

รูปแบบภาวะผู้นำกับผลการดำเนินงานเชิงกลยุทธ์ในองค์กรสุขภาพ: การทบทวนวรรณกรรมอย่างเป็นระบบ

A Systematic Review on Leadership Styles and Strategic Performance in the Private Health Sector

สมบัติ ประทักษ์กุลวงศา¹, เพชรน้อย ลิงห์ช่างชัย^{1*}

Sombut Pratakkulvongsa¹, Phechnoy Singchangchai^{1*}

¹คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยคริสเตียน

¹College of Nursing, Christian University

(Received: May 29, 2024; Revised: July 8, 2024; Accepted: August 5, 2024)

บทคัดย่อ

การทบทวนวรรณกรรมอย่างเป็นระบบนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อสังเคราะห์แนวคิดเกี่ยวกับรูปแบบภาวะผู้นำและผลการดำเนินงานเชิงกลยุทธ์ขององค์กรสุขภาพ โดยสืบค้นงานวิจัยจากวารสารฐานข้อมูลในระดับชาติและนานาชาติ จากฐานข้อมูล PubMed, Google Scholar, CINAHL, Science Direct, ThaiJo, ThaiLis และฐานข้อมูลอิเล็กทรอนิกส์ของมหาวิทยาลัย กลุ่มตัวอย่าง คือ รายงานบทความวิจัยที่เกี่ยวข้อง จำนวน 13 เรื่อง โดยเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ประกอบด้วย 1) ข้อมูลทั่วไปของรายงานงานวิจัย 2) แบบบันทึกรายงานกระบวนการคัดเลือกบทความวิจัยตามแนวของ PRISMA 2020 และแบบตรวจสอบคุณภาพรายงานการวิจัยของ Kmet, Lee & Cook เพื่อประเมินความสอดคล้องของรายงานโดยใช้ผู้ประเมิน 2 ราย เพื่อประเมินความน่าเชื่อถือ (Inter Rater) ของบทความวิจัยได้ร้อยละ 84.00 และใช้สถิติแคปปา (Kappa Statistics) การประเมินคุณภาพมีความสอดคล้องกันหรือไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($k = 0.09, p\text{-value} = 0.22$) และใช้สถิติเชิงพรรณนา ผลการวิจัยพบว่า

- บทความวิจัยเชิงปริมาณทั้งหมด ($n = 13$) บริษัทที่ศึกษาพบว่า ศึกษาในภาคบริหารธุรกิจมากที่สุด ($n = 12$) มีเพียง 1 เรื่อง เท่านั้นที่ศึกษาในองค์กรสุขภาพและไม่พบการศึกษาในประเทศไทย
- แนวคิดและรูปแบบภาวะผู้นำที่ใช้ในการศึกษาวิจัยมากที่สุด ($n = 6$) คือ ทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ ซึ่งประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การกำหนดทิศทางเชิงกลยุทธ์ 2) ความต่อเนื่องเชิงกลยุทธ์ 3) ความเป็นผู้นำด้านความฉลาดเชิงกลยุทธ์ 4) ความสอดคล้องกันเชิงกลยุทธ์ และผลการดำเนินงานเชิงกลยุทธ์ขององค์กรเอกชนส่วนใหญ่ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ผลการปฏิบัติงาน 2) ผลการดำเนินงานทางการเงิน 3) ระดับการแข่งขัน และผลการวิจัยส่วนใหญ่พบว่ารูปแบบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์มีความสัมพันธ์และมีอิทธิพลทางตรงต่อผลการดำเนินงานเชิงกลยุทธ์ขององค์กรภาคเอกชน

การสังเคราะห์งานวิจัยนี้ชี้ให้เห็นว่าภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์เป็นปัจจัยที่มีความสำคัญในการเพิ่มผลการดำเนินงานเชิงกลยุทธ์ในองค์กรสุขภาพและองค์กรในภาคเอกชนให้สูงขึ้นและควรขยายความรู้ใหม่ในองค์กรสุขภาพโดยเฉพาะองค์กรการพยาบาลในบริบทประเทศไทย พร้อมทั้งมีงบประมาณสนับสนุนการวิจัย

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำ ผลการดำเนินงานเชิงกลยุทธ์ การทบทวนวรรณกรรมอย่างเป็นระบบ

*ผู้ให้การติดต่อ (Corresponding e-mail: Phechnoy@gmail.com)

Abstract

This systematic review aimed to analyze the characteristics and synthesize leadership factors influencing strategic performance in the private sector. Research articles were systematically searched in national and international research databases. The databases included PubMed, Google Scholar, CINAHL, Science Direct, ThaiJo, ThaiLis, and other electronic databases from various universities. Thirteen relevant research articles were purposively selected from research reports for this study. The instruments utilized encompassed the collection of general data from the research reports and quality assessment records, based on the PRISMA 2020 concept, and the quality assessment criteria for research papers were used as a tool to assess the selected research articles. The tool evaluated by the research team yielded 84% of inter-rater reliability. Kappa Statistics was used to assess the consensus between the assessors. It found that the research quality assessment between the assessors is not significantly different ($k = 0.09$, $p\text{-value} = 0.22$). Descriptive statistics were applied to describe research articles. And results showed the following.

1. The research results found that there were all quantitative research articles ($n = 13$). The study's setting was mostly found in the business administration sector ($n = 12$). There was only one study in a health organization and no studies were found in Thailand.

2. The leadership theory most commonly used in research studies ($n = 6$) was strategic leadership theory, which consists of 4 components: 1) strategic direction settings, 2) strategic articulation, 3) strategic intelligence leadership and 4) strategic alignment. The strategic performance of most private organizations consists of 3 components: 1) operational performance, 2) financial performance, and 3) level of competition. Most research results found that strategic leadership has a relationship and has a direct influence on the strategic performance of private sector organizations.

This research indicates that strategic leadership is important in increasing strategic performance in healthcare private sector organizations. New knowledge should be expanded in health organizations, especially nursing organization in the Thai context with budget support for research.

Keywords: Leadership Styles, Strategic Performance, Systematic Review

บทนำ

การบริหารงานในองค์กรของผู้บริหารควรมีภาวะผู้นำในการจัดการผลลัพธ์ที่เน้นผลการดำเนินงานในองค์กร สุขภาพที่เห็นได้ชัดเจนองค์ประกอบที่สำคัญขึ้นอยู่กับความสามารถในการจัดการของผู้นำ (King & Zeithaml, 2001) โดยเฉพาะภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์เป็นคุณลักษณะที่มีความโดดเด่นในการแข่งขัน เพื่อให้องค์กรเจริญเติบโต และมีความสามารถในการเป็นผู้นำเกี่ยวกับการดำเนินงานเชิงกลยุทธ์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ (Agha, Alrubaiee, & Jamhour, 2012) ผลงานวิจัยนี้จะช่วยทำให้สามารถนำความรู้ที่ได้จากการสังเคราะห์นำไปใช้ในกระบวนการตัดสินใจ ในด้านการบริหารงานซึ่งมีความจำเป็นที่จะต้องพิจารณาถึงความจำเป็นของรูปแบบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์และผลการดำเนินงานเชิงกลยุทธ์ (Kahwaji, Eddin, & Palalic, 2020) จากการทบทวนงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับรูปแบบภาวะผู้นำในองค์กรสุขภาพยังมีประเด็นความไม่ชัดเจนและยังมีช่องว่างขององค์ความรู้ของแนวคิดและทฤษฎี ภาวะผู้นำที่ใช้เกี่ยวกับรูปแบบภาวะผู้นำแบบใดที่จะทำให้เกิดผลดำเนินการเชิงกลยุทธ์ในองค์กรสุขภาพและยังขาดความชัดเจนในบริบทที่ศึกษาในองค์กรสุขภาพ ส่วนใหญ่เป็นการศึกษาในองค์กรธุรกิจ นอกจากนี้ยังมีประเด็น

การขยายองค์ความรู้รูปแบบภาวะผู้นำแบบใดมีผลต่อการดำเนินงานขององค์กรว่าการวัดผลการดำเนินงานเชิงกลยุทธ์ในเชิงบริหารใช้แนวคิดใดมากที่สุด

ดังนั้น จึงควรมีการรวบรวมงานวิจัยด้วยการทบทวนวรรณกรรมอย่างเป็นระบบเกี่ยวกับรูปแบบภาวะผู้นำกับผลการดำเนินงานเชิงกลยุทธ์ขององค์กรสุขภาพ เพื่อเพิ่มหลักฐานเชิงประจักษ์ในการขยายองค์ความรู้ แนวคิดภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ที่ได้จากการวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งหมดในช่วงระหว่าง 2556 - 2566 อีกทั้งขยายความรู้ในเรื่องรูปแบบภาวะผู้นำแบบใดที่มีผลต่อผลดำเนินงานเชิงกลยุทธ์ในองค์กรสุขภาพ การทบทวนวรรณกรรมอย่างเป็นระบบนี้ถือว่าการเรียบเรียงรวบรวมองค์ความรู้ที่ได้จากการสืบค้นข้อมูลหลักฐานเชิงวิทยาศาสตร์ตามแนวทางของ PRISMA 2020 ที่เป็นที่น่าเชื่อถือ เพราะได้ระบุวิธีการสังเคราะห์ข้อมูลใหม่ด้วยการทบทวนอย่างเป็นระบบว่าเป็นการจัดการข้อมูลเชิงปริมาณได้สะดวกในการนำมาใช้ ได้มองเห็นองค์ความรู้ในภาพรวมในเชิงบริหารที่สามารถนำไปต่อยอดองค์ความรู้ใหม่ในองค์กรสุขภาพ

จากการทบทวนสืบค้นรายงานวิจัยที่ศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำกับผลการดำเนินงานเชิงกลยุทธ์ในองค์กรสุขภาพตั้งแต่ปี พ.ศ. 2556 - 2566 พบว่ายังไม่มีบททบทวนงานวิจัยอย่างเป็นระบบถึงคุณลักษณะของแนวคิดหรือทฤษฎีของภาวะผู้นำกับแบบไหนที่จะมุ่งเน้นให้องค์กรสุขภาพและมีผลการดำเนินงานเชิงกลยุทธ์ในองค์กรสุขภาพ ดังนั้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะทำการทบทวนวรรณกรรมอย่างเป็นระบบ (Systematic Review) เกี่ยวกับคุณลักษณะ แนวคิดหรือทฤษฎี ภาวะผู้นำกับผลการดำเนินงานเชิงกลยุทธ์ในองค์กรสุขภาพ ซึ่งผลจากการทบทวนจะได้ข้อสรุปจากการวิจัยที่มีอยู่ในปัจจุบันซึ่งเป็นแนวทางแก่ผู้บริหารทางการแพทย์ในการพัฒนาพฤติกรรมหรือคุณลักษณะสำหรับที่นำมาขององค์กรสุขภาพและเป็นแนวทางในการพัฒนางานวิจัยในอนาคตต่อไป

วัตถุประสงค์วิจัย

1. เพื่อศึกษาคุณลักษณะทั่วไปของบทความวิจัยที่เกี่ยวกับภาวะผู้นำและผลการดำเนินงานเชิงกลยุทธ์ขององค์กรสุขภาพที่ตีพิมพ์เผยแพร่ในช่วง พ.ศ. 2556 - 2566
2. เพื่อสังเคราะห์แนวคิดเกี่ยวกับรูปแบบภาวะผู้นำและผลการดำเนินงานเชิงกลยุทธ์ในองค์กรสุขภาพ

กรอบแนวคิดการวิจัย

กรอบแนวคิดการวิจัยในครั้งนี้เป็นการทบทวนวรรณกรรมอย่างเป็นระบบ (Systematic Review) เพื่อศึกษาคุณลักษณะและสังเคราะห์แนวคิดเกี่ยวกับรูปแบบภาวะผู้นำและผลการดำเนินงานเชิงกลยุทธ์ในองค์กรสุขภาพ สำหรับรูปแบบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การกำหนดทิศทางเชิงกลยุทธ์ 2) ความต่อเนื่องเชิงกลยุทธ์ 3) ความเป็นผู้นำด้านความฉลาดเชิงกลยุทธ์ และ 4) ความสอดคล้องกันเชิงกลยุทธ์ และการวัดผลการดำเนินงานเชิงกลยุทธ์ ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ผลการปฏิบัติงาน 2) ผลการดำเนินงานทางการเงิน และ 3) ระดับการแข่งขัน

ระเบียบวิธีวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการทบทวนวรรณกรรมอย่างเป็นระบบ (Systematic Reviews)

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้การทบทวนวรรณกรรมอย่างเป็นระบบครั้งนี้ คือ บทความวิจัยเกี่ยวกับภาวะผู้นำกับผลการดำเนินงานเชิงกลยุทธ์ในองค์กรสุขภาพ ตามแนวทางของ PRISMA 2020 Reporting Guideline ที่ตีพิมพ์เผยแพร่ในช่วง พ.ศ. 2556 - 2566 โดยสืบค้นรายงานการวิจัย ดังนี้

1. การกำหนดคำสำคัญ (Keywords) ประกอบด้วย ภาวะผู้นำ, ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์, Leader, Leadership, Leadership Style, Strategic Leadership และผลการดำเนินงานเชิงกลยุทธ์, Strategic Performance, Employee Performance, Film Performance

2. การกำหนดแหล่งสืบค้นบทความวิจัยจากฐานข้อมูล คือ ฐานข้อมูล PubMed, Google Scholar, CINAHL, Science Direct, ThaiJo, ThaiLis และฐานข้อมูลอิเล็กทรอนิกส์ของมหาวิทยาลัยที่เกี่ยวข้อง โดยเลือกเฉพาะวารสารที่มีการตรวจสอบจากผู้ทรงคุณวุฒิจากวารสาร (Peer-Reviewed) และเผยแพร่ในช่วง พ.ศ. 2556-2566

3. การเลือกกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษา โดยเลือกแบบเจาะจงที่ตรงตามเกณฑ์การเลือกงานวิจัย (Inclusion Criteria) ซึ่งกำหนดไว้ 3 ข้อ คือ 1) ต้องเป็นงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำกับผลการดำเนินงานเชิงกลยุทธ์ในองค์กรสุขภาพ 2) ประเภทของผลงานวิจัยที่เป็นงานวิจัยเชิงปริมาณและต้องได้รับการตรวจสอบจากผู้ทรงคุณวุฒิจากวารสาร (Peer-Reviewed) 3) เป็นรายงานวิจัยที่เป็นต้นฉบับเดิม (Original Research) ที่ได้รับการตีพิมพ์

4. สืบค้นบทความวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งหมด 3,431 เรื่อง มีการคัดออกเนื่องจากกรณีบทความวิจัยนั้นไม่เกี่ยวข้องกับตัวแปร ไม่มีเครื่องมือในการวัด และไม่เข้าเกณฑ์ของการศึกษา จำนวน 3,418 เรื่อง

5. ตรวจสอบความสมบูรณ์ของบทความวิจัยตามแนวปฏิบัติของ PRISMA 2020 พบว่า บทความวิจัยมีความครบถ้วนเชิงระเบียบวิธีวิจัยโดยการประเมินตามเกณฑ์ 27 ข้อ ตาม PRISMA 2020 ได้บทความวิจัย จำนวน 13 เรื่อง หลังจากนั้นจึงทำ PRISMA 2020 Flow Diagram ตามภาพที่ 1

6. ประเมินคุณภาพบทความวิจัยประเมินคุณภาพบทความวิจัยที่ใช้เครื่องมือของ Standard Quality Assessment Criteria for Evaluating Primary Research paper ของ Kmet, Lee & Cook (2004) โดยการใช้การวัดความเห็นตรงกันระหว่างผู้ประเมิน (Agreement Measurement) โดยการหาค่าความเห็นตรงกันระหว่างผู้ประเมิน (Inter-Rater Reliability) ได้ค่าความน่าเชื่อถือ 84.00 และหาค่าดัชนีความสอดคล้องกันระหว่างผู้ประเมินรายงานโดยสถิติแคปปา (Kappa Statistic) ทดสอบความสอดคล้องกันระหว่างผู้ประเมิน พบว่า การประเมินคุณภาพมีความสอดคล้องกันหรือไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($k = 0.09, p\text{-value} = 0.22$) ที่เสนอในตารางที่ 1

7. การสกัดข้อมูล (Data Extraction) จากงานวิจัยที่ผ่านการประเมินคุณภาพและสรุปเนื้อหาตามหัวข้อผู้วิจัยได้สร้างขึ้น ประกอบด้วย รูปแบบของภาวะผู้นำ ผู้แต่ง/ปี/กลุ่มตัวอย่าง แนวคิด/ทฤษฎี ข้อค้นพบของการศึกษาที่เสนอในตารางที่ 2 และตารางที่ 3

8. การสังเคราะห์ข้อมูลของรายงานการวิจัย และนำผลการวิเคราะห์สรุปบรรยายเชิงเนื้อหา โดยจำแนกตามรูปแบบของภาวะผู้นำ ผู้แต่ง/ปี/กลุ่มตัวอย่าง แนวคิด/ทฤษฎี ข้อค้นพบของการศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำและผลการดำเนินการเชิงกลยุทธ์ขององค์กรสุขภาพ เสนอผลการทบทวนวรรณกรรมอย่างเป็นระบบ โดยการอภิปรายผลข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะแนวทางในการทำวิจัยในอนาคต

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยนี้ใช้เครื่องมือวิจัย ประกอบด้วย 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 รายงานการตรวจสอบบทความวิจัยอย่างเป็นระบบตามแนวทางของ PRISMA 2020 Reporting Guideline ตามเกณฑ์การเลือกงานวิจัย (Inclusion Criteria) ซึ่งกำหนดไว้ 3 ข้อ คือ 1) ต้องเป็นงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำกับผลการดำเนินงานเชิงกลยุทธ์ในองค์กรสุขภาพ 2) ประเภทของผลงานวิจัยที่เป็นงานวิจัยเชิงปริมาณและต้องได้รับการตรวจสอบจากผู้ทรงคุณวุฒิจากวารสาร (Peer-Reviewed) 3) เป็นรายงานวิจัยที่เป็นต้นฉบับเดิม (Original Research) ที่ได้รับการตีพิมพ์

ส่วนที่ 2 แบบสรุปการบันทึกการสกัดข้อมูล (Data Extraction) จากงานวิจัยที่ผ่านการประเมินคุณภาพและสรุปเนื้อหาตามหัวข้อผู้วิจัยได้สร้างขึ้น ประกอบด้วย รูปแบบของภาวะผู้นำ ผู้แต่ง/ปี/กลุ่มตัวอย่าง แนวคิด/ทฤษฎี ข้อค้นพบของการศึกษา

ส่วนที่ 3 แบบประเมินคุณภาพบทความวิจัยที่ใช้เครื่องมือของ Standard Quality Assessment Criteria for Evaluating Primary Research paper ของ Kmet, Lee & Cook (2004) โดยการใช้การวัดความเห็นตรงกันระหว่างผู้ประเมิน (Agreement Measurement) เพื่อตรวจสอบความน่าเชื่อถือของบทความวิจัย ตรวจสอบความน่าเชื่อถือโดยการตรวจสอบร่วมกับทีมวิจัย จำนวน 2 ท่าน โดยการหาค่าความเห็นตรงกันระหว่างผู้ประเมิน (Inter-Rater Reliability) ได้ค่าความน่าเชื่อถือ 84.00 และหาค่าดัชนีความสอดคล้องกันระหว่างผู้ประเมินรายงานโดยสถิติแคปปา

(Kappa Statistic) ทดสอบความสอดคล้องกันระหว่างผู้ประเมิน พบว่า การประเมินคุณภาพมีความสอดคล้องกันหรือไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($k = 0.09, p\text{-value} = 0.22$) ดังตาราง 1

ตาราง 1 สถิติทดสอบความสอดคล้องคุณภาพของบทความวิจัยระหว่างผู้ประเมิน

การทดสอบความสอดคล้อง	K-value	p-value	การแปลผล
Measure of Agreement Kappa n = 13 เรื่อง	0.09	0.22	การประเมินคุณภาพรายงาน ไม่มีความแตกต่างกัน หรือผู้ประเมินมีความเห็นสอดคล้องกันกับคุณภาพ รายงาน

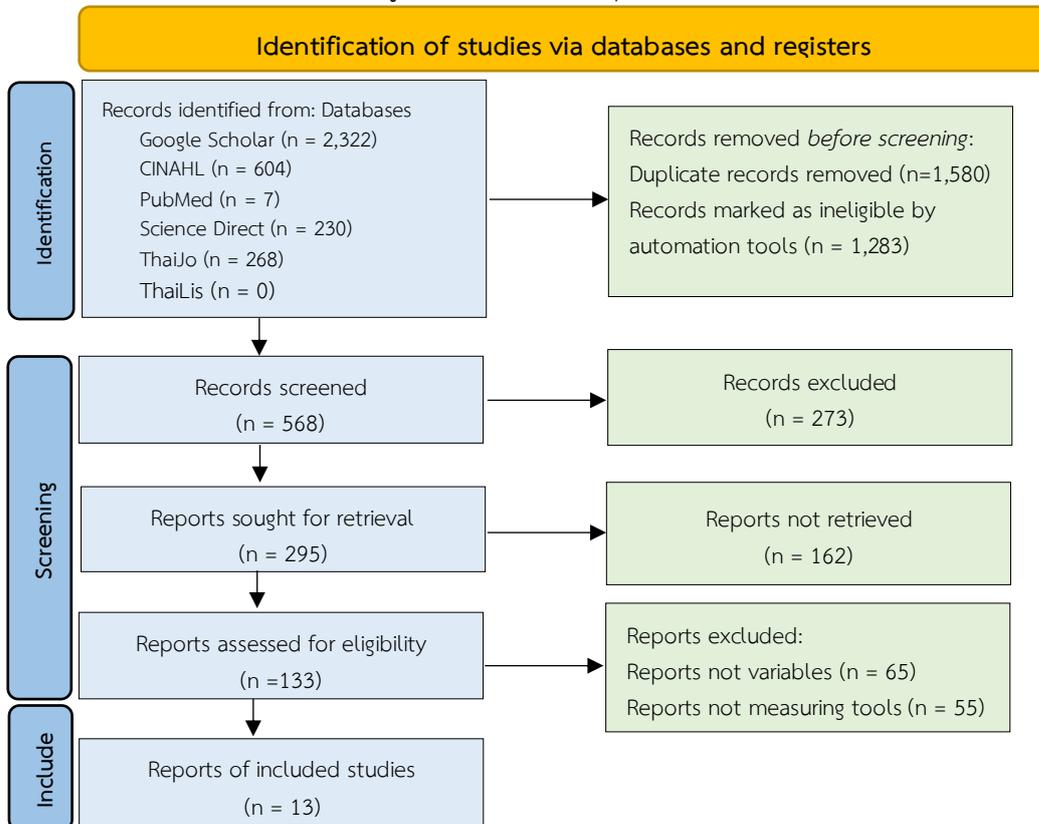
การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. การสืบค้นรายงานการวิจัยจากฐานข้อมูล พบรายงานการวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งหมด 3,431 เรื่อง ประเมินคุณภาพงานวิจัยโดยคัดงานวิจัยที่ไม่เข้าเกณฑ์ออก เหลืองานวิจัยที่เข้าเกณฑ์การประเมินคุณภาพงานวิจัยเพื่อนำไปใช้เป็นกลุ่มตัวอย่างทบทวนวรรณกรรมอย่างเป็นระบบ ได้รายงานการวิจัยทั้งหมดจำนวน 13 เรื่อง แสดงขั้นตอนการคัดเลือกงานวิจัยตามแนวทางของ PRISMA 2020 Flow Diagram ดังภาพ 1

2. สรุปการประเมินข้อมูลทั่วไปตามแนวทาง PRISMA 2020 ประเมินคุณภาพงานวิจัยโดยใช้เครื่องมือ Standard Quality Assessment Criteria for Evaluating Primary Research paper โดยผู้วิจัย 2 คนที่เป็นอิสระต่อกัน ได้ประเมินความน่าเชื่อถือ (Iner-Rater Reliability) 84.00 และหาค่าดัชนีความสอดคล้องกันระหว่างผู้ประเมินรายงานโดยสถิติแคปปา (Kappa Statistic) ทดสอบความสอดคล้องกันระหว่างผู้ประเมิน พบว่า การประเมินคุณภาพมีความสอดคล้องกันหรือไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($k = 0.09, p\text{-value} = 0.22$)

3. การวิเคราะห์รูปแบบของงานวิจัยที่ผ่านการตรวจประเมินคุณภาพ โดยผู้วิจัยอ่านรายงานการวิจัยทั้งหมด 13 เรื่อง รอบที่สองอย่างละเอียดเพื่อสกัดข้อความที่เกี่ยวข้องกับวัตถุประสงค์งานวิจัยและบันทึกในแบบบันทึกสกัดข้อมูล ผู้วิจัยได้ร่วมกันตรวจสอบความถูกต้องของการลงบันทึกและการวิเคราะห์

4. ระยะเวลาในการรวบรวมข้อมูล ตั้งแต่เดือน เดือนตุลาคม 2566 - มีนาคม 2567



ภาพ 1 การสืบค้นและกระบวนการคัดเลือกผลการวิจัยตามแนวทาง PRISMA 2020 Flow Diagram

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล แบ่งออกเป็น 2 ส่วน ได้แก่ ลักษณะงานวิจัยใช้สถิติเชิงพรรณนา และการประเมินคุณภาพของบทความโดยใช้เครื่องมือ Standard Quality Assessment Criteria for Evaluating Primary Research Paper (Kmet, Lee & Cook, 2004) และวิเคราะห์หาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างทีมผู้วิจัยโดยใช้สถิติแคปปา (Kappa Statistics)

จริยธรรมการวิจัย

จริยธรรมการวิจัยในงานวิจัยครั้งนี้ได้ผ่านการพิจารณาเห็นชอบจากคณะกรรมการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์จากมหาวิทยาลัยคริสเตียน เลขที่ น22/2566 วันที่ 22 กุมภาพันธ์ 2567

ผลการวิจัย

1. คุณลักษณะของบทความวิจัยพบว่า รายงานการวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งหมด 3,431 เรื่อง ประเมินคุณภาพงานวิจัยโดยคัดงานวิจัยที่ไม่เข้าเกณฑ์ออก เหลืองานวิจัยที่เข้าเกณฑ์การประเมินคุณภาพงานวิจัยเพื่อนำไปใช้เป็นกลุ่มตัวอย่างทบทวนวรรณกรรมอย่างเป็นระบบ ได้รายงานการวิจัยทั้งหมดจำนวน 13 เรื่อง และพบว่าบทความวิจัยส่วนใหญ่เป็นการศึกษาในต่างประเทศทั้งหมด (n = 13) บริบทที่ศึกษาพบว่าศึกษาในภาคบริหารธุรกิจมากที่สุด (n = 12) มีเพียงค่า 1 เรื่อง ที่ศึกษาในองค์กรสุขภาพ ระยะเวลาการศึกษาพบในช่วง พ.ศ. 2556 - 2566 มากที่สุด (n = 8) ในช่วง พ.ศ. 2557 - 2562 (n = 5) เป็นงานวิจัยที่ศึกษาขนาดอิทธิพลการทำนายภาวะผู้นำกับผลการดำเนินงานเชิงกลยุทธ์มากที่สุด (n = 6) รองลงมา เป็นการศึกษาหาความสัมพันธ์ภาวะผู้นำกับผลการดำเนินงานเชิงกลยุทธ์ในองค์กร (n = 4) พบการศึกษาเชิงบรรยายน้อยที่สุด (n = 3) ส่วนใหญ่ใช้ขนาดกลุ่มตัวอย่างตั้งแต่ 100-200 ราย (n = 6) รองลงมา 301 - 400 ราย (n = 3) กลุ่มตัวอย่างมากที่สุด 800 ราย น้อยที่สุดคือ จำนวนกลุ่มตัวอย่าง 70 ราย เก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามทั้งหมด (n = 13) แนวคิดภาวะผู้นำที่ใช้ในการศึกษาวิจัยมากที่สุดคือ ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ (n = 6) ส่วนตัวแปรผลการดำเนินการเชิงกลยุทธ์ ในองค์กรใช้เป็นตัวแปรตามมากที่สุด (n = 5) ในประเทศไทยยังไม่พบบทความวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2. ผลการสังเคราะห์โครงสร้างของแนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำกับผลการดำเนินงานเชิงกลยุทธ์ ที่ปรากฏในบทความวิจัย

ตาราง 2 ผลการสังเคราะห์บทความวิจัยตามการใช้แนวคิดภาวะผู้นำจำแนกตามการศึกษา

รูปแบบของภาวะผู้นำ	ผู้แต่ง/ปี/กลุ่มตัวอย่าง	แนวคิด/ทฤษฎี	ข้อค้นพบ
1. ใช้ทฤษฎีภาวะผู้นำ 1 ทฤษฎี จำนวน 6 เรื่อง 1) Strategic leadership	1. Kahwaji, Eddin & Palatic (2020) ศึกษาในครูในประเทศเลบานอน จำนวน 106 คน	ทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของ Boal & Hooijberg (2000) มี 4 มิติ ได้แก่ 1.strategic orientation 2.staff orientation 3.strategic oversight 4.organizational culture	ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์มีความสัมพันธ์เชิงบวกต่อความสามารถหลักอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($\beta = 0.49, p < 0.001$) ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์มีความสามารถในการทำนายผลการดำเนินงานขององค์กร ร้อยละ 96.18 % ($R^2 = 0.961$)
	2. Mwasiri & Muchiri (2022) ศึกษาในผู้บริหารระดับสูงและระดับกลางของบริษัทโทรคมนาคมในประเทศเคนยา จำนวน 70 คน	ทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของ Quigley & Graffin (2017); Ireland & Hitt (1999) มี 4 มิติ ได้แก่ 1.Strategic Direction Setting 2.Strategic Articulation 3.Strategic Intelligence Leadership 4.Strategic Alignment	การกำหนดทิศทางเชิงกลยุทธ์ ความต่อเนื่องเชิงกลยุทธ์ ความเป็นผู้นำด้านความฉลาดเชิงกลยุทธ์ความสอดคล้องกันเชิงกลยุทธ์ ทุกมิติของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ มีอิทธิพลต่อผลการดำเนินงานขององค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($\beta = 0.258, p\text{-value} = 0.003$) ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์มีความสามารถในการทำนายผลการดำเนินงานขององค์กร ร้อยละ 89.1% ($R^2 = 0.891$)

รูปแบบของภาวะผู้นำ	ผู้แต่ง/ปี/กลุ่มตัวอย่าง	แนวคิด/ทฤษฎี	ข้อค้นพบ
	3. Hadrawi (2018) ศึกษา วิศวกรของโรงงานปูนซีเมนต์ใน ประเทศอิหร่าน จำนวน 266 คน	ทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของ Pisapia (2009) มี 6 มิติ ได้แก่ 1. Creating vision 2. High level of cognitive activity 3. Strategic thinking 4. Information technology 5. Change to the future 6. Organizational Success	ความสัมพันธ์เชิงบวกระหว่างภาวะผู้นำ เชิงกลยุทธ์กับผลการดำเนินงานของ องค์กร ($r = 0.67$)
	4. Munga & Gakenia (2022) ศึกษาในผู้บริหารธุรกิจขนาด เล็กและผู้บริหารธุรกิจที่กำลัง เจริญเติบโต จำนวน 318 คน	ทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของ Daft (2014) มี 4 มิติ ได้แก่ 1. Strategic direction 2. Core competencies 3. Human capital 4. Organization culture	การกำหนดทิศทางเชิงกลยุทธ์ ความสามารถหลัก การพัฒนาด้าน บุคคลากร วัฒนธรรมองค์กร ทุกมิติของ ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์มีความสัมพันธ์เชิง บวกกับผลการดำเนินงานขององค์กรและ มีนัยสำคัญทางสถิติ ($r = 0.709, p = 0.00$; $r = 0.646, p = 0.00$; $r = 0.650, p = 0.00$; $r = 0.702, p = 0.00$) ภาวะผู้นำเชิงกล ยุทธ์มีความสามารถในการทำนายผลการ ดำเนินงานขององค์กร ร้อยละ 57.9 % ($R^2 = 0.579$)
	5. Zia-ud-Din, Shabbir, Asif, Bilal, & Raza (2017) ศึกษาใน ผู้บริหารระดับสูงและ ระดับกลางขององค์กร ในประเทศปากีสถาน จำนวน 130 คน	ทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของ Dursema (2013) มี 4 มิติ ได้แก่ 1. Organizational creativity 2. Business development 3. Client centricity 4. Operational efficiency	ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์มีความสัมพันธ์เชิง บวกกับผลการปฏิบัติงานของพนักงาน และมีนัยสำคัญทางสถิติ ($\beta = 0.82$, $p = 0.00$) ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ มี ความสามารถในการทำนายผลการ ดำเนินงานของพนักงานร้อยละ 68.4 % ($R^2 = 0.684$)
	6. Belias & Trihas (2022) ศึกษาในพนักงานโรงแรม 4 ดาว และ 5 ดาว ในประเทศกรีซ จำนวน 372 คน	ทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของ Davies & Davies (2004) มี 9 มิติ ได้แก่ 1. be strategically orientated 2. translate strategy into Action 3. align people and organizations 4. determine effective strategic intervention points 5. develop strategic competencies 6. a dissatisfaction or restlessness with the present 7. absorptive capacity 8. adaptive capacity 9. Wisdom	ผลการวิเคราะห์ปัจจัย (Factor Analysis) แบบประเมินภาวะผู้นำเชิงกล ยุทธ์ สามารถอธิบายความแปรปรวนได้ 55.74 % แบบจำลอง Davies และ Davies Strategic leadership model สามารถใช้เป็นเครื่องมือวัดใน ภาคอุตสาหกรรมบริการได้
2. ใช้ทฤษฎีภาวะผู้นำ 2 ทฤษฎี จำนวน 2 เรื่อง 1) Transformation Leadership 2) Transactional Leadership	1. Wagimin, Elisa, Juhary & Vembri (2019) ศึกษาใน ผู้ปฏิบัติงานของบริษัทแก๊สและ น้ำมันของประเทศอินโดนีเซีย จำนวน 250 คน	ทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง Bass (1985) มี 4 มิติ ได้แก่ 1. Idealized influence 2. Inspirational and Motivation 3. Intellectual Stimulation 4. Individualized Consideration ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน (Transactional Leadership Bass (1985) มี 4 มิติ ได้แก่	การวิเคราะห์ปัจจัยเชิงยืนยันพบว่า CMIN/DF=1.143, REMSEA=0.024, GFI=0.927, RMR=0.028 ภาวะผู้นำการ เปลี่ยนแปลงมีผลเชิงบวกต่อผลการ ปฏิบัติงานของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติ ($\beta = 0.144, p < 0.05$) ภาวะ ผู้นำแบบแลกเปลี่ยนมีผลเชิงบวกต่อผล การปฏิบัติงานของพนักงานอย่างมี นัยสำคัญทางสถิติ ($\beta = 0.071$, $p < 0.05$)

รูปแบบของภาวะผู้นำ	ผู้แต่ง/ปี/กลุ่มตัวอย่าง	แนวคิด/ทฤษฎี	ข้อค้นพบ
	2. Priadana, Sunarsi, Wahyitno, Mogi, Agustin, Irawati, et al. (2021) ศึกษาในพนักงานของบริษัทวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมในประเทศอินโดนีเซีย จำนวน 150 คน	<ol style="list-style-type: none"> Contingent reward Active management by exception Passive management by exception Laissez-fair ทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformation leadership) Bass (1985) มี 4 มิติ ได้แก่ <ol style="list-style-type: none"> Idealized influence Inspirational and Motivation Intellectual Stimulation Individualized Consideration ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน (Transactional Leadership) Bass (1985) มี 4 มิติ ได้แก่ <ol style="list-style-type: none"> Contingent reward Active management by exception Passive management by exception Laissez-fair 	ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์มีความสัมพันธ์เชิงบวกต่อผลการดำเนินงานด้านธุรกิจอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($t = 1.973$, $p = <0.049$)
3. ใช้ทฤษฎีภาวะผู้นำ 3 ทฤษฎี จำนวน 1 เรื่อง <ol style="list-style-type: none"> Transformation leadership Transactional leadership Paternalistic leadership 	1. Ozer & Tinaztepe (2014) ศึกษาในผู้บริหารของบริษัทในประเทศตุรกี จำนวน 215 คน	<ol style="list-style-type: none"> ทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformation leadership) Bass (1985) มี 4 มิติ ได้แก่ <ol style="list-style-type: none"> Idealization influence Inspirational motivation Intellectual stimulation Individualized consideration ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน (Transactional Leadership) Bass (1985) มี 2 มิติ ได้แก่ <ol style="list-style-type: none"> Contingent reward Management by expectation ภาวะผู้นำแบบต้นแบบ (Paternalistic Leadership) Aycan (2006) มี 5 มิติ ได้แก่ <ol style="list-style-type: none"> Creating a family atmosphere at workplace Establishing close and individualized relationships with subordinates Getting involving in non-work domain Expecting loyalty Maintaining status and authority 	รูปแบบภาวะผู้นำการมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับผลการดำเนินการของบริษัทและมีนัยสำคัญทางสถิติ ($\beta = 0.318$, $p < 0.000$)

จากตาราง 2 ผลการสังเคราะห์โครงสร้างของแนวคิดภาวะผู้นำที่ใช้ในการศึกษาส่วนใหญ่ใช้ทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์มากที่สุด (n = 6) โดยใช้ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์เป็นตัวแปรอิสระ รองลงมาเป็นภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และภาวะผู้นำการแลกเปลี่ยน (n = 2) พบว่า แนวคิดภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ ของ Boal & Hooijberg (2000); Quigley & Graffin (2017); Ireland & Hitt (1999); Pisapia (2009); Duursema (2013); Davies & Davies (2004) ที่พบในบทความวิจัยส่วนใหญ่ นิยมใช้ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของ Quigley & Graffin (2017); Ireland & Hitt (1999) มากที่สุด ซึ่งประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การกำหนดทิศทางเชิงกลยุทธ์ (Strategic Direction Setting) 2) ความต่อเนื่องเชิงกลยุทธ์ (Strategic Articulation) 3) ความเป็นผู้นำด้านความฉลาดเชิงกลยุทธ์ (Strategic Intelligence Leadership) 4) ความสอดคล้องกันเชิงกลยุทธ์ (Strategic Alignment) เพราะความเป็นผู้นำเชิงกลยุทธ์ มีการกำหนดทิศทาง การสร้างและการดำเนินการตามทางเลือก ติดตามสถานะการเปลี่ยนแปลงของปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมภายในและภายนอกองค์กร การวางแผนระยะยาวและการพัฒนาเชิงกลยุทธ์ตามแผนและวัตถุประสงค์ รวมถึงการตัดสินใจและการดำเนินการที่นำไปสู่การกำหนดการดำเนินการและการติดตามแผนงานที่ออกแบบมาเพื่อบรรลุวิสัยทัศน์ ภารกิจ กลยุทธ์ และวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ขององค์กร

ตาราง 3 บทความวิจัยตามการใช้แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับผลการดำเนินงานเชิงกลยุทธ์จำแนกตามการศึกษา

รูปแบบของผลการดำเนินงานเชิงกลยุทธ์	ผู้แต่ง/ปี/กลุ่มตัวอย่าง	แนวคิด/ทฤษฎี	ข้อค้นพบ
ผลการดำเนินงานเชิงกลยุทธ์ใช้ทฤษฎี 1 ทฤษฎี จำนวน 5 เรื่อง 1. ผลการดำเนินงานเชิงกลยุทธ์ (Strategic Performance)	1. Kahwaji, Eddin, & Palalic (2020) ศึกษาในครูในประเทศเลบานอน จำนวน 106 คน	ผลการดำเนินงานเชิงกลยุทธ์ ใช้แนวคิดของ Johnson, Scholes & Whittington (2002) มี 2 มิติ ได้แก่ 1.The quality of services provided 2.The satisfaction of beneficiaries	ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์มีอิทธิพลทางอ้อมต่อผลการดำเนินงานเชิงกลยุทธ์ แต่ 'ไม่มี' นัยสำคัญทางสถิติ ($p < 0.135$) ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์มีความสามารถในการทำนายผลการดำเนินงานเชิงกลยุทธ์ร้อยละ 95.00 % ($R^2 = 0.95$)
	2. Pollanen, Abdel-Maksoud, Elbanna, & Mahama (2017) ศึกษาในผู้บริหารระดับสูงในประเทศแคนาดา จำนวน 249 คน	ผลการดำเนินงานเชิงกลยุทธ์ ใช้แนวคิดของ Ittner, Larcker & Randall (2003); Cavalluzzo & Ittner (2004) มี 4 มิติ ได้แก่ 1. Assessment decisions 2. Strategy implementation 3. Efficiency 4. Effectiveness	การทดสอบโมเดลสมการเชิงโครงสร้างการวัดผลการดำเนินงานเชิงกลยุทธ์ในด้านประสิทธิภาพและประสิทธิผลมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับผลการดำเนินงานขององค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($\beta = 0.622, p < 0.0001$; $\beta = 0.221, p < 0.0001$)
	3. Baird (2017) ศึกษาในองค์กรธุรกิจการผลิตและการบริการในประเทศออสเตรเลีย จำนวน 800 คน	ผลการดำเนินงานเชิงกลยุทธ์ใช้แนวคิดของ Kaplan & Norton (1992) มี 4 มิติ ได้แก่ 1. customer 2. internal 3. financial 4. learning and growth	ความสัมพันธ์เชิงบวกระหว่างผลการดำเนินการเชิงกลยุทธ์และการวัดประสิทธิภาพอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($r = 0.49, p = 0.00$)
1. ผลการดำเนินงานเชิงกลยุทธ์ใช้ทฤษฎี 1 ทฤษฎี จำนวน 5 เรื่อง (ต่อ) 1. ผลการดำเนินงานเชิงกลยุทธ์ (Strategic Performance)	4. Dahlan & Al Shikhy (2019) ศึกษาในผู้บริหารภาคเอกชนที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์ ในประเทศอินโดนีเซีย จำนวน 107 คน	ผลการดำเนินงานเชิงกลยุทธ์ ใช้แนวคิดของ Hall (2008); Yuliansyah & Khan (2015) มี 4 มิติ ได้แก่ 1 Interactive use of the performance measurement system 2. Organizational learning 3. Knowledge sharing 4. Team performance.	ความสัมพันธ์เชิงบวกระหว่างผลการดำเนินการเชิงกลยุทธ์และการวางแผนการตลาดอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($\beta = 0.585, p = 0.01$)

รูปแบบของผลการดำเนินงานเชิงกลยุทธ์	ผู้แต่ง/ปี/กลุ่มตัวอย่าง	แนวคิด/ทฤษฎี	ข้อค้นพบ
	5. Monday, Akinola, Ologbenla, & Aladeraji (2015) ศึกษาในผู้บริหารระดับสูงขององค์กรในประเทศไนจีเรีย จำนวน 50 คน	ผลการดำเนินงานของพนักงาน Alchian & Demsetz (1972); Barney (1995); Carton (2004) มี 3 มิติ ได้แก่ 1) Operational Performance 2) Financial performance 3) Level of Competition	ผลการวิจัยพบว่าการจัดการเชิงกลยุทธ์มีผลกระทบอย่างมีนัยสำคัญต่อความสามารถในการทำอะไรและผล การดำเนินงานของบริษัทผู้ผลิตที่ได้รับเลือก การจัดการเชิงกลยุทธ์มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับระดับการแข่งขันของบริษัท ($r = 0.623$, $p < 0.01$)

จากตาราง 3 ผลการสังเคราะห์ ข้อมูลเชิงประจักษ์จากการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวกับแนวคิดผลการดำเนินการเชิงกลยุทธ์ ส่วนใหญ่พบการศึกษาเป็นการวัดผลการดำเนินเชิงกลยุทธ์ ($n = 5$) พบว่า แนวคิดผลการดำเนินงานเชิงกลยุทธ์ของ Johnson, Scholes, & Whittington (2002); Ittner, Larcker, & Randall (2003); Cavalluzzo & Ittner (2004); Kaplan & Norton (1992); Hall (2008); Yuliansyah & Khan (2015); Alchian & Demsetz (1972); Barney (1995); Carton (2004) ที่พบในบทความวิจัยส่วนใหญ่นิยมใช้ผลการดำเนินงานเชิงกลยุทธ์ของ Alchian & Demsetz (1972); Barney (1995); Carton (2004) มากที่สุด ซึ่งประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ผลการปฏิบัติงาน (Operational Performance) 2) ผลการดำเนินงานทางการเงิน (Financial Performance) 3) ระดับการแข่งขัน (Level of Competition) เพราะผลการดำเนินงานเชิงกลยุทธ์ในองค์กรมีบทบาทสำคัญเนื่องจากความได้เปรียบทางการแข่งขัน มีความสามารถในการปรับตัว การตอบสนองและผลกระทบระหว่างองค์กรและสภาพแวดล้อม ผลการดำเนินงานเชิงกลยุทธ์สามารถกำหนดได้ว่าทำให้พนักงานเข้าใจและการบูรณาการเข้ากับกลยุทธ์ขององค์กรนำไปสู่ความสะดวกรวดเร็วในการบรรลุวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์และกระบวนการติดตาม ประเมินผลและประเมินผลการปฏิบัติงาน

อภิปรายผล

การทบทวนวรรณกรรมอย่างเป็นระบบ พบว่ารายงานการวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งหมด 3,431 เรื่อง ประเมินคุณภาพงานวิจัยโดยคัดงานวิจัยที่ไม่เข้าเกณฑ์ออก เหลืองานวิจัยที่เข้าเกณฑ์การประเมินคุณภาพงานวิจัยเพื่อนำไปใช้เป็นกลุ่มตัวอย่างทบทวนวรรณกรรมอย่างเป็นระบบ ได้รายงานการวิจัยทั้งหมด จำนวน 13 เรื่อง พบว่าบทความวิจัยส่วนใหญ่เป็นการศึกษาในต่างประเทศทั้งหมด ($n = 13$) บริบทที่ศึกษาพบว่าศึกษาในภาคบริหารธุรกิจมากที่สุด ($n = 12$) มีเพียงค่า 1 เรื่อง แนวคิดภาวะผู้นำที่ใช้ในการศึกษาวิจัยมากที่สุดคือ ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ ($n = 6$) ส่วนตัวแปรผลการดำเนินการเชิงกลยุทธ์ในองค์กรใช้เป็นตัวแปรตามมากที่สุด ($n = 5$) ในประเทศไทยยังไม่พบบทความวิจัยที่เกี่ยวข้อง การทบทวนวรรณกรรมอย่างเป็นระบบ พบว่าความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ต่อผลการดำเนินงานเชิงกลยุทธ์ขององค์กรในภาคเอกชน ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์สามารถทำนายผลการดำเนินงานเชิงกลยุทธ์ขององค์กรได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติสอดคล้องกับแนวคิดของ Kahwaji, Eddin, & Palalic (2020); Mwasiri & Muchiri (2022); Munga & Gakenia (2022); Zia-ud-Din, Shabbir, Asif, Bilal, & Raza (2017) จากการศึกษาในบริบทขององค์กรเอกชนในต่างประเทศ พบว่า

1. ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์มีความสัมพันธ์และมีอิทธิพลต่อผลการดำเนินการเชิงกลยุทธ์ขององค์กรในภาคเอกชนจากการศึกษาของ Kahwaji, Eddin & Palalic (2020) ได้ศึกษาในผู้บริหารระดับสูง พบว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ มีความสัมพันธ์เชิงบวกต่อความสามารถหลักอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($\beta = 0.49$, $p\text{-value} < 0.001$) ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์มีความสามารถในการทำนายผลการดำเนินงานขององค์กร ร้อยละ 96.18% ($R^2 = 0.9618$) สอดคล้องกับการศึกษาของ Mwasiri & Muchiri (2022) พบว่า การกำหนดทิศทางเชิงกลยุทธ์ ความต่อเนื่องเชิงกลยุทธ์ ความเป็นผู้นำด้านความฉลาดเชิงกลยุทธ์และความสอดคล้องกันเชิงกลยุทธ์ทุกมิติของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์

มีอิทธิพลต่อผลการดำเนินงานขององค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($\beta = 0.258, p\text{-value} = 0.003; \beta = 0.782, p\text{-value} < 0.001; \beta = 0.314, p\text{-value} = 0.026; \beta = 0.601, p\text{-value} = 0.036$) ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์มีความสามารถในการทำนายผลการดำเนินงานขององค์กร ร้อยละ 89.1% ($R^2 = 0.891$) และการศึกษาของ Munga & Gakenia (2022) พบว่าการกำหนดทิศทางเชิงกลยุทธ์ ความสามารถหลัก การพัฒนาด้านบุคคลากร วัฒนธรรมองค์กร ทุกมิติของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับผลการดำเนินงานขององค์กรและมีนัยสำคัญทางสถิติ ($r = 0.709, p\text{-value} < 0.001; r = 0.646, p\text{-value} = 0.00; r = 0.650, p\text{-value} < 0.001; r = 0.702, p\text{-value} < 0.001$) ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์มีความสามารถในการทำนายผลการดำเนินงานขององค์กร ร้อยละ 57.9 % ($R^2 = 0.579$) และจากการศึกษาของ Zia-ud-Din, Shabbir, Asif, Bilal, & Raza (2017) พบว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับผลการปฏิบัติงานของพนักงานและมีนัยสำคัญทางสถิติ ($\beta = 0.82, p\text{-value} < 0.001$) ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์มีความสามารถในการทำนายผลการดำเนินงานของพนักงานร้อยละ 68.4 % ($R^2 = 0.684$) ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์มีอิทธิพลอย่างมากต่อการรับรู้ถึงความสำเร็จขององค์กรของพนักงาน การรับรู้ถึงความสำเร็จว่าเป็นความก้าวหน้าที่จำเป็นและเป็นประโยชน์ต่อผลประโยชน์ส่วนรวมของพนักงานทุกคนในองค์กร (Borman & Motowidlo, 1997)

ดังนั้น ผู้บริหารระดับสูงและผู้จัดการจึงมีบทบาทสำคัญในการบริหารองค์กรอย่างเหมาะสมเพื่อความสำเร็จขององค์กร (Martins & Terblanche, 2003) ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์เป็นตัวกำหนดการรับรู้ถึงความสำเร็จขององค์กร ผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์มีอิทธิพลต่อความสัมพันธ์ทางสังคม โดยเฉพาะที่เกี่ยวข้องกับทักษะและความรู้ที่แบ่งปันภายในทีมงาน (Jung, Chow, & Wu, 2003) ดังนั้นผู้นำขององค์กรจึงต้องกำหนดแนวความคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ ผู้นำจำเป็นต้องกระตุ้นการจัดการองค์กร โดยอาศัยระบบการให้รางวัล ผู้นำควรบริหารจัดการด้านทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพเพื่อส่งเสริมความสำเร็จขององค์กร ดังนั้นภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์จึงเป็นกุญแจสำคัญสู่ความสำเร็จในการเพิ่มผลการดำเนินงานเชิงกลยุทธ์ในองค์กรสุขภาพและองค์กรในภาคเอกชนให้สูงขึ้น ผลงานวิจัยนี้จะช่วยทำให้สามารถนำความรู้ที่ได้จากการสังเคราะห์นำไปใช้ในกระบวนการตัดสินใจในด้านการบริหารงานซึ่งมีความจำเป็นที่จะต้องพิจารณาถึงความจำเป็นของรูปแบบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์และผลการดำเนินงานเชิงกลยุทธ์

2. ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์มีอิทธิพลทางอ้อมกับผลการดำเนินงานเชิงกลยุทธ์ขององค์กรในภาคเอกชน จากบทความวิจัยต่างประเทศซึ่งศึกษาในผู้บริหารระดับสูง จากการศึกษาของ Kahwaji, Eddin, & Palalic (2020) พบว่าภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์มีอิทธิพลทางอ้อมต่อผลการดำเนินงานเชิงกลยุทธ์แต่ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ($p\text{-value} < 0.135$) และภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์มีความสามารถในการทำนายผลการดำเนินงานเชิงกลยุทธ์ 95% ($R^2 = 0.95$) และจากการศึกษาของ Pollanen, Abdel-Maksoud, Elbanna, & Mahama (2017) พบว่าการวัดผลการดำเนินงานเชิงกลยุทธ์ในด้านประสิทธิภาพและประสิทธิผลมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับผลการดำเนินงานขององค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($\beta = .622, p\text{-value} < 0.001; \beta = .221, p\text{-value} < .001$) ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ Dahlan & Al Shikhy (2019) พบว่า มีความสัมพันธ์เชิงบวกระหว่างผลการดำเนินการเชิงกลยุทธ์และการวางแผนการตลาดอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($\beta = .585, p\text{-value} = 0.01$) และจากการศึกษาของ Monday, Akinola, Ologbenla, & Aladeraji (2015) พบว่าการจัดการเชิงกลยุทธ์มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับผลการดำเนินงานของบริษัท ($r = 0.623, p\text{-value} < 0.01$) ซึ่งผลการดำเนินงานเชิงกลยุทธ์และภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์มีความสัมพันธ์กับการเปลี่ยนแปลงและการปรับเปลี่ยน หรือการพัฒนาในด้านต่าง ๆ และส่งผลต่อผลลัพธ์ขององค์กร (Boga & Ensari, 2009) ความสำเร็จมีหลายแง่มุมเปลี่ยนแปลงตามเวลาและกิจกรรมขององค์กร ผลการดำเนินงานเชิงกลยุทธ์ในมิติที่มีความสำคัญ คือ ผลลัพธ์เชิงกลยุทธ์ ความสามารถในการแข่งขันและความสำเร็จทางการเงิน และมิติที่เหลือเป็นตัวกำหนดความสำเร็จของกลยุทธ์ คือ คุณภาพ ความยืดหยุ่น การใช้ทรัพยากร นวัตกรรม การวัดประสิทธิภาพและผลลัพธ์ได้นำไปสู่การพัฒนาตัวบ่งชี้ปัจจัยนำเข้าและต้นทุนขององค์กร (Ferreira & Otley, 2009)

ดังนั้น ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์เป็นการวางแผนเชิงกลยุทธ์การดำเนินการเชิงกลยุทธ์และการประเมินผลการดำเนินงานเชิงกลยุทธ์ ส่งผลต่อการสร้างคุณค่าให้กับองค์กรและสถาบัน ดังนั้นองค์กรจะต้องส่งเสริมให้บุคลากร

มีความสามารถเชิงกลยุทธ์ที่จะนำไปสู่การทำงานที่ดีขึ้น การเพิ่มขีดความสามารถของพนักงาน ส่งผลต่อผลการดำเนินงาน ในองค์กรสุขภาพและองค์กรในภาคเอกชนให้สูงขึ้นและควรขยายความรู้ใหม่ในองค์กรสุขภาพโดยเฉพาะองค์กร การพยาบาลในบริบทประเทศไทย

3. ข้อค้นพบที่ได้รับจากการทบทวนวรรณกรรมอย่างเป็นระบบ พบว่า เครื่องมือการวัดภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ และการวัดผลการดำเนินงานเชิงกลยุทธ์ จากรายงานการวิจัยส่วนใหญ่ พบว่า นิยมใช้ทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การกำหนดทิศทางเชิงกลยุทธ์ 2) ความต่อเนื่องเชิงกลยุทธ์ 3) ความเป็นผู้นำ ด้านความฉลาดเชิงกลยุทธ์ 4) ความสอดคล้องกันเชิงกลยุทธ์ และการวัดผลการดำเนินงานเชิงกลยุทธ์ ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ผลการปฏิบัติงาน 2) ผลการดำเนินงานทางการเงิน 3) ระดับการแข่งขัน ดังนั้นผู้บริหารฝ่าย การพยาบาลควรมีลักษณะของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ซึ่งเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญในการเพิ่มผลการดำเนินงานเชิง กลยุทธ์ในองค์กรสุขภาพและองค์กรในภาคเอกชน

การนำผลการวิจัยไปใช้

1. จากการทบทวนวรรณกรรมอย่างเป็นระบบ พบว่าภาวะผู้นำมีความสัมพันธ์และมีอิทธิพลต่อผล การดำเนินงานเชิงกลยุทธ์ ดังนั้นองค์กรทั้งภาครัฐและภาคเอกชน จึงควรมีการนำคุณลักษณะของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ ไปใช้กับผู้บริหารระดับสูงขององค์กรเพื่อพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ไปสู่การเป็นวัฒนธรรมขององค์กรและการพัฒนา สมรรถนะหลักขององค์กร

2. จากผลการวิจัยครั้งนี้ ทำให้ได้ข้อค้นพบใหม่ พบว่าในความนิยมการเลือกใช้รูปแบบภาวะผู้นำ และการวัดผลการดำเนินการเชิงกลยุทธ์ซึ่งจะสามารถนำไปใช้เป็นเกณฑ์ การวัดผลการดำเนินงานเชิงกลยุทธ์ที่เหมาะสม ในบริบทขององค์กรเอกชน แต่ในบริบทขององค์กรสุขภาพและโรงพยาบาลเอกชนยังมีเพียง 1 เรื่อง ดังนั้น จึงควรขยาย การศึกษาเรื่องรูปแบบภาวะผู้นำและการวัดผลการดำเนินการเชิงกลยุทธ์ในบริบทขององค์กรสุขภาพเพิ่มขึ้นอย่างจริงจัง

3. ควรมีหลักสูตรการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์สำหรับผู้บริหารและการพัฒนาแบบวัดผลการดำเนินการ เชิงกลยุทธ์ในโรงพยาบาลเอกชนและองค์กรสุขภาพเพื่อการแข่งขัน

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

ภาวะผู้นำมีความสัมพันธ์และมีอิทธิพลต่อผลการดำเนินงานเชิงกลยุทธ์ขององค์กรในภาคเอกชน แต่ยังคงพบ ว่าบทความวิจัยด้านการบริหารการพยาบาลเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในประเทศไทยมีน้อย ดังนั้นควรมีการศึกษา การวิจัยในระดับสูงขึ้น เช่น Meta-Analysis และใช้ PICO Method ดังนั้น หน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรให้การสนับสนุน ให้มีทุนวิจัยเพื่อสนับสนุนผลงานวิจัยภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์และผลการดำเนินงานเชิงกลยุทธ์ในโรงพยาบาลเอกชนใน ประเทศไทยให้มากขึ้น

References

- Agha, S., Alrubaiee, L., & Jamhour, M. (2012). Effect of core competence on competitive advantage and organizational performance. *International Journal of Business and Management*, 7(1), 192-204.
- Alchian, A. A., & Demsetz, H. (1972). Production, information costs, and economic organization. *The American Economic Review*, 62(5), 777-795.
- Aykan, Z. (2006). Paternalism: Towards Conceptual Refinement and Operationalization. In Kim, U., Yang, G., & Hwang, K. K. *Indigenous and Cultural Psychology: Understanding People in Context*. (pp. 45-466). Boston, MA: Springer.

- Baird, K. (2017). The effectiveness of strategic performance measurement systems. *International Journal of Productivity And Performance Management*, 66(1), 3-21.
- Barney, J. B. (1995). Looking inside for competitive advantage. *Academy of Management Perspectives*, 9(4), 49-61.
- Bass, B. M. (1985). *Leadership and Performance Beyond Expectations*. London: Collier Macmillan.
- Belias, D., & Trihas, N. (2022). The Concept and the Measurement of Strategic Leadership: The case of Greek Hotel Employees with the use of Exploratory Factor Analysis. In *ECMLG 2022 18th European Conference on Management, Leadership and Governance*. Academic Conferences and Publishing. doi.org/10.34190/ecmlg.18.1.919
- Boal, K. B., & Hooijberg, R. (2000). Strategic Leadership Research: Moving on. *The Leadership Quarterly*, 11(4), 515-549.
- Boga, I., & Ensari, N. (2009). The role of transformational leadership and organizational change on perceived organizational success. *The Psychologist-Manager Journal*, 12(4), 235-251.
- Borman, W. C., & Motowidlo, S. J. (1997). Task performance and contextual performance: The meaning for personnel selection research. *Human Performance*, 10(2), 99-109.
- Carton, R. B. (2004). *Measuring Organizational Performance: An Exploratory Study*. [Doctoral's Dissertation]. Georgia: The University of Georgia.
- Cavalluzzo, K. S., & Ittner, C. D. (2004). Implementing performance measurement innovations: evidence from government. *Accounting, Organizations and Society*, 29(3-4), 243-267.
- Daft, L. (2014). *The Leadership Experience (6th ed.)*. New Delhi: Cengage Learning Leadership Styles and Change Dynamics in Public Schools of Pakistan.
- Dahlan, M., & Al Shikhy, A. I. (2019). The effect of strategic performance measures and market orientation on a firm's performance. *Journal of Business and Retail Management Research*, 13(4), 168-176.
- Davies, B. J., & Davies, B. (2004). Strategic leadership. *School Leadership & Management*, 24(1), 29-38.
- Duursema, H. (2013). *Strategic Leadership: Moving Beyond the Leader-Follower Dyad* (No. EPS-2013-279-ORG).
- Ferreira, A., & Otley, D. (2009). The design and use of performance management systems: An extended framework for analysis. *Management accounting research*, 20(4), 263-282.
- Hadrawi, H. K. (2018). Network analysis of the effect of strategic leadership on organizational success: Evidence from Iraqi Heavy Industry. *Academy of Strategic Management Journal*, 17(4), 1-12.
- Hall, M. (2008). The effect of comprehensive performance measurement systems on role clarity, psychological empowerment and managerial performance. *Accounting, Organizations and Society*, 33(2-3), 141-163.
- Ireland, R. D., & Hitt, M. A. (1999). Achieving and maintaining strategic competitiveness in the 21st century: The role of strategic leadership. *Academy of Management Perspectives*, 13(1), 43-57.

- Ittner, C. D., Larcker, D. F., & Randall, T. (2003). Performance implications of strategic performance measurement in financial services firms. *Accounting, Organizations and Society*, 28(7-8), 715-741.
- Johnson, G., Scholes, K., & Whittington, R. (2002). *Exploring Corporate Strategy*. Hoboken, NJ, USA: Financial Times Prentice Hall.
- Jung, D. I., Chow, C., & Wu, A. (2003). The role of transformational leadership in enhancing organizational innovation: Hypotheses and some preliminary findings. *The Leadership Quarterly*, 14(4-5), 525-544.
- Kahwaji, A. T., Eddin, H. N., & Palalic, R. (2020). Strategic leadership, strategic performance and core competencies in Lebanon's education. *Periodicals of Engineering and Natural Sciences*, 8(4), 1968-1980.
- Kaplan, R., & Norton, D. (1992) *The Balanced Scorecard-Measures That Drive Performance*. Harvard Business Review.
- King, A. W., & Zeithaml, C. P. (2001). Competencies and firm performance: Examining the causal ambiguity paradox. *Strategic Management Journal*, 22(1), 75-99.
- Kmet, L. M., Lee, R. C., & Cook, L. S. (2004). *Standard Quality Assessment Criteria for Evaluating Primary Research Papers from a Variety of Fields*. Canada: Interpret Desing.
- Martins, E. C., & Terblanche, F. (2003). Building organisational culture that stimulates reativity and innovation. *European Journal of Innovation Management*, 6(1), 64-74.
- Monday, J. U., Akinola, G. O., Ologbenla, P., & Aladeraji, O. K. (2015). Strategic management and firm performance: A study of selected manufacturing companies in Nigeria. *European Journal of Business and Management*, 7(2), 161-171.
- Munga, J. K., Gakenia, C. (2022). Strategic leadership external environment, and the performance of small and growing businesses in Nairobi County; Kenya. *Journal of Strategic Management*, 6(2), 67-85.
- Mwasiri, S. A., & Muchiri, H. (2022). Influence of strategic leadership practices on organizational performance at Telkom Kenya Limited, Kenya. *The Strategic Journal of Business & Change Management*, 9(4), 108-125.
- Ozer, F., & Tinaztepe, C. (2014). Effect of strategic leadership styles on firm performance: A study in a Turkish SME. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 150, 778-784.
- Pisapia, J. (2009). *The Strategic Leader: New Tactics for a Globalizing World*. US: lap.
- Pollanen, R., Abdel-Maksoud, A., Elbanna, S., & Mahama, H. (2017). Relationships between strategic performance measures, strategic decision-making, and organizational performance: empirical evidence from Canadian public organizations. *Public Management Review*, 19(5), 725-746.
- Priadana, S., Sunarsi, D., Wahyitno, A. P. S., Mogi, A., Agustin, F., Irawati, L., et al. (2021). The Effect of Strategic Leadership on Competitive Strategy and Business Performance: Evidence from Indonesian SME's. *Annals of the Romanian Society for Cell Biology*, 4908-4918.
- Quigley, T. J., & Graffin, S. D. (2017). Reaffirming the CEO effect is significant and much larger than chance: A comment on F itza (2014). *Strategic Management Journal*, 38(3), 793-801.

- Wagimin, M., Elisa, K., Juhary, A., & Vembri, N. H. (2019). The effect of leadership on employee performance with Total Quality Management (TQM) as a mediating variable in Indonesian petroleum companies: A case study. *International Journal of Integrated Engineering*, 11(5), 180-188.
- Yuliansyah, Y., & Khan, A. A. (2015). Strategic performance measurement system: a service sector and lower level employees empirical investigation. *Corporate Ownership and Control*, 12(3), 304-316.
- Zia-ud-Din, M., Shabbir, M. A., Asif, S. B., Bilal, M., & Raza, M. (2017). Impact of strategic leadership on employee performance. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 7(6), 8-22.