อิทธิพลของจิตลักษณะและสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ส่งผลต่อการแสดงบทบาทผู้นำทีมและพฤติกรรมการบริหารโครงการของประธานโครงการโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพในกรุงเทพมหานครและจังหวัดปริมณฑล

ปริญญานิพนธ์

ของ

วรสรณ์ เนตรทิพย์

เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา

ตามหลักสูตรปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์

พฤษภาคม พ.ศ. 2554

อิทธิพลของจิตลักษณะและสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ส่งผลต่อการแสดงบทบาทผู้นำทีมและพฤติกรรมการบริหารโครงการของประธานโครงการโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพในกรุงเทพมหานครและจังหวัดปริมณฑล

ปริญญานิพนธ์

ของ

วรสรณ์ เนตรทิพย์

เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์
พฤษภาคม พ.ศ. 2554

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

อิทธิพลของจิตลักษณะและสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ส่งผลต่อการแสดงบทบาทผู้นำทีมและพฤติกรรมการบริหารโครงการของประธานโครงการโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพในกรุงเทพมหานครและจังหวัดปริมณฑล

บทคัดย่อ

ของ

วรสรณ์ เนตรทิพย์

เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์
พฤษภาคม พ.ศ. 2554

วรสรณ์ เนตรทิพย์. (2554). *อิทธิพลของจิตลักษณะและสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ส่งผลต่อการแสดงบทบาทผู้นำทีมและพฤติกรรมการบริหารโครงการของประธานโครงการโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพในกรุงเทพมหานครและจังหวัดปริมณฑล* . ปริญญานิพนธ์ วท.ม. (การวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. คณะกรรมการควบคุม : ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. อังศินันท์ อินทรกำแหง, อาจารย์ ดร.นำชัย ศุภฤกษ์ชัยสกุล.

การวิจัยครั้งนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อวิเคราะห์แบบจำลองสมการโครงสร้างความสัมพันธ์ของปัจจัยด้านจิตลักษณะและสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ส่งผลต่อการแสดงบทบาทผู้นำทีมโครงการโรงเรียนส่งสริมสุขภาพ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยได้แก่ ผู้นำทีมโครงการโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล จำนวน 249 คน เก็บรวบรวมข้อมูลด้วยแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 6 ระดับ และวิเคราะห์แบบจำลองสมการโครงสร้างด้วยโปรแกรม LISREL

ผลการวิจัยพบว่า

1) การสนับสนุน ทางสังคม จากผู้บังคับบัญชา สัมพันธภาพในโรงเรียน การรับรู้ความสามารถของตนในการแสดงบทบาทผู้นำทีม ความฉลาดทางอารมณ์ของทีม และประสบการณ์ของผู้นำมีค่าสัมประสิทธิอิทธิพลโดยรวมต่อการแสดงบทบาทผู้นำทีม เท่ากับ 0.08, 0.09, 0.31, 0.71 และ 0.12 ตามลำดับ สามารถอธิบายความแปรปรวนของบทบาทผู้นำทีมได้ร้อยละ 79

2) การสนับสนุน ทางสังคม จากผู้บังคับบัญชา สัมพันธภาพในโรงเรียน การรับรู้ความสามารถของตนในการแสดงบทบาทผู้นำทีม ความฉลาดทางอารมณ์ของทีม ประสบการณ์ของผู้นำทีม และการแสดงบทบาทผู้นำทีม มีค่าสัมประสิทธิอิทธิพลโดยรวมต่อพฤติกรรมการบริหารโครงการ เท่ากับ 0.07, 0.07, 0.26, 0.59, 0.12 และ 0.83 ตามลำดับลูกปัจจัยสามารถอธิบายความแปรปรวนของพฤติกรรมการบริหารโครงการ ได้ร้อยละ 79

คำสำคัญ: การส่งเสริมสุขภาพ. บทบาทผู้นำทีม, การบริหารโครงการ, ลีสเรล, ความฉลาดทางอารมณ์ของทีม

THE EFFECT OF PSYCHOLOGICAL CHARACTERISTICS AND WORK ENVIRONMENT TO TEAM LEADING ROLE AND PROJECT MANAGING BEHAVIOR OF HELTH PROMOTION SCHOOL TEAM LEADER IN BANGKOK AND PERIPHERY

AN ABSTRACT

BY

WORASORN NETTHIP

Presented in Partial Fulfillment of the Requirements for the

Master of Science Degree in Applied Behavioral Science Research

at Srinakharinwirot University

May 2011

Worasorn Netthip. (2011). *The Effect of Psychological Characteristics and Work Environment to Team Leading Role and Project Managing Behavioral of Health Promotion School Team Leader in Bangkok and Periphery.* Master Thesis, M.S. (Applied Behavioral Science Research). Bangkok: Graduate School, Srinakharinwirot University. Advisor Committee: Assist. Prof. Dr. Ungsinun Intarakamhang . Dr. NumChai Suppareakchaisakul

The purpose of this study was to analyze the structure equation model relationship of psychological characteristics and work environment factors contributing to the team leading role and project management behavior of health promotion school. The sample consisted of 249 team leaders of health promotion schools in Bangkok and Periphery. The data was collected by using Six Level rating scale questionnaire. The Hypothesis test Were Analysis through LISREL Program . The results were found as follows:

1) Boss support, relationship in school, self-efficacy in team leading, emotion intelligent team, and experience in team leader factors contribute total effects on leading team role 0.08, 0.09, 0.31, 0.71, and 0.12 respectively. These five variables were the co-variance explanation of team leading role at 79 percent.

2) Boss support, relationship in school, self-efficacy in team leading, emotion intelligent team, experience in team leader and team leading role factors contribute total effects on project management behavior 0.07, 0.07, 0.26, 0.59, 0.12, and 0.83 respectively. These six variables were the co-variance explanation of project management behavior at 79 percent.

Key Word: Health promotion, Team leading role, Project management, LISREL, EQ.Tea,

ปริญญานิพนธ์
เรื่อง

อิทธิพลของจิตลักษณะ และสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ส่งผลต่อการแสดงบทบาทผู้นำทีมและพฤติกรรมการบริหารโครงการของประธานโครงการโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพในกรุงเทพมหานครและจังหวัดปริมณฑล

ของ

วรสรณ์ เนตรทิพย์

ได้รับอนุมัติจากบัณฑิตวิทยาลัยให้นับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์
ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

..... คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย
(รองศาสตราจารย์ ดร.สมชาย สันติวัฒนกุล)
วันที่.....เดือน พฤษภาคม พ.ศ. 2554

คณะกรรมการควบคุมปริญญานิพนธ์

.....ประธาน
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อังศินันท์ อินทรกำแหง)

.....กรรมการ
(อาจารย์.ดร.นำชัย ศุภฤกษ์ชัยสกุล)

คณะกรรมการสอบปากเปล่า

.....ประธาน
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิริณธิ์ กิตติพิชัย)

.....กรรมการ
(อาจารย์ ดร. จรัล อุ่นฐิติวัฒน์)

.....กรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อังศินันท์ อินทรกำแหง)

.....กรรมการ

ประกาศคุณูปการ

ความสำเร็จของการทำวิจัยในครั้งนี้เป็นไปด้วยเพราะการได้รับความช่วยเหลือจากบุคคลหลายฝ่าย แต่ที่สำคัญที่สุดคือ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อังศินันท์ อินทรกำแหง ประธานควบคุมปริญญานิพนธ์ ที่เคารพและรัก ของผู้วิจัยเป็นอย่างยิ่ง ซึ่งได้ให้ความรู้และประสบการณ์ทางด้านการวิจัยที่หลากหลาย ควบคู่กับการให้ความเมตตา ซึ่งผู้วิจัยมีความซาบซึ้งใจและรู้สึกเป็นพระคุณอย่างยิ่งและจะขอปวารณาตนเป็นลูกศิษย์ที่ดีของอาจารย์ตลอดไป

ขอขอบพระคุณ อาจารย์ ดร. นำชัย ศุภฤกษ์ชัยสกุล กรรมการควบคุมปริญญานิพนธ์ที่ได้ร่วมให้ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยพร้อมกับได้ทำการตรวจสอบทางด้านการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติเป็นอย่างดี ขอบพระคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. วิริณธ์ กิตติพิชัย ประธานกรรมการสอบเปล่าที่ได้ช่วยเพิ่มเติมความสมบูรณ์ของงานวิจัยชิ้นนี้ให้มีความสบูรณ์มากยิ่งขึ้น ขอบพระคุณ อาจารย์ ดร. จรัล อุ่นฐิติวัฒน์ คณะกรรมการสอบปากเปล่าที่ได้ให้ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมสำหรับการทำวิจัยจนกระทั่งการวิจัยครั้งนี้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดีตามเป้าหมายที่ผู้วิจัยได้ตั้งไว้

นอกจากนี้แล้วผู้วิจัยยังต้องขอบพระคุณเพื่อนครูทุกท่านที่ได้ให้ความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถามการวิจัยที่ค่อนข้างยาวมากในครั้งนี้ และขอบพระคุณท่านผู้อำนวยการของหลายๆ โรงเรียนซึ่งไม่อาจจะกล่าวชื่อได้หมดที่ได้ให้ความอนุเคราะห์ในการติดต่อประสานงานเครือข่ายของหัวหน้าโครงการโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพเพื่อให้ได้มาซึ่งข้อมูลที่เพียงพอสำหรับการวิเคราะห์ข้อมูลในครั้งนี้นี้

ผู้วิจัยยังต้องกราบขอบพระคุณอย่างสูงกับ ครูอำพร เนตรทิพย์ ป้าอันที่รักของผู้วิจัยที่ได้อบรม เลี้ยงดูมาตั้งแต่วัยเยาว์ ตลอดจนให้การสนับสนุนทางด้านการศึกษาอย่างเต็มที่กับผู้วิจัยเสมอมาจนถึงระดับปริญญาโท

วรสรณ์ เนตรทิพย์

สารบัญ

บทที่		หน้า
1	**บทนำ**	1
	ภูมิหลัง	1
	วัตถุประสงค์การวิจัย	7
	ความสำคัญของการวิจัย	7
	ขอบเขตของการวิจัย	7
	ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย	7
	ตัวแปรที่ศึกษา	8
	นิยามศัพท์เฉพาะ	9
	นิยามปฏิบัติการ	9
2	**เอกสารและงานวิจัยที่เกียวข้อง**	17
	โครงการโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพ	17
	แนวทางการวิเคราะห์สาเหตุพฤติกรรม	22
	พฤติกรรมการบริหารโครงการ	24
	ความหมายของการบริหารโครงการ	24
	พฤติกรรมการบริหารโครงการ	25
	การวัดพฤติกรรมการบริหารโครงการ	29
	ปัจจัยที่คาดว่าจะส่งผลต่อพฤติกรรมการบริหารโครงการ	30
	การแสดงบทบาทผู้นำทีม	32
	ลักษณะทั่วไปของการทำงานเป็นทีม	32
	การแสดงบทบาทผู้นำทีม	38
	การวัดการแสดงบทบาทผู้นำทีม	42
	ความสัมพันธ์ระหว่างบทบาทผู้นำทีมกับพฤติกรรมการบริหารโครงการ	43
	ความฉลาดทางอารมณ์ของทีม	45
	ความหมายของความฉลาดทางอารมณ์	45
	ความฉลาดทางอารมณ์ของทีม	46

สารบัญ (ต่อ)

บทที่		หน้า
2	(ต่อ)	
	การวัดความฉลาดทางอารมณ์ของทีม……	48
	ความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์ของทีมกับการแสดงบทบาทของผู้นำทีม……..	48
	ความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์ของทีมกับพฤติกรรมการบริหารโครงการ……	51
	การสนับสนุนทางสังคมจากผู้บังคับบัญชา……..	52
	ความหมายของการสนับสนุนทางสังคม……..	52
	การสนับสนุนทางสังคมจากผู้บังคับบัญชา……...	53
	การวัดการสนับสนุนทางสังคมจากผู้บังคับบัญชา……	55
	ความสัมพันธ์ระหว่างการสนับสนุนทางสังคมจากผู้บังคับบัญชากับการแสดงบทบาทผู้นำทีม……..	55
	ความสัมพันธ์ระหว่างการสนับสนุนทางสังคมจากผู้บังคับบัญชากับพฤติกรรมการบริหารโครงการ……..	59
	สัมพันธภาพในโรงเรียน……	60
	ความหมายของสัมพันธภาพระหว่างบุคคล……..	60
	ทฤษฎีที่เกี่ยวกับสัมพันธภาพ……	61
	สัมพันธภาพในการทำงาน……	63
	การวัดสัมพันธภาพในโรงเรียน……..	68
	ความสัมพันธ์ระหว่างสัมพันธภาพในโรงเรียนกับการแสดงบทบาทผู้นำทีมและพฤติกรรมการบริหารโครงการ……...	69
	การรับรู้ความสามารถของตนในการเป็นผู้นำทีม……	70
	แนวคิดเกี่ยวกับการรับรู้ความสามารถของตน……..	70
	ความหมายของการรับรู้ความสามารถของตน……	72
	การรับรู้ความสามารถของตนในการแสดงบทบาทผู้นำทีม……..	73
	การวัดการรับรู้ความสามารถของตนในการเป็นผู้นำทีม……	75

สารบัญ (ต่อ)

บทที่		หน้า
2	(ต่อ)	
	ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความสามารถของตนในการเป็นผู้นำทีมกับการแสดงบทบาทผู้นำทีมและพฤติกรรมการบริหารโครงการ	76
	ประสบการณ์การเป็นผู้นำ	77
	ความหมายของประสบการณ์การเป็นผู้นำ	77
	แนวคิดที่ใช้ในการศึกษาประสบการณ์การเป็นผู้นำ	78
	การวัดประสบการณ์การเป็นผู้นำ	79
	ความสัมพันธ์ระหว่างประสบการณ์การเป็นผู้นำกับการแสดงบทบาทผู้นำทีม	80
	ความสัมพันธ์ระหว่างประสบการณ์การเป็นผู้นำกับพฤติกรรมการบริหารโครงการ	81
	กรอบแนวคิดในการวิจัย	82
	สมมุติฐานในการวิจัย	87
3	**วิธีดำเนินการวิจัย**	89
	การกำหนดประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง	89
	การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	90
	การเก็บรวบรวมข้อมูล	102
	การจัดกระทำและการวิเคราะห์ข้อมูล	102
4	**ผลการวิเคราะห์ข้อมูล**	106
	สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	106
	สัญลักษณ์ของตัวแปรที่ทำการศึกษา	107
	ส่วนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	109
	ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐานและค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัว	
	ส่วนที่ 3 การวิเคราะห์แบบจำลองสมการโครงสร้าง	115

สารบัญ (ต่อ)

บทที่ **หน้า**

5 สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ..... 123

กระบวนการวิจัยโดยสรุป..... 123

สรุปผลการวิจัย..... 126

อภิปรายผล..... 127

ข้อเสนอแนะเพื่อการนำไปปฏิบัติ..... 145

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป..... 146

บรรณานุกรม..... 148

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก ผลการวิเคราะห์ที่สำคัญจากโปรแกรม LISREL..... 168

ภาคผนวก ข แบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัย ค่าเฉลี่ยรายข้อ ส่วนเบี่ยงเบนมาตราฐานรายข้อ ค่าอำนาจจำแนกรายข้อ และค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับของตัวแปรสังเกตของข้อที่มูลจริง..... 162

ประวัติย่อผู้วิจัย..... 180

บัญชีตาราง

ตาราง		หน้า
1	ตัวแปรแฝงและตัวแปรเชิงสังเกตที่ใช้ในการศึกษา.....	85
2	ผลการวิเคราะห์หาค่าอำนาจจำแนกรายข้อ และค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐาน ค่าสัดส่วนความแปรปรวนของตัวแปรสังเกต ที่ได้อธิบายตัวแปรแฝง และค่าความเชื่อมั่นของตัวแปรแฝง ของแบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัยทุกตัวแปร.....	94
3	ค่าความถี่ และร้อยละ ของข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างที่ทำการศึกษา (n = 249).....	109
4	การตรวจสอบแจกแจงของตัวแปรเชิงประจักษ์ที่ทำการศึกษาในแบบจำลอง (n = 249) พิสัยคะแนนอยู่ระหว่าง 1 – 6.....	111
5	การตรวจสอบค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของตัวแปรเชิงประจักษ์ที่ทำการศึกษาในแบบจำลอง (n =249).....	114
6	รายละเอียดของการปรับแบบจำลองโดยให้ค่าความคลาดเคลื่อนของตัวแปรเชิงประจักษ์บางคู่ในแบบจำลองมีความสัมพันธ์กัน.....	116
7	การเปรียบเทียบความเหมาะสมของแบบจำลองสมมุติฐานกับแบบจำลองปรับแก้ที่จะนำไปใช้ในการอ่านผลค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพล.....	118

บัญชีภาพประกอบ

ภาพประกอบ		หน้า
1	กระบวนการในการบริหารโครงการ……	26
2	รูปแบบการทำงานแบบกลุ่มงาน……	32
3	รูปแบบการทำงานร่วมกันแบบเป็นทีม……..	33
4	รูปแบบของผู้นำในทีม……	36
5	วัฏจักรของผู้นำทีม……	37
6	ความสัมพันธ์ระหว่างการแสดงบทบาทผู้นำทีมกับพฤติกรรมการบริหาร โครงการ……..	44
7	ความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์ของทีมกับการแสดงบทบาทผู้นำทีม และ พฤติกรรมการบริหารโครงการ……	52
8	ความสัมพันธ์ระหว่างการสนับสนุนทางสังคมจากผู้บริหารกับการแสดงบทบาท ผู้นำ ทีมและพฤติกรรมการบริหารโครงการ…….…….……..	60
9	ปฏิสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล (P) พฤติกรรม (B) และสภาพแวดล้อม (E)…	70
10	แสดงความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความสามารถของตนเองและความคาดหวังผลที่ จะเกิดขึ้น……	71
11	ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรม การรับรู้ความสามารถของตนและความคาดหวังผล ที่เกิดขึ้น……..…	72
12	รูปแบบพฤติกรรมการทำงานกับการเรียนรู้การให้เหตุผลปรับปรุงจาก โกรนคา เวส……..	78
13	ความสัมพันธ์ระหว่างการสนับสนุนทางสังคมจากผู้บริหารกับการแสดงบทบาทผู้นำ ทีมและพฤติกรรมการบริหารโครงการ……..…….	82
14	กรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย……	83
15	แบบจำลองสมการโครงสร้างของปัจจัยที่ส่งผลต่อการแสดง บทบาทผู้นำทีม และ พฤติกรรมการบริหารโครงการตามสมมุติฐานการวิจัย……..	84
16	ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบของตัวแปรแฝงปัจจัยด้านจิตลักษณะ ปัจจัยด้าน สภาพแวดล้อม การแสดงบทบาทผู้นำทีม และพฤติกรรมการบริหารโครงการ เพื่อ ตรวจสอบคุณภาพของตัวแปรแฝง (Convergent Model)……..	97

บทที่ 1
บทนำ

ภูมิหลัง

มีข้อสรุปที่ได้รับการยอมรับมานาน แล้วว่าเบื้องหลังความสำเร็จ ในการทำงานจำนวนมาก ล้วนมาจากการ ทำงานอย่างทุ่มเท ของทีมงานเล็กๆ ที่เป็นกลไกสำคัญในการผลักดัน จะเห็นรูปแบบการทำงานเป็นทีมได้เด่นชัดใน องค์การภาคเอกชน ซึ่งได้พยายามนำมา ทดแทนรูปแบบการทำงานแบบเดิม ดังตัวอย่างเช่น ในปี ค.ศ 1980 ผู้บริหารระดับสูงของ บริษัทฟอร์ดมอเตอร์ได้ฝากความหวังของบริษัทไว้กับทีมงานออกแบบรถยนต์รุ่นใหม่ เพื่อการแข่งขันทางการตลาดกับค่ายรถญี่ปุ่น ที่มีดีไซน์ทันสมัย ราคาถูก และประหยัดน้ำมัน กว่า เช่นเดียวกับบริษัทพร็อคเตอร์แอนด์แกมเบิ้ล ซึ่งเป็นบริษัทขนาดใหญ่ที่เป็นผู้นำในด้านอสังหาริมทรัพย์ระดับโลก ที่ได้รณรงค์ให้จัดตั้งทีมงาน เพื่อการปรับปรุงและพัฒนาองค์การโดยให้ทีมทำหน้าที่ ซึ่งสำคัญที่สุด ได้แก่ การพัฒนาผลิตภัณฑ์ให้มีความทันสมัย ซึ่งในระยะแรกทั้งหัวหน้าและลูกน้องของทั้งสองบริษัทต่างพบกับปัญหาเรื่องการบริหารจัดการทีมงาน เพราะความคุ้นเคย กับรูปแบบการทำงานแบบประจำ (Routine) แต่เมื่อทีมพัฒนาการทำงานอย่างเต็มศักยภาพจึงส่งผลให้บริษัททั้ง 2 แห่ง ปรับตัวเข้ากับสภาพการแข่งขันที่เปลี่ยนแปลงไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ (Drucker. 1995: 97 – 103) นอกจากนี้งานในลักษณะที่ต้องใช้ ความละเอียดอ่อน และความสามารถด้านเทคนิคเฉพาะ ดังเช่นงานด้านรังสีวิทยา (Radiology) สามารถ นำรูปแบบการทำงานเป็นทีมมาใช้เพื่อเพิ่มคุณภาพการศึกษาในห้องทดลอง ดังสรุปพบว่าผลงานของทีม งานผู้เชี่ยวชาญมีประสิทธิภาพมาก ส่งผลทำให้คุณภาพในการให้บริการเพิ่มสูงขึ้น จนเป็นที่พอใจของผู้รับบริการ (Harold. 2005: 1-2) เช่นเดียวกับรายงานผลการประเมินโครงการโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานหลายแห่งก็พบเช่นเดียวกันว่า ปัจจัยสำคัญทำให้โครงการประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้คือ การนำรูปแบบการทำงานเป็นทีมซึ่งอยู่ในรูปแบบของคณะกรรมการดำเนินงานโครงการโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพเข้ามาใช้ (ธีรพงศ์ ณ น่าน. 2551: 70 – 71; วสันต์ ศิลปสุวรรณ และ พิมพ์พรรณ ศิลปสุวรรณ. 2541: 55 – 52 ; สุคนธ์ เจียสกุล และ นพรัตน์ แก่นนาคำ. 2542: 60 - 62)

จากตัวอย่างความสำเร็จของทีมงานเล็กๆ ดังกล่าว สอดคล้องกับทุกองค์การทั้งภาครัฐหรือภาคเอกชน ในปัจจุบัน ประเทศไทย ได้นำรูปแบบการทำงานเป็นทีมมาใช้ ในโครงการหรือกิจกรรมพัฒนาทุกสาขาอาชีพ ดังกรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุขได้นำรูปแบบการทำงานเป็นทีมมาใช้ในการดำเนินโครงการโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพ และกำหนดแนวทางในการดำเนินโครงการโดยให้ทุกโรงเรียนที่ดำเนินโครงการนี้ มีการแต่งตั้งคณะกรรมการส่งเสริมสุขภาพของโรงเรียนอย่างเป็น ทางการ

ซึ่งประกอบขึ้นจากบุค ลากรหลายฝ่าย โดย กำหนดให้ครูในโรงเรียนเป็นประธานคณะกรรมการ หรือ “หัวหน้าทีม” เพื่อนำพาโรงเรียนก้าวไปสู่การเป็นโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพที่ครู นักเรียน บุคลากร และคนในชุมชน จะได้ มีสุขภาวะที่สมบูรณ์ มีพฤติกรรมสุขภาพที่ดี ซึ่งจะเป็นตัวกระตุ้นให้การจัดการศึกษาของโรงเรียน มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น สอดคล้อง กับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 มาตรา 6 ที่ว่า “การจัดการศึกษาต้องเป็นไปเพื่อการพัฒนาเด็กไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ ภูมิปัญญา ความรู้ และคุณธรรม จริยธรรมและวัฒนธรรมในการดำรง ชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข” (กรมอนามัย. 2547: 1-20)

โครงการโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพเป็นโครงการที่มีส่วนสำคัญในการช่วยพัฒนาคุณภาพชีวิตของนักเรียนในเชิงองค์ความรู้และพฤติกรรมทางด้านสุขภาพ การที่มีสุขภาพที่ดีย่อมจะนำมาสู่การมีกำลังกายและกำลังใจในการเรียนรู้ได้อย่างเต็มศักยภาพ ดังเห็นได้ชัดจากคุณภาพทางการศึกษาของโรงเรียนในเมืองที่นักเรียนส่วนใหญ่มีฐานะทางเศรษฐกิจอยู่ในระดับดี มีสุขอนามัยในการใช้ชีวิตประจำวันที่ถูกต้อง มีผู้ปกครองที่มีองค์ความรู้ และใส่ใจด้านสุขภาพเป็นอย่าง ย่อมมีแนวโน้มที่จะทำให้ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน และศักยภาพที่แท้จริงของนักเรียนได้รับการพัฒนาอย่างสูงสุด ซึ่งแตกต่างจากนักเรียนในชนบทที่มีฐานะยากจน ผู้ปกครองขาดความเอาใจใส่เรื่องสุขภาพ อนามัยส่งผลให้เกิดแนวโน้มที่จะทำให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและการพัฒนาศักยภาพของนักเรียนเป็นไปอย่างล่าช้า (ปิยะนุช จิตตนูนท์. 2553: 14 – 16; ชาติ โสมประยูร และ เอมอัชฌา (รัตน์ริมจง) วัฒนบุรานนท์. 2542: 41 – 44) การวิเคราะห์สถานการณ์เพื่อวางแผนส่งเสริมสุขภาพในโรงเรียนประเทศโดย ประภาเพ็ญ สุวรรณ. (ประภาเพ็ญ สุวรรณ. 2542: 35 - 37) ได้ชี้ให้เห็นอุปสรรค์สำคัญที่ขัดขวางความสำเร็จของการดำเนินโครงการส่งเสริมสุขภาพในประเทศไทยว่า สาเหตุที่สำคัญคือ การเอาใจใส่ในการบริหารจัดการโครงการที่แท้จริงของครูผู้รับผิดชอบโครงการ เพราะว่าโครงการดังกล่าวไม่ได้อยู่ในสายงานหลักที่จะต้องรับผิดชอบ จึงส่งผลให้การทุ่มเทกำลังกายและกำลังสมองเพื่อจัดการโครงการเป็นไปอย่างไม่เต็มศักยภาพที่มีอยู่ของครูและโครงการไม่ประสบความสำเร็จเท่าที่ควร

จากคู่มือการดำเนินงานโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพของกรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข (2547: 1-10) ได้ระบุว่า คณะกรรมการส่งเสริมสุขภาพแต่ละโรงเรียนทั่วประเทศที่เข้าร่วมโครงการเรียกว่าเป็นทีมโครงการ (Project teams) เป็นรูปแบบหนึ่งของทีมบริหารตนเอง (Self – managed work teams) ซึ่งเป็นการรวมตัวกันของเพื่อนครูในโรงเรียนเป็นหลัก ประกอบกับการประสานงานกับภาคส่วนต่างๆของชุมชนให้เข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินโครงการ (สุดา เทียบจตุรัส. 2541: 173 - 175) ดังเช่นการดำเนินงานของโรงเรียนวัดน้ำขุ่น จังหวัดจันทบุรี ซึ่งได้รับการคัดเลือกเป็น โรงเรียนส่งเสริมสุขภาพต้นแบบ จาก สำนักงานสาธารณสุขจังหวัด และสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาจังหวัด เพราะสามารถประสานความร่วมมือกับภาคส่วนต่างๆ ของสังคม และการทำงาน

ร่วมกันของคณะกรรมการดำเนินงาน (กรมอนามัย. 2545: 9 -11) ภาพรวมของการดำเนินโครงการโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพจากการประเมินโครงการของกรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข หน่วยงานหลักในการส่งเสริมให้ดำเนินโครงการ ตามตัวชี้วัดในปี พ.ศ. 2548 พบว่ามีโรงเรียนเพียง 636 แห่ง ที่ประสบความสำเร็จได้รับการรับรองมาตรฐานโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพระดับทอง จากโรงเรียนทั้งหมด 41,241โรง ทั่วประเทศ คิดเป็นเพียงร้อยละ 1.54 จากข้อมูลที่พบเป็นสิ่งที่ยืนยันได้ว่า การบริหารจัดการโครงการในภาพรวมยังไม่ประสบความสำเร็จเท่าที่ควร โดย เฉพาะความสามารถในการบริหารทีมงานของผู้บริหารโรงเรียน การ แสดงความเป็นผู้ นำทีมของ หัวหน้าโครงการ การปฏิบัติงานของสมาชิกในทีมงาน และทักษะในการบริหารจัดการโครงการที่มีประสิทธิผล รวมทั้งการที่ ยังไม่เข้าใจรูปแบบการทำงานเป็นทีมอย่างลึกซึ้ง ไม่เข้าใจบทบาทของตนเองในรูปแบบการทำงานเป็นทีม เพราะเป็นรูปแบบการทำงานที่ข้าราชการไทยยังไม่ค่อยคุ้นเคยมากนัก (สุนันท์ ศรีวิรัตน์. 2545: 71 – 74; Harvey, 1995: 221 – 239)

การทำงานเป็นทีมถึงแม้จะช่วยให้การทำงานประสบความสำเร็จ แต่บางครั้งมักจะประสบปัญหาเกี่ยวกับ ความไม่เข้าใจในบทบาทและหน้าที่ของสมาชิกแต่ละคนในทีมงาน ไม่ว่าจะเป็นผู้สนับสนุนทีม สมาชิกในทีม หรือ แม้แต่ ผู้นำทีม ทั้งนี้เป็นเพราะ ว่าคนไทยบางส่วนยัง คุ้นเคย กับรูปแบบการทำงานแบบเดิม แบ่งสั่งการ การทำงานตามตำแหน่งงาน ตาม ระบบราชการไทยที่ปฏิบัติสืบต่อกันมา (คะนึง เจริญชัย. 2543: 50 – 56; กรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข. 2545: 41 - 45) ประเด็นหนึ่งที่นักวิชาการด้านพฤติกรรมองค์การให้ความสนใจศึกษาเกี่ยวกับทีมงานก็คือ พฤติกรรมในการทำงานเป็นทีม โดยเฉพาะ การแสดงบทบาท ของผู้นำทีม (Leading as role) ที่แตกต่างกับผู้นำองค์กรทั่วไป เพราะนับได้ว่าผู้นำทีมเป็นหัวใจหลักในการขับเคลื่อนทีมงานโครงการ ผู้นำทีมที่มีทักษะในการทำงานเป็นทีม เข้าใจในบทบาทและหน้าที่ของตนเองเป็นอย่างดีว่าควรแสดงออกในลักษณะที่ตรงกันข้ามกับการเป็นหัวหน้างานตามตำแหน่งหน้าที่แบบเดิม และมีทักษะการบริหารจัดการโครงการที่ดี (Polzer. 2004: 50) ดังที่ แก้วตา ผู้พัฒนาพงศ์ (2547: 100 – 101) เสนอว่า การทำงานเป็นทีมนั้นไม่ว่าจะเป็นการบริหารจัดการวัสดุอุปกรณ์ต่างๆ บริหารการเงิน และการบริหารพฤติกรรมของสมาชิกในทีม ล้วนเป็นหน้าที่สำคัญของผู้นำทีม ที่ ต้องบูรณาการสิ่งต่างๆ เหล่านี้เพื่อทำให้ทีมบรรลุตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ หากเปรียบเทียบทีมงาน ให้เสมือนกับ ร่างกายมนุษย์ผู้นำทีมก็เปรียบเสมือน เป็นหัวใจซึ่งเป็นส่วนสำคัญที่สุดซึ่งจะขาดส่วนนี้ไปไม่ได้ เพราะว่ารูปแบบของทีมงานแตกต่างจากรูปแบบการทำงานแบบปกติ ทั่วไป เพราะผู้นำทีมเป็นเพียงผู้นำชั่วคราวเมื่อทีมบรรลุตามเป้าหมายสมาชิกในทีมต้องแยกย้ายกลับไปทำงานตามแผนกเดิมของตน ดังนั้นอำนาจของผู้นำทีมจึงมีขอบเขตจำกัด ไม่ว่าจะเป็นความสามารถในการให้ความดี ความชอบ การเลื่อนขั้นเงินเดือน การใช้อำนาจบังคับบัญชาตามสายงาน และการลงโทษสมาชิกในทีม ดังนั้นการเป็นผู้นำทีม จึงเป็นเรื่องที่ท้าทายความสามารถ

ของผู้นำเป็นอย่างยิ่ง (Polzer. 2004: 59) และจากการศึกษาเอกสารเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีมพบว่า ผู้นำทีมเป็นผู้นำในการฟันฝ่าอุปสรรคทั้งหลาย เป็นความหวังของสมาชิกในทีมงาน เป็นผู้ให้ความช่วยเหลือ สนับสนุนในการทำงานของสมาชิกในทีม ตลอดจนเป็นผู้บูรณาการทรัพยากรทั้งหมดที่มีอยู่ในทีมเข้า เพื่อใช้ให้เกิดประโยชน์มากที่สุดและเอื้อต่อการบรรลุเป้าหมาย (Day, Gronn; & Salas. 2006: 211 – 212) จากการที่ทีมงานโครงการไม่ได้เป็นงานถาวรขององค์การจึงทำให้มีข้อจำกัดในเรื่องของอำนาจในการบังคับบัญชาในควบคุมการทำงานของสมาชิกในทีม ซึ่งผู้นำทีมจะเป็นผู้ที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมในการทำงานของสมาชิกทีมมากที่สุด หากผู้นำทีมเข้าใจรูปแบบการทำงานเป็นทีมอย่างแท้จริง เข้าใจบทบาทของตนในฐานะผู้นำทีม จะทำให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ลดการสิ้นเปลือง และสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้กับสมาชิกได้เป็นอย่างดี (Wells. et.al. 2005: 1840 – 1852) ดังผลการวิจัย เมตตา ทองสว่าง (2546: 45 – 50) ที่ชี้ให้เห็นถึงความสำคัญของผู้นำทีมว่า รูปแบบภาวะผู้นำของหัวหน้าหอผู้ป่วยหนัก มีผลกระทบต่อความไว้วางใจภายในทีมของพยาบาลวิชาชีพมากที่สุดอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จึงเชื่อถือได้ว่า ในการทำงาน เป็นทีม ผู้นำทีมที่เข้าใจในบทบาทหน้าที่ของตนเองในฐานะที่เป็นหัวหน้าทีมงาน มีทักษะการบริหารจัดการโครงการที่ดี สามารถบริหารทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเข้าใจกระบวนการแบบทีมงาน จะทำให้การทำงานเป็นทีมประสบความสำเร็จได้ในที่สุด

จากความสำคัญของผู้นำทีม ในการวิจัยครั้งนี้ ให้ความสนใจ กับ การแสดงบทบาทผู้นำทีม (Leading role) ของประธานโครงการโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพ ซึ่งเป็น “หัวหน้าทีม” ที่จะต้องขับเคลื่อนคณะทำงานไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ และ เป็นบทบาทใหม่สำหรับ ครูในระบบราชการ จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัย ที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยที่มีผลต่อการแสดงบทบาทผู้นำทีมและพฤติกรรมการบริหารโครงการ ดัลผลการศึกษา ของแอมไบล์และคณะ (Amabile; et.al. 2004: 5 – 32) ซึ่งเป็นการวิจัยระยะยาว (Longitudinal research) แบบมีส่วนร่วมในกลุ่มลูกจ้าง ของบริษัทเอกชนแห่งหนึ่งในประเทศสหรัฐอเมริกา พบว่า การที่ผู้บังคับบัญชาได้ให้การสนับสนุนทั้งทางด้านกายภาพและทางด้านจิตใจแก่กลุ่มลูกจ้างอย่างเต็มที่ จนกลุ่มลูกจ้างเกิดความรู้สึกว่าตนเองได้รับการเอาใจใส่ เป็นบุคคลที่มีความสำคัญต่อเป้าหมายขององค์กร การจัดสภาพแวดล้อมของหน่วยงานให้มีความพร้อมในทุกด้าน เช่น การจัดให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ การจัดหาวัสดุอุปกรณ์ในการทำงานที่เพรียบพร้อม มีส่วนสำคัญในการทำให้ลูกจ้างเกิดความมั่นใจในตนเองที่จะทำงานได้อย่างเต็มศักยภาพตามบทบาทและหน้าที่ของตนเอง ไม่ว่าจะเป็นงานในรูปแบบของงานประจำ (Routine) หรือรูปแบบการทำงานเป็นทีมในฐานะที่เป็นหัวหน้าทีมและสมาชิกในทีม ตลอดจนทำให้สามารถที่จะแสดงบทบาทของตนเองตามบทบาทและหน้าที่ได้เป็นอย่างดี สอดคล้องกับแนวคิดของโพลเซอร์ (Polzer. 2004: 122 - 124) ที่กล่าวว่า การสนับสนุนจากผู้บริหาร ความเหมาะสมของ ระดับ

การบังคับบัญชา และบรรยากาศในการทำงานขององค์การ ล้วนเป็นสิ่งที่เกี่ยวข้องกับการแสดงบทบาทของผู้นำทีมและประสิทธิผลของทีมงาน เพราะผู้นำทีมจะทำการพิจารณา สิ่งเหล่านี้ เพื่อทบทวนถึงความเหมาะสมในการ แสดงบทบาทของตน ในฐานะผู้นำทีม และผู้นำในการบริหารโครงการได้เป็นอย่างดี อันเป็นผลทำให้ผลการปฏิบัติงานของทีมประสบความสำเร็จ งานวิจัยของ เวลล์และคณะ (Wells; et.al. 2005: 1840–1852) ได้ชี้ให้เห็นว่า ขนาดของทีม สภาพแวดล้อมของทีม จำนวนของสมาชิกทีม มีความ สัมพันธ์กับพฤติกรรมของผู้นำทีม ทั้งนี้จากงานวิจัยดังกล่าวเมื่อทำการจัดกลุ่มตัวแปรที่คล้ายกันเข้าด้วยกันพบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อการแสดงบทบาทของผู้นำทีมประกอบไปด้วยตัวแปรทางด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และจิตลักษณะของผู้นำทีม นับได้ว่าสอดคล้องกับแนวคิดทางด้านพฤติกรรมศาสตร์ ที่เชื่อว่าอิทธิพลของสภาพแวดล้อมและจิตลักษณะ ส่วนบุคคลล้วนส่งผลต่อการแสดงพฤติกรรมต่างๆ ของมนุษย์

ปัจจัยด้านจิตลักษณะของผู้นำทีมที่มีอิทธิพลต่อการแสดงบทบาทผู้นำทีม พบว่าตัวแปรประสบการณ์ของผู้นำทีม (Leader experience) และการรับรู้ความสามารถของตนด้านการแสดงบทบาทผู้นำทีม เป็นตัวแปรที่มีอิทธิพล สูง ในกลุ่มนี้ สามารถยืนยันจากงานวิจัยของ ฟรีด (Fred. 1970: 1-14) ที่ศึกษาถึงประสบการณ์การเป็นผู้นำของผู้ฝึกนักกีฬาบาสเก็ตบอล NBA ประเทศสหรัฐอเมริกาพบว่า ผู้ฝึกนักกีฬาที่มีประสบการณ์การเป็นผู้นำสูงจะเป็นผู้ที่ได้รับการยอมรับในเรื่องของประสิทธิภาพในการทำงาน และ ผลผลิตที่ดี (Good productivity) จากองค์การสูง เช่นเดียวกับงานวิจัยของโกรคาเวส (Goncalves. 2008: 992-1001) ที่พบว่า บุคคลที่มีประสบการณ์ในการทำงานเสี่ยงภัยสูงจะมีพฤติกรรมการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยสูงมากกว่าบุคคลที่ไม่มีประสบการณ์ในการทำงานที่เสี่ยงภัย งานวิจัยดังกล่าวสามารถเชื่อมโยงได้ว่า ผู้นำทีมที่มีประสบการณ์การเป็นผู้นำทีมสูงน่าจะแสดงบทบาทการเป็นผู้นำทีมได้เป็นอย่างดี เพราะเกิดจากการเรียนรู้ผ่านประสบการณ์ นอกจากนี้ วาคิริและโซรนนากี (Vekiri; & Chronaki. 2008: 1396 – 1399) ได้ทำการวิจัยแบบมีส่วนร่วมในกลุ่มนักเรียนในเมืองของประเทศกรีซจำนวน 340 คน พบว่าการรับรู้ความสามารถของตนด้านคอมพิวเตอร์มีความสัมพันธ์กับความสามารถในการทำกิจกรรม และความสามารถในการใช้คอมพิวเตอร์อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 เช่นเดียวกับ สโตเบอร์, ฮันทชไพล์ และวูด (Stoeber, Hutchfield; & Wood. 2008: 325) ได้ทำวิจัยกับกลุ่มนักศึกษามหาวิทยาลัยบริทิส(British university) จำนวน 100 คน พบว่าการรับรู้ความสามารถของตนมีความสัมพันธ์กับการเป็นบุคคลที่สมบูรณ์แบบ (Perfectionism) งานวิจัยดังกล่าวสามารถเชื่อมโยงได้ว่าผู้นำทีมที่รับรู้ความสามารถของตนด้านการเป็นผู้นำทีมสูงน่าจะแสดงบทบาทผู้นำทีมได้เป็นอย่างดีเพราะจะเป็นบุคคลที่มี ความมั่นใจ พร้อมจะแสดงพฤติกรรมตามเป้าหมายได้

ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีอิทธิพลต่อการแสดงบทบาทผู้นำทีมพบว่า ตัวแปรความฉลาดทางอารมณ์ของทีม การสนับสนุนทางสังคมจากผู้ บังคับบัญชา และสัมพันธภาพในโรงเรียน เป็นตัวแปรที่มีอิทธิพลสูงในกลุ่มนี้ สามารถยืนยันจากงานวิจัยของ เดย์และแคร์โรล (Day; & Carroll. 2004: 1443 – 1445) ในงานวิจัยเชิงสำรวจกับกลุ่มตัวอย่างนักศึกษามหาวิทยาลัยแห่งประเทศแคนนาดา (Canadian University) จำนวน 246 คนพบว่า ความฉลาดทางอารมณ์ส่วนบุคคลมีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานของบุคคลอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 และได้กล่าวเสริมว่าบุคคลที่มีความฉลาดทางอารมณ์ในด้านต่างๆสูง จะสามารถปรับตัวเองให้เข้ากับการทำงานและส่งผลทำให้ผลการปฏิบัติงานประสบความสำเร็จได้อย่างรวดเร็ว แฮมพรายย์ (Humphrey. 2002: 493-504) กล่าวไว้ในบทความเรื่องรูปแบบที่หลากหลายของความฉลาดทางอารมณ์ผู้นำ (The many faces of emotional leadership) ว่าผู้นำสามารถใช้ความฉลาดทางอารมณ์ของตนในการบริหารอารมณ์ของลูกน้องให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน แนวคิดดังกล่าวเชื่อว่าความฉลาดทางอารมณ์มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงาน แต่ในสภาวะการทำงานเป็นทีมนั้นพบว่า ความฉลาดทางอารมณ์ ของทีม (EQ Team) มีอิทธิพลสูงในฐานะ ของ สภาพแวดล้อมในการทำงานการศึกษาตัวแปรดังกล่าวได้ นำโครงสร้างของความฉลาดทางอารมณ์มาสร้างเป็นตัวแปรความฉลาดทางอารมณ์ของทีมดังงานวิจัยของ ศยามล เอกะกุลานันต์ (2550: 48 – 50) ที่อธิบายว่า ความฉลาดทางอารมณ์ของทีม (EQ Team) ไม่ได้เป็นการนำความฉลาดทางอารมณ์ของสมาชิกในทีมมารวมเข้าด้วยกันแต่ความฉลาดทางอารมณ์ของทีม เป็นสภาพแวดล้อมในการทำงานของทีมที่สมาชิกร่วมกันสร้างบรรทัดฐานในการทำงานร่วมกันเพื่อประสิทธิภาพของทีมงาน ซึ่งสอดคล้องกับ ผลวิจัยของ ศยามล เอกะกุลานันต์ ที่พบ ว่าความฉลาดทางอารณ์ของทีม มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของทีมข้ามสายงาน และผลวิจัยของ นวลฉวี ประเสริฐสุข (2542:87) ที่ศึกษากับผู้บริหารสตรีธนาคารไทยพาณิชย์ จำนวน 581 คน พบว่าการได้รับการสนับสนุนทางสังคมจากองค์การมีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในอาชีพด้านบทบาทการทำงาน เช่นเดียวกับงานวิจัยของศิราภรณ์ สุขศรีล้ำเลิศ (2550: 120) ทำงานวิจัยกับกลุ่มข้าราชการครู พบว่าการได้รับการสนับสนุนทางสังคมจากหัวหน้าอย่างเหมาะสมส่งผลต่อการแสดงพฤติกรมในการทำงานตามบทบาทของตนได้อย่างเหมาะสม งานวิจัยดังกล่าวสามารถเชื่อมโยงได้ว่าผู้นำทีมที่ได้รับการสนับสนุนทางสังคมจากผู้บริหารสูงจะสามารถแสดงบทบาทผู้นำทีมได้ นอกจากนี้ยังมีงานวิจัยที่สนับสนุนแนวคิดของสัมพันธภาพในการทำงาน ของอาร์โนด์ (วิไล พัวรักษา. 2541 : 47; อ้างอิงจาก Arnlod; et al. 1991) พบว่า ความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ปฏิบัติงาน จะทำให้เกิดความชัดเจนในบทบาทของผู้ปฏิบัติงานเพิ่มมากขึ้น เช่นเดียวกับงานวิจัยของอุมาพร ฟูมั่น (2546: 67) ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีมในกลุ่มอาจารย์มหาวิทยาลัย โดยวิธีการวิจัยแบบผสมผสาน พบว่า ปัจจัยที่ส่งเสริมต่อการทำงานเป็นทีมคือสัมพันธภาพที่ดีต่อกันของสมาชิกในทีม จากข้อมูล

ดังกล่าวสามารถเชื่อมโยงได้ว่าผู้นำทีมที่ทำงานในโรงเรียนที่มีบรรยากาศการมีสัมพันธภาพที่ดีจะส่งเสริมให้แสดงบทบาทผู้นำทีมได้ดี นอกจากนี้ มูร์ (Moore. 2007: 77-96) กล่าวไว้ในบทความเรื่องภาวะผู้นำกับทีมงาน (Leadership and teams) ว่าผู้นำเป็นผู้ที่มีความสำคัญต่อการทำงานของทีม ในการดำเนินโครงการนับได้ว่าเป็นรูปแบบหนึ่งของทีมงาน จึงเชื่อได้ว่าผู้นำที่สามารถแสดงบทบาทของตนเองในทีมได้อย่างเหมาะสมจะทำให้สามารถบริหารโครงการได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทำให้ผู้วิจัยสนใจศึกษาถึงอิทธิพลของการแสดงบทบาทผู้นำทีมที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการบริหารโครงการ

จากความสำคัญและปัญหาดังกล่าวที่เสนอมานี้ ทำให้ผู้วิจัยสนใจศึกษาอิทธิพลของปัจจัยด้านจิตลักษณะ ได้แก่ ประสบการณ์การเป็นผู้นำ การรับรู้ความสามารถของตนด้านการเป็นผู้นำทีม และปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ได้แก่ ความฉลาดทางอารมณ์ของทีม การสนับสนุนทางสังคมจากผู้บังคับบัญชา สัมพันธภาพในโรงเรียน ที่มีอิทธิพลต่อการแสดงบทบาทผู้นำทีม และพฤติกรรมการบริหารโครงการ ของประธานโครงการโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพ อันจะเป็นประโยชน์ในการเสริม สร้าง ปัจจัยต่างๆ เพื่อให้ผู้นำทีมแสดงบทบาทผู้นำทีมอย่างมีประสิทธิภาพ และแสดงพฤติกรรมการบริหารโครงการได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งนี้หากไม่ได้มีการค้นหาเกี่ยวกับปัจจัยสำคัญที่จะส่งผลให้ครูสามารถแสดงบทบาทการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพก็จะทำให้องค์ความรู้เกี่ยวกับประเด็นดังกล่าวขาดหายไป การกำหนดนโยบายเพื่อพัฒนาและส่งเสริมศักยภาพครูที่จะทำบทบาทและหน้าที่ดังกล่าวอาจจะไม่ถูดต้องและสอดคล้องกับสภาพความเป็นจริงทำให้สูญเสียทรัพยากรทางการบริหารโดยไม่ได้นำไปสู่การแก้ไขปัญหาที่แท้จริง (ประภาเพ็ญ สุวรรณ. 2542: 33 – 35) ด้วยเหตุผลดังกลาวจึงทำให้ผู้วิจัยได้ทำการวิจัยครั้งนี้ขึ้นมา เพื่อค้นหาถึงปัจจัยสำคัญที่ส่งผลให้เกิดการแสดงบทบาทผู้นำทีม และพฤติกรรมการบริหารโครงการของผู้นำโครงการโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพ

วัตุประสงค์ของการวิจัย

1.เพื่อพัฒนาแบบจำลองสมการโครงสร้างความสัมพันธ์ของปัจจัยด้านจิตลักษณะ และปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ส่งผลต่อการแสดงบทบาทผู้นำทีมและพฤติกรรมการบริหารโครงการของผู้นำทีมโครงการโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพ

2.เพื่อศึกษาน้ำหนักอิทธิพลของตัวแปรในกลุ่มปัจจัยด้านจิตลักษณะและปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ที่ส่งผลต่อการแสดงบทบาทผู้นำทีมและพฤติกรรมการบริหารโครงการของผู้นำทีมโครงการโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพ

ความสำคัญของการวิจัย

1. เนื่องจากโครงการโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพเป็นโครงการที่ส่งผลกระทบถึงคุณภาพชีวิตทั้งของนักเรียน บุคลากร และครู หากการดำเนินโครงการขาดประสิทธิภาพ ผู้นำทีมโครงการไม่สามารถที่จะบริหารจัดการโครงการได้ประสบความสำเร็จก็ย่อมที่จะส่งผลกระทบต่อคุณภาพการจัดการเรียนการสอน ดังนั้นงานวิจัยครั้งนี้จึงมีส่วนสำคัญในการอธิบายถึงสาเหตุของการแสดงบทบาทผู้นำทีมและพฤติกรรมการบริหารจัดการโครงการ ซึ่งสามารถนำข้อสารสนเทศดังกล่าวไปใช้ในการพัฒนาการจัดการโครงการโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพให้มีประสิทธิภาพ

2. ผลการวิจัยครั้งนี้จะเป็นข้อเสนอแนะให้กรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข และกระทรวงศึกษาธิการ ซึ่งเป็นหน่วยงานที่เป็นเจ้าของโครงการโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพทั่วประเทศได้นำผลวิจัยไปสู่แนวทางในการพัฒนาผู้นำทีมโครงการโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพ และผู้นำทีมของหน่วยงานภาครัฐ ให้เป็นผู้นำทีมที่มีประสิทธิภาพ เข้าใจบทบาทและหน้าที่ของตนเองในฐานะที่เป็นผู้นำทีมงาน ซึ่งมีความแตกต่างไปจากการเป็นหัวหน้างาน สามารถแสดงบทบาทของตนเองที่จะนำคณะทำงานไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

3. ผลการวิจัยจะเป็นข้อเสนอแนะให้ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานเพื่อให้ผู้บริหารโรงเรียนในฐานะผู้สนับสนุนทีม งาน เข้าใจในบริบทของการเป็นผู้นำทีมของประธานคณะกรรมการโครงการโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพ ซึ่งจะทำให้เกิดการส่งเสริมสนับสนุนซึ่งกันและกันทำให้การดำเนินโครงการเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น

ขอบเขตของการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ประธานคณะกรรมการโครงการโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา กระทรวงศึกษาธิการในกรุงเทพมหานครและจังหวัดปริมณฑล จำนวน 629 โรงเรียน รวมจำนวน 629 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ประธานคณะกรรมการโครงการโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพ โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานครและปริมณฑล ที่ดำเนินโครงการเสร็จสิ้นในปีงบประมาณ 2549 – 2552 โดยมีเงื่อนไขว่า กลุ่มตัวอย่างต้องไม่เป็นผู้อำนวยการโรงเรียน และมีประสบการณ์การเป็นผู้นำทีมอย่างน้อย 1 ปี ขึ้นไป รวมจำนวน 249 คน ได้มาจากการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) โดยมีเขตพื้นที่การศึกษาเป็นตัวแบ่งชั้นภูมิ

ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา เนื่องจากการวิจัยในครั้งนี้ทำการศึกษา แบบจำลองสมการโครงสร้าง ซึ่งประกอบไปด้วยตัวแปรแฝงและตัวสังเกต (Structure equation model - SEM) มีรายละเอียดดังนี้

1. **ตัวแปรแฝงภายนอก** ประกอบด้วย

1.1 การสนับสนุนทางสังคมจากผู้บังคับบัญชา วัดจากองค์ประกอบ 3 ด้าน ได้แก่ การสนับสนุนด้านอารมณ์ การสนับสนุนด้านข้อมูลข่าวสาร และการสนับสนุนด้านทรัพยากร

1.2 ความฉลาดทางอารมณ์ของทีม วัดจากองค์ประกอบ 6 ด้าน ได้แก่ การตระหนักรู้สมาชิกทีม การควบคุมสมาชิกทีม การตระหนักรู้ทีม การควบคุมทีม การตระหนักทางสังคมของทีม และทักษะทางสังคมของทีม

1.3 ประสบการณ์ของผู้นำทีม วัดจากองค์ประกอบ 1 ด้าน ได้แก่ ประสบการณ์การเป็นผู้นำทีมงาน

2. **ตัวแปรแฝงภายใน** ได้แก่

2.1การรับรู้ความสามารถของตนในการแสดงบทบาทผู้นำทีม วัดจากองค์ประกอบ 4 ด้าน ได้แก่ การรับรู้ความสามารถด้านการเป็นผู้ริเริ่ม การรับรู้ความสามารถของตนด้านการเป็นผู้แนะนำ การรับรู้ความสามารถของตนด้านการเป็นนักเจรจาต่อรอง และการรับรู้ความสามารถของตนด้านการเป็นต้นแบบพฤติกรรม

2.2 สัมพันธภาพในโรงเรียน วัดจากองค์ประกอบ 3 ด้าน ได้แก่ สัมพันธ ภาพระหว่างครูกับผู้บังคับบัญชา สัมพันธภาพระหว่างเพื่อนครู และสัมพันธภาพระหว่างครูกับนักเรียน

2.3 การแสดงบทบาทผู้นำทีม วัดจากองค์ประกอบ 4 ด้าน ได้แก่ บทบาทการเป็นผู้ริเริ่ม บทบาทการเป็นผู้แนะนำ บทบาทการเป็นนักเจรจาต่อรอง และบทบาทการเป็นต้นแบบพฤติกรรม

2.4 พฤติกรรมการบริหารโครงการ วัดจากองค์ประกอบ 4 ด้าน ได้แก่ การเริ่มโครงการ การวางแผนโครงการ การดำเนินโครงการ การควบคุมติดตามโครงการ และการปิดโครงการ

นิยามศัพท์เฉพาะ

โครงการโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพ หมายถึง การดำเนินโครงการด้านส่งเสริมสุขภาพโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพ ภายใต้การสนับสนุนจาก กรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข ที่ส่งเสริมโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขั้นพื้นฐาน (สพฐ.) ทั่วประเทศ ให้ดำเนินการโดยมี

วัตถุประสงค์เพื่อให้ นักเรียน ครู บุคลากรในโรงเรียน และประชาชนในชุมชนใกล้เคียงมีสุขภาวะที่สมบูรณ์ มีพฤติกรรมสุขภาพที่ดี

ประธานโครงการโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพ หมายถึง ครูที่ทำหน้าที่เป็น ผู้นำทีมในการดำเนินงานโครงการโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพ ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขั้นพื้นฐานในกรุงเทพมหานครและปริมณฑลในช่วงปีการศึกษา 2549 -2552 มาอย่างน้อย 1 ปี และไม่มีตำแหน่งเป็นผู้อำนวยการโรงเรียน

โรงเรียนในเขตกรุงเทพมหานครและ จังหวัดปริมณฑล หมายถึง โรงเรียนในสังกัดสำนักงาน คณะกรรมการ การศึกษาขั้นพื้นฐาน (สพฐ.) กระทรวงศึกษาธิการ ที่ตั้งอยู่ในเขตกรุงเทพมหานคร จังหวัดปทุมธานี จังหวัดนนทบุรี และจังหวัดสมุทรปราการ

นิยามปฏิบัติการ

พฤติกรรมการบริหารโครงการ หมายถึง ผลการปฏิบัติที่เกิดจากการบริหารจัดการโครงการโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพของผู้นำทีม เพื่อให้โครงการประสบความสำเร็จตามที่ได้ตั้งเป้าหมายไว้ วัดจากองค์ประกอบ 5 ด้าน ได้แก่

การริเริ่มโครงการ หมายถึง ผู้นำทีมทำการพิจารณาถึงความพร้อมของทรัพยากรทางการบริหาร ความพร้อมด้านความสามารถของสมาชิกทีม ทำการวิเคราะห์จุดเด่นและจุดด้อยของสมาชิกในทีม ทำการวิเคราะห์ศักยภาพของโรงเรียนและชุมชนที่จะส่งผลต่อความสำเร็จตามเป้าหมายของโครงการ ในระยะเวลาก่อนที่จะเริ่มดำเนินโครงการโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพ

การวางแผนโครงการ หมายถึง ผู้นำทีมทำการวางแผนการใช้ทรัพยากรต่างๆที่มีอยู่อย่างจำกัด ทำการกำหนดหน้าที่ของสมาชิกในทีมแต่ละคนให้เหมาะสมกับความสามารถของแต่ละคน วางแผนลำดับขั้นตอนในการทำงานในช่วงเวลาต่างๆ ออกแบบโครงสร้างในการทำงาน ทำการสร้างรูปแบบการติดต่อสื่อสารภายในและภายนอกทีมงาน มีวัตถุประสงค์เพื่อให้การดำเนินโครงการโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้

การดำเนินโครงการ หมายถึง ผู้นำทีมได้ดำเนินการตามแผนการดำเนินโครงการโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพที่ได้วางไว้อย่างเต็มความสามารถ ละเอียดรอบคอบ ทำการปรับเปลี่ยนแผนการดำเนินงานตามความจำเป็นและสถานการณ์ที่เปลี่ยนไป ทำหน้าที่ประสานการทำงานระหว่างสมาชิกในทีมแต่ละคน เปิดโอกาสให้ภาคส่วนต่างๆ มีส่วนร่วมในการดำเนินโครงการโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพ

การควบคุมติดตามโครงการ หมายถึง ผู้นำทีมติดตามผลการดำเนินงานตามแผนการที่วางไว้และตามบทบาทและหน้าที่ของสมาชิกในทีมงานแต่ละคน ได้ให้ข้อมูลย้อนกลับใน

การทำงานแก่สมาชิกในทีมงาน ทำการติดตามความก้าวหน้าของโครงการในระยะต่างๆ และทำการปรับปรุงกระบวนการทำงานที่ผิดพลาด

การปิดโครงการ หมายถึง ผู้นำทีมมีรายงานผลจากการปฏิบัติงานตามขั้นตอนต่างๆ ที่เกิดขึ้นต่อผู้บริหารระดับสูงของโรงเรียน และประชาชนทั่วไปด้วยสื่อต่างๆ เพื่อให้ทราบถึงความสำเร็จของการดำเนินโครงการโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพ ตลอดจนได้ทำการส่งมอบโครงการที่ได้ดำเนินการจนเสร็จสิ้นกระบวนการให้กับโรงเรียน

การวัดพฤติกรรมการบริหารโครงการ ผู้วิจัยได้สร้างข้อคำถามจากการประมวลเอกสารเกี่ยวกับการบริหารโครงการตามแนวคิดของ แอนบาริและคณะ (Anbari; et.al. 2008) เป็นแนวคิดหลักร่วมกับข้อมูลจากการสัมภาษณ์ผู้บริหารโครงการโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพที่ได้รับรางวัลระดับทองจำนวน 6 ท่าน แบบสอบถามนี้ประกอบด้วยข้อคำถามมาตราส่วนประมาณค่า 6 ระดับ ตั้งแต่น้อยที่สุด จนถึง มากที่สุด โดยข้อคำถามทางบวกให้คะแนน 1 - 6 และข้อคำถามทางลบให้คะแนน 6 – 1

การแสดงบทบาทผู้นำทีม หมายถึง การแสดงพฤติกรรมของประธานโครงการโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพต่อสมาชิกในทีมงาน ต่อบุคลากรในหน่วยงานอื่นๆ และต่อบุคคลทั่วไป ในฐานะที่เป็นการบริหารจัดการโครงการให้บรรลุตามเป้าหมายที่วางไว้ วัดได้จากองค์ประกอบ 4 ด้านได้แก่

บทบาทการเป็นผู้ริเริ่ม หมายถึง การที่ผู้นำทีมได้ริเริ่มดำเนินกิจกรรมต่างๆ ที่มีความสำคัญต่อเป้าหมายและภารกิจ ของโครงการฯ อย่างเต็มใจ แสดงให้สมาชิกทีมได้เห็นว่าการริเริ่มดำเนินการดังกล่าวเป็นไปเพื่อประโยชน์ของทีมไม่ใช่เพื่อประโยชน์ของตนเองหรือหน่วยงานเดิมของตนเอง เป็นผู้ริเริ่มสร้างแนวทางการดำเนินงานเหมาะสมกับลักษณะของการทำงานเป็นทีมที่ต้องมีการประสานงานกันเป็นอย่างสูงระหว่างสมาชิกทีมแต่ละคน

บทบาทการเป็นต้นแบบพฤติกรรม หมายถึง การที่ผู้นำทีมได้แสดงให้สมาชิกในทีมได้เห็นถึงความมุ่งมั่น ทุ่มเท ความพยายาม ที่จะดำเนินโครงการให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ พยายามทำให้เห็นว่าตนเองเป็นคนที่ทำงานหนักเพื่อทีม ตลอดจนอาสาที่จะทำงานในส่วนที่สมาชิกทีมคิดว่าเป็นงานที่ยากที่สุด เพื่อเป็นการกระตุ้นให้สมาชิกทีมปฏิบัติงานในโครงการอย่างเต็มศักยภาพของตนเอง

บทบาทการเป็นผู้แนะนำ หมายถึง การที่ผู้นำทีมได้แสวงหาข้อมูลข่าวสารที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินโครงการเพื่อนำมาเป็นข้อเสนอแนะให้กับสมาชิกทีม มีความเต็มใจและมีความพร้อมตลอดเวลาที่จะให้คำแนะนำแก่สมาชิกทีมในเวลาต่างๆ แสดงท่าทางยินดีเมื่อสมาชิกทีมขอคำแนะนำ ชี้แนะแนวทางการปฏิบัติงานในหน้าที่ที่เหมาะสมให้สมาชิกทีม โดยไม่ได้แสดงพฤติกรรมในลักษณะที่เป็นคำสั่งหรือการสั่งการต่อสมาชิกในทีม ตลอดจนให้ความช่วยเหลือในการทำงานแก่สมาชิกในทีม เพื่อให้การดำเนินโครงการบรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ

บทบาทการเป็นนักเจรจาต่อรอง หมายถึง การที่ผู้นำทีมได้โน้มน้าว ชักจูง ด้วยคำพูดหรือการแสดงพฤติกรรมต่างๆ เพื่อให้ผู้บังคับบัญชา หน่วยงานต่างๆ และบุคคลทั่วไป ให้ความร่วมมือในการดำเนินโครงการฯ ได้ชี้แจงให้เพื่อนครูในโรงเรียนได้เห็นว่าการให้ความร่วมมือกับโครงการฯ จะทำให้โรงเรียนมีความเจริญก้าวหน้า สามารถพูดจาชักชวนให้คนในชุมชนเข้ามาเป็นส่วนหนึ่งของการดำเนินงาน โดยมีเป้าหมายของการโน้มน้าว ชักจูง เพื่อให้การดำเนินโครงการบรรลุตามเป้าหมายที่วางไว้

ในการวัดการแสดงบทบาทผู้นำทีม ผู้วิจัยได้สร้างข้อคำถามจากการประมวลเอกสารเกี่ยวกับบทบาทผู้นำทีมของ โพลเซอร์ (Polzer. 2004: 122 - 124) เป็นแนวคิดหลักร่วมกับแนวคิด เกี่ยวกับบทบาทผู้นำทีม ของ โดนเนลลอน (Donnellon. 2006: 70 – 73) แบบสอบถามนี้ประกอบด้วยข้อคำถามที่ใช้มาตราส่วนประมาณค่า 6 ระดับ จากระดับน้อยที่สุด ถึง มากที่สุด โดยข้อคำถามทางบวกให้คะแนน 1 - 6 และข้อคำถามทางลบให้คะแนน 6 – 1

ความฉลาดทางอารมณ์ของทีม หมายถึง การรับรู้ของผู้นำทีม เกี่ยวกับ ความสามารถในกระบวนการบริหาร และการจัดการ อารมณ์ของ สมาชิกในทีม การแสดงถึงความรู้สึกเป็นพวกเดียวกัน การรับรู้ในเป้าหมายของทีมร่วมกันของสมาชิกในทีมงาน การมีปฏิสัมพันธ์ด้านอารมณ์ระหว่างสมาชิกในทีมกับบุคคลภายนอก เพื่อก่อให้เกิดรูปแบบหลักของการแสดงพฤติกรรมร่วมกันของสมาชิกภายในทีมที่เอื้อต่อการทำงานร่วมกันและ เพื่อให้ทีมบรรลุเป้าหมายตามที่ได้ตั้งไว้วัดจากองค์ประกอบ 6 ด้านได้แก่

การตระหนักรู้สมาชิกทีม หมายถึง การรับรู้ของผู้นำทีมเกี่ยวกับการพยายามของสมาชิกในทีมงานที่จะสร้างความรู้จักระหว่างกันและกัน การสร้างความตระหนักร่วมกันในเป้าหมายของทีมงาน การตรวจสอบของสมาชิกในทีมถึงจุดเด่นและจุดด้อยของกันและกันเพื่อทำให้การทำงานร่วมกันประสบความสำเร็จ ตลอดจนมีความเห็นอกเห็นใจซึ่งกันและกัน มีความเป็นกัลยาณมิตรที่ดีต่อกัน

การควบคุมสมาชิกทีม หมายถึง การรับรู้ของผู้นำทีมเกี่ยวกับการพยายามของสมาชิกในทีมงานที่จะพยายามควบคุมพฤติกรรมของตนเองเพื่อที่จะแสดงออกต่อกันและกันอย่างตรงไปตรงมาต่อเพื่อเป้าหมายของงาน การแสดงท่าทางอ่อนน้อมถ่อมตนระหว่างสมาชิกในทีมงาน การแสดงความปรารถนาดีในการทำงานร่วมกัน การกำกับตนเองของสมาชิกในทีมทางด้านอารมณ์เพื่อที่จะทำให้การทำงานร่วมกันบรรลุเป้าหมายของทีมงาน

การตระหนักรู้ทีม หมายถึง การรับรู้ของผู้นำทีมเกี่ยวกับการแสดงสภาวะทางอารมณ์ของสมาชิกในทีมงานที่ได้ทำการประเมินถึงจุดแข็งและจุดด้อยทางด้านอารมณ์ระหว่างกันและกัน การแสวงหาเอกลักษณ์ทางด้านอารมณ์ของทีมงานร่วมกันของสมาชิกภายในทีมงาน การพยายามร่วมกัน

ในการกำหนดถึงรูปแบบพฤติกรรมที่เหมาะสมในการทำงานร่วมกันของสมาชิกภายในทีมที่เอื้อทำให้การทำงานประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้

การควบคุมทีม หมายถึง การรับรู้ของผู้นำทีมเกี่ยวกับ ความสามารถในการสร้างบรรยากาศที่ทำให้สมาชิกในทีมเกิดความเข้าใจ ยอมรับและปรับตัวได้ต่อสถานการณ์ต่างๆ ที่ทีมต้องเผชิญ การสร้างรูปแบบความคิดให้สมาชิกคิดในทางบวกต่อเหตุการณ์ที่เกิดขึ้น ทั้งในอดีตและปัจจุบัน สร้างความสามารถในการคาดการณ์ถึงปั ญหาที่จะเกิดขึ้นจากการทำงาน สร้างความสามารถในการคิดหาแนวทางแก้ไขและป้องกันปัญหาในปัจจุบันและอนาคต รวมถึงสร้างความรับผิดชอบในผลที่เกิดขึ้นจากการร่วมกันตัดสินใจของทีม

การตระหนักทางสังคมของทีม หมายถึง การที่สมาชิกในทีมรู้ถึงเรื่องราว ความเปลี่ยนแปลง และความเป็นไปของสภาพแวดล้อม บุคลากร และหน่วยงานอื่นๆ ให้ความสำคัญกับวัฒนธรรม ระบบสังคม และการเมืองในโรงเรียน รวมถึงการรับรู้ ความเข้าใจ และการให้ความสำคัญกับความต้องการและแนวทางการปฏิบัติงานของบุคลากรและทีมอื่นๆ ในโรงเรียน

ทักษะทางสังคมของทีม หมายถึง การที่ทีมได้มีส่วนช่วยเหลือในการสนับสนุนด้านทรัพยากร สนับสนุน สิ่งอำนวยความสะดวกต่างๆ ให้กับบุคคลอื่นๆ หรือหน่วยงานอื่นๆใน โรงเรียน รวมถึงการแสดงความยินดีและให้การตอบรับในความช่วยเหลือจากบุคคลหรือหน่วยงานอื่นๆ ทั้งในโรงเรียนและภายนอกโรงเรียน ที่ให้การสนับสนุนกับภารกิจของทีม

ในการวัดความฉลาดทางอารมณ์ของทีม ผู้วิจัยได้พัฒนาข้อคำถามจากแบบวัดความฉลาดทางอารมณ์ของทีม ของ ศยามล เอกะกุลานันต์ (2551) และแนวคิดความฉลาดทางอารมณ์ของทีม ของ ดรูสเกท และวอลฟฟ์ (Druskat; & Wolff. 2001) แบบสอบถามนี้ประกอบด้วยข้อคำถามที่ใช้มาตราส่วนประมาณค่า 6 ระดับ จากระดับไม่จริงเลย ถึง จริงมากที่สุด โดยข้อคำถามทางบวกให้คะแนน 1 - 6 และข้อคำถามทางลบให้คะแนน 6 – 1

การสนับสนุนทางสังคมจากผู้บังคับบัญชา หมายถึง การที่ผู้นำทีมรับรู้ว่าผู้ บังคับบัญชาของตนได้ให้การสนับสนุนในด้านต่างๆ เพื่อเป็นการเพิ่มความสามารถในการบริหารจัดการ และดำเนินโครงการโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพ ให้ประสบความสำเร็จตามที่ได้ตั้งเป้าหมายไว้ วัดจากองค์ประกอบ 3 ด้าน ได้แก่

การสนับสนุนด้านอารมณ์ หมายถึง ผู้นำทีมรับรู้ว่าผู้บังคับบัญชาของตนได้พูดจาเพื่อให้กำลังใจในการดำเนินโครงการส่งเสริมสุขภาพทั้งต่อตนเองและต่อทีมงาน รับรู้ว่าผู้บังคับบัญชามีเชื่อมั่นในความสามารถของตน ให้การยอมรับการตัดสินใจในเรื่องต่างๆ ตลอดจนให้เกียรติผู้นำทีม แสดงให้เห็นว่าการดำเนินโครงการเป็นประโยชน์ต่อความเจริญก้าวหน้าของโรงเรียน

การสนับสนุนด้านข้อมูลข่าวสาร หมายถึง ผู้นำทีมรับรู้ว่าผู้บังบังคับบัญชาของตนได้พยายามที่จะแสวงหาข้อมูลข่าวสารที่เป็นประโยชน์ต่อการดำเนินโครงการโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพเพื่อนำมาเป็นข้อเสนอแนะในการบริหารโทรการ ผู้บังคับบัญชามีความเต็มใจที่จะให้ข้อเสนอแนะวิธีการบริหารจัดการโครงการ เสนอแนะแหล่งทรัพยากรต่างๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อการดำเนินโครงการ ตลอดจนให้ข้อมูลย้อนกลับเกี่ยวกับผลการปฏิบัติหน้าที่ของผู้นำทีมและผลการดำเนินงานทีม

การสนับสนุนด้านทรัพยากร หมายถึง ผู้นำทีมรับรู้ว่าผู้บังคับบัญชาของตนได้ให้การสนับสนุนงบประมาณ วัสดุ อุปกรณ์ สถานที่ และบุคลากรที่มีความสามารถ แก่ทีมงานโครงการโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพ อำนวยความสะดวกในการใช้สถานที่ต่างๆทั้งภายในและภายนอกโรงเรียน เพื่อให้การดำเนินโครงการเป็นไปอย่างราบรื่น

ในการวัดการสนับสนุนทางสังคมจากผู้ บังคับบัญชา ผู้วิจัยได้สร้างข้อคำถามจากการประมวลเอกสารเกี่ยวกับการสนับสนุนทางสังคมของ เฮาส์และคานท์ (House; & Kahn,1985: 201) เป็นแนวคิดหลัก ประกอบกับการศึกษาแบบวัดของ ศิราภรณ์ สุขศีลล้ำเลิศ (2550: 94) แบบสอบถามนี้ประกอบด้วยข้อคำถามที่ใช้มาตรา ส่วนประมาณค่า 6 ระดับ จากระดับไม่จริงเลยถึงจริง มากที่สุด โดยข้อคำถามทางบวกให้คะแนน 1 - 6 และข้อคำถามทางลบให้คะแนน 6 – 1

สัมพันธภาพในโรงเรียน หมายถึง การที่บุคคลต่างๆ ในโรงเรียนมีความสัมพันธ์อันดีซึ่งกันและกัน มีความเมตตา กรุณา มีความปรารถนาที่จะเห็นคนอื่นมีความสุข พร้อมที่จะให้ความร่วมมือในการดำเนินกิจกรรมต่างๆ ตามที่อีกฝ่ายหนึ่งได้ร้องขอ ซึ่งส่งผลทำให้บรรยากาศในโรงเรียนมีแต่ความร่วมมือ ร่วมใจ ทุกคนรักใคร่สามัคคีกัน วัดได้จากองค์ประกอบ 4 ด้าน ได้แก่

สัมพันธภาพระหว่าง เพื่อน ครูกับผู้บังคับบัญชา หมายถึง การรับรู้ของผู้นำทีมเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนครูในโรงเรียนกับผู้บังคับบัญชาในเชิงบวก เพื่อนครูให้การยอมรับนับถือความเป็นผู้นำของผู้บังคับบัญชา ให้ความร่วมมือปฏิบัติตามนโยบายอย่างเต็มใจ ไม่นินทาว่าร้ายลับหลัง แสดงความเคารพผู้บังคับบัญชาอย่างจริงใจ ตลอดจนผู้บังคับบัญชาก็ให้ความนับถือยอมรับในความสามารถของครูในโรงเรียน ให้เกียรติซึ่งกันและกัน

สัมพันธภาพระหว่างเพื่อนครู หมายถึง การรับรู้ของผู้นำทีมเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนครูด้วยกันในเชิงบวก เพื่อนครูให้การยอมรับในความสามารถซึ่งกันและกัน แสดงความปรารถนา มีความเมตตาต่อกัน สามารถใช้ทรัพยากรร่วมกันได้ ให้ความร่วมมือหากเพื่อนครูด้วยกันร้องขอ ไม่นินทาว่าร้ายลับหลัง ให้กำลังใจในการทำงานซึ่งกันและกัน

สัมพันธภาพระหว่างครูกับนักเรียน หมายถึง การรับรู้ของผู้นำทีมเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างครูกับนักเรียนในเชิงบวก ครูมีความปรารถนาดี เมตตากรุณาต่อนักเรียน มีเวลาให้คำปรึกษาในเรื่องต่างๆ กับนักเรียน ให้กำลังใจซึ่งกันและกัน แสดงความเป็นมิตรกับนักเรียน

ตลอดจนนักเรียนได้แสดงกิริยาอ่อนน้อมถ่อมตนกับครู ช่วยเหลืองานของครูอย่างเต็มใจ เชื่อฟังและปฏิบัติตามคำสั่งสอนของครู

ในการวัดสัมพันธภาพใน โรงเรียน ผู้วิจัยได้สร้างข้อคำถามจากการประมวลเอกสารที่เกี่ยวข้องกับสัมพันธภาพระหว่างบุคคลในการปฏิบัติงานของครูของ วัฒนา คุรุสวัสดิ์ (2544) เป็นหลัก และทำการพัฒนาและปรับปรุงข้อคำถามจากแบบวัดของ วรรณา อาภาอคูล (2545) ร่วมกับการศึกษาข้อมูลเบื้องต้นเกี่ยวกับบรรยากาศในการทำงานของครูในโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพที่ได้รับรางวัลระดับเหรียญทอง จำนวน 3 แห่ง แบบสอบถามนี้ประกอบด้วยข้อคำถามที่ใช้มาตรา ส่วนประมาณค่า 6 ระดับ จากระดับไม่จริงเลย ถึง จริงมากที่สุด โดยข้อคำถามทางบวกให้คะแนน 1 - 6 และข้อคำถามทางลบให้คะแนน 6 – 1

การรับรู้ความสามารถของตนในการแสดงบทบาทผู้นำทีม หมายถึง ผู้นำทีมมีความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเองว่าจะเป็นผู้นำทีมโครงการโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพ เชื่อว่าจะสามารถแสดงบทบาทของตนเองในฐานะการเป็นผู้นำทีม วัดได้จากองค์ประกอบ 4 ด้าน ได้แก่

รับรู้ความสามารถของตนด้านการเป็นผู้ริเริ่ม หมายถึง ผู้นำทีมมีความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเองว่าจะสามารถเริ่มดำเนินกิจกรรมต่างๆ ที่มีความสำคัญต่อเป้าหมายและภารกิจ ของโครงการฯ สามารถที่จะแสดงให้สมาชิกทีมได้เห็นว่าการริเริ่มดำเนินการดังกล่าวเป็นไปเพื่อประโยชน์ของทีมไม่ใช่เพื่อประโยชน์ของตนเองหรือหน่วยงานเดิมของตนเอง สามารถที่จะเป็นผู้ริเริ่มสร้างแนวทางการดำเนินงานที่เหมาะสมกับลักษณะของการทำงานเป็นทีมที่ต้องมีการประสานงานกันเป็นอย่างสูงระหว่างสมาชิกทีมแต่ละคน

รับรู้ความสามารถของตนด้านการเป็นต้นแบบพฤติกรรม หมายถึง ผู้นำทีมมีความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเองว่าจะแสดงให้สมาชิกในทีมได้เห็นถึงความมุ่งมั่น ทุ่มเท ความพยายาม ที่จะดำเนินโครงการให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ สามารถที่จะแสดงให้สมาชิกทีมเห็นว่าตนเองเป็นคนที่พยายามทำงานหนักเพื่อทีม ตลอดจนสามารถที่จะอาสาทำงานในส่วนที่สมาชิกทีมคิดว่าเป็นงานที่ยากที่สุด เพื่อเป็นการกระตุ้นให้สมาชิกทีมปฏิบัติงานในโครงการอย่างเต็มศักยภาพของตนเอง

รับรู้ความสามารถของตนด้านการเป็นผู้แนะนำ หมายถึง ผู้นำทีมมีความเชื่อมั่นในความสามารถของตนว่าจะแสวงหาข้อมูลข่าวสารที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินโครงการเพื่อนำมาเป็นข้อเสนอแนะให้กับสมาชิกทีม มีความเต็มใจและมีความพร้อมตลอดเวลาที่จะให้คำแนะนำแก่สมาชิกทีมในเวลาต่างๆ สามารถที่จะแสดงท่าทางยินดีเมื่อสมาชิกทีมขอคำแนะนำ ขอคำชี้แนะแนวทางการปฏิบัติงานในหน้าที่ที่เหมาะสม โดยไม่ได้แสดงพฤติกรรมที่เป็นคำสั่งหรือการสั่งการต่อสมาชิกในทีม

ตลอดจนสามารถที่จะให้ความช่วยเหลือในการทำงานแก่สมาชิกในทีม เพื่อให้การดำเนินโครงการบรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ

รับรู้ความสามารถของตนด้านการเป็นนักเจรจาต่อรอง หมายถึง ผู้นำทีมมีความเชื่อมั่นในความสามารถของว่าจะโน้มน้าว ชักจูง ด้วยคำพูดหรือการแสดงพฤติกรรมต่างๆ เพื่อให้ผู้บังคับบัญชา หน่วยงานต่างๆ และบุคคลทั่วไป ให้ความร่วมมือในการดำเนินโครงการฯ สามารถที่จะได้ชี้แจงให้เพื่อนครูในโรงเรียนได้เห็นว่าการให้ความร่วมมือกับโครงการฯ จะทำให้โรงเรียนมีความเจริญก้าวหน้า สามารถที่จะพูดจาชักชวนให้คนในชุมชนเข้ามาเป็นส่วนหนึ่งของการดำเนินงาน โดยมีเป้าหมายของการโน้มน้าว ชักจูง เพื่อให้การดำเนินโครงการบรรลุตามเป้าหมายที่วางไว้

ในการวัดการรับรู้ความสามารถของตนด้านในการเป็นผู้นำทีม ผู้วิจัยได้สร้างข้อคำถามจากการประมวลเอกสารเกี่ยวกับการรับรู้ความสามารถของตนของแบ นดูรา (Bandura. 1997) ประกอบกับเอกสารเกี่ยวกับบทบาทของผู้นำทีมของ โพลเซอร์ (Polzer. 2004) แบบสอบถามนี้ประกอบด้วยข้อคำถามที่ใช้มาตรา ส่วนประมาณค่า 6 ระดับ จากระดับไม่จริงเลย ถึง จริงมากที่สุด โดยข้อคำถามทางบวกให้คะแนน 1 - 6 และข้อคำถามทางลบให้คะแนน 6 – 1

ประสบการณ์ของผู้นำทีม หมายถึง การรับรู้ของผู้นำทีมโครงการโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพเกี่ยวกับการได้เรียนรู้ทักษะการทำงานเกี่ยวกับการบริหารจัดการโครงการ การเป็นผู้นำทีมงานที่มีความท้าทายในภารกิจ การได้เรียนรู้ทักษะในการบริหารจัดการงบประมาณที่มีความซับซ้อน เกิดปัญหาด้านการเงินระหว่างการดำเนินโครงการ การได้เรียนรู้การทำงานจากผู้บริหารและคณะทำงานที่มีประสบการณ์ ผ่านการทำงานที่เคยปฏิบัติมาก่อนที่จะมาเป็นผู้นำโครงการโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพ

ในการวัดประสบการณ์ของผู้นำทีม ผู้วิจัยได้สร้างข้อคำถามจากการประมวลเอกสารเกี่ยวกับการวัดประสบการณ์การเป็นผู้นำของ อเวอร์ยาและคณะ (Averya; et.al. 2003: 673– 679) และโกรคาเวสและคณะ (Goncalves; et.al. 2008: 994) แบบสอบถามนี้ประกอบด้วยข้อคำถามที่ใช้มาตราส่วนประมาณค่า 6 ระดับ จากระดับไม่จริงเลย ถึง จริงมากที่สุด โดยข้อคำถามทางบวกให้คะแนน 1 - 6 และข้อคำถามทางลบให้คะแนน 6 – 1

บทที่ 2
เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

วัตถุประสงค์หลักของการวิจัยครั้งนี้เป็นไปเพื่อที่จะพัฒนาแบบจำลองสมการโครงสร้าง (Structure Equation Model, SEM) ของปัจจัยด้านจิตลักษณะ และปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม ที่ส่งผลต่อการแสดงบทบาทผู้นำทีมและพฤติกรรมการบริหารโครงการ ซึ่งเทคนิคดังกล่าวได้ทำการวัดทั้งแบบจำลองการวัด (Measurement Model) และแบบจำลองโครงสร้าง (Structural Model) ที่แสดงถึงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรแฝงที่ทำการศึกษาทั้งหมด ดังนั้นเพื่อให้การวัดตัวแปรในแบบจำลองการวัดมีความถูกต้องในเชิงทฤษฎี และการพัฒนาทิศทางความสัมพันธ์ของตัวแปรแฝงในแบบจำลองโครงสร้างมีความน่าเชื่อถือในเชิงทฤษฎี จึงได้ดำเนินการทบทวนเอกสารและวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับตัวแปรที่ทำการศึกษาทุกตัวแปร ตลอดจนแนวคิดและทฤษฎีหลักที่นำมาใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เรียงตามลำดับดังนี้

1.เอกสารเกี่ยวกับโครงการโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพ
2. แนวทางการวิเคราะห์สาเหตุพฤติกรรม
3. พฤติกรรมการบริหารโครงการ
4. การแสดงบทบาทผู้นำทีม
5. ความฉลาดทางอารมณ์ของทีม
6. การสนับสนุนทางสังคมจากผู้บังคับบัญชา
7. สัมพันธภาพในโรงเรียน
8. การรับรู้ความสามารถของตนในการแสดงบทบาทผู้นำทีม
9. ประสบการณ์การเป็นผู้นำ

โครงการโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพ

โครงการโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพเป็นยุทธศาสตร์สำคัญในการพัฒนาศักยภาพการเรียนรู้ของเด็กไทยภายใต้การส่งเสริมของ ส่วนอนามัยเด็กวัยเรียนและเยาวชน สำนักส่งเสริมสุขภาพ กรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข ร่วมกับกระทรวงศึกษาธิการ ที่กระตุ้นให้โรงเรียนในประเทศไทย ทุกแห่งได้ใช้เป็นจุดเริ่มต้น ของศูนย์กลางส่งเสริมสุขภาพและอนามัยของเยาวชนในชุมชน นักเรียน ครู บุคลากร ผู้ปกครอง และประชาชนในชุมชน โดยผู้บริหารโรงเรียนมีบทบาทสำคัญในการบูรณาการสุขภาพควบคู่กับการศึกษาสร้างให้เกิดแนวคิดการศึกษาเพื่อสุขภาพและสุขภาพเพื่อการศึกษา อันจะนำไปสู่การปฏิบัติที่เป็นรูปธรรม มากยิ่งขึ้น โดยมีทีมงานที่เข้มแข็ง ในรูปของคณะกรรมการโรงเรียน

ส่งเสริมสุขภาพที่ทุกฝ่ายเป็นเจ้าของและมีส่วนร่วมพัฒนาโรงเรียนให้เป็นโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพของทุกคน (กรมอนามัย. 2545:3)

สภาพสังคมและสิ่งแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไป ทำให้เด็กและเยาวชนต้องเผชิญกับสภาวะที่สับสนทางสุขภ าพ ปัญหาเพศสัมพันธ์ ยาเสพติด การตั้งครรภ์ไม่พึงประสงค์ ขาดโภชน าการ เอดส์ เป็นต้น ปัญหาเหล่านี้ท้าทายวงการศึกษาของไทยเป็นอย่างยิ่ง ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 มาตรา 6 ที่ว่า “การจัดการศึกษาต้องเป็นไปเพื่อการพัฒนาเด็กไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้ง ร่างกาย จิตใจ ภูมิปัญญาความรู้ และคุณธรรม จริยธรรมและวัฒนธรรมในการดำรงชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข ” จึงเป็นตัวเร่งที่ทำให้โรงเรียนทุก แห่งในประเทศต้องสร้างทีมงานขึ้นมาเพื่อดำเนินโครงการโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพ (กรมอนามัย. 2547: 1-5) โดยความหมายอย่างเป็นทางการแล้ว โรงเรียนส่งเสริมสุขภาพ หมายถึง โรงเรียนที่มีความร่วมมือร่วมใจกันพัฒนาพฤติกรรมและสิ่งแวดล้อมให้เอื้อต่อสุขภาพอย่างสม่ำเสมอเพื่อ เสริมสร้าง การมีสุขภาพที่ดีของทุกคนในโรงเรียน (กรมอนามัย. 2545: 4)

แนวคิดดังกล่าวก่อให้เกิดโอกาสในการพัฒนานโยบาย ระเบียบและโครงสร้างการส่งเสริมสุขภาพทุกเรื่องที่โรงเรียนและชุมชนสามารถดำเนินการร่วมกัน การทำงานเป็นทีมโดยมีผู้นำที่เข้มแข็ง ทุกคนมีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็นและตกลงกันในเป้าหมายต่าง ๆ ภายใต้การผสมผสานแนวคิดของการพัฒนาด้านการศึกษาและด้านสุขภาพ โครงการโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพเป็นโครงการที่ ภาครัฐโดยกรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข ส่งเสริมให้โรงเรียนทั่วประเทศได้ดำเนินการให้โรงเรียนเป็นศูนย์กลางด้านสุขภาพเพื่อให้นักเรียน บุคลากรในโรงเรียน และประชาชนในชุมชนมีสุขภาวะโดยมีเป้าหมายดังนี้ (กรมอนามัย. 2547: 8)

1.มีนโยบายสุขภาพเป็นนโยบา ยหลักของโรงเรียน โดยที่โรงเรียนมีข้อความที่กำหนดทิศทางการดำเนินงานด้านส่งเสริมสุขภาพของโรงเรียน ซึ่งจะส่งผลต่อกิจกรรมและการจัดสรรทรัพยากรเพื่อการส่งเสริมสุขภาพ

2. มีการบริการจัดการด้านสุขภาพในโรงเรียน โดยที่ทำการจัดองค์กรและระบบบริหารงานเพื่อให้การดำเนินงานส่งเสริมสุขภาพในโรงเรียนเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และมีความต่อเนื่อง

3. มีโครงการร่วมระหว่างโรงเรียนและชุมชน ได้จัดทำโครงการหรือกิจกรรมส่งเสริมสุขภาพที่ดำเนินการร่วมกันระหว่างโรงเรียน ผู้ปกครอง และสมาชิกของชุมชน เพื่อให้เกิดการกระตุ้นในการทำกิจกรรมร่วมกัน

4. มีการจัดสิ่งแวดล้อมในโรงเรียนที่เอื้อต่อสุขภาพ การจัดการควบคุมดูแล ปรับปรุงภาวะต่าง ๆ และสิ่งแวดล้อมของโรงเรียนให้อยู่ในสภาพที่ถูกสุขลักษณะเอื้อต่อการเรียนรู้ส่งเสริมสุขภาพ

กาย จิต และสังคมรวมถึงการป้องกันโรคและอันตรายที่อาจเกิดขึ้นทั้งต่อนักเรียนและบุคลากรในโรงเรียน

5. มีบริการอนามัยโรงเรียน การที่โรงเรียนจัดให้มีบริการสุขภาพขั้นพื้นฐานที่จำเป็นสำหรับนักเรียนทุกคน ได้แก่ การเฝ้าระวังภาวะสุขภาพ การตรวจสุขภาพ และการรักษาพยาบาลเบื้องต้นในโรงเรียน

6. สุขศึกษาในโรงเรียน การที่โรงเรียนจัดกิจกรรมสุขศึกษาทั้งในหลักสูตรการศึกษา และผ่านทางกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน เพื่อมุ่งให้นักเรียนเกิดการเรียนรู้ และมีการฝึกปฏิบัติที่นำไปสู่การมีพฤติกรรมสุขภาพที่เหมาะสมต่อการมีสุขภาพดี

7.โภชนาการและอาหารที่ปลอดภัย การส่งเสริมให้นักเรียนมีภาวะการเจริญเติบโตสมวัย โดยจัดให้มีอาหารที่มีคุณค่าต่อสุขภาพ สะอาด ปลอดภัยให้กับนักเรียนและบุคลากรในโรงเรียน

8. การออกกำลังกาย กีฬา และนันทนาการ การส่งเสริมสนับสนุนให้นักเรียนและบุคลากรในโรงเรียนมีการออกกำลังกายเพื่อสุขภาพ โดยการจัดสถานที่ อุปกรณ์ และกิจกรรมการออกกำลังกาย กีฬา และนันทนาการ พร้อมทั้งเปิดโอกาสให้ประชาชน เข้ามาใช้สถานที่และอุปกรณ์หรือเข้าร่วมกิจกรรมที่โรงเรียนจัดขึ้นตามความเหมาะสม

9.การให้คำปรึกษาและสนับสนุนทางสังคม โรงเรียนจัดให้มีระบบบริการให้คำปรึกษา แนะแนว และช่วยเหลือนักเรียนที่มีปัญหาสุขภาพกาย สุขภาพจิต และภาวะเสี่ยง รวมทั้งพฤติกรรมเสี่ยงของนักเรียน

10. การส่งเสริมสุขภาพบุคลากรในโรงเรียน การจัดกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อกระตุ้น ส่งเสริมให้บุคลากรในโรงเรียนมีพฤติกรรมสุขภาพที่เหมาะสม ส่งผลดีต่อสุขภาพของตนเองและเป็นแบบอย่างที่ดีแก่นักเรียนในโรงเรียน (กรมอนามัย. 2547: 15 – 70)

นอกจากนี้แล้วยังพบเอกสารที่แสดงให้เห็นถึงความสัมพันธ์ระหว่างครู กับบทบาทหน้าที่ในด้านสุขอนามัยในโรงเรียน ซึ่งพบว่างานอนามัยโรงเรียนเป็นกิจกรรมที่ดำเนินการเพื่อให้การรักษาเบื้องต้น การป้องกันและการส่งเสริมสุขภาพของบุคลากรและนักเรียนให้มีสุขภาพที่ดี ซึ่งประกอบด้วยกิจกรรมหลัก 4 ด้าน (จินตนา ยูนิพันธ์, 2541: 4; กรมอนามัย. 2536: 13) ได้แก่

1. การบริการสุขภาพในโรงเรียน (School Health Service) เป็นกิจกรรมที่ดำเนินการ ต่อนักเรียนโดยตรงในการที่จะช่วยให้นักเรียนได้รับการส่งเสริมสุขภาพ ป้องกันโรค รักษาพยาบาล และฟื้นฟูซึ่งเป็นการจัดกิจกรรมที่สำคัญเพื่อส่งเสริมและพัฒนาสุขภาพอนามัยนักเรียน

2. การสอนสุขศึกษาในโรงเรียน (School Health Education) เป็นการถ่ายทอดความรู้เรื่องสุขภาพอนามัยไปสู่นักเรียน โดยกระบวนการต่างๆ เพื่อให้เกิดประสบการณ์มีเจตคติที่ดีก่อให้ เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมไปในแนวทางที่จะนำไปสู่การเป็นผู้ที่มีสุขภาพดี ซึ่งการสอน สุขศึกษา

จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือของบุคลากรที่มีส่วนรับผิดชอบ คือ ครู เจ้าหน้าที่สาธารณสุข และผู้ปกครอง โดยมีเป้าหมายเดียวกัน คือ ต้องการให้นักเรียนมีสุขภาพแข็งแรง ซึ่งการสอนสุขศึกษาของครูอาจเป็นการสอนที่จัดสอดแทรกหรือผสมผสานเข้าไปในหลักสูตร การเรียนการสอนของทุกวิชาในแต่ละชั้นเรียน ซึ่งจะมีเนื้อหาที่เกี่ยวข้องกับสุขภาพอนามัยแตกต่างกันออกไปส่วนเจ้าหน้าที่สาธารณสุขมีบทบาทในการเป็นผู้ให้สุขศึกษาด้วยตนเองโดยการสอนสุขศึกษา ในโรงเรียนตามโอกาสต่างๆ นอกจากนี้ยังร่วมจัดกิจกรรมส่งเสริมการสอนสุขศึกษาในโรงเรียน ร่วมกับผู้นำนักเรียนฝ่ายส่งเสริมอนามัย

3. อนามัยสิ่งแวดล้อมในโรงเรียน (School Health Living) การจัดสิ่งแวดล้อมใน โรงเรียนให้ถูกสุขลักษณะเป็นการส่งเสริมสุขภาพ และป้องกันโรค ช่วยให้นักเรียนได้รับประสบการณ์ตรงเกิดความตระหนักและสำนึกในบทบาทหน้าที่ที่พึงมีต่อสิ่งแวดล้อมก่อให้เกิด พฤติกรรมที่ถูตต้อง มีแนวทางการดำเนินงานดังนี้

4. ความสัมพันธ์ระหว่างบ้านและโรงเรียน (School and Home Relationship) ความสัมพันธ์ระหว่างบ้านและโรงเรียนเป็นกระบวนการสื่อสารสองทางระหว่างบ้านและโรงเรียน ในอันที่จะเสริมสร้างความเข้าใจ และความร่วมมือในการดำเนินงานส่งเสริมสุขภาพ รับรู้ปัญหา และร่วมกันแก้ไขปัญหา ซึ่งในการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบ้าน ชุมชน และโรงเรียน อาจใช้กิจกรรมหรือวิธีการได้หลายอย่างเช่น การจัดประชุมผู้ปกครองก่อนเปิดภาคเรียนแรกของทุกปี เพื่อให้ผู้ปกครองทราบนโยบายของโรงเรียน และเปิดโอกาสให้ผู้ปกครองได้แสดงความคิดเห็น และข้อเสนอแนะต่างๆ แก่ โรงเรียน นอกจากนี้ยังมีการรายงานความประพฤติ ภาวะสุขภาพของนักเรียน และผลการเรียนให้ผู้ปกครองทราบ นอกจากนี้โรงเรียนสามารถสร้างความสัมพันธ์ กับชุมชนได้ โดยการให้ใช้อาคารสถานที่ในการจัดบริการทางสาธารณสุข การพัฒนาชุมชน การให้ใช้สนามหรือบริเวณ โรงเรียนในการจัดกิจกรรมต่างๆของชุมชน เป็นต้น

เพื่อให้การดำเนินงานด้านการส่งเสริมสุขภาพในโรงเรียนประสบความสำเร็จ และสามารถที่จะส่งเสริมพฤติกรรมสุขภาพให้กับบุคลากร นักเรียน และเป็นตัวอย่างที่ดีแก่ชุมชน กรมอนามัยได้ให้ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับกลวิธีในการดำเนินงานโครงการโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพ ซึ่งเป็นแนวทางในภาพกว้างเชิงกลยุทธ์ ว่าควรประกอบด้วยกลวิธี 4 ประการ ได้แก่ (กรมอนามัย. 2544: 12)

1. การชี้แนะ โดยการชี้แจงทำความเข้าใจกับผู้กำหนดนโยบาย สถาบันทางวิชาการ ชุมชน องค์การส่วนท้องถิ่น ผู้ปกครอง ครู นักเรียน และประชาชนทั่วๆไป เพื่อให้เกิดความเข้าใจ ในแนวคิดและหลักการของการดำเนินงาน

2. การสร้างหุ้นส่วนภาคี เพื่อให้เกิดกลไกในการกำหนดวิสัยทัศน์แผนงานโครงการส่งเสริมสุขภาพร่วมกัน และช่วยในด้านวิชาการ งบประมาณ และกลวิธีในการดำเนินโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพของภาคีสมาชิก

3. การเสริมสร้างความเข้มแข็งระดับท้องถิ่น เพื่อให้เกิดเป็นกำลังสำคัญ ในการพัฒนาโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพและชุมชน

4. การวิจัยและประเมินผลเพื่อพัฒนาองค์ความรู้ และรูปแบบการดำเนินงานโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพที่มีประสิทธิภาพในพื้นที่ ตลอดจนการวิจัยที่จะช่วยในการกำหนดนโยบายและทิศทางของโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพในอนาคต

จากกลยุทธ์ ดังกล่าวในการบริหารจัดการโครงการโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพ ยังพบว่า บทบาทที่สำคัญในการผลักดันให้โครงการประสบความสำเร็จจะต้องมาจากบุคลากรในโรงเรียน โดยเฉพาะครูที่ทำหน้าที่เป็นผู้นำทีมโครงการ และผู้อำนวยการของโรงเรียนในฐานะผู้บริหารระดับสูงที่มีอำนาจในเชิงนโยบาย ควรจะมีขั้นตอนในการดำเนินงานโดยสรุปดังนี้ (กรมอนามัย. 2543: 54 – 55 ; กรมอนามัย. 2542: 18 – 14)

1. การสร้างความสนับสนุนของชุมชนและท้องถิ่น ก้าวแรกที่สำคัญ คือ การชี้แจงทำความเข้าใจให้ทุกฝ่ายรับทราบถึงความสำคัญ วิธีการ ประโยชน์ที่ได้รับต่อนักเรียน ครอบครัวและชุมชน ในภาพรวม และโรงเรียน ก้าวถัดไปคือเพิ่มฐานการสนับสนุนโดยการระดมความคิดเกี่ยวกับโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพ จากบุคคลในวงกว้าง เช่น ผู้นำชุมชน ผู้ปกครอง นักเรียนประชาชนทั่วไป มาประชุมอย่างไม่เป็นทางการ เพื่อเป็นการสนับสนุนในการดำเนินการขั้นต่อไป

2. จัดตั้งคณะกรรมการส่งเสริมสุขภาพของโรงเรียน รวบรวมกลุ่มผู้สนใจ ในงานส่งเสริมสุขภาพและการพัฒนาการเรียนการสอน ประมาณ 8-10 คน เพื่อแต่งตั้งเป็นคณะกรรมการส่งเสริมสุขภาพของโรงเรียน คณะกรรมการดังกล่าวประกอบด้วย ครู นักเรียน ผู้นำชุมชนผู้แทนองค์กรท้องถิ่น เจ้าหน้าที่สาธารณสุข โดยคณะกรรมการจะช่วยชี้แนะโอกาส และแนวปฏิบัติไปสู่โรงเรียนส่งเสริมสุขภาพ

3. จัดตั้งคณะกรรมการที่ปรึกษาชุมชน ประกอบด้วย ผู้นำต่างๆ ของชุมชน ในพื้นที่โรงเรียน เป็นผู้ที่มีความเข้าใจเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อสุขภาพ และมีความตั้งใจแน่วแน่ที่จะ สนับสนุนการดำเนินงาน จะทำงานร่วมกับโรงเรียนในการเผยแพร่ข่าวสารด้านสุขภาพที่มีผลกระทบในวงกว้าง การปรับปรุงบริการสุขภาพ การผลักดันให้เกิดสัมพันธภาพที่ดีระหว่าง โรงเรียนกับผู้ปกครอง และผู้นำกลุ่มต่างๆ ในชุมชน ระดมการสนับสนุน รวมทั้งช่วยประเมินปัญหาสุขภาพและโอกาสในการแก้ปัญหา

4. วิเคราะห์สถานการณ์ โดยคณะกรรมการส่งเสริมสุขภาพที่ได้แต่งตั้งขึ้นการวิเคราะห์สถานการณ์ แบ่งเป็น 2 แนวทางได้แก่ ประเมินการดำเนินงานส่งเสริมสุขภาพในปัจจุบัน และประเมินปัญหา นโยบาย และทรัพยากรของชุมชน

5. กำหนดจุดเริ่มต้นในการดำเนินงาน ถึงขั้นตอนนี้ คณะกรรมการส่งเสริมสุขภาพของโรงเรียน จะมีข้อมูลที่ทำให้มองเห็นภาพโรงเรียน และชุมชน ในวงกว้าง ขั้นต่อไป คือ การสร้างวิสัยทัศน์เพื่อการเปลี่ยนแปลงร่วมกัน

6. จัดทำแผนปฏิบัติการ นำข้อมูลมาวิเคราะห์ และจัดลำดับความสำคัญของปัญหาโดยคณะกรรมการฯตกลงร่วมกัน จัดทำแผน และนำเสนอแผน บรรจุไว้ในแผนพัฒนาโรงเรียนแต่ละปี

7. ดำเนินการติดตามและประเมินผล เมื่อได้ดำเนินงานตามแผนไประยะหนึ่งแล้วโรงเรียนจะต้องแสดงให้เห็นว่าได้ดำเนินการบรรลุเป้าหมายหรือไม่ อย่างไรบ้าง และร่วมกันแก้ปัญหา อุปสรรคที่เกิดขึ้น

8. พัฒนาเครือข่ายระดับท้องถิ่น โรงเรียนที่เริ่มเป็นโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพ ซึ่งได้ดำเนินการประสบผลสำเร็จในบางเรื่อง ควรแสดงผลสำเร็จให้สาธารณชนทราบ พร้อมทั้งแสดงให้ผู้อื่นได้ทราบขั้นตอนการดำเนินงานโรงเรียน เพื่อเป็นตัวอย่างให้โรงเรียนอื่นนำไปปรับใช้

แนวทางการวิเคราะห์สาเหตุพฤติกรรม

การศึกษาเชิงพฤติกรรมของมนุษย์นั้น ดวงเดือน พันธุมนาวิน (2541: 105) กล่าวว่านักวิจัยสามารถที่จะทำการศึกษาถึงสาเหตุใหญ่ๆ 2 สาเหตุหลัก คือ สาเหตุของพฤติกรรมที่มาจากนอกตัวมนุษย์ เช่น สภาพแวดล้อมทางสังคม วัฒนธรรม สภาพภูมิประเทศ สัมพันธภาพระหว่างบุคคล บรรยากาศต่างๆในองค์กร และอีกสาเหตุหนึ่งของพฤติกรรมคือสาเหตุที่มาจากลักษณะทางจิตของมุษย์ เช่น ลักษณะทางจิตใจของมนุษย์ หรือที่นักจิตวิทยาเรียกว่า ลักษณะทางจิตหรือจิตลักษณะ เช่น เจตคติต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง แรงจูงใจ ความต้องการ ความพึงพอใจ เป็นต้น ซึ่งไม่สามารถสังเกตุเห็นได้โดยตรง จากแนวคิดดังกล่าวนี้ ทำให้นักวิชาการด้านพฤติกรรมศาสตร์ในประเทศไทยทำการศึกษาสาเหตุของพฤติกรรมโดยศึกษาจากปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมของการทำงาน และปัจจัยด้านจิตลักษณะ ดังพบในงานวิจัยของ รัชนีกร ประสาน (2547: 9) ที่ได้นำแนวคิดของสาเหตุพฤติกรรมมาจากปัจจัยหลัก 2 ปัจจัยมาใช้ในงานวิจัย โดยกำหนดกรอบให้ตัวแปรอิสระ ที่ส่งผลต่อพฤติกรรมประสิทธิภาพในการทำงานของครู เป็นปัจจัยด้านบรรยากาศในการทำงาน ซึ่งเป็นปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานเช่นกันได้แก่ ความพร้อมของสถานที่ สัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงานและสัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชา และปัจจัยด้านจิตลักษณะ ได้แก่ การรับรู้ความสามารถของตนในการทำงาน เจตคติต่อวิชาชีพครู ลักษณะมุ่งอนาคต และสุขภาพจิต เช่นเดียวกับงานวิจัยของ ศยามล

เอกะกุลานันต์(2551: 6 -8) ที่ศึกษาถึงประสิทธิผลของทีมข้ามสายงาน โดยมีตัวแปรอิสระที่ส่งผลต่อพฤติกรรมเป็นตัวแปรทางด้านสภาพแวดล้อม ได้แก่ ความหลากหลายของทีม ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้นำทีม การสนับสนุนจากองค์กร และตัวแปรด้านจิตลักษณะได้แก่ ความไว้วางใจในทีม ความเหนี่ยวแน่นของทีม เป็นต้น เช่นเดียวกับงานวิจัยของ อังศินันท์ อินทรกำแหง และคณะ (2550) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การวิเคราะห์ความสัมพันธ์เชิงเหตุและดัชนีวัดภาวะวิกฤตชีวิตสตรีไทยสมรสวัยกลางคนที่ทำงานนอกบ้านในกรุงเทพมหานครและปริมณฑล ซึ่งมีวัตถุประสงค์หลักเพื่อทำการศึกษาถึงรูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างของตัวแปรที่ส่งผลต่อภาวะวิกฤติชีวิตของสตรีไทย ซึ่งได้นำแนวคิดทางด้านพฤติกรรมศาสตร์มาใช้ในการศึกษาโดยเชื่อว่า สาเหตุของภาวะวิกฤติในชีวิตตามการรับรู้ของสตรีสมรสวัยกลางคนเกิดขึ้นมาจากปัจจัยภายนอก ซึ่งได้แก่ ปัจจัยด้านครอบครัว (วัดจากตัวแปรภาระต่อครอบครัว สัมพันธภาพกับคู่สมรส ความผูกพันทางศาสนาในครอบครัวและการสนับสนุนจากครอบครัว) ปัจจัยด้านการทำงาน (วัดจากตัวแปร ภาระงาน ความก้าวหน้าในงาน ความคลุมเครือในงาน และการสนับสนุนจากจากเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา) ปัจจัยด้านปัจจัยด้านสังคมเมือง (วัดจากตัวแปร สภาพแวดล้อมในชุมชนที่อาศัย และสัมพันธภาพกับเพื่อนบ้าน) และปัจจัยภายใน ได้แก่ ปัจจัยด้านบุคคล (วัดจากตัวแปรบุคลิกภาพแบบหวั่นไหว และประสบการณ์สูญเสียในชีวิต) นับได้ว่าเป็นการวิเคราะห์ถึงสาเหตุของพฤติกรรมมนุษย์โดยพิจารณาจากปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอกของมนุษย์ ตลอดจนเพื่อทำการตอบสนองต่อวัตถุประสงค์หลักการวิจัยได้ทำการทดสอบด้วยการวิเคราห์รูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้น (Structure Equation Modeling, SEM) ด้วยโปรแกรม LISREL เช่นเดียวกับผลการวิจัยของ โรสและคราน์ท ในปี 1983 และ เซททูนและคณะ ในปี 1996 (Ross; & Kraut. 1983; Settoon, Bennett; & Liden. 1996) ได้ทำการวิเคราะห์ถึงปัจจัยที่ส่งผลให้ผู้นำขององค์กรเกิดพฤติกรรมการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ในการทำงานและการถ่ายทอดภาวะผู้นำในองค์กรกับสมาชิกในองค์กร โดยมองว่า ตัวแปรดังกล่าวเป็นตัวแปรในเชิงพฤติกรรม ซึ่งได้นำวิธีการวิเคราะห์พฤติกรรมของมนุษย์ตามแนวทางพฤติกรรมศาสตร์มาใช้ ซึ่งได้ทำการกำหนดตัวแปรเชิงสาเหตุของพฤติกรรมการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ในการทำงานและการถ่ายทอดภาวะผุ้นำในองค์กรให้กับสมาชิกในองค์กรว่ามาจากปัจจัยด้านส่วนบุคคลของผู้นำ ได้แก่ แรงจูงใจในของผู้นำ เจตคติต่อการทำงานในองค์กร ความเชื่ออำนาจในตนเอง และจากปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ได้แก่ การสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา วัฒนธรรมองค์กร ทั้งนี้จาการศึกษางานวิจัยที่ได้นำแนวคิดเชิงพฤติกรรมศาสตร์เข้ามาใช้ในการวิเคราะห์ถึงสาเหตุของพฤติกรรมมนุษย์ที่เป็นงานวิจัยในเชิงปริมาณ ได้ให้ความสำคัญกับการวิเคราะห์ทางสถิติเพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร เช่น การใช้แนวทางการศึกษาสมการโครงสร้างเชิงเส้น (Structural Equation Modeling) การวิเคราะห์อิทธิพล (Path Analysis) การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ

(Multiple Regression) และการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบหลายทาง (Multiple Analysis of Variance)

นอกจากนี้ยังพบหลักฐานว่า การวิเคราะห์ถึงปัจจัยเชิงสาเหตุของการเกิดพฤติกรรมมนุษย์ด้านต่างๆ ตามแนวทางพฤติกรรมศาสตร์มีรากฐานความเชื่อมาจากทฤษฎีทางด้านจิตวิทยาสังคม (Psychosocial) ซึ่งเป็นการผสมผสานกันระหว่างการอธิบายพฤติกรรมของมนุษย์ตามแนวคิดทางด้านสังคมวิทยา (Sociology) ที่เชื่อว่า การเกิดขึ้นของพฤติกรรมมนุษย์นั้นได้รับแรงบีบคั้นจากปัจจัยที่อยู่ภายนอกแทบทั้งสิ้น เช่น โครงสร้างทางสังคม ความเชื่อในประเพณีวัฒนธรรม อิทธิพลของบุคคลอ้างอิง (Reference Group) และแนวคิดด้านจิตวิทยา (Psychology) ที่มีความเชื่อว่าการเกิดขึ้นของพฤติกรรมมนุษย์นั้นเกิดขึ้นมาจากแรงขับภายในของมนุษย์เองแทบทั้งสิ้น เช่น การเกิดแรงจูงใจภายในของบุคคล ความเชื่ออำนาจในตนเอง การเกิดทัศนคติต่อปรากฏการณ์ทางสังคม (Endler; & Magnusson. 1977; Tett; & Bumett. 2003) ทั้งนี้การวิเคราะห์ถึงสาเหตุของพฤติกรรมมนุษย์ด้วยมุมมองเพียงด้านเดียวทำให้ขาดประสิทธิภาพในการทำนายพฤติกรรมของมนุษย์ได้ เพราะว่าในสภาพสังคมที่มีโครงสร้างซับซ้อนและมีลักษณะของการเป็นสังคมเปิดเพิ่มมากขึ้นนั้น ได้ส่งผลให้ความสลับซับซ้อนในการวิเคราะห์พฤติกรรมของมนุษย์มีเพิ่มมากขึ้น ซึ่งทำให้นักจิตวิทยาสังคมตั้งข้อสงสัยว่า เพราะเหตุใดภายใต้สภาพแวดล้อมเช่นเดียวกันแต่มนุษย์ถึงเกิดพฤติกรรมที่แตกต่างกัน ซึ่งการวิเคราะห์ดังกล่าวจึงทำให้น่าเชื่อว่า เป็นเพราะบุคคลมีโครงสร้างทางจิตใจ (ปัจจัยภายในบุคคลหรือลักษณะทางจิตวิทยา) ที่แตกต่างกัน ซึ่งแสดงให้เห็นว่า การเกิดขึ้นของพฤติกรรมมนุษย์นั้น ไม่ได้เกิดขึ้นเพราะปัจจัยหรือเงื่อนไขใดเพียงเงื่อนไขหนึ่ง แต่เกิดมาจากทั้งปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอก (ดวงเดือน พันธุมนาวิน. 2541)

ในงานวิจัยครั้งนี้สนใจศึกษาถึงสาเหตุของการแสดงบทบาทผู้นำทีม และพฤติกรรมการบริหารโครงการ ที่นับได้ว่าเป็นพฤติกรรมของมนุษย์ และได้กำหนดรูปแบบของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมโดยใช้แนวคิดเชิงพฤติกรรมศาสตร์เพื่อทำการวิเคราะห์ถึงของสาเหตุด้านสภาพแวดล้อม และจิตลักษณะเป็นกรอบแนวคิดหลักของการวิจัยครั้งนี้

พฤติกรรมการบริหารโครงการ (Project management behavior)

ความหมายของการบริหารโครงการ

ตามแนวคิดของ มายเลอร์ (Maylor. 1996: 3 - 5) ไม่เชื่อว่าการบริหารโครงการเป็นกิจกรรมที่ทำกันอย่างเป็นกิจวัตรซ้ำๆ กันทุกวัน แต่เป็นกิจกรรมที่เป็นการเพิ่มพูนขยายผลของความต้องการพัฒนาออกไปอย่างมีเป้าหมาย โดยมีองค์ประกอบคือ มีเป้าหมายทางวัฒนธรรม เป็นการกระทำที่กระตือรือ ร้น ผลของโครงการต้องวัดได้ และในการทำโครงการต้องมีอุปสรรคที่จะมาทำให้โครงการ

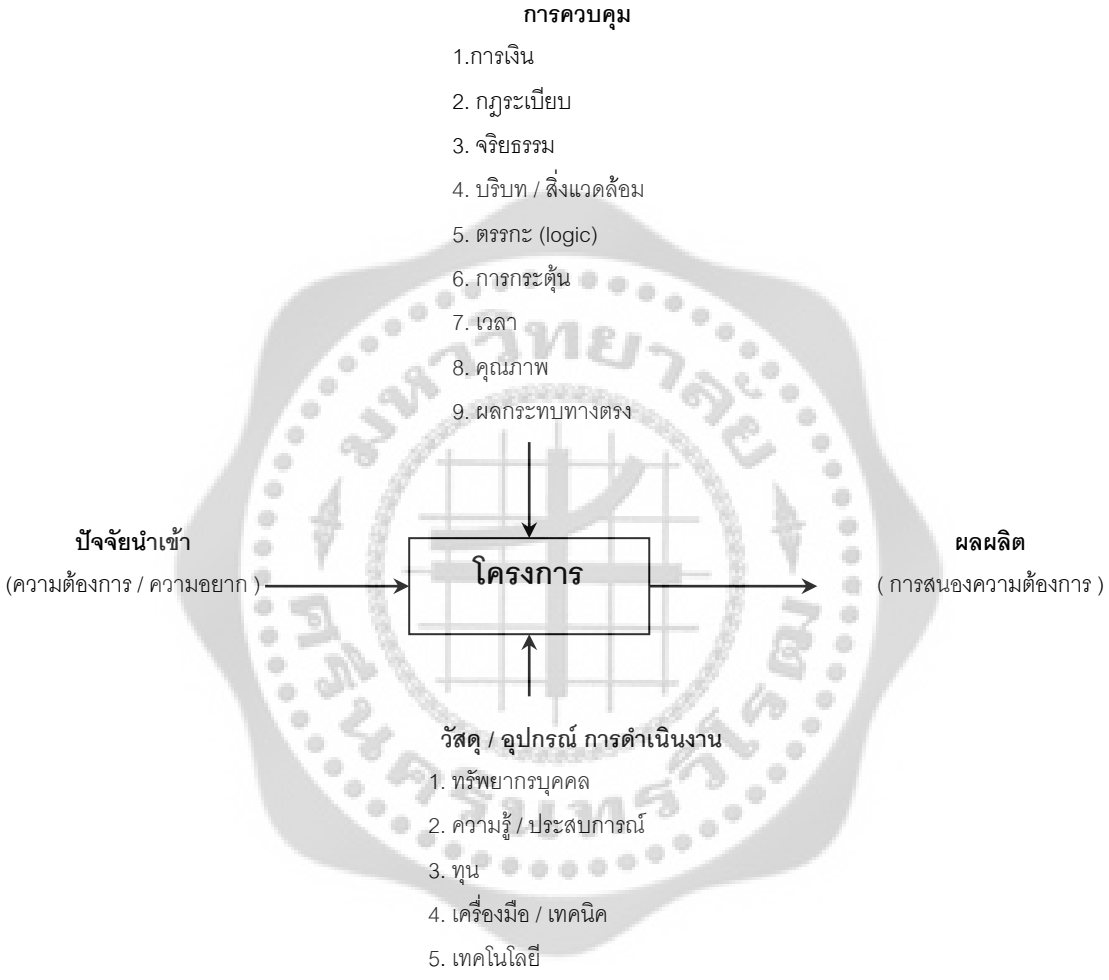
เปลี่ยนแปลงได้ ดังนั้นในการดำเนินโครงการจะต้องมีการวางแผนที่ดี การดำเนินงาน การสั่งการ การควบคุมกิจกรม ทุกอย่างในการบริหารต้องอาศัยการสร้างแรงจูงใจ หากใช้การสั่งการ การบริหารโครงการก็เป็นเพียงงานประจำอย่างหนึ่งเท่านั้นนอกจากนี้ มายเลอร์ ยังได้เสนอถึงวัฏจักรของการทำโครงการเพื่อให้ถึงภาพกว้างของการจัดการโครงการว่า มีลักษณะเหมือนกระบวนการในการทำงานทั่วไป โดยเน้นที่ ปัจจัยนำเข้า (Input) ได้แก่ ความต้องการ กระบวนการ (Process) ได้แก่ การบริหารจัดการกับทรัพยากรและควบคุม และผลของโครงการ (Output) ได้แก่ การตอบสนองความต้องการ แนวคิดข้างต้นสอดคล้องกับ เกรย์และลาร์สัน (Gray; & Larson. 2000: 4 – 7) ที่กล่าวว่า โครงการนั้นไม่ใช่งานประจำ (Non routine) เป็นการรวมความหลากหลายของทรัพยากรต่างๆ ไม่ว่าจะเป็นเวลา เงิน การปฏิบัติการ การออกแบบโครงสร้างต่างๆ มารวมกันในเชิงบูรณาการเพื่อให้เกิดเป็นผลผลิตใหม่ๆ ที่มีความหมายต่อกลุ่มความต้องการขึ้นมา ในการบริหารโครงการจึงต้องอาศัยผู้บริหารโครงการ (Project manager) ที่มีความสามารถ ในการใช้แรงจูงใจบริหารจัดการบุคลากรที่มีอยู่ให้ดำเนินโครงการได้ตรงกับเป้าหมายที่ได้ตั้งไว้ ในขณะที่ เมอร์ดิท และมานทาล (Meredith; & Mantel. 2004: 2003) ได้อธิบายว่า การจัดทำโครงการเป็นการทำงานชั่วคราว เพื่อให้เกิดผลิตภัณฑ์และการบริการ ที่สามารถตอบสนองกับความต้องการของกลุ่มเป้าหมายได้ ในการบริหารโครงการสมัยใหม่ (Modern project Management) ผู้บริหารโครงการ จะต้องอาศัยการสร้างทีมงาน บริหารทีมงาน และใช้แรงจูงใจในการบริหารบุคลากรในโครงการ ทดแทนการใช้อำนาจในการสั่งการ เพราะสังคมที่มีความสลับซับซ้อน โครงสร้างการทำงานแบบราชการ ไม่สามารถทำให้เป้าหมายบรรลุได้อย่างมีประสิทธิภาพ

จากแนวคิดข้างต้น สามารถสรุปได้ว่า การบริหารโครงการ เป็นการบูรณาการทรัพยากรต่างๆ ไม่ว่าจะเป็น ทรัพยากรบุคคล ทรัพยากรกายภาพ เพื่อให้เกิดผลิตภัณฑ์ และการบริการใหม่ๆ ที่สามารถตอบสนองกับกลุ่มเป้าหมายได้ ทั้งนี้การจัดการโครงการต้องอาศัยกระบวนการบริหารที่เน้นการสร้างแรงจูงใจของผู้บริหารโครงการ ทดแทนการสั่งการเหมือนรูปแบบเดิม ซึ่งงานโครงการไม่ใช่งานประจำ แต่เป็นงานชั่วคราวที่เป็นการรวบรวมบุคลากรในหน่วยงานต่างๆภายในองค์การมาดำเนินการ ดังนั้นทีมบริหารโครงการจึงเป็นทีมงานชั่วคราวเท่านั้น

พฤติกรรมการบริหารโครงการ (Project management behavior)

มีนักวิชาการได้เสนอ รูปแบบการบริหารโครงการไว้อย่างหลากหลาย ตามรูปแบบของการทำงานในแต่ละบริบท เช่น การบริหารโครงการในบริบทของโรงเรียนซึ่งเป็นหน่วยงานที่ให้บริการทางด้านการศึกษาย่อมที่จะมีลักษณะในการบริหารงานที่แตกต่างไปจากหน่วยงานอื่นๆ สภาพแวดล้อมในองค์กร วัฒนธรรมองค์กร และค่านิยามหลักที่บุคลากรยึดถือร่วมกัน จึงส่งผลให้แนวทางในการบริหารโครงการมีลักษณะเฉพาะที่แตกต่างออกไป แต่อย่างไรก็ตามโดยพื้นฐานของการ

บริหารจัดการโครงการแล้ว มายเลอร์ (Maylor. 1996: 4) เชื่อว่า กระบวนการจัดทำโครงการหรือระบบในการจัดทำโครงการ ในทุกองค์กร มีองค์ประกอบหลักด้วยกัน 3 องค์ประกอบ ที่เหมือนกัน ได้แก่ ปัจจัยนำเข้า กระบวนการ และผลผลิต ซึ่งแต่ละปัจจัยมีความสัมพันธ์กันอย่างแยกไม่ออก และสนับสนุนซึ่งกันและกัน ดังภาพประกอบ 1



ภาพประกอบ 1 กระบวนการในการบริหารโครงการ (Maylor. 1996: 4)

จากแนวคิดดังกล่าว นำไปสู่กระบวนการในการบริหารโครงการที่มีการจำแนก รายละเอียดในการดำเนินงานเกิดขึ้นมากมาย ซึ่งภาพประกอบดังกล่าว แสดงให้เห็นถึง วัฏจักรชีวิตของการบริหารโครงการทั่วไป มายเลอร์(Maylor. 1996: 25 - 27) ได้เสนอถึง กระบวนการในการบริหารโครงการตามหลัก PDCA (Planning, Doing, Checking and Acting) โดยเสนอไว้ว่าการบริหารโครงการจะต้องดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้

1. ขั้นการวางแผน (Planning) ในขั้นนี้มีกิจกรรมสำคัญที่จะต้องทำคือ การวางมโนทัศน์หลักของโครงการ (กรอบแนวคิดหลักในการจัดทำโครงการ/เป้าหมาย) ให้ชัดเจนว่าจะมีรูปแบบหลักอย่างไร แล้วดำเนินการวิเคราะห์ทางเลือก ประมาณการถึงบุคลากรที่มีอยู่ในมือทั้งด้านความสามารถ ทักษะ และความรู้ ตลอดจนวางแนวทางในการประเมินร่วมกัน และสร้างข้อตกลงเบื้องต้นในการทำงานร่วมกันของสมาชิกในทีมโครงการ

2. ขั้นลงมือทำ (Doing) ในขั้นตอนนี้เป็นการนำแผนที่ได้ร่วมกันวางไว้มาปฏิบัติเพื่อให้เกิดผลตามเป้าหมายที่วางไว้ มีกิจกรรมที่สำคัญคือ นำทรัพยากรที่มีอยู่มาบริหารจัดการ ลงมือปฏิบัติการ การพยายามทำให้สมบูรณ์ และพยายามลงมือทำให้ละเอียด รอบคอบ

3. ขั้นตอนการตรวจสอบ (Checking) เป็นขั้นตอนในการทบทวนการดำเนินงาน และผลจากการปฏิบัติงานว่ามีความสมบูรณ์ตามที่ได้ตั้งเป้าหมายไว้หรือไม่ มีขอบกพร่องอะไรบ้าง

4. ลงมือปฏิบัติอีกครั้ง (Acting) เป็นการนำผลที่ได้จากการตรวจสอบ กลับมาปรับปรุงพัฒนา เพื่อให้บรรลุตามเป้าหมาย

นอกจากนี้ เกรย์และลาร์สัน (Gray; & Larson. 2000: 6) ได้นำเสนอกระบวนการในการบริหารโครงการตามหลัก DPED (Definition, Planning, Execution and Delivery) ซึ่งอธิบายในการบริหารโครงการ ผู้บริหารโครงการมีขั้นตอนในการดำเนินงานตามหลักดังนี้

1. ขั้นนิยามปฏิบัติการณ์ (Definition) เป็นขั้นตอนที่ให้สมาชิกในทีมงานโครงการ (Project team) ร่วมกันกำหนดขอบเขต เป้าหมาย และตัวชี้วัดของความสำเร็จ รายละเอียดการทำงาน การลงมือทำงาน และความรับผิดชอบของทีม

2. ขั้นการวางแผน (Planning) เป็นขั้นตอนต่อเนื่องจากขั้นตอนแรก ที่ทำการวางแผนในการกำหนดเวลาในการทำงาน งบประมาณ การจัดการกับทรัพยากรที่มีอยู่และการสนับสนุนทีม เพื่อใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติงานของทีมโครงการ

3. ขั้นการลงมือทำ (Execution) หลังจากที่มีแผนในการทำงานแล้ว ต้องลงมือปฏิบัติตามแผน ควรคำนึงถึงสถานภาพที่เป็นอยู่ในขณะดำเนินงาน การเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้น คุณภาพในการดำเนินงาน และต้องทำการคาดคะเนเหตุการณ์ที่จะเกิดขึ้นตามมา

4. ขั้นการส่งมอบ (Delivery) เป็นขั้นตอนที่ต้องส่งมอบผลงานให้กับกลุ่มเป้าหมาย หากเป็นผลิตภัณฑ์ ต้องมีการอธิบายการใช้งานกับลูกค้าเป็นต้น ตลอดจนเป็นการบริการหลังการขายเพื่อรักษาความพึงพอใจของลูกค้า

ตามขั้นตอน DPED นั้น เกรย์และลาร์สัน ชี้ว่าจะต้องให้ความสำคัญกับขั้นตอนลงมือทำมากที่สุด เพราะเป็นขั้นตอนสำคัญที่จะทำให้การทำงานบรรลุเป้าหมาย และจากการสืบค้นงานวิจัยเกี่ยวกับการดำเนินโครงการ พบว่าในการศึกษากระบวนการบริหารโครงการนั้น นักวิจัยนิยมใช้รูปแบบ

การดำเนินการบริหารโครงการของ สถาบันการบริหารโครงการ (Project Management Institute) ที่ได้เสนอเกี่ยวกับวิธีการบริหารโครงการโดยโมเดล IPECC (Initiating, Planning, Executing, Controlling and Closeout) ว่าผู้บริหารโครงการต้องดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้ (Anbari, Carayannis; & Voetsch. 2008: 1- 18)

ขั้นที่ 1 ขั้นเริ่มต้นดำเนินโครงการ (Initiating process) เป็นขั้นตอนแรกก่อนการวางแผนโครงการ มีวัตถุประสงค์เพื่อวิเคราะห์ความพร้อมขององค์การ / ทีมโครงการ ผู้บริหารโครงการต้องทำการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมของทีมโครงการ การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในเป็นการวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน ทักษะการบริหาร ทรัพยากร ระดับค่าจ้างต่างๆพนักงาน รวมทังพนักงานที่เป็นกลุ่มน้อยในทีม สำหรับการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอกของทีมเป็นการวิเคราะห์ถึงปัจจัยที่จะส่งผลกระทบต่อการดำเนินโครงการ เช่น การเมืองในประเทศ การเมืองในองค์กร เศรษฐกิจ ปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ ค่านิยมของสังคม ความพร้อมของชุมชน และวัฒนธรรมชุมชน

ขั้นที่ 2 ขั้นการวางแผน (Planning process) เป็นขั้นตอนที่ดำเนินการต่อจากขั้นตอนแรก เป็นขั้นตอนที่ผู้บริหารโครงการต้องทำการวางแผนในการใช้ การจัดหา ทรัพยากรมาใช้ในการดำเนินการโดยกำหนดหน้าที่ให้กับสมาชิกในทีมโครงการ และกำหนดโครงสร้างในการทำงานว่าจะต้องทำอะไรก่อนหลัง วางแผนในการติดต่อสื่อสารระหว่างสมาชิกในทีม วางแผนการใช้อุปกรณ์ที่มีอยู่ให้เกิดประสิทธิภาพ และตกลงระเบียบในการอยู่ร่วมกัน ซึ่งเป็นขั้นตอนที่ใช้ทรัพยากรน้อย แต่มีความสำคัญมาก

ขั้นที่ 3 ขั้นการดำเนินการ (Executing) หลังจากที่ได้วางแผนในการทำงานร่วมกันแล้ว ขั้นตอนดำเนินการ เป็นขั้นตอนที่มีความสำคัญมาก เป็นขั้นตอนที่ต้องใช้ทรัพยากรมากที่สุด ผู้บริหารทีมโครงการ ต้องทำหน้าที่ในการประสาน เชื่อมต่องาน ของสมาชิกในทีมทุกคน และมีการจัดทำแผนผังดำเนินการ (Control charts) ให้มีความชัดเจน เพื่อประโยชน์ในการกำกับด้านเวลา ตลอดจนจัดทำแผ่นชาร์ทรายงานความคืบหน้าในการดำเนินงาน ให้กับทีมงานรู้ว่าในขณะนี้ได้ดำเนินการไปถึงขั้นไหนแล้ว

ขั้นที่ 4 ขั้นกระบวนการควบคุม กำกับ (Controlling process) ในการควบคุม กำกับคุณภาพ เป็นวิธีการที่ติดตามการดำเนินงานว่าเป็นไปตามเป้าหมายหรือไม่ ผู้รับบริการปลายทางมีความพึงพอใจในสิ่งที่โครงการให้หรือไม่ ทั้งนี้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการควบคุม กำกับการดำเนินงาน อาจนำรูปแบบของการควบคุม กำกับโครงการรูปแบบต่างๆ มาใช้ได้เช่น Six Sigma method, DMAIC (Define, Measure, Analyze, Improve, and Control) ซึ่งในขั้นตอนนี้ ทีมงานทุกคนจะมีหน้าที่ในการแก้ไขข้อบกพร่องที่พบ

ขั้นที่ 5 ขั้นการปิดโครงการ (Closeout process) เป้าหมายในขั้นตอนนี้คือ สามารถส่งมอบผลงานให้กับลูกค้า โดยลูกค้ายอมรับสินค้านั้น ทั้งในด้านคุณภาพ ราคา และกรอบเวลาที่กำหนดในขั้นตอนนี้ ผู้บริหารโครงการ จะทำการเรียกประชุมสมาชิกในทีม เพื่อประเมินผลงานของตนเองว่าสมควรที่จะส่งงานต่อหรือยัง หากเป็นโครงการบริการสังคม จะต้องทำเป็นรายงานเสนอต่อหน่วยเหนือต่อไป และต้องทำการประเมินว่า ประชาชนผู้รับบริการมีความพึงพอใจต่อผลการดำเนินโครงการหรือไม่ อย่างไร

จากแนวคิดในการจัดทำโครงการทั้ง 3 แนวคิด ผู้วิจัยพิจารณาเห็นว่า แนวคิดการบริหารโครงการของ สถาบันการบริหารโครงการ (Project Management Institute) ประเทศสหรัฐอเมริกา เป็นกระบวนการบริหารโครงการที่เห็นทั้งหมดของขั้นตอนการดำเนินโครงการ และได้รับการยอมรับเป็นอย่างมากในปัจจุบัน งานวิจัยในครั้งนี้ จึงนำแนวคิดดังกล่าว เป็นแนวคิดหลักในการกำหนดตัวแปรพฤติกรรมการบริหารโครงการของผู้นำทีมโครงการโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพ

และงานวิจัยที่ได้ศึกษามานั้น พบว่า กระบวนการในการบริหารโครงการ เป็นกระบวนการที่มีความสลับซับซ้อน ผู้บริหารโครงการควรมีทักษะที่หลากหลายในการบริหารทีมงานให้เกิดประสิทธิภาพ ดังเช่นที่ มายเลอร์ ได้กล่าวว่า การบริหารโครงการเปรียบเสมือนกับการบริหารทีมงาน ดังนั้นผู้ที่มีความสามารถในการบริหารทีมงาน มีประสบการณ์ในการดำเนินโครงการจะเป็นผู้ที่สามารถแสดงบทบาทของการเป็นผู้นำทีมได้เช่นเดียวกัน

การวัดพฤติกรรมการบริหารโครงการ

พฤติกรรมการบริหารโครงการปรียบเสมือนได้ว่า เป็นพฤติกรรมในการทำงานรูปแบบหนึ่ง ที่ต้องอาศัยทักษะในการบริหารจัดการทั้งในเรื่องของบุคลากร และทรัพยากรกายภาพ เพื่อให้บรรลุเป้าหมาย ทั้งนี้ แอนบาริ คารายานนิส และโวเอทสช์(Anbari, Carayannis; & Voetsch. 2008: 1- 18) ได้ทำการศึกษาพฤติกรรมการบริหารโครงการของผู้บริหาร หลายระดับ โดยใช้วิธีการสังเกตการบริหารโครงการของทีมโครงการต่างๆ ควบคู่กับการศึกษาเอกสาร ที่ผู้บริหารได้รายงานผลถึงการบริหารจัดการโครงการดังกล่าว ทั้งนี้วิธีการดังกล่าวที่ใช้วัดพฤติกรรมการบริหารโครงการได้ใช้เทคนิคการวิจัยในเชิงคุณภาพเข้ามาใช้เป็นวิธีการหลัก นอกจากนี้ยังพบว่า มีนักวิชาการอีกหลายคนที่ทำการศึกษาพฤติกรรมในการทำงานโดยใช้วิธีการวัดด้วยแบบสอบถาม หรือเทคนิคการวัดในเชิงปริมาณ เช่นงานวิจัยของ ประสิทธิ์ สาระสันต์ (2536: 6) ทำการวัดพฤติกรรมการบริหารโครงการสุขภาพของผู้บริหารโรงเรียนด้วยแบบสอบถาม มาตราส่วนประเมินค่า 3 ระดับ มีองค์ประกอบของการบริหารโครงการ 3 องค์ประกอบ ซึ่งได้มาจากแนวคิดทฤษฎีการบริหารโครงการโรงเรียน สุชีพ อินทรวิชัย (2537: 37) ทำการวัดปัญหาในการบริหารโครงการสนับสนุนกิจกรรมประชาธิปไตยของผู้บริหารโรงเรียนด้วยแบบสอบถามมาตราส่วนประเมินค่า 5 ระดับ งานวิจัยของรัชนีกร ประสาน (2547: 6- 7)

ได้ทำการศึกษาถึงพฤติกรรมในการทำงานของครูที่มีประสิทธิภาพ โดยทำการศึกษา 12 โดยได้ใช้แบบสอบถามมาตราส่วนประเมินค่า 6 ระดับ จากจริงที่สุด – ไม่จริงที่สุด และในงานวิจัยของ ไพโรจน์ กลิ่นกุหลาบ(2533: 9)ทำการวัดการปฏิบัติงานของครูในระดับปฐมศึกษา ด้วยการใช้แบบสอบถามให้ครูเป็นผู้แสดงความรู้สึกจากข้อคำถามเช่นเดียวกัน และในงานวิจัยของ พรทิพย์ พันธุมชัย (2544) ได้ทำการวัดพฤติกรรมในการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารในมหาวิทยาลัยด้วยการใช้แบบสอบถาม แบบมาตรส่วนประเมินค่า 5 ระดับ โดยได้ทำการสังเคราะห์องค์ประกอบมาจากแนวคิดทฤษฎีทางด้านการบริหารการอุดมศึกษาในลักษณะบูรณาการแนวคิดทางด้านการบริหารจัดการประกอบกับการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพที่ได้จากการสัมภาษณ์เชิงลึกก่อนที่จะนำข้อสารสนเทศดังกล่าวมาสร้างเป็นข้อคำถามในแบบสอบถาม

ดังนั้นจึงเป็นที่ยอมรับในระดับหนึ่งว่า การวัดพฤติกรรมการบริหารโครงการ สามารถทำการวัดพฤติกรรมด้วยแบบสอบถามมาตรา ส่วนประเมินค่าได้ ทั้งนี้องค์ประกอบของการบริหารโครงการขึ้นอยู่กับแนวคิดและทฤษฎีที่ผู้วิจัยนำมาใช้ ในงานวิจัยครั้งนี้จากการทบทวนเอกส ารและวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับการบริหารโครงการ พฤติกรรมการบริหารโครงการ ผู้วิจัยได้กำหนดการวัดพฤติกรรมการบริหารโครงการของผู้นำทีมด้วยแบบสอบถามที่พัฒนาจากแนวคิดของสถาบันการบริหารโครงการ (Project Management Institution) ที่วัดจาก 5 องค์ประกอบ ประกอบกับการศึกษาแนวคิดการบริหารโครงการของนักทฤษฎีท่านอื่นๆ ประกอบในรายละเอียดเนื้อหา ประกอบด้วย การริเริ่มโครงการ การวางแผนโครงการ การดำเนินโครงการ การควบคุมติดตามโครงการ การปิดโครงการ โดยใช้มาตราส่วนประมาณค่า 6 ระดับ และให้ค่าน้ำหนักของคำตอบตั้งแต่ จริงที่สุด – ไม่จริงเลย

ปัจจัยที่คาดว่าจะส่งผลต่อพฤติกรรมการบริหารโครงการ

พฤติกรรมการบริหารโครงการเป็นทักษะในการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดของคณะทำงานโครงการ ทั้งทางด้านงบประมาณ วัสดุอุปกรณ์สิ่งของ บุคลากร เพื่อให้เกิดการตอบสนองต่อเป้าหมายของโครงการ ทั้งนี้จากแนวคิดในการวิเคราะห์เชิงจิตพฤติกรรมศาสตร์ดังกล่าวข้างต้น เชื่อได้ว่า การที่ผู้นำทีมโครงการโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพจะเกิดพฤติกรรมการบริหารโครงการที่มีประสิทธิภาพ สามารถใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดเพื่อการบรรลุเป้าหมายได้ อย่างน้อยที่สุดน่าจะเกิดจากปัจจัยทางด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และจิตลักษณะส่วนบุคคล ของหัวหน้าโครงการ (Ross; & Kraut. 1983; Settoon, Bennett; & Liden. 1996; **Endler; & Magnusson. 1977**)

ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการบริหารโครงการพบว่ามีงานวิจัยหลายชิ้นที่ยืนยันว่า การสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาในลักษณะต่างๆ เช่น การส่งเสริมให้หัวหน้าโครงการโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพได้ทำงานอย่างเต็มที่โดยไม่ถือว่าการทำงานโครงการเป็นการเบียดเบียนเวลาสอน จะส่งผลให้หัวหน้าโครงการเกิดความรู้สึกเชื่อมั่นในตนเองว่าจะสามารถทำงาน

ได้อย่างเต็มที่ กล้าที่จะแสดงทักษะการบริหารโครงการอย่างเต็มความสามารถเพราะเชื่อว่าทักษะดังกล่าวเป็นที่ยอมรับของผู้บังคับบัญชา (Donnellon. 2006: 55 – 60; กรมอนามัย. 2543: 19 – 21; ธีรพงศ์ ณ น่าน. 2551: 66 – 70) นอกจากนี้แล้วยังพบว่าการที่บุคลากรในโรงเรียนซึ่งหมายถึง กลุ่มครู กลุ่มผู้บริหารของโรงเรียน และนักเรียน มีสัมพันธภาพที่ดีต่อกันและกัน มีความเป็นกัลยาณมิตร การยอมรับนับถือในบทบาทและสถานภาพ เป็นบรรยากาศที่เอื้อต่อการแสดงแสดงออกซึ่งทักษะความสามารถต่างๆ ของหัวหน้าโครงการโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพเป็นอย่างมาก โดยเฉพาะการแสดงทักษะการบริหารโครงการ เพราะว่า ในบริบทของการทำงานโครงการต่างๆ ในโรงเรียนจะซึ่งมีทรัพยากรอย่างจำกัด การดำเนินงานจะต้องอาศัยความร่วมมือจากบุคลากรหลายฝ่าย ไม่สามารถที่จะทำได้สำเร็จแต่เพียงผู้เดียว ตัวอย่างที่เห็นได้ชัดเจนก็คือ การบริหารโครงการโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพจะต้องอาศัยความร่วมมือจากครูในกลุ่มสาระสังคมศึกษาเพื่อสอนให้นักเรียนเข้าใจบทบาทและหน้าที่ของตนเองในการส่งเสริมสุขภาพ ขอความร่วมมือจากบุคลากรฝ่ายสนับสนุนในด้านเอกสาร วัสดุอุปกรณ์ เป็นต้น ดังนั้นการที่สัมพันธภาพในโรงเรียนเป็นไปด้วยดีจึงส่งผลให้ผู้นำทีมเกิดพฤติกรรมการบริหารโครงการได้ นอกจากนี้ยังพบว่าสภาพแวดล้อมภายในทีมงานที่สามาชิกในทีมมีความเข้าใจระหว่างกัน มีเป้าหมาร่วมกันโดยไม่คิดว่าเป็นภารกิจของหัวหน้างานเพียงเท่านั้น ก็ส่งผลต่อพฤติกรรมการบริหารโครงการได้เช่นเดียวกัน (พรทิพย์ พันธุมชัย. 2544 : 33 – 40; Willims; & Jones. 1993: 44 – 46; Tilden. 1985: 199 – 202) แต่อย่างไรก็ตามการที่จะทราบถึงลักษณะของความสัมพันธ์ของกลุ่มตัวแปรดังกล่าวว่าเป็นไปในทิศทางตรงหรือทิศทางอ้อมต่อพฤติกรรมการบริหารโครงการจะต้องทำการทบทวนเอกสารและวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องโดยตรงในหัวข้อต่อไปของแต่ละตัวแปร

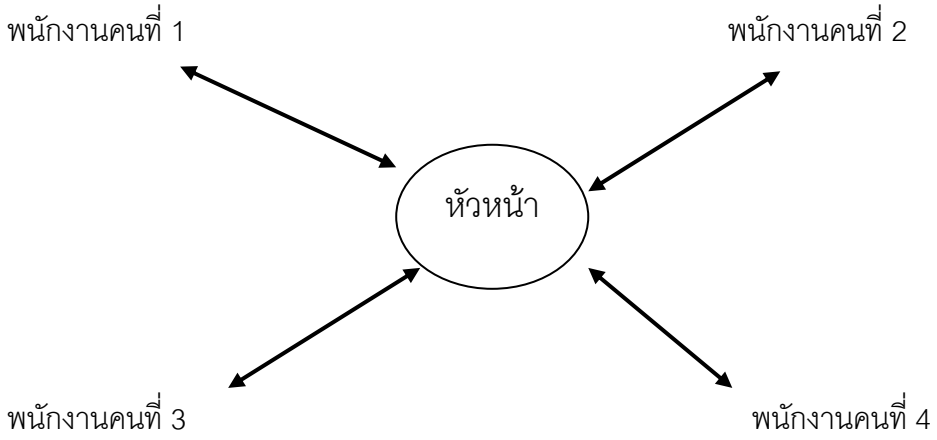
ปัจจัยด้านจิตลักษณะของหัวหน้าโครงการโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการบริหารโครงการ การวิเคราะห์จากเอกสารและวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องพบว่า คุณลักษณะสำคัญที่ส่งผลให้เกิดพฤติกรรมการบริหารโครงการมีหลายปัจจัยด้วยกัน ซึ่ง อาร์โนลด และเฟลดเมน (Arnold; & Feldman. 1980: 33 – 36) ได้วิเคราะห์ถึงสาเหตุที่ทำให้ผู้นำเกิดทักษะการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดขององค์กรเพื่อการบรรเป้าหมายตามเป้าประสงค์ไว้ว่า ประกอบด้วย ประสบการณ์ในการทำงานที่ยาวนานจนก่อเกิดทักษะ การหล่อหลอมประสบการณ์ที่ดีจะทำให้ผู้นำทีมเกิดความมั่นใจในตนเองในการทำงานเพิ่มมากขึ้น เช่นเดียวกับ เฟรดเลอร์ (Fiedler. 1970: 1 – 11) ที่ได้เสนอว่านอกจากประสบการณ์ในการทำงานแล้วการรับรู้ว่าตนเองมีความสามารถที่เพียงพอ เชื่อมั่นว่าตนเองจะสามารถแสดงบทบาทการเป็นผู้นำทีมที่ดีได้ ก็จะส่งผลต่อการเกิดพฤติกรรมการบริหารโครงการได้เช่นเดียวกัน และในข้อเสนอแนะของ โพลเซอร์ (Polzer. 2004: 33 – 39) ได้อธิบายถึงความใกล้เคียงกันระหว่าง การแสดงบทบาทผู้นำทีมกับพฤติกรรมการบริหารโครงการว่า หากผู้นำทีมเข้าใจ

ในบทบาทและหน้าที่หลักของตนเองในทีมงานเป็นอย่างดีแล้วก็ย่อมจะส่งผลทำให้เกิดการเรียนรู้ทักษะในการบริหารจัดการโครงการที่เพิ่มมากขึ้นได้ เพราะว่าบทบาทการเป็นผู้นำในรูปแบบของการทำงานเป็นทีมย่อมมีความแตกต่างไปจากรูปแบบของการทำงานในลักษณะปกติเพราะว่า ลักษณะของการใช้อำนาจในเชิงโครงสร้างจะลงกว่าปกติ อำนาจในการแสดงความคิดเห็นของสมาชิกในทีมจะเพิ่มมากขึ้น และยังคงมีเรื่องของวัฒนธรรมการทำงานแบบเดิมเข้ามาเกี่ยวข้องด้วย

การแสดงบทบาทผู้นำทีม

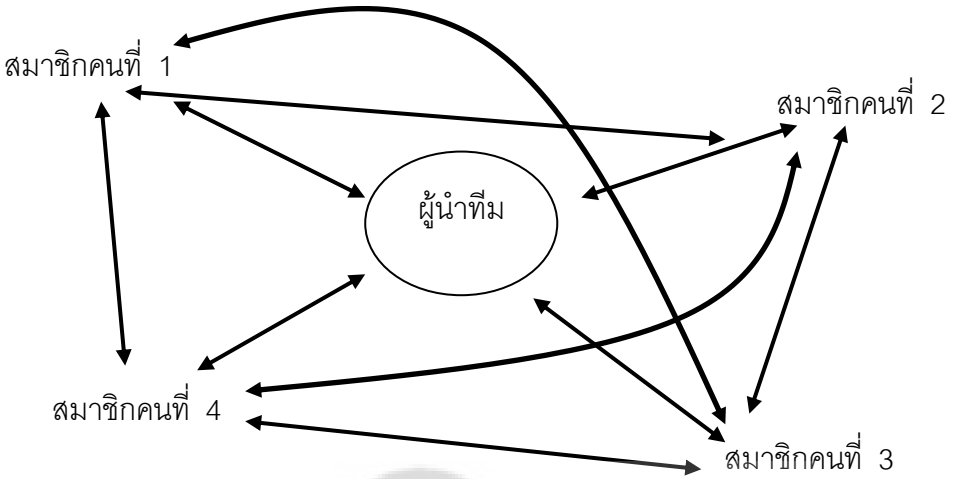
ลักษณะทั่วไปของการทำงานเป็นทีม

ในปัจจุบันหลายองค์การนำรูปแบบการทำงานเป็นทีมมาใช้เพื่อเพิ่มศักภาพในการทำงานของบุคลากร และพัฒนาองค์การให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น เหตุผลของการนำรูปแบบทีมงานมาใช้จากการสำรวจ 100 บริษัทพบว่า การนำรูปแบบการทำงานเป็นทีมมาใช้ในบริษัทเอกชน สามารถที่จะเพิ่มทรัพย์สินให้กับบริษัทได้เป็นอย่างดี และเพิ่มขึ้นมากกว่าบริษัทที่ไม่นำรูปแบบทีมงานมาใช้ (Day, Gronn; & Salas. 2006: 862 – 863) แต่ ทว่า โดยทั่วไปนั้นกลับพบว่ายังมีความเข้าใจที่คลาดเคลื่อนระหว่าง การทำงานเป็นทีม กับการทำงานเป็นกลุ่ม (Group work) อีกมากโพลเซอร์ (Polzer. 2004: 2 – 4) ได้อธิบายไว้อย่างน่าสนใจว่าในองค์การมักจะเข้าใจว่าการที่คนกลุ่มหนึ่งทำงานอยู่ในที่แห่งเดียวกันเป็นรูปแบบของการทำงานเป็นทีม แท้ที่จริงแล้วเป็เพียงรูปแบบของกลุ่มงานมากกว่า ซึ่งกลุ่มงานจะมีข้อสมมุติฐานว่า สมาชิกในกลุ่มมีทักษะที่จำเป็นสำหรับการทำงานให้บรรลุเป้าหมาย มีการแบ่งงานกันอย่างเหมาะสม และผู้จัดการเป็นผู้นำกลุ่มที่รับทราบทุกสิ่งทุกอย่างที่จำเป็นต่อการดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมาย โดยมีหน้าที่ในการรวบรวมงานของสมาชิกแต่ละคนเข้าด้วยกันจนกลายเป็นชิ้นงาน ภายใต้สมมุติฐานนี้รูปแบบการทำงานของกลุ่มงานจึงเป็นการทำงานที่สมาชิกแต่ละคนประสานงานกับผู้จัดการเท่านั้น ไม่ได้ประสานงานระหว่างกัน และคำพูดของผู้จัดการที่มีต่อกลุ่มงานมักใชคำว่า “ นี่คือเป้าหมายในการปฏิบัติสำหรับหน่วยงานของเรา และนี่คืองานส่วนที่คุณจะต้องทำ ” รูปแบบของการทำงานแบบกลุ่มงาน จึงเป็นการทำงานแบบประจำ มีการประสานงานแบบทิศทางเดียว ความสำเร็จของเป้าหมายจะขึ้นอยู่กับความสามารถในการนำผลงานของลูกน้องมารวมกันของหัวหน้า รูปแบบความสัมพันธ์ระหว่างลูกน้องกับหัวหน้า สามารถอธิบายได้ด้วยภาพประกอบ 2 ดังนี้



ภาพประกอบ 2 รูปแบบการทำงานแบบกลุ่มงาน (Polzer. 2004: 3)

ซึ่งมีความแตกต่างจากรูปแบบของการทำงานเป็นทีม (Team work) ที่มีลักษณะของการทำงานของคนกลุ่มเล็ก ๆ ซึ่งแต่ละคนมีทักษะในการทำงานที่เติมเต็มซึ่งกันและกัน และทุกคนต่างยึดมั่นในเป้าหมายเดียวกัน พร้อมที่จะมีส่วนในความรับผิดชอบต่อเป้าหมาย สมาชิกในทีมมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างกันในขณะเดียวกันก็มีปฏิสัมพันธ์กับผู้นำทีมด้วย ซึ่งสมาชิกในทีมจะคาดหวังว่าผู้นำทีมจะช่วยจัดหาทรัพยากร แนะนำแนวทางในการทำงานที่เหมาะสมในยามที่จำเป็น และเป็นผู้ช่วยเชื่อม ต่อทีมเข้ากับส่วนอื่นๆ ขององค์การ แต่ในการทำงานเป็นกลุ่มนั้น หรือกล่าวอีกอย่างหนึ่งคือการทำงานแบบประจำ (Routine) ซึ่งเป็นรูปแบบการทำงานที่ ผู้บริหารเป็นผู้ที่มีอำนาจตัดสินใจ ต่างๆ หรือมีอำนาจในการตัดสินใจทั้งหมดโดยที่สมาชิกในทีมจะเป็นผู้รับการมอบหมายงานเป็นส่วนๆ จากผู้บริหารเท่านั้น และผู้บริหารที่จะเป็นผู้ตัดสินใจเพียงทั้งหมดตลอดเป็นผู้นำผลงานของแต่ละคนมาประกอบกันจนกลายเป็นผลงานขึ้นมา แต่ในการทำงานเป็นทีมนั้น ทีมจะเป็นผู้ตัดสินใจ ซึ่งหมายถึง สมาชิกทีมทั้งหมด และในบางครั้งสมาชิกในทีมยังหมายถึงความเท่าเทียมกัน ในเรื่องของอำนาจการตัดสินใจภายในทีม ด้วย รูปแบบของติดต่อประสานงานกันในกระบวนการทำงานเป็นทีมสามารถอธิบายได้ด้วยภาพประกอบ 3 ดังนี้



ภาพประกอบ 3 รูปแบบการทำงานร่วมกันแบบเป็นทีม (Polzer. 2004: 4)

จากรูปแบบของการทำงานเป็นทีมดังที่ โพลเซอร์ ได้เสนอไว้ สามารถอธิบายถึงลักษณะของการมีปฏิสัมพันธ์กันของสมาชิกภายในทีมได้ว่า สมาชิกทุกคนต้องประสานการทำงานร่วมกันเพื่อเป้าหมายของทีม ดังนั้นการแสดงบทบาทของผู้นำทีม จึงไม่สามารถที่จะใช้บทบาทที่แสดงในการทำงานแบบกลุ่มงาน มาใช้กับรูปแบบการทำงานเป็นทีมได้

ในขณะที่การทำงานเป็นทีมนั้นมีหลักการของการประสานงานกันของสมาชิกภายในทีมเป็นตัวอธิบายถึงรูปแบบการทำงานเป็นทีม แต่ในสภาพจริงทีมงานก็มีรูปแบบที่หลากหลายเช่นเดียวกัน ทั้งนี้แล้วแต่ว่าใครจะเป็นผู้จำแนกลักษณะของทีมงาน ดรักเกอร์ (Drucker. 1995: 97 – 103) ได้เสนอว่า การที่ผู้บริหารคิดว่าทีมงานมีรูปแบบเพียงรูปแบบเดียวแท้ที่จริงนั้นไม่ใช่สิ่งที่ถูกต้องมากนัก ความจริงทีมงานไม่ว่าจะในองค์การแบบใด จะต้องมีทีม 1 ใน 3 รูปแบบนี้

รูปแบบที่ 1 ทีมแบบเบสบอล ผู้เล่นในทีมแบบนี้จะเล่นในทีม แต่ไม่ได้เล่นเป็นทีม พวกเขามีตำแหน่งที่แน่นอน ไม่เคยเปลี่ยน แต่ชัยชนะของทีมจะต้องมาจากการประสานงานระหว่างกันอย่างดีเยี่ยม ในรูปแบบขององค์การพบในทีมของวิสัญญีแพทย์ ทีมหมอผ่าตัด และทีมชำนาญการต่างๆ เป็นต้น ที่ทุกคนต่างมีหน้าที่หลักของตนเองอย่างชัดเจน

รูปแบบที่ 2 ทีมแบบฟุตบอล ผู้เล่นในทีมนี้จะมีตำแหน่งที่ชัดเจนเช่นเดียวกับทีมแบบเบสบอล แต่ในทีมเขาจะเล่นกันเป็นทีมจริงๆ ถึงแม้ว่าจะมีตำแหน่งที่ชัดเจน เมื่อเริ่มเล่นตำแหน่งต่างๆ จะเปลี่ยนแปลงไปตามสถานการณ์ รูปแบบขององค์การที่เป็นรูปแบบทีมนี้เช่น ทีมออกแบบรถยนต์ ทีมนักออกแบบ และทีมวิศกร เป็นต้น

รูปแบบที่ 3 ทีมแบบเทนนิสคู่ ผู้เล่นในทีมจะมีการกำหนดตำแหน่งในเบื้องต้นก่อนการเริ่มเล่น แต่เมื่อเริ่มเล่นแล้ว ตำแหน่งจะถูกสลายไปโดยอัตโนมัติ ทีมลักษณะนี้พบได้ใน ทีมคณะทำงานของบริษัทขนาดใหญ่ เช่นทีมเริ่มต้นพัฒนาผลิตภัณฑ์ เป็นต้น

สุดา เทียบจตุรัส (2541: 173 - 175) ได้เสนอถึงลักษณะของทีมงาน (Type of teams) ไว้ว่า ในโลกของการทำงานเป็นทีมนั้น ประกอบไปด้วยทีม 3 ประเภท ได้แก่ ทีมแก้ปัญหา, ทีมบริหารตนเอง และทีมข้ามสายงาน ทีมงานแต่ละทีมจะมีลักษณะที่แตกต่างกันออกไป

ทีมแก้ปัญหา (Problem- solving teams) เป็นทีมงานที่ประกอบไปด้วยตัวแทนจากฝ่ายต่างๆ เข้ามารวมกลุ่มประชุมกันอย่างเสมอเพื่ออภิปราย หาแนวทางในการแก้ไขปัญหาด้วยการใช้ผลิตภัณฑ์ กระบวนการ คุณภาพ หรือสภาพแวดล้อมในการทำงาน โดยทั่วไปทีมจะทำหน้าที่ในการให้คำแนะนำเท่านั้น แต่ไม่สามารถทำการเปลี่ยนแปลงโดยปราศจากความเห็นชอบจากฝ่ายบริหารได้

ทีมบริหารตนเอง (Self – managed work teams) เป็นทีมงานที่มีความรับผิดชอบสำหรับงานหนึ่งๆ โดยไม่มีการควบคุมบังคับบัญชาในแต่ละวัน และทีมมีอำนาจในการควบคุมสมาชิกในทีม กระบวนการทำงาน สมาชิกในทีมทุกคนล้วนต้องรับผิดชอบต่อกระบวนทั้งหมดของกระบวนการผลิต โดยทั่วไปพบเห็นได้ในทีมที่ทำโครงการต่างๆ เช่น ทีมโครงการโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพ ทีมโครงการโรงเรียนสีขาว เป็นต้น

ทีมข้ามสายงาน (Cross – function teams) เป็นทีมที่สมาชิกในทีมงานมาจากการประสานงานจากฝ่ายต่างๆ เข้าด้วยกัน แต่ลักษณะของการทำงานไม่ได้ทำงานด้วยกันตลอด แต่จะมีการแบ่งหน้าที่กันทำอย่างชัดเจน ในบางครั้งเรียกทีมชนิดนี้ว่า ทีมเสมือนจริง

นอกจากนี้ สถาบันเทคโนโลยีแห่งมลรัฐแมซซาชูเซท ได้เสนอลักษณะของทีมงานว่ามีทีมงานอยู่ 6 ลักษณะด้วยกัน (Massachusetts Institution Technology. 2008: Online) ได้แก่ ทีมปฏิบัติงานระดับสูง (High performance teams) ทีมหลักในการดำเนินการ (Standing teams) ทีมโครงการ (Project teams) ทีมส่งเสริมกระบวนการ (Process improvement teams) ทีมที่ปรึกษา (Advisory teams)และ ทีมสนับสนุนจากเจ้าห้าที่ (Staff teams) ซึ่งทีมแต่ละรูปแบบ จะมีหน้าที่เป้าหมาย กระบวนการในการทำงานแตกต่างกันไป

และในการดำเนินโครงการนั้น โพลเซอร์ (Polzer. 2004: 24) ได้เสนอว่า ยังมีทีมแบบทีมงานโครงการ (Project team) เป็นทีมที่ทำงานอันไม่ใช่งานประจำขององค์การ แต่เป็นทีมที่ทำงานภายในระยะเวลาใด ระยะเวลาหนึ่ง อาจจะเพียงแค่สัปดาห์เดียว หรือหนึ่งปี แต่เมื่องานสำเร็จตามเป้าหมายทีมก็จะแยกจากกัน ซึ่งทีมลักษณะนี้จะคล้ายกับทีมงานบริหารตนเอง (Self – managed work teams) แตกต่างกันเพียงแค่ระยะเวลาในการดำเนินงานเพียงเท่านั้น

การเป็นผู้นำในทีมงาน (Team Leadership in Team Work)

จากการศึกษาของ บรู๊ค สเตจและคณะ(Bruke; et.al. 2006: 288 – 307) พบว่า ในการทำงานเป็นทีม องค์การจะคาดหวังกับตัวผู้นำแตกต่างไปจากรูปแบบการทำงานแบบอื่นๆ เนื่องจากเหตุผลในธรรมชาติของทีมงานที่มีการประสานงานกันอย่างเข้มข้น ได้กล่าวอีกว่าในงานวิจัยส่วนใหญ่นั้นจะให้ความสนใจศึกษาความเป็นผู้นำทีมจากหน้าที่ของผู้นำ ในการสังเคราะห์งานวิจัยโดยใช้วิธีการสังเคราะห์เชิงอภิมาณ (Meta Analysis) พบว่า การศึกษาการเป็นผู้นำทีมจากหน้าที่ที่คาดหวังผู้นำทีมมี 4 หน้าที่ได้แก่

1. หน้าที่ในการหาข้อมูลและกำหนดโครงสร้าง (Information search and structuring) เป็นหน้าที่ในการหาข้อมูลเพื่อมากำหนดโครงสร้างในการทำงาน ประเมินองค์การ กำหนดรูปแบบการทำงานตามเป้าหมายของทีม และสร้างวิธีปฏิบัติงานร่วมกัน

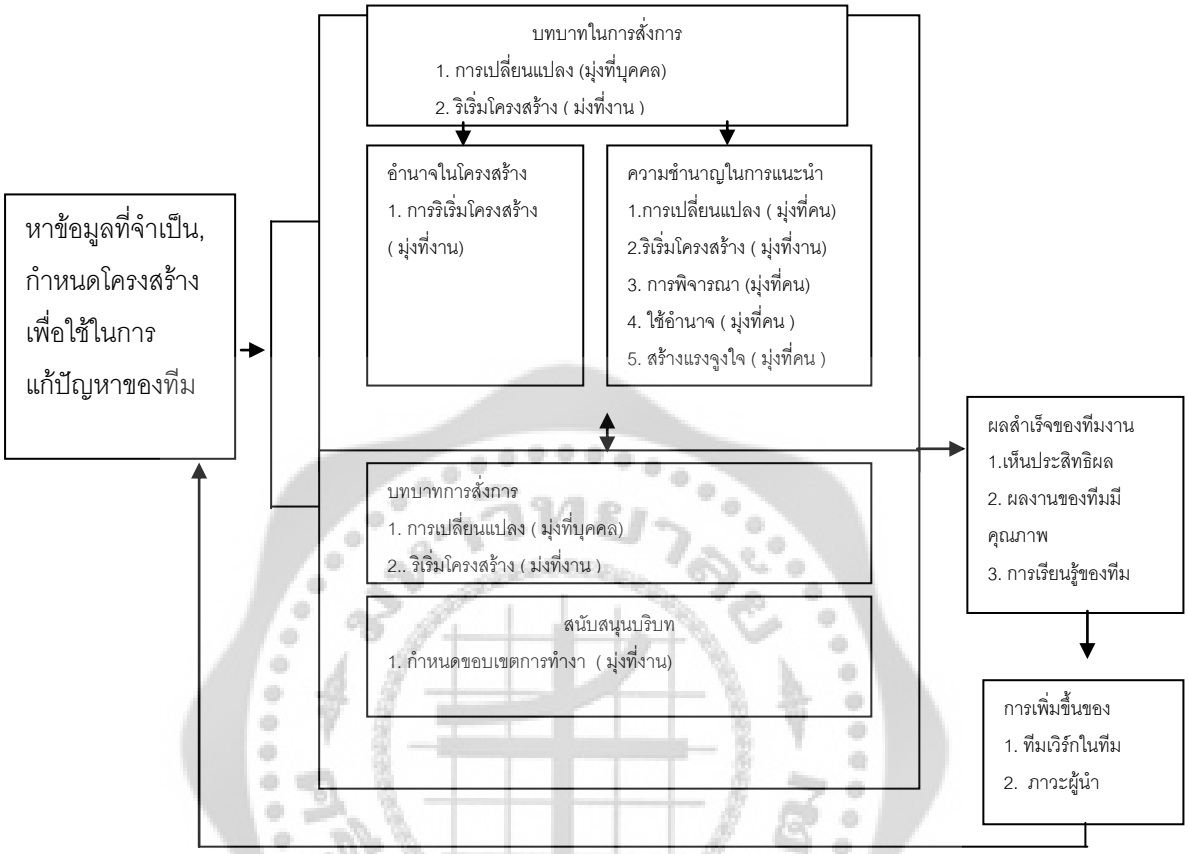
2. หาข้อมูลและใช้ข้อมูลในการแก้ไขปัญหา (Information use in problem solving) เป็นหน้าที่ในการใช้ข้อมูลด้านต่างๆ เพื่อขยายขอบเขตของการทำงาน และแก้ไขปัญหาของทีมงานเพื่อความสำเร็จ

3. หน้าที่ในการจัดการกับทรัพยากรบุคคล (Managing personnel resources) หน้าที่ในการให้สมาชิกในทีมเพื่อการทำงาน โดยใช้กระบวนการจูงใจ การพัฒนาแผนการดำเนินงานร่วมกัน และว่ากล่าวตักเตือนสมาชิกในทีมอย่างเหมาะสม

4. หน้าที่ในการบริหารทรัพยากรกายภาพ (Managing material resources) เป็นหน้าที่ในการสรรหาและแจกจ่ายทรัพยากรที่จำเป็นให้กับสมาชิกในทีมงานพร้อมกับให้คำแนะนำในการใช้ทรัพยากรเหล่านั้นอย่างเหมาะสมด้วย

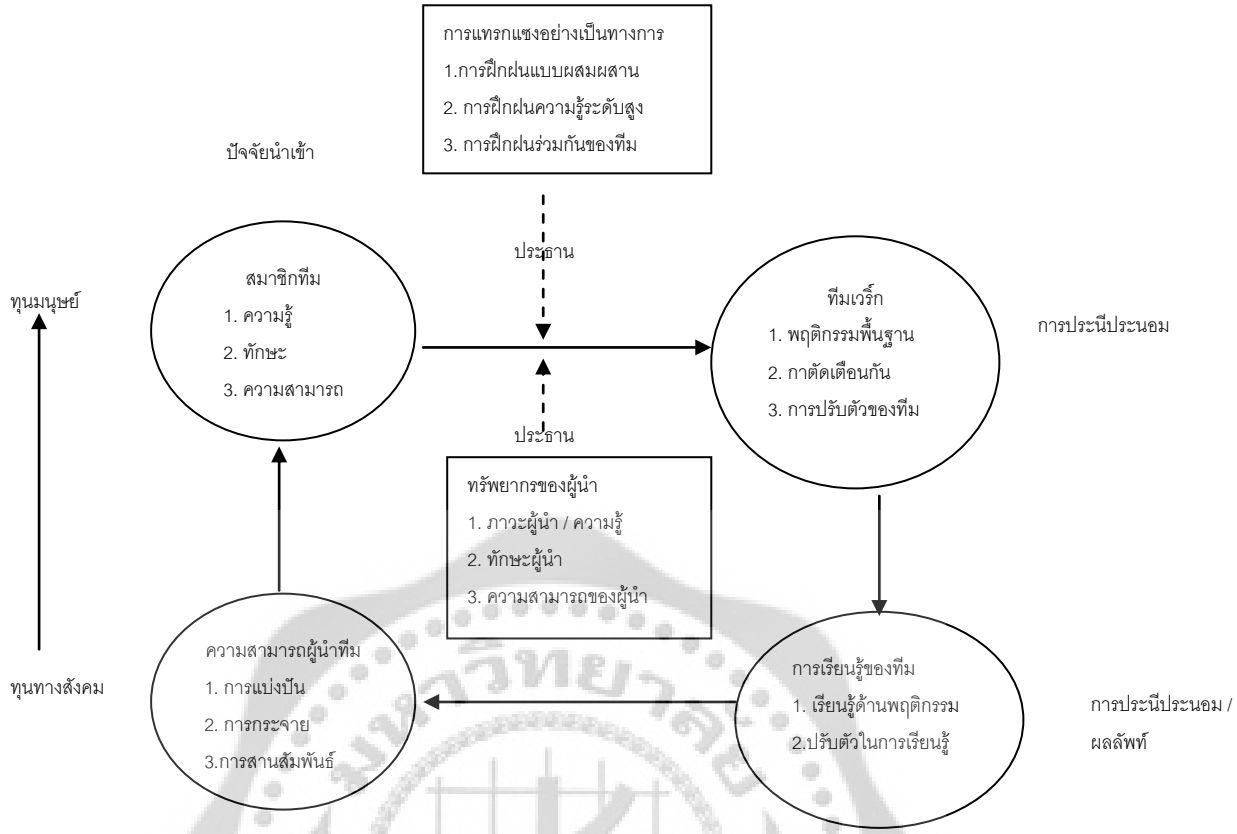
จากแนวคิดดังกล่าวเกี่ยวกับ การศึกษาถึงการเป็นผู้นำในทีมตามแบบหน้าที่ (Function) ที่คาดหวังอธิบายได้ว่า ผู้นำมีหน้าที่หลักคือการหาข้อมูลเพื่อแก้ปัญหาให้กับทีมงานในเชิงโครงสร้าง หรือกล่าวได้ว่า ผู้นำทีมได้รับความคาดหวังจากฝ่ายบริหารขององค์กรและสมาชิกในทีมให้เป็นผู้ทำหน้าที่การประสานงาน กำหนดเป้าหมายของทีมงาน และผู้ประเมินผลการทำงาน หลังจากนั้นก็จะเป็นผู้นำข้อมูลมาใช้ในทีมงานเพื่อนำมาใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคลในทีมงาน และใช้ในการจัดการกับทรัพยากรกายภาพ หลังจากที่ได้ใช้ข้อมูลในการจัดการกับทรัพยากรบุคคลและทรัพยากรกายภาพ จะทำให้เกิดเป็นผลผลิตของทีมงานออกมา โครงสร้างของผู้นำในทีม ตามแนวคิดของ บรู๊ค, สเตจและคณะ มีลักษณะเหมือนกับแนวคิดเชิงระบบที่มองว่ามีปัจจัยนำเข้า เพื่อเข้าสู่กระบวนการและจะกลายเป็นผลผลิตออกมา โดยมีการตรวจสอบผลผลิต เกี่ยวกับ การปรับปรุงแก้ไข ให้มีประสิทธิภาพตรงตามเป้าหมายที่ได้วางไว้ตั้งแต่กระบวนการวางแผนโครงการ โดยที่ความสำเร็จจะประกอบด้วยความสำเร็จการทำงานของทีมงานและความสำเร็จด้านผลผลิต รูปแบบในเป็นผู้นำในทีม

(Team leadership frame work) สามารถสร้างเป็นแผนภาพเพื่ออธิบายลักษณะของกระบวนการเป็นผู้นำในทีมได้ดังนี้



ภาพประกอบ 4 รูปแบบของผู้นำในทีม (Bruke, Stagl; et. al. 2006: 290)

นอกจากนี้ เดย์, โกรนส์ และซาลาส (Day, Gronn; & Salas. 2004: 857 – 880) ได้เสนอถึงโมเดลทีมแบบ I – P – O นำเสนอลักษณะของการเป็นผู้นำทีมงาน (Team Leadership) ในลักษณะที่คล้ายกับ เดย์, โกรนส์ และซาลาส ที่ว่า ในการเป็นผู้นำทีมจะ ผู้นำจะต้องทำหน้าที่ในการนำเข้าในทรัพยากรที่จำเป็นสำหรับทีม (I = Input) ซึ่งโดยส่วนใหญ่แล้วจะเป็นการนำเข้าในเรื่องของความรู้ ข้อมูลข่าวสาร ทักษะความสามารถ และสิ่งอื่นๆ ที่จำเป็นสำหรับเป้าหมายของทีม แล้วจะทำการบริหาร จัดการกับสิ่งที่นำเข้ามา โดยมีบทบาทในการเป็นผู้จูงใจสมาชิกในทีม เป็นผู้เปลี่ยนแปลงพฤติกรรมในการทำงานของสมาชิกในทีมงาน ตลอดจนเป็นผู้เชื่อมประสานในการทำงาน (P = Process) และในที่สุดจะเป็นผู้นำในการพิจารณาถึงผลผลิตที่ได้จากการทำงานของทีม (O = Out put) ซึ่งจากกระบวนการในการทำงานตามหน้าที่ของผู้นำในทีมงานสามารถแสดงเป็นวัฏจักรของผู้นำในทีมงานได้ดังนี้



ภาพประกอบ 5 วัฏจักรของผู้นำทีม (Day, Gronn; & Salas. 2004: 862)

จากแนวคิดที่นำเสนอทั้ง 2 สรุปได้ว่า ในการศึกษาถึงการเป็นผู้นำในทีมงานนั้น นักวิชาการให้ความสนใจตามหน้าที่ของผู้นำที่อยู่ในทีม ในการวิจัยเรื่องดังกล่าวผู้วิจัยได้ทำการสร้างตัวแปรโดยพิจารณาถึงบทบาทและหน้าที่ของผู้นำในรูปแบบของการทำงานเป็นทีม ดังหัวข้อต่อไปนี้

การแสดงบทบาทผู้นำทีม (The leading's role)

ในการศึกษาบทบาทของผู้นำทีมนั้น เป็นการศึกษาถึงพฤติกรรมของหัวหน้าทีม ที่ทำหน้าที่ในฐานะการเป็นผู้นำทีมนับได้ว่าเป็นความท้าทายอย่างหนึ่งของ ทั้งนี้เพราะฐานะการเป็นผู้นำในบรรยากาศของการทำงานเป็นทีมมีความแตกต่างจากการทำงานประจำทั่วไป (Routine)ในการอธิบายพฤติกรรมที่พึงประสงค์ในฐานะขอผู้นำทีมงาน จึงเป็นเรื่องที่ท้าทายนักวิชาการด้านพฤติกรรมองค์กร โพลเซอร์ (Polzer. 2004: 68 – 76) ศาสตราจารย์ด้านพฤติกรรมองค์กรของ โรงเรียนบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยฮาร์วาร์ด ได้เสนอว่า การแสดงบทบาทของผู้นำที่อยู่ในรูปแบบการทำงานเป็นทีมการที่จะทำหน้าที่ในการเป็นผู้นำทีมที่ดีได้นั้น เป็นเรื่องที่ท้าทายอย่างยิ่ง เนื่องจากธรรมชาติของการทำงานเป็นทีมที่ให้อิสระแก่สมาชิก ต้องอาศัยการประสานความร่วมมืออย่างเหนียวแน่นและให้ความเท่าเทียมกันของสมาชิกในกลุ่ม และนอกจากนี้ ทีมงานส่วนใหญ่ที่มีลักษณะเป็นทีมบริหารตนเอง (Self – managed work teams) หัวหน้าทีมไม่สามารถจะกำหนดความดี ความชอบ

หรือแม้แต่เลื่อนตำแหน่งให้กับสมาชิกในทีมได้ เพราะสมาชิกในทีมงานล้วนมาจากแผนกต่างๆ ของบริษัท มีหน้าที่เพื่อทำหน้าที่เฉพาะกิจ เมื่อหน้าที่บรรลุเป้าหมาย สมาชิกในทีมงานก็จะแยกย้ายกันกลับไปแผนกเดิมที่เคยอยู่ เช่น ทีมบริหารจัดการโครงการ ซึ่งหน้าที่ในการกำกับดูแลการทำงานของสมาชิกในทีม มีความแตกต่างจากการทำหน้าที่กำกับ ดูแล การทำงานของผู้จัดการทั่วไป 3 ประการ คือ

1. สมาชิกในทีมหลายคนไม่ได้มีสายสัมพันธ์ในการบังคับบัญชากับหัวหน้าทีม เนื่องจากหัวหน้าทีมไม่ได้เป็นเจ้านายโดยตรงในแผนกที่เขาทำงาน ผู้นำทีมจึงไม่มีอำนาจในการพิจารณาขึ้นเงินเดือนประจำให้กับสมาชิกทีมคนนั้นได้

2. ธรรมชาติของการทำงานเป็นทีม ในการเป็นผู้นำทีมนั้นหัวหน้าทีม ไม่ได้มีหน้าที่ในการสั่งการกับสมาชิกทุกคนในทีมงาน หากผู้นำทีมคอยบอกกับสมาชิกว่า ต้องทำอะไรบ้าง มาตรฐานของงานเป็นอย่างไร และทำตัวเหมือนเจ้านาย จะทำให้การทำงานในรูปแบบของทีมไม่มีประโยชน์แต่อย่างใด

ดังนั้น โพลเซอร์ ได้เสนอว่า จากข้อจำกัดของหัวหน้าทีมดังกล่าว ที่ไม่อาจสวมบทบาทการเป็นเจ้านาย หรือ ผู้สั่งการได้ โพลเซอร์ จึงได้กำหนดบทบาทของผู้นำทีมว่ามี 4 บทบาทหลักด้วยกัน ได้แก่ บทบาทการเป็นผู้ริเริ่ม บทบาทการเป็นต้นแบบพฤติกรรม บทบาทการเป็นผู้แนะนำ และบทบาทการเป็นนักเจรจาต่อรอง บทบาททั้ง 4 ของผู้นำทีม เหมือนกับบทบาทของผู้นำทีมที่ ดอนเนลลอน (Donnellon. 2006: 70 – 73) รองศาสตราจารย์ด้านพฤติกรรมองค์กรเสนอไว้ ซึ่งจากแนวคิดของโพลเซอร์ และ ดอนแนลลอน เกี่ยวกับบทบาทของผู้นำทีม ทำให้ผู้วิจัยได้นำแนวคิดของทั้ง 2 ท่าน สร้างเป็นตัวแปรในการวิจัย ดังนี้

1. บทบาทการเป็นผู้ริเริ่ม (Leader as initiator) เป็นบทบาทที่ผู้นำทีมต้องเป็นผู้ริเริ่มในการลงมือทำสิ่งต่างๆ ซึ่งผู้นำทีมสามารถจูงใจให้สมาชิกในทีมทุ่มเทความมุ่งมั่นไปยังภารกิจที่ทีมต้องปฏิบัติ ซึ่งผู้นำทีมอยู่ในฐานะที่จะเป็นผู้เริ่มลงมือทำสิ่งต่างๆ ก่อนสมาชิกในทีม เนื่องจากผู้นำทีมไม่ต้องรับผิดชอบภาระหน้าที่จากงานประจำมากเท่ากับสมาชิกคนอื่นๆ และยังอยู่ในตำแหน่งที่เป็นจุดเชื่อมต่อระหว่างงานที่ทีมต้องทำในแต่ละวันกับวัตถุประสงค์ของทีม ในขณะที่สมาชิกทีมจะเป็นผู้ลงมือปฏิบัติหน้าที่ ภารกิจต่างๆ และผู้นำจะทำหน้าที่เชื่อมต่อระหว่างการปฏิบัติภารกิจของทีมกับผู้บริหารระดับสูง และบุคคลภายนอก ดังนั้น ผู้นำทีมจะต้องคอยกระตุ้นให้สมาชิกในทีมลงมือทำงานที่จำเป็นให้มีประสิทธิภาพมากที่สุด โดยการสร้างแรงจูงใจจากการเป็นผู้ริเริ่มเป็นการกระตุ้นสมาชิกในทีม

มีตัวอย่างของการเป็นผู้เริ่มคือ คาร์แมน เป็นผู้นำทีม ซึ่งมีหน้าที่จะต้องวางแผนการใช้ประโยชน์จากพื้นฐานในอาคาร โดยที่แผนกต่างๆ ได้ส่งพนักงานประจำของตนเข้ามาเป็นสมาชิกทีมในการเริ่มต้น เขาได้เสนอทางเลือกในการจัดการพื้นที่ 2 ทางเลือก ได้แก่ ให้สมาชิกทุกคนทำข้อตกลง

ร่วมกันในวิธีการแบ่งพื้นที่ และเสนอให้ทำการศึกษาวิธีการแบ่งพื้นที่จากองค์กรอื่นๆ ซึ่งทำให้สมาชิกในทีมเห็นว่า คำแนะนำไม่ได้เป็นผลลบต่อแผนกเดิมของตน จึงหันมาทำตามคำแนะนำของคาร์แมน

ดังนั้นจะเห็นได้ว่า คาร์แมน ได้แสดงบทบาทการเป็นผู้ริเริ่ม โดยที่เขาไม่ได้บอกแก่สมาชิกว่าควรทำอะไร หรือสั่งให้พวกเขาทำอะไร แต่ใช้เหตุผลในการชักจูงสมาชิกให้หันมาทำในสิ่งที่จำเป็น และเป็นประโยชน์ต่อเป้าหมายของทีมได้อย่างดี

2. บทบาทการเป็นต้นแบบพฤติกรรม (Leader as model) ทั้งนี้ผู้นำทีม หรือผู้จัดการต่างก็สามารถใช้พฤติกรรมของตนเองเป็นเครื่องมือในการกำหนดกรอบพฤติกรรมของสมาชิกในทีมได้ แต่ผู้นำทีม ต้องใช้เทคนิคนี้มาใช้งานมากกว่าผู้จัดการหลายเท่าตัว เนื่องจากไม่มีเครื่องมืออื่น เช่น การเลื่อนตำแหน่ง การพิจารณาผลตอบแทน และการทำโทษ มาใช้เพื่อให้ตนเองมีอิทธิพลเหนือสมาชิกทีมคนอื่นได้ ในทางปฏิบัตินั้น การเป็นต้นแบบของความขยันขันแข็ง ความยุติธรรม ความมีน้ำใจ ความเฉลียบแหลมในการตัดสินใจ เป็นเครื่องมือที่ทรงพลังมากในทีมงาน ซึ่งพฤติกรรมดังกล่าวเปรียบเสมือนกับเป็นการวางรากฐานให้สมาชิกในทีมปฏิบัติตาม เพราะไม่ต้องการรู้สึกว่าเขาเป็นคนไม่มีคุณภาพ

ตัวอย่างเช่น คาร์แมน ได้ทำงานเพื่อทีมอย่างขยันขันแข็ง มาทำงานเป็นคนแรกของทีม แสดงความมีน้ำใจในการช่วยเหลือสมาชิกทีมอย่างเต็มที่ และเขายังไม่แสดงพฤติกรรมให้เห็นว่ายึดประโยชน์ของตนเองเป็นหลัก พฤติกรรมดังกล่าวนี้ จะเปรียบเสมือนรากฐานของประสิทธิภาพในการทำงาน สมาชิกคนใดต้องการเป็นบุคคลที่มีประสิทธิภาพในทีมงาน ก็จะยึดมาตรฐานของหัวหน้าทีมเป็นหลัก

ทั้งนี้ ผู้นำทีม สามารถเป็นต้นแบบด้านพฤติกรรมให้กับสมาชิกในทีมได้หลายวิธีด้วยกัน เช่น หากต้องการให้สมาชิกในทีมไปพบลูกค้านอกบริษัท ผู้นำทีมจะไม่ใช้คำสั่งให้พวกเขาทำหน้าที่นี้ แต่ผู้นำทีมต้องเป็นผู้ออกไปพบลูกค้าด้วยตนเอง ซึ่งจะเป็นต้นแบบให้สมาชิกคนอื่นๆ ปฏิบัติตาม ในโครงการโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพช่นเดียวกัน หากผู้นำทีมต้องการให้สมาชิกในทีมออกไปพบปะกับประชาชนเพื่อขอความร่วมมือ ผู้นำทีมต้องทำเป็นตัวอย่างให้เห็นโดยไม่ใช้อำนาจในการสั่งการสมาชิกในทีม

3. บทบาทการเป็นนักเจรจาต่อรอง (Leader as negotiator) ในขั้นเริ่มแรกของการสร้างทีมงานหน้าที่ ที่หนักที่สุดก็คือ การหาสมาชิกในทีมจากพนักงานในแผนกต่างๆขององค์กร ซึ่งวิธีการนี้ไม่อาจหลีกเลี่ยงได้

ตัวอย่างเช่น คาร์แมน ต้องการที่จะขอตัว บิล เข้ามาร่วมทำงานกับทีมเพื่อหน้าที่หลักในการปรับปรุงกระบวนการทำงานขององค์การในภาพรวม ซึ่งเป็นที่แน่นอนว่า หัวหน้าในแผนกที่ บิล สังกัด

อยู่ ต้องสูญเสียพนักงานที่มีความสามารถออกไปหนึ่งคน ดังนั้นเพื่อให้ภารกิจนี้ประสบความสำเร็จ ผู้นำทีม จะต้องมีทักษะในการเจรจา

จะเห็นได้ว่า อำนาจที่จำกัดของหัวหน้าทีม เป็นตัวเร่งให้ ความสามารถส่วนบุคคลในการเป็นผู้เจรจาที่ดี เป็นอิทธิพลของหัวหน้าทีม นอกจากนี้ยับพบว่า ในการทำงานของทีมโดยทั่วไป ต้องมีการประสานเพื่อขอใช้ทรัพยากรของแผนกอื่นๆ ซึ่งโดยทั่วไปแล้ว ก็จะต้องเป็นหน้าที่ของผู้นำทีม ที่จะต้องประสานความร่วมมือให้กับทีมงาน

วิธีการที่ดีที่สุดในการเจรจากับผู้เป็นเจ้าของทรัพยากรต่างๆ ก็คือ การที่ผู้นำทีมได้แสดงให้เห็นว่าการสูญเสียทรัพยากรนั้น เป็นสิ่งที่ก่อให้เกิดประโยชน์ต่อทั้ง 2 ฝ่าย เป็นประโยชน์ต่อทีมงานและเป็นประโยชน์ต่อเจ้าของทรัพยากรนั้นๆ ซึ่งในการดำเนินโครงการโรงเรียนส่งเสริมภาพ จำเป็นอย่างมากที่จะต้องใช้ทรัพยากรจากในโรงเรียนและนอกโรงเรียน ผู้นำทีมที่สามารถชี้ให้เจ้าของทรัพยากรเห็นว่าการให้ทรัพยากรแก่ทีมงานโครงการโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพนั้นจะก่อให้เกิดประโยชน์ต่อเจ้าของทรัพากรนั้นๆ เช่นเดียวกัน การเป็นนักเจรจาที่ดีของผู้นำทีมที่ตั้งอยู่บนผลประโยชน์ทั้ง 2 ฝ่าย มีหลักการเจรจาดังนี้

1. ผู้นำทีมต้องย้ำให้เห็นถึงความสำคัญในเป้าหมายขององค์กร และเน้นให้เห็นว่าหากทีมทำงานประสบความสำเร็จจะมีส่วนทำให้เป้าหมายสำคัญขององค์การ ประสบความสำรเร็จตามเช่นเดียวกัน

2. ย้ำให้เห็นว่าอีกฝ่ายหนึ่งจะต้องได้รับประโยชน์จากการให้ความช่วยเหลือแก่ทีมงาน และชี้ให้เห็นว่าความสำเร็จของทีมงานจะมีผลต่อความสำเร็จในการทำงานของอีกฝ่ายหนึ่งเช่นเดียวกัน

ดังนั้น โพลเซอร์ จึงเสนอว่าการเป็นนักเจรจาเปรียบเสมือนกับ อำนาจของหัวหน้าทีมที่จะแทนอำนาจตามหน้าที่หรือใช้แทนอำนาจที่ผู้จัดการทั่วไปมี

4. บทบาทการเป็นผู้แนะนำ (Leader as Coaching) ผู้นำทีมที่ดีจะต้องมีวิธีการพัฒนาความสามารถของสมาชิกในทีมให้สูงขึ้น โดยส่วนมากแล้ววิธีการที่ได้ดีก็คือ การเป็นผู้ให้คำแนะนำในการปฏิบัติงานแก่สมาชิกทีม โดยส่วนมากหัวหน้าที่จะเป็นผู้ที่มีประสบการณ์สูงกว่าสมาชิกในทีมงาน การให้คำแนะนำจะช่วยให้สมาชิกมีความพยายามเพิ่มมากขึ้น ทำให้มั่นใจได้ว่างานที่จะได้รับจะเป็นงานที่เรียบร้อยช่วยให้สมาชิกในทีมทำงานเต็มศักยภาพของตนเพิ่มมากขึ้น

การให้คำแนะนำ เป็นกิจกรรมที่ทั้ง 2 ฝ่ายเป็นผู้ถ่ายทอด และรับความรู้ จากประสบการณ์ของอีกฝ่ายหนึ่ง การให้คำแนะนำจะเกิดขึ้นได้ก็ต่อเมื่อผู้รับคำแนะนำเข้าร่วมกิจกรรมการแนะนำด้วยความเต็มใจ และกระตือรือร้น ผู้นำทีมที่ดีจะต้องหาโอกาสให้คำแนะนำที่เหมาะสมกับสมาชิกในทีม อาจจะเป็นระหว่างการทำงานประจำวัน หรือขณะรับประทานอาหารร่วมกัน การให้คำแนะนำ มีขอบเขตที่กว้างขวางมาก เช่น ในการทำงานโครงการโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพผู้นำทีมสามารถที่จะ

แนะนำวิธีการประสานกับชุมชนให้กับสมาชิกในทีมว่าควรจะเข้าพบกับชุมชนเวลาไหน ใช้วิธีการพูดจากอย่างไร วัฒนธรรมของชุมชนเป็นอย่างไร วิธีการในการสรรหาทรัพยากรในการดำเนินงานในหน้าที่ของสมาชิกจากภายนอกจะต้องทำอย่างไร หรือแม้แต่ แนะนำวิธีการปฏิบัติตนในรูปแบบของการทำงานเป็นทีม

การทำงานเป็นทีมจะทำให้มีโอกาสในการให้และรับคำแนะนำได้มากกว่ารูปแบบการทำงานอื่นๆ เนื่องจากเมื่อเริ่มปฏิบัติงานได้สักระยะหนึ่งสมาชิกที่มีทักษะเฉพาะด้านจำเป็นเป็นต้องเรียนรู้ทักษะด้านอื่นๆ จากเพื่อนร่วมงาน ผู้นำทีมสามารถที่จะช่วยให้การให้คำแนะนำแก่สมาชิกได้ดังนี้

1. ให้คำแนะนำเพื่อสร้างแรงจูงใจใหม่ๆ ให้กับสมาชิกในทีม

2. ให้คำแนะนำเพื่อเป็นข้อมูลย้อนกลับในกรณีที่สมาชิกในทีมทำงานไม่ประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย

3. ทำให้สมาชิกมีคุณสมบัติที่เป็นจุดแข็งในการทำงานมากที่สุด เช่น เพิ่มทักษะในการคิดวิเคราะห์ ทักษะการประเมิน

4. เพิ่มทักษะความสามารถใหม่ๆ เช่น การนำเสนอต่อที่ประชุมได้ดียิ่งขึ้น การประสานงานที่ดีกับหน่วยงานภายนอก

ทั้งนี้ โพลเซอร์ ได้เสนอบทบาทของผู้นำทีมทั้ง 4 ด้าน เป็นบทบาทที่สอดคล้องกับรูปแบบของการทำงานเป็นทีมเป็นอย่างยิ่ง และในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยก็ได้ใช้แนวคิดดังกล่าวข้างต้นเป็น เป็นแนวคิดที่ใช้ในการสร้างตัวแปรการแสดงบทบาทผู้นำทีมโครงการโรงเรียนส่งเสริมภาพที่มีประสิทธิภาพ

การวัดการแสดงบทบาทผู้นำทีม

ในงานวิจัยของ อมาไบล์มคณะ (Amabil; et.al. 2004: 11) ได้ทำการวัดพฤติกรรมของผู้นำทีม (Team leader behaviors) โดยใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) ที่มีลักษณะเป็นข้อคำถามพรรณาถึงพฤติกรรมของผู้นำในทีมงานที่ได้แสดงออก ซึ่งแนวคิดหลักที่นำมาใช้ในการวัดบทบาทผู้นำทีมในครั้งนี้ได้ทำการประยุกต์แนวคิดเกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงานเป็นทีม ประกอบดับการศึกษาข้อมูลในเชิงคุณภาพจากการสังเกตุการณ์แบบมีส่วนร่วม เพื่อนำมาสร้างข้อคำถาม เพื่อให้ผู้นำทีมได้เลือกตอบข้อคำถามตามมาตรวัด 5 ระดับ เนื้อหาในการวัดได้ทำการวัดถึง ความเข้าใจของผู้นำทีม (Comprehensive) นิสัยของผู้นำทีม (Naturalistic) และการไม่โอ้อวดในสิ่งที่เป็นไปไม่ได้ ซึ่งเป็นความรู้สึกที่เกิดขึ้นจากการได้ทำงานโครงการ เป็นข้อคำถามทั้งเชิงบวกและเชิงลบ นอกจากนี้ในงานวิจัยของ แทกการ์และอิลลิส (Taggar; & Ellis. 2007: 110) ทำการวัดพฤติกรรมผู้นำของสมาชิกในทีมงานด้วยการใช้แบบสอบถามแบบมาตรส่วนประมาณค่าเช่ เช่นเดียวกัน ทั้งนี้ได้สร้างขึ้นจากแนวคิดของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ประกอบกับการศึกษาข้อมูลในเชิงคุณภาพจากการสัมภาษณ์เชิงลึกจากผู้เชี่ยวชาญด้านการทำงานเป็นทีมเพื่อบูรณาการเป็นการสร้างข้อคำถามสำหรับวัดพฤติกรรมการ

ทำงานของผู้นำทีม โดยให้สมาชิกในทีมเป็นผู้ตอบคำถามเกี่ยวกับพฤติกรรมที่ ผู้นำทีมได้แสดงออกในการทำงานร่วมกับ สมาชิกในทีมงาน ซึ่งนับได้ว่าเป็นการประเมินพฤติกรรมการทำงานของหัวหน้าทีมโดยสมาชิกในทีมงาน งานวิจัยดังกล่าวได้ใช้มาตรวัดแบบลิเคอร์ทสเกล (Likert type scales) 5 ระดับ มีข้อคำถามจำนวน 8 ข้อ นอกจากนี้แล้ว โพลเซอร์ (Polzer. 2004: 107 – 110) ยังได้ให้ข้อเสนอแนะว่า การแสดงบทบาทผู้นำทีมมีความซับซ้อนมากกว่าบทบาทของผู้นำในองค์กรทั่วไป เพราะลักษณะของการทำงานเป็นทีมจะมีสมาชิกในทีมเพียงไม่กี่คน แสดงให้เห็นว่ารูปแบบการทำงานเป็นทีมไม่ต้องการอำนาจตามโครงสร้างเข้ามาเกี่ยวข้องมากนัก การวัดการแสดงบทบาทผู้นำทีมจึงอาจจะทำการวัดได้จากการสังเกตพฤติกรรมการทำงานของผู้นำทีมเป็นสำคัญโดยเน้นการศึกษาถึงรูปแบบการใช้เทคนิคการจูงใจ การลดรูปแบบการใช้อำนาจที่น้อยลง การเป็นผู้เริ่มต้นทำสิ่งต่างๆในทีมก่อนสมาชิกคนอื่นๆ หรืออาจจะประยุกต์ใช้รูปแบบการวัดในเชิงปริมาณโดยสร้างแบบสังเกตุหรือแบบสอบถามสำหรับให้ผู้นำทีมเป็นผู้รายงานหรือให้สมาชิกในทีมเป็นผู้รายงานถึงพฤติกรรมดังกล่าวก็ได้เช่นเดียวกัน แต่สิ่งที่สำคัญก็คือ การสร้างข้อคำถามที่สามารถวัดบทบาทผู้นำทีมได้

จากการทบทวนเอกสารและวรรณกรรมที่เกี่ยข้องกับ การแสดงบทบาทผู้นำทีมของประธานคณะกรรมการโครงการโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพ ผู้วิจัยจึงเลือกใช้ วิธีการวัด การแสดงบทบาทผู้นำทีมโดยการใช้แบบสอบถาม แบบมาตรส่วนประมาณค่า ซึ่งการ สร้างข้อคำถามจากแนวคิดของบทบาทผู้นำของ โพลเซอร์ (Polzer. 2004) เป็นหลักประกอบกับแนวคิดเกี่ยวกับการแสดงบทบาทผู้นำทีมของนักทฤษฎีท่านอื่นๆ เป็นส่วนประกอบ โดยพิจารณาถึงความเป็นไปได้ในการแสดงบทบาทผู้นำทีมของประธานโครงการโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพตามที่ได้ทำการทบทวนเอกสารและวรรณกรรมในหัวข้อเกี่ยวกับโครงการโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพ ตามที่ได้ประมวลเอกสาร แล้วใช้ข้อคำถามที่เป็นเชิงบวกและเชิงลบ เพื่อให้ผู้นำทีมได้ตอบให้ตรงกับความเป็นจริงของตัวเอง โดยใช้มาตรวัด 6 ระดับ ตั้งแต่ จริงที่สุด ถึง ไม่จริงที่สุด

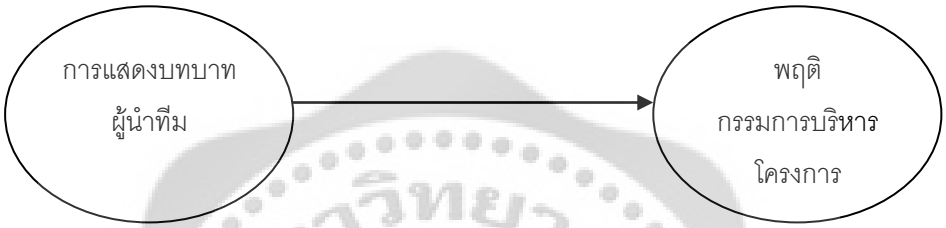
ความสัมพันธ์ระหว่างบทบาทผู้นำทีมกับพฤติกรรมการบริหารโครงการ

การทบทวนเอกสารและวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องระหว่างการแสดงบทบาทผู้นำทีมและพฤติกรรมการบริหารโครงการ พบว่ามีนักวิชาการหลายท่านได้แสดงทรรศนะที่กล่าวถึงความสัมพันธ์ของตัวแปรทั้งสองหลายท่านดังเช่น มูร์ (Moore. 2007: 77-96) ได้กล่าวไว้ในงานวิจัยว่าผู้นำ (Leadership) เป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่งต่อความสำเร็จขององค์การทางธุรกิจและยืนยันว่าแนวคิดดังกล่าวสามารถหาความสัมพันธ์ทางสถิติได้ว่าผู้นำทีมที่มีประสิทธิภาพ สามารถแสดงบทบาทของตนเองได้อย่างเหมาะสม มีความตระหนักอยู่เสมอว่าตนเองเป็นผู้นำในทีมงานมิใช่ผู้นำตามสายการบังคับบัญชา รู้ตัวอยู่ตลอดว่าการใช้อำนาจของตนเองมีอยู่อย่างจำกัดและพร้อมที่จะหลีกเลี่ยงไปใช้อิทธิพลผ่านความสามารถทางด้านเทคนิคของตนเอง การสร้างแรงจูงใจทดแทนการใช้อำนาจในการ

บีบบังคับสมาชิกในทีมให้ปฏิบัติงานตามความต้องการของตนเอง ย่อมนำพาธุรกิจไปสู่ความสำเร็จ อมาบิลแลคณะ (Amabil; et.al. 2004: 11) ได้ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมของผู้นำกับประสิทธิผล ในการทำงาน ในงานวิจัยชี้ให้เห็นว่าพฤติกรรมของผู้นำ ทีมในการทำงาน มีผลกระทบประสิทธิผลในการทำงาน (Affective reaction) เป็นอย่างมาก เพราะว่า แม้ในการทำงานเป็นทีมจะให้การยอมรับว่าสมาชิกในทีมทุกคนมีความเท่าเทียมกันในการใช้อำนาจ การแสดงความคิดเห็น แต่อย่างไรก็ตามโดยธรรมชาติในการทำงานแล้วย่อมที่จะแสวงหาผู้นำตามธรรมชาติ ซึ่งโดยปกติแล้วในรูปแบบการทำงานเป็นทีมก็จะมีผู้นำทีมเป็นผู้นำทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ หากผู้นำทีมสามารถที่จะบริหารจัดการทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดในทีมได้อย่างมีประสิทธิภาพ สามารถสร้างแรงจูงใจให้กับสมาชิกในทีมให้เกิดความต้องการที่จะสร้างสรรค์ผลงานตามเป้าหมายของทีม พยายามที่จะบริหารการเมืองภายในทีม ก็ย่อมที่จะส่งผลต่อความสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ และยังจะส่งผลทำให้ประสิทธิภาพในการทำงานในทีมงานเกิดขึ้นได้พร้อมกัน นอกจากนี้งานวิจัยของสกอตต์-ยังและแซมซัน (Scott-Young; & Samson. 2007: 1-15) ชี้ให้เห็นว่าผู้นำทีมเป็นบุคคลที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จในการบริหารโครงการทั้งทางด้านผลกำไร และผลการปฏิบัติงาน นอกจากนี้ผู้นำทีมโครงการยังเป็นบุคคลที่จะต้องเชื่อมโยงเป้าหมายขององค์การกับเป้าหมายของโครงการเข้าด้วยกัน ถึงแม้ว่าผลงานวิจัยดังกล่าวข้างต้นจะไม่ได้แสดงให้เห็นถึงอิทธิพลของการแสดงบทบาทผู้นำทีมที่ส่งผลต่อการบริหารโครงการ แต่ก็เป็นเครื่องยืนยันได้ในระดับหนึ่งว่า ผู้นำทีมงานมีความสำคัญต่อประสิทธิผลขอทีมงาน และน่าจะมีอิทธิพลต่อการบริหารโครงการ ทั้งนี้เพราะว่าการบริหารโครงการเป็นรูปแบบหนึ่งของการทำงานเป็นทีม จากงานวิจัยข้างต้นได้ข้อสรุปที่น่าเชื่อถือได้ว่าการแสดงบทบาทผู้นำทีมมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมบริหารโครงการ กล่าวคือเมื่อผู้นำทีมแสดงบทบาทการเผู้นำทีมที่มีประสิทธิภาพ จะส่งผลทำให้เกิดพฤติกรรมการบริหารโครงการที่มีประสิทธิภาพตามมาเช่นกัน แนวคิดของ โพลเซอร์ (Polzer. 2004) และ ดอนเนลลอน (Donnellon. 2006: 70 – 73) ก็ได้ชี้ให้เห็นในลักษณเดียวกันอีกว่า การทำงานเป็นทีมมีรูปแบบที่เฉพาะไปจากการทำงานทั่วไปเป็นอย่างมาก อย่างน้อยที่สุดก็คือ รูปแบบการใช้อำนาจตามโครงสร้างการบังคับบัญชาไม่สามารถที่จะนำมาใช้ในกระบวนการทำงานเป็นทีมได้ เพราะว่าการเกิดขึ้นของทีมงานโดยทั่วไปแล้วจะเป็นการรวมบุคลากรที่มีความสามารถในแผนกต่างๆ เข้ามาเพื่อปฏิบัติภารกิจที่มีความสำคัญต่อองค์กร จึงไม่มีหัวหน้าและลูกน้องที่แท้จริงในทีมงาน ดังนั้นบทบาทที่หนักและยากที่สุดในทีมงานจึงเป็นของหัวหน้าที่ที่จะต้องไม่หลงลืมกฎพื้นฐานเกี่ยวกับอำนาจของตนเอง หากผู้นำทีมามารถที่จะแสดงบทบาทของตนได้อย่างเหมาะสมทั้งทางด้านการเป็นผู้ริเริ่มก่อนสมาชิกในทีมงาน เป็นต้นแบบในการทำงานที่ดี เป็นผู้ที่มีความสามารถในการเจรจาต่อรองทั้งภายใสและภายนอกทีมงาน และเป็นผู้แนะนำที่ดีให้กับสมาชิกใน

ทีมงานก็จะส่งผลทำให้สมาชิกในทีมงานเกิดความไว้วางใจผู้นำทีม บรรยากาศในทีมงานเป็นไปอย่างมีมิตรภาพที่ดี และส่งผลดีต่อการแสดงบทบาทในการบริหารจัดการโครงการที่มีประสิทธภาพตามมา

ทั้งนี้จากแนวคิดดังกล่าวที่แสดงให้เห็นว่า การแสดงบทบาทผู้นำทีมมีอิทธิพลทางตรงต่อพฤติกรรมการบริหารโครงการ ผู้วิจัยได้ทำการกำหนดสมมุติฐานในการวิจัยเพื่อทำการทดสอบในทางสถิติตามวัตถุประสงค์ทางการวิจัยได้ดังสมมุติฐานการวิจัยข้อที่ 8 ได้ว่า การแสดงบทบาทผู้นำทีมมีอิทธิพลทางตรงต่อพฤติกรรมการบริหารโครงการ หรือ อาจเขียนเป็นแผนภาพเส้นทางความสัมพันธ์ได้ดังภาพประกอบ 6



ภาพประกอบ 6 ความสัมพันธ์ระหว่างการแสดงบทบาทผู้นำทีมกับพฤติกรรมการบริหารโครงการ

ความฉลาดทางอารมณ์ของทีม

ความหมายของความฉลาดทางอารมณ์

ความฉลาดทางอารมณ์แปลมาจากคำภาษาอังกฤษคือ “ Emotional Intelligence ” ซึ่งนักวิชาการในประเทศไทยได้ใช้คำนี้ในความหมายที่แตกต่างกันไป ไม่ว่าจะเป็น สติปัญญาทางอารมณ์ เชาวน์อารมณ์ ปรีชาเชิงอารมณ์ แต่ คำที่ใช้กันอย่างแพร่หลายมากที่สุดก็คือความฉลาดทางอารมณ์ กรมสุขภาพจิต (2543 :9) ได้สรุปความหมายไว้ว่า ความสามารถทางอารมณ์จะช่วยให้การดำเนินชีวิตเป็นไปอย่างสร้างสรรค์และมีความสุข มีองค์ประกอบได้แก่ เข้าใจตนเอง เข้าใจผู้อื่น และแก้ไขความขัดแย้งได้ เป็นความหมายที่คล้ายกับ เมเยอร์และสโลเวย์ (Mayer; & Salovey. 1997: 45) ที่อธิบายว่า เป็นความสามารถในการเข้าใจอารมณ์ของตนเองและความสามารถที่จะแสดงอารมณ์ของตนเองออกมา รวมทั้งเข้าใจอารมณ์และการแสดงอารมณ์ของผู้อื่น สามารถใช้อารมณ์ช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการคิด การจำ และช่วยให้เกิดมุมมองการแก้ปัญหาในทางที่สร้างสรรค์ สามารถแยกแยะวิเคราะห์อารมณ์ของตนเองได้อย่างเหมาะสมกับงานหรือสถานการณ์ในขณะนั้น และสามารถที่จะจัดการกับอารมณ์ของผู้อื่นโดยการให้กำลังใจเมื่อเขาท้อแท้ และสอดคลองกับแนวคิดของโกลแมน (Goleman. 1998: 68) ที่ให้ความหมายไว้ว่า เป็นความสามารถในการตระหนักถึงความรู้สึกของตนเองและความรู้สึกของผู้อื่น ทำให้สามารถบริหารหรือจัดการกับอารมณ์ของตน มีแรงจูงใจในตัวเอง และมีความสามารถทางด้านทักษะในการสัมพันธภาพกับผู้อื่น

จากแนวคิดดังกล่าวข้างต้น สามารถสรุปได้ว่า ความฉลาดทางอารมณ์เป็นความความสามารถของบุคคลที่จะเข้าใจ จัดการ และใช้ประโยชน์จากอารมณ์ของตนเองให้มีประโยชน์ตลอดจนสามารถทำความเข้าใจในความรู้สึกของผู้อื่น สร้างสัมพันธภาพระหว่างกันและกัน และสามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้เป็นอย่างดี

โครงสร้างของความฉลาดทางอารมณ์

การนิยามความหมายที่แตกต่างกัน ทำให้แนวคิดพื้นฐานในการศึกษาถึงโครงสร้างของความฉลาดทางอารมณ์ของนักวิชาการทั้งในและต่างประเทศกำหนดโครงสร้างความฉลาดทางอารมณ์ไว้แตกต่างกันออกไป เพราะว่าโครงสร้างที่แตกต่างกันสามารถที่จะนำไปประยุกต์ในการใช้งานแตกต่างกันไป โกลแมน (Goleman. 1995: 73) เสนอว่าโครงสร้างของความฉลาดทางอารมณ์ประกอบไปด้วยความสามารถ 2 ส่วน คือ ความสามารถส่วนบุคคล (Personal competence)และความสามารถทางสังคม (Social competence) คูเปอร์และสว๊าฟ (Cooper; & Sawaf. 1997: 24) ได้เสนอว่ารูปแบบของความฉลาดทางอารมณ์มรทั้งสิ้ 4 ด้าน ได้แก่ ความรอบรู้ทางอารมณ์ (Emotional literacy) ความสมบูรณ์ทางอารมณ์ (Emotional fitness) ความลึกซึ้งทางอารมณ์ (Emotional depth) ความเป็นไปได้ทางอารมณ์ (Emotional alchemy) สโลเวย์และเมเยอร์ (ทศพร ประเสริฐสุข. 2543: 100 – 101; อ้างอิงจาก Salovey; & Mayer. 1990) ได้เสนอองค์ประกอบของความฉลาดทางอารมณ์เป็นประเด็นหลักๆ 5 ประเด็น คือ

1. Knowing one's emotional หรือ Self-Awareness หมายถึงการตระหนักรู้ตนเองและอารมณ์ของตนตามความเป็นจริง และสามารถควบคุมอารมณ์ และความรู้สึกของตนเองได้

2. Managing emotional คือ ความสามารถในการบริหารจัดการกับอารมณ์ของตนเองได้อย่างเหมาะสมตามสถานการณ์เพื่อไม่ให้เกิดความเครียด มีเทคนิคในการคลายความเครียดสลัดความวิตกจริต รุนแรงได้อย่างรวดเร็ว ไม่ฉุนเฉียวง่าย กล่าวคือ สามารถทำให้อารมณ์ขุ่นมัวหายไปโดยเร็ว

3. Recognizing emotional in other เป็นการรับรู้อารมณ์และความต้องการของผู้อื่น เห็นอกเห็นใจผู้อื่น เอาใจเขามาใส่ใจเรา และสามารถแสดงออกได้อย่างเหมาะสม

4. Motivating oneself เป็นความสามารถในการจูงใจตนเองสามารถควบคุมความต้องการและแรงกระตุ้นได้อย่างเหมาะสม สามารถรอคอยการตอบสนองความต้องการ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ดีกว่า มองโลกในแง่ดี สามารถจูงใจ และให้กำลังใจตนเองได้

5. Handing relationship เป็นความสามารถในการสร้างความสัมพันธ์กับคนรอบข้างได้ มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีกับคนรอบข้าง

โครงสร้างที่แตกต่างไปกันตามแนวคิดของนักวิชาการแต่ละท่าน แสดงให้เห็นว่า ความฉลาดทางอารมณ์ นั้นมีองค์ประกอบตอบสนองกับรูปแบบของการนำไปใช้ที่แตกต่างกัน และพื้นฐานทางความคิดที่แตกต่างกัน

ความฉลาดทางอารมณ์ของทีม (Emotional Intelligence asTeams)

ผู้บริหารโดยทั่วไปมีความเชื่อว่า ความฉลาดทางอารมณ์ เป็นสิ่งที่มีความสำคัญเทียบเทียบเท่ากับสติปัญญา แต่ในสภาวะทั่วไปที่เน้นรูปแบบการทำงานเป็นทีมนั้นความฉลาดทางอารมณ์ของกลุ่มก็อาจมีความสำคัญมากกว่า ดรูสเกทและวอฟฟ์ (ศยามล เอกะกุลานันต์. 2550: 48 – 50 ; อ้างอิงจาก Druskat; & Woff. 2001a) กล่าวว่าความฉลาดทางอารมณ์ของทีมไม่ได้เกิดจากการนำความฉลาดทางอารมณ์ของสมาชิกในทีมรวมเข้าด้วยกัน แต่มีพื้นฐานมาจากบรรทัดฐานทางสังคมที่ก่อให้เกิดความตระหนักรู้ การควบคุม ความเป็นเอกลักษณ์กลุ่ม และการรับรู้ความสามารถของกลุ่ม ถึงแม้ว่าความฉลาดทางอารมณ์ของทีมจะแตกต่างจากความฉลาดทางอารมณ์ของบุคคล แต่ทฤษฎีนี้ก็นำโครงสร้างทางสติปัญญาของบุคคลมาเป็นรากฐานในการสร้างองค์ประกอบต่างๆ

ดรูเกทและวอฟฟ์ (ศายามล เอกะกุลานันต์. 2550: 48 – 50; อ้างอิงจาก Druska; & Woff. 2001a) กล่าวว่า ไม่จำเป็นว่าสมาชิกในทีมที่มีความฉลาดทางอารมณ์สูงเมื่อรวมกันแล้วจะทำให้ความฉลาดทางอารมณ์ของทีมสูงตาม ซึ่งทีมก็เหมือนกับกลุ่มทางสังคมที่พยายามสร้างบรรทัดฐานร่วมกัน และพัฒนาตัวเองไปสู่ความไว้วางใจซึ่งกันและกันในทีม สร้างความเป็นเอกลักษณ์ของทีมร่วมกันและมีความเชื่อมั่นในความสามารถของทีม จะมีความซับซ้อนมากกว่าความฉลาดทางอารมณ์ของบุคคลทั่วไปเพราะทีมจะต้องมีปฏิสัมพันธ์กันหลายระดับ ได้แก่ ระดับบุคคล ระดับกลุ่ม ภายนอกกลุ่ม ดังนั้นทีมจะต้องสร้างให้เกิดบรรทัดฐานร่วมกันที่เอื้อให้เกิดการตระหนักรู้อารมณ์ และการควบคุมอารมณ์ ให้สามารถนำทีมไปสู่ผลลัพท์ที่ดีขึ้น จากแนวคิดพื้นฐานดังกล่าว ดรูสเกท และวอฟฟ์ (ศยามล เอกะกุลานันต์. 2550: 48 – 50; อ้างอิงจาก Druskat; & Woff. 2001: 138b) ได้ให้ความหมายของความฉลาดทางอารมณ์ของทีมไว้ว่า เป็นความสามารถที่ทีมจะทำให้เกิดบรรทัดฐานทางสังคมร่วมกันในการบริหารกระบวนการทางอารมณ์ ในแนวทางที่ทำให้เกิดความไว้วางใจ ความเป็นเอกลักษณ์ของกลุ่ม และการรับรู้ความสามารถของกลุ่ม ความฉลาดทางอารมณ์ของทีม มีมิติที่หลากหลายเป็นการรับรู้ของผู้นำทีมที่มีต่อสมาชิกทีมในภาพรวม ดังนี้ (ศยามล เอกะกุลานันต์. 2550: 48 – 50; อ้างอิงจาก Druskat; & Woff. 2001: 140-151)

1. ความตระหนักรู้ของสมาชิกทีม (Teams awareness of members) สมาชิกในทีมได้ตระหนักถึงความรู้สึก ความต้องการ และห่วงใยต่อสมาชิกคนอื่นๆ โดยมีพฤติกรรมที่แสดงให้เห็นได้ คือ การรับฟังความคิดเห็นของคนอื่น และแสดงความเข้าใจในความรู้สึกของสมาชิกในทีมได้อย่างเหมาะสม

2. การควบคุมสมาชิกทีม (Teams regulation of member) เป็นความสมดุลในพฤติกรรมที่สมาชิกในทีมใช้ในการควบคุมซึ่งกันและกันเอง เป็นทั้งผู้ทำการควบคุมและถูกควบคุมในขณะเดียวกัน เพื่อสร้างบรรทัดฐานในการทำงานร่วมกัน มีองค์ประกอบที่สามารถสังเกตุเห็นได้คือ ได้ทำการเผชิญหน้ากับผู้ที่ต่อต้านบรรทัดฐานของทีมโดยการแสดงให้สมาชิกในทีมเห็นว่าพฤติกรรมที่เขาได้แสดงออกนั้นอยู่นอกเหนือกฎเกณฑ์ของทีม และดูแลเอาใจใส่ผู้อื่นโดยการแสดงความปราถนาดีต่อกันและกัน ไว้วางใจซึ่งกันและกัน

3. การตระหนักรู้ทีม (Teams self-awareness) ตระหนักในสภาวะทางอารมณ์ การแสดงออกและทรัพยากรของทีม ประกอบด้วย การประเมินทีม กล่าวคือ ทีมมีการประเมินตนเองเกี่ยวกับสภาวะทางอารมณ์ จุดอ่อน จุดแข็งในด้านการมีปฏิสัมพันธ์ในการปฏิบัติงานร่วมกัน และการแสวงหาข้อมูลย้อนกลับที่มาจากแหล่งภายนอกทีม

4. การควบคุมทีม (Teams self-regulation) เป็นความสามารถที่ทีมได้ทำการบริหารจัดการกับสภาวะทางอารมณ์ของทีมและสร้างการตอบสนองที่พึงประสงค์ ประกอบด้วย การสร้างแหล่งทำงานกับอารมณ์ซึ่งทีมจะสร้างบรรยากาศต่างๆ เพื่อให้สมาชิกมีความเข้าใจ ยอมรับ และตอบสนองต่อสิ่งเร้าทางอารมณ์ของทีม สร้างสิ่งแวดล้อมที่ดีโดยการปลูกฝังให้สมาชิกในทีมคิดทางบวกกับเหตุการณ์ในช่วงเวลาต่างๆ การคาดการณ์และการแก้ไขปัญหาล่วงหน้าโดยการร่วมกันพยากรณ์ปัญหาที่จะเกิดขึ้น ค้นหาแนวทางป้องกัน แก้ไข รวมถึงการรับผิดชอบในผลลัพท์ที่เกิดจากการตัดสินใจร่วมกัน

5. การตระหนักทางสังคมของทีม (Teams social awareness) เป็นการรับรู้ถึงเรื่องราวความเป็นไปเกี่ยวกับสภาพแวดล้อม สิ่งเร้าต่างๆ นอกทีม ที่อาจจะอิทธิพลต่อทีมงาน ประกอบด้วย การตระหนักรู้องค์กการโดยที่ทีมเข้าใจเกี่ยวกับระบบสังคมและการเมืองในองค์กรที่มีอยู่ , การตระหนักรู้ระหว่างทีมโดยการยอมรับความหวังและความต้องการของทีมอื่นๆในองค์การ

6. ทักษะทางสังคมของทีม (Teams social skills) เป็นการตระหนักรู้ถึงปัญหาขององค์การและทีม เพื่อจะก่อให้เกิดเครือข่ายทางสังคมทั้งระหว่างสมาชิกในทีม และระหว่างทีมงานกับองค์การอื่นๆ โดยการการสร้างความสัมพันธ์ภายนอกทีมนั้น เป็นการพยายามที่จะให้ความช่วยเหลือทีมงานอื่นๆ ในองค์กรของตน และรู้จักการรับความช่วยเหลือจากภายนอกทีมได้อย่างเหมาะสม

จากงานมิติของความฉลาดทางอารมณ์ของทีม พบว่า งานวิจัยของ ศยามล เอกะกุลานันต์ (2550: 107 – 108) ได้นำมิติทั้ง 6 มิติหลักดังกล่าวมาทำการศึกษาถึงความฉลาดทางอารมณ์ของทีมข้ามสายงาน

การวัดความฉลาดทางอารมณ์ของทีม

มีความคล้ายคลึงกับการประเมินความฉลาดทางอารมณ์ของบุคคลที่ใช้แบบวัดที่สร้างจากองค์ประกอบต่างๆ งานวิจัยในประเทศไทยที่ใช้แบบวัดความฉลาดทางอารมณ์ของทีม พบในงานวิจัยของ ศยามล เอกะกุลานันต์ (2550: 107 – 108) ซึ่งได้ทำการสร้างแบบวัดจากแนวคิดของ ดรูสเกท และวอฟฟ์ (Druskat; & Woff) ร่วมกับการสัมภาษณ์สมาชิกของทีมข้ามสายงานเกี่ยวกับความฉลาดทางอารมณ์ของทีม ในงานวิจัยดังกล่าวได้กำหนดองค์ประกอบไว้ 6 ด้าน ได้แก่ การตระหนักรู้ของทีมสมาชิกทีม การควบคุมสมาชิกทีม การตระหนักรู้ทีม การควบคุมทีม การตระหนักทางสังคมของทีม และทักษะทางสังคมของทีม ใช้มาตรวัดประเมินค่า 6 ระดับ คือ จริงมากที่สุด – ไม่จริงเลย โดยที่แบบวัดดังกล่าวให้สมาชิกในทีมเป็นผู้ประเมิน นับว่าแบบวัดดังกล่าวมีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟ่าทั้งฉบับเท่ากับ .92 ซึ่งถือว่าเป็นแบบวัดที่น่าเชื่อถือในระดับสูง ในการวัดความฉลาดทางอารมณ์ของทีมในประธานคณะกรรมการโครงการโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพในงานวิจัยนี้ก็ได้นำแบบวัดของ ศยามล เอกะกุลานันต์ มาทำการปรับปรุงเพื่อให้เหมาะสมกับบริบทของโครงการดังกล่าว

ความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์ของทีมกับการแสดงบทบาทของผู้นำทีม

ความฉลาดทางอารมณ์ของทีมนับได้ว่าเป็นบรรยากาศในการทำงานร่วมกันของสมาชิกในทีม เป็นการแบ่งปันประสบการณ์ ค่านิยมในการทำงาน และการร่วมกันสร้างบรรยากาศในการทำงานภายในทีมให้เกิดความร่วมมือร่วมใจกันในการนำทีมงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายตามที่ได้กำหนดไว้ แนวคิดเริ่มแรกของความฉลาดทางอารมณ์ของทีมในการวิจัยครั้งนี้แม้จะเริ่มต้นจากการศึกษาในบริบทของความฉลาดทางอารมณ์ทั่วไปที่เป็นลักษณะทางจิตวิทยา แต่ก็พบว่ามรเอกสารหลายชิ้นที่ได้แสดงให้เห็นถึงความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศในการทำงานด้านความฉลาดทางอารมณ์กับการแสดงบทบาทผู้นำทีม ซึ่งพบทั้งในการมีอิทธิพลทางตรงและอิทธิพลทางอ้อม สำหรับการมีอิทธิพลทางตรงพบว่าใน จากงานวิจัยของเดย์และแคร์โรล (Day; & Carroll. 2004: 1443 – 14458) ที่ได้ทำการตรวจสอบความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์ส่วนบุคคล (Emotional Perception) กับผลการปฏิบัติงานของบุคคล (Individual Performance) ในกลุ่มนักเรียนระดับต่ำกว่าปริญญาตรีจำนวน 246 คน ในประเทศ แคนนาดา พบว่า ความฉลาดทางอารมณ์ส่วนบุคคลมีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานของบุคคลอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 ทั้งนี้ความฉลาดทางอารมณ์ส่วนบุคคลดังกล่าวเมื่อสมาชิกในได้แสดงพร้อมกันไปในทิศทางบวก มีความเข้าใจซึ่งกันและกันก็จะส่งผลให้กลายเป็นบรรยากาศร่วมกันซึ่งมีลักษณะคล้ายกับความฉลาดทางอารมณ์ของทีมในลักษณะหนึ่ง นอกจากนี้ยังพบว่าแฮมพรายย์ (Humphrey. 2002: 493-504) ได้กล่าวยืนว่าอารมณ์ในการทำงาน ของบุคคลมีผลกระทบต่อการเป็นผู้นำ ขององค์กร โดยที่ความฉลาดทางอารมณ์นั้นจะทำให้บุคคลทั่วไปสามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ หากสมาชิกในองค์กรมีความฉลาดทางอารมณ์ใน

ปริมาณน้อยก็จะส่งผลให้การปฏิบัติระหว่างกันเป็นไปในทิศทางลบและส่งผลให้บรรยากาศด้านความสัมพันธ์ในองค์กรไม่สามารถที่จะส่งเสริมการพัฒนาองค์กรได้เท่าที่ควร นอกจากนี้งานวิจัยของศยามล เอกะกุลานันต์ (2550: 108-120) ได้ทำการทดสอบเพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์ของทีมงานกับประสิทธิผลของทีมข้ามสายงานซึ่ง ก็พบว่าความฉลาดทางอารมณ์ของทีมเป็นบรรยากาศในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของทีมข้ามสายงาน เพราะว่าบรรทัดฐานที่มั่นคงอันเกิดจากการร่วมกันสร้างขึ้นของสมาชิกในทีมจะเป็นแนวทางหลักที่ทำให้การทำงานในรูปแบบทีมประสบความสำเร็จสูง จากผลการวิจัยดังกล่าวข้างต้นทำให้เชื่อได้ว่าการที่ผู้นำทีมโครงการโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพได้ปฏิบัติงานในทีมงานที่มีบรรยากาศในการทำงานที่เอื้อต่อการแสดงบทบาทผู้นำทีม สมาชิกในทีมมีความเข้าใจและยอมรับในบรรทัดฐานในการทำงานร่วมกัน มีความเห็นใจซึ่งกันและกันตลอดจนสามารถที่จะเข้าใจซึ่งวัฒนธรรมการทำงานของบุคคลที่อยู่ภายนอกทีมได้นั้นก็จะส่งผลให้ผู้นำทีมโครงการโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพสามารถแสดงบทบาทผู้นำทีมทั้งทางด้านการเป็นผู้ริเริ่ม การเป็นผู้แนะนำ การเป็นนักเจรจาต่อรอง และการเป็นต้นแบบพฤติกรรมได้เป็นอย่างดี

นอกจากนี้แล้วยังมีงานวิจัยอีกจำนวนหนึ่งที่แสดงให้เห็นอิทธิพลทางอ้อมของความฉลาดทางอารมณ์ของทีมที่ส่งผลต่อการแสดงบทบาทผู้นำทีมทีมของประธานโครงการโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพ โดยจะส่งผลผ่านการรับรู้ความสามารถของตนในการแสดงบทบาทผู้นำทีม หรืออาจจะกล่าวได้ว่า การที่ผู้นำทีมได้ทำงานอยู่ในทีมงานที่มีความฉลาดทางอารมณ์สูงก็จะส่งผลทำให้ผู้นำเกิดการรับรู้ความสามารถของตนเองว่าจะสามารถแสดงบทบาทการเป็นผู้นำทีมได้เป็นอย่างดี เกิดความมั่นใจ เชื่อมั่นในตนเองเพราะว่าได้รับการสนับสนุนจากสมาชิกในทีมงานอย่างเต็มที่ ตามแนวคิดของปาร์คเกอร์ (Parker. 2003: 44-52) ได้เสนอให้เห็นถึงความสำคัญของการที่บรรยากาศในทีมงานเป็นไปในเชิงบวก สมาชิกในทีมมีความเข้าใจซึ่งกันและ ยอมรับในความสามารถของเพื่อนร่วมทีมที่มีอยู่อย่างแท้จริง เกิดความไว้วางใจซึ่งกันและกัน มีแนวโน้มสูงที่จะทำให้สมาชิกในทีมเกิดความเชื่อมั่นในตนเอง เชื่อมั่นว่าตนเองมีความสามารถที่จะปฏิบัติภารกิจที่มีความท้าทายได้ รับรู้บทบาทของตนเองทั้งในเชิงอำนาจและหน้าที่มากยิ่งขึ้น ตลอดจนลดความสับสนในเชิงเป้าหมายของทีมงานให้น้อยลงได้ ซึ่งความมั่นใจดังกล่าวจะส่งผลให้สมาชิกในทีมสามารถการแสดงบทบาทของตนเองได้อย่าเต็มความสามารถมากยิ่งขึ้น นอกจากนี้แล้วตามแนวคิดของ ดรูสเกทและวอล์ฟ (Druskat; & Wolff. 2001) ได้นำเสนอถึงรูปแบบของโครงสร้างความสัมพันธ์ ของประสิทธิผลของทีม ซึ่งนำเสนอว่า การที่ทีมจะสามารถสร้างสรรค์ผลงานได้ตามเป้าหมายหรือเกิดประสิทธิผลได้นั้นจะต้องอาศัยการประสานความร่วมมือระหว่างสมาชิกในทีมเป็นอย่างมาก เพราะว่าการประสานความร่วมมือกันนั้นย่อมที่จะส่งผลให้สมาชิกภายในทีมเกิดความมั่นใจตนเองเพิ่มมากขึ้น รับรู้ถึงความสามารถที่แท้จริงของตนเองกล้าที่จะคิดสร้างสรรค์เพื่อให้ภารกินของทีมบรรลุเป้าหมายตามที่ได้ตั้งไว้ และความไว้วางใจที่

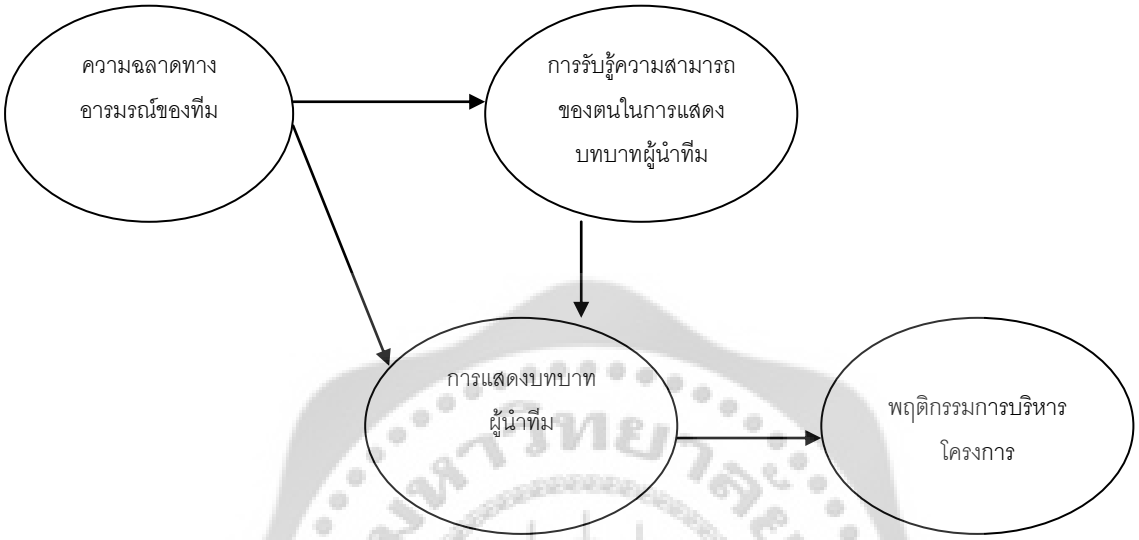
เหมาะสมระหว่างสมาชิกในทีม (Matual Trust among Members) ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของความฉลาดทางอารมณ์ของทีมจะส่งผลทำให้สมาชิกในทีมเกิดความมั่นในตนเองเพิ่มมากขึ้น อันจะทำให้พฤติกรรมการทำงานของสมาชิกในทีมงานเกิดขึ้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ

จากแนวคิดดังกล่าวทำให้เชื่อมั่นได้ในระดับหนึ่งว่า ความฉลาดทางอารมณ์ของทีมมีอิทธิพลทางตรงต่อการแสดงบทบาทผู้นำทีม และมีอิทธิพลทางอ้อมผ่านการรับรู้ความสามารถของตนในการแสดงบทบาทผู้นำทีม สามารถกำหนดไว้เป็นสมมุติฐานการวิจัยข้อที่ 3

ความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์ของทีมกับ พฤติกรรมการบริหารโครงการ

การทบทวนเอกสารและวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องในหัวข้อข้างต้นที่มีหลักฐานจำนวนหนึ่งซึ่งได้ชี้ให้เห็นว่า การที่ผู้นำทีมโครงการโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพได้ปฏิบัติงานอยู่ในทีมงานที่มีความฉลาดทางอารมณ์สูงจะส่งผลให้เกิดพฤติกรรมการแสดงบทบาทผู้นำทีมทั้งทางตรงและทางอ้อมผ่านการรับรู้ความสามารถของตนในการแสดงบทบาทผู้นำทีมแล้ว ก็ยังพบเอกสารและงานวิจัยที่น่าเชื่อถือได้อีกว่าเมื่อผู้นำทีมสามารถแสดงบทบาทผู้นำทีมได้ดีแล้ว ทั้งทางด้านความสามารถในการเป็นผู้เริ่มเริ่มสิ่งต่างๆ ในทีมงานก่อนสมาชิกในทีมเพื่อ เช่น ริเริ่มในการเขียนโครงการ ริเริ่มที่จะประสานงานไปยังบุคลากรภายนอกทีมที่เกี่ยวข้องกับความสำเร็จของโครงการ เป็นต้น การริเริ่มดังกล่าวจะทำให้สมาชิกภายในทีมเกิดความศรัทธาในตัวผู้นำทีม การที่ผู้นำทีมสามารถที่จะเป็นนักเจรจาต่อรองทั้งกับสมาชิกภายในทีมและบุคลากรอื่นๆ ภายนอกทีมได้เป็นอย่างดีเพราะว่าหัวหน้าทีมขาดอำนาจในเชิงสายบังคับบัญชา สามารถที่จะให้คำแนะนำ ชี้แนะแก่สมาชิกในทีมงานได้ ตลอดจนสามารถที่จะทำตัวเป็นแบบอย่างที่ดีแก่สมาชิกในทีมงานได้นั้น ก็จะส่งผลทำให้การบริหารโครงการ หรือ พฤติกรรมการบริหารโครงการตั้งแต่การเริ่มต้นโครงการ การวางแผนโครงการที่จะต้องอาศัยความร่วมมือจากสมาชิกในทีมงาน การดำเนินงานภายใต้ทรัยากรที่จำกัด การประเมินผลการดำเนินงานเป็นระยะตลอดจนการปิดโครงการประสบความสำเร็จตามไปด้วย เพราะว่าการแสดงบทบาทผู้นำทีมดังกล่าวจะทำให้การจัดการภายในทีมงานเป็นไปได้ด้วยความมี ประสิทธิภาพ เมื่อสมาชิกภายในทีมเข้าใจซึ่งกันและกัน พร้อมที่จะปฏิบัติตามเป้าหมายของทีมงานแล้วก็ย่อมที่จะทำให้การบริหารโครงการประสบความสำเร็จตามไปด้วย (Amabil; et.al. 2004: 11; Moore. 2007: 77-96; Scott-Young; & Samson. 2007: 1-15; Polzer. 2004; Donnellon. 2006: 70 – 73) จากเอกสารดังกล่าวจึงทำให้มีหลักฐานที่น่าเพียงพอที่จะเชื่อได้ว่า ความฉลาดทางอารมณ์ของทีมมีอิทธิพลทางอ้อมต่อพฤติกรรมการบริหารโครงการ ผ่านการรับรู้ความสามารถในการแสดงบทบาทผู้นำทีม และการแสดงบทบาทผู้นำทีมสามารถกำหนดไว้เป็นสมมุติฐานการวิจัยข้อที่ 4 ได้ว่าความฉลาดทางอารมณ์ของทีมมีอิทธิพลทางอ้อมต่อพฤติกรรมการบริหารโครงการ ผ่านการรับรู้ความสามารถในการแสดงบทบาทผู้นำทีม

และการแสดงบทบาทผู้นำทีม ซึ่งสมมุติฐานการวิจัยข้อที่ 3 และ 4 สามารถที่จะเขียนเป็นแผนภาพแสดงเส้นทางความสัมพันธ์ในแบบจำลองสมการโครงสร้างได้ดังภาพประกอบ 7



ภาพประกอบ 7 ความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์ของทีมกับการแสดงบทบาทผู้นำทีม และพฤติกรรมการบริหารโครงการ

การสนับสนุนทางสังคมจากผู้บังคับบัญชา

ความหมายของการสนับสนุนทางสังคม

ได้มีการศึกษานำแนวคิดเกี่ยวกับการสนับสนุนทางสังคมเป็นตัวแปรในการศึกษาอย่างแพร่หลายในงานวิจัยทางด้านพฤติกรรมศาสตร์ แต่ลักษณะการนิยามความหมายและแนวคิดยังมีความแตกต่างกัน เช่น การสนับสนุนทางสังคมเป็นการสนับสนุนส่งเสริมในด้านกายภาพและอารมณ์ทั้งจากครอบครัว เพื่อน และเพื่อนร่วมงาน เพื่อให้ผู้ได้รับการสนับสนุนเกิดความรู้สึกว่าตนเองมีคุณค่ามีความสำคัญ และเป็นผู้ที่ได้รับการคาดหวังจากสังคมในการเข้าร่วมกิจกรรมต่างๆ (Wikipedia free encyclopedia: Online) สำหรับ ไวน์แมน (Wine. 1990: 294) ให้ความหมายว่าเป็นระดับของการได้รับการตอบสนองความต้องการด้านการมีส่วนร่วมทางสังคม เป็นความช่วยเหลือที่เห็นเป็นรูปธรรม ซึ่งได้แก่ การแนะแนวความคิด การเสริมแรงทางสังคม ความมั่นคงทางอารมณ์ ทั้งนี้การสนับสนุนทางสังคมมีลักษณะเป็นการสื่อสารแบบสองทาง จะเกิดขึ้นจากการมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างกัน แนวคิดดังกล่าวคล้ายกับ พาวเวอร์ (Powers. 1988: 41) เสนอว่า การสนับสนุนทางสังคมเป็นกลุ่มทรัพยากร

ที่เกิดขึ้นจากความผูกพันและเครือข่ายทางสังคม โดยพิจารณาในประเด็นของเนื้อหา คุณภาพ ความซับซ้อนและทิศทาง ซึ่งหมายความไม่ได้เป็นไปในทิศทางเดียว แต่เป็นระบบ 2 ทิศทาง

การสนับสนุนทางสังคม ประกอบด้วยโครงสร้างที่ซับซ้อนและความเกี่ยวพันที่เกิดขึ้นจากการมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในสังคม เพื่อแลกเปลี่ยนผลประโยชน์ซึ่งกันและกันมีการแลกเปลี่ยนความคิดความรู้สึกต่อกันทำให้บุคคลให้ความช่วยเหลือในด้านการจัดการปัญหาต่างๆ และช่วยบรรเทาผลกระทบจากความเครียด สามารถบรรเทาความเครียดก่อให้เกิดความรู้สึกพึงพอใจและมั่นใจที่จะปฏิบัติพฤติกรรมต่อไปซึ่งเป็นพฤติกรรมที่องค์การต้องการ ตามแนวคิดของเฮาส์และคานท์ (House; & Kahn,1985: 201) มีการแบ่งการสนับสนุนทางสังคมทั้งหมดเป็น 4 ด้าน ดังนี้

1. การสนับสนุนด้านอารมณ์ (Emotional support) เป็นการถ่ายทอดด้านอารมณ์ระหว่างกันและกัน มีวัตถุประสงค์เพื่อให้บุคคลที่ได้รับการถ่ายทอดเกิดความรู้สึกอบอุ่นใจ มีความมั่นใจ รู้สึกถึงความเป็นพวกเดียวกัน โดยที่อารมณ์ที่แสดงต่อกันเป็นอารมณ์ในทางบวก ได้แก่ การแสดงออกซึ่งความเอื้ออาทร การเห็นอกเห็นใจ การยอมรับนับถือ และการแสดงความยินดีเมื่อเกิดความสำเร็จขึ้น

2. การสนับสนุนด้านข้อมูลข่าวสาร (Informational support) เป็นการสนับสนุนซึ่งและกันในด้านข้อมูล ข่าวสาร ที่มีความจำเป็นในการดำเนินชีวิตประจำวัน อาจจะเป็นข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับการประกอบอาชีพ การเรียน และกิจกรรมต่างๆ ทั้งนี้รวมไปถึงข้อมูลเกี่ยวกับตัวผู้รับข้อมูล เช่น การปรับปรุงลักษณะการพูด นิสัย ทั้งนี้เพื่อให้เกิดการพัฒนาในตัวผู้รับข้อมูล

3. การสนับสนุนด้านการประเมินคุณค่า (Appraisal support) เป็นการที่บุคคลให้การสนับสนุนในการเพิ่มคุณค่าให้กับผู้ได้รับการสนับสนุน ทำให้ผู้ที่ได้รับการสนับสนุนรู้สึกว่าตนเองมีคุณทางในกลุ่ม ในสังคม ซึ่งเป็นความรู้สึกทางใจที่รู้สึกว่าตนเองได้รับความยกย่อง เมื่อทำการพิจารณาแล้วพบว่า มีความคล้ายคลึงกับการสนับสนุนด้านข้อมูลข่าวสารเป็นอย่างมาก

4. การสนับสนุนด้านทรัพยากร (Instrumental support) เป็นการได้รับการสนับสนุนทางด้านทรัพยากรต่างๆ ที่จำเป็นในการดำเนินชีวิตหรือการทำงาน เช่น เป็นการได้รับการสนับสนุนทางด้านเงิน วัสดุอุปกรณ์ในการทำงาน และบุคลากรที่จำเป็นสำหรับการดำเนินโครงการ วัตถุประสงค์เพื่อให้ผู้ได้รับการสนับสนุนบรรลุตามเป้าหมายของตน

การสนับสนุนทางสังคมเป็นรูปแบบหนึ่งของการมีปฏิสัมพันธ์ทางสังคมโดยที่ผู้ให้การสนับสนุน จะให้การสนับสนุนในสิ่งต่างๆ ทั้งทางด้านจิตใจ และวัตถุสิ่งของ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้การสนับสนุนนั้นส่งไปยังผู้ได้รับการสนับสนุน ให้รู้สึกว่าตนเองได้รับการยอมรับ เป็นที่ต้องการของบุคคลอื่น และมีความสำคัญ

การสนับสนุนทางสังคมจากผู้บังคับบัญชา (Leader Social Support)

ดังที่เสนอข้างต้นแล้วว่า การสนับสนุนทางสังคมเป็นการส่งเสริม สนับสนุนด้านจิตใจและกายภาพเพื่อให้ผู้ที่ได้รับการสนับสนุนรู้สึกถึ **ง**ความไม่โดดเดี่ยว ได้รับการเอาใจใส่ เกิดขึ้นจากการมีปฏิสัมพันธ์ทางสังคม ในการทำงานขององค์กรต่างๆก็เช่นเดียวกัน พบว่าการสนับสนุนทางสังคมจากผู้บริหารมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน เช่น วิจัยของ ศิราภรณ์ สุขศีลล้ำเลิศ (2550: 52) พบว่า การที่ครูได้รับการสนับสนุนทางสังคมจากผู้บริหารเป็นผลทำให้ครูมีความสามารถในการเป็นครูยุคปฏิรูปการศึกษาได้อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 และในงานวิจัยของ จารุพร แสงเป่า (2542: 129) พบว่า การสนับสนุนทางสังคมจากหัวหน้างาน และเพื่อนร่วมงาน มีอิทธิพลต่อความเบื่อหน่ายในงานและความผูกพันธ์ในวิชาชีพ แสดงว่า การที่บุคคลได้รับการสนับสนุนทางสังคมที่ดีจากหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงานที่ดี จะทำให้ไม่เกิดความเบื่อหน่ายในงานและมีความผูกพันต่อองค์การสูงตามไปด้วย จากงานวิจัยดังกล่าวชี้ให้เห็นว่า การสนับสนุนทางสังคมนั้น มีมิติที่หลากหลาย และมีจากหลายแห่ง โดยเฉพาะในบริบทของการทำงานนั้นการได้รับการสนับสนุนทางสังคมจากผู้บริหารนับว่าเป็นสิ่งที่สำคัญยิ่งต่อการทำงานของลูกน้องและทีมงาน ดังที่โพลเซอร์ (Polzer. 2004: 38-42) ได้อธิบายว่า การสนับสนุนจากผู้บริหาระดับสูงขององค์การเป็นสิ่งสำคัญต่อประสิทธิผลของการทำงานรูปแบบทีมงาน เนื่องจากทำให้มั่นใจได้ว่าทีมงานจะได้รับทรัพยากรต่างๆ ตามที่ต้องการ และผู้บริหารเหล่านั้นยังสามารถที่จะช่วยจัดหาบุคลากรที่เหมาะสมมาร่วมงานกับทีม ตามแนวคิดนี้สอดคล้องกับ ทิลเดน (Tilden. 1985: 199-206) ที่กล่าวว่า แหล่งของการสนับสนุนทางสังคมแบ่งออกเป็น 2 กลุ่มใหญ่ด้วยกันคือ แหล่งสนับสนุนเกี่ยวกับงาน หมายถึงกลุ่มบุคคลที่ให้การสนับสนุนในองค์การของบุคคลเพื่อให้การช่วยเหลือที่เกี่ยวข้องกับบทบาทการทำงาน จึงมีลักษณะการช่วยเหลือที่เฉพาะเจาะจงโดยเฉพาะการสนับสนุนทางสังคมจากหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงาน และอีกแหล่งหนึ่งคือ การสนับสนุนทางสังคมที่ไม่เกี่ยวกับการทำงาน ทิลเดน ได้แบ่งองค์ประกอบของการสนับสนุนทางสังคมเป็น 3 องค์ประกอบ ได้แก่ สนับสนุนด้านอารมณ์, ข้อมูลข่าวสาร และด้านสิ่งของ

จากแนวคิดข้างต้นแสดงให้เห็นว่าการสนับสนุนทางสังคมจากผู้บริหารเป็นสิ่งที่มีความสำคัญอย่างมากต่อพฤติกรรมการทำงานในรูปแบบการทำงานของทีมโครงการโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพหากผู้นำทีมได้รับการสนับสนุนจากผู้บริหารโรงเรียน จะทำให้การแสดงบทบาทผู้นำทีมชัดเจนขึ้น ดังเช่น การได้รับการสนับสนุนด้านวัสดุ อุปกรณ์ ในการดำเนินงานที่ครบครัน โอกาสที่จะใช้อำนาจสั่งการกับสมาชิกในทีมงานก็จะน้อยลงเพราะการทำงานไม่อยู่ในสภาวะที่ขาดแคลนและกดดัน เป็นต้น ดังนั้นการวิจัยในครั้งนี้จึงนำแนวคิดการสนับสนุนทางสังคมของของเฮาส์และคานท์ และ ทิลเดน และมาทำการศึกษาถึงการให้การสนับสนุนทางสังคมของผู้บริหารโรงเรียนที่มีผู้นำทีมโครงการโรงเรียน

ส่งเสริมสุขภาพ โดยแบ่งว่า การสนับสนุนทางสังคมจากผู้บริหารมีอยู่ด้วยกัน 3 ด้าน โดยการรวมทางด้านการประเมินเข้ากับข้อมูลข่าวสารได้แก่

1. การสนับสนุนด้านอารมณ์ (Emotional support) เป็นพฤติกรรมที่ผู้บริหารทำให้ผู้นำทีมรู้สึกสบายใจ และเชื่อมั่นว่าตนเองมีคุณค่า มีคนเคารพและรัก โดยที่ผู้บริหารระดับสูงแสดงออกซึ่งความเอาใจใส่และความมั่นใจในฝีมือของผู้นำทีมโครงการโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพ

2. การสนับสนุนด้านข้อมูลข่าวสาร (Informational support) เป็นพฤติกรรมที่ผู้บริหารได้ให้ข้อมูลข่าวสารที่จำเป็นสำหรับการดำเนินโครงการ ตลอดจนให้การเสนอแนะเกี่ยวกับวิธีการดำเนินงานบริหารงาน ที่ดี และได้ให้ข้อมูลย้อนกลับจากผลการดำเนินงานที่เป็นประโยชน์ต่อผู้นำทีมโครงการโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพ

3. การสนับสนุนด้านทรัพยากร (Instrumental support) เป็นพฤติกรรมที่ผู้บริหารของโรงเรียนได้ให้การสนับสนุนงบประมาณ วัสดุอุปกรณ์ในการทำงาน และบุคลากรที่มีประสิทธิภาพเพื่อให้ผู้นำทีมได้นำทรัพยากรเหล่านั้นมาใช้ในโครงการได้อย่างเหมาะสม

การวัดการสนับสนุนทางสังคมจากผู้บังคับบัญชา

ในงานวิจัยของ ศิราภรณ์ สุขศีลล้ำเลิศ (2550: 94) ได้วัดการสนับสนับสนุนจากผู้บริหารที่มีต่อครู โดยใช้แบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 6 ระดับ โดยให้ครูเป็นผู้ตอบข้อคำถามเกี่ยวกับการรับรู้ของตนที่มีต่อการสนับสนุนทางสังคมจากผู้บริหาร และงานวิจัยของของ จารุพร แสงเป่า (2542: 98) ทำการวัดการสนับสนุนจากหัวหน้างานโดยใช้แบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ โดยให้พยาบาลวิชาชีพเป็นผู้ตอบข้อคำถามเกี่ยวกับการรับรู้ของตนที่มีต่อการสนับสนุนทางสังคมจากผู้บริหาร แสดงให้เห็นว่าในการวัดการสนับสนุนทางสังคมจากผู้บริหาร นักวิจัยที่ทำการวัดในเชิงปริมาณยอมรับการวัดด้วยแบบสอบถาม โดยให้ผู้ได้รับการสนับสนุนเป็นผู้รายงานการรับรู้ของตนเอง การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้สร้างแบบสอบถามการสนับสนุนทางสังคมโดยการปรับปรุงและพัฒนาแบบวัดของ ศิราภรณ์ สุขล้ำเลิศ โดยปรับปรุงข้อคำถามให้เหมาะสมกับบริบทของกลุ่มตัวอย่าง ใช้มาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ จาก จริงมากที่สุด – ไม่จริงมากที่สุด มีองค์ประกอบ 4 ด้าน ตามแนวคิดของเฮาส์และคานท์ (House; & Kahn.1985: 201) และ ทิลเดน (Tilden. 1985: 199-206)

ความสัมพันธ์ระหว่างการสนับสนุนทางสังคมจากผู้ บังคับบัญชา กับการแสดงบทบาทผู้นำทีม

มีเอกสารจำนวนหนึ่งที่แสดงให้เห็นถึงความสัมพันธ์ระหว่างการสนับสนุนทางสังคมจากผู้บังคับบัญชากับการแสดงบทบาทผู้นำทีม เมื่อทำการพิจารณาในปรากฏการณ์ดังกล่าวก็จะพบว่าการที่ผู้สนับสนุนได้ให้การสนับสนุนทั้งทางด้านอารมณ์ คือ การแสดงความเห็นอกเห็นใจแก่หัวหน้าโครงการโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพ เป็นที่ปรึกษาทางด้านอารมณ์ด้วยความจริงใจ การสนับสนุน

ทางด้านวัสดุสิ่งของต่างๆ ในการดำเนินโครงการโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพ และการสนับสนุนด้านข้อมูลข่าวสารซึ่งเป็นการให้ข้อมูลที่จำเป็นสำหรับการดำเนินการโครงการโรงเรียนส่งสุขภาพ การสนับสนุนทั้ง 3 ด้านดังกล่าวจะส่งอิทธิพลทางอ้อมต่อการแสดงบทบาทผู้นำทีมผ่าน สัมพันธภาพในโรงเรียน และการรับรู้ความสามารถของตนในการแสดงบทบาทผู้นำทีม รายละเอียดดังนี้

โครงการโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพเป็นโครงการขนาดใหญ่ซึ่งแท้ที่จริงแล้วจะต้องอาศัยความร่วมมือจากบุคลากรภายในโรงเรียนทุกภาคส่วนอย่างเต็มความสามารถ เพราะการดำเนินโครงการขนาดใหญ่ภายใต้งบประมาณของโรงเรียนที่มีจำกัดหากไม่ได้รับการสนับสนุนจากทุกฝ่ายในโรงเรียนก็ยามที่จะทำให้โครงการประสบความสำเร็จได้ (กรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข. 2545: 33 - 35) ฮาร์เวย์ (Harvey. 1995: 198 - 201) ได้อธิบายไว้อย่างน่าสนใจว่า โครงการโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพนอกจากความสำเป็นที่จะต้องได้รับการสนับสนุจากทุกภาคส่วนในโรงเรียนแล้ว สิ่งที่สำคัญอีกประการหนึ่งก็คือ การได้รับการสนับสนุนจากชุมชน เพราะว่าโครงการขนาดใหญ่ดังกล่าวหากไม่ได้รับความร่วมมือจากชุมชนแล้วก็ย่อมที่จะทำให้โครงการมีความยั่งยืนเกิดขึ้นไม่ได้ แต่อย่างไรก็ตาม สิ่งที่เป็นพื้นฐานเบื้องต้นในความสำเร็จของโครงการโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพก็คือ การที่ผู้บริหารได้ให้การสนับสนุนเป็นอย่างดีโดยเฉพาะ การเข้ามาเป็นที่ปรึกษาของคณะทำงาน การเลือกครูที่มีความสามารถเพื่อเป็นผู้นำทีมโครงการ การมีส่วนสำคัญในการสรรหาสมาชิกที่มีความสามารถอย่างหลากหลายเข้ามาเป็นส่วนหนึ่งของสมาชิกในทีม ซึ่งการที่ผู้บริหารได้ให้ความสำคัญกับโครงการขนาดใหญ่ดังกล่าวย่อมเป็นสัญลักษณ์ที่สำคัญของโรงเรียนว่า โครงการโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพเป็นสิ่งที่สำคัญ มีผลโดยตรงต่อการมีสัมพันธภาพทีดีในโรงเรียนเกิดขึ้น และผู้นำทีมได้อยู่ในบรรยากาศการทำงานระดับโรงเรียนที่ดีแล้วก็จะทำให้การประสานงานเพื่อขอความร่วมมือภายในโรงเรียนเป็นไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังผลการวิจัยของ อุมาพร ฟูมั่น (2542: 67) ซึ่งได้ทำการวิจัยแบบผสมผสานเพื่อค้นหาถึงปัจจัยสำคัญที่ทำให้การทำงานเป็นทีมของอาจารย์ในมหาวิทยาลัยมีประสิทธิภาพ ผลการวิจัยพบว่า การที่ผู้บริหารได้ให้การสนับสนุนอย่างเต็มที่ในทุกด้านก็จะทำให้บรรยากาศในการทำงานภายในมหาวิทยาลัยเป็นไปอย่างราบรื่นในทิศทางบวก สมาชิกในทีมจะมีสัมพันธภาพที่ดีกับเพื่อนอาจารย์ภายในมหาวิทยาลัยทำให้การประสานงานระหว่างหน่วยงานประสบความสำเร็จได้เป็นอย่างดี ตลอดจนส่งผลให้สัมพันธภาพในภาพรวมอยู่ในทิศทางที่ดีไปพร้อมกันด้วย เช่นเดียวกับผลการวิจัยของ อาร์โนด์ (วิไล พัวรักษา. 254: 47; อ้างอิงจาก Arnlod; et al. 1991) ที่ได้ทำการศึกษาพบว่า การที่ผู้บริหารระดับสูงของหน่วยงานได้ให้การสนับสนุนกับผู้ปฏิบัติงาน มีความกระตือรือร้นที่จะแสวงหาข้อมูลข่าวสารที่จำเป็นสำหรับเป้าหมายของหน่วยงานมาแลกเปลี่ยนกับสมาชิกในองค์กรด้วยความจริง พยายามที่จะเพิ่มสวัสดิการเท่าที่จะทำได้ให้กับสมาชิกในองค์กร จะส่งผลโดยตรงทำให้สัมพันธภาพในองค์กรเป็นไปในทิศทางที่ดีเช่นเดียวกับ ชูทส์ (Schultz. 1996: 59)

ที่ได้อธิบายให้เห็นถึงปัจจัยที่เป็นพื้นฐานในการสร้างสัมพันธภาพระหว่างบุคคลในระดับองค์กรว่า องค์กรที่มีผู้บริหารมีบุคลิกภาพเป็นมิตรกับสมาชิกในองค์กรทุกคน มีความไว้เนื้อเชื่อใจในความสามารถของสมาชิกในองค์กร ก็จะทำให้สัมพันธภาพในภาพรวมขององค์กรทั้งระหว่างเพื่อนสมาชิกในองค์กรด้วยกันเอง ระหว่างสมาชิกในองค์กรกับผู้บริหาร และสมาชิกในองค์กรกับผู้ที่เข้ามาใช้บริการเป็นไปในทิศทางที่ดี ดังนั้นจึงอาจจะกล่าวได้ว่า การที่ผู้บริหารได้ให้การสนับสนุนในทุกอย่างเกี่ยวกับโครงการโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพแล้วจะส่งผลทำให้สัมพันธภาพในโรงเรียนเป็นไปในทิศทางที่ดีขึ้นด้วย

นอกจากนี้แล้วยังพบว่าการที่สัมพันธภาพในโรงเรียนเป็นไปในทิศทางที่ดี เพื่อนครูกับผู้บริหารมีความเคารพนับถือระหว่างกันและกัน เพื่อนครูสามัคคีซึ่งกันและกัน และครูกับนักเรียนให้ความรักระหว่างกันเป็นอย่างดีแล้วจะส่งผลให้ ผู้นำทีมโครงการโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพเกิดการรับรู้ความสามารถของตนเองในการแสดงบทบาทผู้นำทีมเพิ่มมากขึ้น ทั้งนี้เป็นเพราะว่า การที่บรรยากาศในองค์กรเป็นไปในทิศทางบวก ย่อมจะส่งผลทำให้การประสานงานติดต่อสื่อสารภายในองค์กรประสบความสำเร็จตามไปด้วย และทำให้ผู้ปฏิบัติงานที่อยู่ในบรรยากาศดังกล่าวเกิดความรู้สึกพึงพอใจในการทำงานเพิ่มมากขึ้นไปพร้อมกับเป็นการเพิ่มความมั่นใจในการทำงานให้มากขึ้นไปพร้อมกับจากการประสบความสำเร็จในการติดต่อประสานงาน (Harolds. 2005: 151 – 158) พาจารีส์และมิลเลอร์ (Pajares; & Miller. 1994: 194) ได้เสนอว่า บรรยากาศในการแสดงพฤติกรรมที่เป็นไปในเชิงบวก จะส่งผลให้บุคคลเกิดความมั่นใจที่จะแสดงบทบาทในสถานะการณ์ดังกล่าวได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังเช่น ในสถานการณ์ที่ผู้นำทีมได้อยู่ในบรรยากาศโรงเรียนที่มีสัมพันธภาพที่ดีต่อกัน เพื่อนครูให้การสนับสนุนในการดำเนินกิจกรรมต่างๆ อย่างเต็มความสามารถและมีความจริงใจก็จะทำให้ผู้นำทีมเกิดการรับรู้ความสามารถของตนเองเพิ่มมากขึ้น เช่นเดียวกับ อุมาพร ตรังคสมบัติ (2543: 15) ที่ได้เสนอไว้ในลักษณะที่คล้ายกันว่า การที่บุคคลอยู่ในสถานภาณณ์ที่ยากต่อการตัดสินใจ อยู่ในสภาวะที่กดดัน จะส่งผลทำให้การรับรู้ความสามารถของตนเองลดน้อยลง มีความมั่นใจที่จะแสดงพฤติกรรมเพื่อให้หลุดพ้นในช่วงเวลาดังกล่าวน้อยลง ซึ่งจะเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องได้รับการสนับสนุนทางด้านกำลังใจ แต่ในทางกลับกันหากอยู่สถานการณ์เชิงบวกก็จะทำให้บุคคลเกิดการรับรู้ความสามารถของตนเองเพิ่มมากยิ้นเช่นเดียวกัน นวลฉวี ประเสริฐสุข (2542: 87) ที่ได้ทำการศึกษาถึงอิทธิพลของการสนับสนุนทางสังคม ที่มีต่อความสำเร็จในอาชีพด้านบทบาทการทำงานของผู้บริหารสตรีธนาคารไทยพาณิชย์ จำนวน 581 คน พบว่าตัวแปรที่มีความสัมพันธ์มากที่สุดกับความสำเร็จในอาชีพด้านการเงินและความสำเร็จในอาชีพด้านความก้าวหน้าเนื่องจากการได้เลื่อนตำแหน่งคือ การได้รับการสนับสนุนจากองค์การ ทั้งนี้พบว่าในงานวิจัยดังกล่าวได้ให้องค์ประกอบของการสนับสนุนจากผู้บริหารไว้ 4 ด้าน ได้แก่ การสนับสนุนทางการบริหาร โอกาสในการพัฒนาตนเอง สภาพความเป็นอยู่ และสนับสนุนด้าน

คุณค่าของพนักงาน และยังได้ให้ข้อเสนอแนะที่น่าสนใจไว้ด้วยว่า การที่ผู้บริหารสตรีของธนาคารไทยได้รับการสนับสนุนที่ดีจากผู้บริหารจะทำให้ผู้บริหารสตรีเกิดความมั่นใจที่จะแสดงความสามารถของตนเองได้ดีมากขึ้นกว่าเดิมด้วย

เมื่อผู้นำทีมโครงการโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพได้อยู่ในบรรยากาศที่สัมพันธภาพในโรงเรียนเป็นไปในทิศทางบวกแล้วทำให้ผู้นำทีมมีความเชื่อมั่นว่าตนเองจะสามารถแสดงบทบาทการเป็นผู้นำทีมได้เพิ่มมากยิ่งขึ้นแล้วก็ จะส่งผลให้การแสดงบทบาทผู้นำทีมเป็นไปในทิศทางที่ดีขึ้นด้วย ตามแนวคิดของ แบนดูรา (Bandura. 1997: 20 - 22) ได้อธิบายว่า การที่บุคคลมีความเชื่อมั่นในตนเองว่าสามารถที่จะแสดงบทบาทเป้าหมาย และได้รับการสนับสนุนจากบุคคลรอบข้างเป็นอย่างดีก็จะทำให้เขาสามารถที่จะแสดงพฤติกรรมเป้าหมายได้ และเมื่อพฤติกรรมเป้าหมายประสบความสำเร็จ ก็จะทำให้เขาเกิดความเชื่อมั่นในการแสดงพฤติกรรมเป้าหมายนั้นๆ เพิ่มสูงขึ้น หรืออาจจะเทียบเคียงได้ว่าเมื่อผู้นำทีมโครงการโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพมีความมั่นใจที่จะแสดงบทบาทผู้นำทีมได้ก็จะทำให้โอกาสที่จะแสดงพฤติกรรมบทบาทผู้นำทีมสูงขึ้นได้ ยิ่งพฤติกรรมบทบาทผู้นำทีมประสบความสำเร็จตามที่ได้กำหนดเป้าหมายไว้ก็ยิ่งจะทำให้เกิดความเชื่อมั่นในตนเองที่จะแสดงพฤติกรรมต่อไปเพิ่มมากยิ่งขึ้น นอกจากนี้ยังมีงานวิจัยที่ได้ทำการศึกษาตัวแปรที่ใกล้เคียงกับการวิจัยในครั้งนี้ เช่น วาคิริและโครนากิ (Vekiri; & Chronaki. 2008: 1396 – 1399)ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความสามารถของตนด้านคอมพิวเตอร์ กับการใช้คอมพิวเตอร์ในกิจกรรมต่างๆ พบว่ามีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 และนอกจากนี้ยังพบอีกว่า การรับรู้ความสามารถของตนด้านคอมพิวเตอร์มีความสัมพันธ์กับการเห็นคุณค่าของคอมพิเตอร์อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 การวิจัยครั้งนี้ศึกษาในกลุ่มนักเรียนประถมศึกษาปีที่ 6 จำนวน 340 คน งานวิจัยของสโตเบอร์, ฮันทชฟิล์ดและวูด (Stoeber, Hutchfield; & Wood. 2008: 325) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความสามารถของตนกับการเป็นบุคคลที่สมบูรณ์แบบ พบว่ามีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 การศึกษาวิจัยศึกษากับกลุ่มคนที่มีอายุ 18 – 51 ปี จำนวน 100 คน จากงานวิจัยดังกล่าวแสดงให้เห็นว่า การที่บุคคลรับรู้ความสามารถของตนในสถานการณ์ใดๆ ได้เป็นอย่างดีนั้น ก็จะทำให้เขาสามารถแสดงพฤติกรรมในสถานการณ์นั้นๆ ได้เป็นอย่างดี คิรค ชัคท์และไฮน์ (Kirk, Schutte; & Hine. 2008: 432-436) ก็กล่าวเช่นกันว่า บุคคลที่รับรู้ความสามารถของตนด้านอารมณ์สูงจะเป็นคนที่สามารถควบคุมอารมณ์ของตนในสถานการณ์ต่างๆ สูงเช่นเดียวกัน จากงานวิจัยข้างต้นได้ข้อสรุปที่น่าเชื่อถือว่า การรับรู้ความสามารถของตนด้านการแสดงบทบาทผู้นำทีมมีอิทธิพลต่อการแสดงบทบาทผู้นำทีม ของผู้นำทีมโครงการโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพ

ทั้งนี้จากการศึกษาเอกสารดังกล่าวข้างต้นทำให้เชื่อถือได้ว่า การที่ผู้บริหารได้ให้การสนับสนุนทางสังคมแก่ผู้นทีมโครงการโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพ ซึ่งเป็นโครงการขนาดใหญ่มีความ

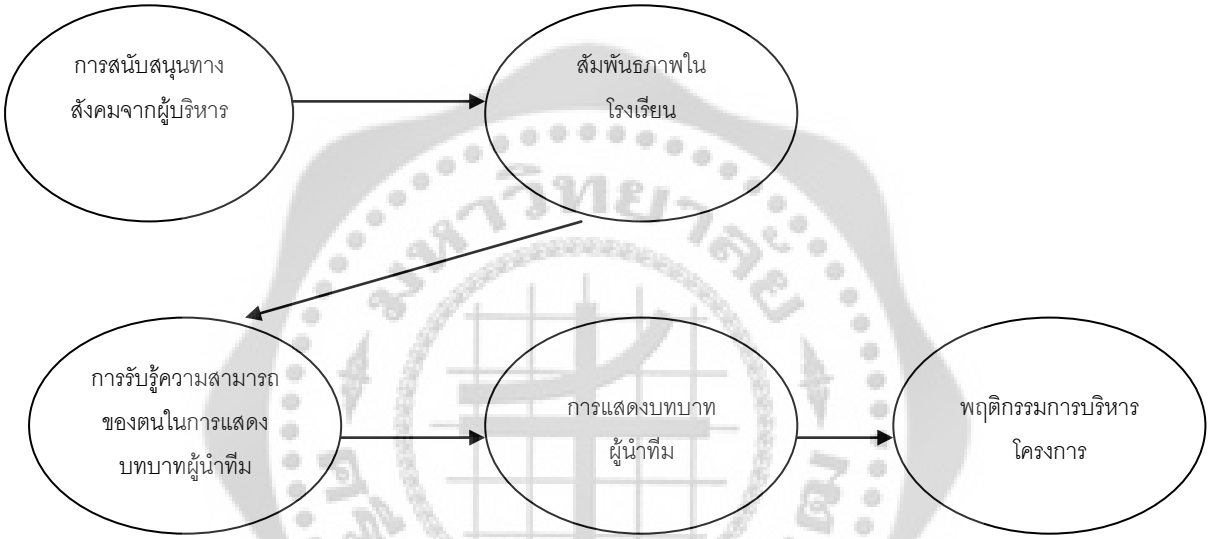
จำเป็นที่จะต้องได้รับความร่วมมือจากภาคส่วนต่างๆ ในโรงเรียนก็จะทำให้ทุกคนในโรงเรียนเห็นความสำคัญของโครงการดังกล่าว ทำให้โครงการดังกล่าวเป็นตัวเชื่อมสัมพันธภาพที่ดีของบุคลากรในโรงเรียน ซึ่งจะทำให้ผู้นำทีมเกิดการรับรู้ความสามารถของตนเองในการแสดงบทบาทผู้นำทีมเพิ่มสูงขึ้นและส่งผลต่อทำให้เกิดการแสดงบทบาทผู้นำทีมได้ ซึ่งผู้วิจัยกำหนดไว้เป็นสมมุติฐานการวิจัยข้อที่ 1 ไว้ว่า การสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา มีอิทธิพลทางอ้อมต่อการแสดงบทบาทผู้นำทีม ผ่านสัมพันธภาพในโรงเรียนและการรับรู้ความสามารถของตนในการแสดงบทบาทผู้นำทีม

ความสัมพันธ์ระหว่างการสนับสนุนทางสังคมจากผู้ บังคับบัญชา กับ พฤติกรรมการบริหารโครงการ

การทบทวนเอกสารและวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องในหัวข้อข้างต้นที่มีหลักฐานจำนวนหนึ่งซึ่งได้ชี้ให้เห็นว่า การที่ผู้บริหารได้ให้การสนับสนุนในกิจกรรมของโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพเป็นอย่างดีแล้วก็จะส่งผลทำให้สัมพันธภาพในโรงเรียนเป็นไปในทิศทางบวก เพื่อนครูมีความเข้าใจซึ่งกันและกันเพิ่มมากขึ้นโดยเฉพาะมีความเข้าใจถึงความสำคัญของโครงการโรงเรียนส่งสุขภาพรวมกัน ซึ่งจะทำให้ผู้นำทีมโครงการโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพสามารถที่จะประสานงานของความร่วมมือในการช่วยเหลืองานโครงการได้อย่างสะดวกมากยิ่งขึ้นแล้ว ก็จะส่งผลทำให้ผู้นำทีมเกิดการรับรู้ความสามารถของตนในการแสดงบทบาทผู้นำทีมได้เพิ่มมากขึ้น มั่นใจว่าจะสามารถแสดงบทบาทของตนเองในการเป็นผู้นำทีมได้ดี ลดทอนการใช้อำนาจตามสายบังคับบัญชาให้น้อยลง จนความมั่นใจดังกล่าวทำให้เกิดการแสดงบทบาทผู้นำทีมได้เป็นอย่างดีแล้ว ก็ยังพบเอกสารและงานวิจัยที่น่าเชื่อถือได้อีกว่า เมื่อผู้นำทีมสามารถแสดงบทบาทผู้นำทีมได้ดีแล้ว ทั้งทางด้านความสามารถในการเป็นผู้เริ่มเริ่มสิ่งต่างๆ ในทีมงานก่อนสมาชิกในทีมเพื่อ เช่น ริเริ่มในการเขียนโครงการ ริเริ่มที่จะประสานงานไปยังบุคลากรภายนอกทีมที่เกี่ยวข้องกับความสำเร็จของโครงการ เป็นต้น การริเริ่มดังกล่าวจะทำให้สมาชิกภายในทีมเกิดความศรัทธาในตัวผู้นำทีม การที่ผู้นำทีมสามารถที่จะเป็นนักเจรจาต่อรองทั้งกับสมาชิกภายในทีมและบุคลากรอื่นๆ ภายนอกนทีมได้เป็นอย่างดีเพราะว่าหัวหน้าทีมขาดอำนาจในเชิงสายบังคับบัญชา สามารถที่จะให้คำแนะนำ ชี้แนะแก่สมาชิกในทีมงานได้ ตลอดจนสามารถที่จะทำตัวเป็นแบบอย่างทีดี่แก่สมาชิกในทีมงานได้นั้น ก็จะส่งผลทำให้การบริหารโครงการ หรือ พฤติกรรมการบริหารโครงการตั้งแต่การเริ่มต้นโครงการ การวางแผนโครงการที่จะต้องอาศัยความร่วมมือจากสมาชิกในทีมงาน การดำเนินงานภายใต้ทรัยากรที่จำกัด การประเมินผลการดำเนินงานเป็นระยะตลอดจนการปิดโครงการประสบความสำเร็จตามไปด้วย เพราะว่าการแสดงบทบาทผู้นำทีมดังกล่าวจะทำให้การจัดการภายในทีมงานเป็นไปได้ด้วยความมี ประสิทธิภาพ เมื่อสมาชิกภายในทีมเข้าใจซึ่งกันและกัน พร้อมที่จะปฏิบัติตามเป้าหมายของทีมงานแล้วก็ย่อมที่จะทำให้การบริหารโครงการประสบความสำเร็จตามไปด้วย (Amabil; et.al. 2004: 11; Moore. 2007: 77-96; Scott-Young; &

Samson. 2007: 1-15; Polzer. 2004; Donnellon. 2006: 70 – 73) จากเอกสารดังกล่าวจึงทำให้มีหลักฐานที่น่าเพียงพอที่จะเชื่อได้ว่า

การสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา มีอิทธิพลทางอ้อมต่อฤติกรรมการบริหารโครงการ ผ่านสัมพันธภาพในโรงเรียน การรับรู้ความสามารถของตนในการแสดงบทบาทผู้นำทีมและ การแสดงบทบาทผู้นำทีม สามารถกำหนดไว้เป็นสมมุติฐานการวิจัยข้อที่ 2 ซึ่งสมมุติฐานการวิจัยข้อที่ 1 และ 2 สามารถที่จะเขียนเป็นแผนภาพแสดงเส้นทางความสัมพันธ์ในแบบจำลองสมการโครงสร้างได้ดังภาพประกอบ 8



ภาพประกอบ 8 ความสัมพันธ์ระหว่างการสนับสนุนทางสังคมจากผู้บริหารกับการแสดงบทบาทผู้นำทีมและพฤติกรรมการบริหารโครงการ

สัมพันธภาพในโรงเรียน

ความหมายของสัมพันธภาพระหว่างบุคคล

ความหมายของสัมพันธภาพ นักวิชาการให้ความหมายแตกต่างกัน ความหมายพื้นฐานที่ให้ไว้โดยราชบัณฑิตยสถาน (2546: 1170) ให้ความหมายไว้ว่า ความผูกพัน ความเกี่ยวข้อง สำหรับเกย์ (มณี ดีประสิทธิ์. 2541: 7; อ้างอิงจาก Gay. 1981) มุ่งสนใจที่ระยะเวลาในการมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ว่าเป็นกระบวนการที่เกิดขึ้นทีละเล็กทีละน้อย อย่างต่อเนื่อง จนกระทั่งกลายเป็นแบบแผนในการปฏิบัติระหว่างกัน กลายเป็นองค์ประกอบของความคุ้นเคย แตกต่างจากแนวคิดของ ชิคเกอร์ริง (Chickering. 1969: 94) ที่เชื่อว่า สัมพันธภาพระหว่างบุคคลเป็นเรื่องของความอดทนที่จะอยู่ร่วมกัน มนุษย์จะต้องรู้จักอดทนที่จะเก็บสัญชาติญาณในการต่อสู้ ดิ้นรนเพื่อเอาตัวรอดไว้ภายใ น

จิตใจ โดยการหันมาให้ความช่วยเหลือ สนับสนุน บุคคลอื่นเพื่อเปลี่ยนแปลงรูปแบบการพึ่งพาจากการพึ่งพาแต่ตนเอง เป็นการพึ่งพาซึ่งกันและกัน การอดทนที่จะอยู่ร่วมกันกับผู้อื่นนั้นเป็นความสามารถที่จะยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคลได้มากขึ้น จนกระทั่งก่อให้เกิดความสัมพันธ์อันดีต่อกันและกัน ฟินลิป (พิสิทธ์ ปทุมบาล. 2532: 16; อ้างอิงจาก Philip. 1966: 125) อธิบายถึงสัมพันธภาพว่า เป็นลักษะของความเกี่ยวข้องกันระหว่างบุคคล รวมทั้งความสัมพันธ์ทางสังคม อันจะนำมาซึ่งการพัฒนารูปแบบการมีส่วนร่วมต่อความคาดหวัง ความสัมพันธ์ทางอารมณ์ และการปรับตัวทางสังคม ทั้งนี่จะต้องเคารพในสิทธิ และความเป็นตัวของตัวเองของบุคคลอื่นด้วย

นอกจากนี้นักวิชาการในประเทศไทยเสนอมิติเกี่ยวกับสัมพันธภาพไว้หลายมุมมอง ชัยพร วิชชาวุธ (2530: 69) ให้ความสนใจศึกษาในมุมมองของพฤติกรรมที่ตอบโต้กันระหว่างบุคคลเชื่อว่ามนุษย์อยู่เป็นสังคม ดังนั้นการกระทำของมนุษย์ทุกพฤติกรรมจึงมีความเกี่ยวข้องกันอย่างแยกไม่ออก ลักษณะดังกล่าวเรียกว่าสัมพันธภาพ งานวิจัยของ แสงทอง ปุระสุวรรณ (2541: 21) ให้ความสนใจไปที่กระบวนการติดต่อสื่อสารระหว่างบุคคลตั้งแต่ 2 บุคคลขึ้นไปว่ามีลักษณะทำความรู้จักเพื่อความร่วมมือ หรือเพื่อความรู้สึกที่ดีต่อกัน หากมีลักษณะเป็นทิศทางบวก หมายความว่าทั้ง 2 คนได้พยามที่จะมีปฏิสัมพันธระหว่างกัน และในงานวิจัยของ วรรณา อาภาอดุล (2545) ได้ทำการศึกษาสัมพันธภาพในการทำงานของครูได้ให้ความหมายไว้ว่า เป็นการแสดงออกของบุคคลเพื่อประโยชน์ในการทำความรู้จัก สนิทสนม และเป็นการสร้างความสัมพันธ์อันดีต่อผู้อื่นเพื่อให้ผู้อื่นรู้สึกประทับใจ และไม่คิดปองร้ายซึ่งกันและกัน และยังเชื่อว่าสัมพันธภาพในโรงเรียนที่ดีจะทำให้การประสานงานระหว่างครูด้วยกันเป็นไปได้ด้วยดี และการทำงานจะเป็นไปอย่างคล่องตัว

จากความสนใจของนักวิชาการที่มีแนวคิดสัมพันธภาพ (Relationship) พบว่ามีความแตกต่างกันไป ตามประเด็นที่ศึกษา แต่โดยรวมแล้ว สามารถสรุปเป็นความหมายที่จะใช้ในงานวิจัยนี้ได้ว่า หมายถึง รูปแบบและกระบวนการในการเข้าไปมีปฏิสัมพันธ์กับบุคคลต่างๆ ของบุคคล โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อต้องการสานสัมพันธ์อันดี ซึ่งเป็นรูปแบบของการปกป้องตนเองให้พ้นจากการปองร้าย การเอาเปรียบและความปลอดภัยทางด้านจิตใจ บุคคลที่มีสัมพันธภาพอันดีกับบุคคลอื่น จะมีความเห็นใจ ให้ความช่วยเหลือ และมีพฤติกรรมที่เป็นมิตร มีลักษณะตรงกันข้ามกับผู้ที่มีสัมพันธภาพที่ไม่ดี

ทฤษฎีที่เกี่ยวกับสัมพันธภาพ

จากการศึกษางานวิจัยที่ใช้ตัวแปร สัมพันธภาพ (Relationship) ในระดับต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นในครอบครัว ในกลุ่มเพื่อน และในกลุ่มผู้ร่วมงาน พบว่าจะใช้ทฤษฎี สามมิติของความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (FIOR – Fundamental Interpersonal Relation Orientation) เสนอโดย วิลเลียม ชูทส์ (Schultz. 1996: 59) ใช้อธิบายถึงพื้นฐานของสัมพันธภาพระหว่างบุคคล ซึ่งทฤษฎีนี้ได้อธิบายว่า

ความต้องการของบุคลในด้านความรู้สึกและการแสดงออกเชิงพฤติกรรมเป็นสิ่งที่สามารถอธิบายการแสดงออกของบุคคลได้ ในการเข้ากลุ่มของบุคคลเป็นเพราะแรงขับของ 3 เหตุผล วิลเลียม ชูทส์ ได้แบ่งมิติของการเข้าไปมีความสัมพันธ์กับกลุ่มของบุคคลไว้ 3 มิติ ดังนี้

มิติที่ 1 การเข้ากลุ่ม (Inclusion) บุคคลในมิตินี้จะมีลักษณะชอบเข้ากลุ่ม ชอบไปงานเลี้ยงต่างๆ และชอบทำสิ่งต่างๆ ที่เป็นการเริ่มต้น เช่น การเริ่มสนทนากับคนแปลกหน้าก่อน ร่วมชุมนุมในกิจกรรมทางการเมือง ร่วมสังสรรค์ ในขณะที่บุคคลทีมีลักษณะตรงข้ามในมิตินี้ชอบที่จะอยู่คนเดียว มีความเป็นตัวของตัวเองสูง ไม่ต้องการที่จะเริ่มสนทนากับบุคคลอื่นก่อน และหลีกเลี่ยงงานต่างๆ ซึ่งความแตกต่างใจมิตินี้ มีตั้งแต่ระดับ Over Social (มีความทุกข์เมื่ออยู่ลำพัง) ไปจนถึง Under Social (มีความทุกข์เมื่อมีคนอื่นปรากฏอยู่)

มิติที่ 2 การควบคุม (Control) ลักษณะของบุคคลที่อยู่ในมิตินี้จะชอบการมีอำนาจควบคุมและอิทธิพล มีความสุขที่ได้รับมอบหมายให้ทำการดูแลผู้อื่นชอบที่จะเป็นนายสั่ง หรือเป็นผู้ทำหน้าที่การตัดสินใจของกลุ่ม ในขณะที่บุคคลที่มีลักษณะตรงข้ามในมิตินี้จะไม่ชอบการควบคุมผู้อื่น หรือมีสภาพที่มีอำนาจอยู่เหนือผู้อื่น พอใจที่จะไม่ออกคำสั่งให้ใครทำอะไรตามคำสั่งของตน และพยายามทำทุกอย่างเพื่อค้นหาสภาพที่ไม่มีการบังคับ และรับผิดชอบอะไรเลย ดังนั้นบุคคลในมิตินี้มีตั้งแต่ระดับ Autocratic (รู้สึกทุกข์เมื่อไม่ได้ควบคุมผู้อื่น) ถึงระดับ Abdicates (รู้สึกเป็นทุกข์เมื่อต้องรับผิดชอบหรือควบคุมผู้อื่น)

มิติที่ 3 รักใคร่ ผูกพัน (Affection) ลักษณะของบุคคลที่อยู่ใจมิตินี้จะชอบการใกล้ชิด สนิทสนมกับบุคคลอื่นๆ แต่ไม่ต้องการเป็นฝ่ายเริ่มก่อน แต่จากประสบการณ์ของ วิลเลียม ชูทส์ ในการใช้แบบวัด ไฟโร - บี ทำให้ผู้ตอบสับสนแยกไม่ออกในการใช้คำว่า Affection ระหว่างความหมายของความชอบที่เป็นความรู้สึก กับความชอบที่เป็นพฤติกรรม ในมิตินี้จึงเปลี่ยนมาใช้คำว่า Openness แทน ซึ่งคนที่อยู่ใจมิตินี้จะมีความพึงพอใจเมื่อได้รับความสัมพันธ์จากผู้อื่น ชอบที่จะมีคนมาทำความสนิทสนม คุ้นเคยด้วย ซึ่งคนที่มีลักษณะตรงข้ามจะมีลักษณะของการหลีกหนีจากการเปิดเผยกับบุคคลอื่นๆ ค่อนข้างที่จะรักษาสัมพันธภาพในระดับที่คุ้นเคยมากกว่าการสนิทสนม

จากการศึกษามิติของการมีปฏิสัมพันธ์ ทั้ง 3 มิติ ของ วิลเลียม ชูทส์ สามารถอธิบายลักษณะของบุคคลที่ต้องการมีสัมพันธภาพกับบุคคลอื่นๆ ได้ชัดเจนมากขึ้นว่าการมีสัมพันธภาพระหว่างบุคคลอยู่ในมิติใด หรือในรูปแบบใด และยังสามารถอธิบายพื้นฐานของสัมพันธภาพระหว่างบุคคลโดยพิจารณาพฤติกรรมระหว่างสมาชิกที่พยายามปรับตัวเข้าหากัน โดยเชื่อว่าแต่ละคนมีลักษณะเฉพาะในการปรับตัวเข้ากับบุคคลอื่น ความสัมพันธ์ของสมาชิกในกลุ่มจึงอาจมีลักษณะที่เข้ากันได้และเข้ากันไม่ได้ ทั้งนี้การที่สามารถทำความเข้าใจกับทฤษฎีนี้ได้อย่างถ่องแท้จะทำให้การบริหารจัดการความสัมพันธ์ในการทำงานเป็นไปได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

จากทฤษฎี สามมิติของความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (FIOR – Fundamental Interpersonal Relation Orientation) ของ วิลเลียม ชูทส์ ที่สามารถอธิบายลักษณะของการมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลแล้ว ยังมีทฤษฎีทางสังคมวิทยาที่สามารถอธิบายลักษณะของการมีปฏิสัมพันธ์ของผู้คนในสังคมได้ คือ ทฤษฎีการกระทำระหว่างกัน (Interaction theory) นับได้ว่าเป็นทฤษฎีเก่าแก่ที่ได้รับการยอมรับมาตลอด (Classic theory) เสนอโดย พาร์สัน (Parson) ทฤษฎีนี้อธิบายว่า บุคคลในสังคมไม่สามารถที่จะหลีกเลี่ยงการมีสัมพันธภาพระหว่างกันได้ ไม่ว่าจะทางใดก็ตาม การกระทำระหว่างกันทางสังคมเกิดขึ้นได้จากการที่ผู้กระทำฝ่ายหนึ่ง (Social actor) ต้องการทำอะไรบางอย่างกับอีกฝ่าย โดยที่ผู้เริ่มกระทำจะส่งสัญลักษณ์ (Symbolic) ไปยังอีกฝ่ายหนึ่งเพื่อให้ตีความหมาย ซึ่งสัญลักษณ์จะเป็น พฤติกรรม วัสดุ หรือถ้อยคำก็ได้ แล้วฝ่ายรับก็จะแสดงพฤติกรรมที่เป็นการตอบสนองต่อฝ่ายกระทำ กระบวนการดังกล่าวจะก่อให้เกิดการมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างกันเกิดขึ้น (สัญญา สัญญาวิวัฒน์. 2549: 41 – 44) ทฤษฎีได้รับความนิยมนำมาอธิบายถึงการเกิดขึ้นของพฤติกรรมต่างๆในองค์การที่เกิดจากการกระทำระหว่างกันของพนักงานโดยการอาศัยสัญลักษณ์ต่างๆ ซึ่งการกระทำระหว่างกันโดยอาศัยสัญลักษณ์ต่างๆ เมื่อกระทำซ้ำๆ กัน ก็จะกลายเป็นแบบแผนของพฤติกรรมในองค์การ ตลอดจนพัฒนากลายเป็น ค่านิยมร่วมกัน รูปแบบการสื่อสารในองค์กร และเป็นวัฒนธรรมองค์กรในที่สุด

สัมพันธภาพในการทำงาน

งานวิจัยในระดับบัณฑิตศึกษาที่ศึกษาเกี่ยวกับสัมพันธภาพในการทำงานของครูหรือสัมพันธภาพในโรงเรียน ได้ทำการประยุกต์ทฤษฎีทางด้านจิตวิทยาที่ว่าด้วยสัมพันธภาพระหว่างบุคคลเข้ากับบริบทของโรงเรียน เช่นงานวิจัยของ วรรณา อาภาอคูล (2545) อรรถพล ระวิโรจน์ (2547) สุรพล พยอมแย้ม (2548) ได้ชี้ว่า สัมพันธภาพเป็นรูปแบบของการเข้าไปเกี่ยวข้องระหว่างบุคคลกับบุคคล บุคคลกับหมู่คณะ และบุคคลกับองค์กร จะก่อให้เกิดปฏิสัมพันธ์ (Social interaction) ขึ้นจนพัฒนารูปแบบของสัมพันธภาพจนเป็นแบบแผนและกลายเป็นวัฒนธรรมองค์การในที่สุด การที่จะเข้าใจเรื่องนี้ต้องทำความเข้าใจเกี่ยวกับ พฤติกรรมส่วนตัวกับพฤติกรรมสังคม (พฤติกรรมที่บุคคลแสดงออกด้วยความเต็มใจกับพฤติกรรมที่ต้องแสดงออกเมื่ออยู่ต่อหน้าผู้คนในสังคม) วิธีการสื่อสารและทำความเข้าใจถึงกฎเกณฑ์ทางสังคม

ในบริบทของการทำงานนั้นจากการศึกษาของ เดนท์ (Dentsch. 1972: 275 – 319) เสนอไว้ว่าโครงสร้างของกระบวนการทำงานในหน่วยงานจะแตกต่างกันแม้ว่าจะอยู่ในองค์กรเดียวกันก็ตาม แต่ละรูปแบบของความสัมพันธ์จะมีจุดเริ่มต้นของการแสดงออกเชิงพฤติกรรมที่แตกต่างกัน เกณฑ์ในพิจารณาสัมพันธภาพในหน่วยงานมีด้วยกัน 4 เกณฑ์ ได้แก่

1.การเริ่มสัมพันธภาพด้วยความเชื่อถือไว้วางใจ (Trust orientation) สัมพันธภาพที่เริ่มต้นความรู้สึกดังกล่าวมักจะเป็นสัมพันธภาพที่มีความต่อเนื่องและยาวนาน เหมาะสมกับการทำงานร่วมกัน

2. สัมพันธภาพร่วมด้วยความหวาดระแวง (Antagonistic orientation) จะมีลักษณะที่ผู้ร่วมงานแต่ละคนต่างจ้องที่จะหาผลประโยชน์จากองค์กร และจากเพื่อนร่วมงาน สัมพันธภาพมักเป้นไปเพื่อการรักษาผลประโยชน์ ซึ่งจะไม่มีความราบรื่นและไม่พัฒนาไปอย่างต่อเนื่องเท่าที่ควร

3. เริ่มสัมพันธภาพด้วยการร่วมมือกันทำงาน (Cooperation orientation) มีจุดเริ่มต้นอยู่ที่การพึ่งพาอาศัยในการทำงานระหว่างกัน เมื่อขาดบุคคลใดไปแล้วจะทำให้งานมีอุปสรรค์ ไม่ประสบความสำเร็จเท่าที่ควร องค์การที่เริ่มความสัมพันธ์เช่นนี้บุคลากรจะเริ่มต้นสร้างมิตรภาพก่อนและทำทุกอย่างเพื่อรักษามันไว้

4. สัมพันธภาพด้วยการแข่งขันกัน (Competitive orientation) เป็นความสัมพันธ์ที่แต่ละฝ่ายต่างต้องกระทำกิจกรรมร่วมกันตามลักษณะของโครงสร้างงาน ทว่า แต่ละฝ่ายต่างก็มีเป้าหมายเป็นของตนเอง ดังนั้นในขั้นตอนสุดท้ายของการร่วมกันทำงานนั้นแต่ละฝ่ายต่างก็มีเป้าหมายที่จะเป็นผู้ชนะซึ่งหากไม่มีความสัมพันธ์ต่อกันเลยในขั้นเริ่มต้นการเป็นผู้ชนะจะไม่มีความหมายใดเลย เช่น การเข้าร่วมประกวดนางงาม เป็นต้น

ทั้งนี้รูปแบบความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรในหน่วยงานจะเป็นแบบใดนั้น เดนท์ เชื่อว่าสามารถที่จะทำนายได้จากรูปแบบของจุดเริ่มต้นของความสัมพันธ์ในหน่วยงานนั้น ทั้งนี้ไม่ได้หมายว่ารูปแบบความสัมพันธ์แบบใดแบบหนึ่งจะเป็นรูปแบบที่ดีที่สุด แต่ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับลักษณะขององค์การว่ามีกระบวนการทำงานเป็นอย่างไร

นอกจากนี้ อาร์โนด์และเพล็ดแมน (Arnol; & Feldman. 1980: 297 – 298) อธิบายลักษณะของสัมพันธภาพในหน่วยงานว่า มีความสำคัญต่อระดับความเครียดในการทำงาน ในกระบวนการทำงาน การประสานงานในองค์การนั้นบุคคลไม่สามารถที่จะหลีกเลี่ยงการมีปฏิสัมพันธ์หรือสัมพันธภาพได้ ซึ่งบุคคลที่จำเป็นต้องมีสัมพันธภาพด้วยในหน่วยงานมี 3 กลุ่ม ได้แก่ การมีสัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชา การมีสัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงาน และการมีสัมพันธภาพกับผู้ใต้บังคับบัญชา สัมพันธภาพในหน่วยงานเป็นสิ่งที่มีความสำคัญต่อการประสานงานร่วมกันเป็นอย่างมากเพราะว่าในการทำงานตัวบุคคลจะต้องทำการประสานงานกับ ผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และผู้ที่ใต้บังคับบัญชา อาร์โนด์และเพล็ดแมน ได้เสนออีกว่า สัมพันธภาพที่ไม่ดีนอกจากจะทำให้การทำงานเป็นไปอย่างติดขัดแล้วยังมีผลต่อปัญหาด้านอารมณ์ตามมา

ดังสัมพันธภาพในการทำงาน จึงเป็นรูปแบบของการติดต่อ สื่อสาร และการมีปฏิสัมพันธ์กันในหน่วยงาน ซึ่งรูปแบบของการมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างกันนั้น มีอยู่ 4 รูปแบบ ทว่า ไม่จะเป็นรูปแบบใด

นั้นบุคคลในองค์การจะต้องมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคล 3 ฝ่ายคือ สัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชา (เป็นความสัมพันธ์กับบุคคลที่มีอำนาจเหนือกว่าตน) สัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงาน (เป็นความสัมพันธ์กับบุคคลที่ต้องทำงานร่วมกัน และมีอำนาจเท่ากัน) และสัมพันธภาพกับผู้ใต้บังคับบัญชา (เป็นความสัมพันธ์กับบุคคลที่มีอำนาจน้อยกว่า) อย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ ทั้งนี้รูปแบบของการแสดงพฤติกรรมต่างๆต่อกันก็จะแตกต่างกันไปตามลักษณะของระดับบุคคลที่มีสัมพันธภาพต่อกัน

การมีสัมพันธภาพที่ดีกับเพื่อนร่วมงานในองค์การ เป็นสิ่งที่ช่วยให้เกิดความเข้าใจอันดีซึ่งกันและกัน เกิดความสามัคคีภายในกลุ่ม และช่วยให้บุคคลมีความเชื่อมั่นในตนเอง มีความมั่นในใจการเข้าสังคมได้ดียิ่งขึ้น (Halloran. 1978: 5) ในการปฏิบัติตนเพื่อให้เกิดสัมพันธภาพในองค์การไม่ว่าจะเป็นสัมพันธภาพกับบุคคลในระดับใดก็ตามการแสดงพฤติกรรมจะต้องเป็นในลักษณะของการไว้วางใจซึ่งกันและกัน สื่อสารระหว่างกันอย่างเปิดเผย ยอมรับและสนับสนุน ตลอดจนรู้จักแก้ปัญหาและขจัดความขัดแย้งภายในกลุ่มด้วยการประนีประนอม หลักในการสร้างสัมพันธภาพที่ดีกับหน่วยงานมีดังนี้ (Czrkhuff; & Berenson. 1977: 203 – 207)

- หลักของการเปิดเผยความรู้สึก บุคคลต้องเต็มใจที่จะแลกเปลี่ยนข้อมูลและประสบการณ์ซึ่งกันและกันอย่างเปิดเผย เพื่อความเข้าใจซึ่งกันและกัน จะก่อให้เกิดสัมพันธภาพที่มั่นคง

- มีความรู้สึกร่วม บุคคลจะมีความเข้าใจผู้อื่น รับรู้ความรู้สึกของผู้อื่นว่าเป็นอย่างไร ต้องการความช่วยเหลืออะไร

- ยอมรับและเคารพ ต้องยอมรับบุคคลอื่น โดยไม่ตัดสิน ไม่ประเมินที่บุคคล ควรประเมินที่ผลในการทำงาน ยอมรับในความเป็นตัวตนของเพื่อนร่วมงานตลอดจนการเป็นผู้ฟังที่ดีสนใจในสิ่งที่เพื่อนร่วมงานได้นำเสนอ

สัมพันธภาพในโรงเรียน

การสร้างตัวแปรสัมพันธภาพในการทำงานของครู ผู้วิจัยได้กำหนดองค์ประกอบของสัมพันธภาพในการทำงานของครูไว้เป็น 3 ด้าน ได้แก่ สัมพันธภาพระหว่างครูกับผู้บริหาร สัมพันธภาพระหว่างครูกับผู้ร่วมงาน และสัมพันธภาพระหว่างครูกับนักเรียน ซึ่งมีนักวิชาการได้อธิบายลักษณะของสัมพันธภาพใน 3 องค์ประกอบนี้ไว้ คือ วัฒนา คุรุสวัสดิ์ (2544 : 90) อธิบายว่าสัมพันธภาพในการทำงานของครูเป็นสภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีอิทธิพลต่อต่อประสิทธิผลในการทำงาน ในการทำงานของครูนั้น จะมีสัมพันธภาพระหว่าง 3 ฝ่ายเกิดขึ้น ได้แก่ สัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชา สัมพันธภาพกับเพื่อนครู และสัมพันธภาพกับนักเรียน ซึ่งรูปแบบของการมีสัมพันธภาพนั้นจะแตกต่างกันออกไป

<u>สัมพันธภาพระหว่างครูกับผู้บริหารโรงเรียน</u> ผู้บริหารจะต้องนำหลักการบริหารทั้งแบบระบบคุณธรรม (Merit system) และระบบอุปถัมภ์ (Patronage system) มาบริหารบุคลากรทาง

การศึกษาเพื่อสร้างความสัมพันธ์อันดีต่อกันและกัน ซึ่งมีลักษณะของพฤติกรรมดังนี้ (วัฒนา คุรุสวัสดิ์. 2544: 90 - 95)

- มอบหมายงานให้เหมาะสมกับความสามารถ
- ชมเชยและให้กำลังใจต่อผู้ปฏิบัติงาน
- บำรุงขวัญและกำลังใจ อันเป็นการสร้างรากฐานแห่งความจงรักภักดีต่อโรงเรียน
- การประเมินผลงานจะต้องแจ้งให้ทราบถึงมาตรฐานก่อน
- ให้โอกาสและแสดงความปราณีต่อครู ให้เท่าเทียมกัน
- เข้าร่วมกิจกรรมสังสรรค์เป็นกันเองกับครูในบางโอกาส ใช้วาจาไพเราะ เพื่อสร้างความเป็นกันเอง

นอกจากนี้ผู้บริหารต้องแสดงให้ครูในโรงเรียนเห็นว่าตนเองมีความเป็นกลางมีความยุติธรรมและต้องการที่จะเห็นความสามัคคีเกิดขึ้นในกลุ่มครู ด้วยการพยายามไม่ให้เกิดการแบ่งพรรคแบ่งพวกของครูในการทำงาน สร้างบรรยากาศประชาธิปไตยในการทำงาน การสร้างความมั่นใจให้เกิดขึ้นกับบุคลากรในโรงเรียนถือว่าเป็นหน้าที่ที่สำคัญของผู้บริหาร ทั้งนี้จะต้องทำให้บุคลากรในโรงเรียนเกิดความมั่นใจในอาชีพ รับรู้ถึงเกียรติยศในการทำงานของตน และควบคุมการทำงานโดยการแบ่งหน้าที่ระหว่างฝ่ายให้เท่าเทียมกันตามสมควรแก่ลักษณะของงาน

โรงเรียนขนาดเล็กผู้อำนวยการเป็นผู้สร้างสัมพันธภาพให้เกิดขึ้นกับบุคลากรทุกคนในโรงเรียน โดยใช้ภาวะผู้นำเป็นตัวเชื่อมโยงความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากร แต่ในโรงเรียนขนาดใหญ่นั้นโอกาสที่ครู จะพบปะกับผู้บริหารมีน้อยครั้ง ดังนั้นความสัมพันธ์กับผู้บริหารจึงเกิดขึ้นกับผู้บริหารกับหัวหน้าส่วนงานต่างๆ มากกว่ายิ่งโรงเรียนมีขนาดใหญ่ขึ้นเท่าใดการสร้างสัมพันธภาพระหว่างผู้บริหารกับครูในโรงเรียนจะต้องเน้นการบริหารงานในรูปแบบประชาธิปไตยให้มากขึ้นเท่านั้น นโยบายในการบริหารทางการศึกษาจะต้องมีความชัดเจน มีระบบการบริหารที่ดีผู้บริหารต้องยอมรับความสำเร็จของผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา เปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในเรื่องต่างๆให้ความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่อย่างเท่าเทียมกัน และมีความจริงใจต่อผู้ใต้บังคับบัญชาทุกคน

สำหรับแนวทางการแสดงพฤติกรรมหรือการปฏิบัติตนต่อผู้บริหารนั้น วรรณา อาภาอดุล (2545: 3 - 4) ได้เสนอไว้ในงานวิจัยว่า ครูต้องให้ความไว้วางใจในบทบาทของผู้บังคับบัญชาให้การยอมรับนับถือให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงาน ไม่นินทาว่าร้าย ไม่แสดงความไม่พึงพอใจเมื่อแสดงความคิดเห็นที่ขัดแย้งกับผู้บริหาร และตั้งใจทำงานตามที่ได้รับมอบหมายให้ดีที่สุด

<u>สัมพันธภาพระหว่างครูกับเพื่อนร่วมงาน</u> การมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างครูด้วยกันสิ่งที่สำคัญที่สุดคือการแสดงความรับผิดชอบที่มีต่อหน้าที่ของตนเองเป็นอย่างดี ครูทุกคนจะต้องรู้หน้าที่ของ

ตนเอง โดยทั่วไปแล้วเพื่อนครูจะไม่ยอมรับครูที่ทำงานไม่จริงจังหน้าที่ความรับผิดชอบของครูที่แต่ละคนจะต้องแสดงให้เพื่อนร่วมงานเห็นเพื่อเป็นการสร้างสัมพันธภาพที่ดีกับเพื่อนร่วมงานได้แก่ (วัฒนา คุรุสวัสดิ์. 2544: 91 – 96)

- เข้าใจจุดมุ่งหมายแผนการศึกษาแห่งชาติ และแผนปฏิบัติงานของโรงเรียน ทำการวางแผนการปฏิบัติงานของตนให้สอดคล้องกับแผนทั้งสอง

- จัดโปรแกรมการสอนให้น่าสนใจและรับผิดชอบงานที่ได้รับมอบหมาย ตลอดจนร่วมกิจกรรมพิเศษกับโรงเรียนอย่างสม่ำเสมอ

- ให้ข้อเสนอแนะและให้ข้อคิดเห็นในการปรับปรุงงานของโรงเรียน ประสานงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างลงตัวและมีอัธยาศัยไม่ตรีต่อผู้มาติดต่อกับโรงเรียน

การแสดงความสามารถให้เป็นที่ประจักษ์ จะเป็นตัวดึงดูดความสนใจของเพื่อนครูด้วยกันให้เข้ามาเกี่ยวข้องกันเพราะโดยอาชีพแล้วครูต้องทำงานร่วมกันเป็นทีม อารี เพชรผุด (วรรณา อาภาอดุล. 2545: 23 – 24; อ้างอิงจาก อารี เพชรผุด. 2530) เสนอเกี่ยวกับการสร้างสัมพันธภาพอันดีระหว่างเพื่อนครูไว้ว่า นอกจากความรู้ความสามารถแล้วครูจะต้องมีการแสดงพฤติกรรมให้เห็นถึงการร่วมมือร่วมใจในการทำงานแสดงความเข้าใจในปัญหาของเพื่อนร่วมงานให้มากขึ้น จะเป็นการสร้างสัมพันธภาพที่ดีต่อกันและกันให้ยาวนานถาวร สังเกตุเห็นจากตัวเราได้ว่าถ้าหากมีเพื่อนร่วมงานที่มีความรู้ ความสามารถ และมีความเข้าใจในปัญหาของเรา ก็จะทำให้เรามีแรงจูงใจเกิดกำลังใจอยากจะทำงานให้กับหน่วยงานต่อไป แต่ในทางตรงกันข้ามหากเพื่อนร่วมงานมีความสามารถ แต่ไม่มีความเข้าใจในปัญหาของเราก็จะเกิดความรู้สึกเบื่อหน่ายในการทำงานไม่อยากจะทำงานผลที่ออกมาก็คือความล้มเหลวของระบบการศึกษา

<u>สัมพันธภาพระหว่างครูกับนักเรียน</u> สัมพันธภาพระหว่างครูกับนักเรียนจะเป็นอย่างไรขึ้นอยู่กับองค์ประกอบ ดังนี้ (วัฒนา คุรุสวัสดิ์. 2544: 95- 100)

1.บุคลิกภาพของครูผู้สอน เป็นสิ่งจูงใจให้นักเรียนมีความรู้สึกที่ดีต่อโรงเรียนนักเรียนจะชอบครูที่มีบุคลิกดี พูดจาไพเราะ มีความเข้าใจนักเรียนตามช่วยอายุ เป็นมิตรที่ดี มีความยุติธรรมและเข้าใจธรรมชาติของความต้องการของนักเรียน เป็นผู้ที่มีอารมณ์ขันในบางเวลา

2.การวางตัวต่อนักเรียน ต้องมีการใช้อำนาจในห้องเรียนและนอกห้องเรียนได้อย่างเหมาะสม ถ้าหากครูใช้อำนาจแบบผิดๆ และขาดหลักจิตวิทยาพัฒนาการเด็กจะทำให้เกิดผลเสียได้ สิ่งที่จะแปรเปลี่ยนอำนาจของครูที่มีต่อเด็ก คือ

- ความเคารพต่อบุคคล ครูจำเป็นจะต้องให้ความเคารพในศักดิ์ศรีของนักเรียน ตามหลักการประชาธิปไตย และยอมรับในความแตกต่างระหว่างบุคคลทั้งทางด้านสมองและฐานะทางครอบครัว

- เรื่องส่วนตัวและเรื่องปัญหาทางด้านอาชีพ ครูไม่จำเป็นต้องให้นักเรียนรับทราบถึงเรื่องส่วนตัวและเรื่องเกี่ยวกับการประกอบอาชีพทั้งทางด้านการเงินและปัญหาอุปสรรคต่างๆ ควรรักษาระยะห่างไว้เพื่อความเป็นส่วนตัวและการสร้างอิทธิพลเหนือนักเรียน

- เรื่องของอคติ ครูควรให้นักเรียนได้รับทราบว่าครูรักนักเรียนทุกคนอย่างเท่าเทียมกันไม่เลือกปฏิบัติต่อนักเรียนคนใดคนหนึ่งเป็นพิเศษ ซึ่งจะก่อให้เกิดทัศนคติที่ไม่ดีต่อครูได้

3. การปฏิบัติการสอน ในบริบทนี้ มิใช้การสอนแต่เพียงอย่างเดียวแต่รวมไปถึงการเตรียมตัวของครู การเตรียมวิธีการสอน การให้การบ้าน ระบบการให้คะแนน และนโยบายในการตัดสินการสอบได้และการสอบตก

- การเตรียมตัวของครู นักเรียนจะให้ความเคารพนับถือ ครูที่เตรียมตัวในการสอนเป็นอย่างดี และพยายามที่จะเรียบเรียงเนื้อหา กิจกรรมที่เหมาะสมกับ ตัวของนักเรียนของตน

- วิธีการสอน ต้องน่าสนใจ กระตุ้นให้ผู้เรียนเกิดความคิดสร้างสรรค์ รู้จักแหล่งในการแสวงหาข้อมูล มิใช่การสอนในรูปแบบการบรรยายให้ความรู้ให้นักเรียนเป็นฝ่ายรับแต่เพียงอย่างเดียว

- การให้การบ้านแก่นักเรียน ครูไม่ควรให้การบ้านแก่นักเรียนที่มากเกินไปจนเด็กนักเรียนไม่มีเวลาพักผ่อน การบ้านจะต้องไม่ยากเกินไปเพราะนักเรียนจะให้ความหวังว่าครูจะเป็นผู้ไขข้อข้องใจกับนักเรียนทุกอย่าง

- คะแนนและระบบการให้คะแนน การสอบทุกครั้งครูจะต้องแจ้งเกณฑ์ในการให้คะแนนกับนักเรียนทุกคนทราบพร้อมกัน ในบางกรณีอาจให้นักเรียได้ร่วมกำหนดขอบเขตในการให้คะแนนร่วมด้วย

- การสอบ ทัศนคติของนักเรียนที่มีต่อการสอบคือ การได้เลื่อนชั้น ในการสอบแต่ละครั้งครูจะต้องควบคุมให้เกิดความยุติธรรมในการสอบให้ได้มากที่สุดเพื่อป้องกันข้อครหาในการได้คะแนนของนักเรียน และเป็นการสร้างศรัทธาในตัวครู

4.การแนะแนว นักแนะแนวจะมีอิทธิพลต่อทัศนคติของนักเรียนเป็นอย่างมากวิธีการแนะแนวเด็กนั้นจะต้องไม่ทำให้เด็กเข้าใจว่า เป็นการสอดรู้สอดเห็นแต่เป็นการช่วยเหลือเด็กมากกว่า นักแนะแนวสามารถที่จะสร้างภาพพจน์ให้กับนักเรียนได้โดยจัดโปรแกรมปฐมนิเทศหรือให้นักเรียนได้พบปะกันเป็นกลุ่มย่อม ทำให้นักเรียนเข้าใจว่าตนเองชอบ หรือถนัดอะไรในด้านไหน ความสัมพันธ์อันดีระหว่าง กิจกรรมตรงจุดนี้จะทำให้ ครูและนักเรียน ได้ใกล้ชิดกันมากขึ้น

จากเอกสารข้างต้น สัมพันธภาพในการทำงานของครูจึงเป็นสภาพแวดล้อมในการทำงานที่จะต้องมีความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล 3 ฝ่ายในโรงเรียน ได้แก่ สัมพันธภาพระหว่างครูกับผู้บริหาร สัมพันธภาพระหว่างเพื่อนครู และสัมพันธภาพระหว่างครูกับนักเรียน

การวัดสัมพันธภาพในโรงเรียน

การวัดสัมพันธภาพระหว่างบุคคล งานวิจัยระดับบัณฑิตศึกษาจำนวนมากยอมรับการใช้แบบสอบถามในการวัด พนิดา ผกานิรินทร์ (2544) ได้ทำการวัดสัมพันธภาพระหว่างพยาบาลวิชาชีพกับสมาชิกในครอบครัว ด้วยแบบสอบถาม โดยใช้มาตรวัด 5 ระดับ เพื่อให้พยาบาลวิชาชีพได้ระบุถึงระดับความรู้สึกที่มีต่อข้อคำถาม ตั้งแต่ จริงที่สุด – จริงน้อยที่สุด โดยแบ่งองค์ประกอบสัมพันธภาพในครอบครัวไว้ 2 องค์ประกอบ คือพฤติกรรมสมาชิกในครอบครัวที่มีต่อการปฏิบัติงานพยาบาลวิชาชีพและพฤติกรรมพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติต่อสมาชิกในครอบครัว เช่นเดียวกับ พรดารา แซ่ฉั่ว (2547) ได้ทำการวัดสัมพันธภาพในครอบครัวด้วยแบบสอบถามโดยใช้มาตรวัด 5 ระดับเพื่อให้พยาบาลวิชาชีพได้ระบุถึงระดับความรู้สึกที่มีต่อข้อคำถาม ตั้งแต่ จริงมากที่สุด – จริงน้อยที่สุด โดยแบ่งมิติของสัมพันธภาพในครอบครัวไว้ 2 มิติคือ การวัดพฤติกรรมสมาชิกในครอบครัวที่มีต่อการปฏิบัติงานพยาบาลวิชาชีพ และการวัดพฤติกรรมพาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติต่อสมาชิกในครอบครัว ในบริบทของโรงเรียนพบว่า วรรณา อาภาดุล (2545) ได้ทำการวัดสัมพันธภาพระหว่างบุคคลในการปฏิบัติงานของครู โดยใช้แบบสอบถามและมีมาตรวัด 5 ระดับ ตั้งแต่ จริงที่สุด – จริงน้อยที่สุด เพื่อให้ครูได้ระบุถึงความรู้สึกที่มีต่อข้อคำถาม ทั้งนี้ได้แบ่งองค์ประกอบของสัมพันธภาพในการทำงานของครูไว้ 3 องค์ประกอบ ได้แก่ สัมพันธภาพระหว่างครูกับผู้บังคับบัญชา สัมพันธภาพระหว่างเพื่อนครู และสัมพันธภาพระหว่างครูกับนักเรียนการวิจัยในครั้งนี้ทำการวัดสัมพันธภาพในการทำงานของครู โดยใช้แบบแนวคิดเกี่ยวกับสัมพันธภาพในการทำงานของครูที่เสนอโดย วัฒนา คุรุสวัสดิ์ (2544) ประกอบกับทำการปรับปรุงร่วมกับข้อคำถามในแบบวัดของ วรรณา อาภาดุล (2545) โดยใช้ มาตรวัด 6 ระดับ ตั้งแต่ จริงที่สุด – จริงน้อยที่สุด โดยมีองค์ประกอบของสัมพันธภาพในการทำงานของครู 3 องค์ประกอบ ได้แก่ สัมพันธภาพระหว่างครูกับผู้บังคับบัญชา สัมพันธภาพระหว่างเพื่อนครู และสัมพันธภาพระหว่างครูกับนักเรียน เพื่อให้ประธานโครงการโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพได้รายงานถึง การรับรู้ ความรู้สึกที่มีต่อข้อคำถาม

ความสัมพันธ์ระหว่างสัมพันธภาพในโรงเรียนกับการแสดงบทบาทผู้นำทีม และพฤติกรรมการบริหารโครงการ

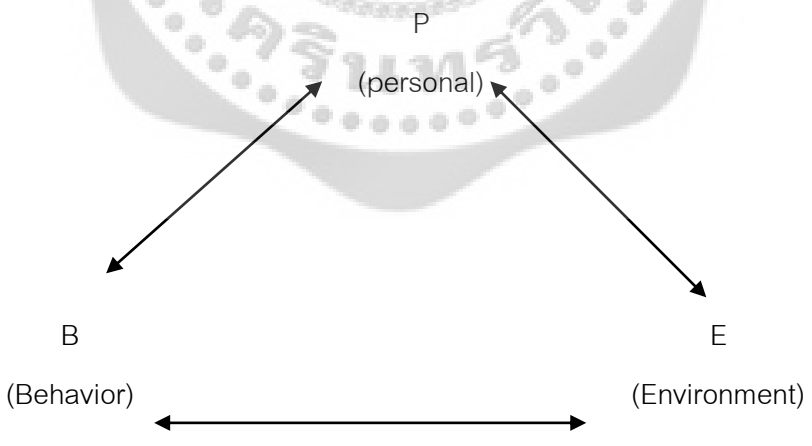
การศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อค้นหาความสัมพันธ์ระหว่างการที่ผู้นำทีมได้อยู่ในโรงเรียนที่มีสัมพันธภาพในการทำงานที่ดี เพื่อนครูมีความรักใคร่ต่อกันและกัน เพื่อนครูกับผู้บริหารมีความเข้าใจระหว่างกัน และเพื่อนครูกับนักเรียนแสดงความรักใคร่ต่อกันและกันที่ดี จะส่งผลเช่นไรต่อการแสดงบทบาทผู้นำทีมและพฤติกรรมการบริหารโครงการ ทั้งนี้พบว่า ตัวแปรสัมพันธภาพในโรงเรียนนั้นอยู่ในสถานภาพตัวแปรคั้นกลางระหว่างตัวแปร การสนับสนุนจากผู้บริหารเพื่อให้ผู้บริหารโครงการเกิดความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเอง และแสดงบทบาทผู้นำทีม พฤติ

กรรมการบริหารโครงการได้ (Kirk, Schutte; & Hine. 2008: 432-436; Stoeber, Hutchfield; & Wood. 2008: 325; Vekir;i & Chronaki. 2008: 1396 – 1399; Bandura. 1997: 20 – 22; Harolds. 2005: 151 – 158; Pajares; & Miller. 1994: 194; นวลฉวี ประเสริฐสุข. 2542: 87) หรืออาจจะกล่าวได้ว่า สัมพันธภาพในโรงเรียนอยู่ในสถานภาพของการเป็นตัวแปรส่งผ่านที่สำคัญของการสนับสนุนจากผู้บริหารที่ส่งต่อไปยังการรับรู้ความสามารถของตนเองในการแสดงบทบาทผู้นำทีม เพื่อให้ผู้นำทีมโครงการโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพได้แสดงบทบาทผู้นำทีม และแสดงพฤติกรรมการบริหารโครงการได้

การรับรู้ความสามารถของตนในการเป็นผู้นำทีม

แนวคิดเกี่ยวกับการรับรู้ความสามารถของตน

การรับรู้ความสามารถของตน (Self-efficacy) เป็นแนวคิดทางจิตวิทยาในกลุ่ม ทฤษฎีการเรียนรู้ทางสังคม (Social cognitive theory) ผู้นำแนวคิดในเรื่องนี้คือ แบนดูรา (Bandura. 1978: 6-8) มีความเชื่อพื้นฐานว่าพฤติกรรมของมนุษย์ไม่ได้เกิดขึ้นและเปลี่ยนแปลงไปตามเงื่อนไขของสภาพแวดล้อมแต่เพียงอย่างเดียว แต่จะเปลี่ยนแปลงไปตามเงื่อนไขของ ปัจจัยภายในตัวบุคคล (Internal personal factor = P) ปัจจัยพฤติกรรม (Represents behavioral = B) และ ปัจจัยสภาพแวดล้อม (External environmental = E) ในหลายกรณีไม่สามารถที่จะหาสาเหตุหลักได้ว่าปัจจัยด้านใดเป็นสาเหตุของพฤติกรรมก่อนกัน (Bandura. 1978: 6 – 10)ดังภาพประกอบ 9



ภาพประกอบ 9 ปฏิสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล (P) พฤติกรรม (B) และสภาพแวดล้อม (E) (Bandura. 1978 :6)

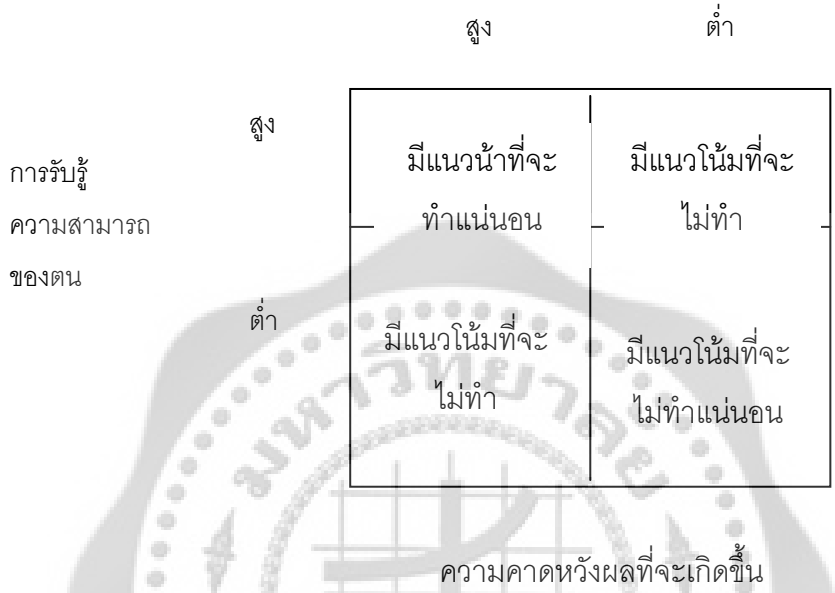
จากภาพประกอบ 9 แสดงให้เห็นว่า ปัจจัยทั้ง 3 มีความเกี่ยวพันซึ่งกันและกันไม่อาจแยกออกจากกันได้ ในสภาพแวดล้อมที่มีความกดดัน เช่น การรายงานผลการปฏิบัติงานประจำปี (E) น่าจะทำให้พนักงานไม่กล้าที่จะรายงานผลการปฏิบัติงานได้อย่างเต็มศักยภาพของตนเอง แต่หาก พนักงานคนดังกล่าว รับรู้ว่าตนเองมีความสามารถที่จะรายงานการประชุมได้ดี (P) ก็จะส่งผลทำให้เกิดพฤติกรรมการรายงานการประชุมที่มีประสิทธิภาพได้ (B) จากแนวคิดดังกล่าวนี้ เห็นได้ว่าการแสดงพฤติกรรมของมนุษย์นั้นมีเงื่อนไขหลายเงื่อนไขเข้ามาเกี่ยวข้อง

ความเชื่อในความสามารถของตนเองเป็นลักษณะส่วนบุคคล / ลักษณะทางจิต บุคคลที่เชื่อมั่นในความสามารถของตนพร้อมที่จะแสดงพฤติกรรมที่เชื่อมั่นมากกว่าบุคคลที่ไม่เชื่อมั่นในความสามารถของตน ความคาดหวังถึงผลลัพธ์ของการกระทำ (Outcome expectation) เป็นความเชื่อที่ว่าพฤติกรรมของตนเองที่กระทำสามารถนำตนเองไปสู่ผลทั้งในทางบวกและทางลบได้ เป็นการคาดการณ์ถึงผลที่อาจเกิดจากพฤติกรรมของตน โดยไม่ได้อาศัยอำนาจนอกตัวหรือความเปลี่ยนแปลงที่ไม่แน่นอน แบนดูรา เชื่อว่าเพียงแค่ความเชื่อมั่นโดยทั่วไปยังไม่สามารถที่จะทำนายถึงพฤติกรรมที่แท้จริงของบุคคลได้ เพราะว่าในสถานการณ์เฉพาะที่เผชิญอยู่บุคคลอาจจะไม่เชื่อในความสามารถของตนเอง แต่ในบางสถานการณ์บุคคลอาจจะเชื่อมั่นในความสามารถของตนเอง ซึ่งเขาเชื่อว่า การเกิดพฤติกรรมของบุคคลเกิดจากความเชื่อ 2 ส่วน และถือว่าเป็นองค์ประกอบของแนวคิดหลักการรับรู้ความสามารถของตน (Bandura. 1978: 20 - 22) ดังภาพประกอบ 10

ภาพประกอบ 10 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความสามารถของตนเองและความคาดหวังผลที่จะเกิดขึ้น (Bandura. 1978: 22)

จากแผนภาพแสดงให้เห็นว่า การที่บุคคลจะแสดงพฤติกรรมใดขึ้นอยู่กับองค์ประกอบ 2 ประการคือ การรับรู้ความสามารถของตน และความคาดหวังผลที่จะเกิด ทั้งนี้ ไม่ใช่การคาดหวังต่อผลกรรมที่จะเกิดขึ้นแต่ไม่รับรู้ว่าตนเองมีความสามารถก็จะทำให้พฤติกรรมไม่เกิดขึ้นเช่นกัน ในการเกิดพฤติกรรมจะต้องมาจากการที่บุคคลรับรู้ในความสามารถของตนเองและคาดหวังจากผลของการกระทำ สามารถอธิบายอย่างละเอียดได้ว่า บุคคลที่รับรู้ว่าตนเองมีความสามารถในการแสดง

พฤติกรรมต่างๆ ได้ ก็จะมีความมั่นใจ ความพร้อมที่จะแสดงพฤติกรรมนั้นโดยที่ความพร้อมที่จะแสดงต้องเกิดจากคาดหวังพึงผลที่จะเกิดขึ้นตามมา หากผลที่จะเกิดขึ้นตามมาเป็นที่ต้องการแล้วก็จะทำให้เกิดการแสดงพฤติกรรมได้ เพื่อให้เกิดความชัดเจนในประเด็นนี้ ผู้วิจัยขอนำเสนอภาพประกอบ 11



ภาพประกอบ 11 ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรม การรับรู้ความสามารถของตนและความคาดหวังผลที่เกิดขึ้น (Bandura. 1978: 20)

จากภาพประกอบดังกล่าวแสดงให้เห็นว่า เมื่อบุคคลเชื่อในความสามารถของตนสูงและคาดหวังว่าจะได้รับผลที่พึงประสงค์จากการกระทำบุคคลย่อมมีแนวโน้มที่จะแสดงพฤติกรรมค่อนข้างแน่นอน มักจะประสบความสำเร็จในการกระทำเป็นประจำ นอกจากนี้ยังทำให้เพิ่มระดับการเห็นคุณค่าในตนเองมากขึ้น ซึ่งตรงข้ามกับบุคคลที่เชื่อมั่นในความสามารถของตนเองต่ำ และคาดการณ์ว่าจะได้รับผลเสียจากพฤติกรรมของตน ก็มีแนวโน้มที่จะไม่แสดงพฤติกรรมค่อนข้างมาก (Bandura. 1978: 21-22) ดังนั้นการรับรู้ความสามารถของตนจึงมีต่อการแสดงพฤติกรรมของบุคคลมาก ดังเช่น การแสดงพฤติกรรมการเป็นผู้นำทีม

ความหมายของการรับรู้ความสามารถของตน

แบนดูรา (Bandura. 1986: 391) ให้ความหมายไว้ว่า เป็นการตัดสินใจเกี่ยวกับความสามารถของบุคคล ที่จะดำเนินการ จัดการกับการกระทำของตนเองให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ รวมถึงการตัดสินให้คุณค่ากับความสามารถของตนในการจัดการกับกระบวนการต่างๆในการ

ดำเนินกิจกรรมของตนเองเพื่อให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่ตนเองตั้งไว้ สอดคล้องกับแนวคิดของ พาจารีส์และมิลเลอร์ (Pajares; & Miller. 1994: 194) ที่เสนอไว้ว่า เป็นการตัดสิน ให้คุณค่า กับความสามารถของตนเองในการจะแสดงพฤติกรรมต่างๆ ออกมาให้ชัดเจนและเจาะจงในสถานการณ์ใดๆ การที่บุคคลรับรู้ความสามารถของตนสูงจะเป็นการเพิ่มความเชื่อมั่นให้กับบุคคลนั้นเองด้วย

อุมาพร ตรังคสมบัติ (2543: 15) ได้ให้ความหมายที่ไม่แตกต่างกันมากนักว่า เป็นความตระหนักของบุคคลเกี่ยวกับ ความเข้าใจ การเรียนรู้ การตัดสินใจ และการเผชิญหน้ากับความท้ายทายอุปสรรคต่างๆ ว่าตนเองสามารถที่จะดำเนินการเผชิญ จัดการแก้ไข ด้วยตนเองอย่างมีประสิทธิภาพ

นิยามจากนักวิชาการข้างต้น สรุปได้ว่า การรับรู้ความสามารถของตน หมายถึง การที่บุคคลตระหนักในตนเองดีว่า มีความสามารถ มีศักยภาพ ทั้งทางด้านร่างกาย จิตใจ และสติปัญญา ในการเผชิญหน้ากับปัญหาต่างๆ ด้วยตนเอง อย่างมีประสิทธิภาพ ในสถานการณ์ที่เป็นลักษณะเฉพาะ

การรับรู้ความสามารถของตนในการแสดงบทบาทผู้นำทีม (The leading's role in Self-efficacy)

การทำงานเป็นทีม มีบริบทที่แตกต่างจากรูปแบบการทำงานประจำทั่วไป ทั้งนี้เพราะว่า ความสำเร็จของทีม ไม่ได้ขึ้นอยู่กับความสามารถของใครเพียงคนใดคนหนึ่งในทีม กระบวนการทำงานต้องอาศัยการรวมพลัง การประสานงานกันภายในทีมและประสานงานกับภายนอกทีม ขณะเดียวกันผู้นำทีมยังไม่มีอำนาจในการพิจารณาให้ความดี ความชอบ หรือเลื่อนตำแหน่งให้กับสมาชิกภายในทีมได้ ซึ่งโดยทั่วไปแล้ว การสร้างทีมขึ้นในองค์การนั้น เป็นการสร้างทีมงานขึ้นมาเพื่อปฏิบัติภารกิจเฉพาะอย่าง เมื่องานบรรลุตามเป้าหมายสมาชิกในทีมก็ต้องกลับเข้าทำงานในแผนกเดิมของตนเอง

ความท้าทายในการนำทีมงานให้ประสบความสำเร็จจึงอยู่ที่ ผู้นำทีม (Teams leader) ทั้งนี้เพราะว่า การทำงานในรูปแบบทีม มีโครงสร้างที่แตกต่างจากการทำงานทั่วไป การใช้อำนาจของผู้นำทีม การให้รางวัล และการลงโทษ สมาชิกในทีมจึงเป็นเรื่องที่ท้าทายของผู้นำทีมเป็นอย่างยิ่ง หากผู้นำทีมที่คุ้นเคยกับรูปแบบการทำงานประจำ จะทำให้สมาชิกในทีม และกลไกในการทำงานของทีม ติดขัดและล่มสลายในที่สุด (Polzer. 2004: 56)

การแสดงบทบาทผู้นำทีม โพลเซอร์ (Polzer. 2004: 68 – 76) และ ดอนเนลลอน (Donnellon. 2006: 70 – 73) ได้กล่าวตรงกันว่า ผู้นำทีมที่จะนำพาทีมไปสู่ความสำเร็จ มีบทบาทที่สำคัญ 4 บทบาทในทีมงาน ในการรับรู้ความสามารถของตนในการทำงานเป็นทีมจึงเป็นการที่บุคคลรับรู้ว่าตนเองสามารถที่จะแสดงบทบาทผู้นำทีม 4 บทบาทดังนี้

1. รับรู้ความสามารถของตนในการแสดงบทบาทผู้นำทีมด้านการเป็นผู้ริเริ่ม (Leader as initiator in self-efficacy) ผู้นำทีมที่รับรู้ความสามารถของตนในด้านนี้สูง เป็นบุคคลที่มีความเชื่อในตัวเองว่า สามารถที่จะเป็นผู้เริ่มดำเนินการในสิ่งที่จำเป็นสำหรับทีมงานก่อนสมาชิกคนอื่นๆ โดยไม่ได้

คำนึงถึงผลประโยชน์ส่วนตนเป็นที่ตั้ง แต่คำนึงถึงเป้าหมายของทีมเป็นที่ตั้ง รวมทั้งเชื่อว่าตนเองสามารถที่จะทำการกำหนดบทบาท และหน้าที่ของสมาชิกในทีมได้ กำหนดโครงสร้างในการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2. รับรู้ความสามารถของตนในการแสดงบทบาทผู้นำทีมด้านการเป็นต้นแบบด้านพฤติกรรม (Leader as model in self-efficacy) ผู้นำทีมที่รับรู้ความสามารถของตนในด้านนี้สูง เป็นบุคคลที่เชื่อมั่นในตนเองว่า สามารถที่จะแสดงพฤติกรรมในการทำงานเพื่อเป็นต้นแบบในการทำงานของสมาชิกในทีมได้ เพราะข้อจำกัดในบริบทของการทำงานเป็นทีม ผู้นำทีมเชื่อมั่นว่าพฤติกรรมของตนจะเป็นแบบอย่างให้สมาชิกปฏิบัติตามเพื่อเป้าหมายขององค์การ

3. รับรู้ความสามารถของตนในการแสดงบทบาทผู้นำทีมด้านการเป็นนักเจรจาต่อรอง (Leader as negotiator in self-efficacy) ผู้นำทีมที่รับรู้ความสามารถของตนในด้านนี้สูง เป็นบุคคลที่เชื่อมั่นในตนเองว่า สามารถที่จะทำการเจรจาต่อรองกับบุคลากรในองค์การ ภายนอกองค์การ ผู้บริหารเพื่อให้การทำงานของทีมบรรลุเป้าหมายที่ได้กำหนดไว้ นับได้ว่า เป็นการเชื่อในทักษะ ความสามารถที่จำเป็นสำหรับการเป็นผู้นำทีม

4. รับรู้ความสามารถของตนในการแสดงบทบาทผู้นำทีมด้านการเป็นผู้แนะนำ (Leader as coaching in self-efficacy) ผู้นำทีมที่รับรู้ความสามารถของตนในด้านนี้สูง เป็นบุคคลที่เชื่อมั่นในตนเองว่า สามารถที่จะให้คำแนะนำในด้านต่างๆ ไม่ว่าจะเป็นการทำงาน การพัฒนาศักยภาพในการทำงาน การประสานงานกับแผนกต่างๆ ต่อสมาชิกในทีมได้เป็นอย่างดี ทำให้สมาชิกทีมทำงานได้เต็มศักยภาพของตนมากยิ่งขึ้น และเป็นที่พึ่งสำหรับสมาชิกในยามมีปัญหาได้

ผู้นำทีมที่รับรู้ความสามารถของตนในการแสดงบทบาทผู้นำทีม จะเป็นบุคคลที่มีความเชื่อมั่นว่าตนเอง มีความสามารถที่จะทำงานในฐานะการเป็นผู้นำทีมได้อย่างมีประสิทธิภาพ ตามแนวคิดข้างต้น พฤติกรรมของผู้ที่รับรู้ความสามารถของตนเองสามารถอธิบายให้ละเอียดมากขึ้นได้ดังนี้ (Bandura. 1986: 393-395)

1.การเลือกกระทำพฤติกรรม (Choice behavior) มีแนวโน้มที่จะหลีกเลี่ยงการทำงานในสภาวะที่เกินความสามารถของตน ถ้าหากรู้สึกว่าสามารถทำงานนั้นประสบความสำเร็จก็จะเลือกทำงานนั้น บุคคลที่มีการรับรู้ความสามารถของตนสูง มักเลือกทำงานที่ท้าทาย และมีแรงจูงใจที่จะพัฒนาความสามารถของตนให้เพิ่มมากขึ้นส่วนบุคคลที่มีการรับรู้ความสามารถของตนเองต่ำ มักจะหลีกเลี่ยงงาน ขาดความมั่นใจในตนเอง ท้อถอย ไม่เปิดโอกาสให้ตนเองได้พัฒนาความสามารถ ผู้ที่รับรู้ความามารถของตนสูงในการแสดงบทบาทผู้นำทีม จะเลือกแสดงพฤติกรรมทั้ง 4 ด้านของการเป็นผู้นำทีมได้ ทั้งการเป็นผู้ริเริ่ม เป็นนักเจรจา เป็นต้นแบบพฤติกรรม และผู้ให้คำแนะนำ ทั้งนี้เพราะเขาเชื่อว่า เขาสามารถที่จะแสดงพฤติกรรมเหล่านี้ได้ด้วยตัวเขาเอง อย่างมีความมั่นใจ

2. การใช้ความพยายามในการทำงาน (Effort expenditure and persistence) บุคคลที่รับรู้ว่าตนเองมีความสามารถเพียงพอในสถานการณ์ใด จะเป็นผู้ที่ใช้ความพยายามทำงานนั้นให้มากขึ้น มีความต้องการที่จะเอาชนะ และไปให้ถึงเป้าหมาย ตรงกันข้ามหากไม่รับรู้ว่าตนเองมีความสามารถในการทำงาน จะทำให้ศักยภาพในการทำงานต่ำ ท้อแท้ในการทำงาน พบอุปสรรคจะล้มเลิกได้ง่ายโดยไม่ใช้ความพยายามในการทำงานนั้น หรืออาจเรียกได้ว่า เป็นบุคคลที่มีแรงจูงใจในการทำงานนั้นๆ ต่ำตามไปด้วย อันเนื่องมาจากไม่มีความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเอง ผู้ที่มีการรับรู้ตนเองด้านการเป็นผู้นำทีมสูง จะมีความพยายามในการแสดงบทบาทผู้นำทีม ทั้ง 4 ด้านให้ประสบความสำเร็จ โดยที่ไม่เลิกล้มความพยายาม ต้องการที่จะเอาชนะอุปสรรคต่างๆที่เกิดขึ้นจากการเป็นผู้นำทีม

3. รูปแบบการคิดและปฏิกิริยาทางอารมณ์ (Thought patterns and emotional reactions) จะเป็นคนที่เอาใจใส่กับการกระทำ การแสดงพฤติกรรมต่างๆ เมื่อเจออุปสรรคคที่รับรู้ความสามารถของตนสูงจะกระตุ้นตนเองให้ใช้ความพยายามมากขึ้นสร้างกำลังใจให้กับตนเองเสมอ ซึ่งตรงข้ามกับบุคคลที่รับรู้ความสามารถของตนต่ำจะสร้างทัศนคติในทางลบให้กับตนเองในงานที่ทำมีความวิตกกังวลสูง มีความเครียด ผู้ที่รับรู้ความสามารถของตนเองในการเป็นผู้นำทีมจะสร้างกำลังใจให้กับตนเอง ใส่ใจกับการแสดงบทบาททั้ง 4 ด้านของการเป็นผู้นำทีม และกระตุ้นให้ตนเองทำงานในฐานะผู้นำทีมได้อย่างมีประสิทธิภาพ

4. เป็นผู้กำหนดพฤติกรรมมากกว่าโทษโชคชะตา (Humans producers rather than simply foretellers of behavior) เป็นผู้ที่ยอมรับผลต่างๆ ที่เกิดขึ้นจากการทำงานในบางครั้งอาจจะล้มเหลว แต่ก็ไม่ท้อถอยที่จะดำเนินต่อไปไม่โทษโชคชะตา แต่จะใช้ความล้มเหลวช่วยสนับสนุนให้เกิดความสำเร็จต่อไปมีลักษณะตรงกันข้ามกับบุคคลที่รับรู้ความสามารถของตนเองต่ำที่คอยแต่จะโทษโชคชะตาถึงความล้มเหลวในงานของตน และหมดกำลังใจ ขาดความกระตือรือล้นเมื่องานที่ตนเองทำล้มเหลว ผู้ที่รับรู้ความสามารถของตนในการเป็นผู้นำทีม จะเป็นผู้ที่ไม่โยนความผิดอันเกิดจากความล้มเหลวของตนให้กับโชคชะตา นำบทเรียนจากความล้มเหลวมาเป็นข้อสนับสนุนให้ตนเองได้แสดงบทบาทการเป็นผู้นำทีมได้

การวัดการรับรู้ความสามารถของตนในการเป็นผู้นำทีม

คิรค ชัคท์และไฮน์ (Kirk, Schutte; & Hine. 2008: 432-436) ทำการพัฒนาแบบวัดการรับรู้ความสามารถของตนด้านอารมณ์ (Emotional self-efficacy scale, ESES) ได้กำหนดปัจจัยออกเป็น 4 ด้านตามโครงสร้างของความฉลาดทางอารมณ์ ทำการศึกษาในกลุ่มคนที่มีอายุ 18 – 72 ปี ในประเทศออสเตรเลีย จำนวน 199 คน ได้ข้อคำถามออกมาจำนวน 32 ข้อ ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ .95 งานวิจัยของ วาคิริและโครนากิ (Vekiri; & Chronaki. 2008: 1395) ได้ทำการวัดการรับรู้ความสามารถของตนเองด้านคอมพิวเตอร์ ในกลุ่มนักเรียนประถมศึกษาปีที่ 6 (sixth-grade

students) จำนวน 340 คน โดยใช้แบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่าตามแบบ ลิเคิร์ทสเกล (Liker scale) 5 ระดับ ตั้งแต่ ทำได้มากที่สุด – ทำไม่ได้เลย จำนวน 6 ข้อ งานวิจัยของ สโตเบอร์, ฮันทชฟิล์ด และวูด (Stoeber, Hutchfield; & Wood. 2008: 325) ทำการวัดการรับรู้ความสามารถของตนในกลุ่ม คนที่มีอายุ 18 – 51 ปี จำนวน 100 คน ด้วยแบบสอบถามจำนวน 10 ข้อ ให้ผู้ตอบได้รายงานถึงความเชื่อมั่นในความสามารถของตน แบบสอบถามดังกล่าวใช้มาตรส่วนประมาณค่า 4 ระดับ ตั้งแต่ จริงมากที่สุด – ไม่จริงมากที่สุด จากแบบวัดการรับรู้ความสามารถของตนในด้านต่างๆ ของนักวิชาการพบว่า ต่างก็ยอมรับการวัดโดยใช้แบบสอบถามเพื่อให้ผู้ที่ต้องการวัดเป็นคนรายงานความรู้เชื่อมั่นของตนที่มีต่อข้อคำถาม โดยใช้มาตรวัดในระดับที่แตกต่างกัน ในการวิจัยครั้งนี้ การวัดการรับรู้ความสามารถของตนด้านการแสดงบทบาทผู้นำทีม ผู้วิจัยได้ทำการวัดด้วยแบบสอบถาม มาตราส่วนประมาณค่า 6 ระดับ ตั้งแต่จริงที่สุด – ไม่จริงที่สุด เพื่อให้ผู้นำทีมได้เป็นผู้รายงานความเชื่อมั่นของตนในการแสดงบทบาทผู้นำทีมจากข้อความในข้อคำถาม

ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความสามารถของตนในการเป็นผู้นำทีมกับการแสดงบทบาทการเป็นผู้นำทีมและพฤติกรรมกการบริหารโครงการ

การศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อค้นหาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความสามารถของตนในการแสดงบทบาทผู้นำทีม ซึ่งเป็นจิตลักษณะตามสถานการณ์ของผู้นำทีมโครงการโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพที่มีความมั่นใจในตนเองว่าจะสามารถแสดงบทบาทการเป็นผู้ริเริ่มในการดำเนินงานภายในทีมงาน เชื่อมั่นว่าตนเองจะสามารถเป็นผู้ชี้แนะแนวทางในการทำงานให้กับสมาชิกในทีมเพื่อให้สามารถผลักดันให้โครงการดังกล่าวประสบความสำเร็จตามที่ได้กำหนดเป้าหมายไว้ เชื่อมั่นว่าตนเองมีความสามารถในการเจรจาต่อรองทั้งภายในและภายนอกทีมงานได้เป็นอย่างดี ตลอดจนเชื่อมั่นว่าตนเองจะสามารถเป็นแบบอย่างที่ดีในการทำงานให้กับสมาชิกในทีมได้นั้น จะส่งผลเช่นไรต่อการแสดงบทบาทผู้นำทีมและพฤติกรรมการบริหารโครงการ ของผู้นำทีมโครงการโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพ ทั้งนี้พบว่าตัวแปรดังกล่าวอยู่สถานภาพของการเป็นตัวแปรส่งผ่านของการสนับสนุนทางสังคมจากผู้บริหาร สัมพันธภาพในโรงเรียน ความฉลาดทางอารมณ์ของทีม และประสบการณ์การเป็นผู้นำทีม เพื่อให้ผู้นำทีมสามารถแสดงบทบาทผู้นำทีม และพฤติกรรมการบริหารโครงการได้ (Polzer. 2004; Donnellon. 2006: 70 – 73; Scott-Young; & Samson. 2007: 1 - 15; Amabil; et.al. 2004: 11; Arnold; & Feldman. 1980: 33 – 36; Harolds. 2005: 151 – 158; Bandura. 1997: 20 – 22; Vekiri & Chronaki. 2008: 1396 – 1399) หรืออาจจะกล่าวได้ว่าการรับรู้ความสามารถของตนในการแสดงบทบาทผู้นำทีมอยู่ในสถานภาพของการเป็นตัวแปรส่งผ่านที่สำคัญของการสนับสนุนจากผู้บริหาร สัมพันธภาพในโรงเรียน ความฉลาดทางอารมณ์ของทีม ประสบการณ์

การเป็นผู้นำทีม ที่ส่งต่อ เพื่อให้ผู้นำทีมโครงการโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพได้แสดงบทบาทผู้นำทีม และแสดงพฤติกรรมการบริหารโครงการได้

ประสบการณ์การเป็นผู้นำ (Leader experience)

ความหมายของประสบการณ์การเป็นผู้นำ

เป็นที่ถกเถียงกันมานานเกี่ยวกับความหมายของคำว่า “ ประสบการณ์ ” แม้ว่าความหมายในภาพกว้างที่ยอมรับกันจะหมายถึง เหตุการณ์ที่ผ่านมาแล้ว ทั้งนี้เพราะในปรากฏการณ์เดียวกับที่บุคคล 2 คนได้ผ่านร่วมกันมา แต่กลับพบว่า ทั้ง 2 คน ได้รับประสบการณ์ที่แตกต่างกัน แอนแนล(Annell. 1996: 79) ได้อธิบายว่า ประสบการณ์เป็นผลรวมระหว่างสิ่งที่น่าสนใจทั้งหมดเท่าที่บุคคลเคยผ่านมากับสิ่งที่กำลังเผชิญอยู่ในปัจจุบันโดยไม่สามารถแยกออกจากกันได้ และหาสิ่งใดมาทดแทนได้ มีปริมาณที่มากมายไม่รู้จักหมดสิ้น บุคคลหนึ่งๆจะมีประสบการณ์เพิ่มพูนอยู่ตลอดเวลาไม่รู้จักหมดสิ้น แนวคิดของแอนแนล ชัดเจนว่าสิ่งที่ผ่านมาแล้วแต่ไม่เป็นสิ่งที่น่าสนใจสำหรับบุคคลจะไม่นับรวมเป็นประสบการณ์ จะมีเฉพาะเหตุการณ์บางเหตุการณ์ที่ผ่านมาเท่านั้นที่จะนับว่าเป็นประสบการณ์สำหรับบุคคล สำหรับ มุลฮาล (Mullhall. 1981: 32) อธิบายว่า ประสบการณ์อาจเป็นการร่วมกันกระทำการณ์ใดๆ ของบุคคล ซึ่งปัจเจกบุคคลเท่านั้นที่จะเป็นผู้แปลความหมายประสบการณ์ของตนเอง และให้ความหมายกับเหตุการณ์ที่กระทำร่วมกัน แนวคิดของ มุลฮาล ก็เชื่อเช่นเดียวกันว่า ประสบการณ์เกิดจากการตีความเฉพาะบางเรื่องที่สำคัญสำหรับบุคคลเท่านั้น ถึงแม้ว่าจะร่วมกันกระทำการก็ตาม แต่การให้ค่า และการแปลความหมายในประสบการณ์ของแต่ละปัจเจกย่อมจะแตกต่างกัน สารานุกรมเสรี (Wikipedia. 2008: Online) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ประสบการณ์เป็นความรู้ที่เกิดจากการกระทำ หรือได้พบเห็นในบางสิ่งบางอย่างในชีวิต เช่น การประสบทุกข์ภัย การเคยเห็นจรด เครื่องบิน เป็นต้น สิ่งเหล่านี้เรียกว่าประสบการณ์ชีวิต

จากแนวคิดข้างตน สรุปได้ว่า ประสบการณ์ หมายถึง ผลรวมของการแปลความหมาย และการให้ค่ากับเหตุการณ์ที่มีความสัญกับตัวเองในอดีตที่ผ่านมา กับเหตุการณ์ที่กำลังเกิดขึ้นในปัจจุบัน ซึ่งทำให้เกิดการเพิ่มพูนขึ้นอยู่ตลอดเวลา ประสบการณ์ของแต่ละปัจเจกบุคคลจึงแตกต่างกันตามการให้ให้ค่าของแต่ละบุคคล จากแนวคิดข้างต้นสามารถเชื่อมโยงได้ว่า ประสบการณ์การเป็นผู้นำนั้น เป็นการให้คุณค่ากับเหตุการณ์ที่บุคคลได้มีโอกาสได้เป็นผู้นำที่ผ่านมา ไม่ว่าจะเป็นผู้นำในระดับใดก็ตาม เพราะว่าการทำงานนั้น โอกาสที่บุคคลจะเข้าไปอยู่ในตำแหน่งผู้นำได้นั้นจะต้องเป็นผู้ที่เคยผ่านการทำงานมาแล้วระยะเวลาหนึ่ง และองค์การเชื่อว่าบุคคลสามารถที่จะนำประสบการณ์ในการทำงานที่ผ่านมามาใช้ในการบริหารงาน จัดการ เพื่อองค์การได้อย่างมีประสิทธิภาพ (Goncalves. 2008: 992-1001)

จากแนวคิดข้างต้น ประสบการณ์การเป็นผู้นำ หมายถึง ผลรวมของการแปลความหมายและการให้ค่ากับเหตุการณ์ในการเป็นผู้นำในระดับต่างๆ การปฏิบัติหน้าที่ในการเป็นผู้นำ และการเรียนรู้จากผู้นำที่มีความสามารถต่างๆ ในอดีตที่ผ่านมากับเหตุการณ์ที่กำลังเกิดขึ้นในปัจจุบัน

แนวคิดที่ใช้ในการศึกษาประสบการณ์การเป็นผู้นำ

การศึกษาเกี่ยวกับประสบการณ์การเป็นผู้นำได้มีนักวิชาการให้ความสนใจเป็นอย่างยิ่ง เพราะว่าผู้นำที่ได้รับการยอมรับและสร้างประสิทธิภาพผลให้กับองค์การในระดับสูงล้วนเป็นผู้นำที่ผ่านประสบการณ์การเป็นผู้นำมาเป็นระยะเวลานาน และได้ทำกิจกรรมเกี่ยวกับการเป็นผู้นำอย่างหลากหลาย ดังที่ ฟรีด (Fred. 1970: 1-14) ได้ค้นพบจากงานวิจัยที่ศึกษาเกี่ยวกับประสบการณ์ของผู้นำในกลุ่ม ผู้จัดการจำนวน 385 คน และกลุ่มผู้ดูแลทีมงาน จากองค์การที่แตกต่างกัน 5 องค์การ พบว่า ผู้นำที่มีประสบการณ์ในการทำงานสูงจะเป็นผู้มีผลการปฏิบัติงานอันเป็นที่ยอมรับขององค์การและผลผลิตที่ได้จากหัวหน้าจะเป็นผลผลิตที่มีคุณภาพ (Good productivity) นอกจากนี้ยังพบว่าอายุการทำงานมีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานของผู้นำในระดับสูง ลุกเฮิร์รี่และแวบิว (Goncalves. 2008 :994 cutting Laughery; & Vaubel. 1998 :33-43) ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับประสบการณ์กับพฤติกรรม โดยทำการศึกษาในกลุ่มผู้ที่ทำงานเสี่ยงภัย ในการศึกษาพบว่าบุคคลที่มีประสบการณ์ในการทำงานเสี่ยงภัยสูง จะสามารถเรียนรู้จากประสบการณ์ต่างๆ ทั้งจากภายนอกและภายใน จะทำให้มีพฤติกรรมป้องกันตนเองสูง สามารถแสดงแผนผังระหว่างประสบการณ์กับพฤติกรรมดังนี้

ภาพประกอบ 12 รูปแบบพฤติกรรมการทำงานกับการเรียนรู้การให้เหตุผลปรับปรุงจาก โกรนคาเวส (Goncalves. 2008: 994)

จากแนวคิดกล่าว ลุกเฮิร์รี่และแวบิล เชื่อว่าประสบการณ์ในการทำงานจะเป็นตัวกระตุ้นให้เกิดการเรียนรู้และกระบวนการทางปัญญาที่เกิดขึ้นจากภายในตนเอง และสภาพแวดล้อม ทำให้เกิดพฤติกรรมที่เกี่ยวข้องในการทำงานสูง ดังที่ได้ยกกรณีศึกษาเกี่ยวกับการทำงานที่เสี่ยงภัย ซึ่งบุคคลที่ได้ทำงานที่เสียงภับเป็นประจำ จะเกิดการเรียนรู้ทั้งจากภายนอกและภายในตนเองทำให้บุคคลแสดงพฤติกรรมในการทำงานที่ป้องกันตนเอง (Safety) ซึ่งจะตรงกันข้ามกับคนที่ทำงานอยู่กับที่ ไม่ต้องมีการเคลื่อนไหวมาก จะมีพฤติกรรมในการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยต่ำ (Goncalves. 2008: 994 cutting Laughery; & Vaubel. 1998: 33-43) ยกตัวอย่างให้เห็นได้จากคนที่เคยทำงานเสี่ยงภัย

อยู่ตลอดเวลาเช่น งานดับเพลิง จะมีพฤติกรรมในการทำงานที่ต้องระมัดระวัง มากกว่าครูที่ทำงานสอนหนังสือนักเรียน

จากแนวคิดของ ฟรีด และ ลุกเฮิร์รี่และแวบิว สามารถสรุปได้ว่าบุคคลที่มีประสบการณ์ในเรื่องต่างๆ สูง ย่อมที่จะแสดงพฤติกรรมในการเรื่องนั้นๆ ได้เป็นอย่างดีเช่นเดียวกัน ดังเช่นประธานโครงการโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพที่มีประสบการณ์ในการเป็นผู้นำสูง ก็จะเกิดการเรียนรู้จากประสบการณ์ที่ผ่านมาทั้งจากภายนอกและภายใน มีแนวโน้มที่จะแสดงบทบาทการเป็นผู้นำทีมได้อย่างมีประสิทธิภาพ

การวัดประสบการณ์ของผู้นำ

ผู้วิจัยได้ศึกษางานวิจัยที่ทำการวัดตัวแปร ประสบการณ์ของผู้นำพบว่า งานวิจัยหลายเรื่องได้สร้างตัวแปรดังกล่าวให้เป็นข้อมูลระดับช่วง (Interval scale) และระดับอัตราส่วน (Ratio scale) ดังงานวิจัยของ อเวิอร์ยาและคณะ (Averya; et. al. 2003: 673– 679) ได้ทำการวัดประสบการณ์การเป็นผู้นำของผู้ฝึกสอนนักกีฬาจากทีมบาสเกตบอลจากลีก NBA ในสหรัฐอเมริกาจำนวน 29 ทีม โดยให้ผู้ฝึกสอนรายงานถึงจำนวนเวลาที่ทำการศึกษาด้านกีฬาในมหาวิทยาลัย จำนวนฤดูการณ์ที่ได้เป็นผู้คุมทีมบาสเกตบอล ระยะเวลาในการเป็นที่ปรึกษาของทีมบาสเกตบอล ซึ่งจำนวนดังกล่าวจะเป็นตัวบ่งบอกถึงประสบการณ์การเป็นผู้นำของผู้ฝึกสอน นอกจากนี้ยังพบว่า ในการวัดประสบการณ์ด้านต่างๆก็สามารถสร้างตัวแปรเพื่อวัดในระดับช่วงได้เช่นเดียวกัน ดังงานวิจัยของ โกรคาเวสและคณะ (Goncalves; et.al. 2008: 994) ได้ทำการวัดประสบการณ์ในการทำงานที่เสี่ยงอันตราย โดยสร้างเป็นข้อคำถามให้ผู้ตอบเป็นผู้รายงานตนเองเกี่ยวกับจำนวนต่างๆ เกี่ยวกับการทำงานที่อันตราย เช่น จำนวนอนุบัติเหตุที่ท่านได้รับจากการทำงาน จำนวนอันตรายเล็กน้อยที่เกิดกับท่านจากการทำงานในระยะเวลา 5 ปีที่ผ่านมา โดยทำการวัดทั้งสิ้น 5 ข้อคำถาม โพรเพลี (Porfeli. 2008: 143–158)วัดประสบการณ์ในการทำงานแบบชั่วคราว (Part-time work) ของนักเรียนโดยใช้มาตรวัดแบบลิเคริท์ (Likert scales ranging) กำหนดค่าระดับตั้งแต่ 1-5 เพื่อให้นักเรียนเป็นผู้รายงานตนเอง มีตัวอย่างข้อคำถาม เช่น ท่านมีความสุขกับเพื่อนร่วมงานของท่านเป็นประจำ เป็นต้น

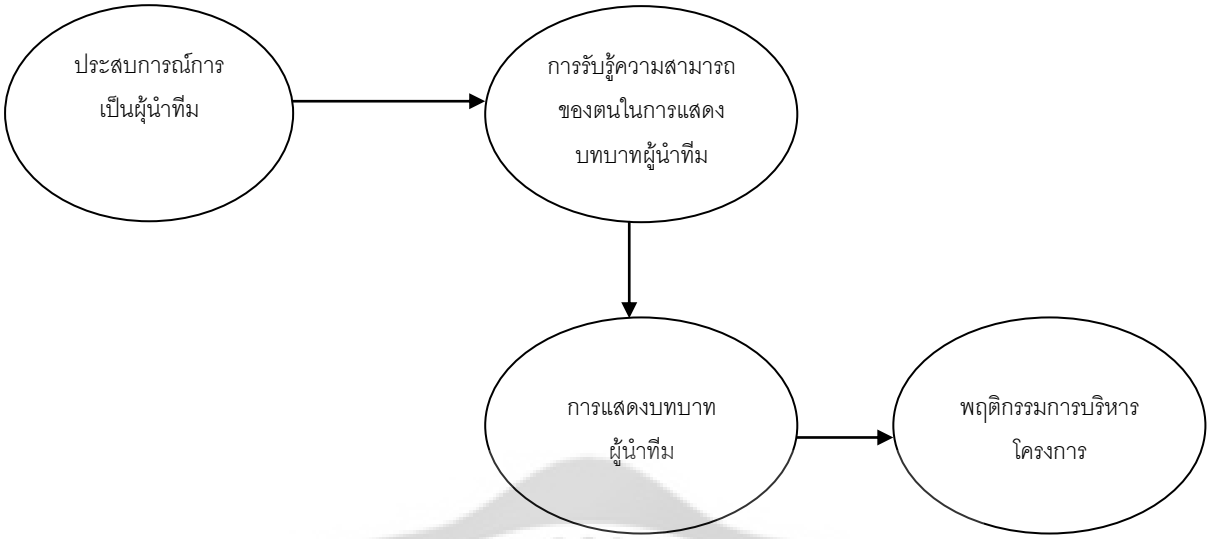
จากงานวิจัยดังกล่าว เป็นที่ยอมรับได้ระดับหนึ่งว่า การวัดประสบการณ์การเป็นผู้นำสามารถที่สร้างเป็นตัวแปรที่ทำการวัดแบบช่วงได้ การวิจัยในครั้งนี้ผู้วิจัยได้นำแนวคิดของ อเวิอร์ยาและคณะ โกรคาเวสและคณะ มาสร้างข้อคำถามเกี่ยวกับจำนวนครั้งที่เคยเป็นผู้นำ จำนวนผู้นำที่ประทับใจที่เคยทำงานด้วย จำนวนทีมงานที่เคยเป็นผู้นำ เพื่อวัดประสบการณ์การทำงานของผู้นำทีมโครงการโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพให้เป็นข้อมูลระดับอัตราส่วน (Ratio scale)

ความสัมพันธ์ระหว่างประสบการณ์ของผู้นำกับการแสดงบทบาทผู้นำทีม

การทบทวนเอกสารและวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องเพื่อค้นหาความสัมพันธ์ระหว่างประสบการณ์การเป็นผู้นำกับการแสดงบทบาทผู้นำทีมพบว่า เป็นการมีอิทธิพลในทางอ้อมโดยที่ประสบการณ์การเป็นผู้นำทีมของผู้นำทีมโครงการโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพจะส่งผลทำให้ผู้นำทีมเกิดการรับรู้ความสามารถของตนในการแสดงบทบาทผู้นำทีมขึ้นก่อน แล้วจึงจะส่งผลทำให้สามารถแสดงบทบาทผู้นำทีมได้ดี ดังเช่นผลการวิจัยของ อเวิอร์ยาและคณะ (Averya; et.al. 2003: 673– 679) ที่ได้ศึกษากับผู้ฝึกสอนบาสเก็ตบอลในลีก NBA ของสหรัฐอเมริกา จำนวน 29 ทีม ผลการวิจัยพบว่า ผู้ฝึกสอนที่มีประสบการณ์การเป็นผู้นำทีมบาสเก็ตบอลมาก่อนจะเป็นมีความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเองที่จะเป็นผู้ฝึกสอนได้สูงกว่าผู้ฝึกสอนที่ไม่เคยผ่านประสบการณ์การเป็นผู้นำทีมบาสเก็ตบอลมาก่อน เป็นเพราะว่า ประสบการณ์ที่ผ่านมาจำนวนมากจะเป็นการสั่งสมความสามารถทางตรงและทำให้เชื่อมั่นในตนเองสูง ซึ่งจะส่งผลทำให้การแสดงบทบาทใหม่ที่คล้ายกันได้ดี นอกจากนี้แล้วก็พบว่างานวิจัยของ โกนคาเวล (Goncalves; et.al. 2008: 996) ได้ทำการศึกษากับกลุ่มตัวอย่างพนักงาน 2 องค์การ ได้แก่ องค์การด้านอุตสาหกรรม และองค์การที่ทำงานด้านการวิจัยพบว่า ในองค์การอุตสาหกรรมพบว่า พนักงานที่มีประสบการณ์ในการทำงานที่เสี่ยงภัยมามากกว่าพนักงานคนอื่นๆ จะมีความเชื่อมั่นในตนเองที่จะทำงานเสี่ยงภัยมากกว่าพนักงานที่เพิ่งเข้ามาใหม่เพราะยังไม่เคยผ่านประสบการณ์จริงในภาคสนาม และยังให้ข้อเสนอแนะที่น่าสนใจว่า การผ่านประสบการณ์เสี่ยงภัยที่มากจะทำให้นักเสี่ยงภัย นักผจญเพลิงคาดเดาถึงความผิดพลาดที่น่าจะเกิดขึ้นได้ดีกว่าคนที่ไม่มีประสบการณ์มาก่อน ซึ่งความเชื่อมั่นดังกล่าวจึงจะส่งผ่านไปยังพฤติกรรมการทำงานเป้าหมายได้ นอกจากนี้ในผลการวิจัยของโพรไพล์ (Porfeli. 2008: 143–158) ได้ทำการศึกษากับกลุ่มนักเรียนจำนวน 1,010 คน เพื่อค้นหาความสัมพันธ์ระหว่างประสบการณ์การทำงานแบบชั่วคราวกับความสามารถในการดูแลฐานะทางเศรษฐกิจของตนเอง ผลการวิจัยก็พบเช่นเดียวกันว่า พบว่านักเรียนที่เคยผ่าน ประสบการณ์ในการทำงานแบบชั่วคราว จะมีความสามารถในการดูแล จัดการกับฐานะทางเศรษฐกิจของตนเองได้ดีกว่านักเรียนที่อยู่ในกลุ่มตรงกับข้าม และได้ให้ข้อเสนอแนะที่น่าสนใจไว้อีกว่า ก่อนที่จะเกิดบทบาทเป้าหมายของประสบการณ์ ประสบการณ์ดังกล่าวยังทำให้นักเรียนมีความเชื่อมั่นในตนเองในการดูแลฐานะของตนเองได้ดีก่อนตามมาด้วย จากแนวคิดดังกล่าวน่าเชื่อได้ว่า ประสบการณ์การเป็นผู้นำทีมจะส่งผลให้ผู้นำทีมโครงการโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพเกิดการรับรู้ความสามารถของตนเองในการแสดงบทบาทผู้นำทีม และส่งผลทำให้แสดงบทบาทผู้นำทีมได้ ซึ่งทำให้ผู้วิจัยมีข้อมูลเพียงพอที่จะกำหนดสมมุติฐานการวิจัยข้อที่ 5 ไว้ว่า ประสบการณ์การเป็นผู้นำทีมมีผลทางอ้อมต่อการแสดงบทบาทผู้นำทีม ผ่านการรับรู้ความสามารถของตนในการแสดงบทบาทผู้นำทีม

ความสัมพันธ์ระหว่างประสบการณ์การเป็นผู้นำกับพฤติกรรมการบริหารโครงการ

การทบทวนเอกสารและวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องในหัวข้อข้างต้นที่มีหลักฐานจำนวนหนึ่งซึ่งได้ชี้ให้เห็นว่า การที่ผู้นำทีมโครงการโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพได้เคยผ่านประสบการณ์การเป็นผู้นำทีมมาก่อนจะทำให้ผู้นำทีมเกิดการรับรู้ความสามารถของตนในการแสดงบทบาทผู้นำทีมได้ มั่นใจว่าตนเองจะ สามารถแสดงบทบาทของตนเองในการเป็นผู้นำทีมได้ดี ลดทอนการใช้อำนาจตามสายบังคับบัญชาให้น้อยลง จนความมั่นใจดังกล่าวทำให้เกิดการแสดงบทบาทผู้นำทีมได้เป็นอย่างดีแล้ว ก็ยังพบเอกสารและงานวิจัยที่น่าเชื่อถือได้อีกว่า เมื่อผู้นำทีมสามารถแสดงบทบาทผู้นำทีมได้ดีแล้ว ทั้งทางด้านความสามารถในการเป็นผู้เริ่มเริ่มสิ่งต่างๆ ในทีมงานก่อนสมาชิกในทีมเพื่อ เช่น ริเริ่มในการเขียนโครงการ ริเริ่มที่จะประสานงานไปยังบุคลากรภายนอกทีมทีเกี่ยวข้องกับความสำเร็จของโครงการเป็นต้น การริเริ่มดังกล่าวจะทำให้สมาชิกภายในทีมเกิดความศรัทธาในตัวผู้นำทีม การที่ผู้นำทีมสามารถที่จะเป็นนักเจรจาต่อรองทั้งกับสมาชิกภายในทีมและบุคลากรอื่นๆ ภายนอกทีมได้เป็นอย่างดีเพราะว่าหัวหน้าทีมขาดอำนาจในเชิงสายบังคับบัญชา สามารถที่จะให้คำแนะนำ ชี้แนะแก่สมาชิกในทีมงานได้ ตลอดจนสามารถที่จะทำตัวเป็นแบบอย่างทีดีแก่สมาชิกในทีมงานได้นั้น ก็จะส่งผลทำให้การบริหารโครงการ หรือ พฤติกรรมการบริหารโครงการตั้งแต่การเริ่มต้นโครงการ การวางแผนโครงการที่จะต้องอาศัยความร่วมมือจากสมาชิกในทีมงาน การดำเนินงานภายใต้ทรัยากรที่จำกัด การประเมินผลการดำเนินงานเป็นระยะ ตลอดจนการปิดโครงการประสบความสำเร็จตามไปด้วย เพราะว่าการแสดงบทบาทผู้นำทีมดังกล่าวจะทำให้การจัดการภายในทีมงานเป็นไปได้ด้วยความมีประสิทธิภาพ เมื่อสมาชิกภายในทีมเข้าใจซึ่งกันและกัน พร้อมที่จะปฏิบัติตามเป้าหมายของทีมงานแล้วก็ย่อมที่จะทำให้การบริหารโครงการประสบความสำเร็จตามไปด้วย (Amabil; et.al. 2004: 11; Moore. 2007: 77-96; Scott-Young; & Samson. 2007: 1-15; Polzer. 2004 ; Donnellon. 2006: 70 – 73) จากเอกสารดังกล่าวจึงทำให้มีหลักฐานที่น่าเพียงพอที่จะเชื่อได้ว่า ประสบการณ์การเป็นผู้นำทีมมีอิทธิพลทางอ้อมต่อฤติกรรมการบริหารโครงการ ผ่านการรับรู้ความสามารถของตนในการแสดงบทบาทผู้นำทีม และการแสดงบทบาทผู้นำทีม สามารถกำหนดไว้เป็นสมมุติฐานการวิจัยข้อที่ 6 ได้ว่า ประสบการณ์การเป็นผู้นำทีมมีอิทธิพลทางอ้อมต่อพฤติกรรมการบริหารโครงการ ผ่านการรับรู้ความสามารถของตนในการแสดงบทบาทผู้นำทีมและการแสดงบทบาทผู้นำทีม ซึ่งสมมุติฐานการวิจัยข้อที่ 5 และ 6 สามารถที่จะเขียนเป็นแผนภาพแสดงเส้นทางความสัมพันธ์ในแบบจำลองสมการโครงสร้างได้ดังภาพประกอบ 13

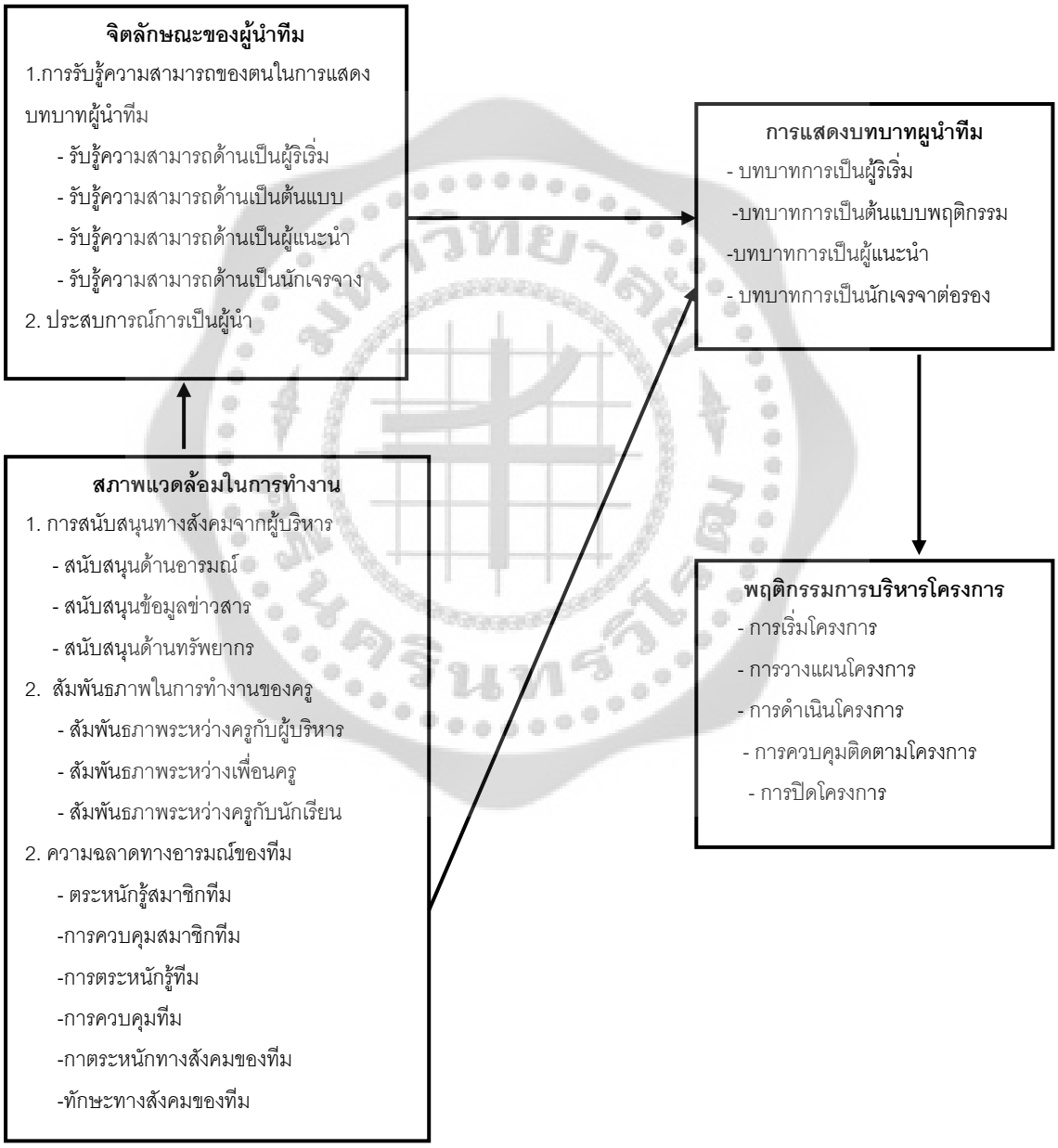


ภาพประกอบ 13 ความสัมพันธ์ระหว่างการสนับสนุนทางสังคมจากผู้บริหารกับการแสดงบทบาทผู้นำทีมและพฤติกรรมการบริหารโครงการ

กรอบแนวคิดในการวิจัย

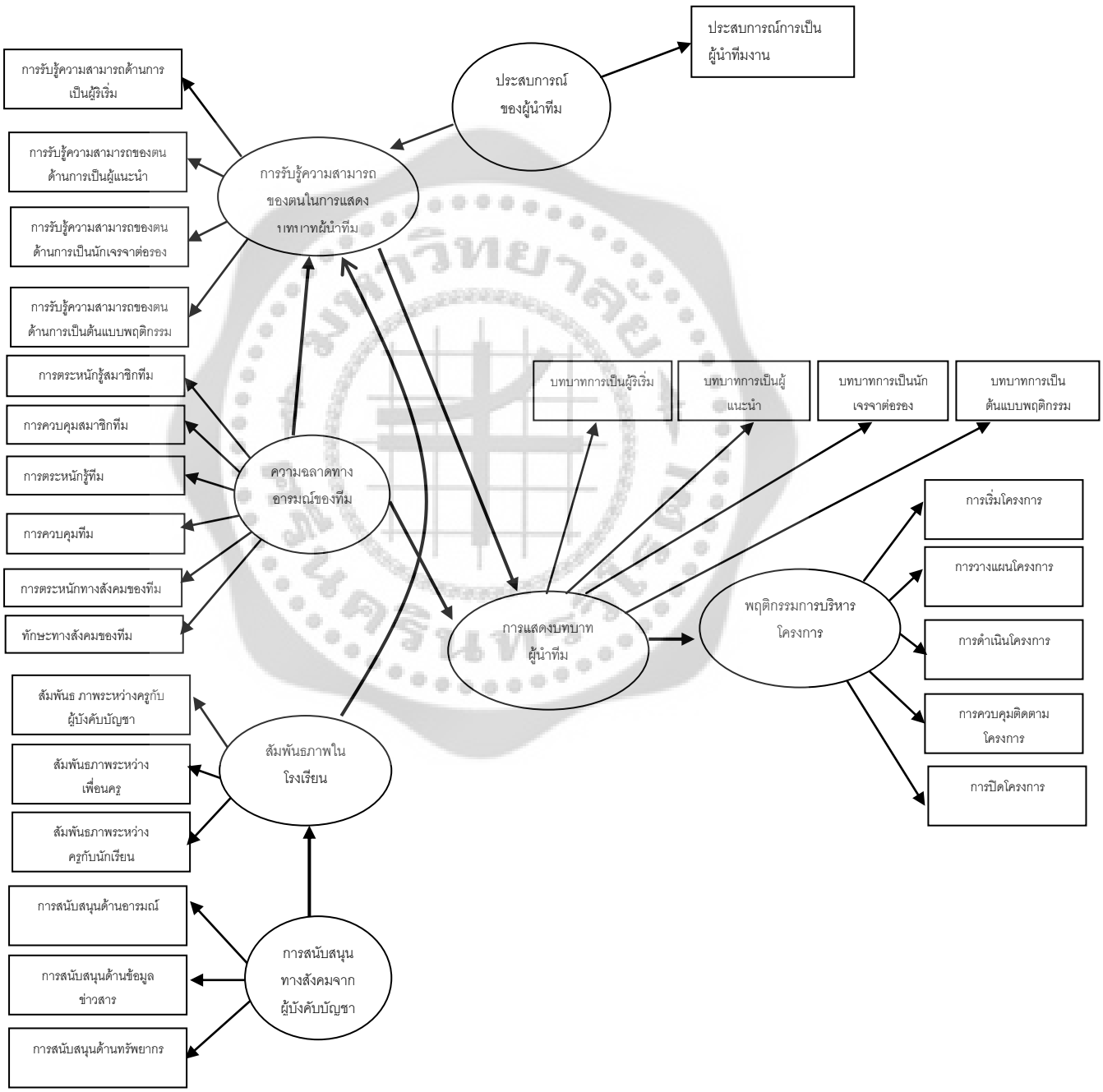
การวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้ทฤษฎีทางด้านพฤติกรรมศาสตร์ที่เชื่อว่า พฤติกรรมของมนุษย์มีสาเหตุมาจากปัจจัยหลักอย่างน้อย 2 ประการ ได้แก่ ปัจจัยทางด้านสภาพแวดล้อม และปัจจัยทางด้านจิตลักษณะ (ดวงเดือน พันธุมนาวิน. 2541: 105) ซึ่งเป็นแนวคิดที่เชื่อว่าการเกิดพฤติกรรมหรือการแสดงพฤติกรรมของมนุษย์ไม่สามารถอธิบายด้วยสภาพแวดล้อมเพียงอย่างเดียวหรืออธิบายด้วยสาเหตุจากจิตลักษณะของบุคคลนั้น เพราะในสภาพความเป็นจริงแล้วมนุษย์ต้องดำเนินชีวิตประจำวันในสังคมแนวโน้มการเกิดพฤติกรรมก็ย่อมที่จะมาจากรูปแบบที่ได้ปฏิสังสรรค์ นอกจากนี้ยังใช้แนวคิดเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีมของ โพลเซอร์ (Polzer. 2004: 122 - 124) ที่เสนอว่า ในการทำงานเป็นทีมนั้นจะประสบความสำเร็จ มีประสิทธิภาพก็เพราะว่าสภาพแวดล้อมในการทำงานมีความยืดหยุ่น ได้รับการสนับสนุนจากผู้บริหารระดับสูงอย่างเต็มที่ และผู้นำทีมสามารถปรับตัวเข้ากับสภาพแวดล้อมในการทำงานแบบทีมได้เป็นอย่างดี ตลอดจนต้องผ่านการทำงานเกี่ยวกับการบริหารจัดการในฐานะหัวหน้าโครงการ หรือในฐานะการเป็นผู้นำในระดับหนึ่ง เพราะรูปแบบการเป็นทีมเกิดขึ้นมาเพื่อสนับสนุนรูปแบบการทำงานแบบโครงการ ซึ่งแนวคิดดังกล่าว นักวิจัยนำไปใช้ในการศึกษาเกี่ยวกับทีมเป็นจำนวนมากเช่น งานวิจัยของ อมาบิลและคณะ (Amabile; et.al. 2004: 5 – 32) ที่ศึกษาถึงพฤติกรรมของผู้นำ เสนอว่า การที่ผู้นำจะเป็นผู้นำที่มีประสิทธิภาพได้นั้นมาจากสาเหตุหลายประการได้แก่ สภาพแวดล้อมในการทำงานที่สร้างสรรค์ การที่บุคลากรในองค์กรมีความร่วมมือให้กับเป้าหมายของทีมงานอย่างเต็มความสามารถ และเต็มใจ ได้รับการสนับสนุนจากผู้บริหารระดับสูงของ

องค์การ นอกจากนี้แล้ว มูร์ (Moore. 2007: 77-96) ได้เสนอว่าผู้นำที่มีประสิทธิภาพเป็นปัจจัยที่สำคัญที่ทำให้ผู้นำสามารถทำการบริหารโครงการได้อย่างประสบความสำเร็จ การบริหารจัดการโครงการล้วนเป็นรูปแบบของการบริหารจัดการทีมงานเพราะโดยส่วนใหญ่แล้วโครงการจะเป็นงานเฉพาะกิจ จะนำความสำเร็จมาสู่องค์การได้ สามารถกำหนดเป็นกรอบ แนวคิดได้ดังภาพประกอบ 14 และสามารถจำลองรูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยที่ส่งผลต่อการแสดงบทบาทผู้นำทีม และพฤติกรรมบริหารโครงการตามสมมุติฐานการวิจัยได้ดังภาพประกอบ 15



ภาพประกอบ 14 กรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย

จากกรอบแนวคิดหลักที่ใช้ในการวิจัยดังกล่าว ตลอดจนการทบทวนเอกสารและวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องระห่างความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรแฝง สามารถสร้างรูปแบบจำลองของสมมุติฐานความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยด้านจิตลักษณะ และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ที่ส่งผลต่อการแสดงบทบาทผู้นำทีมและพฤติ กรรมการบริหารโครงการของผู้นำทีมโครงการโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพ



ภาพประกอบ 15 แบบจำลองสมการโครงสร้างของปัจจัยที่ส่งผลต่อการแสดงบทบาทผู้นำทีม และ พฤติกรรมการบริหารโครงการตามสมมุติฐานการวิจัย

จากแบบจำลองสมมุติฐานความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นสามารถทำการจำแนกตัวแปรแฝงและตัวแปรสังเกต เพื่อความสะดวกในการศึกษาดังนี้

ตาราง 1 ตัวแปรแฝงและตัวแปรเชิงประจักษ์ที่ใช้ในการศึกษา

ตัวแปรแฝง	ตัวแปรเชิงประจักษ์
1.พฤติกรรมการบริหารโครงการ (Project Management, PROMNG)	1.การริเริ่มโครงการ (Initiating process, INITI) 2.การวางแผนโครงการ (Planning process, PLANN) 3.การดำเนินโครงการ (Executing, EXECU) 4.การควบคุมติดตามโครงการ Controlling process, CONTR) 5.การปิดโครงการ (Closeout process, CLOSE)
2.การแสดงบทบาทผู้นำทีม (Team leading role, LEDRO)	1.บทบาทการเป็นผู้ริเริ่ม (Leader as initiator, START) 2.บทบาทการเป็นต้นแบบพฤติกรรม (Leader as model, PATTE) 3.บทบาทการเป็นผู้แนะนำ (Leader as Coaching, COACH) 4.บทบาทการเป็นนักเจรจาต่อรอง(Leader as negotiator, NEGOT)
3.ความฉลาดทางอารมณ์ของทีม (Emotion Intelligent Team, EQTEM)	1.ความตระหนักรู้ของสมาชิกทีม (Teams awareness of members, TEAWM) 2.การควบคุมสมาชิกทีม (Teams regulation of member, TEREM)

ตาราง 1 (ต่อ)

ตัวแปรแฝง	ตัวแปรเชิงประจักษ์
	3.การตระหนักรู้ทีม (Teams self-awareness, TEAET) 4.การควบคุมทีม (Teams self-regulation, TERET) 5.การตระหนักทางสังคมของทีม (Teams social awareness, TESAW) 6.ทักษะทางสังคมของทีม (Teams social skills, TESSK)
4.การสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา (Boss Support, BOSSUP)	1.การสนับสนุนด้านอารมณ์ (Emotional support, EMOSP) 2.การสนับสนุนด้านข้อมูลข่าวสาร (Informational support, INFSP) 3.การสนับสนุนด้านทรัพยากร (Instrumental support, INSSP)
5.สัมพันธภาพในโรงเรียน (Relationship in School , RESCH)	1.สัมพันธภาพระหว่างเพื่อนครูกับผู้บังคับบัญชา (director and Teacher relationship, DITER) 2.สัมพันธภาพระหว่างเพื่อนครู (Between Teacher, BETEC) 3.สัมพันธภาพระหว่างครูกับนักเรียน (Teacher and Student Relationship, TESTR)
6.การรับรู้ความสามารถของตนในการแสดงบทบาทผู้นำทีม (Self-efficacy in Team Leading Role, SELLR)	1.รับรู้ความสามารถของตนด้านการเป็นผู้ริเริ่ม (Self-efficacy in Leader as initiator, SELST) 2.รับรู้ว่าสามารถของตนด้านการเป็นต้นแบบพฤติกรรม (Self-efficacy in Leader as model, SELPT)

ตาราง 1 (ต่อ)

ตัวแปรแฝง	ตัวแปรเชิงประจักษ์
	3.รับรู้ความสามารถของตนด้านการเป็นผู้แนะนำ (Self-efficacy in Leader as Coaching, SELCT)
	4.รับรู้ความสามารถของตนด้านการเป็นนักเจรจาต่อรอง (Self-efficacy in Leader as negation , SELNG)
7.ประสบการณ์ของผู้นำทีม (Team Leading Experience, EXPERI)	1.ประสบการณ์การเป็นผู้นำทีมงาน (Team Leading Experience, EXPER)

สมมุติฐานในการวิจัย

1. แบบจำลองสมการโครงสร้างของปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และปัจจัยด้านจิตลักษณะ ที่ส่งผลต่อการแสดงบทบาทผู้นำทีม และพฤติกรรมการบริหารโครงการของผู้นำทีมโครงการโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพ มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยมีสมมุติฐานย่อยเกี่ยวกับเส้นทางความสัมพันธ์ในแบบจำลอง ดังนี้

1. การสนับสนุนทางสังคมจากผู้บังคับบัญชามีอิทธิพลทางอ้อมต่อการแสดงบทบาทผู้นำทีม ผ่านสัมพันธภาพในโรงเรียน และการรับรู้ความสามารถของตนในการแสดงบทบาทผู้นำทีม

2. การสนับสนุนทางสังคมจากผู้บังคับบัญชามีอิทธิพลทางอ้อมต่อพฤติกรรมการบริหารโครงการ สัมพันธภาพในโรงเรียน และการรับรู้ความสามารถของตนในการแสดงบทบาทผู้นำทีมและการแสดงบทบาทผู้นำทีม

3. ความฉลาดทางอารมณ์ของทีมมีอิทธิพลทางตรงต่อการแสดงบทบาทผู้นำทีม และมีอิทธิพลทางอ้อมผ่านการรับรู้ความสามารถของตนในการแสดงบทบาทผู้นำทีม

4. ความฉลาดทางอารมณ์ของทีมมีอิทธิพลทางอ้อมต่อพฤติกรรมการบริหารโครงการผ่านการรับรู้ความสามารถของตนในการแสดงบทบาทผู้นำทีม และการแสดงบทบาทผู้นำทีม

5.ประสบการณ์ของผู้นำทีมมีอิทธิพลทางอ้อมต่อการแสดงบทบาทผู้นำทีม ผ่านการรับรู้ความสามารถของตนในการแสดงบทบาทผู้นำทีม

6.ประสบการณ์ของผู้นำทีมมีอิทธิพล ทางอ้อมต่อพฤติกรรมการบริหาร โครงการ ผ่านการรับรู้ความสามารถของตนในการแสดงบทบาทผู้นำทีมและการแสดงบทบาทผู้นำทีม

7. การแสดงบทบาทผู้นำทีมมีอิทธิพลทางตรงต่อพฤติกรรมการบริหารโครงการ

บทที่ 3
ระเบียบวิธีการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มีจุดมุ่งหมายสำคัญเพื่อพัฒนาแบบจำลองสมการโครงสร้างความสัมพันธ์ของปัจจัยด้านจิตลักษณะและปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ที่ส่งผลต่อการแสดงบทบาทผู้นำทีมและพฤติกรรมการบริหารโครงการของผู้นำทีมโครงการโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพ และเพื่อเป็นการตอบสนองต่อวัตถุประสงค์การวิจัยดังกล่าวผู้วิจัยจึงได้นำเทคนิคการวิจัยแบบการสร้างสมการโครงสร้างเชิงเส้น (Structural Equation Model, SEM) เข้ามาใช้ในการศึกษาครั้งนี้ จุดเริ่มต้นของการวิจัยเริ่มต้นจากการศึกษาข้อมูลเบื้องต้นเกี่ยวกับโครงการโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพซึ่งเป็นโครงการที่อยู่ภายใต้ความร่วมมือระหว่างกรมอนามัยและสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน หลังจากนั้นได้ทำการทบทวนเอกสารและวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องเพื่อพัฒนาแบบจำลองสมการโครงสร้างความสัมพันธ์ตามสมมุติฐานในการวิจัย ศึกษาถึงการสร้างมาตรวัดตัวแปร ตลอดจนดำเนินการสร้างแบบสอบถามเพื่อวัดตัวแปรโดยคำนึงถึงความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) และความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้าง (Construct Validity) ทั้งนี้รายละเอียดเกี่ยวกับระเบียบวิธีการวิจัย เรียงลำดับดังต่อไปนี้

1. กำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือและคุณภาพเครื่องมือในการวิจัย
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล
4. การจัดกระทำและการวิเคราะห์ข้อมูล

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร การวิจัยครั้งนี้ประชากรเป้าหมายได้แก่ ผู้นำของคณะกรรมการโครงการโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพที่เป็นผู้ปฏิบัติงานจริง ซึ่งโดยส่วนใหญ่แล้วจะเป็นประธานคณะกรรมการโครงการโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพ โดยกำหนดขอบเขตเฉพาะผู้นำที่อยู่ในโรงเรียนสังกัดของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานครและจังหวัดปริมณฑล กระทรวงศึกษาธิการ รวมจำนวน 629 โรงเรียน หรือประมาณค่าประชากรได้จำนวน 629 คน

กลุ่มตัวอย่าง กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างให้มีความเหมาะสมเพียงพอที่จะสามารถเป็นตัวแทนของประชากรเป้าหมายได้ โดยการ สุ่มกลุ่มตัวอย่าง แบบแบ่งขั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) โดยใช้เขตพื้นที่การศึกษาเป็นตัวแบ่งชั้นภูมิ ดังต่อไปนี้

ขั้นที่ 1 ดำเนินการกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างขั้น ต่ำ แต่เนื่องจากข้อจำกัดของจำนวนประชากรที่ชัดเจนประกอบกับการนำวิธีการศึกษาสมการโครงสร้างเชิงเส้น (Structural Equation Model, SEM) ซึ่งทำการวิเคราะห์ด้วยโปรแกรมทางสถิติ LISREL Version 8.72 จึงได้กำหนดจำนวนขั้นต่ำของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้กฎที่ว่า อัตราส่วนระหว่างหน่วยที่ใช้ในการวิจัยและจำนวนพารามิตเรอร์หรือตัวแปรควรจะเป็น 10 ต่อ 1 (Diamantopoulos; & Judy. 2000: 157; Hair. 1995: 44; Kelloway. 1998: 77) โมเดลการวิเคราะห์ครั้งนี้มีตัวแปรสังเกต (Observation Variable) ทั้งสิ้นจำนวน 26 ตัวแปร จึงประมาณขนาดกลุ่มตัวอย่างขั้นต่ำตามข้อกำหนดนี้ได้ 260 คน ตลอดจนสอดคล้องกับแนวคิดในการกำหนดกลุ่มตัวอย่างขั้นต่ำในการวิเคราะห์สมการโครงสร้างเชิงเส้น (Anderson; & Gerbing, 1988; Hair; et al., 2006; Bentler, 1993) ที่เสนอว่า กลุ่มตัวอย่างขั้นต่ำควรอยู่ที่ระหว่าง 150 – 250 คน จากข้อเสนอแนะเกี่ย วกับจำนวนขั้นต่ำของกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการเก็บข้อมูลข้างต้น สรุปได้ว่ากลุ่มตัวอย่างขั้นต่ำที่ใช้เป็นหน่วยในการเก็บข้อมูลคือ ผู้นำของคณะกรรมการโครงการโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพที่เป็นผู้ปฏิบัติงานจริง จำนวน 260 คน

ขั้นตอนที่ 2 หลังจากที่ได้ทราบถึงจำนวนกลุ่มเป้าหมายขั้นต่ำในการเก็บข้อมูลว่ามีจำนวน 260 คน ได้ใช้วิธีการสุ่มแบบ ชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) เพื่อให้การเก็บข้อมูลเกิดการกระจายตัวของโรงเรียนในสังกัดแต่ละเขตพื้นที่การศึกษา โดยได้ทำการแบ่งโรงเรียนออกเป็นเขตพื้นที่การศึกษาของแต่ละจังหวัดเป้าหมาย

ขั้นตอนที่ 3 เลือกโรงเรียนกลุ่มตัวอย่างโดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) ตามเขตพื้นที่การศึกษาของแต่ละจังหวัด โดยสุ่มจำนวนโรงเรียน ให้มีการกระจายครบทุก เขตพื้นที่การศึกษา โดยกรุงเทพมหานครมี 3 เขตพื้นที่การศึกษา จังหวัดนนทบุรีมี 2 เขตพื้นที่การศึกษา จังหวัดสมุทรปราการมี 2 เขตพื้นที่การศึกษา และจังหวัดปทุมธานีมี 2 เขตพื้นที่การศึกษา โดยทำการสุ่มเขตพื้นที่การศึกษาละ 20 – 30 คน เพื่อให้ได้กลุ่มตัวอย่างขั้นต่ำจำนวน 260 คน ทั้งนี้ผู้วิจัยได้ทำดำเนินการเก็บข้อมูลได้ผู้ที่ตอบแบบสอบถามที่สมบูรณ์ทั้งสิ้นจำนวน 249 คน ซึ่งคิดเป็นร้อยละ 95.76

เครื่องมือและคุณภาพเครื่องมือในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้แบบสอบถามในการเก็บข้อมูล 1 ฉบับ แบ่งออกเป็น 8 ตอน เพื่อใช้ในการวัดตัวแปรสังเกตุทั้งหมด 26 ตัวแปร โดยมีประธานโครงการโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพ เป็นผู้ให้ข้อมูล แบบสอบถามประกอบด้วย ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคล ตอนที่ 2 สอบถามพฤติกรรมการบริหารโครงการโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพ ตอนที่ 3 สอบถามการแสดงบทบาทผู้นำทีมในโครงการโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพ ตอนที่ 4 สอบถามความฉลาดทาง

อารมณ์ของทีม ตอนที่ 5 สอบถามการสนับสนุนทางสังคมจากผู้บังคับบัญชาที่มีต่อการดำเนินโครงการโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพ ตอนที่ 6 สอบถามสัมพันธภาพในโรงเรียน ตอนที่ 7 สอบถามการรับรู้ความสามารถของตนในการแสดงบทบาทผู้นำทีม โครงการโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพ ตอนที่ 8 สอบถามการประสบการณ์การเป็นผู้นำ

การสร้างแบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัย ประกอบด้วยขั้นตอนดังนี้

1. ศึกษาทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับตัวแปรในงานวิจัย เพื่อทำความเข้าใจเกี่ยวกับแนวคิด ทฤษฎี ความเชื่อพื้นฐาน ของตัวแปรแต่ละตัว เพื่อให้การสร้างข้อคำถามสอดคล้องกับหลักทางวิชาการมากที่สุด

2. ค้นคว้าและรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับแบบวัดตัวแปรแต่ละตัวจากงานวิจัยต่างๆ ที่เคยศึกษาในตัวแปรดังกล่าวมาก่อน เพื่อทำความเข้าใจเกี่ยวกับลักษณะของข้อคำถาม เปรียบเทียบข้อดี ข้อเสียของแบบวัดชนิดเดียวกันในแต่ละงานวิจัย รวมทั้งประเมินถึงความเหมาะสมของมาตรวัดตัวแปรในแต่ละงานวิจัย ตลอดจนทำการสัมภาษณ์ผู้หัวหน้าโครงการโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพ ในโครงการที่ได้รับรางวัลระดับทอง จำนวน 6 ท่าน เพื่อนำมาเป็นข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับการสร้างข้อคำถาม

3. ทำการสร้างข้อคำถามในแบบวัดทุกตัวแปร โดยใช้มาตรส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 6 ระดับประกอบไปด้วยข้อคำถามเชิงบวกและเชิงลบ มาตรวัดมีการแปลความหมายดังนี้

มาตรวัด	ความหมาย
1	ข้อคำถามสอดคล้องกับความเป็นจริงน้อยที่สุด
2	ข้อคำถามสอดคล้องกับความเป็นจริงน้อย
3	ข้อคำถามสอดคล้องกับความเป็นจริงค่อนข้างน้อย
4	ข้อคำถามสอดคล้องกับความเป็นจริงค่อนข้างมาก
5	ข้อคำถามสอดคล้องกับความเป็นจริงมาก
6	ข้อคำถามสอดคล้องกับความเป็นจริงมากที่สุด

4. นำแบบข้อคำถามในแบบวัดแต่ละฉบับ ให้ผู้ทรงคุณวุฒิทั้งทางด้านเครื่องวัด การทำงานเป็นทีม และผู้เชี่ยวชาญแบบวัดทางจิตวิทยา เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) แล้วนำข้อคำถามมาปรับปรุงให้มีความเหมาะสม ผู้เชี่ยวชาญที่ทำการตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาครั้งนี้ได้แก่ ว่าที่ร้อยตรี ดร.มนัส บุญประกอบ พ.ต.ท.ดิฐภัทร บวรชัย และผู้ช่วยศาสตราจารย์ประทีป จินงี่ โดยพบว่ามีข้อคำถามบางข้อที่จะต้องทำการตัดออกไปจากแบบสอบถาม แต่ข้อคำถามโดยส่วนใหญ่แล้วผ่านเกณฑ์การพิจารณาและเป็นการให้คำแนะนำในการแก้ไขข้อคำถามให้มีความชัดเจนมากยิ่งขึ้น

5. นำแบบวัดที่ผ่านการปรับปรุงแล้วไปทดสอบกับกลุ่มใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่างที่ ใกล้เคียงกับประชากรจะทำการศึกษา คือ ประธานคณะกรรมการโครงการโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพ ของโรงเรียนในสังกัด กรุงเทพมหานคร จำนวน 30 คน

6. นำข้อมูลที่ได้มาทำการวิเคราะห์รายข้อเพื่อหาอำนาจจำแนกของแต่ละข้อคำถามด้วยวิธีการหาค่าสหสัมพันธ์คะแนนรายข้อกับคะแนนรวม (Item-total correlation) แล้วทำการปรับปรุงข้อคำถามโดยการตัดข้อคำถามที่มีค่าอำนาจจำแนกต่ำกว่า .20 และข้อคำถามที่มีความหมายกำกวม

ผลการตรวจสอบพบว่าแบบสอบถามพฤติกรรมการบริหารโครงการมีข้อคำถามทั้งสิ้นจำนวน 35 ข้อ มีค่าอำนาจจำแนกรายข้อของแต่ละตัวแปรแฝงมีค่าอยู่ระหว่าง .528 - .902 แบบสอบถามการแสดงบทบาทผู้นำทีมมีข้อคำถามทั้งสิ้นจำนวน 29 ข้อ มีค่าอำนาจจำแนกรายข้อของแต่ละตัวแปรแฝงมีค่าอยู่ระหว่าง .289 - .886 แบบสอบถามความฉลาดทางอารมณ์ของทีมมีข้อคำถามทั้งสิ้นจำนวน 31 ข้อ มีค่าอำนาจจำแนกรายข้อของแต่ละตัวแปรแฝงมีค่าอยู่ระหว่าง .224 - .753 แบบสอบถามการสนับสนุนทางสังคมจากผู้บังคับบัญชา มีข้อคำถามทั้งสิ้นจำนวน 19 ข้อ มีค่าอำนาจจำแนกรายข้อของแต่ละตัวแปรแฝงมีค่าอยู่ระหว่าง .247 - .885 แบบสอบถามสัมพันธภาพในโรงเรียน มีข้อคำถามทั้งสิ้นจำนวน 21 ข้อ มีค่าอำนาจจำแนกรายข้อของแต่ละตัวแปรแฝงมีค่าอยู่ระหว่าง .325 - .874 แบบสอบถามการรับรู้ความสามารถของตนในการแสดงบทบาทผู้นำทีม มีข้อคำถามทั้งสิ้นจำนวน 29 ข้อ มีค่าอำนาจจำแนกรายข้อของแต่ละตัวแปรแฝงมีค่าอยู่ระหว่าง .475 - .958 และแบบสอบถามประสบการณ์ของผู้นำทีม มีข้อคำถามทั้งสิ้นจำนวน 5 ข้อ มีค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง .665 - .870

7. หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ด้วยวิธีการหาความสอดคล้องภายใน (Internal consistency) ด้วยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แอลฟ่าของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) ผลการตรวจสอบค่าอำนาจจำแนกรายข้อและค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ

ผลการตรวจสอบพบว่าแบบสอบถามพฤติกรรมการบริหารโครงการมีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ .975 แต่ละตัวแปรสังเกตุมีค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง .883 - .955 แบบสอบถามการแสดงบทบาทผู้นำทีมมีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ .954 แต่ละตัวแปรสังเกตุมีค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง .784 - .929 แบบสอบถามความฉลาดทางอารมณ์ของทีมมีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ .861 แต่ละตัวแปรสังเกตุมีค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง .645 - .805 แบบสอบถามการสนับสนุนทางสังคมจากผู้บังคับบัญชามีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ .945 แต่ละตัวแปรสังเกตุมีค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง .792 - .922 แบบสอบถามสัมพันธภาพในโรงเรียนมีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ .927 แต่ละตัวแปรสังเกตุมีค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง .829 - .875 แบบสอบถามการรับรู้ความสามารถของตนในการแสดงบทบาทผู้นำทีม มีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ

เท่ากับ .973 แต่ละตัวแปรสังเกตุมีค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง .921 - .950 และ แบบสอบถามประสบการณ์ของผู้นำทีมค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ .932

8. ทำการวิเคราะห์แบบจำลององค์ประกอบของตัวแปรแฝงที่ทำการศึกษาในแบบจำลองสมการโครงสร้างทั้งหมด ด้วยโปรแกรม LISREL เพื่อทำการตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้างของตัวแปรแฝง (Latent Construct Validity) ด้วยการหาค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐาน (Standardize Factor Loading) และค่า ความแปรปรวนของความคลาดเคลื่อน (θ) เพื่อนำข้อมูลมาทำการตรวจสอบความเชื่อมั่นของการวัด (Reliability) ด้วยการพิจารณาค่าสัดส่วนความแปรปรวนของตัวแปรสังเกตที่ได้อธิบายตัวแปรแฝง (Square Multiple Correlation, R^2) โดยพิจารณาร่วมกับค่าความเชื่อมั่นของตัวแปรแฝง (Construct Reliability, ρ_c)และค่าความแปรปรวนที่สกัดได้ (Average Variable Extracted, ρ_v)

ผลการตรวจสอบความเชื่อถือได้ของมาตรวัดตัวแปรแฝง ด้วยการคำนวณหาค่าความเที่ยงของมาตรวัด (Construct Reliability, ρ_c) และหาค่าความแปรปรวน ที่ถูกสกัดได้ (Average Variable Extracted, ρ_v) โดยการคำนวณจากค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานของตัวแปรสังเกตในแต่ละตัวแปรแฝง (λ) และค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน (θ) ของมาตรวัดตัวแปรแฝงที่ทุกตัวแปรที่ได้ทำการศึกษาในแบบจำลองหลังจากที่ได้ทำการปรับแบบจำลองให้มีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ (ดังภาพประกอบ 16) โดยมีค่าสถิติประเมินความกลมกลืนแบบจำลองเท่ากับ χ^2= 307.86, df= 240, p-value = 0.0020, χ^2 / df = 1.28 ; RMSEA = 0.034 ; RMR = 0.016 ; CFI = 1.00 ; AGFI = 0.87 ; GFI = 0.91 ; CN = 230.80

ผลการวิเคราะห์ค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานหลังจากที่ทำการปรับแบบจำลองของตัวแปรพฤติกรรมการบริหารโครงการ มีค่าอยู่ระหว่าง 0.74 – 0.92 ตัวแปรการแสดงบทบาทผู้นำทีม มีค่าอยู่ระหว่าง 0.71 – 0.84 ตัวแปรความฉลาดทางอารมณ์ของทีม มีค่าอยู่ระหว่าง 0.67 – 0.82 ตัวแปรการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา มีค่าอยู่ระหว่าง 0.63 – 0.92 ตัวแปรสัมพันธภาพในโรงเรียน มีค่าอยู่ระหว่าง 0.70 – 0.81 ตัวแปรการรับรู้ความสามารถของตนในการแสดงบทบาทผู้นำทีม มีค่าอยู่ระหว่าง 0.85 – 0.90 และตัวแปรประสบการณ์การเป็นผู้นำทีม มีค่าเท่ากับ 1.00

การตรวจสอบความเชื่อถือได้ของมาตรวัดตัวแปรแฝงที่ทำการศึกษาพบว่า ทุกตัวแปรแฝงมีค่าความเที่ยงตรงอยู่ในระดับที่ยอมรับได้ (ρ_C > .50) โดยเฉพาะตัวแปรประสบการณ์การเป็นผู้นำทีมมีค่าความเที่ยงสูงที่สุด มีค่า ρ_c = 1.00 รองลงมาคือตัวแปรการรับรู้ความสามารถของตนในการแสดงบทบาทผู้นำทีม พฤติกรรมการบริหารโครงการ การสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา การแสดงบทบาทผู้นำทีม สัมพันธภาพในโรงเรียน และ ความฉลาดทางอารมณ์ของทีม มีค่า ρ_c เท่ากับ

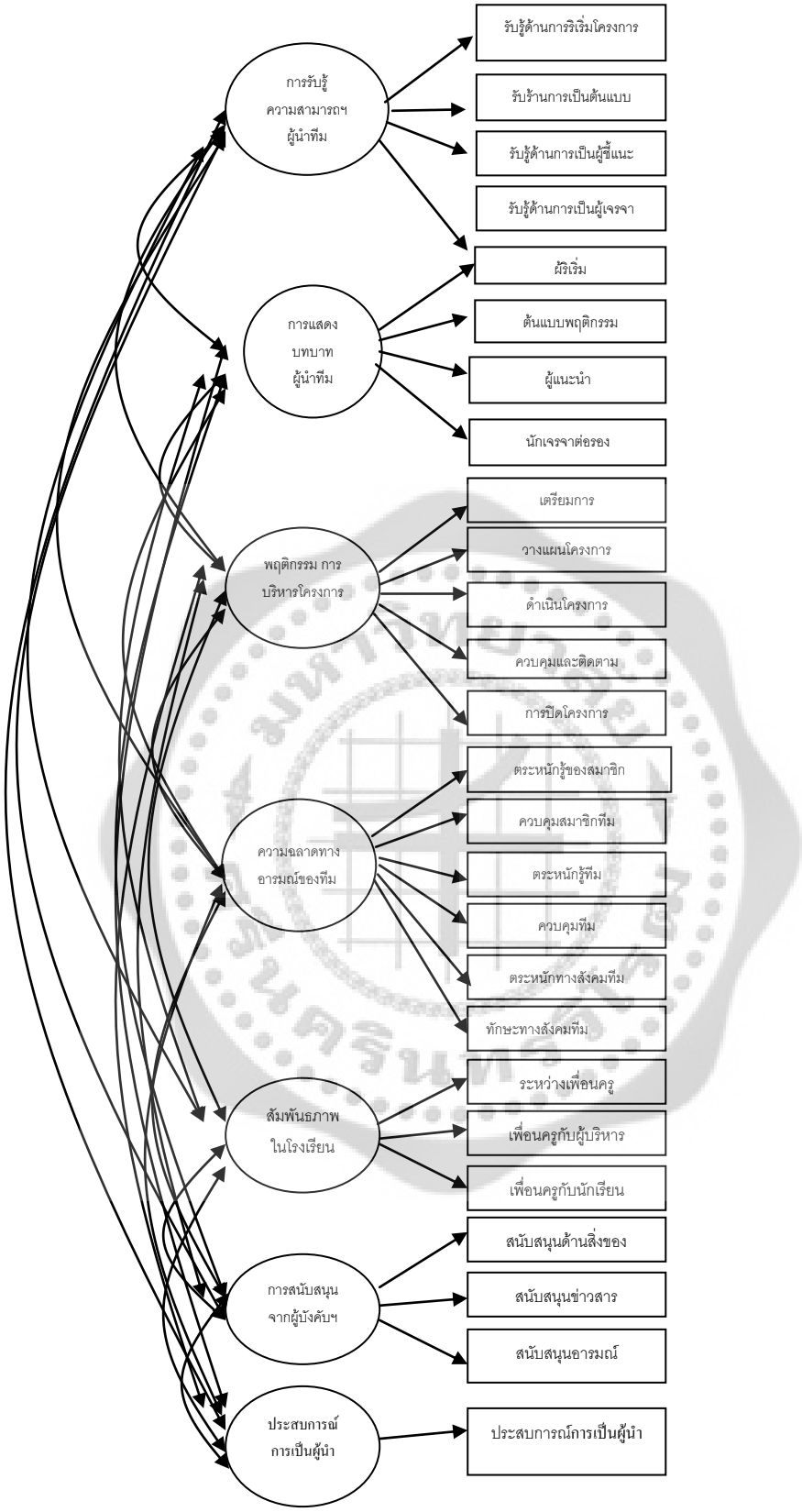
0.76, 0.63, 0.61, 0.60, 0.56 และ 0.50 ตามลำดับ เมื่อทำการตรวจสอบค่า ความแปรปรวนของตัวแปรแฝงพบว่าผ่านเกณฑ์ตามที่กำหนดไว้ทุกตัวแปร ($\rho_v > .70$) โดยเฉพาะตัวแปร **ประสบการณ์การเป็นผู้นำทีม** มีค่า ρ_v สูงที่สุด เท่ากับ 1.00 รองลงมาคือ **การรับรู้ความสามารถของตนในการแสดงบทบาทผู้นำทีม ความฉลาดทางอารมณ์ของทีม พฤติกรรมการบริหารโครงการ การแสดงบทบาทผู้นำทีม การสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา** และ **สัมพันธภาพในโรงเรียน** มีค่า ρ_v เท่ากับ **0.92, 0.89, 0.89, 0.86, 0.82 และ 0.79** ตามลำดับ (Diamantopoulos; & Siguaw. 2000)

ตาราง 2 ผลการวิเคราะห์หาค่าอำนาจจำแนกรายข้อ และค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐาน ค่าสัดส่วนความแปรปรวนของตัวแปรสังเกตที่ได้อธิบายตัวแปรแฝง และค่าความเชื่อมั่นของตัวแปรแฝง ของแบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัยทุกตัวแปร

ตัวแปรที่ทำการศึกษา	จำนวนข้อคำถาม	ค่าอำนาจจำแนกรายข้อ	ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ	λ	ρ_v	ρ_c
พฤติกรรมการบริหารโครงการ	35	-	.975	0.74 – 0.92	0.89	0.63
การริเริ่มโครงการ	8	.611 - .854	,924			
การวางแผนโครงการ	7	.807 - .902	.955			
การดำเนินโครงการ	7	.607 - .805	.883			
การควบคุมติดตามโครงการ	7	.528 - .898	.932			
การปิดโครงการ	6	.598 - .867	.896			
การแสดงบทบาทผู้นำทีม	29	-	.954	0.71 – 0.84	0.86	0.60
บทบาทการเป็นผู้ริเริ่ม	7	.552 - .789	.911			
บทบาทการเป็นต้นแบบพฤติกรรม	7	.662 - .886	.929			
บทบาทการเป็นผู้แนะนำ	8	.289 - .615	.784			
บทบาทการเป็นนักเจรจาต่อรอง	7	.562 - .796	.916			

ตาราง 2 (ต่อ)

ตัวแปรที่ทำการศึกษา	จำนวนข้อคำถาม	ค่าอำนาจจำแนกรายข้อ	ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ	λ	ρ_v	ρ_c
ความฉลาดทางอารมณ์ของทีม	31	-	.861			
ความตระหนักรู้ของสมาชิก	4	.419 - .628				
การควบคุมสมาชิกทีม	3	.463 - .654				
การตระหนักรู้ทีม	8	.329 - .617		0.67 – 0.82	0.89	0.50
การควบคุมทีม	5	.453 - .753				
การตระหนักทางสังคมทีม	7	.224 - .527				
ทักษะทางสังคมของทีม	4	.345 - .684				
การสนับสนุนทางสังคมจากผู้บังคับบัญชา	19	-	.945	0.63 – 0.92	0.82	0.61
การสนับสนุนด้านอารมณ์	6	.672 - .885	.922			
การสนับสนุนด้านข้อมูลข่าวสาร	6	.247 - .835	.792			
การสนับสนุนด้านทรัพยากร	7	.524 - .758	.845			
สัมพันธภาพในโรงเรียน	21	-	.927			
ระหว่างเพื่อนครูกับผู้บังคับบัญชา	7	.325 - .874	.875	0.70 – 0.81	0.79	0.56
ระหว่างเพื่อนครู	7	.355 - .776	.829			
ระหว่างครูกับนักเรียน	7	.400 - .860	.860			
การรับรู้ความสามารถของตนในการแสดงบทบาทผู้นำทีม	29	-	.973			
ด้านการเป็นผู้ริเริ่ม	7	.472 - .900	.907			
ด้านการเป็นต้นแบบพฤติกรรม	7	.704 - .899	.940	0.85 – 0.90	0.92	0.76
ด้านการเป็นผู้แนะนำ	7	.510 - .881	.921			
ด้านการเป็นนักเจรจาต่อรอง	8	.700 - .958	.950			
ประสบการณ์การเป็นผู้นำทีม	5	.665 - ,870	.932	1.00	1.00	1.00



χ^2= 307.86, df= 240, p-value = 0.0020, χ^2 / df = 1.28 ; RMSEA = 0.034 ; RMR = 0.016 ;

CFI = 1.00 ; AGFI = 0.87 ; GFI = 0.91 ; CN = 230.80

ภาพประกอบ 16 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบของตัวแปรแฝงปัจจัยด้านจิตลักษณะ ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม การแสดงบทบาทผู้นำทีม และพฤติกรรมการบริหารโครงการ เพื่อตรวจสอบคุณภาพของตัวแปรแฝง (Convergent Model)

รายละเอียดของการสร้างแบบวัดตัวแปรและตัวอย่างของแบบวัดตัวแปรที่ใช้ในการวิจัยมีดังต่อไปนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคลทั่วไป ให้ผู้ตอบเป็นผู้รายงานข้อมูลส่วนบุคคลทั่วไป ซึ่งได้แก่ เพศ อายุ การศึกษา ประสบการณ์ในการทำงานเป็นทีม ประสบการณ์ในการทำงานระยะเวลาที่ทำงานในโรงเรียน

ตอนที่ 2 แบบสอบถามพฤติกรรมการบริหารโครงการ แบบวัดพฤติกรรมการบริหารโครงการ ผู้วิจัยได้สร้างข้อคำถามจากการประมวลเอกสารเกี่ยวกับการบริหารโครงการตามแนวคิดของ แอนบาริและคณะ (Anbari; et.al. 2008) ที่ได้ทำการวัดพฤติกรรมการบริหารโครงการแนวคิดการบริหารจัดการแบบ IPECC ที่เสนอโดยสถาบันการจัดการโครงการ ประเทศสหรัฐอเมริกา (Project Management Institute) เป็นแนวคิดหลักร่วมกับข้อมูลจากการสัมภาษณ์ผู้บริหารโครงการโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพที่ได้รับรางวัลระดับทองจำนวน 6 ท่าน แบบสอบถามนี้ประกอบด้วยข้อคำถามมาตราส่วนประมาณค่า 6 ระดับ ตั้งแต่น้อย ที่สุด จนถึง มากที่สุด โดยข้อคำถามทางบวกให้คะแนน 1 - 6 และข้อคำถามทางลบให้คะแนน 6 – 1 มีข้อคำถามจำนวน 35 ข้อ พิสัยของคะแนนอยู่ระหว่าง 35 - 210 คะแนน ตัวอย่างแบบสอบถามมีดังนี้

ตัวอย่างข้อคำถามพฤติกรรมการบริหารโครงการ

ข้อที่	ข้อคำถาม	ระดับการรับรู้					
		ไม่จริงเลย	ไม่จริง	ค่อนข้างไม่จริง	ค่อนข้างจริง	จริง	จริงมากที่สุด
1.	ก่อนเริ่มโครงการฯ ท่านพิจารณาถึงความพร้อมของทรัพยากรในโรงเรียนที่จะทำให้โครงการประสบความสำเร็จ						
2.	ก่อนเริ่มโครงการฯ ท่านประเมินความเป็นไปได้ที่จะดำเนินโครงการให้สำเร็จ						

ตอนที่ 3 แบบสอบถามการแสดงบทบาทผู้นำทีม แบบวัดการแสดงบทบาทผู้นำทีม ผู้วิจัยได้สร้างข้อคำถามจากการประมวลเอกสารเกี่ยวกับบทบาทผู้นำทีมของ โพลเซอร์ (Polzer . 2004 : 122 - 124) เป็นแนวคิดหลักร่วมกับแนวคิด เกี่ยวกับบทบาทผู้นำทีม ของ โดนเนลลอน (Donnellon. 2006: 70 – 73) แบบสอบถามนี้ประกอบด้วยข้อคำถามที่ใช้มาตรา ส่วนประมาณค่า 6 ระดับ จากระดับน้อย ถึง มากที่สุด โดยข้อคำถามทางบวกให้คะแนน 1 - 6 และข้อคำถามทางลบให้คะแนน 6 – 1 มีข้อคำถามจำนวน 28 ข้อ พิสัยของคะแนนอยู่ระหว่าง 28 – 168 คะแนน ผู้นำทีมที่ได้คะแนนรวมมากกว่าคะแนนรวมค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างแสดงว่าเป็นผู้ที่ ได้แสดง ตัวอย่างแบบสอบถามมีดังนี้

ตัวอย่างข้อคำถามการแสดงบทบาทผู้นำทีม

ข้อที่	ข้อคำถาม	ระดับการรับรู้					
		ไม่จริงเลย	ไม่จริง	ค่อนข้างไม่จริง	ค่อนข้างจริง	จริง	จริงมากที่สุด
1.	ท่านได้ชี้แจงให้สมาชิกทีมและเพื่อนครูให้เห็นว่าโครงการฯ เป็นประโยชน์ต่อโรงเรียนและตนเอง						
2.	ท่านได้ชี้ให้สมาชิกทีมเห็นว่าการทำงานในโครงการฯ สามารถนำมาเป็นผลงานเพื่อความก้าวหน้าในอาชีพได้						

ตอนที่ 4 แบบสอบถาม ความฉลาดทางอารมณ์ของทีม แบบวัดความฉลาดทางอารมณ์ของทีม ผู้วิจัยได้พัฒนาข้อคำถามจากแบบวัดความฉลาดทางอารมณ์ของทีม ของ ศยามล เอกะกุลานันต์ (2551) และแนวคิดความฉลาดทางอารมณ์ของทีม ของ ดรูสเกท และวอลฟฟ์ (Druskat; & Wolff. 2001) แบบสอบถามนี้ประกอบด้วยข้อคำถามที่ใช้มาตราส่วนประมาณค่า 6 ระดับ จากระดับไม่จริงเลย ถึง จริงมากที่สุด โดยข้อคำถามทางบวกให้คะแนน 1 - 6 และข้อคำถามทางลบให้คะแนน 6 – 1 มีข้อคำถามจำนวน 34 ข้อ พิสัยคะแนนอยู่ระหว่าง 34 – 204 ตัวอย่างแบบสอบถามมีดังนี้

ตัวอย่างข้อคำถามความฉลาดทางอารมณ์ของทีม

ข้อที่	ข้อคำถาม	ระดับการรับรู้					
		ไม่จริงเลย	ไม่จริง	ค่อนข้างไม่จริง	ค่อนข้างจริง	จริง	จริงมากที่สุด
1.	ท่านเห็นว่าสมาชิกทีมพยายามจะทำความคุ้นเคยกันขณะทำงานร่วมกัน						
2.	ท่านเห็นว่าสมาชิกทีมรู้ว่าใครมีความสามารถในเรื่องใด						

ตอนที่ 5 แบบสอบการสนับสนุนทางสังคมจากผู้บังคับบัญชา แบบวัดการสนับสนุนทางสังคมจากผู้ บังคับบัญชา ผู้วิจัยได้สร้างข้อคำถามจากการประมวลเอกสารเกี่ยวกับการสนับสนุนทางสังคมของ เฮาส์และคานท์ (House; & Kahn,1985: 201) เป็นแนวคิดหลัก ประกอบกับการศึกษาแบบวัดของ ศิราภรณ์ สุขศีลล้ำเลิศ (2550: 94) แบบสอบถามนี้ประกอบด้วยข้อคำถามที่ใช้มาตราส่วนประมาณค่า 6 ระดับ จากระดับไม่จริงเลยถึงจริง มากที่สุด โดยข้อคำถามทางบวกให้คะแนน 1 - 6 และข้อคำถามทางลบให้คะแนน 6 – 1 มีข้อคำถามจำนวน 21 ข้อ พิสัยคะแนนอยู่ระหว่าง 21 - 126 คะแนน

ตัวอย่างข้อคำถามการสนับสนุนทางสังคมจากผู้บังคับบัญชา

ข้อที่	ข้อคำถาม	ระดับการรับรู้					
		ไม่จริงเลย	ไม่จริง	ค่อนข้างไม่จริง	ค่อนข้างจริง	จริง	จริงมากที่สุด
1.	ผู้บังคับบัญชาแสดงให้เห็นว่ามีความมั่นใจในความสามารถของท่าน						
2.	ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้ท่านปรึกษาปัญหาในการดำเนินโครงการฯได้สะดวก						

ตอนที่ 6 แบบสอบถามสัมพันธภาพใน โรงเรียน แบบวัดสัมพันธภาพใน โรงเรียน ผู้วิจัยได้สร้างข้อคำถามจากการประมวลเอกสารที่เกี่ยวข้องกับสัมพันธภาพระหว่างบุคคลในการปฏิบัติงานของครูของ วัฒนา ครุสวัสดิ์ (2544) เป็นหลัก และทำการพัฒนาและปรับปรุงข้อคำถามจากแบบวัดของ วรรณา อาภาอคูล (2545) ร่วมกับการศึกษาข้อมูลเบื้องต้นเกี่ยวกับบรรยากาศในการทำงานของครูในโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพที่ได้รับรางวัลระดับเหรียญทอง จำนวน 3 แห่ง แบบสอบถามนี้ประกอบด้วยข้อคำถามที่ใช้มาตรา ส่วนประมาณค่า 6 ระดับ จากระดับไม่จริงเลย ถึง จริงมากที่สุด โดยข้อคำถามทางบวกให้คะแนน 1 - 6 และข้อคำถามทางลบให้คะแนน 6 – 1 มีข้อคำถามจำนวน 21 ข้อ พิสัยคะแนนอยู่ระหว่าง 21 – 126 คะแนน ตัวอย่างแบบสอบถามมีดังนี้

ตัวอย่างข้อคำถามสัมพันธภาพในโรงเรียน

ข้อที่	ข้อคำถาม	ระดับการรับรู้					
		ไม่จริงเลย	ไม่จริง	ค่อนข้างไม่จริง	ค่อนข้างจริง	จริง	จริงมากที่สุด
1.	ท่านเห็นว่าครูส่วนใหญ่ในโรงเรียนมีความเมตตาต่อนักเรียน						
2.	ท่านเห็นว่าครูส่วนใหญ่ในโรงเรียนทุ่มเทในเรื่องการสอนต่อนักเรียน						

ตอนที่ 7 แบบสอบถามการรับรู้ความสามารถของตนในการแสดงบทบาทผู้นำทีม แบบวัดการรับรู้ความสามารถของตนด้านในการเป็นผู้นำทีม ผู้วิจัยได้สร้างข้อคำถามจากการประมวลเอกสารเกี่ยวกับการรับรู้ความสามารถของตนของแบ นดูรา (Bandura. 1997) ประกอบกับเอกสารเกี่ยวกับบทบาทของผู้นำทีมของ โพลเซอร์ (Polzer. 2004) แบบสอบถามนี้ประกอบด้วยข้อคำถามที่ใช้มาตรา ส่วนประมาณค่า 6 ระดับ จากระดับไม่จริงเลย ถึง จริงมากที่สุด โดยข้อคำถามทางบวกให้คะแนน 1 - 6 และข้อคำถามทางลบให้คะแนน 6 – 1 มีข้อคำถามจำนวน 28 ข้อ พิสัยของคะแนนอยู่ระหว่าง 28 – 168 คะแนน

ตัวอย่างข้อคำถามการรับรู้ความสามารถของตนในการแสดงบทบาทผู้นำทีม

ข้อที่	ข้อคำถาม	ระดับการรับรู้					
		น้อยที่สุด	น้อย	ค่อนข้างน้อย	ค่อนข้างมาก	มาก	มากที่สุด
1.	ท่านมั่นใจในความสามารถของตนว่าจะเป็นผู้ริเริ่มกำหนดเป้าหมายของโครงการฯ ได้						
2.	ท่านมั่นใจในความสามารถของตนว่าจะเป็นผู้ริเริ่มกำหนดทิศทาง กลวิธีในการทำงานโครงการฯ ได้						

ตอนที่ 8 **แบบสอบถามประสบการณ์การเป็นผู้นำ** แบบวัดประสบการณ์การเป็นผู้นำทีม ผู้วิจัยได้สร้างข้อคำถามจากการประมวลเอกสารเกี่ยวกับการวัดประสบการณ์การเป็นผู้นำของอเวอร์ยาและคณะ (Averya; et.al. 2003 :673– 679) และโกรคาเวสและคณะ (Goncalves; et.al. 2008 :994) แบบสอบถามนี้ประกอบด้วยข้อคำถามที่ใช้มาตรา ส่วนประมาณค่า 6 ระดับ จากระดับไม่จริงเลย ถึง จริงมากที่สุด โดยข้อคำถามทางบวกให้คะแนน 1 - 6 และข้อคำถามทางลบให้คะแนน 6 – 1 มีข้อคำถามจำนวน 5 ข้อ พิสัยของคะแนนอยู่ระหว่าง 6 – 30

ตัวอย่างแบบสอบถามประสบการณ์การเป็นผู้นำ

ข้อคำถาม	ระดับการรับรู้					
	น้อยที่ที่สุด (1)	**น้อย (2)**	**เกือบน้อย (3)**	**เกือบมาก (4)**	**มาก (5)**	**มากที่สุด (6)**
1. จากการเคยเป็นหัวหน้าโครงการที่ผ่านมา ท่านได้รับประสบการณ์การติดต่อกับผู้บริหารระดับสูง						

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการวิจัยครั้งนี้กลุ่มตัวอย่างคือ ผู้นำทีมโครงการโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพในเขตกรุงเทพมหานครและจังหวัดปริมณฑล ซึ่งโรงเรียน แต่ละแห่ง จะมีประธานคณะกรรมการโครงการโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพ 1 คน เป็นผู้ตอบแบบสอบถาม ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามขั้นตอนต่อไปนี้

1. ขอหนังสือแนะนำตัวและจดหมายขออนุญาตจา กบัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อแสดงฐานะของผู้วิจัยต่อผู้บริหารโรงเรียนทุกแห่งที่เป็นกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย

2. นำจดหมายจากบัณฑิตวิทยาลัย และแบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัย บรรจุในจดหมายและจ่าหน้าซองไปยังผู้อำนวยการโรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่างในการทำวิจัยเพื่อขอความอนุเคราะห์ให้ประธานคณะกรรมการโครงการโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพได้ทำการตอบแบบสอบถามดังกล่าว โดยในจดหมายจะมีซองจดหมายตอบกลับเพื่อให้ส่งแบบสอบถามกลับคืนมายังผู้วิจัยในเวลาที่กำหนดไว้

3. เมื่อถึงกำหนดผู้วิจัยจะรอจดหมายตอบกลับจากโรงเรียนแต่ละโรง หากโรงเรียนใดยังไม่ส่งแบบสอบถามกลับมา ผู้วิจัยจะทำการโทรศัพท์ไปสอบถามอีกครั้ง และทำการเก็บข้อมูลเพิ่มเติมด้วยตนเองในกรณีที่แบบสอบถามส่งกลับคืนมาไม่ครบ

การจัดกระทำและการวิเคราะห์ข้อมูล

หลังจากที่ได้แบบสอบถามกลับคืนมาแล้ว ผู้วิจัยทำการตรวจสอบจำนวนของแบบสอบถามและตรวจสอบคุณภาพของการตอบแบบสอบถาม แล้วทำการแก้ไขในส่วนที่เสียหายโดยการเก็บเพิ่มเติมด้วยตนเอง แล้วทำการลงรหัสข้อมูล แล้วคีย์ข้อมูลลงในโปรแกรม SPSS หลังจากนั้นดำเนินการดังต่อไปนี้

1. วิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความแปรปรวน สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์และค่าสถิติอื่นๆ เพื่อตรวจสอบข้อมูลเบื้องต้นด้วยโปรแกรม SPSS

2. ทำการทดสอบแบบจำลองเพื่อหาความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้น ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป LISREL ด้วยวิธีการต่อไปนี้

2.1 กำหนดข้อมูลจำเพาะของแบบจำลอง (Specification of the Model) เพื่อศึกษาว่าตัวแปรใดส่งผลทางตรง และทางอ้อมต่อการแสดงบทบาทผู้นำทีม และพฤติกรรมการบริหารโครงการ รูปแบบการวิเคราะห์แบบจำลองโครงสร้างเชิงเส้นประกอบด้วยตัวแปรสังเกตทั้งหมด (Observed Variables) โดยมีข้อตกลงเบื้องต้นของแบบจำลองว่าความสัมพันธ์ของแบบจำลองทั้งหมดเป็นเส้นตรง (Linear) เชิงบวก (Additive) และเป็นความสัมพันธ์ทางเดี่ยวระหว่างตัวแปรภายนอกและตัวแปรภายใน

2.2 ระบุความเป็นไปได้ด้วยค่าเดียวของแบบจำลอง (Identification of the Model) โดยใช้เงื่อนไขกฎ T (t-rule) คือ จำนวนพารามิเตอร์ที่ไม่ทราบค่าจะต้องน้อยกว่าหรือเท่ากับจำนวนสมาชิกในเมทริกซ์ความแปรปรวน – ความแปรปรวนร่วมของกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งกฎ T กล่าวว่าแบบจำลองจะระบุค่าได้พอดีเมื่อ T น้อยกว่าหรือเท่ากับ (1/2) (p+q) (p+q+1) และใช้กฎความสัมพันธ์ทางเดียว (Recursive Rule)

2.3 ประมาณค่าพารามิเตอร์ของแบบจำลอง (Parameter Estimation from the Model) โดยวิธีไลค์ฮูดสูงสุด (Maximum Likelihod)

3. ตรวจสอบความกลมกลืนของแบบจำลอง (Goodness – for – fit Measures) เพื่อศึกษาภาพรวมของแบบจำลองว่ากลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์เพียงใด โดยใช้ดังนี ชี้วัดความกลมกลืนต่อไปนี้พิจารณาร่วมกัน (Diamantopoulos; & Judy. 2000; Joreskog; & Sorbom. 1993; Kelloway. 1998)

3.1 ดัชนีแสดงความกลมกลืนได้แก่

3.1.1) ค่าไค-สแควร์ (Chi-Square) คือค่าที่ใช้ทดสอบสมมติฐาน เป็นการตรวจสอบความกลมกลืนระหว่างโมเดลตามสมมติฐานกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยใช้ค่าไค-สแควร์(Chi-Square goodness of fit index) ถ้าค่าไค-สแควร์ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ หรือมีค่าความน่าจะเป็น (p) มากกว่า 0.05 แสดงว่ามีความกลมกลืนระหว่างโมเดลตามสมมติฐานกับข้อมูลเชิงประจักษ์แต่ถ้าค่าไค -สแควร์มีนัยสำคัญทางสถิติ หรือมีค่าความน่าจะเป็น (p) น้อยกว่า 0.05 ก็แสดงว่าโมเดลตามสมมติฐานไม่มีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ แต่การทดสอบนัยสำคัญด้วยไค -สแควร์นั้นเป็นเกณฑ์ที่เข้มงวดเกินไป เนื่องจากค่าไค -สแควร์จะไม่มีนัยสำคัญก็ต่อเมื่อโมเดลนั้นมีความกลมกลืนโดยสมบูรณ์แบบ (เมื่อนำมาลบกันแล้วความแตกต่างก็คือ 0) ซึ่งในความเป็นจริงแล้ว ยากที่จะหาโมเดลที่มีความกลมกลืนอย่างสมบูรณ์ได้ นอกจากนี้ ค่าไค-สแควร์ยังได้รับผลกระทบจากความซับซ้อนของโมเดล กล่าวคือ ถ้าโมเดลมีเส้นอิทธิพลหรือค่าพารามิเตอร์จำนวนมาก ก็มีแนวโน้มที่จะมีนัยสำคัญ หรือผลกระทบจากขนาดของกลุ่มตัวอย่าง คือถ้าโมเดลที่ทดสอบได้มาจากกลุ่มตัวอย่างที่มีขนาดใหญ่ ค่าไค-สแควร์ก็ยิ่งมีแนวโน้มที่จะมีนัยสำคัญ หรือจะเป็นผลกระทบจากการที่ค่าไค -สแควร์มีความไวต่อการละเมิดข้อตกลงเบื้องต้นเกี่ยวกับการแจกแจงแบบ Multivariate Normality

3.1.2) ดัชนีอัตราส่วนไค-สแควร์สัมพัทธ์ (Relative Chi-Square Ratio) เป็นอัตราส่วนระหว่างค่าไค-สแควร์ กับระดับความเป็นอิสระ (df) ซึ่งควรมีค่าอยู่ระหว่าง 2-5 ซึ่ง มูเลอร์ (เสรี ชัดแช้ม. 2547: 29; อ้างอิงจาก Mueller. 1996) เสนอว่า ควรมีค่าน้อยกว่า 2

3.1.3) ดัชนีวัดระดับความกลมกลืน GFI (Goodness of Fit Index) ซึ่ง โจเรสค็อก (Joreskog; & Sorbom. 1998: 121-122) เป็นผู้พัฒนาขึ้น เป็นดัชนีที่บ่งบอกถึงร้อยละของ Observed

Covariance Matrix (S) ที่สามารถอธิบายได้ด้วย Implied Covariance Matrix ($\Sigma(\Lambda\theta)$) การตีความจึงคล้ายกับการตีความค่า $R2$ ในการวิเคราะห์ถดถอย ดังนั้นจึงเกิดความสับสนและผิดพลาดในการตีความดัชนี GFI ว่าเป็นร้อยละความแปรปรวนของตัวแปรที่โมเดลสามารถอธิบายได้ ค่า GFI มีค่าอยู่ระหว่าง 0-1 ค่ายิ่งเข้าใกล้ 1 แสดงว่าโมเดลมีความกลมกลืน และค่าที่ผู้วิจัยส่วนใหญ่ใช้ตัดสินความกลมกลืนของโมเดลก็คือ ต้องมีค่ามากกว่า 0.90

3.1.4) ดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแก้ AGFI (Adjusted Goodness of Fit Index) เป็นดัชนีที่ทำการปรับค่า GFI ด้วย df เนื่องจากโมเดลหากยิ่งเพิ่มเส้นอิทธิพลหรือค่าพารามิเตอร์ก็มีแนวโน้มที่จะมีความกลมกลืนกับข้อมูลอยู่แล้ว เพราะเป็นการทำให้โมเดลนั้นเข้าใกล้โมเดลแบบ Just-Identified ดังนั้น ดัชนี AGFI จึงเป็นดัชนีที่พิจารณาถึงจำนวนเส้นอิทธิพลที่อยู่ในโมเดลด้วย โดยมีค่าอยู่ระหว่าง 0-1 ยิ่งมีค่ามากก็แสดงว่าโมเดลมีความกลมกลืนกับข้อมูล เกณฑ์ที่ใช้ตัดสินความกลมกลืนของโมเดลก็คือ ต้องมีค่ามากกว่า 0.90 แต่เนื่องจากค่า AGFI จะเป็นค่าที่ต่ำกว่าค่า GFI ดังนั้นจึงมีบางคนแนะนำให้ใช้เกณฑ์ 0.80 หรือ 0.85 แทน ถ้าโมเดลใด ค่า GFI และค่า AGFI แตกต่างกันมาก แสดงว่าโมเดลนั้นมีเส้นอิทธิพลหรือค่าพารามิเตอร์ที่มีความสำคัญต่อโมเดลน้อยอยู่จำนวนมาก

3.1.5) ดัชนีรากที่สองของค่าเฉลี่ยกำลังสองของส่วนที่เหลือ RMR (Root Mean Squared Residuals) เป็นดัชนีที่ใช้เปรียบเทียบความกลมกลืนระหว่างโมเดลสองโมเดลกับข้อมูลเชิงประจักษ์ เฉพาะกรณีที่เป็นการเปรียบเทียบโดยใช้ข้อมูลชุดเดียวกัน ดัชนี RMR จะบอกขนาดของเศษที่เหลือโดยเฉลี่ยจากการเปรียบเทียบความกลมกลืนของโมเดลสองโมเดลกับข้อมูลเชิงประจักษ์ และจะใช้ได้ดีเมื่อตัวแปรภายนอกและตัวแปรสังเกตได้เป็นตัวแปรมาตรฐาน (Standardized RMR) ค่า RMR ควรมีค่าน้อยกว่า 0.05 จึงแสดงว่าโมเดลมีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ (นงลักษณ์ วิรัชชัย. 2537: 46)

3.1.6) ดัชนีรากที่สองของค่าเฉลี่ยกำลังสองของส่วนที่เหลือมาตรฐาน SRMR (Standardized Root Mean Squared Residual) เป็นดัชนีบอกความคลาดเคลื่อนจากการเปรียบเทียบความกลมกลืนของโมเดลตามสมมติฐานกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ดัชนี SRMR มีค่าอยู่ระหว่าง 0-1 ถ้ามีค่าน้อยกว่า 0.05 ก็แสดงว่าโมเดลตามสมมติฐานมีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์

3.1.7) ดัชนีวัดความคลาดเคลื่อนในการประมาณค่าพารามิเตอร์ RMSEA (Root Mean Squared Error of Approximation) เป็นดัชนีที่มีความคล้ายคลึงกับ RMR หรือ SRMR ตรงที่คำนวณจากค่าความคลาดเคลื่อน แต่แตกต่างกันตรงที่ RMSEA เป็นการคำนวณเพื่อประมาณค่าความคลาดเคลื่อนของประชากร ไม่ใช่ความคลาดเคลื่อนของกลุ่มตัวอย่าง ดังนั้นจึงมีนัยถึงการอ้างอิง

กลับไปยังประชากรด้วย นอกจากนี้ยังปรับค่า df ด้วย ดังนั้น RMSEA จึงเป็นค่าที่ไม่ได้รับผลกระทบในกรณีที่โมเดลมีค่าพารามิเตอร์จำนวนมาก บราวน์ และคิวเดค (Brown; & Cudeck. 1993: 136-162) ได้แนะนำเกณฑ์การตัดสินความกลมกลืนของโมเดลโดยใช้ดัชนี RMSEA ว่า ถ้ามีค่าน้อยกว่า 0.05 ก็แสดงว่าโมเดลมีความกลมกลืนสูงมาก ถ้ามีค่าอยู่ระหว่าง 0.05-0.08 แสดงว่าโมเดลมีความกลมกลืนดี ถ้ามีค่าอยู่ระหว่าง 0.08-0.10 แสดงว่าโมเดลมีความกลมกลืน แต่ไม่ค่อยดีมากนัก แต่ถ้ามีค่ามากกว่า 0.10 แสดงว่าโมเดลมีความกลมกลืนต่ำ

บทที่ 4
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การดำเนินการเพื่อตอบสมมุติฐานการวิจัยได้นำเทคนิคการวิเคราะห์ข้อมูล ตามแบบจำลองสมการโครงสร้างเชิงเส้น (Structure Equation Model, SEM) ทำการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรม LISREL Version 8.72 พร้อมกับได้ดำเนินการตรวจสอบข้อตกลงเบื้องต้นของการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยเทคนิคการวิเคราะห์สมการโครงสร้างเชิงเส้น การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลออกเป็น 5 ส่วนสำคัญ ได้แก่ ส่วนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐานและค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรเชิงประจักษ์ที่ทำการศึกษาในแบบจำลอง ส่วนที่ 3 การวิเคราะห์แบบจำลองสมการโครงสร้าง เรียงลำดับดังนี้

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

สัญลักษณ์	ความหมาย
M	ค่าเฉลี่ย (Mean)
S.D.	ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation)
r	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson product moment correlation coefficient)
R^2	ค่าสหสัมพันธ์พหุคูณยกกำลังสอง (Squared multiple correlation)
χ^2	ค่าสถิติไค – สแควร์ (Chi – square)
df	องศาแห่งความอิสระ (Degree of freedom)
P	ระดับนัยสำคัญทางสถิติ
θ	ค่าความแปรปรวนของความคลาดเคลื่อน
λ	ค่าน้ำหนักองค์ประกอบคะแนนมาตรฐาน
Beta	ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยตัวแปรในรูปคะแนนมาตรฐาน
SE	ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน
e	คะแนนมาตรฐานของความคลาดเคลื่อนตัวบ่งชี้
t	ค่าอัตราส่วน t ใช้ทดสอบนัยสำคัญทางสถิติของค่าสัมประสิทธิ์ถดถอย

(ต่อ)

สัญลักษณ์	ความหมาย
F	ค่าอัตราส่วน F ใช้ทดสอบนัยสำคัญทางสถิติของความสัมพันธ์ร่วมของการพยากรณ์
MSE	ค่าความคลาดเคลื่อนกำลังสองเฉลี่ย (Mean square error)
GFI	ค่าดัชนีวัดระดับความสอดคล้อง (Goodness of fit index)
AGFI	ค่าดัชนีวัดระดับความสอดคล้องที่ปรับแล้ว (Adjusted goodness of fit index)
RMSEA	ค่าประมาณความคลาดเคลื่อนของรากกำลังสองเฉลี่ย (Root mean square error of approximation)
SRMR	ค่าดัชนีของรากกำลังสองเฉลี่ยมาตรฐานของส่วนที่เหลือ (Standardized root mean square residual)
RMR	ค่าดัชนีรากที่สองเฉลี่ยของความคลาดเคลื่อน (root mean square)
CN	ค่าขนาดตัวอย่างวิกฤติ
DE	อิทธิพลทางตรง (direct effect)
IE	อิทธิพลทางอ้อม (indirect effect)
TE	อิทธิพลรวม (total effect)
ρ_v	ค่าความแปรปรวนเฉลี่ยที่ถูกสกัดได้ (Average Variable Extracted)
ρ_c	ค่าความเชื่อมั่นเชิงโครงสร้างของมาตรวัด (Construct Reliability)

สัญลักษณ์ของตัวแปรที่ทำการศึกษา

ตัวแปรแฝง	ตัวแปรเชิงประจักษ์
1.พฤติกรรมการบริหารโครงการ (PROMNG)	1.1 การริเริ่มโครงการ (INITI)
	1.2 การวางแผนโครงการ (PLANN)
	1.3 การดำเนินโครงการ (EXECU)
	1.4 การควบคุมติดตามโครงการ (CONTR)

(ต่อ)

ตัวแปรแฝง	ตัวแปรเชิงประจักษ์
	1.5 การปิดโครงการ (CLOSE)
2.การแสดงบทบาทผู้นำทีม (LEDRO)	2.1 บทบาทการเป็นผู้ริเริ่ม (START)
	2.2 บทบาทการเป็นต้นแบบพฤติกรรม (PATTE)
	2.3 บทบาทการเป็นผู้แนะนำ (COACH)
	2.4 บทบาทการเป็นนักเจรจาต่อรอง(NEGOT)
3.ความฉลาดทางอารมณ์ของทีม (EQTEM)	3.1 ความตระหนักรู้ของสมาชิกทีม (TEAWM)
	3.2 การควบคุมสมาชิกทีม (TEREM)
	3.3 การตระหนักรู้ทีม (TEAET)
	3.4 การควบคุมทีม (TERET)
	3.5 การตระหนักทางสังคมของทีม (TESAW)
	3.6 ทักษะทางสังคมของทีม (TESSK)
4.การสนับสนุนทางสังคมจากผู้บังคับบัญชา (BOSSUP)	4.1 การสนับสนุนด้านอารมณ์ (EMOSP)
	4.2 การสนับสนุนด้านข้อมูลข่าวสาร (INFSP)
	4.3 การสนับสนุนด้านทรัพยากร (INSSP)
5.สัมพันธภาพในโรงเรียน (RESCH)	5.1 สัมพันธภาพระหว่างเพื่อนครูกับผู้บังคับบัญชา (DITER)
	5.2 สัมพันธภาพระหว่างเพื่อนครู (BETEC)
	5.3 สัมพันธภาพระหว่างครูกับนักเรียน (TESTR)
6.การรับรู้ความสามารถของตนในการแสดงบทบาทผู้นำทีม (SELLR)	6.1 รับรู้ความสามารถของตนด้านการเป็นผู้ริเริ่ม (SELST)
	6.2 รับรู้ความสามารถของตนด้านการเป็นต้นแบบพฤติกรรม (SELPT)
	6.3 รับรู้ความสามารถของตนด้านการเป็นผู้แนะนำ (SELCT)
	6.4 รับรู้ความสามารถของตนด้านการเป็นนักเจรจาต่อรอง (SELNG)

- ต่อ -

ตัวแปรแฝง	ตัวแปรเชิงประจักษ์
7.ประสบการณ์ของผู้นำทีม (EXPERI)	7.1 ประสบการณ์การเป็นผู้นำทีมงาน (EXPER)

ส่วนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

กลุ่มตัวอย่างครูที่ปฏิบัติหน้าที่ ประธานโครงการโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตกรุงเทพมหานครและจังหวัดปริมณฑล รวมจำนวน 249 คน จากกลุ่มตัวอย่างที่กำหนดไว้ขั้นต่ำจำนวน 250 คน คิดเป็นร้อยละ 99.60 ผู้วิจัยได้นำข้อมูลดังกล่าวมาวิเคราะห์สมการโครงสร้างเชิงเส้นเพื่อตอบสนองต่อสมมุติฐานการวิจัย

ตาราง 3 ค่าความถี่ และร้อยละ ของข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างที่ทำการศึกษา (n = 249)

ข้อมูลทั่วไป	ความถี่ (คน)	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	118	47.39
หญิง	131	52.61
รวม	249	100.00
ระดับการศึกษาสูงสุด		
ระดับปริญญาตรี	169	67.87
ระดับปริญญาโท / เทียบเท่า	75	30.12
ระดับปริญญาเอก / เทียบเท่า	5	2.01
รวม	249	100.00
สถานภาพ		
โสด	91	36.55
สมรส	147	59.04
หย่าร้าง	11	4.42
รวม	249	100.00

ตาราง 3 (ต่อ)

ข้อมูลทั่วไป	ความถี่	ร้อยละ
ช่วงอายุ		
ต่ำกว่า 30 ปี	54	21.69
ระหว่าง 31 – 40 ปี	95	38.15
ระหว่าง 41 – 50 ปี	67	26.91
ระหว่าง 51 – 60 ปี	33	13.25
รวม	249	**100.00**

ตาราง 3 พบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 131 คน คิดเป็นร้อยละ 52 จบการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 169 คน คิดเป็นร้อยละ 67.87 อยู่ในสถานภาพสมรส จำนวน 147 คน คิดเป็นร้อยละ 59.04 มีช่วงอายุอยู่ระหว่าง 31 – 40 ปี จำนวน 95 คิดเป็นร้อยละ 38.15

ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐานและค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรเชิงประจักษ์ที่ทำการศึกษาในแบบจำลอง

ตามข้อตกลงเบื้องต้นของการวิเคราะห์สมการโครงสร้างเชิงเส้น (Structural Equation Model, SEM) ได้กำหนดให้ดำเนินการตรวจสอบการกระจายของตัวแปรเชิงประจักษ์ (Manifest Variable) ข้อมูลที่เหมาะสมในการนำมาวิเคราะห์ข้อมูลด้วยเทคนิคดังกล่าวควรจะมีการแจกแจงเป็นแบบปกติ (Normal Distribution) และต้องทำการตรวจสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรเชิงประจักษ์ที่ทำการศึกษาทุกคู่เพื่อทำการตรวจสอบค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เป็นรายคู่ด้วยเทคนิคการวิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation, r) เพื่อเป็นการตรวจสอบว่าตัวแปรเชิงประจักษ์มีความสัมพันธ์กันในระดับที่สูงเกินไปหรือไม่จนกระทั่งเกิดปัญหาตัวแปรเชิงประจักษ์มีความสัมพันธ์กันสูงเกินไป (Multicollinearity Problem, ค่า r ในเมตริกซ์สหสัมพันธ์มีค่าเกิน .80)

ตาราง 4 การตรวจสอบแจกแจงของตัวแปรเชิงประจักษ์ที่ทำการศึกษาในแบบจำลอง (n = 249)
พิสัยคะแนนอยู่ระหว่าง 1 - 6

ตัวแปรเชิงประจักษ์	$\overline{X}$	S.D	Skewness	Kurtosis	Chi-Square
1.การริเริ่มโครงการ	4.39	0.52	0.089	0.009	0.008
2.การวางแผนโครงการ	4.47	0.55	0.198	0.053	0.042
3.การดำเนินโครงการ	4.74	0.63	-0.001	-0.615	0.378
4.การควบคุมติดตาม	4.39	0.57	0.176	0.069	0.036
5.การปิดโครงการ	4.39	0.62	0.094	0.101	0.019
6.ผู้เริ่มต้น	4.49	0.64	0.000	-0.240	0.058
7.ผู้แนะนำ	4.30	0.72	0.049	-0.630	0.400
8.เจรจาต่อรอง	4.46	0.61	0.117	0.018	0.014
9.ต้นแบบพฤติกรรม	4.73	0.68	-0.102	-1.220	1.499
10.ตระหนักรู้ของสมาชิกทีม	4.60	0.62	0.912	-1.285	2.482
11.ควบคุมสมาชิกทีม	4.35	0.57	0.257	-0.195	0.104
12.ตระหนักรู้ทีม	4.07	0.50	0.178	0.125	0.048
13.ควบคุมทีม	4.56	0.57	0.268	-0.350	0.195
14.ตระหนักทางสังคมของทีม	4.15	0.61	0.332	0.213	0.156
15.ทักษะทางสังคมของทีม	4.22	0.67	0.441	-0.256	0.260
16.สนับสนุนด้านอารมณ์	4.51	0.83	0.288	0.058	0.086
17.สนับสนุนด้านข้อมูล	4.29	0.70	0.043	0.138	0.021
18.สนับสนุนด้านทรัพยากร	4.24	0.59	0.082	0.160	0.032
19.สัมพันธภาพครูกับผู้บริหาร	4.14	0.62	0.224	-0.365	0.183
20.สัมพันธภาพเพื่อนครู	4.47	0.66	0.238	-0.077	0.063
21.สัมพันธภาพครูกับนักเรียน	4.50	0.60	0.563	-0.068	0.322
22.รับรู้ผู้ริเริ่ม	4.65	0.69	-0.255	-0.396	0.222
23.รับรู้ผู้แนะนำ	4.69	0.67	-0.245	-0.642	0.471
24.รับรู้นักเจรจาต่อรอง	4.60	0.66	0.006	-0.209	0.044
25.รับรู้ต้นแบบพฤติกรรม	4.77	0.73	-0.427	-0.927	1.042
26.ประสบการณ์ผู้นำทีมงาน	4.47	0.93	-0.384	-0.908	0.973

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 4 การตรวจสอบคะแนนเฉลี่ยของตัวแปรเชิงประจักษ์ที่ทำการศึกษา พบว่ามีค่าอยู่ระหว่าง 4.078 - 4.745 เมื่อทำการตรวจสอบการกระจายของข้อมูลด้วยการพิจารณาค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานพบว่า มีค่าอยู่ระหว่าง 0.50 - 0.93 สำหรับตัวแปรที่มีการกระจายน้อยที่สุดคือ การตระหนักรู้ทีม การริเริ่มโครงการ และ การวางแผนโครงการ มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.50, 0.52 และ 0.55 ตามลำดับ สำหรับตัวแปรที่มีการกระจายตัวมากที่สุดคือ ประสบการณ์การเป็นผู้นำทีมงาน การสนับสนุนด้านอารมณ์ และรับรู้ความสามารถของตนด้านการเป็นผู้แนะนำ มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.93, 0.83 และ 0.73

เมื่อทำการตรวจสอบค่าความเบ้ (Skewness) ของตัวแปรเชิงประจักษ์พบว่า ตัวแปรที่มีค่าความเบ้ติดลบซึ่งแสดงว่าข้อมูลค่อนข้างเบ้ไปทางซ้ายหรือค่าเฉลี่ยมีค่าน้อยกว่าค่ามัธยฐาน ประกอบด้วยตัวแปร การดำเนินโครงการ บทบาทการเป็นต้นแบบพฤติกรรม รับรู้ความสามารถของตนด้านการเป็นผู้ริเริ่ม รับรู้ความสามารถของตนด้านการเป็นผู้แนะนำ รับรู้ความสามารถของตนด้านการเป็นต้นแบบพฤติกรรม และประสบ การณ์การเป็นผู้นำทีมงาน มีค่าอยู่ระหว่าง -0.001 ถึง -0.427 สำหรับตัวแปรเชิงประจักษ์ที่เหลืออยู่นั้น ที่มีค่าความเบ้เป็นบวกซึ่งแสดงว่าข้อมูลค่อนข้างเบ้ไปทางขวา หรือ ค่าเฉลี่ยมีค่ามากกว่าค่ามัธยฐาน มีค่าอยู่ระหว่าง 0.000 – 0.912 พบว่าตัวแปรที่มีค่าความเบ้ขวาน้อยที่สุดคือ บทบาทการเป็นผู้ริเริ่ม รับรู้ความสามารถของตนด้านการเป็นนักเจรจาต่อรอง และ การสนับสนุนด้านข้อมูลข่าวสาร มีค่าเท่ากับ 0.000 - 0.006 และ 0.043 ตามลำดับ และตัวแปรที่มีค่าเบ้ขวามากที่สุดคือ ความตระหนักรู้ของสมาชิกทีม สัมพันธภาพระหว่างครูกับนักเรียน และ ทักษะทางสังคมของทีม มีค่าเท่ากับ 0.912, 0.563 และ 0.411 ตามลำดับ

เมื่อทำการตรวจสอบค่าความโด่ง (Kurtosis) ของตัวแปรเชิงประจักษ์พบว่า ตัวแปรที่มีค่าความโด่งติดลบซึ่งแสดงว่าข้อมูลโด่งน้อยกว่าปกติ มีค่าอยู่ระหว่าง 0.068 – 1.285 ตัวแปรที่มีค่าความโด่งติดลบน้อยที่สุดได้แก่ สัมพันธภาพระหว่างครูกับนักเรียน การควบคุมสมาชิกทีม และ รับรู้ความสามารถของตนด้านการเป็นนักเจรจาต่อรอง มีค่าเท่ากับ -0.068, -0.195 และ -0.209 สำหรับตัวแปรที่มีค่าความโด่งติดลบมากที่สุดได้แก่ ความตระหนักรู้ของสมาชิกทีม บทบาทการเป็นต้นแบบพฤติกรรม และประสบการณ์การเป็นผู้นำทีมงาน มีค่าเท่ากับ -1.285, -1.220 และ -0.908 ตามลำดับ สำหรับตัวแปรที่มีค่าความโด่งเป็นบวกซึ่งแสดงว่าข้อมูลโด่งมากกว่าปกติ มีค่าอยู่ระหว่าง 0.009 – 0.160 ตัวแปรที่มีค่าความโด่งเป็นบวกมากที่สุดคือ การสนับสนุนด้านทรัพยากร การสนับสนุนด้านข้อมูลข่าวสาร และ การตระหนักรู้ทีม มีค่าเท่ากับ 0.160, 0.138 และ 0.125

เมื่อทำการตรวจสอบค่าสถิติ Chi-Square ซึ่งใช้สำหรับการทดสอบลักษณะของการแจกแจงแบบปกติ (Normal Distribution) ของตัวแปรเชิงประจักษ์โดยพิจารณาจากค่านัยสำคัญทางสถิติ หากตัวแปรใดมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แสดงว่าตัวแปรดังกล่าวมีการแจกแจงแบบไม่ปกติ ผล

การตรวจสอบพบว่าบางตัวแปร ได้แก่ การริเริ่มโครงการ การวางแผนโครงการ การควบคุมติดตาม การปิดโครงการ เจรจาต่อรอง ตระหนักรู้ทีม สนับสนุนด้านข้อมูล และ .สนับสนุนด้านทรัพยากร ยังคงมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แสดงว่าตัวแปรดังกล่าวยังไม่มีการแจกแจงแบบปกติ แต่อย่างไรก็ตามพบว่า ตัวแปรเชิงประจักษ์ส่วนใหญ่ก็ยังคงมีการแจกแจงเป็นแบบปกติ กล่าวคือ ค่าสถิติ Chi-Square ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งก็ยังคงเหมาะสมกับการวิเคราะห์แบบจำลองสมการโครงสร้างเชิงเส้นได้

ตาราง 5 การตรวจสอบค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของตัวแปรเชิงประจักษ์ที่ทำการศึกษาในแบบจำลอง (n =249)

ตัวแปร	26.เริ่มต้น	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26
1.การวางแผน	.777**	1.00																									
2.ดำเนินงาน	.663**	.730**	1.00																								
3.ควบคุม	.635**	.671**	.623**	1.00																							
4.ปิดโครงการ	.531**	.591**	.512**	.630**	1.00																						
5.ริเริ่ม	.517*	.535*	.547*	.556*	.472*	1.00																					
6.ต้นแบบ	.475**	.527**	.581**	.560**	.449**	.644**	1.00																				
7.เจรจาต่อรอง	.519**	.544**	.530**	.583**	.602**	.607**	.709**	1.00																			
8.ให้คำแนะนำ	.468**	.506**	.637**	.429**	.348**	.577**	.703**	.627**	1.00																		
9.ประสบการณ์	.306**	.291**	.370**	.359**	.357**	.509**	.435**	.492**	.442**	1.00																	
10.รับรู้ริเริ่ม	.326**	.361**	.464**	.403**	.402**	.507**	.559**	.538**	.490**	.609**	1.00																
11.รับรู้ต้นแบบ	.294**	.365**	.481**	.379**	.430**	.429**	.600**	.515**	.477**	.552**	.704**	1.00															
12.รับรู้ต่อรอง	.339**	.367**	.411**	.408**	.456**	.419**	.512**	.625**	.474**	.629**	.742**	.746**	1.00														
13.รับรู้แนะนำ	.371**	.436**	.505**	.460**	.454**	.467**	.595**	.590**	.540**	.604**	.793**	.773**	.812**	1.00													
14.ข่าวสาร	.194**	.236**	.185**	.334**	.354**	.285**	.339**	.399**	.167**	.300**	.371**	.304**	.424**	.380**	1.00												
15.อารมณ์	.311**	.287**	.374**	.333**	.394**	.324**	.378**	.440**	.320**	.375**	.403**	.390**	.417**	.415**	.471**	1.00											
16.สิ่งของ	.268**	.247**	.224**	.347**	.347**	.243**	.298**	.437**	.168**	.220**	.307**	.259**	.409**	.325**	.727**	.593**	1.00										
17.ครูกับผู้บริหาร	.377**	.379**	.488**	.347**	.413**	.452**	.485**	.523**	.525**	.337**	.442**	.474**	.468**	.474**	.388**	.486**	.444**	1.00									
18.เพื่อนครู	.414**	.441**	.482**	.449**	.437**	.506**	.565**	.593**	.462**	.439**	.524**	.502**	.563**	.561**	.479**	.482**	.485**	.638**	1.00								
19.ครูกับนักเรียน	.372**	.377**	.481**	.432**	.363**	.418**	.547**	.504**	.463**	.317**	.420**	.425**	.459**	.477**	.405**	.426**	.376**	.562**	.811**	1.00							
20.ตระหนักรู้	.397**	.451**	.558**	.525**	.433**	.573**	.715**	.592**	.589**	.401**	.490**	.454**	.479**	.528**	.452**	.415**	.438**	.512**	.607**	.619**	1.00						
21.คุมทีม	.381**	.448**	.487**	.480**	.461**	.511**	.638**	.591**	.587**	.417**	.461**	.525**	.475**	.530**	.369**	.441**	.384**	.591**	.578**	.547**	.678**	1.00					
22.ตระหนักรู้ทีม	.393**	.441**	.549**	.468**	.440**	.530**	.576**	.551**	.615**	.492**	.487**	.557**	.475**	.546**	.297**	.491**	.376**	.607**	.490**	.479**	.599**	.748**	1.00				
23,ควบคุมทีม	.346**	.422**	.464**	.427**	.404**	.578**	.674**	.586**	.567**	.472**	.535**	.513**	.544**	.542**	.430**	.395**	.397**	.531**	.610**	.547**	.684**	.681**	.622**	1.00			
24.สังคมทีม	.366**	.368**	.441**	.375**	.313**	.479**	.488**	.455**	.535**	.371**	.400**	.381**	.390**	.429**	.262**	.368**	.327**	.530**	.443**	.429**	.566**	.601**	.657**	.599**	1.00		
25.ทักษะสังคม	.278**	.308**	.474**	.363**	.301**	.402**	.446**	.374**	.524**	.326**	.373**	.455**	.321**	.442**	.214**	.366**	.294**	.572**	.406**	.438**	.493**	.544**	.625**	.526**	.658**	1.00	
Mean	4.40	4.47	4.73	4.37	4.37	4.48	4.72	4.44	4.29	4.40	4.61	4.73	4.56	4.65	4.21	4.47	4.40	4.47	4.73	4.37	4.37	4.48	4.72	4.44	4.29	4.40	4.61
S.D.	.54	.57	.65	.58	.63	.66	.70	.64	.73	.96	.72	.74	.69	.71	.61	.84	.54	.57	.65	.58	.63	.66	.70	.64	.73	.96	.72

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ตาราง 5 ตรวจสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรเชิงประจักษ์ที่ทำการศึกษาในแบบจำลองด้วยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน เพื่อเป็นการตรวจสอบว่าตัวแปร เชิงประจักษ์ที่ทำการศึกษาในแบบจำลองจะไม่มีความสัมพันธ์กันสูงจนเกิดปัญหา Multicollinearity (ค่า r ไม่เกิน 0.80) ผลการตรวจสอบพบว่า ตัวแปรเชิงประจักษ์แต่ละคู่มีความสัมพันธ์กันในทิศทางบวก อยู่ระหว่าง .185 - .812 ทั้งนี้พบว่าคู่ของตัวแปรเชิงประจักษ์ที่มีความสัมพันธ์กันสูงคือ รับรู้ความสามารถของตนด้านการเป็นนักเจรจาต่อรอง กับ รับรู้ความสามารถของตนด้านการเป็นผู้แนะนำ มีค่าเท่ากับ 0.812 รองลงมาคือ คู่ความสัมพันธ์ของ สัมพันธภาพระหว่างเพื่อนครู กับ สัมพันธภาพระหว่างครูกับนักเรียน มีค่าเท่ากับ 0.811 แต่ก็ยังนับว่าคู่ของตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กันสูงมีไม่ถึงร้อยละ 5 ของคู่ความสัมพันธ์ทั้งหมด ในภาพรวมแล้วคู่ความสัมพันธ์มากกว่าร้อยละ 90 มีความสัมพันธ์อยู่ระหว่าง . 200 - .700 ก็ถือว่าเป็นข้อมูลที่เหมาะสมสำหรับการวิเคราะห์สมการโครงสร้างเชิงเส้นได้ และยังไม่ละเมิดข้อตกลงเบื้องต้น (Kelloway, 1998)

ส่วนที่ 3 การวิเคราะห์แบบจำลองสมการโครงสร้าง

การทบทวนเอกสารและวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องนำมาซึ่งการสร้างแบบจำลองโครงสร้างความสัมพันธ์เชิงเส้นสมมุติฐาน ของปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ปัจจัยด้านจิตลักษณะที่ส่งผลต่อการแสดงบทบาทผู้นำทีมและพฤติกรรมการบริหารโครงการของผู้นำทีมโครงการโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพ ได้ดำเนินการวิเคราะห์แบบจำลองด้วยโปรแกรม LISREL Version 8.72 ในการวิเคราะห์แบบจำลองดังกล่าวผู้วิจัยได้ทำการแปลงคะแนนของมาตรวัดตัวแปรเชิงประจักษ์จากมาตรส่วนประมาณค่า 6 ระดับ ให้กลายเป็นตัวแปรต่อเนื่อง Continue Variable แล้วทำการตรวจสอบการแจกแจงของข้อมูลทุกตัวแปรเชิงประจักษ์ว่ามีการแจกแจงเป็นแบบปกติหรือไม่ ก็พบว่าในการวิเคราะห์แบบจำลองโครงสร้างในครั้งนี้ยังพบว่าการกระจายตัวของตัวแปร เชิงประจักษ์ที่ทำการวัดบางตัวแปรยังเป็นแบบไม่ปกติ (Non Normal Distribution) ผู้วิจัยจึงได้ทำการปรับคะแนนดังกล่าวให้อยู่ในรูปขอบคะแนนมาตรฐานแล้วทำการทดสอบการกระจายตัวของข้อมูลตัวแปร เชิงประจักษ์ใหม่ พบว่าข้อการแจกแจงของตัวแปรเชิง ประจักษ์ป็นแบบปกติทุกตัวแปร และได้ดำเนินการสร้างแมทริก ซ์ความแปรปรวนร่วม (Covariance Matrix) เพื่อนำความแปรปรวนร่วมดังกล่าวมาใช้ในการดำเนินวิเคราะห์สมการโครงสร้างตามสมมุติฐานในครั้งนี้ เมื่อดำเนินการวิเคราะห์เสร็จสิ้นแล้วจึงได้ทำการตรวจสอบค่าความสอดคล้องของแบบจำลองกับข้อมูลเชิงประจักษ์ความมีความสอดคล้องกันอย่างเป็นที่ยอมรับหรือไม่โดยพิจารณาจากค่าสถิติดังนี้ ค่าได – สแควร์ (χ^2) , df , p-value ; RMSEA ; RMR ; CFI ; AGFI ; GFI และค่า CN ทั้งนี้ผลการวิเคราะห์แบบจำลองสมการโครงสร้างตามสมมุติฐาน พบว่าแบบจำลองยังไม่มีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยพิจารณาจากค่า χ^2= 954.86, df= 290,

p-value = 0.00000 ; RMSEA = 0.096 ; RMR = 0.0034 ; CFI = 0.97 ; AGFI = 0.72 ; GFI = 0.77 ; CN = 101.49 ทั้งนี้ผู้วิจัยจึงได้ดำเนินการปรับแบบจำลอง (Modification Model) โดยยอมให้ค่าความคลาดเคลื่อนของตัวแปรเชิงประจักษ์ในแบบจำลอง สมการโครงสร้าง บางคู่มีความสัมพันธ์กันได้ ตามคำแนะนำของโปรแกรม LISREL ประกอบกับการพิจารณาความเป็นไปได้ในเชิงทฤษฎีประกอบ หลังจากที่ได้ทำการวิเคราะห์แบบจำลองตามสมมุติฐานด้วยโปรแกรม LISREL ทั้งสิ้นจำนวน 39 ครั้ง รายละเอียดการปรับแบบจำลองนำเสนอดังตาราง 16

ตาราง 6 รายละเอียดของการปรับแบบจำลองโดยให้ค่าความคลาดเคลื่อนของตัวแปรเชิงประจักษ์บางคู่ในแบบจำลองมีความสัมพันธ์กัน

ครั้งที่	คู่ความสัมพันธ์ของค่าความคลาดเคลื่อนที่ทำการปรับ	χ^2	df	P - value	RMSEA
1	INFSP กับ INSSP	887.41	289	0.00000	0.091
2	INITI กับ PLANN	887.41	288	0.00000	0.091
3	NEGOT กับ SELNG	818.58	287	0.00000	0.086
4	PATTE กับ TERET	789.08	286	0.00000,	0.084
5	BETEC กับ TESTR	782.18,	285	0.00000	0.084
6	EMOSP กับ INSSP	782.16	284	0.00000	0.084
7	TERET กับ BETEC	748.74	283	0.00000	0.081
8	PATTE กับ TEAWM	730.63	282	0.00000	0.080
9	PATTE กับ SELPT	707.75	281	0.00000	0.078
10	EXECU กับ COACH	660.40	280,	0.00000	0.074
11	TESAW กับ TESSK	639.46	279	0.00000	0.072
12	TEAWM กับ TEAET	612.38	278	0.00000	0.070
13	TEAET กับ INSSP	587.56	277	0.00000	0.067
14	CONTR กับ DITER	570.69	276	0.00000	0.066
15	NEGOT กับ INFSP	555.47	275	0.00000	0.064
16	INFSP กับ SELNG	537.07	274	0.00000	0.062
17	TESSK กับ INSSP	524.09	273	0.00000	0.061

ตาราง 6 (ต่อ)

ครั้งที่	คู่ความสัมพันธ์ของค่าความคลาดเคลื่อน	χ^2	df	P - value	RMSEA
18	CONTR กับ CLOSE	506.67	272	0.00000	0.059
19	START กับ SELST	498.95	271	0.00000	0.058
20	CLOSE กับ NEGOT	491.56	270	0.00000	0.058
21	PATTE กับ SELNG	487.10	269	0.00000	0.057
22	TESSK กับ DITER	475.60	268	0. 00000	0.056
23	INITI กับ INSSP	468.28	267	0.00000	0.055
24	PATTE กับ TESTR	462.78	266	0.00000	0.055
25	COACH กับ BETEC	457.81	265	0.00000	0.054
26	EXECU กับ CONTR	455.70	264	0.00000	0.054
27	EXECU กับ CLOSE	448.91	263	0.00000	0.053
28	CONTR กับ COACH	444.49	262	0.00000	0.053
29	CLOSE กับ COACH	430.40	261	0.00000	0.051
30	EXECU กับ INSSP	425.56	260	0.00000	0.051
31	COACH กับ INSSP	410.63	259	0.00000	0.049
32	COACH กับ TESSK	406.24	258	0.00000	0.048
33	COACH กับ EMOSP	395.47	257	0.00000	0.047
34	EXECU กับ BETEC	388.04	256	0.00000	0.046
35	TEAET กับ SELPT	381.23	255	0.00000	0.045
36	TEREM กับ SELPT	373.08	254	0.00000	0.043
37	CLOSE กับ EMOSP	366.46	253	0.00000	0.043
38	INSSP กับ SELNG	359.66	252	0.00001	0.042
39	SELST กับ SELPT	356.33	251	0.00001	0.041

เมื่อทำการปรับแบบจำลองจนถึงครั้งที่ 39 ก็พบว่าแบบจำลองทางเลือกมีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ในระดับดี โดยพิจารณาจากค่า χ^2= 356.33, df= 251, p-value = 0.00001, χ^2 / df =1.419 ; RMSEA = 0.041 ; RMR = 0.0022 ; CFI = 0.99 ; AGFI = 0.86 ; GFI = 0.90 ; CN = 210.17 ผลการวิเคราะห์ดังกล่าวแสดงให้เห็นว่าแบบจำลองทางเลือกมีความกลม กลืมกับข้อมูลเชิงประจักษ์ได้ดีกว่าแบบจำลองสมมุติฐาน ผู้วิจัยได้ทำการเปรียบเทียบความเหมาะสมระหว่างแบบจำลองสมมุติฐานกับแบบจำลองทางเลือกไว้ดังตาราง 17 และภาพประกอบของแบบจำลองทางเลือก ดังภาพประกอบ 24

ตาราง 7 การเปรียบเทียบความเหมาะสมของแบบจำลองสมมุติฐานกับแบบจำลองปรับแก้ ที่จะนำไปใช้ในการอ่านผลค่าสัมประสิทธิอิทธิพล

รายการ	**ค่าสถิติ**	**แบบจำลองสมมุติฐาน**	**แบบจำลองทางเลือก**
Chi-Square	*ต่ำใกล้ 0	954.86	356.33
	*เท่ากับ df	290	251
Relative Chi-Square	ผลหารด้วย df <2	3.292	1.419
GFI	มากกว่า.90	0.77	0.90
AGFI	มากกว่า.90	0.72	0.86
RMR	เข้าใกล้ 0.00	0.0034	0.0022
RMSEA	น้อยกว่า.05	0.096	0.041
CFI	ระหว่าง 0 – 1	0.97	0.99
CN	>200	101.49	210.17

ตาราง 7 ได้ทำการเปรียบเทียบความเหมาะสมระหว่างแบบจำลองตามสมมุติฐาน และแบบจำลองทางเลือก เพื่อพิจารณาถึงความเหมาะสมในการนำแบบจำลองไปใช้ในการศึกษาเชิงคุณภาพและการอภิปรายผลการวิจัยต่อไป ผู้วิจัยได้ทำการพิจารณาถึงความเหมาะสมของแบบจำลองทั้ง 2 จากค่าสถิติที่กำหนดไว้ตามรายละเอียดดังนี้

1) ค่าสถิติไค – สแควร์ (Chi-square statistics) เป็นค่าสถิติที่ใช้ตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลกับข้อมูลเชิงประจักษ์โดยภาพรวม พิจารณาจากการนำ Chi-Square / df ซึ่งจะต้องน้อยกว่า 2 จึงจะถือว่าโมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลประจักษ์ จากการพิจารณาพบว่าค่าสถิติ ไค –

สแควร์ ในแบบจำลองทางเลือกมีค่าเท่ากับ 1.419 แต่ในแบบจำลองสมมุติฐานมีค่าเท่ากับ 3.292 ในประเด็นนี้นับได้ว่าแบบจำลองทางเลือกมีความเหมาะสมกว่า (สุภมาส อังศุโชติ สมถวิล วิจิตวรรณา และ รัชนีกูล ภิญโญภานุวัฒน์, 2552)

2) ดัชนีวัดระดับความสอดคล้อง (Goodness – of – fit index : GFI) เป็นอัตราส่วนของผลต่างระหว่างฟังก์ชั่นความสอดคล้องจากรูปแบบโครงสร้าง ความสัมพันธ์เชิงเหตุผลก่อนและหลังปรับกับฟังก์ชั่นความสอดคล้องก่อนปรับรูปแบบ โครงสร้างความสัมพันธ์ ค่า GFI หากมีค่ามากกว่า 0.90 แสดงว่ารูปแบบโครงสร้างความสัมพันธ์มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ จากการพิจารณาพบว่า ค่า GFI ของแบบจำลองทางเลือกมีค่าเท่ากับ 0.90 แต่ค่า GFI ของแบบจำลองสมมุติฐานมีค่าเท่ากับ 0.77 ในประเด็นนี้นับได้ว่าแบบจำลองทางเลือกมีความเหมาะสมกว่า

3) ดัชนีวัดความสอดคล้องที่ปรับแล้ว (Adapted goodness – pf – fit index : AGFI) ซึ่งนำ GFI มาปรับแก้และคำนึงขนาดของตัวแปรและกลุ่มตัวอย่าง ค่านี้ ใช้เช่นเดียวกับ GFI ค่า GFI และ AGFI ที่เข้าใกล้ 1 แสดงว่ารูปแบบโครงสร้างความสัมพันธ์มี ความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ จากการพิจารณาพบว่า ค่า AGFI ของแบบจำลองทางเลือก มีค่าเท่ากับ 0.86 ค่า AGFI ของแบบจำลองสมมุติฐานเท่ากับ 0.72 ในประเด็นนี้นับได้ว่าแบบจำลองทางเลือกมีความเหมาะสมกว่า

4) ค่า RMR (Root Mean Square Residual) เป็นค่าเฉลี่ยของความคลาดเคลื่อนซึ่งจะต้องมีค่าน้อยกว่า 0.05 จากการพิจารณาพบว่า ค่า RMR ของแบบจำลองทางเลือกมีค่าเท่ากับ 0.0022 พบว่า ค่า RMR ของแบบจำลองสมมุติฐาน มีค่าเท่ากับ 0.0034 ในประเด็นนี้นับได้ว่าแบบจำลองสมมุติฐานมีความเหมาะสมกว่า

5) ค่าดัชนีรากของกำลังสองค่าเฉลี่ยของค่าความคลาดเลื่อนใน การประมาณ (Root Mean Square Error of Approximation: RMSEA) เป็นค่าที่บ่งบอกถึง ความไม่สอดคล้องของรูปแบบโครงสร้างความสัมพันธ์ที่สร้างขึ้นกับเมทริกซ์ความแปรปรวน ร่วมของประชากร ค่า RMSEA ที่น้อยกว่า .05 แสดงว่ามีความสอดคล้องสนิท (close fit) แต่ อย่างไรก็ตามค่าที่ใช้ได้และถือว่ารูปแบบโครงสร้างความสัมพันธ์ที่สร้างขึ้นสอดคล้องกับรูปแบบ โครงสร้างความสัมพันธ์ไม่ควรจะเกิน .05 จากการพิจารณาพบว่าค่า RMSEA ของแบบจำลองทางเลือกมีค่าเท่ากับ 0.041 ค่า RMSEA ของแบบจำลองสมมุติฐานมีค่าเท่ากับ 0.096 ในประเด็นนี้นับได้ว่าแบบจำลองทางเลือกมีความเหมาะสมกว่า

6) ค่า CFI (Comparative fit Index) เป็นค่าดัชนีที่บอกว่าโมเดลที่นำมาตรวจสอบตัวแปรมีความสัมพันธ์มากน้อยเพียงใด ดัชนีต้องมีค่าตั้งแต่ 0 – 1 ค่าที่เข้าใกล้ 1 แสดงว่าตัวแบบจำลองมีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยทั่วไปแล้วค่า CFI ที่ดีควรมีค่าตั้งแต่ 0.09 ขึ้นไป (สุชาต ประสิทธิ์รัฐสินธุ์ และคณะ, 2551) จากการพิจารณาพบว่า ค่า CFI ของแบบจำลองทางเลือกมีค่า

เท่ากับ 0.99 ค่า CFI ของแบบจำลองสมมุติฐานมีค่าเท่ากับ 0.97 ในประเด็นนี้นับได้ว่าแบบจำลองทางเลือกมีความเหมาะสมกว่า

7) ค่า CN (Critical N) เป็นดัชนีที่แสดงขนาดกลุ่มตัวอย่างที่จะยอมรับดัชนีความสอดคล้องของโมเดล ค่า CN ควรมีมากกว่า 200 จากการพิจารณาพบว่าค่า CN ของแบบจำลองทางเลือกมีค่าเท่ากับ 210.17 ค่า CN ของแบบจำลองสมมุติฐาน มีค่าเท่ากับ 101.49 ในประเด็นนี้นับได้ว่าแบบจำลองทางเลือกมีความเหมาะสมกว่า (สุภมาส อังศุโชติ สมถวิล วิจิตวรรณา และ รัชนีกูล ภิญโญภานุววัฒน์, 2552)

ทั้งนี้จากการพิจารณาค่าสถิติทดสอบแล้ว พบว่าแบบจำลองทางเลือกมีค่าสถิติที่ผ่านเกณฑ์ค่าสถิติทดสอบดีกว่าแบบจำลองสมมุติฐาน ผู้วิจัยจึงตัดสินใจเลือกแบบจำลอง ปรับแก้ เพื่อนำเป็นข้อมูลสำหรับการอภิปรายผลการวิจัยต่อไป รายละเอียดผลการวิเคราะห์ข้อมูลดังแสดงในภาพประกอบ 24 และ ตาราง 8

ตาราง 8 คะแนนมาตรฐานของผลการวิเคราะห์อิทธิพลทางตรง อิทธิพลทางอ้อม อิทธิพลรวม ของแบบจำลองปรับแก้

ตัวแปรตาม	R^2 ตามสมการโครงสร้าง	ความสัมพันธ์	ตัวแปรอิสระ					
			ฉลาดอารมณ์	ประสบการณ์ของผู้นำทีม	สนับสนุนผู้บริหาร	สัมพันธภาพในโรงเรียน	การรับรู้ความสามารถ	บทบาทผู้นำทีม
การบริหารโครงการ	0.69	DE	-	-	-	-	-	0.83*
		IE	0.59*	0.12*	0.07*	0.07*	0.26*	-
		TE	0.59*	0.12*	0.07*	0.07*	0.26*	0.83*
บทบาทผู้นำทีม	0.79	DE	0.65*	-	-	-	0.31*	-
		IE	0.06*	0.15*	0.08*	0.09*	-	-
		TE	0.71*	0.15*	0.08*	0.09*	0.31*	-
การรับรู้ความสามารถ	0.66	DE	0.19*	0.48*	-	0.28*	-	-
		IE	-	-	0.26*	-	-	-
		TE	0.19*	0.48*	0.26*	0.28*	-	-
สัมพันธภาพในโรงเรียน	0.89	DE	-	-	0.92*	-	-	-
		IE	-	-	-	-	-	-
		TE	-	-	0.92*	-	-	-

χ^2= 356.33, df= 251, p-value = 0.00001, χ^2 / df =1.419 ; RMSEA = 0.041 ; RMR = 0.0022 ; CFI = 0.99 ; AGFI = 0.86 ; GFI = 0.90 ; CN = 210.17

DI = อิทธิพลทางตรง (Direct Effect)

IE = อิทธิพลทางอ้อม (Indirect Effect)

TE = อิทธิพลโดยรวม (Total Effect)

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 8 พบว่าแบบจำลองสมการโครงสร้างมีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ในระดับที่ยอมรับได้ โดยพิจารณาจากค่าสถิติ χ^2= 356.33, df= 251, p-value = 0.00001, χ^2 / df =1.419 ; RMSEA = 0.041 ; RMR = 0.0022 ; CFI = 0.99 ; AGFI = 0.86 ; GFI = 0.90 ; CN = 210.17 ผลการวิเคราะห์ค่าน้ำหนักอิทธิพลของแบบจำลองสมการโครงสร้างมีรายละเอียดดังนี้

1. การสนับสนุนทางสังคมจากผู้บังคับบัญชามีอิทธิพลทางอ้อมต่อการแสดงบทบาทผู้นำทีมผ่านสัมพันธภาพในโรงเรียนและการรับรู้ความสามารถของตนในการแสดงบทบาทผู้นำทีม ที่ระดับ 0.08 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2. การสนับสนุนทางสังคมจากผู้บังคับบัญชามีอิทธิพลทางอ้อมต่อพฤติกรรมการบริหารโครงการ ผ่านสัมพันธภาพในโรงเรียน การรับรู้ความสามารถของตนในการแสดงบทบาทผู้นำทีมและการแสดงบทบาทผู้นำทีม ที่ระดับ 0.07 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3. ความฉลาดทางอารมณ์ของทีมมีอิทธิพลทางตรงต่อการแสดงบทบาทผู้นำทีม ที่ระดับ 0.65 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และมีอิทธิพลทางอ้อมผ่านการรับรู้ความสามารถของตนในการแสดงบทบาทผู้นำทีม ที่ระดับ 0.06 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

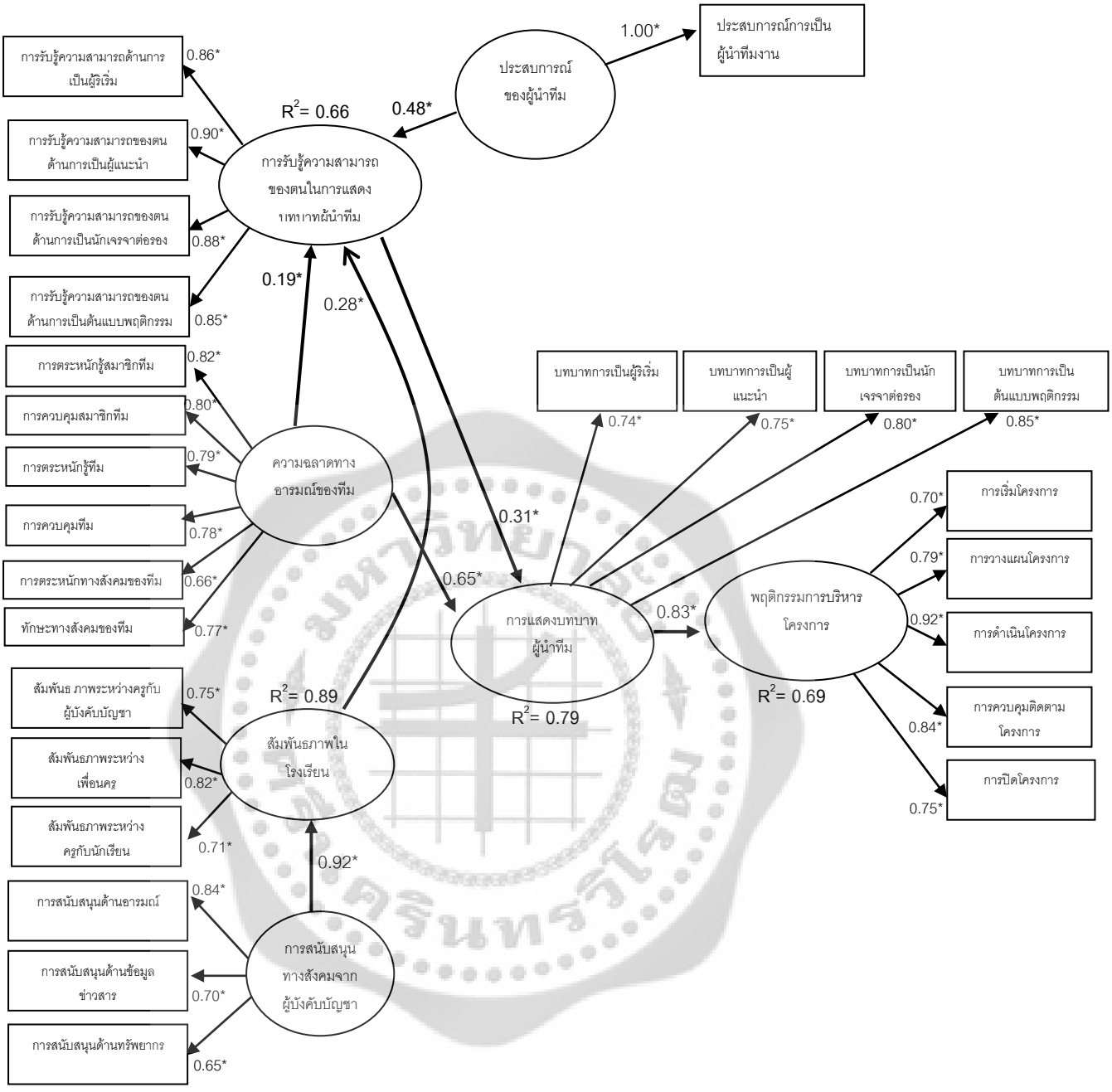
4. ความฉลาดทางอารมณ์ของทีมมีอิทธิพลทางอ้อมต่อพฤติกรรมการบริหารโครงการ ผ่านการรับรู้ความสามารถของตนในการแสดงบทบาทผู้นำทีม และการแสดงบทบาทผู้นำทีม ที่ระดับ 0.59 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

5.ประสบการณ์ ของ ผู้นำทีม มีอิทธิพล ทางอ้อมต่อการแสดงบทบาทผู้นำทีมผ่านการรับรู้ความสามารถของตนในการแสดงบทบาทผู้นำทีม ที่ระดับ 0.15 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

6. ประสบการณ์ของผู้นำทีมมีอิทธิพล ทางอ้อมต่อพฤติกรรมการบริหาร โครงการ ผ่านการรับรู้ความสามารถของตนในการแสดงบทบาทผู้นำทีมและการแสดงบทบาทผู้นำทีม ที่ระดับ 0.12 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

7. การแสดงบทบาทผู้นำทีม มีอิทธิพล ทางตรงต่อ พฤติกรรมการบริหารโครงการ ที่ระดับ 0.83 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สามารถแสดงผลในลักษณะของรูปภาพประกอบดังต่อไปนี้



χ^2= 356.33, df= 251, p-value = 0.00001, χ^2 / df =1.419 ; RMSEA = 0.041 ; RMR = 0.0022 ; CFI = 0.99 ; AGFI = 0.86 ; GFI = 0.90 ; CN = 210.17

ภาพประกอบ 17 แบบจำลองสมการโครงสร้างของปัจจัยด้านจิตลักษณะและสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ส่งผลต่อการแสดงบทบาทผู้นำทีมและพฤติกรรมการบริหาร

บทที่ 5
สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์หลักเพื่อพัฒนาแบบจำลองสมการโครงสร้างของปัจจัยทางด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ปัจจัยทางด้านจิตลักษณะ ที่ส่งผลต่อการแสดงบทบาทผู้นำทีมและพฤติกรรมการบริหารโครงการ ของประธานโครงการโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล ผู้วิจัยได้นำเทคการวิจัยแบบการวิเคราะห์แบบจำลองสมการโครงสร้าง (Structural Equation Model, SEM) ซึ่งผู้วิจัยได้ทำการวัดทั้งแบบจำลองการวัด (Measurement Model) และแบบจำลองโครงสร้าง (Structural Model) ภาพรวมของการนำเสนอผลการวิจัยในบทนี้แบ่งออกเป็น 4 หัวข้อใหญ่ ได้แก่ หัวข้อที่ 1กระบวนการวิจัยโดยสรุป ประกอบด้วย วัตถุประสงค์การวิจัย สมมติฐานการวิจัย ขอบเขตการวิจัย เครื่องมือวัดตัวแปร และการวิเคราะห์ข้อมูล หัวข้อที่ 2 การสรุปผลการวิจัย หัวข้อที่ 3 การอภิปรายผลการวิจัยตามสมมุติฐาน และหัวข้อที่ 4 ข้อเสนอแนะต่างๆ รายละเอียดของแต่ละหัวข้อมีดังนี้

กระบวนการวิจัยโดยสรุป

กระบวนการวิจัยโดยภาพรวมผู้วิจัยได้ใช้วิธีวิทยาการวิจัยในเชิงปริมาณโดยใช้เทคนิคการวิเคราะห์แบบจำลองสมการโครงสร้าง(Structural Equation Model, SEM) และได้ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรม LISREL รายละเอียดของกระบวนการวิจัยโดยสรุปมีดังนี้

วัตถุประสงค์การวิจัย

1.เพื่อพัฒนาแบบจำลองสมการโครงสร้างความสัมพันธ์ของปัจจัยด้านจิตลักษณะและปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ที่ส่งผลต่อการแสดงบทบาทผู้นำทีมและพฤติกรรมการบริหารโครงการของผู้นำทีมโครงการโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพ

2.เพื่อศึกษาน้ำหนักอิทธิพลของตัวแปรในกลุ่มปัจจัยด้านจิตลักษณะและปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ที่ส่งผลต่อการแสดงบทบาทผู้นำทีมและพฤติกรรมการบริหารโครงการของผู้นำทีมโครงการโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพ

สมมุติฐานการวิจัย

1. แบบจำลองสมการโครงสร้างความสัมพันธ์ของ ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ปัจจัยด้านจิตลักษณะที่ส่งผลต่อ การแสดงบทบาทผู้นำทีมและพฤติกรรมการบริหารโครงการของผู้นำทีมโครงการโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพ มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

2. ผลการวิเคราะห์ค่าน้ำหนักอิทธิพลของแบบจำลองสมการโครงสร้าง ความสัมพันธ์ของปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ปัจจัยด้านจิตลักษณะที่ส่งผลต่อ การแสดงบทบาทผู้นำทีมและพฤติกรรมการบริหารโครงการของผู้นำทีมโครงการโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพ ที่มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ มีรายละเอียดดังนี้

2.1 การสนับสนุนทางสังคมจากผู้บังคับบัญชามีอิทธิพลทางอ้อมต่อการแสดงบทบาทผู้นำทีม ผ่านสัมพันธภาพในโรงเรียนและการรับรู้ความสามารถของตนในการแสดงบทบาทผู้นำทีม

2.2 การสนับสนุนทางสังคมจากผู้บังคับบัญชามีอิทธิพลทางอ้อมต่อพฤติกรรมการบริหารโครงการ ผ่านสัมพันธภาพในโรงเรียน การรับรู้ความสามารถของตนในการแสดงบทบาทผู้นำทีมและ การแสดงบทบาทผู้นำทีม

2.3 ความฉลาดทางอารมณ์ของทีมมีอิทธิพลทางตรงต่อการแสดงบทบาทผู้นำทีม และมีอิทธิพลทางอ้อมผ่านการรับรู้ความสามารถของตนในการแสดงบทบาทผู้นำทีม

2.4 ความฉลาดทางอารมณ์ของทีม มีอิทธิพลทางตรงต่อ พฤติกรรมการบริหารโครงการ และมีอิทธิพลทางอ้อมผ่านการรับรู้ความสามารถของตนในการแสดงบทบาทผู้นำทีมและการแสดงบทบาทผู้นำทีม

2.5 ประสบการณ์ของผู้นำทีมมีผลทางอ้อมต่อการแสดงบทบาทผู้นำทีม ผ่านการรับรู้ความสามารถของตนในการแสดงบทบาทผู้นำทีม

2.6 ประสบการณ์ ของผู้นำทีม มีอิทธิพล ทางอ้อมต่อพฤติกรรมการบริหาร โครงการ ผ่านการรับรู้ความสามารถของตนในการแสดงบทบาทผู้นำทีมและการแสดงบทบาทผู้นำทีม

2.7 การแสดงบทบาทผู้นำทีมมีอิทธิพลทางตรงต่อการแสดงบทบาทผู้นำทีม

ขอบเขตการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ประธานคณะกรรมการโครงการโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา กระทรวงศึกษาธิการในกรุงเทพมหานครและจังหวัดปริมณฑล จำนวน 629 โรงเรียน รวมจำนวน 629 คน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ประธานคณะกรรมการโครงการโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพ โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานครและปริมณฑล ที่ดำเนินโครงการเสร็จสิ้นในปีงบประมาณ 2549 – 2552 โดยมีเงื่อนไขว่า กลุ่มตัวอย่างต้องไม่เป็นผู้อำนวยการโรงเรียน และมีประสบการณ์การเป็นผู้นำทีมอย่างน้อย 1 ปี ขึ้นไป รวมจำนวน 249 คน ได้มาจากการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) โดยมีเขตพื้นที่การศึกษาเป็นตัวแบ่งชั้นภูมิ ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษาประกอบด้วย

1. ตัวแปรแฝงภายนอก ประกอบด้วย

1.1 การสนับสนุนทางสังคมจากผู้บั งคับบัญชา วัดจากองค์ประกอบ 3 ด้าน ได้แก่ การสนับสนุนด้านอารมณ์ การสนับสนุนด้านข้อมูลข่าวสาร และการสนับสนุนด้านทรัพยากร

1.2 ความฉลาดทางอารมณ์ของทีม วัดจากองค์ประกอบ 6 ด้าน ได้แก่ การตระหนักรู้สมาชิกทีม การควบคุมสมาชิกทีม การตระหนักรู้ทีม การควบคุมทีม การตระหนักทางสังคมของทีม และทักษะทางสังคมของทีม

1.3 ประสบการณ์ของผู้นำทีม วัดจากองค์ประกอบ 1 ด้าน ได้แก่ ประสบการณ์การเป็นผู้นำทีมงาน

2. ตัวแปรแฝงภายใน ได้แก่

2.1 การรับรู้ความสามารถของตนในการแสดงบทบาทผู้นำทีม วัดจากองค์ประกอบ 4 ด้าน ได้แก่ การรับรู้ความสามารถด้านการเป็นผู้ริเริ่ม การรับรู้ความสามารถของตนด้านการเป็นผู้แนะนำ การรับรู้ความสามารถของตนด้านการเป็นนักเจรจาต่อรอง และการรับรู้ความสามารถของตนด้านการเป็นต้นแบบพฤติกรรม

2.2 สัมพันธภาพในโรงเรียน วัดจากองค์ประกอบ 3 ด้าน ได้แก่ สัมพันธ ภาพระหว่างครูกับผู้บังคับบัญชา สัมพันธภาพระหว่างเพื่อนครู และสัมพันธภาพระหว่างครูกับนักเรียน

2.3 การแสดงบทบาทผู้นำทีม วัดจากองค์ประกอบ 4 ด้าน ได้แก่ บทบาทการเป็นผู้ริเริ่ม บทบาทการเป็นผู้แนะนำ บทบาทการเป็นนักเจรจาต่อรอง และบทบาทการเป็นต้นแบบพฤติกรรม

2.4 พฤติกรรมการบริหารโครงการ วัดจากองค์ประกอบ 4 ด้าน ได้แก่ การเริ่มโครงการ การวางแผนโครงการ การดำเนินโครงการ การควบคุมติดตามโครงการ และการปิดโครงการ

เครื่องมือวัดการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสหสัมพันธ์ โดยใช้เทคนิคการวิจัยแบบการวิเคราะห์แบบสมการโครงสร้าง (Structural Equation Model, SEM) เก็บข้อมูลจากกลุ่มประธานโครงการโรงเรียนเสริมสุขภาพด้วยแบบสอบถามแบบมาตรส่วนประมาณค่า 6 ระดับ กับทุกตัวแปรเชิงประจักษ์ที่ได้ทำการวัด แบบสอบถามในภาพรวมในทุกตัวแปรเชิงประจักษ์มีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง .224 - .958 และแบบสอบถามสำหรับการวัดแต่ละตัวแปรเชิงประจักษ์มีค่าความเชื่อมั่นอยู่ระหว่าง .861 - .975

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยแบ่งออกเป็น 4 ส่วนใหญ่ได้แก่ ส่วนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์การกระจายของตัวแปรเชิงประจักษ์ (Manifest Variable) ที่ทำการศึกษา ส่วนที่ 3 การตรวจสอบมาตรวัดองค์ประกอบของตัวแปรแฝง (Latent Variable) ที่ทำการศึกษา ส่วนที่ 4 การวิเคราะห์แบบจำลองสมการโครงงสร้าง

สรุปผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามวัตถุประสงค์การวิจัยหลักที่ได้กำหนดไว้เพื่อ พัฒนาแบบจำลองโครงสร้างความสัมพันธ์เชิงเส้นของปัจจัยทางด้านจิตลักษณะและสภาพแวดล้อมในการทำงาน ที่ส่งผลต่อการแสดงบทบาทผู้นำทีมและพฤติกรรมการบริหารโครงการโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพ พบว่า

1) แบบจำลองที่พัฒนาขึ้นมามีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์อยู่ในระดับที่ดี โดยพิจารณาจากค่าสถิติเกณฑ์ที่กำหนดไว้คือ χ^2= 356.33, df= 251, p-value = 0.00001, χ^2 / df =1.419 ; RMSEA = 0.041; RMR = 0.0022; CFI = 0.99 ; AGFI = 0.86 ; GFI = 0.90 ; CN = 210.17

2) ผลการวิเคราะห์ค่าน้ำหนักอิทธิพลทางตรง อิทธิพลทางอ้อม และอิทธิพลโดยรวม ของตัวแปรแฝงที่ทำการศึกษาในแบบจำลอง มีรายละเอียดดังนี้

2.1. การสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา มีอิทธิพลทางอ้อมต่อการแสดงบทบาทผู้นำทีมผ่านสัมพันธภาพในโรงเรียนและการรับรู้ความสามารถของตนในการแสดงบทบาทผู้นำทีม ที่ระดับ 0.08 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.2. การสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา มีอิทธิพลทางอ้อมต่อ พฤติกรรมการบริหารโครงการ ผ่านสัมพันธภาพในโรงเรียน การรับรู้ความสามารถของตนในการแสดงบทบาทผู้นำทีมและการแสดงบทบาทผู้นำทีม ที่ระดับ 0.07 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.3. ความฉลาดทางอารมณ์ของทีม มีอิทธิพลทางตรงต่อการแสดงบทบาทผู้นำทีม ที่ระดับ 0.65 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และมีอิทธิพลทางอ้อมผ่านการรับรู้ความสามารถของตนในการแสดงบทบาทผู้นำทีม ที่ระดับ 0.06 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.4. ความฉลาดทางอารมณ์ของทีม มีอิทธิพลทาง อ้อมต่อพฤติกรรมการ บริหารโครงการ ผ่านการรับรู้ความสามารถของตนในการแสดงบทบาทผู้นำทีม และการแสดงบทบาทผู้นำทีม ที่ระดับ 0.59 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.5.ประสบการณ์ของผู้นำทีมมีอิทธิพลทางอ้อมต่อการแสดงบทบาทผู้นำทีมผ่านการรับรู้ความสามารถของตนในการแสดงบทบาทผู้นำทีม ที่ระดับ 0.15 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.6. ประสบการณ์ของผู้นำทีมมีอิทธิพลทางอ้อมต่อพฤติกรรมการบริหาร โครงการผ่านการรับรู้ความสามารถของตนในการแสดงบทบาทผู้นำทีมและการแสดงบทบาทผู้นำทีม ที่ระดับ 0.12 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.7. การแสดงบทบาทผู้นำทีม มีอิทธิพลทางตรงต่อพฤติกรรมการบริหารโครงการ ที่ระดับ 0.83 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

อภิปรายผล

การอภิปรายผลการวิจัยครั้งนี้ได้ดำเนินการอภิปรายผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามข้อค้นพบตามสมมุติฐานที่กำหนดไว้เรียงตามลำดับดังนี้

อภิปรายผลตามสมมุติฐานข้อที่ 1 ผลการตรวจสอบสมมุติฐานพบว่า การสนับสนุนทางสังคมจากผู้บังคับบัญชา มีอิทธิพลทางอ้อมต่อการแสดงบทบาทผู้นำทีมผ่านสัมพันธภาพในโรงเรียนและการรับรู้ความสามารถของตนในการแสดงบทบาทผู้นำทีม ที่ระดับ 0.08 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แสดงให้เห็นว่าผลการวิจัยมีความสอดคล้องกับสมมุติฐานการวิจัยที่กำหนดไว้ ทั้งนี้อาจอธิบายอย่างง่ายได้ว่า การที่ผู้บังคับบัญชาได้ให้การสนับสนุนการดำเนินโครงการโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพอย่างเป็นรูปธรรมด้วยการให้การสนับสนุนทางด้านวัสดุ อุปกรณ์ สิ่งของที่มีความจำเป็นสำหรับการดำเนินโครงการอย่างเต็มที่ และเป็นที่รับรู้โดยทั่วไปของครูในโรงเรียน มีการให้ข้อมูลข่าวสารที่เป็นประโยชน์สำหรับการดำเนินโครงการ และได้แสดงความเห็นอกเห็นใจ ให้กำลังในแก่คณะทำงาน จะส่งผลให้บรรยากาศในโรงเรียนด้านสัมพันธภาพระหว่างเพื่อนครูกับผู้บริหาร ระหว่างเพื่อนครูด้วยกันเอง และระหว่างเพื่อนครูกับนักเรียนเป็นไปในทิศทางบวก ซึ่งจากผลการวิจัยที่ค้นพบอิทธิพลทางตรงว่า การสนับสนุนทางสังคมจากผู้บริหารมีอิทธิพลทางตรงต่อสัมพันธภาพในโรงเรียนในระดับ 0.92 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .01 นับได้ว่าเป็นความสัมพันธ์ในระดับที่สูง

เมื่อสัมพันธภาพในโรงเรียนอยู่ในระดับดีก็จะส่งผลทำให้ผู้นำทีมโครงการโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพมีความมั่นใจในตนเองว่าจะสามารถแสดงบทบาทในฐานะการเป็นผู้นำทีมซึ่งมีลักษณะที่แตกต่างไปจากบทบาทและหน้าที่เดิมของตนเอง แม้ว่าผู้นำทีมจะเคยเป็นหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ก็ตาม แต่การเป็นหัวหน้าในลักษณะดังกล่าวก็ยังคงเป็นผู้นำที่มีอำนาจตามโครงสร้างคอยกำกับสามารถที่จะใช้สายบังคับบัญชา การให้คุณและให้โทษต่อผู้ใต้บังคับบัญชาในการควบคุมและกำกับการดำเนินงาน แต่การเป็นผู้นำทีมมีลักษณะที่แตกต่างไปจากบทบาทเดิมอย่างสิ้นเชิง คือ ไม่สามารถ

ที่จะใช้อำนาจตามสายการบังคับบัญชาได้แต่จะต้องใช้เทคนิคการจูงใจมาทดแทน ดังนั้นการที่สัมพันธภาพในโรงเรียนเป็นไปได้ด้วยดีจึงส่งผลทำให้ผู้นำทีมเกิดความมั่นใจว่าตนเองจะสามารถใช้อิทธิพลจากสัมพันธภาพที่ดีในโรงเรียนเพื่อขอความร่วมมือในการดำเนินโครงการ และมั่นใจว่าจะสามารถแสดงบทบาทการเป็นผู้นำทีมซึ่งจะต้องมีทักษะการเป็นผู้ริเริ่มดำเนินการในโครงการก่อนสมาชิกในทีมคนอื่นๆ เช่น เชื่อมั่นว่าจะเป็นผู้เริ่มต้นเขียนโครงการ เชื่อมั่นว่าจะเป็นผู้เริ่มต้นในการแสวงหาการสนับสนุนจากภายนอกทีม เชื่อมั่นว่าจะสามารถเจรจาต่อรองทั้งกับสมาชิกภายในทีมและบุคลากรของโรงเรียที่อยู่ภายนอกทีมงานได้ และเชื่อมั่นว่าจะสามารถแสดงตัวเป็นต้นแบบในการทำงานให้สมาชิกได้เป็นอย่างดี ซึ่งจากผลการวิจัยที่ค้นพบอิทธิพลทางตรงว่า สัมพันธภาพในโรงเรียนมีอิทธิพลทางตรงต่อการรับรู้ความสามารถของตนในการแสดงบทบาทผู้นำทีม ในระดับ 0.27 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .01

เมื่อการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาส่งผลทำให้บรรยากาศด้านสัมพันธภาพในโรงเรียนเป็นไปได้ด้วยดีและบรรยากาศที่ดีก็จะส่งผลให้ผู้นำทีมโครงการโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพมีความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเองที่จะสามารถแสดงบทบาทผู้นำทีมซึ่งแตกต่างไปจากการเป็นผู้นำตามสายการบังคับบัญชา และความเชื่อมั่นในตนเองดังกล่าวจะส่งผลให้ผู้นำทีมโครงการโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพสามารถที่จะแสดงบทบาทการเป็นผู้นำทีมในฐานะการเป็นผู้ริเริ่มดำเนินการก่อนสมาชิกในทีมโดยเฉพาะภาระงานที่มีความสำคัญต่อเป้าหมายของทีมงาน สามารถที่จะเป็นต้นแบบในการทำงานให้กับสมาชิกทดแทนการสั่งการ ตัวอย่างที่เห็นได้ชัดเจนก็คือ แทนที่จะสั่งการหรือพูดจาขอร้องให้สมาชิกทีมมีความมุ่งมั่นในการทำงานให้เทียบเท่ากับภาระงานปกติของตนเองก็จะใช้ตนเองเป็นเครื่องมือโดยการพยายามที่จะแสดงบทบาทดังกล่าวให้เป็นตัวอย่างแก่สมาชิกในทีมให้ได้เห็นเพื่อให้สมาชิกในทีมเกิดการรับรู้ว่า ผู้นำทีมได้ทุ่มเทอย่างแท้จริง เป็นเพราะว่าพฤติกรรมของผู้นำทีมมีผลต่อพฤติกรรมของสมาชิกภายในทีม นอกจากนี้การรับรู้ความสามารถดังกล่าวยังส่งผลต่อการแสดงบทบาทผู้นำทีมในด้านการเป็นนักเจรจาต่อรอง สามารถที่จะเป็นผู้นำของทีมงานในการโน้มน้าวให้ผู้บังคับบัญชา เพื่อนครูในโรงเรียน และประชาชนในชุมชนได้เห็นความสำคัญของโครงการโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพในฐานะที่จะส่งเสริมให้คุณภาพชีวิตของนักเรียน บุคลากร และประชาชนในชุมชนพัฒนาดีขึ้น และสามารถแสดงบทบาทการเป็นผู้ให้คำแนะนำในการปฏิบัติงานภายในทีมแก่สมาชิกในทีมได้เป็นอย่างดี ซึ่งจากผลการวิจัยที่ค้นพบอิทธิพลทางตรงว่า การรับรู้ความสามารถของตนในการแสดงบทบาทผู้นำทีมมีอิทธิพลทางตรงต่อการแสดงบทบาทผู้นำทีม ในระดับ 0.31 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .01

เหตุผลดังกล่าวแสดงให้เห็นว่า การสนับสนุนทางสังคมจากผู้บังคับบัญชามีอิทธิพลทางอ้อมต่อการแสดงบทบาทผู้นำทีมผ่านสัมพันธภาพในโรงเรียนและการรับรู้ความสามารถของตนในการ

แสดงบทบาทผู้นำทีม ที่ระดับ 0.08 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้เป็นเพราะโครงการโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพเป็นโครงการขนาดใหญ่ และยังเป็นโครงการที่อยู่ภายใต้เงื่อนไขที่ทั้งโรงเรียนขนาดเล็ก ขนาดกลาง และขนาดใหญ่ ในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานไม่สามารถหลีกเลี่ยงที่จะดำเนินโครงการได้ซึ่งเป็นข้อกำหนดจากกระทรวงศึกษาธิการ ซึ่งแท้ที่จริงแล้วจะต้องอาศัยความร่วมมือจากบุคลากรภายในโรงเรียนทุกภาคส่วนอย่างเต็มความสามารถ เพราะการดำเนินโครงการขนาดใหญ่ภายใต้งบประมาณของโรงเรียนที่มีจำกัดหากไม่ได้รับการสนับสนุนจากทุกฝ่ายในโรงเรียนก็ยากที่จะทำให้โครงการประสบความสำเร็จได้ (กรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข. 2545: 33 - 35) จากคู่มือการดำเนินงานโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพ ปี พ.ศ. 2543 (กรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข. 2543: 33 – 45) และ แนวทางการดำเนินงานโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพ ของกรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข ที่ได้เสนอไว้ในปี พ.ศ. 2544 (กรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข. 2544 : 55 – 60) ต่างก็ได้ให้ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแนวทางในการบริหารจัดการโครงการโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพให้ประสบความสำเร็จไว้คล้ายกันว่า โครงการจะต้องได้รับการสนับสนุนจากผู้บริหารที่เห็นความสำคัญของปัจจัยด้านสุขภาพที่จะส่งเสริมให้ประชาคมในโรงเรียนมีคุณภาพชีวิตที่ดี เห็นถึงความสำคัญว่าการมีสุขภาพที่ดี คุณภาพชีวิตที่ดี จะนำมาซึ่งการมีประสิทธิภาพในการเรียนรู้ที่ดีของนักเรียนด้วย การที่ผู้บริหารให้ความสำคัญในระดับสูงจะส่งผลให้โครงการขนาดใหญ่ดังกล่าวอยู่ในความสนใจของประชาคมในโรงเรียนไปพร้อมกัน และเมื่อทุกคนมีความสนใจในสิ่งเดียวกันก็จะส่งผลให้บรรยากาศในโรงเรียนที่จะเอื้อให้เกิดการช่วยเหลือร่วมแรงร่วมใจในการดำเนินโครงการเป็นไปในทิศทางที่ดี และยังส่งผลให้ผู้นำทีมและคณะทำงานเกิดความเชื่อมั่นในตนเองในการทำงานเพิ่มมากขึ้น อันจะทำให้การแสดงบทบาทของตนเองในทีมงานเป็นไปอย่างชัดเจนได้

นอกจากนี้ ฮาร์เวย์ (Harvey. 1995: 198 - 201) ได้อธิบายไว้อย่างน่าสนใจและมีความสอดคล้องกับผลการวิจัยว่า โครงการโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพนอกจากความจำเป็นที่จะต้องได้รับการสนับสนุนจากทุกภาคส่วนในโรงเรียนแล้ว สิ่งที่สำคัญอีกประการหนึ่งก็คือ การได้รับการสนับสนุนจากชุมชน เพราะว่าโครงการขนาดใหญ่ดังกล่าวหากไม่ได้รับความร่วมมือจากชุมชนแล้วก็ย่อมที่จะทำให้โครงการมีความยั่งยืนเกิดขึ้นไม่ได้ ซึ่งการที่จะได้รับความร่วมมือที่ดีจากบุคคลที่อยู่ภายนอกทีมได้นั้น บุคคลสำคัญที่จะเป็นกุญแจของทีมงานก็คือ หัวหน้าทีม ซึ่งจะต้องเป็นบุคคลหลักในการติดต่อประสานงาน และบุคคลที่เป็นสัญลักษณ์ของทีมงาน (Amabile; et al. 2004: 5 – 20) จากแนวคิดดังกล่าวอาจจะกล่าวได้ว่า การที่ได้รับการสนับสนุนจากผู้บริหาร การมีบรรยากาศในการทำงานที่ดีจะส่งผลให้ผู้นำทีมเกิดทักษะในการเจรจาต่อรองได้ แต่อย่างไรก็ตาม สิ่งที่เป็นพื้นฐานเบื้องต้นในความสำเร็จของโครงการโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพก็คือ การที่ผู้บริหารได้ให้การสนับสนุนเป็นอย่างดี โดยเฉพาะ การเข้ามาเป็นที่ปรึกษาของคณะทำงาน การเลือกครูที่มีความสามารถเพื่อเป็นผู้นำทีม

โครงการ การมีส่วนสำคัญในการสรรหาสมาชิกที่มีความสามารถอย่างหลากหลายเข้ามาเป็นส่วนหนึ่งของสมาชิกในทีม ซึ่งการที่ผู้บริหารได้ให้ความสำคัญกับโครงการขนาดใหญ่ดังกล่าวย่อมเป็นสัญลักษณ์ที่สำคัญของโรงเรียนว่า โครงการโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพเป็นสิ่งที่สำคัญ มีผลโดยตรงต่อการมีสัมพันธภาพทีดีในโรงเรียนเกิดขึ้น และผู้นำทีมได้อยู่ในบรรยากาศการทำงานระดับโรงเรียนที่ดีแล้วก็จะทำให้การประสานงานเพื่อขอความร่วมมือภายในโรงเรียนเป็นไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งสัมพันธภาพที่ดีย่อมที่จะส่งผลให้เกิดการรับรู้ความสามารถของตนในการแสดงบทบาทผู้นำทีมได้ดีส่งผลต่อการแสดงบทบาทผู้นำทีม (Bandura, 1997: 44 – 48; Day, Peter; & Eduardo, 2006: 211 – 216; Donnellon, 2006: 15 - 30) ตามแนวคิดของ บรูค และคณะ (Burke; et al. 2006: 228 – 240) ที่ทำการวิเคราะห์ถึงลักษณะพฤติกรรมของผู้นำที่อยู่ในบริบทแตกต่างกัน ในส่วนหนึ่งได้ทำการวิเคราะห์ถึงบทบาทผู้นำทีมไว้ว่า ผู้นำทีมที่สามารถแสดงบทบาทของตนเองได้อย่างตรงความคาดหวังของผู้บังคับบัญชา และสมาชิกภายในทีมนั้นนับได้ว่าเป็นบุคคลที่มีทักษะทางสังคมสูง เพราะว่า การเป็นหัวหน้าทีมอยู่ในภาวะที่มีความกดกันทั้งจากผู้บังคับบัญชาระดับสูงขององค์กรที่คาดหวังว่าผู้นำทีมจะสามารถนำพาทีมไปสู่ความสำเร็จได้ ความคาดหวังจากเพื่อนร่วมงานในองค์กรที่ไม่ได้อยู่ในทีมงานที่ส่วนใหญ่แล้วมักจะคอยจับผิดมากกว่าที่จะสนับสนุนและส่งเสริมการทำงาน อยู่ภายใต้ความคาดหวังของสมาชิกภายในทีมซึ่งไม่ได้เป็นผู้ใต้บังคับบัญชาโดยตรงตามสายงานของหัวหน้าทีม ซึ่งมักจะมองว่างานทุกอย่างควรเป็นของหัวหน้าทีม และจะไม่ทำงานเมื่องานที่ได้รับจากทีมเป็นงานที่ตนเองไม่ชอบ การที่หัวหน้าทีมจะประสบความสำเร็จในการนำพาทีมให้บรรลุเป้าหมายได้นั้นจะต้องอาศัยทักษะทางสังคมส่วนตัวในระดับสูง บรรยากาศในองค์กรต้องเป็นไปได้ด้วยดี สัมพันธภาพของบุคลากรในองค์กรจะต้องเป็นไปในทิศทางบวก มีความเชื่อมั่นในตนเองในระดับสูงแต่จะต้องไม่ใช้ความเชื่อมั่นในตนเองดังกล่าวแสดงพฤติกรรมบางอย่างที่เป็นลักษณะของการใช้อำนาจ

ผลการวิจัยที่สอดคล้องตามสมมุติฐานการวิจัยข้อที่ 1 ยังมีลักษณะใกล้เคียงกับผลการวิจัยของ อุมาพร ฟู่มั่น (2542: 67) ได้ทำการวิจัยแบบผสมผสานโดยได้นำเทคนิคการวิจัยทั้งในเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพเพื่อค้นหาถึงปัจจัยสำคัญที่ทำให้การทำงานเป็นทีมของอาจารย์ในมหาวิทยาลัยมีประสิทธิภาพ ผลการวิจัยพบว่า การที่ผู้บริหารได้ให้การสนับสนุนอย่างเต็มที่ในทุกด้านก็จะทำให้บรรยากาศในการทำงานภายในมหาวิทยาลัยเป็นไปอย่างราบรื่นในทิศทางบวก สมาชิกในทีมจะมีสัมพันธภาพที่ดีกับเพื่อนอาจารย์ภายในมหาวิทยาลัยทำให้การประสานงานระหว่างหน่วยงานประสบความสำเร็จได้เป็นอย่างดี ตลอดจนส่งผลให้สัมพันธภาพในภาพรวมอยู่ในทิศทางที่ดีไปพร้อมกันด้วย ผลดีของการที่สัมพันธภาพในหน่วยงานเป็นไปในทิศทางบวกก็คือจะก่อให้เกิดการส่งเสริมการทำงานร่วมกัน ทำให้บุคคลที่อยู่ในฐานะผู้นำขององค์กรมีความมั่นใจว่าจะได้รับความร่วมมือหากตนได้ขอร้อง การปฏิบัติงานที่ได้รับความร่วมมือเป็นอย่างดีอยู่เป็นประจำจะช่วยเสริมสร้างทักษะใน

การทำงานและความเชื่อมั่นในการทำงานของผู้นำทีมได้เป็นอย่างดี (Fiedler. 1970: 1 – 14) ดังเช่นในการแสดงบทบาทของผู้นำทีมโครงการโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพหากได้รับความร่วมมือร่วมใจจากเพื่อนครูภายในโรงเรียน จากนักเรียน และจากประชาชนในชุมชนก็จะส่งผลให้ผู้นำทีมเชื่อมั่นในตนเองว่าจะสามารถนำพาทีมงานให้ประสบความสำเร็จได้ ความเชื่อมั่นในตนเองดังกล่าวก็จะส่งผลทำให้ผู้นำทีมสามารถแสดงบทบาทผู้นำทีมได้ดี เช่นเดียวกับผลการวิจัยของ อาร์โนด์ (วิไล พัวรักษา. 2541: 47; อ้างอิงจาก Arnlod; et. al. 1991) ที่ได้ทำการศึกษาพบว่า การที่ผู้บริหารระดับสูงของหน่วยงานได้ให้การสนับสนุนกับผู้ปฏิบัติงาน มีความกระตือรือร้นที่จะแสวงหาข้อมูลข่าวสารที่จำเป็นสำหรับเป้าหมายของหน่วยงานมาแลกเปลี่ยนกับสมาชิกในองค์กรด้วยความจริง พยายามที่จะเพิ่มสวัสดิการเท่าที่จะทำได้ให้กับสมาชิกในองค์กร จะส่งผลโดยตรงทำให้สัมพันธภาพในองค์กรเป็นไปในทิศทางที่ดี เช่นเดียวกับ ชูทส์ (Schultz. 1996: 59) ที่ได้อธิบายให้เห็นถึงปัจจัยที่เป็นพื้นฐานในการสร้างสัมพันธภาพระหว่างบุคคลในระดับองค์กรว่า องค์กรที่มีผู้บริหารมีบุคลิกภาพเป็นมิตรกับสมาชิกในองค์กรทุกคน มีความไว้เนื้อเชื่อใจในความสามารถของสมาชิกในองค์กร ก็จะทำให้สัมพันธภาพในภาพรวมขององค์กรทั้งระหว่างเพื่อนสมาชิกในองค์กรด้วยกันเอง ระหว่างสมาชิกในองค์กรกับผู้บริหารและสมาชิกในองค์กรกับผู้ที่เข้ามาใช้บริการเป็นไปในทิศทางที่ดี ดังนั้นจึงอาจจะกล่าวได้ว่า การที่ผู้บริหารได้ให้การสนับสนุนในทุกอย่างเกี่ยวกับโครงการโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพแล้วจะส่งผลทำให้สัมพันธภาพในโรงเรียนเป็นไปในทิศทางที่ดีขึ้นด้วย นอกจากนี้แล้วยังพบว่าการที่สัมพันธภาพในโรงเรียนเป็นไปในทิศทางที่ดี เพื่อนครูกับผู้บริหารมีความเคารพนับถือระหว่างกันและกัน เพื่อนครูสามัคคีซึ่งกันและกัน และครูกับนักเรียนให้ความรักระหว่างกันเป็นอย่างดีแล้วจะส่งผลให้ ผู้นำทีมโครงการโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพเกิดการรับรู้ความสามารถของตนเองในการแสดงบทบาทผู้นำทีมเพิ่มมากขึ้น ทั้งนี้เป็นเพราะว่า การที่บรรยากาศในองค์กรเป็นไปในทิศทางบวก ย่อมจะส่งผลทำให้การประสานงานติดต่อสื่อสารภายในองค์กรประสบความสำเร็จตามไปด้วย และทำให้ผู้ปฏิบัติงานที่อยู่ในบรรยากาศดังกล่าวเกิดความรู้สึกพึงพอใจในการทำงานเพิ่มมากขึ้นไปพร้อมกับเป็นการเพิ่มความมั่นใจในการทำงานให้มากขึ้นไปพร้อมกับจากการประสบความสำเร็จในการติดต่อประสานงาน (Harolds. 2005: 151 – 158) พาจารีส์และมิลเลอร์ (Pajares; & Miller. 1994: 194) และมอร์ (Moore. 2007: 55 - 60) ได้เสนอว่าคล้ายกันสรุปว่า บรรยากาศในการแสดงพฤติกรรมที่เป็นไปในเชิงบวก จะส่งผลให้บุคคลเกิดความมั่นใจที่จะแสดงบทบาทในสถานการณ์ดังกล่าวได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังเช่น ในสถานการณ์ที่ผู้นำทีมได้อยู่ในบรรยากาศโรงเรียนที่มีสัมพันธภาพที่ดีต่อกัน เพื่อนครูให้การสนับสนุนในการดำเนินกิจกรรมต่างๆ อย่างเต็มความสามารถและมีความจริงใจก็จะทำให้ผู้นำทีมเกิดการรับรู้ความสามารถของตนเองเพิ่มมากขึ้น จนกระทั่งส่งผลให้สามารถแสดงพฤติกรรมตามที่ตนเองมีความเชื่อมั่นออกมาได้ดี

เช่นเดียวกับ อุมาพร ตรังคสมบัติ (2543: 15) ที่ได้เสนอไว้ในลักษณะที่คล้ายกันว่า การที่บุคคลอยู่ในสถานการณ์ที่ยากต่อการตัดสินใจ อยู่ในสภาวะที่กดดัน จะส่งผลทำให้การรับรู้ความสามารถของตนเองลดน้อยลง มีความมั่นใจที่จะแสดงพฤติกรรมเพื่อให้หลุดพ้นในช่วงเวลาดังกล่าวน้อยลง ซึ่งจะเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องได้รับการสนับสนุนทางด้านกำลังใจ แต่ในทางกลับกันหากอยู่สถานการณ์เชิงบวกก็จะทำให้บุคคลเกิดการรับรู้ความสามารถของตนเองเพิ่มมากยิ้นเช่นเดียวกัน นวลฉวี ประเสริฐสุข (2542: 87) ที่ได้ทำการศึกษาถึงอิทธิพลของการสนับสนุนทางสังคม ที่มีต่อความสำเร็จในอาชีพด้านบทบาทการทำงานของผู้บริหารสตรีธนาคารไทยพาณิชย์ จำนวน 581 คน พบว่าตัวแปรที่มีความสัมพันธ์มากที่สุดกับความสำเร็จในอาชีพด้านการเงิน และความสำเร็จในอาชีพด้านความก้าวหน้าเนื่องจากการได้เลื่อนตำแหน่งคือ การได้รับการสนับสนุนจากองค์การ ทั้งนี้พบว่าในงานวิจัยดังกล่าวได้ให้องค์ประกอบของการสนับสนุนจากผู้บริหารไว้ 4 ด้าน ได้แก่ การสนับสนุนทางการบริหาร โอกาสในการพัฒนาตนเอง สภาพความเป็นอยู่ และสนับสนุนด้านคุณค่าของพนักงาน และยังได้ให้ข้อเสนอแนะที่น่าสนใจไว้ด้วยว่า การที่ผู้บริหารสตรีของธนาคารไทยได้รับการสนับสนุนที่ดีจากผู้บริหารจะทำให้ผู้บริหารสตรีเกิดความมั่นใจที่จะแสดงความสามารถของตนเองได้ดีมากขึ้นกว่าเดิมด้วย เมื่อผู้นำทีมโครงการโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพได้อยู่ในบรรยากาศที่สัมพันธภาพในโรงเรียนเป็นไปในทิศทางบวกแล้วทำให้ผู้นำทีมมีความเชื่อมั่นว่าตนเองจะสามารถแสดงบทบาทการเป็นผู้นำทีมได้เพิ่มมากยิ่งขึ้นแล้วก็ ก็จะส่งผลให้การแสดงบทบาทผู้นำทีมเป็นไปในทิศทางที่ดีขึ้นด้วย ตามแนวคิดของ แบนดูรา (Bandura. 1997: 20 - 22) ได้อธิบายว่า การที่บุคคลมีความเชื่อมั่นในตนเองว่าสามารถที่จะแสดงบทบาทเป้าหมาย และได้รับการสนับสนุนจากบุคคลรอบข้างเป็นอย่างดีก็จะทำให้เขาสามารถที่จะแสดงพฤติกรรมเป้าหมายได้ และเมื่อพฤติกรรมเป้าหมายประสบความสำเร็จก็จะทำให้เขาเกิดความเชื่อมั่นในการแสดงพฤติกรรมเป้าหมายนั้นๆ เพิ่มสูงขึ้น หรืออาจจะเทียบเคียงได้ว่า เมื่อผู้นำทีมโครงการโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพมีความมั่นใจที่จะแสดงบทบาทผู้นำทีมได้ก็จะทำให้โอกาสที่จะแสดงพฤติกรรมบทบาทผู้นำทีมสูงขึ้นได้ ยิ่งพฤติกรรมบทบาทผู้นำทีมประสบความสำเร็จตามที่ได้กำหนดเป้าหมายไว้ก็ยิ่งจะทำให้เกิดความเชื่อมั่นในตนเองที่จะแสดงพฤติกรรมต่อไปเพิ่มมากยิ่งขึ้น

นอกจากนี้ยังมีงานวิจัยที่ได้ทำการศึกษาตัวแปรที่ใกล้เคียงกับการวิจัยในครั้งนี้ เช่น วาคิริและโครนากิ (Vekiri; & Chronaki. 2008: 1396 – 1399) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความสามารถของตนด้านคอมพิวเตอร์ กับการใช้คอมพิวเตอร์ในกิจกรรมต่างๆ พบว่ามีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 และนอกจากนี้ยังพบอีกว่า การรับรู้ความสามารถของตนด้านคอมพิวเตอร์มีความสัมพันธ์กับการเห็นคุณค่าของคอมพิเตอร์อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 การวิจัยครั้งนี้ศึกษาในกลุ่มนักเรียนประถมศึกษาปีที่ 6 จำนวน 340 คน งานวิจัยของสโตเบอร์, ฮันทซฟิล์ด

และวูด (Stoeber, Hutchfield; & Wood. 2008: 325) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความสามารถของตนกับการเป็นบุคคลที่สมบูรณ์แบบ พบว่ามีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 การศึกษาวิจัยศึกษากับกลุ่มคนที่มีอายุ 18 – 51 ปี จำนวน 100 คน จากงานวิจัยดังกล่าวแสดงให้เห็นว่า การที่บุคคลรับรู้ความสามารถของตนในสถานการณ์ใดๆ ได้เป็นอย่างดีนั้น ก็จะทำให้เขาสามารถแสดงพฤติกรรมในสถานการณ์นั้นๆ ได้เป็นอย่างดี คิรค ชัคท์และไฮน์ (Kirk, Schutte; & Hine. 2008: 432-436) ก็กล่าวเช่นกันว่า บุคคลที่รับรู้ความสามารถของตนด้านอารมณ์สูงจะเป็นคนที่สามารถควบคุมอารมณ์ของตนในสถานการณ์ต่างๆ สูงเช่นเดียวกัน

ผลการวิจัยตามสมมุติฐานข้อที่ 1 และข้อมูลที่นำมาสนับสนุนผลการวิจัยจึงสามารถที่จะยืนยันได้ว่า การที่ผู้นำทีมได้รับการสนับสนุนทางสังคมทั้งทางด้านข้อมูลข่าวสาร การสนับสนุนทางวัสดุสิ่งของ การสนับสนุนทางกำลังใจ จะส่งผลทางอ้อมทำให้ผู้นำทีมสามารถแสดงบทบาทผู้นำทีมได้ดี โดยส่งผลทำให้สัมพันธภาพในโรงเรียนเป็นไปในทิศทางที่ดี สัมพันธภาพที่ดีก็จะส่งผลทำให้ผู้นำทีมรับรู้ความสามารถของตนในการแสดงบทบาทผู้นำทีมได้ดี ซึ่งส่งผลให้ผู้นำทีมสามารถแสดงบทบาทผู้นำทีมได้

อภิปรายผลตามสมมุติฐานข้อที่ 2 ผลการตรวจสอบสมมุติฐานพบว่า การสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชามีอิทธิพลทางอ้อมต่อฤติกรรมการบริหารโครงการ ผ่านสัมพันธภาพในโรงเรียน การรับรู้ความสามารถของตนในการแสดงบทบาทผู้นำทีมและการแสดงบทบาทผู้นำทีม ที่ระดับ 0.07 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แสดงให้เห็นว่าผลการวิจัยมีความสอดคล้องกับสมมุติฐานการวิจัยที่กำหนดไว้ ทั้งนี้อาจจะอธิบายอย่างง่ายได้ในลักษณะเดียวกับการอภิปรายผลการวิจัยข้อที่ 1 ได้ว่า การที่ผู้บริหารได้ให้การสนับสนุนแก่หัวหน้าทีมในการดำเนินโครงการโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพจะส่งผลให้บรรยากาศด้านสัมพันธภาพระหว่างบุคลากรในโรงเรียนเป็นไปในทิศทางที่ดี สัมพันธภาพที่ดีดังกล่าวก็จะส่งผลให้ผู้นำทีมมีความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเองที่จะแสดงบทบาทผู้นำทีมเพิ่มสูงขึ้น จนทำให้สามารถแสดงบทบาทผู้นำทีมได้ดี การแสดงบทบาทผู้นำทีมดังกล่าวก็จะส่งผลทำให้ผู้นำทีมสามารถแสดงพฤติกรรมการบริหารโครงการได้ดี

ดังการอภิปรายผลการวิจัยตามสมมุติฐานข้อที่ 1 ที่ได้ชี้ให้เห็นถึงข้อมูลทั้งเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อสนับสนุนผลการวิจัยที่ว่า การสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา มีอิทธิพลทางอ้อมต่อพฤติกรรมการบริหารโครงการ ผ่านสัมพันธภาพในโรงเรียน การรับรู้ความสามารถของตนในการแสดงบทบาทผู้นำทีมและการแสดงบทบาทผู้นำทีม นอกจากนี้แล้วผลการวิจัยในเส้นทางความสัมพันธ์ในแบบจำลองสมการโครงสร้างดังกล่าวยังพบว่า การที่ผู้นำทีมโครงการโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพสามารถแสดงบทบาทผู้นำทีม ได้ดีแล้ว ทั้งทางด้านความสามารถในการเป็นผู้เริ่มเริ่มสิ่งต่างๆ ในทีมงานก่อนสมาชิกในทีมเพื่อ เช่น ริเริ่มในการเขียนโครงการ ริเริ่มที่จะประสานงานไปยังบุคลากร

ภายนอกทีมที่เกี่ยวข้องกับความสำเร็จของโครงการ เป็นต้น การริเริ่มดังกล่าวจะทำให้สมาชิกภายในทีมเกิดความศรัทธาในตัวผู้นำทีม การที่ผู้นำทีมสามารถที่จะเป็นนักเจรจาต่อรองทั้งกับสมาชิกภายในทีมและบุคลากรอื่นๆ ภายนอกทีมได้เป็นอย่างดีเพราะว่าหัวหน้าทีมขาดอำนาจในเชิงสายบังคับบัญชา สามารถที่จะให้คำแนะนำ ชี้แนะแก่สมาชิกในทีมงานได้ ตลอดจนสามารถที่จะทำตัวเป็นแบบอย่างที่ดีแก่สมาชิกในทีมงานได้นั้น (Polzer. 2004: 44 – 50 ; Donnellon. 2006: 77 – 80) การแสดงบทบาทดังกล่าวซึ่งเป็นการสร้างความเป็นผู้นำโดยไม่ได้ใช้อำนาจตามสายการบังคับบัญชาจะส่งผลทำให้สมาชิกในทีมเกิดความรู้สึกว่า ตนเองได้ทำงานอยู่กับเพื่อนร่วมงานทุกคนในทีม ทำให้ความรู้สึกกดดันในการทำงานรูปแบบทีมงานลดน้อยลง ซึ่งส่งผลทำให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ในการทำงาน การผสานความคิดของสมาชิกในทีมทุกคนรวมกันเพื่อผลักดันให้งานไปสู่ความสำเร็จตามที่ได้กำหนดไว้ (Gray; &Larson. 2000: 54; Halloran. 1978: 55 – 60; Harolds. 2005: 151 – 158) ทั้งนี้การผสานความร่วมมือทั้งทางด้านความคิดสร้างสรรค์ และการให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงานอย่างเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันของสมาชิกทุกคนภายในทีมที่เกิดจากการกระตุ้นของผู้นำทีมที่เข้าใจบทบาทและหน้าที่ของตนเองเป็นอย่างดี จะส่งผลทำให้ผู้นำทีมสามารถที่จะบริหารจัดการโครงการโดยใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดมาบริหารเพื่อให้โครงการบรรลุเป้าหมาย ทั้งนี้เมื่อเปรียบเทียบกับทีมงานที่มีผู้นำทีมซึ่งไม่เข้าใจบทบาทและหน้าที่ของตนเองแล้ว พยายามที่จะใช้อำนาจของตนเองที่พอจะมีอยู่กดดันให้สมาชิกทำตามความต้องการของตนเองก็จะก่อให้เกิดความรู้สึกกดดันขึ้นภายในทีมงาน ความคิดสร้างสรรค์ในการทำงานก็จะไม่เกิดขึ้น และจะส่งผลให้ความสามารถในการบริหารจัดการโครงการของผู้นำทีมลดน้อยลง เพราะว่า ในการประชุมจัดเตรียมงานสมาชิกในทีมงานก็ไม่กล้าที่จะแสดงความคิดเห็นร่วมกันหัวหน้าทีม ปล่อยให้หัวหน้าทีมเป็นผู้ตัดสินใจหลักของทีมงาน ซึ่งขัดกับหลักการทำงานเป็นทีม แต่การที่หัวหน้าทีมเข้าใจบทบาทและหน้าที่ของตนเองเป็นอย่างดีก็จะส่งผลให้เกิดพฤติกรรมการบริหารจัดการโครงการได้ดีเพิ่มมากขึ้นจากความไว้เนื้อเชื่อใจดังกล่าว (Amabil; et.al. 2004: 11; Moore. 2007: 77-96; Scott-Young; & Samson. 2007: 1-15 ; Polzer. 2004 ; Donnellon. 2006: 70 – 73) การบริหารโครงการตามแนวคิดของ มายเลอร์ (Maylor. 1996 : 25 - 27) ซึ่งได้เสนอถึง กระบวนการในการบริหารโครงการตามหลัก PDCA (Planning, Doing, Checking and Acting) ได้กล่าวเน้นถึงความสำคัญของหัวหน้าโครงการโดยสรุปว่า การบริหารจัดการโครงการเป็นทักษะกึ่งวิชาการที่ผู้นำทีมโครงการ (Project Leader) จะต้องมี เพราะว่าผู้นำทีมโครงการจะต้องอาศัยทักษะในการประสานงานภายในทีมงานสูงมาก และต้องมีความสามารถทางด้านการติดตามผลการดำเนินงานโดยพยายามที่จะทำให้ผู้ถูกติดตามไม่รู้สึกว่ากำลังถูกจับผิด ดังนั้นการแสดงบทบาทของผู้นำทีมจึงควรที่จะมีการผสมผสานระหว่างความสามารถในการบริหารจัดการในภาวะที่ไร้อำนาจกับองค์ความรู้ในการบริหารทางด้านการเงิน หากผู้นำทีมไม่สามารถแสดงบทบาทผู้นำทีมได้ดีแล้วก็

ย่อมจะส่งผลทำให้ความสามารถในการบริหารจัดการโครงการลดน้อยลง เช่นเดียวกับข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการบริหารจัดการโครงการ ตามแนวคิดของ แอนบาริ คารายานีส และโวสเทส (Anbari, Carayannis; & Voetsch. 2008: 1- 18) ที่เชื่อว่า การบริหารจัดการโครงการจะต้องอาศัยผู้นำทีมโครงการที่มีความสามารถในการสร้างแรงจูงใจ สามารถโน้มน้าวให้สมาชิกในทีมงานเกิดพฤติกรรมทุ่มเทในการทำงาน มากกว่าการใช้อำนาจตามโครงสร้างที่ได้มาเพียงเล็กน้อย ดังนั้นการที่ผู้นำทีมซึ่งเข้าใจบทบาทและหน้าที่ของตนเองในฐานะการเป็นผู้นำทีมแล้วก็จะสามารถทำให้เกิดพฤติกรรมการแสดงบทบาทผู้นำทีมได้ดีเช่นเดียวกัน สอดคล้องกับผลการวิจัยของ ทากเจอร์ และ อิลลีส (Taggar; & Ellis. 2007: 105 – 120) ที่ได้ทำการศึกษาถึงบทบาทของผู้นำทีมในสายงานการแพ็กเก็จสินค้า พบว่า ผู้นำทีมเป็นบุคคลที่มีความสำคัญต่อการขับเคลื่อนความสำเร็จตามเป้าหมายของทีมงานที่ได้กำหนดเป้าหมายไว้ การที่ผู้นำทีมงานมีความสามารถในการผสานความร่วมมือจากทุกฝ่ายเป็นอย่างดีทั้งภายในและภายนอกทีมก็จะส่งผลทำให้การบริหารโครงการที่ต้องอาศัยทรัพยากรจากภายนอกทีม ดังเช่น โครงการโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพประสบความสำเร็จได้ จากข้อมูลสนับสนุนผลการวิจัยตามสมมุติฐานข้อที่ 2 เพียงพอที่จะเชื่อได้ว่าอ การสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา มีอิทธิพลทางอ้อมต่อพฤติกรรมการบริหารโครงการ ผ่านสัมพันธภาพในโรงเรียน การรับรู้ความสามารถของตนในการแสดงบทบาทผู้นำทีมและการแสดงบทบาทผู้นำทีม

อภิปรายผลตามสมมุติฐานข้อที่ 3 ผลการตรวจสอบสมมุติฐานพบว่า ความฉลาดทางอารมณ์ของทีมมีอิทธิพลทางตรงต่อการแสดงบทบาทผู้นำทีม ที่ระดับ 0.65 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และมีอิทธิพลทางอ้อมผ่านการรับรู้ความสามารถของตนในการแสดงบทบาทผู้นำทีม ที่ระดับ 0.06 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แสดงให้เห็นว่าผลการวิจัยมีความสอดคล้องกับสมมุติฐานการวิจัยที่ได้กำหนดไว้ ทั้งนี้อาจอธิบายอย่างง่ายได้ว่า การที่ผู้นำทีมได้ทำงานร่วมกับสมาชิกในทีมที่มีความตระหนักรู้ในเป้าหมายของทีมงานร่วมกัน มีความเข้าใจและเชื่อมั่นในความรู้ความสามารถของเพื่อนร่วมทีมงาน สามารถที่จะควบคุมพฤติกรรมของตนเองเพื่อส่งเสริมการดำเนินงานของทีมให้ประสบความสำเร็จตามที่ได้กำหนดไว้ รับรู้ถึงการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นทั้งภายในและภายทีมงาน ตลอดจนมีทักษะทางสังคมที่ดีกับสมาชิกภายนอกทีมงานน ซึ่งบรรยากาศในการทำงานของทีมดังกล่าว หรือ เรียกว่า ความฉลาดทางอารมณ์ของทีมงานที่ดีจะเป็นตัวส่งเสริมโดยตรงทำให้ผู้นำทีมสามารถแสดงบทบาทผู้นำทีมได้ ดังผลการวิจัยที่พบว่า ความฉลาดทางอารมณ์ของทีมมีอิทธิพลทางตรงต่อการแสดงบทบาทผู้นำทีม ที่ระดับ 0.65 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และนอกจากนี้แล้ว ความฉลาดทางอารมณ์ดังกล่าวยังส่งผลโดยตรงทำให้ผู้นำทีมโครงการโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพเกิดความมั่นใจในความสามารถของตนเองว่าจะสามารถแสดงบทบาทการเป็นผู้นำทีมที่ดีได้ ดังผลการวิจัยที่พบว่า ความฉลาดทางอารมณ์ของทีมส่งผลทางตรงต่อการรับรู้

ความสามารถของตนในการแสดงบทบาทผู้นำทีม ที่ระดับ 0.19 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และก็จะส่งผลให้การรับรู้ความสามารถดังกล่าวส่งผลทำให้ผู้นำทีมเกิดสามารถแสดงบทบาทผู้นำทีมได้ดี ดังผลการวิจัยที่พบว่า การรับรู้ความสามารถของตนในการแสดงบทบาทผู้นำทีมส่งผลทางตรงต่อการแสดงบทบาทผู้นำทีม ที่ระดับ 0.31 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ผลการวิจัยตามสมมุติฐานข้อที่ 3 ซึ่งสอดคล้องกับสมมุติฐานการวิจัยที่กำหนดไว้แสดงให้เห็นว่าได้ว่า ความฉลาดทางอารมณ์ของทีม ซึ่งนับได้ว่าเป็นบรรยากาศในการทำงานภายในทีมงานมีความสำคัญต่อการแสดงบทบาทผู้นำทีมของประธานโครงการโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพทั้งนี้เป็นเพราะว่า ความฉลาดทางอารมณ์ของทีมเป็นบรรยากาศในการทำงานร่วมกันของสมาชิกในทีม เป็นการแบ่งปันประสบการณ์ ค่านิยมในการทำงาน และการร่วมกันสร้างบรรยากาศในการทำงานภายในทีมให้เกิดความร่วมมือร่วมใจกันในการนำทีมงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายตามที่ได้กำหนดไว้ แนวคิดเริ่มแรกของความฉลาดทางอารมณ์ของทีมในการวิจัยครั้งนี้แม้จะเริ่มต้นจากการศึกษาในบริบทของความฉลาดทางอารมณ์ทั่วไปที่เป็นลักษณะทางจิตวิทยา แต่ก็พบว่ามีเอกสารหลายชิ้นที่ได้แสดงให้เห็นถึงความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศในการทำงานด้านความฉลาดทางอารมณ์กับการแสดงบทบาทผู้นำทีม ซึ่งพบทั้งในการมีอิทธิพลทางตรงและอิทธิพลทางอ้อม สำหรับการมีอิทธิพลทางตรงพบว่าในจากงานวิจัยของเดย์และแคร์โรล (Day; & Carroll. 2004: 1443 – 14458) ที่ได้ทำการตรวจสอบความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์ส่วนบุคคล (Emotional Perception) กับผลการปฏิบัติงานของบุคคล (Individual Performance) ในกลุ่มนักเรียนระดับต่ำกว่าปริญญาตริ จำนวน 246 คน ในประเทศ แคนนาดา พบว่า ความฉลาดทางอารมณ์ส่วนบุคคลมีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานของบุคคลอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 ทั้งนี้ความฉลาดทางอารมณ์ส่วนบุคคลดังกล่าวเมื่อสมาชิกในได้แสดงพร้อมกันไปในทิศทางบวก มีความเข้าใจซึ่งกันและกันก็จะส่งผลให้กลายเป็นบรรยากาศร่วมกันซึ่งมีลักษณะคล้ายกับความฉลาดทางอารมณ์ของทีมในลักษณะหนึ่ง นอกจากนี้ยังพบว่าแฮมพราย์ (Humphrey. 2002: 493-504) ได้กล่าวยืนยันว่าอารมณ์ในการทำงานของบุคคลมีผลกระทบต่อการเป็นผู้นำขององค์กร โดยที่ความฉลาดทางอารมณ์นั้นจะทำให้บุคคลทั่วไปสามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ หากสมาชิกในองค์กรมีความฉลาดทางอารมณ์ในปริมาณน้อยก็จะส่งผลให้การปฏิบัติระหว่างกันเป็นไปในทิศทางลบและส่งผลให้บรรยากาศด้านความสัมพันธ์ในองค์กรไม่สามารถที่จะส่งเสริมการพัฒนาองค์กรได้เท่าที่ควร โพลเซอร์ (Polzer. 2004: 111 – 120) ได้ยกตัวอย่างให้เห็นถึงบรรยากาศที่ขัดขวางต่อการทำงานเป็นทีมร่วมกันของสมาชิกภายในทีมว่า ความขัดแย้งภายนอกทีมยังมีผลกระทบในเชิงลบน้อยกว่าความขัดแย้งภายในทีมงาน ทั้งนี้ทีมงานที่บรรยากาศภายในทีมงานเต็มไปด้วยความขัดแย้ง สมาชิกในทีมแต่ละคนยังขาดความตระหนักในเป้าหมายร่วมกัน ยังคงเห็นว่าเป้าหมายของทีมงานเป็นเพียงเป้าหมายรองจากภาระงาน

หลักของตนเองก็ย่อมจะส่งผลให้การบริหารจัดการทีมงานของผู้นำทีมเป็นไปด้วยความยากลำบาก เช่นเดียวกับ วิลสัน (Wilson. 1999: 246) ที่ได้ให้ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับลักษณะของกลุ่มในบริบทต่างๆ ซึ่งได้ชี้ให้เห็นว่า ในทุกบริบทภายนอกกลุ่ม ทุกกลุ่มที่สมาชิกภายในทีมมีความเข้มแข็งสามารถที่จะฝ่าฟันอุปสรรคไปได้ แต่ในทางกลับกันหากสมาชิกภายในกลุ่มไม่มีความสามัคคี ขาดการวางเป้าหมายร่วมกัน หรือเป้าหมายของกลุ่มเป็นเพียงเป้าหมายที่สำคัญของหัวหน้ากลุ่มเท่านั้น ก็จะส่งผลทำให้ความไว้วางใจภายในกลุ่มลดน้อยลงและในที่สุดความสำเร็จในการดำเนินงานก็จะเกิดขึ้นไม่ได้ เพื่อให้กลุ่มหรือทีมงานมีความเข้มแข็งและส่งผลดีต่อการแสดงบทบาทผู้นำทีม ความฉลาดทางอารมณ์ของทีมงานจึงเป็นสิ่งที่มีความจำเป็น ผลการวิจัยของ ศยามล เอกะกุลานันต์ (2550: 108-120) ได้ทำการทดสอบเพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์ของทีมงานกับประสิทธิผลของทีมข้ามสายงานซึ่งก็พบว่าความฉลาดทางอารมณ์ของทีมเป็นบรรยากาศในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของทีมข้ามสายงาน เพราะว่าบรรทัดฐานที่มั่นคงอันเกิดจากการร่วมกันสร้างขึ้นของสมาชิกในทีมจะเป็นแนวทางหลักในการทำงานร่วมกันที่ทำให้การทำงานในรูปแบบทีมประสบความสำเร็จสูง ยังสอดคล้องกับผลการวิจัยของ สตั๊ป (Stubbs. 2005) ที่ได้ทำการสอบความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะทางด้านความฉลาดทางอารมณ์ในทีมงานและของหัวหน้าทีมที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของกลุ่มผลการวิจัยพบว่า การที่สมาชิกในทีมงานมีความฉลาดทางอารมณ์สูงจะส่งผลให้การปฏิบัติงานในทีมงานประสบความสำเร็จตามไปด้วย หรืออาจจะกล่าวเทียบเคียงกับผลการวิจัยครั้งนี้ได้ว่า การที่สมาชิกในทีมงานมีความฉลาดทางอารมณ์สูง ซึ่งทำให้บรรยากาศในการทำงานภายในทีมเป็นไปในทิศทางบวกแล้วก็จะส่งผลโดยตรงทำให้ผู้นำทีมโครงการโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพแสดงบทบาทการเป็นผู้นำทีม ซึ่งเป็นประสิทธิภาพในการทำงานรูปแบบหนึ่งได้เพิ่มขึ้น จากข้อมูลสนับสนุนดังกล่าวข้างต้นทำให้เชื่อได้ว่าการที่ผู้นำทีมโครงการโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพได้ปฏิบัติงานในทีมงานที่มีบรรยากาศในการทำงานที่เอื้อต่อการแสดงบทบาทผู้นำทีม สมาชิกในทีมมีความเข้าใจและยอมรับในบรรทัดฐานในการทำงานร่วมกัน มีความเห็นใจซึ่งกันและกันตลอดจนสามารถที่จะเข้าใจซึ่งวัฒนธรรมการทำงานของบุคคลที่อยู่ภายนอกทีมได้นั้นก็จะส่งผลให้ผู้นำทีมโครงการโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพสามารถแสดงบทบาทผู้นำทีมทั้งทางด้านการเป็นผู้ริเริ่ม การเป็นผู้แนะนำ การเป็นนักเจรจาต่อรอง และการเป็นต้นแบบพฤติกรรมได้เป็นอย่างดี

นอกจากนี้ผลการวิจัยยังค้นพบอีกว่าความฉลาดทางอารมณ์ของทีมที่ส่งผลทางอ้อมต่อการแสดงบทบาทผู้นำทีมของประธานโครงการโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพ โดยจะส่งผลผ่านการรับรู้ความสามารถของตนในการแสดงบทบาทผู้นำทีม หรืออาจจะกล่าวได้ว่า การที่ผู้นำทีมได้ทำงานอยู่ในทีมงานที่มีความฉลาดทางอารมณ์สูงก็จะส่งผลทำให้ผู้นำเกิดการรับรู้ความสามารถของตนเองว่าจะสามารถแสดงบทบาทการเป็นผู้นำทีมได้เป็นอย่างดี เกิดความมั่นใจ เชื่อมั่นในตนเองเพราะว่าได้รับ

การสนับสนุนจากสมาชิกในทีมงานอย่างเต็มที่ แล้วความเชื่อมั่นดังกล่าวจึงจะส่งผลทำให้สามารถแสดงบทบาทผู้นำทีมได้ ตามแนวคิดของนักวิชาการด้านพฤติกรรมองค์กรดังเช่น วูด วิลแลนซ์ และซีฟาน (Wood, Wallance; & Zeffane. 2001 : 55 - 70) ที่ให้ความคิดเห็นว่า บรรยากาศในองค์กรที่สมาชิกทุกคนมีความเข้าใจในเป้าหมายร่วมกัน มีค่านิยมที่ยึดถือร่วมกัน ตลอดจนมีทักษะทางสังคม (Social Skill) ที่ดีต่อกันจะส่งผลทำให้เกิดความรับรู้บทบาทของตนเองได้ดีขึ้น เพราะว่าแต่ละคนต่างมุ่งมั่นที่จะปฏิบัติภารกิจตามหน้าที่หลักของตนเอง หรืออาจจะกล่าวได้ว่าเป็นการรับรู้ความสามารถของตนเองเพิ่มขึ้น และในที่สุดแล้วความเชื่อมั่นดังกล่าวก็จะส่งผลให้เกิดพฤติกรรมเป้าหมายตามมา ตามแนวคิดของ ปาร์คเกอร์ (Parker. 2003: 44-52) ได้เสนอให้เห็นถึงความสำคัญของการที่บรรยากาศในทีมงานเป็นไปในเชิงบวก สมาชิกในทีมมีความเข้าใจซึ่งกันและยอมรับในความสามารถของเพื่อนร่วมทีมที่มีอยู่อย่างแท้จริง เกิดความไว้วางใจซึ่งกันและกัน มีแนวโน้มสูงที่จะทำให้สมาชิกในทีมเกิดความเชื่อมั่นในความถูกต้องในการบทบาทและหน้าที่ตนเอง เชื่อมั่นว่าตนเองมีความสามารถที่จะปฏิบัติภารกิจที่มีความท้าทายได้ รับรู้บทบาทของตนเองทั้งในเชิงอำนาจและหน้าที่มากยิ่งขึ้น ตลอดจนลดความสับสนในเชิงเป้าหมายของทีมงานให้น้อยลงได้ ซึ่งความมั่นใจดังกล่าวจะส่งผลให้สมาชิกในทีมสามารถการแสดงบทบาทของตนเองได้อย่าเต็มความสามารถมากยิ่งขึ้น นอกจากนี้แล้วตามแนวคิดของ ดรูสเกทและวอล์ฟ (Druskat; & Wolff. 2001) ได้นำเสนอถึงรูปแบบของโครงสร้างความสัมพันธ์ ของประสิทธิผลของทีม ซึ่งนำเสนอว่า การที่ทีมจะสามารถสร้างสรรค์ผลงานได้ตามเป้าหมายหรือเกิดประสิทธิผลได้นั้นจะต้องอาศัยการประสานความร่วมมือระหว่างสมาชิกในทีมเป็นอย่างมาก เพราะว่าการประสานความร่วมมือกันนั้นย่อมที่จะส่งผลให้สมาชิกภายในทีมเกิดความมั่นใจตนเองเพิ่มมากขึ้น รับรู้ถึงความสามารถที่แท้จริงของตนเอง กล้าที่จะคิดสร้างสรรค์เพื่อให้ภารกิจของทีมบรรลุเป้าหมายตามที่ได้ตั้งไว้ และความไว้วางใจที่เหมาะสมระหว่างสมาชิกในทีม (Mutual Trust among Members) ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของความฉลาดทางอารมณ์ของทีมจะส่งผลทำให้สมาชิกในทีมเกิดความมั่นในตนเองเพิ่มมากขึ้น อันจะทำให้พฤติกรรมการทำงานของสมาชิกในทีมงานเกิดขึ้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ

จากข้อมูลสนับสนุนดังกล่าวข้างต้นทำให้เชื่อได้ว่าการที่ผู้นำทีมโครงการโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพได้ปฏิบัติงานในทีมงานที่มีบรรยากาศในการทำงานที่เอื้อต่อการแสดงบทบาทผู้นำทีม สมาชิกในทีมมีความเข้าใจและยอมรับในบรรทัดฐานในการทำงานร่วมกัน มีความเห็นใจซึ่งกันและกัน ตลอดจนสามารถที่จะเข้าใจซึ่งวัฒนธรรมการทำงานของบุคคลที่อยู่ภายนอกทีมได้นั้นก็จะส่งผลให้ผู้นำทีมโครงการโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพเกิดการรับรู้ในความสามารถของตนเองในการแสดงบทบาทผู้นำทีมเพิ่มสูงขึ้น และสามารถแสดงบทบาทผู้นำทีมทั้งทางด้านการเป็นผู้ริเริ่ม การเป็นผู้แนะนำ การเป็นนักเจรจาต่อรอง และการเป็นต้นแบบพฤติกรรมได้เป็นอย่างดี

อภิปรายผลตามสมมุติฐานข้อที่ 4 ผลการตรวจสอบสมมุติฐานพบว่า ความฉลาดทางอารมณ์ของทีม มีอิทธิพลทางอ้อมต่อฤติกรรมการบริหารโครงการ ผ่านการรับรู้ความสามารถของตนในการแสดงบทบาทผู้นำทีม และการแสดงบทบาทผู้นำทีม ที่ระดับ 0.59 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แสดงให้เห็นว่าผลการวิจัยมีความสอดคล้องกับสมมุติฐานการวิจัยที่กำหนดไว้ ทั้งนี้อาจจะอธิบายอย่างง่ายได้ในลักษณะเดียวกับการอภิปรายผลการวิจัยข้อที่ 3 ได้ว่า การที่หัวหน้าโครงการโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพได้เป็นผู้นำในทีมโครงการที่มีความฉลาดทางอารมณ์สูง สมาชิกภายในทีมมีค่านิยมในการทำงานที่ยึดถือร่วมกัน มีการควบคุมทางด้านอารมณ์ระหว่างกัน เข้าใจเป้าหมายของทีมงานร่วมกัน บรรยากาศภายในทีมดังกล่าวจะส่งผลให้ผู้นำทีมโครงการโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพเกิดการรับรู้ความสามารถของตนในด้านการแสดงบทบาทผู้นำทีม เชื่อมั่นว่าตนเองจะสามารถแสดงบทบาทที่แตกต่างไปจากการเป็นผู้นำตามสายการบังคับบัญชาได้ และความเชื่อมั่นดังกล่าวส่งผลให้สามารถแสดงบทบาทผู้นำทีมทั้งทางด้านการริเริ่มโครงการ การเป็นต้นแบบพฤติกรรมการทำงาน การเป็นนักเจรจาต่อรอง และการเป็นผู้ให้คำแนะนำที่ดี ซึ่งการที่ผู้นำทีมสามารถแสดงบทบาทดังกล่าวได้ดีก็จะส่งผลทำให้พฤติกรรมการบริหารโครงการเป็นไปในทิศทางที่ดีด้วย

ดังการอภิปรายผลการวิจัยตามสมมุติฐานข้อที่ 3 ที่ได้ชี้ให้เห็นถึงข้อมูลทั้งเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อสนับสนุนผลการวิจัยที่ว่า ความฉลาดทางอารมณ์ของทีมมีอิทธิพลทางอ้อมต่อการแสดงบทบาทผู้นำทีม ผ่านการรับรู้ความสามารถของตนในการแสดงบทบาทผู้นำทีม นอกจากนี้แล้วผลการวิจัยในเส้นทางความสัมพันธ์ในแบบจำลองสมการโครงสร้างดังกล่าวยังพบว่า การที่ผู้นำทีมโครงการโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพสามารถแสดงบทบาทผู้นำทีม ได้ดีแล้ว ยังจะส่งผลทำให้เกิดพฤติกรรมการบริหารโครงการได้เพิ่มขึ้น ทั้งนี้เป็นเพราะว่า บรรยากาศในทีมงานที่ดีซึ่งได้ส่งผลทำให้ผู้นำทีมสามารถแสดงบทบาทผู้นำทีมได้ดีทั้งทางด้านการเป็นผู้ริเริ่มดำเนินกิจกรรมต่างๆ ภายในทีมงานก่อนสมาชิกคนอื่น การเป็นผู้ให้คำแนะนำที่ดีในการทำงานแก่สมาชิกในทีมงาน พยายามที่จะไม่ใช้การตรวจสอบแบบจับผิด ไม่ตำหนิ แต่จะใช้ลักษณะของการให้คำแนะนำ สามารถแสดงบทบาทในฐานะที่เป็นนักเจรจาต่อรองทั้งภายในและภายนอกทีมที่ดีได้ สามารถที่จะโน้มน้าวให้ทุกคนในโรงเรียนเห็นความสำคัญของโครงการขนาดใหญ่ดังเช่นโครงการโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพได้ ตลอดจนสามารถปฏิบัติตนเป็นต้นแบบการทำงานที่ดีได้ ก็จะส่งผลทำให้สมาชิกในทีมงานเกิดพฤติกรรมการบริหารโครงการที่ดีตามมาได้ (Polzer. 2004: 44 – 50; Donnellon. 2006: 77 – 80) ตามแนวคิดของ วิลเลี่ยม และโจเนส (Willims; & Jones. 1993: 133 – 138) ที่ได้เสนอถึงกระบวนการให้ความรู้ทางด้านสุขศึกษาของโรงเรียนในกลุ่มสหภาพยุโรปพบว่า ปัจจัยสำคัญที่ทำให้ประสบความสำเร็จในการให้ความรู้ทางด้านสุขศึกษาแก่นักเรียนก็คือ ความสามารถในการบริหารจัดการโครงการของหัวหน้าโครงการ ที่จะสามารถสร้างแรงจูงใจให้สมาชิกในทีมงานเห็นคล้อยในความสำคัญของภารกิจของ

ทีมงาน บุคลิกภาพดังกล่าวจะส่งผลให้ได้รับความเชื่อถือ ไว้วางใจจากผู้บริหารระดับสูงและสมาชิกในทีมงาน ในที่สุดแล้วก็จะเป็นผลดีต่อการบริหารจัดการโครงการ เพราะผู้นำทีมโครงการเผยแพร่ความรู้ที่เข้าใจเป้าหมายของตนเองเป็นอย่างมี สามารถแสดงความเป็นผู้นำได้ดี จะทำให้สมาชิกในทีมให้ความร่วมมือในการทำงานเป็นอย่างดี ตั้งแต่ การมีส่วนร่วมในการวางแผนโครงการ การทุ่มเทในการปฏิบัติงานตามแผนการที่วางไว้ การติดตามผลการดำเนินงาน และการจัดทำรายงานเพื่อนำเสนอผลการดำเนินงานแก่ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง ทั้งนี้จากหลักฐานดังกล่าวจึงทำให้น่าเชื่อถือได้ว่าความฉลาดทางอารมณ์ของทีม มีอิทธิพลทาง อ้อม ต่อฤติกรรมการบริหารโครงการ ผ่านการรับรู้ความสามารถของตนในการแสดงบทบาทผู้นำทีม และการแสดงบทบาทผู้นำทีม

อภิปรายผลตามสมมุติฐานการวิจัยข้อที่ 5 ผลการตรวจสอบสมมุติฐานพบว่าประสบการณ์ ของผู้นำทีม มีอิทธิพล ทางอ้อมต่อการแสดงบทบาทผู้นำทีมผ่านการรับรู้ความสามารถของตนในการแสดงบทบาทผู้นำทีม ที่ระดับ 0.15 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แสดงให้เห็นว่าผลการวิจัยมีความสอดคล้องกับสมมุติฐานการวิจัยที่กำหนดไว้ ทั้งนี้อาจอธิบายอย่างง่ายได้ว่า การที่ประธานโครงการโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพมีประสบการณ์ในการทำงานโครงการ ผ่านประสบการณ์การเป็นหัวหน้าโครงการ เคยได้ร่วมงานกับผู้บริหารที่มีความรู้ความสามารถสูง ประสบการณ์ดังกล่าวจะเป็นบทเรียนรู้ที่สำคัญ ทำให้ผู้นำทีมได้ผ่านการทดลองการปฏิบัติงานจริงมาแล้ว และตนเองเมื่อได้มาทำงานในฐานะผู้นำทีมซึ่งจะต้องเป็นผู้นำในการบริหารจัดการโครงการโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพก็จะทำให้เกิดความเชื่อมั่นในตนเองว่าจะสามารถแสดงบทบาทผู้นำทีมได้ดี เชื่อมั่นว่าจะเป็นผู้ริเริ่มในการดำเนินงานต่างๆ ของทีมงาน เชื่อมั่นว่าจะเป็นนักเจรจาต่อรองที่ดีได้ เชื่อมั่นว่าจะเป็นต้นแบบในการทำงานให้กับสมาชิกในการทำงานเป็นทีม และเชื่อมั่นว่าจะเป็นผู้ให้คำแนะนำในการทำงานที่ดีแก่สมาชิกในทีมงานได้ ดังผลการวิจัยที่ค้นพบว่า ประสบการณ์ของผู้นำทีมส่งผลต่อการรับรู้ความสามารถในการแสดงบทบาทผู้นำทีม ที่ระดับ 0.48 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ประสบการณ์การเป็นผู้นำของผู้นำทีมโครงการโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพจะส่งผลให้เกิดความเชื่อมั่นในตนเองว่าจะสามารถแสดงบทบาทผู้นำทีมได้แล้ว ความเชื่อมั่นดังกล่าวจะเป็นสิ่งกระตุ้นให้ผู้นำทีมโครงการโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพได้แสดงบทบาทผู้นำทีมเมื่ออยู่ในสถานการณ์การทำงานเป็นทีม ดังผลการวิจัยที่ค้นพบว่า การรับรู้ความสามารถของตนในการแสดงบทบาทผู้นำทีมส่งผลทางตรงต่อการแสดงบทบาทผู้นำทีม ที่ระดับ .31 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .01 ทั้งนี้ลักษณะเส้นทางความสัมพันธ์ในแบบจำลองสมการโครงสร้างจึงแสดงให้เห็นอย่างชัดเจนได้ว่า ประสบการณ์การเป็นผู้นำส่งผลต่อการแสดงบทบาทบาทผู้นำทีมผ่านการรับรู้ความสามารถของตนในการแสดงบทบาทผู้นำทีม ทั้งนี้เป็นเพราะว่า ประสบการณ์เป็นผลรวมระหว่างสิ่งที่น่าสนใจทั้งหมดที่บุคคลเคยผ่านมา และก็จะนำสิ่งที่เคยมาดังกล่าวมาประยุกต์ใช้เพื่อการแก้ปัญหาในเหตุการณ์ปัจจุบัน เป็นสิ่งที่จะสามารถ

เสริมสร้างความมั่นใจที่จะแก้ไขปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นซึ่งมีลักษณะที่ใกล้เคียงกับประสบการณ์ที่เคยผ่านมา (Annell. 1996: 79) ยิ่งผู้นำทีมโครงการโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพได้ผ่านประสบการณ์การทำงานในฐานะผู้นำทีมมาก่อนก็จะยิ่งทำให้เกิดความคุ้นเคย และความเชื่อมั่นที่จะตัดสินใจ แก้ไขปัญหา หรือการแสดงบทบาทของตนเองที่จะผลักดันให้โครงการประสบความสำเร็จได้เป็นอย่างดี (Mullhall. 1981: 32) และความเชื่อมั่นที่เกิดขึ้นมาจากประสบการณ์ดังกล่าวจะผลักดันให้ผู้บริหารสามารถแสดงบทบาทผู้นำทีมทั้งทางด้านการเป็นผู้ริเริ่ม การเป็นต้นแบบพฤติกรรม การเป็นนักเจรจาต่อรอง และการเป็นผู้ให้คำแนะนำ ได้ดี นอกจากนี้ยังพบว่าผลการวิจัยตามสมมุติฐานข้อนี้สอดคล้องกับผลการวิจัยของ ฟรีด (Fred. 1970: 1-14) ที่ได้ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างประสบการณ์ในการทำงานกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของผู้นำระดับสูง ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารระดับสูงที่เคยผ่านประสบการณ์การเป็นผู้นำ ผ่านการลองผิดลองถูกในงานที่เกี่ยวข้อง หรือ คล้ายคลึงกับงานที่จะมาปฏิบัติในตำแหน่งหน้าที่จะเป็นผู้ที่มีความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเอง จะสามารถคาดเดาเหตุการณ์ที่จะเกิดขึ้นได้ซึ่งเป็นผลมาจากการประยุกต์ใช้องค์ความรู้ที่ได้จากประสบการณ์ตรงเดิมที่มีอยู่ แต่ในขณะเดียวกันผู้บริหารที่ไม่เคยผ่านประสบการณ์การลองผิดลองถูกในงานที่มีลักษณะคล้ายกับงานในปัจจุบันก็จะเป็นผู้บริหารที่มีความเชื่อมั่นในตนเองที่จะเป็นผู้นำน้อยกว่าผู้บริหารที่เคยมาประสบการณ์มาแล้ว และความเชื่อมั่นดังกล่าวก็จะส่งผลให้พฤติกรรมการบริหารงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิผล

สอดคล้องกับผลการวิจัยของ ลุกเฮิร์ริ้และแวบิว (Goncalves. 2008: 994; cutting Laughery ; & Vaubel. 1998: 33-43) ที่ได้ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างประสบการณ์ในการทำงานเสี่ยงภัยกับพฤติกรรมการทำงานเสี่ยงภัย ซึ่งทำการศึกษาในกลุ่มที่มีประสบการณ์ในการทำงานเสี่ยงภัยสูง ผลจากการศึกษาพบว่า ผู้ที่เคยทำงานเสี่ยงภัยมาก่อน เช่น นักดับเพลิง ตำรวจ ทหาร จะเป็นผู้ที่สามารถทำงานเสี่ยงภัยได้ดีกว่าผู้ที่ไม่เคยผ่านประสบการณ์มาก่อน ทั้งนี้เป็นเพราะว่าประสบการณ์จะเป็นสิ่งสำคัญที่สอนให้บุคคลได้เกิดการเรียนรู้อย่างฝังรากลึก และเมื่อเผชิญกับเหตุการณ์เสี่ยงภัยที่กำลังเกิดขึ้นก็จะทำให้เกิดความเชื่อมั่นในตนเองว่าจะสามารถจัดการแก้ไขปัญหาเหล่านั้นได้ คนที่มีประสบการณ์มักจะเป็นผู้นำในการอาสาเข้าไปจัดการกับสภาวะการณ์ที่เสี่ยงภัยมากกว่าคนที่ยังไม่มีประสบการณ์ และความเชื่อมั่นดังกล่าวก็จะส่งผลทำให้การปฏิบัติงานมีแนวโน้มที่จะประสบความสำเร็จได้มากขึ้น

เช่นเดียวกับผลการวิจัยของ อเวอร์ยาและคณะ (Averya; et.al. 2003: 673– 679) ที่ได้ทำการศึกษาเกี่ยวความสัมพันธ์ระหว่างประสบการณ์กับพฤติกรรมในการทำงานเช่นเดียวกัน โดยได้ทำการศึกษาในกลุ่ม ผู้ฝึกสอนบาสเก็ตบอลในลีก NBA ของสหรัฐอเมริกา จำนวน 29 ทีม ผลการวิจัยพบว่า ผู้ฝึกสอนที่เคยผ่านประสบการณ์การเป็นผู้นำทีมบาสเก็ตบอลมาก่อน เคยเป็นผู้เล่นตัวจริงใน

กีฬาบาสเก็ตบอลมาก่อน จะเป็นมีความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเองที่จะเป็นผู้ฝึกสอนได้สูงกว่าผู้ฝึกสอนที่ไม่เคยผ่านประสบการณ์การเป็นผู้นำทีมบาสเก็ตบอลมาก่อน และความเชื่อมั่นดังกล่าวก็จะส่งผลให้ความสามารถในการฝึกสอนเพิ่มมากขึ้น และเมื่อนำแนวคิดดังกล่าวมาเทียบเคียงกับผลการวิจัยตามสมมุติฐานข้อนี้ จึงน่าเชื่อถือได้ว่าผู้นำทีมโครงการโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพที่เคยผ่าน ประสบการณ์ ของผู้นำทีม จะส่งผลให้เป็นผู้ที่มีการรับรู้ความสามารถของตนในการแสดงบทบาทผู้นำทีม และส่งผลให้สามารถแสดงบทบาทผู้นำทีมได้ดี หรือกล่าวได้ว่ามีอิทธิพลทางอ้อมต่อการแสดงบทบาทผู้นำทีมผ่านการรับรู้ความสามารถของตนในการแสดงบทบาทผู้นำทีม

อภิปรายผลตามสมมุติฐานข้อที่ 6 ผลการตรวจสอบสมมุติฐานพบว่า ประสบการณ์ของผู้นำทีมมีอิทธิพลทางอ้อมต่อพฤติกรรมการบริหาร โครงการ ผ่านการรับรู้ความสามารถของตนในการแสดงบทบาทผู้นำทีมและการแสดงบทบาทผู้นำทีม ที่ระดับ 0.12 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แสดงให้เห็นว่าผลการวิจัยมีความสอดคล้องกับสมมุติฐานการวิจัยที่กำหนดไว้ ทั้งนี้อาจจะอธิบายอย่างง่ายได้ในลักษณะเดียวกับการอภิปรายผลการวิจัยข้อที่ 5 ได้ว่า การที่ผู้นำทีมโครงการโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพเคยผ่านประสบการณ์การเป็นผู้นำทีมมาก่อน เคยได้ทำงานร่วมกับผู้นำทีมโครงการที่มีความสามารถ เคยจัดโครงการมาก่อน ก็จะส่งผลให้เกิดการเรียนรู้โดยตรงจากประสบการณ์ดังกล่าว มีความเชื่อมั่นในตนเองว่าจะสามารถแสดงบทบาทผู้นำทีมได้ดี และในที่สุดก็จะสามารถแสดงบทบาทผู้นำทีมทั้งด้านการเป็นผู้ริเริ่ม เป็นผู้ให้คำแนะนำ เป็นนักเจรจาต่อรอง และเป็นต้นแบบพฤติกรรมในการทำงานให้กับสมาชิกในทีมงาน ซึ่งการที่ผู้นำทีมสามารถแสดงบทบาทดังกล่าวได้ดีก็จะส่งผลทำให้พฤติกรรมการบริหารโครงการเป็นไปในทิศทางที่ดีด้วย

ดังการอภิปรายผลการวิจัยตามสมมุติฐานข้อที่ 5 ที่ได้ชี้ให้เห็นถึงข้อมูลทั้งเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อสนับสนุนผลการวิจัยที่ว่า ประสบการณ์ของผู้นำทีม มีอิทธิพลทางอ้อมต่อ การแสดงบทบาทผู้นำทีม ผ่านการรับรู้ความสามารถของตนในการแสดงบทบาทผู้นำทีม นอกจากนี้แล้วผลการวิจัยในเส้นทางความสัมพันธ์ในแบบจำลองสมการโครงสร้างดังกล่าวยังพบว่า การที่ผู้นำทีมโครงการโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพสามารถแสดงบทบาทผู้นำทีม ได้ดีแล้ว ยังจะส่งผลทำให้เกิดพฤติกรรมการบริหารโครงการได้เพิ่มขึ้น เป็นเพราะว่าบทบาทการเป็นผู้นำทีมทั้ง 4 ด้าน ดังที่เสนอไปแล้วมีความสอดคล้องกับบริบทในการทำงานเป็นทีมซึ่งไม่มีหัวหน้าและลูกน้องที่ชัดเจน และมีพื้นฐานความเชื่อที่ว่าสมาชิกในทีมเป็นเพื่อนร่วมงานกันทั้งหมด และทุกคนจะต้องรับผิดชอบต่อความสำเร็จและความล้มเหลวของผลการปฏิบัติงานร่วมกัน จึงส่งผลทำให้พฤติกรรมการบริหารโครงการซึ่งเป็นศาสตร์และศิลป์ในการทำงานของผู้นำโครงการที่จะต้องอาศัยความร่วมมือของสมาชิกในทีมงานทุกขั้นตอนตั้งแต่การริเริ่มโครงการ การวางแผนดำเนินงาน การดำเนินงาน การตรวจสอบและติดตามผลการดำเนินงาน และการปิดโครงการ สามารถที่จะผสานดึงความร่วมมือจากสมาชิกในทีมงานทุกคนให้

มาปฏิบัติร่วนกันได้ (Maylor. 1996: 55 – 60; ศิราภรณ์ สุขศรีลล้ำเลิศ . 2550: 135 – 160; สุคนธ์ เจียสกุล และ นพรัตน์ แก่นนาคำ. 2542 : ซ11 – 118; วสัสต์ ศิลปสุวรรณ และ พิมพ์พรรณ ศิลปสุวรรณ. 2541: 111 – 121) ข้อมูลดังกล่าวจึงน่าเชื่อได้ว่า ประสบการณ์ของผู้นำทีมมีอิทธิพลทางอ้อมต่อพฤติกรรมการบริหาร โครงการ ผ่านการรับรู้ความสามารถของตนในการแสดงบทบาทผู้นำทีมและการแสดงบทบาทผู้นำทีม

อภิปรายผลตามสมมุติฐานข้อที่ 7 ผลการตรวจสอบสมมุติฐานพบว่า การแสดงบทบาทผู้นำทีมมีอิทธิพลทางตรงต่อการแสดงบทบาทผู้นำทีม ที่ระดับ 0.83 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แสดงให้เห็นว่าผลการวิจัยมีความสอดคล้องกับสมมุติฐานการวิจัยที่กำหนดไว้ ทั้งนี้เป็นเพราะว่าพฤติกรรมการบริหารโครงการส่วนใหญ่แล้วเป็นกิจกรรมในการจัดการกับทรัพยากรที่มีอยู่โดยจะต้องอาศัยความร่วมมือจากสมาชิกในทีมดำเนินโครงการ ดังนั้นถ้าหากผู้นำทีมโครงการไม่เข้าใจบทบาทและหน้าที่ของตนเอง และใช้อำนาจตามโครงสร้างบีบบังคับสมาชิกในทีมมาก่อนไปก็จะส่งผลทำให้สัมพันธภาพในทีมงานเป็นไปในทางลบและทำให้การประสานความร่วมมือเพื่อการบริหารจัดการโครงการเป็นไปได้ยาก โดยเฉพาะบรรยากาศในการทำงานเป็นทีมของครู ดังเช่นโครงการโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพ ซึ่งเป็นโครงการขนาดใหญ่ ต้องอาศัยความร่วมมือของสมาชิกในทีมงานทุกคน หากหัวหน้าโครงการไม่เข้าใจบทบาทและหน้าที่ของตน ก็จะส่งผลให้การบริหารจัดการโครงการไม่ประสบความสำเร็จ (วรรณา อาภาอดุล . 2545: 167 – 171; วัฒนา คุรุสวัสดิ์. 2544: 66 – 80 ; เมตตา ทองสว่าง. 2546: 144 – 150) ตามวัฏจักรของผู้นำทีม (Day, Gronn; & Salas. 2004: 862) ก็พบว่าปัจจัยเบื้องต้นที่ส่งผลให้พฤติกรรมของผู้นำทีมเกิดขึ้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งหมายถึง ผู้นำสามารถที่จะแสดงบทบาทของตนเองในการนำพาทีมงานให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ สิ่งที่สำคัญและเป็นพื้นฐานก็คือ การสร้างทุนทางสังคมของผู้นำทีม โดยการลดทอนการใช้อำนาจในการสั่งการเพราะขัดแย้งกับรูปแบบการทำงาน ลดการตรวจสอบผลการดำเนินงานเปลี่ยนมาเป็นการช่วยให้คำชี้แนะ ซึ่งการแสดงบทบาทดังกล่าวจะทำให้สมาชิกในทีมงานมีความเป็นพวกเดียวกับหัวหน้าทีมและบุคลากรในองค์กรก็จะเกิดความเห็นใจและต้องการที่จะมีส่วนร่วมในเป้าหมายของทีมงาน ซึ่งทุนทางสังคมซึ่งเกิดจากการแสดงบทบาทผู้นำทีมดังกล่าวจะส่งผลทำให้การบริหารจัดการโครงการประสบความสำเร็จ ตาม แนวคิดของ โพลเซอร์ (Polzer. 2004) และ ดอนเนลลอน (Donnellon. 2006: 70 – 73) ก็ได้ชี้ให้เห็นในลักษณะเดียวกันอีกว่า การทำงานเป็นทีมมีรูปแบบที่เฉพาะไปจากการทำงานทั่วไปเป็นอย่างมาก อย่างน้อยที่สุดก็คือ รูปแบบการใช้อำนาจตามโครงสร้างการบังคับบัญชาไม่สามารถที่จะนำมาใช้ในกระบวนการทำงานเป็นทีมได้ เพราะว่าการเกิดขึ้นของทีมงานโดยทั่วไปแล้วจะเป็นการรวมบุคลากรที่มีความสามารถในแผนกต่างๆ เข้ามาเพื่อปฏิบัติภารกิจที่มีความสำคัญต่อองค์กร จึงไม่มีหัวหน้าและลูกน้องที่แท้จริงในทีมงาน ดังนั้นบทบาทที่หนักและยาก

ที่สุดในทีมงานจึงเป็นของหัวหน้าที่ที่จะต้องไม่หลงลืมกฎพื้นฐานเกี่ยวกับอำนาจของตนเอง หากผู้นำทีมสามารถที่จะแสดงบทบาทของตนได้อย่างเหมาะสมทั้งทางด้านการเป็นผู้ริเริ่มก่อนสมาชิกในทีมงาน เป็นต้นแบบในการทำงานที่ดี เป็นผู้ที่มีความสามารถในการเจรจาต่อรองทั้งภายในและภายนอกทีมงาน และเป็นผู้แนะนำที่ดีให้กับสมาชิกในทีมงานก็จะส่งผลทำให้สมาชิกในทีมงานเกิดความไว้วางใจผู้นำทีม บรรยากาศในทีมงานเป็นไปอย่างมีมิตรภาพที่ดี และส่งผลดีต่อการแสดงบทบาทในการบริหารจัดการโครงการที่มีประสิทธภาพตามมา จากข้อมูลสนับสนุนดังกล่าวจึงน่าเชื่อถือได้ว่าการแสดงบทบาทผู้นำทีมของผู้นำทีมโครงการโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพส่งผลทางตรงต่อพฤติกรรมการบริหารโครงการ

ข้อเสนอแนะเพื่อการนำไปปฏิบัติ

ผลการวิเคราะห์แบบจำลองสมการโครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยด้านจิตลักษณะ ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ส่งผลต่อการแสดงบทบาทผู้นำทีมและพฤติกรรมการบริหารโครงการของผู้นำทีมโครงการโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพ ซึ่งทำให้ทราบถึงค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลของตัวแปรที่ทำการศึกษาในแบบจำลอง ทั้งนี้ผู้วิจัยได้ทำการนำเสนอแนวทางนำผลการวิจัยไปใช้ในเชิงปฏิบัติดังนี้

1. ผลการวิจัยพบว่าการแสดงบทบาทผู้นำทีมมีผลทางตรงต่อพฤติกรรมการบริหารโครงการโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพด้วยค่าน้ำหนักอิทธิพลสูงสุด ดังนั้นผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องควรที่จะให้ความสำคัญการสร้างความเข้าใจในบทบาทและหน้าที่ของหัวหน้าทีมโครงการโรงเรียนส่งเสิมสุขภาพ จะต้องเป็นผู้ให้คำแนะนำที่ดีแก่หัวหน้าโครงการโดยเฉพาะการสร้างความตระหนักว่า การเป็นหัวหน้าโครงการมีความแตกต่างไปจากการเป็นหัวหน้างานที่มีอำนาจในเชิงโครงสร้าง หรือการส่งเสริมให้ผู้นำทีมโครงการโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพได้แสวงหาความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับรูปแบบการทำงานเป็นทีมด้วยเทคนิควิธีการต่างๆ เช่น การศึกษาคู่มือเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีม การได้พูดคุยแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับผู้นำทีมที่ประสบความสำเร็จมาก่อน เป็นต้น

2. ผลการวิจัยพบว่าความฉลาดทางอารมณ์ของทีมมีผลทางตรงต่อการแสดงบทบาทผู้นำทีมด้วยค่าน้ำหนักอิทธิพลระดับสูง ดังนั้นในการทำงานเป็นทีมเพื่อส่งเสริมให้ผู้นำทีมเข้าใจบทบาทและหน้าที่ของตนเองในฐานะการเป็นผู้นำทีมที่ดีได้ ซึ่งผู้นำทีมจะต้องสร้างบรรยากาศของทีมงานให้ดีก่อนโดยการหากิจกรรมที่จะสามารถกระชับความสัมพันธ์ของสมาชิกในทีม การทำให้รับทราบถึงเป้าหมายร่วมกัน และทำให้ทุกคนตระหนักว่าเป้าหมายเป็นสิ่งที่จะต้องรับผิดชอบร่วมกันไม่ใช่เป็นหน้าที่ของผู้นำทีมแต่เพียงผู้เดียว ด้วยการกระจายอำนาจภายในทีมให้มากที่สุด ซึ่งการที่บรรยากาศในทีมดีก็จะเอื้อให้ผู้นำทีมสามารถแสดงบทบาทผู้นำทีมได้ดีด้วย

3) ผลการวิจัยพบว่าการที่ผู้นำทีมรับรู้ความสามารถของตนในการแสดงบทบาทผู้นำทีมจะส่งผลให้ผู้นำทีมสามารถแสดงบทบาทในฐานะผู้นำทีมได้ในระดับสูง ดังนั้นผู้ที่เกี่ยวข้องกับการทำงานของผู้นำทีมโครงการโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพโดยเฉพาะผู้บริหารระดับสูงควรจะมีส่วนสำคัญในการสร้างบรรยากาศในโรงเรียนให้บุคลากรมีสัมพันธภาพที่ดีระหว่างกันเพื่อให้ผู้นำทีมเกิดความมั่นใจในตนเองจนกระทั่งเกิดพฤติกรรมการบริหารโครงการที่ดีได้

4) ผลการวิจัยพบว่าความฉลาดทางอารมณ์ของทีมมีผลทางอ้อมต่อพฤติกรรมการบริหารโครงการในระดับสูง ดังนั้นก่อนที่จะเริ่มดำเนินโครงการหัวหน้าโครงการจะต้องมีส่วนสำคัญในการสร้างบรรยากาศในการทำงานของทีมงานให้ดีก่อน ทำให้สมาชิกในทีมทุกคนเกิดความตระหนักในหน้าที่ร่วมกันก่อนที่จะเริ่มบริหารโครงการ ตลอดจนเปิดโอกาสให้ทุกคนได้มีส่วนร่วมในการบริหารโครงการให้มากที่สุด มีการรับฟังความคิดเห็นจากผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องทั้งในโรงเรียนและชุมชนเพื่อให้สมาชิกในทีมได้มีโอกาสเรียนรู้ทักษะทางสังคมประกอบด้วย ซึ่งในที่สุดแล้วจะส่งผลให้การแสดงพฤติกรรมการบริหารโครงการมีประสิทธิภาพเพิ่มมากขึ้นได้

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

ผลการวิจัยที่ได้รายงานถึงค่าสัมประสิทธิอิทธิพลของตัวแปรที่ทำการศึกษาในแบบจำลองการวิเคราะห์ถึงจุดเด่นและจุดด้อยของการนำเทคนิคการวิเคราะห์สมการโครงสร้างเชิงเส้นมาใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ให้ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไปดังนี้

1. ควรนำเทคนิคการวิจัยในเชิงคุณภาพเข้ามาใช้เพื่อค้นหาคำตอบเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อการแสดงบทบาทผู้นำทีมและพฤติกรรมการบริหารโครงการเพิ่มขึ้น โดยเฉพาะการสัมภาษณ์เชิงลึกและการสังเกตการณ์แบบมีส่วนร่วมในสถานการณ์จริงของการทำงานในโครงการโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพ โดยเฉพาะการตรวจสอบว่าถึงปัจจัยที่ค้นพบในเชิงปริมาณ

2. การศึกษาครั้งต่อไปควรจะทำการเพิ่มตัวแปรประสิทธิผลในการปฏิบัติงานเพิ่มเติม เพื่อศึกษาถึงความเกี่ยวข้องระหว่างการแสดงบทบาทผู้นำทีม และพฤติกรรมการบริหารโครงการ ว่ามีความเกี่ยวข้องกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานในระดับเท่าไหร่

3. เนื่องจากในบริบทการทำงานโครงการโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพของโรงเรียนในเขตเมืองดังเช่นกรุงเทพมหานครและปริมณฑลมีความแตกต่างไปจากโรงเรียนในต่างจังหวัด แบบจำลองดังกล่าวจึงอาจจะนำไปใช้อธิบายปรากฏการณ์ได้มีข้อจำกัด ดังนั้นเพื่อเป็นการตรวจสอบความสามารถของแบบจำลองที่จะใช้ในการอธิบายปรากฏการณ์นี้ในกลุ่มครูต่างจังหวัดได้ การวิจัยครั้งต่อไปควรจะทำการตรวจสอบความไม่แปรเปลี่ยนของแบบจำลองในกลุ่มครูในเขตเมืองและต่างจังหวัดด้วย

4. การแสดงบทบาทผู้นำทีมอาจกล่าวได้ว่าเป็นพฤติกรรมการทำงานในรูปแบบใหม่ของครูในระบบราชการไทย ซึ่งการค้นคว้ายังไม่พบว่าได้มีการศึกษาในตัวแปรดังกล่าวที่ชัดเจน ดังนั้นเพื่อเป็นการตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้างของตัวแปรการแสดงบทบาทผู้นำทีมให้มีความน่าเชื่อถือมากยิ่งขึ้น การวิจัยครั้งต่อไปอาจจะนำเทคนิคการวิเคราห์องค์ประกอบเข้ามาใช้เพื่อตรวจสอบความเป็นองค์ประกอบของการเป็นผู้ริเริ่ม การเป็นต้นแบบพฤติกรรม การเป็นนักเจรจาต่อรอง และการเป็นผู้แนะนำเพิ่มเติม

5. แบบจำลองสมการโครงสร้างที่พัฒนาขึ้นในครั้งนี้มีพื้นฐานมาจากแนวคิดทฤษฎีพฤติกรรมการทำงานเป็นทีม ดังนั้นการนำผลการวิจัยไปใช้สามารถที่จะนำไปใช้ศึกษาในกลุ่มประชากรอื่นที่มีความใกล้เคียงกันได้ เช่น กลุ่มผู้นำทีมโครงการโรงเรียนสีขาว หรือผู้นำทีมในโครงการอื่นๆ ในบริบทโรงเรียน

บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

กรมสุขภาพจิต. (2543). *คู่มือความฉลาดทางอารมณ์.* กรุงเทพฯ: กระทรวงสาธารณสุข.

กรมอนามัย. กระทรวงสาธารณสุข. (2542). *สรุปการประชุมสัมนาโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพ.* ม.ป.ท.: ม.ป.พ.

กรมอนามัย. กระทรวงสาธารณสุข. (2543). *คู่มือการดำเนินงานโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพ.* กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทยจำกัด.

กรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข. (2544). *แนวทางการดำเนินงานโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพ.* กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทยจำกัด.

กรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข. (2545). *เปิดประตูเยี่ยมเยือนโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพ.* กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ชุมชนสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.

กรมอนามัย กระทรวงสาธารณะสุข.(2547). *คู่มือการดำเนินงานโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพสำหรับโรงเรียน (ฉบับปรับปรุง).* กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.

กรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข. (2536). *คู่มือปฏิบัติงานอนามัยโรงเรียนสำหรับเจ้าหน้าที่สาธารณสุข.*นนทบุรี: กรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข.

แก้วตา ผู้พัฒนาพงศ์.(2547, กรกฎาคม – ธันวาคม). ผู้นำทีม ปัจจัยสำคัญสู่ความสำเร็จขององค์กรแบบเครือข่าย. *วารสารรามคำแหง.* 21(2): 100 – 118.

คะนึง เจริญชัย.(2543). *การทำงานเป็นทีมของคณะกรรมการบริหาร องค์การบริหารส่วนตำบล (อบต.) อำเภอลำพอง จังหวัดขอนแก่น.* การค้นคว้าแบบอิสระ ศศ.ม (การพัฒนาสังคม). ขอนแก่น : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น. ถ่ายเอกสาร.

ชัยพร วิชชาวุธ. (2530). *เอกสารประกอบการสอนวิชามนุษยศาสตร์กับสังคม.* กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

จารุพร แสงเป่า. (2542). *ปัจจัยที่มีผลต่อความตั้งใจที่จะลาออกจากงานของพยาบาลวิชาชีพ ในโรงพยาบาลสังกัดสำนักการแพทย์ กรุงเทพมหานคร.* ปริญญานิพนธ์ วท.ด (การวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.

จินตนา ยูนิพันธ์. (2541). *การบริการสุขภาพในโรงเรียน.* กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ธีรพงศ์ ณ น่าน. (2551). *รายงานผลการประเมินโครงการโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพ โรงเรียนเชียงกลาง จังหวัดน่าน.* น่าน. โรงเรียนเชียงกลาง จังหวัดน่าน. ถ่ายเอกสาร.

พิสิทธ์ ปทุมบาล. (2532). *ผลของการการเข้ากลุ่มแบบ Sensitiviti Training ต่อการพัฒนาสัมพันธภาพระหว่างบุคคล.* วิทยานิพนธ์ ศศ.ม (จิตวิทยาการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.ถ่ายเอกสาร.

พรทิพย์ พันธุมชัย. (2544). *พฤติกรรมในการทำงานเป็นทีมและการสร้างทีมงานของผู้บริหารในมหาวิทยาลัยมหาสารคาม.* ปริญญานิพนธ์ บธ.ม (บริหารธุรกิจ). มหาสารคาม: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาสารคาม. ถ่ายเอกสาร.

ไพโรจน์ กลิ่นกุหลาบ. (2533). *ปัจจัยที่สัมพันธ์กับความท้อแท้ในการปฏิบัติงานในการปฏิบัติงานของครูประถมศึกษาในภาคกลาง.* วิทยานิพนธ์ กศ.ด (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.ถ่ายเอกสาร.

ประสิทธิ์ สาระสันต์. (2536). *การบริหารโครงการสุขภาพโรงเรียนของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา.* วิทยานิพนธ์ กศ.ม (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.

ประภาเพ็ญ สุวรรณ. (2542). *การวิเคราะห์สถานการณ์เพื่อการวางแผนงานส่งเสริมสุขภาพในโรงเรียนของประเทศไทย.* กรุงเทพฯ : องค์การอนามัยโลก.

ปิยะนุช จิตตนูนท์. (2553) *การดูแลสุขภาพเด็กวัยเรียน : การจัดบริการพยาบาลในโรงเรียน* .สงขลา: ลิมบราเดอร์สเพรส.

ดวงเดือน พันธุมนาวิน. (2541). รูปแบบปฏิสัมพันธ์นิยม (Interactionism Model) เพื่อการวิจัย สาเหตุของพฤติกรรม และการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์. *วารสารทันตาภิบาล*. 10 (2): 105 – 108.

นงลักษณ์ วิรัชชัย. (2537). *ความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้น (LISREL): สถิติวิเคราะห์สำหรับการวิจัยทางสังคมศาสตร์ และพฤติกรรมศาสตร์.* กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

นวลฉวี ประเสริฐสุข (2542). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในอาชีพของผู้บริหารสตรีในธนาคารไทยพาณิชย์ไทย.* ปริญญานิพนธ์ วท.ด (การวิจัยพฤติกรรมศาตร์ประยุกต์). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.ถ่ายเอกสาร.

มณี ดีประสิทธิ์. (2541). *ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล อัตมโนทัศน์ สัมพันธภาพเชิงช่วยเหลือของพยาบาลประจำการกับความสามารถนารตัดสินใจทางการพยาบาลฉุกเฉินของนักศึกษาพยาบาล วิยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข.* วิทยานิพธ์ พย.ม (การพยาบาลศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. ถ่ายเอกสาร

มหาวิทยาลัยแม่โจ้. (2551, มิถุนายน 16). *จรรยาบรรณวิชาชีพคณาจารย์และแนวทางปฏิบัติ สำหรับคณาจารย์.สืบค้นเมื่อ 19 มีนาคม 2551* จาก http://www.landscape. mju.ac.th/comment_ us/teacher_ethics.asp

เมตตา ทองสว่าง. (2546). *แบบภาวะผู้นำของหัวหน้าหอผู้ป่วยที่ส่งผลต่อระดับความไว้วางใจของทีมและประสิทธิผลการทำงานเป็นทีมของพญาบาลวิชาชีพ แผนกหอผู้ป่วยหนัก โรงพยาบาลในเขตกรุงเทพมหานคร.* วิทยานิพนธ์ วท.ม (จิตวิทยา อุตสาหกรรมและองค์กร). กรุงเทพฯ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยรามคำแหง. ถ่ายเอกสาร

ราชบัณฑิตยสถาน. (2546). *พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน.* กรุงเทพฯ : บริษัทนานมีบุ๊คพับลิเคชั่นส์ จำกัด.

รัชนีกร ประสาน. (2547). *ปัจจัยทางจิตสังคมที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพการทำงานของครูปฐมศึกษาในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานครที่ผ่านการรับรองคุณภาพทางการศึกษา.* วิทยานิพนธ์ วท.ม (การวิจัยพฤติกรรมศาตร์ประยุกต์). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.ถ่ายเอกสาร.

วรรณา อาภาอดุล. (2545). *ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับสัมพันธภาพระหว่างบุคคลในการปฏิบัติงานของครูวิทยาลัยสารพัดช่าง สังกัดกรมอาชีวศึกษา กรุงเทพมหานคร.* สารนิพนธ์ กศ.ม (จิตวิทยาการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.ถ่ายเอกสาร.

วัฒนา คุรุสวัสดิ์. (2544). *มนุษยสัมพันธ์ในการบริหารโรงเรียน .* กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

วินิจ เทือกทอง. (2551). สมการโครงสร้าง. *วารสารสวนสุนันทาวิจัย*. 4 (2): 5 – 7.

วิไล พัวรักษา. (2541). *ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยด้านการปฏิบัติงานกับความเหนื่อยหน่ายของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลทั่วไป สังกัดกรุงเทพมหานคร.* วิทยานิพนธ์ พย.ม (การบริหารการพยาบาล). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย จุลาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. ถ่ายเอกสาร.

วสัสต์ ศิลปสุวรรณ และ พิมพ์พรรณ ศิลปสุวรรณ. (2541). *การวางแผนและประเมินผลโครงการโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพ : ทฤษฎีและการปฏิบัติ.* กรุงเทพฯ : วิฑูรย์การพิมพ์.

สุชีพ อินทรวิชัย. (2537). *ปัญหาการบริหารโครงการสนับสนุนกิจกรรมประชาธิปไตยในโรงเรียนของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสระบุรี.* วิทยานิพนธ์ กศ.ม (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.ถ่ายเอกสาร.

สุรพล พยอมแย้ม. (2548). *จิตวิทยาสัมพันธภาพ*. กรุงเทพฯ : บริษัทบางกอก – คอมเทค อินเตอร์เทรด จำกัด.

สุดา เทียบจตุรัส. (2541).*พฤติกรรมองค์การ.* กรุงเทพฯ: บริษัท ธีระฟิล์ม และไซเท็กซ์ จำกัด.

สุชาติ โสมประยูร และ เอมอัชฌา (รัตน์ริมจง) วัฒนบุรานนท์. (2542). *การบริหารงานสุขศึกษาในโรงเรียน.* กรุงเทพฯ: สุขภาพใจ,

แสงทอง ปุระสุวรรณ. (2541). *ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลชุมชน.* วิยานิพนธ์พย.ม (การบริหารการพยาบาล). เชียงใหม่ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่. ถ่ายเอกสาร.

สัญญา สัญญาวิวัฒน์. (2549). *สังคมวิทยาองค์การ.* กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

สุคนธ์ เจียสกุล และ นพรัตน์ แก่นนาคำ. (2542). โรงเรียนส่งเสริมสุขภาพก้าวใหม่ของงานอนามัยโรงเรียน . *วารสารส่งเสริมสุขภาพและอนามัยสิ่งแวดล้อม*. 22 (1) :11-18.

สุนันท์ *ศรีวิรัตน์.* (2545). *ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการดำเนินงานโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพในจังหวัดสงขลา* . วิทยานิพนธ์ พย.ม. (การพยาบาลอนามัยชุมชน). บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์. ถ่ายเอกสาร.

เสรี ชัดแช้ม. (2548). *โมเดลสมการโครงสร้าง (เอกสารคำสอน)*. ชลบุรี: ภาควิชาการวิจัยและวัดผลการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.

ศยามล เอกะกุลานันต์. (2551). *สภาพแวดล้อมภายในและภายนอกทีม และกระบวนการทีมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของทีมข้ามสายงานในโรงงานอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนยานยนต์* . ปริญญานิพนธ์ วท.ม (การวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

ศิราภรณ์ สุขศรีลล้ำเลิศ. (2550). *คุณลักษณะความทันสมัย และการสนับสนุนทางสังคม ที่สัมพันธ์กับความสามรถในการเป็นครูยุคปฏิรูปการศึกษา ระดับมัธยมศึกษา.* ปริญญานิพนธ์ วท.ม (การวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

อรรถพล ระวิโรจน์. (2547). *ทัศนคติต่อหลักการประชาธิปไตยของพ่อ แม่ และครูประจำชั้น สัมพันธภาพระหว่างนักเรียนกับพ่อแม่และสัมพันธภาพระหว่างนักเรียนกับครูประจำชั้นที่มีต่อพฤติกรรมประชาธิปไตยของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 โรงเรียนประเภทสหศึกษาในสังกัดคณะกรรมการการศึกษาเอกชน.* ปริญญา นิพนธ์ กศ.ม. (จิตวิทยาการแนะแนว). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

อังศินันท์ อินทรกำแหง; อรพินทร์ ชูชม; และ อัจฉรา สุขารมณ์ (2550). *การวิเคราะห์ ความสัมพันธ์เชิงเหตุและดัชนีวัดภาวะวิกฤตชีวิตสตรีไทยสมรสวัยกลางคนที่ทำงานนอกบ้านในกรุงเทพมหานครและปริมณฑล.* กรุงเทพฯ : สถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

Amabile, M. T; Schatzel, A. E (2004). Leader behaviors and the work environment for creativity: Perceived leader support. *The Leadership Quarterly*.15 (1). 5-32.

Anbari,T. F; Elias, C. G; & Voetsch, J. (2008). Post-project reviews as a key project management competence. Retrieved May 13. 2008, from www. Science direct.com

Annell, M. (1996). Hermeneutic phenomenology : Philosophical perspectives and current use n nursing research. *Journal of advance nursing*. 12 (1): 705-713.

Anderson, C. J ; & Gerbing, W.D (1988). Structural equation modeling in practice: A review and recommended two-step approach. Northwestern: Graduate School of Management Northwestern University.

Arnold, B. H; & Feldman, D.C (1980). *Organization Behavior*. New York. McGraw – Hill.

Avery, R.D; Tonidandel, S; Griffith, H.K & Quiñones, A.M (2003). The impact of multiple measures of leader experience on leader effectiveness new insights for leader selection. *Journal of Business Research*. 56(4): 673– 679.

Bandura, A. (1997). *Self-Efficacy :The Exercise of Control*. New York: W.H. Freeman and Company.

Bandura, A. (1986). *Social Foundations of Thought and Action*. Englewood Cliffs. New Jersey: Prentice-Hall Inc.

Bentler, M.P (1993). Covariance Structure Analysis: Statistical Practice, Theory, and Directions. *Annual Review of Psychology*. 47(1): 238 – 241.

Burke, R. J; & Greengalss, E. R. (1989). Sex differences in teachers. *Psychological Reports*. 65(1): 55 – 63.

Burke, C.S; Stagl,C. K; & et. al. (2006). What type of leadership behaviors are functional in teams A meta-analysis. *The Leadership Quarterly*. 17(3): 228 – 307.

Browne, M.W; & Cudeck, R. (1993). *Alternative Ways of Assessing Model Fit. In: Bollen, K.A.; & Long, J.S. (Eds.) Testing Structural Equation Models.* Beverly Hills, CA : Sage. 136–162.

Chickering, S. W. (1969). *Education and Indentity*. Sanfrancisco: Jossey Bass.

Cooper, R.K; & Sawaf, A. (1997). *Executive EQ intelligence in leadership and organization.* New York : Grosset & Putnum.

Czrkhuff, R.R; & Berenson, B.G. (1977). *Beyond Counseling and Therapy*. New York. Holt Rinehart and Winston.

Drucker, F. P. (1995). *Managing in a Time of Great Chang*. New York: Dutton.

Day,V. D; Gronn, P & Salas, E (2006). Leadership in team-based organizations: On the threshold of a new era. *The Leadership Quarterly*. 17(3): 211–216.

Day, L. A; & Carroll, A. S. (2004). Using an ability-based measure of emotional intelligence to predict individual performance, group performance, and group citizenship behaviors. *Personality and Individual Differences*. 36(6): 1443-1458.

Dentsch, M .(1972). *Cooperation and trust : Some Theoretical Notes Nebraska Symposium on Motivation. Lincoln*: University of Nebraska press.

Diamantopoulos, A; & Judy, A. S. (2000). *Introducing LISREL : guide for the uninitiated.* London : Sage.

Donnellon, A. (2006). *Leading Teams*. Boston : Harvard Business School Press.

Druskat, V.U.; & Wolff, S.B. (2001a). Building The Emotional Intelligence of Groups. *The Harvard Business Review*. 79(3): 80-90.

Fred, D (1970).Leadership and levels of analysis: A state-of-the-science review. *The Leadership Quarterly,* 16 (6) : 879-919.

Fiedler, E, F (1970), Leadership experience and leader performance—another hypothesis shot to hell. *Organizational Behavior and Human Performance*. 5(1) : 1-14.

Goncalves, S.M.P, (2008). The impact of work accidents experience on causal attributions and worker behavior. *Safety Science* . 46 (6): 992–1001.

Gray, F.C; & Larson, W.E., (2000). *Project Management : The Management Process.* Singapore : McGraw-Hill.

Goleman, D. (1995). *Emotional Intelligence: Why it can matter more I.Q.?.* New York: Bantam Books.

Goleman, D. (1998). *Working with emotional intelligence*. New York : Bantam Books.

Hair, J. F. (1995). *Multivariate data analysis with readings*. Englewood Cliffs, N.J. : Prentice Hall.

Hair, J. F ; McDaniel, C. L; & Charles, W. (2006*). Introduction to marketing*. China : Thomson South-Western

Halloran, J. (1978). *Applied Human Relation : An organization Approach*. Englewood Cliffs New Jersey: Prentice-Hall.

Harolds, J. (2005). Effective Radiology Teams. *Journal of the American College of Radiology*. 12 (2). 151 – 158.

Harvey, J. (1995). *Health Promoting in School. Health Promoting theory & practice*. . London : Macmillan Press. Ltd.

House, J.S; & Kahn, R.L. (1985). *Measures and Concepts of Social Support. Social Support and Health.* New York : Academic Press, Inc.

Humphrey, H.R. (2002).The many faces of emotional leadership. *The Leadership Quarterly.* 13(5) :493-504.

Joreskog, K; & Sorbom, D (1993). *LISREL 8 : structural equation modeling with the SIMPLIS command language*. Chicago : Scientific Software International.

Kirk, A. B; Schutte, S.N; & Hine, W. D. (2008). Development and preliminary validation of an emotional self-efficacy scale. *Personality and Individual Differences*. 45(5) : 432-436.

Kelloway, E. K. (1998). *Using LISREL for structural equation modeling : a researcher's guide.* Thousand Oaks : Sage,.

Laughery, K.R; & Vaubel, K.P., (1989). *The role of accident experiences on subsequent accident events. In: Feyer, A.M., Williamson, A.(Eds.), Occupational Injury: Risk, Prevention and Intervention.* London: Taylor & Francis.

Long, J. S. (1987).*Covariance structure models : an introduction to LISREL* . Beverly Hills : Sage.

Maylor, H. (1996). *Project Management*. London : Pitman Publishing.

Mayer, J.D; & Salovey, P.(1997). *"What is emotional intelligence" In P.Salovey & D.J.Sluyter(eds.), Emotional development and emotional intelligence.* New York :Basic Books.

Massachusetts Institution Technology. (2008). *Guide for Creating Teams: Types of Teams and Groups.* Retrieved June 25, 2008. from : http://web.mit.edu/is/competency /guide/differences.html.

Moore, R. (2007). Leadership and teams. *Selecting the Right Manufacturing Improvement Tools.* 11 (4): 77-96.

Munhall. P. (1981). Nursing philosophy and nursing research. *Nursing research*. 10(14): 716-177.

Parker, G.M. (2003). *Cross-Functional Teams : Work with Allies, Enemies, and Others Strangers*. San Francisco: Jossey-Bass.

Polzer, R. J. (2004). *Creating Team With an Edge*. Boston : Harvard Business School Press.

Powers, B. A. (1988). Social Network, Social Support, and elderly Institution People. *Advances in Nursing Science*. 10(2): 40 – 58.

Porfeli , J. . (2008). The dynamic between work values and part-time work experiences across the high school years. *Journal of Vocational Behavior*. 73 (1): 143–158.

Rosse, J. G; & Kraut, A. I. (1983). Reconsidering the Vertical Dyad Linkage Model of *Leadership. Journal of Occupational Psychology*. 56 (1) : 63-71.

Setton, R; Bennett, N; & Liden, R. C. (1996). Social Exchange in Organizations: Perceived Organizational Support, Leader-member Exchange, and Employee Reciprocity. *Journal of Applied Psychology*. 81(3): 219-227.

Scott-Young,C; & Danny, S. (2007).Project success and project team management: Evidence from capital projects in the process industries. *Journal of Operations Management,* 14 (1) :1 – 17.

Stoeber, J; Hutchfield, J; & Kerry, V. W. (2008).Perfectionism, self-efficacy, and aspiration level: differential effects of perfectionist striving and self-criticism after success and failure. *Personality and Individual Differences*. 45(4) : 323-327.

Stubbs, E.C. (2005). *"Emotional Intelligence Competencies in The Team and Leader: A Multi-Level Examination of The Impact of Emotional Intelligence on Group Performance".* Dissertation, Ph.D (Industrial Psychology), Case Western Reserve University.

Taggar, S; &Ellis, R., (2007). The role of leaders in shaping formal team norms. *The Leadership Quarterly*.18 (2). 105–120.

Tilden, V.P. (1985). Issues of Conceptualization and Measurement of Social Support in the Construction of Nursing Theory. *Research in Nursing and Health*. 8(3): 199-206.

Vekiri, I; &Chronaki, A., (2008). Gender issues in technology use: Perceived social support, computer self-efficacy and value beliefs, and computer use beyond *school. Computers & Education*. 51(3) :1392-1404.

Wells, R; Jinnett, K; & et. al. (2005). *Team leadership and patient outcomes in US psychiatric treatment settings. Social Science & Medicine*. 62(8): 1840 – 1852.

William, C.S. (1996). *FIOR : A Three diminution Theory of Interpersonal Behavior*. New York : Rinihart.

Willims,T; & Jones,H,(1993) .School Health Education in the European Community. *Journal of School Health*. 63(3) :133-138.

Wikipedia free encyclopedia. (2007). *Social Support*. Retrieved June 24, 2008. from : http://en.wikipedia .org/wiki/Social_support .

Wikipedia free encyclopedia. (2007). *experience*. Retrieved June 24, 2008 from : [http://th.wikipedia.org/wiki[2008, June 24]

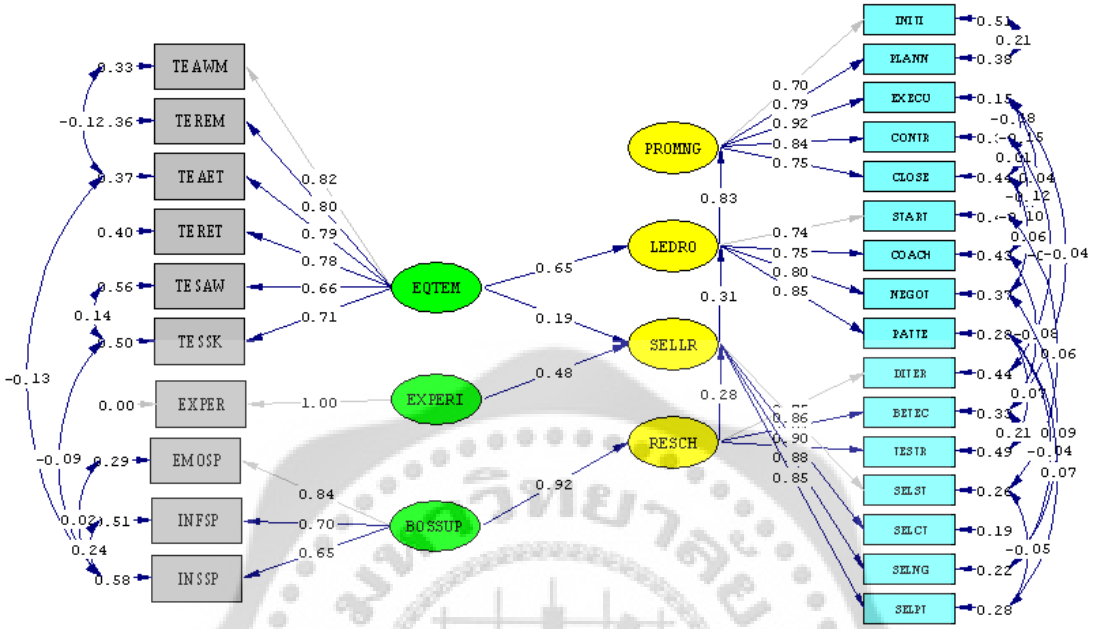
Wine, M; &Nancy, M. (1990). Adaptation to Multiple Sclerosis : The role of Social Support, Functional Disability and Perceived U Reily. 1988 :863 – 873. *certainty. Nursing Research.* 39(5). 294-299.

Wilson, G.L. (1999). *Group in Context: Leadership and Participation in Small Groups*. New York: McGral-Hill.

Wood, J; Wallance, J; & J. Zeffane, R. (2001). *Organizational Behavior*. 2nd ed. Singapore: John Willey & Son.

ภาคผนวก ก
ผลการวิเคราะห์ที่สำคัญจากโปรแกรม LISREL

แบบจำลองที่ปรับโมเดลแล้ว นำเสนอ ค่า Standardize Solution



DATE: 2/10/2006
TIME: 1:40

L I S R E L 8.72

BY

Karl G. J”reskog & Dag S”rbom

This program is published exclusively by
Scientific Software International, Inc.
7383 N. Lincoln Avenue, Suite 100
Lincolnwood, IL 60712, U.S.A.
Phone: (800)247-6113, (847)675-0720, Fax: (847)675-2140
Copyright by Scientific Software International, Inc., 1981-2005
Use of this program is subject to the terms specified in the
Universal Copyright Convention.
Website: www.ssicentral.com

The following lines were read from file
D:\model_team\path_team_new_EX.SPJ:

team model

```
SYSTEM FILE from file 'D:\model_team\path_team.DSF'
Sample Size = 249
Latent Variables  PROMNG LEDRO SELLR BOSSUP RESCH EQTEM EXPERI
Relationships
INITI = 1.00*PROMNG
PLANN = PROMNG
EXECU = PROMNG
CONTR = PROMNG
CLOSE = PROMNG
START = 1.00*LEDRO
COACH = LEDRO
NEGOT = LEDRO
PATTE = LEDRO
TEAWM = 1.00*EQTEM
TEREM = EQTEM
TEAET = EQTEM
TERET = EQTEM
TESAW = EQTEM
TESSK = EQTEM
EXPER = 1*EXPERI
EMOSP = 1.00*BOSSUP
INFSP = BOSSUP
INSSP = BOSSUP
DITER = 1.00*RESCH
BETEC = RESCH
TESTR = RESCH
SELST = 1.00*SELLR
SELCT = SELLR
SELNG = SELLR
SELPT = SELLR
PROMNG = LEDRO
RESCH = BOSSUP
SELLR = RESCH EQTEM EXPERI
LEDRO = EQTEM SELLR
LISREL OUTPUT: ME=ML MI SS RS FS EF SC
Set Error Variance of EXPER to 0.00
Set Error Covariance of INFSP to INSSP free
Set Error Covariance of INITI to PLANN free
Set Error Covariance of NEGOT to SELNG free
Set Error Covariance of PATTE to TERET free
Set Error Covariance of BETEC to TESTR free
Set Error Covariance of EMOSP to INSSP free
Set Error Covariance of TERET to BETEC free
Set Error Covariance of PATTE to TEAWM free
Set Error Covariance of PATTE to SELPT free
Set Error Covariance of EXECU to COACH free
Set Error Covariance of TESAW to TESSK free
Set Error Covariance of TEAWM to TEAET free
Set Error Covariance of TEAET to INSSP free
Set Error Covariance of CONTR to DITER free
Set Error Covariance of NEGOT to INFSP free
Set Error Covariance of INFSP to SELNG free
Set Error Covariance of TESSK to INSSP free
Set Error Covariance of CONTR to CLOSE free
Set Error Covariance of START to SELST free
Set Error Covariance of CLOSE to NEGOT free
Set Error Covariance of PATTE to SELNG free
Set Error Covariance of TESSK to DITER free
Set Error Covariance of INITI to INSSP free
Set Error Covariance of PATTE to TESTR free
```

```
Set Error Covariance of COACH to BETEC free
Set Error Covariance of EXECU to CONTR free
Set Error Covariance of EXECU to CLOSE free
Set Error Covariance of CONTR to COACH free
Set Error Covariance of CLOSE to COACH free
Set Error Covariance of EXECU to INSSP free
Set Error Covariance of COACH to INSSP free
Set Error Covariance of COACH to TESSK free
Set Error Covariance of COACH to EMOSP free
Set Error Covariance of EXECU to BETEC free
Set Error Covariance of TEAET to SELPT free
Set Error Covariance of TEREM to SELPT free
Set Error Covariance of CLOSE to EMOSP free
Set Error Covariance of INSSP to SELNG free
Set Error Covariance of SELST to SELPT free
Path Diagram
Print Residuals
End of Problem
```

ภาคผนวก ข

แบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัย ค่าเฉลี่ยรายข้อ ส่วนเบี่ยงเบนมาตราฐานราข้อ ค่าอำนาจจำแนกรายข้อ และค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับของตัวแปรสังเกต ของข้อที่มูลจริง (n = 249)

แบบสอบถามสำหรับการวิจัย

คำชี้แจง

1.แบบสอบถามฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาหลักสูตร วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาการวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ **มีวัตถุประสงค์หลักการวิจัยเพื่อ** สร้างและพัฒนาแบบจำลองโครงสร้างความสัมพันธ์ของปัจจัยด้านคุณลักษณะทางจิตวิทยาส่วนบุคคล และปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ส่งผลต่อการแสดงทบาทผู้นำทีม และพฤติกรรมการบริหารโครงการ **โดย นายวรสรณ์ เนตรทิพย์ รหัสนักศึกษา 49199050321 เบอร์โทรศัพท์ติดต่อ** 084-0925270

2. แบบสอบถามมีทั้งสิ้น จำนวน 8 ตอน ซึ่งถือได้ว่ามีจำนวนมากพอสมควร แต่เนื่องจากวัตถุประสงค์หลักทางการวิจัย ประกอบกับตัวแปรที่ทำการศึกษามีจำนวนมากจึงไม่สามารถหลีกเลี่ยงการสร้างข้อคำถามที่มีจำนวนมากได้ และการตอบคำถามทุกข้อมีผลต่อการวิจัยเป็นอย่างยิ่งจึง **ขอให้ครูทุกท่านได้ทำการตอบข้อคำถามทุกข้อ** เพื่อให้ผลการวิจัยสามารถนำไปใช้ในทางปฏิบัติได้จริง

3. การตอบแบบสอบถามครั้งนี้ ตามจรรยาบรรณของนักวิจัยแล้วจะถือว่าผู้ให้ข้อมูลไม่มีความผูกพันกับการตอบใดๆ ทั้งสิ้น ดังนั้นจึงขอให้ทุกท่านตอบข้อคำถามอย่างอิสระ ตามระดับความคิดเห็นของท่านดังมาตรวัดตัวแปรที่ได้กำหนดไว้

4. ขอให้ผู้ตอบแบบสอบถามทำเครื่องหมาย ✓ ลงหน้าข้อความที่ **ตรงกับความเป็นจริง ระดับการรับรู้ หรือ ระดับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด เพียงคำตอบเดียว** ดังตัวอย่าง

ข้อคำถาม	ระดับการแสดงพฤติกรรม / ระดับความเป็นจริง					
	มากที่สุด	มาก	เกือบมาก	เกือบน้อย	น้อย	น้อยที่สุด
1. ก่อนเริ่มโครงการฯ ท่านทำการศึกษาถึงสิ่งที่จะเป็นอุปสรรคต่อการดำเนินงานเพื่อเป็นการเตรียมความพร้อม		✓				

5.ผู้วิจัยขอขอบพระคุณผู้ตอบแบบสอบถามทุกท่านที่ได้ให้ความอนุเคราะห์การตอบสอบถามครั้งนี้

นายวรสรณ์ เนตรทิพย์
เบอร์โทรศัพท์ 084 – 902-5270

ตอนที่ 1 สอบถามข้อมูลส่วนบุคคล

คำชี้แจง : ขอให้ทุกท่านเลือกตอบโดยการทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน ☐ ที่ตรงกับความเป็นจริงของท่าน และเขียนคำตอบลงในช่องว่างที่ตรงกับความเป็นจริงของท่าน

ข้อกำหนด : ลักษณะของผู้ที่ตอบแบบสอบถามต้องครบตามคุณสมบัติต่อไปนี้ หากขาดข้อใดข้อหนึ่งก็ถือว่ามิใช่กลุ่มตัวอย่างของการวิจัยในครั้งนี้ ได้แก่

1) ผู้นำทีมโครงการโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพ อาจจะเป็นประธานคณะกรรมการ หรือ รองประธานคณะกรรมการโครงการโรงเรียส่งเสริมสุขภาพก็ได้

2) อยู่ในตำแหน่งผู้นำทีมโครงการโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพมากกว่า 1 ปี ขึ้นไป

3) เป็นครูผู้อยู่ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานที่กรุงเทพมหานครและจังหวัดปริมณฑล

1. เพศ

☐ 1.เพศชาย ☐ 2.เพศหญิง

2. ระดับการศึกษา

☐ 1.ต่ำกว่าปริญญาตรี ☐ 2.กำลังศึกษาระดับปริญญาตรี

☐ 3.จบการศึกษาปริญญาตรี ☐ 4.กำลังศึกษาปริญญาโท

☐ 5.จบการศึกษาระดับปริญญาโท – สูงกว่า

3. สถานภาพ

☐ 1.โสด ☐ 2.สมรส ☐ 3.หย่าร้าง

4. อายุ ..... ปี

ตอนที่ 2 สอบถามพฤติกรรมการบริหารโครงการ

ข้อคำถาม (มาตรวัด 6 ระดับ)	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ค่าอำนาจจำแนกราข้อ
1.ก่อนเริ่มโครงการฯ ท่านประเมินความเป็นไปได้ที่จะดำเนินโครงการให้สำเร็จด้วยการวิเคราะห์จุดอ่อน จุดแข็งของสมาชิกในทีมแต่ละคน	4.21	.72	.594

(ต่อ)

ข้อคำถาม (มาตรวัด 6 ระดับ)	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ค่าอำนาจจำแนกราข้อ
2.ก่อนเริ่มโครงการฯ ท่านศึกษาถึงสิ่งที่ส่งเสริมให้โครงการสำเร็จเพื่อเป็นการเตรียมความพร้อม	4.45	.706	.661
3.ก่อนเริ่มโครงการฯ ท่านหาแหล่งงบประมาณเพิ่มเติมเพื่อเป็นการเตรียมความพร้อม	4.30	.88	.410
4.ก่อนเริ่มโครงการฯ ท่านประเมินความสามารถของสมาชิกในทีมเพื่อกำหนดหน้าที่ให้เหมาะสมตรงกับความสามารถของแต่ละคน	4.41	.768	.598
5.ก่อนเริ่มโครงการฯ ท่านแสวงหาแหล่งทรัพยากรจากภายนอกหน่วยงานเพื่อสนับสนุนให้การดำเนินโครงการมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น	4.30	.82	.537
6.ก่อนเริ่มโครงการฯ ท่านวิเคราะห์ถึงความความสนใจของผู้เข้าร่วมโครงการที่มีต่อการเข้าร่วมโครงการ	4.46	.81	.605
7.ท่านได้กำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของสมาชิกทีมในตำแหน่งต่างๆ ไว้อย่างชัดเจน	4.65	.79	.489
ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ	Cronbach's Alpha = .813		
8.ท่านจัดทำโครงการฯ ที่ประกอบไปด้วยวัตถุประสงค์ กลุ่มเป้าหมาย วิธีดำเนินการ ตัวชี้วัดความสำเร็จ และงบประมาณไว้อย่างชัดเจน	4.76	.85	.586
9.ท่านกำหนดรูปแบบการติดต่อสื่อสารระหว่างทีมกับหน่วยงานภายนอกไว้อย่างชัดเจน	4.37	.71	.613
10.ท่านกำหนดเป้าหมายระยะสั้น กลาง และยาว ของโครงการฯ ไว้อย่างชัดเจนในแผนดำเนินงาน	4.37	.77	.588
11.ท่านมีวิธีการประเมินผลการทำงานของสมาชิกในทีมแต่ละคน	4.22	.67	.560
12.ท่านกับสมาชิกในทีมได้ประชุมร่วมกันเพื่อจัดทำแผนปฏิบัติการ (Road Map) ของโครงการฯ	4.41	.86	.581

(ต่อ)

ข้อคำถาม (มาตรวัด 6 ระดับ)	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ค่าอำนาจจำแนกราข้อ
13.ท่านวางแผนการใช้วัสดุ อุปกรณ์ต่างๆ ของโครงการฯ เพื่อให้เกิดความคุ้มค่ามากที่สุด	4.72	.82	.616
	Cronbach's Alpha = .822		
14.ขณะดำเนินโครงการฯ ท่านใช้ทรัพยากรของโครงการอย่างคุ้มค่า	4.83	.84	.708
15.ขณะดำเนินโครงการฯ ท่านปฏิบัติตามหน้าที่ ที่ได้รับมอบหมายอย่างรอบคอบ	4.87	.82	.754
16.ขณะดำเนินโครงการฯ ท่านทำการปรับเปลี่ยนแผนปฏิบัติการตามสถานการณ์ที่เกิดขึ้นจริง	4.63	.82	.620
17.ขณะดำเนินโครงการฯ ท่านทำหน้าที่เป็นผู้ประสานงานระหว่างสมาชิกในทีมแต่ละคนเป็นระยะๆ	4.57	.78	.628
18.ขณะดำเนินโครงการฯ ท่านคำนึงถึงปริมาณและคุณภาพที่เกิดจากการปฏิบัติงานของตนเอง	4.60	.77	.619
19.ขณะดำเนินโครงการฯ ท่านยอมสละเวลาโดยทำงานนอกเวลาราชการเพื่อให้โครงการฯประสบความสำเร็จ	4.93	.90	.697
	Cronbach's Alpha = .871		
20.ท่านทำการตรวจสอบความเรียบร้อยในการทำงานของสมาชิกทีมแต่ละคนระหว่างการดำเนินโครงการ	4.43	.71	.479
21.ท่านให้ข้อมูลย้อนกลับเพื่อเป็นการประเมินการทำงานของสมาชิกทีมแต่ละคนระหว่างการดำเนินโครงการ	4.33	.74	.641
22.ท่านปรับปรุงกระบวนการทำงานของทีมเป็นระยะโดยใช้ผลจากการควบคุมและติดตามโครงการ	4.38	.73	.615
23.ท่านติดตามผลกระทบของโครงการฯ ที่มีต่อผู้เข้าร่วมโครงการและประชาชนในชุมชน	4.29	.81	.638
24.ท่านนำผลการติดตามโครงการฯ ที่มีต่อชุมชนมาปรับปรุงการดำเนินงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น	4.43	.86	.617

(ต่อ)

ข้อคำถาม (มาตรวัด 6 ระดับ)	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ค่าอำนาจจำแนกราข้อ
	Cronbach's Alpha = .809		
25.หลังจากเสร็จสิ้นโครงการฯ ท่านนำเสนอผลการดำเนินงานต่อบุคลากรในหน่วยงานด้วยวิธีการต่างๆ เช่น การจัดบอร์ดประชาสัมพันธ์	4.25	.79	.605
26.หลังจากเสร็จสิ้นโครงการฯ ท่านรายงานผลการดำเนินงานต่อผู้บริหารของหน่วยงานในลักษณะต่างๆ	4.64	.78	.660
27.ท่านได้รายงานผลการดำเนินโครงการฯ ต่อหน่วยงานที่ให้การสนับสนุนด้านต่างๆ	4.51	.84	.699
28.ท่านนำเสนอผลการดำเนินโครงการฯ ต่อผู้ที่เกี่ยวข้องในชุมชน	4.23	.77	.704
29.ท่านส่งมอบโครงการฯ ที่ดำเนินการเสร็จสิ้นสมบูรณ์ให้กับหน่วยงาน ชุมชน ของผู้เข้าร่วมโครงการให้ทำดำเนินการต่อ	4.25	.89	.528
	Cronbach's Alpha = .835		

ตอนที่ 3 สอบถามการแสดงบทบาทผู้นำทีม

ข้อคำถาม (มาตรวัด 6 ระดับ)	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ค่าอำนาจจำแนกราข้อ
1.ในทีมงานท่านเป็นผู้ริเริ่มกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจนของโครงการฯ	4.45	.81	.746
2.ในทีมงานท่านเป็นผู้ริเริ่มกำหนดทิศทาง กลวิธีในการดำเนินงานด้านต่างๆ	4.40	.78	.777
3.ในทีมงานท่านเป็นผู้ริเริ่มแสวงหาข้อมูลเพื่อเตรียมการวางแผนดำเนินโครงการฯ	4.46	.80	.750

(ต่อ)

ข้อคำถาม (มาตรวัด 6 ระดับ)	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ค่าอำนาจจำแนกราข้อ
4.ในทีมงานท่านเป็นผู้ริเริ่มกำหนดแนวทางการประเมินโครงการฯ	4.37	.72	.712
5.ท่านเขียนโครงการฯ เพื่อขอรับการอนุมัติต่อผู้บริหารของหน่วยงานด้วยตนเอง	4.59	.93	.658
6.ท่านแสดงให้สมาชิกในทีมเห็นว่าการทำโครงการฯ ไม่ได้เป็นการทำเพื่อประโยชน์ของตนเอง	4.65	.96	.423
	Cronbach's Alpha = .867		
7.ท่านให้คำแนะนำในการทำงานแก่สมาชิกในทีมด้วยท่าทางที่แสดงถึงความเต็มใจ	4.76	.83	.615
8.ท่านมักจะแสดงท่าทางเบื่อหน่ายในการแนะนำการปฏิบัติงานแก่สมาชิกในทีมที่ไม่เข้าใจงานของตน	3.93	1.23	.609
9.ในที่ประชุมท่านตำหนิสมาชิกที่ทำงานผิดพลาดเพื่อจะได้เกิดการปรับปรุงแก้ไข	3.80	1.18	.512
10.ท่านให้คำปรึกษาแก่สมาชิกในทีมได้ตลอดเวลาที่มีโอกาส (เช่น หลังเลิกงาน เวลารับประทานอาหาร เป็นต้น)	4.55	.84	.600
11.เมื่อสมาชิกในทีมขอข้อมูลที่ท่านไม่สามารถตอบได้ท่านจะแสวงหาข้อมูลมาตอบให้ทันทีในภายหลัง	4.46	.78	.520
	Cronbach's Alpha = .779		
12.ท่านได้ชี้แจงให้สมาชิกทีมและเพื่อนร่วมงานให้เห็นว่าโครงการฯ เป็นประโยชน์ต่อหน่วยงาน	4.60	.79	.657
13.ท่านได้ชักชวนให้ชุมชนมีส่วนร่วมในการดำเนินโครงการฯ	4.49	.80	.630
14.ท่านโน้มน้าวให้ผู้บริหารของหน่วยงานเห็นความสำคัญของโครงการฯ	4.48	.79	.688
15.ท่านเชิญชวนให้ผู้เข้าร่วมโครงการทุกคนเห็นความสำคัญของโครงการฯ	4.65	.85	.656

(ต่อ)

ข้อคำถาม (มาตรวัด 6 ระดับ)	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ค่าอำนาจจำแนกราข้อ
16.ท่านเชิญชวนให้ประชาชนกลุ่มเสี่ยงเข้าร่วมโครงการฯ ด้วยความสมัครใจ	4.34	.90	.659
17.ท่านได้เจรจาขอความร่วมมือจากหน่วยงานภายนอก (เช่น โรงพยาบาล องค์กรธุรกิจ เป็นต้น) เพื่อให้การสนับสนุนทรัพยากรต่างๆ แก่โครงการฯ	4.14	.94	.476
	Cronbach's Alpha = .843		
18.ท่านทำให้สมาชิกในทีมรับรู้ว่าท่านได้ทุ่มเทต่อการดำเนินโครงการอย่างเต็มความสามารถ	4.64	.78	.734
19.ท่านทำให้สมาชิกในทีมรับรู้ว่าท่านมีความกระตือรือร้นดำเนินโครงการให้ได้ตามเป้าหมาย	4.59	.77	.770
20.ท่านทำให้สมาชิกในทีมรับรู้ว่าท่านทำงานอย่างตรงไปตรงมาไม่ได้เสแสร้ง	4.78	.85	.803
21.ท่านทำให้สมาชิกในทีมรับรู้ว่าท่านเอาใจใส่ต่อปัญหาและสวัสดิการของสมาชิกในทีมเพื่อให้สามารถทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ	4.67	.81	.768
22.ท่านทำให้สมาชิกในทีมรับรู้ว่าท่านบริหารการเงินและทรัพยากรอย่างโปร่งใส ตรวจสอบได้	4.90	.87	.703
23.ท่านทำให้สมาชิกในทีมรับรู้ว่าท่านได้ลงมือกระทำด้วยตนเองมากกว่าสั่งการ	4.82	.83	.770
	Cronbach's Alpha = .913		

ตอนที่ 4 สอบถามการความฉลาดทางอารมณ์ของทีม

ข้อคำถาม (มาตรวัด 6 ระดับ)	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ค่าอำนาจจำแนกราข้อ
1.ท่านเห็นว่าสมาชิกทีมพยายามจะทำความคุ้นเคยกันขณะทำงานร่วมกัน	4.51	.73	.688
2.ท่านเห็นว่าสมาชิกทีมรู้ว่าใครมีความสามารถในเรื่องใด	4.62	.74	.752
3.ท่านเห็นว่าสมาชิกทีมเข้าใจความรู้สึกซึ่งกันและกัน	4.58	.74	.766
4.ท่านเห็นว่าสมาชิกทีมพยายามจะทำความคุ้นเคยกันขณะทำงานร่วมกัน	4.59	.76	.773
5.ท่านเห็นว่าสมาชิกทีมรู้ว่าใครในทีมที่มีเครือข่ายจะช่วยให้การดำเนินโครงการสำเร็จได้	4.65	.74	.759
	Cronbach's Alpha = .898		
6.ท่านเห็นว่าสมาชิกทีมไม่กล้าแสดงความคิดเห็นอย่างตรงไป ตรงมา กับสมาชิกทีมที่ทำงานไม่ได้ตามเป้าหมาย	3.41	1.04	.201
7.ท่านเห็นว่าสมาชิกทีมท้วงติงด้วยเหตุผลอย่างตรงไป ตรงมากับสมาชิกทีมที่ละเลยต่อข้อตกลงหรือกฎของทีม	4.16	.74	.208
8.ท่านเห็นว่าสมาชิกทีมให้การช่วยเหลือเกื้อกูลกัน	4.65	.78	.737
9.ท่านเห็นว่าสมาชิกทีมเห็นว่าบุคคลในทีมล้วนมีความสำคัญต่อความสำเร็จของโครงการฯ	4.83	.85	.668
10.ท่านเห็นว่าสมาชิกทีมแสดงความปรารถนาดีต่อกันและกัน	4.70	.81	.708
	Cronbach's Alpha = .716		
11.ท่านเห็นว่าสมาชิกทีมละเลยที่จะพูดคุยกันถึงสิ่งที่ทีมควรปรับปรุงแก้ไข	3.39	1.17	.289
12.ท่านเห็นว่าสมาชิกทีมไม่ใส่ใจเกี่ยวกับพฤติกรรมการปฏิบัติงานร่วมกันว่าจะเป็นเช่นได	3.72	1.21	.325
13.ท่านเห็นว่าสมาชิกทีมสอบถามกับบุคลากรคนอื่นๆในองค์กรถึงผลการทำงานของทีม	4.17	.73	.277

(ต่อ)

ข้อคำถาม (มาตรวัด 6 ระดับ)	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ค่าอำนาจจำแนกราข้อ
14.ท่านเห็นว่าสมาชิกทีมสอบถามกับประชาชนในชุมชนเกี่ยวกับผลการทำงานของทีม	4.13	.76	.239
15.ท่านเห็นว่าสมาชิกทีมมีมนุษย์สัมพันธ์อันดีซึ่งกันและกัน	4.63	.77	.503
16.ท่านเห็นว่าสมาชิกทีมประเมินจุดแข็ง จุดอ่อนด้านอารมณ์ของสมาชิกภายในทีม	4.33	.76	.351
	Cronbach's Alpha = .559		
17.ท่านเห็นว่าสมาชิกทีมระมัดระวังไม่ทำสิ่งที่จะก่อให้เกิดความขัดแย้งภายในทีมได้	4.52	.73	.620
18.ท่านเห็นว่าสมาชิกทีมเชื่อว่าความผิดพลาดจากการทำงานในทีมทำให้เกิดการเรียนรู้ที่จะทำงานครั้งต่อไปอย่างไม่ผิดพลาด	4.55	.76	.692
19.ท่านเห็นว่าสมาชิกทีมเชื่อว่าประสบการณ์ทำงานในอดีตเป็นสิ่งสำคัญต่อการพัฒนาผลงานในปัจจุบัน	4.58	.78	.691
20.ท่านเห็นว่าสมาชิกในทีมต่างได้แสดงความคิดเห็นเพื่อป้องกันปัญหาที่คาดว่าจะเกิดขึ้นในการดำเนินโครงการฯ	4.55	.71	.648
21.ท่านเห็นว่าสมาชิกทีมร่วมกันรับผิดชอบต่อผลการตัดสินใจของทีม	4.51	.74	.567
	Cronbach's Alpha = .840		
23.ท่านเห็นว่าสมาชิกทีมไม่ได้ให้ความสนใจเกี่ยวกับสถานการณ์ความเป็นไปขององค์กรในปัจจุบัน	3.65	1.16	.228
24.ท่านเห็นว่าสมาชิกทีมได้คำนึงถึงความสอดคล้องระหว่างสิ่งที่ทีมได้ทำกับกฎ ระเบียบ วัฒนธรรมขององค์กร	4.37	.68	.429
35.ท่านเห็นว่าสมาชิกทีมเข้าใจแนวทางการทำงานของบุคลากรคนอื่นๆ ขององค์กรเป็นอย่างดี	4.44	.72	.436
	Cronbach's Alpha = .468		

(ต่อ)

ข้อคำถาม (มาตรวัด 6 ระดับ)	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ค่าอำนาจจำแนกราข้อ
36.ท่านเห็นว่าสมาชิกทีมสนับสนุนสิ่งที่เป็นการอำนวยความสะดวกให้กับบุคลากรคนอื่นๆ ในองค์กร	4.41	.70	.409
37.ท่านเห็นว่าสมาชิกทีมไม่สนใจที่จะให้ความช่วยเหลือสนับสนุนบุคลากรคนอื่นๆ ในองค์กร	3.76	1.25	.268
38.ท่านเห็นว่าสมาชิกทีมยินดีที่จะรับการช่วยเหลือด้านทรัพยากร เช่น อุปกรณ์ เครื่องมือ จากบุคลากรคนอื่นๆ ในองค์กร	4.52	.74	.509
	Cronbach's Alpha = .543		

ตอนที่ 5 สอบถามการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา

ข้อคำถาม (มาตรวัด 6 ระดับ)	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ค่าอำนาจจำแนกราข้อ
1.ผู้บังคับบัญชาแสดงให้ท่านเห็นว่ามีความมั่นใจในความสามารถของท่าน	4.58	2.63	.250
2.ผู้บังคับบัญชาได้ให้คำปรึกษาเกี่ยวกับการดำเนินโครงการฯ แก่ท่านอย่างเต็มใจ	4.54	.81	.545
3.ผู้บังคับบัญชาคอยให้กำลังใจในการทำงานเมื่อเห็นว่าท่านรู้สึกท้อแท้	4.40	.91	.546
4.ผู้บังคับบัญชากล่าวชมเชยเมื่อท่านดำเนินโครงการฯ ได้ดี	4.47	.80	.552
5.ผู้บังคับบัญชายอมรับการตัดสินใจในโครงการฯ ของท่าน	4.43	.76	.530
	Cronbach's Alpha = .554		

(ต่อ)

ข้อคำถาม (มาตรวัด 6 ระดับ)	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ค่าอำนาจจำแนกราข้อ
6.ผู้บังคับบัญชาพูดแลกเปลี่ยนความคิดเห็นเกี่ยวกับการดำเนินโครงการฯ กับท่าน	4.41	.80	.668
7.ผู้บังคับบัญชาเสนอแนะวิธีการบริหารจัดการโครงการฯ กับท่าน	4.35	.80	.769
8.ผู้บังคับบัญชาบอกแหล่งงบประมาณเพิ่มเติมสำหรับการดำเนินโครงการฯ แก่ท่าน	4.12	.94	.652
9.ผู้บังคับบัญชาบอกจุดอ่อนและแนวทางแก้ไขเรื่องการบริหารจัดการโครงการฯ แก่ท่าน	4.21	.79	.800
10.ผู้บังคับบัญชาให้ข้อมูลย้อนกลับในการดำเนินโครงการฯ ต่อทีมงาน	4.23	.83	.765
	Cronbach's Alpha = .887		
11.ผู้บังคับบัญชาจัดสรรงบประมาณในการดำเนินโครงการฯ อย่างเพียงพอ	4.06	.96	.606
12.ผู้บังคับบัญชาอำนวยความสะดวกให้สามารถปฏิบัติงานโครงการฯ นอกสถานที่ได้	4.38	.86	.638
13.ผู้บังคับบัญชาอนุญาตให้ใช้ที่ประชุมและสถานที่ในหน่วยงานเพื่อดำเนินโครงการฯ ได้อย่างเต็มที่	4.52	.90	.587
14.ผู้บังคับบัญชากล่าวตำหนิที่ท่านใช้เวลาในภาระงานหลักเพื่อดำเนินโครงการฯ	3.39	1.26	.258
15.ผู้บังคับบัญชาอนุญาตให้บุคลากรของหน่วยงานที่มีความสามารถเข้าร่วมกิจกรรมของโครงการฯ อย่างเต็มที่	4.50	.82	.554
16.ผู้บังคับบัญชาคอยสนับสนุนทรัพยากรต่างๆ ในกรณีที่ทีมงานมีจำนวนไม่พอในการดำเนินการ	4.37	.82	.705
	Cronbach's Alpha = .716		

ตอนที่ 6 สอบถามความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลต่าง ๆในหน่วยงาน

ข้อคำถาม (มาตรวัด 6 ระดับ)	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ค่าอำนาจจำแนกราข้อ
1.ท่านเห็นว่าเพื่อนร่วมงานให้การยอมรับการตัดสินใจของผู้บังคับบัญชา	4.36	.73	.587
2.ท่านเห็นว่าเพื่อนร่วมงานให้ความร่วมมือปฏิบัติตามนโยบายของผู้บังคับบัญชา	4.43	.71	.597
3.ท่านเห็นว่าเพื่อนร่วมงานให้การยอมรับในความสามารถของผู้บังคับบัญชา	4.43	.74	.634
4.ท่านเห็นว่าเพื่อนร่วมงานแสดงความเคารพเพื่อเป็นการทักทายผู้บังคับบัญชาอย่างสม่ำเสมอ	4.47	.88	.509
5.ท่านเห็นว่าเพื่อนร่วมงานนินทาว่าร้ายผู้บังคับบัญชาลับหลัง	3.51	1.13	.488
6.ท่านเห็นว่าเพื่อนร่วมงานแสดงพฤติกรรมต่อต้านผู้บังคับบัญชา	3.64	1.13	.424
	Cronbach's Alpha = .771		
7.ท่านเห็นว่าเพื่อนร่วมงานทักทายกันด้วยท่าทีที่จริงใจซึ่งกันและกัน	4.40	.84	.771
8.ท่านเห็นว่าเพื่อร่วมงานยอมรับในความสามารถซึ่งกันและกัน	4.49	.84	.773
9.ท่านเห็นว่าเพื่อนร่วมงานให้ความร่วมมือในการทำงานเมื่อได้รับการร้องขอจากเพื่อนร่วมงานด้วยกัน	4.38	.71	.782
10.ท่านเห็นว่าเพื่อนร่วมในองค์กรสามารถใช้ทรัพยากรร่วมกันได้	4.40	.69	.800
11.ท่านเห็นว่าเพื่อนร่วมงานมีความเมตตาซึ่งกันและกัน	4.48	.76	.841
12.ท่านเห็นว่าเพื่อนร่วมงานให้คำชี้แนะการทำงานซึ่งกันและกันอย่างมีความกัลยานมิตร	4.53	.76	.810
	Cronbach's Alpha = .929		

(ต่อ)

ข้อคำถาม (มาตรวัด 6 ระดับ)	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ค่าอำนาจจำแนกราข้อ
13.ท่านเห็นว่าเพื่อนร่วมงานส่วนใหญ่มีความเห็นอกเห็นใจต่อผู้ที่เข้ามารับบริการ (ผู้ปกครอง / นักเรียน / คนอื่นๆ ที่มาติดต่อราชการ) จากหน่วยงาน / องค์กร	4.46	.77	.710
14.ท่านเห็นว่าเพื่อนร่วมงานส่วนใหญ่ทุ่มเทเรื่องการทำงานให้กับประชาชนผู้เข้ามารับบริการจากหน่วยงาน / องค์กร	4.40	.73	.736
15.ท่านเห็นว่าเพื่อนร่วมงานส่วนใหญ่รับไหว้ทักทายผู้ที่มารับบริการ (ผู้ปกครอง / นักเรียน / คนอื่นๆ ที่มาติดต่อราชการ) เป็นประจำ	4.49	.80	.719
16.ท่านเห็นว่าเพื่อนร่วมงานส่วนใหญ่เอาใจใส่เรื่องสวัสดิภาพของผู้มารับบริการ(ผู้ปกครอง / นักเรียน / คนอื่นๆ ที่มาติดต่อราชการ) จากหน่วยงาน / องค์กร	4.46	.72	.787
17.ท่านเห็นว่าผู้เข้ามารับบริการส่วนใหญ่แสดงกิริยาที่สุขภาพต่อบุคลากรทุกคนของหน่วยงาน / องค์กร	4.51	.71	.818
18.ท่านเห็นว่าผู้เข้ามารับบริการเชื่อฟังและทำตามข้อเสนอแนะของบุคลากรทุกคนของหน่วยงาน / องค์กร	4.45	.72	.766
19.ท่านเห็นว่าผู้เข้ามารับบริการส่วนใหญ่ให้ความเกรงใจแก่บุคลากรทุกคนของหน่วยงาน / องค์กร	4.54	.74	.709
	Cronbach's Alpha = .918		

ตอนที่ 7 สอบถามการรับรู้ความสามารถของตนในการเป็นผู้นำทีม

ข้อคำถาม (มาตรวัด 6 ระดับ)	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ค่าอำนาจจำแนกราข้อ
1.ท่านมั่นใจในความสามารถของตนว่าจะเป็นผู้ริเริ่มกำหนดทิศทาง กลวิธีในการทำงาน	4.55	.81	.802
2.ท่านมั่นใจในความสามารถของตนว่าจะเป็นผู้ริเริ่มแสวงหาข้อมูลเพื่อเตรียมการวางแผนดำเนินโครงการฯ	4.63	.82	.845
3.ท่านมั่นใจในความสามารถของตนว่าจะเป็นผู้ริเริ่มกำหนดแนวทางการประเมินโครงกาฯ	4.59	.83	.837
4.ท่านมั่นใจในความสามารถของตนว่าจะเขียนโครงการฯ เพื่อขอรับการอนุมัติจากผู้บริหารได้	4.67	.87	.823
5.ท่านมั่นใจในความสามารถของตนว่าจะแสดงให้สมาชิกในทีมเห็นว่าการทำโครงการฯ ไม่ได้เป็นการทำเพื่อประโยชน์ของตนเอง	4.85	.80	.697
6.ท่านมั่นใจในความสามารถของตนว่าในช่วงเริ่มต้นโครงการฯ จะรับภาระงานที่สมาชิกทีมคิดว่ายากมาดำเนินการเอง	4.46	.88	.692
	Cronbach's Alpha = .924		
7.ท่านมั่นใจในความสามารถของตนว่าจะให้คำแนะนำในการทำงานแก่สมาชิกในทีมด้วยความเต็มใจได้	4.80	.87	.745
8.ท่านมั่นใจในความสามารถของตนว่าจะไม่แสดงท่าทางเบื่อหน่ายในการแนะนำการปฏิบัติงานแก่สมาชิกในทีมที่ไม่เข้าใจงานของตน	4.67	.87	.717
9.ท่านมั่นใจในความสามารถของตนว่าให้คำแนะนำอย่างนุ่มนวลแก่สมาชิกที่ทำงานผิดพลาดในที่ประชุมเพื่อจะได้เกิดการปรับปรุงแก้ไข	4.67	.78	.796

(ต่อ)

ข้อคำถาม (มาตรวัด 6 ระดับ)	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ค่าอำนาจจำแนกราข้อ
10.ท่านมั่นใจในความสามารถของตนว่าจะให้คำปรึกษาแก่สมาชิกในทีมได้ตลอดเวลาที่มีโอกาส (เช่น หลังเลิกงาน เวลารับประทานอาหาร เป็นต้น)	4.72	.85	.779
11.ท่านมั่นใจในความสามารถของตนว่าจะไม่ว่ากล่าวตักเตือนสมาชิกในทีมที่ทำงานผิดพลาดเมื่ออยู่ต่อหน้าเพื่อนร่วมงาน	4.54	1.03	.573
12.ท่านมั่นใจในความสามารถของตนว่าจะเมื่อสมาชิกในทีมขอข้อมูลที่ท่านไม่สามารถตอบได้ท่านจะแสวงหาข้อมูลมาตอบให้ทันทีในภายหลัง	4.61	.84	.756
13.ท่านมั่นใจในความสามารถของตนว่าจะหมั่นแสวงหาข้อมูลเกี่ยวกับโครงการฯ อย่างสม่ำเสมอเพื่อนำมาเป็นข้อเสนอแนะแก่สมาชิกในทีม	4.64	.81	.750
	Cronbach's Alpha = .908		
14.ท่านมั่นใจในความสามารถของตนว่าจะชี้แจงให้สมาชิกทีมและสมาชิกในองค์กรให้เห็นว่าโครงการด้านสุขภาพที่ทำอยู่เป็นประโยชน์ต่อหน่วยงาน	4.70	.79	.740
15.ท่านมั่นใจในความสามารถของตนว่าจะชี้แจงให้สมาชิกทีมเห็นว่าการทำงานในโครงการฯ สามารถนำมาเป็นผลงานเพื่อความก้าวหน้าในอาชีพได้	4.63	.81	.713
16.ท่านมั่นใจในความสามารถของตนว่าจะชักชวนให้ชุมชนมีส่วนร่วมในการดำเนินโครงการฯ	4.51	.81	.786
17.ท่านมั่นใจในความสามารถของตนว่าจะโน้มน้าวให้ผู้บริหารหน่วยงานเห็นความสำคัญของโครงการฯ	4.60	.80	.797
18.ท่านมั่นใจในความสามารถของตนว่าจะเชิญชวนให้ผู้เข้าร่วมโครงการเห็นความสำคัญของโครงการฯ	4.67	.77	.841

(ต่อ)

ข้อคำถาม (มาตรวัด 6 ระดับ)	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ค่าอำนาจจำแนกราข้อ
19.ท่านมั่นใจในความสามารถของตนว่าจะเชิญชวนให้กลุ่มเสี่ยงเข้าร่วมโครงการฯ ด้วยความสมัครใจ	4.51	.83	.795
20.ท่านมั่นใจในความสามารถของตนว่าจะเจรจาขอความร่วมมือจากหน่วยงานภายนอก (เช่น โรงพยาบาล องค์กรธุรกิจ เป็นต้น) เพื่อให้การสนับสนุนทรัพยากรต่างๆ แก่โครงการฯ	4.42	.94	.686
21.ท่านมั่นใจในความสามารถของตนเองว่าจะไม่บริหารโครงการฯ เพียงลำพัง	4.54	1.05	.576
	Cronbach's Alpha = .919		
22.ท่านมั่นใจในความสามารถของตนว่าจะทำให้สมาชิกในทีมรับรู้ว่าท่านได้ทุ่มเทต่อการดำเนินโครงการอย่างเต็มความสามารถ	4.66	.84	.822
23.ท่านมั่นใจในความสามารถของตนว่าจะทำให้สมาชิกในทีมรับรู้ว่าท่านมีความกระตือรือร้นดำเนินโครงการให้ได้ตามเป้าหมาย	4.68	.84	.838
24.ท่านมั่นใจในความสามารถของตนว่าจะทำให้สมาชิกในทีมรับรู้ว่าท่านทำงานอย่างตรงไปตรงมา	4.77	.83	.850
25.ท่านมั่นใจในความสามารถของตนว่าจะทำให้สมาชิกในทีมรับรู้ว่าท่านเอาใจใส่ต่อปัญหาและสวัสดิการของสมาชิกในทีมเพื่อให้สามารถทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ	4.70	.85	.840
26.ท่านมั่นใจในความสามารถของตนว่าจะทำให้สมาชิกในทีมรับรู้ว่าท่านเสียสละผลประโยชน์ส่วนตัวเพื่อการดำเนินโครงการให้สำเร็จ	4.71	.87	.827
27.ท่านมั่นใจในความสามารถของตนว่าจะทำให้สมาชิกทีมรับรู้ว่าท่านบริหารการเงินและทรัพยากรอย่างโปร่งใสตรวจสอบได้	4.95	.83	.763

(ต่อ)

ข้อคำถาม (มาตรวัด 6 ระดับ)	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ค่าอำนาจจำแนกราข้อ
28.ท่านมั่นใจในความสามารถของตนว่าจะทำให้สมาชิกในทีมรับรู้ว่าท่านได้ลงมือกระทำด้วยตนเองมากกว่าสั่งการ	4.76	.81	.749
	Cronbach's Alpha = .944		

ตอนที่ 8 การรับรู้ประสบการณ์การเป็นผู้นำทีม / หัวหน้าโครงการ

ข้อคำถาม (มาตรวัด 6 ระดับ)	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ค่าอำนาจจำแนกราข้อ
1. จากการเคยเป็นหัวหน้าโครงการที่ผ่านมาท่านได้รับประสบการณ์การติดต่อกับผู้บริหารระดับสูง	4.38	1.11	.804
2. จากการเคยเป็นหัวหน้าโครงการที่ผ่านมาท่านมีประสบการณ์การบริหารจัดการงบประมาณ	4.44	1.05	.819
3.จากการเคยเป็นหัวหน้าโครงการที่ผ่านมาท่านมีประสบการณ์การบริหารจัดการทีมงาน	4.50	.99	.892
4.จากการเคยเป็นหัวหน้าโครงการที่ผ่านมาท่านมีประสบการณ์การเจรจาต่อรองกับสมาชิกทีมและภายนอกทีม	4.46	.97	.871
5.จากการเคยเป็นหัวหน้าโครงการที่ผ่านมาท่านมีประสบการณ์การให้คำแนะนำสมาชิกในทีม	4.61	.98	.867
	Cronbach's Alpha = .944		

ประวัติย่อผู้วิจัย

ประวัติย่อผู้วิจัย

ชื่อ ชื่อสกุล นายวรสรณ์ เนตรทิพย์

วันเดือนปีเกิด 19 มีนาคม พ.ศ. 2527

สถานที่เกิด อำเภอปัว จังหวัดน่าน

ที่อยู่ปัจจุบัน 121 ม. ต.สถาน อ.ปัว จ.น่าน 55120

ประวัติการศึกษา

พ.ศ. 2549 ปริญญาตรี การศึกษาบัณฑิต สาขาสังคมศึกษา จาก มหาวิทยาลัยทักษิณ (วิทยาเขตสงขลา)

พ.ศ. 2554 ปริญญาโท วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาการวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์ จาก มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ