

บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

ในอดีตเชื่อกันว่าความสำเร็จและความก้าวหน้าของคนเกิดจากเชาวน์ปัญญา (intelligence quotient) หรือเรียกกันสั้นๆว่าไอคิว (i.q.) เป็นความฉลาดทางเชาวน์ปัญญา การคิด การใช้เหตุผล การคำนวณ การเชื่อมโยง ทำให้คนเราใช้ความคิดที่ถูกต้อง สามารถแก้ปัญหาได้ แต่ปัจจุบันนักจิตวิทยาเชื่อกันใหม่ว่าเชาวน์ปัญญาเป็นส่วนประกอบหนึ่งเท่านั้น ความฉลาดทางอารมณ์(emotional quotient) ซึ่งมีส่วนผลักดันให้คนเราประสบความสำเร็จในชีวิตอย่างแท้จริง (เทอดศักดิ์ เดชคง, 2548, หน้า 18) ความฉลาดทางอารมณ์ หมายถึง พัฒนาการทางอารมณ์ อย่างมีวุฒิภาวะ ปรับตัวเข้ากับสถานการณ์ และเข้ากับคนอื่นได้ดี แก้ปัญหาทางอารมณ์ได้อย่างสร้างสรรค์ เป็นความฉลาดที่ต่างไปจากความฉลาดทางปัญญา(i.q.)ซึ่งเน้นความสามารถทางภาษา ตรรกวิทยา และคณิตศาสตร์ ผู้มีความฉลาดทางด้านอารมณ์สูงจะทำงานและใช้ชีวิตอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้ดี มีโอกาสประสบความสำเร็จและมีความสุขมากกว่า(วิทยากร เชียงกูล, 2551, หน้า99) และความฉลาดทางอารมณ์ คือ ความสามารถในการเข้าใจตนเอง เข้าใจผู้อื่น และมีมนุษยสัมพันธ์กับผู้อื่นได้อย่างฉลาด (โสภณ จุฬทก, 2545, หน้า 78) นักจิตวิทยาค้นพบว่าความฉลาดทางอารมณ์เป็นเรื่องของทักษะ(skill) ไม่ใช่เรื่องของพันธุกรรม(gene) ดังนั้นความฉลาดทางอารมณ์จึงสามารถเพื่อพูนได้โดยการเรียนรู้ ณิชชา สุดลาภา (2546, หน้า 56) และเทอดศักดิ์ เดชคง(2548, หน้า 16) กล่าวว่า คนที่ประสบผลสำเร็จในการงาน คือ คนที่สามารถทำงานและสามารถพัฒนาตนเองตามเป้าหมาย(goal) และวิธีการที่กำหนดไว้ รวมทั้งต้องมีความสามารถในการติดต่อสื่อสารและเข้ากับคนอื่น ๆ ในองค์กรได้

การดำเนินงานในองค์กรใดๆจะประสบผลสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ ต้องอาศัยความร่วมมือร่วมใจจากบุคลากรทุกคนในองค์กร ความร่วมมือร่วมใจจะเกิดขึ้นได้ ผู้บริหารจะต้องสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างสมาชิกเพื่อให้เกิดความรัก ความนับถือ ความศรัทธาและการยอมรับซึ่งกันและกัน จึงจำเป็นที่ผู้บริหารต้องมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับคนไม่ว่าจะเป็นด้านความรู้สึกรู้สึก ความต้องการ หรือความสามารถของแต่ละคน โดยเฉพาะอย่างยิ่งผู้บริหารสถานศึกษาซึ่งต้องทำงานกับบุคลากรทั้งในสถานศึกษา เช่น ครูอาจารย์ ผู้บังคับบัญชา และบุคลากรอื่นๆแล้ว ยังต้องประสานสัมพันธ์กับชุมชนไม่ว่าจะเป็นคณะกรรมการสถานศึกษา ผู้ปกครอง ผู้นำชุมชน และหน่วยงานต่าง ๆ ดังนั้น ความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษา ย่อมขึ้นอยู่กับความสามารถของผู้บริหารที่สร้างมนุษยสัมพันธ์กับบุคลากรทั้งหลายที่เกี่ยวข้องกับสถานศึกษา(อาคม วัชรพงศ์, 2547, หน้า 87)

การสร้างองค์การให้ฉลาด(intelligence organization) เป็นภารกิจสำคัญของผู้บริหาร และผู้ที่อยู่ในองค์การ เพื่อให้ได้การยอมรับและเป็นสมาชิกขององค์การอย่างมีคุณค่า นอกจากนี้ ความฉลาดทางอารมณ์(emotional quotient) ช่วยส่งเสริมอัจฉริยภาพของความเป็นผู้นำที่มี ศิลปะในการรู้จักใช้คนและครองใจคนได้ เป็นโอกาสให้ผู้นำได้เรียนรู้และพัฒนาตน สามารถโน้มน้าวผู้อื่นให้ทำสิ่งที่ตนเองต้องการได้สำเร็จ งานก็ได้ผล คนก็เป็นสุข เกิดความรักงาน รักองค์การ มีความจงรักภักดีมากขึ้นผู้บริหารบางคนสร้างอิทธิพลให้กับตนเองคำนึงถึงเฉพาะประโยชน์ของ บุคคลในกลุ่มตนไม่ยึดหลักยุดิธรรม เช่น การพิจารณาความดีความชอบประจำปี พฤติกรรม ลักษณะนี้ของบริหารก่อให้เกิดความขัดแย้งกับผู้ใต้บังคับบัญชาทำให้ขาดขวัญกำลังใจในการ ปฏิบัติงาน (วีระวัฒน์ ปันนิตามัย, 2551, หน้า 36-37)

จากผลการศึกษาวิจัยมักพบปัจจัยสำคัญประการหนึ่งที่มีผลทำให้คนทำงานได้สำเร็จ คือ ปัจจัยด้านความสามารถในการสร้างความสัมพันธ์ และความร่วมมือกับผู้ร่วมงานอื่นๆ และ ปัจจัยทางด้านอารมณ์ที่มีลักษณะสามารถควบคุมอารมณ์ตนเองได้ แสดงออกอย่างเหมาะสม แต่เดิมจะมีความเชื่อเรื่องการมีเชาวน์ปัญญาสูงจะนำไปสู่ความสำเร็จในชีวิต ตั้งแต่ปี 1960 มีการศึกษาวิจัยจำนวนมากที่แสดงว่าผู้มีเชาวน์ปัญญาสูงแต่ต้องล้มเหลวต่อตำแหน่งผู้บริหาร สูงสุดเพราะขาดความเข้าใจมนุษย์ ขาดการมีปฏิสัมพันธ์และการมีอารมณ์ที่ดี และยังพบว่าการ มีอารมณ์ดีเป็นพื้นฐานมีผลให้คนมีสุขภาพจิตดีมีความเข้าใจตนเองและบุคคลอื่นได้ง่าย โดยมี ลักษณะการใช้ทั้งสมอง ทักษะ และสังคมได้อย่างมีประสิทธิภาพภายใต้รูปแบบขององค์กรใน โลกปัจจุบัน(สินีนาฏ กำเนิดเพชร, 2545, หน้า 20)

การบริหารอารมณ์เป็นพื้นฐานที่มีความจำเป็นอย่างมากในโลกของการแข่งขันรูปแบบใหม่ บทบาทของผู้นำหรือผู้บริหารเน้นไปในรูปแบบของการผสมผสานความสามารถด้านการใช้ สติปัญญา(i.q.) และความฉลาดทางอารมณ์(emotional intelligence) มากขึ้น (แสงอุษา ใจจนาพันธ์, และกฤษณ์ รุยาพร, 2548, หน้า 160) ผู้บริหารที่ดีนั้นต้องครองได้ ทั้งตน ครองได้ทั้งคน ครองได้ทั้งงาน ผู้ใต้บังคับบัญชารัก เคารพและเทิดทูนนายด้วยความจริงใจ ความสำเร็จในการทำงาน โดยเฉพาะการบริหารงานขององค์กรให้มีประสิทธิภาพนั้น นอกจากจะขึ้นอยู่กับความสามารถ ของตนแล้ว จะต้องมีความสามารถในการทำงานเป็นทีมได้ และเมื่อมีการทำงานเป็นทีม ผู้บริหารจะต้องเป็นผู้ที่มีความสามารถด้านการพัฒนาสายสัมพันธ์ที่ดีกับบุคคลอื่น ซึ่งประกอบด้วยการพัฒนาทักษะการสื่อสารที่ดี ความเก่งคน และการช่วยเหลือผู้อื่นให้เขาช่วย ตนเองได้ การใช้ความฉลาดทางอารมณ์เพื่อเสริมสร้างความสำเร็จในการทำงานได้นั้น ผู้บริหาร ต้องรับรู้ ตีความ และแสดงสภาวะอารมณ์ได้อย่างถูกต้อง มีความสามารถในการใช้สภาวะ อารมณ์นั้นๆต่อตนเอง ต่อผู้ร่วมงาน และมีการเรียนรู้ ตลอดจนเข้าใจอารมณ์และความรู้สึกที่ ได้รับ สามารถควบคุมอารมณ์สร้างเสริมพฤติกรรมในทางบวกให้ได้ (วีระวัฒน์ ปันนิตามัย, 2551, หน้า 16 – 17)

วีระวัฒน์ บันนิตามัย (2551, หน้า 167) กล่าวว่า ความฉลาดทางอารมณ์ เป็นสิ่งที่ฝึกฝนได้ในการที่จะทำให้บุคคลตระหนักรู้ถึงอารมณ์ของตนเองและของผู้อื่น ไวต่อลักษณะอารมณ์ที่ตนเองกำลังเผชิญอยู่ ทั้งที่แสดงออกมาให้ปรากฏและที่เก็บไว้ภายในตน รวมถึงความสามารถในการอธิบายความรู้สึกออกมาเป็นถ้อยคำ ฝึกฝนให้บุคคลมีกลวิธีต่อรองกับความทุกข์ยากลำบากใจทางอารมณ์ได้ดี ไม่ว่าจะเป็นสถานการณ์ทางสังคม วัฒนธรรม และสถานการณ์เชิงจริยธรรมต่างๆ ผู้ที่ขาดความฉลาดทางอารมณ์จะนำไปสู่ความเครียด ความวิตกกังวล และใช้ความฉลาดทางปัญญา(intelligence quotient) หรือ (i.q.) ที่มีอยู่ได้ไม่เต็มที่ โดยทั่วไปเมื่อพูดถึงคนที่ประสบความสำเร็จก็มักจะนึกถึงว่าคนๆ นั้นต้องเป็นคนเก่ง และความเก่งในที่นี้ก็มุ่งไปที่ความฉลาดทางปัญญาเป็นตัวบ่งชี้ ในอดีตเราเชื่อว่าความเป็นคนเก่งจะทำให้ลูกหลาน หรือพนักงานประสบความสำเร็จ ทำให้องค์กรเจริญก้าวหน้า แต่จากสภาพปัญหาที่เกิดขึ้น ที่พบเห็นได้ในข่าววิทยุ โทรทัศน์ หนังสือพิมพ์ และสื่ออื่นๆ รวมทั้งประสบการณ์โดยตรงและโดยอ้อม ทำให้ได้ข้อสรุปประการหนึ่งว่า คนเก่งใช้ว่าจะประสบความสำเร็จหรือความสุขในชีวิต ในการเรียน และการทำงานเสมอไป

ผู้บริหารสถานศึกษาขาดความฉลาดทางอารมณ์ กล่าวคือ ขาดการเข้าใจอารมณ์ของตนเองและผู้อื่น ขาดการตัดสินใจที่ดีและเหมาะสม ไม่มีความรับผิดชอบต่องานที่ได้รับมอบหมาย ใช้อารมณ์เหนือเหตุผล ขาดการคิดอย่างสร้างสรรค์ ขาดการยึดมั่นในเป้าหมายของหน่วยงาน และไม่มีการช่วยเหลือเกื้อกูลกัน สัมพันธภาพของบุคลากรเป็นไปในทางลบเกิดความขัดแย้งในหน่วยงาน สิ่งต่างๆ เหล่านี้ย่อมทำให้บรรยากาศไม่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน ส่งผลให้ผลการปฏิบัติงานไม่มีประสิทธิภาพหน่วยงานเกิดความไม่มั่นคงและไม่สามารถดำรง อยู่ได้ (กรมสุขภาพจิต, 2546, หน้า75)

จากการสัมภาษณ์บังอร ระย่าย้อย และทรงวุฒิ โตโสภณ ซึ่งเป็นผู้บริหารสถานศึกษา ได้กล่าวสรุปได้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษา และครูบางส่วนในปัจจุบันมักให้ความสำคัญการแข่งขันทางวิชาการ การทำผลงาน และเอาชนะผู้อื่น ทำให้บางครั้งโรงเรียนเกิดความขัดแย้งกัน และทำให้การบริหารงานไม่ประสบความสำเร็จเท่าที่ควร เรียกได้ว่าขาดความฉลาดทางอารมณ์นั่นเอง (บังอร ระย่าย้อย, 2557, และทรงวุฒิ โตโสภณ, 2557) ซึ่งสอดคล้องกับคำกล่าวของ มณฑิรวัล วุฒิวิชญานันต์ ซึ่งเป็นผู้บริหารการศึกษา ซึ่งกล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษา และครูที่ทำงานประสบความสำเร็จได้เป็นอย่างดีนั้น นอกจากจะมีความสามารถทางด้านวิชาการแล้วก็ต้องมีความฉลาดทางอารมณ์ด้วย ผู้บริหารสถานศึกษา และครูที่ยึดจิตใจของผู้ใต้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงานไว้ได้จึงมักประสบความสำเร็จมากกว่าผู้บริหารสถานศึกษาหรือครูที่ฉวยเดี่ยวเก่งคนเดียวเสมอ (มณฑิรวัล วุฒิวิชญานันต์, 2558)

จากที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยมีความคิดเห็นว่าการที่ผู้บริหารสถานศึกษา และครูจะปฏิบัติหน้าที่ให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรนั้น ผู้บริหารจะต้องมีความฉลาดทางอารมณ์ (emotional intelligence) ซึ่งเป็นทักษะเฉพาะตนที่สามารถสร้างขึ้นและพัฒนาได้ด้วยตนเอง

ผู้วิจัยเกิดความสนใจเกี่ยวกับระดับความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาและครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสิงห์บุรี เพื่อนำผลการวิจัยไปเป็นแนวทางในการพัฒนาความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา และครู ส่งเสริมให้ผู้บริหารสถานศึกษา และครูประสบความสำเร็จในด้านการบริหาร และการทำงานในสถานศึกษา รวมทั้งชีวิตครอบครัว และเป็นผู้บริหารสถานศึกษา และครูที่มีประสิทธิภาพในการทำงานสูง เกิดบุคลิกภาพของผู้บริหารสถานศึกษา และครูที่พึงประสงค์ในหน่วยงาน ทำให้เกิดภาวะผู้นำที่ดี สามารถนำหน่วยงานให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการบริหารจัดการองค์กรตลอดไป

ความมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสิงห์บุรี
2. เพื่อเปรียบเทียบความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา และครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสิงห์บุรี โดยจำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง ประสบการณ์ในการทำงาน สุขภาพร่างกาย และขนาดโรงเรียน

ความสำคัญของการวิจัย

ผลการศึกษาในครั้งนี้ เป็นประโยชน์สำหรับผู้บริหารสถานศึกษาและครู ได้ทราบและสามารถพัฒนาความฉลาดทางอารมณ์ของตนเองให้เป็นที่ยอมรับของผู้ร่วมงาน และผู้ใต้บังคับบัญชา และใช้เป็นข้อมูลในการจัดการอบรมเพื่อพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน ให้มีความฉลาดทางอารมณ์สูงขึ้น ซึ่งจะส่งผลดีต่อการบริหารงานฝ่ายต่างๆ ของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน ทำให้สถานศึกษามีระบบการบริหารงานที่ดี และมีประสิทธิภาพมากขึ้น

ขอบเขตของการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากร ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสิงห์บุรี ปีการศึกษา 2557 จำแนกเป็น ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 117 คน และครู จำนวน 1,068 คน รวมทั้งสิ้น 1,185 คน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสิงห์บุรี, 2557, หน้า 94-98)

1.2 กลุ่มตัวอย่าง ในการศึกษาครั้งนี้ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสิงห์บุรี เนื่องจากประชากรมีจำนวนที่แน่นอน สูตรที่ใช้ในการหาขนาด

ของกลุ่มตัวอย่างจึงใช้สูตรของทาโร ยามาเน่ (สุวรีย์ ศิริโกคาภิรมย์, 2546, หน้า 445) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 และยอมให้มีความคลาดเคลื่อนได้ 0.05 ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างจำนวน 300 คน โดยจำแนกเป็นผู้บริหารสถานศึกษา ร้อยละ 30 ของกลุ่มตัวอย่าง ได้จำนวน 90 คน ครู ร้อยละ 70 ของกลุ่มตัวอย่าง ได้จำนวน 210 คน ได้จากการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ (stratified random sampling) โดยใช้ตำแหน่งเป็นชั้นในการแบ่ง

2. ตัวแปรที่ศึกษา

2.1 ตัวแปรอิสระ ได้แก่ สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยจำแนกตาม

2.1.1 เพศ

- 1) ชาย
- 2) หญิง

2.1.2 อายุ

- 1) น้อยกว่า 30 ปี
- 2) 30 - 45 ปี
- 3) 45 ปีขึ้นไป

2.1.3 ระดับการศึกษา

- 1) ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า
- 2) สูงกว่าปริญญาตรี

2.1.4 ตำแหน่ง

- 1) ผู้บริหารสถานศึกษา
- 2) ครู

2.1.5 ประสบการณ์ในการทำงาน

- 1) น้อยกว่า 10 ปี
- 2) 10 - 20 ปี
- 3) 20 ปีขึ้นไป

2.1.6 สุขภาพร่างกาย

- 1) สุขภาพร่างกายแข็งแรง
- 2) มีโรคประจำตัว

2.1.7 ขนาดของโรงเรียน โดยใช้จำนวนนักเรียนเป็นเกณฑ์

- 1) โรงเรียนขนาดเล็ก มีจำนวนนักเรียนไม่เกิน 120 คน
- 2) โรงเรียนขนาดกลาง มีจำนวนนักเรียน ระหว่าง 121-300 คน
- 3) โรงเรียนขนาดใหญ่ มีจำนวนนักเรียนตั้งแต่ 301 คน ขึ้นไป

2.2 ตัวแปรตาม ได้แก่ ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา และครู ประกอบด้วย 5 เรื่อง ดังต่อไปนี้

- 1) การตระหนักรู้อารมณ์ของตนเอง
- 2) การควบคุมอารมณ์ของตนเอง
- 3) การสร้างแรงจูงใจให้แก่ตนเอง
- 4) การเข้าใจอารมณ์ของผู้อื่น
- 5) การมีทักษะทางสังคม

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. ความฉลาดทางอารมณ์ หมายถึง ความสามารถในการรู้อารมณ์และความรู้สึกของตนเองและผู้อื่น สามารถควบคุมอารมณ์ของตนเองได้ สามารถแก้ปัญหาและแสดงออกอย่างเหมาะสม รู้จักเอาใจเขามาใส่ใจเรา ทำให้สามารถดำเนินชีวิตได้อย่างสร้างสรรค์ และมีความสุข

1.1 การตระหนักรู้อารมณ์ของตนเอง หมายถึง ความสามารถที่จะรับรู้และเข้าใจความรู้สึกอารมณ์ และความต้องการของตนเองตลอดจนผลที่เกิดขึ้นกับบุคคลอื่น อันเนื่องมาจากความรู้สึกอารมณ์ และความต้องการเหล่านั้นของตน ผู้ที่มีความสามารถดังกล่าวจะมีพฤติกรรม การแสดงออกที่เหมาะสม มีความเชื่อมั่นในตนเอง ซื่อสัตย์ มีความรับผิดชอบ และสามารถติดต่อประสานงานและสั่งการได้ประสบผลสำเร็จ

1.2 การควบคุมอารมณ์ของตนเอง หมายถึง ความสามารถในการควบคุมและจัดการกับอารมณ์ของตนเองได้อย่างมีเหตุผล อีกทั้งสามารถที่จะใช้ความคิดก่อนลงมือ ปฏิบัติได้ สามารถจัดการกับอารมณ์ที่ยุ่งยากได้อย่างเหมาะสม

1.3 การสร้างแรงจูงใจให้แก่ตนเอง หมายถึง ความสามารถในการสร้างแรงกระตุ้น และผลักดันตนเองตนเอง ด้วยความมานะ ความขยันอดทน ความกระตือรือร้น และความพยายาม ที่จะทำงานให้มีประสิทธิภาพและประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้

1.4 การเข้าใจอารมณ์ของผู้อื่น หมายถึงความสามารถในการเข้าใจธรรมชาติทางอารมณ์ของคนอื่นๆ มีทักษะที่จะปฏิบัติต่อคนอื่นๆ ได้ อย่างเหมาะสม และสามารถที่จะตอบสนองต่อความต้องการทางอารมณ์ของผู้อื่น ก็จะสามารถปรับตัวกับปัญหาต่างๆ ได้อย่างสร้างสรรค์ ทำให้อยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข

1.5 การมีทักษะทางสังคม หมายถึง ความสามารถในการสร้างสัมพันธภาพกับผู้อื่น ตลอดจนจนสามารถที่จะรักษาสัมพันธภาพให้คงอยู่ ทำให้เกิดความสามัคคีปรองดองกันโดย มีมนุษยสัมพันธ์ดี มีเมตตากรุณา เห็นอกเห็นใจรู้จักการให้อภัยมองในแง่ดีควบคุมอารมณ์ตนเองได้ มีความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ เห็นคุณค่าของคนอื่น ส่งผลให้ได้รับความร่วมมือจากทุกฝ่ายเป็นอย่างดี

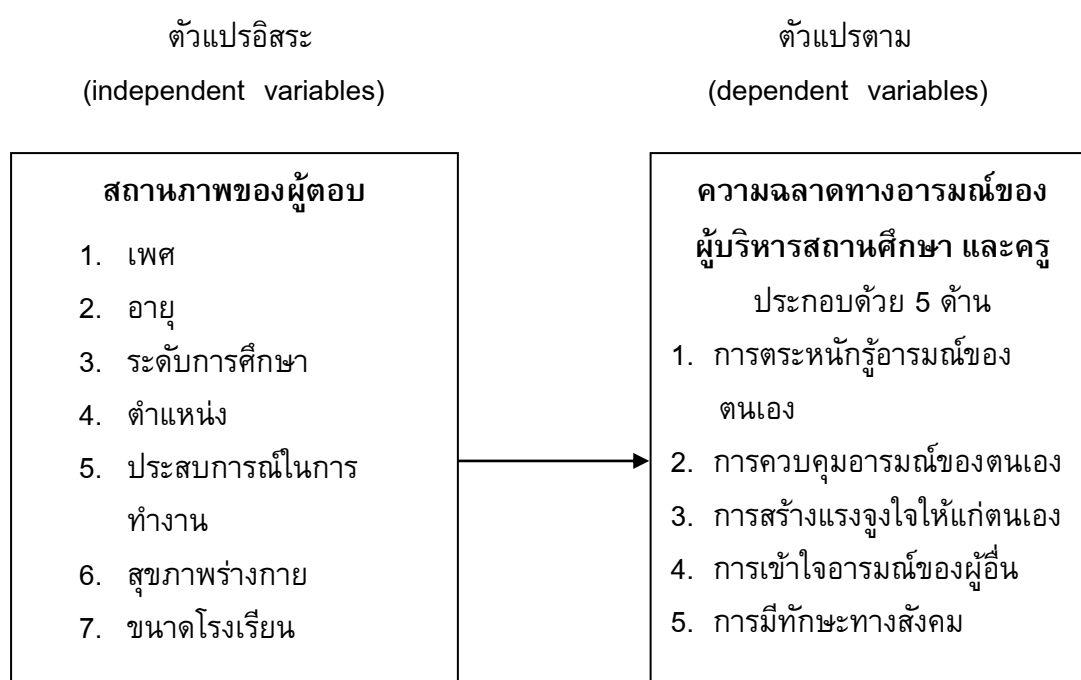
2. ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ผู้อำนวยการสถานศึกษา และรองผู้อำนวยการสถานศึกษา ที่มีหน้าที่ในการบริหารสถานศึกษา กำกับดูแล และประสานงานทั้งภายใน และภายนอก สถานศึกษาเพื่อให้ประสบผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์

3. สถานศึกษา หมายถึง โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสิงห์บุรี

4. ขนาดโรงเรียน หมายถึง ขนาดของโรงเรียนระดับชั้นประถมศึกษา แบ่งตามจำนวนนักเรียน ดังนี้ โรงเรียนขนาดเล็ก มีจำนวนนักเรียนไม่เกิน 120 คน โรงเรียนขนาดกลาง มีจำนวนนักเรียน ระหว่าง 121-300 คน และโรงเรียนขนาดใหญ่ มีจำนวนนักเรียนตั้งแต่ 30 คน ขึ้นไป

กรอบแนวคิดในการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้ศึกษาตามกรอบแนวคิดด้านความฉลาดทางอารมณ์ตามกรอบแนวคิดของโกลแมน (Goleman, 1998, pp. 319-320)



ภาพ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

สมมติฐานการวิจัย

ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาและครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสิงห์บุรี แตกต่างกัน เมื่อจำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง ประสบการณ์ในการทำงาน สุขภาพร่างกาย และขนาดโรงเรียน