

การวิเคราะห์อภิมาน : อิทธิพลของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง
ต่อผลการปฏิบัติงาน*

A META-ANALYSIS: DIRECT AND INDIRECT EFFECTS OF
TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP ON JOB PERFORMANCE

พัชรินทร์ แก้วมาเมือง

Pacharin Kaewmamuang

นักวิชาการอิสระ

Independent Scholar, Thailand

ไพเราะ ราชสมบุรณ์

Phairoh Rachsomboon

สุมิตรา ยาประดิษฐ์

Sumitra Yapradit

นิพิฐพนธ์ สนิทเทลิอ

Nipitpholt Sanitlou

สถาบันเทคโนโลยีแห่งสุวรรณภูมิ

Suvarnabhumi Institute of Technology, Thailand

E-mail: patcharin_math@hotmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อสังเคราะห์งานวิจัยที่เป็นงานวิจัยของหน่วยงาน รวมทั้งดุษฎีนิพนธ์ วิทยานิพนธ์และสารนิพนธ์ ที่ศึกษาเกี่ยวกับอิทธิพลของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงต่อผลการปฏิบัติงาน ด้วยวิธีวิเคราะห์อภิมาน วัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาสภาพงานวิจัยที่เกี่ยวกับอิทธิพลของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงต่อผลการปฏิบัติงาน 2) วิเคราะห์ขนาดอิทธิพลของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงต่อผลการปฏิบัติงาน 3) เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อขนาดอิทธิพลของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงต่อผลการปฏิบัติงาน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้คือ งานวิจัยที่เป็นดุษฎีนิพนธ์ วิทยานิพนธ์และสารนิพนธ์ เครื่องมือที่ใช้ ได้แก่ แบบบันทึกลักษณะงานวิจัยระดับเล่มและระดับชุดทดสอบสมมติฐาน และแบบประเมินคุณภาพงานวิจัย การวิเคราะห์ใช้สถิติบรรยาย และการวิเคราะห์หุ้ระดับด้วยโมเดลเชิงเส้นตรงระดับลดหลั่น ผลการวิจัยพบว่า (1) งานวิจัยที่นำมาศึกษามีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสภาพงานวิจัยที่เกี่ยวกับ

* Received May 6, 2021; Revised October 25, 2021; Accepted April 9, 2022



อิทธิพลของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงต่อผลการปฏิบัติงาน จากผลการวิเคราะห์พบว่าตัวแปรส่งผ่านจากภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงต่อผลการปฏิบัติงาน มีทั้งหมดจำนวน 4 ตัวแปร คือ ลักษณะงาน ความพึงพอใจ การเสริมสร้างพลังอำนาจ และความผูกพันต่อองค์กร (2) จากการวิเคราะห์ขนาดอิทธิพลของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงต่อผลการปฏิบัติงาน พบว่าค่าเฉลี่ยของขนาดอิทธิพลของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงต่อผลการปฏิบัติงานเท่ากับ 0.60 แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (3) ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อขนาดอิทธิพลของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงต่อผลการปฏิบัติงาน จากการสังเคราะห์พบว่า ตัวแปรที่ส่งผลกระทบต่ออิทธิพล คือตัวแปรด้านแนวคิดทฤษฎีแนวคิดหลักของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง, การปฏิบัติงาน, การวิเคราะห์ห่อภิมาณ

Abstract

This study aimed to synthesize researches that were the organization researches, dissertations and independent studied that examine effects of transformational leadership on job performance. Meta-analysis method was employed to analyze data in this study. The objectives of this study were 1) to investigate the status of target researches, 2) to analyze the effect size of transformational leadership on job performance, and 3) to study the factors that affect the effect size of transformational leadership on job performance. Data were collected through research characteristics form and research quality evaluation form. This study analyzed the data with descriptive statistics and multilevel analysis with a hierarchical liner model. The results showed that 1) According to the study on the research status there are 4 variables of influencing transformational leadership on job performance, satisfaction, empowerment and organizational commitment. 2) The mean size of influencing transformational leadership on job performance was 0.60 statistically significant different at the 0.05 level 3) The factors affected of transformational leadership on job performance. It was found that Variables affecting influence is the conceptual variable, the main conceptual theory of transformational leadership

Keyword: Transformational Leadership, Performance, Meta-Analysis



บทนำ

การแข่งขันในสถานการณ์ปัจจุบัน สามารถเรียกได้ว่าเป็นการแข่งขันที่เกิดขึ้นเกือบทุกอย่าง ทุกกิจกรรม เนื่องจากการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นของยุคแห่งการก้าวกระโดด มีการเปลี่ยนแปลงค่อนข้างรวดเร็ว เกือบทุกหน่วยงาน ทุกองค์กร รวมถึงกิจกรรมทั้งหมดที่เกี่ยวข้อง ในการดำเนินชีวิตประจำวัน เกิดการเปลี่ยนไปจากเดิม ดังนั้นในการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น โดยเฉพาะหน่วยงาน หรือองค์กร จำเป็นต้องมีการปรับเปลี่ยนเพื่อให้ทันต่อสถานการณ์ เพื่อความอยู่รอดของหน่วยงาน หรือองค์กร หากหน่วยงานใด หรือองค์กรใด ที่ไม่สามารถเปลี่ยนแปลง หรือปรับปรุงให้ทันกับสถานการณ์เหล่านี้ได้ ก็ไม่สามารถดำเนินการบรรลุ เป้าหมาย หรืออาจจะต้องมีการปิดกิจการไปในไม่ช้า ซึ่งในการเปลี่ยนแปลงของหน่วยงาน หรือขององค์กร ที่จะเกิดขึ้นเพื่อให้ทันต่อสถานการณ์ปัจจุบันได้ รวมถึงการแข่งขันกับองค์กร ภายนอกได้ จะต้องเกิดจากการเปลี่ยนแปลงภายในของหน่วยงานก่อน เป็นอันดับแรก โดยทุกคนในหน่วยงาน จะต้องมีส่วนร่วมในการเปลี่ยนแปลง และปัจจัยที่สำคัญที่จะสามารถทำให้ทุกคนสามารถเปลี่ยนแปลง หรือ มีการปรับปรุง ที่จะเกิดขึ้นได้และเป็นไปทิศทางเดียวกันภายใน หน่วยงาน หรือ ภายในองค์กร ได้แก่ปัจจัยส่วนที่เป็น ผู้บริหาร หรือ ผู้นำ นั้นเอง เพราะถือได้ว่าเกือบทุกกิจกรรมต่างๆที่เกิดขึ้นในหน่วยงาน จะสามารถขับเคลื่อน หรือบรรลุเป้าหมายได้ จะต้องมีการวางแผน การควบคุม และการกำหนดทิศทางให้ไปในทิศทางใด หรือต้องการบรรลุ เป้าหมายอย่างไร หรือประสบความสำเร็จอย่างไร ซึ่งผู้นำจะต้องเป็นคนที่จะกำหนด วางกลยุทธ์ของการดำเนินการ รวมถึงการตัดสินใจ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายของหน่วยงาน หรือองค์กร นั้นเอง (เศาวนิต เศาณานนท์, 2542) ผู้นำคือบุคคลที่ได้รับการแต่งตั้งหรือเลือกตั้ง หรือได้รับการยกย่องจากกลุ่มให้ทำหน้าที่ตำแหน่งผู้นำ แต่การที่จะเป็นผู้นำนั้น อาจได้มาโดยที่มีการ กำหนดตำแหน่งจากคุณสมบัติบางประการตามข้อตกลง หรือได้มาจากการแต่งตั้งจากความพึงพอใจจากสมาชิกของหน่วยงาน หรือ องค์กร เพื่อให้เป็นผู้รับผิดชอบในการที่จะเป็นผู้นำ สำหรับการบริหารงาน เพื่อให้บรรลุเป้าหมาย หรือจะกล่าวได้ว่า เมื่อเป็นผู้นำจะเป็นศูนย์กลาง ทั้งหมด แล้วย่อมมีอำนาจในการออกแบบ กำหนด ควบคุม และตัดสินใจในเรื่องต่างๆ ภายใน หน่วยงาน หรือ องค์กร ได้ แต่คุณลักษณะการเป็นผู้นำ กับ คุณสมบัติของผู้นำ มีความแตกต่างกัน หากจะเปรียบเทียบแล้ว การเป็นผู้นำ เป็นคุณลักษณะภายนอกที่ปรากฏเห็นได้อย่าง ชัดเจน อาจมาโดยตำแหน่ง การแต่งตั้ง หรือ ความสมัครใจ ตามข้อกำหนดของหน่วยงาน แต่ คุณสมบัติของผู้นำ เป็นสิ่งที่อยู่ภายในตัวบุคคล ไม่สามารถปรากฏออกมาภายนอก และยากที่จะมองเห็นได้อย่างชัดเจนซึ่ง ผู้นำคือ บุคคลที่มีอำนาจเหนือในการติดต่อสัมพันธ์ระหว่างบุคคล หรือมีความสามารถในการจูงใจคนให้ปฏิบัติตามความคิดเห็น ความต้องการหรือคำสั่งของเขา ได้ผู้นำนั้นมีอิทธิพลเหนือการปฏิบัติหรือพฤติกรรมของผู้อื่น (ภิญโญ สาร, 2523)



ในการกล่าวถึงภาวะผู้นำ ภาวะผู้นำเป็นกระบวนการที่บุคคลหนึ่ง(ผู้นำ) ใช้อิทธิพลและอำนาจของตนกระตุ้นชี้แนะให้บุคคลอื่น(ผู้ตาม) มีความกระตือรือร้น เต็มใจทำในสิ่งที่เขาต้องการ โดยมีเป้าหมายขององค์การเป็นจุดหมายปลายทาง (พยอม วงศ์สารศรี, 2534) แต่ในสถานการณ์แห่งการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นควรลักษณะในสร้างการเปลี่ยนแปลงขององค์กร เพื่อพร้อมกับสถานะปัจจุบัน สิ่งผู้นำควรมี คือ การมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ซึ่งภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะมีอิทธิพลที่สำคัญของผู้บริหารโดยตรง ซึ่งหมายถึงระดับพฤติกรรมที่ผู้นำแสดงให้เห็นในการจัดการหรือการทำงาน เป็นกระบวนการที่ผู้นำมีอิทธิพลต่อผู้ร่วมงาน โดยการเปลี่ยนสภาพหรือเปลี่ยนแปลงความพยายามของผู้ร่วมงานให้สูงขึ้นกว่าความพยายามที่คาดหวัง พัฒนาศักยภาพของผู้ร่วมงานไปสู่ระดับที่สูงขึ้นและมีศักยภาพมากขึ้น ทำให้เกิดการตระหนักรู้ในภารกิจและวิสัยทัศน์ของกลุ่ม จูงใจให้ผู้ร่วมงานมองไกลเกินกว่าความสนใจของพวกเขาไปสู่ประโยชน์ของกลุ่ม หรือสังคม (รัตติกรณ์ จงวิศาล, 2548) ทำให้ผลงานที่ปฏิบัติมีประสิทธิภาพ ซึ่งผลการปฏิบัติงานเป็นปัจจัยที่สามารถวัดคุณค่า หรือคุณภาพของผู้นำได้เป็นอย่างดี ถือได้ว่าเป็นผลลัพธ์ที่เกิดจากการปฏิบัติในฐานะผู้นำ หรือผู้ปฏิบัติงาน แสดงให้เห็นศักยภาพ ประสิทธิภาพของบุคคลในการปฏิบัติงาน เพื่อบรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายขององค์กร (พิจิตรา ใช้เอกปัญญา, 2551) ซึ่งภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง เป็นคุณลักษณะที่มีการกล่าวถึงและให้ความสนใจเป็นอย่างมากในขณะนี้ อาจเป็นเพราะว่าเป็นกระบวนการที่ผู้นำสามารถสร้างอิทธิพลต่อผู้ใต้บังคับบัญชาโดยสามารถเปลี่ยนแปลง ศักยภาพ หรือพัฒนาให้ผู้ใต้บังคับบัญชา หรือผู้ตามมีความสามารถมากขึ้น ส่งผลให้มีการพัฒนาทั้งผู้ปฏิบัติงาน และหน่วยงาน ให้บรรลุเป้าหมาย ทั้งนี้ได้มีงานวิจัยมากมายที่มีผู้ที่สนใจที่ทำการศึกษา และค้นคว้าทำงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง โดยผู้ที่ทำการศึกษามีการแยกศึกษาประเด็น หรือปัจจัยที่เกี่ยวข้องต่างๆ รวมถึงมีผู้สนใจในศึกษางานวิจัย เพื่อจัดทำในการรายงานการสังเคราะห์งานวิจัยของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง โดยการในการสังเคราะห์งานวิจัยเป็นการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องในเรื่องใดเรื่องหนึ่ง ซึ่งนิยมใช้การวิเคราะห์ห่อภิมาน เป็นการสังเคราะห์งานวิจัยเชิงปริมาณแบบหนึ่งที่นักวิจัยรวบรวมงานวิจัยตั้งแต่ 2 เรื่องขึ้นไปที่ศึกษาปัญหาเดียวกัน แล้วนำค่าสถิติจากงานวิจัย แต่ละเรื่อง อาจเป็นขนาดอิทธิพล นำมาใช้เป็นข้อมูลในการวิเคราะห์โดยแปลงให้อยู่ในรูปของดัชนีมาตรฐาน ได้แก่ ดัชนีขนาดอิทธิพล และดัชนีสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ แล้วใช้วิธีการทางสถิติสังเคราะห์งานวิจัยเข้าด้วยกัน โดยใช้หลักสถิติหลายแบบในการสังเคราะห์งานวิจัย ทั้งนี้ การวิเคราะห์ห่อภิมานให้ผลการสังเคราะห์งานวิจัยที่มีความเป็นปรนัยสูงและเชื่อถือได้มากขึ้น เพราะวิธีการวิเคราะห์ข้อมูลเป็นวิธีการที่มีระบบ และใช้สังเคราะห์งานวิจัยจำนวนมากได้

การวิเคราะห์ห่อภิมานเป็นวิธีใช้สำหรับเปรียบเทียบได้เป็นอย่างดี ในรูปแบบของข้อความ จำนวน ลำดับความสำคัญ และความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร และเป็นการรวบรวม



ข้อมูลที่เป็นรูปแบบที่มีอยู่หลากหลายให้เป็นรูปแบบที่ดีที่สุดจากการประมวลผล (Lam. H. and T. Munzner., 2008) อีกทั้งการวิเคราะห์ห่อภิมาณมีวิธีการที่มีระบบซึ่งจะช่วยชี้ให้เห็น ช่องว่างหรือส่วนที่ขาดหายไปในแง่มุมต่างๆ ของปรากฏการณ์ที่ศึกษา ช่วยชี้แนะให้เห็น แนวทางในการดำเนินการวิจัยต่อไปได้ชัดเจนขึ้นการวิเคราะห์ห่อภิมาณให้ข้อค้นพบเกี่ยวกับ ความสัมพันธ์ที่มีเงื่อนไข หรือการหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรกำกับ (moderator variable) กับผลการวิจัยจากงานวิจัยที่นำมาสังเคราะห์ ข้อค้นพบส่วนนี้จะหาไม่ได้จาก งานวิจัยเรื่องใดเรื่องหนึ่งเพียงเรื่องเดียวในกรณีที่มีงานวิจัยเรื่องหนึ่งให้ผลแตกต่างจากงานวิจัย ส่วนใหญ่ การวิเคราะห์ห่อภิมาณมีกระบวนการตรวจสอบสาเหตุที่ทำให้งานวิจัยเรื่องนั้นมี ผลการวิจัยแตกต่างจากเรื่องอื่น อันจะเป็นประโยชน์ต่อการศึกษาในแง่มุมใหม่ที่เป็นประโยชน์ ต่อไป (นงลักษณ์ วิรัชชัย, 2542) ดังนั้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะทำการสังเคราะห์งานวิจัยที่ เกี่ยวข้องกับอิทธิพลของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงต่อผลการปฏิบัติงาน เพื่อสังเคราะห์ งานวิจัยที่เป็นงานวิจัยของหน่วยงาน รวมทั้งดุชฎินิพนธ์ วิทยานิพนธ์และสารนิพนธ์ ที่ศึกษา เกี่ยวกับอิทธิพลของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงต่อผลการปฏิบัติงานที่ทำเสร็จในช่วงปี พ.ศ. 2552-2562 ด้วย ด้วยวิธีการวิเคราะห์ห่อภิมาณ ตามแนวทางที่เสนอโดย Glass, McGaw, & Smith เพื่อหาค่าขนาดอิทธิพลหรือค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ โดยการตรวจสอบว่าค่าดัชนี มาตรฐานมีความแปรปรวนหรือไม่ (Glass, G. V., McGaw, B., & Smith, M. L., 1981) หาก พบว่ามีความแปรปรวน จากนั้นใช้เทคนิคการวิเคราะห์ห่อภิมาณด้วยโมเดลเชิงเส้นตรงระดับ สดหลั่น (hierarchical linear models - HLM) ที่เสนอโดย Bryk & Raudenbush ในการ วิเคราะห์ข้อมูลที่มีตัวแปรต่างระดับ ซึ่งช่วยลดความคลาดเคลื่อนของการประมาณค่า ทำให้ผล การวิเคราะห์มีความแม่นยำขึ้น และสามารถหาปฏิสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต่างระดับชั้นได้ (Bryk, A.S., & Raudenbush, S.W., 1992) ซึ่งจะทำให้ได้ข้อค้นพบใหม่และผู้ที่เกี่ยวข้อง สามารถนำไปใช้ให้เกิดประโยชน์ได้ ดังที่ได้กล่าวมา และคาดหวังว่าผลการสังเคราะห์งานวิจัย ในครั้งนี้ จะทำให้ได้องค์ความรู้เกี่ยวกับอิทธิพลทางตรงและทางอ้อมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ของผู้บริหารต่อผลของการปฏิบัติงานที่มีความเป็นระบบชัดเจน และเป็นประโยชน์ในการ พัฒนาบุคลากรด้านการบริหารองค์กร

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพงานวิจัยที่เกี่ยวกับอิทธิพลของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงต่อผลการ ปฏิบัติงาน
2. เพื่อวิเคราะห์ขนาดอิทธิพลของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงต่อผลการปฏิบัติงาน
3. เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อขนาดอิทธิพลของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงต่อ ผลการปฏิบัติงาน



วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ งานวิจัยเชิงสหสัมพันธ์ที่ศึกษาเกี่ยวกับอิทธิพลทางตรงและทางอ้อมของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงต่อผลการปฏิบัติงานที่ทำเสร็จในช่วงปี พ.ศ. 2552-2562 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย 1) เป็นงานวิจัยเชิงปริมาณที่ศึกษาเกี่ยวกับอิทธิพลของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงต่อผลการปฏิบัติงาน เป็นรายงานการศึกษาที่มีการเก็บข้อมูลปฐมภูมิ 2) รายงานการวิจัยมีการรายงานค่าสถิติที่จำเป็นเพียงพอสำหรับการศึกษา คือ ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ หรือค่าสถิติที่สามารถแปลงเป็นค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ได้

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยมี 2 ชุด ได้แก่ แบบประเมินคุณภาพงานวิจัย และแบบบันทึกลักษณะงานวิจัยในการสร้างเครื่องมือทั้ง 2 ชุดนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาวิธีการสร้างและรูปแบบของเครื่องมือจากเอกสารและรายงานที่เกี่ยวข้องกับการวิเคราะห์ห่อภิมาณ (อุทุมพร จามรมาน, 2531); (นงลักษณ์ วิรัชชัย และ สุวิมล ว่องวานิช, 2541)

การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยตามลำดับดังนี้

- 1) ศึกษาเอกสารหลักการ ทฤษฎีและเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องที่เกี่ยวข้องเพื่อนำมาเป็นกรอบแนวคิดในการสร้างเครื่องมือให้ครอบคลุมขอบเขตด้านเนื้อหาตามที่กำหนด
- 2) นำข้อมูลมาสร้างแบบสอบถามและนำเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญเพื่อขอคำแนะนำและข้อคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญและตรวจสอบความเหมาะสมของเนื้อหาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) การใช้สำนวนภาษาตลอดจนพิจารณาถึงความเหมาะสมทั่วไปของแบบสอบถาม
- 3) นำแบบสอบถามมาปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ
- 4) ปรับปรุงแบบสอบถาม ตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ ก่อนนำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล
- 5) นำข้อมูลมาวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่นโดยใช้การหาค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อของครอนบาค (Alpha Coefficient) ซึ่งมีเกณฑ์แปลผลค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมืออยู่ระหว่าง 0.00 – 1.00 ดังนี้ (เกียรติสุดา ศรีสุข, 2552)
- 6) จัดพิมพ์แบบสอบถามที่สมบูรณ์ และเตรียมนำไปเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมและการบันทึกข้อมูล ขั้นที่ 1 สืบค้นงานวิจัยเพื่อนำมาสังเคราะห์ โดยผู้วิจัยจะสำรวจรายชื่อคุณนิพนธ์ วิทยานิพนธ์ สารนิพนธ์ และงานวิจัยของหน่วยงานที่ศึกษาอิทธิพลของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงต่อผลการปฏิบัติงาน ด้วยคอมพิวเตอร์จาก



ฐานข้อมูลวิทยานิพนธ์ไทยหรือ Thai Digital Collection (TDC) ขั้นที่ 2 ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลจากเครือข่ายอินเทอร์เน็ต งานวิจัยที่น่าจะมีคุณสมบัติตรงตามที่กำหนดไว้เรื่องใดที่สามารถดาวน์โหลดฉบับเต็มจากอินเทอร์เน็ตได้ ขั้นที่ 3 สืบค้นงานวิจัยฉบับสมบูรณ์ที่รวบรวมได้ เพื่อพิจารณาว่างานวิจัยดังกล่าวเป็นงานวิจัยที่มีคุณสมบัติครบถ้วนตรงตามที่ผู้วิจัยกำหนดหรือไม่ ขั้นที่ 4 ศึกษางานวิจัยที่มีคุณสมบัติตรงตามที่ผู้วิจัยกำหนดไว้ โดยการอ่านอย่างน้อย 2 รอบ รอบแรก เพื่อเก็บรายละเอียดเกี่ยวกับลักษณะในด้านต่างๆ ของงานวิจัย เพื่อบันทึกข้อมูลลงในแบบบันทึกลักษณะงานวิจัย รอบที่สอง เพื่อให้ทราบสาระของวิทยานิพนธ์โดยละเอียด และทำการประเมินคุณภาพงานวิจัยโดยการบันทึกคะแนนลงในแบบประเมินคุณภาพงานวิจัย ขั้นที่ 5 ตรวจสอบผลการบันทึกข้อมูลที่บันทึกลงในแบบบันทึกลักษณะงานวิจัยหากมีส่วนใดที่ยังไม่ชัดเจน หรือยังไม่ครบถ้วน ก็จะดำเนินการอ่านงานวิจัยเล่มนั้นๆ อีก และบันทึกเพิ่มเติม เมื่อมีความครบถ้วน ชัดเจน ก็จะนำข้อมูลที่ได้ไปใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยเทคนิค การวิเคราะห์ห่อภิมาณต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล

โดยการวิเคราะห์ห่อภิมาณครั้งนี้ ผู้วิจัยจะแยกวิเคราะห์ข้อมูลออกเป็น 3 ตอน คือ

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้น

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ค่าสถิติเบื้องต้นของค่าดัชนีมาตรฐาน

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์ความแปรปรวนของค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่าง

อิทธิพลของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับผลการปฏิบัติงานด้วยตัวแปรลักษณะงานวิจัยด้วยตัวแปรลักษณะงานวิจัย

ผลการวิจัย

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากการสำรวจงานวิจัยที่นำมาสังเคราะห์จำนวน 45 เล่ม มีค่าอิทธิพลทางของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงต่อผลการปฏิบัติงาน จำนวน 45 ค่า สรุปข้อมูลได้ดังนี้ ผลการวิเคราะห์ตัวแปรที่ส่งผ่านงานวิจัย พบว่าตัวแปรส่งผ่านจากภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงต่อผลการปฏิบัติงานมีทั้งหมดจำนวน 4 ตัวแปรจากคือ ลักษณะงาน ความพึงพอใจ การเสริมสร้างพลังอำนาจ และความผูกพันต่อองค์กร จากการทำงานวิจัยทั้งหมดจำนวน 72 เล่ม พบงานวิจัยที่มีตัวแปรส่งผ่านเป็นลักษณะงาน มีจำนวน 42 เล่ม คิดเป็นร้อยละ 58.33 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน .50งานวิจัยที่มีตัวแปรความพึงพอใจ มีจำนวน 63 เล่ม คิดเป็นร้อยละ 87.50 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน .33 งานวิจัยที่มีตัวแปรส่งผ่านเป็นการเสริมสร้างพลังอำนาจ มีจำนวน 33เล่ม คิดเป็นร้อยละ 45.83 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน .50 และงานวิจัยที่มีตัวแปรส่งผ่านเป็นความผูกพันต่อองค์กร มีจำนวน 58 เล่ม คิดเป็นร้อยละ 80.56 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน .40



2. ผลการวิเคราะห์ขนาดอิทธิพลของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงต่อผลการปฏิบัติงาน และผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อขนาดของอิทธิพล ผลการตรวจสอบของความแตกต่าง และปัจจัยที่ส่งผลต่อขนาดอิทธิพลทางตรงของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงต่อผลการปฏิบัติงานผลการวิเคราะห์พบว่าอิทธิพลมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยตัวพยากรณ์ที่ส่งผลกระทบต่อขนาดของอิทธิพลของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง คือ แนวคิดทฤษฎีหลักของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

การศึกษาสภาพงานวิจัยตามตัวแปรลักษณะงานวิจัยที่นำมาสังเคราะห์

2.1 ข้อมูลลักษณะงานวิจัยระดับเล่ม งานวิจัยที่นำมาสังเคราะห์ทั้งหมด 72 เรื่อง แบ่งออกเป็น 4 ด้าน สรุปได้ดังต่อไปนี้

2.1.1 ข้อมูลลักษณะงานวิจัยระดับเล่มด้านการตีพิมพ์และผู้ทำวิจัย จากงานวิจัยที่ผลิตในช่วงปี พ. ศ. 2552 -2562 มหาวิทยาลัยที่ผลิตงานวิจัยนี้มากที่สุดในรอบ 10 ปี คือ มหาวิทยาลัยมหาวิทยาลักษณ์ศิลปากร รองลงมา คือ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ และจากกลุ่มตัวอย่างของงานวิจัยที่นำมาสังเคราะห์ในครั้งนี้ สาขาที่ผลิตงานวิจัยเกี่ยวกับอิทธิพลของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงต่อผลการปฏิบัติงาน มากที่สุด คือ สาขาบริหาร การศึกษา และงานวิจัยส่วนใหญ่เป็นงานวิจัยประเภทวิทยานิพนธ์ มีค่าเฉลี่ยจำนวนหน้าของ เล่มงานวิจัยที่ไม่รวมภาคผนวกเท่ากับ 152.32 หน้า โดยผู้ทำวิจัยส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง หน่วยงานต้นสังกัด คือ กระทรวงศึกษาธิการ (สพฐ. สปช. และกรมสามัญศึกษา) และตำแหน่ง ของผู้ทำวิจัยในขณะที่กำลังทำงานวิจัยนี้ส่วนใหญ่ คือ ครูผู้สอน

2.1.2 ลักษณะงานวิจัยด้านเนื้อหาสาระของการวิจัย พบว่า แนวคิด หรือทฤษฎีหลักของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่นำมาใช้ในงานวิจัยมากที่สุดคือ แนวคิด/ ทฤษฎี ของ Bass, Bass และ Avolio และแนวคิดที่นำมาใช้รองลงมา คือ แนวคิดของ Burns และทฤษฎี Gordon ตามลำดับ ส่วนแนวคิดหรือทฤษฎีผลการปฏิบัติงานที่ใช้ในการวิจัยมากที่สุด คือ ทฤษฎี Federick Herzberg และ Bass & Avolio รองลงมาคือแนวคิดหรือทฤษฎี ของ Motowidlo และแนวคิดหรือทฤษฎีของ murphy and Shiarella ตามลำดับ

2.1.3 ลักษณะงานวิจัยด้านวิธีการวิทยาการวิจัย พบว่า งานวิจัยที่นำมา สังเคราะห์ส่วนใหญ่เป็นการตั้งสมมติฐานแบบมีทิศทาง ส่วนในด้านการเลือกกลุ่มตัวอย่าง ผู้ทำวิจัยใช้การสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอนมากที่สุด รองลงมาคือ การสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ และการสุ่มตัวอย่างอย่างง่าย ตามลำดับ เมื่อพิจารณาในด้านแหล่งตัวอย่าง พบว่าแหล่งที่มา ของกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่คือ โรงเรียนในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โรงเรียนในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน และโรงเรียนประถมศึกษาสังกัด สปช. ตามลำดับ



2.1.4 ลักษณะงานวิจัยด้านคุณภาพงานวิจัย พบว่า คะแนนเฉลี่ยคุณภาพงานวิจัยเท่ากับ 89.25 คะแนน โดยมีคะแนนต่ำสุด 80 คะแนน และคะแนนสูงสุด 93 คะแนน

2.2. ข้อมูลลักษณะงานวิจัยระดับชุดทดสอบสมมติฐาน มีจำนวนค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 157 ค่า สรุปได้ดังต่อไปนี้ประเภทของเครื่องมือวัดผลการปฏิบัติงานที่ใช้มากที่สุด คือ แบบสอบถาม รองมา คือ แบบทดสอบ/แบบวัด โดยผู้ทำวิจัยเป็นผู้สร้างเองเป็นส่วนใหญ่ สำหรับการหาความเที่ยงตรงของเครื่อง (IOC) พบว่างานวิจัยทุกเล่มมีการหาค่าความเที่ยงตรง คิดเป็นร้อยละ 100

2.3. ผลการวิเคราะห์ตารางไขว้แสดงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรลักษณะงานวิจัย พบว่าการผลิตงานวิจัยในเรื่องอิทธิพลของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงต่อผลการปฏิบัติงานตั้งแต่ ปี พ.ศ. 2552 -2562 มีแนวโน้มเพิ่มมากขึ้นมาโดยตลอด ในด้านคุณภาพงานวิจัย พบว่า งานวิจัยในระยะแรกๆ มีจำนวนน้อยที่ได้คะแนนประเมินคุณภาพงานวิจัยสูง แต่งานวิจัยในระยะหลังพบว่าส่วนใหญ่ได้คะแนนประเมินคุณภาพวิจัยสูง

3. จากการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อขนาดอิทธิพลของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงต่อผลการปฏิบัติงาน พบว่า แนวคิดหรือทฤษฎีมีความเกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นอย่างมาก โดยแนวคิดหรือทฤษฎีส่วนใหญ่ยังคงอ้างอิงของนักวิชาการต่างประเทศเป็นส่วนใหญ่ โดยเฉพาะแนวคิดที่เกี่ยวกับมโนทัศน์ของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ Bass และ Bass & Avolio ที่ได้รับการนำมาใช้ในงานวิจัยมากที่สุด

อภิปรายผล

1. จากการวิเคราะห์ตัวแปรส่งผ่านจากภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงต่อผลการปฏิบัติงาน พบตัวแปรความพึงพอใจเป็นตัวแปรส่งผ่านที่มีมากที่สุดทั้งนี้อาจเนื่องจากภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและแรงจูงใจ มีความมือิทธิพลกับผลการปฏิบัติงานให้ลุล่วงได้ ตามที่ สูดาร์ตัน หลิวสกุล มีการศึกษาเรื่อง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูช่วยราชการในสวนกลางสังกัดกระทรวงศึกษาธิการ พบว่าครูช่วยราชการมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับดีมาก (สดาร์ตัน หลิวสกุล, 2535) อีกทั้ง อมตา จันทรปาน ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับผลการพัฒนาสถานีอนามัยของจังหวัดนครศรีธรรมราช ในโครงการทศวรรษแห่งการพัฒนาสถานีอนามัย พบว่าบุคลากรที่ปฏิบัติงานในสถานีอนามัยมีแรงจูงใจรวมระดับสูง เมื่อพิจารณาตามองค์ประกอบพบว่า ปัจจัยจูงใจด้านความสำเร็จของงานมีแรงจูงใจอยู่ในระดับสูง (อมตา จันทรปาน, 2545) ตามที่ สุขามนตร์ แยมเจริญ มีการศึกษาเรื่อง ผู้นำการเปลี่ยนแปลง หมายถึง ผู้ที่ต้องการให้เกิดการเปลี่ยนแปลงขึ้นในองค์กร โดยใช้ความรู้เกี่ยวกับงาน ทักษะ



ความสามารถและประสบการณ์ ผลักดันให้การเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้น ตลอดจนสร้างแรงจูงใจต่อผู้ร่วมงานให้มีความเชื่อมั่นที่จะปฏิบัติงาน เพื่อให้บรรลุผลตามวิสัยทัศน์ขององค์กร

2. การวิเคราะห์ขนาดอิทธิพลของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงต่อผลการปฏิบัติงาน มีความสอดคล้องกับมีอิทธิพลโดยตรงของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงต่อผลการปฏิบัติงาน เป็นตัวแปรตาม และตัวแปรลักษณะงานวิจัยระดับเล่มเป็นตัวแปรพยากรณ์ ได้แก่ ปีที่ทำงานวิจัยเสร็จ สถาบันที่ผลิตงานวิจัย สาขาที่ผลิตงานวิจัย ประเภทงานวิจัย เพศผู้ทำวิจัย หน่วยงานต้นสังกัดของผู้ทำวิจัย ตำแหน่งของผู้ทำวิจัยในขณะที่ทำงานวิจัย ประเภทสมมติฐานของการวิจัย จำนวนสมมติฐาน ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง ร้อยละของกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ศึกษา วิธีการเลือกกลุ่มตัวอย่าง แหล่งที่มาของกลุ่มตัวอย่าง เนื่องจากตัวแปรอิทธิพลทางตรงต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง มีทั้งตัวแปรจัดประเภทและตัวแปรต่อเนื่อง จึงควบคุมตัวพยากรณ์อื่นๆให้เป็นค่าคงที่ตัวพยากรณ์ที่ส่งผลกระทบต่อขนาดของอิทธิพลทางตรงของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง มีเพียง 2 ตัวแปร คือสาขาที่ผลิตงานวิจัย และแนวคิดทฤษฎีหลักของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

3. ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อขนาดอิทธิพลของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงต่อผลการปฏิบัติงาน พบว่าแนวคิดหรือทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงโดยส่วนใหญ่จะเกี่ยวข้องกับผู้บริหารสถานศึกษา ที่สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ และยังคงอ้างอิงของนักวิชาการต่างประเทศเป็นส่วนใหญ่ โดยเฉพาะแนวคิดที่เกี่ยวกับมโนทัศน์ของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ Bass และ Bass & Avolio ซึ่งแนวคิดหรือทฤษฎีของ Bass ได้กล่าวว่า ผู้นำการเปลี่ยนแปลง มีพฤติกรรมที่มีความชัดเจนมากกว่า พวกเขาไม่ได้ถูกจำกัดโดยการรับรู้ของผู้ตาม ผู้นำต้องตั้งใจทำงานเพื่อที่จะเปลี่ยนแปลงหรือเปลี่ยนรูปแบบข้อเสนอของลูกน้อง และปรับปรุงข้อเสนอเหล่านั้นเสียใหม่ มากกว่าที่จะเชื่อว่าต้องทำงานให้ตรงกับความคิดของลูกน้อง (Bass, B. M., 1985) สอดคล้องกับ Bass & Avolio ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงหมายถึง คุณลักษณะของผู้นำที่แสดงให้เห็นถึงความสามารถในการการกระตุ้นให้เกิดความสนใจระหว่างผู้ร่วมงานและผู้อื่นให้มองเห็นถึงแง่มุมใหม่ๆ ในการทำงาน (Bass, B.M., & Avolio, B.J., 1998)

สรุป/ข้อเสนอแนะ

1) ผลการวิเคราะห์ตัวแปรที่ส่งผ่านงานวิจัย พบว่าตัวแปรส่งผ่านจากภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงต่อผลการปฏิบัติงานที่มีมากที่สุดจะเป็นงานวิจัยที่มีตัวแปรความพึงพอใจ 2) ผลการวิเคราะห์แนวคิดหรือทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงโดยเฉพาะแนวคิดที่เกี่ยวกับมโนทัศน์ของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ Bass ได้รับการมาใช้มากที่สุด ข้อเสนอแนะ 1) การสังเคราะห์งานวิจัยครั้งนี้ ทำให้ทราบว่าผู้ทรงคุณวุฒิในการหาคุณภาพ



เครื่องมือ และประเภทของเครื่องมือที่ใช้ในงานวิจัย มีอิทธิพลต่อค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงต่อผลการปฏิบัติงาน ดังนั้นจำนวนผู้ทรงคุณวุฒิมีความสำคัญในการหาคุณภาพเครื่องมือซึ่งหมายความว่าจำนวนของผู้ทรงคุณวุฒิในการตรวจคุณภาพของเครื่องมือต้องมีไม่มากเกินไป หรือมีน้อยจนเกินไปจะส่งผลต่อการวิเคราะห์คุณภาพ 2) การสังเคราะห์งานวิจัยครั้งนี้พบว่าสถาบันที่ผลิตงานวิจัย เป็นมหาวิทยาลัยที่ผลิตงานวิจัยที่ศึกษา มีอิทธิพลต่อค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของอิทธิพลของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงต่อผลการปฏิบัติงาน ดังนั้นควรมีการส่งเสริมและสนับสนุนการวิจัยในด้านนี้โดยเฉพาะให้มีการผลิตงานวิจัยให้มากและทันสมัย

เอกสารอ้างอิง

- เกียรติสุตา ศรีสุข. (2552). ระเบียบวิธีวิจัย. (พิมพ์ครั้งที่ 3). เชียงใหม่: โรงพิมพ์ครองช้าง.
- นงลักษณ์ วิรัชชัย. (2542). การวิเคราะห์อภิมาน. (พิมพ์ครั้งที่ 1). กรุงเทพมหานคร: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- นงลักษณ์ วิรัชชัย และ สุวิมล ว่องวานิช. (2541). การสังเคราะห์งานวิจัยทางการศึกษาด้านการวิเคราะห์ อภิมานและการวิเคราะห์เนื้อหา. ใน รายงานการวิจัย. สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ สำนักนายกรัฐมนตรี.
- พยอม วงศ์สารศรี. (2534). องค์การและการจัดการ (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพมหานคร: สุภากรพิมพ์.
- พิจิตรา ใช้เอกปัญญา. (2551). ความสัมพันธ์ระหว่างระบบการบริหารผลการปฏิบัติงานและผลการปฏิบัติงานของพนักงานปฏิบัติการของโรงพยาบาลเอกชน. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยศรีปทุม.
- ภิญโญ สาร. (2523). หลักการบริหารการศึกษา. กรุงเทพมหานคร: วัฒนาพานิช.
- รัตติกรณ์ จงวิศาล. (2548). โครงสร้างความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเขาวนอารมณ์และพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร. การประชุมทางวิชาการของมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ครั้งที่ 43, 360-367.
- เศาวนิต เศาณานนท์. (2542). ภาวะผู้นำ. (พิมพ์ครั้งที่ 3). นครราชสีมา: มหาวิทยาลัย ราชภัฏนครราชสีมา.
- สุดารัตน์ หลิวสกุล. (2535). ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูช่วยราชการในส่วนกลางสังกัดกระทรวงศึกษาธิการ. ใน วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษบัณฑิตวิทยาลัย. มหาวิทยาลัยบูรพา.
- อมตา จันทร์ปาน. (2545). ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับผลการพัฒนาสถานีนอนามัยของจังหวัดนครศรีธรรมราชในโครงการทศวรรษแห่งการพัฒนาสถานีนอนามัย. ใน วิทยานิพนธ์



ปริญญาสาธาณสุขศาสตรมหาบัณฑิต บริหารสาธาณสุข สาขาวิชาวิทยาศาสตร์สุขภาพ. มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

อุทุมพร จามรมาน. (2531). การสังเคราะห์งานวิจัย : เชิงปริมาณ เน้นวิธีวิเคราะห์เมตต้า. (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพมหานคร: ฟีนนี่พับบลิชซิ่ง.

Bass, B. M. (1985). Leadership and performance beyond expectation. New York: Free Press.

Bass, B. M. , & Avolio, B. J. (1998). Improving organizational effectiveness throughtransformational leadership. Newbury Park: CA: Sage.

Bryk, A.S., & Raudenbush, S.W. (1992). Hierarchical Linear Models in Social and BehavioralResearch: Applications and Data Analysis Methods (First Edition). Newbury Park, CA: Sage Publications.

Glass, G. V., McGaw, B., & Smith, M. L. (1981). Meta-analysis in social research. Beverly Hills, CA: Sage Publication.

Lam. H. and T. Munzner. (2008). Increasing the Utility of Quantitative Empirical Studies forMeta- Analysis. In Proceedings of the 2008 CHI Workshop on Beyond Time andErrors : Novel Evaluation Methods for Information Visualization, 21-27.