

อารมณั้ของผูู้บริหารสถานศึกษา

โดย

นายสุทธิกร กรุงกาญจน

มหาวิทยาลัยศิลปากร สงวนลิขสิทธิ์

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

ภาควิชาการบริหารการศึกษา

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร

ปีการศึกษา 2547

ISBN 974-464-604-7

ลิขสิทธิ์ของบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร

SCHOOL ADMINISTRATOR'S SENSE OF HUMOUR

BY

Suthirak krungkarnjana

มหาวิทยาลัยศิลปากร สงวนลิขสิทธิ์

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

MASTER OF EDUCATION

Department of Educational Administration

Graduate School

SILPAKORN UNIVERSITY

2004

ISBN 974-464-604-7

บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยศิลปากร อนุมัติวิทยานิพนธ์เรื่อง “อารมณ์ขันของผู้บริหารสถานศึกษา” เสนอโดย นายสุทธิรักษ์ กรุงกาญจนา เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

(รองศาสตราจารย์ ดร.จิราวรรณ คงคล้าย)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

วันที่.....เดือน.....พ.ศ.....

ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์

1. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ว่าที่พันตรี ดร. นพดล เจนอักษร
2. รองศาสตราจารย์ ดร. ศิริชัย ชินะตั้งกูร
3. อาจารย์ ดร. ประเสริฐ อินทร์รักษ์

มหาวิทยาลัยศิลปากร สงวนลิขสิทธิ์
คณะกรรมการตรวจสอบวิทยานิพนธ์

.....ประธานกรรมการ

(รองศาสตราจารย์ ดร.จิราวรรณ คงคล้าย)

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

.....กรรมการ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ว่าที่พันตรี ดร.นพดล เจนอักษร) (อาจารย์ ดร.ประเสริฐ อินทร์รักษ์)

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

.....กรรมการ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิริชัย ชินะตั้งกูร)

(ดร.สุวิทย์ มูลคำ)

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

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

K 434661079 : สาขาบริหารการศึกษา

คำสำคัญ : อารมณ์ขันของผู้บริหารสถานศึกษา

สุทธิรักษ์ กรุงกาญจนา : อารมณ์ขันของผู้บริหารสถานศึกษา (SCHOOL ADMINISTRATOR'S SENSE OF HUMOUR) อาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ : ผศ. ว่าที่พันตรี ดร. นพดล เจนอักษร, รศ. ดร. ศิริชัย ชินะตั้งกูร และ อ.ดร.ประเสริฐ อินทร์รักษ์ 153 หน้า ISBN 974-464-604-7

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อทราบ 1) การตอบสนองการใช้อารมณ์ขันของผู้บริหารสถานศึกษาในสถานการณืต่างๆ 2) ความเหมาะสมในการใช้อารมณ์ขันของผู้บริหารสถานศึกษาในสถานการณืต่างๆ 3) ทักษะคิดและข้อเสนอแนะต่อการใช้อารมณ์ขันของผู้บริหารสถานศึกษาในสถานการณืต่างๆ ประชากรที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้คือข้าราชการครู โรงเรียนวัดปริตราราม สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครปฐม เขต 2 ไม่นับรวมผู้บริหารสถานศึกษามีข้าราชการครูทั้งหมด 18 คน ฝ่ายบริหาร 8 คน ครู 10 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลมี 3 ชุด คือ 1) แบบสังเกตพฤติกรรมการตอบสนองต่อการใช้อารมณ์ขันของผู้บริหารสถานศึกษาในสถานการณืต่างๆ 2) แบบสอบถามความเหมาะสมในการใช้อารมณ์ขันของผู้บริหารสถานศึกษาในสถานการณืต่างๆ 3) แบบสัมภาษณ์ทักษะคิดและข้อเสนอแนะในการใช้อารมณ์ขันของผู้บริหารสถานศึกษาในสถานการณืต่างๆ โดยใช้สถิติค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) การทดสอบสมมุติฐานเปรียบเทียบใช้ F- Test(two-way ANOVA) และการวิเคราะห์เนื้อหา (content analysis)

ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้ 1) พฤติกรรมการตอบสนองต่อการใช้อารมณ์ขันของผู้บริหารสถานศึกษาในสถานการณืการประชุม ฝ่ายบริหารมีพฤติกรรมตอบสนองระดับปานกลาง ครูมีพฤติกรรมตอบสนองระดับปานกลาง ในสถานการณืการบรรยายฝ่ายบริหารมีพฤติกรรมตอบสนองระดับปานกลาง ครูมีพฤติกรรมตอบสนองระดับน้อย ในสถานการณืการสังสรรค์ ฝ่ายบริหารมีพฤติกรรมตอบสนองระดับมาก ครูมีพฤติกรรมตอบสนองระดับปานกลาง 2) ความเหมาะสมในการใช้อารมณ์ขันของผู้บริหารสถานศึกษาในสถานการณืการประชุม ฝ่ายบริหารเห็นว่าการใช้อารมณ์ขันแบบกึ่งบริสุทธิ์เหมาะสมระดับมาก ครูเห็นว่าการใช้อารมณ์ขันระดับบริสุทธิ์เหมาะสมระดับมาก ในสถานการณืการบรรยายฝ่ายบริหารเห็นว่า การใช้อารมณ์ขันระดับกึ่งบริสุทธิ์เหมาะสมระดับมาก ครูเห็นว่าการใช้อารมณ์ขันระดับบริสุทธิ์เหมาะสมระดับมากในสถานการณืการสังสรรค์ ฝ่ายบริหารเห็นว่าการใช้อารมณ์ขันระดับกึ่งบริสุทธิ์เหมาะสมระดับมาก ครูเห็นว่าการใช้อารมณ์ขันระดับบริสุทธิ์เหมาะสมระดับมาก 3) ฝ่ายบริหารและครูมีทักษะคิดและข้อเสนอแนะตรงกันว่าผู้บริหารควรมีอารมณ์ขัน แต่ไม่ควรใช้ระดับไม่บริสุทธิ์ 4) พฤติกรรมการตอบสนองการใช้อารมณ์ขันฝ่ายบริหารและครูมีพฤติกรรมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ0.01

ภาควิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร ปีการศึกษา 2547

ลายมือชื่อนักศึกษา

ลายมือชื่ออาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ 1..... 2..... 3.....

K 43461079 : MAJOR : EDUCATIONAL ADMINISTRATION

KEY WORDS : SCHOOL ADMINISTRATOR'S SENSE OF HUMOUR

SUTHIRAK KRUNGKARNJANA : THE SCHOOL ADMINISTRATOR'S SENSE OF HUMOUR. THESIS ADVISORS : ASST.PROF. MAJ. NOPADOL CHENAKSARA, RTAR Ph.D., ASSOC. PROF. SIRICHAJ CHINATANGKUL, Ph.D., AND PRASERT INTARAK, Ed.D. 153 pp. ISBN 974-464-604-7

The purpose of this research were to find 1) the responding behavior to the school administrator's sense of humour in various circumstances, 2) the appropriateness of the school administrator's sense of humour in various circumstances, and 3) the attitude and suggestions on the school administrator's sense of humour in various circumstances. The population in this research consisted of 18 teacher officials in Wat Preedaram School under Nakhon Pathom Education Area Office, Zone II, not including to the school administrator divided into three categories: the school administrator, 8 from administrative staff, and 10 regular teachers. The instruments used in collecting data were divided into 3 sets : an observation form for checking the responding behaviour to the school administrator's sense of humour in various circumstances, questionnaire on the appropriateness of the school administrator's sense of humour in various circumstances, and an interview form pertaining to attitudes and suggestions on the school administrator's sense of humour in various circumstances. Mean (\bar{X}), Standard Deviation (S.D.), F-test (two-way ANOVA), and Content Analysis were used in data analysis.

The findings revealed as follows.

1) For the responding behavior to the school administrator's sense of humour at the meeting, the administrative staff's responding behavior was at mid level, and so was the regular teachers'. At the lecture, the administrative staff's responding behavior was at a mid level; the regular teachers' was at a low level. At the party, the administrative staff's responding behavior was at a high level; the regular teachers' was at a mid level. 2) For the appropriateness of the school administrator's sense of humour at the meeting, the administrative staff thought that the most appropriate semi-dirty jokes were at a high level; the regular teachers thought that the most appropriate clean jokes were at a high level. At the lecture, the administrative staff thought that the most appropriate semi-dirty jokes were at a high level; the regular teachers though that the most appropriate clean jokes were at a high level. At the party, the administrative staff thought that the most appropriate semi-dirty jokes were at a high level; the regular teachers thought that the most appropriate clean jokes were at a high level, 3) the administrative staff and the regular teachers had the same attitudes and suggestions that the administrator should have a sense of humour, but shouldn't use dirty jokes, and 4) the responding behaviours to the administrator's sense of humour of the administrative staff and the regular teachers were significantly different at 0.01 level.

Department of Educational Administration, Graduate School, Silpakorn university Academic Year 2004

Student's Signature

Thesis Advisors' Signatures 1.....2.....3.....

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จได้ด้วยดี เพราะได้รับความอนุเคราะห์จากผู้ช่วยศาสตราจารย์ ว่าที่พันตรี ดร.นพดล เจนอักษร รองศาสตราจารย์ ดร.ศิริชัย ชินะดังกูร และอาจารย์ ดร. ประเสริฐ อินทร์รักษ์ ซึ่งเป็นอาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ รองศาสตราจารย์ ดร. จิราวรรณ คงคล้าย ประธาน คณะกรรมการตรวจสอบวิทยานิพนธ์ ดร.สุวิทย์ มูลคำ ผู้อำนวยการเขตพื้นที่การศึกษา สมุทรปราการ เขต 1 ผู้ทรงคุณวุฒิที่ได้ให้ความกรุณาได้ให้คำปรึกษา และแก้ไขข้อบกพร่องต่างๆ ด้วยดีตลอดมา ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งในความกรุณาเป็นอย่างยิ่ง จึงขอกราบขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้ ด้วยความเคารพ

ขอขอบคุณคณะผู้ช่วยผู้วิจัยที่ช่วยสังเกตพฤติกรรมการตอบสนองของกลุ่มประชากรที่ ผู้วิจัยได้ทำการวิจัยเชิงทดลองในครั้งนี้ประกอบด้วย นางสาวกรชนก เนตรโอการักษ์ ผู้อำนวยการ โรงเรียนบ้านบางประแดง นางสาวชยากรณ์ ศฤงคารทวิกุล ผู้อำนวยการ โรงเรียนบ้านหอมเกร็ด นางสาวปิยาภรณ์ รัตนากรกุล ผู้อำนวยการ โรงเรียนวัดสระสี่มุม

ขอขอบคุณคณะครู โรงเรียนวัดปริศารามทุกคนที่ให้ความร่วมมือในการวิจัยในครั้งนี้ เป็นอย่างดี ขอขอบคุณเพื่อนๆ โดยเฉพาะคุณพรรณทิพา เนืองทวี ที่ให้ความอนุเคราะห์ช่วยเหลือมา ตลอด

ขอขอบพระคุณญาติพี่น้องตระกูลกรุงกาญจนาทุกคนที่ห่วงใยและเป็นกำลังใจ โดยเฉพาะลูกๆ ทั้งสองคน คุณความดีของวิทยานิพนธ์เล่มนี้ขอมอบให้คุณแม่ทองหยด กรุงกาญจนา และคณาจารย์ทุกท่านที่ได้ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้ให้ การทำงานวิจัยในครั้งนี้ต้องใช้ความ วิริยะอุตสาหะเป็นอย่างสูงขอให้เป็นอย่างดีของเด็กชาย ก. กรุง กรุงกาญจนา ต่อไปในอนาคต

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	จ
กิตติกรรมประกาศ	ฉ
สารบัญตาราง	ญ
บทที่	
1 บทนำ.....	1
ภูมิหลัง.....	4
ปัญหา.....	6
วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	8
ข้อคำถามของการวิจัย.....	9
สมมติฐานการวิจัย.....	9
กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	9
นิยามศัพท์.....	10
2 วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง.....	11
ผู้บริหารสถานศึกษา.....	11
กระบวนการการบริหารการศึกษา.....	13
ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา.....	15
บุคลิกภาพของผู้นำ.....	17
อารมณ์ขันของผู้บริหาร.....	20
การสร้างอารมณ์ขันของผู้บริหาร.....	29
การประยุกต์ทฤษฎี Z ไปใช้ในการบริหารสถานศึกษา.....	32
การประชุม.....	35
คุณสมบัติของประธานในที่ประชุม.....	37
การพูดในที่ประชุม.....	38
การเป็นวิทยากรในการอบรม.....	38
การจัดสวัสดิการ (การสังสรรค์).....	53
การวิจัยเชิงทดลองกรณีตัวแปรอิสระมากกว่า 1 ตัว (factorial desing).....	54

บทที่		หน้า
	ภูมิหลังของการทดลอง.....	57
	งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	57
3	การดำเนินการวิจัย.....	64
	วิธีดำเนินการวิจัย.....	64
	ระเบียบวิธีวิจัย.....	65
	แผนแบบการวิจัย.....	65
	ประชากร.....	66
	ตัวแปรที่ศึกษา.....	66
	นิยามตัวแปร.....	66
	เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	67
	วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล.....	70
	สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	71
	สรุป.....	72
4	ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	73
	การวิเคราะห์สถานภาพของกลุ่มทดลอง.....	74
	การวิเคราะห์ระดับพฤติกรรมการตอบสนองการใช้อารมณ์ขั้น	
	ของผู้บริหารสถานศึกษา ในสถานการณ์ต่างๆ จากข้อมูลการสังเกต.....	75
	การวิเคราะห์ระดับความเหมาะสมของการใช้อารมณ์ขั้นของผู้บริหาร	
	สถานศึกษาในสถานการณ์ต่างๆ จากแบบสอบถาม.....	86
	การวิเคราะห์ทัศนคติและข้อเสนอแนะการใช้อารมณ์ขั้นของผู้บริหาร	
	สถานศึกษาในสถานการณ์ต่างๆ จากข้อมูลการสัมภาษณ์.....	92
	การวิเคราะห์ความคิดเห็นอื่นๆ จากข้อมูลการสัมภาษณ์.....	94
5	สรุปผลการวิจัย อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ.....	95
	สรุปผลการวิจัย.....	95
	การอภิปรายผล.....	103
	ข้อเสนอแนะ.....	108
	ข้อเสนอแนะเพื่อนำผลการวิจัยไปใช้.....	108
	ข้อเสนอแนะการวิจัยครั้งต่อไป.....	109

	หน้า
บรรณานุกรม.....	110
ภาคผนวก	117
ภาคผนวก ก เอกสารขอความร่วมมือในการวิจัย.....	118
ภาคผนวก ข เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	124
ภาคผนวก ค ตัวอย่างข้อมูลการทดลอง.....	134
ประวัติผู้วิจัย.....	153

มหาวิทยาลัยศิลปากร สงวนลิขสิทธิ์

สารบัญตาราง

ตารางที่		หน้า
1	กรอบแนวคิดในการวิจัย	10
2	เปรียบเทียบบุคลิกภาพภายนอกและบุคลิกภาพภายใน	42
3	แสดงการวิเคราะห์สถานภาพของฝ่ายบริหาร และครู.....	74
4	วิเคราะห์พฤติกรรมกรรมการตอบสนองของฝ่ายบริหารและครูต่อการใช้อารมณ์ขั้น ของผู้บริหารสถานการศึกษาในสถานการณ์ต่างๆ.....	75
5	การเปรียบเทียบพฤติกรรมกรรมการตอบสนองของฝ่ายบริหารและครูต่อ การใช้อารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในสถานการณ์ต่างๆ	77
6	การเปรียบเทียบพฤติกรรมกรรมการตอบสนองการใช้อารมณ์ขั้นของผู้บริหาร สถานศึกษาระดับอารมณ์ขั้นแบบบริสุทธ์ ด้วยการทดสอบเป็นรายคู่ ..	77
7	การเปรียบเทียบพฤติกรรมกรรมการตอบสนองในการใช้อารมณ์ขั้นของผู้บริหาร สถานศึกษาระดับอารมณ์ขั้นแบบกึ่งบริสุทธ์ ด้วยการทดสอบเป็นรายคู่....	78
8	การเปรียบเทียบพฤติกรรมกรรมการตอบสนองในการใช้อารมณ์ขั้นของ ผู้บริหารสถานศึกษาระดับอารมณ์ขั้นแบบไม่บริสุทธ์ ด้วยการทดสอบ เป็นรายคู่.....	78
9	วิเคราะห์ระดับพฤติกรรมกรรมการตอบสนองในการใช้อารมณ์ขั้นของผู้บริหาร สถานศึกษาในสถานการต่างๆ.....	79
10	การเปรียบเทียบพฤติกรรมกรรมการตอบสนองการใช้อารมณ์ขั้นของ ผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามกลุ่มทดลอง.....	80
11	การเปรียบเทียบพฤติกรรมกรรมการตอบสนองการใช้อารมณ์ขั้นของ ผู้บริหารสถานศึกษา ระดับอารมณ์ขั้นแบบบริสุทธ์.....	81
12	การเปรียบเทียบพฤติกรรมกรรมการตอบสนองการใช้อารมณ์ขั้นของ ผู้บริหารสถานศึกษา ระดับอารมณ์ขั้นแบบกึ่งบริสุทธ์.....	81
13	การเปรียบเทียบพฤติกรรมกรรมการตอบสนองการใช้อารมณ์ขั้นของ ผู้บริหารสถานศึกษา ระดับอารมณ์ขั้นแบบไม่บริสุทธ์.....	82
14	ค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับพฤติกรรมกรรมการตอบสนอง การใช้อารมณ์ขั้นของผู้บริหารสถานศึกษา ตามระดับอารมณ์ขั้น.....	82

ตารางที่		หน้า
15	การเปรียบเทียบพฤติกรรมการตอบสนองการใช้อารมณ์ขั้นของ ผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามระดับอารมณ์ขั้น.....	84
16	การเปรียบเทียบพฤติกรรมการตอบสนองการใช้อารมณ์ขั้นของ ผู้บริหารสถานศึกษา ในสถานการณ์การประชุม.....	85
17	การเปรียบเทียบพฤติกรรมการตอบสนองการใช้อารมณ์ขั้นของ ผู้บริหารสถานศึกษา ในสถานการณ์การบรรยาย.....	85
18	การเปรียบเทียบพฤติกรรมการตอบสนองการใช้อารมณ์ขั้นของ ผู้บริหารสถานศึกษา ในสถานการณ์การสังสรรค์.....	86
19	ค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความเหมาะสมในการใช้อารมณ์ขั้นของ ผู้บริหารสถานศึกษา ในสถานการณ์ต่างๆ.....	86
20	ค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความเหมาะสมในการใช้อารมณ์ขั้น ของผู้บริหารสถานศึกษาของกลุ่มทดลอง.....	88
21	ค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความเหมาะสมในการใช้อารมณ์ขั้นของ บริหารสถานศึกษาของระดับอารมณ์ขั้น.....	90

บทที่ 1

บทนำ

ในชีวิตของคนเราทุกคนต้องการอารมณ์ขันมาเป็นเครื่องผ่อนคลายด้วยกันทั้งนั้นเพราะอารมณ์ขันในชีวิตประจำวันทุกวันนี้หายาก ชีวิตเต็มไปด้วยการต่อสู้ดิ้นรนไหนจะเรื่องเศรษฐกิจ เรื่องความรับผิดชอบในหน้าที่การงานและครอบครัว ความวุ่นวายทางสังคม ความหมกมุ่นกับภาระต่างๆ มากมายทำให้ชีวิตของคนเราหาความสนุกสนานผ่อนคลายได้น้อยเต็มที ดังนั้นอารมณ์ขันจึงมีความจำเป็นเป็นอย่างมาก อารมณ์ขันเป็นทรัพยากรที่พิเศษของมนุษย์ทุกคน สำหรับผู้บริหารควรจะมีไว้เป็นเครื่องมือหรือแสงสว่างของชีวิตเพราะอารมณ์ขันในบางครั้งสามารถใช้ในการแก้ปัญหาให้หมดไปได้ อาจทำให้อองค์กรมีชีวิต บุคลากรในองค์กรมีความสุขพินิจดี ทำงานอย่างมีความสุขทำให้มีผลงานที่สัมฤทธิ์ผลได้ (ปราชญา กล้าผจญ 2542 : คำนิยาม)

ในความเป็นจริงของทุกวันนี้เชื่อว่าคนจนไม่มีความสุข คนรวยจะไม่มีทุกข์ ประเทศที่ร่ำรวยที่สุดในโลกคือสวีเดนและสวิตเซอร์แลนด์หรือกลุ่มสแกนดิเนเวียหรือแม้แต่ประเทศสหรัฐอเมริกาโดยเฉพาะฟินแลนด์กับสวีเดนเป็นประเทศที่มีเศรษฐกิจดีที่สุดในโลก ไม่มีคนยากจนเลยแต่กลับมีคนฆ่าตัวตายมากที่สุดในโลก มีคนเป็นโรคซึมเศร้ามากที่สุดในโลก มีคนปวดศีรษะหรือเป็นโรคไมเกรนมากที่สุดในโลกสถิติเขากินยาแก้ปวดหัวมากที่สุดในโลก เป็นประเทศที่มีคนป่วยเป็นโรคประสาท โรคจิตมากที่สุดในโลกรวมทั้งอเมริกาด้วย อารมณ์ขันจะทำให้ทุกคนรวมทั้งคนไทยมีความสุขได้ ภูษธรของความสุขคือ มองโลกในแง่ดีมีความหวัง มีอารมณ์ขัน มีเพื่อนหลากหลายสัมพันธ์ได้กับสิ่งแวดล้อมรอบตัว พอใจในสิ่งที่ตนมียินดีในสิ่งที่ตนเป็น ยิ่งใหญ่ที่สุดคือมีความรัก รู้จักรักตัวเองเป็น ประารถนาให้คนอื่นมีความสุข รู้จักให้อภัยให้เมตตา มีพลังจินตนาการสร้างสรรค์ สุขภาวะให้ชีวิตเป็นสิ่งที่สวยงามที่สุดนอกจากนั้นการรักษาคนไข้ด้วยจิตบำบัดด้วยหัวเราะบำบัด การหัวเราะสามารถแก้โรคได้ทุกชนิด การหัวเราะคือยาอายุวัฒนะ นิยามของการหัวเราะก็คือ การออกกำลังกายภายใน เวลาหัวเราะออกจากท้องกระเพาะอาหารก็จะขับเคลื่อน หัวเราะที่ออกจากอก หัวใจจะเข้มแข็งปอดจะแข็งแรง หัวเราะออกจากคอจะไม่เจ็บคอไม่แพ้อากาศ หัวเราะจากสมอง สมองจะแจ่มใสไม่เป็นโรคสมองเสื่อมมนุษย์เราหัวเราะเพราะต้องการขับเคลื่อนต้องการระบายเมื่อท้องขับก็จะเกิดการขับเคลื่อนก็จะหลั่งสารเอ็นโดรฟินซึ่งสามารถแก้โรคได้ทุกชนิด คนที่มีอารมณ์ขันที่อเมริกาเขาขยอ่ดวงดาวตกลงว่าเป็นอัจฉริยะบุคคล (โครงการการ์ตูนเพื่อพัฒนาสุขภาพทางจิตวิญญาณ 2547 : 2 – 3)

อารมณ์ขันของผู้บริหาร (administrators sense of humor) คำว่า humor นั้นในสมัยกรีกโบราณ ถือว่า เป็นส่วนประกอบของของเหลวสี่ชนิดด้วยกัน ได้แก่ เลือด เสมหะ น้ำดีและน้ำเสีย หากของเหลวสี่ส่วนนี้มีในร่างกายมนุษย์ในอัตราที่พอเหมาะ มีความสมดุลแก่กันและกันก็จะทำให้มีอารมณ์ปรกติธรรมดาเหมือนๆ กันกับที่มนุษย์ทั้งหลายในโลกเขาเป็นกัน แต่หากว่ามีของเหลวอย่างใดอย่างหนึ่ง หรือหลายๆ อย่างมากเกินไป หรือน้อยจนเกินไปแล้วก็จะทำให้เกิดอาการแปลกๆ ออกไป เช่น มีเลือด (sanguinous) มากเกินไปก็จะทำให้คล่องแคล่วว่องไวมากผิดปกติ มีอาการหลุกหลิก ไม่น่าจับถือ หากมีเสมหะ (phlegmatic) มากเกินไปก็ทำให้เป็นคนง่วงเหงาหาวนอนไม่มีใครเป็นอันเรียนหนังสือ หรือทำงานทำการอะไรมากนัก หากมีน้ำดี (bilious) มากเกินไปก็ทำให้เป็นคนอารมณ์ร้าย เจ้าโมโหโทโส มีความโกรธอยู่เนืองนิตย์ และหากมีน้ำดีสีดำ (cholel) มากเกินไปก็จะกลายเป็นคนที่มีความโศกเศร้าเสียใจ (melancholy) จนเกินไปอยู่เสมอเป็นต้น ดังนั้นหากอยากจะเป็นปรกติอยู่เสมอ ก็ต้องคอยระมัดระวังมิให้ของเหลวทั้งสี่อย่างในกายตนนั้นมีมากจนเกินไปหรือน้อยจนเกินไป อันอาจทำให้เกิดอาการเครียดขึ้นมาได้แล้ว คำ humor นี้เองเลยกลายเป็นมีความหมายว่า “อารมณ์ขัน” นั่นก็หมายความว่า คนที่จะมีอารมณ์ขันได้นั้น ก่อนอื่นสภาวะของร่างกายจะต้องมีความปรกติสุขเสียก่อน หากปวดท้องอยู่ ง่วงเหงาหาวนอนอยู่ หรือเศร้าสร้อยอยู่ หรืออีกคนองมากจนเกินไป ก็ย่อมไม่มีทางที่จะมี “อารมณ์ขัน” ขึ้นมาได้ เสียงหัวเราะของมนุษย์นั้นทำให้โลกมีความน่ารื่นรมย์ รอยยิ้มของมนุษย์นั้น ก็ทำให้โลกมีความสดชื่นแจ่มใสตราบไต่ที่คนเรา มีแต่ความเคร่งเครียด โลกนี้ก็จะเต็มไปด้วยความแห้งแล้ง ดังนั้น เสียงหัวเราะรอยยิ้ม และอารมณ์ขันของมนุษย์จึงมีความสำคัญยิ่งต่อการดำรงอยู่ของชีวิตมนุษย์ ลองนึกถึงสภาพของชุมชนและสังคม ที่เต็มไปด้วยการทำงาน การประกอบ ภารกิจอื่นๆ การสนทนาปราศรัยกันอย่างเป็นทางการไม่มีการสอดแทรกบรรยากาศที่สนุกสนานบรรยากาศในสถานที่เช่นนั้นจะมีความเป็นทางการมากสักเพียงไหน สถานที่ใดที่เมื่อมีการประชุมปรึกษาหารือกัน เมื่อมีการสนทนาปราศรัยซึ่งกันและกันและแม้เมื่อมีการบรรยาย หรือการสังสรรค์เสาวนาในครั้งนั้นๆ ก็จะมีแต่บรรยากาศที่น่าเบื่อหน่าย อย่างแน่นอน ซิกมันด์ ฟรอยด์ (Sigmound Fouid) นักจิตวิทยาคนสำคัญของโลกกล่าวถึงอารมณ์ขันไว้ว่า เกิดขึ้นมาได้เนื่องจากการระบายสิ่งที่อยู่ในจิตไร้สำนึกของเอกัตบุคคลออกมานั่นเอง ส่วนนักสังคมวิทยา กล่าวถึงการล้อเล่นกันของผู้มีอารมณ์ขันว่าเป็นไปเพื่อการกระชับความสัมพันธ์ระหว่าง ญาติมิตร (อุบลรัตน์ ศิริยุวศักดิ์ 2536 : 6-7) สอดคล้องกับพระราชนิพนธ์ของรัชกาลที่ 6 ที่ว่า

“ถึงล้อก็ล้อเพียง
มีมีจุดมุ่งหมาย...

กลเยี่ยงวิธีสหาย
จะมุ่งร้ายประจานใคร”

นักบริหาร นักพูด นักบรรยาย ครู – อาจารย์ วิทยากร นักฝึกอบรมนักเรียน และสารพัดวิชาชีพอื่นๆ ทั้งหลาย ล้วนแล้วแต่มุ่งแสวงหาอารมณ์ขันเพื่อเอาไว้เป็นสิ่งระบายอารมณ์ เพื่อสอดแทรกในบรรยายกาศแห่งการเรียนการสอน ที่บางครั้งมีแต่ความน่าเบื่อหน่าย คนที่กำลังง่วง จะตาสว่างขึ้นมาได้โดยฉับพลัน การมีอารมณ์ขันอยู่เสมอ นั้น นับเป็นเสน่ห์อย่างหนึ่งของมนุษย์ ดังนั้นวิธีการที่จะเป็นผู้สามารถหยิบยกเอาเรื่องที่น่าขันมาถ่าวถึงได้อย่างเหมาะสมแก่กาลเทศะนั้น ก็เป็นสิ่งที่กระทำไต่ไม่ยาก ประการแรก คือ ต้องมีความสนใจ หัดเก็บรวบรวมเรื่องราวต่างๆ เกี่ยวกับความน่าขันเอาไว้ให้มากๆ และเมื่ออยู่ว่างๆ ก็หมั่นฝึกปรือวิทยายุทธ์ของตนให้สามารถเล่าเรื่องตลกขบขันให้เพื่อนฟัง อย่างชนิดเป็น “คนหน้าตาย” คือไม่หัวเราะเพราะจำเสียดเองที่จะทำให้อื่นๆ หรือ ผู้ฟังหัวเราะ “อารมณ์ขันเป็นเรื่องพื้นฐานของชีวิตมนุษย์ เทียบได้กับศาสนาและภาษาเลยทีเดียว” (อุบลรัตน์ ศิริยุวศักดิ์ 2534 : 14) “คนที่มีอารมณ์ขันจะไม่อวดเบ่งอวดหยิ่งและจะไม่เป็นพิษเป็นภัยทั้งแก่ตนเองและผู้อื่น คนที่ไม่มีอารมณ์ขันจะไม่ทราบเลยว่าตนเองเป็นที่ขบขันของผู้อื่น และจะไม่ค่อยไต่ต่อความรู้สึกของผู้อื่นมากนัก เพราะมัวแต่หมกมุ่นครุ่นคิดอยู่แต่กับตัวเอง การมีอารมณ์ขันหมายความว่าบุคคลนั้นสามารถตรวจตรา ปรับปรุง แก้ไขบุคลิกของตนเองไต่ตลอดเวลา ไม่สร้างปัญหาจนสายเกินแก้” หัวใจของอารมณ์ขันนั้น อยู่ที่การล้อเลียนตัว บุคคล สถาบัน หน่วยงาน ชนชาติ เชื้อชาติ ฯลฯ การล้อเลียนนั้นๆ จะตลกขบขันหรือไม่เพียงไรย่อมขึ้นอยู่กับสถานการณ์ในขณะนั้นๆ ว่าเหมาะสมแก่กาลเทศะหรือไม่ และขึ้นอยู่กับความสามารถของผู้เล่า การล้อการเล่นเพื่อมุ่งให้เกิดความขบขันนั้น บางครั้งก็มีสภาพเหมือนดาบสองคม ที่อาจจะทำให้เกิดความอึดอัดขัดใจ หรือทำให้เสียหน้า ขุ่นข้องหมองใจ หรือ รู้สึกว่าได้รับการดูถูกเหยียดหยามขึ้นมาไต่ได้ ดังนั้นจะแสดงอารมณ์ขันจำต้องมีความระมัดระวังอย่างยิ่งยวด ที่จะไม่ให้เกิดความรู้สึกระคายเคืองใจขึ้นมาในบรรดาผู้ฟัง หรือผู้อื่นที่อาจจะได้รับผลกระทบจากการล้อเลียนกันเล่นนั้นๆ อารมณ์ขันนั้นมีประโยชน์อย่างมากแก่บุคคลที่รู้จักนำเอามาใช้ในส่วนหนึ่งนั้น หากไต่อ่านเรื่องราวน่าขัน ก็เป็นเครื่องประเทืองอารมณ์ผ่อนคลายความเครียดไต่ดี ที่กำลังโกรธอยู่ก็อาจบรรเทาลงถ้าเป็นผู้บรรยายที่ไต่หวังนอน เมื่อเล่าเรื่องน่าขันๆ ก็อาจจะทำให้หายง่วง หายเครียด อารมณ์ดีขึ้น หากไต่ฟังแต่เรื่องวิชาการที่หนักๆ น่าเบื่อ โดยผู้บรรยายที่นำเสียดราบเรียบและไต่ใครจะมีเทคนิคแปลกๆ ที่ทำให้เกิดความตื่นเต้น หรือสนุกสนานเพลิดเพลินในการฟังแล้วการไต่รับฟังเรื่องน่าขันก็ สามารถช่วยไต่ได้มาก (ปราชญา กล้าพจัญ 2542 : 1-6)

ภูมิหลัง

การบริหาร หมายถึง การทำงานของคณะบุคคลตั้งแต่ 2 คน ขึ้นไปร่วมปฏิบัติการให้บรรลุเป้าหมายร่วมกัน การบริหารนั้นมีลักษณะเป็นทั้งศาสตร์ (science) และศิลป์ (arts) อาจเป็นกระบวนการทางสังคมที่สามารถมองได้ 3 ทาง คือ ทางโครงสร้าง ทางหน้าที่ ทางปฏิบัติ ในการบริหารสถานศึกษานั้น ผู้บริหารมีภาระหน้าที่สำคัญหลายประการที่จะต้องพัฒนาครูในโรงเรียนให้ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ เช่น การนิเทศงานให้คำปรึกษา จัดครูให้ได้ชั่วโมงสอนตามความเหมาะสมจัดหาสิ่งอำนวยความสะดวกต่างๆ ในการปฏิบัติงาน ตลอดจนสวัสดิการตามความจำเป็น จัดหาเอกสารทางวิชาการ คู่มือการสอนตามหลักสูตรและหนังสือเสริมความรู้อื่นๆ จัดให้มีการหมุนเวียนเปลี่ยนหน้าที่การทำงานจัดให้มีการประชุม จัดให้มีการฝึกอบรม (training) ในระยะสั้นๆ จัดกิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์ในโรงเรียน จัดส่งบุคลากรในโรงเรียนไปเข้ารับการอบรมตามความจำเป็น สนับสนุนให้ผู้ได้บังคับบัญชามีโอกาสไปศึกษาต่อเพื่อเพิ่มพูนความรู้และคุณวุฒิให้สูงขึ้น ภาระหน้าที่ดังกล่าวเป็นวิธีการที่มุ่งเน้นการพัฒนาตัวบุคคลให้มีความรู้ความชำนาญ (ทักษะ) มีทัศนคติที่ดีต่อวิชาชีพครูและมีพฤติกรรมในทางสร้างเสริมให้การทำงานมีประสิทธิภาพนั่นเอง (สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ 2536 : 24-25)

การประชุมเป็นเครื่องมือที่สำคัญที่จะทำให้หน่วยงานมีความเข้าใจตรงกันเกิดความร่วมมือลดความขัดแย้ง ผู้บริหารที่เป็นประชาธิปไตยมีการจัดการประชุมกันเป็นประจำจะทำให้องค์กรมีการประสานงานและสั่งงานได้เป็นอย่างดี การประชุมที่มีประสิทธิภาพนั้นผู้บริหารสถานศึกษาเป็นประธานในที่ประชุมต้องมีบทบาทหรือผู้นำประชุมที่ดี เช่น การเปิดประชุมความสร้างบรรยากาศเป็นกันเองพูดทักทายสมาชิกด้วยความเป็นมิตร นำเรื่องเข้าสู่วาระการประชุมแจ้งวัตถุประสงค์และข้อมูลที่ถูกต้องชัดเจน กระตุ้นให้ทุกคนอภิปรายแสดงความคิดเห็น วางตัวเป็นกลาง มีความยุติธรรมยอมรับความคิดเห็นและเหตุผลของสมาชิกให้ทุกคนมีโอกาสพูด ควบคุมการประชุมให้อยู่ในประเด็นเป็นไปตามวาระควบคุมความประพฤติกของสมาชิกในที่ประชุม ให้ความสนใจต่อการแสดงความคิดเห็นของสมาชิกพยายามสร้างบรรยากาศในที่ประชุม บางครั้งการอภิปรายอาจเคร่งเครียดประธานจะต้องรู้จักสร้างอารมณ์ขันเพื่อลดความเครียด ต้องสรุปประเด็นการประชุมเป็นระยะๆ พยายามรักษาระเบียบของที่ประชุม รักษาเวลาในการประชุม ปิดประชุมด้วยดี และมีการติดตามผลในการประชุม (พชร บัวเพ็ชร 2536 : 74, 78)

ถ้าเปรียบเสมือนว่าผู้บริหารคือวิทยากรในการฝึกอบรม ภารกิจด้านนี้ของผู้บริหารก็คือการพัฒนาความรู้ ความสามารถของครู ในการเป็นวิทยากรในการอบรมนั้นต้องมีเคล็ดลับและเทคนิควิธีเพื่อให้การอบรมมีประสิทธิภาพ เป็นภารกิจอย่างหนึ่งของผู้บริหารที่จะพัฒนาความรู้

ความสามารถของครู การเป็นวิทยากรเป็นการแสดงความสามารถทั้งทางด้านศาสตร์และศิลป์ควบคู่กันไป ศิลปะที่สำคัญที่สุด ละเอียดอ่อนที่สุด ฝึกหนักที่สุด คือการถ่ายทอดสรรพศาสตร์ต่างๆ ทั้งเป็นองค์ความรู้แนวคิด ค่านิยม บทเรียนและอื่นๆ อีกมากมาย สื่อสารให้ผู้ฟังทั้งหลายโดยผ่านการพูดการแสดงออกของวิทยากร หรือการปฏิบัติกิจกรรมให้เกิดความเข้าใจน่าติดตาม และท้ายที่สุดต้องตรงประเด็นตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้ (สุวิทย์ มูลคำ 2545:20) นอกจากนั้นแล้วการเป็นวิทยากรในการฝึกอบรมจะต้องมีบุคลิกภาพที่ดี วิทยากรที่ดีควรให้ความสำคัญต่อการพัฒนาบุคลิกภาพ หากมีบุคลิกภาพที่ดีจะช่วยเสริมสร้างบรรยากาศในการติดต่อสื่อสาร การพูด การบรรยาย การถ่ายทอดได้อย่างมีประสิทธิภาพถ้าหากวิทยากรแต่งตัวมีชีวิตชีวา เดิน ยืน พูดอย่างมีชีวิตชีวาย่อมทำให้ประสบความสำเร็จในการแสดงออกทางการพูด บรรยาย นำเสนอ หรือถ่ายทอดได้ซึ่งวิทยากรที่ดีควรมีบุคลิกภาพที่ดีคือบุคลิกภาพทางกาย รูปร่างมีความกระตือรือร้นมีสง่าผ่าเผยเชื่อถือ แสดงท่าทีที่เป็นมิตร การแต่งกายสะอาดเรียบร้อยเหมาะสมกริยาท่าทาง มีความเชื่อมั่นเป็นกันเองเป็นมิตร สำนวณและให้เกียรติผู้ฟังบุคลิกภาพทางอารมณ์ จะต้องยิ้มแย้มจะช่วยสร้างบรรยากาศในการถ่ายทอด การควบคุมอารมณ์จะต้องไม่โกรธหรือมีอารมณ์ฉุนเฉียวเมื่อถูกซักถามมีอารมณ์ขันจะช่วยให้เพิ่มความ สนุกสนานในการรับฟังและลดความตึงเครียด บุคลิกภาพทางสังคมจะต้องมีมนุษยสัมพันธ์เข้ากับผู้อื่นได้ดี ปรับตัวได้ดี มีน้ำใจ รู้จักร่วมมือช่วยเหลือพร้อมให้คำแนะนำให้คำปรึกษาหารือ บุคลิกภาพทางปัญญาต้องมีความรู้ดียอมรับฟังความคิดเห็นของผู้เข้าอบรมสามารถถ่ายทอดความรู้ความคิดให้เหมาะสมกับความสามารถของผู้ฟัง มีเหตุผลไม่ยึดมั่นถือมั่นหรือถือตัวจนเกินไป และวิทยากรจะต้องอาศัยเทคนิคการถ่ายทอดที่สำคัญเพื่อก่อให้เกิดบรรยากาศที่ดีในการฝึกอบรมเช่น เทคนิคการบรรยาย เทคนิคในการทำให้ผู้ฟังเข้าใจง่ายและจำง่าย เทคนิคการสร้างอารมณ์ขัน เทคนิคการตั้งคำถาม และเทคนิคการตอบคำถาม (สมชาติ กิจบรรจง 2548 : 68-74,173-184)

สิ่งสำคัญอีกอย่างหนึ่งในการบริหาร คือ การจัดกิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์ (การสังสรรค์) ในการปฏิบัติงานขององค์การผู้บริหารมีหน้าที่ที่จะต้องสร้างขวัญและแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน บุคลากรในโรงเรียนจะต้องมีขวัญดี มีความรักความสามัคคี มีความภาคภูมิใจในหน้าที่การงานที่ทำ อยู่มีความร่วมมือร่วมใจในการทำงานอย่างเต็มที่ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และมีความสนใจและพอใจที่จะทำงานดังนั้นผู้บริหารควรจัดให้มีการจัดกิจกรรมให้มีการพบปะสังสรรค์กันเป็นครั้งคราวตามโอกาสที่เหมาะสม เช่น การจัดกิจกรรมรื่นเริงตามเทศกาล การจัดกิจกรรมการแสดงความคิดเห็นในความสำเร็จของงาน การจัดกิจกรรมสร้างสรรค์ซึ่งเป็นการจูงใจทางหนึ่งจะทำให้บุคลากรทำงานด้วยความเต็มใจ และมีความสุขในการทำงาน (พรนพ พุกกะพันธ์ 2544 : 270-271)

ในการบริหารสถานศึกษานั้นมีการภารกิจมากมายดังที่กล่าวมาแล้ว ผู้วิจัยมีความสนใจศึกษาในเรื่องการใช้อารมณ์ขันของผู้บริหารสถานศึกษาว่ามีความเหมาะสมเพียงใดในการใช้การ

บริหารสถานศึกษา ผู้วิจัยจึงได้ทำการทดลองใช้อารมณ์ขันในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาใน 3 สถานการณ์ คือ สถานการณ์การประชุม สถานการณ์การเป็นวิทยากรฝึกอบรม และ สถานการณ์การสังสรรค์ โดยการสอดแทรกการเล่านิทานตลกสอดแทรกให้กลมกลืนใน 3 สถานการณ์โดยใช้อารมณ์ขัน 3 แบบ คือ อารมณ์ขันแบบบริสุทธิ์ (cleanjoke) เป็นประเภทที่สุภาพ ไม่มีเรื่องลามกหยาบคายเข้ามาเกี่ยวข้อง อารมณ์ขันแบบกึ่งบริสุทธิ์ (scmi dirtyjoke) เป็นประเภทสองแง่สองง่ามกึ่งหยาบโลนที่ทำให้ผู้ฟังคิดเอาเอง อารมณ์ขันแบบไม่บริสุทธิ์ (dirty joke) เป็นประเภทที่หยาบโลน

ปัญหา

ประเทศไทยได้ชื่อว่าเป็นประเทศที่มีความร่มเย็นเป็นสุขสืบต่อมายาวนาน “ในน้ำมีปลา ในนามีข้าว” แสดงถึงความอุดมสมบูรณ์ของทรัพยากรธรรมชาติ “ภาษาไทย” แสดงถึงการมีวัฒนธรรมของตนเองที่ยาวนาน คำว่า “ไท” ก็เป็นการแสดงถึงความมีอิสระ มีเสรีภาพ เบาสบาย ไม่ชอบถูกบีบคั้น กะเกณฑ์ กดขี่ ข่มเหง รังแก “ยิ้มสยาม” แสดงถึงเอกลักษณ์ของคนไทยที่มีสุขภาพจิตดี โอกาปราศรีย์ อธิยาศัยดี มีน้ำใจ เมตตา กรุณา เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ ปัจจุบันสังคมไทยเปลี่ยนแปลงไปมาก “ยิ้มสยาม” ที่เคยเป็นเอกลักษณ์ของคนไทยกำลังเหือดหายไป (สำนักงานปฏิรูประบบสุขภาพแห่งชาติ 2543 : คำนำ) ในชีวิตการทำงานของคนหลายคนได้ใช้เวลาและพลังงานจำนวนมาก อาจเป็นแปด สิบ หรือสิบสองชั่วโมงในหนึ่งวัน ไม่ว่าจะทำงานให้กับบริษัทเอกชน ระบบราชการหรือทำงานอิสระ งานเหล่านั้นจะทำให้เครียดโดยไม่ต้องสงสัยเลย ปัญหาและต้นตอที่ทำให้เกิดความเครียดแตกต่างกันไป อุปสรรคต่างๆ ที่ต้องเผชิญอยู่มากมายหลายอย่าง เป็นต้นว่า งานไม่เสร็จตามกำหนด ผลงานไม่เป็นไปตามที่คาดหวังกฎระเบียบที่แสนยุ่งยากล้าสมัยของระบบราชการ การประชุมที่น้ำเบื่อหน่าย ระบบโควต้า การแท่งกันข้างหลัง การดิ้นนินทา ความกังวล ความไม่แน่นอน การถูกปฏิบัติ การขาดแรงบันดาลใจ การแข่งขัน เพื่อนร่วมงานเห็นแก่ตัว เป็นต้น จะเห็นได้ว่าไม่มีใครเลยแม้แต่คนเดียวที่จะหลุดพ้นไปจากปัญหาและอุปสรรคในการทำงาน ข้อมูลจากกรมสุขภาพจิต กระทรวงสาธารณสุข พบว่าจำนวนผู้ป่วยทางสุขภาพจิตของประเทศไทย เช่น โรคจิต วิตกกังวล ซึมเศร้า ปัญญาอ่อน ลมชัก ดิสดารเสพติด สุขภาพจิตอื่นๆ พยายามฆ่าตัวตายมีแนวโน้มสูงขึ้นในปีพ.ศ. 2543 จำนวนประชากรทั้งหมด 61,878,746 ป่วยทางสุขภาพจิต 1,343,030 คน คือในประชากรจำนวน 100,000 คน จะป่วยทางสุขภาพจิต 2170.42 คน ในปี พ.ศ. 2544 ประชากรทั้งหมด 62,308,887 คน เป็นผู้ป่วยทางสุขภาพจิต 1,371,259 คน คือในประชากรจำนวน 100,000 คน เป็นผู้ป่วยทางสุขภาพจิต 2200.74 คน ในปีพ.ศ. 2545 ประชากรทั้งหมด 62,799,872 คน เป็น

ผู้ป่วยสุขภาพทางจิต 1,765,448 คน คือในประชากร 100,000 คน เป็นผู้ป่วยสุขภาพจิต 2811.23 คน เมื่อทราบแล้วว่าจะต้องเผชิญกับปัญหาอุปสรรคที่จะทำให้เกิดความเครียดอย่างแน่นอน เมื่อเป็นเช่นนี้นักบริหารจะต้องเริ่มต้นทำงานด้วยวิธีที่แตกต่างออกไปบ้าง เรียนรู้ที่จะจัดการกับปัญหาอย่างสงบ ค้นหาวิธีการทำงานให้มีความเครียดน้อยลง วิธีที่จะจัดการกับเรื่องเหล่านี้ได้โดยใช้มุมมองที่หลากหลาย ใช้สติปัญญา ความอดทนและด้วยอารมณ์ขันที่มากขึ้น จะสามารถทำให้ผู้บริหารสามารถใช้ศักยภาพที่มีอยู่ในตัวเองและผู้อื่นให้เกิดประโยชน์สูงสุดได้ จะทำให้มีเวลาสร้างสรรค์สิ่งต่างๆ ที่เป็นประโยชน์ได้มากขึ้น การทำงานก็จะมีประสิทธิภาพมากขึ้น ไม่ต้องสูญเสียพลังงานอย่างมากกับความเครียด (ปริญญ์ ปราชญานุพร 2543 : คำนำ) ซึ่งในความเป็นจริงในแต่ละวันชีวิตของนักบริหารจะต้องเผชิญกับผู้คนและเหตุการณ์ต่างๆ ทำให้อารมณ์ขันต้องเปลี่ยนแปลงไปจนบางครั้งก็ยากที่จะควบคุมระดับอารมณ์ให้มั่นคงและราบเรียบ เนื่องจากยากที่จะอดทน ออกคลื่นเอาไว้ได้ นักบริหารจึงควรพัฒนาบุคลิกในด้านอารมณ์และจิตใจ เพื่อให้มีลักษณะของความหลากหลายและสอดคล้องกับเหตุการณ์ที่ผันแปร แต่อารมณ์ที่สร้างขึ้นมากควรเป็นอารมณ์ในแง่ดีและสร้างสรรค์ นั่นก็คือ ใจกว้างพร้อมที่จะรับความคิดเห็นที่ต่างมุมมอง ใจเย็นสามารถฟังผู้อื่นได้อย่างสุกใส พินิจพิเคราะห์อย่างรอบคอบ ใจสะอาด มีศีลธรรม คุณธรรม มีเมตตากรุณา ไม่คิดทำร้ายผู้อื่น ใจยุติธรรม มีความเป็นกลาง ตัดสินด้วยเหตุผล ให้ความเป็นธรรมแก่ทุกฝ่าย และใจสนุก มีอารมณ์ดี ยิ้มแย้มแจ่มใส นักบริหารจึงควรรักษาระดับอารมณ์ให้เบิกบานและมั่นคงตลอดเวลา ต้องฝึกสร้างอารมณ์ขันให้เกิดขึ้นอยู่เสมอ เพราะจะช่วยทำให้มองโลกในแง่ดี พูดอย่างอารมณ์ดี และผู้ที่อยู่ใกล้ซิคิรู้สึกรอบอุ้น เป็นกันเอง และสบายใจที่ได้คบหาสมาคมด้วย สิ่งเหล่านี้ในทางปฏิบัติแล้วทุกคนสามารถปรับปรุงคุณภาพชีวิตตัวเองได้ สามารถเปลี่ยนแปลงตัวเองได้ แต่การเปลี่ยนแปลงนี้ไม่ได้เกิดจากการหลบเลี่ยงงานหรือใช้ชีวิตตามสบาย ถ้าทำได้ชีวิตการทำงานหรือทั้งชีวิตก็จะเบาสบายและไม่เครียดเหมือนเดิม การทำงานก็จะมีประสิทธิภาพขึ้น (จรววยพร ธรณินทร์ 2538 : 30 -31) ผู้บริหารเป็นผู้หนึ่งที่ควรนำเอาอารมณ์ขันมาใช้ในการบริหารงานตามสถานการณ์ต่างๆ เพราะเรื่องอารมณ์ขันเป็นพื้นฐานที่แทรกอยู่ในชีวิตประจำวันอยู่ตลอดเวลา จะทำให้การทำงานผ่อนคลายไม่ตึงเครียด ผู้ได้บังคับบัญชาที่จะมีความสุขในการทำงาน มีอารมณ์แจ่มใส มีความพึงพอใจ และยอมรับพร้อมที่จะให้ความร่วมมือในการทำงานอย่างเต็มศักยภาพ ทำให้การทำงานมีประสิทธิภาพ และผลงานออกมาก็จะเป็นตามความคาดหวังตามเป้าหมายที่วางไว้ แต่มีปัญหาที่การใช้อารมณ์ขันของผู้บริหารว่าจะใช้ในระดับใดที่เหมาะสมกับสถานการณ์ และสภาวะการณ์ของผู้ได้บังคับบัญชา

จากปัญหาดังกล่าว จะเห็นได้ว่า เรื่องการใช้อารมณ์ขันของผู้บริหารมีความสำคัญอยู่ไม่น้อย การบริหารงานปราศจากเสียงซึ่งอารมณ์ขันแล้ว องค์กรนั้นคงจะมีแต่การเอาจริงเอาจัง มีแต่ความตึงเครียด เมื่อเป็นสภาพเช่นนี้ องค์กรนั้นไม่อาจดำรงอยู่ได้ เนื่องจากบุคลากรไม่อาจทนแบก

ความเครียดอยู่ได้ตลอดเวลา ต้องมีการระบายความคับข้องใจออกไปบ้าง เสียงหัวเราะและอารมณ์ขันจึงมีบทบาทในชีวิตประจำวันขององค์กรอย่างมาก แต่ในการบริหารปัจจุบันนี้ยังขาดความเข้าใจที่ลึกซึ้งเกี่ยวกับความสำคัญของอารมณ์ขัน อารมณ์ขันมักถูกมองว่าเป็นเรื่องไม่สำคัญ ทำให้การศึกษาเกี่ยวกับเรื่องอารมณ์ขันในการบริหารงานอย่างเป็นทางการยังมีอยู่น้อยมาก แม้ว่าเพลโตและอริสโตเติลมองว่าธรรมชาติของการหัวเราะมีลักษณะของการมุงร้ายเพราะผู้หัวเราะเป็นฝ่ายสนุกและเป็นความสนุกสนานบนความเจ็บปวดของผู้อื่น ฟรอยด์ก็มองอารมณ์ขันในแนวเดียวกันว่าผู้หัวเราะมีความรู้สึกเหนือกว่าผู้ถูกหัวเราะแต่อีกด้านหนึ่งฟรอยด์ก็เห็นว่าการหัวเราะเป็นการผ่อนคลายความเครียด อย่างไรก็ตามเรายังขาดทฤษฎีว่าด้วยอารมณ์ขันสำหรับใช้เป็นกรอบในการศึกษาเกี่ยวกับกาสรบริหารการศึกษาค้นคว้าเรื่องอารมณ์ขันยังกระจัดกระจายอยู่มาก แม้นักสังคมวิทยาที่มีความใกล้ชิดกับเรื่องอารมณ์ขันเป็นอย่างมากยังมองข้ามเรื่องความสำคัญของอารมณ์ขัน (อูบลรัตน์ สิริวุธศักดิ์ 2536 : 19) จากปัญหาดังกล่าวทำให้ผู้วิจัยมีความสนใจเป็นอย่างยิ่งที่จะทำการศึกษาเกี่ยวกับการใช้อารมณ์ขันของผู้บริหารในการบริหารในสถานการณต่างๆ ว่าใช้อารมณ์ขันในระดับใดจึงจะเหมาะสม ทำให้องค์กรมีความสุขบุคลากรมีความพึงพอใจในการที่จะทำให้นุคลากรทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ โดยในขั้นแรกผู้วิจัยต้องการวิจัยเรื่องการใช้อารมณ์ขันระดับบริสุทธิ์ (clean joke) ระดับกึ่งบริสุทธิ์ (Semi dirty joke) ระดับไม่บริสุทธิ์ (dirty joke) จากการดำเนินงานตลอดแทรกในสถานการณ์การประชุมการเป็นวิทยากรในการอบรม และการสังสรรค์ของผู้บริหารที่ให้กับผู้ได้บังคับบัญชาก่อนจะทำการศึกษาเรื่องการใช้อารมณ์ขันของผู้บริหารอย่างต่อเนื่องในโอกาสต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

เพื่อให้สอดคล้องกับปัญหาและความสำคัญของการวิจัย ผู้วิจัยได้กำหนดวัตถุประสงค์สำหรับการวิจัยดังนี้

1. เพื่อทราบการตอบสนองการใช้อารมณ์ขันของผู้บริหารสถานศึกษาในสถานการณ์ต่างๆ
2. เพื่อทราบความเหมาะสมในการใช้อารมณ์ขันของผู้บริหารสถานศึกษาในสถานการณ์ต่างๆ
3. เพื่อทราบทัศนคติและข้อเสนอแนะต่อการใช้อารมณ์ขันของผู้บริหารการศึกษาในสถานการณ์ต่างๆ

ข้อคำถามของการวิจัย

เพื่อเป็นแนวทางในการหาคำตอบของการวิจัยผู้วิจัยได้กำหนดข้อคำถามสำหรับการวิจัยครั้งนี้ดังนี้

1. การตอบสนองการใช้อารมณ์ขันของผู้บริหารสถานศึกษาในสถานการณ์ต่างๆ ของฝ่ายบริหารกับครู อยู่ในระดับใด แตกต่างกันหรือไม่
2. ความเหมาะสมในการใช้อารมณ์ขันของผู้บริหารสถานศึกษาในสถานการณ์ต่างๆ อยู่ในระดับใด
3. ทักษะคิดและข้อเสนอแนะ ต่อการใช้อารมณ์ขันของผู้บริหารสถานศึกษาในสถานการณ์ต่างๆ เป็นอย่างไร

สมมุติฐานของการวิจัย

การใช้อารมณ์ขันของผู้บริหารการศึกษาในสถานการณ์ต่างๆ มีผลต่อความพึงพอใจและการยอมรับในการปฏิบัติงานของกลุ่มฝ่ายบริหารและครู และผลของสองกลุ่มไม่แตกต่างกัน

กรอบแนวคิดในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ได้กำหนดขอบข่ายของการวิจัยโดย กำหนดตัวแปรที่ศึกษา 3 กลุ่ม ตัวแปรแรกคือ สถานการณ์ในการบริหารงาน 3 สถานการณ์ คือ การประชุม การบรรยาย การสังสรรค์ ตัวแปรที่สอง คือ กลุ่มครูที่แบ่งตามหน้าที่ 2 กลุ่ม คือ ฝ่ายบริหาร และ ครู ตัวแปรที่สาม คือ ระดับอารมณ์ขันของผู้บริหารที่ใช้โดยกำหนดให้ใช้การเล่านิทานประกอบ 3 ระดับ คือ อารมณ์ขันแบบบริสุทธิ์ (clean joke) อารมณ์ขันแบบกึ่งบริสุทธิ์ (semi dirty joke) และอารมณ์ขันแบบไม่บริสุทธิ์ (dirty joke) เพื่อหาผลการเปรียบเทียบของตัวแปรแต่ละตัว และผลของการปฏิสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรว่าผลการตอบสนองของครูต่อการใช้อารมณ์ขันของผู้บริหารการศึกษา ความเหมาะสมของการใช้อารมณ์ขันของผู้บริหารการศึกษา และ ทักษะคิดข้อเสนอแนะต่อการใช้อารมณ์ขันของผู้บริหารสถานศึกษา เป็นอย่างไร โดยทำการทดลองศึกษาจากครู โรงเรียนวัดปรีดาราม ดังตารางที่ 1 ต่อไปนี้

ตารางที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

สถานการณ์	กลุ่มทดลอง	ระดับอารมณ์ขัน		
		อารมณ์ขัน แบบบริสุทธิ์ (clean joke)	อารมณ์ขัน แบบกึ่งบริสุทธิ์ (semi dirty joke)	อารมณ์ขัน แบบไม่บริสุทธิ์ (dirty joke)
การประชุม	ฝ่ายบริหาร			
	ครู			
การบรรยาย	ฝ่ายบริหาร			
	ครู			
การสังสรรค์	ฝ่ายบริหาร			
	ครู			

นิยามศัพท์

อารมณ์ขัน คือ รูปแบบของปฏิกิริยาตอบสนองต่อความสนุกสนาน ตลกขบขัน แบ่งตามระดับความสุภาพได้ 3 ระดับ คือ 1) อารมณ์ขันระดับบริสุทธิ์ (Clean Joke) เป็นประเภทที่สุภาพ ไม่มีเรื่องลามกหยาบคายเข้ามาเกี่ยวข้อง 2) อารมณ์ขันระดับกึ่งบริสุทธิ์ (Semi-Dirty Joke) เป็นประเภทสองแง่สองง่าม กึ่งหยาบโลนที่ทำให้ผู้ฟังคิดเอาเอง 3) อารมณ์ขันระดับไม่บริสุทธิ์ (Dirty Joke) เป็นประเภทที่หยาบโลน

การบริหารสถานศึกษา คือ กระบวนการทำงานร่วมกันของบุคลากรเพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมายร่วมกันตามภารกิจของสถานศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ และมีความสุข

ผู้บริหารสถานศึกษา คือ ผู้ที่ใช้ทั้งศาสตร์และศิลป์ที่จะทำให้เกิดกระบวนการทำงานร่วมกันของบุคลากรเพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมายร่วมกันตามภารกิจของสถานศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพและมีความสุข

ผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนวัดปริคาราม คือ ผู้อำนวยการสถานศึกษาโดยตำแหน่งที่ใช้ทั้งศาสตร์และศิลป์ในการที่จะทำให้เกิดกระบวนการทำงานร่วมกันของบุคลากรในสถานศึกษา เพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมายร่วมกันตามภารกิจอย่างมีประสิทธิภาพ และมีความสุข

ฝ่ายบริหาร คือ ผู้ที่มีหน้าที่บริหารงานฝ่ายต่างๆ ตามภารกิจของสถานศึกษา

ครู คือ ผู้มีหน้าที่ปฏิบัติการสอน เพื่อพัฒนานักเรียนทุกด้านอย่างเต็มศักยภาพ

บทที่ 2 วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาเกี่ยวกับทฤษฎี แนวคิด ของนักการศึกษา เกี่ยวกับอารมณ์ขันของผู้บริหารสถานศึกษา โดยผู้วิจัยได้กำหนดสาระสำคัญ ประกอบด้วยเนื้อหาด้านผู้บริหารสถานศึกษา ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา บุคลิกภาพของ ผู้บริหารสถานศึกษา อารมณ์ขันของผู้บริหาร การประชุม การเป็นวิทยากรฝึกอบรม การสร้างสรรค์ ตามภารกิจของสถานศึกษา การวิจัยเชิงทดลองกรณีตัวแปรอิสระมากกว่าหนึ่งตัว (Factorial Design) ภูมิหลังของ โรงเรียนที่ศึกษา ตลอดจนงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ผู้บริหารสถานศึกษา

ในการบริหารสถานศึกษานั้น เป็นกระบวนการที่ผู้บริหารจะต้องใช้ทั้งศาสตร์และศิลป์ เพื่อให้การปฏิบัติงานสำเร็จบรรลุวัตถุประสงค์ตามเป้าหมายที่วางไว้อย่างมีประสิทธิภาพ ได้มีนัก การศึกษาหลายท่าน ได้ให้ความหมายของการบริหารไว้ ดังนี้

สมหวัง วิทยาปัญญา นนท์ (2544 : 1) การบริหาร (Management) เป็นกระบวนการ ทำงานให้สำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพโดยการทำงานด้วยการสั่งให้คนอื่นทำ เป็นกระบวนการที่ไม่ คงที่ เปลี่ยนแปลงไปเรื่อยๆ ผู้บริหารต้องทำงานไม่ใช่คนอื่นทำงาน

สมโภชน์ นพคุณ (2548 : 2) Mr. J.W.Marriott การบริหารนั้นคือการทำงานให้สำเร็จ โดยใช้ความรู้ความสามารถผู้อื่น ในขณะที่เดียวกันก็ทำให้ผู้บริหารและผู้อื่นมีความสุข “J.thenk management is the ability to got work done through people while having fun”

Harold d.Koontz การบริหาร คือ การทำงานให้สำเร็จโดยอาศัยผู้อื่น John G. Hutchinson การบริหาร คือ ศิลปะหรือความสามารถในการรวมวัตถุ และกำลังคนเพื่อบรรลุ วัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ Esnest Dale การบริหาร คือ กระบวนการจัดองค์การและการใช้ทรัพยากร ต่างๆ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดขึ้นไว้ล่วงหน้า William H. Newman and Charles E. Summers การบริหาร คือ กระบวนการทางสังคม ซึ่งประกอบด้วยชุดของกิจกรรม อันจะนำไปสู่ ความสำเร็จตามเป้าหมายและกิจกรรมต่างๆ นั้น มักจะเกี่ยวข้องกับการติดต่อสัมพันธ์ระหว่างบุคคล

และ Henessy L. Sisk ให้ความหมายว่า การบริหารงานคือ การรับผิดชอบต่อความสำเร็จ หรือความสำเร็จล้มเหลวของธุรกิจ (พระครูวิจิตรธรรมโชติ 2548 : 8)

Simon การบริหาร หมายถึง ศิลปะในการทำให้สิ่งต่างๆ ได้รับการกระทำจนเป็นผลสำเร็จกล่าวคือผู้บริหารไม่ใช่เป็นผู้ปฏิบัติ แต่เป็นผู้ใช้ศิลปะทำให้ผู้ปฏิบัติงานจนสำเร็จตามจุดมุ่งหมายที่ผู้บริหารตัดสินใจเลือกแล้ว Sergiovanmi การบริหารคือ กระบวนการทำงานร่วมกับผู้อื่น เพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ตามเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ Barnard การบริหารคือการทำงานของคณะบุคคลตั้งแต่ 2 คนขึ้นไปที่ร่วมปฏิบัติการให้บรรลุเป้าหมายร่วมกัน (สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ 2536 : 3 - 4)

นายพิทยา บวรรัตน การบริหารเป็นเรื่องของการนำเอากฎหมายและนโยบายต่างๆ ไปปฏิบัติให้เกิดผลซึ่งเป็นหน้าที่ของข้าราชการที่จะทำงานด้วยความเต็มใจ ด้วยความเที่ยงธรรมและอย่างมีประสิทธิภาพตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดไว้ นายสุธี สุทธิสมบุญ และนายสมาน รั้งสิโยกฤษฎ การบริหารหมายถึง การดำเนินงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่วางไว้โดยอาศัยปัจจัยต่างๆ อันได้แก่ คน เงิน วัสดุ สิ่งของ และวิธีการปฏิบัติงาน (Method) เป็นอุปกรณ์ในการดำเนินงาน หรือการบริหารคือการทำงานให้สำเร็จโดยอาศัยบุคคลอื่น นายสมพงษ์ เกษมสิน การบริหารคือการใช้ศาสตร์และศิลปะนำเอาทรัพยากรทางการบริหาร (Administration Resources) มาประกอบการทำงาน กระบวนการบริหาร (Process of Administration) ให้บรรลุวัตถุประสงค์ไว้อย่างมีประสิทธิภาพ. (จารุพงศ์ พลเดช 2548 : 1)

จากความหมายของการบริหารดังกล่าวมาแล้วพอสรุปได้ว่า “การบริหาร” คือ กระบวนการทำงานร่วมกับผู้อื่น เพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมายร่วมกันตามภารกิจอย่างมีประสิทธิภาพ และมีความสุข ดังนั้นการบริหารสถานศึกษาคือกระบวนการทำงานร่วมกันของบุคลากร เพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมายร่วมกันตามภารกิจของสถานศึกษา อย่างมีประสิทธิภาพและมีความสุข

ในการบริหารสถานศึกษาเพื่อจะให้การปฏิบัติงานสำเร็จบรรลุวัตถุประสงค์ตามภารกิจอย่างมีประสิทธิภาพและมีความสุขนั้น จำเป็นต้องมีกระบวนการขั้นตอนแบบแผนอย่างเหมาะสมและมีประสิทธิภาพ อีกทั้งผู้บริหารยังต้องมีความสามารถในการนำให้ผู้ร่วมงานได้ปฏิบัติตาม เพราะการปฏิบัติให้บรรลุวัตถุประสงค์นั้นผู้บริหารสถานศึกษาไม่สามารถปฏิบัติงานผู้เดียวได้ อีกทั้งเพื่อนร่วมงานเป็นบุคลากรที่หลากหลายมีความรู้ความสามารถ สติปัญญา และพฤติกรรมแตกต่างกัน ผู้บริหารจึงจำเป็นต้องใช้เทคนิคการบริหารอย่างหลากหลายเหมาะสม รับผิดชอบภารกิจของสถานศึกษามีภาวะผู้นำที่จะทำให้คณะครูผู้เกี่ยวข้องปฏิบัติตามด้วยความเต็มใจเต็มศักยภาพและมีความสุข

กระบวนการบริหารการศึกษา

กระบวนการบริหารเป็นแนวทางที่จะทำให้การปฏิบัติงานในสถานศึกษาประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ ได้มีนักการศึกษาได้เสนอกระบวนการบริหารไว้อย่างหลากหลายดังนี้

ทฤษฎี X และ Y ของ Mebregos ทฤษฎี X สมมุติฐานเกี่ยวกับตัวบุคคลว่าคนเกือบทุกคนไม่ชอบทำงานพยายามจะหลีกเลี่ยงงานเท่าที่มีโอกาสจะทำได้ คนเกือบทุกคนจะต้องเข้มงวดด้วยการลงโทษขู่เชิญให้เข้าทำงานเขาต้องการทิศทางที่สั่งการลงไปเลย คนเกือบทุกคนชอบที่จะทำตามเขาหลีกเลี่ยงการรับผิดชอบมีความใฝ่สูงทะเยอทะยาน เขาสนใจเฉพาะความมั่นคงปลอดภัยเท่านั้น ส่วนทฤษฎี Y สมมุติฐานเกี่ยวกับตัวบุคคล งานเป็นกิจกรรมตามธรรมชาติ เช่นเดียวกับการเล่นการพักผ่อน ทุกคนมีความสามารถในการกำหนดทิศทางของตนเองและการควบคุมตัวเองถ้าเขาคำนึงตกลงรับคำในวัตถุประสงค์นั้น ทุกคนจะรักษาข้อตกลงที่ทำให้วัตถุประสงค์ขององค์กรถ้าเขาได้รับรางวัลในการทำสิ่งนั้น คนส่วนใหญ่โดยเฉลี่ยจะสามารถเรียนรู้ทั้งการยอมรับและการค้นหาความรับผิดชอบ คนส่วนใหญ่ในประชากรทั่วไปจะมีจินตนาการฉลาด ช่างคิด และมีความคิดสร้างสรรค์ (สมหวัง วิทยานิพนธ์ 2544 : 23)

ทฤษฎี Z (Z Theory) (William b. Ouchi) ทฤษฎีนี้รวมเอาหลักการของทฤษฎี X, Y เข้าด้วยกันแนวคิดก็คือ องค์กรต้องมีหลักเกณฑ์ที่ควบคุมมนุษย์เต็มมนุษย์ก็รักความเป็นอิสระและมีความต้องการ หน้าที่ของผู้บริหารจึงต้องปรับเป้าหมายขององค์กรให้สอดคล้องกับเป้าหมายของบุคคลในองค์กรทฤษฎีนี้มีองค์ประกอบที่สำคัญ 4 ประการคือ 1) การทำให้ปรัชญาที่กำหนดไว้ให้บรรลุผล 2) การพัฒนาให้ผู้ได้บังคับบัญชาทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ 3) ให้ความไว้วางใจแก่ผู้ได้บังคับบัญชา 4) การให้ผู้ได้บังคับบัญชามีส่วนร่วมในการตัดสินใจ โดยใช้หลัก 3 ประการคือ 1) คนในองค์กรต้องซื่อสัตย์ต่อกัน 2) คนในองค์กรต้องมีความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน 3) คนในองค์กรต้องมีความใกล้ชิดเป็นกันเอง นอกจากนั้น Fred E. Fiedler (1967) ได้กล่าวถึงการบริหารเชิงสถานการณ์ (Situationae Management theory) การเลือกทางออกที่จะไปสู่การแก้ปัญหาทางการบริหารถือว่าไม่มีวิธีใดที่ดีที่สุด There is one best way) สถานการณ์ต่างหากเป็นตัวกำหนดว่าควรจะใช้การบริหารแบบใด ทฤษฎีระบบเป็นหลักการทางวิทยาศาสตร์อย่างมีเหตุผลมีความสัมพันธ์กันไปตามขั้นตอนช่วยให้อะบวนการทั้งหลายดำเนินการไปอย่างต่อเนื่องและช่วยให้การบริหารบรรลุวัตถุประสงค์ไปด้วยวิธีการทางวิทยาศาสตร์อย่างถูกต้ององค์ประกอบได้แก่ ปัจจัยนำเข้า (Inhut) กระบวนการ (Process) ผลผลิต (Out put) ผลกระทบ (Impact) และการบริหารงานแบบมีส่วนร่วม เป็นการจูงใจให้ผู้ร่วมปฏิบัติงานในองค์กรได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจความรับผิดชอบ

และความร่วมมือในการพัฒนาปฏิบัติด้วยความเต็มใจ (สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ 2536 : 24 – 25)

หลักการบริหาร 5 ส แบบไทย คือ ความสนุก ความสะดวก ความสบาย ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ความสัมฤทธิ์ผล ความสนุกเป็นแรงกระตุ้นและจูงใจให้คนมีความตั้งใจและรักที่จะทำงานให้ประสบความสำเร็จ ความสะดวกทำให้ระบบการทำงานมีความเป็นระเบียบเรียบร้อยสะดวกในการค้นการทำงานก็จะไม่ล่าช้า ความสบาย ซึ่งทำให้บรรยากาศการปฏิบัติงานมีความสบายทั้งกายภาพและจิตใจทั้งของผู้บริหารและผู้ร่วมงานการทำงานก็จะมีประสิทธิภาพ ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์จะทำให้การปฏิบัติงาน มีการปรับปรุงพัฒนาอยู่เสมอ ความสัมฤทธิ์ผลทำให้ทุกคนทำงานอย่างมุ่งมั่นมีเป้าหมาย (สม โภชน์ นพคุณ 2548 :1)

ลูเทอร์ กุลริค (Luther Gulick) ได้กำหนดกระบวนการบริหารไว้ 7 ประการคือ POSDCORB

P = การวางแผน (Planing) ,	O = การจัดองค์การ (Organizing) ,
S = การจัดคนเข้าทำงาน (Staffing) ,	D = การอำนวยความสะดวก (Direction) ,
Co = การประสานงาน (Coordinating) ,	R = การรายงาน (Reporting) ,
B = การจัดงบประมาณ (Budgeting)	

เฮรี ฟาโยล (Heri Fayol) ได้กล่าวถึงกระบวนการบริหารไว้ 5 ประการคือ (POCCC) Planing – การวางแผน , Organizing – การจัดองค์การ , Comanding – การบังคับบัญชางาน , Coordinating – การประสานงาน Controlling – การควบคุม

ฮาร์โรลด์ ดี คูนต์ซ์ (Harold D. Koontz) กล่าวถึงกระบวนการบริหารไว้ 5 ประการ คือ (POSDC)

Planning = การวางแผน,	Organizing = การจัดองค์การ
Staffing = การจัดคนเข้าทำงาน,	Directing = การอำนวยความสะดวก,
Controlling = การควบคุม	

Sears (1959 : 17) ได้กล่าวถึงกระบวนการบริหารไว้ 5 ประการ คือ (PODCoC)

Planning = การวางแผน,	Organizing = การจัดองค์การ
Directing = การมอบหมายงานหรือการวินิจฉัยสั่งการ	
Co-ordinating = การประสานงาน	Controlling = การควบคุม

เออร์เนส ดอลลี (Ernes Doll 1968 : 15) กล่าวถึงกระบวนการบริหารไว้ 7 ประการ โดยเพิ่มของ Koontz ไปอีก 2 ประการ เป็น (POSDC TB)

Planning	= การวางแผน,	Organization	= การจัดองค์การ
Staffing	= การจัดคนเข้าทำงาน	Direction	= การอำนวยการ
Control	= การควบคุม	Innovation	= การสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ
Representation	= การเป็นตัวแทนองค์กร (พระครูวิจิตรธรรมโชติ 2548 : 10)		

จากแนวคิดในเรื่องกระบวนการบริหารของนักการศึกษาหลายท่าน จะเห็นได้ว่า กระบวนการบริหารมีองค์ประกอบหลายอย่าง เช่น การวางแผน การจัดองค์การ การจัดคนเข้าทำงาน การอำนวยการ การประสานงาน การบังคับบัญชา การควบคุม การจัดทำงบประมาณ การสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ การมอบหมายงาน มีการอบรม การประเมินและรายงานผล นอกจากนั้นในองค์การต่างๆ ยังมีหลักการบริหารและสิ่งที่เกี่ยวข้องอีกหลากหลาย เช่น การมีส่วนร่วม มีแรงจูงใจ มีความสนุก สะดวกสบาย ต้องเกี่ยวข้องกับปัจจัย กระบวนการ ผลผลิต ผลกระทบ และคำนึงถึงสถานการณ์ เพราะการบริหารไม่มีวิธีใดดีที่สุดจะต้องมีการเปลี่ยนแปลง ปรับปรุง และพัฒนาอยู่เสมอ และผู้บริหารจำเป็นอย่างยิ่งต้องมีภาวะผู้นำ

ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา

ในเรื่องภาวะผู้นำนั้นเป็นเรื่องจำเป็นของผู้บริหารทุกคน ผู้บริหารทุกคนต้องมีภาวะผู้นำ แต่ผู้นำไม่จำเป็นต้องเป็นผู้บริหาร นักการศึกษาหลายท่านได้ให้ความหมายไว้ ดังนี้

แคมเบล และคณะ (Campbell and others 1977 : 162) ผู้นำ คือ ผู้มีอำนาจมีความคิด มีความรอบรู้และมีความสามารถในการตัดสินใจทำให้คนอื่นในกลุ่มยอมรับนับถือ

สมพงษ์ เกษมสิน (2523 : 220) ผู้นำ คือ หัวหน้างานหรือผู้บังคับบัญชาสูงสุดในหน่วยงาน เป็นผู้ที่บริหารงานของกลุ่ม โดยทำหน้าที่เกี่ยวกับการอำนวยการ การริเริ่ม การประนีประนอม และการประสานงาน ทั้งนี้เพื่อให้เกิดพลังร่วมของกลุ่มมุ่งให้การดำเนินงานบรรลุวัตถุประสงค์ตามที่กำหนดไว้

อุทัย หิรัญโต (2524 : 59) ได้สรุปลักษณะร่วมที่แสดงว่าการเป็นผู้นำ อาจพิจารณาได้จาก ใครเป็นแกนนำในกลุ่ม ใครมีตำแหน่งสูงกว่าคนอื่นในกลุ่ม ใครมีอิทธิพลต่อการกระทำใดๆ ของกลุ่ม ใครคือผู้ที่ชนส่วนใหญ่ชื่นชมและยอมรับนับถือ ใครคือสัญลักษณ์ของกลุ่ม

พรนพ พุกกะพันธ์ (2544 : 2) ภาวะผู้นำ คือ คุณสมบัติ สติปัญญา ความดีงาม ความรู้ความสามารถของบุคคลที่ชักนำให้คนทั้งหลายมาประสานกันและพากันไปสู่จุดมุ่งหมายที่ดีงาม

ความหมายของภาวะผู้นำของนักศึกษาท่านอื่นๆ ในเรื่องผู้นำดังนี้ พระธรรมปิฎก (ป.อ.ปยุตโต) ผู้นำนั้นมีหน้าที่ที่จะมาประสานและไม่ใช่ประสานเฉยๆ แต่มาประสานให้พากันไป

โดยเดินหน้าหรือมุ่งหน้าไปสู่จุดหมายให้ได้ อานันท์ ปันยารชุน ผู้นำไม่ใช่ผู้ที่จะนำคนอื่นแต่ผู้นำที่ดีคือผู้ที่คนอื่นอยากเดินตาม ศ.ดร.สิปปนนท์ เกตุทัต ผู้นำที่แท้จริงต้องมีวิสัยทัศน์มีทรรศนะกว้างไกล และสามารถทำให้ผู้ร่วมงานยอมรับ และยินดีร่วมปฏิบัติตาม (พรนพ พุกกะพันธ์ 2544 : 2)

จากความหมายของผู้นำการศึกษาดังกล่าว สรุปความหมายของผู้นำได้ว่า “ผู้นำ” คือ หัวหน้างาน หรือหัวหน้ากลุ่ม ที่มีลักษณะและคุณสมบัติเป็นที่ยอมรับที่ทุกคนยินดีที่จะปฏิบัติตามด้วยความเต็มใจ ซึ่งคุณสมบัติและลักษณะดังกล่าวได้มีนักการศึกษาได้ให้ทฤษฎีและแนวคิดไว้มากมาย ดังนี้

พรนพ พุกกะพันธ์ (2544 : 48-49) ภาวะผู้นำที่ประสบความสำเร็จ ต้องมี 1) ความรอบรู้ในงานที่รับผิดชอบ 2) ความจริงใจต่อผู้ตาม 3) ต้องเป็นผู้สอนแนะ 4) มีความแน่นอนเด็ดเดี่ยว มั่นคงในความคิดเห็นว่าถูกต้อง 5) ต้องมีความซื่อตรง 6) ต้องรู้จักผู้ตามเป็นอย่างดี 7) ต้องเป็นคนช่างสังเกต 8) ต้องมีทักษะในการสื่อความหมายเป็นอย่างดี 9) อย่าให้คำมั่นสัญญาอะไรง่ายๆ 10) มอบหมายงานให้เหมาะสมกับคน 11) ยอมรับความผิดพลาด 12) บริหารเวลาให้ดี 13) ทำเป็นไม่รู้ไม่เห็นจากแรงกดดันของแต่ละวันบ้าง 14) อย่าเป็นคนเคร่งเครียด รู้จักรำเริงเป็นกันเองกับผู้ตามบ้าง

สมหวัง วิทยายุทธยานนท์ (2547 : 1 – 7) 1) ต้องซื่อสัตย์และมีจริยบรรณ 2) มีความรู้สึกที่มั่นคงในตนเอง 3) ควบคุมอารมณ์ตัวเองได้ 4) อุดหนุนเสมอ 5) พัฒนาตัวเองอย่างสม่ำเสมอ 6) สติมาก่อนวางใจคิดก่อนทำ 7) เป็นนักสร้างโอกาส 8) ถ่อมตัวเสมอ 9) ต้องมีความกล้า 10) มีอารมณ์ขัน 11) เป็นคนละเอียดรอบคอบ 12) มีความสามารถ 13) สนับสนุนเพื่อนร่วมงาน 14) พร้อมยอมรับความผิดพลาด 15) เป็นคนตรงไปตรงมา 16) เป็นสุภาพชน 17) ขอให้ถามเสมอ 18) มีความยืดหยุ่น 19) มีน้ำใจเป็นนักแข่งขัน และสิ่งที่ผู้นำควรหลีกเลี่ยง 1) ใช้งานแบบหัวไม่วาง หางไม่เว้น 2) มอบหมายให้เขาทำแล้วล้วงลูก 3) ต้องการใบไม้ทั้งป่า 4) พุดตรงโดยเฉพาะต่อว่าคนต่อหน้า 5) จัดกิจกรรมบันเทิงมากเกินไป 6) จับทางไม่ถูก 7) เอาใจลูกน้องเกินเหตุ

จากคุณสมบัติและลักษณะของผู้นำดังที่มีบุคคลหลายท่านได้กล่าวมาแล้วข้างต้น พอสรุปได้ว่า การที่จะเป็นผู้บริหารที่ประสบผลสำเร็จได้ ต้องมีภาวะผู้นำที่จะทำให้ผู้ร่วมงานทุกคนยินดีที่จะปฏิบัติตาม ซึ่งมีคุณสมบัติและลักษณะ ดังนี้ ต้องมีทักษะในการสื่อสาร การฟัง การตัดสินใจ ความกล้าหาญ การเสี่ยง ความขยันหมั่นเพียร ความรับผิดชอบ ความกระตือรือร้น มีภาพพจน์ที่ดี มีคุณธรรมจริยธรรม เป็นที่ยอมรับ มีอารมณ์ขัน มีความอดทน มีความจริงใจต่อผู้ตาม ต้องเป็นผู้สอนแนะ มีความมั่นคงในความคิดเห็นที่ถูกต้อง มีความซื่อตรง เป็นคนช่างสังเกต ไม่ให้สัญญาอะไรง่ายๆ มอบหมายงานให้เหมาะสมกับคน ยอมรับความผิดพลาด รู้จักบริหารเวลาได้ดี ทำเป็นไม่รู้ไม่

เห็นจากแรงกดดันบ้าง อย่าเป็นคนเคร่งเครียดรู้จักผ่อนคลายเป็นกันเองกับผู้ตามบ้าง สามารถควบคุมอารมณ์ตนเองได้ ต้องรู้จักพัฒนาตัวเองอยู่เสมอ จะทำอะไรก็ต้องคิดก่อนให้รอบคอบ รู้จักสร้างโอกาส รู้จักถ่อมตัวเสมอ มีความรู้ความสามารถ รู้จักสนับสนุนพัฒนาเพื่อนร่วมงาน เป็นคนตรงไปตรงมา มีความสุภาพ รู้จักตั้งคำถามต่อตนเองและทีมงานเพื่อความรอบคอบ มีความยืดหยุ่น มีน้ำใจ เป็นนักแข่งขัน นอกจากมีภาวะผู้นำสิ่งที่คุณบริหารควรพัฒนาคือบุคลิกภาพ

บุคลิกภาพของผู้นำ

ความหมายของบุคลิกภาพ

จรวพร ธรณินทร์ (2538 : 3-4) ได้ให้ความหมายของบุคลิกภาพไว้ว่า บุคลิกภาพเป็นสิ่งที่ซ่อนแก่นแท้ภายในตัวบุคคลให้ผู้อื่นได้เห็นหรือเข้าใจ ซึ่งบุคลิกภาพมักมีลักษณะเด่นประการสำคัญที่สุดคือมีลักษณะจำเพาะตัวเป็นเอกลักษณ์ของแต่ละบุคคล ทำให้แต่ละคนเป็นตัวของตัวเองไม่เหมือนใครและไม่มีใครเหมือน มีหลายองค์ประกอบเช่น ลักษณะทางกาย ความคิดทางสติปัญญา การปรับตัวทางอารมณ์ และคุณสมบัติทางสังคม

พรนพ พุกกะพันธ์ (2544 : 87) บุคลิกภาพหมายถึงลักษณะโดยส่วนรวมอันเป็นของจำเพาะแต่ละบุคคลทั้งลักษณะภายในและภายนอกซึ่งแสดงออกทางท่าทาง ความรู้สึกนึกคิด ความเฉลียวฉลาดตลอดจนกิริยามารยาท ลักษณะนิสัยและอุปนิสัย

สมชาติ กิจบรรยง (2545 : 68) บุคลิกภาพ คือลักษณะพฤติกรรมที่แสดงความเป็นเอกลักษณ์หรือลักษณะเฉพาะของแต่ละบุคคลซึ่งไม่เหมือนกันเช่น ท่าทาง การแต่งกาย การพูด ฯลฯ

เซอร์แมนและฟาซีโอ (Cherman and Easio 1983) บุคลิกภาพ (Personality) เป็นโครงสร้างภายในที่ทำให้เกิดลักษณะนิสัยที่จะประพฤติและคาดเดาพฤติกรรมได้ (ปราชญ์กล้าผจญ 2545 : 97)

ทฤษฎีของคาร์ล กุสตาฟุง (Carl Kustajung) เชื่อว่าพฤติกรรมมนุษย์มาจากพัฒนาการการเจริญเติบโตและแรงจูงใจทางสังคมแบ่งออกเป็น 2 ชนิดได้แก่ 1) พวกชอบเก็บตัวไม่ชอบออกสังคม ชอบตัดสินใจด้วยตัวเอง 2) พวกชอบสังคม เปิดเผย รู้จักคนง่าย ชอบเสี่ยงชอบแข่งขัน (ปราชญ์กล้าผจญ 2545 : 98)

สันทัต สะศิวิมิช (2546 : 235) บุคลิกภาพ (Personality) คือสภาพทางกายและทางจิตของแต่ละคนที่ปรากฏผลรวมออกมาเป็นสภาพและพฤติกรรมที่มีแบบแผนให้ผู้อื่นเห็น รู้ และเข้าใจในภาวะและสถานการณ์ปรกติในช่วงชีวิตธรรมดาของผู้นั้น ครอบคลุมตั้งแต่รูปลักษณะทางกายที่ปรากฏให้คนเห็นด้วยตาและจิตสำนึกอุปนิสัย ภูมิธรรม ปัญญา ทักษะ ทักษะนิสัย และการแสดงออก

ทางอารมณ์ตลอดไปถึงอากัปกริยา การวางตัวและจรรยาบรรณของแต่ละคนที่ปรากฏออกมาให้ผู้
อื่นรู้ได้ ใครมีรูปร่างลักษณะหน้าตาอย่างไร มีอุปนิสัย ภูมิธรรม และปัญญาตลอดจนจิตสำนึกและ
ทัศนคติที่สื่อออกมาให้คนเข้าใจได้ว่ามีอยู่อย่างไรผู้นั้นก็มีบุคลิกภาพดีหรือด้อยไปตามนั้น

จากความหมายดังกล่าวพอสรุปได้ว่าบุคลิกภาพเป็นลักษณะเอกลักษณ์พฤติกรรม
จำเพาะตัวของแต่ละบุคคล ที่มีองค์ประกอบทั้งภายในและภายนอก คือ พฤติกรรมทางอารมณ์
ความคิดสติปัญญา การแสดงออกทางท่าทาง พฤติกรรมทางสังคม การแต่งกายมารยาทตลอดจน
ลักษณะทางกาย ในเรื่องบุคลิกภาพดังกล่าวผู้บริหารหรือผู้นำแต่ละบุคคลมีบุคลิกภาพที่แตกต่างกัน
ซึ่งแต่ละบุคคลสามารถพัฒนาบุคลิกภาพของตนเองให้เหมาะสมกับการเป็นผู้บริหารหรือผู้นำได้
ในเรื่องการพัฒนาและลักษณะบุคลิกภาพที่เหมาะสมกับผู้บริหารมีนักการศึกษาได้ให้คำแนะนำไว้
หลายท่านดังนี้

หม่อมราชวงศ์คึกฤทธิ์ ปราโมทย์ ได้ให้ข้อคิดว่าบุคลิกภาพที่จัดว่าอยู่ในขั้นอัจฉริยภาพ
เมื่อมีปัจจัยและองค์ประกอบดังต่อไปนี้ ถ้ามีไม่ครบต้องพยายามไขว่คว้าหามาให้ครบ 1) ความเป็น
ผู้ที่เกิดมาในตระกูลอันสูง 2) บิดามารดาปลูกฝังอบรมมาดี 3) ความเป็นเลิศทางการศึกษา 4) ความ
เป็นผู้ใกล้ชิดสังคม 5) ความเป็นผู้มีเพื่อนมาก 6) ความกล้าหาญ ชอบทำงานใหญ่ 7) เมตตานุภาพแก่
คนทั่วไป 8) ประพฤติตนเป็นผู้กระหายความรู้ 9) เรียนรู้ในหลายสาขาอาชีพ 10) ความยอดเยี่ยมเชิง
ภาษาและเจรจาได้จับใจ 11) ปฏิภาณเป็นเยี่ยมและเป็นผู้มากด้วยอารมณ์ขัน 12) มุ่งมั่นในเป้าหมาย
แต่ยืดหยุ่นในวิธีการ (จรรยาพร ธรนิทร 2538 : 9-10)

ได้กล่าวไว้ว่าในแต่ละวันนักบริหารจะต้องเผชิญกับผู้คนและเหตุการณ์ต่างๆ บางครั้ง
จะต้องพบกับภาวะกดดันรอบด้านทำให้อารมณ์ต้องเปลี่ยนแปลงไปไม่สามารถจะควบคุมให้มั่นคง
และราบเรียบได้ นักบริหารจึงควรพัฒนาบุคลิกภาพด้านอารมณ์และจิตใจ เพื่อให้มีลักษณะที่หลากหลาย
สอดคล้องกับเหตุการณ์ที่ผันแปรแต่อารมณ์ที่สร้างขึ้นควรเป็นอารมณ์ในทางบวกและสร้าง
สรรค์คือใจกว้างพร้อมที่จะเปิดรับความคิดเห็นที่ต่างมุม ใจเย็นสามารถฟังผู้อื่นได้อย่างสุขุมพินิจ
พิจารณาอย่างรอบคอบ ใจสะอาดมีศีลธรรมคุณธรรมมีเมตตากรุณาไม่คิดร้ายผู้อื่น ใจยุติธรรมมี
ความเป็นกลางใช้เหตุใช้ผลมีความเป็นธรรมกับทุกคน และใจสนุก อารมณ์ดี ยิ้มแย้มแจ่มใส นัก
บริหารจะต้องรักษาอารมณ์ให้เบิกบานมั่นคงอยู่ตลอดเวลา ต้องฝึกสร้างอารมณ์ขันให้เกิดอยู่เสมอ
เพราะอารมณ์ขันจะช่วยให้มองโลกในแง่ดีพูดอย่างอารมณ์ดี ผู้ที่อยู่ใกล้ชิดก็อบอุ่น เป็นกันเอง และ
สบายใจที่ได้คบหาด้วย ถ้านักบริหารรู้จักนำการเล่าเรื่องตลกและสนุกไปใช้ในการเจรจาธุรกิจหรือ
การดำเนินงานอาชีพ อารมณ์ขันจะช่วยทำให้เป็นพวกเดียวกัน มีบรรยากาศเป็นกันเองลดความขัด
แย้งทำให้ข้อมูลเป็นเรื่องที่จดจำง่าย และชวนให้ผู้อื่นตั้งใจฟังด้วยความสบายใจ แต่อย่างไรก็ดีการ
ใช้อารมณ์ขันต้องมีเทคนิคและกลยุทธ์ต้องเลือกเรื่อง เลือกโอกาส และชวนให้ผู้อื่นตั้งใจฟังด้วย

ความสบายใจ ต้องรู้จักวิเคราะห์ผู้ฟัง ดูพื้นฐานการศึกษา เพศ วัย อาชีพ ความสนใจ เลือกรื่องที่พูด แล้วปลอดภัยไม่ทำร้ายจิตใจใคร ไม่ทำให้ใครต้องอับอายหรือเสียหน้า เลือกรื่องที่เหมาะสมกับ บุคลิกนิสัยของตนเองและเหมาะสมสอดคล้องกับสถานการณ์เพื่อให้เกิดการเชื่อมโยงอย่างกลม กลืนกับสภาพแวดล้อมต้องรู้จักโอกาสและจังหวะที่เหมาะสมสุดท้ายต้องทำให้เกิดผลดี ผู้ฟังต้อง สนุกสนาน (จรรยาพร ธรณินทร์ 2538 : 30-31)

การที่จะพัฒนาบุคลิกภาพให้สมบูรณ์จะต้องพัฒนาบุคลิกภาพภายใน (Internal Personality) ก่อน ซึ่งมีสาระสำคัญ คือ การสร้างความเชื่อมั่นในตนเอง ความกระตือรือร้น ความ รอบรู้ ความคิดริเริ่ม ความจำ อารมณ์ขัน ความมีคุณธรรม เมื่อได้รับการพัฒนาภายในดีแล้วจะทำให้ พฤติกรรมการแสดงออกองคเหมาะสมเป็นที่ชื่นชม ยอมรับและศรัทธาจากบุคคลอื่นสำหรับการ พัฒนาบุคลิกภาพภายนอก (Eseternal Personality) ที่จำเป็นก็คือ รูปร่างหน้าตา การแต่งกาย การ ปรากฏตัว กริยาท่าทาง การสบสายตา การใช้น้ำเสียง การใช้ถ้อยคำภาษา มีศิลปะการพูด (พรนพ พุกกะพันธ์ 2544 : 89-90)

บุคลิกภาพที่ดีของวิทยากรประกอบด้วย 1) บุคลิกภาพทางกาย คือรูปร่างมีความ กระตือรือร้น มีสง่าผ่าเผย การแต่งกายสะอาดเรียบร้อย กริยาท่าทางมีความเชื่อมั่น 2) บุคลิกภาพ ทางอารมณ์ยิ้มแย้มควบคุมอารมณ์ได้มีอารมณ์ขัน 3) บุคลิกภาพทางสังคม มีมนุษยสัมพันธ์มีน้ำใจ 4) บุคลิกภาพทางปัญญา มีความรู้ดี มีเหตุผล (สมชาติ กิจบรรยงค์ 2545 : 71-72)

จากแนวความคิดดังกล่าวของนักการศึกษาพอสรุปในเรื่องของบุคลิกภาพของผู้บริหาร ได้ว่าผู้บริหารที่ดีต้องมีการพัฒนาบุคลิกภาพ 2 ด้าน การพัฒนาบุคลิกภาพภายใน และการพัฒนา บุคลิกภาพภายนอก การพัฒนาบุคลิกภาพภายในเช่น มีความเมตตาแก่คนทั่วไป มีการสร้างความ เชื่อมั่นในตนเอง มีความกระตือรือร้น มีความรอบรู้ มีความคิดริเริ่ม ความจริงใจ ความรู้จักกาลเทศะ มีปฏิภาณไหวพริบ มีความรับผิดชอบ ความจำ มากด้วยอารมณ์ขัน มีคุณธรรม ต้องมีใจกว้างพร้อม ที่จะรับความคิดเห็น ใจเย็นฟังผู้อื่นอย่างสุขุมพินิจพิเคราะห์ ใจสะอาด มีคุณธรรมจริยธรรม ใจ ยุติธรรม ใจสนุก เป็นผู้ใกล้ชิดสังคม มีเพื่อนมาก มีความกล้าหาญ มุ่งมั่นในเป้าหมาย แต่ยืดหยุ่นใน วิธีการ การพัฒนาบุคลิกภาพภายนอกเช่น รูปร่างหน้าตาตามการแต่งกาย กริยาท่าทาง การสบสายตา การ ใช้น้ำเสียง ความขอดเยี่ยมเชิงภาษา การเจรจา มีศิลปะในการพูด

จากภาวะผู้นำและบุคลิกภาพของผู้บริหารจะพบว่ามีเรื่องหนึ่งที่มีความสำคัญไม่น้อยก็คือ อารมณ์ขันของผู้บริหารเป็นเรื่องที่จะทำให้การบริหารงานได้ดีขึ้นสะดวกสบายมีประสิทธิภาพ มากขึ้นเพราะอารมณ์ขัน ถ้าผู้บริหารใช้อย่างเหมาะสมถูกกาลเทศะจะทำให้เพื่อนร่วมงานอบอุ่น เป็นกันเอง สบายใจที่ได้คบหา อารมณ์ขันจะช่วยประสานสัมพันธ์สร้างความเป็นมิตร ลดความขัดแย้ง ซึ่งจะได้นำถึงแนวคิดของนักการศึกษาต่อไป

อารมณ์ขันของผู้บริหาร

อารมณ์ขันเป็นรูปแบบของปฏิกิริยาตอบสนองของคนเราต่อสิ่งเร้ารอบตัว การตอบสนองมีทั้งการเปลี่ยนแปลงทางสรีรวิทยา พฤติกรรมการแสดงออก และภาวะความรู้สึก (Kleinginna and Kleinginana 1981) อารมณ์ของคนเรามีลักษณะติดตัวมาตั้งแต่วัยทารกเรียกว่าพื้นอารมณ์ พัฒนาการทางอารมณ์เป็นการผสมผสานระหว่างพื้นอารมณ์เดิมกับอิทธิพลจากสิ่งแวดล้อม ลักษณะของอารมณ์แบ่งออกเป็นกลุ่มใหญ่ได้ 3 กลุ่ม คือ 1) อารมณ์ด้านบวก เช่นอารมณ์ดีใจ ภูมิใจ สุขใจ ปลาบปลื้มพึงพอใจ 2) อารมณ์ด้านลบ เช่น อารมณ์โกรธ เกลียด ริษยา เศร้า 3) อารมณ์กลางๆ เช่น แปลกใจ ขอมรับ หรืออาจแบ่งตามระดับความรุนแรงของอารมณ์ เช่น กลุ่มอารมณ์โกรธมีหลายลักษณะ เช่น ไม่พอใจ ไม่พอใจ ไม่สบอารมณ์ ขุนเคือง จุน โกรธ โมโห เคียดคาล คับแค้น เป็นต้น กลุ่มอารมณ์กลัว มีหลายลักษณะ เช่น ไม่กล้า เกรงใจ ขยาด หวาดกลัว ตระหนก ขวัญผวา ออกันขวัญแขวน เป็นต้น กลุ่มอารมณ์กังวลมีหลายลักษณะเช่น ลังเล สองจิตสองใจ ไม่แน่ใจ ไม่มั่นใจ ห่วง กังวล สับสน อึดอัดใจ กระจวนกระจวาย ร้อนใจ เป็นต้น กลุ่มอารมณ์เกลียดมีหลายลักษณะเช่นไม่ชอบ รังเกียจ เกลียด เหม็นหน้าซิงซัง เป็นต้น กลุ่มอารมณ์ดีมีหลายลักษณะเช่น ดีใจ สุขสบายใจ ชื่นใจ ร่าเริง สนุกสนาน คึกคัก อิ่มเอิบใจ เป็นสุข ปิติ ตื่นเต้นใจ ปลาบปลื้ม ซาบซึ้ง เป็นต้น องค์ประกอบของการเกิดอารมณ์เกิดจากการรับรู้และแปลความหมายเข้ามากระตุ้นเปรียบเทียบกับประสบการณ์เดิมเกิดเป็นอารมณ์ร่วมกลับแรงผลักดันภายในใจทำให้เกิดเป็นอารมณ์ขึ้น (พรรณพิมล หล่อตระกูล 2546 : 126-127)

ทฤษฎีและแนวคิดต่างๆ เกี่ยวกับอารมณ์ขัน

ทฤษฎีอารมณ์ขัน (Humor Theory) เนื่องจากเรื่องอารมณ์ขันนี้ ได้มีผู้ให้ความสนใจมาตั้งแต่สมัยดึกดำบรรพ์แล้ว ในประเทศกรีก ก็เริ่มต้นที่ฮิปโปเครติสที่กล่าวทฤษฎีอารมณ์ขันว่า humor นั้น หมายถึงของเหลวประกอบไปด้วยสารที่เป็นของเหลวสี่อย่างในร่างกายบุคคล ต่อมาแพทย์ชาวกรีกชื่อ กาเลน (A.D. 130-200) ได้ขยายแนวความคิดนี้ออกไปว่า สารประกอบสี่อย่างภายในกายนั้นประกอบด้วยโลหิต เสมหะ น้ำดีสีเหลือง และน้ำดีสีดำ ซึ่งมีส่วนทำให้เกิดอารมณ์สี่ชนิดในตัวบุคคล คือ sanguine ,phlegmatic,choleric และ melancholic หากคนเรามีโลหิตมากเกินไป ระดับที่พอดีๆ ก็จะมีอารมณ์ที่สดใส มองโลกในแง่ดี มีความนับใจ กระตือรือร้น หากมีเสมหะมากกว่าของเหลวอย่างอื่นๆ ก็จะมีอาการง่วงเหงาหาวนอน เหม็นเฉย ไม่ไฮดี ไม่มีความตื่นเต้นต่อสิ่งใดๆ รอบข้าง หากมีน้ำดีสีเหลืองมากกว่าอย่างอื่น ก็จะมีอาการโมโหฉุนเฉียวได้ง่าย และถ้ามีน้ำดีสีดำมากกว่าอย่างอื่น ก็จะมีอาการโศกเศร้าเสียใจจนเกินเหตุอยู่เป็นนิจศีล

แต่ที่จริงแล้ว เรื่องที่เกี่ยวกับทฤษฎีของอารมณ์ขันที่แท้จริงนั้นเริ่มต้นขึ้นในช่วงศตวรรษที่ 19 และช่วงแรกของศตวรรษที่ 20 มานี่เอง โดยมีผู้ที่ได้ศึกษาเรื่อง “อารมณ์ขัน” นี้กัน

มากมาย อาทิ ไอแซก (1916) ซึ่งมีแนวคิดที่มีพื้นฐานมากจากการวิจัยข้อมูลทางสถิติ เขาเห็นว่าบุคลิกภาพของมนุษย์นั้นสามารถวัดได้ด้วยไม้วัดสองขนาด คือ วัดความมั่นคง (stability) และความไม่มั่นคง (instability) และต่อมา คาร์ล จุง (1875-1961) ได้แยกแยะมนุษย์ออกเป็น 2 พวก คือ พวก extravert (สนใจสิ่งที่อยู่นอกร่างกาย) และพวก introvert (สนใจสิ่งในกาย คือสนใจแต่เรื่องของตนเอง) เมื่อเอาตัวแปรสองอย่างของไอแซกและอีกสองอย่างของจุงมาผสมกันเข้า ก็กลายเป็นบุคลิกภาพสี่อย่างคือ (1) unstable introvert พวกที่คิดถึงแต่ตนเองที่มีอารมณ์ไม่มั่นคง (2) unstable extravert พวกที่คิดถึงแต่คนอื่นที่มีอารมณ์ไม่มั่นคง (3) stabber introvert พวกที่คิดถึงแต่ตนเองที่มีอารมณ์มั่นคง (4) stabber extravert พวกที่คิดถึงแต่คนอื่นที่มีอารมณ์มั่นคง นั่นคือ บุคลิกภาพสี่อย่างของไอแซกนั้นไปด้วยกันได้อย่างดีกับลักษณะสี่อย่างของบุคลิกภาพของกาเลน ดังนี้คือ (1) คิดถึงแต่ตนเองและอารมณ์ไม่มั่นคง เปรียบได้กับพวกโศกเศร้าเสียใจอยู่เนืองนิจ (2) คิดถึงแต่คนอื่นและอารมณ์ไม่มั่นคง เปรียบได้กับพวกที่โมโหโกรธาอยู่เป็นประจำ (3) พวกที่คิดถึงแต่ตนเองและมีอารมณ์มั่นคง เทียบได้กับพวกที่ง่วงเหงาหาวนอน ไม่ตื่นเต้นอะไรง่าย ๆ (4) พวกที่คิดถึงแต่คนอื่นและมีอารมณ์มั่นคง ก็เปรียบได้กับคนที่มึนโหลิดมากกว่าอย่างอื่น คือมองโลกในแง่ดี และมีความสุขใสร่าเริงอยู่เสมอ (Mitchell , 1977 : 814) ส่วนตำรา psychology of humor นั้น ได้กล่าวว่า สามารถจำแนกแจกแจงประเภทของอารมณ์ขันออกได้เป็น 8 ชนิดด้วยกัน ดังต่อไปนี้

1. ทฤษฎีจิตวิทยา สัญชาตญาณ วิวัฒนาการ (Biological, Instinct, and Evolution Theories)

เป็นทฤษฎีที่จัดเข้ารวมกันเป็นกลุ่มอย่างหลวมๆ ถือว่าอาการขบขัน (laughter) และศักยภาพของอารมณ์ขันนั้น เป็น “สิ่งที่เกิดขึ้นอยู่ในตัวเอง” ต่อกลไกของระบบประสาทของ organism และ ทำหน้าที่ในด้านการปรับตัว ที่ว่าอาการขบขันนั้น ปรากฏขึ้นในช่วงแรกของชีวิต ก่อนที่กระบวนการพุทปัญญาที่ซับซ้อนจะกำหนดรูปร่างชัดเจนขึ้น อาการขบขันและอารมณ์ขันก็เลยกลายเป็นปรากฏการณ์ที่เป็นสากล และมักจะใช้เพื่อชี้ให้เห็นเป็นสมมติฐานที่ว่า เรากำลังเกี่ยวข้องกับพฤติกรรมที่หลุดรอดมาได้ เนื่องจากจุดประสงค์ด้านการถือประโยชน์เป็นสำคัญ (utilitarianism) อาการขบขันและอารมณ์ขันนั้นถือได้ว่าเป็นสิ่งที่ดีสำหรับร่างกายเพราะเป็นการสะสมเอา สภาวะสมดุล (homeostasis) แห่งร่างกายเอาไว้ให้คงที่ นั่นคือมีความดันเลือดในระดับปกติ มีออกซิเจนในเลือดในปริมาณที่เพียงพอ เป็นการควบคุมคาพยพในส่วนที่สำคัญ กระตุ้นให้การไหลเวียนของโลหิตเป็นอย่างดี ทำให้การย่อยอาหารเป็นไปได้สะดวกยิ่งขึ้น ทำให้ระบบต่างๆ ได้รับการผ่อนคลาย และสร้างความรู้สึกรักของความเป็นอยู่ที่ดี

นักจิตวิทยาบางคน เชื่อว่า อาการขบขันนั้นเป็นสัญชาตญาณ เป็นการวิวัฒนาการไปในฐานะที่เป็นผลกระทบที่จำเป็นสำหรับการมีความรู้สึกเห็นอกเห็นใจ หากไม่มีสิ่งที่น่าหัวเราะ

เยาะหยัน (indicrous) ซึ่งเป็นยาแก้พิษ (antidote) ตามธรรมชาติสำหรับความรู้สึกซึมเศร้าเสียใจในระดับนิดๆ หน่อยๆ และความรู้สึกที่ไม่เห็นด้วยที่คนทั้งหลายมักต้องเผชิญอยู่เป็นประจำ มิฉะนั้นเผ่าพันธุ์ของมนุษย์ก็อาจจะไม่สามารถอยู่รอดมาจนถึงปัจจุบันนี้ก็เป็นได้

นักทฤษฎีอารมณ์ขันบางคนยืนยันว่า อากาการขบขัน (laughter) และอารมณ์ขัน (humor) นั้นเป็นร่องรอยที่เหลือทิ้งไว้ (vestige) ของพฤติกรรมกรรมการปรับตัวของมนุษย์นั่นเอง ทฤษฎีนี้เชื่อว่าธรรมชาติและหน้าที่ของพฤติกรรมเบื้องต้นนั้นได้ผันเปลี่ยนไปเป็นอารมณ์ขัน อากาการขบขันทำหน้าที่ในการติดต่อสื่อสาร ให้สัญญาณเกี่ยวกับข่าวดี และทำให้เห็นว่า กลุ่มสามารถผ่อนคลายได้อย่างมีความปลอดภัยมากเพียงพอ อากาการขบขันในสังคมนั้น แสดงออกให้เห็นถึงเอกภาพของความคิดเห็นของกลุ่ม แนวความคิดของอากาการขบขันปรากฏออกมาในรูปลักษณะของการต่อสู้ การกักกัน และการเข้าทำร้ายร่างกายกันและกัน อากาการขบขันและอารมณ์ขันได้กลายเป็นสิ่งทดแทนสำหรับการทำร้ายร่างกายที่เกิดขึ้นจริงๆ (ล้อเล่นด้วยคำพูดหรือแสดงกิริยาท่าทาง แทนที่จะเข้าทำร้ายเอาจริงๆ) ความคล้ายคลึงกันของอากาการขบขัน เช่น แยกเขี้ยว ทำหน้าขม บิดเนื้อตัว แขนขา ฯลฯ ทั้งในการต่อสู้และการหัวเราะนี้ เป็นการชี้ให้เห็นเด่นชัดว่าเป็นหลักฐานที่สำคัญ ทัศนคติที่พึงได้ของอากาการขบขันว่า เป็นการ “แยกเขี้ยวทางจิตวิญญาณ” อากาการขบขันได้ค่อยๆ กลายสภาพมาเป็นสิ่งที่น่าเพลิดเพลินใจ เมื่อได้ผสมผสานรวมกันเข้ากับความเห็นอกเห็นใจ และความรู้สึกที่ใคร่ไต่ต่อกัน

2. ทฤษฎีความเหนือกว่า (Superiority Theory)

รากเหง้าของอากาการขบขันก็คือ การมีชัยชนะเหนือบุคคลอื่นหรือเหนือเหตุการณ์แวดล้อมซึ่งสนับสนุน หรือเป็นพื้นฐานสำหรับทฤษฎีความเหนือกว่า ความอิมมอกอิมใจ (elation) นั้น เกิดขึ้นเมื่อเราได้เปรียบเทียบตนเองว่า มีความน่าพึงพอใจ หรือมีความสามารถเหนือกว่าผู้อื่น เมื่อเห็นว่าเขาโง่งกว่าหรือฉลาดน้อยกว่าตน น่าเกลียดกว่า หรือเคราะห์ร้ายมากกว่าหรืออ่อนแอกว่า และอากาการขบขันที่ได้เป็น เห็นการกระทำที่โง่งๆ ของคนอื่นๆ นั้นเป็นศูนย์กลางแห่งประสบการณ์ทางด้านอารมณ์ขันเลยทีเดียว การหัวเราะเยาะหยันนั้น สามารถพบได้ในสิ่งที่เสียหาย ผิดรูปผิดร่าง หรือความอัปยศ ซึ่งไม่ได้ทำให้เกิดความเจ็บปวด หรือเป็นการทำลายล้างแต่ประการใด “อากาการขบขัน” ว่าเป็น “ความรุ่งเรืองโดยทันทีทันใด” (sudden glory) ที่เราเกิดผลสัมฤทธิ์ขึ้นมาต่อเมื่อได้สังเกตเห็นความอ่อนแอหรือความบกพร่อง (infirmity) ของคนอื่น และเปรียบเทียบกับความเด่น (eminency) ของตนเอง “อารมณ์ขัน” เป็นการลงโทษที่กระทำต่อบุคคลที่ไม่สามารถอยู่ร่วมกับสังคมได้ (unsocial persons) ดังนี้ การทำให้ได้รับความอับอาย (humiliation) จึงกลายเป็นการแก้ไขทางสังคม อากาการขบขันต่อความโง่งงแต่ดุนของผู้อื่นหรือพฤติกรรมที่สะท้อนภาพออกมาให้เห็นในลักษณะเดียวกัน (stereotyped) เมื่อมีการกระทำที่ชาญฉลาดกว่านี้ ซึ่งจะเป็นที่ประทับใจมากกว่า

ที่จะมาหัวเราะเยาะกัน อารมณ์ขันเป็นกรณีของการปรับตัวที่เหนือกว่า ที่ซึ่งบุคคลมีความรู้สึกว่าคุณเองสามารถปรับตัวต่อสถานการณ์ได้ดีกว่าคนอื่นๆ มีความสง่างามมากกว่าผู้ที่ตกเป็นเหยื่อ ทำให้เป็นที่ตกลงขบขันได้มากกว่า

3. ทฤษฎีความไม่ลงรอยกัน (Incongruence Theory)

อารมณ์ขันเกิดขึ้นจากสิ่งที่เข้ากันไม่ได้ (disjointed) การจับคู่ที่ผิดฝาผิดตัว (ill – suited pairings) ของแนวความคิดหรือสถานการณ์หรือการนำเสนอแนวความคิด หรือสถานการณ์ที่แตกต่างจากขนบธรรมเนียมประเพณีที่ปฏิบัติกันมาแต่ก่อน นี่แหละเป็นรากฐานของทฤษฎีแห่งความไม่ลงรอยกันทั้งสิ้น เช่นนี้ รวมไปถึงสิ่งต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับอารมณ์ขันที่เป็นสิ่งที่ผิดปกติ อันเป็นส่วนผสมของความสับสนและความขัดแย้งในสิ่งต่างๆ อาการขบขันเกิดขึ้นเมื่อสถานการณ์ที่ไม่คงเส้นคงวาหรือไม่เหมาะสม 2 อย่างเกิดขึ้นด้วยกัน สาเหตุของอาการขบขันเป็นความหยิ่งรู้ ความแตกต่าง สาเหตุของอาการขบขันเป็น “เพียงความหยิ่งรู้ที่เกิดขึ้นในทันทีทันใดระหว่างแนวความคิดและสิ่งของในสภาพจริงที่ได้นำมาคิดหาความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกันและการหัวเราะนั้นก็เป็นการแสดงออกซึ่งความเห็นไม่ลงรอยกันนั้น “ เมื่อความขัดแย้งระหว่างความคิดและความหยิ่งรู้เกิดขึ้นแล้ว ความหยิ่งรู้ก็มักจะถูกเสมอ กล่าวคือ อาการขบขันนั้นตามธรรมชาติแล้วเกิดขึ้นก็ต่อเมื่อ “จิตสำนึกได้ถูกถ่ายทอดไปโดยไม่รู้ตัวจากสิ่งที่ใหญ่ไปยังสิ่งทีเล็ก เพียงแต่เมื่อมีความไม่ลงรอยกันนั้นน้อยลงไปเรื่อยๆ และไม่ได้หมายความว่า ความไม่ลงรอยกันนั้นจะทำให้เกิดอาการขบขันขึ้นได้เสมอไป ตัวอย่างเช่น ในความไม่ลงรอยกันที่เพิ่มมากขึ้นเรื่อยๆ (ascending incongruity) นั้น หากสิ่งที่เกิดขึ้นโดยไม่คาดฝันนั้นมีความยิ่งใหญ่จริงๆ ก็จะไม่ขบขันอีกต่อไป แต่จะเกิดความประหลาดใจ(wonder) ขึ้นแทนที่” มองว่าสาเหตุอารมณ์ขันที่เป็น “บางสิ่งบางอย่างที่ห้อมล้อมการดำรงชีวิตอยู่ของมนุษย์” บุคคลที่เป็นที่น่าหัวเราะก็ต่อเมื่อเขาประพฤติปฏิบัติบางสิ่งบางอย่างที่แข็งทื่อ ทุ่มเขยหรือกิริยาอาการที่ดูเป็นอัตโนมัติ ยังมีอาการคล้ายกลไกมากเท่าไร ก็ยิ่งทำให้อาการขบขันมากเพียงนั้น เช่น กิริยาท่าทางของชาร์ลี แชปปลิน เชื่อว่าความไม่ลงรอยกันซึ่งอาจจะเป็นการไม่เห็นพ้องต้องกันต่อคนอื่นนั้นเป็นเรื่องที่น่าขบขัน (funny) ก็ต่อเมื่อเราสามารถที่จะชำระไว้ซึ่งทัศนคติที่เป็นกลางไม่ลำเอียง อารมณ์ขันเป็นความแตกต่างกันตรงข้ามกันระหว่างสิ่งของที่มันควรจะ เป็นกับสิ่งที่มีรูปร่างผิดแปลกแตกต่างไปจากที่มันควรจะเป็น ซึ่งที่จริงแล้วมันไม่ควรจะมีรูปร่าง เป็นอย่างที่เราเห็นนั่นเลย อารมณ์ขันเกิดขึ้นก็ต่อเมื่อมีความคิดที่ทำให้เกิดอารมณ์ซ้อคมาก ร่วมกับความคิดที่ขี้เล่น นุ่มนวล หรือเป็นเรื่องธรรมดาสามัญมากๆ เจื่อนใจที่ถาวรของอาการขบขันใน สังคมที่เป็นระเบียบในเมื่ออะไรที่แตกต่างไปจากมาตรฐานที่ปฏิบัติกันในสังคมนั้นถือเป็นสิ่งที่เห็นไม่ลงรอยกันหรือไม่เข้าท่าเข้าทาง

4. ทฤษฎีความประหลาด (Surprise Theory)

องค์ประกอบของ “ความประหลาดใจ” อากา “ช็อค” “ความทันทีทันใด” หรือ “ความไม่คาดฝัน” นั้น นักทฤษฎีจำนวนไม่น้อยมองเห็นว่า เป็นเงื่อนไขที่จำเป็นมาก (ถึงแม้ว่าจะมีไม่มากเพียงพอสำหรับความจำเป็นนั้นก็ตาม) สำหรับประสบการณ์ด้านอารมณ์ชั้น มีความคล้ายคลึงบางประการระหว่างแนวความคิดของประหลาดใจและความไม่ลงรอยกัน ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับสิ่งที่เกิดขึ้นโดยนับพลังที่ผิดแปลกแตกต่างไปจากสิ่งที่เป็นอยู่ตามธรรมชาติหรือสิ่งที่เกิดขึ้นอยู่ประจำวัน ดังนั้น จึงไม่ใช่เรื่องปรกติมากนักสำหรับนักทฤษฎีจำนวนมากที่จะมีการหลอมรวมเอาความประหลาดใจเข้ากับความไม่ลงรอยกัน ในการอธิบายแนวความคิดนี้ ทฤษฎีต่างๆ นั้นยืนยันว่าความประหลาดใจเป็นองค์ประกอบที่สำคัญที่สุด อากาของขบขันนั้นเป็นผลมาจากส่วนผสมของความสนุกสนานร่าเริงที่ไม่มากจนเกินไปนัก กับอากาช็อคเข้าด้วยกัน อารมณ์ชั้นประกอบไปด้วยความประหลาดใจ หรืออากาที่ควบคู่ไปกับความรู้สึกอยากจะทำอะไรด้วย ทักษะที่แปลกที่สุดสำหรับปฏิบัติต่ออารมณ์ชั้นก็คือ การปรับเปลี่ยนต่อสิ่งเร้าที่เกิดขึ้น เมื่อมีความแปลกใหม่ หรือเหตุการณ์ใหม่ๆ เกิดขึ้น เมื่อความประหลาดใจถูกขจัดหมดสิ้นไป หรือเมื่อเรื่องตลกขบขันนั้นเป็นที่จดจำกันได้ ปฏิกริยาต่อสถานการณ์ที่น่าขบขันนั้นก็จะเปลี่ยนแปลงไป ในเมื่อมีสถานการณ์แบบเดียวกันเกิดขึ้นเมื่อได้ฟังเรื่องซ้ำๆ ซ้ำๆ กัน ก็ย่อมจะไม่ขบขันมากนักอีกต่อไป เพราะเคยได้ยินมาก่อนแล้ว

5. ทฤษฎีความขัดแย้งกันอยู่ในตัว (Ambivalence Theories)

ทฤษฎีความขัดแย้งกันในตัว หรือ “ส่วนผสมของสิ่งที่ขัดแย้งกัน” (conflict – mixture) และความมีสองจิตสองใจ หรือความลังเลใจ (oscillation) อากาของขบขันเป็นผลมาจากเมื่อเอกตบุคคลมีประสบการณ์ที่เกิดขึ้นเป็นลำดับ โดยที่ประสบการณ์นั้นๆ ไม่สอดคล้องต้องกันกับอารมณ์หรือความรู้สึก “เราหัวเราะก็ต่อเมื่อได้มีการไตร่ตรองถึงสถานการณ์อย่างรอบคอบแล้ว เราก็พบว่ามามีอารมณ์ตรงกันข้ามขัดแย้งกันอยู่ภายในใจของเราเอง แม้ว่าจะมีความคล้ายคลึงกันที่สามารถมองเห็นได้ชัดเจนระหว่างทฤษฎีความขัดแย้งกันอยู่ในตัวเองและทฤษฎีความไม่ลงรอยกัน ดูเหมือนว่าจะเน้นหนักตรงการแสดงออกซึ่งแนวความคิดหรือความหยิ่งรู้เสียมากกว่าในขณะที่ทฤษฎีความขัดแย้งในตัวเองนั้นแสดงออกซึ่งอารมณ์หรือความรู้สึกเป็นส่วนมาก”

6. ทฤษฎีการปลดปล่อยและการผ่อนคลาย (Release and Relief Theories)

หน้าที่ของอารมณ์ชั้นในฐานะที่ช่วยปลดปล่อยให้หลุดพ้นจากความเครียดหรือความคับข้องใจ หรือปลดปล่อยความเคร่งเครียดที่มีอยู่อย่างมากมายให้ลดน้อยลงหรือหมดสิ้นลงไป เป็นพื้นฐานของทฤษฎีที่แสดงในส่วนนี้ ทฤษฎีการมีพลังงานมากจนเกินไปของอารมณ์ชั้น พลังงานที่ตื้นตระหนกอย่างไม่มีความหมายในการแสวงหาทางออกได้ทำให้เกิดการยอมแพ้ สิ่งนี้สะท้อน

ให้เห็นภาพโดยการกระทำของอวัยวะที่ใช้ในการพูด และกล้ามเนื้อหายใจซึ่งเป็นผลให้เกิดปรากฏการณ์ระหว่างเส้นเสียงกับการหายใจออกมาเป็นสิ่งที่เรียกกันว่า “อาการขบขัน” ความเครียดที่เกิดควบคู่ไปกับความคิดที่เกิดขึ้นมากเกินไปเป็นครั้งคราว ที่เกินไปจากขีดความสามารถที่จะควบคุมความคิดได้เป็นเหตุให้เกิดกระแสคลื่นแห่งอารมณ์ บางทีสิ่งนั้นไปสู่ประสบการณ์ที่น่าขบขัน ซึ่งตอบสนองจุดประสงค์ที่เป็นประโยชน์ นั่นก็คือมุ่งที่จะบรรเทาความเครียดที่เกี่ยวข้องกับความตั้งใจที่ยังคงมีอยู่นั้นให้น้อยลงไป ความผ่อนคลายมันซึมผ่านอารมณ์ขันทั้งหลายออกไปได้เป็นอย่างดี “ความผ่อนคลาย ถึงขั้นที่ถือว่าเป็นการกระทำทางกายภาพของการหัวเราะ และต่อการมีอารมณ์ร่วมทางกายภาพ มันได้ถูกบันทึกไว้ในโอกาสของการขบขัน และมากกว่าหรือน้อยกว่านั้น ที่มีความหลากหลายต่างๆ กันออกไป อาการขบขันของความผ่อนคลายที่มีอยู่อย่างน้อยนิดนั้นอาจจะเป็นเหตุให้เกิดอาการขบขันมากยิ่งขึ้นไปเรื่อยๆ การผ่อนคลายไม่ใช่อาการขบขันไปเสียทั้งหมด การค้นพบว่ามีการขัดจังหวะในทันทีทันใด โดยการผ่อนคลายนั้น อาจจะเป็นจุดเริ่มต้นให้มีการถามถึงอาการขบขันนั้นว่าทำไมถึงรู้สึกขบขัน”

7. ทฤษฎีการศึกษาพฤติกรรมส่วนรวมของมนุษย์ (Configurational Theories)

อารมณ์ขันได้กลายเป็นประสบการณ์ไปก็ต่อเมื่อสิ่งนั้นๆ ได้ถูกตระหนักตั้งแต่เริ่มต้นว่าได้เกิดขึ้นโดยทันทีทันใดอย่างไม่ตั้งใจให้เกิดขึ้น มีความสัมพันธ์บางประการระหว่างแนวความคิดของทฤษฎีความไม่ลงรอยกันและทฤษฎีการศึกษาพฤติกรรมส่วนรวมของมนุษย์ ทฤษฎีทั้งสองต่างก็เน้นไปที่พุทธิปัญญาและความหยั่งรู้ต่ออารมณ์ขัน แต่ความแตกต่างระหว่างสองทฤษฎีนั้นอยู่ตรงจุดที่อารมณ์ขันได้เปลี่ยนแปลงไป ตามทฤษฎีความไม่ลงรอยกันนั้นเป็นความหยั่งรู้ของ “ความเข้ากันไม่ได้” (disjointedness) ว่าบางทีก็ทำให้รู้สึกขบขัน ทฤษฎีการศึกษาพฤติกรรมส่วนรวมของมนุษย์นั้นอาจจะคาดหวังล่วงหน้าหรือสะท้อนให้เห็นตัวแบบทฤษฎีที่กว้างขวางมากกว่าจิตวิทยาเกสตาลท์เสียอีก ทฤษฎีที่มุ่งศึกษาพฤติกรรมโดยรวมของมนุษย์เป็นพื้นฐานว่าความเป็นผู้ดีมีสติปัญญาดี (intelligibility) ของสถานการณ์ การไม่รู้เรื่องนั้นในเบื้องแรกที่เริ่มมองเห็นว่าเป็นส่วนประกอบที่สำคัญที่ทำให้เกิดสถานการณ์ที่น่าขบขันขึ้น ความซาบซึ้งใจต่อเรื่องขบขันนั้น มิได้อยู่ที่ว่าการเตรียมการเพื่อเล่าเรื่องขบขันนั้นนานเพียงไร แต่เรื่องขบขันนั้นจะต้องเข้าใจได้โดยทันทีอย่างกระฉ่างชัด สามารถอธิบายถึงกระบวนการที่เกี่ยวข้องทางด้านจิตใจได้อย่างดีเพียงพอสำหรับประสบการณ์ด้านอารมณ์ขัน เมื่อวัสดุปรากฏขึ้น เราก็เริ่มต้นที่จะสั่งในแนวทางที่น่าจะเป็นเหตุการณ์ที่น่าขบขันนั้นกระตุ้นให้เกิดแนวทางหรือทัศนระของความคิดเห็นก็จริงอยู่ แต่มีการสรุปที่หักเหหรือแตกต่างไปจากที่คาดหวังเอาไว้ สิ่งที่เกิดขึ้นอย่างผิดไปจากที่คาดนั้นแหละ ที่ทำให้เกิดความประหลาดใจความคิดเกี่ยวกับพฤติกรรมโดยรวมของมนุษย์ ที่ทำให้เกิดประสบการณ์ขึ้นมาอย่างจงใจ ประกอบได้ด้วยข้อเท็จจริงที่เกิดขึ้นในเรื่องนั้นๆ คุณลักษณะของสิ่งที่น่าหัวเราะโดยมี

ความผสมผสานกลมกลืนอย่างดี ทฤษฎี “ทวิภาพพลวัต” (dynamic duality) เรื่องขบขันเป็นการแก้ไขปัญหาที่มีความหลากหลายเรื่องขบขันนั้นมีความคล้ายคลึงกันต่อรูปร่างที่มีความเป็นสองแง่สองง่ามที่สามารถมองเห็นได้ในสองแนวทาง (มองทางไหนก็ได้ เช่น คนหนึ่งมองต่ำ อีกคนมองสูง) ดังเช่น กรณี “สองคนยลตามช่อง คนหนึ่งมองเห็นโคลนตม คนหนึ่งตาแหลมเห็นดวงดาวอยู่พราวแพรว” นั่นเอง ความรู้สึกขบขันว่าเรื่องอย่างมีเหตุมีผล อันได้รับการปลุกเร้าจากความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างเฉียบพลัน ในรูปแบบแนวความคิดที่เป็นพฤติกรรมโดยรวมของมนุษย์อันเนื่องมาจากโครงสร้างที่ไม่แน่นอน แสดงให้เห็นทศนะที่น่าสงสัยของเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นนั้นว่ามีความเป็น “ทวิภาพพลวัต” อารมณ์ขันเป็นความทรงจำรำลึกที่ชวนหัวของการนำเอาเหตุการณ์ที่มีความหมายหลายอย่างเกิดขึ้นพร้อมกันโดยบังเอิญ (เช่น เสด็จให้มาถามว่าจะเสด็จหรือไม่เสด็จ หากเสด็จจะเสด็จด้วยจากเรื่อง “สี่แผ่นดิน” เป็นต้น ซึ่งความหมายของเสด็จในที่นี้ ความหมายหนึ่ง หมายถึงเจ้านายฝ่ายในพระองค์หนึ่ง และอีกความหมายหนึ่ง หมายถึง “ไปหรือไม่ไป”)

8. ทฤษฎีจิตวิเคราะห์ (Psychoanalytic Theory)

ซิกมันด์ ฟรอยด์ (Sigmund Freud) เสนอทฤษฎีอารมณ์ขันของเขาไว้ในหนังสือสองเล่ม หนังสือเล่มแรก ตีพิมพ์ในปี 1950 นั้นเป็นงานที่ยืดเยื้อไม่กระชับ แต่ก็มียอดฮิตต่อจิตใจของผู้คนมาก ทฤษฎีของฟรอยด์นี้เกี่ยวข้องกับความแตกต่างอย่างเห็นได้ชัด ของ “สิ่งที่น่าขัน” (comic) “ความรอบรู้” (wit) และ “อารมณ์ขัน” (humor) และกระบวนการที่เกี่ยวข้อง หนังสือเล่มที่สองของเขา (1928) นั้นเป็นรายงานสั้นๆ แสดงอารมณ์ขันในลำดับที่สาม มีติดตามแนวความคิดของฟรอยด์อีกมากมายหลายคนด้วยกัน และนำเอาทฤษฎีของฟรอยด์ไปขยายความให้มีความลุ่มลึกขึ้นไปอีก ฟรอยด์แสดงความเห็นว่า การหัวเราะเยาะนั้นมักจะแสดงให้เห็นการประหยัดค่าใช้จ่ายของพลังงานด้านจิตใจ เมื่อพลังงานได้ถูกสร้างขึ้นในอาชีพในช่องทางแห่งจิตวิญญาณ (cathexis) ที่ไม่สามารถนำไปใช้ได้ (เนื่องด้วยการตรวจสอบของซูเปอร์อีโก) ซึ่งอาจจะทำให้ต้องหลุดปากหัวเราะออกมาโดยไม่ตั้งใจ ความเปลือยเปลือยในสิ่งที่น่าขัน (comic) นั้น เกี่ยวเนื่องกับเศรษฐศาสตร์ในแง่ค่าใช้จ่ายของความคิด เรื่องขบขันนั้นอาจจะพบได้ในหลายๆ สถานการณ์ด้วยกัน และบางสถานการณ์ก็เปรียบเทียบให้เห็นความแตกต่างหรือมีความคาดหวังที่ลวงมาเกี่ยวข้องด้วย ในความรอบรู้ (wit) นั้นความเปลือยเปลือยก็ได้มาจากเศรษฐกิจในแง่ของค่าใช้จ่ายของความมีหิริโอตปะ ความรอบรู้นั้นมักจะไม่เป็นภัยอะไรต่อใครใน “อารมณ์ขัน” นั้นก็มีเศรษฐกิจแห่งค่าใช้จ่ายของความรู้สึก อารมณ์ขันเปลี่ยนแปลงเหตุการณ์ที่น่าจะทำให้เกิดความรู้สึกทันทูทุกซ์ทรามาเป็นสิ่งที่มีความสำคัญน้อยกว่านั้นลงไปได้ ฟรอยด์ได้แสดงทศนะของชัยชนะแห่งความการหลงตนเอง (triumph of narcissism) ในหนังสือของเขาอีกเล่มหนึ่งในปี 1928 อารมณ์ขันแสดงให้เห็นชัยชนะ

ไม่เพียงแต่ของ “อีโก” เท่านั้น แต่ยังรวมไปถึงหลักการแห่งความสนุกสนานเพลิดเพลินอีกด้วย (ปราชญา กล้าผจญ , 2542 : 7-19)

อารมณ์ขัน (Humour) คืออารมณ์สนุกสนาน ตลกขบขันหรือทางสรีรวิทยาหมายถึงของเหลวในร่างกาย เช่น เลือด น้ำเหลือง การรักษาด้วยอารมณ์ขันคือการทำให้ร่างกายรักษาตัวเองด้วยการควบคุมระบบหมุนเวียนของเหลวในร่างกาย Steve Sultanoff the president of American Association for Therapeutic Humour (AATH) ในแคลิฟอร์เนียกล่าวว่า “อารมณ์ขันจะช่วยเปลี่ยนแปลงระบบต่างๆ ในร่างกายซึ่งไม่ใช่แนวความคิดใหม่เนื่องจากในคัมภีร์ไบเบิลได้กล่าวไว้ว่า “A merry Heart doeth good like a medic” หรือ “หัวใจที่เบิกบานจัดเป็นยารักษาโรคที่ดีอารมณ์มีผลโดยตรงต่อการเปลี่ยนแปลงสารเคมีในร่างกาย ซึ่งจะมีโมเลกุลของโปรตีนชนิดหนึ่งเรียกว่า neuropeptides อยู่ทั่วไปในร่างกาย จะทำให้ร่างกายมีภูมิคุ้มกันสารเคมีชนิดนี้จะทำงานได้ดีเมื่อมีสุขภาพดีมีผลให้การทำงานมีประสิทธิภาพ การที่คนเรามองโลกในแง่ดี มีความรัก ความหวัง ความสนุกสนาน จะช่วยรักษาโรคภัยได้การหัวเราะจะช่วยทำให้ร่างกาย ความคิด รวมทั้งสุขภาพจิตดีขึ้น มีผลการวิจัยว่ากล้ามเนื้อของพวกเราสามารถผ่อนคลายได้อย่างรวดเร็วภายหลังได้ดูการ์ตูนหรือสิ่งสวยงามมีผลการวิจัยที่แสดงให้เห็นว่าอารมณ์ขันจะช่วยเสริมสร้างระบบทางเดินหายใจได้มีการเปรียบเทียบระหว่างผู้ที่อารมณ์ขันอยู่เสมอจะมีระบบภูมิคุ้มกันดีกว่าอารมณ์ขันหรือการหัวเราะจะช่วยเพิ่มภูมิคุ้มกันในร่างกายช่วยป้องกันร่างกายจากการติดเชื้อ มีผู้ป่วยมากมายค้นพบว่าอารมณ์ขันจะช่วยทำให้เขาฟื้นฟูร่างกายจากอาการปวดเรื้อรัง การหัวเราะเป็นการออกกำลังกาย เนื่องจาก การหัวเราะจะช่วยเพิ่มอัตราการเต้นของหัวใจ กระตุ้นการไหลเวียนของเลือดและช่วยฟื้นฟูกล้ามเนื้อในร่างกาย การหัวเราะจะช่วยรักษาสมดุลระหว่างการหายใจเข้าออกเป็นการรักษาโรคเกี่ยวกับระบบทางเดินหายใจ นอกจากนั้นการหัวเราะจะช่วยเพิ่มปริมาณฮอร์โมนอดินาลิน (adrenaline) และสารเคมีอื่นๆ ที่จะช่วยให้เกิดอาการตื่นตัวและมีความจำที่ดีขึ้น (แพทย์ทางเลือก 2547 : 48-51)

ตามสภาพธรรมชาติของอารมณ์ขัน อารมณ์ขันจะแปรตามสภาพพื้นฐานของจิตใจถ้าจิตใจเป็นสุขจะมีอารมณ์ขันง่ายถ้าจิตใจเป็นทุกข์จะมีอารมณ์ขันยาก อารมณ์ขันจะแปรตามสภาพร่างกาย ร่างกายสมบูรณ์จะมีอารมณ์ขันง่ายกว่าร่างกายอ่อนแอ คนบ้าจี้จะมีอารมณ์ขันง่ายกว่าคนไม่บ้าจี้การแสดงออกของอารมณ์ขันมีหลายวิธีเช่นหัวเราะการหัวเราะเป็นการแสดงออกที่ทุกคนเข้าใจ คนเราหัวเราะ 1 นาทีคล้ายออกกำลังกาย 1 ชั่วโมงร่างกายจะผลิตสารออกมาชนิดหนึ่งเรียกว่า “เอนโดฟิน” เป็นสารที่คนออกกำลังกายนานๆ คนนั่งสมาธิ คนมีความสุขมากๆ จะผลิตสารตัวนี้ออกมาในกระแสเลือด สารเอนโดฟินจะช่วยให้อารมณ์ดีด้านทานของร่างกายดีขึ้น สุขภาพทั่วๆ ไปก็จะดีขึ้น การหัวเราะทำให้คนเรามีความสุขในประเทศอินเดียมีการชุมนุมกันแล้วหัวเราะเพราะเชื่อว่าการหัวเราะคือการสร้างความสุข ส่งเสริมสุขภาพและยังเป็นการออกกำลังกายปอดและหัวใจที่ดีมาก

คนเราควรวางเวลาปลดปล่อยอารมณ์ออกมาบ้างอย่าเก็บไว้คนเดียว ปลดปล่อยความเป็นตัวของตัวเองบ้างเพื่อสุขภาพไม่ต้องสวมหัวโขนไม่ต้องวางฟอร์มตลอดเวลาเพราะทุกๆ คนเป็นคนธรรมดาเท่านั้นยิ่งคนทำงานในเชิงอำนาจยิ่งต้องเก็บกดมากมักจะลงท้ายด้วยความเครียดที่สะสม เสียสุขภาพ การหัวเราะเป็นการลดความเครียดที่ดีมาก หาเรื่องหัวเราะเสียบ้างชีวิตจะมีความสุข การแสดงออกของอารมณ์ขั้นอีกวิธีหนึ่งก็คือการยิ้ม หลายคนไม่เคยหัวเราะเลยคงจะเป็นนิสัยที่จริงจังมากเกินไป ก็ไม่มีใครกล้าเข้าใกล้ลูกไม่กล้าปรึกษา ภรรยาที่เกรง ลูกน้องคนใช้ก็กลัว ดังนั้นต้องหัดยิ้มบ้าง ยิ้มให้กับตัวเองนึกเรื่องที่ทำให้เรายิ้ม แต่ต้องให้พอเหมาะ อย่าทำให้เกิดความรู้สึกว่ายิ้มเหมือนหลอกในหลวงท่านยังทรงมีอารมณ์ขันจนเขียนออกมาเป็นหนังสือหลายเล่ม จะเห็นว่าท่านทรงใช้อารมณ์ขันเป็นเครื่องมือผ่อนคลายภาวะอันใหญ่หลวงของท่านคนไทยน่าจะเลียนแบบนายหลวของเราบ้างการสร้างอารมณ์ขันก็คงไม่ยากขึ้นแรกก็หัดยิ้มกับตัวเองก่อนหัดนึกถึงเรื่องตลกๆ หัดมองโลกในแง่ดี หัดดูตลกอ่านหนังสือตลก หัดทำตลกบ้าง พยายามหาวิธีที่ทำให้คนอื่นหัวเราะบ้าง เราหัวเราะบ้าง นอกจากนั้นอารมณ์ขันยังเป็นเครื่องมือแก้ปัญหาที่ดีมากเครื่องมือหนึ่งใช้ได้ทุกสถานที่โดยเฉพาะในครอบครัวหรือที่ทำงาน อารมณ์ขันโดยเฉพาะผู้บริหารจำเป็นมาก เพราะจะลดแรงกดดันสร้างบรรยากาศของการทำงานที่ดีมากแต่ต้องดูกาลเทศะให้ดีมากเกินไปก็ไม่ดีไม่มีเลยก็จะเครียดทั้งองค์กร (นายแพทย์วิวัฒน์ วิริยกิจจา 2548 : 1-2)

จากแนวความคิดดังกล่าวพอสรุปได้ว่าอารมณ์เป็นรูปแบบของปฏิกิริยาตอบสนองของคนเราต่อสิ่งเร้ารอบตัว มีการเปลี่ยนแปลงทั้งสรีรวิทยา พฤติกรรม การแสดงออก และภาวะความรู้สึก โดยพัฒนาการทางอารมณ์เป็นการผสมผสานระหว่างพื้นอารมณ์เดิมกับอิทธิพลจากสิ่งแวดล้อม ลักษณะของอารมณ์จะแบ่งเป็น 3 กลุ่มใหญ่ๆ คือ อารมณ์ด้านบวก อารมณ์ด้านลบ อารมณ์กลางๆ หรือแบ่งตามระดับความรุนแรงจะมีหลายลักษณะ เช่น อารมณ์โกรธ อารมณ์กลัว อารมณ์กังวล อารมณ์เกลียด อารมณ์ดี

อารมณ์ขัน คืออารมณ์สนุกสนาน ตลกขบขันจัดเป็นอารมณ์ด้านบวก อยู่ในกลุ่มอารมณ์ดี มีประโยชน์มากมาย เช่น การรักษาโรคต่าง ๆ การสร้างภูมิคุ้มกัน ช่วยทำให้ระบบหมุนเวียนของเหลวในร่างกายปกติ นอกจากนั้นอารมณ์ขันยังมีประโยชน์ในการบริหารงาน ถ้าผู้บริหารรู้จักใช้อย่างพอเหมาะ เหมาะสมกับกาลเทศะ จะทำให้องค์กรมีความสุข มีความอบอุ่น มีความกันเอง ผู้ร่วมงานก็สบายใจที่ได้คบหา เพราะอารมณ์ขันทำให้ผู้บริหารอารมณ์ดี มองโลกในแง่ดี จะทำให้ลดความกดดัน ลดความขัดแย้งในองค์กร ลดปัญหา อารมณ์ขันเป็นเครื่องมือที่ใช้ในการแก้ปัญหาได้เป็นอย่างดี ผู้บริหารจึงควรที่จะสร้างอารมณ์ขันเพื่อประโยชน์ขององค์กร

การสร้างอารมณ์ขันของผู้บริหาร

ในแต่ละวันชีวิตของนักบริหารต้องเผชิญกับผู้คนและเหตุการณ์ต่างๆ ทำให้อารมณ์ต้องเปลี่ยนแปลงไป จนบางครั้งก็ยากที่จะควบคุมระดับอารมณ์ให้มั่นคงและราบเรียบ เนื่องจากจะอดทนหรืออดกลั้นเอาไว้ได้ นักบริหารจึงควรพัฒนาบุคลิกภาพในด้านอารมณ์และจิตใจ เพื่อให้มีลักษณะของความหลากหลายและสอดคล้องกับเหตุการณ์ที่ผันแปร แต่อารมณ์ที่สร้างขึ้นมาควรเป็นอารมณ์ในแง่ดีและสร้างสรรค์นั่นก็คือ (1) ใจกว้างพร้อมที่จะเปิดรับความคิดเห็นที่ต่างมุมมอง (2) ใจเย็นสามารถฟังผู้อื่นได้อย่างสุขุม พินิจพิเคราะห์อย่างรอบคอบ (3) ใจสะอาด มีศีลธรรม คุณธรรม มีเมตตากรุณาไม่คิดทำร้ายผู้อื่น (4) ใจยุติธรรม มีความเป็นกลาง ตัดสินด้วยเหตุผล ให้ความเป็นธรรมแก่ทุกฝ่าย (5) ใจสนุก มีอารมณ์ดี ยิ้มแย้มแจ่มใส นักบริหารจะทําอย่างไร จึงจะรักษาระดับอารมณ์ให้เบิกบานและมั่นคงได้ตลอดเวลา คำตอบก็คือท่านต้องฝึกสร้างอารมณ์ขันให้เกิดขึ้นอยู่เสมอ เพราะมันช่วยให้ท่านมองโลกในแง่ดี พูดอย่างอารมณ์ดี และผู้ที่อยู่ใกล้ซึ้งรู้สึกอบอุ่น เป็นกันเอง และสบายใจที่จะได้คบหาสมาคมด้วย ไมเคิล เฮย์โปซี จากหนังสือเทคนิคการหยอดอารมณ์ขันเรียบเรียงโดย นกคด เจนสวัตต์ (จรรยาพร ธรณินทร์ 2538 : 30) ได้กล่าวถึงการเล่าเรื่องตลกและสนุก เพื่อให้การพูดน่าฟังไว้ว่า ถ้านักบริหารรู้จักนำมาใช้ในการเจรจาธุรกิจหรือในการดำเนินอาชีพของท่าน อารมณ์ขันจะช่วยให้นักบริหารเป็นพวกเดียวกันกับผู้ฟัง ทำให้บรรยากาศเป็นกันเองและลดความขัดแย้ง ช่วยลดความจุกจิกของผู้อื่น ช่วยให้ผู้ฟังไม่โห่ร้าย ช่วยให้ข้อมูลที่นักบริหารกำลังพูดกลายเป็นเรื่องตลกที่จำได้ง่าย และชวนให้ผู้ฟังตั้งใจฟังด้วยความสบายใจ อย่่างไรก็ตาม การหยอดอารมณ์ขันให้ได้ผลดี ย่อมต้องมีเทคนิคและกลยุทธ์ซึ่งผู้พูดจะต้องเลือกเรื่อง เลือกโอกาส และชวนให้ผู้ฟังตั้งใจฟังด้วยความสบายใจ ประเด็นเรื่องสนุกที่จะพูดให้เหมาะกับกลุ่มผู้ฟัง คุณพื้นฐานการศึกษา เพศ วัย อาชีพ ความสนใจ และฐานะทางสังคม เศรษฐกิจ เพื่อจูงใจผู้ฟังให้ติดตามจนจบเรื่อง เลือกเรื่องที่สนุกที่พูดได้อย่างปลอดภัยไม่ทำร้ายจิตใจใคร หรือไม่ทำให้ใครคนหนึ่งๆ ต้องเสียหน้าหรืออับอายไว้ศักดิ์ศรี เรื่องที่พูดควรสะท้อนอารมณ์ของผู้ฟังให้คล้อยตาม เลือกเรื่องสนุกที่เหมาะสมกับบุคลิกนิสัยของตนเอง เช่น ท่านเป็นคนเปิดเผยร่าเริง สนุกสนาน หรือชอบเก็บสีหน้า และอารมณ์ได้ราบเรียบ เลือกสร้างอารมณ์ขันให้เหมาะกับสถานการณ์ หรือเรื่องที่กำลังเล่า เพื่อให้เกิดการเชื่อมโยงอย่างกลมกลืนกับสภาพแวดล้อมในขณะนั้น เดิมอารมณ์สนุกลงในเนื้อหาที่พูดได้อย่างเหมาะสม และที่สำคัญคือ ต้องรู้จักโอกาส และจังหวะที่เหมาะสม เมื่อหยอดอารมณ์ขันไปแล้ว ต้องทำให้เกิดผลดี คือ ผู้ฟังต้องสนุกสนานไปด้วย มิฉะนั้นจะกลายเป็น “ตลกผิดหรือด้าน” สิ่งที่นักบริหารควรหลีกเลี่ยงไม่นำมาเล่าเป็นเรื่องตลกขบขัน ไม่ควรแสดงตัวเป็นหัวหน้าหรือเจ้านายผู้ไร้รสนิยม ในการนิทานลูกน้องหรือผู้อื่นที่อยู่ในตำแหน่งต่ำกว่าในเชิงดูหมิ่น ซึ่งถือเป็นความผิดพลาดในการเลือกเป้าหมายของการสร้างอารมณ์ขันที่ไม่เหมาะสม เพราะอาจทำให้ผู้ฟังซึ่งอาจ

เป็นกลุ่มเพื่อนผู้ถูกพาดพิงตกลงไม่ออก หลีกเลี่ยงการเหยียดหยามดูหมิ่นเกี่ยวกับเพศ เนื่องจากเป็นเรื่องที่หมีน้หน่ม โดยเฉพาะหากกลุ่มผู้ฟังเป็นผู้หญิงอาจไม่นึกสนุกไปด้วย และจะนึกดูถูกดูเหยียดของผู้อ่านมากกว่า หลีกเลี่ยงการพาดพิงถึงชนกลุ่มน้อยและความขัดแย้งทางศาสนา เพราะเป็นเรื่องละเอียดอ่อน และก่อให้เกิดความสะเทือนอารมณ์ได้ง่าย การพูดออกไปจึงเป็นเรื่องประระบาง พร้อมทั้งจะบาดหูให้ผู้ฟังรู้สึกขมขื่น ชิงชังหรือรังเกียจ จนอยากจะโต้แย้งออกมา หลีกเลี่ยงคำพูดสองแง่สองง่าม จนอยากจะแย้งออกมา หลีกเลี่ยงการล้อเลียนสังคม โดยเฉพาะเรื่องเชื้อชาติของชนชาติ หลีกเลี่ยงการทำลายล้าง หรือถือโอกาสตอกหน้าบุคคลใดบุคคลหนึ่งซึ่งอยู่ในที่นั้น ให้กลายเป็นตัวตลกเพราะอาจก่อให้เกิดความเจ็บใจหรือละอายที่ถูกถากถางเยาะเย้ยต่อหน้าสาธารณชน หากนักบริหารจะเลือกโจมตี ควรให้ตนเองนั้นแหละเป็นเป้าหมายที่ดีที่สุด

ดังนั้น เทคนิคการหยอดอารมณ์ขันขั้นต้นหรือสำหรับมือใหม่ ควรเป็นดังนี้ คือ ก่อนพูดจงเตรียมตัว ค้นหาข้อมูลเพื่อทราบคุณลักษณะของกลุ่มผู้ฟัง เลือกเป้าหมายของการพูดให้ดี ใช้ตนเองเป็นเป้าแห่งความสนุกเป็นดีที่สุด ไม่ทำลายใครและทำให้ท่านเป็นคนที่มีความเป็นกันเอง และมีประสบการณ์สูงน่าเชื่อถือมากขึ้น เปิดตัวและสรุปด้วยบทสนทนา และสอดแทรกอารมณ์ขันเป็นช่วงๆ เพื่อให้ผู้ฟังเบือนหน้า รู้จักเทคนิคในการพูด ควรเริ่มจากใบหน้าที่ยิ้มแย้มเป็นกันเอง พูดจาฉะฉานและลึกลับที่เริ่มจากช้าและชัดเจน เน้นในช่วงที่ต้องการเน้น พูดอย่างถูกอักขระวิธี มีควบกล้ำและวรรคตอนที่ต้องออก นอกจากนั้นควรแสดงท่าทางประกอบบ้าง ประเด็นที่ต้องการเน้นเป็นพิเศษ ควรใช้ตลกหรือขำขันเรื่องยาว เพื่อสร้างอารมณ์ร่วมให้ติดตามด้วยความสนใจ หลังจากได้พัฒนาการพูดไปได้ระยะหนึ่ง หรือกล่าวง่ายๆ คือ เมื่อมีประสบการณ์แล้วและชั่วโมงบินมานานเพียงพอ ควรเริ่มต้นขั้นก้าวหน้าต่อไป ได้แก่ สร้างอารมณ์ขันในลักษณะที่แสดงออกอย่างเป็นธรรมชาติ คุณไม่ฝืนเสแสร้งทำขอให้นักบริหารลองศึกษาลีลาการพูดของตลกมืออาชีพ จะทำให้ท่านสังเกตเห็นความแนบเนียนจากความขำของในประสบการณ์ สร้างสไตล์หรือลักษณะประจำตัวของท่าน ให้มีเอกลักษณ์เป็นที่น่าประทับใจ การสร้างเอกลักษณ์อยู่ที่วิธีการพูด ท่านจะเลือกแบบใด เช่น ตลกหน้าตาย พูดไปยิ้มไปและหัวเราะบ้าง พูดล้อเลียนประชดสังคมและการเมือง หรือพูดอย่างหักมุมในจังหวะที่ทุกคนคาดไม่ถึง ท่านต้องฝึกซ้อม ฝึกพูดเพื่อให้เกิดความชำนาญ ต้องจัดวางมาดและแสดงท่าทางได้อย่างกลมกลืน หากยังไม่แน่ใจอย่ารีบนำไปใช้ ท่านควรลองก่อนในกลุ่มเล็กๆ เพื่อทดสอบปฏิกิริยาจากผู้ฟังก่อน หากท่านยังไม่สามารถเล่าจากประสบการณ์ของตนเอง ลองยืมคำพูดของผู้อื่นมาใช้และควรรออ้างอิงบุคคลที่มีชื่อเสียงเป็นที่รู้จักทั่วไป โดยท่านจะต้องสะสมคำคมสุภาษิต ข้อคิด คำพูดขำขันที่เป็นอมตะเพื่อเลือกยืมมาใช้อย่างปลอดภัย การเล่าขำขันต้องใช้ภาษาพูด เล่าให้สั้น ดำเนินเรื่องอย่างกระชับ ชูประเด็นให้ตรงจุดคล้ายกับการปล่อยหมัดตรง ให้กระทบเป้าอย่างรวดเร็วและแม่นยำ การพูดต้องรู้จักจังหวะของการหน่วงเวลา คือ เล่าไปเรื่อยๆ และต้อง

หยุดนิ่งพักหายใจชั่วคราวแต่จะต้องรู้ว่าควรหยุดเมื่อใด การหยุดนั้นก็คือ จังหวะก่อนปล่อยหมัดน็อกนั่นเอง ซึ่งเป็นการใช้บทส่งท้ายให้เสียงที่หนักแน่น แจ่มใส เมื่อพูดออกไปแล้ว ท่านจะต้องยินรอฟังเสียงหัวเราะที่ติดตามมาช่วงนี้ท่านต้องไม่หัวเราะตาม แต่จะต้องวางท่าประหลาดใจเหลือเกินว่าเรื่องที่ท่านเล่าไปทำไมน่าขำอะไรขนาดนั้น เพื่อให้ผู้ฟังรู้สึกว่าเขาฉลาดกว่าผู้พูด รู้จักการแก้ปัญหาเฉพาะหน้า หากท่านไม่เตรียมตัว เตรียมข้อมูลมาดี หรือเลือกเล่าเรื่องที่ไม่เหมาะสม อาจไม่ได้เสียงหัวเราะตามความคาดหวัง เพราะบางครั้งในคนบางกลุ่ม เช่น อาจารย์มหาวิทยาลัย นักวิจัย นักวิชาการ นักบริหารระดับสูง และนักบริหารธุรกิจ ซึ่งเคยชินกับการพูดอย่างเป็นทางการเรื่องใดสามารถทำให้กลุ่มผู้ฟังหัวเราะออกมาได้แล้ว จะทำให้เสียงหัวเราะติดตามมาอีกและท่านจะมีความมั่นใจพูดได้ดีขึ้น อย่างน้อยที่สุดควรมีเรื่องสนุกเรื่องหนึ่งเรื่องใดที่จะสะกิดใจเรียกเสียงหัวเราะออกมา ถ้าไม่มีจริงๆ ท่านต้องนำไปแก้ไขข้อบกพร่องทันที

หลักการที่กล่าวมานี้เป็นเทคนิคการหยอดอารมณ์ขันของมือใหม่และมือพัฒนา สำหรับมืออาชีพท่านยังต้องเรียนรู้เคล็ดลับต่างๆ เพิ่มเติมอีก คือ เตรียมข้อมูลล่วงหน้า แต่เวลานำไปแสดงออกต้องเล่นออกมาเหมือนที่ท่านคิดออกมาได้เดี๋ยวนั้นเอง ซึ่งจุดนี้เรียกว่า มี “ไหวพริบปฏิภาณ” โดยเฉพาะคำคมในนาทีกวิกฤต ในขณะที่กำลังพูดเรื่องยาก เรื่องหนัก หรือเรื่องขัดแย้ง ท่านต้องจดจำคำคม ข้อคิดจำขานไว้จำนวนมาก เพื่อจะได้นำมาออกมาใช้ได้หลายๆ โอกาส โดยเฉพาะในช่วงที่เกิดการสะดุด เช่น ไมโครโฟนเสีย ไฟดับ ข้างนอกห้องมีเสียงดังเกิดขึ้น คนฟังบางคนนอนหลับ มีเสียงพูดคุยกัน ห้องประชุมร้อนอบอ้าวหรือหนาวเกินไป ท่านจะต้องลำดับการเล่าเรื่องของท่านไว้ล่วงหน้า นอกจากนี้ยังต้องจัดการแก้ไขสถานการณ์ต่างๆ ศึกษาข้อมูลของพิธีกรที่แนะนำ ผู้อภิปรายร่วมกับคุณ ขนาดของห้อง ระบบเสียงไมโครโฟน สิ่งที่จะมาขัดจังหวะการพูด และเหตุการณ์อื่นๆ ที่อาจเกิดขึ้นโดยไม่คาดคิด ท่านต้องเปลี่ยนมุมตลกให้เหมาะกับงาน เพราะมุมตลกสามารถนำไปใช้ซ้ำได้อีก แต่ต้องปรับเปลี่ยนตัวละครบ้าง เช่น อาจปรับเปลี่ยนเนื้อหา เปลี่ยนบทส่งท้าย เปลี่ยนแนวคิด หรือปรับเปลี่ยนเวลาเพื่อให้ทันสมัย เมื่อท่านเป็นมืออาชีพ ท่านต้องสร้างเรื่องตลกใหม่ๆ ด้วยตัวท่านเองเพื่อให้เกิดความชำนาญและมีเรื่องเล่าใหม่ๆ ซึ่งอาจเริ่มจากนำเรื่องเก่ามาดัดแปลงเนื้อหาหรือเหตุการณ์ประกอบเพื่ออธิบายความสัมพันธ์ใหม่ และเมื่อท่านฝึกซ้อมอยู่เสมอ ท่านจะสามารถคิดมุขใหม่ และมีความคิดสร้างสรรค์อย่างที่เรียก พรแสวงทำให้เกิดพรสวรรค์ (จรรยาพร ธรณินท์ 2538 : 30-33)

จากที่กล่าวมาแล้วข้างต้นจากการบริหารโดยรวม การบริหารสถานศึกษาก็คือกระบวนการทำงานร่วมกันของบุคลากร เพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมายร่วมกันตามภารกิจของสถานศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพและมีความสุข โดยผู้บริหารต้องมีความรู้ความสามารถในกระบวนการบริหาร มีภาวะผู้นำ คือ มีคุณลักษณะหรือคุณสมบัติเป็นที่ยอมรับ ที่ทุกคนยินดีจะปฏิบัติตามด้วย

ความเต็มใจ นอกจากนั้นผู้บริหารยังต้องมีการพัฒนาบุคลิกภาพให้เป็นคนที่มีคุณภาพทั้งภายในและภายนอก ซึ่งในเรื่องภาวะผู้นำและการพัฒนาบุคลิกภาพ มีเรื่องหนึ่งที่สำคัญคือผู้บริหารต้องมีอารมณ์ขัน เพราะอารมณ์ขันจะทำให้องค์กรมีความสุข ผู้บริหารจะต้องรู้จักการสร้างอารมณ์ขัน รู้จักใช้อารมณ์ขันให้เหมาะสมกับกาลเทศะ เหมาะสมกับสถานการณ์ก็จะเป็นประโยชน์อย่างมาก ในที่นี้จะขอกล่าวถึงการบริหารสถานศึกษาตามภารกิจ โดยจะนำเอาทฤษฎี Z มาประยุกต์ใช้ ดังจะกล่าวต่อไป

การประยุกต์ทฤษฎี Z ไปใช้ในการบริหารสถานศึกษา

ทฤษฎี Z เป็นทฤษฎีทางการบริหารธุรกิจที่เกิดขึ้นจากผลกระทบระหว่างระบบการบริหารธุรกิจแบบญี่ปุ่น กับระบบการบริหารธุรกิจแบบอเมริกัน ผู้ที่คิดค้นทฤษฎีนี้ได้แก่ศาสตราจารย์ วิลเลียม จี. โอยูชิ (William G. Ouchi) แห่งมหาวิทยาลัย UCLA (University of California at Los Angeles) เหตุที่ วิลเลียม จี. โอยูชิ เรียกทฤษฎีนี้ว่า ทฤษฎี Z ก็เพื่อให้สอดคล้องกับทฤษฎี X และทฤษฎี Y ซึ่งเป็นทฤษฎี Duglas Megregor ได้ตั้งซึ่งหลายปีมาแล้ว ทฤษฎี Z มีองค์ประกอบที่สำคัญ 4 ประการ คือ การทำให้ปรัชญาที่กำหนดไว้บรรลุผล การพัฒนาผู้ได้บังคับบัญชาให้ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพให้ความไว้วางใจแก่ผู้ได้บังคับบัญชา การให้ผู้ได้บังคับบัญชามีส่วนร่วมในการตัดสินใจ หากจะวิเคราะห์องค์ประกอบทั้ง 4 ข้อนี้ จะเห็นได้ว่าทฤษฎี Z ได้รวมเอาหลักการของทฤษฎี X และทฤษฎี Y ไว้ด้วย (ซึ่งก็คือทฤษฎีแห่งความเป็นมนุษยธรรม Humanistic Theory) ซึ่งสาระสำคัญของทฤษฎีนี้ก็คือ มนุษย์รักความเป็นธรรม รักความเป็นอิสระ มีความต้องการและความคาดหวังที่ตั้งไว้ ส่วนองค์การก็จะต้องมีกฎเกณฑ์ที่ต้องควบคุมมนุษย์ ดังนั้นภาระหน้าที่ของผู้นำก็คือการปรับองค์การให้สอดคล้องกับธรรมชาติของมนุษย์ เพื่อให้เป้าหมายของมนุษย์สอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กร องค์ประกอบทฤษฎี Z ตรงกับทัศนะของ Likert ที่ให้ไว้เกี่ยวกับผู้นำว่า ภาวะผู้นำเป็นกระบวนการที่ต่อเนื่องกัน ซึ่งผู้นำจะต้องคำนึงถึง ความคาดหวังคุณค่า และการใช้ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ในกลุ่มสมาชิกที่ทำงานร่วมกัน ซึ่งนำไปสู่ร่วมงานเข้าใจถึงกระบวนการต่างๆ ภายในองค์การเพื่อสนับสนุนให้ทุกคนใช้ความรู้ความสามารถของตนเองได้อย่างเต็มที่ เพื่อปฏิบัติงานภายในองค์การให้มีประสิทธิภาพที่สุด ผู้นำจะต้องเข้าไปมีส่วนร่วมในการตัดสินใจเกี่ยวกับงานและสวัสดิการในองค์การและในขณะที่เดียวกันก็ต้องสร้างแรงจูงใจเพื่อให้ผู้ได้บังคับบัญชามีความรับผิดชอบในกรปฏิบัติงาน ซึ่งก็คือการให้ความไว้วางใจแก่ผู้ได้บังคับบัญชานั่นเอง ทฤษฎี Z ได้ให้หลักการบริหารไว้ 3 ประการ คือ คนในองค์การต้องมีความซื่อสัตย์ต่อกันและกัน (trust) คนในองค์การจะต้องมีความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน (subtle) คนในองค์การจะ

ต้องมีความใกล้ชิดมีความเป็นกันเอง (intimacy) ซึ่งทั้ง 3 ประการนี้ ก็เปรียบเสมือนการเน้นหนักในเรื่องมนุษย์สัมพันธ์ในองค์กรนั่นเอง

ได้กล่าวแล้วว่า ทฤษฎี z เป็นทฤษฎีทางการบริหารธุรกิจที่เกิดขึ้นจากผลกระทบระหว่างระบบบริหารธุรกิจแบบญี่ปุ่นระบบบริหารธุรกิจแบบอเมริกัน ลักษณะการบริหารงานคล้ายระบบญี่ปุ่น แต่จะมีการดัดแปลงเพื่อให้เข้ากับสภาพสังคมอเมริกัน ซึ่งมีบริษัทธุรกิจในอเมริกาหลายบริษัทได้นำมาใช้เช่น บริษัท General Motor, โรงงานประกอบรถยนต์ Buick, ซึ่งบริษัท Hewlette Packard บริษัท IBM และบริษัท Eastern Kodak เป็นต้น ซึ่งรูปแบบ (type) ของทฤษฎี z มีดังนี้ คือ ระยะเวลาการทำงานเป็นไปตลอดชีวิต การประเมินและเลื่อนตำแหน่ง ไม่ต้องรอรระยะเวลา 10 ปี ลักษณะงานอาชีพต้องรู้หลายๆ ด้าน เช่นเดียวกับญี่ปุ่น การบริหารใช้ระบบ MBO การควบคุมการบริหารเป็นแบบอเมริกัน การตัดสินใจมีทั้งแบบรวมอำนาจและการกระจายอำนาจ การทำงานและมนุษย์สัมพันธ์ในองค์กรมีอิสระเป็นของตัวเองและมีเสรีภาพเท่าเทียมกัน ยึดหลัก trust, subtle และ intimacy เนื่องจากวิธีการบริหารที่ดีตามทฤษฎี z นั้น มีองค์ประกอบที่สำคัญ 4 ประการดังได้กล่าวแล้ว คือ การทำให้ปรัชญาที่กำหนดไว้บรรลุ การพัฒนาผู้ได้บังคับบัญชาให้ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ การให้ความไว้วางใจแก่ผู้ได้บังคับบัญชา การให้ผู้ได้บังคับบัญชามีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ดังนั้น หากผู้บริหารสถานศึกษาจะนำวิธีการของทฤษฎี z ไปประยุกต์ใช้ในการบริหารก็จะกระทำได้ โดยวิธีการดังต่อไปนี้ คือ

การทำให้ปรัชญาที่กำหนดไว้บรรลุผล จึงจำเป็นจะต้องมีการกำหนดจุดมุ่งหมาย (goal) หรือ ปรัชญาของสถานศึกษาไว้เป็นลายลักษณ์อักษร และเพื่อใช้ปรัชญาของสถานศึกษาที่กำหนดไว้บรรลุผล จะต้องอธิบายหรือทำความเข้าใจระหว่างครูผู้สอน เพื่อให้เกิดพฤติกรรมการเรียนการสอนให้เป็นที่ไปตามแนวปรัชญาของสถานศึกษา ทั้งนี้เพื่อให้ปรัชญามีแนวทางปฏิบัติที่ชัดเจนมิใช่เขียนหรือกำหนดไว้เป็นลายลักษณ์อักษรในสมุดแต่เพียงอย่างเดียว ไม่นำปรัชญามาสู่การปฏิบัติปรัชญาจะไม่บรรลุผลเป้าหมายของการบริหารและการเรียนการสอนของสถานศึกษาก็จะเป็นไปอย่างเลื่อนลอยไม่มีจุดมุ่งหมาย การนิเทศติดตามการปฏิบัติงานของครู เป็นความจำเป็นของผู้บริหารที่จะต้องดำเนินการเป็นระยะอย่างต่อเนื่อง ทั้งนี้ก็เพื่อผลแห่งให้ปรัชญาที่กำหนดไว้บรรลุผล

การพัฒนาคณะครูในสถานศึกษาให้ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ เป็นหน้าที่และความจำเป็นของผู้บริหารที่จะต้องพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษาของตนให้เป็นบุคลากรที่มีคุณภาพ ทั้งนี้เพื่อให้ผู้ได้บังคับบัญชาปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ วิธีการพัฒนาอาจทำได้หลายรูปแบบ ด้วยการใช้เครื่องมือในการพัฒนาองค์กร ดังนี้ คือ การนิเทศงานและให้คำปรึกษาหารือ (advising and consultation) ทั้งเป็นกลุ่มและเป็นบุคคล โดยเฉพาะทางด้านวิชาการ จัดให้ครูในสถานศึกษาได้มีชั่วโมงทำการสอนตามความเหมาะสม และความถนัดเพื่อให้เกิดความพึงพอใจ เป็นการสร้างขวัญ

และกำลังใจในการปฏิบัติงานจัดหาสิ่งอำนวยความสะดวกต่างๆ ในการปฏิบัติงาน ตลอดจนจัดสวัสดิการตามความต้องการจำเป็นบนพื้นฐานแห่งความเป็นไปได้ ให้แก่ผู้ได้บังคับบัญชาตามสมควรเพื่อพัฒนาจิตใจ จัดหาเอกสารทางวิชาการ คู่มือการสอนตามหลักสูตร และหนังสือเสริมความรู้อื่นๆ ไว้ในห้องสมุดเพื่อให้ครูได้ศึกษา ค้นคว้า เพื่อพัฒนาตนเอง (self – development) จัดให้มีการหมุนเวียนสับเปลี่ยนหน้าที่การงาน (jobrotation) กันบ้าง เช่น เปลี่ยนชั้นที่สอนประจำ 2 ปี ต่อครั้ง หรือเปลี่ยนในแต่ละปีการศึกษา เป็นต้น จัดให้มีการฝึกอบรม (training) ในระยะสั้นๆ เฉพาะวิชา โดยอาจเชิญวิทยากรหรือ ให้ครูที่มีความรู้ความชำนาญกว่ามากให้การอบรม จัดกิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์เพื่อเสริมสร้างความสัมพันธ์ภายในสถานศึกษา จัดส่งบุคลากรในสถานศึกษาไปเข้ารับการอบรมที่หน่วยงานภายนอกเป็นผู้จัด โดยสับเปลี่ยนกันไปตามความจำเป็นและความเหมาะสมในระยะสั้นๆ และสนับสนุนให้ผู้ได้บังคับบัญชามีโอกาสไปศึกษาต่อเพื่อเพิ่มพูนความรู้และคุณวุฒิให้สูงขึ้น เทคนิควิธีดังกล่าว เป็นส่วนหนึ่งของวิธีการที่จะพัฒนาผู้ได้บังคับบัญชา ทั้งนี้จุดประสงค์ส่วนใหญ่ก็คือมุ่งเน้นการพัฒนาตัวบุคคล ให้มีความรู้ความชำนาญ (ทักษะ) มีทัศนคติที่ดีต่อวิชาชีพครูและมีพฤติกรรมในทางสร้างเสริมให้การทำงานอย่างมีประสิทธิภาพนั่นเอง

การให้ความไว้วางใจแก่ผู้ได้บังคับบัญชา ด้วยความคิดที่เชื่อว่าผู้ได้บังคับบัญชาทุกคนมีความสามารถและมีความรับผิดชอบต่องานที่ได้รับมอบหมาย มีความขยันหมั่นเพียร ด้วยกันทุกคนจะ นำศาสตร์ทางการบริหารมาใช้อย่างมีศิลป์ โดยถือว่าการเรียนการสอนจะบรรลุตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตรได้นั้นอยู่ที่กระบวนการสอนและการทำงานของคณะครูในสถานศึกษาเป็นสำคัญ ถ้าพึ่งผู้บริหารเพียงคนเดียวถึงจะเก่งหลักการ และกระบวนการบริหารเพียงใด แต่ถ้าไม่ได้รับความร่วมมือจากคณะครูในสถานศึกษาก็จะไม่เกิดประสิทธิภาพในการบริหารสถานศึกษาได้ การให้ความไว้วางใจผู้บังคับบัญชาเป็นการเปิดโอกาสให้ผู้ได้บังคับบัญชาได้แสดงความสามารถในการทำงานอย่างเต็มที่ และควรเปิดโอกาสให้เขาอาสาที่จะทำงานในสิ่งที่เขามั่นใจว่าทำได้สำเร็จ เช่น ใ้รับผิดชอบดำเนินโครงการต่างๆ ตามความในใจและความถนัด ผู้บริหารสถานศึกษาจะไม่ก้าวก่ายหรือสอดส่องดูแลอย่างเข้มงวดกดดันนัก แต่จะคอยดูแลอยู่ห่างๆ และพร้อมที่จะช่วยเหลือให้คำแนะนำในการแก้ไขปัญหาเมื่อมีอุปสรรคการแสดงความไว้วางใจ ผู้ได้บังคับบัญชานั้นเป็นการแสดงออกถึงความเป็นผู้มีน้ำใจและการมองคนในแง่ดี

การเปิดโอกาสให้คณะครูมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ งานบางอย่างผู้บริหารเองเป็นผู้ตัดสินใจแต่ในบางอย่างก็ต้องเปิดโอกาสให้ผู้อื่นมีส่วนช่วยในการตัดสินใจ คือการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจทั้งผู้บริหารสถานศึกษาและคณะครู ในสังคมประชาธิปไตยจำเป็นต้องร่วมส่งเสริมบรรยากาศของการทำงานเป็นหมู่คณะ ผู้บริหารจะทำคนเดียวไม่ได้ ต้องทำงานร่วมกันกับคณะครู การเปิดโอกาสให้คณะครูมีส่วนร่วมในการตัดสินใจจึงเป็นส่วนหนึ่งที่จะทำให้คณะครูมีความ

ผูกพันกับสถานศึกษาที่ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้เพื่อนร่วมงาน หรือผู้ใต้บังคับบัญชา มีส่วนร่วมในการตัดสินใจนั้นย่อมก่อให้เกิดผลดีหลายประการคืองานที่ทำย่อมเกิดผลดีทั้งปริมาณ และคุณภาพ เนื่องจากได้ใช้ทั้งความสามารถและความตั้งใจของเพื่อนร่วมงาน เมื่อทุกคนมีส่วนร่วมในการตัดสินใจความเอือมธุอาในการทำงานก็มีไม่มากและทุกคนก็จะรู้จักมุ่งหมายแห่งการทำงานเหมือนกัน ช่วยลดข้อข้องใจของผู้ใต้บังคับบัญชาลง และเป็นการเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้บริหารสถานศึกษามากขึ้น การติดตามผลอย่างใกล้ชิดก็อาจไม่จำเป็น และเป็นการส่งเสริมคุณภาพการตัดสินใจของผู้บริหาร สถานศึกษาเพราะถ้าพึ่งผู้บริหารคนเดียวคงจะไม่มีความรู้รอบรู้เกี่ยวกับทางเลือกหรือทางออกทุกทาง และก็คงจะไม่รอบรู้ในผลที่ตามมาทุกๆ อย่าง การเปิดโอกาสให้คณะครูมีส่วนร่วมในการตัดสินใจนั้น ถึงแม้ว่าจะเป็นสิ่งที่ดีควรส่งเสริม แต่ผู้บริหารสถานศึกษาก็พึงระวังว่า เรื่องใดที่ควรเปิดโอกาสให้คณะครูมีส่วนร่วมในการตัดสินใจและคณะครูเองก็มิได้มีความคาดหวังว่าจะต้องมีส่วนร่วมในการตัดสินใจทุกๆ อย่าง และทุกๆ ครั้งเสมอไป (คณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ 2536 : 24-28)

จากทฤษฎีดังกล่าวมีองค์ประกอบ 4 อย่างคือ 1) การทำให้ปรัชญาที่กำหนดไว้บรรลุผล 2) การพัฒนาครูในสถานศึกษาให้ทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ 3) การให้ความไว้วางใจแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา 4) เปิดโอกาสให้คณะครูมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ และทฤษฎีนี้ยังยึดหลักสำคัญ 3 ประการคือ 1) คนในองค์กรต้องซื่อสัตย์ต่อกัน 2) คนในองค์กรต้องมีความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน 3) คนในองค์กรต้องมีความใกล้ชิดเป็นกันเอง จากองค์ประกอบ 4 อย่าง และหลักการ 3 อย่าง ต้องมีการพัฒนาครูมีการตัดสินใจร่วมกัน มีความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันมีความใกล้ชิดเป็นกันเอง ซึ่งเป็นการหน้าที่ที่จะต้องดำเนินการเพื่อให้บรรลุปรัชญาที่กำหนดไว้จึงจำเป็นต้องมีการประชุมมีการอบรมมีการสังสรรค์ เพื่อให้ครูทุกคนได้ประสานการทำงานพัฒนาความรู้ความสามารถ มีความรักความสามัคคีกลมเกลียวกันซึ่งในการประชุมการอบรม การจัดสวัสดิการ การสังสรรค์ ได้มีนักการศึกษาหรือมีกฎระเบียบวิธีการต่างๆ ดังจะกล่าวได้ดังต่อไปนี้

การประชุม

ความหมายของการประชุม

มีผู้ให้ความหมายของการประชุมไว้หลายแนวทางดังนี้

- มงคล คัมภาทอง (2518) การประชุมคือ การที่บุคคลกลุ่มหนึ่งนัดมาพบปะสนทนากันอย่างมีจุดมุ่งหมาย มีวิธีการ สถานที่ และเวลาที่ได้ตกลงกันไว้
- แก้วตา กรวงศ์ (2542) การประชุมหมายถึง การที่บุคคลที่มารวมกันเพื่อพูดคุยแลกเปลี่ยน ความคิดเห็นกันอย่างเป็นระบบระเบียบและมีจุดมุ่งหมาย

- สมิตร สัจญกร (2543) การประชุมคือการที่บุคคลมาพบกันตามนัดหมายเพื่อร่วมการคิดอย่างมีวัตถุประสงค์และระเบียบวิธี ณ สถานที่หนึ่งตามเวลาที่กำหนด

- ระวีวรรณ เสวตมาร การประชุมคือการที่บุคคลตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป มาร่วมปรึกษาหารือเพื่อร่วมกันคิดอย่างมีวัตถุประสงค์

ปีเตอร์ ดรึคเกอร์ (Peter Drucker 1976) การประชุมเป็นตัวบ่งชี้ขององค์การที่ไม่ประสบความสำเร็จ เป็นตัวทำให้เสียเวลา ถ้าผู้ดำเนินการประชุมไม่มีประสิทธิภาพ

แฮงส์ มาร์สัน (Hagnes Marison 1988) การประชุมคือการปรึกษาหารือ การรวบรวมข้อมูลจากบุคคลตั้งแต่ 3 คนขึ้นไป โดยร่วมมือกันกำหนดวัตถุประสงค์ สถานที่ในการสื่อสารโดยกำหนดเวลาแน่นอน

ฟิล ฮอดกัซัน และเจน เฮด (Phil Hodgson and Jane H. 1992) การประชุมเป็นสิ่งจรรโลงชีวิตขององค์การ ถ้าไม่มีการประชุม องค์การอาจจะไม่สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

สรุปแล้วความหมายของการประชุมคือ การรวมตัวของกลุ่มบุคคลเพื่อพบปะสนทนาหรือปรึกษาหารือร่วมกันคิดอย่างมีวัตถุประสงค์ อย่างมีระบบระเบียบ ตามสถานที่และเวลาที่กำหนด เพื่อให้องค์การสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

จากความหมายของการประชุมจะเห็นได้ว่าการประชุมมีความสำคัญไม่น้อย เพราะถ้าองค์การใดไม่มีการประชุมก็อาจจะไม่สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ การประชุมเป็นกลไกที่สำคัญขององค์การ เป็นสถานที่เปิดโอกาสให้สมาชิกได้แสดงความคิดเห็น เป็นการทำงานทางความคิด เป็นจุดรวมของความคิด การตัดสินใจ นโยบายการศึกษา ค้นคว้าวิจัย การแก้ปัญหา การเกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ การมีส่วนร่วมในการพัฒนาองค์การให้บรรลุเป้าหมาย การประชุมจึงเป็นเครื่องมือสำคัญในการบริหารงาน ผู้บริหารมีความสำคัญอย่างยิ่งในหน้าที่จะเป็นประธานการประชุม จะเป็นการสะท้อนถึงวิสัยทัศน์ ความสามารถของผู้บริหาร สถานการณ์ของผู้นำในการควบคุมดูแลตามบทบาทหน้าที่ที่รับผิดชอบ บางครั้งการประชุมยังแสดงให้เห็นถึงความล้มเหลวและการไร้ซึ่งวุฒิภาวะของผู้นำ หากผู้นำรู้จักใช้หลักการประชุมเป็นเครื่องมือในการบริหารได้อย่างถูกต้องเหมาะสมจะช่วยให้การบริหารงานในองค์การมีประสิทธิภาพ และมีประสิทธิผลช่วยจรรโลงองค์การให้มีชีวิตและมีการเคลื่อนไหวอย่างต่อเนื่องตลอดเวลา ดังนั้นประโยชน์ของการประชุมจึงมีมากมาย เช่น การติดต่อสื่อสาร การอำนวยความสะดวก การประสานงาน การควบคุม กำกับดูแล ตรวจสอบ การทำงานทางความคิดร่วมกัน ความรอบคอบในการตัดสินใจ การประชาสัมพันธ์ การประสานความคิดและสร้างความเข้าใจ การมีส่วนร่วมในการทำงาน การปรึกษาหารือการแก้ปัญหา การเกิดความคิดสร้างสรรค์ เกิดแนวทางใหม่ กระบวนการใหม่ๆ จากความคิดเห็นในที่ประชุม การ

ติดตามผล ประเมินผล ตลอดจนการบำรุงขวัญ การสร้างกำลังใจ ผู้บริหารในฐานะประธานในการ
ดำเนินการประชุมจึงต้องรู้บทบาทหน้าที่เพื่อให้การดำเนินการประชุมบรรลุเป้าหมาย

บทบาทหน้าที่ของประธานหรือผู้นำในการประชุมที่ดี ก่อนการประชุมจึงควรกำหนด
จุดมุ่งหมายในการประชุม กำหนดระเบียบวาระการประชุม วัน เวลาและสถานที่ มอบหมายให้
เลขานุการการประชุมจัดทำหนังสือเชิญประชุมล่วงหน้าอย่างน้อย 7 วัน เตรียมเนื้อหาสาระที่เกี่ยวข้อง
ข้องกับการประชุม เตรียมข้อมูลประกอบการตัดสินใจ เมื่อถึงเวลาประชุม ประธานมีหน้าที่กล่าว
เปิดประชุมและดำเนินการประชุมตามระเบียบวาระการเปิด ควรเปิดให้ตรงเวลา ควรสร้าง
บรรยากาศให้เป็นกันเอง พูดทักทายสมาชิกด้วยความเป็นมิตร การนำเข้าสู่วาระการประชุมควรแจ้ง
วัตถุประสงค์และข้อมูลให้ชัดเจน มีการกระตุ้นให้ทุกคนอภิปรายแสดงความคิดเห็น วางตัวเป็น
กลางถ้าประธานขาดความเป็นกลางจะเป็นการสกัดกั้นความคิดเห็นของสมาชิก มีความยุติธรรม
ยอมรับความคิดเห็นและเหตุผลของสมาชิกทุกคนให้ทุกคนมีโอกาสพูดดำเนินการและควบคุมดูแล
การประชุมให้เป็นไปตามระเบียบวาระ ควบคุมเวลา และความประพฤติกของสมาชิกในที่ประชุม
อย่างกัลยาณมิตรให้ความสนใจต่อการแสดงความคิดเห็นของสมาชิกอย่างต่อเนื่อง พยายามสร้าง
บรรยากาศในที่ประชุม การอภิปรายบางครั้งอาจเคร่งเครียดประธานจะต้องรู้จักสร้างอารมณ์ขันเพื่อ
ลดความเครียดความขัดแย้งลงบ้าง มีการสรุปประเด็นเป็น การตัดสินใจเป็นระยะเพื่อให้สมาชิกคิด
ตามการประชุมได้ทันและทราบความก้าวหน้าของการประชุม พยายามรักษาระเบียบของการ
ประชุมไว้ ให้พูดทีละคน ขอให้อนุญาตประธานก่อนพูดทุกครั้ง รักษาเวลาการประชุม

การปิดประชุมควรมีการสรุปประเด็นทบทวนความเข้าใจมติการประชุมให้ทุกคนทราบ
ผลการประชุมในครั้งนี้ ประเมินความก้าวหน้า กล่าวขอบคุณในการให้ความร่วมมือของสมาชิก
กล่าวปิดประชุม และมีการติดตามผลการประชุม การประชุมจะไม่ได้ประโยชน์อะไรเลยถ้าประชุม
แล้วไม่ได้นำมติข้อสรุปของที่ประชุมไปปฏิบัติประธานต้องติดตามผลการปฏิบัติงานของผู้เกี่ยวข้อง
ซึ่งจะทำให้การประชุมบรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่วางไว้ แต่มีอีกสิ่งหนึ่งที่จะทำให้การ
ประชุมประสบความสำเร็จหรือล้มเหลวคือคุณสมบัติของประธานในที่ประชุม

คุณสมบัติของประธานในที่ประชุม

คุณสมบัติส่วนตัวของประธานเป็นส่วนหนึ่งที่จะทำให้การประชุมนั้นประสบความสำเร็จ
หรือไม่ ประธานที่จะประสบความสำเร็จในการประชุมต้องมีคุณสมบัติดังนี้ คือ มีบุคลิกภาพ
ดี บุคลิกภาพเป็นสิ่งที่จะใช้ประเมินความสามารถของการเป็นผู้นำประชุมบุคลิกที่ดีจะทำให้ที่
ประชุมเคารพและศรัทธาในตัวประธานจะต้องมีท่าทางองอาจน่าเลื่อมใส แต่งกายสะอาด สุภาพ
กระตือรือร้น สดชื่น แจ่มใส มีความมั่นคง และเชื่อมั่นในตัวเองสามารถควบคุมอารมณ์ได้และ
อดทน ใจเย็น ประณีประนอมชี้แจงเหตุผล ขจัดข้อขัดแย้งรู้ระเบียบและมารยาทของการประชุมเป็น

อย่างดี และใช้ได้เหมาะสมมีความรู้ในเรื่องที่ประชุมอย่างชัดเจน ตอบคำถามสมาชิกได้อย่างชัดเจน มีเทคนิคที่จะนำการประชุมไปสู่ความสำเร็จ ใช้คำพูดชัดเจนเข้าใจง่าย ไม่วกวนสับสน มีความสามารถตั้งคำถามที่จะให้สมาชิกได้แสดงความคิดเห็นอย่างกว้างขวาง ฟังอย่างสนใจประชาชน ต้องตั้งใจฟังและฟังให้ตลอดสรุปความจากการฟังได้ถูกต้องตรงประเด็นและตรงต่อเวลารักษาเวลาได้ดี สมาชิกจะเลื่อมใสศรัทธาถ้าประธานเป็นตัวอย่างที่ดีแก่สมาชิก ไม่ว่าจะการประชุมถึงที่ประชุม การเปิดปิด การประชุมตรงเวลา โดยได้เนื้อหาสาระครบถ้วน

การพูดในที่ประชุม

โดยที่ได้กล่าวไว้แล้วว่า การประชุมเป็นการพบปะหรือแสดงความคิดเห็นต่อปัญหา เพื่อมุ่งหมายที่จะหาข้อมูลให้ได้แนวทางในการแก้ไข ดังนั้นการประชุมในแต่ละครั้งจึงต้องอาศัย การพูดเป็นสื่อไม่ว่าการพูดของประธานหรือของสมาชิก สิ่งที่มีบทบาทอยู่ในการประชุม คือ การ ได้เถียง ดังนั้นเพื่อขจัดปัญหาและการประชุมดำเนินไปด้วยดี แต่ละคนจึงควรมีหลักการพูดในที่ ประชุมดังต่อไปนี้ พูดกระชับ สั้น ได้ความหมายชัดเจน มีเหตุผลสนับสนุนความคิดเห็น ไม่ทำทุก เรื่องให้เป็นเรื่องเครียด ยิ้มแย้มแจ่มใสเป็นกันเอง ข้อเท็จจริง ไม่จำเป็นต้องอ่านเอกสารตลอดเวลา ใช้เหตุผลในการอภิปราย ไม่เอาชนะกันด้วยอารมณ์ พูดทีละคน ไม่แย่งกันพูดจนฟังไม่ได้ศัพท์ และรักษาเวลาที่จำกัด ใช้น้ำเสียงที่เหมาะสมให้ทุกคนได้ยินทั่วถึง พูดกับประธานไม่ใช่พูดกับ สมาชิก ระวังอารมณ์ไม่พูดโพล่งแม่คนอื่นจะมีความคิดเห็นขัดแย้งกับตน ไม่พูดเสียดสี กระทบ กระแทกคนอื่น ไม่พูดเรื่องส่วนตัวในที่ประชุมไม่พูดพาดพิงถึงปมด้อยของคนอื่น เพราะนั่นคือ การประจาน พูดให้มีชีวิตชีวา ใช้น้ำเสียงให้เป็นประโยชน์ ไม่พูดออกนอกเรื่องนอกประเด็นหรือ วกไปวนมา ใช้คำพูดสุภาพ ไม่ก้าวร้าว ไม่อวดตัวข่มคนอื่น และไม่ใช้ศัพท์เทคนิค ถ้าไม่แน่ใจว่าทุกคนจะเข้าใจเหมือนกัน (พชร บัวเพียร 2536 : 74-78)

การเป็นวิทยากรในการอบรม

หน้าที่ของผู้บริหารอีกอย่างหนึ่งที่สำคัญมากก็คือ การพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถมีความก้าวหน้าอยู่เสมอ เพื่อให้ทันต่อความเปลี่ยนแปลงของสังคมในโลกยุคโลกาภิวัตน์ ในการพัฒนาบุคลากรนั้นมีมากมายหลายวิธี เช่น การจัดอบรม จัดให้มีการศึกษาดูงาน จัดให้มีการ นิเทศภายใน หรือจัดให้มีศูนย์การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง ในบางครั้งผู้บริหารอาจจะต้องเป็น วิทยากรในการจัดฝึกอบรมเอง

ความหมายของคำว่าวิทยากร

พจนานุกรมมีคำที่มีความหมายใกล้เคียงกับคำว่าวิทยากรอยู่หลายคำ เช่น ครู หมายถึง ครูผู้สั่งสอน ผู้มีใจหนักแน่น ผู้ควรเคารพ , ครู หมายถึง ผู้สั่งสอน ผู้ถ่ายทอดความรู้ให้แก่ศิษย์ ,

อาจารย์ หมายถึง ผู้สอนนักเรียนชั้นสูง ผู้เชี่ยวชาญวิชาสาขาใดๆ ครูนักปราชญ์ , นักปราชญ์ หมายถึง คนคงแก่เรียน วิทยากร หมายถึง ผู้ทรงความรู้ในวิชาการ

วิทยากร (Trainers) หมายถึง บุคคลซึ่งมีความรู้ความสามารถตลอดจนการพูดหรือนำเสนอและใช้เทคนิคต่างๆ ในเรื่องนั้นๆ ในการถ่ายทอดอันจะทำให้ผู้รับการฝึกอบรมให้เกิดความรู้ (Knowledge) ความเข้าใจ (Understanding) เจตคติ (Attitude) ความสามารถ (Skill) จนสามารถทำให้ผู้รับการอบรมเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมไปตามวัตถุประสงค์ที่ต้องการ วิทยากรฝึกอบรมหมายถึง บุคคลที่ทำหน้าที่ถ่ายทอดความรู้ไปยังผู้เข้ารับการอบรม เพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงเชิงพฤติกรรม ทั้งด้านความรู้ ด้านเจตคติ ด้านทักษะ และความเข้าใจ นอกจากนี้จะต้องมีความรู้ความสามารถและได้ รับการฝึกอบรมด้านวิธีสอน เทคนิคการสอนเช่นเดียวกับครูอาจารย์ทั่วไปแล้ว วิทยากรฝึกอบรมในฐานะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Change Agent) จะต้องมีเทคนิคในการจูงใจให้ผู้เข้ารับการอบรมเกิดความเข้าใจและมีศัลปะในการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม และเจตคติของผู้เข้ารับการฝึกอบรมอีกด้วย (สมชาติ กิจจรยง 2545 : 37)

ความจำเป็นของวิทยากรในการฝึกอบรม

ในองค์กรสมัยใหม่มุ่งเน้นในการพัฒนาคุณภาพของบุคลากรในการที่จะให้บุคลากรได้พัฒนาอย่างเป็นระบบอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้การปฏิบัติงานของบุคลากรเป็นมีอาชีพมากยิ่งขึ้น วิทยากรในการฝึกอบรมจึงมีความจำเป็นเพื่อการพัฒนาองค์กรเป็นอย่างดีเพื่อจะช่วยอำนวยความสะดวกให้แก่องค์กรอย่างมากมาเช่นการพัฒนาบุคลากรอย่างเป็นระบบจะช่วยให้การเพิ่มประสิทธิภาพเพราะการทำงานมีประสิทธิภาพ จะช่วยลดค่าใช้จ่ายเพราะบุคลากรมีความรู้ ความเข้าใจ มีความชำนาญในการปฏิบัติงานเป็นอย่างดี องค์กรสามารถขยายตัวได้อย่างมีประสิทธิภาพ เพราะองค์กรได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง มีความพร้อมในด้านบุคลากรที่จะรองรับการขยายตัวขององค์กร บุคลากรมีขวัญและกำลังใจในการทำงานมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเพราะบุคลากรมีความรู้ความเข้าใจมีความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย ลูกจ้างจะพึงพอใจที่จะมารับบริการตลอดไปเพราะบุคลากรมีการพัฒนาเป็นอย่างดี ดังนั้นวิทยากรฝึกอบรมจะต้องเป็นบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถมีบุคลิกภาพเหมาะสมที่จะถ่ายทอดให้บุคลากรได้เป็นอย่างดี ซึ่งจะกล่าวถึงบุคลิกภาพของวิทยากรในการฝึกอบรมต่อไป.

เทคนิคการปรับปรุงบุคลิกภาพในการเป็นวิทยากรฝึกอบรม

บุคลิกภาพ คือ ลักษณะเฉพาะบางประการ ซึ่งทำให้บุคคลแต่ละคนไม่เหมือนกัน ดังนั้นบุคลิกภาพที่ดีของแต่ละคนจึงไม่จำเป็นต้องเหมือนกันในโลกแห่งความเป็นจริง ไม่มีผู้ใดมีบุคลิกภาพที่ดีพร้อมสมบูรณ์จนไม่ต้องปรับปรุง อนึ่ง วิทยากรจะมีบุคลิกภาพที่ดีและเป็นที่เชื่อถือนั้นย่อมต้องเป็นที่ยอมรับของผู้เข้ารับการอบรมหรือผู้ฟัง ตลอดจนบุคคลในสังคมด้วย ทั้งนี้ ต้องอาศัยการ

วางตัวเป็นสิ่งสำคัญ การวางตัวนี้มีได้หมายถึงการวางมาดจนเกินไปแต่เป็นการคุมความประพฤติ และพฤติกรรมของตนเองให้อยู่ในขนบธรรมเนียมประเพณีและศีลธรรมอันดีงาม ส่วนบุคลิกภาพ และการปรับตัวต่างๆ ไปของวิทยากรนั้น อาจแบ่งออกได้ดังนี้

ความสามารถที่จะควบคุมตัวเองให้อยู่ในอาการสงบ วิทยากรผู้มีชั่วโมงการสอนน้อย หรือเพิ่งก้าวเข้ามาสู่ยุทธจักรของการเป็นวิทยากร จะมีความรู้สึกตื่นเต้น เมื่อได้รับเชิญให้ไปสอน อาการจะเริ่มแสดงออกตั้งแต่ก้าวแรกที่เข้าไปในห้องอบรม ซึ่งมีผู้เข้ารับการอบรมหรือผู้ฟังจ้องมองมายังวิทยากร กล่าวคือ วิทยากรจะไม่สามารถควบคุมตัวเองให้อยู่ในอาการสงบได้ โดยจะมีอาการมือหรือเสียงค่อนข้างสั่น มือและแขนไม่รู้จะเอาไว้ที่ไหนดี ทั้งๆ ที่ธรรมชาติได้สร้างมาไว้ใช้ประโยชน์นานาประการก็ตาม บางครั้งจะพูดอะไรก่อนหลังก็ลืมไปหมด พูดผิดพูดถูก ฯลฯ ฉะนั้น การควบคุมอารมณ์ของวิทยากรอาจฝึกทำได้โดยอาศัยชั่วโมงบินให้มาก ก่อนเข้าห้องอบรม ลองหายใจลึกๆ สัก 2-3 ครั้ง ทำจิตใจให้สงบและปลอบใจตนเองว่า นี่มาคุยกับเพื่อนหรือคนรู้จักมาก่อน แต่โดยเฉลี่ยแล้วอาการตื่นเต้น ขาดความสามารถในการควบคุมตัวเองให้อยู่ในอาการสงบ อาจหายได้ภายในเวลา 3-5 นาที ถ้าไม่หาย แสดงว่าขาดประสบการณ์และต้องพยายามฝึกฝนต่อไป

ความกระตือรือร้น วิทยากรทุกคนควรมีความกระตือรือร้นเป็นสิ่งสำคัญ ความกระตือรือร้นของวิทยากรแสดงถึงความขยัน ความคล่องแคล่ว ความชำนาญ ความกระปรี้กระเปร่า อากัปกริยาท่าทางจะดูกระชุ่มกระชวย แต่ไม่ถึงกับดูกระโดดกระเดกหรือตื่นเต้นมากเกินไป ต้องมีความกระตือรือร้นที่พอเหมาะพอควร สิ่งเหล่านี้ทำให้ผู้ฟังเกิดความกระตือรือร้นตามไปด้วย อนึ่ง อุปสรรคของความกระตือรือร้นของวิทยากรอาจเกิดได้จากหลายสาเหตุ อาทิเช่น สุขภาพพลานามัยของวิทยากร ซึ่งกรณีนี้ วิทยากรควรจะควบคุมดูแลสุขภาพเป็นพิเศษ อย่างอนดึกเกินไป ก่อนการสอนไม่ควรดื่มน้ำเมา การเป็นไข้หวัดหรืออาการเจ็บคอ ปัญหาทางบ้านก็เป็นอุปสรรคอย่างหนึ่ง ฉะนั้น วิทยากรควรควบคุมตนเองให้ดี และทำใจให้เบิกบานอยู่เสมอ

ความพร้อมที่จะติดต่อและสื่อสารความหมายกับผู้ฟัง วิทยากรต้องมีความพร้อมในเรื่องดังกล่าวนี้ เพราะวิทยากรจะเป็นผู้ถ่ายทอดวิชาความรู้ให้กับผู้เข้ารับการอบรมหรือผู้ฟังอยู่แล้ว ฉะนั้นการติดต่อสื่อความหมายต่างๆ จึงต้องประสานกันระหว่างผู้ให้กับผู้รับ อาทิ การใช้สายตา มองผู้ฟังในระดับตาด้วยกัน การชวนคุยหรือถามข้อสงสัยหรือปัญหาต่างๆ กับผู้ฟัง การให้ความเป็นกันเองกับผู้ฟัง แสดงความสนใจในความคิดเห็นหรือปัญหาข้อซักถามของผู้ฟัง เป็นต้น

ความเชื่อมั่นในตนเอง ความเชื่อมั่นในตนเองของวิทยากรย่อมจะเสริมบุคลิกภาพของวิทยากรโดยอัตโนมัติ บางครั้งวิทยากรบางคนที่มีชั่วโมงบินน้อย แต่ถ้ามีความเชื่อมั่นในตนเองไม่ว่าเรื่องวิชาความรู้ ความสามารถต่างๆ ก็จะช่วยให้วิทยากรนั้นๆ ลดความประหม่าตื่นเต้นลงได้ ถึงแม้บางครั้งผู้เข้ารับการอบรมหรือผู้ฟังจะมีวิญญูติที่สูงกว่าก็ตาม ความเชื่อมั่นในตนเองนั้นอาจ

เกิดขึ้นแก่วิทยากรได้โดยการสอนอย่างสมบูรณ์ มีความพร้อมในเนื้อหาวิชาความรู้ อาการของการขาดความเชื่อมั่นในตัวเอง อาจมีอาการพูดจาติด ๆ ขัด ๆ มือหรือแขนไม่อยู่กับที่ จับสายไมโครโฟนเล่น หรือมือชอบหยิบดินสอหรือปากกามาเล่น ไม่กล้าสบตากับผู้รับการฝึกอบรมหรือผู้ฟัง และไม่ค่อยจะเปิดให้ซักถามปัญหา ทั้งนี้เพราะไม่เชื่อมั่นในตนเองว่าจะตอบคำถามนั้นได้หรือไม่ ซึ่งบุคลิกภาพของวิทยากร โดยสรุปประกอบด้วย

บุคลิกภาพทางกาย รูปร่าง มีความกระตือรือร้น มีสง่า น่าเชื่อถือ แสดงท่าทีที่เป็นมิตร การแต่งกายสะอาด เรียบร้อย เหมาะสมกับลักษณะงาน / อาชีพหรือธุรกิจ กิริยาท่าทาง มีความเชื่อมั่น เป็นกันเอง เป็นมิตร / สาราวมและให้เกียรติผู้ฟัง

บุคลิกภาพทางอารมณ์ ยิ้มแย้ม จะช่วยเสริมสร้างบรรยากาศในการถ่ายทอด ควบคุมอารมณ์ไมโกรธหรืออารมณ์ฉุนเฉียวเมื่อถูกซักถาม มีอารมณ์ขัน จะช่วยลดความตึงเครียดในการรับฟังและช่วยเพิ่มความสุข

บุคลิกภาพทางสังคม มีมนุษยสัมพันธ์ มีความสามารถเข้ากับผู้อื่นได้ ปรับตัวได้ดี สามารถสร้างมนุษยสัมพันธ์ที่ดีกับผู้ฟังได้ มีน้ำใจ ร่วมมือ ช่วยเหลือ พร้อมให้คำแนะนำ คำปรึกษาหารือ

บุคลิกภาพทางปัญญา ความรู้ดี ยอมรับฟังความคิดของผู้เข้าอบรม สามารถถ่ายทอดความรู้ความคิดให้เหมาะสมกับความสามารถของผู้ฟัง มีเหตุผล ไม่ยึดมั่นถือมั่น หรือถือตัวจนเกินไป

บุคลิกภาพภายนอกและบุคลิกภาพภายใน (External and Internal Personality)

เราสามารถแบ่งบุคลิกภาพของคนออกได้เป็น 2 ลักษณะใหญ่ๆ คือ บุคลิกภาพภายนอกกับบุคลิกภาพภายใน นักถ่ายทอดที่ดีต้องทำความเข้าใจถึงเรื่องนี้ให้ดีและถูกต้อง เพราะเป็นแม่บทที่จะชักนำเราไปสู่หนทางที่เราต้องการได้

ดูตารางเปรียบเทียบต่อไปนี้ แล้วท่านจะเข้าใจความแตกต่างของบุคลิกภาพทั้ง 2 อย่าง

ตารางที่ 2 เปรียบเทียบบุคลิกภาพภายนอกและบุคลิกภาพภายใน

บุคลิกภาพภายนอก	บุคลิกภาพภายใน
1. รูปร่างหน้าตา	1. ความเชื่อมั่นในตนเอง
2. การแต่งกาย	2. ความกระตือรือร้น
3. การปรากฏตัว	3. ความรอบรู้
4. กิริยาท่าทาง	4. ความคิดริเริ่ม
5. การสบสายตา	5. ความจริงใจ
6. การใช้น้ำเสียง	6. ปฏิภาณไหวพริบ
7. การใช้ถ้อยคำภาษา	7. ความรับผิดชอบ
	8. ความจำ
	9. อารมณ์ขัน

จากตารางจะเห็นว่าบุคลิกภาพภายนอก คือสิ่งที่สังเกตเห็นได้ชัดหรือสัมผัสได้ด้วยประสาททั้ง 5 คือ ตา หู จมูก ลิ้นและกาย การแก้ไขปรับปรุงก็ทำได้ง่าย ใช้เวลาน้อยและวัดผลได้ทันที ส่วนบุคลิกภาพภายในนั้น มองไม่เห็นสัมผัสยาก ต้องทำงานร่วมกันหรืออยู่ด้วยกันนานๆ จึงจะค่อยๆ แสดงพฤติกรรมออกมา การแก้ไขเปลี่ยนแปลงค่อนข้างยาก ใช้เวลานานเลยวัดผลลำบาก นอกจากนั้นบางอย่างก็อยู่ลึกจนแก้ไขไม่ได้อย่างที่เรียกว่า “นิสัยอันถาวร” การพัฒนาบุคลิกภาพทั้ง 2 ส่วนนี้ ก็อย่างที่กล่าวไว้ในตอนต้นว่ากระทำได้ โดยการฝึกหัดพูดต่อที่สาธารณะบ่อยๆ บุคลิกทุกอย่างจะดีขึ้นตามลำดับ เพราะแท้ที่จริงการฝึกพูดกับการพัฒนาบุคลิกภาพ คือสิ่งเดียวกันนั่นเอง เราไม่ได้ฝึกกันเพื่อจะไปเป็นนักพูดแต่อย่างเดียว แต่เราฝึกเพื่อให้บุคลิกภาพของเราดีขึ้น ไม่มีวิธีการอื่นใดที่จะพัฒนาบุคลิกภาพของคนอย่างได้ผลในระยะเวลาสั้นๆ เท่ากับการฝึกพูดในที่ชุมชน โดยการฝึกพูดอย่างมีขั้นตอนตามระบบแบบแผนในระยะเวลาไม่มากนัก จะทำให้เขาวางตัวได้ดีขึ้น กิริยาท่าทางไม่เคอะเขิน แต่งกายเหมาะสม พูดจาพอคิบบพอดี มีความเชื่อมั่นในตนเอง มีความกระตือรือร้น มีมนุษยสัมพันธ์ มีความน่ารักเป็นกันเองกับคนทั่วไป และมีคุณลักษณะอีกหลายอย่างหลายประการที่หาไม่ได้จากที่ไหน นอกจากการฝึกหัดพูดในที่ชุมชน ผู้ถ่ายทอดในบทบาทของนักพูด นักบรรยาย วิทยากร ผู้สอนงาน ควรจะต้องสวมบทบาทการถ่ายทอดของนักฝึกอบรมที่เรียกว่า วิทยากร เพื่อก่อให้เกิดบรรยากาศในการเรียนรู้ที่ได้รับทั้งความรู้ ความเข้าใจ ความสามารถ พลังสติ และจริยธรรมในการทำงาน ผู้ถ่ายทอดจึงต้องอาศัยเทคนิคในการถ่ายทอดที่สำคัญที่ส่วนใหญ่ใช้

เพื่อก่อให้เกิดบรรยากาศที่ดีในการฝึกอบรม ซึ่งมีเทคนิคสำคัญ 5 ประการของนักฝึกอบรมที่ใช้กันคือ

(1) เทคนิคในการบรรยายหรือสอนเทคนิคการบรรยาย (Presentation Techniques) การบรรยายประกอบด้วย ผู้บรรยายเอง interest หมายถึง การสร้างความสนใจให้เกิดขึ้นก่อนที่จะเริ่มบรรยายเนื้อหาต่อไป เช่น บอกวัตถุประสงค์ให้ผู้ฟังรู้ก่อน activities หมายถึง การจัดให้มีกิจกรรมต่างๆ ในระหว่างการบรรยาย เพื่อให้เกิดความรู้ ความเข้าใจยิ่งขึ้น contact หมายถึง การพยายามสร้างความสัมพันธ์กับทุกๆ คนในห้องบรรยาย summaries หมายถึง การสรุปประเด็นสำคัญ เมื่อการบรรยายจบในแต่ละหัวข้อ posture หมายถึง การแสดงท่าทางในการบรรยายให้เรียบร้อยไม่ขวางหูขวางตา voice control หมายถึง การใช้เสียงบรรยายที่มีระดับเสียงน่าฟัง มีเสียงสูงบ้าง เสียงต่ำบ้าง ตามจังหวะที่ควรเน้นและธรรมดา อย่าพูดเสียงสูงตลอดเวลา

(2) เทคนิคในการทำให้ผู้ฟังเข้าใจง่ายและจำง่าย วิธีทำให้ผู้ฟังหรือผู้เข้ารับการอบรมเข้าใจและจำง่ายมี 9 วิธี ดังนี้ คือ ใช้ภาพประกอบ (analogies) หมายถึง การสอนให้รู้โดยใช้ภาพประกอบ โดยแยกส่วนต่างๆ ให้เห็นง่ายๆ เช่น เขียนภาพแสดงการผลิตกระแสไฟฟ้าด้วยพลังน้ำ เขียนให้เห็นอ่างน้ำ ท่อโรงไฟฟ้า สายส่งไฟฟ้า บ้านเรือนราษฎรที่ใช้ไฟฟ้า เล่าเรื่องผูกเป็นเรื่อง (anecdotes) หมายถึง การเล่านิทาน หรือเรื่องสั้นขึ้นมาเพื่อเปรียบเทียบให้เกิดความเข้าใจ ใช้คำย่อ (mnemonic codes) หมายถึง การใช้คำย่อ หรือเกิดความเข้าใจง่าย แยกเป็น 2 แบบ คือ acrotics เป็นชื่อย่อ EGAT เป็นต้น acronyms เป็นการย่อข้อความมาเพื่อให้สั้นสะดวกต่อการจดจำ เช่น Kuala Lumpur เขียนย่อว่า KL เป็นต้น เชื่อมสองสิ่งให้เข้าด้วยกัน (associations) หมายถึง ต้องเชื่อมสองสิ่งเข้าด้วยกัน เพื่อให้จำได้ง่าย เช่น สีแดง หมายถึง อันตราย เป็นต้น ใช้เพลง กาพย์ โคลง กลอน (rhymes) หมายถึง การใช้เพลงกาพย์ โคลง กลอน เพื่อให้เข้าใจได้ง่าย ใช้ตารางกราฟ (decision tables) หมายถึง การสอนโดยแสดงตารางหรือกราฟ เพื่อให้เข้าใจได้ง่าย ยกตัวอย่างที่ใกล้ตัว (concrete) หมายถึง การยกตัวอย่างสิ่งๆ ที่ผู้เข้ารับการฝึกอบรมจะเข้าใจได้ง่าย สอนเป็นลำดับขั้นตอน (algorithms) หมายถึง การสอนเป็นขั้นตอน เช่น การบวกเลข เป็นต้น กล่าวถึงสังคมและวัฒนธรรมของกลุ่มทำให้เข้าใจง่าย (generalization) หมายถึง การยกสิ่งที่แพร่หลายหรือเป็นสัญลักษณ์ของส่วนรวมเพื่อให้เกิดความเข้าใจ เช่น คนไทย ยิ้มและมีมิตรภาพ เป็นต้น

(3) เทคนิคการสร้างอารมณ์ขัน การสร้างอารมณ์ขัน หมายถึง การก่อให้เกิดความสนุกสนานและชวนให้ขบขัน “อารมณ์ขัน (sense of humour)” ต่างกับ “ตลก (joke)” กล่าวคือ การสร้างอารมณ์ขันเป็นทั้งศาสตร์และศิลป์ ซึ่งเป็นกระบวนการที่เกี่ยวข้องกับสภาพจิตใจหรือความรู้สึกที่ละเอียดอ่อน วัตถุประสงค์ที่สำคัญของการสร้างอารมณ์ขัน มี 3 ประการ คือ เพื่อเสริมสร้างเนื้อหาสาระในการนำเสนอ เป็นการสร้างอารมณ์ขัน เพื่ออธิบายหรือเชื่อมโยงกับเนื้อหาสาระโดยตรง ซึ่ง

จะเริ่มต้นจากการนำเสนอเนื้อหาสาระ และปรับเนื้อหาสาระไปสู่การสร้างอารมณ์ขัน แล้วต่อด้วยเนื้อหาสาระสลับกันไป เพื่อเสริมสร้างบรรยากาศในการเรียนรู้ เป็นการสร้างอารมณ์ขันเพื่อเสริมสร้างบรรยากาศในการเรียนรู้ โดยเชื่อมโยงให้สอดคล้องกลมกลืนกับเนื้อหาสาระ ก็จะทำให้การเรียนรู้มีประสิทธิภาพสมบูรณ์ยิ่งขึ้น เพื่อค้นรายการ เป็นการสร้างอารมณ์ขันที่มุ่งเน้นในการเตรียมความพร้อมหรือปรับสภาพของผู้เข้ารับการฝึกอบรมให้พร้อมสำหรับการฝึกอบรมต่อไป ซึ่งวิธีการสร้างอารมณ์ขันมี 4 วิธี คือ การสร้างอารมณ์ขันโดยใช้การพูด การสร้างอารมณ์ขันโดยใช้ภาษาท่าทาง การสร้างอารมณ์ขันโดยใช้สื่ออื่นๆ การสร้างอารมณ์ขันโดยใช้วิธีผสม อารมณ์ขันมีส่วนช่วยให้เกิดความฉลาดรู้ทางอารมณ์ อารมณ์ขันมีส่วนช่วยให้เกิดความฉลาดรู้ทางอารมณ์ได้เหมือนกัน ท่านอาจารย์ที่บัณฑิต มฤคพิทักษ์ ได้เคยกล่าวไว้ในการสร้างอารมณ์ขันของพวกเราได้ในเวลาพูด คุณสนทนา เจริญ หรือถ่ายทอด อย่างน้อย 5 วิธี คือ รู้จักการมองโลกในแง่ดี – มองโลกในแง่บวกเสมอ มีความแหลมคม – จดจำและบันทึกคำพูด หรือประโยคที่มีความแหลมคมทั้งหลาย สะสมจดจำ – จดจำประโยคคำพูดที่ดีและสร้างสรรค์ไว้ นำมาดัดแปลง – อาจนำมาดัดแปลง ตกแต่งเล็กน้อย เอาไว้ใช้ในการสนทนาปราศรัยกับบุคคลต่างๆ แสดงอุกกาตเทศะ – พูดคุยสนทนาให้เหมาะสมกับเวลา บุคคล โอกาสและสถานที่

พัฒนาตนเองในการสร้างอารมณ์ขันให้ได้ผลนั้น ควรปฏิบัติดังต่อไปนี้คือ มองโลกในแง่ดี คือ มีความฉลาดทางอารมณ์ที่ดีเสมอ สนใจเรื่องขบขัน จากการอ่านและการฟัง รู้จักการสังเกตและจดจำ แนวทางการพูดของผู้อื่น เสริมสร้างปฏิภาณไหวพริบให้กับตนเองเสมอ คิดให้แปลกแหวกแนว ใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ สร้างสรรค์ลูกเล่นและมุขขบขันให้กับตนเอง ทดลองนำมาใช้ในเวลถ่ายทอดหรือให้วิชาการ ค้นหาลีลาของตนเอง ในเวลาออกสนามหรือถ่ายทอดเสมอ

ข้อควรระวังในการสร้างอารมณ์ขัน มีดังนี้คือ อย่าลอกเลียนแบบ อย่าเน้นอารมณ์ขันยิ่งกว่าเนื้อหาสาระ จงระมัดระวังการใช้มุขลอยหรือลูกเล่นลอย จงหลีกเลี่ยงเรื่องหยาบหรือตลกอนาจาร อย่าเครียดเกินขอบเขต อย่ากระทบผู้ฟัง และปมด้อยผู้ฟัง ไม่ล่วงเกินผู้ฟัง อย่าลั่นไหลจนกะล่อน อย่าตะแคงสิ่งที่ผู้ฟังยึดถือหรือเคารพ

(4) เทคนิคการตั้งคำถาม ชนิดของคำถาม อาจารย์สมยศ พลจันทร์ ได้กล่าวถึงคำถามว่า คำถามมี 10 ชนิดด้วยกัน คือ overhead question เป็นคำถามที่ถามออกไปกลางๆ ไม่ระบุชื่อคนที่จะตอบ directed question เป็นการถามโดยระบุชื่อผู้ตอบโดยตรง delaydirected question ถามขึ้นลอยๆ ไม่ระบุชื่อผู้ตอบโดยตรง redirection question ถามโดยระบุชื่อ แต่ไม่ได้หาคำตอบ จึงถามคำถามเดิมอีกแต่เปลี่ยนชื่อคนตอบใหม่ open question เป็นคำถามที่ต้องการให้ตอบยาวๆ โดยอิสระ closed question เป็นคำถามที่มีคำตอบกำหนดไว้แล้ว leading question เป็นคำถามที่บอกด้วย เพื่อต้องการสรุปหรือเน้นจุดสำคัญ rhetorical question เป็นคำถามที่ไม่ต้องการคำตอบ ถามเองตอบเอง

trick question เป็นคำถามที่ต้องการความตกลงขบขัน เพื่อพักผ่อนคลายความเครียด catch question เป็นการถามตอบจนหัวข้อ เพื่อหยั่งรู้ว่า เข้าใจกันหรือไม่ เทคนิคการใช้คำถาม คำถามแต่ละประเภท จะใช้อย่างไรนั้น มีเทคนิคการใช้อยู่ 5 ประการ คือ ถามเพื่อการดึงหัวข้อที่จะจบแล้ว ไปสัมพันธ์กับ หัวข้อใหม่ที่กำลังจะบรรยายต่อไป ถามเป็นจุดเพื่อให้ผู้ตอบคำถามนั้นให้ได้ กล่าวคือ เมื่อถาม คำถามคนใดคนหนึ่งแล้วเกิดตอบไม่ได้ ก็เปลี่ยนคำถามใหม่ให้ง่ายเข้า ถ้ายังตอบไม่ได้ก็เปลี่ยน คำถามใหม่อีกให้ง่ายกว่าเดิมจนกว่าคนๆ นั้นจะตอบสิ่งที่ต้องการให้ตอบได้ ถามเพื่อตรวจสอบความรู้ ที่สอนไปเข้าใจกันหรือไม่ ถามเพื่อปลุกบรรยากาศให้ลึกลับ หรือปลุกคนที่กำลังหลับให้ตื่นขึ้นมา ถามคนที่ชอบคุยหรือชอบอยู่คนเดียว โดยใช้คำถามที่ยากเพื่อให้คนนั้นเงยบง้าง

(5) เทคนิคการตอบคำถาม เทคนิคในการตอบคำถามสำหรับวิทยากร ในขณะที่มีผู้ สงสัย ไม่เข้าใจ แสดงความคิดเห็นต่างๆ หรือจะหาข้อ หรือ เพื่อหาข้อยุติข้อหนึ่งข้อใดก็ตามขอฝาก เทคนิคในการตอบคำถามดังนี้ คือ

ถ้าไม่แน่ใจไม่ควรเปิดโอกาสให้ถาม คือ พูดไปบรรยายไป แล้วขอยุติหรือขอจบ เนื่องจากได้เวลาพอดี จะยุติโดยการก่อนลงเวทีอาจจะพูดว่า “ที่กล่าวทั้งหมด หวังว่าคงได้รับ ประโยชน์ตามสมควรพอดีได้เวลาพอดี จึงขอยุติไว้แค่นี้” หรือ “ต้องขอภัยที่รีบบรรยายโดยไม่ได้ เปิดโอกาสให้ซักถาม แต่ถ้าหากมีข้อสงสัยประการใด เอาไว้โอกาสหน้า หรือจะเขียนโน้ตฝากคำ ถามไว้ที่ผู้ดำเนินรายการไว้ก่อนแล้วจะดำเนินการให้” แต่ถ้าหากมีผู้ยืนยันจะสอบถามและต้องการ คำตอบ ก็ขอให้เราใช้หลักข้อที่ 2 เป็นต้นไป ดังนี้

ชมเชยผู้ถาม เช่น “แหม ขอบคุณมาก คำถามนี้เป็นคำถามที่ดี” ขอบคุณมากที่ถามคำ ถามนี้ โขคดีของพวกเรา ผมลืมรายละเอียดตรงนี้ไป”

ทวนคำถาม การทวนคำถามโดยให้ผู้ถามทบทวนเป็นการสรุปประเด็นปัญหา และ ผู้ตอบจะได้มีเวลาคิดล่วงหน้าด้วยว่าจะตอบอย่างไร เช่น “ขอรบกวนคำถามใหม่ เผอิญเมื่อสักครู่นี้ ได้ยินไม่ชัดเจน” “ไหนลองทบทวนคำถามใหม่ซิว่า มีกี่ประเด็น ขอบคุณครับ”

ถามใหม่ ถ้าไม่แน่ใจ เช่น “คือผมไม่แน่ใจในคำถามของพวกเราว่า สอบถาม ประเด็นไหน ลองทบทวนใหม่ ดีไหมครับ”

ตอบคำถามให้ผู้ฟังทั้งหมด หลังจากได้ยินคำถามครบถ้วนกระบวนความแล้ว ขอ ให้วิทยากรหันหน้ามองผู้ฟังให้ทั่วถึง แล้วตอบคำถามโดยมีจุดมุ่งหมายให้สมาชิกในห้องได้ยินคำ ถามทั่วถึง

ให้ผู้ฟังเป็นผู้ตอบ เหมาะสำหรับคำถามที่โต้แย้งหรือไม่เห็นด้วย หรือเห็นตรงข้าม กับผู้พูด / วิทยากร วิทยากรจึงควรหาผู้ฟังในห้องให้ผู้ฟังที่เห็นด้วยกับวิทยากรบางท่านเป็นคน

ตอบ เช่น “ไหนดใครในห้องมีความเห็นไม่เหมือนผู้ถามที่ถามเมื่อสักครู่ ขอสัก 1 – 2 ท่าน ช่วยตอบหน่อย ขอบคุณครับ” “อ้อ คนอื่นมีความเห็นอย่างไร ลองดูซิ” เป็นต้น

หลักการของการผูกขาดคำตอบ คือ ควรเปิดโอกาสให้ผู้ฟังท่านอื่นสอบถามคำถามบ้าง อาจจะพูดว่า “ไหนด ผมอยากให้คนอื่นลองถามบ้าง ประเดี๋ยวจะหาว่าผมมีหน้าม้า”

ตอบให้ตรงประเด็นของคำถาม การตอบโดยใช้คำพูดที่เข้าใจง่าย ชัดเจน อย่าตอบลับสน วกไปวนมา ควรตอบตามลำดับเหตุการณ์ ขั้นตอน

ใช้ตัวอย่าง หรือใช้สื่อต่างๆ ช่วย อาจจะเป็นสื่อเรื่องเอกสาร หรือหัวข้อที่เคยบรรยายสอนหรือกล่าวไปแล้ว เพื่ออ้างอิงหรือให้น้ำหนักในการตอบคำถามนั้นๆ

ไม่ควรที่จะใช้เวลานานเกินไปในการตอบคำถามแต่ละคำถาม หากผู้ฟังมีพื้นฐานดีอยู่แล้ว

เทคนิคในการถ่ายทอดของนักฝึกอบรม 5 เรื่อง คือ บรรยาย ทำให้เข้าใจง่าย สร้างอารมณ์ขัน ตั้งคำถามและตอบคำถาม เป็นกลยุทธ์สำคัญที่จะเป็นบันไดสู่ความสำเร็จในการถ่ายทอดของวิทยากรผู้ที่ยืนอยู่บนเวทีของการถ่ายทอด แต่ความสำเร็จทั้งหลายทั้งปวงนั้น ต้องอาศัยระยะเวลาในการก่อร่างสร้างตัวโดยใช้เวลา เวที ชั่วโมงบิน และประสบการณ์ พุงทะยานสู่เวหาของนักฝึกอบรมประเภทติดลมบน ซึ่งต้องใช้การฝึกฝน อดทน ต่อสู้ ดูตัวอย่าง สร้างสื่อ ไม่ถือตัว ไม่กลัวลำบาก ทำเรื่องยากให้ดูง่าย และกระจายข้อมูล ด้วยการเพิ่มพูนความรู้ เพื่อมุ่งมั่นสู่ความสำเร็จ (สมชาติ กิจจรรอง 2545 : 68 – 74 และ 173 – 184)

ในการเป็นวิทยากรในการฝึกอบรม นอกจากจะมีการพัฒนาบุคลิกภาพและเทคนิควิธีการต่างๆ แล้วยังต้องมีเคล็ดลับอีกหลายประการที่จะนำไปสู่ความสำเร็จ เช่น

เคล็ดลับในการพูด

เรื่องการพูดเป็นเรื่องสำคัญอย่างยิ่งของการเป็นวิทยากรในการฝึกอบรม เพราะการพูดเป็นการติดต่อสื่อสารเสียส่วนใหญ่ของวิทยากรที่จะใช้กับผู้เข้ารับการอบรม ดังนั้นการฝึกอบรมจะมีประสิทธิภาพได้เพราะการพูด การพูดของวิทยากรอาจจะนำไปสู่ความสำเร็จหรือความล้มเหลวได้ การพูดเป็นทั้งศาสตร์และศิลป์ที่วิทยากรจะต้องศึกษาหรือฝึกฝนเพื่อให้เกิดความชำนาญ ซึ่งมีนักการศึกษาได้ให้เคล็ดลับในการพูดไว้อย่างมากมาย

เคล็ดลับในการพูดที่สำคัญประการแรกก็คือ การสร้างความเชื่อมั่นในตัวเองในอันดับแรกต้องสำรวจตัวเองว่ามีคุณสมบัติในข้อนี้หรือไม่ ถ้าไม่มีต้องหมั่นฝึกฝน ไม่ต้องรีบร้อน เพราะความเชื่อมั่นเป็นเรื่องสำคัญในการที่จะปรากฏตัวต่อหน้าสาธารณชน การประหม่าการตื่นเวทีเป็นเรื่องปกติที่อาจเกิดขึ้นได้กับบุคคลทุกคน โดยเฉพาะผู้ที่จะเริ่มเป็นวิทยากรฝึกหัด ในขั้นแรกของการเป็นวิทยากร วิธีการสร้างความเชื่อมั่น อาจจะแก้ไขโดยการเตรียมทุกอย่างให้พร้อม ไม่ว่าจะ

เป็นเรื่องการแต่งกาย การทำธุระส่วนตัว การเตรียมอุปกรณ์ต่างๆ การเตรียมต้นฉบับ (script) เรียบเรียงตามลำดับไว้ให้เรียบร้อย เพื่อการใช้ที่สะดวก เตรียมคำขึ้นต้นคำลงท้ายให้เรียบร้อย สดุดมหายใจลึกๆ เตรียมตัวให้พร้อมก่อนที่จะปรากฏตัวบนเวที มีการวิเคราะห์ตัวเองอย่างละเอียดรอบคอบ ศึกษาจุดเด่นจุดด้อยของตนเอง ศึกษาหลักการพูด ระวังรักษาสุขภาพ ฝึกการหายใจที่ถูกต้อง เสริมสร้างอารมณ์ขัน

เคล็ดลับต่อไปก็คือต้องศึกษาและฝึกทักษะในการพูด เช่น การใช้ตัว ร, ล คำควบกล้ำ การพูดเว้นวรรค จังหวะหยุดเสียง ความชัดเจนของคำหรือประโยค คำพูดที่ไม่ควรใช้ เช่น เอ้อ, อ้า, นะคะ, นะฮะ, แบบว่า, มันคืออะไรที่ เป็นต้น การใช้คำสรรพนาม การพูดไม่ควรใช้คำย่อ เช่น การเรียกตำแหน่งคน หรืออ่านเวลาควรพูดเต็ม ศัพท์บางคำผู้ฟังไม่เข้าใจก็ไม่ควรใช้ ใช้ภาษาที่เหมาะสมกับผู้ฟังสามารถเข้าใจได้ง่าย ฝึกใช้คำสุภาพให้เหมาะสมควรเป็นคำที่เป็นรูปธรรม ไม่ควรใช้คำไทยปนฝรั่ง ศัพท์วิชาการที่ยังไม่แพร่หลาย เป็นต้น ระดับเสียงต้องเหมาะสมไม่เบาหรือดังเกินไป

เคล็ดลับในการขึ้นหรือเปิดเรื่องที่ดี หลังจากที่วิทยากรได้รับการเชิญขึ้นเวที กล่าวสวัสดิการ ประธาน พิธีกร และผู้ฟังเรียบร้อยแล้ววิทยากรจะต้องเริ่มต้นด้วยการทำความรู้จัก และสร้างความคุ้นเคย ควรเริ่มต้นด้วยการพูดลักษณะสุภาพ มีความเป็นพวกเดียวกัน ตลอดจนสามารถหาถ้อยคำหรือข้อความที่สร้างความอบอุ่นให้แก่ผู้ฟัง ดังนั้นวิทยากรจำเป็นต้องมีการเตรียมการโดยการคัดเลือกหรือสรรหาถ้อยคำ คำคมที่มีความหมายกินใจเพื่อสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างวิทยากรกับผู้ฟัง การทำให้ผู้ฟังเกิดความพอใจและสนใจยินดีที่จะรับฟังต่อไปเป็นเรื่องที่มีความสำคัญไม่น้อย วิทยากรอาจใช้เทคนิคการนำเรื่องได้โดยวิธีการต่างๆ เช่น นำเอาสุภาษิต คำพังเพย คำประพันธ์ต่างๆ ที่สะดุดใจหรือเกี่ยวข้องมากล่าวนำได้ หรืออ้างประวัติความเป็นมาของเรื่องที่จะพูด นำเหตุการณ์ปัจจุบันที่น่าสนใจมาเชื่อมโยงเรื่องที่จะพูด ใช้คำถาม การสร้างอารมณ์ขัน ขวนหัว ปัญหาอะไรเอ่ย อุทาหรณ์ นิทานหักมุม หรือเนื้อเพลงบางตอนมาพูดให้คิดกระตุ้นความสนใจ ข้อควรหลีกเลี่ยงในการขึ้นต้น คือ อย่าออกตัวว่าไม่พร้อม อย่าถ่อมตัวว่าไม่เก่ง มีประสบการณ์น้อย อย่าอ้อมค้อม อธิบายไม่ตรงประเด็น สิ่งเหล่านี้อาจทำให้ผู้ฟังเสื่อมศรัทธา ไม่มั่นใจหรือเกิดความรำคาญขึ้นมาได้

เคล็ดลับในการปฏิบัติตน การก้าวขึ้นเวทีด้วยท่าที่สง่างาม มั่นคง กระจับกระจาง ระมัดระวังเรื่องอุบัติเหตุ เดินด้วยฝีเท้าพอเหมาะ ไม่เดินช้าหรือเร็วจนเกินไป เมื่อถึงตำแหน่งที่จะยืนพูดให้ยืนลักษณะที่มั่นคง หลังไม่โค้งงอ ไม่เกร็งจนแข็งทื่อไม่เป็นธรรมชาติ ยืนในท่าที่สบาย ไม่ยืนห่อไหล่ ไม่ยืนปักเท้า ไม่ใช่ทำยืนแบบทหาร เมื่อยืนมั่นคงดีแล้ว อาจโค้งคำนับหรือยกมือไหว้ประธานและกลุ่มผู้ฟัง หลังจากนั้นก็กล่าวทักทายก่อนที่จะทำการบรรยาย อาจบอกถึงความภาคภูมิใจที่ได้มาบรรยาย ขณะพูดหรือบรรยายควรมีการแสดงสีหน้าที่ปรากฏด้วยสีหน้ายิ้มแย้ม

แจ่มใส ทำให้ผู้ฟังมีความรู้สึกเป็นกันเอง มีสีหน้าที่สอดคล้องกับเรื่องที่บรรยายทำให้ผู้ฟังเกิดอารมณ์คล้อยตามได้ง่าย ให้สบสายตากับผู้ฟัง พยายามมองผู้ฟังให้ทั่วถึง ค่อยๆ กวาดสายตามองผู้ฟังอยู่ตลอดเวลา อย่ามองอยู่จุดเดียว การเคลื่อนไหวขณะพูด ควรให้เป็นไปตามธรรมชาติและสัมพันธ์กับเนื้อหา ไม่ควรยืนนิ่งเป็นหุ่นและไม่ควรเคลื่อนไหวตลอดเวลา ไม่ควรแสดงกิริยาไม่น่าดู เช่น เอามือล้วงกระเป๋า แกะกระดุมเสื้อ เกาศีรษะ เขย่าขา เป็นต้น การแสดงกิริยาท่าทาง ใช้นิ้วชี้ อวัยวะส่วนอื่นๆ ประกอบให้เหมาะสมกับเรื่องที่จะพูด ไม่ใช่มาจนเกินไป ในการแสดงสีหน้าหรือสบตาควรแสดงความเป็นมิตรหรือความเห็นอกเห็นใจ ไม่แสดงสีหน้าดุร้ายหรือพูดด้วยความแข็งกร้าว อย่าชี้หน้าผู้ฟังใช้สายตาหรือการพยักเพยิดหน้า ความจริงใจในการพูด เช่น การยกย่องชมเชยผู้ฟัง ความจริงใจจะปรากฏให้ผู้ฟังรับรู้จากสีหน้า สายตา รอยยิ้มและท่าทีขณะพูด ทำให้ผู้ฟังรู้สึกอบอุ่น ใจกว้าง มีความรู้สึกเป็นกันเอง น้อมรับคำวิจารณ์ด้วยความจริงใจ ไม่ควรแสดงความพอใจ ใช้คำว่า “พวกเรา” แทนคำว่า “พวกคุณ” แอ่ชื่อผู้ฟังบางท่านทันทีที่มีโอกาส ความจริงจึงจะทำให้การพูดมีน้ำหนักน่าเชื่อถือ ผู้ฟังมีความรู้สึกคล้อยตาม ความกระตือรือร้น ทำให้ผู้ฟังพลอยกระตือรือร้น ฟังด้วยความเต็มใจเช่นกัน อย่าพูดคัดหน้าด้วยการพูดต่อข้อความที่คนอื่นกำลังพูดอยู่ เพื่อแสดงว่าฉันก็รู้เรื่องที่คุณกำลังพูดอยู่เหมือนกัน

เคล็ดลับต่อไปเรื่องการใช้ภาษาที่สมควรใช้ภาษาที่เหมาะสม ภาษาที่ใช้ควรใช้ภาษาที่เหมาะสม คำพูดที่พูดออกไปนั้นสามารถส่งเสริมหรือทำลายบรรยากาศในการบรรยายอยู่ได้ การพูดที่ดีนั้นควรที่จะต้องส่งเสริมไม่ใช่ทำลายบรรยากาศ ภาษาที่พูดจึงควรเป็นภาษาที่สุภาพเหมาะสมกับผู้ฟัง โดยพิจารณาว่าเขาเป็นเด็กหรือผู้ใหญ่ เพศชายหรือหญิง เป็นเพื่อนหรือเจ้านาย มีความสนิทสนมกันมากน้อยเพียงใด การพูดที่เหมาะสมกับโอกาสและสถานที่อย่างเช่นเพื่อนสนิทเมื่ออยู่ในสถานที่ที่มีบุคคลรวมกันอยู่มากมาย เราก็ควรใช้คำพูดที่ใช้เกียรติกันบ้าง การใช้ภาษาควรกะทัดรัดตรงประเด็น หลีกเลี่ยงคำเฉพาะกับคนบางคน เช่นคำว่า บ้านนอกควรเปลี่ยนเป็นต่างจังหวัดหลีกเลี่ยงการพูดที่ทำลายความมั่นใจหรือเหยียดหยามผู้อื่น

เคล็ดลับเรื่องเนื้อหา เนื้อหาที่พูดควรเป็นเนื้อหาที่ควรติดตามเราสามารถทำเนื้อหาที่น่าสนใจได้โดยการจัดลำดับเนื้อความให้เป็นระเบียบเรียงลำดับพิจารณาประเด็นหลักๆ ให้สอดคล้องกับเวลา ไม่พูดวกไปวนไปมา ควรพิจารณาความต่อเนื่องเป็นเหตุเป็นผลกัน เน้นความสำคัญของเนื้อหาบางตอนเป็นการกระตุ้นผู้ฟัง ถ้ามีหลายหัวข้อควรพูดให้จบเป็นข้อๆ ไป ไม่ควรกระโดดข้ามไปข้ามมา จะทำให้ผู้ฟังสับสนยากต่อการติดตาม มีการนำเรื่องใกล้ตัว เรื่องที่อยู่ในความสนใจของผู้ฟังมาเชื่อมโยงหรือยกเหตุผล อุทาหรณ์ที่สอดคล้องกับเนื้อหาประกอบบรรยาย ควรมีการเสนอความคิดริเริ่มเรื่องราวแปลกใหม่ไม่ซ้ำซากจะทำให้ผู้ฟังสนใจติดตามความไม่เบื่อหน่าย ข้อมูลที่เสนอไปต้องมีความรับผิดชอบต้องเป็นข้อมูลที่ถูกต้องไม่หลอกลวง อย่าให้ข้อมูลที่เป็นตัว

เลขหรือสถิติมากเกินไปจะทำให้หน้าเบื่อหน่าย เรื่องปฏิภาณไหวพริบแก้ปัญหาเป็นเรื่องสำคัญ และการตรงต่อเวลา ควรมีเวลาเหลือสำหรับการสรุปและให้โอกาสผู้ฟังร่วมสนทนาซักถามปัญหา ทำให้ผู้ฟังได้รับประโยชน์อย่างเต็มที่ ควรสรุปเนื้อหาการพูดให้ผู้ฟังเกิดความประทับใจมากที่สุด

เคล็ดลับเรื่องเสียง ผลการศึกษาของนายอัลเบิร์ต เบราเบียน นักจิตวิทยาชาวอเมริกัน สรุปได้ว่าภาษามีผลกระทบต่อการสื่อสารน้อยกว่า 10 % น้เสียงมีผลกระทบเกือบ 40 % อากัปกิริยามีผลกระทบกว่า 50 % ด้วยเหตุนี้เวลาต้องใช้เสียงอย่างระมัดระวังและให้เกิดประโยชน์ มีการเน้นเสียงหนักเบาสูงต่ำให้เหมาะสมสอดคล้องกับเนื้อเรื่อง ใส่อารมณ์ให้กับคำพูดบางคำเพื่อบอกให้ผู้ฟังว่าสิ่งที่พูดนั้นสำคัญเป็นพิเศษทำให้ผู้ฟังตื่นตัวเกิดความรู้สึกคล้อยตามอย่าพูดด้วยน้ำเสียงเนิบนาบราบเรียบเหมือนท่องตำรา เพราะมันชวนให้หลับมากกว่าการฟัง มีลีลาซ้ำเร็วมีการเว้นจังหวะหยุดพูด การทอดเสียงและเว้นระยะตามที่ควรจะทำให้การพูดมีรสชาติมีชีวิตชีวาและมีพลังดึงดูดผู้ฟังให้ติดตามการพูดส่วนที่เนื้อหาที่สำคัญเราควรพูดให้ช้าและชัด เพื่อให้ผู้ฟังจะได้มีเวลาทำความเข้าใจและจดจำเนื้อหาส่วนนั้น น้ำเสียงต้องแสดงความเป็นมิตรและจริงใจ เพื่อให้ผู้ฟังรู้สึกสบายใจ หลีกเลี่ยงการใช้น้ำเสียงที่เย่อหยิ่ง เย็นชา ประชดประชัน เพราะอาจจะทำให้ผู้ฟังขุ่นเคืองรำคาญใจแล้วในบางกรณีถึงกับอ้าปากแค้นกันเลยทีเดียว เสียงแม้จะเป็นเอกลักษณ์เฉพาะตัวของบุคคลแต่ผู้พูดรู้จักใช้เสียงให้เหมาะสมพยายามแก้ไขการใช้เสียงของตนก็จะทำให้การพูดของตนดีขึ้น

เคล็ดลับเรื่องอารมณ์ขัน ผู้พูดที่มีอารมณ์ขันจะมองโลกในแง่ดี มีอารมณ์แจ่มใสเบิกบานอยู่เสมอ อารมณ์ขันจะช่วยสร้างบรรยากาศที่อบอุ่นเป็นกันเอง สร้างความเป็นมิตร เปิดเผย มั่นใจในตนเองและห่วงใยในความรู้สึกของผู้อื่น การพูดที่สามารถทำให้ผู้ฟังทุกคนมีความสุขหัวเราะได้ นั่นจะช่วยสร้างความกลมเกลียวระหว่างผู้พูดกับผู้ฟัง จะทำให้ผู้ฟังมีความกระตือรือร้นที่จะฟังมากขึ้น ช่วยแก้ไขสถานการณ์ที่ตึงเครียดลงได้ เรื่องที่ขำๆ อาจกลับกลายเป็นเรื่องที่ย่ำแย่ได้อย่างไรก็ตามผู้พูดควรคำนึงถึงสิ่งต่อไปนี้คือ อย่าพยายามพูดเรื่องตลกในสถานการณ์ที่เป็นทางการ มีพิธีรีตอง ถ้าไม่แน่ใจว่าพูดไปแล้วคนจะหัวเราะก็อย่าพูด เพราะจะทำให้เรารู้สึกอาย ขาดความมั่นใจในตนเอง ผู้ฟังจะรู้สึกอึดอัดตึงเครียด เป็นผลต่อการบรรยายเต็มไปด้วยความขำลำบาก อย่าเอาเรื่องส่วนตัวของผู้ฟังคนใดคนหนึ่งกลุ่มใดกลุ่มหนึ่งมาทำเป็นเรื่องตลกทำให้คนอื่นหัวเราะอย่างอกล่าวงหน้าว่าเราจะเล่าเรื่องตลกให้เขาฟัง พยายามใช้เรื่องตลกที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับเรื่องหลักที่เราต้องการพูดให้สอดคล้องกัน เพราะไม่เช่นนั้นเวลาผู้ฟังหัวเราะเสร็จแล้วเราต้องย้อนกลับมาพูดเรื่องเดิมใหม่ ทำให้ผู้ฟังรู้สึกไม่ต่อเนื่อง อย่าเอาเรื่องตลกที่คนส่วนใหญ่เคยได้ยิน ได้ฟังแล้วมาเล่าซ้ำันนอกจากจะมีวิธีนำเสนอในแบบที่ต่างไปจากเดิมรู้จักหัวเราะตัวเองเวลาทำเรื่องเป็นๆ อะไรรอกไป อารมณ์ขันที่ดีต้องสภาพ แบนเนี่ยน ไม่ส่อไปทางอนาจาร

อารมณ์ขันจากนิทาน

การเล่านิทานเป็นศิลปะและวิธีการหนึ่งที่มีมนุษย์เราใช้ถ่ายทอดอารมณ์ความรู้สึก ความคิดจินตนาการ หลังจากที่มีมนุษย์ได้รู้จักคิดค้นภาษาซึ่งเป็นสื่อสำหรับการทำความเข้าใจระหว่างกัน นิทานคือ เรื่องที่เล่าสืบต่อกันมาจากการเล่าปากต่อปาก จากชนรุ่นหนึ่งไปสู่ชนอีกรุ่นหนึ่ง และสุดท้ายไปกลายเป็นมรดกทางวัฒนธรรมของมนุษย์เรา มนุษย์ทุกเพศทุกวัยจะชอบทั้งการเป็นผู้เล่าและผู้ฟังนิทาน คนที่มีเรื่องหรือมีนิทานก็สามารถที่จะเล่าให้ผู้สนใจฟังได้ คนที่เล่านิทานเก่งก็จะสามารถโน้มน้าวจิตใจผู้ฟังทุกเพศ ทุกวัย ให้เกิดความสนใจ และสนุกสนานได้ ข้อตกลงเบื้องต้นสำหรับการเล่านิทาน คือ ทุกคนสามารถเล่านิทานได้ ถ้าบุคคลนั้นได้เรียนรู้วิธีการเล่านิทานและหมั่นฝึกฝนตนเอง ก็สามารถเป็นนักเล่านิทานที่ดีได้ นักเล่านิทานที่ดีควรมีใจชอบนิทาน มองเห็นประโยชน์ของนิทานจึงจะสามารถเล่านิทานได้อย่างมีชีวิตชีวา

นักเล่านิทานที่ดี จะต้องมียุทธศาสตร์ดังนี้คือ

ตระหนักและเห็นคุณค่าของนิทาน ผู้เล่านิทานจะต้องศึกษา ทำความเข้าใจ และเห็นประโยชน์ คุณค่าของนิทานก่อนที่จะนำไปใช้ **การเตรียมตัวเล่านิทาน** ผู้เล่าจะต้องอ่านเรื่อง หรือนิทานให้เข้าใจ ชื่นใจและมีความชัดเจน **ความรู้สึกรักของผู้เล่า** ผู้เล่าจะต้องแสดงความรู้สึกรักที่สนุกสนาน มีอารมณ์ไปกับการเล่านิทาน ไม่แสดงอาการเบื่อหน่ายประหม่า หรืออายน **เสียงดังชัดเจน** ผู้เล่าจะต้องมีน้ำเสียงที่น่าฟังพอใจ เสียงดังชัดเจน และเป็นเสียงที่มีชีวิตชีวา ถ้ามีท่าทางประกอบก็จะเพิ่มความน่าสนใจยิ่งขึ้น **การใช้ภาษาที่ดี** ผู้เล่าจะต้องมีการใช้ภาษาที่ดี ถูกอักขระวิธี วรรคตอน รู้จักเลือกถ้อยคำ คำศัพท์ต่างๆ ถูกต้องเหมาะสมกับวัย เพศของผู้ฟัง **เป็นผู้มีความจำที่ดี** ผู้เล่าจะต้องพยายามจดจำเรื่องถ้อยคำ ข้อความสำคัญของเรื่องซึ่งจะจำเรื่องได้ดี จะทำให้การเล่านั้นเป็นไปโดยอัตโนมัติ มีชีวิตชีวา **เป็นผู้มีความคิดสร้างสรรค์** ผู้เล่าจะต้องรู้จักสร้างสรรค์ ดัดแปลงวิธีเล่า เนื้อเรื่องที่เล่าให้เป็นลีลาของตนเองให้ได้ **เป็นนักฟังที่ดี** ผู้เล่าจะต้องหาโอกาสได้รับฟังผู้อื่นเล่า และควรฟังอย่างตั้งใจรวมทั้งรู้จักการสังเกต เพื่อศึกษาเทคนิค เก็บข้อความและรายละเอียดต่างๆ แล้วนำมาหัดเล่า โดยอาจเริ่มจากกลุ่มคนในกลุ่มเล็กก่อน จึงค่อยขยายวงกว้างออกไป **เป็นนักอ่านที่ดี** การอ่านจะช่วยให้ผู้เล่านิทานได้มีโอกาสที่จะศึกษา ค้นคว้า พัฒนาวิธีการเล่านิทาน อีกทั้งสามารถที่จะแสวงหานิทานได้จากการอ่านอีกด้วย **การเลือกรื่องเล่า** ผู้เล่านิทานที่ดีจะต้องรู้จักรักษา วิเคราะห์ เลือกรื่องที่จะเล่าให้เหมาะสมกับกลุ่มผู้ฟัง โดยคำนึงถึงเพศ วัย เวลา สถานที่ รวมทั้งบรรยากาศ การตรงต่อเวลา ผู้เล่านิทานที่ดีเป็นผู้ควบคุมการเล่าให้อยู่ในเวลาที่กำหนด **มีอารมณ์ขัน** ผู้เล่านิทานที่ดี จะต้องเป็นผู้มีอารมณ์ขัน ไม่เครียด การเล่านิทานโดยใส่อารมณ์ลงไปด้วย จะทำให้นิทานมี

ชีวิตชีวา สนุกสนานมากยิ่งขึ้น **มีความขยัน** ผู้เล่านิทานจะต้องเป็นผู้ที่มีความขยัน ฝึกซ้อม และขยันที่จะหาอุปกรณ์ต่างๆ เป็นเครื่องช่วยประกอบการเล่านิทาน ตลอดจนเตรียมความพร้อมตลอดเวลา **เข้าใจจิตวิทยา** ผู้เล่านิทานจะต้องเป็นผู้ที่มีความเข้าใจจิตวิทยาทั้งเด็กและผู้ใหญ่ เข้าใจและสามารถวิเคราะห์ความต้องการ ความสนใจของกลุ่มผู้ฟังได้ **มีความสามารถพิเศษต่างๆ** ผู้เล่านิทานที่ดีนั้น ถ้าเป็นผู้ที่มีความสามารถพิเศษ โดยการเลียนแบบเสียงต่างๆ ได้ เช่น เสียงร้องของสัตว์ เสียงจากธรรมชาติ เสียงจากภูตผีปิศาจ เป็นต้น ก็จะทำให้การเล่ามีชีวิตชีวา ผู้ฟังเกิดความสนุกสนานยิ่งขึ้น ซึ่งสิ่งเหล่านี้สามารถฝึกหัดได้ **มีความตั้งใจจริง** ผู้เล่านิทานที่ดี ควรเป็นผู้ที่มีความตั้งใจจริง เพราะความตั้งใจจะทำให้ผู้เล่านิทานมีความกระตือรือร้น ขวนขวายที่จะฝึกซ้อม และพัฒนาตนเองอยู่ตลอดเวลา **มีบุคลิกภาพที่ดี** มีความเป็นกัลยาณมิตร อารมณ์ดี ยิ้มแย้มแจ่มใส มีความเป็นกันเอง จริงใจ มีความเชื่อมั่นในตนเอง รวมทั้งการแต่งกายที่ดีและเหมาะสม การนำนิทานไปเล่าสอดแทรก หรืออาจใช้เป็นเทคนิคของการจัดการเรียนรู้ให้แก่ผู้เรียน จะทำให้บรรยากาศในการเรียนรู้ของนักเรียนมีความสนุกสนาน ตื่นเต้น เร้าใจ หรือเกิดความคิดสร้างสรรค์ ฯลฯ (สุวิทย์ มูลคำ 2544 : 173 – 177)

เคล็ดลับในการให้ผู้ฟังมีส่วนร่วม การสื่อสารที่ดีนั้นต้องเป็นการสื่อสาร 2 ทาง คือทุกคนเป็นทั้งผู้รับสารและส่งสาร ต้องมีการโต้ตอบแลกเปลี่ยนสารกัน เราจึงควรที่จะทำให้ผู้ฟังมีส่วนร่วมด้วยและถ้าเขารู้สึกว่ามีส่วนร่วมมากขึ้นเท่าไร โอกาสที่จะบรรลุวัตถุประสงค์ในการพูดก็จะยิ่งมากขึ้นเท่านั้น นอกจากอารมณ์ขัน ทำให้ผู้ฟังมีส่วนร่วม (หัวเราะ) ยังมีเทคนิคอีกหลายวิธีที่ทำให้ผู้ฟังมีส่วนร่วม เช่น ให้ผู้ฟังเล่นเกมหรือทำกิจกรรมง่ายๆ เวลาสั้นๆ เกมควรมีความสัมพันธ์กับเรื่องที่พูด อย่าให้เกมยากชนิดที่คิดกันหน้าดำคร่ำเครียด นอกจากนั้นการใช้คำถามขอความคิดเห็นอื่นๆ จากผู้ฟังเป็นคำถามซึ่งตอบอย่างไรก็ถูกอย่าใช้คำถามวิชาการผู้ฟังตอบไม่ได้จะเสียน้ำอ่าถามจำเพาะเจาะจงคนใดคนหนึ่ง ขอความช่วยเหลือจากผู้ฟังในการหยิบจับสิ่งของประกอบการพูด เปิดโอกาสให้ผู้ฟังซักถามประเด็นต่างๆ ที่ไม่ชัดเจน หรือเรื่องที่เขาสงสัยต้องการรายละเอียดเพิ่มเติม ในกรณีที่มีคนหมุ่มมาก บางครั้งเราอาจเปลี่ยนบทบาทจาก “ผู้พูด” ไปเป็น “ผู้ประสาน” กล่าวคือสนับสนุนกระตุ้นให้ผู้ฟังสื่อสารกันเอง

เคล็ดลับในการสร้างเอกลักษณ์ วิทยากรควรมีลักษณะการพูดหรือการนำเสนอที่เป็นของตนเอง ไม่ว่าจะเป็นลีลา ท่าทางหรือสำนวนภาษา อย่าพยายามเลียนแบบลักษณะการพูดของใคร เพราะมันเป็นการฝืนธรรมชาติ ทำให้เสียบุคลิก มันจะทำลายภาพพจน์และความน่าเชื่อถือ ซึ่งเราสามารถสร้างลีลาเป็นของตนเองได้ ปกติคนเรามีจุดเด่นจุดด้อยไม่เหมือนกัน บางคนสามารถพูดเรื่องยากให้คนอื่นเข้าใจง่าย บางคนคุยสนุก บางคนขี้อาย เราต้องสำรวจตัวเองว่าลักษณะไหนเป็นจุดดีของเรา เราถนัดในการนำเสนอแบบใด ก็พยายามทำให้เป็นเอกลักษณ์ของเรา ฝึกหัดพูดหรือนำ

เสนอบ่อยๆ พยายามปรับปรุงพัฒนาอยู่เสมอ ส่วนจุดด้อยก็พยายามปรับปรุงแก้ไขให้ดีขึ้น พยายามสร้างเอกลักษณ์ของตัวเองที่ไม่เหมือนใครและไม่มีใครเหมือนโดยบูรณาการมาจากเทคนิควิธีการต่างๆ ผสมผสานกับจุดดีของเราพยายามพัฒนาให้เป็นที่ของเราให้ได้ เพื่อก้าวไปสู่วิทยากรมืออาชีพ

เคล็ดลับในการสรุปจบ การสรุปมีความสำคัญพอๆ กับการเริ่มต้น เพราะการสรุปจบนั้นจะเป็นการฝากให้ผู้ฟังเก็บไปคิดหรือปฏิบัติต่อไป ซึ่งถ้าผู้พูดขาดความเอาใจใส่ในเรื่องการสรุปจบไม่ดีทั้งๆ ที่เนื้อหาสาระดีมาก ก็อาจจะทำให้การพูดในครั้งนั้นขาดคุณค่าได้ การสรุปจบไม่ใช่เป็นการทบทวนหรือการย่อความของเรื่องที่พูดมาแล้วทั้งหมด และไม่ใช่สรุปจบเพราะสาเหตุของการหมดเวลา แต่การสรุปจบอาจเป็นลักษณะการรวบรัดประเด็นสำคัญของเรื่องที่เป็นสรุปย่อของเนื้อหาที่พูดมาทั้งหมด ซึ่งจะต้องสั้นกะทัดรัดแต่ครอบคลุมเนื้อหาสาระที่สำคัญ ด้วยเหตุนี้การสรุปจบจะต้องเร้าใจ ตรงใจและสร้างความประทับใจให้เกิดขึ้นกับผู้ฟัง เพื่อให้ผู้ฟังรู้สึกว่าได้รับการเสนอข้อความที่มีความสำคัญและเกิดประโยชน์อย่างยิ่ง เทคนิคของการสรุปจบมีหลายรูปแบบซึ่งผู้พูดสามารถเลือกใช้ได้ เช่น แบบสรุปความ เป็นการย่อเรื่องราวทั้งหมดให้สั้นๆ ง่ายๆ เพื่อให้ผู้ฟังเข้าใจและจดจำได้แบบสรุปประเด็น เป็นการนำเอาประเด็นสำคัญของเรื่องมาเน้นย้ำหนักเพื่อจูงใจผู้ฟังแบบชักชวน เป็นการจบที่ชักชวนหรือเชิญชวนให้กระทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งแบบฝากให้คิด เป็นการพูดทิ้งท้ายที่ยังไม่มีข้อยุติ แต่ผู้ฟังจะต้องตระหนักและช่วยกันขบคิดต่อไปในอนาคต แบบเรียกร้องเป็นลักษณะของการเรียกร้องในบุคคล สถาบัน องค์กร หรือผู้ที่เกี่ยวข้องรับรู้ เห็นใจ ใส่ใจในเรื่องที่พูดหรือสิ่งที่ต้องการ แบบตั้งคำถาม เป็นการตั้งคำถามให้ผู้ฟังทบทวนความรู้หรือความคิด และแบบทิ้งท้ายด้วยคำพังเพย สุภาษิต คำคม หรือคำประพันธ์ เป็นคำที่สอดคล้องกับเรื่องที่พูด ซึ่งนับว่าเป็นรูปแบบการสรุปจบที่น่าสนใจรูปแบบหนึ่งที่สามารถสร้างประทับใจให้แก่ผู้ฟังได้

ข้อควรหลีกเลี่ยงหรือควรเว้นในการสรุปจบมีดังนี้ คือ ขอบจบหรือขอยุติ เช่น “บรรยายมานานแล้ว ขอยุติเพียงแค่นี้” ไม่มากก็น้อย เช่น “ที่บรรยายมาทั้งหมดหวังว่าท่านคงได้รับประโยชน์ไม่มากนัก” ขอภัยหรือขอโทษ เช่น “สุดท้ายนี้ต้องขอภัยหากว่าการบรรยายผิดพลาดไป หวังว่าคงได้รับการให้อภัย” ขอขอบคุณ เช่น “ในท้ายที่สุด ผมขอขอบคุณทุกท่านที่อุตสาหะตั้งใจฟังตั้งแต่ต้นจนจบ” หมดเวลา เช่น “หมดเวลาพอดี ขอยุติเพียงแค่นี้ สวัสดี” มีเพียงแค่นี้ เช่น “ความคิดของผมก็มีเพียงแค่นี้ สวัสดีครับ” จะเห็นได้ว่าเทคนิคการพูดเป็นปัจจัยหนึ่งที่มีความสำคัญอย่างยิ่งสำหรับวิทยากรในทุกขั้นตอนของการทำหน้าที่ ดังนั้น วิทยากรควรจะให้ความเอาใจใส่ เตรียมการฝึกฝน ปรับปรุง พัฒนาอย่างต่อเนื่องจะทำให้เกิดความมั่นใจและนำไปสู่ความสำเร็จได้ในที่สุด.

การจัดสวัสดิการ (การสังสรรค์)

ดังที่กล่าวไปแล้วว่าในการนำทฤษฎี Z มาประยุกต์ใช้ในการบริหารสถานศึกษา บุคลากรจะต้องเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันมีความรักใคร่สามัคคีกลมเกลียวกันในหลักการบริหารงาน คนถือว่าเป็นทรัพยากรมนุษย์ที่สำคัญที่สุดซึ่งถ้าบุคลากรมีความสุขมีความรักใคร่สามัคคีกลมเกลียวเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันแล้วการทำงานของบุคลากรก็จะมีประสิทธิภาพผลที่ได้รับผลผลิตก็จะมีคุณภาพงานก็จะบรรลุผลตามปรัชญาที่กำหนดไว้ ดังนั้นเราจะต้องสร้างความสุข สร้างความพึงพอใจ การบำรุงขวัญและกำลังใจของบุคลากรบางทีก็ไม่สามารถตอบแทนเป็นตัวเงินได้แต่เป็นการบริการให้ความสะดวกสบายให้มีความรู้สึกที่มั่นคงปลอดภัย สิ่งเหล่านี้ทางฝ่ายบริหารอาจจัดเป็นสวัสดิการต่างๆ เพื่อเป็นการอำนวยความสะดวกทั่วไปเช่น การบริการด้านร้านค้า อาหาร จัดบริการสินค้าราคาถูก มีรถรับส่ง มีที่จอดรถ มีที่พัก มีการบริการด้านสุขภาพ การตรวจสุขภาพประจำปี มีการบริการด้านออกกำลังกาย มีการนันทนาการ มีโอกาสสังสรรค์หรือจัดกิจกรรมร่วมกัน จัดกิจกรรมรื่นเริงตามเทศกาล จัดทัศนศึกษา เพื่อให้บุคลากรมีโอกาสพักผ่อนหย่อนใจและคลายเครียดจากการปฏิบัติงานเกิดความรักใคร่สามัคคีกลมเกลียวในหมู่ผู้ปฏิบัติงานในหน่วยงานทำให้เกิดประโยชน์โดยรวมขององค์กรในอดีตผู้บริหารเข้าใจว่าการตอบแทนทำได้ด้วยตัวเงินเท่านั้นแต่การบริหารปัจจุบันเข้าใจถูกต้องว่าการให้ผลตอบแทนทำได้หลายวิธีการจัดสวัสดิการก็เป็นอีกวิธีหนึ่ง การจัดสวัสดิการเป็นองค์ประกอบที่สำคัญอย่างหนึ่งในการบริหารงานที่จะช่วยในการปฏิบัติงานประสบความสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ ทำให้บุคลากรรู้สึกสะดวกสบายมีความมั่นคงปลอดภัย ประเภทของสวัสดิการอาจแบ่งตามขอบข่ายการช่วยเหลือได้ 3 ประเภทคือ

1) สวัสดิการด้านเศรษฐกิจ จัดขึ้นเพื่อเพิ่มความเพิ่มพูนทางเศรษฐกิจ เช่น หลักประกันเรื่องเจ็บป่วย ตายหรือออกจากงานจัดบริการด้านอาหาร ร้านค้าสินค้าราคาถูก การทำประกันสังคม การประกันชีวิต การให้กู้ยืมซื้อบ้าน ซื้อรถยนต์หรือเพื่อการศึกษาต่อ มีสหกรณ์ออมทรัพย์เป็นต้น

2) สวัสดิการด้านกีฬาและนันทนาการ จัดให้เพื่อผู้ปฏิบัติงานมีโอกาสออกกำลังกายเพื่อสุขภาพ เพลิดเพลิน สนุกสนาน มีโอกาสได้พักผ่อนหย่อนใจและคลายเครียดจากการปฏิบัติงานเป็นเวลานาน เช่นมีสโมสร มีที่เล่นกีฬาคนตรี มีโอกาสสังสรรค์ จัดกิจกรรมร่วมกัน จัดกิจกรรมรื่นเริงตามเทศกาล จัดทัศนศึกษา เพื่อให้เกิดความรักใคร่สามัคคีกลมเกลียวเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน จะทำให้เกิดประโยชน์โดยรวมของหน่วยงาน

3) สวัสดิการด้านอำนวยความสะดวกจัดเพื่อเป็นการสนับสนุนให้ผู้ปฏิบัติงานสามารถปฏิบัติงานในหน้าที่ได้เต็มศักยภาพ เช่น มีรถรับส่ง มีที่จอดรถ มีห้องพักรับประทาน

ประโยชน์ที่ได้รับซึ่งมีมากมายเช่น จูงใจให้บุคคลที่มีความรู้ความสามารถเข้ามาทำงานในหน่วยงาน เป็นการบำรุง รักษาผู้มีความรู้ความสามารถให้มีความจงรักภักดีและซื่อสัตย์ต่อองค์กร

กร เป็นการช่วยเหลืออำนวยความสะดวกให้แก่ผู้ปฏิบัติงานทำให้ทำงานได้เต็มศักยภาพ เป็นการสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างหน่วยงานกับผู้ปฏิบัติงานและผู้ปฏิบัติงานกับผู้ปฏิบัติงาน เป็นการยกระดับมาตรฐานในการดำรงชีวิตของผู้ปฏิบัติงาน เป็นการลดความเครียดในการปฏิบัติงานทำให้ผู้ปฏิบัติงานได้ทำงานอย่างมีความสุขเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน เป็นการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานและผลผลิตของหน่วยงานดีมีคุณภาพและสูงขึ้น

การวิจัยเชิงทดลองกรณีตัวแปรอิสระมากกว่าหนึ่งตัว (Factorial Design)

การวิจัยเชิงทดลองกรณีตัวแปรอิสระมากกว่าหนึ่งตัวเรียกว่า (Factorial Design) ซึ่งจะช่วยให้ได้ความรู้ที่ละเอียดมากขึ้น โดยมีจุดเด่นเหนือกว่ารูปแบบการวิจัยที่มีตัวแปรอิสระตัวเดียว ดังนี้

(1) สามารถทดสอบสมมติฐานหลายๆ สมมติฐาน

(2) ทำการทดลองเพียงครั้งเดียว เพื่อตอบปัญหาหลายปัญหาที่ซับซ้อน เช่น จะมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนเช่นไร ถ้าครูประเภท X_1 ใช้วิธีสอนแบบ X_2 สอนในช่วงเวลา X_3 โดยสอนกับนักเรียนประเภท (ครูประเภท X_1 อาจเป็นครูที่เข้มงวดกวดขันมาก วิธีสอนแบบ X_2 อาจจะเป็นวิธีสอนแบบบรรยาย X_3 อาจเป็นเวลา 13.00-14.00 น. นักเรียนประเภท X_4 อาจเป็นนักเรียนที่มีสติปัญญาปานกลาง)

(3) ช่วยให้เห็นถึงผลร่วมหรือปฏิสัมพันธ์ (interaction) ระหว่างตัวแปรตั้งแต่สองตัวขึ้นไปสถิติที่ใช้ทดสอบสมมติฐานในกรณีที่ 2 นี้นิยมใช้ ANOVA หรือ ANCOVA (ถ้ามีการวัดก่อนการทดลอง)

รูปแบบการวิจัยที่เป็นแบบ Factorial Design มีมากมายหลายแบบขึ้นอยู่กับตัวแปรอิสระ และประเภทย่อยของตัวแปรอิสระ ดังตัวอย่าง

ตัวอย่าง มีตัวแปรอิสระ 2 ตัวเรียกว่า a x b Factorial Design a เป็นระดับหรือประเภทตัวแปรการวิจัยกลุ่มนี้มีหลายแบบขึ้นกับระดับหรือประเภทของตัวแปรอิสระแต่ละตัวดังตัวอย่างแบบ 2 x 2 Factorial Design

		ตัวแปรตัวที่สอง (B)	
		B_1	B_2
ตัวแปรตัวแรก (A)	A_1		
	A_2		

เป็นแบบที่ง่ายที่สุด ตัวแปร A มีระดับ หรือ 2 ประเภท คือ A_1 กับ A_2 ตัวแปร B มี 2 ระดับหรือ 2 ประเภท คือ B_1 กับ B_2

ตัวอย่าง A คือวิธีสอน A_1 เป็นวิธีสอนแบบอภิปราย A_2 เป็นวิธีสอนแบบบรรยาย B คือ ช่วงเวลาสอนแต่ละคาบ ซึ่งมี 2 ระดับ คือ B_1 เป็นการสอนคาบละ 50 นาที B_2 เป็นการสอนคาบละ 30 นาที แบบ 2×2 นี้จะมีกลุ่มทดสอบ 4 กลุ่ม $A_1 B_1$ กลุ่ม เป็นกลุ่มที่จะได้รับการสอนแบบอภิปรายแต่ละคาบสอน 50 นาที กลุ่ม $A_1 B_2$ เป็นกลุ่มที่จะได้รับการสอนแบบอภิปรายแต่ละคาบสอน 30 นาที $A_2 B_1$ เป็นการสอนแบบบรรยายแต่ละคาบสอน 50 นาที $A_2 B_2$ เป็นการสอนแบบบรรยายแต่ละคาบสอน 30 นาที

ในการทดสอบสมมติฐานจะทดสอบเปรียบเทียบดังนี้

- (1) ระหว่างผลของ A_1 กับ A_2
- (2) ระหว่างผลของ B_1 กับ B_2
- (3) ผลร่วมหรือปฏิสัมพันธ์ระหว่าง A กับ B

ทดสอบสมมติฐานในทั้ง 3 ข้อ นิยมใช้ ANOVA F-test Two -Way

แบบ 4×3 Factorial Design

มหาวิทยาลัยศิลปากร ตัวแปร สงวนลิขสิทธิ์

	B_1	B_2	B_3
A_1			
A_1			
A_1			
A_1			

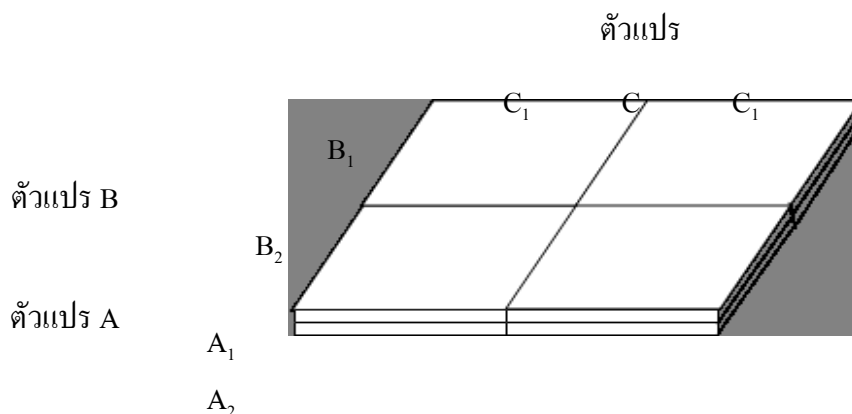
ตัวแปรอิสระตัวแรก (A) มี 4 ระดับหรือ ประเภท ตัวแปรอิสระตัวที่สอง (B) มี 3 ระดับหรือ ประเภท

A อาจเป็นวิธีสอน 4 วิธี วิธีสอนแบบสืบสวน A_1 วิธีสอนแบบแสดงบทบาทสมมุติ A_2 วิธี สอนแบบบรรยาย A_3 วิธีสอนโดยใช้บทเรียนโปรแกรม A_4

B อาจเป็นประเภทของนักเรียน คือ กลุ่มที่มีสติปัญญาสูง B_1 กลุ่มที่มีสติปัญญากกลาง B_2 และกลุ่มที่มีสติปัญญาต่ำ B_3 แบบ 4×3 จึงต้องมีกลุ่มทดลอง 12 กลุ่ม $A_1 B_1$ เป็นกลุ่มที่มีสติปัญญาสูงซึ่งจะได้รับการสอนด้วยวิธีสืบสวน

ตัวอย่าง มีตัวแปรอิสระ 3 ตัวเรียกว่า a x b x c Factorial Design a , b และ c เป็นระดับประเภทของตัวแปรอิสระที่ 1 2 และ 3 ตามลำดับ รูปแบบการวิจัยนี้มีหลายแบบขึ้นกับระดับหรือประเภทของตัวแปรอิสระแต่ละตัว ดังตัวอย่าง

แบบ 2x 2 x 2 Factorial Design



เป็นแบบง่ายที่สุดของกรณีที่มีตัวแปรอิสระ 3 ตัว ตัวแปรอิสระแต่ละตัว 2 ระดับ หรือ 2 ประเภท กลุ่มทดลองมีทั้งหมด 8 กลุ่ม การทดลองทดสอบสมมติฐานใช้ ANOVA ชนิด Three – Way เปรียบเทียบดังนี้

1. ระหว่างผลของ A₁ กับ A₂
2. ระหว่างผลของ B₁ กับ B₂
3. ระหว่างผลของ C₁ กับ C₂
4. ผลการปฏิสัมพันธ์ของ A กับ B
5. ผลการปฏิสัมพันธ์ของ A กับ C
6. ผลการปฏิสัมพันธ์ของ B กับ C
7. ผลการปฏิสัมพันธ์ของ A กับ B กับ C

ข้อเสนอแนะในการวิจัยเชิงทดลอง

1. การเลือกกลุ่มตัวอย่าง พิจารณาความเป็นตัวแทนของประชากร และความเท่าเทียมกันในทุกจุดเริ่มต้นของการทดลองในทุกกลุ่ม
2. ทำการควบคุมตัวแปรเกิน (extraneous variable) ให้รัดกุม
3. ออกแบบการทดลองโดยใช้รูปแบบที่เหมาะสม สามารถตรวจสอบสมมติฐานได้ครบถ้วน ช่วยให้เกิดความเที่ยงตรงภายใน และความเที่ยงตรงภายนอก

4. เลือกใช้สถิติที่เหมาะสมกับลักษณะข้อมูล รูปแบบการวิจัยและสมมติฐานในการวิจัย
5. เลือกใช้เครื่องมือรวบรวมข้อมูลที่เหมาะสม มีคุณภาพสูงทั้งด้านความเที่ยงตรงและความเชื่อมั่น
6. การสรุปผลและการวางนัยทั่วไป (generalization) ต้องอยู่ภายในขอบเขตของการวิจัย (บุญชม ศรีสะอาด 2535 : 139-141)

ภูมิหลังของการทดลอง

โรงเรียนวัดปริตราราม สังกัดสำนักเขตพื้นที่การศึกษานครปฐม เขต 2 จังหวัดนครปฐม จัดตั้งเมื่อวันที่ 1 ตุลาคม 2477 อยู่บริเวณที่ดินของวัด มีเนื้อที่ทั้งหมด 6 ไร่ 1 งาน 48 ตารางวา เปิดทำการสอนตั้งแต่ระดับอนุบาล 1 จนถึงชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 มีนักเรียนรวม 380 คน ครู 19 คน เป็นผู้บริหาร 1 คน ครูประจำการ 18 คน ลูกจ้างประจำ 1 คน มีคณะกรรมการสถานศึกษา กับเจ้าอาวาสวัดปริตราราม เป็นผู้อุปถัมภ์ให้ความช่วยเหลือกับโรงเรียน

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยภายในประเทศ

สุรพล บัณฑุเสถณี (2539) ได้ศึกษาเรื่องอารมณ์ขันในนวนิยายชุด พล นิกร กิมหงวน ของป. อินทรปาลิต เพื่อจัดกลุ่มและกลวิธีการสร้างอารมณ์ขันลักษณะต่างๆ ของนักเขียน จากการศึกษาพบว่า กลวิธีการสร้างอารมณ์ขันของ ป. อินทรปาลิต สามารถจำแนกออกได้ 5 ประเภทได้แก่ อารมณ์ขันที่เกิดจากบุคลิก อากัปกิริยา พฤติการณ์ สถานการณ์ และคำพูด ทั้งนี้ผู้แต่งมุ่งใช้อารมณ์ขันดังกล่าวเพื่อประชดเสียดสีเยาะเย้ย และล้อเล่นต่อค่านิยมของสังคมไทย อาทิ ค่านิยมเกี่ยวกับวรรณศิลป์ มนุษย์ สถาบัน และสังคมในช่วงสงครามโลกครั้งที่ 2 จนหมดสมัยจอมพล ป. พิบูลสงคราม

งานวิจัยต่างประเทศ

คลอร์ และฟิลิน (Klor and Fillin 1991) ได้ศึกษาเรื่องวิธีที่ใช้ในการเล่าเรื่องตลกให้ประสบความสำเร็จ จากการศึกษาพบว่า วิธีที่ใช้ในการเล่าเรื่องตลกให้ประสบความสำเร็จ อันได้แก่นโยบายการเลือกเนื้อเรื่อง การเตรียมตัว การนำเสนอ และการพิจารณาถึงความสัมพันธ์อันหลากหลายของกลุ่มอายุ ตั้งแต่วัยก่อนเรียนจนถึงวัยรุ่นประเภทของเรื่องตลกที่จะเล่า เนื้อเรื่องตลกที่เหมาะสม การรวมกลุ่มและการชวนให้สนใจ

จอห์น อี. โฮเยล (John E. Hoyle 1992) ได้ศึกษาเรื่องการบริหารโรงเรียนที่ดีเพื่อให้โรงเรียนอยู่รอดในสภาพหัวเลี้ยวหัวต่อ จากการศึกษาพบว่า การบริหารงานที่จะทำให้โรงเรียนอยู่รอดในสภาพหัวเลี้ยวหัวต่อ ผู้จัดการต้องเรียนรู้ภาษาในการสอนและการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ ฝึกครูให้รู้จักการตัดสินใจสร้างความเป็นเอกลักษณ์ สนับสนุนวิสัยทัศน์ของโรงเรียน มีความคาดหวังสูง มีการประเมินผล และมีอารมณ์ขัน

เทอร์สัน และ เจนเนส เอ (Thorson and Janes A. 1993) ได้ศึกษาการใช้อารมณ์ขันจากผู้ใหญ่จำนวน 426 คน อายุตั้งแต่ 18-90 ปี จากการศึกษาพบว่า ผู้ชายสร้างสรรค์อารมณ์ขันได้มากกว่า ผู้หญิงจะถูกครอบงำด้วยอารมณ์ขันมากกว่า และยังพบอีกว่าอายุที่เพิ่มขึ้นจะมีการสร้างสรรค์อารมณ์ขัน การครอบงำด้วยอารมณ์ขันและการเห็นคุณค่าของอารมณ์ขันจะมากขึ้น นอกจากนี้ อารมณ์ขันยังมีความจำเป็นสำหรับการปกครองอีกด้วย

ฮัคแมน และ ไมเชล ซี. (Hackman and Michael Z. 1993) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ของการสื่อสารอารมณ์ขันกับนักเรียนในประเทศสหรัฐอเมริกาเทียบกับประเทศนิวซีแลนด์ จากการศึกษาพบว่านักเรียนในประเทศสหรัฐอเมริกามีความสัมพันธ์ระหว่างความเข้าใจในการติดต่อสื่อสารและอารมณ์ขันต่างๆ ในทางลบ ในทางตรงกันข้ามนักเรียนในประเทศนิวซีแลนด์แสดงความสัมพันธ์ในทางบวกระหว่างความเข้าใจในการติดต่อสื่อสารและอารมณ์ขัน

สเตนเลย์ คิตา (Stanley Kita 1994) ได้ศึกษาการกระทำของผู้มีอำนาจสูงสุดจากการศึกษาพบว่า วิธีที่มีอำนาจสูงสุดสามารถสร้างบรรยากาศเพื่อการเปลี่ยนแปลง ผู้มีตำแหน่งสูงสุดสามารถช่วยพัฒนาบรรยากาศในเชิงบวกท่ามกลางกิจวัตรประจำวันและกำหนดการประชุมคณะอาจารย์เมื่อจำเป็นเท่านั้น ผู้มีอำนาจสูงสุดควรจะไปเยี่ยมครูในพื้นที่ของพวกเขา รักษาไว้ซึ่งการมีอารมณ์ขัน แม้กระทั่งการพยายามหาโอกาสแสดงความรับผิดชอบต่อการเจริญเติบโตอย่างมืออาชีพโดยใช้การอ่านสิ่งที่น่าสนใจที่เกี่ยวกับการเรียนการสอนร่วมกัน

ปีเตอร์ แรมแซก และเดบไบ โอลิเวอร์ (Peter Ramsag and Debbie Oliver 1995) ได้ศึกษาความสามารถและพฤติกรรมของครูที่มีคุณภาพ สรุปผลการศึกษาพบว่าความสามารถและพฤติกรรมของครูที่มีคุณภาพมีความสามารถที่สำคัญหลายประการ ครูที่มีคุณภาพมีความสามารถในการรับรู้อย่างเป็นกระบวนการสูง, ใช้จิตวิทยาทางการศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ ใช้อารมณ์ขันได้อย่างมีประสิทธิภาพและพัฒนาความรู้สึกรับผิดชอบชั่วดีต่อสังคมได้ดี เหนือสิ่งอื่นใดพวกเขาจะต้องยึดเด็กเป็นศูนย์กลางเกี่ยวกับผลลัพธ์ทางการเรียนของเด็ก

จอห์น มาร์โลว์ (John Marlowe 1995) ได้ศึกษาเกี่ยวกับผู้จัดการที่ดี จากการศึกษาพบว่า ผู้จัดการที่ดีจะมอบให้เจ้าหน้าที่ทำแทน สนุกสนานกับงานและมีอารมณ์ดี ผู้จัดการที่แย่งจะไม่มีความสามารถในการตกลงกับผู้ควบคุมงานต่างๆ

คาร์เซน อิมเชส (Kasen Irmshes 1996) ได้ศึกษาเรื่องทักษะการติดต่อสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ จากการศึกษาพบว่า ทักษะการติดต่อสื่อสารที่มีประสิทธิภาพมีความสำคัญยิ่งในความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลทำให้เกิดปฏิสัมพันธ์ที่มีประสิทธิผลกับบุคคลอื่น ไม่ว่าจะเป็นครู นักเรียน สมาชิกในชุมชนหรือแม้แต่สมาชิกในครอบครัว ทั้งนี้ผู้สื่อสารจำเป็นต้องเข้าใจก่อนว่าบุคคลนั้นมาจากไหน นอกจากนั้นทักษะต่างๆ ที่ผู้ทำการติดต่อสื่อสารควรมีการตั้งคำถาม การให้ผลย้อนกลับ การถอดความ การทดสอบความเข้าใจและพฤติกรรมการบรรยาย ผู้นำที่มีความสามารถสามารถยกระดับความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานกับบุคคลอื่นด้วย วิทยาลัยน์ อารมณ์ขัน ความสามารถในการเข้าถึง ทักษะในการสร้างทีมและการชื่นชมด้วยความจริงใจทั้งหมดที่กล่าวมานี้จะช่วยสร้างสรรค์บรรยากาศทางอารมณ์ในแง่บวก

อารมณ์ขันเป็นอารมณ์หรือสัมผัสที่ 7 ที่จำเป็นสำหรับภาวะผู้นำของโรงเรียน ผลการศึกษาโดย Patricia Pierson และ Paul Bredison ในปี 1993 ได้แนะนำว่า ผู้มีตำแหน่งสูงสุดใช้อารมณ์ขันเพื่อจุดประสงค์หลายประการ 1) การสร้างสรรค์และทำให้แนวโน้มโดยทั่วไปของสังคมโรงเรียนดีขึ้น 2) การสร้างความสัมพันธ์กับครูโดยผู้มีตำแหน่งสูงสุดทำความเข้าใจถึงความซับซ้อนและความต้องการมีชีวิตทำงานอย่างมืออาชีพของพวกครู 3) การยับยั้งความไม่ยืดหยุ่นตามโครงสร้างของระบบราชการ โดยใช้ความเมตตากรุณาและการติดต่อสื่อสารระหว่างบุคคลเป็นการส่วนตัว 4) ใช้การสื่อสารถึงการลงโทษและสิ่งที่เป็นต้องห้ามล้อเล่นอื่นๆ ทั้งนี้ได้มีการทดสอบเชิงสำรวจถึงธรรมชาติในการบรรยายของผู้มีตำแหน่งสูงสุดชาย 5 คนของโรงเรียนประถมศึกษาเกี่ยวกับการใช้อารมณ์ขันในการปฏิสัมพันธ์กับครูในแต่ละวัน อารมณ์ขันจะดูเหมือนจะช่วยปรับปรุงประเด็นที่ผู้มีอำนาจสูงสุดพูดต่อครูและนำมาใช้กันเป็นส่วนใหญ่ เพื่อการสร้างสรรค์และทำให้แนวโน้มทั่วไปดีขึ้น ใช้สื่อสารถึงความเข้าใจของผู้มีตำแหน่งสูงสุดต่อความต้องการของครู ใช้หยุดความเข้มงวดหรือความไม่ยืดหยุ่นของโครงสร้างในระบบราชการ และใช้สื่อสารถึงการลงโทษและสิ่งที่ไม่ล้อเล่น

ลาร์รี่ (Larry) ได้ศึกษาบุคลิกภาพของภาวะผู้นำ จากการศึกษพบว่า มนุษย์บางคนคิดว่าภาวะผู้นำพัฒนามาจากบุคลิกภาพ ดังนั้นปัญหาของนักวิจัยหลายคนที่พบคือมีคุณสมบัติมากมายหลายอย่างที่สามารถนำมาพิจารณาซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของบุคลิกภาพ เช่น ความกระตือรือร้น ความสามารถในการเข้าใจความรู้สึกของผู้อื่น การปรับตัวเข้ากับสถานการณ์ ความมั่นใจในตนเอง การแสดงมิตรไมตรีจิต ความไม่ก้าวร้าว การมีความสมดุลทางอารมณ์ อารมณ์ขัน การแสดงออกถึงอารมณ์ที่ไม่แปรปรวนและอื่นๆ อีกมากมาย มีตัวบ่งชี้ถึง 2,500 ประการ ที่สามารถอธิบายถึงมิติที่แตกต่างกันของบุคลิกภาพ

แมคโดเวล และเอียล อี (McDowell and Earl E. 1996) ได้ศึกษาเชิงสำรวจเกี่ยวกับความตระหนักถึงความเข้าใจ ในการติดต่อสื่อสาร ความเต็มใจในการติดต่อสื่อสารและอารมณ์ขันในสถานการณ์ที่หลากหลายของนักเรียนในวิทยาลัยที่สหรัฐอเมริกา และญี่ปุ่น ประชากรคือ นักเรียน 110 คน ถูกเลือกจากชั้นเรียนที่มีการติดต่อสื่อสารทางเทคนิคและทางวิทยาศาสตร์ที่หลากหลายที่มหาวิทยาลัย Minnesota และนักเรียน 108 คน จากชั้นเรียนจิตวิทยาที่มหาวิทยาลัย Kwansei Gakuim มีรายงานเกี่ยวกับความเข้าใจในการติดต่อสื่อสาร ความเต็มใจในการติดต่อสื่อสารและอารมณ์ขัน ผลการศึกษาพบว่ามีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญระหว่างนักเรียนของมหาวิทยาลัยในประเทศญี่ปุ่น 1) มีคะแนนความเข้าใจในการติดต่อสื่อสารสูงกว่าในตัวแปรเรื่องการสื่อสาร 2 คน เป็นกลุ่ม การประชุม และการพูดในที่สาธารณะ 2) มีคะแนนความเต็มใจในการติดต่อสื่อสารต่ำกว่าในตัวแปร การสื่อสาร 2 คน เป็นกลุ่ม การประชุม การพูดในที่สาธารณะกับคนแปลกหน้า กับคนรู้จักและเพื่อน และ 3) มีคะแนนสูงกว่าในตัวแปร การชื่นชมอารมณ์ขัน และความรู้สึกต่ออารมณ์ขันสูงกว่านักเรียนในสหรัฐอเมริกา

โทมาสินา มานน์ (Thomasina Mann 1996) ได้ศึกษาความต้องการของครูในโรงเรียนขนาดกลางที่เปิดใหม่อยากได้อะไรเป็นของขวัญ จากการศึกษาพบว่าความต้องการของพวกเขาหลายประการ อย่างหนึ่งที่พวกเขากล่าวถึงคือ อารมณ์ขัน พวกเขาต้องการความสามารถในการบริหาร มีอารมณ์ขันในการปฏิบัติงานในทุกสถานการณ์ไม่ว่าจะเป็นการโต้ตอบ การทะเลาะวิวาท การประชดประชัน หรือการยื่นคำขาดใดๆ ก็ตาม

ซูซาน เค มาร์ติน (Susan K. Martin 1996) ได้ศึกษาเรื่องความต้องการอารมณ์ขันของสาธารณชน จากการศึกษาพบว่าชุมชนทั่วไปที่มาใช้ห้องสมุดต้องการให้บรรณารักษ์มีอารมณ์ขัน และไม่เคร่งเครียดมากเกินไป ทักษะหลายประการมีความจำเป็นสำหรับบรรณารักษ์เพื่อการประสบความสำเร็จในเรื่องของสภาพแวดล้อมสถานที่และการใช้ข้อมูลซึ่งเป็นสิ่งสำคัญมาก บรรณารักษ์จะต้องเพิ่มคุณสมบัติเพื่อเป็นที่ไว้วางใจของสาธารณชน ต้องรับฟังความคิดเห็นของคนอื่นด้วยความเต็มใจ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในการทำงานของสมาคมห้องสมุดชาวอเมริกัน American Library Association (ALA) มีทัศนคติที่เคร่งครัดมากโดยไม่มีการใส่อารมณ์ขันอะไรเลย นอกจากนั้นในการประกาศของหนังสือพิมพ์ Newweek เมื่อปลายปี 1995 โดย Meg greenfield ได้วิจารณ์ถึงสภาพปัจจุบันของการณรงค์ทางการเมืองในประเทศ และแนะนำอย่างแข็งขันว่าการมีอารมณ์ขันกับความเคร่งครัดที่ไม่มากเกินไปนักที่จะทำให้งานของชาติที่จะกระตุ้นงบประมาณของสหพันธรัฐและทางการเมืองให้ออกจากทางตันของจุดสนใจที่ซบเซาไปสู่การแก้ปัญหาอย่างมีเหตุผล หากไม่มีการใช้อารมณ์ขันจะทำให้การสนทนาในหลายๆ ส่วนดูเหมือนจะไม่สามารถหลีกเลี่ยงสภาพที่ไม่สามารถตกลงกันได้เลยซึ่งเป็นที่ทราบกันดีว่าจะทำให้สูญเสียความเคารพอย่าง

รวดเร็วจนในสายตาของพลเมืองโดยทั่วไปและยังคงกล่าวเสริมอีกว่าจากอดีตมาจนถึงปัจจุบัน ด้วยความ
เงินของผู้เชี่ยวชาญในด้านวิชาชีพต่างๆ ไม่สามารถปรับตัวเข้ากับสถานการณ์และการมีอารมณ์ดี
อย่างน่าพอใจที่จะช่วยให้สามารถประนีประนอม การเจรจาต่อรองและทำให้เกิดความคิดอย่างมี
เหตุผลที่จะกลายเป็นความจริงได้

สตีเวน เอ็ม สโตลาร์ (Steven M. Stolar 1996) ได้สำรวจระดับความสนใจของนักเรียน
ที่รับบริการให้คำแนะนำทางการศึกษาของ American College Testing (ACT) ได้พัฒนา
แบบสอบถาม 36 ข้อ แจกนักเรียน 667 คน มีผู้ตอบกลับมา 36 % พบว่านักเรียนทั้งหมดให้
คำแนะนำในเชิงบวกในการบรรยายซึ่งผู้บรรยายเป็นผู้ฟังที่ดี เคารพสิทธิของนักเรียนในการตัดสินใจด้วยตนเอง
ปลุกใจให้พวกเขาไปสู่เป้าหมายได้ เป็นผู้ที่เป็นกันเองในการพูดคุยด้วย พยายาม รักษา
ข้อมูลที่เป็นความลับส่วนบุคคล และมีอารมณ์ขัน

จิม มาฮอนีย์ (Jim Mahoney 1996) ได้สำรวจจากการมีส่วนร่วมของผู้จัดการ 90 คน
ใน Ohio Institute for Effretive Leadershilt พบว่าทักษะในการติดต่อสื่อสารที่ใช้การพูดและการ
เขียนที่มีประสิทธิภาพและทักษะในการติดต่อสื่อสารระหว่างบุคคลที่มีประสิทธิภาพอยู่ในระดับสูง
มากที่สุด ภาวะผู้นำที่มีความประสงค์ความสำเร็จขึ้นอยู่กับความเด่นและเข้าหาได้ง่าย การมีอารมณ์
ขัน การเป็นผู้ห่วงใยและเห็นใจผู้อื่น มีความสมดุลทางอารมณ์ การดูแลการทำงานเป็นทีม การเป็น
ผู้มีจินตนาการ และมีความรู้

อีเลน ซาร์กิสเซียน (Ellen Sarkisian 1997) ได้ศึกษาเรื่องการอบรมและการสอน
นักเรียนพบว่า ส่วนหนึ่งในการฝึกอบรมคณะอาจารย์และผู้ช่วยทางการสอนจากหลายประเทศได้
แนะนำว่าวิธีลดช่องว่างกับนักเรียนมีหลายวิธีด้วยกันวิธีหนึ่งที่ได้ผลก็คือ การมีอารมณ์ขัน

รอนน่า เวนเดรสไลซ์ เคลไล ลิทช์ (Ronna Vendesslice Kelli Litsch 1998) ได้ศึกษา
ทัศนคติของประวัติศาสตร์ของผู้หญิงในการศึกษาสูงขึ้น ได้สังเกตผลกระทบของการกระทำที่แสดง
ถึงการยินยอมที่มีผลต่อกระบวนการ จุดสนใจโดยเฉพาะอย่างยิ่งการพัฒนาของผู้หญิงไปสู่ตำแหน่ง
ทางการบริหารที่สูงสุดในการศึกษาที่สูงขึ้น ได้ตรวจสอบบทบาทซึ่งผู้ให้คำปรึกษาหลายๆ ท่าน ได้
แสดงบทบาทในการพัฒนาทางอาชีพของผู้หญิง ผลอย่างหนึ่งปรากฏว่า อารมณ์ขันก็เป็นปัจจัยหนึ่ง
ที่สามารถให้ผู้หญิงพัฒนาในอาชีพของพวกเขาได้ด้วย

คริส ออร์ลิน (Chris Eorlin 1998) ได้รายงานการพบสิ่งทีวิจัยอย่างหนึ่งซึ่งศึกษาโดย
สำรวจครูในห้องเรียนปกติชาวออสเตรเลียรับมือกับปัญหาได้ดีระหว่างการศึกษาที่ครอบคลุมและ
ประเด็นที่เฉพาะเจาะจงซึ่งตั้งเครียดสำหรับพวกเขา พบว่ากลยุทธ์ที่มีประสิทธิภาพคือ การใช้
อารมณ์ขันต่อไป การทำแผนปฏิบัติการและติดตามผลและการพิจารณาสถานการณ์กับพนักงาน
ผู้ชำนาญเฉพาะทาง

เมลแลน เฟมานเดซ (Melanie Fernandez 1998) ได้ศึกษาทฤษฎีจำนวนมากที่พัฒนาไป แล้วเพื่ออธิบายอารมณ์ขัน พบว่าเด็กประถมศึกษามีการพัฒนาทฤษฎีอารมณ์ขันอย่างมีเหตุผล อารมณ์ขันสำหรับเด็กกลายเป็นสิ่งขับเคลื่อนการมีปฏิสัมพันธ์ทางสังคม ส่วนเด็กในระดับมัธยมศึกษา นั้นอารมณ์ขันพวกเขายังคงกำลังพัฒนาไปแต่พวกเขาสามารถเกี่ยวข้องกับอารมณ์ขันได้ทุกประเภท เมื่อมีการเลือกหนังสือสำหรับเด็กๆ ต้องพิจารณาถึงความชอบและความสนใจในการพัฒนาของระดับต่างๆ ด้วย จากการเป็นปัจจัยที่มีแรงจูงใจที่มีอิทธิพลสำหรับเด็กตั้งแต่มันดึงดูดพวกเขาและช่วยให้ความสนใจในการอ่านและเขียนดีขึ้นแล้วการประพันธ์เรื่องตลกยังสามารถใช้ในการทำงานเกี่ยวกับการศึกษาอื่นๆ ในห้องเรียนได้ด้วย ทักษะการฟังและการพูดมีประสิทธิภาพมากขึ้นเมื่อนักเรียนได้เกี่ยวข้องกับเนื้อเรื่องที่น่าขบขันของการเขียนประสบการณ์ส่วนตัวลงไปและแสดงตัวอย่างของมันออกมาในประสบการณ์ทางการประพันธ์ที่มีคุณค่าเพราะเด็กวัยรุ่นกำลังเรียนรู้เกี่ยวกับระบบเสียงในภาษา ความสัมพันธ์ระหว่างถ้อยคำในประโยคและความหมายของภาษาคำสัมผัสในบทกวีที่น่าขบขัน การท่อง การร้องเพลงและเรื่องราวที่ไร้สาระเป็นแหล่งที่ขุดเยี่ยมสำหรับการสอน

มหาวิทยาลัยศิลปากร สรุป สงวนลิขสิทธิ์

ผู้บริหารสถานศึกษาคือผู้ที่ มีทั้งศาสตร์และศิลป์ที่จะทำให้กระบวนการทำงานร่วมกันของบุคลากรในสถานศึกษาร่วมกันปฏิบัติงานตามภารกิจ หน้าที่ตามเป้าหมายที่วางไว้ร่วมกันให้บรรลุผลอย่างมีประสิทธิภาพอย่างมีความสุข ในการที่ทำงานสำเร็จลุล่วงไปตามเป้าหมายอย่างมีความสุขนั้นการบริหารต้องมีกระบวนการ ผู้บริหารต้องมีภาวะผู้นำมีบุคลิกภาพที่ดีที่จะทำให้บุคลากรในสถานศึกษาปฏิบัติตามด้วยความเต็มใจและมีความสุข ลักษณะของภาวะผู้นำและบุคลิกภาพของผู้บริหารที่ดีนั้นมีอยู่มากมายแต่ในที่นี้จะกล่าวถึงอารมณ์ขันของผู้บริหารเพราะอารมณ์ขันก็มีความสำคัญไม่น้อยที่จะทำให้สถานศึกษาซึ่งเป็นองค์กรๆ หนึ่งที่จะต้องปฏิบัติงานตามภารกิจ หน้าที่ให้สำเร็จไปด้วยดี อารมณ์ขันเป็นคุณสมบัติที่ยอดเยี่ยมของผู้บริหารที่จะทำให้องค์กรมีชีวิต องค์กรมีความสุข องค์กรมีความอบอุ่น ถ้าผู้บริหารรู้จักใช้ให้เหมาะสมและพอเหมาะ ในที่นี้จะขอ นำเอาทฤษฎี Z มาประยุกต์ใช้ในการบริหารสถานศึกษา เพราะทฤษฎี Z มีองค์ประกอบที่สำคัญ 4 อย่างคือ การทำปรัชญาที่กำหนดไว้บรรลุผล การพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชาให้ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ การให้ความไว้วางใจแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา การให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีส่วนร่วมในการตัดสินใจ และมีหลักการ 3 ประการ คือ คนในองค์กรต้องซื่อสัตย์ต่อกัน คนในองค์กรต้องมีความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน คนในองค์กรต้องมีความใกล้ชิดเป็นกันเอง จากทฤษฎีดังกล่าวภารกิจ

สำคัญของผู้บริหารที่จะให้เป็นที่ไปตามองค์ประกอบและหลักการภารกิจที่สำคัญคือ การประชุม การฝึกอบรมเพื่อพัฒนาบุคลากร การสังสรรค์เพราะสิ่งเหล่านี้จะทำให้องค์กรมีการประสานงานติดต่อสื่อสาร มีการปรึกษาหารือกันอย่างใกล้ชิด มีการพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง ทำให้บุคลากรมีความรักความสามัคคี สนับสนุนกลมเกลียวเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันการปฏิบัติงานก็จะมีประสิทธิภาพ และงานก็จะบรรลุผลตามเป้าหมายที่วางไว้

มหาวิทยาลัยศิลปากร สงวนลิขสิทธิ์

บทที่ 3 การดำเนินการวิจัย

การดำเนินการวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาพฤติกรรมการบริหารโดยใช้อารมณ์
ขั้นของผู้บริหารสถานศึกษาในสถานการณืต่างๆ ของการบริหารโดยใช้อารมณ์ขั้นในระดับต่างๆ
ว่าในสถานการณืใดควรใช้อารมณ์ขั้นในระดับใดจึงจะเหมาะสม สร้างความพอใจที่จะให้ทีมงาน
เกิดความร่วมมือ อันจะส่งผลต่อการบริหารที่มีประสิทธิภาพ การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงทดลอง
(experimental research design) โดยใช้ครูโรงเรียนวัดปริคาราม สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
นครปฐม เขต 2 เป็นหน่วยวิเคราะห์

วิธีดำเนินการวิจัย

วิธีการและขั้นตอนการวิจัย

เพื่อให้การดำเนินการวิจัยบรรลุวัตถุประสงค์ของการวิจัยที่วางไว้และเป็นไปอย่างมี
ระบบมีประสิทธิภาพ ผู้วิจัยจึงได้กำหนดรายละเอียดและวิธีการศึกษาออกเป็น 3 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การจัดเตรียมโครงการ เป็นการศึกษาสภาพปัญหาและอุปสรรค ด้าน
งานบริหารในฐานะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา โดยศึกษาคำรา ข้อมูล สถิติ การราย
งานของหน่วยงานต่างๆ วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง เสนอโครงการวิจัยตามคำแนะนำและความเห็น
ชอบและการอนุมัติของบัณฑิตวิทยาลัย

ขั้นตอนที่ 2 การดำเนินการวิจัย เป็นขั้นตอนที่ผู้วิจัยจัดสร้างเครื่องมือ ตรวจสอบ
เครื่องมือโดยผู้เชี่ยวชาญและปรับปรุงแก้ไข ดำเนินการทดลองและทดสอบเครื่องมือตามแบบที่
สร้างไว้ ใช้เครื่องมือที่สร้างขึ้น ทำการเก็บข้อมูล รวบรวมข้อมูลผลการทดลอง ทดสอบความถูก
ต้อง วิเคราะห์ข้อมูล และการแปรผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ขั้นตอนที่ 3 รายงานผลการวิจัย เป็นขั้นตอนเสนอผลการวิจัยฉบับร่าง เสนอต่อคณะ
กรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์ เพื่อตรวจสอบแก้ไขให้ถูกต้องตามหลักวิชา ปรับปรุงแก้ไข
ข้อบกพร่อง ตามที่คณะกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์เสนอแนะ จัดทำรายงานการวิจัยฉบับสมบูรณ์
เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย เพื่อขออนุมัติเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร

ระเบียบวิธีการวิจัย

เพื่อให้งานวิจัยมีประสิทธิภาพสูงสุด และเป็นไปตามจุดประสงค์องค์การวิจัยผู้วิจัยจึงกำหนดรายละเอียดต่างๆ เกี่ยวกับระเบียบวิธีวิจัย ซึ่งประกอบด้วยแผนแบบการวิจัย การสร้างและพัฒนาเครื่องมือ การทดลองใช้การเก็บรวบรวมข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวัด การวิเคราะห์ข้อมูล และการนำเสนอข้อมูลมีรายละเอียด ดังนี้

แผนแบบการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงทดลอง (experimental research) แผนแบบการวิจัยแบบหลายองค์ประกอบ (factorial design) ซึ่งแสดงได้ด้วยแผนผัง ดังนี้

รูปแบบประเภท KLM Factorial Design

(K) สถานการณ์	(L) กลุ่มทดลอง	ระดับอารมณ์ขัน (M)			
		อารมณ์ขัน แบบบริสุทธิ์ Clean Joke M ₁	อารมณ์ขัน แบบกึ่งบริสุทธิ์ Semi Dirty Joke M ₂	อารมณ์ขันแบบ ไม่บริสุทธิ์ Dirty Joke M ₃	ภาพรวม
K ₁ การประชุม	L ₁ กลุ่มฝ่ายบริหาร				
	L ₂ กลุ่มครู				
K ₂ การบรรยาย	L ₁ กลุ่มฝ่ายบริหาร				
	L ₂ กลุ่มครู				
K ₃ การสังสรรค์	L ₁ กลุ่มฝ่ายบริหาร				
	L ₂ กลุ่มครู				

K คือ ตัวแปรที่ 1 มีทั้งหมด 3 สถานการณ์ คือ

สถานการณ์การประชุม K₁

สถานการณ์บรรยาย K₂

สถานการณ์การสังสรรค์ K₃

L คือ ตัวแปรที่ 2 มีทั้งหมด 2 กลุ่ม คือ

ระดับกลุ่มฝ่ายบริหาร L₁

ระดับกลุ่มครู L₂

M คือ ตัวแปรที่ 3 มีทั้งหมด 3 อย่าง คือ

 อารมณ์ขันแบบบริสุทธิ์ M_1

 อารมณ์ขันแบบกึ่งบริสุทธิ์ M_2

 อารมณ์ขันแบบไม่บริสุทธิ์ M_3

ประชากร

ประชากรในการวิจัยครั้งนี้ได้แก่ข้าราชการครูโรงเรียนวัดปริคาราม สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษานครปฐม เขต 2 มีข้าราชการครูจำนวน 18 คน แบ่งออกเป็น ฝ่ายบริหาร 8 คน และ ครู 10 คน

ตัวแปรที่ศึกษา

ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ประกอบด้วย

1. สถานการณ์ (K) ประกอบด้วย

 สถานการณ์การประชุม (K_1)

 สถานการณ์การบรรยาย (K_2)

 สถานการณ์การสังสรรค์ (K_3)

2. กลุ่มทดลอง (L)

 ฝ่ายบริหาร (L_1)

 ครู (L_2)

3. แบบอารมณ์ขัน (M)

 อารมณ์ขันแบบบริสุทธิ์ (M_1)

 อารมณ์ขันแบบกึ่งบริสุทธิ์ (M_2)

 อารมณ์ขันแบบไม่บริสุทธิ์ (M_3)

นิยามตัวแปร

สถานการณ์การประชุม หมายถึง การประชุมตามปกติ ที่มีผู้บริหารสถานศึกษาซึ่งเป็น ผู้วิจัยเป็นประธานในการประชุม เป็นการประชุมเพื่อชี้แจงข้อราชการวางแผนการทำงาน เพื่อให้ครู ทุกคนมีความเข้าใจในเรื่องต่างๆ ตรงกัน และเกิดความร่วมมือเพื่อประสิทธิภาพในการทำงาน

สถานการณ์การบรรยาย หมายถึง การที่ผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งเป็นผู้วิจัย ได้เป็นวิทยากรในการบรรยาย อบรมให้ความรู้ด้านวิชาการแก่ครูทุกคน เพื่อนำไปใช้ในการปรับปรุงพัฒนางาน

สถานการณ์การสังสรรค์ หมายถึง การจัดกิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์ การพบปะสังสรรค์ในโอกาสต่างๆ เช่น การจัดกิจกรรมรื่นเริงในเทศกาลต่างๆ การจัดกิจกรรมการแสดงความยินดีในความสำเร็จ โดยมีการเลี้ยงอาหารตามสมควร

อารมณ์ขันแบบบริสุทธิ์ (Clean joke) หมายถึง การเล่านิทานตลกที่ไม่มีเรื่องหยาบโลน สอดแทรกในสถานการณ์ต่างๆ ให้สอดคล้องกลมกลืน

อารมณ์ขันแบบกึ่งบริสุทธิ์ (Semi dirty Joke) หมายถึง การเล่านิทานตลกระดับสองแ่ง กึ่งหยาบโลน โดยผู้ฟังสรุปเอาเอง สอดแทรกสถานการณ์ต่างๆ ให้สอดคล้องกลมกลืน

อารมณ์ขันแบบไม่บริสุทธิ์ (Dirty joke) หมายถึง การเล่านิทานตลกที่หยาบโลน สอดแทรกในสถานการณ์ต่างๆ ให้สอดคล้องกลมกลืน

ระดับกลุ่มฝ่ายบริหาร หมายถึง ครูสายผู้สอนที่มีหน้าที่พิเศษในการบริหารด้วย เช่น หัวหน้าฝ่ายต่างๆ หัวหน้าสายชั้น เป็นต้น

ระดับกลุ่มครู หมายถึง ครูสายผู้สอนที่ปฏิบัติหน้าที่การสอน ไม่มีหน้าที่การบริหาร หรือเป็นหัวหน้างานต่างๆ

เครื่องมือที่ใช้ในงานวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในงานวิจัยครั้งนี้ มี 3 ชุด คือ

ชุดที่ 1 แบบสังเกต จัดทำขึ้นโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาพฤติกรรมการตอบสนองการใช้อารมณ์ขันของผู้บริหารสถานศึกษาในสถานการณ์ต่างๆ มี 2 ตอน คือ

ตอนที่ 1 ข้อมูลของผู้สังเกต

ตอนที่ 2 เป็นการเก็บรวบรวมข้อมูลของผู้ช่วยผู้วิจัยในการสังเกตพฤติกรรมการตอบสนองของกลุ่มทดลองต่อการใช้อารมณ์ขันของผู้บริหารสถานศึกษาในสถานการณ์ต่างๆ มีลักษณะเป็นมาตราส่วนประเมินค่า 5 ระดับของไลเคิร์ต (Likert's rating scale)

โดยกำหนดค่าคะแนนพฤติกรรมดังนี้

5	หมายถึง	พฤติกรรมที่แสดงออกมีอารมณ์ขันมากที่สุด
4	หมายถึง	พฤติกรรมที่แสดงออกมีอารมณ์ขันมาก
3	หมายถึง	พฤติกรรมที่แสดงออกมีอารมณ์ขันปานกลาง
2	หมายถึง	พฤติกรรมที่แสดงออกมีอารมณ์ขันน้อย
1	หมายถึง	พฤติกรรมที่แสดงออกมีอารมณ์ขันน้อยที่สุด
ระดับมากที่สุด	หมายถึง	มีความสนใจในกิจกรรมอยู่ตลอดเวลา มีรอยยิ้ม หัวเราะ สนุกสนาน เฮฮา มีสายตาชื่นชม
ระดับมาก	หมายถึง	มีความสนใจในกิจกรรมตลอดเวลา มีรอยยิ้ม หัวเราะ สนุกสนานเฮฮา
ระดับปานกลาง	หมายถึง	มีความสนใจในกิจกรรมอยู่ตลอดเวลา มีรอยยิ้ม
ระดับน้อย	หมายถึง	มีความสนใจในกิจกรรมเล็กน้อย
ระดับน้อยที่สุด	หมายถึง	ไม่ค่อยสนใจในกิจกรรม อาจนั่งหลับ

โดยมีค่าเฉลี่ยคะแนนดังนี้

ค่าเฉลี่ย 1.00-1.49 หมายถึง พฤติกรรมที่แสดงออกมีอารมณ์ขันน้อยที่สุด

ค่าเฉลี่ย 1.50-2.49 หมายถึง พฤติกรรมที่แสดงออกมีอารมณ์ขันน้อย

ค่าเฉลี่ย 2.50-3.49 หมายถึง พฤติกรรมที่แสดงออกมีอารมณ์ขันปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 3.50-4.49 หมายถึง พฤติกรรมที่แสดงออกมีอารมณ์ขันมาก

ค่าเฉลี่ย 4.50-5.00 หมายถึง พฤติกรรมที่แสดงออกมีอารมณ์ขันมากที่สุด

ชุดที่ 2 แบบสอบถาม จัดทำขึ้นโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อการศึกษา เรื่อง ความเหมาะสมในการใช้อารมณ์ขันของผู้บริหารสถานศึกษาในสถานการณต่างๆ มี 2 ตอน คือ

ตอนที่ 1 เป็นข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา หน้าที่ในปัจจุบัน ประสบการณ์การทำงาน

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามความเหมาะสมในการใช้อารมณ์ขันของผู้บริหารสถานศึกษาในสถานการณต่างๆ มีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับของไลเคิร์ต (Likert's rating scale) โดยกำหนดค่าคะแนน ดังนี้

5 หมายถึงเหมาะสมมากที่สุด

4. หมายถึงเหมาะสมมาก

3 หมายถึงเหมาะสมปานกลาง

2 หมายถึงเหมาะสมน้อย

1 หมายถึงเหมาะสมน้อยที่สุด

โดยมีค่าเฉลี่ยดังนี้

ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.49	หมายถึง	ความเหมาะสมในการใช้อารมณ์ขันของ ผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับน้อยที่สุด
ค่าเฉลี่ย 1.50 – 2.49	หมายถึง	ความเหมาะสมในการใช้อารมณ์ขันของ ผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับน้อย
ค่าเฉลี่ย 2.50 – 3.49	หมายถึง	ความเหมาะสมในการใช้อารมณ์ขันของ ผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับปานกลาง
ค่าเฉลี่ย 3.50 – 4.49	หมายถึง	ความเหมาะสมในการใช้อารมณ์ขันของ ผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมาก
ค่าเฉลี่ย 4.49 – 5.00	หมายถึง	ความเหมาะสมในการใช้อารมณ์ขันของ ผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมากที่สุด

ชุดที่ 3 แบบสัมภาษณ์ จัดทำขึ้นโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อทราบทัศนคติ และข้อเสนอแนะในการใช้อารมณ์ขันของผู้บริหารสถานศึกษาในสถานการณ์ต่างๆ มี 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 สถานภาพทั่วไปของผู้ให้สัมภาษณ์ ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา หน้าที่ในปัจจุบัน ประสบการณ์การทำงาน

ตอนที่ 2 ทัศนคติและข้อเสนอแนะในการใช้อารมณ์ขันของผู้บริหารสถานศึกษาในสถานการณ์ต่างๆ 3 สถานการณ์ คือ สถานการณ์การประชุม สถานการณ์การบรรยาย สถานการณ์การสังสรรค์ โดยการใช้ระดับอารมณ์ขัน 3 ระดับ คือ อารมณ์ขันแบบบริสุทธิ์ (Clean joke) อารมณ์ขันแบบกึ่งบริสุทธิ์ (Semi dirty joke) อารมณ์ขันแบบไม่บริสุทธิ์ (Dirty joke)

ตอนที่ 3 ข้อคิดเห็นอื่นๆ ของผู้ให้สัมภาษณ์

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างเครื่องมือเพื่อเป็นแบบสำหรับเก็บรวบรวมข้อมูล โดยมีขั้นตอนดังนี้

ชุดที่ 1 แบบสังเกต

ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาวรรณกรรมและเอกสารที่เกี่ยวข้อง แล้วนำมาศึกษา สร้างเครื่องมือภายใต้คำปรึกษาของอาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์

ขั้นตอนที่ 2 ตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหา โดยนำเครื่องมือที่สร้างขึ้นไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 3 ท่าน พิจารณาตรวจสอบ คือ รองศาสตราจารย์ ดร. ปราชญา กล้าผจญ รองศาสตราจารย์คณิต เขียววิชัย และ ดร. ปัญญา แก้วกัญ

ชุดที่ 2 แบบสอบถาม

ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาวรรณกรรมและเอกสารที่เกี่ยวข้อง แล้วนำมาศึกษา สร้างเครื่องมือภายใต้คำปรึกษาของอาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์

ขั้นตอนที่ 2 ตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหา โดยนำเครื่องมือที่สร้างขึ้นไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาตรวจสอบ จำนวน 3 ท่าน คือ รองศาสตราจารย์ ดร. ปราชญา กล้าผจญ รองศาสตราจารย์คณิต เขียววิชัย และ ดร. ปัญญา แก้วกีฐ

ขั้นตอนที่ 3 นำแบบสอบถามที่ได้ปรับปรุงแล้วไปทดลองกับครู โรงเรียนบ้านบางประแดง โรงเรียนบ้านหอมเกร็ด โรงเรียนบ้านคลองใหม่ จำนวน 30 คน แล้วหาค่าความเชื่อมั่นได้ค่า 0.8728

ชุดที่ 3 แบบสัมภาษณ์

ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาวรรณกรรมและเอกสารที่เกี่ยวข้อง แล้วนำมาศึกษา สร้างเครื่องมือภายใต้คำปรึกษาของอาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์

ขั้นตอนที่ 2 ตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหา โดยนำเครื่องมือที่สร้างขึ้นไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาตรวจสอบ 3 ท่าน คือ รองศาสตราจารย์ ดร. ปราชญา กล้าผจญ รองศาสตราจารย์คณิต เขียววิชัย และ ดร. ปัญญา แก้วกีฐ

วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการเก็บรวบรวมข้อมูล เพื่อให้การปฏิบัติเป็นไปอย่างถูกต้อง และเป็นระบบ ผู้วิจัยจึงได้ดำเนินการตามขั้นตอนดังต่อไปนี้

1. ผู้วิจัยได้ทำหนังสือเชิญคณะผู้ช่วยการวิจัย และได้อธิบายทำความเข้าใจรายละเอียดในการสังเกต และนัดหมายเวลาที่จะทำการทดลองในสถานการณ์ต่างๆ

2. ประชุมชี้แจงคณะครู โรงเรียนวัดปริตาราม ซึ่งเป็นผู้ได้บังคับบัญชาของผู้วิจัย เพื่อขอความร่วมมือ

3. เก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้ดำเนินการ ดังนี้ คือ

3.1 การสังเกต ผู้วิจัยได้ทำการทดลองในสถานการณ์ต่างๆ 3 สถานการณ์ คือ การประชุม การบรรยาย การสังสรรค์ โดยแบ่งกลุ่มครูออกเป็น 2 กลุ่ม ฝ่ายบริหาร และครู โดยทำป้ายชื่อ 2 สี ให้ผู้ช่วยผู้วิจัย ประกอบด้วย 1. นางสาวกรชนก เนตรโอภาักษ์ วุฒิ กศ.ม. จิตวิทยาแนะแนว ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านบางประแดง อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม 2. นางสาวชยาภรณ์ ศฤงคารทวีกุล วุฒิ ศศ.ม. จิตวิทยาการศึกษาและการแนะแนว ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านหอมเกร็ด อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม 3. นางสาวปิยาภรณ์ รัตนกรกุล วุฒิ คม.ประถม

ศึกษา ผู้อำนวยการโรงเรียนสระสี่มุม อำเภอกำแพงแสน จังหวัดนครปฐม ได้สังเกตว่าเป็นครูก่อนมีโด มีพฤติกรรมอย่างไร ในแต่ละสถานการณ์ ผู้วิจัยจะเล่าเรื่องตลก 9 เรื่อง แบ่งเป็น ระดับบริสุทธิ์ (clean joke) 3 เรื่อง ระดับกึ่งบริสุทธิ์ (semi dirty joke) 3 เรื่อง และระดับไม่บริสุทธิ์ (dirty joke) 3 เรื่อง โดยเล่าละกัน ไปให้สอดคล้องกับสถานการณ์ ผู้ช่วยผู้วิจัยจะสังเกตพฤติกรรมการตอบสนองของครูทั้ง 2 กลุ่ม สถานการณ์ละ 9 ครั้ง แล้วผู้วิจัยจะรวบรวมไว้เพื่อการวิเคราะห์ต่อไป

3.2 การตอบแบบสอบถาม เมื่อทำการทดลองครบแล้ว ผู้วิจัยก็จะให้ทุกคนกรอกแบบสอบถาม เรื่องความเหมาะสมของการใช้อารมณ์ขันของผู้บริหารสถานศึกษาในสถานการณ์ต่างๆ แล้วผู้วิจัยก็จะเก็บรวบรวม พิจารณาตรวจสอบ คัดแยก เพื่อดำเนินการวิเคราะห์ต่อไป

3.3 การสัมภาษณ์ เมื่อดำเนินการทดลองเรียบร้อยแล้ว ก็ดำเนินการสัมภาษณ์ทุกคนแล้วเก็บรวบรวมเพื่อการวิเคราะห์ต่อไป

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. ใช้มัชฌิมเลขคณิต (\bar{x}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และ F-test (Two-way ANOVA) เพื่อวิเคราะห์เปรียบเทียบผลการสังเกตพฤติกรรมการตอบสนองของการใช้อารมณ์ขันของผู้บริหารสถานศึกษาในสถานการณ์ต่างๆ

2. ใช้มัชฌิมเลขคณิต (\bar{x}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เพื่อวิเคราะห์ระดับความเหมาะสมของการใช้อารมณ์ขันของผู้บริหารสถานศึกษาในสถานการณ์ต่างๆ โดยพิจารณาว่าค่าเฉลี่ยของคะแนนที่ได้จากการตอบแบบสอบถามของผู้ให้ข้อมูลอยู่ในช่วงใด ก็แสดงว่าความเหมาะสมของการใช้อารมณ์ขันของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับนั้น ทั้งนี้ผู้วิจัยได้ใช้เกณฑ์วิเคราะห์ตามแนวคิดของเบสท์ (Best) (John W. Best 1970 : 190) ซึ่งมีรายละเอียด ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.49 หมายถึง	ความเหมาะสมในการใช้อารมณ์ขันของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับน้อยที่สุด
ค่าเฉลี่ย 1.50 – 2.49 หมายถึง	ความเหมาะสมในการใช้อารมณ์ขันของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับน้อย
ค่าเฉลี่ย 2.50 – 3.49 หมายถึง	ความเหมาะสมในการใช้อารมณ์ขันของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับปานกลาง
ค่าเฉลี่ย 3.50 – 4.49 หมายถึง	ความเหมาะสมในการใช้อารมณ์ขันของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมาก
ค่าเฉลี่ย 4.49 – 5.00 หมายถึง	ความเหมาะสมในการใช้อารมณ์ขันของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมากที่สุด

3. ใช้การวิเคราะห์เนื้อหา (content analysis) เพื่อวิเคราะห์เนื้อหาของแบบสัมภาษณ์ เพื่อทราบทัศนคติและข้อเสนอแนะของกลุ่มครูผู้บริหารและกลุ่มครูผู้ปฏิบัติการสอนต่อการใช้อารมณ์ขันของผู้บริหารสถานศึกษาในสถานการณ์ต่างๆ

สรุป

โครงการวิจัยนี้จัดทำขึ้นเพื่อศึกษาพฤติกรรมการตอบสนอง - ความเหมาะสม - ทัศนคติและข้อเสนอแนะ ต่อการใช้อารมณ์ขันของผู้บริหารสถานศึกษา ในสถานการณ์ การประชุม การบรรยาย การสังสรรค์ โดยใช้อารมณ์ขัน 3 ระดับ คือ ระดับบริสุทธิ์ (clean joke) ระดับกึ่งบริสุทธิ์ (semi dirty joke) และระดับไม่บริสุทธิ์ (dirty joke) ใช้กับครู 2 กลุ่ม คือ ฝ่ายบริหารกับครู และการวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงทดลอง (experimental Research) แผนแบบการวิจัยแบบหลายองค์ประกอบ ประเภท KLM Factorial design ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ครูโรงเรียนวัดปรีดาราม เขตพื้นที่การศึกษานครปฐม เขต 2 จำนวนครู 18 คน แบ่งเป็นฝ่ายบริหาร 8 คน ครู 10 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย มี 3 ชุด คือ แบบสังเกต แบบสอบถาม และแบบสัมภาษณ์ สถิติที่ใช้ คือ ค่าเฉลี่ย (\bar{x}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) F - Test (two way ANOVA) เพื่อวิเคราะห์ผลพฤติกรรมการตอบสนองจากแบบสังเกต ใช้ค่าเฉลี่ย (\bar{x}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เพื่อวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามความเหมาะสมของการใช้อารมณ์ขันของผู้บริหารสถานศึกษาในสถานการณ์ต่างๆ และใช้การวิเคราะห์เนื้อหา (content analysis) ในการวิเคราะห์เนื้อหาจากการสัมภาษณ์

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยและการนำเสนอผลของการวิเคราะห์ข้อมูลเรื่อง การใช้อารมณ์ขันของผู้บริหารสถานศึกษา ผู้วิจัยได้ทำการทดลองกับ คณะครูโรงเรียนวัดปริตรารามจำนวน 18 คน โดยแบ่งคณะครูออกเป็น 2 กลุ่ม ประกอบด้วย ฝ่ายบริหารจำนวน 8 คน ครู จำนวน 10 คน โดยการทดลองในสถานการณ์การประชุม 1 ครั้ง สถานการณ์การบรรยาย 2 ครั้ง สถานการณ์การสังสรรค์ 1 ครั้ง ในแต่ละครั้ง ผู้วิจัยจะเล่นนิทานตลกสอดแทรก 9 เรื่อง เป็นนิทานตลกระดับบริสุทธิ 3 เรื่อง ระดับกึ่งบริสุทธิ 3 เรื่อง และระดับไม่บริสุทธิ 3 เรื่อง มีผู้ช่วยวิจัย 3 คน เป็นผู้สังเกตพฤติกรรมการตอบสนองของกลุ่มทดลองทุกครั้งที่ผู้วิจัยเล่นนิทานตลก เมื่อการทดลองเสร็จสิ้น ผู้วิจัยได้ให้ทุกคนตอบแบบสอบถามทั้ง 18 คน เพื่อทราบความเหมาะสมในการใช้อารมณ์ขันของผู้บริหารสถานศึกษาในสถานการณ์ต่างๆ และได้ดำเนินการสัมภาษณ์ทัศนคติ ข้อเสนอแนะของทุกคนเกี่ยวกับ การใช้อารมณ์ขันของ ผู้บริหารในสถานการณ์ต่างๆ ผู้วิจัยได้นำข้อมูลจากการสังเกต จากแบบสอบถาม และจากการสัมภาษณ์วิเคราะห์ และเสนอผลการวิเคราะห์โดยใช้ตารางประกอบคำบรรยายจำแนกเป็น 4 ตอน มีรายละเอียดดังต่อไปนี้

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์สถานภาพของกลุ่มทดลอง

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ระดับพฤติกรรมการตอบสนองการใช้อารมณ์ขันของผู้บริหารสถานศึกษาในสถานการณ์ต่างๆ จากข้อมูลการสังเกต

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์ระดับความเหมาะสมของการใช้อารมณ์ขันของผู้บริหารสถานศึกษาในสถานการณ์ต่างๆ จากข้อมูลแบบสอบถาม

ตอนที่ 4 การวิเคราะห์ทัศนคติและข้อเสนอแนะการใช้อารมณ์ขันของผู้บริหารสถานศึกษาในสถานการณ์ต่างๆ จากข้อมูลการสัมภาษณ์

ตอนที่ 5 การวิเคราะห์ความคิดเห็นอื่นๆ จากข้อมูลการสัมภาษณ์

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์สถานภาพของกลุ่มทดลอง

ตารางที่ 3 แสดงการวิเคราะห์สถานภาพของฝ่ายบริหารและครู

สถานภาพ	ฝ่ายบริหาร		ครู		รวม	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
เพศ						
ชาย	3	37.50	1	10.00	4	22.30
หญิง	5	62.50	9	90.00	14	77.70
รวม	8	100.00	10	100.00	18	100.00
อายุ						
ต่ำกว่า 30 ปี	-	-	1	10.00	1	5.55
30 – 40 ปี	-	-	1	10.00	1	5.55
41 – 50 ปี	5	62.50	2	20.00	7	38.90
51 ปีขึ้นไป	3	37.50	6	60.00	9	50.00
รวม	8	100.00	10	100.00	18	100.00
ระดับการศึกษา						
ต่ำกว่าปริญญาตรี	1	12.50	3	30.00	4	22.22
ปริญญาตรี	7	87.50	6	60.00	13	72.22
สูงกว่าปริญญาตรี	-	-	1	10.00	1	5.56
รวม	8	100.00	10	100.00	18	100.00
ประสบการณ์ทำงาน						
ต่ำกว่า 5 ปี	-	-	1	10.00	1	5.55
5 – 10 ปี	-	-	1	10.00	1	5.55
11 – 20 ปี	1	12.50	-	-	1	5.55
21 ปีขึ้นไป	7	87.50	8	80.00	15	83.35
รวม	8	100.00	10	100.00	18	100.00

จากตารางที่ 3 แสดงสถานภาพของฝ่ายบริหารและครูพบว่าส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง โดยฝ่ายบริหารมีอายุระหว่าง 41-50 ปีมากที่สุด ในขณะที่ครูส่วนใหญ่มีอายุ 51 ปีขึ้นไป ระดับการศึกษาพบว่า จบการศึกษาระดับปริญญาตรีมากที่สุดรองลงมาต่ำกว่าปริญญาตรี และประสบการณ์ในการทำงานฝ่ายบริหารและครู พบว่ามีประสบการณ์ในการทำงาน 21 ปีขึ้นไปทั้งสองกลุ่ม

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ระดับพฤติกรรมการตอบสนองการใช้อารมณ์ขันของผู้บริหารสถานศึกษา ในสถานการณ์ต่างๆ จากข้อมูลการสังเกต

เป็นการวิเคราะห์พฤติกรรมการตอบสนองของกลุ่มทดลองต่อการใช้อารมณ์ขันของผู้บริหารในสถานการณ์การประชุม การบรรยาย และการสังสรรค์ โดยวิเคราะห์จากข้อมูลการสังเกต ดังตาราง

ตารางที่ 4 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของพฤติกรรมการตอบสนองของฝ่ายบริหารและครูต่อการใช้อารมณ์ขันของผู้บริหารสถานศึกษาในสถานการณ์ต่างๆ

สถานการณ์	กลุ่มทดลอง	ระดับอารมณ์ขัน							
		อารมณ์ขันแบบบริสุทธิ์		อารมณ์ขันแบบกึ่งบริสุทธิ์		อารมณ์ขันแบบไม่บริสุทธิ์		ภาพรวม	
		\bar{x}	S.D.	\bar{x}	S.D.	\bar{x}	S.D.	\bar{x}	S.D.
การประชุม	ฝ่ายบริหาร	3.11	0.69	3.44	0.19	3.22	0.19	3.25	0.35
	ครู	2.44	0.19	2.77	0.38	2.66	0.33	2.62	0.30
การบรรยาย	ฝ่ายบริหาร	2.89	0.34	2.67	0.51	2.55	0.54	2.70	0.46
	ครู	2.17	0.65	1.77	0.65	1.83	0.58	1.92	0.62
การสังสรรค์	ฝ่ายบริหาร	3.66	0.00	3.33	0.57	3.66	0.00	3.55	0.19
	ครู	3.00	0.00	2.55	0.19	3.11	0.38	2.88	0.19

จากตารางที่ 4 พบว่าระดับพฤติกรรมการตอบสนองการใช้อารมณ์ขันของผู้บริหารสถานศึกษาในสถานการณ์ต่างๆ ตามข้อมูลจากการสังเกตของผู้ช่วยผู้วิจัยมีรายละเอียดดังนี้

ฝ่ายบริหาร มีพฤติกรรมการตอบสนองการใช้อารมณ์ขั้นของผู้บริหารสถานศึกษาใน 3 สถานการณ์ และ 3 ระดับอารมณ์ขั้นมีรายละเอียดเรียงตามลำดับดังนี้ ในสถานการณ์ประชุม มีพฤติกรรมการตอบสนองการใช้อารมณ์ขั้นของผู้บริหารสถานศึกษาโดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.25$, S.D. = 0.35) โดยมีพฤติกรรมการตอบสนองการใช้อารมณ์ขั้นแบบกึ่งบริสุทธ์อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 3.44$, S.D. = 0.19) รองลงมา มีพฤติกรรมการตอบสนองอารมณ์ขั้นแบบไม่บริสุทธ์ ($\bar{x} = 3.22$, S.D. = 0.19) และอารมณ์ขั้นแบบบริสุทธ์เป็นลำดับสุดท้าย ($\bar{x} = 3.11$, S.D. = 0.69) ในสถานการณ์บรรยายพบว่า พฤติกรรมการตอบสนองการใช้อารมณ์ขั้นของผู้บริหารสถานศึกษาโดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 2.70$, S.D. = 0.46) โดยมีการใช้พฤติกรรมการตอบสนองอารมณ์ขั้นแบบบริสุทธ์อยู่ในลำดับมากที่สุด ($\bar{x} = 2.89$, S.D. = 0.34) รองลงมาอารมณ์ขั้นแบบกึ่งบริสุทธ์ ($\bar{x} = 2.67$, S.D. = 0.51) และอารมณ์ขั้นแบบไม่บริสุทธ์เป็นลำดับสุดท้าย ($\bar{x} = 2.55$, S.D. = 0.54) และในสถานการณ์การสังสรรค์พบว่า มีพฤติกรรมการตอบสนองการใช้อารมณ์ขั้นของผู้บริหารสถานศึกษาโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.55$, S.D. = 0.19) โดยมีพฤติกรรมการตอบสนองการใช้อารมณ์ขั้นแบบบริสุทธ์และแบบไม่บริสุทธ์อยู่ในลำดับมากที่สุด ($\bar{x} = 3.66$, S.D. = 0.00) รองลงมาอารมณ์ขั้นแบบกึ่งบริสุทธ์ ($\bar{x} = 3.33$, S.D. = 0.57)

ครูมีพฤติกรรมการตอบสนองในการใช้อารมณ์ขั้นของผู้บริหารสถานศึกษาใน 3 สถานการณ์ และ 3 ระดับอารมณ์ขั้นมีรายละเอียดเรียงตามลำดับดังนี้ ในสถานการณ์การประชุมพบว่า มีพฤติกรรมการตอบสนองการใช้อารมณ์ขั้นของผู้บริหารสถานศึกษาโดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 2.62$, S.D. = 0.30) โดยมีพฤติกรรมการตอบสนองการใช้อารมณ์ขั้นแบบกึ่งบริสุทธ์อยู่ในลำดับมากที่สุด ($\bar{x} = 2.77$, S.D. = 0.38) รองลงมาพฤติกรรมการตอบสนองอารมณ์ขั้นแบบไม่บริสุทธ์ ($\bar{x} = 2.66$, S.D. = 0.33) และอารมณ์ขั้นแบบบริสุทธ์เป็นลำดับสุดท้าย ($\bar{x} = 2.44$, S.D. = 0.19) ในสถานการณ์การบรรยายพบว่า มีพฤติกรรมการตอบสนองการใช้อารมณ์ขั้นของผู้บริหารสถานศึกษาโดยภาพรวมอยู่ในระดับน้อย ($\bar{x} = 1.92$, S.D. = 0.62) โดยมีพฤติกรรมการตอบสนองการใช้อารมณ์ขั้นแบบบริสุทธ์อยู่ในลำดับมากที่สุด ($\bar{x} = 2.17$, S.D. = 0.65) รองลงมาอารมณ์ขั้นแบบไม่บริสุทธ์ ($\bar{x} = 1.83$, S.D. = 0.58) และอารมณ์ขั้นแบบกึ่งบริสุทธ์เป็นลำดับสุดท้าย ($\bar{x} = 1.77$, S.D. = 0.65) และในสถานการณ์การสังสรรค์พบว่า มีพฤติกรรมการตอบสนองการใช้อารมณ์ขั้นของผู้บริหารสถานศึกษาโดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 2.88$, S.D. = 0.19) โดยมีพฤติกรรมการตอบสนองการใช้อารมณ์ขั้นแบบไม่บริสุทธ์อยู่ในลำดับมากที่สุด ($\bar{x} = 3.11$, S.D. =

0.38) รองลงมาพฤติกรรมการตอบสนองอารมณ์ขันแบบบริสุทธ์ ($\bar{x} = 3.00$, S.D. = 0.00) และอารมณ์ขันแบบกึ่งบริสุทธ์เป็นลำดับสุดท้าย ($\bar{x} = 2.55$, S.D. = 0.19)

ตารางที่ 5 การเปรียบเทียบพฤติกรรมการตอบสนองของฝ่ายบริหารและครูต่อการใช้อารมณ์ขันของผู้บริหารสถานศึกษาในสถานการณ์ต่างๆ

ตัวแปร	SS	df	MS	F	sig
อารมณ์ขันแบบบริสุทธ์	5.495	5	1.099	5.211	.004
อารมณ์ขันแบบกึ่งบริสุทธ์	7.921	5	1.584	6.209	.002
อารมณ์ขันแบบไม่บริสุทธ์	8.755	5	1.751	8.302	.000

จากตารางที่ 5 พบว่าพฤติกรรมการตอบสนองในการใช้อารมณ์ขันของผู้บริหารสถานศึกษา ในสถานการณ์ต่างๆ ของฝ่ายบริหารและครูแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพบความแตกต่างผู้วิจัยทำการสอบเป็นรายคู่ด้วยวิธีการของ เชฟเฟ (Scheffe) ดังนี้

ตารางที่ 6 การเปรียบเทียบพฤติกรรมการตอบสนองในการใช้อารมณ์ขันของผู้บริหารสถานศึกษา ระดับอารมณ์ขันแบบบริสุทธ์ ด้วยการทดสอบรายคู่ (Scheffe)

จำแนกตามสถานการณ์	\bar{x}	ประชุม	บรรยาย	สังสรรค์
		2.77	2.52	3.33
การประชุม	2.77	-	0.25	0.56
การบรรยาย	2.52		-	0.81*
การสังสรรค์	3.33			-

จากตารางที่ 6 แสดงการเปรียบเทียบพฤติกรรมการตอบสนองในการใช้อารมณ์ขันของผู้บริหารสถานศึกษาด้านอารมณ์ขันแบบบริสุทธ์ด้วยการทดสอบเป็นรายคู่ พบว่าในสถานการณ์การบรรยายมีความแตกต่างกันกับสถานการณ์แบบสังสรรค์ นั่นคือการใช้อารมณ์ขันของผู้บริหารสถานศึกษาแบบบริสุทธ์ มีผลต่อสถานการณ์การบรรยายกับการสังสรรค์

ตารางที่ 7 การเปรียบเทียบพฤติกรรมการตอบสนองในการใช้อารมณ์ขันของผู้บริหารสถานศึกษาระดับอารมณ์ขันแบบกึ่งบริสุทธ์ ด้วยการทดสอบเป็นรายคู่ (Scheffe)

จำแนกตามสถานการณ์	— X	ประชุม	บรรยาย	สังสรรค์
		3.11	2.22	2.94
การประชุม	3.11	-	0.89*	0.17
การบรรยาย	2.22		-	0.72*
การสังสรรค์	2.94			-

จากตารางที่ 7 แสดงการเปรียบเทียบพฤติกรรมการตอบสนองในการใช้อารมณ์ขันของผู้บริหารสถานศึกษาด้านอารมณ์ขันแบบกึ่งบริสุทธ์ด้วยการทดสอบเป็นรายคู่ พบว่าในสถานการณ์การประชุมมีความแตกต่างกันกับสถานการณ์แบบบรรยาย และสถานการณ์แบบบรรยายมีความแตกต่างกันกับการสังสรรค์ นั่นคือการใช้อารมณ์ขันของผู้บริหารสถานศึกษาแบบกึ่งบริสุทธ์ในสถานการณ์การประชุมมีผลต่อสถานการณ์การบรรยาย ในขณะที่สถานการณ์การบรรยายมีผลต่อสถานการณ์แบบสังสรรค์

ตารางที่ 8 การเปรียบเทียบพฤติกรรมการตอบสนองในการใช้อารมณ์ขันของผู้บริหารสถานศึกษาระดับอารมณ์ขันแบบไม่บริสุทธ์ ด้วยการทดสอบเป็นรายคู่ (Scheffe)

จำแนกตามสถานการณ์	X	ประชุม	บรรยาย	สังสรรค์
		2.94	2.19	2.68
การประชุม	2.94	-	0.75*	0.26
การบรรยาย	2.19		-	0.49*
การสังสรรค์	2.68			-

จากตารางที่ 8 แสดงการเปรียบเทียบพฤติกรรมการตอบสนองในการใช้อารมณ์ขันของผู้บริหารสถานศึกษาด้านอารมณ์ขันแบบไม่บริสุทธ์ด้วยการทดสอบเป็นรายคู่ พบว่าในสถานการณ์การประชุมมีความแตกต่างกันกับสถานการณ์แบบบรรยาย และสถานการณ์แบบบรรยายมีความแตกต่างกันกับการสังสรรค์ นั่นคือการใช้อารมณ์ขันของผู้บริหารสถานศึกษาแบบไม่บริสุทธ์ใน

สถานการณ์การประชุมมีผลต่อสถานการณ์การบรรยาย ในขณะที่สถานการณ์การบรรยายมีผลต่อสถานการณ์แบบสร้างสรรค์

ตารางที่ 9 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับพฤติกรรมการตอบสนองการใช้อารมณ์ขันของผู้บริหารสถานศึกษาของกลุ่มทดลอง

กลุ่มทดลอง	สถานการณ์	ระดับอารมณ์ขัน					
		อารมณ์ขันแบบบริสุทธิ์		อารมณ์ขันแบบกึ่งบริสุทธิ์		อารมณ์ขันแบบไม่บริสุทธิ์	
		\bar{x}	S.D.	\bar{x}	S.D.	\bar{x}	S.D.
ฝ่ายบริหาร	การประชุม	3.11	0.69	3.44	0.19	3.22	0.19
	การบรรยาย	2.88	0.34	2.66	0.51	2.55	0.54
	การสร้างสรรค์	3.66	0.00	3.33	0.57	3.66	0.00
	ภาพรวม	3.13	0.50	3.02	0.57	3.00	0.61
ครู	การประชุม	2.44	0.19	2.77	0.38	2.66	0.33
	การบรรยาย	2.16	0.65	1.77	0.65	1.83	0.58
	การสร้างสรรค์	3.00	0.00	2.55	0.19	3.11	0.38
	ภาพรวม	2.44	0.57	2.22	0.67	2.36	0.73

จากตารางที่ 9 พบว่าระดับพฤติกรรมการตอบสนองการใช้อารมณ์ขันของผู้บริหารสถานศึกษาของกลุ่มทดลองมีรายละเอียดดังนี้

การตอบสนองอารมณ์ขันแบบบริสุทธิ์ ใน 3 สถานการณ์โดยภาพรวมฝ่ายบริหารอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.13$, S.D. = 0.50) เมื่อพิจารณาเปรียบเทียบตามสถานการณ์พบว่า พฤติกรรมการตอบสนองเรียงตามลำดับดังนี้ การสร้างสรรค์มีพฤติกรรมการตอบสนองระดับมาก ($\bar{x} = 3.66$, S.D. = 0.00) การประชุมมีพฤติกรรมการตอบสนองระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.11$, S.D. = 0.69) การบรรยายมีพฤติกรรมการตอบสนองระดับปานกลาง ($\bar{x} = 2.88$, S.D. = 0.34) โดยภาพรวมครูมีพฤติกรรมการตอบสนองระดับน้อย ($\bar{x} = 2.44$, S.D. = 0.57) เมื่อพิจารณาเปรียบเทียบตามสถานการณ์พบว่าพฤติกรรมการตอบสนองเรียงลำดับดังนี้ สถานการณ์การสร้างสรรค์มีพฤติกรรมการตอบสนองระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.00$, S.D. = 0.00) สถานการณ์การประชุมมี

พฤติกรรมกรรมการตอบสนองระดับน้อย ($\bar{x} = 2.44$, S.D. = 0.19) สถานการณ์การบรรยายมีพฤติกรรมกรรมการตอบสนองระดับน้อย ($\bar{x} = 2.16$, S.D. = 0.65)

พฤติกรรมกรรมการตอบสนองอารมณ์ขันแบบกึ่งบริสุทธิ์ใน 3 สถานการณ์โดยภาพรวม ฝ่ายบริหารอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.02$, S.D. = 0.57) เมื่อพิจารณาเปรียบเทียบตามสถานการณ์พบว่า มีพฤติกรรมกรรมการตอบสนองเรียงตามลำดับดังนี้ในสถานการณ์การประชุมมีพฤติกรรมกรรมการตอบสนองระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.44$, S.D. = 0.19) สถานการณ์การสังสรรค์มีพฤติกรรมกรรมการตอบสนองระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.33$, S.D. = 0.57) สถานการณ์การบรรยายมีพฤติกรรมกรรมการตอบสนองระดับปานกลาง ($\bar{x} = 2.66$, S.D. = 0.51) โดยภาพรวมครูมีพฤติกรรมกรรมการตอบสนองระดับน้อย ($\bar{x} = 2.22$, S.D. = 0.67) เมื่อพิจารณาเปรียบเทียบตามสถานการณ์พบว่า มีพฤติกรรมกรรมการตอบสนองเรียงตามลำดับดังนี้ ในสถานการณ์การประชุมมีพฤติกรรมกรรมการตอบสนองระดับปานกลาง ($\bar{x} = 2.77$, S.D. = 0.38) การสังสรรค์มีพฤติกรรมกรรมการตอบสนองระดับปานกลาง ($\bar{x} = 2.55$, S.D. = 0.19) ในสถานการณ์การบรรยายมีพฤติกรรมกรรมการตอบสนองระดับน้อย ($\bar{x} = 1.77$, S.D. = 0.65)

พฤติกรรมกรรมการตอบสนองอารมณ์ขันแบบไม่บริสุทธิ์ใน 3 สถานการณ์โดยภาพรวมฝ่ายบริหารอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.00$, S.D. = 0.61) เมื่อพิจารณาเปรียบเทียบตามสถานการณ์พบว่า มีพฤติกรรมกรรมการตอบสนองเรียงตามลำดับดังนี้ในสถานการณ์การสังสรรค์มีพฤติกรรมกรรมการตอบสนองระดับมาก ($\bar{x} = 3.66$, S.D. = 0.00) ในสถานการณ์การประชุมมีพฤติกรรมกรรมการตอบสนองระดับปานกลาง ($\bar{x} = 2.55$, S.D. = 0.54) โดยภาพรวมครูมีพฤติกรรมกรรมการตอบสนองระดับน้อย ($\bar{x} = 2.36$, S.D. = 0.73) เมื่อพิจารณาเปรียบเทียบตามสถานการณ์พบว่า มีพฤติกรรมกรรมการตอบสนองเรียงตามลำดับดังนี้ในสถานการณ์การสังสรรค์มีพฤติกรรมกรรมการตอบสนองระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.11$, S.D. = 0.38) ในสถานการณ์การประชุมมีพฤติกรรมกรรมการตอบสนองระดับปานกลาง ($\bar{x} = 2.66$, S.D. = 0.33) ในสถานการณ์การบรรยาย มีพฤติกรรมกรรมการตอบสนองระดับน้อย ($\bar{x} = 1.83$, S.D. = 0.58)

ตารางที่ 10 การเปรียบเทียบพฤติกรรมกรรมการตอบสนองการใช้อารมณ์ขันของผู้บริหารสถานศึกษา
จำแนกตามกลุ่มทดลอง

ตัวแปร	SS	df	MS	F	sig
ฝ่ายบริหาร	2.53	1	2.53	12.02	.003
ครู	3.26	1	3.26	12.80	.002

จากตารางที่ 10 พบว่า พฤติกรรมการตอบสนองในการใช้อารมณ์ขั้นของผู้บริหารสถานศึกษาในสถานการณ์ต่างๆ ของกลุ่มทดลอง มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.1 เมื่อพบความแตกต่างผู้วิจัยจึงทำการทดสอบเป็นรายคู่ด้วยวิธีการของเชฟเฟ (Scheffe) ดังนี้

ตารางที่ 11 การเปรียบเทียบพฤติกรรมการตอบสนองการใช้อารมณ์ขั้นของผู้บริหารสถานศึกษา ระดับอารมณ์ขั้น แบบบริสุทธ์ ด้วยการทดสอบเป็นรายคู่ (จำแนกตามกลุ่มทดลอง)

จำแนกตามกลุ่มทดลอง	— x	ฝ่ายบริหาร	ครู
		3.13	2.44
ฝ่ายบริหาร	3.13	-	0.69*
ครู	2.44		-

จากตารางที่ 11 แสดงการเปรียบเทียบพฤติกรรมการตอบสนองการใช้อารมณ์ขั้นของผู้บริหารสถานศึกษาแบบบริสุทธ์ ด้วยการทดสอบเป็นรายคู่ พบว่าฝ่ายบริหารมีพฤติกรรมการตอบสนองการใช้อารมณ์ขั้นแบบบริสุทธ์แตกต่างกับครู

ตารางที่ 12 การเปรียบเทียบพฤติกรรมการตอบสนองการใช้อารมณ์ขั้นของผู้บริหารสถานศึกษา ระดับอารมณ์ขั้นแบบกึ่งบริสุทธ์ ด้วยการทดสอบเป็นรายคู่ (จำแนกตามกลุ่มทดลอง)

จำแนกตามกลุ่มทดลอง	— x	ฝ่ายบริหาร	ครู
		3.02	2.22
ฝ่ายบริหาร	3.02	-	0.80*
ครู	2.22		-

จากตารางที่ 12 แสดงการเปรียบเทียบพฤติกรรมการตอบสนองการใช้อารมณ์ขั้นของผู้บริหารสถานศึกษาแบบกึ่งบริสุทธ์ ด้วยการทดสอบเป็นรายคู่ พบว่าฝ่ายบริหารมีพฤติกรรมการตอบสนองการใช้อารมณ์ขั้นแบบกึ่งบริสุทธ์แตกต่างกับครู

ตารางที่ 13 การเปรียบเทียบพฤติกรรมการตอบสนองการใช้อารมณ์ขั้นของผู้บริหารสถานศึกษา
ระดับอารมณ์ขั้นแบบไม่บริสุทธิ์ ด้วยการทดสอบเป็นรายคู่ (จำแนกตามกลุ่มทดลอง)

จำแนกตามกลุ่มทดลอง	— x	ฝ่ายบริหาร	ครู
		3.00	2.36
ฝ่ายบริหาร	3.00	-	0.64*
ครู	2.36		-

จากตารางที่ 13 แสดงการเปรียบเทียบพฤติกรรมการตอบสนองการใช้อารมณ์ขั้นของผู้บริหารสถานศึกษาแบบไม่บริสุทธิ์ ด้วยการทดสอบเป็นรายคู่พบว่าฝ่ายบริหารมีพฤติกรรมการตอบสนองการใช้อารมณ์ขั้นแบบไม่บริสุทธิ์แตกต่างกับครู

ตารางที่ 14 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับพฤติกรรมการตอบสนองการใช้อารมณ์ขั้นของผู้
บริหารสถานศึกษาตามระดับอารมณ์ขั้น

ระดับอารมณ์ ขั้น	สถานการณ์	กลุ่มทดลอง					
		ฝ่ายบริหาร		ครู		รวม	
		— x	S.D.	— x	S.D.	— x	S.D.
บริสุทธิ์	การประชุม	3.11	0.69	2.44	0.19	2.77	0.58
	การบรรยาย	2.88	0.34	2.16	0.65	2.52	0.62
	การสังสรรค์	3.66	0.00	3.00	0.00	3.33	0.36
กึ่งบริสุทธิ์	การประชุม	3.44	0.19	2.77	0.38	3.11	0.45
	การบรรยาย	2.66	0.51	1.77	0.65	2.22	0.72
	การสังสรรค์	3.33	0.57	2.55	0.19	2.94	0.57
ไม่บริสุทธิ์	การประชุม	3.22	0.19	2.66	0.33	2.94	0.38
	การบรรยาย	2.55	0.54	1.83	0.58	2.19	0.65
	การสังสรรค์	3.66	0.00	3.11	0.38	3.38	0.38

จากตารางที่ 14 พบว่าระดับพฤติกรรมการตอบสนองการใช้อารมณ์ขั้นของผู้บริหารสถานศึกษาของระดับอารมณ์ขั้นแบบต่างๆ มีดังนี้

ในสถานการณ์การประชุมพฤติกรรมการตอบสนองของผู้บริหารสถานศึกษาตามระดับ
 อารมณ์ขั้น 3 แบบ กลุ่มทดลอง 2 กลุ่มมีรายละเอียดดังนี้ การตอบสนองอารมณ์ขั้นของผู้บริหาร
 สถานศึกษาแบบบริสุทธ์ ของกลุ่มทดลองโดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 2.77$, S.D. =
 0.58) โดยกลุ่มทดลองมีพฤติกรรมการตอบสนองอารมณ์ขั้นแบบบริสุทธ์ตามลำดับคือ ฝ่ายบริหารมี
 พฤติกรรมการตอบสนองระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.11$, S.D. = 0.69) ครูมีพฤติกรรมการตอบสนอง
 ระดับน้อย ($\bar{x} = 2.44$, S.D. = 0.19) การตอบสนองอารมณ์ขั้นของผู้บริหารสถานศึกษาแบบกึ่ง
 บริสุทธ์ของกลุ่มทดลองโดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.11$, S.D. = 0.45) โดยกลุ่ม
 ทดลองมีพฤติกรรมการตอบสนองระดับอารมณ์ขั้นแบบกึ่งบริสุทธ์ ตามลำดับคือ ฝ่ายบริหารมี
 พฤติกรรมตอบสนองระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.44$, S.D.= 0.19) ครูมีพฤติกรรมการตอบสนองระดับ
 ปานกลาง ($\bar{x} = 2.77$, S.D. = 0.38) การตอบสนองอารมณ์ขั้นของผู้บริหารสถานศึกษาแบบไม่
 บริสุทธ์ของกลุ่มทดลองโดยภาพรวมอยู่ระดับปานกลาง ($\bar{x} = 2.94$, S.D.= 0.38) โดยกลุ่มทดลองมี
 พฤติกรรมการตอบสนองแบบไม่บริสุทธ์ตามลำดับคือ ฝ่ายบริหารมีพฤติกรรมการตอบสนองระดับ
 ปานกลาง ($\bar{x} = 3.22$, S.D. = 0.19) ครูมีพฤติกรรมการตอบสนองระดับปานกลาง ($\bar{x} = 2.66$, S.D.
 = 0.33)

ในสถานการณ์การบรรยาย พฤติกรรมการตอบสนองของผู้บริหารสถานศึกษาตาม
 ระดับอารมณ์ขั้น 3 ระดับกลุ่มทดลอง 2 กลุ่ม มีรายละเอียดดังนี้ การตอบสนองอารมณ์ขั้นของผู้
 บริหารสถานศึกษาแบบบริสุทธ์ของกลุ่มทดลองโดยภาพรวมอยู่ระดับปานกลาง ($\bar{x} = 2.52$, S.D. =
 0.62) โดยกลุ่มทดลองมีพฤติกรรมการตอบสนองอารมณ์ขั้นแบบบริสุทธ์ตามลำดับ คือ ฝ่ายบริหาร
 มีพฤติกรรมระดับปานกลาง ($\bar{x} = 2.88$, S.D. = 0.34) ครูมีพฤติกรรมตอบสนองระดับน้อย ($\bar{x} =$
 2.16, S.D. = 0.65) การตอบสนองอารมณ์ขั้นของผู้บริหารสถานศึกษาแบบกึ่งบริสุทธ์ของกลุ่ม
 ทดลองโดยภาพรวมอยู่ในระดับน้อย ($\bar{x} = 2.22$, S.D.= 0.72) โดยกลุ่มทดลองมีพฤติกรรมการตอบ
 สอนอารมณ์ขั้นแบบกึ่งบริสุทธ์ตามลำดับดังนี้ ฝ่ายบริหารมีพฤติกรรมตอบสนองระดับน้อย ($\bar{x} =$
 1.77, S.D. = 0.65) การตอบสนองอารมณ์ขั้นของผู้บริหารสถานศึกษาแบบไม่บริสุทธ์ของกลุ่ม
 ทดลองโดยภาพรวมอยู่ในระดับน้อย ($\bar{x} = 2.19$, S.D. = 0.65) โดยการตอบสนองอารมณ์ขั้นแบบ
 ไม่บริสุทธ์ของกลุ่มทดลองตามลำดับดังนี้ ฝ่ายบริหารมีพฤติกรรมการตอบสนองระดับปานกลาง
 ($\bar{x} = 2.55$, S.D. = 0.54) ครูมีพฤติกรรมตอบสนองระดับน้อย ($\bar{x} = 1.83$, S.D.= 0.58)

ในสถานการณ์การสังสรรค์พฤติกรรมการตอบสนองอารมณ์ขั้นของผู้บริหารสถาน
 ศึกษาตามระดับอารมณ์ขั้น 3 ระดับ กลุ่มทดลอง 2 กลุ่ม มีรายละเอียดดังนี้การตอบสนองอารมณ์ขั้น
 ของผู้บริหารสถานศึกษาแบบบริสุทธ์ของกลุ่มทดลองโดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} =$

3.33, S.D. = 0.36) โดยการตอบสนองอารมณ์ขันแบบวิสุทธ์ของกลุ่มทดลองเรียงตามลำดับดังนี้ ฝ่ายบริหารมีผลการตอบสนองระดับมาก ($\bar{x} = 3.66$, S.D. = 0.00) ครูมีการตอบสนองระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.00$, S.D. = 0.00) การตอบสนองอารมณ์ขันของผู้บริหารสถานศึกษาแบบกึ่งวิสุทธ์ของกลุ่มทดลองโดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 2.94$, S.D. = 0.57) โดยการตอบสนองอารมณ์ขันแบบกึ่งวิสุทธ์ของกลุ่มทดลองเรียงตามลำดับดังนี้ฝ่ายบริหารมีพฤติกรรมตอบสนองระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.33$, S.D. = 0.57) ครูมีพฤติกรรมตอบสนองระดับปานกลาง ($\bar{x} = 2.55$, S.D. = 0.19) การตอบสนองอารมณ์ขันของผู้บริหารสถานศึกษาแบบไม่วิสุทธ์ของกลุ่มทดลองโดยภาพรวมอยู่ระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.38$, S.D.= 0.38) โดยการตอบสนองอารมณ์ขันแบบไม่วิสุทธ์ของกลุ่มทดลองเรียงตามลำดับดังนี้ ฝ่ายบริหารมีพฤติกรรมตอบสนองระดับมาก ($\bar{x} = 3.66$, S.D. = 0.00) ครูมีพฤติกรรมตอบสนองระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.11$, S.D. = 0.38)

ตารางที่ 15 การเปรียบเทียบพฤติกรรมตอบสนองการใช้อารมณ์ขันของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามระดับอารมณ์ขัน

ตัวแปร	SS	df	MS	F	sig
การประชุม	2.59	2	1.29	6.15	.009
การบรรยาย	3.97	2	1.98	7.79	.004
การสังสรรค์	6.26	2	3.13	14.85	.000

จากตารางที่ 15 พบว่าพฤติกรรมตอบสนองการใช้อารมณ์ขันของผู้บริหารสถานศึกษาในสถานการณ์ต่างๆ ตามระดับอารมณ์ขันของแต่ละระดับ มีความแตกต่างกันตามนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพบความแตกต่างผู้วิจัยทำการทดสอบเป็นรายคู่ด้วยวิธีการของเซฟเฟ่ต่อไป

ตารางที่ 16 การเปรียบเทียบพฤติกรรมการตอบสนองการใช้อารมณ์ขันของผู้บริหารสถานศึกษาใน
สถานการณ์การประชุมด้วยการทดสอบเป็นรายคู่ (จำแนกตามระดับอารมณ์ขัน)

จำแนกตามสถานการณ์	X	บริสุทธิ์	กึ่งบริสุทธิ์	ไม่บริสุทธิ์
		2.77	3.11	2.94
บริสุทธิ์	2.77	-	0.34	0.17*
กึ่งบริสุทธิ์	3.11		-	0.17
ไม่บริสุทธิ์	2.94			-

จากตารางที่ 16 แสดงการเปรียบเทียบพฤติกรรมการตอบสนองการใช้อารมณ์ขันของผู้บริหารสถานศึกษาในสถานการณ์การประชุมด้วยการทดสอบเป็นรายคู่พบว่า พฤติกรรมการตอบสนองอารมณ์ขันแบบบริสุทธิ์มีความแตกต่างกับอารมณ์ขันแบบไม่บริสุทธิ์นั่นก็คือในสถานการณ์การประชุม พฤติกรรมการตอบสนองอารมณ์ขันแบบบริสุทธิ์มีผลต่ออารมณ์ขันแบบไม่บริสุทธิ์

มหาวิทยาลัยศิลปากร สงวนลิขสิทธิ์

ตารางที่ 17 การเปรียบเทียบพฤติกรรมการตอบสนองการใช้อารมณ์ขันของผู้บริหารสถานศึกษาใน
สถานการณ์บรรยายด้วยการทดสอบเป็นรายคู่ (จำแนกตามระดับอารมณ์ขัน)

จำแนกตามสถานการณ์	X	บริสุทธิ์	กึ่งบริสุทธิ์	ไม่บริสุทธิ์
		2.52	2.22	2.19
บริสุทธิ์	2.52	-	0.30*	0.33
กึ่งบริสุทธิ์	2.22		-	0.03
ไม่บริสุทธิ์	2.19			-

จากตารางที่ 17 แสดงการเปรียบเทียบพฤติกรรมการตอบสนองการใช้อารมณ์ขันของผู้บริหารสถานศึกษาในสถานการณ์บรรยายด้วยการทดสอบเป็นรายคู่พบว่า พฤติกรรมการตอบสนองอารมณ์ขันแบบบริสุทธิ์มีความแตกต่างกับอารมณ์ขันแบบกึ่งบริสุทธิ์นั่นก็คือสถานการณ์การบรรยายพฤติกรรมตอบสนองอารมณ์ขันแบบบริสุทธิ์มีผลต่ออารมณ์ขันแบบกึ่งบริสุทธิ์

ตารางที่ 18 การเปรียบเทียบพฤติกรรมการตอบสนองการใช้อารมณ์ขันของผู้บริหารสถานศึกษาในสถานการณื้สังสรรค์ด้ว้การทดสอบเป็นรายคู่ (จำแนกตามระดับอารมณ์ขัน)

จำแนกตามสถานการณื้	X	บริสุทธี	กึ่งบริสุทธี	ไม่บริสุทธี
		3.33	2.44	3.38
บริสุทธี	3.33	-	0.89	0.05*
กึ่งบริสุทธี	2.44		-	0.94
ไม่บริสุทธี	3.38			-

จากตารางที่ 18 แสดงการเปรียบเทียบพฤติกรรมการตอบสนองการใช้อารมณ์ขันของผู้บริหารสถานศึกษาในสถานการณื้สังสรรค์ด้ว้การทดสอบเป็นรายคู่ พบว่าพฤติกรรมการตอบสนองอารมณ์ขันแบบบริสุทธีกับอารมณ์ขันแบบไม่บริสุทธีมีความแตกต่างกันน้ันคือ สถานการณื้การสังสรรค์พฤติกรรมการตอบสนองอารมณ์ขันแบบบริสุทธีมีผลต่ออารมณ์ขันแบบไม่บริสุทธี

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์ระดับความเหมาะสมของการใช้อารมณ์ขันของผู้บริหารสถานศึกษาในสถานการณื้ต่างๆ จากข้อมูลแบบสอบถาม

ตารางที่ 19 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความเหมาะสมในการใช้อารมณ์ขันของผู้บริหารสถานศึกษาในสถานการณื้ต่างๆ

สถานการณื้	กลุ่มทดลอง	ระดับอารมณ์ขัน							
		อารมณ์ขันแบบบริสุทธี		อารมณ์ขันแบบกึ่งบริสุทธี		อารมณ์ขันแบบไม่บริสุทธี		ภาพรวม	
		\bar{x}	S.D.	\bar{x}	S.D.	\bar{x}	S.D.	\bar{x}	S.D.
การประชุม	ฝ่ายบริหาร	3.13	0.64	3.63	0.52	1.63	0.74	2.79	0.56
	ครู	3.70	0.67	3.30	0.92	1.10	0.32	2.70	0.51
การบรรยาย	ฝ่ายบริหาร	3.50	0.76	4.25	0.71	1.25	0.46	3.00	0.59
	ครู	4.10	0.73	2.80	1.32	1.10	0.32	2.67	0.70
การสังสรรค์	ฝ่ายบริหาร	4.50	0.76	4.63	0.52	3.75	1.17	4.29	0.74
	ครู	4.40	0.52	4.00	1.23	3.10	1.45	3.83	0.96

จากตารางที่ 19 พบว่าความเหมาะสมในการใช้อารมณ์ขันของผู้บริหารสถานศึกษาในสถานการณ์ต่างๆ ตามความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามซึ่งจำแนกตามกลุ่มผู้ให้ข้อมูลมีรายละเอียดดังนี้

ฝ่ายบริหาร มีความเห็นว่าความเหมาะสมในการใช้อารมณ์ขันของผู้บริหารสถานศึกษาใน 3 สถานการณ์ และ 3 ระดับอารมณ์ขัน มีรายละเอียดเรียงตามลำดับดังนี้ ในสถานการณ์การประชุม พบว่าความเหมาะสมในการใช้อารมณ์ขันของผู้บริหารสถานศึกษาโดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 2.79$, S.D. = 0.56) เมื่อพิจารณาความเหมาะสมของระดับอารมณ์ขันเรียงตามลำดับพบว่า ฝ่ายบริหารมีความเห็นว่าอารมณ์ขันแบบกึ่งบริสุทธ์มีความเหมาะสมอยู่ในลำดับมากที่สุด ($\bar{x} = 3.63$, S.D. = 0.52) รองลงมาอารมณ์ขันแบบบริสุทธ์ ($\bar{x} = 3.13$, S.D. = 0.64) และอารมณ์ขันแบบไม่บริสุทธ์เป็นลำดับสุดท้าย ($\bar{x} = 1.63$, S.D. = 0.74) ในสถานการณ์การบรรยายพบว่า ความเหมาะสมในการใช้อารมณ์ขันของผู้บริหารสถานศึกษาโดยภาพรวมอยู่ในระดับ ($\bar{x} = 3.00$, S.D. = 0.59) เมื่อพิจารณาความเหมาะสมของระดับอารมณ์ขันเรียงตามลำดับพบว่า ฝ่ายบริหารมีความเห็นว่าอารมณ์ขันแบบกึ่งบริสุทธ์มีความเหมาะสมมากที่สุด ($\bar{x} = 4.25$, S.D. = 0.71) รองลงมาอารมณ์ขันแบบบริสุทธ์ ($\bar{x} = 3.50$, S.D. = 0.76) และอารมณ์ขันแบบไม่บริสุทธ์เป็นลำดับสุดท้าย ($\bar{x} = 1.25$, S.D. = 0.46) และในสถานการณ์การตั้งสรรค์พบว่า ความเหมาะสมในการใช้อารมณ์ขันของผู้บริหารสถานศึกษาโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.29$, S.D. = 0.74) เมื่อพิจารณาความเหมาะสมของระดับอารมณ์ขันเรียงตามลำดับพบว่า ฝ่ายบริหารมีความเห็นว่าอารมณ์ขันแบบกึ่งบริสุทธ์มีความเหมาะสมมากที่สุด ($\bar{x} = 4.63$, S.D. = 0.52) รองลงมาอารมณ์ขันแบบบริสุทธ์ ($\bar{x} = 4.50$, S.D. = 0.76) และอารมณ์ขันแบบไม่บริสุทธ์เป็นลำดับสุดท้าย ($\bar{x} = 3.75$, S.D. = 1.17)

ครู มีความเห็นว่าความเหมาะสมในการใช้อารมณ์ขันของผู้บริหารสถานศึกษาใน 3 สถานการณ์ และ 3 ระดับอารมณ์ขัน มีรายละเอียดเรียงตามลำดับดังนี้ ในสถานการณ์การประชุม พบว่าความเหมาะสมในการใช้อารมณ์ขันของผู้บริหารสถานศึกษาโดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 2.70$, S.D. = 0.51) เมื่อพิจารณาความเหมาะสมของระดับอารมณ์ขันเรียงตามลำดับพบว่า ครูมีความเห็นว่าอารมณ์ขันแบบบริสุทธ์มีความเหมาะสมมากที่สุด ($\bar{x} = 3.70$, S.D. = 0.67) รองลงมาอารมณ์ขันแบบกึ่งบริสุทธ์ ($\bar{x} = 3.30$, S.D. = 0.92) และอารมณ์ขันแบบไม่บริสุทธ์เป็นลำดับสุดท้าย ($\bar{x} = 1.10$, S.D. = 0.32) ในสถานการณ์การบรรยายพบว่า ความเหมาะสมในการใช้อารมณ์ขันของผู้บริหารสถานศึกษาโดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 2.67$, S.D. = 0.70) เมื่อพิจารณาความเหมาะสมของระดับอารมณ์ขันเรียงตามลำดับพบว่า ครูมีความเห็นว่าอารมณ์ขันแบบบริสุทธ์มีความเหมาะสมมากที่สุด ($\bar{x} = 4.10$, S.D. = 0.73) รองลงมาอารมณ์ขันแบบกึ่งบริสุทธ์

($\bar{x} = 2.80$, S.D. = 1.32) และอารมณ์ขันแบบไม่บริสุทธิ์เป็นลำดับสุดท้าย ($\bar{x} = 1.10$, S.D. = 0.32) และในสถานการณ์การสังสรรค์พบว่า ความเหมาะสมในการใช้อารมณ์ขันของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.83$, S.D. = 0.96) เมื่อพิจารณาความเหมาะสมของระดับอารมณ์ขันเรียงตามลำดับพบว่า ครูมีความเห็นว่าอารมณ์ขันแบบบริสุทธิ์มีความเหมาะสมมากที่สุด ($\bar{x} = 4.40$, S.D. = 0.52) รองลงมาอารมณ์ขันแบบกึ่งบริสุทธิ์ ($\bar{x} = 4.00$, S.D. = 1.23) และอารมณ์ขันแบบไม่บริสุทธิ์เป็นลำดับสุดท้าย ($\bar{x} = 3.10$, S.D. = 1.45)

ตารางที่ 20 ค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความเหมาะสมในการใช้อารมณ์ขันของผู้บริหารสถานศึกษาของกลุ่มทดลอง

กลุ่มทดลอง	สถานการณ์	ระดับอารมณ์ขัน					
		อารมณ์ขันแบบบริสุทธิ์		อารมณ์ขันแบบกึ่งบริสุทธิ์		อารมณ์ขันแบบไม่บริสุทธิ์	
		\bar{x}	S.D.	\bar{x}	S.D.	\bar{x}	S.D.
ฝ่ายบริหาร	การประชุม	3.13	0.64	3.63	0.52	1.63	0.74
	การบรรยาย	3.50	0.76	4.25	0.71	1.25	0.46
	การสังสรรค์	4.50	0.76	4.63	0.52	3.75	1.17
	ภาพรวม	3.71	0.91	4.17	0.70	2.21	1.38
ครู	การประชุม	3.70	0.67	3.30	0.92	1.10	0.32
	การบรรยาย	4.10	0.73	2.80	1.32	1.10	0.32
	การสังสรรค์	4.40	0.52	4.00	1.23	3.10	1.45
	ภาพรวม	4.07	0.69	3.37	1.25	1.77	1.28

จากตารางที่ 20 พบว่า ความเหมาะสมของการใช้อารมณ์ขันของผู้บริหารสถานศึกษาของกลุ่มทดลองมีรายละเอียดดังนี้

ความเหมาะสมของการใช้อารมณ์ขันแบบบริสุทธิ์ใน 3 สถานการณ์โดยภาพรวมตามความคิดเห็นของฝ่ายบริหารอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.71$, S.D. = 0.91) เมื่อพิจารณาเปรียบเทียบตามสถานการณ์พบว่ามีความเหมาะสมเรียงตามลำดับดังนี้ ในสถานการณ์การสังสรรค์มีความเหมาะสมระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.50$, S.D. = 0.76) รองลงมาก็คือ สถานการณ์แบบบรรยายมีความเหมาะสม

ระดับมาก ($\bar{x} = 3.50$, S.D. = 0.76) ในสถานการณ์การประชุมมีความเหมาะสมเป็นลำดับสุดท้ายอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.13$, S.D. = 0.64) ในภาพรวมครุมีความคิดเห็นว่ามีเหมาะสมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 1.07$, S.D. = 0.69) เมื่อพิจารณาเปรียบเทียบตามสถานการณ์พบว่ามีความเหมาะสมเรียงตามลำดับดังนี้ในสถานการณ์สังสรรค์มีความเหมาะสมระดับมาก ($\bar{x} = 4.40$, S.D. = 0.52) รองลงมาคือสถานการณ์การบรรยายมีความเหมาะสมระดับมาก ($\bar{x} = 4.10$, S.D. = 0.73) ในสถานการณ์การประชุมมีความเหมาะสมเป็นลำดับสุดท้ายอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.70$, S.D. = 0.67)

ความเหมาะสมของการใช้อารมณ์ขันแบบกึ่งบริสุทธิ์ในสถานการณ์โดยภาพรวมตามความคิดเห็นของฝ่ายบริหารอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.17$, S.D. = 0.70) เมื่อพิจารณาเปรียบเทียบตามสถานการณ์พบว่ามีความเหมาะสมเรียงตามลำดับดังนี้ สถานการณ์การสังสรรค์มีความเหมาะสมระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.63$, S.D. = 0.52) รองลงมาสถานการณ์การบรรยายมีความเหมาะสมระดับมาก ($\bar{x} = 4.25$, S.D. = 0.71) สถานการณ์การประชุมมีความเหมาะสมเป็นลำดับสุดท้ายอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.63$, S.D. = 0.52) ในภาพรวมครุมีความเห็นว่าความเหมาะสมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.37$, S.D. = 1.25) เมื่อพิจารณาเปรียบเทียบตามสถานการณ์พบว่ามีความเหมาะสมเรียงตามลำดับดังนี้ในสถานการณ์สังสรรค์มีความเหมาะสมระดับมาก ($\bar{x} = 4.00$, S.D. = 1.23) รองลงมาคือ สถานการณ์การประชุมมีความเหมาะสมระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.30$, S.D. = 0.92) สถานการณ์แบบบรรยายมีความเหมาะสมเป็นลำดับสุดท้ายอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 2.80$, S.D. = 1.32)

ความเหมาะสมของการใช้อารมณ์ขันแบบไม่บริสุทธิ์ใน 3 สถานการณ์โดยภาพรวมตามความคิดเห็นของฝ่ายบริหารอยู่ในระดับ ($\bar{x} = 2.21$, S.D. = 1.38) เมื่อพิจารณาเปรียบเทียบตามสถานการณ์พบว่ามีความเหมาะสมเรียงตามลำดับดังนี้ สถานการณ์การสังสรรค์มีความเหมาะสมระดับมาก ($\bar{x} = 3.75$, S.D. = 1.17) รองลงมาคือสถานการณ์การประชุมมีความเหมาะสมระดับน้อย ($\bar{x} = 1.63$, S.D. = 0.74) สถานการณ์แบบบรรยายมีความเหมาะสมอยู่ในลำดับสุดท้ายอยู่ในระดับน้อยที่สุด ($\bar{x} = 1.25$, S.D. = 0.46) ในภาพรวมครุมีความเห็นว่าความเหมาะสมอยู่ในระดับน้อย ($\bar{x} = 1.77$, S.D. = 1.28) เมื่อพิจารณาเปรียบเทียบตามสถานการณ์พบว่ามีความเหมาะสมเรียงตามลำดับดังนี้สถานการณ์การสังสรรค์มีความเหมาะสมระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.10$, S.D. = 1.45) ในสถานการณ์การประชุมกับสถานการณ์การบรรยายมีความเหมาะสมเท่ากันอยู่ในระดับน้อยที่สุด ($\bar{x} = 1.10$, S.D. = 0.32)

ตารางที่ 21 ค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความเหมาะสมในการใช้อารมณ์ขันของ
ผู้บริหารสถานศึกษาของระดับอารมณ์ขัน

ระดับอารมณ์ ขัน	สถานการณ์	กลุ่มทดลอง					
		ฝ่ายบริหาร		ครู		รวม	
		\bar{x}	S.D.	\bar{x}	S.D.	\bar{x}	S.D.
บริสุทธิ์	การประชุม	3.13	0.64	3.70	0.67	3.44	0.70
	การบรรยาย	3.50	0.76	4.10	0.73	3.83	0.78
	การสังสรรค์	4.50	0.76	4.40	0.52	4.44	0.62
กึ่งบริสุทธิ์	การประชุม	3.63	0.52	3.30	0.72	3.44	0.78
	การบรรยาย	4.25	0.71	2.80	1.32	3.44	1.29
	การสังสรรค์	4.63	0.52	4.00	1.23	3.94	1.35
ไม่บริสุทธิ์	การประชุม	1.63	0.74	1.10	0.32	1.33	0.59
	การบรรยาย	1.25	0.46	1.10	0.32	1.16	0.38
	การสังสรรค์	3.75	1.17	3.10	1.45	3.39	1.33

จากตารางที่ 21 พบว่า ระดับความเหมาะสมการใช้อารมณ์ขันของผู้บริหารสถานศึกษา
ของระดับอารมณ์ขันแบบต่างๆ มีดังนี้

ในสถานการณ์การประชุมความเหมาะสมของการใช้อารมณ์ขันของผู้บริหารสถาน
ศึกษาตามระดับอารมณ์ขัน 3 แบบ กลุ่มทดลอง 2 กลุ่ม มีรายละเอียดดังนี้ ความเหมาะสมของการใช้
อารมณ์ขันของผู้บริหารสถานศึกษาแบบบริสุทธิ์ตามความเห็นของกลุ่มทดลองโดยภาพรวมอยู่ใน
ระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.44$, S.D. = 0.70) โดยกลุ่มทดลองมีความเห็นว่าความเหมาะสมของการใช้
อารมณ์ขันแบบบริสุทธิ์ในสถานการณ์การประชุมเรียงตามลำดับคือ ครูมีความเห็นว่ามีความ
เหมาะสมระดับมาก ($\bar{x} = 3.70$, S.D. = 0.67) ฝ่ายบริหารมีความคิดเห็นว่ามีเหมาะสมในระดับ
ปานกลาง ($\bar{x} = 3.13$, S.D. = 0.64) ความเหมาะสมของการใช้อารมณ์ขันแบบกึ่งบริสุทธิ์ตามความ
เห็นของกลุ่มทดลองภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.44$, S.D. = 0.78) โดยกลุ่มทดลองมี
ความเห็นว่าความเหมาะสมของการใช้อารมณ์ขันแบบกึ่งบริสุทธิ์ในสถานการณ์การประชุมเรียง
ตามลำดับคือฝ่ายบริหารมีความเห็นว่ามีความเหมาะสมระดับมาก ($\bar{x} = 3.63$, S.D. = 0.52) ครูมี
ความเห็นว่า มีความเหมาะสมระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.30$, S.D. = 0.92) ความเหมาะสมของการใช้

อารมณ์ขันของผู้บริหารสถานศึกษาแบบไม่บริสุทธิ์ของกลุ่มทดลองโดยภาพรวมอยู่ในระดับน้อยที่สุด ($\bar{x} = 1.33$, S.D. = 0.59) โดยกลุ่มทดลองมีความเห็นว่าความเหมาะสมของการใช้อารมณ์ขันแบบไม่บริสุทธิ์ในสถานการณ์การประชุมเรียงตามลำดับคือ ฝ่ายบริหารมีความเห็นว่ามีความเหมาะสมระดับน้อย ($\bar{x} = 1.63$, S.D.= 0.74) ครูมีความเห็นว่ามีความเหมาะสมระดับน้อยที่สุด ($\bar{x} = 1.10$, S.D.= 0.32)

ในสถานการณ์การบรรยายความเหมาะสมของการใช้อารมณ์ขันของผู้บริหารสถานศึกษาตามระดับอารมณ์ขัน 3 แบบ ของกลุ่มทดลอง 2 กลุ่ม มีรายละเอียดดังนี้ความเหมาะสมของการใช้อารมณ์ขันของผู้บริหารสถานศึกษาแบบบริสุทธิ์ตามความเห็นของกลุ่มทดลองโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.83$, S.D. = 0.78) โดยกลุ่มทดลองมีความเห็นว่าความเหมาะสมของการใช้อารมณ์ขันในสถานการณ์บรรยายเรียงตามลำดับดังนี้ ครูมีความเห็นว่ามีความเหมาะสมระดับมาก ($\bar{x} = 4.10$, S.D. = 0.75) ฝ่ายบริหารมีความเห็นว่ามีความเหมาะสมระดับมาก ($\bar{x} = 3.50$, S.D.= 0.76) ความเหมาะสมของการใช้อารมณ์ขันแบบกึ่งบริสุทธิ์ตามความเห็นของกลุ่มทดลองโดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.44$, S.D. = 1.29) โดยกลุ่มทดลองมีความเห็นว่าความเหมาะสมของการใช้อารมณ์ขันแบบกึ่งบริสุทธิ์ในสถานการณ์บรรยายเรียงตามลำดับดังนี้ ฝ่ายบริหารเห็นว่ามีเหมาะสมระดับมาก ($\bar{x} = 4.25$, S.D.= 0.71) ครูมีความเห็นว่ามีความเหมาะสมระดับปานกลาง ($\bar{x} = 2.80$, S.D.= 1.32) ความเหมาะสมของการใช้อารมณ์ขันแบบไม่บริสุทธิ์ตามความเห็นของกลุ่มทดลองโดยภาพรวมอยู่ในระดับน้อยที่สุด ($\bar{x} = 1.16$, S.D. = 0.38) โดยกลุ่มทดลองมีความเห็นว่าความเหมาะสมของการใช้อารมณ์แบบไม่บริสุทธิ์ในสถานการณ์การบรรยายเรียงตามลำดับดังนี้ ฝ่ายบริหารมีความเห็นว่ามีความเหมาะสมระดับน้อยที่สุด ($\bar{x} = 1.25$, S.D.= 0.64) ครูมีความเห็นว่ามีความเหมาะสมระดับน้อยที่สุด ($\bar{x} = 1.10$, S.D.= 0.32)

ในสถานการณ์การสังสรรค์ความเหมาะสมของการใช้อารมณ์ขันของผู้บริหารสถานศึกษาตามระดับอารมณ์ขัน 3 แบบกลุ่มทดลอง 2 กลุ่ม มีรายละเอียดดังนี้ความเหมาะสมของการใช้อารมณ์ขันของผู้บริหารสถานศึกษาแบบบริสุทธิ์ตามความเห็นของกลุ่มทดลองโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.44$, S.D. = 0.62) โดยกลุ่มทดลองมีความเห็นว่าความเหมาะสมของการใช้อารมณ์ขันแบบบริสุทธิ์ในสถานการณ์การสังสรรค์เรียงตามลำดับดังนี้ฝ่ายบริหารมีความเห็นว่ามีความเหมาะสมระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.50$, S.D.= 0.76) ครูมีความเห็นว่ามีความเหมาะสมระดับมาก ($\bar{x} = 4.40$, S.D.= 0.52) ความเหมาะสมของการใช้อารมณ์ขันของผู้บริหารสถานศึกษาของการใช้อารมณ์ขันแบบกึ่งบริสุทธิ์ตามความเห็นของกลุ่มทดลองโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.94$, S.D. = 1.35) โดยกลุ่มทดลองมีความเห็นว่าความเหมาะสมของการใช้อารมณ์ขันแบบกึ่งบริสุทธิ์ใน

สถานการณ์การสังสรรค์เรียงตามลำดับดังนี้ ฝ่ายบริหารมีความเห็นว่ามีเหมาะสมระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.63$, S.D.= 0.52) ครูมีความเห็นว่ามีเหมาะสมระดับมาก ($\bar{x} = 4.00$, S.D.= 1.23) ความเหมาะสมของการใช้อารมณ์ขันแบบไม่บริสุทธิ์ตามความเห็นของกลุ่มทดลองโดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.39$, S.D. = 1.33) โดยกลุ่มทดลองมีความเห็นว่าคุณภาพรวมของการใช้อารมณ์ขันแบบไม่บริสุทธิ์ในสถานการณ์การสังสรรค์เรียงตามลำดับดังนี้ฝ่ายบริหารมีความเห็นว่ามีเหมาะสมระดับมาก ($\bar{x} = 3.75$, S.D.= 1.17) ครูมีความเห็นว่ามีเหมาะสมระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.10$, S.D.= 1.45)

ตอนที่ 4 การวิเคราะห์ทัศนคติและข้อเสนอแนะการใช้อารมณ์ขันของผู้บริหารสถานศึกษา ในสถานการณ์ต่างๆ จากข้อมูลการสัมภาษณ์

การวิเคราะห์ข้อมูลตอนที่ 4 เป็นการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลเพื่อทราบทัศนคติและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการใช้อารมณ์ขันของผู้บริหารสถานศึกษาในสถานการณ์ต่างๆ ผู้วิจัยได้วิเคราะห์เนื้อหา (content analysis) ข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์โดยจำแนกทัศนคติและข้อคิดเห็นออกเป็น 2 กลุ่ม คือ ฝ่ายบริหารและครุมีรายละเอียดดังนี้

1. ทัศนคติและข้อเสนอแนะของกลุ่มฝ่ายบริหาร

1.1 ในสถานการณ์การประชุมมีทัศนคติและข้อเสนอแนะว่าในการประชุมผู้บริหารที่เป็นประธานควรมีการสอดแทรกอารมณ์ขันบ้างในระดับปานกลาง เพราะจะทำให้บรรยากาศเป็นกันเองไม่เครียด บางครั้งในการดำเนินการประชุมอาจมีเรื่องเครียด อารมณ์ขันอาจจะช่วยแก้ปัญหาได้ ผู้ร่วมประชุมจะกล้าแสดงออก กล้าแสดงความคิดเห็นด้วยความจริงใจ แต่การใช้ไม่ควรมากเกินไปจะทำให้การประชุมไม่มีสาระ ประธานจะขาดความสง่างามไม่น่าเชื่อถือ ส่วนระดับอารมณ์ขันส่วนใหญ่ให้ใช้ระดับบริสุทธิ์กับระดับกึ่งบริสุทธิ์ ในขณะที่ระดับไม่บริสุทธิ์นั้นส่วนใหญ่มีทัศนคติและข้อเสนอแนะว่าในที่ประชุมเป็นบรรยากาศที่เป็นทางการไม่ควรใช้ เพราะเป็นเรื่องสกปรกควรจะไปใช้ในสถานการณ์อื่นที่เหมาะสมกว่านี้

1.2 ในสถานการณ์บรรยาย ฝ่ายบริหารส่วนใหญ่มีทัศนคติว่าควรสอดแทรกอารมณ์ขันในระดับมาก เพราะการบรรยายทางวิชาการเปรียบเสมือนการสอนนักเรียน ถ้านั่นแต่เนื้อหาสาระจะทำให้บรรยากาศไม่น่าติดตาม น่าเบื่อหน่าย ถ้ามีการสอดแทรกอารมณ์ขันจะทำให้บรรยากาศน่าสนใจ น่าติดตาม ทำให้เข้าใจง่าย จดจำได้ดี เป็นการเรียนรู้ด้วยความสนุกสนานจะได้ผลดีกว่าการเรียนรู้แบบไม่ใช้อารมณ์ขัน วิทยากรบางท่านบรรยายเสียงราบเรียบไม่มีอารมณ์ขันเลยทำให้บรรยากาศจืดชืด ทำให้ง่วงเหงาหาวนอน ส่วนระดับอารมณ์ขันที่ใช้ส่วนใหญ่ให้ใช้ระดับกึ่ง

บริสุทธิ์เพราะเป็นเรื่องที่ต้องคิด ต้องมีความหมายจะเข้ากับบรรยากาศทางวิชาการระดับบริสุทธิ์ ควรรองลงมา ส่วนระดับไม่บริสุทธิ์ส่วนใหญ่ไม่ทำให้เลยเพราะเห็นว่าเรื่องวิชาการไม่ควรนำเรื่อง สกปรกมาเกี่ยวข้อง

1.3 ในสถานการณ์การสังสรรค์ ฝ่ายบริหารมีทัศนคติและข้อเสนอแนะว่าการ สังสรรค์เป็นบรรยากาศที่ต้องการความสนุกสนานรื่นเริง ผ่อนคลายไม่เป็นทางการ จึงควรสอดแทรกอารมณ์ขันให้มากที่สุด คือสนุกสนานกันอย่างเต็มที่ อารมณ์ขันจึงมีความจำเป็นมากที่สุดที่ จะต้องนำไปใช้ จะทำให้ทุกคนแสดงออกอย่างเปิดเผย ส่วนระดับอารมณ์ขันที่จะใช้ส่วนใหญ่มีความคิดเห็นว่าใช้ระดับอารมณ์ขันได้ทุกระดับ แต่ระดับไม่บริสุทธิ์ก่อนใช้ให้ดูองค์ประกอบอื่นๆ ด้วย เช่น ถ้ามีบุคคลภายนอก ผู้ปกครอง มาร่วมงานด้วยก็ไม่ควรใช้จะทำให้ทุกคนมองว่าผู้บริหารมี ภาพพจน์ไม่ดี เป็นบุคคลที่ไม่น่าเชื่อถือ เราเป็นครูโดยเฉพาะผู้บริหารด้วย จะต้องมีการเรื่อง สกปรกจะทำให้เสื่อมเสีย โดยเฉพาะถ้าเป็นผู้บริหารสุภาพสตรีด้วยยิ่งไม่ควรเล่าเรื่องสกปรกถามก เลย

2. ทัศนคติและข้อเสนอแนะของครู

2.1 ในสถานการณ์การประชุมครูมีทัศนคติและข้อเสนอแนะว่าบรรยากาศในการ ประชุม เป็นบรรยากาศที่ต้องการความร่วมมือต้องการแสดงความคิดเห็นอารมณ์ขันของผู้บริหาร ในฐานะประธานการประชุม ควรสอดแทรกอารมณ์ขันบ้างเป็นการสร้างความคุ้นเคยเป็นกันเอง ทำให้ผู้ร่วมประชุมกล้าแสดงออก กล้าแสดงความคิดเห็นทำให้การประชุมมีประสิทธิภาพมากขึ้น จะ ได้ข้อมูลที่เป็นจริงมากขึ้น แต่ก็ต้องใช้อย่างเหมาะสมไม่มากจนเกินไปทำให้ขาดเนื้อหาสาระและ ความน่าเชื่อถือ ส่วนระดับอารมณ์ขันที่ใช้ส่วนใหญ่แนะนำว่าระดับบริสุทธิ์ดีที่สุดเหมาะสมที่สุด ระดับกึ่งบริสุทธิ์ควรรองลงมา ส่วนระดับไม่บริสุทธิ์ส่วนใหญ่เห็นว่าไม่ควรใช้เลย เพราะการประชุมเป็นสถานการณ์ที่เป็นทางการต้องการความสุภาพ

2.2 สถานการณ์บรรยาย ครูมีทัศนคติและข้อเสนอแนะว่า การบรรยายทางวิชาการ ถ้ามีการสอดแทรกอารมณ์ขันบ้างจะเป็นการโน้มน้าวผู้ฟังให้เกิดความสนใจ มีอารมณ์ร่วมที่จะติดตามการบรรยายโดยตลอดไม่น่าเบื่อ ทำให้เข้าใจและจดจำเนื้อหาสาระได้ง่ายและมากขึ้น ข้อควร ระมัดระวังคือควรใช้ให้เหมาะสมไม่ใช้มากจนทำให้ขาดเนื้อหาสาระไม่รู้ว่าเป็นเรื่องใดจริงเรื่องใดเท็จ ส่วนระดับอารมณ์ขันส่วนใหญ่เสนอแนะว่า ควรใช้ระดับบริสุทธิ์ดีที่สุดเพราะเรื่องวิชาการควร จะสุภาพ ระดับกึ่งบริสุทธิ์ใช้ได้บ้าง ระดับไม่บริสุทธิ์ส่วนใหญ่คิดว่าไม่ควรใช้เลย

2.3 สถานการณ์สังสรรค์ ครูมีทัศนคติและข้อเสนอแนะว่าสถานการณ์สังสรรค์เป็น การบรรยากาศที่ต้องการความสนุกสนานรื่นเริง ผ่อนคลาย ไม่เป็นทางการ จึงควรสอดแทรกอารมณ์ ขันให้มากที่สุด ถ้าการสังสรรค์มีแต่การรับประทานอาหาร ไม่มีกิจกรรมที่สนุกสนานเลย ก็จะไม่

บรรล่วัตถุประสงค์ ส่วนระดับอารมณ์ขั้นที่ใช้ ใช้ได้ทุกระดับอย่างเต็มที่การใช้อารมณ์ขั้นระดับไม่บริสุทธิ์ ก็มีข้อจำกัดเช่นเดียวกับกลุ่มครูผู้บริหาร ก็ต้องเป็นบรรยากาศที่ไม่มีบุคคลภายนอก ผู้ปกครอง ร่วมอยู่ด้วย และให้วิเคราะห์เพื่อนร่วมงานด้วยบางคนไม่ชอบหรือรับไม่ได้ ก็ไม่ควรใช้ บางที่เป็นนางสาวบางทีเขาจะเงิน ทำให้มองภาพพจน์ผู้บริหารไม่ดีไม่น่าเชื่อถือ

ตอนที่ 5 การวิเคราะห์ความคิดเห็นอื่นๆ จากข้อมูลการสัมภาษณ์

การวิเคราะห์ตอนที่ 5 เป็นการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ข้อคิดเห็นอื่น เพื่อทราบข้อคิดเห็นโดยทั่วไปเกี่ยวกับการใช้อารมณ์ขั้นของผู้บริหารสถานศึกษาในสถานการณ์ต่างๆ ผู้วิจัยได้วิเคราะห์เนื้อหา (content analysis) ข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์และสรุปได้ดังรายละเอียดต่อไปนี้

ด้านการบริหาร

ถ้าผู้บริหารมีอารมณ์ขั้นอยู่บ้าง บรรยากาศการทำงานก็จะมีประสิทธิภาพมากขึ้นเพราะผู้ได้บังคับบัญชาจะมีความรู้สึกเป็นกันเอง ให้ความไว้วางใจมีปัญหาก็จะกล้าปรึกษา กล้าแสดงความคิดเห็น กล้าแสดงออกด้วยความจริงใจและจะได้ข้อมูลที่ดี จะเป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน ประโยชน์ต่อการตัดสินใจในการวางแผน และการแก้ไขปัญหาต่างๆ ปัญหาที่จะลดน้อยลง จะทำให้การปฏิบัติงานเป็นไปอย่างราบรื่น ทุกคนให้ความร่วมมือ มีใจให้กับการปฏิบัติงานสูง ผลงานก็จะออกมาดี นอกจากนั้นอารมณ์ขั้นของผู้บริหารยังมีผลต่อสุขภาพจิตขององค์กรอีกด้วย กล่าวคือ ถ้าผู้บริหารมีอารมณ์ขั้น พบหน้าผู้บังคับบัญชาจะจุกทักทายด้วยความยิ้มแย้มแจ่มใสมีอารมณ์ขั้นบ้าง บรรยากาศต่างๆ ในการปฏิบัติงานก็จะไม่เครียดทุกคนก็จะมีสุขภาพจิตดี มีอารมณ์ดี มีจิตใจแจ่มใส มองโลกในแง่ดี ปฏิบัติงานอย่างมีชีวิตชีวา มีความสุข ผลของการปฏิบัติงานก็จะมีคุณภาพ แต่การใช้อารมณ์ขั้นของผู้บริหารสถานศึกษาก็มีข้อจำกัดอยู่บ้างคือ การใช้ควรใช้อย่างเหมาะสมไม่มากเกินไป ถ้าใช้ไม่เหมาะสมใช้อย่างพร่ำเพ้อก็จะทำให้ทุกคนมองผู้บริหารเป็นคนไม่มีแก่นสารขาดความน่าเชื่อถือเพราะคิดแต่เรื่องไร้สาระ หรือบางครั้งจะทำให้เกิดความสนิทสนมกันมากเกินไป ก็จะมองเรื่องงานเป็นเรื่องไม่สำคัญไม่มีความเกรงใจ ก็จะเสียนานเสียการปกครองได้ และการใช้อารมณ์ขั้นบางครั้งก็ต้องใช้อย่างระมัดระวังโดยเฉพาะเรื่องอารมณ์ขั้นระดับไม่บริสุทธิ์ต้องใช้ให้ถูกสถานการณ์ ต้องวิเคราะห์องค์ประกอบหลายอย่างว่าครูเป็นผู้มีเกียรติไม่สมควรที่จะพูดจาหยาบคายสกปรก สังคมไทยส่วนใหญ่ยังไม่ยอมรับอารมณ์ขั้น ระดับไม่บริสุทธิ์ ทางที่ดีก็ไม่สมควรใช้เลยจะดีที่สุด

บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงทดลอง (experimental research) แผนแบบการวิจัยแบบหลายองค์ประกอบ (factorial design) มีวัตถุประสงค์เพื่อทราบถึง 1) ระดับพฤติกรรมการตอบสนองการใช้อารมณ์ขันของผู้บริหารสถานศึกษาในสถานการณ์ต่างๆ 2) ระดับความเหมาะสมในการใช้อารมณ์ขันของผู้บริหารสถานศึกษาในสถานการณ์ต่างๆ 3) ทักษะและข้อเสนอแนะต่อการใช้อารมณ์ขันของผู้บริหารสถานศึกษาในสถานการณ์ต่างๆ ประชากรที่ใช้กลุ่มทดลอง 2 กลุ่มคือ ฝ่ายผู้บริหาร 8 คน และครู 10 คน โดยผู้วิจัยเป็นผู้ดำเนินการทดลองเอง ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดตัวแปรอิสระ 3 ตัวแปร คือ ตัวแปรต้น สถานการณ์การบริหารงาน ประกอบไปด้วย สถานการณ์การประชุม สถานการณ์การบรรยาย สถานการณ์การสังสรรค์ ตัวแปรระดับกลุ่มทำหน้าที่ระดับฝ่ายบริหาร ระดับครูตัวแปรระดับอารมณ์ขันประกอบด้วย อารมณ์ขันแบบบริสุทธิ์ (clean joke) อารมณ์ขันแบบกึ่งบริสุทธิ์ (semi dirty joke) อารมณ์ขันแบบไม่บริสุทธิ์ (dirty joke)

ในการวิจัยผู้วิจัยได้ทดลองในสถานการณ์การประชุม 1 ครั้ง สถานการณ์การบรรยาย 2 ครั้ง สถานการณ์การสังสรรค์ 1 ครั้ง ในแต่ละครั้งผู้วิจัยจะทำการเล่นทอล์กสโอดแทรก 9 เรื่อง เป็นนิทานตลกระดับบริสุทธิ์ 3 เรื่อง ระดับกึ่งบริสุทธิ์ 3 เรื่อง และระดับไม่บริสุทธิ์ 3 เรื่อง โดยมีผู้ช่วยผู้วิจัย 3 คน เป็นผู้สังเกตพฤติกรรมการตอบสนองของกลุ่มทดลองทุกครั้งและผู้วิจัยเล่นนิทานตลกเมื่อการทดลองเสร็จสิ้นผู้วิจัยให้ทุกคนตอบแบบสอบถามเพื่อทราบความคิดเห็น ข้อเสนอแนะของทุกคนเกี่ยวกับความเหมาะสมของการใช้อารมณ์ขันของผู้บริหารสถานศึกษาในสถานการณ์ต่างๆ และดำเนินการสัมภาษณ์ทัศนคติข้อเสนอแนะของทุกคนเกี่ยวกับการใช้อารมณ์ขันของผู้บริหารสถานศึกษาในสถานการณ์ต่างๆ ผู้วิจัยได้นำข้อมูลจากการสังเกตจากแบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์มาวิเคราะห์ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ คือ ค่าเฉลี่ย (\bar{x}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ทดสอบค่าเอฟแบบสองทาง (F-test two way ANOVA) และใช้การวิเคราะห์เนื้อหา (content analysis)

สรุปผลการวิจัย

จากการวิเคราะห์ข้อมูลสามารถสรุปประเด็นสำคัญได้ดังนี้

1. การศึกษาสภาพส่วนตัวของกลุ่มทดลองพบว่า ฝ่ายบริหารและครูส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง โดยกลุ่มฝ่ายบริหารมีอายุระหว่าง 41 – 50 ปีมากที่สุด ในขณะที่ส่วนใหญ่มีอายุ 51 ปีขึ้นไป

ไป ระดับการศึกษาพบว่า จบปริญญาตรีมากที่สุด รองลงมาต่ำกว่าปริญญาตรี พบว่าส่วนใหญ่มีประสบการณ์การทำงาน 21 ปีขึ้นไป ทั้งสองกลุ่ม

2. การวิเคราะห์ระดับพฤติกรรมกรรมการตอบสนองการใช้อารมณ์ขั้นของผู้บริหารสถานศึกษาในสถานการณืต่างๆ จากข้อมูลการสังเกต พบว่า ฝ่ายบริหารมีพฤติกรรมกรรมการตอบสนองการใช้อารมณ์ขั้นของผู้บริหารสถานศึกษาใน 3 สถานการณืและ 3 ระดับอารมณ์ขั้น มีรายละเอียดตามลำดับดังนี้ ในสถานการณืการประชุมพบว่า มีพฤติกรรมกรรมการตอบสนองในภาพรวมระดับปานกลาง โดยมีพฤติกรรมกรรมการตอบสนองการใช้อารมณ์ขั้นแบบกึ่งบริสุทธืลำดับมากที่สุด ระดับปานกลาง รองลงมาอารมณ์ขั้นแบบไม่บริสุทธื ระดับปานกลาง อารมณ์ขั้นแบบบริสุทธืเป็นลำดับสุดท้าย ระดับปานกลาง ในสถานการณืการบรรยาย พบว่า พฤติกรรมกรรมการตอบสนองโดยภาพรวมอยู่ระดับปานกลาง โดยมีพฤติกรรมกรรมการตอบสนองการใช้อารมณ์ขั้นแบบบริสุทธือยู่ในระดับปานกลาง และอารมณ์ขั้นแบบไม่บริสุทธืเป็นลำดับสุดท้าย ระดับปานกลาง ในสถานการณืสังสรค์พบว่า มีพฤติกรรมกรรมการตอบสนองโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีพฤติกรรมกรรมการตอบสนองการใช้อารมณ์ขั้นแบบบริสุทธืและแบบไม่บริสุทธืลำดับมากที่สุดระดับมาก รองลงมา อารมณ์ขั้นแบบกึ่งบริสุทธืระดับปานกลาง ส่วนครุมีพฤติกรรมกรรมการตอบสนองการใช้อารมณ์ขั้นของผู้บริหารสถานศึกษาใน 3 สถานการณื และ 3 ระดับอารมณ์ขั้นมีรายละเอียดตามลำดับ ดังนี้ ในสถานการณืการประชุม พบว่า พฤติกรรมตอบสนองโดยภาพรวมระดับปานกลาง โดยมีพฤติกรรมตอบสนองอารมณ์ขั้นแบบกึ่งบริสุทธืลำดับมากที่สุด ระดับมากรองลงมา อารมณ์ขั้นแบบไม่บริสุทธื ระดับปานกลางและอารมณ์ขั้นแบบบริสุทธืลำดับสุดท้าย ระดับน้อย ในสถานการณืบรรยาย พบว่ามีพฤติกรรมกรรมการตอบสนองโดยภาพรวมอยู่ในระดับน้อย โดยมีพฤติกรรมกรรมการตอบสนองการใช้อารมณ์ขั้นแบบบริสุทธือยู่ในลำดับมากที่สุด ระดับน้อยรองลงมา อารมณ์ขั้นแบบไม่บริสุทธื ระดับน้อย อารมณ์ขั้นแบบบริสุทธืเป็นลำดับสุดท้าย ระดับน้อยในสถานการณืสังสรค์พบว่า มีพฤติกรรมกรรมการตอบสนองโดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีพฤติกรรมกรรมการตอบสนองการใช้อารมณ์ขั้นแบบไม่บริสุทธืลำดับมากที่สุดระดับปานกลาง รองลงมาอารมณ์ขั้นแบบบริสุทธืระดับปานกลาง อารมณ์ขั้นแบบกึ่งบริสุทธืเป็นลำดับสุดท้าย ระดับปานกลาง

ในการเปรียบเทียบพฤติกรรมกรรมการตอบสนองในการใช้อารมณ์ขั้นของผู้บริหารสถานศึกษาในสถานการณืต่างๆ ของกลุ่มฝ่ายบริหาร และครุ พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .01 เมื่อเปรียบเทียบการทดสอบเป็นรายคู่ (Scheffe) พบว่า ในด้านอารมณ์ขั้นแบบบริสุทธืในสถานการณืการบรรยายมีความแตกต่างกับสถานการณืการสังสรค์ นั่นคือ การใช้อารมณ์ขั้นของผู้บริหารสถานศึกษาแบบบริสุทธืมีผลต่อสถานการณืการบรรยายกับการสังสรค์ ด้านอารมณ์ขั้นแบบกึ่งบริสุทธืในสถานการณืการประชุมมีความแตกต่างกับสถานการณืการบรรยายและใน

สถานการณ์การประชุมมีความแตกต่างกันกับการสังสรรค์ นั่นคือ การใช้อารมณ์ขันแบบกึ่งบริสุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในสถานการณ์การประชุมมีผลต่อสถานการณ์การบรรยาย ในขณะที่สถานการณ์การบรรยายมีผลต่อสถานการณ์การสังสรรค์ ด้านอารมณ์ขันแบบไม่บริสุทธ์ในสถานการณ์การประชุมมีความแตกต่างกับสถานการณ์การบรรยายและในสถานการณ์การบรรยายมีความแตกต่างกับการสังสรรค์ นั่นก็คือ การใช้อารมณ์ขันแบบไม่บริสุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในสถานการณ์การประชุมมีผลต่อสถานการณ์การบรรยาย ในขณะที่สถานการณ์การบรรยายมีผลต่อสถานการณ์การสังสรรค์

3. การวิเคราะห์ระดับพฤติกรรมการตอบสนองการใช้อารมณ์ขันของผู้บริหารสถานศึกษาของกลุ่มทดลอง จากการสังเกต พบว่า พฤติกรรมการตอบสนองอารมณ์ขันแบบบริสุทธ์ใน 3 สถานการณ์โดยภาพรวมฝ่ายบริหารอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเปรียบเทียบตามสถานการณ์พบว่า ในสถานการณ์การสังสรรค์มีพฤติกรรมตอบสนองมากที่สุดระดับมาก รองลงมาเป็นสถานการณ์การประชุมมีพฤติกรรมตอบสนองระดับปานกลาง ในสถานการณ์การบรรยายมีพฤติกรรมตอบสนองเป็นลำดับสุดท้าย ระดับปานกลาง ครูมีพฤติกรรมการตอบสนองโดยภาพรวมระดับน้อย เมื่อพิจารณาเปรียบเทียบตามสถานการณ์พบว่า ในสถานการณ์การสังสรรค์มีพฤติกรรมตอบสนองมากที่สุดระดับปานกลาง รองลงมาเป็นสถานการณ์การประชุมมีพฤติกรรมการตอบสนองระดับน้อย ในสถานการณ์การบรรยายมีพฤติกรรมตอบสนองเป็นลำดับสุดท้าย ระดับน้อย

พฤติกรรมการตอบสนองอารมณ์ขันแบบกึ่งบริสุทธ์ใน 3 สถานการณ์โดยภาพรวมฝ่ายบริหารมีพฤติกรรมตอบสนองระดับปานกลาง เมื่อเปรียบเทียบตามสถานการณ์พบว่าสถานการณ์การประชุมมีพฤติกรรมการตอบสนองมากที่สุด ระดับปานกลาง รองลงมาเป็นสถานการณ์การสังสรรค์มีพฤติกรรมการตอบสนองระดับปานกลาง สถานการณ์การบรรยายมีพฤติกรรมการตอบสนองเป็นลำดับสุดท้ายระดับปานกลาง ครูโดยภาพรวมครูมีพฤติกรรมตอบสนองระดับน้อย เมื่อพิจารณาเปรียบเทียบตามสถานการณ์พบว่า สถานการณ์การประชุมมีพฤติกรรมตอบสนองมากที่สุดระดับปานกลาง รองลงมาสถานการณ์การสังสรรค์มีพฤติกรรมการตอบสนอง ระดับปานกลาง ในสถานการณ์การบรรยายมีพฤติกรรมการตอบสนองลำดับสุดท้าย ระดับน้อย

พฤติกรรมการตอบสนองอารมณ์ขันแบบไม่บริสุทธ์ใน 3 สถานการณ์โดยภาพรวมฝ่ายบริหารอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเปรียบเทียบตามสถานการณ์พบว่า ในสถานการณ์การสังสรรค์ พฤติกรรมการตอบสนองมากที่สุด ระดับมาก รองลงมาสถานการณ์การประชุมมีพฤติกรรมตอบสนองระดับปานกลาง สถานการณ์การบรรยายมีพฤติกรรมการตอบสนองลำดับสุดท้ายระดับปานกลาง ครูโดยภาพรวมครูมีพฤติกรรมการตอบสนองระดับน้อย เมื่อพิจารณาเปรียบเทียบ

ตามสถานการณ์ พบว่า มีพฤติกรรม การตอบสนองในสถานการณ์สังสรรค์มากที่สุด ระดับปานกลาง รองลงมาได้แก่ พฤติกรรมตอบสนองในสถานการณ์การประชุมมีพฤติกรรมตอบสนองระดับปานกลาง สถานการณ์การบรรยายมีพฤติกรรมตอบสนองลำดับสุดท้าย ระดับน้อย

เมื่อเปรียบเทียบพฤติกรรม การตอบสนองการใช้อารมณ์ขันของผู้บริหารสถานศึกษาจำแนกเป็นรายกลุ่มทดลอง พบว่าพฤติกรรม การตอบสนองการใช้อารมณ์ขันของผู้บริหารสถานศึกษาในสถานการณ์ต่างๆ ตามระดับอารมณ์ขันปรากฏว่ามีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 จึงทำการทดสอบเป็นรายคู่ตามวิธีการของเชฟเฟ (Scheffe) ปรากฏว่าในระดับอารมณ์ขันแบบบริสุทธ์ พฤติกรรม การตอบสนองของฝ่ายบริหารแตกต่างกับครู นั่นก็คือ การใช้อารมณ์ขันของผู้บริหารสถานศึกษาแบบบริสุทธ์กับฝ่ายบริหารมีผลต่อครู เมื่อเปรียบเทียบต่อไปในระดับอารมณ์ขันแบบกึ่งบริสุทธ์ พบว่าพฤติกรรม การตอบสนองของฝ่ายบริหารแตกต่างกับครู นั่นก็คือ การใช้อารมณ์ขันของผู้บริหารสถานศึกษาแบบกึ่งบริสุทธ์กับฝ่ายบริหารมีผลต่อครู เมื่อเปรียบเทียบในระดับอารมณ์ขันแบบไม่บริสุทธ์พบว่าพฤติกรรม การตอบสนองของฝ่ายบริหารแตกต่างกับครู นั่นก็คือการใช้อารมณ์ขันของผู้บริหารสถานศึกษาในระดับไม่บริสุทธ์กับฝ่ายบริหารมีผลต่อครู

4. การวิเคราะห์ระดับพฤติกรรม การตอบสนองของการใช้อารมณ์ขันของผู้บริหารสถานศึกษาระดับอารมณ์ขันแบบต่างๆ พบว่าในสถานการณ์การประชุมพฤติกรรม การตอบสนองอารมณ์ขัน 3 แบบของกลุ่มทดลอง 2 กลุ่ม การตอบสนองอารมณ์ขันของผู้บริหารสถานศึกษาแบบบริสุทธ์ของกลุ่มทดลอง 2 กลุ่มในภาพรวมอยู่ระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาทั้งสองกลุ่ม แล้วฝ่ายบริหารมีพฤติกรรม การตอบสนองระดับปานกลางมากกว่าครู ซึ่งครูซึ่งมีพฤติกรรม การตอบสนองระดับน้อย พฤติกรรม การตอบสนองอารมณ์ขันแบบกึ่งบริสุทธ์ในภาพรวมของกลุ่มทดลองอยู่ระดับปานกลาง เมื่อเปรียบเทียบแล้วทั้งสองฝ่ายบริหารและครูมีพฤติกรรม การตอบสนองระดับปานกลาง พฤติกรรม การตอบสนองอารมณ์ขันแบบไม่บริสุทธ์ของกลุ่มทดลองโดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อเปรียบเทียบทั้ง 2 กลุ่มแล้วทั้งฝ่ายบริหารและครูมีพฤติกรรม การตอบสนองระดับปานกลาง

ในสถานการณ์บรรยายพฤติกรรม การตอบสนองอารมณ์ขันของผู้บริหารสถานศึกษาตามระดับอารมณ์ขัน 3 ระดับกลุ่มทดลอง 2 กลุ่ม พบว่าการตอบสนองอารมณ์ขันแบบบริสุทธ์โดยภาพรวมอยู่ระดับปานกลาง เมื่อเปรียบเทียบพฤติกรรม การตอบสนองของกลุ่มทดลอง 2 กลุ่มแล้ว ฝ่ายบริหารมีพฤติกรรม การตอบสนองระดับปานกลาง ซึ่งมากกว่าครูซึ่งมีพฤติกรรม การตอบสนองระดับน้อย การตอบสนองอารมณ์ขันแบบกึ่งบริสุทธ์โดยภาพรวมของกลุ่มทดลอง อยู่ในระดับน้อยเมื่อเปรียบเทียบพฤติกรรม การตอบสนองของกลุ่มทดลอง 2 กลุ่ม แล้วฝ่ายบริหารมีพฤติ

กรรมการตอบสนองระดับปานกลางมากกว่าครูซึ่งมีพฤติกรรมการตอบสนองระดับน้อย การตอบสนองอารมณ์ขันแบบไม่บริสุทธิ์ของกลุ่มทดลองโดยภาพรวมอยู่ในระดับน้อย เมื่อเปรียบเทียบพฤติกรรมการตอบสนองของกลุ่มทดลอง 2 กลุ่มแล้ว ฝ่ายบริหารมีพฤติกรรมการตอบสนองระดับปานกลาง ซึ่งมากกว่าครูซึ่งมีพฤติกรรมการตอบสนองระดับน้อย

ในสถานการณ์การสังสรรค์พฤติกรรมการตอบสนองอารมณ์ขันของผู้บริหารสถานศึกษาตามระดับอารมณ์ขัน 3 ระดับ กลุ่มทดลอง 2 กลุ่ม พบว่ามีพฤติกรรมการตอบสนองอารมณ์ขันแบบบริสุทธิ์ของกลุ่มทดลองโดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลางเมื่อเปรียบเทียบพฤติกรรมการตอบสนองของ 2 กลุ่ม พบว่า ฝ่ายบริหารมีพฤติกรรมการตอบสนองระดับมากซึ่งมากกว่าครูซึ่งมีพฤติกรรมการตอบสนองระดับปานกลาง พฤติกรรมการตอบสนองอารมณ์ขันของผู้บริหารสถานศึกษาแบบกึ่งบริสุทธิ์ของกลุ่มทดลองโดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อเปรียบเทียบพฤติกรรมการตอบสนองของ 2 กลุ่ม แล้วฝ่ายบริหารมีพฤติกรรมการตอบสนองระดับปานกลาง ครูมีพฤติกรรมการตอบสนองระดับปานกลาง พฤติกรรมการตอบสนองอารมณ์ขันของผู้บริหารสถานศึกษาแบบไม่บริสุทธิ์ของกลุ่มทดลองโดยภาพรวมอยู่ระดับปานกลาง เมื่อเปรียบเทียบพฤติกรรมการตอบสนองของทั้งสองกลุ่มแล้วฝ่ายบริหารมีพฤติกรรมการตอบสนองระดับมากกว่าครูซึ่งมีพฤติกรรมการตอบสนองระดับปานกลาง

เมื่อเปรียบเทียบพฤติกรรมการตอบสนองการใช้อารมณ์ขันของผู้บริหารสถานศึกษาจำแนกตามระดับอารมณ์ขัน พบว่าพฤติกรรมการตอบสนองการใช้อารมณ์ขันของผู้บริหารสถานศึกษาในสถานการณ์ต่างๆ ตามระดับอารมณ์ขันมีความแตกต่างกันตามนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 จึงทำการทดลองเป็นรายคู่ตามสถานการณ์ 3 สถานการณ์ พบว่าในสถานการณ์การประชุมกลุ่มทดลองมีพฤติกรรมการตอบสนองระดับอารมณ์ขันแบบบริสุทธิ์มีความแตกต่างกับอารมณ์ขันแบบไม่บริสุทธิ์ นั่นก็คือ ในสถานการณ์การประชุม พฤติกรรมการตอบสนองอารมณ์ขันแบบบริสุทธิ์มีผลต่ออารมณ์ขันแบบไม่บริสุทธิ์ ในสถานการณ์การบรรยายพฤติกรรมการตอบสนองการใช้อารมณ์ขันแบบบริสุทธิ์แตกต่างกับอารมณ์แบบกึ่งบริสุทธิ์ นั่นก็คือในสถานการณ์การบรรยาย พฤติกรรมการตอบสนองอารมณ์ขันแบบบริสุทธิ์มีผลต่ออารมณ์ขันแบบไม่บริสุทธิ์ ในสถานการณ์การสังสรรค์พฤติกรรมการตอบสนองอารมณ์ขันแบบบริสุทธิ์แตกต่างกับอารมณ์แบบไม่บริสุทธิ์ นั่นก็คือ ในสถานการณ์การสังสรรค์ พฤติกรรมการตอบสนองอารมณ์ขันแบบบริสุทธิ์มีผลต่ออารมณ์ขันแบบไม่บริสุทธิ์

5. การวิเคราะห์ระดับความเหมาะสมของการใช้อารมณ์ขันของผู้บริหารในสถานการณ์ต่างๆ จากข้อมูลแบบสอบถาม พบว่า ฝ่ายบริหารมีความเห็นว่า ความเหมาะสมในการใช้อารมณ์ขันของผู้บริหารสถานศึกษาใน 3 สถานการณ์ 3 ระดับอารมณ์ขันมีรายละเอียดตามลำดับดัง

นี้ ในสถานการณ์การประชุมพบว่า ความเหมาะสมในการใช้อารมณ์ขันของผู้บริหารสถานศึกษาในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาความเหมาะสมของระดับอารมณ์ขันเรียงตามลำดับ พบว่า อารมณ์ขันแบบกึ่งบริสุทธ์อยู่ลำดับมากที่สุดระดับมาก รองลงมาอารมณ์แบบบริสุทธ์ระดับปานกลาง อารมณ์ขันแบบไม่บริสุทธ์เป็นลำดับสุดท้าย ระดับน้อย ในสถานการณ์การบรรยาย พบว่า ความเหมาะสมในการใช้อารมณ์ขันของผู้บริหารสถานศึกษาภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาความเหมาะสมของระดับอารมณ์ขันเรียงลำดับพบว่า อารมณ์ขันแบบกึ่งบริสุทธ์อยู่ระดับมากที่สุด ระดับมาก รองลงมาอารมณ์ขันแบบบริสุทธ์ ระดับมาก ระดับไม่บริสุทธ์เป็นลำดับสุดท้าย ระดับน้อยที่สุด ในสถานการณ์การสังสรรค์พบว่า ความเหมาะสมในการใช้อารมณ์ขันของผู้บริหารสถานศึกษาภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาความเหมาะสมของระดับอารมณ์ขันเรียงลำดับพบว่า อารมณ์ขันแบบกึ่งบริสุทธ์มีความเหมาะสมมากที่สุด ระดับมากที่สุด รองลงมาอารมณ์ขันแบบบริสุทธ์ระดับมากที่สุด อารมณ์ขันแบบไม่บริสุทธ์เป็นลำดับสุดท้าย ระดับมาก ในกลุ่มครูปฏิบัติการสอนมีความเห็นว่า ความเหมาะสมในการใช้อารมณ์ขันของผู้บริหารสถานศึกษาใน 3 สถานการณ์ และ 3 ระดับอารมณ์ขัน มีรายละเอียดตามลำดับดังนี้ ในสถานการณ์การประชุม พบว่า ความเหมาะสมในการใช้อารมณ์ขันของผู้บริหารสถานศึกษาในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาความเหมาะสมของระดับอารมณ์ขันเรียงลำดับ พบว่า ความเหมาะสมของอารมณ์ขันแบบบริสุทธ์อยู่ลำดับมากที่สุด ระดับมาก รองลงมาอารมณ์ขันแบบกึ่งบริสุทธ์ ระดับปานกลาง อารมณ์ขันแบบไม่บริสุทธ์เป็นลำดับสุดท้ายระดับน้อยที่สุด ในสถานการณ์การบรรยายพบว่า ความเหมาะสมในการใช้อารมณ์ขันของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาความเหมาะสมของระดับอารมณ์ขันเรียงลำดับพบว่า ระดับอารมณ์ขันแบบบริสุทธ์ลำดับมากที่สุดระดับมาก รองลงมาอารมณ์ขันแบบกึ่งบริสุทธ์ระดับปานกลาง อารมณ์ขันแบบไม่บริสุทธ์เป็นลำดับสุดท้ายระดับน้อยที่สุด ในสถานการณ์การสังสรรค์พบว่า ความเหมาะสมในการใช้อารมณ์ขันของผู้บริหารสถานศึกษาในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาความเหมาะสมของระดับอารมณ์ขันเรียงลำดับ พบว่า อารมณ์ขันแบบบริสุทธ์มีความเหมาะสมลำดับมากที่สุด ระดับมาก รองลงมาเป็นอารมณ์ขันแบบกึ่งบริสุทธ์ระดับมาก และอารมณ์ขันแบบไม่บริสุทธ์เป็นลำดับสุดท้ายระดับปานกลาง

6. วิเคราะห์ความเหมาะสมของการใช้อารมณ์ขันของผู้บริหารสถานศึกษาตามความเห็นของกลุ่มทดลองโดยแยกตามการวิเคราะห์ตามระดับอารมณ์ขัน 3 ระดับ เปรียบเทียบสถานการณ์ 3 สถานการณ์ พบว่า ความเหมาะสมของการใช้อารมณ์ขันแบบบริสุทธ์ตามความคิดเห็นของฝ่ายบริหารภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเปรียบเทียบตามสถานการณ์ฝ่ายบริหารมีความเห็นว่าในสถานการณ์การสังสรรค์มีความเหมาะสมมากที่สุด ระดับมากที่สุด รองลงมาเป็นสถานการณ์

การบรรยายมีความเหมาะสมระดับมาก สถานการณ์การประชุมมีความเหมาะสมในลำดับสุดท้าย ระดับปานกลาง ในภาพรวมครุมีความเห็นว่ามีเหมาะสมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเปรียบเทียบตามสถานการณ์ ครุมีความเห็นว่าสถานการณ์การสังสรรค์มีความเหมาะสมระดับมาก สถานการณ์การบรรยายมีความเหมาะสมระดับมาก ในสถานการณ์การประชุมมีความเหมาะสมระดับมาก

ความเหมาะสมในการใช้อารมณ์ขันแบบกึ่งบริสุทธ์ใน 3 สถานการณ์ ตามความคิดเห็นของฝ่ายบริหารในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเปรียบเทียบตามสถานการณ์ ฝ่ายบริหารมีความคิดเห็นว่า ในสถานการณ์การสังสรรค์มีความเหมาะสมมากที่สุด ระดับมากที่สุด สถานการณ์การบรรยายมีความเหมาะสมระดับมาก สถานการณ์การประชุมมีความเหมาะสมระดับมาก ในภาพรวมครุมีความคิดเห็นว่ามีเหมาะสมระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเปรียบเทียบตามสถานการณ์ ครุมีความเห็นว่าสถานการณ์การสังสรรค์ เหมาะสมมากที่สุดระดับมาก สถานการณ์การประชุมมีความเหมาะสมระดับปานกลางในสถานการณ์การบรรยายมีความเหมาะสมระดับปานกลาง

ความเหมาะสมในการใช้อารมณ์ขันแบบไม่บริสุทธ์ใน 3 สถานการณ์ตามความคิดเห็นของฝ่ายบริหารในภาพรวมอยู่ในระดับน้อย เมื่อพิจารณาเปรียบเทียบตามสถานการณ์ต่างๆ ฝ่ายบริหารมีความเห็นว่าสถานการณ์การสังสรรค์เหมาะสมมากที่สุด ระดับมาก รองลงมาคือ สถานการณ์การประชุมมีความเหมาะสมระดับน้อย สถานการณ์การบรรยายมีความเหมาะสมลำดับสุดท้าย ระดับน้อยที่สุด ในภาพรวมครุมีความคิดเห็นว่ามีเหมาะสมระดับน้อย เมื่อพิจารณาเปรียบเทียบตามสถานการณ์ครุมีความคิดเห็นว่า ในสถานการณ์การสังสรรค์มีความเหมาะสมมากที่สุดระดับปานกลาง ในสถานการณ์การประชุมมีความเหมาะสมระดับน้อยที่สุด ในสถานการณ์การบรรยายมีความเหมาะสมระดับน้อยที่สุด

7. วิเคราะห์ความเหมาะสมการใช้อารมณ์ขันของผู้บริหารสถานศึกษาตามสถานการณ์ 3 สถานการณ์ ระดับอารมณ์ขัน 3 ระดับ เพื่อเปรียบเทียบความเห็นของกลุ่มทดลอง ในสถานการณ์การประชุม การใช้ระดับอารมณ์ขัน แบบบริสุทธ์ กลุ่มทดลองมีความเห็นโดยภาพรวมว่ามีความเหมาะสมระดับปานกลาง เมื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของกลุ่มทดลอง ครุมีความเห็นว่าในสถานการณ์การประชุม การใช้อารมณ์ขันแบบบริสุทธ์มีความเหมาะสมระดับมาก ฝ่ายบริหารมีความเห็นว่ามีเหมาะสมระดับปานกลาง ความเหมาะสมของการใช้อารมณ์ขันระดับกึ่งบริสุทธ์ โดยภาพรวมกลุ่มทดลองมีความเห็นว่ามีปานกลาง เมื่อเปรียบเทียบความเห็นของกลุ่มทดลอง ฝ่ายบริหารมีความเห็นว่าในสถานการณ์การประชุมการใช้อารมณ์ขันแบบกึ่งบริสุทธ์มีความเหมาะสมระดับมาก ครุมีความเห็นว่ามีเหมาะสมระดับปานกลาง ความเหมาะสมของการใช้อารมณ์ขันแบบไม่

บริสุทธิตามความคิดเห็นของกลุ่มทดลองโดยภาพรวมอยู่ในระดับน้อยที่สุด เมื่อเปรียบเทียบความเห็นของกลุ่มทดลอง ฝ่ายบริหารและครูมีความเห็นว่าในสถานการณ์การประชุมการใช้อารมณ์ขันแบบไม่บริสุทธิมีความเหมาะสมระดับน้อย

ในสถานการณ์การบรรยาย การใช้อารมณ์ขันแบบบริสุทธ์กลุ่มทดลองมีความเห็นโดยภาพรวมว่ามีความเหมาะสมระดับมาก เมื่อเปรียบเทียบความเห็นของกลุ่มทดลอง ครูและผู้บริหารมีความเห็นว่าในสถานการณ์การบรรยายการใช้อารมณ์ขันแบบบริสุทธ์มีความเหมาะสมระดับมาก ความเหมาะสมของการใช้อารมณ์ขันแบบกึ่งบริสุทธ์ โดยภาพรวมกลุ่มทดลองมีความเห็นว่ามีความเหมาะสมระดับปานกลาง เมื่อเปรียบเทียบความเห็นของกลุ่มทดลอง ฝ่ายบริหารมีความเห็นว่าในสถานการณ์การบรรยายการใช้อารมณ์ขันแบบกึ่งบริสุทธ์มีความเหมาะสมระดับมาก ครูมีความเห็นว่ามีความเหมาะสมระดับปานกลาง ความเหมาะสมในการใช้อารมณ์ขันแบบไม่บริสุทธ์ตามความคิดเห็นของกลุ่มทดลอง โดยภาพรวมอยู่ในระดับน้อยที่สุด เมื่อเปรียบเทียบความเห็นของกลุ่มทดลอง ฝ่ายบริหารและครูมีความเห็นว่าในสถานการณ์การบรรยายการใช้อารมณ์ขันแบบไม่บริสุทธ์มีความเหมาะสมระดับน้อยที่สุด

ในสถานการณ์การสังสรรค์ การใช้อารมณ์ขันแบบบริสุทธ์กลุ่มทดลองมีความเห็นโดยภาพรวมว่ามีความเหมาะสมระดับมาก เมื่อเปรียบเทียบความเห็นของกลุ่มทดลองฝ่ายบริหารมีความเห็นว่าในสถานการณ์การสังสรรค์การใช้อารมณ์ขันระดับบริสุทธ์มีความเหมาะสมระดับมากที่สุด ส่วนครูมีความเห็นว่ามีความเหมาะสมระดับมาก ความเหมาะสมของการใช้อารมณ์ขันแบบกึ่งบริสุทธ์กลุ่มทดลองมีความเห็นโดยภาพรวมว่ามีความเหมาะสมระดับมาก เมื่อเปรียบเทียบความเห็นของกลุ่มทดลอง ฝ่ายบริหารมีความเห็นว่าในสถานการณ์การสังสรรค์การใช้อารมณ์ขันแบบกึ่งบริสุทธ์มีความเหมาะสมระดับมากที่สุด ส่วนครูมีความเห็นว่ามีความเหมาะสมระดับมาก ความเหมาะสมของการใช้อารมณ์ขันแบบไม่บริสุทธ์ กลุ่มทดลองมีความเห็นโดยภาพรวมว่ามีความเหมาะสมระดับปานกลาง เมื่อเปรียบเทียบความเห็นของกลุ่มทดลอง ฝ่ายบริหารมีความเห็นว่าในสถานการณ์การสังสรรค์การใช้อารมณ์ขันแบบไม่บริสุทธ์มีความเหมาะสมระดับมาก ครูมีความเห็นว่ามีความเหมาะสมระดับปานกลาง

8. การวิเคราะห์ทัศนคติและข้อเสนอแนะการใช้อารมณ์ขันของผู้บริหารสถานศึกษาในสถานการณ์ต่างๆ จากข้อมูลการสัมภาษณ์ พบว่า ฝ่ายบริหารมีทัศนคติและข้อเสนอแนะการใช้อารมณ์ขันของผู้บริหารสถานศึกษาใน 3 สถานการณ์ 3 ระดับอารมณ์ขันมีรายละเอียดตามลำดับ ดังนี้ ในสถานการณ์การประชุม ฝ่ายบริหารมีทัศนคติและข้อเสนอแนะว่า ในการประชุมผู้บริหารสถานศึกษาซึ่งเป็นประธานควรสอดแทรกอารมณ์ขันบ้างตามความเหมาะสมระดับปานกลาง ระดับอารมณ์ขันที่ใช้ควรเป็นแบบบริสุทธ์กับแบบกึ่งบริสุทธ์ ส่วนอารมณ์ขันแบบไม่บริสุทธ์ไม่สมควร

ใช้ ในสถานการณ์บรรยายบริหารมีทัศนคติและข้อเสนอแนะว่า ในสถานการณ์การบรรยายผู้บริหารสถานศึกษาซึ่งเป็นผู้บรรยายตรวจสอบแทรกอารมณ์ขันระดับมาก ระดับอารมณ์ขันที่ใช้ควรเป็นแบบกึ่งบริสุทธ์กับแบบบริสุทธ์ ส่วนอารมณ์ขันแบบไม่บริสุทธ์นั้นไม่ควรใช้ ในสถานการณ์สังสรรค์ ฝ่ายบริหารมีทัศนคติและข้อเสนอแนะว่า ในสถานการณ์การสังสรรค์ ผู้บริหารสถานศึกษาตรวจสอบแทรกอารมณ์ขันระดับมากที่สุด ระดับอารมณ์ขันที่ใช้นั้น สามารถใช้ได้ทุกแบบ แต่แบบไม่บริสุทธ์ควรใช้อย่างระมัดระวัง ก่อนใช้ต้องวิเคราะห์ห้องประกอบอื่นๆ ให้รอบคอบ มีทัศนคติและข้อเสนอแนะการใช้อารมณ์ขันของผู้บริหารสถานศึกษาใน 3 สถานการณ์ 3 ระดับอารมณ์ขันดังมีรายละเอียดตามลำดับดังนี้ ในสถานการณ์การประชุม ครูมีทัศนคติและข้อเสนอแนะว่า ผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งเป็นประธานในการประชุมตรวจสอบแทรกอารมณ์ขันบ้างระดับปานกลาง ระดับอารมณ์ขันที่ใช้ควรเป็นแบบบริสุทธ์กับกึ่งบริสุทธ์ ส่วนแบบไม่บริสุทธ์ไม่สมควรใช้ ในสถานการณ์การบรรยาย ครูมีทัศนคติและข้อเสนอแนะว่า ในสถานการณ์การบรรยายผู้บริหารสถานศึกษาตรวจสอบแทรกอารมณ์ขันบ้างระดับปานกลาง ระดับอารมณ์ขันที่ใช้ควรเป็นแบบบริสุทธ์ แบบกึ่งบริสุทธ์ใช้ได้บ้าง แบบไม่บริสุทธ์ไม่สมควรใช้ ในสถานการณ์การสังสรรค์ ครูมีทัศนคติและข้อเสนอแนะว่า ในสถานการณ์สังสรรค์ผู้บริหารสถานศึกษาตรวจสอบแทรกอารมณ์ขันระดับมากที่สุด ระดับอารมณ์ขันที่ใช้สามารถใช้ได้ทุกระดับ แต่แบบไม่บริสุทธ์ใช้ได้อย่างมีข้อจำกัด

ความคิดเห็นอื่นๆ ฝ่ายบริหารกับครูมีความคิดเห็นว่าการบริหารงาน ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีอารมณ์ขันอยู่บ้างระดับปานกลาง ระดับอารมณ์ขันที่ใช้ควรเป็นแบบบริสุทธ์และกึ่งบริสุทธ์ ส่วนแบบไม่บริสุทธ์ควรใช้อย่างระมัดระวังหรือไม่ควรใช้เลยจะดีที่สุด

การอภิปรายผล

จากผลการวิจัยสามารถอภิปรายผลได้ ดังนี้

1. เกี่ยวกับสถานภาพส่วนตัวของกลุ่มทดลองมีข้อน่าสังเกต คือ ทั้งฝ่ายบริหารและครูสอนส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง สถานภาพส่วนตัวเกี่ยวกับอายุ พบว่า ฝ่ายบริหารส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 41 – 50 ปี ครูส่วนใหญ่มีอายุ 51 ปีขึ้นไป ในด้านการศึกษาส่วนใหญ่มีประสบการณ์การทำงาน 21 ปีขึ้นไป ทั้งสองกลุ่ม

2. จากผลการวิจัย พบว่า พฤติกรรมการตอบสนองการใช้อารมณ์ขันของผู้บริหารสถานศึกษาของกลุ่มทดลองทั้งสองกลุ่มในสถานการณ์ 3 สถานการณ์ 3 ระดับอารมณ์ขัน โดยภาพรวมมีรายละเอียดเรียงตามลำดับดังนี้ ในสถานการณ์การประชุมฝ่ายบริหารและครูมีพฤติกรรมการตอบสนองระดับปานกลางทั้งสองกลุ่ม ในสถานการณ์การบรรยาย ฝ่ายบริหารมีพฤติกรรมการตอบสนองระดับปานกลาง ครูมีพฤติกรรมการตอบสนองระดับน้อย ในสถานการณ์การสังสรรค์ ฝ่าย

บริหารมีพฤติกรรมการตอบสนองระดับมาก ครูมีพฤติกรรมการตอบสนองระดับปานกลาง เมื่อแยกพฤติกรรมการตอบสนองในแต่ละระดับอารมณ์ชั้น พบว่า ในสถานการณ์การประชุมอารมณ์ชั้นของผู้บริหารสถานศึกษาแบบบริสุทธ์ ฝ่ายบริหารมีพฤติกรรมการตอบสนองระดับปานกลาง ครูมีพฤติกรรมการตอบสนองระดับน้อย อารมณ์ชั้นแบบกึ่งบริสุทธ์มีพฤติกรรมการตอบสนองระดับปานกลางทั้งสองกลุ่ม ในสถานการณ์การบรรยาย อารมณ์ชั้นของผู้บริหารแบบบริสุทธ์ ฝ่ายบริหารมีพฤติกรรมการตอบสนองระดับปานกลาง ครูมีพฤติกรรมการตอบสนองระดับน้อย อารมณ์ชั้นแบบกึ่งบริสุทธ์ ฝ่ายบริหารมีพฤติกรรมการตอบสนองระดับปานกลาง ครูมีพฤติกรรมการตอบสนองระดับน้อย อารมณ์ชั้นแบบกึ่งบริสุทธ์ ฝ่ายบริหารมีพฤติกรรมการตอบสนองระดับปานกลาง ครูมีพฤติกรรมการตอบสนองระดับน้อย อารมณ์ชั้นแบบกึ่งบริสุทธ์ ฝ่ายบริหารมีพฤติกรรมการตอบสนองระดับปานกลาง ครูมีพฤติกรรมการตอบสนองระดับน้อย อารมณ์ชั้นแบบไม่บริสุทธ์ ฝ่ายบริหารมีพฤติกรรมการตอบสนองระดับปานกลาง ครูมีพฤติกรรมการตอบสนองระดับน้อย ในสถานการณ์การสังสรรค์ อารมณ์ชั้นของผู้บริหารสถานศึกษาแบบบริสุทธ์ ฝ่ายบริหารมีพฤติกรรมการตอบสนองระดับมาก ครูมีพฤติกรรมการตอบสนองระดับปานกลาง อารมณ์ชั้นแบบกึ่งบริสุทธ์มีพฤติกรรมการตอบสนองระดับปานกลางทั้งสองกลุ่ม อารมณ์ชั้นแบบไม่บริสุทธ์ ฝ่ายบริหารมีพฤติกรรมการตอบสนองระดับมาก ครูมีพฤติกรรมการตอบสนองระดับปานกลาง เมื่อเปรียบเทียบพฤติกรรมการตอบสนองในภาพรวมทั้ง 3 สถานการณ์พบว่า ในสถานการณ์การสังสรรค์ทั้งสองกลุ่มมีพฤติกรรมการตอบสนองระดับมากที่สุดระดับปานกลาง รองลงมาคือ สถานการณ์การประชุมมีพฤติกรรมการตอบสนองระดับปานกลาง สถานการณ์การบรรยายมีพฤติกรรมการตอบสนองลำดับสุดท้าย ระดับน้อย

ในด้านความเหมาะสมของการใช้อารมณ์ชั้นของผู้บริหารสถานศึกษาจากการวิจัย พบว่าความเหมาะสมตามความคิดเห็นของฝ่ายบริหารและครู ใน 3 สถานการณ์ 3 ระดับอารมณ์ชั้นของผู้บริหาร ในภาพรวมในสถานการณ์การประชุม ฝ่ายบริหารและครูมีความเห็นเหมือนกันว่าความเหมาะสมอยู่ระดับปานกลาง ในสถานการณ์การบรรยายทั้งสองกลุ่มมีความเห็นเหมือนกันว่าความเหมาะสมอยู่ในระดับปานกลาง ในสถานการณ์การสังสรรค์ ทั้งสองกลุ่มมีความคิดเห็นเหมือนกันว่าความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายละเอียดแยกตามระดับอารมณ์ชั้นของผู้บริหารสถานศึกษา 3 ระดับใน 3 สถานการณ์ พบว่า สถานการณ์การประชุม ระดับอารมณ์ชั้นแบบบริสุทธ์ ฝ่ายบริหารมีความเห็นว่าเหมาะสมอยู่ในระดับปานกลาง มีความเห็นว่าเหมาะสมอยู่ในระดับมาก ระดับอารมณ์ชั้นแบบกึ่งบริสุทธ์ ฝ่ายบริหารมีความเห็นว่าความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก ครูมีความเห็นว่าเหมาะสมอยู่ในระดับปานกลาง ระดับอารมณ์ชั้นแบบไม่บริสุทธ์ ฝ่ายบริหารมีความเห็นว่าความเหมาะสมอยู่ระดับน้อย ครูมีความเห็นว่าเหมาะสมอยู่ระดับน้อยที่สุด ในสถาน

การณ์การบรรยาย ระดับอารมณ์ขันแบบกึ่งบริสุทธิ์ ฝ่ายบริหารมีความเห็นว่าความเหมาะสมอยู่ระดับมาก ครูมีความเห็นว่าความเหมาะสมอยู่ระดับปานกลาง ระดับอารมณ์ขันแบบไม่บริสุทธิ์ทั้งสองกลุ่มมีความเห็นตรงกันว่าความเหมาะสมอยู่ระดับน้อยที่สุด ในสถานการณ์การสังสรรค์ ระดับอารมณ์ขันของผู้บริหารสถานศึกษาแบบบริสุทธิ์ ฝ่ายบริหารมีความเห็นว่าความเหมาะสมอยู่ระดับมากที่สุด ครูมีความเห็นว่าความเหมาะสมอยู่ระดับมาก ระดับอารมณ์ขันแบบกึ่งบริสุทธิ์ ฝ่ายบริหารมีความเห็นว่าความเหมาะสมอยู่ระดับมากที่สุด ครูมีความเห็นว่าความเหมาะสมอยู่ระดับมาก ระดับอารมณ์ขันแบบไม่บริสุทธิ์ ฝ่ายบริหารมีความเห็นว่าความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก ครูมีความเห็นว่าความเหมาะสมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อเปรียบเทียบความเหมาะสมในภาพรวมทั้ง 3 สถานการณ์ และ 3 ระดับอารมณ์ขันของผู้บริหารสถานศึกษา พบว่า ในสถานการณ์การสังสรรค์มีความเหมาะสมอยู่ในระดับปานกลาง สถานการณ์การประชุมมีความเหมาะสมอยู่ลำดับสุดท้ายระดับปานกลาง เมื่อเปรียบเทียบตามระดับอารมณ์ขันของผู้บริหารสถานศึกษา พบว่า ระดับอารมณ์ขันแบบบริสุทธิ์อยู่ลำดับมากที่สุด อยู่ในระดับมาก รองลงมา คือ ระดับอารมณ์ขันแบบกึ่งบริสุทธิ์ ความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก ระดับอารมณ์ขันแบบไม่บริสุทธิ์อยู่ในลำดับสุดท้าย มีความเหมาะสมระดับน้อย

ในด้านการทัศนคติและข้อเสนอแนะการใช้อารมณ์ขันของผู้บริหารสถานศึกษาในสถานศึกษาในสถานการณ์ต่างๆ จากการวิจัย พบว่า ในภาพรวมการใช้อารมณ์ขันของผู้บริหารสถานศึกษาในสถานการณ์การประชุม ฝ่ายบริหารและครูมีทัศนคติและข้อเสนอแนะสอดคล้องกันว่าในสถานการณ์การประชุม ผู้บริหารซึ่งเป็นประธานในการประชุมควรสอดแทรกอารมณ์ขันบ้างในระดับปานกลาง เพื่อให้บรรยากาศเป็นกันเองไม่เครียด ผู้เข้าร่วมประชุมจะกล้าแสดงออก กล้าแสดงความคิดเห็นอย่างจริงใจ พร้อมทั้งจะให้ความร่วมมือจะได้ข้อมูลที่เป็นจริง ทำให้การประชุมมีประสิทธิภาพ แต่การใช้ไม่ควรใช้มากเกินไปจะทำให้การประชุมไม่มีสาระ ประธานจะขาดความน่าเชื่อถือ ระดับอารมณ์ขันที่ใช้ควรเป็นระดับบริสุทธิ์กับกึ่งบริสุทธิ์ ระดับไม่บริสุทธิ์ไม่ควรใช้ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ พชร บัวเพียร ในบางครั้งในการประชุมประธานต้องพยายามสร้างบรรยากาศในการประชุม รู้จักสร้างอารมณ์ขันเพื่อลดความเครียดบ้างจะทำให้การดำเนินการประชุมมีประสิทธิภาพมากขึ้น

ในสถานการณ์การบรรยาย การใช้อารมณ์ขันของผู้บริหารสถานศึกษาในฐานะผู้บรรยาย กลุ่มครูผู้บริหารมีความเห็นว่าควรสอดแทรกอารมณ์ขันระดับมาก เพราะการบรรยายเปรียบเสมือนการสอนนักเรียน ถ้าเน้นแต่เนื้อหาสาระจะทำให้บรรยากาศไม่น่าติดตาม น่าเบื่อหน่าย ถ้ามีการสอดแทรกระดับปานกลาง เพื่อเป็นการโน้มน้าวให้ผู้ฟังเกิดความสนใจมีอารมณ์ร่วมที่จะติดตามโดยตลอดไม่น่าเบื่อ ทำให้เข้าใจและจดจำเนื้อหาสาระได้ง่ายและมากขึ้น แต่ไม่ควรมาก

เกินไปจนทำให้ขาดเนื้อหาสาระ ระดับอารมณ์ขันที่ใช้ก็ควรใช้แบบบริสุทธิ์และกึ่งบริสุทธิ์ ระดับไม่บริสุทธิ์ส่วนใหญ่ยังคิดว่ายังไม่สมควรใช้ ซึ่งความคิดเห็นนี้สอดคล้องกับแนวคิดของ สุวิทย์ มูลคำ อุบลรัตน์ ศิริยุวศักดิ์ ที่ว่าการบรรยายต้องมีเทคนิคในการสร้างอารมณ์ขัน มีแต่เรื่องที่เป็นเนื้อหาสาระที่มีความเป็นทางการ เป็นวิชาการอย่างแท้จริงร้อยเปอร์เซ็นต์ไม่มีการสอดแทรกอารมณ์ขันเข้าข้างเป็นระยะๆ ในที่สุดแล้วกิจกรรมนั้นๆ ก็จะมีแค่บรรยากาศน่าเบื่อหน่ายอย่างแน่นอน

ในสถานการณ์การสังสรรค์ การใช้อารมณ์ขันของผู้บริหารสถานศึกษา ฝ่ายบริหาร และครูมีความคิดเห็นสอดคล้องกันว่า ควรสอดแทรกอารมณ์ขัน ในระดับมากที่สุด เพราะการสังสรรค์เป็นบรรยากาศแห่งการร่าเริงสนุกสนาน ผ่อนคลาย อารมณ์ขันจึงมีความจำเป็นมากที่สุด ส่วนระดับอารมณ์ขันที่ใช้นั้นใช้ได้ทุกแบบ แต่แบบไม่บริสุทธิ์ควรใช้อย่างระมัดระวังอย่างมีข้อจำกัด เช่น วิเคราะห์ผู้ร่วมงานว่ามีคนนอก มีผู้ปกครองหรือไม่ถ้ามีก็ไม่ควรใช้ ผู้ร่วมงานชอบหรือไม่ ต้องวิเคราะห์องค์ประกอบหลายๆ อย่างให้รอบคอบก่อนใช้

3. จากการวิเคราะห์ค้นพบว่าในการบริหารนั้นผู้บริหารนั้นอารมณ์ขันนั้นมีความสำคัญในระดับหนึ่ง ถ้าผู้บริหารรู้จักใช้ให้เหมาะสมใช้ให้เป็น ใช้ให้พอเหมาะจะทำให้บรรยากาศในองค์กรก็จะมีความสุข เพราะอารมณ์ขันเป็นเรื่องพื้นฐานของชีวิต เป็นทรัพยากรที่พิเศษของมนุษย์ทุกคน อารมณ์ขันและเสียงหัวเราะทำให้องค์กรมีความรื่นรมย์ รอยยิ้มทำให้องค์กรสดชื่นแจ่มใส จะทำให้บรรยากาศการทำงานผ่อนคลายไม่เครียด ผู้ใต้บังคับบัญชาที่จะมีความสุขในการทำงานมีอารมณ์แจ่มใสมีความพึงพอใจ และยอมรับพร้อมที่จะให้ความร่วมมือในการทำงานอย่างเต็มศักยภาพ ผลงานก็จะออกมาจะเป็นไปตามเป้าหมายที่วางไว้ การสื่อสารระหว่างผู้บริหารกับผู้ใต้บังคับบัญชาก็จะเป็นไปในทางบวก ทีมงานก็จะเป็นอย่างหนึ่งอันเดียวกัน รักใคร่สามัคคีร่วมมือร่วมใจกันปฏิบัติงานตามหน้าที่ ซึ่งตรงกับรายงานการศึกษาของ Karen ที่ว่า วิสัยทัศน์ อารมณ์ขัน ความสามารถในการติดต่อสื่อสารทักษะในการสร้างทีมงานและการชื่นชมอย่างแท้จริง จะช่วยสร้างสรรค์บรรยากาศทางอารมณ์ในแง่บวก อารมณ์มีความจำเป็นสำหรับภาวะผู้นำผู้บริหารโรงเรียนใช้อารมณ์ขันเพื่อการสร้างสรรค์และทำให้แนวโน้มนำโดยทั่วไปของสังคมในโรงเรียนดีขึ้น ทำให้การสร้างความสัมพันธ์กับครูเพราะทำให้ผู้บริหารมีความเข้าใจถึงความต้องการที่จะมีชีวิตในการทำงานอย่างมืออาชีพของครู นอกจากนั้น Karen ยังกล่าวต่อไปอีกว่าอารมณ์ขันจะทำให้ระบบการทำงานไม่เคร่งครัดจนเกินไปนักทำให้บรรยากาศการทำงานเป็นไปด้วยความสร้างสรรค์และแนวโน้มนำดีขึ้น จากงานวิจัยยังค้นพบอีกว่าครูต้องการให้ผู้บริหารมีอารมณ์ขัน ในระดับพอเหมาะไม่มากเกินไปและอารมณ์ขันของผู้บริหารนั้นไม่ควรใช้ระดับไม่บริสุทธิ์ ถ้าผู้บริหารมีอารมณ์ขันครูจะมีความรู้สึกอบอุ่น ทำให้บรรยากาศเป็นกันเอง ครูกล้าเข้าใกล้ กล้าปรึกษา กล้าแสดง ความคิดเห็นสอดคล้องกับรายงานของ Thomasina Mann ว่าครูมีความต้องการ ความสามารถ

ในการบริหาร อารมณ์ขันในทุกสถานการณ์ ไม่ว่าจะเป็นการสนทนาหรือการทะเลาะวิวาท ในการบริหารอารมณ์ขันยังช่วยในการสนทนาเจรจาต่อรอง ติดต่อบริษัท และแก้ปัญหาต่างๆ ได้เป็นอย่างดี สอดคล้องกับ Susan K.Martin พบว่าชุมชนทั่วไปในสหรัฐอเมริกามีความต้องการให้บรรณารักษ์ห้องสมุดมีอารมณ์ขัน และมีความเคร่งครัดที่ไม่มากจนเกินไปนักจะทำให้เขาติดต่อกับสนทนาด้วยความไว้วางใจและเต็มใจ นอกจากนี้อารมณ์ขันยังสามารถแก้ปัญหาทางการเมืองที่ไม่สามารถตกลงกันได้ในเรื่องงบประมาณ ไปสู่การสนทนาและการแก้ปัญหาอย่างมีเหตุผล

ในการวิจัยยังค้นพบอีกว่าครูสามารถใช้อารมณ์ขันสร้างบรรยากาศในการเรียนการสอน ในการแก้ปัญหากับนักสอดคล้องกับรายงานการศึกษาของนักศึกษาหลายท่าน เช่น Klos, Ellin ได้กล่าวว่า วิธีการเล่าเรื่องตลกให้ประสบความสำเร็จ จะต้องมโนโยบายการเลือกเนื้อเรื่อง การเตรียมตัว การนำเสนอพิจารณาถึงความหลากหลายของกลุ่มอายุ ประเภทของเรื่องที่จะเล่าและเนื้อเรื่องตลกที่เหมาะสมจะเป็นที่สนใจของนักเรียนเป็นอย่างดี Chris Frelin ได้ค้นพบว่าครูชาวออสเตรเลีย แก้ปัญหากับความตึงเครียดในห้องเรียนอย่างมีประสิทธิภาพด้วยอารมณ์ขัน Melanie Fernandes พบว่าอารมณ์ขันสามารถพัฒนาเด็กนักเรียนไม่ว่าจะเป็นนักเรียนระดับประถมหรือมัธยม เมื่อมีหนังสือตลกสำหรับเด็กๆ ที่เหมาะสม ที่เด็กชอบและสนใจ จะเป็นแรงจูงใจที่มีอิทธิพลสำหรับเด็ก นอกจากนี้จะทำให้การอ่านการเขียนดีขึ้นแล้ว การประพันธ์ที่ตลก ยังช่วยในเรื่องการเรียนการสอนในห้องเรียนอีกด้วย จะทำให้ทักษะการฟังการพูดมีประสิทธิภาพมากขึ้น เรื่องตลกเป็นหนังสือที่มีคุณค่าสำหรับเด็ก ทำให้เด็กเกิดการเรียนรู้เกี่ยวกับระบบเสียงในภาษา ความสัมพันธ์ระหว่างถ้อยคำในประโยค ความหมายของภาษา คำสัมผัส การท่อง การร้องเพลง บทประพันธ์ที่ตลกจึงเป็นแหล่งเรียนรู้ที่ยอดเยี่ยม

นอกจากนั้น Ellen Sarkisian ยังกล่าวอีกว่า อารมณ์ขันจะช่วยลดช่องว่างระหว่างครูกับนักเรียนอย่างได้ผล Steven M.Stolar พบว่า นักเรียนสนใจผู้ให้คำแนะนำทางการศึกษาที่มีลักษณะเป็นผู้ฟังที่ดี การพบการตัดสินใจของนักเรียน เข้าพบได้ง่าย รักษาความลับส่วนบุคคลเป็นอย่างดี และมีอารมณ์ขัน Peter Ramsay, Debbie Oliver สรุปผลการศึกษาว่า ครูที่มีคุณภาพต้องมีความสามารถในการรับรู้อย่างเป็นกระบวนการสูง ใช้จิตวิทยาทางการศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ ใช้อารมณ์ขันอย่างมีประสิทธิภาพ และพัฒนาความรู้สึกผิดชอบชั่วดีต่อสังคมได้ดี เหนือสิ่งอื่นใดต้องยึดเด็กเป็นศูนย์กลางเกี่ยวกับผลลัพธ์ทางการเรียนของเด็ก

ข้อเสนอแนะ

อาศัยข้อค้นพบในการวิจัยรวมทั้งการศึกษาวรรณกรรมต่างๆ ที่เกี่ยวข้องนำมาสู่การสรุป เป็นข้อเสนอแนะในสองส่วนคือ ข้อเสนอแนะการนำผลการวิจัยไปใช้และข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

ข้อเสนอแนะเพื่อนำผลการวิจัยไปใช้

ในการนำผลการวิจัยไปใช้ อารมณ์ขันของผู้บริหารสถานศึกษาในสถานการณต่างๆ ไปใช้ มีข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. การวิจัยครั้งนี้มีข้อสังเกตว่า เป็นการวิจัยครั้งแรกเกี่ยวกับเรื่องการใช้อารมณ์ขันของผู้บริหารสถานศึกษาในการบริหารงานในสถานการณต่างๆ ซึ่งผู้บริหารหรือบุคคลทั่วไปจะไม่ค่อยให้ความสำคัญนัก แต่จากการวิจัย พบว่า อารมณ์ขันก็มีส่วนสำคัญในระดับหนึ่งในการบริหาร ถ้าผู้บริหารรู้จักใช้ให้เป็น ใช้ให้เหมาะสม ใช้ให้พอเหมาะ ก็จะทำให้บรรยากาศขององค์กรดำเนินงานได้อย่างมีความสุข เพราะอารมณ์ขันเป็นเรื่องพื้นฐานของชีวิตเป็นทรัพยากรที่พิเศษของมนุษย์ทุกคน อารมณ์ขันและเสียงหัวเราะทำให้อุณหภูมิมีความน่ารื่นรมย์ รอยยิ้มทำให้อุณหภูมิสดชื่นแจ่มใส นอกจากนั้นอารมณ์ขันจะทำให้สุขภาพจิตดีและเป็นภูมิคุ้มกันให้กับร่างกายไม่เป็นคนเจ็บป่วยง่าย นักบริหารที่ดีจึงควรพัฒนาบุคลิกภาพในด้านอารมณ์และจิตใจ อารมณ์ขันช่วยทำให้กับบริหารใจกว้างพร้อมที่จะรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น ใจเย็นสามารถฟังผู้อื่นได้อย่างสุขุม รู้จักพินิจพิเคราะห์อย่างรอบคอบ ใจสะอาด มีศีลธรรม คุณธรรม มีเมตตากรุณา ไม่คิดร้ายต่อผู้อื่น ใจสนุกมีอารมณ์ดี ยิ้มแย้มแจ่มใส มองโลกในแง่ดีและสร้างสรรค์ คนที่มีอารมณ์ขันจะไม่อวดเบ่ง อวดหยิ่ง สามารถตรวจตราปรับปรุงแก้ไขบุคลิกของตนเองได้ตลอดเวลา ดังนั้น นักบริหารจึงควรรักษาระดับอารมณ์ให้เบิกบานและมั่นคงตลอดเวลา ควรฝึกสร้างอารมณ์ขันให้เกิดอยู่เสมอ จะช่วยทำให้มองโลกในแง่ดี พุดอย่างอารมณ์ดี และผู้ที่อยู่ใกล้ชิดจะรู้สึกอบอุ่น เป็นกันเองและสบายใจ สิ่งเหล่านี้ผู้บริหารทุกคนสามารถปรับปรุงพัฒนาตนเองได้ จะทำให้ชีวิตการทำงานหรือทั้งชีวิตเบาสบาย ไม่เครียด การทำงานก็จะมีประสิทธิภาพ

2. จากการวิจัย พบว่า อารมณ์ขันนั้นมีประโยชน์มากถ้าผู้บริหารรู้จักนำมาใช้ เพราะอารมณ์ขันเป็นพื้นฐานที่แทรกอยู่ในชีวิตประจำวันตลอดเวลา จะทำให้การทำงานผ่อนคลาย ไม่เครียด ผู้ได้บังคับบัญชาจะมีความสุขในการทำงาน มีอารมณ์แจ่มใส มีความพึงพอใจ และยอมรับพร้อมที่จะให้ความร่วมมือในการทำงานอย่างเต็มศักยภาพ ผลงานที่ออกมาก็จะเป็นไปตามความคาดหวังตามเป้าหมายที่วางไว้ แต่มีปัญหาคือการใช้อารมณ์ขันของผู้บริหารว่าจะใช้ระดับใดที่เหมาะสมกับสถานการณและสภาวะการณของผู้ใต้บังคับบัญชา การใช้อารมณ์ขันนั้นบางครั้งก็มีสภาพเหมือนดาบสองคม ที่อาจจะทำให้ผู้ฟังเกิดความอึดอัดใจ หรือทำให้เสียหน้า ขุ่นข้องหมองใจ

หรือมีความรู้สึกว่าได้รับการดูถูกเหยียดหยาม ดังนั้น การที่ผู้บริหารจะใช้อารมณ์ขันควรที่จะต้องมี ความระมัดระวังอย่างยิ่งยวด ที่จะไม่ทำให้ผู้ฟังหรือผู้อื่นได้รับผลกระทบเกิดความรู้สึกที่ระคาย เคืองใจ การใช้อารมณ์ขันของผู้บริหารนั้นจึงควรใช้อย่างพอเหมาะ ใช้อย่างเหมาะสมกับสถาน การณ์ ระดับอารมณ์ขันที่ใ้ก็ควรจะเป็นแบบบริสุทธิ์จะดีที่สุด รองลงมาก็เป็นแบบกึ่งบริสุทธิ์ ส่วน แบบไม่บริสุทธิ์นั้นไม่สมควรที่จะใช้เลย การใช้อารมณ์ขันของผู้บริหารถ้ามากเกินไปไม่พอเหมาะ ใช้ไม่เหมาะสม จะทำให้ทุกคนมองภาพพจน์ มองบุคลิกภาพของผู้บริหารเหมือนเป็นคนไร้สาระไม่ มีแก่นสาร ไม่น่านับถือ ไม่น่าเชื่อถือ ไม่สง่างาม แต่ถ้าใช้ให้พอเหมาะ เหมาะสม ก็จะมีประโยชน์ อย่างมหาศาล

3. ครูผู้สอนควรนำผลการวิจัยนี้ไปใช้กับนักเรียนบ้าง เพราะอารมณ์ขันมีประโยชน์ ต่อการบรรยาย การอบรม ถ้าครูใช้ให้ถูกใช้ให้เหมาะสม จะเป็นประโยชน์กับการเรียนการสอนเป็น อย่างมาก

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

เพื่อประโยชน์ของการศึกษาวิจัยต่อไปในอนาคต ผู้วิจัยขอเสนอแนะประเด็นที่ควรนำ มาศึกษา คือ

1. ควรทำการศึกษาวิจัยเรื่องอารมณ์ขันของผู้บริหารสถานศึกษาในสถานศึกษาอื่น บ้าง เพราะผู้วิจัยได้ทำการทดลองกับครูในสถานศึกษาที่ตนเองบริหารอยู่ ความคุ้นเคย (Personality) อาจทำให้ผลการวิจัยคลาดเคลื่อนได้

บรรณานุกรม

ภาษาไทย

กมล ภู่งประเสริฐ. การบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา. กรุงเทพฯ : บริษัทจำกัด ก.พล(1996), 2544.

กรมสุขภาพจิต. คู่มือคลายเครียด. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์บริษัทสยามเอ็มแอนด์บีพับลิชชิ่ง จำกัด, 2541.

_____. คู่มือ counselor เรื่องธรรมชาติของจิตใจ. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์, 2543.

_____. คู่มือความฉลาดทางอารมณ์. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย จำกัด, 2544.

_____. สุขภาพจิตไทย พ.ศ. 2545-2546. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์, 2546.

กระแสร่วมพลี. บทความสุขภาพจิตเรื่องครอบครัว [ออนไลน์]. เข้าถึงเมื่อ 20 มีนาคม 2548. เข้าถึงได้จาก <http://www.jvkk.go.th/www/neue/Story/12.asp>.

แก้วตา กรวงศ์. เทคนิคการประชุม [ออนไลน์]. เข้าถึงเมื่อ 26 มีนาคม 2548. เข้าถึงได้จาก <http://www.Utcc.Ac.th/el/koewta/mecting1.htm>.

คุณธรรมประมุข. กรุงเทพธุรกิจ [ออนไลน์]. เข้าถึงเมื่อ 12 มิถุนายน 2546. เข้าถึงได้จาก <http://www.Geocities.Com/cyberdol007/art.Htm?200526>.

โครงการการ์ตูนเพื่อการพัฒนาสุขภาวะทางจิตวิญญาณ. อารมณ์ขันสำคัญนะนี่ [ออนไลน์]. เข้าถึงเมื่อ 26 มีนาคม 2548 เข้าถึงได้จาก <http://www.cartoonthai.in.th>

จารุพงศ์ พลเดช. การบริหารงานแบบบูรณาการ [ออนไลน์]. เข้าถึงเมื่อ 26 มีนาคม 2548. เข้าถึงได้จาก <http://www.Phuket.go.th/data/CEO/CEo-article.Htm>.

ไชยยา เมธานีเวศน์. เทคนิคการประชุมสร้างอารมณ์ขันบำบัดโรคทางเลือกใหม่ที่คุณทำได้จริง. แพทย์ทางเลือก. [ออนไลน์]. เข้าถึงเมื่อ มกราคม 2547. เข้าถึงได้จาก <http://www.Jrkk.go.th/research/article/detail.ash?code=11>.

ดุษฎี ชุมสาย. ศาสตราจารย์ หม่อมหลวง. กินดีอยู่ดี. กรุงเทพฯ : ข้าวฟ่าง, 2536.

เทอดศักดิ์ เดชคง. อารมณ์ขันเล่นของวัยเด็ก. [ออนไลน์]. เข้าถึงเมื่อ 11 มีนาคม 2548. เข้าถึงได้จาก

<http://www.Elibonline.Com/doctors2/senile-joke01.html>.

ธีระ รุณเจริญ. การบริหารโรงเรียนยุคปฏิรูปการศึกษา. กรุงเทพฯ : ข้าวฟ่าง, 2546.

นิเวศน์ ก้นไทยราษฎร์. อารมณ์ขันอย่างไรไม่เสียบุคลิกภาพ. [ออนไลน์]. เข้าถึงเมื่อ 11 มีนาคม

2548. เข้าถึงได้จาก <http://www.rakbankerd.com/variety/women/personality5.htm>

บุญชม ศรีสะอาด. การวิจัยเบื้องต้น. กรุงเทพฯ : สุวีริยาสาส์น, 2535.

บุญธรรม กิจปริดาภิสุทธิ. ปทานานุกรมการวิจัย. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยมหิดล, 2540.

ประคินันท์ อุปรมย์. ผู้บริหารกับการสร้างขวัญและกำลังใจ [ออนไลน์]. เข้าถึงเมื่อ 11 มีนาคม 2548.

เข้าถึงได้จาก <http://www.Stou.ac.Th/thai/Schools/sed/sesvice/pradinan.Asp>.

ปราชญา กล้าผจญ. อารมณ์ขันของนักบริหาร. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์ข้าวฟ่าง, 2542.

_____. ก นักบริหารกับการออกกำลังกาย. กรุงเทพฯ : ข้าวฟ่าง, 2545.

_____. ข บริหารเบิกบานใจ. กรุงเทพฯ : ข้าวฟ่าง, 2545.

เพชร บัวเพียร. ภาทวีทยา. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์ B.J. Plate processor, 2536.

พรนพ พุกกะพันธ์. ภาวะผู้นำและจูงใจ. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์จามจุรีโปรดักส์, 2544.

พรรณพิมล หล่อตระกูล. “การจัดการกับอารมณ์และความเครียด.” เอกสารการสอนชุดวิชาทักษะ

ชีวิต. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช, 2546.

พระครูวิจิตรธรรมโชติ. เว็บไซต์เพื่อพุทธศาสนาและสังคม [ออนไลน์]. เข้าถึงเมื่อ 26 มีนาคม 2548

เข้าถึงได้จาก <http://se-ed.net/sasana/web/lecture/budadmin.html>

แพทย์ทางเลือก. สร้างอารมณ์ขันบำบัดโรค [ออนไลน์]. เข้าถึงเมื่อ 11 มีนาคม 2548. เข้าถึงได้จาก

<http://www.jvkk.go.th/research/article/detail.asp?code=11>

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช. ทักษะชีวิต. นนทบุรี : สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัย

สุโขทัยธรรมมาธิราช, 2546.

มิเชล เลอเบิฟ. ก้าวรุกฉับไว หัวใจธุรกิจ. ปราชญา กล้าผจญ แปลและเรียบเรียง กรุงเทพฯ :

สำนักพิมพ์ข้าวฟ่าง, 2538.

ไมเคิล เอียโปซี. เทคนิคการหยอดอารมณ์ขัน (การพูดให้หน้าฟัง). นกคด เวทส์วู้ดส์ เรียบเรียง.

กรุงเทพฯ : บริษัทซีเอ็ดยูเคชั่น, 2533.

ยุดา รั๊กไทย และปานจิต โกญจนาวรรณ. พูดอย่างชาญฉลาด. กรุงเทพฯ : บริษัท เอ็กซ์เปอร์เน็ท จำกัด, 2545.

ยุวดี จอมพิทักษ์. กินดีมีสุขวิธีทำให้อายุยืน. กรุงเทพฯ: พาวเวอร์ปริ้นท์การพิมพ์, ม.ป.ป.

ริชาร์ด คาร์ลสัน. ข้อคิดเพื่อความสุขและความสำเร็จในชีวิตการทำงาน. ปริญญา ปราชญานุพร แปล และเรียบเรียง. กรุงเทพฯ : เอช . เอ็น. กรุ๊ปจำกัด, 2543.

เรีองรอง รุ่งรัศมี. ยืมหุบปัญญา. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์เวสป่า, ม.ป.พ.

ลักษณะผู้นำในท้องถิ่นบนพื้นฐานการบิน [ออนไลน์]. เข้าถึงเมื่อ 11 มีนาคม 2548. เข้าถึงได้จาก [http : // www. Thai aerospace. Com / mcontents / marticle. Ppp ? headtitle = mcontents & ic](http://www.Thai aerospace. Com / mcontents / marticle. Ppp ? headtitle = mcontents & ic).

วารี เกิดคำ. การสร้างและการพัฒนาเครื่องมือเพื่อการวิจัย. กรุงเทพฯ : สำนักงานเลขานุการ ครุสภา, 2537.

วิจิตร บุญยะ โทตระ, ศาสตราจารย์ นายแพทย์. พิชิตความเครียด. กรุงเทพฯ : บพิธการพิมพ์, 2536.

วิจิตรวาทการ, หลวง. รวมป่าจุกถา. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ครุสภา ลาดพร้าว, 2513.

10 วิธีทำให้มีความสุข. ตามตะวัน [ออนไลน์]. เข้าถึงเมื่อ 11 มีนาคม 2548. เข้าถึงได้จาก [http : // www. Tamtawancom / san. htm](http://www. Tamtawancom / san. htm).

วิวัฒน์ วิริยกิจจา. อารมณ์ขัน..สิ่งที่คนไทยขาดหายไปในยุคปัจจุบัน [ออนไลน์]. เข้าถึงเมื่อ 11 มีนาคม 2548. เข้าถึงได้จาก <http://province.moph.go.th/rayong/article/w6.htm>

สงกรานต์ อุปรมัย. “การสร้างอารมณ์ขัน.” สายใจไฟฟ้า (มกราคม 2541).

สถาบันพัฒนาผู้บริหารการศึกษา. บุคลิกภาพ สุขภาพและการออกกำลังกายสำหรับนักบริหาร. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์การศาสนา, 2538.

สมชาติ กิจบรรจง. เทคนิคการเป็นวิทยากรฝึกอบรม. กรุงเทพฯ : บริษัท เอ็กซ์เปอร์เน็ท จำกัด, 2545.

สมบัติ จำปาเงิน. ประวัตินักพูดไทย เล่ม 1. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์บรรณกิจ, 2528.

สมโภชน์ นพคุณ. หลักการบริหาร 5 ส แบบไทย. [ออนไลน์]. เข้าถึงเมื่อ 26 มีนาคม 2548 เข้าถึงได้จาก <http://www.dlt.go.th/clearydlt/article/thai5sor.doc>

สมหมาย แดงสกุล. “ความสำคัญของจำนวนสมาชิกกลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุมในวิจัยเชิงทดลอง.” ข่าวสำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ 422 (สิงหาคม 2540) : 18 – 21.

สมหวัง วิทยาปัญญานนท์. พื้นฐานการบริหารธุรกิจ. [ออนไลน์]. เข้าถึงเมื่อ 25 เมษายน 2544.
เข้าถึงได้จาก <http://www.sermsuk.topcities.com/topics/basicbusiness.html>

_____. วิธีการคิดและการกระทำของผู้นำแบบซีอีโอ [ออนไลน์]. เข้าถึงเมื่อ 25 เมษายน 2544.
เข้าถึงได้จาก <http://www.sermsuk.topcities.com/topics/basicbusiness.html>

สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ. เอกสารประกอบการบรรยายหลักสูตรผู้บริหารสถานศึกษาระดับสูง. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว, 2536.

สำนักงานปฏิรูประบบสุขภาพ. ร่วมฝ่าทางตันเพื่อสุขภาพไทย. นนทบุรี : สำนักพิมพ์สถาบันวิจัยระบบสาธารณสุข, 2543.

สืบสาย บุญวีรบุตร. จิตวิทยาการกีฬา. ชลบุรี : ชลบุรีการพิมพ์, 2541.

สุกิจ นิมมานเหมินท์. ฟูดฟิตฟอไฟฟูดไทยดีกว่า. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์ดอกมะลิ, 2532.

สุรพล บัณฑิตเศรษฐี. “อารมณ์ขันในพล นิกร กิมหงวนของ ป.อิทธิโรปาติต.” วิทยานิพนธ์อักษรศาสตรมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2539.

สุวิทย์ มูลคำ. ก ครบเครื่องเรื่องเรื่องวิทยากรเล่ม 3. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ภาพพิมพ์, 2545.

_____. ข ชวนครูหาพานักเรียนเฮ. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ภาพพิมพ์, 2545.

เสนีย์ ปราโมช, หม่อมราชวงศ์. ถือปดเอง. พิมพ์ครั้งที่ 5. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์สร้างสรรค์วิชาการ, 2533.

हनานสีมา [นามแฝง]. สาแหรกที่ 9. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์มติชน, 2539.

หลักและกระบวนการบริหาร [ออนไลน์]. เข้าถึงเมื่อ 26 มีนาคม 2548 เข้าถึงได้จาก
<http://www.kunkroo.com/admin1.html>

อาจัน จันทรัมพร และ ช่วย พูลเพิ่ม (บรรณาธิการร่วม). 100 ปี ชิต บุรทัต. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์ดอกหญ้า, 2535.

อารีย์ สหชาติโกสีย์. หลักวิชาวาทศิลป์. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ บางเขน, 2519.

อุบลรัตน์ ศิริยุวศักดิ์. อารมณ์ขันในสื่อมวลชน. กรุงเทพฯ : เอช ที พี เพรส จำกัด, 2539.

ภาษาต่างประเทศ

Day, Edward J. Humor in Public Speaking : A Guide to Providing an Occasional Oasis in the Desert of Dreary Speeches and Clumsily Handles Speaking. New York : West Nyack, Inc., 1965.

Everly GS, and R. Rosenfeld. The Nature and Treatment of the Stress Response. New York : Plenum Press, 1981.

Fernandez, Melanie. Humorous Literature : A Doorway to Literacy. Florida : n.p., 1998.

Forlin, Chris. Teachers Perceptions of the Stress Associated with inclusive Education and Their Methods of Coping. Queensland : n.p., 1998.

Fuller, Edmund. 2500 Anedotes for All Occasions. New York : Avenel Books, 1980.

Funk, Wilfred. Word Origins and Their Romantic Stories. New York, U.S.A. : Bell Publishing Co., 1978.

Gold P. Executive Health : A Comprehensive Guide to Successful Stress Management. McGraw-Hill, 1979.

Goldstein, Jeffrey H., and Paul E. McGhee (ed.) The Psychology of Humor : Theoretical Perspectives and Empirical Issue. New York, U.S.A. : Academic Press, 1972.

Gray P. Psychology. 4th ed. New York: Worth Publishing, 2001.

Hackman, Michael Z. Willingness to Communicate, and Sense of Humor [Online]. Accessed 18 March 2003. Available from <http://130.111.64.3:86/search/Wsense+of+humor/Wsense+of+humor /1%2c5%2CB/frameset&FF=Wsense+humor&1%2c1%2c Eric # EJ468536>

Herold, Don. Humor in Advertising and How to Make it Pay. New York : McGraw-Hill, Inc., 1963.

Hoyle, John E. "Ten Commandments for Successful Site-Base Management." NASSP-Bulletin 76, 547 (November 1992) : 81-187.

- Hoyle, John E. Ten Commandments for Successful Site – Bose Management [Online]. Accessed 15 April 2003. Available from <http://eric.uoregon.edu/publicationyteset/sl/ch1.html>
- Irmsher, Karen. Clearinghouse on Educational Policy and Management [Online]. Accessed 10 January 1996. Available from <http://eric.uoregon.edu/publications/digests/digest102.html>
- Kirtz and Moos. "Physiological Effects of Social Environment." Psychosomatic Medicine 36 (1974) : 96-114.
- Kita, Stanley. "Creating a climate for change." Principal (Reston, Va) 74 (November 1994) : 46.
- Klor, Ellin. "Tickle Your Storybone": Humorous Storytelling [Online]. Accessed 26 March 2005 Available from <http://130.111.64.3:86/search/Whumorous/Whumorous/37%2C43%2C43%2CB/frameset&FF=Whumorous&37%2c37%2c> Eric#EJ436316
- Mahoney, Jim. "The sense of Their Success." Executive-Educator 18, 7 (July 1996) : 33-34.
- Makay, John J. Public Speaking : Theory into Practice. 2nd ed. New York : Harcourt Brace College Publishers, 1995.
- Mann, Thomasina. "Kid in the "candy shop." [Online]. Accessed 15 April 2003. Available from <http://eric.uoregon.edu/publications/digests/digest102.html>
- Marlowe, John. "The Good, the Bad; & the Bozos." Executive-Educator 17, 9 (September 1995) : 24-26.
- Martin, K. Susan. "The need for humor : seeing the other of view." The Journal of Academic Lebearianship [Online]. Accessed 15 April 2003. Available from <http://eric.uoregon.edu/publications/digests/digest102.html>
- McDowell, Earl E. An Exploratory Study of Communication Apprehension, Willingness To Communicate, and Sense of Humor between College Students from the United States and Japan [Online]. Accessed 26 March 2005 Available from <http://130.111.64.3:86/search/Wsense+of+humor/Wsense+of+humor1%2c5%2CB/frameset&FF=Wsense+humor&1%2c1%2c> Eric#ED396349

- Michael, James. (ed. In chief) The Random House Encyclopedia. New York, U.S.A. : Random House, 1977.
- Michael, James. (ed. in chief) The Rondon House Encyclopedia. New York, U.S.A. : Random House, 1977.
- Norfolk D. Executive Stress: Strategies for Survival. London : Associated Business Programmes, 1977.
- Plotnik R. Introduction to Psychology. 3rd ed. California: Brooks Cole, 1992.
- Ramsay, Peter, and Debbie Oliver. "Capacities and Behavior of Quality Classroom Teachers." School Effectiveness and School Improvement 6, 4 (December 1995) : 332-66.
- Roskies E. Stress Management for the Healthy Type A. New York: Guilford Press, 1987.
- Sarkisian, Ellen. Teaching American Students. A Guide for International Faculty and Teaching Assistants in Colleges and Universities. Massachusetts : MA. Derek Book Center for Teaching and Learning, 1997.
- Stolar, Steven M. Student Satisfaction with Academic Achievement. Vinland : Cumberland County College, 1996.
- Susan, Martin K. "The need for humor : seeing the other of view." The Journal of Acamamic Librarianship 22 (March 1996) : 131.
- Thorson, James A. Sense of Humor and Dimensions of Personality [Online]. Accessed 26 March 2005 Available from <http://130.111.64.3:86/search/Wsense+of+humor/Wsense+of+humor /1%2c5%2CB/frameset&FF=Wsense+humor&1%2c1%2cEric#EJ478977>
- Worchel S, Shebilske W. Psychology: Principles and Applications. 5th ed. New Jersey : Prentice Hall, 1994.
- Wortman CB, Loftus EF, Weaver C. Psychology. 5th ed. Boston : McGraw-Hill, 1998.

มหาวิทยาลัยศิลปากร ภาคผนวก สงวนลิขสิทธิ์

ภาคผนวก ก
เอกสารขอความร่วมมือในการวิจัย

- หนังสือขอความอนุเคราะห์ตรวจเครื่องมือวิจัย
- รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือ
- หนังสือขอทดลองเครื่องมือ
- หนังสือขอความร่วมมือในการเก็บข้อมูลจัดทำวิทยานิพนธ์
- การหาความเชื่อของเครื่องมือ



ที่ ศธ.0520.203.2/ 253

ภาควิชาการบริหารการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร
นครปฐม 73000

๑ กันยายน 2546

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ตรวจเครื่องมือวิจัย

เรียน รศ.คณิต เขียววิชัย,

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม จำนวน 1 ฉบับ

ด้วย นายสุทธิรักษ์ กรุงกาญจนา นักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาวิชา
การบริหารการศึกษา ภาควิชาการบริหารการศึกษามหาวิทยาลัยศิลปากร กำลังทำวิทยานิพนธ์เรื่อง
“การใช้อารมณ์ขันของผู้บริหารสถานศึกษา”

ดังนั้นจึงขอความอนุเคราะห์จากท่าน ได้โปรดตรวจสอบความเที่ยงตรงของ
เครื่องมือ เพื่อการวิจัยที่แนบมาพร้อมกันนี้ และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง มา ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ชวนชม ชินะดังกูร)

หัวหน้าภาควิชาการบริหารการศึกษา

ฝ่ายธุรการ

โทร. 0 3421 9136

FAX. 0 3421 9136

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือ

รองศาสตราจารย์คณิต เขียววิชัย
รองศาสตราจารย์ ดร. ปราณญา กล้าผจญ
ดร. ปัญญา แก้วกิริยूर

มหาวิทยาลัยศิลปากร สงวนลิขสิทธิ์



ที่ ศธ 0520.203.2/ ๒๕๖

ภาควิชาการบริหารการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร
นครปฐม 73000

๑๗ กันยายน ๒๕๔๖

เรื่อง ขอตกลงเครื่องมือ

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านบางประแดง

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม จำนวน 1 ฉบับ

ด้วย นายสุทธิกร กรุงกาญจนานักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ภาควิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์เรื่อง "การใช้อารมณ์ขันของผู้บริหารสถานศึกษา" ในกรณีนี้ ภาควิชาการบริหารการศึกษา ใ้รขอความอนุเคราะห์ให้ นายสุทธิกร กรุงกาญจนาน ทำการทดสอบความเชื่อมั่นของเครื่องมือในสถานศึกษาของท่าน เพื่อนำไปปรับปรุงแก้ไขก่อนนำไปใช้ในการวิจัยกลุ่มตัวอย่าง หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านเป็นอย่างดี

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุเคราะห์ด้วย จักขอบพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชวันชม ชินะดังกูร)

หัวหน้าภาควิชาการบริหารการศึกษา

ฝ่ายธุรการ

โทร. 0 3421 913

FAX. 0 3421 9136



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ โรงเรียนวัดปริตาราม

ที่ _____ วันที่ 20 กันยายน 2546

เรื่อง ขอความร่วมมือเก็บข้อมูลในการจัดทำวิทยานิพนธ์

เรียน คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

ตามที่บัณฑิตวิทยาลัยอนุมัติให้ข้าพเจ้าจัดทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง การใช้อารมณ์ขันของผู้บริหารสถานศึกษา (SCHOOL ADMINISTRATOR'S HUMOUR USAGE) นั้น เนื่องจากวิทยานิพนธ์ดังกล่าวเป็นการเก็บข้อมูลในหน่วยงานของข้าพเจ้าเอง

จึงเรียนมาเพื่อพิจารณาอนุญาตดำเนินการในเรื่องดังกล่าวเอง

(นายสุทธิรักษ์ ครงกาญจนนา)
นักศึกษาระดับปริญญาโทบัณฑิต

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร

(รองศาสตราจารย์ ดร.จิรวรรณ คงคล้าย)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

RELIABILITY ANALYSIS – SCALE (ALPHA)

Item-total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scaled Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Alpha if Item Deleted
A1	32.7000	14.7690	.7256	.8510
A2	32.4333	14.9437	.6937	.8537
A3	32.6667	13.7471	.7183	.8485
A4	32.8333	14.1437	.6419	.8563
A5	32.8000	15.4069	.5171	.8669
A6	32.4667	14.9471	.7039	.8532
A7	33.0333	13.2747	.6851	.8518
A8	33.2000	14.3724	.5309	.8690
A9	32.5333	16.4644	.3526	.8783

Reliability Coefficients

N of Cases = 30.0

N of Item = 9

Alpha = .8728

ภาคผนวก ข

มหาวิทยาลัยศิลปากร สงวนลิขสิทธิ์

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือเพื่อการวิจัย

เรื่อง

การใช้อารมณ์ขันของผู้บริหารสถานศึกษา

คำชี้แจง

1. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยนี้ มี 3 ชุด คือ

ชุดที่ 1 แบบสังเกตพฤติกรรมการตอบสนองต่อการใช้อารมณ์ขันของผู้บริหารในสถานการณืต่าง ๆ

ชุดที่ 2 แบบสอบถาม ความเหมาะสมในการใช้อารมณ์ขันของผู้บริหารสถานศึกษาในสถานการณืต่าง ๆ

ชุดที่ 3 แบบสัมภาษณ์ ทศนคติและข้อเสนอแนะในการใช้อารมณ์ขันของผู้บริหารสถานศึกษาในสถานการณืต่าง ๆ

2. ในการจัดเครื่องมือในการวิจัยนี้ จัดทำขึ้นโดยวัตถุประสงค์เพื่อ

1. เพื่อทราบพฤติกรรมการตอบสนอง การใช้อารมณ์ขันของผู้บริหารในสถานการณืต่าง ๆ

2. เพื่อทราบแนวทางที่เหมาะสมในการใช้อารมณ์ขันของผู้บริหาร

3. เพื่อทราบทศนคติและข้อเสนอแนะต่อการใช้อารมณ์ขันของผู้บริหารในสถานการณืต่าง ๆ

ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่า จะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี จึงขอกราบ
ขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

นายสุทธิรักษ์ กรุงกาญจนนา

นักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษาศึกษา

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร

ชุดที่ 1
แบบสังเกตเพื่อการวิจัย
เรื่อง

การตอบสนองของกลุ่มทดลองต่อการใช้อารมณ์ขันของผู้บริหาร

คำชี้แจง ในการใช้แบบสังเกต

1. ผู้ใช้แบบสังเกตฉบับนี้ ได้แก่ คณะผู้ช่วยในการวิจัย
2. แบบสังเกตฉบับนี้ จัดทำขึ้นโดยมีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาพฤติกรรมการตอบสนองต่อการใช้อารมณ์ขันของผู้บริหารในสถานการณ์ต่าง ๆ
3. แบบสังเกตนี้ มี 2 ตอน คือ
ตอนที่ 1 เป็นข้อมูลของผู้สังเกต
ตอนที่ 2 เป็นการเก็บข้อมูลของผู้สังเกต

มหาวิทยาลัยศิลปากร สงวนลิขสิทธิ์
ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี จึงกราบขอบพระคุณ

มา ณ โอกาสนี้

นายสุทธิกร กรุงกาญจน
นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
ภาควิชาการบริหารการศึกษา
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร

ตอนที่ 1 ข้อมูลผู้สังเกต

ชื่อ – สกุล ผู้สังเกต

สถานที่

สถานการณั้

วันที่

เดือน

พ.ศ.

เวลา

น. ถึง

ตอนที่ 2 แบบเก็บข้อมูลของผู้สังเกต**คำชี้แจง** โปรดสังเกตพฤติกรรมการตอบสนองของกลุ่มทดลองต่อการใช้อารมณ์ขันของผู้บริหาร

ทุก ๆ ครั้งที่ผู้วิจัยเป็นผู้ทดลองสอดแทรกอารมณ์ขันด้วยการเล่านิทานตลกใน

การณั้ที่ทำการทดลองตามแบบสังเกตพฤติกรรม โดยทำเครื่องหมาย (✓) ลงใน ช่องระดับคุณภาพของพฤติกรรมตามเกณฑ์การวิเคราะห์ค่าคะแนนของแต่ละ พฤติกรรม

5 หมายถึงพฤติกรรมที่แสดงออกมีอารมณ์ขันมากที่สุด

4 หมายถึงพฤติกรรมที่แสดงออกมีอารมณ์ขันมาก

3 หมายถึงพฤติกรรมที่แสดงออกมีอารมณ์ขันปานกลาง

2 หมายถึงพฤติกรรมที่แสดงออกมีอารมณ์ขันน้อย

1 หมายถึงพฤติกรรมที่แสดงออกมีอารมณ์ขันน้อยที่สุด

ระดับมากที่สุด หมายถึงมีความสนใจในกิจกรรมอยู่ตลอดเวลา มีรอยยิ้ม หัวเราะสนุกสนาน เฮฮา มีสายตาสันนุ่ยม

ระดับมาก หมายถึงมีความสนใจในกิจกรรมอยู่ตลอดเวลา มีรอยยิ้ม หัวเราะสนุกสนานเฮฮา

ระดับปานกลาง หมายถึงมีความสนใจในกิจกรรม มีรอยยิ้ม

ระดับน้อย หมายถึงมีความสนใจในกิจกรรมเล็กน้อย

ระดับน้อยที่สุด หมายถึงไม่ค่อยสนใจในกิจกรรม อาจนั่งหลับ (วาริ เกิดคำ 2537 : 67 – 63)

ครั้งที่	ระดับพฤติกรรมที่แสดงออก										หมายเหตุ
	ฝ่ายบริหาร					ครู					
	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	
1											
2											
3											
4											
5											
6											
7											
8											
9											

สรุปผล ระยะเวลารวม

นาที

ชุดที่ 2
แบบสอบถามเพื่อการวิจัย
เรื่อง
ความเหมาะสมของการใช้อารมณ์ขันของผู้บริหาร

คำชี้แจง ในการใช้แบบสอบถาม

1. ผู้ตอบแบบสอบถามฉบับนี้ ได้แก่ กลุ่มทดลอง 2 กลุ่ม คือ
 - 1) ฝ่ายบริหาร
 - 2) ครู
2. แบบสอบถามฉบับนี้ จัดทำขึ้น โดยมีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาเรื่องความเหมาะสมในการใช้อารมณ์ขันของผู้บริหารสถานศึกษาในสถานการณ์ต่าง ๆ
3. แบบสังเกตนี้มี 2 ตอน คือ
 - ตอนที่ 1 เป็นข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม
 - ตอนที่ 2 เป็นการเก็บข้อมูลเกี่ยวกับความเหมาะสมในการใช้อารมณ์ขันของผู้บริหารในสถานการณ์ต่าง ๆ

ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี จึงกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

นายสุทธิรักษ์ กรุงกาญจนา
นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
ภาควิชาการบริหารการศึกษา
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร

ตอนที่ 2 ความเหมาะสมในการใช้อารมณ์ขันของผู้บริหารสถานศึกษาในสถานการณ์ต่าง ๆ
คำชี้แจง แบบสอบถามนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อต้องการทราบข้อมูลความเหมาะสมในการใช้อารมณ์ขันของผู้บริหารสถานศึกษาในสถานการณ์ต่าง ๆ โปรดทำเครื่องหมาย ลงในช่องระดับความเหมาะสมเพียงช่องเดียว ในแต่ละระดับ มีความหมาย ดังนี้

- 5 หมายถึง เหมาะสมมากที่สุด
 4 หมายถึง เหมาะสมมาก
 3 หมายถึง เหมาะสมปานกลาง
 2 หมายถึง เหมาะสมน้อย
 1 หมายถึง เหมาะสมน้อยที่สุด

ความเหมาะสม ในการใช้อารมณ์ขันของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับความเหมาะสม					สำหรับ ผู้วิจัย
	5	4	3	2	1	
1. ในสถานการณ์ดำเนินการประชุมของผู้บริหารสถานศึกษา						
1.1 การใช้อารมณ์ขันระดับบริสุทธิ์ (Clean joke) มีความเหมาะสมมากเพียงใด	<input type="checkbox"/>
1.2 การใช้อารมณ์ขันระดับกึ่งบริสุทธิ์ (semi-dirty joke) มีความเหมาะสมมากเพียงใด	<input type="checkbox"/>
1.3 การใช้อารมณ์ขันระดับไม่บริสุทธิ์ (dirty joke) มีความเหมาะสมมากเพียงใด	<input type="checkbox"/>
2. ในสถานการณ์การบรรยาย						
2.1 การใช้อารมณ์ขันระดับบริสุทธิ์ (Clean joke) มีความเหมาะสมมากเพียงใด	<input type="checkbox"/>
2.2 การใช้อารมณ์ขันระดับกึ่งบริสุทธิ์ (semi-dirty joke) มีความเหมาะสมมากเพียงใด	<input type="checkbox"/>
2.3 การใช้อารมณ์ขันระดับไม่บริสุทธิ์ (dirty joke) มีความเหมาะสมมากเพียงใด	<input type="checkbox"/>
3. ในสถานการณ์การสร้างสรรค์						
3.1 การใช้อารมณ์ขันระดับบริสุทธิ์ (Clean joke) มีความเหมาะสมมากเพียงใด	<input type="checkbox"/>
3.2 การใช้อารมณ์ขันระดับกึ่งบริสุทธิ์ (semi-dirty joke) มีความเหมาะสมมากเพียงใด	<input type="checkbox"/>
3.3 การใช้อารมณ์ขันระดับไม่บริสุทธิ์ (dirty joke) มีความเหมาะสมมากเพียงใด	<input type="checkbox"/>

ชุดที่ 3
สัมภาษณ์เพื่อการวิจัย
เรื่อง

ทัศนคติและข้อเสนอแนะต่อการใช้อารมณ์ขันของผู้บริหาร

คำชี้แจง ในการใช้แบบสัมภาษณ์

1. ผู้ใช้แบบสัมภาษณ์ฉบับนี้ ได้แก่
 - 1) ผู้วิจัยเป็นผู้สัมภาษณ์
 - 2) ผู้ตอบแบบสัมภาษณ์ คือ กลุ่มทดลอง 2 กลุ่ม คือ ฝ่ายบริหาร และครู
2. แบบสัมภาษณ์ฉบับนี้ จัดทำขึ้นโดยมีวัตถุประสงค์ เพื่อทราบทัศนคติและข้อเสนอแนะต่อการใช้อารมณ์ขันของผู้บริหารสถานศึกษาในสถานการณ์ต่าง ๆ

3. แบบสัมภาษณ์นี้มี 3 ตอน คือ

ตอนที่ 1 สถานภาพทั่วไปของผู้ให้สัมภาษณ์

ตอนที่ 2 ทัศนคติและข้อเสนอแนะต่อการใช้อารมณ์ขันของผู้บริหารสถานศึกษาในสถานการณ์ต่าง ๆ

ตอนที่ 3 ข้อคิดเห็นอื่น ๆ

ตอนที่ 1 สถานภาพทั่วไปของผู้ให้สัมภาษณ์

1. เพศ
2. อายุ ปี
3. ระดับการศึกษา
4. ตำแหน่ง
5. ประสบการณ์การทำงาน ปี

ตอนที่ 2 ทักษะคิดและข้อเสนอแนะต่อการใช้อารมณ์ขันของผู้บริหารในสถานการณ์ต่าง ๆ

1. ในสถานการณ์ประชุม

1.1 ท่านมีทักษะคิดและข้อเสนอแนะต่อการใช้อารมณ์ขันในการประชุมของผู้บริหารอย่างไร ดังต่อไปนี้

1.1.1 การใช้อารมณ์ขันระดับบริสุทธิ์ (clean joke)

.....

.....

1.1.2 การใช้อารมณ์ขันระดับกึ่งบริสุทธิ์ (semi dirty joke)

.....

.....

1.1.3 การใช้อารมณ์ขันระดับไม่บริสุทธิ์ (dirty joke)

.....

.....

2. ในสถานการณ์การบรรยายทางวิชาการ

2.1 ท่านมีทักษะคิดและข้อเสนอแนะต่อการใช้อารมณ์ขันในการบรรยายทางวิชาการของผู้บริหารอย่างไร ดังต่อไปนี้

2.1.1 การใช้อารมณ์ขันระดับบริสุทธิ์ (clean joke)

.....

.....

2.1.2 การใช้อารมณ์ขันระดับกึ่งบริสุทธิ์ (semi dirty joke)

.....

.....

2.1.3 การใช้อารมณ์ขันระดับไม่บริสุทธิ์ (dirty joke)

.....

.....

3. ในสถานการณ์การสังสรรค์

2.1 ท่านมีทัศนคติและข้อเสนอแนะต่อการใช้อารมณ์ขันในการสังสรรค์ของผู้บริหารอย่างไร ดังต่อไปนี้

3.1.1 การใช้อารมณ์ขันระดับบริสุทธิ์ (clean joke)

.....

.....

3.1.2 การใช้อารมณ์ขันระดับกึ่งบริสุทธิ์ (semi dirty joke)

.....

.....

3.1.3 การใช้อารมณ์ขันระดับไม่บริสุทธิ์ (dirty joke)

.....

.....

ตอนที่ 3 ข้อคิดเห็นอื่น ๆ

มหาวิทยาลัยศิลปากร ส่วนบัณฑิต

.....

.....

.....

.....

.....

ภาคผนวก ค

ตัวอย่างข้อมูลการทดลอง

มหาวิทยาลัยศิลปากร สงวนลิขสิทธิ์

- ตัวอย่างต้นฉบับการบรรยาย (Script)
- นิทานตลกที่ใช้เล่าประกอบตามสถานการณ์ต่าง ๆ

ตัวอย่างต้นฉบับการบรรยาย (Script)

การบรรยายเรื่องการสร้างนิสัยรักการอ่าน ใช้เวลาบรรยาย 1 ชั่วโมง

1. ฉายแผ่นใสทดลองเครื่อง 1 แผ่น (เป็นภาพที่มองแล้วมีความสุข)
2. ฉายแผ่นใส เรื่องการสร้างนิสัยการรักการอ่าน บรรยายบทนำเรื่องความสำคัญของการรักการอ่าน แล้วอธิบายตามหัวข้อ

* (แผ่นใส) การสร้างการรักการอ่าน

หนังสือภาพสร้างความผูกพัน

- ☑ หนังสือภาพคือหนังสือเล่มแรกของลูก
- ☑ เลี้ยงลูกให้รักหนังสือ
- ☑ สอน ก.ไก่ เร็วไป เด็กก็ไม่รักหนังสือ
- ☑ หนังสือภาพสำหรับเด็กคือหนังสือที่ผู้ใหญ่อ่าน ไม่ใช่ตำราเรียน (เล่าเรื่อง กูเป็นกำนัน – ระดับบริสุทธิ)

☑ การตัดสินใจเลือก

☑ เป็นสื่อกลางที่ดีเยี่ยม

3. ฉายแผ่นใส แผ่นที่ 3 เรื่องหนังสือภาพสำหรับเด็ก คือ สื่อสอนภาษา แล้วอธิบายตาม

หัวข้อ

* (แผ่นใส) หนังสือภาพสำหรับเด็กคือสื่อสอนภาษา

- ☑ เด็กเรียนรู้ภาษาจากครอบครัว (เล่าเรื่องวิธีห้ามฝรั่งลาวลาม – ระดับไม่บริสุทธิ)
- ☑ คลังภาษาของเด็ก
- ☑ คือสายใยผูกพัน
- ☑ ผู้สร้างพื้นฐานการศึกษาของเด็ก (ความแตกฉาน + มนุษย์สัมพันธ์)
- ☑ การเรียนรู้ทางหู

4. ฉายแผ่นใส แผ่นที่ 4 เรื่อง เด็กกับการเลี้ยงดู แล้วอธิบายตามหัวข้อ

* (แผ่นใส) เด็กกับการเลี้ยงดู

- ☑ การเลี้ยงดูกับการสั่งสอน
- ☑ สอนวิชามากกว่าการสั่งสอน
- ☑ การเลี้ยงดูไม่ใช่การสั่งสอน
- ☑ การเลี้ยงดูคือการปลูกฝัง

- ☒ วัยเด็กเล็กไม่ใช่วัยสำหรับขัดเยียด
- ☒ เป็นวัยพัฒนาการรับรู้และนำมาใช้
- ☒ สิ่งสำคัญหัวใจอันเปิดกว้าง และจินตนาการสร้างสรรค์อย่างเสรี (เล่าเรื่อง ความผิดของใคร ครูวาดแอปเปิล – ระดับบริสุทธิ์)
- ☒ การเลี้ยงดูในความเจียม —▶พลังสมาธิ
- ☒ อารยธรรมและความคิดเกิดจากความเจียมและความว่าง
- ☒ เด็กกับการอ่านหนังสือภาพ
- ☒ โทรทัศน์กับหนังสือภาพ

5. ฉายแผ่นใส แผ่นที่ 5 เรื่อง หนังสือภาพสำหรับเด็กวัย 0 – 3 ขวบ แล้วอธิบายตามหัวข้อ

- * (แผ่นใส) หนังสือภาพสำหรับเด็กวัย 0 – 3 ขวบ
 - ☒ สิ่งสำคัญที่สุดคือ เด็กควรมีหนังสือภาพใกล้ตัว
 - ☒ ไม่ใช่สำหรับอ่าน แต่เป็นของเล่น
 - ☒ ลักษณะหนังสือภาพที่เหมาะสม
 - ☒ สำหรับวัย 2 – 3 ขวบ
 - ☒ เด็กที่รู้สึกปิติยินดีกับหนังสือภาพตั้งแต่วัย 3 ขวบ จะไม่ห่างจากหนังสือไปตลอดชีวิต (เล่าเรื่องห้ามโกหก – ระดับไม่บริสุทธิ์)

6. ฉายแผ่นใส แผ่นที่ 6 เรื่องสำหรับเด็กวัย 4 – 6 ขวบ แล้วอธิบายตามหัวข้อ

- * (แผ่นใส) สำหรับวัย 4 – 6 ขวบ
 - ☒ ภาพและเรื่องประสานกลมกลืนกันดี
 - ☒ อย่าเลือกที่ความสวยงามอย่างเดียว
 - ☒ หนังสือภาพสร้างจินตนาการ
 - ☒ สร้างประสบการณ์การฟัง
 - ☒ หาหนังสือภาพที่เด็กหลงใหลให้ได้ 1 เล่ม
 - ☒ อ่านนิทานเรื่องยาวให้เด็กวัย 6 ขวบฟัง (เล่าเรื่องสุภษิตไทย – ระดับกิ่งบริสุทธิ์)

7. ฉายแผ่นใสแผ่นที่ 7 เรื่องหนังสือวิทยาศาสตร์หนังสือความรู้ แล้วอธิบายตามหัวข้อ

- * (แผ่นใส) หนังสือวิทยาศาสตร์ หนังสือความรู้
 - ☒ ต้องเน้นความสนุก (เล่าเรื่อง คำว่า เณร (เน้น) – ระดับไม่บริสุทธิ์)

❑ ไม่ใช่ตำราเรียน ไม่ใช่สารานุกรม

❑ เป็นหนังสือคล้ายนิทาน

(ความรู้เพียงอย่างเดียวไม่สามารถวัดความเป็นคนของใครได้)

(เล่านิทานเรื่อง ชื่อร้านมีปัญหา (หมอยา) – ระดับกึ่งบริสุทธ์)

8. ฉายแผ่นใส เรื่องบทสรุปของหนังสือภาพ แล้วอธิบายตามหัวข้อ

* (แผ่นใส) บทสรุปของหนังสือภาพ

1) ไม่ใช่หนังสือที่ให้ประโยชน์ต่อเด็กทันทีทันใด

2) ไม่ใช่หนังสือสำหรับเด็กอ่านเอง

3) เล่มที่เด็กชอบมาก ควรอ่านให้ฟังซ้ำแล้วซ้ำเล่า เท่าที่เด็กร้องขอ

4) เมื่อจบแล้วไม่ต้องตั้งคำถามทดสอบ แต่ถ้าถามต้องอธิบาย (เล่าเรื่อง
ควายคืออะไร – ระดับบริสุทธ์)

9. ฉายแผ่นใส บทส่งท้าย แล้วอธิบาย

* (แผ่นใส) บทส่งท้าย (เล่าเรื่อง กูถอนหุ่น – ระดับกึ่งบริสุทธ์)

“หากทุกคนสนใจแต่คะแนนของเด็ก ดูแต่ความรู้ที่ถูกใส่เข้าไปในสมอง
อนาคตของเด็กจะเป็นเช่นไร ถ้าเด็กมีพัฒนาการแต่เพียงด้านสมอง แต่ไม่พัฒนาจิตใจ พลังมีปัญญา
จะเกิดได้อย่างไรกว่าจะรู้ตัวที่สายเสียแล้ว”

พลังความสามารถในการใช้ความรู้ให้เป็นประโยชน์นั้น เป็นพลังที่มาจากการ
เคลื่อนไหวของจิตใจด้วย มิได้มาจากความรู้ และการทำงานของสมองเพียงอย่างเดียว เรียกว่า
“ปัญญา”

“ปัญญา” คือ ความรอบรู้ + ความคิด รู้จักดู, รู้จักฟัง, มีการพัฒนาพลังสมาธิ มี
ความสามารถในการสังเกต เปิดสัมผัสรับผู้อื่น คิดลึกซึ้ง เข้าใจลึกซึ้ง รู้ลึกซึ้ง

“หากผู้ใหญ่บังคับให้เด็กรับฟังความคิดเห็นของตน เด็กจะปิดหัวใจไม่รับรู้”

ภาษาที่อบอุ่น

ภาคผนวก

นิทานตลกที่ใช้ในการเล่าประกอบตามสถานการณ์ต่าง ๆ

แบบบริสุทธิ์ (Clean joke)

ยอดประหยัด

สามีภรรยาคนหนึ่งเป็นครอบครัวที่ประหยัดมากโดยเฉพาะอย่างยิ่งคุณภรรยาซึ่งเป็นผู้ควบคุมดูแลค่าใช้จ่ายทั้งหมด สามีไปทำงานคุณภรรยาจะเป็นคนคำนวณงบประมาณทั้งหมดและมอบให้สามีไป เช่น ค่าอาหารกลางวัน 10 บาท ค่ารถเมล์ไปกลับ 7 บาท ค่าเครื่องดื่ม 1 บาท ก็จะมอบให้สามีไป 18 บาท และเมื่อสามีกลับมาจะต้องชี้แจงค่าใช้จ่ายทั้งหมด มีอยู่วันหนึ่งสามีกลับมาถึงบ้านก็ชี้แจงรายรับรายจ่ายซึ่งปรากฏว่าเหลือเงินกลับบ้าน 3.50 บาท ซึ่งสามีได้รายงานคุณภรรยาด้วยความภาคภูมิใจว่า

สามี นี่เชอ วันนี้นั้นช่วยประหยัดได้ตั้ง 3.50 บาท โดยการวิ่งตามรถเมล์กลับบ้าน
 ไม่ต้องจ่ายค่าโดยสาร

ภรรยา เหมเชอนี้โง่จริง ทำไมไม่วิ่งตามรถแท็กซี่จะประหยัดได้อีกมากเลย ช่างโง่
 เหลือหลาย

สามี ?!!!

มหาวิทยาลัยศิลปากร สงวนลิขสิทธิ์

ใครโง่กันแน่

ในชั่วโมงคณิตศาสตร์ ครูสมหญิง กำลังอธิบายให้นักเรียนชั้น ป.3 ฟังเรื่องการหารซึ่งเป็นเรื่องใหม่ นักเรียนส่วนใหญ่ก็ยังไม่เข้าใจครูสมหญิงก็พยายามอธิบายให้นักเรียนเข้าใจแต่ถามอะไรนักเรียนก็ยังตอบผิด ๆ ถูก ๆ จนครูสมหญิงหงุดหงิด จึงดูนักเรียนทั้งห้องว่า

ครูสมหญิง เฮ้า!!! ใครโง่ขึ้นขึ้น

นักเรียนทั้งห้องต่างมองหน้ากันไปมา ในที่สุดเด็กชายป๊อดก็ค่อย ๆ ยืนขึ้นด้วยความเกรงใจ

ครูสมหญิง เป็นยังงินายป๊อด เชออมรับว่าเป็นคนโง่หรือโง่

ป๊อด เปล่าหอรอกรับ แต่ผมทนไม่ได้ที่เห็นคุณครูยืนอยู่คนเดียว

ควายเหมือนอะไร

ในชั่วโมงวิทยาศาสตร์ ครูกำลังสอนเรื่องสัตว์ 4 เท้าอยู่ ในการอธิบายคุณครูก็ยกตัวอย่าง เรื่องควายด้วยซึ่งในปัจจุบันนี้หาดูได้ยากเต็มที่ ครูก็ได้อธิบายถึงประโยชน์และความดีของควายมากมายและได้ถามนักเรียนว่า

- ครู นักเรียนใครรู้จักควายบ้างไหมควายเหมือนอะไร
 แดง (รีบยกมือขึ้นแล้วตอบว่า) ผมรู้จักครับ เหมือนคนครับ
 ครู (ดูด้วยความโมโหว่า) แดงทำไมเธอถึงตอบอย่างนั้นเล่า
 แดง ก็ผมเคยได้ยินคุณแม่พูดครับว่า “คุณพ่อโง่เหมือนควายครับ”

คุณครูคนเก่ง

ในชั่วโมงภาษาอังกฤษชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 คุณครูผู้สอนภาษาอังกฤษลาป่วย ทำให้ นักเรียนไม่มีครูดูแลจึงวิ่งเล่นกันไม่เป็นระเบียบ คุณครูสมนึกซึ่งเป็นครูพละมาพบเข้าจึงได้ไปสอนแทนซึ่งได้สอนให้นักเรียนอ่านเป็นคำ ๆ ตามบทเรียน

- ครูสมนึก เอ้า นักเรียนตอนนี้เรียนถึงบทเท่าไร
 นักเรียน บทที่ 4 ครับ
 ครูสมนึก นักเรียนเปิดหนังสือบทที่ 4 แล้วอ่านตามครู บู้ค แชร์ เพน
 ซึ่งนักเรียนก็อ่านตามเป็นคำ ๆ ไป จนถึงคำว่า table ครูสมนึกจึงอ่านว่า แทบ-เล่
 นักเรียน แทบ-เล่
 เช้าวันรุ่งขึ้นเด็กชายเป้ซึ่งมีพี่ชายอยู่ชั้น ป.4 ก็มาพบครูสมนึกแล้วพูดกับครูว่า
 เป้ คุณครูครับคำนี้พี่ผมบอกว่าอ่าน “เท-บิล” ครับ (พร้อมกับชี้ในหนังสือ)
 ครูสมนึก พี่ชายเธออยู่ชั้นอะไร
 เป้ ป.4 ครับ
 ครูสมนึก ตอนนี้เธออยู่ชั้น ป.3 ต้องอ่าน “แทบ-เล่” ไปก่อน เดี่ยวพอขึ้นชั้นป.4 ถึงจะอ่าน “เท-บิล”
 เป้ ????

ความผิดของใคร

ในชั่วโมงโภชนาการคุณครูสมหญิงกำลังสอนเรื่องผลไม้และวาครูปผลไม้ต่าง ๆ บนกระดานดำ แล้วถามเด็กว่านี่อะไรจนมาถึงรูปแอปเปิล

ครูสมหญิง นี่อะไร

นักเรียน “ตุ๊ด” ครับ

ครูสมหญิง โกรธมากคิดว่านักเรียนแกล้งและไม่ตั้งใจเรียนจึงวิ่งไปฟ้องครูใหญ่ “ครูใหญ่ขา ครูใหญ่ ไปดูเด็กที่ห้องซิกะไม่ตั้งใจเรียนเลยคะ ช่วยจัดการหน่อยนะคะ”

ครูใหญ่ รีบไปที่ห้องครูสมหญิง พร้อมกับมองไปรอบห้องแล้วพูดว่า “นี่นักเรียนพวกเธอนี้ไม่สนใจเรียนเลย แล้วนี่ใครมาวาครูปตุ๊ดบนกระดานดำใช้ไม่ได้เลย เดี่ยวต้องโดนทำโทษ”

ครูสมหญิง , นักเรียน ?!!!!

.....

หลอกให้ตายใจ

ในร้านขายของชำรายแห่งหนึ่งเด็กเดินหาซื้อน้ำตาลทรายก็ต้องแปลกใจก็เพราะว่าไม่มีน้ำตาลทรายเลยพบแต่ถุงน้ำตาลทรายที่ถุงเขียนว่า “พริกไทย” จึงเกิดความสงสัยถามเจ้าของร้านว่า

ติก นี่ร้านคุณ ไม่มีน้ำตาลทรายหรือ แล้วทำไมถุงน้ำตาลทรายจึงเขียนว่า

พริกไทย

เจ้าของร้าน อ้อคุณครับถุงนั้นแหละน้ำตาลทรายแต่ที่ผมเขียนว่าพริกไทยเพื่อหลอกมดมันจะได้ไม่มากิน

ติก !???

.....

คนใบ้ขายของ

สามีภรรยาคนหนึ่งไปนั่งรับประทานอาหารอยู่ที่ร้านอาหารแห่งหนึ่งพบหญิงคนหนึ่งนำของมาจำหน่าย และถือป้ายแผ่นหนึ่งมีข้อความว่า “ดิฉันเป็นใบ้ ช่วยอุดหนุนสินค้าด้วย” ด้วยความสงสัยผู้เป็นภรรยาต้องการจะอุดหนุนเพื่อจะได้บุญจึงบ่นพึมพำกับสามีว่า

ภรรยา นำาสงสารตั้งแต่จะรู้ได้อย่างไรเล่าว่าเป็นใบ้

คนขาย คุณนี่โง่งอ่านหนังสือไม่ออกหรืออย่างไร

.....

กูเป็นกำนัน

นายโตซึ่งเป็นกำนันใหม่ ๆ แกหื้อตำแหน่งใหม่ของแกมาวันหนึ่งแก็ไปประชุมที่อำเภอเมื่อประชุมเสร็จแกจึงเดินไปซื้อของที่ตลาดไปพบร้านขายหนังสือจึงเดินเข้าไปในร้านหนังสือเพื่อจะหาซื้อหนังสือคลายเครียดมาอ่าน พบหนังสือเล่มหนึ่งถูกใจมาก ต้องการจะซื้อแต่มอง ๆ แล้วยังต้องวางกำลังจะเดินออกจากร้าน คนขายหนังสือถามกำนันว่า

คนขาย กำนันครับไม่รับหรือครับ

กำนัน กูจะซื้อได้อย่างไร ก็ป้ายบอกว่า “หนังสือคลายเครียด สำหรับผู้ใหญ่” กูเป็นกำนันจะซื้อได้อย่างไร

พระคุณบิดา มารดา

ในช่วงโมงจริยศึกษาคุณครูกำลังสอนเรื่องความกตัญญู กำลังอธิบายถึงพระคุณบิดา มารดา และเลื้อบไปเห็นเด็กชายคนหนึ่งซึ่งชอบหลับในห้องเรียนเป็นประจำจึงถามว่า

คุณครู นี่ตี..... บิดา มารดา หมายความว่าอะไร ตอบครูหน่อยซิ

ตี ไม่ทราบครับ (ตอบในขณะที่ยังไม่หายจากอาการง่วง จึงตอบไปทั้งที่ยังไม่ได้คิด ครูจึงแกล้งให้วิ่งไปถามพ่อที่บ้าน ตีวิ่งไปถึงที่บ้าน พบพ่อนั่งทำงานอยู่จึงถามพ่อ)

ตี คุณพ่อ มารดา หมายถึงอะไรครับ

คุณพ่อ ก็แม่มีงใจ (ตอบไปโดยยังนั่งทำงานอยู่)

ตี แล้วบิดาเล่าครับ

พ่อ ก็ตัวกูนี่แหละ (ตีเมื่อได้คำตอบแล้วก็รีบกลับเข้าห้องเรียน คุณครูก็ถามว่า มารดาหมายถึงอะไรตีตอบด้วยความมั่นใจและเสียงดังฟังชัดว่า)

ตี ก็แม่มีงใจ

คุณครู แล้วบิดาละ หมายถึงอะไร

ตี (ชี้เข้าหาตัวเอง พร้อมตอบคุณครูว่า) ก็ตัวกูนี่แหละ

ขอเปลี่ยนชื่อ

สามีภรรยาคนหนึ่งมีบุตรชายคนหนึ่งอายุประมาณ 5 ขวบชื่อว่า “ชิพ” เป็นเด็กฉลาดและน่ารัก ไปไหนมาไหนใคร ๆ ก็เรียกน้องชิพ อยู่มาวันหนึ่งน้องชิพไม่สบายคุณแม่ก็พาส่งโรงพยาบาล น้องชิพนอนอยู่ที่โรงพยาบาลมีคนมาเยี่ยมหลายคนแต่มองดูน้องชิพไม่มีความสุขเลยญาติมาเยี่ยมมากน้องชิพยังไม่มีความสุขเป็นที่สังเกตของคุณแม่

คุณแม่ เป็นอย่างไรบ้างลูกมีญาติมาเยี่ยมเยอะ ๆ มีของเล่นมาให้ต้องหลายอย่าง
ไม่ดีใจหรือลูก

น้องชิพ จะดีได้อย่างไรเล่าครับแม่ใคร ๆ มาอวยพรว่า “ขอให้ร้องชิพหายไว ๆ “
(ฉิบหายไว ๆ) ชื่อนี้ไม่ดีเลยหนูอยากเปลี่ยนชื่อครับแม่

.....

มารยาทดี

ในวันหยุดขณะที่ภรรยากำลังทำงานบ้านอยู่หลังบ้าน สามีนั่งอ่านหนังสืออยู่ห้องรับแขก ในขณะนั้นก็มีเพื่อนของสามีมาหาและนั่งคุยกันอยู่ บอยซึ่งเป็นบุตรชายของสามีภรรยาคู่นี้ก็ได้มากระซิบที่ข้างหูคุณแม่ เสียงกระซิบเบาจนคุณแม่ฟังไม่รู้เรื่อง บอยกระซิบอยู่หลายครั้งจนคุณแม่ไม่ไหว

คุณแม่ บอยหัดเป็นคนมีมารยาทหน่อยสิลูกเวลาคุยกันต่อหน้าแขกเขาไม่ให้กระซิบ

กระซิบกันเป็นการเสียมารยาทรู้ไหมครับ มีอะไรก็บอกพ่อแม่ ๆ

บอย (พูดเสียงดัง) ขอโทษครับคุณแม่ คุณแม่ให้ผมมาบอกพ่อว่าอย่าให้อีคนนี้เยี่ยม
เงินครับคุณแม่

.....

แบบกึ่งบริสุทธิ์ (Semi dirty joke)

คุณครูโกหก

ในชั่วโมงศีลธรรมคุณครูถามคำถามเรื่องความดี ความชั่ว สวรรค์ นรก อยู่
คุณครูถามคุณครู ถ้าใครทำดีเช่นไม่รังแกสัตว์ ไม่ฆ่าสัตว์ จะได้ไปสวรรค์ แต่ถ้าใครทำ
ชั่ว ฆ่าสัตว์ รังแกสัตว์ จะตกนรก

เด็กชายป้อม ไม่จริงหรือครับคุณครู

คุณครูถามคุณครู ทำไมไม่จริงเล่าหนูป้อม หนูรู้ได้อย่างไร

เด็กชายป้อม รู้สิครับ คือ ตอนกลางวันแม่หนูฆ่าปลา พอตอนกลางคืนหนูได้ยินพ่อ

ถามคุณแม่ว่า “ถึงสวรรค์หรือยัง” คุณแม่ตอบว่า “เร็วอีกหน่อยถึง

สวรรค์แล้ว ถึงสวรรค์แล้ว”

คุณครูถามคุณครู !

ป้าคุณแม่

คุณแม่ชดช้อยแก็เป็นคนพูดจาสุภาพไพเราะ และจะสั่งสอนลูกหลานไม่ให้พูดจาหยาบ

คายแก็มีลูกชายวัยประมาณ 5 ขวบอยู่คนหนึ่ง ซึ่งเป็นเด็กฉลาด ชอบซักชอบถาม ซื่อสัตย์ มีอยู่วัน
หนึ่งคุณแม่ชดช้อยเห็นบอยกำลังนั่งจับของสงวนของตัวเองเล่นอยู่ คุณแม่ชดช้อยตกใจ จึงคุ้บอย
ว่า

คุณแม่ชดช้อย บอยลูกแม่เล่นอย่างนี้ไม่ได้นะลูก มันไม่สุภาพไม่น่ารักเลย

เด็กชายบอย เขาเรียกว่าอะไรครับแม่

คุณแม่ชดช้อย ไม่ต้องการให้ลูกพูดหยาบ จึงตอบไปว่า “เขาเรียกป๊าจ๊ะลูก”

เด็กชายบอย คุณแม่ช่วยเป่าป๊าให้หนูหน่อยสิครับ

คุณแม่ชดช้อย ยังเป่าไม่ได้หรือลูกหนูยังเด็กอยู่ ยังเป่าไม่ดัง ต้องโตก่อนนะลูกถึง
จะเป่าดัง

เด็กชายบอย คุณแม่โกหกหนู ตอนกลางคืนหนูเห็นคุณแม่เป่าป๊าให้คุณพ่อ ไม่เห็น

ดังเลยครับ

คุณแม่ชดช้อย !...?

เรื่องของการบ้าน

ในชั่วโมงคณิตศาสตร์ตอนเช้าเด็กชายจุกไม่ทำการบ้านมาส่งคุณครู จึงถูกคุณครูดุ

คุณครู เด็กชายจุก นี่เธอทำไมไม่ทำการบ้านมาส่งครู

จุก ผมไม่ทำการบ้านเพราะเมื่อคืนมีญาติมาจากต่างจังหวัด คุณพ่อให้ไปนอน
ห้องผมผมต้องไปนอนห้องเดียวกับคุณพ่อคุณแม่ครับ

คุณครู แล้วมันเกี่ยวอะไรกับการบ้านของเธอ

จุก เกี่ยวสิครับ เวลาผมทำการบ้านต้องเปิดไฟ แต่เวลาคุณพ่อทำการบ้านต้องปิด
ไฟครับ

เหตุผล

ในวันมงคลสมรสของคุณโต้งกับคุณติ่มเมื่อพิธีส่งตัวเข้าหอเรียบร้อย คุณโต้งสังเกตเห็น
เห็นเท้าคุณติ่มจึงถามว่า

คุณโต้ง นี่ติ่มทำไมนิ้วเท้าเธอคุด่างจัง

คุณติ่ม อ้อเมื่อตอนเด็ก ๆ ติ่มไม่ชอบใส่รองเท้าค่ะ
(เขารุ่งขึ้น)

คุณติ่ม เป็นยังไงบ้างคะคุณพี่

คุณโต้ง นี่ติ่มเมื่อตอนเด็ก ๆ พี่สงสัยเธอคงไม่ชอบนุ่งกางเกงในแน่เลย

การคุมกำเนิด

สามีภรรยาคู่หนึ่งอยู่กันมาหลายปีมีลูกมากไม่รู้จะทำอย่างไรดี เพราะฐานะก็ยากจนเลี้ยง
ลูกหลายคนไม่ไหวจึงไปปรึกษาหลวงพ่อบุญ

หลวงพ่อบุญ โยมผู้หญิงต้องคุมกำเนิดนะ ไปซื้อถังขนาด 20 ลิตร มาใส่ขาทั้งสองข้าง
ก่อนนอนทุกครั้ง

(ต่อมาไม่นานภรรยา ก็ท้องอีกจึงมาหาหลวงพ่อบุญ)

หลวงพ่อบุญ ทำตามที่สั่งหรือเปล่าโยม

ภรรยา ทำตามทุกอย่างเลยคะ หนูเอาถังใส่เท้าก่อนนอนทุกคืนเลยคะ เพียงแต่ว่า
ตอนนั้นไปซื้อถังขนาด 20 ลิตร ไม่มีหนูเลยซื้อถัง 10 ลิตรมา 2 ลูกใส่ขาหนู
ไว้ข้างละลูกคะ

ซื้อร้านมีปัญหา

สุธีเป็นคนเรียนหนังสือเก่ง เรียนจบแพทย์มาจึงไปเปิดคลินิกรักษาโรคที่บ้านของตัวเองที่ชนบท และตั้งชื่อร้านว่า “ร้านหมอยา” เพื่อให้คนชนบทเข้าใจง่าย เปิดคลินิกอยู่หลายเดือนปรากฏว่าไม่ค่อยมีคนไข้เข้าใช้บริการเลย จึงไปปรึกษาหมอคู่ว่าเป็นอย่างไร ให้มาทำพิธีให้ หมอคู่ดูฤกษ์ยามทุกอย่างแล้วก็ไม่มีปัญหาอะไร จึงเดินสำรวจทั่วบริเวณ และก็พบสาเหตุ

หมอคู่ คุณหมอสุธี หน้าร้านคุณหมอมิด้ต้นไม้อยู่ต้นหนึ่งที่ทำให้ร้านคุณหมอเว้งไม่ดีใครมาเห็น เข้าก็ไม่รู้ว่าเป็นร้านหมอยา คุณหมอดึงตัดต้นไม้ต้นนี้ออกต้นไม้ที่บังสระอาบ้ายชื่อร้านของคุณหมอ รับรองว่าจะมีคนไข้มาใช้บริการอย่างแน่นอน

ถอนหุ้น

นายมารวยมีเพื่อนรักอยู่คนหนึ่งชื่อแคว้ว มารวยกำลังจะตั้งบริษัทจึงชวนแคว้วมาลงทุนตั้งบริษัทด้วย หลังจากได้ทำเลที่ถูกต้องแล้ว ทั้งสองจึงปรึกษากันว่าจะซื้อบริษัทอะไรดี

แคว้ว ต้องเอาชื่อหุ้นก่อนเพราะกูอาวโสกว่ามีง จึงควรตั้งชื่อบริษัทว่า “แคว้วมารวย”

มารวย ไม่ได้ชื่อหุ้นเป็นสิริมงคลมากกว่าต้องขึ้นก่อนบริษัทจะได้ร่ำรวย ควรตั้งชื่อบริษัท “มารวยแคว้ว” จึงจะเหมาะสมกว่า

แคว้ว เออคิดได้แล้ว กูขอถอนหุ้นดีกว่า เพราะกูคิดได้แล้วเชื่อมั่นทะเลแม่ง ๆ มีงตั้งไปคนเดียวเหอะ

สุภายิตไทย

ในช่วงโมงภาษาไทยครูกำลังสอนเรื่อง “คำพังเพยและสุภายิต” ครูใช้วิธีเล่าเหตุการณ์ให้นักเรียนฟังแล้วให้นักเรียนสรุปเป็นสุภายิต

ครู ผู้ใดคนหนึ่งเลิกกับผู้ชายมาชอบผู้หญิง และแต่งงานกับผู้หญิงพฤติกรรมนี้ตรงกับสุภายิตไทยว่าอะไร

นักเรียน (ตอบอย่างมั่นใจ) “ได้ หน้าลิ่มหลังครับ”

ครู เก่งมาก ถูกต้อง แต่ยังไม่จบนะ ต่อมาผู้ใดคนเดิมสงสารคู่เก่าที่เป็นผู้ดีด้วยกัน จึงแอบไปหากันบ่อย ๆ พฤติกรรมเช่นนี้เรียกว่าอะไร

นักเรียน “ห้วงหน้าพะวงหลังครับ”

ครู เก่งมากปรบมือหน่อย แต่มีเรื่องต่อว่าตอนหลังเมียจับได้จึงขอหย่ากับผู้ดี และไปแต่งงานใหม่กับนิโคร พฤติกรรมเช่นนี้เรียกว่าอะไร

นักเรียน “ได้คืบจะเอาศอก”

ครู เก่งมากเลย ปรบมือให้ตัวเองหน่อย

ผมไม่ได้ขโมย

เด็กชายเป็ย อายุ 15 ปี ถูกข้อหาขโมยรถจักรยานของเด็กหญิงหมวย อายุประมาณ 13 ปี
ในขณะที่ขึ้นศาล

ผู้พิพากษา เด็กชายเป็ยรับสารภาพหรือเปล่า

เป็ย ผมไม่ได้ขโมยครับ เขาให้ผมเองผมขอยืนยัน

ผู้พิพากษา เธอมีเหตุผลหลักฐานอะไรว่าเธอไม่ได้ขโมย

เป็ย มีสิครับ ขณะที่ผมเดินกลับบ้านเด็กหญิงหมวยขี่จักรยานมา ชวนผมซ้อนท้ายแล้วขี่พาผมมาที่บ้านร้าง แล้วถอดเสื้อผ้าออกหมด แล้วบอกผมว่าอยากได้อะไรก็เอาไปเลย พอตีผมอยากได้จักรยานมานานแล้ว ผมก็เลยเอาจักรยานไปครับ เขาบอกให้ผมจริง ๆ ครับ ผมไม่ได้ขโมยครับ

ครูถูกเลื่อนตรนารี

ครูฝึกหนุ่มสาวเนตรนารีคู่หนึ่งต้องเดินทางไปฝึกค่ายลูกเสือที่ต่างจังหวัด พอถึงตัวเมืองบังเอิญรถเสีย จำเป็นต้องซ่อมใช้เวลานาน ประกอบกับเป็นเวลาค่ำแล้ว จึงจำเป็นต้องหาโรงแรมพักโรงแรมเหลือที่พักห้องเดียว จึงต้องนอนห้องเดียวกัน ครูหนุ่มให้สัญญาว่าจะไม่ล่วงล้ำเขตแดนโดยเอาหมอนข้างมาหนุนไว้

รุ่งเช้า ทั้งคู่เดินทางต่อไปยังค่ายลูกเสือเพื่อทำการฝึก มีช่วงหนึ่งเป็นการฝึกโหนเชือกข้ามลำน้ำ ทั้งสองนั่งคุยกันเพื่อรอเวลาฝึกโหนเชือก

ครูหนุ่ม ครูครับ คุณครูคิดว่าผมจะโหนเชือกข้ามลำน้ำได้ไหมครับ

ครูสาว ไม่ทราบเหมือนกันค่ะ แต่คุณคงไม่ผ่านแน่นอน

ครูหนุ่ม อ้าว ทำไมคุณครูคิดอย่างนั้นล่ะครับ

ครูสาว ก็คุณลองคิดดูสิว่าเมื่อคืนแค่หมอนข้างใบเดียวคุณยังไม่สามารถข้ามได้เลย นี่ลำน้ำกว้างใหญ่กว่าตั้งหลายเท่าคุณจะข้ามได้อย่างไร

คำขู่

เช้าวันหนึ่งพ่อเห็นลูกสาวนั่งร้องไห้อยู่ จึงถามว่า
 พ่อ เป็นอะไรหรือลูกมานั่งร้องไห้ให้สะอึกสะอื้นอยู่คนเดียวแต่เช้าเชียว
 ลูกสาว (ร้องไห้สะอึกสะอื้น) คือเมื่อคืนคะมีใครก็ไม่รู้ปีนหน้าต่างเข้ามาปล้ำหนูคะ
 พ่อ (ถามด้วยความโกรธ) แล้วทำไมไม่ร้องเรียกพ่อ
 ลูกสาว หนูไม่กล้าคะ มันขู่หนู
 พ่อ มันขู่ว่าไง
 ลูกสาว มันขู่ว่า “ถ้าหนูร้องครวหลังมันจะไม่มาอีกคะ”

ตีระฆังทุกชั่วโมง

วันครบรอบแต่งงานของสามีภรรยาคนหนึ่ง ได้มีการดื่มฉลองอย่างไร้เมตตากรรยาได้
 ออกอ้อนสามีว่า

ภรรยา วันนี้เป็นวันครบรอบแต่งงานของเรา เรามาฉลองกัน โดยเล่นจ้ำจี้กันทุกครั้งที่
 ยามตีระฆัง บอกเวลาเลขนะที่รัก

สามี ได้เลยที่รัก

(ขณะที่ภรรยากำลังจะหลับสามีได้แอบไปหายามตีระฆัง)

สามี ยามฉันจ่ายให้ 200 บาท ขอให้คืนนี้ตีระฆังช้าหน่อยสองชั่วโมงตีที อย่าตีทุก
 ชั่วโมงได้ไหม

ภรรยา โอ๊ย.. ไม่ได้หรอกครับ

สามี เงินน้อยไปหรือ

ภรรยา ไม่ใช่อย่างนั้นหรอกครับ มีผู้หญิงคนหนึ่งหน้าตาดี “มาจ้างให้ผมตีระฆังทุก
 ครั้งชั่วโมง” ผมรับปากเขาไว้แล้วครับ

เห็นด้วย

เด็กชายสองคนทะเลาะกัน

คนที่ 1 ปู่ฉันดีกว่าป้านาย

คนที่ 2 แต่ตาฉันดีกว่าตานาย

คนที่ 1 ย่าฉันดีกว่าย่านาย

คนที่ 2 ยายฉันดีกว่ายายนาย

คนที่ 1 ลุงฉันดีกว่าลุงนาย

คนที่ 2 ป้าฉันดีกว่าป้านาย

คนที่ 1 แม่ฉันดีกว่าแม่นาย

คนที่ 2 เออถ้าจะจริง เพราะพ่อฉันก็ว่าอย่างนั้นเหมือนกัน

แบบไม่บริสุทธิ์ (dirty joke)

นายพลใช้อูฐ

ค่ายทหารแห่งหนึ่งอยู่กลางทะเลทราย นายพลผู้หนึ่งได้รับคำสั่งให้มาเป็นผู้บังคับบัญชาการค่ายแห่งนี้ใหม่ ๆ ได้เดินตรวจค่ายพักทยเหล่าทหารนายทหารต่าง ๆ มาพบอูฐตัวหนึ่งผูกอยู่หน้าค่าย จึงสั่งทหารรับใช้

นายพล นี้อูฐตัวนี้ ทำไมมาผูกอยู่หน้าค่าย

ทหารรับใช้ อ้อ อูฐตัวนี้มีไว้สำหรับนายทหารเวลาเหงา ๆ คิดถึงทางบ้าน พอแก้ขัดได้ครับ

นายพล ทำไมมาผูกไว้หน้าค่ายประเจิดประเจ้อ ไปผูกไว้หลังค่ายไป

ทหารรับใช้ ครับผม

อยู่ต่อมาอีกหลายวันนายพลก็เกิดหงายขึ้นมาคิดถึงแม่บ้านถ้าได้มาอยู่ด้วยกันยามนี้คงจะมีความสุขและคิดถึงคำพูดของทหารรับใช้ว่าอูฐพอแก้ขัดได้ จึงให้ทหารรับใช้พาไปที่อูฐและให้ทหารรับใช้จับอูฐไว้และนายพลได้ดำเนินการจนเสร็จภารกิจ แล้วจึงหัน ไปถามทหารรับใช้ว่า

นายพล เป็นไงลิลลาของฉันสู่วกนายทหารได้ไหม

ทหารรับใช้ มันไม่เหมือนกันครับ

นายพล ไม่เหมือนกันยังไงวะ (ถามด้วยความโมโห)

ทหารรับใช้ คือพวกนายทหารเวลาเหงา ๆ เขาใช้อูฐจีไปในเมืองครับ

วิธีห้ามฝรั่งลวนลาม

โหมจุนเป็นสาวบ้านนอกเดินทางเข้ามาทำงานเป็นเด็กเสิร์ฟอาหารในกรุงเทพฯ มีเพื่อน
ชื่อว่า โหมฉาย ทำงานอยู่ด้วยกัน

อยู่มาไม่นานมีฝรั่งต่างชาติคนหนึ่งมาติดพัน โหมจุนจนฝรั่งได้นัดโหมจุนไปเที่ยวกัน
โหมจุนก็ยิ้มใจมากเพราะพูดภาษาอังกฤษไม่เป็นกลัวฝรั่งลวนลาม ไม่ทราบว่าจะพูดห้ามฝรั่งอย่าง
ไรจึงปรึกษาโหมฉาย

โหมฉาย โธ่เอ๊ย ง่ายจะตายไปถ้าเขาจับหน้าอกให้ร้อง “Don’t” ถ้าล้วงจับของลับข้าง
ล่างให้ร้อง “Stop”

พอถึงเวลานัดโหมจุนท่องคำว่า “Don’t” กับ “Stop” อย่างขึ้นใจ ขณะที่ไปเที่ยวทั้งสอง
นั่งจู้จี้กันอยู่ในมุมสงบมือฝรั่งเริ่มชุกชอนอยู่ไม่สุข จนมือหนึ่งไปอยู่ที่หน้าอก อีกมือหนึ่งล้วงไปที่
ของลับข้างล่างของโหมจุน โหมจุนจึงร้องว่า “Don’t stop , don’t stop”

คำว่าเณร

ณ วัดแห่งหนึ่งมีตาเณรกับแม่ชีแอบไปทำภารกิจส่วนตัวสองต่อสองกันที่ศาลาหลังวัด
กันเป็นประจำ จนมีเณรรูปหนึ่งทราบเข้า

วันหนึ่งเณรรูปนี้เอยากแอบดูบทบาทลีลาของตาเณรกับแม่ชีคู่นี้ พอถึงเวลาเณรรูปนี้จึง
ปีนขึ้นไปแอบอยู่ข้างบนชื่อได้หลังศาลาหลังวัด

พอถึงเวลานัดหมายแม่ชีกับตาเณรก็ดำเนินการตามภารกิจเช่นเดิม โดยแม่ชีนอนหงาย
อยู่ข้างล่างตาเณรนอนคว่ำอยู่ข้างบน ขณะที่กำลังดำเนินการไปได้สักครู่แม่ชีเหลือบไปเห็นเณรจึง
ร้องว่า

แม่ชี เณร เณร เณร

ตาเณร พอได้ยินดังนั้นจึงดำเนินการรุนแรงยิ่งขึ้น

แม่ชี (ก็ร้องบอกตาเณรต่อว่า) เณร เณร เณร

ตาเณร (ด้วยความเหนื่อยจึงต่อว่าแม่ชีด้วยความโมโห) กูก็แน่นเต็มทีจนหมดแรง
แล้วมึงจะให้กูแน่นไปถึงไหน !

ทารกมาจากไหน

แม่ลูกคู่หนึ่งซึ่งลูกอายุ 3 ขวบเศษ เป็นลูกสาวกำลังช่างซักช่างถาม

ลูกสาว คุณแม่คะทารกเกิดมาได้อย่างไรคะ

คุณแม่ (เป็นสาวสมัยใหม่ต้องการอธิบายให้ลูกสาวเข้าใจอย่างสุภาพ) คือทารกเกิดมาจากคุณพ่อรักคุณแม่และเข้าใจกันแล้วคุณพ่อนำเจ้าหนูใส่ไปในดอกไม้ของคุณแม่ แล้วก็เกิดทารกขึ้นมา

ลูกสาว ทำไมเป็นอย่างนั้นเล่าคะ เมื่อวันก่อนหนูเห็นคุณพ่อนำเจ้าหนูใส่ไปในปากของคุณแม่ทำไมเล่าคะ แล้วคุณแม่จะได้อะไรคะ

ห้ามพูดโกหก

นายหนุ่ยหลงเข้าไปในเมืองลับแลแต่หาทางออกไม่ได้ จึงได้แต่งงานอยู่กับสาวลับแล อยู่กินกันมาหลายปีบางครั้งก็ทะเลาะกันบ้างซึ่งแม่ยายก็รู้เห็นอยู่ทุกครั้ง ในเมืองลับแลมีกฎอยู่ข้อหนึ่งคือห้ามโกหก ใครพูดโกหกจะต้องถูกเนรเทศออกจากเมือง

อยู่มาวันหนึ่งนายหนุ่ยได้ทะเลาะกับภรรยาอย่างรุนแรงถึงกับมีการด่าแม่กัน ทางแม่ยายก็นั่งฟังอย่างสงบ

จึงหว่าที่แม่ยายกับนายหนุ่ยตามลำพัง

แม่ยาย นี่นายหนุ่ยนายรู้ดีใช่ไหมว่าที่นี้ห้ามโกหกวันนี้แกทะเลาะกับเมีย แกด่าแม่ว่า เย้...แม่.. 10 ครั้ง แม่จงดไว้มาจัดการชะดี ๆ มิฉะนั้นจะถูกเนรเทศ

นายหนุ่ยกลัวจะถูกเนรเทศเพราะความจริงก็ยังรักเมียอยู่เหมือนกัน จึงต้องทำตามเพื่อมิให้ผิดกฎ ได้ดำเนินการกิจไปได้ 5 ครั้ง นายหนุ่ยก็หมดแรงหลับไป

แม่ยาย ตื่น ๆ มาจัดการให้ครบเพิ่งได้ 5 ครั้ง เท่านั้นเอง

นายหนุ่ย (งัวเงียเพราะเหนื่อยเต็มที) แม่ครับผมจำได้ว่าผมด่า เย้...แม่ แค่ 5 ครั้ง ส่วนอีก 5 ครั้ง ผมด่า แม่เย้..... 5 ครั้ง เพราะฉะนั้นที่เหลือแม่จัดการได้

เลย

ล้างบาป

ในการล้างบาปครั้งหนึ่งมีแม่ชี 4 คน มาสารภาพบาปกับหลวงพ่อ

หลวงพ่อ "ไปทำบาปอะไรมา"

แม่ชีที่ 1 "ดิฉันไปเห็นจ้าวโลกของผู้ชายมาค่ะ"

หลวงพ่อ "อ้าวไปล้างตาที่อ่างน้ำศักดิ์สิทธิ์"

แม่ชีที่ 2 "ดิฉันไปจับจ้าวโลกของผู้ชายมาค่ะ"

หลวงพ่อ "เข้าไปล้างมือที่อ่างน้ำศักดิ์สิทธิ์"

แม่ชีที่ 4 "เดี๋ยวก่อน ดิฉันขอสารภาพบาปก่อนค่ะ"

 "ดิฉันขอล้างปากก่อนค่ะ ก่อนที่แม่ชีคนที่ 3 จะต้องล้างหอย"

ประตูดั้น

คุณ โฉมจูน ได้ไปศึกษาเมืองนอก และกำลังจะแต่งงานกับชาวต่างชาติจึงโทรมาเล่าเรื่องให้คุณแม่ฟัง คุณแม่จึงแนะนำสั่งสอนไปว่า

คุณแม่ "นี่ลูกโฉมจูนการที่มีสามีเป็นชาวต่างชาติ ถ้าเขาอยากมีเพศสัมพันธ์ทางประตูดั้นล่ะก็อย่าให้เขากระทำเป็นอันขาดเลยนะลูก"

 "อยู่มาไม่นาน โฉมจูนก็มีความสงสัยในคำสอนของแม่ว่ามีเพศสัมพันธ์ทางประตูดั้นจะเป็นเช่นไร จึงชักชวนสามีว่าเราลองมามีเพศสัมพันธ์ทางประตูดั้นกันบ้างไหม"

สามี (ตกใจ) "จะมีเพศสัมพันธ์ทางประตูดั้นได้อย่างไรเรายังไม่พร้อมเดี๋ยวมีลูกออกมาชั่วเยี่ยหรือคุณนี่โง่จริง ๆ"

ปริศนาก่อนแต่งงาน

หญิงชายคู่หนึ่งกำลังจะแต่งงานกับฝ่ายหญิงเป็นห่วงกลัวว่าเมื่อแต่งงานไปแล้วฝ่ายชายจะสงสัยว่าน้องหนูทำไมกว้างใหญ่

คุณหมอลูกผู้หญิงมีปัญหาอะไรครับ

คุณผู้หญิง ดิฉันขอปรึกษาหน่อยค่ะ ด้วยดิฉันกำลังจะแต่งงาน กลัวแฟนหนูจะสงสัยว่าของหนูจะกว้างใหญ่หรือเปล่า เพราะปกติหนูใช้มะเขือยาวหรือกล้วยหอมเป็นประจำค่ะ

คุณหมอไม่น่าจะมีปัญหาอะไรเพราะมะเขือยาว กล้วยหอมก็ขนาดไม่น่ามีปัญหา

คุณผู้หญิง แต่หนูใช้มันรวมกันนะคะ

พรพระเจ้า

ในคืนวันแรกของการวิวาห์ของหมอสอนศาสนา ในวันส่งตัวเข้าหอ จวบจนถึงตอนสำคัญ คุณหมอก็นั่งคุกเข่าพนมมือทำปากขมุบขมิบ จนเจ้าสาวสงสัยว่าทำอะไรจึงได้ถามไปว่าคุณทำอะไร

หมอสอนศาสนา
เจ้าสาว

ข้ากำลังขอพรพระเจ้าเพื่อขอคำชี้แนะ

ไม่ต้องหอรอกเรื่องกิจกรรมบนเตียงชั้นนี้แนะให้คุณได้ เพียงคุณขอ

พรว่า “ขอให้ท่านประทานความอึดใจให้ก็พอ”

ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ – สกุล	นายสุทธีรวัช กรุงกาญจนานา
ที่อยู่	122/2 หมู่ 1 ตำบลคลองใหม่ อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม
สถานที่ทำงาน	โรงเรียนวัดปริคาราม ตำบลคลองจินดา อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม
ประวัติการศึกษา	
พ.ศ. 2525	สำเร็จการศึกษาปริญญาครุศาสตรบัณฑิต สาขาอุตสาหกรรมศิลป์ วิทยาลัยครูนครปฐม
พ.ศ. 2543	ศึกษาต่อระดับปริญญาโท ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาบริหาร การศึกษา บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยศิลปากร
ประวัติการทำงาน	
พ.ศ. 2514	ครูจัดทา โรงเรียนวัดสว่างอารมณ์ อำเภอบางเลน จังหวัดนครปฐม
พ.ศ. 2515	ครูตรี โรงเรียนวัดทรงคนอง อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม
พ.ศ. 2526	อาจารย์ 1 โรงเรียนวัดท่าพุด อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม
พ.ศ. 2528	ครูใหญ่ โรงเรียนวัดเชิงเลน อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม
พ.ศ. 2531	อาจารย์ใหญ่โรงเรียนบ้านคลองจินดา อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม
พ.ศ. 2535	อาจารย์ใหญ่โรงเรียนวัดปริคาราม อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม
พ.ศ. 2542 – ปัจจุบัน	ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดปริคาราม อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม