

The Effect of Psychological Characteristics and Work Environment to Team Leading Role and Project Managing Behavior of Health Promotion School Team Leader in Bangkok and Periphery ¹

*Worasorn Netthip*²
*Ungsinun Intarakamhang*³
*NumChai Suppareakchaisakul*⁴

Received: January 27, 2012

Accepted: September 25, 2012

Abstract

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 analyzed 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 team

¹ Thesis for The Master degree in Applied Behavioral Science Research

² Graduate Student, Master degree in Applied Behavioral Science Research, Srinakharinwirot University
E-mail: napannetthip@hotmail.com, Tel.668-4902-5270

³ Associate Professor in Behavioral Science Research Institute, Srinakharinwirot University

⁴ Lecturer in Behavioral Science Research Institute, Srinakharinwirot University

อิทธิพลของจิตลักษณะ และสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ส่งผลต่อการแสดงบทบาทผู้นำทีม
และพฤติกรรมการบริหารโครงการของประธานโครงการโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพ
ในกรุงเทพมหานครและจังหวัดปริมณฑล¹

วรรณิ์ เนตรทิพย์²
อังคินันท์ อินทรกำแหง³
นำชัย ศุภฤกษ์ชัยสกุล⁴

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อวิเคราะห์แบบจำลองสมการโครงสร้างความสัมพันธ์ของปัจจัยด้านจิตลักษณะ และสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ส่งผลต่อการแสดงบทบาทผู้นำทีมโครงการโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยได้แก่ ผู้นำทีมโครงการโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล จำนวน 249 คน เก็บรวบรวมข้อมูลด้วยแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 6 ระดับ วิเคราะห์แบบจำลองสมการโครงสร้างด้วยโปรแกรม LISREL ผลการวิจัยพบว่า 1) การสนับสนุนทางสังคมจากผู้บังคับบัญชาสัมพันธ์ภาพในโรงเรียน การรับรู้ความสามารถของตนในการแสดงบทบาทผู้นำทีม ความฉลาดทางอารมณ์ของทีม และประสบการณ์ของผู้นำมีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลโดยรวมต่อการแสดงบทบาทผู้นำทีม เท่ากับ 0.08, 0.09, 0.31, 0.71 และ 0.12 ตามลำดับและทุกปัจจัยสามารถอธิบายความแปรปรวนของบทบาทผู้นำทีมได้ร้อยละ 79 2) การสนับสนุนทางสังคมจากผู้บังคับบัญชา สัมพันธ์ภาพในโรงเรียน การรับรู้ความสามารถของตนในการแสดงบทบาทผู้นำทีม ความฉลาดทางอารมณ์ของทีม ประสบการณ์ของผู้นำทีม และการแสดงบทบาทผู้นำทีม มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลโดยรวมต่อพฤติกรรมการบริหารโครงการ เท่ากับ 0.07, 0.07, 0.26, 0.59, 0.12 และ 0.83 ตามลำดับและทุกปัจจัยสามารถอธิบายความแปรปรวนของพฤติกรรมการบริหารโครงการ ได้ร้อยละ 79

คำสำคัญ : การส่งเสริมสุขภาพ, บทบาทผู้นำทีม, การบริหารโครงการ, ลีสเรล, ความฉลาดทางอารมณ์ของทีม

¹ ปริญญาโท สาขาจิตวิทยาพัฒนาการ (การวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์) สถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

² นิสิตระดับมหาบัณฑิต สาขาการวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

E-mail: napannetthip@hotmail.com, โทร. 084- 9025270

³ รองศาสตราจารย์ประจำสถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

⁴ อาจารย์ประจำสถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

โครงการโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพเป็นโครงการสำคัญที่จะช่วยส่งเสริมให้นักเรียน บุคลากร ในโรงเรียน และชุมชนได้เห็นความสำคัญของเรื่อง สุขภาพที่ส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตและ เพิ่มพูนศักยภาพในการเรียนรู้ของนักเรียน โดยมี โรงเรียนเป็นจุดเริ่มต้นในการทำกิจกรรมส่งเสริม สุขภาพด้านต่างๆ (ปิยะนุช จิตตสุนนท์, 2553 : 14 – 16; สุชาติ โสมประยูร และ เอ็มอัชมา (รัตนริมจ) วัฒนบุรานนท์, 2542 :41 – 44) ซึ่งอยู่ภายใต้ความ ร่วมมือของกรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุขกับ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ เพื่อผลักดันให้โรงเรียนที่ จัดการเรียนการสอนในระดับสามัญได้เข้าร่วม โครงการ โดยกำหนดให้โรงเรียนทั่วประเทศที่เข้า ร่วมโครงการเรียกว่าเป็นทีมโครงการ (Project teams) เป็นรูปแบบหนึ่งของทีมบริหารตนเอง (Self – managed work teams) ซึ่งเป็นการรวมตัวกัน ของเพื่อนครูในโรงเรียนเป็นหลัก ประกอบกับการ ประสานงานกับภาคส่วนต่างๆของชุมชนให้เข้ามา มี ส่วนร่วมในการดำเนินโครงการ (กรมอนามัย, 2547: 1 - 10; สุดา เทียบจตุรัส, 2541: 173 – 175) ลักษณะภาพรวมของการดำเนินโครงการมี จุดมุ่งหมายเพื่อให้คณะทำงานได้จัดโครงการ เกี่ยวกับการส่งเสริมสุขภาพให้บุคลากรในโรงเรียน นักเรียน ได้ลงมือปฏิบัติเพื่อให้เกิดสุขภาพที่ เหมาะสม เช่น การจัดการโรงอาหารให้ถูกสุขอนามัย การฝึกฝนพฤติกรรมสุขภาพที่ต้องให้กับนักเรียน ตลอดจนการดึงชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมอย่างแท้จริง ในการส่งเสริมด้านสุขภาพ (กรมอนามัย, 2543 : 54 – 55; กรมอนามัย, 2542 : 18 – 14)

การวิเคราะห์ถึงอุปสรรคสำคัญที่ขัดขวาง ความสำเร็จของการดำเนินโครงการโรงเรียนส่งเสริม สุขภาพของ ประภาเพ็ญ สุวรรณ (2542 : 35 - 37)

ได้ระบุไว้อย่างน่าสนใจว่า การที่ครูคณะทำงานขาด ความเอาใจใส่ต่อการบริหารจัดการโครงการ การ จัดการโครงการให้เป็นลักษณะของงานประจำ และ การขาดทักษะการทำงานเป็นทีม เป็นสาเหตุสำคัญที่ ทำให้โครงการไม่สามารถส่งเสริมหรือไม่สามารถ ปรับเปลี่ยนพฤติกรรมสุขภาพของกลุ่มเป้าหมายได้ ตามที่กำหนดไว้ในโครงการ สอดคล้องกับแนวคิด ของ โพลเซอร์ (Polzer, 2004 :59) และมัวร์ (Moore, 2007: 77-96) ที่เสนอคล้ายกันว่า ความสำเร็จของการดำเนินโครงการประกอบไปด้วย หลายปัจจัย แต่ปัจจัยหลักที่สำคัญคือ ผู้นำทีม จะต้องสามารถแสดงบทบาทของตนเองได้อย่าง เหมาะสมกับบริบทของการทำงานเป็นทีม ซึ่งเป็ นการทำงานที่ลดระดับความเข้มข้นของอำนาจตาม สายบังคับบัญชา ซึ่งแตกต่างจากการทำงานทั่วไป สอดคล้องกับผลการประเมินโครงการโรงเรียน ส่งเสริมสุขภาพ (กรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข, 2543: 64 – 68; ประสิทธิ์ สารเสนต์, 2536: 71 – 82; อีรพงศ์ ณ น่าน, 2551: 84 - 90) ที่พบว่า การที่ผู้นำทีมโครงการโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพยังไม่ สามารถแสดงบทบาทการทำงานในฐานะผู้นำทีมใน การบริหารจัดการโครงการได้อย่างเหมาะสม และ ยังคงยึดติดกับรูปแบบการทำงานแบบประจำ (Routine) ทั้งๆ ที่ทรัพยากรทางการบริหารมีจำนวน ที่เพียงพอ เป็นเพราะยังไม่เข้าใจบทบาทและหน้าที่ ของตนเองในบริบทการทำงานเป็นทีมและขาด ทักษะการทำงานเป็นทีมในฐานะหัวหน้าทีมงาน (Harvey, 1995 : 221 – 239)

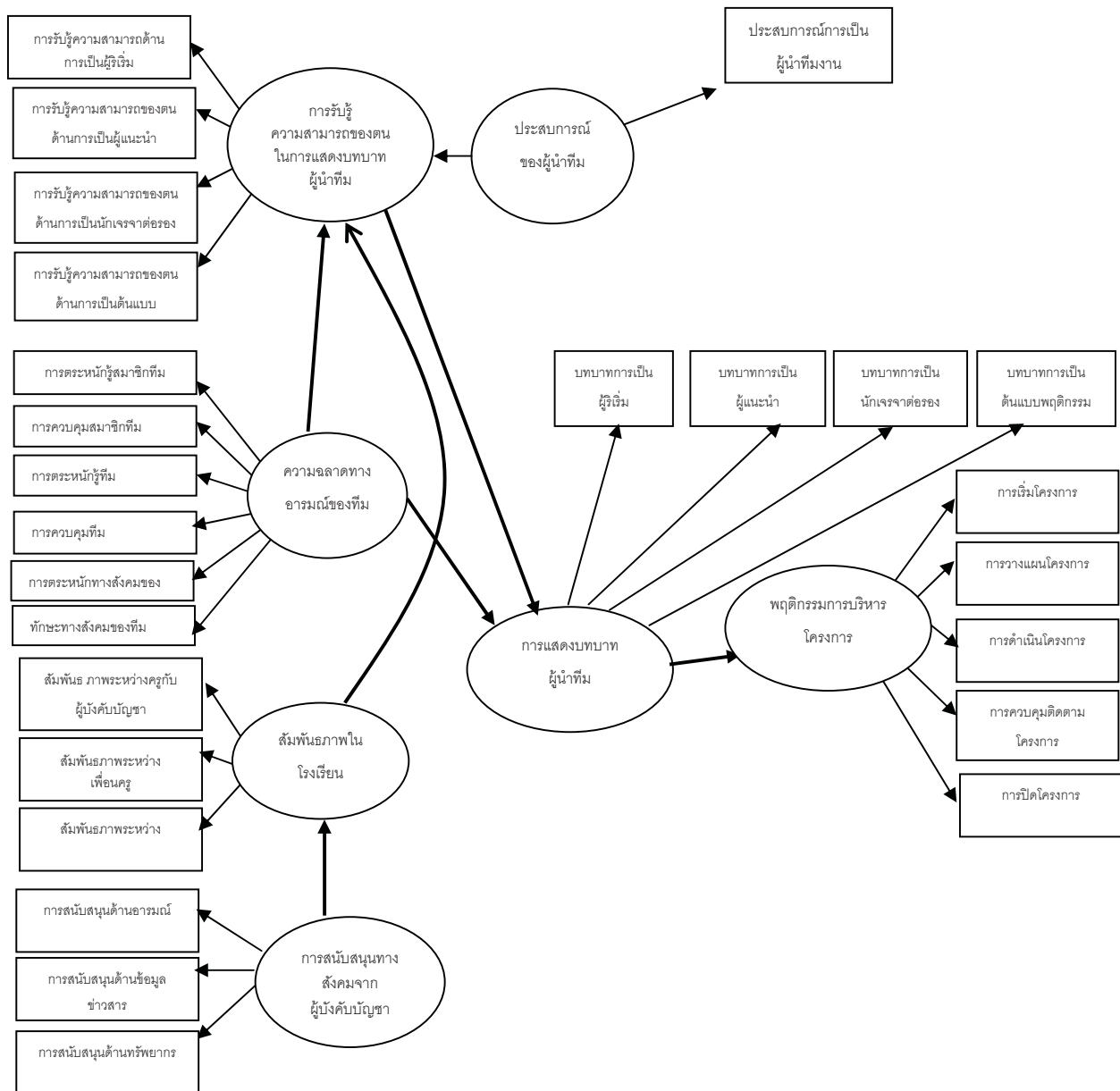
การทำงานเป็นทีมเป็นกระบวนการทำงานที่ มีความซับซ้อนมากกว่าการทำงานเป็นประจำเพราะ ความรับผิดชอบที่นำไปสู่เป้าหมายไม่ได้ขึ้นอยู่กับ หัวหน้าทีมเพียงคนเดียว แต่สมาชิกในทีมทุกคน จะต้องมีส่วนในการแสดงความรับผิดชอบเช่นกัน

ดังนั้นรูปแบบของความสัมพันธ์เชิงอำนาจและเชิงโครงสร้างในการทำงานของสมาชิกในทีมจึงไม่ได้มีลักษณะเป็นแบบสั่งการ แต่เป็นลักษณะของความร่วมมือ การควบคุมทีมของหัวหน้าที่ไม่สามารถที่จะใช้อำนาจได้อย่างอิสระดังเช่นการทำงานประจำ ซึ่งส่งผลให้ผู้นำทีมต้องมีทักษะทางสังคมที่สูง มีมนุษยสัมพันธ์สูงและมีคุณลักษณะทางด้านจิตวิทยาที่เปิดกว้าง ยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น จึงจะสามารถแสดงบทบาทในฐานะผู้นำทีมได้ดีและเหมาะสม (Day, Gronn; & Salas, 2006: 211 – 212; Polzer, 2004 :59)

การศึกษาเชิงทฤษฎีเพื่อค้นหาปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อการแสดงบทบาทผู้นำทีมและพฤติกรรมกรรมการบริหารโครงการพบว่า แนวคิดของ โพลเซอร์ (Polzer, 2004: 101 – 102) ซึ่งได้ชี้ให้เห็นว่า สภาพแวดล้อม บรรยากาศในการทำงานที่มีผลต่อการแสดงบทบาทผู้นำทีมซึ่งจะนำไปสู่พฤติกรรมกรรมการบริหารจัดการโครงการที่มีประสิทธิภาพ คือ การสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา และสัมพันธภาพที่ดีของเพื่อนร่วมงาน การศึกษาแนวคิดของ ฟรีด (Fred, 1970: 1-14) และ โกรคาเวส (Goncalves, 2008: 992 - 1001) พบว่าปัจจัยสำคัญที่ส่งผลคือประสบการณ์การทำงานของผู้นำทีม แนวคิดของ (Goleman, 1995: 167 - 188) พบว่าปัจจัยสำคัญที่ส่งผลคือความฉลาดทางอารมณ์ การศึกษางานวิจัยของ ซัทท์และไฮน์ (Kirk, Schutte; & Hine, 2008: 432-436) พบว่าปัจจัยสำคัญที่ส่งผลคือ การรับรู้ความสามารถของตน จากแนวคิดดังกล่าวทำให้ผู้วิจัยได้ข้อมูลเพียงพอในระดับหนึ่งที่จะทำการพัฒนาแบบจำลองสมการโครงสร้างของปัจจัยด้านจิตลักษณะ และสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ส่งผลต่อการแสดงบทบาทผู้นำทีมและพฤติกรรมกรรมการบริหารโครงการ โรงเรียนส่งเสริมสุขภาพของผู้นำทีมได้

กรอบแนวคิดการวิจัย

การทบทวนเอกสารและวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อการแสดงบทบาทผู้นำทีมและพฤติกรรมกรรมการบริหารโครงการ ผู้วิจัยได้กำหนดจำแนกกลุ่มปัจจัยสำคัญ 2 กลุ่ม ที่ส่งผลได้แก่ กลุ่มที่ 1 ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ซึ่งประกอบด้วยตัวแปร การสนับสนุนทางสังคมจากผู้บังคับบัญชา ความฉลาดทางอารมณ์ของทีม และสัมพันธภาพในโรงเรียน กลุ่มที่ 2 ปัจจัยด้านจิตลักษณะ ซึ่งประกอบด้วยตัวแปรประสบการณ์ของผู้นำทีม การรับรู้ความสามารถของตนในการแสดงบทบาทผู้นำทีม จากฐานแนวคิดดังกล่าวผู้วิจัยได้กำหนดแบบจำลองสมมติฐานการวิจัยไว้ดังภาพประกอบ 1



ภาพประกอบ 1 แบบจำลองสมการโครงสร้างความสัมพันธ์ของปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานและจิตลักษณะที่ส่งผลต่อการแสดงบทบาทผู้นำทีมและพฤติกรรมกรรมการบริหารโครงการ

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

พัฒนาแบบจำลองสมการโครงสร้างความสัมพันธ์ของจิตลักษณะ และสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ส่งผลต่อการแสดงบทบาทผู้นำทีมและ

พฤติกรรมกรรมการบริหารโครงการของประธานโครงการโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพในกรุงเทพมหานครและจังหวัดปริมณฑล

สมมุติฐานการวิจัย

1. การสนับสนุนทางสังคมจากผู้บังคับบัญชาที่มีอิทธิพลทางอ้อมต่อการแสดงบทบาทผู้นำทีมผ่านสัมพันธภาพในโรงเรียน และการรับรู้ความสามารถของตนในการแสดงบทบาทผู้นำทีม
2. การสนับสนุนทางสังคมจากผู้บังคับบัญชาที่มีอิทธิพลทางอ้อมต่อพฤติกรรมกรรมการบริหารโครงการ สัมพันธภาพในโรงเรียน และการรับรู้ความสามารถของตนในการแสดงบทบาทผู้นำทีม และการแสดงบทบาทผู้นำทีม
3. ความฉลาดทางอารมณ์ของทีมที่มีอิทธิพลทางตรงต่อการแสดงบทบาทผู้นำทีม และมีอิทธิพลทางอ้อมผ่านการรับรู้ความสามารถของตนในการแสดงบทบาทผู้นำทีม
4. ความฉลาดทางอารมณ์ของทีมที่มีอิทธิพลทางอ้อมต่อพฤติกรรมกรรมการบริหารโครงการ ผ่านการรับรู้ความสามารถของตนในการแสดงบทบาทผู้นำทีม และการแสดงบทบาทผู้นำทีม
5. ประสิทธิภาพของผู้นำทีมที่มีอิทธิพลทางอ้อมต่อการแสดงบทบาทผู้นำทีม ผ่านการรับรู้ความสามารถของตนในการแสดงบทบาทผู้นำทีม
6. ประสิทธิภาพของผู้นำทีมที่มีอิทธิพลทางอ้อมต่อพฤติกรรมกรรมการบริหารโครงการ ผ่านการรับรู้ความสามารถของตนในการแสดงบทบาทผู้นำทีมและการแสดงบทบาทผู้นำทีม
7. การแสดงบทบาทผู้นำทีมที่มีอิทธิพลทางตรงต่อพฤติกรรมกรรมการบริหารโครงการ

วิธีดำเนินการวิจัย

ได้นำเทคนิคการวิจัยแบบการพัฒนาแบบจำลองสมการโครงสร้าง (Structural Equation Model, SEM) ทำการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรม LISREL ประชากรที่ใช้ในการศึกษา คือ ประธานคณะกรรมการโครงการโรงเรียนส่งเสริม

สุขภาพ โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานครและปริมณฑล ที่ดำเนินโครงการเสร็จสิ้นในปีงบประมาณ 2549 – 2552 โดยมีเงื่อนไขว่า กลุ่มตัวอย่างต้องไม่เป็นผู้อำนวยการโรงเรียน และมีประสบการณ์การเป็นผู้นำทีมอย่างน้อย 1 ปี ขึ้นไป รวมจำนวน 249 คน ได้มาจากการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) มีเขตพื้นที่การศึกษาเป็นตัวแบ่งชั้นภูมิ

ทำการเก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 6 ระดับ ซึ่งได้ผ่านการตรวจสอบค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) จากผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน และทำการตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้าง (Construct Validity) ด้วยการหาค่าอำนาจจำแนกรายข้อ และค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ และตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้างของตัวแปรแฝง (Latent Construct Validity) พิจารณาค่าสัดส่วนความแปรปรวนของตัวแปรสังเกตที่ได้อธิบายตัวแปรแฝง (Square Multiple Correlation, R^2) โดยพิจารณาร่วมกับค่าความเชื่อมั่นของตัวแปรแฝง (Construct Reliability, ρ_c) และค่าความแปรปรวนที่สกัดได้ (Average Variable Extracted, ρ_v)

ทำการวิเคราะห์ข้อมูลแบบจำลองสมการโครงสร้างด้วยโปรแกรม LISREL ซึ่งได้ทำการตรวจสอบข้อตกลงเบื้องต้นได้แก่ ตรวจสอบการกระจายของตัวแปรเชิงประจักษ์ (Manifest Variable) ข้อมูลที่เหมาะสมในการนำมาวิเคราะห์ข้อมูลด้วยเทคนิคดังกล่าวควรมีการแจกแจงเป็นแบบปกติ (Normal Distribution) และต้องทำการตรวจสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรเชิงประจักษ์ที่ทำการศึกษาทุกคู่เพื่อทำการตรวจสอบค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เป็นรายคู่ด้วยเทคนิคการวิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation, r)

ผลการวิจัย

ผลการประมาณค่าแบบจำลองสมการโครงสร้าง พบว่า แบบจำลองมีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ในระดับดีพิจารณาค่าสถิติคือ $\chi^2 = 356.33$, $df = 251$, $p\text{-value} = 0.00001$, $\chi^2/df = 1.419$; $RMSEA = 0.041$; $RMR = 0.0022$; $CFI = 0.99$; $AGFI = 0.86$; $GFI = 0.90$; $CN = 210.17$ และพบว่าค่าน้ำหนักสัมประสิทธิ์อิทธิพลในแบบจำลองเป็นไปตามสมมุติฐานที่กำหนด

1. การสนับสนุนทางสังคมจากผู้บังคับบัญชา มีอิทธิพลทางอ้อมต่อการแสดงบทบาทผู้นำทีมผ่านสัมพันธภาพในโรงเรียนและการรับรู้ความสามารถของตนในการแสดงบทบาทผู้นำทีม ที่ระดับ 0.08 ($p < .05$)

2. การสนับสนุนทางสังคมจากผู้บังคับบัญชา มีอิทธิพลทางอ้อมต่อพฤติกรรมกรรมการบริหารโครงการผ่านสัมพันธภาพในโรงเรียน การรับรู้ความสามารถของตนในการแสดงบทบาทผู้นำทีมและการแสดงบทบาทผู้นำทีม ที่ระดับ 0.07 ($p < .05$)

3. ความฉลาดทางอารมณ์ของทีมนำทีมมีอิทธิพลทางตรงต่อการแสดงบทบาทผู้นำทีม ที่ระดับ 0.65

($p < .05$) และมีอิทธิพลทางอ้อมผ่านการรับรู้ความสามารถของตนฯ ที่ระดับ 0.06 ($p < .05$)

4. ความฉลาดทางอารมณ์ของทีมนำทีมมีอิทธิพลทางอ้อมต่อพฤติกรรมกรรมการบริหารโครงการ ผ่านการรับรู้ความสามารถของตนในการแสดงบทบาทผู้นำทีม และการแสดงบทบาทผู้นำทีม ที่ระดับ 0.59 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

5. ประสิทธิภาพของผู้นำทีมมีอิทธิพลทางอ้อมต่อการแสดงบทบาทผู้นำทีมผ่านการรับรู้ความสามารถของตนฯ ที่ระดับ 0.15 ($p < .05$)

6. ประสิทธิภาพของผู้นำทีมมีอิทธิพลทางอ้อมต่อพฤติกรรมกรรมการบริหารโครงการ ผ่านการรับรู้ความสามารถของตนในการแสดงบทบาทผู้นำทีม และการแสดงบทบาทผู้นำทีม ที่ระดับ 0.12 ($p < .05$)

7. การแสดงบทบาทผู้นำทีมมีอิทธิพลทางตรงต่อพฤติกรรมกรรมการบริหารโครงการ ที่ระดับ 0.83 ($p < .05$)

ดังแสดงรายละเอียด ผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังตาราง 1 และ ภาพประกอบ 2

ตาราง 1 คะแนนมาตรฐานของผลการวิเคราะห์อิทธิพลทางตรง อิทธิพลทางอ้อม อิทธิพลรวม ของแบบจำลองทางเลือก

ตัวแปรตาม	R ² ตามสมการ โครงสร้าง	ความ สัมพันธ์	ตัวแปรอิสระ					
			ฉลาด อารมณ์	ประสพการณ์ ของผู้นำทีม	สนับสนุน ผู้บริหาร	สัมพันธภาพ ในโรงเรียน	การรับรู้ ความสามารถ	บทบาท ผู้นำทีม
การบริหาร โครงการ	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*
บทบาท ผู้นำทีม	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*	-
การรับรู้ ความ สามารถ	0.66	DE	0.19*	0.48*	-	0.28*	-	-
		IE	-	-	0.26*	-	-	-
		TE	0.19*	0.48*	0.26*	0.28*	-	-
สัมพันธ ภาพใน โรงเรียน	0.89	DE	-	-	0.92*	-	-	-
		IE	-	-	-	-	-	-
		TE	-	-	0.92*	-	-	-

$\chi^2 = 356.33$, $df = 251$, $p\text{-value} = 0.00001$, $\chi^2 / df = 1.419$; $RMSEA = 0.041$; $RMR = 0.0022$; $CFI = 0.99$; $AGFI = 0.86$; $GFI = 0.90$; $CN = 210.17$

สรุปและอภิปรายผลการวิจัย

ตามสมมุติฐานข้อที่ 1 พบว่าผลการวิจัยสอดคล้องกับสมมุติฐานที่ตั้งไว้ ซึ่งพบว่าการสนับสนุนทางสังคมจากผู้บังคับบัญชามีอิทธิพลทางอ้อมต่อการแสดงบทบาทผู้นำที่ผ่านการสัมพันธภาพในโรงเรียนและการรับรู้ความสามารถของตนในการแสดงบทบาทผู้นำที่ เป็นเพราะว่าโครงการโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพเป็นโครงการขนาดใหญ่ และยังเป็นโครงการที่อยู่ภายใต้เงื่อนไขที่ทั้งโรงเรียนขนาดเล็ก ขนาดกลาง และขนาดใหญ่ ในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานไม่สามารถหลีกเลี่ยงที่จะดำเนินโครงการได้ซึ่งเป็นข้อกำหนดจากกระทรวงศึกษาธิการ ซึ่งแท้ที่จริงแล้วจะต้องอาศัยความร่วมมือจากบุคลากรภายในโรงเรียนทุกภาคส่วนอย่างเต็มความสามารถ เพราะการดำเนินโครงการขนาดใหญ่ภายใต้งบประมาณของโรงเรียนที่มีจำกัดหากไม่ได้รับการสนับสนุนจากทุกฝ่ายในโรงเรียนก็ยากที่จะทำให้โครงการประสบความสำเร็จได้ (กรมอนามัย, 2545: 33 -35) จากคู่มือการดำเนินงานโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพปี พ.ศ. 2543 (กรมอนามัย, 2543: 33 - 45) และ แนวทางการดำเนินงานโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพ ของกรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข ที่ได้เสนอไว้ในปี พ.ศ. 2544 (กรมอนามัย, 2544: 55 - 60) ต่างก็ได้ให้ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแนวทางในการบริหารจัดการโครงการโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพให้ประสบความสำเร็จไว้คล้ายกันว่า โครงการจะต้องได้รับการสนับสนุนจากผู้บริหารที่เห็นความสำคัญของปัจจัยด้านสุขภาพที่จะส่งเสริมให้ประชาคมในโรงเรียนมีคุณภาพชีวิตที่ดี เห็นถึงความสำคัญว่าการมีสุขภาพที่ดี คุณภาพชีวิตที่ดี จะนำมาซึ่งการมีประสิทธิผลในการเรียนรู้ที่ดีของนักเรียนด้วย การที่ผู้บริหารให้ความสำคัญในระดับสูงจะส่งผลให้โครงการขนาดใหญ่ดังกล่าวอยู่ในความสนใจของประชาคมใน

โรงเรียนไปพร้อมกัน และเมื่อทุกคนมีความสนใจในสิ่งเดียวกันก็จะส่งผลให้บรรยากาศในโรงเรียนที่จะเอื้อให้เกิดการช่วยเหลือร่วมแรงร่วมใจในการดำเนินโครงการเป็นไปในทิศทางที่ดี และยังส่งผลให้ผู้นำที่ทีมและคณะทำงานเกิดความเชื่อมั่นในตนเองในการทำงานเพิ่มมากขึ้น อันจะทำให้การแสดงบทบาทของตนเองในทีมงานเป็นไปอย่างชัดเจนได้

ตามสมมุติฐานข้อที่ 2 : พบว่าผลการวิจัยสอดคล้องกับสมมุติฐานที่ตั้งไว้ ซึ่งพบว่าการสนับสนุนทางสังคมจากผู้บังคับบัญชามีอิทธิพลทางอ้อมต่อพฤติกรรมการบริหารโครงการ ผ่านสัมพันธภาพในโรงเรียน การรับรู้ความสามารถของตนในการแสดงบทบาทผู้นำที่ทีมและการแสดงบทบาทผู้นำ สืบเนื่องจากสมมุติฐานข้อที่ 1 ซึ่งพบว่า นอกจากการสนับสนุนทางสังคมจะส่งผลทางอ้อมต่อการแสดงบทบาทผู้นำที่ทีมแล้วยังส่งผลทางอ้อมต่อพฤติกรรมการบริหารโครงการของผู้นำที่ทีม เป็นเพราะว่า การแสดงบทบาทผู้นำที่ทีมซึ่งเป็นการสร้างความ เป็นผู้นำโดยไม่ได้ใช้อำนาจตามสายการบังคับบัญชาจะส่งผลทำให้สมาชิกในทีมเกิดความรู้สึกว่าตนเองได้ทำงานอยู่กับเพื่อนร่วมงานทุกคนในทีม ทำให้ความรู้สึกกดดันในการทำงานรูปแบบที่ทีมงานลดน้อยลง ซึ่งส่งผลทำให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ในการทำงาน การผสมผสานความคิดของสมาชิกในทีมทุกคนร่วมกันเพื่อผลักดันให้งานไปสู่ความสำเร็จตามที่ได้กำหนดไว้ (Gray; & Larson, 2000: 54; Halloran, 1978: 55 - 60; Haroldts, 2005: 151 - 158) ทั้งนี้การผสมผสานความร่วมมือทั้งทางด้านความคิดสร้างสรรค์ และการให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงาน อย่างเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันของสมาชิกทุกคนภายในทีมที่เกิดจากการกระตุ้นของผู้นำที่ทีมที่เข้าจับบทบาทและหน้าที่ของตนเองเป็นอย่างดี จะส่งผลทำให้ผู้นำที่ทีมสามารถที่จะบริหารจัดการโครงการโดยใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดมาบริหารเพื่อให้

โครงการบรรลุเป้าหมาย ทั้งนี้เมื่อเปรียบเทียบกับทีมงานที่มีผู้นำทีมซึ่งไม่เข้าใจบทบาทและหน้าที่ของตนเองแล้ว พยายามที่จะใช้อำนาจของตนเองที่พอจะมีอยู่กดดันให้สมาชิกทำตามความต้องการของตนเองก็จะก่อให้เกิดความรู้สึกกดดันขึ้นภายในทีมงาน ความคิดสร้างสรรค์ในการทำงานก็จะไม่เกิดขึ้น และจะส่งผลให้ความสามารถในการบริหารจัดการโครงการของผู้นำทีมลดน้อยลง เพราะว่าการประชุมจัดเตรียมงานสมาชิกในทีมงานก็ไม่กล้าที่จะแสดงความคิดเห็นร่วมกันหัวหน้าทีมปล่อยให้หัวหน้าทีมเป็นผู้ตัดสินใจหลักของทีมงาน ซึ่งขัดกับหลักการทำงานเป็นทีม แต่การที่หัวหน้าทีมเข้าใจบทบาทและหน้าที่ของตนเองเป็นอย่างดีก็จะส่งผลให้เกิดพฤติกรรมบริหารจัดการโครงการได้ดีเพิ่มมากขึ้นจากความไว้วางใจเชื่อใจดังกล่าว (Amabil; et.al, 2004: 11; Moore, 2007: 77-96; Scott-Young; & Danny, 2007: 1-15; Polzer, 2004; Donnellon, 2006: 70 – 73)

ตามสมมุติฐานข้อที่ 3 : พบว่าผลการวิจัยสอดคล้องกับสมมุติฐานที่ตั้งไว้ ซึ่งพบว่าการความฉลาดทางอารมณ์ของทีมมีอิทธิพลทางตรงต่อการแสดงบทบาทผู้นำทีม และมีอิทธิพลทางอ้อมผ่านการรับรู้ความสามารถของตนในการแสดงบทบาทผู้นำทีม เป็นเพราะว่าความฉลาดทางอารมณ์ของทีมเป็นบรรยากาศในการทำงานร่วมกันของสมาชิกในทีม เป็นการแบ่งปันประสบการณ์ ค่านิยมในการทำงาน และการร่วมกันสร้างบรรยากาศในการทำงานภายในทีมให้เกิดความร่วมมือร่วมใจกันในการนำทีมงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายตามที่ได้กำหนดไว้ แนวคิดเริ่มแรกของความฉลาดทางอารมณ์ของทีมในการวิจัยครั้งนี้แม้จะเริ่มต้นจากการศึกษาในบริบทของความฉลาดทางอารมณ์ทั่วไปที่เป็นลักษณะทางจิตวิทยา แต่ก็พบว่าเมื่อเอกสารหลายชิ้นที่ได้แสดงให้เห็นถึงความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศในการ

ทำงานด้านความฉลาดทางอารมณ์กับการแสดงบทบาทผู้นำทีม ซึ่งพบทั้งในการมีอิทธิพลทางตรงและอิทธิพลทางอ้อม สำหรับการมีอิทธิพลทางตรงพบว่าใน จากงานวิจัยของเดย์และแครอลล์ (Day; & Carroll, 2004: 1443 – 14458) ที่ได้ทำการตรวจสอบความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์ส่วนบุคคล (Emotional Perception) กับผลการปฏิบัติงานของบุคคล (Individual Performance) ในกลุ่มนักเรียนระดับต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 246 คน ในประเทศแคนาดาพบว่า ความฉลาดทางอารมณ์ส่วนบุคคลมีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานของบุคคลอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 ทั้งนี้ความฉลาดทางอารมณ์ส่วนบุคคลดังกล่าวเมื่อสมาชิกในได้แสดงพร้อมกันไปในทิศทางบวก มีความเข้าใจซึ่งกันและกันก็จะส่งผลให้กลายเป็นบรรยากาศร่วมกันซึ่งมีลักษณะคล้ายกับความฉลาดทางอารมณ์ของทีมในลักษณะหนึ่ง นอกจากนี้ยังพบว่าแฮมพรีย์ (Humphrey, 2002: 493-504) ได้กล่าวยืนยันว่าอารมณ์ในการทำงานของบุคคลมีผลกระทบต่อความเป็นผู้นำขององค์กร โดยที่ความฉลาดทางอารมณ์นั้นจะทำให้บุคคลทั่วไปสามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ หากสมาชิกในองค์กรมีความฉลาดทางอารมณ์ในปริมาณน้อยก็จะส่งผลให้การปฏิบัติระหว่างกันเป็นไปในทิศทางลบและส่งผลให้บรรยากาศด้านความสัมพันธ์ในองค์กรไม่สามารถที่จะส่งเสริมการพัฒนาองค์กรได้เท่าที่ควร นอกจากนี้ผลการวิจัยยังค้นพบอีกว่าความฉลาดทางอารมณ์ของทีมที่ส่งผลทางอ้อมต่อการแสดงบทบาทผู้นำทีมของประธานโครงการโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพ โดยจะส่งผลผ่านการรับรู้ความสามารถของตนในการแสดงบทบาทผู้นำทีม สอดคล้องกับแนวคิดของนักวิชาการด้านพฤติกรรมองค์กรดังเช่น วูด วิลแลนซ์ และซีฟาน (Wood, Wallance; & Zeffane, 2001: 55 - 70)

ที่ให้ความคิดเห็นว่า บรรยากาศในองค์กรที่สมาชิกทุกคนมีความเข้าใจในเป้าหมายร่วมกัน มีค่านิยมที่ยึดถือร่วมกัน ตลอดจนมีทักษะทางสังคม (Social Skill) ที่ดีต่อกันจะส่งผลทำให้เกิดความรับรู้บทบาทของตนเองได้ดีขึ้น เพราะว่าแต่ละคนต่างมุ่งมั่นที่จะปฏิบัติตามภารกิจตามหน้าที่หลักของตนเอง หรืออาจจะกล่าวได้ว่าเป็นการรับรู้ความสามารถของตนเองเพิ่มขึ้น และในที่สุดแล้วความเชื่อมั่นดังกล่าวก็จะส่งผลให้เกิดพฤติกรรมเป้าหมายตามมา

ตามสมมุติฐานข้อที่ 4 : พบว่าผลการวิจัยสอดคล้องกับสมมุติฐานที่ตั้งไว้ ซึ่งพบว่าความฉลาดทางอารมณ์ของทีมมีอิทธิพลทางอ้อมต่อพฤติกรรมกรรมการบริหารโครงการ ผ่านการรับรู้ความสามารถของตนในการแสดงบทบาทผู้นำทีม และการแสดงบทบาทผู้นำทีม สืบเนื่องมาจากสมมุติฐานข้อที่ 3 ซึ่งพบว่า นอกจากความฉลาดทางอารมณ์ของทีมจะส่งผลทางอ้อมต่อการแสดงบทบาทผู้นำทีมแล้วยังส่งผลทางอ้อมต่อพฤติกรรมกรรมการบริหารโครงการของผู้นำทีม เป็นเพราะว่าบรรยากาศในทีมงานที่ดีซึ่งได้ส่งผลทำให้ผู้นำทีมสามารถแสดงบทบาทผู้นำทีมได้ดีทั้งทางด้านการเป็นผู้ริเริ่มดำเนินกิจกรรมต่างๆ ภายในทีมงานก่อนสมาชิกคนอื่น การเป็นผู้ให้คำแนะนำที่ดีในการทำงานแก่สมาชิกในทีมงาน พยายามที่จะไม่ใช้การตรวจสอบแบบจับผิด ไม่ตำหนิ แต่จะใช้ลักษณะของการให้คำแนะนำ สามารถแสดงบทบาทในฐานะที่เป็นนักเจรจาต่อรองทั้งภายในและภายนอกทีมที่ดีได้สามารถที่จะโน้มน้าวให้ทุกคนในโรงเรียนเห็นความสำคัญของโครงการขนาดใหญ่ดังเช่นโครงการโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพได้ ตลอดจนสามารถปฏิบัติตนเป็นต้นแบบการทำงานที่ดีได้ ก็จะส่งผลทำให้สมาชิกในทีมงานเกิดพฤติกรรมกรรมการบริหารโครงการที่ดีตามมาได้ (Polzer, 2004: 44 – 50; Donnellon, 2006: 77 – 80) เช่นเดียวกับ วิ

ลเลียม และโจเนส (Willims; & Jones, 1993: 133 – 138) ที่ได้เสนอถึงกระบวนการให้ความรู้ทางด้านสุขศึกษาของโรงเรียนในกลุ่มสหภาพยุโรปพบว่า ปัจจัยสำคัญที่ทำให้ประสบความสำเร็จในการให้ความรู้ทางด้านสุขศึกษาแก่นักเรียนก็คือความสามารถในการบริหารจัดการโครงการของหัวหน้าโครงการ ที่จะสามารถสร้างแรงจูงใจให้สมาชิกในทีมงานเห็นคล้อยในความสำคัญของภารกิจของทีมงาน บุคลิกภาพดังกล่าวจะส่งผลให้ได้รับความเชื่อถือ ไว้วางใจจากผู้บริหารระดับสูงและสมาชิกในทีมงาน ในที่สุดแล้วก็จะเป็ผลดีต่อการบริหารจัดการโครงการ เพราะผู้นำทีมโครงการเผยแพร่ความรู้ที่เข้าใจเป้าหมายของตนเองเป็นอย่างดี มี สามารถแสดงความเป็นผู้นำได้ดี จะทำให้สมาชิกในทีมให้ความร่วมมือในการทำงานเป็นอย่างดี ตั้งแต่การมีส่วนร่วมในการวางแผนโครงการ การทุ่มเทในการปฏิบัติงานตามแผนการที่วางไว้ การติดตามผลการดำเนินงาน และการจัดทำรายงานเพื่อนำเสนอผลการดำเนินงานแก่ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง ทั้งนี้จากหลักฐานดังกล่าวจึงทำให้น่าเชื่อถือได้ว่า ความฉลาดทางอารมณ์ของทีมมีอิทธิพลทางอ้อมต่อพฤติกรรมกรรมการบริหารโครงการ ผ่านการรับรู้ความสามารถของตนในการแสดงบทบาทผู้นำทีม และการแสดงบทบาทผู้นำทีม

ตามสมมุติฐานข้อที่ 5 : พบว่าผลการวิจัยสอดคล้องกับสมมุติฐานที่ตั้งไว้ ซึ่งพบว่า ประสิทธิภาพของผู้นำทีมมีอิทธิพลทางอ้อมต่อการแสดงบทบาทผู้นำทีมผ่านการรับรู้ความสามารถของตนในการแสดงบทบาทผู้นำทีม ทั้งนี้เป็นเพราะว่า ประสิทธิภาพเป็นผลรวมระหว่างสิ่งที่น่าสนใจทั้งหมดที่บุคคลเคยผ่านมา และก็จะนำสิ่งที่เคยมาดังกล่าวมาประยุกต์ใช้เพื่อการแก้ปัญหาในเหตุการณ์ปัจจุบัน เป็นสิ่งที่จะสามารถเสริมสร้างความมั่นใจที่จะแก้ไขปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นซึ่งมีลักษณะที่

ใกล้เคียงกับประสบการณ์ที่เคยผ่านมา (Annell, 1996: 79) ยิ่งผู้นำทีมโครงการโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพได้ผ่านประสบการณ์ การทำงานในฐานะผู้นำทีมมาก่อนก็จะยิ่งทำให้เกิดความคุ้นเคย และความเชื่อมั่นที่จะตัดสินใจ แก้ไขปัญหา หรือการแสดงบทบาทของตนเองที่จะผลักดันให้โครงการประสบความสำเร็จได้เป็นอย่างดี (Mullhall, 1981 :32) และความเชื่อมั่นที่เกิดขึ้นมาจากประสบการณ์ดังกล่าวจะผลักดันให้ผู้บริหารสามารถแสดงบทบาทผู้นำทีมทั้งทางด้าน การเป็นผู้ริเริ่ม การเป็นต้นแบบ พฤติกรรม การเป็นนักเจรจาต่อรอง และการเป็นผู้ให้คำแนะนำ ได้ดี นอกจากนี้ยังพบว่าผลการวิจัยตามสมมุติฐานข้อนี้สอดคล้องกับผลการวิจัยของฟรีด (Fred, 1970 : 1-14) ที่ได้ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างประสบการณ์ในการทำงานกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของผู้นำระดับสูง ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารระดับสูงที่เคยผ่านประสบการณ์การเป็นผู้นำ ผ่านการลองผิดลองถูกในงานที่เกี่ยวข้อง หรือ คล้ายคลึงกับงานที่จะมาปฏิบัติในตำแหน่งหน้าที่จะเป็นผู้ที่มีความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเอง จะสามารถคาดเดาเหตุการณ์ที่จะเกิดขึ้นได้ซึ่งเป็นผลมาจากการประยุกต์ใช้องค์ความรู้ที่ได้จากประสบการณ์ตรงเดิมที่มีอยู่ แต่ในขณะที่เดียวกันผู้บริหารที่ไม่เคยผ่านประสบการณ์การลองผิดลองถูกในงานที่มีลักษณะคล้ายกับงานในปัจจุบันก็จะเป็นผู้บริหารที่มีความเชื่อมั่นในตนเองที่จะเป็นผู้นำน้อยกว่าผู้บริหารที่เคยมาประสบการณ์มาแล้ว และความเชื่อมั่นดังกล่าวก็จะส่งผลให้พฤติกรรมกรรมการบริหารงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

ตามสมมุติฐานข้อที่ 6 พบว่าผลการวิจัยสอดคล้องกับสมมุติฐานที่ตั้งไว้ ซึ่งพบว่าประสบการณ์ของผู้นำทีมมีอิทธิพลทางอ้อมต่อพฤติกรรมกรรมการบริหารโครงการ ผ่านการรับรู้

ความสามารถของตนในการแสดงบทบาทผู้นำทีม และการแสดงบทบาทผู้นำทีม สืบเนื่องมาจากสมมุติฐานข้อที่ 5 ซึ่งพบว่านอกจากประสบการณ์ของผู้นำทีมจะส่งผลทางอ้อมต่อการแสดงบทบาทผู้นำทีม แล้ว ยัง ส่งผล ทาง อ้อม ต่อ พฤติกรรมการบริหารโครงการของผู้นำทีม เป็นเพราะว่าการที่ผู้นำทีมโครงการโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพสามารถแสดงบทบาทผู้นำทีมได้ดีแล้ว ยังจะส่งผลทำให้เกิดพฤติกรรมกรรมการบริหารโครงการได้เพิ่มขึ้น เป็นเพราะว่าบทบาทการเป็นผู้นำทีมทั้ง 4 ด้าน ดังที่เสนอไปแล้วมีความสอดคล้องกับบริบทในการทำงานเป็นทีมซึ่งไม่มีหัวหน้าและลูกน้องที่ชัดเจน และมีพื้นฐานความเชื่อที่ว่าสมาชิกในทีมเป็นเพื่อนร่วมงานกันทั้งหมด และทุกคนจะต้องรับผิดชอบต่อความสำเร็จและความล้มเหลวของผลการปฏิบัติงานร่วมกัน จึงส่งผลทำให้พฤติกรรมกรรมการบริหารโครงการซึ่งเป็นศาสตร์และศิลป์ในการทำงานของผู้นำโครงการที่จะต้องอาศัยความร่วมมือของสมาชิกในทีมงานทุกชั้นตอนตั้งแต่การริเริ่มโครงการ การวางแผนดำเนินงาน การดำเนินงาน การตรวจสอบและติดตามผลการดำเนินงาน และการปิดโครงการสามารถที่จะประสานดึงความร่วมมือจากสมาชิกในทีมงานทุกคนให้มาปฏิบัติร่วมกันได้ (Maylor, 1996 : 55 – 60; ศิราภรณ์ สุขศรีลล้าเลิศ, 2550: 135 – 160; สุคนธ์ เจียสกุล และ นพรัตน์ แก่นนาคำ, 2542: 11 – 118; วลัยศักดิ์ ศิลปสุวรรณ และ พิมพ์พรรณ ศิลปสุวรรณ, 2541: 111 – 121)

ตามสมมุติฐานข้อที่ 7 พบว่าผลการวิจัยสอดคล้องกับสมมุติฐานที่ตั้งไว้ ซึ่งพบว่าการแสดงบทบาทผู้นำทีมมีอิทธิพลทางตรงต่อการแสดงบทบาทผู้นำทีม เป็นเพราะว่า พฤติกรรมการบริหารโครงการส่วนใหญ่แล้วเป็นกิจกรรมในการจัดการกับทรัพยากรที่มีอยู่โดยจะต้องอาศัยความร่วมมือจากสมาชิกในทีมดำเนินโครงการ ดังนั้นถ้าหากผู้นำทีม

โครงการไม่เข้าใจบทบาทและหน้าที่ของตนเอง และใช้อำนาจตามโครงสร้างบีบบังคับสมาชิกในทีมมาก่อนไปก็จะส่งผลทำให้สัมพันธ์ภาพในทีมงานเป็นไปในทางลบและทำให้การประสานความร่วมมือเพื่อการบริหารจัดการโครงการเป็นไปได้ยาก โดยเฉพาะบรรยากาศในการทำงานเป็นทีมของครู ดังเช่นโครงการโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพ ซึ่งเป็นโครงการขนาดใหญ่ ต้องอาศัยความร่วมมือของสมาชิกในทีมงานทุกคน หากหัวหน้าโครงการไม่เข้าใจบทบาทและหน้าที่ของตน ก็จะส่งผลให้การบริหารจัดการโครงการไม่ประสบความสำเร็จ (วรรณภา อากาศดุล, 2545: 167 – 171; วัฒนา ครูสวัสดิ์, 2544: 66 – 80; เมตตา ทองสว่าง, 2546: 144 – 150) ตามวัฏจักรของผู้นำทีม (Day, Gronn; & Salas, 2004: 862) ก็พบว่า ปัจจัยเบื้องต้นที่ส่งผลให้พฤติกรรมของผู้นำทีมเกิดขึ้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งหมายถึง ผู้นำสามารถที่จะแสดงบทบาทของตนเองในการนำพาทีมงานให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ สิ่งที่สำคัญและเป็นพื้นฐานก็คือ การสร้างทุนทางสังคมของผู้นำทีม โดยการลดทอนการใช้อำนาจในการสั่งการเพราะขัดแย้งกับรูปแบบการทำงาน ลดการตรวจสอบผลการดำเนินงาน เปลี่ยนมาเป็นการช่วยให้คำชี้แนะ ซึ่งการแสดงบทบาทดังกล่าวจะทำให้สมาชิกในทีมงานมีความเป็นพวกเดียวกับหัวหน้าทีม และบุคลากรในองค์กรก็จะเกิดความเห็นใจและต้องการที่จะมีส่วนร่วมในเป้าหมายของทีมงาน ซึ่งทุนทางสังคมซึ่งเกิดจากการแสดงบทบาทผู้นำทีมดังกล่าวจะส่งผลทำให้การบริหารจัดการโครงการประสบความสำเร็จ

ข้อเสนอแนะในการวิจัย

1) ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องในฐานะผู้บังคับบัญชาของผู้นำทีมโครงการโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพในระดับต่างๆ ควรจะมีส่วนสำคัญในการช่วย

สนับสนุนการทำงาน เสริมสร้างความเชื่ออำนาจในตนเอง ให้กับผู้นำทีมเพื่อให้เกิดการแสดงบทบาทผู้นำทีมและพฤติกรรมกรรมการบริหารโครงการอันจะนำมาซึ่งประสิทธิผลของโครงการ

2) การศึกษาครั้งต่อไปควรทำการศึกษาถึงอิทธิพลที่เกิดขึ้นจากการแสดงบทบาทผู้นำทีมและพฤติกรรมกรรมการบริหารโครงการโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพเพิ่มในแบบจำลองสมการโครงสร้างครั้งต่อไป เช่น ผลลัพธ์ของโครงการโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพ

เอกสารอ้างอิง

- กรมอนามัย. กระทรวงสาธารณสุข. (2542). *สรุปการประชุมสัมมนาโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพ*. ม.ป.ท. : ม.ป.พ.
- กรมอนามัย. กระทรวงสาธารณสุข. (2543). *คู่มือการดำเนินงานโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพ*. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทยจำกัด.
- กรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข. (2544). *แนวทางการดำเนินงานโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพ*. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทยจำกัด.
- กรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข. (2545). *เปิดประตูเยี่ยมเยือนโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพ*. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.
- กรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข.(2547). *คู่มือการดำเนินงานโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพสำหรับโรงเรียน (ฉบับปรับปรุง)*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.
- ธีรพงศ์ ฌ น่าน. (2551). *รายงานผลการประเมินโครงการโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพ โรงเรียน*

- เชียงใหม่ จังหวัดน่าน. น่าน: โรงเรียนเชียง
กลาง จังหวัดน่าน.
- ประภาเพ็ญ สุวรรณ. (2542). *การวิเคราะห์
สถานการณ์เพื่อการวางแผนงานส่งเสริม
สุขภาพในโรงเรียนของประเทศไทย.*
กรุงเทพฯ : องค์การอนามัยโลก.
- ประสิทธิ์ สาระสันต์. (2536). *การบริหารโครงการ
สุขภาพโรงเรียนของผู้บริหารโรงเรียน สังกัด
สำนักงานการประถมศึกษา จังหวัด
พระนครศรีอยุธยา. วิทยานิพนธ์ (กศ.ม การ
บริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิต
วิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.*
- ปิยะนุช จิตตบุญ. (2553). *การดูแลสุขภาพเด็กวัย
เรียน : การจัดบริการพยาบาลในโรงเรียน.*
สงขลา : ลิมบราเตอร์สเพรส.
- เมตตา ทองสว่าง. (2546). *แบบภาวะผู้นำของ
หัวหน้าหอผู้ป่วยที่ส่งผลต่อระดับความ
ไว้วางใจของทีม และประสิทธิผลการทำงาน
เป็นทีมของพยาบาลวิชาชีพ แผนกหอ
ผู้ป่วยหนัก โรงพยาบาลในเขต
กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ (วท.ม
จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ). กรุงเทพฯ :
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยรามคำแหง.*
- วสีส์ ศิลปสุวรรณ และ พิมพ์พรรณ ศิลปสุวรรณ.
(2541). *การวางแผนและประเมินผล
โครงการโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพ : ทฤษฎี
และการปฏิบัติ. กรุงเทพฯ : วิทยุการพิมพ์.*
- วรรณ อาภาอตุล. (2545). *ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับ
สัมพันธภาพระหว่างบุคคลในการปฏิบัติงาน
ของครูวิทยาลัยสารพัดช่าง สังกัดกรม
อาชีวศึกษา กรุงเทพมหานคร. สารนิพนธ์
(กศ.ม จิตวิทยาการศึกษา).กรุงเทพฯ :
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.*
- วัฒนา ครูสวัสดิ์. (2544). *มนุษย์สัมพันธ์ในการ
บริหารโรงเรียน. กรุงเทพฯ. สำนักพิมพ์
มหาวิทยาลัยรามคำแหง.*
- ศิริภรณ์ สุขศรีล้าเลิศ. (2550). *คุณลักษณะความ
ทันสมัย และการสนับสนุนทางสังคม ที่
สัมพันธ์กับความสามารถในการเป็นครูยุค
ปฏิรูปการศึกษา ระดับมัธยมศึกษา.
ปริญญาโท (วท.ม การวิจัยพฤติกรรม
ศาสตร์ประยุกต์). กรุงเทพฯ: บัณฑิต
วิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.*
- สุชาติ โสมประยูร และ เอ็มอัชฌา (รัตนริมจง) วัฒน
บุรานนท์. (2542). *การบริหารงานสุขศึกษา
ในโรงเรียน. กรุงเทพฯ : สุขภาพใจ,
สุคนธ์ เจียสกุล และ นพรัตน์ แก่นนาคำ. (2542).
โรงเรียนส่งเสริมสุขภาพก้าวหน้าของงาน
อนามัยโรงเรียน. วารสารส่งเสริมสุขภาพ
และอนามัยสิ่งแวดล้อม. 22(1), 11-18.*
- สุดา เทียบจตุรัส. (2541). *พฤติกรรมมองการณ์.
กรุงเทพฯ:บริษัท ซีระฟิล์มและไซเท็กซ์ จำกัด.*
- Annell, M. (1996). Hermeneutic
phenomenology : Philosophical
perspectives and current use n
nursing research. *Journal of advance
nursing, 12 (1), 705-713*
- Amabile, M. T., Schatzel, A. E& Other.
(2004). Leader behaviors and the
work environment for creativity:
Perceived leader support. *The
Leadership Quarterly,15 (1), 5-32.*
- 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.
- Donnellon, A. (2006). *Leading Teams*. Boston : Harvard Business School Press.
- Fred, D (1970).Leadership and levels of analysis: A state-of-the-science review . *The Leadership Quarterly*, 16(6), 879-919.
- Fred, 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 behaviour. *Safety Science* ,46 (6), 992–1001
- Goleman, D.(1995). *Emotional Intelligence: Why it can matter more I.Q.?*. New York:Bantam Books.
- Gray, F.C., &Larson, W.E., (2000). *Project Management: The Management Process*. Singapore : McGraw-Hill.
- Harvey, J. (1995). *Health Promoting in School*. In Kemm, J., &Close,A. (ed) *Health Promoting theory & practice*. London : Macmillan Press. Ltd.
- 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.
- Humphrey, H.R. (2002).The many faces of emotional leadership. *The Leadership Quarterly*. 13(5), 493-504.
- 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.
- 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.
- Maylor, H. (1996). *Project Management*. London : Pitman Publishing.
- Polzer, R. J. (2004). *Creating Team With an Edge*. Boston : Havard Business School Press.
- Scott-Young,C.,&Danny, S. (2007).Project success and project team management: Evidence from capital projects in the process industries.*Journal of Operations Management*, 11 (3), 1 – 15.
- Wood, J.; Wallance, J.; & J. Zeffane, R. (2001). *Organizational Behavior*. 2nd ed.Singapore: John Willey & Son.
- Willims,T & Jones,H,(1993) School Health Education in the European Community. *Journal of School Health*, 63(3),133-138.