรมีความพร้อมมากกว่า 80 % จึงจะสามารถจัดการ ศึกษาได้ ข้อเสนอแนะจากการจัดประชุมกลุ่มสนทนาคือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นยังไม่มีประสิทธิภาพเพียงพอที่จะจัดการศึกษาด้วยตนเองดังนั้นจึงทำได้เพียงเข้าไปมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาเท่านั้นต้องมีแผนยุทธศาสตร์มีขอขบช่วยในการปฏิบัติงานควรมีการบริหารจัดการในรูปของคณะกรรมการและเปิดโอกาสให้ทุกฝ่ายเข้ามามีส่วนร่วมควรเพิ่มสัดส่วนการจัดสรรรายได้เพื่อการศึกษาให้มากขึ้นควรคำนึงถึงความสำคัญในการจัดการศึกษาให้กับเด็กในวัยเรียนที่ต้องเข้าเรียนในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานและควรคำนึงถึงความคิดเห็นของประชาชนและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในฐานะเป็นผู้ที่อยู่ใกล้ชิด

สุภาวดี ฉัตรจรัสกุล (2551: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความพร้อมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการรับโอน สถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามหาสารคาม เขต 1 ผลการศึกษาพบว่า ครูและบุคลากรทางการศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามหาสารคามเขต 1 มีความคิดเห็นว่าองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีความพร้อมรับโอนสถานศึกษาโดยรวมอยู่ในระดับน้อยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย

3 ลำดับแรกคือด้านงบประมาณด้านการบริหารจัดการและด้านพัสดุครุภัณฑ์และสถานที่ตามลำดับ เมื่อพิจารณาตามสถานภาพพบว่าครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษามีความคิดเห็นว่าองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีความพร้อมรับโอนสถานศึกษาโดยรวมอยู่ในระดับน้อยและบุคลากรทางการศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามีความคิดเห็นว่าองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีความพร้อมรับโอนสถานศึกษาโดยรวมอยู่ในระดับน้อยเช่นกันและได้ให้ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับการเตรียมความพร้อมในการรับโอนสถานศึกษาที่สำคัญในแต่ละด้านคือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นควรมีการวางแผนอัตรากำลังให้เหมาะสมในการปฏิบัติงานตามภารกิจที่จะได้รับการถ่ายโอนเช่นจัดสรรบุคลากรให้กับสถานศึกษาขนาดเล็กที่มีครูไม่ครบชั้นควรพัฒนาอาคารสถานที่ของสถานศึกษาให้ทันสมัยเพียงพอเพื่อเอื้ออำนวยต่อการจัดการเรียนการสอนควรจัดทำโครงสร้างการบริหารจัดการศึกษาที่ชัดเจนโดยเน้นการกระจายอำนาจไปยังสถานศึกษาพัฒนาศักยภาพผู้บริหารท้องถิ่น สมาชิกสภาท้องถิ่นและเจ้าหน้าที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้มีวิสัยทัศน์มีความรู้ความเข้าใจในการบริหารจัดการศึกษาสร้างวัฒนธรรมการบริหารแบบโปร่งใสตรวจสอบได้เปิดโอกาสให้ทุกภาคส่วนของชุมชนและสังคมได้มีส่วนร่วมในการบริหารจัดการศึกษาอย่างแท้จริงและครู บุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษากับบุคลากรทางการศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามีความคิดเห็นว่าองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีความพร้อมรับโอนสถานศึกษาโดยรวมไม่แตกต่างกันเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่ามีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ใน 2 ด้านคือ ด้านบุคลากรและด้านงบประมาณส่วนด้านพัสดุครุภัณฑ์และสถานที่และด้านการบริหารจัดการมีความคิดเห็นว่าองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีความพร้อมรับโอนสถานศึกษาโดยรวมไม่แตกต่างกัน

รังสิยา พานทอง (2551: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความพร้อมในการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยอง เขต 2 ผลการศึกษาพบว่าความพร้อมในการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยอง เขต 2 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ทั้งหมดเรียงคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านการบริหารงานบุคคล ด้านการบริหารงานทั่วไป ด้านการบริหารงานวิชาการ และด้านการบริหารงบประมาณ และการศึกษาความพร้อมในการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยอง เขต 2 ทั้ง 4 ด้าน โดยจำแนกตามตำแหน่งพบว่าโดยรวมและรายด้านทุกด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญ ยกเว้นรายด้านการบริหารงานวิชาการด้านเดียวเท่านั้นที่แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .05$) โดยกลุ่มตัวอย่างที่เป็นคณะกรรมการสถานศึกษามีความคิดเห็นว่าโรงเรียนมีความพร้อมในการบริหารแบบใช้โรงเรียนเป็นฐานมากกว่ากลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนในโรงเรียน โดยเมื่อจำแนกตามขนาดของโรงเรียนและอายุของโรงเรียนพบว่า โดยรวมทั้งรายด้านและทุกด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อจำแนกตามระดับการจัดการศึกษาสูงสุดของโรงเรียนระหว่างโรงเรียนระดับประถมศึกษาและโรงเรียนระดับมัธยมศึกษา พบว่าโดยรวมและรายด้าน ประกอบด้วยด้านบริหารงานวิชาการ ด้านบริหารงานงบประมาณ มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .05$)

อ้อย ทองภู (2552: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความพร้อมในการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานของโรงเรียนประถมศึกษาในอำเภอวังน้ำเย็น สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 1 ผลการศึกษาพบว่าความพร้อมในการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการบริหารงบประมาณ การบริหารงานบุคคล การบริหารทั่วไป และการบริหารวิชาการ ความพร้อมในการบริหาร โดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน ระหว่างความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอนโดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .05$) และความพร้อมในการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานระหว่างโรงเรียนขนาดเล็ก โรงเรียนขนาดกลางและโรงเรียนขนาดใหญ่ โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ทิพวัลย์ แสงอรุณ (2552: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความพร้อมของข้าราชการครูที่มีต่อการกระจายอำนาจการบริหารการศึกษาในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยอง เขต 2 ผลการศึกษาพบว่า ความพร้อมของข้าราชการครูที่มีต่อการกระจายอำนาจการบริหารการศึกษา ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยอง เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านปรากฏว่าอยู่ในระดับมากที่สุดที่ทุกข้อ เรียงลำดับความพร้อมของข้าราชการครูจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ การบริหารงานบุคคล การบริหารงบประมาณและการบริหารงานทั่วไปตามลำดับ และผลการเปรียบเทียบความพร้อมของข้าราชการครูที่มีต่อการกระจายอำนาจการบริหารการศึกษาใน สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยอง เขต 2 ทั้ง 4 ด้าน โดยจำแนกตามตำแหน่งพบว่าโดยรวมและรายด้านการบริหารงบประมาณ ด้านการบริหารงานบุคคลแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05 โดยผู้บริหารมีความพร้อมมากกว่าครู โดย เมื่อจำแนกตามระดับ การศึกษา พบว่าในรายด้าน การบริหารงานงบประมาณ การบริหารงานบุคคลและการบริหารงานทั่วไป แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยการศึกษาสูงกว่าปริญญา ญัตริมีความพร้อมสูงกว่าปริญญา บัณฑิตและจำแนกตามขนาดของโรงเรียน พบว่าโดยรวมและรายด้านทุกด้านไม่ต่างกัน ยกเว้นรายด้านการบริหารงานบุคคลแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยโรงเรียนขนาดเล็กกับโรงเรียนขนาดกลางและโรงเรียนขนาดเล็กกับโรงเรียนขนาดใหญ่ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05

กัญญากัด สิทธิบุศย์ (2553: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความพร้อมในการใช้หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 ของข้าราชการครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจันทบุรีผลการวิจัยพบว่า ความพร้อมในการใช้หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจันทบุรี โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากที่สุดทุกข้อเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ด้านบุคลากร ด้านหลักสูตรและเอกสารประกอบหลักสูตรและด้านการบริหารจัดการตาม ลำดับและเมื่อเปรียบเทียบความพร้อมในการใช้ หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 ของข้าราชการครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจันทบุรี โดย จำแนกตาม

ตำแหน่ง สังกัด ประสบการณ์การทำงานและขนาดโรงเรียน พบว่า โดยรวมและรายด้านทุกด้าน ได้แก่ด้านหลักสูตร ด้านบุคลากร ด้านอาคารสถานที่และแหล่งวิทยาการและด้านการบริหารจัดการ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แต่เมื่อจำแนกตามวุฒิการศึกษา โดยรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05

ทองดี ดวงรัตน์ (2554: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความในการส่งเสริมการอ่านภาษาไทยของ โรงเรียนปรีดิรัฐธรรม จังหวัดเพชรบุรี ใน 5 ด้าน ได้แก่ด้านผู้บริหาร ด้านบุคลากร ด้านวัสดุ อุปกรณ์ ด้านการจัดการเรียนการสอนและด้านนักเรียน ผลการวิจัยพบว่า ใน 5 ด้าน ได้แก่ด้านผู้บริหาร ด้านบุคลากร ด้านวัสดุอุปกรณ์ ด้านการจัดการเรียนการสอนและด้านนักเรียน โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ส่วนการศึกษาปัญหาและข้อเสนอแนะความพร้อมในการส่งเสริมการอ่านภาษาไทยใน 5 ด้าน คือ 1) ด้านผู้บริหาร พบว่า ผู้บริหารมีนโยบายสนับสนุนงบประมาณที่เกี่ยวกับการส่งเสริมการอ่านยังไม่ครอบคลุม มีข้อเสนอแนะว่าผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับนโยบายด้านการสนับสนุนงบประมาณเพิ่มเติมอย่างต่อเนื่อง 2) ด้านบุคลากร พบว่าโรงเรียนมีการพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถในการจัดกิจกรรมส่งเสริมการอ่านให้มีคุณภาพ แต่ครูผู้สอนมีภาระงานมากบางครั้งจึงไม่ค่อย มีเวลาในการเตรียมความพร้อมในการจัดกิจกรรมส่งเสริมการอ่านภาษาไทยมีข้อเสนอแนะว่าครูควรมีการวางแผนจัดตารางเวลาในการจัดกิจกรรมส่งเสริมการอ่านภาษาไทย 3) ด้านวัสดุอุปกรณ์ พบว่าห้องสมุดมีขนาดเล็กไม่เพียงพอ ได้มีข้อเสนอแนะว่าโรงเรียนควรมีการเพิ่มงบประมาณในการขยายห้องสมุด 4) ด้านการจัดการเรียนการสอน พบว่าครูให้ความสำคัญกับการจัดกิจกรรมส่งเสริมการอ่าน และสร้างนิสัยรักการอ่านให้กับนักเรียน แต่นักเรียนกลุ่มอ่อนยังไม่สนใจการอ่าน มีข้อเสนอแนะว่าควรให้ครูเพิ่มกิจกรรมด้านการอ่านสำหรับ นักเรียนกลุ่มอ่อนให้มากขึ้น 5) ด้านนักเรียน พบว่านักเรียนกลุ่มอ่อนไม่เห็นความสำคัญในการร่วมกิจกรรมส่งเสริมการอ่าน มีข้อเสนอแนะว่าโรงเรียนควรมีมาตรการให้นักเรียนใช้เวลาว่างให้เกิดประโยชน์ในการเข้าร่วม กิจกรรมส่งเสริมการอ่าน และต้องให้ผู้ปกครองมีส่วนร่วมในการฝึกอ่านด้วย

พรศ ทิวราชชัย (2555: 49) ได้ศึกษาการเตรียมความพร้อมการบริหารจัดการในชั้นเรียนของครูโรงเรียนสัตหีบ เขตฐานทัพเรือและเขตกองเรือยุทธการ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการส่งเสริมการศึกษาเอกชนสู่ประชาคมอาเซียน พบว่าโดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากโรงเรียนสัตหีบ เขตฐานทัพเรือและเขตกองเรือยุทธการ ตระหนักถึงความสำคัญในการวางรากฐานการเตรียมความพร้อมในการนำโรงเรียนเข้าสู่การเรียนรู้ของประชาคมอาเซียน โดยการจัดให้มีการอบรม สัมมนาเฉพาะกลุ่มและทั้งในโรงเรียนให้บุคลากรมีความเข้าใจและมีความรู้เกี่ยวกับความสำคัญของการที่ประเทศไทยจะเข้าสู่ประชาคมอาเซียน

สรศักดิ์ บัวแย้ม (2556: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาการเตรียมความพร้อมเพื่อเข้าสู่ประชาคมอาเซียนของโรงเรียนมัธยมศึกษา สหวิทยาเขต ระยอง 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาเขต 18. ผลการวิจัยพบว่า การเตรียมความพร้อมเพื่อเข้าสู่ประชาคมอาเซียนของ

โรงเรียนมัธยมศึกษา สหวิทยาเขต ระยอง 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 โดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายด้านและเรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรกพบว่า ด้านงานการบริหารงานบุคคลมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมา คือด้านบริหารงานทั่วไปและด้านงานวิชาการ ส่วนงบประมาณน้อยสุด และเตรียมความพร้อมเพื่อเข้าสู่ประชาคมอาเซียนของโรงเรียนมัธยมศึกษา สหวิทยาเขต ระยอง 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 จำแนกตามสถานภาพ คือ ผู้บริหาร และครูผู้สอน โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และจากการวิเคราะห์ ความแปรปรวนการเตรียมความพร้อมของโรงเรียน เพื่อเข้าสู่ประชาคมอาเซียนของโรงเรียนมัธยมศึกษา สหวิทยาเขต ระยอง 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 จำแนกตามขนาดโรงเรียน คือขนาดเล็ก ขนาดกลางและขนาดใหญ่ โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

7.2 งานวิจัยต่างประเทศ

กุกลิเอลมีโน (Guglielmino. 1977) ได้ศึกษาเปรียบเทียบความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยการนำตนเองของกลุ่มตัวอย่างในอเมริกาและฮ่องกงและสมรรถภาพในการทำงาน พบว่า ความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยการนำตนเองและสมรรถภาพในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกและกลุ่มตัวอย่างในอเมริกามีความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตนเองสูงกว่ากลุ่มตัวอย่างในฮ่องกง

บอซ (Box. 1983: 1886-A) ได้ศึกษาความพร้อมในการเรียนรู้โดยใช้นำตนเองของนักศึกษาปัจจุบันและผู้สำเร็จการศึกษาด้านพยาบาลจาก Tulsa Junior College เมือง Tulsa มลรัฐ Oklahoma กลุ่มตัวอย่างจำนวน 477 คน โดยใช้เครื่องมือ SDLRS ผลการศึกษา พบว่าไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญในด้านอายุ และเพศ แต่มีความสัมพันธ์ด้านคะแนนความพร้อมในการเรียนรู้โดยใช้นำตนเองกับคะแนนรวมของเกรดอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

เรย์โนลส์ (Reynolds.1986: 3511-A) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตนเอง กับเหตุผลหรือแรงจูงใจในการเข้าศึกษาผู้ใหญ่ที่เรียนนอกเวลาในวิทยาลัยชุมชน กลุ่มตัวอย่างเป็นนักศึกษาจำนวน 95 คน มีอายุเฉลี่ย 35-17 ปี เครื่องมือที่ใช้คือ DDLRS และ EPS (Education Participation Scale) ผลการวิจัยพบว่า ความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตนเองกับแรงจูงใจด้านพุทธิปัญญา มีความสัมพันธ์กันเชิงบวก โดยประสบการณ์และสิ่งปะทะที่ท้าทายต่างๆ ในชีวิต เป็นอิทธิพลที่สำคัญ และระบุว่าความสนใจทางพุทธิปัญญาเป็นเหตุผลสำคัญในการเข้าร่วมโปรแกรม

สรุปได้ว่า จากงานวิจัยในประเทศและต่างประเทศเรื่องการเตรียมความพร้อมเพื่อรับการประเมินโครงโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพระดับเพชรไม่มี ส่วนใหญ่เป็นการวิจัยความพร้อมในเรื่องอื่นๆ เพราะฉะนั้นสมควรศึกษาในเรื่องการเตรียมความพร้อมเพื่อรับการประเมินโครงโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพระดับเพชรเพื่อเป็นแนวทางสำคัญที่จะพัฒนาและปรับปรุงการเตรียมความพร้อมเพื่อรับการประเมินเป็นโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพระดับเพชรให้มีประสิทธิภาพที่ดีในทุกๆด้าน สามารถนำไปใช้และปฏิบัติได้จริงของผู้บริหารสถานศึกษา คณะครูและบุคลากรในโรงเรียนทั้งในเรื่องการวางแผนการจัดองค์การ การนำ และการควบคุม ซึ่งส่งผลโดยตรงต่อการพัฒนาโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพ และยังเป็นประโยชน์แก่ผู้บริหารโรงเรียนในการเตรียมความพร้อมเพื่อรับการประเมินเป็นโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพได้เป็นอย่างดี

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาการเตรียมความพร้อมเพื่อรับการประเมินเป็นโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพระดับเพชรของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดกรุงเทพมหานคร ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิจัยและนำเสนอตามลำดับดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล
3. การสร้างเครื่องมือและหาคุณภาพเครื่องมือ
4. การเก็บรวบรวมข้อมูล
5. การจัดทำและการวิเคราะห์ข้อมูล
6. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. การกำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร

1) ประชากร ได้แก่ ครูที่สอนในโรงเรียนที่ผ่านการประเมินรับรองเป็นโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพระดับทอง สังกัดกรุงเทพมหานคร ปีการศึกษา 2556 รวมประชากร 3,610 คน ใน 125 โรงเรียน จำแนกเป็นโรงเรียนขนาดเล็ก 34 โรงเรียน โรงเรียนขนาดกลาง 51 โรงเรียน และโรงเรียนขนาดใหญ่ 40 โรงเรียน

2) กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูที่สอนในโรงเรียนที่ผ่านการประเมินรับรองเป็นโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพระดับทอง สังกัดกรุงเทพมหานคร ปีการศึกษา 2556 โดยการกำหนด ขนาดกลุ่มตัวอย่างตามตารางเคร์จีซี่ และมอร์แกน (Krejcie; & Morgan. 1970: 608) จากนั้นสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) โดยใช้ขนาดโรงเรียนเป็นชั้น แล้วทำการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) โดยการจับฉลาก เพื่อหาโรงเรียนที่ใช้เป็นกลุ่มตัวอย่าง ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 351 คน แบ่งเป็นโรงเรียนขนาดใหญ่จำนวน 201 คน โรงเรียนขนาดกลาง จำนวน 116 คน และโรงเรียนขนาดเล็ก จำนวน 34 คน ปรากฏดังตาราง 1

ตาราง 1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ขนาดโรงเรียน	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง
โรงเรียนขนาดเล็ก	347	34
โรงเรียนขนาดกลาง	1,196	116
โรงเรียนขนาดใหญ่	2,067	201
รวม	3,610	351

2. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยแบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลทั่วไปของโรงเรียน มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist) โดยสอบถามเกี่ยวกับ ระดับการศึกษา และขนาดโรงเรียน

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับการเตรียมความพร้อมเพื่อ รับการประเมินเป็นโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพระดับเพชรของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานครใน 4 ด้าน ได้แก่ 1) การวางแผน 2) การจัดองค์การ 3) การนำ และ 4) การควบคุม มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ตามแนวคิดของลิเคิร์ต (Likert) ดังนี้

- | | |
|-----------|------------|
| 5 หมายถึง | มากที่สุด |
| 4 หมายถึง | มาก |
| 3 หมายถึง | ปานกลาง |
| 2 หมายถึง | น้อย |
| 1 หมายถึง | น้อยที่สุด |

3. การสร้างและการหาคุณภาพเครื่องมือ

ในการสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือผู้วิจัยดำเนินการตามลำดับดังต่อไปนี้

1. ศึกษาเอกสารและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องแล้วนำมาประมวลเป็นแนวคิดในการสร้างคำถาม
2. สร้างแบบสอบถามให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์และนิยามศัพท์ที่ใช้ในงานวิจัย
3. นำแบบสอบถามเสนออาจารย์ที่ปริญญานิพนธ์เพื่อตรวจสอบความถูกต้องในด้านภาษา เนื้อหา หลังจากนั้นนำมาปรับปรุงแก้ไขตามที่อาจารย์ที่ปรึกษาให้คำแนะนำ

4. นำแบบสอบถามไปตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา(Content Validity) โดยการหาค่า IOC (Item-Objective Congruence Index)ซึ่งมีค่าระหว่าง 0.60-1.00 โดยมีผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 ท่าน คือ

4.1 อาจารย์เรือเอก ดร.อภิสิทธิ์ ทรงบัณฑิตย์ อาจารย์ภาควิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

4.2 อาจารย์ดร.สรภักดิ์สรณ์ ฉัตรกมลทัศน์ วิทยาลัยนานาชาติ มหาวิทยาลัยบูรพา

4.3 อาจารย์ดร.สุวิมล กฤษณกุลหาสน์ ภาควิชาการวัดและประเมินผล มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

4.4 อาจารย์ดร.คัมภีร์ วีราวิทย์ คณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยสยาม

4.5 นางพัฒนัสสา แก้วคำไสย์ รองผู้อำนวยการสำนักงานการ โรงเรียนบ้านบัวมุล (เจริญราษฎร์อุทิศ) สำนักงานเขตบางเขน กรุงเทพมหานคร

5 นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try Out) กับครูโรงเรียนที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ 30 คน

6. นำแบบสอบถามที่ได้จากการเก็บรวบรวมข้อมูลมาตรวจให้คะแนนตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้ และหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach, 1970: 161) จากนั้นนำแบบสอบถามมาตรวจให้คะแนนหาคุณภาพของแบบสอบถามด้วยการหาความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ โดยหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา (Alpha Coefficient) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach) ได้ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.99

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บข้อมูลตามขั้นตอน ต่อไปนี้

1. ขอลงหนังสือแนะนำจากบัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒถึงผู้อำนวยการโรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง เพื่อขออนุญาตใช้แบบสอบถามในการเก็บข้อมูลในโรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง

2. ผู้วิจัยนำหนังสือขอความอนุเคราะห์ที่ออกโดยบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ พร้อมแบบสอบถามไปติดต่อประสานงานกับผู้อำนวยการโรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง เพื่อขออนุญาตให้ตอบแบบสอบถาม

3. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามไปเก็บข้อมูล โดยแจกแบบสอบถามให้กับครูโรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่างในแต่ละโรงเรียน จำนวน 351 ฉบับ ได้รับกลับคืนมา จำนวน 351 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 ของผู้ตอบแบบสอบถาม

5. การจัดกระทำและการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป ทางสถิติ โดยมีขั้นตอน ดังต่อไปนี้

5.1 วิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถามตอนที่ 1 ด้วยการหาค่าร้อยละ (Percentage)

5.2 วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการเตรียมความพร้อมเพื่อรับการประเมินเป็นโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพระดับเพชรของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และหาค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) เป็นรายด้านและโดยรวม แล้วนำค่าเฉลี่ยที่ได้มาเปรียบเทียบกับเกณฑ์การแปลความหมาย ค่าเฉลี่ยเป็นระดับ (บุญชม ศรีสะอาด, 2541: 100) ดังนี้

ค่าเฉลี่ย	ความหมาย
4.51-5.00	ระดับการเตรียมความพร้อมอยู่ในระดับมากที่สุด
3.51-4.50	ระดับการเตรียมความพร้อมอยู่ในระดับมาก
2.51-3.50	ระดับการเตรียมความพร้อมอยู่ในระดับปานกลาง
1.51-2.50	ระดับการเตรียมความพร้อมอยู่ในระดับน้อย
1.00-1.50	ระดับการเตรียมความพร้อมอยู่ในระดับน้อยที่สุด

5.3 เปรียบเทียบการเตรียมความพร้อมเพื่อรับการประเมินเป็นโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพระดับเพชรของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดกรุงเทพมหานคร จำแนกตามระดับการศึกษา ใช้การวิเคราะห์แบบ t-test และขนาดของโรงเรียน ใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One Way Analysis of Variance) และเมื่อพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ทำการทดสอบเป็นรายคู่ โดยวิธีการของเชฟเฟ (Scheffe 's test)

6. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

6.1 สถิติที่ใช้ในการหาคุณภาพเครื่องมือ

6.1.1 ตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยการหาค่าดัชนีความสอดคล้องหรือ IOC (Item Objective Congruence Index)

6.1.2 การหาความเชื่อมั่นของแบบสอบถามโดยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach)

6.2 สถิติพื้นฐาน

6.2.1 ค่าร้อยละ (Percentage)

6.2.2 ค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD)

6.3 สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน

6.3.1 การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามระดับการศึกษา โดยใช้การทดสอบค่าที (t- test Independent)

6.3.2 การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างกลุ่มตัวอย่างจำแนกตาม ขนาดโรงเรียน
ใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One Way Analysis of Variance)และในกรณีที่พบ
ความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ทำการทดสอบเป็นรายคู่ โดยวิธีการของเชฟเฟ่ (Scheffe 's
Test)



บทที่ 4

การวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษากการเตรียมความพร้อมเพื่อรับการประเมินเป็นโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพระดับเพชรของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดกรุงเทพมหานคร ผู้วิจัยได้นำเสนอการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

เพื่อให้เข้าใจในการแปลความหมายจากผลการวิเคราะห์ข้อมูลผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

n	แทน	จำนวนผู้ตอบแบบสอบถาม
$\bar{x}$	แทน	ค่าเฉลี่ย (Mean)
S.D.	แทน	ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
df	แทน	ระดับชั้นของความเป็นอิสระ (Degrees of Freedom)
SS	แทน	ผลบวกกำลังสองของคะแนน (Sum of Squares)
MS	แทน	ค่าเฉลี่ยของผลบวกกำลังสองของคะแนน (Mean Squares)
t	แทน	ค่าที่ใช้พิจารณาใน t-distribution
F	แทน	ค่าที่ใช้พิจารณาใน F- distribution
p	แทน	ค่าความน่าจะเป็นของการมีนัยสำคัญทางสถิติ
*	แทน	มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามความมุ่งหมายและสมมติฐานของการวิจัย ผู้วิจัยได้นำเสนอเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยการแจกแจงความถี่ และหาค่าร้อยละ

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูล การศึกษา การเตรียมความพร้อมเพื่อรับการประเมินเป็นโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพระดับเพชรของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

ตอนที่ 3 การเปรียบเทียบการเตรียมความพร้อมเพื่อรับการประเมินเป็นโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพระดับเพชรของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดกรุงเทพมหานคร จำแนกตามระดับการศึกษาของครูวิเคราะห์โดยใช้การทดสอบที (t-test) ส่วนขนาดของโรงเรียน ใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One – Way Analysis of Variance) ในกรณีพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติจึงทำการทดสอบค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่โดยวิธีของเชฟเฟ (Scheffe's Method)

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยการแจกแจงความถี่ และหาค่าร้อยละ ผลการวิเคราะห์ปรากฏตาราง 2

ตาราง 2 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามที่เก็บข้อมูลได้ จำแนกตามระดับ การศึกษา และขนาดโรงเรียน

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน(คน) (N=351)	ร้อยละ (%)
1.ระดับการศึกษาของครู		
ปริญญาตรี	276	78.60
สูงกว่าปริญญาตรี	75	21.40
รวม	351	100.00
2. ขนาดของโรงเรียน		
ขนาดใหญ่	201	57.30
ขนาดกลาง	116	33.00
ขนาดเล็ก	34	9.70
รวม	351	100.00

จากตาราง 2 พบว่า ครูที่มีระดับการศึกษา ปริญญาตรี จำนวน 276 คน คิดเป็นร้อยละ 78.60 และครูที่มีระดับการศึกษา ปริญญาโท จำนวน 75 คน คิดเป็นร้อยละ 21.40 ส่วนขนาดโรงเรียน เป็นครูที่สังกัดในโรงเรียนขนาดใหญ่ จำนวน 201 คน คิดเป็นร้อยละ 57.30 ครูที่สังกัดในโรงเรียนขนาดกลาง จำนวน 116 คน คิดเป็นร้อยละ 33.00 และครูที่สังกัดในโรงเรียนขนาดเล็ก จำนวน 34 คน คิดเป็นร้อยละ 9.70

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูล การศึกษาการเตรียมความพร้อมเพื่อรับการประเมินเป็น โรงเรียนส่งเสริมสุขภาพ พระดับเพชรของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยการวิเคราะห์ ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ผลการวิเคราะห์ปรากฏ ตาราง 3-7

ตาราง 3 ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน การศึกษาการเตรียมความพร้อมเพื่อรับการประเมินเป็นโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพระดับเพชรของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยรวมและรายด้าน

การเตรียมความพร้อมเพื่อรับการประเมินเป็นโรงเรียน ส่งเสริมสุขภาพระดับเพชร	(n = 351)		แปลผล
	$\bar{x}$	S.D.	
1. ด้านการวางแผน	4.11	0.65	มาก
2. ด้านการจัดองค์การ	4.10	0.72	มาก
3. ด้านการนำ	4.10	0.66	มาก
4. ด้านการควบคุม	4.00	0.64	มาก
รวม	4.07	0.60	มาก

จากตาราง 3 พบว่า การเตรียมความพร้อมเพื่อรับการประเมินเป็นโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพระดับเพชรของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยรวม อยู่ในระดับ $\bar{x}=4.07$, S.D.=0.60) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าทุกด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้คือ ด้านการวางแผน ($\bar{x}=4.11$, S.D.=0.65) ด้านการจัดองค์การ ($\bar{x}=4.10$, S.D.=0.72) ด้านการนำ ($\bar{x}=4.10$, S.D.=0.66) และด้านการควบคุม ($\bar{x}=4.00$, S.D.=0.64) ตามลำดับ

ตาราง 4 ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานการศึกษาศึกษาการเตรียมความพร้อมเพื่อรับการประเมินเป็นโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพระดับเพชรของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดกรุงเทพมหานคร ด้านการวางแผน โดยรวมและรายข้อ

ข้อ	ด้านการวางแผน	(n = 351)		แปลผล
		$\bar{x}$	S.D.	
1.	มีการแต่งตั้งคณะกรรมการจากบุคลากรภายในองค์กรเพื่อรับผิดชอบโครงการโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพ	4.33	0.85	มาก
2.	มีการแต่งตั้งคณะกรรมการจากบุคคลในชุมชน /ท้องถิ่นเพื่อรับผิดชอบโครงการโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพ	3.87	0.86	มาก
3.	มีการแต่งตั้งคณะกรรมการที่ปรึกษาเพื่อสนับสนุนการดำเนินงานโครงการโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพ	4.11	0.82	มาก
4.	มีการศึกษาวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน อุปสรรคและโอกาสในการดำเนินงานโครงการโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพ	3.93	0.91	มาก
5.	มีการรวบรวมข้อมูลสารสนเทศในการดำเนินงานโครงการโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพ	4.17	0.79	มาก
6.	มีการกำหนดนโยบายส่งเสริมสุขภาพให้ครอบคลุมมาตรฐานตัวชี้วัดโครงการโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพ	4.22	0.79	มาก
7.	มีการถ่ายทอดนโยบายการเข้าร่วมโครงการโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพให้แก่นักเรียน บุคลากรที่เกี่ยวข้องทั้งภายในและภายนอกองค์กรรับทราบ	4.12	0.77	มาก
8.	มีการจัดทำแผนกลยุทธ์ แผนปฏิบัติการให้สอดคล้องกับนโยบายส่งเสริมสุขภาพ	4.12	0.79	มาก
9.	มีการกำหนดเป้าหมายการดำเนินงานในโครงการ /กิจกรรมของผู้เกี่ยวข้องโครงการโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพอย่างชัดเจน	4.15	0.82	มาก
10.	มีการกำหนดวิธีประเมินผลและรายงานผลการดำเนินงานในโครงการ/กิจกรรม โรงเรียนส่งเสริมสุขภาพอย่างเป็นระบบ	4.13	0.75	มาก
รวม		4.11	0.65	มาก

จากตาราง 4 พบว่า การเตรียมความพร้อมเพื่อรับการประเมินเป็นโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพระดับเพชรของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดกรุงเทพมหานคร ด้านการวางแผนโดยรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.11, S.D.=0.65$) เมื่อพิจารณาเป็นราย ข้อ พบว่าทุกข้อมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยสามลำดับ ดังนี้ มีการแต่งตั้งคณะกรรมการจากบุคลากรภายในองค์กรเพื่อรับผิดชอบโครงการโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพ ($\bar{x} = 4.33, S.D.=0.85$) มีการกำหนดนโยบายส่งเสริมสุขภาพให้ครอบคลุมมาตรฐาน ตัวชี้วัดโครงการโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพ ($\bar{x} = 4.22, S.D.=0.79$) มีการรวบรวมข้อมูลสารสนเทศในการดำเนินงานโครงการโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพ ($\bar{x} = 4.17, S.D.=0.79$) ตามลำดับ



ตาราง 5 ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานการศึกษาคำเตรียมความพร้อมเพื่อรับการประเมินเป็นโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพระดับเพชรของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดกรุงเทพมหานคร ด้านการจัดองค์การโดยรวม และรายชื่อ

ข้อ	ด้านการจัดองค์การ	(n= 351)		แปลผล
		$\bar{x}$	S.D.	
11.	มีการออกคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการรับผิดชอบโครงการ/กิจกรรม	4.43	0.81	มาก
12.	มีการระดมทรัพยากรในชุมชนให้เอื้อต่อการส่งเสริม สนับสนุนการดำเนินงานโครงการโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพ	3.97	2.88	มาก
13.	มีการดำเนินการประชุม ชี้แจง ประชาสัมพันธ์โครงการโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพ	4.16	1.72	มาก
14.	มีการสำรวจความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาสุขภาพของนักเรียน บุคลากรในองค์กร เพื่อเป็นข้อมูลสารสนเทศในการดำเนินงานโครงการโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพ	4.10	0.80	มาก
15.	มีการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีและกระตุ้นให้เกิดการมีส่วนร่วมของบุคลากรภายในองค์กร	4.25	2.26	มาก
16.	มีการดำเนินการจัดโครงการ /กิจกรรม ตามแผนกลยุทธ์และแผนปฏิบัติการที่ได้วางไว้ได้ครบถ้วนปฏิบัติได้จริง	4.15	0.83	มาก
17.	มีการกำหนดบุคลากรผู้รับผิดชอบโครงการ /กิจกรรม ได้ตรงกับ ความสนใจ ความสามารถและความถนัด	4.17	0.81	มาก
18.	มีการใช้แหล่งทรัพยากรในท้องถิ่น เช่นกลุ่มแม่บ้าน ฝ่ายสิ่งแวดล้อมของสำนักงานเขตร่วมรับผิดชอบโครงการอาหารกลางวันและการปรับปรุงสภาพแวดล้อมของโรงเรียนเป็นต้น	3.86	0.86	มาก
19.	มีการประสานงานจากหน่วยงานต้นสังกัดและหน่วยงานอื่นในการสนับสนุนงบประมาณ เพื่อดำเนินงานโครงการโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพ	3.99	0.84	มาก
20.	มีการนำกิจกรรมของโครงการมาบูรณาการ เข้ากับกลุ่มสาระการเรียนรู้ทั้ง 8 สาระได้เป็นอย่างดี	3.98	0.76	มาก
21.	มีการนำข้อเสนอแนะที่ได้รับจากคณะกรรมการที่ปรึกษา มาปรับปรุงแก้ไขระหว่างดำเนินการ	4.06	0.75	มาก
รวม		4.10	0.72	มาก

จากตาราง 5 พบว่า การเตรียมความพร้อมเพื่อรับการประเมินเป็นโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพระดับเพชรของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดกรุงเทพมหานคร ด้านการจัดองค์การ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.10$, S.D.=0.72) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าทุกข้อมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยตามลำดับ ดังนี้ มีการออกคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการรับผิดชอบโครงการ/กิจกรรม ($\bar{x} = 4.43$, S.D.=0.81) มีการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีและกระตุ้นให้เกิดการมีส่วนร่วมของบุคลากรภายในองค์กร ($\bar{x} = 4.25$, S.D.=2.26) มีการกำหนดบุคลากรผู้รับผิดชอบโครงการ/กิจกรรม ได้ตรงกับความสนใจ ความสามารถและความถนัด ($\bar{x} = 4.17$, S.D.=0.81) ตามลำดับ



ตาราง 6 ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานการศึกษาศึกษาการเตรียมความพร้อมเพื่อรับการประเมินเป็นโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพระดับเพชรของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดกรุงเทพมหานคร ด้านการนำโดยรวม และรายข้อ

ข้อ	ด้านการนำ	(n = 351)		แปลผล
		$\bar{x}$	S.D.	
22.	มีการกำหนดวิสัยทัศน์ในการดำเนินงานโครงการโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพอย่างชัดเจน	4.16	0.78	มาก
23.	มีการจัดการให้การดำเนินโครงการโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพสำเร็จ ลุล่วงตามวัตถุประสงค์ของโครงการอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล	4.15	0.71	มาก
24.	มีการวินิจฉัยและตัดสินใจในการดำเนินงานต่างๆ ด้วยความรอบคอบและเหมาะสม	4.03	0.71	มาก
25.	มีการมอบหมายงานทั้งอำนาจหน้าที่กับความรับผิดชอบให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติงานให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์	4.19	0.78	มาก
26.	มีการสื่อสารโดยการแจ้ง ประชุมและนัดหมายล่วงหน้าในการดำเนินงานตามแผนงานโครงการ /กิจกรรม โรงเรียนส่งเสริมสุขภาพอย่างเหมาะสม	4.10	0.74	มาก
27.	มีการจัดสรร กำหนดและแต่งตั้งบุคลากรได้เพียงพอและเหมาะสมกับงาน	4.06	0.79	มาก
28.	มีการประสานงาน ให้บุคลากรภายนอกองค์กรมีส่วนร่วมในการดำเนินงานโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพ	4.03	0.77	มาก
29.	มีความมุ่งมั่นสนับสนุนการดำเนินงานโครงการโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์	4.22	1.84	มาก
30.	มีการจัดสรรงบประมาณได้เพียงพอในการดำเนินงานโครงการโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพ	4.04	2.84	มาก
31.	มีการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของนักเรียน ครูและบุคลากรในการดำเนินงานโครงการโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพให้ บรรลุตามวัตถุประสงค์	4.17	0.79	มาก

ตาราง 6 (ต่อ)

ข้อ	ด้านการนำ	(n = 351)		แปลผล
		$\bar{x}$	S.D.	
32.	มีการอำนวยความสะดวก สนับสนุนการดำเนินงานตามโครงการ/กิจกรรม โรงเรียนส่งเสริมสุขภาพให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ มีการปรับปรุงสภาพการทำงานให้ดีขึ้นเพื่อให้งานโครงการ	4.04	0.78	มาก
33.	โรงเรียนส่งเสริมสุขภาพบรรลุตามวัตถุประสงค์ มีการส่งเสริมการทำงานเป็นทีมที่เน้นการปฏิบัติงานให้สำเร็จตาม	4.08	0.75	มาก
34.	วัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ มีการส่งเสริมให้บุคลากรภายใน องค์การและภายนอกองค์การที่มี	4.10	0.78	มาก
35.	พื้นฐาน ความต้องการที่แตกต่างกันร่วมกันทำงานด้วยความเต็มใจ	4.04	0.79	มาก
รวม		4.10	0.66	มาก

จากตาราง 6 พบว่า การเตรียมความพร้อมเพื่อรับการประเมินเป็นโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพระดับเพชรของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดกรุงเทพมหานคร ด้านการนำ โดยรวม มีการเตรียมความพร้อมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.10$, S.D.=0.66) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าทุกข้อมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยสามลำดับดังนี้ มีความมุ่งมั่นสนับสนุนการดำเนินงานโครงการโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ ($\bar{x} = 4.22$, S.D.=2.84) มีการมอบหมายงานทั้งอำนาจหน้าที่กับความรับผิดชอบให้ผู้ได้บังคับบัญชาปฏิบัติงานให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ ($\bar{x} = 4.19$, S.D.=0.78) มีการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของนักเรียน ครูและบุคลากรในการดำเนินงานโครงการโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ ($\bar{x} = 4.17$, S.D.=0.79) ตามลำดับ

ตาราง 7 ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานการศึกษาศึกษาการเตรียมความพร้อมเพื่อรับการประเมินเป็นโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพระดับเพชรของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดกรุงเทพมหานคร ด้านการควบคุมโดยรวมและรายข้อ

ข้อ	ด้านการควบคุม	(n = 351)		แปลผล
		$\bar{x}$	S.D.	
36.	มีการดำเนินการตรวจสอบการดำเนินงานว่าถูกต้องตามแผนวิธีการที่กำหนดไว้ในโครงการโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพ	4.07	0.74	มาก
37.	มีการทบทวนการดำเนินงานว่าอยู่ภายใต้นโยบาย แผนกลยุทธ์ แผนปฏิบัติงานและงบประมาณที่วางไว้อย่างถูกต้อง	4.00	0.71	มาก
38.	มีการดำเนินการแก้ไข การดำเนินงานที่คลาดเคลื่อนหรือเบี่ยงเบนจากนโยบาย แผนกลยุทธ์ แผนปฏิบัติงานเป้าหมายที่กำหนดไว้	3.89	0.77	มาก
39.	มีการดำเนินการวัดผลการปฏิบัติงานโครงการ/กิจกรรม ตามเกณฑ์ในการวัดผลให้ได้ตามมาตรฐาน ตัวชี้วัดของโครงการโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพ	4.08	0.73	มาก
40.	มีการหาสาเหตุของข้อผิดพลาดการดำเนินงานที่ไม่เป็นตามมาตรฐานตัวชี้วัดของโครงการโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพ	3.94	0.73	มาก
41.	มีการนิเทศการดำเนินงานโครงการ/กิจกรรม เพื่อรองรับการนิเทศจากองค์การภายนอก	4.03	0.77	มาก
รวม		4.00	0.64	มาก

จากตาราง 7 พบว่า การเตรียมความพร้อมเพื่อรับการประเมินเป็นโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพระดับเพชร ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดกรุงเทพมหานคร ด้านการควบคุม โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.00$, S.D.=0.64) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าทุกข้อมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยสามลำดับ ดังนี้ มีการดำเนินการวัดผลการปฏิบัติงานโครงการ/กิจกรรม ตามเกณฑ์ในการวัดผลให้ได้ตามมาตรฐาน ตัวชี้วัดของโครงการโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพ ($\bar{x} = 4.08$, S.D.=0.73) มีการดำเนินการตรวจสอบการดำเนินงานว่าถูกต้องตามแผนวิธีการที่กำหนดไว้ในโครงการโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพ ($\bar{x} = 4.07$, S.D.=0.74) มีการนิเทศการดำเนินงานโครงการ/กิจกรรม เพื่อรองรับการนิเทศจากองค์การภายนอก ($\bar{x} = 4.03$, S.D.=0.77) ตามลำดับ

ตอนที่ 3 การเปรียบเทียบการเตรียมความพร้อมเพื่อรับการประเมินเป็นโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพระดับเพชรของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดกรุงเทพมหานคร จำแนกตามระดับการศึกษาของครู วิเคราะห์โดยใช้การทดสอบที (t-test) ส่วนขนาดของโรงเรียน ใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One – Way Analysis of Variance) ในกรณีพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จึงทำการทดสอบค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่โดยวิธีของเชฟเฟ (Scheffe's method) ผลการวิเคราะห์ปรากฏตาราง 8-10

ตาราง 8 การเปรียบเทียบการเตรียมความพร้อมเพื่อรับการประเมินเป็นโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพระดับเพชรของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดกรุงเทพมหานคร จำแนกตามระดับการศึกษาโดยรวม และรายด้าน

การเตรียมความพร้อมเพื่อรับการ ประเมินเป็นโรงเรียนส่งเสริม สุขภาพระดับเพชร	ระดับการศึกษา				t	P
	ปริญญาตรี		ปริญญาโท			
	(n = 276)		(n = 75)			
	$\bar{x}$	S.D.	$\bar{x}$	S.D.		
1.ด้านการวางแผน	4.06	0.67	4.30	0.50	-2.91*	0.00
2.ด้านการจัดองค์การ	4.04	0.66	4.30	0.87	-2.77*	0.00
3.ด้านการนำ	4.09	0.71	4.14	0.50	-0.63	0.52
4.ด้านการควบคุม	3.98	0.65	4.08	0.58	-1.19	0.23
รวม	4.04	0.62	4.20	0.50	-2.07*	0.03

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 8 พบว่า ครูที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี และระดับการศึกษา ปริญญาโท มีความคิดเห็นต่อการเตรียมความพร้อมเพื่อรับการประเมินเป็นโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพระดับเพชรของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการวางแผน และด้านการจัดองค์การ แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านการนำและด้านการควบคุมไม่แตกต่างกัน

ตาราง 9 การเปรียบเทียบการเตรียมความพร้อมเพื่อรับการประเมินเป็นโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพ
ระดับเพชรของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดกรุงเทพมหานคร จำแนกตาม ขนาดของโรงเรียน
โดยรวมและรายด้าน

การเตรียมความพร้อมเพื่อ รับการประเมินเป็นโรงเรียน ส่งเสริมสุขภาพระดับเพชร	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	p
1.ด้านการวางแผน	ระหว่างกลุ่ม	0.339	2	0.17	0.39	0.67
	ภายในกลุ่ม	148.12	348	0.42		
	รวม	148.46	350			
2.ด้านการจัดองค์การ	ระหว่างกลุ่ม	3.18	2	1.59	3.07*	0.04
	ภายในกลุ่ม	180.36	348	0.51		
	รวม	183.54	350			
3.ด้านการนำ	ระหว่างกลุ่ม	0.15	2	0.07	0.17	0.84
	ภายในกลุ่ม	156.14	348	0.44		
	รวม	156.29	350			
4.ด้านการควบคุม	ระหว่างกลุ่ม	0.29	2	0.14	0.35	0.69
	ภายในกลุ่ม	143.48	348	0.41		
	รวม	143.77	350			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	0.51	2	0.25	0.71	0.49
	ภายในกลุ่ม	126.50	348	0.36		
	รวม	127.01	350			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 9 พบว่า ครูที่อยู่ในโรงเรียนขนาดต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการเตรียมความพร้อมเพื่อรับการประเมินเป็นโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพระดับเพชรของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดกรุงเทพมหานคร จำแนกตามขนาดโรงเรียน โดยรวมไม่แตกต่างกัน แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าด้านการจัดองค์การ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านการวางแผน ด้านการนำ และด้านการควบคุมไม่แตกต่างกัน เมื่อพบความแตกต่าง จึงทำการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีของ เชฟเฟ (Scheffe's Method)

ตาราง 10 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยของการเตรียมความพร้อมเพื่อรับการประเมิน เป็นโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพระดับเพชรของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดกรุงเทพมหานคร ด้านการจัดองค์การ ของกลุ่มตัวอย่างในโรงเรียนขนาดต่างกัน เป็นรายคู่ด้วยวิธีของ เชฟเฟ่ (Scheffe's Method)

ขนาดโรงเรียน	$\bar{x}$	ขนาดใหญ่	ขนาดกลาง	ขนาดเล็ก
		4.18	4.02	3.91
ขนาดใหญ่	4.18			27*
ขนาดกลาง	4.02			
ขนาดเล็ก	3.91			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 10 พบว่า ครูที่อยู่ในโรงเรียนขนาดใหญ่ มีค่าเฉลี่ยการเตรียมความพร้อมเพื่อรับการประเมินเป็นโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพระดับเพชรของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดกรุงเทพมหานคร ด้านการจัดองค์การ โรงเรียนขนาดใหญ่แตกต่างจากครูที่อยู่ในโรงเรียนขนาดเล็ก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 ส่วนคู่อื่นๆไม่พบความแตกต่าง

บทที่ 5

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการศึกษาศึกษาการเตรียมความพร้อมเพื่อรับการประเมินเป็นโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพระดับเพชรของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดกรุงเทพมหานคร ซึ่งผู้วิจัยได้สรุปผลการวิจัย การอภิปรายผล และข้อเสนอแนะดังต่อไปนี้

ความมุ่งหมายของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยมีความมุ่งหมายเพื่อ

1. เพื่อศึกษาศึกษาการเตรียมความพร้อมเพื่อรับการประเมินเป็นโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพระดับเพชรของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดกรุงเทพมหานคร ใน 4 ด้าน คือ 1) การวางแผน 2) การจัดองค์การ 3) การนำ และ 4) การควบคุม
2. เพื่อศึกษาเปรียบเทียบการเตรียมความพร้อมเพื่อรับการประเมินเป็นโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพระดับเพชรของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดกรุงเทพมหานคร จำแนกตามระดับการศึกษาของครู และขนาดของโรงเรียน

ความสำคัญของการวิจัย

ผลการวิจัยครั้งนี้ทำให้ทราบถึง ระดับ ความคิดเห็น การเตรียมความพร้อมเพื่อรับการประเมินเป็นโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพระดับเพชรของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดกรุงเทพมหานคร เพื่อให้โครงการโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพเกิดประสิทธิภาพเพิ่มมากขึ้น โดยผู้บริหารสามารถนำข้อมูลมาใช้ในการ บริหารจัดการ ปรับปรุงพัฒนาส่งเสริม และสนับสนุนการดำเนินงานของโรงเรียนให้มีความพร้อมในการดำเนินงานเพื่อรับการประเมินเป็นโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพระดับเพชรต่อไป

วิธีการดำเนินการวิจัย

กลุ่มตัวอย่างได้แก่ ครูในโรงเรียน ที่ได้รับการประเมินรับรองเป็นโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพ สุขภาพระดับทอง สังกัดกรุงเทพมหานคร ปีการศึกษา 2556 จำนวน 351 คน แบ่งเป็น ครูในโรงเรียนขนาดใหญ่จำนวน 201 คน ครูในโรงเรียนขนาดกลาง จำนวน 116 คน และครูในโรงเรียนขนาดเล็ก จำนวน 34 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้เป็น แบบสอบถามมาตราส่วนประเมินค่า (Rating Scale) 5 ระดับ เกี่ยวกับการเตรียมความพร้อมรับการประเมินเป็นโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพระดับเพชรของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดกรุงเทพมหานคร 4 ด้าน ประกอบด้วย ด้านการวางแผน ด้านการจัดองค์การ ด้านการนำ และด้านการควบคุม จำนวน 41 ข้อ มีค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ 0.99

ผู้วิจัยกระทำการ วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปโดยการแจกแจงความถี่ และหาค่าร้อยละ วิเคราะห์การศึกษาการเตรียมความพร้อมเพื่อรับการประเมินเป็นโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพพระดับเพชรของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดกรุงเทพมหานคร ใน 4 ด้าน คือ 1) การวางแผน 2) การจัดองค์การ 3) การนำ และ 4) การควบคุม โดยการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน(S.D.) วิเคราะห์เปรียบเทียบการเตรียมความพร้อมเพื่อรับการประเมินเป็นโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพพระดับเพชรของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดกรุงเทพมหานคร จำแนกตามระดับการศึกษาของครู โดยใช้การทดสอบที (t-test) ส่วนขนาดของโรงเรียน ใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว(One-Way Analysis of Variance) ในกรณีพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จึงทำการทดสอบค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่โดยวิธีของเชฟเฟ้ (Scheffe's Method)

สรุปผลการวิจัย

การเตรียมความพร้อมรับการประเมินเป็นโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพพระดับเพชรของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้

1. การเตรียมความพร้อมเพื่อรับการประเมินเป็นโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพพระดับเพชรของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยรวม 4 ด้าน มีการเตรียมความพร้อมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับ ค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านการวางแผน ด้านการจัดการองค์การ ด้านการนำ และด้านการควบคุม

2. ผลการเปรียบเทียบจำแนกตามระดับการศึกษาของครู พบว่า การเตรียมความพร้อมเพื่อรับการประเมินเป็นโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพพระดับเพชรของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านการวางแผนและการจัดองค์การ แตกต่างกัน

3. ผลการเปรียบเทียบจำแนกตามขนาดโรงเรียน พบว่า การเตรียมความพร้อมเพื่อรับการประเมินเป็นโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพพระดับเพชรของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยรวมไม่แตกต่างกัน แต่เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าด้านการจัดองค์การมีความแตกต่างกันโดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05

การอภิปรายผล

ผลการวิจัย มีประเด็นในการอภิปราย ดังนี้

1. การเตรียมความพร้อมเพื่อรับการประเมินเป็นโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพพระดับเพชรของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยรวม 4 ด้าน มีการเตรียมความพร้อมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ประกอบด้วย ด้านการวางแผน ด้านการจัดการองค์การ ด้านการนำ และด้านการควบคุม พบว่าทุกด้านมี ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องจาก นโยบายการจัดการศึกษาของกรุงเทพมหานครได้มอบนโยบาย 4 นโยบายด้วยกันซึ่งสอดคล้องกับนโยบายที่ 1 คือการขยาย

การดูแลนักเรียน จากอ้อมท้อง สมองดี สุ่มิวนัย เช่น โครงการเด็กอ้อม อ้อมท้อง โดยจัดหาอาหารเข้าอาหารกลางวัน และนม ให้นักเรียนรับประทานฟรี โครงการเรียนฟรี เรียนดี อย่างมีคุณภาพ ด้านการเรียนการสอน เช่น โครงการเพิ่มโอกาสการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น และด้านวินัย เช่น การมีมารยาท การเข้าแถว เข้าคิว การรู้จักประหยัด อดออม การทำบัญชีการเงินนักเรียน โครงการโรงเรียนสีขาว หลักสูตรโตไปไม่โกง เพื่อให้นักเรียนมีคุณลักษณะที่ดี 5 ประการ ได้แก่ ซื่อสัตย์ มีจิตสาธารณะ ความเป็นธรรม รับผิดชอบ และอยู่อย่างพอเพียง ด้านความปลอดภัย เช่น โครงการหมวกนิรภัยสำหรับนักเรียนที่เดินทางมาโรงเรียนโดยรถจักรยานยนต์ รวมถึงการจัดรถรับส่งนักเรียนฟรีในพื้นที่เดินทางไม่สะดวก (ASTVผู้จัดการออนไลน์. 2556: ออนไลน์) และสอดคล้องกับการประเมินคุณภาพ โรงเรียนสังกัด กรุงเทพมหานคร (SMART School)ด้านผลที่เกิดกับผู้เรียน ตัวชี้วัดที่ 6 นักเรียนมีสุขภาพร่างกายแข็งแรง และตัวชี้วัดที่ 7 นักเรียนมีทักษะชีวิต ร่าเริง แจ่มใส มีมนุษยสัมพันธ์ร่วมปฏิบัติกิจกรรมต่างๆกับเพื่อนอย่างมีความสุข (สำนักการศึกษากรุงเทพมหานคร. 2557: ออนไลน์) และสอดคล้องกับการประเมินคุณภาพภายนอกรอบสาม (พศ.2554-2558) ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน มาตรฐานที่ 1 ผลการจัดการศึกษา กลุ่มตัวบ่งชี้พื้นฐาน ตัวบ่งชี้ที่ 1 ผู้เรียนมีสุขภาพกายและสุขภาพจิตที่ดี ดังนั้นโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพ ได้ถูกกำหนดให้เป็นนโยบายสำคัญประการหนึ่งที่โรงเรียนพึงปฏิบัติ การดำเนินงานโครงการโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพ ผนวกกับนโยบายส่งเสริมสุขภาพ เป็นนโยบายที่ผู้บริหารโรงเรียนให้ความสำคัญ โดยการปฏิบัติงานผ่านโครงการและกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อไปสู่ผลการจัดการศึกษาให้กับนักเรียนอย่างมีประสิทธิภาพ

2. เปรียบเทียบการเตรียมความพร้อมรับการประเมินเป็นโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพระดับเพชรของผู้บริหาร โรงเรียน สังกัดกรุงเทพมหานคร 4 ด้าน จำแนกตามตัวแปร ระดับการศึกษา และขนาดโรงเรียน สรุปได้ดังนี้

2.1 ครูที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี และระดับการศึกษาปริญญาโทเห็นว่า การเตรียมความพร้อมเพื่อรับการประเมินเป็นโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพระดับเพชรของผู้บริหาร โรงเรียน สังกัด กรุงเทพมหานคร โดยรวมแตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านสรุปได้ดังนี้คือ ครูที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี และระดับการศึกษาปริญญาโทเห็นว่าการเตรียมความพร้อมเพื่อรับการประเมินเป็นโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพระดับเพชรด้านการวางแผน และด้านการจัดองค์การ แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05 จากผลการวิจัยพบว่า ครูที่มีระดับการศึกษาปริญญาโทเห็นว่า การเตรียมความพร้อมเพื่อรับการประเมินเป็นโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพระดับเพชรของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดกรุงเทพมหานคร ด้านการวางแผน และด้านการจัดองค์การ แตกต่างกัน โดยครูที่มีวุฒิการศึกษาปริญญาโทเห็นว่าการเตรียมความพร้อมเพื่อรับการประเมินเป็นโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพระดับเพชรของผู้บริหารโรงเรียน สูงกว่าครูที่มีวุฒิการศึกษาปริญญาตรี ทั้งนี้เนื่องจาก ว่าครูที่มีระดับการศึกษาปริญญาโทจะมีการพัฒนาตนเอง มีการเพิ่มพูนความรู้เพื่อนำไปพัฒนาอาชีพและความก้าวหน้าในสายงานของตนเอง มีความรู้ความสามารถในการเรียนรู้มีประสบการณ์จากการศึกษาระดับปริญญา โท มีการเตรียมพร้อมรับสิ่งใหม่อยู่เสมอ สอดคล้องกับ เจริญ โสภา (2551: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการศึกษาต่อระดับบัณฑิตศึกษานักศึกษาระดับปริญญาโท

มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี พบว่า นักศึกษามีแรงจูงใจในการศึกษาต่อระดับปริญญาโท มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี อยู่ในระดับมากทั้ง 4 ด้าน คือด้านสังคม ด้านสถาบัน ด้านอาชีพ และด้านพัฒนาตนเอง สอดคล้องกับ ทิพวัลย์ แสงอรุณ (2552: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความพร้อมของข้าราชการครูที่มีต่อการกระจายอำนาจการบริหารการศึกษาในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยอง เขต 2 พบว่าเมื่อจำแนกตามระดับการศึกษาพบว่าในรายด้าน การบริหารงบประมาณ การบริหารงานบุคคลและการบริหารงานทั่วไป แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรีมีความพร้อมสูงกว่าปริญญาบัตร เช่นเดียวกับกัญญากัดสิทธิ์บุศย์ (2553: 107) ได้ศึกษาความพร้อมในการใช้หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 ของข้าราชการครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา จันทบุรี พบว่าความพร้อมในการใช้หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 ของข้าราชการครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจันทบุรี จำแนกตามวุฒิการศึกษา โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยวุฒิการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรีมีความพร้อมมากที่สุด รองลงมาได้แก่ วุฒิการศึกษาไม่เกินปริญญาตรี พบว่า โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

2.2 ครูที่สังกัดในโรงเรียนขนาดต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการเตรียมความพร้อมเพื่อรับการประเมินเป็นโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพระดับเพชรของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดกรุงเทพมหานคร จำแนกตามขนาดโรงเรียน โดยรวมไม่แตกต่างกัน แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าด้านการจัดองค์การ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 โดยครูที่อยู่ในโรงเรียนขนาดใหญ่ เห็นว่าการเตรียมความพร้อมเพื่อรับการประเมินเป็นโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพระดับเพชรของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดกรุงเทพมหานคร แตกต่าง กับครูที่อยู่ในโรงเรียนขนาดเล็ก ทั้งนี้เนื่องจากโรงเรียนที่มีขนาดใหญ่เป็นโรงเรียนที่มีบุคลากรเพียงพอในการ บริหารงานเพื่อ ดำเนินงานโครงการ จึงมีความพร้อมในด้านของบุคลากร มากกว่าโรงเรียนที่มีขนาดเล็ก กซึ่งอัตราครูที่กำหนดในแต่ละขนาดไม่เท่ากัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัย สมปอง สมาน (2550: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความพร้อมในการประเมินคุณภาพภายนอกของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักงาน เขตภาษีเจริญ เปรียบเทียบจำแนกตามขนาดโรงเรียน คือ โรงเรียนขนาดเล็ก โรงเรียนขนาดกลาง และโรงเรียนขนาดใหญ่พบว่า ด้านการเตรียมบุคลากร ด้านสร้างความเข้าใจ ด้านการเตรียมเอกสารหลักฐาน แบบรายงานผล แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01โดยโรงเรียนขนาดใหญ่มีความพร้อมในการประเมินคุณภาพภายนอก 3 ด้านดังกล่าวมากกว่าโรงเรียนขนาดเล็กและขนาดกลาง สำหรับด้านการประสานงานกับองค์กรภายนอก ไม่แตกต่างกันเช่นเดียวกับ ทิพวัลย์ แสงอรุณ (2552: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความพร้อมของข้าราชการครูที่มีต่อการกระจายอำนาจการบริหารการศึกษาในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยองเขต 2 พบว่าเมื่อจำแนกตามขนาดของโรงเรียน พบว่าโดยรวมและรายด้านทุกด้านไม่ต่างกัน ยกเว้นรายด้านการบริหารงานบุคคลแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยโรงเรียนขนาดเล็กกับโรงเรียนขนาดกลางและโรงเรียนขนาดเล็กกับโรงเรียนขนาดใหญ่ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05

1. ข้อเสนอแนะจากการทำวิจัยครั้งนี้

1.1 การเตรียมความพร้อมเพื่อรับการประเมินเป็นโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพระดับเพชรของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยรวม 4 ด้านมีการเตรียมความพร้อมอยู่ในระดับมาก แต่เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าด้านการควบคุมนั้นน้อยกว่าด้านอื่นจึงเสนอแนะว่าผู้บริหาร ควรมีการติดตามการประเมินผลการดำเนินงานอย่างต่อเนื่องเพื่อนำผลเหล่านั้นมาปรับปรุงและแก้ไขเพื่อให้งานบรรลุผลตามที่วางแผนไว้

1.2 จากผลการเปรียบเทียบจำแนกตามระดับการศึกษาของครูพบว่าโดยรวมแตกต่างกัน ซึ่งครูที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรีเห็นว่าการเตรียมความพร้อมน้อยกว่าปริญญาโทจึงเสนอแนะว่าผู้บริหารควรส่งเสริมให้ครูได้มีการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น

2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการศึกษา วิจัยเกี่ยวกับปัญหาและอุปสรรคที่ส่งผลต่อการบริหารงานโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพของสถานศึกษา

2.2 ควรมีการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อการเตรียมความพร้อมเพื่อรับการประเมินเป็นโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพระดับเพชรของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดกรุงเทพมหานคร

2.3 ควรมีการทำวิจัยเชิงคุณภาพเกี่ยวกับ การเตรียมความพร้อมเพื่อรับการประเมินเป็นโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพระดับเพชรของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดกรุงเทพมหานคร เพิ่มองค์ความรู้และความหลากหลายทางด้านระเบียบวิธีวิจัย

2.4 ควรมีการศึกษาเรื่องการเตรียมความพร้อมเพื่อรับการประเมินเป็นโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพระดับเพชรของผู้บริหารโรงเรียน ในโรงเรียนสังกัดอื่นๆด้วย เช่น โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอื่นๆ ด้วย

บรรณานุกรม



บรรณานุกรม

- กรมอนามัย. (2545). แนวทางการดำเนินงานโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพ. กรุงเทพฯ: ชุมชนสหกรณ์
การเกษตรแห่งประเทศไทย จำกัด.
- . (2545). โรงเรียนส่งเสริมสุขภาพ (Health Promoting School). สืบค้นเมื่อ 20
สิงหาคม 2555, จาก <http://hps.anamai.moph.go.th/idea.htm>.
- . (2547). คู่มือการดำเนินงานโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพ. กรุงเทพฯ: ชุมชนสหกรณ์
การเกษตรแห่งประเทศไทย จำกัด.
- . (2548). เด็กไทยทำได้ในโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพ. กรุงเทพฯ: กระทรวงสาธารณสุข.
- . (2548). เกณฑ์มาตรฐานการประเมินโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพ. กรุงเทพฯ: กระทรวง
สาธารณสุข.
- . (2552). คู่มือก้าวสู่โรงเรียนส่งเสริมสุขภาพระดับเพชร. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ชุมนุม
สหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย จำกัด.
- . (2554). คู่มือการดำเนินงานโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพ. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ:
โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย จำกัด.
- กฤษฎา ทองสังวรณ. (2540). ความพร้อมของคณะกรรมการการบริหารองค์การบริหารส่วน
ตำบลในการจัดการทรัพยากรธรรมชาติในท้องถิ่นในจังหวัดอุดรธานี. วิทยานิพนธ์
ศษ.ม. (สิ่งแวดล้อมศึกษา). นครปฐม: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล.
ถ่ายเอกสาร.
- กัญญาภักดิ์ สิทธิบุศย์. (2553). ความพร้อมในการใช้หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน
พุทธศักราช 2551 ของข้าราชการครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาจันทบุรี. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. (การบริหารการศึกษา). ชลบุรี: บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยบูรพา. ถ่ายเอกสาร.
- กิติมา ปรีดีดิolk. (2532). กระบวนการบริหารและการนิเทศการศึกษาเบื้องต้น. กรุงเทพฯ:
อักษรบัณฑิต.
- คณะอนุกรรมการ. (2556). กองประชาสัมพันธ์ กรุงเทพมหานคร. สืบค้นเมื่อ 19 กรกฎาคม
2556, จาก http://www.prbangkok.com/News_executives.
- จิตรา วสุวานิช. (2518). จิตวิทยาการศึกษา. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- จันทร์ธานี สงวนนาม. (2553). ทฤษฎีและแนวปฏิบัติในการบริหารสถานศึกษา. พิมพ์ครั้งที่ 3.
กรุงเทพฯ: ไทธรรมเกล้า.
- เจริญ โสภาก. (2551). แรงจูงใจในการศึกษาต่อระดับบัณฑิตศึกษาของนักศึกษาระดับปริญญาโท
มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี. วิทยานิพนธ์. ศศ.ม. (การจัดการทั่วไป). อุบลราชธานี:
มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี. ถ่ายเอกสาร.

- ชวลิต ประภาวนนท์. (2542). *ทรัพยากรการบริหาร*. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ: สิริวิทยาสาสน์.
- เดโช สวานนท์. (2518). *จิตวิทยาทั่วไป*. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ: โอเดียนสโตร์.
- ตุลา มหาพสุธานนท์. (2545). *หลักการจัดการ หลักการบริหาร*. กรุงเทพฯ: ธนรัชการพิมพ์.
- ทวีชัย ชำนาญพุต. (2551). *การศึกษาความคิดเห็นของผู้บริหาร ครู ผู้แทนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต่อการประเมินความพร้อมในการถ่ายโอนการจัดการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดราชบุรี*. สารนิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- ทองดี ดวงรัตน์. (2554). *ความพร้อมในการส่งเสริมการอ่านภาษาไทยของโรงเรียนปรีดี รังสรรค์ จังหวัดเพชรบุรี*. สารนิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- ทิพพา เดียวประเสริฐ. (2541). *ผลการสอนโดยใช้สถานการณ์จำลองต่อความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตนเองและผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักศึกษาพยาบาล*. วิทยานิพนธ์ พย.ม. (พยาบาลศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. ถ่ายเอกสาร.
- ทิพวัลย์ แสงอรุณ. (2552). *การศึกษาความพร้อมของข้าราชการครูที่มีต่อการกระจายอำนาจการบริหารการศึกษา ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยอง เขต 2*. วิทยานิพนธ์. กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). ชลบุรี: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา. ถ่ายเอกสาร.
- ธงชัย สันติวงษ์. (2537). *การวางแผนเชิงกลยุทธ์*. กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.
- ธงชัย สันติวงษ์; และคณะ. (2541). *การเงินธุรกิจ*. กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.
- นฤมล เกื่อนมา. (2539). *ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลและสภาพแวดล้อมในมหาวิทยาลัยกับความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตนเองของนักศึกษาพยาบาล วิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข*. วิทยานิพนธ์ พย.ม. (การพยาบาลศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. ถ่ายเอกสาร.
- นพพงษ์ บุญจิตราดุลย์. (2534). *หลักการบริหารการศึกษา*. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2544). *จิตวิทยาการบริหารงานบุคคล*. กรุงเทพฯ: ศูนย์สื่อเสริม กรุงเทพฯ.
- บวร งามศิริอุดม. (2549). *โรงเรียนส่งเสริมสุขภาพพัฒนารูปแบบได้อย่างไร*. ราชบุรี: ศูนย์ส่งเสริมสุขภาพ เขต 1.
- บรรยงค์ โตจินดา. (2545). *องค์การและการจัดการ*. กรุงเทพฯ: รวมสาสน์.
- บุญทัน ดอกไธสง. (2535). *การจัดการองค์การ*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2541). *วิธีการทางสถิติสำหรับการวิจัย*. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาสน์.

- พรหมพิไล คุณาพันธ์. (2535). การจัดการธุรกิจขนาดเล็ก. ม.ป.ท.: ม.ป.พ.
- พรรณิ ชูทัย. (2538). จิตวิทยาการเรียนการสอน. พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- พรรณิ บุญชรหัตถกิจ. (2544). "การส่งเสริมสุขภาพ : การบริโภคอาหาร". วารสารสุขศึกษา. หน้า 72-79.
- พรศ ทิวารัตชัย. (2555). การเตรียมความพร้อมการบริหารจัดการในชั้นเรียนของครูโรงเรียนสหทัยเขตฐานทัพเรือและเขตกองเรือยุทธการ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการส่งเสริมการศึกษาเอกชนสู่ประชาคมอาเซียน. วิทยานิพนธ์ กศ.ม.(การบริหารการศึกษา). ชลบุรี: บัณฑิตวิทยาลัย. มหาวิทยาลัยบูรพา. ถ่ายเอกสาร.
- พัชรี สวนแก้ว. (2536). เอกสารประกอบการสอนจิตวิทยาพัฒนาการและการดูแลเด็กปฐมวัย. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์ดวงกมล.
- พาสนา จุรัตน์. (2548). จิตวิทยาการศึกษา. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- พยอม วงศ์สารศรี. (2534). องค์การและการจัดการ. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์พรานนกการพิมพ์.
- . (2537). องค์การและการจัดการ. พิมพ์ครั้งที่ 5. ม.ป.ท.: ม.ป.พ.
- . (2542). องค์การและการจัดการ. กรุงเทพฯ: คณะวิทยาการจัดการ วิทยาลัยครูสวนดุสิต
- พงษ์ศักดิ์ ปัญจพรผล. (2542). องค์การและการจัดการ. นครปฐม: สถาบันราชภัฏนครปฐม.
- พิมลจรรย์ นามวัฒน์. (2544). ความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับการบริหารธุรกิจ. พิมพ์ครั้งที่ 5. กรุงเทพฯ: เท็กซ์ แอนด์ เจอร์นัล.
- ภากร พันธุ์ศรี. (2550). ความพร้อมของโรงเรียนและการมีส่วนร่วมของชุมชนในการจัดการศึกษากลุ่มสาระการเรียนรู้ การงานอาชีพและเทคโนโลยี ช่วงชั้นที่ 3 ของโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (อุตสาหกรรมศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- มาลินี จุฑะระพ. (2541). จิตวิทยาการเรียนการสอน. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ: ทิพย์วิสุทธิ.
- มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร. (2557). เทคนิคการจัดการสมัยใหม่. สืบค้นเมื่อ 18 พฤษภาคม 2557, จาก <http://www.uhost.rmutp.ac.th>
- รังสิยา พานทอง. (2551). ความพร้อมในการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยอง เขต 2. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). ชลบุรี: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา. ถ่ายเอกสาร.
- ลิทธิกาล ศรีวะรมย์. (2542). การบริหารเชิงกลยุทธ์และกรณีศึกษา. กรุงเทพฯ: Diamond in Business World.
- วรรัตน์ เขียวโพธิ์. (2542). องค์การและการจัดการ. กรุงเทพฯ: สถาบันราชภัฏธนบุรี.
- วิโรจน์ สารัตนะ. (2542). การบริหาร หลักการ ทฤษฎี และประเด็นทางการศึกษา. กรุงเทพฯ: ทิพย์วิสุทธิ.

วิกิตำรา ตำราเสรีเพื่อโลกเสรี.(2556). การจัดการสมัยใหม่. สืบค้นเมื่อ 17 พฤษภาคม 2557, จาก <http://www.wikibooks.org>.

ศุทธิณี สุขอยู่. (2555). การศึกษาความพร้อมในการจัดการศึกษาปฐมวัยของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน อำเภอหนองเสือ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). ชลบุรี: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา. ถ่ายเอกสาร.

เศวณิต เสดานนท์. (2542). ภาวะผู้นำ. นครราชสีมา: คณะครุศาสตร์สถาบันราชภัฏนครราชสีมา.

ศุทธิณี สุขอยู่. (2555). การศึกษาความพร้อมในการจัดการศึกษาปฐมวัยของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน อำเภอหนองเสือ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). ชลบุรี: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา. ถ่ายเอกสาร.

ศิริพร พงศ์ศรีโรจน์. (2540). องค์การและการจัดการ. พิมพ์ครั้งที่ 6. กรุงเทพฯ: เทคนิค 19.

ศิริวรรณ เสรีรัตน์และคณะ. (2542). การโฆษณาและการส่งเสริมการตลาด. กรุงเทพฯ: A.N. การพิมพ์.

----- (2545). องค์การและการจัดการ. กรุงเทพฯ: ธรรมสาร.

สมคิด บางโม. (2540). ธุรกิจทั่วไป. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ: นำอักษรการพิมพ์.

สมคิด บางโม. (2545). องค์การและการจัดการ. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ: วิทยพัฒน์.

สมเกียรติ ยุติธรรม. (2541). ความพร้อมของคณะกรรมการบริหารองค์การบริหารส่วนตำบลต่อการแก้ปัญหามลพิษทางน้ำ ศึกษาเฉพาะกรณี จังหวัดราชบุรี. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. (สิ่งแวดล้อมศึกษา). นครปฐม: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล. ถ่ายเอกสาร.

สมปอง สมาน. (2550). ความพร้อมในการประเมินคุณภาพภายนอกของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานครสำนักงานเขตภาษีเจริญ สารนิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.

สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล. (2554). สุขภาพคนไทย. กรุงเทพฯ: อัมรินทร์พรินติ้งแอนด์พับลิชชิ่ง.

สรศักดิ์ บัวแย้ม. (2556). การเตรียมความพร้อมเพื่อเข้าสู่ประชาคมอาเซียนของโรงเรียนมัธยมศึกษา สหวิทยาเขต ระยอง 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). ชลบุรี: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา. ถ่ายเอกสาร.

สมยศ นาวิการ. (2536). ความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับการบริหาร. กรุงเทพฯ: ดวงกมล.

สิริอร วิชชาวุธ. (2544). จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การเบื้องต้น. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

ศิริอร ชันหัตถ์. (2539). องค์การและการจัดการ. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ: ทิพย์วิสุทธิ.

- สุจิน วงศ์ดามา. (2536). ความพร้อมในการปฏิบัติงานเพื่อการป้องกันและควบคุมโรคเอดส์ของพยาบาลในส่วนกลาง กรมราชทัณฑ์. วิทยานิพนธ์ วท.ม. (บริหารสาธารณสุข). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล. ถ่ายเอกสาร.
- สุชาติ โฉมประยูร. (2525). โปรแกรมสุขภาพในโรงเรียนพิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.
- สุภาวดี ฉัตรจรัสกุล. (2551). ความพร้อมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการรับโอนสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษา มหาสารคาม เขต 1. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต. ถ่ายเอกสาร.
- สุรัตน์ เย็นเสมอ. (2550). ความพร้อมเพื่อรองรับนโยบายการกระจายอำนาจในเรื่องการถ่ายโอนภารกิจทางการศึกษาสู่ท้องถิ่น : กรณีศึกษา องค์การบริหารส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอพิบูลมังสาหาร จังหวัดอุบลราชธานี. วิทยานิพนธ์ รป.ม. (นโยบายสาธารณะ). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- สุรางค์ โค้วตระกูล. (2544). จิตวิทยาการศึกษา. พิมพ์ครั้งที่ 5. กรุงเทพฯ: ด้านสุขภาพการพิมพ์.
- สุวิมล ตั้งประเสริฐ. (2542). องค์การและการจัดการ. ม.ป.ท: สถาบันราชภัฏนครราชสีมา.
- สุวรรณี รอดบารี. (2534). ความพร้อมและปัจจัยที่สัมพันธ์กับความพร้อมในการปฏิบัติงานเพื่อการป้องกันและควบคุมโรคเอดส์ของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขระดับตำบล : ศึกษาเฉพาะกรณีจังหวัดราชบุรี. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. (ประชากรศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล. ถ่ายเอกสาร.
- สุรัสวดี ราชกุลชัย. (2543). การวางแผนและการควบคุมทางการบริหาร. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ: จามจุรี.
- แสงเดือน ทวีสิน. (2545). จิตวิทยาการศึกษา. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ: คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี.
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู กรุงเทพมหานคร. (2549 ก). โครงการศึกษาและพัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่พึงประสงค์ของกรุงเทพมหานคร. กรุงเทพฯ: กองฝึกอบรมกรุงเทพมหานคร.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. (2542). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ. กรุงเทพฯ: พรักหวานกราฟฟิค.
- สำนักส่งเสริมสุขภาพ. (2549). สุขภาพและการศึกษา กรุงเทพฯ: กรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข
- สำนักการศึกษากรุงเทพมหานคร. (2549). เอกสารสัมมนาผู้อำนวยการสถานศึกษาเพื่อพัฒนาโรงเรียน สังกัดกรุงเทพมหานคร. กรุงเทพฯ: ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย จำกัด.

- สำนักงานการศึกษากรุงเทพมหานคร. (2552). *แผนปฏิบัติการ 4 ปี (2552-2555)*. เอกสารกลุ่มงานนโยบายและแผนการศึกษา ลำดับที่ 05/2552. กรุงเทพฯ: ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย จำกัด.
- (2557). *การประเมินคุณภาพมาตรฐาน โรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร (SMART School) ประจำปี 2557*. สืบค้นเมื่อ 17 พฤษภาคม 2557, จาก <http://www.bangkokeducation.in.th>.
- สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา. (2554). *คู่มือการประเมินคุณภาพภายนอก รอบสาม (พ.ศ.2554-2558) ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ฉบับสถานศึกษา 2554*. สืบค้นเมื่อ 17 พฤษภาคม 2557, จาก <http://www.edu.chula.ac.th>.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. (2544). *แนวคิดและประสบการณ์บริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน*. กรุงเทพฯ: พิมพ์ดี.
- เสนาะ ตีเอวาร์. (2544). *หลักการบริหาร พิมพ์ครั้งที่ 2*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สุรพันธ์ ยันต์ทอง. (2533). *การบริหารโรงเรียน นวัตกรรม เทคนิค ประสบการณ์*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์สุทธิดารการพิมพ์.
- สาคร สุขศรีวงศ์. (2550). *การจัดการจากมุมมองนักบริหาร พิมพ์ครั้งที่ 3*. กรุงเทพฯ: ศูนย์หนังสือจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- อารี เพชรผุด. (2530). *มนุษย์สัมพันธ์ในการทำงาน*. กรุงเทพฯ: เนติกุลการพิมพ์.
- อ้อย ทองภู. (2552). *ความพร้อมในการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานของโรงเรียนประถมศึกษาในอำเภอวังน้ำเย็น สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 1*. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). ชลบุรี: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา. ถ่ายเอกสาร.
- อารีย์ พันธุ์มณี. (2534). *จิตวิทยาการเรียนการสอน*. กรุงเทพฯ: เลิฟแอนด์ลิฟเพลสการพิมพ์.
- ASTVผู้จัดการออนไลน์. (2556). *ผู้ว่าฯกทม. ออนไลน์ มอบ 4 นโยบายการศึกษา*. สืบค้นเมื่อ 17 พฤษภาคม 2557, จาก <http://www.manager.co.th>
- Bovee, C. L.; et al. (1993). *Management*. New York: McGraw-Hill.
- Box, B.J. (1983). Self-directedness of Students and Graduates of an Associated degree nursing. *Dissertation Abstract International*. 43: 1886-A.
- Collins, Harper. (1997). *Collins New English Dictionary*. Great Britain: Caledinian.
- Gugliellmo, L.M. (1977). Development of the Self-directed Learning Readiness Scale. Doctoral Dissertation, Educational, University of Georgia Retrieved October 18, 2005, from UMI Proquest Digital Dissertation.
- Reynolds, M.M. (1986). The Self-directedness and Motivational Orientation of Adult Part-Time Students at Community College. *Dissertation Abstracts International*. 46: 571A.

Thatcher, Virginia S.; et al. (1980). *The New Webster Encyclopedia Dictionary of The English Language*. Chicago: Consolidated Book.

Krejcie, Robert V.; & Morgan, Daryle W. (1970, Autumn). Determining Sample Size for Research Activities. *Educational and Psychological Measurement*. (30): 607-610.

Heinz Weihrich, Harold Koontz. (1993). *Management, A Global Perspective, Tenth edition, McGrawHill International Editions, Management and Organization Series*.

Koontz, H.; & Weihrich. H. (1988). *Management*. New York: McGraw –Hill.







ภาคผนวก ก
แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย
เรื่องการเตรียมความพร้อมเพื่อรับการประเมินเป็นโรงเรียนส่งเสริม
สุขภาพระดับเพชรของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดกรุงเทพมหานคร

คำชี้แจง

- 1.แบบสอบถามฉบับนี้มีความมุ่งหมายเพื่อการศึกษาการเตรียมความพร้อมเพื่อรับการประเมินเป็นโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพระดับเพชรของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดกรุงเทพมหานคร
 2. ผู้ตอบแบบสอบถาม คือ ครูในโรงเรียนตามโครงการโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพ สังกัดกรุงเทพมหานคร
 3. แบบสอบถามนี้มี 2 ตอน ประกอบด้วย
 ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป
 ตอนที่ 2 แบบสอบถามเรื่องการเตรียมความพร้อมเพื่อรับการประเมินเป็นโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพระดับเพชรของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดกรุงเทพมหานคร
 4. โปรดตอบแบบสอบถามทุกตอนและทุกข้อ
 5. คำตอบทุกข้อถือว่าเป็นความลับไม่มีผลกระทบต่อนานและใช้เฉพาะในการศึกษาวิจัยครั้งนี้เท่านั้น
- ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่า จะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านเป็นอย่างดี จึงขอขอบพระคุณท่านเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

นางสาวมลิเนตร ชินโท
 นิสิตปริญญาโท สาขาการบริหารการศึกษา
 มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง ☐ หน้าข้อความที่ตรงกับความเป็นจริง

1. ระดับการศึกษาของครู

- ☐ ปริญญาตรี
☐ สูงกว่าปริญญาตรี

2. ขนาดของโรงเรียน

- ☐ ขนาดเล็ก มีจำนวนนักเรียนตั้งแต่ 1-400 คน
☐ ขนาดกลาง มีจำนวนนักเรียนตั้งแต่ 401-800 คน
☐ ขนาดใหญ่ มีจำนวนนักเรียนตั้งแต่ 800 ขึ้นไป



**ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับการเตรียมความพร้อมเพื่อรับการประเมินเป็นโรงเรียน
ส่งเสริมสุขภาพระดับเพชรของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดกรุงเทพมหานคร**

คำชี้แจง โปรดอ่านข้อความต่อไปนี้แล้วพิจารณาว่าได้ปฏิบัติมากน้อยเพียงใด แล้วกรณำทำ
เครื่องหมาย ✓ ลงในช่องระดับการเตรียมความพร้อม โดยความหมายของแต่ละช่องมีดังนี้

- 5 หมายถึง มากที่สุด
4 หมายถึง มาก
3 หมายถึง ปานกลาง
2 หมายถึง น้อย
1 หมายถึง น้อยที่สุด

ข้อ	การเตรียมความพร้อม	ระดับการเตรียมความพร้อม				
		1	2	3	4	5
ด้านการวางแผน						
1	มีการแต่งตั้งคณะกรรมการจากบุคลากรภายในองค์กรเพื่อรับผิดชอบโครงการโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพ					
2	มีการแต่งตั้งคณะกรรมการจากบุคคลในชุมชน /ท้องถิ่นเพื่อรับผิดชอบโครงการโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพ					
3	มีการแต่งตั้งคณะกรรมการที่ปรึกษาเพื่อสนับสนุนการดำเนินงานโครงการโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพ					
4	มีการศึกษาวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน อุปสรรคและโอกาสในการดำเนินงานโครงการโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพ					
5	มีการรวบรวมข้อมูลสารสนเทศในการดำเนินงานโครงการโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพ					
6	มีการกำหนดนโยบายส่งเสริมสุขภาพให้ครอบคลุมมาตรฐานตัวชี้วัดโครงการโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพ					
7	มีการถ่ายทอดนโยบายการเข้าร่วมโครงการโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพให้แก่นักเรียน บุคลากรที่เกี่ยวข้องทั้งภายในและภายนอกองค์กรรับทราบ					
8	มีการจัดทำแผนกลยุทธ์ แผนปฏิบัติการให้สอดคล้องกับนโยบายส่งเสริมสุขภาพ					

ข้อ	การเตรียมความพร้อม	ระดับการเตรียมความพร้อม				
		1	2	3	4	5
9	มีการกำหนดเป้าหมายการดำเนินงานใน โครงการ /กิจกรรม ของ ผู้เกี่ยวข้องโครงการโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพอย่างชัดเจน					
10	มีการกำหนดวิธีประเมินผลและรายงานผลการดำเนินงานใน โครงการ/กิจกรรม โรงเรียนส่งเสริมสุขภาพอย่างเป็นระบบ					
ด้านการจัดองค์การ						
11	มีการออกคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการรับผิดชอบโครงการ/กิจกรรม					
12	มีการระดมทรัพยากรในชุมชนให้เอื้อต่อการส่งเสริม สนับสนุนการ ดำเนินงานโครงการโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพ					
13	มีการดำเนินการประชุม ชี้แจง ประชาสัมพันธ์โครงการโรงเรียน ส่งเสริมสุขภาพ					
14	มีการสำรวจความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาสุขภาพของนักเรียน บุคลากรในองค์กร เพื่อเป็นข้อมูลสารสนเทศในการดำเนินงาน โครงการโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพ					
15	มีการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีและกระตุ้นให้เกิดการมีส่วนร่วมของ บุคลากรภายในองค์กร					
16	มีการดำเนินการจัดโครงการ /กิจกรรม ตามแผนกลยุทธ์และ แผนปฏิบัติการที่ได้วางไว้ได้ครบถ้วนปฏิบัติได้จริง					
17	มีการกำหนดบุคลากรผู้รับผิดชอบโครงการ /กิจกรรม ได้ตรงกับ ความสนใจ ความสามารถและความถนัด					
18	มีการใช้แหล่งทรัพยากร ในท้องถิ่น เช่นกลุ่มแม่บ้าน ฝาย สิ่งแวดล้อม ของสำนักงานเขตร่วมรับผิดชอบโครงการอาหาร กลางวันและการปรับปรุงสภาพแวดล้อมของโรงเรียนเป็นต้น					
19	มีการประสานงานจากหน่วยงานต้นสังกัดและหน่วยงานอื่นในการ สนับสนุนงบประมาณ เพื่อดำเนินงานโครงการโรงเรียนส่งเสริม สุขภาพ					
20	มีการนำกิจกรรมของโครงการ มาบูรณาการเข้ากับกลุ่มสาระการ เรียนรู้ทั้ง 8 สาระได้เป็นอย่างดี					
21	มีการนำข้อเสนอแนะที่ได้รับจากคณะกรรมการที่ปรึกษา มา ปรับปรุงแก้ไขระหว่างดำเนินการ					

ข้อ	การเตรียมความพร้อม	ระดับการเตรียมความพร้อม				
		1	2	3	4	5
ด้านการนำ						
22	มีการกำหนดวิสัยทัศน์ในการดำเนินงานโครงการโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพอย่างชัดเจน					
23	มีการจัดการให้การดำเนินโครงการโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพสำเร็จลุล่วงตามวัตถุประสงค์ของโครงการอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล					
24	มีการวินิจฉัยและตัดสินใจในการดำเนินงานต่างๆ ด้วยความรอบคอบและเหมาะสม					
25	มีการมอบหมายงานทั้งอำนาจหน้าที่กับความรับผิดชอบให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติงานให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์					
26	มีการสื่อสารโดยการแจ้ง ประชุมและนัดหมายล่วงหน้าในการดำเนินงานตามแผนงานโครงการ/กิจกรรม โรงเรียนส่งเสริมสุขภาพอย่างเหมาะสม					
27	มีการจัดสรร กำหนดและแต่งตั้งบุคลากรได้เพียงพอและเหมาะสมกับงาน					
28	มีการประสานงาน ให้บุคลากรภายนอกองค์การมีส่วนร่วมในการดำเนินงานโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพ					
29	มีความมุ่งมั่นสนับสนุนการดำเนินงาน โครงการโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์					
30	มีการจัดสรรงบประมาณได้เพียงพอในการดำเนินงานโครงการโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพ					
31	มีการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของนักเรียน ครูและบุคลากรในการดำเนินงานโครงการโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพให้บรรลุตามวัตถุประสงค์					
32	มีการอำนวยความสะดวก สนับสนุนการดำเนินงานตามโครงการ / กิจกรรม โรงเรียนส่งเสริมสุขภาพให้บรรลุตามวัตถุประสงค์					
33	มีการปรับปรุงสภาพการทำงานให้ดีขึ้นเพื่อให้งานโครงการโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพบรรลุตามวัตถุประสงค์					
34	มีการส่งเสริมการทำงานเป็นทีมที่เน้นการปฏิบัติงานให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้					
35	มีการส่งเสริมให้บุคลากรภายในองค์การและภายนอกองค์การที่มีพื้นฐาน ความต้องการที่แตกต่างกันร่วมกันทำงานด้วยความเต็มใจ					

ข้อ	การเตรียมความพร้อม	ระดับการเตรียมความพร้อม				
		1	2	3	4	5
ด้านการควบคุม						
36	มีการดำเนินการตรวจสอบการดำเนินงานว่าถูกต้องตามแผนวิธีการที่กำหนดไว้ในโครงการโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพ					
37	มีการทบทวนการดำเนินงานว่าอยู่ภายใต้นโยบาย แผนกลยุทธ์ แผนปฏิบัติงานและงบประมาณที่วางไว้อย่างถูกต้อง					
38	มีการดำเนินการแก้ไข การดำเนินงานที่คลาดเคลื่อนหรือเบี่ยงเบนจากนโยบาย แผนกลยุทธ์ แผนปฏิบัติงานเป้าหมายที่กำหนดไว้					
39	มีการดำเนินการวัดผล การปฏิบัติงานโครงการ /กิจกรรม ตามเกณฑ์ในการวัดผลให้ได้ตามมาตรฐาน ตัวชี้วัดของโครงการโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพ					
40	มีการหาสาเหตุของข้อผิดพลาดการดำเนินงานที่ไม่เป็นตามมาตรฐานตัวชี้วัดของโครงการโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพ					
41	มีการนิเทศการดำเนินงานโครงการ/กิจกรรม เพื่อรองรับการนิเทศจากองค์กรภายนอก					



ภาคผนวก ข
รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจคุณภาพเครื่องมือวิจัย

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจคุณภาพเครื่องมือวิจัย

- 1 อาจารย์เรือเอก ดร.อภิสิทธิ์ ทรงบัณฑิตย์ อาจารย์ภาควิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
- 2 อาจารย์ ดร.สรศักดิ์สรณ์ ฉัตรกมลทัศน์ วิทยาลัยนานาชาติ มหาวิทยาลัยบูรพา
- 3 อาจารย์ ดร.สุวิมล กฤษณฤทธิกุล ภาควิชาการวัดและประเมินผล มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
- 4 อาจารย์ ดร. คัมภีร์ ชีราวิทย์ มหาวิทยาลัยสยาม
- 5 นางพัฒนัสสา แก้วคำไสย์ รองผู้อำนวยการชำนาญการ โรงเรียนบ้านบัวมด (เจริญราษฎร์อุทิศ) สำนักงานเขตบางเขน กรุงเทพมหานคร



ประวัติย่อผู้วิจัย



ประวัติย่อผู้วิจัย

ชื่อ ชื่อสกุล	มลิเนตร ชินโท
วันเดือนปีเกิด	16 สิงหาคม 2518
สถานที่เกิด	73 หมู่ 7 ตำบลบัวขาว อำเภอภูจินารายณ์ จังหวัดกาฬสินธุ์ 46110
ที่อยู่ปัจจุบัน	59 ซอยสุขาภิบาล 5 ซอย 24 แขวงท่าแร้ง เขตบางเขน กรุงเทพมหานคร 10220
ตำแหน่งปัจจุบัน	วิทยฐานะครูชำนาญการ
สถานที่ทำงานปัจจุบัน	โรงเรียนบ้านบัวมล(เจริญราษฎร์อุทิศ) 59/1 หมู่ 2 ซอยสุขาภิบาล 5 ซอย 24 แขวงท่าแร้ง เขตบางเขน กรุงเทพมหานคร 10220

ประวัติการศึกษา

พ.ศ. 2540	มัธยมศึกษาปีที่ 6 จากศูนย์การศึกษานอกโรงเรียน จังหวัดสมุทรปราการ
พ.ศ. 2544	ครุศาสตรบัณฑิต (ค.บ.) (จิตวิทยาและการแนะแนว – ภาษาไทย) จากสถาบันราชภัฏพระนคร
พ.ศ. 2557	การศึกษามหาบัณฑิต (กศ.ม.) (การบริหารการศึกษา) จากมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ