

สมรรถนะภาวะผู้นำที่ส่งเสริมความสามารถของที่ปรึกษาด้านการบริหารองค์กร
Leadership Competencies Enhancing the Capabilities of Organization Management
Consultants

บุญชัย ปลื้มสืบกุล, สุขุม เฉลยทรัพย์, ศิโรจน์ ผลพันธิน และสุภาภรณ์ ตั้งดำเนินสวัสดิ์*
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยสวนดุสิต

Boonchai Pluemsuebkul, Sukum Chaleysub, Siroj Polpuntin, and
Supaporn Tungdamnernsawad*
Graduate School, Suan Dusit University

Received: December 11, 2024

Revised: February 18, 2025

Accepted: February 20, 2025

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับสมรรถนะภาวะผู้นำที่ส่งเสริมความสามารถของที่ปรึกษาด้านการบริหารองค์กร และ 2) วิเคราะห์ระดับความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบของสมรรถนะภาวะผู้นำที่ส่งเสริมความสามารถของที่ปรึกษาด้านการบริหารองค์กร เป็นการวิจัยเชิงปริมาณโดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ บุคลากรระดับหัวหน้างานจากองค์กรธุรกิจค้าปลีก ธุรกิจอาหาร ธุรกิจบริการ และองค์กรการศึกษา จำนวน 384 คน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ประกอบด้วย ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์ปัจจัยเชิงสำรวจ และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สันผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับสมรรถนะภาวะผู้นำ ด้านมาตรฐานจริยธรรมและวิชาชีพมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.74$, $SD = .345$) โดยเฉพาะการรักษาความลับขององค์กร รองลงมาคือด้านภาวะผู้นำและการบริหารจัดการ ($\bar{X} = 4.59$, $SD = .471$) โดยเฉพาะการควบคุมอารมณ์ ด้านสภาพแวดล้อมในการดำเนินการให้คำปรึกษา ($\bar{X} = 4.57$, $SD = .467$) โดยเฉพาะการเข้าใจความต้องการของลูกค้า และด้านการพัฒนาวิชาชีพและส่วนบุคคล ($\bar{X} = 4.60$, $SD = .459$) โดยเฉพาะทักษะการสื่อสารและการฟังอย่างตั้งใจ 2) การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบ พบว่า มี 6 องค์ประกอบที่มีความสัมพันธ์เชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ได้แก่ ความเชี่ยวชาญเฉพาะทาง ภาวะผู้นำและการบริหารจัดการ มาตรฐานจริยธรรมและวิชาชีพ การพัฒนาวิชาชีพและส่วนบุคคล มนุษยสัมพันธ์และการปรับตัว และการเพิ่มขีดความสามารถของที่ปรึกษา โดยพบความสัมพันธ์ระดับสูงระหว่างความเชี่ยวชาญเฉพาะทางกับการพัฒนาวิชาชีพ ($r = .848$) และความเชี่ยวชาญเฉพาะทางกับมาตรฐานจริยธรรม ($r = .819$)

คำสำคัญ: สมรรถนะภาวะผู้นำ ที่ปรึกษาด้านการบริหารองค์กร มาตรฐานจริยธรรมและวิชาชีพ

*สุภาภรณ์ ตั้งดำเนินสวัสดิ์ (Corresponding Author)

e-mail: supaporn_tun@dusit.ac.th

Abstract

The objectives of this research were to: 1) study the level of leadership competency that enhanced organizational management consultants' capabilities and 2) analyze the relationships between components of leadership competency that enhanced organizational management consultants' capabilities. This quantitative research utilized questionnaires to collect data from 384 department-level managers in retail businesses, food businesses, service businesses, and educational institutions. The data were analyzed using descriptive statistics including mean and standard deviation, and inferential statistics including exploratory factor analysis and Pearson's correlation coefficient. The results revealed that: 1) The level of leadership competency that enhanced organizational management consultants' capabilities was highest in ethics and professional standards ($\bar{X} = 4.74$, $SD = .345$), especially in maintaining organizational confidentiality, followed by leadership and management ($\bar{X} = 4.59$, $SD = .471$), especially in emotional control, consulting operation environment ($\bar{X} = 4.57$, $SD = .467$), especially in understanding customers' requirement and professional and personal development ($\bar{X} = 4.60$, $SD = .459$), especially in communication skill and active listening, respectively. 2) The relationship analysis identified six components with positive correlations at the statistical significance level of .01: specialized expertise, leadership and management, ethics and professional standards, professional and personal development, human relations and adaptability, and consultant capability enhancement. High correlations were found between specialized expertise and professional development ($r = .848$), and between specialized expertise and ethical standards ($r = .819$).

Keywords: Leadership Competency, Organizational Management Consultant, Ethics and Professional Standards

บทนำ

การเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมผู้บริโภค และวิกฤตต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นอย่างต่อเนื่องส่งผลกระทบต่อตรงต่อการดำเนินงานขององค์กร ทั้งด้านการปรับเปลี่ยนรูปแบบการดำเนินงาน การพัฒนาผลิตภัณฑ์และบริการ การบริหารต้นทุนและทรัพยากร รวมถึงการรักษาขีดความสามารถในการแข่งขัน องค์กรจึงจำเป็นต้องปรับตัวและพัฒนาอย่างต่อเนื่องเพื่อความอยู่รอดและการเติบโตที่รุ่งเรือง ที่ปรึกษาด้านการบริหารองค์กรจึงมีบทบาทสำคัญในการให้คำแนะนำและสนับสนุนองค์กรในการรับมือกับความท้าทายเหล่านี้ โดยอาศัยความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ และความเชี่ยวชาญเฉพาะด้านในการวิเคราะห์สถานการณ์ กำหนดกลยุทธ์ และวางแนวทางการพัฒนาองค์กรที่เหมาะสม

อย่างไรก็ตาม การเป็นที่ปรึกษาที่มีประสิทธิภาพไม่ได้ขึ้นอยู่กับความรู้ ทักษะและความเชี่ยวชาญทางวิชาการเพียงอย่างเดียว แต่ยังต้องอาศัยสมรรถนะด้านภาวะผู้นำที่จะช่วยให้สามารถนำพาองค์กรและทีมงานไปสู่การเปลี่ยนแปลงที่ต้องการได้อย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับแนวคิดของ Hill and McShane (2008) ที่กล่าวว่าภาวะผู้นำเป็นปัจจัยสำคัญในการบริหารจัดการการเปลี่ยนแปลงและการพัฒนาองค์กร โดยผู้นำต้องมีความสามารถในการกำหนดทิศทาง วางแผนกลยุทธ์ สร้างแรงบันดาลใจ และนำพาทีมงานไปสู่เป้าหมาย รวมถึงการบริหารจัดการทรัพยากรผ่านกระบวนการวางแผน การจัดการองค์กร การนำ และการควบคุม เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล

นอกจากนี้ งานวิจัยของ Clark (2004) ยังชี้ให้เห็นว่าการเป็นที่ปรึกษามืออาชีพต้องให้ความสำคัญกับจริยธรรมและความรับผิดชอบต่อคำแนะนำที่ให้กับลูกค้า มีการรักษาความลับขององค์กรอย่างเคร่งครัด พัฒนาความเชี่ยวชาญอย่างต่อเนื่องเพื่อให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง สร้างความเชื่อมั่นในการให้คำปรึกษาผ่านผลงานที่มีคุณภาพ รักษามาตรฐานวิชาชีพในการปฏิบัติงาน และบริหารความสัมพันธ์กับลูกค้าอย่างมีประสิทธิภาพ ขณะทำงานวิจัยของ Appelbaum and Steed (2005) พบว่า ความสำเร็จในการให้คำปรึกษาขึ้นอยู่กับความสามารถในการเข้าใจความต้องการของลูกค้าอย่างถ่องแท้ การส่งมอบคุณค่าที่ตรงกับความคาดหวัง การสร้างความไว้วางใจผ่านการทำงานที่โปร่งใสและตรวจสอบได้ การส่งเสริมการมีส่วนร่วมของลูกค้าในกระบวนการให้คำปรึกษา การสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ ทั้งการรับฟังและการให้ข้อเสนอแนะ การติดตามและประเมินผลการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง และการพัฒนาความสัมพันธ์ระยะยาวบนพื้นฐานของความเป็นมืออาชีพ

การพัฒนาสมรรถนะภาวะผู้นำของที่ปรึกษาจึงต้องครอบคลุมหลายมิติ ทั้งด้านมาตรฐานจริยธรรมและวิชาชีพ ที่เน้นการสร้างค่านิยมและพฤติกรรมที่พึงประสงค์ ภาวะผู้นำและการบริหารจัดการที่มุ่งเน้นการพัฒนาตนเองและการนำผู้อื่น การเข้าใจสภาพแวดล้อมในการดำเนินธุรกิจทั้งด้านอุตสาหกรรม ตลาด และผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย และการพัฒนาทักษะที่จำเป็นทั้งในด้านวิชาชีพและส่วนบุคคล ตามแนวคิดของ Block, P (2011) ที่กล่าวว่า ที่ปรึกษาต้องมีความเชี่ยวชาญเฉพาะด้านที่สามารถประยุกต์ใช้ในการแก้ปัญหาและพัฒนาองค์กร เข้าใจความต้องการของลูกค้าและการเปลี่ยนแปลงของตลาดเพื่อปรับกลยุทธ์การให้คำปรึกษาอย่างเหมาะสม สามารถวิเคราะห์สภาพแวดล้อมและกำหนดกลยุทธ์ที่ตอบสนองต่อโอกาสและความท้าทาย รวมถึงมีทักษะในการสร้างและพัฒนาความสัมพันธ์กับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกฝ่าย

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้จึงมุ่งศึกษาระดับสมรรถนะภาวะผู้นำที่ส่งเสริมความสามารถของที่ปรึกษาด้านการบริหารองค์กร และวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบต่าง ๆ เพื่อนำไปสู่การพัฒนาที่ปรึกษาอย่างเป็นระบบและมีประสิทธิภาพ โดยใช้กรอบแนวคิดที่ครอบคลุมองค์ประกอบสำคัญ 4 ด้าน ได้แก่ 1) มาตรฐานจริยธรรมและวิชาชีพ ประกอบด้วย ค่านิยม จริยธรรม และพฤติกรรม 2) ภาวะผู้นำและการบริหารจัดการ ประกอบด้วย การเป็นผู้นำตนเอง การเป็นผู้นำผู้อื่น และการเป็นผู้นำผ่านการเปลี่ยนแปลง 3) สภาพแวดล้อมในการดำเนินการให้คำปรึกษา ประกอบด้วย ความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน ลูกค้าและตลาด กลยุทธ์และการวิเคราะห์ การส่งมอบการปฏิบัติงาน และการพัฒนาความสัมพันธ์กับผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย และ 4) การพัฒนาวิชาชีพและส่วนบุคคล ประกอบด้วย ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ การสื่อสาร การคิดเชิงวิสัยทัศน์ การปรับตัว และความรู้ โดยผลการวิจัยจะเป็นประโยชน์ต่อองค์กรและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการพัฒนาที่ปรึกษาให้มีสมรรถนะที่เหมาะสมตามมาตรฐานวิชาชีพและความต้องการขององค์กรลูกค้า รวมถึงการยกระดับคุณภาพการให้คำปรึกษาด้านการบริหารองค์กรให้มีประสิทธิภาพและเป็นที่ยอมรับมากขึ้น ซึ่งจะส่งผลต่อการพัฒนาองค์กรและเศรษฐกิจโดยรวมของประเทศได้

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาระดับสมรรถนะภาวะผู้นำที่ส่งเสริมความสามารถของที่ปรึกษาด้านการบริหารองค์กร
2. เพื่อวิเคราะห์ระดับความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบของสมรรถนะภาวะผู้นำที่ส่งเสริมความสามารถของที่ปรึกษาด้านการบริหารองค์กร

สมมติฐานการวิจัย

องค์ประกอบของสมรรถนะภาวะผู้นำที่ส่งเสริมความสามารถของที่ปรึกษาด้านการบริหารองค์กร ทุกองค์ประกอบมีความสัมพันธ์กันในทางบวก

แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องและกรอบแนวคิด

แนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่นำมาศึกษาวิจัย มีดังนี้

มาตรฐานด้านจริยธรรมและวิชาชีพ (Ethics and Professional Standards) ประกอบด้วย 1) ค่านิยม (Values) เป็นความเชื่อที่คงทนเป็นตัวกำหนดแบบแผนในการดำเนินชีวิต และเป็นจุดมุ่งหมายของชีวิตที่บุคคลหรือสังคมเห็นว่างาม 2) จริยธรรม (Ethics) สิ่งที่เป็นข้อประพฤติปฏิบัติ หรือกฎที่ควรปฏิบัติในทางที่ดี ที่ควรกระทำ เพื่อให้เกิดสิ่งที่ดี และ 3) พฤติกรรม (Behaviors) เป็นการกระทำของแต่ละบุคคลที่แสดงออกมาด้วยพฤติกรรมที่สนองตอบต่อสิ่งเร้า และพฤติกรรมที่เกิดขึ้นภายในจิตใจ (Waterman, P., 2004)

ภาวะผู้นำและการบริหารจัดการ (Leadership and Management) ภาวะผู้นำสำหรับที่ปรึกษาด้านการบริหารองค์กร ประกอบด้วย 1) การเป็นผู้นำตนเอง (Leading self) การรู้จักบทบาทตนเองในองค์กร และความสามารถในการนำตนเอง 2) การเป็นผู้นำผู้อื่น (Leading others) การพยายามพัฒนาตนเองให้มีความสามารถในการทำงาน มีมนุษยสัมพันธ์และมีคุณลักษณะการรับฟังและตัดสินใจเกี่ยวกับความคิดเห็นของคนอื่น และ 3) การเป็นผู้นำและการบริหารจัดการผ่านการเปลี่ยนแปลง การเปลี่ยนแปลงกระบวนการทัศนคติไปสู่ความเป็นผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ และมีการกระจายอำนาจอย่างมีคุณธรรม และกระตุ้นผู้ตามให้มีความเป็นผู้นำ สำหรับการบริหารจัดการ (Management) เป็นกระบวนการที่เกี่ยวข้องกับการนำทรัพยากรการบริหารมาใช้ให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร ประกอบด้วย การวางแผน การจัดการองค์กร การนำและการควบคุม เพื่อให้บรรลุความสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผล (Hill & McShane, 2008)

สภาพแวดล้อมในการดำเนินการให้คำปรึกษา (Consulting Operating Environment) ประกอบด้วย 1) ความเชี่ยวชาญเฉพาะด้านการอุตสาหกรรมหรือภาคเศรษฐกิจและสังคม (Industry or Sector specialisms) ความสามารถในการใช้ทักษะทางวิชาชีพ ประสบการณ์ และการเรียนรู้เพื่อการจัดการดำเนินงาน มุ่งเน้นที่การนำความรู้ ทักษะและความเชี่ยวชาญมาวิเคราะห์ สร้าง หรือปรับปรุงวิธีการทำงานในการให้คำปรึกษา 2) ลูกค้าและตลาด (Clients and Markets) การตอบสนองความต้องการของลูกค้า เพื่อให้ลูกค้าเกิดความพึงพอใจสูงสุด ต้องเข้าใจว่าความต้องการของลูกค้านั้นจะมีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา ที่ปรึกษาต้องพยายามศึกษาถึงความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น เพื่อนำไปใช้ประกอบการตัดสินใจในการวางแผนกลยุทธ์ 3) กลยุทธ์ การวิเคราะห์ และสภาพแวดล้อม (Strategy, Analysis and Context) ความเข้าใจถึงปัจจัยแวดล้อมที่มีความเกี่ยวข้องกับองค์กร เพื่อจะทำให้องค์กรสามารถปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมได้ และสร้างโอกาสในการดำเนินงาน โดยกลยุทธ์เป็นกระบวนการวางแผนงานที่ได้มีการเตรียมพร้อมสำหรับการตัดสินใจ มีการเชื่อมโยงกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมายขององค์กร กลยุทธ์เป็นกระบวนการทางความคิดที่ต้องประยุกต์ใช้โอกาสและข้อมูลเชิงลึกเพื่อสร้างความได้เปรียบในการแข่งขัน สำหรับสภาพแวดล้อม เกี่ยวข้องกับอิทธิพลทางด้านสังคมและวัฒนธรรม เทคโนโลยีเศรษฐกิจ และกฎหมายและการเมืองที่ส่งผลกระทบโดยตรงต่อการดำเนินงานขององค์กร 4) การส่งมอบการปฏิบัติงาน (Operational Delivery) เป็นการส่งมอบงาน การมอบหมายงานและวิธีการปฏิบัติการทำงานได้ และวิธีการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ที่จะเกิดขึ้น รวมถึงการสื่อสารข้อมูล การตัดสินใจ และการสั่งการ ให้มีความเข้าใจตรงกัน เพื่อนำไปดำเนินการได้อย่างมีประสิทธิภาพ และ 5) ผู้มีส่วนได้เสียและการพัฒนาความสัมพันธ์ (Stakeholder and Relationship Development) เป็นบุคคล หน่วยงานหรือองค์กรที่มีความเกี่ยวข้องต่อผลการดำเนินการขององค์กร สำหรับการพัฒนาความสัมพันธ์กับผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นกระบวนการสร้างการมีส่วนร่วมเพื่อให้เกิดความสัมพันธ์ที่ดี (Block, 2011)

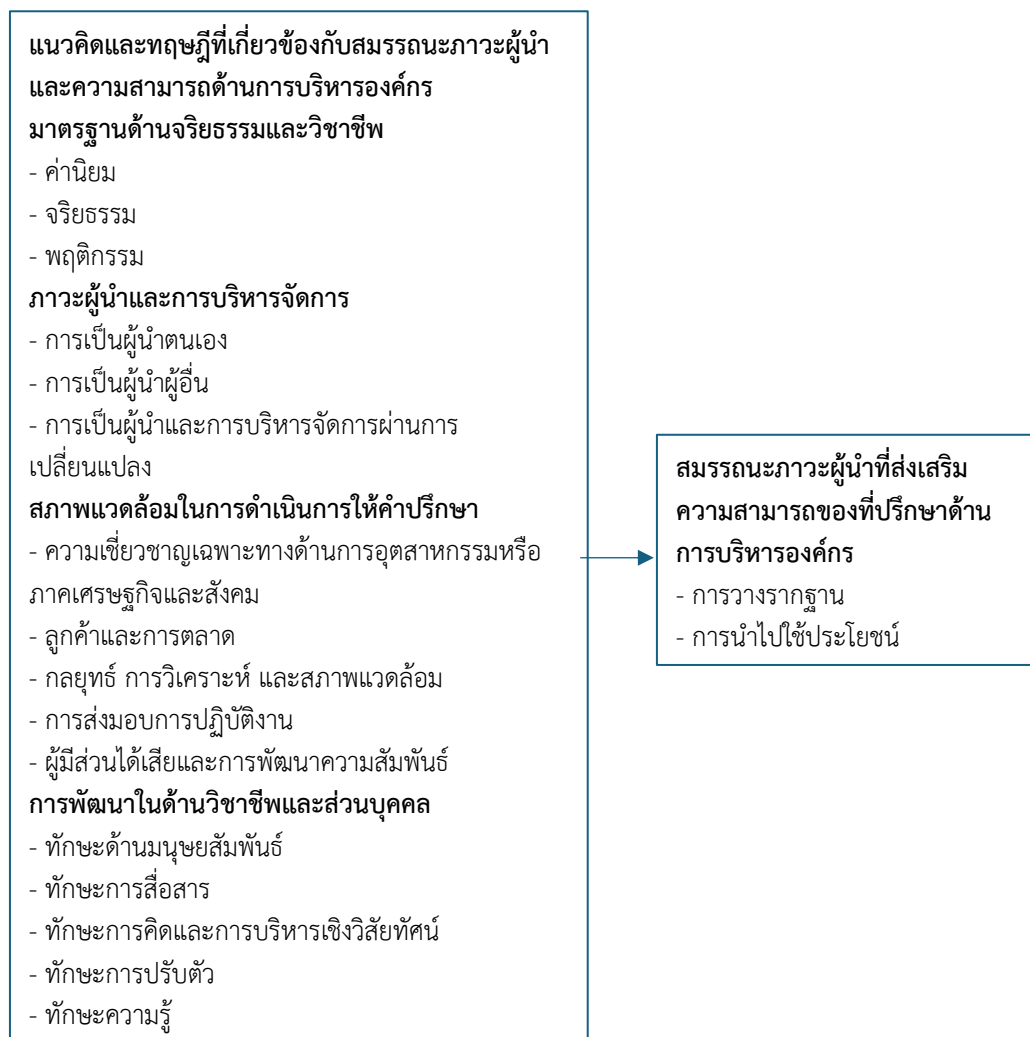
การพัฒนาในด้านวิชาชีพและส่วนบุคคล (Professional and Personal Development) ประกอบด้วย 1) ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ (Human Skills) การเข้าใจธรรมชาติของมนุษย์ ความต้องการของคน การสร้างขวัญกำลังใจแก่ผู้ร่วมงาน 2) ทักษะในการสื่อสาร (Communication Skills) การใช้คำพูดและภาษาท่าทางเพื่อแสดงความรู้สึกรักใคร่อย่างเหมาะสม 3) ทักษะการคิดและการบริหารเชิงวิสัยทัศน์ (Visionary Skills) การพัฒนาการคิดและ

การบริหารอย่างเป็นระบบ พร้อมทั้งจะนำความรู้ไปพัฒนาองค์กร 4) ทักษะการปรับตัว (Adaptable Skills) การปรับเปลี่ยนในตนเองเพื่อให้เหมาะกับสภาพแวดล้อมใหม่ และ 5) ทักษะความรู้ (Knowledge Skills) การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การได้รับรู้ข้อมูลหรือการศึกษาค้นคว้า เพื่อนำไปเชื่อมโยงประยุกต์ใช้ในการให้คำปรึกษา (Katz, 2009)

จุดมุ่งหมายของการพัฒนาสมรรถนะภาวะผู้นำที่ส่งเสริมความสามารถของที่ปรึกษาด้านการบริหารองค์กร มี 2 ประการ ได้แก่ 1) การวางรากฐาน (Foundation) การกำหนดกรอบและแนวทางปฏิบัติอย่างเป็นระบบเพื่อการกำกับดูแลกิจการที่ดีและบริหารองค์กรให้อยู่รอดและ 2) การนำไปใช้ประโยชน์ (Applied) การประเมินวิธีการหรือข้อมูลที่สุด เพื่อให้เกิดการใช้ประโยชน์ของผลการประเมินนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงตามท้องถื่น (Stufflebeam and Shinkfield, 2007).

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง มีดังนี้ Clark (2004) ศึกษาแนวทางการเป็นที่ปรึกษามืออาชีพ พบว่า การเป็นที่ปรึกษามืออาชีพต้องมีจริยธรรม การรักษาความลับ และความรับผิดชอบต่อคำแนะนำที่ให้กับลูกค้า การพัฒนาความเชี่ยวชาญอย่างต่อเนื่อง การสร้างความเชื่อมั่น การรักษามาตรฐานวิชาชีพ และการบริหารความสัมพันธ์กับลูกค้า รวมถึงการปรับตัวตามการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมทางธุรกิจ เพื่อความสำเร็จในการให้คำปรึกษา Appelbaum and Steed (2005) ศึกษาปัจจัยความสำเร็จในความสัมพันธ์ระหว่างที่ปรึกษาและลูกค้า พบว่า ขึ้นอยู่กับการเข้าใจความต้องการ การส่งมอบคุณค่า การสร้างความไว้วางใจ การมีส่วนร่วมของลูกค้า การสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ การติดตามผลการดำเนินงาน และการพัฒนาความสัมพันธ์ระยะยาว รวมถึงการจัดการความคาดหวังและการแก้ไขปัญหาอย่างมีประสิทธิภาพ และ Nikolova, N., & Devinney, T. (2012) วิเคราะห์ปฏิสัมพันธ์ระหว่างที่ปรึกษาและลูกค้า เน้นความสำคัญของการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพทั้งการรับฟังและการถ่ายทอดความรู้ การสร้างความสัมพันธ์เชิงวิชาชีพ การแลกเปลี่ยนความรู้ การพัฒนาความเข้าใจร่วมกัน การจัดการความขัดแย้ง และการสร้างการยอมรับในการเปลี่ยนแปลง รวมถึงการพัฒนาศักยภาพของทีมงานลูกค้า

กรอบแนวคิดการวิจัย



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

ระเบียบวิธีวิจัย

การศึกษาวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research)

ประชากร คือ บุคลากรระดับหัวหน้างานขององค์กรกลุ่มธุรกิจค้าปลีก ธุรกิจอาหาร ธุรกิจบริการ และองค์กรการศึกษา กลุ่มตัวอย่าง ได้จากการคำนวณขนาดของกลุ่มตัวอย่าง กรณีไม่ทราบจำนวนประชากรที่แน่นอน ใช้วิธีการคำนวณของ Cochran (1953)

$$n = p (1-p) z^2 / e^2$$

โดย n = ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง p = ค่าสัดส่วนของตัวอย่าง มีค่าเท่ากับ 0.5 z = ค่ามาตรฐานของระดับความเชื่อมั่น 95% มีค่าเท่ากับ 1.96 e = ค่าความคลาดเคลื่อนที่ยอมให้เกิดขึ้นได้ 0.05 ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่างเท่ากับ 384 คน สำหรับการสุ่มตัวอย่าง ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างอย่างง่ายตามสัดส่วนที่เท่ากันของจำนวนกลุ่มตัวอย่าง คือ บุคลากรระดับหัวหน้างานขององค์กร ธุรกิจค้าปลีก จำนวน 96 คน (ร้อยละ 25) ธุรกิจอาหาร จำนวน 96 คน (ร้อยละ 25) ธุรกิจบริการ จำนวน 96 คน (ร้อยละ 25) และองค์กรการศึกษา จำนวน 96 คน (ร้อยละ 25)

ตัวแปรที่ศึกษา มีดังนี้ ตัวแปรต้น ได้แก่ สมรรถนะภาวะผู้นำและความสามารถในการบริหารองค์กร ประกอบด้วย มาตรฐานจริยธรรมและวิชาชีพ ภาวะผู้นำและการบริหารจัดการ สภาพแวดล้อมในการดำเนินการ

ให้คำปรึกษา และการพัฒนาวิชาชีพและส่วนบุคคล และตัวแปรตาม ได้แก่ สมรรถนะภาวะผู้นำที่ส่งเสริมความสามารถของที่ปรึกษาด้านการบริหารองค์กร ประกอบด้วย การวางรากฐาน และการนำไปใช้ประโยชน์

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามความคิดเห็นสมรรถนะภาวะผู้นำที่ส่งเสริมความสามารถของที่ปรึกษาด้านการบริหารองค์กร ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น เป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับของ Likert's Scale โดยมีรายการข้อความความคิดเห็นต่อสมรรถนะภาวะผู้นำที่ส่งเสริมความสามารถของที่ปรึกษาด้านการบริหารองค์กรตาม 1) มาตรฐานด้านจริยธรรมและวิชาชีพ 2) ภาวะผู้นำและการบริหารจัดการ 3) สภาพแวดล้อมในการดำเนินการให้คำปรึกษา 4) การพัฒนาวิชาชีพและส่วนบุคคล และ 5) สมรรถนะภาวะผู้นำที่ส่งเสริมความสามารถของที่ปรึกษาด้านการบริหารองค์กร

ค่าคะแนนระดับความคิดเห็น มีดังนี้ 5 = มากที่สุด 4 = มาก 3 = ปานกลาง 2 = น้อย และ 1 = น้อยที่สุด สำหรับเกณฑ์การประเมินค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็น มีดังนี้ 4.50-5.00 คะแนน = มากที่สุด 3.50-4.49 คะแนน = มาก 2.50-3.49 คะแนน = ปานกลาง 1.50-2.49 คะแนน = น้อย และ 1.00-1.49 คะแนน = น้อยที่สุด

การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ การทดสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือ โดยการตรวจสอบจากผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่าน ได้ค่า IOC เท่ากับ .67-1.00 ซึ่งสอดคล้องกับสุมิตติ ชัดติยะ และวิไลลักษณ์ สุวจิตตานนท์ (2554) ที่นำเสนอว่า ค่า IOC มีค่ามากกว่า 0.6 นั้น เป็นระดับความเที่ยงตรงที่ยอมรับได้ และการหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ด้วยสถิติ Cronbach's Alpha Coefficient เท่ากับ .9833

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ระดับสมรรถนะภาวะผู้นำที่ส่งเสริมความสามารถของที่ปรึกษาด้านการบริหารองค์กร ใช้ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) สำหรับการวิเคราะห์ระดับความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบของสมรรถนะภาวะผู้นำที่ส่งเสริมความสามารถของที่ปรึกษาด้านการบริหารองค์กร ใช้การวิเคราะห์ปัจจัยเชิงสำรวจ (Exploratory Factor Analysis) และวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Product Correlation Coefficient) โดยกำหนดเกณฑ์ความสัมพันธ์ ดังนี้ $r = .90-1.00$ (สูงมาก) $r = .70-.90$ (สูง) $r = .50-.70$ (ปานกลาง) $r = .30-.50$ (ต่ำ) $r = .00-.30$ (ต่ำมาก) (Hinkle et al., 2003)

ผลการศึกษา

ผลการศึกษาตามวัตถุประสงค์การวิจัยข้อที่ 1 ระดับสมรรถนะภาวะผู้นำที่ส่งเสริมความสามารถของที่ปรึกษาด้านการบริหารองค์กร มีดังนี้

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นต่อสมรรถนะภาวะผู้นำที่ส่งเสริมความสามารถของที่ปรึกษาด้านการบริหารองค์กร

สมรรถนะภาวะผู้นำที่ส่งเสริมความสามารถของที่ปรึกษา ด้านการบริหารองค์กร	ระดับความคิดเห็น		
	$\bar{X}$	SD	แปลผล
มาตรฐานด้านจริยธรรมและวิชาชีพ	4.74	.345	มากที่สุด
ภาวะผู้นำและการบริหารจัดการ	4.59	.471	มากที่สุด
สภาพแวดล้อมในการดำเนินการให้คำปรึกษา	4.57	.467	มากที่สุด
การพัฒนาในด้านวิชาชีพและส่วนบุคคล	4.60	.459	มากที่สุด
สมรรถนะภาวะผู้นำที่ส่งเสริมความสามารถของที่ปรึกษาด้านการบริหารองค์กร	4.58	.529	มากที่สุด
ภาพรวม	4.62	.458	มากที่สุด

ตารางที่ 1 กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นต่อสมรรถนะภาวะผู้นำฯ ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.62$, $SD = .58$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ มาตรฐานด้านจริยธรรมและวิชาชีพ อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.74$, $SD = .345$) รองลงมา คือ การพัฒนาในด้านวิชาชีพและส่วนบุคคล อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.60$, $SD = .459$) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ สภาพแวดล้อมในการดำเนินการให้คำปรึกษา อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.57$, $SD = .467$)

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นต่อสมรรถนะภาวะผู้นำที่ส่งเสริมความสามารถของ
ที่ปรึกษาด้านการบริหารองค์กรตามมาตรฐานด้านจริยธรรมและวิชาชีพ

มาตรฐานด้านจริยธรรมและวิชาชีพ	ระดับความคิดเห็น		
	$\bar{X}$	SD	แปลผล
ค่านิยม	4.71	.408	มากที่สุด
- ดำเนินการให้สอดคล้องกับค่านิยมหลักขององค์กรลูกค้าในการให้คำปรึกษา	4.59	.610	มากที่สุด
- ส่งเสริมค่านิยมด้านความซื่อสัตย์และความโปร่งใสในการทำงาน	4.87	.389	มากที่สุด
- ให้ความสำคัญกับการสร้างคุณค่าให้แก่องค์กรของผู้รับการศึกษาเป็นหลัก	4.65	.553	มากที่สุด
จริยธรรม	4.79	.349	มากที่สุด
- ปฏิบัติตามจริยธรรมวิชาชีพที่ปรึกษาอย่างเคร่งครัด	4.79	.494	มากที่สุด
- รักษาความลับขององค์กรอย่างเคร่งครัด	4.92	.309	มากที่สุด
- หลีกเลี่ยงความขัดแย้งและยึดถือความเป็นกลาง	4.65	.669	มากที่สุด
- มีความรับผิดชอบต่อสิ่งที่ให้คำปรึกษา	4.87	.368	มากที่สุด
- รักษาผลประโยชน์ให้กับลูกค้าด้วยความโปร่งใสตรวจสอบได้	4.74	.555	มากที่สุด
- ให้ความสำคัญกับผลประโยชน์สูงสุดของลูกค้าด้วยจริยธรรมวิชาชีพ	4.76	.503	มากที่สุด
พฤติกรรม	4.74	.434	มากที่สุด
- แสดงออกถึงความเป็นมืออาชีพในการให้คำปรึกษา	4.79	.478	มากที่สุด
- มีความรับผิดชอบต่อผลงานและคำแนะนำของตนเอง	4.78	.471	มากที่สุด
- ปฏิบัติต่อองค์กรที่รับการศึกษาด้วยความเคารพและความเป็นกัลยาณมิตร	4.64	.626	มากที่สุด
ภาพรวม	4.74	.345	มากที่สุด

ตารางที่ 2 กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นต่อสมรรถนะภาวะผู้นำฯ ตามมาตรฐานด้านจริยธรรมและวิชาชีพ ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.74$, $SD = .345$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านจริยธรรม อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.79$, $SD = .349$) โดยมีการรักษาความลับขององค์กรอย่างเคร่งครัด อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.92$, $SD = .309$) และมีความรับผิดชอบต่อสิ่งที่ให้คำปรึกษา อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.87$, $SD = .368$) รองลงมา คือ ด้านพฤติกรรม อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.74$, $SD = .434$) โดยมีการแสดงออกถึงความเป็นมืออาชีพในการให้คำปรึกษา อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.79$, $SD = .478$) และมีความรับผิดชอบต่อผลงานและคำแนะนำของตนเอง อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.78$, $SD = .471$) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ด้านค่านิยม อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.71$, $SD = .408$) โดยมีการส่งเสริมค่านิยมด้านความซื่อสัตย์และความโปร่งใสในการทำงาน อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.87$, $SD = .389$) และให้ความสำคัญกับการสร้างคุณค่าให้แก่องค์กรของผู้รับการศึกษาเป็นหลัก อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.65$, $SD = .553$) ตามลำดับ

ตารางที่ 3 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นสมรรถนะภาวะผู้นำที่ส่งเสริมความสามารถของที่ปรึกษา
ด้านการบริหารองค์กรตามภาวะผู้นำและการบริหารจัดการ

ภาวะผู้นำและการบริหารจัดการ	ระดับความคิดเห็น		
	$\bar{X}$	SD	แปลผล
การเป็นผู้นำตนเอง	4.70	.453	มากที่สุด
- สามารถจัดการเวลาและจัดลำดับความสำคัญของงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	4.69	.527	มากที่สุด
- มีความสามารถในการควบคุมอารมณ์ของตนเองในสถานการณ์ต่าง ๆ	4.74	.508	มากที่สุด
- มีความมุ่งมั่นในการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง	4.67	.548	มากที่สุด
การเป็นผู้นำผู้อื่น	4.51	.656	มากที่สุด
- สามารถสร้างแรงจูงใจให้ทีมงานทำงานได้เต็มศักยภาพและมีประสิทธิภาพ	4.61	.665	มากที่สุด
- สามารถแก้ไขความขัดแย้งในทีมได้อย่างมีประสิทธิภาพ	4.50	.737	มากที่สุด
- สามารถมอบหมายงานและกระจายอำนาจได้อย่างเหมาะสม	4.42	.814	มาก
การเป็นผู้นำและการบริหารจัดการผ่านการเปลี่ยนแปลง	4.57	.500	มากที่สุด
- สามารถวิเคราะห์และคาดการณ์การเปลี่ยนแปลงที่อาจเกิดขึ้นในองค์กรได้	4.56	.566	มากที่สุด
- สามารถสื่อสารวิสัยทัศน์และแผนการเปลี่ยนแปลงให้ทีมเข้าใจได้ชัดเจน	4.64	.551	มากที่สุด
- สามารถจัดการกับความต้านทานต่อการเปลี่ยนแปลงได้อย่างมีประสิทธิภาพ	4.52	.638	มากที่สุด
ภาพรวม	4.59	.471	มากที่สุด

ตารางที่ 3 กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นต่อสมรรถนะภาวะผู้นำฯ ตามภาวะผู้นำและการบริหารจัดการ ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.59$, $SD = .471$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการเป็นผู้นำตนเอง อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.70$, $SD = .453$) โดยมีความสามารถในการควบคุมอารมณ์ของตนเองในสถานการณ์ต่าง ๆ อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.74$, $SD = .508$) และสามารถจัดการเวลาและจัดลำดับความสำคัญของงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.69$, $SD = .527$) รองลงมา คือ ด้านการเป็นผู้นำและการบริหารจัดการผ่านการเปลี่ยนแปลง อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.57$, $SD = .500$) โดยสามารถสื่อสารวิสัยทัศน์และแผนการเปลี่ยนแปลงให้ทีมเข้าใจได้ชัดเจน อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.64$, $SD = .551$) และสามารถวิเคราะห์และคาดการณ์การเปลี่ยนแปลงที่อาจเกิดขึ้นในองค์กรได้ อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.56$, $SD = .566$) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ด้านการเป็นผู้นำผู้อื่น อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.51$, $SD = .656$) โดยสามารถสร้างแรงจูงใจให้ทีมงานทำงานได้เต็มศักยภาพและมีประสิทธิภาพ อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.61$, $SD = .665$) และสามารถแก้ไขความขัดแย้งในทีมได้อย่างมีประสิทธิภาพ อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.50$, $SD = .737$) ตามลำดับ

ตารางที่ 4 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นสมรรถนะผู้นำที่ส่งเสริมความสามารถของที่ปรึกษา
ด้านการบริหารองค์กรตามสภาพแวดล้อมในการดำเนินการให้คำปรึกษา

สภาพแวดล้อมในการดำเนินการให้คำปรึกษา	ระดับความคิดเห็น		
	$\bar{X}$	SD	แปลผล
ความเชี่ยวชาญเฉพาะทางด้านอุตสาหกรรมหรือภาคเศรษฐกิจและสังคม	4.61	.532	มากที่สุด
- มีความรู้เชิงลึกในอุตสาหกรรมหรือภาคเศรษฐกิจที่ให้คำปรึกษา	4.61	.608	มากที่สุด
- ติดตามแนวโน้มและการเปลี่ยนแปลงในอุตสาหกรรมที่ให้คำปรึกษาอย่างสม่ำเสมอ	4.62	.550	มากที่สุด
ลูกค้าและตลาด	4.66	.501	มากที่สุด
- เข้าใจความต้องการและความคาดหวังขององค์กรที่รับคำปรึกษาเป็นอย่างดี	4.68	.533	มากที่สุด
- ปรับกลยุทธ์การให้คำปรึกษาให้เหมาะสมกับสภาพตลาดที่เปลี่ยนแปลง	4.64	.560	มากที่สุด
กลยุทธ์ การวิเคราะห์ และสภาพแวดล้อม	4.52	.559	มากที่สุด
- สามารถวิเคราะห์สภาพแวดล้อมทางธุรกิจและเสนอกลยุทธ์ระดับองค์กร ระดับธุรกิจ และระดับปฏิบัติการได้	4.57	.587	มากที่สุด
- ใช้เครื่องมือและเทคนิคการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมทางธุรกิจที่ทันสมัยในการให้คำปรึกษา	4.49	.638	มาก
การส่งมอบการปฏิบัติงาน	4.62	.528	มากที่สุด
- ส่งมอบผลงานที่มีคุณภาพถูกต้องตามความต้องการและความคาดหวังขององค์กรที่รับคำปรึกษา และตรงตามเวลาที่กำหนด	4.64	.587	มากที่สุด
- มีระบบติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ	4.61	.572	มากที่สุด
ผู้มีส่วนได้เสียและการพัฒนาความสัมพันธ์	4.41	.670	มาก
- สามารถสร้างและรักษาความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้มีส่วนได้เสียทุกฝ่าย	4.39	.743	มาก
- มีทักษะในการจัดการความต้องการและความคาดหวังของผู้มีส่วนได้เสียที่หลากหลาย	4.44	.686	มาก
ภาพรวม	4.57	.467	มากที่สุด

ตารางที่ 4 กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นต่อสมรรถนะผู้นำฯ ตามสภาพแวดล้อมในการดำเนินการให้คำปรึกษา ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.57$, $SD = .467$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านลูกค้าและตลาด อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.66$, $SD = .501$) โดยมีเข้าใจความต้องการและความคาดหวังขององค์กรที่รับคำปรึกษาเป็นอย่างดี อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.68$, $SD = .533$) และปรับกลยุทธ์การให้คำปรึกษาให้เหมาะสมกับสภาพตลาดที่เปลี่ยนแปลง อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.64$, $SD = .560$) รองลงมา คือ ด้านการส่งมอบการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.62$, $SD = .528$) โดยการส่งมอบผลงานที่มีคุณภาพถูกต้องตามความต้องการและความคาดหวังขององค์กรที่รับคำปรึกษา และตรงตามเวลาที่กำหนด อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.64$, $SD = .587$) และมีระบบติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.61$, $SD = .572$) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ด้านผู้มีส่วนได้เสียและการพัฒนาความสัมพันธ์ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.41$, $SD = .670$) โดยมีการมีทักษะในการจัดการความต้องการและความคาดหวังของผู้มีส่วนได้เสียที่หลากหลาย อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.44$, $SD = .686$) และสามารถสร้างและรักษาความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้มีส่วนได้เสียทุกฝ่าย อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.39$, $SD = .743$) ตามลำดับ

ตารางที่ 5 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นสมรรถนะภาวะผู้นำที่ส่งเสริมความสามารถของที่ปรึกษา
ด้านการบริหารองค์กรตามการพัฒนาในด้านวิชาชีพและส่วนบุคคล

การพัฒนาในด้านวิชาชีพและส่วนบุคคล	ระดับความคิดเห็น		
	$\bar{X}$	SD	แปลผล
ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์	4.50	.593	มากที่สุด
- สร้างและรักษาความสัมพันธ์ที่ดีกับบุคคลในองค์กรที่รับคำปรึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ	4.54	.633	มากที่สุด
- สามารถจัดการความขัดแย้งและแก้ไขปัญหาระหว่างบุคคลในองค์กรที่รับคำปรึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ	4.47	.674	มาก
ทักษะการสื่อสาร	4.69	.486	มากที่สุด
- สามารถสื่อสารแนวคิดและข้อเสนอแนะที่ซับซ้อนให้เข้าใจได้ง่าย	4.66	.557	มากที่สุด
- มีทักษะการฟังอย่างตั้งใจและเข้าใจความต้องการที่แท้จริงของผู้รับคำปรึกษา	4.73	.494	มากที่สุด
ทักษะการคิดและการบริหารเชิงวิสัยทัศน์	4.60	.533	มากที่สุด
- สามารถมองภาพรวมและคาดการณ์แนวโน้มในอนาคตที่อาจส่งผลกระทบต่อธุรกิจของลูกค้า	4.63	.544	มากที่สุด
- สามารถพัฒนาและนำเสนอวิสัยทัศน์เชิงกลยุทธ์ที่สร้างคุณค่าให้กับองค์กรของผู้รับคำปรึกษาได้เป็นอย่างดี	4.57	.605	มาก
ทักษะการปรับตัว	4.57	.533	มากที่สุด
- สามารถปรับตัวเข้ากับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงและความต้องการที่หลากหลายขององค์กรที่รับคำปรึกษาได้อย่างรวดเร็ว	4.61	.577	มากที่สุด
- มีความยืดหยุ่นในการปรับเปลี่ยนวิธีการทำงานเพื่อให้เหมาะสมกับสถานการณ์ที่แตกต่างกัน	4.58	.586	มากที่สุด
- การพัฒนาสมรรถนะภาวะผู้นำช่วยให้ที่ปรึกษาสามารถรับมือกับความท้าทายใหม่ ๆ ในการทำงานได้ดียิ่งขึ้น	4.54	.641	มากที่สุด
ทักษะความรู้	4.62	.486	มากที่สุด
- มีความรู้เชิงลึกในสาขาความเชี่ยวชาญของตนเองและสามารถประยุกต์ใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ	4.71	.522	มากที่สุด
- ติดตามความก้าวหน้าและนวัตกรรมใหม่ๆ ในวิชาชีพอย่างสม่ำเสมอเพื่อพัฒนาความรู้ของตนเอง	4.61	.573	มากที่สุด
- สามารถบูรณาการความรู้จากหลากหลายสาขาเพื่อแก้ปัญหาที่ซับซ้อนให้กับองค์กรที่รับคำปรึกษาได้	4.56	.580	มากที่สุด
- สามารถในการถ่ายทอดความรู้และประสบการณ์ให้กับทีมงานขององค์กรที่รับคำปรึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ	4.64	.602	มากที่สุด
ภาพรวม	4.60	.459	มากที่สุด

ตารางที่ 5 กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นต่อสมรรถนะภาวะผู้นำ ตามการพัฒนาในด้านวิชาชีพและส่วนบุคคล ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.60$, $SD = .459$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านทักษะการสื่อสาร อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.69$, $SD = .486$) โดยการมีทักษะการฟังอย่างตั้งใจและเข้าใจความต้องการที่แท้จริงของผู้รับคำปรึกษา อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.73$, $SD = .494$) และสามารถสื่อสารแนวคิดและข้อเสนอแนะที่ซับซ้อนให้เข้าใจได้ง่าย อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.66$, $SD = .557$) รองลงมา คือ ด้านทักษะความรู้ อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.62$, $SD = .486$) โดยการมีความรู้เชิงลึกในสาขาความเชี่ยวชาญของตนเองและ

สามารถประยุกต์ใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.71$, $SD = .522$) และสามารถในการถ่ายทอดความรู้และประสบการณ์ให้กับทีมงานขององค์กรที่รับคำปรึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.64$, $SD = .602$) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ด้านทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.50$, $SD = .593$) โดยการสร้างและรักษาความสัมพันธ์ที่ดีกับบุคคลในองค์กรที่รับคำปรึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.54$, $SD = .633$) และสามารถจัดการความขัดแย้งและแก้ไขปัญหาระหว่างบุคคลในองค์กรที่รับคำปรึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.47$, $SD = .674$) ตามลำดับ

ตารางที่ 6 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นต่อสมรรถนะภาวะผู้นำที่ส่งเสริมความสามารถของที่ปรึกษาด้านการบริหารองค์กร

สมรรถนะภาวะผู้นำที่ส่งเสริมความสามารถของที่ปรึกษาด้านการบริหารองค์กร	ระดับความคิดเห็น		
	$\bar{X}$	SD	แปลผล
การวางรากฐานภาวะผู้นำ	4.55	.599	มากที่สุด
- ได้รับการพัฒนาสมรรถนะภาวะผู้นำเพื่อเพิ่มขีดความสามารถให้สูงขึ้น	4.55	.632	มากที่สุด
- มีการพัฒนาภาวะผู้นำที่เป็นระบบและต่อเนื่อง	4.57	.618	มากที่สุด
การนำไปใช้ประโยชน์	4.61	.522	มากที่สุด
- นำความรู้และทักษะด้านภาวะผู้นำที่ได้รับการพัฒนามาประยุกต์ใช้ในการทำงานจริง	4.65	.553	มากที่สุด
- การพัฒนาสมรรถนะภาวะผู้นำช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการให้คำปรึกษาของที่ปรึกษา	4.59	.594	มากที่สุด
- ถ่ายทอดความรู้และทักษะด้านภาวะผู้นำให้กับทีมงานและเพื่อนร่วมงานได้	4.60	.605	มากที่สุด
ภาพรวม	4.58	.529	มากที่สุด

ตารางที่ 6 กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นต่อสมรรถนะภาวะผู้นำที่ส่งเสริมความสามารถของที่ปรึกษาด้านการบริหารองค์กร ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.58$, $SD = .529$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการนำไปใช้ประโยชน์ อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.61$, $SD = .522$) โดยการนำความรู้และทักษะด้านภาวะผู้นำที่ได้รับการพัฒนามาประยุกต์ใช้ในการทำงานจริง อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.65$, $SD = .553$) และถ่ายทอดความรู้และทักษะด้านภาวะผู้นำให้กับทีมงานและเพื่อนร่วมงานได้ อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.60$, $SD = .605$) รองลงมา คือ ด้านการวางรากฐานภาวะผู้นำ อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.55$, $SD = .599$) โดยมีการพัฒนาภาวะผู้นำที่เป็นระบบและต่อเนื่อง อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.57$, $SD = .618$) และได้รับการพัฒนาสมรรถนะภาวะผู้นำเพื่อเพิ่มขีดความสามารถให้สูงขึ้น อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.55$, $SD = .632$) ตามลำดับ

ผลการศึกษาตามวัตถุประสงค์การวิจัยข้อที่ 2 การวิเคราะห์ระดับความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบของสมรรถนะภาวะผู้นำที่ส่งเสริมความสามารถของที่ปรึกษาด้านการบริหารองค์กร

การวิเคราะห์ปัจจัยเชิงสำรวจ (Exploratory Factor Analysis)

เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ของการวิจัยเมื่อทำการเก็บและสำรวจข้อมูลโดยแบบสอบถามแล้วนั้น นำมาทำการทดสอบความเหมาะสม และความสัมพันธ์ของโมเดลด้วยการวิเคราะห์ปัจจัยเชิงสำรวจ (Exploratory Factor Analysis : EFA) ของสมรรถนะภาวะผู้นำที่ส่งเสริมความสามารถของที่ปรึกษาด้านการบริหารองค์กร จากการวิเคราะห์ปัจจัยโดยวิธีการหมุนแกนด้วยวิธี Varimax ทำให้สามารถสรุปปัจจัยได้ ทั้งหมด 6 กลุ่ม (49 ตัวแปร) ค่าสถิติที่ได้ คือ ค่า Kaiser-Meyer-Olkin Measure (KMO) เท่ากับ .962 ซึ่งมากกว่า .500 และมีค่าเข้าใกล้ 1 มากแสดงให้เห็นว่าในการใช้เทคนิคการวิเคราะห์ปัจจัยเชิงสำรวจนั้นมีความเหมาะสมกับข้อมูลที่มีอยู่ ประกอบกับผลการทดสอบ Bartlett's Test of Sphericity เป็นการตรวจสอบสมมติฐานเมตริกสหสัมพันธ์ของกลุ่มตัวอย่างว่า ตัวแปรในแต่ละตัวนั้นมี

ความเป็นอิสระต่อกันอย่างสมบูรณ์ ดังนั้นการทดสอบ Bartlett's Test of Sphericity ควรมีค่าทางสถิติอย่างมีนัยสำคัญ (Sig.<.05) โดยการทดสอบมีค่า Significant ได้มีค่าเท่ากับ .000 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.05 แสดงถึงความมีนัยสำคัญทางสถิติ จึงสามารถสรุปได้ว่าข้อมูลที่มีอยู่นั้นมีความเหมาะสมที่จะใช้เทคนิคการวิเคราะห์ปัจจัยเชิงสำรวจ (Exploratory Factor Analysis) (กริช แรงสูงเนิน, 2554) ดังตารางที่ 6

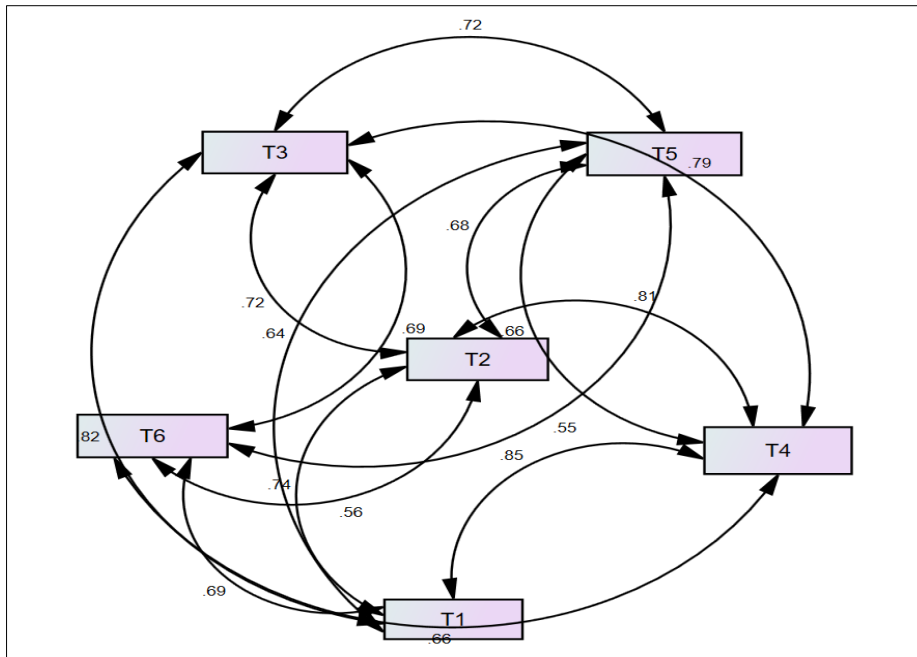
ตารางที่ 7 การวิเคราะห์ปัจจัยเชิงสำรวจ (Exploratory Factor Analysis)

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		.962
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	14959.360
	df	1176
	Sig.	.000

ตารางที่ 7 แสดง Rotated Component Matrix (a) ของกลุ่มปัจจัยตัวแปรอิสระ (Independent Variable) ที่เป็นค่าน้ำหนักของการจัดองค์ประกอบจากการหมุนแกนด้วยวิธี Varimax พบว่าสามารถแยกปัจจัยออกมาเป็นปัจจัยทั้งสิ้น 6 องค์ประกอบ ซึ่งผลของการจัดกลุ่มนั้น มีทั้งปัจจัยที่ยุบทั้งปัจจัย และไปรวมกับปัจจัยอื่น เนื่องจากค่าทาง Factor Loading น้อยกว่า .300 อีกทั้งในการวิเคราะห์ครั้งนี้ส่งผลให้เกิดปัจจัยใหม่ที่สะท้อนถึงลักษณะเฉพาะของการพัฒนาสมรรถนะภาวะผู้นำเพื่อเพิ่มขีดความสามารถของที่ปรึกษาด้านการบริหารองค์กร โดยการพิจารณาจากค่า Rotated Component ของข้อคำถามในแต่ละข้อตามรายละเอียด โดยให้ค่าที่มากกว่าในแต่ละ Component ให้ถือเป็นข้อคำถามใน Component นั้น ๆ ไป

ผลของการจัดกลุ่ม ได้ปัจจัยทั้งสิ้น 6 องค์ประกอบ ดังนี้ T1 = ความเชี่ยวชาญเฉพาะทางด้านอุตสาหกรรมหรือภาคเศรษฐกิจและสังคม (Factor Loading = .513-.676) T2 = ภาวะผู้นำและการบริหารจัดการ (Factor Loading = .456-.716) T3 = มาตรฐานจริยธรรมและวิชาชีพ (Factor Loading = .353-.716) T4 = การพัฒนาวิชาชีพและส่วนบุคคล (Factor Loading = .318-.707) T5 = มนุษยสัมพันธ์และการปรับตัว (Factor Loading = .360-.777) และ T6 = การเพิ่มขีดความสามารถของที่ปรึกษา (Factor Loading = .357-.608)

ผลจากการวิเคราะห์ปัจจัยเชิงสำรวจ (Exploratory factor Analysis : EFA) โดยการหมุนแกนองค์ประกอบด้วยวิธี Varimax ได้ความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบของสมรรถนะภาวะผู้นำที่ส่งเสริมความสามารถของที่ปรึกษาด้านการบริหารองค์กร ดังภาพที่ 2



ภาพที่ 2 ความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบของสมรรถนะภาวะผู้นำที่ส่งเสริมความสามารถของที่ปรึกษาด้านการบริหารองค์กร

ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Product Correlation Coefficient)

ตารางที่ 8 การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Product Correlation Coefficient)

องค์ประกอบ	สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r)					
	T1	T2	T3	T4	T5	T6
T1	1.000	.743**	.819**	.848**	.641**	.694**
T2		1.000	.716**	.814**	.677**	.563**
T3			1.000	.791**	.716**	.692**
T4				1.000	.656**	.664**
T5					1.000	.555**
T6						1.000

** $p < .01$

ตารางที่ 8 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบของสมรรถนะภาวะผู้นำที่ส่งเสริมความสามารถของที่ปรึกษาด้านการบริหารองค์กรทั้ง 6 องค์ประกอบ พบว่า ทุกองค์ประกอบมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และยอมรับสมมติฐานการวิจัยที่ว่า องค์ประกอบของสมรรถนะภาวะผู้นำที่ส่งเสริมความสามารถของที่ปรึกษาด้านการบริหารองค์กรทุกองค์ประกอบมีความสัมพันธ์กันในทางบวก โดยมีรายละเอียดที่สำคัญดังนี้

ความสัมพันธ์ระดับสูง ($r > .70$) มีดังนี้ 1) ความสัมพันธ์สูงสุดคือ ความสัมพันธ์ระหว่างความเชี่ยวชาญเฉพาะทาง (T1) กับการพัฒนาวิชาชีพ (T4) ($r = .848$) รองลงมาคือ ความเชี่ยวชาญเฉพาะทาง (T1) มีความสัมพันธ์สูง

กับมาตรฐานจริยธรรม (T3) ($r = .819$) และภาวะผู้นำ (T2) สัมพันธ์อย่างแข็งแกร่งกับการพัฒนาวิชาชีพ (T4) ($r = .814$) ตามลำดับ

ความสัมพันธ์ระดับปานกลาง ($r = .50-.70$) มีดังนี้ 1) ความสัมพันธ์ระหว่างมนุษยสัมพันธ์ (T5) กับองค์ประกอบอื่น ๆ ส่วนใหญ่อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่า r อยู่ระหว่าง .656-.641 และการเพิ่มขีดความสามารถ (T6) มีความสัมพันธ์ระดับปานกลางกับทุกองค์ประกอบ โดยมีค่า r อยู่ระหว่าง .555-.694

ผลการวิเคราะห์แสดงให้เห็นว่าองค์ประกอบของสมรรถนะภาวะผู้นำที่ส่งเสริมความสามารถของที่ปรึกษาด้านการบริหารองค์กรทั้ง 6 องค์ประกอบมีความสัมพันธ์เชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยเฉพาะความสัมพันธ์ระหว่างความเชี่ยวชาญเฉพาะทาง การพัฒนาวิชาชีพ และมาตรฐานจริยธรรม ที่มีความสัมพันธ์ในระดับสูง แสดงให้เห็นถึงความเชื่อมโยงและความสำคัญของการพัฒนาสมรรถนะที่ปรึกษาอย่างเป็นองค์รวม

อภิปรายผล

การอภิปรายตามผลการศึกษิตตามวัตถุประสงค์การวิจัยข้อที่ 1 ระดับสมรรถนะภาวะผู้นำที่ส่งเสริมความสามารถของที่ปรึกษาด้านการบริหารองค์กร มีดังนี้

1) มาตรฐานจริยธรรมและวิชาชีพ ผลการวิจัยที่พบว่ามาตรฐานจริยธรรมและวิชาชีพมีค่าเฉลี่ยสูงสุด สะท้อนให้เห็นว่าที่ปรึกษาต้องยึดมั่นในหลักจริยธรรมเป็นพื้นฐานสำคัญในการปฏิบัติงาน โดยเฉพาะการรักษาความลับขององค์กร แสดงให้เห็นว่าที่ปรึกษาต้องมีความน่าเชื่อถือและไว้วางใจได้ในการรักษาข้อมูลที่เป็นความลับขององค์กรลูกค้า สอดคล้องกับงานวิจัยของ Clark, T. (2004) ที่พบว่าจริยธรรมและความรับผิดชอบเป็นรากฐานสำคัญของการเป็นที่ปรึกษา และเป็นพื้นฐานของการสร้างความไว้วางใจในความสัมพันธ์ระหว่างที่ปรึกษาและลูกค้า นอกจากนี้ ความรับผิดชอบต่อคำแนะนำยังแสดงถึงความเป็นมืออาชีพที่ต้องรับผิดชอบต่อผลของคำแนะนำและการตัดสินใจ

2) ภาวะผู้นำและการบริหารจัดการ การที่การเป็นผู้นำตนเองมีค่าเฉลี่ยสูงสุด โดยเฉพาะความสามารถในการควบคุมอารมณ์ และการจัดการเวลา แสดงให้เห็นว่าที่ปรึกษาต้องมีวุฒิภาวะทางอารมณ์และความสามารถในการบริหารจัดการตนเองเป็นอันดับแรก เนื่องจากต้องทำงานภายใต้ความกดดันและความคาดหวังสูงจากลูกค้า สอดคล้องกับแนวคิด Hill and McShane (2008) ที่กล่าวว่า การควบคุมอารมณ์และบริหารเวลาได้ดีเป็นพื้นฐานสำคัญที่จะทำให้สามารถจัดการกับความท้าทาย และนำพาทีมงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ รวมถึงการบริหารจัดการตนเองที่ดีเป็นจุดเริ่มต้นของการเป็นผู้นำที่มีประสิทธิภาพ

3) สภาพแวดล้อมในการดำเนินการให้คำปรึกษา การที่ด้านลูกค้าและตลาดมีค่าเฉลี่ยสูงสุด โดยเฉพาะการเข้าใจความต้องการและความคาดหวังของลูกค้า แสดงให้เห็นว่าความสำเร็จในการให้คำปรึกษาขึ้นอยู่กับความสามารถในการเข้าถึงและเข้าใจความต้องการที่แท้จริงของลูกค้า รวมถึงความสามารถในการปรับกลยุทธ์การให้คำปรึกษาให้สอดคล้องกับสภาพตลาดที่เปลี่ยนแปลง สอดคล้องกับงานวิจัยของ Appelbaum and Steed (2005) ที่พบว่าความสำเร็จในการให้คำปรึกษาเกิดจากการเข้าใจความต้องการของลูกค้าอย่างลึกซึ้งและการส่งมอบคุณค่าที่ตรงกับความต้องการ

4) การพัฒนาวิชาชีพและส่วนบุคคล การที่ทักษะการสื่อสารมีค่าเฉลี่ยสูงสุด โดยเฉพาะทักษะการฟังอย่างตั้งใจ และการสื่อสารแนวคิดที่ซับซ้อนให้เข้าใจง่าย แสดงให้เห็นว่าการสื่อสารเป็นทักษะสำคัญที่ที่ปรึกษาต้องพัฒนาอย่างต่อเนื่อง สอดคล้องกับงานวิจัยของ Nikolova, N., & Devinney, T. (2012) ที่พบว่าประสิทธิภาพในการสื่อสารทั้งการรับฟังและการถ่ายทอดความรู้เป็นปัจจัยสำคัญในการสร้างความสัมพันธ์และความสำเร็จในการให้คำปรึกษา เนื่องจากต้องรับฟังปัญหาและความต้องการของลูกค้า รวมถึงสามารถถ่ายทอดแนวคิดและวิธีการแก้ปัญหาที่สามารถนำไปปฏิบัติได้

การอภิปรายตามผลการศึกษิตตามวัตถุประสงค์การวิจัยข้อที่ 2 การวิเคราะห์ระดับความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบของสมรรถนะภาวะผู้นำที่ส่งเสริมความสามารถของที่ปรึกษาด้านการบริหารองค์กร

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ที่พบว่าองค์ประกอบทั้ง 6 องค์ประกอบ ได้แก่ T1 = ความเชี่ยวชาญเฉพาะทางด้านอุตสาหกรรมหรือภาคเศรษฐกิจและสังคม T2 = ภาวะผู้นำและการบริหารจัดการ T3 = มาตรฐานจริยธรรมและวิชาชีพ T4 = การพัฒนาวิชาชีพและส่วนบุคคล T5 = มนุษยสัมพันธ์และการปรับตัว และ T6 = การเพิ่มขีดความสามารถของที่ปรึกษา มีความสัมพันธ์เชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญ โดยเฉพาะความสัมพันธ์ระดับสูงระหว่างความเชี่ยวชาญเฉพาะทางกับการพัฒนาวิชาชีพ และความเชี่ยวชาญเฉพาะทางกับมาตรฐานจริยธรรม แสดงให้เห็นว่าการพัฒนาที่ปรึกษาต้องดำเนินการอย่างเป็นระบบและบูรณาการ ไม่สามารถแยกส่วนการพัฒนาได้ กล่าวคือการพัฒนาความเชี่ยวชาญต้องดำเนินการควบคู่ไปกับการยึดมั่นในมาตรฐานจริยธรรมและการพัฒนาวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง สอดคล้องกับแนวคิดของ Block, P. (2011) ที่เสนอว่าความสำเร็จในการเป็นที่ปรึกษาต้องอาศัยการผสมผสานระหว่างความเชี่ยวชาญ จริยธรรม และการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง โดยองค์ประกอบเหล่านี้ต้องได้รับการพัฒนาไปพร้อม ๆ กันอย่างสมดุล ไม่สามารถแยกส่วนการพัฒนาได้ การพัฒนาที่ปรึกษาจึงต้องใช้แนวทางแบบองค์รวมที่ให้ความสำคัญกับทุกองค์ประกอบอย่างเหมาะสม โดยเน้นหนักที่องค์ประกอบหลักที่มีความสัมพันธ์กันในระดับสูง ได้แก่ ความเชี่ยวชาญ จริยธรรม และการพัฒนาวิชาชีพ

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเพื่อนำผลการวิจัยไปใช้ มีดังนี้

- 1) ด้านมาตรฐานจริยธรรมและวิชาชีพ องค์กรควรกำหนดจรรยาบรรณและมาตรฐานการปฏิบัติงานที่ชัดเจนสำหรับที่ปรึกษา โดยมุ่งเน้นการรักษาความลับขององค์กรลูกค้าอย่างเคร่งครัด มีความรับผิดชอบต่อคำแนะนำและผลที่เกิดขึ้นจากการให้คำปรึกษา และดำเนินงานด้วยความโปร่งใสตรวจสอบได้
- 2) ด้านภาวะผู้นำและการบริหารจัดการที่ปรึกษาองค์กรต้องพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องในด้านทักษะภาวะผู้นำและการบริหารจัดการ โดยเฉพาะการบริหารจัดการตนเอง การควบคุมอารมณ์ในสถานการณ์ต่าง ๆ และการบริหารเวลาให้มีประสิทธิภาพด้านสภาพแวดล้อมในการดำเนินการให้คำปรึกษา
- 3) องค์กรควรพัฒนาระบบการรับฟังและวิเคราะห์ความต้องการของลูกค้าที่มีประสิทธิภาพ โดยมุ่งเน้นการทำความเข้าใจความต้องการและความคาดหวังที่แท้จริงของลูกค้า
- 4) ด้านการพัฒนาวิชาชีพและส่วนบุคคล ที่ปรึกษาองค์กรต้องพัฒนาทักษะที่สำคัญ 3 ด้าน ได้แก่ ทักษะการสื่อสาร ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ และความเชี่ยวชาญเฉพาะทาง ผ่านการเข้าร่วมการอบรมสัมมนา และการประชุมวิชาการที่เกี่ยวข้องกับวิชาชีพ

การนำข้อเสนอแนะดังกล่าวไปประยุกต์ใช้ องค์กรควรดำเนินการอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง โดยคำนึงถึงความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบต่าง ๆ ที่มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับสูง ที่แสดงให้เห็นว่าการพัฒนาที่ปรึกษาต้องดำเนินการแบบบูรณาการ ไม่สามารถแยกส่วนการพัฒนาได้ เพื่อให้เกิดการพัฒนาสมรรถนะภาวะผู้นำที่ส่งเสริมความสามารถของที่ปรึกษาด้านการบริหารองค์กรที่มีประสิทธิภาพ

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป ดังนี้

- 1) ควรพัฒนาและศึกษาตัวชี้วัดสมรรถนะภาวะผู้นำของที่ปรึกษาด้านการบริหารองค์กร เพื่อใช้ในการประเมินและพัฒนาสมรรถนะของที่ปรึกษาอย่างเป็นรูปธรรม
- 2) ควรศึกษาวิจัยติดตามผลเพื่อศึกษาการเปลี่ยนแปลงของสมรรถนะภาวะผู้นำของที่ปรึกษาด้านการบริหารองค์กร และปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาสมรรถนะภาวะผู้นำ

เอกสารอ้างอิง

กริช แรงสูงเนิน. (2554). *การวิเคราะห์ปัจจัยด้วย SPSS และ AMOS เพื่อการวิจัย*. ซี.เอ็ด. ยูเคชั่น.
สุทธิ ชัตติยะ และวิไลลักษณ์ สุวจิตตานนท์. (2554). *แบบแผนการวิจัยและสถิติ*. บจ.ประยูรวงศ์พรินต์ติ้ง.

References

- Appelbaum, S. H., & Steed, A. J. (2005). The critical success factors in the client-consulting relationship. *Journal of Management Development*, 24(1), 68–93.
- Block, P. (2011). *Flawless consulting: A guide to getting your expertise used* (3rd ed.). Pfeiffer. <https://content.e-bookshelf.de/media/reading/L-587807-a4c6228c74.pdf>
- Clark, T. (2004). Management consulting: A guide to the profession. *International Journal of Public Sector Management*, 17(2), 196–198
- Cochran, W.G. (1953). *Sampling Techniques*. John Wiley & Sons.
- Hill, C. W. L., & McShane, S. (2008). *Principles of management*. McGraw-Hill.
- Hinkle, D. E., Wiersma, W., & Jurs, S. G. (2003). *Applied statistics for the behavioral sciences* (5th ed.). Houghton Mifflin.
- Katz, R. L. (2009). *Skills of an effective administrator*. Harvard Business Review.
- Nikolova, N., & Devinney, T. (2012). The nature of client–consultant interaction: A critical review. In M. Kipping & T. Clark (Eds.), *The Oxford handbook of management consulting* (pp. 389–409). Oxford University Press. <https://doi.org/10.1093/oxfordhb/9780199235049.013.0019>
- Stufflebeam, D. L., & Shinkfield, A. J. (2007). *Evaluation theory, models and applications*. Jossey-Bass.
- Waterman, P. (2004). Adventures of emancipatory labour strategy as the new global movement challenges international unionism. *Journal of World-Systems Research*, 10(1), 217–253. <https://doi.org/10.5195/jwsr.2004.315>

คณะผู้เขียน

บุญชัย ปลื้มสืบกุล

หลักสูตรศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาภาวะผู้นำทางการศึกษา
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยสวนดุสิต
145/9 ถ.สุโขทัย แขวงดุสิต เขตดุสิต กรุงเทพมหานคร 10300
e-mail: supaporn_tun@dusit.ac.th

สุขุม เฉลยทรัพย์

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยสวนดุสิต
145/9 ถ.สุโขทัย แขวงดุสิต เขตดุสิต กรุงเทพมหานคร 10300
e-mail: sukum_cha@dusit.ac.th

ศิโรจน์ ผลพันธิน

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยสวนดุสิต
145/9 ถ.สุโขทัย แขวงดุสิต เขตดุสิต กรุงเทพมหานคร 10300
e-mail: siroj_pol@dusit.ac.th

สุภาภรณ์ ตั้งดำเนินสวัสดิ์

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยสวนดุสิต
145/9 ถ.สุโขทัย แขวงดุสิต เขตดุสิต กรุงเทพมหานคร 10300
e-mail: supaporn_tun@dusit.ac.th