

ภาคผนวก



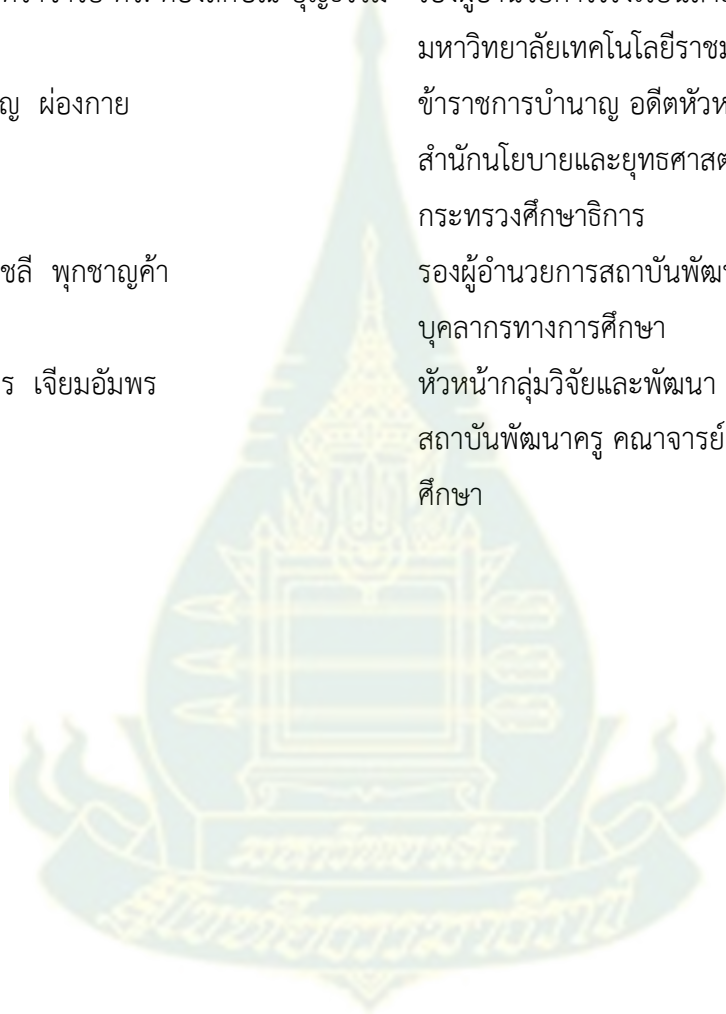
(2)

ภาคผนวก ก
รายนามผู้ทรงคุณวุฒิประเมินความตรงเชิงเนื้อหา



รายนามผู้ทรงคุณวุฒิประเมินความตรงเชิงเนื้อหา

1. รองศาสตราจารย์ ดร.นิตยา ภัสสรศิริ อาจารย์พิเศษ
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
2. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ต້องลักษณ์ บุญธรรม รองผู้อำนวยการโรงเรียนสาธิตนวัตกรรม
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
3. ดร. วันเพ็ญ ผ่องกาย ข้าราชการบำนาญ อดีตหัวหน้ากลุ่มวิจัยและนโยบาย
สำนักนโยบายและยุทธศาสตร์การศึกษา
กระทรวงศึกษาธิการ
4. ดร.พรอัญชลี พุกชาญค้ำ รองผู้อำนวยการสถาบันพัฒนาครู คณาจารย์และ
บุคลากรทางการศึกษา
5. ดร. ดวงพร เจียมอัมพร หัวหน้ากลุ่มวิจัยและพัฒนา
สถาบันพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการ
ศึกษา



(4)

ภาคผนวก ข
รายนามผู้ทรงคุณวุฒิให้คำสัมภาษณ์



รายนามผู้ทรงคุณวุฒิให้คำสัมภาษณ์

1. รองศาสตราจารย์ ดร. ขจรศักดิ์ บัวระพันธ์ อาจารย์ประจำสถาบันนวัตกรรมการเรียนรู้
มหาวิทยาลัยมหิดล
2. รองศาสตราจารย์ ดร. กล้าหาญ ณ น่าน อาจารย์ประจำคณะบริหารธุรกิจ
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
3. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ชวิศ จิตรวิจารณ์ รองผู้อำนวยการสถาบันวิจัยและพัฒนา
มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่
4. นายชัยฤกษ์ วุฒิชิตา
ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดศาลาลูก
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นนทบุรี เขต 2
สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
5. ดร. ปัญญา ศรีลารักษ์
โรงเรียนวัดปรางแก้ว
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สงขลา เขต 2
สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
6. นายบุญเลิศ ค่อนสอาด
ผู้อำนวยการโรงเรียนอนุบาลวัดปิตุลาธิราชรังสฤษฎ์
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ฉะเชิงเทรา เขต 1
สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
7. ดร. ปรีชา กระแสร์
รองผู้อำนวยการโรงเรียนเกาะจันทร์พิทยาคาร
สำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษาเขต 18 ชลบุรี
สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
8. นางปิยนันท์ ใจแก้ว
ผู้อำนวยการโรงเรียนอนุบาลบ้านท่าปุย
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ตาก เขต 1
สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

(6)

ภาคผนวก ค
รายนามผู้ทรงคุณวุฒิสถนนากรกลุ่ม



รายนามผู้ทรงคุณวุฒิสนทนากลุ่ม

กลุ่มที่ 1

1. รองศาสตราจารย์ ดร. พิชิต ฤทธิจักรุญช์ ข้าราชการบำนาญ อดีตคณบดีคณะศึกษาศาสตร์
สถาบันการจัดการปัญญาภิวัฒน์
2. รองศาสตราจารย์ ดร. วิสุทธิ์ วิจิตรพัชรภรณ์ อาจารย์ประจำคณะศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
3. รองศาสตราจารย์ ดร. สุกัญญา แซ่มซ้อย อาจารย์ประจำคณะครุศาสตร์
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
4. ดร. วันเพ็ญ ผ่องกาย ข้าราชการบำนาญ สำนักนโยบายและยุทธศาสตร์
สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ
5. ดร.อาทิตยา ปัญญา ผู้อำนวยการศูนย์บริหารงานการพัฒนาศักยภาพบุคคล
เพื่อความเป็นเลิศ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษา
ขั้นพื้นฐาน
6. นายปรเมศวร์ ชรอยนุช ผู้อำนวยการกลุ่มความร่วมมือทางวิชาการ
สำนักบริหารงานความเป็นเลิศด้านวิทยาศาสตร์ศึกษา
สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

กลุ่มที่ 2

1. ผอ.จิณณภัทร พิบูลวิฑิตดำรง ผู้อำนวยการโรงเรียนสวนกุหลาบวิทยาลัย
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 1
สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
2. ดร.บุญยพงศ์ โพธิ์วัฒน์ธนต์ ผู้อำนวยการโรงเรียนสามเสนวิทยาลัย
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 1
สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
3. ผอ.กิตติศักดิ์ สมพล ผู้อำนวยการโรงเรียนศรีอยุธยา ในพระอุปถัมภ์
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 1
สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

รายนามผู้ทรงคุณวุฒิสถนนากลุ่ม (ต่อ)

- | | |
|-------------------------|---|
| 4. ผอ.อาลัย พรหมชนะ | ผู้อำนวยการโรงเรียนสุรศักดิ์มนตรี
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 1
สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน |
| 5. ดร.เทพฤทธิ์ ยอดใส | ผู้อำนวยการโรงเรียนราชวินิตมัธยม
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 1
สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน |
| 6. ดร.ศรายุทธ รัตนปัญญา | ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดราชบพิธ
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 1
สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน |
| 7. ดร.พีรานุช ไชยพิเดช | ผู้อำนวยการโรงเรียนพญาไท
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร
สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน |
| 8. ผอ. สุปราณี อุปรา | ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดชนะสงคราม
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร
สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน |

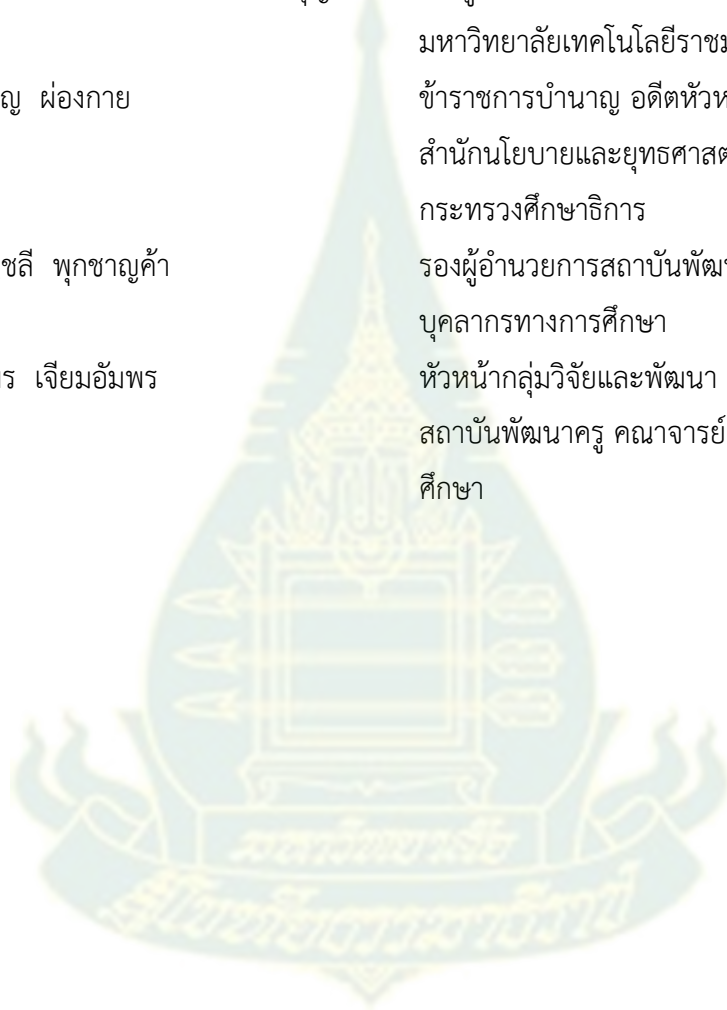


ภาคผนวก ข
รายนามผู้ทรงคุณวุฒิประเมินรูปแบบการพัฒนา



รายนามผู้ทรงคุณวุฒิประเมินรูปแบบการพัฒนา

1. รองศาสตราจารย์ ดร.นิตยา ภัสสรศิริ อาจารย์พิเศษ
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
2. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ต๋องลักษณ์ บุญธรรม รองผู้อำนวยการโรงเรียนสาธิตนวัตกรรม
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
3. ดร. วันเพ็ญ ผ่องกาย ข้าราชการบำนาญ อดีตหัวหน้ากลุ่มวิจัยและนโยบาย
สำนักนโยบายและยุทธศาสตร์การศึกษา
กระทรวงศึกษาธิการ
4. ดร.พรอัญชลี พุกชาญคำ รองผู้อำนวยการสถาบันพัฒนาครู คณาจารย์และ
บุคลากรทางการศึกษา
5. ดร. ดวงพร เจียมอัมพร หัวหน้ากลุ่มวิจัยและพัฒนา
สถาบันพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการ
ศึกษา



ภาคผนวก ง
แบบสัมภาษณ์



แบบสัมภาษณ์เพื่อการวิจัย
เรื่อง

รูปแบบการพัฒนาศักยภาพความเป็นนวัตกรรมทางการศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษาในประเทศไทย:
กรณีศึกษาผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

1. ท่ามกลางการเปลี่ยนแปลงในสถานการณ์ปัจจุบัน ท่านคิดว่าผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องภาวะผู้นำที่สำคัญเพื่อให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงดังกล่าวอย่างไร
2. ท่านคิดว่าผู้บริหารสถานศึกษาสามารถพัฒนาศักยภาพความเป็นนวัตกรรมทางการศึกษาในด้านคุณลักษณะส่วนตนได้อย่างไร
3. ท่านคิดว่าวิธีการหรือกระบวนการในการพัฒนาศักยภาพของผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อความเป็นนวัตกรรมทางการศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา ควรเป็นอย่างไร
4. ท่านคิดว่าผู้บริหารสถานศึกษาควรมีบทบาทในการจัดการนวัตกรรมในสถานศึกษาอย่างไร



ภาคผนวก จ
แบบสอบถามเพื่อการวิจัย



แบบสอบถามเพื่อการวิจัย
เรื่อง

รูปแบบการพัฒนาความเป็นนวัตกรทางการศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษาในประเทศไทย:
กรณีศึกษาผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาองค์ประกอบของความเป็นนวัตกรทางการศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษาในประเทศไทย: กรณีศึกษาผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
2. แบบสอบถามชุดนี้แบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังต่อไปนี้
ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม
ตอนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับองค์ประกอบของความเป็นนวัตกรทางการศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
ตอนที่ 3 ความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับของความเป็นนวัตกรทางการศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ผู้วิจัยขอความร่วมมือจากท่านโปรดตอบแบบสอบถามทุกข้อตามความเป็นจริง คำตอบของท่านจะเก็บไว้เป็นความลับ โดยจะใช้ประโยชน์ต่อการวิจัยเท่านั้น ขอขอบพระคุณท่าน เป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

รองศาสตราจารย์ ดร.กุลชลี จเจริญ
แขนงวิชาบริหารการศึกษา สาขาวิชาศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง: โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน หน้าข้อความที่ตรงกับสภาพที่เป็นจริงของท่าน

1. ตำแหน่ง

- ผู้บริหารสถานศึกษา ครู

2. ระดับการศึกษา

- ปริญญาตรี ปริญญาโท
 ปริญญาเอก อื่นๆ.....

3. ประสบการณ์ในการทำงาน

- ไม่เกิน 5 ปี เกิน 5 ปี แต่ไม่เกิน 10 ปี
 เกิน 10 ปี แต่ไม่เกิน 15 ปี เกิน 15 ปี ขึ้นไป

4. เพศ

- ชาย หญิง

5. ขนาดของสถานศึกษา

- เล็ก กลาง
 ใหญ่ ใหญ่พิเศษ

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับองค์ประกอบของความเป็นนวัตกรรมทางการศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

คำชี้แจง: โปรดอ่านข้อคำถามแล้วทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องหลังข้อความที่ตรงกับระดับความคิดเห็นของท่านว่า
“ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีองค์ประกอบของ
ความเป็นนวัตกรรมทางการศึกษาในแต่ละด้านอยู่ในระดับใด”

- ระดับ 5 หมายถึง มีความคิดเห็นต่อองค์ประกอบของความเป็นนวัตกรรมทางการศึกษาอยู่ในระดับมากที่สุด
ระดับ 4 หมายถึง มีความคิดเห็นต่อองค์ประกอบของความเป็นนวัตกรรมทางการศึกษาอยู่ในระดับมาก
ระดับ 3 หมายถึง มีความคิดเห็นต่อองค์ประกอบของความเป็นนวัตกรรมทางการศึกษาอยู่ในระดับปานกลาง
ระดับ 2 หมายถึง มีความคิดเห็นต่อองค์ประกอบของความเป็นนวัตกรรมทางการศึกษาอยู่ในระดับน้อย
ระดับ 1 หมายถึง มีความคิดเห็นต่อองค์ประกอบของความเป็นนวัตกรรมทางการศึกษาอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ข้อ	รายการ	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
1. ด้านคุณลักษณะส่วนตัว						
1.1 ความสามารถในการเข้าใจบริบทและเข้าถึงปัญหาหรือโอกาสที่สลับซับซ้อน						
	1) สามารถเข้าใจบริบททั้งภายนอกและภายในที่ซับซ้อน ซึ่งบริบทภายนอก เช่น ความเปลี่ยนแปลงของสังคม วัฒนธรรม การเมือง เศรษฐกิจ ฯลฯ และบริบทภายใน เช่น ศักยภาพของครูในการสอน คุณภาพของผู้เรียน ความพร้อมของสื่อ วัสดุอุปกรณ์ ฯลฯ					
	2) สามารถมองเห็นและเข้าใจถึงปัญหาที่สลับซับซ้อน เช่น ปัญหาของผู้เรียนที่เกิดจากครอบครัว เศรษฐกิจและสังคมที่เปลี่ยนแปลงไป ปัญหาคุณภาพการสอนของครูที่เกิดจากปัจจัยอื่น ๆ ฯลฯ					
	3) สามารถค้นพบวิธีการใหม่ ๆ และวิธีการในการแก้ปัญหาให้สำเร็จได้อย่างชัดเจน					
1.2 ความสามารถในการสื่อสารที่ชัดเจน						
	1) มีปฏิสัมพันธ์ที่ดีและมีการสื่อสารที่เปิดกว้างกับบุคลากรในสถานศึกษา					
	2) มีการโน้มน้าวชักจูงให้บุคลากรเกิดความกระตือรือร้นและเห็นความสำคัญของนวัตกรรม					
	3) มีการรับฟังความคิดเห็นจากบุคลากรในการร่วมกันเผชิญปัญหาและการแก้ไขปัญหาาร่วมกัน					
1.3 ความกล้าเสี่ยงที่จะคิดสิ่งใหม่						
	1) มีความกล้าเสี่ยงและกล้าคิดในสิ่งปฏิบัติได้ในการบริหารจัดการ เช่น การพัฒนากลยุทธ์ใหม่ของสถานศึกษา การจัดโครงการใหม่ การเลือกใช้เครื่องมือ หรือวิธีการและเทคโนโลยีใหม่ การพัฒนาบุคลากรด้วยวิธีการใหม่ ฯลฯ					
	2) มีความสามารถในการกล้าเสี่ยงและกล้าคิดบนพื้นฐานข้อมูลสนับสนุน มีการค้นคว้า การวิจัย และหาข้อมูลที่สำคัญอย่างจริงจัง					
	3) มีการวางแผนการบริหารความเสี่ยงเพื่อหาวิธีการในการที่จะลดความเสี่ยงที่จะเกิดขึ้น					
1.4 การมีจินตนาการ						
	1) มีความสามารถในการคิดก้าวหน้า โดยจะทบทวนและคิดริเริ่มทิศทางขององค์กรในแนวใหม่อยู่ตลอดเวลา					
	2) มีความสามารถในการบูรณาการความคิดที่เกิดจากจินตนาการที่หลากหลาย					
	3) มีความสามารถในการหลอมรวมความคิดที่เกิดจากจินตนาการเพื่อให้เกิดกระบวนการทัศน์ใหม่ในการจัดการศึกษาที่สร้างสรรค์					

ข้อ	รายการ	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
1.5 ความมุ่งมั่นอดทนในการเผชิญกับปัญหาที่เกิดขึ้น						
	1) มีความสามารถในการเข้าใจสถานการณ์ของปัญหาและมุ่งมั่นอดทนในการเผชิญกับการแก้ไขปัญหา					
	2) มีความมุ่งมั่นในการบริหารองค์การด้วยความพยายามที่สูงสุด					
	3) มีความกระตือรือร้นในการคิดค้นนวัตกรรมให้สำเร็จท่ามกลางอุปสรรคและปัญหาที่เกิดขึ้น					
2. ด้านการพัฒนาศักยภาพ						
2.1 การพัฒนาด้วยวิธีการทางนวัตกรรมที่เน้นการปฏิบัติงานจริง						
	1) มีการพัฒนาศักยภาพของตนเองด้วยวิธีการใหม่ ๆ เช่น การกำหนดเป้าหมายการพัฒนาตนเอง การจูงใจตนเอง มีการให้รางวัลผลความสำเร็จแก่ตนเองเมื่อทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งสำเร็จ ฯลฯ					
	2) มีการออกแบบการพัฒนาด้วยรูปแบบหรือกิจกรรมใหม่ ๆ ที่สอดคล้อง เชื่อมโยงกับเป้าหมายในการพัฒนาศักยภาพผู้บริหารสถานศึกษา ระบบการบริหารสถานศึกษา และผลการพัฒนาคุณภาพของนักเรียน					
	3) มีการออกแบบการพัฒนาด้วยโปรแกรมที่เน้นการปฏิบัติงานเชิงพื้นที่ที่เกิดขึ้นจริงในสถานศึกษา เช่น โปรแกรมเสมือนจริงที่จะช่วยให้ผู้บริหารสามารถที่จะเรียนรู้นวัตกรรมใหม่ ๆ ในระหว่างการทำงานได้ และพร้อมที่จะแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในมุมมองที่หลากหลายกับสถานศึกษาอื่น					
2.2 การพัฒนาโดยใช้การนิเทศงานและการสอนงาน						
	1) มีการให้คำแนะนำและการเป็นที่ปรึกษาอย่างเป็นทางการ โดยผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสบการณ์และความเชี่ยวชาญสูงกว่า					
	2) มีการออกแบบให้ผู้บริหารสถานศึกษาฝึกร่วมกับผู้บริหารที่มีความเชี่ยวชาญสูงกว่าซึ่งจะทำให้ทราบถึงวิธีการบริหารงานที่มีประสิทธิภาพ					
	3) มีการนิเทศ ติดตามผลการพัฒนาศักยภาพของผู้บริหารสถานศึกษาจากหน่วยงานต้นสังกัดที่มีภารกิจในการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษา					
2.3 การพัฒนาเพื่อสร้างเครือข่ายความร่วมมือ						
	1) มีการออกแบบกิจกรรมการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาในรูปของเครือข่ายความร่วมมือทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา					
	2) มีการสนับสนุนและส่งเสริมให้เกิดกิจกรรมการพัฒนาการทำงานเชิงสร้างสรรค์ระหว่างผู้บริหารสถานศึกษากับบุคลากรในสถานศึกษาควบคู่ไปกับการพัฒนาศักยภาพผู้บริหารสถานศึกษาจนเกิดการดำเนินงานในลักษณะร่วมมือกันเป็นเครือข่าย					

ข้อ	รายการ	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
	3) มีการใช้เครือข่ายการเรียนรู้ภายนอกสถานศึกษาเพื่อการสร้างสรรคนวัตกรรมและแลกเปลี่ยนเรียนรู้เพื่อจะทำได้แนวคิดและวิธีการทำงานใหม่นำไปสู่การเชื่อมโยงและความร่วมมือกันในการทำงาน					
2.4 การสะท้อนผลการพัฒนาศักยภาพ						
	1) มีการติดตาม และตรวจสอบผลการพัฒนาศักยภาพผู้บริหารสถานศึกษาอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง					
	2) มีการออกแบบนวัตกรรมเพื่อให้ผู้บริหารสามารถสะท้อนผลการพัฒนาศักยภาพของตนเอง เช่น โปรแกรมการวิเคราะห์ทักษะความเป็นนวัตกรของตนเอง ฯลฯ					
	3) มีการออกแบบกิจกรรมเพื่อนำผลการพัฒนาศักยภาพมาใช้ในการสนับสนุนและสร้างเสริมความเป็นนวัตกรของผู้บริหารสถานศึกษาให้มีความเป็นมืออาชีพมากยิ่งขึ้น					
3. ด้านการจัดการนวัตกรรม						
3.1 การสนับสนุนทรัพยากรและวิธีการให้ผู้ร่วมงานได้คิดค้นสิ่งใหม่						
	1) มีการสนับสนุนทรัพยากรการปฏิบัติงานเพื่อการคิดค้นสิ่งใหม่ ๆ อย่างเพียงพอและมีคุณภาพ เช่น งบประมาณ ข้อมูลและความรู้ และสิ่งอำนวยความสะดวกอื่น ๆ					
	2) มีการสนับสนุนความคิด หรือวิธีการในการคิดค้นสิ่งใหม่แก่บุคลากรในสถานศึกษา					
	3) มีการจัดสรรทรัพยากรด้านเวลาเพื่อให้บุคลากรได้มีเวลาที่เป็นอิสระในการคิดค้นสิ่งใหม่ ๆ หรือนวัตกรรมในการปฏิบัติงาน					
3.2 การทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วม						
	1) มีความสามารถในการนำทีมงานและทำงานร่วมกับบุคลากรในสถานศึกษา					
	2) เปิดโอกาสให้ทุกคนมีส่วนร่วม โดยมีการซักถามปัญหา เพื่อค้นพบปัญหา และหาแนวทางในการแก้ไขปัญหาาร่วมกัน					
	3) สนับสนุนให้เกิดความผูกพันในการทำงานเป็นทีม					
3.3 การพัฒนาทักษะและความสามารถแก่ทีมงาน						
	1) มีการประเมินทักษะความสามารถของทีมงานและแนวทางที่จะเติมเต็มความสามารถเหล่านั้นในการสร้างนวัตกรรม					
	2) ให้การสนับสนุน การเป็นที่ปรึกษาและให้คำแนะนำแก่บุคลากรให้สามารถพัฒนาทักษะเพื่อการสร้างสรรคนวัตกรรม เช่น การพัฒนาหลักสูตรการบูรณาการความรู้เกี่ยวกับนวัตกรรม การพัฒนาที่เกี่ยวกับทัศนคติหรือเจตคติที่มีต่อนวัตกรรม การพัฒนาทักษะและความสามารถผ่านองค์กรแห่งการเรียนรู้ ฯลฯ					
	3) มีการสร้างสัมพันธ์ภาพส่วนตัวเชิงบวกเพื่อการพัฒนาทักษะแก่บุคลากร					

ข้อ	รายการ	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
3.4 การกำหนดทิศทางขององค์การอย่างมีกลยุทธ์เชิงนวัตกรรม						
	1) มีความสามารถในการวิเคราะห์เหตุการณ์ที่เกิดขึ้นในอดีต มีความเข้าใจอย่างชัดเจนเกี่ยวกับภารกิจของสถานศึกษา รวมทั้งจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และข้อจำกัดของสถานศึกษา					
	2) มีวิสัยทัศน์และความสามารถในการมองอนาคตเพื่อการสร้างสรรค์นวัตกรรม					
	3) มีมุมมองเชิงกลยุทธ์และกลวิธีใหม่ ๆ ที่จะสามารถแก้ไขปัญหาที่จะเกิดขึ้นในอนาคตได้					
3.5 การกระตุ้นและสร้างแรงบันดาลใจให้แก่บุคลากร						
	1) มีการสร้างแรงจูงใจให้แก่บุคลากรโดยสร้างความปรารถนาและความเชื่อมั่นในความสำเร็จของงาน					
	2) มีการสนับสนุนเพื่อให้เกิดการสร้างแรงบันดาลใจในการคิดเชิงสร้างสรรค์ของบุคลากรในสถานศึกษาโดยตรงตามหน้าที่ที่กำหนด					
	3) มีการสร้างแรงจูงใจโดยการมอบอำนาจให้บุคลากรได้มีส่วนร่วมในการคิดค้นนวัตกรรมและตัดสินใจในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับนวัตกรรมของสถานศึกษา					
3.6 การสร้างวัฒนธรรมองค์การที่เน้นการสร้างนวัตกรรม						
	1) มีการสร้างวัฒนธรรมใหม่เพื่อการขับเคลื่อนการเรียนการสอน เช่น การสนับสนุนกิจกรรมกลุ่ม การสนับสนุนวิธีการคิดอย่างสร้างสรรค์และการแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ ฯลฯ					
	2) มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ แบ่งปันข้อมูลและองค์ความรู้ใหม่ที่เน้นการสร้างนวัตกรรมเพื่อการพัฒนาทักษะของบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ					
	3) มีการสร้างบรรยากาศแห่งการยอมรับและเคารพต่อผู้สร้างนวัตกรรมใหม่					
3.7 การสะท้อนผลการประเมินการปฏิบัติงาน						
	1) มีการให้คำปรึกษา และติดตามการปฏิบัติงาน โดยการเปิดโอกาสให้มีการพูดคุย สนทนา ปรึกษาหารือในบรรยากาศที่สนับสนุนให้เกิดนวัตกรรม					
	2) มีการสะท้อนผลการปฏิบัติงานที่เป็นชิ้นงานนวัตกรรมทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ					
	3) มีการสะท้อนผลการปฏิบัติงานโดยยึดถือเป้าหมายของสถานศึกษาและกลยุทธ์การพัฒนา นวัตกรรมในสถานศึกษาเป็นสำคัญ					

ข้อ	รายการ	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
3.8 การสร้างบรรยากาศในการสร้างสรรค์นวัตกรรม						
	1) มีการสร้างบรรยากาศที่ดีในการปฏิบัติงานอย่างสร้างสรรค์ เช่น การจัดสภาพแวดล้อมภายในองค์กรให้สบายตา ดึงดูดความต้องการในการปฏิบัติงาน และสนับสนุนให้เกิดการปฏิบัติงานในรูปแบบใหม่ๆ อย่างสร้างสรรค์ ฯลฯ					
	2) มีการจัดบรรยากาศเพื่อให้บุคลากรในสถานศึกษามีปฏิสัมพันธ์ที่ดี รวมทั้งกระตุ้นให้เกิดการทำงานเชิงสร้างสรรค์ด้วยบรรยากาศที่เป็นมิตร					
	3) มีการจัดกระบวนการที่ส่งเสริมให้เกิดการทำงานร่วมกันเพื่อแลกเปลี่ยนความคิดเห็นในเชิงสร้างสรรค์ร่วมกัน					

ตอนที่ 3 ความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับความเป็นนวัตกรรมทางการศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

คำชี้แจง: โปรดอ่านข้อคำถามแล้วกาเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องหลังข้อความที่ตรงกับระดับความคิดเห็นของท่านว่า
“ผู้บริหารสถานศึกษาในสถานศึกษาแห่งนี้มีความเป็นนวัตกรรมทางการศึกษาในแต่ละด้านอยู่ในระดับใด”

- ระดับ 5 หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีความเป็นนวัตกรรมทางการศึกษาอยู่ในระดับมากที่สุด
 ระดับ 4 หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีความเป็นนวัตกรรมทางการศึกษาอยู่ในระดับมาก
 ระดับ 3 หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีความเป็นนวัตกรรมทางการศึกษาอยู่ในระดับปานกลาง
 ระดับ 2 หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีความเป็นนวัตกรรมทางการศึกษาอยู่ในระดับน้อย
 ระดับ 1 หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีความเป็นนวัตกรรมทางการศึกษาอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ข้อ	รายการ	ระดับความเป็นนวัตกรรมทางการศึกษา				
		5	4	3	2	1
1. การพัฒนาวิสัยทัศน์และกลยุทธ์การทำงานที่เน้นนวัตกรรมในสถานศึกษา						
	1) ผู้บริหารร่วมกับทีมบุคลากรประเมินสภาพของสถานศึกษาทั้งจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และข้อจำกัดของสถานศึกษาเพื่อการสร้างสรรค์นวัตกรรม					
	2) ผู้บริหารร่วมกับทีมบุคลากรร่วมกันกำหนดวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรม					
	3) ผู้บริหารร่วมกับทีมบุคลากรกำหนดกลยุทธ์การทำงานสู่การปฏิบัติเพื่อให้บุคลากรมีทิศทางในกระบวนการการทำงานร่วมกัน					

ข้อ	รายการ	ระดับความเป็นนวัตกรรมทางการศึกษา				
		5	4	3	2	1
2. การตั้งเป้าหมายและการนำกิจกรรมไปสู่การปฏิบัติ						
	1) ผู้บริหารกำหนดเป้าหมายในการคิดสร้างสรรค์งานนวัตกรรม					
	2) ผู้บริหารกำหนดจุดเน้นการสร้างสรรค่นวัตกรรมที่ตรงกับความต้องการของผู้รับบริการ ซึ่งได้แก่ ผู้ปกครอง นักเรียน และชุมชน					
	3) ผู้บริหารจัดสรรเวลาที่เหมาะสมและเพียงพอในการให้ทีมนักวิชาการได้คิดค้นและนำกิจกรรมไปสู่การปฏิบัติ					
	4) ผู้บริหารสรรหาและจัดสรรทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพในการสร้างสรรค์แนวความคิดใหม่					
	5) ผู้บริหารจัดสภาพแวดล้อมภายในสถานศึกษาที่เอื้อต่อการคิดสร้างสรรค์นวัตกรรม					
	6) ผู้บริหารและทีมนักวิชาการดำเนินกิจกรรมตามที่ได้ตั้งเป้าหมายไว้ในแผนการดำเนินงาน					
3. การใช้ประสบการณ์และความเชี่ยวชาญของผู้บริหาร						
	1) ผู้บริหารสามารถคิดค้นนวัตกรรมจากประสบการณ์และความเชี่ยวชาญส่วนตัว					
	2) นวัตกรรมที่คิดขึ้นจากประสบการณ์และความเชี่ยวชาญของผู้บริหารสามารถนำมาปฏิบัติได้จริงและเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษา					
	3) ผู้บริหารมีการสำรวจและทดสอบสมมติฐานในการได้มาซึ่งแนวคิดใหม่หรือนวัตกรรม					
	4) ผู้บริหารสามารถแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นระหว่างการคิดสร้างสรรค์นวัตกรรมได้เป็นอย่างดี					
	5) ผู้บริหารสามารถวิเคราะห์และประเมินผลข้อมูลที่ได้จากกระบวนการสร้างสรรค์นวัตกรรมเพื่อการปรับปรุงและพัฒนาได้อย่างทันท่วงที					
4. การนำและการพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษา						
	1) ผู้บริหารพัฒนาบุคลากรโดยใช้กิจกรรมกลุ่ม เช่น การระดมสมอง การสนทนากลุ่มฯ					
	2) ผู้บริหารทำการวิจัยเพื่อพิจารณาความเป็นไปได้ในการนำความคิดสร้างสรรค์หรือนวัตกรรมสู่การปฏิบัติ					
	3) ผู้บริหารดำเนินการนิเทศบุคลากรระหว่างกระบวนการสร้างสรรค์นวัตกรรม					
	4) ผู้บริหารเสริมสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้แก่บุคลากรในสถานศึกษา					
	5) ผู้บริหารมอบอำนาจให้แก่บุคลากรในการคิดนวัตกรรมโดยให้อิสระทางความคิดอย่างเพียงพอ					
	6) ผู้บริหารพัฒนาบุคลากรให้สามารถทำวิจัยเพื่อคิดค้นนวัตกรรมได้ด้วยตนเอง					

ข้อ	รายการ	ระดับความเป็นนวัตกรรมทางการศึกษา				
		5	4	3	2	1
	7) ผู้บริหารสร้างแรงจูงใจให้แก่ทีมงานระหว่างกระบวนการของการคิดสร้างสรรค์นวัตกรรม					
5. การให้ความสำคัญกับการทำงานเป็นทีม						
	1) ผู้บริหารติดต่อสื่อสารและให้คำปรึกษากับทีมงานเชิงรุก (proactive) และประเมินผลแนวความคิดที่หลากหลายของทีมงานระหว่างดำเนินกิจกรรม					
	2) ผู้บริหารจะหลีกเลี่ยงการวิพากษ์ที่ทำให้บุคลากรในทีมเกิดความท้อถอย					
	3) ผู้บริหารจะถือว่าความผิดพลาดหรือความล้มเหลวของทีมงานเป็นประสบการณ์การเรียนรู้ที่มีคุณค่ายิ่ง					
	4) ผู้บริหารจะให้ความสำคัญกับความคิดสร้างสรรค์ที่มาจากบุคลากรที่มีภูมิหลังแตกต่างกันในทีมงาน					
	5) ผู้บริหารให้การสนับสนุนด้านรางวัลในความพยายามสร้างสรรค์นวัตกรรมแก่ทีมงานระหว่างกระบวนการของการคิดสร้างสรรค์นวัตกรรม					
6. การทำงานร่วมกับเครือข่ายทางการศึกษา						
	1) ผู้บริหารสามารถสื่อสารและทำงานกับเครือข่ายทางการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ					
	2) ผู้บริหารสามารถพัฒนาทีมงานในสถานศึกษาเพื่อให้อาจารย์สามารถทำงานร่วมกับเครือข่ายทางการศึกษาได้เป็นอย่างดี					
	3) ผู้บริหารสามารถนำเสนอแผนและมีทักษะการพูดที่โน้มน้าวเชิญชวนให้เครือข่ายทางการศึกษาให้การสนับสนุนการทำงานของสถานศึกษาได้เป็นอย่างดี					
7. การยอมรับความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพื่อการปรับปรุง						
	1) ผู้บริหารนำข้อมูลที่รวบรวมได้จากผู้มีส่วนเกี่ยวข้องและผู้รับบริการทั้งด้านบวกและด้านลบมาใช้ในการทบทวนและปรับกลยุทธ์ในการทำงาน					
	2) ผู้บริหารให้ความสำคัญและยอมรับความคิดเห็น ข้อเสนอแนะ หรือข้อวิพากษ์ที่เป็นแนวคิดใหม่ ๆ จากผู้มีส่วนเกี่ยวข้องและผู้รับบริการ					
	3) ผู้บริหารตระหนักถึงความแตกต่างทางวัฒนธรรมของผู้รับบริการ เช่น เชื้อชาติ ศาสนา ความเชื่อ ค่านิยม ฯลฯ ในการนำมาปรับปรุงการให้บริการระหว่างดำเนินการดำเนินงาน					
8. การติดตามผลการดำเนินงาน						
	1) ผู้บริหารดำเนินการติดตามผลการดำเนินงานกระบวนการนวัตกรรมเป็นระยะ ๆ จากผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกฝ่าย					

(23)

ข้อ	รายการ	ระดับความเป็นนวัตกรรมทางการศึกษา				
		5	4	3	2	1
	2) ผู้บริหารนำข้อมูลที่ได้จากการติดตามผลมาใช้ในการทบทวนเพื่อการปรับปรุงการดำเนินงานให้สามารถตอบสนองเป้าหมายของสถานศึกษาได้					
	3) ผู้บริหารนำข้อมูลที่ได้จากการติดตามมาใช้เป็นโอกาสในการพัฒนานวัตกรรมใหม่ ๆ ต่อไป					

ขอขอบพระคุณทุกท่านในการให้ข้อมูลเพื่อการวิจัยในครั้งนี้



ภาคผนวก ฉ
แบบประเมินความตรงเชิงเนื้อหา



แบบประเมินเพื่อพัฒนาคุณภาพของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
เรื่อง รูปแบบการพัฒนาศักยภาพความเป็นนวัตกรรมทางการศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษาในประเทศไทย:
กรณีศึกษาผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

แบบประเมินฉบับนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา และความเหมาะสมด้านภาษาของแบบสอบถามเกี่ยวกับการพัฒนาศักยภาพความเป็นนวัตกรรมทางการศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษาในประเทศไทย: กรณีศึกษาผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อให้ท่านโปรดพิจารณาความสอดคล้องประเด็นคำถามกับตัวชี้วัด ตลอดจนความเหมาะสมด้านภาษาของข้อความ และให้ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม ข้อมูลที่ได้จากการทำแบบสอบถามครั้งนี้จะเป็นประโยชน์ต่อการบริหารการศึกษา ผู้วิจัยขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงที่ท่านให้ความอนุเคราะห์ในการตรวจสอบเครื่องมือในการวิจัย มา ณ โอกาสนี้

คำชี้แจง โปรดพิจารณาความสอดคล้องของเนื้อหาหรือข้อความกับวัตถุประสงค์ว่ามีความสอดคล้องกันอย่างไร โดยพิจารณาจาก

+1	เมื่อท่านแน่ใจว่า	มีความสอดคล้องกับประเด็นคำถาม
0	เมื่อท่านไม่แน่ใจว่า	มีความสอดคล้องกับประเด็นคำถาม
-1	เมื่อท่านแน่ใจว่า	ไม่สอดคล้องกับประเด็นคำถาม

ตอนที่ 1 ความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับองค์ประกอบของความเป็นนวัตกรรมทางการศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ข้อ	รายการ	ความสอดคล้อง			ข้อคิดเห็นเพิ่มเติม
		+1	0	-1	
1. ด้านคุณลักษณะส่วนตัว					
1.1 ความสามารถในการเข้าใจบริบทและเข้าถึงปัญหาหรือโอกาสที่สลับซับซ้อน					
	1) สามารถเข้าใจบริบททั้งภายนอกและภายในที่ซับซ้อน ซึ่งบริบทภายนอก เช่น ความเปลี่ยนแปลงของสังคม วัฒนธรรม การเมือง เศรษฐกิจ ฯลฯ และบริบทภายใน เช่น ศักยภาพของครูในการสอน คุณภาพของผู้เรียน ความพร้อมของสื่อ วัสดุอุปกรณ์ ฯลฯ				
	2) สามารถมองเห็นและเข้าใจถึงปัญหาที่สลับซับซ้อน เช่น ปัญหาของผู้เรียนที่เกิดจากครอบครัว เศรษฐกิจและสังคมที่เปลี่ยนแปลงไป ปัญหาคุณภาพการสอนของครูที่เกิดจากปัจจัยอื่น ๆ ฯลฯ				
	3) สามารถค้นพบวิธีการใหม่ ๆ และวิธีการในการแก้ปัญหาให้สำเร็จได้อย่างชัดเจน				

ข้อ	รายการ	ความสอดคล้อง			ข้อคิดเห็นเพิ่มเติม
		+1	0	-1	
1.2	ความสามารถในการสื่อสารที่ชัดเจน				
	1) มีปฏิสัมพันธ์ที่ดีและมีการสื่อสารที่เปิดกว้างกับบุคลากรในสถานศึกษา				
	2) มีการโน้มน้าวชักจูงให้บุคลากรเกิดความกระตือรือร้นและเห็นความสำคัญของนวัตกรรม				
	3) มีการรับฟังความคิดเห็นจากบุคลากรในการร่วมกันเผชิญปัญหาและการแก้ไขปัญหา				
1.3	ความกล้าเสี่ยงที่จะคิดสิ่งใหม่				
	1) มีความกล้าเสี่ยงและกล้าคิดในสิ่งปฏิบัติได้ในการบริหารจัดการ เช่น การพัฒนากลยุทธ์ใหม่ของสถานศึกษา การจัดโครงการใหม่ การเลือกใช้เครื่องมือ หรือวิธีการและเทคโนโลยีใหม่ การพัฒนาบุคลากรด้วยวิธีการใหม่ ฯลฯ				
	2) มีความสามารถในการกล้าเสี่ยงและกล้าคิดบนพื้นฐานข้อมูลสนับสนุน มีการค้นคว้าวิจัย และหาข้อมูลที่สำคัญอย่างจริงจัง				
	3) มีการวางแผนการบริหารความเสี่ยงเพื่อหาวิธีการในการที่จะลดความเสี่ยงที่จะเกิดขึ้น				
1.4	การมีจินตนาการ				
	1) มีความสามารถในการคิดก้าวหน้า โดยจะทบทวนและคิดริเริ่มทิศทางขององค์กรในแนวใหม่อยู่ตลอดเวลา				
	2) มีความสามารถในการบูรณาการความคิดที่เกิดจากจินตนาการที่หลากหลาย				
	3) มีความสามารถในการหลอมรวมความคิดที่เกิดจากจินตนาการเพื่อให้เกิดกระบวนการทัศน์ใหม่ในการจัดการศึกษาที่สร้างสรรค์				
1.5	ความมุ่งมั่นอดทนในการเผชิญกับปัญหาที่เกิดขึ้น				
	1) มีความสามารถในการเข้าใจสถานการณ์ของปัญหาและมุ่งมั่นอดทนในการเผชิญกับการแก้ไขปัญหา				
	2) มีความมุ่งมั่นในการบริหารองค์การด้วยความพยายามที่สูงสุด				
	3) มีความกระตือรือร้นในการคิดค้นนวัตกรรมให้สำเร็จท่ามกลางอุปสรรคและปัญหาที่เกิดขึ้น				

ข้อ	รายการ	ความสอดคล้อง			ข้อคิดเห็นเพิ่มเติม
		+1	0	-1	
2	ด้านการพัฒนาศักยภาพ				
2.1	การพัฒนาศักยภาพด้วยวิธีการทางนวัตกรรม				
	1) มีการพัฒนาศักยภาพของตนเองด้วยวิธีการใหม่ ๆ เช่น การกำหนดเป้าหมายการพัฒนาตนเอง การจูงใจตนเอง มีการให้รางวัลผลความสำเร็จแก่ตนเองเมื่อทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งสำเร็จ ฯลฯ				
	2) มีการออกแบบการพัฒนาด้วยรูปแบบหรือกิจกรรมใหม่ ๆ ที่สอดคล้องเชื่อมโยงกับเป้าหมายในการพัฒนาศักยภาพผู้บริหารสถานศึกษา ระบบการบริหารสถานศึกษา และผลการพัฒนาคุณภาพของนักเรียน				
	3) มีการออกแบบการพัฒนาด้วยโปรแกรมที่เน้นการปฏิบัติงานเชิงพื้นที่ที่เกิดขึ้นจริงในสถานศึกษา เช่น โปรแกรมเสมือนจริงที่จะช่วยให้ผู้บริหารสามารถที่จะเรียนรู้นวัตกรรมใหม่ ๆ ในระหว่างการทำงานได้ และพร้อมที่จะแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในมุมมองที่หลากหลายกับสถานศึกษาอื่น				
2.2	การพัฒนาศักยภาพโดยใช้การนิเทศงานและการสอนงาน				
	1) มีการให้คำแนะนำและการเป็นที่ปรึกษาอย่างเป็นทางการ โดยผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสบการณ์และความเชี่ยวชาญสูงกว่า				
	2) มีการออกแบบให้ผู้บริหารสถานศึกษาฝึกงานกับผู้บริหารที่มีความเชี่ยวชาญสูงกว่า ซึ่งจะทำให้ทราบถึงวิธีการบริหารงานที่มีประสิทธิภาพ				
	3) มีการนิเทศ ติดตามผลการพัฒนาศักยภาพของผู้บริหารสถานศึกษาจากหน่วยงานต้นสังกัดที่มีภารกิจในการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษา				
2.3	การพัฒนาศักยภาพเพื่อสร้างเครือข่ายความร่วมมือ				
	1) มีการออกแบบกิจกรรมการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาในรูปของเครือข่ายความร่วมมือทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา				
	2) มีการสนับสนุนและส่งเสริมให้เกิดกิจกรรมการทำงานเชิงสร้างสรรค์ระหว่างผู้บริหารสถานศึกษากับบุคลากรในสถานศึกษาควบคู่ไปกับการพัฒนาศักยภาพผู้บริหารสถานศึกษาจนเกิดการดำเนินงานในลักษณะร่วมมือกันเป็นเครือข่าย				
	3) มีการใช้เครือข่ายการเรียนรู้ภายนอกสถานศึกษาเพื่อการสร้างสรรค์นวัตกรรมและแลกเปลี่ยนเรียนรู้เพื่อจะทำได้แนวคิดและวิธีการทำงานใหม่นำไปสู่การเชื่อมโยงและความร่วมมือกันในการทำงาน				

ที่	รายการ	ความสอดคล้อง			ข้อคิดเห็นเพิ่มเติม
		+1	0	-1	
2.4	การสะท้อนผลการพัฒนาศักยภาพ				
	1) มีการติดตาม และตรวจสอบผลการพัฒนาศักยภาพผู้บริหารสถานศึกษาอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง				
	2) มีการออกแบบนวัตกรรมเพื่อให้ผู้บริหารสามารถสะท้อนผลการพัฒนาศักยภาพ ของตนเอง เช่น โปรแกรมการวิเคราะห์ทักษะความเป็นนวัตกรรมของตนเอง ฯลฯ				
	3) มีการออกแบบกิจกรรมเพื่อนำผลการพัฒนาศักยภาพมาใช้ในการสนับสนุนและสร้างเสริมความเป็นนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาให้มีความเป็นมืออาชีพมากยิ่งขึ้น				
3	ด้านการจัดการนวัตกรรม				
3.1	การสนับสนุนทรัพยากรและวิธีการในการคิดค้นสิ่งใหม่				
	1) มีการสนับสนุนทรัพยากรการปฏิบัติงานเพื่อการคิดค้นสิ่งใหม่ ๆ อย่างเพียงพอและมีคุณภาพ เช่น งบประมาณ ข้อมูลและความรู้ และสิ่งอำนวยความสะดวกอื่น ๆ				
	2) มีการสนับสนุนความคิด หรือวิธีการในการคิดค้นสิ่งใหม่แก่บุคลากรในสถานศึกษา				
	3) มีการจัดสรรทรัพยากรด้านเวลาเพื่อให้บุคลากรได้มีเวลาที่เป็นอิสระในการคิดค้นสิ่งใหม่ ๆ หรือนวัตกรรมในการปฏิบัติงาน				
3.2	การทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วม				
	1) มีความสามารถในการนำทีมงานและทำงานร่วมกับบุคลากรในสถานศึกษา				
	2) เปิดโอกาสให้ทุกคนมีส่วนร่วม โดยมีการซักถามปัญหา เพื่อค้นพบปัญหา และหาแนวทางในการแก้ไขปัญหาาร่วมกัน				
	3) สนับสนุนให้เกิดความผูกพันในการทำงานเป็นทีม				
3.3	การกำหนดทิศทางขององค์กรอย่างมีกลยุทธ์เชิงนวัตกรรม				
	1) มีความสามารถในการวิเคราะห์เหตุการณ์ที่เกิดขึ้นในอดีต มีความเข้าใจอย่างชัดเจนเกี่ยวกับภารกิจของสถานศึกษา รวมทั้งจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และข้อจำกัดของสถานศึกษา				

ที่	รายการ	ความสอดคล้อง			ข้อคิดเห็นเพิ่มเติม
		+1	0	-1	
	2) มีวิสัยทัศน์และความสามารถในการมองอนาคตเพื่อการสร้างสรรคนวัตกรรม				
	3) มีมุมมองเชิงกลยุทธ์และกลวิธีใหม่ ๆ ที่จะสามารถแก้ไขปัญหาที่จะเกิดขึ้นในอนาคตได้				
3.4	การพัฒนาทักษะความสามารถด้านนวัตกรรมแก่ทีมงาน				
	1) มีการประเมินทักษะความสามารถของทีมงานและแนวทางที่จะเติมเต็มความสามารถเหล่านั้นในการสร้างนวัตกรรม				
	2) ให้การสนับสนุน การเป็นที่ปรึกษาและให้คำแนะนำแก่บุคลากรให้สามารถพัฒนาทักษะเพื่อการสร้างสรรคนวัตกรรม เช่น การพัฒนาหลักสูตรการบูรณาการความรู้เกี่ยวกับนวัตกรรม การพัฒนาที่เกี่ยวกับทัศนคติหรือเจตคติที่มีต่อนวัตกรรม การพัฒนาทักษะและความสามารถผ่านองค์กรแห่งการเรียนรู้ ฯลฯ				
	3) มีการสร้างสัมพันธภาพส่วนตัวเชิงบวกเพื่อการพัฒนาทักษะแก่บุคลากร				
3.5	การกระตุ้นและสร้างแรงบันดาลใจให้แก่บุคลากรให้สร้างงานนวัตกรรม				
	1) มีการสร้างแรงจูงใจให้แก่บุคลากรโดยสร้างความปรารถนาและความเชื่อมั่นในความสำเร็จของงาน				
	2) มีการสนับสนุนเพื่อให้เกิดการสร้างแรงบันดาลใจในการคิดเชิงสร้างสรรค์ของบุคลากรในสถานศึกษาโดยตรงตามหน้าที่ที่กำหนด				
	3) มีการสร้างแรงจูงใจโดยการมอบอำนาจให้บุคลากรได้มีส่วนร่วมในการคิดค้นนวัตกรรมและตัดสินใจในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับนวัตกรรมของสถานศึกษา				
3.6	การสร้างวัฒนธรรมของสถานศึกษาที่เน้นการสร้างนวัตกรรม				
	1) มีการสร้างวัฒนธรรมใหม่เพื่อการขับเคลื่อนการเรียนการสอน เช่น การสนับสนุนกิจกรรมกลุ่ม การสนับสนุนวิธีการคิดอย่างสร้างสรรค์และการแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ ฯลฯ				
	2) มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ แบ่งปันข้อมูลและองค์ความรู้ใหม่ที่เน้นการสร้างนวัตกรรมเพื่อการพัฒนาทักษะของบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ				
	3) มีการสร้างบรรยากาศแห่งการยอมรับและเคารพต่อผู้สร้างนวัตกรรมใหม่				

ที่	รายการ	ความสอดคล้อง			ข้อคิดเห็นเพิ่มเติม
		+1	0	-1	
3.7	การสะท้อนผลการประเมินการปฏิบัติงาน				
	1) มีการให้คำปรึกษา และติดตามการปฏิบัติงาน โดยการเปิดโอกาสให้มีการพูดคุย สนทนา ปรึกษาหารือในบรรยากาศที่สนับสนุนให้เกิดนวัตกรรม				
	2) มีการสะท้อนผลการปฏิบัติงานที่เป็นชิ้นงานนวัตกรรมทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ				
	3) มีการสะท้อนผลการปฏิบัติงานโดยยึดถือเป้าหมายของสถานศึกษาและกลยุทธ์การพัฒนานวัตกรรมในสถานศึกษาเป็นสำคัญ				
3.8	การสร้างบรรยากาศในการสร้างสรรค์นวัตกรรม				
	1) มีการสร้างบรรยากาศที่ดีในการปฏิบัติงานอย่างสร้างสรรค์ เช่น การจัดสภาพแวดล้อมภายในองค์การให้สบายตา ดึงดูดความต้องการในการปฏิบัติงาน และสนับสนุนให้เกิดการปฏิบัติงานในรูปแบบใหม่ๆ อย่างสร้างสรรค์ ฯลฯ				
	2) มีการจัดบรรยากาศเพื่อให้บุคลากรในสถานศึกษามีปฏิสัมพันธ์ที่ดี รวมทั้งกระตุ้นให้เกิดการทำงานเชิงสร้างสรรค์ด้วยบรรยากาศที่เป็นมิตร				
	3) มีการจัดกระบวนการที่ส่งเสริมให้เกิดการทำงานร่วมกันเพื่อแลกเปลี่ยนความคิดในเชิงสร้างสรรค์ร่วมกัน				

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับความเป็นนวัตกรรมทางการศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน
คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ข้อ	รายการ	ความสอดคล้อง			ข้อคิดเห็นเพิ่มเติม
		+1	0	-1	
1	การพัฒนาวิสัยทัศน์และกลยุทธ์การทำงานที่เน้นนวัตกรรมในสถานศึกษา				
	1) ผู้บริหารร่วมกับทีมบุคลากรประเมินสภาพของสถานศึกษาทั้งจุดแข็ง จุดอ่อนโอกาส และข้อจำกัดของสถานศึกษาเพื่อการสร้างสรรค์นวัตกรรม				
	2) ผู้บริหารร่วมกับทีมบุคลากรร่วมกันกำหนดวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรม				

ข้อ	รายการ	ความสอดคล้อง			ข้อคิดเห็นเพิ่มเติม
		+1	0	-1	
	3) ผู้บริหารร่วมกับทีมบุคลากรกำหนดกลยุทธ์การทำงานสู่การปฏิบัติ เพื่อให้บุคลากรมีทิศทางในกระบวนการการทำงานร่วมกัน				
2	การตั้งเป้าหมายและการนำกิจกรรมไปสู่การปฏิบัติ				
	1) ผู้บริหารกำหนดเป้าหมายในการคิดสร้างสรรค์งานนวัตกรรม				
	2) ผู้บริหารกำหนดจุดเน้นการสร้างสร้งสรรค์นวัตกรรมที่ตรงกับความต้องการของผู้รับบริการ ซึ่งได้แก่ ผู้ปกครอง นักเรียน และชุมชน				
	3) ผู้บริหารจัดสรรเวลาที่เหมาะสมและเพียงพอในการให้ทีมบุคลากรได้คิดค้นและนำกิจกรรมไปสู่การปฏิบัติ				
	4) ผู้บริหารสรรหาและจัดสรรทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพในการสร้งสรรค์แนวความคิดใหม่				
	5) ผู้บริหารจัดสภาพแวดล้อมภายในสถานศึกษาที่เอื้อต่อการคิดสร้งสรรค์นวัตกรรม				
	6) ผู้บริหารและทีมบุคลากรดำเนินกิจกรรมตามที่ได้ตั้งเป้าหมายไว้ในแผนการดำเนินงาน				
3	การใช้ประสบการณ์และความเชี่ยวชาญของผู้บริหาร				
	1) ผู้บริหารสามารถคิดค้นนวัตกรรมจากประสบการณ์และความเชี่ยวชาญส่วนตัว				
	2) นวัตกรรมที่คิดขึ้นจากประสบการณ์และความเชี่ยวชาญของผู้บริหารสามารถนำมาปฏิบัติได้จริงและเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษา				
	3) ผู้บริหารมีการสำรวจและทดสอบสมมติฐานในการได้มาซึ่งแนวคิดใหม่หรือนวัตกรรม				
	4) ผู้บริหารสามารถแก้ไข้ปัญหาที่เกิดขึ้นระหว่างการคิดสร้งสรรค์นวัตกรรมได้เป็นอย่างดี				
	5) ผู้บริหารสามารถวิเคราะห์และประเมินผลข้อมูลที่ได้จากกระบวนการสร้งสรรค์นวัตกรรมเพื่อการปรับปรุงและพัฒนาได้อย่างทันท่วงที				
4	การนำและการพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษา				
	1) ผู้บริหารพัฒนาบุคลากรโดยใช้กิจกรรมกลุ่ม เช่น การระดมสมอง การสนทนากลุ่มฯ				

ข้อ	รายการ	ความสอดคล้อง			ข้อคิดเห็นเพิ่มเติม
		+1	0	-1	
	2) ผู้บริหารทำการวิจัยเพื่อพิจารณาความเป็นไปได้ในการนำความคิดสร้างสรรค์หรือนวัตกรรมสู่การปฏิบัติ				
	3) ผู้บริหารดำเนินการนิเทศบุคลากรระหว่างกระบวนการสร้างสรรค์นวัตกรรม				
	4) ผู้บริหารเสริมสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้แก่บุคลากรในสถานศึกษา				
	5) ผู้บริหารมอบอำนาจให้แก่บุคลากรในการคิดนวัตกรรมโดยให้อิสระทางความคิดอย่างเพียงพอ				
	6) ผู้บริหารพัฒนาบุคลากรให้สามารถทำวิจัยเพื่อคิดค้นนวัตกรรมได้ด้วยตนเอง				
	7) ผู้บริหารสร้างแรงจูงใจให้แก่ทีมงานระหว่างกระบวนการของการคิดสร้างสรรค์นวัตกรรม				
5	การให้ความสำคัญกับการทำงานเป็นทีม				
	1) ผู้บริหารติดต่อสื่อสารและให้คำปรึกษากับทีมงานเชิงรุก (proactive) และประเมินผลแนวความคิดที่หลากหลายของทีมงานระหว่างดำเนินกิจกรรม				
	2) ผู้บริหารจะหลีกเลี่ยงการวิพากษ์ที่ทำให้บุคลากรในทีมเกิดความท้อถอย				
	3) ผู้บริหารจะถือว่าความผิดพลาดหรือความล้มเหลวของทีมงานเป็นประสบการณ์การเรียนรู้ที่มีคุณค่ายิ่ง				
	4) ผู้บริหารจะให้ความสำคัญกับความคิดสร้างสรรค์ที่มาจากบุคลากรที่มีภูมิหลังแตกต่างกันในทีมงาน				
	5) ผู้บริหารให้การสนับสนุนด้านรางวัลในความพยายามสร้างสรรค์นวัตกรรมแก่ทีมงานระหว่างกระบวนการของการคิดสร้างสรรค์นวัตกรรม				
6	การทำงานร่วมกับเครือข่ายทางการศึกษา				
	1) ผู้บริหารสามารถสื่อสารและทำงานกับเครือข่ายทางการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ				
	2) ผู้บริหารสามารถพัฒนาทีมงานในสถานศึกษาเพื่อให้สามารถทำงานร่วมกับเครือข่ายทางการศึกษาได้เป็นอย่างดี				

ข้อ	รายการ	ความสอดคล้อง			ข้อคิดเห็นเพิ่มเติม
		+1	0	-1	
	3) ผู้บริหารสามารถนำเสนองานและมีทักษะการพูดที่โน้มน้าวเชิญชวนให้เครือข่ายทางการศึกษาให้การสนับสนุนการทำงานของสถานศึกษาได้เป็นอย่างดี				
7	การยอมรับความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพื่อการปรับปรุง				
	1) ผู้บริหารนำข้อมูลที่รวบรวมได้จากผู้มีส่วนเกี่ยวข้องและผู้รับบริการทั้งด้านบวกและด้านลบมาใช้ในการทบทวนและปรับกลยุทธ์ในการทำงาน				
	2) ผู้บริหารให้ความสำคัญและยอมรับความคิดเห็น ข้อเสนอแนะ หรือข้อวิพากษ์ที่เป็นแนวคิดใหม่ ๆ จากผู้มีส่วนเกี่ยวข้องและผู้รับบริการ				
	3) ผู้บริหารตระหนักถึงความแตกต่างทางวัฒนธรรมของผู้รับบริการ เช่น เชื้อชาติ ศาสนา ความเชื่อ ค่านิยม ฯลฯ ในการนำมาปรับปรุงการให้บริการระหว่างการค้าดำเนินงาน				
8	การติดตามผลการดำเนินงาน				
	1) ผู้บริหารดำเนินการติดตามผลการดำเนินงานกระบวนการนวัตกรรมเป็นระยะ ๆ จากผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกฝ่าย				
	2) ผู้บริหารนำข้อมูลที่ได้จากการติดตามผลมาใช้ในการทบทวนเพื่อการปรับปรุงการดำเนินงานให้สามารถตอบสนองเป้าหมายของสถานศึกษาได้				
	3) ผู้บริหารนำข้อมูลที่ได้จากการติดตามมาใช้เป็นโอกาสในการพัฒนานวัตกรรมใหม่ ๆ ต่อไป				

ภาคผนวก ช
หนังสือรับรองจริยธรรมการวิจัยในคน สาขาสังคมศาสตร์





Certificate of MUSSIRB Approval



Certificate of Approval No.: 2020/176.1509
MUSSIRB No.: 2020/196 (B2)
Title of Project: A DEVELOPMENT MODEL FOR EDUCATIONAL INNOVATORS OF SCHOOL PRINCIPALS IN THAILAND: A CASE STUDY OF SCHOOL PRINCIPALS UNDER THE OFFICE OF THE BASIC EDUCATION COMMISSION
Principal Investigator: ASST. PROF. DR. KOOLCHALEE CHONGCHAROEN
Co-Investigator: -
Name of Institution: SUKHOTHAI THAMMATHIRAT OPEN UNIVERSITY
Approval includes: 1) MUSSIRB Submission Form version received date 27 August 2020
2) Participant Information Sheet version date 4 August 2020
3) Informed Consent Form version date 4 August 2020

The Committee for Research Ethics (Social Sciences) is in full compliance with International Guidelines of Human Research Protection such as Declaration of Helsinki, The Belmont Report, and CIOMS Guidelines.

Date of Approval: 15 September 2020
Date of Expiration: 14 September 2021

Vice Chairman

Head of the Institute

(Assoc. Prof. Pichet Kalamkasit)

(Assoc. Prof. Naeti Suksomboon, Pharm.D., Ph.D.)

Vice President for Academic Affairs

Acting Dean, Faculty of Social Sciences and Humanities

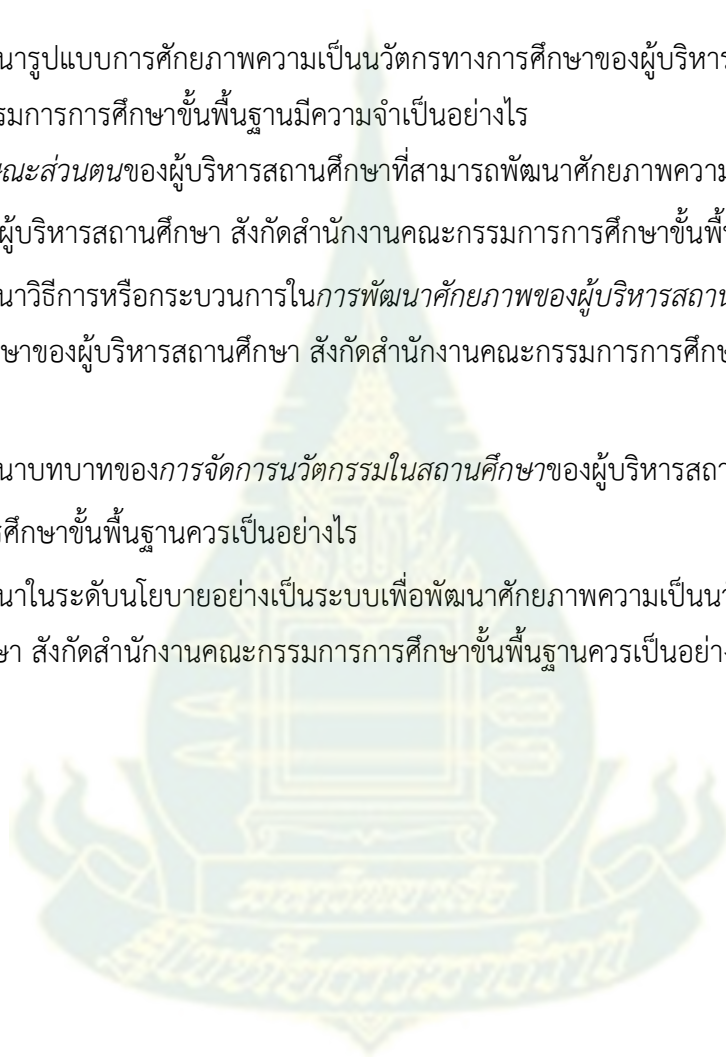
ภาคผนวก ซ
ประเด็นการสนทนากลุ่ม



ประเด็นการสนทนากลุ่ม

รูปแบบการพัฒนาศักยภาพความเป็นนวัตกรทางการศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษาในประเทศไทย:
กรณีศึกษาผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

1. ท่านคิดว่าการพัฒนารูปแบบการศักยภาพความเป็นนวัตกรทางการศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานมีความจำเป็นอย่างไร
2. ท่านคิดว่าคุณลักษณะส่วนตัวของผู้บริหารสถานศึกษาที่สามารถพัฒนาศักยภาพความเป็นนวัตกรทางการศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานได้ควรเป็นอย่างไร
3. ท่านคิดว่าการพัฒนาวิธีการหรือกระบวนการในการพัฒนาศักยภาพของผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อความเป็นนวัตกรทางการศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานควรเป็นอย่างไร
4. ท่านคิดว่าการพัฒนาบทบาทของ*การจัดการนวัตกรรมในสถานศึกษา*ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานควรเป็นอย่างไร
5. ท่านคิดว่าการพัฒนาในระดับนโยบายอย่างเป็นระบบเพื่อพัฒนาศักยภาพความเป็นนวัตกรทางการศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานควรเป็นอย่างไร



ภาคผนวก ฅ
แบบประเมินรูปแบบการพัฒนา



แบบประเมิน

รูปแบบการพัฒนาศักยภาพความเป็นนวัตกรทางการศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษาในประเทศไทย:
กรณีศึกษาผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

แบบประเมินฉบับนี้จัดทำขึ้นเพื่อประเมินรูปแบบการพัฒนาศักยภาพความเป็นนวัตกรทางการศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษาในประเทศไทย: กรณีศึกษาผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โปรดพิจารณาเอกสารประกอบการประเมินรูปแบบการพัฒนาศักยภาพความเป็นนวัตกรทางการศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษาดังเอกสารประกอบการประเมิน (ที่แนบ) และโปรดให้ข้อมูลตามความเป็นจริงเพื่อประโยชน์ในการพัฒนางานวิจัยต่อไป

ที่	รายการ	ระดับการประเมิน				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
1. ด้านอรรถประโยชน์						
1.1	รูปแบบการพัฒนามีประโยชน์ต่อการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษา					
1.2	รูปแบบการพัฒนามีประโยชน์ต่อการพัฒนาคุณภาพของสถานศึกษา					
1.3	รูปแบบการพัฒนาสามารถนำไปใช้ประโยชน์ในการพัฒนามาตรฐานการประเมินสถานศึกษา					
1.4	สาระสำคัญที่ได้จากรูปแบบการพัฒนาสามารถก่อประโยชน์แก่ผู้เกี่ยวข้อง โดยเฉพาะอย่างยิ่งคุณภาพของนักเรียน					
1.5	รูปแบบการพัฒนามีประโยชน์ที่จะส่งเสริมให้เกิดประสิทธิภาพและความคุ้มค่าในการบริหารคุณภาพสถานศึกษา					
2. ด้านความเป็นไปได้						
2.1	รูปแบบการพัฒนามีความสอดคล้องกับสภาพความต้องการของในปัจจุบันและสามารถนำไปใช้ได้จริง					

ที่	รายการ	ระดับการประเมิน				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
2.2	การทำความเข้าใจกับรูปแบบการพัฒนาเป็นไปได้ง่ายไม่ยุ่งยาก ซับซ้อน					
2.3	ผลการดำเนินงานตามรูปแบบการพัฒนาจะมีความคุ้มค่าต่อการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษา					
2.4	มีความเป็นไปได้ที่จะเกิดการยอมรับรูปแบบการพัฒนาจากทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง					
2.5	มีแนวโน้มที่จะได้รับความร่วมมือเป็นอย่างดีจากบุคคลที่เกี่ยวข้องในการดำเนินการตามรูปแบบการพัฒนา					
3. ด้านความเหมาะสม						
3.1	รูปแบบการพัฒนามีความสอดคล้องกับสภาวะการศึกษาในปัจจุบัน					
3.2	รูปแบบการพัฒนามีความสอดคล้องและตอบสนองนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการ					
3.3	รายละเอียดของรูปแบบการพัฒนามีความเหมาะสม					
3.4	สาระสำคัญของรูปแบบการพัฒนามีความเหมาะสมและเพียงพอ					
3.5	สาระสำคัญของรูปแบบการพัฒนามีความชัดเจน					
4. ด้านความถูกต้อง						
4.1	รูปแบบการพัฒนานำเสนอมีความถูกต้องโดยไม่ขัดต่อหลักการ และทฤษฎีของการบริหารการศึกษา					
4.2	สาระสำคัญที่กำหนดในรูปแบบการพัฒนามีความน่าเชื่อถือและเป็นระบบ					

ที่	รายการ	ระดับการประเมิน				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
4.3	รูปแบบการพัฒนาสอดคล้องกับภารกิจของการพัฒนา ผู้บริหารสถานศึกษาตามที่หน่วยงานระดับนโยบาย กำหนด					
4.4	สาระสำคัญที่นำเสนอมีความครอบคลุมเพียงพอต่อ การนำไปใช้ประกอบการตัดสินใจในการพัฒนา ผู้บริหารสถานศึกษา					



ภาคผนวก ญ
ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ



ผลการวิเคราะห์ความเที่ยง (Reliability)

ผลการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา โดยใช้วิธีของครอนบาคขององค์ประกอบของความเป็นนวัตกรรมทางการศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เท่ากับ 0.984

→ Reliability

[DataSet1] C:\Users\User\Desktop\วิจัย 200 ปี\ข้อมูลวิจัยหาคความเที่ยง.sav

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.984	51

ผลการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา โดยใช้วิธีของครอนบาคของระดับของความเป็นนวัตกรรมทางการศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เท่ากับ 0.990

→ Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

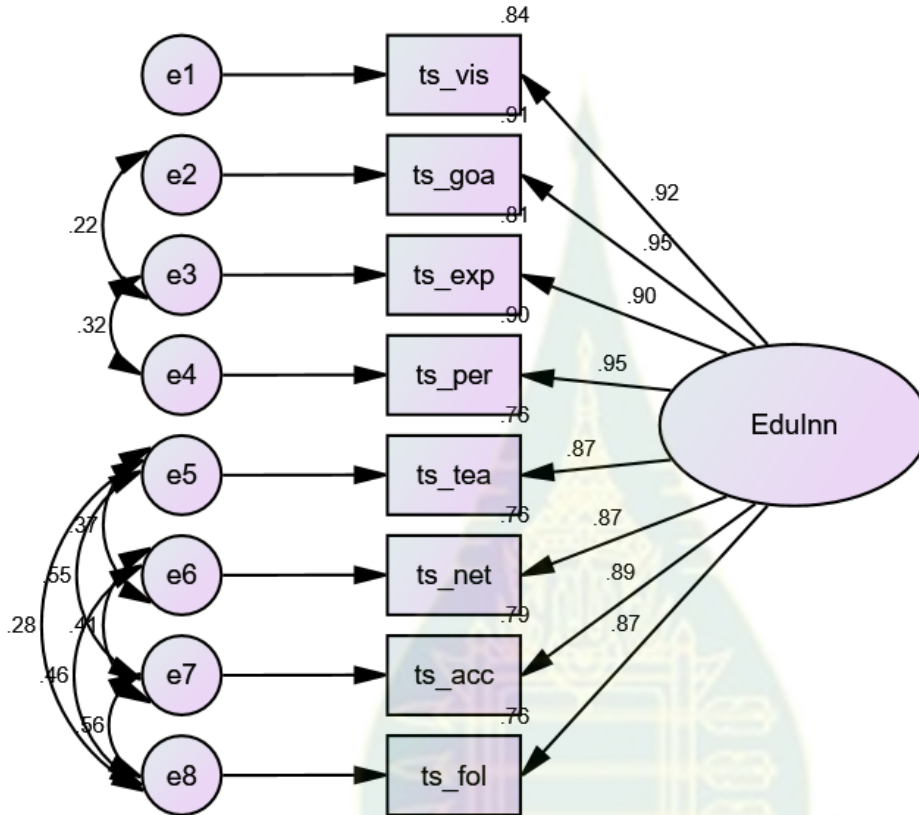
a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.990	35

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรม SPSS / AMOS

ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันด้านความเป็นนวัตกรรมทางการศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา



Notes for Model (Default model)

Computation of degrees of freedom (Default model)

Number of distinct sample moments: 36
Number of distinct parameters to be estimated: 24
Degrees of freedom (36 - 24): 12

Result (Default model)

Minimum was achieved
Chi-square = 12.847
Degrees of freedom = 12
Probability level = .380

Regression Weights: (Group number 1 - Default model)

		Estimate	S.E.	C.R.	P	Label
ts_fol	<--- EduInn	1.000				
ts_acc	<--- EduInn	1.023	.039	25.951	***	par_1
ts_net	<--- EduInn	.953	.042	22.680	***	par_2
ts_tea	<--- EduInn	.960	.050	19.347	***	par_3
ts_per	<--- EduInn	1.057	.053	19.957	***	par_4
ts_exp	<--- EduInn	1.059	.060	17.530	***	par_5
ts_goa	<--- EduInn	1.022	.051	20.217	***	par_6
ts_vis	<--- EduInn	1.073	.058	18.421	***	par_7

Standardized Regression Weights: (Group number 1 - Default model)

		Estimate
ts_fol	<--- EduInn	.874
ts_acc	<--- EduInn	.889
ts_net	<--- EduInn	.875
ts_tea	<--- EduInn	.869
ts_per	<--- EduInn	.948
ts_exp	<--- EduInn	.901
ts_goa	<--- EduInn	.953
ts_vis	<--- EduInn	.916

Squared Multiple Correlations: (Group number 1 - Default model)

	Estimate
ts_vis	.840
ts_goa	.908
ts_exp	.812
ts_per	.898
ts_tea	.756
ts_net	.765
ts_acc	.791
ts_fol	.764

Model Fit Summary**CMIN**

Model	NPAR	CMIN	DF	P	CMIN/DF
Default model	24	12.847	12	.380	1.071
Saturated model	36	.000	0		
Independence model	8	2117.050	28	.000	75.609

RMR, GFI

Model	RMR	GFI	AGFI	PGFI
Default model	.001	.983	.948	.328
Saturated model	.000	1.000		
Independence model	.097	.168	-.069	.131

Baseline Comparisons

Model	NFI Delta1	RFI rho1	IFI Delta2	TLI rho2	CFI
Default model	.994	.986	1.000	.999	1.000
Saturated model	1.000		1.000		1.000
Independence model	.000	.000	.000	.000	.000

Parsimony-Adjusted Measures

Model	PRATIO	PNFI	PCFI
Default model	.429	.426	.428
Saturated model	.000	.000	.000
Independence model	1.000	.000	.000

NCP

Model	NCP	LO 90	HI 90
Default model	.847	.000	13.783
Saturated model	.000	.000	.000
Independence model	2089.050	1941.810	2243.635

FMIN

Model	FMIN	F0	LO 90	HI 90
Default model	.072	.005	.000	.077
Saturated model	.000	.000	.000	.000
Independence model	11.894	11.736	10.909	12.605

RMSEA

Model	RMSEA	LO 90	HI 90	PCLOSE
Default model	.020	.000	.080	.727
Independence model	.647	.624	.671	.000

AIC

Model	AIC	BCC	BIC	CAIC
Default model	60.847	63.403	137.344	161.344
Saturated model	72.000	75.834	186.746	222.746
Independence model	2133.050	2133.903	2158.550	2166.550

ECVI

Model	ECVI	LO 90	HI 90	MECVI
Default model	.342	.337	.415	.356
Saturated model	.404	.404	.404	.426
Independence model	11.983	11.156	12.852	11.988

HOELTER

Model	HOELTER	HOELTER
Default model	.05	.01
Default model	292	364
Independence model	4	5