

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่องความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษาตามทัศนะของผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสิงห์บุรี

คำชี้แจง

- แบบสอบถามเพื่อการวิจัยฉบับนี้มีจุดประสงค์เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษาตามทัศนะของผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสิงห์บุรี
- ผู้ตอบแบบสอบถามได้แก่ผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสิงห์บุรี
- แบบสอบถามฉบับนี้ แบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้
ตอนที่ 1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม
ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา
ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา
- โปรดตอบแบบสอบถามให้ครบทุกข้อตามสภาพจริง ผู้ศึกษาจะนำไปวิเคราะห์ผลการศึกษาในภาพรวม ซึ่งจะไม่มีผลกระทบต่อท่านแต่อย่างใด

ขอขอบพระคุณอย่างสูงที่ท่านกรุณาตอบแบบสอบถาม

นางสาวสร้อยกัญญา โปธิสมภาพวงษ์

นักศึกษาหลักสูตรปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

ตอนที่ 1

สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง ให้ทำเครื่องหมาย ลงในช่อง ให้ตรงกับสถานภาพของท่าน

1. ตำแหน่ง

[] ผู้บริหารสถานศึกษา [] ครู

2. เพศ

[] ชาย [] หญิง

3. อายุ

[] ต่ำกว่า 30 ปี [] 30 - 39 ปี

[] 40 - 49 ปี [] 50 ปีขึ้นไป

4. วุฒิการศึกษา

[] ปริญญาตรี/ เทียบเท่า [] สูงกว่าปริญญาตรี

5. ประสบการณ์ในการทำงาน

[] น้อยกว่า 10 ปี [] 10 - 20 ปี

[] มากกว่า 20 ปี

6. วิทยฐานะ

[] ไม่มี [] ชำนาญการ

[] การพิเศษ หรือสูงกว่า

7. ขนาดสถานศึกษาที่สังกัด

[] ขนาดเล็ก (นักเรียน 1 - 120 คน)

[] ขนาดกลาง (นักเรียน 121 - 300 คน)

[] ขนาดใหญ่ (นักเรียน 301 คนขึ้นไป)

ตอนที่ 2 ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา

คำชี้แจง โปรดพิจารณาเกี่ยวกับความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของท่าน แล้วเขียนเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องระดับความคิดเห็นเพียงช่องเดียวโดยมีเกณฑ์ดังนี้

- 5 หมายถึง ผู้บริหารมีความฉลาดทางอารมณ์อยู่ในระดับมากที่สุด
- 4 หมายถึง ผู้บริหารมีความฉลาดทางอารมณ์อยู่ในระดับมาก
- 3 หมายถึง ผู้บริหารมีความฉลาดทางอารมณ์อยู่ในระดับปานกลาง
- 2 หมายถึง ผู้บริหารมีความฉลาดทางอารมณ์อยู่ในระดับน้อย
- 1 หมายถึง ผู้บริหารมีความฉลาดทางอารมณ์อยู่ในระดับน้อยที่สุด

| ข้อที่ | ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา | ระดับความคิดเห็น | | | | |
|--------|---|------------------|---|---|---|---|
| | | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 1 | การตระหนักรู้ในตนเอง การมีความเชื่อมั่นในตนเองเป็นตัวของตัวเอง | | | | | |
| 2 | การมีความมั่นคงทางอารมณ์ | | | | | |
| 3 | การใช้วิธีบริหารแบบยืดหยุ่นเข้าใจธรรมชาติของมนุษย์ | | | | | |
| 4 | การแสดงออกอย่างเหมาะสมกับกาลเทศะ | | | | | |
| 5 | การรู้และเข้าใจในการแสดงในสถานการณ์ต่าง ๆ | | | | | |
| 6 | การรู้เท่าทันอารมณ์ของตนเอง | | | | | |
| 7 | ความสามารถประเมินตนเองได้ตามความเป็นจริงรู้จุดเด่นจุดด้อยของตนเอง | | | | | |
| 8 | การควบคุมตนเอง การกำหนดพฤติกรรมเป้าหมาย ที่ต้องการเปลี่ยนแปลง แก้ไข ด้วยตนเองได้อย่างชัดเจน | | | | | |
| 9 | การมีความสำนึกที่สามารถยับยั้งควบคุมตนเองได้ | | | | | |
| 10 | การมีความอดกลั้นต่อความคับข้องใจ | | | | | |
| 11 | การมีความสามารถในการต่อสู้กับปัญหา | | | | | |
| 12 | การมีความละเอียดต่อการกระทำผิดที่เกิดขึ้นภายในใจ | | | | | |

| ข้อที่ | ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา | ระดับความคิดเห็น | | | | |
|--------|---|------------------|---|---|---|---|
| | | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 13 | การมีแรงจูงใจ ความสามารถรอคอยการตอบสนองความต้องการ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ดีกว่า | | | | | |
| 14 | การให้การสนับสนุนในการพัฒนาความรู้ความสามารถ บุคลากร | | | | | |
| 15 | การศึกษารายละเอียดของบุคลากรเพื่อให้เกิดความ เข้าใจถึงความต้องการอย่างแท้จริง | | | | | |
| 16 | การรับฟังและให้การยอมรับต่อการแสดงความคิดเห็น ต่าง ๆ | | | | | |
| 17 | การให้ความรู้สึกร่วมเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร | | | | | |
| 18 | การชมเชยด้วยคำพูดหรือการเขียนเป็นลายลักษณ์ อักษร | | | | | |
| 19 | การมีความรู้สึกร่วม การเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการวางแผนการ ปฏิบัติงานของสถานศึกษา | | | | | |
| 20 | การเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ ของสถานศึกษา | | | | | |
| 21 | การให้ความไว้วางใจและความร่วมมือจากบุคลากร | | | | | |
| 22 | การให้ความเป็นธรรมและความเสมอภาคเท่าเทียมกัน | | | | | |
| 23 | การเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจแก้ไขปัญหา ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น | | | | | |
| 24 | การมีทักษะทางสังคม การมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี | | | | | |
| 25 | การมีความสามารถในการสื่อสาร | | | | | |
| 26 | การมีความเชี่ยวชาญในการสร้างและการนำทีมงาน | | | | | |
| 27 | ความสามารถบริหารความขัดแย้งได้ดี | | | | | |
| 28 | การมีลักษณะการทำงานช่วยเหลือซึ่งกันและกัน | | | | | |
| 29 | ความเต็มใจในการทำงานที่ต้องร่วมกันคิดร่วมกันทำ | | | | | |
| 30 | ความอดดีและการคำนึงถึงพวกพ้อง | | | | | |

ตอนที่ 3 ประสิทธิภาพในการบริหารสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา

คำชี้แจง โปรดพิจารณาเกี่ยวกับประสิทธิผลในการบริหารสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของท่าน แล้วเขียนเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องระดับความคิดเห็นเพียงช่องเดียว โดยมีเกณฑ์ดังนี้

- 5 หมายถึง การบริหารงานในสถานศึกษามีประสิทธิผลระดับมากที่สุด
- 4 หมายถึง การบริหารงานในสถานศึกษามีประสิทธิผลระดับมาก
- 3 หมายถึง การบริหารงานในสถานศึกษามีประสิทธิผลระดับปานกลาง
- 2 หมายถึง การบริหารงานในสถานศึกษามีประสิทธิผลระดับน้อย
- 1 หมายถึง การบริหารงานในสถานศึกษามีประสิทธิผลระดับน้อยที่สุด

| ข้อที่ | ประสิทธิผลในการบริหารสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา | ระดับความคิดเห็น | | | | |
|--------|---|------------------|---|---|---|---|
| | | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 1 | ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน การกำหนดจุดมุ่งหมายในการจัดการเรียนการสอนที่ชัดเจน | | | | | |
| 2 | การปรับปรุงและพัฒนาพฤติกรรมการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพสูงสุด | | | | | |
| 3 | การนิเทศการศึกษาในการส่งเสริมคุณภาพการเรียนการสอน | | | | | |
| 4 | การพัฒนาครูด้านวิชาการและการจัดการเรียนการสอน | | | | | |
| 5 | การเอาใจใส่ต่อคุณภาพการจัดการเรียนการสอน | | | | | |
| 6 | การพัฒนาทัศนคติ การสร้างนิสัยใจกว้างให้เกิดขึ้นกับนักเรียน | | | | | |
| 7 | การโน้มน้าวให้นักเรียนควบคุมตนเองให้มีจิตสำนึกเชิงบวก | | | | | |
| 8 | การฝึกให้นักเรียนเอาใจจดจ่อกับสิ่งที่ฟังปรารภและหลีกเลี่ยงจากสิ่งที่ไม่ฟังปรารภ | | | | | |
| 9 | การฝึกให้นักเรียนได้กำหนดเป้าหมายของตนเอง | | | | | |
| 10 | การส่งเสริมให้ประพฤติปฏิบัติตัวเป็นแบบอย่างที่ดี | | | | | |

| ข้อที่ | ประสิทธิผลในการบริหารสถานศึกษาของ ผู้บริหารสถานศึกษา | ระดับความคิดเห็น | | | | |
|--------|---|------------------|---|---|---|---|
| | | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| | การพัฒนาสถานศึกษา | | | | | |
| 11 | ความสามารถสร้างแรงบันดาลใจให้แก่บุคลากร | | | | | |
| 12 | ความสามารถในการสร้างแรงบันดาลใจให้แก่บุคลากร ในการยอมรับการเปลี่ยนแปลง | | | | | |
| 13 | การกระตุ้นความเชื่อมั่นในตัวของบุคลากรเพื่อให้เกิด การใช้ความคิด เหตุผล และความรอบคอบในการ ตัดสินใจแก้ปัญหา | | | | | |
| 14 | การกำหนดเป้าหมายในการพัฒนาที่มีจุดเน้นอย่าง ชัดเจน | | | | | |
| 15 | การกำหนดแผนยุทธศาสตร์ให้สอดคล้องกับเป้าหมาย ของสถานศึกษา | | | | | |
| 16 | การส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรไปศึกษาดูงาน | | | | | |
| | การแก้ปัญหา | | | | | |
| 17 | การประสานงานความร่วมมือในการปฏิบัติงานชัดเจน | | | | | |
| 18 | การสร้างควมไว้วางใจกับเพื่อนร่วมงาน | | | | | |
| 19 | การวางตัวเสมือนเป็นเพื่อนร่วมงาน | | | | | |
| 20 | ความพยายามสร้างบรรยากาศในสถานศึกษาให้เกิด ความเป็นสุข | | | | | |
| 21 | ความร่วมมือร่วมใจกับบุคลากรทุกฝ่าย | | | | | |
| | การประกันคุณภาพการศึกษา | | | | | |
| 22 | การจัดให้มีระบบประกันคุณภาพการศึกษา | | | | | |
| 23 | การส่งเสริมความร่วมมือระหว่างหน่วยงานและองค์กร ต่าง ๆ | | | | | |
| 24 | การพัฒนาคุณภาพสถานศึกษาโดยการสร้างความสมดุล และเสรีภาพในการดำเนินงาน | | | | | |
| 25 | การพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาอย่างเป็น ระบบต่อเนื่อง | | | | | |
| 26 | การพัฒนาสถานศึกษา ของโรงเรียนที่มาตรฐาน การศึกษาของสถานศึกษาให้มีคุณภาพ | | | | | |