



Doctor of Philosophy in Social Sciences Association
Ramkhamhaeng University

การพัฒนาแบบผู้นำแบบมุ่งเน้นให้ความช่วยเหลือ (SERVANT LEADERSHIP) สำหรับหัวหน้างานระดับต้นในโรงงานอุตสาหกรรมเสื้อผ้าสำเร็จรูป THE DEVELOPMENT OF SERVANT LEADERSHIP MODEL FOR FRONT LINE MANAGERS IN GARMENT FACTORY

อภิรักษ์ บุชก¹ ดร. ศิริบุรณ สายโกสม²

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาหัวหน้างานระดับต้น เพราะเป็นบุคลากรที่มีส่วนสำคัญยิ่งต่อการเพิ่มประสิทธิภาพในการผลิตให้สามารถแข่งขันกับคู่แข่งในระบบเศรษฐกิจได้ แต่ยังขาดภาวะผู้นำแบบมุ่งเน้นให้ความช่วยเหลือ การวิจัยนี้จึงต้องการสร้างรูปแบบการให้คำปรึกษาแบบกลุ่มเพื่อพัฒนาภาวะผู้นำแบบมุ่งเน้นให้ความช่วยเหลือสำหรับหัวหน้างานระดับต้นในโรงงานอุตสาหกรรมเสื้อผ้าสำเร็จรูป โดยใช้ระเบียบวิธีการวิจัยและพัฒนา ศึกษาแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยจากหนังสือ ตำรา เอกสาร นำมาสร้างรูปแบบภาวะผู้นำ และให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบกับการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน อันดับที่ 2

กลุ่มตัวอย่างเป็นหัวหน้างานระดับต้น ในโรงงานอุตสาหกรรมเสื้อผ้าสำเร็จรูปกลุ่มบริษัทขาป้า จำกัด (มหาชน) 2 กลุ่ม คือ กลุ่มที่ใช้ในการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน จำนวน 160 คน ซึ่งสุ่มแบบชั้นภูมิตามสัดส่วนจาก 5 โรงงาน กับกลุ่มที่ใช้ทดลองและหาประสิทธิผลของรูปแบบการให้คำปรึกษาแบบกลุ่มที่สร้างขึ้นจำนวน 24 คน ซึ่งสุ่มแบบง่ายจากหัวหน้าระดับต้นกลุ่มแรกที่ได้คะแนนภาวะผู้นำน้อยกว่าคะแนนเปอร์เซ็นต์ไทล์ที่ 25 และสุ่มแบบง่ายอีกครั้งแบ่งเป็นกลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุม กลุ่มละ 12 คน

ข้อมูลเก็บด้วยการส่งแบบสอบถามวัดภาวะผู้นำแบบมุ่งเน้นให้ความช่วยเหลือตามแนวคิดของ Patterson 7 องค์ประกอบคือ ความรักอย่างประเสริฐ ความถ่อมตน การเห็นแก่ประโยชน์คนอื่น การมีวิสัยทัศน์ ความไว้วางใจ การให้บริการ และการให้อำนาจ มีลักษณะข้อความคำถามเป็นแบบประเมินค่าตามแบบลิเคิร์ท 5 ตัวเลือก มีความเชื่อถือได้โดยมีค่าสัมประสิทธิ์อัลฟ่า 0.94 ผลการวิจัยพบว่า

รูปแบบผู้นำแบบมุ่งเน้นให้ความช่วยเหลือสำหรับหัวหน้างานระดับต้น ในโรงงานอุตสาหกรรมเสื้อผ้าสำเร็จรูป มีเนื้อหาและวิธีการพัฒนาตามแนวคิดของ Patterson และทฤษฎีการให้คำปรึกษาแบบกลุ่มทางจิตวิทยา ซึ่งทั้ง 7 องค์ประกอบ ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่ 2 ให้ค่า X^2 , AGFI, CFI, RMSEA อยู่ในเกณฑ์ที่ให้ความหมายว่า องค์ประกอบ 7 ด้านของภาวะผู้นำนั้นสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ และเมื่อนำรูปแบบไปทดลองใช้ ผลพบว่า หัวหน้างานระดับต้นในกลุ่มทดลองหลังทดลองมีภาวะผู้นำแบบมุ่งเน้นให้ความช่วยเหลือทั้งโดยรวมและรายด้านสูงเพิ่มขึ้นกว่าก่อนการทดลองและสูงเพิ่มขึ้นกว่ากลุ่มควบคุมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001

คำสำคัญ: ผู้นำแบบมุ่งเน้นให้ความช่วยเหลือ หัวหน้างานระดับต้น อุตสาหกรรมเสื้อผ้าสำเร็จรูป

¹นักศึกษาโครงการปรัชญาดุษฎีบัณฑิตทางสังคมศาสตร์ สาขาวิชาจิตวิทยาให้คำปรึกษา มหาวิทยาลัยรามคำแหง

²รองศาสตราจารย์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

Abstract

The purpose of this research is to develop the competency of the front line managers who play the vital role in increasing an efficiency in production of organizations, which lead to be competitive advantage in the economy, but they still lack the servant leadership. Therefore, this research aimed to establish the group counseling model to develop this servant leadership for the front line managers in the garment factory. This model was constructed on the basis of the research and development by undertaking such the previous literature reviews and research studies as academic books and articles, then building this group counseling program accordingly. After that the specialists approved the second order confirmatory analysis from the empirical research. The two sample groups drawn from population were the front line manager from 5 factories of the Sabina Public Company Limited, the first sample group for confirmatory factor analysis consisting of 160 samples using proportional stratified random sampling and the second sample group for the empirical test to find out the efficiency of the group counseling model, which were drawn using a simple random method from the front line managers who achieved the leadership score of less than 25th percentile. Then they were selected again using the simple random technique and divided into the experiment group and the control group. Each consists of 12 people.

The data collection was undertaken in a form of an evaluative questionnaire employing the Likert 5 point scales with the alpha coefficient of 0.94.

The findings into the model of the front line managers servant leadership in garment factories that covered Patterson's theory and practice and the theory of the servant leadership for the group counseling model disclosed that the second confirmatory factor analysis showed the implication of χ^2 , AGFI, CFI, RMSEA of 7 components to be conformed with the evidence based research. After this group counseling program regarding to the servant leadership was tested to the sample groups, the finding disclosed that the front line managers in the experiment group had both an overall level and individual level of servant leadership after test higher than the ones before the test. in addition, this experiment group had a higher servant leadership at the significance of 0.001 than the control group.

Keywords : Servant Leadership, Front Line Managers, Garment Factory

ที่มาและความสำคัญของปัญหา

ระบบเศรษฐกิจยุคปัจจุบันเป็นไปตามกระแสทุนนิยม ซึ่งตอบสนองความต้องการของกระแสโลก คือ เป็นระบบเศรษฐกิจแบบแข่งขัน (competition economy) มีเป้าหมายผลิตเพื่อการตลาด แข่งขันกันผลิตแข่งกันบริโภค ทำให้ผู้ผลิตต้องผลิตมากขึ้นและแข่งขันกันอย่างดุเดือดในระบบเศรษฐกิจแบบทุนนิยม (วิธีร์ พานิชวาส, สุทธิ สุนทรานุรักษ์ และวิเชียร แก้วสมบัติ, 2552, หน้า 37-40) มนุษย์กำลังถูกกระแสวัตถุนิยมและบริโภคนิยมเข้าครอบงำจิตใจอย่างรุนแรง โดยไม่รู้สึกรู้ส การซึมซับของวัฒนธรรมที่เห็นแก่ตัว แกร่งแข็งชิงดีชิงเด่น มองผู้อื่นเป็นศัตรู และด้อยกว่าตัวเองเสมอ เห็นคุณค่าทางวัตถุมากกว่าคุณค่าทางจิตใจ และในขณะที่ระบบการผลิตที่มี การเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว นั้น มีนวัตกรรมใหม่ ๆ เกิดขึ้นจำนวนมาก ทำให้กลุ่มธุรกิจอุตสาหกรรมต่าง ๆ ต้องพัฒนาตามไปด้วย โดยเฉพาะอุตสาหกรรมเสื้อผ้าสำเร็จรูป (garment industry) ที่เน้นทั้งด้านการผลิต การส่งออก การลงทุนและการจ้างแรงงาน มีการย้ายฐานการผลิตเข้ามายังภูมิภาคอาเซียน (AEC) เพื่อลดต้นทุนการแข่งขันทางการค้าระหว่างประเทศมีมากขึ้น ทำให้ผู้ประกอบการต้องหาวิธีการปรับตัวตามไปด้วย และถ้าผู้ประกอบการรายใดทำการผลิตด้วยต้นทุนที่ต่ำกว่าก็จะมีโอกาสทางการค้ามากกว่า ซึ่งกระทรวงพาณิชย์ ในฐานะหน่วยงานหลักที่ต้องกำกับดูแลในการส่งออกในปี พ.ศ. 2557 เติบโตที่ 7% เนื่องจากตลาดส่งออกหลัก 3 ตลาดของไทย ได้แก่ สหรัฐอเมริกา ยุโรป และญี่ปุ่น เช่น ประเทศสหรัฐอเมริกาแม้ว่ายังใช้นโยบายอัตราเงินเพื่อกระตุ้นเศรษฐกิจหรือมาตรการคิวอี (QE) แต่

เชื่อว่าเป็นการดำเนินการที่ทำให้เศรษฐกิจมีความมั่นคงได้ โดยเฉพาะกลุ่มสินค้าแฟชั่น กลุ่มสิ่งทอเครื่องหนัง มีกลยุทธ์ใหม่ๆ เช่น การลุยตลาดใหม่ การสร้างเครือข่าย การเพิ่มขีดความสามารถการแข่งขันของผู้ประกอบการ การขายผ่านออนไลน์ และการผลักดันการย้ายฐานการผลิตไปอาเซียน รวมทั้งช่วยแก้ไขปัญหาด้านทุนที่สูงขึ้นด้วยการผลักดันให้ใช้เออีซี (AEC) เป็นฐานการผลิต เพิ่มทักษะฝีมือแรงงานและสร้างความเป็นผู้นำให้กับหัวหน้างาน มีการโรดโชว์ (roadshow) เพื่อช่วยผู้ประกอบการในการตลาดสินค้าทั้งตลาดเก่าและตลาดใหม่ ในปี พ.ศ. 2558 ซึ่งจะให้เกิดตลาดอาเซียนเป็นตลาดเดียวกัน (single market) เป็นการสร้างโอกาสและสร้างความเสี่ยงอย่างรุนแรงให้กับอุตสาหกรรมสิ่งทอไทย จึงมีความจำเป็นต้องมีการดำเนินการปรับปรุงระบบการทำงาน เช่น การบริหาร การจัดการด้านการผลิตให้มีต้นทุนที่ต่ำ โดยการพัฒนาศักยภาพและการพัฒนาศักยภาพการแข่งขันสู่การเป็นศูนย์กลางสิ่งทอและเครื่องนุ่งห่มแฟชั่นในภูมิภาคอาเซียน (สถาบันพัฒนาอุตสาหกรรมสิ่งทอ, 2557, หน้า 10-11) ต้องใช้คนเป็นจำนวนมากและต้องมีฝีมือหรือทักษะ (labor intensive) ในการทำงาน ซึ่งในอดีตที่ผ่านมาโดยมากเรามักจะมองแต่เพียงด้านวัตถุของการผลิตอย่างเดียว แต่เบื้องหลังของการผลิตมักจะถูกมองข้าม แต่ในความเป็นจริงแล้วปัจจัยที่สำคัญของอุตสาหกรรมด้านการผลิต คือ “คน (man)” เพราะคนเป็นทรัพยากรมนุษย์ที่สำคัญ และถ้ามนุษย์มีคุณภาพ มีการคิดวิเคราะห์ตัดสินใจเลือกที่ฉลาดในการดำเนินชีวิตและการทำงาน

ผู้วิจัยสนใจศึกษาและพัฒนารูปแบบการให้คำปรึกษาแบบกลุ่มเพื่อพัฒนาภาวะผู้นำแบบมุ่ง

เน้นให้ความช่วยเหลือสำหรับหัวหน้างานระดับต้น ในโรงงานอุตสาหกรรมเสื้อผ้าสำเร็จรูป ทั้งนี้ เพื่อแสวงหาข้อจำกัด ข้อบกพร่องต่าง ๆ เพื่อตอบสนองความต้องการขององค์กร ระบบการผลิต และยังประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อกระบวนการพัฒนาหัวหน้างานระดับต้นให้มีความเป็นผู้นำแบบมุ่งเน้นให้ความช่วยเหลือให้ดียิ่งขึ้นต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาและวิเคราะห์รูปแบบภาวะผู้นำแบบมุ่งเน้นให้ความช่วยเหลือของหัวหน้างานระดับต้น
2. เพื่อสร้างและพัฒนารูปแบบการให้คำปรึกษาแบบกลุ่มเพื่อพัฒนาภาวะผู้นำแบบมุ่งเน้นให้ความช่วยเหลือสำหรับหัวหน้างานระดับต้น
3. เพื่อประเมินประสิทธิผลของรูปแบบการให้คำปรึกษาแบบกลุ่มเพื่อพัฒนาภาวะผู้นำแบบมุ่งเน้นให้ความช่วยเหลือ สำหรับหัวหน้างานระดับต้น

สมมติฐานของการวิจัย

1. หัวหน้างานระดับต้น กลุ่มทดลองมีภาวะผู้นำแบบมุ่งเน้นให้ความช่วยเหลือ ทั้งโดยรวมและรายด้านสูงกว่าก่อนทดลอง
2. หัวหน้างานระดับต้น หลังทดลองกลุ่มทดลองมีภาวะผู้นำแบบมุ่งเน้นให้ความช่วยเหลือ ทั้งโดยรวมและรายด้านสูงกว่ากลุ่มควบคุม

ขอบเขตของการวิจัย

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา ผู้วิจัยกำหนดเนื้อหาที่ใช้ในการทบทวนวรรณกรรม การวิจัยเอกสารรวมถึงการบูรณาการผลการวิจัย เพื่อให้ได้ข้อค้นพบตามวัตถุประสงค์ของการศึกษาด้านการพัฒนารูปแบบภาวะผู้นำแบบมุ่งเน้นให้ความช่วยเหลือ

2. ขอบเขตด้านประชากรและพื้นที่ เป็นหัวหน้างานระดับต้น ของโรงงานอุตสาหกรรมเสื้อผ้าสำเร็จรูป ในเครือกลุ่มบริษัทขาปีนา จำกัด (มหาชน) กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือ หัวหน้างานระดับต้นที่มีคะแนนภาวะผู้นำต่ำกว่าเปอร์เซ็นต์ไทล์ที่ 25 ลงมา จำนวน 24 คน เป็นกลุ่มทดลอง 12 คน และกลุ่มควบคุม 12 คน ด้วยวิธีการสุ่มตัวอย่างอย่างง่าย (sample random sampling)

3. ขอบเขตด้านตัวแปรที่ใช้

3.1 ตัวแปรอิสระ คือ รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำแบบมุ่งเน้นให้ความช่วยเหลือ สำหรับหัวหน้างานระดับต้น

3.2 ตัวแปรตาม คือ ภาวะผู้นำแบบมุ่งเน้นให้ความช่วยเหลือ

นิยามศัพท์

1. ภาวะผู้นำแบบมุ่งเน้นให้ความช่วยเหลือ (servant leadership) หมายถึง คุณลักษณะของผู้นำกลุ่มหรือองค์กร ที่มุ่งสนับสนุน ช่วยเหลือ และพัฒนาผู้อื่น ตามศักยภาพสูงสุด โดยไม่หวังผลตอบแทน ยอมรับในคุณค่าของความเป็นมนุษย์ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ของกลุ่มหรือองค์กร โดยมีลักษณะ ความรักอย่างประเสริฐ ความถ่อมตน การเห็นประโยชน์แก่คนอื่น การมีวิสัยทัศน์ ความไว้วางใจ การให้บริการ และการให้อำนาจ

2. ความรักอย่างประเสริฐ (agape love) หมายถึง ความรู้สึก ความปรารถนาดีต่อผู้อื่น มีความเมตตา กรุณา สนใจ ซื่อสัตย์ และห่วงใยในชีวิตของผู้อื่นและสังคมที่ตนอยู่ด้วยความรับผิดชอบ จริตธรรม ทำงานแบบช่วยเหลือเกื้อกูลกัน สร้างแรงบันดาลใจเพื่อให้ผู้อื่นบรรลุถึงความสมบูรณ์ที่ควรจะเป็นตามที่เขาปรารถนา เป็น

ความรักที่มีเพื่อส่วนรวมและเป็นความรักในแง่ของศีลธรรม มีความสงบและใฝ่สันติ สามารถควบคุมตนเองได้อย่างเหมาะสมท่ามกลางความโกลาหล

3. ความถ่อมตน (humility) หมายถึง ความรู้สึก ยอมรับการให้เกียรติ ผู้ร่วมงานและยอมรับการช่วยเหลือจากผู้อื่น ไม่ว่าจะเป็นบุคคลองค์กรและสังคมก็ตาม ฝึกที่จะยอมรับศักยภาพและความสามารถของตนเองตามความเป็นจริง ไม่ยึดตนเองเป็นศูนย์กลาง ไม่หันเหความสนใจมายังตนเองเพียงฝ่ายเดียว ประเมินตนเองอย่างเที่ยงตรงด้วยใจที่เป็นกลาง รับฟังความคิดเห็นที่แตกต่าง สามารถยอมรับความผิดพลาดของผู้อื่น คำนึงถึงผู้อื่นโดยไม่แสวงหาความชื่นชมสำหรับตนเอง สามารถเก็บรักษาความรู้ความสามารถและความสำเร็จของตนไว้เป็นความลับได้

4. การเห็นแก่ประโยชน์คนอื่น (altruism) หมายถึง ความปรารถนาที่จะช่วยเหลือผู้อื่น เสียสละโดยไม่คำนึงถึงความสุขส่วนตัว แม้จะไม่ได้รับผลประโยชน์อะไรก็ตาม เป็นความตั้งใจที่ปรารถนาทำคุณประโยชน์ให้แก่ผู้อื่น อุทิศตนเองส่งเสริมกิจกรรมต่างๆ เพื่อประโยชน์ของผู้อื่น โดยเฉพาะเรื่องสวัสดิภาพและความปลอดภัยของผู้ร่วมงาน แม้จะเป็นกิจกรรมที่เสี่ยงต่อชีวิตของตนเองก็ตาม แต่ก็ยังคงกระทำโดยลดความสำคัญของตนเองลง

5. การมีวิสัยทัศน์ (vision) หมายถึง ความสามารถในการมองเห็นภาพในอนาคตขององค์กรที่ต้องการที่จะให้เป็นไปได้อย่างชัดเจน โดยภาพนั้นต้องสอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กร ความเป็นไปได้ซึ่งอยู่บนพื้นฐานของความเป็นจริงและสามารถจัดการทรัพยากรที่มีอยู่ให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด พร้อมทั้งจัดการองค์การให้ทันกับความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น และสามารถมอง

เห็นวิธีการปฏิบัติที่จะนำองค์การให้บรรลุเป้าหมาย เปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานได้สร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน

6. ความไว้วางใจ (trust) หมายถึง ความสามารถในการสร้างความเชื่อมั่นที่มี ต่อผู้ร่วมงานในแง่ด้านคุณธรรมและความสามารถในการไว้ใจพวกเขา ขณะเดียวกันผู้ร่วมงานก็มีความไว้วางใจต่อผู้เตรียมตัวเป็นผู้นำ ซึ่งต้องมีบทบาทที่จะพัฒนาทักษะและส่งเสริมความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ของผู้ร่วมงานเพื่อเอื้อบรรยากาศแห่งการเรียนรู้แบบลองผิดลองถูก และต้องพร้อมที่จะยอมรับกับความผิดหวังที่จะเกิดขึ้น และเรียนรู้จากสิ่งที่ผิดพลาดนั้น

7. การให้บริการ (service) หมายถึง ความรู้สึกรับผิดชอบที่มีต่อผู้อื่นอย่างจริงจัง ตอบสนองความต้องการเพื่อให้เกิดความพึงพอใจ และตอบสนองได้ทันทีด้วยความยินดี โดยใช้ความรู้ความชำนาญในด้านมนุษยสัมพันธ์ ด้วยความจริงใจ ส่งเสริมให้ผู้อื่นมีศักยภาพและแสดงตนเป็นแบบอย่างที่ดีสำหรับผู้ร่วมงานต่อไป

8. การให้อำนาจ (empowerment) หมายถึง ความสามารถในการมอบหมายความรับผิดชอบหรืออำนาจให้แก่ผู้อื่นอย่างจริงจัง เพื่อส่งเสริมความสำคัญและคุณค่าของผู้ร่วมงาน ซึ่งส่งผลให้ทั้งผู้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงานเกิดกระบวนการคิดวิเคราะห์ และสร้างองค์ความรู้ร่วมกันนำสู่กระบวนการส่งเสริมการทำงานเป็นทีมบนพื้นฐานของการเห็นความสำคัญและความเสมอภาคระหว่างกันและกันพร้อมที่จะเปิดใจรับสิ่งใหม่ ๆ ที่จะเกิดขึ้นด้วยความรับผิดชอบ

9. โปรแกรมการให้คำปรึกษาแบบกลุ่ม เพื่อพัฒนาภาวะผู้นำแบบมุ่งเน้นให้ความช่วยเหลือ (group counseling of development for leadership program) หมายถึง วิธีการพัฒนาภาวะ

ผู้นำแบบมุ่งเน้นให้ความช่วยเหลือ เพื่อมุ่งหวังในการเปลี่ยนแปลงในทางที่ดีขึ้นของการแสดงออก หรือการปฏิบัติตนในการเป็นผู้นำ โดยการประยุกต์ ทฤษฎีและเทคนิคในการให้คำปรึกษาเป็นพื้นฐาน ตลอดจนหลักการและเทคนิคทางด้านจิตวิทยาที่นำมาประยุกต์ใช้ในการเข้ากระบวนการกลุ่ม

10. หัวหน้างานระดับต้น (front line manager) หมายถึง ผู้ที่ทำหน้าที่บังคับบัญชาสายงานผลิตเสื้อผ้าสำเร็จรูป ของกลุ่มบริษัท ขาปิ่น่า จำกัด (มหาชน) จำนวนทั้ง 5 โรงงาน ได้แก่ โรงงานท่าพระ โรงงานพุทธมณฑล สายห้า โรงงานชัยนาท โรงงานยโสธร และโรงงานบุรีรัมย์

11. รูปแบบ (model) หมายถึง ลักษณะของภาวะผู้นำแบบมุ่งเน้นให้ความช่วยเหลือตามแนวคิดของ Patterson ทั้ง 7 ด้านได้แก่ ความรักอย่างประเสริฐ (agape love) ความถ่อมตน (humility) การเห็นแก่ประโยชน์คนอื่น (altruism) การมีวิสัยทัศน์ (vision) ความไว้วางใจ (trust) การให้บริการ (service) และการให้อำนาจ (empowerment)

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ทำให้ทราบรูปแบบภาวะผู้นำแบบมุ่งเน้นให้ความช่วยเหลือของหัวหน้างานระดับต้น

2. สามารถสร้างและพัฒนากระบวนการให้คำปรึกษาแบบกลุ่มเพื่อพัฒนาภาวะผู้นำแบบมุ่งเน้นให้ความช่วยเหลือสำหรับหัวหน้างานระดับต้น

3. สามารถประเมินประสิทธิผลของรูปแบบการให้คำปรึกษาแบบกลุ่มเพื่อพัฒนาภาวะผู้นำแบบมุ่งเน้นให้ความช่วยเหลือ สำหรับหัวหน้างานระดับต้น

แนวคิด และทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

แนวคิดทฤษฎีการพึ่งพาทรัพยากร (resource dependence theory) เชื่อว่าทรัพยากรมีความสำคัญ อย่างยิ่งต่อการดำรงอยู่และการพัฒนาองค์กร มีทฤษฎีและการศึกษามากมายที่แสดงให้เห็นว่า “คน” เป็นทรัพยากรสำคัญที่ส่งผลต่อความสำเร็จขององค์กร ความสามารถทางการแข่งขันเป็นสิ่งที่จะต้องตระหนักอยู่เสมอว่าความได้เปรียบทางการแข่งขันนั้น เกิดจากทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรนั่นเอง และอาจกล่าวได้ว่าหัวใจของการผลิตที่สำคัญยิ่งก็คือคุณภาพของคนในองค์กร

ภาวะผู้นำ (leadership) หรือผู้เป็นที่มีความเป็นหัวหน้าอยู่ภายในตัวและยังเป็นผู้ที่มีความสำคัญของการอยู่รอดต่อสวัสดิภาพและสันติสุขของสังคม และประเทศชาติทั้งหมดด้วย (พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตโต), 2552) ในการมีภาวะผู้นำของบุคคล จะต้องมีบุคลิกภาพพิเศษหลายอย่างที่สามารถนำหรือบังคับบัญชาผู้อื่นได้ โดยอาศัยอำนาจหน้าที่ (authority) จากตำแหน่งและอำนาจบารมีที่ได้จากตัวเองเป็นเครื่องมือ และสามารถสร้างอิทธิพลต่อผู้ใต้บังคับบัญชาให้มีความน่าเชื่อถือ ยอมรับหรือยอมรับในตัวของเขา ไม่ว่าจะเป็นบุคลิกภาพลักษณะของการเป็นผู้นำ ความรู้ ความสามารถ ความคิดริเริ่ม การตัดสินใจ ฯลฯ เพื่อที่จะให้บรรลุถึงจุดหมายของกลุ่มหรือขององค์กร ซึ่งในบางขณะคนที่ได้รับการยอมรับหรือยกย่องให้เป็นผู้นำ แต่ก็ไม่ได้รับการยอมรับจากผู้ที่อยู่ใต้บังคับบัญชา ก็อาจจะพูดได้ว่าเขาไม่มีภาวะผู้นำ ตรงกันข้ามกับบางคนไม่ได้เป็นผู้นำแต่กลับได้รับความเชื่อถือ ยอมรับและร่วมมือปฏิบัติตามคำสั่งหรือคำแนะนำปฏิบัติตาม ซึ่งความแตก

ต่างดังกล่าวสอดคล้องกับคำพูดที่กล่าวว่า “ผู้นำอาจจะไม่มีความเป็นภาวะผู้นำ แต่ผู้ที่มีภาวะผู้นำอาจจะไม่ได้เป็นผู้นำ”

ระเบียบวิธีวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ใช้ระเบียบวิธีวิจัยและพัฒนา (research and development) ผู้วิจัยนำเสนอวิธีการดำเนินการศึกษา เป็น 3 ระยะ ได้แก่ ระยะที่ 1 การศึกษารูปแบบภาวะผู้นำแบบมุ่งเน้นให้ความช่วยเหลือ ระยะที่ 1 การศึกษารูปแบบภาวะผู้นำแบบมุ่งเน้นให้ความช่วยเหลือ โดยศึกษาจาก การกำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่าง การสร้างเครื่องมือเก็บและรวบรวมข้อมูล การเก็บรวบรวมข้อมูล และการวิเคราะห์ข้อมูลของระยะที่ 2 การสร้างโปรแกรมการให้คำปรึกษาแบบกลุ่มเพื่อพัฒนาภาวะผู้นำแบบ มุ่งเน้นให้ความช่วยเหลือ โดยศึกษาแนวคิดและรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำแบบมุ่งเน้นให้ความช่วยเหลือ กำหนดหลักการและเหตุผลของโปรแกรม กำหนดวัตถุประสงค์ของโปรแกรม กำหนดเนื้อหา ของโปรแกรม ตลอดจน กำหนดกิจกรรมการเรียนรู้เลือกสรรสื่อและอุปกรณ์ประกอบ และตรวจสอบประสิทธิภาพของโปรแกรม ระยะที่ 3 การทดลองใช้และประเมินประสิทธิผลของโปรแกรม ศึกษาโดย กำหนดรูปแบบการทดลอง กำหนดกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ทดลอง ดำเนินการทดลองและเก็บรวบรวมข้อมูลโดยการเปรียบเทียบประสิทธิผลของโปรแกรมระหว่างก่อนการทดลองกับหลังการทดลองด้วย Pair sample t-test และเปรียบเทียบประสิทธิผลของโปรแกรม ระหว่างกลุ่มทดลองกับกลุ่มควบคุมด้วย Independent sample t-test

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย แบ่งออก เป็น 2 ส่วน ได้แก่ (1) เครื่องมือที่ใช้ในการวัดและเก็บ

รวบรวมข้อมูล ได้แก่ แบบสอบถามวัดภาวะผู้นำแบบมุ่งเน้นให้ความช่วยเหลือ สำหรับหัวหน้างานระดับต้นในโรงงานเสื้อผ้าสำเร็จรูป ตามแนวคิดของ Patterson (2003) ประกอบด้วย 7 ด้าน ได้แก่ ความรักอย่างประเสริฐ (agape love) ความถ่อมตน (humility) การเห็นแก่ประโยชน์คนอื่น (altruism) การมีวิสัยทัศน์ (vision) ความไว้วางใจ (trust) การให้บริการ (service) และการให้อำนาจ (empowerment) ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาข้อมูลจากหนังสือ เอกสาร บทความและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำมาใช้ในการกำหนดคำนิยามศัพท์เฉพาะและสร้างแบบสอบถาม พร้อมทั้งจัดทำโครงสร้างของแบบสอบถาม โดยการกำหนดประเด็นและขอบเขตของคำถามให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์มีลักษณะของคำถาม ขั้นตอนที่ 2 ร่างข้อคำถามในแบบสอบถามแต่ละตัวแปรตามนิยามศัพท์เฉพาะ จากนั้นนำแบบสอบถามให้ผู้ทรงคุณวุฒิ ตรวจสอบโดยพิจารณาความถูกต้องด้านการใช้ภาษา ความสอดคล้อง ความเหมาะสมของข้อคำถาม ในแบบสอบถามการวิจัยและหาความตรงเชิงเนื้อหา (content validity) โดยใช้ค่าดัชนีความสอดคล้องของข้อคำถาม หรือตัวแปร (index of item objective congruency--IOC) ตามสูตร $IOC = R/N$ โดยเกณฑ์ประเมินความตรงเชิงเนื้อหา คือค่า IOC ตั้งแต่ 0.5 ขึ้นไป ถือว่าข้อคำถามนั้นมีความตรงเชิงเนื้อหา ครอบคลุมในแต่ละด้านและครอบคลุมวัตถุประสงค์ของการวิจัยแล้ว ซึ่งจากการทำการตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหาด้วยค่าสัมประสิทธิ์ความสอดคล้อง (Index of Concordance--IOC) ขั้นตอนที่ 3 ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาจากผู้ทรงเชี่ยวชาญ โดยได้แก้ไขปรับปรุง

แก้ไขข้อคำถามตามความเห็นของผู้เชี่ยวชาญแล้วนำไปทดลองใช้ (try out) กับกลุ่มตัวอย่าง ขึ้นตอนที่ 4 หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของข้อคำถามแต่ละส่วน โดยการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา (Alpha-Coefficient) ด้วยวิธีการของ Cronbach's ในระดับที่สูงกว่า 0.7 และ (2) เครื่องมือที่ใช้ในการจัดกระทำหรือทดลอง ได้แก่ รูปแบบการให้คำปรึกษาแบบกลุ่มเพื่อพัฒนาภาวะผู้นำแบบมุ่งเน้นให้ความช่วยเหลือสำหรับหัวหน้างานระดับต้น ในโรงงานเสื้อผ้าสำเร็จรูป คือ คู่มือโปรแกรมการให้คำปรึกษาแบบกลุ่มเพื่อพัฒนาภาวะผู้นำแบบมุ่งเน้นให้ความช่วยเหลือ สำหรับหัวหน้างานระดับต้น ในโรงงานอุตสาหกรรมเสื้อผ้าสำเร็จรูป และวิธีทัศน์และเอกสารประกอบ

การวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัย ระยะที่ 1 การศึกษารูปแบบภาวะผู้นำแบบมุ่งเน้นให้ความช่วยเหลือวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล และพฤติกรรมการใช้งานเครือข่ายสังคมออนไลน์ของผู้ตอบแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ คือ สถิติเชิงพรรณนา (descriptive statistic analysis) ได้แก่ ค่าร้อยละ (percentage) และค่าความถี่ (frequency) เพื่อจำแนกลักษณะทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ วิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (confirmatory factor analysis) ของตัวบ่งชี้วัดภาวะผู้นำแบบมุ่งเน้นให้ความช่วยเหลือ โดยการประเมินความเหมาะสมพอดีของโมเดลกับข้อมูลเชิงประจักษ์ในภาพรวม (overall model fit measure) ระยะที่ 2 การสร้างโปรแกรมการให้คำปรึกษาแบบกลุ่ม วิธีการพัฒนาภาวะผู้นำแบบมุ่งเน้นให้ความช่วยเหลือโดย ศึกษาข้อมูลจากหนังสือ เอกสาร บทความและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

เพื่อนำมาใช้ในการสร้างโปรแกรมการให้คำปรึกษาแบบกลุ่มจาก ทฤษฎีการให้คำปรึกษาทางจิตวิทยากับพัฒนาภาวะผู้นำแบบมุ่งเน้นให้ความช่วยเหลือ ได้แก่ แนวคิดเกี่ยวกับการให้คำปรึกษาแบบกลุ่ม ทฤษฎีการให้คำปรึกษาแบบต่าง ๆ และเทคนิคทางจิตวิทยา และระยะที่ 3 การทดลองใช้และประเมินประสิทธิผลของโปรแกรม การวิเคราะห์และประเมินผลโปรแกรม เปรียบเทียบผลการทดลองระหว่างก่อนการทดลองและหลังการทดลอง ในกลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุมด้วย Paired Sample t-test เปรียบเทียบภาวะผู้นำแบบมุ่งเน้นให้ความช่วยเหลือก่อนทดลองระหว่างกลุ่มทดลองกับกลุ่มควบคุมด้วย Independent Samples t-test และเปรียบเทียบภาวะผู้นำแบบมุ่งเน้นให้ความช่วยเหลือก่อนทดลองระหว่างกลุ่มทดลองกับกลุ่มควบคุม พบว่า ผลการเปรียบเทียบในข้อ 3.2 ไม่แตกต่างกัน ใช้ Independent Samples t-test แต่ถ้าพบว่าแตกต่างกันใช้ผลต่างระหว่างก่อนทดลองกับหลังทดลองในกลุ่มทดลองกับกลุ่มควบคุมเปรียบเทียบกันด้วย Independent Sample t-test

สรุปผลการวิจัย

1. ผลการสร้างและพัฒนาแบบผู้นำแบบมุ่งเน้นให้ความช่วยเหลือ การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน ภาวะผู้นำแบบมุ่งเน้นให้ความช่วยเหลือ การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน เพื่อยืนยันว่าภาวะผู้นำแบบมุ่งเน้นให้ความช่วยเหลือสำหรับหัวหน้างานระดับต้น ในโรงงานอุตสาหกรรมเสื้อผ้าสำเร็จรูป ที่ผู้วิจัยจะสร้างขึ้น สอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ (empirical data) โดยจะนำเสนอผลการวิเคราะห์ตามลำดับ คือ การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่หนึ่ง และการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่หนึ่ง

และการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่สอง (ดูตาราง 1-2)

ตาราง 1

การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่หนึ่ง

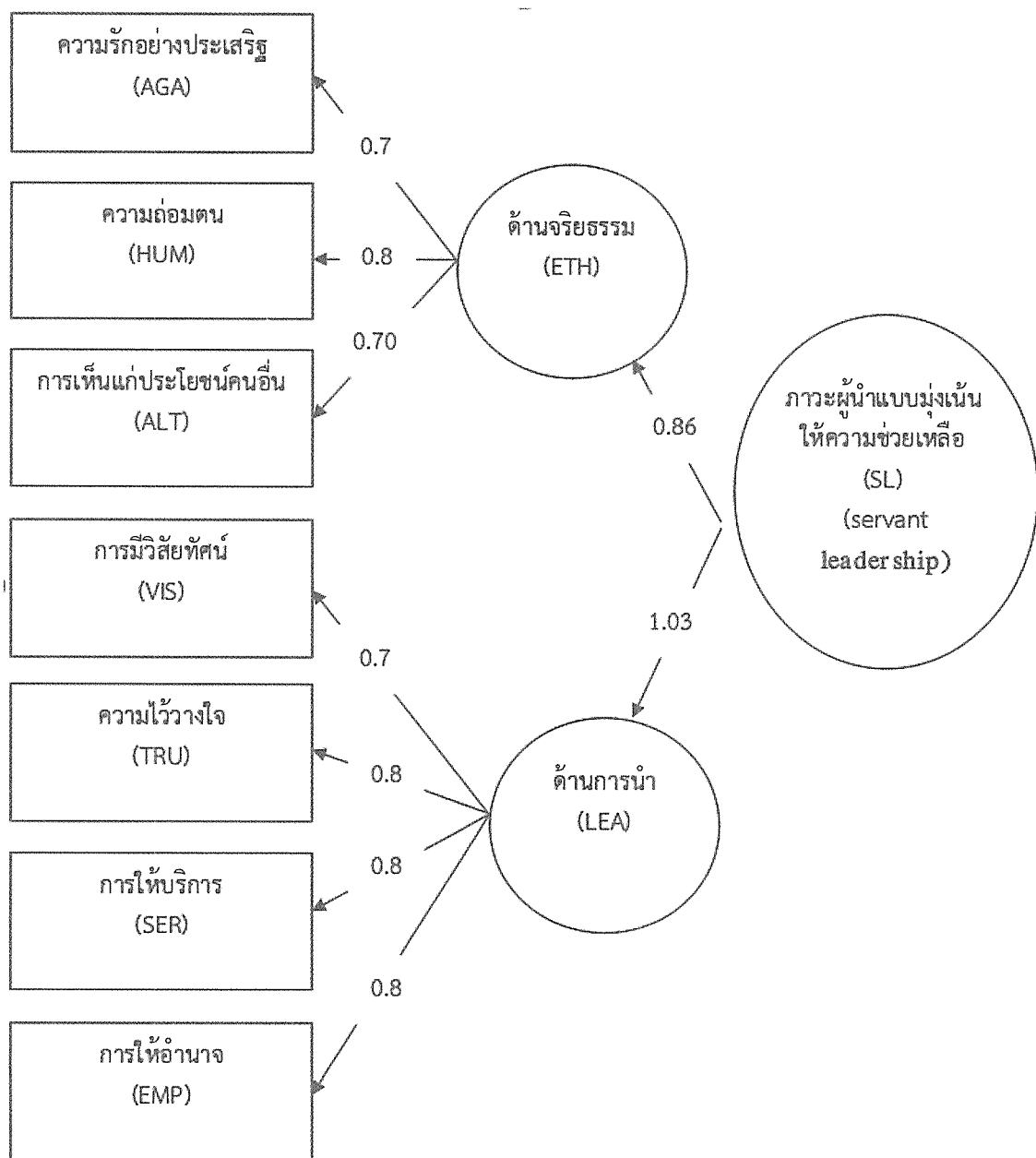
ตัวแปรแฝง	ตัวชี้วัด	λ	SE	T	R^2_{TX}	Pc	Pv
SL	-	-	-	-	-	0.99	0.99
ด้านจริยธรรม (ETH)	-	-	-	-	-	0.82	0.81
	AGA	0.79	0.05	17.17**	0.630	-	-
	HUM	0.83	0.05	18.44**	0.695	-	-
	ALT	0.70	0.06	12.05**	0.488	-	-
ด้านการนำ (LEA)	-	-	-	-	-	0.86	0.85
	VIS	0.79	0.06	11.81**	0.471	-	-
	TRU	0.83	0.05	16.44**	0.584	-	-
	SER	0.84	0.04	22.91**	0.705	-	-
	EMP	0.89	0.03	29.62**	0.796	-	-

ตาราง 2

การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่สอง

ดัชนีบ่งชี้ความเหมาะสม	ผลการวิเคราะห์	เกณฑ์	ผลบ่งชี้
1. ค่าไค-สแควร์ (χ^2) ไม่มีนัยสำคัญ	0.32	$P > .05$	สอดคล้อง
2. ค่า χ^2/df	1.15	< 2 หรือ 5 (โมเดลซับซ้อน)	สอดคล้อง
3. ค่า CFI	0.98	มีค่าตั้งแต่ .95 ขึ้นไป	ดีมาก
4. ค่า TLI	0.96	มีค่าตั้งแต่ .95 ขึ้นไป	ดีมาก
5. ค่า RMSEA	0.00	น้อยกว่า .05	ดีมาก
6. ค่า SRMR	0.02	มีค่าต่ำกว่า 0.05	ดีมาก

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01



Chi-Square = 11.489, df = 10, p value = 0.3207, RMSEA = .039

ภาพ 1 โมเดลรูปแบบภาวะผู้นำแบบมุ่งเน้นให้ความช่วยเหลือ

จากตาราง 1-2 และภาพ 1 พบว่า ความเหมาะสมพอดีของโมเดลกับข้อมูลเชิงประจักษ์มีค่า ไค-สแควร์ เท่ากับ 11.489 ค่า df เท่ากับ 10 ค่า P เท่ากับ 0.320 ซึ่งไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ แสดงว่า โมเดลมีความเหมาะสมพอดีกับข้อมูลเชิงประจักษ์ เมื่อพิจารณาค่า ค่าไค-สแควร์ (χ^2) ค่า χ^2/df ค่า CFI ค่า TLI ค่า RMSEA และค่า SRMR ซึ่งดัชนีทุกตัวเป็นไปตามเกณฑ์ความเหมาะสมพอดีที่กำหนด จึงสรุปว่า โมเดลรูปแบบภาวะผู้นำแบบมุ่งเน้นให้ความช่วยเหลือ มีความเหมาะสมพอดีกับข้อมูลเชิงประจักษ์

สำหรับโมเดลการวัดพบว่า ตัวชี้วัดค่าน้ำหนักรูปแบบด้านจริยธรรมมีค่าระหว่าง 0.70-0.83 และด้านการนำมีค่าระหว่าง 0.32-0.48 โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกค่า ($p < .01$) ค่าสหสัมพันธ์พหุคูณกำลังสองของตัวชี้วัดมีค่าอยู่ระหว่าง 0.488-0.796 ซึ่งแสดงให้เห็นว่าตัวชี้วัดทุกตัวมีความเที่ยงตรงสูงและมีความเชื่อถือได้สูงในการชี้วัดตัวแปรโครงสร้างขององค์ประกอบ นอกจากนี้ เมื่อพิจารณาค่าความเชื่อมั่นเชิงโครงสร้างของทั้งสององค์ประกอบ (Construct Reliability--Pc) จะเห็นว่ามีความสูง คือ 0.82, 0.86 (มากกว่า 0.70) มีความผันแปรของค่าความเชื่อมั่นเชิงโครงสร้าง ซึ่งเป็นค่าเฉลี่ยของการผันแปรที่สกัดได้ (Variance Extracted--Pv) สูงเช่นกัน คือ 0.81, 0.85 (มากกว่า 0.50) และเมื่อพิจารณาในภาพรวมก็จะเห็นว่า มีค่าสูงเช่นเดียวกัน ซึ่งแสดงว่าค่าความคลาดเคลื่อนก่อให้เกิดการผันแปรในตัวชี้วัดน้อยกว่า ตัวแปรโครงสร้าง ($Pc = 0.99$, $Pv = 0.99$)

สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำแบบมุ่งเน้นให้ความช่วยเหลือ สำหรับหัวหน้างานระดับต้น ในโรงงาน

อุตสาหกรรมเสื้อผ้าสำเร็จรูป ประกอบด้วย 7 ด้าน ได้แก่ ความรักอย่างประเสริฐ (agape love) ความถ่อมตน (humility) การเห็นแก่ประโยชน์คนอื่น (altruism) การมีวิสัยทัศน์ (vision) ความไว้วางใจ (trust) การให้บริการ (service) และ การให้อำนาจ (empowerment) ตามลำดับ

2. ผลการสร้างและพัฒนาโปรแกรมการให้คำปรึกษาแบบกลุ่มเพื่อพัฒนาภาวะผู้นำแบบมุ่งเน้นให้ความช่วยเหลือสำหรับหัวหน้างานระดับต้น สรุปการสร้างและพัฒนาโปรแกรมการให้คำปรึกษาแบบกลุ่มเพื่อพัฒนา ภาวะผู้นำแบบมุ่งเน้นให้ความช่วยเหลือ แบ่งเป็น 2 ส่วน ได้แก่ (1) คู่มือการใช้โปรแกรม ประกอบด้วย (ก) แนวคิดหลักการ จุดมุ่งหมาย (ข) ลักษณะรูปแบบขั้นตอนการดำเนินกิจกรรม (ค) เงื่อนไขหรือข้อตกลงเบื้องต้นในการใช้โปรแกรม (ง) การประเมินผล และ (2) เอกสารประกอบโปรแกรม ประกอบด้วย (ก) วัตถุประสงค์ (ข) สื่อ อุปกรณ์ (ค) วิธีดำเนินการ (ง) การประเมินผล และ(จ) เอกสารประกอบ

3. ผลการทดลองใช้และประเมินประสิทธิผลของรูปการให้คำปรึกษาแบบกลุ่มเพื่อพัฒนาภาวะผู้นำแบบมุ่งเน้นให้ความช่วยเหลือสำหรับหัวหน้างานระดับต้น การวิเคราะห์ในส่วนนี้เพื่อตอบวัตถุประสงค์ คือ เพื่อประเมินประสิทธิผลของรูปแบบการให้คำปรึกษาแบบกลุ่มเพื่อพัฒนาภาวะผู้นำแบบมุ่งเน้นให้ความช่วยเหลือ สำหรับหัวหน้างานระดับต้น และเพื่อตอบสมมติฐาน คือ หัวหน้างานระดับต้น กลุ่มทดลองที่เข้าร่วมโปรแกรมการให้คำปรึกษาแบบกลุ่มมีภาวะผู้นำแบบมุ่งเน้นให้ความช่วยเหลือ ทั้งโดยรวมและรายด้านหลังการทดลองสูงกว่ากลุ่มควบคุม (ดูตาราง 3)

ตาราง 3

ผลการเปรียบเทียบหลังทดลองระหว่างกลุ่มทดลองกับกลุ่มควบคุม

ภาวะผู้นำแบบมุ่งเน้น ให้ความช่วยเหลือ	กลุ่มควบคุม		กลุ่มทดลอง		ผลการเปรียบเทียบ	
	$\bar{X}$	SD	$\bar{X}$	SD	T	Sig.
1. ความรักอย่างประเสริฐ	2.60	0.44	3.81	0.39	7.10	.000
2. การถ่อมตน	3.10	0.41	3.83	0.39	4.49	.000
3. การเห็นแก่ประโยชน์คนอื่น	3.12	0.33	3.96	0.35	6.01	.000
4. การมีวิสัยทัศน์	2.31	0.37	3.79	0.28	11.04	.000
5. ความไว้วางใจ	2.96	0.21	3.60	0.39	5.05	.000
6. การให้บริการ	2.89	0.27	3.79	0.41	6.31	.000
7. การให้อำนาจ	2.17	0.25	3.94	0.35	14.18	.000
รวม	2.74	0.13	3.82	0.18	17.09	.000

จากตาราง 3 พบว่า กลุ่มทดลองที่เข้าร่วมโปรแกรมการให้คำปรึกษาแบบกลุ่มมีภาวะผู้นำแบบมุ่งเน้นให้ความช่วยเหลือทั้งโดยรวมและรายข้อ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

การอภิปรายผล

1. การสร้างโปรแกรมการให้คำปรึกษาแบบกลุ่มเพื่อพัฒนาภาวะผู้นำแบบมุ่งเน้นให้ความช่วยเหลือ สำหรับหัวหน้างานระดับต้น ในโรงงานอุตสาหกรรมเสื้อผ้าสำเร็จรูป จากผลการวิจัย การอภิปรายรูปแบบภาวะผู้นำแบบมุ่งเน้นให้ความช่วยเหลือ ยอมรับสมมติฐานการวิจัย จากผลการเปรียบเทียบ กลุ่มทดลองระหว่างก่อนทดลองกับหลังทดลอง ซึ่งพบว่า กลุ่มทดลองที่เข้าร่วมโปรแกรมการให้คำปรึกษาแบบกลุ่มมีภาวะผู้นำแบบมุ่งเน้นให้ความช่วยเหลือ โดยรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ทั้งนี้ ผลการทดสอบสมมติฐานได้ว่า ยอมรับสมมติฐานในภาพรวม อธิบายได้ว่า ชุดโปรแกรมการให้คำปรึกษาแบบกลุ่ม มีผลต่อการพัฒนาภาวะผู้นำแบบมุ่งเน้นให้ความช่วยเหลือในทุกข้อ

2. การเปรียบเทียบ ก่อนทดลองระหว่างกลุ่มทดลองกับกลุ่มควบคุม จากการศึกษา พบว่า ผู้ที่ไม่ได้เข้าร่วมโปรแกรมการให้คำปรึกษาแบบกลุ่มมีภาวะผู้นำแบบมุ่งเน้นให้ความช่วยเหลือ ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ซึ่งอธิบายได้ว่า ผู้ที่ไม่ได้เข้าร่วมโปรแกรมการให้คำปรึกษาแบบกลุ่ม ซึ่งเป็นชุดโปรแกรมที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นในครั้งนี้ ทำให้มีภาวะผู้นำแบบมุ่งเน้นให้ความช่วยเหลือไม่แตกต่างกัน และ ชุดโปรแกรมการให้คำปรึกษาแบบกลุ่มที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้น เป็นนวัตกรรมการพัฒนาที่ดีมีประโยชน์ต่อการพัฒนาโดยอาศัยกระบวนการให้คำปรึกษาแบบกลุ่มทางจิตวิทยาและภาวะผู้นำแบบมุ่งเน้นให้ความช่วยเหลือ เป็นสำคัญ 3.การเปรียบเทียบ หลังทดลองระหว่างกลุ่มทดลองกับกลุ่มควบคุมซึ่งพบว่า กลุ่มทดลองที่เข้าร่วม โปรแกรมการให้คำปรึกษาแบบกลุ่ม มีภาวะผู้นำแบบมุ่งเน้นให้ความช่วยเหลือ โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ทั้งนี้ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า ยอมรับสมมติฐานในภาพรวม อธิบายได้ว่า โปรแกรมการให้คำปรึกษาแบบกลุ่ม มีผลต่อการ

พัฒนาภาวะผู้นำแบบมุ่งเน้นให้ความช่วยเหลือในทุกข้อ ทั้งนี้ สอดคล้องกับการศึกษาของ Liana (2004) ได้ศึกษาการพัฒนาภาวะผู้นำแบบมุ่งเน้นให้ความช่วยเหลือในโบสถ์นิกายเวสเลียน ประเทศพม่า เพื่อศึกษาผลของหลักสูตรฝึกอบรมภาวะผู้นำแบบมุ่งเน้นให้ความช่วยเหลือที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นสำหรับบาทหลวงและผู้นำโบสถ์นิกายเวสเลียน และผู้ร่วมงานในประเทศพม่า โดยกลุ่มตัวอย่างคือ บาทหลวงและนักศึกษาด้านศาสนา ผลการศึกษพบว่า หลักสูตรฝึกอบรมที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นส่งผลต่อความคิดเห็น ทศนคติ และความผูกพันของผู้เข้ารับการฝึกอบรม ที่มีลักษณะภาวะผู้นำแบบเผด็จการ และภาวะผู้นำแบบมุ่งเน้นให้ความช่วยเหลืออำนาจจากบนลงล่างต่ำ แต่มีลักษณะภาวะผู้นำแบบมุ่งเน้นให้ความช่วยเหลือสูง ซึ่งโบสถ์ในประเทศพม่ามีการปกครองแบบเผด็จการ วัฒนธรรมนี้ถูกขัดเกลามานานนับศตวรรษจากความแตกต่างของระบอบการปกครองประเทศที่

เป็นแบบเผด็จการและวิถีชีวิตแบบพุทธศาสนา แต่ผลจากการวิจัยแสดงให้เห็นอิทธิพลของหลักสูตรฝึกอบรมที่ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงขึ้นได้

ข้อเสนอแนะ

การกำหนดนโยบาย หรือยุทธศาสตร์เพื่อการพัฒนาภาวะผู้นำแบบมุ่งเน้นให้ความช่วยเหลือควรกำหนดนโยบายหรือยุทธศาสตร์เพื่อการพัฒนาที่สำคัญ 2 ประการ ได้แก่

ประการที่ 1 การศึกษาวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (exploratory factor analysis) กับกลุ่มตัวอย่างขนาดใหญ่ เพื่อศึกษาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำแบบมุ่งเน้นให้ความช่วยเหลือของพนักงานบริษัทจำนวนมาก ๆ

ประการที่ 2 การศึกษาวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (confirmatory factor analysis) ทั้งอันดับที่หนึ่ง (first order) และอันดับที่สอง (second order)

เอกสารอ้างอิง

- พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตโต). (2552). ผู้นำ (พิมพ์ครั้งที่ 8). กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์เอมีเทรดดิ้ง.
- วีธีร์ พานิชวาศ์, สุทธิ สุนทรานุรักษ์ และวิเชียร แก้วสมบัติ. (2552). เศรษฐศาสตร์ หลังหุเคนส์ (Post Keynesian) กับระบบเศรษฐกิจที่เปลี่ยนไป Part 2. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์ซีเอ็ดยูเคชั่น.
- สถาบันพัฒนาอุตสาหกรรมสิ่งทอ. (2554). โครงการพัฒนาผลิตภัณฑ์สิ่งทอและเครื่องนุ่งห่มไทยเพื่อสนองตอบผู้ผลิตในประเทศและสมาชิกเขตการค้าเสรี ASEAN และ BIMSTEC (ระยะที่ 3). กรุงเทพมหานคร: ผู้แต่ง.
- Liana, M. R. (2004). *Developing servant leadership in the Wesleyan Church of Myanmar*, Doctoral dissertation, asbury theological seminar. Dissertation Abstracts International, 66(02), 634. (UMI No. 3163227).
- Patterson, K. A. (2003). *Servant leadership: A theoretical model*. A dissertation submitted for the degree of doctor of philosophy, Regent University, United States-Virginia.