

ความต้องการจำเป็นของการพัฒนาทักษะการเล่าเรื่องของผู้บริหารโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2*

THE PRIORITY NEEDS OF DEVELOPING STORYTELLING SKILL OF SCHOOL ADMINISTRATORS UNDER THE BANGKOK SECONDARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 2

สิริดิฐมน เต็มภักดี*, อภิรติ จริยารังษิโรจน์

Siriditthamon Termpakdee*, Apiradee Jariyarangsiroge

คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย กรุงเทพมหานคร ประเทศไทย

Faculty of Education, Chulalongkorn University, Bangkok, Thailand

*Corresponding author E-mail: Siriditthamon@gmail.com

*Tel: 097-031-9698

บทคัดย่อ

งานวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยแบบบรรยาย ซึ่งมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความต้องการจำเป็นของการพัฒนาทักษะการเล่าเรื่องของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 โดยใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงปริมาณ กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้อำนวยการและรองผู้อำนวยการสถานศึกษา จำนวน 48 คน ซึ่งได้มาจากการเลือกแบบเจาะจง ตามเกณฑ์ที่กำหนด คือ ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการโรงเรียน และรองผู้อำนวยการโรงเรียน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการพัฒนาทักษะการเล่าเรื่องของผู้บริหารสถานศึกษา มีค่าความตรงเชิงเนื้อหาเท่ากับ 1.00 และค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.89 วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าดัชนีความต้องการจำเป็น ($PNI_{modified}$) ผลการวิจัยพบว่า สภาพปัจจุบันของการพัฒนาทักษะการเล่าเรื่องของผู้บริหารโรงเรียนโดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.987$, S.D. = 0.558) ขณะที่สภาพที่พึงประสงค์ของการพัฒนาทักษะการเล่าเรื่องอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.663$, S.D. = 0.530) เมื่อพิจารณาค่าดัชนีความต้องการจำเป็น พบว่า ด้านที่มีความต้องการจำเป็นสูงสุด คือ ด้านความสามารถในการถ่ายทอดเรื่องราว (Storytelling Delivery) ($PNI_{modified} = 0.188$) และด้านที่มีความต้องการจำเป็นน้อยที่สุด คือ ด้านความสามารถในการใช้วงจนาษา (Verbal Communication) ($PNI_{modified} = 0.144$) ผลการวิจัยสะท้อนให้เห็นว่าวิธีการพัฒนาทักษะการเล่าเรื่องของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 โดยภาพรวมวิธีพัฒนาทักษะการเล่าเรื่องด้านความสามารถในการถ่ายทอดเรื่องราวที่มีความถี่มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 85.42 คือ ฝึกการเล่าเรื่อง โดยการเปิดเรื่องที่มีความน่าสนใจ โครงสร้างการดำเนินเรื่องที่ต่อเนื่อง และการปิดเรื่องที่ให้ข้อคิดหรือ แรงบันดาลใจ

คำสำคัญ: ทักษะการเล่าเรื่อง, ผู้บริหารโรงเรียน, สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2

Abstract

This study employed a descriptive research design with the objective of investigating the needs for developing storytelling skills among school administrators under the Secondary Educational Service Area Office Bangkok 2. A quantitative research methodology was adopted. The sample consisted of 48 school principals and vice principals selected through purposive sampling based on the specified criteria of holding positions as school principals or vice principals. The research instrument was a questionnaire assessing the current and desirable conditions of storytelling skill development among school administrators. The instrument demonstrated excellent content validity ($IOC = 1.00$) and a reliability coefficient of 0.89. Data were analyzed using frequency, percentage, mean, standard deviation, and the Modified Priority Needs Index ($PNI_{modified}$). The findings revealed that the overall current condition of storytelling skill development among school administrators was at a moderate level ($\bar{X} = 3.987$, $SD = 0.558$), whereas the overall desirable condition was at the highest level ($\bar{X} = 4.663$, $SD = 0.530$). Regarding priority needs, the dimension with the highest need was Storytelling Delivery ($PNI_{modified} = 0.188$), while the dimension with the lowest need was Verbal Communication ($PNI_{modified} = 0.144$). The findings further indicated that, among the approaches for developing storytelling skills of school administrators under the Secondary Educational Service Area Office Bangkok 2, the most frequently reported approach (85.42%) was practicing storytelling through engaging openings, coherent and continuous story structures, and meaningful conclusions that provide lessons learned or inspiration.

Keywords: Storytelling Skills, School Administrators, Secondary Educational Service Area Office Bangkok 2

บทนำ

“ผู้นำยุคใหม่ต้องไม่ใช่แค่พูดเก่ง แต่ต้องเล่าเรื่องที่สร้างพลังให้ทีมเก่งด้วย” (Sinek, S., 2009) การเล่าเรื่องเป็นวิธีการดั้งเดิมที่ทรงพลังที่สุดวิธีหนึ่งที่ผู้นำสามารถใช้ได้ แต่สิ่งสำคัญ คือ ผู้นำต้องเลือกเรื่องราวให้เหมาะสมและสอดคล้องกับสถานการณ์ ซึ่งการเล่าเรื่องเป็นเครื่องมือที่ทรงพลังมาหลายศตวรรษ ใช้ในวัฒนธรรมต่าง ๆ เพื่อแบ่งปันประวัติศาสตร์และประสบการณ์ เรื่องเล่าช่วยให้เราสามารถสื่อสารแนวคิดที่ก้าวข้ามเหตุผลและโครงสร้างช่วยให้เราจินตนาการและถ่ายทอดสิ่งที่ยากจะอธิบายได้ ในฐานะกระบวนการสร้างสรรค์ร่วม การเล่าเรื่องยังสร้างวัฒนธรรมการมีส่วนร่วมโดยธรรมชาติ ผ่านบริบทที่ร่วมกันและความหมายร่วมที่เกิดขึ้น (Mládková, L., 2013) อีกทั้ง Kuran, E. กล่าวว่า เครื่องมือที่แตกต่างและทรงพลัง เพื่อยกระดับการสื่อสารของผู้นำและทีมที่ร่ำรวยที่มีคุณค่าไว้ เครื่องมือนี้ไม่ใช่สิ่งมหัศจรรย์ทางเทคโนโลยีในศตวรรษที่ 21 หากแต่เป็นสิ่งที่คุณต้องย้อนกลับไป

ในความทรงจำวัยเด็กของตนเอง นั่นคือ การเล่าเรื่อง (Storytelling) (Kuran, E., 2013) พลังของการเล่าเรื่องยังเป็นสิ่งสำคัญในฐานะผู้บริหารและผู้ประกอบการ ความสามารถในการเล่าเรื่อง ทั้งเรื่องราวของตัวเองหรือขององค์กร เป็นสิ่งจำเป็นแทบทุกมิติของการบริหาร (Guber, P., 2007) การเล่าเรื่องไม่ได้จำกัดอยู่เพียงเพื่อความบันเทิง แต่ยังสามารถใช้เป็นเครื่องมือการสอนที่มีประสิทธิภาพในห้องเรียน และยังเป็นเครื่องมือที่มีประสิทธิภาพในการพัฒนาทักษะการสื่อสาร แสดงให้เห็นถึงความก้าวหน้าในการใช้ภาษาผ่านการเล่าเรื่อง รวมถึงการพัฒนาความมั่นใจและทักษะในการถ่ายทอดเรื่องราวให้แก่ผู้อื่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ (Mokhtar, N. H. et al., 2011) ภาวะผู้นำที่ใช้เทคนิคการเล่าเรื่องยังเป็นปัญหาขององค์กร และผู้บริหารยุคนี้ยังมีความพยายามใช้เครื่องมือและเทคนิคของศตวรรษที่ 20 มาจัดการกับผู้คนในศตวรรษที่ 21 ซึ่งศตวรรษที่ 21 มอบเทคโนโลยีล้ำสมัยมากมาย และหลายคนมีความชื่นชมในเทคโนโลยีล้ำค่าที่เปลี่ยนไปตามบริบทสังคม แต่สิ่งเหล่านี้กลับให้ความสำคัญกับข้อความมากเกินไป ขณะที่ละเลยผู้ส่งสารที่มีความพยายามในการสื่อสาร และนั่นทำให้หลายครั้งเราเข้าใจผิดคิดว่าโฆษณาชวนเชื่อ คือ เรื่องเล่า ทั้งที่จริงแล้วไม่ใช่ (Kuran, E., 2013)

การสื่อสารจึงเป็นเครื่องมือสำคัญของผู้บริหารสถานศึกษาในการถ่ายทอดวิสัยทัศน์และนโยบายสู่การปฏิบัติ ยกตัวอย่างเช่น การประชุมผู้บริหาร การประชุมโรงเรียน การพูดหน้าเสาธง เป็นต้น ซึ่งการพูดในลักษณะนี้เป็นการเชิญชวนหรือการนำเสนอให้ผู้บริหาร ครู บุคลากรทางการศึกษา และนักเรียนให้เข้าใจในความหมาย ในการมีส่วนร่วมและการปฏิบัติที่เกิดผลจริง แต่ปัญหาทักษะการสื่อสารของผู้บริหารสถานศึกษายังเป็นประเด็นสำคัญที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการดำเนินงานจากนโยบายและวิสัยทัศน์ของสถานศึกษาอย่างมาก และพบว่า ในทางปฏิบัติผู้บริหารสถานศึกษาจำนวนมากยังขาดทักษะการสื่อสารที่มีพลัง เนื่องจากมุ่งเน้นการบอกกล่าว เชิงข้อเท็จจริงหรือการสั่งการ มากกว่าการสร้างความหมายและแรงบันดาลใจ Bonds, C. ได้อธิบายว่าปัญหาทักษะการเล่าเรื่องทั้งการใช้ทั้งวจนภาษาและอวัจนภาษายังคงเป็นปัญหาสำคัญของการสื่อสาร การเล่าเรื่องด้วยโครงสร้างที่ยังไม่ชัดเจน และไม่มีการสร้างอารมณ์ร่วมระหว่างผู้พูดและผู้ฟัง ทำให้ไม่สามารถยกระดับการสื่อสารของผู้บริหารให้เกิดประสิทธิผลสูงขึ้น (Bonds, C., 2016) อีกทั้ง Raelin, J. A. กล่าวว่าปัญหาทักษะการสื่อสารของผู้บริหารสถานศึกษา ยังขาดการพัฒนาทักษะเชิงเทคนิค เช่น การควบคุมเสียง ท่าทาง และโครงสร้างเรื่องเล่า อีกทั้งยังจำกัดอยู่ในกรอบการสะท้อนคิดมากกว่าการสร้างแรงบันดาลใจหรือการเปลี่ยนแปลง (Raelin, J. A., 2016) และ Wang, X. et al. กล่าวว่าปัญหาทักษะการสื่อสารของผู้บริหารสถานศึกษาที่เป็นผู้พูดมือใหม่มักขาดการตระหนักรู้ในการใช้เสียง ไม่สามารถประเมินตนเองได้อย่างถูกต้อง อีกทั้งยังขาดกลไกการให้ผลตอบกลับแบบทันที ทำให้ไม่ทราบว่า การใช้เสียงของตนเหมาะสมเพียงใด จึงขาดความสม่ำเสมอ ผู้พูดยังมีข้อจำกัดในการผสมผสานเทคนิคการปรับเสียง เช่น การเว้นวรรค ระดับเสียง ความดัง และความเร็วให้สอดคล้องกับเนื้อหาและสถานการณ์การสื่อสาร การฝึกซ้อมที่ไม่ต่อเนื่องและไม่หลากหลายยิ่งทำให้การพัฒนาทักษะการเล่าเรื่องเป็นไปได้ยาก ส่งผลให้การเล่าเรื่องขาดพลัง ขาดการดึงดูดใจ และไม่สามารถสร้างความเชื่อมโยงกับผู้ฟังได้อย่างเต็มศักยภาพ (Wang, X. et al., 2020) อย่างไรก็ตามผู้บริหารสถานศึกษาที่ยังขาดการพัฒนาทักษะดังกล่าวอย่างเป็นระบบ ส่งผลให้การสื่อสารไม่สามารถสร้างความเข้าใจและการมีส่วนร่วมได้เต็มศักยภาพ จึงเกิดความจำเป็นในการศึกษาการพัฒนาทักษะการเล่าเรื่องของผู้บริหาร เพื่อเสริมสร้างคุณภาพการนำและการจัดการศึกษาให้ตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษ ที่ 21 (Raelin, J. A., 2016)

ทักษะการเล่าเรื่องเป็นทักษะที่มีความสำคัญสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา และเป็นสมรรถนะที่มีความสำคัญยิ่งสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ทักษะการเล่าเรื่องจึงควรฝึกฝนเพื่อความสำเร็จในการเป็นผู้บริหารในอนาคต การศึกษาทางทฤษฎีเกี่ยวกับความเชื่อมโยงระหว่างผู้บริหารและการเล่าเรื่อง มีวิธีการพัฒนาทักษะการเล่าเรื่องหลากหลายวิธี แต่มีวิธีที่ได้รับการยอมรับว่าเป็นวิธีที่มีประสิทธิภาพมากที่สุด เช่น การศึกษาและฝึกปฏิบัติตามรูปแบบ TED Talks ซึ่งมุ่งวิเคราะห์การใช้เสียง ทั้งระดับเสียง ความดัง ความเร็ว และการหยุดเว้นวรรค เพื่อเพิ่มพลังการสื่อสารและใช้เป็นต้นแบบการพัฒนาอย่างเป็นระบบ (Wang, X. et al., 2020) การพัฒนาทักษะการเล่าเรื่องเป็นกระบวนการสำคัญที่ช่วยยกระดับสมรรถนะความสามารถด้านการสื่อสารของผู้บริหารสถานศึกษาและผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการใช้การเล่าเรื่องเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการมีส่วนร่วมและความเข้าใจ เช่น การถ่ายทอดเรื่องราวประสบการณ์ชีวิต เหตุการณ์ ข่าว สถานการณ์ในปัจจุบัน ภาพ และสื่อเป็นต้น เพื่อกระตุ้นและสร้างแรงบันดาลใจให้กับผู้บริหาร ครู บุคลากรทางการศึกษา และนักเรียนได้ Thomaidis, K. กล่าวว่าการศึกษาฝึกเสียงในศตวรรษที่ 21 มิได้จำกัดอยู่เพียงการสอนเชิงกายวิภาคหรือการใช้บทละครแบบดั้งเดิม แต่ได้ขยายไปสู่การบูรณาการระหว่างเสียง ร่างกาย และการเคลื่อนไหว ตลอดจนการใช้สื่อและเทคโนโลยีใหม่ ๆ ในการสื่อสาร แนวคิดดังกล่าวสามารถนำมาประยุกต์ใช้ในการพัฒนาทักษะการเล่าเรื่องได้ โดยเน้นให้ผู้เล่าเรื่องฝึกการควบคุมลมหายใจ การปรับระดับเสียง จังหวะ และโทนเสียง ควบคู่กับการใช้ภาษากายและอวัจนภาษา เพื่อให้การเล่าเรื่องมีพลังและเข้าถึงอารมณ์ของผู้ฟังมากยิ่งขึ้น (Thomaidis, K., 2019)

แผนยุทธศาสตร์หรือแผนพัฒนาหน่วยงาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 มีสถานศึกษาในสังกัด จำนวน 52 โรงเรียน มีพันธกิจในการพัฒนาผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษา ให้เป็นมืออาชีพ มีสมรรถนะด้านการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล และภาษา มีการกล่าวถึงการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษา ครู บุคลากรทางการศึกษา แต่ยังไม่ชัดเจนครอบคลุมถึงทิศทางของการพัฒนาการเล่าเรื่องของผู้บริหาร ที่เป็นการสื่อสารหลักเพื่อประสิทธิภาพของการสื่อสารนั้นได้ ซึ่งจากนโยบายหลักที่มุ่งเน้นการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษาให้เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ มีความสามารถด้านเทคโนโลยีดิจิทัล ภาษา ความเชี่ยวชาญวิชาชีพ จรรยาบรรณ และความก้าวหน้าในวิชาชีพ (แผนยุทธศาสตร์หรือแผนพัฒนาหน่วยงาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2, 2567) ดังนั้น การพัฒนาทักษะการเล่าเรื่องไม่เพียงแต่ช่วยให้ผู้บริหารและครูสามารถจัดการศึกษาได้อย่างมีคุณภาพ แต่ยังสะท้อนให้เห็นถึงความจำเป็นที่ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีทักษะการเล่าเรื่อง (Storytelling Skill) และเป็นเครื่องมือในการสื่อสารและขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงภายในโรงเรียนอย่างมีพลัง ทักษะการเล่าเรื่องจึงมีความเชื่อมโยงกับเป้าหมายเชิงกลยุทธ์ดังกล่าวในหลายมิติ เช่น การใช้เทคโนโลยีดิจิทัลและภาษาสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ ผู้บริหารที่สามารถเล่าเรื่องด้วยโครงสร้างที่ชัดเจน จะช่วยถ่ายทอดวิสัยทัศน์ แรงบันดาลใจ และนโยบายของเขตพื้นที่สู่ครูและนักเรียนได้อย่างเข้าใจง่ายและมีส่วนร่วมมากขึ้น อีกทั้งการเล่าเรื่องที่มีพลังยังเป็นส่วนหนึ่งของการสร้างแรงจูงใจและปลูกฝังจรรยาบรรณวิชาชีพ เพราะเรื่องเล่าที่ดีสามารถสะท้อนคุณธรรม จริยธรรม และคุณค่าที่องค์กรยึดถือได้อย่างลึกซึ้ง การศึกษานี้จึงมุ่งเน้นทักษะการเล่าเรื่อง (Storytelling Skill) ของผู้บริหารโรงเรียนในบริบทขององค์กรการศึกษาของไทย เพื่อให้สามารถนำไปปรับใช้ได้อย่างเหมาะสมกับบริบทขององค์กรการศึกษาของไทย โดยเน้นให้เห็นถึง บทบาทของการเล่าเรื่องในฐานะเครื่องมือของผู้นำ ที่สามารถช่วยในการสร้างแรงจูงใจ

ถ่ายทอดค่านิยม และเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้เข้มแข็ง อีกทั้งยังช่วยให้ผู้บริหารโรงเรียนสามารถบริหารจัดการภายในสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น ทักษะการเล่าเรื่องไม่เพียงแต่จะช่วยเพิ่มสมรรถนะของผู้บริหารในการถ่ายทอดวิสัยทัศน์ นโยบาย ในการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาสถานศึกษา ซึ่งจะนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพการศึกษาภายในประเทศ แต่ยังช่วยเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันในระดับสากลอีกด้วย

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

เพื่อศึกษาความต้องการจำเป็นของการพัฒนาทักษะการเล่าเรื่องของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานครเขต 2

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง การศึกษาความต้องการจำเป็นของการพัฒนาทักษะการเล่าเรื่องของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานครเขต 2 เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ โดยมีวิธีการดำเนินการวิจัยดังนี้

ขอบเขตการศึกษา

ด้านเนื้อหา การศึกษานี้ดำเนินการเก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถามสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check Lists) และแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันสภาพที่พึงประสงค์ของการพัฒนาทักษะการเล่าเรื่องของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานครเขต 2 มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ จากนั้นนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์หาค่าดัชนีความต้องการจำเป็น และจัดลำดับความต้องการจำเป็น ความถี่ โดยนำเสนอผลในรูปแบบตารางพร้อมคำบรรยายประกอบ

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ ผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานครเขต 2 จำนวน 236 คน ผู้ให้ข้อมูล คือ ผู้อำนวยการและรองผู้อำนวยการโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานครเขต 2 จำนวน 48 คน ซึ่งได้มาจากการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) การเก็บรวบรวมข้อมูลดำเนินการในช่วงระยะเวลา ตั้งแต่เดือนมีนาคม - พฤษภาคม พ.ศ. 2569

ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม ซึ่งผู้วิจัยพัฒนาขึ้นโดยการศึกษาเอกสาร หลักการ แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาทักษะการเล่าเรื่องของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานครเขต 2 จากนั้นดำเนินการสร้างแบบสอบถามนำเสนอผู้ทรงคุณวุฒิ 3 ท่าน เป็นผู้ทรงคุณวุฒิด้านเนื้อหา มีคุณวุฒิด้านการศึกษาไม่ต่ำกว่าระดับปริญญาโท และมีประสบการณ์การทำงานไม่น้อยกว่า 5 ปี ซึ่งจากผลการตรวจสอบเครื่องมือด้านความตรงเชิงเนื้อหา เท่ากับ 1.00 โดยทุกข้อคำถามมี IOC มากกว่า 0.50 ในทุกข้อ ปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำของผู้ทรงคุณวุฒิแล้วจัดพิมพ์แบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ นำแบบสอบถามไปหาค่าความเที่ยง (Reliability) โดยนำไปทดลองใช้กับกลุ่มที่มีลักษณะคล้ายคลึงกันกับตัวอย่างที่ไม่ใช่ผู้ให้ข้อมูล จำนวน 15 คน ผลการวิเคราะห์ พบว่า ค่าระดับความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม เท่ากับ 0.89 ซึ่งถือว่าอยู่ในระดับดี และนำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ไปใช้เก็บข้อมูลจริงกับผู้ให้ข้อมูล

วิธีการดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล

เก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูล คือ ผู้อำนวยการและรองผู้อำนวยการโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานครเขต 2 ผ่านทาง Google Form ทั้งนี้ ผู้วิจัยได้ตรวจสอบความครบถ้วนและความถูกต้องของแบบสอบถามทุกฉบับก่อนนำไปวิเคราะห์

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ การแจกแจงความถี่ (Frequency) การหาค่าร้อยละ (Percentage) การหาค่าเฉลี่ยเลขคณิต ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS (Statistical Package for Social Science) ในการวิเคราะห์ข้อมูลสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ และหาค่าดัชนีความต้องการจำเป็น ($PNI_{modified}$) และจัดลำดับ โดยนำเสนอผลในรูปแบบตารางพร้อมคำบรรยายประกอบ

ผลการวิจัย

การศึกษาวิจัย เรื่อง ความต้องการจำเป็นของการพัฒนาทักษะการเล่าเรื่องของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานครเขต 2 มีผลการวิจัย ดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์สถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด 48 ฉบับ ซึ่งสามารถจำแนกตามเพศ อายุ สถานศึกษาที่สังกัด ตำแหน่งงาน ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน โดยมีรายละเอียด ดังนี้

ตารางที่ 1 แสดงสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อคำถาม	ความถี่	ร้อยละ
1. เพศ		
1.1 ชาย	19	39.58
1.2 หญิง	29	60.42
รวม	48	100
2. อายุ		
2.1 น้อยกว่า 30 ปี	0	0
2.2 30 - 34 ปี	5	10.42
2.3 35 - 39 ปี	10	20.83
2.4 40 - 44 ปี	11	22.92
2.5 45 - 49 ปี	12	25
2.6 50 ปี ขึ้นไป	10	20.83
รวม	48	100
3. สถานศึกษาที่สังกัด		
3.1 โรงเรียนในสหวิทยาเขตวรวิหาร	8	16.67
3.2 โรงเรียนในสหวิทยาเขตนวมินทร์	8	16.67
3.3 โรงเรียนในสหวิทยาเขตรัชวิภา	8	16.67
3.4 โรงเรียนในสหวิทยาเขตภาคินพวัฒน์	8	16.67

ตารางที่ 1 แสดงสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม (ต่อ)

ข้อคำถาม	ความถี่	ร้อยละ
3.5 โรงเรียนในสหวิทยาเขตเบญจวิโรฒ	8	16.67
3.6 โรงเรียนในสหวิทยาเขตนวสิรินครินทร์	8	16.67
รวม	48	100
4. ตำแหน่งงาน		
4.1 ผู้อำนวยการสถานศึกษา	12	25
4.2 รองผู้อำนวยการสถานศึกษา	36	75
รวม	48	100
5. ระดับการศึกษา		
5.1 ปริญญาตรี	0	0
5.2 ปริญญาโท	38	79.17
5.3 ปริญญาเอก	10	20.83
5.4 อื่น ๆ	0	0
รวม	48	100
6. ประสบการณ์ทำงานในตำแหน่งปัจจุบัน		
6.1 น้อยกว่า 1 ปี	1	2.08
6.2 1 - 5 ปี	24	50
6.3 6 - 10 ปี	14	29.17
6.4 11 - 15 ปี	4	8.34
6.5 16 - 20 ปี	1	2.08
6.6 21 - 25 ปี	1	2.08
6.7 25 ปี ขึ้นไป	3	6.25
รวม	48	100

จากตารางที่ 1 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 29 คน คิดเป็นร้อยละ 60.42 อายุของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่อายุ 45 - 49 ปี จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 25 สถานศึกษาที่สังกัดของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า อยู่โรงเรียนในสหวิทยาเขตทั้ง 6 สหวิทยาเขตละเท่ากัน จำนวน 8 คน ร้อยละ 16.67 ผู้ตอบแบบสอบถามเป็น ผู้อำนวยการโรงเรียน จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 25 และเป็นรองผู้อำนวยการโรงเรียน จำนวน 36 คน คิดเป็นร้อยละ 75 ระดับการศึกษาสูงสุด พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มัธยมศึกษาสูงสุดในระดับปริญญาโท จำนวน 38 คน คิดเป็นร้อยละ 79.17 และประสบการณ์ในการทำงานในตำแหน่งปัจจุบันสูงสุด พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มี่ประสบการณ์ในการทำงานในตำแหน่งปัจจุบันสูงสุด ช่วงเวลา 1 - 5 ปี จำนวน 24 คน คิดเป็นร้อยละ 50

2. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และค่าดัชนีความต้องการจำเป็น ($PNI_{modified}$) ของการพัฒนาทักษะการเล่าเรื่องของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 แสดงสภาพปัจจุบัน สภาพพึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นของการพัฒนาทักษะการเล่าเรื่องของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานครเขต 2 ในภาพรวม

ทักษะการเล่าเรื่อง	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์				ลำดับความต้องการจำเป็น
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	$PNI_{modified}$	
1. ความสามารถในการใช้จรรยาบรรณ (Verbal Communication)	4.073	0.581	มาก	4.661	0.525	มากที่สุด	0.144	5
2. ด้านความสามารถในการใช้อวัจนภาษา (Non-verbal Communication)	3.984	0.613	ปานกลาง	4.667	0.524	มากที่สุด	0.171	4
3. ด้านความสามารถในการถ่ายทอดเรื่องราว (Storytelling Delivery)	3.944	0.709	ปานกลาง	4.687	0.572	มากที่สุด	0.188	1
4. ด้านความสามารถในการสร้างอารมณ์ร่วม (Emotional Engagement)	3.937	0.689	ปานกลาง	4.656	0.585	มากที่สุด	0.182	2
5. ด้านความสามารถในการปรับเปลี่ยนวิธีการสื่อสาร (Adaptability in Communication)	3.951	0.641	ปานกลาง	4.638	0.637	มากที่สุด	0.174	3
เฉลี่ยรวม	3.987	0.558	ปานกลาง	4.663	0.530	มากที่สุด	0.172	

จากตารางที่ 2 พบว่า สภาพปัจจุบันของทักษะการเล่าเรื่องของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานครเขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับ ปานกลาง ($\bar{X} = 3.987$, S.D. = 0.558) ในขณะที่สภาพที่พึงประสงค์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับ มากที่สุด ($\bar{X} = 4.663$, S.D. = 0.530) และด้านที่มีลำดับความต้องการจำเป็นสูงสุด คือ ด้านความสามารถในการถ่ายทอดเรื่องราว (Storytelling Delivery) ($PNI_{modified} = 0.188$)

3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลวิธีการพัฒนาทักษะการเล่าเรื่องของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานครเขต 2 ดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 แสดงวิธีการพัฒนาทักษะการเล่าเรื่องของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานครเขต 2 ในภาพรวม

องค์ประกอบทักษะการเล่าเรื่อง	$PNI_{modified}$	อันดับ	จำนวนความถี่และค่าร้อยละ	วิธีการพัฒนาทักษะการเล่าเรื่องของผู้บริหารด้านความสามารถในการใช้จรรยาบรรณ ควรใช้วิธีการใด (สามารถเลือกตอบ ได้มากกว่า 1 วิธี) (N = 48)		
				1. การฝึกการออกเสียง	2. การฝึกเรียบเรียงภาษาและการแบ่งวรรค	3. การฝึกการควบคุมเสียงให้ชัดเจน
1. ความสามารถในการใช้จรรยาบรรณ (Verbal Communication)	0.144	5	จำนวนร้อยละ	20 41.67	31 64.58	39 81.25



ตารางที่ 3 แสดงวิธีการพัฒนาทักษะการเล่าเรื่องของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานครเขต 2 ในภาพรวม (ต่อ)

องค์ประกอบทักษะการเล่าเรื่อง	$PNI_{modified}$	อันดับ	จำนวน ความถี่ และค่า ร้อยละ	วิธีการพัฒนาทักษะการเล่าเรื่องของผู้บริหาร ด้านความสามารถในการใช้วจนภาษา ควรใช้วิธีการใด (สามารถเลือกตอบ ได้มากกว่า 1 วิธี) (N = 48)		
				1. การฝึกฝน แสดงออกทาง ท่าทาง เช่น การขยมือ การยืน การนั่ง หรือการเดิน ที่สอดคล้องกับ ถ้อยคำและเนื้อหา ที่พูด	2. การฝึกฝน แสดงออก ทางสายตา เช่น การใช้สายตา อย่างสอดคล้อง กับถ้อยคำที่พูด	3. การฝึกฝน แสดงออก ทางสีหน้า เช่น การใช้สีหน้า อย่างสอดคล้อง กับถ้อยคำที่พูด
2. ด้านความสามารถในการใช้วจนภาษา (Non-verbal Communication)	0.171	4	จำนวน ร้อยละ	37 77.08	32 66.67	37 77.08
				1. ฝึกการสื่อสารที่เป็นระบบ ชัดเจน เช่น การเรียบเรียง เรื่องเล่าตามลำดับ มีเหตุผล ทำให้ผู้ฟังเข้าใจ และติดตามได้ง่าย	2. ฝึกการเล่าเรื่อง โดย การเปิดเรื่องที่มีความน่าสนใจ โครงสร้างการดำเนินเรื่อง ที่ต่อเนื่อง และการปิดเรื่อง ที่ให้ข้อคิดหรือ แรงบันดาลใจ	
3. ด้านความสามารถในการถ่ายทอดเรื่องราว (Storytelling Delivery)	0.188	1	จำนวน ร้อยละ	36 75		41 85.42
				1. การพัฒนา อารมณ์และ การมีส่วนร่วม	2. การฝึกซ้อม การเล่าเรื่องตาม บริบทผู้ฟัง และ การสะท้อนผล	3. การเลือกสื่อ ช่วยเล่าเรื่อง
4. ด้านความสามารถในการสร้างอารมณ์ร่วม (Emotional Engagement)	0.182	2	จำนวน ร้อยละ	36 75	37 77.08	29 60.41
				1. การฝึกซ้อมการเล่าเรื่อง ตามบริบทผู้ฟัง และ การสะท้อนผล	2. การเลือกสื่อ ช่วยเล่าเรื่อง	
5. ด้านความสามารถในการปรับเปลี่ยนวิธีการ สื่อสาร (Adaptability in Communication)	0.174	3	จำนวน ร้อยละ	40 83.33		31 64.58

จากตารางที่ 3 พบว่า ทักษะการเล่าเรื่องด้านที่มีลำดับความต้องการจำเป็นสูงสุด คือ ด้านความสามารถในการถ่ายทอดเรื่องราว (Storytelling Delivery) ($PNI_{modified} = 0.188$) และวิธีการพัฒนาทักษะการเล่าเรื่องของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานครเขต 2 โดยภาพรวมวิธีพัฒนาทักษะการเล่าเรื่องด้านความสามารถในการถ่ายทอดเรื่องราว ที่มีความถี่มากที่สุด ร้อยละ 85.42

เห็นว่า วิธีที่ 1) ฝึกการเล่าเรื่องโดยการเปิดเรื่องที่มีความน่าสนใจ โครงสร้างการดำเนินเรื่องที่ต่อเนื่อง และการปิดเรื่องที่ให้ข้อคิดหรือ แรงบันดาลใจ และร้อยละ 75 เห็นว่าวิธีที่ 2) ฝึกการสื่อสารที่เป็นระบบชัดเจน เช่น การเรียบเรียงเรื่องเล่าตามลำดับ มีเหตุผล ทำให้ผู้ฟังเข้าใจและติดตามได้ง่าย

อภิปรายผล

การศึกษาวิจัย เรื่อง ความต้องการจำเป็นของการพัฒนาทักษะการเล่าเรื่องของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 อภิปรายผล ได้ดังนี้

สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ของการพัฒนาทักษะการเล่าเรื่องของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 พบว่า สภาพปัจจุบันของการพัฒนาทักษะการเล่าเรื่องของผู้บริหาร โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.987$, S.D. = 0.558) และสภาพที่พึงประสงค์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด สะท้อนให้เห็นว่าผู้บริหารสถานศึกษาตระหนักถึงความสำคัญของการเล่าเรื่องในฐานะเครื่องมือสำคัญของภาวะผู้นำและการสื่อสารในองค์กรการศึกษา โดยเฉพาะในบริบทของการบริหารสถานศึกษา ในศตวรรษที่ 21 ที่ผู้บริหารจำเป็นต้องสามารถสื่อสารเพื่อสร้างความเข้าใจ สร้างแรงบันดาลใจ และสร้าง การมีส่วนร่วมแก่ครู บุคลากรทางการศึกษา และนักเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Guber, P. ที่กล่าวว่า ความสามารถในการเล่าเรื่องของผู้บริหารเป็นทักษะสำคัญในการถ่ายทอดวิสัยทัศน์ ค่านิยม และเป้าหมายขององค์กรให้ผู้ฟังเกิดความเข้าใจและยอมรับร่วมกัน (Guber, P., 2007) อีกทั้งยังสอดคล้องกับแนวคิดของ Mládková, L. ที่กล่าวว่า การเล่าเรื่องเป็นกระบวนการสร้างความหมายร่วมและส่งเสริมวัฒนธรรมการมีส่วนร่วมภายในองค์กร (Mládková, L., 2013) เมื่อพิจารณาความต้องการจำเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความสามารถในการถ่ายทอดเรื่องราว (Storytelling Delivery) มีค่าดัชนีความต้องการจำเป็นสูงที่สุด แสดงให้เห็นว่าผู้บริหารสถานศึกษายังขาดทักษะในการสื่อสารที่เป็นระบบชัดเจน และการเล่าเรื่องอย่างมีประสิทธิภาพ โดยเฉพาะประเด็นการเล่าเรื่อง โดยการเปิดเรื่องที่มีความน่าสนใจ โครงสร้างการดำเนินเรื่องที่ต่อเนื่อง และการปิดเรื่องที่ให้ข้อคิดหรือ แรงบันดาลใจ วิธีการพัฒนาทักษะการเล่าเรื่องด้านความสามารถในการถ่ายทอดเรื่องราว (Storytelling Delivery) ที่ควรพัฒนามากที่สุด คือ ฝึกการเล่าเรื่อง โดยการเปิดเรื่องที่มีความน่าสนใจ โครงสร้างการดำเนินเรื่องที่ต่อเนื่อง และการปิดเรื่องที่ให้ข้อคิดหรือ แรงบันดาลใจ ผลการวิจัยดังกล่าวสอดคล้องกับ Mokhtar, N. H. et al. ที่กล่าวว่า การเล่าเรื่องเป็นเครื่องมือสำคัญในการพัฒนาทักษะการสื่อสาร การสร้างความเข้าใจ และการถ่ายทอดประสบการณ์ให้เกิดการเรียนรู้ร่วมกัน (Mokhtar, N. H. et al., 2011) ผลการวิจัยยังพบว่า ด้านความสามารถในการสร้างอารมณ์ร่วม (Emotional Engagement) มีความต้องการจำเป็นในระดับรองลงมา โดยเฉพาะความสามารถในการเชื่อมโยงเนื้อหาเรื่องเล่ากับประสบการณ์หรือความสนใจของผู้ฟัง เพื่อกระตุ้นให้เกิดการมีส่วนร่วมกับเรื่องเล่าที่ถ่ายทอด วิธีการพัฒนาทักษะการเล่าเรื่องด้านความสามารถในการสร้างอารมณ์ร่วม (Emotional Engagement) ที่ควรพัฒนามากที่สุด คือ การฝึกซ้อมการเล่าเรื่องตามบริบทผู้ฟัง และการสะท้อนผล ผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับแนวคิดของ Sinek, S. ที่กล่าวว่า ผู้นำยุคใหม่ไม่ใช่เพียงผู้ที่พูดเก่ง แต่ต้องสามารถเล่าเรื่องที่สร้างพลังและสร้างแรงบันดาลใจให้ทีมงานเกิดความรู้สึกร่วมได้ (Sinek, S., 2009) การเล่าเรื่องจึงไม่ใช่เพียงการถ่ายทอดข้อมูล แต่เป็นกระบวนการสร้างความสัมพันธ์และแรงจูงใจร่วมกันภายในองค์กร ด้านความสามารถ

ในการปรับเปลี่ยนวิธีการสื่อสาร (Adaptability in Communication) เป็นด้านที่มีความต้องการจำเป็นลำดับถัดมา โดยเฉพาะการเลือกใช้สื่อหรือวิธีการสื่อสารให้เหมาะสมกับสถานการณ์ เช่น การใช้สื่อภาพ วิดีโอ หรือสัญลักษณ์ ในการเล่าเรื่อง วิธีการพัฒนาทักษะการเล่าเรื่องด้านความสามารถในการปรับเปลี่ยนวิธีการสื่อสาร (Adaptability in Communication) ที่ควรพัฒนามากที่สุด คือ การฝึกซ้อมการเล่าเรื่องตามบริบทผู้ฟัง และการสะท้อนผล ผลการวิจัยสะท้อนให้เห็นว่าผู้บริหารสถานศึกษายังจำเป็นต้องพัฒนาความสามารถในการประยุกต์ใช้วิธีการสื่อสารให้เหมาะสมกับบริบทและกลุ่มผู้ฟังที่หลากหลาย ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Kuran, E. ที่กล่าวว่า ผู้นำในศตวรรษที่ 21 ไม่ควรยึดติดกับเทคนิคการสื่อสารแบบเดิม แต่ต้องสามารถเลือกใช้วิธีการสื่อสารที่สอดคล้องกับบริบทของสังคมยุคใหม่ เพื่อให้การสื่อสารเกิดความเข้าใจและเข้าถึงผู้ฟังได้อย่างแท้จริง (Kuran, E., 2013) ด้านความสามารถในการใช้อวัจนภาษา (Non-verbal Communication) มีค่าดัชนีความต้องการจำเป็นในลำดับถัดมา แสดงให้เห็นว่าผู้บริหารสถานศึกษายังขาดทักษะในการใช้ภาษากาย สีหน้า สายตา และการแสดงออกทางอารมณ์เพื่อสนับสนุนการสื่อสารและการเล่าเรื่องอย่างมีประสิทธิภาพ โดยเฉพาะประเด็นการแสดงออกทางอวัจนภาษาเพื่อเสริมความน่าเชื่อถือของเรื่องเล่าและสร้างความเข้าใจแก่ผู้ฟัง วิธีการพัฒนาทักษะการเล่าเรื่องด้านความสามารถในการใช้อวัจนภาษา (Non-verbal Communication) ที่ควรพัฒนามากที่สุด มี 2 วิธี คือ การฝึกฝนแสดงออกทางท่าทาง เช่น การพยายมือ การยืน การนั่ง หรือการเดิน ที่สอดคล้องกับถ้อยคำและเนื้อหาที่พูด และการฝึกฝนแสดงออกทางสีหน้า เช่น การใช้สีหน้าอย่างสอดคล้องกับถ้อยคำที่พูด ผลการวิจัยดังกล่าวสอดคล้องกับ Bonds, C. ที่อธิบายว่าปัญหาสำคัญของการเล่าเรื่องของผู้ นำมักเกิดจากการใช้ทั้งวจนภาษาและอวัจนภาษาอย่างไม่สัมพันธ์กัน ทำให้การสื่อสารขาดพลังและไม่สามารถสร้างความเชื่อมโยงทางอารมณ์กับผู้ฟังได้อย่างแท้จริง (Bonds, C., 2016) นอกจากนี้ ยังสอดคล้องกับแนวคิดของ Thomaidis, K. ที่เสนอว่าการพัฒนาการสื่อสารในศตวรรษที่ 21 ควรบูรณาการการใช้เสียง ร่างกาย การเคลื่อนไหว และอวัจนภาษาเข้าด้วยกัน เพื่อให้การสื่อสารมีพลังและสามารถเข้าถึงอารมณ์ของผู้ฟังได้มากขึ้น (Thomaidis, K., 2019) สำหรับด้านความสามารถในการใช้วจนภาษา (Verbal Communication) แม้จะเป็นด้านที่มีค่าความต้องการจำเป็นต่ำที่สุดเมื่อเปรียบเทียบกับด้านอื่น แต่ผลการวิจัยยังสะท้อนให้เห็นว่าผู้บริหารสถานศึกษาต้องการพัฒนาการใช้ภาษาพูดที่เอื้อต่อการสร้างความเข้าใจร่วมและความร่วมมือในการปฏิบัติงานของบุคลากร วิธีการพัฒนาทักษะการเล่าเรื่องด้านความสามารถในการใช้วจนภาษา (Verbal Communication) ที่ควรพัฒนามากที่สุด คือ การฝึกการควบคุมเสียงให้ชัดเจน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Raelin, J. A. ที่กล่าวว่าการสื่อสารของผู้ นำไม่ควรเป็นเพียงการสั่งการหรือการสะท้อนความคิดเห็น แต่ควรเป็นการสื่อสารที่สามารถสร้างแรงบันดาลใจและกระตุ้นให้เกิดการมีส่วนร่วมในการทำงานร่วมกัน (Raelin, J. A., 2016)

สรุปและข้อเสนอแนะ

สภาพปัจจุบันของทักษะการเล่าเรื่องของผู้บริหารโรงเรียนโดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ขณะที่สภาพที่พึงประสงค์อยู่ในระดับมากที่สุด แสดงให้เห็นว่าผู้บริหารสถานศึกษาตระหนักถึงความสำคัญของทักษะการเล่าเรื่องในฐานะเครื่องมือสำคัญของการสื่อสารและภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 เมื่อพิจารณาความต้องการจำเป็นรายด้านพบว่า ด้านความสามารถในการถ่ายทอดเรื่องราว (Storytelling Delivery) มีความต้องการจำเป็นสูงสุด รองลงมาได้แก่ ด้านความสามารถในการปรับเปลี่ยนวิธีการสื่อสาร (Adaptability in Communication) ด้านความสามารถ

ในการสร้างอารมณ์ร่วม (Emotional Engagement) ด้านความสามารถในการใช้วัจนภาษา (Non-verbal Communication) และด้านความสามารถในการใช้วัจนภาษา (Verbal Communication) ตามลำดับ ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่าผู้บริหารสถานศึกษายังจำเป็นต้องได้รับการพัฒนาทักษะการเล่าเรื่อง โดยเฉพาะการถ่ายทอดเรื่องราว รวมถึงการสร้างแรงบันดาลใจและการมีส่วนร่วมผ่านการเล่าเรื่อง ผลการวิจัยครั้งนี้ชี้ให้เห็นว่า การพัฒนาทักษะการเล่าเรื่องของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นประเด็นสำคัญที่ควรได้รับการส่งเสริมอย่างเป็นระบบ เนื่องจากทักษะดังกล่าวมีความเชื่อมโยงกับประสิทธิภาพในการสื่อสาร การถ่ายทอดวิสัยทัศน์ การสร้างแรงจูงใจ และการขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงภายในองค์กรการศึกษา ซึ่งจะนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพการบริหารสถานศึกษาและคุณภาพการศึกษา ในอนาคตข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ 1) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ควรให้ความสำคัญกับการเสริมสร้างทักษะการเล่าเรื่องด้านความสามารถในการถ่ายทอดเรื่องราวเป็นอันดับแรก เนื่องจากเป็นด้านที่มีความต้องการจำเป็นสูงสุด เพื่อการถ่ายทอดเรื่องราวอย่างมีประสิทธิภาพ และ 2) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ควรนำข้อมูลประกอบเกี่ยวกับวิธีพัฒนาทักษะการเล่าเรื่องของผู้บริหาร ออกแบบกิจกรรม โครงการ พัฒนาผู้บริหารโรงเรียนให้เหมาะสมกับบริบทของสถานศึกษา โดยเฉพาะเน้นฝึกการเล่าเรื่องโดยการเปิดเรื่องที่มีความน่าสนใจ โครงสร้างการดำเนินเรื่องที่ต่อเนื่อง และการปิดเรื่องที่ให้ข้อคิดหรือแรงบันดาลใจ ซึ่งเป็นวิธีที่ผู้ให้ข้อมูลเลือกมากที่สุด ในหลายองค์ประกอบ ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป 1) ควรมีการศึกษารูปแบบหรือโปรแกรมการพัฒนาทักษะการเล่าเรื่องของผู้บริหารสถานศึกษา และศึกษาผลลัพธ์ของการพัฒนาทักษะดังกล่าวต่อประสิทธิภาพการบริหารงานในสถานศึกษา และ 2) ควรขยายขอบเขตการศึกษาไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอื่น หรือสถานศึกษาในระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน เพื่อเปรียบเทียบความต้องการจำเป็นและบริบทของการพัฒนาทักษะการเล่าเรื่องของผู้บริหารสถานศึกษา

เอกสารอ้างอิง

- แผนยุทธศาสตร์หรือแผนพัฒนาหน่วยงานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2. (2567). แผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐาน (พ.ศ. 2562 - 2567) ฉบับปรับปรุง (พ.ศ. 2567 - 2570). เรียกใช้เมื่อ 6 กุมภาพันธ์ 2567 จาก http://www.sesao2.go.th/data_18805
- Bonds, C. (2016). Best storytelling practices in education. California: Pepperdine University.
- Guber, P. (2007). The four truths of the storyteller. Harvard business review, 85(12), 52-59.
- Kuran, E. (2013). Leader as storyteller. Industrial and commercial training, 45(2), 119-122. <https://doi.org/10.1108/00197851311309561>.
- Mládková, L. (2013). Leadership and storytelling. Procedia-Social and Behavioral Sciences, 75(2013), 83-90. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2013.04.010>.
- Mokhtar, N. H. et al. (2011). The effectiveness of storytelling in enhancing communicative skills. Procedia-Social and Behavioral Sciences, 18(2011), 163-169. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2011.05.024>.
- Raelin, J. A. (2016). Leadership-as-practice. New York: Taylor & Francis.

- Sinek, S. (2009). *Start with why How great leaders inspire everyone to take action*. United States: Penguin.
- Thomaidis, K. (2019). Editorial what is new in voice training? *Theatre, Dance and Performance Training*, 10(3), 295-302. <https://doi.org/10.1080/19443927.2019.1677384>.
- Wang, X. et al. (2020). *Voice Coach*. In the research report. The Hong Kong University of Science and Technology.