

แนวทางพัฒนาทักษะการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5

Guidelines for Developing Effectiveness Communication Skills
for School Administrators under Nakhon Ratchasima
Primary Educational Service Area Office 5

กิงดาว ทองพระพักตร์* และ กานต์ เนตรกลาง**

คณะครุศาสตร์, มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา*,**

Kingdao Tongprapak* and Kant Netklang**

Faculty of Education, Nakhon Ratchasima Rajabhat University*,**

Corresponding author E-mail: bombamkingdao@gmail.com

(Received: October 26, 2024; Revised: November 12, 2024; Accepted: December 11, 2024)

บทคัดย่อ

การวิจัยในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาทักษะการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพของผู้บริหารสถานศึกษา 2) เปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อทักษะการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามขนาดสถานศึกษา 3) ศึกษาแนวทางพัฒนาทักษะการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5 จำนวน 136 คน กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางสำเร็จรูปของ Krejcie และ Morgan จากนั้นดำเนินการสุ่มแบบชั้นภูมิ กลุ่มเป้าหมายในการสัมภาษณ์แนวทางพัฒนาทักษะการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5 โดยการเลือกแบบเจาะจงจำนวน 5 คน โดยกำหนดคุณสมบัติของทรงคุณวุฒิประกอบด้วย ประสบความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษา หรือบริหารการศึกษาที่เกี่ยวกับทักษะการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ มีวิทยฐานะไม่ต่ำกว่าเชี่ยวชาญ มีวุฒิการศึกษาไม่ต่ำกว่าระดับปริญญาโททางด้านการบริหารการศึกษา และมีประสบการณ์ในการบริหารมาแล้วไม่น้อยกว่า 10 ปี เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ แบบสอบถามประมาณค่า 5 ระดับ ค่าดัชนีความสอดคล้องเท่ากับ 1.00 ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.980 และแบบสัมภาษณ์ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์โดยการทดสอบค่าที และการวิเคราะห์เชิงเนื้อหา แล้วสรุปบรรยายเป็นความเรียง

ผลการวิจัย พบว่า 1) ทักษะการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด 2) ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามทักษะการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5 โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 2 ด้านความหลากหลายทางการสื่อสาร และด้านความสามารถในการฟัง 3) แนวทางพัฒนาทักษะการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5 พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาควรศึกษาผู้รับสาร มีวัตถุประสงค์ในการสื่อสารที่ชัดเจน วิเคราะห์ข้อเท็จจริง

ความถูกต้อง ความน่าเชื่อถือ ใช้คำและภาษาง่าย มีแนวทางในการทำงานอย่างชัดเจน กำกับ ติดตาม และประเมินผลสำเร็จ
ของงาน โดยใช้ระเบียบ ความถูกต้องเป็นเกณฑ์ มุ่งเน้นให้บุคลากรทุกคนมีเป้าหมายในการทำงานร่วมกัน

คำสำคัญ: แนวทางพัฒนา, ทักษะการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ, ผู้บริหารสถานศึกษา

Abstract

The purposes of this research were to: 1) study the effective communication skills of school administrators, 2) compare respondents' opinions regarding the effective communication skills of school administrators, and 3) explore guidelines for developing effective communication skills of school administrators under Nakhon Ratchasima Primary Educational Service Area Office 5. The sample consisted of 136 school administrators under Nakhon Ratchasima Primary Educational Service Area Office 5. The sample size was determined using the Krejcie and Morgan sample size table, and stratified random sampling was employed using school size as the stratification variable. In addition, five individuals were purposively selected as interviewees to provide qualitative data on guidelines for developing effective communication skills of school administrators. The qualifications of the experts included success in educational administration or educational administration related to effective communication skills, an academic status not lower than the expert level, an educational qualification not lower than a master's degree, and at least 10 years of administrative experience. The data collection instruments included a five-level rating scale questionnaire. The statistical methods used for data analysis included percentage, mean, standard deviation, independent samples t-test, and content analysis with descriptive summaries.

The results of the study revealed that: The effective communication skills of school administrators under Nakhon Ratchasima Primary Educational Service Area Office 5 were at the highest level overall and in each aspect. The comparison of respondents' opinions regarding the effective communication skills of school administrators under Nakhon Ratchasima Primary Educational Service Area Office 5 showed no statistically significant differences overall or in most aspects; however, statistically significant differences at the .05 level were found in two aspects: communication diversity and listening ability. The guidelines for developing effective communication skills for school administrators under Nakhon Ratchasima Primary Educational Service Area Office 5 indicated that administrators should study their audience, set clear communication objectives, analyze facts carefully, ensure accuracy and credibility, and use simple language to communicate with staff and the community. Tasks should be assigned based on staff members' abilities, with clear work guidelines and systematic supervision and monitoring. Administrators should also use past experiences to evaluate work outcomes, apply clear criteria for accuracy, and promote shared goals among all staff to enhance collaborative work.

Keywords: Guidelines for Developing, Effectiveness Communication Skills, School Administrators

1. ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การสื่อสารเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญยิ่งต่อการบริหารองค์การเพื่อแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารที่สำคัญภายในองค์การ การสื่อสารที่ดีจะช่วยสร้างความเข้าใจนโยบาย ซึ่งเป็นตัวเชื่อมระหว่างสมาชิกภายในองค์การ เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อองค์การ เพื่อให้การดำเนินงานบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ การสื่อสารจึงเป็นสิ่งจำเป็นต่อการดำเนินงานขององค์การ เพราะเกี่ยวข้องกับหน้าที่ทางการบริหาร อีกทั้งการสื่อสารยังเชื่อมต่อกับองค์การกับสภาพแวดล้อมภายนอก (กิ่งพร ทองใบ, 2562) เว็บไซต์เครือข่ายสังคมด้านธุรกิจ เพื่อการสร้างเครือข่ายทางวิชาชีพหลักได้เปิดเผย 10 ทักษะ ที่องค์การต้องการ มากที่สุดในปี 2023 ได้แก่ 1) ทักษะบริหารจัดการ 2) ทักษะการสื่อสาร 3) ทักษะการบริการ 4) ทักษะผู้นำ 5) ทักษะการขาย 6) ทักษะการจัดการโครงการ 7) ทักษะการวิจัย 8) ทักษะการวิเคราะห์ 9) ทักษะการตลาด และ 10) ทักษะการทำงานเป็นทีม (LinkedIn Talent Insights, 2023) จะเห็นได้ว่าทักษะการสื่อสารจึงเป็นทักษะที่สำคัญและเป็นทั้งเป็นต้องการของการทำงาน ภายในองค์การในปัจจุบัน ทักษะการสื่อสาร เป็นเครื่องมือสำคัญในการแสดงความต้องการระหว่างบุคคล โดยเฉพาะในการ ปฏิบัติงานนั้น จำเป็นที่จะต้องใช้ทักษะการสื่อสารทั้งในการพูด การอ่าน การเขียน และการฟัง รวมไปถึงการแสดงออก ด้วยท่าทาง โดยมีวัตถุประสงค์ที่แตกต่างกัน เช่น เพื่อให้ข้อมูลเพื่อชักจูงโน้มน้าวใจ เพื่อสร้างสัมพันธที่ดีเพื่อให้เกิดการยอมรับ และได้รับความร่วมมือจากบุคคลที่เกี่ยวข้อง ซึ่งสอดคล้องกับเทคนิคการเสริมสร้างความพึงพอใจ การมีขวัญและกำลังใจ ในการทำงานอันก่อให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน บุคคลมีโอกาสร้องทุกข์และแสดงความคิดเห็น ยกย่องชมเชยด้วยความ เต็มใจและจริงใจ ซึ่งผู้ที่จะต้องสามารถติดต่อสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อสร้างความเข้าใจ และความสัมพันธ์ที่ดีภายใน กลุ่ม ตลอดจนเปิดกว้างและรับฟังความคิดเห็นจากสมาชิกและบุคคลอื่น มีมนุษย์สัมพันธ์ในการสื่อสารกับภายในและภายนอก กลุ่ม รู้จักสร้างแรงจูงใจในการทำงาน กระตุ้นให้บุคคลเกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมเป็นไปตามที่ทิศทางที่องค์กรต้องการ ซึ่งจะส่งผลให้การทำงานมีประสิทธิภาพก่อให้เกิดผลดีกับขององค์กร (รพีพรรณ พงษ์อินทรวงศ์, 2563)

ทักษะการสื่อสารเป็นสิ่งสำคัญยิ่ง โดยเฉพาะต่อการศึกษาซึ่งเป็นกระบวนการเรียนรู้เพื่อความเจริญงอกงาม ของบุคคลและสังคมโดยการถ่ายทอดความรู้ การฝึก การอบรม การสืบสานทางวัฒนธรรม การสร้างสรรค์จรรโลงใจ ความก้าวหน้าทางวิชาการ การสร้างองค์ความรู้ขึ้นเกิดจากการจัดสภาพแวดล้อม สังคมการเรียนรู้ และปัจจัยเกื้อหนุน ให้บุคคลเรียนรู้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต การศึกษาจึงเป็นสิ่งพัฒนาประชากรในประเทศให้มีความรู้ ความสามารถมี เจริญก้าวหน้า ซึ่งการจะพัฒนาการศึกษาให้ได้นั้น คือ การพัฒนาสถานศึกษาโดยมีผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้กำหนด วางแนวทางการบริหารการศึกษาพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม ซึ่งถือเป็นกฎหมายแม่บท ในการบริหารจัดการศึกษาได้ให้ความหมายของคำว่า ผู้บริหารสถาน หมายถึง บุคลากรวิชาชีพที่รับผิดชอบการบริหาร สถานศึกษาแต่ละแห่งทั้งของรัฐและเอกชน มีอำนาจหน้าที่จัดรูปแบบการศึกษา กระบวนการศึกษา บริหารจัดการศึกษา 4 ด้าน เป็นคณะกรรมการสถานศึกษา จัดระบบประกันคุณภาพการศึกษา ปกครองดูแลบำรุงรักษาทรัพย์สินของราชการ และพัฒนาบุคลากร นักเรียนด้านเทคโนโลยีและสารสนเทศ (ราชกิจจานุเบกษา, 2553) ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษา จะต้องดำเนินการอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อประโยชน์ของสถานศึกษาอย่างสูงสุด สถานศึกษาที่มีประสิทธิภาพ ต้องสามารถ ดำเนินงานต่าง ๆ ตามภารกิจหน้าที่ของสถานศึกษาโดยใช้ทรัพยากรปัจจัยต่าง ๆ รวมถึงกำลังคนอย่างคุ้มค่าที่สุด มีลักษณะ การดำเนินงานไปสู่ผลตามวัตถุประสงค์ได้อย่างดี โดยประหยัดเวลา ทรัพยากรและกำลังคน มีปัญหาอุปสรรคและความขัดแย้ง น้อยที่สุด บุคลากรมีความสุขและพอใจในการทำงาน การติดต่อสื่อสารที่มีประสิทธิภาพจำเป็นต้องมีความชัดเจน กระชับ ความหลากหลายทางการสื่อสาร มีความสามารถในการรับฟัง มีการติดตามผลและให้ข้อมูลย้อนกลับ เข้าใจในการ รับสารและส่งสาร การติดต่อสื่อสารเป็นกระบวนการที่มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการศึกษา ความสำคัญพื้นฐานของการ ติดต่อสื่อสารต่อการศึกษา คือ การเป็นสื่อกลางสำหรับถ่ายทอดความรู้ ความคิด และเนื้อหาต่าง ๆ แก่ผู้เรียนพร้อม ๆ กัน การจัดการเกี่ยวกับการศึกษา หรือการบริหารการศึกษาที่ต้องใช้การติดต่อสื่อสาร เพื่อเป็นปัจจัยสำคัญอย่างยิ่ง

จากการศึกษาทักษะการสื่อสารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นนทบุรี เขต 2 โดยจำแนกตามขนาดสถานศึกษา พบว่า ขนาดของสถานศึกษาต่างก็มีทักษะการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ ต่างกัน (ศิริรัตน์ วงศ์คำจันทร์ และชลธารณ์ สุวรรณสัมฤทธิ์, 2566) การติดต่อสื่อสารเป็นปัจจัยการก่อรูปและการพัฒนา ของสถานศึกษา ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องเป็นผู้มีบทบาททั้งการเสริมสร้าง ปรับปรุงระบบการสื่อสาร ตลอดจนการ พิจารณาใช้รูปแบบ และวิธีการติดต่อสื่อสารที่เหมาะสม เพื่อประโยชน์ในการบริหารสถานศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพและ บรรลุเป้าหมายของสถานศึกษาต่อไป (มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, 2563)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5 บริหารจัดการโรงเรียนในสังกัด จำนวน 208 โรงเรียน มีการจัดตั้งศูนย์พัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษา จำนวน 15 ศูนย์ ประกอบด้วย โรงเรียนขนาดเล็ก โรงเรียนขนาดกลาง โรงเรียนขนาดใหญ่ และโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ การสื่อสารผลการทำงานผ่านเว็บไซต์ของสำนักงาน เขตพื้นที่ศึกษานครราชสีมา เขต 5 พบว่า ประสิทธิภาพในการบริหารสถานศึกษาภายใต้นโยบายของเขตพื้นที่การศึกษาของ แต่ละศูนย์พัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาแตกต่างกัน ซึ่งสภาพความแตกต่างนี้มาจากประสิทธิภาพทักษะการสื่อสาร ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ต่างกัน ไม่ว่าจะเป็นทักษะการสื่อสารของผู้บริหารสถานศึกษาก่อนรับนโยบาย ในขณะที่นำ นโยบายไปปฏิบัติ หลังจากการปฏิบัติตามนโยบายแล้ว ก่อให้เกิดประสิทธิภาพในการบริหารสถานศึกษาแตกต่างกัน อันจะทำให้การ พัฒนาสถานศึกษาของแต่ละโรงเรียนไม่เท่ากัน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5, 2566)

จากความเป็นมาและความสำคัญดังกล่าวนี้ การพัฒนาทักษะติดต่อสื่อสารจึงเป็นแนวคิดและเป็นวิธีการจัดการ เพื่อใช้องค์ประกอบต่าง ๆ ของกระบวนการติดต่อสื่อสาร เพื่ออำนวยความสะดวกในการบริหารสถานศึกษามีประสิทธิภาพและบรรลุ เป้าหมายตามวัตถุประสงค์หรือนโยบายที่กำหนดไว้ ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาแนวทางพัฒนาทักษะการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5 ซึ่งถือเป็นการพัฒนาแนวทางที่ สำคัญอย่างยิ่งที่จะทำให้เกิดการพัฒนาการบริหารอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประโยชน์สูงสุด

2. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

2.1 เพื่อศึกษาทักษะการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5

2.2 เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อทักษะการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพของผู้บริหาร สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5 จำแนกตามขนาดสถานศึกษา

2.3 เพื่อศึกษาแนวทางพัฒนาทักษะการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5

3. วิธีดำเนินการวิจัย

3.1 ประชากร ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5 จำนวน 208 คน

3.2 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5 กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางของ Krejcie และ Morgan (1970, อ้างถึงใน ยุภาติ ปณระราช, 2564) ได้ขนาด กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 136 คน แล้วสุ่มกลุ่มตัวอย่างด้วยวิธีการแบบชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) โดยใช้ขนาดของ สถานศึกษาเป็นชั้นภูมิ และเพื่อให้มีความเหมาะสมในเชิงบริบทของการบริหารสถานศึกษา และในเชิงของสถิติ ผู้วิจัยจึงได้ กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างเป็น 2 กลุ่ม ได้แก่ 1) สถานศึกษาขนาดเล็ก 2) สถานศึกษาขนาดกลาง ขนาดใหญ่ ขนาดใหญ่ พิเศษ ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 จำนวนกลุ่มตัวอย่างผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมาเขต 5

ขนาดสถานศึกษา	ประชากร (คน)	กลุ่มตัวอย่าง (คน)
ขนาดเล็ก	123	80
ขนาดกลาง, ขนาดใหญ่ และขนาดใหญ่พิเศษ	85	56
รวม	208	136

ที่มา: สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมาเขต 5 (2566) ข้อมูล ณ วันที่ 20 พฤษภาคม 2567

3.3 กลุ่มเป้าหมายที่ใช้ในการเก็บข้อมูลเกี่ยวกับแนวทางพัฒนาทักษะการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5 ประกอบด้วย ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน โดยมีคุณสมบัติครบทุกข้อดังต่อไปนี้

3.3.1 ผู้ทรงคุณวุฒิที่ประสบความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษา หรือบริหารการศึกษาที่เกี่ยวกับทักษะการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ หรือมีวิทยฐานะไม่ต่ำกว่าเชี่ยวชาญ

3.3.2 ผู้ทรงคุณวุฒิที่มีวุฒิการศึกษาไม่ต่ำกว่าระดับปริญญาโททางด้านการบริหารการศึกษา

3.3.3 ผู้ทรงคุณวุฒิที่มีประสบการณ์ในการบริหารมาแล้วไม่น้อยกว่า 10 ปี

3.4 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบสอบถามมีค่าดัชนีความสอดคล้องของข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ เท่ากับ 1.00 และค่าความเชื่อมั่นโดยรวมทั้งฉบับเท่ากับ 0.980 และแบบสัมภาษณ์เพื่อหาแนวทางพัฒนาทักษะการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5

3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที (t -test Independent) กำหนดค่าสถิติที่ระดับนัยสำคัญ .05

4. ผลการวิจัย

4.1 ผลการวิเคราะห์ทักษะการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมาเขต 5 โดยภาพรวมและรายด้าน

ตารางที่ 2 ทักษะการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมาเขต 5 โดยภาพรวมและรายด้าน

ทักษะการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ ของผู้บริหารสถานศึกษา	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	ลำดับ
1. ความชัดเจน	4.57	0.43	มากที่สุด	5
2. ความกระชับ	4.60	0.49	มากที่สุด	4
3. ความหลากหลายในการสื่อสาร	4.61	0.43	มากที่สุด	2
4. ความสามารถในการฟัง	4.65	0.43	มากที่สุด	1
5. การติดตามและให้ข้อมูลย้อนกลับ	4.60	0.44	มากที่สุด	3
รวม	4.61	0.41	มากที่สุด	

จากตารางที่ 2 ทักษะการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.61$, S.D. = 0.41) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า

ทุกด้านอยู่ในระดับมากที่สุด โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดที่สุด คือ ความสามารถในการฟัง ($\bar{X} = 4.65$, S.D. = 0.43) รองลงมา คือ ความหลากหลายในการสื่อสาร ($\bar{X} = 4.61$, S.D. = 0.43) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ด้านความชัดเจน ($\bar{X} = 4.57$, S.D. = 0.43) ตามลำดับ

4.2 ผลการเปรียบเทียบทักษะการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมาเขต 5 โดยภาพรวมและรายด้าน

ตารางที่ 3 การเปรียบเทียบทักษะการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมาเขต 5 จำแนกตามขนาดสถานศึกษา

ด้าน	ทักษะการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพของผู้บริหารสถานศึกษา	สถานศึกษาขนาดเล็ก		สถานศึกษาขนาดกลาง ขนาดใหญ่ ขนาดใหญ่พิเศษ		t	p
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1.	ความชัดเจน	4.56	0.45	4.58	0.42	-.26	.799
2.	ความกระชับ	4.67	0.49	4.51	0.48	1.79	.076
3.	ความหลากหลายทางการสื่อสาร	4.65	0.41	4.54	0.46	1.46	.147
4.	ความสามารถในการฟัง	4.70	0.42	4.58	0.43	1.72	.087
5.	การติดตามผลและให้ข้อมูลย้อนกลับ	4.64	0.43	4.55	0.46	1.14	.257
รวม		4.64	0.41	4.65	0.41	1.28	.201

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 3 ทักษะการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5 โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

4.3 แนวทางพัฒนาทักษะการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5 มีแนวทางการพัฒนาตามรายละเอียด ดังนี้

4.3.1 ด้านความชัดเจน หลีกเลี่ยงการใช้คำศัพท์เชิงเทคนิค นำวัตถุประสงค์มาวิเคราะห์หาความคิดรวบยอด มีการศึกษาผู้ฟัง วางแผนแนวทาง

4.3.2 ด้านความกระชับ ใช้คำหรือข้อความอย่างพอเหมาะ รัดกุม ในการสื่อสาร ควรสื่อสารให้เหมาะสมกับสถานการณ์ การสื่อสารในที่ส่วนรวมจะต้องกระชับพูดคุยตามที่วางแผนไว้ ให้ตรงกับความสามารถของบุคลากร พัฒนาการพูดของตนเอง ฝึกพูดตามโอกาสต่าง ๆ อยู่เสมอ

4.3.3 ด้านความหลากหลายทางการสื่อสาร ศึกษาบุคลากรแต่ละบุคคล เพื่อหาวิธีในการสื่อสารที่เหมาะสมกับกลุ่มวัย ใช้การสื่อสารในระนาบเดียวกัน ไม่ให้เกิดช่องว่างในการสื่อสาร เพื่อให้บุคลากรช่วยเหลือซึ่งกันและกัน มีความจริงใจในการสื่อสาร กระตุ้นให้บุคลากรทุกคนเกิดแรงจูงใจในการทำงาน สื่อสารให้เห็นถึงเป้าหมายความสำเร็จที่มีร่วมกัน ส่งเสริมให้บุคลากรทำกิจกรรมชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community: PLC) เพื่อให้มีการแลกเปลี่ยนรู้ สะท้อนปัญหาการจัดการเรียนรู้ การทำงาน และหาแนวทางแก้ไขปัญหาร่วมกัน

4.3.4 ด้านความสามารถในการรับฟังบุคลากร จับใจความสำคัญทั้งจากถ้อยคำ น้ำเสียง และท่าทาง โดยใช้ประสบการณ์เดิมมาวิเคราะห์ข้อเท็จจริง ความถูกต้อง ความน่าเชื่อถือ แปลความหมาย และปฏิบัติตามความสมเหตุสมผล เพื่อให้การสื่อสารบรรลุผลสูงสุด

4.3.5 ด้านการติดตามผลและให้ข้อมูลย้อนกลับ ประเมินผลการสื่อสาร และบรรยากาศในการสื่อสารตลอดเวลา ด้วยวิธีการประเมินหลากหลายประเภท โดยใช้ระเบียบ ความถูกต้องเป็นหลักเกณฑ์ สะท้อนถึงผลการทำงานอย่างมีเหตุผล ให้ข้อมูลย้อนกลับถึงผลสำเร็จ ปัญหาที่พบ หาสาเหตุและแก้ไขปัญหาย่างเหมาะสม โดยยึดมติที่ประชุมเป็นหลัก

5. สรุปและอภิปรายผล

จากการวิจัยเรื่องแนวทางพัฒนาทักษะการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5 ผู้วิจัยมีประเด็นที่นำมาอภิปรายดังนี้

5.1 ผลการศึกษาทักษะการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5 ผลปรากฏ ดังนี้

5.1.1 จากผลศึกษาทักษะการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5 พบว่า โดยภาพรวมและรายด้าน ด้านที่ค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือ ความสามารถในการฟัง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ความสามารถในการฟังทำให้ข้อมูลที่ได้รับต้องการจะส่งถึงผู้รับสารครบถ้วน ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถจับใจความสำคัญ วิเคราะห์ข้อเท็จจริง ความถูกต้อง ความน่าเชื่อถือและวางแผนการดำเนินงานได้ อีกทั้งสามารถสะท้อนผลสำเร็จและปัญหาในการทำงาน นำไปสู่การแก้ปัญหาย่างถูกต้องเหมาะสม ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ ขนิษฐา จิตแสง (2563) กล่าวว่า บุคคลที่รับข้อมูลจากสารหรือผู้ส่งสาร จะสามารถทำความเข้าใจสารได้อย่างชัดเจนต้องใช้ทักษะในการฟัง เป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้ผู้รับสารสามารถตีความสารได้สอดคล้องตรงตามความตั้งใจของผู้ส่งสาร และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ Akua and Emmanuel (2014, อ้างถึงใน ยิ่งขวัญ กิตติโชติพันธุ์, 2563) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การสื่อสารในสถานที่ทำงาน แนวทางสำหรับการปรับปรุงประสิทธิภาพ ผลการวิจัยพบว่า หากผู้ส่งสารและผู้รับสาร มีทักษะการฟังและทักษะการสื่อสารที่ดี จะช่วยให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงาน และจะช่วยเพิ่มความสามารถในการแก้ไขปัญหาในการแสดงความคิดเห็น ในประเด็นปัญหาและความคิดเห็นเกี่ยวกับการทำงานอย่างมืออาชีพผ่านการสื่อสารในเชิงบวกที่มีประสิทธิภาพ

5.1.2 จากผลการศึกษาทักษะการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5 ด้านความชัดเจน พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ข้อ 4 ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างความเข้าใจตรงกันระหว่างผู้บริหารสถานศึกษาและบุคลากรในสถานศึกษา ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ทักษะการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพจะต้องเกิดจากความเข้าใจที่ตรงกันทั้งผู้รับสารและผู้ส่งสาร เกิดเป็นปฏิสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้บริหารสถานศึกษาและบุคลากรในสถานศึกษา เมื่อบุคลากรในสถานศึกษา เกิดความสนทนสนมไว้วางใจซึ่งกันและกัน จะทำงานด้วยความเต็มใจเต็มกำลังในการทำงาน ส่งผลให้การดำเนินงานเกิดประสิทธิภาพ ผู้บริหารจึงต้องให้ความสำคัญกับการสร้างความเข้าใจตรงกันระหว่างผู้บริหารสถานศึกษาและบุคลากรในสถานศึกษา สอดคล้องกับงานวิจัยของ รัชนก เชื้อแพทย์ (2563) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องรูปแบบการสื่อสารภายในองค์กรที่มีประสิทธิภาพของบริษัทในนิคมอุตสาหกรรมโรจนะ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา พบว่า ทักษะการสื่อสารเป็นเครื่องมือที่ช่วยสร้างความสัมพันธ์อันดีแก่ทั้งสองฝ่ายการสื่อสารช่วยให้เกิดความเข้าใจที่ตรงกันนำมาซึ่งความสนทนสนมความไว้วางใจซึ่งกันและกันนำไปสู่สัมพันธภาพที่ดีระหว่างผู้บริหารและบุคลากรในองค์กร จะช่วยให้เกิดความกล้าที่จะสื่อสารกล้าที่จะถามกล้าที่จะออกความคิดเห็นทั้งเชิงบวก และช่วยให้เกิดความเข้าใจที่ถูกต้องตรงกันมากขึ้น และยังสอดคล้องกับแนวคิดของ กิ่งพร ทองใบ (2562) กล่าวว่า ความเข้าใจในการติดต่อและการทำงานร่วมกันของพนักงานในองค์กรเพื่อบรรลุเป้าหมาย เป็นการสร้างระบบการสื่อสารภายในองค์กรที่ดี เพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน

5.2 ผลการเปรียบเทียบทักษะการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5 จำแนกตามขนาดสถานศึกษา ผลปรากฏ ดังนี้

5.2.1 จากผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อทักษะการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5 จำแนกตามขนาดสถานศึกษา พบว่า โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารสถานศึกษาทั้งสถานศึกษาขนาดเล็ก ขนาดกลาง ขนาดใหญ่ และขนาดใหญ่พิเศษ ได้ผ่านสถานการณ์ต่าง ๆ ในการสื่อสารตลอดระยะเวลาในการทำงานด้านการศึกษา จึงหล่อหลอมให้เกิดประสบการณ์ ที่เกิดจากความเข้าใจในปัญหาและความท้าทายในการสื่อสารที่เกิดขึ้นในสถานศึกษาอย่างลึกซึ้ง ผ่านการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ มาอย่างต่อเนื่อง ทำให้เกิดการศึกษและพัฒนาทักษะการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพอยู่เสมอ ประสบการณ์ที่สั่งสมมาทำให้ผู้บริหารมีความชัดเจน ความกระชับ ความหลากหลายทางการสื่อสาร ความสามารถในการฟัง และการติดตามผลและให้ข้อมูลย้อนกลับ ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็ก ขนาดกลาง ขนาดใหญ่ และขนาดใหญ่พิเศษจึงมีทักษะการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ พชรินทร์ ถาปิ่นแก้ว (2565) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องทักษะการสื่อสารของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการปฏิบัติตามมาตรฐานการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ผลการวิจัย พบว่า ทักษะการสื่อสารของผู้บริหารในโรงเรียน จำแนกตามขนาดของสถานศึกษาโดยรวมไม่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ณัฏฐินี มหานิติพงษ์ และคณะ (2564) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องบทบาทของผู้บริหารในการส่งเสริมเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อการศึกษาในอำเภอบุณฑริกสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 5 พบว่า เปรียบเทียบบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อการศึกษา จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา โดยภาพรวมพบว่าไม่แตกต่างกัน

5.2.2 จากผลการเปรียบเทียบทักษะการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5 จำแนกตามขนาดสถานศึกษา พบว่า ด้านการติดตามผลและให้ข้อมูลย้อนกลับ โดยภาพรวมและรายข้อไม่แตกต่าง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารสถานศึกษาทั้งสถานศึกษาขนาดเล็ก ขนาดกลาง ขนาดใหญ่ และขนาดใหญ่พิเศษ ได้ผ่านสถานการณ์ต่าง ๆ ในการสื่อสารตลอดระยะเวลาในการทำงานด้านศึกษา จึงหล่อหลอมให้เกิดประสบการณ์ที่จะเรียนรู้ว่าการติดตามผลและให้ข้อมูลย้อนกลับเป็นสิ่งสำคัญที่ผู้บริหารสถานศึกษาทุกคนต้องปฏิบัติทุกครั้งหลังการสื่อสาร เพื่อประเมินผลความสำเร็จของงาน สะท้อนปัญหาและหาแนวทางแก้ไขปัญหาพร้อมกับบุคลากรอีกทั้งสามารถรับฟังความคิดเห็นของบุคลากรในสถานศึกษา จะทำให้ผู้บริหารสถานศึกษาได้รับการยอมรับจากบุคลากรในสถานศึกษา บุคลากรในสถานศึกษาได้ทราบผลการปฏิบัติงานของตนเอง เกิดเป็นการสื่อสารสองทาง และผู้บริหารสถานศึกษาสามารถเสริมแรง เพื่อสร้างแรงจูงใจให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้อย่างเหมาะสม ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็ก ขนาดกลาง ขนาดใหญ่ และขนาดใหญ่พิเศษ จึงมีการติดตามผลและให้ข้อมูลย้อนกลับไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับแนวคิดของ บุขบา สุธีธร (2564) กล่าวว่า การให้ข้อมูลย้อนกลับเป็นกลไกควบคุมของกระบวนการสื่อสาร มีบทบาทสำคัญทำให้ผู้สื่อสารสามารถประเมินความสำเร็จของข่าวสารที่ส่งออกไป มีข้อบกพร่องหรือไม่ เพื่อจะได้หาแนวทางปรับปรุงและแก้ไขให้ดีขึ้น และยังสอดคล้องกับแนวคิดของ วาสิตา บุญสาร (2563) กล่าวว่า การให้ข้อมูลย้อนกลับที่เหมาะสมจะทำให้พนักงานรับทราบผลการปฏิบัติงานของตนเองว่ามีประสิทธิภาพหรือไม่ พนักงานจะตระหนักในตนเองและเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมไปในทางที่ดี และช่วยให้หัวหน้างานกับพนักงานมีความสัมพันธ์กันอย่างใกล้ชิดในการรับรู้ผลการปฏิบัติงาน

5.3 แนวทางพัฒนาทักษะการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5 พบว่า มีใช้คำและภาษาง่าย ๆ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการใช้คำและภาษาง่าย ๆ เป็นสิ่งที่ผู้บริหารทุกคนต้องทำได้ เพื่อก่อให้เกิดความชัดเจน ลดความผิดพลาดในการสื่อสาร และอุปสรรคในการดำเนินงานของบุคลากร หากบุคลากรมีความเข้าใจสารที่ผู้บริหารสถานศึกษาต้องการจะสื่อสาร ประกอบกับมีแนวทางหรือตัวอย่างในการ

ดำเนินงาน การดำเนินงานนั้นจะประสบความสำเร็จได้ง่ายขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ นิติพล ภูตะโชติ (2562) กล่าวว่า ควรใช้ภาษาง่าย ๆ ในการสื่อสาร (Simplify Language) ในการติดต่อสื่อสารที่มีประสิทธิภาพนั้นควรใช้ภาษาในการสื่อสารที่บุคคลทั่วไปสามารถเข้าใจได้โดยง่าย ไม่มีความซับซ้อนของภาษา หลีกเลี่ยงการใช้คำศัพท์หรือภาษาที่เข้าใจยาก รวมถึงการใช้ศัพท์เทคนิคต่าง ๆ เนื่องจากจะทำให้เกิดการตีความหมายผิดพลาด นำไปสู่การติดต่อสื่อสารที่ล้มเหลว และยังสอดคล้องกับแนวคิดของ ไพบูรณ์ คะเชนทร์พรรค์ (2562) กล่าวว่า ควรรู้จักใช้ภาษาเดียวกันกับผู้ได้บังคับบัญชา สื่อสารด้วยภาษาที่ชัดเจน และง่ายต่อการเข้าใจ มอบหมายงานใหม่ด้วยการอธิบายให้ชัดเจน ชี้ให้เห็นความสำคัญของงานที่มีผลต่อองค์กร

6. ข้อเสนอแนะ

6.1 ข้อเสนอแนะสำหรับการนำผลการวิจัยไปใช้

6.1.1 จากผลการศึกษาทักษะการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครราชสีมา เขต 5 พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านความชัดเจน ดังนั้นจึงเสนอแนะ ผู้บริหารสถานศึกษา ควรศึกษาวัตถุประสงค์ในการสื่อสาร เพื่อนำมาวิเคราะห์หาความคิดรวบยอด และวางแผนแนวทางการดำเนินการ

6.1.2 จากผลการเปรียบเทียบทักษะการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครราชสีมา เขต 5 จำแนกตามขนาดสถานศึกษา พบว่าโดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน จึงเสนอให้หน่วยงานต้นสังกัดส่งเสริมการพัฒนาทักษะการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพให้กับบุคลากรในสถานศึกษา

6.1.3 จากผลการศึกษาแนวทางพัฒนาทักษะการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครราชสีมา เขต 5 พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษามุ่งเน้นไปที่การพัฒนาทั้งตัวบุคคลและองค์กร จึงเห็นควรให้หน่วยงานต้นสังกัดและสถานศึกษาส่งเสริมและพัฒนาทักษะการสื่อสารให้เกิดการพัฒนาอย่างมีคุณภาพ

6.2 ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งถัดไป

6.2.1 ควรศึกษาแนวทางพัฒนาทักษะการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพของผู้บริหารสถานศึกษาทุกสังกัดในจังหวัดนครราชสีมา

6.2.2 ควรศึกษากลยุทธ์การพัฒนาทักษะการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพของผู้บริหารสถานศึกษาในจังหวัดนครราชสีมา

7. เอกสารอ้างอิง

- กิ่งพร ทองใบ. (2562). *ภาวะผู้นำและพฤติกรรมองค์การ* (พิมพ์ครั้งที่ 2). มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- ชนิษฐา จิตแสง. (2563). *การสื่อสารระหว่างบุคคล จากทฤษฎีสู่การปฏิบัติ*. สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ณัฐฉิน มหานิตินิชย์, สุรางคณา มัณยานนท์, สุรศักดิ์ หลาบลมาลา และปิยานี สมบูรณ์ทรัพย์. (2564). *บทบาทของผู้บริหารในการส่งเสริมเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร เพื่อการศึกษาในอำเภอบุณฑริกสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 5. วารสารนวัตกรรมการศึกษาและการวิจัย*, 5(1), 43-58.
- <https://so03.tci-thaijo.org/index.php/jeir/article/view/247739/168481>
- นิติพล ภูตะโชติ. (2562). *พฤติกรรมองค์การ* (พิมพ์ครั้งที่ 5). สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- บุษบา สุธีธร. (2564). *การสื่อสารกับการพัฒนา*. มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542. (19 สิงหาคม 2542). *ราชกิจจานุเบกษา*. เล่ม 116 ตอนที่ 74ก หน้า 2.
- พัชรินทร์ ธารินแก้ว. (2565). *ทักษะการสื่อสารของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการปฏิบัติตามมาตรฐานการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 [วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต]*. มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร. https://gsmsis.snru.ac.th/e-thesis/file_att1/2023102864421229206_fulltext.pdf

- ไพบูลย์ คะเชนทร์พรรค. (2562). การสื่อสารในงานสารสนเทศ. มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช. (2563). ภาษาและทักษะเพื่อการสื่อสาร. มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- ยิ่งขวัญ กิตติโชติพันธุ์. (2563). แนวทางการพัฒนากระบวนการสื่อสารเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในงานจัดซื้อ กรณีศึกษา บริษัทผลิตเครื่องดื่มสำเร็จรูปแห่งหนึ่งในจังหวัดนครปฐม [วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต]. มหาวิทยาลัยศิลปากร. <http://ithesis-ir.su.ac.th/dspace/bitstream/123456789/3061/1/61601304.pdf>
- ยุภาติ ปณะราช. (2564). สถิติเพื่อการวิจัยการศึกษา. สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- รัชชก เชื้อแพทย์. (2563). รูปแบบการสื่อสารภายในองค์กรที่มีประสิทธิภาพของบริษัทในนิคมอุตสาหกรรมโรจนะ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา [วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต]. มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา. http://etheses.aru.ac.th/PDF/1256362013_11.PDF
- รพีพรรณ พงษ์อินทร์วงศ์. (2563). พฤติกรรมองค์กร. มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์.
- วาสิตา บุญสาธ. (2563). การสื่อสารเชิงกลยุทธ์ (พิมพ์ครั้งที่ 2). สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- ศิริรัตน์ วงศ์คำจันทร์ และชลารณ สุวรรณสัมฤทธิ์. (2566). ทักษะการสื่อสารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวรี เขต 2. วารสาร มจร อุบลปริทรรศน์, 8(3), 825-838. <https://so06.tci-thaijo.org/index.php/mcjou/article/view/270208/181259>
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5. (2566). ข้อมูลพื้นฐานโรงเรียนภาคเรียนที่ 2 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5. สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.
- สุชานันท์ ทรงขร. (2566). 10 ทักษะที่องค์กรต้องการมากที่สุดในปี 2023. <https://techsauce.co/talentsauce/talent-insights/linkedin-identifies-the-top-ten-skills-that-businesses-will-require-in-2023>