

ทักษะการสื่อสารของผู้บริหารสถานศึกษา  
สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดปทุมธานี\*  
COMMUNICATION SKILLS OF SCHOOL ADMINISTRATORS UNDER  
THE OFFICE OF THE VOCATIONAL EDUCATION COMMISSION,  
PATHUM THANI PROVINCE

สุกัญญา โสมณวัฒน์<sup>1</sup>, ประดิษฐ์ ฉัตรจรัสกุล<sup>2</sup> และ วิรลพัชร วงศ์วัฒน์เกษม<sup>3</sup>  
Sukanya Sommanawat<sup>1</sup>, Pradit Chatcharatkoon<sup>2</sup> and Wiralpach Wongwatkasem<sup>3</sup>

<sup>1-3</sup>วิทยาลัยนครราชสีมา

<sup>1-3</sup>Nakhonratchasima College, Thailand

Corresponding Author's Email: Pradit.Ch@anmc.ac.th

วันที่รับบทความ : 12 มีนาคม 2569; วันแก้ไขบทความ 19 มีนาคม 2569; วันตอบรับบทความ : 21 มีนาคม 2569

Received 12 March 2026; Revised 19 March 2569; Accepted 21 March 2026

## บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของบุคลากรต่อทักษะการสื่อสารของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดปทุมธานี จำแนกตามระดับการศึกษา ตำแหน่ง และประสบการณ์ในการทำงาน และศึกษาแนวทางการพัฒนาทักษะการสื่อสารของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดปทุมธานี กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ บุคลากรสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดปทุมธานี ปีการศึกษา 2566 จำนวน 348 คน โดยได้มาโดยการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified random sampling) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

Citation:



\* สุกัญญา โสมณวัฒน์, ประดิษฐ์ ฉัตรจรัสกุล และ วิรลพัชร วงศ์วัฒน์เกษม. (2569).

ทักษะการสื่อสารของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดปทุมธานี.

วารสารส่งเสริมและพัฒนาวิชาการสมัยใหม่, 4(2), 700-717.

Sukanya Sommanawat, Pradit Chatcharatkoon and Wiralpach Wongwatkasem. (2026). Communication Skills Of School Administrators Under The Office Of The Vocational Education Commission, Pathum Thani Province. Modern Academic Development and Promotion Journal, 4(2), 700-717.;

DOI: <https://doi.org/10.>

<https://so12.tci-thaijo.org/index.php/MADPIADP/>

เป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ มีค่า IOC ระหว่าง 0.80 – 1.00 ค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.89 และแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง สถิติที่ใช้การวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที และค่าเอฟ

ผลการวิจัยพบว่า

1. ทักษะการสื่อสารของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดปทุมธานี โดยรวมและรายด้าน โดยรวมอยู่ในระดับ มาก

2. ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบทักษะการสื่อสารของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดปทุมธานี จำแนกตามระดับการศึกษา ตำแหน่งหน้าที่ และประสบการณ์ในการทำงาน โดยภาพรวม ไม่แตกต่างกัน

3. แนวทางการพัฒนาทักษะการสื่อสารของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดปทุมธานี ประกอบด้วย ด้านความสามารถในการพูดและเขียน ด้านความสามารถในการสื่อสารผ่านสื่อเทคโนโลยี ด้านความสามารถในการจูงใจใ้มน้าว

**คำสำคัญ:** ทักษะการสื่อสาร, ผู้บริหาร, สถานศึกษา

## Abstract

This research aims to study and compare the level of opinions of personnel regarding the communication skills of school administrators under the Office of the Vocational Education Commission, Pathum Thani Province, classified by educational level, position, and work experience, and to study guidelines for developing communication skills of school administrators under the Office of the Vocational Education Commission, Pathum Thani Province. The sample used in this research consisted of 348 personnel from the Office of the Vocational Education Commission, Pathum Thani Province, during the 2023 academic year, obtained through stratified random sampling. The research instruments were a 5-level Likert scale questionnaire with an IOC value between 0.80 and 1.00 and a reliability coefficient of 0.89, and structured interviews. Statistical analysis included frequency, percentage, mean, standard deviation, t-test, and F-test.

The research findings revealed the following:

1. The overall and individual aspects of communication skills among vocational school administrators in Pathum Thani Province under the Office of the Vocational Education Commission were at a high level.

2. A comparative analysis of communication skills among vocational school administrators in Pathum Thani Province, categorized by educational level, position, and work experience, showed no significant differences overall.

3. Guidelines for developing communication skills among vocational school administrators in Pathum Thani Province include: speaking and writing ability, ability to communicate through technology, and ability to motivate and persuade.

**Keywords:** Communication skills, managers, educational institutions

## บทนำ

จากบริบทของความเปลี่ยนแปลงทั้งในด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง และแรงกดดันจากกระแสการเปลี่ยนแปลงของสังคมโลกไปสู่สังคมแห่งความรู้ (Knowledge-based Society) ซึ่งเป็นสังคมที่แข่งขันด้วยความรู้ ทักษะ เทคโนโลยี นวัตกรรม และการบริหารจัดการองค์กรสมัยใหม่อันเป็นเหตุให้หน่วยราชการจำเป็นต้องเร่งปรับตัวอย่างเร่งด่วน โดยเฉพาะอย่างยิ่งการพัฒนาบุคลากรเพื่อให้สามารถยืนหยัดแข่งขันอยู่ในเวทีโลกอย่างมีประสิทธิภาพ กอปรกับรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยได้กำหนดให้ภาคประชาชนและสังคมมีส่วนร่วมในการบริหารประเทศเพิ่มมากขึ้น ดังนั้น จึงจำเป็นต้องพัฒนาบุคลากรภาครัฐอย่างทั่วถึงในทุก ๆ ด้านเพื่อให้มีความรู้ มีทักษะตามทันเทคโนโลยีและนวัตกรรมใหม่ ๆ มีความรอบรู้ทางด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง การปกครอง และสามารถนำมาใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพแบบมืออาชีพ รวมทั้งกฎ ระเบียบต่าง ๆ ที่ได้กำหนดให้มีการมุ่งเน้นการพัฒนา “คน” และรวมทั้งบุคลากรภาครัฐจะต้องได้รับการพัฒนาให้มีประสิทธิภาพในการทำงานเพิ่มขึ้น รวมทั้งการพัฒนาบุคลากรสู่เศรษฐกิจยุคใหม่ที่มีเทคโนโลยี จึงต้องมีการเตรียมความพร้อมของคนและระบบให้สามารถปรับตัวพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงในอนาคตและแสวงหาประโยชน์อย่างรู้เท่าทัน โลกาภิวัตน์และสร้างภูมิคุ้มกันให้กับทุกภาคส่วนตามหลัก

ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง เน้นสร้างภาคราชการและรัฐวิสาหกิจที่มีประสิทธิภาพ มีธรรมาภิบาลพัฒนาระบบราชการและข้าราชการให้ทันสมัย โปร่งใส และมีขีดสมรรถนะสูงขึ้น ส่งผลให้บุคลากรต้องปฏิรูปการทำงานรูปแบบใหม่ โดยมุ่งเน้นที่ผลงานมีการกำหนดเป้าหมายตัวชี้วัดผลงานที่ชัดเจน การปรับปรุงระบบการทำงานให้มีประสิทธิภาพ โดยลดขั้นตอนที่ไม่จำเป็น นำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ภายใต้นโยบายรัฐบาลอิเล็กทรอนิกส์ (E-government) และต้องการผู้ปฏิบัติงานที่ใช้ความรู้ทักษะในวิชาชีพ (Knowledge Worker) ที่มีความเชี่ยวชาญสูงในแต่ละสาขา สามารถพัฒนางานและความรู้ได้ด้วยตนเองควบคู่กับการเป็นผู้มีคุณธรรม ภายใต้หลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี การพัฒนาสมรรถนะเป็นเครื่องมือพื้นฐานในการบริหารทรัพยากรบุคคลด้านอื่น ๆ ทั้งการบริหารจัดการผู้มีความสามารถสูง การบริหารผลการปฏิบัติงานการพัฒนาความก้าวหน้าตามสายวิชาชีพ

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องการผู้บริหารหรือผู้นำที่มีสมรรถนะในการบริหารและนำองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ ท่ามกลางการเปลี่ยนแปลงทางสังคม เศรษฐกิจ การเมือง วัฒนธรรมและเทคโนโลยีอย่างรวดเร็ว ทั้งในสถานการณ์ปกติและภาวะวิกฤติขององค์กร คุณลักษณะสำคัญของผู้บริหาร (Administrator) ที่ประสบความสำเร็จ คือ รับผิดชอบให้งานสำเร็จโดยอาศัยความร่วมมือ สร้างสัมพันธภาพ ทำงานร่วมกับผู้อื่น มีภาวะผู้นำและสื่อสารทำงานเป็นทีมได้เป็นอย่างดี เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง ปรับตัวได้ทุกสถานการณ์ และทำงานบรรลุเป้าหมายองค์กร อีกทั้งผู้นำ (Leader) คือ บุคคลที่สามารถชักจูง (Motivate) โน้มน้าว (Persuade) นำ (Guide) สื่อสาร (Communicate) สร้างแรงบันดาลใจ (Inspire) และมีอิทธิพล (Influence) ให้ผู้อื่นปฏิบัติหรือคล้อยตามด้วยความเต็มใจในสถานการณ์ต่างๆ (นิชาติ ตานีเห็ง, 2562)

ความสามารถด้านการสื่อสาร เป็นหนึ่งในทักษะที่สำคัญยิ่งของศตวรรษที่ 21 การขับเคลื่อนและพัฒนาองค์กรไปสู่ความสำเร็จ ซึ่งในยุคปัจจุบัน หน่วยงานหรือองค์กรขนาดใหญ่ ซึ่งมีบุคลากรจำนวนมาก การบริหารเพื่อให้ตอบสนองต่อความต้องการแต่ละคนบุคคลย่อมมีความซับซ้อน จากการศึกษาพบว่า มีองค์การทั้งภาครัฐและเอกชนเกิดปัญหาในการติดต่อสื่อสาร ไม่ว่าจะเป็นปัญหาเรื่องช่องทางสำหรับเผยแพร่ข่าวสารที่ล้าสมัย ขาดความน่าสนใจ หรือปัญหาการสื่อสารในระดับเดียวกันที่เกิดความไม่เข้าใจ ไม่สามารถปรึกษากันได้ ทำให้มีปฏิกริยาตอบสนองต่อกัน ส่งผลกระทบต่อการบริหารงานและประสิทธิภาพขององค์กร ดังจะเห็นได้จากข่าวหรือเหตุการณ์ที่ปรากฏตามสื่อที่มีเนื้อหาเกี่ยวกับการประท้วง ขับ

ไล่หรือขอร้องให้มีการตรวจสอบการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียน โดยบางเหตุการณ์เมื่อได้รับการตรวจสอบแล้วนั้น พบว่ามีสาเหตุสำคัญมาจากความผิดพลาดของการสื่อสารของผู้บริหารและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในสถานศึกษา การสื่อสารในองค์กรจึงเป็นเครื่องมือสำคัญที่จะช่วยให้การบริหารองค์กรประสบความสำเร็จ โดยเฉพาะอย่างยิ่งองค์กรสถานศึกษา ซึ่งถือเป็นรากฐานสำคัญของการพัฒนาสังคม การดำเนินการใด ๆ ของสถานศึกษาย่อมส่งผลต่อสังคมอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ กระบวนการบริหารสถานศึกษาให้เกิดประสิทธิผลโดยปราศจากความขัดแย้งจึงเป็นภารกิจที่ทำนายสำหรับผู้บริหาร ซึ่งองค์กรประกอบที่สำคัญยิ่งในกระบวนการดำเนินงานต่าง ๆ ตลอดจนสาเหตุของปัญหาความขัดแย้งภายในสถานศึกษา ล้วนเกี่ยวข้องกับ การติดต่อสื่อสารทั้งสิ้น ผู้บริหารทุกคนจึงควรเป็นนักสื่อสารที่ดีโดยจะต้องมีความสามารถในการใช้ศิลปะในการสื่อความหมายเพื่อสร้างความเข้าใจกับผู้ใต้บังคับบัญชา ซึ่งทำให้เกิดความรู้สึกที่พึงพอใจและเต็มใจที่จะทำงานให้สำเร็จตามที่ได้รับมอบหมายไว้ (อิทธิศักดิ์ ศิริจันทร์, 2562)

ส่วนการจัดการศึกษาของสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษานั้น มีรูปแบบการจัดการศึกษา แบ่งเป็น 3 ลักษณะคือ การศึกษาในระบบ การศึกษานอกระบบ การศึกษาระบบทวิภาคี ที่สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติและแผนการศึกษาแห่งชาติแก่เยาวชน ชุมชน สังคมและท้องถิ่น เพื่อผลิตและพัฒนากำลังคนในด้านวิชาชีพระดับฝีมือ ระดับเทคนิคและระดับเทคโนโลยีรวมทั้งเป็นการยกระดับการศึกษาวิชาชีพให้สูงขึ้น เพื่อสอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน โดยนำความรู้ในทางทฤษฎีอันเป็นผลสากลและภูมิปัญญาไทย มาพัฒนาผู้รับการศึกษาให้มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติและมีสมรรถนะ จนสามารถนำไปประกอบอาชีพ ในลักษณะผู้ปฏิบัติหรือประกอบอาชีพโดยอิสระได้ และการเปลี่ยนแปลงครั้งสำคัญในการบริหารจัดการสถานศึกษาอาชีวศึกษามาจากมีการกำหนดยุทธศาสตร์ในการพัฒนาการศึกษาด้านอาชีวศึกษาของประเทศไทย 4 ประการ คือ 1) ยกระดับคุณภาพผู้เรียนเข้าสู่มาตรฐานสากล 2) เพิ่มปริมาณผู้เรียนสายอาชีพให้เพียงพอต่อความต้องการของประเทศ 3) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วนในการจัดการอาชีวศึกษา และ 4) เพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการให้มีมาตรฐานและคุณภาพโดยใช้หลักธรรมาภิบาล นอกจากนี้ยังมีการกำหนดนโยบาย เป้าหมาย ยุทธศาสตร์ การผลิตและพัฒนากำลังคนอาชีวศึกษาสู่สากล ในระยะเวลา 15 ปี พ.ศ. 2555 – 2569 ประกอบด้วย 4 นโยบาย คือ 1) มุ่งสร้าง/ผลิตกำลังคนอาชีวศึกษาให้ตอบสนองความต้องการของตลาดแรงงาน 2) พัฒนาปริมาณและคุณภาพของครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษาด้านอาชีวศึกษา 3) พัฒนา

คุณภาพสถานศึกษาและแหล่งเรียนรู้ใหม่ และ 4) การพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการใหม่ โดยคำนึงถึงการพัฒนาหลายมิติ (ธนภัทร มั่นคง, 2564)

ผู้บริหารสถานศึกษาในฐานะเป็นแกนนำในการจัดการศึกษา เนื่องจากเป็นผู้ที่มีภาระรับผิดชอบในการบริหารจัดการให้ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนทั้งโดยตรงและโดยอ้อม สามารถจัดกิจกรรมทางการศึกษาให้บรรลุเป้าหมายอย่างมีคุณภาพ ทั้งนี้ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องใช้ความรู้ ความสามารถ ทักษะและคุณลักษณะที่เป็นที่น่าเชื่อถือศรัทธาในการส่งเสริมสนับสนุนผลักดัน กระตุ้นและจัดการให้บุคลากรในสถานศึกษารับผิดชอบภาระงาน ปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมาย และใช้ความสามารถที่เหมาะสมสอดคล้องกับบทบาทที่ปฏิบัติให้ประสบความสำเร็จซึ่งเรียกว่า สมรรถนะ ดังนั้น สมรรถนะจึงมีความจำเป็นต้องใช้ความรู้ความสามารถในการบริหารจัดการคุณภาพและสนับสนุนการพัฒนาสถานศึกษา ปรับปรุงสิ่งต่าง ๆ อย่างต่อเนื่อง ประกอบกับการบริหารสถานศึกษาอาชีวศึกษาที่ต้องมุ่งเน้นในการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรในทุกมิติ เพื่อให้การผลิตกำลังคนอาชีวศึกษาสู่สากลประสบความสำเร็จ ผู้บริหารสถานศึกษาอาชีวศึกษาจึงต้องมีสมรรถนะในด้านการสื่อสารที่ดี มีประสิทธิภาพ ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาทักษะสื่อสารของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดปทุมธานี เพื่อศึกษาสมรรถนะด้านการสื่อสารของผู้บริหาร ที่จะช่วยให้เกิดการบริหารจัดการสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพสามารถผลิตกำลังคนอาชีวศึกษาที่มีประสิทธิภาพให้กับประเทศต่อไป

### วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับทักษะการสื่อสารของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดปทุมธานี
2. เพื่อเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของบุคลากรต่อทักษะการสื่อสารของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดปทุมธานี จำแนกตามระดับการศึกษา ตำแหน่ง และประสบการณ์ในการทำงาน
3. เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาทักษะการสื่อสารของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดปทุมธานี

## วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง “ทักษะการสื่อสารของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดปทุมธานี” ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

### ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษากับประชากร กลุ่มตัวอย่าง และกลุ่มผู้ให้ข้อมูล ดังนี้

1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ บุคลากรสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดปทุมธานี ปีการศึกษา 2568 จำนวน 3,698 คน (สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดปทุมธานี, 2568)

2. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการตอบแบบสอบถาม ได้แก่ บุคลากรสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดปทุมธานี ปีการศึกษา 2568 จำนวน 348 คน กำหนดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางการสุ่มตัวอย่างของเครจซี่และมอร์แกน (Robert V. Krejcie and Earyle W. Morgan, 1970) โดยได้มาโดยการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified random sampling)

3. กลุ่มผู้ให้ข้อมูลในการศึกษาแนวทางการพัฒนาทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดปทุมธานี คือ ผู้บริหารที่มีประสบการณ์ มีความเชี่ยวชาญในการพัฒนาทักษะของผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 7 คน

### เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยใช้เครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลแบ่งออกเป็น 2 ประเภท ได้แก่ แบบสอบถาม และแบบสัมภาษณ์ ประกอบด้วย

1. แบบสอบถามแบ่งออกเป็น 2 ตอน ได้แก่

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check list) ได้แก่ ระดับการศึกษา ตำแหน่งหน้าที่ และประสบการณ์ในการทำงาน

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับทักษะการสื่อสารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดปทุมธานี เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) ตามวิธีของลิเคิร์ต (Likert) มี 5 ระดับ ดังนี้

5 หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด

4 หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก

3 หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง

2 หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อย

1 หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อยที่สุด

2. แบบสัมภาษณ์ เป็นแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง เป็นคำถามเกี่ยวกับทักษะการสื่อสารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดปทุมธานี

### การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังต่อไปนี้

1. ขอนหนังสือจากคณะศึกษาศาสตร์ วิทยาลัยนครราชสีมา เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย ต่อผู้อำนวยการสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดปทุมธานี

2. ผู้วิจัยส่งหนังสือจากวิทยาลัยนครราชสีมา ไปยังสถานศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย โดยเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง

3. ผู้วิจัยติดตามเก็บรวบรวมแบบสอบถามคืนด้วยตนเอง ได้แบบสอบถามกลับคืนจำนวน 348 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100

4. ผู้วิจัยใช้การสัมภาษณ์ที่มีการกำหนดคำถามไว้ล่วงหน้า โดยผู้ตอบจะได้รับคำถามเช่นเดียวกัน และในลำดับขั้นตอนเดียวกัน ซึ่งจะช่วยให้ผู้ถามถามได้ตรงประเด็นที่ต้องการไม่ออกนอกเรื่อง ไม่เกินขอบเขตที่กำหนดไว้ และข้อมูลที่ได้รับสามารถนำมาประมวลผลได้ โดยมีขั้นตอนการสัมภาษณ์ ดังนี้

4.1 กำหนดเวลาในการสัมภาษณ์ 15-20 นาที และนัดหมายกลุ่มผู้ให้ข้อมูล

4.2 เตรียมอุปกรณ์จัดบันทึกให้เหมาะสมกับสถานการณ์

4.3 แนะนำตัวเอง และสร้างบรรยากาศให้รู้สึกเป็นกันเอง

4.4 บอกวัตถุประสงค์ในการสัมภาษณ์ และขออนุญาตจัดบันทึกหรือใช้เครื่องมือบันทึกเสียงจากผู้รับการสัมภาษณ์

4.5 ป้อนคำถามเหมาะสมกับเวลา และทำการบันทึกหลังจากการสัมภาษณ์เสร็จ

4.6 ขอบขอบคุณผู้ให้สัมภาษณ์ และวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

### การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูลผู้วิจัยได้วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป โดยทำการวิเคราะห์ข้อมูลตามขั้นตอน ดังนี้

1. วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับระดับการศึกษา ตำแหน่งหน้าที่ และประสบการณ์ในการทำงาน ของกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามโดยหาความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage)

2. วิเคราะห์ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาจังหวัดปทุมธานี ทั้งโดยภาพรวม รายด้านและรายข้อโดยหาค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) แล้วนำไปเปรียบเทียบกับเกณฑ์ (บุญชม ศรีสะอาด, 2553 : 136 -143) ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.51 – 5.00 หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.51 – 4.50 หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 2.51 – 3.50 หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.51 – 2.50 หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.50 หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อยที่สุด

3. วิเคราะห์เปรียบเทียบทักษะการสื่อสารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดปทุมธานี จำแนกตาม ระดับการศึกษา โดยใช้ค่า t – test (Independent samples)

4. วิเคราะห์เปรียบเทียบทักษะการสื่อสารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดปทุมธานี จำแนกตาม ตำแหน่งหน้าที่ และประสบการณ์ในการทำงาน โดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว โดยใช้ F-test (One way ANOVA)

5. วิเคราะห์เกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาทักษะการสื่อสารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดปทุมธานี โดยวิเคราะห์ความถี่ (Frequency) ร้อยละ (Percentage) และการวิเคราะห์เชิงพรรณนา (Descriptive analysis)

#### สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. สถิติที่ใช้ในการหาคุณภาพของเครื่องมือ ได้แก่

1.1 ความตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) โดยหาค่าดัชนีความสอดคล้อง IOC ระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์

1.2 ความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ โดยหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha coefficient) ตามวิธีของครอนบาค

2. สถิติพื้นฐาน ได้แก่
  - 2.1 ความถี่ (Frequency)
  - 2.2 ร้อยละ (Percentage)
  - 2.3 ค่าเฉลี่ย (Mean)
  - 2.4 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation)
3. สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมุติฐาน ได้แก่ (บุญชม ศรีสะอาด, 2553)
  - 3.1 t- test แบบ Independent samples
  - 3.2 F- test แบบ One way ANOVA

## ผลการวิจัย

การวิจัยเรื่อง ทักษะการสื่อสารของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดปทุมธานี ผู้เขียนสามารถสรุปได้ ดังนี้

1. ทักษะการสื่อสารของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดปทุมธานี โดยรวมและรายด้าน โดยรวมอยู่ในระดับ มาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ทักษะการสื่อสารของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับ มาก ทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ความสามารถในการจูงใจโน้มน้าว ความสามารถในการสื่อสารผ่านสื่อเทคโนโลยี ความสามารถในการพูดและเขียน ตามลำดับ

2. ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบทักษะการสื่อสารของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดปทุมธานี พบว่า

2.1 ทักษะการสื่อสารของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดปทุมธานี จำแนกตามระดับการศึกษา โดยรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน

2.2 ทักษะการสื่อสารของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดปทุมธานี จำแนกตาม ตำแหน่งหน้าที่ โดยภาพรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน

2.3 ทักษะการสื่อสารของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดปทุมธานี จำแนกตาม ประสบการณ์ในการทำงาน โดยภาพรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน

3. แนวทางการพัฒนาทักษะการสื่อสารของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดปทุมธานี ประกอบด้วย 3 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านความสามารถในการพูดและเขียน 2) ด้านความสามารถในการสื่อสารผ่านสื่อเทคโนโลยี 3) ด้านความสามารถในการจูงใจโน้มน้าว

## อภิปรายผล

จากการสรุปผลการวิจัย เรื่อง ทักษะการสื่อสารของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดปทุมธานี ผู้วิจัยได้นำประเด็นสำคัญมาอภิปรายผล ดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์ ทักษะการสื่อสารของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดปทุมธานี โดยรวมและรายด้าน โดยรวมอยู่ในระดับ มาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ทักษะการสื่อสารของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับ มาก ทุกด้าน อาจเนื่องมาจากการสื่อสารเป็นหัวใจสำคัญที่นำไปสู่ความสำเร็จของสถานศึกษา ดังนั้น ทักษะการสื่อสารของผู้บริหาร จะส่งผลให้การทำงานร่วมกันของฝ่ายต่างๆเป็นไปได้อย่างดี สอดคล้องกับ ชีรวิทย์ แพบัว (2564) ได้ทำการศึกษา ทักษะการสื่อสารของผู้บริหารสถานศึกษา ที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนมาตรฐานสากล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ผลการวิจัยพบว่า 1) ทักษะการสื่อสาร ของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนมาตรฐานสากล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 จังหวัดพระนครศรีอยุธยาในภาพรวม อยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับ กรรณิการ์ พูลประसार (2568) ได้ทำการศึกษา ทักษะการสื่อสารของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่ม อำเภอู่แพญ 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาคุดธานี เขต 1 ผลการวิจัย พบว่า ระดับทักษะการสื่อสารของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มอำเภอู่แพญ 2 สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาคุดธานี เขต 1 ภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยทุกด้านอยู่ในระดับ มาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านช่องทางการสื่อสาร รองลงมา คือ ด้านความชัดเจนของสาร และด้านผู้ส่งสาร ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านผู้รับสาร

2. ผลการเปรียบเทียบทักษะการสื่อสารของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดปทุมธานี

2.1 จำแนกตามระดับการศึกษา โดยรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน อาจเนื่องมาจาก บุคลากรในสถานศึกษาต่างเห็นว่าการสื่อสารมีความสำคัญต่อการทำงานร่วมกัน ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาจึงควรมีทักษะในการสื่อสารที่ดี สอดคล้องกับ อีรวิร์ แพบัว (2564) ได้ทำการศึกษาทักษะการสื่อสารของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนมาตรฐานสากล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ผลการวิจัย พบว่า ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อทักษะการสื่อสารของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนมาตรฐานสากล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 จำแนกตาม ตำแหน่ง ระดับการศึกษา และขนาดสถานศึกษา โดยรวมไม่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับ อมรา ปานศรีเส็ง (2565) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะการสื่อสารของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลในการบริหารสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตบึงกุ่ม ผลการวิจัย พบว่า ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อทักษะการสื่อสารของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลในการบริหารสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตบึงกุ่ม จำแนกตามระดับการศึกษาประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดสถานศึกษา โดยรวมไม่แตกต่างกัน

2.2 จำแนกตาม ตำแหน่งหน้าที่ โดยภาพรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน อาจเนื่องมาจาก การสื่อสารในองค์กรที่ดีจะทำให้การดำเนินงานในด้านต่างๆเป็นไปด้วยความเรียบร้อย การบริหารสถานศึกษาที่ประสบความสำเร็จจึงเริ่มต้นจากการสื่อสารของผู้บริหารสถานศึกษา สอดคล้องกับ มัลลียา คุณอุตสาห์ (2565) ได้ทำการศึกษาทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 3 ผลการศึกษา พบว่า ครูผู้สอนและผู้บริหารสถานศึกษาที่ปฏิบัติหน้าที่ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 3 มีความคิดเห็นต่อทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาไม่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับอีรวิร์ แพบัว (2564) ได้ทำการศึกษาทักษะการสื่อสารของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนมาตรฐานสากล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ผลการวิจัยพบว่า ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อทักษะการสื่อสารของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียน

มาตรฐานสากล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 จำแนกตาม ตำแหน่ง ระดับการศึกษา และขนาดสถานศึกษา โดยรวมไม่แตกต่างกัน

2.3 จำแนกตาม ประสบการณ์ในการทำงาน โดยภาพรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน อาจเนื่องมาจาก ความสามารถในการสื่อสารของผู้บริหารสถานศึกษาจะนำพาสถานศึกษาให้ ก้าวหน้าอย่างรวดเร็ว เนื่องจากการดำเนินงานของบุคลากรมีความเข้าใจในทิศทางเดียวกัน จึง ทำให้การดำเนินงานประสบความสำเร็จได้ง่ายขึ้น สอดคล้องกับ สิริภักัญญา ลิแสนใจ (2566) ได้ ทำการศึกษา สมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนในกลุ่มกรุงเทพตะวันออก สังกัด กรุงเทพมหานคร ผลการวิจัย พบว่า ครูที่มีระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงานและมี วิทยฐานะต่างกัน มีความคิดเห็นต่อสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนในกลุ่ม กรุงเทพตะวันออก สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับ อมรา ปานศรีแสง (2565) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะการสื่อสารของผู้บริหาร สถานศึกษากับประสิทธิผลในการบริหารสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนสังกัด กรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตปทุมธานี ผลการวิจัย พบว่า ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อ ทักษะการสื่อสารของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลในการบริหารสถานศึกษาของ ผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตปทุมธานี จำแนกตาม ระดับ การศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และ ขนาดสถานศึกษา โดยรวมไม่แตกต่างกัน

3. แนวทางการพัฒนาทักษะการสื่อสารของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงาน คณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดปทุมธานี

3.1 ด้านความสามารถในการพูดและเขียน จากผลการวิจัย พบว่า ทักษะการสื่อสาร ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดปทุมธานี มี แนวทางการพัฒนาทักษะการสื่อสาร ด้านความสามารถในการพูดและเขียน ได้แก่ 1) ควรฝึก ทักษะการปฏิบัติอย่างสร้างสรรค์และการเจรจาต่อรองโดยยึดผลประโยชน์ของวิทยาลัยเป็น หลัก เพื่อรักษาความสัมพันธ์อันดีกับบุคลากร 2) ควรพัฒนาเทคนิคการพูดให้คำแนะนำ (Feedback) ที่ไม่ก่อให้เกิดความขัดแย้ง แต่กระตุ้นให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดแรงบันดาลใจในการ พัฒนางาน 3) ควรฝึกการควบคุมอารมณ์และมีสติในการสื่อสารเมื่อเกิดปัญหาในสถานศึกษา เพื่อสร้างความเชื่อมั่นให้กับนักเรียนและผู้ปกครอง 4) ควรปรับปรุงแบบการสื่อสารจากภาษา ราชการที่ซับซ้อน เป็นภาษาที่เข้าใจง่ายเมื่อต้องสื่อสารกับนักเรียนและผู้ปกครองในพื้นที่ จังหวัดปทุมธานี 5) ควรพัฒนาการใช้คำถามเพื่อดึงความร่วมมือและไต่ถามจากบุคลากร แทน การออกคำสั่งเพียงอย่างเดียว 6) ควรพัฒนาทักษะการร่างคำสั่งและประกาศที่เป็นลายลักษณ์

อักษรให้มีความชัดเจน รัดกุม และถูกต้องตามระเบียบอาชีวศึกษา 7) ควรทบทวนการอ่าน วิเคราะห์รายงานผลการปฏิบัติงาน เพื่อให้สามารถเขียนข้อเสนอแนะในการพัฒนาครูและ บุคลากรได้อย่างตรงจุด ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากการพูดและเขียนเป็นเครื่องมือหลักในการ ถ่ายทอดนโยบายและสร้างความเข้าใจที่ตรงกันระหว่างผู้บริหารและครู ซึ่งสอดคล้องกับ อีร์วีร์ แพ็บัว (2564) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ทักษะการสื่อสารของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ผลการวิจัย พบว่า ทักษะการสื่อสารด้านการพูดและการ เขียนมีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และยังคงคล้อง กับ Kindred (1975) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ทักษะของผู้บริหารโรงเรียน ผลการวิจัยพบว่า การ ขาดทักษะทางการสื่อสารที่ชัดเจนจะนำไปสู่บรรยากาศความขัดแย้งในองค์กร ดังนั้นการที่ ผู้บริหารอาชีวศึกษาในจังหวัดปทุมธานีพัฒนาทักษะการพูดเชิงบวกและการเขียนที่รัดกุม จึงเป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนสถานศึกษาให้บรรลุเป้าหมายได้โดยไม่เสียสัมพันธภาพ

2. ด้านความสามารถในการสื่อสารผ่านสื่อเทคโนโลยี จากผลการวิจัยพบว่า ทักษะการ สื่อสารของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดปทุมธานี มีแนวทางการพัฒนาทักษะการสื่อสาร ด้านความสามารถในการสื่อสารผ่านสื่อเทคโนโลยี ได้แก่ 1) ควรพัฒนาการใช้งาน Line และ Facebook Group เพื่อการบริหารจัดการภายในที่รวดเร็ว และเข้าถึงบุคลากรทุกระดับ 2) ควรส่งเสริมการใช้เครื่องมือดิจิทัลในการทำสื่อประชาสัมพันธ์ กิจกรรมของวิทยาลัยให้เข้าถึงกลุ่มเป้าหมาย 3) ควรพัฒนาทักษะการใช้แพลตฟอร์มการ ประชุมออนไลน์ (เช่น Zoom, Google Meet, MS Teams) เพื่อลดข้อจำกัดเรื่องเวลาและ สถานที่ 4) ควรส่งเสริมการใช้ระบบสารบรรณอิเล็กทรอนิกส์และแอปพลิเคชันจัดการเอกสาร เพื่อความรวดเร็วและตรวจสอบสถานะงานได้ 5) ควรใช้เทคโนโลยีในการติดตามและนิเทศการ จัดการเรียนการสอนของครูอาชีวศึกษาแบบ Real-time หรือผ่านระบบคลาวด์ 6) ควรจัดทำ หรือใช้แพลตฟอร์มการเรียนรู้ออนไลน์เพื่อพัฒนาทักษะวิชาชีพให้กับครูและบุคลากรอย่าง ต่อเนื่อง 7) ควรพัฒนาทักษะการตัดสินใจเลือกใช้สื่อเทคโนโลยีที่เหมาะสมกับเนื้อหาและความ เร่งด่วนของข้อมูล ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก บริบทของอาชีวศึกษาในปัจจุบันต้องเผชิญกับการ เปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีอย่างรวดเร็ว ซึ่งสอดคล้องกับ วิไลวรรณ หาดิ (2565) ได้ทำการ วิจัยเรื่อง การพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงานด้านการสื่อสารในองค์กรของเลขานุการ ผู้บริหารมหาวิทยาลัยในยุคดิจิทัล ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรมีความต้องการพัฒนาทักษะการ สื่อสารด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล และการใช้แอปพลิเคชันอย่าง Facebook และ Line ในระดับมาก

ที่สุด นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับ ญัฐวุฒิ โมฆรัตน์ (2566) ได้ทำการวิจัยเรื่อง สมรรถนะประจำสายงานของผู้บริหารสถานศึกษาที่สนับสนุนการจัดการเรียน การสอนแบบออนไลน์ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า สมรรถนะการสื่อสารผ่านระบบออนไลน์ของผู้บริหารเป็นปัจจัยสำคัญที่สนับสนุนการจัดการเรียนการสอนในยุคปัจจุบัน การเลือกใช้เทคโนโลยีที่เหมาะสมจึงช่วยให้การบริหารจัดการข้อมูลสารสนเทศเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและทันเหตุการณ์

3. ด้านความสามารถในการจูงใจใฝ่มน้าว จากผลการวิจัย พบว่า ทักษะการสื่อสารของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดปทุมธานี มีแนวทางการพัฒนาทักษะการสื่อสาร ด้านความสามารถในการจูงใจใฝ่มน้าว ได้แก่ 1) ควรพัฒนาการแสดงออกทางท่าทาง (Non-verbal) ที่เป็นมิตร เพื่อสร้างบรรยากาศที่ไว้วางใจในการทำงาน 2) ควรจัดกิจกรรมหรือใช้คำพูดที่แสดงถึงความใส่ใจในความสำเร็จและความเป็นอยู่ของเพื่อนร่วมงาน 3) ควรพัฒนาทักษะการเป็นตัวกลางในการประนีประนอมเมื่อเกิดปัญหาความไม่เข้าใจกันระหว่างหน่วยงานภายในวิทยาลัย 4) ควรพัฒนาทักษะการต้อนรับและสื่อสารกับบุคคลภายนอก (เช่น สถานประกอบการ/ผู้ปกครอง) ให้เกิดความประทับใจและเชื่อมั่น 5) ควรเรียนรู้วิธีสังเกตและเข้าใจลักษณะนิสัยของบุคคลที่สื่อสารด้วย เพื่อเลือกวิธีเข้าหาที่เหมาะสมในแต่ละสถานการณ์ 6) ควรฝึกทักษะการโน้มน้าวเพื่อให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องเห็นความสำคัญในการสนับสนุนวัสดุอุปกรณ์ที่จำเป็นต่อการจัดการเรียนการสอน 7) ควรพัฒนาการถ่ายทอดเป้าหมายของสถานศึกษาให้ชัดเจน ตรงไปตรงมา เพื่อให้บุคลากรเห็นภาพความสำเร็จร่วมกัน ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก ผู้บริหารต้องเป็นผู้นำในการสร้างเครือข่ายและความร่วมมือทั้งภายในและภายนอก ซึ่งสอดคล้องกับ ภานุวัฒน์ นิลศรี (2564) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดขอนแก่น ผลการวิจัยพบว่า ด้านการสื่อสารและการจูงใจเป็นสมรรถนะที่มีความสำคัญ โดยผู้บริหารควรมีความสามารถในการโน้มน้าวให้ผู้อื่นเห็นด้วยและยอมรับเพื่อบรรลุเป้าหมายองค์กร และสอดคล้องกับ Jo and Shim (2025) ได้ศึกษารูปแบบที่เปลี่ยนแปลงของวิธีการสื่อสารของพนักงาน ผลกระทบ ของความสามารถในการบริหารจัดการวิธีการติดต่อสื่อสารที่มีต่อความสัมพันธ์ และความไว้วางใจ ในวิธีการติดต่อสื่อสารของพนักงาน ผลการวิจัยพบว่า ความเป็นมิตรในการสื่อสารจะช่วยสร้างความไว้วางใจ ลดความขัดแย้ง และเพิ่มความพอใจแก่พนักงาน การที่ผู้บริหารอาชีวศึกษา จังหวัดปทุมธานี มีทักษะการจูงใจที่ดีจะช่วยให้การประสานงานกับสถานประกอบการในพื้นที่อุตสาหกรรมเกิดประสิทธิผลสูงสุด

## สรุป/ข้อเสนอแนะ

โดยการศึกษาเรื่อง ทักษะการสื่อสารของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดปทุมธานี ผู้วิจัยพบว่า 1. ทักษะการสื่อสารของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดปทุมธานี โดยรวมและรายด้าน โดยรวมอยู่ในระดับ มาก 2. ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบทักษะการสื่อสารของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดปทุมธานี จำแนกตามระดับการศึกษา ตำแหน่งหน้าที่ และประสบการณ์ในการทำงาน โดยภาพรวม ไม่แตกต่างกัน 3. แนวทางการพัฒนาทักษะการสื่อสารของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดปทุมธานี ประกอบด้วย ด้านความสามารถในการพูดและเขียน ด้านความสามารถในการสื่อสารผ่านสื่อเทคโนโลยี ด้านความสามารถในการจูงใจโน้มน้าว

**ข้อเสนอแนะ 1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้** 1.1 ด้านความสามารถในการพูดและเขียน สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดปทุมธานี ควรมีโครงการอบรมพัฒนาความสามารถในการเลือกใช้คำพูดที่เหมาะสมถูกกาลเทศะของผู้บริหารสถานศึกษา 1.2 ด้านความสามารถในการสื่อสารผ่านสื่อเทคโนโลยี ผู้บริหารสถานศึกษาควรพัฒนาความสามารถในการถ่ายทอดข้อมูลข่าวสารไปยังผู้ใต้บังคับบัญชาได้ทุกระดับอย่างทั่วถึง 1.3 ด้านความสามารถในการจูงใจโน้มน้าว ผู้บริหารสถานศึกษาควรใช้ความประนีประนอมในการปฏิบัติงานกับเพื่อนร่วมงาน **2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป** 2.1 ควรศึกษาการจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมการพัฒนาความสามารถในการสื่อสารในที่ชุมชนของบุคลากร 2.2 ควรศึกษาการบริหารจัดการกิจกรรมนักเรียนนักศึกษาเพื่อส่งเสริมความสามารถในการสื่อสาร 2.3 ควรศึกษาการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการบริหารจัดการสถานศึกษา

## เอกสารอ้างอิง

กรรณิการ์ พูลประसार. (2568). ทักษะการสื่อสารของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มอำเภอเพ็ญ 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาคุดรัตนธานี เขต 1. *วารสารวิทยาการ* *จัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร*, 5(2), 15 -36.

ณัฐวุฒิ โมฆรัตน์. (2566). สมรรถนะประจำสายงานของผู้บริหารสถานศึกษาที่สนับสนุนการจัดการเรียน การสอนแบบออนไลน์ของสถานศึกษา. *วารสารการบริหารการศึกษา มจร. วิทยาเขตร้อยเอ็ด*, 3(2), 57 -69.

- ธนภัทร มั่นคง. (2564). กลยุทธ์การบริหารอาชีวศึกษาเอกชนในจังหวัดเชียงใหม่-ลำพูน ตามแนวคิดคุณภาพมาตรฐานสากล. ใน *ครุศาสตร์ดุขฎิบั้ฒฑิต สาขาบริหารการศึกษ. มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย.*
- ธีรวิริ์ แพบัว. (2564). ทักษะการสื่อสารของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนมาตรฐานสากล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 จังหวัดพระนครศรีอยุธยา. *วารสารครุศาสตร์ปริทรรศน์ คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, 8(1), 55 -68.*
- นิชาติ ตานีเห็ง. (2562). *อัตลักษณ์นักศึกษสาขาวิชาวิทยุกระจายเสียงวิทยุโทรทัศน์และสื่อดิจิทั้ล. ยะลา: มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา.*
- ภานุวัฒน์ นิลศรี. (2564). ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดขอนแก่น. *วารสารวิชาการและวิจัย มหาวิทยาลัยภาคตะวันออกเฉียงเหนือ, 7(3), 24 -37.*
- สิริกัญญา ลีแสน. (2566). “สมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนในกลุ่มกรุงเทพมหานครวันออก สังกัดกรุงเทพมหานคร”. *วารสารสหวิทยาการและการจัดการร่วมสมัย, 2(1), 15 -26.*
- สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา. (2551). *กฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา*
- สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา. (2552). *ระเบียบสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาว่าด้วยการบริหารสถานศึกษา พ.ศ. 2552. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา.*
- สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาจังหวัดปทุมธานี. (2566). *รายงานการพัฒนาตนเองประจำปีการศึกษา 2566. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาจังหวัดปทุมธานี.*
- มัลลียา คุณอุตสาห์. (2565). ทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายัฎมิ เขต 3. *วารสารการบริหารการศึกษาและภาวะผู้นา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร, 11(41), 217 – 225.*

- อมรา ปานศรีแสง. (2565). ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะการสื่อสารของผู้บริหารสถานศึกษา กับประสิทธิผลในการบริหารสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนสังกัด กรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตบึงกุ่ม. *วารสารครุศาสตร์ คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์*, 5(1), 89 – 99.
- อิทธิศักดิ์ ศิริจันทร์. (2562). ทักษะการสื่อสารของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21. *วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ*, 3(2), 136 -144.
- Jo, S., & Shim, S. W. (2025). Changing patterns of employee communication: The impact of communication management ability on relationship and trust in employee communication. *Journal of Communication Management*, 3(4), 356 – 398.
- Kindred, L. W., Bagin, D., & Gallagher, D. R. (1975). *The School and Community Relations*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hal
- Krejcie, Robert V., & Morgan, Daryle W. (1970). Determining sample size for research activities. *Education and Psychological Management*, 30(3), 608.