

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง การจัดการความรู้ องค์การแห่งการเรียนรู้ และพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรมในโรงเรียนสังกัดสำนักงานพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1,2,3,4,และ 6

Transformational Leadership, Knowledge Management, Learning Organization and Innovative Work Behavior in Secondary Education of School Office 1,2,3,4, and 6

สมนึก เพชรช่วย¹ และ สมเดช สิทธิพงศ์พิทยา²

Somnuk Petchouy¹ and Somdech Sittipongpittaya²

บทคัดย่อ

การศึกษาค้นคว้านี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง การจัดการความรู้ องค์การแห่งการเรียนรู้ และพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรมรวมทั้งศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง การจัดการความรู้ องค์การแห่งการเรียนรู้ และพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรม ตลอดจนศึกษาอิทธิพลทางตรงและทางอ้อมของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง การจัดการความรู้ และองค์การแห่งการเรียนรู้ที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรมในโรงเรียนสังกัดสำนักงานพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต1,2,3,4,6

ผลการวิจัย พบว่า ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง การจัดการความรู้ องค์การแห่งการเรียนรู้ และพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรม มีค่าเฉลี่ยในเกณฑ์ระดับสูงทุกปัจจัย ในขณะที่ผลการศึกษาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง การจัดการความรู้ องค์การแห่งการเรียนรู้และพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรมมีความสัมพันธ์เชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และในส่วนของการศึกษาอิทธิพลทางตรงและทางอ้อมของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง การจัดการความรู้ และองค์การแห่งการเรียนรู้ ต่อพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรม พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง การจัดการความรู้ และองค์การแห่งการเรียนรู้มีอิทธิพลทางตรงและทางอ้อมต่อพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ในโรงเรียนสังกัดสำนักงาน และเมื่อพิจารณาในภาพรวม พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง การจัดการความรู้ องค์การแห่งการเรียนรู้ มีความสามารถในการอธิบายและทำนายพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยร้อยละ 77.20 ($R^2=0.772$) ของความแปรปรวน

คำสำคัญ : ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง การจัดการความรู้ องค์การแห่งการเรียนรู้และพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรม

¹นักศึกษาระดับปริญญาเอก หลักสูตรดุซงกีบัณฑิต สาขาการบริหารการพัฒนารองการ มหาวิทยาลัยเจ้าพระยา

¹Doctoral Candidate, Degree of Philosophy Program in Administration of Organization Development, Chaopraya University.

²อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก สาขาการบริหารการพัฒนารองการ มหาวิทยาลัยเจ้าพระยา

²Thesis Advisor, Degree of Philosophy Program in Administration of Organization Development, Chaopraya University.

Abstract

The purposes of this research were to study levels of transformational leadership, knowledge management, learning organization and innovative work behavior, to study relationship among transformational leadership, knowledge management, learning organization and innovative behavior and to study the totally influences of transformational leadership and knowledge management on learning organization and 4) to study totally influences of transformational leadership direct and indirect on knowledge management, learning organization and innovative work behavior in Secondary Education of School Office 1,2,3,4,6.

The results were as follows : The level of transformational leadership, knowledge management, learning organization and innovative work behavior were high every factors . While result of correlation analysis were found between transformational leadership, knowledge management, learning organization and innovation work behavior in statistically significant and results were influence of transformational leadership, knowledge management and learning organization finding were influence direct and indirect on innovation in Secondary Education of School Office 1,2,3,4,6 And when consider all that transformational leadership, knowledge management, learning organization were can explained and prediction by innovation work behavior the 77.20 ($R^2=0.772$)percent of variance.

Keywords: Transformational Leadership Knowledge Management Learning Organization and Innovative work Behavior.

บทคัดย่อ

ความสนใจในการศึกษา “ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง การจัดการความรู้ องค์กรแห่งการเรียนรู้ และพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรมในบริบทโรงเรียนมัธยมศึกษา” เนื่องจากโรงเรียนมัธยมศึกษาเป็นองค์กรภาครัฐ มีภารกิจหลักในการสอนพัฒนาเยาวชน วัยอยากรู้อยากเห็น อยากรทดลองในการพัฒนาความคิด และหลักการดำเนินชีวิต รวมทั้งพัฒนาทักษะต่างๆ นำไปใช้ในชีวิตประจำวัน การเลือกอาชีพที่ถูกต้อง เป็นคนดี มีคุณธรรม-จริยธรรม ความรับผิดชอบต่อสังคม และความสามารถแข่งขันกับประเทศอื่นๆ ได้อย่างสมศักดิ์ศรีนำพาชาติไปสู่ความผาสุก มั่งคั่ง (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน , 2558)

การศึกษา คือ เครื่องมือพัฒนาคนในชาติ ที่มีครูเป็นพลังขับเคลื่อน ผู้บริหารโรงเรียนและครูจึงต้องพัฒนา และมีพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรมในการค้นหาสร้างสรรค์ความคิดใหม่ๆ เพื่อสร้างความสำเร็จให้กับ

โรงเรียน (De Jong & Den Hartog, 2008) รวมทั้งนำไปปรับใช้พัฒนาในการเรียนการสอนและกระบวนการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ (Van de Ven, 1986) ซึ่งมีนักวิชาการทั้งในประเทศและต่างประเทศต่างให้ความสนใจ จากผลการศึกษาของ Nanda & Ghoshal (2009) ; Josji, Paul, Clartji & Dorien (2010) ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรการจัดการที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรม พบว่า การสร้างนวัตกรรมขององค์กร มีความสัมพันธ์กับคุณลักษณะของพนักงานที่สร้างสรรค์นวัตกรรมที่ทุกองค์การควรปฏิบัติ (Mumford , Scott , Gaddis & Strange, 2002) และงานวิจัยของ ศิวะนันท์ ศิวพิทักษ์ (2554) ศึกษา การจัดการนวัตกรรมองค์การที่มีต่อพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรม พบว่า พฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรมด้านความคิดสร้างสรรค์ของพนักงานอยู่ในระดับสูง ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของตรีทิพย์ บุญแย้ม (2554) เรื่อง อิทธิพลของพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรมระดับบุคคล และระดับกลุ่มงาน พบว่า พฤติกรรมการทำงานเชิง

นวัตกรรมมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงานในระดับบุคคลมากที่สุด

ปัจจัยด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีอิทธิพลในปรับเปลี่ยนความคิด ตอบสนองความต้องการและแรงจูงใจเพื่อให้บรรลุเป้าหมายสูงสุดขององค์กร บทบาทของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ในการปรับเปลี่ยนกระบวนการดำเนินงาน องค์กรไปทิศทางสนับสนุนให้บุคลากรเกิดมุมมอง ค้นหาความคิด วิธีการใหม่ๆ ในกระบวนการทำงานในทุกๆ ด้าน (Bass & Avolio, 1995, 1997) จากการศึกษาของ นักวิชาการ ได้แก่ Reuvers, Engen, Vinkenburg & Wilson-Evered, (2008) ; Abbas, Iqbal, Waheed & Riaz, (2012) ; Imran, Arshad & Umara, (2011); Khan & Naeen, (2012) เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรม พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงต่างมีอิทธิพลต่อการเกิดพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรมของบุคลากรในองค์กร

ปัจจัยด้านการจัดการความรู้ มีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง จนปัจจุบันเข้าสู่สังคมฐานความรู้ (Knowledge-Base Society) ที่ให้ความสำคัญกับความรู้และมุ่งไปที่กระบวนการจัดการความรู้โดยองค์การต่างพึ่งพาบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถสูง (Knowledge Worker) มากกว่าการใช้เพียงเงินทุนและแรงงานสร้างความเติบโตให้กับองค์กรอย่างในอดีต ทั้งนี้เพราะ ความรู้ คือ สินทรัพย์ที่ประเมินค่าไม่ได้ที่องค์กรต้องสร้างขึ้นเพื่อนำไปสู่การสร้างนวัตกรรมให้สอดคล้องกับแนวทางการพัฒนาองค์กรสมัยใหม่ ซึ่งผลการวิจัย การจัดการความรู้มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรม จากการศึกษาของ Lioa & Wu, (2010) พบว่า การจัดการความรู้ ส่งผลเชิงบวกต่อพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรม การจัดการความรู้จึงมีความสำคัญ ซึ่งจากงานวิจัย เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการจัดการความรู้ ของ Crawford (2005) พบว่า การจัดการความรู้มีผู้นำเป็นจุดเชื่อมโยงองค์กรไปสู่เป้าหมาย และสนับสนุนส่งเสริมให้เกิดการจัดการความรู้ในระดับสูง

ปัจจัยองค์การแห่งการเรียนรู้ Argyris & Schon (1978) นักวิชาการยุคแรกๆ ที่บุกเบิกการเรียนรู้ในองค์กร จนนำไปสู่การเรียนรู้ของบุคลากรร่วมกันในการแก้ไขปัญหาในที่สุด จนกระทั่ง Senge (1990) ได้เสนอแนวคิด

ลักษณะการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ด้วยวินัย 5 ประการ จนเป็นที่ยอมรับและนำไปใช้อย่างกว้างขวาง ซึ่งองค์การแห่งการเรียนรู้เป็นปัจจัยที่สำคัญในการส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรม สอดคล้องกับการวิจัยของ Liao, Fei & Liu (2007) ; Park, Song, Yoon & Kim (2013) พบว่า องค์กรแห่งการเรียนรู้เกิดจากการสร้างบรรยากาศให้เอื้อต่อการเรียนรู้ให้เกิดขึ้นทั้งในระดับบุคคล กลุ่มบุคคล และระดับองค์กรสอดคล้องกับงานประจำอย่างต่อเนื่อง องค์กรแห่งการเรียนรู้จึงมีความสำคัญและมีอิทธิพลเชิงบวกต่อพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรม เช่นเดียวกับการศึกษาของ พงษ์เทพ จันทสุวรรณ (2554) ระหว่าง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง กับองค์กรแห่งการเรียนรู้ พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกกับระดับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และเมื่อพิจารณาประเด็นความสัมพันธ์ โดยรวม ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง การจัดการความรู้ องค์กรแห่งการเรียนรู้ กับพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรม ของ Noruzzy, Vahid, Behnas, Salman & Rezazadeh (2013) ยังพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง มีความสัมพันธ์กับการจัดการความรู้ กับองค์กรแห่งการเรียนรู้และกับพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรมเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ปัจจัยพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรม เป็นชุดกิจกรรมการสร้างสรรค์ความคิดใหม่ๆ ในระดับบุคคล กลุ่มบุคคล และระดับองค์กร ส่งผลต่อการนำไปปรับใช้ในกระบวนการทำงานด้วยวิธีการใหม่ๆ ที่มีความตั้งใจของบุคคลในองค์กรบรรลุเป้าหมายสุดท้ายของโรงเรียน (De Jong & Den Hartog, 2008) เนื่องจากองค์กรทุกภาคส่วนไม่ว่าองค์กรภาครัฐและเอกชนต้องเผชิญต่อการเปลี่ยนแปลงที่มีเทคโนโลยีดิจิทัลด้านคอมพิวเตอร์เป็นตัวเร่ง ส่งผลให้ทุกองค์กรต้องปรับตัวก้าวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงด้วยการสร้างนวัตกรรมจากพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรม นำไปปรับใช้ในกระบวนการทำงานด้วยวิธีการคิดใน การสร้างการสนับสนุน และการนำความคิด วิธีการใหม่ๆ ไปใช้อยู่เสมอ ดังนั้นพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรมจึงเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญที่ต้องให้ความสนใจ โดยเฉพาะอย่างยิ่งโรงเรียนซึ่งเป็นองค์กรที่ต้องใช้ความรู้เป็นตัวขับเคลื่อนหลัก และต้องอาศัยปัจจัยอื่นๆ ร่วมด้วย เช่น ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง การจัดการความรู้และองค์กรแห่ง

การเรียนรู้พร้อมกันในการช่วยสนับสนุนให้เกิดพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรมเกิดขึ้นทุกองค์การเช่นกัน

โรงเรียนจึงเป็นองค์การภาครัฐที่มีความสำคัญ ในการให้ความรู้ทางวิชาการตอบสนองความต้องการและความคาดหวังของสังคมในระดับที่สูง จึงเป็นความท้าทายของผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอนในการปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์ในการทำงาน โดยนำแนวคิดพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรม ในการค้นหา การสร้าง การสนับสนุน และการนำความคิด วิธีการใหม่ๆ ไปใช้ในกระบวนการเรียนการสอนร่วมกับการจัดการความรู้ และองค์การแห่งการเรียนรู้ให้เป็นรูปธรรม แต่อย่างไรก็ตาม จากการรวบรวมปัญหา พฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรมของโรงเรียนมัธยมในเขตพื้นที่การศึกษา 1,2,3,4,6 ในภาพรวม พบว่าการเข้าถึงและการใช้เทคโนโลยีของครูระดับอาวุโสมีข้อจำกัดในเรื่องทักษะ ขณะเดียวกันครูใช้เวลาส่วนใหญ่อยู่กับการเรียนการสอนนักเรียนในชั้นเต็มเวลา รวมทั้ง นโยบายงบประมาณ วัสดุอุปกรณ์ ต้องปฏิบัติตามระเบียบราชการ รวมทั้งบรรยากาศในการสร้างความร่วมมือระหว่างครูกับครู และระหว่างครูกับนักเรียนมีเวลาค่อนข้างน้อยเช่นกัน นอกจากนี้ในแนวทางการเรียนการสอนสมัยใหม่ครูเปลี่ยนมาทำหน้าที่เป็นผู้กระตุ้นให้นักเรียนเข้ามามีส่วนร่วมในทุกขั้นตอน ซึ่งยังเป็นวิธีการใหม่ๆที่ได้เริ่มดำเนินการอยู่เท่านั้นจึงเป็นเรื่องที่ผู้เกี่ยวข้องต้องเตรียมความพร้อมและกำหนดเป็นนโยบายนำไปสู่การปฏิบัติต่อไป

จากเหตุผลและปัญหาดังกล่าวข้างต้น ทำให้ผู้วิจัยสนใจศึกษา ความสัมพันธ์และอิทธิพลระหว่างภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลง การจัดการความรู้ องค์การแห่งการเรียนรู้ ที่ ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรมในโรงเรียนสำนักงานพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1,2,3,4,6

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. ศึกษาระดับของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง การจัดการความรู้ องค์การแห่งการเรียนรู้ และพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรมในโรงเรียนสังกัดสำนักงานการศึกษามัธยมศึกษา เขต 1,2,3,4,6

2. ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง การจัดการความรู้ องค์การแห่งการเรียนรู้ และพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรมในโรงเรียนสังกัดสำนักงานการศึกษามัธยมศึกษา เขต 1,2,3,4,6

3. ศึกษาอิทธิพลทางตรงและทางอ้อมของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง การจัดการความรู้ องค์การแห่งการเรียนรู้ ต่อพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรม ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานการศึกษามัธยมศึกษา เขต 1,2,3,4,6

แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยประยุกต์แนวคิดของนักวิชาการเพื่อนำไปสู่การสร้างกรอบแนวคิดประกอบด้วย

แนวคิดภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงผู้วิจัยได้ประยุกต์นำมาปรับใช้จากแนวคิดของ Bass & Avolio (1995, 1997) ซึ่งประกอบไปด้วย 5 องค์ประกอบ คือ อิทธิพลเชิงอุดมคติ เชิงคุณลักษณะ อิทธิพลเชิงอุดมคติด้านบารมีเชิงพฤติกรรม การจูงใจเพื่อสร้างแรงบันดาลใจ การกระตุ้นทางปัญญา และการการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล

แนวคิดการจัดการความรู้ผู้วิจัยได้ประยุกต์ นำมาปรับใช้จากแนวคิดของ Gold, Malhotra & Segar (2001) ซึ่งประกอบไปด้วย 4 องค์ประกอบ คือ กระบวนการแสวงหาความรู้ กระบวนการประยุกต์ความรู้ กระบวนการนำความรู้ไปใช้ และกระบวนการปกป้องความรู้

แนวคิดองค์การแห่งการเรียนรู้ผู้วิจัยได้ประยุกต์ นำมาปรับใช้จากแนวคิดของ Marsick & Watkins (2003) ประกอบไปด้วย 7 องค์ประกอบ คือ การสร้างโอกาสในการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง การไต่ถามและสนทนา การกระตุ้นให้เกิดความร่วมมือร่วมใจและการเรียนรู้เป็นทีม การสร้างระบบการเก็บและแลกเปลี่ยนการเรียนรู้ การให้อำนาจบุคคลตามวิสัยทัศน์ การเชื่อมโยงองค์การเข้ากับสิ่งแวดล้อม และการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์เพื่อการเรียนรู้

แนวคิดการวัดพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรมผู้วิจัยประยุกต์ นำมาปรับใช้จากแนวคิดของ De Jong Den Hatong (2008) ซึ่งประกอบไปด้วย 4 องค์ประกอบ คือ การค้นหาความคิด วิธีการใหม่ๆ การสร้างความคิด วิธีการใหม่ๆ การสนับสนุนความคิด วิธีการใหม่ๆ และการนำความคิด วิธีการใหม่ๆไปใช้

รวมทั้งจากการศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการจัดการความรู้ของ Crawford, (2005) พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง มีอิทธิพลกับการจัดการความรู้อย่างมีนัยสำคัญสอดคล้องกับ Hsim -Kuang, Hhum-Hsiung & Dorjgotov, (2012) ที่พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมี

การสนับสนุนส่งเสริมการจัดการความรู้ในระดับที่สูง และ Analoui, Clair & Sally, (2013) พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำส่งผลต่อการจัดการความรู้

ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำกับองค์การแห่งการเรียนรู้ของ Aragon-Correa, Victor & Eulogio, (2007) และ Zagorsek, Valdo & Miha, (2009) พบว่าภาวะผู้นำมีอิทธิพลต่อองค์การแห่งการเรียนรู้อย่างมีนัยสำคัญ สอดคล้องกับ พงษ์เทพ จันทสุวรรณ, (2554) พบว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับองค์การแห่งการเรียนรู้อย่างมีนัยสำคัญ

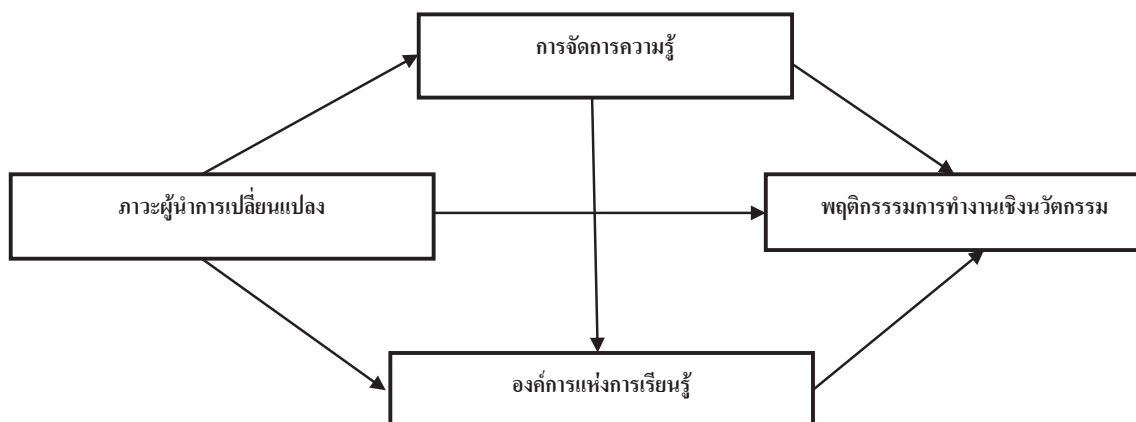
ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำกับพฤติกรรมกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรมของ Reuven, Marloes, Claartji & Elisabeth, (2008) พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงส่งผลเชิงบวกต่อพฤติกรรมกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรมอย่างมีนัยสำคัญค่อนข้างสูง สอดคล้องกับ Khan & Naeem,

(2007) พบว่า องค์การแห่งการเรียนรู้ส่งผลต่อพฤติกรรมกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรม และสอดคล้องกับ Park, Song, Yoon & Kim, (2013) และ Saki, Shakiba & Savari, (2013) พบว่า องค์การแห่งการเรียนรู้ส่งผลเชิงบวกต่อพฤติกรรมกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรมอย่างมีนัยสำคัญ

ความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการความรู้กับพฤติกรรมกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรมของ Liao & Wu, (2010) พบว่า การจัดการความรู้มีความสัมพันธ์เชิงบวกต่อพฤติกรรมกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรม พบว่า ระดับการจัดการความรู้มีอิทธิพลเชิงบวกต่อพฤติกรรมกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรมอย่างมีนัยสำคัญ

จากการทบทวนวรรณกรรมดังกล่าวข้างต้น ผู้ศึกษาจึงนำไปสร้างกรอบแนวคิดในการวิจัย ดังนี้

กรอบแนวคิดของการวิจัย



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดของการวิจัย

(2012) และ Abbas, Javed, Ajmal & Naveed, (2012) พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีความสัมพันธ์เชิงบวกต่อพฤติกรรมกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรมอย่างมีนัยสำคัญ

ความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการความรู้กับองค์การแห่งการเรียนรู้ของ Liao & Wu, (2010) พบว่า การจัดการความรู้มีความสัมพันธ์เชิงบวกต่อองค์การแห่งการเรียนรู้อย่างมีนัยสำคัญ สอดคล้องกับงาน Noruzi, Vahid, Behnas, Salman & Rezazadeh, (2013) พบว่า การจัดการความรู้มีอิทธิพลต่อองค์การแห่งการเรียนรู้

ความสัมพันธ์ระหว่างองค์การแห่งการเรียนรู้กับพฤติกรรมกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรมของ Liao, Fei & Liu,

สมมติฐานของการวิจัย

1. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง การจัดการความรู้ องค์การแห่งการเรียนรู้ และพฤติกรรมกรรมการทำงานนวัตกรรม ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานการศึกษามัธยมศึกษา เขต 1,2,3,4,6 มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

2. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง การจัดการความรู้ องค์การแห่งการเรียนรู้ มีอิทธิพลทางตรงและทางอ้อมที่ส่งผลต่อ พฤติกรรมกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรม ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานการศึกษามัธยมศึกษา เขต 1,2,3,4,6 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

การออกแบบในการวิจัย

การศึกษานี้ใช้แนวทางการวิจัยเชิงปริมาณ โดยมีหน่วยในการวิเคราะห์ คือโรงเรียน ที่แสดงให้เห็นความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรเหตุและตัวแปรผล โดยใช้กลุ่มตัวอย่างจำนวนมาก เพื่อส่งผลต่อการนำไปสู่ความสามารถในการอธิบาย และทำนายได้ถูกต้องแม่นยำมากยิ่งขึ้น ซึ่งในการศึกษาทางวิจัยนั้นจะขึ้นอยู่กับความเที่ยงตรง และความน่าเชื่อถือของเครื่องมือที่เก็บข้อมูล ดังนั้นในการวิจัยครั้งนี้จะออกแบบเป็นการวิจัยเชิงสำรวจ

ประชากรและกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย คือ โรงเรียนในสำนักงานพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 1,2,3,4,6 จำนวน 260 แห่ง กลุ่มตัวอย่างแต่ละโรงเรียนประกอบด้วย คือ ผู้อำนวยการโรงเรียน จำนวน 260 คน ครูผู้สอนใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างตามสะดวกโรงเรียนละ 6 คน รวม กลุ่มตัวอย่างทั้งหมด จำนวน 1,820 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา คือแบบสอบถามปลายปิดที่ประยุกต์และปรับใช้จากแนวคิด ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ Bass & Avolio (1995,1997) การจัดการความรู้ของ Gold, Malhotra & Segar (2001) องค์กรแห่งการเรียนรู้ของ Marsick & Watkins (2003) และพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรม ของ De Jong Den Hatong (2008) แบบสอบถามได้ผ่านการตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหาด้วยค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) จากผู้เชี่ยวชาญ 5 ท่าน ได้ค่าดัชนีความสอดคล้องทั้งฉบับอยู่ พบว่าอยู่ระหว่าง 0.60-1.00 และรายชื่อ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ค่า IOC = 0.970 การจัดการความรู้มีค่า IOC = 0.966 องค์กรแห่งการเรียนรู้มีค่า IOC = 0.967 พฤติกรรมการ

ทำงานเชิงนวัตกรรมมีค่า IOC = 0.952 และได้รับแบบสอบถามระดับบุคคลกลับคืนมา จำนวน 1,315 ชุดคำถาม 213 โรงเรียน แล้วนำไปตรวจสอบความถูกต้องและความครบถ้วนเพื่อนำไปประมวลผลต่อไป

แนวทางในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ วิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ วิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์เส้นทาง

ผลการศึกษา

1. ผลการวิเคราะห์ระดับของแต่ละตัวแปร

จากการศึกษาวิจัย พบว่า ภาวะภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง 5 ด้าน การจัดการความรู้ 4 ด้าน องค์กรแห่งการเรียนรู้ 7 ด้าน และพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรม 4 ด้าน ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานการศึกษามัธยมศึกษา เขต 1,2,3,4,6 มีค่าเฉลี่ยในระดับสูง

2. ผลการวิเคราะห์สหสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง การจัดการความรู้

องค์กรแห่งการเรียนรู้ และพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรมของโรงเรียนสังกัดสำนักงานพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1,2,3,4,6 เพื่อทดสอบสมมติฐานที่ 1 ที่ว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง การจัดการความรู้ องค์กรแห่งการเรียนรู้ และพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรมของโรงเรียนสังกัดสำนักงานการศึกษามัธยมศึกษา เขต 1,2,3,4,6 มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยผลการศึกษาปรากฏตามตารางที่ 1

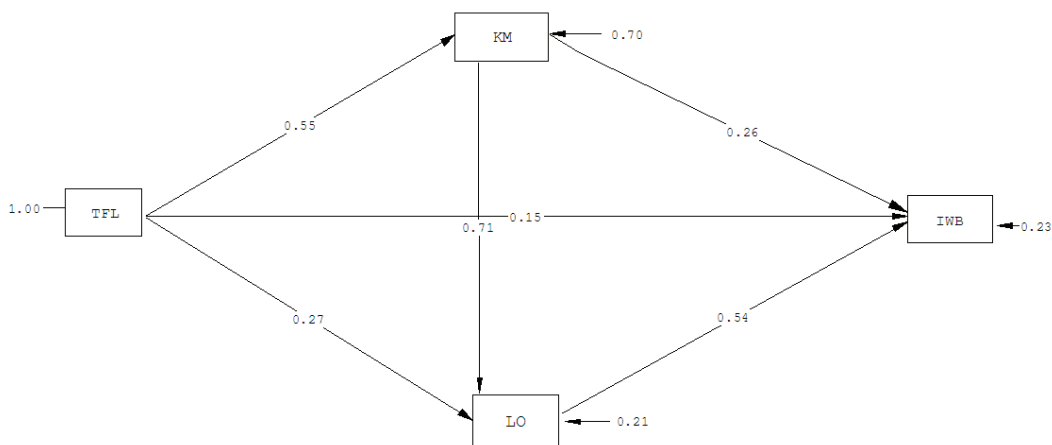
ตาราง 1 แสดงค่าความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร

	x ²	SD	TFL	KM	LO	IWB
ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง TFL	4.788	0.469	1.000			
การจัดการความรู้ KM	4.754	0.328	0.548**	1.000		
องค์กรแห่งการเรียนรู้ LO	4.758	0.335	0.661**	0.861**	1.000	
พฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรม IWB	4.780	0.327	0.648**	0.807**	0.862**	1.000

หมายเหตุ: N = 231; ** Significant at the 0.01 level

จากตารางที่ 1 สามารถสรุปได้ว่าปัจจัยด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับปัจจัยด้านการจัดการความรู้ ปัจจัยองค์การแห่งการเรียนรู้และปัจจัยด้านพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรมของโรงเรียนสังกัดสำนักงานการศึกษามัธยมศึกษา เขต 1,2,3,4,6 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์เส้นทางเพื่อให้ทราบถึงอิทธิพลภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่มีต่อการจัดการความรู้ องค์การแห่งการเรียนรู้ และพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรมทั้งอิทธิพลโดยรวม อิทธิพลทางตรงและอิทธิพลโดยอ้อม ผลการศึกษาปรากฏตามภาพที่ 1 และ ตารางที่ 2



ภาพที่ 1 แสดงระดับอิทธิพลระหว่างตัวแปร กล่าวคือ TFL = ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง; KM = การจัดการความรู้; LO = องค์การแห่งการเรียนรู้; IWB = พฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรม
 Minimum Fit Function Chi-Square = 0.00 (P = 1.000) ; df = 0 ; RMSEA = 0.000;
 The Model is Saturated, the Fit is Perfect

ตาราง 2 แสดงค่าอิทธิพลทางตรง (DE) อิทธิพลทางอ้อม (IE) อิทธิพลโดยรวม (TE) ของตัวแปร

ตัวแปรทำนาย	LO			OC			OCB			R ²
ตัวแปรถูกทำนาย	TE	DE	IE	TE	DE	IE	TE	DE	IE	
KM	.548**	.548**		.713**						0.300
LO	.661**	.270**	.391**	.713**	.					0.793
IWB	.648**	.149**	.499**	.646**	.262**	.384**	.538**	.538**		0.772

* p < 0.05 = (1.96 < t < 2.58) ; ** p < 0.01 = (t > 2.58)

จากผลการศึกษาในตารางที่ 2 และภาพที่ 1 สรุปได้ว่า ปัจจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมี การจัดการความรู้ องค์การแห่งการเรียนรู้ ต่างมีอิทธิพลทางตรงและทางอ้อมต่อ พฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรมอย่างมีนัยสำคัญทาง บวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และเมื่อพิจารณาอิทธิพล ทางตรงของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง การจัดการความรู้ องค์การแห่งการเรียนรู้ ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานเชิง นวัตกรรม ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานการศึกษามัธยมศึกษา เขต 1,2,3,4,6 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ เส้นทางการ ($r = 0.548, p < 0.01$) $r = .270, r = 149, p < 0.01$) ตามลำดับ เมื่อพิจารณาระดับอิทธิพลทางอ้อม พบว่า ภาวะ ผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีอิทธิพลทางอ้อมต่อองค์การแห่ง การเรียนรู้ ($r = .391, p < 0.01$) และพฤติกรรมการทำงานเชิง นวัตกรรม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยมีค่าอิทธิพลทาง อ้อมต่อพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรมในระดับที่สูง กว่า จะเห็นได้จากค่าสัมประสิทธิ์เส้นทางการ ($r = 0.499, p < 0.01$) และมีความสามารถในการอธิบายทำนายพฤติกรรม การทำงานเชิงนวัตกรรม ร้อยละ 77.20 ($R^2 = 0.772$)

ข้อเสนอแนะ

จากผลการศึกษาการวิจัยดังกล่าวข้างต้นจึงนำมาสู่ ข้อเสนอแนะดังนี้

1. ข้อเสนอแนะจากผลการศึกษาในการนำผลการ วิจัยไปใช้

1) จากข้อค้นพบที่ว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง เป็นปัจจัยสำคัญซึ่งมีความสัมพันธ์เชิงบวกต่อการจัดการ ความรู้ องค์การแห่งการเรียนรู้ และพฤติกรรมการทำงาน เชิงนวัตกรรม ดังนั้น จึงควรมุ่งเน้นการสนับสนุนผู้บริหาร ได้รับการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่อง เพื่อส่งผลกระทบต่อการจัดการความรู้ องค์การ แห่งการเรียนรู้ และพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรม

2) จากข้อค้นพบที่ว่า ปัจจัยภาวะผู้นำการ เปลี่ยนแปลงการจัดการความรู้ องค์การแห่งการเรียนรู้ต่าง มีอิทธิพลทางตรงและทางอ้อมในระดับสูงสุดต่อพฤติกรรม การทำงานเชิงนวัตกรรม ดังนั้น ผู้อำนวยการโรงเรียนที่มี คุณลักษณะดังกล่าวจึงควรเข้าไปมีบทบาทสำคัญในการ ดำเนินงานโครงการต่างๆ ที่คาดว่าจะมีผลกระทบต่อ การพัฒนาพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรมโดยตรง เช่น การวางนโยบายปรับปรุงกระบวนการเรียนการสอนและ

การประเมินผล การมีส่วนร่วมในการทำงาน การให้รางวัล แก่บุคคลากรเพื่อสร้างแรงจูงใจให้มีความคิดริเริ่ม และ แนะนำวิธีการใหม่ๆ ไปปรับใช้ในกระบวนการเรียนการสอน หรือกระบวนการทำงานให้บรรลุเป้าหมายที่ส่งผลต่อการ ดำเนินงานของโรงเรียน

3) ในกรณีที่ผู้อำนวยการโรงเรียนมีภาวะ ผู้นำการเปลี่ยนแปลงในระดับต่ำ จึงมีความจำเป็นที่ครู ร่วมมือสร้างสภาพแวดล้อมให้โรงเรียนมีความเป็นภาวะ ผู้นำการเปลี่ยนแปลงให้เป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ผ่าน การจัดการความรู้ร่วมกันระหว่างครูกับครู หรือครูกับ นักเรียน แล้วนำความรู้ไปเก็บไว้ในระบบฐานข้อมูล และ ครูสามารถนำความรู้จากระบบฐานข้อมูลไปใช้กับการ จัดการเรียนการสอนที่สอดคล้องกับแผนการเรียนการสอน และความต้องการของนักเรียนและนำไปสู่การพัฒนาใน มิติอื่นๆ ต่อไป

4) หน่วยงานระดับกระทรวง สำนักงานคณะกรรมการศึกษาขั้นพื้นฐาน ผู้อำนวยการโรงเรียนกำหนด แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง การจัดการความรู้เชิงกระบวนการ และโรงเรียนให้เป็น องค์การแห่งการเรียนรู้อย่างแท้จริงเพื่อให้เกิดพฤติกรรม การทำงานเชิงนวัตกรรมในการค้นหา การสร้างความคิด การสนับสนุนความคิด และการนำความคิด วิธีการใหม่ๆ ไป ใช้ในกระบวนการเรียนการสอนให้เป็นรูปธรรม

5) หน่วยงานที่เกี่ยวข้องของทั้งระดับส่วนกลาง ระดับภูมิภาค ระดับโรงเรียนมีการติดตามประเมินผลอย่าง ใกล้ชิดและต่อเนื่องแล้วนำผลการประเมินมาปรับปรุง กระบวนการเรียนการสอนและกระบวนการทำงานให้ทัน ต่อการเปลี่ยนแปลงและตอบสนองนโยบายในการพัฒนา ระบบการศึกษาให้บรรลุเป้าหมายในการพัฒนาคนให้มี พักษะ ความรู้ ความสามารถในการเป็นพลเมืองที่ดีของ ชาติในอนาคตรวมทั้งมีขีดความสามารถในการแข่งขันกับ นานาชาติได้

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1) การศึกษาวิจัยครั้งนี้ถูกจำกัดด้วยเวลา และงบประมาณ ละเป็นการทำงานวิจัยเพื่อใช้ประกอบการ ศึกษาหลักสูตรคุณวุฒิพนธ์เท่านั้น ซึ่งอาจทำให้การ เก็บข้อมูลยังไม่ครอบคลุมและมีความเป็นพลวัตรเพียงพอ ดังนั้น ในการศึกษาครั้งต่อไปอาจทำการศึกษาให้ครอบคลุม โรงเรียนในสังกัดสำนักงานพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต

อื่นๆ ต่อไป รวมทั้งอาจศึกษาโดยการนำข้อมูลในรูปของอนุกรมเวลาเข้ามาวิเคราะห์เพิ่มเติมด้วย

2) ในการศึกษาครั้งต่อไปอาจจะทำการศึกษาวิจัยในบริบทเดิมอีกครั้งเมื่อเวลาผ่านไปช่วงเวลาหนึ่งแล้ว เช่น 5 ปี เพราะสภาพการณ์อาจเปลี่ยนแปลงไป เพื่อศึกษาว่า ผลการศึกษาจะเปลี่ยนแปลงไปอีกหรือไม่เพียงใด เนื่องจากการศึกษาครั้งนี้ มีลักษณะเป็นการศึกษา ณ จุดเวลาใดเวลาหนึ่งที่มีช่วงจำกัดเท่านั้น แต่อย่างไรก็ตาม เนื่องจากสภาพขององค์กรเปรียบเสมือนมีชีวิต หรือมีการปรับเปลี่ยนองค์การตามสภาพการเปลี่ยนแปลงที่มีความจำเป็นต้องปรับปรุง พัฒนาให้เหมาะสมกับบริบท และช่วงเวลาตามความจำเป็นและเหมาะสม ซึ่งในอนาคตอาจทำให้ค้นพบข้อมูลและความรู้เพื่อการพัฒนาระดับการจัดการความรู้ที่เพิ่มขึ้น หรือแตกต่างออกไป

3) ควรวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง การจัดการความรู้ องค์กรแห่งการเรียนรู้ และพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรมในหน่วยงานหรือองค์กรประเภทอื่นๆ โดยเฉพาะสถาบันการศึกษา สถาบันอื่นๆที่ต้องใช้ องค์กรความรู้เป็นเครื่องมือในการสร้างพลังให้กับองค์กร) ที่หลากหลายก็จะทำให้ได้ข้อเสนอแนะ รวมทั้งองค์ความรู้ในทางทฤษฎีหรือเชิงการพัฒนาคือเป็นประโยชน์ และก่อให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ต่อผู้บริหารนำไปเป็นเครื่องมือในการบริหาร จัดการและพัฒนาองค์กรต่อไป

4) ควรมีการวิจัยโดยการเพิ่มปัจจัยอื่นๆ อาทิ ภาวะผู้นำเชิงบริการ บรรยากาศขององค์กร พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรขององค์กร ซึ่งเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญในการศึกษาด้านองค์การโดยอาจทำการศึกษาถึงความสัมพันธ์กับปัจจัยต่างๆ ในบริบทที่ทำการศึกษาวิจัย

เอกสารอ้างอิง

- ตรีทิพ บุญแย้ม. 2554. ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมระดับบุคคล ระดับกลุ่มงาน เพื่อสร้างนวัตกรรมผลิตภัณฑ์ในบริษัทเอกชนของไทย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- พงษ์เทพ จันทสุวรรณ. 2554. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง วัฒนธรรมองค์การ องค์การแห่งการเรียนรู้ และประสิทธิผลของหน่วยงานในสถานีดำรง : การวิเคราะห์เส้นทาง” วารสารร่วมพฤษ30, 1 (ต.ค. 54 – ม.ค. 2554) 90-116.
- ศิวะนันท์ ศิวพิทักษ์. 2554. การจัดการนวัตกรรมขององค์การธุรกิจที่มีผลต่อพฤติกรรมการสร้างนวัตกรรมของพนักงาน. มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์.
- สำนักงานคณะกรรมการศึกษาขั้นพื้นฐาน. 2558. *กระทรวงศึกษาธิการ. รายงานประจำปี 2557*. กรุงเทพมหานคร. ชุมชนุส สหกรณ์ประเทศไทย.

References

- Abbas Ghulan, JavedIqbal, Ajmal Waheed & M. Naveed Riaz. (2012). Relationship between Transformational Leadership Style and Innovation Work Behavior in Educations. *Journal of Behavioral Sciences*, 22.3
- Analoui Bejan David, Clair Hannah Doloriert & Sally Sambrook. (2013)., Leadership and knowledge management in UK ICT organizations. *Journal of Management Development* .vol.32.4-17.
- Aragon-correa. J. Alberto & Victor J. Garcia-Morales & Eulogio Cordon-Pozo. 2007. *Leadership and organization learning role on innovation and performance : Lessons from Spain*. Industrial Marketing 36 .349-359.
- Argyris, C & Schon, D. (1978). *Organizational Learning : A Theory of Action Perspective*. Reading, M. A : Addison Wesley Publishing..
- Bass, B. M. & Avolio, B.J. (1995). *Transformation Leadership Development : Manual for The Multifactor Leadership Questionare*. Palo Alto, CA: Consulting Psychologists Press .
- _____ (1997). *Full Rang Leadership Development: Manual for The Mulifact or Leadership Questionare*. Palo Alto, CA: Mind Garden. .
- Crawford. C. B. (2005). Effects of Transformational leadership and Organizational position on Knowledge management. *Journal of knowledge management* 9. 6-16.
- De Jong. J .P.L. & Den Hartog. (2008). *Innovative Work Behavior: Measurement and Validation*. Zoetermeer, November.
- Drucker, P. F. (1998). “The Coming of the new Organization.” *In Harvard Business Review on Knowledge Management*”. Boston: Harvard Business School Publishing Corporation.
- Imran Rabia, Arshad Zaheer & Umara Noreen. (2011) *Transformational Leadership as a Predictor of Innovation Work Behavior : Moderated by Gender*. World Applied Sciences Journal 14(5) 750-759.
- Josjje, S. E. D., Paul, G. W. J., Annet, H. D. L., Clartji, J. V. & Dorien. K. (2010). Proactivity, job charistics, and engagement: A longitudinal study, *Career Delvenlopment International*.

- Khan Muhammad Jamshed & Naeem Aslam. (2012). Leadership Style Predictors of Innovative Work Behavior. *Pakistan Journal of Social and Clinical Psychology*. 10.1.17-22.
- Liao Shu-hsin & Wu-Chen Fei & Chih-Tang Liu. 2007. *Relation between organization and Organization innovation*. *Technovation* 28 (2008).
- Liao .Shu-Hsien & Chi-Chan Wu. (2010). *System perspective of knowledge management, organizational, and organization innovation*. *Expert Systems with Applications* 37. 1036-1133.
- Marsick & Watkins. 2003. *Demonstrating the Value of an Organization, Learning Culture : The Dimensions of the Learning Organization Questionnaire*, *Advance in Development Human Resources*. 5,2 May. 132-151.
- Mumford, M.D. Scott, G.M. Gaddis, B .& Strange, J.M. (2002). *Leading Creative People : Orchestrating Expertise and Relationships*. *Leadership Quarterly*.
- Nanda, T. & Ghoshal. S. (2009). *Determinant of creativity and innovation in the workplace: comprehensive review*. *International Journal of Technology Policy and Management*.
- Noruzy All, Vahid Majazi Dalfard, Behnas Azhdari, Salman Nazari-Shirkouhi & Rezazadeh. (2013) *Relations between transformational leadership, organizational learning, knowledge management, organizational innovation, and organization performance: an empirical investigation of manufacturing firm*. In *J Adv Manuf Technol*. 64:1073-1085.
- Office of the Basic Education Commision. (2558). Ministry of Education. Annual Report. 2014. Bangkok. Cooperatives of Thailand. (in Thai).
- Park Yu Kyoung, Ji Hoon Song, Seung Won Yoon, Jungwoo Kim. (2013). Learning organization and innovation behavior. *European Journal of Training and Development*. 38.1/2.75-94.
- Pongthep Chandasuwan. (2011). Transformational Leadership, Organizational Culture, Learning Organization and Effectiveness of Subunits within Stations of Metropolitan Police Division : Path Analysis. *Rom Phruek Journal Krirk University* 30, 1 (October 54 – January 2554) 90-11 (in Thai).
- Reuvers Mark, Marloes L. van Engen, Claartji J. Vinkenbureg & Elisabeth Wilson-Evered. (2008). *Transformational Leadership and Innovation Work Behavior : Exploring the Relevance of Gender Differences*. *Creativity and Innovation Management*. 17.3.
- Saki Samad, Shakiba Hodjat & Savari Moslem. (2013). Relationship the Organization and Organizational Innovation at University of Tehran. *Journal of Organization Leadership and Leadership*. Volume 11, Numer 1.
- Senge, P.M. (1990). *The Fifth Discipline : The Art & Practice of the Learning Organization*, New York: Doubleday / Publishing.
- Sharifirad Mohammad Sadegh. (2013). *Transformational leadership, innovative work behavior, and employee well-being*. *Glob Bus Perspect* 1: 198-225.
- Sivanum Sivapitak. (2011). *Innovation Management of Business Organization Affecting Employees. Innovative Work Behavior*. *Dhurakij Pundit University*. (in Thai).
- Treetip Boonyam. (2011). *The Multi-Level Causal Factors Influencing Individual and Group Innovative Behavior for Making Product Innovations in Thai Private Companies*. *Srinakharinwirot University* May 2011. (in Thai).

Van de Ven. A. (1986). Central problems in the management of innovation. *Management Science*.

Zagorsek Hugo, Vlado Dimovski & Miha Skerlavaj. (2009). *Transactional and transformation Leadership impacts on Organizational learning*. JEEM 2.