

การวิเคราะห์ทอภิมาน : อิทธิพลทางตรงและทางอ้อมของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงต่อผลการปฏิบัติงาน

A Meta-Analysis: Direct and Indirect Effects of Transformational Leadership on Job Performance

พัชรินทร์ แก้วมาเมือง Patcharin Kaewmamuang*

บุญเรียง ขจรศิลป์ Boonreang Kajornsinn**

ธนีนาฏ ณ สุนทร Taneenart Na-soontorn***

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อสังเคราะห์งานวิจัยที่เป็นงานวิจัยของหน่วยงาน รวมทั้งคุณลักษณะ วิทยานิพนธ์และสารนิพนธ์ ที่ศึกษาเกี่ยวกับอิทธิพลทางตรง และทางอ้อมของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ต่อผลการปฏิบัติงานที่ทำเสร็จในช่วงปี พ.ศ. 2530-2560 ด้วยวิธีวิเคราะห์ทอภิมาน วัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาสภาพงานวิจัยที่เกี่ยวกับอิทธิพลทางตรงและทางอ้อมของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงต่อผลการปฏิบัติงาน 2) วิเคราะห์ขนาดอิทธิพลทางตรงและทางอ้อมของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงต่อผลการปฏิบัติงาน 3) เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อขนาดอิทธิพลทางตรงและทางอ้อมของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงต่อผลการปฏิบัติงาน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้คือ งานวิจัยที่เป็นคุณลักษณะ วิทยานิพนธ์และสารนิพนธ์ จำนวน 127 เล่ม ค่าขนาดอิทธิพล จำนวน 317 ค่า และตัวแปรลักษณะงานวิจัย 17 ตัวแปร เครื่องมือที่ใช้ ได้แก่ แบบบันทึก ลักษณะงานวิจัยระดับเล่มและระดับชุดทดสอบสมมติฐาน และแบบประเมินคุณภาพงานวิจัย การวิเคราะห์ ใช้สถิติบรรยาย และการวิเคราะห์หุระดับด้วยโมเดลเชิงเส้นตรงระดับลดหลั่น

ผลการวิจัยพบว่า (1) จากการศึกษสภาพงานวิจัยพบว่า สาขาที่ผลิตงานวิจัยประเภทนี้มากที่สุด คือ สาขาบริหารการศึกษา งานวิจัยส่วนใหญ่เป็นงานวิจัยประเภทวิทยานิพนธ์ และมีการตั้งสมมติฐานแบบ มีทิศทางมากกว่าสมมติฐานแบบไม่มีทิศทาง ซึ่งตัวแปรส่งผ่าน คือ แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ลักษณะงาน ความพึงพอใจในงาน การรับรู้ต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง การเสริมสร้างพลังอำนาจ และความผูกพันต่อองค์กร (2) ค่าเฉลี่ยขนาดอิทธิพลทางตรงของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงต่อผลการปฏิบัติงานเท่ากับ 0.70 ซึ่งแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และค่าเฉลี่ยขนาดอิทธิพลทางอ้อมของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงต่อผลการปฏิบัติงานเท่ากับ 0.52 ซึ่งแตกต่างกันระหว่างเล่มอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

* นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษาและภาวะผู้นำ มหาวิทยาลัยเซนต์จอห์น

** อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก

***อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม

ที่ระดับ 0.05 (3) ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อขนาดอิทธิพลทางตรงของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงต่อผลการปฏิบัติงาน คือ สาขาที่ผลิตงานวิจัย และแนวคิดทฤษฎีหลักของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ส่วนปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อขนาดอิทธิพลทางอ้อมของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงต่อผลการปฏิบัติงาน คือ สถาบันที่ผลิตงานวิจัย และแนวคิดทฤษฎีหลักของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

คำสำคัญ : การวิเคราะห์ห่อภิมาณ, ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง, ผลการปฏิบัติงาน

Abstract

This study aimed to synthesize the organization researches, doctoral dissertations and independent studies that examine direct and indirect effects of transformational leadership on job performance during the period starting from 1987 to 2017. 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 the direct and indirect effects of transformational leadership on job performance, and 3) to study the factors that affected the effect size of the direct and indirect effects of transformational leadership on job performance. The sample of this research was 127 reports of theses, dissertations, and independent studies, consisted of 317 values of effect size and 17 research characteristics variables. 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 research results showed that

1. According to the study on the research status, most of the researches were produced from educational administration fields. Most of the educational administration researches were theses and manifested the directional hypotheses rather than non-directional hypotheses. The mediation variables were job motivation, job characteristics, job satisfaction, perception of transformational leadership, empowerment, and organization commitment.

2. The average of direct effects of transformational leadership on job performance was 0.70. The direct effects were at 0.05 level of statistically significant

difference. The average of indirect effects of transformational leadership on job performance was 0.52. The indirect effects were at 0.05 level of statistically significant difference.

3. The factors that affected the direct effects of transformational leadership on job performance were the areas of published research and the theoretical concept of transformational leadership, while the institutes publishing the research and the theoretical concept of transformational leadership affected the indirect effects of transformational leadership on job performance.

Keyword: A Meta-Analysis, Transformational Leadership, Job Performance

บทนำ

เมื่อกล่าวถึงการแข่งขันของทุกองค์กรในปัจจุบัน จะเห็นได้ว่าการแข่งขันค่อนข้างสูงมาก และเป็นการแข่งขันในทุก ๆ ด้าน องค์กรต้องแสวงหากลยุทธ์ วิธีการ แนวทาง หรือต้องมีการเปลี่ยนแปลงอย่างใดอย่างหนึ่ง เพื่อที่จะสามารถแข่งขันกับองค์กรอื่นได้ และในขณะเดียวกันต้องรักษาประสิทธิภาพภายในองค์กรเอง หรืออาจกล่าวได้ว่าองค์กรต้องระมัดระวังทั้งการแข่งขันภายใน และการแข่งขันภายนอก

ปัจจัยที่สำคัญอย่างยิ่ง และเป็นปัจจัยหลักขององค์กร ในการแข่งขันกับคู่แข่งภายนอก และการเสริมสร้างประสิทธิภาพภายใน คือ ปัจจัยผู้บริหาร หรือผู้นำขององค์กร ผู้บริหารถือได้ว่าเป็นกุญแจหลักในการกำหนดทิศทางให้องค์กรนั้นดำเนินการอย่างไร เพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมาย เนื่องจากผู้บริหารมีหน้าที่ในการควบคุม ออกแบบ ตัดสินใจ เป็นส่วนใหญ่ ฉะนั้นองค์กรจะเกิดการเปลี่ยนแปลงไปในทิศทางไหน ย่อมขึ้นอยู่กับ การตัดสินใจของผู้บริหาร ซึ่งอาจจะส่งผลให้องค์กรประสบความสำเร็จ หรือ ส่งผลให้องค์กรล้มเหลวก็ได้ หากผู้บริหารยึดมั่นในตนเองเป็นผู้ตัดสินใจทุกเรื่อง ไม่ยอมรับความคิดเห็นผู้อื่น เพียงได้ชื่อว่าเป็นผู้บริหาร ผู้นำ โดยตำแหน่งเท่านั้นซึ่งขาดคุณสมบัติภายในที่เรียกว่า ความมีภาวะผู้นำ เพราะถ้าผู้บริหารมีภาวะผู้นำแล้วย่อมมีคุณสมบัติ การเป็นผู้นำได้ครบถ้วน ทั้งเรื่องการตัดสินใจ การยอมรับฟังความคิดเห็น การมีธรรมาภิบาลเป็นต้น โดยเฉพาะองค์กรด้านการศึกษา เพราะเป็นองค์กรพื้นฐานที่สร้างสรรค์ความเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ ผู้บริหารควรมีภาวะผู้นำอย่างยิ่ง ในสังคมปัจจุบันควรมีการสร้างให้เกิดภาวะผู้นำมากขึ้น เพราะในสังคมยังมีความไม่เท่าเทียมกันทั้งด้านเศรษฐกิจ การศึกษา ส่งผลให้ขาดความสามารถในการสร้างสังคมให้เข้มแข็ง และเป็นปึกแผ่นได้ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2534: 85)

ในยุคของสังคมปัจจุบัน ซึ่งเป็นยุคโลกาภิวัตน์ การเปลี่ยนแปลงในด้านต่าง ๆ เป็นไปอย่างรวดเร็ว ไม่ว่าจะเป็นด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง และเทคโนโลยี (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2551: 17) โดยการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ เหล่านี้มีผลกระทบต่อองค์กรทุกองค์กรเป็นอย่างมาก ไม่เว้นแม้แต่องค์กรที่เกี่ยวข้องกับทางการศึกษา หลังจากที่มีการปฏิรูปการศึกษาในประเทศไทยตั้งแต่ พ.ศ. 2542 เป็นการเปลี่ยนแปลงที่ยิ่งใหญ่ของวงการการศึกษาไทย ดังนั้นผู้บริหาร หรือผู้นำที่มีภาวะผู้นำแล้ว ควรมีการปรับกระบวนการ วิธีการต่างๆ ขององค์กรของตนเพื่อการทันต่อการเปลี่ยนแปลงในยุคโลกาภิวัตน์ หรือกล่าว ได้ว่า การมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ซึ่งภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะมีบทบาทสำคัญที่เกี่ยวข้องกับอิทธิพลของผู้นำ หรือผู้บริหารโดยตรง แต่ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงนี้จะเป็ปัจจัยหลักที่สามารถสร้างผู้ตามให้กลายเป็นผู้นำ ไม่ว่าจะเป็นการสอนทักษะ กระบวนการ ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ส่งเสริมความร่วมมือ และการทำงานเป็นทีม ตลอดจนการแก้ปัญหาาร่วมกัน นอกจากนี้ผู้นำยังตอบสนองต่อความต้องการของผู้ตามหรือสมาชิกเป็นรายบุคคลอีกด้วย ซึ่งจะเห็นได้ว่าภาวะ

ผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานของสมาชิกภายในองค์กร

จากการสังเคราะห์งานวิจัยที่ผ่านมาพบว่า Timothy and Ronald (2004) ได้สังเคราะห์งานวิจัยเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและภาวะผู้นำการแลกเปลี่ยน ที่ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำกับบรรทัดฐานของภาวะผู้นำ 6 ด้าน (ความพึงพอใจในงานของผู้ตาม ความพึงพอใจในผู้นำของผู้ตาม แรงจูงใจของผู้ตาม การปฏิบัติงานของผู้นำ ผลงานของกลุ่มหรือองค์การ และประสิทธิภาพของผู้นำ) พบว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีความสัมพันธ์กับบรรทัดฐานของภาวะผู้นำในด้านความพึงพอใจและแรงจูงใจของผู้ตามมากกว่าด้านการปฏิบัติงาน ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการให้รางวัลที่เหมาะสมและมีความสัมพันธ์ทางลบกับภาวะผู้นำแบบปล่อยตามสบาย และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงไม่สามารถทำนายการปฏิบัติงานของผู้นำได้

นอกจากนี้ ยังมีงานวิจัยเกี่ยวกับอิทธิพลของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงต่อผลการปฏิบัติงานอีกหลายเรื่อง ได้แก่ พระบาทสร อินทร์เทพ (2554) ได้ศึกษาอิทธิพลของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงต่อผลการปฏิบัติงาน สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นตัวแปรที่มีอิทธิพลทางอ้อมต่อผลการปฏิบัติงานโดยส่งผ่านตัวแปรความพึงพอใจในงาน การรับรู้การให้พลังอำนาจ และตัวแปรภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อตัวแปร 3 ตัวแปร คือตัวแปรความพึงพอใจในงาน ตัวแปรความผูกพันกับองค์กร และตัวแปรผลการปฏิบัติงาน หมายความว่า ถ้าผู้บริหารมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงสูงจะทำให้ครูมีความพึงพอใจในงานสูงมีความผูกพันกับองค์กรสูง และมีผลการปฏิบัติงานที่สูงขึ้นด้วย สายสุนีย์ ดวงแข (2547) ได้สังเคราะห์งานวิจัยเกี่ยวกับพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา พฤติกรรมที่ผู้บริหารสถานศึกษาใช้ในการบริหารงาน ผู้บริหารสถานศึกษามีการใช้พฤติกรรมผู้นำในการบริหารงานในระดับมาก มีการใช้พฤติกรรมผู้นำมากกว่า 1 แบบขึ้นไปเป็นแบบที่มีประสิทธิผลมากกว่าแบบที่ไม่มีประสิทธิผล พฤติกรรมผู้นำที่ผู้บริหารสถานศึกษาใช้ในการบริหารงานมีความสัมพันธ์กับผลงานของโรงเรียน และส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน ประสิทธิภาพการบริหารงานบุคลากร และผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน ระดับพฤติกรรมผู้นำที่ผู้บริหารสถานศึกษาใช้ในการบริหารงานยังส่งผลต่อผลการงานของโรงเรียน

จากการสำรวจรายงานการสังเคราะห์งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงต่อผลการปฏิบัติงานในประเทศไทยที่กล่าวมาข้างต้น พบว่า ยังไม่มีการสังเคราะห์งานวิจัยเกี่ยวกับอิทธิพลทางตรงและทางอ้อมของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงต่อผลการปฏิบัติงาน มีการศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยต่าง ๆ อาทิ เช่น อิทธิพลทางตรงของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงต่อผลการปฏิบัติงาน อิทธิพลทางอ้อมของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงต่อผลการปฏิบัติงาน และปัจจัยต่าง ๆ เป็นต้น นอกจากนี้ยังไม่มีคำตอบในภาพรวมว่าอิทธิพลทางตรงและทางอ้อมของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงต่อผลการปฏิบัติงานเป็นเช่นไร

การวิเคราะห์อภิมาน เป็นการสังเคราะห์งานวิจัยเชิงปริมาณแบบหนึ่งที่นักวิจัยรวบรวมงานวิจัยตั้งแต่ 2 เรื่องขึ้นไปที่ศึกษาปัญหาเดียวกัน แล้วนำค่าสถิติจากงานวิจัย แต่ละเรื่อง อาจเป็นขนาดอิทธิพล นำมาใช้เป็นข้อมูลในการวิเคราะห์โดยแปลงให้อยู่ในรูปของดัชนีมาตรฐาน ได้แก่ ดัชนีขนาดอิทธิพล และดัชนีสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ แล้วใช้วิธีการทางสถิติสังเคราะห์งานวิจัยเข้าด้วยกัน โดยใช้หลักสถิติหลายแบบในการสังเคราะห์งานวิจัย ทั้งนี้ การวิเคราะห์อภิมานให้ผลการสังเคราะห์งานวิจัยที่มีความเป็นปรนัยสูงและเชื่อถือได้มากขึ้น เพราะวิธีการวิเคราะห์ข้อมูลเป็นวิธีการที่มีระบบ และใช้สังเคราะห์งานวิจัยจำนวนมากได้

การวิเคราะห์อภิมานเป็นประโยชน์ต่อการทำรายงานการศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้องกับการวิจัย เพราะการวิเคราะห์อภิมานมีวิธีการที่มีระบบซึ่งจะช่วยชี้ให้เห็นช่องว่างหรือส่วนที่ขาดหายไปในส่วนต่าง ๆ ของปรากฏการณ์ที่ศึกษา ช่วยชี้แนะให้เห็นแนวทางในการดำเนินการวิจัยต่อไปได้ชัดเจนขึ้น การวิเคราะห์อภิมานให้ข้อค้นพบเกี่ยวกับความสัมพันธ์ที่มีเงื่อนไข หรือการหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรกำกับ (Moderator Variable) กับผลการวิจัยจากงานวิจัยที่นำมาสังเคราะห์ ข้อค้นพบส่วนนี้จะหาไม่ได้จากงานวิจัยเรื่องใดเรื่องหนึ่งเพียงเรื่องเดียวในกรณีที่มิงานวิจัยเรื่องหนึ่งให้ผลแตกต่างจากงานวิจัยส่วนใหญ่ การวิเคราะห์อภิมานมีกระบวนการตรวจสอบสาเหตุที่ทำให้งานวิจัยเรื่องนั้นมีผลการวิจัยแตกต่างจากเรื่องอื่น อันจะเป็นประโยชน์ต่อการศึกษาในแง่มุมใหม่ที่เป็นประโยชน์ต่อไป (นงลักษณ์ วิรัชชัย, 2542: 44)

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะทำการสังเคราะห์งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับอิทธิพลทางตรงและทางอ้อมของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงต่อผลการปฏิบัติงาน ด้วยวิธีการวิเคราะห์อภิมานตามแนวทางที่เสนอโดย Glass, McGaw, & Smith (1981) เนื่องจาก Glass ใช้วิธีการสังเคราะห์งานวิจัยเชิงทดลองรวมกับงานวิจัยเชิงสหสัมพันธ์ โดยให้สูตรการประมาณค่าขนาดอิทธิพลจากงานวิจัยที่มีรูปแบบแตกต่างกัน และสูตรการเปลี่ยนค่าขนาดอิทธิพลเป็นสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เมื่อได้ค่าขนาดอิทธิพลจากงานวิจัยแล้วให้ใช้การวิเคราะห์ถดถอย และการวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อศึกษาอิทธิพลของตัวแปรกำกับในการอธิบายความแปรปรวนของขนาดอิทธิพล ซึ่งผู้วิจัยได้นำวิธีของ Glass มาสังเคราะห์งานวิจัยเพื่อหาค่าขนาดอิทธิพลหรือค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ โดยการตรวจสอบว่าค่าดัชนีมาตรฐานมีความแปรปรวนหรือไม่ หากพบว่ามีความแปรปรวน จากนั้นใช้เทคนิคการวิเคราะห์อภิมานด้วยโมเดลเชิงเส้นตรงระดับลดหลั่น (Hierarchical Linear Models - HLM) ที่เสนอโดย Bryk & Raudenbush (1992) ในการวิเคราะห์ข้อมูลที่มีตัวแปรต่างระดับ ซึ่งช่วยลดความคลาดเคลื่อนของการประมาณค่า ทำให้ผลการวิเคราะห์มีความแม่นยำขึ้น และสามารถหาปฏิสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต่างระดับขั้นได้ ซึ่งจะทำให้ได้ข้อค้นพบใหม่และผู้ที่เกี่ยวข้องสามารถนำไปใช้ให้เกิดประโยชน์ได้ โดยในการศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยจะรวบรวมงานวิจัยที่เกี่ยวกับเรื่องดังกล่าวที่เป็นคุณวิญญูณ์ วิทยานิพนธ์ และ

สารนิพนธ์ ของนิสิตนักศึกษาระดับปริญญาโทและปริญญาตรีบัณฑิตของหน่วยงานและมหาวิทยาลัยต่าง ๆ ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2530-2560 มาสังเคราะห์เพื่อสร้างข้อสรุปรวมเป็นองค์ความรู้ที่ได้จากงานวิจัยจำนวนมากที่มีความหลากหลายในด้านต่าง ๆ ดังที่ได้กล่าวมา และคาดหวังว่าผล การสังเคราะห์งานวิจัยในครั้งนี้ จะทำให้ได้องค์ความรู้เกี่ยวกับอิทธิพลทางตรงและทางอ้อมของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารต่อผลของการปฏิบัติงานที่มีความเป็นระบบชัดเจน และเป็นประโยชน์ใน ศาสตร์สาขาการบริหารการศึกษา และการพัฒนาบุคลากรด้านการบริหารองค์กร

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพงานวิจัยที่เกี่ยวกับอิทธิพลทางตรงและทางอ้อมของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงต่อผลการปฏิบัติงาน
2. เพื่อวิเคราะห์ขนาดอิทธิพลทางตรงและทางอ้อมของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงต่อผล การปฏิบัติงาน
3. เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อขนาดอิทธิพลทางตรงและทางอ้อมของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงต่อผลการปฏิบัติงาน

ขอบเขตของการวิจัย

1. เนื้อหา

การศึกษาวิจัยในครั้งนี้เป็นการสังเคราะห์งานวิจัยทางการศึกษาที่เกี่ยวกับอิทธิพลทางตรง และทางอ้อมของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงต่อผลการปฏิบัติงาน โดยจะใช้วิธีวิเคราะห์ อภิมานของ Glass (Glass, McGaw, & Smith, 1981)

2. ประชากร

ประชากรในการวิจัย คือ งานวิจัยเชิงปริมาณที่ศึกษาเกี่ยวกับอิทธิพลทางตรงและทางอ้อมของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงต่อผลการปฏิบัติงานในช่วงปี พ.ศ. 2530-2560 โดยเป็นงานวิจัยทาง การศึกษาที่เป็นของหน่วยงานคุณวุฒิพนธ์ วิทยานิพนธ์ และสารนิพนธ์ และต้องมีค่าสถิติที่จำเป็นต่อ การวิเคราะห์อภิมานครบถ้วนจากฐานข้อมูลวิทยานิพนธ์ไทยหรือ Thai Digital Collection (TDC) ฐานข้อมูลของสกววิจัยแห่งชาติ ฐานข้อมูลของหอสมุดแห่งชาติ และจากฐานข้อมูลของมหาวิทยาลัย ต่าง ๆ

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ผู้วิจัยใช้วิธีการเลือกตัวอย่างแบบเฉพาะเจาะจง เป็นงานวิจัย ที่ทำเสร็จเรียบร้อยในช่วงปี พ.ศ. 2530-2560 โดยถือการสำรวจครั้งสุดท้ายเมื่อสิ้นเดือนธันวาคม พ.ศ. 2560 เป็นเกณฑ์ ทั้งนี้ต้องเป็นงานวิจัยที่มีรายงานผลการวิจัย ฉบับสมบูรณ์

3. ตัวแปร

ตัวแปรที่ศึกษาแบ่งออกเป็น 3 ประเภท คือ ตัวแปรต้น ตัวแปรตาม และตัวแปรส่งผ่าน ลักษณะของตัวแปรแต่ละประเภทมีดังนี้

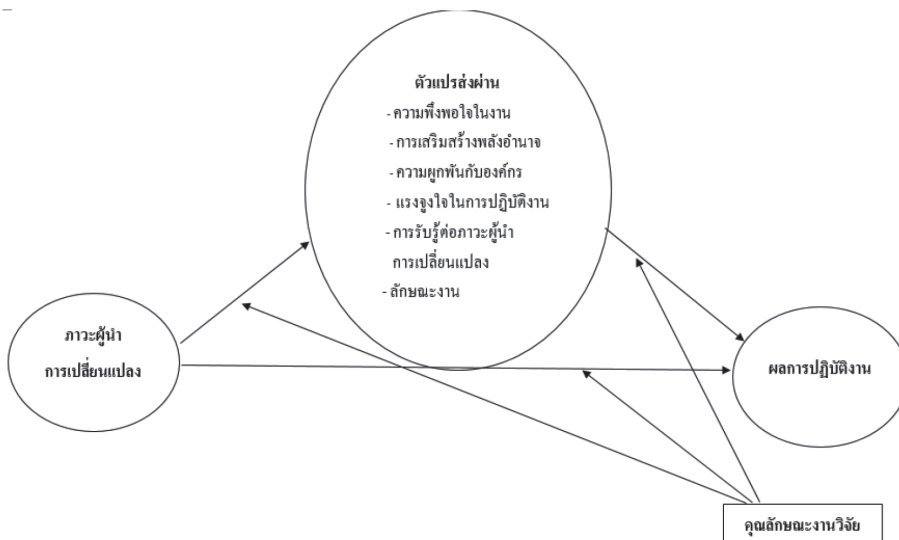
3.1 ตัวแปรต้น คือ ลักษณะงานวิจัย ประกอบด้วย ตัวแปรด้านลักษณะการตีพิมพ์และ ผู้ทำวิจัย (Report Characteristics) ตัวแปรด้านเนื้อหาสาระของงานวิจัย (Substance) ตัวแปรด้านวิธี วิทยาการวิจัย (Research Methodology) และคุณภาพของงานวิจัย (Quality)

3.2 ตัวแปรตาม คือ ค่าขนาดอิทธิพล (Standard Index) ซึ่งเป็น ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ หรือค่าสถิติที่สามารถนำมาคำนวณค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ได้

3.3 ตัวแปรส่งผ่าน (Mediator Variable : Med) คือ ตัวแปรที่ทำหน้าที่ส่งผ่านอิทธิพล จากภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงต่อผลการปฏิบัติงาน ตัวแปรส่งผ่านในงานวิจัยครั้งนี้ มี 6 ตัวแปร คือ ความพึงพอใจในงาน การเสริมสร้างพลังอำนาจ ความผูกพันกับองค์กร แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน การรับรู้ต่อภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลง และลักษณะงาน

กรอบแนวคิดในการวิจัย

จากการศึกษาทฤษฎีและงานวิจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับอิทธิพลทางตรงและทางอ้อมของภาวะ ผู้นำการเปลี่ยนแปลงต่อผลการปฏิบัติงานสามารถสรุปเป็นกรอบแนวคิดในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ดังแสดงในภาพที่ 1



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิเคราะห์ห่อภิมาณ

วิธีดำเนินการวิจัย การดำเนินการวิจัยทั้งหมด 6 ขั้นตอน

1. การศึกษาเอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยได้ศึกษาตำรา เอกสาร และงานวิจัยที่เป็นเรื่องเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ต่อผลการปฏิบัติงาน อิทธิพลทางตรง และทางอ้อมของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน ฯลฯ

2. การกำหนดประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง ประชากรในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ งานวิจัยเชิงสหสัมพันธ์ที่ศึกษาเกี่ยวกับอิทธิพลทางตรงและทางอ้อมของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ต่อผลการปฏิบัติงานที่สำเร็จในช่วงปี พ.ศ. 2530-2560 เป็นงานวิจัยในประเทศไทย

3. การกำหนดตัวแปรในการวิจัย ตัวแปรลักษณะการวิจัย เป็นตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับรายงานการวิจัย แบ่งออกเป็น 4 กลุ่ม ได้แก่ 1) ตัวแปรด้านการตีพิมพ์และผู้ทำวิจัย 2) ตัวแปรด้านเนื้อหาสาระของงานวิจัย 3) ตัวแปรด้านวิธีวิทยาการวิจัย และ 4) ตัวแปรคุณภาพงานวิจัย

4. การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยมี 2 ชุด ได้แก่ แบบประเมินคุณภาพงานวิจัย และแบบบันทึกลักษณะงานวิจัย

5. การเก็บรวบรวมและการบันทึกข้อมูล ขั้นที่ 1 สืบค้นงานวิจัยเพื่อนำมาสังเคราะห์ โดยผู้วิจัยจะสำรวจรายชื่อคุณฉันทินันท์ วิทยานิพนธ์ สารนิพนธ์ และงานวิจัยของหน่วยงานที่ศึกษาอิทธิพลทางตรงและทางอ้อมของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงต่อผลการปฏิบัติงาน ด้วยคอมพิวเตอร์จากฐานข้อมูลวิทยานิพนธ์ไทยหรือ Thai Digital Collection (TDC) ขั้นที่ 2 ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลจากเครือข่ายอินเทอร์เน็ต งานวิจัยที่จะมีคุณสมบัติตรงตามที่กำหนดไว้เรื่องใดที่สามารถดาวน์โหลดฉบับเต็มจากอินเทอร์เน็ตได้ ขั้นที่ 3 สำรวจงานวิจัยฉบับสมบูรณ์ที่รวบรวมได้ เพื่อพิจารณาว่างานวิจัยดังกล่าวเป็นงานวิจัยที่มีคุณสมบัติครบถ้วนตรงตามที่ผู้วิจัยกำหนดหรือไม่ ขั้นที่ 4 ศึกษางานวิจัยที่มีคุณสมบัติตรงตามที่ผู้วิจัยกำหนดไว้ ขั้นที่ 5 ตรวจสอบผลการบันทึกข้อมูลที่บันทึกลงในแบบบันทึกลักษณะงานวิจัย หากมีส่วนใดที่ยังไม่ชัดเจน หรือยังไม่ครบถ้วน ก็จะดำเนินการอ่านงานวิจัยเล่มนั้น ๆ อีก และบันทึกเพิ่มเติม เมื่อมีความครบถ้วน ชัดเจน ก็จะนำข้อมูลที่ได้ไปใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยเทคนิคการวิเคราะห์ห่อภิมาณต่อไป

6. การวิเคราะห์ข้อมูล โดยการวิเคราะห์ห่อภิมาณครั้งนี้ ผู้วิจัยจะแยกวิเคราะห์ข้อมูลออกเป็น 3 ตอน คือ ตอนที่ 1 วิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้น ตอนที่ 2 วิเคราะห์ข้อมูลของขนาดอิทธิพลของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงต่อผลการปฏิบัติงาน และในตอนที่ 3 วิเคราะห์ความแตกต่างของขนาดอิทธิพลทางตรงและทางอ้อมของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงต่อผลการปฏิบัติงาน และผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อขนาดของอิทธิพลทางตรงและทางอ้อม

สรุปผลการวิจัย

1. ผลการศึกษาสภาพงานวิจัยตามตัวแปรลักษณะงานวิจัยที่นำมาสังเคราะห์

1.1 ข้อมูลลักษณะงานวิจัยระดับเล่ม งานวิจัยที่นำมาสังเคราะห์ทั้งหมด 127 เรื่อง แบ่งออกเป็น 4 ด้าน สรุปได้ดังต่อไปนี้

1.1.1 ลักษณะงานวิจัยระดับเล่ม ด้านการตีพิมพ์และผู้ทำวิจัย จากงานวิจัยที่ผลิตในช่วงปี พ.ศ. 2530-2560 มหาวิทยาลัยที่ผลิตงานวิจัยนี้มากที่สุดในรอบ 31 ปี คือ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม รองลงมา คือ มหาวิทยาลัยศิลปากร และมหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์ตามลำดับ และจากกลุ่มตัวอย่างของงานวิจัยที่นำมาสังเคราะห์ในครั้งนี้ สาขาที่ผลิตงานวิจัยเกี่ยวกับอิทธิพลทางตรง และทางอ้อมของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงต่อผลการปฏิบัติงาน มากที่สุด คือ สาขาบริหารการศึกษา และงานวิจัยส่วนใหญ่เป็นงานวิจัยประเภทวิทยานิพนธ์ มีค่าเฉลี่ยจำนวนหน้าของเล่มงานวิจัยที่ไม่รวมภาคผนวกเท่ากับ 135.99 หน้า โดยผู้ทำวิจัยส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง หน่วยงานต้นสังกัดคือ กระทรวงศึกษาธิการ (สพฐ. สปช. และกรมสามัญศึกษา) และตำแหน่งของผู้ทำวิจัยในขณะที่กำลังทำงานวิจัยนี้ส่วนใหญ่ คือ ครูผู้สอน

1.1.2 ลักษณะงานวิจัยด้านเนื้อหาสาระของการวิจัย พบว่า แนวคิดหรือทฤษฎีหลักของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่นำมาใช้ในงานวิจัยมากที่สุดคือ แนวคิด/ทฤษฎี ของ Bass (1985) Bass และ Avolio (1994) ร้อยละ 61.42 และแนวคิดที่นำมาใช้รองลงมา คือ แนวคิดของ Burns (1978) ร้อยละ 11.02 ส่วนแนวคิดหรือทฤษฎีผลการปฏิบัติงานที่ใช้ในการวิจัยมากที่สุด คือ ทฤษฎี Asquith (1991)

1.1.3 ลักษณะงานวิจัยด้านวิธีวิทยาการวิจัย พบว่า งานวิจัยที่นำมาสังเคราะห์ส่วนใหญ่เป็นการตั้งสมมติฐานแบบมีทิศทาง ส่วนในด้านการเลือกกลุ่มตัวอย่าง ผู้ทำวิจัยใช้การสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอนมากที่สุด รองลงมาคือ การสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ และการสุ่มตัวอย่างอย่างง่าย ตามลำดับ เมื่อพิจารณาในด้านแหล่งตัวอย่าง พบว่าแหล่งที่มาของกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่คือ โรงเรียนในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โรงเรียนในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน และโรงเรียนประถมศึกษาสังกัด สปช. ตามลำดับ

1.1.4 ลักษณะงานวิจัยด้านคุณภาพงานวิจัย พบว่า คะแนนเฉลี่ยคุณภาพงานวิจัยเท่ากับร้อยละ 88.86 โดยมีคะแนนต่ำสุดเท่ากับร้อยละ 80.00 และคะแนนสูงสุดเท่ากับ ร้อยละ 96.00

1.2 ข้อมูลลักษณะงานวิจัยระดับชุดทดสอบสมมติฐาน มีจำนวนค่าอิทธิพลทางตรงและทางอ้อม จำนวน 317 ค่า สรุปได้ดังต่อไปนี้ ประเภทของเครื่องมือวัดผลการปฏิบัติงานที่ใช้มากที่สุดคือ แบบสอบถาม รองมา คือ แบบทดสอบ/แบบวัด โดยผู้ทำวิจัยเป็นผู้สร้างเองเป็นส่วนใหญ่ และตัวแปรที่ส่งผ่านจากภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงต่อผลการปฏิบัติงานแบ่งออกเป็น 2 กลุ่มใหญ่ คือ 1) อิทธิพลทางตรง(ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงต่อผลการปฏิบัติงานไม่ผ่านตัวแปรอื่น) 2) อิทธิพลทางอ้อม (ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงต่อผลการปฏิบัติงานโดยผ่านตัวแปรอื่น) สำหรับการหาความเที่ยงตรงของเครื่อง (IOC) พบว่างานวิจัยทุกเล่มมีการหาค่าความเที่ยงตรง คิดเป็นร้อยละ 100

1.3 ผลการวิเคราะห์ตารางไขว้แสดงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรลักษณะงานวิจัย พบว่าการผลิตงานวิจัยในเรื่องอิทธิพลทางตรง และทางอ้อมของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงต่อผลการปฏิบัติงานตั้งแต่ ปี พ.ศ. 2530 -2560 พบว่าการผลิตงานวิจัยที่ศึกษาเกี่ยวกับอิทธิพลของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงต่อผลการปฏิบัติงานมีแนวโน้มเพิ่มมากขึ้น และจากงานวิจัยที่นำมาสังเคราะห์ในครั้งนี้พบว่า ในช่วงปี พ.ศ. 2555-2560 มีการผลิตงานวิจัยในด้านนี้มากที่สุด ร้อยละ 50.3 และมหาวิทยาลัยที่ผลิตงานวิจัยในด้านนี้มากที่สุดคือ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม ร้อยละ17.32 รองลงมา คือ มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์ ร้อยละ 5.51

2. ผลการวิเคราะห์ขนาดอิทธิพลทางตรงและทางอ้อมของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงต่อผลการปฏิบัติงานผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากการสำรวจงานวิจัยที่นำมาสังเคราะห์จำนวน 127 เล่ม ประกอบด้วย จำนวนความถี่ ค่าร้อยละของประเภทอิทธิพล และตัวแปรส่งผ่านจากภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงต่อผลการปฏิบัติงาน สรุปผลได้ดังนี้

2.1 ผลการวิเคราะห์งานวิจัย ประเภทอิทธิพลของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงาน พบว่างานวิจัยที่มีเฉพาะค่าอิทธิพลทางตรงของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงต่อผลการปฏิบัติงานมีจำนวนน้อยกว่างานวิจัยที่มีทั้งอิทธิพลทางตรงและทางอ้อมของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงต่อผลการปฏิบัติงาน จะเห็นได้ว่างานวิจัยที่มีอิทธิพลทางตรงเพียงอย่างเดียวมีร้อยละ 18.90 ในขณะที่งานวิจัยที่มีทั้งอิทธิพลทางตรง และทางอ้อมมีจำนวนมากถึงร้อยละ 81.10

2.2 ผลการวิเคราะห์ตัวแปรส่งผ่านจากภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงต่อผลการปฏิบัติงานพบว่าตัวแปรส่งผ่าน มีทั้งหมดจำนวน 6 ตัวแปร คือ แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ลักษณะงาน ความพึงพอใจในงาน การรับรู้ต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง การเสริมสร้างพลังอำนาจ และความผูกพันต่อองค์กร จากการศึกษางานวิจัยทั้งหมด พบว่าตัวแปรส่งผ่านจากภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงต่อผลการปฏิบัติงานที่พบมากที่สุด คือ แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ร้อยละ 61.42 รองลงมาคือการรับรู้ต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ร้อยละ 52.76 ตัวแปรส่งผ่านที่มีจำนวนน้อยที่สุด คือ ลักษณะงาน ร้อยละ 33.07

2.3 ขนาดอิทธิพลทางตรงของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงต่อผลการปฏิบัติงานมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.70 แสดงว่าถ้าผู้บริหารมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเพิ่มขึ้นหนึ่งหน่วยจะส่งผลให้ผลการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้น 0.70 หน่วย และขนาดอิทธิพลทางอ้อมของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงต่อผลการปฏิบัติงาน โดยผ่านตัวแปรแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ลักษณะงาน ความพึงพอใจในงานการรับรู้ต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง การเสริมสร้างพลังอำนาจ และความผูกพันต่อองค์กรมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.52 แสดงว่าถ้าผู้บริหารมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเพิ่มขึ้นหนึ่งหน่วยจะส่งผลผ่านตัวแปรแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ลักษณะงาน ความพึงพอใจในงาน การรับรู้ต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง การเสริมสร้างพลังอำนาจ และความผูกพันต่อองค์กร ไปยังผลการปฏิบัติงานโดยจะทำให้ผลการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้น 0.52 หน่วย

3. ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของขนาดอิทธิพลทางตรงและทางอ้อมของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงต่อผลการปฏิบัติงาน และผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อขนาดของอิทธิพลทางตรงและทางอ้อม

3.1 ผลการตรวจสอบของความแตกต่าง และปัจจัยที่ส่งผลต่อขนาดของอิทธิพลทางตรงของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงต่อผลการปฏิบัติงานผลการวิเคราะห์พบว่าอิทธิพลทางตรงมีความแตกต่างระหว่างเล่มอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยตัวพยากรณ์ที่ส่งผลกระทบต่อขนาดของอิทธิพลทางตรงของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง คือสาขาที่ผลิตงานวิจัย และแนวคิดทฤษฎีหลักของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ซึ่งสรุปได้ว่าค่าเฉลี่ยของขนาดอิทธิพลทางตรงของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงต่อผลการปฏิบัติงานที่ผลิตในสาขาบริหารสูงกว่าที่ผลิตในสาขาอื่น และค่าเฉลี่ยของขนาดอิทธิพลทางตรงของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงต่อผลการปฏิบัติงานที่ศึกษาแนวคิดทฤษฎี Bass, Bass Avolio น้อยกว่าที่ศึกษาแนวคิดทฤษฎีอื่น แต่ถ้าไม่ระบุทฤษฎีจะมีค่าไม่แตกต่างกับการใช้แนวคิดทฤษฎีอื่น

3.2 การวิเคราะห์ความแตกต่างของอิทธิพลทางอ้อมของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ต่อผลการปฏิบัติงาน พบว่า ขนาดอิทธิพลทางอ้อมของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงต่อผลการปฏิบัติงานมีความแตกต่างระหว่างเล่มอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และปัจจัยที่ส่งผลต่อความแตกต่างระหว่างเล่มของขนาดอิทธิพลทางอ้อมต่อผลการปฏิบัติงาน คือ สถาบันที่ผลิต และแนวคิดทฤษฎีหลักของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง สรุปได้ว่าค่าเฉลี่ยของขนาดอิทธิพลทางอ้อมของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงต่อผลการปฏิบัติงานที่ผลิตในมหาวิทยาลัย สังกัดทบวงมหาวิทยาลัย สูงกว่าที่ผลิตในมหาวิทยาลัย สังกัดราชภัฏ แต่ถ้างานวิจัยที่ผลิตในมหาวิทยาลัย สังกัดเอกชนจะมีค่าไม่แตกต่างกับงานวิจัยที่ผลิตในมหาวิทยาลัย สังกัดราชภัฏ และค่าเฉลี่ยของขนาดอิทธิพลทางอ้อมของภาวะผู้นำ

การเปลี่ยนแปลงต่อผลการปฏิบัติงานที่ศึกษาแนวคิดทฤษฎี Bass, Bass Avolio สูงกว่าที่ศึกษาแนวคิดทฤษฎีอื่น แต่ถ้าไม่ระบุทฤษฎีจะมีค่าไม่แตกต่างกับการใช้แนวคิดทฤษฎีอื่น

การอภิปรายผล

จากการศึกษาวิจัยครั้งนี้ สามารถอภิปรายผลการวิจัยในประเด็นข้อค้นพบต่าง ๆ ดังนี้

1. ผลจากการศึกษาสภาพงานวิจัยที่เกี่ยวกับอิทธิพลทางตรงและทางอ้อมของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงต่อผลการปฏิบัติงาน พบว่าแนวโน้มในการผลิตงานวิจัยในด้านนี้เพิ่มมากขึ้นมาโดยตลอด และพบว่างานวิจัยที่นำมาสังเคราะห์ในครั้งนี้เป็นงานวิจัยที่ผลิตหลังจากมีการปฏิรูปการศึกษา และได้มีการประกาศใช้พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 แล้ว หรือเป็นงานวิจัยที่เพิ่มขึ้นในระหว่างปี พ.ศ. 2545-2560 ถึงร้อยละ 98.43 การที่มีงานวิจัยเกี่ยวกับเรื่องนี้เพิ่มมากขึ้นแสดงให้เห็นถึงความสนใจและการให้ความสำคัญในการศึกษาเรื่องอิทธิพลของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงาน นอกจากนี้ยังพบว่า งานวิจัยส่วนใหญ่เป็นวิทยานิพนธ์ สาขาบริหารการศึกษา ผู้ทำวิจัยส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง หน่วยงานต้นสังกัดของผู้ทำวิจัยส่วนใหญ่ ได้แก่ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ซึ่งก่อนการปฏิรูปการศึกษาก็คือ สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ และกรมสามัญศึกษา ทั้งหมดนี้แสดงให้เห็นว่า หลังจากการปฏิรูปการศึกษาครั้งใหญ่แล้ว ได้มีการเปิดการเรียนการสอนในระดับบัณฑิตศึกษาศาขการบริหารการศึกษาเพิ่มมากขึ้นโดยมหาวิทยาลัยทั้งในส่วนกลางและต่างจังหวัด และมีการส่งเสริมให้ข้าราชการ โดยเฉพาะอย่างยิ่งผู้ที่กำลังดำรงตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษาเข้ามาศึกษาในศาสตร์ด้านการบริหารการศึกษาเพิ่มมากขึ้นทุกปี เนื่องจากในปี พ.ศ. 2545 มีการปฏิรูประบบราชการ ซึ่งได้มุ่งเน้นการปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์ วัฒนธรรมองค์กร และเสริมสร้างศักยภาพข้าราชการในการปฏิบัติงาน ดังนั้นสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน จึงได้ดำเนินการปรับปรุงยุทธศาสตร์ฉบับเดิม และจัดทำยุทธศาสตร์การพัฒนา ข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2552-2556 ขึ้นใหม่ เพื่อพัฒนาผู้นำการเปลี่ยนแปลงทุกระดับในองค์กรโดยผ่านกระบวนการเรียนรู้ ที่หลากหลาย ให้สามารถเป็นผู้นำตนเอง ผู้นำทีม ผู้นำองค์กร และผู้นำเครือข่าย โดยมีเป้าหมายว่า ผู้นำทุกระดับของทุกส่วนราชการได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่องให้เป็นผู้ในการเปลี่ยนแปลง สามารถผลักดันองค์กรไปสู่เป้าหมายที่กำหนดได้อย่างมีประสิทธิภาพ (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน, 2552) สอดคล้องกับนโยบายของภาครัฐที่กำหนดว่าผู้บริหารโรงเรียนต้องมีใบประกอบวิชาชีพผู้บริหาร โดยผู้บริหารโรงเรียนที่ประจำการอยู่ขณะนี้จะต้องมีคุณสมบัติ คือ อย่างต่ำจะต้องสำเร็จปริญญาตรีทางการบริหารการศึกษา หรือประกาศนียบัตรบัณฑิตทางการบริหารการศึกษา หรืออาจจะเทียบประสบการณ์ทางการบริหาร (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา, 2552)

จากการสังเคราะห์แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับเรื่องภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของนักวิชาการในประเทศไทย รวมทั้งการนำแนวคิด/ทฤษฎีใหม่ ๆ จากต่างประเทศมาใช้ยังมีน้อยไม่แพร่หลาย จึงทำให้เกิดวังวนในการศึกษาเกี่ยวกับประสิทธิผลภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาของประเทศไทย โดยยังยึดติดอยู่กับแนวคิด/ทฤษฎีภาวะผู้นำและการบริหารการศึกษาที่มีมานานแล้ว ในทำนองเดียวกัน แนวคิด/ทฤษฎีเกี่ยวกับปัจจัยเชิงสาเหตุ ทั้งทางด้านคุณลักษณะและพฤติกรรมที่นำมาใช้ในการสร้างกรอบแนวคิดของการวิจัยส่วนใหญ่ก็เป็นแนวคิด/ทฤษฎีที่มีมาอย่างยาวนาน โดยทฤษฎีที่นำมาใช้มากที่สุดคือทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ Bass (1985, 1998) และของ Bass & Avolio (1990) ส่วนแนวคิด/ทฤษฎีอื่น ๆ มีการศึกษากระจายกันไปโดยส่วนใหญ่มีผู้ทำวิจัยนำมาใช้ศึกษาเพียง 1-2 เล่ม เนื่องจากทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ Bass เป็นที่ยอมรับมากที่สุด

จากการสังเคราะห์คุณลักษณะงานวิจัยระดับชุดทดสอบสมมติฐาน ในครั้งนี้ พบว่า งานวิจัยส่วนใหญ่กำหนดสมมติฐานแบบมีทิศทางประมาณหนึ่งในสอง หรือประมาณครึ่งหนึ่งของจำนวนงานวิจัยที่นำมาสังเคราะห์ ซึ่งในความสำคัญของการกำหนดสมมติฐานจะมีผลต่อการทำวิจัยเพื่อให้เห็นปัญหาได้ชัดเจนขึ้น เนื่องจากสมมติฐานเป็นการคาดคะเนคำตอบ ของปัญหาในทุกด้านของการทำวิจัย ดังนั้นเมื่อเปรียบเทียบกับที่ได้รายงานไว้ใน “การสังเคราะห์งานวิจัยเกี่ยวกับคุณภาพการศึกษาไทย: การวิเคราะห์อภิมาน” (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ, 2552: 145) ที่ได้สรุปไว้ว่า งานวิจัยที่นำมาสังเคราะห์มีการตั้งสมมติฐานแบบมีทิศทางสองในสามที่เพื่อนำสู่การสรุปผลการวิจัยที่สมเหตุสมผล ดังนั้นจะเห็นได้ว่างานวิจัยเกี่ยวกับอิทธิพลของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงต่อผลการปฏิบัติงาน มีการกำหนดสมมติฐานแบบมีทิศทางครึ่งหนึ่งของงานวิจัยทั้งหมด ซึ่งในการวิจัยมีหลักในการกำหนดสมมติฐานที่ดีประการหนึ่งก็คือ การกำหนดทิศทางของสมมติฐานในการวิจัยควรมีหลักฐานและข้อมูลอย่างสมเหตุสมผลไม่ใช่กำหนดเองตามใจชอบ (บุญเรียง ขจรศิลป์, 2534: 22) นอกจากนั้นการกำหนดสมมติฐานแบบมีทิศทางมีอำนาจของการทดสอบมากกว่าการกำหนดสมมติฐานแบบไม่มีทิศทาง ดังนั้นการทบทวนวรรณกรรมเพื่อหาแนวทางกำหนดทิศทางของสมมติฐานจึงเป็นสิ่งที่ควรให้ความสำคัญ เพราะเป็นเกณฑ์ประการหนึ่งในการประเมินคุณภาพงานวิจัย

งานวิจัยที่นำมาสังเคราะห์ มีคะแนนเฉลี่ยคุณภาพงานวิจัยค่อนข้างสูง ทั้งนี้เพราะงานวิจัยส่วนใหญ่เป็นวิทยานิพนธ์ ซึ่งวิทยานิพนธ์เป็นเอกสารที่เขียนโดยนักวิชาการ นักวิจัย หรือ นักศึกษา จำเป็นต้องอาศัยทั้งความรู้ ความชำนาญ และมีเครื่องมือหรือเทคนิคในการเก็บรวบรวมข้อมูลที่มีความเที่ยงตรงและเชื่อถือได้ ทั้งนี้ปัจจัยที่สำคัญในการทำวิทยานิพนธ์ คือ อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ที่ทำหน้าที่ให้คำปรึกษาหรือควบคุมวิทยานิพนธ์ ตลอดจนการสอบวิทยานิพนธ์ จึงจะทำให้วิทยานิพนธ์เป็นวิทยานิพนธ์ที่สมบูรณ์ และมีคุณภาพ สอดคล้องกับ ชลกมล สนองคุณ (2548) ที่พบว่าปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการทำวิทยานิพนธ์ ปัจจัยด้านวิชาการและการทำวิทยานิพนธ์ ได้แก่ อาจารย์

ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ มีผลต่อความสำเร็จในการทำวิทยานิพนธ์ของนักศึกษา

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลส่วนใหญ่ผู้ประเมินสร้างเครื่องมือด้วยตนเอง โดยเป็นแบบสอบถามมากที่สุด รองลงมาคือ แบบวัด เนื่องจากเครื่องมือที่ใช้ในการประเมินสามารถใช้ได้ทั้งเครื่องมือที่มีอยู่แล้วหรือเครื่องมือที่สร้างขึ้นใหม่ ขึ้นอยู่กับผู้ประเมินเป็นหลัก แต่ในกรณีที่ผู้ประเมินสร้างเครื่องมือใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลขึ้นมาใหม่ด้วยตนเอง ผู้ประเมินจะต้องสร้างเครื่องมือให้ครอบคลุมวัตถุประสงค์ของการประเมิน ข้อคำถามมีความเฉพาะเจาะจง และมีความเป็นปรนัย (สมคิด พรหมจ้อย, 2552)

2) จากผลการวิเคราะห์ขนาดอิทธิพลทางตรงและทางอ้อมของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงต่อผลการปฏิบัติงาน พบว่างานวิจัยที่มีอิทธิพลทางตรงของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงต่อผลการปฏิบัติงานมีจำนวนน้อยกว่างานวิจัยที่มีอิทธิพลทางอ้อมของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงต่อผลการปฏิบัติงานเนื่องจากงานวิจัยที่มีอิทธิพลทางอ้อมต้องผ่านตัวแปรส่งผ่าน ตัวแปรส่งผ่าน หรือตัวแปรคั่นกลาง เป็นตัวแปรสำคัญที่ช่วยให้ผู้วิจัยเข้าใจปรากฏการณ์ที่เกิดจากการส่งอิทธิพลอันซับซ้อนระหว่างตัวแปรอิสระและตัวแปรตามได้ชัดเจนมากขึ้น สามารถศึกษาได้ทั้งในงานวิจัยเชิงสหสัมพันธ์และงานวิจัยเชิงทดลอง ช่วยตอบคำถามว่าทำไมตัวแปรอิสระจึงส่งอิทธิพลต่อตัวแปรตาม และตัวแปรอิสระส่งผลต่อตัวแปรตามได้อย่างไร ทั้งนี้งานวิจัยที่มีอิทธิพลทางอ้อมของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงต่อผลการปฏิบัติงาน โดยตัวแปรส่งผ่านที่พบมากที่สุด คือตัวแปรแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน รองลงมา คือ การรับรู้ต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง การเสริมสร้างพลังอำนาจ ความพึงพอใจในงาน ความผูกพันต่อองค์กร และลักษณะงาน เนื่องจากการสร้างแรงจูงใจเป็นการกระตุ้นให้บุคคลรักในงานองค์กร จำเป็นต้องจูงใจในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับงานโดยตรงในที่นี้อาจเป็นการมอบหมายงาน โครงการเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพขององค์กร โดยการวัดผลสำเร็จของกิจกรรมที่ทำเพื่อให้บุคคลรู้สึกภูมิใจกับความสำเร็จที่เกิดขึ้น รวมทั้งการพิจารณาเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้นด้วยความเป็นธรรม และสนับสนุนการฝึกอบรม สัมมนา ศึกษาดูงานที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งการเสริมสร้างพลังอำนาจเป็นกระบวนการที่ผู้บังคับบัญชาทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชา มีความสามารถและรับรู้ถึงประสิทธิภาพของตนเอง เป็นกระบวนการที่แสดงถึงการยอมรับ ชื่นชมและส่งเสริม การพัฒนาและเสริมสร้างของบุคคล ทำให้บุคคลเกิดความสามารถที่จะดำเนินการตอบสนองต่อความต้องการของตนเอง แก้ปัญหาเอง (อวยพร ต้นมุขกุล, 2540) เป็นการสร้างแรงกระตุ้นหรือเพิ่มแรงจูงใจของบุคลากรเพื่อให้เกิดความเชื่อมั่นจากความรู้สึกร่างกายในของผู้ปฏิบัติงาน และการรับรู้ในความสามารถนั้น ๆ (Conger & Kanungo, 1988) มีโอกาสเลือกที่จะตัดสินใจ ปรับปรุงเปลี่ยนแปลงวิธีการทำงานได้อย่างอิสระและรับรู้ว่าตนเองมีความสำคัญต่อความสำเร็จขององค์กร สามารถควบคุมและจัดการได้อย่างมีประสิทธิภาพ

การรับรู้ต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นตัวแปรส่งผ่านที่พบมารองจากแรงจูงใจเหตุที่เป็นเช่นนี้ เพราะบุคลากรในองค์กรมีการรับรู้วิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมายองค์กรอย่างชัดเจนส่งผลให้การปฏิบัติงานเป็นไปตามเป้าหมาย ส่วนภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่มีการประสานงานกับบุคลากรเพื่อให้มีความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันมีการร่วมคิดร่วมปฏิบัติร่วมดำเนินการและร่วมประเมินผลตลอดจนข้อเสนอแนะต่าง ๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อองค์กรในภาพรวม เมื่อพิจารณาแล้ว พบว่าสอดคล้องกับทฤษฎีของ House (1967) ที่สรุปว่าพนักงานมีภาวะการรับรู้ภาวะผู้นำและเสริมสร้างบรรยากาศในที่ทำงานให้เป็นมิตร และความเป็นกันเองแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาทั้งยังมีมนุษยธรรม และน้ำใจอันดีต่อผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างจริงใจซึ่งผู้นำแบบนี้ใช้กับผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีประสบการณ์มีความสามารถและมีโครงสร้างงานซึ่งแนวคิดนี้ได้สอดคล้องกับแนวคิดของ Bass (1999) ที่นำเสนอเกี่ยวกับลักษณะผู้นำที่มุ่งไปที่ผู้นำที่มีพฤติกรรมแบบกิจสัมพันธ์หรือมุ่งงานและพฤติกรรมแบบมิตรสัมพันธ์หรือมุ่งคน แต่พฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งงานของกลุ่มนี้ ผู้นำที่พยายามวิเคราะห์จำแนกแยกแยะความสัมพันธ์ระหว่างตนเองกับผู้ร่วมงานขณะเดียวกันก็พยายามจัดระเบียบการทำงานในองค์การให้มีช่องทางการสื่อสารและวิธีปฏิบัติงานที่ดี

3) จากการศึกษาขนาดอิทธิพลทางตรงและทางอ้อมของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงต่อผลการปฏิบัติงาน และผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อขนาดของอิทธิพลทางตรงและทางอ้อม พบว่าตัวแปรที่ส่งผลกระทบต่ออิทธิพลทั้งทางตรง และทางอ้อมของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงต่อผลการปฏิบัติงาน คือตัวแปรด้านแนวคิดทฤษฎีแนวคิดหลักของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง แสดงให้เห็นว่าทฤษฎีมีความสำคัญมากต่อการสร้างกรอบแนวความคิด เพราะการศึกษาทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง จะช่วยในการจัดระเบียบความรู้ในเรื่องนั้น ๆ ให้เป็นระบบ ทำให้ผู้วิจัยทราบว่ามีตัวแปรใดบ้างที่สำคัญ และมีความหมายต่อการศึกษาหาความสัมพันธ์ระหว่างเหตุการณ์ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น และยังช่วยในการตั้งสมมติฐานและคาดคะเนปรากฏการณ์ที่จะเกิดขึ้นได้ ถ้าผู้วิจัยมีความต้องการที่จะทำงานวิจัยด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ดังนั้น แนวคิด หรือทฤษฎีที่ควรนำมาอ้างอิงก็ควรเกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ตัวอย่างเช่น แนวคิดทฤษฎีของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ Bass (1985), Bass และ Avolio (1994) นอกจากนี้ทฤษฎีที่อ้างถึงจะต้องช่วยกำหนดจุดมุ่งหมายและวัตถุประสงค์ของศาสตร์แต่ละสาขา เช่น การบริหาร ก็จะต้องมีจุดมุ่งหมายเพื่อแสวงหาปัญหาที่เกิดจากการบริหาร ปัญหาที่เกิดจากนโยบายในการบริหาร หรือปัญหาที่เกิดจากการนำนโยบายดังกล่าวไปปฏิบัติ สำหรับนำไปกำหนดแผนการบริหารงานได้ในอนาคต เป็นต้น

ส่วนปัจจัยที่ส่งผลต่อขนาดของอิทธิพลทางตรงของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงต่อผลการปฏิบัติงาน คือ สาขาที่ผลิตงานวิจัย พบว่า ค่าเฉลี่ยของขนาดอิทธิพลทางตรงของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงต่อผลการปฏิบัติงานที่ผลิตในสาขาบริหารการศึกษาสูงกว่าที่ผลิตในสาขาอื่น ทั้งนี้อาจเป็น

เพราะการปฏิรูประบบราชการ ในปี พ.ศ. 2545 ที่มุ่งเน้นการปรับเปลี่ยนกระบวนการทัศน์ วัฒนธรรมองค์กร และเสริมสร้างศักยภาพข้าราชการในการปฏิบัติงาน มีการจัดทำยุทธศาสตร์การพัฒนาข้าราชการ พลเรือน พ.ศ. 2552-2556 ขึ้นใหม่ เพื่อพัฒนาผู้นำการเปลี่ยนแปลงทุกระดับในองค์กรโดยผ่านกระบวนการเรียนรู้ที่หลากหลาย ให้สามารถเป็นผู้นำตนเอง ผู้นำทีม ผู้นำองค์กร และผู้นำเครือข่าย โดยมีเป้าหมายว่า ผู้นำทุกระดับของทุกส่วนราชการได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่องให้เป็นผู้การเปลี่ยนแปลง สามารถผลักดันองค์กรไปสู่เป้าหมายที่กำหนดได้อย่างมีประสิทธิภาพ (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน, 2552) แต่ทั้งนี้ตัวแปรสาขาอื่นที่ศึกษาว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงส่งผลต่อด้านอื่นมากกว่าผลการปฏิบัติงาน ดังเช่น Timothy and Ronald (2004) ผู้วิจัยในสาขาจิตวิทยาได้สังเคราะห์งานวิจัยเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและภาวะผู้นำการแลกเปลี่ยนที่ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำกับบรรทัดฐานของภาวะผู้นำ 6 ด้าน ความพึงพอใจในงานของผู้ตาม ความพึงพอใจในผู้นำของผู้ตาม แรงจูงใจของผู้ตาม การปฏิบัติงานของผู้นำ ผลงานของกลุ่มหรือองค์กร และประสิทธิผลของผู้นำ พบว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีความสัมพันธ์กับบรรทัดฐานของภาวะผู้นำ ในด้านความพึงพอใจและ แรงจูงใจของผู้ตาม มากกว่าด้านการปฏิบัติงาน ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการให้รางวัลที่เหมาะสมและมีความสัมพันธ์ทางลบกับภาวะผู้นำแบบปล่อยตามสบาย และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงไม่สามารถทำนายการปฏิบัติงานของผู้นำได้

สำหรับปัจจัยที่ส่งผลต่อขนาดของอิทธิพลทางอ้อม ของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงต่อผลการปฏิบัติงาน พบว่าค่าเฉลี่ยของขนาดอิทธิพลทางอ้อมของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงต่อผลการปฏิบัติงานที่ผลิตในมหาวิทยาลัย สังกัดทบวงมหาวิทยาลัย สูงกว่างานที่ผลิตในมหาวิทยาลัย สังกัดเอกชน ทั้งนี้ เนื่องจากในมหาวิทยาลัยจำเป็นต้องผลิตผลงานด้านวิชาการ โดยเฉพาะผลงานด้านวิจัย และการทำวิจัยเป็นภารกิจหลักที่สำคัญของบุคลากรสายการสอน เพื่อพิจารณาแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการ อีกทั้งมหาวิทยาลัย สังกัดทบวงมหาวิทยาลัยมีหลักเกณฑ์และวิธีประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา, 2553) เพื่อพิจารณาแต่งตั้งการเลื่อนเงินเดือน หรือการให้ออกจากราชการสอดคล้องกับ วิจารณ์ พานิช (2540) ที่ให้แนวคิดเกี่ยวกับการทำวิจัยในมหาวิทยาลัยว่าจะทำการวิจัยในมหาวิทยาลัยให้มีคุณภาพและเจริญก้าวหน้าขึ้นต้องขึ้นอยู่กับองค์กรในมหาวิทยาลัย ที่ทำงานวิจัย สามารถสะสมองค์ความรู้ ความสามารถและทำงานวิจัยได้อย่างจริงจังโดยเชื่อมโยงกับการผลิตบัณฑิตในระดับปริญญาโทและปริญญาเอกได้

ข้อเสนอแนะสำหรับการนำผลการวิจัยไปใช้

จากผลการวิจัยพบว่า ตัวแปรส่งผ่านจากภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงต่อผลการปฏิบัติงาน มีทั้งหมดจำนวน 6 ตัวแปร คือ แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ลักษณะงาน ความพึงพอใจในงาน การรับรู้ต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง การเสริมสร้างพลังอำนาจ และความผูกพันต่อองค์กรโดยตัวแปรส่งผ่านทั้ง 6 ตัวแปรมีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงาน เพื่อเป็นการสร้างขวัญในการปฏิบัติงานของบุคลากรให้สูงขึ้น องค์กรจะต้องประชาสัมพันธ์ข้อมูลในการเปลี่ยนแปลงองค์กรในแต่ละด้านให้พนักงานรับรู้ ดังนี้

1. ผู้บริหารระดับสูงต้องชี้แจงเหตุผลหรือปัจจัยที่ส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงองค์กรให้แก่พนักงานทุกระดับในองค์กรทราบ และชี้แจงถึงผลลัพธ์ที่จะเกิดขึ้นหากการเปลี่ยนแปลงองค์กรเป็นไปตามเป้าหมายที่วางไว้

2. องค์กรจะต้องกำหนดแผนงาน ทิศทางการดำเนินงาน และเป้าหมาย ของการเปลี่ยนแปลงองค์กรให้ชัดเจน และต้องมีการสื่อสารให้พนักงานระดับล่างได้ทราบและมีส่วนร่วมในการดำเนินงานตามแผนงานที่กำหนดขึ้น

3. ผู้บริหารจะต้องแสดงออกถึงความมุ่งมั่นในการเปลี่ยนแปลงองค์กร และปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างในทุก ๆ กิจกรรมที่กำหนดขึ้นในการเปลี่ยนแปลงองค์กร

4. ผู้บริหารจะต้องแสดงให้เห็นถึงประโยชน์ที่พนักงานจะได้รับภายหลังการเปลี่ยนแปลงองค์กรอย่างเป็นรูปธรรม

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

จากการกำหนดกรอบแนวคิดในการสังเคราะห์งานวิจัยในครั้งนี้ ปัจจัยที่ส่งผลต่อ ค่าขนาดอิทธิพลจากภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงต่อผลการปฏิบัติงาน อาจจะมีตัวแปรอื่น ๆ ที่ผู้วิจัยไม่ได้ทำการศึกษา เช่น แหล่งทุนของงานวิจัย เนื่องจากงานวิจัยที่ได้รับทุนสนับสนุน ต้องผ่านหลักเกณฑ์การจัดสรรทุนวิจัย โดยพิจารณาลักษณะโครงการวิจัยที่เสนอขอรับทุน คุณสมบัติของผู้เสนอขอรับทุน การประเมินข้อเสนอโครงการ และกลไกในการติดตามประเมินผลเป็นต้น ดังนั้นจึงควรมีการศึกษาตัวแปรอื่น ๆ เพื่อเพิ่มองค์ความรู้ให้มากยิ่งขึ้น

รายการอ้างอิง

- กรมวิชาการ, กระทรวงศึกษา. (2534). *หลักสูตรฉบับปรับปรุงเอกสารแนะนำ*. กรุงเทพมหานคร: กรมวิชาการ.
- ชลกมล สนองกุล. (2548). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการทำวิทยานิพนธ์ของนักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร*. ปรียญานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาพุทธศาสตร์การพัฒนามหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร.
- ธีระ รุญเจริญ. (2545). *สภาพและปัญหาการบริหารและการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานของสถานศึกษาในประเทศไทย*. สำนักนโยบาย แผน และมาตรฐานการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม: กรุงเทพฯ
- นงลักษณ์ วิรัชชัย และ สุวิมล ว่องวานิช. (2541). *การสังเคราะห์งานวิจัยทางการศึกษาด้านการวิเคราะห์ อภิมาน และการวิเคราะห์เนื้อหา*. รายงานการวิจัย สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ สำนักนายกรัฐมนตรี.
- นงลักษณ์ วิรัชชัย. (2542). *การวิเคราะห์อภิมาน*. กรุงเทพมหานคร: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- บุญเรียง ขจรศิลป์. (2534). *วิธีวิจัยทางการศึกษา*. (พิมพ์ครั้งที่ 3). พิชาญพริ้นติ้ง: กรุงเทพฯ.
- พระพาสกร อินทร์เทพ. (2554). *อิทธิพลของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงผ่านตัวแปรเกี่ยวกับงานที่มีต่อผลการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษาในประเทศไทย*. ดุษฎีนิพนธ์ ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษาและภาวะผู้นำ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเซนต์จอห์น.
- วิจารณ์ พานิช. 2540. *การบริหารงานวิจัยแนวคิดจากประสบการณ์*. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์ดวงกมล.
- สายสุณีย์ ดวงแข. (2547). *การสังเคราะห์งานวิจัยเกี่ยวกับพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา*. สารนิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต สาขาบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. 2551. (ร่าง) *แนวทางการดำเนินงานโครงการวิจัยและพัฒนากการส่งเสริมนวัตกรรมเครือข่ายการเรียนรู้ของครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียน*. เอกสารประกอบการประชุมสร้างความเข้าใจแนวทางการดำเนินงานโครงการวิจัยและพัฒนากการส่งเสริมนวัตกรรมเครือข่ายการเรียนรู้ของครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียน. กรุงเทพมหานคร: สำนักมาตรฐานการศึกษาและพัฒนากการเรียนรู้ สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา.
- เสกสรร อรกุล. (2557). *ปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัทเมทเทิลคอม จำกัด*. การค้นคว้าอิสระ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยวิทยาเขตชลบุรี.
- Bass, B. M. (1985). *Leadership and performance beyond expectation*. New York: Free Press.
- Bass, B. M., & Avolio, B. J. (1994). *Improving organizational effectiveness through transformational leadership*. Newbury Park, CA: Sage.
- Bryk, A.S., & Raudenbush, S.W. (1992). *Hierarchical Linear Models in Social and Behavioral Research: 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.
- Timothy, A. J., & Ronald, F. P. (2004). *Transformational and transactional leadership: A meta-analytic test of their relative validity*. Journal of Applied Psychology, 89(5): 755-768.