

การศึกษาสภาพการสื่อสารเชิงอารมณ์เพื่อส่งเสริมภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม
THE STUDY OF EMOTIONAL COMMUNICATION FOR ENCOURAGING ETHICAL
LEADERSHIP

อภิษฎ์รัตน์ สุนทรพรพันธ์¹, ศุภศิริ บุญประเวศ², สุขุม เฉลยทรัพย์³,
สุภาภรณ์ ตั้งดำเนินสวัสดิ์⁴

Apinrat Suntornponpan¹ Supasiri Boonprawes² Sukhum Chaleysub³
Supaporn Tungdamnernsawad⁴

Corresponding Author E-mail: abhinjarat2351@gmail.com

Received: Dec 13, 2024; Revised: Dec 22, 2024; Accepted: Dec 27, 2024

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสภาพการสื่อสารเชิงอารมณ์เพื่อส่งเสริมภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ โดยกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา คือ ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 288 คน ได้มาจากการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างให้เหมาะสมกับตัวแปรตามกรอบแนวคิดในการวิจัย เครื่องมือวิจัย ได้แก่ แบบสอบถามการสื่อสารเชิงอารมณ์เพื่อส่งเสริมภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ค่าความเที่ยงเท่ากับ 0.96 และค่าความตรงเท่ากับ 0.67-1.00 การวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ คือ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการวิจัยพบว่า

การสื่อสารเชิงอารมณ์เพื่อส่งเสริมภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม มีองค์ประกอบที่สำคัญ 4 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ความสามารถในการสื่อสาร 2) ความสามารถทางอารมณ์ 3) การสื่อสารเชิงอารมณ์ และ 4) ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม และสภาพการสื่อสารเชิงอารมณ์เพื่อส่งเสริมภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ด้านภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาได้แก่ ด้านการสื่อสารเชิงอารมณ์ และด้านความสามารถในการสื่อสาร ตามลำดับ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านความสามารถทางอารมณ์

คำสำคัญ : การสื่อสารเชิงอารมณ์, ภาวะผู้นำ, ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม

¹ นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต, (สาขาวิชาภาวะผู้นำทางการศึกษา), มหาวิทยาลัยสวนดุสิต

¹ Student in Doctor of Education Program in Educational Leadership, Graduate School, Suan Dusit University.

^{2,3,4} อาจารย์ที่ปรึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยสวนดุสิต

^{2,3,4} Advisor, Graduate School, Suan Dusit University.

Abstract

This research aimed to study the emotional communication to promote ethical leadership among school administrators under the Office of the Basic Education Commission (OBEC). This quantitative research involved a sample of 288 school administrators selected based on an appropriate sample size determined by the research framework. The research instrument was a questionnaire on emotional communication to promote ethical leadership with a reliability coefficient of 0.96 and validity ranging from 0.67 to 1.00. The data were analyzed using mean and standard deviation statistics. The research results were found as follows:

The emotional communication for promoting ethical leadership consists of four key components: 1) communication skills, 2) emotional skills, 3) emotional communication, and 4) ethical leadership. The overall condition of emotional communication for promoting ethical leadership among school administrators under the Office of the Basic Education Commission was rated at the highest level. When analyzed individually, the component of ethical leadership received the highest average score, followed by emotional communication, and communication skills, respectively. The component with the lowest average score was emotional intelligence.

Keywords : Emotional Communication, Leadership, Ethical Leadership

บทนำ

การสื่อสารเชิงอารมณ์ (Emotional Communication) เป็นกระบวนการสื่อสารที่เกี่ยวข้องกับการถ่ายทอดอารมณ์และความรู้สึกของผู้สื่อสารผ่านภาษาพูดหรืออวัจนภาษา (Non-verbal communication) ที่สะท้อนถึงความรู้สึกและอารมณ์ของผู้สื่อสารโดยแสดงออกทางภาษากาย น้ำเสียง หรือท่าทางในบริบทต่าง ๆ เช่น การเผชิญหน้า การหลีกเลี่ยง การยอมรับ หรือการพยายามแก้ไขสถานการณ์ที่กระตุ้นอารมณ์ ซึ่งจะส่งผลต่อการรับรู้และการตอบสนองของผู้รับสาร เป็นหนึ่งในปัจจัยสำคัญที่มีบทบาทในการพัฒนาผู้นำในทุกระดับ โดยเฉพาะในบริบทของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม (Ethical Leadership) เกี่ยวข้องกับการตัดสินใจที่สะท้อนถึงความยุติธรรมและการแสดงออกทางกรกระทำหรือพฤติกรรมที่มีคุณธรรมในทุกสถานการณ์ (Brown & Treviño. 2006: 595) การสื่อสารเชิงอารมณ์จึงไม่เพียงแต่เป็นการถ่ายทอดความรู้สึกหรือความคิด แต่ยังเป็นเครื่องมือที่ช่วยให้ผู้นำสามารถสร้างความสัมพันธ์ที่ดี รักษาความไว้วางใจ และกระตุ้นให้ผู้อื่นได้มีส่วนร่วมในภารกิจขององค์กร ซึ่งปัจจัยเหล่านี้มีความสำคัญอย่างยิ่งในการสร้างภาวะผู้นำที่มีจริยธรรมที่มีประสิทธิภาพและเกิดความยั่งยืนในการพัฒนาบุคคล หน่วยงาน และสังคม

ในประเทศไทย การพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมยังคงเป็นประเด็นที่ได้รับความสนใจอย่างกว้างขวาง เนื่องจากความท้าทายในการบริหารจัดการจากการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของเทคโนโลยีที่ส่งผลกระทบต่อเศรษฐกิจ สังคม และชีวิตความเป็นอยู่ของประชาชนทั่วโลก ตลอดจนการตัดสินใจในบริบททางสังคมที่หลากหลาย จุดหมายของผู้นำทุกคนคือการนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จไปพร้อม ๆ กับการรักษาและเสริมสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างบุคคล การสื่อสารเชิงอารมณ์ในที่ทำงานจึงมีความสำคัญในการช่วยสร้างบรรยากาศที่ส่งเสริมความร่วมมือและความรับผิดชอบ (วิศิษฐ์ เกตุรัตน์กุล. 2566: 247) การที่ผู้นำสามารถเข้าใจและควบคุมอารมณ์ของตนเองและผู้อื่นได้ดีจะช่วยให้การตัดสินใจในองค์กรมีคุณธรรมและยุติธรรมมากขึ้น รวมถึงช่วยลดความขัดแย้ง สร้างความสุข และสร้างความสัมพันธ์เชิงบวกระหว่างผู้นำและผู้ตาม (Ceyda Başoğlu. 2016: 230) อย่างไรก็ตามการสื่อสารเชิงอารมณ์ในบางกรณีอาจมีวัตถุประสงค์แอบแฝง เพื่อกระตุ้นให้ผู้อื่นเกิดความรู้สึกหรือเข้าใจในทิศทางที่ผู้สื่อสารต้องการ (Solomon and Theiss. 2012: 5) ผู้นำที่มีความสามารถในการตระหนักรู้ถึงอารมณ์ของตนเองและการเข้าใจอารมณ์ของผู้อื่น รวมทั้งสามารถควบคุมอารมณ์ของตนเองและแสดงออกได้อย่างเหมาะสม จะสามารถสร้างความน่าเชื่อถือ ความร่วมมือร่วมใจ และนำพาทีมงานไปสู่ความสำเร็จได้ในที่สุด ในขณะที่หากผู้นำขาดทักษะทางจิตวิทยาและไม่สามารถใช้ศิลปะในการสื่อสารได้อย่างเหมาะสม หรือแสดงพฤติกรรมที่ไม่เหมาะสม และขาดความเป็นธรรม เช่น การสื่อสารเชิงอารมณ์ที่ไม่เหมาะสม ก็อาจส่งผลกระทบต่อความเชื่อมั่นและศรัทธาในตัวผู้นำได้ และอาจทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้รับผลกระทบทั้งทางร่างกาย อารมณ์ และจิตใจ ซึ่งจะลดทอนประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานและส่งผลให้การบริหารจัดการไม่ประสบผลสำเร็จได้ในที่สุด (นันทนา นันทวโรภาส. 2564: 1)

การสื่อสารเชิงอารมณ์ที่ดีสอดคล้องและส่งผลกับการมีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมซึ่งเป็นสิ่งที่จะช่วยนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จได้อย่างยั่งยืน การพัฒนาผู้บริหารให้มีทักษะการสื่อสารเชิงอารมณ์ที่ดี และการมีภาวะผู้นำที่มีคุณธรรมและจริยธรรม จึงเป็นกลยุทธ์สำคัญที่จะช่วยให้หน่วยงานหรือสถานศึกษาสามารถพัฒนาระบบการบริหารจัดการให้เป็นไปตามมาตรฐานที่กำหนด และบรรลุผลสัมฤทธิ์ตามเป้าหมายที่ตั้งไว้

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (สพฐ.) ได้กำหนดวิสัยทัศน์ในการดำเนินงานไว้ว่า "องค์กรคุณภาพ สร้างคนดี มีความสุข" ซึ่งการที่จะบรรลุวิสัยทัศน์ดังกล่าวจะต้องอาศัยการบริหารจัดการที่มีคุณภาพ มีความชัดเจนในการสื่อสาร มีความโปร่งใส มีความมั่นคงทางอารมณ์ และยึดมั่นในหลักธรรมาภิบาลเพื่อส่งเสริมการศึกษาให้มีคุณภาพและตอบสนองต่อความต้องการของผู้เรียนในยุคปัจจุบัน แต่จากการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับสภาพและปัญหาการบริหารจัดการศึกษา

ชั้นพื้นฐานของสถานศึกษาในประเทศไทยพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาส่วนใหญ่ยังขาดทักษะการสื่อสารในหลายด้าน เช่น ความไม่ชัดเจนของเนื้อหาที่สื่อสาร การสื่อสารที่ไม่เหมาะสม เจตนาในการสื่อสารที่ไม่ตรงกัน เป็นต้น ซึ่งส่งผลกระทบต่อการบริหารจัดการคุณภาพการศึกษา ทั้งในระดับสถานศึกษาและในระดับภาพรวมของประเทศ ข้อค้นพบจากการศึกษาวิจัยชี้ให้เห็นว่า สาเหตุที่ทำให้ผู้บริหารขาดทักษะในการสื่อสารส่วนหนึ่งเกิดจากการใช้อำนาจของผู้บริหารที่ไม่เหมาะสม เช่น การสื่อสารทางอารมณ์ที่ไม่มีประสิทธิภาพ หรือการใช้วาจาที่ไม่สุภาพกับผู้ใต้บังคับบัญชา ซึ่งล้วนส่งผลเสียต่อความร่วมมือในการปฏิบัติงานและความพึงพอใจของครูและบุคลากรในสถานศึกษา (ธีรวิทย์ แพบัว, 2564: 58)

ดังนั้น ผู้วิจัยสนใจที่จะศึกษาสภาพการสื่อสารเชิงอารมณ์เพื่อส่งเสริมภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม เพื่อให้เข้าใจถึงสภาพการสื่อสารเชิงอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในปัจจุบันที่ส่งผลกับการมีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม และนำข้อมูลไปเป็นแนวทางในการพัฒนาการสื่อสารเชิงอารมณ์เพื่อส่งเสริมการมีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสภาพการสื่อสารเชิงอารมณ์เพื่อส่งเสริมภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

การทบทวนวรรณกรรม

ผู้วิจัยมุ่งศึกษาในขอบเขตเนื้อหา และองค์ประกอบของการสื่อสารเชิงอารมณ์เพื่อส่งเสริมภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยศึกษาแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องในประเด็นต่อไปนี้

การสื่อสาร

เป็นกระบวนการที่บุคคลหรือกลุ่มบุคคลแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสาร ความรู้สึก หรือความคิดเห็นผ่านช่องทางต่าง ๆ ที่ทำให้สามารถเข้าใจได้ร่วมกัน ทั้งภาษาพูด ภาษาเขียน และภาษากาย ซึ่งมีนักวิชาการหลายท่านให้ความหมายไว้ ดังนี้

ธีร ชัยสุทธิ (2564: 22) ได้ให้ความหมายว่า การสื่อสารเป็นเครื่องมืออย่างหนึ่งของผู้บริหารที่จะทำให้เกิดความสัมพันธ์ที่ดีภายในองค์กร เป็นปัจจัยสำคัญที่จะเอื้อให้องค์กรประสบความสำเร็จในการบริหารจัดการองค์กร ซึ่งสิ่งสำคัญคือผู้บริหารหรือผู้นำต้องทำหน้าที่เป็นผู้สื่อสารอย่างมีคุณภาพ คำนึงถึงผลที่จะได้รับจากการสื่อสาร ผู้ปฏิบัติมีความเข้าใจต่อสารที่ได้รับอย่างชัดเจนและบรรลุวัตถุประสงค์การสื่อสาร

รัชณี จอมศรี (2565: 24) ได้ให้ความหมายว่า การสื่อสารเป็นความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาในการถ่ายทอดสารไปยังบุคลากร เพื่อให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจและบรรลุเป้าหมายขององค์กรได้

Robbins and Judge (2013: 597) ได้ให้ความหมายว่า การสื่อสารเป็นการถ่ายทอดข้อมูลความหมายระหว่างกัน และการทำความเข้าใจในความหมาย

Griffin and Moorhead (2014: 214) ได้ให้ความหมายว่า การสื่อสาร คือ กระบวนการทางสังคม ระหว่างคน 2 คนขึ้นไป แลกเปลี่ยนข้อมูลสำคัญซึ่งกันและกัน

สรุปได้ว่า การสื่อสารมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อองค์กร โดยเฉพาะอย่างยิ่งบทบาทของผู้บริหาร ที่การสื่อสารเป็นเครื่องมือสำคัญในการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีและเป็นปัจจัยสำคัญต่อความสำเร็จขององค์กร การสื่อสารที่ชัดเจนและมี

ประสิทธิภาพจะช่วยให้บุคลากรทุกระดับเข้าใจในเป้าหมายร่วมกัน ทำงานร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ และสร้างความผูกพันในองค์กร และเป็นการแลกเปลี่ยนข้อมูลและความเข้าใจ ไม่เพียงแต่การส่งสารไปยังผู้อื่น แต่ยังรวมถึงการรับฟังและเข้าใจในสิ่งที่ผู้อื่นสื่อสารมาด้วย ซึ่งเป็นกระบวนการที่ต้องอาศัยการมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคล การสื่อสารจึงเป็นมากกว่าการพูดหรือการเขียน แต่เป็นกระบวนการที่ซับซ้อนซึ่งเกี่ยวข้องกับการสร้างความสัมพันธ์ การแลกเปลี่ยนข้อมูล และการสร้างความเข้าใจร่วมกัน โดยมีเป้าหมายเพื่อให้ทุกคนในองค์กรสามารถทำงานร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้

ความฉลาดทางอารมณ์

เป็นความสามารถทางด้านอารมณ์ของบุคคลในการเข้าใจ และควบคุมอารมณ์ ที่ส่งผลต่อการสื่อสารและความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ซึ่งมีนักวิชาการหลายท่านให้ความหมายไว้ ดังนี้

วัลย์พร ศรีรัตน์ (2564: 419) ได้กล่าวว่า ความฉลาดทางอารมณ์เป็นความสามารถอีกส่วนหนึ่งของมนุษย์ที่สำคัญมาก เนื่องจากบุคคลที่มีความฉลาดทางอารมณ์ย่อมก่อให้เกิดความร่วมมือและส่งผลดีต่อองค์กรให้มีความเจริญมั่นคงอย่างมีประสิทธิภาพ พร้อมส่งผลดีต่อตนเอง ต่อครอบครัว และต่อสังคมส่วนรวม ทำให้ตนเองมีความสุข รู้จักจัดการกับอารมณ์ตนเอง แก้ปัญหาต่าง ๆ ได้ด้วยสติ รู้จักเห็นอกเห็นใจผู้อื่น สามารถสร้างประโยชน์ให้กับตนเอง ผู้อื่น และสังคมได้อย่างสร้างสรรค์

ฐิติพร ศุภสิทธิ์ธารัง (2566: 62) ได้กล่าวว่า ความฉลาดทางอารมณ์ หรือ (Emotional Quotient: EQ) เป็นปัจจัยพื้นฐานของการสื่อสารเชิงอารมณ์ เพราะความฉลาดทางอารมณ์เป็นความสามารถในการรับรู้ ควบคุมและจัดการอารมณ์ของตนเองได้อย่างชาญฉลาดและเหมาะสมกับสถานการณ์ มีจิตใจที่มั่นคง มองโลกในแง่ดี มีความประพฤติปฏิบัติดี มีมารยาททางสังคม ซึ่งเป็นพื้นฐานที่นำไปสู่การเป็นผู้ที่มีวุฒิภาวะทางอารมณ์ มีความเห็นอกเห็นใจผู้อื่น และสามารถใช้ชีวิตอยู่ร่วมกันในสังคมได้อย่างมีความสุข

Daniel Goleman (1995) ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับความฉลาดทางอารมณ์ ที่มีความครอบคลุมเกี่ยวกับการสื่อสารเชิงอารมณ์ ประกอบด้วย

- 1) ความสามารถในการตระหนักรู้อารมณ์ตนเอง (Self-Awareness)
- 2) ความสามารถในการจัดการอารมณ์ของตนเอง (Self-Management)
- 3) ความสามารถในการตระหนักรู้อารมณ์ผู้อื่น (Social-Awareness)
- 4) ความสามารถในการบริหารจัดการความสัมพันธ์กับผู้อื่น (Relationship Management)
- 5) ความสามารถในการสร้างแรงจูงใจให้ตนเอง (Self-Motivation)

สรุปได้ว่า ความฉลาดทางอารมณ์เป็นความสามารถในการรับรู้ เข้าใจ จัดการ และควบคุมอารมณ์ของตนเองและของผู้อื่น รวมถึงการใช้ข้อมูลทางอารมณ์ในการตัดสินใจและการกระทำอย่างมีประสิทธิภาพ โดยความฉลาดทางอารมณ์สามารถช่วยให้บุคคลสามารถจัดการกับความเครียด สร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้อื่น และทำงานร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ

การสื่อสารเชิงอารมณ์

เป็นรูปแบบการสื่อสารของบุคคลที่มีประสิทธิภาพ โดยมีทักษะของการเข้าใจและตอบสนองต่ออารมณ์อย่างเหมาะสม ซึ่งมีนักวิชาการหลายท่านให้ความหมายไว้ ดังนี้

ทัศนีย์ เชนวิถีสุข (2554: 141) ได้กล่าวว่า การสื่อสารเชิงอารมณ์ เป็นการประสมคำระหว่างคำว่า “อารมณ์” และ “การสื่อสาร” โดยให้ความหมายของอารมณ์และการสื่อสารตามแนวทางพระพุทธศาสนามีความสัมพันธ์กัน คือ ผู้ส่งสารและ

ผู้รับสารมีการส่งและรับสารซึ่งปรากฏในลักษณะต่าง ๆ เช่น รูป เสียง กลิ่น รส สัมผัส และเรื่องที่เกิดขึ้นในใจ รู้สึก หรือเรียกรวมว่า สิ่งเร้า โดยผ่านทาง ตา หู จมูก ลิ้น กาย และใจ สารและการรับรู้สารเหล่านั้นมีผลกระทบหรือมีอิทธิพลอย่างหนึ่งอย่างใด เกิดขึ้นเป็นความเป็นไปแห่งจิตใจทั้งของผู้ส่งหรือผู้รับ และเมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างการสื่อสารกับอารมณ์ พบว่า อารมณ์เป็นสิ่งที่สามารถบริหารจัดการได้ด้วยการสื่อสาร โดยจำแนกการพิจารณาตามประเภทของการสื่อสารทั้งสองลักษณะ คือ การสื่อสารกับตนเอง และการสื่อสารกับบุคคลอื่น

รัชชัย ศรีสุภา (2558: 42) ได้กล่าวว่า การสื่อสารเชิงอารมณ์เป็นลักษณะการสื่อสารที่ไม่จำกัดแค่เพียงการพูด แต่รวมไปถึงการแสดงออกทางร่างกาย เช่น สีหน้าหรือท่าทางที่บ่งบอกถึงอารมณ์ และการตอบสนองต่ออารมณ์ของผู้อื่นได้อย่างเหมาะสม เพื่อให้เกิดความเข้าใจที่ลึกซึ้งและช่วยปรับปรุงการทำงานร่วมกันหรือการอยู่ร่วมกันในสังคม

สุนิสา โกยติ (2559: 17) ได้กล่าวว่า การสื่อสารเชิงอารมณ์เป็นกระบวนการในการถ่ายทอดและแสดงอารมณ์หรือความรู้สึกของตนเองให้ผู้อื่นรับรู้ผ่านทางการใช้คำพูด สีหน้า ท่าทาง หรือสัญญาณทางกายภาพต่าง ๆ ซึ่งช่วยให้เกิดความเข้าใจและการตอบสนองที่เหมาะสมต่ออารมณ์ของผู้สื่อสารและผู้รับสาร ซึ่งเป็นเครื่องมือสำคัญในการสร้างความสัมพันธ์ที่ดี และการแก้ไขปัญหาในด้านต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นในด้านการทำงานหรือในความสัมพันธ์ส่วนตัว

The Oxford Review (2024) ได้กล่าวว่า การสื่อสารเชิงอารมณ์ คือ การแสดงออกถึงความรู้สึกเชิงบวก เชิงลบ หรือแม้แต่ความรู้สึกเป็นกลางเกี่ยวกับบางสิ่งหรือบางคน ที่เป็นการแสดงออกถึงค่านิยมและความเชื่อของบุคคลหรือกลุ่มนั้น ๆ

สรุปได้ว่า การสื่อสารเชิงอารมณ์ กระบวนการที่บุคคลใช้ในการแสดงออกถึงอารมณ์ ความรู้สึก และประสบการณ์ทางอารมณ์ผ่านทางคำพูด ท่าทาง สีหน้าระหว่างที่มีการสื่อสารกับผู้อื่น โดยการสื่อสารเชิงอารมณ์สามารถเกิดขึ้นทั้งจากการแสดงออกทางร่างกาย เช่น การเปลี่ยนแปลงสีหน้า หรือการใช้เสียง หรือแม้แต่การเลือกคำพูดที่สะท้อนถึงอารมณ์ที่ต้องการสื่อสาร การสื่อสารเชิงอารมณ์จึงมีความสำคัญในการสร้างความเข้าใจและสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างบุคคล

องค์ประกอบของการสื่อสารเชิงอารมณ์

การสื่อสารเชิงอารมณ์มีองค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับความสามารถในการสื่อสารของบุคคล ทั้งในบทบาทของผู้ส่งสาร และผู้รับสาร และความสามารถทางด้านอารมณ์ควบคู่กัน ซึ่งมีนักวิชาการหลายท่านให้ความหมายไว้ ดังนี้

พัฒนชิตา รุ่งศิริธัญชาติ (2559: 6) ได้กล่าวว่า องค์ประกอบของการสื่อสารเชิงอารมณ์ ประกอบด้วย 2 ส่วน คือ ความฉลาดทางอารมณ์ ได้แก่ ความสามารถในการตระหนักรู้อารมณ์ตนเอง ความสามารถในการจัดการอารมณ์ของตนเอง ความสามารถในการตระหนักรู้อารมณ์ผู้อื่น ความสามารถในการบริหารจัดการความสัมพันธ์กับผู้อื่น และความสามารถในการสร้างแรงจูงใจให้ตนเอง กับ ความสามารถในการสื่อสาร คือ ทักษะการสื่อสารเพื่อให้เกิดการตอบสนอง การรับรู้เปลี่ยนแปลงพฤติกรรม เปลี่ยนทัศนคติหรือเกิดความเข้าใจตามที่ประสงค์เพื่อให้ผู้พูดได้ แสดงความรู้สึก และอารมณ์นำไปสู่การผ่อนคลาย ความกดดัน ความเครียด ได้ระบายนึกคิด ความรู้สึก ได้แสดงความคิดเห็นต่าง ๆ ออกมา

ไพโรจน์ ญัตติอัครวงศ์ (2562) ได้กล่าวว่า องค์ประกอบของการสื่อสารเชิงอารมณ์ คือ การสื่อสารเชิงสร้างสรรค์ โดยมีความฉลาดทางอารมณ์ ประกอบด้วย ความสามารถในการตระหนักรู้อารมณ์ตนเอง ความสามารถในการจัดการอารมณ์ของตนเอง ความสามารถในการตระหนักรู้อารมณ์ผู้อื่น ความสามารถในการบริหารจัดการความสัมพันธ์กับผู้อื่น และความสามารถในการสร้างแรงจูงใจให้ตนเองเป็นปัจจัยสำคัญในการแก้ปัญหาและการเจรจาตอบโต้เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์การ

วิชา จันทรทอง (2564: 23) ได้กล่าวว่า องค์ประกอบของการสื่อสารเชิงอารมณ์ คือ การสื่อสารโดยมีความฉลาดทางอารมณ์เป็นพื้นฐาน เพื่อเสริมสร้างความสัมพันธ์ที่ดีต่อผู้อื่นและต่อทีมงานในองค์กรเพื่อประโยชน์ในการบริหารจัดการภายในให้มีประสิทธิภาพสูงสุดจนบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้

สรุปได้ว่า การสื่อสารเชิงอารมณ์มีความสัมพันธ์เกี่ยวเนื่องกับความฉลาดทางอารมณ์ เพราะอารมณ์ส่งผลต่อการสื่อสาร และการสื่อสารก็สามารถช่วยจัดการอารมณ์ได้ การสื่อสารเชิงอารมณ์จึงเป็นเหมือนอีกภาษาหนึ่งที่ใช้ในการสื่อสารแบบคู่ขนานกันอย่างกลมกลืน ที่ทำให้การสื่อสารบรรลุวัตถุประสงค์และเกิดความรู้สึกที่ดีระหว่างกัน โดยการสื่อสารเชิงอารมณ์มีองค์ประกอบ 2 ส่วน คือ ความสามารถในการสื่อสาร และความฉลาดทางอารมณ์

ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม

เป็นทักษะของผู้บริหารที่แสดงหรือถ่ายทอดออกมาทางพฤติกรรมที่สะท้อนถึงการมีคุณธรรมจริยธรรม ที่ส่งผลต่อความเชื่อมั่นศรัทธาและการมีหลักในการตัดสินใจ ซึ่งมีนักวิชาการหลายท่านให้ความหมายไว้ ดังนี้

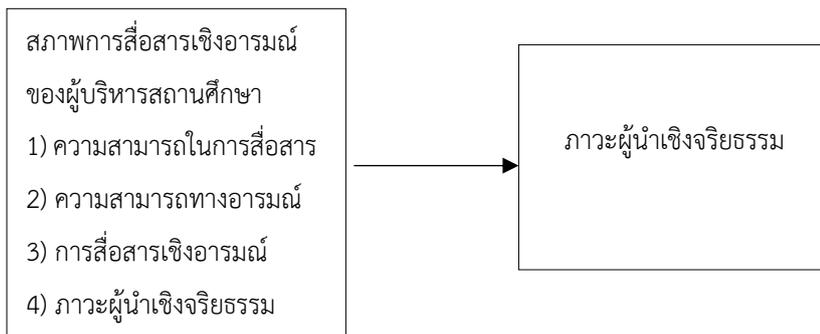
อับดุลฮาเร็ม ยูโซ๊ะ (2565: 27) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมเป็นพฤติกรรมและกระบวนการต่าง ๆ ที่ผู้บริหารแสดงออกในทางที่ถูกต้องคำนึงถึงผลประโยชน์ขององค์กรและสังคมเป็นหลัก เป็นผู้ที่ได้รับการยอมรับว่ามีมาตรฐานทางด้านจริยธรรม และกล้าหาญที่จะยึดค่านิยมหลักเหล่านั้นในการให้บริการที่ดีต่อส่วนรวม อีกทั้งยังสามารถจูงใจให้ผู้ตามมองไกลไปกว่าผลประโยชน์ส่วนตัวไปที เพื่อประโยชน์ขององค์กรหรือเพื่อส่วนรวมแทนซึ่งถือว่าเป็นการยกระดับคุณธรรม

วิไลลักษณ์ รุ่งกิจ (2567: 434) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม หมายถึง ความดีงามด้านจิตใจที่ส่งผลต่อพฤติกรรม หรือการกระทำ และการสื่อสารที่แสดงให้เห็นถึงความมีคุณธรรมจริยธรรมในการนำและการบริหารจัดการจนได้รับความไว้วางใจและเกิดการยอมรับจากผู้ร่วมงาน

Brown, Treviño and Harrison (2006: 595) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม เป็นการแสดงออกของการประพฤติตนอย่างถูกต้องเหมาะสมตามทำนองคลองธรรมของบุคคลในการปฏิบัติตนเองและบุคคลอื่นที่มีปฏิสัมพันธ์ต่อกันและการส่งเสริมความประพฤติปฏิบัติไปสู่ผู้ตามด้วยการสื่อสารสองทาง อีกทั้งการเสริมสร้างจริยธรรมให้แข็งแกร่ง การตัดสินใจ การแสดงออกที่ถูกต้องเหมาะสม ประเพณีแบบแผน หรือมาตรฐานที่สังคมให้การยอมรับและยึดถือ ซึ่งผู้นำต้องเป็นแบบอย่างในการปฏิบัติอย่างมีจริยธรรม ได้รับการยอมรับจากผู้ตามหรือผู้บังคับบัญชา แสดงออกถึงความซื่อสัตย์สุจริต ความไว้วางใจ ความยุติธรรม และการเอาใจใส่ผู้บังคับบัญชา อันจะส่งผลให้ผู้นำได้รับการยอมรับ หรือมีความน่าเชื่อถือตามตำแหน่งหรืออำนาจจากผู้ตามด้วยความภาคภูมิใจที่เรียกว่าเป็นตัวแบบ (Role model) หรือแบบอย่างที่ดีที่ควรปฏิบัติ

สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมเป็นคุณลักษณะของผู้นำที่แสดงออกถึงความดีงามทางจิตใจ ความซื่อสัตย์สุจริต และความยุติธรรมในการปฏิบัติงาน โดยมีเป้าหมายเพื่อประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าผลประโยชน์ส่วนตัว ผู้นำเชิงจริยธรรมจะสามารถสร้างความไว้วางใจและได้รับการยอมรับจากผู้ตาม เนื่องจากเป็นแบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติตามหลักการทางจริยธรรม

กรอบแนวคิดการวิจัย



วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยใช้วิธีการสำรวจ (Survey) ข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง ดังนี้

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 สำนักคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 32 โรงเรียน

กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ผู้บริหารสถานศึกษา ตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา และรองผู้อำนวยการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 สำนักคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยใช้วิธีการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) เป็นหน่วยของการวิเคราะห์ (Unit of analysis) เพื่อกำหนดขนาดตัวอย่างให้เหมาะสมกับตัวแปรตามกรอบแนวคิดในการวิจัยและการวิเคราะห์ข้อมูลที่ต้องการ แม่นยำ มีความน่าเชื่อถือ จึงกำหนดขนาดตัวอย่าง ดังนี้

ตัวแปรที่ศึกษา 18 ตัวแปร ขนาดตัวอย่างควรเป็น 10 – 20 เท่าของตัวแปร การวิจัยในครั้งนี้ใช้ 15 เท่า (Boomsma & Hoagland, 2001: 139) ขนาดตัวอย่าง 285 คน จากจำนวนประชากร 32 โรงเรียน กำหนดกลุ่มตัวอย่างโรงเรียนละ 9 คน จะได้ขนาดตัวอย่าง 288 คน ดังนั้นขนาดตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ จำนวน 288 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล

แบบสอบถามการสื่อสารเชิงอารมณ์เพื่อส่งเสริมภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม โดยแบ่งแบบสอบถามออกเป็น 2 ตอน ดังนี้ ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม ตอนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับการสื่อสารเชิงอารมณ์เพื่อส่งเสริมภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม

วิธีรวบรวมข้อมูล และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์

ผู้วิจัยดำเนินการรวบรวมข้อมูลจากการตอบแบบสอบถาม แล้วนำมาวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้น โดยสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

ผลการวิจัย

1. ความคิดเห็นต่อสภาพการสื่อสารเชิงอารมณ์เพื่อส่งเสริมภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 แสดงสภาพการสื่อสารเชิงอารมณ์เพื่อส่งเสริมภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม

หัวข้อ	ค่าเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน	แปลผล	ลำดับ
1. ความสามารถในการสื่อสาร	4.70	0.41	มากที่สุด	3
1.1 แรงจูงใจในการสื่อสาร	4.74	0.47	มากที่สุด	1
1.2 ความรู้ในการสื่อสารเชิงกลยุทธ์	4.73	0.40	มากที่สุด	2
1.3 ทักษะในการสื่อสาร	4.61	0.50	มากที่สุด	3
2. ความสามารถทางอารมณ์	4.64	0.52	มากที่สุด	4
2.1 การรับรู้ตนเอง	4.63	0.58	มากที่สุด	2
2.2 การจัดการตนเอง	4.62	0.58	มากที่สุด	3
2.3 การรับรู้สังคม	4.62	0.55	มากที่สุด	3
2.4 การจัดการความสัมพันธ์	4.67	0.56	มากที่สุด	1
3. การสื่อสารเชิงอารมณ์	4.72	0.42	มากที่สุด	2
3.1 การตระหนักรู้อารมณ์ตนเอง	4.73	0.40	มากที่สุด	2
3.2 การจัดการอารมณ์ของตนเอง	4.71	0.46	มากที่สุด	4
3.3 การตระหนักรู้อารมณ์ผู้อื่น	4.66	0.62	มากที่สุด	5
3.4 การบริหารจัดการความสัมพันธ์กับผู้อื่น	4.72	0.50	มากที่สุด	3
3.5 การสร้างแรงจูงใจให้ตนเอง	4.80	0.35	มากที่สุด	1
4. ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม	4.77	0.44	มากที่สุด	1
4.1 ด้านความยุติธรรม	4.75	0.53	มากที่สุด	4
4.2 ด้านความเคารพนับถือ	4.77	0.48	มากที่สุด	3
4.3 ด้านความซื่อสัตย์	4.77	0.44	มากที่สุด	3
4.4 ด้านความไว้วางใจ	4.73	0.49	มากที่สุด	5
4.5 ด้านความรับผิดชอบ	4.80	0.39	มากที่สุด	1
4.6 ด้านความเอาใจใส่	4.79	0.49	มากที่สุด	2
รวม	4.73	0.42	มากที่สุด	

จากตารางที่ 1 แสดงว่า สภาพการสื่อสารเชิงอารมณ์เพื่อส่งเสริมภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด (\bar{X} = 4.73, S.D. = 0.42) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ด้านภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม มีค่าเฉลี่ยสูงสุด (\bar{X} = 4.77, S.D. = 0.44) รองลงมาได้แก่ ด้านการสื่อสารเชิงอารมณ์ (\bar{X} = 4.72, S.D. = 0.42) ด้านความสามารถในการสื่อสาร (\bar{X} = 4.70, S.D. = 0.41) และด้านความสามารถทางอารมณ์ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด (\bar{X} = 4.64, S.D. = 0.52)

อภิปรายผล

การวิจัยเรื่อง การสื่อสารเชิงอารมณ์เพื่อส่งเสริมภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีข้อค้นพบที่สำคัญของการวิจัย ดังนี้

1. สภาพการสื่อสารเชิงอารมณ์เพื่อส่งเสริมภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นผลมาจากหลายปัจจัยที่เกี่ยวข้องกัน ดังนี้

1.1 ความสำคัญของการสื่อสารเชิงอารมณ์ในภาวะผู้นำ ผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทสำคัญในการกำหนดทิศทางและบรรยากาศของสถานศึกษา การใช้การสื่อสารเชิงอารมณ์ที่มีประสิทธิภาพสามารถสร้างความเชื่อมั่นและแรงบันดาลใจให้กับบุคลากรและนักเรียน การให้ความสำคัญกับการสื่อสารในรูปแบบนี้ช่วยให้ผู้บริหารสามารถสร้างความสัมพันธ์ที่ดีและส่งเสริมบรรยากาศที่เอื้อต่อการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สิงห์คำ ยอดปานันท์ (2562) ที่ทำการศึกษารื่อง ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารการเปลี่ยนแปลงในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 38 ผลการวิจัยพบว่า ระดับภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 38 อยู่ในระดับมาก ทั้งด้านการสร้างวิสัยทัศน์ ด้านการเผยแพร่วิสัยทัศน์ ด้านการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ ด้านการเป็นแบบอย่างที่ดี และด้านการสร้างนวัตกรรมที่เป็นบทบาทสำคัญในการกำหนดทิศทางของสถานศึกษา

1.2 ความสัมพันธ์ระหว่างการสื่อสารและภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม โดยการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ ไม่เพียงแต่ส่งเสริมการเข้าใจระหว่างผู้บริหารและผู้ใต้บังคับบัญชา แต่ยังช่วยในการส่งเสริมการตัดสินใจที่มีคุณธรรมและจริยธรรม การใช้การสื่อสารเชิงอารมณ์ในทางบวกสามารถสร้างความโปร่งใสและความรับผิดชอบ ซึ่งเป็นลักษณะสำคัญของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ จุฑามาศ ดีแป้น (2563) ที่ทำการศึกษารื่อง การตัดสินใจของผู้บริหารกับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี ผลการวิจัยพบว่า การตัดสินใจและประสิทธิผลของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านความพึงพอใจมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด

1.3 การพัฒนาอารมณ์และทักษะการสื่อสารของผู้บริหาร ผู้บริหารที่มีความสามารถในการสื่อสารและการเข้าใจอารมณ์ตนเองและผู้อื่นสามารถปรับตัวให้เหมาะสมกับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้ดีขึ้น ทำให้มีความสามารถในการจัดการกับสถานการณ์ที่ท้าทายและการตัดสินใจที่มีความยุติธรรมและคำนึงถึงผลกระทบที่อาจเกิดขึ้นกับทุกฝ่าย ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ เอกรงค์ บั้นพงษ์ (2566) ที่ทำการศึกษารื่อง การสื่อสารระหว่างวัฒนธรรมเพื่อการปรับตัวของนักศึกษาต่างชาติในกลุ่มมหาวิทยาลัยกำกับรัฐในเขตภาคเหนือ ผลการวิจัยพบว่า ความสามารถทางการสื่อสารภายใต้วัฒนธรรมไทยมีความสัมพันธ์กับการปรับตัวของกลุ่มนักศึกษาต่างชาติ

1.4 การสนับสนุนจากสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในด้านการฝึกอบรมและการพัฒนาทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาสามารถส่งเสริมให้ผู้บริหารมีความพร้อมและมีเครื่องมือที่จำเป็นในการใช้การสื่อสารเชิงอารมณ์ และส่งเสริมภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ซึ่งส่งผลให้ค่าเฉลี่ยการสื่อสารเชิงอารมณ์เพื่อส่งเสริมภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมมีค่าสูง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ เอกชัย ลวดคำ (2565) ที่ทำการศึกษารื่อง แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุพรรณบุรี แสดงบทบาทภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการใส่ใจผู้อื่น และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการเคารพความเสมอภาค และแนวทางการพัฒนาบทบาทภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา คือ หน่วยงานต้นสังกัดจัดอบรมพัฒนาความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับลักษณะของงานด้านต่าง ๆ ในสถานศึกษา

การที่ผู้บริหารสถานศึกษามีทักษะการสื่อสารเชิงอารมณ์ในการส่งเสริมภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมได้อย่างมีประสิทธิภาพ เป็นการสะท้อนให้เห็นถึงการเข้าใจและการปฏิบัติที่สอดคล้องกับหลักการทางจริยธรรมที่สำคัญและส่งผลดีต่อบรรยากาศการทำงานและการพัฒนาคุณภาพการศึกษาโดยรวม ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ กิตติศักดิ์ กาญจนครุฑ (2567) ที่ทำการศึกษารื่อง การพัฒนารูปแบบผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสิทธิผล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารที่มีประสิทธิผล มีองค์ประกอบหลักที่สำคัญ ได้แก่ วิสัยทัศน์ มนุษย์สัมพันธ์ การ

บริหารงานแบบมีส่วนร่วม บุคลิกภาพ คุณธรรมจริยธรรม และการบริหารการเปลี่ยนแปลง อันจะส่งผลให้ผู้บริหารมีการแสดงออกที่เหมาะสมและได้รับการยอมรับสนับสนุนจากผู้ที่เกี่ยวข้อง

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

สภาพการสื่อสารเชิงอารมณ์เพื่อส่งเสริมภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม สามารถเป็นแนวทางให้สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานและผู้เกี่ยวข้องหรือผู้ที่สนใจนำไปใช้เพื่อในการพัฒนาการสื่อสารเชิงอารมณ์ที่ส่งเสริมภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา

2. ข้อเสนอแนะเพื่อการทำวิจัยในครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการทำวิจัยเกี่ยวกับรูปแบบการสื่อสารเชิงอารมณ์ที่ส่งเสริมภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม

2.2 ควรมีการทำวิจัยเกี่ยวกับความสัมพันธ์เชิงสาเหตุเกี่ยวกับการสื่อสารเชิงอารมณ์ที่สัมพันธ์กับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม

เอกสารอ้างอิง

กิตติศักดิ์ กาญจนครุฑ. (2567). การพัฒนารูปแบบผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสิทธิภาพ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษากทม. วารสารวิชาการวิทยาลัยสันตพล, 10(2), 60-68.

จุฑามาศ ดีแป้น. (2563). การตัดสินใจของผู้บริหารกับประสิทธิภาพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานนทบุรี. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา). มหาวิทยาลัยศิลปากร.

ฐิติพร ศุภสิทธิ์อารัง. (2566). EQ (Emotional quotient) ความฉลาดทางอารมณ์. สืบค้นเมื่อ 4 ธันวาคม 2567, จาก <https://www.medparkhospital.com/lifestyles/eq-emotional-quotient>.

ทัศนีย์ เจนวนิสิข. (2554). การสื่อสารเชิงพุทธกับการเปลี่ยนแปลงเชิงสังคม. วิทยานิพนธ์ปริญญาพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต. มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

ธีร ชัยสุทธิ. (2564). ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการสื่อสารความพึงพอใจต่อการสื่อสารและประสิทธิภาพของการสื่อสารภายในองค์กรของผู้ปฏิบัติงานสังกัดสำนักงานอธิการบดีมหาวิทยาลัยบูรพา. วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต (นวัตกรรมสื่อสารทางการเมืองและสังคม) มหาวิทยาลัยบูรพา.

ธีรวิร์ แพบว. (2564). ทักษะการสื่อสารของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนมาตรฐานสากล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 จังหวัดพระนครศรีอยุธยา. วารสารครุ ศาสตร์ปริทรรศน์ฯ, 8(1), 55-68.

ธวัชชัย ศรีสุภา. (2558). การสื่อสารและการพัฒนาความสัมพันธ์ในชีวิตประจำวัน. เชียงใหม่: สำนักพิมพ์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

นันทนา นันทโรภาส. (2564). การสื่อสารแบบต่างๆ ของท่านผู้นำ อาจนำไปสู่วิกฤตยิ่งกว่า ? คุยกับ รศ.ดร.นันทนา ผู้นำ ระดับโลกที่ดีสื่อสารอย่างไร ? หนังสือพิมพ์มติชนสุดสัปดาห์, 4(2564), 1-3.

พัฒนจิตา รุ่งหิรัญธนาภิตดี. (2559). ความฉลาดทางอารมณ์ ความสามารถในการสื่อสาร ความผูกพัน และความพึงพอใจ ในงาน และบรรยากาศในองค์กรที่มีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานของ พนักงานบริษัทเอกชนใน กรุงเทพมหานคร. การค้นคว้าอิสระปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต (บริหารธุรกิจ). มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.

- ไพโรจน์ ญัตติอัครวงศ์. (2562). การพัฒนาความฉลาดทางอารมณ์กับผู้บริหารยุคใหม่. วารสารเศรษฐศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี, 7(2), 12-26.
- รัชนี้ จอมศรี. (2565). แนวทางการพัฒนาการสื่อสารเพื่อการโน้มน้าวใจของผู้บริหารสถานศึกษา ในกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพศูนย์การศึกษาพิเศษ กลุ่มเครือข่ายที่ 9. วิทยานิพนธ์ปริญญา ครุศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารจัดการการศึกษา). มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- วลัยพร ศรีรัตน์. (2564). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความฉลาดทางอารมณ์. วารสารวิชาการร้อยแก่นสาร, 6(10), 408-422.
- วิชา จันทรทอง. (2564). การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่าง ปัจจัยการสื่อสาร ความฉลาดทางอารมณ์ และ ประสิทธิภาพ การปฏิบัติงานจากที่บ้านของพนักงานบริษัท ฟิลิปส์ประเทศไทย จำกัด. สารนิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจ มหาบัณฑิต (การจัดการ). มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- วิไลลักษณ์ ฐักิจ. (2567). ภาวะผู้นำเชิงคุณธรรมจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคการเปลี่ยนแปลงของโลก. วารสารมณีเชษฐาราม วัตจอมมณี, 7(2), 427-446.
- วิศิษฐ์ เกตุรัตน์กุล. (2566). รูปแบบการสื่อสารเพื่อสร้างความร่วมมือกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียโครงการโรงไฟฟ้าชุมชนเพื่อ เศรษฐกิจฐานรากในเขตภาคเหนือของประเทศไทย. วารสารสังคมศาสตร์และวัฒนธรรม, 7(2), 237-250.
- สิงห์คำ ยอดปานนท์. (2562). ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหาร การเปลี่ยนแปลงใน สถานศึกษาสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 38. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตร มหาบัณฑิต (บริหารการศึกษา). มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- สุนิสา โกยดี. (2559). การสื่อสารในองค์กร. กรุงเทพมหานคร: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- อับดุลฮาเร็ม ยูโซ๊ะ. (2565). ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม สังกัดสำนักงาน การศึกษาเอกชนจังหวัดปัตตานี. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา). มหาวิทยาลัย ราชภัฏยะลา.
- เอกชัย ลวดคำ. (2565). แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาสุพรรณบุรี. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา). มหาวิทยาลัย ราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.
- เอกรงค์ ปั่นพงษ์. (2566). พลังการสื่อสารผ่านแนวคิดอำนาจละมุน (Soft power) ของประเทศญี่ปุ่นใน หนังสือการ์ตูน ยอดดัดพิมพ์อันดับ 1 ของโลก “วันพีซ”. วารสารนิเทศศาสตร์ปริทัศน์ คณะนิเทศศาสตร์ มหาวิทยาลัยรังสิต, 27(2).
- Boomsma, A., & Hoogland, J. J. (2001). The robustness of LISREL modeling revisited. Structural equation models: Present and future. A Festschrift in honor of Karl Jöreskog, 2(3), 139-168.
- Brown, M. E., & Treviño, L. K. (2006). Ethical leadership: A social learning perspective for construct development and testing. The Leadership Quarterly, 17(6), 595-616.
- Ceyda Başoğul. (2016). Role of Emotional Intelligence in Conflict Management Strategies of Nurses. Asian Nursing Research, 10(2016), 228-233.
- Goleman, D. (1995). Emotional intelligence: why it can matter more than IQ. New York: Bantam.
- Griffin, Ricky W., and Gregory Moorhead. (2014). Organizational Behavior Managing People and Organizations. (11th ed.). Ohio: Cengage Learning.
- Robbins, S.P., and Judge, T. (2013). Organization behavior. Upper Saddle River, New Jersey: Pearson.

Solomon, D. H., & Theiss, J. A. (2012). *Interpersonal communication: Putting theory into practice*. SAGE Publications.

The Oxford Review. (2024). **Affective Communication: Definition and explanation**. สืบค้นเมื่อ 9 ธันวาคม 2567, จาก <https://oxford-review.com/oxford-review-encyclopaedia-terms/affective-communication>.