



ผลการใช้รูปแบบการฝึกอบรมทางจิตวิทยาเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำตนเอง

ของพนักงานบริษัท โตโยต้า เค. มอเตอร์ส ผู้จำหน่ายโตโยต้า จำกัด

The Effects of Using a Psychological Training Model to Enhance Self-Leadership of

Toyota K. Motors Toyota's Dealer Co., Ltd. Employee

ชิสา มีศีล (Chisa Meesin)¹ สุขอรุณ วงษ์ทิม (Sukaroon Wongtim)² นรินาถ แสนสา (Niranat Sansa)³

บทคัดย่อ

การศึกษาครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) เปรียบเทียบภาวะผู้นำตนเองของพนักงานกลุ่มทดลอง ก่อนและหลังใช้รูปแบบการฝึกอบรมทางจิตวิทยา และ (2) เปรียบเทียบภาวะผู้นำตนเองของพนักงานกลุ่มทดลองที่ใช้รูปแบบการฝึกอบรมทางจิตวิทยาเพื่อเสริมสร้างและกลุ่มควบคุมที่ได้รับการฝึกอบรมตามปกติ กลุ่มตัวอย่างในการศึกษาครั้งนี้ เป็นพนักงานบริษัท โตโยต้า เค. มอเตอร์ส ผู้จำหน่ายโตโยต้า จำกัด ที่ปฏิบัติงานอยู่ ณ สำนักงานใหญ่ จำนวน 20 คน มีคะแนนจากแบบวัดภาวะผู้นำตนเองจากน้อยไปมากและสมัครใจเข้าร่วมวิจัย แล้วสุ่มอย่างง่ายเพื่อแบ่งเป็นกลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุม กลุ่มละ 10 คน กลุ่มทดลองได้รับรูปแบบการฝึกอบรมทางจิตวิทยา จำนวน 10 ครั้ง ครั้งละ 90 – 120 นาที กลุ่มควบคุมได้รับการฝึกอบรมตามปกติ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ (1) แบบวัดภาวะผู้นำตนเอง ที่มีค่าความเที่ยงเท่ากับ .96 (2) รูปแบบการฝึกอบรมทางจิตวิทยา สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่ามัธยฐาน ค่าส่วนเบี่ยงเบนควอไทล์ การทดสอบวิลคอกซัน และการทดสอบแมนวิทนี ผลการวิจัยปรากฏว่า (1) พนักงานกลุ่มทดลองมีภาวะผู้นำตนเองสูงขึ้นหลังจากการใช้รูปแบบการฝึกอบรมทางจิตวิทยา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และ (2) พนักงานกลุ่มทดลองมีภาวะผู้นำตนเองสูงกว่ากลุ่มควบคุมหลังการทดลอง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

คำสำคัญ รูปแบบการฝึกอบรมทางจิตวิทยา ภาวะผู้นำตนเอง พนักงานบริษัท

¹ นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต แผนกวิชาการแนะแนวและการปรึกษาเชิงจิตวิทยา มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช² รองศาสตราจารย์ ดร. ประจำสาขาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช³ รองศาสตราจารย์ ดร. ประจำสาขาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช



การประชุมเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ครั้งที่ 9

The 9th STOU National Research Conference

Abstract

The purposes of this study were (1) to compare self-leadership levels of the experimental group employees before and after being trained under a psychological training model; and (2) to compare the post-experiment self-leadership level of the experimental group employees who were trained under a psychological training model with the counterpart level of the control group employees who received normal training. The research sample consisted of 20 Toyota K. Motors Toyota's Dealer employees in the headquarter office of Toyota K. Motors Toyota's Dealer Co., Ltd., whose scores on self-leadership being below the 25% percentile, and who were willing to participate in this research. Then, they were randomly assigned into the experimental and control groups, each of which consisting of 10 employees. The experimental group was trained under a psychological training model for 10 periods, each of which lasting for 90 – 120 minutes; while the control group received normal training. The employed research instruments were (1) a scale to assess self-leadership, with reliability coefficient of .96; (2) a psychological training model. Statistics employed for data analysis were the median, inter-quartile range, Mann Whiney U Test, and Wilcoxon Matched Pairs Signed-Ranks Test. The results showed that (1) after being trained under a psychological training model, the experimental group employees' self-leadership level was increased at the .01 level of statistical significance; and (2) the post-experiment self-leadership level of the experimental group employees, who were trained under a psychological training model, was higher than the post-experiment counterpart level of the control group employees, who received normal training, at the .01 level of statistical significance.

Keywords: Psychological training model, Self-Leadership, Toyota K. Motors Toyota's Dealer Co., Ltd. employee



การประชุมเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ครั้งที่ 9

The 9th STOU National Research Conference

บทนำ

ปัจจุบันการเปลี่ยนแปลงทางสังคม การเมือง เศรษฐกิจ สิ่งแวดล้อม และเทคโนโลยี ส่งผลให้องค์กรส่วนใหญ่มีความต้องการแรงงานที่มีศักยภาพและมีการพัฒนาบุคลากรของตนเพื่อให้องค์กรสามารถรับมือกับการแข่งขันและสถานการณ์ที่กำลังเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว (Pearce & Manz, 2012) ความก้าวหน้าแบบก้าวกระโดดนี้ส่งผลให้การเติบโตและกลไกตลาดเป็นไปอย่างซับซ้อน ทำให้องค์กรต้องการบุคลากรและทีมงานที่มีความสามารถเชิงรุกและมีการปรับตัวที่สามารถจัดการกับสถานการณ์ที่ซับซ้อนเหล่านี้ จากการศึกษาของกริพพินและคณะ พบว่าการทำงานที่มีประสิทธิภาพของบุคลากร ประกอบไปด้วย 2 ส่วน ได้แก่ 1) พฤติกรรมเชิงรุกที่นำไปสู่บทบาทของการปฏิบัติงานเชิงรุกเป็นพฤติกรรมของการเริ่มต้นลงมือปฏิบัติด้วยตนเองทั้งในส่วนของงานตนเอง เช่น การเริ่มต้นค้นหาวิธีการทำงานที่ดีขึ้นให้แก่ตนเอง การปฏิบัติในส่วนของทีมงาน เช่น การร่วมพัฒนาวิธีการใหม่ๆ ให้ทีมงานมีผลงานดีขึ้น และการปฏิบัติในส่วนขององค์กร เช่น การแสดงความคิดเห็นเพื่อพัฒนาองค์กรโดยรวมให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น และ 2) พฤติกรรมการปรับตัวที่นำไปสู่บทบาทของการปฏิบัติงานที่สามารถปรับตัวและรับมือกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในงานได้อย่างมีประสิทธิภาพทั้งในส่วนของงานตนเอง ทีมงาน และองค์กร เช่น มีความสามารถในการปรับเปลี่ยนเครื่องมือ วิธีการ หรือกระบวนการทำงานของตนเอง มีความสามารถในการสร้างสรรค์เพื่อรับมือกับทีมงานใหม่ๆ และมีความสามารถจัดการกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในองค์กร (กริพพินและคณะ 2007, 2010) นอกจากนี้ยังพบว่า ลักษณะเฉพาะในบุคคลที่กล่าวข้างต้นนั้นเป็นลักษณะที่สำคัญอย่างแรกๆ ที่ควรจะมีอยู่ในตัวของบุคลากรทุกคนในองค์กร (Pedro Marques-Quinteiro, 2012)

การที่บุคลากรในองค์กรจะสามารถจัดการกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็วในเชิงรุกและมีการปรับตัวให้สามารถรับมือกับทุกเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นได้นั้น บุคลากรควรมีภาวะผู้นำตนเองอยู่ในตัว ซึ่งภาวะผู้นำตนเองนั้น (Self-leadership) เป็นกระบวนการของบุคคลผู้มีอำนาจในการชักจูงตนเองให้ลงมือปฏิบัติงาน มีพฤติกรรมที่พึงประสงค์ที่สอดคล้องกับการดำเนินกิจกรรมงานต่างๆ ให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ ประกอบไปด้วย 4 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การเป็นผู้มีความตระหนักรู้ในตนเอง (Self-Awareness) คือ เป็นผู้ที่เข้าใจตนเองอย่างลึกซึ้ง มีจุดมุ่งหมายในชีวิตและรู้จักตนเองในทุกด้าน 2) การจัดการตนเอง (Self-Management) คือ เป็นผู้ที่มีความสามารถในการตั้งเป้าหมายได้อย่างชัดเจน สามารถวางแผนวิธีการดำเนินงาน ออกแบบและประเมินพฤติกรรมตนเองให้สอดคล้องกับเป้าหมาย สามารถปรับปรุงยืดหยุ่นพฤติกรรมของตนเองเพื่อมุ่งเน้นไปที่ผลสำเร็จของงาน 3) การสร้างแรงจูงใจในตนเอง (Self-Motivation) คือ มีความสามารถในการให้รางวัลตนเองจากภายนอกและภายใน มีความสามารถสร้างรูปแบบพฤติกรรมหรือวิธีการทำงานใหม่ๆ ให้สอดคล้องกับการบรรลุเป้าหมาย สามารถชักนำตนเองให้มุ่งเน้นไปที่คุณค่า ความหมาย และความสุขในการทำงาน 4) การนึกคิดอย่างสร้างสรรค์ (Constructive Cognitive) คือ เป็นผู้ที่มีความคิดเชิงบวกอยู่เสมอ สามารถประเมินความคิดและปรับปรุงความคิดของตนให้สมเหตุสมผลมากขึ้น สามารถพูดถึงตนเองในเชิงบวก และมักเห็นภาพความสำเร็จของตนเองอยู่เสมอ ซึ่งคุณลักษณะเหล่านี้เป็นคุณลักษณะจำเป็นของบุคลากรและผู้นำในองค์กร (Andrew Bryant, 2017) แนวคิดของภาวะผู้นำตนเองดังกล่าวข้างต้นมาจากส่วนขยายเพิ่มเติมของทฤษฎีการจัดการตนเอง (Self-Management Theory) ทฤษฎีการควบคุมตนเอง (Self-control Theory) ทฤษฎีปัญญาสังคม (Social Cognitive Theory) และแนวคิดจิตวิทยาเชิงบวก (Positive Psychology) คือการปรับเปลี่ยนการนึกคิดและการออกแบบพฤติกรรมเพื่อเพิ่มการรับรู้ความสามารถในตนเอง (Self-Efficacy) (Neck & Houghton, 2006)



การประชุมเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ครั้งที่ 9

The 9th STOU National Research Conference

จากการศึกษาเรื่องราวผู้นำตนเองในต่างประเทศที่มีมากกว่า 30 ปี แสดงให้เห็นถึงความสัมพันธ์ที่เกี่ยวข้องกันของภาวะผู้นำตนเองกับผลลัพธ์ทางบวกที่หลากหลายของแต่ละบุคคล อย่างเช่น ความพึงพอใจในการทำงาน ความมีสมรรถนะในตนเอง ความคิดสร้างสรรค์ และประสิทธิผลในการทำงาน (Neck & Manz & Houghton, 2017) งานวิจัยของศรีธัญญา แก้วคำลา (2556) ที่ศึกษาความสัมพันธ์ของปัจจัยส่วนบุคคล ภาวะผู้นำตนเองและผลการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ อธิบายไว้ว่าภาวะผู้นำตนเองมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงกับผลการปฏิบัติงาน พยาบาลวิชาชีพที่มีภาวะผู้นำตนเองสูงจะมีผลการปฏิบัติงานสูงและสามารถองค์กรให้ประสบผลสำเร็จ เป็นผู้มีอิทธิพลต่อตนเองในการควบคุมการกระทำและความคิด

การพัฒนาภาวะผู้นำตนเองมีหลายวิธี ได้แก่ การศึกษาเรียนรู้จากบทความวิชาการ การเรียนรู้จากผู้ประสบความสำเร็จหรือหัวหน้างาน และการเข้ารับการฝึกอบรม ดังเช่น งานวิจัยของ บุชบา อาจัญหา (2559) ในการศึกษาและเสริมสร้างความเป็นผู้นำในตนเองของเยาวชนโดยการอบรมเชิงจิตวิทยา อธิบายผลการวิจัยว่า เยาวชนกลุ่มตัวอย่างของจังหวัดร้อยเอ็ดที่ได้รับการฝึกอบรมเชิงจิตวิทยาเพื่อเสริมสร้างความเป็นผู้นำตนเอง มีความเป็นผู้นำในตนเองสูงขึ้นกว่าก่อนเข้ารับการฝึกอบรมอย่างมีนัยสำคัญ ดังนั้นสามารถกล่าวได้ว่า การฝึกอบรมภาวะผู้นำตนเองสามารถสร้างเสริมภาวะความเป็นผู้นำตนเองให้บุคคลมีความสามารถในการจัดการตนเองและสร้างแรงจูงใจในตนเองให้สามารถปฏิบัติงานเพื่อบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

บริษัท โตโยต้า เค. มอเตอร์ส ผู้จำหน่ายโตโยต้า จำกัด เป็นผู้จำหน่ายรถยนต์โตโยต้าและศูนย์บริการอันดับ 1 ของประเทศ ได้รับการยอมรับให้เป็นผู้นำในการให้บริการแบบครบวงจรด้วยทีมงานมืออาชีพที่ผ่านการฝึกฝนตามหลักมาตรฐานสากล มีพันธกิจในการสร้างพนักงานให้คำนึงถึงความต้องการของลูกค้าเป็นหลักและมุ่งมั่นการให้บริการที่ดีกว่าการมอบความพึงพอใจสูงสุดให้เกิดแก่ลูกค้า การยับยั้งในการพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถเพื่อมาตรฐานการทำงานที่สูงขึ้น และการพัฒนาให้เป็นองค์กรแห่งความสุข เนื่องด้วยพันธกิจเหล่านี้ ฝ่ายผู้บริหารจึงเห็นถึงความสำคัญในการเสริมสร้างบุคลากรให้มีภาวะผู้นำตนเองที่มีประสิทธิภาพและเพิ่มประสิทธิผลในการปฏิบัติงานให้สูงขึ้นเพื่อให้บรรลุตามพันธกิจที่กำหนดไว้

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยสนใจที่จะใช้การฝึกอบรมทางจิตวิทยามาใช้เพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำตนเองของพนักงานบริษัท โตโยต้า เค. มอเตอร์ส ผู้จำหน่ายโตโยต้า จำกัด การฝึกอบรมทางจิตวิทยาเป็นการประยุกต์ทฤษฎีและเทคนิคการให้การปรึกษาตลอดทั้งเทคนิคทางจิตวิทยามาใช้ในการพัฒนารูปแบบการฝึกอบรม ซึ่งเป็นการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติที่ให้ผู้รับการฝึกอบรมได้ลงมือปฏิบัติ สำรวจตนเอง วิเคราะห์ตนเอง ประเมินตนเอง ให้มีความเข้าใจในตนเอง มีความตระหนักรู้ในตนเองมากขึ้น เพื่อนำไปสู่การค้นหาวิธีพัฒนาศักยภาพในตนเองที่เหมาะสมได้อย่างมีประสิทธิภาพ จากงานวิจัยเรื่องการพัฒนาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้จำหน่ายอิสระในการขายตรงโดยใช้การฝึกอบรมเชิงจิตวิทยาของโอภาส กิจกำแหง (2548) พบว่า ผู้จำหน่ายอิสระในการขายตรงมีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของการเป็นผู้จำหน่ายอิสระในการขายตรงเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีขึ้นและหลังจากได้รับการฝึกอบรมทางจิตวิทยาสามารถพัฒนาศักยภาพของผู้เข้ารับการฝึกอบรมให้เปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีขึ้นได้ ผู้วิจัยจึงนำได้ศึกษาวิธีการฝึกอบรมเชิงจิตวิทยาและนำแนวทางงานวิจัยนี้มาสร้างรูปแบบการฝึกอบรมเชิงจิตวิทยาเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำตนเอง

ด้วยเหตุนี้ ผู้วิจัยจึงเห็นว่รูปแบบการฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำตนเองนี้มีความสำคัญต่อพนักงานบริษัทโตโยต้า เค. มอเตอร์ส ผู้จำหน่ายโตโยต้า จำกัด ในการเสริมสร้างให้ตนเองมีภาวะผู้นำตนเอง ให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล เพื่อบรรลุพันธกิจขององค์กร



การประชุมเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ครั้งที่ 9

The 9th STOU National Research Conference

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำตนเองของกลุ่มทดลองก่อน และหลังการได้รับรูปแบบการฝึกอบรมทางจิตวิทยา
2. เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำตนเองของกลุ่มทดลองที่ได้รับรูปแบบการฝึกอบรมทางจิตวิทยาเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำตนเอง กับกลุ่มควบคุมที่ได้รับการฝึกอบรมแบบปกติ

สมมุติฐานการวิจัย

1. ภายหลังได้รับการใช้รูปแบบการฝึกอบรมทางจิตวิทยา พนักงานกลุ่มทดลองมีภาวะผู้นำตนเองสูงกว่าก่อนการใช้รูปแบบการฝึกอบรมทางจิตวิทยา
2. พนักงานกลุ่มทดลองที่ใช้รูปแบบการฝึกอบรมทางจิตวิทยามีภาวะผู้นำตนเองสูงขึ้นกว่าพนักงานกลุ่มควบคุมที่ใช้การฝึกอบรมแบบปกติ

ขอบเขตการวิจัย

ประชากรที่ใช้ศึกษาวิจัย

พนักงานสำนักงานของบริษัท โตโยต้า เค. มอเตอร์ส ผู้จำหน่ายโตโยต้า จำกัด ที่ปฏิบัติงานอยู่ ณ สำนักงานใหญ่ จำนวนทั้งหมด 493 คน

กลุ่มประชากรตัวอย่างที่ใช้ในงานวิจัย

พนักงานสำนักงานของบริษัท โตโยต้า เค. มอเตอร์ส ผู้จำหน่ายโตโยต้า จำกัด จำนวน 20 คน ที่มีคะแนนจากแบบวัดภาวะผู้นำตนเองตั้งแต่เปอร์เซ็นต์ไทล์ที่ 25 ลงมาและสมัครใจเข้าร่วมการวิจัย แล้วสุ่มอย่างง่ายเพื่อแบ่งเป็นกลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุม กลุ่มละ 10 คนเท่ากัน

ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

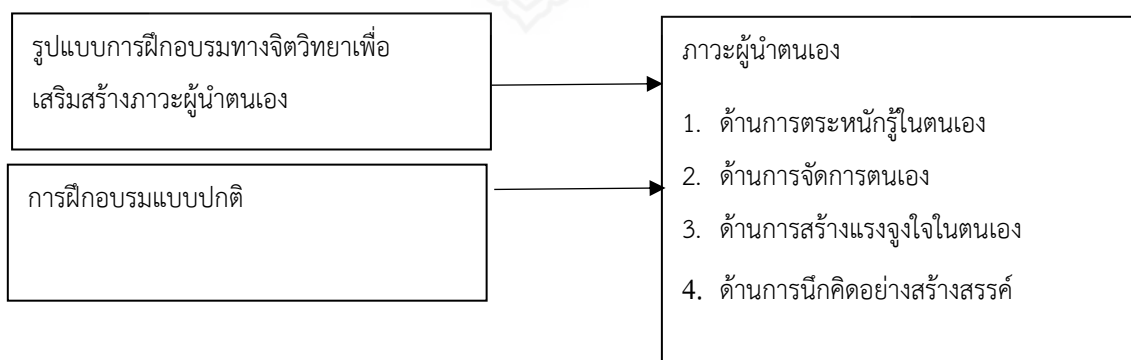
(1) ตัวแปรต้น คือ

- 1) รูปแบบการฝึกอบรมทางจิตวิทยาเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำตนเอง
- 2) การฝึกอบรมแบบปกติ

(2) ตัวแปรตาม คือ ภาวะผู้นำตนเอง

ตัวแปรต้น

ตัวแปรตาม





การประชุมเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ครั้งที่ 9

The 9th STOU National Research Conference

วิธีดำเนินการวิจัย

1. เป็นการวิจัยกึ่งทดลอง (Quasi-experimental Research) ศึกษาจากกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่ม คือ กลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุม ทดสอบก่อนและหลังการทดลอง

2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1) ประชากร คือ พนักงานสำนักงานของบริษัท โตโยต้า เค. โมเตอร์ส ผู้จำหน่ายโตโยต้า จำกัด ที่ปฏิบัติงานอยู่ ณ สำนักงานใหญ่ จำนวนทั้งหมด 493 คน

2) พนักงานสำนักงานของบริษัท โตโยต้า เค. โมเตอร์ส ผู้จำหน่ายโตโยต้า จำกัด จำนวน 20 คน ที่มีคะแนนจากแบบวัดภาวะผู้นำตนเองจากน้อยไปมากที่มีคะแนนจากแบบวัดภาวะผู้นำตนเองตั้งแต่เปอร์เซ็นต์ไทล์ที่ 25 ลงมาจำนวน 52 คน และสมัครใจเข้าร่วมการวิจัยและสมัครใจเข้าร่วมการวิจัย แล้วสุ่มอย่างง่ายเพื่อแบ่งเป็นกลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุม กลุ่มละ 10 คน เท่ากัน

3. เครื่องมือการวิจัย

1) แบบวัดภาวะผู้นำตนเอง ซึ่งเป็นแบบวัดภาวะผู้นำตนเองที่ผ่านการตรวจสอบจากผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 6 ท่าน โดยตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา ข้อความ และภาษาที่ใช้ให้สอดคล้องกับนิยามศัพท์ โดยเลือกข้อคำถามที่มีค่าดัชนีความสอดคล้องเท่ากับ $.67 - 1.00$ จำนวน 50 ข้อ และนำแบบวัดภาวะผู้นำที่ปรับปรุงแล้วไปทดลองใช้ (Try out) กับพนักงานสำนักงานบริษัท โตโยต้า เค. โมเตอร์ส ผู้จำหน่ายโตโยต้า จำกัด ที่ปฏิบัติงาน ณ สาขา ที่มีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มทดลอง จำนวน 30 คน ซึ่งผลของแบบวัดมีค่าอำนาจจำแนกรายข้อที่ดีที่สุดจำนวน 47 ข้อ ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง $.32 - .84$ และคัดเลือกนำมาใช้จำนวน 40 ข้อ ได้ค่าความเที่ยงเท่ากับ $.96$

2) รูปแบบการฝึกอบรมทางจิตวิทยาเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำตนเอง ซึ่งรูปแบบการฝึกอบรมทางจิตวิทยานี้ได้ผ่านการพิจารณาจากผู้ทรงคุณวุฒิทางด้านจิตวิทยาให้การศึกษาและนักพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ จำนวน 6 ท่าน เพื่อตรวจสอบคุณภาพโดยพิจารณาความสอดคล้อง ความเหมาะสมของนิยามศัพท์กับวัตถุประสงค์ ความเหมาะสมของสื่ออุปกรณ์ วิธีดำเนินการ เทคนิคและวิธีการฝึกอบรม การประเมินผลพบว่ามีความสอดคล้องอยู่ระหว่าง 0.67 ถึง 1 แล้วนำรูปแบบการฝึกอบรมทางจิตวิทยาเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำตนเองที่ได้ทำการปรับปรุงแล้วไปทดลองใช้ (Try out) กับพนักงานสำนักงานบริษัท โตโยต้า เค. โมเตอร์ส ผู้จำหน่ายโตโยต้า จำกัด ที่ปฏิบัติงาน ณ สาขาย่อย ที่มีลักษณะคล้ายกับกลุ่มตัวอย่างจำนวน 3 ครั้ง เพื่อนำมาปรับปรุงแก้ไขให้เหมาะสมกับเนื้อหา วิธีการและระยะเวลาที่ใช้ในการทดลอง รูปแบบการฝึกอบรมทางจิตวิทยาเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำตนเองที่ได้รับการปรับปรุงแล้วเป็นการดำเนินการฝึกอบรมจำนวน 10 ครั้งๆ ละ 90 – 120 นาที สัปดาห์ละ 1 ครั้งรวมทั้ง 10 สัปดาห์

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามลำดับ ดังนี้

4.1 ก่อนการทดลอง

ทำการทดสอบภาวะผู้นำตนเองโดยแบบวัดภาวะผู้นำตนเองก่อนการทดลอง (Pre-test) พนักงานกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 20 คน ที่มีคะแนนจากแบบวัดภาวะผู้นำตนเองจากน้อยไปมากและสมัครใจเข้าร่วมการวิจัย แล้วสุ่มอย่างง่ายเพื่อแบ่งเป็นกลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุม กลุ่มละ 10 คน เท่ากัน



การประชุมเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ครั้งที่ 9

The 9th STOU National Research Conference

4.2 ดำเนินการทดลอง

จัดการฝึกอบรมตามแผนรูปแบบการฝึกอบรมทางจิตวิทยาเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำตนเอง ให้พนักงานกลุ่มทดลอง จำนวนที่เข้ารับการฝึกอบรมทั้งสิ้น 10 ครั้ง ครั้งละ 90 – 120 นาที สัปดาห์ละ 1 ครั้ง ส่วนกลุ่มควบคุมได้รับการฝึกอบรมแบบปกติ

4.3 หลังการทดลอง

ทำการทดสอบภาวะผู้นำตนเองโดยแบบวัดภาวะผู้นำตนเองหลังการทดลอง (Post-test) พนักงานกลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุม แล้วนำคะแนนมาวิเคราะห์ตามวิธีทางสถิติ

5. สถิติที่ใช้และการวิเคราะห์ข้อมูล

ค่ามัธยฐาน ค่าส่วนเบี่ยงเบนควอไทล์ การทดสอบวิลคอกซัน และการทดสอบแมนนิตนีย์

ผลการวิจัย

1. การเปรียบเทียบความแตกต่างของคะแนนภาวะผู้นำตนเองของพนักงานก่อนการทดลอง ระหว่างกลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุม ผู้วิจัยได้เปรียบเทียบ ดังผลการวิเคราะห์ข้อมูลที่แสดงในตารางที่ 1 ดังนี้

ตารางที่ 1 การเปรียบเทียบความแตกต่างของคะแนน ภาวะผู้นำตนเองของพนักงานก่อนการทดลอง ระหว่างกลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุม

กลุ่มตัวอย่าง	n	Mdn	Q.D.	The Mann-Whitney U Test	p-value
กลุ่มทดลอง	10	119.30	6.63		
กลุ่มควบคุม	10	119.80	7.25	.341	.733

จากตารางที่ 1 พบว่า ก่อนการทดลอง พนักงานทั้งกลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุมมีภาวะผู้นำตนเองไม่แตกต่างกัน

2. การเปรียบเทียบความแตกต่างของคะแนนภาวะผู้นำตนเองของพนักงานกลุ่มทดลอง ก่อนและหลังการเข้ารับการฝึกอบรมทางจิตวิทยา

ผู้วิจัยได้ทดสอบความแตกต่างของคะแนน ภาวะผู้นำตนเองของพนักงานกลุ่มทดลองก่อนและหลังการใช้รูปแบบการฝึกอบรมทางจิตวิทยา เพื่อทดสอบความแตกต่างของคะแนนจากแบบวัดภาวะผู้นำตนเองของพนักงานกลุ่มทดลองก่อนและหลังใช้รูปแบบการฝึกอบรม ดังผลการวิเคราะห์ข้อมูลที่แสดงในตารางที่ 1.2 ดังนี้



การประชุมเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ครั้งที่ 9
The 9th STOU National Research Conference

ตารางที่ 2 การเปรียบเทียบความแตกต่างของคะแนน ภาวะผู้นำตนเองของพนักงานกลุ่มทดลองก่อนและหลังใช้รูปแบบการฝึกอบรมทางจิตวิทยา

กลุ่มตัวอย่าง	n	Mdn	Q.D.	The Wilcoxon Matched Pairs Signed Ranks Test	p-value
ก่อนทดลอง	10	119.30	6.63	2.80**	.002
หลังทดลอง	10	169.50	14.38		

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 2 พบว่า ภายหลังจากใช้รูปแบบการฝึกอบรมทางจิตวิทยา พนักงานกลุ่มทดลองมีคะแนนภาวะผู้นำสูงขึ้น อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

3. การเปรียบเทียบความแตกต่างของคะแนนภาวะผู้นำตนเองของพนักงานภายหลังจากทดลอง ระหว่างกลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุม โดยใช้การทดสอบของแมนนิตนีย์ (The Mann-Whitney U Test)

ผู้วิจัยได้ทดสอบความแตกต่างของคะแนน ภาวะผู้นำตนเองของพนักงานภายหลังจากทดลองระหว่างกลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุม ดังผลการวิเคราะห์ข้อมูลที่แสดงในตารางที่ 3 ดังนี้

ตารางที่ 3 การเปรียบเทียบความแตกต่างของคะแนน ภาวะผู้นำตนเองของพนักงานภายหลังจากทดลอง ระหว่างกลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุม

กลุ่มตัวอย่าง	n	Mdn	Q.D.	The Mann-Whitney U Test	p-value
กลุ่มทดลอง	10	169.50	14.38	3.79**	.000
กลุ่มควบคุม	10	122.50	9.63		

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 3 พบว่า ภายหลังจากใช้รูปแบบการฝึกอบรมทางจิตวิทยา ภาวะผู้นำตนเองของพนักงานกลุ่มทดลองสูงกว่ากลุ่มควบคุมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

สรุปผลการวิจัย

ผลการวิจัยการใช้รูปแบบการฝึกอบรมทางจิตวิทยาเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำตนเองของพนักงานบริษัท โตโยต้า เค.มอเตอร์ส์ ผู้จำหน่ายโตโยต้า จำกัด มีสาระสำคัญสรุป ดังนี้



การประชุมเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ครั้งที่ 9

The 9th STOU National Research Conference

6.1 การเปรียบเทียบภาวะผู้นำตนเองของพนักงานกลุ่มทดลอง พบว่าหลังการใช้รูปแบบการฝึกอบรมทางจิตวิทยาเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำตนเองของพนักงานกลุ่มทดลอง มีภาวะผู้นำตนเองสูงขึ้นกว่าก่อนได้รับการฝึกอบรม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

6.2 การเปรียบเทียบภาวะผู้นำตนเองของพนักงานกลุ่มทดลองที่ใช้รูปแบบการฝึกอบรมทางจิตวิทยาเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำตนเอง และพนักงานกลุ่มควบคุมที่ใช้รูปแบบการฝึกอบรมแบบปกติ พบว่าพนักงานกลุ่มทดลองมีภาวะผู้นำตนเองสูงกว่ากลุ่มควบคุม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

อภิปรายผล

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาผลการใช้รูปแบบการฝึกอบรมทางจิตวิทยาเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำตนเองของพนักงานสำนักงานบริษัท โตโยต้า เค. มอเตอร์ส ผู้จำหน่ายโตโยต้า จำกัด พบประเด็นสำคัญที่ควรนำมาอภิปราย ดังนี้

1. พนักงานกลุ่มทดลองมีภาวะผู้นำตนเองสูงกว่าก่อนการทดลอง ภายหลังการใช้รูปแบบการฝึกอบรมทางจิตวิทยาเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำตนเอง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งผลการวิจัยเป็นไปตามสมมติฐานข้อ 1

ทั้งนี้เพราะว่า รูปแบบการฝึกอบรมทางจิตวิทยาเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำตนเองที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นได้ดำเนินการสร้างตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย และเป็นไปตามหลักการพัฒนารูปแบบการฝึกอบรมทางจิตวิทยา ได้แก่ การกำหนดวัตถุประสงค์ การจัดรูปแบบการฝึกอบรมทางจิตวิทยา ซึ่งในแต่ละครั้งประกอบด้วยกิจกรรมการฝึกอบรมที่สอดคล้องกับนิยามศัพท์ภาวะผู้นำตนเองทั้ง 4 องค์ประกอบ ได้แก่ ด้านการตระหนักรู้ในตนเอง ด้านการจัดการตนเอง ด้านการสร้างแรงจูงใจในตนเอง และด้านการนึกคิดอย่างสร้างสรรค์อย่างเหมาะสมกับกลุ่มตัวอย่าง โดยจุดเด่นของกิจกรรมที่ผู้วิจัยได้นำมาใช้เป็นรูปแบบการฝึกอบรมทางจิตวิทยา คือ การฝึกอบรมเชิงปฏิบัติที่พัฒนามาจากการบูรณาการแนวคิดและเทคนิคของทฤษฎีการปรึกษาแบบกลุ่มและเทคนิคอื่นที่เกี่ยวข้องเข้าด้วยกัน พนักงานกลุ่มทดลองได้เรียนรู้เทคนิคต่างๆ ในการสำรวจตนเอง วิเคราะห์ตนเอง ประเมินตนเอง พร้อมลงมือปฏิบัติจริงให้เกิดความเข้าใจในตนเอง และตระหนักรู้ในตนเองมากขึ้น เพื่อนำไปสู่การค้นพบวิธีพัฒนาศักยภาพในตนเองที่เหมาะสม จากนั้นได้กำหนดเนื้อหาสาระการเรียนรู้ การกำหนดขอบข่าย และขั้นตอนของกิจกรรมการฝึกอบรมทางจิตวิทยาตรงตามวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรม โดยแต่ละกิจกรรมประกอบด้วยขั้นนำเข้าสู่กิจกรรม ขั้นดำเนินกิจกรรม ขั้นสรุป และขั้นประเมินผล โดยสอดคล้องกับคำกล่าวของคันทิงกิสและเดอโบลท์ (Cunninghis and DeBolt, 1997, p.1 อ้างในสมร ทองดี และปราณี รามสูตร, 2555) กล่าวว่า ปัจจัยของการพัฒนาการจัดกิจกรรมการฝึกอบรมขึ้นอยู่กับปัจจัยหลายส่วน แต่หัวใจสำคัญอยู่ที่ตัวผู้จัดกิจกรรมที่จะต้องศึกษาทำความเข้าใจในวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรมให้กระจ่าง แล้วนำความรู้ความเข้าใจเหล่านั้นมาเป็นแนวทางการพัฒนารูปแบบกิจกรรมการฝึกอบรมให้ได้ประสิทธิภาพเพิ่มขึ้นโดยประยุกต์ใช้หลักการจัดรูปแบบการฝึกอบรมโดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ให้ผู้เรียนมีอิสระในการคิด การกระตุ้นการมีส่วนร่วมและการสร้างบรรยากาศในห้องเรียนให้มีความอบอุ่น เป็นกันเอง เป็นมิตร เต็มไปด้วยการยอมรับ เห็นคุณค่าในตัวผู้เข้ารับการฝึกอบรม และตลอดจนประสบการณ์ในชีวิตจริงของพนักงานบริษัท โตโยต้า เค. มอเตอร์ส ผู้จำหน่ายโตโยต้า จำกัด ที่นำมาแบ่งปันในกลุ่มเพื่อนเพื่อพัฒนาประสบการณ์ซึ่งกันและกัน ทุกกิจกรรมการฝึกอบรมที่ผู้วิจัยได้สร้างขึ้นนั้นมาจากการตรวจสอบของอาจารย์ที่ปรึกษาและผู้ทรงคุณวุฒิ

นอกจากรูปแบบการฝึกอบรมทางจิตวิทยาแล้ว ผู้วิจัยได้นำเทคนิคการฝึกอบรม เครื่องมือ และกิจกรรมต่างๆ ได้แก่ การเล่นเกม การอภิปรายกลุ่ม กรณีศึกษา ชีวิตประวัติของบุคคลสำคัญ วิดีทัศน์ การนำเสนอด้วย Power Point และในชั้น



การประชุมเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ครั้งที่ 9

The 9th STOU National Research Conference

นำเข้าสู่กิจกรรมผู้วิจัยได้สร้างสัมพันธภาพผ่านการเล่นเกมส์ละลายพฤติกรรม สร้างความคุ้นเคย การให้เกียรติยอมรับ การให้กำลังใจ การยืดหยุ่น การให้รางวัล และคำชมเชย เพื่อความรู้สึกไว้วางใจซึ่งกันและกันระหว่างผู้วิจัยกับผู้เข้ารับการฝึกอบรม นำไปสู่การให้ความร่วมมือและการเปิดเผยประสบการณ์ในขณะดำเนินกิจกรรมการฝึกอบรมทั้ง 10 ครั้งๆ ละ 90 – 120 นาที สัปดาห์ละ 1 ครั้ง เป็นเวลา 10 สัปดาห์ แล้วกิจกรรมที่ผู้วิจัยจะนำมาอภิปรายดังต่อไปนี้ เป็นกิจกรรมการฝึกอบรมที่พนักงานกลุ่มทดลองประทับใจ เกิดการสำรวจตนเอง เข้าใจในตนเองและผู้อื่นมากขึ้น นำไปสู่การค้นพบวิธีพัฒนาศักยภาพในตนเองที่เหมาะสม เพื่อบรรลุในความสำเร็จของตนเอง

ชุดกิจกรรมที่ 1 การสร้างสัมพันธภาพ มีวัตถุประสงค์เพื่อสร้างความคุ้นเคย อบอุ่นไว้วางใจ การชี้แจงวัตถุประสงค์ของการอบรม กติกา ข้อตกลง บทบาทหน้าที่ของผู้เข้ารับการฝึกอบรม และการทราบถึงความหมาย คุณลักษณะของภาวะผู้นำตนเอง ในกิจกรรมนี้ผู้วิจัยใช้เทคนิคการร่วมอภิปรายผ่านบทความ “กบในถังครีမ်” และ เทคนิคการให้การปรึกษากลุ่มแบบพฤติกรรมนิยมผ่านใบงาน “สติฟ จ๊อบส์ ผู้เปลี่ยนโลก” ที่สื่อถึงความหมายของภาวะผู้นำตนเองและคุณลักษณะของผู้มีภาวะผู้นำตนเอง

ชุดกิจกรรมที่ 2 การตระหนักรู้ในตนเอง จุดประสงค์ของกิจกรรมนี้ คือ การสำรวจตนเองเพื่อให้เกิดการเข้าใจในตนเอง ทราบถึงจุดเด่น จุดด้อยของตนเอง ในกิจกรรมนี้ผู้วิจัยใช้เทคนิค ขณะนี้ฉันตระหนักรู้ (Now I'm aware) และกิจกรรมสัตว์สี่ทิศ เป็นกิจกรรมการสำรวจและเรียนรู้บุคลิกภาพหลักของตน การเข้าใจถึงจุดแข็งและจุดด้อยของตน พร้อมทั้งจัดกลุ่มสัตว์ในแต่ละทิศ ร่วมกันอภิปรายแลกเปลี่ยนประสบการณ์ แสดงความคิดเห็นอย่างอิสระและสนุกสนาน แต่ละกลุ่มสัตว์สี่ทิศได้ทำการสำรวจ วิเคราะห์ตนเอง นำเสนอวิธีการที่จะนำจุดแข็งของตนไปพัฒนาตนเองและปรับปรุงจุดด้อยของตนให้ดียิ่งขึ้น ท้ายสุดของกิจกรรมเป็นการใช้เทคนิคการทำให้ปกติ (Normalizing) ให้กำลังใจถึงลักษณะที่ไม่สมบูรณ์แบบและความธรรมดาในความแตกต่างของแต่ละบุคคล

ชุดกิจกรรมที่ 4 การจัดการตนเอง จุดประสงค์เพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้เรียนรู้ และลงมือกำหนดเป้าหมายที่ตนเองต้องการ การสำรวจประเมินพฤติกรรมตนเอง และการวางแผนปรับเปลี่ยนพฤติกรรมตนเองเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ ผู้วิจัยได้ใช้เทคนิค WDEP System เพื่อกระตุ้นการตระหนักรู้ในความต้องการของตนที่แท้จริง การสำรวจและประเมินพฤติกรรมตนเองในปัจจุบัน และการวางแผนพฤติกรรมใหม่ให้ถูกต้องเหมาะสมเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ต้องการ

ชุดกิจกรรมที่ 6 การสร้างแรงจูงใจในตนเอง จุดประสงค์เพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมทราบถึงความสำคัญของการสร้างแรงจูงใจในตนเองและการให้รางวัลตนเอง ผู้วิจัยอธิบายความหมาย ความสำคัญของแรงจูงใจในตนเอง การให้รางวัลภายในตนเอง การให้รางวัลภายนอกตนเอง และการมุ่งเน้นไปที่ความสุขของการทำงาน ผู้วิจัยใช้เทคนิคคำถามเผชิญปัญหา (Coping question) เป็นการนำเอาทรัพยากรที่เป็นข้อดี ข้อแข็งที่มีอยู่ในตัวผู้เข้ารับการฝึกอบรมมาเป็นแหล่งสนับสนุน และสร้างแรงจูงใจในตนเอง

กิจกรรมที่ 8 การนึกคิดอย่างสร้างสรรค์ เป็นกิจกรรมสุดท้ายที่มีเสียงตอบรับว่าเข้าใจยาก แต่น่าสนใจและเป็นการได้เรียนรู้สิ่งใหม่ เริ่มจากผู้วิจัยได้ใช้เทคนิคการสอนเรื่อง บุคลิกภาพแบบ ABC อธิบายความหมาย แนวคิดที่สำคัญ และความคิดความเชื่อที่ไร้เหตุผล 15 ประการ ใช้เทคนิคการโต้แย้งเพื่อจัดความคิดความเชื่อที่ไม่สมเหตุสมผล โดยใช้คำถามที่ว่า “คุณมีความคิดความเชื่ออะไรบางอย่างที่ไม่สมเหตุสมผล” “คุณมีหลักฐานอะไรที่สนับสนุนความคิดนี้” “เหตุผลอะไรที่สนับสนุนความคิดนี้” ส่วนที่ยากคือ การไม่สามารถรู้เท่าทันความคิดความเชื่อของตนเองว่าความคิดความเชื่อของตนในขณะนั้นๆ



การประชุมเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ครั้งที่ 9

The 9th STOU National Research Conference

ถูกต้องและสมเหตุสมผลหรือไม่ และการมองหาข้อโต้แย้งให้ตนเองเพื่อขจัดความคิดความเชื่อที่ไม่สมเหตุสมผลนั้นก็ไม่ง่ายเช่นกัน

ดังนั้น สรุปได้ว่ารูปแบบการฝึกอบรมทางจิตวิทยาในครั้งนี้ เป็นเครื่องมือที่มีคุณภาพ มีประโยชน์ต่อผู้เข้ารับการฝึกอบรมตามวัตถุประสงค์และสมมุติฐานที่ตั้งไว้ ทำให้พนักงานบริษัท โตโยต้า เค. มอเตอร์ส ผู้จำหน่ายโตโยต้า จำกัด เกิดความรู้ ความเข้าใจ และความสามารถในการพัฒนาภาวะผู้นำตนเองให้แกตนเองได้เพิ่มขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของบุษบา อัจฉาภา (2559, น. 64) ที่ได้ศึกษาเรื่อง การศึกษาและเสริมสร้างความเป็นผู้นำในตนเองของเยาวชนโดยการฝึกอบรมเชิงจิตวิทยา ผลการศึกษาพบว่า หลังทดลอง เยาวชนกลุ่มทดลองที่เข้าร่วมการฝึกอบรมเชิงจิตวิทยามีความเป็นผู้นำในตนเองเพิ่มขึ้นกว่าก่อนการทดลองอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เนื่องด้วยโปรแกรมการฝึกอบรมเชิงจิตวิทยามุ่งเน้นให้มีการเปลี่ยนแปลงด้านความคิด ความรู้สึก และพฤติกรรมที่ประยุกต์ใช้จากแนวคิดและเทคนิคการให้คำปรึกษา ยังสอดคล้องกับผลการวิจัยของเพชรสุตา ภูมิพันธ์และคณะ (2559) เรื่องการฝึกอบรมภาวะผู้นำตนเองของนักศึกษาสาขาวิชาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา ผลการศึกษาพบว่า หลังใช้ชุดฝึกภาวะผู้นำตนเองมีภาวะผู้นำตนเองของนักศึกษา กลุ่มทดลอง มีภาวะผู้นำตนเองเพิ่มขึ้น เพราะชุดฝึกภาวะผู้นำตนเองให้ประสบการณ์ที่หลากหลาย และ เมื่อนำไปใช้ใน ชีวิตประจำวันทำให้มีภาวะผู้นำตนเองสูงขึ้น สอดคล้องกับเสริมศักดิ์ วิชาสารณ์ (อ้างในเพชรสุตาและคณะ, 2559) ว่า ผู้นำไม่ได้เป็นมาตั้งแต่เกิด แต่สามารถเรียนรู้และพัฒนาได้จากแนวคิด ทฤษฎี และประสบการณ์ระหว่างบุคคลกับสิ่งแวดล้อม วิธีการพัฒนาภาวะผู้นำตนเองที่มีประสิทธิภาพมีหลายวิธี เช่น การสร้างประสบการณ์การเรียนรู้ด้วยตนเอง การใช้เครื่องมือในการพัฒนาภาวะผู้นำ และการได้รับการฝึกอบรม

2. พนักงานกลุ่มทดลองที่ใช้รูปแบบการฝึกอบรมทางจิตวิทยามีภาวะผู้นำตนเองสูงขึ้นกว่าพนักงานกลุ่มควบคุมที่ใช้การฝึกอบรมแบบปกติ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งผลการวิจัยเป็นไปตามสมมติฐานข้อที่ 2

ทั้งนี้ เป็นเพราะว่า พนักงานกลุ่มทดลองที่ได้ใช้รูปแบบการฝึกอบรมทางจิตวิทยา ได้มีส่วนร่วมในกิจกรรมจำนวน 10 ครั้งๆ ละ 90 – 120 นาที ทำให้ได้เรียนรู้แนวคิดที่สำคัญต่างๆ การลงมือปฏิบัติจริง และฝึกฝนทักษะตามแนวคิด ทฤษฎีทางจิตวิทยาและการให้การปรึกษาผ่านเทคนิค กิจกรรมที่หลากหลาย เช่น การแสดงบทบาทสมมติ กิจกรรมขณะนี้นั้นตระหนักถึง เทคนิค WDEP System เทคนิคบุคลิกภาพ ABC การร่วมมือปรึกษา แลกเปลี่ยนความคิดเห็น การนำเสนอ การแสดงบทบาทสมมติ เทคนิคและกิจกรรมเหล่านี้ได้ส่งเสริมให้พนักงานกลุ่มทดลองได้ทำการสำรวจตนเอง วิเคราะห์ตนเอง ประเมินตนเอง ทั้งในด้านความรู้สึก ความคิด และพฤติกรรม มีการวางแผน ตั้งเป้าหมายให้ตนเองเพื่อสร้างพฤติกรรมใหม่ พร้อมตั้งใจที่จะนำไปปฏิบัติจริงในชีวิตประจำวัน เพื่อให้เกิดทักษะ เกิดความเข้าใจในตนเองมากขึ้น และนำไปสู่การค้นพบวิธีพัฒนาศักยภาพที่เหมาะสมกับตนเอง และนำมาซึ่งการประสบความสำเร็จของทุกด้านของชีวิต

ส่วนพนักงานกลุ่มควบคุมที่ใช้การฝึกอบรมตามปกติ ซึ่งเป็นกิจกรรมการฝึกอบรมที่มีขอบข่ายเนื้อหา ข้อมูลทั่วไป ไม่ได้รับการเสริมสร้างภาวะผู้นำตนเอง จึงเป็นผลให้พนักงานกลุ่มควบคุมมีภาวะผู้นำตนเองน้อยกว่าหรืออาจขาดอำนาจในการชักจูงตนเองให้เกิดการกระทำจนประสบความสำเร็จ ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีภาวะผู้นำตนเองของ Derek Lauber (2016) ที่กล่าวว่า ผู้มีภาวะผู้นำตนเองควรเป็นผู้มีความรับผิดชอบต่อการกระทำของตนเอง โดยเป็นผู้เลือกตอบโต้ต่อสถานการณ์ต่างๆ เป็นผู้ตัดสินใจในการทุกกระทำ ดังนั้นสามารถสรุปได้ว่า พนักงานกลุ่มทดลองที่ได้ใช้รูปแบบการฝึกอบรมทางจิตวิทยาได้รับการฝึกทักษะการสำรวจตนเอง วิเคราะห์และประเมินตนเอง รวมถึงการตั้งเป้าหมาย วางแผนเพื่อสร้าง



การประชุมเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ครั้งที่ 9

The 9th STOU National Research Conference

พฤติกรรมใหม่ ซึ่งเป็นการรับผิดชอบและตัดสินใจในการกระทำของตนเองในทุกด้านเพื่อนำพาตนเองให้ประสบความสำเร็จในเป้าหมายที่ตนต้องการ

จากการสังเกตของผู้วิจัยหลังทำการทดลองพบความแตกต่างของพนักงานทั้งสองกลุ่ม คือ กลุ่มควบคุมที่ใช้รูปแบบการฝึกอบรมแบบปกติ ไม่ได้ใช้รูปแบบการฝึกอบรมทางจิตวิทยาเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำตนเอง จะขาดความเข้าใจในตนเอง ไม่รู้ถึงจุดหมายในชีวิต ขาดความกระตือรือร้นในการทำงานและใช้ชีวิต ส่วนกลุ่มทดลองที่ใช้รูปแบบการฝึกอบรมทางจิตวิทยาเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำตนเอง ในระยะแรกของการใช้ชุดกิจกรรมที่ 1 – 2 พนักงานกลุ่มทดลองยังขาดการแสดงความคิดเห็น ไม่กล้านำเสนอความคิดเห็น แต่ในชุดกิจกรรมที่ 3 เริ่มมีความคุ้นเคย มีสัมพันธภาพที่ดีต่อกันระหว่างผู้วิจัยและผู้เข้ารับการฝึกอบรมด้วยกันในกลุ่ม ได้ทำกิจกรรมร่วมกันอย่างสนุกสนาน มีการแสดงความคิดเห็นอย่างสร้างสรรค์ มีการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ซึ่งกันและกันอย่างเปิดเผยและไว้วางใจ มีความกระตือรือร้นในการทำกิจกรรมด้วยกัน และที่สำคัญในทุกกิจกรรม ผู้เข้ารับการฝึกอบรมทุกคนได้มีเวลากลับมาอยู่กับตนเอง ได้ทำกิจกรรมที่เกิดการสำรวจ วิเคราะห์ ประเมินตนเองในด้านความรู้สึกรู้สึก ความคิด และพฤติกรรม และได้ฝึกวางแผน ตั้งเป้าหมายตามความต้องการของตนเองอย่างแท้จริง เพื่อให้เกิดพฤติกรรมใหม่ที่สอดคล้องกับความสำเร็จ ซึ่งแสดงให้เห็นว่า การใช้รูปแบบการฝึกอบรมทางจิตวิทยาในกลุ่มทดลองทำให้พนักงานกลุ่มทดลองมีภาวะผู้นำตนเองสูงขึ้นกว่ากลุ่มควบคุมที่ได้ใช้การฝึกอบรมแบบปกติ

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. จากผลการวิจัย พบว่า การใช้รูปแบบการฝึกอบรมทางจิตวิทยาเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำตนเอง ส่งผลให้พนักงานมีภาวะผู้นำตนเองสูงขึ้น ควรมีการนำรูปแบบการฝึกอบรมทางจิตวิทยานี้ไปใช้พัฒนาคุณลักษณะอื่นๆ เช่น ภาวะผู้นำในกลุ่มองค์กร ความยืดหยุ่นในการทำงาน การทำงานเป็นทีม เป็นต้น

2. ควรมีการพัฒนารูปแบบการฝึกอบรมทางจิตวิทยาเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำตนเองในขอบข่ายที่เฉพาะเจาะจงมากยิ่งขึ้น เช่น การเสริมสร้างภาวะผู้นำตนเองในเพื่อพัฒนาผลการเรียน และการเสริมสร้างภาวะผู้นำตนเองเพื่อเพิ่มยอดขายของพนักงานขาย เป็นต้น

เอกสารอ้างอิง

- คอลลินส์ จิม. (2556). ภาวะผู้นำ. กรุงเทพฯ: เอ็กซ์เปอร์เน็ท
- โควี สตีเฟน อาร์. (2539). 7 อุปนิสัย พัฒนาสู่ผู้มีประสิทธิภาพสูง. กรุงเทพฯ: ซีเอ็ดดูเคชั่น
- เจียรนัย ทรงชัยกุล และโกศล มีคุณ. (2554). *ทฤษฎีและแนวปฏิบัติในการให้การปรึกษาแบบพิจารณาเหตุผล อารมณ์ และพฤติกรรม*. ใน ประมวลสาระชุดวิชาแนวคิดทางการแนะแนวและทฤษฎีการปรึกษาเชิงจิตวิทยา. หน่วยที่ 5. นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช สาขาวิชาศึกษาศาสตร์
- ดวงมณี จงรักษ์. (2561). การใช้ 4 ทฤษฎีการปรึกษาในการปรึกษากลุ่ม. วารสารวิทยบริการ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์, 29, 188-200.
- ดวงมณี จงรักษ์ (2556). *ทฤษฎีการให้การปรึกษาและจิตบำบัดเบื้องต้น*. กรุงเทพฯ: สมาคมส่งเสริมเทคโนโลยี (ไทย-ญี่ปุ่น)
- บุษบา อาจญาทา. (2559). การศึกษาและเสริมสร้างความเป็นผู้นำในตนเองของเยาวชนโดยการฝึกอบรมเชิง



การประชุมเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ครั้งที่ 9

The 9th STOU National Research Conference

- จิตติวิทยา. (ปริญญานิพนธ์มหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, กรุงเทพฯ
 ปรีชา วิทโคต (2554). *ทฤษฎีและแนวปฏิบัติในการให้การปรึกษาแบบพฤติกรรมนิยม*. ใน ประมวลสาระชุด
 วิชาแนวคิดทางการแนะแนวและทฤษฎีการปรึกษาเชิงจิตวิทยา. หน่วยที่ 11. นนทบุรี:
 มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช สาขาวิชาศึกษาศาสตร์
 เมธาวี อุดมธรรมมานภาพ (2555). *จิตวิทยาการให้คำปรึกษา*. กรุงเทพฯ: ศูนย์หนังสือมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต
 เพชรสุดา ภูมิพันธุ์ และคณะ (2559) *ผลการฝึกอบรมภาวะผู้นำตนเองของนักศึกษาสาขาวิชาการศึกษา*
มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา. วารสารวิจัยและพัฒนา วไลยอลงกรณ์ในพระบรมราชูปถัมภ์
 ระวีรัฐ รุ่งโรจน์. (2559). *การพัฒนาความสามารถในการสื่อสารระหว่างบุคคลโดยใช้โปรแกรมการ*
ฝึกอบรมเชิงจิตวิทยา. (ปริญญานิพนธ์มหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, กรุงเทพฯ
 ลิขิต กาญจนภรณ์ (2554). *ทฤษฎีและแนวปฏิบัติในการให้การปรึกษาแบบเกสตัลท์*. ใน ประมวลสาระชุด
 วิชาแนวคิดทางการแนะแนวและทฤษฎีการปรึกษาเชิงจิตวิทยา. หน่วยที่ 9. นนทบุรี:
 มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช สาขาวิชาศึกษาศาสตร์
 วัชร มีทรัพย์ (2554). *ทฤษฎีและแนวปฏิบัติในการให้การปรึกษาแบบเผชิญความจริง*. ใน ประมวลสาระชุด
 วิชาแนวคิดทางการแนะแนวและทฤษฎีการปรึกษาเชิงจิตวิทยา. หน่วยที่ 12. นนทบุรี:
 มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช สาขาวิชาศึกษาศาสตร์
 สกล วรเจริญศรี. (2550). *การศึกษาทักษะชีวิต และการสร้างโมเดลกลุ่มฝึกอบรมเพื่อพัฒนาทักษะชีวิตของ*
นักเรียนวัยรุ่น. (ปริญญานิพนธ์การศึกษาดุษฎีบัณฑิต). มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, กรุงเทพฯ
 สมโภชน์ เอี่ยมสุภาษิต. (2549). *ทฤษฎีและเทคนิคการปรับพฤติกรรม*. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
 สุขอรุณ วงษ์ทิม. (2560). *รูปแบบการฝึกอบรมทางจิตวิทยาเพื่อเสริมสร้างค่านิยมในองค์กรของบุคลากร*
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช. นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
 อภินันท์ ข้าศิริ และคณะ. (2559). *ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ภาวะผู้นำตนเอง ความพึงพอใจใน*
งาน และผลการปฏิบัติงานของพยาบาลหัวหน้าเวรในโรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้า. (บทคัดย่อ
 ปริญญานิพนธ์คณะพยาบาลศาสตร์) วารสารพยาบาลทหารบก, กรุงเทพฯ.
 โอภาส กิจกำแพง. (2548). *การพัฒนาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้จำหน่ายอิสระในการขายตรงโดยการ*
ใช้การฝึกอบรมเชิงจิตวิทยา (ปริญญานิพนธ์การศึกษาดุษฎีบัณฑิต). กรุงเทพฯ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
 Andrew Bryant. (2017). *Self leadership international*. สืบค้นจาก www.selfleadership.com/author/sfldmin/
 Christopher P. Neck & Charles C. Manz and Jeffery D. Houghton (2017). *Self-Leadership*. United States
 of America: Library of Congress Cataloging-in-Publication Data
 Derek Lauber. (2016). *The zen of self leadership: 8 principles to live by* Derek Lauber. สืบค้นจาก
<http://dereklauber.com/the-zen-of-self-leadership-8-principles-to-live-by/>
 Pentti Sydanmaanlakka. (2004). *What is Self-leadership?*. สืบค้นจาก [http://](http://www.pertec.fi/userfile/files/files/Artikeli%20What%20is%20Self-Leadership.pdf)
www.pertec.fi/userfile/files/files/Artikeli%20What%20is%20Self-Leadership.pdf