

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 2 ประการ ได้แก่ (1) เพื่อสร้างหลักสูตรการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารอยู่กลางการประกันภัยตามแนวภาวะผู้นำ Full Range ของ Bruce J. Avolio และ (2) เพื่อศึกษาผลการใช้หลักสูตรการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารอยู่กลางการประกันภัยตามแนวภาวะผู้นำ Full Range ของ Bruce J. Avolio

กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารอยู่กลางการประกันภัยในเขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 245 คน เครื่องมือที่ใช้คือ แบบสอบถามภาวะผู้นำพหุปัจจัย (Multifactor Leadership Questionnaire--MLQ) ซึ่งสำรวจองค์ประกอบภาวะผู้นำตามแนวภาวะผู้นำ Full Range 12 องค์ประกอบ วิเคราะห์ข้อมูลด้วย ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และ Mann-Whitney U Test, Wilcoxon Signed Ranks Test

ผลการวิจัยพบว่า

ผู้บริหารอยู่กลางการประกันภัยมีภาวะผู้นำตามแนวภาวะผู้นำ Full Range อยู่ในระดับต่ำถึงปานกลาง ควรมีการพัฒนาพฤติกรรมอันเป็นองค์ประกอบของภาวะผู้นำตามแนวภาวะผู้นำ Full Range 12 องค์ประกอบ คือ (1) ภาวะผู้นำแบบตามสบาย (2) การให้รางวัลตามสถานการณ์ (3) การบริหารงานแบบวางเฉยเชิงรุก (4) การบริหารงานแบบวางเฉยเชิงรับ (5) คุณลักษณะที่สร้างศรัทธาบาร์มี (6) พฤติกรรมที่สร้างศรัทธาบาร์มี (7) การคล้อยตามใจ (8) การกระตุ้นให้ใช้ปัญญา (9) การให้ความสำคัญเป็นรายบุคคล (10) ผลลัพธ์ของภาวะผู้นำด้านพึงพอใจ (11) ผลลัพธ์ของภาวะผู้นำด้านความพยายามเป็นพิเศษ และ (12) ผลลัพธ์ของภาวะผู้นำด้านความมีประสิทธิภาพ

ผู้วิจัยได้นำผลการศึกษาภาวะผู้นำผู้บริหารอยู่กลางการประกันภัย และแนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการพัฒนาภาวะผู้นำตามแนวภาวะผู้นำ Full Range ไปเป็นพื้นฐานการสร้างหลักสูตรการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารอยู่กลางการประกันภัยตามแนวภาวะผู้นำ Full Range และได้หลักสูตรฝึกอบรมการพัฒนาภาวะผู้นำโดยการจัดประชุมกลุ่มสนทนา ผู้ทรงคุณวุฒิและผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความสอดคล้อง ความเหมาะสม และประเมินผลตามกรอบแนวคิดของ Kirkpatrick หลังจากนั้นนำผลมาปรับปรุงตามข้อเสนอแนะ

ผลของการใช้หลักสูตรการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารอยู่กลางการประกันภัย โดยให้นำหลักสูตรฝึกอบรมนี้ไปปรับปรุง แล้วไปทดลองกับผู้บริหารอยู่กลางการประกันภัย จำนวน 50 คน รูปแบบการทดลองเป็นแบบ pretest-posttest control group design โดยฝึกอบรมเฉพาะกลุ่มทดลอง 25 คน ผลการทดลองปรากฏว่า กลุ่มทดลองมีความสามารถในการพัฒนาระดับภาวะผู้นำสูงกว่ากลุ่มควบคุม และมีการพัฒนาระดับภาวะผู้นำสูงขึ้นหลังการฝึกอบรม แสดงว่าหลักสูตรฝึกอบรมช่วยให้ผู้เข้ารับการพัฒนาการฝึกอบรมมีการพัฒนาระดับภาวะผู้นำได้ดีขึ้น

In this research investigation, the researcher (1) constructs a leadership development curriculum for administrators of insured licensed garages by reference to the full range leadership development model (FRLDM) of Bruce J. Avolio. Additionally, the researcher evaluates (2) the effects of implementing the FRLDM in this connection.

The research population consisted of 245 administrators of insured licensed garages. The instrument of research was the Multifactor Leadership Questionnaire (MLQ), which allowed for surveying twelve factors encompassing the full range of leadership factors.

Using techniques of descriptive statistics, the researcher analyzed the data collected in terms of percentage, mean and standard deviation.

The Mann-Whitney U test and Wilcoxon signed-ranks test were also employed for testing purposes.

Findings are as follows:

The research subjects under study manifested the full range of leadership behaviors at a low to moderate level. The researcher subsequently concluded on this basis that the subjects should strive to actualize in a fully-fledged manner all twelve of the leadership behaviors of concern. These leadership behaviors are as follows:

(1) Laissez-faire leadership (LF); (2) contingent reward (CR); (3) management-by-exception [active] (MA); (4) management-by-exception [passive] (MP); (5) idealized influence attribute (IA); (6) idealized influence behavior (IB); (7) inspirational motivation (IM); (8) intellectual stimulation (IS); (9) individualized consideration (IC); (10) satisfaction (ST); (11) extra effort (EE); and (12) effectiveness (EF).

Using the findings of this study of the leadership characteristics exhibited by the administrators of insured licensed garages under study and the conceptual apparatus found in the FRLDM, the researcher constructed a leadership development curriculum for the subjects of investigation.

The leadership development curriculum was constructed by the researcher on the basis of meetings and discussions with qualified persons and experts.

These qualified persons and experts examined the curriculum in order to

ascertain its internal congruence and appropriateness. The curriculum was additionally evaluated by reference to the conceptual framework developed by Donald Kirkpatrick in his four-level evaluation model. Then, the findings were used to improve the model before final implementation.

Having selected a sample population of fifty insured licensed garage administrators, the researcher implemented the curriculum, the results of which are as follows:

Utilizing an experimental pretest-posttest control group design, the researcher determined that the experimental group of twenty-five subjects exhibited a higher capacity for leadership than the remaining twenty-five subjects belonging to the control group. In addition, the subjects in the experimental group who had been trained in accordance with the curriculum designed by the researcher manifested a more developed and higher level of capacity for leadership than the subjects in the control group. Therefore, it can be concluded that this training curriculum is efficacious in helping trainees to develop leadership capacity at a higher level.