

แนวทางการพัฒนาการสื่อสารเพื่อการโน้มน้าวใจของผู้บริหารสถานศึกษา
ในกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพศูนย์การศึกษาพิเศษ กลุ่มเครือข่ายที่ 9
Development Guidelines of Persuasive Communication for
Administrators in Special Education Centers Network Group 9 th

รัชณี จอมศรี*

Ratchanee Jomsri*

ชยาگانต์ เรืองสุวรรณ**

Chayakan Ruangsuan**

รับบทความ: 26 ตุลาคม 2564 / แก้ไขบทความ: 24 พฤศจิกายน 2564 / ตอรับการตีพิมพ์: 8 ธันวาคม 2564

บทคัดย่อ

การวิจัยมีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อศึกษาระดับสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นของการสื่อสารเพื่อการโน้มน้าวใจของผู้บริหารสถานศึกษาและ 2) เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาการสื่อสารเพื่อการโน้มน้าวใจของผู้บริหารสถานศึกษา การวิจัยแบ่งออกเป็น 2 ระยะ คือ ระยะที่ 1 ศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นของการสื่อสารเพื่อการโน้มน้าวใจของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มตัวอย่างได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนจำนวน 129 คน เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถาม มีค่าดัชนีความสอดคล้องอยู่ระหว่าง 0.80 – 1.00 และค่าความเชื่อมั่นของสภาพปัจจุบันเท่ากับ 0.94 ค่าความเชื่อมั่นของ

* นักศึกษาปริญญาโท ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารจัดการการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

* Master's Degree of Faculty of Education Educational Administration Rajabhat Mahasarakham University

** อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ครุศาสตรมหาบัณฑิต คณะครุศาสตร์ สาขาวิชาการบริหารจัดการการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

** Advisor: Faculty of Education Educational Administration Rajabhat Mahasarakham University
สภาพที่พึงประสงค์มีค่าเท่ากับ 0.91 สถิติที่ใช้ในการวิจัย คือ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าดัชนีการเรียงลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น (PNI Modified) ระยะที่ 2 ศึกษาแนวทางการพัฒนาการ

วารสารสารสนเทศปีที่ 20 ฉบับที่ 2 (กรกฎาคม - ธันวาคม 2564)

สื่อสารเพื่อการโน้มน้าวใจของผู้บริหารสถานศึกษา จากผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 9 คน เครื่องมือคือแบบสัมภาษณ์ วิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ โดยการตีความแล้วนำเสนอแบบพรรณนา

ผลการวิจัยพบว่า 1) สภาพปัจจุบันของการสื่อสารเพื่อการโน้มน้าวใจของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก สภาพที่พึงประสงค์ของการสื่อสารเพื่อการโน้มน้าวใจของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ค่าความต้องการจำเป็นในการพัฒนาการสื่อสารเพื่อการโน้มน้าวใจของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ระหว่าง 0.10 - 0.35 2) แนวทางการพัฒนาการสื่อสารเพื่อการโน้มน้าวใจของผู้บริหารสถานศึกษา พบว่า ด้านสวัสดิภาพและความวางใจ ได้แนวทางทั้งหมด 5 แนวทาง ด้านสังคมและความคล่องตัว ได้แนวทางทั้งหมด 5 แนวทาง และด้านคุณสมบัติของผู้บริหาร ได้แนวทางทั้งหมด 4 แนวทาง

คำสำคัญ: การสื่อสารเพื่อการโน้มน้าวใจ, แนวทางการพัฒนา, ศูนย์การศึกษาพิเศษ

Abstract

The research purposes were 1) to investigate current and anticipated circumstances and analyze the need index for persuasive communication for administrators, and 2) to examine persuasive communication development guidelines for administrators. The research methodology can be separated into two phases: Phase 1 was to assessed the actual and predicted conditions, as well as the persuasive communication index for administrators. There were 129 participants in the sample group. The study tool was a questionnaire with an Item-Objective Congruence Index (IOC) value of 0.80–1.00, the reliability of 0.94 as for the current condition, and reliability of 0.91 as for the expected condition. Phase 2 was to investigate persuasive communication development guidelines for school administrators which included in-depth interviews with 9 senior specialists. The acquired information was described through content and descriptive analysis.

The findings revealed that 1) the overall current level of persuasive communication for administrator was at a high level. The desirability of persuasive communication among school administrators was at the highest level and the requirement rate for persuasive communication development of school administrators was between 0.10 - 0.35. 2) the development of persuasive communication among school administrators, the finding revealed that welfare and trustworthiness factor contained a total of five development guidelines, dynamic factors

วารสารสารสนเทศปีที่ 20 ฉบับที่ 2 (กรกฎาคม - ธันวาคม 2564)

contained a total of five development guidelines, and the expertise contained a total of four development guidelines.

Keywords: Persuasive Communication, Development Guidelines, Special Education Center

บทนำ

การพัฒนาประเทศไทยในระยะแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 12 (พ.ศ.2560 - 2564) พบว่า อยู่ในห้วงเวลาของการปฏิรูปประเทศเพื่อแก้ปัญหาพื้นฐานหลายด้านที่สั่งสมมานานท่ามกลางสถานการณ์โลกที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและเชื่อมโยงกันใกล้ชิดมากขึ้น จึงมีความท้าทายที่ต้องเร่งพัฒนาและยกระดับคุณภาพชีวิตของประชาชน มีการพัฒนาปัจจัยพื้นฐานในทุกด้านรวมถึงการศึกษาของไทย และการปฏิรูปให้การบริหารจัดการมีประสิทธิภาพและโปร่งใส (สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2559) การศึกษาเป็นสิ่งที่มีความสำคัญต่อการพัฒนาเศรษฐกิจสังคมของประเทศ โดยคุณภาพของสถานศึกษาขึ้นอยู่กับกระบวนการบริหารภายในของสถานศึกษา ที่ผู้บริหารต้องแสดงบทบาทความเป็นผู้นำและมีการทำงานร่วมกับบุคลากร โดยจะต้องให้บุคลากรมีส่วนร่วมในกระบวนการตัดสินใจ มีความพึงพอใจและมีความสุขในการทำงาน

การสื่อสารเพื่อการโน้มน้าวใจ เป็นพฤติกรรมการสื่อสารของผู้บริหารที่ตั้งใจจะมีอิทธิพลโน้มน้าวใจผู้ใต้บังคับบัญชา ให้มีปฏิกิริยาตอบสนองต่อข่าวสารที่ได้รับ โดยมีเป้าหมายเพื่อก่อให้เกิดอิทธิพลต่อพฤติกรรมของผู้ใต้บังคับบัญชาให้ดำเนินไปในทิศทางเดียวกันกับผู้บริหาร (อรรพรรณ ปิณฑน์โอวาท, 2552) โดยสิ่งที่ผู้โน้มน้าวใจต้องการคือการเปลี่ยนแปลงหรือการดำรงไว้ซึ่งความคิดเห็น ทศนคติ ค่านิยม และความเชื่อของผู้ถูกโน้มน้าวใจ อย่างไรก็ตาม ในยุคปัจจุบันหน่วยงานหรือสถานศึกษา ที่มีบุคลากรรวมกลุ่มกันจะต้องมีการบริหารเพื่อให้ตอบสนองต่อความต้องการแต่ละบุคคลที่มีความซับซ้อน (อรอนงค์ สวัสดิ์บุรี, 2555) จึงทำให้เกิดปัญหาการสื่อสารทำให้ส่งผลกระทบต่อการบริหารงานและภาพลักษณ์องค์กร ผู้บริหารจึงมีบทบาทสำคัญในการวางกลยุทธ์ด้านผู้สื่อสาร ให้เหมาะสมกับลักษณะผู้รับสาร เพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ในการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ของตนเอง และเพื่อการอยู่ร่วมกับผู้อื่น ให้สามารถบริหารงานให้มุ่งไปสู่เป้าหมายของสถานศึกษาให้มีคุณภาพ ศูนย์การศึกษาพิเศษ เป็นหน่วยงานที่ให้บริการช่วยเหลือระยะแรกเริ่ม (Early Intervention) สำหรับนักเรียนที่มีความบกพร่องทุกประเภท ความพิการ เป็นการให้บริการช่วยเหลือตั้งแต่แรกพบความพิการจนถึงอายุ 18 ปี โดยมุ่งกระจายโอกาสทางการศึกษาที่มีคุณภาพอย่างเท่าเทียมบนพื้นฐานที่เข้มแข็ง มีการจัดการศึกษาที่มีคุณภาพสำหรับเด็ก เยาวชน ผู้พิการและผู้ด้อยโอกาสทุกคนให้เท่าเทียมกันทั้งในเมืองและชนบท

จากความสำคัญของการสื่อสารเพื่อการโน้มน้าวใจของผู้บริหารสถานศึกษาดังกล่าว ผู้บริหารในศูนย์การศึกษาพิเศษที่มีการทำงานร่วมกับบุคลากรที่เป็นสหวิชาชีพ จึงควรตระหนักและให้ความสำคัญของการสื่อสาร

วารสารสารสนเทศปีที่ 20 ฉบับที่ 2 (กรกฎาคม - ธันวาคม 2564)

เพื่อให้การทำงานในองค์กรประสบผลสำเร็จไปได้ด้วยดี เป็นการลดความขัดแย้งในองค์กร เกิดความไว้วางใจในการทำงาน และสร้างความรักความสามัคคีในองค์กร เพื่อให้องค์กรมีการวางแผนเป้าหมายในการทำงานร่วมกัน ผู้บริหารและผู้บังคับบัญชามีทัศนคติที่เป็นไปในทิศทางเดียวกัน สามารถปฏิบัติงานได้เต็มศักยภาพ จนนำไปสู่การให้บริการทางการศึกษาแก่ผู้เรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นของการสื่อสารเพื่อการโน้มน้าวใจของผู้บริหารสถานศึกษา ในกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพศูนย์การศึกษาพิเศษ กลุ่มเครือข่ายที่ 9
2. เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาการสื่อสารเพื่อการโน้มน้าวใจของผู้บริหารสถานศึกษา ในกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพศูนย์การศึกษาพิเศษ กลุ่มเครือข่ายที่ 9

วิธีดำเนินการวิจัย

ผู้วิจัยดำเนินการวิจัยแบ่งออกเป็น 2 ระยะ ได้แก่

ระยะที่ 1 ศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นของการสื่อสารเพื่อการโน้มน้าวใจของผู้บริหารสถานศึกษา ในกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพศูนย์การศึกษาพิเศษ กลุ่มเครือข่ายที่ 9

1) ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนศูนย์การศึกษาพิเศษ ในกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพศูนย์การศึกษาพิเศษ กลุ่มเครือข่ายที่ 9 รวมทั้งสิ้น 188 คน โดยแบ่งเป็นผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 13 คน และครูผู้สอน จำนวน 175 คน

2) กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนศูนย์การศึกษาพิเศษ ในกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพศูนย์การศึกษาพิเศษ กลุ่มเครือข่ายที่ 9 ปีการศึกษา 2563 กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตาราง Taro Yamane (อ้างถึงใน อรัญ ชูกระเดื่อง, 2557) ได้กลุ่มตัวอย่าง 129 คน โดยแบ่งเป็นผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 9 คน และครูผู้สอน จำนวน 120 คน จากนั้นใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) และใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (sample Random Sampling) ด้วยวิธีการจับสลาก อย่างเป็นสัดส่วน ดังตารางที่ 1

วารสารสารสนเทศปีที่ 20 ฉบับที่ 2 (กรกฎาคม - ธันวาคม 2564)

ตารางที่ 1 ประชากร และกลุ่มตัวอย่าง

ศูนย์การศึกษาพิเศษ	กลุ่มประชากร (คน)		กลุ่มตัวอย่าง (คน)	
	ผู้บริหาร	ครูผู้สอน	ผู้บริหาร	ครูผู้สอน
1. เขตการศึกษา 9 จังหวัดขอนแก่น	3	32	1	22
2. กาฬสินธุ์	1	18	1	12
3. บึงกาฬ	1	11	1	7
4. มหาสารคาม	1	21	1	15
5. เลย	1	20	1	14
6. สกลนคร	2	24	1	16
7. หนองคาย	2	13	1	9
8. หนองบัวลำภู	1	14	1	10
9. อุดรธานี	1	22	1	15
รวมทั้งหมด	13	175	9	120
รวมจำนวนกลุ่มตัวอย่าง			129	

3) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือแบบสอบถาม (Questionnaire) ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นตามวัตถุประสงค์และข้อสรุปที่ได้จากกรอบแนวคิด ตามขั้นตอนการสร้างเครื่องมือ และมีค่าดัชนีความสอดคล้องอยู่ระหว่าง 0.80-1.00 โดยสภาพปัจจุบัน มีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.93-0.94 ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.94 และสภาพที่พึงประสงค์ มีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.88-0.92 ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.91 ซึ่งแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งเป็นแบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check list) เกี่ยวกับหน่วยงาน

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับระดับสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการสื่อสารเพื่อการโน้มน้าวใจของผู้บริหารสถานศึกษา ในกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพศูนย์การศึกษาพิเศษ กลุ่มเครือข่ายที่ 9 ที่มีรูปแบบการตอบสนองแบบรายการคู่ (Dual-Response Format)

4) วิธีรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยขอหนังสือจากต้นสังกัด ไปยังผู้อำนวยการศูนย์การศึกษาพิเศษ ในกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพศูนย์การศึกษาพิเศษ กลุ่มเครือข่ายที่ 9 เพื่อแจ้งให้ทราบถึงวัตถุประสงค์ของการวิจัยและขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้บริหารและครูผู้สอนที่เป็นกลุ่มตัวอย่างการวิจัยทางระบบไปรษณีย์ และ

วารสารสารสนเทศปีที่ 20 ฉบับที่ 2 (กรกฎาคม - ธันวาคม 2564)

กำหนดระยะเวลาในการตอบกลับภายในระยะเวลา 15 วัน จากนั้นผู้วิจัยตรวจสอบจำนวนการตอบกลับของแบบสอบถามทางระบบไปรษณีย์

5) สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ได้รับคืนมาทั้งหมดมาตรวจสอบความสมบูรณ์ของการตอบในแบบสอบถาม จากนั้นนำมาวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป ดังนี้

1. ตอนที่ 1 วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลโดยการแจกแจงความถี่ และร้อยละ

2. ตอนที่ 2 วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระดับสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ของการสื่อสารเพื่อการโน้มน้าวใจของผู้บริหารสถานศึกษา ในกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพศูนย์การศึกษาพิเศษ กลุ่มเครือข่ายที่ 9 โดยการหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D) โดยใช้เกณฑ์ในการแปลความหมายค่าเฉลี่ย 5 ระดับ ได้แก่ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด (บุญชม ศรีสะอาด, 2553)

3. วิเคราะห์ข้อมูลแล้วจัดลำดับความต้องการจำเป็นของการสื่อสารเพื่อการโน้มน้าวใจของผู้บริหารสถานศึกษา ในกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพศูนย์การศึกษาพิเศษ กลุ่มเครือข่ายที่ 9 โดยนำข้อมูลที่วิเคราะห์จากแบบสอบถามมาหาค่าดัชนีการเรียงลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น (Modified Priority Need Index : $PNI_{Modified}$) (สุวิมล ว่องวานิช, 2550) ของการสื่อสารเพื่อการโน้มน้าวใจของผู้บริหารสถานศึกษา

ระยะที่ 2 ศึกษาแนวทางการพัฒนาการสื่อสารเพื่อการโน้มน้าวใจของผู้บริหารสถานศึกษา ในกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพศูนย์การศึกษาพิเศษ กลุ่มเครือข่ายที่ 9

1) กลุ่มเป้าหมาย

ผู้วิจัยศึกษาแนวทางการพัฒนาการสื่อสารเพื่อการโน้มน้าวใจของผู้บริหารสถานศึกษา โดยเลือกกลุ่มเป้าหมายเฉพาะเจาะจงจากกลุ่มผู้ทรงคุณวุฒิ ประกอบด้วย

1. อาจารย์มหาวิทยาลัย ที่มีความเชี่ยวชาญด้านการบริหารจัดการการศึกษา หรือด้านการศึกษาพิเศษ และด้านจิตวิทยา จำนวน 6 คน

2. ผู้บริหารสถานศึกษา ที่ได้รับรางวัลครูสุภา และรางวัลทรงคุณค่า สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (OBEC AWARDS) จำนวน 2 คน

3. ครูผู้สอนที่ได้รับรางวัลครูต้นแบบการจัดการเรียนรู้บูรณาการทักษะชีวิต จำนวน 1 คน

2) เครื่องมือการวิจัย

เครื่องมือการวิจัยที่ใช้คือ แบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง (Structured Interviews) ที่มีประเด็นคำถามเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาการสื่อสารเพื่อการโน้มน้าวใจของผู้บริหารสถานศึกษา โดยสร้างจากการอ้างอิงข้อมูลผลการวิเคราะห์ลำดับความต้องการจำเป็นของการสื่อสารเพื่อการโน้มน้าวใจของผู้บริหารสถานศึกษาในระยะที่ 1 มาเป็นข้อคำถามในแบบสัมภาษณ์

วารสารสารสนเทศปีที่ 20 ฉบับที่ 2 (กรกฎาคม - ธันวาคม 2564)

3) การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอนและวิธีการ ดังนี้

ผู้วิจัยดำเนินการขอหนังสือจากต้นสังกัดไปยังผู้ทรงคุณวุฒิทั้ง 9 ท่าน เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการสัมภาษณ์ จากนั้นผู้วิจัยดำเนินการนัดวัน เวลา และสถานที่ในการสัมภาษณ์ตามที่ผู้ทรงคุณวุฒิสะดวก และดำเนินการสัมภาษณ์ตามวันและเวลาที่ได้นัดหมาย ขณะสัมภาษณ์ผู้วิจัยขออนุญาตบันทึกระหว่างสัมภาษณ์ โดยจะทำการบันทึก 2 ลักษณะ ได้แก่ การบันทึกเสียง ซึ่งจะบันทึกตั้งแต่เริ่มต้นจนกระทั่งการสัมภาษณ์แล้วเสร็จ และการจดบันทึกประเด็นสำคัญ จากนั้นนำมาถอดเสียงบันทึกและตรวจสอบความถูกต้อง รวบรวมข้อมูลจากการสัมภาษณ์มาพิมพ์เป็นบันทึกและสรุปตามประเด็นสัมภาษณ์

ผลการวิจัย

จากการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการศึกษาแนวทางการพัฒนาการสื่อสารเพื่อการโน้มน้าวใจของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพศูนย์การศึกษาพิเศษ กลุ่มเครือข่ายที่ 9 ผู้วิจัยสามารถสรุปผล ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ผลการวิเคราะห์ระดับสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และลำดับความต้องการจำเป็นของการพัฒนาการสื่อสารเพื่อการโน้มน้าวใจของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพศูนย์การศึกษาพิเศษ กลุ่มเครือข่ายที่ 9 โดยรวม

ข้อ	การสื่อสารเพื่อการโน้มน้าวใจ ของผู้บริหารสถานศึกษา	ค่าเฉลี่ย สภาพปัจจุบัน		ค่าเฉลี่ย สภาพที่พึง ประสงค์		ความต้องการ จำเป็น (PNI Modified)	ลำดับ
		$\bar{X}$	S.D	$\bar{X}$	S.D		
1	ด้านคุณสมบัติของผู้บริหาร	4.45	0.49	4.91	0.21	0.10	3
2	ด้านสวัสดิภาพและความวางใจ	3.67	0.40	4.94	0.17	0.35	1
3	ด้านสังคมและความคล่องตัว	4.44	0.54	4.91	0.24	0.11	2
รวม		4.19	0.47	4.92	0.21	0.19	

จากตารางที่ 2 พบว่า ผลการศึกษาระดับสภาพปัจจุบันของการสื่อสารเพื่อการโน้มน้าวใจของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.19$, S.D = 0.47) มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดถึงสูงสุดระหว่าง 3.67-4.45 โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านคุณสมบัติของผู้บริหาร มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.45$, S.D = 0.49) รองลงมาคือ ด้านสังคมและความคล่องตัว มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.44$, S.D = 0.54) และด้านสวัสดิภาพและความวางใจ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.67$, S.D = 0.40) ตามลำดับ

ผลการศึกษาระดับสภาพที่พึงประสงค์ของการสื่อสารเพื่อการโน้มน้าวใจของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.92$, $S.D = 0.21$) มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดถึงสูงสุดระหว่าง 4.91-4.94 โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านสวัสดิภาพและความวางใจ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.94$, $S.D = 0.17$) รองลงมาคือ ด้านสังคมและความคล่องตัว มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.91$, $S.D = 0.24$) และด้านคุณสมบัติของผู้บริหาร มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.91$, $S.D = 0.21$) ตามลำดับ

ลำดับความต้องการจำเป็นในการพัฒนาการสื่อสารเพื่อการโน้มน้าวใจของผู้บริหารสถานศึกษา มีค่า $PNI_{Modified}$ อยู่ระหว่าง 0.10 - 0.35 และความต้องการจำเป็นโดยรวม มีค่าเท่ากับ 0.19 ($PNI_{Modified} = 0.19$) เมื่อเรียงลำดับความต้องการจำเป็น ($PNI_{Modified}$) จากสูงไปหาต่ำได้ ดังนี้ ด้านสวัสดิภาพและความวางใจ มีความต้องการจำเป็นเท่ากับ 0.35 ($PNI_{Modified} = 0.35$) รองลงมาคือ ด้านสังคมและความคล่องตัว มีความต้องการจำเป็นเท่ากับ 0.11 ($PNI_{Modified} = 0.11$) และด้านคุณสมบัติของผู้บริหาร มีความต้องการจำเป็นเท่ากับ 0.10 ($PNI_{Modified} = 0.10$) ตามลำดับ

2. แนวทางการพัฒนาการสื่อสารเพื่อการโน้มน้าวใจของผู้บริหารสถานศึกษา ในกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพศูนย์การศึกษาพิเศษ กลุ่มเครือข่ายที่ 9 ดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 ผลการศึกษาแนวทางการพัฒนาการสื่อสารเพื่อการโน้มน้าวใจของผู้บริหารสถานศึกษา

องค์ประกอบของการสื่อสาร เพื่อการโน้มน้าวใจ	แนวทางการพัฒนา
1 ด้านสวัสดิภาพและ ความวางใจ	1. ผู้บริหารควรนำหลักธรรมาภิบาล มีการสร้างความยุติธรรมในองค์กร มีความซื่อสัตย์ มีศีลธรรมจริยธรรม และลดความลำเอียง เข้ามาใช้ในการปกครองครูและบุคลากรในสถานศึกษา
	2. ผู้บริหารควรสร้างความน่าเชื่อถือในองค์กร มีวิสัยทัศน์หรือแผนดำเนินงานที่ชัดเจนและทุกคนได้มีส่วนร่วมรับรู้ร่วมกัน มีการวางนโยบายและนำลงสู่การปฏิบัติที่ชัดเจน มีการศึกษาข้อมูลและเก็บรวบรวมข้อมูลไว้ในการตัดสินใจ
	3. ผู้บริหารควรมีความเป็นมิตร มีการสร้างภาพลักษณ์ที่ดี เป็นที่พึ่งให้กับบุคลากรได้ มีความเปิดเผย และสุภาพเรียบร้อย

วารสารสารสนเทศปีที่ 20 ฉบับที่ 2 (กรกฎาคม - ธันวาคม 2564)

องค์ประกอบของการสื่อสาร เพื่อการโน้มน้าวใจ	แนวทางการพัฒนา
1 ด้านสวัสดิภาพและ ความวางใจ (ต่อ)	4. ผู้บริหารควรมีการสร้างสัมพันธ์ภาพกับผู้อื่น มีความใจกว้าง เปิดใจรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น และคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล
	5. ผู้บริหารควรมีการสร้างรอยยิ้ม มีความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ และสร้างความสุขในองค์กร
2 ด้านสังคมและ ความคล่องตัว	1. ผู้บริหารควรมีบุคลิกภาพที่เปิดเผย สามารถให้ผู้อื่นรู้จักตัวตนของผู้บริหาร รับฟังข้อคิดเห็นต่าง ๆ ด้วยความเต็มใจ และมีทักษะการสื่อสารที่ดี
	2. ผู้บริหารควรสร้างความเข้าใจกับบุคลากรให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน ควรส่งเสริมการสร้างสัมพันธ์ภาพกับผู้ใต้บังคับบัญชา ควรให้กำลังใจในการทำงาน และสร้างความเป็นกัลยาณมิตรกับผู้อื่น
	3. ผู้บริหารควรมีทักษะและความสามารถในการแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าได้อย่างรวดเร็ว ถูกต้อง และมีวิธีการจูงใจเพื่อให้คนอื่นปฏิบัติตามด้วยความเต็มใจ
	4. ผู้บริหารควรมีบุคลิกภาพที่กระฉับกระเฉง มีความกระตือรือร้น เอาใจใส่ต่อการบริหารงาน และมีเทคนิควิธีการที่สามารถถ่ายทอดองค์ความรู้ให้กับบุคลากรได้อย่างถูกต้อง
	5. ผู้บริหารควรมีความกล้าในการตัดสินใจ มีความมั่นใจในความคิดของตนเองด้วยความรอบคอบ
3. ด้านคุณสมบัติของ ผู้บริหาร	1. ผู้บริหารควรสร้างทักษะการจูงใจให้ครูและบุคลากรปฏิบัติตาม และมีทักษะการรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น
	2. ผู้บริหารควรมีทักษะและความชำนาญในการสื่อสาร เพื่อให้เกิดมโนทัศน์หรือมุมมองเดียวกัน

วารสารสารสนเทศปีที่ 20 ฉบับที่ 2 (กรกฎาคม - ธันวาคม 2564)

องค์ประกอบของการสื่อสาร เพื่อการโน้มน้าวใจ	แนวทางการพัฒนา
	3. ผู้บริหารควรเป็นผู้มีความรู้ ความเชี่ยวชาญ มีประสบการณ์ในการบริหารงาน มีวิสัยทัศน์และเป้าหมายการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน
	4. ผู้บริหารควรมีปฏิภาณไหวพริบในการแก้ปัญหาสถานการณ์ต่าง ๆ มีทักษะการสื่อสารโน้มน้าวใจให้ทุกฝ่ายปฏิบัติงานได้ตามเป้าหมาย

อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการวิจัยเรื่องแนวทางการพัฒนาการสื่อสารเพื่อการโน้มน้าวใจของผู้บริหารสถานศึกษา ในกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพศูนย์การศึกษาพิเศษ กลุ่มเครือข่ายที่ 9 ผู้วิจัยขออภิปรายผล ดังนี้

1. ผลการศึกษาระดับสภาพปัจจุบันของการสื่อสารเพื่อการโน้มน้าวใจของผู้บริหารสถานศึกษา ในกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพศูนย์การศึกษาพิเศษ กลุ่มเครือข่ายที่ 9 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เนื่องจาก ผู้บริหารสถานศึกษา ในกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพศูนย์การศึกษาพิเศษ กลุ่มเครือข่ายที่ 9 เป็นผู้ที่มีความรู้และประสบการณ์ในการบริหารงานในสถานศึกษา มีทักษะ เทคนิค และวิธีการในการสื่อสารกับคนในองค์กรอย่างเหมาะสมและเข้าใจตรงตามวัตถุประสงค์ มีบุคลิกภาพที่น่าเชื่อถือ เป็นผู้มีความใจกว้าง เปิดรับฟังความคิดเห็น มีการสร้างรอยยิ้มและความสุขในการทำงานให้แก่บุคลากรในสถานศึกษา สามารถหาทางออกหรือตัวเลือกที่ดีที่สุดในการแก้ปัญหาให้กับบุคลากรได้อย่างรวดเร็ว เป็นผู้มีความกระตือรือร้น เอาใจใส่ในการบริหารงาน และมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการบริหารงาน สอดคล้องกับแนวคิดของณัฐชูตา วิจิตรจามรี (2556) ที่กล่าวว่า คุณสมบัติของผู้บริหาร ได้แก่ ความรู้ความสามารถ การมีไหวพริบ ตลอดจนทักษะและประสบการณ์โดยตรงเกี่ยวกับหัวข้อที่จะสื่อสารเพื่อการโน้มน้าวใจกับบุคลากรให้ตรงตามวัตถุประสงค์และดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับงานวิจัยของ นลินี คลังทอง (2559) ได้ทำการศึกษารูปแบบการจัดการเรียนรู้ในสถานประกอบการด้วยวิธีเรียนรู้จากการปฏิบัติและการสื่อสารโน้มน้าวใจผ่านคอมพิวเตอร์สนับสนุนการทำงานร่วมกัน เพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของบุคลากรภายในองค์กรเอกชน ผลการศึกษาพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในสภาพปัจจุบัน องค์ประกอบด้านคุณสมบัติ โดยรวมอยู่ในระดับมาก แสดงให้เห็นว่าบุคลากรภายในองค์กรเอกชนนั้นให้ความสำคัญและตระหนักถึงการแสดงบทบาทและหน้าที่ของผู้บริหาร และสอดคล้องกับงานวิจัยของจากรุวรรณ วิจิตรวงศ์วน (2556) ได้ศึกษาการตัดสินใจของผู้บริหารกับการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยม พบว่า การตัดสินใจของผู้บริหารโดยรวมอยู่ในระดับมาก ผู้บริหารมีการกระจายอำนาจให้ปฏิบัติหน้าที่ต่าง

วารสารสารสนเทศปีที่ 20 ฉบับที่ 2 (กรกฎาคม - ธันวาคม 2564)

ๆ ตามภารกิจของสถานศึกษา ผู้บริหารมีอำนาจในการตัดสินใจ มีความคิดสร้างสรรค์ในการทำงาน มีการจัดกระบวนการทำงานและการวางแผนงานให้แก่ครูและบุคลากรสามารถปฏิบัติตามได้อย่างชัดเจน

2. ผลการศึกษาสภาพที่พึงประสงค์ของการสื่อสารเพื่อการโน้มน้าวใจของผู้บริหารสถานศึกษา ในกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพศูนย์การศึกษาพิเศษ กลุ่มเครือข่ายที่ 9 โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เนื่องจากบุคลากรมีความคาดหวังต่อผู้บริหารสถานศึกษา ในกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพศูนย์การศึกษาพิเศษ กลุ่มเครือข่ายที่ 9 ว่ามีความเป็นผู้บริหารที่สร้างความเป็นมิตรกับบุคลากรในสถานศึกษาอย่างถ่วงถึง มีการส่งเสริมการบริหารงานด้วยความยุติธรรมให้แก่ทุกฝ่าย มีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานและการแก้ปัญหาต่าง ๆ ร่วมกัน ผู้บริหารสามารถหาทางออกหรือมีตัวเลือกที่ดีสำหรับทุกเหตุการณ์ได้อย่างรวดเร็ว มีความเข้าใจบุคลากร เสริมสร้างการให้กำลังใจ มีการวางกำลังคนและสามารถเลือกให้เหมาะกับงานได้ เป็นผู้ที่มีปฏิภาณไหวพริบในการทำงาน และมีทักษะการจูงใจให้บุคลากรภายในองค์กรสามารถปฏิบัติงานให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน สอดคล้องกับการศึกษาของธนพรธ อนุเวช (2564) ได้ทำการศึกษาแนวทางการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาการมัธยมศึกษาร้อยเอ็ด พบว่า สภาพที่พึงประสงค์ของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายองค์ประกอบ พบว่า ผู้บริหารควรมีการสร้างความสัมพันธ์ในการร่วมงาน ครูทุกคนต้องให้ความร่วมมือและมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานและการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ผู้บริหารควรเสริมสร้างกำลังใจ ให้คำแนะนำครูด้วยความเป็นกันเอง มีการสื่อสารให้ครูเกิดสิ่งเร้าหรือแรงกระตุ้นให้ปฏิบัติหน้าที่ได้เต็มประสิทธิภาพ และสอดคล้องกับการศึกษาของนลินี คลังทอง (2559) ได้ทำการศึกษารูปแบบการจัดการเรียนรู้ในสถานประกอบการด้วยวิธีเรียนรู้จากการปฏิบัติและการสื่อสารโน้มน้าวใจผ่านคอมพิวเตอร์ สนับสนุนการทำงานร่วมกันเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของบุคลากรภายในองค์กรเอกชน ผลการศึกษาพบว่า สภาพที่พึงประสงค์ด้านการแสดงตนเป็นแบบอย่างที่ดี อยู่ในระดับมากที่สุด ผู้นำมีการแสดงพฤติกรรมให้บุคลากรคนอื่น ๆ เห็นถึงค่านิยมและความเชื่อถือที่สำคัญขององค์กร มีการตัดสินใจโดยคำนึงถึงผลที่ตามมาทางศีลธรรมและจริยธรรม สามารถช่วยเหลือบุคลากรอื่น ๆ ให้ชนะอุปสรรคต่าง ๆ ได้ โดยการพูดให้บุคลากรเกิดความไว้วางใจซึ่งกันและกัน

3. ผลการศึกษาแนวทางการพัฒนาการสื่อสารเพื่อการโน้มน้าวใจของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพศูนย์การศึกษาพิเศษ กลุ่มเครือข่ายที่ 9 พบว่า

3.1 ด้านสวัสดิภาพและความวางใจ พบแนวทางการพัฒนา คือ ผู้บริหารควรนำหลักธรรมาภิบาลเข้ามาสร้างความยุติธรรมในองค์กร มีความซื่อสัตย์ ลดความลำเอียง มีการยึดหลักศีลธรรมจริยธรรมเข้ามาใช้ในการปกครองครูและบุคลากรในสถานศึกษา สร้างความน่าเชื่อถือในองค์กร มีวิสัยทัศน์หรือแผนดำเนินงานที่ชัดเจน และทุกคนได้มีส่วนร่วมรับรู้ร่วมกัน มีการวางนโยบายและนำลงสู่การปฏิบัติที่ชัดเจน มีการศึกษาข้อมูลและเก็บรวบรวมข้อมูลไว้ใช้ในการตัดสินใจ มีการสร้างภาพลักษณ์ที่ดี เป็นที่พึ่งให้กับบุคลากรได้ มีความใจกว้าง เปิดใจรับ

วารสารสารสนเทศปีที่ 20 ฉบับที่ 2 (กรกฎาคม - ธันวาคม 2564)

ฟังความคิดเห็นของผู้อื่น ส่งเสริมการสร้างรอยยิ้ม และสร้างความสุขในองค์กร สอดคล้องกับการวิจัยของชาลิส พา เมมเมสโซกุล (2015) ได้ศึกษาทักษะผู้บริหารในสถาบันทางการศึกษา พบว่า ทักษะการบริหารของผู้บริหารมีความเกี่ยวข้องกันในระดับคุณภาพมาก การกำหนดเป้าหมายการทำงานให้ครูและส่งเสริมคุณภาพชีวิตที่ดีอยู่บนพื้นฐานนั้น เกิดจากครุมีความความไว้วางใจในตัวผู้บริหารและทักษะการบริหารจัดการ และสอดคล้องกับการวิจัยของเสาวณีย์ สมบูรณ์ศิริรัตน์ (2562) ได้ศึกษาลักษณะภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา พบว่า ด้านความไว้วางใจ ผู้บริหารสถานศึกษา ควรมีการสร้างเชื่อมั่น ความศรัทธาต่อสมาชิกในองค์กร เนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษาในยุคปัจจุบันสามารถแสวงข้อมูลข่าวสารได้หลายทิศทางและมีการถ่ายทอดไปยังสมาชิกในองค์กรทั้งทางตรงและทางอ้อมมาใช้ในการโน้มน้าวใจ เพื่อให้สมาชิกในองค์กรมีแนวคิดไปในทิศทางเดียวกันได้

3.2 ด้านสังคมและความคล่องตัว พบแนวทางการพัฒนา คือ ผู้บริหารควรมีบุคลิกภาพที่เปิดเผยมอบสามารถให้ผู้อื่นรู้จักตัวตนของผู้บริหาร มีทักษะการสื่อสารที่ดี ส่งเสริมการสร้างสัมพันธ์กับผู้ที่บังคับบัญชาให้กำลังใจในการทำงาน และสร้างความเป็นกัลยาณมิตรกับผู้อื่น มีทักษะและความสามารถในการแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าได้อย่างรวดเร็ว ถูกต้อง และมีวิธีการจูงใจเพื่อให้คนอื่นปฏิบัติตามด้วยความเต็มใจ มีเทคนิควิธีการที่สามารถถ่ายทอดองค์ความรู้ให้กับบุคลากรได้อย่างถูกต้อง มีความกล้าในการตัดสินใจ และมีความมั่นใจในความคิดของตนเองด้วยความรอบคอบ สอดคล้องกับการวิจัยของจารุวรรณ วิจิตรวงศ์วาน (2556) ได้ศึกษาการตัดสินใจของผู้บริหารกับการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยม พบว่า การตัดสินใจของผู้บริหารเป็นสิ่งสำคัญ และนำพาการขับเคลื่อนขององค์กร เนื่องจาก ผู้บริหารมีอำนาจในการตัดสินใจ มีการจัดกระบวนการทำงานและการวางแผนงานให้แก่ครูและบุคลากรสามารถปฏิบัติตามได้ ผู้บริหารมีการบริหารงานที่ชัดเจน ให้ความสนใจกับความถนัดและความแตกต่างของแต่ละบุคคล เพื่อให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ในการทำงาน

3.3 ด้านคุณสมบัติของผู้บริหาร พบแนวทางการพัฒนา คือ ผู้บริหารควรสร้างทักษะการจูงใจให้ครูและบุคลากรปฏิบัติตาม มีทักษะการรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น มีความชำนาญในการสื่อสาร เพื่อให้เกิดมโนทัศน์หรือมุมมองเดียวกัน ผู้บริหารควรเป็นผู้มีความรู้ ความเชี่ยวชาญ มีประสบการณ์ในการบริหารงาน มีวิสัยทัศน์และเป้าหมายการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน และมีทักษะการสื่อสารโน้มน้าวใจให้ทุกฝ่ายปฏิบัติงานได้ตามเป้าหมาย สอดคล้องกับการวิจัยของโมสทาฟาม ฮาบีป, ฟาร์ซัดและนาฮิต (2012) ได้ศึกษาทักษะการบริหารจากทฤษฎีของแคทซ์ (Katz) สำหรับผู้บริหารด้านพลศึกษาของมหาวิทยาลัยในประเทศอิหร่าน ผลการศึกษาพบว่า โดยรวมส่วนใหญ่ทุกทักษะมีความสำคัญมาก ในทักษะด้านเทคนิค พบว่าทักษะที่มีความสำคัญ ได้แก่ การมีความรู้ ประสบการณ์ในการบริหาร การประเมินผลการทำงานเป็นทีมและการจัดการความแตกต่าง และสอดคล้องกับการวิจัยของภาวิณี ทองรัตน (2558) ได้ศึกษาแบบการติดต่อสื่อสารภายในสถานศึกษา พบว่า การติดต่อสื่อสารแบบทุกช่องทาง เป็นการเปิดโอกาสในการส่งข่าวสารมากที่สุด โดยความรู้ ความสามารถและประสบการณ์ของผู้บริหาร

วารสารสารสนเทศปีที่ 20 ฉบับที่ 2 (กรกฎาคม - ธันวาคม 2564)

จะแสดงให้เห็นถึงความสามารถในการส่งข่าวสารที่แตกต่างกัน รวมถึงการประสานงานที่ดีของผู้บริหาร ทำให้สมาชิกในองค์กรมีความสัมพันธ์อันดีต่อกัน ทั้งในการปฏิสัมพันธ์ที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ

ข้อเสนอแนะการวิจัย

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 จากผลการวิจัยครั้งนี้ทำให้ทราบถึงระดับสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์การพัฒนาการสื่อสารเพื่อการโน้มน้าวใจของผู้บริหารสถานศึกษา ในกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพศูนย์การศึกษาพิเศษ กลุ่มเครือข่ายที่ 9 หน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรนำแนวทางการพัฒนาการสื่อสารเพื่อการโน้มน้าวใจของผู้บริหาร ไปใช้ตามความเหมาะสมของหน่วยงานเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการบริหารจัดการองค์กรยิ่งขึ้น

1.2 จากผลการวิจัย พบว่า การพัฒนาการสื่อสารเพื่อการโน้มน้าวใจของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านคุณสมบัติของผู้บริหาร มีความต้องการจำเป็นต่ำที่สุด ซึ่งผู้บริหารสามารถนำแนวทางและวิธีการในด้านดังกล่าวมาพัฒนาการสื่อสารเพื่อการโน้มน้าวใจของผู้บริหารสถานศึกษาได้ ดังนี้

- 1) แนวทางในการพัฒนาทักษะการจูงใจและการเปิดโอกาสในการรับฟังความคิดเห็นของครูและบุคลากรในสถานศึกษา
- 2) แนวทางในการพัฒนาทักษะและความชำนาญในการสื่อสารในสถานศึกษา
- 3) แนวทางในการพัฒนาองค์ความรู้ ความเชี่ยวชาญ และประสบการณ์ในการบริหารงานอย่างมีวิสัยทัศน์และเป้าหมายการปฏิบัติงานในสถานศึกษา

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 จากผลการวิจัย พบว่า การพัฒนาการสื่อสารเพื่อการโน้มน้าวใจของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านสวัสดิภาพและความวางใจ มีความต้องการจำเป็นสูงที่สุด ดังนั้น ในการทำวิจัยครั้งต่อไป สามารถทำการศึกษาจากตัวบ่งชี้ด้านสวัสดิภาพและความวางใจได้ ดังนี้

- 1) ควรวิจัยและพัฒนาเรื่องการบริหารงานด้วยความยุติธรรม และการตัดสินใจในองค์กร
- 2) ควรวิจัยและพัฒนาเรื่องบทบาทและความน่าเชื่อถือ สวัสดิภาพและความวางใจของผู้บริหารสถานศึกษา

วารสารสารสนเทศปีที่ 20 ฉบับที่ 2 (กรกฎาคม - ธันวาคม 2564)

บรรณานุกรม

- จารุวรรณ วิจิตรวงศ์วาน. (2556). การตัดสินใจของผู้บริหารกับการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 8. [วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ณัฏฐชุตา วิจิตรจามรี. (2556). การสื่อสารเพื่อการโน้มน้าวใจ. มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ธนพรรณ อนุเวช. (2564). แนวทางการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาร้อยเอ็ด. ว.มหาจุฬานาครทรรศ. 8(7), 185-198.
- นลินี คลังทอง. (2559). รูปแบบการจัดการเรียนรู้ในสถานประกอบการด้วยวิธีเรียนรู้จากการปฏิบัติและการสื่อสารโน้มน้าวใจผ่านคอมพิวเตอร์สนับสนุนการทำงานร่วมกันเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของบุคลากรภายในองค์กรเอกชน. [วิทยานิพนธ์ปริญญาดุษฎีบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์]. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2553). หลักการวิจัยเบื้องต้น. (พิมพ์ครั้งที่ 5). สุวีริยาสาส์นการพิมพ์.
- ภาวินี ทองรัตน. (2558). แบบการติดต่อสื่อสารภายในสถานศึกษา ตามทัศนะของผู้บริหารสถานศึกษาและครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 5. ใน รายงานสืบเนื่องจากการประชุมสัมมนาวิชาการนำเสนองานวิจัยระดับชาติและนานาชาติ เครือข่ายบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏภาคเหนือ ครั้งที่ 15, (น. 1021-1031). มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์.
- สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2559). แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 พ.ศ.2560-2564. สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ สำนักนายกรัฐมนตรี.
- สุวิมล ว่องวานิช. (2550). การวิจัยประเมินความต้องการจำเป็น. สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- เสาวณีย์ สมบูรณ์ศิริรัตน์. (2562). การศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2. [วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- อรรณณ ปิณฑน์โอวาท. (2552). การสื่อสารเพื่อการโน้มน้าวใจ. (พิมพ์ครั้งที่ 5). สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- อรอนงค์ สวัสดิ์บุรี. (2555). พฤติกรรมและการสื่อสารภายในองค์กร. สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- อรัญ ชูกระเตือง. (2557). การวิจัยทางการศึกษา [เอกสารที่ไม่ได้ตีพิมพ์]. สาขาวิจัยและประเมินผลการศึกษาคณะครุศาสตร์, มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- Seyedinejat, S. S., Ebrahim Razaghi, M. & Dousti, M. (2012). Prioritizing managerial skills based on Katz's Theory in physical education offices of universities in Iran. *World Applied Sciences Journal*. 20(3), 388-394.

วารสารสารสนเทศปีที่ 20 ฉบับที่ 2 (กรกฎาคม - ธันวาคม 2564)

Salih, P. M. (2015). The Perception of teachers about management skill of school principals. *World Applied Sciences Journal*. 5(2), 104-105.