การใช้เหตุผลบกพร่องทางจิตวิทยาของผู้บริหารที่สัมพันธ์กับขวัญในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชน เขตบางแค กรุงเทพมหานคร

โดย
นายกษิม์ดิฐช์ เกตุแก้ว

มหาวิทยาลัยศิลปากร สงวนลิขสิทธิ์

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
ภาควิชาการบริหารการศึกษา
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร
ปีการศึกษา 2547
ISBN 974-464-537-7
ลิขสิทธิ์ของบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร

PSYCHOLOGICAL FALLACIES OF ADMINISTRATORS RELATED TO THE PERFORMANCE MORALE OF PRIVATE SCHOOL TEACHERS IN BANGKAE, BANGKOK

By

Kasidid Ketkeo

มหาวิทยาลัยศิลปากร สงวนลิขสิทธิ์

A Thesis Submitted in Partial Fulfillment of the Requirement for the Degree

MASTER OF EDUCATION

Department of Educational Administration

Gradeuate school

SILPAKORN UNIVERSITY

2004

ISBN 974-464-537-7

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร อนุมัติให้วิทยานิพนธ์เรื่อง “การใช้เหตุผลบกพร่องทางจิตวิทยาของผู้บริหารที่สัมพันธ์กับขวัญในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนเอกชน เขตบางแค กรุงเทพมหานคร” เสนอโดย นายกษิม์ดิฐช์ เกตุแก้ว เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

.....

(รองศาสตราจารย์ ดร.จิราวรรณ คงคล้าย)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

วันที่ .....เดือน .....พ.ศ. .....

ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์

1. อาจารย์ ดร.ศริยา สุขพานิช
2. อาจารย์ ดร.ประเสริฐ อินทร์รักษ์
3. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชวนชม ชินะตังกูร

มหาวิทยาลัยศิลปากร สงวนลิขสิทธิ์

คณะกรรมการตรวจสอบวิทยานิพนธ์

.....

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิริชัย ชินะตังกูร)

...../...../.....

.....

(อาจารย์ ดร.ศริยา สุขพานิช)

...../...../.....

.....

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ชวนชม ชินะตังกูร)

...../...../.....

.....

(อาจารย์ ดร.ประเสริฐ อินทร์รักษ์)

...../...../.....

.....

(รองศาสตราจารย์ ดร.สุรพล พยอมแย้ม)

...../...../.....

K43461051 : สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
คำสำคัญ : การใช้เหตุผลบกพร่อง / ขวัญในการปฏิบัติงาน

กษิม์ดิฐช์ เกตุแก้ว : การใช้เหตุผลบกพร่องทางจิตวิทยาของผู้บริหารที่สัมพันธ์กับขวัญในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนเอกชน เขตบางแค กรุงเทพมหานคร(PSYHOLOGICAL FALLACIES OF ADMINISTRATORS RELATED TO THE PERFORMANCE MORALE OF PRIVATE SCHOOL TEACHERS IN BANGKAE, BANGKOK) อาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ : อ. ดร. ศริยา สุขพานิช ผศ. ดร.ชวนชม ชินะตังกูร และ อ. ดร.ประเสริฐ อินทร์รักษ์. 109 หน้า. ISBN 974-464-537-7

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อทราบ 1) การใช้เหตุผลบกพร่องทางจิตวิทยาของผู้บริหารโรงเรียน 2) ขวัญในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชน และ 3) การใช้เหตุผลบกพร่องทางจิตวิทยาของผู้บริหารที่สัมพันธ์กับขวัญในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชน ตัวอย่างที่ใช้ ได้แก่ โรงเรียนเอกชน เขตบางแค กรุงเทพมหานคร จำนวน 11 โรงเรียน ผู้ให้ข้อมูล คือ ครู รวมผู้ให้ข้อมูลทั้งสิ้น 205 คน เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถาม เกี่ยวกับการใช้เหตุผลบกพร่องทางจิตวิทยา ตามแนวคิดของ ปรีชา ช้างขวัญยืนและคณะ และขวัญในการปฏิบัติงาน ของ กริฟฟิทส์ (Griffiths) การวิเคราะห์ข้อมูลใช้ค่าความถี่ (f) ค่าร้อยละ (%)ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D) และการวิเคราะห์ค่าสหสัมพันธ์ของเพียร์สัน

ผลการวิจัยพบว่า

1. การใช้เหตุผลบกพร่องทางจิตวิทยาของผู้บริหาร โดยภาพรวมและเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับปานกลาง ยกเว้น ด้านการแย้งที่มา อยู่ในระดับน้อย

2. ขวัญในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชน โดยภาพรวมและเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับปานกลาง

3. การใช้เหตุผลบกพร่องทางจิตวิทยาของผู้บริหารสัมพันธ์กับขวัญในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชน โดยภาพรวม เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า การขอความเห็นใจ การอ้างผู้อื่นเป็นตัวอย่างและการอ้างประเพณี มีความสัมพันธ์กับขวัญด้านความมั่นคงในงาน การอ้างอำนาจ การแย้งตัวบุคคล การอ้างความไม่รู้เหตุผล การอ้างความเป็นพวกพ้องเดียวกัน การขอความเห็นใจ การอ้างผู้อื่นเป็นตัวอย่างและการอ้างประเพณี มีความสัมพันธ์กับขวัญด้านค่าตอบแทนที่ดี การอ้างอำนาจ การแย้งตัวบุคคล การอ้างความเป็นพวกพ้องเดียวกัน และการอ้างประเพณี มีความสัมพันธ์กับขวัญด้านโอกาสในการก้าวหน้า การอ้างคุณวิเศษ การแย้งตัวบุคคล การอ้างคนส่วนมาก และการอ้างความเป็นพวกพร้องเดียวกัน มีความสัมพันธ์กับขวัญด้านประโยชน์ที่พึงจะได้รับ การอ้างคุณวิเศษ การอ้างอำนาจ การแย้งตัวบุคคล การแย้งที่มา การอ้างความไม่รู้เหตุผล การอ้างความเป็นพวกเดียวกัน การขอความเห็นใจ การอ้างผู้อื่นเป็นตัวอย่าง และการอ้างประเพณี มีความสัมพันธ์กับขวัญด้านการได้รับยกย่องในตำแหน่งหน้าที่การงาน

มหาวิทยาลัยศิลปากร ลิขสิทธิ์

ภาควิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร ปีการศึกษา 2547
ลายมือชื่อนักศึกษา .....
ลายมือชื่ออาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ 1. ..... 2. ..... 3. .....

K43461051 : MOJOR : EDUCATIONAL ADMINISTRATION.
KEY WORDS : FALLACIES / PERFORMANCE MORALE
KASIDID KETKEO : PSYCHOLOGICAL FALLACIES OF ADMINISTRATORS RELATED TO THE PERFORMANCE MORALE OF PRIVATE SCHOOL TEACHERS IN BANGKAE, BANGKOK .
THESIS ADVISORS :SARIYA SUKHABANIJ, Ph.D., ASST.PROF.CHUANCHOM CHINATANGKUL,Ph.D., AND PRASERT INTARAK, Ed.D., 109 pages. ISBN 974-464-537-7

The purposes of this research were to find 1) psychological fallacies of administrators 2) the performance morale of private school teachers and 3) psychological fallacies of administrators related to the performance morale of private school teachers. The samples were 11 private schools in Bangkae Area, the Bangkok Metropolitan Administration. The respondents comprised 205 teachers. The research instrument was a questionnaire on psychological fallacies according to Preecha Changkwanyuen and others' viewpoints and on performance morale according to Griffiths' viewpoints, frequency (f), percentage (%), mean ($\overline{X}$), standard deviation (S.D.) , and Pearson's product moment correlation coefficient were used in data analysis.

The findings revealed as follows.

1. Psychological fallacies of administrators, as a whole and as an individual aspect, were at a mid level, but the prejudice about leaning institutions was at a low level.

2. The performance morale of private school teachers, as a whole and as an individual aspect, was at a mid level.

3. Psychological fallacies of administrators were related to the performance morale of private school teachers as a whole. As an individual aspect, it was found that asking for sympathy, citing others as examples and referring to customs were related to the morale in terms of a pay ; power reference, protesting a person, reference to the same party, and referring to customs were related to the morale in terms of future progress; citing superiority, protesting a person, referring to majority, and referring to the same party were related to the morale in terms of deserved benefit ; citing superiority, power reference, protesting a person, prejudice about learning institutions, referring to the same party, asking for sympathy, citing others as examples, and referring to customs were related to the morale in terms of being praised in working positions.

Department of Educational Administration Graduate School, Silpakorn University Academic Year 2004
Student's signature ……..
Thesis Advisors' signatures 1. ……..... 2. ……..……3. ……..

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จได้ด้วยดีเพราะได้รับความกรุณาจากอาจารย์ ดร.ศริยา สุขพานิช ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชวนชม ชินะตังกูร อาจารย์ ดร.ประเสริฐ อินทร์รักษ์ รองศาสตราจารย์ ดร.ศิริชัย ชินะตังกูร แห่งภาควิชาบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร และรองศาสตราจารย์ ดร.สุรพล พยอมแย้ม แห่งภาควิชาจิตวิทยา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร ที่ได้ให้คำแนะนำ ช่วยเหลือ สนับสนุนตลอดจนแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ พร้อมทั้งดูแลเอาใจใส่อย่างใกล้ชิดในขณะที่ดำเนินการวิจัย ผู้วิจัยจึงขอขอบคุณในความกรุณาเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

ขอขอบคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุพัณณี ชวนสนิท ผู้ช่วยศาสตราจารย์ เด่นศิริ ทองนพคุณ อาจารย์ประทีป มากมิตร อาจารย์มณฑา เหมศิริ นางสาวพรชนก บุญญานันทกุล แห่งมหาวิทยาลัยเอเชียอาคเนย์ และ อาจารย์ประมูล วงศ์กระจ่าง แห่งมหาวิทยาลัยณิวัฒนา ที่ได้กรุณาตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ โดยเฉพาะอาจารย์ประทีป มากมิตร ได้กรุณาให้คำแนะนำช่วยเหลือแก้ไขให้เป็นกรณีพิเศษและขอขอบคุณ ผู้บริหารโรงเรียนเอกชน เขตบางแค กรุงเทพมหานคร ที่ได้ให้ความร่วมมือตอบแบบสอบถามข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้

ขอขอบคุณ บิดา มารดาและทุกคนในครอบครัวที่เป็นกำลังใจ เสียสละหลายสิ่งหลายประการ เพื่อให้ผู้วิจัยได้ศึกษาจนสำเร็จสมความปรารถนาด้วยดี

มหาวิทยาลัยศิลปากร ศูนย์วิทยทรัพยากร

สารบัญ

หน้า

บทคัดย่อภาษาไทย..... ง

บทคัดย่อภาษาอังกฤษ..... จ

กิตติกรรมประกาศ..... ฉ

สารบัญตาราง..... ญ

สารบัญแผนภูมิ..... ฏ

บทที่ 1

1 บทนำ..... 1

ภูมิหลังและความเป็นมา..... 2

ปัญหา..... 4

วัตถุประสงค์ของการวิจัย..... 7

ข้อคำถามของการวิจัย..... 7

สมมุติฐานในการวิจัย..... 8

กรอบแนวคิดของการวิจัย..... 8

ขอบเขตทฤษฎีของการวิจัย..... 9

นิยามศัพท์เฉพาะ..... 11

2 วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง..... 12

การใช้เหตุผล..... 12

ประวัติของวิชาการใช้เหตุผล..... 12

ความหมายของการใช้เหตุผล..... 14

ความสำคัญของการใช้เหตุผล..... 15

การใช้เหตุผลกับผู้บริหาร..... 16

การใช้เหตุผลกับครูผู้สอน..... 17

โครงสร้างของวิชาการใช้เหตุผลในภาพรวม..... 18

การใช้เหตุผลบกพร่อง..... 19

ประเภทของเหตุผลบกพร่อง..... 19

การใช้เหตุผลบกพร่องทางจิตวิทยา..... 20

มหาวิทยาลัยศิลปากร สงวนลิขสิทธิ์

สารบัญ (ต่อ)

บทที่		หน้า
	ขวัญในการปฏิบัติงาน	24
	ความหมายของขวัญ	24
	ความสำคัญของขวัญ	26
	องค์ประกอบหรือปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญ	28
	เครื่องมือที่ใช้ในการตรวจสอบวัดระดับขวัญในการทำงาน	31
	โรงเรียนเอกชน	33
	ความเป็นมาของการศึกษาเอกชน	33
	ความสำคัญของการจัดการศึกษาเอกชน	34
	ขอบข่ายอำนาจหน้าที่ของสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน	35
	การบริหารและการควบคุมโรงเรียนเอกชน	36
	ปัจจัยที่เป็นผลกระทบต่อโรงเรียนเอกชนและแนวทางแก้ไข	37
	งานวิจัยที่เกี่ยวกับขวัญในการปฏิบัติงาน	41
	สรุป	47
3	การดำเนินการวิจัย	48
	ขั้นตอนการดำเนินการวิจัย	48
	ระเบียบวิธีวิจัย	49
	แผนแบบของการวิจัย	49
	ประชากร	49
	ตัวอย่างและการเลือกตัวอย่าง	50
	ตัวแปรที่ศึกษา	51
	เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	52
	การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	54
	การเก็บรวบรวมข้อมูล	54
	การวิเคราะห์ข้อมูล	55
	สถิติที่ใช้ในการวิจัย	55
	สรุป	56

มหาวิทยาลัยศิลปากร สงวนลิขสิทธิ์

สารบัญ (ต่อ)

บทที่		หน้า
4	ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	57
	ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	57
	ตอนที่ 2 การวิเคราะห์พฤติกรรมการใช้เหตุผลบกพร่องทางจิตวิทยาของผู้บริหารโรงเรียน.....	59
	ตอนที่ 3 การวิเคราะห์ขวัญในการปฏิบัติงานของครู.....	65
	ตอนที่ 4 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของพฤติกรรมการใช้เหตุผลบกพร่องทางจิตวิทยามีความสัมพันธ์กับขวัญในการปฏิบัติงาน.....	69
5	สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	76
	สรุปผลการวิจัย.....	76
	การอภิปรายผล.....	77
	ข้อเสนอแนะ.....	84
บรรณานุกรม.....		85
ภาคผนวก.....		92
	ภาคผนวก ก	93
	- รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือ.....	94
	- หนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล.....	95
	ภาคผนวก ข	96
	- การหาค่าความเชื่อมั่น.....	97
	ภาคผนวก ค	100
	- แบบสอบถามเพื่อการวิจัย.....	101
ประวัติผู้วิจัย.....		109

มหาวิทยาลัยศิลปากร สงวนลิขสิทธิ์

สารบัญตาราง

ตารางที่		หน้า
1	จำนวนประชากรและจำนวนกลุ่มตัวอย่าง……..	50
2	จำนวนและร้อยละของข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม…….	58
3	ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับพฤติกรรมการใช้เหตุผลบกพร่องทางจิตวิทยาของผู้บริหารจำแนกตามรายด้าน…….……	59
4	ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับพฤติกรรมการใช้เหตุผลบกพร่องทางจิตวิทยาของผู้บริหาร จำแนกตามรายด้านและรายข้อ……..	60
5	ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับขวัญในการปฏิบัติงานของครู จำแนกตามรายด้าน…….	65
6	ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับขวัญในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนเอกชน เขตบางแค กรุงเทพมหานคร…….……	66
7	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างการใช้เหตุผลบกพร่องทางจิตวิทยากับขวัญในการปฏิบัติงาน ด้านความมั่นคงในงาน……..	69
8	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างการใช้เหตุผลบกพร่องทางจิตวิทยากับขวัญในการปฏิบัติงาน ด้านค่าตอบแทนที่ดี……..……	70
9	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างการใช้เหตุผลบกพร่องทางจิตวิทยากับขวัญในการปฏิบัติงาน ด้านโอกาสการก้าวหน้า…….	72
10	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างการใช้เหตุผลบกพร่องทางจิตวิทยากับขวัญในการปฏิบัติงาน ด้านประโยชน์ที่พึงจะได้รับ…….	73
11	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างการใช้เหตุผลบกพร่องทางจิตวิทยากับขวัญในการปฏิบัติงาน ด้านการได้รับยกย่องในตำแหน่งหน้าที่การงาน……...	74

มหาวิทยาลัยศิลปากร ศูนย์วิทยทรัพยากร

สารบัญแผนภูมิ

แผนภูมิที่		หน้า
1	กรอบแนวคิดของการวิจัย.....	9
2	ขอบเขตทางทฤษฎีของการวิจัย.....	10

มหาวิทยาลัยศิลปากร สงวนลิขสิทธิ์

บทที่ 1

บทนำ

ในการบริหารหรือการจัดองค์กรใด ๆ ก็ตาม ผู้บริหารไม่เพียงแต่จะมีอำนาจต่องานที่ได้รับจากการแต่งตั้งมอบหมายแต่เพียงอย่างเดียว ผู้บริหารยังต้องมีอำนาจส่วนตัวอีกด้วย[1] อำนาจส่วนตัวนี้ได้จากการสร้างความสัมพันธ์อันดีงามต่อบุคคลากรทุก ๆ คนในหน่วยงานให้มีความรู้ ความเข้าใจ สร้างความรัก ความศรัทธาก่อให้เกิดความร่วมมือร่วมใจกันปฏิบัติหน้าที่ด้วยความสมานฉันท์ เพื่อให้จุดประสงค์ขององค์กรได้สำเร็จลุล่วงอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

อำนาจส่วนตัวจึงมีความสำคัญอย่างยิ่งที่จะโน้มน้าวบุคลากรให้เป็นผู้มอบอำนาจให้ผู้บริหารด้วยความเต็มใจ เป็นการเสริมสร้างอำนาจที่จะได้รับการแต่งตั้งให้เป็นที่ยอมรับอีกทางหนึ่ง อำนาจส่วนตัวจึงเป็นสิ่งที่สำคัญอย่างยิ่งที่จะนำไปบริหารทรัพยากรมนุษย์ เพราะนักบริหารทั้งหลายได้ยอมรับแล้วว่า มนุษย์ เป็นทรัพยากรที่สำคัญที่สุด[2] เพราะมนุษย์มีชีวิตจิตใจ มีความรู้สึกนึกคิด มีอารมณ์ที่ปรับตัวไปตามสถานภาพสิ่งแวดล้อมอยู่ตลอดเวลา

มหาวิทยาลัยศิลปากร ศูนย์วิทยทรัพยากร

ผู้บริหารจึงจำเป็นต้องสร้างอำนาจ ส่วนตัวด้วยความรอบคอบ ละเอียดอ่อน มีเหตุผล และโดยเฉพาะเหตุผลทางด้านจิตวิทยาย่อมมีความสัมพันธ์โดยตรงกับขวัญในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กร หากบุคลากรขาดขวัญที่ดี แม้บุคคลผู้นั้นจะมีความรู้ความสามารถเท่าไรก็ตามย่อมแสดงความรู้ความสามารถในการทำงานได้ไม่เต็มที่[3] และในทางตรงข้ามหากบุคลากร มีขวัญที่ดีแล้วก็จะเกิดกำลังใจในการทำงาน เกิดความร่วมมือร่วมใจ และยังทำให้เกิดระเบียบวินัยในการทำงาน ปฏิบัติตามข้อบังคับระเบียบแบบแผน มีความริเริ่มในกิจกรรม มีความเชื่อมั่นในองค์กร ทำให้องค์กรเข้มแข็งฟันฝ่าอุปสรรคในยามคับขันได้[4] ดังนั้น การใช้เหตุผลทางจิตวิทยาของผู้บริหาร จึงมีความสัมพันธ์กับขวัญในการปฏิบัติงานของบุคลากรทุกคน ดังที่กล่าวไว้แล้ว

---

[1] วรารณ สืบสหการ, EQ สำหรับผู้นำ (กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์ บี ไบร์ บุ๊ค, 2546), 8.

[2] อุทัย หิรัญโต, หลักการบริหารบุคคล (กรุงเทพฯ : โอ.เอส3.พริ้นติ้งเฮาส์, 2531) 1-2.

[3] บุญมั่น ธนาศุภวัฒน์, จิตวิทยาองค์การ (กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์โอเดียนสโตร์, 2537), 142.

[4] Ralp C. Davis, Foundamentals to Top Management (New York : Harper & Brothers, Co., 1951), 553.

ภูมิหลังและความเป็นมา

จิตวิทยาเป็นศาสตร์ว่าด้วยพฤติกรรมของมนุษย์และสัตว์ แต่พฤติกรรมของมนุษย์นั้นมีขอบเขตที่กว้างขวางมาก ครอบคลุมไปถึงสภาพสังคม อารมณ์ จิตใจ ความคิดเห็น สติปัญญา[5] ดังนั้น ผู้บริหารจึงจำเป็นต้องบริหารทรัพยากรมนุษย์ ด้วยความรู้ความเข้าใจ มีทักษะต่อการปฏิบัติตนตามสภาพจิตวิทยาขององค์กรนั้น ๆ เพื่อนำมาวิเคราะห์ทำนายและควบคุมพฤติกรรมของบุคลากรได้

แต่ในปัจจุบันพฤติกรรมของมนุษย์มีความซับซ้อนมากขึ้นตามลำดับ ความรวดเร็วและประสิทธิภาพ ในการควบคุมพฤติกรรมของบุคลากรให้เป็นไปในทิศทางที่ต้องการนั้นทวีความยุ่งยากมากเพราะ วัฒนธรรมและค่านิยมของแต่ละบุคคลที่แตกต่างกันออกไป โดยเฉพาะอย่างยิ่งค่านิยมของสังคมไทยที่ยอมรับถือปฏิบัติกันมา อาทิเช่น นิยมยกย่องบุคคลมากกว่าเหตุผล ยกย่องคนมีเงินและมีอำนาจ ไม่ตรงต่อเวลา ขาดความกระตือรือร้น นิยมวัตถุชอบโฆษณา ขาดความมีระเบียบวินัย[6] ค่านิยมดังกล่าวมีแนวโน้มที่จะชักนำให้ผู้บริหารลืมเหตุผล ระเบียบกฎเกณฑ์ที่ดีงาม และคล้อยตามสภาพสิ่งแวดล้อมของสังคมที่ปนเปื้อนอยู่ ปล่อยให้อารมณ์ต่าง ๆ เช่น ความรัก ความศรัทธา ความโกรธ ความกลัว และความเกลียดชัง ริดรอนเหตุผลที่ช่วยในการปฏิบัติหน้าที่ของตนจนเกิดความบกพร่องทางจิตวทยาขึ้นได้

มหาวิทยาลัยศิลปากร สงวนลิขสิทธิ์

การมีเหตุผลที่บกพร่องนี้เองที่ทำให้บุคลากรเกิดความรู้สึกที่ดีต่อผู้บริหารถดถอยลง ขาดความศรัทธา ขาดความจริงใจ ขาดความเชื่อมั่น เป็นการทำลายอำนาจส่วนตัวของผู้บริหารลง แต่เนื่องจากผู้บริหารมีอำนาจโดยการแต่งตั้งอยู่แล้ว จึงทำให้บุคลากรไม่กล้าพูดความจริง ไม่กล้าแสดงออก ถูกเก็บกดทำให้เบื่อหน่ายต่อการปฏิบัติหน้าที่การงาน และขาดความร่วมมือร่วมใจ เกิดความขัดแย้ง แบ่งพรรคแบ่งพวก นั่นคือ สัญญาณบอกให้รู้ถึงการขาด “ขวัญ” ในการทำงานนั่นเอง[7]

---

[5] ศรีเรือน แก้วกังวาล, แนะแนวจิตวิทยา, พิมพ์ครั้งที่ 8 (กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2545), 57.

[6] เจริญ ไวรวัจนกุล, ความเป็นครู (กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์ศูนย์ส่งเสริมวิชาการ, 2534), 210.

[7] กีรติ บุญเจือ, ตรรกวิทยาทั่วไป, พิมพ์ครั้งที่ 16 (กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ไทยวัฒนาพานิช จำกัด, 2542), 57.

หากพิจารณาถึงสภาพของโรงเรียนเอกชน ยิ่งน่าเป็นห่วงมาก เพราะการจัดการศึกษาโรงเรียนเอกชนเป็นธุรกิจ ที่ได้กำไรน้อยกว่าธุรกิจอื่น ๆ[8] ผู้บริหารโรงเรียนส่วนมากเป็นเจ้าของกิจการ จึงต้องอยู่ในความควบคุม กำกับ ดูแลอย่างเข้มงวดกวดขัน เพื่อความอยู่รอด การบริหารจึงไม่คำนึงถึงครูเป็นบุคลากรหลัก ไม่ให้ความรัก ความเมตตา ขาดความเอาใจใส่ดูแล ไม่ให้การสนับสนุน ช่วยเหลือ ทำให้ผู้บริหารและครูขาดความเข้าใจอันดีต่อกัน เป็นการยากที่ผู้บริหารจะได้รับความร่วมมือในการทำงานอย่างแท้จริง[9] ซึ่งถือว่าขาดขวัญ และกำลังใจในการทำงานนั่นเอง เมื่อเห็นงานอื่นดีกว่าก็จะลาออกกลางคัน วลัยลักษณ์ พิริยะสุรวงศ์ ได้อ้างถึง แลน แมคนะมะรา (Lan McNamara) ครูชาวอังกฤษผู้อาสาเข้ามา เป็นครูสอนโรงเรียนเอกชนหลายแห่งในกรุงเทพมหานคร เป็นเวลาสามปีครึ่ง ได้ศึกษาถึงรายได้ของครูในโรงเรียนเอกชน พบว่า ครูโรงเรียนเอกชนที่จบมานานมีประสบการณ์และมีความชำนาญ มีเงินเดือนไม่ต่างจากครูที่เพิ่งจบมาทำงานมากนัก[10] ซึ่งแสดงว่าไม่ได้สร้างขวัญและกำลังใจให้เท่าที่ควร

ข้อมูลดังกล่าวเป็นหลักฐานแสดงให้เห็นชัดเจนว่าการบริหารงานโรงเรียนเอกชนมีปัญหาเกี่ยวกับ ปัจจัยพื้นฐานทางการบริหารหลายประการ จึงเป็นความจำเป็นอย่างยิ่งที่ผู้บริหารจะต้องศึกษาค้นคว้างานในหน้าที่ของนักบริหาร (Executive Function)โดยเฉพาะการบริหารทรัพยากรมนุษย์ (human resource) ซึ่งถือว่าเป็นทรัพยากรที่มีค่าสูงสุดให้เกิดแรงจูงใจ และขวัญในการทำงาน แต่สิ่งที่เราศึกษาค้นคว้ามาทุกอย่าง จะเป็นความรู้ที่แท้จริงได้ ก็ต้องผ่านกระบวนการทางการใช้เหตุผลเชิงอุปนัย (induction)[11] วิชาการใช้เหตุผลเป็นศิลปอันจำเป็นของมนุษย์ที่ทำให้เกิดความน่าเชื่อได้[12] การมีเหตุผลไม่เพียงพอจะทำให้การตัดสินใจอยู่ภายใต้ความไม่

มหาวิทยาลัยศิลปากร ลิขสิทธิ์

---

[8]จรวย ธรณินทร์, "อนาคตการศึกษาเอกชนจะไปทิศทางใด," วารสารสานปฏิรูป (พฤษภาคม 2544) : 66.

[9]พรทิภา อุ่นจัตุรพร, "ปัจจัยการบริหารงานส่งผลต่อขวัญในการปฏิบัติงานตามความคิดเห็นของครูโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษาขนาดใหญ่ เขตการศึกษา 5" (วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2539), 6.

[10]วลัยลักษณ์ พิริยะสุรวงศ์, "การศึกษาไทยในสายตาฝรั่ง," วารสารสานปฏิรูป (มีนาคม 2544) : 6.

[11]วิทย์ วิศทเวทย์, ปรัชญาทั่วไป มนุษย์ โลก และความหมายของชีวิต (กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์อักษรเจริญทัศน์, 2543), 118.

[12]มงคล หวังสุขใจ, ตรรกศาสตร์ (นนทบุรี : SR printing, 2538), 2.

แน่นอน[13] ดังนั้น ผู้บริหารจึงจำเป็นต้องหาหนทางในการยกระดับขวัญและกำลังใจของบุคลากรในองค์กรให้สูงขึ้น โดยคาดหวังว่าผู้บริหารที่ศึกษากระบวนการใช้เหตุผล จะมีลักษณะที่เด่นชัดในความเป็นผู้นำมากขึ้น มีความน่าเชื่อถือ และเป็นที่ ยอมรับของครู ซึ่งมี อิทธิพลต่อขวัญและกำลังใจที่ดีต่อการทำงาน

ปัญหา

โรงเรียนเอกชนภายใต้การดูแล ของสำนักบริหารงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชนนั้นมีปัญหาและอุปสรรคที่สำคัญหลายประการ อาทิเช่น ในปัจจุบันนโยบายของรัฐจะดูแลโรงเรียนของรัฐที่สวนทางกับนโยบายส่งเสริมการศึกษาเอกชน เพราะรัฐบาลได้พยายามส่งเสริมให้รัฐบาลขยายการศึกษาให้กว้างขวางโดยการเพิ่มจำนวนนักเรียนให้มากที่สุดเท่าที่จะทำได้ จึงจำเป็นจะต้องเพิ่มอัตราจำนวนครูมากขึ้นซึ่งมีผลกระทบต่อโรงเรียนเอกชนคือ ครูที่ทำการสอนในโรงเรียนเอกชนจำนวนมากลาออกไปรับราชการครูในโรงเรียนรัฐบาลเพราะเชื่อว่าการเป็นครูในโรงเรียนรัฐบาลมีความมั่นคงมากกว่าการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนเอกชนจึงมีปัญหาตามมาเช่นเดียวกัน คือต้องพัฒนาบุคลากรจนมีความสามารถที่จะพัฒนาการเรียนการสอนดีแล้วต้องออกไป หาบุคลากรใหม่มาทำงานใหม่อีกอยู่เช่นนี้ตลอดไปไม่มีที่สิ้นสุดและปัญหาที่สำคัญอีกประการหนึ่งก็คือผู้บริหารขาดความมั่นใจในการลงทุนเนื่องจากนโยบายการส่งเสริมให้เอกชนเข้ามาร่วมลงทุนในการจัดการศึกษา ยังไม่ได้รับการปฏิบัติอย่างจริงจัง โรงเรียนเอกชนบางส่วนรายรับไม่พอกับรายจ่าย ดำเนินกิจการโดยไม่มีผลกำไร ทำให้ไม่สามารถนำเงินมาพัฒนาการเรียนการสอนและกิจกรรมของโรงเรียนได้ และในส่วนของครู ปัจจุบันสวัสดิการของครูที่ได้รับจากกองทุนสงเคราะห์ครูใหญ่และครูโรงเรียน เอกชนนั้น ยังไม่สามารถจูงใจครูให้ปฏิบัติงานในโรงเรียนเอกชนได้นาน อัตราการเข้า – ออก ของครู โรงเรียนเอกชนยังสูง ซึ่งส่งผลกระทบต่อกิจกรรมการเรียนการสอนในโรงเรียน เงินเดือนครูในบางโรงเรียนยังจ่ายไม่เต็มตามวุฒิ และกฎ ระเบียบ ข้อบังคับ ที่กำหนดให้โรงเรียนถือปฏิบัติมาก ก่อให้เกิดความไม่คล่องตัว[14]

มหาวิทยาลัยศิลปากร สงวนลิขสิทธิ์

---

[13]R.L. Trewatha and M. Gene Newport, Management (Business Publications, Inc, 1976), 63.

[14]สมจินตนา ภักดิ์ศรีวงศ์, “บทสัมภาษณ์เลขาธิการคณะกรรมการการศึกษาเอกชน,” วารสารกองทุนสงเคราะห์การศึกษาเอกชน 7,57 (มกราคม 2540) : 8 – 9.

ในการลงทุนทางการศึกษาของเอกชนนั้นมีลักษณะของการลงทุนหรือการให้บริการที่หลากหลาย เพราะการจัดการศึกษาเอกชนเป็นธุรกิจประเภทหนึ่ง โดยทั่วไปจัดขึ้นโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อแสวงหาผลกำไร แต่ก็มีสถาบันการศึกษาเอกชนอยู่บ้างที่ไม่มีวัตถุประสงค์เพื่อแสวงหาประโยชน์ดังกล่าว รัฐบาลได้มีนโยบายในการส่งเสริมสนับสนุนการศึกษาเอกชน เพื่อเป็นการแบ่งเบาภาระของรัฐในการจัดการศึกษา แต่ในปัจจุบันรัฐมีนโยบายในการขยายโอกาสทางการศึกษาที่ส่งผลกระทบต่อการจัดการศึกษาภาคเอกชนเป็นอย่างมาก ทำให้โรงเรียนเอกชนจำนวนไม่น้อยต้องเลิกล้มกิจการเนื่องจากมีจำนวนนักเรียนเข้าเรียนน้อย รายได้ไม่เพียงพอกับรายจ่ายและบางแห่งมีปัญหาด้านคุณภาพการจัดการเรียนการสอน ซึ่งมีสาเหตุจากรายได้ที่ลดลง โรงเรียนต้องตัดรายจ่ายด้านต่าง ๆ และในเรื่องคุณภาพของผู้เรียนที่โรงเรียนเอกชนไม่สามารถคัดเลือกนักเรียนได้ตามต้องการ มีเพียงส่วนน้อยในโรงเรียนเอกชนที่มีคุณภาพจะมีโอกาสคัดเลือกนักเรียนเข้าเรียน แต่ในภาวะปัจจุบัน ฐานะทางเศรษฐกิจของผู้ปกครองไม่ดี โอกาสติดค้างค่าธรรมเนียมการเรียนมีมาก ทำให้โรงเรียนต้องประสบปัญหาทางการเงินตามไปด้วย[15]

การบริหารงานในโรงเรียนเอกชน จึงมีปัญหาทางปัจจัยในการบริหาร คือ คน (man) และเงิน (money) โดยเฉพาะคนซึ่งเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุดในการที่จะร่วมมือร่วมใจปฏิบัติหน้าที่การงานให้สำเร็จตามจุดประสงค์ขององค์กร สภาพสังคมทั่วไปนั้นก็ มีปัญหาซับซ้อนอยู่แล้ว โรงเรียนเอกชนยังมีปัญหาดังกล่าวเช่นนี้อีก จึงเป็นปัญหาที่แก้ไขยาก

และเมื่อพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ ปี พ.ศ. 2442 ได้กำหนดเกี่ยวกับลักษณะคุณภาพที่พึงประสงค์และมาตรฐานที่ต้องการให้เกิดขึ้นในสถานศึกษาทุกแห่ง และใช้เป็นหลักในการเทียบเคียง สำหรับการส่งเสริมการกำกับดูแล การตรวจสอบ การประเมินผล การประกันคุณภาพ และมาตรฐานในความไม่พร้อมกำลังคนของโรงเรียนเอกชน จึงเป็นปัญหาที่ทับทวีขึ้นมาอีกทำให้เป็นผลกระทบทางด้านจิตใจของผู้บริหารและผลที่ตามมา คือสภาพทางจิตวิทยาที่ถูก กดดันมากยิ่งขึ้น เพราะรัฐต้องตรวจสอบความรับผิดชอบคุณภาพในการบริหารงานให้ได้มาตรฐานกลางของชาติ[16]

---

[15]สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน, บัญชีรายชื่อทะเบียนโรงเรียนเลิกกิจการ (กรุงเทพฯ : กองทะเบียน, 2541), 30.

[16]เกษม วัฒนชัย, “ภาพกว้าง…ทางไกล,” วารสารสานปฏิรูปการศึกษา (ธันวาคม 2545) : 14.

สภาพความกดดันส่งผลต่ออารมณ์ความรู้สึกถ่ายทอดถึงครูผู้ทำการสอนต่ออารมณ์ความรู้สึก ครูบางคนถูกบีบคั้นและออกไปหางานทำที่สบายใจกว่า โดยเฉพาะครูที่มีความสามารถซึ่งคิดว่าตนเองหางานอื่นทำได้ ส่วนครูที่ไม่มีทางเลือกก็จำเป็นต้องทนต่อความรู้สึกที่บีบคั้น ทำให้ขาดขวัญและกำลังใจในการทำงาน

และขณะเดียวกัน ครูในโรงเรียนรัฐบาลมีความพร้อมกว่าในเรื่องคุณวุฒิ และมีความมั่นคงกว่าเมื่อพระราชบัญญัติการศึกษา 2542 ได้รณรงค์ในเรื่องของการปฏิบัติรูปกระบวนการเรียนการสอนนั้น ครูรัฐบาลซึ่งมีความพร้อมกว่าก็ย่อมจะพัฒนาได้รวดเร็วและจะเพิ่มความชัดเจนทางคุณภาพการศึกษามากขึ้นเรื่อย ๆ และในที่สุดโรงเรียนเอกชนซึ่งขาดความพร้อมก็จะลดค่านิยมลงไป ยิ่งนานวันผู้ปกครองที่มีการศึกษาดีขึ้น ย่อมรู้จักทางเลือกที่จะส่งบุตรหลานเข้าโรงเรียนที่มีความพร้อมกว่า จึงน่าตั้งสมมุติฐานได้ว่าโรงเรียนเอกชนจะมีปัญหามากขึ้น โรงเรียนเอกชนบางแห่งก็จะเลิกกิจการลงในที่สุดได้

หากดูตารางจำนวนนักเรียนประถมศึกษาเอกชน ในเขตบางแค ข้างล่างนี้ก็จะพบว่าในรอบ 3 ปีการศึกษา จำนวนนักเรียนบางแห่งลดลง ซึ่งหากมีสภาพเช่นนี้ต่อไปอีกก็ไม่สามารถจะดำเนินการต่อไปได้

มหาวิทยาลัยศิลปากร สงวนลิขสิทธิ์

ตารางที่ 1 จำนวนนักเรียนที่เรียนชั้นประถมศึกษา (ประถมศึกษาที่ 1-6) ของโรงเรียนเอกชน เขตบางแค กรุงเทพมหานคร

ชื่อโรงเรียน	จำนวนนักเรียน ชั้น ป. 1 – 6			จำนวนนักเรียน ลด (-) เพิ่ม (+) (%)
	ปีการศึกษา 2543	ปีการศึกษา 2544	ปีการศึกษา 2545	
1. โรงเรียนปทุมนุสรณ์	541	568	549	+ 1.47
2. โรงเรียนภาษานุสรณ์บางแค	962	912	983	+ 2.18
3. โรงเรียนสุวกุลวิทยา	451	445	404	- 10.42
4. โรงเรียนอำนวยศิลป์ธนบุรี	801	794	808	+ 0.87
5. โรงเรียนอัสสัมชัญธนบุรี	2625	2649	2582	- 1.64
6. โรงเรียนอภิจิตอนุสรณ์	236	236	240	+ 1.69
7. โรงเรียนกสินธรวิทยา	1113	1150	955	- 14.20
8. โรงเรียนสกลศึกษาบางแค	352	335	333	- 5.40

ตารางที่ 1 (ต่อ)

ชื่อโรงเรียน	จำนวนนักเรียน ชั้น ป. 1 – 6			จำนวนนักเรียน ลด (-) เพิ่ม (+) (%)
	ปีการศึกษา 2543	ปีการศึกษา 2544	ปีการศึกษา 2545	
9. โรงเรียนนฤมิตรวิทยาธนบุรี	126	82	80	- 36.51
10. โรงเรียนภูมิศึกษา	232	225	217	- 6.47
11. โรงเรียนมณีวิทยา	697	683	720	+ 3.30

ที่มา : ฝ่ายสถิติ กองวางแผนงานและนโยบาย สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน กรุงเทพมหานคร 2546

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

เพื่อให้สอดคล้องกับปัญหาและความสำคัญของปัญหา ผู้วิจัยจึงได้กำหนดจุดประสงค์ของการวิจัยไว้ ดังนี้

มหาวิทยาลัยศิลปากร สงวนลิขสิทธิ์

1. เพื่อทราบการใช้เหตุผลบกพร่องทางจิตวิทยา ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาเอกชน เขตบางแค กรุงเทพมหานคร

2. เพื่อทราบขวัญในการปฏิบัติงาน ของครูโรงเรียนประถมศึกษาเอกชน เขตบางแค กรุงเทพมหานคร

3. เพื่อทราบการใช้เหตุผลบกพร่องทางจิตวิทยาของผู้บริหารที่มีความสัมพันธ์กับขวัญในการปฏิบัติงาน ของครูโรงเรียนประถมศึกษาเอกชน เขตบางแค กรุงเทพมหานคร

ข้อคำถามของการวิจัย

เพื่อให้สอดคล้องกับปัญหาและจุดประสงค์ของการวิจัย จึงกำหนดข้อคำถามไว้ดังนี้

1. การใช้เหตุผลบกพร่องทางจิตวิทยาของผู้บริหารงานโรงเรียนประถมศึกษาเอกชนในเขตบางแค กรุงเทพมหานคร อยู่ในระดับใด

2. ระดับขวัญในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนประถมศึกษาเอกชน ในเขตบางแค กรุงเทพมหานคร อยู่ในระดับใด

3. การใช้เหตุผลบกพร่องทางจิตวิทยาของผู้บริหาร มีความสัมพันธ์กับขวัญในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนประถมศึกษาเอกชน ในเขตบางแค กรุงเทพมหานคร หรือไม่

สมมุติฐานในการวิจัย

เพื่อเป็นแนวทางการศึกษาวิจัย และเพื่อให้การตรวจสอบข้อคำถามของการวิจัยเป็นไปตามจุดประสงค์ที่วางไว้ ผู้วิจัยจึงได้ตั้งสมมุติฐานของการวิจัยไว้ ดังนี้

1. การใช้เหตุผลบกพร่องทางจิตวิทยา ของผู้บริหารโรงเรียนเอกชน เขตบางแค กรุงเทพมหานคร อยู่ในระดับปานกลาง

2. ขวัญในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชน เขตบางแค กรุงเทพมหานคร อยู่ในระดับปานกลาง

3. การใช้เหตุผลบกพร่องทางจิตวิทยาของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาเอกชน เขตบางแค กรุงเทพมหานคร มีความสัมพันธ์กับขวัญในการปฏิบัติงานของครู

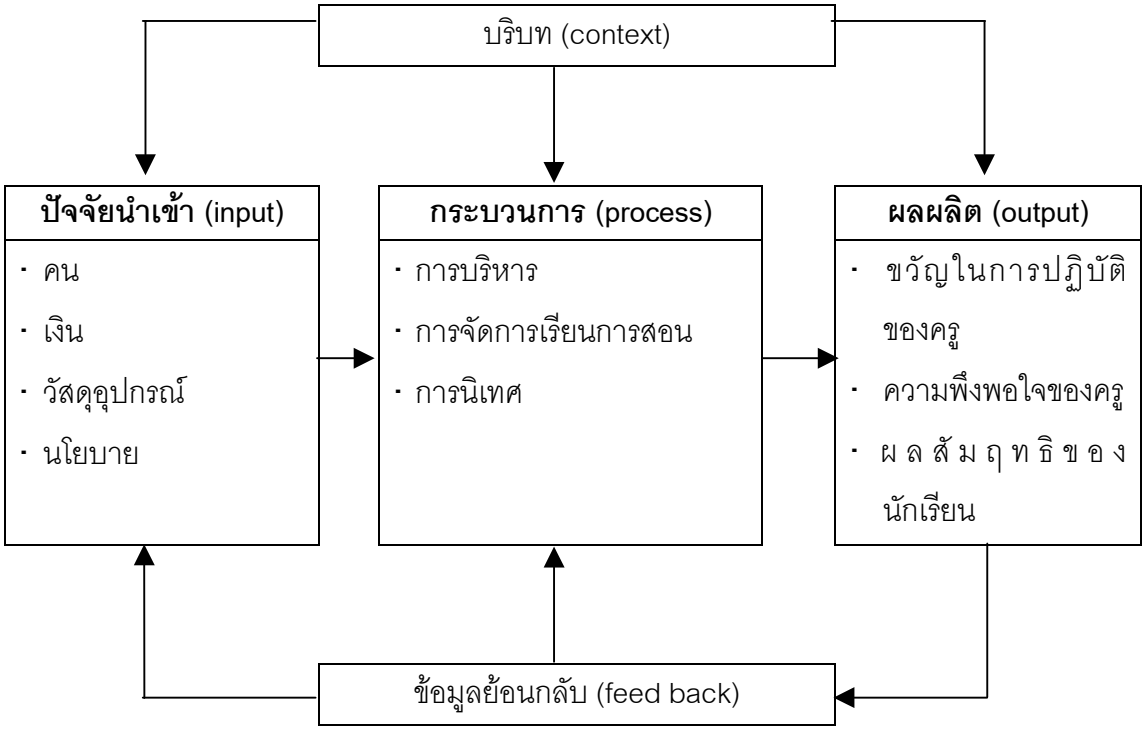
กรอบแนวคิดของการวิจัย

ในการจัดการศึกษาของโรงเรียนนั้น เป็นการดำเนินการในลักษณะขององค์กรเชิงระบบเคทซ์และคาน ประกอบด้วยปัจจัย 3 ประการ คือ ตัวป้อน (input) กระบวนการ (process) และผลผลิต (output) ข้อมูลย้อนกลับ (feed back) และสภาพสิ่งแวดล้อม (context)[17] สำหรับ ตัวป้อนในการวิจัยครั้งนี้ได้แก่ บุคลากร ซึ่งเป็นครูสอนในโรงเรียนเอกชน เขตบางแค กรุงเทพมหานคร กระบวนการ ได้แก่ เหตุผลทางจิตวิทยาของผู้บริหาร จะเป็นตัวแปรให้บุคลากรในองค์กร มีขวัญในการทำงานด้วยความมั่นคง มีความพึงพอใจ มีความสุข รักอาชีพครู มีความอบอุ่น พัฒนาความรู้ในการสอนให้ดีขึ้น ฯลฯ ดังปรากฏในแผนภูมิที่ 1

มหาวิทยาลัยศิลปากร ศูนย์วิทยทรัพยากร

---

[17] Danie Katz and Robert L.Kahn, The social Psychology of organizations, 2nd ed. (New York : John Wiley & Sons, 1978), 20.



มหาวิทยาลัยศิลปากร สงวนลิขสิทธิ์

แผนภูมิที่ 1 กรอบแนวคิดของการวิจัย

ที่มา : Daniel Katz and Robert L. Kahn, Human Relation in School Administration, 2 nd ed. (New York : John Wiley & Son, 1978), 20.

: ปรีชา ช้างขวัญยืนและคณะ, การใช้เหตุผล : ตรรกวิทยาเชิงปฏิบัติ , พิมพ์ครั้งที่ 6 (กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ด่านสุทธาการพิมพ์, 2543), 161.

ขอบเขตทฤษฎีของการวิจัย

สำหรับการใช้เหตุผลบกพร่องทางจิตวิทยา (Psychological fallacy) ผู้วิจัยได้เลือกการใช้เหตุผลบกพร่องทางจิตวิทยาของ ปรีชา ช้างขวัญยืนและคณะ[18] ซึ่งกำหนดไว้ 10 ประการ คือ 1) การอ้างคุณวิเศษ 2) การอ้างอำนาจเข้าข่ม 3) การแย้งตัวบุคคล 4) การแย้งที่มา 5) การอ้างความไม่รู้เป็นเหตุผล 6) การอ้างคนส่วนมาก 7) การอ้างความเป็นพวกพ้องเดียวกัน 8) การขอความเห็นใจ 9) การอ้างผู้อื่นเป็นตัวอย่าง 10) การอ้างประเพณี ส่วนปัจจัยของขวัญในการ

[18]ปรีชา ช้างขวัญยืนและคณะ, การใช้เหตุผลตรรกวิทยาเชิงปฏิบัติ (โรงพิมพ์ด่านสุทธาการพิมพ์, 2543), 161 – 167.

ปฏิบัติผู้วิจัยได้เลือกของ กริฟฟิทส์ (Griffiths)[19] ซึ่งได้กำหนดองค์ประกอบของขวัญไว้ 5 ประการ คือ 1) ความมั่นคงในงาน 2) ค่าตอบแทนที่ดี 3)โอกาสในการก้าวหน้า 4) ประโยชน์ที่พึงจะได้รับ 5) การได้รับการยกย่องในตำแหน่งหน้าที่การงาน

จากแนวความคิด และทฤษฎีดังกล่าว ได้นำมาประกอบกันเข้า เป็นกรอบทฤษฎีที่ผู้วิจัยใช้เป็นแนวทางในการวิจัยครั้งนี้ ดังแผนภูมิที่ 2

มหาวิทยาลัยศิลปากร ลิขสิทธิ์

แผนภูมิที่ 2 ขอบเขตทางทฤษฎีของการวิจัย

ที่มา : ปรีชา ช้างขวัญยืนและคณะ, การใช้เหตุผลตรรกวิทยาเชิงปฏิบัติ , พิมพ์ครั้งที่ 6 (กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ด่านสุทธาการพิมพ์, 2543), 161 – 167.

: Daniel E. Griffiths, Human Relation in School Administration (New York : Appletton – Century – Crofts, Inc., 1956), 154.

---

[19]Daniel E. Griffiths, Human Relation in School Administration (New York : Applet ton – Century – Crofts, Inc., 1956), 154.

นิยามศัพท์เฉพาะ

เพื่อให้เกิดความเข้าใจตรงกัน ผู้วิจัยจึงได้กำหนดนิยามขอบเขต หรือความหมายของคำศัพท์เฉพาะในการวิจัย ดังนี้

การใช้เหตุผลบกพร่องทางจิตวิทยา หมายถึง การสร้างสถานการณ์ให้ผู้เกี่ยวข้องคล้อยตามด้วยอารมณ์ต่าง ๆ จนกระทั่งอนุมานตามเป้าหมายที่ต้องการ โดยใช้อิทธิพลของอารมณ์แทนเหตุผล ในการวิจัยครั้งนี้การใช้เหตุผลบกพร่องทางจิตวิทยาประกอบด้วย การอ้างคุณวิเศษ การอ้างอำนาจ การแย้งตัวบุคคล การแย้งที่มา การอ้างความไม่รู้เหตุผล การอ้างคนส่วนมาก การอ้างความเป็นพวกพ้องเดียวกัน การขอความเห็นใจ การอ้างผู้อื่นเป็นตัวอย่าง การอ้างประเพณี

ขวัญในการปฏิบัติงาน หมายถึง สภาพจิตใจหรือความรู้สึกของแต่ละบุคคลที่บ่งชี้ให้เห็นถึงความตั้งใจในการร่วมมือประสานงาน ประกอบด้วย ความมั่นคงในงาน ค่าตอบแทนที่ดี โอกาสในการก้าวหน้า ประโยชน์ที่พึงจะได้รับ การได้รับยกย่องในตำแหน่งหน้าที่การงาน

มหาวิทยาลัยศิลปากร สงวนลิขสิทธิ์

ผู้บริหาร หมายถึง ผู้อำนวยการโรงเรียนเอกชน เขตบางแค กรุงเทพมหานคร

ครู หมายถึง บุคลากรผู้ปฏิบัติหน้าที่สอนระดับประถมศึกษาของโรงเรียนเอกชน เขตบางแค กรุงเทพมหานคร

โรงเรียนเอกชน หมายถึง สถานศึกษาที่เอกชนลงทุนจัดตั้ง และจัดการศึกษาในช่วงชั้นประถมศึกษา ในเขตบางแค กรุงเทพมหานครภายใต้การควบคุมดูแลของสำนักบริหารงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน

บทที่ 2

วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาสาระสำคัญทางวิชาการที่เกี่ยวข้องกับการใช้เหตุผลบกพร่องทางจิตวิทยาของผู้บริหารโรงเรียน และขวัญในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน ระดับประถมศึกษาเอกชน เขตบางแค กรุงเทพมหานคร ผู้วิจัยได้กำหนดสาระสำคัญไว้สามส่วนคือ ส่วนแรกเป็นการศึกษาเกี่ยวกับการใช้เหตุผลของผู้บริหาร ส่วนที่สอง เป็นการศึกษาเกี่ยวกับขวัญในการปฏิบัติงาน และส่วนที่สามเป็นการศึกษาเกี่ยวกับการศึกษาของโรงเรียนเอกชน รวมทั้งงานวิจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง

การใช้เหตุผล

มนุษย์พยายามสร้างเครื่องมือเพื่อจะวัดสิ่งต่าง ๆ ทั้งที่เป็นรูปธรรมและนามธรรม เพื่อจะประเมินค่าว่าสิ่งนั้นมีมากน้อยเพียงใด การวัดสิ่งที่เป็นรูปธรรมนั้น เป็นเรื่องที่ไม่ยากนัก ดังเช่น วัดส่วนสูง วัดน้ำหนัก วัดระยะทาง เป็นต้น แต่การวัดสิ่งที่เป็นนามธรรมเป็นเรื่องที่ยุ่งยากและซับซ้อนมาก มนุษย์พยายามสร้างและพัฒนาเครื่องมือเพื่อที่จะนำมาประเมินค่าให้เที่ยงตรงที่สุดเท่าที่จะทำได้ เช่น นักการศึกษาพยายามคิดเครื่องมือ เพื่อจะวัดระดับขวัญในการทำงาน วัดความรู้ความสามารถในการเรียนวิชาเฉพาะ ฯลฯ สำหรับกระบวนการคิดด้วยเหตุผลนั้น มนุษย์ได้ใช้กระบวนการตรรกศาสตร์มาประยุกต์เพื่อทราบแนวทางวัดบุคคลให้รู้ว่าบุคคลใดมีเหตุผลมากหรือน้อยในระดับใด

มหาวิทยาลัยศิลปากร สำนักหอสมุดกลาง

ประวัติของวิชาการใช้เหตุผล

วิชาการใช้เหตุผล เป็นวิชาที่เริ่มต้นครั้งแรกในสมัยกรีกโบราณ เป็นสมัยที่มีการเคลื่อนไหวของกลุ่มชนที่บุกเบิกวิถีแห่งการศึกษา พวกนี้นิยมอบรมสั่งสอนกันด้วยวิธีโต้แย้งและ

ในการโต้แย้ง จำเป็นต้องมีหลักเกณฑ์และวินัยอันแน่นอน การสรุปในปัญหาใดก็ตามต้องเป็นไปตามนัยแห่งเหตุผล จึงเป็นข้อตกลงและยอมกัน[1]

แนวความคิดที่ใช้เหตุผลดังกล่าวมีหลักฐานให้พบมากขึ้น ในสมัยของ เพลโต (424 – 347 B.C)[2] แต่การจัดระบบหมวดหมู่ที่เป็นแบบแผนยังไม่ชัดเจน จนกระทั่งสมัยของอริสโตเติล (384–322 B.C)[3] อริสโตเติลได้จัดระเบียบแบบแผนเป็นหมวดหมู่ที่แน่นอน จนกระทั่งตั้งสำนักศึกษาที่มีชื่อเสียงที่สุดชื่อว่า ไลเซียม(Lyceum)ในสถาบันเอเธนส์ในฐานะที่เป็น “ปัญญานคร” อย่างแท้จริง จึงนับว่าเป็นนักปราชญ์คนแรกที่ได้วางหลักฐานไว้อย่างสมบูรณ์ จนได้รับสมญานามว่า “บิดาแห่งวิชาการใช้เหตุผล หรือบิดาแห่งวิชาตรรกศาสตร์”[4]

การใช้เหตุผลพัฒนาขึ้นเรื่อย ๆ ในประเทศจีนและประเทศอินเดีย จนกระทั่ง คริสตรวรรษที่ 16 –17 การใช้เหตุผลจึงเริ่มรู้จักกันในประเทศตะวันตก ซึ่งได้รับอิทธิพลความคิดมาจากอริสโตเติล ซึ่งได้เขียนหนังสือชื่อ Organon ขึ้น ซึ่งถือว่าเป็นเครื่องมือของวิทยาการต่าง ๆ ต่อจากนั้น ฟรานซิส เบคอน Francis Bacon ได้แต่งหนังสือชื่อ Novom Organon ซึ่งเป็นการเน้นการใช้เหตุผลเชิงอุปนัย (induction)วิธีการของเบคอน ได้รับการปรับปรุงให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้นโดย จอห์น สจ๊วต มิลล์ (John Stuart Mill)[5]

มหาวิทยาลัยศิลปากร สงวนลิขสิทธิ์

ในปัจจุบันได้มีผู้พยายามที่จะขยายขอบเขตของวิชาการใช้เหตุผล คลุมไปถึงวิชาคณิตศาสตร์ โดยถือว่าคณิตศาสตร์เป็นส่วนหนึ่งของการใช้เหตุผล ผู้ที่ริเริ่มให้ความเห็น คือ เบอร์ทรันด์ รัซเซลล์ (Bertrand Russell) และ อัลเฟรด ไวต์เฮด(Alfred Whitehead, 1861 –

---

[1]มงคล หวังสุดใจ และเคนศักดิ์ ตันสิงห์, ตรรกศาสตร์ (กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ SR Printing, 2538), 9.

[2]วิทย์ วิศทเวทย์, ปรัชญาทั่วไป (กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์ราชวิทยาลัย, 2545), 9.

[3]เรื่องเดียวกัน, 37.

[4]ลำดวน ศรีมณี, ตรรกศาสตร์เบื้องต้น (กรุงเทพฯ : บริษัทสหธรรมิก จำกัด) ม.ป.พ., 1.

[5]มานพ นักการเรียน, มนุษย์กับการใช้เหตุผล จริยธรรม และสุนทรียศาสตร์ (กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณ์ราชวิทยาลัย, 2545) 43.

1947) ซึ่งร่วมกันเขียนเป็นงานชิ้นสำคัญชื่อ Principia Mathematica และถือว่าหนังสือเล่มนี้เป็นแม่บทของวิชาปรัชญาในปัจจุบันอีกด้วย[6]

ความหมายของการใช้เหตุผล

ปราชญ์ทั้งหลายได้ให้ความหมายของคำว่า "การใช้เหตุผล" ไว้มากมาย อาทิเช่น ขุนประเสริฐ ศุภมาตรา ได้รวบรวมคำจำกัดความวิชาการใช้เหตุผล ของปราชญ์ชาวต่างประเทศ และสรุปไว้ดังนี้ แฮมิลตัน (Hamilton) ได้ให้คำจำกัดความว่า การใช้เหตุผล คือ ศาสตร์ที่ว่าด้วยกฎเกณฑ์ต่าง ๆ ของความคิดที่เป็นแบบแผน เอส. เอ็ช. เมลโลน (S.H. Mellone) สรุปว่า การใช้เหตุผล คือ ศาสตร์ที่มีระบบการค้นคว้าศึกษาถึงหลักเกณฑ์ต่าง ๆ ของการใช้เหตุผลอย่างถูกต้อง และ วิลล์ ดูแรนท์ (Will Durant) กล่าวว่า การใช้เหตุผล คือ การศึกษาถึงวิธีการคิดและวิจัยที่สมบูรณ์ที่สุด อันได้แก่ การสังเกต และใคร่ครวญ การสร้างสมมุติฐาน และการทดลองวิเคราะห์ และสังเคราะห์ ซึ่งเป็นแบบอย่างของกิจกรรมของมนุษย์ได้พยายามให้เข้าใจและชี้นำ ส่วน แมกคอล (McCall) ได้สรุปว่า การใช้เหตุผลเป็นเครื่องมือ (organon) ของวิทยาการต่าง ๆ ไม่ว่าจะเรียนวิชาใดก็ตาม[7] แพทริค(Patrick)สรุปว่า การใช้เหตุผล คือ ศาสตร์แห่งการประเมินการอ้างเหตุผล[8] คูปี (Copi) ให้คำนิยามของคำว่าการใช้เหตุผลว่า เป็นการศึกษาและเป็นกฎเกณฑ์ในการแยกสิ่งที่ถูกต้อง หรือไม่ถูกต้องออกจากกันได้[9]

มหาวิทยาลัยศิลปากร ศูนย์วิทยทรัพยากร

สำหรับเมืองไทยนั้น อาจารย์ที่สอนวิชาการใช้เหตุผลในระดับอุดมศึกษา ได้ให้ความหมาย ไว้หลายท่าน อาทิเช่น ดำรง วิเชียรสิงห์ ได้ให้คำจำกัดความของวิชาการเหตุผลที่ว่าเป็นวิชาที่ว่าด้วยการอ้างเหตุผล ซึ่งรวมถึงลักษณะและวิธีการอ้างเหตุผล ตลอดจนใช้หลักเกณฑ์ประเมินค่าความถูกต้องของการอ้างเหตุผลเป็นสำคัญ[10] เจริญ ไววัจนกุล ได้สรุปว่า

---

[6]เรื่องเดียวกัน, 44.

[7]ขุนประเสริฐ ศุภมมาตรา, ตรรกศาสตร์ (พระนคร : สภาการศึกษามกุฎราชวิทยาลัย, 2528), 1 – 2.

[8]Patrick J. Hurley, Concise Introduction to Logic, 2nd ed. (California : Wadworth Publishing company, 1984), 1.

[9]Irving M. Copi, Introduction to Logic (New York : Macmillan Publishing Company,1994), 1.

[10]ดำรงค์ วิเชียรสิงห์, ตรรกวิทยา (กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยรังสิต,2521), 1.

การใช้เหตุผล คือ ศาสตร์ที่สรุปด้วยเหตุผลหรือหลักการที่ทุกคนยอมรับเป็นศาสตร์ที่แสดงให้เห็นถึงคุณภาพ หรือระดับความคิดของมนุษย์[11] ชัชชัย คุ้มทวี สรุปว่า การใช้เหตุผล เป็นวิชาที่ศึกษาเกี่ยวกับการแยกความถูกต้อง และไม่ถูกต้องออกจากกัน เพื่อช่วยให้ผู้ศึกษาสามารถใช้เหตุผลในการคิด และหาความรู้[12] ประทีป มากมิตร ได้สรุปว่า การใช้เหตผล เป็นศาสตร์ ในชีวิตประจำวันของเราทุกคน คงได้พบการอ้างเหตุผลไม่มากก็น้อย บางทีอ่านพบในหนังสือ บางทีก็ได้ยินจากวิทยุ โทรทัศน์ เป้าหมายของการมีเหตุผล ที่สำคัญก็คือ การพัฒนาระบบของกฎเกณฑ์และหลักการที่เราจะใช้เป็นเกณฑ์ในการประเมินการอ้างเหตุผลของคนอื่น และของตัวเราอง[13] จึงสรุปได้ว่าเหตุผล คือ การใช้ข้อมูลที่ถูกต้องแล้วมาสรุปตามแนวคิดสากล โดยไม่มีการปรุงแต่งด้วยอารมณ์ใด ๆ

ความสำคัญของการใช้เหตุผล

การใช้เหตุผลเป็นทฤษฎีต้นกำเนิดของความรู้ทั้งปวงและเป็นบรรทัดฐานของความจริงที่แน่นอน[14] การที่มนุษย์อนุมาน และสรุปจาก หู ตา จมูก ลิ้น กาย มันอาจหลอกหลวงเราได้ ดังเช่น เอามือซ้ายจับน้ำแข็ง มือขวาแช่น้ำร้อน หลังจากนั้นนำมือทั้งสองไปแช่ในน้ำธรรมดา มือทั้งสองจะมีความรู้สึกที่ต่างกัน เช่นเดียวกัน ถ้าเรามองทางรถไฟที่ทอดตัวไปข้างหน้าเราจะเห็นว่ารางรถไฟจะไปบรรจบกัน การสัมผัสต่าง ๆ จึงเป็นกิจกรรมของการสัมผัสเท่านั้น ซึ่งอาจจะให้ความรู้ที่ไม่แน่นอน ดังนั้น จึงต้องมีกิจกรรมทางปัญญา คือ การใช้กระบวนการคิดอย่างมีเหตุผล เพื่อให้เกิด ปัญญา คือ ได้ความจริงอันสมบูรณ์[15] ชัชชัย คุ้มทวี ได้สรุปความสำคัญของการใช้เหตุผลว่าเป็นวิชาที่มุ่งให้ผู้ศึกษาสามารถสรุปได้อย่างถูกต้องกับการเรียนในทุก

มหาวิทยาลัยศิลปากร ลพบุรี

---

[11]เจริญ ไวรวัจนกุล, ความเป็นครู (กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์ศูนย์ส่งเสริมวิชาการ, 2534), 57.

[12]ชัชชัย คุ้มทวี, ตรรกวิทยา (กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2534), 3.

[13]ประทีป มากมิตร, ตรรกวิทยาเบื้องต้น (กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยเอเชียอาคเนย์, 2545), 2.

[14]T.W Stace, A Critical History of Greek Philosoper (London : Macmillan, 1965), 345.

[15]วิทย์ วิศทเวทย์, ปรัชญาทั่วไป, 102.

สาขาวิชาและประยุกต์ใช้ให้ถูกต้องกับกิจกรรมต่าง ๆ ที่ปฏิบัติอยู่ในชีวิตประจำวัน[16]มงคล หวังสุขใจ และเคนศักดิ์ ตันสิงห์ ได้กล่าวถึงความสำคัญของการใช้เหตุผลไว้ดังนี้ 1) การใช้เหตุผลเป็นทั้งศาสตร์และศิลป์ ทำให้สามารถนำทฤษฎีต่าง ๆ มาปฏิบัติได้อย่างเต็มที่ 2) การมีเหตุผลทำให้รู้จักหลุมพรางต่าง ๆ จึงทำให้เราไม่ตกหลุมพรางเหล่านั้น 3) การมีเหตุผล ช่วยให้เรามีเทคนิคและวิธีการทดสอบคำพูดของผู้อื่นว่าถูกหรือผิดรวมทั้งทดสอบคำพูดของตนเองด้วย[17] สำหรับ ดำรง วิเชียรสิงห์ ได้สรุปความสำคัญของการมีเหตุผลไว้ดังนี้ 1) การมีเหตุผลช่วยให้ผู้ศึกษาใช้เหตุผลพิจารณาสิ่งที่สัมผัสต่าง ๆ โดยไม่ปักใจเชื่ออย่างง่าย ๆ จนกว่าจะตรวจสอบหลักฐานที่ใช้อ้างหรือสนับสนุนความคิด ความเชื่อ หรือข้อสรุป ตลอดจนประเมินค่าความน่าเชื่อจากหลักฐานดังกล่าว 2) การใช้เหตุผลช่วยให้ผู้ศึกษาเกิดความเชื่อมั่น เมื่อต้องการประเมินการอ้างเหตุผลของคนอื่น ๆ และเป็นแนวทางในการอ้างเหตุผลให้กับตนองได้ 3) การใช้เหตุผลจะให้หลักเกณฑ์และวิธีการแก่ผู้ศึกษา เพื่อให้มีความสามารถแยกรูปแบบการอ้างเหตุผลที่ถูกต้องออกจากการอ้างเหตุผลที่ไม่ถูกต้อง[18] จอห์น ดิวอี้ (John Dewey) ได้สรุปการสร้างเหตุผล คือ กิจกรรมทางปัญญา ปัญญา คือ ความสามารถที่มองเห็นเหตุการณ์ ว่ามีทางเลือกปฏิบัติอย่างไรจึงจะถูกต้อง การทดสอบว่ามีปัญญาหรือไม่นั้นดูได้ที่พฤติกรรม การที่มนุษย์ปรับตัวเองไม่ได้ก็คือความไม่มีปัญญา การกระทำที่สามารถจัดการกับทางเลือกเงื่อนไขใหม่ ๆ ก็คือ การมีเหตุผลในระดับสูง[19] อริสโตเติล (Aristotle) ชื่อว่า การใช้เหตุผล เป็นเครื่องมือหรืออุปกรณ์สำหรับค้นหาความรู้ทุกชนิด[20]

มหาวิทยาลัยศิลปากร ศูนย์วิทยทรัพยากร

การใช้เหตุผลกับผู้บริหาร

ดังได้กล่าวมาแล้วว่า “การใช้เหตุผล” เป็นกระบวนของกิจกรรมทางปัญญาของมนุษย์ มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อชีวิตประจำวัน ทำให้มนุษย์อยู่ร่วมกันอย่างมีเหตุผล ช่วยให้มีหลักเกณฑ์สรุปทางเลือกในการตัดสินใจ ช่วยให้มีเหตุผลควบคุมกิจกรรมทั้งปวง และลดการขัดแย้ง เป็นศาสตร์แห่งการแสวงหาคุณค่าอันเป็นพื้นฐานของความเป็นมนุษย์เป็นศาสตร์เชิงบรรทัดฐานของ

---

[16]ชัชชัย คุ้มทวี, ตรรกวิทยา, 8.

[17]มงคล หวังสุขใจ และเคนศักดิ์ ตันสิงห์, ตรรกศาสตร์, 6.

[18]ดำรง วิเชียรสิงห์, ตรรกวิทยา, 9 – 10.

[19]พื้น ดอกบัว, ปวงปรัชญากรีก (กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์ศยาม, 2544), 162.

[20]เรื่องเดียวกัน, 163.

การค้นหาความจริง (truth)[21] การค้นหาความจริงนั้นจะต้องสลัดอารมณ์ ความรู้สึกทั้งปวง เพื่อให้ใจเป็นกลาง ไม่ด่วนตัดสินใจจากการสัมผัสด้วย หู ตา จมูก ลิ้น กาย เพราะมันอาจหลอกลวงเราให้หลงผิดได้ การใช้เหตุผล เป็นความรู้ทางวิทยาศาสตร์ เป็นความรู้ที่แท้จริงของมนุษย์[22] จอห์น ดิวอี้ (John Dewey) ได้สรุปว่า การคิดที่มีเหตุผล คือ วิธีทางของการนำไปสู่การแก้ไขสถานการณ์ด้วยปัญญา และปัญญาดังกล่าวย่อมมีจุดมุ่งหมายในการทำงานที่แน่นอน[23]

การใช้เหตุผลไม่เพียงแต่จะเป็นศาสตร์ที่สร้างความรู้ ความเข้าใจทั้งหลายต่อปรากฏการณ์เท่านั้น แต่ยังมีประโยชน์อย่างใหญ่หลวงต่อการสร้างความรู้สึก และความเข้าใจต่อผู้ฟังอีกด้วย บางท่านมีความรู้ ความเข้าใจ ในสิ่งที่ตนกำลังพูดเป็นอย่างดี แต่ขาดเทคนิคการถ่ายทอดก็ทำให้ผู้อื่นไม่เข้าใจได้ ความคิดอย่างมีเหตุผลจะช่วยแสดงความชัดเจนในการใช้ภาษาและมีหลักเกณฑ์ในการถ่ายทอดให้ผู้ฟังซึ่งสัมพันธ์กับทักษะและการใช้ภาษาโดยตรงอีกด้วย[24]

ดังนั้น “การใช้เหตุผล” จึงเป็นศาสตร์ที่คู่ควรกับคนทุกคน โดยเฉพาะอย่างยิ่งผู้บริหารซึ่งมีหน้าที่ควบคุมกิจกรรมขององค์การทั้งหมดไว้ จึงจำเป็นที่จะต้องใช้หลักเกณฑ์ทางปัญญาแทนการใช้อารมณ์และความรู้สึกทั้งปวง เพื่อนำองค์การไปสู่จุดมุ่งหมายที่วางไว้

มหาวิทยาลัยศิลปากร ส่งวนลิขสิทธิ์

การใช้เหตุผลกับครูผู้สอน

ดังได้กล่าวมาแล้วว่า “การใช้เหตุผล” เป็นศาสตร์ทางบรรทัดฐานอย่างหนึ่งของความเป็นมนุษย์ ที่ว่าด้วยหลักเกณฑ์การใช้เหตุผล และแสดงออกทางภาษาที่ชัดเจนถูกต้อง ไปสู่ผู้ฟัง “ครู” เป็นผู้ถ่ายทอดความรู้ไปสู่ผู้เรียน เบอร์ทรันต์ รัสเซล สรุปว่า จุดมุ่งหมายของการสอนนั้นคือ 1) การให้ความรู้วิชาต่าง ๆ กับผู้เรียน และ 2) การสร้างอุปนิสัยทางจิตใจซึ่งจะช่วยให้ผู้เรียนสามารถแสวงหาความรู้ และตัดสินใจอย่างมีเหตุผลที่ดีในตัวเอง[25] เจริญ ไวรวัจนกุล

---

[21]มานพ นักการเรียน, มนุษย์กับการใช้เหตุผล จริยธรรม และสุนทรียศาสตร์, 113 – 119.

[22]วิทย์ วิศทเวทย์, ปรัชญาทั่วไป, 112.

[23]John Dewey, The Quest for Certainty (New York : Capricorn Books, 1960), 243.

[24]เจริญ ไวรวัจนกุล, ความเป็นครู, 57.

[25]เบอร์ทรันต์ รัชเซล, อ้างถึงใน วิทยากร เชียงกูล, คำคม : การเรียนรู้และการพัฒนาตนเอง (กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์สายธาร, 2545), 28.

ได้สรุปว่า การใช้เหตุผลมีความสัมพันธ์กับกระบวนการเรียนการสอนโดยตรง กิจกรรมการสอน คือ กิจกรรมของครู ซึ่งจะต้องมีปัจจัยดังต่อไปนี้ 1) พัฒนาตนเองให้มีความรู้ ความสามารถในวิชาที่สอน 2) พัฒนาระบบการถ่ายทอดความรู้เพื่อให้ผู้เรียนได้พัฒนาตนเองให้มากที่สุด 3) พัฒนาทักษะทางภาษาและการใช้สื่อ ปัจจัยดังกล่าวคือ เครื่องมือเพื่อใช้นำความรู้ไปสู่ผู้เรียน เพราะการสอนสาระและให้ผู้เรียนคิดอย่างมีเหตุผลคือการสร้างคนให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์นั่นเอง[26]

โครงสร้างของวิชาการใช้เหตุผลในภาพรวม

การใช้เหตุผล เป็นวิชาที่ว่าด้วยการอนุมาน (inference) ที่อาศัยข้อมูลจากการรับรู้ทางประสาทสัมผัสเป็นฐานนำมาวิเคราะห์เพื่อพิสูจน์หาความจริง ซึ่งมีวิธีพิสูจน์ 2 ประการ คือ 1) วิธีการทางนิรนัย (deduction) 2) วิธีการทางอุปนัย (induction)[27]

วิธีการทางนิรนัย (deduction) ประทีป มากมิตร ได้สรุปไว้ดังนี้ 1) การอ้างเหตุผลนิรนัยแบบซิลลอจิสม์ (Syllogism) บางทีก็เรียกว่าการอ้างเหตุผลแบบจัดประเภท (categorical syllogism) เป็นการอ้างเหตุผลแบบวิเคราะห์ประโยคเชิงเดี่ยว(simple statement) ซึ่งอ้างรูปแบบและกฎเกณฑ์ที่กำหนดไว้และสามารถพิสูจน์ความสมเหตุผลได้จากการเทียบตาราง Mood & Figure หรือการใช้ Venn Diagram หรือใช้กฎ 5 ข้อ ซึ่งสามารถใช้เป็นเครื่องมือพิสูจน์ได้ตรงกัน 2) การอ้างเหตุผลในรูปของข้อความซ้อน (compound statement) บางทีก็เรียกว่าเหตุผลของข้อความ ได้แก่ กลุ่มของประโยคเชิงเดี่ยวตั้งแต่ 2 ประโยคขึ้นไปรวมกัน โดยมีคำสันธานเชื่อมการพิสูจน์ประโยคเชิงซ้อน จำเป็นต้องพิสูจน์ค่าเท็จจริงของประโยคเชิงเดี่ยวแต่ละประโยค โดยทั่วไปใช้สัญลักษณ์และตารางความเป็นจริง (truth table) ช่วยในการพิสูจน์หาค่าที่แท้จริง[28]

สำหรับวิธีอุปนัย (induction) นั้น กีรติ บุญเจือ สรุปไว้ดังนี้ การสรุปความสมเหตุสมผลของวิธีอุปนัยต้องอาศัยประสบการณ์มากพอจนสามารถปักใจได้ การปักใจ (assent) คือ การเล็งเห็นว่าลักษณะนี้ น่าจะเป็นธรรมชาติของสิ่งนั้น ในทางปฏิบัติแล้ว วิธีอุปนัยจึงเป็นการปักใจที่ให้ความน่าจะเป็น (probality)[29] วิธีการอุปนัยนั้นมีปราชญ์หลายท่านได้ให้แนวทาง เพื่อ

---

[26]เจริญ ไวรวัจนกุล, ความเป็นครู, 102.

[27]Bhola Nath, The Text Book of Logic (Calcutta : S.C Sarkar & Sono Private Ltd., 1966), 143.

[28]ประทีป มากมิตร, ตรรกวิทยาเบื้องต้น, 48.

[29]กีรติ บุญเจือ, ตรรกวิทยาทั่วไป, 49.

สรุปความน่าจะเป็นไว้แล้ว โดยเฉพาะของ สจ๊วต มิลล์ เป็นที่ยอมรับกันอย่างกว้างขวาง นับได้ว่าเป็นพื้นฐานสำคัญของวิธีการทางวิทยาศาสตร์ (scientific method) อีกด้วย[30]

ดังนั้น การสรุปใด ๆ ที่อยู่ในกฎเกณฑ์ที่วางไว้ก็ถือว่าสมเหตุสมผล ผู้อ้างก็ย่อมเป็นที่ยอมรับว่าเป็นผู้มีเหตุผล ในทางตรงข้ามหากการสรุปที่ผิดกฎเกณฑ์ก็จะถือว่าเป็นการใช้เหตุผลผิด หรือการใช้เหตุผลบกพร่อง (fallacy)[31]

การใช้เหตุผลบกพร่อง (Fallacy)

เราได้เรียนกฎเกณฑ์การใช้เหตุผลมาแล้ว ถ้าเหตุผลใดผิดกฎเกณฑ์ที่วางไว้ ก็นับว่าเป็นการใช้เหตุผลผิดหรือเหตุผลบกพร่อง (fallacy) ดูผิวเผินก็ดูเหมือนจะเป็นเรื่องง่าย ไม่น่าจะต้องมาเรียนต่างหากออกไปเลย แต่ในทางปฏิบัติจริง ๆ มันไม่ง่ายอย่างนั้น เพราะกฎที่วางไว้เป็นกฎตายตัว ถ้าถูกกฎก็มองเห็นง่าย แต่เวลาผิดกฎเนื่องจากภาษาที่ใช้มีช่องโหว่มาก ประกอบทั้งผู้ใช้ภาษาก็มีเล่ห์เหลี่ยมหลอกล่อให้ผู้ฟังหลงผิด เห็นผิดเป็นชอบด้วยเพทุบายร้อยแปดถ้าไม่รู้เล่ห์เหลี่ยมไว้บ้างก็จะทำให้เห็นผิดเป็นถูกไปได้ง่าย ๆ นักปราชญ์ทางเหตุผลได้พยายามสังเกตกลเม็ดต่าง ๆ แล้วรวบรวมขึ้นเป็นตำรา เพื่อสะดวกในการจับผิดผู้ใช้เล่ห์เหลี่ยม และเพื่อแนะนำจุดอ่อนให้แก่ผู้รู้เท่าไม่ถึงการณ์ จะได้ใช้กฎเหตุผลได้อย่างปลอดภัยยิ่งขึ้น นักเหตุผลได้แบ่งเป็นประเภทต่าง ๆ ของการใช้เหตุผลบกพร่อง ไว้เพื่อสะดวกในการศึกษา ดังนี้

มหาวิทยาลัยศิลปากร สงวนลิขสิทธิ์

ประเภทของเหตุผลบกพร่อง

การใช้เหตุผลบกพร่องของมนุษย์มี 3 ประเภท ดังนี้

1. เหตุผลบกพร่องทางแบบแผน (formal fallacy) ได้แก่ การใช้เหตุผลผิดกฎของรูปนิรนัย เป็นเรื่องของการพิสูจน์แบบนิรนัยโดยเฉพาะ การผิดกฎใดกฎหนึ่งใน 5 กฎของรูปนิรนัยนับว่าผิดแบบแผน ในทางปฏิบัติมีเล่ห์เหลี่ยมปลีกย่อย ซึ่งนักปราชญ์ท่านตั้งชื่อไว้เป็นเรื่อง ๆ

2. เหตุผลบกพร่องทางเนื้อหา (material fallacy) เนื้อหามักจะผิดได้เป็น 2 ทาง คือ เนื้อหาไม่พอ และเนื้อหาไม่ถูกต้อง ซึ่งต่างก็ทำให้เหตุผลคลาดเคลื่อนทั้งสิ้น

---

[30] เรื่องเดียวกัน, 56.

[31] เรื่องเดียวกัน, 57.

3. เหตุผลบกพร่องทางจิตวิทยา (psychological fallacy) ได้แก่ การสร้างสถานการณ์ให้ผู้ฟังมีอารมณ์ แล้วอนุมานโดยอิทธิพลของอารมณ์แทนเหตุผล อารมณ์ที่ใช้ส่วนมากได้แก่ อารมณ์รัก กลัว เคารพ ศรัทธาและความเกรงใจ[32]

การใช้เหตุผลบกพร่องทางจิตวิทยา

ปรีชา ช้างขวัญยืน ได้สรุปการใช้เหตุผลบกพร่องทางจิตวิทยาว่าเป็นการทิ้งเหตุผล จึงกลายเป็นคนที่ไร้เหตุผล วิธีการที่คนทิ้งเหตุผลนั้น ส่วนใหญ่เป็นวิธีการชักจูงอารมณ์ของผู้ฟังให้เกิดความรู้สึกคล้อยตาม ดังนั้นจึงมีชื่อเรียก ข้อบกพร่องในการอ้างเหตุผลประเภทนี้ว่า การใช้เหตุผลบกพร่องทางจิตวิทยา (psychological fallacy) และได้กำหนดไว้ 10 ข้อ[33]

1. อ้างสิ่งที่มีคุณวิเศษ สิ่งที่มีคุณวิเศษที่คนเราเชื่อถือกันมีหลายอย่างเช่น ผู้มีชื่อเสียง ผู้ทรงคุณวุฒิ ผู้เชี่ยวชาญ ตำรา คัมภีร์ งานวิจัย ตัวเลขทางสถิติ ผลการทดลอง เป็นต้น สิ่งเหล่านี้ส่วนใหญ่พอเชื่อถือได้ แต่ก็ต้องมีการทดสอบเสียก่อน มิใช่เชื่ออย่างคนตาบอด สิ่งเหล่านี้ล้วนผิดพลาดได้ทั้งสิ้น ตำราผิดก็ได้ เก่า ล้าสมัย และมือคติได้ คัมภีร์อาจขัดกับความรู้ใหม่ ๆ งานวิจัยอาจได้จากข้อมูลเท็จ ตัวเลขทางสถิติอาจหลอกเรา ผลการทดลองอาจได้มาโดยข้อมูลไม่พอ เป็นต้น สิ่งเหล่านี้นอกจากบกพร่องได้โดยตัวเองแล้ว ยังบกพร่องโดยการนำมาอ้างอีกด้วย เช่น อ้างผู้มีชื่อเสียงในด้านหนึ่งเพื่อสนับสนุนความคิดอีกด้านหนึ่ง เช่น อ้างว่าอาจารย์เราบอกว่าหนังสือเล่มหนึ่งดี แต่อาจารย์ผู้นั้นไม่ได้มีความรู้ในเรื่องนั้นดีพอ เป็นต้น การอ้างภาษิตอ้างชื่อศาสตราจารย์ต่าง ๆ อ้างตำราเล่มนั้นเล่มนี้ ล้วนแต่เป็นความพยายามอ้างสิ่งที่คิดว่ามีคุณวิเศษทั้งสิ้น เราจะเห็นว่าอ้างกันแม้กระทั่ง “ดาราภาพยนตร์เก้าในสิบคนใช้ สบู่ A” ก็มี ซึ่งเป็นเรื่องที่ชักจูงอารมณ์ให้คนรู้สึกคล้อยตามทั้งสิ้น

การอ้างสิ่งเหล่านี้มีประโยชน์อยู่มาก แต่ผู้อ้างจะต้องระมัดระวัง เช่น จะอ้างผู้ทรงคุณวุฒิในสาขานั้น และยังไม่พ้นสมัย แต่กระนั้นก็ยังต้องระวังว่าผู้ทรงคุณวุฒิก็อาจผิดในเรื่องที่ตนเองคิดว่ารู้ดีได้เหมือนกัน เช่น การอ้างดาราภาพยนตร์เพื่อจะสรุปว่าอะไรดีนั้น เป็นการอ้างที่ใช้ไม่ได้เพราะ ประการแรกดาราภาพยนตร์เหล่านั้นใช้สบู่ดังกล่าวจริงหรือไม่ต้องมีหลักฐาน ประการที่สองดาราภาพยนตร์ไม่ใช่ผู้ที่มีความรู้ว่าสบู่ชนิดใดเป็นอันตรายหรือไม่ผู้ที่ควรอ้างในกรณีนี้ควรเป็นแพทย์ทางโรคผิวหนัง หรือเภสัชกร แต่ถ้าแพทย์ หรือเภสัชกรเหล่านั้นไม่เคยวิเคราะห์สบู่ชนิด

---

[32]กีรติ บุญเจือ, ตรรกวิทยาทั่วไป, 57.

[33] ปรีชา ช้างขวัญยืนและคณะ, การใช้เหตุผลบกพร่องเชิงปฏิบัติ, 161-167.

ดังกล่าวเลย ก็ถือเป็นข้ออ้างไม่ได้เช่นกันและควรคำนึงถึงความจริงข้อหนึ่งคือ ตำราต่าง ๆ มักแย้งกันเอง จึงไม่ควรถือเป็นหลักฐานสำคัญเท่ากับเหตุผลในตัวของเรื่องนั้น ๆ

2. การอ้างอำนาจ การทิ้งเหตุผลโดยวิธีนี้เป็นการปิดปากอีกฝ่ายหนึ่ง โดยอ้างอำนาจที่ตนมีเหนือกว่า เช่น ร่างกายแข็งแรงกว่า พวกมากกว่า มีอิทธิพลมากกว่า เพื่อให้อีกฝ่ายหนึ่งไม่กล้าโต้แย้ง ลัทธิประชาธิปไตยที่ให้เสรีภาพในการคิดและแสดงความคิดก็เพื่อไม่ให้เกิดการปิดปากกัน แม้จะสนับสนุนให้โต้แย้งกันด้วยเหตุผล แต่ก็ดูเหมือนจะเป็นวิสัยมนุษย์ที่ว่า ไม่ว่าจะปกครองระบอบใด ก็ยังคงความเป็นปุถุชนอยู่คือ ไม่อยากฟังความเห็นที่ขัดกับตน และถ้ามีอำนาจก็จะใช้อำนาจนั้นปิดปากเสียด้วยวิธีการต่าง ๆ ระบอบการปกครองไม่สามารถแก้นิสัยเช่นนี้ของมนุษย์ได้เลย เรามักได้ยินเรื่องที่มีผู้มีอำนาจหน้าที่บังคับไม่ให้โต้แย้ง แม้เหตุผลของผู้ใต้บังคับบัญชาดีกว่า หากผู้บังคับบัญชาไม่อยากทำตาม ก็มักอ้างอำนาจหน้าที่ เจ้าหนี้มักบังคับ ลูกหนี้ไม่ให้โต้แย้งไม่ว่าเรื่องใด เพราะมีหนี้เป็นเครื่องมือบังคับ เด็กโตมักบังคับเด็กเล็กไม่ให้เถียงตน เพราะมีกำลังมากกว่า การใช้อำนาจเข้าข่มนั้นมีมากจนกระทั่งถึงกับมีคำพูดว่า “อำนาจคือธรรม” ซึ่งเป็นคำพูดที่คนไม่มีอำนาจเกลียด แต่คนมีอำนาจรัก ที่จริงแล้ว การใช้อำนาจเข้าข่มก็คือการบังคับให้ทิ้งเหตุผลนั่นเอง

มหาวิทยาลัยศิลปากร ศูนย์วิทยทรัพยากร

3. การแย้งที่ตัวบุคคล คือ การที่เราตัดสินว่าใครเป็นฝ่ายถูกใครเป็นฝ่ายผิด หรือฝ่ายใดเป็นฝ่ายที่ดีหรือไม่ดี การที่เราจะสรุปนั้นจะยึดถือตัวบุคคลเสมอไปไม่ได้ ผู้ใหญ่ ผู้มีความรู้ ผู้เชี่ยวชาญ ผู้มีตำแหน่งหน้าที่การงานระดับสูง มิใช่ว่าจะเป็นผู้ที่พูดหรือทำอะไรถูกต้องไปเสียทุกอย่าง จึงไม่ควรที่จะยึดบุคคลเป็นเครื่องตัดสิน เช่น มีของหายเกิดขึ้นในกลุ่มชน เราก็มักจะลงความเห็นว่าคนที่เคยลักขโมยมาก่อนจะต้องเป็นผู้ลักขโมยอีก การคิดเช่นนี้จึงไม่ยุติธรรมนัก เพราะความคิดที่เรารู้มาก่อนว่าเขาเคยขโมยอาจจะไม่ใช่ก็ได้ เราลงความเห็นผิดกันมาก่อน และในทางตรงกันข้ามคนที่ไม่มีประวัติการลักขโมยอาจจะลักขโมยของใครคราวนี้ก็ได้ จึงไม่ควรปักใจจนกว่าจะมีหลักฐานที่สมบูรณ์และถูกต้อง

การโต้แย้งตัวบุคคลที่รุนแรงมากมักจะพบกันในหมู่ผู้ที่เป็นคู่แข่ง โดยเฉพาะคู่แข่งในทางธุรกิจ หรือการเมือง ผู้แข่งที่ไร้คุณธรรมหรือที่เรียกว่าการใช้เหตุผลบกพร่องทางจิตวิทยาการแย้งตัวบุคคลจะหาวิธีทางทำลายคู่แข่งให้เกิดปมด้อย ให้เกิดความเสียหาย ลดค่านิยมของสังคม เพียงเพื่อตัวเองจะชนะเท่านั้น ฉะนั้นคำพูดที่รุนแรงที่ใครก็ตามพูดโจมตี เป็นสิ่งที่ไม่ควรนำมาเป็นเรื่องสำคัญเพราะยังไม่รู้ว่านั้นคือความจริงหรือไม่

4. การแย้งที่มา การทิ้งเหตุผลแบบนี้คล้ายกับข้อ 3 ในข้อ 3 เน้นโจมตีตัวบุคคล แต่ในข้อ 4 โจมตีกันที่ที่มาของเรื่อง หรือต้นเหตุเช่นอาจจะใช้สถาบันการศึกษาเป็นเหตุว่าสถาบันนี้ไม่

ดีไม่ควรรับนักศึกษาที่จบเขามาทำงาน บางคนโจมตีหรือหลงเชื่อจากการโจมตีหรือเชื่อจากคำพูดของคนอื่นอย่างไม่ไตร่ตรอง เช่น เชื่อว่าคนที่เรียนจบมาจากประเทศอินเดียไม่ควรรับเข้าทำงานเพราะความรู้ไม่ดี คนที่จบมาจากประเทศอเมริกามีความรู้ดี ฯลฯ ซึ่งเป็นการสรุปที่ไม่มีความยุติธรรมใด ๆ คนที่จบจากประเทศอินเดียมีความรู้ความสามารถดีก็มี คนที่จบจากประเทศอเมริกามีความรู้ความสามารถไม่ดีก็มี การแย้งที่มาที่ค่อนข้างจะรุนแรงมีการพบกันในทางการเมืองที่คู่แข่งพยายามจะแย้งพฤติกรรมต่าง ๆ โดยเฉพาะนโยบายหาทางโจมตีกัน ดังนั้น ผู้ฟังที่มีเหตุผลจึงควรไตร่ตรองเสียก่อนว่าเชื่อได้หรือไม่

5. การอ้างความไม่รู้เหตุผล การอ้างความไม่รู้เหตุผล เราจะพบกัน บ่อย ๆ ในกรณีที่ผู้โต้แย้งต่างก็ไม่รู้จริง เช่น ความเชื่อในทางศาสนากับทางวิทยาศาสตร์ ต่างก็อ้างกันไป เช่น อ้างเพื่อนำเหตุผลเข้าข้างตนเองว่า “หากสิ่งใดพิสูจน์ไม่ได้ สิ่งนั้นก็เป็นเท็จ” และอีกฝ่ายหนึ่งก็อ้างว่า “หากพิสูจน์ไม่ได้ว่าเท็จก็แสดงว่าเป็นจริง” จึงเห็นได้ว่าการอ้างทั้งสองมีลักษณะที่ไม่ชัดเจน ความจริง จึงไม่ควรที่จะนำมาอ้าง เพราะสิ่งที่พิสูจน์ยังไม่ได้ ไม่ได้หมายความว่าสิ่งนั้นเป็นเท็จซึ่งควรจะยอมรับว่าสิ่งนี้ยังไม่รู้ แม้แต่คนที่เป็นฆาตกรจริง ๆ ตัวเขาเองก็รู้ว่าเขาเองฆ่าคนมา แต่ทางกฎหมายหาหลักฐานไม่ได้ ก็ยังต้องถือว่าเขายังเป็นผู้บริสุทธิ์อยู่เพราะยังพิสูจน์ไม่ได้ ดังนั้น หากสิ่งใดยังไม่รู้จริงถึงนำมาอ้างก็ยังถือว่าขาดเหตุผลอยู่นั่นเอง

มหาวิทยาลัยศิลปากร สงวนลิขสิทธิ์

6. การอ้างคนส่วนมาก การอ้างคนส่วนมากเพื่อเป็นการสรุปหรือลงความเห็นเป็นการยุติการโต้แย้งเป็นหลักการประชาธิปไตยที่ยอมรับกันได้ เช่น พนักงานบริษัทต้องการสรุปว่าการหยุดพักร้อนจะไปทัศนาจรกันที่ใดดี ผลที่สุดคนส่วนมากลงความเห็นว่าจะไปจังหวัดใดจังหวัดหนึ่ง เราจะต้องยอมรับในความคิดของคนส่วนมากนั้น แม้ว่าจะไม่ถูกใจเราก็ตาม แต่อีกกรณีหนึ่งในกรณีที่คนส่วนมากลงความเห็นต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งว่าดีหรือไม่ดีนั้น มิได้หมายความว่าเราจะต้องยอมรับตามไปด้วยทุกครั้ง เช่น เดียวกับผู้สมัครรับการเลือกตั้งที่ได้รับเลือกตั้งด้วยคะแนนท่วมท้นก็มิควรด่วนสรุปว่าผู้แทนคนนั้นต้องเป็นคนดีมีความซื่อสัตย์ เพราะคะแนนที่ได้มาอาจจะมีตัวแปรจากสิ่งต่าง ๆ มากมาย อาจจะเป็นกลยุทธ์ในการหาเสียงของเขา หรืออาจจะมีสิ่งล่อใจหรือสิ่งแรกเปลี่ยนต่าง ๆ ทำให้บางคนต้องลงคะแนนให้ และในทางตรงกันข้ามผู้ที่ได้คะแนนจากการเลือกตั้งน้อยก็มิได้หมายความ เขาจะไม่เหมาะสมหรือขาดความรู้ความสามารถ ดังนั้น ผู้ที่ศึกษาการใช้เหตุผลอย่างมีทักษะย่อมแยกแยะได้ และไม่หลงเชื่อจำนวนหรือการอ้างจากคนส่วนมากเป็นเครื่องมือในการตัดสินใจ

7. การอ้างความเป็นพวกเดียวกัน เป็นนิสัยของมนุษย์ซึ่งมักจะรักพวกพ้อง คนที่รักพวกพ้องมักจะมองแต่เหตุผลที่เข้าข้างพวกพ้องของตน การกระทำอย่างเดียวกันถ้าพวกพ้องของ

ตนทำก็เป็นสิ่งดี ถ้าคนอื่นทำเป็นสิ่งที่ชั่ว เช่น ถ้าพวกของเราเดินขบวน เรามักคิดว่าเป็นการทำประโยชน์เป็นการแสดงความเห็น ถ้าพวกอื่นทำก็มักจะคิดว่าเป็นการก่อกวน เป็นความผิดทำให้เสียประโยชน์ ด้วยเหตุนี้คนที่ต้องการประโยชน์จากพวกใดก็มักแสดงตนว่าเป็นพวกนั้น และคนพวกนั้นเมื่อมีใครแสดงตนว่าเป็นพวกแล้วก็มักจะรับความคิดต่าง ๆ ของผู้นั้นได้ง่ายขึ้น คำพูดเช่น “พี่น้องชาวไทยที่รักทั้งหลาย....” “ข้าพเจ้าเป็นชาวใต้โดยกำเนิดถ้าไม่เลือกคนภาคเดียวกันท่านจะเลือกใคร....” เหล่านี้ล้วนมีความหมายแสดงความเป็นพวกเดียวกันทั้งสิ้น

8. การขอความเห็นใจ การขอความเห็นใจเป็นวิธีทำให้อีกฝ่ายหนึ่งเกิดความสงสารหรือเห็นใจในเรื่องที่ผู้พูดประสบอยู่ และเมื่อเห็นใจก็ช่วยเหลือช่วยให้ได้รับคุณ หรือช่วยให้ได้รับโทษน้อยลง การช่วยเหลือเป็นสิ่งที่ดี แต่ก็ต้องคำนึงถึงความยุติธรรม ความถูกต้อง การช่วยเหลือผู้ผิดไม่ให้ต้องรับโทษ ช่วยคนชั่วให้พ้นผิดหรือให้ได้รับประโยชน์ ส่วนคนดีหรือส่วนรวมต้องเสียประโยชน์นั้น นับว่าไม่ถูกต้อง เช่น ตำรวจปล่อยตัวผู้ร้ายซึ่งเป็นคนจนมีลูกมาก ทำความผิดก็เพราะต้องการเงินไปเลี้ยงลูก เช่นนี้ไม่ถูก เพราะถ้าเช่นนั้นเราจะต้องยอมรับว่าคนจนทำความผิดได้ ทางที่ถูกตำรวจควรจับ ผู้ร้ายไปลงโทษ แต่ถ้าสงสารครอบครัวกลัวเขาจะลำบาก ก็ควรช่วยเหลือครอบครัวเขา การอ้างว่าเพิ่งทำผิดเป็นครั้งแรกความจำเป็นบังคับ เหล่านี้ล้วนเป็นการขอความเห็นใจทั้งสิ้น สมมติว่านักเรียนผู้หนึ่งเป็นคนยากจนและสอบตก มาขอร้องอาจารย์ว่าเขาจนต้องทำงานเลี้ยงตัวเอง เวลาเรียนไม่ค่อยมี และถ้าสอบตกจะยากลำบาก แต่ถ้าสอบได้เขาจะได้ไปประกอบอาชีพ ขอให้อาจารย์เห็นใจและช่วยให้เขาสอบได้ ตัวอย่างนี้ จะเห็นว่าถ้าอาจารย์ไม่ช่วยเขาก็สอบตกและเกิดผลอย่างที่อ้าง แต่ถ้าช่วยก็เป็นความไม่ยุติธรรม คือไม่ยุติธรรมแก่คนที่ไม่ขอความเห็นใจ ไม่ยุติธรรมแก่คนที่เขาสอบได้ เพราะคนเหล่านั้นควรจะได้คะแนนเพิ่มเป็นจำนวนเท่ากับคนที่ขอความเห็นใจได้เพิ่ม นอกจากนั้น ยังแสดงว่าอาจารย์ไม่รักษามาตรฐานการศึกษา ดังนั้น อาจารย์ควรแยกเรื่องนี้ออกจากกัน ควรช่วยเหลือเรื่องอื่นเป็นการส่วนตัว เช่น ออกค่าเล่าเรียน หาทุนการศึกษา หางานพิเศษให้ เป็นต้น

9. การอ้างผู้อื่นเป็นตัวอย่าง คือ การยกตัวอย่างการกระทำผิดของที่ผู้อื่นที่ทำเหมือนตน เมื่อผู้อื่นทำได้ตนก็ควรทำได้ เช่น เห็นข้าราชการในหน่วยงานหนึ่งมาทำงานสาย จึงอ้างว่าข้าราชการหน่วยที่เราทำงานก็น่าจะมาสายเช่นกัน การอ้างอย่างนี้ เป็นสิ่งที่ไม่ถูกต้อง เพราะข้าราชการหน่วยอื่นที่มาทำงานสายไม่ว่าจะเป็นหน่วยใดก็ตาม ต้องนับว่าผิดด้วย หากหัวหน้าหน่วยงานได้ไม่ว่ากล่าวก็ถือว่าผิดเช่นกัน การอ้างผู้อื่นนี้บางครั้งก็มีลักษณะเป็นการลากเข้าขบวน คืออ้างว่าคนนั้นเป็นอย่างนั้นได้ คนนี้เป็นอย่างนี้ได้ ดังนั้น เราก็ทำอย่างคนเหล่านั้นด้วย โดยคิดว่า ถ้าได้เข้าขบวนกันกับเขาแล้วก็นับว่าถูกต้อง เช่น นางสาว ก. อ้างกับมารดาว่า ข. ค. ง. จ.

มหาวิทยาลัยศิลปากร สงวนลิขสิทธิ์

เป็นหญิงสาว ล้วนแต่ไปเที่ยวกลางคืนกันทั้งนั้น ก. จะไปเที่ยวบ้างก็ไม่ผิดอะไร ทำไมไม่เข้าขบวนกับคนที่ไม่เที่ยวกลางคืนบ้าง ถ้า ข. ค. ง. จ. เสพย์ยาเสพติดหรือเป็นโสเภณี ก. ก็จะเอาตัวอย่างด้วยหรือ ถ้าจะอ้างว่าคนอื่นทำอย่างนั้นเราก็จะทำตามบ้าง ก็ควรอ้างต่อไปด้วยว่าการกระทำอย่างนั้นชอบด้วยเหตุผลอย่างไร

10. การอ้างประเพณี ประเพณีมักจะเป็นสิ่งที่มีเหตุผลในตัวและเป็นประโยชน์แก่สังคม การทำตามประเพณีจึงมักจะให้ประโยชน์บางประการเสมอ แต่เนื่องจากสังคมเปลี่ยนแปลงไปตามสภาพแวดล้อมและกาลสมัย ประเพณีซึ่งเคยมีประโยชน์มากในสมัยหนึ่งจึงอาจมีประโยชน์น้อยลงหรือกลายเป็นโทษได้ การปฏิบัติตามประเพณีจึงมิใช่สิ่งที่ดีเสมอไป การปฏิบัติตามประเพณีจะเป็นสิ่งที่ถูกต้องหรือไม่ อยู่ที่ว่าประเพณีนั้นมีเหตุผลหรือให้ประโยชน์ในกรณีนั้นอย่างไร จึงไม่ควรอ้างว่า เราควรทำอย่างนั้นอย่างนี้เพราะเป็นประเพณี หรือเพราะเคยปฏิบัติสืบมาอย่างนั้น ถ้าจะอ้างประเพณีก็ต้องอธิบายได้ว่าประเพณีนั้นดีอย่างไร แต่ถ้าเรามีเหตุผลก็ไม่จำเป็นต้องถือว่าเป็นสิ่งที่ดีหรือถูกอีกต่อไป แม้จะเป็นประเพณีเก่าแก่หรือมีคนปฏิบัติมานานแล้วก็ตาม[34]

มหาวิทยาลัยศิลปากร สงวนลิขสิทธิ์

ขวัญในการปฏิบัติงาน

ความหมายของขวัญ

"ขวัญ" ตรงกับภาษาอังกฤษว่า "Morale" ซึ่งมีความสำคัญต่อการปฏิบัติงานอย่างยิ่ง ขวัญที่ดีทำให้เกิดความร่วมมือร่วมใจในการทำงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ เป็นที่ยอมรับกันว่าขวัญของคนมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานเป็นอันมาก ได้มีผู้ให้ความหมายของคำว่า "ขวัญ" ไว้หลายอย่างเช่น โยเดอร์ (Yoder) ให้ความหมายของคำว่าขวัญในการปฏิบัติงานว่า ขวัญหมายถึงองค์ประกอบแห่งพฤติกรรมของผู้ปฏิบัติงาน ที่แสดงในรูปของความรู้สึก ซึ่งเมื่อรวมกันแล้ว จะแสดงให้ทราบถึงความรู้สึกของผู้ปฏิบัติงานที่มีต่อการปฏิบัติงานนั้น ๆ เช่น ความสัมพันธ์ในการทำงานของผู้บังคับบัญชากับผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา หรือเพื่อนร่วมงานอื่น ๆ และได้ให้ความคิดเกี่ยวกับขวัญว่า ขวัญในการปฏิบัติงานสูง หมายถึงความกระตือรือร้น ความรู้สึกเชื่อมั่น นับถือในความสำเร็จของแต่ละบุคคลหรือกลุ่ม[35] โรธีส เบอร์เกอร์

---

[34]ปรีชา ช้างขวัญยืน, การใช้เหตุผล : ตรรกวิทยาเชิงปฏิบัติ, 161 – 167.

[35]Dale Yoder, Personnel Management and Industrial Relation (New Delhi : Prentice-Hall of India Private Limited, 1952), 545 – 546.

(Roethisberger) กล่าวว่า ขวัญเป็นสิ่งที่มองไม่เห็น แต่เป็นสิ่งที่สำคัญและมีความสัมพันธ์กับบุคคลต่าง ๆ ภายในกลุ่มหรือในหน่วยงานเดียวกัน[36] สตาร์ล (Stahl) ได้ให้ความหมายว่า ขวัญ คือ ความสามารถของบุคคลในการร่วมปฏิบัติหน้าที่ให้สำเร็จตามเป้าหมาย โดยสมาชิกมีความเข้าใจและเชื่อมั่นซึ่งกันและกัน และเชื่อมั่นในการบริหารงาน[37] ฟลิปโป (Flippo) ได้ให้ความหมายของขวัญว่า ขวัญคือสภาพจิตใจ หรือความรู้สึกของแต่ละบุคคลที่บ่งชี้ให้เห็นถึงความตั้งใจในการร่วมมือประสานงาน[38] คาลฮูน (Calhoon) ให้คำจำกัดความว่า ขวัญเป็นทัศนคติทั่วไปของผู้ปฏิบัติงานที่มีความรู้สึกต่องาน ต่อสิ่งแวดล้อมของงาน ต่อเพื่อนร่วมงาน ต่อหัวหน้างาน และต่อองค์การ[39] นีโกร (Negro) ได้ให้ความหมายของขวัญไว้ว่า ขวัญคือความรู้สึก ท่าที พฤติกรรมของกลุ่มคนที่ร่วมแรงร่วมใจกันทำงานอย่างใดอย่างหนึ่งโดยไม่ย่อท้อไม่หยุดยั้งเพื่อให้ได้มาซึ่งผลงานร่วมกัน[40] ซีสัน (Sison) ที่ได้อธิบายความหมายของขวัญว่า เป็นสภาวะทางจิตใจซึ่งมีผลทำให้บุคคลทำงานอย่างเต็มใจและกระตือรือร้น ดังนั้น ขวัญของคนจึงหมายถึง สภาวะจิตใจซึ่งอาจสัมผัสไม่ได้ แต่แสดงออกในรูปปฏิกิริยาของคนต่องานของเขาต่อสภาพการทำงาน ต่อนโยบายขององค์การ ต่อแผนงาน และโครงการต่าง ๆ ต่อผู้ร่วมงาน ต่อผู้บังคับบัญชาต่อระบบเงินทดแทน ต่อโอกาสในความก้าวหน้า และต่อสิ่งแวดล้อมรอบตัวเขา

มหาวิทยาลัยศิลปากร ศูนย์วิทยทรัพยากร

เบนท์เลย์ และเรมเพล (Bentley and Rempel) กล่าวว่า ขวัญคือการแสดงออกทางด้านอารมณ์ และจิตใจของบุคคลที่มีต่องานที่ทำซึ่งต้องยอมรับว่าเป็นกระบวนการที่ต่อเนื่องกับระดับขวัญกำลังใจของบุคคล อาจพิจารณาได้จากบุคคลได้รับความพึงพอใจในสิ่งที่ต้องการและสภาพความพอใจของบุคคลที่ได้รับจากการทำงาน ความรู้สึกและความเชื่อมั่นของบุคคลมี

---

[36]P.J. Roethisberger, Management and Morale (Cambridge : Harper University Press, 1955), 189.

[37]O.B. Staht and other, Public Personel Admistration (New York : Harper & Row, 1956), 189.

[38]Edwin B. Flippo, Principles of Personnel Administration (New York : McGraw – Hill Book Co., 1961), 416 – 417.

[39]Richard P. Calhoon, Managing Personnel (New York : Harper & Row Publisher, 1963), 263.

[40]Felix Negro, Public Personnel Admisnistration (New York : Henry Holt and Company, Inc., 1963), 583.

ความสำคัญ และเกิดกำลังใจมากกว่าเงื่อนไขอื่น ๆ ภายนอก[41] สอดคล้องกับ เดวิด (David) ซึ่งให้ความเห็นว่า ขวัญเป็นสภาพที่เกิดขึ้นและสะท้อนให้เห็นถึงสภาพจิตใจ สภาพการทำงาน เช่น ความกระตือรือร้น ความเชื่อมั่นและอื่น ๆ[42] ตามพจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2525 ได้ให้ความหมายของขวัญไว้ว่า "ขวัญ" เป็นสิ่งที่ไม่มีตัวตน นิยมกันว่ามีประจำชีวิตของคนตั้งแต่เกิดมา ซึ่งเชื่อกันว่า ถ้าขวัญอยู่กับตัวจะเกิดศิริมงคล เป็นสุขสบาย จิตใจมั่นคง ถ้าตกใจหรือเสียขวัญ ขวัญก็จะออกจากร่างไป ที่เรียกว่า ขวัญหนี ขวัญหาย เป็นต้น[43]

สำหรับประเทศไทย ได้มีผู้ศึกษาเรื่องขวัญไว้หลายท่าน ซึ่งได้ให้ทัศนะต่าง ๆ ดังนี้ ทองใบ สุดชารี กล่าวว่า ขวัญหมายถึง ภาวะทางจิตใจของทรัพยากรบุคคลในองค์การ ที่มีความพร้อม ความเชื่อมั่น ความกล้าหาญ เต็มใจที่จะร่วมทำงานเป็นทีม หรือสมาชิกของทีมงาน ในอันที่จะร่วมกันทำงาน และนำองค์การไปสู่การบรรลุเป้าหมายขององค์การอย่างมีประสิทธิภาพ[44]

ความสำคัญของขวัญ

ขวัญเป็นท่าทีแห่งจิตใจ ที่มีความรักหมู่รักคณะ มีผลกระทบต่อผลผลิต คุณภาพ ลดค่าใช้จ่าย เกิดความร่วมมือ มีวินัย มีความกระตือรือร้น ตลอดจนมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ขวัญที่ดีจะเพิ่มพลังการทำงานให้สูงขึ้น ผลที่ตามมาคือทำให้การผลิตสูงขึ้น ส่งเสริมให้คนตั้งใจทำงาน เดวิส (Davis) ได้สรุปถึงความสำคัญของขวัญไว้ ดังนี้ 1) ทำให้เกิดความร่วมมือร่วมใจในการทำงานเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ 2) สร้างความจงรักภักดี ซื่อสัตย์ต่อหมู่คณะและองค์การ 3) เกื้อหนุนให้ระเบียบข้อบังคับเกิดผลในด้านการควบคุมความประพฤติของบุคคลในองค์การ ให้ปฏิบัติตนอยู่ในกรอบแห่งระเบียบวินัย และมีศีลธรรมอันดีงาม 4) ขวัญจะสร้างสามัคคีธรรมขึ้นในหมู่คณะ ทำให้องค์การแข็งแกร่ง สามารถฟันฝ่าอุปสรรคต่าง ๆ ได้ใน

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร สกลนคร

---

[41]Ralph R. Bentley and Aveno M. Rempel, Manual for the Purdue Teacher Opinionsire (West La Fayette, Indiana : University Book Store, 1970), 1.

[42]Jame A. David, Elementary Survey Analysis (New Jersey : Practice Hall Inc., 1971), 578.

[43]ราชบัณฑิตยสถาน, พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน (กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์อักษรเจริญทัศน์, 2526), 130.

[44]ทองใบ สุดชารี, ภาวะผู้นำและการจูงใจ (อุบลราชธานี : สถาบันราชภัฏอุบลราชธานี, 2543), 195.

ยามคับขัน 5) เสริมสร้างความเข้าใจอันดีระหว่างบุคคลในองค์การกับนโยบายและวัตถุประสงค์ของงาน 6) เกื้อหนุนและจูงใจให้ผู้ปฏิบัติงานมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในกิจกรรมต่าง ๆ ขององค์การ 7) ให้ผู้ปฏิบัติงานมีความเชื่อมั่นภาคภูมิในองค์การหรือหน่วยงานของตนเองมากยิ่งขึ้น[45] สตูปส์และจอห์นสัน (Stoops and Johnson) ได้กล่าวถึง ความสำคัญของขวัญในการปฏิบัติงานว่า ประสิทธิผลของโครงการใด ๆ สามารถวัดได้โดยดูจากระดับขวัญของบุคคลที่เกี่ยวข้องในโครงการนั้น ภาวะผู้นำที่แท้จริงจะไม่มีผลถ้าไม่มีขวัญ เพราะว่า ขวัญเป็นปฏิกิริยาทางอารมณ์ไม่สามารถแตะต้องได้ แต่สามารถควบคุมได้ โดยผู้นำที่มีประสิทธิภาพ[46] เดวิส (Keith Davis) ได้กล่าวถึงภาวะสำคัญของขวัญ และเปรียบเทียบไว้ว่า กำลังขวัญในการทำงานนั้นคล้ายกับสุขภาพร่างกายของมนุษย์ เพราะกำลังขวัญอาจเป็นไปได้ในความหมายที่สูงหรือต่ำ เช่นเดียวกับสุขภาพของร่างกายที่อาจเป็นไปได้ ทั้งอ่อนเพลียหรือแข็งแรง อันเป็นตัวบ่งชี้ให้ทราบสภาทั่วไปของร่างกาย หรือให้ชีวิตดำรงอยู่ และมีพลังแข็งแรงอยู่เสมอ คนเราจึงต้องหมั่นออกกำลังกาย และตรวจสุขภาพอยู่เสมอ ในองค์การผู้บริหารจึงต้องหมั่นตรวจกำลังขวัญอยู่เสมอเช่นเดียวกัน[47]

สำหรับนักการศึกษาหลายท่านได้กล่าวถึง ความสำคัญของขวัญไว้ เช่น ชารี มณีศรี กล่าวถึงขวัญว่ามีทั้งทางบวก (positive morale) และทางลบ (negative morale) ทางบวกคือ ความกระตือรือร้น ความหวัง ความมั่นใจ ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน ความกล้าหาญ เป็นต้น ส่วนทางลบนั้น คือ ความท้อแท้ หมดกำลังใจ ขวัญเป็นนามธรรม ไม่มีรูปร่าง (intangibility) ขวัญทั้งสองประการนี้ ย่อมเกิดขึ้นได้เสมอแก่บุคคลทั่วไป[48] กวี วงค์พุฒ ได้สรุปความสำคัญของขวัญไว้ 10 ประการ ดังนี้ 1) ขวัญจะทำให้เกิดความร่วมมือร่วมใจในการทำงาน 2) ขวัญจะช่วยสร้างความจงรักภักดีต่อองค์การ 3) ขวัญจะเกื้อกูลระเบียบข้อบังคับทำให้บุคลากรมีวินัย 4) ขวัญจะเสริมสร้างความสามัคคีบุคลากร 5) ขวัญจะเสริมสร้างความสัมพันธภาพอันดีต่อผู้ร่วม

มหาวิทยาลัยศิลปากร ศูนย์วิทยทรัพยากร

---

[45]Ralph C. Davis, The Fundamentals of Top Management (New York : Haper & Brothers, 1951), 578 – 579.

[46]Emery Stoops and Russell E. Johnson, Elementary School Administration (New York : McGraw-Hill Book Company Inc., 1967), 140 – 141.

[47]Davis Keith, The Behavior at Work, 4th ed. (New York : McGraw-Hill Book Company, 1972), 64.

[48]ชารี มณีศรี, การนิเทศการศึกษา, พิมพ์ครั้งที่ 3 (กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์อักษรการพิมพ์, 2521), 137.

งานทุกระดับ 6)ขวัญจะช่วยสร้างความเข้าใจอันดีระหว่างกัน 7) ขวัญจะทำให้เกิดความมั่นคงในการทำงาน 8) ขวัญจะทำให้ผลงานมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล 9) ขวัญทำให้รู้สึกเป็นหนึ่งเดียวกันในการทำงาน 10) ขวัญช่วยให้เกิดความภูมิใจที่ได้ทำงานร่วมกัน[49]

องค์ประกอบหรือปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญ

ขวัญของบุคลากรขึ้นอยู่กับองค์ประกอบหลายประการ ซึ่งนักวิชาการและนักจิตวิทยาได้พยายามศึกษาองค์ประกอบของขวัญ และให้ทัศนะที่แตกต่างออกไปมากมาย เช่น

กริฟฟิทส์ (Griffiths) ได้กำหนดองค์ประกอบของขวัญไว้ 5 ประการ คือ 1) ความมั่นคงในงาน 2) ค่าตอบแทนที่ดี 3) โอกาสในความก้าวหน้า 4) ประโยชน์ที่พึงจะได้รับ 5) การได้รับการยกย่องในตำแหน่งหน้าที่การงาน[50]

ผลงานการวิจัยที่จัดทำขึ้นโดย Survey Research Center แห่งมหาวิทยาลัยมิชิแกน และได้สรุปองค์ประกอบของขวัญไว้ 4 ประการคือ 1) ความพึงพอใจในการทำงาน 2) ความเคลื่อนไหวหรือความก้าวหน้าในงาน 3) การนิเทศงาน 4) ความพึงพอใจในหน่วยงานที่จะทำ[51]

ฟลิปโป (Flippo) ได้กำหนดปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อขวัญไว้ 10 ประการคือ 1) เงินเดือน 2) ความมั่นคงในงาน 3) สถานภาพในการทำงาน 4) ความเชื่อมั่นที่จะปฏิบัติงานให้ลุล่วงไป 5) ลักษณะและรูปแบบของการบังคับบัญชา 6) โอกาสก้าวหน้า 7) ความเข้าใจซึ่งกันและกันกับผู้ร่วมงาน 8) ผลประโยชน์ตอบแทนอื่น ๆ 9) สถานภาพทางสังคม 10) โอกาสประกอบกิจกรรมที่มีค่า[52]

มหาวิทยาลัยศิลปากร ศูนย์วิทยทรัพยากร

---

[49]กวี วงค์พุฒ, ภาวะผู้นำ (กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์ บี.เค.อินเตอร์ปริ้นท์ จำกัด, 2542), 71.

[50]Ralph R. Bentley and Averno M. Rempel, Changing Teacher Morale : An Experiment in Feedback of Identified Problem to Teachers and Pricipals (Final Report, U.S. Office of Education, Bureau of Research, Washington : Department of Health, Education and Welfaire, 1957), 330.

[51]Deniel E. Griffiths, Human Relation in School Administration, 154.

[52]Edwin B. Flippo, Principle of Personel Administration (New York : McGraw-Hill Book Co., 1961), 416 – 417.

มูร์ และเบอร์น (Moore and Burns) สรุปว่าปัจจัยมีผลต่อขวัญในการปฏิบัติงานทั้งสิ้น 14 ประการคือ 1) ปริมาณงาน 2) สภาพในการทำงาน 3) ค่าจ้าง 4) สัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงาน 5) สัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชา 6)ค่าตอบแทน 7) ความเชื่อมั่นต่อระบบการบริหาร 8)ความสามารถของผู้บังคับบัญชา 9) ประสิทธิภาพของการบริหารงาน 10) สถานภาพและการยอมรับ 11) การติดต่อสื่อสาร 12) ความมั่นคงในงานและสัมพันธภาพในการทำงาน 13) การได้รับการยอมรับ และ 14) โอกาสก้าวหน้า[53]

แอนเดอร์สันและแวนไดค์ (Anderson and Van Dyke) ได้จำแนกปัจจัยที่มีผลต่อขวัญในการปฏิบัติงานออกเป็น 10 ประการ คือ 1) ความเห็นพ้องด้วยกับวัตถุประสงค์ 2) ความร่วมมือในการกำหนดนโยบาย 3) การได้ใช้ความสามารถให้เป็นประโยชน์ และความรู้สึกสำเร็จ 4) ความเชื่อมั่น และนับถือในตัวผู้บริหาร 5) การมีความสัมพันธ์อันดีในหมู่ผู้ปฏิบัติงาน 6) ความสัมพันธ์กับชุมชน 7) สุขภาพทางกายและจิตใจ 8) ความมั่นคงทางเศรษฐกิจ 9) ความสัมพันธ์ระหว่างครูกับนักเรียน และ10) ปัญหาส่วนตัวของบุคลากร[54] ในปีเดียวกัน ริชาร์ด และบรอคเคอร์ (Richardson and Blocker) กล่าวถึงขอบเขตและองค์ประกอบที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับขวัญและกำลังใจไว้ 12 ประการ คือ 1) การติดต่อสื่อสาร 2) สัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชา 3) ความเชื่อถือในการบริหารงาน 4) สัมพันธภาพกับผู้ร่วมงาน 5) สัมพันธภาพกับนักเรียน 6) สถานภาพและการยอมรับ 7) ความเกี่ยวพันกับสถาบัน 8) ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน 9) เงินเดือน 10) สวัสดิการ 11) สภาวะแวดล้อมในการทำงาน และ 12) ปริมาณงานที่ต้องรับผิดชอบ[55]

มหาวิทยาลัยศิลปากร สงวนลิขสิทธิ์

---

[53]David G. Moore and Robert, K. Burns, Human Relation at Work (New York : McGraw-Hill Book Company. Inc., 1962), 72.

[54]Lester W. Anderson and Lauren A. Van Dyke, School Administration (Boston : Houghton Miffin Company, 1963), 333 – 336.

[55]R.C. Richardson and C.E. Blocker, “Note on the Application of Factor Analysis to the Study of Faculty Morale,” Journal of Educational Phychology 54 (1963) : 208 – 212.

ซีสัน (Sison) สรุปว่าปัจจัยที่มีผลต่อขวัญในการปฏิบัติงานมี 5 ประการ คือ 1) บุคลากรเป็นผู้ปฏิบัติงาน ประกอบด้วย ตัวผู้บริหารเอง ผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และผู้ที่เกี่ยวข้องอื่น ๆ พื้นฐานทางการศึกษา ฐานะทางเศรษฐกิจ สังคม บุคลิกภาพ ความรับผิดชอบ และความพึงพอใจในงาน 2) ระบบการบริหาร ประกอบด้วย โครงสร้าง การบริหารงานวิธีดำเนินการ ความมั่นคงในการทำงาน ประสิทธิภาพของหัวน้างาน 3) การติดต่อสื่อสาร ประกอบด้วย ระบบการติดต่อสื่อสารทั้งภายใน และภายนอกหน่วยงาน การประชาสัมพันธ์ การสร้างความสัมพันธ์ในหน่วยงานและความสัมพันธ์ภายนอก 4) กฎหมายและระเบียบข้อบังคับ ประกอบด้วย กฎหมาย ระเบียบข้อบังคับ นโยบาย โครงการต่าง ๆ อำนาจที่ได้รับมอบหมาย งบประมาณที่ได้รับ 5) สิ่งแวดล้อมอื่น ๆ ประกอบด้วย สภาพความเป็นอยู่ สิ่งแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกโรงเรียน กิจกรรมทางสังคม ความรู้สึกมีส่วนร่วม ความรู้สึกประสบผลสำเร็จในงาน[56]

โอวาร์ต (Ovard) ได้กล่าวถึงปัจจัยใหญ่ ๆ สองประการที่มีผลต่อขวัญในการปฏิบัติงานคือ 1) ปัจจัยทางด้านวัตถุ ได้แก่ เงินเดือน การลาป่วย การประกันทางเวชกรรมและการพยาบาล ระเบียบวาระในการพ้นจากตำแหน่ง สิ่งอำนวยความสะดวก เครื่องมือเครื่องใช้ ระบบบริหารและโครงสร้างทางเศรษฐกิจ 2) ปัจจัยทางด้านมนุษย์ ได้แก่ บุคคล การติดต่อสื่อสาร การสร้างมนุษย์สัมพันธ์ อันเป็นวิธีการจัดการแผนใหม่ ตามแนวมนุษย์สัมพันธ์ การให้ความสนใจและเอาใจใส่เป็นพิเศษ บุคคลจะรู้สึกในความสำคัญของตนเอง[57]

เบนท์เลย์ และเรมเพล (Bentley and Rempel) ได้ศึกษาพบว่า ปัจจัยของขวัญในการปฏิบัติงานของครูขึ้นอยู่กับสิ่งต่าง ๆ 10 ประการ คือ 1) ความสัมพันธ์ ระหว่างครูน้อยกับครูใหญ่ 2) ความพอใจในหน้าที่การงาน 3) สัมพันธ์ภาพระหว่างครู 4) เงินเดือน 5) ปริมาณการสอน 6) หลักสูตร 7) สถานภาพของครู 8) ชุมชนกับการสนับสนุนการศึกษา 9) อาคารสถานที่และการบริการ 10) ภาวะแรงกดดันทางสังคม[58]

มหาวิทยาลัยศิลปากร ศูนย์วิทยทรัพยากร

---

[56]Perfecto C. Sison, Personnel Management : Principle and Practice, (Guezon City : Sison's Printing Press, 1966), 388 – 389.

[57]Gren F. Ovards, Administration of the Changing Secondary School, (New York : The Macmillan company, 1966)

[58]Ralph R. Bentley and Averne M. Rempel, Manaul of the Purdue Teacher Opinionaire (New York : Purdue University Press, 1970), 213.

สำหรับนักการศึกษาของไทยนั้น ได้สรุปถึงองค์ประกอบของขวัญไว้ดังนี้

ทองใบ สุดชารี ได้สรุปองค์ประกอบหรือปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญในการทำงานของบุคลากรในองค์การไว้ 6 ประการ ดังนี้ 1) ลักษณะท่าทีและบทบาทของผู้นำที่มีต่อผู้ใต้บังคับบัญชา กล่าวคือ สัมพันธภาพที่ดีจะช่วยสร้างขวัญของผู้ใต้บังคับบัญชา และนำไปสู่ความสำเร็จขององค์การ 2) ความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรในองค์การ 3)ความพึงพอใจต่อนโยบายการดำเนินงานขององค์การ 4) ระบบการให้รางวัล การเลื่อนขั้นเงินเดือน และการเลื่อนตำแหน่งหน้าที่การงาน 5) สภาพการทำงานถูกลักษณะ กล่าวคือ ระบบถ่ายเทอากาศ อุณหภูมิ ฯลฯ ที่อยู่ในระดับเกื้อหนุนในการทำงาน 6) สุขภาพของผู้ปฏิบัติงานแข็งแรง และสมบูรณ์ ทั้งสุขภาพกายและสุขภาพจิต[59]

เครื่องมือที่ใช้ตรวจสอบวัดระดับขวัญในการทำงาน

การที่จะทราบได้ว่าผู้ปฏิบัติงานในองค์การจะมีขวัญดีหรือไม่นั้น มีนักการศึกษาได้พยายามค้นคิดเครื่องมือที่จะตรวจสอบเพื่อให้ทราบระดับของขวัญของผู้ปฏิบัติงานว่ามีมากหรือน้อยเพียงใด ดังเช่น

มหาวิทยาลัยศิลปากร สงวนลิขสิทธิ์

เบนท์เลย์ และแรมเพล (Bentley and Rampel) ได้พยายามสร้างเครื่องมือวัดระดับขวัญและความพึงพอใจในการทำงานได้สรุปว่า เครื่องมือบางชนิดเหมาะสำหรับงานบางอย่างที่แตกต่างไปตามลักษณะของงาน แต่ในภาพรวมแล้ว การวัดระดับขวัญนิยมใช้แนวทางปฏิบัติ 2 แนวทาง คือ 1) บุคลากรประเมินขวัญและความพึงพอใจเอง 2) บุคลากรได้แสดงความรู้สึกนึกคิด แสดงความคิดเห็นต่าง ๆ เช่น ตัวบุคคล สิ่งของ สภาพแวดล้อม แล้วนำเอามาจัดระบบในรูปของเกณฑ์ให้คะแนนระดับขวัญ[60]

จูเซียส (Jucius) ได้เสนอแนะวิธีการประเมินขวัญของเจ้าหน้าที่ไว้ 4 วิธี คือ 1) สังเกตการณ์ เป็นวิธีการซึ่งผู้บังคับบัญชาปฏิบัติการได้อย่างกว้างขวาง เพราะได้ปกครองบังคับบัญชา อำนวยการและควบคุมอยู่แล้ว อาจสังเกตเมื่อร่วมสนทนาด้วย หรือดูพฤติกรรมการแสดง

---

[59]ทองใบ สุดชารี, ภาวะผู้นำและการจูงใจ (อุบลราชธานี : คณะวิทยาการจัดการ สถาบันราชภัฏอุบลราชธานี, 2543), 197.

[60]Bentley and Rampel, Manaul of The Purder Teacher Opinionarire (New York : Pudue University Press, 1970), 1 – 3.

ออกต่าง ๆ แล้วนำข้อมูลมาวิเคราะห์หาสาเหตุ 2) สัมภาษณ์ เป็นการวัดขวัญโดยการเผชิญหน้ากันเป็นส่วนตัว แลกเปลี่ยนข่าวสารกันด้วยวาจา แลกเปลี่ยนความคิดเห็นและแนวความคิดต่าง ๆ แก่กัน การสัมภาษณ์บางครั้งไม่ได้ผลแน่นอน หากกระทำโดยไม่มีหลักเกณฑ์ ในทางปฏิบัติจะต้องหาทางให้ผู้ถูกสัมภาษณ์มีอิสระในการพูดอย่างเปิดอกและจริงใจ 3) การใช้แบบสอบถาม เป็นวิธีการให้บุคลากรแสดงความคิดเห็นหรือความรู้สึกลงในแบบสอบถามที่กำหนดขึ้นลักษณะของคำถามนั้นจะต้องมีลักษณะที่จะให้ได้ข้อมูลที่ต้องการเกี่ยวกับกำลังขวัญครบถ้วน การตั้งคำถามจะต้องครอบคลุมวัตถุประสงค์ได้หมด แบบสอบถามที่นิยมใช้ทั่วไปมี 4 แบบ คือ หัวข้อแบบเห็นด้วยและไม่เห็นด้วย การเลือกตอบข้อที่ถูกที่สุดหรือเห็นด้วยที่สุด การกรอกรายการ และแบบคำถาม ที่ให้ตอบความเห็นได้อย่างกว้างขวาง หรือแบบปลายเปิด 4) การเก็บประวัติ เป็นวิธีการรวบรวมข้อมูลของบุคลการแต่ละคนไว้อย่างย่อ ๆ เป็นข้อมูลส่วนตัว ควรจะมีเรื่องการขาดงาน ความเฉื่อยชา การร้องทุกข์ การลงโทษทางวินัยหรือข้อมูลจำเป็นอื่น ๆ ที่แสดงการเปลี่ยนแปลงขวัญได้ด้วย[61]

สำหรับในประเทศไทย มีนักการศึกษาหลายท่านที่ได้มีความพยายามที่จะสรุปให้ทราบว่า ระดับขวัญของบุคลากรจะอยู่ในระดับนั้น มีเครื่องมือที่ตรวจสอบได้ เช่น

มหาวิทยาลัยศิลปากร ลิขสิทธิ์

วิจิตร อาวะกุล ได้ให้ความเห็นว่า การตรวจสอบระดับขวัญของบุคลากรนั้น จะรู้ว่าระดับขวัญสูง จะมีลักษณะดังนี้ 1) การแสดงออกของบุคคลในการสร้างบรรยากาศของหน่วยงานแจ่มใสร่าเริง 2) การดำเนินงานราบรื่น เรียบร้อย ไม่ขัดแย้ง การงานไม่ผิดพลาด ความถูกต้องแม่นยำสูง เชื่อถือได้ 3) การทำงานของบุคคลสนุกและเพลิดเพลินกับงาน ตั้งใจและสนใจงาน 4) สมาชิกในหน่วยงานจะช่วยกันเสนอแนะ ช่วยชี้ข้อแก้ไขในการปรับปรุงงานให้ดียิ่ง ๆ ขึ้นไป 5) การวิพากษ์วิจารณ์ คำติชม ตลอดจนความคิดเห็นต่าง ๆ เป็นไปโดยความบริสุทธิ์ใจ 6) สมาชิกในหน่วยงานมีความเสียสละเอื้อเฟื้อพร้อมที่จะให้ความช่วยเหลือหน่วยงานเป็นกรณีพิเศษนอกเหนือจากงานประจำ หรือในยามฉุกเฉินเร่งด่วน 7) การยอมรับมอบหมายหน้าที่การงานพิเศษ ที่นอกเหนือจากงานในหน้าที่ด้วยความภูมิใจ เต็มใจ 8) แม้จะมีเหตุการณ์ผิดปกติบางอย่างเกิดขึ้นก็ตาม สมาชิกในหน่วยงานก็ยังคงดำรงสภาพความเป็นปกติสุข[62]

---

[61]Michael Jucius, Personnel Management (Tokyo : Charles E. Tittle Company, 1962), 348 – 350.

[62] วิจิตร อาวะกุล, เทคนิคมนุษย์สัมพันธ์ (กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์เจริญผล, 2536), 251-256.

ทองใบ สุดชารี ได้สรุปวิธีที่ใช้เป็นเครื่องมือเพื่อตรวจสอบขวัญของบุคลากรในองค์การไว้ดังนี้ 1) การวัดระดับของความสม่ำเสมอในการปฏิบัติงาน กล่าวคือ ถ้าการปฏิบัติของบุคลากรในองค์การเป็นปกติวิสัย ย่อมแสดงให้เห็นว่าสภาพของขวัญของบุคลากรอยู่ในเกณฑ์ดี ซึ่งจะเชื่อมโยงไปสู่การเพิ่มผลผลิตในการทำงานให้สูงขึ้นได้ ในทางกลับกัน ถ้าเกิดความผิดปกติในการปฏิบัติงานของบุคลากร เช่น ผลผลิตลดลง เกิดปัญหาในการปฏิบัติงานมากขึ้น ผู้บริหารจำเป็นต้องตรวจสอบสภาพขวัญของพนักงาน 2) การขาดงานหรือความเฉื่อยชาที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงานในองค์กร ย่อมแสดงให้เห็นว่าบุคลากรมีสภาพจิตใจที่เปลี่ยนไป จะต้องหาทางแก้ไขให้กลับคืนสู่สภาพปกติโดยเร็ว 3) การลาออกจากงานหรือการย้ายงานมากขึ้น ย่อมเป็นเครื่องชี้วัดว่าเกิดปัญหาในการทำงาน หรือสภาพของขวัญในการทำงานถดถอยลงไป 4) มีการร้องทุกข์หรือบัตรสนเท่ห์มากขึ้น แสดงให้เห็นว่าสภาพของขวัญในการทำงานของพนักงานลดลง 5) การวัดด้วยวิธีการวิจัย โดยอาจจะต้องใช้เครื่องมือในการวิจัยหลาย ๆ ด้านประกอบกัน กล่าวคือ อาจจะต้องเก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม การสังเกต และการสัมภาษณ์ประกอบกัน เพื่อให้ได้ข้อความจริง ที่จะทำให้เกิดความเข้าใจสภาพปัญหาเกี่ยวกับขวัญของพนักงาน พร้อมกับหาแนวทางที่แก้ไขให้เหมาะสม[63]

มหาวิทยาลัยศิลปากร สงวนลิขสิทธิ์

โรงเรียนเอกชน

ความเป็นมาของโรงเรียนเอกชน

ในสมัยก่อนรัตนโกสินทร์นั้น โรงเรียนเอกชนได้จัดให้มีขึ้นครั้งแรกตั้งแต่สมัยสุโขทัย สถานที่เรียน คือ บ้าน วัด และวัง วิชาที่เรียน คือ การอ่านเขียนภาษาไทย พุทธศาสนา จริยธรรม การเย็บปักถักร้อย การก่อสร้าง การป้องกันตัว โหราศาสตร์ และเวทมนต์คาถา เป็นต้น พอถึงสมัยอยุธยาได้มีบาทหลวงชาวฝรั่งเศสเข้ามามีบทบาททำให้วิชาที่สอนได้พัฒนามากขึ้น มีโรงเรียนที่เป็นรูปแบบเกิดขึ้นหลายแห่ง เช่น โรงเรียนศรีอยุธยา โรงเรียนมหาพรหม วิทยาลัยคอนสแตนติน และวิทยาลัยแห่งชาติ เป็นต้น แต่พอถึงสมัยกรุงธนบุรีการจัดการศึกษาที่เป็นพื้นฐานมาจากกรุงศรีอยุธยามีรูปแบบที่ไม่ชัดเจน เพราะในสมัยกรุงธนบุรีเป็นระยะเวลาที่บ้านเมืองไม่สงบและระยะเวลาสั้นมาก

---

[63]ทองใบ สุดชารี, ภาวะผู้นำและการจูงใจ (อุบลราชธานี : คณะวิทยาการจัดการ สถาบันราชภัฏอุบลราชธานี, 2543), 197.

ในสมัยกรุงรัตนโกสินทร์ การจัดการศึกษาในตอนแรกก็คงยังอาศัยวัด บ้าน และวังอีกเช่นเดิม การศึกษาเอกชนเริ่มมีบทบาทมากขึ้นอย่างชัดเจน เพราะมีมิชชันนารีชาวอเมริกันเข้ามามีบทบาทต่อการศึกษามากขึ้น จนถึงปี พ.ศ.2461 จึงมีพระราชบัญญัติการศึกษาเอกชนขึ้น โรงเรียนเอกชนจึงอยู่ในความดูแลและควบคุมของสำนักงานการศึกษาเอกชน (ส.ช.) ตั้งแต่นั้นเป็นต้นมาเป็นเวลา 20 ปี จนถึง พ.ศ.2545 ได้มีประกาศพระราชบัญญัติการปรับปรุงกระทรวง ทบวง กรม ขึ้น เป็น 20 กระทรวง[64] และสำนักการศึกษาเอกชนได้เปลี่ยนชื่อใหม่เป็น “สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน”[65]

ความสำคัญของการจัดการศึกษาเอกชน

การศึกษาเอกชนได้เข้ามีบทบาทในการพัฒนาชุมชน และประเทศชาติมาโดยตลอด กล่าวคือ บทบาทในการช่วยจัดการศึกษาในส่วนที่รัฐไม่สามารถจัดได้ หรือจัดได้ไม่เพียงพอทั้งในระดับก่อนประถมศึกษา ประถมศึกษา มัธยมศึกษา อาชีวศึกษา รวมทั้งการศึกษานอกระบบ การกระตุ้นให้ประชาชนได้เห็นความสำคัญของการศึกษา ช่วยเหลือผู้ยากไร้ ผู้ด้อยโอกาสในสังคม โดยเปิดโรงเรียนสอนเด็กพิการ โรงเรียนของวัด โรงเรียนสงเคราะห์เด็กยากจน การจัดบริการสนองความต้องการของประชาชนและสังคม ได้แก่ การบริการพิเศษต่าง ๆ เช่น การจัดบริการพาหนะรับ – ส่ง การจัดหอพัก ตลอดจนการเน้นด้านระเบียบวินัย คุณธรรม และจริยธรรม รวมทั้งมีบทบาทการเป็นผู้นำทางวิชาการในหลายสาขา เช่น ภาษาต่างประเทศ วิชาชีพ และคอมพิวเตอร์ เป็นต้น[66]

ดังนั้น การศึกษาเอกชนจึงมีส่วนสำคัญอย่างยิ่งในการแบ่งเบาภาระของรัฐบาล โดยมีบทบาท และเป็นกำลังสำคัญในการจัดการศึกษาแก่ประชาชนให้ทั่วถึงยิ่งขึ้น จึงนับได้ว่าการ

มหาวิทยาลัยศิลปากร สงวนลิขสิทธิ์

---

[64] “พระราชบัญญัติปรับปรุงกระทรวง ทบวง กรม พ.ศ. 2545”, พระราชกิจจานุเบกษา เล่ม 119, ตอนที่ 99ก (2 ตุลาคม 2545) : 15-16.

[65] กระทรวงศึกษาธิการ, พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ.2546 และกฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการ (กรุงเทพ ฯ : โรงพิมพ์องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์, 2546), 54.

[66] สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน, แผนพัฒนาการศึกษาเอกชน ฉบับที่ 7 พ.ศ. 2535 – 2539 (กรุงเทพฯ : สำนักคณะกรรมการการศึกษาเอกชน, 2535), 1 - 3.

ศึกษามีส่วนร่วมในการพัฒนาประเทศชาติให้เจริญรุ่งเรือง[67] นโยบายของรัฐที่มีต่อการจัดการศึกษาเอกชนภายใต้การดำเนินงานของกระทรวงศึกษาธิการ ได้พยายามส่งเสริมสนับสนุนให้ภาคเอกชนจัดการศึกษาเพื่อช่วยรัฐ[68] นอกจากนี้ แผนพัฒนาการศึกษาแห่งชาติฉบับที่ 8 (พ.ศ. 2540 – 2544) ได้ระบุแนวนโยบายเกี่ยวกับความร่วมมือการจัดการศึกษา คือ ส่งเสริมสนับสนุนให้ภาคเอกชนจัดการศึกษาเพิ่มขึ้นอีก[69]

จากการที่รัฐได้เล็งเห็นความสำคัญของการจัดการศึกษาเอกชนนั้น รัฐได้มีมาตรการจูงใจให้ภาคเอกชนเข้ามามีส่วนร่วมในการฝึกอบรมและระดมทุนจากแหล่งต่าง ๆ มาใช้อบรมให้มากขึ้น[70] ตลอดจนการช่วยเหลือเงินอุดหนุนสมทบเงินเดือนครู เงินค่าครองชีพ เงินสมทบกองทุนสงเคราะห์แก่ครู รวมทั้งคู่สมรส บิดามารดา และบุตร ธิดา เมื่อยามเจ็บป่วย ทั้งยังให้เงินสมทบ เพื่อปรับเงินเดือนให้ทัดเทียมเงินเดือนของข้าราชการในปีงบประมาณ ฯลฯ ซึ่งรัฐได้พยายามทุกอย่าง เพื่อให้เอกชนได้ลงทุน ลงทุนเพื่อการศึกษา เพื่อการเรียนรู้ของเด็กนักเรียน เป็นการลงทุนเพื่อการพัฒนาประเทศชาตินั่นเอง[71]

ขอบข่ายอำนาจหน้าที่ของสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน

มหาวิทยาลัยศิลปากร สงวนลิขสิทธิ์

สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน ยังคอยดูแลโรงเรียนเอกชน ตามพระราชบัญญัติโรงเรียนเอกชน พ.ศ. 2525 มีหน้าที่ความรับผิดชอบ ดังนี้ 1) ศึกษาวิเคราะห์และเสนอแนะแก่คณะกรรมการการศึกษาเอกชนเกี่ยวกับการศึกษาการดำเนินงานของโรงเรียนเอกชน การจัดทำโครงการส่งเสริมการศึกษาของโรงเรียน การประสานงานการศึกษากับส่วนราชการอื่นเพื่อประโยชน์ในการควบคุมและส่งเสริมการศึกษาและกิจการของโรงเรียนเอกชนและการปฏิบัติ

---

[67]จำรัส นองมาก, “โรงเรียนเอกชนยุคใหม่ ต้องเน้นการจัดการที่มีประสิทธิภาพ” , วารสารการศึกษาเอกชน 9, 81 (มกราคม 2542) : 4.

[68]สวัสดิ์ อุดมโภชน์, “นโยบายรัฐต่อการศึกษาของเอกชนใต้กระทรวงศึกษาธิการ”, วารสารการศึกษาเอกชน 7, 72 (มกราคม 2541) : 9.

[69]สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชนแห่งชาติ, แผนพัฒนาการศึกษาแห่งชาติ ฉบับที่ 8 : หนทางสู่ความหวังและอนาคตของชาติ (ม.ป.ท., 2540), 68.

[70]เรื่องเดียวกัน, 3.

[71]วิศิษฐ์ ชุมวรฐายี, “ปี 2538 ปีแห่งการพัฒนา สช.”, วารสารการศึกษาเอกชน 6, 55 (เมษายน 2538) : 7 – 8.

งานอื่น ๆ ของคณะกรรมการ 2) เป็นเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานตามพระราชบัญญัติโรงเรียนเอกชน พ.ศ. 2525 3) ปฏิบัติงานเลขานุการของคณะกรรมการการศึกษาเอกชน 4) ปฏิบัติงานตามที่คณะกรรมการการศึกษาเอกชน หรือกระทรวงศึกษาธิการมอบหมาย

ในปัจจุบัน หากพิจารณาโรงเรียนที่อยู่ในการดูแล ของสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน ทั้งสามลักษณะตามมาตรา 15 อาจกล่าวได้ว่า สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชนมีบทบาทในการกำกับ ดูแล และส่งเสริมสนับสนุนในการจัดการศึกษาภาคเอกชนอย่างกว้างขวางเทียบเท่ากรมต่าง ๆ อย่างน้อยถึง 6 กรมด้วยกันที่จัดการศึกษาภาครัฐ กล่าวคือ ดำเนินการเหมือนกับสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติในส่วนที่เป็นโรงเรียนอนุบาลและประถมศึกษา กรมสามัญศึกษาในส่วนที่เป็นโรงเรียนมัธยมศึกษา กรมอาชีวศึกษา ในส่วนที่เป็นโรงเรียนอาชีวศึกษา หลักสูตร ปวช. และปวส. กรมการศึกษานอกโรงเรียนในส่วนที่จัดการศึกษานอกระบบโรงเรียน และดำเนินการเหมือนกับกรมแรงงาน ในส่วนที่เกี่ยวกับการคุ้มครองแรงงานของครู นอกจากนี้ ในฐานะที่สำนักงานคณะกรรมการศึกษาเอกชน เป็นหน่วยงานเดียวที่มีหน้าที่กำกับ ดูแล และส่งเสริมสนับสนุนโรงเรียนเอกชน จึงต้องมีหน้าที่เป็นสำนักนโยบายและแผนของการจัดการศึกษาของภาคเอกชน ในระดับที่ต่ำกว่าปริญญาตรีด้วย[72]

มหาวิทยาลัยศิลปากร สงวนลิขสิทธิ์

การบริหารและการควบคุมโรงเรียนเอกชน

โรงเรียนเอกชน ตามพระราชบัญญัติโรงเรียนเอกชน พ.ศ. 2525 ได้แก่สถานศึกษา หรือ สถานที่ที่บุคคลจัดการศึกษาในระดับที่ต่ำกว่าปริญญาตรี แก่นักเรียนทุกผลัดรวมกันเกิน 7 คนขึ้นไป โดยผู้ขอใบอนุญาตจัดตั้งโรงเรียนอาจเป็นเอกชนทั่วไป หรือเป็นนิติบุคคล (บริษัทจำกัด หรือห้างหุ้นส่วน มูลนิธิ สมาคม หรือสหกรณ์) ก็ได้ แต่ทั้งนี้ผู้ขอรับใบอนุญาต หรือนิติบุคคลจะต้องมีคุณสมบัติตามที่กำหนดไว้ตามพระราชบัญญัติดังกล่าว

สำหรับการกำหนดตำแหน่งผู้บริหารของโรงเรียนเอกชน กำหนดให้บุคคลที่มีตำแหน่งต่อไปนี้ ผู้บริหารโรงเรียน 1) ผู้รับใบอนุญาต หมายถึง บุคคลซึ่งได้รับอนุญาตให้จัดตั้งโรงเรียน 2) ผู้จัดการ หมายถึง บุคคลซึ่งได้รับการแต่งตั้งจากผู้รับใบอนุญาตและได้รับใบอนุญาตให้เป็นผู้จัดการจากผู้อนุญาต มีหน้าที่ควบคุมดูแล รับผิดชอบในกิจการทั่วไปของโรงเรียน และควบคุมปกครองครูใหญ่ ครู และนักเรียนของโรงเรียน 3) ครูใหญ่ หมายถึง บุคคลที่ได้รับการแต่งตั้ง

---

[72]กองนโยบายและแผนงาน, สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน, กระทรวงศึกษาธิการ, “รายงานประจำปี 2535” , 2 – 4. (อัดสำเนา)

จากผู้รับใบอนุญาตและได้รับใบอนุญาตให้เป็นครูใหญ่จากผู้อนุญาต มีหน้าที่ดูแลรับผิดชอบในด้านวิชาการของโรงเรียนและเป็นผู้ควบคุมปกครองดูแลนักเรียนของโรงเรียน

ในการควบคุมดูและการบริหารโรงเรียน มีคณะกรรมการอำนวยการโรงเรียนทำหน้าที่ควบคุมดูแล ซึ่งประกอบด้วย ผู้รับใบอนุญาต หรือผู้แทนของนิติบุคคลที่ได้รับใบอนุญาตให้จัดตั้งโรงเรียนเป็นประธานกรรมการ ผู้จัดการ ผู้แทนกระทรวงศึกษาธิการหนึ่งคน และบุคคลอื่นซึ่งผู้รับใบอนุญาตแต่งตั้งจำนวนไม่น้อยกว่าห้าคน แต่ไม่เกินแปดคน ในจำนวนนี้อย่างน้อยต้องเป็นผู้แทนของครูในโรงเรียนนั้นหนึ่งคนและผู้แทนของผู้ปกครองนักเรียนในโรงเรียนนั้นหนึ่งคนเป็นกรรมการ และให้ครูใหญ่เป็นกรรมการและเลขานุการ มีอำนาจหน้าที่ คือ 1) ควบคุมดูแลให้โรงเรียนปฏิบัติตามบทบัญญัติแห่งพระราชบัญญัติโรงเรียนเอกชน พ.ศ.2525 และกฎหมายอื่น 2) พิจารณาวินิจฉัยคำร้องทุกข์ของครู นักเรียน หรือผู้ปกครองนักเรียน และ 3) เสนอความเห็นและให้คำแนะนำแก่ผู้รับใบอนุญาตเกี่ยวกับนโยบายและการดำเนินงานของโรงเรียน โดยกรรมการอำนวยการที่ผู้รับใบอนุญาตแต่งตั้งมีวาระอยู่ในตำแหน่งคราวละสองปี หากพ้นตำแหน่งตามวาระอาจได้รับการแต่งตั้งอีกได้[73]

มหาวิทยาลัยศิลปากร ลิขสิทธิ์

ปัจจัยที่เป็นผลกระทบต่อโรงเรียนเอกชนและแนวทางแก้ไข

ในการจัดการศึกษาเอกชน เพื่อให้มีคุณภาพและประสิทธิภาพสูงนั้น จำเป็นต้องอาศัยการวางแผน การบริหาร และการจัดการที่มีประสิทธิภาพ โดยมีการพัฒนาระบบข้อมูลและสารสนเทศทางการศึกษาให้ทันสมัยและต้องอาศัยการส่งเสริมสนับสนุนทั้งด้านนโยบายและทรัพยากรต่าง ๆ ของรัฐ ซึ่งในแผนพัฒนาการศึกษาแห่งชาติฉบับใหม่ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ และแผนพัฒนาการศึกษาแห่งชาติ ระยะที่ 7 (พ.ศ. 2535 – 2539) ได้ระบุไว้ชัดเจนว่าจะสนับสนุนให้เอกชน จัดการศึกษาอย่างมีคุณภาพและให้มากขึ้น โดยเฉพาะการศึกษาที่นอกเหนือจากการศึกษาขั้นพื้นฐาน และการศึกษาที่เป็นความต้องการเฉพาะกลุ่มคน ดังนั้นทิศทางในการจัดทำแผนพัฒนาการศึกษาเอกชน มุ่งเน้นการพัฒนาคุณภาพของโรงเรียนเอกชน

---

[73]สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน, กระทรวงศึกษาธิการ, พระราชบัญญัติโรงเรียนเอกชน พ.ศ. 2525 และระเบียบกระทรวงศึกษาธิการ, 6 – 7.

ทุกระดับทุกประเภท ให้โรงเรียนพัฒนาตนเองและประเมินตนเองอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ ตลอดจนส่งเสริมให้โรงเรียนเอกชนสามารถดำรงกิจการอยู่ได้ด้วยการพึ่งตนเองให้ได้มากที่สุด[74]

อย่างไรก็ตาม ถึงแม้การศึกษาเอกชนจะยังคงมีบทบาทสำคัญและนับวันจะทวีความสำคัญเพิ่มขึ้น สภาพการณ์ปัจจุบันที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ทั้งในด้านเศรษฐกิจและสังคม ตลอดจนนโยบายการศึกษาของรัฐ การศึกษาเอกชนจำเป็นต้องปรับตัวให้สอดคล้องและทันกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงเหล่านั้นและที่สำคัญรายได้ของโรงเรียนไม่พอเพียงกับค่าใช้จ่ายรายหัวของนักเรียนให้สอดคล้องกับสภาพค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้นอย่างรวดเร็วแต่ละปี เจ้าของโรงเรียนหาเงินมาชดเชยส่วนที่ยังขาด การดำเนินงานของโรงเรียนบางแห่งต้องประสบภาวะขาดทุนเงินอุดหนุนที่รัฐกำหนดออกมานั้น คือ งบดำเนินการซึ่งคิดเฉลี่ยที่รัฐใช้ในการจัดการศึกษาให้นักเรียนต่อคนต่อปีในโรงเรียนของรัฐ รัฐมิได้คิดถึงงบทุนด้านอื่น เช่น ค่าที่ดิน ค่าก่อสร้าง ค่าอุปกรณ์ต่าง ฯลฯ

จากการศึกษาของสถาบันวิจัยเพื่อพัฒนาประเทศไทย ปรากฏว่าในปัจจุบันสัดส่วนการจัดการศึกษาเอกชนได้ลดลงในทุกระดับ ผลการศึกษาวิเคราะห์ของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ เกี่ยวกับสภาพการดำเนินงานการจัดการศึกษาเอกชน ปรากฏว่าการจัดการศึกษายังอยู่ในสภาพที่สมควรต้องปรับปรุงหลายด้านไม่ว่าจะเป็นการพัฒนาทางวิชาการ การพัฒนาบุคลากรและการพัฒนาประสิทธิภาพการเรียนการสอน ทำให้การบริหารงานด้านวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนยังขาดประสิทธิภาพ เนื่องจากผู้บริหารโรงเรียนส่วนหนึ่งยังมีความรู้และประสบการณ์บริหารงานไม่เพียงพอ ฯลฯ สาเหตุดังกล่าวนี้ ทำให้ประชาชนส่วนหนึ่งขาดความไว้ วางใจโรงเรียนเอกชน และมีผลทำให้จำนวนนักเรียนลดลง และเกิดผลกระทบเป็นลูกโซ่ตามมา คือ รายได้จากค่าธรรมเนียมลดลงโดยเฉพาะอย่างยิ่งโรงเรียนเอกชนขนาดเล็กและขนาดกลางหรือโรงเรียนที่เก็บค่าธรรมเนียมการเรียนต่ำอยู่แล้ว ทำให้โรงเรียนเหล่านี้ต้องปิดกิจการไปหลายแห่ง[75]

มหาวิทยาลัยศิลปากร ศูนย์วิทยทรัพยากร

---

[74]สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน, แผนพัฒนาการเอกชน ฉบับที่ 7 พ.ศ. 2535 – 2539 (กรุงเทพฯ : สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน, 2535), 1 – 3.

[75]สิงโต จ่างตระกูล, "การศึกษาเอกชน ความสำเร็จมากกว่าล้มเหลว จริงหรือ," ใน เอกชนเคียงคู่รัฐจัดการศึกษา : 23 ปี สช. (กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว, 2538), 129 - 130.

ในการลงทุนทางการศึกษาของเอกชนนั้น ไม่สามารถยอมให้ขาดทุนได้เหมือนรัฐบาล เพราะการลงทุนโดยเอกชนนั้นต้องมุ่งหวังกำไรเช่นเดียวกับธุรกิจอื่น ๆ รัฐบาลจึงควบคุมโดยกำหนดมาตรฐานขั้นต่ำให้และกำหนดค่าเล่าเรียนสูงสุดตลอดจนให้เงินอุดหนุน แม้กระนั้นก็ตามโรงเรียนเอกชนเป็นจำนวนมากก็ยังประสบปัญหารายได้ไม่พอกับค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้นทุกปี[76] การจัดการศึกษาเป็นเรื่องของการลงทุน ย่อมหวังผลกำไร ถ้าสามารถทำกำไรได้จะดึงดูดให้ภาคเอกชนเข้ามาลงทุนมากขึ้น การจัดทำโรงเรียนเอกชนเป็น “ธุรกิจการศึกษา” อย่างหนึ่ง ถ้าเจ้าของไม่ได้อะไรเลย หรือขาดทุน ตลอดเวลาคงจะไม่มีใครอยากทำโรงเรียนอีกต่อไป[77]

จึงเห็นได้ว่า การจัดการศึกษาเอกชนมีปัญหามากมาย ดังที่ได้กล่าวมาแล้ว อีกทั้งการปฏิรูปการศึกษาซึ่งตั้งความหวังให้โรงเรียนสร้างความเข้มแข็งทางการศึกษาซึ่งรัฐมีหน้าที่ดูแลมาตรฐานการศึกษาที่ต้องกำหนดทุก ๆ อย่างไว้ให้เป็นมาตรฐานการเดียวกัน และต้องให้แต่ละหน่วยสามารถจัดการศึกษาอย่างมีอิสระ และมีอำนาจในการบริหารการจัดการ เพื่อจะได้เกิดบรรยากาศของการตื่นตัว และเติบโตทางการศึกษาทุกระดับ โดยรัฐต้องกำหนดมาตรฐานกลางของชาติขึ้นมา ควบคู่ไปกับการใช้กลไกรับผิดชอบการบริหารและการจัดการเรียนการสอน[78] ซึ่งสร้างความกดดันให้กับผู้บริหารโรงเรียนเอกชนมากยิ่งขึ้น หากผู้บริหารไม่สร้างทักษะเชิงเหตุผลทางจิตวิทยา ก็จะทำให้บกพร่องเหตุผลทางจิตวิทยา (Phychological fallacy) ได้และจะส่งผลกระทบต่อขวัญของครู

มหาวิทยาลัยศิลปากร ศูนย์วิทยทรัพยากร

จากความคิดดังกล่าว กระทรวงศึกษาธิการจึงต้องเตรียมผู้บริหารและครู เพื่อรองรับการปฏิรูปการศึกษาครั้งนี้ ให้มีการเปลี่ยนแปลง 2 เรื่อง คือ 1) เปลี่ยนทิฐิ คือ การเปลี่ยน

---

[76]ศรินทิพย์ สิงห์อุสาหะ, “การลงทุนทางการศึกษาของโรงเรียนเอกชน ระดับประถมศึกษา กรุงเทพมหานคร” (วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, 2539), 17.

[77]จิระพันธุ์ พิมพ์พันธุ์, “การบริหารการเงินแบบโปร่งใสของโรงเรียนเอกชน,” ใน เอกชนเคียงคู่รัฐจัดการศึกษา : 23 ปี สช. (กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว, 2538), 128.

[78]เกษม วัฒนชัย, “ภาพกว้าง....ทางไกล,” วารสารปฏิรูปการศึกษา (ธันวาคม 2545) : 15.

ความคิดดั่งเดิมมาสู่ความคิดใหม่ 2) ต้องสร้างวิญญาณของการต่อสู้ทางการศึกษา คือ ต้องมีคนกล้าที่จะทำในเรื่องการศึกษา[79] และคนที่กล้าสอน จะต้องไม่มีวันที่จะหยุดเรียนรู้[80] และที่สำคัญยิ่ง ผู้บริหารจะต้องควบคุมกิจกรรมการจัดการศึกษาให้ดำเนินไปสู่เป้าหมายของชาติ คือ จัดการการศึกษาเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้ และคุณธรรม มีจริยธรรมในการดำรงชีวิตสามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข[81] คุณลักษณะของเด็กไทยที่จะจบการศึกษาขั้นพื้นฐานนั้น จึงต้องมีความเพรียบพร้อมทุกด้าน ซึ่งเป็นผลมาจากการคิดเป็น มีความกล้าที่จะแสดงความคิดเห็น โต้แย้ง อย่างมีเหตุผลและมีมารยาท เด็กไทยจะต้องแยกแยะความถูกต้อง ความผิด ความดี ความเลว ออกจากกันได้[82] ซึ่งลักษณะเด็กไทยที่เป็นความปรารถนาในการปฏิรูปการศึกษาครั้งนี้ คือ ผู้ที่มีเหตุผลตามหลักการใช้เหตุผล ซึ่งคำพูดของ คูปี (Copi) ได้กล่าวไว้ในหนังสือชื่อ Introduction to Logic[83]

ดังนั้น ผู้บริหารโรงเรียนจึงต้องพัฒนาตนเองให้มีเหตุผลก่อน จึงจะไปพัฒนาครูในโรงเรียนได้และในที่สุดก็จะร่วมมือร่วมใจกันพัฒนาเด็กไทยให้มีคุณสมบัติตามที่พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ได้กำหนดไว้ หากผู้บริหารโรงเรียนยังไม่เปลี่ยนความคิดเก่า ๆ มาสู่ความคิดใหม่ ๆ ยังใช้อารมณ์แทนเหตุผลก็ย่อมทำลายขวัญของครูให้ต่ำลง ซึ่งเป็นผลกระทบต่อการทำงานและจุดประสงค์ของการจัดการศึกษานั่นเอง[84]

มหาวิทยาลัยศิลปากร ส่งวนลิขสิทธิ์

---

[79]ศูนย์พัฒนาหลักสูตร กรมวิชาการ กระทรวงศึกษาธิการ, ทิศทางการจัดหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน (กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์คุรุสภาพลาดพร้าว, 2541), 11.

[80]จอหน์ คอตต้อนดาน่า, อ้างอิงในวิทยากร เชียงกูล, คำคม : การเรียนรู้และการพัฒนาตนเอง (กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์วิญญูชน, 2545), 68.

[81]สำนักนายกรัฐมนตรี, พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 (มาตราที่ 6) (กรุงเทพฯ : สำนักนายกรัฐมนตรี, 2542)

[82]ศูนย์พัฒนาหลักสูตร กรมวิชาการ กระทรวงศึกษาธิการ, ทิศทางการจัดหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน (กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว, 2541), 3 – 4.

[83]Iruing M. Copi, Introduction to Logic,7th ed. (New York : Macmillan Publishing Company, 1994), 1.

[84]มานพ นักการเรียน, มนุษย์กับการใช้เหตุผล จริยธรรม และสุนทรียศาสตร์ (กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณ์ราชวิทยาลัย, 2545), 52.

งานวิจัยที่เกี่ยวกับขวัญในการปฏิบัติงาน

ก. งานวิจัยต่างประเทศ

กอร์ (Gore) ได้ศึกษาระดับขวัญของครูในมลรัฐเทนเนสซี่ จากปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับขวัญของครู 10 ประการ คือ ความสัมพันธ์ระหว่างครูกับผู้บริหาร ความพึงพอใจในการสอน ความสัมพันธ์ในหมู่คณะ เงินเดือน ภาระรับผิดชอบ เอกสารหลักสูตร สถานภาพของครู การให้การสนับสนุนการศึกษาของชุมชน สวัสดิการและสภาวะชุมชน พบว่า ขวัญของครูที่มีอายุต่ำกว่า 40 ปี และอายุมากกว่า 40 ปี ไม่มีความแตกต่างกันจากปัจจัยเกี่ยวข้องกับขวัญทั้งหมด ยกเว้นปัจจัยเรื่องเงินเดือน สำหรับขวัญของครูชายและเพศหญิง พบว่าไม่แตกต่างกัน แต่พบว่าแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ คือ ปัจจัยด้านความสัมพันธ์ระหว่างครูกับผู้บริหาร ภาระรับผิดชอบ การจัดบริการและสวัสดิการของโรงเรียน โดยพบว่า ครูชายมีความแตกต่างอย่างมีความสัมพันธ์ทางบวกมากกว่าครูหญิง[85]

ออลเรด (Allred) ที่ได้ศึกษาหาความสัมพันธ์ระหว่างขวัญของครูกับแบบของผู้นำในการบริหารของครูใหญ่โรงเรียนมัธยมพบว่า 1) ลักษณะผู้นำแบบผู้ริเริ่มกับผู้นำแบบเห็นใจผู้อื่นเป็นลักษณะผู้นำที่มีความสัมพันธ์กับขวัญของครูอย่างมีนัยสำคัญ แต่ถ้าครูใหญ่มีลักษณะผู้นำแบบเห็นใจผู้อื่น จะทำให้ครูมีระดับขวัญสูงกว่าครูใหญ่ที่มีลักษณะริเริ่ม 2) ครูที่สูงอายุมีแนวโน้มว่าจะมีขวัญสูงกว่า ครูที่มีอายุอ่อนกว่าและยอมรับครูใหญ่ที่มีลักษณะผู้นำแบบริเริ่มมากกว่าแบบเห็นใจผู้อื่น 3) ครูชายมีแนวโน้มที่จะยอมรับครูใหญ่ที่มีลักษณะผู้นำทั้งสองแบบมากกว่าครูหญิง และยังพบว่า 4) ระดับขวัญของครูมีแนวโน้มว่าจะเพิ่มขึ้นตามจำนวนปีที่ทำงาน[86]

ข. งานวิจัยในประเทศ

สรายุทธ แก้วพวงทอง ได้ศึกษา ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์วิทยาลัยครู เชียงใหม่ พบว่า ขวัญและกำลังใจ ในการปฏิบัติงานของอาจารย์วิทยาลัยครูเชียงใหม่อยู่ใน ระดับปานกลาง แต่มีบางประเด็นที่ขวัญและกำลังใจอยู่ใน ระดับสูงคือ งานที่รับผิดชอบอยู่ในขณะนี้สอดคล้องกับความถนัดและงานที่รับผิดชอบอยู่นี้เป็นงานที่พึงพอใจ ส่วนที่ มีขวัญและ

---

[85]Suzanne, Gore, “A Study of Teacher Morale in Tenessee,” Dissertation Abstracts International (August 1986) : 361A.

[86]Clifton Davis Allred, “The Relationship between Teacher Morale and the Principal’s Administrative Leadership Style,” Dissertation Abstracts International (April 1981) : 4216A.

กำลังใจอยู่ในระดับต่ำคือ ผู้บังคับบัญชาไม่ให้ความสนใจในชีวิตส่วนตัวของอาจารย์ วิทยาลัยแห่งนี้ มีนโยบาย ที่พึงพอใจ การติดต่อข่าวสารในวิทยาลัยเป็นไปอย่างมีระบบทันเหตุการณ์ และความรู้สึกพึงพอใจในระบบการ สื่อสารภายในวิทยาลัย สำหรับอุปสรรคและปัญหาที่พบในคำตอบปลายเปิดของผู้ตอบแบบสอบถามบางราย เรียงตามลำดับ ความสำคัญดังนี้คือ ขาดแคลนวัสดุและอุปกรณ์การสอน ระบบ ราชการก่อให้เกิดความล่าช้า ขาดการสนับสนุนด้านงบประมาณอย่างเพียงพอ มีการเล่นพรรคเล่นพวก ระบบการสื่อข่าวสาร ขาดประสิทธิภาพ และนโยบายในการปฏิบัติงานไม่ชัดเจน[87]

เชาว์วรรณธ์ ถามูลแสน ได้ศึกษา การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารกับขวัญกำลังใจ ของครู โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดอุดรธานี พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดอุดรธานี มีพฤติกรรมการบริหารทั้งด้านกิจสัมพันธ์ที่มีอยู่ในระดับมากนั้นประกอบด้วย เรื่องการให้คณะครูได้ปฏิบัติตามกฎข้อบังคับที่วางไว้ เรื่องการส่งเสริมให้ใช้ระเบียบปฏิบัติอย่างเดียวกันในการปฏิบัติงานและเรื่องเน้นการทำงานให้ทันกำหนดเวลา ส่วนพฤติกรรมการบริหารด้านมิตรสัมพันธ์ประกอบด้วยเรื่อง ความเต็มใจที่จะให้มีการปรับปรุงหน่วยงานให้ดีขึ้น เรื่องการยกย่องชมเชยและให้เกียรติแก่คณะครู และเรื่องการแสดงความเป็นมิตรและไม่ถือตัว จากการศึกษาเปรียบเทียบพบว่า ผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัด กรมสามัญศึกษา จังหวัดอุดรธานี มีพฤติกรรมการบริหารด้านกิจสัมพันธ์มากกว่า ด้านมิตรสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จากการศึกษาความสัมพันธ์ทราบว่า พฤติกรรมการบริหารด้านกิจสัมพันธ์และ ด้านมิตรสัมพันธ์มีความสัมพันธ์ต่อกันในทางบวก ระดับค่อนข้างสูงเช่นกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .001[88]

ยุพา พันธุมโกมล ได้ศึกษา การพัฒนาขวัญของครูโรงเรียนเอกชนระดับประถมศึกษาในกรุงเทพมหานคร พบว่า ครูมีความพึงพอใจเกี่ยวกับเรื่องของขวัญ ดังนี้ การใช้ความรู้ความ

มหาวิทยาลัยศิลปากร สงวนลิขสิทธิ์

---

[87] สรายุทธ แก้วพวงทอง, “ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์วิทยาลัยครู เชียงใหม่” (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยเชียงใหม่,2537), บทคัดย่อ.

[88] เชาว์วรรณธ์ ถามูลแสน, “การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารกับขวัญกำลังใจของครู โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดอุดรธานี” (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยขอนแก่น, 2538), บทคัดย่อ.

สามารถในการปฏิบัติงาน ความมีเสรีภาพ และ ความคล่องตัวในการปฏิบัติงานในโรงเรียนความศรัทธาต่ออาชีพครูที่ปฏิบัติอยู่ โรงเรียนให้การสนับสนุนการศึกษาต่อ การมีความรักและผูกพันต่อโรงเรียน ความรู้สึกภาคภูมิใจที่ได้ปฏิบัติงานอยู่ในโรงเรียน ผู้บังคับบัญชามีความจริงใจต่อครู ความคิดว่าอาชีพครูเป็นอาชีพที่ได้รับการยกย่อง และในเรื่องขวัญของครูที่ครูมีความพึงพอใจน้อย มีดังนี้ สวัสดิการต่าง ๆ ที่โรงเรียนจัดให้ เงินเดือนที่ได้รับ เงินบำเหน็จที่ทางโรงเรียนจัดให้ เมื่อลาออกจากโรงเรียน เมื่อออกปฏิบัติงานนอกโรงเรียนได้รับค่าเบี้ยเลี้ยง ค่าพาหนะ และค่าเช่าที่พักอย่างเพียงพอ การรับรู้นโยบาย และการบริหารงาน การมีโอกาสได้แสดงความคิดเห็นในการแก้ปัญหาของ โรงเรียน และในการกำหนดนโยบายการจัดการศึกษาของโรงเรียน [89]

สมนึก สวนอุดม ได้ศึกษา กำลังขวัญในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดพระนครศรีอยุธยา พบว่า กำลังขวัญโดยส่วนรวมของครูผู้สอนระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดพระนครศรีอยุธยา อยู่ในระดับสูง และระดับกำลังขวัญของครูผู้สอนที่มีวุฒิการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี กับครูที่มี วุฒิการศึกษาตั้งแต่ระดับปริญญาตรีขึ้นไป ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ที่ระดับ .05[90]

ธีรนันท์ ทีทา ได้ศึกษา ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู ในระดับมัธยมศึกษา อำเภอเมือง จังหวัดขอนแก่น พบว่า ระดับขวัญกำลังใจของครูที่สอนในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดขอนแก่น มีขวัญ กำลังใจในระดับสูง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับขวัญกำลังใจของครูโรงเรียน มัธยมศึกษาสังกัดกรมสามัญศึกษา อำเภอเมือง จังหวัดขอนแก่น เมื่อทดสอบสถิติด้วย ไควสแควร์ พบว่ามีปัจจัยด้านเพศ ปัจจัย ด้านสภาพการทำงาน ปัจจัยด้านโอกาสก้าวหน้าในงาน ปัจจัย ด้านศักดิ์ศรีในการทำงาน ปัจจัยด้านสวัสดิการในหน่วยงาน ปัจจัยด้านเพื่อนร่วมงาน ปัจจัยด้านผู้บังคับบัญชา และปัจจัย ด้านการยอมรับจากสังคม มีความสัมพันธ์กับขวัญกำลังใจของ ครูในระดับมัธยมศึกษาที่

มหาวิทยาลัยศิลปากร ศูนย์วิทยทรัพยากร

---

[89] ยุพา พันธุมโกมล, “การพัฒนาขวัญของครูโรงเรียนเอกชนระดับประถมศึกษา ในกรุงเทพมหานคร” (วิทยานิพนธ์ปริญญานิพนธ์มหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, 2538), บทคัดย่อ.

[90] สมนึก สวนอุดม, “กำลังขวัญในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา” (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต สาขาวิชาเกษตรศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, 2539), บทคัดย่อ.

ระดับนัยสำคัญที่ 0.05 เปรียบเทียบปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับขวัญกำลังใจ ของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา ในเขต อำเภอเมือง จังหวัดขอนแก่น ระหว่างโรงเรียนขนาดใหญ่ ขนาดกลางและขนาดเล็ก พบว่า ปัจจัยด้านอายุ ด้านประสบการณ์ การทำงาน ด้านสวัสดิการในหน่วยงาน และด้านผู้บังคับบัญชา มีความสัมพันธ์กับขวัญกำลังใจของครูทั้ง 3 ขนาด ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ 0.05[91]

ประยูร ริศจร ได้ศึกษา ขวัญในการปฏิบัติงานของครูเกษตร โรงเรียนมัธยมศึกษา ในจังหวัดสกลนคร พบว่า ครูเกษตรส่วนใหญ่มีขวัญในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อแยกพิจารณาระดับขวัญของครูเกษตรอันเนื่อง จาก ภาระงาน ความสัมพันธ์และการสนับสนุนจากผู้บริหารความสนใจ และความร่วมมือของนักเรียน ความเข้าใจและความร่วมมือจากเพื่อนร่วมงาน พบว่าต่างก็มีขวัญอยู่ในระดับปานกลาง ครูเกษตรที่มีจำนวน คาบสอนแตกต่างกัน สอนในโรงเรียนที่มีขนาดต่างกันมีขวัญในการปฏิบัติ งานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และที่มีภาระงานอื่น แตกต่างกันมีขวัญในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 [92]

ปรีชา พันธุ์จำเริญ ได้ศึกษา ขวัญและกำลังใจของบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนกันดาร สังกัดสำนักงานการประถม ศึกษาอำเภอแม่ฟ้าหลวง จังหวัดเชียงราย พบว่า โดยภาพรวมขวัญและกำลังใจของบุคลากรทางการศึกษาใน โรงเรียนกันดาร สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอแม่ฟ้าหลวง จังหวัดเชียงราย อยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อวิเคราะห์ตามองค์ประกอบของขวัญและกำลังใจ พบว่า มีขวัญ และกำลังใจในระดับสูง คือ ด้านความรับผิดชอบและด้านความสำเร็จในการทำงาน ส่วนด้าน ที่มีขวัญและกำลังใจอยู่ในระดับต่ำ คือ ด้านความเพียงพอของรายได้จากการปฏิบัติงาน ด้าน สภาพแวดล้อมในการทำงาน และด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

มหาวิทยาลัยศิลปากร ศูนย์วิทยทรัพยากร

---

[91] ธีรนันท์ ทีทา, "ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในระดับมัธยมศึกษา อำเภอเมือง จังหวัดขอนแก่น" (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต สาขาวิชาวิทยาการพัฒนา มหาวิทยาลัยขอนแก่น, 2539), บทคัดย่อ.

[92] ประยูร ริศจร, "ขวัญในการปฏิบัติงานของครูเกษตร โรงเรียนมัธยมศึกษา ในจังหวัดสกลนคร" (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต สาขาการศึกษาผู้ใหญ่ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, 2542), บทคัดย่อ.

ที่ปฏิบัติ ส่วนปัญหาและ อุปสรรคที่พบ คือ ขาดแคลนบุคลากรเป็นจำนวนมาก รวมทั้งในด้านอาคารเรียน อาคารประกอบ เครื่องมือและวัสดุอุปกรณ์[93]

ราชัย กิติราช ได้ศึกษา ขวัญกำลังใจครูผู้สอนวิชาชีพในโรงเรียนมัธยมศึกษา ที่เปิดสอนหลักสูตร ปวช. สังกัดกรมสามัญศึกษา ภาคตะวันออก เฉียงเหนือ พบว่า ครูผู้สอนวิชาชีพในหลักสูตร ปวช. โดยภาพรวม มี ระดับขวัญกำลังใจอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อระดับขวัญกำลังใจรายด้าน ที่มีค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านสุขภาพของผู้ปฏิบัติงาน ด้านหน้าที่การงานที่ปฏิบัติอยู่ ด้านวัตถุประสงค์หลักและนโยบายของโรงเรียน ด้านลักษณะท่าทีและบทบาทของผู้บริหารโรงเรียน ด้านสภาพการปฏิบัติงานและด้านการให้บำเหน็จรางวัล การเลื่อนขั้นและการเลื่อนตำแหน่ง ตามลำดับ การเปรียบเทียบระดับขวัญกำลังใจครูผู้สอนวิชาชีพ จำแนกตามสาขาวิชา พบว่า ครูผู้สอนวิชาชีพสาขาวิชาต่างกัน มีระดับขวัญกำลังใจแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 เมื่อวิเคราะห์ค่าความแตกต่างรายคู่ ปรากฏว่า ครูผู้สอน ในสาขาวิชาเกษตรกรรมกับสาขาวิชาคหกรรม มีระดับขวัญกำลังใจแตกต่างกัน ส่วนคู่อื่น ๆ ไม่แตกต่างกันครูผู้สอนวิชาชีพสาขาวิชาคหกรรมมีขวัญกำลังใจอยู่ในระดับสูง ส่วนครูผู้สอนวิชาชีพสาขาวิชาเกษตรกรรม สาขาวิชาช่างอุตสาหกรรม และสาขาวิชาพาณิชยกรรม มีขวัญกำลังใจ อยู่ในระดับปานกลาง ความสัมพันธ์ระหว่างความรู้สึกต่อระดับขวัญกำลังใจในภาพรวม พบว่า ปัจจัยทั้ง 6 ด้าน มีความสัมพันธ์กับระดับขวัญกำลังใจ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ในทางบวก ซึ่งความ รู้สึกต่อปัจจัยด้านหน้าที่การงานที่ปฏิบัติอยู่ ด้านสภาพการปฏิบัติงาน ด้านวัตถุประสงค์หลักและนโยบายของโรงเรียน มีความสัมพันธ์กับระดับขวัญกำลังใจอยู่ในระดับสูง ส่วนความรู้สึกต่อปัจจัยด้านลักษณะท่าทีและบทบาทของผู้บริหารโรงเรียนและด้านการให้บำเหน็จรางวัล การเลื่อนขั้นและการเลื่อนตำแหน่ง และด้านสุขภาพของผู้ปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์กับระดับขวัญกำลังใจอยู่ในระดับปานกลาง[94]

มหาวิทยาลัยศิลปากร ศูนย์วิทยทรัพยากร

---

[93] ปรีชา พันธ์จำเริญ, "ขวัญและกำลังใจของบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนกันดาร สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา อำเภอแม่ฟ้าหลวง จังหวัดเชียงราย" (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, 2540), บทคัดย่อ.

[94] ราชัย กิติราช, "การศึกษาขวัญกำลังใจของครูผู้สอนวิชาชีพในโรงเรียนมัธยมศึกษา ที่เปิดสอนหลักสูตร ปวช. สังกัดกรมสามัญศึกษา ภาคตะวันออกเฉลียงเหนือ" (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารอาชีวศึกษา สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง, 2541), บทคัดย่อ.

ชัยชาญ ช่วยโพธิ์กลาง ได้ศึกษา ขวัญในการปฏิบัติงานของข้าราชการในสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดและสำนักงานศึกษาธิการ อำเภอในเขตการศึกษา 11 พบว่า ขวัญของข้าราชการโดยเฉลี่ยรวมทุกด้านในระดับสูง (X(-) = 3.68) และเมื่อทดสอบสมมติฐานพบว่า ข้าราชการที่มีอายุแตกต่างกัน มีขวัญในการปฏิบัติไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ข้าราชการที่ปฏิบัติงานต่างจังหวัดกันมีขวัญ ในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญยิ่งทางสถิติที่ระดับ .01 โดยข้าราชการสังกัด จังหวัดชัยภูมิ มีขวัญในการปฏิบัติงานน้อยกว่าจังหวัดนครราชสีมา และบุรีรัมย์ ข้าราชการ ที่มีระยะเวลารับราชการมาก มีขวัญในการปฏิบัติงานมากกว่าข้าราชการที่มีระยะเวลารับราชการน้อยอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ข้อค้นพบจากการวิจัยเรียงลำดับความสำคัญ ได้แก่ การสร้างเอกภาพองค์กร ยานพาหนะที่จำเป็น การให้บุคลากรมีส่วนร่วมกำหนดนโยบายกฎเกณฑ์ การติดตามและประเมินผล การจัดสวัสดิการอย่างยุติธรรมในทุกด้าน สนับสนุนการศึกษาอบรม เพื่อโอกาสความก้าวหน้า [95]

สมศักดิ์ บุษยกนิษฐ์ ได้ศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างรูปแบบพฤติกรรมของผู้บังคับบัญชากับขวัญของผู้ปฏิบัติงาน พบว่า พนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร สำนักงานใหญ่ มีความคิดเห็นที่มีต่อรูปแบบพฤติกรรมการบริหารของผู้บังคับบัญชา ทั้ง 7 แบบ ในระดับปานกลาง โดยมีความเห็นว่ารูปแบบพฤติกรรมการบริหารของผู้บังคับบัญชาที่นิยมใช้มาก ที่สุด คือแบบ (9,9) และรองลงมาตามลำดับ ได้แก่แบบ (9+9) แบบ (9,1) แบบ (5,5) แบบ (1,9) แบบฉวยโอกาส (OPP) และแบบ (1,1) และมีระดับขวัญในการปฏิบัติงาน ในระดับสูง โดยที่ไม่พบว่าปัจจัยในเรื่องเพศ อายุ วุฒิการศึกษา อายุการทำงานกับ ธ.ก.ส. ระดับเงินเดือน และระดับตำแหน่งที่แตกต่างกัน จะมีผลต่อขวัญในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ส่วนรูปแบบ พฤติกรรมของผู้บังคับบัญชานั้นพบว่ารูปแบบ (1,9) และแบบ (9+9) ไม่มีความสัมพันธ์กับ ขวัญในการปฏิบัติงาน และรูปแบบ (9,9) แบบ (9,1) แบบ (1,1) แบบ (5,5) และแบบฉวยโอกาส (OPP) มีความสัมพันธ์กับขวัญในการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05[96]

มหาวิทยาลัยศิลปากร ศูนย์วิทยทรัพยากร

---

[95] ชัยชาญ ช่วยโพธิ์กลาง, “ขวัญในการปฏิบัติงานของข้าราชการในสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดและสำนักงานศึกษาธิการ อำเภอในเขตการศึกษา 11” (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต. ศิลปศาสตร์ สาขาการศึกษาผู้ใหญ่ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, 2542), บทคัดย่อ.

[96] สมศักดิ์ บุษยกนิษฐ์, “ขวัญในการปฏิบัติงานของครูเกษตร โรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดสกลนคร” (วิทยานิพนธ์ปริญญานิพนธมหาบัณฑิต สาขาการศึกษาการศึกษาผู้ใหญ่ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, 2542), บทคัดย่อ.

สรุป

มนุษย์มีชีวิตจิตใจจึงมีอารมณ์เกิดขึ้นได้ตลอดเวลา อารมณ์เหล่านี้ก็คือ อารมณ์รัก ศรัทธา พอใจ เกรงกลัว เกลียดชัง ฯลฯ หากมนุษย์ไม่ฝึกใจให้เป็นกลาง ปล่อยให้อารมณ์ต่าง ๆ มีอิทธิพลโน้มน้าวไปตามความต้องการเมื่อไร เมื่อนั้นมนุษย์ก็จะทิ้งเหตุผล ซึ่งเรียกว่า การใช้เหตุผลบกพร่องทางจิตวิทยา เมื่อมีความบกพร่องก็จะขาดกฎเกณฑ์และไม่สามารถแยกแยะได้ว่าอะไรถูกอะไรผิด สมควรหรือไม่สมควร จึงตัดสินหรือสรุปสิ่งต่าง ๆ ไปตามภาวะอารมณ์ของตนเอง อารมณ์เป็นต้นเหตุของความวุ่นวาย สับสน และเกิดการแบ่งพรรคแบ่งพวกในองค์กร ยากที่จะแก้ไข ผู้บริหารเป็นบุคลากรที่สำคัญยิ่งในการควบคุมการปฏิบัติงาน และควบคุมพฤติกรรมของคนในองค์กร หากผู้บริหารควบคุมอารมณ์ของตนเองไม่ได้ ก็ยากนักที่จะควบคุมพฤติกรรมและการปฏิบัติงานของผู้อื่น และผู้ร่วมงานก็จะเกิดความเบื่อหน่าย ท้อแท้และขาดขวัญในการปฏิบัติงาน

ดังนั้น ผู้บริหารจึงจำเป็นต้องสร้างหลักเกณฑ์และเหตุผลด้วยใจที่เป็นกลางตัดการอ้างเหตุผลบกพร่องทางจิตวิทยาทั้งปวงให้หมดไป เพื่อสร้างขวัญให้ผู้ร่วมงานได้เกิดกำลังใจ มีความศรัทธา มีความพากภูมิใจในตำแหน่งหน้าที่การงานของตนเอง และเป็นที่ยอมรับของสังคม หากเป็นสถาบันการศึกษา ขวัญที่เกิดจากครูก็ย่อมส่งผลให้เกิดการเรียนการสอนที่มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ทำให้ผู้เรียนได้พัฒนาตามศักยภาพของตนได้เป็นอย่างดี

มหาวิทยาลัยศิลปากร ศูนย์วังท่าพระ

บทที่ 3

การดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อทราบการใช้เหตุผลบกพร่องทางจิตวิทยาของผู้บริหารโรงเรียน ขวัญในการปฏิบัติงาน ของครูโรงเรียนประถมศึกษาเอกชน และ ทราบการใช้เหตุผลบกพร่องทางจิตวิทยาในการบริหารที่สัมพันธ์กับขวัญในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนประถมศึกษาเอกชน เขตบางแค กรุงเทพมหานคร ตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาวิจัย ได้แก่ โรงเรียนเอกชน เขตบางแค กรุงเทพมหานคร จำนวน 11 โรงเรียน ผู้ให้ข้อมูล คือ ครู รวมผู้ให้ข้อมูลทั้งสิ้น 205 คน เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถาม เกี่ยวกับการใช้เหตุผลบกพร่องทางจิตวิทยา (Psychological fallacy) ตามแนวคิดของ ปรีชา ช้างขวัญยืนและคณะ และขวัญในการปฏิบัติของ กริฟฟิทส์ (Griffttiths) ซึ่งขั้นตอนการดำเนินการวิจัย และระเบียบวิธีวิจัย มีรายละเอียดต่าง ๆ ดังนี้

มหาวิทยาลัยศิลปากร ลิขสิทธิ์

ขั้นตอนการดำเนินการวิจัย

เพื่อให้การดำเนินการวิจัยเป็นไปอย่างมีระบบและบรรลุจุดประสงค์ที่กำหนดไว้ จึงได้กำหนดรายละเอียดและวิธีในการดำเนินการวิจัยไว้เป็น 3 ขั้นตอน คือ

ขั้นตอนที่ 1 การจัดเตรียมโครงการวิจัย

เป็นการจัดเตรียมโครงการวิจัย เพื่อเสนอขออนุมัติโครงการซึ่งเป็นขั้นตอนที่เริ่มจากการศึกษาเอกสาร ตำรา ข้อมูล สถิติ ปัญหา และวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง เสนอความเห็นชอบโครงการวิจัยจากบัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยศิลปากร

ขั้นตอนที่ 2 การดำเนินการวิจัย เป็นขั้นตอนที่ผู้วิจัยทำการจัดสร้างเครื่องมือเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง นำข้อมูลที่เก็บรวบรวมมาได้มาวิเคราะห์ทางสถิติ และแปลผลการวิเคราะห์ข้อมูลแล้ว จัดทำรายงานการวิจัย

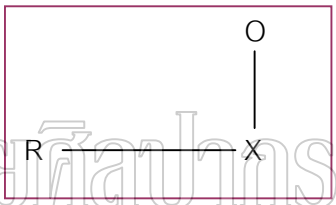
ขั้นตอนที่ 3 รายงานผลการวิจัย เมื่อได้จัดทำร่างรายงานผลการวิจัยเสร็จเรียบร้อย นำเสนออาจารย์ที่ปรึกษาผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ เพื่อตรวจสอบแก้ไขให้ถูกต้องตามหลักวิชาการ และปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะของคณะกรรมการตรวจสอบวิทยานิพนธ์แล้วจัดทำเป็นรายงานฉบับสมบูรณ์ เสนอบัณฑิตวิทยาลัย เพื่อขออนุมัติจบการศึกษา

ระเบียบวิธีวิจัย

เพื่อให้งานวิจัยในครั้งนี้มีประสิทธิภาพ ผู้วิจัยจึงกำหนดรายละเอียดต่าง ๆ เกี่ยวกับระเบียบวิธีวิจัย ซึ่งประกอบด้วย แผนแบบการวิจัย ประชากร ตัวอย่าง และวิธีการเลือกตัวอย่าง ตัวแปรที่ศึกษา เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย การสร้างเครื่องมือ การเก็บรวบรวมข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูล และสถิติที่ใช้ในการวิจัย มีรายละเอียดดังนี้

แผนแบบของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา (descriptive research) ที่มีแผนแบบการวิจัยในลักษณะของตัวอย่างกลุ่มเดียว โดยศึกษาสภาวะการณ์ไม่มีการทดลอง (the one shot, non -experimental case study) ซึ่งเขียนเป็นแผนผัง (diagram) ได้ดังนี้



มหาวิทยาลัยศิลปากร สงวนลิขสิทธิ์

R หมายถึง ตัวอย่างที่ได้จากการสุ่มตัวอย่าง

X หมายถึง ตัวแปรที่ศึกษา

O หมายถึง ข้อมูลที่ได้รับจากการศึกษา

ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ ได้แก่ ครูที่ทำหน้าที่สอนในโรงเรียนเอกชน เขตบางแค กรุงเทพมหานคร จำนวนครูที่ปฏิบัติหน้าที่สอนทั้งหมดมี 436 คน

ตัวอย่างและการเลือกตัวอย่าง

ตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือครูโรงเรียนเอกชน เขตบางแค กรุงเทพมหานคร ทุกคน ซึ่งเก็บข้อมูลประชากรจากสถิติกองแผนงาน และนโยบายสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน จำนวน 436 คน ขนาดตัวอย่างใช้สูตรเครซี่ และมอร์แกน (Krejcie and morgan) ค่าความคลาดเคลื่อน .05 ได้ขนาดตัวอย่าง 205 คน แล้วใช้สุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิตามสัดส่วน (Stratified random Sampling) ดังรายละเอียดในตารางที่ 1

ตารางที่ 1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ชื่อโรงเรียน	จำนวนประชากร	จำนวนตัวอย่าง ครูผู้ตอบแบบสอบถาม
1. โรงเรียนปทุมนุสรณ์	18	8
2. โรงเรียนภาษานุสรณ์บางแค	61	27
3. โรงเรียนสุวกุลวิทยา	24	11
4. โรงเรียนอำนวยศิลป์ธนบุรี	48	22
5. โรงเรียนอัสสัมชัญธนบุรี	129	61
6. โรงเรียนอภิจิตอนุสรณ์	12	5
7. โรงเรียนกสินธรวิทยา	76	36
8. โรงเรียนสากลศึกษาบางแค	17	8
9. โรงเรียนนฤมิตวิทยาธนบุรี	7	3
10. โรงเรียนภูมิสุขศึกษา	15	7
11. โรงเรียนมณีวัฒนา	36	17
รวม	436	205

ที่มา : ฝ่ายสถิติกองวางแผนงานและนโยบาย สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน กรุงเทพมหานคร ปีการศึกษา 2546

มหาวิทยาลัยศิลปากร สงวนลิขสิทธิ์

ตัวแปรที่ศึกษา

ตัวแปรที่ศึกษาที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ประกอบด้วยตัวแปรพื้นฐาน ตัวแปรต้น และตัวแปรตาม ดังรายละเอียดดังต่อไปนี้

1. ตัวแปรพื้นฐาน เป็นตัวแปรที่เกี่ยวกับสถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ วุฒิการศึกษา ตำแหน่งหน้าที่ ประสบการณ์ในการทำงานที่โรงเรียน

2. ตัวแปรต้น เป็นตัวแปรที่เกี่ยวกับการใช้เหตุผลบกพร่องทางจิตวิทยา ของ ปรีชา ช้างขวัญยืน 10 ประการ คือ

2.1 การอ้างสิ่งที่มีคุณวิเศษ หมายถึง การอ้างคำพูดของบุคคลที่มีชื่อเสียง ตำรา ผลงานวิจัย ฯลฯ โดยปักใจว่าสิ่งดังกล่าวถูกต้องเสมอ โดยไม่คำนึงถึงความเหมาะสมของเรื่องสถานการณ์ และเวลา

2.2 การอ้างอำนาจเข้าข่ม หมายถึง การใช้อำนาจที่เหนือกว่าในลักษณะใด ๆ ก็ตาม ข่มขู่ให้ผู้ฟังสรุปตามที่ตนเองคิด เพราะความเกรงกลัวจนไม่กล้าแสดงเหตุผลโต้แย้ง

2.3 การแย้งที่ตัวบุคคล หมายถึง การอ้างพฤติกรรมในทางเสื่อมเสียที่ได้ยินได้ฟังหรือได้เห็นของบุคคลใดคนหนึ่ง เพื่อลบล้างความน่าเชื่อถือและศรัทธา ทำให้บุคคลนั้นจะคิดจะทำสิ่งใดขึ้นมาอีก ด้วยความยากลำบาก

มหาวิทยาลัยศิลปากร ลงวันลิขสิทธิ์

2.4 การแย้งที่มา หมายถึง การอ้างแหล่งที่มา หรือแหล่งที่เกี่ยวข้องของสถานการณ์ต่าง ๆ ของบุคคลใดบุคคลหนึ่ง ในทางที่ไม่ดี นำมาพูดโต้แย้งให้บุคคลนั้นเสื่อมเสียหมดความน่าเลื่อมใสและน่าศรัทธา

2.5 การอ้างความไม่รู้เหตุผล หมายถึง การอ้างความไม่รู้ อาจจะของตนเองหรือของผู้อื่นที่ร่วมสนทนา โดยการตัดบท เพื่อไม่ให้เกิดการโต้แย้งและการอ้างเหตุผลใด ๆ

2.6 การอ้างคนส่วนมาก หมายถึง การอ้างจำนวนคนที่มีความพอใจต่อบุคคล สิ่งของ หรือความคิดใด ๆ โดยปักใจว่าบุคคล สิ่งของ หรือความคิดนั้น ๆ ถูกต้องเสมอ

2.7 การอ้างความเป็นพวกพ้องเดียวกัน หมายถึง การยอมรับสัมพันธ์ ความเกี่ยวข้องกับบุคคลในสภาพต่าง ๆ ที่ไม่เหมือนกัน โดยใช้อารมณ์แทนเหตุผล ในการเลือกปฏิบัติกับบุคคลแตกต่างกัน

2.8 การอ้างขอความเห็นใจ หมายถึง การอ้างเพื่อวิงวอน ขอร้องให้ผู้ฟังเห็นใจ คล้อยตามเพื่อลบล้างกฎเกณฑ์ และเหตุผลที่ถูกต้อง

2.9 การอ้างผู้อื่นเป็นตัวอย่าง หมายถึง การอ้างบุคคลที่ประพฤติปฏิบัติต่าง ๆ ที่ไม่เหมาะสมหรือไม่ถูกต้อง โดยที่ผู้อ้างพยายามจะชักจูงให้ผู้ฟังคล้อยตามว่าคนอื่น ๆ เขาก็ทำได้ ฉะนั้น ตนเองทำเช่นนั้นก็ได้

2.10 การอ้างประเพณี หมายถึง การอ้างถึงการปฏิบัติทางวัฒนธรรมประเพณีที่ถือปฏิบัติกันมาช้านานว่าดีงามเสมอ แม้สิ่งนั้นจะล้าหลังหรือไม่เหมาะสมด้วยสถานการณ์ และเวลาในปัจจุบันนี้ก็ตาม

3. ตัวแปรตาม เป็นตัวแปรที่เกี่ยวกับขวัญในการปฏิบัติงานของกริฟฟิทส์ (Griffiths) 5 ประการ คือ 1) ความมั่นคงในงาน หมายถึง งานที่ทำนั้นไม่เลิกล้มกิจการ สามารถทำงานได้ตลอดชีวิตของการทำงาน 2) ค่าตอบแทนที่ดี หมายถึง เงินเดือนที่ได้รับเหมาะสมกับงานที่ได้กระทำ 3) โอกาสในความก้าวหน้า หมายถึง การได้รับตำแหน่งหน้าที่การงานที่สูงขึ้น 4) ประโยชน์ที่ได้รับ หมายถึง สวัสดิการที่นอกเหนือจากเงินเดือน เช่น เงินค่ารักษาพยาบาล 5) การได้รับการยกย่องในตำแหน่งหน้าที่การงาน หมายถึง ความภาคภูมิใจในตำแหน่งทางสังคมที่ยกย่องให้เป็นอาชีพที่น่านับถือ

มหาวิทยาลัยศิลปากร สงวนลิขสิทธิ์

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามสำหรับครูผู้ปฏิบัติงานสอนในโรงเรียนเอกชน เขตบางแค กรุงเทพมหานคร

ตอนที่ 1 สอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับเรื่องโรงเรียนในสังกัด เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพและประสบการณ์ทำงาน มีลักษณะเป็นแบบตัวเลือกที่กำหนดคำตอบไว้ให้ (forced choice) จำนวน 5 ข้อ

ตอนที่ 2 สอบถามเกี่ยวกับพฤติกรรม ในการใช้เหตุผลบกพร่องทางจิตวิทยาของผู้บริหารโรงเรียน โดยบูรณาการแนวคิดของ ปรีชา ช้างขวัญยืน และคณะ จำนวน 30 ข้อ ดังนี้

ข้อ 1-3 การอ้างสิ่งที่มีคุณวิเศษ

ข้อ 4-6 การอ้างอำนาจเข้าข่ม

ข้อ 7-9 การแย้งตัวบุคคล

ข้อ 10-12 การแย้งที่มา

ข้อ 13 –15 การอ้างความไม่รู้เป็นเหตุเป็นผล

ข้อ 16 –18 การอ้างคนส่วนมาก

ข้อ 19 –21 การอ้างความเป็นพวกพ้องเดียวกัน

ข้อ 22 –24 การขอความเห็นใจ

ข้อ 25 –27 การอ้างผู้อื่นเป็นตัวอย่าง

ข้อ 28 –30 การอ้างประเพณี

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความคิดเห็นของขวัญในการปฏิบัติงานของครู โดยบูรณาการแนวคิดของ กริฟฟิทส์ (Griffiths) 5 องค์ประกอบ จำนวน 25 ข้อ ดังนี้

ข้อ 1-5 ความมั่นคงในงาน

ข้อ 6-10 ค่าตอบแทนที่ดี

ข้อ 11-15 โอกาสในการก้าวหน้า

ข้อ 16-20 ประโยชน์ที่ได้รับ

ข้อ 21-25 การได้รับการยกย่องในตำแหน่งหน้าที่การงาน

ในตอนที่ 2 และตอนที่ 3 ข้อคำถามแต่ละข้อจะมีตัวเลือกให้เลือกตอบ 5 ตัวเลือก คือ 1 – 5 เป็นคำถามชนิดจัดอันดับคุณภาพ 5 ระดับของ ไลเคิร์ธ (Likert's rating scale)[1] และมีน้ำหนักของคะแนนตามระดับของการใช้เหตุผลทางจิตวิทยาของผู้บริหาร และ ขวัญในการปฏิบัติงานของครู ว่ามีค่ามากน้อยเพียงใด ตั้งแต่ 1 - 5 โดยมีความหมาย ดังนี้

มหาวิทยาลัยศิลปากร ศูนย์วิทยทรัพยากร

ระดับ 1	หมายถึง	การใช้เหตุผลบกพร่องทางจิตวิทยาของผู้บริหาร หรือขวัญในการปฏิบัติงานของครู น้อยที่สุด มีค่าเท่ากับ 1 คะแนน
ระดับ 2	หมายถึง	การใช้เหตุผลบกพร่องทางจิตวิทยาของผู้บริหาร หรือขวัญในการปฏิบัติงานของครู น้อย มีค่าเท่ากับ 2 คะแนน
ระดับ 3	หมายถึง	การใช้เหตุผลบกพร่องทางจิตวิทยาของผู้บริหาร หรือขวัญในการปฏิบัติงานของครู ปานกลาง มีค่าเท่ากับ 3 คะแนน

[1]Rensis Likert, อ้างถึงใน พวงรัตน์ ทวีรัตน์, วิธีวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์ (กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช, 2530), 114-115.

ระดับ 4 หมายถึง การใช้เหตุผลบกพร่องทางจิตวิทยาของผู้บริหาร หรือขวัญในการปฏิบัติงานของครู มาก มีค่าเท่ากับ 4 คะแนน

ระดับ 5 หมายถึง การใช้เหตุผลบกพร่องทางจิตวิทยาของผู้บริหาร หรือขวัญในการปฏิบัติงานของครู มากที่สุด มีค่าเท่ากับ 5 คะแนน

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างเครื่องมือ โดยมีขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาวรรณกรรม และแบบสอบถามที่เกี่ยวข้อง นำมาปรับปรุงและสร้างแบบสอบถามขึ้นใหม่ภายใต้คำปรึกษาของอาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์

ขั้นตอนที่ 2 ตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหา (content validity) ของแบบสอบถาม โดยนำแบบสอบถามไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิ ตรวจสอบปรับปรุง แก้ไข สำนวนภาษาที่ใช้ ตลอดจนเนื้อหาให้สอดคล้องกับลักษณะการปฏิบัติงาน โดยใช้เทคนิค IOC (Index of Item Objective Congruence)

มหาวิทยาลัยศิลปากร สงวนลิขสิทธิ์

ขั้นตอนที่ 3 นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลองใช้ (try out) กับครูผู้สอนในโรงเรียนเอกชน เขตภาษีเจริญ กรุงเทพมหานคร ที่มิใช่กลุ่มตัวอย่าง คือ โรงเรียนกรพิทักษ์ จำนวน 30 คน

ขั้นตอนที่ 4 คำนวณหาค่าความเชื่อมั่น (reliability) ของแบบสอบถามที่ได้รับคืนตามวิธีการของครอนบาค (Cronbach)[2] โดยใช้สัมประสิทธิ์แอลฟา (α - coefficient) เท่ากับ .9389

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ผู้วิจัยทำหนังสือถึงคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร ขอให้ออกหนังสือไปยังผู้บริหารโรงเรียนเอกชน เขตบางแค กรุงเทพมหานคร เพื่อขอความอนุเคราะห์ ออกหนังสือถึงโรงเรียนเอกชน เขตบางแค กรุงเทพมหานคร ซึ่งเป็นกลุ่มตัวอย่างเพื่อขอความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถาม

---

[2]Lee J. Cronbach, Essentials of Psychological Testing , 3rd ed. (New York : Haer & Row Publishers, 1974), 161.

2. ผู้วิจัยนำส่งหนังสือขอความอนุเคราะห์ตอบแบบสอบถาม พร้อมแบบสอบถาม โดยส่งทางไปรษณีย์

3. ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลและติดตามแบบสอบถาม

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ ให้ครูโรงเรียนเอกชน เขตบางแค กรุงเทพมหานคร จำนวน 11 โรงเรียน เป็นหน่วยในการวิเคราะห์ (unit of analysis) โดยมีผู้ตอบแบบสอบถาม (respondence) จำนวน 205 คน นำแบบสอบถามที่ได้รับคืนมาตรวจสอบความสมบูรณ์ แล้วนำข้อมูลดังกล่าวมาจัดระเบียบข้อมูล ลงรหัส และทำการวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS

สถิติที่ใช้ในการวิจัย

1. การวิเคราะห์สถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม ใช้ค่าความถี่ (f) และค่าร้อยละ (%)

มหาวิทยาลัยศิลปากร สงวนลิขสิทธิ์

2. การวิเคราะห์การใช้เหตุผลบกพร่องทางจิตวิทยาของผู้บริหารหรือขวัญในการปฏิบัติงานของครู ใช้ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

การวิเคราะห์ในข้อ 2 ข้างต้นถือว่า ค่าเฉลี่ยของคะแนนที่ได้จากการตอบแบบสอบถามของผู้ให้ข้อมูลอยู่ในช่วงคะแนนใด แสดงว่า การใช้เหตุผลบกพร่องทางจิตวิทยาของผู้บริหารและขวัญในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนเอกชน เขตบางแค กรุงเทพมหานคร อยู่ในระดับนั้น ทั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดเกณฑ์ในการวิเคราะห์ตามแนวคิดของเบสท์ (Best)[3] ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

ค่าเฉลี่ย 1.00 ถึง1.49	แสดงว่า	การใช้เหตุผลบกพร่องทางจิตวิทยาของผู้บริหารหรือขวัญในการปฏิบัติงานของครูอยู่ในระดับระดับน้อยที่สุด
ค่าเฉลี่ย 1.50 ถึง 2.49	แสดงว่า	การใช้เหตุผลบกพร่องทางจิตวิทยาของผู้บริหารหรือขวัญในการปฏิบัติงานของครูอยู่ในระดับระดับน้อย

[3] John W. Best, Research in Education (Englewood Cliffs, New Jersey : Prentice Hall Inc., 1970), 190.

ค่าเฉลี่ย 2.50 ถึง 3.49 แสดงว่า การใช้เหตุผลบกพร่องทางจิตวิทยาของผู้บริหารหรือขวัญในการปฏิบัติงานของครูอยู่ในระดับระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 3.50 ถึง 4.49 แสดงว่า การใช้เหตุผลบกพร่องทางจิตวิทยาของผู้บริหารหรือขวัญในการปฏิบัติงานของครูอยู่ในระดับระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 4.50 ถึง 5.00 แสดงว่า การใช้เหตุผลบกพร่องทางจิตวิทยาของผู้บริหารหรือขวัญในการปฏิบัติงานของครูอยู่ในระดับระดับมากที่สุด

3. การวิเคราะห์การใช้เหตุผลบกพร่องทางจิตวิทยาของผู้บริหารที่สัมพันธ์กับขวัญในการปฏิบัติงานของครู ใช้การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson product moment correlation coefficient analysis)

สรุป

มหาวิทยาลัยศิลปากร สงวนลิขสิทธิ์

การวิจัยนี้จัดทำมีวัตถุประสงค์เพื่อทราบ 1) การใช้เหตุผลบกพร่องทางจิตวิทยาของผู้บริหารโรงเรียนเอกชน เขตบางแค กรุงเทพมหานคร 2) ขวัญในการทำงานของครูเอกชน เขตบางแค กรุงเทพมหานคร 3) การใช้เหตุผลบกพร่องทางจิตวิทยาของผู้บริหารโรงเรียนเอกชน เขตบางแค กรุงเทพมหานคร ที่สัมพันธ์กับขวัญในการปฏิบัติงานของครู เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับเหตุผลบกพร่องทางจิตวิทยาของ ปรีชา ช้างขวัญยืนและขวัญตามแนวคิดของกริฟฟิทส์ (Griffiths) โดยมีครูในโรงเรียนเอกชน ในเขตบางแค กรุงเทพมหานคร เป็นผู้ให้ข้อมูล จำนวน 205 คน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ค่าความถี่ (f) ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson product moment correlation coefficient analysis)

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาการใช้เหตุผลบกพร่องทางจิตวทยาของผู้บริหารที่สัมพันธ์กับขวัญในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนเอกชน เขตบางแค กรุงเทพมหานคร ผู้วิจัยได้ ส่งแบบสอบถามไปยังครูโรงเรียนเอกชน เขตบางแค กรุงเทพมหานคร กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 11 โรงเรียน และได้รับกลับคืน จำนวน 11 โรงเรียน คิดเป็นร้อยละ 100.00 โดยผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ตามลำดับดังต่อไปนี้

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์พฤติกรรม ในการใช้เหตุผลบกพร่องทางจิตวิทยาของผู้บริหารโรงเรียน

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์ขวัญในการปฏิบัติงานของครู

ตอนที่ 4 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของพฤติกรรมการใช้เหตุผลบกพร่องทางจิตวิทยามีความสัมพันธ์กับขวัญในการปฏิบัติงาน

มหาวิทยาลัยศิลปากร ลิขสิทธิ์

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

สถานภาพผู้ตอบแบบสอบถามซึ่งเป็นครูโรงเรียนเอกชน เขตบางแค กรุงเทพมหานคร ที่เป็นตัวอย่าง จำนวน 205 คน เมื่อจำแนกตาม เพศ อายุ ระดับศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน ดังนี้

ตารางที่ 2 จำนวนและร้อยละของข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

(n=205)

ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพ	จำนวน	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	52	25.37
หญิง	153	74.63
รวม	205	100.00
อายุ (ไม่นับเศษของปี)		
ไม่เกิน 25 ปี	21	10.24
26 – 35 ปี	97	47.32
36 – 45 ปี	60	29.27
45 ปี ขึ้นไป	27	13.17
รวม	205	100.00
ระดับการศึกษา		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	26	12.68
ปริญญาตรี	169	82.44
สูงกว่าปริญญาตรี	10	4.88
รวม	205	100.00
ประสบการณ์ในการทำงาน		
1 – 6 ปี	56	27.32
7 – 15 ปี	109	53.17
16 – 20 ปี	20	9.76
20 ปี ขึ้นไป	20	9.76
รวม	205	100.00

มหาวิทยาลัยศิลปากร สงวนลิขสิทธิ์

จากตารางที่ 2 แสดงข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 205 คน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 153 คน คิดเป็นร้อยละ 74.63 อายุ 26-35 ปี จำนวน 97 คน คิดเป็นร้อยละ 47.32 การศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 169 คน คิดเป็นร้อยละ 82.44 ประสบการณ์ในการทำงาน 7-15 ปี จำนวน 109 คน คิดเป็นร้อยละ 53.17

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์พฤติกรรม ในการใช้เหตุผลบกพร่องทางจิตวิทยาของผู้บริหารโรงเรียน

ผลการวิเคราะห์พฤติกรรม การใช้เหตุผลบกพร่องทางจิตวิทยาของผู้บริหารโรงเรียน จากผู้ตอบแบบสอบถาม โดยใช้ ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) มีรายละเอียดดังต่อไปนี้

ตารางที่ 3 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับพฤติกรรมการใช้เหตุผลบกพร่องทางจิตวิทยาของผู้บริหาร จำแนกตามรายด้าน (n = 205)

การใช้เหตุผลบกพร่องทางจิตวิทยา	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ
1. การอ้างคุณวิเศษ (X_1)	3.12	0.65	ปานกลาง
2. การอ้างอำนาจ (X_2)	2.79	0.80	ปานกลาง
3. การแย้งตัวบุคคล (X_3)	2.64	0.89	ปานกลาง
4. การแย้งที่มา (X_4)	2.41	0.86	น้อย
5. การอ้างความไม่รู้เหตุผล (X_5)	2.50	0.85	ปานกลาง
6. การอ้างคนส่วนมาก (X_6)	2.79	0.81	ปานกลาง
7. การอ้างความเป็นพวกพ้องเดียวกัน (X_7)	2.64	0.97	ปานกลาง
8. การขอความเห็นใจ (X_8)	2.51	0.88	ปานกลาง
9. การอ้างผู้อื่นเป็นตัวอย่าง (X_9)	2.66	0.83	ปานกลาง
10. การอ้างประเพณี (X_{10})	2.65	0.89	ปานกลาง
(X_{tot})	2.67	0..67	ปานกลาง

มหาวิทยาลัยศิลปากร สงวนลิขสิทธิ์

จากตารางที่ 3 พฤติกรรมการใช้เหตุผลบกพร่องทางจิตวิทยาของผู้บริหาร โรงเรียน โดยภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x}$=2.67 , S.D. = 0.67) เมื่อจำแนกรายด้าน พบว่า พฤติกรรมการใช้เหตุผลบกพร่องทางจิตวิทยาของผู้บริหาร อยู่ในระดับปานกลาง 9 ด้าน โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ ด้านการอ้างคุณวิเศษ ($\bar{x}$=3.12 , S.D. = 0.65) มี ค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมา คือ ด้านการอ้างอำนาจ ($\bar{x}$= 2.79, S.D. = 0.80) และด้านการอ้างคนส่วนมาก ($\bar{x}$= 2.79, S.D. = 0.81) การอ้างผู้อื่นเป็นตัวอย่าง ($\bar{x}$= 2.66, S.D. = 0.83) การอ้างประเพณี ($\bar{x}$= 2.65 , S.D. = 0.89) ด้านการแย้งตัวบุคคล ($\bar{x}$= 2.64 , S.D. = 0.89) ด้านการอ้างความเป็น

พวกพ้องเดียวกัน ($\bar{x}$ = 2.64, S.D. = 0.97) ด้านการขอความเห็นใจ ($\bar{x}$ = 2.51, S.D. = 0.88) ด้านการอ้างความไม่รู้เหตุผล ($\bar{x}$ = 2.50, S.D. = 0.85) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านการแย้งที่มา ($\bar{x}$ = 2.41, S.D. = 0.86)

ตารางที่ 4 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับพฤติกรรมการใช้เหตุผลบกพร่องทางจิตวิทยาของผู้บริหาร จำแนกรายข้อ (n = 205)

พฤติกรรมที่แสดงออกของผู้บริหารโรงเรียน	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ
การอ้างคุณวิเศษ	**3.12**	**0.65**	**ปานกลาง**
1. เชื่อมั่นต่อผู้มีคุณวุฒิ ผู้มีชื่อเสียง ผู้มีตำแหน่งการงานสูงกว่าตน ว่าเป็นบุคคลที่คิดหรือทำสิ่งใดถูกต้องเสมอ	3.25	0.78	ปานกลาง
2. เชื่อมั่นต่อตำรา ข้อมูลทางสถิติ ผลงานการวิจัย ว่าเป็นงานที่สมบูรณ์ที่สุด โดยไม่ไตร่ตรอง และยอมรับฟังผู้ที่กล่าวถึงข้อบกพร่องของงานนั้น ๆ	3.08	0.79	ปานกลาง
3. มักอ้างความเชื่อดั้งเดิม หรือภาษิตต่าง ๆ ว่าเป็นสิ่งที่ถูกต้อง ควรปฏิบัติตาม	3.02	0.87	ปานกลาง
การอ้างอำนาจ	**2.79**	**0.80**	**ปานกลาง**
1. ไม่ชอบครูที่มีความคิดเห็นแตกต่างไปจากตนเอง	2.77	0.98	ปานกลาง
2. มอบหมายงานให้ทำเกินหน้าที่อยู่เสมอ ๆ โดยไม่คำนึงถึงค่าตอบแทนหรือความยินยอม เพราะถือว่าตนเองเป็นหัวหน้า	2.92	0.93	ปานกลาง
3. วางตัวกับครูเป็นเสมือนนายจ้างมากกว่า การเป็นเพื่อนร่วมงาน	2.68	1.01	ปานกลาง
การแย้งตัวบุคคล	**2.64**	**0.89**	**ปานกลาง**
1. เมื่อมีเจตคติที่ไม่ดีต่อครูคนใดคนหนึ่งบุคคลนั้น จะคิดหรือทำสิ่งใด ก็ไม่ดีไปเสียทุกเรื่อง	2.78	1.00	ปานกลาง
2. เมื่อมีการขัดแย้งระหว่างครู ก็นำเอาเรื่องเก่า ๆ ของครูนั้น ๆ มาตัดสินว่าใครถูกหรือผิด	2.46	1.06	น้อย

มหาวิทยาลัยศิลปากร สงวนลิขสิทธิ์

ตารางที่ 4 (ต่อ)

พฤติกรรมที่แสดงออกของผู้บริหารโรงเรียน	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ
3. มักปฏิเสธข้อเสนอ โดยพิจารณาจากพฤติกรรมของครูมากกว่าเหตุผลของข้อเสนอ	2.69	0.95	ปานกลาง
การแย้งที่มา	**2.41**	**0.86**	**น้อย**
1. ชอบอ้างสถาบันการศึกษาของครูที่สำเร็จการศึกษามาว่าสถาบันนั้น มีคุณภาพหรือไม่	2.51	1.06	ปานกลาง
2. ชื่นชมครูที่สำเร็จการศึกษาจากสถาบันที่ตนเองคิดว่ามีชื่อเสียง มากกว่า ครูที่จบมาจากสถาบันทั่ว ๆ ไป	2.44	0.97	น้อย
3. มักตัดสินคน โดยดูจากสถาบันการศึกษาที่จบมา มากกว่าผลงาน	2.27	0.98	น้อย
การอ้างความไม่รู้เหตุผล	**2.50**	**0.85**	**ปานกลาง**
1. เมื่อทำกิจกรรมใด ๆ มักคำนึงถึงโชคลางหรือฤกษ์ยามเป็นข้ออ้าง เพื่อทำกิจกรรมนั้น ๆ	2.32	0.99	น้อย
2. ยืนยันความเชื่อตนเองว่าถูกต้อง ต่อเรื่องที่ยังไม่มี ข้อมูลใด ๆ มาพิสูจน์ได้	2.60	1.07	ปานกลาง
3. สรุปเหตุผลที่ตนเองคิด เข้าใจ ไม่คำนึงว่ามีบุคคลอื่นที่เข้าใจเรื่องนี้ดีกว่าตนเอง	2.58	0.99	ปานกลาง
การอ้างคนส่วนมาก	**2.79**	**0.81**	**ปานกลาง**
1. ยอมรับการอ้างเหตุผลที่อ้างถึงคนส่วนมาก	3.00	0.90	ปานกลาง
2. เชื่อคำพูดของคนส่วนมาก หรือข่าวลือ	2.70	1.08	ปานกลาง
3. ปฏิบัติตามความคิดเห็นของส่วนมาก โดยไม่คิดทบทวนว่าถูกต้องหรือไม่	2.65	0.99	ปานกลาง

มหาวิทยาลัยศิลปากร ส่งวนลิขสิทธิ์

ตารางที่ 4 (ต่อ)

พฤติกรรมที่แสดงออกของผู้บริหารโรงเรียน	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ
การอ้างความเป็นพวกพ้องเดียวกัน	**2.64**	**0.97**	**ปานกลาง**
1. สนับสนุนให้บุคคลที่เป็นพวกพ้องตนเอง ได้รับความเจริญก้าวหน้าโดยไม่คำนึงถึงความสามารถ	2.66	1.08	ปานกลาง
2. ให้พวกพ้องเดียวกันมีอภิสิทธิ์เหนือคนอื่น ๆ ทุกเรื่อง	2.63	1.05	ปานกลาง
3. เมื่อมีการขัดแย้งของบุคคล หรือกลุ่มของบุคคล จะเข้าข้างพวกพ้องตนเอง โดยไม่คำนึงถึงเหตุผล	2.62	1.09	ปานกลาง
การขอความเห็นใจ	**2.51**	**0.88**	**ปานกลาง**
1. ช่วยเหลือบุคคลที่ทำผิดกฎระเบียบให้พ้นผิด หากมีความสงสารหรือเห็นใจผู้นั้นเป็นการส่วนตัว	2.43	1.07	น้อย
2. ขอร้องบุคคลอื่นให้ปกปิดการกระทำที่ตนเองทำผิดพลาด โดยมีข้ออ้างให้เห็นใจ	2.30	0.95	น้อย
3. มักอ้างว่าทางโรงเรียนมีค่าใช้จ่ายในการดำเนินกิจการอีกมาก การขอความเห็นใจที่จ่ายเงินค่าตอบแทนไม่เต็มตามวุฒิ หรือไม่ขอจ่ายเงินที่ทำงานนอกเหนือเวลา	2.78	1.11	ปานกลาง
การอ้างผู้อื่นเป็นตัวอย่าง	**2.66**	**0.83**	**ปานกลาง**
1. อ้างสิ่งที่ทำไม่ถูกต้องตามระเบียบว่าโรงเรียนอื่น ๆ ก็ปฏิบัติเช่นเดียวกัน	2.79	1.06	ปานกลาง
2. ปฏิบัติงานโดยยึดแบบแผนการบริหารของผู้บริหารคนเดิม โดยไม่เปลี่ยนแปลง	2.73	1.00	ปานกลาง
3. ชอบลอกเลียนแบบการบริหารแบบคนอื่นโดยไม่พิจารณาว่าเหมาะสม กับโรงเรียนของตน	2.44	1.04	น้อย

มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา สงวนลิขสิทธิ์

ตารางที่ 4 (ต่อ)

พฤติกรรมที่แสดงออกของผู้บริหารโรงเรียน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
การอ้างประเพณี	**2.65**	**0.89**	**ปานกลาง**
1. ยึดมั่นกับขนมธรรมเนียม วัฒนธรรมเก่า ๆ โดยไม่นำมาประยุกต์ให้เหมาะสม กับสถานการณ์ปัจจุบัน	2.72	0.99	ปานกลาง
2. ความประพฤติส่วนตัวแบบเดิม ๆ เปลี่ยนแปลงตนเองไม่ได้	2.79	0.95	ปานกลาง
3. ปฏิเสธกระบวนความคิดใหม่ ๆ ของครูรุ่นใหม่	2.44	1.06	น้อย
ภาพรวม	**2.67**	**0.67**	**ปานกลาง**

จากตารางที่ 4 พฤติกรรมการใช้เหตุผลบกพร่องทางจิตวิทยา โดยภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}$ =2.67 , S.D. = 0.67) **การอ้างคุณวิเศษ** อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}$ = 3.12, S.D. = 0.65) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับปานกลาง คือ เชื่อมั่นต่อผู้มีคุณวุฒิ ผู้มีชื่อเสียง ผู้มีตำแหน่งการงานสูงกว่าตน ว่าเป็นบุคคลที่คิดหรือทำสิ่งใดถูกต้องเสมอ ($\bar{X}$ = 3.25, S.D. = 0.78) เชื่อมั่นต่อตำรา ข้อมูลทางสถิติ ผลงานการวิจัย ว่าเป็นงานที่สมบูรณ์ที่สุด โดยไม่ไตร่ตรอง และยอมรับฟังผู้ที่กล่าวถึงข้อบกพร่องของงานนั้น ๆ ($\bar{X}$ =3.08 , S.D. = 0.79) มักอ้างความเชื่อดั้งเดิม หรือภาษิตต่าง ๆ ว่าเป็นสิ่งที่ถูกต้อง ควรปฏิบัติตาม($\bar{X}$ = 3.02, S.D. = 0.87) **การอ้างอำนาจ** อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}$ = 2.79, S.D. =0.80) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับปานกลาง คือ การมอบหมายงานให้ทำเกินหน้าที่อยู่เสมอ ๆ โดยไม่คำนึงถึงค่าตอบแทนหรือความยินยอม เพราะถือว่าตนเองเป็นหัวหน้า ($\bar{X}$ = 2.92 , S.D. = 0.93) รองลงมา ไม่ชอบครูที่มีความคิดเห็นแตกต่างไปจากตนเอง ($\bar{X}$ = 2.77, S.D. = 0.98) และ วางตัวกับครูเป็นเสมือนนายจ้างมากกว่า การเป็นเพื่อนร่วมงาน ($\bar{X}$ = 2.68, S.D. = 1.01) **การแย้งตัวบุคคล** อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}$ = 2.64 , S.D. = 0.89)เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับปานกลาง คือ เมื่อมีเจตคติที่ไม่ดีต่อครูคนใดคนหนึ่งบุคคลนั้น จะคิดหรือทำสิ่งใด ก็ไม่ดีไปเสียทุกเรื่อง ($\bar{X}$ = 2.78, S.D. = 1.00) รองลงมามักปฏิเสธข้อเสนอ โดยพิจารณาจากพฤติกรรมของครู มากกว่าเหตุผลของข้อเสนอ ($\bar{X}$ = 2.69, S.D. = 0.95) และ เมื่อมีการขัดแย้งระหว่างครู ก็นำเอาเรื่องเก่า ๆ ของครูนั้น ๆ มาตัดสินว่าใครถูกหรือผิด ($\bar{X}$ = 2.46 ,

มหาวิทยาลัยศิลปากร ศูนย์วังท่าพระ

S.D. = 1.06) และ**การแย้งที่มา** อยู่ในระดับน้อย ($\bar{X}$ = 2.41 , S.D. = 0.86) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับน้อย คือ ชอบอ้างสถาบันการศึกษาของครูที่สำเร็จการศึกษามาว่าสถาบันนั้น มีคุณภาพ ($\bar{X}$ = 2.51, S.D. = 1.06) รองลงมา ชื่นชมครูที่สำเร็จการศึกษาจากสถาบันที่ตนเองคิดว่ามีชื่อเสียง มากกว่า ครูที่จบมาจากสถาบันทั่ว ๆ ไป ($\bar{X}$ = 2.44 , S.D. = 0.97) และผู้บริหารมักตัดสินคน โดยดูจากสถาบันการศึกษาที่จบมามากกว่าผลงาน ($\bar{X}$ = 2.27, S.D. = 0.98) **การอ้างความไม่รู้เหตุผล** อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}$ = 2.50, S.D. = 0.85) เมื่อพิจารณาเป็น รายข้อ พบว่า ผู้บริหารยืนยันความเชื่อตนเองว่าถูกต้อง ต่อเรื่องที่ยังไม่มี ข้อมูลใด ๆ มาพิสูจน์ได้ ($\bar{X}$ = 2.60, S.D. = 1.07) รองลงมา สรุปเหตุผลที่ ตนเองคิด เข้าใจ ไม่คำนึงว่ามีบุคคลอื่น ที่เข้าใจเรื่องนี้ดีกว่าตนเอง ($\bar{X}$ = 2.58, S.D. = 0.99) และเมื่อทำกิจกรรมใด ๆ มักคำนึงถึงโชคลางหรือฤกษ์ยาม เป็นข้ออ้าง เพื่อทำกิจกรรมนั้น ๆ ($\bar{X}$ = 2.32 , S.D. = 0.99) **การอ้างคนส่วนมาก** อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}$ = 2.79, S.D. = 0.81) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับปานกลาง คือ ผู้บริหารยอมรับการอ้างเหตุผลที่อ้างถึงคนส่วนมาก ($\bar{X}$ = 3.00 , S.D. = 0.90) รองลงมา คือ ผู้บริหารเชื่อคำพูดของคนส่วนมากหรือข่าวลือ ($\bar{X}$ = 2.70, S.D. = 1.08) และผู้บริหารปฏิบัติตามความคิดเห็นของส่วนมาก โดยไม่คิดทบทวนว่าความถูกต้อง ($\bar{X}$ = 2.65, S.D. = 0.99) **การอ้างความเป็นพวกพ้องเดียวกัน** อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}$ = 2.64, S.D. =0.97) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ ทุกข้ออยู่ในระดับปานกลาง พบว่า ผู้บริหาร สนับสนุนให้บุคคลที่เป็นพวกพ้องตนเอง ให้ได้รับความเจริญก้าวหน้าโดยไม่คำนึงถึงความสามารถ ($\bar{X}$ = 2.66, S.D. = 1.08) รองลงมา ให้พวกพ้องเดียวกันมีอภิสิทธิ์เหนือคนอื่น ๆ ทุกเรื่อง ($\bar{X}$ = 2.63, S.D. = 1.05) และ เมื่อมีการขัดแย้งของบุคคล หรือกลุ่มของบุคคล จะเข้าข้างพวกพ้องตนเอง โดยไม่คำนึงถึงเหตุผล ($\bar{X}$ = 2.62, S.D. = 1.09) **การขอความเห็นใจ** อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}$ = 2.51, S.D. = 0.88) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ ข้อที่อยู่ในระดับปานกลาง คือ ผู้บริหารมักอ้างว่าทางโรงเรียนมีค่าใช้จ่ายในการดำเนินกิจการอีกมาก การขอความเห็นใจที่จ่ายเงินค่าตอบแทนไม่เต็มตามวุฒิ หรือไม่ขอจ่ายเงินที่ทำงานนอกเหนือเวลา ($\bar{X}$ = 2.78, S.D. = 1.11) ผู้บริหารช่วยเหลือบุคคลที่ทำผิดกฎระเบียบให้พ้นผิด หากมีความสงสารหรือเห็นใจผู้นั้นเป็นการส่วนตัว ($\bar{X}$ = 2.43, S.D. = 1.07) และ ขอร้องบุคคลอื่นให้ปกปิดการกระทำที่ตนเอง ทำผิดพลาด โดยมีข้ออ้างให้เห็นใจ ($\bar{X}$ = 2.30, S.D. = 0.95) **การอ้างผู้อื่นเป็นตัวอย่าง** อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}$ = 2.66, S.D. = 0.83) เมื่อพิจารณาเป็น รายข้อ พบว่า ข้อที่อยู่ในระดับปานกลาง ผู้บริหารอ้างสิ่งที่ทำไม่ถูกต้องตามระเบียบว่าโรงเรียนอื่น ๆ ก็ปฏิบัติเช่นเดียวกัน ($\bar{X}$ = 2.79, S.D. = 1.06) และ ปฏิบัติงานโดยยึดแบบแผนการบริหารของผู้บริหารคนเดิม โดยไม่เปลี่ยนแปลง ($\bar{X}$ = 2.73 , S.D. = 1.00) ส่วนข้อที่อยู่ใน

มหาวิทยาลัยศิลปากร ศูนย์วังท่าพระ

ระดับน้อย ผู้บริหารชอบลอกเลียนแบบการบริหารแบบคนอื่นโดยไม่พิจารณาว่าเหมาะสม กับโรงเรียนของตน ($\overline{X}$ = 2.44, S.D. = 1.04) **การอ้างประเพณี** อยู่ในระดับปานกลาง ($\overline{X}$ = 2.65 , S.D. = 0.89) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีเพียงสองข้ออยู่ในระดับปานกลาง มีความประพฤติส่วนตัวแบบเดิม ๆ เปลี่ยนแปลงตนเองไม่ได้ ($\overline{X}$ = 2.79, S.D. = 0.95) ผู้บริหารยึดมั่นกับขนบธรรมเนียมวัฒนธรรมเก่า ๆ โดยไม่นำมาประยุกต์ให้เหมาะสม กับสถานการณ์ปัจจุบัน ($\overline{X}$ = 2.72, S.D. = 0.99) ส่วนข้อที่อยู่ในระดับน้อย คือ ปฏิเสธกระบวนความคิดใหม่ ๆ ของครูรุ่นใหม่ ($\overline{X}$ = 2.44, S.D. = 1.06)

ตอนที่ 3 วิเคราะห์ขวัญในการปฏิบัติงานของครู

ผลการวิเคราะห์ขวัญในการปฏิบัติงานของครู จากผู้ตอบแบบสอบถาม โดยใช้ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) มีรายละเอียดดังต่อไปนี้

ตารางที่ 5 ค่าเฉลี่ย และ ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับขวัญในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนเอกชน เขตบางแค กรุงเทพมหานคร จำแนกตามรายด้าน (n = 205)

มหาวิทยาลัยศิลปากร สงวนลิขสิทธิ์

ขวัญในการปฏิบัติงานของครู	$\overline{X}$	S.D.	ระดับ
1. ความมั่นคงในงาน(Y_1)	3.32	0.60	ปานกลาง
2. ค่าตอบแทนที่ดี(Y_2)	3.16	0.72	ปานกลาง
3. โอกาสในการก้าวหน้า(Y_3)	3.39	0.61	ปานกลาง
4. ประโยชน์ที่พึงจะได้รับ (Y_4)	3.61	0.68	มาก
5. การได้รับการยกย่องในตำแหน่งหน้าที่การงาน(Y_5)	3.44	0.60	ปานกลาง
ภาพรวม (Y_{tot})	3.38	0.49	ปานกลาง

ตารางที่ 5 ขวัญในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนเอกชน เขตบางแค กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง ($\overline{X}$ =3.38, S.D.=0.49) เมื่อจำแนกรายด้าน พบว่า มีเพียงด้านเดียวที่อยู่ในระดับมาก ได้แก่ ประโยชน์ที่พึงจะได้รับ ($\overline{X}$ =3.61, S.D.= 0.68) ด้านที่อยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ การได้รับการยกย่องในตำแหน่งหน้าที่การงาน ($\overline{X}$ = 3.44, S.D.= 0.60) โอกาสในการก้าวหน้า ($\overline{X}$ =3.39, S.D.=0.61) ความมั่นคงในงาน($\overline{X}$ = 3.32, S.D.= 0.60) และค่าตอบแทนที่ดี ($\overline{X}$ = 3.16, S.D.= 0.72)

ตารางที่ 6 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และ ระดับขวัญในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนเอกชน เขตบางแค กรุงเทพมหานคร จำแนกตามรายด้านและรายข้อ (n=205)

ขวัญในการปฏิบัติงานของครู	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ
ความมั่นคงในงาน	**3.32**	**0.60**	**ปานกลาง**
1. ท่านพึงพอใจต่อนโยบายการบริหารงาน	3.21	0.76	ปานกลาง
2. อาชีพครูช่วยให้ฐานะการครองชีพของท่านและครอบครัวอยู่อย่างผาสุก	3.04	0.93	ปานกลาง
3. งานที่ได้รับมอบหมายตรงกับความถนัดของท่าน	3.40	0.88	ปานกลาง
4. เมื่อมีการผิดพลาดอย่างใดอย่างหนึ่งทุกคนร่วมกันรับผิดชอบ	3.04	0.96	ปานกลาง
5. ท่านมีความรักในอาชีพครู	3.90	0.88	มาก
ค่าตอบแทนที่ดี	**3.16**	**0.72**	**ปานกลาง**
6. เงินเดือนที่ท่านได้รับสมดุล กับการทำงานและความสามารถของท่าน	3.06	0.87	ปานกลาง
7. การสอนล่วงเวลาของท่านได้รับค่าตอบแทนอย่างเป็นธรรม	3.06	0.97	ปานกลาง
8. โรงเรียนให้สวัสดิการต่าง ๆ เป็นที่พึงพอใจ	3.03	0.89	ปานกลาง
9. โรงเรียนได้จัดช่วยเหลือครอบครัวของครู เมื่อยามเจ็บป่วย หรือถึงแก่กรรม	3.20	0.99	ปานกลาง
10. โรงเรียนได้จัดให้มีการพักผ่อน, ทัศนศึกษาประจำปี	3.46	0.93	ปานกลาง
โอกาสในการก้าวหน้า	**3.39**	**0.61**	**ปานกลาง**
11. อาชีพครูทำให้ท่านได้รับความสำเร็จในชีวิต	3.35	0.84	ปานกลาง
12. ท่านได้รับการนิเทศการสอนให้มีการพัฒนาอยู่เสมอ	3.42	0.89	ปานกลาง
13. โรงเรียนส่งเสริมท่านให้เข้ารับการอบรมและศึกษาในระดับสูงขึ้น	3.48	0.95	ปานกลาง
14. ผู้บังคับบัญชาพอใจ และชมเชยการปฏิบัติงาน	3.16	0.74	ปานกลาง

มหาวิทยาลัยศิลปากร ลิขสิทธิ์

ตารางที่ 6 (ต่อ)

ขวัญในการปฏิบัติงานของครู	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ
15. ท่านมีความอบอุ่นใจ และคิดว่าท่านเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียนแห่งนี้	3.52	0.76	มาก
ประโยชน์ที่พึงจะได้รับ	**3.61**	**0.68**	**มาก**
16. การเป็นครูทำให้ท่านได้พัฒนาความรู้ ความคิดได้กว้างขวางกว่าเดิม	3.66	0.83	มาก
17. การเป็นครูทำให้ท่านได้พัฒนากระบวนการถ่ายทอดความรู้ได้ดีขึ้น	3.75	0.73	มาก
18. การเป็นครูทำให้ท่านได้มีโอกาสช่วยเหลือสังคมภายนอกได้ดีขึ้น	3.53	0.94	มาก
19. การเป็นครูทำให้ท่านได้รับการยกย่องเชื่อถือจากบุคคลทั่วไปมากขึ้น	3.68	0.83	มาก
20. การเป็นครูทำให้ท่าน มีความมั่นใจ มีความสุข ปรับตัวได้ดีขึ้น ทำให้สุขภาพจิตดีขึ้น	3.45	0.90	ปานกลาง
การได้รับยกย่องในตำแหน่งหน้าที่การงาน	**3.44**	**0.60**	**ปานกลาง**
21. ผู้บริหารมีความสัมพันธ์ใกล้ชิดท่านในฐานเพื่อนร่วมงาน	3.09	0.85	ปานกลาง
22. ท่านมีเสรีภาพในการเสนอข้อคิดเห็นนโยบายการบริหารโรงเรียนในที่ประชุม	3.15	0.87	ปานกลาง
23. นักเรียนให้ความเคารพยกย่องนับถือในความเป็นครูของท่าน	3.69	0.84	มาก
24. อาชีพครูเป็นอาชีพที่ทำให้ท่านมีเกียรติได้รับการนับถือจากผู้ปกครอง และคนทั่วไป	3.71	0.83	มาก
25. ครูอาวุโสยอมรับผู้อาวุโสน้อยกว่าในฐานเพื่อนร่วมงาน	3.57	0.88	มาก
ภาพรวม	**3.38**	**0.49**	**ปานกลาง**

มหาวิทยาลัยศิลปากร สงวนลิขสิทธิ์

จากตารางที่ 6 ขวัญในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนเอกชน เขตบางแค กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}$ = 3.38 , S.D. = 0.49) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านและรายข้อ พบว่า **ด้านความมั่นคงในงาน** อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}$ = 3.32 , S.D. = 0.60) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีเพียงข้อเดียวอยู่ในระดับมาก คือ ครูมีความรักในอาชีพ ($\bar{X}$ = 3.90 ,S.D. = 0.88) ส่วนข้อที่อยู่ในระดับปานกลาง คือ งานที่ได้รับมอบหมายตรงกับความถนัด ($\bar{X}$ = 3.40 , S.D. = 0.88) ครูพึงพอใจต่อนโยบายการบริหารงาน ($\bar{X}$ = 3.21 , S.D. = 0.76) อาชีพครูช่วยให้ฐานะการครองชีพของตนเองและครอบครัวอยู่อย่างผาสุก ($\bar{X}$ = 3.04 , S.D. = 0.93) และเมื่อมีการผิดพลาดอย่างใดอย่างหนึ่งทุกคนร่วมกันรับผิดชอบ ($\bar{X}$ = 3.04 , S.D. = 0.96) **ด้านค่าตอบแทนที่ดี** อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}$ = 3.16 , S.D. = 0.72) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับปานกลาง คือ โรงเรียนได้จัดให้มีการพักผ่อน, ทัศนศึกษา ประจำปี ($\bar{X}$ = 3.46 , S.D. = 0.93) รองลงมา โรงเรียนได้จัดช่วยเหลือครอบครัวของครู เมื่อยามเจ็บป่วย หรือถึงแก่กรรม ($\bar{X}$ = 3.20 , S.D. = 0.99) เงินเดือนที่ครูได้รับสมดุลกับการทำงานและความสามารถ($\bar{X}$ = 3.06 , S.D. = 0.87) การสอนล่วงเวลาของครูได้รับค่าตอบแทนอย่างเป็นธรรม ($\bar{X}$ = 3.06 , S.D. = 0.97) และ โรงเรียนให้สวัสดิการต่าง ๆ เป็นที่พึงพอใจ ($\bar{X}$ = 3.03 , S.D. = 0.89) **ด้านโอกาสในการก้าวหน้า** อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}$ = 3.39 , S.D. = 0.61) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีเพียงข้อเดียวอยู่ในระดับมาก คือ ครูมีความอบอุ่นใจ และคิดว่าเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียนแห่งนี้ ($\bar{X}$ = 3.52 , S.D. = 0.76) ส่วน ข้อที่อยู่ในระดับปานกลาง คือ โรงเรียนส่งเสริมครูให้เข้ารับการอบรมและศึกษาในระดับสูงขึ้น ($\bar{X}$ = 3.48 , S.D. = 0.95) ครูได้รับการนิเทศการสอนให้มีการพัฒนาอยู่เสมอ ($\bar{X}$ = 3.42 , S.D. = 0.89) อาชีพครูทำให้ได้รับความสำเร็จในชีวิต ($\bar{X}$ = 3.35 , S.D. = 0.84) ผู้บังคับบัญชาพอใจ และชมเชยการปฏิบัติงาน ($\bar{X}$ = 3.16 , S.D. = 0.74) **ด้านประโยชน์ที่พึงจะได้รับ** อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 3.61 , S.D. = 0.68) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่อยู่ในระดับมาก คือ การเป็นครูทำให้ได้พัฒนากระบวนการถ่ายทอดความรู้ได้ดีขึ้น ($\bar{X}$ = 3.75 , S.D. = 0.73) รองลงมา การเป็นครูทำให้ได้รับการ ยกย่องเชื่อถือจากบุคคลทั่วไปมากขึ้น ($\bar{X}$ = 3.68 , S.D. = 0.83) การเป็นครูทำให้ได้พัฒนาความรู้ ความคิดได้กว้างขวางกว่าเดิม ($\bar{X}$ = 3.66 , S.D. = 0.83) การเป็นครูทำให้ได้มีโอกาสช่วยเหลือสังคมภายนอกได้ดีขึ้น ($\bar{X}$ = 3.53 , S.D. = 0.94) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ได้แก่ การเป็นครูทำให้มีความมั่นใจ มีความสุขปรับตัวได้ดีขึ้น ทำให้สุขภาพจิตดีขึ้น ($\bar{X}$ = 3.45 , S.D. = 0.90) **ด้านการได้รับยกย่องในตำแหน่งหน้าที่การงาน** อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}$ = 3.44 , S.D. = 0.60) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่อยู่ในระดับมาก คือ อาชีพครูเป็นอาชีพที่ทำให้มีเกียรติได้รับการนับถือจาก

มหาวิทยาลัยศิลปากร ศูนย์วิทยทรัพยากร

ผู้ปกครอง และคนทั่วไป ($\bar{X}$ = 3.71 , S.D. = 0.83) รองลงมา นักเรียนให้ความเคารพยกย่องนับถือในความเป็นครู ($\bar{X}$ = 3.69 , S.D. = 0.84) ครูอาวุโสยอมรับผู้อาวุโสน้อยกว่าในฐานเพื่อนร่วมงาน ($\bar{X}$ = 3.57 , S.D. = 0.88) ส่วนข้อที่อยู่ในระดับปานกลาง คือ ครูมีเสรีภาพในการเสนอข้อคิดเห็นนโยบายการบริหารโรงเรียนในที่ประชุม($\bar{X}$ = 3.15 , S.D. = 0.87) และผู้บริหารมีความสัมพันธ์ใกล้ชิดครู ในฐานะเพื่อน ร่วมงาน ($\bar{X}$ = 3.09 , S.D. = 0.85)

ตอนที่ 4 การวิเคราะห์การใช้เหตุผลบกพร่องทางจิตวิทยา ของผู้บริหารโรงเรียนเอกชน เขตบางแค มีความสัมพันธ์กับขวัญในการปฏิบัติงาน

ในการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้เหตุผลบกพร่องทางจิตวิทยา ของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนเขตบางแคกับขวัญในการปฏิบัติงานผู้วิจัยใช้การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's product moment correlation coefficient) ดังรายละเอียดในตารางที่ 7-11

มหาวิทยาลัยศิลปากร ลิขสิทธิ์

ตารางที่ 7 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างการใช้เหตุผลบกพร่องทางจิตวิทยา กับขวัญในการปฏิบัติงาน ความมั่นคงในงาน

การใช้เหตุผลบกพร่องทางจิตวิทยา	ความมั่นคงในงาน	
	r	P-Value
1. การอ้างคุณวิเศษ (X_1)	-0.017	0.805
2. การอ้างอำนาจ (X_2)	-0.123	0.078
3. การแย้งตัวบุคคล (X_3)	-0.133	0.057
4. การแย้งที่มา (X_4)	0.003	0.971
5. การอ้างความไม่รู้เหตุผล (X_5)	-0.093	0.187
6. การอ้างคนส่วนมาก (X_6)	-0.018	0.802
7. การอ้างความเป็นพวกพ้องเดียวกัน (X_7)	-0.122	0.081
8. การขอความเห็นใจ (X_8)	-0.170*	0.015
9. การอ้างผู้อื่นเป็นตัวอย่าง (X_9)	-0.193**	0.005
10. การอ้างประเพณี (X_{10})	-0.194**	0.005

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 7 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้เหตุผลบกพร่องทางจิตวิทยากับขวัญในการปฏิบัติงาน โดยหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) พบว่า การใช้เหตุผลบกพร่องทางจิตวิทยา การขอความเห็นใจ (X_8) มีความสัมพันธ์กับขวัญในการปฏิบัติงาน ความมั่นคงในงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ -.170 ซึ่งเป็นความสัมพันธ์เชิงลบในระดับน้อยที่สุด การใช้เหตุผลบกพร่องทางจิตวิทยา การอ้างผู้อื่นเป็นตัวอย่าง (X_9) มีความสัมพันธ์กับขวัญในการปฏิบัติงาน ความมั่นคงในงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ -.193 ซึ่งเป็นความสัมพันธ์เชิงลบในระดับน้อยที่สุด การใช้เหตุผลบกพร่องทางจิตวิทยา การอ้างประเพณี (X_{10}) มีความสัมพันธ์กับขวัญในการปฏิบัติงาน ความมั่นคงในงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ -.194 ซึ่งเป็นความสัมพันธ์เชิงลบในระดับน้อยที่สุด

ตารางที่ 8 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างการใช้เหตุผลบกพร่องทางจิตวิทยา กับขวัญในการปฏิบัติงาน ค่าตอบแทนที่ดี

มหาวิทยาลัยศิลปากร สงวนลิขสิทธิ์

การใช้เหตุผลบกพร่องทางจิตวิทยา	ค่าตอบแทนที่ดี	
	r	P-Value
1. การอ้างคุณวิเศษ (X_1)	-0.093	0.184
2. การอ้างอำนาจ (X_2)	-0.228**	0.001
3. การแย้งตัวบุคคล (X_3)	-0.269**	0.000
4. การแย้งที่มา (X_4)	-0.034	0.631
5. การอ้างความไม่รู้เหตุผล (X_5)	-0.175*	0.012
6. การอ้างคนส่วนมาก (X_6)	-0.044	0.531
7. การอ้างความเป็นพวกพ้องเดียวกัน (X_7)	-0.304**	0.000
8. การขอความเห็นใจ (X_8)	-0.252**	0.000
9. การอ้างผู้อื่นเป็นตัวอย่าง (X_9)	-0.302**	0.000
10. การอ้างประเพณี (X_{10})	-0.234**	0.001

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 8 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้เหตุผลบกพร่องทางจิตวิทยากับขวัญในการปฏิบัติงาน ค่าตอบแทนที่ดี โดยหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) พบว่า การใช้เหตุผลบกพร่องทางจิตวิทยา การอ้างอำนาจ (X_2) มีความสัมพันธ์กับขวัญในการปฏิบัติงาน ความมั่นคงในงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ -.228 ซึ่งเป็นความสัมพันธ์เชิงลบในระดับน้อย การใช้เหตุผลบกพร่องทางจิตวิทยา การแย้งตัวบุคคล (X_3) มีความสัมพันธ์กับขวัญในการปฏิบัติงาน ความมั่นคงในงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ -.269 ซึ่งเป็นความสัมพันธ์เชิงลบในระดับน้อย การใช้เหตุผลบกพร่องทางจิตวิทยา การอ้างความไม่รู้เหตุผล (X_5) มีความสัมพันธ์กับขวัญในการปฏิบัติงานด้านความมั่นคงในงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ สหสัมพันธ์เท่ากับ -.175 ซึ่งเป็นความสัมพันธ์เชิงลบในระดับน้อยที่สุด การใช้เหตุผลบกพร่องทางจิตวิทยา การอ้างความเป็นพวกพ้องเดียวกัน (X_7) มีความสัมพันธ์กับขวัญในการปฏิบัติงาน ความมั่นคงในงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ -.304 ซึ่งเป็นความสัมพันธ์เชิงลบในระดับน้อย การใช้เหตุผลบกพร่องทางจิตวิทยา การอ้างประเพณี (X_8) มีความสัมพันธ์กับขวัญในการปฏิบัติงาน ความมั่นคงในงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ -.252 ซึ่งเป็นความสัมพันธ์เชิงลบในระดับน้อย

มหาวิทยาลัยศิลปากร ศูนย์วิทยทรัพยากร

การใช้เหตุผลบกพร่องทางจิตวิทยา การอ้างผู้อื่นเป็นตัวอย่าง (X_9) มีความสัมพันธ์กับขวัญในการปฏิบัติงานด้านความมั่นคงในงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ -.302 ซึ่งเป็นความสัมพันธ์เชิงลบในระดับน้อย การใช้เหตุผลบกพร่องทางจิตวิทยา การอ้างประเพณี (X_{10}) มีความสัมพันธ์กับขวัญในการปฏิบัติงาน ความมั่นคงในงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ -.234 ซึ่งเป็นความสัมพันธ์เชิงลบในระดับน้อย

ตารางที่ 9 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างการใช้เหตุผลบกพร่องทางจิตวิทยา กับขวัญในการปฏิบัติงาน โอกาสในการก้าวหน้า

การใช้เหตุผลบกพร่องทางจิตวิทยา	โอกาสในการก้าวหน้า	
	r	P-Value
1. การอ้างคุณวิเศษ (X_1)	0.025	0.720
2. การอ้างอำนาจ (X_2)	-0.166*	0.017
3. การแย้งตัวบุคคล (X_3)	-0.150*	0.032
4. การแย้งที่มา (X_4)	-0.104	0.138
5. การอ้างความไม่รู้เหตุผล (X_5)	-0.111	0.113
6. การอ้างคนส่วนมาก (X_6)	0.017	0.810
7. การอ้างความเป็นพวกพ้องเดียวกัน (X_7)	-0.153*	0.029
8. การขอความเห็นใจ (X_8)	-0.135	0.054
9. การอ้างผู้อื่นเป็นตัวอย่าง (X_9)	-0.095	0.177
10. การอ้างประเพณี (X_{10})	-0.214**	0.002

มหาวิทยาลัยศิลปากร ลิขสิทธิ์

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 9 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้เหตุผลบกพร่องทางจิตวิทยากับขวัญในการปฏิบัติงาน โอกาสในการก้าวหน้า (Y_3) โดยหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) พบว่า การใช้เหตุผลบกพร่องทางจิตวิทยา การอ้างอำนาจ (X_2) มีความสัมพันธ์กับขวัญในการปฏิบัติงาน โอกาสในการก้าวหน้า (Y_3) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ -.166 ซึ่งเป็นความสัมพันธ์เชิงลบในระดับน้อยที่สุด การใช้เหตุผลบกพร่องทางจิตวิทยา การแย้งตัวบุคคล (X_3) มีความสัมพันธ์กับขวัญในการปฏิบัติงาน โอกาสในการก้าวหน้า (Y_3) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ -.150 ซึ่งเป็นความสัมพันธ์เชิงลบในระดับน้อยที่สุด การใช้เหตุผลบกพร่องทางจิตวิทยา การอ้างความเป็นพวกพ้องเดียวกัน (X_7) มีความสัมพันธ์กับขวัญในการปฏิบัติงาน โอกาสในการก้าวหน้า (Y_3) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ -.153 ซึ่งเป็นความสัมพันธ์เชิงลบในระดับน้อยที่สุด การใช้เหตุผลบกพร่องทางจิตวิทยา การอ้างประเพณี (X_{10}) มีความสัมพันธ์กับขวัญใน

การปฏิบัติงาน โอกาสในการก้าวหน้า (Y_3) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ -.214 ซึ่งเป็นความสัมพันธ์เชิงลบในระดับน้อย

ตารางที่ 10 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างการใช้เหตุผลบกพร่องทางจิตวิทยา กับขวัญในการปฏิบัติงาน ประโยชน์ที่พึงจะได้รับ

การใช้เหตุผลบกพร่องทางจิตวิทยา	ประโยชน์ที่พึงจะได้รับ	
	r	P-Value
1. การอ้างคุณวิเศษ (X_1)	0.184**	0.008
2. การอ้างอำนาจ (X_2)	0.132	0.060
3. การแย้งตัวบุคคล (X_3)	0.160*	0.022
4. การแย้งที่มา (X_4)	0.003	0.965
5. การอ้างความไม่รู้เหตุผล (X_5)	0.085	0.228
6. การอ้างคนส่วนมาก (X_6)	0.211**	0.002
7. การอ้างความเป็นพวกพ้องเดียวกัน (X_7)	0.152*	0.029
8. การขอความเห็นใจ (X_8)	0.126	0.072
9. การอ้างผู้อื่นเป็นตัวอย่าง (X_9)	0.076	0.280
10. การอ้างประเพณี (X_{10})	-0.010	0.884

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

มหาวิทยาลัยศิลปากร สงวนลิขสิทธิ์

จากตารางที่ 10 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้เหตุผลบกพร่องทางจิตวิทยากับขวัญในการปฏิบัติงาน ประโยชน์ที่พึงจะได้รับ (Y_4) โดยหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) พบว่า การใช้เหตุผลบกพร่องทางจิตวิทยา การอ้างคุณวิเศษ (X_1) มีความสัมพันธ์กับขวัญในการปฏิบัติประโยชน์ที่พึงจะได้รับ (Y_4) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .184 ซึ่งเป็นความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับน้อยที่สุด การใช้เหตุผลบกพร่องทางจิตวิทยา การแย้งตัวบุคคล (X_3) มีความสัมพันธ์กับขวัญในการปฏิบัติประโยชน์ที่พึงจะได้รับ (Y_4) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ.160 ซึ่งเป็นความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับน้อยที่สุด การใช้เหตุผลบกพร่องทางจิตวิทยา การอ้างความเป็นพวกพ้องเดียวกัน (X_7) มี

ความสัมพันธ์กับขวัญในการปฏิบัติประโยชน์ที่พึงจะได้รับ (Y_4) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .153 ซึ่งเป็นความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับน้อยที่สุด การใช้เหตุผลบกพร่องทางจิตวิทยา การอ้างประเพณี (X_{10}) มีความสัมพันธ์กับขวัญในการปฏิบัติประโยชน์ที่พึงจะได้รับ (Y_4) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ -.214 ซึ่งเป็นความสัมพันธ์เชิงลบในระดับน้อย

ตารางที่ 11 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างการใช้เหตุผลบกพร่องทางจิตวิทยา กับขวัญในการปฏิบัติงาน การได้รับยกย่องในตำแหน่งหน้าที่การงาน

การใช้เหตุผลบกพร่องทางจิตวิทยา	การได้รับการยกย่องในตำแหน่งหน้าที่การงาน	
	r	P-Value
1. การอ้างคุณวิเศษ (X_1)	-0.149*	0.032
2. การอ้างอำนาจ (X_2)	-0.246**	0.000
3. การแย้งตัวบุคคล (X_3)	-0.229**	0.001
4. การแย้งที่มา (X_4)	-0.168*	0.016
5. การอ้างความไม่รู้เหตุผล (X_5)	-0.186**	0.008
6. การอ้างคนส่วนมาก (X_6)	-0.030	0.668
7. การอ้างความเป็นพวกพ้องเดียวกัน (X_7)	-0.161*	0.021
8. การขอความเห็นใจ (X_8)	-0.180**	0.010
9. การอ้างผู้อื่นเป็นตัวอย่าง (X_9)	-0.190**	0.006
10. การอ้างประเพณี (X_{10})	-0.227**	0.001

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

มหาวิทยาลัยศิลปากร สังวาลย์สาร

จากตารางที่ 11 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้เหตุผลบกพร่องทางจิตวิทยากับขวัญในการปฏิบัติงาน การได้รับการยกย่องในตำแหน่งหน้าที่การงาน (Y_5) โดยหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) พบว่า การใช้เหตุผลบกพร่องทางจิตวิทยา การอ้างคุณวิเศษ (X_1) มีความสัมพันธ์กับขวัญในการปฏิบัติงาน การได้รับการยกย่องในตำแหน่งหน้าที่การงาน (Y_5) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ -.149 ซึ่งเป็นความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับน้อยที่สุด

การใช้เหตุผลบกพร่องทางจิตวิทยา การอ้างอำนาจ (X_2) มีความสัมพันธ์กับขวัญในการปฏิบัติงาน การได้รับการยกย่องในตำแหน่งหน้าที่การงาน (Y_5) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ -.246 ซึ่งเป็นความสัมพันธ์เชิงลบในระดับน้อย การใช้เหตุผลบกพร่องทางจิตวิทยา การแย้งตัวบุคคล (X_3) มีความสัมพันธ์กับขวัญในการปฏิบัติงาน การได้รับการยกย่องในตำแหน่งหน้าที่การงาน (Y_5) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ -.229 ซึ่งเป็นความสัมพันธ์เชิงลบในระดับน้อย การใช้เหตุผลบกพร่องทางจิตวิทยา การแย้งที่มา (X_4) มีความสัมพันธ์กับขวัญในการปฏิบัติงาน การได้รับการยกย่องในตำแหน่งหน้าที่การงาน (Y_5) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ -.168 ซึ่งเป็นความสัมพันธ์เชิงลบในระดับน้อยที่สุด การใช้เหตุผลบกพร่องทางจิตวิทยา การอ้างความไม่รู้เหตุผล (X_5) มีความสัมพันธ์กับขวัญในการปฏิบัติงาน การได้รับการยกย่องในตำแหน่งหน้าที่การงาน (Y_5) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ -.186 ซึ่งเป็นความสัมพันธ์เชิงลบในระดับน้อยที่สุด การใช้เหตุผลบกพร่องทางจิตวิทยา การอ้างความเป็นพวกพ้องเดียวกัน (X_7) มีความสัมพันธ์กับขวัญในการปฏิบัติงาน การได้รับการยกย่องในตำแหน่งหน้าที่การงาน (Y_5) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ -.161 ซึ่งเป็นความสัมพันธ์เชิงลบในระดับน้อย การใช้เหตุผลบกพร่องทางจิตวิทยา การขอความเห็นใจ (X_8) มีความสัมพันธ์กับขวัญในการปฏิบัติงาน การได้รับการยกย่องในตำแหน่งหน้าที่การงาน (Y_5) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ -.180 ซึ่งเป็นความสัมพันธ์เชิงลบในระดับน้อยที่สุด การใช้เหตุผลบกพร่องทางจิตวิทยา การอ้างผู้อื่นเป็นตัวอย่าง (X_9) มีความสัมพันธ์กับขวัญในการปฏิบัติงาน การได้รับการยกย่องในตำแหน่งหน้าที่การงาน (Y_5) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ -.190 ซึ่งเป็นความสัมพันธ์เชิงลบในระดับน้อยที่สุด การใช้เหตุผลบกพร่องทางจิตวิทยา การอ้างประเพณี (X_{10}) มีความสัมพันธ์กับขวัญในการปฏิบัติงาน การได้รับการยกย่องในตำแหน่งหน้าที่การงาน (Y_5) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ -.227 ซึ่งเป็นความสัมพันธ์เชิงลบในระดับน้อย

มหาวิทยาลัยศิลปากร ศูนย์วิทยทรัพยากร

บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อทราบระดับของการใช้เหตุผลบกพร่องทางจิตวิทยาของผู้บริหารโรงเรียน ระดับขวัญในการปฏิบัติงาน ของครูโรงเรียนประถมศึกษาเอกชน และ ทราบการใช้เหตุผลบกพร่องทางจิตวิทยาในการบริหารที่สัมพันธ์กับขวัญในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนประถมศึกษาเอกชน เขตบางแค กรุงเทพมหานคร ตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาวิจัย ได้แก่ โรงเรียนเอกชน ระดับประถมศึกษา เขตบางแค กรุงเทพมหานคร จำนวน 11 โรงเรียน ผู้ให้ข้อมูล คือ ครู รวมผู้ให้ข้อมูลทั้งสิ้น 205 คน เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถาม เกี่ยวกับการใช้เหตุผลบกพร่องทางจิตวิทยา (Psychological fallacy) ตามแนวคิดของ ปรีชา ช้างขวัญยืนและคณะ และขวัญในการปฏิบัติ ของ กริฟฟิทส์ (Griffttiths) การวิเคราะห์ข้อมูลใช้ค่าความถี่ (f) และค่าร้อยละ (%) ค่าเฉลี่ย ($\overline{x}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D) และการวิเคราะห์ค่าสหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's product moment correlation coefficient)

มหาวิทยาลัยศิลปากร สงวนลิขสิทธิ์

สรุปผลการวิจัย

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลผลการวิจัยสามารถสรุปได้ดังนี้

1. การใช้เหตุผลบกพร่องทางจิตวิทยาของผู้บริหาร โดยภาพรวมและเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับปานกลาง เรียงตามลำดับ ดังนี้ การอ้างคุณวิเศษ การอ้างอำนาจ การอ้างคนส่วนมาก การอ้างผู้อื่นเป็นตัวอย่าง การอ้างประเพณี การแย้งตัวบุคคล การอ้างความเป็นพวกพ้องเดียวกัน การอ้างความไม่รู้เหตุผล การขอความเห็นใจ ส่วนด้าน การแย้งที่มา อยู่ในระดับน้อย

2. ขวัญในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชน ระดับประถม เขตบางแค กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวม และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับปานกลาง เรียงตามลำดับ ดังนี้ ประโยชน์ที่พึงจะได้รับ การได้รับการยกย่องในตำแหน่งหน้าที่การงาน โอกาสในการก้าวหน้า ความมั่นคงในงาน และ ค่าตอบแทนที่ดี

3. การใช้เหตุผลบกพร่องทางจิตวิทยาของผู้บริหาร โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์กับขวัญในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชน เขตบางแค และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า

3.1 การใช้เหตุผลบกพร่องของผู้บริหาร ด้านการขอความเห็นใจ การอ้างผู้อื่นเป็นตัวอย่าง และการอ้างประเพณี มีความสัมพันธ์กับขวัญในการปฏิบัติงานของครู ด้านความมั่นคงในงาน

3.2 การใช้เหตุผลบกพร่องของผู้บริหาร ด้านการอ้างอำนาจ การแย้งตัวบุคคล การอ้างความไม่รู้เหตุผล การอ้างความเป็นพวกพ้องเดียวกัน การขอความเห็นใจ การอ้างผู้อื่นเป็นตัวอย่างและการอ้างประเพณี มีความสัมพันธ์กับขวัญในการปฏิบัติงานของครู ด้านค่าตอบแทนที่ดี

3.3 การใช้เหตุผลบกพร่องของผู้บริหาร ด้านการอ้างอำนาจ การแย้งตัวบุคคล การอ้างความเป็นพวกพ้องเดียวกัน และการอ้างประเพณี มีความสัมพันธ์กับขวัญในการปฏิบัติงานของครู ด้านโอกาสในการก้าวหน้า

3.4 การใช้เหตุผลบกพร่องของผู้บริหาร ด้านการอ้างคุณวิเศษ การแย้งตัวบุคคล การอ้างคนส่วนมาก และการอ้างความเป็นพวกพร้องเดียวกัน มีความสัมพันธ์กับขวัญในการปฏิบัติงานของครู ด้านประโยชน์ที่พึงจะได้รับ

3.5 การใช้เหตุผลบกพร่องของผู้บริหาร ด้านการอ้างคุณวิเศษ การอ้างอำนาจ การแย้งตัวบุคคล การแย้งที่มา การอ้างความไม่รู้เหตุผล การอ้างความเป็นพวกเดียวกัน การขอความเห็นใจ การอ้างผู้อื่นเป็นตัวอย่าง และ การอ้างประเพณี มีความสัมพันธ์กับขวัญในการปฏิบัติงานของครู ด้านการได้รับยกย่องในตำแหน่งหน้าที่การงาน

มหาวิทยาลัยศิลปากร ศูนย์วิทยทรัพยากร

การอภิปรายผล

จากการวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัยข้างต้น มีหลายประเด็นที่ควรนำมาพิจารณาหาทางปรับปรุงแก้ไขเพื่อให้เกิดประโยชน์ในการนำมาใช้บริหารงาน โดยเฉพาะการบริหารทรัพยากรมนุษย์ เพราะเป็นการสร้างขวัญในการทำงานให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลยิ่งขึ้น ดังนี้

1. การใช้เหตุผลบกพร่องของผู้บริหาร พบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เนื่องจากการใช้เหตุผลทางจิตวิทยาเป็นเรื่องที่ละเอียดอ่อนตามอารมณ์ต่าง ๆ ทั้งในทางที่รัก ชอบ ศรัทธา เกรงใจ หรืออาจจะไม่ชอบ ไม่พอใจ โกรธเกลียด ฯลฯ อารมณ์ต่าง ๆ เหล่านี้จะชักจูงให้ใจของมนุษย์บกพร่องด้วยเหตุผลจึงควรหาทางแก้ไขให้ระดับการใช้เหตุผลบกพร่องลดน้อยลงกว่านี้ สำหรับรายด้านที่ได้ศึกษาวิจัยนั้น พบว่า

1.1 ด้านการอ้างคุณวิเศษ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ความเชื่อมั่นต่อผู้มีคุณวุฒิ ผู้มีชื่อเสียง ผู้มีตำแหน่งการงานสูงกว่าตน ว่าเป็นบุคคลที่คิดหรือทำสิ่งใดถูกต้องเสมอ ซึ่งในความเป็นจริงแล้ว ไม่ว่าใครก็ตามย่อมจะคิดหรือทำสิ่งใดผิดพลาดได้ จึงไม่ควรที่จะคล้อยตามไปเสียทุกอย่าง ควรที่คิดแยกแยะว่าสิ่งใดถูกหรือผิด ดีหรือไม่ดี ข้อที่รองลงมา คือ ความเชื่อมั่นต่อตำรา ข้อมูลสถิติ ผลงานการวิจัยว่าเป็นผลงานที่สมบูรณ์ที่สุดโดยไม่มีการไตร่ตรอง โดยไม่ยอมรับฟังที่กล่าวถึงข้อบกพร่อง และข้อสุดท้าย คือ ความเชื่อดั่งเดิม หรือสุภาษิต ต่าง ๆ ว่าเป็นสิ่งที่ถูกต้องควรปฏิบัติ ในการที่เราศึกษาค้นคว้าตำราหรือข้อมูลต่าง ๆ ตลอดจนการเชื่อสุภาษิต เป็นสิ่งที่ดีแต่เราจะต้อง ใช้ดุลยพินิจด้วยว่าสิ่งดังกล่าวนั้น เหมาะสมกับสถานการณ์เพียงใด ผิดพลาดบ้างหรือไม่ มีความล้าเอียงหรือไม่ ล้าสมัยไปแล้วหรือยัง ผู้บริหารจึงควรพัฒนาความคิดของตนด้วยใจที่เป็นกลาง

1.2 การอ้างอำนาจ ข้อที่อยู่ในระดับสูงสุด คือ การมอบหมายงานให้ทำเกินหน้าที่อยู่เสมอ ๆ โดยไม่คำนึงถึงค่าตอบแทน การที่หัวหน้างานมอบหมายงานมากเกินไปนั้น ทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเหนื่อยท้อแท้ได้ ไม่กล้าพูดเพราะเกรงอำนาจ ซึ่งเป็นการทำลายขวัญ ทำให้อยากออกไปหางานอื่นทำ หากจะทำงานก็ทำเพื่อให้เสร็จเท่านั้นเอง โดยไม่คิดว่าจะมีคุณภาพหรือไม่ ข้อที่รองลงมาคือ ไม่ชอบครูที่มีความคิดเห็นแตกต่างไปจากตน ข้อนี้นับว่าเป็นอันตรายต่อการบริหารงาน เป็นการทำลายทรัพยากรมนุษย์ ไม่ให้มีความคิดริเริ่มและเปลี่ยนแปลงสิ่งใหม่ ๆ ผู้บริหารเองก็ทำลายความก้าวหน้าของตนเอง หลงอยู่กับความคิดเก่าที่เคยมีอยู่โดยนึกว่าดีที่สุดแล้ว และการวางตัวกับครูเสมือนนายจ้างมากกว่าการเป็นเพื่อนร่วมงาน ข้อนี้ก็มีลักษณะในทางปิดกั้นไม่ให้ครูได้ใกล้ชิด ทำให้ครูไม่กล้าแสดงความคิดเห็นและจะไม่ได้สิ่งดีจากครูอีกเช่นเดียวกัน และเกิดช่องว่างในการปรับตัวในการทำงานร่วมกันอีกด้วย ทำให้เกิดความคับข้องใจในการทำงาน

1.3 การแย้งตัวบุคคล ข้อที่อยู่ในระดับสูงสุด คือ เมื่อมีเจตคติไม่ดีต่อครูคนใดคนหนึ่งบุคคลนั้นจะคิดหรือจะทำสิ่งใดก็ไม่ดีไปเสียทุกเรื่อง ข้อนี้เป็นการลงความเห็นที่ไม่ยุติธรรมสำหรับผู้บริหาร การที่มีเจตคติไม่ดีต่อใครนั้นมิได้หมายความว่าบุคคลนั้นไม่ดี อาจจะไม่ถูกใจหรือไม่เหมือนอย่างที่ตนเองต้องการก็ได้ และหากกว่าบุคคลนั้นทำสิ่งที่ไม่ดีทำให้รู้สึกไม่พอใจ ในฐานะผู้บริหารก็ควรเรียกมาพูดคุยเพื่อปรับความเข้าใจหรือหาทางแก้ไขให้ดีขึ้น การที่ปล่อยตนเองให้เกิดเจตคติในทางลบต่อกันจะทำให้ขาดความร่วมมือร่วมใจในการทำงาน ข้อรองลงมา คือ ผู้บริหารปฏิเสธข้อเสนอโดยพิจารณาจากพฤติกรรมของครูมากกว่าเหตุผล ซึ่งเป็นลักษณะทางอารมณ์ที่เกิดความพอใจ หรือไม่พอใจตัวบุคคล จึงถูกอารมณ์ชักจูงให้ริดรอนด้วยเหตุผล หากชอบก็ยอมรับความคิดเห็นนั้น หากไม่ชอบก็ไม่ยอมรับ ข้อเสนอแนะต่าง ๆ ที่จะรับหรือไม่จึงอยู่ที่

มหาวิทยาลัยศิลปากร ศูนย์วิทยทรัพยากร

อารมณ์เป็นที่ตั้ง ข้อสุดท้าย คือ เมื่อมีความขัดแย้งระหว่างครู ผู้บริหารก็จะนำเอาเรื่องเก่า ๆ ของครูคนนั้นมาชี้ตัดสิน การใช้เหตุผลบกพร่องในข้อนี้ในการวิจัยพบว่าอยู่ในระดับน้อย แต่ก็เกือบจะอยู่ในระดับปานกลาง ในทางปฏิบัติ อยู่บริหารจึงไม่ควรนำเรื่องเก่าที่เคยคิดว่าบุคคลนั้น ทำอย่างไรมาพิจารณาอีก เพราะทุกอย่างมีการเปลี่ยนแปลงได้ คนที่ไม่เคยทำดีอาจจะทำดีขึ้น และคนที่เคยทำดีอาจจะทำอะไรที่ไม่ดีบ้างก็ได้

1.4 การแย้งที่มา ในภาพรวมอยู่ในระดับน้อย แต่รายข้อมีอยู่ในระดับปานกลางเพียงหนึ่งข้อ คือ ผู้บริหารชอบอ้างสถาบันการศึกษาของครูที่สำเร็จมาว่ามีคุณภาพหรือไม่ ซึ่งเป็นการสรุปที่ไม่ถูกต้อง ทุกสถาบันย่อมมีผู้สำเร็จมาที่มีคุณภาพและไม่มีคุณภาพเช่นเดียวกัน ข้อที่อยู่ในระดับน้อย คือการชื่นชมครูที่สำเร็จการศึกษาจากสถาบันที่ตนเองคิดว่ามีชื่อเสียงมากกว่าครูที่จบจากสถาบันทั่วไป และข้อที่อยู่ในระดับน้อย อีกข้อหนึ่ง คือ ผู้บริหารมักตัดสินคนโดยดูจากสถาบันการศึกษาที่จบมามากกว่าผลงาน อาจจะเป็นความหลากหลายของสถาบันในสมัยใหม่ สถาบันในปัจจุบันเกิดขึ้นมากมายไม่ได้อยู่ในวงจำกัด แคบ ๆ เหมือนสมัยก่อน แต่อย่างไรก็ตามผลสำรวจที่พบว่ายังมีผู้บริหารที่มีเหตุผลบกพร่องในข้อหลังอยู่จึงควรพัฒนาทักษะในความคิดด้วยใจที่ยุติธรรม

มหาวิทยาลัยศิลปากร ลิขสิทธิ์

1.5 การอ้างความไม่รู้เหตุผล ภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง รายข้ออยู่ในระดับปานกลางสองข้อคือ การยืนยันความเชื่อตัวเองว่าถูกต้องต่อเรื่องที่ยังไม่มีข้อมูลใด ๆ มาพิสูจน์ สิ่งนี้อาจจะเป็นความเคยชินของบุคคลบางคนที่คิดว่าตนเองมีอำนาจพอที่จะยืนยันสิ่งใด ๆ ให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเชื่อแม้จะถูกหรือผิดก็ตาม ซึ่งเป็นสิ่งที่ควรแก้ไข ข้อรองลงมา การสรุปเหตุผลที่ตนเองคิดเข้าใจไม่คำนึงว่าบุคคลอื่นจะเข้าใจเรื่องนี้ดีกว่าตนหรือไม่ การสรุปเช่นนี้ค่อนข้างจะเป็นการตัดบทเพื่อมิให้เกิดการโต้แย้งเป็นการรีบสรุปเพื่อให้เรื่องนั้นจบลง หากพูดกันต่อไป อาจจะทำให้คนอื่นรู้ว่าผู้พูดไม่มีความรู้เรื่องนี้เลย และข้อที่อยู่ในระดับน้อย คือ เมื่อทำกิจกรรมใด ๆ มักจะถือโชคลางหรือฤกษ์ยามเป็นข้ออ้าง เพื่อทำกิจกรรมนั้น เพราะปัจจุบันนี้ผู้บริหารเป็นคนรุ่นใหม่มากขึ้น และยอมรับในวิชาวิทยาศาสตร์มากขึ้นกว่าเดิม จึงทำให้การเชื่อโชคลางอยู่ในระดับน้อย

1.6 การอ้างคนส่วนมาก ข้อที่มีระดับสูงสุด คือ การยอมรับการอ้างเหตุผลของคนส่วนมาก ควรระมัดระวังด้วยว่าการที่คนส่วนมากสรุปไว้อาจผิดพลาดได้เช่นเดียวกับกรณีอื่น ๆ จึงควรพิจารณาให้รอบคอบ ไม่ควรหลงเชื่อความคิดไปหมดทุกอย่าง ข้อที่รองลงมาคือ คำพูดของคนส่วนมากหรือข่าวลือ และปฏิบัติตามความคิดเห็นของคนส่วนมาก โดยไม่คิดทบทวนว่าถูกต้องหรือไม่ ทั้งสองข้อหลังนี้ก็เช่นเดียวกันแต่เป็นเพียงการปฏิบัติและคิดไปตามคนส่วนมากที่เขาทำกัน

อยู่ จึงต้องพิจารณาว่าสิ่งที่พวกเขาปฏิบัติ หรือคิดนั้นถูกต้องหรือไม่ พวกเขาปฏิบัติหรือคิดในสิ่งนั้น ๆ เพื่อผลประโยชน์อะไร

1.7 การอ้างความเป็นพวกพ้องเดียวกัน ข้อที่มีระดับสูงสุด คือ การสนับสนุนให้บุคคลที่เป็นพวกพ้องตนเองได้รับความเจริญก้าวหน้าโดยไม่คำนึงถึงความสามารถ ซึ่งเป็นความไม่ยุติธรรม การที่พยายามสนับสนุนพวกตนเองที่ไม่มีความสามารถเป็นการทำลายความก้าวหน้าของงาน และในทางตรงข้ามผู้ที่ไม่ใช่พวกพ้องแต่มีความสามารถก็ไม่มีโอกาสขึ้นมาทำงาน ซึ่งเป็นการทำลายความก้าวหน้าขององค์กรเช่นเดียวกัน ข้อที่รองลงมา คือ การให้พวกพ้องของตนเองมีอภิสิทธิ์เหนือคนอื่น หากผู้บริหารเลือกปฏิบัติเช่นนี้ย่อมทำลายกฎระเบียบของงาน องค์กรที่ขาดกฎเกณฑ์มักจะพบกับความวุ่นวาย การแบ่งพรรคแบ่งพวกก็จะเกิดขึ้นการควบคุมก็ยากลำบาก ข้อสุดท้าย คือ เมื่อมีการขัดแย้งของบุคคลหรือกลุ่มของบุคคลก็จะเข้าข้างพวกพ้องตนเอง โดยไม่คำนึงถึงเหตุผล ข้อนี้ก็เช่นเดียวกัน การกระทำของผู้บริหารเช่นนี้เป็นการสนับสนุนให้บุคลากรแบ่งพรรคแบ่งพวก มีการขัดแย้งกันมากขึ้นในองค์กร ขาดความร่วมมือร่วมใจที่จะทำงานตามจุดประสงค์ องค์กรจึงหาความสำเร็จได้ยาก

1.8 การขอความเห็นใจ ภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง แต่เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า อยู่ในระดับน้อยสองข้อ ส่วนข้อที่อยู่ในระดับปานกลาง คือ มักอ้างว่าทางโรงเรียน มีค่าใช้จ่ายในการดำเนินกิจการอีกมาก การขอความเห็นใจที่จ่ายค่าตอบแทนไม่เต็มตามวุฒิ หรือไม่ขอจ่ายเงินที่ทำงานนอกเวลา บางครั้งการขอร้องหากเป็นความจริง ผู้ถูกขอร้องก็น่าจะยอมรับได้ เพราะหากองค์กรอยู่ไม่ได้ เราก็อยู่ไม่ได้เช่นเดียวกัน แต่ปัจจุบันผู้บริหารก็ได้พยายามหารายได้ให้ครูอยู่แล้ว เช่นรายได้จากการสอนพิเศษหรือส่งเสริมให้ครูไปสอนตามบ้าน ซึ่งเป็นการแก้ปัญหาที่ดี นอกจากจะให้ครูมีรายได้แล้วยังส่งเสริมให้ครูมีประสบการณ์อีกด้วย แต่โรงเรียนบางแห่งห้ามครูไปสอนตามบ้าน ซึ่งก็เป็นเรื่องที่จะต้องนำมาคิดใหม่ว่าเพราะเหตุใด ข้อที่มีระดับน้อยสองข้อคือ การช่วยเหลือบุคคลที่ทำผิดกฎระเบียบให้พ้นผิดหากมีความสงสารหรือเห็นใจเป็นการส่วนตัว การกระทำเช่นนี้ไม่ควรเลือกปฏิบัติและควรสร้างกฎเกณฑ์ว่าจะช่วยเหลือในกรณีใดบ้าง และการขอร้องบุคคลอื่น ให้ปกปิดการกระทำของตนเองที่ทำผิด โดยมีข้ออ้างให้เห็นใจนั้น เป็นสิ่งที่ไม่ควรกระทำ เป็นการติดหนี้บุญคุณในทางผิด ๆ ทำให้ไม่กล้าพูดหรือตักเตือนบุคคลที่เคยขอร้อง จึงทำให้เป็นผู้เลือกปฏิบัติ ขาดระเบียบวินัย และไร้ศักดิ์ศรี

1.9 การอ้างผู้อื่นเป็นตัวอย่าง ภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ข้อที่อยู่ในระดับสูงสุด คือ การอ้างสิ่งที่ไม่ถูกต้องตามระเบียบว่าโรงเรียนอื่น ๆ ก็ปฏิบัติเช่นเดียวกัน การอ้างเช่นนี้ไม่เหมาะสม เพราะนำเอาสิ่งที่ผิด ๆ มาเป็นตัวอย่าง หากทำเช่นนี้บ่อย อาจจะคล้อยตามสิ่งที่ไม่ดี

มหาวิทยาลัยศิลปากร ศูนย์วิทยทรัพยากร

ได้ง่าย เพราะขาดการไตร่ตรองว่าสิ่งใดควรหรือไม่ควร รองลงมาคือ การยึดแบบแผนบริหารของผู้บริหารคนเดิมโดยไม่เปลี่ยนแปลง ซึ่งอาจจะเป็นข้อดีหรือไม่ดีก็ได้ หากผู้บริหารคนเดิมมีแบบแผนปฏิบัติที่ดีก็ควรเอาอย่าง แต่หากแบบแผนเดิมไม่ดีก็ควรจะคิดใหม่ทำใหม่ได้ และข้อสุดท้าย อยู่ในระดับน้อย คือ ชอบเลียนแบบการบริหารของคนอื่น ๆ โดยไม่พิจารณาว่าเหมาะสมหรือไม่ ในการเลียนแบบที่ดีต้องเลือกแบบนั้นมาประยุกต์ให้เหมาะสมกับสถานการณ์หากเลียนแบบโดยไม่คำนึงถึงความเหมาะสมก็ถือว่าไม่ดี

1.10 การอ้างประเพณี ภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ข้อที่อยู่ในระดับสูงสุด คือ มีความประพฤติส่วนตัวแบบเดิม ๆ เปลี่ยนแปลงตนเองไม่ได้ เป็นข้อที่ผู้บริหารไม่ควรมีลักษณะอย่างนี้ ผู้บริหารจะต้องยอมรับและปรับตัวอยู่เสมอ เพื่อเพิ่มพูนสติปัญญาความคิด และการเรียนรู้ใหม่ ๆ มาประยุกต์ในการบริหารงาน จึงไม่ควรที่จะถือตำราเล่มเดียว ข้อที่รองลงมา คือ การยัดมั่นขนบธรรมเนียมเก่า ๆ โดยไม่นำมาประยุกต์ในการบริหารงานให้เหมาะสมกับสถานการณ์ปัจจุบัน ผู้บริหารที่ดีจะต้องรู้จักคัดเลือกสิ่งที่เหมาะหรือไม่เหมาะมาใช้กับสถานการณ์ ขนมธรรมเนียมบางอย่างอาจจะไม่เหมาะกับสถานการณ์ปัจจุบัน วัฒนธรรมใหม่ ที่ดีงามผู้บริหารก็สามารถสร้างขึ้นในองค์กรได้ ข้อที่อยู่ในระดับน้อย คือ การปฏิเสธความคิดใหม่ ๆ ของครูรุ่นใหม่ ปัจจุบันครูรุ่นใหม่ มาจากสถาบันหลากหลายและมีวุฒิสูงขึ้น จึงน่าจะเป็นส่วนหนึ่งที่ผู้บริหารให้การยอมรับมากขึ้น

มหาวิทยาลัยศิลปากร ศูนย์วังท่าพระ

2. จากผลการวิจัยที่พบว่า ขวัญในการปฏิบัติงานของครู ใน ภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อจำแนกรายด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับปานกลาง ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ประโยชน์ที่พึงจะได้รับ รองลงมา คือ การได้รับการยกย่องในตำแหน่งหน้าที่การงาน โอกาสในการก้าวหน้า ความมั่นคงในงาน และ ค่าตอบแทนที่ดี เพราะ ขวัญ เป็น เจตคติที่ผู้ปฏิบัติงานมีต่องานและสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ดังนั้นขวัญหรือกำลังใจจึงเป็นผลที่เกิดขึ้นจากสภาพการดำเนินงาน เมื่อสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานอยู่ในสภาพดีก็จะส่งผลต่อการสร้างขวัญให้ดีขึ้น แต่ถ้าหากสภาพแวดล้อมไม่ดีหรือไม่เหมาะสม ก็จะส่งผลต่อการทำลายขวัญของผู้ปฏิบัติงานโดยตรง (สงัด อุทรานันท์, 2523, 67)

2.1 ด้านความมั่นคงในงาน เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีเพียงข้อเดียวที่อยู่ในระดับมาก คือ ครูมีความรักในอาชีพ ส่วนข้อที่อยู่ในระดับปานกลาง คือ งานที่ได้รับมอบหมายตรงกับความถนัด ครูพึงพอใจต่อนโยบายการบริหารงาน อาชีพครูช่วยให้ฐานะการครองชีพของครูและ ครอบครัวอยู่อย่างผาสุก และเมื่อมีการผิดพลาดอย่างใดอย่างหนึ่งทุกคนร่วมกันรับผิดชอบ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก ครูทุกคนมีความรักในอาชีพครูเป็นพื้นฐานเดิม แต่เนื่องจากผู้บริหาร

อาจมอบหมายงานไม่ตรงกับความถนัดของครูและไม่สอดคล้องกับนโยบาย อีกทั้งต้องการให้ผู้บริหารคำนึงถึงการครองชีพ การรับผิดชอบร่วมกัน เมื่อเกิดข้อผิดพลาดใด ๆ ซึ่งจะทำให้ครูเกิดขวัญในการปฏิบัติงานด้านความมั่นคงเพิ่มขึ้น

2.2 ด้านค่าตอบแทนที่ดี เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับปานกลาง คือ โรงเรียนได้จัดให้มีการพักผ่อน, ทัศนศึกษาประจำปี รองลงมา โรงเรียนได้จัดช่วยเหลือครอบครัวของครู เมื่อยามเจ็บป่วย หรือถึงแก่กรรม เงินเดือนที่ครูได้รับ สมดุลกับการทำงานและความสามารถ การสอนล่วงเวลาของครูได้รับค่าตอบแทนอย่างเป็นธรรมและโรงเรียนให้สวัสดิการต่าง ๆ เป็นที่พึงพอใจ ซึ่งแสดงให้เห็นว่า ครูต้องการให้ผู้บริหารจัดให้มีการพักผ่อนทัศนศึกษาประจำปี ช่วยเหลือเมื่อยามเจ็บป่วยหรือถึงแก่กรรม พิจารณาความเหมาะสมระหว่างเงินเดือนกับความสามารถในการปฏิบัติงาน อย่างเป็นธรรม

2.3 ด้านโอกาสในการก้าวหน้า เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีเพียงข้อเดียวอยู่ในระดับมากคือ ครูมีความอบอุ่นใจ และคิดว่าเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียนแห่งนี้ ส่วนข้อที่อยู่ในระดับปานกลาง คือ โรงเรียนส่งเสริมครูให้เข้ารับการอบรมและศึกษาในระดับสูงขึ้น ครูได้รับการนิเทศการสอนให้มีการพัฒนาอยู่เสมอ อาชีพครูทำให้ครูได้รับความสำเร็จในชีวิต ผู้บังคับบัญชาพอใจ และชมเชยการปฏิบัติงาน ซึ่งแสดงให้เห็นว่า ครูมีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน และมีความต้องการให้ผู้บริหารส่งเสริมการฝึกอบรม การนิเทศสนับสนุนให้ได้รับการศึกษาในระดับสูงและชมเชยครูที่ปฏิบัติงานดีเพื่อเป็นขวัญในการปฏิบัติงานต่อไป

2.4 ด้านประโยชน์ที่พึงจะได้รับ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่อยู่ในระดับมากคือ การเป็นครูทำให้ครูได้พัฒนากระบวนการถ่ายทอดความรู้ได้ดีขึ้น รองลงมา คือ การเป็นครูทำให้ครูได้รับการยกย่องเชื่อถือจากบุคคลทั่วไปมากขึ้น การเป็นครูทำให้ครูได้พัฒนาความรู้ความคิดได้กว้างขวางกว่าเดิม การเป็นครูทำให้ครูได้มีโอกาสช่วยเหลือสังคมภายนอกได้ดีขึ้น ส่วนข้อที่อยู่ในระดับน้อย คือ การเป็นครูทำให้ครูมีความมั่นใจ มีความสุข ปรับตัวได้ดีขึ้น ทำให้สุขภาพจิตดีขึ้น ซึ่งแสดงให้เห็นว่า ครูมีความภูมิใจในอาชีพครู เพราะได้รับการยกย่องเชื่อถือจากบุคคลทั่วไป มีโอกาสได้พัฒนาความรู้ ความคิด และช่วยเหลือสังคม แต่การเป็นครูเป็นการรับภาระ รับผิดชอบผู้อื่น ทำให้มีผลกระทบต่อสุขภาพจิตของครู

2.5 ด้านการได้รับยกย่องในตำแหน่งหน้าที่การงาน เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่อยู่ในระดับมากคือ อาชีพครูเป็นอาชีพที่ทำให้ครูมีเกียรติได้รับการนับถือจากผู้ปกครองและคนทั่วไป รองลงมา คือ นักเรียนให้ความเคารพยกย่องนับถือในความเป็นครู ครูอาวุโสยอมรับผู้อาวุโสน้อยกว่าในฐานเพื่อนร่วมงาน ส่วนข้อที่อยู่ในระดับปานกลางคือ ครูมีเสรีภาพในการเสนอ

มหาวิทยาลัยศิลปากร ศูนย์วิทยทรัพยากร

ข้อคิดเห็นนโยบายการบริหารโรงเรียนในที่ประชุม และผู้บริหารมีความสัมพันธ์ใกล้ชิดครูในฐานะเพื่อนร่วมงาน ซึ่งแสดงให้เห็นว่า ครูมีความภูมิใจในอาชีพครู ซึ่งมีเกียรติได้รับการนับถือจากผู้ปกครอง นักเรียน และคนทั่วไป แต่ทั้งนี้ในการบริหารงานของผู้บริหารควรให้ครูมีเสรีภาพในการคิดและการเสนอความคิดเห็นในที่ประชุม และมีกิจกรรมระหว่างผู้บริหารและครูเพิ่มขึ้น

3. จากผลการวิจัยที่พบว่า การใช้เหตุผลบกพร่องทางจิตวิทยาของผู้บริหาร สัมพันธ์ต่อขวัญในการปฏิบัติงานของครู ทั้งนี้อาจเนื่องจาก การบริหารโรงเรียนเอกชนมีปัจจัยที่สำคัญอย่างหนึ่ง คือ คุณภาพหรือประสิทธิผลของโรงเรียน เพราะโรงเรียนเอกชนไม่มีหลักประกันว่าจะมั่นคงเหมือนโรงเรียนของรัฐ มีเงินงบประมาณจากรัฐมาช่วยในการใช้จ่ายทางการศึกษาไม่มากนัก การบริหารการศึกษาของโรงเรียนเอกชนจะต่างจากโรงเรียนของรัฐโดยมีลักษณะทางธุรกิจการศึกษาต้องเน้นทางด้านวิชาการและเป็นไปตามหลักเศรษฐศาสตร์ ต้องได้กำไรอย่างเดียว จึงจะดำเนินการต่อไปได้ การจัดการศึกษาเอกชนจึงมีปัญหามากมาย อีกทั้งการปฏิรูปการศึกษาซึ่งตั้งความหวังให้โรงเรียนสร้างความเข้มแข็งทางการศึกษาให้เป็นไปตามมาตรฐานเดียวกันและให้แต่ละหน่วยสามารถจัดการศึกษาอย่างมีอิสระ มีอำนาจในการบริหารจัดการ เพื่อจะได้เกิดบรรยากาศของการตื่นตัว และเติบโตทางการศึกษาทุกระดับ ซึ่งสร้างความกดดันให้กับ ผู้บริหารโรงเรียนเอกชนมากขึ้น หากผู้บริหารไม่สร้างทักษะเชิงเหตุผลทางจิตวิทยา ก็จะส่งผลกระทบต่อขวัญของครู เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า

มหาวิทยาลัยศิลปากร ศูนย์วิทยทรัพยากร

3.1 การใช้เหตุผลบกพร่องของผู้บริหาร การขอความเห็นใจ การอ้างผู้อื่นเป็นตัวอย่าง และการอ้างประเพณี มีความสัมพันธ์กับขวัญในการปฏิบัติงานของครู ด้านความมั่นคงในงาน ดังนั้น ผู้บริหารควรลดการใช้ผลบกพร่องดังกล่าว เพื่อสร้างขวัญกำลังใจในการทำงานอันจะก่อให้เกิดความมั่นคงในการปฏิบัติงานของครู ได้

3.2 การใช้เหตุผลบกพร่องของผู้บริหาร การอ้างอำนาจ การแย้งตัวบุคคล การอ้างความไม่รู้เหตุผล การอ้างความเป็นพวกพ้องเดียวกัน การขอความเห็นใจ การอ้างผู้อื่นเป็นตัวอย่างและการอ้างประเพณี มีความสัมพันธ์กับขวัญในการปฏิบัติงานของครู ด้านค่าตอบแทนที่ดี ดังนั้น ผู้บริหารจึงควรลดการใช้เหตุผลบกพร่องดังกล่าว เพื่อเป็นการสร้างขวัญ ในการปฏิบัติงานให้ได้ผลดี ผลที่ตามมาจะได้รับค่าตอบแทนที่ดี

3.3 การใช้เหตุผลบกพร่องของผู้บริหาร การอ้างอำนาจ การแย้งตัวบุคคล การอ้างความเป็นพวกพ้องเดียวกัน และการอ้างประเพณี มีความสัมพันธ์กับขวัญในการปฏิบัติงานของครู ด้านโอกาสในการก้าวหน้า ดังนั้น ผู้บริหารจึงควรลดการใช้เหตุผลบกพร่องดังกล่าว เป็นการให้โอกาสครูได้พัฒนาตนเองให้ความก้าวหน้ายิ่งขึ้น

3.4 การใช้เหตุผลบกพร่องของผู้บริหาร การอ้างคุณวิเศษ การแย้งตัวบุคคล การอ้างคนส่วนมาก และการอ้างความเป็นพวกพ้องเดียวกัน มีความสัมพันธ์กับขวัญในการปฏิบัติงานของครู ด้านประโยชน์ที่พึงจะได้รับ ดังนั้น ผู้บริหารจึงควรลดการใช้เหตุผลบกพร่องดังกล่าว เพื่อให้ครูได้รับประโยชน์ที่พึงจะได้ เพื่อเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงาน

3.5 การใช้เหตุผลบกพร่องของผู้บริหาร การอ้างคุณวิเศษ การอ้างอำนาจ การแย้งตัวบุคคล การแย้งที่มา การอ้างความไม่รู้เหตุผล การอ้างความเป็นพวกเดียวกัน การขอความเห็นใจ การอ้างผู้อื่นเป็นตัวอย่าง และ การอ้างประเพณี มีความสัมพันธ์กับขวัญในการปฏิบัติงานของครู ด้านการได้รับยกย่องในตำแหน่งหน้าที่การงาน ดังนั้น ผู้บริหารจึงควรลดการใช้เหตุผลบกพร่องดังกล่าว เพื่อสร้างขวัญที่ดีให้กับครู ให้มีกำลังใจทำงานให้ดีที่สุด และเป็นการพัฒนาตนเองเป็นที่ยอมรับของสังคม

ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัยผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะเพื่อเป็นทางเลือกนำไปสู่การปฏิบัติหรือประยุกต์ให้เหมาะสมกับการใช้เหตุผลบกพร่องทางจิตวิทยาของผู้บริหาร และขวัญในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชน ดังนี้

มหาวิทยาลัยศิลปากร ศูนย์วิทยทรัพยากร

1. ผู้บริหารมักอ้างคุณวิเศษ อ้างอำนาจ อ้างคนส่วนมาก อ้างผู้อื่นเป็นตัวอย่าง อ้างประเพณี แย้งตัวบุคคล อ้างความเป็นพวกพ้องเดียวกัน อ้างความไม่รู้เหตุผล การขอความเห็นใจ ซึ่งการใช้เหตุผลทางจิตวิทยาดังกล่าวมีทั้งข้อดีและข้อเสีย ซึ่งผู้บริหารควรพิจารณาการใช้เหตุผลทางจิตวิทยาและนำข้อดีของเหตุผลทางจิตวิทยาดังกล่าวมาใช้เพื่อให้เกิดประโยชน์ในการบริหารให้มากที่สุด เพื่อสร้างขวัญในการปฏิบัติงานของครูมากขึ้น

2. ผู้บริหาร ควรคำนึงถึงขวัญในการปฏิบัติงานของครูมากขึ้น ทั้งในด้านประโยชน์ที่ครูพึงจะได้รับ การได้รับการยกย่องในตำแหน่งหน้าที่การงานของครู โอกาสในการก้าวหน้า ความมั่นคงในงาน และ ค่าตอบแทนที่ดี จะทำให้การปฏิบัติงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อขวัญในการปฏิบัติงานของครู

2. ควรศึกษาวิจัยเกี่ยวกับการใช้เหตุผลบกพร่องอื่น ๆ ที่นอกเหนือไปจากการใช้เหตุผลบกพร่องทางจิตวิทยา ที่ส่งผลกับการปฏิบัติงานของครู

บรรณานุกรม

ภาษาไทย

กระทรวงศึกษาธิการ. “รายงานประจำปี 2535”. กองนโยบายและแผนงาน สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน : 2 - 4. (อัดสำเนา)

_____. สถิติการศึกษาเอกชน ปีการศึกษา 2538. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว, 2539.

กวี วงค์พุฒ. ภาวะผู้นำ. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์ บี.เค.อินเตอร์ปริ้นท์ จำกัด, 2542.

เกษม วัฒนชัย. “ภาพกว้าง….ทางไกล.” วารสารปฏิรูปการศึกษา (ธันวาคม 2545) : 15.

คงสี สนทอง. “การประเมินคุณลักษณะและพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหาร และขวัญกำลังใจของครูโรงเรียนประถมศึกษาที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา จังหวัดอุดรธานี.” วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยขอนแก่น, 2536.

จอหน์ คอตต้อนดาน่า. อ้างอิงในวิทยากร เชียงกูล. คำคม : การเรียนรู้และการพัฒนาตนเอง. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์วิญญูชน, 2545.

จำรัส นองมาก. “โรงเรียนเอกชนยุคใหม่ ต้องเน้นการจัดการที่มีประสิทธิภาพ.” วารสารการศึกษาเอกชน 9, 81 (มกราคม 2542) : 4.

จิระพันธุ์ พิมพ์พันธุ์. “การบริหารการเงินแบบโปร่งใสของโรงเรียนเอกชน.” ใน เอกชนเคียงคู่รัฐจัดการศึกษา : 23 ปี สช. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว, 2538.

เจริญ ไวรวัจนกุล. ความเป็นครู. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์ศูนย์ส่งเสริมวิชาการ, 2534.

ชัชชัย คุ้มทวี. ตรรกศาสตร์. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2534.

ชารี มณีศรี. การนิเทศการศึกษา. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์อักษรการพิมพ์, 2521.

เชาว์วรรณธ์ ถามูลแสน. “การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารกับขวัญกำลังใจของครู โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดอุดรธานี. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยขอนแก่น, 2538.

ณัฐพล ขันธไชย. “การวิเคราะห์กำลังขวัญในการปฏิบัติงาน.” วารสารบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ 14, 10 (ตุลาคม 2517) : 451 – 542.

ดำรงค์ วิเชียรสิงห์. ตรรกศาสตร์. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยรังสิต, 2521.

มหาวิทยาลัยนเรศวร ลิขสิทธิ์

ทองใบ สุดชารี. ภาวะผู้นำและการจูงใจ. คณะวิทยาการจัดการ สถาบันราชภัฏอุบลราชธานี, 2543.

ธรรมศักดิ์ กำมะณี. “องค์ประกอบบางประการแห่งขวัญในการปฏิบัติงานของครูที่มีผลต่อการเรียนของนักเรียนสองระดับคุณภาพโรงเรียนประถมศึกษา.” วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2534.

ธีรนันท์ ทีทา. “ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู ในระดับมัธยมศึกษา อำเภอเมือง จังหวัดขอนแก่น.” วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต สาขาวิชาวิทยาการพัฒนา มหาวิทยาลัยขอนแก่น, 2539.

บุญเจือ ทองประหวั่น. “ขวัญในการปฏิบัติงานของศึกษานิเทศก์สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด.” วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2519.

บุญมั่น ธนาศุภวัฒน์. จิตวิทยาองค์การ. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์โอเดียนสโตร์, 2537.

เบอร์ทรันต์ รัชเซล. อ้างถึงใน วิทยากร เชียงกูล. คำคม : การเรียนรู้และการพัฒนาตนเอง. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์สายธาร, 2545.

ประทีป มากมิตร. ตรรกวิทยาเบื้องต้น. มหาวิทยาลัยเอเชียอาคเนย์, 2545.

ประยูร ริศจร. “ ขวัญในการปฏิบัติงานของครูเกษตร โรงเรียนมัธยมศึกษา ในจังหวัดสกลนคร.” วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต สาขาการศึกษาผู้ใหญ่ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, 2542.

ปรีชา ช้างขวัญยืนและคณะ. การใช้เหตุผลตรรกวิทยาเชิงปฏิบัติ. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ด่านสุทธาการพิมพ์, 2543.

ปรีชา พันธุ์จำเริญ. “ขวัญและกำลังใจของบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนกันดาร สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา อำเภอแม่ฟ้าหลวง จังหวัดเชียงราย.” วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, 2540.

พนม พงษ์ไพบูลย์. “ทัศนะบางประการเกี่ยวกับการศึกษาเอกชน.” วารสารการศึกษาแห่งชาติ 23, 6 (สิงหาคม – กันยายน 2532) : 7.

พระราชวรมุนี. ปรัชญากรีก. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์ศยาม, 2544.

พวงรัตน์ ทวีรัตน์. วิธีวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์ไทยวัฒนาพานิช, 2530.

พื้น ดอกบัว. ปวงปรัชญากรีก. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์ศยาม, 2544.

มหาวิทยาลัยศิลปากร ลิขสิทธิ์

ไพบูลย์ วิสัยจร. “ขวัญของครูโรงเรียนราษฎร์กรุงเทพมหานคร.” วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2537.

ภิญโญ สาธร. หลักการบริหาร. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์วัฒนาพานิช, 2516.

มงคล หวังสุดใจ และเคนศักดิ์ ตันสิงห์. ตรรกศาสตร์. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ SR Printing, 2538.

มนัส กะระกล. “ขวัญในการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียนและครูอาจารย์ในโรงเรียนประถมศึกษา จังหวัดนครสวรรค์.” วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ สงขลา, 2530.

มานพ นักการเรียน. มนุษย์กับการใช้เหตุผล จริยธรรม และสุนทรียศาสตร์. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณ์ราชวิทยาลัย, 2545.

ยุพา พันธุมโกมล. “การพัฒนาขวัญของครูโรงเรียนเอกชนระดับประถมศึกษา กรุงเทพมหานคร.” วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

ราชบัณฑิตยสถาน. พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์อักษรเจริญทัศน์, 2526.

ราชัย กิติราช. “การศึกษาขวัญกำลังใจของครูผู้สอนวิชาชีพในโรงเรียนมัธยมศึกษา ที่เปิดสอนหลักสูตร ปวช. สังกัดกรมสามัญศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ.” วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารอาชีวศึกษา สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง, 2541.

ลำดวน ศรีมณี. ตรรกศาสตร์เบื้องต้น. กรุงเทพฯ : บริษัทสหธรรมมิก จำกัด., ม.ป.พ.

วลัยลักษณ์ พิริยะสุรวงศ์. “การศึกษาไทยในสายตาฝรั่ง.” วารสารสานปฏิรูป (มีนาคม 2544) : 6.

วิจิตร อาวะกุล. เทคนิคมนุษย์สัมพันธ์. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์เจริญผล, 2536.

วิทย์ วิศทเวทย์. ปรัชญาทั่วไป มนุษย์ โลก และความหมายของชีวิต. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์อักษรเจริญทัศน์, 2543.

วิศิษฐ์ ชุมวรฐายี. “ปี 2538 ปีแห่งการพัฒนา สช.” วารสารการศึกษาเอกชน 6, 55 (เมษายน 2538) : 7 – 8.

วุฒิชัย มูลศิลป์. การพัฒนาของการศึกษาเอกชน. รายงานวิจัยเสนอต่อสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์เจริญผล, 2525.

มหาวิทยาลัยศิลปากร ลิขสิทธิ์

ศรินทิพย์ สิงห์อุสาหะ. “การลงทุนทางการศึกษาของโรงเรียนเอกชน ระดับประถมศึกษา กรุงเทพมหานคร.” วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, 2539.

ศรีเรือน แก้วกังวาล. แนะแนวจิตวิทยา. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2545.

ศุภชัย วิชิรัตน์เมธี. “ขวัญของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา ในเขตการศึกษา 10.” วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ พิษณุโลก, 2528.

ศูนย์พัฒนาหลักสูตร กรมวิชาการ กระทรวงศึกษาธิการ. ทิศทางการจัดหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์คุรุสภา, 2541.

สงัด อุทรานนท์. การบริหารองค์การ. กรุงเทพฯ : โอเดียนสโตร์, 2523.

สมจินตนา ภักดิ์ศรีวงศ์. “บทสัมภาษณ์เลขาธิการคณะกรรมการการศึกษาเอกชน.” ใน วารสารกองทุนสงเคราะห์การศึกษาเอกชน 7, 57 (มกราคม 2540) : 8 – 9.

สมนึก สวนอุดม. “กำลังขวัญในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดพระนครศรีอยุธยา.” วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต สาขาวิชาเกษตรศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, 2539.

สมพร สังข์นิม. “ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพัฒนากร.” วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2533.

สมศักดิ์ บุษยกนิษฐ์. “ความสัมพันธ์ระหว่างรูปแบบพฤติกรรมของผู้บังคับบัญชากับขวัญของผู้ปฏิบัติงาน.” วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต สาขาวิชาเกษตรศาสตร์. มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, 2544.

สมาน รังสิโยกฤษฎ์. หลักการบริหารเบื้องต้น. พิมพ์ครั้งที่ 19. กรุงเทพฯ : สำนักงาน ก.พ., 2544.

สรายุทธ แก้วพวงทอง. “ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์วิทยาลัยครู เชียงใหม่.” วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, 2537.

สวัสดิ์ อุดมโภชน์. “นโยบายรัฐต่อการศึกษาของเอกชนใต้กระทรวงศึกษาธิการ.” วารสารการศึกษาเอกชน 7, 72 (มกราคม 2541) : 9.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน กระทรวงศึกษาธิการ. บัญชีรายชื่อทะเบียนโรงเรียนเลิกกิจการ กรุงเทพฯ : กองทะเบียน, 2541.

_____. แผนพัฒนาการศึกษาเอกชน ฉบับที่ 7 พ.ศ. 2535 – 2539. กรุงเทพฯ : สำนักคณะกรรมการการศึกษาเอกชน, 2535.

มหาวิทยาลัยศิลปากร ศูนย์วิทยทรัพยากร

_____. แผนพัฒนาการศึกษาแห่งชาติ ฉบับที่ 8 : หนทางสู่ความหวังและอนาคตของชาติ. (ม.ป.ท.) : 68.

_____. พระราชบัญญัติโรงเรียนเอกชน พ.ศ. 2525 และระเบียบกระทรวงศึกษาธิการ. กรุงเทพฯ : กระทรวงศึกษาธิการ, 2525.

สิงโต จ่างตระกูล. "การศึกษาเอกชน ความสำเร็จมากกว่าล้มเหลว จริงหรือ." ใน เอกชนเคียงคู่รัฐจัดการศึกษา : 23 ปี สช ,129-130. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว, 2539.

สุมน ณรงค์อินทร์. "ขวัญในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนรัฐบาล." วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2521.

ภาษาอังกฤษ

Allred, Davis Clifton. "The Relationship between Teacher Morale and the Principal's Administrative Leadership Style." Dissertation Abstracts Intermational (April 1981) : 2416A.

Anderson, Lester W. and Van Dyke, Lauren A. School Administraation. Boston : Houghton Miffin Company, 1963.

Bentley, Ralph R.and Rempel Averno M. Manual of the Purdue Teacher Opinionnaire. West Lafayette : Indiana University Book Store, 1970.

Calhoon, Richard P. Managing Personnel. New York : Harper & Row Publisher, 1963.

Cronbach, Lee J. Essentials of Phychological Testing. 3rd ed. New York : Haer & Row Publishers, 1974.

Copi, Iving M. Introduction to Logic. 7th ed. New York : Macmillan Publishing Company, 1994.

David, Jame A. Elementary Survey Analysis. New Jersey : Practice Hall Inc., 1971.

David, McClelland. The Achievving Society. New York : Van Nostland, 1961.

Davis, Ralp C. Foundamentals to Top Management. New York : Harper & Brothers, Co., 1951.

Dewey, John. The Quest for Certainty. New York : Capricorn Books, 1960.

มหาวิทยาลัยศิลปากร ลิขสิทธิ์

Flippo, Edwin B. Principle of Personel Administration. New York : McGraw-Hill Book Co., 1961.

Forkins, Larry D. "A Study of Teacher Morale in Secondary School." Dessertation Abstracts International 37 (March 1977) : 5483A.

Griffiths, Deniel E. Human Relation in School Administration. New York : Applet ton – Century – Crofts, Inc., 1956.

Haralic, Joy G. "Teacher Acceptant of Administration Action." Educational Administrative Abstracts 4 (1979) : 52.

Heinz, Weihrich and Koontz, Harold. Management : A global Perspective. New York : McGraw – Hill, 1993.

Hoy, Waynek and Gelil G. Education Administration : Theory Research and Practice. New York : Random House, 1978.

Hurley, Patrick J. A Concise Introduction to Logic. California : Wadsworth Publishing Company, 1985.

Hursey, Paul and Blanchard Kenneth D. Management of Organization Behavior. 4th ed., New Delhi : Prentice Hall of India Private Limited, 1983.

Gore, Suzanne. "A Study of Teacher Morale in Tenessee." Dissertation Abstracts Inter Nation (August 1986) : 361A.

Jucius, Michael. Personnel Management. Tokyo : Charles E. Tittle Company, 1962.

Keith, Davis. The Behavior at Work. 4th ed. New York : McGraw – Hill Book Company, 1972.

Moore, David G. and Robert K. Human Relation at Work. New York : McGraw – Hill Book Company. Inc., 1962.

Mchrens, William, A and Lehrnenn, Irwing J. Measurement and Evalution in Education and Phychology. 2nd ed., Sydney : Holt Rinehart and Winston., 1975.

Nath, Bhola. The Text Book of Logic. Calcutta : S.C. Sarkar & Sono Private Ltd., 1996.

Negro, Felix. Public Personnel Admisnistration. New York : Henry Holt and Company, 1963.

มหาวิทยาลัยศิลปากร ลิขสิทธิ์

Ovards, Gren F. Administration of the Changing Secondary School. New York : The Macmillan Company, 1996.

Preffer, Jeffrey. Managing with Power : Politics and Influence in Organizations. Boston : Havard Business School Press, 1992.

Richardson, R.C., and Blocker, G.E. "Note on the Application of Factor Analysis to the Study of Facullty Morale." Journal of Educational Phycohology 54 (1963) :208 – 212.

Roethisberger, P.J. Management and Morale. Cambridge : Harper University Press, 1995.

Sison, Perfector S. Personnel Management : Principle and Practices. Guezon City : Sison's Printion, 1966.

Stace, T. W. A Critical History of Greek Philosoper. London : Macmillian, 1965.

Stahl, O.B. and other. Public Personel Administration. New York : Harpper & Row, 1956.

Stoops, Emery and Johnson Russell E. Elementary School Administration. New York : McGraw – Hill Book Company Inc., 1967.

Trewatha, R.L. Management. Business Pubications Inc., 1979.

Yolder, Dale. Personnel Management and Industrial Relation. New Delhi : Prenctice-Hall of India Private Limited., 1952.

_____. Personnel : Principles and Policies. Tokyo : Maruzen Co., Ltd., 1959.

มหาวิทยาลัยศิลปากร ศูนย์วิทยทรัพยากร

ภาคผนวก

มหาวิทยาลัยศิลปากร สงวนลิขสิทธิ์

ภาคผนวก ก

- รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือ
- หนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

มหาวิทยาลัยศิลปากร ลิขสิทธิ์

รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือ

ผู้วิจัยได้เรียนเชิญผู้เชี่ยวชาญประเมินค่าความเที่ยงตรงของเนื้อหา (Content Validity)จากหน่วยงานที่เกี่ยวกับการศึกษา จำนวน 5 คน ดังนี้

1 ผู้ช่วยศาสตราจารย์สุพัณณี ชวนสนิท
ผู้อำนวยการโครงการปริญญาโท สาขาบริหารการศึกษา
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเอเชียอาคเนย์

2 อาจารย์ประทีป มากมิตร
ผู้อำนวยการสำนักงานวิชาการและวางแผน
มหาวิทยาลัยเอเชียอาคเนย์

3 ผู้ช่วยศาสตราจารย์เด่นศิริ ทองนพคุณ
อาจารย์วิชาภาษาไทย คณะศิลปศาสตร์และวิทยาศาสตร์
มหาวิทยาลัยเอเชียอาคเนย์

4 อาจารย์มณฑา เหมศิริ
อาจารย์วิชาตรรกศาสตร์ คณะศิลปศาสตร์และวิทยาศาสตร์
มหาวิทยาลัยเอเชียอาคเนย์

5 อาจารย์ประมูล วงศ์กระจ่าง
อาจารย์วิชาตรรกศาสตร์
มหาวิทยาลัยณิวัฒนา

มหาวิทยาลัยศิลปากร ลิขสิทธิ์

ภาคผนวก ข

การหาค่าความเชื่อมั่น

มหาวิทยาลัยศิลปากร สงวนลิขสิทธิ์

การหาค่าความเชื่อมั่น

****** Method 1 (space saver) will be used for this analysis ******

R E L I A B I L I T Y A N A L Y S I S - S C A L E (A L P H A)

Item-total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Alpha if Item Deleted
P7	160.3667	631.3437	.2329	.9389
P8	160.6333	625.6195	.3237	.9386
P9	160.8333	618.9023	.4848	.9377
P10	161.0667	610.6161	.5279	.9374
P11	160.8667	612.6713	.5693	.9372
P12	161.0667	605.7885	.6454	.9366
P13	161.0000	602.5517	.6776	.9364
P14	161.1000	609.8862	.4907	.9377
P15	161.0333	604.3092	.6176	.9367
P16	161.4667	604.1195	.5921	.9369
P17	161.5000	610.4655	.5658	.9372
P18	161.7000	610.0103	.5324	.9374
P19	161.5000	611.7069	.5398	.9373
P20	161.1667	596.6264	.7463	.9358
P21	161.1333	590.5333	.8188	.9351
P22	160.6333	612.4471	.5469	.9373
P23	161.2000	598.3034	.7125	.9360
P24	161.1000	604.2310	.5931	.9369
P25	160.9667	598.6540	.7166	.9360

มหาวิทยาลัยการกีฬาแห่งชาติ สังวนลิขสิทธิ์

Scale	Scale Mean if Item Deleted	Corrected Variance if Item Deleted	Item-Total Correlation	Alpha if Item Deleted
P26	160.8000	607.8897	.6484	.9367
P27	160.9000	601.7483	.6179	.9367
P28	161.0333	600.1713	.6241	.9366
P29	161.2667	604.8230	.6070	.9368
P30	160.9333	591.9264	.7149	.9359
P31	160.8333	606.4195	.6677	.9365
P32	160.8667	602.8092	.6412	.9366
P33	161.3333	601.5402	.6319	.9366
P34	160.9667	602.6540	.6230	.9367
P35	160.7667	596.1851	.8017	.9355
P36	161.2000	605.1310	.6036	.9368
P37	160.5667	640.0471	.0411	.9402
P38	161.1000	642.4379	.0869	.9412
P39	160.5333	637.2920	.0260	.9401
P40	160.8667	643.4989	.1220	.9409
P41	159.9333	628.5471	.2941	.9387
P42	161.0000	633.2414	.1276	.9396
P43	160.9333	648.4782	.2417	.9415
P44	161.0333	641.6885	.0773	.9408
P45	160.6667	638.9885	.0153	.9404
P46	160.6333	637.9644	.0118	.9401
P47	160.7000	630.9069	.1988	.9392
P48	160.7000	630.2172	.2530	.9389
P49	160.5667	634.8057	.0677	.9402

มหาวิทยาลัยศิลปากร ลิขสิทธิ์

Scale	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Alpha if Item Deleted
P50	160.7333	626.3402	.3537	.9384
P51	160.5333	621.8437	.4854	.9378
P52	160.2333	614.1161	.5691	.9373
P53	160.1000	616.5759	.6821	.9371
P54	160.3000	618.7690	.5095	.9376
P55	160.1333	612.2575	.6246	.9370
P56	160.3000	617.8724	.5331	.9375
P57	160.8667	636.5333	.0531	.9398
P58	160.6667	633.2644	.1330	.9395
P59	160.2333	612.6678	.6038	.9371
P60	160.1667	617.7989	.6262	.9373
P61	160.4667	623.9816	.3237	.9386

มหาวิทยาลัยการกีฬาแห่งชาติ

Reliability Coefficients

N of Cases = 30.0 N of Items = 55

Alpha = .9389

ภาคผนวก ค

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

มหาวิทยาลัยศิลปากร สงวนลิขสิทธิ์

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย
เรื่อง
การใช้เหตุผลบกพร่องทางจิตวิทยาของผู้บริหารที่สัมพันธ์กับขวัญในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนประถมศึกษาเอกชน เขตบางแค กรุงเทพมหานคร

คำชี้แจงในการตอบแบบสอบถาม

1. แบบสอบถามฉบับนี้ สำหรับครูผู้สอนโรงเรียนในเขตบางแค กรุงเทพมหานคร สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน

2. แบบสอบถามนี้ จัดทำขึ้นโดยมีวัตถุประสงค์ เพื่อทราบการใช้เหตุผลบกพร่องทางจิตวิทยาของผู้บริหารที่สัมพันธ์กับขวัญในการปฏิบัติงานของครู คำตอบที่ได้รับจะเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนา การใช้เหตุผลทางจิตวิทยา และการปฏิบัติงานของผู้บริหารให้ถูกต้องและมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น โดยไม่มีผลกระทบต่อผู้ตอบแบบสอบถามแต่ประการใด

3. แบบสอบถามนี้มี 3 ตอน คือ

มหาวิทยาลัยศิลปากร ลิขสิทธิ์

ตอนที่ 1 เป็นคำถามเกี่ยวกับสถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 เป็นคำถามเกี่ยวกับการใช้เหตุผลบกพร่องทางจิตวิทยาของผู้บริหาร

ตอนที่ 3 เป็นคำถามเกี่ยวกับขวัญในการปฏิบัติงานของครู

ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่า จะได้รับการอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี ในการตอบแบบสอบถาม จึงขอขอบพระคุณท่านมา ณ โอกาสนี้

กษิม์ดิฐช์ เกตุแก้ว
ภาควิชาการบริหารการศึกษา
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย
เรื่อง
การใช้เหตุผลบกพร่องทางจิตวิทยาของผู้บริหารที่สัมพันธ์กับขวัญในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนประถมศึกษาเอกชน เขตบางแค กรุงเทพมหานคร

.....

<u>ตอนที่ 1</u> ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม

<u>คำชี้แจง</u> โปรดเขียนเครื่องหมาย ✓ ลงใน ❑ หน้าข้อความที่ตรงกับสถานภาพของท่าน

❑ 1 ❑ 2

สถานภาพของท่าน	ช่องนี้สำหรับผู้วิจัย
1. เพศ ❑ ชาย ❑ หญิง	3 ❑
2. อายุ (ไม่นับเศษของปี) ❑ ไม่เกิน 25 ปี ❑ 26 – 35 ปี ❑ 36 – 45 ปี ❑ 45 ปี ขึ้นไป	4 ❑
3. ระดับการศึกษา ❑ ต่ำกว่าระดับปริญญาตรี ❑ ระดับปริญญาตรี ❑ สูงกว่าระดับปริญญาตรี	5 ❑
4. ประสบการณ์ในการทำงาน ❑ 1 – 6 ปี ❑ 7 – 15 ปี ❑ 16 – 20 ปี ❑ 20 ปี ขึ้นไป	6 ❑

มหาวิทยาลัยศิลปากร สงวนลิขสิทธิ์

<u>ตอนที่ 2</u> การใช้เหตุผลบกพร่องทางจิตวิทยาของผู้บริหาร

<u>คำชี้แจง</u> แบบสอบถามนี้ ผู้วิจัยมีความประสงค์จะทราบการใช้เหตุผลบกพร่องทางจิตวิทยาของผู้บริหารว่าอยู่ระดับใด โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องพฤติกรรมที่ตรงกับข้อความตามสภาพความเป็นจริงว่ามีมากน้อยในระดับใด เพียงช่องเดียว

ข้อที่	พฤติกรรมที่แสดงออกของผู้บริหารโรงเรียน	ระดับพฤติกรรมการใช้เหตุผลทางจิตวิทยาของผู้บริหาร					ช่องนี้สำหรับผู้วิจัย
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	
1	เชื่อมั่นต่อผู้มีคุณวุฒิ ผู้มีชื่อเสียง ผู้มีตำแหน่งการงานสูงกว่าตน ว่าเป็นบุคคลที่คิด หรือทำสิ่งใดถูกต้องเสมอ						7 ❑
2	เชื่อมั่นต่อตำรา ข้อมูลทางสถิติ ผลงานการวิจัย ว่าเป็นงานที่สมบูรณ์ที่สุด โดยไม่ไต่ร่ตรอง และยอมรับฟังผู้ที่กล่าวถึงข้อบกพร่องของงานนั้น ๆ						8 ❑
3	มักอ้างความเชื่อดั้งเดิม หรือภาษิตต่าง ๆ ว่าเป็นสิ่งที่ถูกต้อง ควรปฏิบัติตาม						9 ❑
4	ไม่ชอบครูที่มีความคิดเห็นที่แตกต่างไปจากตนเอง						10 ❑
5	มอบหมายงานให้ทำเกินจากหน้าที่อยู่เสมอ ๆ โดยไม่คำนึงถึงค่าตอบแทน หรือความยินยอม เพราะถือว่าตนเองเป็นหัวหน้า						11 ❑
6	วางตัวกับครูเป็นเสมือนนายจ้าง มากกว่าการเป็นเพื่อนร่วมงาน						12 ❑
7	เมื่อมีเจตคติที่ไม่ดีต่อครูคนใดคนหนึ่ง บุคคลนั้น จะคิดหรือทำสิ่งใด ก็ไม่ดีไปเสียทุกเรื่อง						13 ❑

มหาวิทยาลัยศิลปากร สงวนลิขสิทธิ์

ข้อที่	พฤติกรรมที่แสดงออกของผู้บริหารโรงเรียน	ระดับพฤติกรรมที่ปฏิบัติ					ช่องนี้สำหรับผู้วิจัย
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	
8	เมื่อมีการขัดแย้งระหว่างครู ก็จะนำเอาเรื่องเก่าๆ ของครูนั้นๆ มาตัดสินว่าใครถูกหรือผิด						14 ❑
9	มักปฏิเสธข้อเสนอ โดยพิจารณาจากพฤติกรรมของครู มากกว่าเหตุผลของข้อเสนอ						15 ❑
10	ชอบอ้างสถาบันการศึกษาของครูที่สำเร็จการศึกษามาว่าสถาบันนั้น มีคุณภาพหรือไม่						16 ❑
11	ชื่นชมครูที่สำเร็จการศึกษาจากสถาบันที่ตนเองคิดว่ามีชื่อเสียง มากกว่า ครูที่จบมาจากสถาบันทั่วๆ ไป						17 ❑
12	มักตัดสินคน โดยดูจากสถาบันการศึกษาที่จบมา มากกว่าผลงาน						18 ❑
13	เมื่อจะทำกิจกรรมใด ๆ มักคำนึงถึงโชคลางหรือฤกษ์ยาม เป็นข้ออ้าง เพื่อทำกิจกรรมนั้น ๆ						19 ❑
14	ยืนยันความเชื่อตนเองว่าถูกต้อง ต่อเรื่องที่ยังไม่มีข้อมูลใด ๆ มาพิสูจน์ได้						20 ❑
15	สรุปเหตุผลตามที่ตนเองคิด เข้าใจ ไม่คำนึงว่ามีบุคคลอื่น ที่เข้าใจเรื่องนี้ดีกว่าตนเอง						21 ❑
16	ยอมรับการอ้างเหตุผลที่อ้างถึงคนส่วนมาก						22 ❑
17	เชื่อคำพูดของคนส่วนมาก หรือ ข่าวลือ						23 ❑
18	ปฏิบัติตามความคิดเห็นของส่วนมากโดยไม่คิดทบทวนว่าถูกต้องหรือไม่						24 ❑

มหาวิทยาลัยศิลปากร สงวนลิขสิทธิ์

ข้อที่	พฤติกรรมที่แสดงออกของผู้บริหารโรงเรียน	ระดับพฤติกรรมการใช้เหตุผลทางจิตวิทยาของผู้บริหาร					ช่องนี้สำหรับผู้วิจัย
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	
19	สนับสนุนให้บุคคลที่เป็นพวกพ้องตนเอง ได้รับความเจริญก้าวหน้า โดยไม่คำนึงถึงความสามารถ						25 ❑
20	ให้พวกพ้องเดียวกันมีอภิสิทธิ์เหนือคนอื่น ๆ ทุกเรื่อง						26 ❑
21	เมื่อมีการขัดแย้งของบุคคล หรือกลุ่มของบุคคล จะเข้าข้างพวกพ้องตนเองโดยไม่คำนึงถึงเหตุผล						27 ❑
22	ช่วยเหลือบุคคลที่ทำผิดกฎระเบียบให้พ้นผิด หากมีความสงสารหรือเห็นใจผู้นั้นเป็นการส่วนตัว						28 ❑
23	ขอร้องบุคคลอื่นให้ปกปิดการกระทำที่ตนเองทำผิดพลาด โดยมีข้ออ้างให้เห็นใจ						29 ❑
24	มักอ้างว่าทางโรงเรียนมีค่าใช้จ่ายในการดำเนินกิจการอีกมาก ขอความเห็นใจที่จ่ายเงินค่าตอบแทนไม่เต็มตามวุฒิ หรือไม่ขอจ่ายเงินที่ทำงานนอกเหนือเวลา						30 ❑
25	อ้างสิ่งที่ทำไม่ถูกต้องตามระเบียบว่าโรงเรียนอื่นๆ ก็ปฏิบัติเช่นเดียวกัน						31 ❑
26	ปฏิบัติงานโดยยึดแบบแผนการบริหารของผู้บริหารคนเดิม โดยไม่เปลี่ยนแปลง						32 ❑
27	ชอบลอกเลียนแบบการบริหารแบบคนอื่นโดยไม่พิจารณาว่าเหมาะสม กับโรงเรียนของตนหรือไม่						33 ❑
28	ยึดมั่นกับขนบธรรมเนียม วัฒนธรรมเก่าๆ โดยไม่นำมาประยุกต์ให้เหมาะสมกับสถานการณ์ปัจจุบัน						34 ❑

มหาวิทยาลัยศิลปากร สงวนลิขสิทธิ์

ข้อที่	พฤติกรรมที่แสดงออกของผู้บริหารโรงเรียน	ระดับพฤติกรรมการใช้เหตุผลทางจิตวิทยาของผู้บริหาร					ช่องนี้สำหรับผู้วิจัย
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	
29	ความประพฤติส่วนตัวแบบเดิม ๆ เปลี่ยนแปลงตนเองไม่ได้						35 ❑
30	ปฏิเสธกระบวนความคิดใหม่ ๆ ของครูรุ่นใหม่						36 ❑

<u>ตอนที่</u> 3 ขวัญในการปฏิบัติงานของครู

<u>คำชี้แจง</u> แบบสอบถามนี้ ผู้วิจัยมีความประสงค์จะทราบระดับขวัญของครูที่มีผลมาจากการใช้เหตุผลบกพร่องทางจิตวิทยาของผู้บริหาร โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างที่ตรงกับข้อความตามสภาพความเป็นจริงว่ามากน้อยในระดับใด เพียงข้อเดียว

ข้อที่	พฤติกรรมที่แสดงออกของผู้บริหารโรงเรียน	ระดับขวัญของครู					ช่องนี้สำหรับผู้วิจัย
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	
1	ท่านพึงพอใจต่อนโยบายการบริหารงานโรงเรียน						37 ❑
2	อาชีพครูช่วยให้ฐานะการครองชีพของท่านและครอบครัวอยู่อย่างผาสุก						38 ❑
3	งานที่ได้รับมอบหมายตรงกับความถนัดของท่าน						39 ❑
4	เมื่อมีการผิดพลาดอย่างใดอย่างหนึ่งทุกคนร่วมกันรับผิดชอบ						40 ❑
5	ท่านมีความรักในอาชีพครู						41 ❑
6	เงินเดือนที่ท่านได้รับสมดุล กับการทำงานและความสามารถของท่าน						42 ❑
7	การสอนล่วงเวลาของท่านได้รับค่าตอบแทนอย่างเป็นธรรม						43 ❑

มหาวิทยาลัยศิลปากร สงวนลิขสิทธิ์

ข้อที่	พฤติกรรมที่แสดงออกของผู้บริหารโรงเรียน	ระดับขวัญของครู					ช่องนี้สำหรับผู้วิจัย
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	
8	โรงเรียนให้สวัสดิการต่าง ๆ เป็นที่พึงพอใจ						44 ❑
9	โรงเรียนได้จัดช่วยเหลือครอบครัวของครู เมื่อยามเจ็บป่วย หรือถึงแก่กรรม						45 ❑
10	โรงเรียนได้จัดให้มีการพักผ่อน, ทัศนศึกษา ประจำทุกปี						46 ❑
11	อาชีพครูทำให้ท่านได้รับความสำเร็จในชีวิต						47 ❑
12	ท่านได้รับการนิเทศการสอนให้มีการพัฒนา อยู่เสมอ						48 ❑
13	โรงเรียนส่งเสริมท่านให้เข้ารับการอบรม และศึกษาในระดับสูงขึ้น						49 ❑
14	ผู้บังคับบัญชาพอใจ และชมเชย การปฏิบัติงานของท่าน						50 ❑
15	ท่านมีความอบอุ่นใจ และคิดว่าท่าน เป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียนแห่งนี้						51 ❑
16	การเป็นครูทำให้ท่านได้พัฒนาความรู้ ความคิดได้กว้างขวางกว่าเดิม						52 ❑
17	การเป็นครูทำให้ท่านได้พัฒนากระบวนการ ถ่ายทอดความรู้ได้ดีขึ้น						53 ❑
18	การเป็นครูทำให้ท่านเจ้าได้มีโอกาส ช่วยเหลือสังคมภายนอกได้ดีขึ้น						54 ❑
19	การเป็นครูทำให้ท่านได้รับความยกย่อง เชื่อถือจากบุคคลทั่วไปมากขึ้น						55 ❑
20	การเป็นครูทำให้ท่าน มีความมั่นใจ มีความสุข ปรับตัวได้ดีขึ้น ทำให้สุขภาพจิต ดีขึ้น						56 ❑

มหาวิทยาลัยศิลปากร สงวนลิขสิทธิ์

ข้อที่	พฤติกรรมที่แสดงออกของผู้บริหารโรงเรียน	ระดับขวัญของครู					ช่องนี้สำหรับผู้วิจัย
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	
21	ผู้บริหารมีความสัมพันธ์ใกล้ชิดท่านในฐานะเพื่อนร่วมงาน						57 ❑
22	ท่านมีเสรีภาพในการเสนอข้อคิดเห็นนโยบายการบริหารโรงเรียนในที่ประชุม						58 ❑
23	นักเรียนให้ความเคารพยกย่องนับถือในความเป็นครูของท่าน						59 ❑
24	อาชีพครูเป็นอาชีพที่ทำให้ท่านมีเกียรติได้รับการนับถือจากผู้ปกครอง และคนทั่วไป						60 ❑
25	ครูอาวุโสยอมรับผู้อาวุโสน้อยกว่าในฐานะเพื่อนร่วมงาน						61 ❑

มหาวิทยาลัยศิลปากร สงวนลิขสิทธิ์

ขอขอบพระคุณที่ให้ความร่วมมือเป็นอย่างดี

ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ – สกุล นายกชิม์ดิฐชช์ เกตุแก้ว

ที่อยู่ 125 หมู่ 2 ตำบลหนองบัว อำเภอเมือง จังหวัดกาญจนบุรี 71000
โทรศัพท์ (034)635247, (01)5710718

ทำงาน มหาวิทยาลัยเอเชียอาคเนย์ 19/1 ถนนเพชรเกษม แขวงหนองค้างพลู
เขตหนองแขม กรุงเทพมหานคร 10160 โทร. 0-2807-4500-28

ประวัติการศึกษา

พ.ศ. 2517 สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาศึกษาศาสตรบัณฑิต วิชาเอกภาษาอังกฤษ
คณะศึกษาศาสตร์ จากมหาวิทยาลัยศิลปากร

พ.ศ. 2543 ศึกษาต่อระดับปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร

ประวัติการทำงาน

มหาวิทยาลัยศิลปากร ลิขสิทธิ์

พ.ศ.2517 อาจารย์ประจำวิชาภาษาอังกฤษ โรงเรียนกาญจนานุเคราะห์ จ.กาญจนบุรี

พ.ศ.2527 หัวหน้าหมวดวิชาภาษาต่างประเทศ โรงเรียนกาญจนานุเคราะห์ จ.กาญจนบุรี

พ.ศ.2530 ไปทำงานและศึกษาภาษาญี่ปุ่น ณ กรุงโอซากา ประเทศญี่ปุ่น

พ.ศ.2535 อาจารย์พิเศษสอนวิชาภาษาญี่ปุ่น โรงเรียนเทคโนโลยีกรุงธน โรงเรียนดุสิต-พณิชยการ และคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ สถาบันราชภัฏธนบุรี

พ.ศ.2539 อาจารย์ประจำสอนภาษาญี่ปุ่น คณะศิลปศาสตร์และวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเอเชียอาคเนย์ และอาจารย์พิเศษสอนภาษาญี่ปุ่น คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ สถาบันราชภัฏธนบุรี

พ.ศ.2545-ปัจจุบัน อาจารย์พิเศษสอนวิชาภาษาญี่ปุ่น และวิชาตรรกศาสตร์ คณะศิลปศาสตร์และวิทยาศาสตร์, อาจารย์ภาษาญี่ปุ่นประจำศูนย์ภาษามหาวิทยาลัยเอเชียอาคเนย์, อาจารย์พิเศษสอนวิชาภาษาญี่ปุ่น คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี