

0
373.18
105137

การศึกษาคุณลักษณะภาวะผู้นำของนักเรียนผู้มีความสามารถพิเศษ
ในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา กรุงเทพมหานคร



เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิตสาขาวิชาการบริหารการศึกษา
พฤษภาคม 2552
ลิขสิทธิ์เป็นส่วนหนึ่งของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ



การศึกษาคุณลักษณะภาวะผู้นำของนักเรียนผู้มีความสามารถพิเศษ
ในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา กรุงเทพมหานคร



เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
พฤษภาคม 2552

อัจฉริยา เทพแสง. (2552). การศึกษาคุณลักษณะภาวะผู้นำของนักเรียนผู้มีความสามารถพิเศษ ในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา กรุงเทพมหานคร สารนิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา) กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์: รองศาสตราจารย์ ดร.ทัศนาศ แสงวงศ์.

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับของคุณลักษณะภาวะผู้นำของนักเรียนผู้มีความสามารถพิเศษ ใน 5 ด้าน ได้แก่ ด้านการวางแผน ด้านการใช้แรงจูงใจ ด้านมนุษยสัมพันธ์ ด้านการสื่อสาร และด้านการแก้ปัญหา และเปรียบเทียบคุณลักษณะภาวะผู้นำของนักเรียนผู้มีความสามารถพิเศษ ในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา กรุงเทพมหานคร จำแนกตาม เพศ อายุ ระดับชั้น และแผนการเรียน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย เป็นนักเรียนในโรงเรียนมัธยมศึกษา ที่มีการเรียนการสอนสำหรับนักเรียนผู้มีความสามารถพิเศษ โดยเรียนในแผนการเรียนวิทยาศาสตร์ และคณิตศาสตร์ และแผนการเรียนที่เน้นวิชาภาษาอังกฤษ และใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) โดยใช้โรงเรียนเป็นชั้น (Strata) ได้นักเรียนผู้มีความสามารถพิเศษ จำนวน 322 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประเมินค่า 5 ระดับ (Rating Scale) ตามวิธีของ ลิเคิร์ท (Likert) ซึ่งผ่านผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 ท่านในการตรวจสอบค่าดัชนีความสอดคล้อง (Item- Objective Congruence Index - IOC) มีค่าระหว่าง .60 - 1.00 และหาค่าความเชื่อมั่นโดยใช้สัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค มีค่าเท่ากับ .89 วิเคราะห์ข้อมูลโดยการคำนวณค่าเฉลี่ย ค่าร้อยละ ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการทดสอบสมมุติฐาน ด้วยสถิติ t-test

ผลการวิจัยพบว่า

1. คุณลักษณะภาวะผู้นำของนักเรียนผู้มีความสามารถพิเศษในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายด้านอยู่ในระดับมากเช่นกัน

2. เปรียบเทียบคุณลักษณะภาวะผู้นำของนักเรียนผู้มีความสามารถพิเศษ ในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา กรุงเทพมหานคร จำแนกตามเพศ อายุ ระดับชั้นและแผนการเรียน พบว่า คุณลักษณะภาวะผู้นำของนักเรียนผู้มีความสามารถพิเศษ ทั้งโดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

A STUDY OF GIFTED STUDENT'S LEADERSHIP CHARACTERISTIC
IN SECONDARY SCHOOL UNDER THE OFFICE OF BANGKOK
EDUCATIONAL SERVICE AREA



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

May 2009

Utchariya Thepsaeng. (2009). *A Study of Gifted Student's Leadership Characteristics in Secondary School under the Office of Bangkok Educational Service Area*. Master's Project, M.Ed. (Educational Administration). Bangkok: Graduate School, Srinakharinwirot University. Project Advisor: Assoc. Prof. Dr.Thasana Swaengsakdi.

The objectives of this study were to investigate the level of leadership characteristics of gifted students in the secondary schools under the Office of Bangkok Educational Service Area in 5 aspects: planning, motivation, human relations, communication, and problem-solving; and compare the leadership characteristics of the gifted students by sex, age, grade level and learning program.

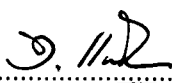
The samples consisted of 322 gifted students in the secondary schools that provided instructions for gifted students, stressing on Mathematics, Science and English curricula. The stratified random sampling was conducted using school strata. The instrument used for data collection was a 5-level Likert type questionnaire. Its content validity was examined by 5 experts by Item- Objective Congruence Index - IOC which results .60 - 1.00 It also had Cronbach's alpha reliability coefficient of .89 The data analysis was conducted by mean, percentage, standard deviation, and t-test.

The results revealed as follow.

1. The leadership characteristics of the gifted students in the secondary schools under the Office of Bangkok Educational Service Area were at the high level. When considered individual aspects, they were also at the high level.
2. The comparisons of the leadership characteristics of the gifted students in the secondary schools under the Office of Bangkok Educational Service Area by sex, age, grade level and learning program, as a whole and individual aspects, revealed no significant differences.

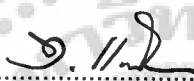
อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ ประธานกรรมการบริหารหลักสูตรและคณะกรรมการสอบ
ได้พิจารณาสารนิพนธ์เรื่อง การศึกษาคุณลักษณะภาวะผู้นำของนักเรียนผู้มีความสามารถพิเศษ
ในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา กรุงเทพมหานคร ของ อัจฉริยา
เทพแสง ฉบับนี้แล้ว เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาการศึกษา
มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒได้

อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์



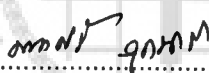
(รองศาสตราจารย์ ดร.ทัศนာ แสงศักดิ์)

ประธานคณะกรรมการบริหารหลักสูตร



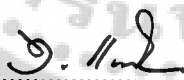
(รองศาสตราจารย์ ดร.ทัศนา แสงศักดิ์)

คณะกรรมการสอบ



(อาจารย์ ดร.มารศรี สุธานี)

ประธาน



(รองศาสตราจารย์ ดร.ทัศนา แสงศักดิ์)

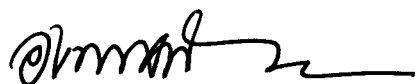
กรรมการสอบสารนิพนธ์



(อาจารย์ ดร.นิตย์ ไรจน์รัตนวานิชย์)

กรรมการสอบสารนิพนธ์

อนุมัติให้รับสารนิพนธ์ฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาการศึกษา
มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ



(รองศาสตราจารย์ ดร.องอาจ นัยพัฒน์)

คณบดีคณะศึกษาศาสตร์

วันที่ ๒๒ เดือน พฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๕๒

ประกาศคุณูปการ

สารนิพนธ์ฉบับนี้ สำเร็จลงได้ด้วยความกรุณาอย่างยิ่งจาก รองศาสตราจารย์ ดร.ทัศนาศาสตร์ แสงศักดิ์ อาจารย์ที่ปรึกษา ที่ได้ให้คำแนะนำ ปรึกษา ตลอดจนตรวจแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ด้วยความเอาใจใส่เป็นอย่างยิ่งจนสำเร็จสมบูรณ์ได้ ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูง ไว้ ณ ที่นี้

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์ ดร.ทัศนาศาสตร์ แสงศักดิ์ อาจารย์ ดร.มารศรี สุวานิธิ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิระ สุภาพกิจ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ไพบุลย์ อ่อนมั่ง ที่เป็นกรรมการพิจารณาโครงการสารนิพนธ์ รวมถึงขอขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์ ดร.ทัศนาศาสตร์ แสงศักดิ์ อาจารย์ ดร.มารศรี สุวานิธิ อาจารย์ ดร.นิตย วิจารณ์รัตนวาณิชย์ ที่ให้ความกรุณาเป็นกรรมการสอบปากเปล่าสารนิพนธ์ในครั้งนี้

ผู้วิจัยขอขอบคุณ โรงเรียนเทพศิรินทร์ โรงเรียนสตรีวิทยา 2 โรงเรียนโยธินบูรณะ โรงเรียนสตรีมหาพฤฒาราม โรงเรียนเตรียมอุดมศึกษาน้อมเกล้า โรงเรียนเบญจมราชาลัย โรงเรียนบดินทรเดชา (สิงห์ สิงหเสนี) โรงเรียนทวีธาภิเศก โรงเรียนศึกษานารี โรงเรียนสวนกุหลาบวิทยาลัย และนักเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่างทุกคน

ขอขอบพระคุณ อาจารย์ ดร. มารศรี สุวานิธิ รองศาสตราจารย์ ดร.สุภาพ วาดเขียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. โยธิน ศรีโสภณ อาจารย์ ดร.พิเชษฐ์ จัปจิตต์ และอาจารย์ประชุม หนูจ้อย ที่กรุณาเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบแบบสอบถามในครั้งนี้

ขอขอบคุณ คุณพ่อ คุณแม่ คุณย่า คุณปู่ เพื่อนๆ ร่วมรุ่น และผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกท่านที่ให้ความช่วยเหลือ สนับสนุน และเป็นกำลังใจแก่ผู้วิจัยตลอดมา ทำให้งานวิจัยครั้งนี้สำเร็จสมบูรณ์ด้วยดี

ขอขอบคุณ นางสาวอรจิรา เทพแสง ที่ให้ความช่วยเหลือ และแนะนำ ในการวิเคราะห์ข้อมูลงานวิจัย และขอขอบคุณอาจารย์ปราโมทย์ ผิวเงิน อาจารย์มหาวิทยาลัยอัสสัมชัญ ที่ช่วยค้นคว้าข้อมูลและแปลเอกสาร

ผู้วิจัยขอขอบคุณอาจารย์ทุกท่าน ที่ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้ให้กับผู้วิจัย ทั้งยังส่งเสริมสนับสนุนและเป็นแรงบันดาลใจ ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ ที่นี้

อัจฉริยา เทพแสง

สารบัญ

บทที่	หน้า
1 บทนำ.....	1
ภูมิหลัง.....	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย	3
ความสำคัญของการวิจัย.....	3
ขอบเขตของการวิจัย.....	4
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	5
กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	7
สมมติฐานของการวิจัย.....	9
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	10
โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา กรุงเทพมหานคร ที่จัดการเรียนการสอนสำหรับนักเรียนผู้มีความสามารถพิเศษ.....	10
หลักการแนวคิดเกี่ยวกับนักเรียนผู้มีความสามารถพิเศษ.....	12
ความหมายของนักเรียนผู้มีความสามารถพิเศษ.....	12
คุณลักษณะของนักเรียนผู้มีความสามารถพิเศษ.....	12
ความสำคัญของคุณลักษณะด้านภาวะผู้นำของนักเรียนผู้ มีความสามารถพิเศษ.....	14
คุณลักษณะภาวะผู้นำของนักเรียนผู้มีความสามารถพิเศษ.....	15
การวางแผน.....	17
การใช้แรงจูงใจ.....	24
การมีมนุษยสัมพันธ์.....	31
การสื่อสาร.....	42
การแก้ปัญหา.....	52
ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล.....	58
เพศ.....	58
อายุ.....	58
ระดับชั้น.....	58
แผนการเรียน.....	59

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
2 (ต่อ)	
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	59
3 วิธีการดำเนินงานวิจัย.....	63
การกำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	63
การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	64
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	65
การจัดกระทำและการวิเคราะห์ข้อมูล.....	66
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	67
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	68
สัญลักษณ์ใช้ในการนำเสนอผลวิเคราะห์ข้อมูล.....	68
ผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้านสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	69
ผลการศึกษาคุณลักษณะภาวะผู้นำของ นักเรียนผู้มีความสามารถพิเศษ ในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา กรุงเทพมหานคร... ..	70
การทดสอบสมมติฐาน.....	76
5. สรุปผลการวิจัย อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ.....	81
วัตถุประสงค์การวิจัย.....	81
ขอบเขตของการวิจัย.....	81
วิธีการดำเนินการวิจัย.....	81
สรุปผลการวิจัย.....	82
การอภิปรายผล.....	83
ข้อเสนอแนะ.....	86
บรรณานุกรม.....	86

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
ภาคผนวก.....	93
ภาคผนวก ก.....	94
ภาคผนวก ข.....	92
ภาคผนวก ค.....	96
ภาคผนวก ง.....	108
ประวัติย่อผู้วิจัย.....	112



บัญชีตาราง

ตาราง

หน้า

1	จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างของของนักเรียนผู้มีความสามารถพิเศษ จำแนกตามโรงเรียน	64
2	จำนวน และร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตาม เพศ อายุ ระดับชั้น และแผนการเรียน.....	69
3	ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของคุณลักษณะภาวะผู้นำของนักเรียนผู้มีความ สามารถพิเศษ ด้านการวางแผน.....	70
4	ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของคุณลักษณะภาวะผู้นำของนักเรียนผู้มีความ สามารถพิเศษ ด้านการใช้แรงจูงใจ.....	71
5	ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของคุณลักษณะภาวะผู้นำของนักเรียนผู้มีความ สามารถพิเศษ ด้านมนุษยสัมพันธ์.....	72
6	ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของคุณลักษณะภาวะผู้นำของนักเรียนผู้มีความ สามารถพิเศษ ด้านการสื่อสาร.....	73
7	ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของคุณลักษณะภาวะผู้นำของนักเรียนผู้มีความ สามารถพิเศษ ด้านการแก้ปัญหา.....	74
8	ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของคุณลักษณะภาวะผู้นำของนักเรียนผู้มีความ สามารถพิเศษ โดยรวมและรายด้านในแต่ละด้าน.....	75
9	การเปรียบเทียบคุณลักษณะภาวะผู้นำของนักเรียนผู้มีความสามารถพิเศษ ของนักเรียน ในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา กรุงเทพมหานคร จำแนกตาม เพศ.....	76
10	การเปรียบเทียบคุณลักษณะภาวะผู้นำของนักเรียนผู้มีความสามารถพิเศษของ นักเรียน ในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา กรุงเทพมหานคร จำแนกตาม อายุ.....	77
11	การเปรียบเทียบคุณลักษณะภาวะผู้นำของนักเรียนผู้มีความสามารถ พิเศษของนักเรียน ในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษา กรุงเทพมหานคร จำแนกตาม ระดับชั้น.....	78

บัญชีภาพประกอบ

ภาพประกอบ	หน้า
1 กรอบความคิดในการวิจัย.....	8
2 ความต้องการตามลำดับขั้นของมาสโลว์.....	26
3 กรอบแนวคิดของการสื่อสารขององค์การ.....	50
4 กระบวนการแก้ปัญหา.....	57



บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 10 ได้กำหนดยุทธศาสตร์และแนวทางในการพัฒนาคุณภาพของคน โดยกำหนดวัตถุประสงค์ เพื่อพัฒนาคนให้มีสุขภาพดี คิดเป็น ทำเป็น มีการเรียนรู้ตลอดชีวิต มีวิถีชีวิตอย่างมีเหตุผล มีคุณธรรม จริยธรรม ระเบียบวินัย ซื่อสัตย์สุจริต และรับผิดชอบต่อส่วนรวม (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. 2549: 5-7)

นโยบายการปฏิรูปการศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติฉบับปัจจุบัน มีเป้าหมายในการพัฒนาเยาวชนให้ไปสู่คนเก่ง ดี และมีความสุข รวมถึงการมุ่งเน้นคุณภาพการศึกษาให้ทัดเทียมกับสากล จึงทำให้การศึกษาฝากความหวังไว้กับผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อนำโรงเรียนและหน่วยงานไปสู่เป้าหมายที่วางไว้ (สุพล วังสินธุ์. 2542: 32-38) การดำเนินการปฏิรูปการศึกษานับว่ามีอุปสรรคสำคัญที่ทำให้การศึกษาไทยยังไม่สามารถไปสู่เป้าหมายได้ เนื่องมาจากการขาดผู้นำที่เข้มแข็งและมีวิสัยทัศน์ (วิทยากร เชียงกูล. 2541: 140-162) มีปัญหาในด้านการรวมศูนย์อำนาจการบริหาร ขาดการมีส่วนร่วมของประชาชน ขาดการตรวจสอบในการพัฒนาอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง ขาดการส่งเสริมและพัฒนาเทคโนโลยี เพื่อเข้าถึงแหล่งการเรียนรู้ (สำนักงานปฏิรูปการศึกษา. 2544: ออนไลน์) รวมทั้งการไม่ให้ความสำคัญของลูกค้ำ โดยเฉพาะความต้องการของลูกค้ำ ทำให้การกำหนดแผนงาน และโครงการเป็นไปโดยการตัดสินใจของผู้นำและของหน่วยงาน จึงไม่สามารถตอบสนองความต้องการ และความจำเป็นของลูกค้ำ (ทศพร ศิริสัมพันธ์. 2543: 4-7) นอกจากนี้ ด้านคุณภาพการศึกษาดกต่ำทั้งผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ระดับประถมศึกษา พบว่านักเรียน ชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ปีการศึกษา 2549 มีคะแนนผลสัมฤทธิ์วิชาต่าง ๆ ร้อยละ 52 - 61 นอกจากนั้นยังพบว่า นักเรียนในกรุงเทพมหานครมีผลสัมฤทธิ์สูงกว่านักเรียนในส่วนภูมิภาค ส่วนระดับมัธยมศึกษา พบว่านักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 และมัธยมศึกษาปีที่ 6 ปีการศึกษา 2549 มีคะแนนผลสัมฤทธิ์วิชาต่าง ๆ ต่ำกว่าร้อยละ 50 ยกเว้นวิชาภาษาไทย และสังคมศึกษา โดยนักเรียนในเขตกรุงเทพมหานคร มีคะแนนผลสัมฤทธิ์สูงกว่านักเรียนในส่วนภูมิภาค ด้านศักยภาพและความสามารถในการแข่งขันกับประชาคมโลกจากหนังสือ The World Competitiveness Year Book 1997 ซึ่งจัดอันดับความสามารถการแข่งขันของประเทศต่าง ๆ 46 ประเทศ พบว่าประเทศไทยมีอันดับการแข่งขันอยู่ในอันดับท้าย ๆ กล่าวคือ ความสามารถด้านวิทยาศาสตร์ระดับมัธยมศึกษา อยู่อันดับที่ 40 ระบบการศึกษาที่สอดคล้องกับความ

ต้องการทางเศรษฐกิจอยู่อันดับที่ 41 ประชากรที่มี อายุ 15 ปีขึ้นไป ได้รับการศึกษาโดยเฉลี่ย 5.3 ต่อปี ในขณะที่ประเทศญี่ปุ่น 10.7 ต่อปี สิงคโปร์ 7.3 ต่อปี เกาหลีใต้ 8.8 และมาเลเซีย 6.4 ต่อปี (กระทรวงศึกษาธิการ. 2550: ออนไลน์)

ฉะนั้น ในปีพ.ศ. 2551 รัฐบาลมีนโยบายที่สำคัญที่จะยกระดับการศึกษาเฉลี่ยคนไทย ให้ได้ 9.5 ต่อปี หรือไม่น้อยกว่าร้อยละ 50 ของแรงงานที่จบมัธยมศึกษาตอนต้น เป็นเป้าหมายที่สำคัญ โดยมุ่งมั่นให้สามารถผลิตนักเรียนให้มีคุณภาพ ส่งเสริมให้นักเรียนมีความสามารถในการแข่งขันกับต่างประเทศได้ นับว่าสอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขปรับปรุงปี พ.ศ. 2545 โดยส่งเสริมให้นักเรียนมีความสามารถพิเศษ เพราะการส่งเสริมความสามารถพิเศษของนักเรียนจะช่วยทำให้นักเรียนนำศักยภาพของตนมาช่วยสร้างสรรค์พัฒนาสังคม ชุมชนและประเทศได้อย่างมั่นคง ประกอบกับนโยบายของรัฐบาล ที่ผ่านมสนับสนุนให้มีการส่งเสริมนักเรียนผู้มีความสามารถพิเศษ กระทรวงศึกษาธิการจึงได้ออกประกาศว่าด้วยการส่งเสริมบุคคลด้านความสามารถพิเศษ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้ส่งเสริมนักเรียนผู้มีความสามารถพิเศษ โดยตั้งโรงเรียนจุฬาภรณราชวิทยาลัย เพื่อเป็นต้นแบบด้านการเรียนการสอนวิทยาศาสตร์ และปัจจุบันขยายไปสู่ด้านคณิตศาสตร์และเทคโนโลยี รวมทั้งมีการจัดตั้งโครงการส่งเสริมห้องเรียนวิทยาศาสตร์และคณิตศาสตร์ เปิดให้มีการคัดเลือกนักเรียนที่สนใจเข้าเรียนในห้องเรียนวิทยาศาสตร์และคณิตศาสตร์ มีโรงเรียนกระจายอยู่ทั่วประเทศทั้งหมด 108 แห่ง อีกทั้งยังส่งเสริมนักเรียนด้านภาษาอังกฤษ โดยจัดทำในรูปแบบ English Program และ Mini Program โรงเรียนที่จัดแผนการเรียนดังกล่าว มีจำนวนทั้งหมด 96 แห่ง (สำนักนโยบายและแผนการศึกษาขั้นพื้นฐาน,สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. 2550: 21-25).

จากการรายงานผลการติดตามและประเมินโครงการห้องเรียนพิเศษวิทยาศาสตร์และคณิตศาสตร์ ปรากฏว่าการจัดการเรียนการสอนสำหรับนักเรียนผู้มีความสามารถพิเศษด้านวิทยาศาสตร์และคณิตศาสตร์ เมื่อเทียบกับนักเรียนปกติ พบว่า ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนผู้มีความสามารถพิเศษด้านวิทยาศาสตร์และคณิตศาสตร์สูงกว่านักเรียนปกติ แต่เมื่อประเมินด้านทักษะต่างๆ ทั้งด้านภาวะผู้นำ ทักษะความคิด ทักษะด้านจิตวิทยา ยังไม่มีความแตกต่างกัน โดยเฉพาะด้านภาวะผู้นำนับว่าสอดคล้องกับงานวิจัยของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ (2550: บทคัดย่อ) ที่สรุปว่าโรงเรียนส่วนใหญ่ยังขาดการส่งเสริมทักษะภาวะผู้นำกับนักเรียนทำให้การทำงานยังไม่สามารถวางแผนพัฒนา และแก้ปัญหาได้อย่างตรงประเด็น

อันที่จริงแล้วถ้าโรงเรียนมีการส่งเสริมภาวะผู้นำแก่นักเรียนอย่างเป็นรูปธรรม นักเรียนที่มีภาวะผู้นำจะช่วยส่งเสริมความสามารถพิเศษด้านอื่นๆตามมามากอีกด้วย (Pepperdine University. 2007: Online) โดยที่ภาวะผู้นำของนักเรียนผู้มีความสามารถพิเศษ จะเน้นด้าน

ความสามารถในการสร้างอิทธิพลต่อคนอื่นเพื่อให้งานประสบผลสำเร็จ ทั้งด้านการมุ่งมั่นและสร้างมนุษยสัมพันธ์กับคนอื่น และสามารถแก้ปัญหาได้อย่างมีประสิทธิภาพ (Addison. 2007: Online) อีกทั้งมีความสามารถในการสื่อสารกับบุคคลอื่นได้อย่างมีคุณภาพ สร้างความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น และใช้แรงจูงใจให้เพื่อนร่วมงานด้วยความเต็มใจและเต็มกำลังความสามารถ อยู่ร่วมกันอย่างสันติสุข (Karnes & Chauvin. 2007: Online) องค์ประกอบสำคัญของภาวะผู้นำของนักเรียนผู้มีความสามารถพิเศษ จึงนับว่ามีความสำคัญต่อการสร้างบุคลิกภาพ การแก้ปัญหาและการตัดสินใจ ทักษะการวางแผนและการสร้างมนุษยสัมพันธ์ (Davis & Rimm. 2003: Online) นับว่าสอดคล้องกับงานวิจัยของไวแมน และคนอื่นๆ (Wyman. & Others. 2007: Online) ที่กล่าวถึงความสำคัญของภาวะผู้นำว่าเป็นพื้นฐานที่สำคัญของนักเรียนผู้มีความสามารถพิเศษ ที่ช่วยพัฒนาความสามารถด้านอื่นๆให้มีประสิทธิภาพสืบไป

จากเหตุผลดังกล่าว ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาคูณลักษณะภาวะผู้นำของนักเรียนผู้มีความสามารถพิเศษในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา กรุงเทพมหานคร เพื่อนำผลวิจัยเกี่ยวกับคุณลักษณะภาวะผู้นำของนักเรียนมาวางแผนพัฒนาให้เกิดประสิทธิภาพในอันดับต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

การวิจัยเรื่อง การศึกษาคูณลักษณะภาวะผู้นำของนักเรียนผู้มีความสามารถพิเศษในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา กรุงเทพมหานคร มีวัตถุประสงค์ดังนี้

1. เพื่อศึกษาคูณลักษณะภาวะผู้นำของนักเรียนผู้มีความสามารถพิเศษในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา กรุงเทพมหานคร
2. เพื่อเปรียบเทียบคุณลักษณะภาวะผู้นำของนักเรียนผู้มีความสามารถพิเศษในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา กรุงเทพมหานคร จำแนกตาม เพศ อายุ ระดับชั้นและแผนการเรียน

ความสำคัญของการวิจัย

การวิจัย เรื่อง การศึกษาคูณลักษณะภาวะผู้นำของนักเรียนผู้มีความสามารถพิเศษในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา กรุงเทพมหานคร มีความสำคัญของการวิจัย ดังนี้

1. ทำให้ทราบถึงระดับคุณลักษณะภาวะผู้นำของนักเรียนผู้มีความสามารถพิเศษของนักเรียนในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา กรุงเทพมหานคร และสามารถนำผลงานวิจัยไปใช้ในการวางแผนพัฒนาคุณลักษณะภาวะผู้นำ

ของนักเรียนผู้มีความสามารถพิเศษให้เกิดคุณภาพสืบไป

2. ทำให้ทราบถึงความแตกต่างของคุณลักษณะภาวะผู้นำของนักเรียนผู้มีความสามารถพิเศษ ในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา กรุงเทพมหานคร โดยจำแนกตาม เพศ อายุ ระดับชั้นและแผนการเรียน โดยสามารถนำผลวิจัยไปใช้ในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนให้สอดคล้องกับคุณลักษณะภาวะผู้นำของนักเรียนผู้มีความสามารถพิเศษอย่างต่อเนื่อง

ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยเรื่อง การศึกษาคุณลักษณะภาวะผู้นำของนักเรียนผู้มีความสามารถพิเศษ ในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา กรุงเทพมหานคร สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีขอบเขตของการวิจัย ดังนี้

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา ประกอบด้วย ภาวะผู้นำของนักเรียนผู้มีความสามารถพิเศษ และปัจจัยส่วนบุคคล ดังมีรายละเอียดดังนี้

1.1 ภาวะผู้นำของนักเรียนผู้มีความสามารถพิเศษ ศึกษา 5 ด้าน คือ ความสามารถด้านการวางแผน ความสามารถด้านการใช้แรงจูงใจ ความสามารถด้านมนุษยสัมพันธ์ ความสามารถด้านการสื่อสาร และความสามารถด้านการแก้ปัญหา

1.2 ปัจจัยส่วนบุคคล ศึกษา 4 ด้าน คือ เพศ อายุ ระดับชั้น และแผนการเรียน

2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

2.1 ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นนักเรียนในโรงเรียนมัธยมศึกษา ที่จัดการเรียนการสอนสำหรับนักเรียนผู้มีความสามารถพิเศษ โดยเรียนในแผนการเรียนวิชาวิทยาศาสตร์และคณิตศาสตร์ และแผนการเรียนที่เน้นวิชาภาษาอังกฤษ ตามโครงการของกระทรวงศึกษาธิการ ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา กรุงเทพมหานคร จำนวน 1,978 คน จากโรงเรียนจำนวน 19 โรงเรียน

2.2 กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย เป็นนักเรียนในโรงเรียนมัธยมศึกษา ที่จัดการเรียนการสอนสำหรับนักเรียนผู้มีความสามารถพิเศษ โดยเรียนในแผนการเรียนวิชาวิทยาศาสตร์และคณิตศาสตร์ และแผนการเรียนที่เน้นวิชาภาษาอังกฤษ ตามโครงการของกระทรวงศึกษาธิการ ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา กรุงเทพมหานคร ดำเนินการเลือกกลุ่มจากประชากรทั้งหมดคือ 1,978 คน คิดเป็นจำนวนกลุ่มตัวอย่าง 322 คน จากนั้นสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) และสุ่มแบบง่าย (Simple Random Sampling) เพื่อหาโรงเรียนที่ใช้เป็นกลุ่มตัวอย่างในอันดับต่อไป

3. ตัวแปรที่ศึกษา

3.1 ตัวแปรตาม คือคุณลักษณะภาวะผู้นำของนักเรียนผู้มีความสามารถพิเศษ ประกอบด้วย

3.1.1 ความสามารถด้านการวางแผน

3.1.2 ความสามารถด้านการใช้แรงจูงใจ

3.1.3 ความสามารถด้านมนุษยสัมพันธ์

3.1.4 ความสามารถด้านการสื่อสาร

3.1.5 ความสามารถด้านการแก้ปัญหา

3.2 ตัวแปรต้น คือ ปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย

3.2.1 เพศ

3.2.2 อายุ

3.2.3 ระดับชั้น

3.2.4 แผนการเรียน

นิยามศัพท์เฉพาะ

นิยามศัพท์ที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ มีดังต่อไปนี้

1. คุณลักษณะด้านภาวะผู้นำ หมายถึง คุณสมบัติและพฤติกรรมของนักเรียนผู้มีความสามารถพิเศษด้านภาวะผู้นำที่ส่งเสริมให้การเรียนรู้ประสบผลสำเร็จ ประกอบด้วยความสามารถ 5 ด้าน ดังนี้

1.1 ความสามารถด้านการวางแผน หมายถึง การที่นักเรียนมีความสามารถในการรวบรวมข้อมูล อุปสรรคและปัญหาได้ชัดเจน มีการวิเคราะห์จุดอ่อน จุดแข็ง โอกาส และอุปสรรค สามารถกำหนดวัตถุประสงค์ของแผน มีการค้นหาทางเลือกในการวางแผน มีการนำแผนไปใช้ตามวัตถุประสงค์ และมีการประเมินผลของแผน รวมถึงมีการปรับปรุงแผนอย่างต่อเนื่อง

1.2 ความสามารถด้านการใช้แรงจูงใจ หมายถึง การที่นักเรียนมีความสามารถในการวางแผนการใช้แรงจูงใจ การวิเคราะห์ และเลือกวิธีการใช้แรงจูงใจ สามารถกำหนดวัตถุประสงค์ในการใช้แรงจูงใจ มีการใช้แรงจูงใจสร้างความพึงพอใจแก่ผู้ร่วมงาน ใช้แรงจูงใจตอบสนองความต้องการของแต่ละคนและใช้แรงจูงใจให้ทำงานสำเร็จตามเป้าหมาย

1.3 ความสามารถด้านมนุษยสัมพันธ์ หมายถึง การที่นักเรียนมีความสามารถในการใช้หลักมนุษยสัมพันธ์ การพัฒนาบุคลิกภาพให้เป็นคนยิ้มแย้มแจ่มใส การจดจำชื่อคนอื่น ๆ ได้ การมองโลกในแง่ดี การยอมรับนับถือผู้อื่นด้วยความเต็มใจ การรู้จักยกย่องบุคคลอื่น

การเป็นผู้ฟังที่ดี การมีกิริยามารยาทอ่อนโยนและการให้ความช่วยเหลือบุคคลอื่น ด้วยความเต็มใจ

1.4 ความสามารถในการสื่อสาร หมายถึง การที่นักเรียนมีความสามารถในการวางแผนการสื่อสารให้เกิดประสิทธิภาพ วิเคราะห์และเลือกวิธีการสื่อสารอย่างเหมาะสม สามารถพูดโน้มน้าวใจบุคคลอื่นให้คล้อยตามได้ มีความสามารถในการเขียน รวมทั้งใช้การสื่อสารแบบสองทางอย่างเปิดเผย มีการประชาสัมพันธ์งานอย่างทั่วถึง สามารถติดตามและประเมินผลการสื่อสาร

1.5 ความสามารถในการแก้ปัญหา หมายถึง การที่นักเรียนมีความสามารถในการรวบรวมและวิเคราะห์ปัญหาได้อย่างถูกต้อง กำหนดประเด็นปัญหาได้อย่างชัดเจน กำหนดวัตถุประสงค์ของการแก้ปัญหาได้ สามารถค้นหาทางเลือกของการแก้ปัญหา ตัดสินใจเลือกแนวทางที่ดีที่สุดในการแก้ปัญหา มีการใช้แผนภูมิและการระดมสมองในการแก้ปัญหา มีการควบคุมการดำเนินแก้ปัญหาและมีการประเมินผลการแก้ปัญหา

2. **นักเรียนผู้มีความสามารถพิเศษ** หมายถึง นักเรียนผู้มีลักษณะโดดเด่น ในด้านใดด้านหนึ่งหรือหลาย ๆ ด้าน เมื่อเปรียบเทียบกับนักเรียนที่มีประสบการณ์หรือวัยเดียวกัน โดยเรียนในแผนการเรียนห้องเรียนวิทยาศาสตร์และคณิตศาสตร์ และแผนการเรียนที่เน้นการเรียนการสอนเป็นภาษาอังกฤษในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา กรุงเทพมหานครตามที่กระทรวงศึกษาธิการกำหนดไว้

3. **ปัจจัยส่วนบุคคล** หมายถึง ข้อมูลพื้นฐานของนักเรียนซึ่งประกอบด้วย ดังนี้

3.1 เพศ หมายถึง เพศของนักเรียนที่ใช้ในการวิจัยมี 2 เพศ คือ หญิง ชาย

3.2 อายุ หมายถึง อายุจริงของนักเรียน แบ่งเป็น 2 ช่วง ได้แก่ 10-15 ปี, มากกว่า 15 ปีขึ้นไป

3.3 ระดับชั้น หมายถึง ระดับชั้นเรียนของนักเรียนที่กำลังศึกษาอยู่ แบ่งเป็น 2 ช่วง คือ มัธยมศึกษาระดับตอนต้น และมัธยมศึกษาระดับตอนปลาย

3.4 แผนการเรียน หมายถึง แผนการเรียนตามวิชาที่นักเรียนเลือกเรียนเป็นพิเศษแบ่งเป็น 2 แผน ได้แก่ แผนการเรียนวิชาวิทยาศาสตร์ คณิตศาสตร์ และแผนการเรียนภาษาอังกฤษ

4. **โรงเรียนมัธยมศึกษา** หมายถึง โรงเรียนมัธยมศึกษาในระดับตอนต้นและมัธยมศึกษาตอนปลายที่จัดการเรียนการสอนสำหรับนักเรียนผู้มีความสามารถพิเศษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา กรุงเทพมหานคร

5. **สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา กรุงเทพมหานคร** หมายถึง หน่วยงานในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่กำกับดูแลการจัดการศึกษาของโรงเรียนในจังหวัดกรุงเทพมหานคร

กรอบความคิดในการวิจัย

การวิจัยเรื่อง การศึกษาคุณลักษณะภาวะผู้นำของนักเรียนผู้มีความสามารถพิเศษ ในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา กรุงเทพมหานคร ผู้วิจัยใช้กรอบความคิดของ แอดดิสัน (Addison. 2007: Online) กล่าวถึงภาวะผู้นำของนักเรียนผู้มีความสามารถพิเศษ สามารถสร้างอิทธิพลต่อคนอื่นเพื่อให้งานประสบความสำเร็จ ทั้งด้านการมุ่งงานและสร้างมนุษยสัมพันธ์กับคนอื่น มีความสามารถในการสื่อสารและมีความสามารถในการแก้ปัญหา นอกจากนี้ คาร์นส์และเซาวิน (Karnes & Chauvin. 2007: Online) กล่าวถึงภาวะผู้นำของนักเรียนผู้มีความสามารถพิเศษเกี่ยวข้องกับความสามารถในการแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ ความสามารถในการสร้างความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ความสามารถในการสื่อสาร ความสามารถในการใช้แรงจูงใจ และความสามารถในการเสี่ยงและท้าทาย องค์ประกอบสำคัญของภาวะผู้นำของนักเรียนผู้มีความสามารถพิเศษ จะเกี่ยวข้องกับทั้งด้านการสื่อสารด้วยวาจาและเขียนหนังสือ การสร้างบุคลิกภาพ การแก้ปัญหาและการตัดสินใจ ทักษะการวางแผนและการสร้างมนุษยสัมพันธ์ (Davis & Rimm, 2003: Online) องค์ประกอบของภาวะผู้นำของนักเรียนผู้มีความสามารถพิเศษสอดคล้องกับงานวิจัยของไวแมน และคนอื่นๆ (Wyman. & Others. 2008: Online) ที่กล่าวถึงความสำคัญของภาวะผู้นำว่าเป็นพื้นฐานที่สำคัญของนักเรียนผู้มีความสามารถพิเศษ

ผู้วิจัยนำภาวะผู้นำของนักเรียนผู้มีความสามารถพิเศษของแอดดิสัน (Addison. 2007: Online) คาร์นส์และเซาวิน (Karnes & Chauvin. 2007: Online) และ เดวิสและริมม์ (Davis & Rimm, 2003: Online) สังเคราะห์เป็นกรอบตัวแปรตาม 5 ประการ คือ การวางแผน การใช้แรงจูงใจ มนุษยสัมพันธ์ การสื่อสาร และการแก้ปัญหา

ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีความสำคัญต่อคุณลักษณะด้านภาวะผู้นำของนักเรียนผู้มีความสามารถพิเศษ มีปัจจัยที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

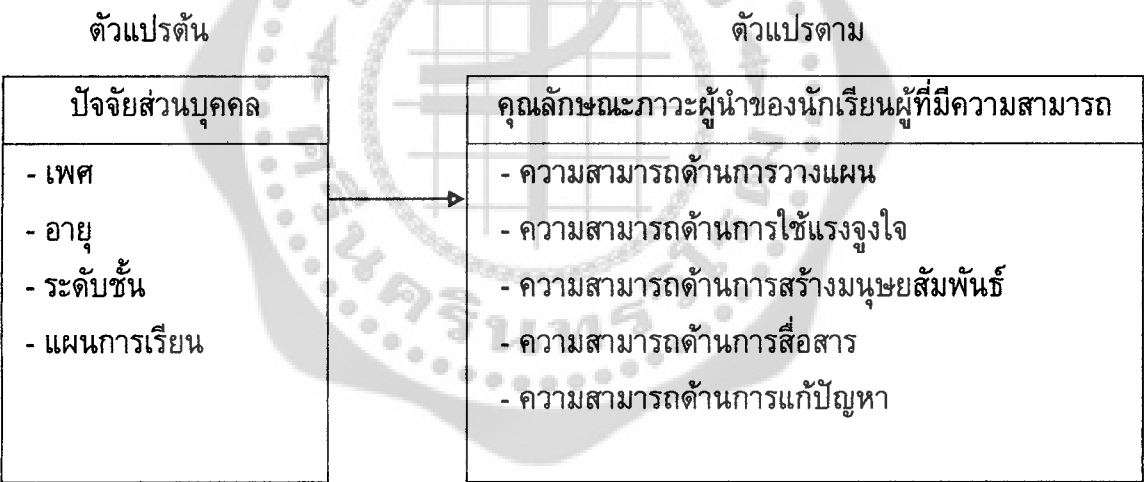
ปัจจัยเกี่ยวกับเพศ ผู้วิจัยใช้ผลงานวิจัยของโรงเรียนควีนแลนด์ (Queensland Schools. 2007: Online) และแนวคิดของ เรนซูลลี (Renzulli. 1994: Online) ที่สรุปว่าเพศมีอิทธิพลต่อภาวะผู้นำของนักเรียนผู้มีความสามารถพิเศษ โดยเฉพาะเพศชายจะกล้าแสดงออกมากกว่าเพศหญิง เพศหญิงจะมีลักษณะเก็บตัว แต่เพศชายเป็นคนเปิดเผยและกล้าเสี่ยงมากกว่า

ปัจจัยเกี่ยวกับอายุ ผู้วิจัยใช้แนวคิดของแอดดิสัน (Addison. 2007: Online) โดยสรุปว่า อายุมีความสำคัญต่อภาวะผู้นำของนักเรียนผู้มีความสามารถพิเศษ โดยให้เหตุผลว่าเมื่อมีอายุสูงขึ้นจะช่วยให้การทำงาน มีการวางแผนงานที่รัดกุมขึ้น สามารถนำความรู้ และประสบการณ์ไปใช้ในการวางแผนพัฒนางานให้เกิดประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

ปัจจัยเกี่ยวกับระดับชั้น ผู้วิจัยใช้แนวคิดของฟรานซ์และซูซาน (Frances & Suzanne. 2008: Online) โดยเน้นว่านักเรียนที่เรียนระดับสูงขึ้นจะส่งเสริมภาวะผู้นำให้สามารถสื่อสาร และแก้ปัญหาได้อย่างมีประสิทธิภาพ รวมทั้งได้ฝึกปฏิบัติงาน ประกอบกิจกรรมต่างๆ ทำให้นักเรียนสามารถเพิ่มพูนประสบการณ์มากขึ้น

ปัจจัยเกี่ยวกับแผนการเรียน ผู้วิจัยใช้ผลงานวิจัยของซิลเวอร์แมน (Silverman. 2007: Online) โดยสรุปว่านักเรียนผู้มีความสามารถพิเศษที่เรียนแผนการเรียนวิทยาศาสตร์และคณิตศาสตร์จะมีภาวะผู้นำมากกว่านักเรียนที่เรียนแผนการเรียนด้านภาษา รวมถึงโรงเรียนที่มีการจัดหลักสูตรและแผนการเรียน และมีการใช้วิธีสอนที่เน้นการฝึกประสบการณ์ การทดลอง การทำโครงการ จะสนับสนุนภาวะผู้นำของนักเรียนได้เป็นอย่างดี

จากแนวคิดและผลงานวิจัยที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยสามารถสรุปกรอบความคิดในการวิจัยดังภาพประกอบ 1



ภาพประกอบ 1 กรอบความคิดในการวิจัย

สมมติฐานในการวิจัย

การวิจัย เรื่อง การศึกษาคุณลักษณะภาวะผู้นำของนักเรียนผู้มีความสามารถพิเศษ ในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา กรุงเทพมหานคร กำหนดสมมติฐานของการวิจัย ดังนี้

1. นักเรียนที่มีเพศต่างกัน มีคุณลักษณะภาวะผู้นำของนักเรียนผู้มีความสามารถพิเศษแตกต่างกัน
2. นักเรียนที่มีอายุต่างกัน มีคุณลักษณะภาวะผู้นำของนักเรียนผู้มีความสามารถพิเศษแตกต่างกัน
3. นักเรียนที่มีระดับชั้นต่างกัน มีคุณลักษณะภาวะผู้นำของนักเรียนผู้มีความสามารถพิเศษแตกต่างกัน
4. นักเรียนที่มีแผนการเรียนต่างกัน มีคุณลักษณะภาวะผู้นำของนักเรียนผู้มีความสามารถพิเศษแตกต่างกัน



บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาคุณลักษณะภาวะผู้นำของนักเรียนผู้มีความสามารถพิเศษของนักเรียน
ในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา กรุงเทพมหานคร
ผู้วิจัยเรียบเรียงตามหัวข้อ ดังต่อไปนี้

1. โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา กรุงเทพมหานคร
ที่จัดการเรียนการสอนสำหรับนักเรียนผู้มีความสามารถพิเศษ
2. หลักการแนวคิดเกี่ยวกับนักเรียนผู้มีความสามารถพิเศษ
 - 2.1 ความหมายของนักเรียนผู้มีความสามารถพิเศษ
 - 2.2 คุณลักษณะของนักเรียนผู้มีความสามารถพิเศษ
 - 2.3 ความสำคัญของนักเรียนผู้มีความสามารถพิเศษ
3. คุณลักษณะภาวะผู้นำของนักเรียนผู้มีความสามารถพิเศษ
 - 3.1 ความสามารถด้านการวางแผน
 - 3.2 ความสามารถด้านการใช้แรงจูงใจ
 - 3.3 ความสามารถด้านการสร้างมนุษยสัมพันธ์
 - 3.4 ความสามารถด้านการสื่อสาร
 - 3.5 ความสามารถด้านการแก้ปัญหา
4. ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล
5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา กรุงเทพมหานคร ที่จัดการเรียนการสอนสำหรับนักเรียนผู้มีความสามารถพิเศษ

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานตระหนักในความสำคัญของการส่งเสริม
ศักยภาพของนักเรียน เพื่อแข่งขันระดับนานาชาติ ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งเสริมศักยภาพ
นักเรียนไทยให้สามารถแข่งขันกับเวทีโลกได้ จึงจัดทำนโยบายและแผนการส่งเสริม และ
การพัฒนาศักยภาพสำหรับนักเรียนผู้มีความสามารถพิเศษ เพื่อให้ได้รับการดูแล สนับสนุน
และการส่งเสริมพัฒนาตามศักยภาพอย่างแท้จริง ในการดำเนินการมีวิธีการ ดังนี้

- 1.1 ส่งเสริมให้สถานศึกษาจัดทำหลักสูตรสำหรับผู้ที่มีความสามารถพิเศษ
ในรูปแบบต่างๆ ได้แก่ หลักสูตรลดระยะเวลาเรียน (Acceleration Program) หลักสูตรเพิ่มพูน
ประสบการณ์ (Extension Program) หลักสูตรขยายประสบการณ์ หลักสูตรที่จัดให้มี
ผู้เชี่ยวชาญพิเศษให้คำปรึกษา AP Program (Advance Placement Program) และหลักสูตร

เพื่อส่งเสริมผู้ที่มีความสามารถพิเศษในแต่ละด้าน ปี 2548 มีสถานศึกษาดังกล่าวจำนวน 30 แห่ง ทั้งในส่วนกลางและส่วนภูมิภาค ได้แก่ โรงเรียนในจังหวัด กรุงเทพมหานคร เพชรบุรี เชียงราย เชียงใหม่ ลำพูน ลำปาง พะเยา พิษณุโลก น่าน สงขลา ตรัง นครศรีธรรมราช สุราษฎร์ธานี สตูล หนองคาย และ ในปี 2549 ส่งเสริมให้สถานศึกษาจัดหลักสูตรดังกล่าว ให้ครบทุกจังหวัดๆ ละ 2 แห่ง

1.2 พัฒนาโรงเรียนที่ส่งเสริมนักเรียนผู้มีความสามารถพิเศษด้านวิทยาศาสตร์ และ คณิตศาสตร์ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานพัฒนาและส่งเสริมสถานศึกษาที่จัดการศึกษา เพื่อพัฒนาศักยภาพนักเรียนผู้มีความสามารถพิเศษด้านวิทยาศาสตร์ และ คณิตศาสตร์ ได้แก่ โรงเรียนมกุฏราชวิทยาลัย จังหวัดระยอง โรงเรียนจุฬาภรณราชวิทยาลัย จำนวน 12 แห่ง ตั้งกระจายทุกภูมิภาค ได้แก่ จังหวัดปทุมธานี ลพบุรี พิษณุโลก เชียงราย เลย มุกดาหาร บุรีรัมย์ และจังหวัดชลบุรี และโรงเรียนสมเด็จพระปิยะมหาราชมณีเขต จังหวัดกาญจนบุรี จัดทำโครงการห้องเรียนวิทยาศาสตร์และคณิตศาสตร์จำนวน 108 แห่ง ทั่วประเทศ และโรงเรียนที่เน้นการเรียนการสอนเป็นภาษาอังกฤษจำนวน 96 โรงเรียน (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. 2550: 76-82)

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานจึงสนับสนุนให้สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาทุกเขต จัดทำแผนงานและโครงการส่งเสริมและการพัฒนาศักยภาพสำหรับนักเรียน ผู้มีความสามารถพิเศษ เพื่อสนับสนุนและส่งเสริมให้นักเรียนได้รับการพัฒนาตามศักยภาพ อย่างแท้จริง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา กรุงเทพมหานคร จึงส่งเสริมให้โรงเรียนมัธยมศึกษา ในสังกัดจัดการเรียนการสอนสำหรับนักเรียนผู้มีความสามารถพิเศษ โดยมีวิธีการ ดังนี้ (สำนักนโยบายและแผนการศึกษาขั้นพื้นฐาน. 2550: 91-92)

1. จัดทำโครงการห้องเรียนพิเศษวิทยาศาสตร์และคณิตศาสตร์ เพื่อส่งเสริม ความสามารถทางวิทยาศาสตร์และคณิตศาสตร์แก่นักเรียนผู้มีความสามารถพิเศษ คัดเลือก โรงเรียนที่มีความพร้อมเข้าร่วมโครงการ โดยจัดห้องเรียนพิเศษชั้นละ 2 ห้อง เพื่อใช้เป็น ดัชนีแบบในการพัฒนานักเรียนผู้มีความสามารถพิเศษด้านวิทยาศาสตร์และคณิตศาสตร์ โรงเรียนมัธยมศึกษาในกรุงเทพมหานครที่เข้าร่วมโครงการมีจำนวนทั้งหมด 12 โรงเรียน นอกจากนี้ยังมีโรงเรียนจำนวน 7 แห่งที่เป็นศูนย์ส่งเสริมนักเรียนผู้มีความสามารถพิเศษ ด้านวิทยาศาสตร์ และคณิตศาสตร์ ในโครงการพัฒนาและส่งเสริมผู้มีความสามารถพิเศษทาง วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีของสถาบันส่งเสริมวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี (สสวท.)

2. จัดทำโครงการจัดการเรียนการสอนตามหลักสูตรกระทรวงศึกษาธิการ เป็นภาษาอังกฤษ (English Program or Mini English Program) ซึ่งจัดกิจกรรมการเรียน การสอนตามหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2544 โดยใช้ภาษาอังกฤษเป็นสื่อในการ พัฒนาศักยภาพด้านความรู้และทักษะให้แก่ผู้เรียน การจัดการเรียนการสอนตามหลักสูตร กระทรวงศึกษาธิการเป็นภาษาอังกฤษ เป็นการส่งเสริมศักยภาพนักเรียนที่มีทักษะทาง

ภาษาอังกฤษได้มีทางเลือกตามความถนัด จึงจัดให้มีโรงเรียนที่เปิดการสอนตามหลักสูตรในลักษณะห้องเรียนพิเศษเพื่อแยกจากนักเรียนโดยทั่วไป

โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักเขตพื้นที่การศึกษา กรุงเทพมหานคร มีการจัดแผนงานและโครงการส่งเสริมและพัฒนานักเรียนผู้มีความสามารถพิเศษ โดยจัดทำโครงการห้องเรียนพิเศษวิทยาศาสตร์และคณิตศาสตร์ และจัดทำโครงการจัดการเรียนการสอนตามหลักสูตรของกระทรวงศึกษาธิการเป็นภาษาอังกฤษ (English Program or Mini English Program) ผู้วิจัยจึงได้ทำการศึกษาจากนักเรียนผู้มีความสามารถพิเศษทั้งสองโครงการดังกล่าว

2. หลักการและแนวคิดเกี่ยวกับนักเรียนผู้มีความสามารถพิเศษ

การศึกษาคุณลักษณะภาวะผู้นำของนักเรียนผู้มีความสามารถพิเศษของนักเรียนในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา กรุงเทพมหานคร มีหลักการและแนวคิด ดังนี้

2.1 ความหมายของนักเรียนผู้มีความสามารถพิเศษ

นักเรียนผู้มีความสามารถพิเศษ หมายถึง นักเรียนผู้ที่มีเชาวน์ปัญญา ความคิดสร้างสรรค์ มีแนวคิดเป็นของตนเอง มีศักยภาพดีเลิศ และมีความสามารถด้านใดด้านหนึ่งหรือหลายๆ ด้าน รวมถึงนักเรียนผู้มีความสามารถและมีผลการปฏิบัติงานในระดับสูง ในด้านวิชาการและการปฏิบัติงานในภาคสนามเมื่อเปรียบเทียบกับนักเรียนในวัยเดียวกัน และประสบการณ์เดียวกัน (Alabama. 2007: Online) นอกจากนี้ยังหมายถึง นักเรียนที่มีภาวะผู้นำ มีมุมมองด้านศิลปะ มีความสามารถในการใช้หลักจิตวิทยา อีกทั้งเป็นผู้มีความรู้ในด้านคณิตศาสตร์ วิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี และภาษา รวมถึงมีการปฏิบัติงานที่โดดเด่น เหนือนักเรียนในระดับเดียวกัน (Wyman. & Others. 2008; Online)

นอกจากนี้ เรนซูลลีและคนอื่นๆ (Renzulli ;& others. 1994: 30-35) นิยามนักเรียนผู้มีความสามารถพิเศษไว้ 3 ด้าน ดังนี้

1. ความสามารถเหนือค่าเฉลี่ยของนักเรียนทั่วไป
2. ความคิดสร้างสรรค์ในระดับสูง
3. ความมุ่งมั่นและมีแรงจูงใจทำงานให้บรรลุในระดับสูง

โดยสรุปแล้วนักเรียนผู้มีความสามารถพิเศษ หมายถึง นักเรียนผู้มีลักษณะโดดเด่นในด้านใดด้านหนึ่งหรือหลายๆด้าน ทั้งด้านวิชาการ ด้านความสามารถ ด้านคุณลักษณะหรือพฤติกรรมต่างๆ เมื่อเปรียบเทียบกับนักเรียนที่มีประสบการณ์หรือวัยเดียวกัน

2.2 คุณลักษณะของนักเรียนผู้มีความสามารถพิเศษ

โรงเรียนอลาบามา (Alabama. 2007: Online) กล่าวถึงคุณลักษณะของนักเรียนผู้มีความสามารถพิเศษ ดังนี้

1. ชอบสร้างสรรค์

2. แสดงภาวะผู้นำ
3. อยากรู้อยากเห็น
4. ทำงานเสี่ยง
5. ใช้ความคิดและเรียนรู้ในสถานการณ์ใหม่
6. มีความทนทานต่อเนื้อง
7. เว่าร้อนกระตือรือร้นสนใจความคิดใหม่ๆ
8. เลือกภาระงานที่ยุ่งยาก
9. ฉลาดด้านอารมณ์ขัน
10. แสดงความคิดออกมาง่ายๆ และเป็นระยะๆ บ่อยๆ
11. มีความแตกต่างในความคิดหลากหลาย
12. มีวิธีการแก้ปัญหาหลากหลาย

โรงเรียนอลาบามา กล่าวถึงคุณลักษณะของนักเรียนผู้มีความสามารถพิเศษในภาพรวม โดยมีแนวโน้มที่สอดคล้องกับคุณลักษณะด้านภาวะผู้นำของนักเรียน เช่น การทำงานเสี่ยง การเลือกและการตัดสินใจ รวมถึงการคิดเพื่อแก้ปัญหาทางาน เป็นต้น ขณะเดียวกันยังเน้นคุณลักษณะด้านความคิดสร้างสรรค์

สมาคมรัฐอิลลินอยส์สำหรับเด็กผู้มีความสามารถพิเศษ (Illinois Association for Gifted Children. 2007: Online) ระบุคุณลักษณะของนักเรียนผู้มีความสามารถพิเศษ ดังนี้

1. เรียนรู้เร็ว และชอบอ่านหนังสือ
2. กระตือรือร้นในทุกสิ่งและถามคำถามแบบมีข้อคิดปรัชญา
3. มีการวางแผน และมีเป้าหมายในการทำงาน
4. มีจินตนาการที่ยิ่งใหญ่และขับเคลื่อนไปสู่ความสมบูรณ์แบบ
5. มีอารมณ์ขัน
6. มีความรู้และเข้าใจในเชิงลึก
7. เต็มใจเสี่ยงและชอบทำงานตามลำพัง
8. แสดงความแตกต่างและอิสระ ไม่ชอบความเป็นระเบียบ
9. มีความสนใจในมุมมองกว้างและจดจำรายละเอียด
10. มีความเที่ยงธรรมสูง
11. ถามทุกๆสิ่ง และมีความคิดหลากหลายและแก้ปัญหาได้
12. ร่าเริงกับการท้าทาย
13. ควบคุมทักษะในการบริหารจัดการ

สมาคมรัฐอิลลินอยส์สำหรับเด็กผู้มีความสามารถพิเศษ นำเสนอคุณลักษณะของนักเรียนผู้มีความสามารถพิเศษที่สอดคล้องกับ ซิลเวอร์แมน (Silverman 2007: Online) เป็นส่วนใหญ่ แต่ที่มีความแตกต่างกัน โดยที่สมาคมรัฐอิลลินอยส์สำหรับเด็กผู้มีความสามารถพิเศษ

จะเน้นคุณลักษณะพิเศษด้านภาวะผู้นำมากขึ้น เช่น มีการวางแผน และมีเป้าหมายในการทำงาน สามารถแก้ปัญหาได้ ทำงานที่ท้าทาย และสามารถควบคุมทักษะในการบริหารจัดการ และยังได้กล่าวถึงคุณลักษณะด้านความคิดสร้างสรรค์ เช่น มีจินตนาการที่ยิ่งใหญ่และขับเคลื่อนไปสู่ความสมบูรณ์แบบ เป็นต้น

นอกจากนี้ การ์ดเนอร์ (Gardner. 1998: Online) กล่าวถึงคุณลักษณะของนักเรียนผู้มีความสามารถพิเศษ มีความรู้ความสามารถด้านวิชาการ หรือทางด้านปัญหาหลายด้าน ที่เรียกว่า พหุปัญญา ดังนี้

1. ด้านภาษา
2. ด้านเหตุผลและคณิตศาสตร์
3. ด้านดนตรี
4. ด้านการเคลื่อนไหวของร่างกาย
5. ด้านปฏิสัมพันธ์
6. ด้านมนุษยสัมพันธ์

แนวคิดเกี่ยวกับพหุปัญญาจะเกี่ยวข้องกับด้านวิชาการและด้านพฤติกรรมของมนุษย์ ในด้านวิชาการนั้นมีการนำมาวางแผนพัฒนานักเรียน โดยจัดเป็นโครงการในระดับโรงเรียน อาทิ โครงการห้องเรียนวิทยาศาสตร์และคณิตศาสตร์ โครงการจัดการเรียนการสอนที่เน้นภาษาอังกฤษ เป็นต้น

จากการศึกษาแนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับคุณลักษณะของนักเรียนผู้มีความสามารถพิเศษ แนวคิดของนักวิชาการต่างๆ ทั้งแนวความคิดของโรงเรียนควีนส์แลนด์ (Queensland Schools 2007: Online) แนวความคิดของโรงเรียนอลาบามา (Alabama. 2007: Online) แนวความคิดของสมาคมรัฐอิลลินอยส์สำหรับเด็กผู้มีความสามารถพิเศษ (Illinois Association for Gifted Children. 2007: Online) และ ซิลเวอร์แมน (Silverman. 2007: Online) นำมาสังเคราะห์เป็นคุณลักษณะของนักเรียนผู้มีความสามารถพิเศษ ทั้งหมด 5 ด้าน ได้แก่

1. ด้านภาวะผู้นำ
2. ด้านจิตวิทยา
3. ด้านเชาวน์ปัญญา
4. ด้านความคิดสร้างสรรค์
5. ด้านความฉลาดทางอารมณ์

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยเลือกคุณลักษณะด้านภาวะผู้นำมาศึกษา โดยตระหนักถึงความสำคัญของคุณลักษณะด้านภาวะผู้นำ ดังจะนำเสนอในอันดับต่อไป

2.3 ความสำคัญของนักเรียนผู้มีความสามารถพิเศษ

การศึกษาคุณลักษณะของนักเรียนผู้มีความสามารถพิเศษมีการศึกษาอย่างต่อเนื่อง โดยเฉพาะด้านภาวะผู้นำนับว่าเป็นคุณลักษณะสำคัญของนักเรียนผู้มีความสามารถพิเศษ นักวิชาการ ส่วนใหญ่มีความเชื่อว่านักเรียนเหล่านี้สามารถนำศักยภาพมาพัฒนาโรงเรียน และ

สังคมได้ โดยอาศัยการส่งเสริมและกระตุ้น เปิดโอกาสให้แสดงออกในทางที่เหมาะสม ภาวะผู้นำมีผลกระทบโดยตรงต่อผลสัมฤทธิ์และการพัฒนานักเรียนด้านสังคมเป็นอย่างมาก งานวิจัย ส่วนใหญ่สนับสนุนให้โรงเรียนมีการส่งเสริมภาวะผู้นำอย่างกว้างขวาง โดยเฉพาะคุณลักษณะ ที่สำคัญและแสดงออกบ่อยๆ จากการสังเกตในชั้นเรียน ได้แก่ การมีส่วนร่วมในกิจกรรม การพัฒนาทักษะการวางแผน การตัดสินใจ การแก้ปัญหา การสื่อสาร และพัฒนาภาวะผู้นำ โดยใช้หลักสูตร เครื่องมือการประเมินผล การให้การศึกษา การอบรม การให้คำปรึกษา และแนะนำ ตลอดจนการเป็นพี่เลี้ยงแก่นักเรียน (Frasier. 1997: 23-28)

คุณลักษณะพิเศษภาวะผู้นำนับว่ามีความสำคัญ เพราะช่วยยกระดับคุณภาพ การเรียนการสอน โดยเปิดโอกาสให้ฝึกปฏิบัติงานแบบมีส่วนร่วม เพิ่มพูนทักษะในการจัดสภาพการเรียนรู้ที่เหมาะสม ช่วยวางแผนงานอย่างเป็นระบบ ตอบสนองการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ สามารถแก้ปัญหาได้ สนับสนุนให้ทำงานเป็นทีม รวมทั้งตั้งเป้าหมาย ในการทำงาน มีการตัดสินใจ ส่งเสริมการบริหารเวลา สามารถจัดการทรัพยากร และสื่อสารอย่างมีคุณภาพ โดยเน้นระบบเครือข่ายที่สำคัญทำให้ผู้เรียนตระหนักในความแตกต่าง และมีความเชื่อมั่นในตนเองสูง นอกจากนี้ ยังช่วยสนับสนุนให้มีความรับผิดชอบ กล้าคิด กล้าตัดสินใจ และกล้า นำ ทำตนเป็นแบบอย่างที่ดีของผู้ตาม พร้อมเปิดใจให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการทำงาน ให้ประสบผลสำเร็จ (Wyman. & Others. 2008: Online) อีกทั้งภาวะผู้นำจะช่วยให้เกิดความเชื่อมั่นในตนเอง มีความรับผิดชอบ การทำงานเกิดความร่วมมือในการปฏิบัติงาน เสียสละปรับปรุงตนเองให้ทันยุคทันสมัยเหตุการณ์ (Karnes. & Bean. 2007: Online)

คุณลักษณะภาวะผู้นำจึงนับว่ามีความสำคัญ เพราะสนับสนุนให้นักเรียน ผู้มีความสามารถพิเศษมีการสื่อสาร และใช้กลยุทธ์การสื่อสารให้ทุกคนเข้าใจและยอมรับมีศักยภาพ ในการนำสังคมโรงเรียน นำนักเรียนไปสู่การแก้ปัญหาสังคม มีส่วนรับผิดชอบสังคมในการแก้ปัญหา สามารถจูงใจให้นักเรียนอื่นปฏิบัติหน้าที่เพื่อให้บรรลุเป้าหมาย จึงสมควรศึกษาภาวะผู้นำของนักเรียนผู้มีความสามารถพิเศษให้กว้างขวางยิ่งขึ้นต่อไป

3. คุณลักษณะภาวะผู้นำของนักเรียนผู้มีความสามารถพิเศษ

ภาวะผู้นำของนักเรียนผู้มีความสามารถพิเศษเป็นเรื่องที่น่าสนใจเป็นอย่างยิ่ง โดยมี การศึกษาจากงานวิจัยหลายๆเรื่อง ซึ่งให้เห็นว่าภาวะผู้นำมีส่วนช่วยเหลือสนับสนุนด้านความคิดสร้างสรรค์ รวมทั้งส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ในการเรียนให้สูงขึ้น นักวิชาการส่วนใหญ่ยอมรับว่า การพัฒนาภาวะผู้นำมีความสำคัญต่อการพัฒนาบุคลิกภาพของนักเรียน และการวางแผนจัดทำหลักสูตร โดยเฉพาะการส่งเสริมนักเรียนด้านการวางแผน การสื่อสาร การแก้ปัญหา และการสร้างความสัมพันธ์ในองค์กร จึงจำเป็นต้องศึกษาคุณลักษณะภาวะผู้นำของนักเรียนให้ละเอียดยิ่งขึ้นในอันดับต่อไป

จากการศึกษาแนวความคิดเกี่ยวกับคุณลักษณะด้านภาวะผู้นำของนักเรียนผู้มีความสามารถพิเศษ มีดังนี้

เอ็ดดิสัน (Addison 2007: Online) กล่าวถึงภาวะผู้นำของนักเรียนผู้มีความสามารถพิเศษมีคุณลักษณะ ดังนี้

1. สามารถสร้างอิทธิพลต่อคนอื่นเพื่อให้งานประสบผลสำเร็จ ทั้งด้านการปฏิบัติงานและสร้างมนุษยสัมพันธ์กับคนอื่น

2. มีความสามารถในการสื่อสาร

3. มีความฉลาดทางด้านอารมณ์ ควบคุมอารมณ์ได้

4. มีความคิดสร้างสรรค์

นอกจากนี้ คุณลักษณะของนักเรียนผู้มีความสามารถพิเศษด้านภาวะผู้นำ มีลักษณะดังนี้ (Karnes & Chauvin. 2007: Online)

1. ความสามารถในการแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์

2. ความสามารถในการใช้เหตุผล

3. ความสามารถในการสร้างความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น

4. ความสามารถในการสื่อสาร

5. ความสามารถในการใช้แรงจูงใจ

6. ความสามารถในการยืดหยุ่น

7. ความสามารถในการเสี่ยงและท้าทาย

ซิลเวอร์แมน (Silverman 2007: Online) เสนอแนะภาวะผู้นำของนักเรียนผู้มีความสามารถพิเศษ ดังนี้

1. มีความสามารถในการใช้แรงจูงใจ

2. มีความสามารถในการสื่อสาร

3. มีลักษณะยืดหยุ่น

4. เข้าใจอารมณ์ความรู้สึกของบุคคลอื่น

5. ไว้วางใจและเชื่อมั่นในตนเอง

ภาวะผู้นำของนักเรียนผู้มีความสามารถพิเศษ ควรมีคุณลักษณะ พฤติกรรม ความสามารถ ศักยภาพ ลักษณะผสมผสานเข้าด้วยกัน ดังนี้ (Karnes & Bean. 2007: Online)

1. ความต้องการความท้าทาย

2. ความสามารถในการแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์

3. ความสามารถในการใช้เหตุผลเชิงวิพากษ์

4. ความสามารถในการสร้างความสัมพันธ์ที่ดี

5. การแสดงออกด้านการสื่อสาร

6. มีความยืดหยุ่นในความคิดและการปฏิบัติ

7. ความสามารถอดทนต่อความคลุมเครือ

8. ความสามารถในการจูงใจและโน้มน้าวใจคนอื่น

เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์ (2550 : 11-15) เสริมแนวคิดเกี่ยวกับการส่งเสริมภาวะผู้นำของนักเรียนโดยเน้นคุณลักษณะ ดังนี้

1. ความสามารถในการแสดงออก
2. ความสามารถในการแก้ปัญหา
3. ความสามารถในการวางแผนและการกำหนดวิสัยทัศน์
4. ความสามารถในการสื่อสารทั้งคำพูดและการเขียน
5. ความสามารถในการพัฒนาตนเองให้เป็นแบบอย่างที่ดี
6. การยึดมั่นในการปกครองตามระบอบประชาธิปไตย

เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์ แนะนำผู้ปกครองช่วยส่งเสริมนักเรียนที่บ้านให้มีภาวะผู้นำในลักษณะดังกล่าว โดยสรุปคุณลักษณะภาวะผู้นำของนักเรียนผู้มีความสามารถพิเศษประกอบด้วย ดังนี้

1. การวางแผน
2. การสื่อสาร
3. การใช้แรงจูงใจ
4. การแก้ปัญหา
5. มนุษยสัมพันธ์

จากการศึกษาคุณลักษณะภาวะผู้นำของนักเรียนผู้มีความสามารถพิเศษ ทั้งที่เป็นแนวคิดที่ได้จากนักวิชาการต่างประเทศและในประเทศ จะเห็นได้ว่ามีองค์ประกอบ 5 ด้านดังกล่าว ดังมีรายละเอียด ดังนี้

3.1 การวางแผน

ผู้นำย่อมต้องการทำงานให้สำเร็จและให้งานบรรลุเป้าหมาย การวางแผนจึงเป็นหนทางที่จะบรรลุผล และเป็นหน้าที่แรกในกระบวนการบริหารงาน ดังนั้นจึงจำเป็นต้องศึกษาความหมายของการวางแผนเป็นอันดับแรก ดังนี้

3.1.1 ความหมายของการวางแผน

การวางแผน คือ กระบวนการในการกำหนดวัตถุประสงค์ และวิธีการว่าจะทำอย่างไรให้บรรลุวัตถุประสงค์ การวางแผนจะเกี่ยวข้องกัน 2 อย่างคือ จุดหมายปลายทางกับวิธีการ จุดหมายปลายทาง คือ จะทำอะไร วิธีการ คือ จะทำอย่างไร (เสนาะ ดิเียว . 2543: ออนไลน์)

การวางแผน เป็นกระบวนการซึ่งบุคคลหรือองค์การทำการตัดสินใจไว้ล่วงหน้าเกี่ยวกับงานบางอย่างที่จะกระทำในอนาคต (Nation. 2550: Online)

จากพจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถานปี พ.ศ. 2525 ให้ความหมายของคำแต่ละคำ ดังนี้ วาง หมายถึง กำหนด, ตั้ง แผน หมายถึง สิ่งที่กำหนด คือ เป็นแนวดำเนินการรวมความแล้ว หมายถึง การกำหนดสิ่งที่ยึดถือเป็นแนวทางในการดำเนินงาน

เทียนฉาย กิระนันท์ (มปท: 1-2) ได้ให้ความหมายของการวางแผนว่า หมายถึง กระบวนการอย่างหนึ่งที่ใช้ในการกำหนดกรอบและแนวทางในการดำเนินงาน เป็นกระบวนการที่ช่วยในการตัดสินใจเลือกกิจกรรมที่จะดำเนินการ ทิศทาง และวิธีการ ดำเนินการ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนดขึ้น ภายใต้ระยะเวลาที่กำหนด และภายใต้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัด อย่างเป็นระบบ

สุภาพร พิตาลบุตร (2543: 6-7) ได้ให้ความหมายของการวางแผน หมายถึง วิธีการตัดสินใจล่วงหน้าเพื่อบริการขององค์กรซึ่งเป็นหน้าที่ของการจัดการในทางเลือกกว่า จะให้ใคร ทำอะไร ที่ไหน อย่างไร มีขั้นตอนการดำเนินงาน การใช้ทรัพยากร การบริหาร เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่ต้องการ

โดยสรุปความหมายของการวางแผน หมายถึง การวางแผนเป็นกระบวนการที่ช่วยในการตัดสินใจเลือกสิ่งที่จะดำเนินการในอนาคต เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์และประสบผลสำเร็จตามความมุ่งหมายที่ตั้งไว้

3.1.2 ความสำคัญของการวางแผน

ความสำคัญของการวางแผน เพื่อลดความไม่แน่นอนลง หรือลดความเสี่ยง ให้เหลือน้อยที่สุด หากสถานการณ์ต่างๆ ในโลกมีความแน่นอนก็ไม่จำเป็นต้องมีการวางแผน แต่เพราะสถานการณ์ต่างๆ ไม่มีความแน่นอน หรือมีความเสี่ยงจึงต้องมีการวางแผน การวางแผนจึงมีความสำคัญ ดังนี้ (BlogGang Popular Award. 2007: Online)

1. ช่วยลดการสูญเสียจากการทำงานซ้ำซ้อน
 2. ทำให้มีการกำหนดขอบเขตในการทำงานที่แน่นอน และมีนโยบายที่ชัดเจน
 3. ช่วยให้ผู้บริหารสามารถเตรียมรับสถานการณ์ที่ไม่แน่นอน และความยุ่งยาก ที่อาจเกิดขึ้นในอนาคต ตลอดจนป้องกันการขัดแย้งที่อาจเกิดขึ้นในหน่วยงาน
 4. การวางแผนเป็นเครื่องมือในการบริหารของผู้บริหาร เพื่อให้การดำเนินงาน ประสบผลสำเร็จ อย่างมีประสิทธิภาพ รวดเร็ว ประหยัดเวลา
 5. การวางแผนจะช่วยให้เกิดการประสานสัมพันธ์ภายในองค์กร ทำให้ การปฏิบัติเป็นไปด้วยความราบรื่น และสามารถตรวจสอบความสำเร็จของเป้าหมายได้ คุณภาพ ของการวางแผนจะมีมากหรือน้อยเพียงใด ขึ้นอยู่กับการวิเคราะห์ความถูกต้องของสิ่งต่างๆ
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2548: 2) ได้กล่าวถึงความสำคัญของการวางแผน ดังนี้

1. ใช้เป็นแนวทางในการดำเนินงานของหน่วยงาน
2. ใช้เป็นเครื่องมือในการบริหารจัดการ
3. เพื่อเป็นการประกาศเจตนารมณ์ในการดำเนินของบุคลากรและสาธารณชน ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของสมาชิกในองค์กร

การวางแผนนับว่ามีความสำคัญเป็นอย่างยิ่ง เพราะช่วยป้องกันความสูญเสีย ทรัพยากร และเป็นเครื่องมือในการบริหารงานให้เกิดประสิทธิภาพ

3.1.3 วัตถุประสงค์ของการวางแผน

การวางแผนมีวัตถุประสงค์สำคัญ ดังนี้ (เสนาะ ดิเียว . 2543: ออนไลน์)

1. การวางแผนทำให้รู้ทิศทางในการดำเนินงาน เมื่อผู้ปฏิบัติงานรู้ทิศทางการทำงาน จะสามารถประสานงานกัน รู้ว่าควรทำอะไรและทำอย่างไร ได้ผลตามเป้าหมายที่กำหนดไว้
2. การวางแผนทำให้ลดความไม่แน่นอนลง เพราะผู้บริหารจะมุ่งมั่นไปสู่จุดหมายปลายทางอย่างแน่วแน่ สามารถคาดคะเนการเปลี่ยนแปลงอันอาจเกิดขึ้นได้ดียิ่งขึ้น
3. การวางแผนทำให้ลดความเสียหาย การซ้ำซ้อนกันของงานที่ทำ เนื่องจาก การวางแผนทำให้รู้ทั้งวิธีการ และเป้าหมายของงาน จึงทำให้มีความชัดเจนในการทำงาน รู้ว่ากิจกรรมใดควรทำก่อนหลังอย่างไร การซ้ำซ้อนและการสิ้นเปลืองจึงไม่เกิดขึ้น
4. การวางแผนทำให้รู้มาตรฐานในการควบคุม หน้าที่ขั้นสุดท้ายของการบริหาร คือ การควบคุมให้เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดกิจกรรมที่สำคัญของการควบคุม คือ มาตรฐานที่ให้เปรียบเทียบกับปฏิบัติที่เกิดขึ้นจริง การวางแผนจึงกำหนดมาตรฐานได้แน่นอนชัดเจน ว่าต้องให้ได้ผลงานอย่างไร

วัตถุประสงค์สำคัญของการวางแผน ได้แก่ ทำให้รู้มาตรฐานในการควบคุม สามารถกำกับและควบคุมงานให้เกิดคุณภาพเป็นไปตามเป้าหมายที่วางไว้

3.1.4 กระบวนการวางแผน

เนชั่น (Nation 2550: Online) กล่าวถึงกระบวนการวางแผน ดังนี้

1. การตั้งข้อสมมติฐานเกี่ยวกับอนาคต : เป็นกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการวิเคราะห์ข้อมูลและการตัดสินใจเป็นสำคัญ
2. การกำหนดวัตถุประสงค์ : เป็นข้อความที่เกี่ยวกับค่านิยมของผู้ประกอบการ และเกี่ยวกับความตั้งใจขององค์กร
3. การพัฒนากลยุทธ์ : การอาศัยวิธีวิเคราะห์อิทธิพลการเปลี่ยนแปลงทั้งจากภายในและภายนอกเพื่อสามารถไปสู่วัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ได้
4. การสร้างเป้าหมายระยะปานกลาง : เป็นการระบุเป้าหมายที่ชัดเจน โดยระบุเป็นจำนวนที่สามารถวัดได้
5. การกำหนดแผนปฏิบัติงาน : เพื่อให้มีทรัพยากรขององค์กรที่จะสามารถบรรลุถึงเป้าหมายขององค์กรได้
6. การปฏิบัติตามแผน : การดำเนินการหรือปฏิบัติตามแผนที่กำหนดไว้
7. กลไกของข้อมูลย้อนกลับ : ความรู้หรือผลจากการเปรียบเทียบแนวคิดของ เนชั่น จะให้ความสำคัญเกี่ยวกับการพัฒนากลยุทธ์ โดยการวิเคราะห์การเปลี่ยนแปลงทั้งภายนอกและภายในองค์กร เพื่อให้การวางแผนสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

3.1.5 อุปสรรคและปัญหาในการวางแผน

การวางแผนย่อมมีอุปสรรคหรือปัญหา มีสาเหตุที่ทำให้การวางแผนไม่ประสบผลสำเร็จ ดังนี้ (กระทรวงศึกษาธิการ. 2550: ออนไลน์)

1. บุคลากรไม่มีความรู้ในการวางแผน ไม่มีความเชี่ยวชาญพอที่จะวางแผนในแต่ละขั้นตอนให้สอดคล้องกันได้อย่างเหมาะสม
 2. ขาดข้อมูลที่สำคัญและจำเป็นในการวางแผน ทำให้การนำแผนไปใช้ผิดพลาดตั้งแต่เริ่มต้น
 3. ขาดการสนับสนุนจากบุคคลที่เกี่ยวข้องกับแผนทำให้แผนที่น่าไปใช้มีอุปสรรค ผู้นำเห็นในรายละเอียดมากเกินไปซึ่งไม่ใช่เป้าหมายของการวางแผน
 4. การเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็วโดยไม่มีการคาดการณ์ไว้ล่วงหน้า แผนงานต้องเปลี่ยนตามและปรับตัวอย่างรวดเร็วด้วย
 5. ปัญหาการต้านทานจากภายในเป็นอุปสรรคธรรมชาติของมนุษย์ที่ไม่ค่อยจะยอมเปลี่ยนแปลงจากสิ่งที่เคยคิดเคยทำปัญหานี้ อาจขจัดได้บ้างหากเปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานมีส่วนร่วมในการวางแผนงานนั้น ทำให้เข้าใจสภาพงานและความจำเป็นในการเปลี่ยนแปลงปรับปรุง ตลอดจนความเป็นไปที่จะต้องมีการเปลี่ยนแปลงนั้นๆ
 6. เวลาและค่าใช้จ่ายการวางแผนต้องใช้เวลา และเงินเป็นค่าใช้จ่าย หากสองสิ่งนี้มีจำกัด แผนงานอาจผิดพลาดได้ง่าย ดังนั้นจึงควรใช้เวลาในการเก็บ และใช้ข้อมูลอย่างเพียงพอ สรุปการวางแผนเป็นขั้นตอนแรกของการทำงานมีประโยชน์อย่างยิ่งในการดำเนินงาน ดังคำกล่าวที่ว่า การวางแผนที่ดีก็เหมือนงานสำเร็จไปแล้วครึ่งหนึ่ง การวางแผนงานทำได้สองประเภท คือ การวางแผนงานระยะสั้นกับการวางแผนงานระยะยาว
- ปัญหาและอุปสรรคเกิดจากทั้งด้านบุคลากร เวลา และงบประมาณ ผู้นำจึงต้องใช้ความสามารถในการวิเคราะห์สาเหตุดังกล่าวเป็นข้อมูลในการวางแผนให้เกิดประสิทธิภาพ ต่อไป

3.1.6 การวางแผนป้องกันไม่ให้เกิดความล้มเหลว

ในการนำแผนไปใช้จะต้องพยายามทำให้คนที่เกี่ยวข้องมีความเข้าใจอย่างแท้จริงเกี่ยวกับแผนนั้น และที่สำคัญจะต้องให้เครื่องมือในการวางแผนที่เหมาะสมด้วย เครื่องมือในการวางแผน มีดังนี้ (BlogGang Popular Award. 2007: Online)

1. การพยากรณ์ (forecasting) ได้แก่ การมองไปในอนาคตด้วยการกำหนดสมมติฐานว่าอะไรจะเกิดขึ้นในอนาคต การพยากรณ์ทำได้ 4 วิธีคือ

1.1 พยากรณ์เชิงคุณภาพ คือ การใช้ความเห็นของผู้เชี่ยวชาญคาดคะเนสิ่งที่จะเกิดขึ้นในอนาคต ความเห็นอาจเป็นของผู้เชี่ยวชาญคนเดียวหรือผู้เชี่ยวชาญหลายคน แสดงความเห็นกันในที่ประชุมสัมมนา จากความเห็นต่าง ๆ นำมาปรับเปลี่ยนให้เหมาะสมอีกครั้ง สำหรับใช้ในการวางแผน

1.2 การพยากรณ์เชิงปริมาณ คือ การใช้วิเคราะห์เชิงสถิติและการคำนวณข้อมูลต่างๆ ที่เกี่ยวข้องมาคาดคะเนเหตุการณ์ในอนาคต มีเทคนิคต่างๆ หลายอย่าง เช่น การวิเคราะห์อนุกรมเวลา ซึ่งอาศัยความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต่างๆ ที่เกิดขึ้นตามเวลาที่ชี้ให้เห็นสิ่งที่จะเกิดขึ้นในอนาคต

1.3 รูปแบบทางเศรษฐกิจ ซึ่งอาศัยความน่าจะเป็นและสมมติฐานต่างๆ ที่ใช้ในการคาดคะเนเหตุการณ์ในอนาคตอันแสดงให้เห็นถึงแนวโน้มทางเศรษฐกิจในวันข้างหน้า

1.4 การสำรวจทางสถิติ เป็นการวิเคราะห์เชิงสถิติสำรวจความเห็นและทัศนคติของคนมาคาดคะเนเหตุการณ์ เช่น รสนิยมในการบริโภค การเลือกตั้งในการเมือง และทัศนคติทางสังคม เป็นต้น

การพยากรณ์มีข้อจำกัดเพราะเป็นเรื่องของการใช้ศิลปะและสัญชาตญาณของคน แม้ว่าขั้นตอนในการคาดคะเนจะยุ่งยากซับซ้อนก็ต้องอาศัยข้อมูล การได้มาของข้อมูลอาจเป็นทั้งข้อมูลที่เป็นความจริงหรือข้อมูลที่เป็นความเห็น จะต้องแปลความหมายของข้อมูลเหล่านั้น การแปลความหมายหลายอย่างเกี่ยวข้องกับการใช้ดุลพินิจของคน ถ้าข้อมูลเป็นความจริง การใช้ดุลพินิจอาจไม่แตกต่างกัน หากข้อมูลเป็นความเห็น หรือเกิดจากความน่าจะเป็น ความเห็นอาจแตกต่างกันหรือเป็นเรื่องเลื่อนลอย และเกิดความผิดพลาดได้

2. การหาจุดเด่น ความสำเร็จและความล้มเหลวของการวางแผนที่สำคัญอีกอย่างหนึ่ง คือ การใช้มาตรฐานมาวัดแผนขององค์กร หากผู้วางแผนมีความรู้ในย่ออาจใช้มาตรฐานที่ไม่ดีนักมาวัด แต่ถ้าผู้วางแผนมีความรู้ความเชี่ยวชาญก็จะสามารถหามาตรฐานที่ดีมาเปรียบเทียบ ปกติมาตรฐานที่ใช้วัดมักจะมาจากภายนอกองค์กรและมาตรฐานที่ดีต้องเป็นมาตรฐานที่ดีที่สุดจากภายนอก วิธีหนึ่งของการวางแผน คือ การหามาตรฐานจากข้างนอกองค์กรที่ดีที่สุดมาใช้เปรียบเทียบ หรือเรียกว่าการหาจุดเด่นขององค์กรอื่นมาใช้ เพื่อให้้องค์การมีมาตรฐานสูงขึ้น

3. การให้มีส่วนร่วมในการวางแผน การให้คนทุกระดับมีส่วนร่วมในการวางแผนมีความสำคัญมาก เพราะคนทุกคนล้วนกระทบต่อการวางแผนไม่ว่าทางใดทางหนึ่ง การให้คนมีส่วนร่วมจะทำให้ได้ข้อมูลมากขึ้น ทำให้เกิดความคิดริเริ่มและความคิดสร้างสรรค์ ในการวางแผนจะได้แผนที่ดีและสมบูรณ์ เมื่อมีการนำแผนไปใช้คนก็就会有ความผูกพัน มีความเข้าใจและยอมรับแผนด้วยเช่นกัน ซึ่งทำให้แผนดำเนินต่อไปจนเสร็จ

4. การใช้ภาพ การวางแผนที่ดีจะต้องทำให้เห็นภาพ หรือฉากเหมือนกับของจริงที่เกิดขึ้น การใช้ภาพ คือ การทำให้เห็นสถานการณ์ที่จะเกิดขึ้นให้เป็นฉากเป็นรูปร่างหรือเรื่องราวต่างๆ เหมือนการดูภาพยนตร์หรือละคร ฉากหรือภาพ จะทำให้เห็นความแตกต่างของแต่ละสถานการณ์ และเมื่อเกิดการเปลี่ยนแปลงก็จะเห็นว่าเปลี่ยนแปลงไปอย่างไร เป็นวิธีการที่ทำให้เข้าใจได้ว่าต้องปรับตัวหรือยืดหยุ่นแผนให้เข้ากับสถานการณ์แต่ละอย่างอย่างไร

5. การใช้ที่ปรึกษาวางแผน การวางแผนเป็นเรื่องยุ่งยากซับซ้อน และต้องอาศัยผู้เชี่ยวชาญในการวางแผนโดยเฉพาะ องค์กรอาจจ้างผู้เชี่ยวชาญวางแผนให้ตั้งคณะที่

ปรึกษาเป็นผู้วางแผน ผู้เชี่ยวชาญในการวางแผนจะทำหน้าที่ประสานงานหน่วยงานต่าง ๆ ทั้งองค์การจะดำเนินขั้นตอนต่าง ๆ ในการวางแผนโดยใช้เครื่องมือที่มีประสิทธิภาพ ในการวางแผนจนสำเร็จ สิ่งทีุ่ดณะที่ปรึกษาวางแผนทำก็ คือ 1) ช่วยเหลือผู้นำในการจัดเตรียม แผน 2) พัฒนาแผนแต่ละแผนขึ้นมาจากที่ได้รับการร้องขอ 3) เก็บรวบรวมและเตรียมข้อมูล ในการวางแผน 4) ช่วยในการสื่อหรือแจ้งให้คนในองค์การรับรู้ 5) ตรวจสอบการใช้แผนและ เสนอแนะแก้ไขเปลี่ยนแปลงแผน

การหาวิธีการป้องกันปัญหาและอุปสรรคในการวางแผนนับว่าเป็นสิ่งสำคัญ นักเรียนผู้มีความสามารถพิเศษที่มีภาวะผู้นำควรใช้การระดมสมอง เพื่อหาแนวทางในการ วางแผนพัฒนางานต่าง ๆ รวมถึงการใช้ที่ปรึกษา เป็นต้น เพราะจะช่วยให้การวางแผน เป็นไปอย่างราบรื่นยิ่งขึ้น

3.1.7 กลยุทธ์ของการวางแผนสู่ความสำเร็จ

องค์ประกอบสำคัญในการวางแผนที่ดี และเอื้อต่อความสำเร็จนั้น ควรมีลักษณะ ดังนี้ (เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์, 2551: ออนไลน์)

1. วางแผนเพื่อผลระยะยาวมากกว่าผลระยะสั้น คนที่ประสบความสำเร็จ ในการดำเนินการตามแผนมักเป็นผู้ที่วางแผน โดยคิดถึงผลระยะยาวมากกว่าหวังผลเฉพาะหน้า โดยยึดคติในการลงทุน ที่แม้ดูเหมือนต้องเสียผลประโยชน์ในวันนี้ แต่จะเก็บเกี่ยวผลที่มากกว่า และยาวนานกว่าในภายหน้า

2. กำหนดเป้าหมายย่อยสอดคล้องเป้าหมายใหญ่สุดท้าย แบ่งซอยเป้าหมาย ใหญ่ออกเป็นเป้าหมายย่อย ๆ หลาย ๆ เป้าหมาย ให้มีความสอดคล้องกันระหว่างเป้าหมาย ระยะสั้น กลาง และระยะยาว จัดลำดับความสำคัญอย่างเหมาะสม และพยายามได้ความสำเร็จ ไปทีละเป้าหมายจนถึงเป้าหมายใหญ่สูงสุด โดยหากเป้าหมายย่อยในแต่ละขั้นตอนประสบความสำเร็จย่อมเท่ากับว่าแผนการทั้งหมดบรรลุความสำเร็จด้วยเช่นกัน

3. วางแผนคู่ขนาน – แผนสำรอง เนื่องจากแผนการที่วางไว้อาจไม่เป็น ไปตามที่เรที่ตั้งใจ เนื่องจากมีปัจจัยบางอย่างที่ควบคุมไม่ได้ โดยผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นอาจจะมี โอกาสที่จะเป็น 1 หรือ 2 หรือ 3 ก็ได้ ซึ่งแต่ละแบบจำเป็นต้องใช้การตอบสนองที่แตกต่างกัน ดังนั้นการวางแผนจึงควรวางแผนคู่ขนานสำรองไว้ เพื่อเตรียมพร้อม และเป็นทางเลือก ในสภาพแวดล้อมที่ไม่แน่นอน

4. ทดสอบในสถานการณ์จำลอง การทดสอบในสถานการณ์จำลองเป็นการ ช่วยลดข้อผิดพลาด เมื่อต้องเผชิญเหตุการณ์ดังกล่าวในสนามจริง ส่งผลให้แผนงานสามารถ สัมฤทธิ์ผลตามเป้าหมายได้อย่างรวดเร็ว ช่วยลดความกระวนกระวายหรือตื่นตระหนกกับ เหตุการณ์ต่าง ๆ ที่อาจเกิดโดยไม่คาดฝัน

5. การทดสอบแผนใน “สนามความคิด” หรือสมองของเราด้วยการคิดเชิง วิพากษ์ ในการฝึกซ้อม การตอบโต้ทางความคิดจากสถานการณ์จำลองที่คาดการณ์ว่าอาจจะ เกิดขึ้นในอนาคต ชักซ้อมการป้องกันและแก้ไขเหตุบังเอิญที่อาจเกิดขึ้น

6. วิพากษ์แผนและมองหาจุดอ่อน เมื่อเราวางแผนสำเร็จ ก่อนนำไปใช้ปฏิบัติจริง ควรมีการวิพากษ์ เพื่อหาข้อบกพร่อง หาจุดอ่อน โอกาสการเกิดเหตุการณ์ไม่คาดคิด ที่ทำให้แผนนี้ล้มเหลว โดยการพิจารณาในทุกๆ เรื่อง ไม่ว่าจะเป็นตัวผู้ดำเนินการ จังหวะเวลา เครื่องมือ ที่นำมาใช้ รวมทั้งการพยายามค้นหาสิ่งที่แย่ที่สุดที่อาจจะเกิดขึ้น

7. สวมบทบาทเป็นฝ่ายตรงข้าม ลองสวมบทบาทเป็นผู้รับผลกระทบจากแผนปฏิบัติการ และดูว่าจะใช้วิธีตอบโต้อย่างไร หรือหากโต้ตอบกลับมาสามารถรับมือได้มากน้อยเพียงใด โอกาสที่จะมีชัยชนะมีความเป็นไปได้มากน้อยเพียงใด เป็นต้น

8. ค้นหาข้อบกพร่องของแผนให้พบ พยายามหาข้อบกพร่องของแผน ความเสี่ยงต่อความล้มเหลวจากเหตุการณ์ไม่คาดฝันในอนาคต จากจุดอ่อนข้อจำกัดของตนเอง ที่มีอยู่ หรือจากสถานการณ์ภายนอกที่มีโอกาสส่งผลกระทบเชิงลบต่อแผนการดำเนินการ โดยพิจารณาปัจจัยที่เกี่ยวข้องต่าง ๆ ให้ครบถ้วน และหาความเสี่ยงต่อความล้มเหลวของแผน เพื่อเป็นการบีบความคิดให้มองในอีกมุมหนึ่งของแผนถึงความเป็นไปไม่ได้และความเสี่ยงต่อความล้มเหลว และนำข้อบกพร่องที่อาจเกิดขึ้นนั้นมาวิเคราะห์โอกาสความเป็นไปได้ เพื่อให้แผนสามารถบรรลุเป้าหมาย สามารถปฏิบัติการแก้ปัญหาได้จริง ความสำเร็จที่เกิดขึ้นโดยความบังเอิญนั้นไม่สามารถนับได้ว่าเป็นความสำเร็จแท้ที่ยั่งยืน หากแต่ความสำเร็จแท้ต้องเกิดจากการวางแผน การดำเนินการที่ดี รอบคอบอย่างมียุทธศาสตร์และชั้นเชิง เพื่อให้งานที่วางไว้สามารถบรรลุเป้าหมายได้ แม้ต้องพบกับอุปสรรคปัญหาระหว่างทางที่จะไปถึงความสำเร็จนั้น ก็ตาม

กลยุทธ์ที่สำคัญ เช่น การวิเคราะห์จุดอ่อน การเตรียมความพร้อมในสถานการณ์จำลอง นับว่าช่วยสนับสนุนให้การวางแผนประสบผลสำเร็จยิ่งขึ้น นอกจากนี้ กลยุทธ์ SMART เป็นปัจจัยสู่ความสำเร็จของการวางแผน ดังนี้ (Iteam. 2007: Online)

S - Specific การวางแผนต้องมีลักษณะเฉพาะเจาะจง โดยมีวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่ชัดเจน

M - Measurable การวางแผนสามารถประเมินและวัดผลได้อย่างชัดเจน

A - Attainable การวางแผนสามารถดำเนินไปสู่การบรรลุผลตามเป้าหมาย

R - Relevant การวางแผนต้องเกี่ยวข้องกับบุคลากรทุกคนในองค์กรรับรู้ และร่วมมือในการทำงานอย่างเป็นระบบ

T - Timeframe การวางแผนมีกรอบเวลาอย่างชัดเจน เพื่อดำเนินงานเป็นไปตามระยะเวลาที่กำหนด

โดยสรุปแล้ว ภาวะผู้นำของนักเรียนผู้มีความสามารถพิเศษด้านการวางแผน จะเกี่ยวข้องกับการที่นักเรียนมีความสามารถในการรวบรวมข้อมูล อุปสรรคและปัญหาได้ชัดเจน มีการวิเคราะห์จุดอ่อน จุดแข็ง โอกาสและอุปสรรค สามารถกำหนดวัตถุประสงค์ของแผน มีการค้นหาทางเลือกในการวางแผน มีการนำแผนไปใช้ตามวัตถุประสงค์ และมีการประเมินผลของแผน รวมถึงมีการปรับปรุงแผนอย่างต่อเนื่อง

3.2 การใช้แรงจูงใจ

ภาวะผู้นำของนักเรียนผู้มีความสามารถพิเศษ โดยเฉพาะการใช้แรงจูงใจนั้นว่ามีความสำคัญเพราะเป็นด้านจิตวิทยา ที่จูงใจให้เพื่อนร่วมงาน ร่วมมือร่วมใจทำงานให้ประสบผลสำเร็จ ก่อนอื่นควรศึกษาแนวคิดและทฤษฎีเป็นพื้นฐาน ดังนี้

3.2.1 ความหมายของแรงจูงใจ

แรงจูงใจ (motive) เป็นคำที่ได้ความหมายมาจากคำภาษาละตินที่ว่า movere ซึ่งหมายถึง "เคลื่อนไหว (move) " (Wiki. 2007: Online)

แรงจูงใจ หมายถึง แรงขับเคลื่อนของความต้องการที่แสดงออกจากการขึ้นใจเพื่อไปตามเป้าหมายหรืออาจหลีกเลี่ยงเป้าหมายบางประการ (Sprinthall. 1991: 521)

แรงจูงใจ (Motivation) หมายถึง สิ่งซึ่งคุมพฤติกรรมของมนุษย์ อันเกิดจากความต้องการ (Needs) พลังกดดัน (Drives) หรือความปรารถนา (Desires) ที่จะพยายามดิ้นรน เพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ ซึ่งอาจจะเกิดมาตามธรรมชาติ หรือจากการเรียนรู้ก็ได้ (Wiki. 2007: Online)

แรงจูงใจ หมายถึง ความเต็มใจ หรือความสมัครใจที่จะทำสิ่งหนึ่งสิ่งใด และเป็นสภาวะที่ถูกตั้งขึ้น โดยความสามารถของการกระทำที่จะตอบสนองต่อความต้องการของบุคคลอย่างพึงพอใจ (สุพรหม ทำจะดี. 2550: ออนไลน์)

จากการให้ความหมายของแรงจูงใจที่หลากหลาย สามารถสรุปได้ว่า แรงจูงใจหมายถึง พฤติกรรม หรือแรงขับภายในของแต่ละบุคคลที่ถูกกระตุ้นโดยบุคคล สภาพแวดล้อม ให้แสดงพฤติกรรมอย่างหนึ่งอย่างใดเพื่อไปสู่เป้าหมายที่ตนเองต้องการ

3.2.2 ทฤษฎีแรงจูงใจ

ทฤษฎีแรงจูงใจแบ่งออกได้เป็นทฤษฎีใหญ่ ๆ คือ (Wiki. 2007: Online)

1. ทฤษฎีพฤติกรรมนิยม ทฤษฎีนี้ให้ความสำคัญกับประสบการณ์ในอดีตว่ามีผลต่อแรงจูงใจของบุคคลเป็นอย่างมาก ดังนั้นทุกพฤติกรรมของมนุษย์ ถ้าวิเคราะห์ดูแล้วจะเห็นว่าได้รับอิทธิพล ที่เป็นแรงจูงใจมาจากประสบการณ์ในอดีตเป็นส่วนมาก โดยประสบการณ์ในด้านดี และกลายเป็นแรงจูงใจทางบวก ที่ส่งผลเร้าให้มนุษย์มีความต้องการแสดงพฤติกรรมในทิศทางนั้นมากยิ่งขึ้น ทฤษฎีนี้เน้นความสำคัญของสิ่งเร้าภายนอก

2. ทฤษฎีการเรียนรู้ทางสังคม ทฤษฎีนี้เห็นว่าแรงจูงใจเกิดจากการเรียนรู้ทางสังคม โดยเฉพาะอย่างยิ่งการสร้างเอกลักษณ์ และการเลียนแบบ จากบุคคลที่ตนเองชื่นชม หรือคนที่มีชื่อเสียงในสังคมจะเป็นแรงจูงใจที่สำคัญในการแสดงพฤติกรรมของบุคคล

3. ทฤษฎีพุทธินิยม ทฤษฎีนี้เห็นว่าแรงจูงใจในการกระทำพฤติกรรมของมนุษย์นั้นขึ้นอยู่กับการรับรู้สิ่งต่าง ๆ ที่อยู่รอบตัว โดยอาศัยความสามารถทางปัญญาเป็นสำคัญ มนุษย์จะได้รับแรงผลักดันจากหลาย ๆ ทางในการแสดงพฤติกรรม ซึ่งในสภาพเช่นนี้ มนุษย์จะเกิดสภาพความไม่สมดุลขึ้น เมื่อเกิดสภาพเช่นนี้มนุษย์จะต้อง อาศัยขบวนการตัดสินใจ และ

การปรับความแตกต่างของประสบการณ์ที่ได้รับใหม่ให้เข้ากับประสบการณ์เดิมของตน ซึ่งจะทำได้ต้องอาศัยสติปัญญาเป็นพื้นฐาน ที่สำคัญทฤษฎีนี้เน้นเรื่องแรงจูงใจภายใน

นอกจากนั้นทฤษฎีนี้ยังให้ความสำคัญกับเป้าหมาย วัตถุประสงค์ และการวางแผน ทฤษฎีนี้ให้ความสำคัญกับระดับของความคาดหวัง โดยมีแนวโน้มที่จะตั้งความคาดหวังของตนเองให้สูงขึ้น

4. ทฤษฎีมานุษยนิยม แนวความคิดนี้เป็นของมาสโลว์ (Maslow) ที่ได้อธิบายถึงลำดับความต้องการของมนุษย์ โดยที่ความต้องการจะเป็นตัวกระตุ้นให้มนุษย์แสดงพฤติกรรม เพื่อไปสู่ความต้องการนั้น ดังนั้นถ้าเข้าใจความต้องการของมนุษย์ก็สามารถอธิบายถึงเรื่องแรงจูงใจของมนุษย์ได้เช่นเดียวกัน

ทฤษฎีที่กล่าวมาข้างต้นนับว่าเป็นพื้นฐานสำคัญในการพัฒนาการใช้แรงจูงใจให้เกิดประสิทธิผล โดยเฉพาะทฤษฎีที่จะกล่าวต่อไปนี้เป็นทฤษฎีที่รู้จักกันอย่างกว้างขวาง และนักการศึกษานำไปประยุกต์ใช้โดยทั่วกัน ดังนี้ (ดารณี พานทอง และสุรเสกข์ พงษ์หาญยุทธ. 2542: 24-36)

1. ทฤษฎีของมาสโลว์ (Maslow's Hierachy of Needs) มาสโลว์กล่าวว่ามนุษย์เราทุกคน ต่างพยายามดิ้นรนเพื่อต่อสู้จุดมุ่งหมายของตนเอง แต่เนื่องจากการที่มนุษย์มีความแตกต่างกัน ฉะนั้นการที่จะได้รับการตอบสนองถึงขั้นไหนย่อมขึ้นอยู่กับศักยภาพของแต่ละบุคคล จากรูปแบบที่แสดงลำดับขั้นความต้องการพื้นฐานของมาสโลว์สามารถแบ่งได้ ดังนี้

ขั้นที่ 1 ความต้องการทางร่างกาย (Physiological Needs) เป็นระดับความต้องการปัจจัยพื้นฐานของมนุษย์ ได้แก่ ปัจจัย 4 อาหาร เครื่องนุ่งห่ม เสื้อผ้า ยารักษาโรค และที่อยู่อาศัย

ขั้นที่ 2 ความต้องการความมั่นคงและความปลอดภัย (Security and Safety Needs) เช่น ปราศจากประสบอุบัติเหตุ การบาดเจ็บ การเจ็บป่วย เศรษฐกิจตกต่ำ การถูกข่มขู่จากบุคคลอื่น และการถูกโจรกรรมทรัพย์สิน เป็นต้น

ขั้นที่ 3 ความต้องการทางสังคม (Social Needs) ได้แก่ ความต้องการการยอมรับ การเข้าเป็นสมาชิก การให้ความรัก การให้อภัย และความเป็นมิตร เป็นต้น

ขั้นที่ 4 ความต้องการการยอมรับนับถือ และเห็นว่าตนเองมีคุณค่าต่อสังคม (Esteem or Ego Needs) มาสโลว์ ได้ให้ความหมายไว้ 2 ประการ คือ

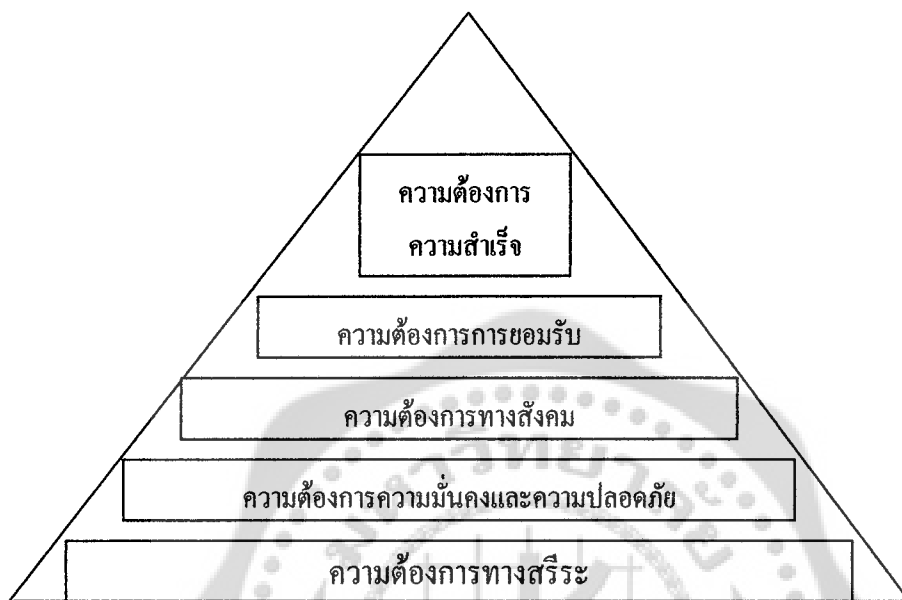
ประการที่ 1 ความต้องการการยกย่องนับถือ

ประการที่ 2 ความต้องการการมีชื่อเสียง

ขั้นที่ 5 ความต้องการความสำเร็จ (Actualization Needs) เป็นความต้องการระดับสูงสุดของมนุษย์ เป็นความพยายามของมนุษย์ที่จะให้บุคคลอื่นยอมรับนับถือตนเองรวมกับความต้องการและความสำเร็จของตนเอง ซึ่งมาสโลว์เรียกว่า ความต้องการความเจริญก้าวหน้า

มาสโลว์ได้กล่าวเน้นว่า ความต้องการต่าง ๆ เหล่านี้ต้องเกิดเป็นลำดับขั้น และจะไม่มีการข้ามขั้น ถ้าขั้นที่ 1 ไม่ได้รับการตอบสนอง ความต้องการในลำดับขั้นที่ 2 - 5 ไม่อาจเกิดขึ้นได้ การตอบสนองที่ได้รับในแต่ละขั้นไม่จำเป็นต้องได้รับทั้ง 100% แต่ต้องได้รับบ้าง เพื่อจะได้เป็นบันไดนำไปสู่การพัฒนาความต้องการในระดับที่สูงขึ้นในลำดับขั้นต่อไป

ดังภาพประกอบ 2



ภาพประกอบ 2 ความต้องการตามลำดับขั้นของมาสโลว์

ที่มา : ดารณี พานทอง และสุรเสกข์ พงษ์หาญยุทธ. (2542). ทฤษฎีการจูงใจ. (15)

แนวความคิดของมาสโลว์ สามารถนำมาใช้ประโยชน์ เพื่อการสร้างประสิทธิภาพในการจูงใจได้ โดยทำให้เราได้แง่คิดที่ว่า ก่อนที่เราจะสามารถจูงใจบุคคลให้เกิดพฤติกรรมอย่างหนึ่งอย่างใดนั้น เราได้คำนึงถึงลำดับขั้นของความต้องการของบุคคลเสียก่อนหรือไม่ การจูงใจจึงต้องคำนึงถึงความพร้อมของบุคคล ประสิทธิภาพของการจูงใจจึงขึ้นอยู่กับข้อสำคัญที่ว่า เราได้ทำการจูงใจได้ถูกช่วงจังหวะ หรือเหมาะสมกับเงื่อนไขหรือไม่

2. ทฤษฎีการตื่นตัว ทฤษฎีการตื่นตัวเป็นเรื่องที่ศึกษาเกี่ยวกับการทำงานของสมอง โดยเฉพาะสมองของคนเรามีส่วนที่เรียกว่า RAS (Reticular Activating System) ซึ่งเป็นตัวที่ควบคุมการตื่นตัวได้ โดยอาศัยอิทธิพลของสิ่งเร้าทั้งภายในและภายนอก และทฤษฎีนี้ได้อธิบายอีกว่า คนเรานั้นจะมีการตื่นตัวอยู่เสมอจากระดับที่เฉื่อยที่สุดจนถึงระดับที่ตื่นตัวที่สุด ตัวอย่างที่เห็นได้ของการใช้ทฤษฎีการตื่นตัว เช่น ในกรณีที่ครูเรียกให้นักเรียนในชั้นลุกขึ้นตอบคำถาม หรือลุกขึ้นทำกิจกรรมร่วมกัน เป็นการเปลี่ยนแปลงอิริยาบถ และกระตุ้นให้นักเรียนตื่นตัวอยู่เสมอสำหรับทฤษฎีการตื่นตัว สิ่งล่อใจต่าง ๆ มีบทบาทอย่างมาก ที่จะช่วยกระตุ้นนักจิตวิทยาเชื่อว่ามนุษย์สามารถควบคุมพฤติกรรมของตนได้อย่างดี แรงจูงใจที่จะมีผลจึงต้องมีอิทธิพลเหนือความสามารถในการควบคุมพฤติกรรมในตนเอง

3. ทฤษฎีการจูงใจของแมคเคิลล์แลนด์ แมคเคิลล์แลนด์ (McClelland) ได้มีบทบาทช่วยในการพัฒนาการจูงใจ โดยแบ่งการจูงใจตามความต้องการขั้นพื้นฐานของบุคคลเป็น 3 แบบ ดังนี้

แบบที่ 1 ความต้องการอำนาจ แมคเคิลล์แลนด์ได้ค้นพบว่า บุคคลมีความต้องการการมีอำนาจเป็นอย่างมาก เพราะจะได้อาศัยการใช้อำนาจ เพื่อสร้างอิทธิพลและควบคุมในการทำงาน

แบบที่ 2 ความต้องการความผูกพัน บุคคลมีความต้องการความผูกพันเป็นอย่างมาก แต่ละบุคคลชอบที่จะรักษาสัมพันธภาพที่ดีทางสังคม เพื่อทำให้เกิดความรู้สึกยินดี มีความคุ้นเคยกัน เข้าใจกัน พร้อมทั้งจะเป็นที่พึ่งในการปลอบใจ ให้ความช่วยเหลือผู้อื่น เมื่อเกิดความทุกข์ มีการติดต่อสัมพันธ์กันกับบุคคลอื่น เช่น เพื่อนสนิท

แบบที่ 3 ความต้องการความสำเร็จ บุคคลมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะได้รับความสำเร็จ มีความหวาดกลัวอย่างรุนแรงต่อการประสบความล้มเหลว และมีอารมณ์หงุดหงิด เมื่อได้รับความล้มเหลวหรือผิดหวัง และชอบการทำงานด้วยตนเองเสมอ

ทฤษฎีดังกล่าวมีส่วนสนับสนุนให้นักเรียนผู้มีความสามารถพิเศษที่มีภาวะผู้นำสามารถสร้างความสัมพันธ์กับเพื่อนได้เป็นอย่างดี

3.2.3 องค์ประกอบของแรงจูงใจ

นักจิตวิทยาปัจจุบันได้ศึกษาและสรุปว่า องค์ประกอบของแรงจูงใจ มี 3 ด้าน คือ (Wiki. 2007: Online)

1. องค์ประกอบทางด้านกายภาพ ในองค์ประกอบด้านนี้จะพิจารณาถึงความต้องการทางกายภาพของมนุษย์ เช่น ความต้องการปัจจัย 4 เพื่อจะดำรงชีวิตอยู่ได้
2. องค์ประกอบทางการเรียนรู้ องค์ประกอบด้านนี้เป็นผลสืบเนื่องต่อจากองค์ประกอบข้อ 1 ทั้งนี้เพราะมนุษย์ทุกคนไม่สามารถได้รับการตอบสนองความต้องการในปริมาณ ชนิด และคุณภาพตามที่ตนเองต้องการ และในหลาย ๆ ครั้ง สิ่งแวดล้อมเป็นตัววางเงื่อนไขในการสร้างแรงจูงใจของมนุษย์

3. องค์ประกอบทางด้านความคิด ประเภทของแรงจูงใจ นอกจากนี้ได้แบ่งลักษณะของแรงจูงใจออกเป็นประเภทใหญ่ ๆ 3 กลุ่ม ดังนี้

กลุ่มที่ 1 แรงจูงใจฉับพลัน คือ แรงจูงใจที่กระตุ้นให้มนุษย์แสดงพฤติกรรมออกมาทันทีทันใด แรงจูงใจสะสม คือ แรงจูงใจที่มีอยู่แต่ไม่ได้แสดงออกทันทีจะค่อย ๆ เก็บสะสมไว้รอการแสดงออกในเวลาใดเวลาหนึ่ง

กลุ่มที่ 2 แรงจูงใจภายใน คือ แรงจูงใจที่ได้รับอิทธิพลมาจากสิ่งเร้าภายในตัวของบุคคลผู้นั้น แรงจูงใจภายนอก คือ แรงจูงใจที่ได้รับอิทธิพลมาจากสิ่งเร้าภายนอก

กลุ่มที่ 3 แรงจูงใจปฐมภูมิ คือ แรงจูงใจอันเนื่องมาจากความต้องการที่เป็นพื้นฐานทางร่างกาย เช่น ความหิว กระหาย แรงจูงใจทุติยภูมิ คือ แรงจูงใจที่เป็นผลต่อเนื่องมาจากแรงจูงใจขั้นปฐมภูมิ

แรงจูงใจภายในและภายนอก นับว่าเป็นสิ่งสำคัญสำหรับนักเรียนที่มีภาวะผู้นำในการเลือกใช้ให้เหมาะสมกับบุคลากร เพื่อจูงใจให้ทำงานตามเป้าหมาย

3.2.4 รูปแบบของแรงจูงใจ

บุคคลแต่ละคนมีรูปแบบแรงจูงใจที่แตกต่างกัน ซึ่งนักจิตวิทยาได้แบ่งรูปแบบแรงจูงใจของมนุษย์ออกเป็นหลายรูปแบบที่สำคัญ มีดังนี้ (Wiki. 2007: Online)

1. แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ หมายถึง แรงจูงใจที่เป็นแรงขับให้บุคคลพยายามที่จะประกอบพฤติกรรมที่จะประสบผลสัมฤทธิ์ตามมาตรฐานความเป็นเลิศที่ตนตั้งไว้ บุคคลที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์จะไม่ทำงานเพราะหวังรางวัล แต่ทำเพื่อประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ ผู้มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์จะมีลักษณะสำคัญ ดังนี้

1.1 มุ่งหาความสำเร็จ และกลัวความล้มเหลว

1.2 มีความทะเยอทะยานสูง

1.3 ตั้งเป้าหมายสูง

1.4 มีความรับผิดชอบในการทำงานดี

1.5 มีความอดทนในการทำงาน

1.6 รู้ความสามารถที่แท้จริงของตนเอง

1.7 เป็นผู้ที่ทำงานอย่างมีการวางแผน

1.8 เป็นผู้ที่ตั้งระดับความคาดหวังไว้สูง

แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ มีส่วนสำคัญ ดังนี้

Cognitive Drive หมายถึง แรงจูงใจที่เกิดจากความต้องการที่จะรู้ ต้องการที่จะเข้าใจ หรือต้องการแก้ไขปัญหาด้วยตนเอง

Ego Enhancement Drive หมายถึง แรงจูงใจที่เกิดจากความต้องการรักษาสถานะของตนและสิทธิของตน จากสังคมที่เกี่ยวข้องด้วย

Affiliation Drive หมายถึง แรงจูงใจที่เกิดความต้องการอยากที่จะเป็นที่ยอมรับของผู้อื่น ซึ่งจะทำให้บุคคลมีชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข

แมคเคลล์แลนด์ (McClelland) ได้กล่าวว่า ประเทศที่มีความเจริญทางเศรษฐกิจ และอุตสาหกรรมส่วนมาก คนในประเทศจะมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงกว่าประเทศที่ด้อยพัฒนา นอกจากนี้ยังได้สรุปว่า คนที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงจะมีลักษณะ ดังต่อไปนี้

1. เป็นผู้มีความรับผิดชอบพฤติกรรมของตนและตั้งมาตรฐานความเป็นเลิศในการทำงาน

2. เป็นผู้ที่ตั้งวัตถุประสงค์ที่มีโอกาสจะทำได้สำเร็จ 50-50 หรือเป็นผู้ที่มีความเสี่ยงปานกลาง

3. พยายามที่จะทำงานอย่างๆ ไม่ทอดถอนจนถึงจุดหมายปลายทาง

4. เป็นบุคคลที่มีความสามารถในการวางแผนระยะยาว

5. ต้องการข้อมูลผลย้อนกลับของผลงานที่ทำ

6. เมื่อประสบความสำเร็จมักจะอ้างสาเหตุภายใน เช่น ความสามารถ และความพยายาม

แมคเคิลล์แลนด์ เชื่อว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์เป็นสิ่งที่เรียนรู้ การศึกษาเกี่ยวกับการอบรมเลี้ยงดูได้พิสูจน์ความคิดเห็นของแมคเคิลล์แลนด์ นักเรียนที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูง มักจะมาจากครอบครัวที่พ่อแม่ตั้งมาตรฐานความเป็นเลิศในการทำงาน และบอกให้ทราบว่าตนมีความสนใจในสัมฤทธิ์ผลของเขา อบรมให้เป็นบุคคลที่ช่วยตัวเองได้ และส่งเสริมให้มีอิสระ ให้รางวัลเวลาทำงานสำเร็จตามมาตรฐานที่ตั้งไว้ และลงโทษถ้าทำไม่ได้ แต่ในขณะเดียวกันก็ให้ความรัก ความอบอุ่น และแสดงให้เห็นว่าที่เข้มงวดก็เพราะความรักอยากให้ประสบความสำเร็จ

ในปัจจุบันจะเห็นได้ว่า สังคมของเรามีแนวโน้มที่จะมีโครงสร้างไปทางด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์มากขึ้น เพราะคนในสังคมจะต้องอยู่อย่างต่อสู้ดิ้นรน และต้องการ ความก้าวหน้าในชีวิต ซึ่งสิ่งที่จะตัดสินได้ ก็คือ ประสิทธิภาพในการทำงาน (ดารณี พานทอง และ สุรเสกข์ พงษ์หาญยุทธ. 2542: 44-51)

2. แรงจูงใจใฝ่สัมพัทธ์ ผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมพัทธ์ มักจะเป็นผู้ที่โอ้อวดอารมณ์เป็นที่รักของเพื่อน มีลักษณะเห็นใจผู้อื่น ซึ่งเมื่อศึกษาจากสภาพครอบครัวแล้ว ผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมพัทธ์มักจะเป็นครอบครัวที่อบอุ่น บรรยากาศในบ้านปราศจากการแข่งขัน พ่อแม่ไม่มีลักษณะข่มขู่ พี่น้องมีความรักสามัคคีกันดี ผู้มีแรงจูงใจใฝ่สัมพัทธ์จะมีลักษณะสำคัญ ดังนี้

- 2.1 เมื่อทำสิ่งใด เป้าหมาย ก็เพื่อได้รับการยอมรับจากกลุ่ม
- 2.2 ไม่มีความทะเยอทะยาน มีความเกรงใจสูง ไม่กล้าแสดงออก
- 2.3 ตั้งเป้าหมายต่ำ
- 2.4 หลีกเลี่ยงการโต้แย้งมักจะคล้อยตามผู้อื่น

3. แรงจูงใจใฝ่อำนาจ สำหรับผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่อำนาจนั้น พบว่า ผู้ที่มีแรงจูงใจแบบนี้ส่วนมากมักจะพัฒนามาจากความรู้สึกว่าตนเอง "ขาด" ในบางสิ่งบางอย่างที่ต้องการ อาจจะเป็นเรื่องใดเรื่องหนึ่งก็ได้ ทำให้เกิดมีความรู้สึกเป็น "ปมด้อย" เมื่อมีปมด้อยจึงพยายามสร้าง "ปมเด่น" ขึ้นมาเพื่อชดเชยกับสิ่งที่ตนเองขาด ผู้มีแรงจูงใจใฝ่อำนาจจะมีลักษณะสำคัญ ดังนี้

- 3.1 ชอบมีอำนาจเหนือผู้อื่น ซึ่งบางครั้งอาจจะออกมาในลักษณะก้าวร้าว
- 3.2 มักจะต่อต้านสังคม
- 3.3 แสวงหาชื่อเสียง
- 3.4 ชอบเสียง ทั้งในด้านของการทำงาน ร่างกาย และอุปสรรคต่าง ๆ
- 3.5 ชอบเป็นผู้นำ

4. แรงจูงใจใฝ่ก้าวร้าว ผู้ที่มีลักษณะแรงจูงใจแบบนี้มักเป็นผู้ที่ได้รับ การเลี้ยงดูแบบเข้มงวดมากเกินไป บางครั้งพ่อแม่อาจจะใช้วิธีการลงโทษที่รุนแรง ดังนั้นเด็กจึง

หาทางระบายออกกับผู้อื่น หรืออาจจะเนื่องมาจากการเลียนแบบบุคคล หรือจากสื่อต่าง ๆ ผู้มีแรงจูงใจใฝ่ก้าวหน้า จะมีลักษณะที่สำคัญ ดังนี้

4.1 ถือความคิดเห็นหรือความสำคัญของตนเป็นใหญ่

4.2 ชอบทำร้ายผู้อื่น ทั้งการทำร้ายด้วยกายหรือวาจา

5. แรงจูงใจใฝ่พึงพา สาเหตุของการมีแรงจูงใจแบบนี้ เพราะการเลี้ยงดูที่พ่อแม่ทะนุถนอมมากเกินไป ไม่เปิดโอกาสให้เด็กได้ช่วยเหลือตนเอง ผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่พึงพา จะมีลักษณะสำคัญ ดังนี้

5.1 ไม่มั่นใจในตนเอง

5.2 ไม่กล้าตัดสินใจในเรื่องต่าง ๆ ด้วยตนเอง มักจะลังเล

5.3 ไม่กล้าเสี่ยง

โดยสรุปนักเรียนผู้มีความสามารถพิเศษที่มีภาวะผู้นำสามารถพัฒนาบุคลิกภาพให้เหมาะสม เพื่อสามารถใช้แรงจูงใจอย่างมีประสิทธิภาพ

3.2.5 ผลของการจูงใจ

จากการศึกษาเรื่องราวของการจูงใจ สามารถสรุปผลให้เห็นได้ชัดเจนว่าการจูงใจเป็นกระบวนการที่มีอิทธิพลในการก่อให้เกิดผลเปลี่ยนแปลงปัจจัยหลายสิ่ง ได้แก่ (Titannetwork. 2008: Online)

1. การเปลี่ยนแปลงในทัศนคติ และความเชื่อ
2. การเปลี่ยนแปลงในด้านความคิดเห็นที่แสดงออก
3. การเปลี่ยนแปลงการรับรู้
4. การเปลี่ยนแปลงความตั้งใจ
5. การเปลี่ยนแปลงการกระทำ
6. การเปลี่ยนแปลงอารมณ์และความรู้สึก

3.2.6 กระบวนการจูงใจ

กระบวนการจูงใจมีองค์ประกอบ 3 ประการ คือ (อำนาจ แสงสว่าง. 2544: 32-33)

1. ความต้องการ (Needs) คือ ภาวะการขาดบางสิ่งบางอย่างของอินทรีย์ อาจจะเป็นการขาดทางด้านร่างกาย หรือการขาดทางด้านจิตใจก็ได้
2. แรงขับ (Drive) เมื่อมนุษย์มีความขาดบางสิ่งบางอย่างตามข้อ 1 ที่กล่าวมาแล้วจะเกิดภาวะตึงเครียดขึ้นภายในร่างกาย ภาวะตึงเครียดนี้จะกลายเป็นแรงขับ หรือตัวกำหนดทิศทาง เพื่อไปสู่เป้าหมายอันจะเป็นการลดภาวะความตึงเครียด
3. สิ่งล่อใจ (Incentive) หรือ เป้าหมาย (Goal) จะเป็นตัวกระตุ้น หรือเป็นตัวล่อให้มนุษย์แสดงพฤติกรรมตามที่คาดหวังหรือที่ต้องการ ซึ่งอาจจะมีได้หลายระดับ ตั้งแต่สิ่งล่อใจในเรื่องพื้นฐานคือ ปัจจัย 4 ไปจนถึงความต้องการทางใจในด้านต่างๆ

3.2.7 กลยุทธ์ในการสร้างแรงจูงใจ

โรงเรียนออกแบบให้ ผู้ปกครอง และครู ยกระดับคำถามในการค้นหาวิธีเลี้ยงดูและพัฒนาความสามารถพิเศษแก่นักเรียน ยกระดับไอคิวให้สูง สร้างความท้าทายแก่นักเรียน จูงใจให้เป็นผู้นำและมีความสามารถในการจูงใจ ดังนี้ (Pepperdine University, 2007: Online)

1. กระตุ้นให้นักเรียนสามารถวางแผนการพัฒนาดตนเอง เตรียมการในด้านกิจวัตรประจำวัน
2. กระตุ้นให้นักเรียนเกิดความท้าทายและการยอมรับในการทำงาน ตอบสนองความคิดสร้างสรรค์และการวิพากษ์ สร้างความเชื่อมั่นและเน้นทักษะการตัดสินใจ
3. นักเรียนสามารถจูงใจให้ใช้ความคิดอย่างเป็นระบบที่บ้าน และในชั้นเรียน มีการอภิปรายผลให้แตกต่างจากเดิม ให้โอกาสสร้างความคิดใหม่ๆ โดยไม่ให้เกิดความกลัวในการลงโทษ คิดออกนอกกรอบ "Thinking outside of the box"
4. นักเรียนเห็นความสำคัญของการประสานงาน การใช้แรงจูงใจอย่างหลากหลาย เพื่อเชื่อมโยงและกระจายแบ่งปันความคิด ความรู้ อดทนต่อสถานการณ์กดดัน เพื่อช่วยแก้ปัญหาที่ยุ่ยาก เรียนรู้แบบร่วมมือร่วมใจในชั้นเรียน
5. จูงใจให้นักเรียนสามารถประยุกต์แรงจูงใจไปใช้ตอบสนองความต้องการของบุคคลอื่นๆ ได้

โดยสรุปภาวะผู้นำของนักเรียนผู้มีความสามารถพิเศษในด้านความสามารถของการใช้แรงจูงใจจะเกี่ยวข้องกับการที่นักเรียนมีความสามารถในการวางแผนการใช้แรงจูงใจ การวิเคราะห์ และเลือกวิธีการใช้แรงจูงใจ สามารถกำหนดวัตถุประสงค์ในการใช้แรงจูงใจ มีการใช้แรงจูงใจสร้างความพึงพอใจแก่ผู้ร่วมงาน ใช้แรงจูงใจตอบสนองความต้องการของแต่ละคน และใช้แรงจูงใจให้ทำงานสำเร็จตามเป้าหมาย

3.3 การมีสร้างมนุษยสัมพันธ์

บุคคลทุกคนมักต้องมีกลุ่มมีพวก ตัวอย่างกลุ่ม หรือพวกของกลุ่มบุคคล เช่น ครอบครัว เพื่อนฝูง ทีมงาน สมาคม ชมรม ผู้ทำงานใน หน่วยงานเดียวกัน หรือแม้กระทั่งการทำงานในองค์การธุรกิจก็จัดว่า เป็นกลุ่ม หรือพวกประเภทหนึ่ง ประกอบด้วย คนจำนวนมากมาอยู่ร่วมกัน และทำงานร่วมกันในบทบาทหน้าที่ต่างๆ กันไป ซึ่งแต่ละคน มักมีเพื่อนฝูงร่วมงาน ทั้งที่อยู่ในระดับที่เหนือกว่า เท่ากัน และเพื่อนร่วมงานที่ต่ำกว่า ซึ่งไม่ว่าจะอยู่ในตำแหน่งใด บุคคลเหล่านี้ต้องทำงานเกี่ยวข้อง และติดต่อสัมพันธ์กัน ถ้าหากบรรยากาศของความสัมพันธเป็นไปด้วยดี มักส่งผลให้บุคคลนั้นเป็นสุข เนื่องจากมนุษย์เป็นสัตว์สังคมความสุขส่วนใหญ่ ของชีวิตจึงมักขึ้นอยู่กับ มนุษยสัมพันธ์ ทั้งในแง่การอยู่ร่วมกับผู้อื่น และทำงานร่วมกับผู้อื่น

3.3.1 ความหมายของมนุษยสัมพันธ์

คำว่า "มนุษยสัมพันธ์" ภาษาอังกฤษใช้คำว่า Human Relations เป็นคำประสมที่เกิดจากคำ 2 คำรวมกัน คือ มนุษย์ (Human) และ สัมพันธ์ (Relations) มนุษย์ (Human) หมายถึง ลักษณะของความเป็นมนุษย์ คือ ผู้มีจิตใจสูง สัมพันธ์ (Relations) หมายถึง ความผูกพัน เกี่ยวข้อง การติดต่อกัน ความเกี่ยวพันกัน เมื่อนำทั้งสองคำมารวมกันเป็น "มนุษยสัมพันธ์" จึงมีความหมายถึง การติดต่อสัมพันธ์กันระหว่างคนที่อยู่ร่วมกัน และมีความเกี่ยวพันซึ่งกันและกัน ซึ่งเป็นความหมายกลางๆ แต่ในเชิงวิชาการของศาสตร์สาขาต่างๆ ที่ศึกษาเกี่ยวกับมนุษย์ ได้มีการให้ความหมายของคำว่ามนุษยสัมพันธ์ไว้แตกต่างกัน ดังนี้

ด้านจิตวิทยา คำว่ามนุษยสัมพันธ์ หมายถึง พฤติกรรมของมนุษย์ที่แสดงออกต่อกันในสังคม เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ของตนเอง

ด้านสังคมวิทยา มนุษยสัมพันธ์ หมายถึง การที่คนซึ่งอยู่ร่วมกัน มีการโต้ตอบ และมีการตอบสนองต่อกันและกัน ซึ่งอาจเป็นทั้งความสัมพันธ์ในทางที่ดีหรือไม่ดีก็ได้ เช่น ความร่วมมือ การแข่งขัน การต่อต้าน การต่อสู้ เป็นต้น (มหาวิทยาลัยนเรศวร. 2551: ออนไลน์) มนุษยสัมพันธ์ หมายถึง ความสัมพันธ์ในทางสังคม ระหว่างมนุษย์ ซึ่งจะก่อให้เกิดความเข้าใจอันดีต่อกัน พจนานุกรม ฉบับราชบัณฑิตยสถาน (2525: 402)

ราชบัณฑิตยสถาน ได้ให้ความหมายเพิ่มเติมว่า มนุษยสัมพันธ์ หมายถึง ความสัมพันธ์ในทางสังคมระหว่างมนุษย์ ซึ่งจะก่อให้เกิดความเข้าใจอันดีต่อกัน มนุษยสัมพันธ์ (Human Relationships) เป็นการอยู่ร่วมกันของมนุษย์เป็นหมู่เป็นคณะหรือกลุ่มโดยมีการติดต่อสื่อสารกัน ระหว่างบุคคล ระหว่างกลุ่ม เพื่อให้ทราบความต้องการของแต่ละบุคคล หรือกลุ่มรวมไปถึง วิธีการจูงใจ และประสานความต้องการของบุคคล และกลุ่มให้ผสมผสานกลมกลืนกันตามระบบที่สังคมต้องการ (พจนานุกรม ฉบับราชบัณฑิตยสถาน 2538: 628)

มนุษยสัมพันธ์ หมายถึง การแสวงหา เพื่อทำความเข้าใจ โดยการใช้ลักษณะรูปแบบการติดต่อสัมพันธ์กันระหว่างบุคคล เป็นผลก่อให้เกิดความเชื่อมโยง เพื่อให้ได้ผลสำเร็จตามเป้าหมายขององค์การของแต่ละบุคคลที่ได้กำหนดไว้ (อำนาจ แสงสว่าง 2544: 99)

สวัสดี บรรเทิงสุข (2544: 14-15) กล่าวโดยทั่วไป มนุษยสัมพันธ์ อาจพิจารณาได้ 2 ระดับ คือ 1) ระดับบุคคล : มนุษยสัมพันธ์ หมายถึง ความสามารถของบุคคลในอันที่จะอยู่ร่วมกับผู้อื่นอย่างมีความสุข และผู้อื่นก็มีความสุข 2) ระดับบริหาร : มนุษยสัมพันธ์ คือ ความสามารถในการทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทำงานอย่างเต็มความสามารถ พันธ์ หันนาคินทร์ (2545: 30-35) ให้คำอธิบายว่า "มนุษยสัมพันธ์ คือ ความสามารถที่บุคคลจะถ่ายทอดความรู้สึก หรือความคิดไปยังผู้อื่น และในขณะเดียวกัน

สามารถที่จะเข้าใจความคิดและความรู้สึกของผู้อื่นได้ด้วย ทั้งนี้ก็เพื่อที่จะก่อให้เกิดความร่วมมือร่วมใจ ในกิจการที่บุคคลทั้งสองฝ่ายมีความสนใจร่วมกัน"

โดยสรุป มนุษย์สัมพันธ์จัดเป็นทั้งศาสตร์และศิลป์ เป็นทั้งหลักการ และทฤษฎี เพื่อนำไปปฏิบัติให้ประสบความสำเร็จ รวมทั้งเป็นศิลปะเฉพาะตัวของแต่ละบุคคล ในการติดต่อกับบุคคลอื่นให้เกิดความเข้าใจตรงกันและสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

3.3.2 ความสำคัญของมนุษยสัมพันธ์

มนุษยสัมพันธ์มีความสำคัญ ดังนี้ (A Glossary of Useful Terms 2007: online)

1. คน สำคัญที่สุดในบรรดาทรัพยากรการบริหาร ผู้นำจะละเอียด หรือ ไม่สนใจเพื่อร่วมงานไม่ได้ และจะต้องมีความสัมพันธ์อันดีต่อกัน เพื่อผลงานอันมีประสิทธิภาพ ขององค์การ

2. ชีตความสามารถของคนเปลี่ยนแปลงกันได้ โดยสาเหตุต่าง ๆ เช่น การฝึกอบรม การพัฒนาความรู้ความสามารถ มีแรงจูงใจในการทำงาน และต้องการเห็นผลงานดีขึ้น

3. หัวหน้างานทำงานโดยผ่านคนอื่น จึงจำเป็นต้องเรียนรู้ศึกษา เพื่อให้รู้จักและเข้าใจในความรู้สึก ต้องรู้ธรรมชาติของพฤติกรรมมนุษย์ เพื่อสามารถทำงานร่วมกันได้อย่างราบรื่น และได้รับความร่วมมือเป็นอย่างดี จากผู้ปฏิบัติงานทุกระดับในองค์การ

4. หน้าทีของผู้นำจะต้องอธิบายโน้มน้าวให้ผู้ปฏิบัติงานเข้าใจ และเห็นด้วยในวัตถุประสงค์ เห็นด้วยในวิธีการทำงาน เพราะถ้าผู้ร่วมงานมีความรู้สึกว่ามีวิธีการปฏิบัติงาน ไม่น่าจะทำให้งานสำเร็จอย่างงานอื่นได้ ก็จะทำให้ไม่ทุ่มเทในการทำงาน เพราะไม่แน่ใจในผลงานเนื่องจากไม่เห็นด้วยกับวิธีปฏิบัติ นั้น ๆ ถ้าแม้ผู้ร่วมงานจะเห็นด้วยในวัตถุประสงค์ แต่ยังไม่เห็นด้วยในวิธีการทำงาน ก็ยากที่เขาจะร่วมกันทำงานอย่างเต็มกำลังความสามารถ

5. มิตรภาพในกลุ่มทำให้เกิดความสามัคคี หรือสัมพันธ์ภาพอันดี อาจจัดฝึกอบรม การจัดกิจกรรมร่วม การทำงานเป็นทีม ฯลฯ เพื่อสามารถปฏิบัติงานกันอย่างราบรื่น ลด/ขจัดความขัดแย้งในกลุ่มผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งจะนำไปสู่ประสิทธิภาพในผลงานร่วมกัน

6. การยอมรับภาวะของผู้นำ เป็นเรื่องสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่งที่ผู้นำต้องปรับปรุง พัฒนาตนเองให้เป็นผู้ที่มีบุคลิกภาพและประพฤติดีปฏิบัติตน ตลอดจนวิธีการบริหาร จัดการให้เป็นที่เชื่อถือศรัทธาและยอมรับ

7. รู้สึกว่าตนมีความสำคัญ มีส่วนช่วยกลุ่มหรือผู้อื่นได้ ผู้นำที่มีจิตวิทยา มีมนุษยสัมพันธ์ จะทำให้ผู้ร่วมงานทุกระดับมีความรู้สึกว่าคุณมีความหมาย มีความสำคัญ มีคุณค่าต่อความสำเร็จในงานของกลุ่ม

มนุษย์สัมพันธ์นับว่ามีความสำคัญต่อการอยู่ร่วมกันในสังคม เพราะมนุษย์ต้องอาศัยและพึ่งพากัน ช่วยสร้างสรรค์ผลงานให้เกิดประสิทธิภาพ ดังนั้นภาวะผู้นำของนักเรียนผู้มีความสามารถพิเศษจึงเกี่ยวข้องกับการสร้างมนุษยสัมพันธ์

3.3.3 หลักการสร้างมนุษยสัมพันธ์

ในสังคมปัจจุบันเราต้องยอมรับว่าเราทำงานกับคน เราจึงต้องสร้างความสัมพันธ์ที่ค่อนข้างดี ทำอย่างไรให้สื่อความกันรู้เรื่อง ทำอย่างไรให้เป็นที่ยอมรับของคนในสังคม งาน หรือแม้แต่สังคมอื่นๆ ดูว่าจะไม่ยากแต่ก็ไม่ใช่ง่ายถ้าไม่ฝึก ไม่ศึกษา หลักการสร้างมนุษยสัมพันธ์ 10 ข้อพอสรุปได้ดังนี้ คือ (พนัส หันนาคินทร์. 2545: 30-35)

1. บุคคลย่อมมีความแตกต่างกัน บุคคลโดยทั่วไปนั้นถ้าพิจารณาอย่างผิวเผินแล้วจะเห็นว่าเหมือนๆ กัน แต่แท้จริงแล้วบุคคลแต่ละคนมีลักษณะพิเศษเฉพาะตัว แต่ละคนย่อมแตกต่างไปจากบุคคลอื่น ไม่ว่าจะเป็นทางด้านสิ่งแวดล้อม พันธุกรรม สติปัญญา อารมณ์ เจตคติ ค่านิยม อุดมคติคติ วัฒนธรรม ความคิด ความเชื่อ นิสัยใจคอ วินัย จรรยา การศึกษาที่มีมาตลอดชีวิต หรือกระบวนการเรียนรู้ทางสังคม สถานภาพทางสังคม หรือเศรษฐกิจเป็นเหตุผลทำให้บุคคลแตกต่างกันทั้งสิ้น การสร้างความสัมพันธ์อันดีกับผู้อื่นจึงจำเป็นต้องเรียนรู้เพื่อที่จะได้เข้าใจพฤติกรรมและความรู้สึกนึกคิดของผู้อื่นได้บ้าง โดยเฉพาะผู้นำจำเป็นต้องเรียนรู้เรื่องความแตกต่างของบุคคล เพื่อการจูงใจให้บุคลากรเกิดความพึงพอใจ

2. การพิจารณาศึกษาบุคคลต้องดูทั้งหมดในฐานะที่บุคคลนั้นเป็นบุคคลหนึ่ง ในการสร้างความสัมพันธ์กับบุคคลใดๆ ต้องพึงระลึกเสมอว่าได้เข้ามามีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกับบุคคลนั้นทั้งหมด มิได้เลือกติดต่อสัมพันธ์กับเรื่องหนึ่งเรื่องใด หรือลักษณะหนึ่งลักษณะใด บุคคลไม่สามารถจะแบ่งแยกเรื่องความรู้ออกจากความสามารถได้หรือแยกความรู้ออกจากทักษะได้ หรือจากประสบการณ์ได้ กล่าวอีกนัยหนึ่งก็คือ บุคคลจะมีลักษณะหลายๆ ประการประกอบขึ้นไม่ว่าจะเป็นเรื่องทางกายภาพ เรื่องทางจิตใจ เรื่องของการงาน เรื่องชีวิตส่วนตัวเรื่องความรู้ ประสบการณ์ ทักษะ ฯลฯ แต่ละเรื่องมิได้แยกจากกัน แต่มีผลกระทบถึงกัน รวมผสมผสานกันทั้งหมด

3. พฤติกรรมของบุคคลแต่ละคนต้องมีสาเหตุ บุคคลอาจได้รับการจูงใจ เหตุนี้จึงจำเป็นต้องเรียนรู้ถึงสาเหตุของพฤติกรรม อันได้แก่ เรื่องความต้องการทั้งทางร่างกาย และจิตใจของบุคคล การที่บุคคลจะได้รับการจูงใจให้ทำงานจะต้องสร้างพฤติกรรมขึ้น เพื่อตอบสนองความต้องการด้วยความคิด มิใช่สร้างพฤติกรรมตามความคิดของผู้อื่น ดังนั้นผู้นำจึงควรจูงใจบุคคลด้วยการทำให้เขาเห็นว่ากรกระทำแบบนั้นหรือพฤติกรรมนั้น ๆ จะเป็นหนทางทำให้ความต้องการของเขาได้รับการตอบสนองมาก

4. บุคคลทุกคนมีศักดิ์ศรีของความเป็นมนุษย์เสมอกัน เป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับปรัชญามากกว่าเรื่องทางวิทยาศาสตร์ มนุษย์นับเป็นสัตว์ประเสริฐที่มีความคิด มีสมอง มีความรู้ผิดชอบชั่วดี มีวัฒนธรรม มีสามัญสำนึก เป็นสิ่งที่อยู่เหนือสรรพสัตว์ทั้งหลาย ดังนั้นการติดต่อสัมพันธ์กับมนุษย์ด้วยกัน จึงต้องปฏิบัติต่อกันด้วยความเคารพ และตระหนัก

ในศักดิ์ศรีของความเป็นมนุษย์ ไม่ว่าจะเป็นใคร มีสถานภาพ หรือฐานะอย่างไร ซึ่งต่างก็มีลักษณะพิเศษเฉพาะตัวของแต่ละคน ศักดิ์ศรีของมนุษย์ เป็นรากฐานปรัชญา จริยศาสตร์ และศีลธรรม ที่จะบังเกิดผลดีในแก่มนุษย์สัมพันธ์ การวิจัยหลายกรณีแสดงว่ามนุษย์ต้องการการยอมรับ การให้เกียรติกัน หรือการกระทำด้วยการเคารพนับถือซึ่งกันและกัน มีศักดิ์ศรีแห่งความเป็นมนุษย์เท่าเทียมกัน

5. มนุษย์ทุกคนมีแรงจูงใจ ต้องจูงใจผู้อื่นให้มีเจตคติตรงกัน มีจุดหมายร่วมกัน เพื่อจุดประสงค์ในการทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ ตลอดจนมีการจูงใจตนเอง ให้มีระเบียบและความรับผิดชอบเรื่องต่าง ๆ ที่วิชามนุษย์สัมพันธ์ครอบคลุมเป็นการตอบสนองทั้งหมดของบุคคลต่อพลังการจูงใจ ต่าง ๆ นั่นก็คือ การที่บุคคลในองค์การมีความสัมพันธ์กันตามที่เป็นอยู่เป็นเพราะเขาถูกกระตุ้นโดยพลังทางจิตวิทยา ทางสังคม และทางเศรษฐกิจซึ่งมีอำนาจที่จะกระตุ้นให้เขาทำสิ่งนั้นสิ่งนี้ในลักษณะ นั้น ๆ โดยเฉพาะ เมื่อเกิดมีการขัดแย้งในแรงจูงใจในการทำงาน องค์การจะเกิดการแตกร้าง เป็นที่ประจักษ์ว่า ถ้าผู้นำต่างมีแรงจูงใจที่เหมาะสมในการทำงานแล้วผลผลิตจะเพิ่มขึ้น

6. บุคคลต้องการที่จะติดต่อสื่อสาร การศึกษาวิธีการติดต่อสื่อสาร เพื่อทำให้เกิดความสัมพันธ์อันดีในกลุ่ม ให้กลุ่มได้มีความเห็นสอดคล้องกัน และมีความเข้าใจตรงกัน การสื่อสารเป็นสิ่งสำคัญที่สุดในองค์การ เป็นกระบวนการถ่ายทอดข่าวสารและความคิด ทำให้พฤติกรรมของกลุ่มรวมกันเข้า เป็นหนึ่งเดียว และยังเป็นพื้นฐานสำหรับการร่วมมือกันของกลุ่ม

7. บุคคลต้องการเอาใจเขามาใส่ใจเรา ความสามารถที่จะทำตัวของเขาให้รู้สึกเหมือนอยู่ในสภาพของผู้อื่น และรู้สึกเห็นใจต่อทัศนคติการจูงใจของ การขาดการเอาใจเขามาใส่ใจเราเป็นสาเหตุแรกของการขัดแย้งในองค์การ และเป็นคุณสมบัติสำคัญของผู้ไกลเกลี่ยความแตกร้างของการขัดแย้งกันทางแรงงาน การเห็นใจหรือเข้าใจความต้องการของผู้อื่น ต้องศึกษาความแตกต่างของแต่ละบุคคลและตระหนักถึงปัญหาของแต่ละคน

8. บุคคลต้องการผลประโยชน์ซึ่งกันและกัน หมายถึง ผลประโยชน์ของคน ที่ทำงาน ในองค์การกับผลประโยชน์ขององค์การนั้น การที่องค์กรใดจะรับคนเข้าไปทำงานขึ้นอยู่กับความรู้สึกหรือความเชื่อว่าตนจะได้ประโยชน์จากอีกฝ่ายหนึ่ง

9. บุคคลต้องการพัฒนาศักยภาพของตนให้ถึงขีดสุด การศึกษาพัฒนาตนเองตามศักยภาพให้ดีที่สุดทั้งทางร่างกาย จิตใจ และบุคลิกภาพ เพื่อให้ตนเป็นสมาชิกที่มีประสิทธิภาพของสังคมและเป็นประโยชน์ต่อผู้อื่น และสังคมโดยส่วนร่วม รวมทั้งการดำรงชีวิตอย่างสันติสุขของตนเอง

10. บุคคลต้องการที่จะเรียนรู้และมีความรับผิดชอบ การเรียนรู้ ความรับผิดชอบต่อหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายในการปฏิบัติงานร่วมกัน เพื่อให้งานนั้นบรรลุเป้าหมายอย่างดีที่สุด โดยทั่วไปการศึกษาเรื่องมนุษย์สัมพันธ์จะเกี่ยวข้องกับวิชา 3 วิชา คือ วิชาจิตวิทยา วิชาสังคมวิทยาและวิชาทางด้านมนุษยวิทยา

3.3.4 องค์ประกอบของมนุษยสัมพันธ์

มนุษยสัมพันธ์จะเกิดได้ต้องมีองค์ประกอบ 2 ประการ คือ (วิจิตร อวระกุล. 2542: 34)

1. ต้องมีความเข้าใจตนเอง
2. ต้องมีความเข้าใจบุคคลอื่น

1. ความเข้าใจตนเอง หมายถึง ความเข้าใจในความต้องการของตนเอง การรู้จักจุดเด่นจุดด้อยของตน การรู้ถึงจุดที่จะต้องปรับปรุงพัฒนาคน การเข้าใจตนเอง เป็นลักษณะการรู้จักตนเองอย่างแท้จริงว่าตนเองเป็นใคร มีความรู้ความสามารถ ทักษะ ประสบการณ์ แค่ไหนระดับใด มีจุดแข็งคือความเก่งและจุดอ่อน คือ ความไม่เก่งในด้านใดบ้าง เรื่องใดบ้าง การเข้าใจตนเองทำให้บุคคลเกิดการรู้สึกยอมรับในคุณค่าแห่งตน นับถือตนเองและรู้จักเข้าใจสิทธิเสรีภาพ หน้าที่ ความรับผิดชอบของตนเอง สิ่งที่สำคัญในการเข้าใจตนเองจะช่วยให้เรารู้จักปรับตัวเข้ากับบุคคลอื่นได้ดีมาก

2. ความเข้าใจบุคคลอื่น หมายถึง การที่เราไปถึงความต้องการหรือปัญหาของบุคคลอื่น บุคลิกลักษณะเฉพาะตัวของบุคคลนั้นๆ และธรรมชาติของคน การเข้าใจสิ่งแวดล้อม เป็นการเรียนรู้ธรรมชาติของสิ่งแวดล้อมที่อยู่รอบตัวเรา และบุคคลอื่นซึ่งมีอิทธิพลต่อการดำเนินชีวิตประจำวัน และมีส่วนสัมพันธ์กับมนุษยสัมพันธ์ ได้แก่ สภาพการณ์ เหตุการณ์ สถานการณ์ ที่เกิดขึ้นในปัจจุบันและในอนาคต ล้วนแต่มีอิทธิพลมาจากสิ่งแวดล้อมทั้งสิ้น ได้แก่ สถาบันครอบครัว สถาบันที่เป็นองค์กร สถาบันการศึกษา หน่วยงาน บริษัท ห้างร้าน โรงงาน รัฐบาล ศาสนา องค์การระหว่างประเทศ ความรู้จากการเข้าใจสิ่งแวดล้อมสามารถนำมาปรับใช้กับตัวเราในการเสริมสร้างมนุษยสัมพันธ์กับบุคคลอื่นได้ดีมากขึ้น

การเข้าใจบุคคลอื่น เป็นการเรียนรู้ธรรมชาติของคน ความแตกต่างระหว่างบุคคล ความต้องการของบุคคล แรงจูงใจของบุคคล สภาพสิ่งแวดล้อมทำให้เกิดประโยชน์ การนำไปใช้ติดต่อสัมพันธ์กับบุคคลอื่นได้นานัปการ เมื่อเราต้องการไปติดต่อสัมพันธ์กับบุคคลใด เราต้องทราบก่อนว่าบุคคลนั้นชื่อใดเป็นใคร มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ ประสบการณ์ทางด้านใด อยู่ในระดับใด ชอบสิ่งใด ไม่ชอบสิ่งใด โปรดปรานในสิ่งใดเป็นพิเศษ มีคุณลักษณะ ที่เด่นทางด้านใดบ้าง เมื่อเรานำบุคคลอื่นที่เราต้องการติดต่อสัมพันธ์มาพิจารณา ดูว่าเรามีความเข้าใจในตัวเขาอย่างไร เรายอมรับในตัวเขาได้แค่ไหน เพื่อจัดระดับคุณค่า และความสำคัญของบุคคลที่เราจะต้องมีการติดต่อสัมพันธ์ รวมทั้งการที่เรารู้จักปรับตัวให้เข้ากับบุคคลอื่นได้ในการติดต่อสัมพันธ์กัน

นอกจากนี้แล้วองค์ประกอบของมนุษยสัมพันธ์มักจะเกี่ยวข้องกับเรื่อง พฤติกรรมการจูงใจ ขนบธรรมเนียมประเพณี ค่านิยม เจตคติ นิสัย ระบบสังคม สิ่งเหล่านี้เป็นปัจจัยผสมผสานกันอย่างเหมาะสม เกิดเป็นพฤติกรรมที่น่าพึงพอใจแก่บุคคลอื่น ๆ ที่เรียกว่า “มนุษยสัมพันธ์”

3.3.5 ประโยชน์ของมนุษยสัมพันธ์

มนุษยสัมพันธ์มีประโยชน์ ดังนี้ (Bloggang.com 2549: ออนไลน์)

1. เป็นประโยชน์ในการสื่อความคิดติดต่อการประชาสัมพันธ์กับประชาชน เพื่อเรียกร้องความเห็นชอบกับชี้แจงให้รู้ถึงบริการต่าง ๆ ของหน่วยงานในองค์กร

2. ทำให้มีความพอใจในชีวิตเพิ่มขึ้น การได้แลกเปลี่ยนประสบการณ์ ความคิด และวัตถุ สิ่งของซึ่งกันและกัน จะนำไปสู่ความพอใจในชีวิต รู้สึกว่าชีวิตไม่แห้งแล้ง

3. ทำให้เกิดความร่วมมือร่วมใจกันในการทำงานต่าง ๆ มนุษยสัมพันธ์ ช่วยส่งเสริมความเข้าใจในระหว่างสมาชิกของกลุ่มในการทำงาน ความเข้าใจอันดีมีผลทำให้ การดำเนินงานไปอย่างมีประสิทธิภาพ สมาชิกมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น ทำให้เกิด ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของหมู่คณะ ช่วยลดอุบัติเหตุในการทำงานได้มนุษยสัมพันธ์จึงมีผล ช่วยให้เกิดการร่วมแรงร่วมใจในการทำงาน

4. ทำให้มีความสุขเพิ่มขึ้น การมีมนุษยสัมพันธ์และมิตรภาพที่ดี จะทำให้เกิดความสดชื่นและส่งผลมายังครอบครัว คือ จะไม่มีอารมณ์เครียดมาระบาย ความหงุดหงิด กับครอบครัว ทำให้ผู้ที่เกี่ยวข้องมีความสุข มีความพอใจที่ได้มีกิจกรรมและปฏิบัติงานร่วมกับ

5. ทำให้เกิดการแบ่งหน้าที่ รู้จักบทบาทและหน้าที่ในการทำงาน มนุษยสัมพันธ์มีส่วนสำคัญในการ แบ่งเบาภาระหน้าที่รับผิดชอบบนพื้นฐานของความเข้าใจและ ไว้วางใจซึ่งกันและกัน เป็นการแบ่งงานกันทำงานแนวใหม่ อันเป็นผลช่วยทำให้การทำงาน ร่วมกันสำเร็จลุล่วงตามที่กำหนดไว้อย่างได้ผล และมีความสมานฉันท์กันในหมู่คณะ

6. ทำให้เข้าใจถึงธรรมชาติความต้องการความแตกต่าง ตลอดจนลักษณะ ของคน รู้วิธีที่จะเอาชนะในคน ให้เข้ามาร่วมงานด้วยความรักความพอใจ

7. สร้างทักษะให้ผู้นำช่วยให้สามารถทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงาน และติดต่อกับกลุ่มชนประสานงานหน่วยอื่นๆได้ดี ทำให้การบริหารงานของผู้นำง่ายขึ้น เป็น ประโยชน์สำหรับผู้นำในการใช้มนุษยสัมพันธ์เพื่อความสำเร็จของงาน

8. ทำให้เกิดความรู้สึกว่าตนมีค่า จากการมีความสัมพันธ์และได้รับการ ยอมรับจากผู้อื่น เป็นต้นว่าความคิดเห็นของเราได้รับการยอมรับจากผู้อื่น เราสามารถ จะช่วยเหลือผู้อื่นได้ จะทำให้เกิดความภาคภูมิใจในตนเอง รู้สึกว่าตนมีค่า

9. ทำให้เกิดการแข่งขันกันอย่างเสรี ในด้านการทำงาน

10. ทำให้ผู้นำสามารถเข้าถึงบุคลากรได้ทุกชั้น

11. ทำให้ประสบความสำเร็จในการทำงานตามวัตถุประสงค์ การมี มนุษยสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน ผู้นำ จะสามารถทำงานร่วมกันได้ดีจะประสบความสำเร็จ ก้าวหน้าในการทำงาน และสามารถปฏิบัติการกิจในหน้าที่ของตนได้อย่างมีความสุข

12. ทำให้เกิดความราบรื่นในการคบหาสมาคม สามารถทำงานร่วมกับ บุคคลทุกคนได้อย่างดี ทำให้ทุกคนมีความรู้สึกเป็นพวกเดียวกันพร้อมจะร่วมมือกันทำงาน และ อยู่ร่วมกันด้วยความสุข

13. ทำให้เกิดการเผยแพร่ และการถ่ายทอดความคิดเห็น ในด้านการศึกษา ทฤษฎี การทดลอง การปฏิบัติ แนวความคิดโดยเสรี

14. ทำให้เกิดความรักใคร่ ศรัทธา เชื่อถือซึ่งกันและกัน อันจะนำมาซึ่ง ความสามัคคี

15. ทำให้เกิดความต้องการที่จะได้ผู้ร่วมงาน ในอันที่จะทำให้การ ปฏิบัติงาน ต่าง ๆ สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี

16. เป็นสื่อในการติดต่อประสาสัมพันธให้บุคคลอื่นยอมรับ เข้าใจใน การปฏิบัติงาน รับฟังข้อคิดเห็นจากบุคคลที่เกี่ยวข้อง อันจะทำให้กิจกรรมต่าง ๆ สำเร็จได้

17. ทำให้เกิดความพอใจ ยินดี และความร่วมมือในการทำงาน

18. ทำให้เกิดความเข้าใจอันดีต่อกัน ทำให้เกิดพลังร่วมมากขึ้น และลด ความขัดแย้งในกลุ่ม

19. เป็นปัจจัยสำคัญในการประสานประโยชน์เพื่อป้องกันและแก้ปัญหา ต่างๆทางสังคม เศรษฐกิจ การปกครอง และการเมือง ทำให้การติดต่อสื่อสารต่างๆถึงกันง่าย และมีผลดี

20. ช่วยให้เกิดการเผยแพร่ถ่ายทอดแนวความคิดใหม่ๆ

มนุษย์สัมพันธ์ช่วยให้สมาชิกของกลุ่มและสังคมมีความเข้าใจดีระหว่างกัน เกิดความรู้สึกเป็นพวกเดียวกัน มีความประสงค์ดีต่อกัน มนุษย์สัมพันธ์เป็นรากฐานที่จะก่อให้เกิดความเข้าใจและยึดโยงบุคคลในหมู่คณะให้มีความภักดี มีความใกล้ชิดคุ้นเคย และเป็น กันเอง รวมทั้งสร้างบรรยากาศที่อบอุ่น นำปฏิบัติ นำให้ความร่วมมือ ทำให้บรรยากาศในการ ทำงานดี มีความราบรื่น

3.3.6 ยุทธวิธีการพัฒนาตนเองเพื่อสร้างมนุษย์สัมพันธ์

ในการที่จะแนะนำสั่งสอนผู้อื่นนั้น ในฐานะผู้นำจำเป็นจะต้องสร้างความ น่าเชื่อถือศรัทธา เป็นมิตรต่อบุคคลอื่น โดยปฏิบัติ ดังนี้ (Titannetwork. 2551: Online)

1. ประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี เสียสละประโยชน์สุขส่วนตัว เพื่อ ประโยชน์ ส่วนรวม แสดงให้เห็นความสามารถ ความกระตือรือร้นในการทำงานและภาวะ ความเป็นผู้นำ

2. สนใจและรักคนอื่น วิธีสร้างมิตรภาพขั้นแรก คือ ฝึกหัดทำให้รัก และ ปรารถนาดีต่อทุกคน ให้ความช่วยเหลือให้คำปรึกษาแนะนำถ่ายทอดความรู้ และ ประสพการณ์ แนะนำวิธีปฏิบัติแก่บุคคลอื่น ตลอดจนช่วยวิเคราะห์ และให้คำตอบที่ความต้องการ

3. ให้ความเห็นอกเห็นใจ เมตตากรุณา ร่วมทุกข์ร่วมสุข ให้ความเป็น กันเอง และทักทายถามสารทุกข์สุขดิบเป็นประจำ เปิดโอกาสให้เข้าพบเพื่อปรับทุกข์และ ปรึกษาหารือรวมทั้งการทำให้บุคคลอื่นรู้สึกว่าเขาชอบเขา มีทัศนคติที่ดีต่อเขา รักและจริงใจต่อเขา

4. พุดน้อยแต่ฟังให้มาก เปิดโอกาสให้เขาระบายความในใจและรับฟัง อย่างสนใจเข้าใจและเห็นใจ อย่าตัดบท

5. ไม่พูดถึงเรื่องที่ผิดพลาดให้อภัยในข้อผิดพลาด และให้กำลังใจโดยคิดเสียว่าทุกคนไม่ยอมทำผิด ควรสอบถามหรือศึกษาสาเหตุอย่างพร้อมที่จะเข้าใจ อย่าใช้การคาดเดาของตนเอง หรือคำพูดเล้าลือ เป็นเครื่องตัดสินการกระทำของแต่ละบุคคล โดยต้องทำให้กว้าง และมองโลกในแง่ดี

6. น้ำเสียงที่พูดต้องสุภาพ อ่อนโยน กล่าวกันว่าน้ำเสียงที่อ่อนโยนจะชนะใจคนได้ถึง 50 %

7. คิดก่อนพูดโดยเฉพาะอย่างยิ่งเมื่อจะตำหนิผู้อื่น เพราะมนุษย์ชอบฟังคำสรรเสริญยกย่องมากกว่าการติเตียน แม้ว่าจะเป็นความจริงก็ตาม ดังนั้นจึงควรใคร่ครวญถึงผลดี และผลเสียของคำพูดที่พูดออกไป โดยยึดสุภาษิตที่ว่า "พูดไปสองไพเบี้ย นิ่งเสียตำลึงทอง" บางครั้งอาจจะพูดตรง ๆ ไม่ได้ ก็ควรจะใช้วิธีการเปรียบเทียบ ยกนิทานอุทาหรณ์สอนใจ

3.3.7 เคล็ดลับ 12 ประการในการสร้างมนุษยสัมพันธ์ที่ดี

การสร้างมนุษยสัมพันธ์มีเคล็ดลับสำคัญ ดังนี้ (ศิริพงษ์ ศรีชัยมัยรัตน์

2549: 52 -55)

1. การทำงานที่ดีต้องเริ่มที่มนุษยสัมพันธ์ ผู้นำส่วนมากเข้าใจว่ามนุษยสัมพันธ์ในการทำงานร่วมกัน เป็นเพียงกิจกรรมที่สำคัญส่วนหนึ่งของการบริหารจัดการ แต่ในหลักความเป็นจริง มนุษยสัมพันธ์ คือ การบริหารจัดการงานทั้งหมด ไม่ว่าจะเป็นการบริหารคน เงิน วัสดุ สิ่งของ งานผลิต คอมพิวเตอร์และอื่นๆ ข้อมูลหน้าจอคอมพิวเตอร์จะมีผลอย่างไร ถ้าคนใส่ข้อมูลผิดพลาด

2. แก้ปัญหาคนได้ คือ ยอดของผู้นำ ผู้นำไม่ว่าจะทำงานกับคน 2 คน หรือ 1,000 คน ท่านต้องมีวิธีเข้ากับคนให้ได้ ทักษะการบริหารคน จึงเป็นสิ่งสำคัญยิ่งของผู้นำมืออาชีพ

3. เป็นผู้นำต้องอดทนและหนักแน่น ความเมตตาสงสาร เห็นอกเห็นใจ ความยืดหยุ่น เป็นคุณสมบัติเบื้องต้นของผู้นำแต่เหนือคุณสมบัติทั้ง 3 ประการ ต้องอดทนและหนักแน่น มีวุฒิภาวะ หรือความเป็นผู้ใหญ่ ทั้งในด้านความคิด การกระทำและคำพูด

4. อย่าปฏิเสธหรือช่วยเหลือโดยไม่ให้เหตุผล หากเพื่อนร่วมงาน ขอความช่วยเหลือจากท่าน ไม่ว่าจะเป็นเรื่องงานหรือเรื่องส่วนตัวก็ตาม แสดงว่าท่านมีมนุษยสัมพันธ์แต่อย่าให้ หรือปฏิเสธ โดยไม่ชี้แจงเหตุผลของท่านเป็นอันขาด

5. การลงโทษทางวินัยมิใช่เครื่องมือปรับปรุงงานเสมอไป ผู้นำพึงจดจำว่า "การลงโทษเป็นการให้โทษมากกว่าให้คุณและสร้างความไม่พึงพอใจ" เพราะฉะนั้นการลงโทษจึงเป็นทางเลือกสุดท้ายเท่านั้น ท่านต้องพูดจาให้โอกาส และให้เวลาทุกคนต้องการหัวหน้าที่เก่งแต่ไม่เก๊ก

6. คำชมแม้คำเดียว ดีกว่าไม่ได้ชมเสียเลย คำชมแม้คำเดียว เป็นสิ่งที่มนุษย์ทุกคนปรารถนา กล่าวยกย่อง คำชมแม้คำเดียว เป็นคำที่สะอาดที่สุด ถูกที่สุด แต่เป็นเครื่องมือการบริหารจัดการที่ดีที่สุด

7. หยุดนับหนึ่งถึงร้อย การหยุดนับหนึ่งถึงร้อย จะมีค่าที่สุดมิได้ และป้องกันมิให้กระทำการบางสิ่งบางอย่าง ซึ่งจะเสียใจภายหลังได้ เพราะในระหว่างที่นับหนึ่งนั้น อาจคิดหาทางออกที่ดีได้เสมอ

8. อย่าสัญญาในสิ่งที่ท่านทำไม่ได้เป็นอันขาด การให้คำมั่นสัญญา หากทำไม่ได้ นอกจากงานจะเสียแล้ว ยังจดจำไปชั่ววันจันทร์อีกด้วย

9. อย่าซื้อแต่ตัวให้ซื้อหัวใจด้วย อย่าคิดว่า มีเงิน มีอำนาจ จะซื้ออะไรก็ได้ แต่มีอยู่ 3 สิ่งที่ซื้อไม่ได้ คือ 1) กระตือรือร้น 2) ความคิดริเริ่ม 3) ความภักดี แต่สามสิ่งนี้ ไม่ต้องซื้อ หากผู้นำมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีเลิศ

10. อย่าลืมนักพัฒนาคน การบริหารจัดการ มิได้หมายถึง เฉพาะการสั่งงาน และการควบคุมงานเท่านั้น แต่เป็น การพัฒนาคนด้วย และเป็นบันไดในการสร้างทีมงานที่แข็งแกร่ง อีกต่างหาก

11. อย่าให้ความสำคัญกับเพื่อนร่วมงานบางคนจนเกินงาน การให้ความสำคัญกับเพื่อนร่วมงานคนหนึ่งคนใดมากจนเกินไป จะต้องทำงานหนักมากขึ้น

12. งานนี้ไม่มีใครทำแทนท่านได้ งานต่างๆ สามารถมอบหมายให้คนอื่นทำแทนได้ แต่มีสิ่งเดียวที่ให้คนอื่นทำแทนไม่ได้ นั่นคือ “มนุษยสัมพันธ์” ดังนั้นผู้นำควรต้องสร้างสรรค์ สังสม และส่งเสริมด้วยตนเอง

3.3.8 การสร้างมนุษยสัมพันธ์

นับตั้งแต่หน่วยงานเล็ก จนถึงหน่วยงานใหญ่ องค์การระดับเล็กจนถึงระดับใหญ่ ย่อมจะให้ความสำคัญต่อมนุษยสัมพันธ์ในองค์การของตนอยู่เสมอ ปัญหาที่อยู่ประการเดียว คือ การเสริมสร้างมนุษยสัมพันธ์นั้นจะเริ่มต้นขึ้นได้อย่างไร เพราะเป็นสิ่งที่ไม่ง่ายนัก แต่ก็เป็นสิ่งที่ไม่ยากนัก จนไม่อาจกระทำได้ (มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, 2551: Online)

ศิริพงษ์ ศรีชัยมัยรัตน์ (2549: 52-55) กล่าวถึงกุญแจสู่ความสำเร็จในการสร้างมนุษยสัมพันธ์ ดังนี้

1. การสนใจในตัวบุคคลอื่น มีคำกล่าวไว้ว่าถ้าเรามีความสนใจในตัวบุคคลอื่นเราอาจจะหาเพื่อนใหม่ได้ภายใน 2 เดือน แต่ถ้าหากเราจะหาเพื่อนใหม่ โดยการจงใจให้เขา มาสนใจในตัวเรา อาจจะต้องใช้เวลามากกว่า 2 ปี เราจะสังเกตได้ว่าบุคคล ผู้เป็นที่รักใคร่ของคนทั่วไปนั้น ส่วนใหญ่จะเป็นผู้ที่มีความสนใจในตัวบุคคลอื่น ดังนั้นถ้าเราอยากเป็นที่รักใคร่ของผู้อื่น จึงต้องรู้จักแสดงความสนใจในตัวบุคคลอื่น อาจจะโดยการได้ถามสารทุกข์สุกดิบ ส่งการ์ดอวยพร หรือของขวัญให้เขาในวันเกิด หรือเทศกาลสำคัญๆ ส่งบทความ การ์ตูน หรือ สิ่งอื่น ๆ ที่คิดว่าน่าสนใจให้แก่เพื่อนร่วมงาน สมาชิกในทีมงานโดยอาจจะส่งทาง E-mail ก็ได้ และเมื่อเพื่อนร่วมงานมีปัญหา ก็ควรเสนอตนเองช่วยเหลือด้วยความเต็มใจ

2. การยิ้มแย้มแจ่มใสอยู่เสมอ บุคคลที่จะเป็นที่ประทับใจแก่ผู้พบเห็นมากที่สุดและนานที่สุด คือ บุคคลที่มีใบหน้ายิ้มแย้มแจ่มใสอยู่เสมอ เมื่อเราพบปะกับบุคคลเช่นนี้ เราจะรู้สึกที่เกิดความรัก ความนับถือขึ้นมาทันที ทั้งๆ ที่เราอาจจะยังไม่เคยรู้จักเขามาก่อน

เลยก็ตาม และจะสังเกตได้ว่าคนที่เป็ผู้นำที่มีใบหน้ายิ้มแย้มแจ่มใส มีผลต่อจิตใจของสมาชิกได้เป็นอย่างดี ใบหน้าที่ยิ้มแย้มจะทำให้เกิดความเกรงใจ ความกระตือรือร้น และความขยันขันแข็ง โดยมิต้องใช้อำนาจบังคับแต่อย่างใด แต่การยิ้มในที่นี้ก็ต้องเป็นการยิ้มอย่างเต็มอกเต็มใจ ยิ้มอย่างเปิดเผย มิใช่แสรังยิ้มเพื่อหาประโยชน์ เพราะการยิ้มเช่นนั้น จะไม่ทำให้เกิดความประทับใจแก่ผู้ที่ได้พบเห็น

3. การจำชื่อบุคคลต่าง ๆ คนเราย่อมสนใจและพึงพอใจในชื่อของตนเองมากกว่าชื่อใด ๆ ในโลก ดังนั้นการที่เราสามารถจำชื่อบุคคลอื่นได้ และสามารถเรียกชื่อเขาได้อย่างถูกต้องจะทำให้เขาเกิดความภาคภูมิใจ และคิดว่าเราระลึกถึงความสำคัญของเขาอยู่เสมอ เขาจะเกิดความพอใจ และจดจำเราได้ตลอดไปเช่นเดียวกัน

4. การเป็นผู้ฟังที่ดี บุคคลที่เราสนทนากับนั้นย่อมสนใจในตัวของเขา และความต้องการของเขา ดังนั้นถ้าเราปรารถนาจะเป็นที่รักใคร่ของบุคคลอื่น ก็จะต้องรู้จักเป็นผู้ฟังที่ดีด้วยการสนใจในเรื่องที่บุคคลอื่นพูด ไม่พูดขัดคอขึ้นมาในขณะที่คู่สนทนายังพูดไม่จบพยายามตั้งใจให้เขาสนทนาในเรื่องที่เขาสบายใจ และควรสนับสนุน หรือชมเชยคู่สนทนาเป็นครั้งคราว

5. การพูดในเรื่องที่ผู้ฟังสนใจ เดล คาร์เนกี เคยกล่าวไว้ว่าถ้าเราปรารถนาจะสร้างความนิยมขึ้นในตัวเองแล้ว จงสนทนาแต่งในเรื่องที่อยู่ในความสนใจของคู่สนทนา ดังนั้นเมื่อเราต้องการเป็นที่รักใคร่ชอบพของบุคคลอื่น เราก็ต้องรู้ว่าคู่สนทนาของเรา สนใจในเรื่องอะไรและต้องพยายามแสวงหาข้อมูลจากที่ต่าง ๆ แต่ไม่จำเป็นว่าเราจะต้องรู้ข้อมูลทุกอย่างทั้งหมด ในบางเรื่องเรารู้เพียงแต่จะกล่าวนำหรือคอยรับฟังก็เพียงพอแล้ว

6. การรู้จักยกย่องบุคคลอื่น นักจิตวิทยาหลายท่านกล่าวไว้ว่าความปรารถนาอันแรงกล้าอย่างหนึ่งของมนุษย์ ก็คือ ความปรารถนาที่จะได้รับคำสรรเสริญ คนเราต้องการได้รับคำยกย่องจากผู้ที่เรติดต่อด้วย ต้องการให้ผู้อื่นรู้ว่าเรามีความสำคัญ และต้องการให้เพื่อนของเรายกย่องสรรเสริญเราอย่างเต็มอกเต็มใจ และชมเชยเราในทุกโอกาสที่จะทำได้ ดังนั้นเมื่อเราปรารถนาจะเป็นที่ชอบพของบุคคลอื่น เราก็ต้องปฏิบัติต่อคนอื่น เช่นเดียวกับที่เรต้องการให้คนอื่นปฏิบัติต่อเรา

นักเรียนผู้มีความสามารถพิเศษควรมีวิธีสร้างมนุษยสัมพันธ์ทั้งสามารถจดจำชื่อบุคลากรได้ การรู้จักยกย่องบุคคลอื่น จะช่วยทำให้เกิดความเชื่อมั่นและสร้างความสัมพันธ์ที่ดีแก่บุคลากรยิ่งขึ้น

3.3.9 เคล็ดลับการสร้างมนุษยสัมพันธ์ให้มั่นคง

เคล็ดลับสำคัญในการสร้างมนุษยสัมพันธ์ มีดังนี้ (มหาวิทยาลัยเชียงใหม่. 2551: ออนไลน์)

1. สร้างความผูกพันด้วยการสำรวจตัวเอง และตอบคำถามเกี่ยวกับความรัก และความผูกพันต่อคนอื่น ก่อนที่คนอื่นจะรักและผูกพันตัวเรา

2. สร้างความเข้าใจ ต้องเข้าใจคนอื่นก่อนเพื่อให้ตนเองปรับตัวให้เข้ากับเขา และควรเปิดใจยอมรับอย่างสมบูรณ์แบบ

3. เข้มแข็งและอดทน ต้องใช้เวลามากในเรื่องการสร้างความรักความเข้าใจ จึงต้องอาศัยความอดทนในระยะเวลายาวนาน

4. ความไว้วางใจ ความไว้วางใจเป็นสิ่งสำคัญมาก เพื่อเป็นจุดเริ่มต้นของความเชื่อถือและศรัทธา

5. ให้อภัยและลืม การให้อภัยช่วยสร้างมิตรภาพอย่างยืนยาว และควรลืมในเรื่องลบของบุคคลอื่นให้หมด

6. การยอมรับนับถือ ให้เกียรติกับบุคคลอื่นด้วยความเต็มใจ

7. สร้างทัศนคติที่ดี มีมุมมองโลกในแง่ดีเสมอ

8. แสดงความรักให้เห็นอย่างจริงใจ ให้ทุกคนได้รับรู้อย่างมีความสุข

9. แบ่งปันความรักและความผูกพันแก่บุคคลากรอย่างทั่วถึง เน้นความเสมอภาค โดยไม่เลือกที่รักมักที่ชัง

มนุษย์สัมพันธ์ เป็นสิ่งช่วยให้คนเราดำรงอยู่ในสังคมได้ดี และเราต้องพยายามปรับปรุงตัวเองอยู่เสมอ เมื่อรู้ว่าเรบกพร่องตรงส่วนไหนบ้าง ผู้ที่มีมนุษย์สัมพันธ์ที่ดีต้องมีความเป็นตัวของตัวเอง รู้จักตัดสินใจ และรู้จักวางตัวในทุกโอกาสต่างๆ เราอาจพูดว่ามนุษย์สัมพันธ์ ก็คือการปฏิบัติการใช้จิตวิทยาพื้นฐานในชีวิตประจำวันได้ การอยู่ร่วมกันในสังคม เราต้องใช้มนุษย์สัมพันธ์ เพื่อเป็นสื่อหล่อเลี้ยงจิตใจจนมน้ำใจของอีกฝ่าย และเขาก็ถนอมน้ำใจเราเช่นกัน โดยต้องเข้าใจหลักและองค์ประกอบของมนุษย์สัมพันธ์ การสร้างมนุษย์สัมพันธ์ และกลยุทธ์ในการสร้างมนุษย์สัมพันธ์ รวมถึงใช้กระบวนการในการดำเนินการไปสู่ความสำเร็จ

โดยสรุปแล้วภาวะผู้นำของนักเรียนผู้มีความสามารถพิเศษ ด้านมนุษย์สัมพันธ์ จะเกี่ยวข้องกับการที่นักเรียนมีความสามารถในการใช้หลักมนุษย์สัมพันธ์ การพัฒนาบุคลิกภาพให้เป็นคนยิ้มแย้มแจ่มใส การจัดจำชื่อคนอื่นได้ การมองโลกในแง่ดี การยอมรับนับถือผู้อื่นด้วยความเต็มใจ การรู้จักยกย่องบุคคลอื่น การเป็นผู้ฟังที่ดี การมีกิริยามารยาทอ่อนโยนและการให้ความช่วยเหลือบุคคลอื่นด้วยความเต็มใจ

3.4 การสื่อสาร

การสื่อสารนับว่าเป็นหัวใจสำคัญในการถ่ายทอดให้บุคลากรรับรู้และเข้าใจ ข้อมูลข่าวสารให้ตรงกัน เพื่อให้การปฏิบัติงานประสบผลสำเร็จ ดังนั้นผู้นำจึงสมควรศึกษาแนวคิดต่างๆ ดังนี้

3.4.1 ความหมายของการสื่อสาร

นักการศึกษาให้ความหมายของการสื่อสาร ดังนี้

เดวิส (ดวงพร ทัดตะทองคำ, 2544: 24., อ้างอิงจาก Davis.2003.) ได้ให้ความหมายของการสื่อสารว่า เป็นกระบวนการของการส่งข่าวสารข้อมูล และความเข้าใจจากบุคคลหนึ่งไปยังบุคคลหนึ่ง

แดนซ์ (ดวงพร ทัดตะทองคำ, 2544: 24., อ้างอิงจาก Dance.2008.) ได้ให้ความหมายของการสื่อสารไว้ว่า เป็นการแสดงออกของการตอบสนอง โดยอาศัยสัญลักษณ์เชิงถ้อยคำทำหน้าที่เป็นสิ่งที่เร้าสำหรับการตอบสนองที่แสดงออกมา

วีเวอร์ (Weaver. 2002: Online) กล่าวว่า การสื่อสารมีความหมายกว้างครอบคลุมถึงกระบวนการทุกอย่าง ที่จิตใจของคนๆ หนึ่ง อาจมีผลต่อจิตใจของอีกคนหนึ่ง ไม่ใช่เพียงการพูดและการเขียนเท่านั้น แต่รวมถึง ดนตรี ภาพ การแสดง และพฤติกรรมอื่น ๆ ของมนุษย์

จากแนวความคิดต่าง ๆ สามารถสรุปความหมายของการสื่อสารได้ว่า การสื่อสาร หมายถึง การสื่อความหมายเกี่ยวกับเรื่องหนึ่งเรื่องใด ไม่ว่าจะเป็นนโยบาย หรือคำสั่ง หรือข้อมูลข่าวสารอื่นใด จากบุคคลหนึ่งไปยังบุคคลหนึ่ง โดยการสื่อสารนั้นจะคำนึงถึงความรู้สึกและค่านิยมของผู้สื่อสารด้วย

3.4.2 ความสำคัญของการสื่อสาร

การสื่อสาร เป็นกระบวนการที่เกิดขึ้นเป็นปกติวิสัยของคนทุกคน และมีความเกี่ยวข้องไปถึงบุคคลอื่น ตลอดจนถึงสังคมที่แต่ละคนเกี่ยวข้องอยู่ ไม่ว่าจะเป็นทำสิ่งใด ล้วนต้องอาศัยการสื่อสารเป็นเครื่องมือช่วยให้บรรลุจุดประสงค์ทั้งสิ้น จะเห็นได้จากการที่คนพยายามคิดค้นและพัฒนาวิธีการสื่อสารมาตั้งแต่สมัยโบราณ ทั้งภาษาพูด ภาษาเขียน ตลอดจนเครื่องมือ หรือเทคนิควิธีการต่างๆ ล้วนเกิดจากความพยายามอย่างสูงของคน ต่อเนื่องมาหลายชั่วอายุ หากการสื่อสารไม่มีความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่งแล้ว เครื่องมือและวิธีการสำหรับการสื่อสารต่างๆ เหล่านี้ก็คงไม่เกิดขึ้นและพัฒนามาให้เห็นดังเช่นในปัจจุบัน (ดวงพร ทัดตะทองคำ, 2544: 24., อ้างอิงจาก Dance. 2008.)

ในสภาพสังคมที่คนจะต้องเกี่ยวข้องกันมากขึ้นเช่นปัจจุบัน การสื่อสาร ยิ่งมีความสำคัญต่อบุคคลและสังคมมากขึ้น หากคนในสังคมขาดความรู้ความเข้าใจในการสื่อสาร ไม่สามารถถ่ายทอดความรู้ความคิด หรือทำให้เกิดความเข้าใจระหว่างกันได้ ย่อมจะทำให้เกิดปัญหาต่างๆ มากมาย ปัญหาที่เกิดขึ้นกับบุคคลและสังคมทุกวันนี้ มีอยู่ไม่น้อยที่เป็นสาเหตุมาจากความล้มเหลวของการสื่อสาร ดังนั้นการสื่อสารจึงมีความสำคัญสำหรับบุคคลและสังคมหลายด้าน คือ (ดวงพร ทัดตะทองคำ, 2544: 24., อ้างอิงจาก., Davis. 2003.)

1. ด้านชีวิตประจำวัน ในชีวิตประจำวันหนึ่งๆ แต่ละคนจะต้องสื่อสารกับตนเองและสื่อสารกับผู้อื่นตลอดเวลา นับตั้งแต่เวลาตื่นนอนก็ต้องสื่อสารกับตัวเอง และคนอื่นที่อยู่ใกล้ตัว การฟังวิทยุ อ่านหนังสือ ออกจากบ้านไปปฏิบัติภารกิจประจำวัน ก็ต้องพบปะบุคคลและเหตุการณ์ต่างๆ ล้วนแต่เป็นเรื่องที่ต้องทำการสื่อสารอยู่ตลอดเวลา ไม่ว่าจะอยู่ในฐานะ

ผู้ส่งสารหรือในฐานะผู้รับสาร หากคนเราขาดความรู้หรือทักษะการสื่อสาร ก็อาจทำให้ การปฏิบัติการกิจประจำวันอาจบกพร่องได้

2. ด้านสังคม การรวมกลุ่มในสังคมทั้งในระดับครอบครัว ชุมชน จนถึงระดับ ประเทศ จะต้องมีการสื่อสารให้เกิดความเข้าใจร่วมกันในเรื่องต่างๆ มีกระบวนการทำให้คน ยอมอยู่ในกฎเกณฑ์กติกาของสังคม มีการถ่ายทอดความรู้และทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม

3. ด้านการประชาสัมพันธ์ ทั้งภายใน และภายนอกองค์กร การบริหาร ติดต่อประสานงาน การฝึกอบรมพนักงาน การใช้เครื่องมือเทคโนโลยีการสื่อสาร ฯลฯ กิจการ ต่างๆ จะต้องมีการสื่อสารที่ดี จึงจะประสบผลสำเร็จได้

4. ด้านการเมืองการปกครอง กิจกรรมด้านการเมืองการปกครองจะต้องใช้ การสื่อสารทุกขั้นตอน เช่น การประชาสัมพันธ์ผลงานของรัฐบาล การสร้างความเข้าใจกับ ประชาชนในเรื่องต่างๆ การบังคับบัญชาสั่งการ การให้บริการประชาชน การชักชวนให้ปฏิบัติ ตามระเบียบกฎหมายซึ่งล้วนจะต้องใช้เทคนิควิธีการของการสื่อสารทั้งสิ้น

5. ด้านการเมืองระหว่างประเทศ ซึ่งต้องมีการติดต่อสร้างความสัมพันธ์ใน ด้านต่างๆ เช่น การค้า การทหาร การทำสนธิสัญญา ฯลฯ การมีนักการทูตประจำในประเทศ ต่างๆ ความสัมพันธ์ระหว่างประเทศในเรื่องต่างๆ เหล่านี้ มีความจำเป็นต้องใช้การติดต่อสื่อสาร ระหว่างกันอยู่เสมอ หากผู้เกี่ยวข้องมีความรู้และทักษะในการสื่อสารเพียงพอ ย่อมสามารถสร้าง ความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันได้

การสื่อสารนับว่ามีความสำคัญเกือบทุกภาคส่วนและทุกด้าน โดยเฉพาะ การสื่อสารของบุคคลในองค์กร ดังนั้นนักเรียนผู้มีความสามารถพิเศษจึงให้ความสนใจเกี่ยวกับ การสื่อสาร เพื่อช่วยให้การทำงานประสบผลสำเร็จ

3.4.3 วัตถุประสงค์ของการสื่อสาร

วัตถุประสงค์ในการกระจายข่าวสาร หมายถึง การพิจารณาถึงสาเหตุของการส่ง และรับข่าวสารในองค์กร และบทบาทของการกระจายข่าวสาร แบ่งการถ่ายทอดข่าวสาร ตามสาเหตุของการกระจายข่าวสารในองค์กร จะมีสาเหตุที่สำคัญอยู่ 3 ประการ ก็คือ เรื่องของ งาน เรื่องของสภาพขององค์กร และเรื่องของบุคคล ดังต่อไปนี้ (ดวงพร ทัดตะทองคำ, 2544: 30-32)

1. ข่าวสารที่เกี่ยวกับงาน เกี่ยวข้องกับผลิตภัณฑ์ บริการ และกิจกรรมที่ต้อง ให้ความสำคัญในองค์กร ตัวอย่างเช่น ข่าวสารเกี่ยวกับการพัฒนาด้านการขาย การตลาด คุณภาพของบริการ และคุณภาพของผลิตภัณฑ์

2. ข่าวสารเกี่ยวกับการบำรุงรักษาองค์กร เช่น ข่าวสารเกี่ยวกับนโยบาย หรือข้อบังคับของบริษัท ข่าวสารประเภทนี้ช่วยองค์กรเพื่อดำเนินงานอยู่ได้และดำรงอยู่ ตลอดไป

3. ข่าวสารที่เกี่ยวกับบุคคล หมายถึง ข่าวสารเกี่ยวกับบุคลากรภายใน องค์กรในด้านทัศนคติ ความพึงพอใจ และการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากร ในองค์กร

3.4.4 ประเภทของการสื่อสาร

นักวิชาการด้านการสื่อสารมวลชน ได้จำแนกประเภทของการสื่อสารไว้แตกต่างกันหลายลักษณะ ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับว่าจะใช้อะไรเป็นเกณฑ์ในการจำแนกในที่นี้จะแสดงการจำแนกประเภทของการสื่อสาร โดยอาศัยเกณฑ์ในการจำแนก ที่สำคัญ 3 ประการ คือ 1) จำแนกตามกระบวนการหรือการไหลของข่าวสาร 2) จำแนกตามภาษาสัญลักษณ์ที่แสดงออก 3) จำแนกตามจำนวนผู้สื่อสาร (ปรมะ สตะเวทิน. 2526: 18 - 48)

1. จำแนกตามกระบวนการหรือการไหลของข่าวสาร แบ่งเป็น 2 ประเภท คือ

1.1 การสื่อสารทางเดียว (One-Way Communication) คือ การสื่อสาร

ที่ข่าวสารจะถูกส่งจากผู้ส่งไปยังผู้รับในทิศทางเดียว โดยไม่มีการตอบโต้กลับจากฝ่ายผู้รับ เช่น การสื่อสารผ่านสื่อ วิทยุ โทรทัศน์ หนังสือพิมพ์ การออกคำสั่งหรือมอบหมายงานโดย ฝ่ายผู้รับ ไม่มีโอกาสแสดงความคิดเห็น ซึ่งผู้รับอาจไม่เข้าใจข่าวสาร หรือเข้าใจไม่ถูกต้องตามเจตนาของผู้ส่งและทางฝ่ายผู้ส่งเมื่อไม่ทราบปฏิกิริยาของผู้รับจึงไม่อาจปรับการสื่อสารให้เหมาะสมได้ การสื่อสารแบบนี้สามารถทำได้รวดเร็วจึงเหมาะสำหรับการสื่อสารในเรื่องที่เข้าใจง่าย

ในสถานการณ์ของการสื่อสารบางอย่าง มีความจำเป็นต้องใช้การสื่อสารทางเดียว แม้ว่าเรื่องราวที่สื่อสารจะมีความซับซ้อนก็ตาม เช่น กรณีผู้รับและผู้ส่งไม่อาจพบปะ หรือติดต่อสื่อสารกันได้โดยตรง การสื่อสารแบบกลุ่มใหญ่ และการสื่อสารมวลชนซึ่งไม่อาจทราบผู้รับที่แน่นอน

1.2 การสื่อสารสองทาง (Two-way Communication) คือ การสื่อสารที่มี

การส่งข่าวสารตอบกลับไปมาระหว่างผู้สื่อสาร ดังนั้นผู้สื่อสารแต่ละฝ่ายจึงเป็นทั้งผู้ส่ง และผู้รับในขณะเดียวกัน ผู้สื่อสารมีโอกาสทราบปฏิกิริยาตอบสนองระหว่างกัน ทำให้ทราบผลของการสื่อสารว่าบรรลุจุดประสงค์หรือไม่ และช่วยให้สามารถปรับพฤติกรรมในการสื่อสารให้เหมาะสมกับสถานการณ์ ตัวอย่างการสื่อสารแบบสองทาง เช่น การพบปะพูดคุยกัน การพูดโทรศัพท์ การออกคำสั่งหรือมอบหมายงานโดยฝ่ายรับมีโอกาสแสดงความคิดเห็น การสื่อสารแบบนี้จึงมีโอกาสประสบความสำเร็จได้มากกว่า แต่ถ้าเรื่องราวที่จะสื่อสารเป็นเรื่องง่าย อาจทำให้เสียเวลาโดยไม่จำเป็น

ในสถานการณ์ของการสื่อสารบางอย่าง เช่น ในการสื่อสารมวลชน โดยปกติมีลักษณะเป็นการสื่อสารทางเดียว นักสื่อสารมวลชนก็มีความพยายามที่จะทำให้มีการสื่อสารสองทางเกิดขึ้น โดยการให้ประชาชนส่งจดหมาย โทรศัพท์ ตอบแบบสอบถาม กลับไปยังองค์กรสื่อมวลชน เพื่อนำผลไปปรับปรุงการสื่อสารให้บรรลุผลสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

2. จำแนกตามภาษาสัญลักษณ์ที่แสดงออก แบ่งเป็น

2.1 การสื่อสารเชิงวัจนะ หมายถึง การสื่อสารด้วยการใช้ภาษาพูด หรือเขียนเป็นคำพูดในการสื่อสาร

2.2 การสื่อสารเชิงอวัจนะ หมายถึง การสื่อสารโดยใช้รหัสสัญญาณอย่างอื่น เช่น ภาษาท่าทาง การแสดงออกทางใบหน้า สายตา น้ำเสียง ระดับเสียง ความเร็วในการพูด เป็นต้น

3. จำแนกตามจำนวนผู้สื่อสาร

กิจกรรมต่างๆ ของบุคคลและสังคม ถือว่าเป็นผลมาจากการสื่อสารทั้งสิ้น ดังนั้นการสื่อสารจึงมีขอบข่ายครอบคลุมลักษณะการสื่อสารของมนุษย์ 3 ลักษณะ คือ

3.1 การสื่อสารส่วนบุคคล

3.2 การสื่อสารระหว่างบุคคล

3.3 การสื่อสารมวลชน

3.4.5 องค์ประกอบของการสื่อสาร

การสื่อสารเป็นพฤติกรรมอย่างหนึ่งของมนุษย์ เช่นเดียวกับพฤติกรรมอย่างอื่น โดยเฉพาะการสื่อสารระหว่างมนุษย์ด้วยกันเอง ถือว่าเป็นเรื่องสำคัญที่สุด และเป็นความหมายที่แท้จริงของการสื่อสาร ซึ่งการสื่อสารจะเกิดขึ้นเมื่อบุคคลหนึ่ง ต้องการถ่ายทอดหรือส่งข่าวสารไปยังบุคคลอีกคนหนึ่ง ดังนั้นกระบวนการสื่อสารจึงมีองค์ประกอบ คือ ผู้ส่งสาร (Sender) สาร (Message) สื่อหรือช่องทาง (Channel) และผู้รับสาร (Receiver) นักวิชาการด้านการสื่อสารได้วิเคราะห์ กำหนดองค์ประกอบ และอธิบายความสัมพันธ์ขององค์ประกอบต่างๆ ในกระบวนการของการสื่อสารไว้ดังนี้ คือ (Learning Center. 2007: ออนไลน์)

1. ผู้ส่งสาร (Source) หมายถึงแหล่งกำเนิดสาร อาจเป็นบุคคล องค์การ สถาบัน หรือคณะบุคคลที่เป็นผู้กำหนดสาระ ความรู้ ความคิด ที่จะส่งไปยังผู้รับสาร ดังนั้นการสื่อสารจะบรรลุจุดประสงค์หรือไม่ เพียงใด จึงขึ้นอยู่กับผู้ส่งสาร และสารที่ส่งเป็นสำคัญ สาร (Message) หมายถึง เรื่องราว ความรู้ความคิดต่างๆ ที่ผู้ส่งประสงค์จะให้เป็นไปถึงผู้รับ มีองค์ประกอบที่เป็นปัจจัยชี้ความสำเร็จของการสื่อสาร 3 ประการ คือ (1) เนื้อหาของสาร (2) สัญลักษณ์หรือรหัสของสาร (3) การเลือกและจัดลำดับข่าวสาร

2. ตัวเข้ารหัสสาร (Encoder) สารที่จะส่งไปยังผู้รับนั้น ปกติเป็นความรู้ ความคิดที่ไม่อาจจะส่งออกไปได้โดยตรง จำเป็นต้องทำให้สารนั้นอยู่ในลักษณะที่จะส่งได้ เช่น ทำให้เป็นคำพูด สัญลักษณ์ ภาษาท่าทาง หรือรหัสอื่นๆ การสื่อสารโดยทั่วไปผู้ส่งสาร เช่น เป็นคำพูด หรืออาจจะใช้เครื่องมือสื่อสารต่างๆ เป็นเครื่องช่วย เช่น โทรศัพท์ โทรทัศน์

3. ช่องทางการสื่อสาร (Channel) ข่าวสารจากผู้ส่ง จะถูกถ่ายทอด โดยอาศัย สื่อ หรือตัวกลาง (Media) ซึ่งอาจเป็นสื่ออย่างง่าย เช่น การพบปะพูดคุยกันตัวต่อตัว การเขียน การแสดงกิริยาท่าทาง ไปจนถึงการใช้สื่อที่มีความซับซ้อนยิ่งขึ้น เช่น วิทยุ โทรศัพท์ คอมพิวเตอร์ ภาพยนตร์ ฯลฯ

4. การแปลรหัสสาร (Decoder) คือ การแปลความหมายของรหัสสัญญาณ ที่ส่งมายังผู้รับ เพื่อให้เกิดความเข้าใจ หากผู้ส่งใช้รหัสสัญญาณที่ผู้รับสามารถแปลความหมายได้เองโดยตรง เช่น ใช้ภาษาที่ผู้รับเข้าใจ การสื่อสารก็จะง่ายขึ้น แต่หากผู้ส่งใช้รหัสสัญญาณที่ผู้รับไม่อาจเข้าใจได้ เช่น ใช้ภาษาที่ผู้รับฟังไม่เข้าใจ การสื่อสารก็จะเพิ่มความยุ่งยากซับซ้อนยิ่งขึ้น ซึ่งย่อมจะส่งผลต่อความสำเร็จของการสื่อสาร

5. ผู้รับ (Receiver) เป็นจุดหมายปลายทาง (Destination) ของการสื่อสารซึ่งจะต้องมีการรับรู้ เข้าใจ หรือแสดงพฤติกรรม ตามที่ผู้ส่งสารต้องการ หากไม่เป็นไปตามนั้นถือว่าการสื่อสารนั้นล้มเหลว ผู้รับสารต้องมีทักษะการสื่อสาร (Communication Skill) ดี เช่นเดียวกับผู้ส่งสารจึงจะช่วยให้การสื่อสารบรรลุผลสมบูรณ์

6. ปฏิกริยาของผู้รับสาร และการตอบสนอง (Response and Feed back) เมื่อผู้รับได้รับสาร และแปลความหมายจนเป็นที่เข้าใจอย่างใดอย่างหนึ่งแล้ว ผู้รับย่อมจะมีปฏิกริยาตอบสนองต่อสารอย่างใดอย่างหนึ่งด้วย เช่น เห็นด้วย ไม่เห็นด้วย คล้อยตาม หรือต่อต้าน ซึ่งการตอบสนองของผู้รับอาจผิดไปจากผู้ส่งต้องการก็ได้ ปฏิกริยาตอบสนองของผู้รับ หากมีการย้อนกลับ ไปยังผู้ส่งสารให้รับรู้ จะช่วยให้เกิดการปรับการสื่อสารให้ได้ผลดียิ่งขึ้น กรณีเช่นนี้เรียกว่า การสื่อสารแบบสองทาง

การตอบสนองของผู้รับสารกลับไปยังผู้ส่งสาร ย่อมจะต้องเกิดกระบวนการสื่อสาร เริ่มต้นขึ้นอีกครั้งหนึ่ง โดยผู้รับจะทำหน้าที่เป็นผู้ส่งสาร และผู้ส่งสารในตอนแรก จะทำหน้าที่เป็นผู้รับสารแทน ซึ่งจะต้องอาศัยองค์ประกอบต่างๆของการสื่อสารเช่นเดียวกับการสื่อสารในขั้นตอนแรก การสื่อสารแบบ 2 ทาง ผู้สื่อสารจะทำหน้าที่ เป็นทั้งผู้รับ และผู้ส่งสาร พร้อมๆ กัน

3.4.6 กระบวนการสื่อสาร

กระบวนการสื่อสาร โดยทั่วไปเริ่มต้นจากผู้ส่งข่าวสาร ทำหน้าที่เก็บรวบรวม แนวความคิดหรือข้อมูล จากแหล่งข้อมูลต่าง ๆ เมื่อต้องการส่งข่าวไปยังผู้รับข่าวสาร ก็แปลงแนวความคิดหรือข้อมูลที่เกี่ยวข้องออกมาเป็น ตัวอักษร น้ำเสียง สี การเคลื่อนไหว ฯลฯ ซึ่งเรียกว่า ข่าวสาร จะได้รับการใส่รหัส แล้วส่งไปยังผู้รับข่าวสาร ผ่านสื่อกลาง ในช่องทางการสื่อสารประเภทต่าง ๆ หรืออาจจะถูกส่งจากผู้ส่งข่าวสารไปยังผู้รับข่าวสารโดยตรงก็ได้ ผู้รับข่าวสาร เมื่อได้รับข่าวสารแล้วจะถอดรหัส ตามความเข้าใจและประสบการณ์ในอดีต หรือสภาพแวดล้อมในขณะนั้น และมีปฏิกริยาตอบสนองกลับไปยังผู้ส่งข่าวสาร ซึ่งอยู่ในรูปของ ความรู้ ความเข้าใจ การตอบรับ การปฏิเสธหรือการนิ่งเงียบก็เป็นได้ ทั้งนี้ข่าวสารถูกส่งจากผู้ส่งข่าวสาร อาจจะไม่ถึงผู้รับข่าวสารทั้งหมดก็เป็นได้ หรือข่าวสารอาจถูกบิดเบือนไป เพราะในกระบวนการสื่อสาร ย่อมมีโอกาสเกิดสิ่งรบกวน หรือแทรกแซงได้ทุกขั้นตอนของการสื่อสาร (Weaver. 2002: Online)

3.4.7 วิธีการติดต่อสื่อสาร

ในการเลือกวิธีการติดต่อสื่อสารนั้น จะต้องทำการพิจารณาในหลายด้าน ทั้งด้านผู้ติดต่อ ผู้รับสารหรือผู้รับการติดต่อและสถานการณ์ นักวิชาการได้จำแนกวิธีการของการติดต่อสื่อสาร ไว้ดังต่อไปนี้ (ดวงพร ทัดตะทองคำ. 2544: 27)

1. การติดต่อโดยการเขียนเป็นลายลักษณ์อักษร ซึ่งมีหลายรูปแบบ เช่น บันทึกความจำ รายงานแถลงการณ์ ข่าวสารในหนังสือพิมพ์ และจดหมาย เป็นต้น การใช้วิธีการติดต่อสื่อสารลักษณะนี้มีประโยชน์ในการช่วยความจำหรือการอ้างอิง และใช้เป็นหลักฐาน

ได้ในแง่ของกฎหมาย หรืออาจใช้เป็นจดหมายเวียนไปยังบุคคลอื่น ๆ เพื่อให้เกิดการรับรู้ข่าวสารนั้นด้วยก็ได้ อย่างไรก็ตาม จุดด้อยของการสื่อสารประเภทนี้มีอยู่บ้าง เช่น การเขียนอาจอธิบายความหมายของเรื่องต่าง ๆ ได้น้อยกว่าการพูดเนื่องจากมีพื้นที่จำกัด และการเขียนต้องระมัดระวังเรื่องการใช้ภาษาที่จะต้องสื่อสารให้เข้าใจตรงกัน และคำบางคำอาจแปลความหมายได้หลายอย่าง

2. การติดต่อด้วยวาจา ส่วนใหญ่แล้วการติดต่อสื่อสารมักเป็นไปด้วยวาจา ทั้งนี้เคยมีงานวิจัยพบว่า ผู้บริหารประมาณร้อยละ 70 ของการสำรวจทั้งหมดใช้วิธีการมอบหมายงานด้วยวาจา การติดต่อสื่อสารด้วยวิธีนี้ ผู้สื่อสารมักจะมีการเผชิญหน้ากัน จึงมีโอกาที่จะทำความเข้าใจได้ และมองเห็นปฏิริยาระหว่างกันได้ชัดเจนมากขึ้น และสามารถระบุชัดเจนว่าการสื่อสารเกิดความเข้าใจตรงกันเพียงใด อย่างไรก็ตามการสื่อสารประเภทนี้อาจจะไม่ได้ผลดีนัก ในกรณีที่ผู้รับข่าวสารเป็นคนหมกมุ่นในเวลาและสถานที่เดียวกัน หรือมีจำนวนมาก ๆ เนื่องจากอาจต้องใช้เวลามาก นอกจากนี้ มีข้อควรระวังของการสื่อสารประเภทนี้ คือ การเลือกใช้คำพูด เนื่องจากคำบางคำมีความหมายได้หลายอย่าง ซึ่งการพูดต้องระมัดระวังในทำนองเดียวกับการสื่อสารด้วยการเขียน

3. การสื่อสารโดยไม่ใช้วาจา โดยอาจใช้วิธีการติดต่อกันในรูปแบบต่าง ๆ นอกจากที่กล่าวมาแล้ว เช่น การแสดงท่าทาง การแสดงออก ซึ่งเรียกว่า ภาษาท่าทาง เป็นต้น

วิธีการสื่อสารทั้ง 3 วิธี นับว่ามีความสำคัญ นักเรียนผู้มีความสามารถพิเศษสามารถเลือกใช้ให้เหมาะสม

3.4.8 เครื่องมือที่ใช้ในการสื่อสารข้อความ

เครื่องมือต่าง ๆ ที่ใช้ในการติดต่อสื่อสารที่นิยมอย่างแพร่หลาย ในปัจจุบันพบว่าสามารถจำแนกได้หลายประเภท ดังนี้ (กนกรัตน์ วงศ์ลักษณ์พันธ์. 2542: 37-38)

1. ป้ายประกาศ
2. การประชุม การหารือร่วมกัน และที่มีลักษณะเช่นเดียวกับการประชุม
3. หนังสือหรือจดหมายเวียน ซึ่งรวมถึงไปรษณีย์อิเล็กทรอนิกส์ (E-mail)
4. การพูดด้วยวาจาทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ
5. การบันทึกข้อความเป็นลายลักษณ์อักษร
6. สมุดคู่มือปฏิบัติงาน
7. ระบบข้อเสนอแนะหรือระบบเสนอข้อคิดเห็น (Suggestion System)

เครื่องมือที่ใช้ในการสื่อสารมีหลายประเภท มีทั้งเป็นในด้านวัสดุ อุปกรณ์ และเป็นคำพูด จำเป็นที่ผู้เกี่ยวข้องจะเลือกใช้ให้สอดคล้องกับสารที่เราต้องการส่งสู่ผู้รับ เพื่อให้การสื่อสารเกิดประสิทธิผลยิ่งขึ้น

3.4.9 คุณลักษณะของผู้ประสบความสำเร็จในการสื่อสาร

คุณลักษณะของผู้ประสบผลสำเร็จในการสื่อสาร มีดังนี้ (เกติณี จุฑาวิจิตร.

2542: 30-32)

1. มีความเข้าใจเกี่ยวกับเรื่องต่าง ๆ
2. มีทักษะในการสื่อสาร
3. เป็นคนช่างสังเกต เรียนรู้ได้เร็ว และมีความจำดี
4. มีความซื่อตรง มีความกล้าที่จะกระทำในสิ่งที่ถูกต้อง
5. มีความคิดสุขุม รอบคอบ
6. มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์
7. คิดและแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าได้ดี
8. มีความสามารถแยกแยะและจัดระเบียบข่าวสารต่าง ๆ
9. มีความสามารถในการเขียนได้รวดเร็วและมีประสิทธิภาพ
10. มีศิลปะและเทคนิคการจูงใจคน
11. รู้ขั้นตอนการทำงาน
12. มีมนุษยสัมพันธ์ดี

นักเรียนผู้มีความสามารถพิเศษจำเป็นต้องทำความเข้าใจกับคุณลักษณะของผู้ประสบผลสำเร็จในการสื่อสารเพื่อพัฒนาและปรับปรุงตนเองให้สอดคล้องกับคุณลักษณะดังกล่าว

3.4.10 แนวคิดของการสื่อสาร

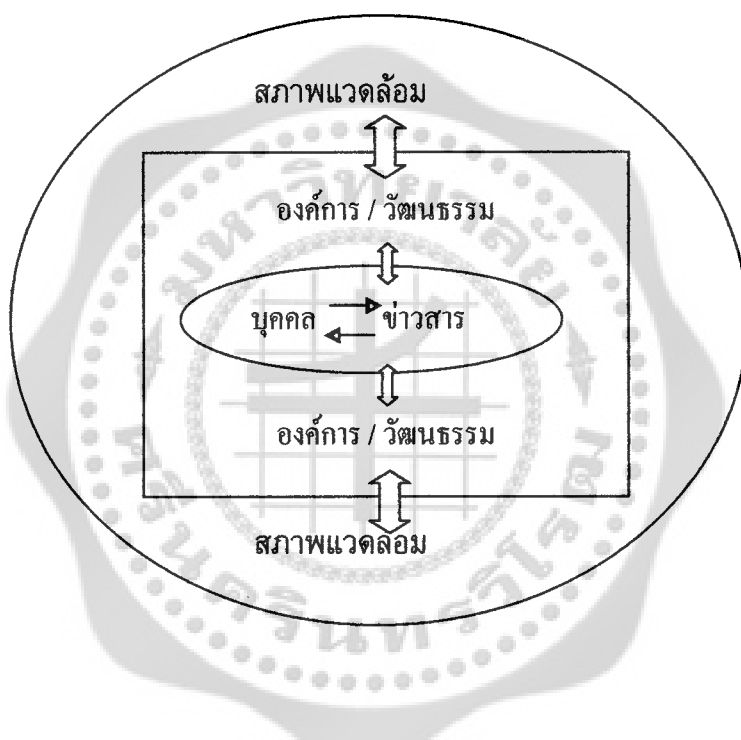
การสื่อสารให้ประสบผลสำเร็จ มีแนวคิด ดังนี้ (ดวงพร ทัดตะทองคำ.

2544: 40-45)

1. การสื่อสารระหว่างบุคคลในสำนักงาน เป็นกระบวนการแลกเปลี่ยนข้อมูล ข่าวสารด้วยการพูด การเขียน หรือการแสดงลักษณะท่าทาง ระหว่างผู้ส่งและผู้รับ ข่าวสาร ทั้งจากภายในและภายนอกสำนักงาน โดยมีวัตถุประสงค์ เพื่อสร้างเสริมความเข้าใจอันดีระหว่างบุคคลในสำนักงาน และเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ซึ่งองค์ประกอบในการสื่อสารระหว่างบุคคลในสำนักงานประกอบด้วย แหล่งที่มาของข่าวสาร/ผู้ส่งสาร การเข้ารหัส สาร/ข้อมูลข่าวสาร ช่องทางการสื่อสาร การถอดรหัส ผู้รับสาร และผลสะท้อนกลับ
2. ปัจจัยที่ใช้ในการจำแนกประเภทของการสื่อสารระหว่างบุคคลในสำนักงานประกอบด้วย การส่งผลสะท้อนกลับ ลักษณะการใช้งาน รูปแบบของสาร โครงสร้างขององค์การ และจำนวนบุคคลที่เกี่ยวข้องในการสื่อสาร โดยปัจจัยที่มีผลกระทบต่อการสื่อสารระหว่างบุคคลในสำนักงานประกอบด้วย ปัจจัยภายในตัวบุคคล ปัจจัยระหว่างตัวบุคคล ปัจจัยทางด้านโครงสร้าง และปัจจัยทางด้านเทคโนโลยี

3. เทคโนโลยีที่มีบทบาทสำคัญต่อการสื่อสารระหว่างบุคคลในสำนักงาน และได้รับความนิยมในปัจจุบันประกอบด้วย อุปกรณ์ชุมสายส่วนบุคคล ไปรษณีย์อิเล็กทรอนิกส์ ไปรษณีย์เสียง

การสื่อสารขององค์การเกี่ยวข้องกับบุคคลซึ่งมีความแตกต่างของทัศนคติ ความรู้สึก ความสัมพันธ์และทักษะ สิ่งทีกล่าวนี้เป็นกรอบที่นำไปสู่ความหมายของการติดต่อสื่อสารขององค์การ ซึ่งหมายถึง การติดต่อสื่อสารขององค์การเป็นกระบวนการในการสร้าง และแลกเปลี่ยนข่าวสารในเครือข่ายของความสัมพันธ์ การฟังพา ดังนั้นการสื่อสารขององค์การ ในที่นี้รวมถึงแนวความคิดหลัก 7 ประการคือ กระบวนการ ข่าวสารเครือข่าย การฟังพา ความสัมพันธ์ สภาพแวดล้อม และความไม่แน่นอน ภาพประกอบ 3



ภาพประกอบ 3 กรอบแนวคิดของการสื่อสารขององค์การ
ที่มา: กนกรัตน์ วงศ์ลักษณ์พันธ์. (2542). กลยุทธ์ในการสื่อสาร.(23)

3.4.11 ศิลปะในการสื่อความหมายที่ดี

ศิลปะในการสื่อสารมี 10 ประการ ดังนี้

1. คิดกระจ่างก่อนที่จะสื่อสารเพื่อทำให้ความคิดของตนเองจะต้องกระจ่างเสียก่อนว่าต้องการอะไรและจะใช้วิธีสื่อสารแบบใด
2. วางวัตถุประสงค์ในการสื่อสารแต่ละครั้ง ต้องวางวัตถุประสงค์ให้ชัดเจนเพื่อหาแนวทางไปสู่วัตถุประสงค์ดังกล่าว
3. จงวิเคราะห์สิ่งแวดล้อม ในการสื่อสารไม่ได้ราบรื่นทุกครั้งไป อาจจะมีอุปสรรคเกิดขึ้นได้ เช่น เสียงรบกวน ความมีอคติของคู่สื่อสาร จังหวะ ฯลฯ หากเราวิเคราะห์

สิ่งแวดล้อมเหล่านี้ได้อย่างถูกต้องจะวางแผนและคิดหาแนวทางป้องกันมิให้อุปสรรคต่าง ๆ เกิดขึ้นได้ การสื่อสารก็จะสัมฤทธิ์ผลมากขึ้น

4. การสื่อสารแบบสองทาง (Two-way Communication) เป็นที่ยอมรับกันว่าการสื่อสารแบบสองทาง เป็นที่น่าสนใจศึกษาพฤติกรรมและทุกสิ่งทุกอย่างเกี่ยวกับคู่สื่อสารด้วย ย่อมก่อให้เกิดประสิทธิผลของการสื่อสารเพิ่มขึ้น โดยอาจจะเจรจาโต้ตอบกัน และศึกษาซึ่งกันและกัน เพื่อให้ได้ข้อมูลซึ่งกันและกันมากขึ้น

5. ดีทั้งเนื้อหาและถ้อยคำ หมายถึง เนื้อหาและถ้อยคำ ก็คือ สารที่เราจะใช้เป็นสื่อในการสร้างความเข้าใจที่ตรงกันของคู่สื่อสาร ฉะนั้นถ้าสารใดมีสาระดีและใช้ถ้อยคำไพเราะก็จะสามารถที่จะใช้สื่อความหมายได้บรรลุวัตถุประสงค์ที่วางไว้

6. นำมาพูดเป็นประเด็น หมายถึง ในการสื่อสารจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องสรุปเนื้อหา นำมาพูดเป็นประเด็น โดยอาจจะมีการเน้นย้ำให้เห็นใจความสำคัญ เพื่อให้เกิดความเข้าใจที่ตรงกันของคู่สื่อสาร

7. เน้นติดตามผล หมายถึง การสื่อสารจะสำเร็จหรือไม่ จำเป็นจะต้องดูที่ผลของการสื่อสารด้วย หากประสบผลสำเร็จก็อาจจะดำเนินการสื่อสารด้วยวิธีเดิม แต่ถ้าไม่สำเร็จ ก็จะได้หาวิธีการแก้ไขได้ทันเวลาที่ เพื่อมิให้การสื่อสารล้มเหลว

8. นำยลด้วยภาษาท่าทาง หมายถึง ในการสื่อสารนั้นจะต้องใช้อากัปกิริยาท่าทางเป็นสื่อผสมผสานกับการใช้ภาษาถ้อยคำด้วย เพื่อช่วยให้เกิดสัมฤทธิ์ผลในการสื่อสารได้

9. เชื่อไม่จางทุกสมัย หมายถึง การสื่อสารที่ยึดความจริงเป็นหลัก จะเป็นสิ่งที่น่าเชื่อถือตลอดเวลา ไม่ว่าเวลาจะผ่านไปนานสักเท่าใด

10. ใช้ศิลปะในการฟัง หมายถึง คู่สื่อสารจำเป็นจะต้องใช้เป็นผู้ฟังที่ดีด้วย เพื่อทราบวัตถุประสงค์ของการสื่อสารอย่างแท้จริง เนื้อหาที่ถูกต้องและสามารถวัดผลของการสื่อสารในแต่ละครั้งได้ เพื่อพิจารณาว่าจะดำเนินการสื่อสารอย่างไรจึงจะสัมฤทธิ์ผล

การสื่อสารนับว่ามีความจำเป็นและสำคัญต่อการบริหารจัดการ เพราะสนับสนุน และจูงใจให้บุคลากรและเพื่อนร่วมงานทำงานเต็มศักยภาพ จึงจำเป็นที่ผู้นำต้องมีกลยุทธ์ในการสื่อสาร เพื่อให้การบริหารการสื่อสารมีประสิทธิภาพ ดังนี้ (National Speakers Bureau. 2001: Online)

1. Credibility (ความเชื่อถือ) เมื่อสื่อสารกับบุคลากรแล้วต้องติดตามดูว่าบุคลากรเต็มใจพร้อมเชื่อฟังและนำสิ่งที่ได้รับไปปฏิบัติหรือไม่ อย่างไร ควรพยายามสื่อสารแก่ผู้ฟังให้เกิดความเข้าใจและแก้ไขข้อมูลที่ผิดพลาด

2. Context (บริบท) ผู้นำจำต้องใช้ถ้อยคำประกอบท่าทางและลีลาในการพูดเพื่อให้ผู้ฟังเข้าใจเกี่ยวกับเรื่องที่พูดอย่างชัดเจน

3. Content (เนื้อหา) เรื่องราวที่พูดควรเป็นประโยชน์และมีความสำคัญต่อบุคลากรส่วนใหญ่ผู้ฟังจะเลือกข้อมูลข่าวสารที่เป็นประโยชน์ต่อตนเอง ผลสัมฤทธิ์จึงจะได้รับการตอบสนอง

4. Continuity (ความต่อเนื่อง) การสื่อสารที่ดีและเกิดประสิทธิผล ควรใช้ช่องทางอย่างน้อยสามช่องทางเพื่อให้เกิดความเข้าใจตรงกัน และผู้ฟังเกิดการยอมรับ

5. Consistency (ความมั่นคง) เรื่องใดที่เป็นจริงควรยืนยันให้ได้ อย่างมั่นคง เพราะมีข้อมูลและตัวแปรหลากหลาย ทำให้ผู้ฟังไขว้เขวได้ ผู้นำต้องรักษาความจริงให้คงอยู่ และไม่แปรเปลี่ยนไปตามสถานการณ์ อารมณ์และความรู้สึกต่างๆ

6. Channels (ช่องทาง) ควรใช้ช่องทางต่างๆให้เหมาะสมกับเนื้อหาสาระ และคำนึงถึงเวลาในการดำเนินงาน ที่สำคัญควรสื่อสารอย่างรวดเร็วและตรงประเด็น ซึ่งสามารถเลือกใช้ทั้งเทคโนโลยี วิทยุ โทรศัพท์ โทรศัพท์ จดหมายอิเล็กทรอนิกส์ เป็นต้น

7. Clarity (ความกระจ่าง) ให้ข่าวสารใช้คำง่าย ๆ กระชับ ชัดเจน ยกตัวอย่างเปรียบเทียบ อย่าใช้คำยุ่งยากซับซ้อน

7 C ของการสื่อสารที่มีประสิทธิผลจะช่วยให้ผู้นำสามารถนำไปใช้ในการสื่อสาร เพื่อสนับสนุนการพัฒนาภาวะผู้นำต่อไป

โดยสรุปแล้ว ความสามารถในการสื่อสารของภาวะผู้นำของนักเรียนผู้มีความสามารถพิเศษ เกี่ยวข้องกับการที่นักเรียนมีความสามารถในการวางแผนการสื่อสารให้เกิดประสิทธิภาพ สามารถวิเคราะห์และเลือกวิธีการสื่อสารที่เหมาะสม สามารถพูดโน้มน้าวใจบุคคลอื่นให้คล้อยตามได้ มีความสามารถด้านการเขียน รวมทั้งใช้การสื่อสารแบบสองทางอย่างเปิดเผย มีการประชาสัมพันธ์งานอย่างทั่วถึง มีการติดตาม และประเมินผลการสื่อสาร

3.5 การแก้ปัญหา

การแก้ปัญหานับว่าเป็นคุณลักษณะของภาวะผู้นำของนักเรียนผู้มีความสามารถพิเศษที่สำคัญ ช่วยแก้อุปสรรคและปัญหาด้านการเรียนรู้ และการปฏิบัติงานประสบผลสำเร็จ แนวคิดและหลักการแก้ปัญหาที่สำคัญ มีดังนี้

3.5.1 ความหมายของการแก้ปัญหา

มีผู้ให้ความหมายของการแก้ปัญหา ดังนี้

การแก้ปัญหา หมายถึง กระบวนการของความพยายามที่ผู้นำ หรือสมาชิกของทีมงานร่วมกันพิจารณาอย่างรอบคอบ เพื่อหาวิธีการแก้ปัญหาอุปสรรคต่าง ๆ จนทำให้การดำเนินการบรรลุเป้าหมายที่ต้องการ (บุตรี จารุโรจน์. 2548: 247)

การแก้ปัญหา หมายถึง การปรับปรุงคุณภาพที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดวัตถุประสงค์ โดยระบุสาเหตุ และใช้กระบวนการในการดำเนินการและหนทางแก้ไขสู่ความสำเร็จ (A Glossary of Useful Terms 2007: Online)

การแก้ปัญหา หมายถึง ความสามารถในการค้นหาคำตอบเพื่อพัฒนาระบบงานให้เกิดประสิทธิภาพ (โรงเรียนยุพราช. 2008: ออนไลน์)

การแก้ปัญหา หมายถึง การใช้ความคิดในการตอบสนองด้วยวิธีการทางวิทยาศาสตร์ (Glossary. 2007: Online)

โดยสรุปแล้ว การแก้ปัญหา หมายถึง การที่ผู้นำ หรือสมาชิกของหน่วยงาน ร่วมกันพิจารณาอย่างรอบคอบ เพื่อค้นหาเทคนิคและวิธีการต่างๆ ในการแก้ปัญหา และอุปสรรค เพื่อให้การดำเนินงานประสบผลสำเร็จและบรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ

3.5.2 กระบวนการในการแก้ปัญหา

กระบวนการแก้ปัญหาประกอบด้วย 4 ขั้นตอน คือ (โรงเรียนยุพราช. 2008: ออนไลน์)

1. การวิเคราะห์และกำหนดรายละเอียดของปัญหา การวิเคราะห์ และกำหนดรายละเอียดของปัญหา ขั้นตอนนี้เป็นขั้นตอนแรกสุดก่อนที่จะลงมือแก้ปัญหา ผู้แก้ปัญหามักจะมองข้ามความสำคัญของขั้นตอนนี้อยู่เสมอ จุดประสงค์ของขั้นตอนนี้ คือ การทำความเข้าใจกับปัญหา เพื่อแยกให้ออกว่าข้อมูลที่กำหนดมาในปัญหา หรือเงื่อนไขของปัญหาคืออะไร และสิ่งที่ต้องการคืออะไร อีกทั้งวิธีการที่ใช้ประมวลผล

กล่าวโดยสรุปมีองค์ประกอบในการวิเคราะห์ ดังนี้

- (1) การระบุข้อมูลเข้า ได้แก่ การพิจารณาข้อมูล และเงื่อนไขที่กำหนดในปัญหา
- (2) การระบุข้อมูลออก ได้แก่ การพิจารณาเป้าหมาย หรือสิ่งที่ต้องการหาคำตอบ
- (3) การกำหนดวิธีการประมวลผล ได้แก่ การพิจารณาขั้นตอนวิธีการได้มาซึ่งคำตอบหรือข้อมูลออก

2. การเลือกเครื่องมือและออกแบบขั้นตอนวิธี การเลือกเครื่องมือ และออกแบบขั้นตอนวิธี เป็นขั้นตอนของการวางแผนในการ แก้ปัญหาอย่างละเอียดถี่ถ้วน หลังจาก ทำความเข้าใจกับปัญหา พิจารณาข้อมูลและเงื่อนไขที่มีอยู่ และสิ่งที่ต้องการหา ในขั้นตอนที่ 1 สามารถคาดคะเนวิธีการที่จะใช้ในการแก้ปัญหา ขั้นตอนนี้ จำเป็นต้องอาศัยประสบการณ์ของผู้แก้ปัญหเป็นหลัก หากผู้แก้ปัญหาเคยพบกับปัญหานั้นมาแล้ว ก็สามารถดำเนินการตามแนวทางที่เคยปฏิบัติ

ขั้นตอนนี้จะเริ่มจากการเลือกเครื่องมือที่ใช้ในการแก้ปัญหา โดยพิจารณาความเหมาะสมระหว่างเครื่องมือกับเงื่อนไขต่าง ๆ ของปัญหา ซึ่งหมายรวมถึง ความสามารถของเครื่องมือในการแก้ปัญหาดังกล่าว และสิ่งที่สำคัญ คือ ความคุ้นเคยในการใช้งานเครื่องมือ นั้นๆ ของผู้แก้ปัญหา

อีกสิ่งหนึ่งในการแก้ปัญหา คือยุทธวิธีที่ใช้ในการแก้ปัญหา หรือที่เรียกว่า ขั้นตอนวิธี (algorithm) ในการแก้ปัญหา หลังจากที่เราได้เครื่องมือช่วยแก้ปัญหาแล้วผู้แก้ปัญหาก็ต้องวางแผนว่าจะใช้เครื่องมือดังกล่าว เพื่อให้ได้ผลลัพธ์ที่ถูกต้องและดีที่สุด การออกแบบขั้นตอนวิธีในการแก้ปัญหา ผู้แก้ปัญหามักใช้แผนภาพ หรือเครื่องมือในการแสดงขั้นตอนการทำงานเพื่อให้ง่ายต่อความเข้าใจ เช่น ผังงาน ที่จำลองขั้นตอนวิธีการแก้ปัญหาในรูปของ

สัญลักษณ์ รหัสจำลอง ซึ่งเป็นการจำลองขั้นตอนวิธีการแก้ปัญหาในรูปของคำบรรยาย การใช้เครื่องมือช่วยออกแบบดังกล่าวนอกจากแสดงกระบวนการที่ชัดเจนแล้ว ยังช่วยให้ผู้แก้ปัญหา สามารถหาข้อผิดพลาดของวิธีการที่ใช้ได้ง่าย และแก้ไขได้อย่างรวดเร็ว

3. การดำเนินการแก้ปัญหา การดำเนินการแก้ปัญหะจะทำหลังจากที่ได้ออกแบบขั้นตอนเรียบร้อยแล้ว ขั้นตอนนี้เป็นขั้นตอนที่ต้องลงมือแก้ปัญหา โดยใช้เครื่องมือที่ได้เลือกไว้ หากการแก้ปัญหาดังกล่าวใช้คอมพิวเตอร์เข้ามาช่วยงาน ขั้นตอนนี้ก็เป็นการใช้โปรแกรมสำเร็จหรือใช้ภาษาคอมพิวเตอร์เขียนโปรแกรมแก้ปัญหา ขั้นตอนนี้ต้องอาศัยความรู้เกี่ยวกับเครื่องมือที่เลือกใช้ ซึ่งผู้แก้ปัญหามustศึกษาให้เข้าใจและเชี่ยวชาญ ในขณะที่ดำเนินการ หากพบแนวทางที่ดีกว่าที่ออกแบบไว้ก็สามารถปรับเปลี่ยนได้

4. การตรวจสอบและปรับปรุง การตรวจสอบและปรับปรุง หลังจากทีลงมือแก้ปัญหาแล้ว ต้องตรวจสอบให้แน่ใจว่าวิธีการนี้ให้ผลลัพธ์ที่ถูกต้อง โดยผู้แก้ปัญหามustตรวจสอบว่าขั้นตอนวิธีที่สร้างขึ้น ให้สอดคล้องกับรายละเอียดของปัญหา ซึ่งได้แก่ ข้อมูลเข้า และข้อมูลออก เพื่อให้มั่นใจว่าสามารถรองรับข้อมูลเข้าได้ในทุกกรณีอย่างถูกต้องและสมบูรณ์ ในขณะเดียวกันก็ต้องปรับปรุงวิธีการเพื่อให้การแก้ปัญหานี้ได้

ทอททาร์ (2549: ออนไลน์) นำเสนอกระบวนการแก้ปัญหาและการตัดสินใจที่เหมาะสม โดยกล่าวถึงในการทำงานใด ๆ ก็ตามคิดว่าทุก ๆ ท่านคงจะปฏิเสธไม่ได้ว่าบทบาทหนึ่งที่บุคคล หน่วยงาน หรือสถาบัน นั้นจะต้องทำนั่นคือ การแก้ปัญหาและการตัดสินใจ และถ้าพิจารณากันอย่างละเอียดแล้วจะพบว่า การแก้ปัญหาและการตัดสินใจในปัจจุบันยิ่งยุ่งยากและสลับซับซ้อนมากขึ้น ทั้งนี้เพราะส่วนหนึ่งมาจากนวัตกรรมที่ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทางด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร บุคคลทั่วโลกสามารถติดต่อสื่อสารกันได้ด้วย ความรวดเร็ว มีคุณภาพ และทั่วถึง โดยไม่มีข้อจำกัด ประกอบกับแนวคิดทางสังคมที่เกิดขึ้นใหม่ ๆ อย่างเช่น แนวคิดในเรื่องของหลังสมัยใหม่ การพัฒนาสังคมที่ยั่งยืน หรือ ประชาสังคม เป็นต้น ซึ่งแนวคิดใหม่ ๆ นี้กลับมาเป็นการสร้างเงื่อนไขที่เพิ่มขึ้น และสร้างความยุ่งยากในการตัดสินใจแก้ปัญหา

ดังนั้นการทำความเข้าใจในกระบวนการแก้ปัญหาและการตัดสินใจ จึงเป็นสิ่งที่มีความจำเป็นเป็นอย่างยิ่ง ทั้งนี้เพื่อเป็นการลดความเสี่ยงของการตัดสินใจที่ผิดพลาด สามารถตัดสินใจที่ทันเวลา และส่งผลกระทบต่อตัวแสดงต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องน้อยที่สุด การแก้ปัญหา และการตัดสินใจ จะมีความใกล้เคียงกัน มีนักวิชาการหลายท่านได้รวมการแก้ปัญหาและการตัดสินใจเข้าเป็นเรื่องเดียวกัน และก็มีหลายท่านที่แยกเรื่องทั้งสองออกจากกัน

โดยทั่วไปแล้วกระบวนการแก้ปัญหามีด้วยกันทั้งหมด 6 ขั้นตอน

(บุตรี จารุโรจน์. 2548: 247) ดังต่อไปนี้

1. จำแนกแยกแยะปัญหาหรือเป้าหมาย ในขั้นตอนนี้จะเป็นการกำหนดปัญหาขึ้นมากับการตั้งคำถาม เพื่อค้นหาปัญหา จากนั้นจะทำการแบ่งแยกประเภท เพื่อทราบถึงความจำเป็น และความสำคัญของปัญหาแต่ละประเภท

2. กำหนดทางเลือกของการแก้ปัญหา ในขั้นตอนนี้เป็นการระบุแนวทางที่เป็นไปได้ที่ใช้ในการแก้ปัญหา ซึ่งสามารถกระทำได้โดยจะเริ่มจากการระดมสมอง เพื่อหาแนวทางต่าง ๆ จากนั้นจะทำการจัดหมวดหมู่ เพื่อช่วยในการเลือกแนวทางแก้ปัญหาในขั้นตอนต่อไป

3. จัดตั้งวัตถุประสงค์ของบรรทัดฐาน ในขั้นตอนนี้เป็นการกำหนดวัตถุประสงค์ของบรรทัดฐานที่จะใช้ในการแก้ปัญหา โดยมีลักษณะของบรรทัดฐานสองลักษณะคือ บรรทัดฐานสำคัญในการแก้ปัญหา และบรรทัดฐานที่ต้องการ

4. ตัดสินใจเลือกแนวทางการแก้ปัญหาที่เหมาะสมกับบรรทัดฐานมากที่สุด ในขั้นตอนนี้เป็นการตัดสินใจเลือกแนวทางที่เหมาะสมที่สุดในการการแก้ปัญหา โดยมีคุณสมบัติสอดคล้องกับบรรทัดฐานที่มี ซึ่งการเลือกแนวทางในการแก้ปัญหานั้นบางครั้งแนวทางที่ดีอาจจะไม่ได้รับเลือก เพราะไม่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์

5. ดำเนินการการปัญหา ขั้นตอนนี้จะดำเนินการหลังจากเลือกแนวทางในการแก้ปัญหาแล้ว โดยการดำเนินการแก้ปัญหาก็จะต้องมีการควบคุมให้การดำเนินการเป็นไปตามแนวทางที่ได้เลือกขึ้นมา

6. ประเมินผลการแก้ปัญหา การดำเนินการในขั้นตอนนี้ จะเป็นการติดตามการดำเนินงานที่เลือกขึ้นด้วยการประเมินผล โดยการประเมินผลนั้นจะช่วยให้ทราบถึงสัมฤทธิ์ผลที่เกิดขึ้นจากการดำเนินการ นอกจากนี้ยังใช้เป็นข้อมูลในการกำหนดแนวทางแก้ปัญหาในครั้งต่อไป

7. ประเมินผลการแก้ปัญหา การดำเนินการขั้นตอนนี้จะเป็นการติดตามการดำเนินงานที่เลือกขึ้นด้วยการประเมินผล โดยการประเมินผลนั้นจะช่วยให้ทราบถึงสัมฤทธิ์ผลที่เกิดขึ้นจากการดำเนินการ นอกจากนี้ยังใช้เป็นข้อมูลในการกำหนดแนวทางแก้ปัญหาในครั้งต่อไป

3.5.3 เทคนิคในการคิดหาวิธีแก้ไขปัญหา

การคิดหาวิธีแก้ไขปัญหานั้น จะต้องใช้ความคิดสร้างสรรค์อย่างเต็มที่ เพื่อหาวิธีที่มีความแตกต่างและหลากหลาย โดยควรที่จะวิเคราะห์หาสาเหตุที่แท้จริงเสียก่อน แล้วพยายามใช้ความคิดสร้างสรรค์เพื่หาวิธีแก้ไขไว้มากๆ อย่างน้อย 20 วิธี ซึ่งมีหลักง่ายๆ ที่ช่วยให้เราคิดได้มากขึ้น ดังนี้

1. พยายามคิดนอกกรอบประสบการณ์และความชำนาญที่เรามีอยู่
2. ให้ความสำคัญกับทุกความคิด หรือทุกๆ วิธีเท่าๆ กัน
3. หลีกเลี่ยงการวิพากษ์วิจารณ์หรือตัดสินความคิดใหม่ๆ ที่เพิ่งคิดออก แต่ควรใช้ความคิดนั้น เป็นตัวกระตุ้นให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ เพื่อหาวิธีแก้ไขที่สืบเนื่องต่อมาจากความคิดนั้น
4. แม้ว่าจะคิดหาทางแก้ได้ดีที่สุดแล้วก็ไม่ควรหยุดความพยายามที่จะคิดหาวิธีต่อไป

5. พยายามทำความเข้าใจเกี่ยวกับวิธีแก้ไขทุกวิธีให้ชัดเจน เพราะจะช่วยให้เราเกิดความคิดใหม่ๆ ขึ้นมาได้ นอกจากนี้มีวิธีคิดเพื่อใช้ในการแก้ปัญหา ดังนี้

5.1 แผนภูมิความคิด (Mind Mapping) การทำแผนภูมิความคิด หรือ Mind Mapping ถือเป็นกระบวนการกระตุ้นสมองให้เกิดความคิดที่เป็นอิสระจากปัญหาที่เป็นศูนย์กลางออกไปสู่วิธีแก้ปัญหาต่างๆ ที่แปลกและแตกต่างจากเดิม ซึ่งสามารถทำได้โดยเริ่มจากการเขียนสาเหตุของปัญหาไว้กลางหน้ากระดาษ แล้วลากเส้นโยงออกมาเรื่อยๆ ถ้าคิดวิธีแก้ไขได้ ก็ให้เขียนวิธีนั้นไว้เหนือเส้นที่เพิ่งลากออกมา ถ้าความคิดไหนสัมพันธ์หรือสนับสนุนวิธีแก้ไขที่มีอยู่แล้วก็ให้เติมความคิดใหม่นั้นต่อออกมาจากวิธีแก้เดิม ด้วยการลากเส้นแขนงออกจากเส้นหลัก แล้วเขียนความคิดใหม่กำกับลงไป เมื่อเราได้ความคิดใหม่ๆ ที่หลากหลายแล้ว ก็สามารถนำความคิดเหล่านั้นไปใช้ในขั้นตอนของการวางแผนแก้ไขปัญหาได้

5.2 การระดมสมอง (Brainstorming) การระดมสมอง หรือ Brainstorming คือการระดมความคิดจากหลายๆ คน เพื่อคิดหาสาเหตุและวิธีแก้ไขปัญหาที่ถูกต้อง เหมาะสม และได้ผลดี ซึ่งจำเป็นต้องมีการวางกฎพื้นฐานในการระดมสมองไว้เพื่อเป็นกรอบหรือแนวทางพื้นฐาน เช่น ไม่มีการวิพากษ์วิจารณ์ หรือตัดสินว่าความคิดใดดีหรือไม่ดี ถ้าใครคิดวิธีการอะไรได้ ต้องกล้าพูดออกมา และอย่าอายที่จะนำความคิดของคนอื่นมาผสมผสานกับความคิดของตน เพื่อสร้างเป็นความคิดใหม่ นอกจากนี้ยังต้องมีการวางขั้นตอนในการระดมสมองให้เป็นลำดับ เช่น กำหนดเวลาในการระดมสมอง กำหนดให้มีคนจดวิธีแก้ปัญหา เขียนสาเหตุของปัญหาที่ต้องการจะแก้ไขให้เห็นชัดเจน และให้สมาชิกทุกคนแสดงความคิดเห็นเรียงกันไปทีละคน ที่สำคัญต้องจดทุกความคิด ไม่ว่าจะแปลกประหลาด ขนาดไหนก็ตาม เพื่อนำไปประเมินและคัดเลือกในภายหลัง

5.3 เทคนิคเดลไฟ (Modified Delphi) เทคนิคเดลไฟ เหมาะกับทีมงานที่มีสมาชิกไม่ค่อยชอบพูด หรือบางคนพูดมากจนไม่เปิดโอกาสให้คนอื่นพูด เทคนิคนี้มีการบวนการง่ายๆ โดยเริ่มจากให้หัวหน้าทีมหรือผู้ประสานงานแจ้ง หรือทบทวนสาเหตุ ผลการวิเคราะห์ และข้อมูลต่างๆ เกี่ยวกับปัญหาที่เกิดขึ้นให้ทุกคนทราบ จากนั้นก็แจกกระดาษเปล่าเพื่อให้สมาชิกทุกคนเขียนวิธีแก้ปัญหาย่างสร้างสรรค์ โดยเขียนให้ได้มากที่สุด เมื่อเขียนเสร็จแล้วก็เก็บกระดาษ ทั้งหมด มาจดลงบนกระดาน แล้วให้หัวหน้าทีมอ่านให้ทุกคนฟังชัดๆ จากนั้นก็แจกกระดาษเปล่าอีกครั้ง ให้ทุกคนลำดับความสำคัญของวิธีแก้ไข ซึ่งอาจจัด 5 อันดับ จากวิธีแก้ไขที่อยู่บนกระดานทั้งหมด 20 วิธี จากข้อมูลนี้สามารถนำมาจัดอันดับความสำคัญของวิธีแก้ปัญหาใหม่อีกครั้ง และสุดท้ายก็คือ พิจารณาว่าควรมีการแก้ไขอันดับที่ได้หรือไม่ แล้วร่วมกันลงมติเลือกกลุ่มวิธีแก้ที่ดีที่สุด

เทคนิคในการแก้ปัญหาต่างๆ นั้นว่ามีความสำคัญ เพราะช่วยกระตุ้นให้บุคลากรร่วมมือร่วมใจคิดวิเคราะห์ เพื่อการแก้ปัญหาให้สำเร็จตามเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ

3.5.4 การแก้ปัญหาที่มีประสิทธิผล

การแก้ปัญหาที่มีประสิทธิผล ควรคำนึงถึง ดังนี้ (Vertigo Interactive Design, 2002: Online)

1. อะไรคือการแก้ไขปัญหา
2. อะไรคือกระบวนการแก้ไขปัญหา
3. เมื่อไรที่จะใช้การแก้ไขปัญหา

โดยเฉพาะกระบวนการแก้ปัญหานับว่าเป็นสิ่งสำคัญ สามารถนำไปใช้ในการแก้ปัญหาต่างๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ กระบวนการแก้ปัญหามีรูปแบบดังภาพประกอบ 4



ที่มา : Vertigo Interactive Design, (2002) Problem solving. Online
กระบวนการแก้ปัญหามี 7 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นที่ 1 การระบุปัญหา เป็นจุดเริ่มต้นของการแก้ปัญหา โดยต้องระบุปัญหาให้เกิดความชัดเจนเป็นอันดับแรก

ขั้นที่ 2 สำรวจปัญหา ขั้นนี้เป็นขั้นสำรวจปัญหาต่างๆที่มีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกัน เพื่อนำมาสรุปเป็นภาพรวมของปัญหา

ขั้นที่ 3 การตั้งเป้าหมาย หลังจากได้ปัญหาที่ชัดเจนแล้ว จึงกำหนดเป้าหมายในการแก้ปัญหา

ขั้นที่ 4 มองการเปลี่ยนแปลง ขั้นนี้เป็นการศึกษาการเปลี่ยนแปลงของปัญหา ซึ่งจะนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงในเรื่องใดบ้าง โดยที่เน้นการเปลี่ยนแปลงในเชิงบวก

ขั้นที่ 5 เลือกวิธีการแก้ไขปัญหที่เป็นไปได้ เป็นขั้นที่ทุกคนร่วมกันหาทาง

เลือกในการแก้ปัญหาที่ดีที่สุด โดยพิจารณาทางเลือกหลายๆทางและคัดเลือกหนทางที่ดีที่สุด
 ขั้นที่ 6 การนำวิธีการแก้ไขปัญหาไปปฏิบัติ เป็นการนำวิธีการแก้ปัญหาที่ดีที่สุดไปใช้ในการแก้ปัญหา เพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อหน่วยงาน

ขั้นที่ 7 การประเมินผล เป็นขั้นที่มีการตรวจสอบ ทบทวนและประเมินผล
 การแก้ปัญหา เพื่อให้การดำเนินการแก้ปัญหาประสบผลสำเร็จตามเป้าหมาย

การแก้ปัญหาจำเป็นต้องดำเนินการตามขั้นตอนตั้งแต่การระบุปัญหาไปจนจุด
 สุดท้าย ได้แก่ การประเมินผล ซึ่งจะช่วยให้การแก้ปัญหาประสบผลสำเร็จเป็นอย่างดี

โดยสรุปแล้วความสามารถในการแก้ปัญหาของนักเรียนผู้มีความสามารถพิเศษ
 ด้านภาวะผู้นำเกี่ยวข้องกับการที่นักเรียนมีความสามารถในการรวบรวมและวิเคราะห์ปัญหาได้
 อย่างถูกต้อง กำหนดประเด็นปัญหาได้อย่างชัดเจน กำหนดวัตถุประสงค์ของการแก้ปัญหาได้
 สามารถค้นหาทางเลือกของการแก้ปัญหา ตัดสินใจเลือกแนวทางที่ดีที่สุดในการแก้ปัญหา
 มีการใช้แผนภูมิและการระดมสมองในการแก้ปัญหา มีการควบคุมการดำเนินงานและมี
 การประเมินผลการแก้ปัญหา

4. ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล

ปัจจัยส่วนบุคคลที่สนับสนุนคุณลักษณะด้านภาวะผู้นำของนักเรียนผู้มีความสามารถ
 พิเศษ มีดังนี้

4.1 เพศ

เพศเป็นปัจจัยส่วนบุคคลที่มีส่วนส่งเสริมภาวะผู้นำของนักเรียนผู้มีความสามารถ
 พิเศษโดยที่งานวิจัยของโรงเรียนควีนแลนด์ (Queensland Schools. 2007: Online) สรุปว่า
 เพศมีอิทธิพลต่อภาวะผู้นำของนักเรียนผู้มีความสามารถพิเศษ โดยเฉพาะเพศชายจะกล้า
 แสดงออกมากกว่าเพศหญิง นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับแนวคิดของ เรนซูลลี (Renzulli. 1994:
 Online) ที่สรุปว่า เพศหญิงจะมีลักษณะเก็บตัว แต่เพศชายเป็นคนเปิดเผยและกล้าเสี่ยง
 มากกว่า

4.2 อายุ

อายุนับว่ามีความสำคัญต่อภาวะผู้นำของนักเรียนผู้มีความสามารถพิเศษ เพราะ
 ยิ่งมีอายุมากขึ้น นักเรียนจะมีความรู้และประสบการณ์มากขึ้นด้วย ทำให้การทำงานรอบคอบ
 ยิ่งขึ้น นับว่าสอดคล้องกับแนวคิดของแอดดิสัน (Addison. 2007: Online) โดยสรุปว่านักเรียน
 เมื่อมีอายุสูงขึ้นจะช่วยให้การทำงานมีการวางแผนงานที่รัดกุม โดยเฉพาะสามารถนำความรู้
 และประสบการณ์ไปใช้ในการวางแผนพัฒนางานให้เกิดประสิทธิภาพ

4.3 ระดับชั้น

ระดับชั้นนับว่ามีความสำคัญต่อคุณลักษณะภาวะผู้นำของนักเรียนผู้ม
 ความสามารถพิเศษ เนื่องจาก เมื่อนักเรียนเรียนในระดับชั้นที่สูงขึ้น นักเรียนจะมีความรู้
 ตามเนื้อหาในหลักสูตรที่หลากหลาย รวมทั้งได้ฝึกปฏิบัติงาน ประกอบกิจกรรมต่างๆ ทำให้

นักเรียนสามารถเพิ่มพูนประสบการณ์มากขึ้น นับว่าสอดคล้องกับแนวคิดของ ฟรานซ์และซูซาน (Frances & Suzanne. 2008: Online) โดยเห็นว่านักเรียนที่เรียนระดับสูง จะส่งเสริมภาวะผู้นำให้สามารถสื่อสารและแก้ปัญหาได้อย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับแนวความคิดของฟลอเรย์และดอร์ฟ (Florey & Others 2008: Online) โดยสรุปว่าระดับชั้นเป็นส่วนสำคัญในการพัฒนานักเรียนผู้มีความสามารถพิเศษ โรงเรียนควรมีการจัดหลักสูตรและกิจกรรมเพื่อส่งเสริมให้นักเรียนในระดับชั้นที่สูงขึ้น โดยเน้นความแตกต่างเพื่อส่งเสริมคุณลักษณะภาวะผู้นำของนักเรียนผู้มีความสามารถพิเศษ

4.4 แผนการเรียน

แผนการเรียนนับว่ามีความสำคัญต่อคุณลักษณะภาวะผู้นำของนักเรียนผู้มีความสามารถพิเศษ จากงานวิจัยของสถาบันภาวะผู้นำที่ดีเลิศระดับชาติ (National Excellence Leadership. 1993: Online) ได้สรุปปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำของนักเรียนผู้มีความสามารถพิเศษ โดยกล่าวถึงโรงเรียนที่มีการจัดหลักสูตรและแผนการเรียน รวมถึงการใช้วิธีสอนที่เน้นการฝึกประสบการณ์ การทดลอง การทำโครงการ จะสนับสนุนภาวะผู้นำของนักเรียนได้เป็นอย่างดี ขณะเดียวกันยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ ซิลเวอร์แมน (Silverman. 2007: Online) ที่พบว่า นักเรียนผู้มีความสามารถพิเศษที่เรียนแผนการเรียนวิทยาศาสตร์และคณิตศาสตร์จะมีภาวะผู้นำมากกว่านักเรียนที่เรียนแผนการเรียนด้านภาษา

ปัจจัยส่วนบุคคลทั้ง เพศ อายุ ระดับชั้น และแผนการเรียน นับว่ามีความสำคัญต่อการพัฒนาภาวะผู้นำของนักเรียนผู้มีความสามารถพิเศษ สมควรมีการศึกษาในอันดับต่อไป

5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้องประกอบด้วยงานวิจัยในประเทศและงานวิจัยในงานวิจัยในต่างประเทศ

5.1 งานวิจัยในประเทศ

งานวิจัยในประเทศมี ดังนี้

บุญส่ง ล้อประกานต์สิทธิ์ (2545) จัดทำวิจัยเรื่องการสำรวจนักเรียนผู้มีความสามารถพิเศษ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยได้แก่ แบบเสนอชื่อสำหรับอาจารย์ที่ปรึกษา แบบเสนอชื่อสำหรับเพื่อนในชั้นเรียน แบบวัดแนวความถนัดมาตรฐานของสำนักทดสอบ และจิตวิทยา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ กลุ่มตัวอย่าง คือ นักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4 โรงเรียนกาญจนาภิเษก จัหวัดกาญจนบุรี จำนวน 378 คน ผลวิจัยพบว่า การบริหารจัดการการศึกษาสำหรับนักเรียนผู้มีความสามารถพิเศษในโรงเรียนมัธยมศึกษา ทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องกับโรงเรียนต้องช่วยกันพัฒนานักเรียนผู้มีความสามารถพิเศษ และต้องให้ความช่วยเหลือ และดูแลนักเรียนเป็นรายบุคคล เพื่อที่นักเรียนจะได้พัฒนาศักยภาพด้าน

จันจิรา นาวารัตน์ (2546) ศึกษาความคิดสร้างสรรค์ของเด็กที่มีความสามารถพิเศษในระดับประถมศึกษาปีที่ 4 โรงเรียนวัดอัมรินทร์ราชมโดยการฝึกการคิดหากรอบแบบ ผลการวิจัยพบว่า กิจกรรมการเรียนการสอนเรขาคณิตโดยใช้การแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์

อาจนำไปใช้ได้กับนักเรียนระดับประถมศึกษาตอนปลายที่มีความสามารถพิเศษทางคณิตศาสตร์ของทุกโรงเรียน ที่เข้าร่วมโครงการนำร่องศูนย์พัฒนาอัจฉริยภาพเด็กและเยาวชน มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เมื่อพิจารณาจาก (1) นักเรียนที่มีความสามารถพิเศษทางคณิตศาสตร์ที่เรียนด้วยกิจกรรมการเรียนการสอนเรขาคณิตโดยใช้การแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ สามารถสอบผ่านเกณฑ์ 75 มากกว่าร้อยละ 75 ของจำนวนนักเรียนทั้งหมด ที่ระดับนัยสำคัญ .01 (2) นักเรียนในกลุ่มตัวอย่างที่เรียนด้วยกิจกรรมการเรียนการสอนเรขาคณิตโดยใช้การแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ มีพฤติกรรมการคิดแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์หลังเรียน ที่ประกอบด้วยความคิดยืดหยุ่นความคิดริเริ่มและความคิดละเอียดลออ อยู่ในระดับดีทุกด้าน

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ (2550: ออนไลน์) จัดทำวิจัยเชิงปฏิบัติการเรื่องการพัฒนา รูปแบบหลักสูตรภาษาไทยและภาษาอังกฤษสำหรับนักเรียนผู้มีความสามารถพิเศษ ผลวิจัยพบว่า หลักสูตรที่สร้างขึ้นเหมาะสมกับโรงเรียนขนาดใหญ่ และการนำไปใช้ควรปรับให้เหมาะสมกับบริบทของโรงเรียนในแต่ละแห่ง เนื่องจากหลักสูตรนี้เน้นทักษะและกระบวนการ ครูที่นำไปใช้จำเป็นต้องเลือกให้เหมาะสม

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ (2551) จัดทำวิจัยเรื่องศึกษารูปแบบการจัดการศึกษาสำหรับนักเรียนผู้มีความสามารถพิเศษในระดับประถมศึกษา จากกลุ่มตัวอย่าง 59 คน จากจำนวนนักเรียนทั้งหมด 530 คน ในชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 ของโรงเรียนในเขตอุดมศึกษา ผลวิจัยพบว่า กระบวนการคัดเลือกใช้วิธีการตรวจสอบที่มีข้อมูลมาจากหลายแหล่ง และเป็นขั้นตอน สำหรับด้านการบริหาร มีการจัดระบบเวลาเรียนสำหรับนักเรียนผู้มีความสามารถพิเศษขึ้นมาในคาบการเรียนปกติ มีระบบการสร้าง ความเชี่ยวชาญให้กับครูเกี่ยวกับการสังเกตแววของนักเรียน และเกิดครูสำหรับนักเรียนผู้มีความสามารถพิเศษในระบบโรงเรียนขึ้นมา นอกจากนี้การดำเนินงานการจัดการศึกษาสำหรับผู้ที่มีความสามารถพิเศษในประเทศไทยยังขาดเครื่องมือที่จะใช้ตรวจสอบที่มีประสิทธิภาพและเหมาะสม ด้านการส่งเสริมศักยภาพยังขาดการส่งเสริมในด้านภาวะผู้นำ ความคิดสร้างสรรค์ และด้านการพัฒนาสังคม อารมณ์ควบคู่กับการส่งเสริมทางวิชาการ

กมลวรรณ หาวน (2551) ทำการวิจัยเรื่องรูปแบบการพัฒนาและส่งเสริมผู้มีความสามารถพิเศษทางวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแบบขั้นเรียนพิเศษ ระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย โดยมีวัตถุประสงค์ เพื่อวิเคราะห์ สังเคราะห์และพัฒนา รูปแบบการพัฒนาและส่งเสริมผู้มีความสามารถพิเศษทางวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแบบขั้นเรียนพิเศษ ระดับมัธยมศึกษาตอนปลายตามแนวทางของสถาบันส่งเสริมการสอนวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี โดยใช้วิธีการวิจัยเชิงคุณภาพซึ่งประกอบด้วย การวิจัยพื้นฐานด้วยการวิเคราะห์เนื้อหา การวิจัยเชิงพรรณนา และการวิจัยอนาคตปริทัศน์ เป็นฐานในการศึกษา โดยมีกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา วิเคราะห์ครั้งนี้ ประกอบด้วยเอกสารที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาและส่งเสริมผู้มีความสามารถพิเศษทางวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี 169 รายการ สัมภาษณ์และสนทนากลุ่มผู้บริหาร ครู ตลอดจนประชุมระดมความคิดผู้เชี่ยวชาญรวมทั้งสิ้น 193 คนและสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 17 คน

ผลการวิจัย รูปแบบการพัฒนาและส่งเสริมผู้มีความสามารถพิเศษทางวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแบบขั้นเรียนพิเศษระดับมัธยมศึกษาตอนปลายตามแนวทางของสถาบันส่งเสริมการสอนวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี โดยมีจำนวนนักเรียน 24-30 คนต่อห้อง และยึดหลักการสร้างนักวิทยาศาสตร์ที่มีศักยภาพสูง เพื่อพัฒนากำลังคนด้านวิทยาศาสตร์ คณิตศาสตร์และเทคโนโลยี ของประเทศ และมุ่งเน้นการเรียนรู้ตามความสนใจอย่างเต็มตามศักยภาพพร้อมทั้งปลูกฝังให้นักเรียนมีเจตคติทางวิทยาศาสตร์และความเป็นนักวิจัยอย่างลึกซึ้ง

5.2 งานวิจัยในต่างประเทศ

ในต่างประเทศมีความสนใจศึกษานักเรียนผู้มีความสามารถพิเศษในคุณลักษณะด้านต่าง ๆ แต่เรื่องที่ได้ได้รับความสนใจเป็นอย่างมาก ได้แก่ การศึกษาด้านภาวะผู้นำ ผลการวิจัยมีดังนี้

คาร์นส์และดีไลโอ (Karnes & D'Llio. 1989: 165-168) ศึกษาสภาพแวดล้อมทางบ้านที่มีอิทธิพลต่อภาวะผู้นำของนักเรียนผู้มีความสามารถพิเศษ โดยศึกษาในเชิงคุณภาพ ผู้วิจัยสัมภาษณ์กับผู้ปกครองและสังเกตพฤติกรรมของนักเรียน พบว่าเด็กและผู้ปกครองยอมรับเรื่องการแสดงออกของความเป็นผู้นำ สภาพแวดล้อมช่วยปลูกฝังวัฒนธรรมความมุ่งมั่นในการการทำงานและเน้นทักษะด้านเชาวน์ปัญญา รวมถึงการสร้างความสุขที่บ้านมีความสำคัญ ภาวะผู้นำของนักเรียนสามารถเกิดที่บ้านได้ด้วยการส่งเสริมจากผู้ปกครอง

สถาบันภาวะผู้นำที่เลิศระดับชาติ (National Excellence Leadership. 1993: Online) ในประเทศสหรัฐอเมริกา ได้ศึกษา ภาวะผู้นำของนักเรียนผู้มีความสามารถพิเศษ ในโรงเรียนมัธยมศึกษา รูปแบบงานวิจัยใช้วิจัยแบบผสม พบว่า โรงเรียนมีการส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาภาวะผู้นำให้นักเรียน โดยจัดเป็นหลักสูตรพิเศษ และส่งเสริมให้นักเรียนจัดทำโครงการ มีการเน้นศักยภาพและความคิดสร้างสรรค์ ให้นักเรียนรู้จักวางแผนการกำกับติดตามและการประเมินผล รวมทั้งการแก้ปัญหาอย่างมีประสิทธิภาพ

เรนซูลลี (Renzulli. 1994: Online) ศึกษาโครงการพัฒนาศึกษาภาวะผู้นำของนักเรียนผู้มีความสามารถพิเศษ ในโรงเรียนมัธยมศึกษา โดยใช้งานวิจัยเชิงสำรวจ พบว่า โรงเรียนส่วนใหญ่มีแผนการอบรมภาวะผู้นำนักเรียน มีหลักสูตรที่ชัดเจน มีการคัดเลือกนักเรียนเข้าร่วมโครงการตามความถนัดและความสนใจ โรงเรียนเสริมสร้างให้นักเรียนมีประสบการณ์ตรง และเน้นภาวะผู้นำด้านปฏิสัมพันธ์ ฝึกให้นักเรียนทำงานกับสถานประกอบการจริง โดยส่งเสริมให้นักเรียนทำงานร่วมกับบุคคลอื่น เน้นการใช้หลักของมนุษยสัมพันธ์ และกระตุ้นให้เกิดความคิดสร้างสรรค์

คาร์นส์และบี้น (Karnes & Bean. 2007: Online) ศึกษาการส่งเสริมความเป็นผู้นำของนักเรียนผู้มีความสามารถพิเศษในโรงเรียนประถมศึกษา เป็นงานวิจัยเชิงคุณภาพ พบว่า ผู้ปกครองพุ่มพักความคิดและให้ความสนใจเรียน มอบหมายงานและภาระทางบ้านตามความถนัด และความสนใจเพื่อฝึกความรับผิดชอบแก่นักเรียน จัดบรรยากาศทางบ้านให้สนองต่อพฤติกรรมความเป็นผู้นำของนักเรียน เพื่อให้กล้าแสดงออกทางความคิด อดทน

ต่อการพัฒนาพฤติกรรมนักเรียน สร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับนักเรียน เน้นภาวะผู้นำที่บ้าน เพื่อเพิ่มศักยภาพการเป็นผู้นำของนักเรียน

ฟลอเรย์ และคนอื่นๆ (Florey & Others. 2008: Online) วิจัยเรื่องทักษะภาวะผู้นำของนักเรียนผู้มีความสามารถพิเศษในโรงเรียนมัธยมศึกษาในรัฐเนวาดา โดยใช้งานวิจัยเชิงสำรวจ ผลปรากฏว่าภาวะผู้นำของนักเรียน ประกอบด้วยความสามารถดังต่อไปนี้
มีความสามารถในการใช้แรงจูงใจ ความสามารถในการใช้เทคนิคการบริหารจัดการ
ความสามารถในการแก้ปัญหา และการสื่อสาร นอกจากนี้ข้อเสนอแนะในการวิจัย ได้แก่
โรงเรียนควรจัดแผนงานส่งเสริมภาวะผู้นำให้แก่นักเรียนอย่างต่อเนื่อง โดยจัดเป็นหลักสูตรพิเศษ หรือการจัดการอบรมให้แก่นักเรียน

งานวิจัยที่เกี่ยวกับคุณลักษณะด้านภาวะผู้นำของนักเรียนผู้มีความสามารถพิเศษในภาพรวมส่วนใหญ่ให้ความสำคัญกับภาวะผู้นำของนักเรียน ในด้านการวางแผน การสื่อสาร การใช้แรงจูงใจ การแก้ปัญหา มนุษยสัมพันธ์ และการปลูกฝังภาวะผู้นำทั้งที่บ้านและโรงเรียน



บทที่ 3

วิธีการดำเนินงานวิจัย

การวิจัยเรื่อง การศึกษาคุณลักษณะภาวะผู้นำของนักเรียนผู้มีความสามารถพิเศษ ในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา กรุงเทพมหานคร ผู้วิจัยดำเนินการ ดังนี้

1. การกำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล
4. การจัดกระทำและการวิเคราะห์ข้อมูล

1. การกำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นนักเรียนในโรงเรียนมัธยมศึกษา ที่จัดการเรียน การสอนสำหรับนักเรียนผู้มีความสามารถพิเศษ โดยเรียนในแผนการเรียนวิชาวิทยาศาสตร์ และคณิตศาสตร์ และแผนการเรียนที่เน้นวิชาภาษาอังกฤษ ตามโครงการของกระทรวง ศึกษาธิการ ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา กรุงเทพมหานคร จำนวน 1,978 คน จากโรงเรียนจำนวน 19 โรงเรียน

1.2 การเลือกกลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย เป็นนักเรียนในโรงเรียนมัธยมศึกษา ที่จัดการเรียน การสอนสำหรับนักเรียนผู้มีความสามารถพิเศษ โดยเรียนในแผนการเรียนวิชาวิทยาศาสตร์ และคณิตศาสตร์ และแผนการเรียนที่เน้นวิชาภาษาอังกฤษ ตามโครงการของกระทรวง ศึกษาธิการ ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา กรุงเทพมหานคร จำนวน 322 คน ได้มา โดยการเปิดตารางของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie & Morgan) โดยมีวิธีดำเนินการ ดังนี้

1.2.1 กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางกำหนดขนาดตัวอย่างของ เครจซี่ และมอร์แกน (Krejcie & Morgan) ค่าความเชื่อมั่น 95 %

1.2.2 สุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) โดยใช้โรงเรียน เป็นชั้น (Strata) ในการสุ่ม ได้นักเรียนผู้มีความสามารถพิเศษ จำนวน 322 คน

1.2.3 กำหนดโรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยเลือกโรงเรียนร้อยละ 50 จาก จำนวน 19 โรงเรียน ได้โรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง 10 โรงเรียน แล้วนำมาเทียบสัดส่วน เพื่อให้ครอบคลุมทั้ง 10 โรงเรียน

1.2.4 กำหนดกลุ่มตัวอย่างในแต่ละโรงเรียน โดยใช้การสุ่มแบบง่าย (Simple Random Sampling)

ตาราง 1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่างของนักเรียนผู้มีความสามารถพิเศษจำแนกตามโรงเรียน

รายชื่อโรงเรียน	ประชากรของนักเรียน ผู้มีความสามารถ พิเศษ	กลุ่มตัวอย่างของ นักเรียนผู้มีความ สามารถพิเศษ
เทพศิรินทร์	48	26
สตรีวิทยา 2	48	26
โยธินบูรณะ	100	55
สตรีมหาพฤฒาราม	100	55
เตรียมอุดมศึกษาน้อมเกล้า	48	26
เบญจมราชาลัย	50	27
บดินทรเดชา (สิงห์ สิงหเสนี)	48	26
ทวิธาภิเศก	50	27
ศึกษานารี	50	27
สวนกุหลาบวิทยาลัย	50	27
รวม	592	322

2. การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้เครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ

แบบสอบถาม เป็นแบบมาตราส่วนประเมินค่า โดยแบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับชั้น และแผนการเรียน ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบเลือกตอบ Checklist

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับคุณลักษณะด้านภาวะผู้นำของนักเรียนผู้มีความสามารถพิเศษ ในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา กรุงเทพมหานคร ใน 5 ด้าน ได้แก่ ด้านการวางแผน ด้านการใช้แรงจูงใจ ด้านมนุษยสัมพันธ์

ด้านการสื่อสารและด้านการแก้ปัญหา ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประเมินค่า 5 ระดับ (Rating Scale) ตามวิธีของ ลิเคิร์ท (Likert)

ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือ

ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือในการวิจัย มีดังนี้

1. กำหนดจุดมุ่งหมายของการสร้างเครื่องมือ
2. ศึกษาเอกสาร แนวคิด ทฤษฎี และผลงานวิจัยที่เกี่ยวกับคุณลักษณะ

ด้านภาวะผู้นำของผู้มีความสามารถพิเศษ (Gifted & Talent)

3. ศึกษาวิธีสร้างแบบสอบถามมาตราส่วนประเมินค่าตามวิธีของลิเคิร์ท (Likert)
4. กำหนดโครงสร้างและนิยามเชิงปฏิบัติการของตัวแปรแต่ละตัว
5. พัฒนาแบบสอบถามที่เกี่ยวกับคุณลักษณะด้านภาวะผู้นำของนักเรียน

ผู้มีความสามารถพิเศษจาก ฟลอเรย์ และ คนอื่นๆ (Florey & Others 2008 : Online) และสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ (2550) โดยนำมาปรับปรุงให้สอดคล้องกับโครงสร้างและนิยามเชิงปฏิบัติการของตัวแปรแต่ละตัว

6. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงเสร็จแล้ว ให้ผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 5 ท่าน ตรวจสอบ โดยเป็นผู้ทรงคุณวุฒิด้านคุณลักษณะของผู้มีความสามารถพิเศษ เพื่อพิจารณาตรวจสอบความเที่ยงตรง และครอบคลุมด้านเนื้อหา ตรวจสอบความตรงเชิงโครงสร้าง ความสอดคล้องกับหัวข้อปัญหา และจุดมุ่งหมายที่จะศึกษาวิจัย โดยการหาค่าดัชนีความสอดคล้อง IOC โดยคำถามมีค่าระหว่าง .06 - 1.00

7. นำแบบสอบถามที่ได้จากการตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา มาปรับแก้ไขด้านภาษา และการครอบคลุมตามวัตถุประสงค์ จากนั้นนำแบบสอบถามไปทดลองใช้กับนักเรียนในโรงเรียนที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างในการวิจัย จำนวน 30 คน

8. นำแบบสอบถามที่ได้ทดลองใช้ กลับมาวิเคราะห์หาคุณภาพ และความเชื่อมั่นโดยวิธีของครอนบาค โดยหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา แบบสอบถามจากการวิเคราะห์มีค่าความเชื่อมั่น .89

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลดังต่อไปนี้

3.1 ทำหนังสือส่งถึงผู้อำนวยการโรงเรียน เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการแจกแบบสอบถามกับนักเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง

3.2 ผู้วิจัยนำแบบสอบถามไปแจกโรงเรียนต่างๆ และขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามและเก็บรวบรวมจากผู้บริหารโรงเรียน รวมทั้งขออนุญาตนัดวันเวลาในการเก็บรวบรวมแบบสอบถาม

3.3 ผู้วิจัยเก็บรวบรวมแบบสอบถาม ตามเวลาที่นัดหมาย และสามารถเก็บแบบสอบถามได้ทั้งหมด 316 ฉบับ จากจำนวน 322 ฉบับ คิดเป็นแบบสอบถามที่ได้รับคืนร้อยละ 98.13

4. การจัดกระทำข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล

การจัดกระทำข้อมูลจากแบบสอบถาม ผู้วิจัยมีการจัดกระทำ ดังต่อไปนี้

4.1 ตรวจสอบความสมบูรณ์ของคำถาม ในการตอบแบบสอบถามทุกฉบับที่ได้รับกลับคืนมา

4.2 ตรวจให้คะแนนตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้ มีการกำหนดค่า ดังนี้

เกณฑ์ในการให้คะแนนในส่วนของคำถามเกี่ยวกับสภาพความเป็นจริงของการศึกษา คุณลักษณะด้านภาวะผู้นำของนักเรียนผู้มีความสามารถพิเศษในโรงเรียน โดยที่ผู้วิจัยกำหนดลำดับคะแนนของผู้ตอบแบบสอบถาม ตามสภาพความเป็นจริงที่ปรากฏตั้งแต่ 1 ถึง 5 คะแนน ดังนี้

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

การแปลความหมายค่าเฉลี่ยนำหาคำตอบกำหนดดังนี้

ค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 4.50 - 5.00	หมายถึง	คุณลักษณะภาวะผู้นำของนักเรียนผู้มีความสามารถพิเศษอยู่ในระดับมากที่สุด
ค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 3.50 - 4.49	หมายถึง	คุณลักษณะภาวะผู้นำของนักเรียนผู้มีความสามารถพิเศษอยู่ในระดับมาก
ค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 2.50 - 3.49	หมายถึง	คุณลักษณะภาวะผู้นำของนักเรียนผู้มีความสามารถพิเศษอยู่ในระดับปานกลาง
ค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 1.50 - 2.49	หมายถึง	คุณลักษณะภาวะผู้นำของนักเรียนผู้มีความสามารถพิเศษอยู่ในระดับน้อย
ค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 1.00 - 1.49	หมายถึง	คุณลักษณะภาวะผู้นำของนักเรียนผู้มีความสามารถพิเศษอยู่ในระดับน้อยที่สุด

4.3 นำคะแนนไปวิเคราะห์ตามวิธีการทางสถิติ

การวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถาม นำข้อมูลที่รวบรวมได้ ตรวจให้คะแนน

วิเคราะห์ตามวิธีการทางสถิติด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป ใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

แบบสอบถามตอนที่ 1 ด้านสถานภาพส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับชั้น และแผนการเรียน วิเคราะห์ด้วยการหาค่าร้อยละ

แบบสอบถามตอนที่ 2 เกี่ยวกับคุณลักษณะด้านภาวะผู้นำของนักเรียน ผู้มีความสามารถพิเศษ ในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา กรุงเทพมหานคร ใน 5 ด้าน ได้แก่ ด้านการวางแผน ด้านการใช้แรงจูงใจ ด้านมนุษยสัมพันธ์ ด้านการสื่อสาร และด้านการแก้ปัญหา วิเคราะห์ด้วยการหาค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และทดสอบสมมุติฐานด้วยค่าสถิติ ดังนี้

สมมุติฐานข้อที่ 1 ทดสอบสมมุติฐานโดยเปรียบเทียบเพศที่แตกต่างกันมีคุณลักษณะด้านภาวะผู้นำของนักเรียนผู้มีความสามารถพิเศษแตกต่างกัน ด้วยค่า t -test

สมมุติฐานข้อที่ 2 ทดสอบสมมุติฐานโดยเปรียบเทียบอายุที่แตกต่างกันมีคุณลักษณะด้านภาวะผู้นำของนักเรียนผู้มีความสามารถพิเศษแตกต่างกัน ด้วยค่า t -test

สมมุติฐานข้อที่ 3 ทดสอบสมมุติฐานโดยเปรียบเทียบระดับชั้นที่แตกต่างกันมีคุณลักษณะด้านภาวะผู้นำของนักเรียนผู้มีความสามารถพิเศษแตกต่างกัน ด้วยค่า t -test

สมมุติฐานข้อที่ 4 ทดสอบสมมุติฐานโดยเปรียบเทียบแผนการเรียนที่แตกต่างกันมีคุณลักษณะด้านภาวะผู้นำของนักเรียนผู้มีความสามารถพิเศษแตกต่างกัน ด้วยค่า t -test

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการดำเนินการวิจัย ผู้วิจัยใช้สถิติ ดังนี้

สถิติพื้นฐาน

1. ค่าความถี่ (Frequency)
2. ค่าร้อยละ (Percentage)
3. ค่าเฉลี่ย (Mean)
4. ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

สถิติที่ใช้ในการหาคุณภาพของเครื่องมือ

1. หาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา โดยการหาค่าดัชนี IOC (Item-Objective Congruence Index)
2. การหาความเชื่อมั่น โดยใช้สัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ของครอนบาค (Conbach)
3. สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมุติฐาน ข้อที่ 1-4 ด้วยค่า t -test

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยเรื่อง การศึกษาคูณลักษณะภาวะผู้นำของนักเรียนผู้มีความสามารถพิเศษ ในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา กรุงเทพมหานคร ผู้วิจัยนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลออกเป็น 3 ส่วนดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้านสถานภาพส่วนบุคคลของนักเรียน

ตอนที่ 2 ผลการศึกษาคูณลักษณะภาวะผู้นำของนักเรียนผู้มีความสามารถพิเศษ ในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา กรุงเทพมหานคร

ตอนที่ 3 การเปรียบเทียบคูณลักษณะภาวะผู้นำของนักเรียนผู้มีความสามารถพิเศษ ในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา กรุงเทพมหานคร

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการนำเสนอผลวิเคราะห์ข้อมูล

เพื่อให้เกิดความเข้าใจตรงกันในการแปลความหมายของข้อมูล ผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์ในการนำเสนอข้อมูล ดังนี้

n	แทน จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
$\bar{X}$	แทน ค่าเฉลี่ย
S.D	แทน ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation)
t	แทน ค่าสถิติที่ใช้ในการพิจารณา t-test
*	แทน นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
**	แทน นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้านสถานภาพของนักเรียน

ตาราง 2 จำนวน และร้อยละของข้อมูลด้านสถานภาพของนักเรียน จำแนกตาม เพศ อายุ ระดับชั้นและแผนการเรียน

ข้อมูลด้านสถานภาพของนักเรียน		ความถี่	ร้อยละ
1 .เพศ			
1.1	ชาย	122	38.60
1.2	หญิง	194	61.40
รวม		316	100.00
2. อายุ			
2.1	10-15 ปี	170	53.80
2.2	มากกว่า 15 ปีขึ้นไป	146	46.20
รวม		316	100.00
3. ระดับชั้น			
3.1	มัธยมศึกษาตอนต้น	104	32.90
3.2	มัธยมศึกษาตอนปลาย	212	67.10
รวม		316	100.00
4.แผนการเรียน			
4.1	วิทยาศาสตร์และคณิตศาสตร์	256	81.00
4.2	ภาษาอังกฤษ	60	19.00
รวม		316	100.00

จากตาราง 2 พบว่า ข้อมูลด้านสถานภาพของนักเรียน จำแนกตามเพศเป็นชาย จำนวน 122 คน เป็นหญิงจำนวน 194 คน คิดเป็นร้อยละ 38.60 และ 61.40 ตามลำดับ เมื่อจำแนกตามอายุพบว่า อายุ 10-15 ปี จำนวน 170 คน และ อายุ มากกว่า 15 ปีขึ้นไป จำนวน 146 คน คิดเป็นร้อยละ 53.80 และ 46.20 ตามลำดับ เมื่อจำแนกตามระดับชั้นพบว่า ระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนต้น จำนวน 104 คน และ มัธยมศึกษาตอนปลาย จำนวน 212 คน คิดเป็นร้อยละ 32.90 และ 67.10 ตามลำดับ เมื่อจำแนกตาม แผนการเรียนวิทยาศาสตร์และคณิตศาสตร์ มีจำนวน 256 คน และ ภาษาอังกฤษ จำนวน 60 คน คิดเป็นร้อยละ 81.00 และ 19.00 ตามลำดับ

ตอนที่ 2 ผลการศึกษาคุณลักษณะภาวะผู้นำของนักเรียนผู้มีความสามารถพิเศษ ในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา กรุงเทพมหานคร

ตาราง 3 ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของคุณลักษณะภาวะผู้นำของนักเรียนผู้มีความสามารถพิเศษ ด้านการวางแผน

ด้านการวางแผน	$\bar{X}$	S.D.	แปลความ
1. ข้าพเจ้ารวบรวมข้อมูล อุปสรรคและปัญหาเพื่อการวางแผนได้อย่างครบถ้วน	3.67	.73	มาก
2. ข้าพเจ้าวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค โดยนำผลการวิเคราะห์มาใช้ในการวางแผนได้อย่างมีประสิทธิภาพ	3.60	.75	มาก
3. ข้าพเจ้ากำหนดวัตถุประสงค์ของแผนเพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาการเรียนรู้และพัฒนางาน	3.69	.73	มาก
4. ข้าพเจ้าค้นหาทางเลือกที่ดีที่สุดในการวางแผนการเรียนรู้และพัฒนางาน	3.88	.77	มาก
5. ข้าพเจ้านำแผนที่จัดเตรียมไว้ไปใช้ให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์	3.66	.75	มาก
6. ข้าพเจ้ามีการกำกับและติดตามผลการนำแผนไปใช้ โดยใช้ปฏิทินควบคุมเวลา	3.42	.80	ปานกลาง
7. ข้าพเจ้ามีการประเมินผลแผนงานอย่างเป็นระบบ และอย่างต่อเนื่อง	3.51	.86	มาก
8. ข้าพเจ้ามีการปรับปรุงแผนงานเพื่อให้เกิดความก้าวหน้าและพัฒนาอย่างมีคุณภาพ	3.62	.80	มาก
9. ข้าพเจ้ามีการกำหนดและพัฒนากลยุทธ์ในการวางแผนอย่างมีประสิทธิภาพ	3.61	.81	มาก
รวม	3.63	.77	มาก

จากตาราง 3 แสดงให้เห็นว่า ระดับคุณลักษณะภาวะผู้นำของนักเรียนผู้มีความสามารถพิเศษด้านการวางแผน โดยรวม อยู่ในระดับมาก $\bar{X} = 3.63$, S.D.=.77 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าอยู่ในระดับมากเกือบทุกข้อ ยกเว้น ข้าพเจ้ามีการกำกับและติดตามผลการนำแผนไปใช้ โดยใช้ปฏิทินควบคุมเวลา อยู่ในระดับปานกลาง $\bar{X} = 3.42$, S.D.=.80 เมื่อพิจารณาข้อที่มี

ค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับ ได้แก่ ลำดับแรก ข้าพเจ้าค้นหาทางเลือกที่ดีที่สุดในการวางแผนการเรียน $\bar{X} = 3.88$, S.D. =.77 ลำดับสอง ได้แก่ ข้าพเจ้ากำหนดวัตถุประสงค์ของแผนเพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาการเรียนรู้และพัฒนางาน $\bar{X} = 3.69$, S.D.=.73 ระดับสาม ได้แก่ ข้าพเจ้ารวบรวมข้อมูล อุปสรรคและปัญหาเพื่อการวางแผนได้อย่างครบถ้วน $\bar{X} = 3.67$, S.D.= .735

ตาราง 4 ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของคุณลักษณะภาวะผู้นำของนักเรียนผู้มีความสามารถพิเศษ ด้านการใช้แรงจูงใจ

ด้านการใช้แรงจูงใจ	$\bar{X}$	S.D.	แปลความ
1. ข้าพเจ้ากำหนดวัตถุประสงค์ในการใช้แรงจูงใจ เพื่อเป็นแนวทางในการสร้างแรงจูงใจให้กับตนเองและผู้อื่น	3.77	.76	มาก
2. ข้าพเจ้าเลือกวิธีการใช้แรงจูงใจให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ได้อย่างเหมาะสม	3.68	.74	มาก
3. ข้าพเจ้าใช้แรงจูงใจกระตุ้นให้เพื่อนร่วมงานร่วมมือกันในการทำงานเต็มกำลังความสามารถ	3.76	.80	มาก
4. ข้าพเจ้าใช้แรงจูงใจโดยเน้นกระบวนการอย่างสร้างสรรค์และเน้นแรงจูงใจทางบวก	3.76	.78	มาก
5. ข้าพเจ้าใช้แรงจูงใจสร้างความพึงพอใจแก่เพื่อนร่วมงาน	3.76	.78	มาก
6. ข้าพเจ้าใช้แรงจูงใจเพื่อตอบสนองความต้องการของเพื่อนร่วมงานแต่ละคน	3.76	.81	มาก
7. ข้าพเจ้าใช้แรงจูงใจเพื่อให้การทำงานสำเร็จตามเป้าหมาย	3.86	.78	มาก
8. ข้าพเจ้ามีการตรวจสอบและประเมินผลการใช้แรงจูงใจทุกครั้ง เพื่อให้เกิดประสิทธิผล	3.52	.77	มาก
9. ข้าพเจ้าค้นหาเทคนิคและวิธีการใช้แรงจูงใจ เพื่อนำมาใช้กับเพื่อนร่วมงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	3.60	.85	มาก
10. ข้าพเจ้ากำหนดวัตถุประสงค์ในการใช้แรงจูงใจ เพื่อเป็นแนวทางในการสร้างแรงจูงใจให้กับตนเองและผู้อื่น	3.77	.76	มาก
รวม	3.72	.78	มาก

จากตาราง 4 แสดงให้เห็นว่า ระดับคุณลักษณะภาวะผู้นำของนักเรียนผู้มี ความสามารถ พิเศษ ด้านแรงจูงใจ โดยรวม อยู่ในระดับมาก $\bar{X} = 3.72$, S.D.=.78 เมื่อพิจารณาเป็นราย ข้อพบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับ ได้แก่ ลำดับแรก ข้าพเจ้าใช้ แรงจูงใจเพื่อให้งานสำเร็จตามเป้าหมาย $\bar{X} = 3.86$, S.D. =.78 ลำดับสองได้แก่ ข้าพเจ้า กำหนดวัตถุประสงค์ในการใช้แรงจูงใจ เพื่อเป็นแนวทางในการสร้างแรงจูงใจให้กับตนเองและ ผู้อื่น $\bar{X} = 3.77$, S.D. = .76 ลำดับสาม ได้แก่ ข้าพเจ้าใช้แรงจูงใจสร้างความพึงพอใจแก่เพื่อน ร่วมงาน $\bar{X} = 3.76$, S.D. = .76

ตาราง 5 ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของคุณลักษณะภาวะผู้นำของนักเรียนผู้มี ความสามารถพิเศษ ด้านมนุษยสัมพันธ์

ด้านมนุษยสัมพันธ์	$\bar{X}$	S.D.	แปลความ
1. ข้าพเจ้าเลือกวิธีการสร้างมนุษยสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	3.97	.80	มาก
2. ข้าพเจ้าจำชื่อบุคคลต่างๆรวมทั้งเพื่อนร่วมงานได้อย่างแม่นยำ	4.06	.91	มาก
3. ข้าพเจ้ามีความอดทนและยิ้มแย้มแจ่มใสอยู่เสมอถึงแม้ว่าจะมีปัญหาเกิดขึ้น	3.89	.95	มาก
4. ข้าพเจ้ายอมรับนับถือเพื่อนร่วมงานในการทำงานทุกครั้ง ด้วยความเต็มใจ	3.98	.86	มาก
5. ข้าพเจ้ามีกิริยามารยาทสุภาพ อ่อนโยน เป็นแบบอย่างที่ดี แก่ผู้ร่วมงาน	3.88	.80	มาก
6. ข้าพเจ้าให้ความช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานและ บุคคลอื่นทุกครั้งเมื่อมีโอกาส	4.11	.76	มาก
7. ข้าพเจ้าปรับตัวให้เข้ากับเพื่อนร่วมงานและบุคคลอื่นเพื่อให้งานเป็นไปอย่างราบรื่น	4.12	.71	มาก
8. ข้าพเจ้าให้ความน่าเชื่อถือและความไว้วางใจเพื่อนร่วมงานทุกครั้ง ในการทำงานร่วมกัน	3.79	.85	มาก

ตาราง (ต่อ)

ด้านมนุษยสัมพันธ์	$\bar{X}$	S.D.	แปลความ
9. ข้าพเจ้าค้นหาเทคนิคในการสร้างมนุษยสัมพันธ์ เพื่อให้งานบรรลุเป้าหมาย	3.79	.85	มาก
รวม	3.97	.83	มาก

จากตาราง 5 แสดงให้เห็นว่า ระดับคุณลักษณะภาวะผู้นำของนักเรียนผู้มีความสามารถพิเศษ ด้านมนุษยสัมพันธ์ โดยรวม อยู่ในระดับมาก $\bar{X} = 3.97$, S.D.=.83 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับ ได้แก่ ลำดับแรก ข้าพเจ้าปรับตัวให้เข้ากับเพื่อนร่วมงานและบุคคลอื่น เพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างราบรื่น $\bar{X} = 4.12$, S.D. =.71 ลำดับสอง ได้แก่ ข้าพเจ้าให้ความช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานและบุคคลอื่นทุกครั้งเมื่อมีโอกาส $\bar{X} = 4.11$, S.D. = .76 ลำดับสาม ได้แก่ ข้าพเจ้าจำชื่อบุคคลต่างๆรวมทั้งเพื่อนร่วมงานได้อย่างแม่นยำ $\bar{X} = 4.06$, S.D.=.91

ตาราง 6 ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของคุณลักษณะภาวะผู้นำของนักเรียนผู้มี
ความสามารถพิเศษ ด้านการสื่อสาร

ด้านการสื่อสาร	$\bar{X}$	S.D.	แปลความ
1. ข้าพเจ้ากำหนดวัตถุประสงค์ของการสื่อสาร เพื่อใช้เป็นแนวทางในการสื่อสารให้มีประสิทธิภาพ	3.40	.85	ปานกลาง
2. ข้าพเจ้าเลือกวิธีการสื่อสารได้อย่างเหมาะสมและ สอดคล้องกับสถานการณ์แต่ละครั้ง	3.37	.89	ปานกลาง
3. ข้าพเจ้าใช้การสื่อสารทั้ง การฟัง การพูด การอ่าน และการเขียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ	3.39	.92	ปานกลาง
4. ข้าพเจ้าสรุปความได้อย่างรวดเร็ว ทั้งเรื่องที่ได้รับจาก การฟัง หรือจากการอ่าน	3.34	.96	ปานกลาง
5. ข้าพเจ้ามีศิลปะในการพูดโน้มน้าวใจ เพื่อให้เพื่อน ร่วมงานเกิดการยอมรับและทำงาน ด้วยความเต็มใจ	3.35	.96	ปานกลาง
6. ข้าพเจ้าใช้การสื่อสารโดยเน้นการพูดคุยอย่าง เป็น กันเอง และเป็นไปอย่างเปิดเผย จริงใจ	3.99	.82	มาก
7. ข้าพเจ้านั้นประสิทธิผลในการสื่อสารทั้งการฟัง การพูด การอ่าน และการเขียน เพื่อให้การสื่อสาร ประสบผลสำเร็จ	3.75	.88	มาก
8. ข้าพเจ้ามีการประชาสัมพันธ์การทำงานอย่างทั่วถึง และต่อเนื่อง	3.64	.77	มาก
9. ข้าพเจ้ากำหนดวัตถุประสงค์ของการสื่อสาร เพื่อใช้เป็นแนวทางในการสื่อสารให้มีประสิทธิภาพ	3.60	.84	มาก
10. ข้าพเจ้ามีการติดตามและประเมินผลการสื่อสาร ให้ สอดคล้อง กับวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้	3.67	.84	มาก
รวม	3.70	.87	มาก

จากตาราง 6 แสดงให้เห็นว่า ระดับคุณลักษณะภาวะผู้นำของนักเรียน ผู้มี
ความสามารถพิเศษ ด้านการสื่อสาร โดยรวม อยู่ในระดับมาก $\bar{X} = 3.70$ S.D. =.87 เมื่อ
พิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับมาก จำนวน 5 ข้อ และอยู่ในระดับปานกลาง จำนวน
5 ข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับ ได้แก่ ลำดับแรก ข้าพเจ้าใช้การสื่อสารโดยเน้น การ
พูดคุยอย่างเป็นกันเอง และเป็นไปอย่างเปิดเผย จริงใจ $\bar{X} = 3.99$ S.D. =.82

ลำดับสอง ได้แก่ ข้าพเจ้าเน้นประสิทธิผลในการสื่อสารทั้งการฟัง การพูด การอ่านและการเขียน เพื่อให้การสื่อสารประสบผลสำเร็จ $\bar{X}=3.75$, S.D. = .88 ลำดับสาม ได้แก่ ข้าพเจ้ามีการติดตาม และประเมินผลการสื่อสารให้สอดคล้อง กับวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ $\bar{X} = 3.67$, S.D.= .84

ตาราง 7 ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของคุณลักษณะภาวะผู้นำของนักเรียนผู้มีความสามารถพิเศษ ด้านการแก้ปัญหา

ด้านการแก้ปัญหา	$\bar{X}$	S.D.	แปลความ
1. ข้าพเจ้ารวบรวมปัญหาสำคัญหรือปัญหาเร่งด่วนได้อย่างมีประสิทธิภาพ	3.64	.85	มาก
2. ข้าพเจ้ากำหนดประเด็นปัญหาสำคัญ หรือปัญหาเร่งด่วนได้อย่างชัดเจน	3.73	.81	มาก
3. ข้าพเจ้ากำหนดวัตถุประสงค์ของการแก้ปัญหา เพื่อเป็นแนวทางในการแก้ปัญหาสำคัญหรือเร่งด่วน	3.68	.75	มาก
4. ข้าพเจ้าใช้เทคนิคต่างๆ เช่น การระดมสมอง แผนภูมิ ก้างปลา เป็นต้น ในการแก้ปัญหาสำคัญหรือเร่งด่วน	3.64	.85	มาก
5. ข้าพเจ้าค้นหาทางเลือกไว้หลายๆทาง เพื่อให้สามารถเลือกวิธีแก้ปัญหาสำคัญหรือเร่งด่วนได้เหมาะสมที่สุด	3.77	.82	มาก
6. ข้าพเจ้าตัดสินใจเลือกแนวทางที่ดีที่สุดในการแก้ปัญหาสำคัญ หรือเร่งด่วน เพื่อให้การแก้ปัญหาประสบผลสำเร็จ	3.86	.86	มาก
7. ข้าพเจ้ามีการดำเนินการแก้ปัญหาสำคัญโดยเน้นการแก้ปัญหาย่างรวดเร็ว เป็นระบบและต่อเนื่อง	3.71	.82	มาก
8. ข้าพเจ้ามีการตรวจสอบและปรับปรุงการแก้ปัญหาทุกครั้ง เพื่อให้เกิดความรอบคอบในการแก้ปัญหา	3.67	.81	มาก
9. ข้าพเจ้านำแผนภูมิต่างๆมาใช้ในการรายงานผลการแก้ปัญหา อย่างมีประสิทธิภาพ	3.44	.99	ปานกลาง
รวม	3.68	.75	มาก

จากตาราง 7 แสดงให้เห็นว่า ระดับคุณลักษณะภาวะผู้นำของนักเรียนผู้มี ความสามารถ พิเศษ ด้านการแก้ปัญหา โดยรวม อยู่ในระดับมาก $\bar{X} = 3.68$ S.D. = .75 เมื่อพิจารณาเป็น รายข้อพบว่า อยู่ในระดับมากเกือบทุกข้อ ยกเว้น ข้าพเจ้านำแผนภูมิต่างๆ มาใช้ในการรายงาน ผล อยู่ในระดับปานกลาง $\bar{X} = 3.44$ S.D. = .99 โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับ ได้แก่ ข้าพเจ้าตัดสินใจเลือกแนวทางที่ดีที่สุดในการแก้ปัญหาสำคัญหรือเร่งด่วน เพื่อให้การแก้ปัญหา ประสบผลสำเร็จ $\bar{X} = 3.86$, S.D. = .86 ลำดับสอง ได้แก่ ข้าพเจ้าค้นหา ทางเลือกไว้มากมาย ทาง เพื่อให้สามารถเลือกวิธีแก้ปัญหาสำคัญหรือเร่งด่วนได้เหมาะสมที่สุด $\bar{X} = 3.77$, S.D. = .82 ลำดับสาม ได้แก่ ข้าพเจ้ากำหนดประเด็นปัญหาสำคัญ หรือปัญหาเร่งด่วนได้อย่าง ชัดเจน $\bar{X} = 3.73$, S.D. = .81

ตาราง 8 ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของคุณลักษณะภาวะผู้นำของนักเรียนผู้มี ความสามารถพิเศษ โดยรวมและรายด้านในแต่ละด้าน

คุณลักษณะภาวะผู้นำของนักเรียน ผู้มีความสามารถพิเศษ	$\bar{X}$	S.D.	แปลความ
1. ด้านการวางแผน	3.63	.77	มาก
2. ด้านการใช้แรงจูงใจ	3.71	.78	มาก
3. ด้านมนุษยสัมพันธ์	3.97	.83	มาก
4. ด้านการสื่อสาร	3.70	.87	มาก
5. ด้านการแก้ปัญหา	3.68	.75	มาก
รวม	3.72	.78	มาก

จากตาราง 8 แสดงให้เห็นว่า ระดับคุณลักษณะภาวะผู้นำของนักเรียนผู้มี ความสามารถพิเศษ โดยรวม อยู่ในระดับมาก $\bar{X} = 3.72$ S.D. = .78 เมื่อพิจารณาเป็นราย ด้านพบว่า อยู่ในระดับมาก ทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับ ได้แก่ ลำดับแรก ด้านมนุษยสัมพันธ์ $\bar{X} = 3.97$, S.D. = .83 ลำดับสอง ได้แก่ ด้านการใช้แรงจูงใจ $\bar{X} = 3.71$, S.D. = .78 ลำดับสาม ได้แก่ ด้านการแก้ปัญหา $\bar{X} = 3.68$, S.D. = .75

ตอนที่ 3 การทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานข้อที่ 1 นักเรียนที่มีเพศต่างกัน มีคุณลักษณะภาวะผู้นำของนักเรียน ผู้มีความสามารถพิเศษแตกต่างกัน

ผู้วิจัยวิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างตัวแปร ทั้ง 2 กลุ่ม ด้วยค่า t-test ผลการวิเคราะห์ปรากฏตามตาราง 9

ตาราง 9 การเปรียบเทียบคุณลักษณะภาวะผู้นำของนักเรียนผู้มีความสามารถพิเศษของนักเรียน ในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา กรุงเทพมหานคร จำแนกตาม เพศ

ภาวะผู้นำของนักเรียน ผู้มีความสามารถพิเศษ	เพศชาย		เพศหญิง		t	p
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
ด้านวางแผน	3.70	.52	3.59	.52	1.806	.072
ด้านการใช้แรงจูงใจ	3.74	.55	3.69	.53	.749	.454
ด้านมนุษยสัมพันธ์	3.69	.53	3.97	.53	.163	.870
ด้านการสื่อสาร	3.56	.57	3.54	.60	.372	.710
ด้านการแก้ปัญหา	3.74	.59	3.64	.58	1.441	.151
โดยรวม	3.75	.46	3.69	.47	1.101	.272

จากตาราง 9 แสดงให้เห็นว่า การเปรียบเทียบคุณลักษณะภาวะผู้นำของนักเรียนผู้มีความสามารถพิเศษของนักเรียน ในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา กรุงเทพมหานคร จำแนกตาม เพศ พบว่า ทั้งโดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานข้อที่ 2 นักเรียนที่มีอายุต่างกัน มีคุณลักษณะภาวะผู้นำของนักเรียนผู้มีความสามารถพิเศษแตกต่างกัน

ผู้วิจัยวิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างตัวแปร ทั้ง 2 กลุ่ม โดยใช้การวิเคราะห์ด้วยค่า t-test ผลการวิเคราะห์ปรากฏตามตาราง 10

ตาราง 10 การเปรียบเทียบคุณลักษณะภาวะผู้นำของนักเรียนผู้มีความสามารถพิเศษของนักเรียน ในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา กรุงเทพมหานคร จำแนกตาม อายุ

คุณลักษณะภาวะผู้นำของนักเรียนผู้มีความสามารถพิเศษ	10-15 ปี		มากกว่า 15 ปี		t	p
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
ด้านวางแผน	3.60	.58	3.66	.47	-.92	0.36
ด้านการใช้แรงจูงใจ	3.70	.56	3.73	.52	-.62	0.54
ด้านมนุษยสัมพันธ์	3.95	.55	4.00	.52	-.79	0.43
ด้านการสื่อสาร	3.44	.60	3.68	.55	-3.71	0.00
ด้านการแก้ปัญหา	3.68	.61	3.68	.57	-.014	0.94
โดยรวม	3.67	.50	3.75	.42	-1.49	.137

จากตาราง 10 แสดงให้เห็นว่า การเปรียบเทียบคุณลักษณะภาวะผู้นำของนักเรียนผู้มีความสามารถพิเศษของนักเรียน ในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา กรุงเทพมหานคร จำแนกตาม อายุ พบว่า ทั้งโดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานข้อที่ 3 นักเรียนที่มีระดับชั้นต่างกัน มีคุณลักษณะภาวะผู้นำของนักเรียน ผู้มีความสามารถพิเศษแตกต่างกัน

ผู้วิจัยวิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างตัวแปร ทั้ง 2 กลุ่ม โดยใช้การวิเคราะห์ด้วยค่า t-test ผลการวิเคราะห์ปรากฏตามตาราง 11

ตาราง 11 การเปรียบเทียบคุณลักษณะภาวะผู้นำของนักเรียนผู้มีความสามารถพิเศษของนักเรียน ในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา กรุงเทพมหานคร จำแนกตาม ระดับชั้น

คุณลักษณะภาวะผู้นำของนักเรียน ผู้มีความสามารถพิเศษ	มัธยมศึกษา ตอนต้น		มัธยมศึกษา ตอนปลาย		t	p
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
ด้านวางแผน	3.59	.59	3.64	.49	-.809	.419
ด้านการใช้แรงจูงใจ	3.67	.60	3.73	.51	-.800	.424
ด้านมนุษยสัมพันธ์	3.92	.55	3.99	.53	-1.051	.294
ด้านการสื่อสาร	3.69	.59	3.69	.53	-.015	.988
ด้านการแก้ปัญหา	3.67	.63	3.68	.56	-.078	.938
โดยรวม	3.71	.51	3.74	.53	-.628	.531

จากตาราง 11 แสดงให้เห็นว่า การเปรียบเทียบคุณลักษณะภาวะผู้นำของนักเรียนผู้มีความสามารถพิเศษของนักเรียน ในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา กรุงเทพมหานคร จำแนกตาม ระดับชั้น ผลวิจัยพบว่า ทั้งโดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานข้อที่ 4 นักเรียนที่มีแผนการเรียนต่างกัน มีคุณลักษณะภาวะผู้นำของนักเรียนมีความสามารถพิเศษแตกต่างกัน

ผู้วิจัยวิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างตัวแปร ทั้ง 2 กลุ่ม ด้วยค่า t-test ผลการวิเคราะห์ปรากฏตามตาราง 12

ตาราง 12 การเปรียบเทียบคุณลักษณะภาวะผู้นำของนักเรียนผู้มีความสามารถพิเศษของนักเรียน ในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา กรุงเทพมหานคร จำแนกตาม แผนการเรียน

คุณลักษณะภาวะผู้นำของนักเรียน ผู้มีความสามารถพิเศษ	วิทยาศาสตร์ และคณิตศาสตร์		ภาษาอังกฤษ		t	p
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
ด้านวางแผน	3.65	0.50	3.51	0.59	1.846	.066
ด้านการใช้แรงจูงใจ	3.70	0.55	3.77	0.50	-.916	.360
ด้านมนุษยสัมพันธ์	3.95	0.53	4.05	0.56	-1.394	.164
ด้านการสื่อสาร	3.69	0.54	3.69	0.62	-1.365	.178
ด้านการแก้ปัญหา	3.67	0.57	3.70	0.67	-.358	.721
โดยรวม	3.70	0.45	3.74	0.52	-.522	.603

จากตาราง 12 แสดงให้เห็นว่า การเปรียบเทียบคุณลักษณะภาวะผู้นำของนักเรียนผู้มีความสามารถพิเศษของนักเรียน ในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา กรุงเทพมหานคร จำแนกตามแผนการเรียน พบว่า ทั้งโดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่องการศึกษาคุณลักษณะภาวะผู้นำของนักเรียนผู้มีความสามารถพิเศษ ในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา กรุงเทพมหานคร มีข้อสรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ ดังต่อไปนี้

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาคุณลักษณะภาวะผู้นำของนักเรียนผู้มีความสามารถพิเศษ ในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา กรุงเทพมหานคร
2. เพื่อเปรียบเทียบคุณลักษณะภาวะผู้นำของนักเรียนผู้มีความสามารถพิเศษ ในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา กรุงเทพมหานคร จำแนกตาม เพศ อายุ ระดับชั้น และแผนการเรียน

ขอบเขตของการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นนักเรียนในโรงเรียนมัธยมศึกษา ที่จัดการเรียนการสอนสำหรับนักเรียนผู้มีความสามารถพิเศษ โดยเรียนในแผนการเรียนวิทยาศาสตร์ และคณิตศาสตร์ และแผนการเรียนที่เน้นวิชาภาษาอังกฤษ ตามโครงการของกระทรวงศึกษาธิการ ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา กรุงเทพมหานคร จำนวน 1,978 คน จากโรงเรียนจำนวน 19 โรงเรียน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย เป็นนักเรียนในโรงเรียนมัธยมศึกษา ที่จัดการเรียนการสอนสำหรับนักเรียนผู้มีความสามารถพิเศษ โดยเรียนในแผนการเรียนวิทยาศาสตร์ และคณิตศาสตร์ และแผนการเรียนที่เน้นวิชาภาษาอังกฤษ ตามโครงการของกระทรวงศึกษาธิการ ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา กรุงเทพมหานคร จำนวน 322 คน

วิธีดำเนินการวิจัย

ผู้วิจัยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างของเครจซี และมอร์แกน (Krejcie & Morgan) ค่าความเชื่อมั่น 95 % การสุ่มตัวอย่างใช้วิธีสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) โดยใช้โรงเรียนเป็นชั้น (Strata) ในการสุ่ม ได้นักเรียนผู้มีความสามารถพิเศษ จำนวน 322 คน หลังจากนั้นใช้การสุ่มแบบง่าย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยได้ผู้วิจัยหาคุณภาพของเครื่องมือโดยหาค่าดัชนีความสอดคล้อง IOC (Item- Objective

Congruence Index) ซึ่งมีค่า ระหว่าง .06-1.00 หลังจากนั้นผู้วิจัยนำแบบสอบถามไปหาค่าความเชื่อมั่น โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค โดยมีค่าเท่ากับ .89 ผู้วิจัยเก็บรวบรวม และติดตามแบบสอบถามคืนด้วยตนเอง ได้แบบสอบถามคืนจำนวน 316 ชุด คิดเป็นแบบสอบถามที่ได้รับคืนร้อยละ 98.13 และหลังจากเก็บข้อมูลเสร็จสิ้น จึงนำมาวิเคราะห์ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป โดยการคำนวณค่าร้อยละ ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์หาตัวแปรทั้ง 2 กลุ่ม ด้วย สถิติ t-test

สรุปผลการวิจัย

จากการวิจัยเรื่องการศึกษาคุณลักษณะภาวะผู้นำของนักเรียนผู้มีความสามารถพิเศษ ในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา กรุงเทพมหานคร สามารถสรุปผลการวิจัย ได้ดังนี้

1. คุณลักษณะภาวะผู้นำของนักเรียนผู้มีความสามารถพิเศษ ในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา อยู่ในระดับมาก
2. การเปรียบเทียบคุณลักษณะภาวะผู้นำของนักเรียนผู้มีความสามารถพิเศษ ในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา กรุงเทพมหานคร จำแนกตาม เพศ พบว่าโดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน
3. การเปรียบเทียบคุณลักษณะภาวะผู้นำของนักเรียนผู้มีความสามารถพิเศษ ในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา กรุงเทพมหานคร จำแนกตาม อายุ พบว่าโดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน
4. การเปรียบเทียบคุณลักษณะภาวะผู้นำของนักเรียนผู้มีความสามารถพิเศษ ในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา กรุงเทพมหานคร จำแนกตาม ระดับชั้นเรียนพบว่าโดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน
5. การเปรียบเทียบคุณลักษณะภาวะผู้นำของนักเรียนผู้มีความสามารถพิเศษ ในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา กรุงเทพมหานคร จำแนกตาม แผนการเรียนพบว่าโดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

การอภิปรายผล

จากการวิจัยเรื่องการศึกษาคุณลักษณะภาวะผู้นำของนักเรียนผู้มีความสามารถพิเศษ ในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา กรุงเทพมหานคร ผู้วิจัยสามารถ อภิปรายผล ได้ดังนี้

1. ระดับของคุณลักษณะภาวะผู้นำของนักเรียนผู้มีความสามารถพิเศษในโรงเรียน มัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

จากผลสรุปของงานวิจัยเกี่ยวกับ ระดับของคุณลักษณะภาวะผู้นำของนักเรียน ผู้มีความสามารถพิเศษ ในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา พบว่า อยู่ในระดับมาก นับว่าสอดคล้องกับแนวคิดของโรงเรียนอลาบามา ที่กล่าวถึงคุณลักษณะด้าน ภาวะผู้นำของนักเรียนผู้มีความสามารถพิเศษมีการทำงานที่เน้นการคิดเพื่อแก้ปัญหาทางาน เพื่อให้การทำงานประสบผลสำเร็จเป็นอย่างดี อีกทั้งยังสอดคล้องกับแนวคิดของสมาคมรัฐ อิลลินอยส์สำหรับเด็กผู้มีความสามารถพิเศษ (Illinois Association for Gifted Children. 2007: Online) ระบุว่าภาวะผู้นำของนักเรียนผู้มีความสามารถพิเศษเน้นการวางแผน และมีเป้าหมาย ในการทำงาน มีการควบคุมทักษะในการบริหารจัดการ เพื่อให้การทำงานเกิดคุณภาพ และยัง สอดคล้องกับ แนวคิดของซิลเวอร์แมน (Silverman 2007: Online) ที่กล่าวถึงภาวะผู้นำของ นักเรียนผู้มีความสามารถพิเศษจะเป็นผู้ที่มีมนุษยสัมพันธ์มากกว่านักเรียนโดยทั่วไป รวมถึง สามารถใช้แรงจูงใจและการสื่อสารได้อย่างมีประสิทธิภาพ

นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ สถาบันภาวะผู้นำที่ดีเลิศระดับชาติ (National Excellence Leadership. 1993: Online) พบว่า โรงเรียนส่วนใหญ่มีการส่งเสริมและสนับสนุน การพัฒนาภาวะผู้นำให้นักเรียน โดยจัดเป็นหลักสูตรพิเศษ และส่งเสริมให้นักเรียนจัดทำโครง งาน เพื่อให้นักเรียนรู้จักวางแผน การกำกับติดตามและการประเมินผลโครงการ ส่งเสริมการ แก้ปัญหาอย่างมีประสิทธิภาพ เป็นผลให้นักเรียนมีระดับภาวะผู้นำในระดับสูง ซึ่งสอดคล้องกับ งานวิจัยของเรนซูลลี (Renzulli. 1994: Online) ศึกษาโครงการพัฒนาศึกษาภาวะผู้นำของ นักเรียนผู้มีความสามารถพิเศษ ในโรงเรียนมัธยมศึกษา พบว่าโรงเรียนส่วนใหญ่มีแผนการ รวบรวมภาวะผู้นำนักเรียน มีหลักสูตรที่ชัดเจน มีการคัดเลือกนักเรียนเข้าร่วมโครงการตาม ความถนัดและความสนใจ โรงเรียนเสริมสร้างให้นักเรียนมีประสบการณ์ตรง ฝึกให้นักเรียน ทำงานกับสถานประกอบการจริง โดยส่งเสริมให้นักเรียนทำงานร่วมกับบุคคลอื่น เน้นการใช้ หลักของมนุษยสัมพันธ์ อีกทั้งปรากฏว่ากระบวนการเรียนการสอนในโรงเรียนมัธยมศึกษา ในปัจจุบันที่เน้นนักเรียนเป็นสำคัญ นับว่าช่วยส่งเสริมให้นักเรียนกล้าคิด กล้าแสดงออก ทั้งด้าน การสื่อสาร และการแก้ปัญหาต่างๆ ทำให้นักเรียนส่วนใหญ่มีภาวะผู้นำในระดับมากอีกด้วย

2. การเปรียบเทียบคุณลักษณะภาวะผู้นำของนักเรียนผู้มีความสามารถพิเศษ ในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา กรุงเทพมหานคร เมื่อจำแนกตามเพศ

จากผลสรุปของงานวิจัยเกี่ยวกับการเปรียบเทียบคุณลักษณะภาวะผู้นำของนักเรียนผู้มีความสามารถพิเศษ ในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา กรุงเทพมหานคร เมื่อจำแนกตาม เพศ พบว่าไม่แตกต่างกัน ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะ ในปัจจุบันนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการมีการส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างหญิงชาย (Gender) โดยมอบนโยบายให้โรงเรียนจัดกิจกรรมในรูปแบบต่างๆ เช่น การจัดทำโครงการส่งเสริมความเสมอภาคของหญิงชาย การปรับหลักสูตร การจัดกิจกรรมการเรียนการสอน การส่งเสริมชมรมศิลปะ ดนตรี และกีฬา รวมถึงการคัดเลือกผู้นำในระดับชั้นเรียนให้มีสัดส่วนใกล้เคียงกัน จากนโยบายดังกล่าวจึงเป็นผลให้ภาวะผู้นำของนักเรียนผู้มีความสามารถพิเศษ เมื่อจำแนกตามเพศจึงไม่แตกต่างกัน

3. การเปรียบเทียบคุณลักษณะภาวะผู้นำของนักเรียนผู้มีความสามารถพิเศษ ในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา กรุงเทพมหานคร จำแนกตาม อายุ

จากผลสรุปของงานวิจัยเกี่ยวกับ การเปรียบเทียบคุณลักษณะภาวะผู้นำของนักเรียนผู้มีความสามารถพิเศษ ในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา กรุงเทพมหานคร เมื่อจำแนกตาม อายุ พบว่าไม่แตกต่างกัน ที่เป็นเช่นนี้เพราะ นักเรียนผู้มีความสามารถพิเศษจะมีความพร้อมทั้งด้านร่างกายและสติปัญญา เรียนรู้ได้อย่างรวดเร็ว นับว่าสอดคล้องกับแนวคิดของไวน์แมนและคนอื่นๆ (Wyman. & Others. 2008: Online) ที่กล่าวว่า นักเรียนผู้มีความสามารถพิเศษชอบคบกับบุคคลที่มีวัยวุฒิหรือผู้ใหญ่กว่าตน รวมทั้งยังอธิบายเพิ่มเติมว่า นักเรียนผู้มีความสามารถพิเศษมีความพร้อมทั้งด้านสติปัญญา ความคิด รวมถึงทักษะของผู้นำ ทั้งด้านการสื่อสาร การมีมนุษยสัมพันธ์ ตลอดจนความสามารถในการแก้ปัญหา ได้เป็นอย่างดี จากแนวความคิดดังกล่าวจึงแสดงให้เห็นว่า อายุจึงไม่ใช่ปัจจัยสำคัญที่ทำให้ภาวะผู้นำของนักเรียนผู้มีความสามารถพิเศษแตกต่างกัน

4. การเปรียบเทียบคุณลักษณะภาวะผู้นำของนักเรียนผู้มีความสามารถพิเศษ ในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา กรุงเทพมหานคร จำแนกตาม ระดับชั้น

จากผลสรุปของงานวิจัยเกี่ยวกับ การเปรียบเทียบคุณลักษณะภาวะผู้นำของนักเรียนผู้มีความสามารถพิเศษ ในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา กรุงเทพมหานคร จำแนกตาม ระดับชั้น พบว่าไม่แตกต่างกัน นับว่าสอดคล้องกับแนวคิดของ ฟรานซ์และซูซาน (Frances & Suzanne. 2008: Online) ที่ให้แนวความคิดด้านการจัดการเรียนสำหรับนักเรียนผู้มีความสามารถพิเศษ โดยสรุปว่า ถึงแม้ว่านักเรียนจะเรียนในระดับสูงขึ้นก็ตาม แต่ถ้าโรงเรียนมีการจัดกิจกรรมส่งเสริมภาวะผู้นำทุกระดับชั้นอย่างมีคุณภาพ

โดยมีแผนการส่งเสริมภาวะผู้นำอย่างเป็นระบบ ก็จะช่วยทำให้นักเรียนทุกระดับชั้นมีภาวะผู้นำอย่างชัดเจน นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับแนวคิดของ เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์ (2550: 11-15) เกี่ยวกับการส่งเสริมภาวะผู้นำในวัยเรียนโดยส่งเสริมให้ผู้ปกครองร่วมมือกันส่งเสริมภาวะผู้นำนักเรียนให้สามารถสื่อสารและแก้ปัญหาได้อย่างมีประสิทธิภาพ รวมทั้งได้ฝึกปฏิบัติงาน ประกอบกิจกรรมต่างๆ ทำให้นักเรียนทุกระดับมัธยมศึกษาตอนต้นและตอนปลายสามารถเพิ่มพูนประสบการณ์มากขึ้น โดยเฉพาะนักเรียนระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย ได้มีการจัดทำโครงการที่หลากหลาย ตลอดจนร่วมฝึกงานกับสถานประกอบการจริง ทำให้กิจกรรมดังกล่าวช่วยส่งเสริมภาวะผู้นำให้สูงขึ้น

5. การเปรียบเทียบคุณลักษณะภาวะผู้นำของนักเรียนผู้มีความสามารถพิเศษ ในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา กรุงเทพมหานคร จำแนกตามแผนการเรียนรู้

จากผลสรุปของงานวิจัยเกี่ยวกับ การเปรียบเทียบคุณลักษณะภาวะผู้นำของนักเรียนผู้มีความสามารถพิเศษ ในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา กรุงเทพมหานคร จำแนกตาม แผนการเรียนรู้ พบว่า ไม่แตกต่างกัน นับว่าสอดคล้องกับ ผลงานวิจัยของมหาวิทยาลัยเปปเปอร์ไนด์ (Pepperdine University, 2007: Online) โดยสรุปว่านักเรียนผู้มีความสามารถพิเศษที่เรียนแผนการเรียนรู้ต่างกันจะมีภาวะผู้นำไม่แตกต่างกัน ซึ่งเป็นเพราะโรงเรียนที่จัดการเรียนสำหรับนักเรียนผู้มีความสามารถพิเศษมีแผนการส่งเสริมภาวะผู้นำอย่างชัดเจน โดยสนับสนุนให้นักเรียนทุกแผนการเรียนจัดกิจกรรม จัดหลักสูตร และมีการใช้วิธีสอนที่เน้นการฝึกประสบการณ์ การทดลอง การทำโครงการ เพื่อสนับสนุนภาวะผู้นำของนักเรียนให้มีความสามารถในการวางแผน การตัดสินใจและการแก้ปัญหาอย่างต่อเนื่อง นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของคาร์นส์และบี้น (Karnes & Bean, 2007: Online) ศึกษาการส่งเสริมความเป็นผู้นำของนักเรียนผู้มีความสามารถพิเศษของผู้ปกครอง พบว่า ผู้ปกครองมีส่วนสนับสนุนภาวะผู้นำแก่นักเรียน เพื่อให้กล้าคิด กล้าแสดงออก เน้นภาวะผู้นำที่บ้าน โดยมอบหมายให้นักเรียนรับผิดชอบในการทำงานที่บ้านเพื่อเพิ่มศักยภาพการเป็นผู้นำของนักเรียน จากความร่วมมือในการส่งเสริมภาวะผู้นำแก่นักเรียนดังกล่าวทั้งทางบ้านและโรงเรียนจึงทำให้แผนการเรียนรู้ที่นักเรียนเรียนจึงไม่ทำให้ภาวะผู้นำของนักเรียนแตกต่างกัน

ข้อเสนอแนะ

จากการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยแบ่งเป็น ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย และข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป ดังนี้

1. ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย

จากผลการวิจัย ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย ดังนี้

1.1 จากข้อค้นพบของการวิจัย ถึงแม้ว่าระดับของภาวะผู้นำของนักเรียน ผู้มีความสามารถพิเศษ มีระดับภาวะผู้นำอยู่ในระดับมากทุกด้าน แต่ด้านการวางแผนพบว่ามีค่าเฉลี่ยน้อย จึงควรส่งเสริมให้นักเรียนได้มีการวางแผนงาน โดยมอบหมาย ให้นักเรียนทำโครงการเป็นรายบุคคล และฝึกฝนให้นักเรียนมีการวางแผน การติดตาม และการประเมินผลโครงการอย่างต่อเนื่อง

1.2 จากข้อค้นพบของการวิจัยที่แสดงให้เห็นว่าเมื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำของนักเรียนผู้มีความสามารถพิเศษ ที่จำแนกตามเพศ อายุ ระดับชั้น และแผนการเรียน พบว่าไม่แตกต่างกัน ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะ การจัดการเรียนการสอนสำหรับนักเรียนผู้มีความสามารถพิเศษเป็นเรื่องใหม่ โรงเรียนจึงจัดกิจกรรมส่งเสริมภาวะผู้นำนักเรียน ผู้มีความสามารถพิเศษอย่างหลากหลายเข้มข้น และชัดเจน จากผลวิจัยดังกล่าวจึงควรส่งเสริมภาวะผู้นำให้นักเรียน โดยจัดอบรมและฝึกปฏิบัติอย่างต่อเนื่อง

2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

จากผลวิจัย ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป ดังนี้

2.1 คุณลักษณะภาวะผู้นำของนักเรียนนั้นมีความสำคัญ สมควรมีการศึกษาให้แพร่หลายยิ่งขึ้น ในเขตพื้นที่การศึกษาอื่นๆ

2.2 การวิจัยเกี่ยวกับนักเรียนผู้มีความสามารถพิเศษในประเทศไทยยังมีน้อย จึงสมควรทำการวิจัยในเรื่องนี้เกี่ยวกับคุณลักษณะของนักเรียนผู้มีความสามารถพิเศษในด้านอื่นๆ เช่น ด้านความคิดสร้างสรรค์ ด้านจิตวิทยา เป็นต้น

2.3 ปัจจุบันการจัดการเรียนการสอน เพื่อส่งเสริมนักเรียนผู้มีความสามารถพิเศษ ยังไม่แพร่หลายเท่าที่ควร สมควรทำวิจัยเกี่ยวกับรูปแบบ และกระบวนการจัดการเรียนการสอนให้เกิดคุณภาพต่อไป



บรรณานุกรม

- กนกรัตน์ วงศ์ลักษณพันธ์. (2542). กลยุทธ์การสื่อสารของเจ้าหน้าที่บำบัดฟื้นฟูกับการมีส่วนร่วมในกิจกรรมฟื้นฟูของผู้เข้ารับการบำบัดฟื้นฟูเพื่อเลิกยาเสพติด. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (บริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. ถ่ายเอกสาร.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2550). การวางแผนงาน. สืบค้นเมื่อ 20 กรกฎาคม 2551, จาก <http://babybair.4mg.com/planning5.html>
- กองบริการการศึกษา. (2551). มนุษยสัมพันธ์. สืบค้นเมื่อ 20 กรกฎาคม 2551, จาก <http://www.acad.nu.ac.th/relation.html>
- เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์. (2550). ภาวะผู้นำ สร้างได้ในวัยเยาว์. แม่และเด็ก. 11(3)11-15. _____ . (2551). เคล็ดลับในการวางแผนสู่ความสำเร็จ. สืบค้นเมื่อ 20 กรกฎาคม 2551, จาก <http://www.kriengsak.com/index.php?component=main>
- เกศินี จุฑาวิจิตร. (2542). การสื่อสารเพื่อการพัฒนาท้องถิ่น. พิมพ์ครั้งที่ 2. นครปฐม: สถาบันราชภัฏนครปฐม.
- ชุตินา วงษ์สวัสดิ์. (2551). มนุษยสัมพันธ์. สืบค้นเมื่อ 17 สิงหาคม 2551, จาก <http://www.neepandin.com/data/society/society2b.htm>
- บุตรี จารุโรจน์. (2548, พฤศจิกายน). “ภาวะผู้นำและการพัฒนาทีมงาน”. มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์. 1 (12) : 247.
- บุญส่ง ล้อประกานต์สิทธิ์. (2545). การบริหารจัดการการศึกษาสำหรับนักเรียนที่มีความสามารถพิเศษในโรงเรียนมัธยมศึกษา. ปรินญาณินพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). นครปฐม: มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ปรมะ สตะเวทิน. (2533). หลักนิเทศศาสตร์. พิมพ์ครั้งที่ 7. กรุงเทพฯ: จัดภาพพิมพ์.
- ถิรนนท์ อนวัชศิริวงศ์. (2534). การสื่อสารในกลุ่ม. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ: พิมพ์ดี.
- ดารณี พานทอง และสุรเสกข์ พงษ์หาญยุทธ. (2542). ทฤษฎีการจูงใจ. กรุงเทพมหานคร. มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ทศพร ศิริสัมพันธ์. (2543, มกราคม). ยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบราชการไทยสู่ปี 2000 การพัฒนาคุณภาพการเพิ่มผลผลิตและการวัดประสิทธิผล. ข้าราชการ. 45 (1) : 4-7.
- ทอทหาร. (2549). กระบวนการแก้ปัญหา – การตัดสินใจที่เหมาะสม. สืบค้นเมื่อ 24 กรกฎาคม 2551, จาก <http://www.tahan.com/org.th>
- มหาวิทยาลัยเชียงใหม่. (2550). กลยุทธ์. สืบค้นเมื่อ 17 สิงหาคม 2551, จาก <http://edpg730.hypermart.net/ccop2.htm>

- มหาวิทยาลัยนเรศวร. (2551). มนุษย์สัมพันธ์. สืบค้นเมื่อ 17 สิงหาคม 2551,
จาก www.acad.nu.ac.th/relation.htm
- มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี. (2548). การวางแผน. สืบค้นเมื่อ 20 มีนาคม 2551,
จาก http://www.ripb.ac.th/~intanin/elearn/EJUDKAN/lesson_03/orm_03.1.html
- โรงเรียนยุพราช. (2007). กระบวนการแก้ปัญหา. สืบค้นเมื่อ 10 กรกฎาคม 2551,
จาก <http://www.yupparaj.ac.th/CAI/ProblemSolving/indexhtml>
- โรงเรียนเบญจมราชูทิศ. (2551). การแก้ปัญหา. สืบค้นเมื่อ 10 กรกฎาคม 2551,
จาก www.WU/download/seminar/Motivation-Report.doc –
- ศิริพงษ์ ศรีชัยมฤตน์. (2549). กฎแห่งความเป็นเลิศทางการบริหารคน. สืบค้นเมื่อ 10
กรกฎาคม 2551, จาก www.bkknews.com
- สุพรหม ทำจะดี. (2550). แรงจูงใจ. สืบค้นเมื่อ 15 พฤศจิกายน 2551,
จาก www.person.rtaf.mi.th/doc/content/Basic_Motivation_concepts.pdf
- สุพล วงสินธ์. (2542, กรกฎาคม). บทบาทของผู้บริหารในการปฏิรูปการศึกษา.
วารสาร วิชาการ. 2 (7) : 32-36.
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2549). แผนพัฒนาเศรษฐกิจและ
สังคมแห่งชาติฉบับที่ 10. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและ
สังคมแห่งชาติ.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2548). การวางแผนของโรงเรียน.
กรุงเทพฯ: พิมพ์ดี.
- _____. (2550). นโยบายและแผนสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. กรุงเทพฯ :
อมรินทร์.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. (2550). วิจัยเชิงปฏิบัติการเรื่องการพัฒนา
รูปแบบหลักสูตรภาษาไทยและภาษาอังกฤษสำหรับนักเรียนผู้มีความสามารถ
พิเศษ. สืบค้นเมื่อ 10 ตุลาคม 2551, จาก www.obec.org.html
- _____. (2551). รูปแบบการจัดการศึกษาสำหรับเด็กที่มี
ความสามารถพิเศษในระดับประถมศึกษา. สืบค้นเมื่อ 15 พฤศจิกายน 2551,
from <http://my.dek-d.com/Antonia/story/viewlongc.php?id=58422&chapter=31>
- สำนักนโยบายและแผนการศึกษาขั้นพื้นฐาน, สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.
(2550). นโยบายและแผนการรับนักเรียนผู้มีความสามารถพิเศษ. กรุงเทพฯ:
ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.
- สำนักวิชาการและมาตรฐานการศึกษา, สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.
(2550). รายงานการประเมินโครงการห้องเรียนวิทยาศาสตร์และคณิตศาสตร์.
(ถ่ายเอกสาร).

- เสนาะ ดิเยาว์. (2543). *หลักการบริหาร : การวางแผน*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- อำนวย แสงสว่าง. (2536). *จิตวิทยาอุตสาหกรรม*. กรุงเทพมหานคร : อักษราพิพัฒน์.
- อรรณณ ปิณฑน์โอวาท. (2537). *การสื่อสารเพื่อการโน้มน้าวใจ*. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- A Glossary of Useful Terms. (2007). *Management*. Retrieved August 15, 2007, from www.qaproject.org/methods/resglossary.html
- Addison, Linda. (2007). *Leadership Skills Among the Gifted and Talented*. Retrieved August 15, 2007, from [/download/seminar/leader](http://download/seminar/leader)
- Alabama. (2007). *Gifted Education*. Retrieved August 15, 2007, from www.mcpss.com/?DivisionID=19&DepartmentID=39&ToggleSideNav=Divisiononl
- BlogGang Popular Award. (2007). *Planning*. Retrieved August 15, 2007, from www.bloggang.com/mainblog.php?id=mhajoy&month=12-01-2008&group=19&gblog=2 –
- Davis, G. A., & Rimm, S. B. (1994). *Education of the Gifted and Talented*. Boston: Allyn & Bacon.
- _____. (2003). *Education of the Gifted and Talented* (5th ed.). Boston: Pearson Education.
- Frances ,A. Kearns & Suzanne, M. Bean. (2008). *Leadership for Students: A Practical Guide*. (Ages 8-18) Retrieved August 15, 2007, from <http://www.giftedbook.com>
- Frasier, Mary M. (1997). *Gifted Minority Students: Reframing Approaches to Their Identification and Education*. Boston: Allyn & Bacon.
- Florey, E & Others. (2008). *Leadership Skills for Gifted Middle School Students in a Rural Environment*. Retrieved August 14, 2008, from <http://www.eric.ed.gov>
- Gardner. Howard. (1998). *Multi Intelligence*. Retrieved May 11, 2008, from <http://gardner.multiintel.com.au/document>
- Glossary. (2007). *Problem Solving*. Retrieved August 14, 2008, from [www.ag.ohio.state.edu state.edu/age885/Glossary/Glossary.htm](http://www.ag.ohio.state.edu/state.edu/age885/Glossary/Glossary.htm)
- Illinois Association for Gifted Children. (2007). *Student Leadership Development* . Retrieved August 20, 2008, from <http://student.leadership.com.illinois.org>

- Iteam. (2007). *The Key to Success: Planning*. Retrieved August 14, 2008, from www.iteamtech.ca/articles/web_design/The_Key_to_Success.php
- Johnson, Norman. (2003). *Problem Solving*. Retrieved August 13, 2008, from ishi.lanl.gov/diversity/Glossary1_div.html
- Karnes, F., & Chauvin, J. (2000). *Leadership Skills of Gifted*. Retrieved August 11, 2008, from www.gifted/articles/web_design
- _____. (1986). The Leadership Skills: Fostering the Forgotten Dimension of Giftedness. *Gifted Child Today*, 9(3), 22-23.
- Karnes, F., & Bean. (2007). *Leadership Development and Gifted Students*. Retrieved October 17, 2007, from http://www.kidsource.com/kidsource/content/leadership_and_gifted.html
- Learning Center. (2007). *Communication*. Retrieved August 11, 2008, from ms.src.ku.ac.th/LearningCenter_old/Homepage%20Each%20Subject/OrganizeCommu/add%5Cch1www.doc
- Matthews, Michael S. McBee, Matthew T. (2007). *School Factors and the Underachievement of Gifted Students in a Talent Search Summer Program*. Retrieved October 17, 2007, from gcq.sagepub.com/cgi/content/short/51/2/167
- National Commission on Excellence in Education. (1993). *A Nation at Risk: The Imperative for Educational Reform*. Washington, DC: U.S. Department of Education.
- Nation. (2550). *Planning*. Retrieved October 20, 2007, from www.oknation.net/blog/print.php?id=
- Pepperdine University. (2007). *How to Encourage Leadership in Gifted Students*. Retrieved October 17, 2007, from http://www.ehow.com/how_2095818_encourage-leadership-gifted-student
- Queensland Schools. (2007). *The Education of Gifted Students in Queensland Schools*. Retrieved October 17, 2007, from www.queensland.org/giftedstudent.html
- Renzulli, J.S. (1994). *Schools for Talent Development: A Practical Plan for Total School Improvement Using the Schoolwide Enrichment Model*. Mansfield Center, CT: Creative Learning press.

- Renzulli, J S., & Reis, S. (1985). *The Schoolwide Enrichment Model: A Comprehensive Plan for Educational Excellence*. Mansfield Center, CT.
- Silverman, Linda Kreger. (2007). *What We Have Learned About Gifted Children*. Retrieved October 12, 2007, from <http://www.gifteddevelopment.com/Whatwe'velearned.html>
- Sprinthall, Norman A. (1991). *Education Psychology : A Developmental Approach*. Singapore: Donnelley & Sons.
- Titannetwork. (2008). *Motivation*. Retrieved October 12, 2007, from <http://www.thainetway.com/test/test5.php>
- Vertigo Interactive Design. (2002). *Problem Solving*. Retrieved December 14, 2007, from <http://www.vis-it.com/application.asp#problem>
- Wiki. (2007). *Motivation*. Retrieved December 14, 2007, from th.wikipedia.org/wiki/
- Wyman, L & Others. (2008). *Gifted Student*. Retrieved December 14, 2007, from <http://content.karger.com/Pro/produkte.asp?ShowAbstract&ArtikelNr=22645&Ausgabe=225903&ProduktNr=224249>



ภาคผนวก ก

รายนามผู้เชี่ยวชาญในการตรวจแบบสอบถามการวิจัย



รายนามผู้เชี่ยวชาญในการตรวจแบบสอบถามการวิจัย

1. อาจารย์ ดร. มารศรี สุธานี กรรมการบริหารหลักสูตร
ภาควิชาการบริหารศึกษา คณะศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
2. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. โยธิน ศรีโสภณ อาจารย์ประจำ คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัย
ราชภัฏ นครปฐม
3. รองศาสตราจารย์ ดร. สุภาพ วาดเขียน อาจารย์ประจำ คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์
มหาวิทยาลัย
4. อาจารย์ประชุม หนูจ้อย นักวิชาการศึกษา 7 ว สำนักวิชาการและ
มาตรฐานการศึกษา สำนักงานคณะกรรมการ
การศึกษาขั้นพื้นฐาน
5. อาจารย์ดร. พิเชฐษ์ จัปจิตต์ นักวิชาการศึกษา 8 ว สำนักวิชาการและ
มาตรฐานการศึกษา สำนักงานคณะกรรมการ
การศึกษาขั้นพื้นฐาน

ภาคผนวก ข
แบบสอบถามเพื่อการวิจัย



แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง การศึกษาคุณลักษณะภาวะผู้นำของนักเรียนผู้มีความสามารถพิเศษ
ในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
กรุงเทพมหานคร

คำชี้แจง

1.แบบสอบถามฉบับนี้ มีความประสงค์ที่จะศึกษาคุณลักษณะภาวะผู้นำของนักเรียน
ผู้มีความสามารถพิเศษ ในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
กรุงเทพมหานคร เพื่อนำผลวิจัยเกี่ยวกับคุณลักษณะภาวะผู้นำของนักเรียนมาวางแผนพัฒนา
ให้เกิดประสิทธิภาพในอันดับต่อไป

2.แบบสอบถามมีทั้งหมด 2 ตอน

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบ

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับด้านภาวะผู้นำของนักเรียนผู้มีความสามารถพิเศษ

3.โปรดพิจารณาตอบแบบสอบถามตามเป็นจริง

และขอความกรุณาตอบให้ครบทุกข้อทั้งนี้ข้อมูลจะเก็บรักษาไว้เป็นความลับ
การตอบแบบสอบถามจะไม่เกิดผลกระทบต่ot่านแต่อย่างใด

ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามดังกล่าว
และขอขอบคุณท่านมา ณ โอกาสนี้

น.ส. อัจฉริยา เทพแสง

นิสิตปริญญาโท สาขาการบริหารการศึกษา รุ่นที่ 19
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง กรุณาทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง ☐ ที่ตรงกับสภาพความเป็นจริงของท่านมากที่สุด

1. เพศ

- ☐ ชาย
☐ หญิง

2. อายุ

- ☐ 10-15 ปี
☐ มากกว่า 15 ปีขึ้นไป

3. ระดับชั้น

- ☐ มัธยมศึกษาตอนต้น
☐ มัธยมศึกษาตอนปลาย

4. แผนการเรียน

- ☐ วิทยาศาสตร์และคณิตศาสตร์
☐ ภาษาอังกฤษ



ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับคุณลักษณะภาวะผู้นำของนักเรียนผู้มีความสามารถพิเศษ โดยให้ผู้ตอบแบบสอบถามทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง ☐ ที่ตรงกับความรู้สึกที่เป็นจริง โดยแปลค่าคะแนนดังนี้

- 5

หมายถึง

ระดับของความสามารถอยู่ระดับมากที่สุด
- 4

หมายถึง

ระดับของความสามารถอยู่ระดับมาก
- 3

หมายถึง

ระดับของความสามารถอยู่ระดับปานกลาง
- 2

หมายถึง

ระดับของความสามารถอยู่ระดับน้อย
- 1

หมายถึง

ระดับของความสามารถอยู่ระดับน้อยที่สุด

ข้อ ที่	คุณลักษณะภาวะผู้นำของนักเรียน ผู้มีความสามารถพิเศษ	ระดับของความสามารถ				
		5	4	3	2	1
1	ด้านการวางแผน ข้าพเจ้ารวบรวมข้อมูล อุปสรรคและปัญหาเพื่อการวางแผนได้อย่างครบถ้วน					
2	ข้าพเจ้าวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค โดยนำผลการวิเคราะห์มาใช้ในการวางแผนได้อย่างมีประสิทธิภาพ					
3	ข้าพเจ้ากำหนดวัตถุประสงค์ของแผนเพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาการเรียนรู้และพัฒนางาน					
4	ข้าพเจ้าค้นหาทางเลือกที่ดีที่สุดในการวางแผนการเรียนรู้และพัฒนางาน.					
5	ข้าพเจ้านำแผนที่จัดเตรียมไว้ไปใช้เพื่อให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์					
6	ข้าพเจ้ามีการกำกับและติดตามผลการนำแผนไปใช้ โดยใช้ปฏิทินควบคุมเวลา					
7	ข้าพเจ้ามีการประเมินผลแผนงานอย่างเป็นระบบ และอย่างต่อเนื่อง					
8	ข้าพเจ้ามีการปรับปรุงแผนงานเพื่อให้เกิดความก้าวหน้าและพัฒนาอย่างมีคุณภาพ					
9	ข้าพเจ้ามีการกำหนดและพัฒนากลยุทธ์ในการวางแผนอย่างมีประสิทธิภาพ					

ข้อ ที่	คุณลักษณะภาวะผู้นำของนักเรียน ผู้มีความสามารถพิเศษ	ระดับของความสามารถ				
		5	4	3	2	1
1	ด้านการใช้แรงจูงใจ					
	ข้าพเจ้ากำหนดวัตถุประสงค์ในการใช้แรงจูงใจ เพื่อเป็น แนวทางในการสร้างแรงจูงใจให้กับตนเองและผู้อื่น					
	2 ข้าพเจ้าเลือกวิธีการใช้แรงจูงใจให้สอดคล้องกับ วัตถุประสงค์ได้อย่างเหมาะสม					
	3 ข้าพเจ้าใช้แรงจูงใจกระตุ้นให้เพื่อนร่วมงานร่วมมือกัน ในการทำงานเต็มกำลังความสามารถ					
	4 ข้าพเจ้าใช้แรงจูงใจโดยเน้นกระบวนการอย่างสร้างสรรค์ และเน้นแรงจูงใจทางบวก					
	5 ข้าพเจ้าใช้แรงจูงใจสร้างความพึงพอใจแก่เพื่อนร่วมงาน					
	6 ข้าพเจ้าใช้แรงจูงใจเพื่อตอบสนองความต้องการ ของเพื่อนร่วมงานแต่ละคน					
	7 ข้าพเจ้าใช้แรงจูงใจเพื่อให้การทำงานสำเร็จตามเป้าหมาย					
	8 ข้าพเจ้ามีการตรวจสอบและประเมินผลการใช้แรงจูงใจ ทุกครั้ง เพื่อให้เกิดประสิทธิผล					
	9 ข้าพเจ้าค้นหาเทคนิคและวิธีการใช้แรงจูงใจ เพื่อนำมาใช้กับ เพื่อนร่วมงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ					
1	ด้านมนุษยสัมพันธ์					
	ข้าพเจ้าเลือกวิธีการสร้างมนุษยสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ได้อย่างมีประสิทธิภาพ					
	2 ข้าพเจ้าจำชื่อบุคคลต่างๆรวมทั้งเพื่อนร่วมงาน ได้อย่างแม่นยำ					
	3 ข้าพเจ้ามีความอดทนและยิ้มแย้มแจ่มใสอยู่เสมอ ถึงแม้ว่า จะมีปัญหาเกิดขึ้น					
	4 ข้าพเจ้ายอมรับนับถือเพื่อนร่วมงานในการทำงานทุกครั้ง ด้วยความเต็มใจ					
	5 ข้าพเจ้ามีกิริยามารยาทสุภาพ อ่อนโยน เป็นแบบอย่างที่ดี แก่ผู้ร่วมงาน					
	6 ข้าพเจ้าให้ความช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานและบุคคลอื่น ทุกครั้งเมื่อมีโอกาส					

ข้อ ที่	คุณลักษณะภาวะผู้นำของนักเรียน ผู้มีความสามารถพิเศษ	ระดับของความสามารถ				
		5	4	3	2	1
7	ข้าพเจ้าปรับตัวให้เข้ากับเพื่อนร่วมงานและบุคคลอื่น เพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างราบรื่น					
8	ข้าพเจ้าให้ความน่าเชื่อถือและความไว้วางใจเพื่อนร่วมงาน ทุกครั้งในการทำงานร่วมกัน					
9	ข้าพเจ้าค้นหาเทคนิคในการสร้างมนุษยสัมพันธ์ เพื่อให้การ ทำงานบรรลุเป้าหมาย					
การสื่อสาร						
1	ข้าพเจ้ากำหนดวัตถุประสงค์ของการสื่อสาร เพื่อใช้เป็น แนวทางในการสื่อสารให้มีประสิทธิภาพ					
2	ข้าพเจ้าเลือกวิธีการสื่อสารได้อย่างเหมาะสมและสอดคล้อง กับสถานการณ์แต่ละครั้ง					
3	ข้าพเจ้าใช้การสื่อสารทั้ง การฟัง การพูด การอ่าน และ การเขียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ					
4	ข้าพเจ้าสรุปความได้อย่างรวดเร็ว ทั้งเรื่องที่ได้รับจาก การฟังหรือจากการอ่าน					
5	ข้าพเจ้ามีศิลปะในการพูดโน้มน้าวใจ เพื่อให้เพื่อนร่วมงาน เกิดการยอมรับและทำงานด้วยความเต็มใจ					
6	ข้าพเจ้าใช้การสื่อสารโดยเน้นการพูดคุยอย่างเป็นกันเอง และเป็นไปอย่างเปิดเผย จริงใจ					
7	ข้าพเจ้าเน้นประสิทธิผลในการสื่อสารทั้งการฟัง การพูด การอ่านและการเขียน เพื่อให้การสื่อสารประสบผลสำเร็จ					
8	ข้าพเจ้ามีการประชาสัมพันธ์การทำงานอย่างทั่วถึง และต่อเนื่อง					
9	ข้าพเจ้ามีการนำเทคนิคและกลยุทธ์มาใช้ในการสื่อสาร เพื่อให้ประสบผลสำเร็จตามเป้าหมาย					
10	ข้าพเจ้ามีการติดตามและประเมินผลการสื่อสาร ให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้					
ด้านการแก้ปัญหา						
1	ข้าพเจ้ารวบรวมปัญหาสำคัญหรือปัญหาเร่งด่วนได้อย่างมี ประสิทธิภาพ					

ข้อ ที่	คุณลักษณะภาวะผู้นำของนักเรียน ผู้มีความสามารถพิเศษ	ระดับของความสามารถ				
		5	4	3	2	1
2	ข้าพเจ้ากำหนดประเด็นปัญหาสำคัญ หรือปัญหาเร่งด่วน ได้อย่างชัดเจน					
3	ข้าพเจ้ากำหนดวัตถุประสงค์ของการแก้ปัญหา เพื่อเป็นแนวทางในการแก้ปัญหาสำคัญหรือเร่งด่วน					
4	ข้าพเจ้าใช้เทคนิคต่างๆ เช่น การระดมสมอง แผนภูมิ ก้างปลา เป็นต้น ในการแก้ปัญหาสำคัญหรือเร่งด่วน					
5	ข้าพเจ้าค้นหาทางเลือกไว้มากมายทาง เพื่อให้สามารถเลือกวิธีแก้ปัญหาสำคัญหรือเร่งด่วน ได้เหมาะสมที่สุด					
6	ข้าพเจ้าตัดสินใจเลือกแนวทางที่ดีที่สุดในการแก้ปัญหาสำคัญหรือเร่งด่วน เพื่อให้การแก้ปัญหาประสบผลสำเร็จ					
7	ข้าพเจ้ามีการดำเนินการแก้ปัญหาสำคัญหรือเร่งด่วน โดยเน้นการแก้ปัญหอย่างรวดเร็ว เป็นระบบและต่อเนื่อง					
8	ข้าพเจ้ามีการตรวจสอบและปรับปรุงการแก้ปัญหาทุกครั้ง เพื่อให้เกิดความรอบคอบในการแก้ปัญหา					
9	ข้าพเจ้านำแผนภูมิต่างๆมาใช้ในการรายงานผล การแก้ปัญหามีประสิทธิภาพ					

ขอขอบพระคุณในความร่วมมือตอบแบบสอบถาม

ภาคผนวก ค
หนังสือขอความอนุเคราะห์



ที่ ศธ 0519.12/11657



บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

29 ธันวาคม 2551

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญ

เรียน อาจารย์ดร. มารศรี สุธานิธิ

เนื่องด้วย นางสาวอัจฉริยา เทพแสง นิสิตระดับปริญญาโท สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับการอนุมัติให้ทำสารนิพนธ์ เรื่อง “การศึกษาคุณลักษณะภาวะผู้นำของนักเรียนผู้มีความสามารถพิเศษ ในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา กรุงเทพมหานคร” โดยมี รองศาสตราจารย์ทัศนา แสงศักดิ์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัย ขอเรียนเชิญ ท่าน เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเรื่อง “การศึกษาคุณลักษณะภาวะผู้นำของนักเรียนผู้มีความสามารถพิเศษ ในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา กรุงเทพมหานคร”

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์ ได้โปรดพิจารณาเป็นผู้เชี่ยวชาญให้นางสาวอัจฉริยา เทพแสง และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.สมชาย สันติวัฒนกุล)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร.02-664-1000 ต่อ 5730

หมายเหตุ : สอบถามข้อมูลเพิ่มเติม กรุณาต่อนิสิต โทรศัพท์ 081-8555-411

ที่ ศช 0519.12/11658



บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

29 ธันวาคม 2551

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญ

เรียน ผู้อำนวยการสำนักการและมาตรฐานการศึกษา

เนื่องด้วย นางสาวอัจฉริยา เทพแสง นิสิตระดับปริญญาโท สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับการอนุมัติให้ทำสารนิพนธ์ เรื่อง “การศึกษาคุณลักษณะภาวะผู้นำของนักเรียนผู้มีความสามารถพิเศษ ในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา กรุงเทพมหานคร” โดยมี รองศาสตราจารย์ทัศนาศ แสงศักดิ์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ ในกรณีนี้ บัณฑิตวิทยาลัย ขอเรียนเชิญ นางประทุม หนูจ้อย นักวิชาการ 7ว และ ดร.พิเชษฐ์ จัปจิตต์ นักวิชาการ 8ว เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบแบบสอบถาม เรื่อง “การศึกษาคุณลักษณะภาวะผู้นำของนักเรียนผู้มีความสามารถพิเศษ ในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา กรุงเทพมหานคร”

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์ ได้โปรดพิจารณาเป็นผู้เชี่ยวชาญให้นางสาวอัจฉริยา เทพแสง และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.สมชาย สันติวัฒนกุล)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร.02-664-1000 ต่อ 5730

หมายเหตุ : สอบถามข้อมูลเพิ่มเติม กรุณาติดต่อ โทรศัพท์ 081-8555-411

ที่ ศธ 0519.12/11659



บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

29 ธันวาคม 2551

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญ

เรียน คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม

เนื่องด้วย นางสาวอัจฉริยา เทพแสง นิสิตระดับปริญญาโท สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับการอนุมัติให้ทำสารนิพนธ์ เรื่อง “การศึกษาคุณลักษณะภาวะผู้นำของนักเรียนผู้มีความสามารถพิเศษ ในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา กรุงเทพมหานคร” โดยมี รองศาสตราจารย์ทัศนีย์ แสงศักดิ์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ ในกรณีนี้ บัณฑิตวิทยาลัย ขอเรียนเชิญ ดร. โยธิน ศรีโสภณ เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบแบบสอบถาม เรื่อง “การศึกษาคุณลักษณะภาวะผู้นำของนักเรียนผู้มีความสามารถพิเศษ ในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา กรุงเทพมหานคร”

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์ ได้โปรดพิจารณาเป็นผู้เชี่ยวชาญให้นางสาวอัจฉริยา เทพแสง และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.สมชาย สันติวัฒนกุล)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร.02-664-1000 ต่อ 5730

หมายเหตุ : สอบถามข้อมูลเพิ่มเติม กรุณาต่อนิสิต โทรศัพท์ 081-8555-411

ที่ ศธ 0519.12/11680



บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

29 ธันวาคม 2551

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญ

เรียน ครูศาสตราจารย์พาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

เนื่องด้วย นางสาวอัจฉริยา เทพแสง นิสิตระดับปริญญาโท สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับการอนุมัติให้ทำสารนิพนธ์ เรื่อง “การศึกษาคุณลักษณะภาวะผู้นำของนักเรียนผู้มีความสามารถพิเศษ ในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา กรุงเทพมหานคร” โดยมี รองศาสตราจารย์ทัศนีย์ แสงศักดิ์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัย ขอเรียนเชิญ ดร.สุภาพ วาดเขียน ผู้เชี่ยวชาญตรวจแบบสอบถาม เรื่อง “การศึกษาคุณลักษณะภาวะผู้นำของนักเรียนผู้มีความสามารถพิเศษ ในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา กรุงเทพมหานคร”

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์ ได้โปรดพิจารณาเป็นผู้เชี่ยวชาญให้นางสาวอัจฉริยา เทพแสง และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.สมชาย สันติวัฒนกุล)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร.02-664-1000 ต่อ 5730

หมายเหตุ : สอบถามข้อมูลเพิ่มเติม กรุณาต่อนิสิต โทรศัพท์ 081-8555-411

ภาคผนวก ง
ค่าดัชนีความสอดคล้อง



สรุปการคำนวณค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of item objective congruence, IOC)

ข้อ ที่	คุณลักษณะภาวะผู้นำของนักเรียน ผู้มีความสามารถพิเศษ	IOC
	ด้านการวางแผน	1
1	ข้าพเจ้ารวบรวมข้อมูล อุปสรรคและปัญหาเพื่อการวางแผนได้อย่างครบถ้วน	
2	ข้าพเจ้าวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาสและอุปสรรค โดยนำผลการวิเคราะห์มาใช้ในการวางแผนได้อย่างมีประสิทธิภาพ	1
3	ข้าพเจ้ากำหนดวัตถุประสงค์ของแผนเพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาการเรียนรู้และพัฒนางาน	0.8
4	ข้าพเจ้าค้นหาทางเลือกที่ดีที่สุดในการวางแผนการเรียนรู้และพัฒนางาน	0.8
5	ข้าพเจ้านำแผนที่จัดเตรียมไว้ไปใช้เพื่อให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์	1
6	ข้าพเจ้ามีการกำกับและติดตามผลการนำแผนไปใช้ โดยใช้ปฏิทินควบคุมเวลา	1
7	ข้าพเจ้ามีการประเมินผลแผนงานอย่างเป็นระบบและอย่างต่อเนื่อง	1
8	ข้าพเจ้ามีการปรับปรุงแผนงานเพื่อให้เกิดความก้าวหน้าและพัฒนาอย่างมีคุณภาพ	1
9	ข้าพเจ้ามีการกำหนดและพัฒนากลยุทธ์ในการวางแผนอย่างมีประสิทธิภาพ	0.6
	ด้านแรงจูงใจ	1
1	ข้าพเจ้ากำหนดวัตถุประสงค์ในการใช้แรงจูงใจเพื่อเป็นแนวทางในการสร้างแรงจูงใจให้กับตนเองและผู้อื่น	
2	ข้าพเจ้าเลือกวิธีการใช้แรงจูงใจให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ได้อย่างเหมาะสม	1
3	ข้าพเจ้าใช้แรงจูงใจกระตุ้นให้เพื่อนร่วมงานร่วมมือกันในการทำงานเต็มกำลังความสามารถ	0.6
4	ข้าพเจ้าใช้แรงจูงใจโดยเน้นกระบวนการอย่างสร้างสรรค์และเน้นแรงจูงใจทางบวก	0.6
5	ข้าพเจ้าใช้แรงจูงใจสร้างความพึงพอใจแก่เพื่อนร่วมงาน	0.8
6	ข้าพเจ้าใช้แรงจูงใจเพื่อตอบสนองความต้องการของเพื่อนร่วมงานแต่ละคน	0.8
7	ข้าพเจ้าใช้แรงจูงใจเพื่อให้การทำงานสำเร็จตามเป้าหมาย	0.8
8	ข้าพเจ้ามีการตรวจสอบและประเมินผลการใช้แรงจูงใจทุกครั้ง เพื่อให้เกิดประสิทธิผล	0.6

ข้อ ที่	คุณลักษณะภาวะผู้นำของนักเรียน ผู้มีความสามารถพิเศษ	IOC
9	ข้าพเจ้าค้นหาเทคนิคและวิธีการใช้แรงจูงใจ เพื่อนำมาใช้กับเพื่อนร่วมงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	0.8
1	ด้านแรงจูงใจ ข้าพเจ้ากำหนดวัตถุประสงค์ในการใช้แรงจูงใจเพื่อเป็นแนวทางในการสร้างแรงจูงใจให้กับตนเองและผู้อื่น	1
2	ข้าพเจ้าเลือกวิธีการใช้แรงจูงใจให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ได้อย่างเหมาะสม	1
3	ข้าพเจ้าใช้แรงจูงใจกระตุ้นให้เพื่อนร่วมงานร่วมมือกันในการทำงานเต็มกำลังความสามารถ	0.6
4	ข้าพเจ้าใช้แรงจูงใจโดยเน้นกระบวนการอย่างสร้างสรรค์และเน้นแรงจูงใจทางบวก	0.6
5	ข้าพเจ้าใช้แรงจูงใจสร้างความพึงพอใจแก่เพื่อนร่วมงาน	0.8
6	ข้าพเจ้าใช้แรงจูงใจเพื่อตอบสนองความต้องการของเพื่อนร่วมงานแต่ละคน	0.8
7	ข้าพเจ้าใช้แรงจูงใจเพื่อให้การทำงานสำเร็จตามเป้าหมาย	0.8
8	ข้าพเจ้ามีการตรวจสอบและประเมินผลการใช้แรงจูงใจทุกครั้ง เพื่อให้เกิดประสิทธิผล	0.6
9	ข้าพเจ้าค้นหาเทคนิคและวิธีการใช้แรงจูงใจ เพื่อนำมาใช้กับเพื่อนร่วมงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	0.8
	ด้านมนุษยสัมพันธ์	1
1.	ข้าพเจ้าเลือกวิธีการสร้างมนุษยสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	
2.	ข้าพเจ้าจำชื่อบุคคลต่างๆรวมทั้งเพื่อนร่วมงานได้อย่างแม่นยำ	1
3.	ข้าพเจ้ามีความอดทนและยิ้มแย้มแจ่มใสอยู่เสมอ ถึงแม้ว่าจะมีปัญหากเกิดขึ้น	1
4.	ข้าพเจ้ายอมรับนับถือเพื่อนร่วมงานในการทำงานทุกครั้งด้วยความเต็มใจ	0.8
5	ข้าพเจ้ามีกิริยามารยาทสุภาพ อ่อนโยน เป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้ร่วมงาน	1
6	ข้าพเจ้าให้ความช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานและบุคคลอื่นทุกครั้งเมื่อมีโอกาส	1
7	ข้าพเจ้าปรับตัวให้เข้ากับเพื่อนร่วมงานและบุคคลอื่นเพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างราบรื่น	1

ข้อ ที่	คุณลักษณะภาวะผู้นำของนักเรียน ผู้มีความสามารถพิเศษ	IOC
8	ข้าพเจ้าให้ความน่าเชื่อถือและความไว้วางใจเพื่อนร่วมงานทุกครั้งในการทำงาน ร่วมกัน	1
9	ข้าพเจ้าค้นหาเทคนิคในการสร้างมนุษยสัมพันธ์เพื่อให้งานบรรลุเป้าหมาย	1
10	ข้าพเจ้ามีการติดตามและประเมินผลการสื่อสารให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ที่ตั้ง ไว้	0.8
	ด้านการแก้ปัญหา	1
1	ข้าพเจ้ารวบรวมปัญหาสำคัญหรือปัญหาเร่งด่วนได้อย่างมีประสิทธิภาพ	
2	ข้าพเจ้ากำหนดประเด็นปัญหาสำคัญหรือปัญหาเร่งด่วนได้อย่างชัดเจน	1
3	ข้าพเจ้ากำหนดวัตถุประสงค์ของการแก้ปัญหาเพื่อเป็นแนวทางในการแก้ปัญหา สำคัญหรือเร่งด่วน	1
4	ข้าพเจ้าใช้เทคนิคต่าง ๆ เช่น การระดมสมอง แผนภูมิแกงปลา เป็นต้น ในการ แก้ปัญหาสำคัญหรือเร่งด่วน	0.8
5	ข้าพเจ้าค้นหาทางเลือกไว้มากมายทาง เพื่อให้สามารถเลือกวิธีแก้ปัญหาสำคัญหรือ เร่งด่วน ได้เหมาะสมที่สุด	0.8
6	ข้าพเจ้าตัดสินใจเลือกแนวทางที่ดีที่สุดในการแก้ปัญหาสำคัญหรือเร่งด่วน เพื่อให้ การแก้ปัญหาประสบผลสำเร็จ.	1
7	ข้าพเจ้ามีการดำเนินการแก้ปัญหาสำคัญหรือเร่งด่วน โดยเน้นการแก้ปัญหาอย่าง รวดเร็ว เป็นระบบและต่อเนื่อง	1
8	ข้าพเจ้ามีการตรวจสอบและปรับปรุงการแก้ปัญหาทุกครั้งเพื่อให้เกิดความรอบคอบ ในการแก้ปัญหา	1
9	ข้าพเจ้านำแผนภูมิต่าง ๆ มาใช้ในการรายงานผลการแก้ปัญหาอย่างมีประสิทธิภาพ	0.6

ประวัติย่อผู้วิจัย



ประวัติย่อผู้วิจัย

ชื่อ ชื่อสกุล	นางสาวอัจฉริยา เทพแสง
วัน เดือน ปีเกิด	11 พฤศจิกายน 2524
สถานที่เกิด	21 หมู่ 7 ถนนรามคำแหง แขวง/เขตมีนบุรี กรุงเทพฯ 10510
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	21 หมู่ 7 ถนนรามคำแหง แขวง/เขตมีนบุรี กรุงเทพฯ 10510
ตำแหน่งหน้าที่การงาน	ผู้จัดการทั่วไป Red Wisdom Training Co.,Ltd. รองผู้จัดการทั่วไป Red – Letterday Travel Co.,Ltd.
สถานที่ทำงานในปัจจุบัน	Red Wisdom Training Co.,Ltd. Red – Letterday Travel Co.,Ltd
ประวัติการศึกษา	
พ.ศ. 2542	มัธยมศึกษาปีที่ 1-6 แผนการเรียน ศิลป์-คำนวณ โรงเรียนบดินทรเดชา (สิงห์ สิงหเสนี)
พ.ศ. 2546	การศึกษาระดับบัณฑิต คณะบริหารธุรกิจ (สาขาการจัดการ ทรัพยากรมนุษย์) มหาวิทยาลัยเกริก
พ.ศ. 2552	การศึกษามหาบัณฑิต คณะศึกษาศาสตร์(การบริหาร การศึกษา) มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ