

## บทที่ 2

### แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เรื่องการสังเคราะห์งานวิจัยเกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าจากหนังสือ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อใช้เป็นแนวทางในการศึกษาวิจัยดังรายละเอียดต่อไปนี้

1. การสังเคราะห์งานวิจัย
  - 1.1 ความหมายของการสังเคราะห์งานวิจัย
  - 1.2 ความสำคัญของการสังเคราะห์งานวิจัย
  - 1.3 ประเภทของการสังเคราะห์งานวิจัย
  - 1.4 ขั้นตอนการสังเคราะห์งานวิจัย
  - 1.5 การวิเคราะห์ห่อภิมาณ
  - 1.6 การวิเคราะห์เนื้อหา
2. ภาวะผู้นำ
  - 2.1 ความหมายของภาวะผู้นำ
  - 2.2 ความสำคัญของภาวะผู้นำ
  - 2.3 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำ
3. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

#### การสังเคราะห์งานวิจัย

##### 1. ความหมายของการสังเคราะห์งานวิจัย

นักวิชาการให้ความหมายของการสังเคราะห์งานวิจัยไว้ต่างๆ กัน ดังนี้  
นางลักษณ์ วิรัชชัย (2542, หน้า 15-16) กล่าวว่า การสังเคราะห์งานวิจัยเป็นระเบียบวิธีการศึกษาหาข้อเท็จจริง เพื่อตอบปัญหาใดปัญหาหนึ่งโดยการรวบรวมงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัญหานั้นๆ หลายๆ เรื่องมาทำการศึกษาวิเคราะห์ และนำเสนอข้อสรุปอย่างมีระบบให้ได้คำตอบปัญหาเป็นที่ยุติ

อุทุมพร จามรมาน (2527, หน้า 1) กล่าวว่า การสังเคราะห์เป็นการนำหน่วยย่อยๆ หรือส่วนต่างๆ มาประกอบให้เป็นเนื้อเรื่องเดียวกัน โดยไม่เคยมีการนำสิ่งต่างๆ เหล่านี้มารวมเข้าด้วยกันมาก่อน การสังเคราะห์จำแนกได้เป็น 3 ประเภท (อุทุมพร ทองอุไทย, 2524 อ้างถึงใน อุทุมพร จามรมาน, 2527, หน้า 1)

(1) การสังเคราะห์จนได้ผลผลิตโดยอาศัยหน่วยย่อยๆ ของการสื่อความหมาย ได้แก่ การพัฒนาสื่อความหมาย การพูด การบอกภาษาท่าทาง ความรู้สึก ประสบการณ์ ให้ผู้อื่นทราบหรือ

เข้าใจได้ การวัดระดับการสังเคราะห์นี้ได้จากการพิจารณางานเขียนที่สามารถเรียบเรียงหรือเล่าประสบการณ์ส่วนตัว ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

(2) การสังเคราะห์จนได้ผลผลิตจากการวางแผน หรือจากข้อเสนอเพื่อให้นำไปปฏิบัติ ได้แก่ การพัฒนาแผนการทำงาน หรือการพัฒนาความคิดของแต่ละคนจนถึงขั้นนำไปปฏิบัติ เช่น ผลการประชุมวางแผนแล้วนำไปใช้จนเกิดผลสำเร็จ

(3) การสังเคราะห์สิ่งที่เป็นนามธรรมมากขึ้น ได้แก่ ความสามารถ จัดความสัมพันธ์ของสิ่งที่เป็นนามธรรมเพื่อจำแนกหรืออธิบายปรากฏการณ์ต่างๆ หรือการเชื่อมโยงแนวความคิดของผู้ทรงคุณวุฒิเข้าด้วยกันเพื่ออธิบายปัญหา หรือการเชื่อมโยงทฤษฎีจนได้ข้อค้นพบใหม่ทางคณิตศาสตร์

Cooper & Hedges (1994, pp. 3-14) ให้ความหมายของการสังเคราะห์งานวิจัย (Research synthesis) หรือการบูรณาการงานวิจัย (Research integration) ไว้ว่าการสังเคราะห์งานวิจัยเกี่ยวข้องกับความพยายามที่จะค้นหาความสอดคล้องและพิจารณาความเปลี่ยนแปลงหรือความแตกต่างของผลการศึกษาในการศึกษาที่คล้ายกัน จุดประสงค์ของการสังเคราะห์การวิจัยคือพยายามที่จะบูรณาการงานวิจัยให้สามารถที่จะสรุปอ้างอิงได้

นฤมล มากหมื่นไวย (2550, หน้า 8) ได้สรุปไว้ว่า การสังเคราะห์งานวิจัย คือ การนำงานวิจัยหลายๆ เรื่องที่ศึกษาเรื่องใกล้เคียงกันหรือเรื่องเดียวกันเพื่อตอบปัญหาใดปัญหาหนึ่ง มาวิเคราะห์อย่างมีระบบ และมีการบรรยายสรุปประมวลความให้เป็นเรื่องเดียวกัน เพื่อให้ได้ข้อมูลสรุปของปัญหานั้นอย่างชัดเจน จนเกิดเป็นองค์ความรู้ใหม่ขึ้นมา

สรุปได้ว่า การสังเคราะห์งานวิจัย หมายถึง การนำงานวิจัยที่ศึกษาเรื่องเดียวกันมาวิเคราะห์อย่างมีระบบ และนำมาสรุปเป็นความรู้ใหม่

## 2. ความสำคัญของการสังเคราะห์งานวิจัย

การสังเคราะห์งานวิจัยเป็นงานที่สำคัญที่นักวิจัยทุกคนต้องทำเพื่อเชื่อมโยงความรู้จากงานวิจัยในอดีตกับงานวิจัยที่ทำขึ้นใหม่ การสังเคราะห์งานวิจัยจึงมีความสำคัญต่อนักวิจัยและผู้ที่ต้องการใช้ประโยชน์ผลงานวิจัยซึ่งสามารถสรุปได้ดังนี้ (มะยูตี ตือรามะ, 2547, หน้า 1)

(1) เป็นเครื่องมือที่เชื่อมโยงความรู้ทางวิชาการในอดีตกับงานวิจัยที่กำลังทำในปัจจุบัน  
(2) เป็นบทสรุปองค์ความรู้ในเรื่องที่นักวิจัยกำลังทำการวิจัย อันจะเป็นประโยชน์ต่อนักวิจัยรุ่นหลังในการกำหนดทิศทางของสมมติฐานต่างๆ รวมทั้งจะช่วยให้ประหยัดเวลาและแรงงานของนักวิจัยรุ่นหลังในการศึกษาค้นคว้า

(3) เป็นเครื่องมือที่สำคัญที่ช่วยกำหนดแนวทางในการทำวิจัยให้มีคุณภาพ เมื่อนักวิจัยได้ศึกษารายงานการวิจัยที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัยของตน โดยศึกษาถึงปัญหาวิจัย การกำหนดแบบแผนการวิจัยและผลการวิจัยรวมทั้งจุดเด่นและข้อจำกัดของงานวิจัยที่ผ่านมาแล้วย่อมทำให้สามารถนำความรู้ไปใช้ในการกำหนดแบบแผนการวิจัยของตนได้อย่างเหมาะสม

(4) เป็นเครื่องมือบ่งชี้คุณภาพงานวิจัย งานวิจัยที่มีการทำรายงานการศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้องกับการวิจัยไว้อย่างสมบูรณ์ ย่อมมีหลักฐานที่แสดงให้เห็นว่างานวิจัยที่ทำนั้นไม่ซ้ำซ้อนกับงานวิจัยในอดีต งานวิจัยที่ทำนั้นมีส่วนสำคัญที่จะสร้างเสริมองค์ความรู้ใหม่ มีแบบแผนและวิธีดำเนินการวิจัยที่มีความเที่ยงตรงและมีผลการวิจัยที่น่าเชื่อถือและเป็นประโยชน์จริง

(5) เป็นหลักประกันความสำเร็จของงานวิจัยแก่นักวิจัยรุ่นหลังว่าตนมีความรู้ในเรื่องที่จะทำการวิจัยดีและให้ความเชื่อมั่นแก่ผู้เกี่ยวข้อง ได้แก่ ผู้สนับสนุนโครงการวิจัย อาจารย์ที่ปรึกษา งานวิจัย ผู้ประเมินงานวิจัยและผู้บริโภคงานวิจัยว่างานวิจัยที่ทำมีแหล่งข้อมูลที่เพียงพอและมีประโยชน์

นอกจากนี้การสังเคราะห์งานวิจัยในปัจจุบันมีความจำเป็นเพิ่มมากขึ้น เนื่องจากนักวิจัยหรือนักวิชาการตระหนักถึงความสำคัญของการวิจัยและทำการวิจัยเพิ่มมากขึ้น งานวิจัยจำนวนนับร้อยที่ศึกษาปัญหาเดียวกันโดยใช้รูปแบบ วิธีการดำเนินการวิจัยและกลุ่มตัวอย่างต่างกัน ผลการวิจัยเหล่านั้นมีทั้งที่สอดคล้องกันและขัดแย้งกันเป็นผลให้ผู้ทำการวิจัยต่อเนื่องหรือผู้ที่ต้องการใช้ประโยชน์งานวิจัยเกิดความสับสนและไม่สามารถหาข้อสรุปที่เป็นข้อยุติได้ด้วยเหตุนี้นักวิจัยจึงให้ความสำคัญกับการสังเคราะห์งานวิจัยและพยายามพัฒนาวิธีการวิเคราะห์ให้มีระบบมีความเที่ยงตรง เชื่อถือได้ เพื่อให้ได้ผลการสังเคราะห์งานวิจัยที่มีคุณค่า เป็นประโยชน์ต่อการวิจัยต่อเนื่องและการนำผลการวิจัยไปสร้างความเจริญให้กับสังคมอย่างแท้จริง

ดังนั้นพอสรุปได้ว่า ความสำคัญของการสังเคราะห์งานวิจัยมีเพิ่มขึ้นเพราะปัจจุบันงานวิจัยมีจำนวนมาก ผลการวิจัยที่สอดคล้องและขัดแย้งทำให้เกิดความสับสน จึงมีการสังเคราะห์อย่างเป็นระบบเพื่อหาข้อสรุป

### 3. ประเภทการสังเคราะห์งานวิจัย

จิรพรรณ บุญสูง (2545) สรุปไว้ว่า การสังเคราะห์งานวิจัยแบ่งเป็น 2 ประเภท ได้แก่

(1) การสังเคราะห์เชิงคุณลักษณะหรือเชิงบรรยาย (Qualitative synthesis) เป็นการสังเคราะห์งานวิจัยแล้วนำมาเขียนบรรยายสรุปเข้าด้วยกันจัดหมวดหมู่ประเด็นข้อค้นพบที่ได้จากงานวิจัยแต่ละเรื่องโดยบรรยายให้เห็นความสัมพันธ์และความขัดแย้งระหว่างผลการวิจัยในเรื่องนั้นๆ

(2) การสังเคราะห์เชิงปริมาณ (Quantitative synthesis) เป็นการใช้ระเบียบวิธีการทางสถิติมาวิเคราะห์ผลการวิจัยเพื่อหาข้อสรุปให้เป็นที่ยุติ งานวิจัยที่นำมาสังเคราะห์ต้องเป็นงานวิจัยที่ให้ข้อมูลและค่าสถิติที่เพียงพอต่อการนำมาสังเคราะห์

นงลักษณ์ วิรัชชัย (2529, หน้า 26-27) สรุปได้ว่าวิธีการสังเคราะห์ข้อมูล เพื่อหาข้อมูลสรุปของการสังเคราะห์งานวิจัยจากงานวิจัยเรื่องต่างๆ นั้นอาจทำได้ 2 ลักษณะ

(1) การสังเคราะห์เชิงคุณลักษณะ (Qualitative synthesis) เป็นการสังเคราะห์เชิงตรรกวิทยาอาศัยหลักเหตุผลและความรู้ ความชำนาญของผู้วิจัยประกอบ ซึ่งเป็นการบรรยายสรุปผลการวิจัยจากเรื่องต่างๆ มาเรียบเรียงให้ต่อเนื่อง ผสมกลมกลืนกันเรียงตามลำดับเนื้อหาหรือประเด็นปัญหาการวิจัยเพื่อให้เห็นว่า การวิจัยปัญหานั้นที่นำมาสังเคราะห์มีการทำวิจัยในเรื่องหรือประเด็นอะไรไปแล้วบ้าง ทำกับกลุ่มเป้าหมายใดบ้าง ใช้วิธีการวิจัยอย่างไร ได้ผลการวิจัยอย่างไรบ้าง ผลการวิจัยเรื่องใดบ้างสอดคล้องกันหรือสัมพันธ์เกี่ยวข้องกัน เรื่องใดบ้างได้ผลการวิจัยไม่สอดคล้องกัน สังเคราะห์หาข้อสรุปให้ได้ว่า มีปัญหาหรือประเด็นปัญหาใดบ้างได้ข้อสรุปที่เป็นข้อยุติแน่นอนได้ ทั้งนี้ผู้สังเคราะห์ต้องบรรยายสรุปด้วยความเที่ยงธรรม ไม่ลำเอียงไม่ผนวกความคิดเห็นของตนเองในการสังเคราะห์ วิธีการสังเคราะห์เชิงคุณลักษณะของผลการวิจัยนี้เป็นวิธีที่ใช้งานวิจัยเชิงคุณภาพและเชิงปริมาณ โดยเฉพาะนักวิจัยทางประวัติศาสตร์ของมานุษยวิทยาใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนา ส่วนนักวิจัยทุกๆ ไปนิยมเข้าเป็นกิจกรรมในการรายงานเอกสารการวิจัยที่เกี่ยวข้อง ทั้งนี้

เพราะการสังเคราะห์เชิงคุณลักษณะนี้คล้ายกับการทบทวนงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง (Review related literatures) ซึ่งในการทำวิจัยทุกๆ ไป จะต้องทำเพื่อใช้เป็นแนวทางในการกำหนดปัญหาและสมมุติฐานการวิจัยของตนให้ชัดเจน รวมทั้งเป็นแนวทางในการทำวิจัยต่อไปด้วย

(2) การสังเคราะห์เชิงปริมาณ (Quantitative synthesis) เป็นการสังเคราะห์เชิงสถิติตัวเลขโดยอาศัยวิธีการวิเคราะห์ทางสถิติเข้าช่วยเพื่อหาข้อสรุปของผลการสังเคราะห์ งานวิจัยที่จะนำมาสังเคราะห์เชิงปริมาณได้ ส่วนมากจะเป็นงานวิจัยประเภทการทดลองและการหาความสัมพันธ์ ผลการวิจัยจะเสนอค่าสถิติต่างๆ ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์และค่าสถิติอื่นๆ เช่น t-test, F-test ที่ใช้ทดสอบสมมุติฐานกับค่าความน่าจะเป็น ฉะนั้นวิธีการสังเคราะห์เชิงปริมาณจึงเน้นการสร้างดัชนีมาตรฐานจากผลการวิจัยแต่ละเรื่อง แล้วจึงศึกษาการกระจายของดัชนี ทดสอบสมมุติฐานและประมาณค่าพารามิเตอร์ของดัชนีนั้น การสังเคราะห์เชิงปริมาณทำได้หลายวิธี ดังนี้

(2.1) วิธีนับคะแนนเสียงแบบเดิม วิธีนี้จะรวบรวมงานวิจัยที่มีตัวแปรตามและตัวแปรอิสระตัวเดียวกันมาสังเคราะห์ โดยแบ่งผลการวิจัยออกเป็นกลุ่มๆ ตามการทดสอบสมมุติฐานและค่าดัชนีมาตรฐานออกเป็น 3 กลุ่ม คือ กลุ่มที่มีนัยสำคัญทางสถิติและค่าดัชนีเป็นบวก กลุ่มที่มีนัยสำคัญทางสถิติและค่าดัชนีเป็นลบและกลุ่มที่ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อนับความถี่ของงานวิจัยแต่ละกลุ่มแล้วก็นำมาสังเคราะห์สรุปและแปรผลการสังเคราะห์ ตามลักษณะของงานวิจัยแต่ละชิ้น เพราะงานวิจัยที่มีขนาดของกลุ่มตัวอย่างมาก โอกาสที่จะมีนัยสำคัญทางสถิติมากกว่างานวิจัยที่มีขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่เล็กกว่า นอกจากนั้นยังไม่สามารถคำนวณหาค่าขนาดของผลและไม่สนใจความคลาดเคลื่อนจากการสุ่มและการวัดตัวแปรต่างๆ ด้วย

(2.2) วิธีการทดสอบนัยสำคัญทางสถิติของผลการสังเคราะห์ วิธีนี้เป็นการสังเคราะห์ค่าความน่าจะเป็นข้อค่าสถิติที่ใช้ทดสอบ แล้วจึงทดสอบนัยสำคัญทางสถิติของผลการสังเคราะห์อีกครั้ง เนื่องจากงานวิจัยที่นำมาสังเคราะห์นั้นมีการใช้สถิติต่างๆ กันทดสอบสมมุติฐานและค่าสถิติในการทดสอบนั้นมีค่าความน่าจะเป็นกำกับอยู่ ค่าความน่าจะเป็นนี้เป็นตัวแปรต่อเนื่อง ไม่มีหน่วย มีค่าตั้งแต่ 0 ถึง 1 และมีการแจกแจงคงที่ ไม่ว่าจะงานวิจัยนั้นจะใช้ค่าสถิติแบบใด และตัวแปรในการวิจัยนั้นมีการแจกแจงอย่างไร ด้วยเหตุนี้จึงสามารถสังเคราะห์และทดสอบค่าความน่าจะเป็นเหล่านั้นได้ด้วยวิธีการทางสถิติ การทดสอบนัยความสำคัญทางสถิติ

(2.3) วิธีการประมาณค่าจากการนับคะแนนเสียง เป็นวิธีประมาณค่าพารามิเตอร์ขนาดอิทธิพลและสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ โดยใช้วิธีการนับคะแนนเสียงจำนวนงานวิจัยที่ให้ผลการทดสอบสมมุติฐานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติทางบวก วิธีการนี้เป็นวิธีที่สะดวกและรวดเร็ว และให้ค่าประมาณพารามิเตอร์ที่นักสังเคราะห์ต้องการ แต่มีจุดอ่อนที่ผลการประมาณค่าที่เที่ยงตรงต่อเมื่อมีงานวิจัยจำนวนมาก และงานวิจัยเหล่านั้นมีขนาดกลุ่มตัวอย่างเท่ากันหรือใกล้เคียงกัน วิธีการนี้จะใช้ไม่ได้ถ้างานวิจัยที่นำมาสังเคราะห์นั้นให้ค่าอัตราส่วนระหว่างจำนวนงานวิจัยที่ให้ผลการทดสอบมีนัยสำคัญทางสถิติทางบวก กับจำนวนงานวิจัยที่นำมาสังเคราะห์เป็น 0 หรือ 1

(2.4) วิธีการสังเคราะห์ประมาณดัชนีมาตรฐาน หรือการวิเคราะห์อภิมาน (Meta-Analysis) ซึ่งแนวคิดพื้นฐานในการวิเคราะห์อภิมาน เริ่มต้นในราวปี ค.ศ. 1933 โดยระยะแรก ธอร์นไดค์และเกสเซลลี (Thorndike, 1933 & Gheselli, 1949) อ้างถึงใน บัณฑิต พิริยาสัยสันติ, 2558,

หน้า 74) ได้สังเคราะห์งานวิจัยเชิงความสัมพันธ์โดยใช้วิธีการหาค่าเฉลี่ยของสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ในระยะต่อมาโคเฮน (Conen, 1969 อ้างถึงใน บัณฑิต พิริยาสัยสันติ, 2558, หน้า 76) ได้เสนอวิธีการคำนวณค่าขนาดอิทธิพล (Effect size) จากงานวิจัยเชิงทดลอง ซึ่งค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ และค่าขนาดอิทธิพล ได้ถูกนำมาใช้เป็นดัชนีมาตรฐานในการวิเคราะห์อภิมาน ศาสตราจารย์จิ้น วิ. กลาส (Glass, 1976, p. 32 อ้างถึงใน บัณฑิต พิริยาสัยสันติ, 2558, หน้า 72) เป็นผู้วางพื้นฐานในการสังเคราะห์งานวิจัยโดยใช้ค่าดัชนีมาตรฐาน ซึ่งเรียกว่า ขนาดอิทธิพล และได้บัญญัติศัพท์คำว่า Meta-Analysis ขึ้นในปี ค.ศ. 1976 โดยให้ความหมายว่าเป็นการวิเคราะห์ผลการวิเคราะห์ ซึ่งกลาส และคณะ (Glass & other อ้างถึงใน ศิริยุภา พูลสุวรรณ, 2550, หน้า 28) ได้อธิบายว่าการวิเคราะห์อภิมาน เป็นการสังเคราะห์งานวิจัยเชิงปริมาณที่ใช้วิธีการทางสถิติมาสังเคราะห์งานวิจัยหลายๆ เรื่องที่ศึกษาปัญหาการวิจัยเดียวกันโดยมีงานวิจัยแต่ละเรื่องเป็นหน่วยมาตรฐานเดียวกันและนำมาเป็นตัวแปรตามในการสังเคราะห์งานวิจัย ส่วนตัวแปรอิสระ คือ คุณลักษณะของงานวิจัยหรืออาจจะกล่าวได้อีกอย่างหนึ่งว่า การวิเคราะห์อภิมานเป็นการวิจัยที่ใช้วิธีการทางสถิติมาวิเคราะห์เพื่อหาข้อสรุปอย่างมีระบบจากงานวิจัยหลายๆ เรื่อง ที่ศึกษาปัญหาการวิจัยเดียวกัน ในปัจจุบันมีผู้พัฒนาวิธีการวิเคราะห์อภิมานหลายแนวทาง เช่น วิธีของกลาสและคณะ (Glass & other, 1981 อ้างถึงใน บัณฑิต พิริยาสัยสันติ, 2558, หน้า 74) ฮันเตอร์และคณะ (Hunter & other, 1982 อ้างถึงใน บัณฑิต พิริยาสัยสันติ, 2558, หน้า 75) โรเซนทาน (Rosenthal, 1984 อ้างถึงใน บัณฑิต พิริยาสัยสันติ, 2558, หน้า 75) เฮดจ์และอลคิน (Hedges & Olkin, 1985 อ้างถึงใน บัณฑิต พิริยาสัยสันติ, 2558, หน้า 75) เป็นต้น แต่ละแนวทางจะมีขั้นตอนดำเนินการวิจัยคล้ายคลึงกัน จะต่างกันที่รายละเอียดของวิธีการวิเคราะห์เท่านั้น

อุทุมพร จามรมาน (2527, หน้า 3) สำหรับการสังเคราะห์งานวิจัย สามารถจำแนกได้เป็น 2 ประเภท คือ การสังเคราะห์งานวิจัยเชิงปริมาณและการสังเคราะห์งานวิจัยเชิงคุณลักษณะ

การสังเคราะห์งานวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative synthesis) เป็นการวิเคราะห์ตัวเลขหรือค่าสถิติที่ปรากฏในรายงานการวิจัย เพื่อหาข้อสรุปหรือข้อยุติของการหาค่าตอบเป็นการวิเคราะห์ผล การวิเคราะห์หรือเป็นการวิจัยผลงานวิจัย (Analysis of analysis) ส่วนการสังเคราะห์เชิงคุณลักษณะ (Qualitative synthesis) หรือเชิงบรรยายหรือเชิงเนื้อหาเป็นการรวบรวมเรื่องราวและประเด็นหลักต่างๆ ที่ได้จากการอ่านรายงานการวิจัยแล้วบรรยายสรุปให้เห็นความสัมพันธ์และความขัดแย้งระหว่างผลการวิจัยเหล่านั้น

นงลักษณ์ วิรัชชัย และสุวิมล ว่องวานิช (ม.ป.ป., หน้า 9) วิธีการสังเคราะห์งานวิจัยเชิงปริมาณ การวิเคราะห์อภิมาน (Meta-Analysis) ที่ได้รับการพัฒนาสูงสุดและมีความก้าวหน้ามากที่สุด ในปัจจุบันเมื่อเทียบการสังเคราะห์งานวิจัยแบบอื่นๆหลักในการสังเคราะห์งานวิจัยด้วยการวิเคราะห์อภิมานเป็นแบบเดียวกับหลักการในการสังเคราะห์งานวิจัยแบบอื่นๆ คือ เป็นการสรุปข้อค้นพบที่ได้จากงานวิจัยแต่ละเรื่องในรูปความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร และการวิเคราะห์ อธิบายว่าข้อค้นพบที่ได้จากงานวิจัยแต่ละเรื่องต่างกัน เนื่องมาจากคุณลักษณะงานวิจัยส่วนใด แต่วิธีการวิเคราะห์ข้อมูลในการวิเคราะห์อภิมานแตกต่างจากการวิเคราะห์ข้อมูลในการสังเคราะห์งานวิจัยทั่วไป เพราะวิธีการวิเคราะห์ข้อมูลในการวิเคราะห์อภิมานเกิดขึ้นจากความพยายามของนักสถิติในการปรับแก้จุดอ่อนของวิธีการสังเคราะห์งานวิจัยเชิงปริมาณที่มีการใช้กันอยู่แต่เดิมให้ดีขึ้น การพัฒนาดังกล่าวมีมา

ต่อเนื่องสม่ำเสมอจนถึงปัจจุบัน ทำให้การวิเคราะห์อภิมานเป็นวิธีการสังเคราะห์งานวิจัยที่มีระบบ เป็นปรนัยที่มีความทันสมัยและมีความถูกต้องสูง

Glass (1982, p. 4 อ้างถึงใน บัณฑิต พิริยาสัยสันติ, 2558, หน้า 72) ได้บัญญัติศัพท์ คำว่า “Meta-Analysis” ซึ่งตรงกับภาษาไทยว่า “การอภิมาน” ขึ้นใช้เป็นครั้งแรกเมื่อ ค.ศ. 1976 ใน สุนทรพจน์ที่กล่าวในฐานะเป็นประธานจัดการประชุมประจำปีของสมาคมวิจัยอเมริกา (AERA Annual Meeting) และให้ความหมายว่า การวิเคราะห์อภิมานเป็นเทคนิคการวิเคราะห์ทางสถิติ สำหรับวิเคราะห์ข้อมูลโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อสังเคราะห์งานวิจัยที่ศึกษาปัญหาวิจัยเดียวกัน ข้อมูล สำหรับสังเคราะห์ ได้แก่ ลักษณะงานวิจัย (Research characteristics) และผลการวิจัย (Research outcomes) จากงานวิจัยที่นำมาสังเคราะห์

Hedges & Oikin (1985, p. 21 อ้างถึงใน บัณฑิต พิริยาสัยสันติ, 2558, หน้า 74) ได้ให้ความหมายไว้ว่า การวิเคราะห์อภิมานเป็นวิธีการวิเคราะห์ผลของการวิเคราะห์ทางสถิติที่ได้จาก งานวิจัยที่นำมาสังเคราะห์เพื่อให้ได้ข้อค้นพบที่เป็นข้อยุติ กิจกรรมในการวิเคราะห์อภิมานมี 2 ลักษณะ ลักษณะแรกเป็นการรวบรวมสารสนเทศที่ได้จากรายงานการวิจัยที่นำมาสังเคราะห์ คุณภาพ ของสารสนเทศขึ้นอยู่กับวิธีการรวบรวมสารสนเทศว่ามีความตรง ความเชื่อถือได้ และความเป็นปรนัย มากเพียงใด ลักษณะที่สองเป็นการวิเคราะห์ข้อมูลซึ่งให้ความสำคัญกับระเบียบวิธีทางสถิติเนื่องจาก สถิติวิเคราะห์ที่ใช้ในการวิจัยทั่วไปเป็นสถิติสำหรับการวิจัยเชิงทดลองเรื่องเดียว หรือการวิจัย สหสัมพันธ์เรื่องเดียว ดังนั้นจึงต้องมีการพัฒนาวิธีการวิเคราะห์สารสนเทศขึ้นใหม่สำหรับการวิเคราะห์ อภิมานให้สามารถสรุปความหมายสารสนเทศที่ได้จากรายงานวิจัยหลายๆเรื่องซึ่งศึกษาปัญหาวิจัย แบบเดียวกันได้

Kulik & Kulik (1989, p. 230 อ้างถึงใน ปราณี พิพัฒน์สถิตกุล, 2556, หน้า 20) ให้ความหมายว่าการวิเคราะห์อภิมาน เป็นการสังเคราะห์งานวิจัยที่มีการวิเคราะห์สองลักษณะ ลักษณะ แรก คือ การประมาณค่า ดัชนีความสัมพันธ์ทั้งแบบที่เป็นการประมาณค่าทางสถิติ และการประมาณ ค่าโดยการหาความสัมพันธ์ระหว่างค่าเฉลี่ยของตัวแปรในงานวิจัย ลักษณะที่สอง คือ การรวบรวมค่า ดัชนีความสัมพันธ์ และการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรปรับกับดัชนีความสัมพันธ์ที่ประมาณค่า ได้

Wolf (1986, p. 18 อ้างถึงใน ปราณี พิพัฒน์สถิตกุล, 2556, หน้า 20) ให้ความหมายว่า การวิเคราะห์อภิมาน เป็นการศึกษางานวิจัยทุกเรื่องที่ศึกษาปัญหาวิจัยเดียวกัน โดยการนำงานวิจัยมา วิเคราะห์ด้วยวิธีการทางสถิติเพื่อแยกงานวิจัยที่ได้ผลการวิจัยที่เป็นผลสุดโต่งออกจากกลุ่ม และนำ งานวิจัยที่ให้ผลการวิจัยคล้ายคลึงกันมาวิเคราะห์เพื่อประมาณค่าความสัมพันธ์ หรือปฏิสัมพันธ์ หรือ แนวโน้มที่เป็นข้อสรุปตอบปัญหาการวิจัย

Rosenthal (1990 อ้างถึงใน ปราณี พิพัฒน์สถิตกุล, 2556, หน้า 19) Hedges & Oikin (1985, p. 22 อ้างถึงใน ปราณี พิพัฒน์สถิตกุล, 2556, หน้า 19) ให้ความหมายว่า การวิเคราะห์ อภิมานเป็นวิธีการสังเคราะห์ค่าสถิติที่เป็นดัชนีมาตรฐานซึ่งนักวิจัยสร้างขึ้นแทนข้อค้นพบจากงานวิจัย แต่ละเรื่อง การวิเคราะห์ข้อมูลในการวิเคราะห์อภิมานแยกได้เป็น 3 แบบ การวิเคราะห์แบบแรก เป็น การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อสรุปความสัมพันธ์ (Summarizing relationship) ระหว่างตัวแปรโดย การประมาณค่าดัชนีมาตรฐานจากงานวิจัยแต่ละเรื่อง ทั้งการประมาณค่าแบบจุดและแบบช่วง

การวิเคราะห์แบบที่สองเป็นการศึกษาหาตัวแปรปรับ (Determining moderator variables) โดยการทดสอบว่าค่าประมาณดัชนีมาตรฐานที่ได้จากงานวิจัยมีความแตกต่างกันหรือไม่ ถ้ามีความแตกต่างกัน ต้องศึกษาว่าแตกต่างกันเนื่องจากตัวแปรปรับตัวใด ตัวแปรปรับ คือ ตัวแปรเกี่ยวกับคุณลักษณะงานวิจัยที่เป็นเกณฑ์ใช้ตรวจสอบว่าค่าประมาณดัชนีมาตรฐานจากงานวิจัยแตกต่างกัน ส่วนการวิเคราะห์แบบที่สามเป็นการศึกษาความสัมพันธ์จากการวิเคราะห์รวม (Establishing relationships by aggregate analysis) โดยหาค่าเฉลี่ยดัชนีมาตรฐานแยกกลุ่มงานวิจัยตามตัวแปรสำคัญที่เป็นปัญหาวิจัยจากงานวิจัยทุกเรื่อง แล้วคำนวณหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างค่าเฉลี่ยดัชนีมาตรฐานกับตัวแปรเหล่านั้นเพื่อสังเคราะห์งานวิจัยตอบปัญหาวิจัย

นฤมล มากหมื่นไวย (2550, หน้า 15) สรุปได้ว่า การสังเคราะห์งานวิจัยจำแนกได้เป็น 2 ประเภท คือ

(1) การสังเคราะห์เชิงคุณลักษณะ (Qualitative synthesis) เป็นการวิเคราะห์เชิงคุณภาพโดยการสรุปประเด็นหลักของผลการวิจัยแต่ละเรื่องมีการบรรยายให้เห็นถึงความสัมพันธ์และความขัดแย้งกันระหว่างงานวิจัยเหล่านั้น

(2) การสังเคราะห์เชิงปริมาณ (Quantitative synthesis) นักสังเคราะห์จะใช้วิธีการที่มีระบบ ความรู้ หลักการ และระเบียบวิธีทางสถิติวิเคราะห์ผลการวิจัยเพื่อหาข้อสรุปที่เป็นวัตถุประสงค์หรือข้อยุติการหาคำตอบงานวิจัยที่นำมาวิเคราะห์ต้องเป็นงานวิจัยเชิงปริมาณมีผลการวิจัยที่สามารถนำมาวิเคราะห์ด้วยระเบียบวิธีทางสถิติได้

สรุปได้ว่า การสังเคราะห์งานวิจัยจำแนกได้ 2 ประเภท 1) การสังเคราะห์เชิงคุณลักษณะเป็นการวิเคราะห์เชิงคุณภาพโดยการสรุปประเด็นหลักของผลงานวิจัยแต่ละเรื่อง 2) วิธีการสังเคราะห์งานวิจัยเชิงปริมาณ มีหลายวิธี เช่น วิธีการนับคะแนนเสียง การวิเคราะห์ห่อภิมาณ การใช้กระบวนการทางสถิติในการสังเคราะห์งานวิจัย โดยการวิจัยเชิงทดลอง ดัชนีมาตรฐาน คือ ขนาดอิทธิพล ส่วนการวิจัยเชิงสหสัมพันธ์ ดัชนีมาตรฐานที่ใช้ คือ สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์

#### 4. ขั้นตอนการสังเคราะห์งานวิจัย

การดำเนินการสังเคราะห์งานวิจัยมีขั้นตอนในการดำเนินการซึ่งมีนักวิชาการนำเสนอขั้นตอนการสังเคราะห์งานวิจัยไว้ดังนี้

นงลักษณ์ วิรัชชัย (2530 อ้างถึงใน วรณี อริยะสินสมบุรณ์, 2544, หน้า 25-26) กล่าวว่า การสังเคราะห์งานวิจัยจัดว่าเป็นการวิจัยรูปแบบหนึ่ง ดังนั้นจึงมีขั้นตอนการดำเนินงานเหมือนขั้นตอนในการทำงานวิจัย ขั้นตอนในการสังเคราะห์งานวิจัยโดยทั่วไป ประกอบด้วยขั้นตอนในการทำงาน 5 ขั้นตอน เช่นเดียวกับขั้นตอนในการวิจัยทั่วไป แต่ละขั้นตอนมีวิธีการดังต่อไปนี้

ขั้นตอนที่ 1 การกำหนดหัวข้อปัญหา การสังเคราะห์งานวิจัยเริ่มต้นจากการกำหนดปัญหา การวิจัยซึ่งต้องเป็นปัญหาที่มีการทำวิจัยอย่างน้อยสองราย นักวิจัยมักจะสนใจและทำการวิจัยกับปัญหาที่มีคุณค่าและเป็นปัญหาที่ยังไม่มีคำตอบที่แน่ชัด การสังเคราะห์งานวิจัยจะทำได้ดีต่อเมื่อมีรายงานการวิจัยในปัญหาที่ใกล้เคียงกัน และมีหลายเรื่องที่ให้ผลแตกต่างกันจึงจะเหมาะสมที่ทำการสังเคราะห์

ขั้นตอนที่ 2 การวิเคราะห์ปัญหา เมื่อกำหนดหัวข้อปัญหาแล้ว นักสังเคราะห์งานวิจัยต้องนิยามปัญหาให้ชัดเจน ศึกษาแนวคิด หลักการ และทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับปัญหาเพื่อเป็นการกำหนดแบบแผน และสมมติฐานการวิจัย

ขั้นตอนที่ 3 การเสาะค้น คัดเลือก และรวบรวมงานวิจัย การดำเนินการขั้นตอนนี้ประกอบด้วยวิธีการดำเนินการ 3 ขั้นตอน คือ

(1) การเสาะค้นงานวิจัย นักสังเคราะห์งานวิจัยต้องค้นคว้า และเสาะแสวงหางานวิจัยทั้งหมดเกี่ยวกับปัญหาที่กำหนดไว้ การเสาะค้นงานวิจัยส่วนใหญ่จะหาได้จากเอกสาร เช่น รายงานการวิจัย ปรินทิพส์ บทคัดย่อปรินทิพส์ วารสาร ดัชนีค้นวารสาร ศูนย์ทรัพยากรข้อมูลทางการศึกษา (Educational Resource Information Center หรือ ERIC) เป็นต้น

(2) การคัดเลือกงานวิจัย นักสังเคราะห์งานวิจัยต้องอ่าน ศึกษา และตรวจสอบงานวิจัยแต่ละเรื่องอย่างละเอียด ต้องสร้างเกณฑ์ในการคัดเลือกงานวิจัยให้ได้งานวิจัยที่มีคุณภาพดี มีความตรงภายใน และความตรงภายนอกสูงตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้

(3) การรวบรวมผลงานวิจัย การจดบันทึก การถ่ายเอกสาร หรือการกรอกแบบฟอร์มก็ได้ ทั้งนี้ นักวิจัยต้องใช้ความระมัดระวังเก็บรวบรวมข้อมูลให้ได้ข้อมูลที่เที่ยงตรงเชื่อถือได้ และครบถ้วนสมบูรณ์

ขั้นตอนที่ 4 การวิเคราะห์เพื่อสังเคราะห์ผลการวิจัย ขั้นตอนนี้เน้นการจัดกระทำและวิเคราะห์ข้อมูล ซึ่งประกอบด้วยผลการวิจัยรายละเอียดลักษณะและวิธีการวิจัยจากงานวิจัยทั้งหมด เพื่อสังเคราะห์หาข้อสรุปที่เป็นข้อยุติและทดสอบว่าสอดคล้องตามสมมติฐานที่ตั้งไว้หรือไม่ จากนั้นจึงแปลความหมายผลวิเคราะห์เพื่อตอบปัญหาการวิจัย

ขั้นตอนที่ 5 การเสนอรายงานผลการสังเคราะห์งานวิจัย การเขียนรายงานการสังเคราะห์งานวิจัยมีหลักการเช่นเดียวกับการเขียนรายงานวิจัยโดยทั่วไป นักสังเคราะห์งานวิจัยต้องเสนอรายละเอียดวิธีการดำเนินงานทุกขั้นตอนพร้อมทั้งข้อสรุปข้อค้นพบ และข้อเสนอแนะจากการสังเคราะห์งานวิจัยโดยใช้ภาษาถูกต้องและชัดเจน

สำหรับการสังเคราะห์เชิงคุณลักษณะนั้น ผู้สังเคราะห์จะต้องสรุปประเด็นหลักของผลการวิจัยแต่ละเรื่องและบรรยายให้เห็นความสัมพันธ์และความขัดแย้งระหว่างผลการวิจัยเหล่านั้น ทั้งนี้ผู้สังเคราะห์ต้องสรุปด้วยความเที่ยงธรรม ไม่ลำเอียงและไม่ผนวกความคิดเห็นของตนเองในการสังเคราะห์ วิธีการสังเคราะห์เชิงคุณลักษณะของผลการวิจัยเชิงนี้ เป็นวิธีการที่ใช้กับงานวิจัยเชิงคุณภาพและงานวิจัยเชิงปริมาณ และเป็นวิธีการที่นักวิจัยเชิงคุณภาพโดยเฉพาะนักวิจัยทางประวัติศาสตร์และมานุษยวิทยาใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนา

Cooper & Lindsay (1997 อ้างถึงใน สุนา ณ สุโหลง, 2545, หน้า 34) ได้เสนอขั้นตอนของการสังเคราะห์งานวิจัยได้ 5 ขั้น ดังนี้

ขั้นที่ 1 ขั้นการกำหนดหัวข้อปัญหา ในขั้นนี้มีส่วนสำคัญอยู่ที่การนิยามปัญหาของแต่ละคน เช่น มีนักปริทัศน์ 2 คนนิยามคำว่า “การบ้าน” แตกต่างกัน คนแรก ให้คำนิยามว่าการบ้าน คืองานที่นักเรียนฝึกหัดสิ่งทีพวกเขาเรียนรู้ในชั้นเรียน ในขณะที่อีกคนให้คำนิยามรวมถึงการเข้าชมพิพิธภัณฑ์หรือดูรายการโทรทัศน์ ดังนั้นผู้ที่นำข้อมูลเกี่ยวกับการบ้านได้หลายประเด็นมากกว่าก็คือผู้ที่ให้นิยามไว้กว้างนั่นเอง



ขั้นที่ 2 ขั้นการเสาะค้นงานวิจัย การระบุประชากรสำหรับการสังเคราะห์งานวิจัยนั้นต้องให้ครอบคลุมเป้าหมาย 2 ประการที่นักปริทัศน์ต้องการ คือ เป้าหมายแรกต้องการข้อค้นพบที่ตอบสนองผลการวิจัยที่ผ่านมาทั้งหมดในปัญหาที่ศึกษา เป้าหมายที่สองต้องการให้การศึกษาที่รวบรวมมาอ้างอิงไปยังประชากรที่ศึกษาได้ โดยจะใช้งานวิจัยที่เป็นแหล่งปฐมภูมิ แต่มีผู้แย้งว่าอาจหาได้จากแหล่งอื่น เช่น เครือข่ายวารสาร (Journal network) ฐานข้อมูลอ้างอิง (Reference database) และการติดต่อระหว่างบุคคล (Personal communication)

ขั้นที่ 3 ขั้นการประเมินข้อมูล หลังจากที่ได้เก็บรวบรวมงานวิจัยมาแล้ว นักสังเคราะห์ต้องสร้างเกณฑ์ตัดสินคุณภาพของงานวิจัยแต่ละเล่มว่ามีองค์ประกอบที่ไม่เกี่ยวข้องกับการแก้ปัญหาที่จะสังเคราะห์หรือไม่ ความแตกต่างในการปริทัศน์เกิดจากความแตกต่างของเกณฑ์ในการประเมินคุณภาพของงานวิจัยด้วย บางคนเชื่อว่างานวิจัยที่ได้รับการตีพิมพ์เป็นงานวิจัยที่มีคุณภาพเป็นหลักฐานที่ดีที่สุดที่หาได้ ผู้ที่ไม่เห็นด้วยกับการนำเรื่องการตีพิมพ์มาตัดสินได้ให้เหตุผลว่าการวิจัยที่ตีพิมพ์และไม่ได้ตีพิมพ์อาจให้ผลคล้ายๆ กัน มีนัยสำคัญทางสถิติเหมือนกัน มีคุณภาพที่สอดคล้องกัน บางครั้งงานวิจัยที่ไม่ได้ตีพิมพ์อาจมีคุณภาพมากกว่าได้

ขั้นที่ 4 ขั้นวิเคราะห์และแปลความหมายข้อมูล ขั้นนี้ผู้สังเคราะห์จะต้องตัดสินว่าจะใช้การวิเคราะห์อภิมานหรือไม่ แหล่งหนึ่งที่เกี่ยวข้องกับการวิเคราะห์และแปลความหมายนั้น คือกฎการสรุปที่นักปริทัศน์งานวิจัยใช้ในการสังเคราะห์ ถ้าเป็นการสังเคราะห์ที่ไม่ใช่เชิงปริมาณนั้นยากที่จะประเมินค่า ความเหมาะสมของกฎได้เพราะมักจะไม่ค่อยมีความชัดเจน

ขั้นที่ 5 ขั้นการนำเสนอ ขั้นนี้เป็นผลผลิตสำคัญเป็นแหล่งสะสมความรู้ สิ่งที่ทำให้ความเชื่อถือได้ของรายงานไม่ดีเท่าที่ควร นั่นคือ การละเว้นรายละเอียดเกี่ยวกับว่า นักปริทัศน์จัดระบบการปริทัศน์อย่างไรเพื่อให้ผู้อื่นสามารถทวนซ้ำในข้อสรุปได้ และการละเว้นหลักฐานที่ผู้อื่นพบว่าสำคัญ การสังเคราะห์จะล้าสมัยอย่างรวดเร็ว ถ้าไม่พูดถึงตัวแปรและความสัมพันธ์ที่สำคัญในเรื่องนั้นๆ

นฤมล มากหมื่นไวย (2550, หน้า 18) สรุปได้ว่า ขั้นตอนการสังเคราะห์งานวิจัยประกอบด้วย การกำหนดหัวข้อปัญหาในการที่จะสังเคราะห์ เสาะค้นหางานวิจัยที่จะนำมาสังเคราะห์ซึ่งในขั้นตอนนี้อาจจะรวมขั้นการประเมินคุณภาพของงานวิจัยที่ค้นหาด้วยก็ได้ เมื่อได้งานวิจัยมาจึงทำการวิเคราะห์ แปลความหมายข้อมูลเพื่อสังเคราะห์การวิจัย ในขั้นตอนนี้เป็นขั้นตอนที่นักสังเคราะห์พิจารณาว่าจะใช้การวิเคราะห์แบบใด จะใช้การวิเคราะห์อภิมานหรือไม่ ขั้นตอนสุดท้ายคือ ขั้นนำเสนอข้อมูล

สรุป ขั้นตอนการสังเคราะห์งานวิจัย ประกอบด้วย

- (1) การกำหนดหัวข้อปัญหา
- (2) การศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
- (3) การดำเนินการสังเคราะห์งานวิจัย
- (4) การวิเคราะห์ข้อมูล
- (5) การเสนอผลการสังเคราะห์

## 5. การวิเคราะห์อภิมาน

Glass (1976 อ้างถึงใน ชฎาภา บรรพพงศ์, 2550, หน้า 54) ได้ใช้ศัพท์คำว่า “Meta analysis” เป็นครั้งแรกในสุนทรพจน์ที่กล่าวในฐานะประธานคณะกรรมการดำเนินการประชุมประจำปี

ของสมาคมวิจัยการศึกษาอเมริกัน (American Research Association = AERA) และในบทความทางวิชาการปี ค.ศ. 1976 โดยให้ความหมายว่า “Meta-analysis” เป็นการวิเคราะห์ผลการวิเคราะห์ (Analysis of analysis) ด้วยวิธีการทางสถิติเพื่อสังเคราะห์งานวิจัย

(1) ความหมายการวิเคราะห์อภิมาน

มีผู้ให้คำจำกัดความของการวิเคราะห์อภิมาน ไว้ดังนี้

Glass (1976 อ้างถึงใน ชฎาภา บรรพพงศ์, 2550, หน้า 54) กล่าวว่า การวิเคราะห์อภิมาน หมายถึง การวิเคราะห์ทางสถิติของผลการวิจัย โดยเพื่อรวมงานวิจัยเข้าด้วยกัน โดย 1) คำนวณงานวิจัยที่ต้องการประมวล โดยมีการระบุวิธีการ คำนวณอย่างชัดเจน 2) ใช้ตัวแปรเชิงปริมาณบ่งชี้ลักษณะของงานวิจัย 3) คำนวณขนาดอิทธิพล 4) ศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างขนาดอิทธิพลกับตัวแปรเชิงปริมาณของลักษณะงานวิจัย

Rosenthal (1984 อ้างถึงใน ชฎาภา บรรพพงศ์, 2550, หน้า 54) เรียกการวิเคราะห์อภิมานอีกชื่อหนึ่งว่า Quantitative assessment of research domains โดยอธิบายว่าเป็นการรวมหรือเปรียบเทียบผลการวิจัยตั้งแต่ 2 เรื่องขึ้นไป โดยที่ค่าทางสถิติจากงานวิจัยแต่ละเรื่องอาจเป็นขนาดอิทธิพล หรือผลจากการทดสอบนัยสำคัญทางสถิติ เช่น ค่า t หรือ Z

Hedges (1985 อ้างถึงใน ชฎาภา บรรพพงศ์, 2550, หน้า 55) ใช้การวิเคราะห์อภิมานในความหมายของการสังเคราะห์ผลทางสถิติจากงานวิจัยเพื่อประมาณค่าที่เป็นจริงของขนาดอิทธิพล โดยใช้การทดสอบความเป็นเอกพันธ์ของขนาดอิทธิพล

Hunter and Schmidt (1992 อ้างถึงใน ชฎาภา บรรพพงศ์, 2550, หน้า 55) ใช้การวิเคราะห์อภิมานในความหมายของการสังเคราะห์ผลทางสถิติจากงานวิจัยเพื่อประมาณค่าที่แท้จริงของขนาดอิทธิพล โดยใช้การปรับแก้ความคลาดเคลื่อนต่างๆ เช่น ความคลาดเคลื่อนจากการสุ่มความคลาดเคลื่อนจากความเชื่อมั่นของเครื่องมือวัด ตัวแปรตามและตัวแปรอิสระ เป็นต้น

โดยสรุปแล้วการวิเคราะห์อภิมานเป็นการวิเคราะห์งานวิจัยเชิงปริมาณแบบหนึ่งที่นำงานวิจัย ที่ศึกษาในเรื่องเดียวกันมาหลายเรื่อง เพื่อนำมาศึกษาวิเคราะห์ด้วยวิธีทางสถิติ ซึ่งจะได้ผลการวิจัยที่กว้างกว่างานวิจัยแต่ละเรื่อง

(2) รูปแบบการวิเคราะห์อภิมาน

Kulik & Kulik (1989) Cornwell & Ladd (1993) Johnson and Salas (1995 อ้างถึงใน นงลักษณ์ วิรัชชัย และสุวิมล ว่องวานิช, ม.ป.ป., หน้า 4) ได้สรุปไว้ว่า การเปรียบเทียบวิธีการวิเคราะห์อภิมานแบบต่างๆ โดยที่การเปรียบเทียบทำได้ 3-5 วิธี มิได้เปรียบเทียบพร้อมกันทั้งหมด 6 วิธี แต่สรุปผลการเปรียบเทียบได้ว่า การประมาณค่าขนาดอิทธิพลและสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ทุกวิธี มีค่าใกล้เคียงกัน และทุกวิธีมีความเหมาะสม การปรับแก้ค่าขนาดอิทธิพลตามวิธีของ Hedges ทำให้ได้ค่าที่มีความลำเอียงต่ำ แต่ค่าที่ปรับแก้และค่าก่อนปรับแก้มีความสัมพันธ์สูงถึง 0.999 ค่าขนาดอิทธิพลที่ได้จากวิธีของ Hunter มีค่าต่ำกว่าวิธีของ Hedges และวิธีของ Rosenthal ส่วนค่าขนาดอิทธิพลของ Glass เป็นค่าขนาดอิทธิพลที่มีค่าสูงสุด เนื่องจากมีการใช้ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของกลุ่มควบคุม แทนที่จะใช้ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานรวมภายในกลุ่ม

### ขั้นตอนของการวิเคราะห์ห่อภิมาณ

นงลักษณ์ วิรัชชัย (2542, หน้า 10) สรุปลงจากเอกสารทางวิชาการและหนังสือเกี่ยวกับการการวิเคราะห์ห่อภิมาณว่า ประกอบด้วยขั้นตอนการดำเนินงานที่คู่ขนานกับการดำเนินงานในงานวิจัยทั่วไป ดังนี้

#### ขั้นตอนที่ 1 การกำหนดปัญหา

ขั้นตอนนี้เป็นการตัดสินใจว่าการวิเคราะห์ห่อภิมาณมุ่งหมายจะตอบคำถามวิจัยในประเด็นใด การดำเนินงานในขั้นตอนนี้เป็นแบบเดียวกับขั้นตอนการกำหนดปัญหาการวิจัยทั่วไป ซึ่งต้องรวบรวมการศึกษาวรรณคดีที่เกี่ยวข้องเพื่อกำหนดปัญหาวิจัย และแนวทางการเลือกงานวิจัยในขั้นต่อไปให้ชัดเจนด้วย

#### ขั้นตอนที่ 2 การสำรวจและรวบรวมงานวิจัย

ขั้นตอนนี้เป็นการนำผลจากการศึกษาวรรณคดีมาเป็นแนวทางในการกำหนดขอบเขตและลักษณะของงานวิจัยที่นำมาสังเคราะห์ รวมทั้งการกำหนดวิธีการสืบค้นงานวิจัย การกำหนดจำนวนงานวิจัยที่นำมาสังเคราะห์ การศึกษางานวิจัยและประเมินคุณภาพงานวิจัยเพื่อคัดเลือกงานวิจัย ปัญหาที่ทำการศึกษา และเป็นงานวิจัยที่มีมาตรฐานตามที่นักวิจัยต้องการ

ประเด็นในเรื่องการคัดเลือกงานวิจัยนี้ Stavin (1986, pp. 5-11) เสนอให้เลือกเฉพาะงานวิจัยที่มีคุณภาพ และเป็นหลักฐานที่ดีที่สุด ในขณะที่ Glass (1976, pp. 3-8) Glass, McGaw and Smith (1981) เห็นว่างานวิจัยแม้ว่าจะมีข้อบกพร่อง มีคุณภาพต่ำ แต่ให้ผลการวิจัยที่เป็นประโยชน์ในการสังเคราะห์งานวิจัยด้วยวิธีการวิเคราะห์ห่อภิมาณ

#### ขั้นตอนที่ 3 การประมาณค่าดัชนีมาตรฐาน

ขั้นตอนนี้เป็นการนำข้อค้นพบหรือผลการวิจัยแต่ละเรื่องมาประมาณค่าให้เป็นดัชนีมาตรฐานเพื่อที่จะได้นำไปสังเคราะห์งานวิจัยต่อไป

#### ขั้นตอนที่ 4 การสังเคราะห์ข้อค้นพบจากการวิจัย

ขั้นตอนนี้เป็นการใช้วิธีทางสถิติในการสังเคราะห์บูรณาการข้อค้นพบทางการวิจัยทั้งหมด ให้ได้คำตอบปัญหาการวิจัยที่ต้องการ

#### ขั้นตอนที่ 5 การเสนอรายงานการวิเคราะห์ห่อภิมาณ

ขั้นตอนนี้เป็นการเสนอรายงานการวิเคราะห์ห่อภิมาณโดยละเอียดตั้งแต่ปัญหาการวิจัยวัตถุประสงค์การสังเคราะห์งานวิจัย ข้อมูลที่ใช้ วิธีการที่ใช้ และผลการดำเนินงานทั้งหมด รวมทั้งการสรุปการอภิปรายผลการวิจัย และการให้ข้อเสนอแนะ

สอดคล้องกับการสรุปขั้นตอนของการวิเคราะห์ห่อภิมาณโดย (ดุซงกี โยเหลา, 2547, หน้า 7-9) ซึ่งสรุปขั้นตอนของการวิเคราะห์ห่อภิมาณไว้ 7 ขั้นตอน ดังนี้

##### 1) เลือกหัวข้อ

หัวข้อสำหรับการสังเคราะห์งานวิจัยแบบห่อภิมาณ ควรเป็นหัวข้อที่มีงานวิจัยมาก ผลการวิจัยมีความขัดแย้งกัน หรือยังหาข้อสรุปที่ชัดเจนไม่ได้ กลุ่มตัวแปรตามจากงานวิจัยเหล่านี้ ควรมีกรอบของการวัดตัวแปรที่สามารถรวมกันได้

## 2) นิยามตัวแปร

เนื่องจากงานวิจัยแต่ละเรื่องที่นำมาสังเคราะห์อาจจะมีการนิยามตัวแปรต้น และตัวแปรตามที่แตกต่างกัน เราจึงต้องมีการกำหนดนิยามของตัวแปรอย่างรอบคอบ ทั้งนี้เพื่อประโยชน์ในการคัดเลือกงานวิจัยที่จะนำมาสังเคราะห์ ผู้วิจัยควรคิดคำนึงอย่างรอบคอบว่านิยามตัวแปรต้นอย่างไร นิยามตัวแปรตามอย่างไร

## 3) สืบค้นงานวิจัย

กิจกรรมนี้มีความสำคัญอย่างยิ่ง เพราะเราต้องการสืบค้นงานวิจัยที่เราสนใจให้ได้ทั้งหมด เราจึงต้องการค้นงานวิจัยจากหน่วยงานต่างๆ ผลงานวิจัยที่เป็นปริยฐานิพนธ์ ซึ่งอาจต้องค้นด้วยคอมพิวเตอร์และสืบค้นด้วยตนเองในห้องสมุดต่างๆ

## 4) สร้างแบบเก็บข้อมูล

แบบเก็บข้อมูลในการวิเคราะห์อภิธาน เป็นเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูลจากงานวิจัยทุกเรื่องในการสร้างแบบเก็บข้อมูล ต้องคำนึงถึงว่าตัวแปรเรามีลักษณะอย่างไร และจะมีตัวแปรอะไรบ้างที่จะส่งผลกระทบต่อตัวแปรตาม

## 5) เก็บรวบรวมข้อมูล

กิจกรรมในขั้นนี้ เราต้องเก็บข้อมูลจากงานวิจัยแต่ละเรื่อง ส่วนที่ยากที่สุดคือ การเก็บค่าทางสถิติที่จะนำมาใช้วิเคราะห์ เพราะงานวิจัยแต่ละเรื่อง อาจจะใช้สถิติต่างกัน ผู้วิจัยอาจจะต้องแปลงค่าสถิติที่ต่างกันให้เป็นค่า  $r$  ก่อน แล้วจึงแปลงค่า  $r$  เป็นค่า  $d$  อีกทีหนึ่ง

## 6) การวิเคราะห์ข้อมูล

ในขั้นตอนนี้ ต้องพยายามที่จะทำให้ตัวเลขและตัวแปรต่างๆ ที่เราเก็บมา มีความหมายให้มากที่สุด สถิติที่สำคัญในขั้นนี้มี 5 ประเภทคือ

6.1) สถิติเพื่อการหาค่าเฉลี่ยของขนาดอิทธิพล ( $d$  หรือ  $r$ )

6.2) สถิติเพื่อการทดสอบความเท่ากันของขนาดอิทธิพล (Homogeneity statistic)

6.3) สถิติเพื่ออธิบายความแปรปรวนของขนาดอิทธิพล (Systematic variance statistic)

6.4) สถิติเพื่อแสดงระดับนัยสำคัญ (Overall significance level)

6.5) จำนวนงานวิจัยที่มีขนาดอิทธิพลเป็นศูนย์ ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่าการสังเคราะห์งานวิจัยนี้ใช้งานวิจัยจำนวนมากพอหรือยัง (Fail-safe number)

## 7) การเขียนรายงานหรือการเสนอผลการวิจัย

การเขียนรายงานหรือการเสนอผลการวิจัย ควรมีองค์ประกอบที่จำเป็น 5 ประการ คือ

7.1) ประมวลผลงานวิจัยหรือผลการสังเคราะห์งานวิจัย ประเด็นปัญหา

7.2) เกณฑ์ที่ใช้ในการค้นและรวบรวมหรือเลือกงานวิจัย

7.3) วิธีวิจัย

7.4) การคำนวณขนาดอิทธิพล

7.5) ข้อค้นพบและข้อสรุป

## 6. การวิเคราะห์เนื้อหา (Content analysis)

การสังเคราะห์งานวิจัยด้วยเทคนิคการวิเคราะห์เนื้อหา เป็นการสรุปผลตามเกณฑ์ของผู้อ่าน ดังนั้นผลการวิเคราะห์เนื้อหาจึงแตกต่างกันตามผู้อ่าน เว้นแต่ว่าเป็นการวิเคราะห์เนื้อหาตามเกณฑ์ที่กำหนด คำตอบที่ได้จะไม่แตกต่างกัน การวิเคราะห์เนื้อหาเริ่มมีกระบวนการที่เป็นระบบระเบียบเมื่อประมาณ 50 ปีที่แล้ว โดยพัฒนามาจากการวิเคราะห์เนื้อหาหนังสือพิมพ์ โฆษณา วรรณคดี ฯลฯ (อุทุมพร จามรมาน, 2531, หน้า 1) การวิเคราะห์เนื้อหานับเป็นเทคนิคการสังเคราะห์งานวิจัยเชิงคุณลักษณะที่ได้รับการพัฒนาและใช้กันอย่างแพร่หลายในปัจจุบัน (Hunter and Schmidt, 1990 อ้างถึงใน นงลักษณ์ วิรัชชัย และสุวิมล ว่องวานิช, ม.ป.ป., หน้า 3)

### 6.1 เกณฑ์ในการวิเคราะห์เนื้อหา

การวิเคราะห์เนื้อหามีหลายประเภทขึ้นอยู่กับเกณฑ์ของการจำแนกดังนี้ (อุทุมพร จามรมาน, 2531, หน้า 9-11)

Janis (1965 อ้างถึงใน อุทุมพร จามรมาน, 2531, หน้า 9-11) จำแนกเป็น 3 แบบ คือ

- (1) แบบองค์การปฏิบัติต่างๆ ไป
- (2) แบบอิงภาษา
- (3) แบบอิงสัญลักษณ์

Berelson (1952 อ้างถึงใน อุทุมพร จามรมาน, 2531, หน้า 9-11) จำแนกได้ 17 แบบ คือ

- (1) การบรรยายแนวโน้มของเนื้อหาที่สื่อความหมาย
- (2) การเสาะแสวงหาพัฒนาการ
- (3) การหาความแตกต่างความไม่ลงรอย
- (4) การเปรียบเทียบกับสื่อหรือระดับที่สื่อความหมาย
- (5) การเปรียบเทียบกับวัตถุประสงค์
- (6) การวิเคราะห์โครงสร้าง
- (7) การวิเคราะห์เพื่อนำไปใช้ประโยชน์ร่วมกับแบบสอบถามปลายเปิด
- (8) การเปิดเผยเทคนิคการโฆษณา
- (9) การวิเคราะห์ลักษณะที่ช่วยให้อ่านได้เข้าใจดีขึ้น
- (10) การวิเคราะห์หรือสไตล์
- (11) การระบุความตั้งใจของผู้เขียน
- (12) การวิเคราะห์ระดับจิตใจของกลุ่มคน
- (13) การปกป้องผลจากการโฆษณาในแง่กฎหมาย
- (14) การสอดแนม
- (15) การสะท้อนทัศนคติ ความสนใจ และค่านิยมของกลุ่ม
- (16) การวิเคราะห์เป้าประสงค์ของกลุ่ม
- (17) การบรรยายพฤติกรรมที่แสดงออก

Stone and Dunphy (1966 อ้างถึงใน อุทุมพร จามรมาน, 2531, หน้า 9-11) จำแนกตามสาขาวิชาได้ 7 สาขาวิชา คือ

- (1) จิตเวช
- (2) จิตวิทยา
- (3) ประวัติศาสตร์
- (4) มานุษยวิทยา
- (5) การศึกษา
- (6) ปรัชญา
- (7) ภาษาศาสตร์

Holsti (1969 อ้างถึงใน อุทุมพร จามรมาน, 2531, หน้า 9-11) จำแนกเป็น 3 แบบ คือ

(1) วิเคราะห์หลักเกณฑ์ของสื่อความหมาย คือวิเคราะห์ในประเด็นคำถามว่าในสาระต่างๆ ที่เป็นข้อมูลเพื่อการวิเคราะห์เนื้อหาเป็นเรื่องอะไร มีความเป็นมาอย่างไร และเกี่ยวข้องกับใคร

(2) การวิเคราะห์เชิงเหตุผล คือการวิเคราะห์หาเหตุผล ตลอดจนผลจากข้อมูล

(3) การวิเคราะห์ผล คือการวิเคราะห์เฉพาะส่วนที่เป็นผล ที่เป็นผลของการสื่อความหมาย

Krippendorff (1980 อ้างถึงใน อุทุมพร จามรมาน, 2531, หน้า 18-19) เสนอเกณฑ์ในการวิเคราะห์เนื้อหาเป็น 6 ประเภท คือ

(1) การวิเคราะห์เนื้อหา ระบบโดยการคำนึงถึงเนื้อหาสาระที่มุ่งวิเคราะห์นั้น มีองค์ประกอบอะไรบ้าง องค์ประกอบดังกล่าวมีความสัมพันธ์กันอย่างไร และมีการแปลงรูปแบบออกมาในรูปความสัมพันธ์อื่นได้บ้างหรือไม่

(2) การวิเคราะห์เพื่อหามาตรฐาน เป็นการวิเคราะห์เพื่อประเมินคุณค่าของสาระเนื้อหาว่า มีคุณค่ามากน้อยเพียงใด หรือเพื่อวิเคราะห์เนื้อหาสาระที่แตกต่างไปจากมาตรฐานมากน้อยเพียงใด

(3) การวิเคราะห์เนื้อหาตัดสินบางอย่าง เช่น ความถี่ของคำสัญลักษณ์ที่แสดงให้เห็นแรงจูงใจของผู้เขียนหรือตัดสินเพื่อชี้ให้เห็นความรู้สึกพอใจหรือไม่พอใจต่อเหตุการณ์บางอย่าง

(4) การวิเคราะห์เนื้อหาและกลุ่มคำแบบต่างๆ เช่น การอ้างอิงนายกรัฐมนตรี อาจจะทำโดยใช้ตำแหน่ง ยศ มีสถานที่ ชื่อ เป็นต้น

(5) การวิเคราะห์เนื้อหาเพื่อหาความหมาย เช่น การสรุปประเด็นการหาสาเหตุ และผลการอธิบายพฤติกรรม

(6) การวิเคราะห์เนื้อหาเพื่อหากระบวนการภายใน เช่น การวิเคราะห์เอกสารเกี่ยวกับสภาวะแวดล้อม ทำให้ได้ข้อสรุปเกี่ยวกับการปฏิบัติตามขนบธรรมเนียมประเพณีของคนในแต่ละพื้นที่ต่อการทำนุบำรุงสภาพแวดล้อมในพื้นที่ของตน

## 6.2 องค์ประกอบในการวิเคราะห์เนื้อหา

แม้ว่าการวิเคราะห์เนื้อหาจะเป็นงานของผู้เชี่ยวชาญในเรื่องนั้นๆ ก็ตามแต่การวิเคราะห์เนื้อหาจะต้องมีองค์ประกอบอื่นนอกเหนือจากผู้เชี่ยวชาญ (อุทุมพร จามรมาน, 2531, หน้า 11-13) คือ

(1) เนื้อหาที่จะวิเคราะห์ไม่จำเป็นต้องอยู่ในรูปเอกสารสิ่งพิมพ์เสมอไป อาจอยู่ในรูปอื่นก็ได้ เช่น รูปภาพ ละคร เพลง การโฆษณา บทคำพูด การสนทนา เป็นต้น

(2) วัตถุประสงค์ของการวิเคราะห์เนื้อหา มีวัตถุประสงค์ใหญ่ 3 ประการ คือ

(2.1) เพื่อสรุปข้อมูล

(2.2) เพื่อหารูปแบบหรือความสัมพันธ์ภายใน

(2.3) เพื่อหารูปแบบหรือความสัมพันธ์ภายนอก

(3) หน่วยในการวิเคราะห์ ผู้วิเคราะห์ต้องมีความกระจ่างในเรื่องหน่วยที่วิเคราะห์ว่าเป็นหน่วยแบบใด โดยทั่วไปหน่วยในการวิเคราะห์เนื้อหามี 3 ลักษณะ คือ

(3.1) หน่วยจากการสุ่มได้จากการสังเกตหรือการสัมผัส แต่ละหน่วยเป็นอิสระต่อกัน

(3.2) หน่วยจากการบันทึก เป็นการจัดการกระทำข้อมูลจากการสุ่มมาช่วยเป็นกลุ่ม เป็นพวก

(3.3) หน่วยจากเนื้อหา เป็นการรวบรวมหน่วยจากการบันทึกมาจัดกลุ่มอีกครั้งหนึ่ง

(4) การสุ่มตัวอย่างและประชากร

การวิเคราะห์เอกสารต้องเกี่ยวข้องกับปริมาณของสิ่งที่น่าสนใจวิเคราะห์มากมาย ดังนั้นนักวิเคราะห์จึงต้องรู้จักการสุ่มเอกสารออกมาวิเคราะห์ โดยใช้ความรู้ความสามารถจำแนกสิ่งที่เกี่ยวข้องที่จะวิเคราะห์ออกจากสิ่งที่ไม่เกี่ยวข้อง และหลังจากได้ปริมาณสิ่งที่จะวิเคราะห์ออกมาแล้ว ทำการสุ่มเนื้อหาสิ่งที่จะวิเคราะห์ออกมาเท่าที่เวลาและงบประมาณอำนวยให้

## 6.3 วิธีการวิเคราะห์เนื้อหา

ขั้นตอนที่สำคัญของการวิเคราะห์เนื้อหามี 2 ขั้นตอน (อุทุมพร จามรมาน, 2531, หน้า 13) ประกอบด้วย

(1) การแปลภาษาเป็นข้อมูล

การแปลภาษาเป็นข้อมูลจะกระทำได้ เมื่อสามารถวิเคราะห์จับประเด็นที่ซ่อนอยู่ในเนื้อหาสาระได้อย่างชัดเจนเสียก่อน แล้วแยกเนื้อหาสาระนั้นเป็นส่วนย่อยๆ การแยกเนื้อหาสาระออกเป็นส่วนย่อยๆ มีหลายแบบ เช่น

- แยกเป็นกลุ่มตามเนื้อหาหรือตัวแปร

- แยกเป็นสาย (Chain) เช่น เนื้อหาสาระที่เกิดในอดีต ปัจจุบัน หรืออนาคต นำมาจัดเรียงบนเส้นเดียวกัน

- แยกเป็นวงกลมย่อย (Loop)

- แยกเป็นมิติ (มิติเดียวหรือมากกว่าหนึ่งมิติ) เช่น จัดกลุ่มตัวแปรตามบุคลิกภาพของคนได้ 5 แบบ ก็จะได้ 5 มิติ

- จัดทำเป็นกิ่งก้านของต้นไม้ (Trees) ซึ่งได้แก่การจัดทำเป็นระเบียบแยกย่อยเป็นสายๆ เหมือนรากต้นไม้ เช่น การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของเครือข่าย

#### (2) การแปรข้อมูลออกเป็นตัวเลข

กระทำหลังจากที่วิเคราะห์เนื้อหาเป็นส่วนย่อยแล้ว สามารถทำได้ 2 แบบคือ แปลเป็นจำนวนหรือความถี่ กับการแปลเป็นค่าหรือคะแนน จากนั้นหาความสัมพันธ์โดยใช้วิธีทางสถิติ หรือความเกี่ยวข้องของเหตุการณ์ หรืออาจจะแปลงคุณลักษณะบางอย่างออกมาเป็นจำนวนหรือเป็นค่า การใช้สถิติวิเคราะห์ความสัมพันธ์ในที่นี้มีเงื่อนไขคือ ต้องเป็นความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร (Variable) ของคนกลุ่มเดียวกัน

#### 6.4 ความเชื่อถือได้ของผลการวิเคราะห์

การวิเคราะห์เนื้อหา มักจะอิงอยู่กับผู้วิเคราะห์เป็นส่วนใหญ่ จะเห็นได้จากการวิเคราะห์เนื้อหาเดียวกันแต่ต่างที่คนวิเคราะห์ มักให้คำตอบที่แตกต่างกัน ทั้งนี้มาจากความคลาดเคลื่อนหลายอย่าง เช่น ลักษณะและความสามารถของผู้วิเคราะห์ ความสมบูรณ์ของข้อมูล การสุ่มข้อมูลมาวิเคราะห์ วิธีการวิเคราะห์และการจัดทำรายงาน

ในที่นี้ความเชื่อถือจำเป็นออกเป็นความเที่ยง (Reliability) กับความตรง (Validity) (อุทุมพร จามรมาน, 2531, หน้า 14-15)

#### (1) ความเที่ยงของผลการวิเคราะห์เนื้อหา (Reliability)

ความเที่ยงของผลการวิเคราะห์เนื้อหา มี 3 ความหมายดังนี้

(1.1) ความคงที่ แหล่งความคลาดเคลื่อนมาจากผู้วิเคราะห์มีความไม่แน่นอนในการพิจารณาวิเคราะห์ และสรุปความหมาย การตรวจสอบความคงที่ทำได้โดยการวิเคราะห์ซ้ำแล้วเปรียบเทียบผลการวิเคราะห์ทั้งสองครั้งว่าแตกต่างกันหรือไม่

(1.2) ความเหมือนเดิม แหล่งความคลาดเคลื่อนมาจากความไม่คงเส้นคงวาของผู้วิเคราะห์แต่ละคน และความไม่สอดคล้องของผลวิเคราะห์ของผู้วิเคราะห์หลายคน การตรวจสอบความเที่ยงแบบนี้ทำได้ โดยการตรวจสอบทุกขั้นตอน

(1.3) ความแม่นยำ แหล่งความคลาดเคลื่อนมาจากความไม่คงเส้นคงวาของผู้วิเคราะห์แต่ละคน ความไม่สอดคล้องของผลวิเคราะห์ของผู้วิเคราะห์ด้วยตนเอง และผลการวิเคราะห์แตกต่างมาตรฐานหรือเกณฑ์ที่ยอมรับกันวิธีการตรวจสอบความเที่ยงแบบนี้คือ การตรวจสอบเกี่ยวกับเกณฑ์หรือมาตรฐานทุกขั้นตอน

#### (2) ความตรงของผลการวิเคราะห์เนื้อหา (Validity)

ความตรงของผลการวิเคราะห์เนื้อหา หมายความว่า ผลการวิเคราะห์มีความสอดคล้องกับความเป็นจริงมากน้อยเพียงใด โดยความตรงของผลการวิเคราะห์เนื้อหา มี 5 ดังนี้

(2.1) ความตรงเกี่ยวกับข้อมูล หมายถึง ข้อมูลที่นำมาวิเคราะห์สอดคล้องกับข้อเท็จจริงมากน้อยเพียงใด หรืออีกนัยหนึ่งคือ นำเนื้อหาที่ถูกต้องมาวิเคราะห์หรือไม่

(2.2) ความตรงตามความหมาย หมายถึง การวิเคราะห์เนื้อหา จัดกลุ่มเนื้อหาให้คำจำกัดความของคำตรงตามความหมายหรือไม่ วิธีการตรวจสอบความตรงแบบนี้ทำได้โดยการให้ผู้เชี่ยวชาญอื่นมาตรวจสอบ



(2.3) ความตรงตามการสุ่มหากเอกสารสิ่งพิมพ์เนื้อหาสาระที่จะนำมาวิเคราะห์มีปริมาณมากจำเป็นต้องมีการสุ่มออกมา เช่น การวิเคราะห์โปรแกรมทางโทรทัศน์ เด็กและเยาวชน การสุ่ม โปรแกรมจึงมีความสำคัญ การระบุประชากรของเนื้อหาจึงมีความจำเป็น การอธิบายการสุ่มตัวอย่างอย่างไม่ลำเอียงเป็นวิธีการหนึ่งที่ใช้ในการตรวจสอบความตรงแบบนี้

(2.4) ความตรงตามวิธีการผลการวิเคราะห์ที่ใช้วิธีการ 2 อย่างน่าจะให้ผลวิเคราะห์ที่ออกมาเหมือนกัน

(2.5) ความตรงตามทฤษฎีผลการวิเคราะห์น่าจะสอดคล้องกับทฤษฎีหลักการหรือข้อเท็จจริงที่เกี่ยวข้อง

ความตรงของผลการวิเคราะห์เนื้อหาเพื่อให้ผลการวิจัยไม่เกิดความลำเอียงในเรื่องข้อมูลเรื่องความหมาย เรื่องการสุ่มกลุ่มตัวอย่าง เรื่องวิธีการวิเคราะห์ และเรื่องทฤษฎี ทั้งนี้จะทำให้ได้งานวิจัยที่มีผลการวิเคราะห์ที่สอดคล้องกับสภาพความเป็นจริงมากที่สุด

## ภาวะผู้นำ

### 1. ความหมายของภาวะผู้นำ

วิเชียร วิทยอดุม (2550, หน้า 2) ให้ทัศนะไว้ว่าภาวะผู้นำ หมายถึง บุคคลที่ได้รับการยอมรับหรือยกย่องของกลุ่มให้เป็นผู้นำ และนำทีมไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมาย

Bovee and others 1(993, p. 468 อ้างถึงใน สัมมา รัตนธัญ, 2553, หน้า 14) กล่าวว่าภาวะผู้นำ หมายถึงความสามารถในการที่จะกระตุ้นและใช้อิทธิพลต่อผู้อื่นเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์การ กระบวนการภาวะผู้นำ ประกอบด้วย 3 ขั้นตอน คือ ขั้นใช้อำนาจหน้าที่เพื่อให้กลุ่มทำงานหรือมีการปฏิบัติตามเป้าหมายขององค์การ กระตุ้นสมาชิกขององค์การให้ทำงานจนบรรลุเป้าหมาย และขั้นส่งอิทธิพลต่อพลวัตหรือความเปลี่ยนแปลงของกลุ่มและต่อวัฒนธรรมขององค์การ

เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์ (2552, หน้า 10) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง การใช้อิทธิพลของบุคคล หรือของตำแหน่งให้ผู้อื่นยินยอมปฏิบัติตามเพื่อที่จะนำไปสู่การบรรลุเป้าหมายของกลุ่มตามที่ได้กำหนดไว้ หรือหมายถึงรูปแบบอิทธิพลระหว่างบุคคล

นงลักษณ์ สุทธิวัฒน์พันธ์ (2542, หน้า 16) กล่าวโดยสรุปได้ว่า ภาวะผู้นำเป็นกระบวนการของการมีอิทธิพลเหนือกลุ่มเพื่อกำหนดเป้าหมาย และการบรรลุเป้าหมายของกลุ่ม และหากกล่าวถึงความเข้มแข็งของภาวะผู้นำในองค์การ ก็ดูได้จากความสำเร็จในการบรรลุเป้าหมายดังกล่าว

จุมพล นิมพานิช (2543, หน้า 2) สรุปว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง ความสามารถที่ชักจูงให้บุคคลหรือกลุ่มบุคคลปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ เพื่อทำให้เป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้บรรลุผล

สมศักดิ์ ขาวลาภ (2544, หน้า 2) สรุปว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง ศิลปะและความสามารถในการนำและการจูงใจผู้ร่วมงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชาแต่ละคนให้ทำงานด้วยความเต็มใจและกระตือรือร้น เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ของกลุ่มและองค์การ

ยงยุทธ เกษสาคร (2544, หน้า 45) ภาวะผู้นำหรือความเป็นผู้นำ (Leadership) หมายถึง ศิลปะหรือความสามารถของบุคคลที่จะกระตุ้นจูงใจหรือใช้อิทธิพลต่อบุคคลอื่น ผู้ร่วมงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชาในสถานการณ์ต่างๆ เพื่อปฏิบัติการและอำนวยการ โดยใช้กระบวนการสื่อ

ความหมาย การติดต่อซึ่งกันและกัน ให้เกิดมีใจร่วมกับตนดำเนินการจะเป็นไปในทางดีหรือชั่วก็ได้ ฉะนั้นไม่ว่าคนนั้นจะเป็นอธิบดี ประธานกรรมการ ผู้อำนวยการ หรือผู้จัดการบริษัท แม้แต่หัวหน้าโจร แต่ละคนจะต้องมีภาวะผู้นำทั้งนั้น จึงมีลักษณะของผู้นำที่มีรูปแบบต่างๆ กัน

อรวรรณ วุฒิเวช (2547, หน้า 13) กล่าวสรุปไว้ว่า ภาวะผู้นำเป็นกระบวนการที่ใช้ อิทธิพลทางสังคมใช้อำนาจต่อกิจกรรมของกลุ่มบุคคลในการดำเนินงาน เพื่อนำกลุ่มชักจูงผู้อื่นให้ ทำงานร่วมกัน เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ของกลุ่มตามเป้าหมาย

เนตร์พัฒนา ยาวีราข (2547, หน้า 1) ภาวะความเป็นผู้นำ (Leadership) หมายถึง บุคคลที่มีความสามารถในการบังคับบัญชาบุคคลอื่นโดยได้รับการยอมรับและยกย่องจากบุคคลอื่นเป็นผู้ทำให้บุคคลอื่นไว้วางใจและให้ความร่วมมือ ความเป็นผู้นำเป็นผู้มีหน้าที่ในการอำนาจการหรือสั่ง การ บังคับบัญชา ประสานงานโดยอาศัยอำนาจหน้าที่ (Authority) เพื่อให้กิจการงานบรรลุผลสำเร็จ ตามวัตถุประสงค์

วราภรณ์ เดชพงษ์ (2547, หน้า 6) กล่าวสรุปว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง การที่ผู้นำใช้อิทธิพลหรือความสามารถของตนให้สมาชิกในกลุ่มปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายที่วางไว้

พิเชษฐ์ วงศ์เกียรติขจร (2553, หน้า 40) ภาวะผู้นำ หมายถึง ศิลปะที่จำเป็นสำคัญยิ่งต่อนักบริหารที่จะนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จ เป็นผู้ตัดสินใจ กำหนดการเป็นกระบวนการที่จะมี อิทธิพลเหนือคน กระตุ้นให้คนร่วมมือหรือปฏิบัติงานตามผู้นำนั้นด้วยความศรัทธา นับถือ และด้วยความเต็มใจอย่างประสานสัมพันธ์กันจนงานสำเร็จบรรลุเป้าหมายของกลุ่มได้อย่างมีประสิทธิภาพยิ่ง

รัตติกรณ์ จงวิศาล (2556, หน้า 14) ภาวะผู้นำเป็นคุณลักษณะ พฤติกรรม ความสามารถ หรือกระบวนการที่เป็นปฏิสัมพันธ์หรือเป็นวิถีการดำเนินชีวิตของบุคคล ที่สามารถมีอิทธิพลต่อผู้อื่น กลุ่มคน สามารถสร้างแรงบันดาลใจ สร้างความปรารถนา ทำให้เกิดความเชื่อถือศรัทธา การยอมรับ ความพยายาม การอุทิศตัว การใช้ความสามารถอย่างดีที่สุด และช่วยเพิ่มพลังอำนาจของผู้อื่น เพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย

สรุป ภาวะผู้นำ หมายถึง ศิลปะหรือความสามารถของบุคคลหนึ่งที่จะจูงใจ ใช้อิทธิพลต่อบุคคลอื่น ไม่ว่าจะเป็นผู้ร่วมงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชาในสถานการณ์ต่างๆ เพื่อร่วมกันดำเนินงาน จนกระทั่งบรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนดไว้

## 2. ความสำคัญของภาวะผู้นำ

นักวิชาการได้เสนอความคิดเห็นเกี่ยวกับความสำคัญของภาวะผู้นำไว้ต่างๆ กัน ดังนี้

รววิทย์ จินดาพล (2542, หน้า 29) สรุปความสำคัญของภาวะผู้นำที่มีต่อองค์การ 4 ประการ คือ

(1) การกำหนดทิศทางขององค์การ (Establishing direction) หมายถึง ความสามารถของผู้นำในการกำหนดทิศทางขององค์การ โดยเฉพาะอย่างยิ่งการกำหนดทิศทางระยะยาว โดยมีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล และคิดหากลยุทธ์เพื่อการเปลี่ยนแปลงให้เกิดผลที่ต้องการ

(2) การรวมใจคน (Aligning people) หมายถึง ความสามารถในการรวมใจคนโดยการสื่อสารทำความเข้าใจในเรื่องทิศทางทั้งโดยทฤษฎีและการปฏิบัติ ผลักดันความคิดสร้างสรรค์ และความร่วมมือของทีมงาน ทำให้ผู้ร่วมงานรับรู้ เข้าใจ และยอมรับในความถูกต้องของวิสัยทัศน์และกลยุทธ์ที่ผู้นำมีต่อองค์การ

(3) การจูงใจและการสร้างแรงบันดาลใจ (Motivating and inspiring) หมายถึงความสามารถในการกระตุ้น เพื่อเสริมกำลังใจให้ผู้ร่วมงานเอาชนะอุปสรรคต่างๆที่เกิดขึ้นโดยใช้หลักพื้นฐานเกี่ยวกับความต้องการจำเป็นของมนุษย์ สร้างความเปลี่ยนแปลงในลักษณะปลูกเร้าความสนใจ และมีพลังผลักดันการเปลี่ยนแปลงที่มีประโยชน์อย่างแท้จริง

(4) การสร้างค่านิยมที่เหมาะสม (Value) ได้แก่ การประพฤติปฏิบัติในค่านิยมที่เหมาะสม ใช้ระบบคุณธรรมเป็นเกณฑ์ในการกำหนดคุณค่าของมนุษย์ ใช้หลักธรรมเป็นเกณฑ์ในการปฏิบัติ สร้างจริยธรรมและจรรยาบรรณในการปฏิบัติงาน มีความซื่อสัตย์สุจริตมีความจงรักภักดีต่อองค์กร และเห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวม สร้างค่านิยมของบุคคลให้ผสมผสานกับเป้าหมายขององค์กร

จุมพล นิมพานิช (2543, หน้า 25) กล่าวว่าหากองค์กรต้องการความอยู่รอดและมีความเจริญก้าวหน้า องค์กรจำเป็นที่จะต้องผู้นำ เพราะความอยู่รอดและความเจริญก้าวหน้าขององค์กรไม่ได้ขึ้นอยู่กับองค์ประกอบด้านโครงสร้างเพียงอย่างเดียว หากขึ้นอยู่กับองค์ประกอบอื่น และผู้นำเป็นองค์ประกอบหนึ่งที่สำคัญที่จะช่วยบริหารหรือจัดการให้ปัญหาต่างๆที่เกิดขึ้นยุติลงได้

สมศักดิ์ ขาวลาภ (2544, หน้า 37) สรุป ภาวะผู้นำเป็นลักษณะที่จำเป็นอย่างยิ่งสำหรับผู้นำและผู้บริหาร การที่จะทำให้ตนเองเป็นผู้นำที่มีความสามารถก็ต้องสร้างภาวะผู้นำให้แก่ตนเอง ผู้นำแต่ละคนจะต้องแสดงบทบาทหน้าที่หลายประการ ได้แก่ การเป็นผู้บริหาร เป็นผู้วางแผน เป็นผู้กำหนดนโยบาย เป็นผู้ชำนาญการ เป็นผู้แทนของกลุ่มในการติดต่อกับภายนอก เป็นผู้ควบคุมความสัมพันธ์ภายใน เป็นผู้ให้คุณให้โทษ เป็นผู้ไกล่เกลี่ย เป็นบุคคลตัวอย่าง เป็นสัญลักษณ์ของกลุ่ม เป็นผู้แทนรับผิดชอบ เป็นผู้มีความคิด เป็นบิดาผู้มีแต่ความกรุณา และเป็นผู้รับความผิดแทนสมาชิกของกลุ่ม

ยงยุทธ เกษสาคร (2544, หน้า 45) ความเป็นผู้นำมีผลกระทบต่อสิ่งอื่นๆ หลายอย่าง ถ้าหัวหน้าหรือผู้บริหารเป็นผู้ที่มีความเป็นผู้นำในตัว กิจกรรมงานของหน่วยงานก็จะดำเนินไปได้โดยเรียบร้อยราบรื่นและก้าวหน้า ตรงกันข้ามถ้าหัวหน้าหรือผู้บริหารขาดความเป็นผู้นำในตัวก็จะเกิดผลเสียต่างๆ หลายประการ ทั้งนี้เพราะผู้นำเป็นตัวการแห่งการเปลี่ยนแปลง (Change agent) ภายในหน่วยงาน พฤติกรรมความเป็นผู้นำจึงมีผลไปถึงผลผลิตขององค์กร ความพึงพอใจขวัญและกำลังใจ ความจงรักภักดีต่อหน่วยงาน ความกระตือรือร้น การบูรณาการ ฯลฯ

อรรรณ วุฒิเวช (2547, หน้า 13) กล่าวสรุปว่า ภาวะผู้นำนั้นมีส่วนสำคัญต่อการบริหารงาน ผู้บริหารโรงเรียนจะต้องเป็นทั้งผู้นำและผู้ตาม เป็นผู้บริหาร ผู้ปฏิบัติงาน ผู้ตัดสินใจ และเป็นศูนย์รวมแห่งอำนาจ ต้องวางแผน กำหนดนโยบายติดต่อกับบุคคลทั้งที่อยู่ในหน่วยงานเดียวกันและผู้ที่อยู่นอกหน่วยงาน ผู้บริหารจึงต้องรู้จักเลือกใช้แบบผู้นำที่เหมาะสม เช่น ปกครองแบบประชาธิปไตย เป็นต้น เพื่อให้มีคุณลักษณะที่สามารถจูงใจผู้ใต้บังคับบัญชาให้ร่วมกันปฏิบัติงานตามหน้าที่ของตนอย่างเต็มที่

พิเชษฐ์ วงศ์เกียรติขจร (2553, หน้า 37) ได้ให้ความสำคัญของภาวะผู้นำว่าเป็นปัจจัยสำคัญที่สุดอันดับแรกที่จะนำพาองค์กรไปสู่จุดหมายปลายทางได้ตามวัตถุประสงค์ ซึ่งภาวะของผู้นำที่ประสบความสำเร็จ จะต้องมีความรู้แบบสหวิทยาการ มีความสามารถ มีประสบการณ์ในการบริหารพัฒนาองค์กรไปสู่เป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

รัตติกาล จงวิศาล (2556, หน้า 2) มีคำกล่าวโบราณที่ว่า “ฝูงสุนัขที่มีสิงโตนำ ดีกว่าฝูงสิงโตที่มีสุนัขนำ” ความหมายโดยนัยหรือคำแฝงของคำกล่าวนี้สะท้อนให้เห็นถึงความสำคัญของผู้นำในกลุ่ม ซึ่งหากกลุ่มมีผู้นำที่มีภาวะผู้นำสูงมีศักยภาพมีความสามารถเปรียบเทียบกับสิงโตที่เป็นสัตว์ที่มีความเป็นผู้นำ เป็นเจ้าป่า ฯลฯ แม้ว่าผู้ตามดูเหมือนภายนอกจะด้อยศักยภาพหรือความสามารถ ผู้นำก็จะสามารถพัฒนาหรือดึงศักยภาพความสามารถของผู้ตามออกมาได้ ทำให้กลุ่มนี้มีประสิทธิผลมากกว่ากลุ่มที่ผู้นำมีภาวะผู้นำต่ำ แต่อาจได้มาอยู่ในตำแหน่งผู้นำเนื่องจากเหตุผลต่างๆ เช่น การเมือง ผลประโยชน์ ความเป็นญาติพี่น้องพรรคพวกเดียวกัน อาวุโส เส้นใหญ่ เงินถึง ฯลฯ แม้ว่าผู้ตามจะมีศักยภาพหรือความสามารถสูงเพียงใด แต่ก็อาจจะได้ไม่ได้ออกมา หรือสูญเสียไปไม่ได้ หรือก็ไม่ได้รู้ตัวเองว่าตนมีศักยภาพ หรือมีความเป็นผู้นำอยู่ในตัวด้วย เป็นเหมือนสิงโตที่ถูกล่ามโซ่อยู่ในกรง (หรือเหมือนในนิทานที่ถูกสิงโตกำพร้าหลงไปอยู่ฝูงแกะและถูกแม่แกะเลี้ยง จนมันคิดว่าตัวเองเป็นแกะ และดำเนินชีวิตเหมือนกับว่าตัวมันเป็นแกะ โดยไม่รู้ตัวว่าตัวเองเป็นสิงโต จึงเป็นสิงโตที่ไม่ได้ใช้ศักยภาพของตนเองออกมา ซึ่งในสังคมปัจจุบันจะพบหรือได้ยินคำกล่าวบ่อยมากกว่า ผู้นำที่ไม่ดี หรือผู้บริหารที่ไม่มีภาวะผู้นำ จะส่งผลกระทบต่อทางลบ เช่น ทำให้ครอบครัวแตกแยก ชุมชนล่มสลาย องค์กรหรือบริษัทล้มละลายหรือขาดทุน หน่วยงานไม่เจริญก้าวหน้าหรือไม่มีผลงาน ไม่สามารถแข่งขันได้ ผู้ตามแตกแยกทะเลาะเบาะแว้ง อิจฉาริษยากัน หมัดกำลังใจ หมัดแรงหมัดไฟทำงาน ไม่ได้ใช้ความสามารถหรือศักยภาพ หรือหากอยู่ในระดับประเทศ ผู้นำที่ไม่ดีก็อาจจะส่งผลกระทบต่อประเทศ เช่น ทำให้ประเทศล่มสลาย เกิดสงคราม ประชาชนอดอยาก ลำบากยากจน เป็นหนี้สิน ไม่มีความสุข เกิดความขัดแย้งแตกแยก เกิดสงครามกลางเมือง ทรัพยากรธรรมชาติถูกทำลาย เกิดการคอร์รัปชันในทุกระดับ ไม่สามารถแก้ไขปัญหาวิกฤติการณ์ต่างๆ ที่เกิดขึ้นในประเทศนั้นๆ ได้ ไม่ว่าจะปัญหาสังคม เศรษฐกิจ การเมือง สิ่งแวดล้อม หรือภัยพิบัติทางธรรมชาติ ดังนั้นความสำคัญของผู้นำสรุปได้ตั้งแนวคิดของท่านพระพรหมคุณาภรณ์ (พระธรรมปิฎก, 2545) ที่กล่าวว่า บุคคลที่มีความสำคัญต่อความสำเร็จในทุกๆ ระดับของสังคมคือบุคคลที่เป็นผู้นำ และผู้นำเป็นผู้ที่มีความสำคัญของการอยู่รอดต่อสวัสดิภาพของสังคม ประเทศชาติ รวมถึงโลกด้วย

ดังนั้นพอสรุปได้ว่า ผู้นำมีความสำคัญและเป็นผู้พัฒนาองค์กรไปสู่เป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

### 3. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำ

ภาวะผู้นำเป็นเรื่องสำคัญมากในการบริหาร มีนักวิชาการและนักศึกษาหลายท่านที่ได้ให้แนวคิดและอีกหลายท่านได้ทำการวิจัย ซึ่งแต่ละแนวคิด ทฤษฎีมีจุดเด่นหรือจุดเน้นที่สำคัญแตกต่างกัน

ผู้เริ่มศึกษาแบบภาวะผู้นำ คือ ไวท์และลิปพิทท์ (White & Lippitt, 1960, pp. 527-553 อ้างถึงใน เสริมศักดิ์ วิชาลาภรณ์, 2521, หน้า 60) ได้สรุปแบบภาวะผู้นำ 3 แบบ คือ แบบอัตตาธิปไตย (Autocratic leader) แบบเสรีนิยม (Laissez-faire leader) และแบบประชาธิปไตย (Democratic leader)

ต่อมาได้มีการศึกษาแบบภาวะผู้นำกันอย่างกว้างขวาง เช่น แมคเกรเกอร์ (McGregor, 1993, pp. 33-34) ได้แบ่งผู้นำออกเป็น 2 แบบ คือ ผู้นำแบบทฤษฎี X ซึ่งเป็นผู้นำแบบเผด็จการ โดยมีความเชื่อว่าคนโดยทั่วไปจะมีความเกียจคร้านแฝงอยู่ จึงต้องควบคุมอย่างใกล้ชิด แลผู้นำแบบทฤษฎี

Y ซึ่งเป็นผู้นำที่ปกครองแบบประชาธิปไตย โดยเชื่อว่าคนโดยทั่วไปจะมีความรับผิดชอบต่องานที่ทำ และสนุกต่อการทำงาน เป็นต้น ส่วนเกทเซลส์และกูบา (Getzel & Guba, 1968, p. 146 อ้างถึงใน ผ่องศรี แต้มทอง, 2538, หน้า 1) ได้ศึกษาผู้นำตามทฤษฎีกระบวนการทางสังคม (Social process theory) ซึ่งแบ่งผู้นำออกเป็น 3 แบบ คือ ผู้นำทางสถาบัน (Normative style) ผู้นำทางบุคคล (Personal style) และผู้นำทางสถานการณ์ (Transaction style) ซึ่งเป็นแนวคิดของเจมส์ แมคเกรเกอร์ เบอร์นส์ (Burns) และเป็นผู้บัญญัติคำว่า “Transformational Leadership” ได้รับรางวัลพูลิเซอร์ แห่งปี 1978 (Tichy, 1978 อ้างถึงใน นิติมา เทียนทอง, 2543, หน้า 15) “Transformational Leadership” เป็นความคิดที่ได้รับความสนใจอย่างแพร่หลาย จนได้ถูกนำไปกล่าวถึงในหนังสือหลายเล่ม และได้มีการแปลในลักษณะที่แตกต่างกันออกไป ได้แก่ “ผู้นำแห่งการปรับเปลี่ยน” “ภาวะผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลง” “ความเป็นผู้นำเชิงปฏิรูป” เป็นต้น

(1) ทฤษฎีคุณลักษณะ (Trait theories) การศึกษาภาวะผู้นำในแนวคิดนี้ การเป็นผู้นำขึ้นอยู่กับลักษณะส่วนบุคคลว่า จะเหมาะสมเป็นผู้นำหรือไม่ คุณลักษณะของผู้นำอาจมาจาก พันธุกรรมหรือสิ่งแวดล้อมก็ได้ มีผู้พยายามจะศึกษาคุณลักษณะผู้นำทางกาย ซึ่งอริสโตเติล (Aristotle) เชื่อว่าความเป็นผู้นำเริ่มมาแต่กำเนิด จึงเกิดทฤษฎีผู้ยิ่งใหญ่ (The Great man theory) และเชื่อกันมาจนถึงปี ค.ศ.1950 ความเชื่อเรื่องคุณลักษณะนี้จำแนกออกเป็นผู้มีลักษณะทางกาย หรือทางจิตวิทยาของผู้นำนั้น หรือพยายามอธิบายพฤติกรรมผู้นำนั้น ดังนั้นผู้ที่มีความเชื่อตามแนวคิดนี้ จึงพยายามที่จะแยกคุณสมบัติพิเศษที่ติดมากับผู้นำว่า แตกต่างกับบุคคลอื่นโดยทั่วไป เช่น ศึกษาภาวะผู้นำที่เกิดจากคุณลักษณะโดยวิเคราะห์ประวัติบุคคลสำคัญ ซึ่งพบว่าบุคคลสำคัญๆมีพฤติกรรม เป็นผู้นำที่เกิดจากคุณลักษณะเป็นส่วนมาก โดยคุณลักษณะของผู้นำนั้น อาจจำแนกเป็น 3 ลักษณะ คือ 1) ลักษณะทางกาย พบว่า ผู้นำที่เป็นหัวหน้ามักจะมี ความสูง และน้ำหนักมากกว่าคนปกติโดยเฉลี่ย 2) ลักษณะทางสติปัญญา พบว่า สติปัญญามีความสัมพันธ์กับความเป็นผู้นำ ผู้นำที่มีความสามารถทางสมองสูงกว่าคนอื่นๆจะเป็นผู้ได้รับการยอมรับให้เป็นผู้นำ 3) ลักษณะทางบุคลิกภาพ เช่น ความเชื่อมั่นในตนเอง ความสามารถในการปรับตัว การมีลักษณะเด่น การเป็นคนเปิดเผยไม่เก็บตัว และความสามารถในการเห็นอกเห็นใจผู้อื่น คุณลักษณะดังกล่าวมักพบในผู้นำมากกว่าคนปกติ (ธร สุนทรายุทธ, ม.ป.ป., หน้า 98-99 อ้างถึงใน นิติมา เทียนทอง, 2543, หน้า 15)

(2) ทฤษฎีพฤติกรรมผู้นำ (Behavioral theories) ในระหว่างปี ค.ศ. 1950 ความไม่พอใจกับวิธีการศึกษาความเป็นผู้นำเชิงคุณลักษณะ ได้ทำให้นักพฤติกรรมศาสตร์มุ่งความสนใจของพวกเขาไปสู่พฤติกรรมของผู้นำที่เกิดขึ้นจริง รากฐานของวิธีการศึกษาเชิง “สไตล์ความเป็นผู้นำ” คือ ความเชื่อว่าผู้นำที่มีประสิทธิภาพ จะใช้สไตล์บางอย่างเพื่อนำบุคคลและกลุ่มบรรลุเป้าหมายที่ต้องการ ภายใต้ข้อบ่งชี้บางอย่างของการศึกษาเชิงคุณลักษณะ นักวิจัยได้หันเหไปพิจารณาพฤติกรรม หรือการกระทำที่แบ่งแยกระหว่างผู้นำที่มีประสิทธิภาพ และไม่มีประสิทธิภาพ ทฤษฎีพฤติกรรมเหล่านี้จะถูกมองว่าเป็นการประยุกต์ใช้ได้โดยทั่วไปโดยคำนึงถึงสถานการณ์ที่ผู้นำได้เผชิญอยู่

(3) ทฤษฎีภาวะผู้นำตามสถานการณ์ (Situational theories) การศึกษาภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์ ได้เริ่มสนใจกันมาตั้งแต่ทศวรรษ 1960-1980 เป็นการศึกษภาวะผู้นำที่มีประสิทธิภาพ ในแบบ “วิธีที่ดีที่สุด” (Best way) เหมาะสมกับความต้องการของสภาพการณ์ต่างๆ มีการศึกษากันหลายแนวทาง โดยการนำพฤติกรรมผู้นำดั้งเดิม 3 แบบ หรือมิติพฤติกรรมผู้นำ 2 มิติ จากการศึกษา

ตามทฤษฎีพฤติกรรมผู้นำดังกล่าวมาศึกษากับสภาพการณ์เฉพาะที่กำหนดในแต่ละทฤษฎี ได้แก่ ทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์ของฟีดเลอร์ (Fiedler's Contingency Theory) ทฤษฎีความเป็นผู้นำตามสถานการณ์ของเฮร์เซย์และบลันชาร์ด (Hersey & Blanchard's Situational Theory) ทฤษฎีเส้นทาง-เป้าหมายของเฮาว์ (House's Path-Goal's Theory) ทฤษฎีปทัสสถานการตัดสินใจของวรูมและเยตตัน (Vroom and Yetton's Normative Theory) เป็นต้น การศึกษาทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์ดังกล่าว กำหนดสภาพการณ์ในแต่ละทฤษฎีแตกต่างกันส่วนแบบผู้นำที่มีประสิทธิผลจะใช้แบบผู้นำแตกต่างกันตามสภาพการณ์ของแต่ละทฤษฎีนั้นๆ ดังเช่น ทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์ของฟีดเลอร์ ให้ความสำคัญของสภาพการณ์ควบคุม (Situational control) 3 สถานการณ์ คือ 1. ความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำกับผู้ตาม 2. โครงสร้างงาน 3. อำนาจตามตำแหน่ง ผลการวิจัยชี้ให้เห็นว่าผู้นำที่มีภาวะการมุ่งใจในด้านงาน (Task motivated) เป็นผู้นำที่มีประสิทธิผลในสภาพการณ์ด้านการควบคุมสูงและในสภาพการณ์ควบคุมต่ำ ส่วนผู้นำที่มีภาวะผู้นำการมุ่งใจในด้านความสัมพันธ์ (Relationship motivated) เป็นผู้นำที่มีประสิทธิผลในสภาพการณ์การควบคุมปานกลาง เป็นต้น (Amold & Feldman, 1986 อ้างถึงใน นิติมา เทียนทอง, 2543, หน้า 20)

(4) ทฤษฎีภาวะนำการเปลี่ยนแปลง (Transformational theory) เนื่องจากความเป็นผู้นำที่มีประสิทธิผลเป็นเรื่องที่มีความสำคัญต่อความสำเร็จขององค์กร ดังนั้น ความเป็นผู้นำจะเป็นจุดรวมของการวิจัย และการสร้างทฤษฎีขึ้นมาอย่างไม่ขาดสาย นักวิจัยจะดำเนินการศึกษาอย่างต่อเนื่อง เพื่อปรับปรุงและขยายทฤษฎีความเป็นผู้นำ เชิงคุณลักษณะ พฤติกรรมและสถานการณ์ ออกไปอีก นอกจากนี้ นักวิจัยกำลังพิจารณาอย่างใกล้ชิดกับบทบาทของความเป็นผู้นำทางการบริหารภายในสภาพแวดล้อมที่ซับซ้อนและเปลี่ยนแปลงมากขึ้นทุกขณะ ดังนั้นจึงมีทฤษฎีความเป็นผู้นำใหม่ปรากฏขึ้นมาอย่างต่อเนื่อง วิธีการศึกษาความเป็นผู้นำที่ดึงดูดความสนใจอย่างมากในช่วงเวลานี้ คือ แนวความคิดของความเป็นผู้นำเชิงปฏิรูป หรือความเป็นผู้นำโดยวิสัยทัศน์และบารมี (Transformational Leadership: Leadership Through Vision and Charisma) และยังถูกเรียกอีกหลายชื่อ เช่น ความเป็นผู้นำเชิงบันดาลใจ ความเป็นผู้นำเชิงสัญลักษณ์ เป็นต้น (สมยศ นาวิกาน, 2540, หน้า 13)

Hersey & Blanchard (1969, p. 118) ได้พัฒนาทฤษฎีภาวะผู้นำตามสถานการณ์ขึ้นมา โดยรับอิทธิพลมาจากทฤษฎีประสิทธิผลของผู้นำสามมิติของเรดดีน และยังมียึดหลักเช่นเดียวกันว่า “แบบภาวะผู้นำอาจมีประสิทธิผล หรือไม่มีประสิทธิผลก็ได้ ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับสถานการณ์” นั่นคือ ความมีประสิทธิผลหรือไม่ ไม่ได้ขึ้นอยู่กับพฤติกรรมที่ผู้นำแสดงออกมาเพียงประการเดียว แต่ขึ้นอยู่กับความเหมาะสม สอดคล้องของพฤติกรรมของผู้นำ กับสถานการณ์หรือสิ่งแวดล้อมในขณะนั้น ซึ่งสถานการณ์หรือสิ่งแวดล้อมในที่นี้ คือ มิติประสิทธิผล นั่นเอง

จากแนวคิดทฤษฎี 3 มิติของเรดดีน (Reddin, 1970 cited in Hersey & Blanchard, 1969, p. 119) ที่ว่าประสิทธิผลของผู้นำขึ้นอยู่กับปฏิสัมพันธ์ระหว่างแบบภาวะผู้นำกับสถานการณ์ จะก่อให้เกิดพฤติกรรมผู้นำใน 3 มิติ คือ

(1) มิติมุ่งงาน หมายถึง พฤติกรรมผู้นำที่มุ่งให้ผู้ใต้บังคับบัญชา หรือผู้ตามเข้าใจในการดำเนินงานตามนโยบาย การติดต่อสื่อสาร และการประสานงานเพื่อให้ปฏิบัติงานได้ผลตามวัตถุประสงค์

(2) มติมุ่งสัมพันธ์ หมายถึง พฤติกรรมผู้นำที่แสดงออกถึงความ เป็นมิตร มีความเข้าใจซึ่งกันและกัน มีความสนิทสนมกัน เพื่อก่อให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

(3) มติมุ่งประสิทธิผล หมายถึง พฤติกรรมผู้นำที่มุ่งให้การดำเนินงานบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ โดยยึดสถานการณ์เป็นหลัก ถ้าสถานการณ์เหมาะสมพฤติกรรมผู้นำก็จะมีประสิทธิผลมาก หากสถานการณ์ไม่เหมาะสมพฤติกรรมผู้นำก็จะมีประสิทธิผลน้อย

ตามทฤษฎีนี้ ประสิทธิผลก็คือสถานการณ์ซึ่งอาจแสดงออกมาเป็นแกนต่อเนื่อง (Continuum) แบบภาวะผู้นำที่ใช้ในแต่ละสถานการณ์ อาจอยู่ ณ ที่ใดที่หนึ่งบนแกนต่อเนื่องนี้ เริ่มจากมีประสิทธิผลสูงสุดถึงต่ำสุด ฉะนั้นความมีประสิทธิภาพอาจอยู่ ณ จุดใดจุดหนึ่งบนแกนต่อเนื่องของมิติประสิทธิผลโดยไม่จำกัดจำนวน เพื่อให้เห็นภาพชัดเจน จึงแบ่งมิติประสิทธิผลออกเป็นด้านละ 4 ส่วน คือ เริ่มจากด้านมีประสิทธิผล +1 ถึง +4 และด้านไม่มีประสิทธิผล -1 ถึง -4

ทฤษฎี 3 มิติ ของ Reddin สามารถกล่าวถึงแบบภาวะผู้นำพื้นฐาน แบบภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผลมาก และแบบภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผลน้อยได้ดังนี้ (สัมฤทธิ์ เพชรสังคุณ, 2539, หน้า 44-47 อ้างถึงใน วราภรณ์ เดชพงษ์, 2547, หน้า 27)

(1) แบบภาวะผู้นำพื้นฐาน 4 แบบ ได้แก่ แบบที่ 1 มุ่งงานต่ำสัมพันธ์ต่ำ หมายถึง ผู้นำแบบอนุรักษ์นิยม ยึดระเบียบเป็นหลักในการปฏิบัติ ค่อนข้างสันโดษ ให้ความสำคัญกับงานและคนค่อนข้างต่ำ มีความคิดสร้างสรรค์น้อย และต่อต้านการเปลี่ยนแปลง แบบที่ 2 มุ่งงานต่ำแต่มีความสัมพันธ์สูง หมายถึง ผู้นำที่เน้นความสัมพันธ์กับบุคคล ไม่ค่อยเห็นความสำคัญของงาน ถือว่าคนเป็นส่วนสำคัญที่สุดในหน่วยงาน เน้นการพัฒนาบุคลากร มีความเป็นกันเอง เห็นใจผู้ร่วมงาน ชอบบรรยากาศที่อบอุ่นมั่นคง และปลอดภัยในหน่วยงาน แบบที่ 3 มุ่งงานสูงแต่มีความสัมพันธ์ต่ำ หมายถึง ผู้นำที่มุ่งจะทำงานให้เป็นไปตามที่ตนเองต้องการ เป็นผู้เสียสละมีความกล้าหาญ มีพฤติกรรมก้าวร้าวบางเวลา มีการกำหนดความรับผิดชอบตามมาตรฐานงานเป็นรายบุคคลและคำนึงถึงความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานเพียงเล็กน้อย แบบที่ 4 มุ่งทั้งงานและประสานสัมพันธ์กับคน หมายถึง ผู้นำที่บริหารโดยใช้อำนาจหน้าที่ ทำงานยึดตามวัตถุประสงค์และนโยบายของหน่วยงาน และพยายามให้ผู้ร่วมงานทำงานให้มากที่สุด โดยให้รับผิดชอบร่วมกัน มีวิธีสร้างแรงจูงใจให้กับผู้ร่วมงาน

(2) แบบภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผลมาก 4 แบบ ได้แก่

แบบที่ 1 ผู้นำนักบริหาร หมายถึง ผู้นำที่หน้าที่ส่งเสริมความพยายามสูงสุดของบุคคลในการทำงาน เพื่อให้ผลงานมีประสิทธิภาพยอมรับในความแตกต่างระหว่างบุคคล เป็นผู้นำที่มีความผูกพันทั้งงานและคน ซึ่งเป็นตัวกระตุ้นที่สำคัญ ทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทำงานเต็มความสามารถ เป็นผลให้งานบรรลุเป้าหมาย

แบบที่ 2 ผู้นำนักพัฒนา หมายถึง ผู้นำที่แสดงให้เห็นเด่นชัดว่า มีความเชื่อมั่นในตัวบุคคล มุ่งมั่นที่จะพัฒนาความสามารถของบุคคล สร้างสิ่งแวดล้อมในการทำงาน เพื่อให้ผู้ใต้บังคับบัญชาพึงพอใจติดตามผูกพันต่องานและต่อผู้นำ ซึ่งผู้นำประเภทนี้ มีความพยายามพัฒนาคนทั้งที่เกี่ยวข้องและไม่เกี่ยวข้องทั้งกับงานที่ทำ

แบบที่ 3 ผู้นำยึดระเบียบ หมายถึง ผู้นำที่ไม่มีความสนใจอย่างจริงจังทั้งงานและความสัมพันธ์กับบุคคล เป็นผู้นำที่ปฏิบัติตามกฎระเบียบ แต่ก็สามารถทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีความสนใจที่ทำงานให้สำเร็จ

แบบที่ 4 ผู้นำแบบเผด็จการอย่างมีศิลปะ หมายถึง ผู้นำที่มีความเชื่อมั่นในตนเองสูงมาก มุ่งมั่นในงาน แต่มีทักษะเยี่ยมในการชักนำให้บุคคลกระทำในสิ่งที่ตนเองต้องการ โดยไม่เกิดการคัดค้านหรือขุ่นเคือง ทำให้งานเกิดความสำเร็จ ผู้นำประเภทนี้นำไปสู่การทำงานที่มีผลผลิตสูง

(3) แบบภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผลน้อย 4 แบบ ได้แก่

แบบที่ 1 ผู้นำแบบประนีประนอม หมายถึง ผู้นำที่เห็นประโยชน์ของการมุ่งงานและความสัมพันธ์ แต่ไม่มีความสามารถที่จะทำเช่นนั้นได้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะสถานการณ์ที่ไม่เหมาะสมที่จะทำ หรือไม่กล้าตัดสินใจทำ ใช้วิธีการประนีประนอมเป็นสำคัญ โดยไม่คำนึงถึงผลในระยะยาว พยายามที่จะปิดปัญหาและทำให้คนที่มือทวิผลต่อตนเองมีความสุขเท่าที่จะทำได้

แบบที่ 2 ผู้นำแบบนักบุญ หมายถึง ผู้นำที่มุ่งสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน จนไม่เห็นความสำคัญที่แท้จริงของงาน เป็นผู้นำที่หย่อนประสิทธิภาพ มักถูกมองว่าไม่มีความคิดริเริ่ม ชอบเอาใจผู้ใต้บังคับบัญชา จนไม่กล้าเสี่ยงทำสิ่งใดที่คิดว่าผู้ใต้บังคับบัญชาจะไม่ชอบ

แบบที่ 3 ผู้นำแบบหนีงาน หมายถึง ผู้นำที่แสดงตนเองว่าไม่สนใจทั้งงานและความสัมพันธ์ เป็นผู้นำที่หย่อนประสิทธิภาพ ไม่คำนึงถึงความสำเร็จของงาน และไม่นึกถึงขวัญของผู้ร่วมงาน อาจขัดขวางหรือไม่ให้ข้อมูลเกี่ยวกับงาน เป็นคนอึดอาดเฉื่อยชา

แบบที่ 4 ผู้นำเผด็จการ หมายถึง ผู้นำที่หลงตัวเอง คิดว่าตนเองสำคัญมากกว่าผู้อื่น มีความเชื่อมั่นในตนเองสูง มุ่งทำงานโดยไม่คำนึงถึงผู้ร่วมงาน นิยมใช้วิธีการข่มขู่บังคับให้ผู้อื่นทำงาน และไม่รับฟังความคิดเห็นของผู้ร่วมงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชา

จากทฤษฎีประสิทธิผลผู้นำสามมิติของเรตติน ดังกล่าว เฮอร์เซและบลันชาร์ด ได้นำมาพัฒนาเป็นทฤษฎีภาวะผู้นำตามสถานการณ์ที่เน้นความสัมพันธ์ของผู้นำและความพร้อมของผู้ตามเป็นสำคัญ โดยถือว่า “ผู้ตาม” เป็นตัวแปรที่สำคัญที่สุด ที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของการทำงานของผู้นำ ซึ่งตัวแปรเหล่านี้ได้แก่ ผู้นำ (Leader) ผู้ตาม (Followers) ผู้บังคับบัญชา (Boss) เพื่อนร่วมงาน (Key associates) องค์กร (Organization) ความต้องการของงาน (Job demands) และเวลาในการตัดสินใจ (Decision time) (Hersey & Blanchard, 1969, p. 131) เหตุที่ผู้ตามเป็นตัวแปรที่สำคัญที่สุด เพราะว่าหากผู้ตามตัดสินใจไม่ปฏิบัติตามผู้นำแล้ว ตัวแปรอื่นๆ ย่อมด้อยความหมายลงไปงานใดๆย่อมไม่เกิดประสิทธิผลหากผู้ตามไม่สนใจ ทั้งนี้ภาวะผู้นำย่อมไม่มีหากปราศจากผู้ตาม ดังที่แซนฟอร์ด (Sanford, 1977 cited in Hersey & Blanchard, 1969, p. 167) กล่าวว่า “ในเรื่องของภาวะผู้นำผู้ตามคือส่วนสำคัญที่สุดที่ต้องคำนึงถึง”

(1) ทฤษฎีผู้นำการเปลี่ยนแปลง

ประเด็นสำคัญที่น่าสนใจเรื่องหนึ่งเกี่ยวกับภาวะผู้นำ ได้แก่ ประเด็นที่ว่าผู้จัดการกับผู้นำไม่จำเป็นต้องเหมือนกันและเป็นสิ่งเดียวกัน ตามมุมมอง เช่น ผู้จัดการ คือ ผู้ที่ทำงานประจำ โดยทำอย่างถูกต้อง (Do things right) ในขณะที่ผู้นำ คือ ผู้ที่ทำให้เกิดการสร้างสรรค์นวัตกรรม โดยการตัดสินใจทำในสิ่งที่ควรทำ (Do the right things) ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงและจุดประกายสร้างแรงบันดาลใจให้แก่ผู้ตามให้เกิดการเริ่มต้นและยืนหยัด มุ่งมั่น ทุ่มเทความพยายามปฏิบัติงานอย่างเหนือชั้นใน



การศึกษาค้นคว้าเรื่องนี้ ผู้เชี่ยวชาญด้านภาวะผู้นำ ชื่อ Bernard, M. Bass และคณะผู้ร่วมงานของเขา ได้แบ่งประเภทผู้นำออกเป็น 2 อย่าง ได้แก่ “ผู้นำการปฏิบัติ” และ “ผู้นำการปฏิรูป” ซึ่งมีคำอธิบาย ดังนี้

(1.1) ภาวะผู้นำการปฏิบัติ (Transactional leaders)

ผู้มีบทบาทในการจูงใจลูกน้องให้ปฏิบัติงานที่ระดับหนึ่งตามความคาดหวังของหน่วยเหนือบรรดาผู้นำประเภทนี้แสดงบทบาทดังกล่าวด้วยการช่วยเหลือให้ลูกน้อง

- ตระหนักในงานที่ตนเองรับผิดชอบ
- สามารถระบุเป้าหมายที่ต้องการจะทำให้สำเร็จ
- มีความมั่นใจว่าจะสามารถทำงานให้บรรลุเป้าหมายตามมาตรฐาน
- มีความเข้าใจว่าความจำเป็นส่วนตัวและบำเหน็จรางวัลที่พวกเขา

เรียกร้องต้องการนั้นเชื่อมโยงกับการบรรลุเป้าหมายขององค์กรได้อย่างไร

(1.2) ภาวะผู้นำเชิงปฏิรูป (Transformational leadership) เป็นกระบวนการ

ของการนำเพื่อการเปลี่ยนแปลงมากกว่าการคงที่ โดยทำภารกิจต่อไปนี้ 1) เป็นผู้นำที่กระตุ้นบุคคลให้ทำงานโดยทำให้มีภารกิจที่มากขึ้น มีจุดมุ่งหมายที่สูงขึ้น มีความเชื่อมั่นในความสามารถที่จะบรรลุภารกิจพิเศษที่กำหนดไว้อย่างชัดเจน 2) ผู้นำซึ่งจูงใจให้ผู้อื่นทำตามคล้อยตามให้บรรลุถึงความสนใจเพื่อประโยชน์ต่อองค์กร 3) เป็นบุคคลซึ่งมีความสามารถที่มีอิทธิพลเหนือผู้ตาม

ภาวะผู้นำเชิงปฏิรูปเป็นลักษณะของผู้นำที่มีความสามารถนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงที่สำคัญ ด้วยการทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในวิสัยทัศน์ กลยุทธ์และวัฒนธรรมขององค์กร ตลอดจนส่งเสริมนวัตกรรมในผลิตภัณฑ์และเทคโนโลยี ผู้นำเชิงปฏิรูปจะไม่ใช้สิ่งจูงใจที่มีตัวตน (Tangible incentives) เพื่อควบคุมการเปลี่ยนแปลงที่เฉพาะกับผู้ตาม แต่จะมุ่งด้านคุณภาพ เช่น วิสัยทัศน์ ค่านิยมร่วม และความคิดเพื่อสร้างความสัมพันธ์ มีการเปลี่ยนแปลงกิจกรรมที่มีความสำคัญและค้นหากระบวนการเปลี่ยนแปลงให้ผู้ตาม ภาวะผู้นำเชิงปฏิรูปจะขึ้นอยู่กับค่านิยมส่วนบุคคล ความเชื่อ และคุณภาพของผู้นำ จุดมุ่งหมายของผู้นำเชิงปฏิรูป คือ มุ่งความสำเร็จมากกว่าลักษณะเฉพาะของผู้นำ และมุ่งความสัมพันธ์กับสมาชิกของกลุ่ม

รัตติกาล จงวิศาล (2556, หน้า 267) ได้สรุปไว้ดังนี้ วิวัฒนาการของการศึกษาทฤษฎีภาวะผู้นำสามารถแบ่งได้กว้างๆ เป็น 6 แนวทาง คือ 1) ทฤษฎีคุณลักษณะ 2) อำนาจและอิทธิพล 3) ภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรม 4) ภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์ 5) ภาวะผู้นำเชิงบาร์มีและภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง 6) ทฤษฎีภาวะผู้นำแนวใหม่ ทฤษฎีภาวะผู้นำเริ่มจากการศึกษาในเชิงมิติเดียว เป็นกระบวนการอยู่ภายในของปัจเจกบุคคล ซึ่งสนใจเฉพาะบุคลิกภาพ คุณลักษณะ หรือพฤติกรรมของผู้นำเท่านั้น เริ่มด้วยแนวทางที่หนึ่ง คือทฤษฎีคุณลักษณะ ในแนวทางนี้ประกอบไปด้วยทฤษฎีวีรบุรุษผู้ยิ่งใหญ่ และทฤษฎีคุณลักษณะซึ่งมีความสนใจในคุณลักษณะที่คาดว่าจะทำให้ประสิทธิผลของภาวะผู้นำและผลการปฏิบัติงานของผู้นำสูงขึ้น เช่น มีการศึกษาถึงคุณลักษณะเฉพาะและสมรรถนะของผู้นำที่พบว่าส่งผลต่อประสิทธิผลของภาวะผู้นำ ตัวอย่างเช่น ความเชื่อมั่นในตนเอง เชื่ออำนาจในตนเอง มีความซื่อสัตย์ มีแรงจูงใจใฝ่อำนาจทางสังคม บุคลิกภาพ มีความฉลาดทางอารมณ์ มีความฉลาดทางสังคม มีการคิดเป็นระบบ มีความสามารถในการเรียนรู้

อย่างไรก็ตาม ผลการศึกษาที่พบในบางคุณลักษณะอาจจะสามารถใช้ได้ในบางสถานการณ์เท่านั้น และจุดอ่อนสำคัญคือยังมีงานวิจัยที่สนับสนุนไม่เพียงพอที่จะระบุได้ว่าคุณลักษณะของผู้นำมีความเชื่อมโยงกับประสิทธิผลภาวะผู้นำ ต่อมาเป็นแนวทางที่สองคือทฤษฎีอำนาจและอิทธิพล มีการอธิบายประสิทธิผลของผู้นำในลักษณะของแหล่งที่มาของอำนาจและปริมาณอำนาจที่ใช้ รวมถึงวิธีการใช้อำนาจนั้น แนวทางนี้มองภาวะผู้นำเป็นความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ไม่ใช่คุณลักษณะของผู้นำอย่างเดียว และมุ่งเน้นในแง่อำนาจและอิทธิพล ตัวอย่างของอำนาจที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของผู้นำ เช่น มีการศึกษาพบว่าอำนาจความเชี่ยวชาญและอำนาจการอ้างอิงมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจหรือผลการปฏิบัติงาน ต่อมาเป็นแนวทางที่สามคือภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรม ยุคนี้เป็นทิศทางใหม่ ที่มุ่งเน้นสิ่งที่ผู้นำทำ ซึ่งตรงข้ามกับคุณลักษณะส่วนบุคคล หรือแหล่งอำนาจของผู้นำ ยุคนี้เน้นรูปแบบพฤติกรรมของผู้นำ มีการวิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างพฤติกรรมของผู้นำที่มีประสิทธิผลและผู้นำที่ไม่มีประสิทธิผล เช่น มีการศึกษาพบว่าพฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งงานสูง-มุ่งคนสูง จะมีผลการปฏิบัติและความพึงพอใจสูงกว่าแบบอื่นๆ มีการมองว่าพฤติกรรมที่เหมาะสมของผู้นำจะเป็นการเสริมแรงให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชาเพื่อให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดพฤติกรรมตามที่ต้องการ ขั้นตอนการพัฒนาที่สำคัญเกิดขึ้นเมื่อเข้าสู่ยุคของสถานการณ์ ซึ่งทฤษฎีภาวะผู้นำค่อยๆเคลื่อนจากการศึกษาในเชิงมิติเดียว ไปสู่การศึกษาในหลายมิติที่ศึกษาปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้นำผู้ใต้บังคับบัญชา และสถานการณ์ ซึ่งเข้าสู่แนวทางที่สี่ คือภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์ยุคนี้เป็นยุคที่มีความก้าวหน้าครั้งสำคัญของการพัฒนาทฤษฎีภาวะผู้นำ โดยมีการพิจารณาปัจจัยที่สำคัญนอกเหนือจากตัวผู้นำและผู้ใต้บังคับบัญชา ยุคนี้เน้นว่าปัจจัยต่างๆ ทางสถานการณ์ เช่น ปัจจัยภายในหรือภายนอกองค์กร ความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำกับสมาชิก อำนาจตามตำแหน่งโครงสร้างขององค์กร ลักษณะของผู้ใต้บังคับบัญชา ลักษณะของงาน เป็นตัวกำหนดชนิดของคุณลักษณะของผู้นำ อิทธิพลและพฤติกรรมที่เป็นสาเหตุให้เกิดภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผล ขึ้นอยู่กับการผันแปรตามเหตุการณ์ หรือขึ้นอยู่กับสถานการณ์ที่เอื้ออำนวยต่อผู้นำแบบต่างๆ หรือผู้นำที่มีประสิทธิผลจะต้องสามารถปรับเปลี่ยนภาวะผู้นำไปตามสถานการณ์ หรือความต้องการที่เป็นแรงจูงใจของผู้ตามนั้น และในสถานการณ์ที่ต่างกันอาจจะต้องใช้พฤติกรรมภาวะผู้นำที่แตกต่างกัน นอกเหนือจากนั้นผู้นำอาจจะต้องใช้แบบภาวะผู้นำผสมผสานกันมากกว่าหนึ่งแบบในเวลาเดียวกัน ต่อมาพบจุดบกพร่องที่สำคัญพบว่าโมเดลทฤษฎีภาวะผู้นำในยุคสถานการณ์นี้มีความซับซ้อนยุ่งยากเกินกว่าที่จะนำไปใช้ได้ว่าเป็นระบบในการบริหารจัดการ ต่อจากนั้นเริ่มสนใจการเชื่อมโยงความสัมพันธ์รายคู่ที่เป็นปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้นำกับคนอื่นๆที่เกี่ยวข้อง และมีความสนใจในเรื่องสถานการณ์แวดล้อมภายนอกที่มีผลต่อความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำกับผู้ตาม ระยะนี้จึงเกิดยุคของการศึกษาภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน ซึ่งพบว่าภาวะผู้นำไม่ได้เกี่ยวข้องกับบุคคลหรือสถานการณ์อย่างใดอย่างหนึ่งเท่านั้น แต่จะเกี่ยวข้องกับการจำแนกตามบทบาทและปฏิสัมพันธ์ทางสังคม ดังนั้น ยุคนี้จึงเสนอว่า ภาวะผู้นำเกี่ยวข้องกับการแลกเปลี่ยนระหว่างผู้นำกับผู้ตาม ต่อมาในช่วงระยะเวลาของยุคต่อต้านภาวะผู้นำ ทฤษฎีในกลุ่มนี้เสนอว่าภาวะผู้นำอาจไม่ใช่สิ่งจำเป็น ปัจจัยอื่นๆ เช่น งานคุณลักษณะของผู้ใต้บังคับบัญชา และคุณลักษณะขององค์กร สามารถป้องกันหรือขัดขวางไม่ให้อำนาจส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชาได้ พวกเขาเรียกว่าเป็นตัวทดแทนภาวะผู้นำและตัวที่ทำให้ผู้นำมีความเป็นกลาง จากนั้นทฤษฎีได้ก้าวหน้าต่อไปเมื่อจุดที่ให้ความสำคัญเปลี่ยนจากภาวะผู้นำที่ส่วนใหญ่จะเป็น

กระบวนการจากข้างบนไปข้างล่างไปเป็นกระบวนการจากข้างล่างไปข้างบน จึงเกิดยุคของการศึกษาภาวะผู้นำจากวัฒนธรรม ซึ่งเป็นส่วนขยายจากช่วงตัวทดแทนของผู้นำ ภายใต้นี้มีแนวคิดที่ว่าหากผู้นำสามารถสร้างวัฒนธรรมที่เข้มแข็งในองค์กรได้ พนักงานจะสามารถนำตนเองได้ ในยุคนี้ยังขยายขอบเขตของภาวะผู้นำจากปฏิสัมพันธ์ของกลุ่มไปถึงปฏิสัมพันธ์ขององค์กรทั้งหมด ต่อจากนั้นเข้าสู่แนวทางที่ห้า คือ การศึกษาภาวะผู้นำเชิงบริหารและภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ยุคนี้เรียกได้ว่าเป็นตัวแทนของการศึกษาภาวะผู้นำแนวใหม่ และมีศักยภาพมากที่สุดในการพัฒนาการพัฒนาทฤษฎีภาวะผู้นำ การพัฒนาแนวคิดในยุคของการเปลี่ยนแปลงนี้อยู่บนพื้นฐานของแรงจูงใจภายใน และมองภาวะผู้นำว่าเกิดขึ้นในทุกระดับขององค์กร และมีผลกระทบต่อบุคคลที่เกี่ยวข้อง ทั้งในสถานการณ์และอิทธิพลที่พวกเขาโต้ตอบกันและกัน เป็นการศึกษาภาวะผู้นำที่เริ่มจะมีการเปลี่ยนแปลงกระบวนการทัศนคติไปสู่การที่ผู้นำต้องมีวิสัยทัศน์ สามารถปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลง ให้ความสนใจกับการนำไปสู่เป้าหมายที่ดีขึ้น โดยการเปลี่ยนแปลงความพยายามของผู้ตามให้สูงขึ้นกว่าความคาดหวัง มีการพัฒนาความสามารถของผู้ตามไปสู่ระดับที่สูงขึ้น ผู้นำต้องมอบหมายอำนาจหรือเสริมสร้างพลังจูงใจ ผู้นำต้องเป็นแบบอย่างทั้งในเรื่องของค่านิยม เป้าหมาย และวัฒนธรรมองค์กร นอกจากนี้ผู้นำจะต้องมีการกระตุ้นผู้ตามให้มีความเป็นผู้นำด้วย รวมถึงผู้นำต้องเป็นผู้มีคุณธรรม จากผลการศึกษาวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีอิทธิพลอย่างมีนัยสำคัญต่อการเพิ่มผลการปฏิบัติงานของบุคคลและขององค์กร และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงสามารถเพิ่มประสิทธิภาพและความพึงพอใจต่อผู้นำได้ ส่วนในปัจจุบันและในอนาคตนักวิชาการมองว่า ทฤษฎีภาวะผู้นำจะเข้าสู่แนวทางที่หก คือ ภาวะผู้นำแนวใหม่ หรือภาวะผู้นำเชิงบูรณาการพร้อมกับมีการขยายทฤษฎีของภาวะผู้นำ และปัจจัยต่างๆที่เกี่ยวข้องกับองค์กร สิ่งที่สำคัญสำหรับทฤษฎีภาวะผู้นำแนวใหม่ คือ โครงสร้างของกรอบแนวความคิดที่มีการผสมผสาน และเชื่อมแนวคิดที่แตกต่างกันเข้าไว้ด้วยกัน และพบว่าปัจจัยที่จะส่งผลต่อประสิทธิภาพของภาวะผู้นำมีได้หลายปัจจัย

กิติมา ปรีดีดิกล (2545, หน้า 151) ได้เขียนบทความเกี่ยวกับ Instructional leadership ว่าเป็นบทบาทที่ไม่ควรถูกลืม หลายคนในวงการศึกษาคงคุ้นเคยกับ คำว่า “ภาวะผู้นำ” ซึ่งได้ใช้กันในความหมายของความสามารถของผู้บริหารที่สามารถจะดำเนินงานเกี่ยวกับสถานศึกษาหรือโรงเรียน ให้บรรลุวัตถุประสงค์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งส่วนใหญ่จะเป็นไปในหน้าที่คุณลักษณะและการบริหารกันเป็นส่วนใหญ่ รวมถึงองค์ประกอบของการบริหาร เช่น แรงจูงใจ ความขัดแย้ง พฤติกรรมผู้นำ ฯลฯ เป็นต้น แต่ไม่เน้นมากนักในเรื่องของวิธีการนำในทางการสอน (Instructional leadership) กันเลย ในวงการของผู้บริหารการศึกษาหรือผู้บริหารสถานศึกษาก็ดีหากกล่าวถึงเรื่องความเป็นครูแล้วผู้บริหารเป็นบุคคลหนึ่งที่จะต้องเกี่ยวข้องกับการสอนในโรงเรียนด้วย เป็นที่คาดหวังของคนทั่วไป ผู้บริหารที่ดี ก็ย่อมต้องเป็นครูที่ดีได้ด้วย มิใช่เป็นผู้นำที่ทำหน้าที่แต่เพียงการบริหารอย่างเดียว แต่ควรจะเป็นผู้นำทางการเป็นครูที่ดี หรือผู้สอนที่ดีด้วย หน้าที่ของผู้บริหารไม่ว่าจะเป็นผู้บริหารการศึกษาหรือผู้บริหารสถานศึกษา นอกจากจะทำหน้าที่ในการบริหารโดยตรงแล้ว หน้าที่ที่สำคัญที่สุดที่ผู้บริหารจะต้องให้ความสนใจมาก คือ การบริหารการเรียนการสอนแต่บทบาทของผู้บริหารของการเป็นครูอาจแตกต่างกับการเป็นครูที่ดั่งนั้นก็ คือ จะต้องแสดงบทบาทการเป็นผู้นำทางการสอน

สรุปทฤษฎีภาวะผู้นำมีการพัฒนาต่อไป การจะใช้ทฤษฎีใดก็ตามอยากให้ผู้บริหารทุกคนมีจิตสำนึกที่ดี ไม่ใช่เน้นแต่ผลประโยชน์

## งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

### 1. งานวิจัยเกี่ยวกับการสังเคราะห์งานวิจัย

#### 1.1 งานวิจัยในประเทศ

สุชาดา ไม้สนธิ และคณะ (2554, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง การสังเคราะห์งานวิจัย กลุ่มสาขาวิชาวิทยาศาสตร์สุขภาพ ของมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร ปีพ.ศ. 2548-2552 พบว่า งานวิจัยทั้ง 8 เรื่องก่อให้เกิดองค์ความรู้ หลายด้านคือองค์ความรู้ด้านการพัฒนาการศึกษา ด้านการพัฒนาท้องถิ่น ด้านนวัตกรรม สิ่งประดิษฐ์ และงานสร้างสรรค์ด้านการเรียนการสอน และอื่นๆ กล่าวคือ มีการนำคอมพิวเตอร์มาพัฒนางานวิจัยไม่ว่าจะเป็นการสร้างบทเรียนนำไปช่วยในการฝึกอบรมและถ่ายทอดความรู้ หรือใช้ในการวิเคราะห์ผลทางสถิติ นอกจากนี้องค์ความรู้ที่เกิดขึ้นจากงานวิจัยยังได้นำไปถ่ายทอดให้ชุมชนมีส่วนร่วมช่วยเหลือผู้ประกอบการร้านอาหารในท้องถิ่น ช่วยให้ร้านอาหารมีมาตรฐานมากยิ่งขึ้น เป็นการช่วยสร้างงานให้กับประชากรที่อยู่ในท้องถิ่นในทางอ้อม ความรู้ที่กลุ่มตัวอย่าง และชุมชนได้รับและเข้าร่วมอบรมสามารถนำไปประกอบอาชีพและธุรกิจได้ องค์ความรู้ที่เกิดขึ้นจากงานวิจัยสามารถนำไปใช้ผลิต ผลิตภัณฑ์ใหม่ในอุตสาหกรรมได้ มีผลิตภัณฑ์ใหม่ที่มีคุณค่าทางโภชนาการสูงเกิดขึ้นจากงานวิจัยกว่า 13 ชนิด และมีผลิตภัณฑ์เพื่อสุขภาพ 2 ชนิด ที่ตอบสนองต่อความต้องการของผู้ป่วยความดันโลหิตสูง และเบาหวาน องค์ความรู้ด้านวิทยาศาสตร์ การกีฬา สามารถใช้เป็นแนวทางในการกำหนดรูปแบบ และการกำหนดโปรแกรมของการฝึกซ้อมของ นักกีฬาให้มีความพร้อมในด้านองค์ประกอบของร่างกายสูงขึ้น พัฒนาระดับสมรรถภาพทางกายของ นักกีฬา รวมถึงสามารถนำไปประยุกต์ใช้กับบุคคลทั่วไปได้ การนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์ มีการนำ ผลการวิจัยไปถ่ายทอดความรู้ให้แก่ชุมชนบ้านขนมหวาน อ.บางปลาม้า จ.สุพรรณบุรี โดยมีนักศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร เข้าร่วมเป็นผู้ช่วยวิทยากร

ปราณี พิพัฒน์สถิตกุล (2556, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง การสังเคราะห์งานวิจัยด้าน วนวัฒนกรรมเพื่อพัฒนาทักษะการคิดวิเคราะห์การเรียนรู้กลุ่มสาระภาษาไทยของนักเรียนระดับ การศึกษาขั้นพื้นฐาน การวิเคราะห์ห่อภิมาณ ผลการศึกษาพบว่า 1) งานวิจัยที่เกี่ยวกับนวัตกรรมเพื่อ พัฒนาทักษะการคิดวิเคราะห์มีการศึกษามากที่สุดในปี พ.ศ. 2551 สาขาที่ทำการศึกษามากที่สุด คือ สาขาหลักสูตรและการสอน งานวิจัยส่วนใหญ่มีจำนวนหน้าทั้งหมด 201-250 หน้า เมื่อไม่รวม ภาคผนวกมีจำนวน 51-100 หน้า 2) งานวิจัยที่มีต่อค่าขนาดอิทธิพล ได้แก่ 2.1) เนื้อหาสาระของ งานวิจัยพบว่า ตัวแปรที่สามารถอธิบายความแตกต่างของค่าขนาดอิทธิพลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ .01 มีจำนวน 6 ตัวแปร ได้แก่ วัตถุประสงค์การวิจัย แนวคิด/ทฤษฎี จำนวนแนวคิด/ทฤษฎี รูปแบบการจัดการเรียนรู้ จำนวนรูปแบบการจัดการเรียนรู้ สื่อการสอน และจำนวนสื่อการสอน โดยมี ค่าเฉลี่ยขนาดอิทธิพลอยู่ในช่วงตั้งแต่ 0.43 ถึง 6.84 2.2) ด้านวิธีวิทยาการวิจัย พบว่า ตัวแปรที่ สามารถอธิบายความแตกต่างของค่าขนาดอิทธิพลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีจำนวน 9 ตัวแปร ได้แก่ ประเภทสมมติฐาน จำนวนสมมติฐาน ระดับชั้นของกลุ่มตัวอย่าง กระบวนการเลือก กลุ่มตัวอย่าง แบบแผนการวิจัยเชิงทดลอง จำนวนเครื่องมือวิจัย ระยะเวลาในการทดลอง และ ประเภทสถิติที่ใช้ โดยค่าเฉลี่ยขนาดอิทธิพลมีค่าอยู่ในช่วงตั้งแต่ 0.43 ถึง 6.74 ส่วนตัวแปรที่ไม่

สามารถอธิบายความแตกต่างของค่าขนาดอิทธิพล มีจำนวน 5 ตัวแปร ได้แก่ จำนวนตัวแปรตาม จำนวนตัวแปรต้น ประเภทเครื่องมือ ชนิดของความเชื่อมั่น และคะแนนคุณภาพงานวิจัย

อุดมรัตน์ บำรุงญาติ (2557, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง การสังเคราะห์งานวิจัยหรือ งานสร้างสรรค์และการนำเสนอผลงานวิจัยไปใช้ให้เกิดประโยชน์ ของคณะมนุษยศาสตร์และ สังคมศาสตร์ ผลการศึกษา พบว่า 1) บทความที่ตีพิมพ์ในวารสารหรือในการประชุมวิชาการ อยู่ใน ฐานข้อมูล TCI จำนวนทั้งสิ้น 138 บทความ โดยกลุ่มวิชาภาษา มีบทความคิดเป็นร้อยละ 50.0 รองลงมาคือ กลุ่มวิชาสังคมศาสตร์ คิดเป็น ร้อยละ 24.63 กลุ่มวิชามนุษยศาสตร์ คิดเป็นร้อยละ 15.21 กลุ่มวิชาการจัดการสารสนเทศและการสื่อสาร คิดเป็นร้อยละ 10.14 2) บทความอยู่ใน ประกาศของ สมศ. จำนวน 35 บทความ โดยกลุ่มวิชาการจัดการสารสนเทศและการสื่อสาร คิดเป็น ร้อยละ 42.86 รองลงมาคือกลุ่มวิชาสังคมศาสตร์ คิดเป็นร้อยละ 25.71 กลุ่มวิชาภาษา มีบทความคิดเป็น ร้อยละ 22.86 และกลุ่มวิชามนุษยศาสตร์คิดเป็นร้อยละ 8.57 3) บทความอยู่ในฐานข้อมูล ISI และ SCOPUS จำนวน 7 บทความ บทความโดยกลุ่มวิชาการจัดการสารสนเทศและการสื่อสาร และกลุ่ม วิชาสังคมศาสตร์ คิดเป็นร้อยละ 42.85 เท่ากัน กลุ่มวิชาภาษา คิดเป็นร้อยละ 0.85 ส่วนในด้าน การนำผลงานวิจัยไปใช้ประโยชน์ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือโครงการวิจัยที่แล้วเสร็จของ อาจารย์ คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น ไม่รวมอาจารย์ที่เกษียณอายุ ราชการตั้งแต่ปีพุทธศักราช 2548-2555 รวมทั้งสิ้นจำนวน 61 โครงการ ส่วนใหญ่โครงการวิจัยเป็น งานวิจัยและพัฒนา คิดเป็นร้อยละ 60.0 รองลงมาคือนงานวิจัยพื้นฐานและงานวิจัยสถาบันคิดเป็น ร้อยละ 17.8 และ 13.3 ตามลำดับ และงานวิจัยประยุกต์คิดเป็นร้อยละ 8.9 ในส่วนของปีที่ทำการ วิจัยพบว่า ส่วนใหญ่เป็นโครงการวิจัยในปี 2548-2551 คิดเป็นร้อยละ 66.7 และในปี 2552-2555 คิดเป็นร้อยละ 33.3 สำหรับนักวิจัยร่วมในโครงการวิจัยพบว่า ส่วนใหญ่เป็นโครงการวิจัยที่ไม่มี นักวิจัยร่วม คิดเป็นร้อยละ 60.0 และมีนักวิจัยร่วม คิดเป็นร้อยละ 40.0 นอกจากนี้ในส่วนของ ประเภททุนสนับสนุนโครงการวิจัย ยังพบว่าส่วนใหญ่เป็นโครงการวิจัยที่ได้รับทุนภายนอก มหาวิทยาลัย คิดเป็นร้อยละ 60.0 และทุนสนับสนุนภายใน มหาวิทยาลัย คิดเป็นร้อยละ 40.0 ส่วน การนำงานวิจัยไปใช้ประโยชน์ของคณะมนุษยศาสตร์ฯ พบว่า การนำผลงานวิจัยไปใช้ประโยชน์เชิง พาณิชยกรรม คิดเป็นร้อยละ 48.9 การนำผลงานวิจัยไปใช้ประโยชน์เชิงนโยบาย พบว่า ส่วนใหญ่มีการนำ ผลงานวิจัยไปใช้ประโยชน์เชิงนโยบายในระดับน้อย คิดเป็นร้อยละ 48.9 ในขณะที่ พบว่า มีการนำ ผลงานวิจัยไปใช้ประโยชน์เชิงนโยบายในระดับมาก คิดเป็นร้อยละ 44.4 การนำผลงานวิจัยไป ใช้ประโยชน์เชิงสาธารณะ พบว่า มีการนำผลงานวิจัยไปใช้ประโยชน์เชิงสาธารณะในระดับมาก คิดเป็น ร้อยละ 51.1 ในขณะที่พบว่าการนำผลงานวิจัยไปใช้ประโยชน์เชิงสาธารณะในระดับน้อย คิดเป็น ร้อยละ 40.0 การนำผลงานวิจัยไปใช้ประโยชน์เชิงพื้นที่ พบว่า ส่วนใหญ่มีการนำผลงานวิจัยไปใช้ ประโยชน์เชิงพื้นที่ในระดับมาก คิดเป็นร้อยละ 73.3 การนำผลงานวิจัยไปใช้ประโยชน์เชิงวิชาการ พบว่า ส่วนใหญ่มีการนำผลงานวิจัยไป ใช้ประโยชน์เชิงวิชาการในระดับมาก คิดเป็นร้อยละ 68.9 ในขณะที่พบว่า มีการนำผลงานวิจัยไปใช้ประโยชน์ เชิงวิชาการในระดับน้อยคิดเป็นร้อยละ 26.7

ขวัญจิตร์ สงวนโรจน์ (2560, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง การสังเคราะห์งานวิจัยที่ เกี่ยวข้องกับการประกันคุณภาพการศึกษาด้วยเทคนิคการวิเคราะห์เนื้อหาและการวิเคราะห์ห่อภิมาน ผลการศึกษา พบว่า 1) ผลการประเมินคุณภาพของงานวิจัยในภาพรวมอยู่ในระดับดีมาก ( $\bar{x} =$

3.809) เมื่อเปรียบเทียบตามเพศพบว่านักวิจัยเพศหญิงทำงานวิจัยที่มีคุณภาพสูงกว่าเพศชาย ผลการวิเคราะห์เนื้อหาพบผลการวิจัยดังนี้ สถาบันที่ศึกษา มีความเกี่ยวข้องกับการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษามากที่สุด คือ มหาวิทยาลัยราชภัฏ ปีการศึกษาที่ผลิตงานวิจัยมากที่สุด คือ ปีการศึกษา 2547-2550 ประเภทงานวิจัยที่พบมากที่สุด คือ การวิจัยเชิงสำรวจ โดยการสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น ถูกนำมาใช้มากที่สุด กลุ่มตัวอย่างที่พบมากที่สุดเป็นผู้บริหารสถานศึกษา เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย พบว่ามีการใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการวิจัยมากที่สุด สถิติพื้นฐานที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูลมากที่สุด คือ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติทดสอบสมมติฐาน t-test F-test ผลสรุปซึ่งได้จากผลการวิจัย พบว่า งานวิจัยส่วนใหญ่ศึกษาการดำเนินงานประกันคุณภาพการศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษาและครู โดยพบการดำเนินงานการประกันคุณภาพอยู่ในระดับมาก รองลงมาเป็นการศึกษาความพร้อมในการประกันคุณภาพ ผลการวิจัยส่วนใหญ่แสดงระดับความพร้อมอยู่ในระดับมากทั้งผู้บริหารและครู และการศึกษาสภาพและปัญหาการดำเนินงานการประกันคุณภาพ โดยพบสภาพปัญหาในระดับปานกลาง เมื่อจำแนกตัวแปร ตามตำแหน่ง ผลการดำเนินงานการประกันคุณภาพไม่แตกต่างกัน แต่เมื่อจำแนกตามขนาดโรงเรียนมีผลการวิจัยทั้งที่สอดคล้องและไม่สอดคล้องกัน โดยงานวิจัยส่วนใหญ่พบว่า ผู้บริหารและครูในโรงเรียนขนาดต่างกัน มีความคิดเห็นที่แตกต่างกัน

2) ผลการวิเคราะห์ห่อภิมาณ จำแนก ตามตัวแปรขนาดโรงเรียนและตัวแปรตำแหน่ง มีค่าเฉลี่ยขนาดอิทธิพล เท่ากับ .199 โดยพบค่าความแปรปรวนของตำแหน่งและขนาดโรงเรียนมีค่าเท่ากับ .048 และ .049 ตามลำดับ ผลการวิเคราะห์ห่อภิมาณ พบว่า ปัจจัยที่สัมพันธ์กับการประกันคุณภาพการศึกษา ปัจจัยด้านการบริหาร มีค่าขนาดอิทธิพลเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือปัจจัยด้านมาตรฐานและปัจจัยด้านข้อมูลตามลำดับ ปัจจัยด้านการบริหาร ขนาดของโรงเรียน มีค่าขนาดอิทธิพลเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือผู้บริหารและครู เพศ และประสบการณ์ทำงานตามลำดับ ปัจจัยด้านมาตรฐาน มาตรฐานด้านปัจจัย มีค่าขนาดอิทธิพลเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือมาตรฐานด้านกระบวนการ มาตรฐานด้านครู และมาตรฐานด้านผู้บริหาร ปัจจัยด้านข้อมูล การตรวจสอบข้อมูลมีค่าขนาดอิทธิพลเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ การประมวลผลข้อมูล การนำเสนอข้อมูล การเก็บรวบรวมข้อมูลและการจัดเก็บข้อมูลตามลำดับ

กัทธิภรณ์ วงภูธร (2560, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง การสังเคราะห์งานวิจัยเกี่ยวกับการประชาสัมพันธ์สถานศึกษาด้วยเทคนิคการวิเคราะห์เนื้อหาและการวิเคราะห์ห่อภิมาณ ผลการศึกษาพบว่า 1) ผลการประเมินคุณภาพของงานวิจัยที่เป็นกลุ่มตัวอย่างในภาพรวมอยู่ในระดับดีมาก เมื่อเปรียบเทียบตามเพศพบว่านักวิจัยเพศหญิงทำงานวิจัยที่มีคุณภาพสูงกว่าเพศชายอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ผลการวิเคราะห์เนื้อหาพบว่า สถาบันอุดมศึกษาที่เป็นแหล่งผลิตงานวิจัยมากที่สุด คือ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม ปีการศึกษาที่ผลิตงานวิจัยมากที่สุด คือ ปีการศึกษา 2551-2556 ประเภทงานวิจัยที่พบมากที่สุด คือ การวิจัยเชิงปริมาณ และการวิจัยเชิงคุณภาพ โดยมีการสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการวิจัยมากที่สุด สถิติพื้นฐานที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูลมากที่สุด คือ ความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติทดสอบสมมติฐานค่าที และค่าเอฟ ผลสรุปซึ่งได้งานวิจัยที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง พบว่า ส่วนใหญ่ศึกษาการดำเนินงานการประชาสัมพันธ์สถานศึกษาและมีผลการดำเนินงานอยู่ในระดับมาก 2) ผลการวิเคราะห์ห่อภิมาณพบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อการประชาสัมพันธ์สถานศึกษา ที่มีค่าขนาดอิทธิพลเฉลี่ยสูงสุด คือ ประสบการณ์ทางการบริหาร

รองลงมา คือ สถานภาพของผู้บริหาร ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน เพศ บุคลิกภาพ ขนาดของสถานศึกษา ระดับการศึกษา/วุฒิการศึกษา ที่ตั้งของสถานศึกษา และประสบการณ์ทำงาน การดำเนินงานการประชาสัมพันธ์ของสถานศึกษา ด้านที่มีค่าขนาดอิทธิพลเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการจัดการประชาสัมพันธ์ รองลงมา คือ ด้านการปฏิบัติในการประชาสัมพันธ์ ด้านการให้บริการประชาสัมพันธ์ ด้านการประเมินผลและการปรับปรุงงาน ด้านแนวปฏิบัติในการประชาสัมพันธ์ ด้านการจัดระบบการผลิตสื่อการประชาสัมพันธ์ ด้านสถานภาพ ด้านการประเมินผลและการปรับปรุงงาน การบริหารงานประชาสัมพันธ์ของสถานศึกษา ด้านที่มีค่าขนาดอิทธิพลเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการประเมินผลงาน รองลงมา คือ ด้านการประสานงาน ด้านการวางแผน ด้านการจัดหาทรัพยากร ด้านการจูงใจให้ปฏิบัติงาน ปัญหาการบริหารงานประชาสัมพันธ์ของสถานศึกษา ด้านที่มีค่าขนาดอิทธิพลเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการจูงใจให้ปฏิบัติงาน รองลงมา คือ ด้านการประเมินผล ด้านการวางแผน ด้านการดำเนินงานและการติดต่อสื่อสาร ด้านการจัดการทรัพยากร และด้านการกำหนดปัญหา

## 1.2 งานวิจัยต่างประเทศ

Wang and others (1993, pp. 249-294) ได้ทำการสังเคราะห์งานวิจัยเกี่ยวกับปัจจัยทางจิตวิทยาและทางสังคมที่มีอิทธิพลต่อการเรียนรู้ของนักเรียนโดยใช้วิธีสังเคราะห์ 3 วิธีการวิเคราะห์เนื้อหา การจัดอันดับโดยผู้เชี่ยวชาญ และการวิเคราะห์ห่อภิมาณ พบว่า ตัวแปรทางด้านจิตวิทยาในการจัดการเรียนการสอนและสิ่งแวดล้อมทางบ้าน จะมีอิทธิพลต่อการเรียนรู้มากกว่าตัวแปรทางด้านสังคม โดยสามารถนำผลการวิจัยไปใช้ในการกำหนดนโยบายของนักเรียนในด้านการจัดองค์การ

Waxman and others (2003, pp. 1-11 อ้างถึงใน ปรานี พิพัฒน์สถิตกุล, 2556, หน้า 37) ทำการสังเคราะห์งานวิจัยเรื่องประสิทธิภาพของการสอนและการเรียนโดยใช้เทคโนโลยีด้วยการวิเคราะห์ห่อภิมาณ พบว่า งานวิจัยที่ศึกษาผลลัพธ์ของผู้เรียนจากการใช้เทคโนโลยีในการสอนทั้ง 42 เรื่อง ได้ค่าขนาดอิทธิพลจำนวน 282 ค่า ค่าเฉลี่ยของค่าขนาดอิทธิพลแบบถ่วงน้ำหนักเท่ากับ .448 กลุ่มที่ 2 มีงานวิจัยจำนวน 10 เรื่อง ตัวแปรที่ศึกษาประสิทธิภาพที่เกิดขึ้นกับผู้เรียนได้ค่าเฉลี่ยค่าขนาดอิทธิพลแบบถ่วงน้ำหนักเท่ากับ .464 กลุ่มที่ 3 มีงานวิจัยจำนวน 3 เรื่อง ศึกษาพฤติกรรมการเรียนของผู้เรียน ได้ค่าขนาดอิทธิพลแบบถ่วงน้ำหนักเท่ากับ -.091 ตัวแปรที่ส่งผลต่อค่าขนาดอิทธิพล ได้แก่ตัวแปรชีวิตคุณภาพผู้เรียน ตัวแปรคุณลักษณะของเทคโนโลยี ตัวแปรวิธีสอน

Huang, Jian & Maassen van den Brink (2009, pp. 454-464) อ้างถึงใน ปรานี พิพัฒน์สถิตกุล, 2556, หน้า 38) ได้สังเคราะห์งานวิจัยเกี่ยวกับผลการศึกษาในสังคมเมืองโดยการวิเคราะห์ห่อภิมาณ ผลการวิจัยพบว่า ค่าสถิติที่ได้จากการสังเคราะห์ยืนยันว่าการจัดการศึกษาที่มีความเข้มแข็งมีความสัมพันธ์กับลักษณะเฉพาะสังคมเมือง จากการวิเคราะห์ห่อภิมาณผลการวิจัยให้การสนับสนุนว่าการมีส่วนร่วมทางสังคมมีกลไกสำคัญต่อการศึกษาในสังคมเมือง และมีความสัมพันธ์กับขนาดของสังคมเมือง และการวิเคราะห์ยังชี้ให้เห็นว่าในทศวรรษที่ผ่านมาการมีส่วนร่วมทางสังคมได้ลดลงส่งผลทำให้เกิดผลกระทบต่อการศึกษาในสังคมเมืองลดลงด้วย นอกจากนี้ยังพบความแตกต่างของการศึกษาระหว่างเพศ ระหว่างสหรัฐอเมริกาและประเทศอื่นๆ และระหว่างรูปแบบการศึกษาต่างๆ ด้วย

## 2. งานวิจัยเกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา

### 2.1 งานวิจัยในประเทศ

กฤติยา ใจหลัก พริตซ์เจอร์ลด์ (2551, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเกี่ยวกับ ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของข้าราชการครูในสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพังงา ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐานตามความคิดเห็นของข้าราชการครู ในสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพังงา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก 2) เปรียบเทียบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของข้าราชการครู ในสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพังงา เมื่อจำแนกตามวุฒิการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน แต่เมื่อจำแนกตามขนาดโรงเรียน มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

เบ็ญญา ธนามุ่งศักดิ์บวร (2551, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเกี่ยวกับ พฤติกรรมภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนวันครู 2502 ตามความคิดเห็นของครู สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศุโขทัย เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า 1) ครูมีความคิดเห็นต่อพฤติกรรมภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนวันครู 2502 โดยภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด 2) ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนวันครู 2502 ตามความคิดเห็นของครู สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศุโขทัย เขต 1 เมื่อจำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา และระยะเวลาปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากที่สุด 2 ด้านโดยเรียงลำดับ คือภาวะผู้นำแบบมุ่งเน้นความสำเร็จ ภาวะการเป็นผู้นำแบบมีส่วนร่วม และอยู่ในระดับมาก 2 ด้านโดยเรียงลำดับ คือภาวะการเป็นผู้นำแบบสนับสนุนภาวะการเป็นผู้นำแบบชี้แนะ

วิภา เพชรจิระวรรณพงศ์ (2552, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารตามความคิดเห็นของครูโรงเรียนมัธยม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากทม. เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารตามความคิดเห็นของครูโรงเรียนมัธยม ตามทฤษฎีทั้ง 4 ด้าน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านผู้นำแสดงออกอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ด้านนำสู่ จุดมุ่งหมาย ด้านการแลกเปลี่ยนและการเปลี่ยนแปลง และด้านมิตรสัมพันธ์ตามลำดับ เมื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารตามความคิดเห็นของครูโรงเรียนมัธยม โดยจำแนกตามเพศ พบว่าโดยรวมครูที่มี เพศแตกต่างกัน มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าทฤษฎีด้านผู้นำมิตรสัมพันธ์ครูมีความ คิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร ตามความคิดเห็นของครูโรงเรียนมัธยม โดยจำแนกตามขนาดโรงเรียน พบว่าโดยรวมขนาดโรงเรียนแตกต่างกัน ครูมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าทฤษฎีด้านผู้นำมิตรสัมพันธ์กับทฤษฎีด้านผู้นำแสดงออกอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ครูมีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และเมื่อ เปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารตามความคิดเห็นของครูที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติหน้าที่ การสอนแตกต่างกัน พบว่าโดยรวมครูมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าทฤษฎีด้านผู้นำ มิตรสัมพันธ์กับทฤษฎีด้านผู้นำแสดงออกอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ครูมีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สุจิตรา สิทธิณรงค์ (2554, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเกี่ยวกับความพึงพอใจของครูต่อการมีภาวะผู้นำทางการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอทับปุด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่



การศึกษาพังกา ผลการวิจัยพบว่า 1) สถานภาพของครูในอำเภอทับปุด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพังกาส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ร้อยละ 62.2 มีระดับการศึกษาปริญญาตรี ร้อยละ 90.91 มีประสบการณ์ในการทำงาน 16-20 ปี ร้อยละ 48.25 และครูปฏิบัติงาน ในโรงเรียนจำนวน 601-1,500 คน ร้อยละ 37.76 2) ความพึงพอใจของครูที่มีต่อการมีภาวะผู้นำทางการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอทับปุด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพังกา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณา เป็นรายด้านพบว่าทุกด้านมีความพึงพอใจที่มีต่อการมีภาวะผู้นำทางการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมาก ยกเว้นด้านความเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง อยู่ในระดับปานกลาง 3) ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ครูที่มีเพศต่างกัน ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และครูที่ปฏิบัติการสอนในโรงเรียนที่มีจำนวนนักเรียนต่างกัน มีความพึงพอใจต่อการมีภาวะผู้นำทางการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอทับปุด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพังกา ไม่แตกต่างกัน

ซัชชัย อุปสรรค (2558, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเกี่ยวกับ ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา จังหวัดสมุทรสาคร ผลการวิจัย พบว่า 1) ระดับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนประถมศึกษาในจังหวัดสมุทรสาคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด 2) เปรียบเทียบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนประถมศึกษาในจังหวัดสมุทรสาคร จำแนกตามเพศ ในภาพรวม พบว่า ไม่แตกต่างกัน 3) เปรียบเทียบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนประถมศึกษาในจังหวัดสมุทรสาคร จำแนกตามวุฒิการศึกษา ในภาพรวม พบว่า ไม่แตกต่างกัน และ 4) เปรียบเทียบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนประถมศึกษาในจังหวัดสมุทรสาคร จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน ในภาพรวม พบว่า ไม่แตกต่างกัน

## 2.2 งานวิจัยต่างประเทศ

Tracy (1994 อ้างถึงใน นิติมา เทียนทอง, 2543, หน้า 23) ศึกษาเปรียบเทียบลักษณะภาวะผู้นำของประธานกรรมการบริหารของบริษัทกับศึกษาธิการเขตพื้นที่การศึกษาในฐานะที่เป็นหัวหน้าของบุคลากรฝ่ายบริหาร พบว่า ศึกษาธิการเขตและประธานกรรมการบริหารของบริษัทมีภาวะผู้นำในลักษณะที่คล้ายคลึงกันและส่วนมากมีลักษณะมุ่งงาน อย่างไรก็ตามศึกษาธิการเขตนั้นได้รับความกดดันจากกลุ่มที่เกี่ยวข้องในชุมชนมากกว่าและมีความจำเป็นต้องยืดหยุ่นวิธีการบริหารมากกว่าทั้งนี้มีการอภิปรายผลว่า ศึกษาธิการเขตและประธานกรรมการบริหารของบริษัทสามารถเรียนรู้จากกันและกันได้ในการสร้างมนุษยสัมพันธ์ การจูงใจพนักงาน และการมอบอำนาจ

Bass (1997, 130-139 อ้างถึงใน นิติมา เทียนทอง, 2543, หน้า 23) ได้ศึกษาและรวบรวมงานวิจัยที่พิสูจน์ยืนยันว่า ความสัมพันธ์ที่เป็นลำดับขั้น ระหว่างภาวะผู้นำแบบต่างๆ และผลลัพธ์ที่มีประสิทธิภาพ ความพยายามและความพึงพอใจพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีประสิทธิภาพมากกว่าและทำให้เกิดความพยายาม ความพึงพอใจมากขึ้นกว่าภาวะผู้นำแบบให้รางวัลตามสถานการณ์ การบริหารงานแบบวางเฉย แบบเชิงรุกและแบบเชิงรับ และการปล่อยตามสบายตามลำดับ ผลการศึกษานี้พบในสหรัฐอเมริกา อินเดีย สเปน สิงคโปร์ ญี่ปุ่น จีน ออสเตรเลีย แคนาดา นิวซีแลนด์ อิตาลี สวีเดน และเยอรมัน

Margie (2013, p. 1) ได้ศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางการศึกษาและชนพื้นเมือง : ทำเหมือนเดิมหรือแตกต่าง พบว่า ภาวะผู้นำทางการศึกษาต้องมีบทบาทสำคัญในการปรับปรุงผลสำเร็จทางการเรียนของเด็ก โดยเฉพาะเด็กที่เป็นชนกลุ่มน้อยและชนพื้นเมืองเดิม ในกระบวนการปรับปรุงการศึกษาและการเรียนสำหรับชนพื้นเมือง จำเป็นต้องได้รับการพิจารณาคู่ไปกับภาวะผู้นำทางการศึกษาทั่วไป

Moos (2015, p. 309) ได้ศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางการศึกษาในลาตินยุโรป : มุมมองของชาวยุโรป พบว่า ในมุมมองของชาวยุโรป ภาวะผู้นำที่เข้มแข็งสามารถทดแทนด้วยภาวะผู้นำแบบกระจาย สามารถสอดใส่หลักการภาวะผู้นำภายในบริบทของสังคม และนโยบายในวงกว้าง

Alicia (2015, Abstract) ได้ศึกษาเรื่อง การพัฒนาประชาคมโลก: การรับรู้เกี่ยวกับภาวะผู้นำทางการศึกษาในโรงเรียนต่างชาติ พบว่า ผู้นำโรงเรียนต่างชาติแสดงความสนใจผ่านทางความรับผิดชอบทางสังคม การจัดการอารมณ์ของตนผ่านทางความรอบรู้ส่วนตัวและวิชาชีพ และความเข้าใจวัฒนธรรมหลากหลายผ่านทางกิจกรรมด้านสังคม โรงเรียนนานาชาติต่างแดนจะเกิดประโยชน์หากผู้นำทางการศึกษาแสดงออกในการสนับสนุนและเอาใจใส่ ด้านสมรรถภาพวิชาชีพในการนำโปรแกรมการสอนไปปฏิบัติโดยมีเป้าหมายคือการพัฒนาประชากรโลก

Deborah (2016, Abstract) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำทางการศึกษาในบัณฑิตนานาชาติ : การสะท้อนที่สำคัญเกี่ยวกับขบวนการชนชั้นสูงสมัยใหม่และความแตกต่างทางสังคม พบว่า กลุ่มอภิสิทธิ์เปลี่ยนผ่านระดับโลกมีอยู่ในระบบการศึกษอังกฤษ และใช้ IBDP อย่างมากในการตั้งเอกลักษณ์ทางวัฒนธรรมเฉพาะตนที่แยกจากกัน โดยมีวิธีการเข้าถึง คือ สถาบันอุดมศึกษา ซึ่งขณะที่เป็นส่วนประกอบสำคัญของเอกลักษณ์ทางวัฒนธรรมนั้น ตามที่บรรยายโดย Savage และคณะ วิทยานิพนธ์นี้เป็นตัวชี้รูปแบบแตกต่างทางสังคมใหม่และกำลังเกิดขึ้น และตรวจสอบว่าเกิดได้อย่างไร โดยการใช้ IBDP ในเวลาที่มีการเคลื่อนย้ายทางสังคมลดลงในประชากรส่วนใหญ่ ซึ่งพบว่าสภาพแวดล้อมทางการศึกษาสามารถมีอิทธิพลต่อนักเรียนหรือวาระนโยบายทางการศึกษาในวงกว้าง เพื่อจะให้บรรลุความยุติธรรมทางสังคมอย่างมีผลดี

จากงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารมีความสำคัญที่จะทำให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการบริหารจัดการ