

โมเดลสมการโครงสร้างของปัจจัยที่อิทธิพลต่อการเป็นโรงเรียนนวัตกรรม
ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา
ในกรุงเทพมหานครและปริมณฑล

A STRUCTURAL EQUATION MEDEL OF KEY DETERMINANTS
INFLUENCING FOR INNOVATIVE SCHOOL IN THE SECONDARY
EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE IN BANGKOK
METROPOLIS AND PERIMETER PROVINCES.



¹วิณัฐพัชร์ โพธิ์เพชร

¹Vinutthaput Phopphet

มหาวิทยาลัยราชพฤกษ์, ประเทศไทย

Rajapruk University, Thailand

¹vinutthaput@gmail.com

Received: October 24, 2024; **Revised :**November 23, 2024; **Accepted :**December 28,2024

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ ศึกษาโมเดลสมการโครงสร้างของปัจจัยที่อิทธิพลต่อการเป็นโรงเรียนนวัตกรรมของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาในกรุงเทพมหานครและปริมณฑล กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารและครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาในกรุงเทพมหานครและปริมณฑล จำนวน 6 เขตพื้นที่การศึกษา จำนวน 330 คน สุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multi-stage Random Sampling) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ คุณภาพเครื่องมือมีความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.914 วิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติเชิงพรรณนาและวิเคราะห์สถิติเชิงอนุมาน วิเคราะห์สมการโครงสร้าง (Structural Equation Modeling: SEM) โดยวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน

¹อาจารย์ ดร. หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชพฤกษ์

และการวิเคราะห์เส้นทางด้วยโปรแกรม Mplus ผลการวิจัยพบว่า 1) โมเดลสมการโครงสร้างของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเป็นโรงเรียนนวัตกรรมของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาในกรุงเทพมหานครและปริมณฑล ที่พัฒนาขึ้นประกอบด้วย โรงเรียนนวัตกรรม ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง พฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรม การเสริมพลังอำนาจทางจิตวิทยา ทุกตัวแปรมีค่าเฉลี่ยภาพรวมอยู่ในระดับมาก 2) โมเดลสมการโครงสร้างของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเป็นโรงเรียนนวัตกรรมของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาในกรุงเทพมหานครและปริมณฑล ที่พัฒนาขึ้น มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยพิจารณาจากค่าสถิติ ดังนี้ $\chi^2 / df = 1.2544$, CFI = 0.985, TLI = 0.981, RMSEA = 0.028, SRMR = 0.037 3) ตัวแปรแฝงที่มีอิทธิพลทางตรงต่อการเป็นโรงเรียนนวัตกรรม คือ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร (TL) โดยมีขนาดอิทธิพลเท่ากับ 0.199 และ พฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรมของบุคลากร (IWB) มีขนาดอิทธิพล 0.678 4) ตัวแปรแฝงที่มีอิทธิพลทางอ้อมต่อการเป็นโรงเรียนนวัตกรรม คือ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร (TL) โดยมีอิทธิพลทางอ้อมผ่านการเสริมพลังอำนาจทางจิตวิทยา (PE) และ พฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรมของบุคลากร (IWB) มีขนาดอิทธิพล เท่ากับ 0.355 และ มีขนาดอิทธิพลรวม เท่ากับ 0.554

คำสำคัญ : โมเดลสมการโครงสร้าง, โรงเรียนนวัตกรรม

Abstract

The purpose of this research is to study the Structural Equation Model of key determinants influencing for innovative school in the Secondary Educational Service Area Office in Bangkok Metropolis and Perimeter Provinces . The samples were 330 principals and teachers from secondary schools under 6 Secondary Educational Service Area Offices in the Bangkok metropolis and perimeter provinces. The sampling method was Multi-stage Random Sampling. The instrument used is a 5-level estimation scale questionnaire, reliability was 0.914 , according to Cronbach's alpha. The research statistics used mean, standard deviation, correlation and analyzing the structural equation model. The findings revealed that : 1) the structural equation model of key determinants influencing for innovative school in the Secondary Educational Service Area Office in Bangkok Metropolis and Perimeter Provinces consist of Innovative School, Transformation leadership, Innovative work behavior , and Psychological empowerment , all laten variables have the

overall at the high level. 2) the structural equation model was consistent with empirical data (Chi-square =101.611 , df = 81 , p-value = 0.0605, χ^2/df = 1.2544, CFI= 0.985 ,TLI= 0.981 RMSEA= 0.028, SRMR= 0.037) 3) transformational leadership has direct influence on becoming an innovative school, with an effect size of 0.199. Additionally, it has an indirect influence on becoming an innovative school (IS) through psychological empowerment (PE) and the innovative work behavior (IWB). The effect size of this indirect influence was 0.355.

Keywords: structural equation modeling, innovative school ,

บทนำ

แนวโน้มการเปลี่ยนแปลงของโลก ส่งผลกระทบต่อทิศทางการพัฒนาประเทศไทย นำไปสู่การกำหนดนโยบายในการขับเคลื่อนประเทศด้วยนวัตกรรม ดังนโยบาย Thailand 4.0 มุ่งเป้าหมายเพื่อการพัฒนาประเทศไปสู่ความ “มั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน” ความพยายามของประเทศไทยในการแก้ปัญหาคุณภาพการศึกษาในระยะยาวด้วยการยกระดับคุณภาพการศึกษาให้ก้าวทันการเปลี่ยนแปลง โดยการขับเคลื่อนด้วยนวัตกรรมและเทคโนโลยี ดังแผนการศึกษาแห่งชาติ (พ.ศ. 2560-2579) ซึ่งได้กำหนดแนวทางการพัฒนายุทธศาสตร์ที่ 2 การผลิตและพัฒนากำลังคน การวิจัยและนวัตกรรมเพื่อสร้างขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ โดยมีเป้าหมายที่ 3 คือ การวิจัยและพัฒนาเพื่อสร้างองค์ความรู้และนวัตกรรมที่สร้างผลผลิตและ มูลค่าเพิ่มทางเศรษฐกิจ กำหนดแนวทางการพัฒนายุทธศาสตร์ที่ 3 ว่าควรพัฒนารูปแบบการจัดการเรียนรู้ที่จำเป็นสำหรับผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 โดย ส่งเสริมการเรียนรู้และการคิดของผู้เรียนมุ่งเน้นให้เกิดเป็นนวัตกรรมเป็นต้น (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560) ในส่วนของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ซึ่งรับผิดชอบการจัดการศึกษาให้กับนักเรียนระดับมัธยมศึกษาปีที่ 1-6 ทั่วประเทศ จำนวน 2,730,206 คน และรับผิดชอบในการพัฒนาวิชาชีพครูและบุคลากรทางการศึกษา จำนวน 393,980 คน และพัฒนาสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษาในสังกัดทั่วประเทศ จำนวน 2,308 โรงเรียน ได้กำหนดนโยบายและจุดเน้น ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 ด้านประสิทธิภาพมุ่งเน้นการส่งเสริม สนับสนุนการพัฒนาโรงเรียนคุณภาพใช้พื้นที่เป็นฐาน และใช้นวัตกรรมในการขับเคลื่อนบริหารจัดการ โดยใช้ทรัพยากรร่วมกันและแสวงหาการมีส่วนร่วมของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องทุกระดับ ทั้งส่งเสริม สนับสนุนการจัดการศึกษาที่มีคุณภาพในโรงเรียนที่มีวัตถุประสงค์

เฉพาะ โรงเรียนที่ตั้งในพื้นที่ลักษณะพิเศษ และโรงเรียนพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2566, ออนไลน์)

โรงเรียนพื้นที่นวัตกรรมการศึกษาเป็นเป้าหมายของกระทรวงศึกษาธิการที่มีนโยบายเพิ่มคุณภาพและประสิทธิภาพในการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน อันเป็นรากฐานของการพัฒนาคนไทยให้มีคุณภาพ ลดความเหลื่อมล้ำในการจัดการศึกษา โดยได้ประกาศจัดตั้งพื้นที่นวัตกรรมการศึกษาเพื่อให้เกิดรูปแบบใหม่ในการบริหารจัดการและจัดการศึกษาในระดับพื้นที่ มุ่งพัฒนาสมรรถนะของผู้เรียนให้เหมาะสมกับศักยภาพตามบริบทพื้นที่และความต้องการของประเทศ โดยมีวัตถุประสงค์ในการจัดตั้งและดำเนินงาน 4 ประการ คือ 1) คิดค้นและพัฒนานวัตกรรมการศึกษาและการเรียนรู้เพื่อยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษาของผู้เรียน 2) ลดความเหลื่อมล้ำในการศึกษา 3) กระจายอำนาจและให้อิสระให้สถานศึกษาในพื้นที่นวัตกรรมการศึกษาเพื่อเพิ่มความคล่องตัวในการบริหาร และการจัดการศึกษาให้มีคุณภาพและประสิทธิภาพยิ่งขึ้น และ 4) สร้างและพัฒนากลไกความร่วมมือในการจัดการศึกษากับหน่วยงานต่าง ๆ ในพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา (ราชกิจจานุเบกษา, 2562) โดยผู้บริหารสถานศึกษาต้องบริหารจัดการศึกษาให้เกิดประโยชน์กับผู้เรียนมากที่สุด พัฒนาสถานศึกษาไปสู่การเป็นโรงเรียนนวัตกรรมอย่างยั่งยืน ที่มุ่งขับเคลื่อนด้วยนวัตกรรมและเทคโนโลยี ยกระดับคุณภาพการศึกษาให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21

เมื่อพิจารณาการพัฒนาสถานศึกษาไปสู่การเป็นองค์กรนวัตกรรม ยังมีข้อค้นพบที่ระบุว่าสถานศึกษามีการขับเคลื่อนสู่การเป็นโรงเรียนนวัตกรรมน้อย และมีอุปสรรคหลายประการ ดังเช่นจากผลการศึกษาของขวัญชนก แสงทำนั่ง (2563) ได้ศึกษาเกี่ยวกับสภาพการ เป็นองค์กรนวัตกรรมสำหรับสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า ในภาพรวมโรงเรียนมีความเป็นองค์กร นวัตกรรมในระดับน้อย และจากผลการศึกษาวิจัยของอนุพงษ์ ชุมแวงวาปี (2560) พบว่า จุดอ่อนของความเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมของโรงเรียนส่วนใหญ่ คือ การพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่องงานวิจัยของวีระศักดิ์ พลมณี และวัลลภา อาริรัตน์ (2562) พบว่า ครูส่วนใหญ่ยังคงต้องการได้รับการพัฒนาด้านการจัดกระบวนการเพื่อสร้างนวัตกรรม เพื่อนำนวัตกรรมที่สร้างขึ้นมาใช้ในชั้นเรียนงานวิจัยของอัสตรา ประเสริฐสินและคณะ (2560) พบว่า อุปสรรคในการจัดการนวัตกรรมทางการศึกษา มีหลายประเด็น เช่น ผู้บริหารไม่ให้ความสำคัญกับการสร้างนวัตกรรมทางการศึกษาหลักสูตรทางการศึกษาไม่เอื้ออำนวยต่อการจัดนวัตกรรมการศึกษา ขาดความชำนาญด้านเทคโนโลยีและนวัตกรรม และโรงเรียนขาดงบประมาณเพื่อจัดทำนวัตกรรม ส่งผลให้การพัฒนาโรงเรียนนวัตกรรมเป็นไปอย่างยากลำบาก ข้อมูลเหล่านี้สะท้อนให้เห็นว่าการมุ่งสู่การเป็นองค์กรนวัตกรรมจำเป็นต้องอาศัยองค์ประกอบหลายประการ

ปัจจัยที่สำคัญอีกประการที่จะส่งผลต่อการเป็นองค์กรนวัตกรรม ได้แก่ แนวคิดการเสริมพลังอำนาจทางจิตวิทยา (Psychological Empowerment) ซึ่งได้รับการยอมรับว่าเป็นปัจจัยหนึ่งที่มีอิทธิพลต่อการเป็นองค์กรนวัตกรรมด้วยเช่นกัน (Arstan, 2022) มีการศึกษาในภาคธุรกิจที่พบว่าผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและการใช้แนวคิดการเสริมพลังอำนาจทางจิตวิทยา มีอิทธิพลทางบวกต่อการเป็นองค์กรนวัตกรรมและสามารถทำนายพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรมของบุคลากรในองค์กรนวัตกรรมของได้ร้อยละ 60.80 (ระวินท์นิภา สว่างโลก สว่างโลก และ และจุฑามาศ ทวีไพบูลย์วงศ์ (2565) เนื่องจากการเสริมพลังอำนาจทางจิตวิทยาเป็นการกระตุ้นให้ บุคลากรรู้สึกถึงคุณค่าและความสามารถของตนเองที่จะเป็นประโยชน์กับองค์กรและเพิ่มและการเพิ่มแรงจูงใจภายในและความสามารถเชื่อมโยงเป้าหมายของตนเองให้เป็นหนึ่งเดียวกับองค์กรได้ การเสริมพลังอำนาจทางจิตวิทยา เป็นแรงจูงใจภายใน ที่เกี่ยวข้องกับงานและมีอิทธิพลต่อการทำงานของบุคคลในเชิงรุกมากกว่าเชิงรับ แนวคิดเชิงจิตวิทยานี้หากผู้บริหารสถานศึกษานำไปประยุกต์ใช้หรือเป็นแนวทางในการสร้างแรงจูงใจของครู บุคลากรและผู้เกี่ยวข้องให้ร่วมกันพัฒนาสถานศึกษาสู่การเป็นโรงเรียนแห่งนวัตกรรมได้

ปัจจัยสำคัญอีกประการหนึ่งที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรนวัตกรรม คือ พฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรม (Innovative Work Behavior) ซึ่งเป็นชุดของพฤติกรรมที่ประกอบด้วยการสร้างสรรค์ความคิดใหม่ การสนับสนุนแนวคิดภายในองค์กร และช่วยให้สามารถนำแนวคิดเหล่านั้น ไปปฏิบัติให้เกิดขึ้น (Janssen, 2000) จากการศึกษาของ สอดคล้องกับงานวิจัยของ ธัญวรัตน์ สิงห์จุ และ ดวงกมล ไตรวิจิตรคุณ. (2564) ที่พบว่า พฤติกรรมการสร้างนวัตกรรมของครูเป็นองค์ประกอบของตัวบ่งชี้กระบวนการพัฒนาโรงเรียนนวัตกรรม ในบริบทของสถานศึกษา เนื่องจากข้าราชการครูเป็นอาชีพที่จำเป็นต้องมีความคิดสร้างสรรค์ ในการออกแบบการจัดการเรียนรู้ให้นักเรียนสามารถพัฒนาการเรียนรู้อย่างเต็มศักยภาพ พัฒนาสมรรถนะด้านนวัตกรรมสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ ในวิชาชีพตามพันธกิจของสถานศึกษา และมีส่วนร่วมในการขับเคลื่อนสถานศึกษาไปสู่การเป็นโรงเรียนนวัตกรรมอย่างยั่งยืน พฤติกรรมการทำงานของครูจึงต้องเกี่ยวข้องกับสร้างสรรค์นวัตกรรมอยู่ตลอดเวลา โดยเฉพาะอย่างพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมในการสร้างความคิด (Idea Generation) การทำให้ความคิดได้รับการยอมรับ (Idea Championship) และการนำความคิดไปใช้ (Idea Implementation เพื่อนำไปสู่การเป็นองค์กรนวัตกรรม

จากบริบทข้างต้น ผู้วิจัยมุ่งศึกษาอิทธิพลของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง การใช้แนวคิดการเสริมพลังอำนาจทางจิตวิทยาและพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรมของบุคลากรที่ส่งผลต่อการเป็นโรงเรียนนวัตกรรม ผลการวิจัยจะเป็นประโยชน์ในการพัฒนาสถานศึกษาไปสู่การเป็นโรงเรียนนวัตกรรม

วัตถุประสงค์การวิจัย

เพื่อศึกษาโมเดลสมการโครงสร้างของปัจจัยที่อิทธิพลต่อการเป็นโรงเรียนนวัตกรรมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาในกรุงเทพมหานครและปริมณฑล

วิธีดำเนินการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร ได้แก่ ผู้บริหารและครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาในจังหวัดกรุงเทพมหานครและปริมณฑล ปีการศึกษา 2566 จำนวน 20,731 คน จำแนกเป็นผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 834 คน และครู จำนวน 19,897 คน

กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา และครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ในกรุงเทพมหานครและปริมณฑล จำนวน 330 คน ซึ่งการวิจัยครั้งนี้ ใช้เทคนิคการวิเคราะห์โมเดลสมการเชิงโครงสร้าง (Structural Equation Model : SEM) ขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่มีความเหมาะสมกับการวิเคราะห์ข้อมูลตามเกณฑ์ของ Hair et al. (2010) คือ 10-20 เท่าของตัวแปร สุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน

2. ตัวแปรที่ศึกษา

ตัวแปรแฝงภายใน คือ โรงเรียนนวัตกรรม ประกอบด้วยตัวแปรสังเกตได้ 4 ตัวแปร คือ 1) กลยุทธ์นวัตกรรมและเทคโนโลยี 2) การจัดการความรู้และการเติบโต 3) บรรยากาศนวัตกรรมและเทคโนโลยี และ 4) ประสิทธิภาพของนวัตกรรม

ตัวแปรแฝงภายในที่เป็นตัวแปรส่งผ่าน คือ พฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรมของบุคลากร ประกอบด้วยตัวแปรสังเกตได้ 3 ตัวแปร 1) การสร้างความคิด 2) การทำให้ความคิดได้รับการยอมรับ 3) การนำความคิดไปใช้ และ การเสริมสร้างพลังอำนาจทางจิตวิทยา ประกอบด้วยตัวแปรสังเกตได้ 4 ตัวแปร คือ 1) การรับรู้ความหมาย 2) การรับรู้ความสามารถในงาน 3) การรับรู้การตัดสินใจด้วยตนเอง 4) การรับรู้ผลกระทบต่อองค์กร

ตัวแปรแฝงภายนอก คือ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ประกอบด้วยตัวแปรสังเกตได้ 4 ตัวแปร คือ 1) การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ 2) การสร้างแรงบันดาลใจ 3) การกระตุ้นทางปัญญา 4) การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล

3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ จำนวน 5 ตอน 57 รายการ คำถาม ความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาจากความเห็นของผู้เชี่ยวชาญ 3 คน พบว่ามีค่า 1.00 ทุกข้อ และ

มีค่าความเชื่อมั่น โดยวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา ตามวิธีการของครอนบัค ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ 0.914

3. การวิเคราะห์ข้อมูล

วิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติเชิงพรรณนา โดยใช้ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน วิเคราะห์สถิติเชิงอนุมาน โดยวิเคราะห์ สมการโครงสร้าง (Structural Equation Modeling: SEM) ด้วยโปรแกรม Mplus โดยวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันและการวิเคราะห์เส้นทาง

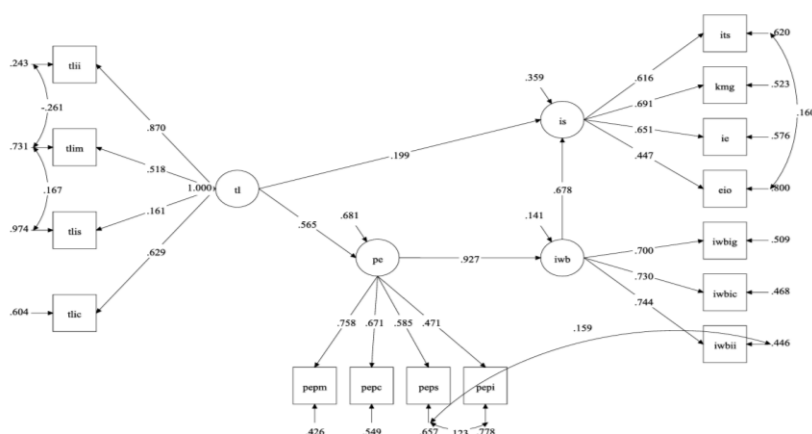
ผลการวิจัย

1. โมเดลสมการโครงสร้างของปัจจัยที่อิทธิพลต่อการเป็นโรงเรียนนวัตกรรมของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาในกรุงเทพมหานครและปริมณฑล ที่พัฒนาขึ้นประกอบด้วย โรงเรียนนวัตกรรม ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง พฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรม การเสริมพลังอำนาจทางจิตวิทยา ทุกตัวแปรมีค่าเฉลี่ยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

2. โมเดลสมการโครงสร้างของปัจจัยที่อิทธิพลต่อการเป็นโรงเรียนนวัตกรรมของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาในกรุงเทพมหานครและปริมณฑล ที่พัฒนาขึ้น มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยพิจารณาจากค่าสถิติ ดังนี้ $\chi^2 / df = 1.2544$, CFI = 0.985, TLI = 0.981, RMSEA = 0.028, SRMR = 0.037

3. ตัวแปรแฝงที่มีอิทธิพลทางตรงต่อการเป็นโรงเรียนนวัตกรรม คือ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร (TL) โดยมีขนาดอิทธิพลเท่ากับ 0.199 และ พฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรมของบุคลากร (IWB) มีขนาดอิทธิพล 0.678

4. ตัวแปรแฝงที่มีอิทธิพลทางอ้อมต่อการเป็นโรงเรียนนวัตกรรม คือ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร (TL) โดยมีอิทธิพลทางอ้อมผ่านการเสริมพลังอำนาจทางจิตวิทยา (PE) และ พฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรมของบุคลากร (IWB) มีขนาดอิทธิพล เท่ากับ 0.355 และมีขนาดอิทธิพลรวม เท่ากับ 0.554



ภาพประกอบ 1 ผลการวิเคราะห์ค่าอิทธิพลของโมเดลโครงสร้างที่พัฒนา

อภิปรายผล

1. โมเดลสมการโครงสร้างของปัจจัยที่อิทธิพลต่อการเป็นโรงเรียนนวัตกรรมของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาในกรุงเทพมหานครและปริมณฑล ที่พัฒนาขึ้นประกอบด้วย การเป็นโรงเรียนนวัตกรรม ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง พฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรม การเสริมพลังอำนาจทางจิตวิทยา ทุกตัวแปรมีค่าเฉลี่ยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ดังนี้

1.1 ตัวแปรภายในการเป็นโรงเรียนนวัตกรรม(IS) ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และทุกด้านอยู่ในระดับมาก ผลการวิจัย แสดงให้เห็นว่า สถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาในกรุงเทพมหานครและปริมณฑล ได้มีการพัฒนาสถานศึกษาไปสู่การเป็นองค์กรนวัตกรรม ให้สอดคล้องกับบริบทของการเปลี่ยนแปลงและเป็นไปตามนโยบายของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่มุ่งเน้นการส่งเสริม สนับสนุนให้สถานศึกษาใช้นวัตกรรมในการขับเคลื่อนบริหารจัดการ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2566, ออนไลน์) สอดคล้องกับงานวิจัยของ อนุพงษ์ ชุมแวงวาปี (2560) ที่ได้ศึกษาการพัฒนาแบบองค์การแห่งนวัตกรรมของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่าสภาพปัจจุบันขององค์การแห่งนวัตกรรมของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาพรวมมีสภาพการดำเนินงานอยู่ในระดับมาก

1.2 ตัวแปรภายนอกภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร (TL) ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และทุกด้านอยู่ในระดับมาก ผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่าผู้บริหารสถานศึกษาได้

แสดงภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในระดับสูง สอดคล้องกับงานวิจัยของ ปรีชา เรืองสมุทร (2564) ที่พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม เครือข่าย การศึกษาบูรณาการอิสลามภาคใต้ โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านทั้ง 4 ด้าน อยู่ในระดับมาก

1.3 ตัวแปรส่งผ่านพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรมของบุคลากร (IWB) ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และทุกด้านอยู่ในระดับมาก ผลการวิจัย แสดงให้เห็นว่า ผู้บริหารและครู ได้แสดงพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรมในระดับสูง สอดคล้องกับการศึกษาของ ชลัดดา บุญมาก (2565) ที่ศึกษาพฤติกรรมการสร้างสรรค่นวัตกรรม และแนวทางการส่งเสริมพฤติกรรม สร้างสรรค่นวัตกรรมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์เขต 3 พบว่า พฤติกรรมสร้างสรรค่นวัตกรรมของครูในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

1.4 ตัวแปรส่งผ่านการเสริมสร้างพลังอำนาจทางจิตวิทยา (PE) ในภาพรวมอยู่ในระดับ มาก และทุกด้านอยู่ในระดับมาก ผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่า ผู้บริหารได้มีการเสริมพลัง อำนาจทางจิตวิทยาให้แก่ครู ทำให้ครูเกิดแรงจูงใจ ตระหนักในความสำคัญของการกิจสถานศึกษา และนำความรู้ ความสามารถของตนเองมุ่งมั่นพัฒนานวัตกรรมการสอน ส่งผลต่อการเป็นโรงเรียน นวัตกรรม สอดคล้องกับงานวิจัยของ วิรินทร์ดา เสือจอย และ ศักติพันธ์ ต้นนิมลรัตน์ (2564) ที่พบว่า การเสริมสร้างพลังอำนาจของผู้บริหารสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สิงห์บุรี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

2. โมเดลสมการโครงสร้างของปัจจัยที่อิทธิพลต่อการเป็นโรงเรียนแห่งนวัตกรรมของ สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาในกรุงเทพมหานครและปริมณฑลที่ พัฒนาขึ้น มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ พิจารณาจากค่าสถิติ ดังนี้ Chi-square = 101.611, df = 81, p-value = 0.0605, $\chi^2 / df = 1.2544$, CFI = 0.985, TLI = 0.981, RMSEA = 0.028, SRMR = 0.037 ซึ่งการที่ตัวแปรในโมเดลสมการสามารถอธิบายอิทธิพลของ ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นโรงเรียนนวัตกรรมของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาใน กรุงเทพมหานครและปริมณฑล เนื่องจาก 1) การกำหนดกรอบแนวคิดการวิจัยจากแนวคิด ทฤษฎี งานวิจัย มีความเป็นไปได้และสอดคล้องกับบริบทของพื้นที่ในการวิจัย 2) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย มีกระบวนการสร้างเครื่องมือเป็นไปตามระเบียบวิธีวิจัย ได้แก่การวิเคราะห์ความเที่ยงตรงเชิง เนื้อหา ค่าอำนาจจำแนก ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม 3) ขนาดของกลุ่มตัวอย่างมีมาก เพียงพอตามเกณฑ์ที่ยอมรับได้ รวมทั้งการกำหนดกลุ่มตัวอย่างในการให้ข้อมูลมีความแม่นยำใน การสะท้อนภาพจริงของพฤติกรรมที่จะวัดจากตัวแปรที่ศึกษา ทำให้ผลการวิจัยนี้ พบว่า โมเดลที่ ผู้วิจัยสร้างขึ้นมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ สอดคล้องกับงานวิจัยของพรชัย กำหอม

และ วิชิต กำมันตะคุณ และเกรียงศักดิ์ ศรีสมบัติ (2562) ที่ศึกษาโมเดลสมการโครงสร้างปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความเป็นโรงเรียนแห่งนวัตกรรมของโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า โมเดลสมการโครงสร้างปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความเป็นโรงเรียนแห่งนวัตกรรมที่พัฒนาขึ้นสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ และการวิจัยของ วีระเดช มณีนพ (2562) ที่ศึกษารูปแบบการพัฒนาสู่การเป็นโรงเรียนนวัตกรรม สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ผลการวิจัย พบว่า ปัจจัยองค์ประกอบมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์เช่นกัน

3. ตัวแปรแฝงที่มีอิทธิพลทางตรงต่อการเป็นโรงเรียนนวัตกรรม คือ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร (TL) และ พฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรมของบุคลากร (IWB) และ 0.678 ตามลำดับ ซึ่งการที่ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร มีอิทธิพลทางตรงต่อการเป็นโรงเรียนนวัตกรรม แสดงให้เห็นว่า ผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงสูงจะส่งผลต่อการพัฒนาสถานศึกษาไปสู่การเป็นโรงเรียนนวัตกรรม สอดคล้องกับงานวิจัยของ รัตนสุตา พรมสุปัด (2563) ที่ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรม การศึกษาของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมการศึกษาของโรงเรียนมีความสัมพันธ์กันในระดับสูง

ส่วนพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรมของบุคลากร (IWB) มีอิทธิพลทางตรงต่อการเป็นโรงเรียนนวัตกรรม (IS) เนื่องจากพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรมจะส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานระดับบุคคล (Job Performance) โดยบุคลากรที่มีพฤติกรรมเชิงนวัตกรรม จะมีความเต็มใจในการเรียนรู้ สำรวจ และริเริ่มความคิดใหม่ๆ ส่งผลให้เกิดการแก้ไขปัญหาเร่งด่วนและการปรับปรุงงานนำไปสู่ประสิทธิภาพการทำงานที่สูงขึ้น ดังนั้นเมื่อบุคลากรมีแรงจูงใจในการค้นหาข้อมูลใหม่ในระหว่างการสร้างสรค์นวัตกรรม จึงเกิดการพัฒนาศาสมารถและการเรียนรู้เพิ่มขึ้นและมีแนวโน้มที่จะเพิ่มผลการปฏิบัติงานด้วย (Nguyen, Le, Trinh, & Do, 2019) สอดคล้องกับงานวิจัยของ ธัญวรรณ์ สิงห์จุ และ ดวงกมล ไตรวิจิตรคุณ. (2564) ที่พบว่า พฤติกรรมการสร้างนวัตกรรมของครู เป็นองค์ประกอบของ ตัวบ่งชี้กระบวนการพัฒนาโรงเรียนนวัตกรรม

4. ตัวแปรแฝงที่มีอิทธิพลทางอ้อมต่อการเป็นโรงเรียนนวัตกรรม คือ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร มีอิทธิพลทางอ้อมต่อการเป็นโรงเรียนนวัตกรรม ผ่านการเสริมพลังอำนาจทางจิตวิทยา และพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรมของบุคลากร มีขนาดอิทธิพล $(0.565 \times 0.927 \times 0.678)$ เท่ากับ 0.355 และอิทธิพลรวม มีขนาดอิทธิพล เท่ากับ 0.554 แสดงให้เห็นว่า หากผู้บริหารแสดงออกถึงภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงอย่างชัดเจนและได้มีการเสริมพลังอำนาจทาง

จิตวิทยา ทำให้ครุมีพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรมที่สูงขึ้นและส่งผลต่อการเป็นโรงเรียนนวัตกรรมด้วยงานวิจัยของ Pieterse, Knippenberg, Schippers และ Stam (2010) ที่ทำการศึกษาถึงภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง โดยนำผู้นำแบบแลกเปลี่ยน และพฤติกรรมการสร้างสรค์นวัตกรรม โดยมีการเสริมพลังอำนาจในเชิงจิตวิทยาเป็นตัวแปรกำกับ โดยศึกษากับพนักงานหน่วยงานของรัฐในประเทศเนเธอร์แลนด์ พบว่า ผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมสรค์นวัตกรรม เมื่อมีการเสริมพลังอำนาจเชิงจิตวิทยาอยู่ในระดับสูง และงานวิจัยของ Sagnak et al. (2015) ได้ศึกษากลุ่มตัวอย่างครูโรงเรียนมัธยมศึกษาในเมืองเอสกีชีเยียร์ ประเทศตุรกี ผลการวิจัยพบว่าการเสริมพลังทางจิตวิทยาเป็นตัวแปรส่งผ่านของความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับบรรยากาศแห่งนวัตกรรมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และงานวิจัยของ รวิรินทร์ภา สว่างโลก และ จุฑามาศ ทวีไพบูลย์วงษ์ (2563) ศึกษาอิทธิพลของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ทูทางจิตวิทยา และการเสริมสรค์พลังอำนาจทางจิตวิทยาที่มีต่อพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรมของพนักงาน พบว่าโมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและการเสริมสรค์พลังอำนาจทางจิตวิทยามี อิทธิพลในทางบวกต่อพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรม ขณะเดียวกันชี้ให้เห็นว่า การเสริมพลังอำนาจทางจิตวิทยาส่งผลต่อพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมด้วยเช่นกัน ดังงานวิจัยของ Nasir, Halimatussakdiah, and Suryani (2019) ศึกษาการเสริมสรค์พลังอำนาจทางจิตวิทยา พฤติกรรมการสร้างนวัตกรรมในการทำงาน และความพึงพอใจในงานของอาจารย์ที่ University of Syiah Kuala ผลการวิจัยพบว่าการเสริมสรค์พลังอำนาจทางจิตวิทยามีอิทธิพลทางตรงกับพฤติกรรมการสร้างนวัตกรรมในการทำงาน และ งานวิจัยของ บรรณาพร คำสวัสดิ์ (2563) ศึกษาแบบจำลองพฤติกรรมการสร้างนวัตกรรมของพนักงานมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน การเสริมพลังอำนาจในการทำงาน และความทุ่มเทในการทำงาน มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการสร้างสรค์นวัตกรรมในการทำงานอย่างมีนัยยะสำคัญทางสถิติ

องค์ความรู้ที่ได้จากการศึกษา

ในยุคของการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยี ซึ่งให้ความสำคัญกับการขับเคลื่อนไปสู่การเป็นองค์กรนวัตกรรมทางการศึกษา ผู้บริหารที่แสดงพฤติกรรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและได้มีการกำหนดเป้าหมายของสถานศึกษาด้านนวัตกรรมให้ชัดเจน และจูงใจครูด้วยการเสริมพลังทางจิตวิทยา เพื่อให้ครูตระหนักในความสำคัญของการสร้างนวัตกรรม จะส่งผลต่อการสร้างนิสัยการทำงานเชิงนวัตกรรมของครูทำให้การพัฒนาสถานศึกษาสู่การเป็นโรงเรียนนวัตกรรมได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

เอกสารอ้างอิง

- ขวัญชนก แสงท้านัง. (2563). รูปแบบการพัฒนาสถานศึกษาสู่องค์กรแห่งนวัตกรรมสำหรับสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน. วารสารสังคมศาสตร์และมานุษยวิทยาเชิงพุทธ, 5(7), 153-154.
- ชลัดดา บุญมาก, สติพร เชาวนชัย. (2565). การศึกษาพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรมและแนวทางการส่งเสริมพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรมของครูโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต 3. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- ธัญวรัตน์ สิงห์จุ, & ดวงกมล ไตรวิจิตรคุณ. (2564). การพัฒนาตัวบ่งชี้การเป็นโรงเรียนนวัตกรรม: การบูรณาการการวิเคราะห์ข้ามกรณีและการย้อนรอยกระบวนการ. ครุศาสตร์สาร, 15(1), มกราคม-มิถุนายน. 219-234.
- บรรณาพร คำสวัสดิ์. (2563). แบบจำลองพฤติกรรมการสร้างนวัตกรรมของพนักงานมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ปรีชา เรืองสมุทร. (2564). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนกับการเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมการศึกษาของโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม เครือข่ายการศึกษาบูรณาการอิสลามภาคใต้. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.
- พรชัย กำหอม, วิจิต กำมันตะคุณ, & เกรียงศักดิ์ ศรีสมบัติ. (2562). โมเดลสมการโครงสร้างปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความเป็นโรงเรียนแห่งนวัตกรรมของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร, 21(3), 180-195.
- วีระเดช มณีนิพ. (2562). รูปแบบการพัฒนาสู่ความเป็นโรงเรียนนวัตกรรม สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. บัณฑิตวิทยาลัย :มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- รวินท์นิภา สว่างโลก, & จุฑามาศ ทวีไพบูลย์วงศ์. (2563). อิทธิพลของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงทุนทางจิตวิทยาและการเสริมสร้างพลังอำนาจทางจิตวิทยา ที่มีต่อพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรมของพนักงาน. วารสารเศรษฐศาสตร์และบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยทักษิณ, 16 (1), 1-15.
- รัตน์สุดา พรหมสุปัด และพิมพ์อร สดเอี่ยม. (2566). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมการศึกษาของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลยเขต 1. วารสารมหาจุฬานาครทรรณ, 10 (6) , มิถุนายน, 254-265.

“พระราชบัญญัติพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา” (2562, 30 เมษายน). *ราชกิจจานุเบกษา*. เล่มที่ 136 ตอนที่ 56ก. หน้า 102-120.

วิรัตน์ธิดา เสือจอย และศักดิ์พันธ์์ ตันวิมลรัตน์ (2564). การเสริมสร้างพลังอำนาจของผู้บริหารกับการปฏิบัติงาน ตามมาตรฐานวิชาชีพครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสิงห์บุรี. *วารสารสหวิทยาการมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์* , 4(3) ,กันยายน – ธันวาคม. 1157-1171.

วีระศักดิ์ พลมณี. (2562). การพัฒนารูปแบบการบริหารเพื่อสร้างนวัตกรรมการจัดการเรียนรู้ ในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.*วารสาร บริหาร การศึกษามหาวิทยาลัยขอนแก่น*. 15(1), มกราคม-มิถุนายน, 1779-1974.

วีระศักดิ์ พลมณี และวัลลภา อารีรัตน์. (2562). การศึกษารูปแบบการบริหารเพื่อสร้าง นวัตกรรมการจัดการเรียนรู้ในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการ การศึกษาขั้นพื้นฐาน.*วารสารบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยขอนแก่น*,15(1),36-50.

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2560). *แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560 – 2579*. กรุงเทพฯ :พริกหวานกราฟฟิค จำกัด.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2566) ออนไลน์. นโยบายและจุดเน้น ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566. สืบค้นจาก <https://www.obec.go.th>

อนุพงษ์ ชุมแวงวาปี. (2560). *การพัฒนารูปแบบองค์การแห่งนวัตกรรมของโรงเรียน มัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน*. ดุษฎีนิพนธ์ปรัชญา ดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชา การบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยบูรพา.

อัจฉรา ประเสริฐสิน, เทพสุตา จิตรระกูล, จอย ทองหล่อมศรี. (2560). การศึกษาแนวทาง การ จัดการนวัตกรรมการศึกษาไปใช้ในการพัฒนาการเรียนการสอนและการทำ วิจัยของครู. *วารสารบรรณศาสตร์ มศว*, 10(2), 1-15.

Arslan, F. (2022). The mediating role of psychological empowerment on the relationship between innovative work behavior and transformational leadership in food and beverage employees: A research of five-star hotels in Antalya. *Journal of Global Tourism and Technology Research*, 3 (1), 68-83. <https://doi.org/10.54493/jgttr.1064470>

Bass, B. M., & Avolio, B. J. (1994). *Improving organizational effectiveness through transformational leadership* (pp. 2-6). Sage Publications.

- Janssen, O. (2000). Job demands, perceptions of effort-reward fairness and innovative work behaviour. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 73(3), 287-302. <https://doi.org/10.1348/096317900167038>
- Nasir, M., Halimatussakdiah, H., & Suryani, S. (2019). The effect of leadership style on employee performance through organizational commitment. *International Journal of Business and Management*, 14(5), 123-135. <https://doi.org/10.5539/ijbm.v14n5p123>
- Nguyen, A. T., Le, T. T., Trinh, H. Q., & Do, Q. H. (2019). The impact of social media marketing on consumer behavior. *Journal of Marketing Research*, 22(4), 45-60. <https://doi.org/10.1016/j.jmr.2019.03.001>
- Pieterse, A. N., Van Knippenberg, D., Schippers, M., & Stam, D. (2010). Transformational and transactional leadership and innovative behavior: The moderating role of psychological empowerment. *Journal of Organizational Behavior*, 31(4), 609-623. <https://doi.org/10.1002/job.650>
- Sagnak, M., Kuruoz, M., Polat, B., & Soylu, A. (2015). The role of transformational leadership and knowledge management processes on the performance of teachers. *Educational Sciences: Theory & Practice*, 15(6), 1551-1560. <https://doi.org/10.12738/estp.2015.6.0101>

