อิทธิพลของบุคลิกภาพแบบห้าองค์ประกอบของผู้นำต่อผลงาน ความไว้วางใจในตัวผู้นำ และความคาดหวังที่จะเติบโตในงานของผู้ตาม โดยมีความเป็นผู้นำแบบนักปฏิรูปของผู้นำเป็นตัวแปรส่งผ่าน

นายสุวิชชา สุทธิธรรม

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาจิตวิทยาสังคม
คณะจิตวิทยา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
ปีการศึกษา 2553
ลิขสิทธิ์ของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

EFFECTS OF THE FIVE-FACTOR MODEL OF PERSONALITY ON PERFORMANCE, TRUST, AND CAREER EXPECTATION AS MEDIATED BY TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP

Mr. Suwitcha Sutthitham

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

A Thesis Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements
for the Degree of Master of Arts Program in Social Psychology
Faculty of Psychology
Chulalongkorn University
Academic Year 2010

Copyright of Chulalongkorn University

หัวข้อวิทยานิพนธ์	อิทธิพลของบุคลิกภาพแบบห้าองค์ประกอบของผู้นำต่อผลงาน ความไว้วางใจในตัวผู้นำ และความคาดหวังที่จะเติบโตในงานของผู้ตาม โดยมีความเป็นผู้นำแบบนักปฏิรูปเป็นตัวแปรส่งผ่าน
โดย	นายสุวิชชา สุทธิธรรม
สาขาวิชา	จิตวิทยาสังคม
อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก	รองศาสตราจารย์ ดร.ธีระพร อุวรรณโณ

คณะจิตวิทยา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย อนุมัติให้นับวิทยานิพนธ์ฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญามหาบัณฑิต

..... คณบดีคณะจิตวิทยา
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.คัคนางค์ มณีศรี)

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

..... ประธานกรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.คัคนางค์ มณีศรี)

..... อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก
(รองศาสตราจารย์ ดร.ธีระพร อุวรรณโณ)

..... กรรมการ
(อาจารย์ จรุงกุล บูรพวงศ์)

..... กรรมการ
(อาจารย์ ดร.อภิชญา ไชยวุฒิกรณ์วานิช)

..... กรรมการจากภายนอกมหาวิทยาลัย
(ศ.กิตติคุณ ดร.นงลักษณ์ วิรัชชัย)

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

สุวิชชา สุทธิธรรม : อิทธิพลของบุคลิกภาพแบบห้าองค์ประกอบของผู้นำต่อผลงาน ความไว้วางใจในตัวผู้นำ และความคาดหวังที่จะเติบโตในงานของผู้ตาม โดยมีความเป็นผู้นำแบบนักปฏิรูปของผู้นำเป็นตัวแปรส่งผ่าน. (EFFECTS OF THE FIVE-FACTOR MODEL OF PERSONALITY ON PERFORMANCE, TRUST, AND CAREER EXPECTATION AS MEDIATED BY TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP) อ. ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก : รองศาสตราจารย์ ดร.ธีระพร อุวรรณโณ, 98 หน้า.

การวิจัยครั้งนี้มีจุดประสงค์เพื่อศึกษาอิทธิพลของบุคลิกภาพแบบห้าองค์ประกอบของผู้นำ ต่อผลงานของผู้ตาม ความไว้วางใจในตัวผู้นำของผู้ตาม และความคาดหวังที่จะเติบโตในงานของผู้ตาม โดยมีความเป็นผู้นำแบบนักปฏิรูปของผู้นำ เป็นตัวแปรส่งผ่าน โดยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือ มาตรวัดบุคลิกภาพแบบห้าองค์ประกอบ (ขวัญเรือน แสงจีน, 2546; นิตยา เมธาพิพัฒน์, 2546; ศุภดี คุวสานนท์, 2546; Costa & McCrae, 1992) มาตรวัดความไว้วางใจในตัวผู้นำ (Podsakoff, MacKenzie, Moorman, & Fetter, 1990) มาตรวัดความคาดหวังที่จะเติบโตในงาน (Scandura & Schriesheim, 1991; Pemberton, 1998) และมาตรวัดความเป็นผู้นำหลายองค์ประกอบ (ปัทมา จิตรศรีสวัสดิ์, 2549; Bass, 1985) กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็น ผู้ประกอบอาชีพธุรกิจเครือข่าย 473 คน โดยแบ่งเป็นผู้นำองค์การ 43 คน และผู้ตามในองค์การ 430 คน ผลการวิจัยพบว่า

การแสดงออก ความมีจิตสำนึก ความเป็นมิตร และการเปิดรับประสบการณ์ของผู้นำมีอิทธิพลต่อผลงาน ความไว้วางใจในตัวผู้นำ และความคาดหวังที่จะเติบโตในงานของผู้ตาม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ในขณะที่ความไม่มั่นคงทางอารมณ์ของผู้นำ ไม่มีอิทธิพลต่อผลงาน ความไว้วางใจในตัวผู้นำ และความคาดหวังที่จะเติบโตในงานของผู้ตาม การแสดงออก ความมีจิตสำนึก ความเป็นมิตร และการเปิดรับประสบการณ์ของผู้นำมีอิทธิพลกับผลงาน ความไว้วางใจในตัวผู้นำ และความคาดหวังที่จะเติบโตในงานของผู้ตาม โดยมีความเป็นผู้นำแบบนักปฏิรูปของผู้นำเป็นตัวแปรส่งผ่าน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ในขณะที่ความไม่มั่นคงทางอารมณ์ของผู้นำไม่มีอิทธิพลกับผลงาน ความไว้วางใจในตัวผู้นำ และความคาดหวังที่จะเติบโตในงานของผู้ตาม

สาขา จิตวิทยาสังคม ลายมือชื่อนิสิต สุวิชชา สุทธิธรรม

ปีการศึกษา 2553 ลายมือชื่อ อ.ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก

5078127438 : MAJOR SOCIAL PSYCHOLOGY

KEYWORDS : FIVE-FACTOR MODEL OF PERSONALITY / PERFORMANCE / TRUST / JOB EXPECTATION / TRANSFORMANTIONAL LEADERSHIP

SUWITCHA SUTTHITHAM : EFFECTS OF THE FIVE-FACTOR MODEL OF PERSONALITY ON PERFORMANCE, TRUST, AND CAREER EXPECTATION AS MEDIATED BY TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP. ADVISOR : ASSOC. PROF. THEERAPORN UWANNO, Ph.D., 98 pp.

The purpose of this research was to study the effects of the five-factor model of personality of leader on followers' performance, trust, and career expectation as mediated by transformational leadership. The instruments used were five-factor model of personality questionnaire (Saengjeen, 2546; Methapipat, 2546; Kuwasanon, 2546; Costa & McCrae, 1992), trust questionnaire (Podsakoff, MacKenzie, Moorman, & Fetter, 1990), career expectation questionnaire (Scandura & Schriesheim, 1991; Pemberton, 1998), and multifactor leadership questionnaire (Jitsrisawat, 2549; Bass, 1985). The participants (N=473) were males and females who work as network marketer which were 43 leaders and 430 followers. The results are as follows.

Extraversion, conscientiousness, agreeableness, and openness to experience, each, has an effect on performance, trust, and career expectation significantly ($p < .001$). While neuroticism has no effect. Transformational leadership significantly mediates the effects of extraversion, conscientiousness, agreeableness, and openness to experience on performance, trust and career expectation ($p < .001$). While neuroticism has no effect.

Field of Study : Social Psychology Student's Signature .....

Academic Year : 2010 Advisor's Signature .....

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลงได้ด้วยความกรุณาของรองศาสตราจารย์ ดร.ธีระพร อุวรรณโณ ผู้ซึ่งเป็นทั้งอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และแบบอย่างของการทำงาน โดยอาจารย์ได้ถ่ายทอดทั้งวิชาการความรู้ต่าง ๆ และแนวคิดในการทำงานต่อไปในอนาคต รวมทั้งยังให้คำแนะนำ คำปรึกษาที่มีคุณค่ากับผู้วิจัยด้วยความปราถนาดี ผู้วิจัยกราบขอขอบพระคุณอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.คัคนางค์ มณีศรีที่ได้ถ่ายทอดวิชาการความรู้ ตลอดจนกำลังใจ แนวคิดในการดำรงชีวิต คำแนะนำ และคำปรึกษากับผู้วิจัยตลอดมา และผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณศาสตราจารย์กิตติคุณ ดร.นงลักษณ์ วิรัชชัย อาจารย์จรุงกุล บูรพวงศ์ และอาจารย์ ดร.อภิชญา ไชยวุฒิกรณ์วานิช ที่ได้ถ่ายทอดวิชาการ วิธีการ และความรู้ให้กับผู้วิจัยตลอดมา

ขอขอบคุณคุณธนกร พิทยาวงศ์อานนท์ และคุณรัสรินทร์ บุศยชัยพันธ์ กรรมการผู้จัดการบริษัท อินสไพเรเตอร์ จำกัด คุณเชวง คุณชยางกูร กรรมการผู้จัดการบริษัท ฮาร์โมนี่ สตาร์ จำกัด คุณธนัท พลอยดนัย ผู้จัดการฝ่ายผลิตภัณฑ์ ห้างหุ้นส่วนจำกัด ทีแมน ฟาร์ม่า คุณชัชวาล แวววรวิทย์ เจ้าหน้าที่ฝ่ายเทคโนโลยีสารสนเทศ บริษัท โจวิท จำกัด คุณรัฐพงศ์ ตันดุลยเสรี ผู้จัดการฝ่ายผลิตภัณฑ์ บริษัท ไลอ้อน (ประเทศไทย) จำกัด คุณสุธิดา วิสุทธารัมณีย์ เจ้าหน้าที่ธนาคารไทยพาณิชย์ จำกัด (มหาชน) ที่ช่วยเหลือ และให้ความอนุเคราะห์ผู้วิจัยในการเก็บข้อมูล และต้องขอขอบคุณพนักงานบริษัท อินสไพเรเตอร์ จำกัด บริษัท ฮาร์โมนี่ สตาร์จำกัด ห้างหุ้นส่วนจำกัด ทีแมน ฟาร์ม่า บริษัท โจวิท จำกัด บริษัท ไลอ้อน (ประเทศไทย) จำกัด ธนาคารไทยพาณิชย์ จำกัด (มหาชน) บริษัท อายิโนะโมะโต๊ะ (ประเทศไทย) จำกัด บริษัท แอมเวย์ (ประเทศไทย) จำกัด และนักธุรกิจแอมเวย์ทุกท่านที่ให้ความร่วมมือในการเก็บข้อมูลในทุก ๆ ขั้นตอน

สุดท้ายนี้ผู้วิจัยขอกราบขอบคุณ คุณศศิรินญา ศิริเมธาสกุล และคุณรัตติกาล รัตนกิตติ์วิบูลย์ สำหรับความช่วยเหลือในทุกสิ่งทุกอย่าง และคำแนะนำต่าง ๆ ที่มอบให้ตลอดมาจนกระทั่งงานวิจัยเสร็จสมบูรณ์

สารบัญ

หน้า

บทคัดย่อภาษาไทย..... ง

บทคัดย่อภาษาอังกฤษ..... จ

กิตติกรรมประกาศ..... ฉ

สารบัญ..... ช

บทที่

1 บทนำ..... 1

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา..... 1

ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง..... 2

วัตถุประสงค์ของการวิจัย..... 11

ตัวแปรที่ต้องการศึกษา..... 11

คำจำกัดความที่ใช้ในการวิจัย..... 12

กรอบแนวคิดการวิจัย..... 14

สมมติฐานในการวิจัย..... 15

ประโยชน์ที่ได้รับ..... 15

2 วิธีดำเนินการวิจัย..... 18

กลุ่มตัวอย่าง..... 18

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย..... 25

การเก็บรวบรวมข้อมูล..... 30

การวิเคราะห์ข้อมูล..... 31

3 ผลการวิจัย..... 33

4 อภิปรายผลการวิจัย..... 68

5 สรุปผลการวิจัย และข้อเสนอแนะ..... 73

รายการอ้างอิง..... 80

ภาคผนวก..... 84

ภาคผนวก ก..... 85

ภาคผนวก ข..... 87

หน้า

ภาคผนวก ค..... 97
ประวัติผู้เขียนวิทยานิพนธ์..... 98

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

สารบัญตาราง

ตารางที่		หน้า
1	จำนวนและร้อยละของตัวอย่างในขั้นสร้างมาตรวัดความไว้วางใจในตัวผู้นำ และความคาดหวังที่จะเติบโตในงาน โดยจำแนกตามเพศ ภูมิลำเนา ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส และรายได้ต่อเดือน.....	19
2	จำนวนและร้อยละของตัวอย่างในขั้นสร้างมาตรวัดความไว้วางใจในตัวผู้นำ ในขั้นตอนของการหาความตรง โดยจำแนกตามเพศ ภูมิลำเนา ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส และรายได้ต่อเดือน.....	21
3	จำนวนและร้อยละของตัวอย่างในขั้นสร้างมาตรวัดความคาดหวังที่จะเติบโตในงาน ในขั้นตอนของการหาความตรง โดยจำแนกตามเพศ ภูมิลำเนา ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส อาชีพ และรายได้ต่อเดือน.....	22
4	จำนวนและร้อยละของตัวอย่างผู้นำองค์การ โดยจำแนกตามเพศ ภูมิลำเนา ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส อาชีพ และรายได้ต่อเดือน.....	23
5	จำนวนและร้อยละของตัวอย่างผู้ตามในองค์การ โดยจำแนกตามเพศ ภูมิลำเนา ระดับการศึกษา และสถานภาพสมรส.....	25
6	เกณฑ์การให้คะแนนในมาตรวัดความไว้วางใจในตัวผู้นำ และมาตรวัดความคาดหวังที่จะเติบโตในงาน.....	27
7	ค่าสถิติพื้นฐานของตัวแปรต่าง ๆ ในการวิจัยครั้งนี้.....	33
8	ผลการวิเคราะห์ความถดถอยของตัวแปรอิสระคือ การแสดงออก (E) กับตัวแปรตามคือ ความเป็นผู้นำแบบนักปฏิรูป (TL).....	41
9	ผลการวิเคราะห์ความถดถอยของตัวแปรอิสระคือ ความไม่มั่นคงทางอารมณ์ (N) กับตัวแปรตามคือ ความเป็นผู้นำแบบนักปฏิรูป (TL).....	41
10	ผลการวิเคราะห์ความถดถอยของตัวแปรอิสระคือ ความมีจิตสำนึก (C) กับตัวแปรตามคือ ความเป็นผู้นำแบบนักปฏิรูป (TL).....	42
11	ผลการวิเคราะห์ความถดถอยของตัวแปรอิสระคือ ความเป็นมิตร (A) กับตัวแปรตามคือ ความเป็นผู้นำแบบนักปฏิรูป (TL).....	42
12	ผลการวิเคราะห์ความถดถอยของตัวแปรอิสระคือ การเปิดรับประสบการณ์ (O) กับตัวแปรตามคือ ความเป็นผู้นำแบบนักปฏิรูป (TL).....	43

ตารางที่		หน้า
13	ผลการวิเคราะห์ความถดถอยของตัวแปรอิสระคือ ความเป็นผู้นำแบบนักปฏิรูปของผู้นำ (TL) กับตัวแปรตามคือ ผลงานของผู้ตาม (Performance)……..	43
14	ผลการวิเคราะห์ความถดถอยของตัวแปรอิสระคือ ความเป็นผู้นำแบบนักปฏิรูปของผู้นำ (TL) กับตัวแปรตามคือ ความไว้วางใจในตัวผู้นำของผู้ตาม (Trust).....	44
15	ผลการวิเคราะห์ความถดถอยของตัวแปรอิสระคือ ความเป็นผู้นำแบบนักปฏิรูปของผู้นำ (TL) กับตัวแปรตามคือ ความคาดหวังที่จะเติบโตในงานของผู้ตาม (CE)…….....	44
16	ผลการวิเคราะห์ความถดถอยของตัวแปรอิสระคือ การแสดงออก (E) กับตัวแปรตามคือ ผลงานของผู้ตาม (Performance)……...	45
17	ผลการวิเคราะห์ความถดถอยของตัวแปรอิสระคือ ความไม่มั่นคงทางอารมณ์ (N) กับตัวแปรตามคือ ผลงานของผู้ตาม (Performance)……	45
18	ผลการวิเคราะห์ความถดถอยของตัวแปรอิสระคือ ความมีจิตสำนึก (C) กับตัวแปรตามคือ ผลงานของผู้ตาม (Performance).....	46
19	ผลการวิเคราะห์ความถดถอยของตัวแปรอิสระคือ ความเป็นมิตร (A) กับตัวแปรตามคือ ผลงานของผู้ตาม (Performance)……	46
20	ผลการวิเคราะห์ความถดถอยของตัวแปรอิสระคือ การเปิดรับประสบการณ์ (O) กับตัวแปรตามคือ ผลงานของผู้ตาม (Performance)……..	47
21	ผลการวิเคราะห์ความถดถอยของตัวแปรอิสระคือ การแสดงออก (E) กับตัวแปรตามคือ ความไว้วางใจในตัวผู้นำของผู้ตาม (Trust)……..	47
22	ผลการวิเคราะห์ความถดถอยของตัวแปรอิสระคือ ความไม่มั่นคงทางอารมณ์ (N) กับตัวแปรตามคือ ความไว้วางใจในตัวผู้นำของผู้ตาม (Trust)……	48
23	ผลการวิเคราะห์ความถดถอยของตัวแปรอิสระคือ ความมีจิตสำนึก (C) กับตัวแปรตามคือ ความไว้วางใจในตัวผู้นำของผู้ตาม (Trust).....	48
24	ผลการวิเคราะห์ความถดถอยของตัวแปรอิสระคือ ความเป็นมิตร (A) กับตัวแปรตามคือ ความไว้วางใจในตัวผู้นำของผู้ตาม (Trust)……..	49
25	ผลการวิเคราะห์ความถดถอยของตัวแปรอิสระคือ การเปิดรับประสบการณ์ (O) กับตัวแปรตามคือ ความไว้วางใจในตัวผู้นำของผู้ตาม (Trust)……	49

ตารางที่		หน้า
26	ผลการวิเคราะห์ความถดถอยของตัวแปรอิสระคือ การแสดงออก (E) กับตัวแปรตามคือ ความคาดหวังที่จะเติบโตในงานของผู้ตาม (CE).....	50
27	ผลการวิเคราะห์ความถดถอยของตัวแปรอิสระคือ ความไม่มั่นคงทางอารมณ์ (N) กับตัวแปรตามคือ ความคาดหวังที่จะเติบโตในงานของผู้ตาม (CE).....	50
28	ผลการวิเคราะห์ความถดถอยของตัวแปรอิสระคือ ความมีจิตสำนึก (C) กับตัวแปรตามคือ ความคาดหวังที่จะเติบโตในงานของผู้ตาม (CE).....	51
29	ผลการวิเคราะห์ความถดถอยของตัวแปรอิสระคือ ความเป็นมิตร (A) กับตัวแปรตามคือ ความคาดหวังที่จะเติบโตในงานของผู้ตาม (CE).....	51
30	ผลการวิเคราะห์ความถดถอยของตัวแปรอิสระคือ การเปิดรับประสบการณ์ (O) กับตัวแปรตามคือ ความคาดหวังที่จะเติบโตในงานของผู้ตาม (CE).....	52
31	ผลการวิเคราะห์ความถดถอยของตัวแปรอิสระคือ การแสดงออก (E) และความเป็นผู้นำแบบนักปฏิรูปของผู้นำ (TL) กับตัวแปรตามคือ ผลงานของผู้ตาม (Performance).....	52
32	ผลการวิเคราะห์ความถดถอยของตัวแปรอิสระคือ ความไม่มั่นคงทางอารมณ์ (N) และความเป็นผู้นำแบบนักปฏิรูปของผู้นำ (TL) กับตัวแปรตามคือ ผลงานของผู้ตาม (Performance).....	53
33	ผลการวิเคราะห์ความถดถอยของตัวแปรอิสระคือ ความมีจิตสำนึก (C) และความเป็นผู้นำแบบนักปฏิรูปของผู้นำ (TL) กับตัวแปรตามคือ ผลงานของผู้ตาม (Performance).....	53
34	ผลการวิเคราะห์ความถดถอยของตัวแปรอิสระคือ ความเป็นมิตร (A) และความเป็นผู้นำแบบนักปฏิรูปของผู้นำ (TL) กับตัวแปรตามคือ ผลงานของผู้ตาม (Performance).....	54
35	ผลการวิเคราะห์ความถดถอยของตัวแปรอิสระคือ การเปิดรับประสบการณ์ (O) และความเป็นผู้นำแบบนักปฏิรูปของผู้นำ (TL) กับตัวแปรตามคือ ผลงานของผู้ตาม (Performance).....	55
36	ผลการวิเคราะห์ความถดถอยของตัวแปรอิสระคือ การแสดงออก (E) และความเป็นผู้นำแบบนักปฏิรูปของผู้นำ (TL) กับตัวแปรตามคือ ความไว้วางใจในตัวผู้นำของผู้ตาม (Trust).....	55

ตารางที่		หน้า
37	ผลการวิเคราะห์ความถดถอยของตัวแปรอิสระคือ ความไม่มั่นคงทางอารมณ์ (N) และความเป็นผู้นำแบบนักปฏิรูปของผู้นำ (TL) กับตัวแปรตามคือ ความไว้วางใจในตัวผู้นำของผู้ตาม (Trust).....	56
38	ผลการวิเคราะห์ความถดถอยของตัวแปรอิสระคือ ความมีจิตสำนึก (C) และความเป็นผู้นำแบบนักปฏิรูปของผู้นำ (TL) กับตัวแปรตามคือ ความไว้วางใจในตัวผู้นำของผู้ตาม (Trust).....	57
39	ผลการวิเคราะห์ความถดถอยของตัวแปรอิสระคือ ความเป็นมิตร (A) และความเป็นผู้นำแบบนักปฏิรูปของผู้นำ (TL) กับตัวแปรตามคือ ความไว้วางใจในตัวผู้นำของผู้ตาม (Trust).....	57
40	ผลการวิเคราะห์ความถดถอยของตัวแปรอิสระคือ การเปิดรับประสบการณ์ (O) และความเป็นผู้นำแบบนักปฏิรูปของผู้นำ (TL) กับตัวแปรตามคือ ความไว้วางใจในตัวผู้นำของผู้ตาม (Trust).....	58
41	ผลการวิเคราะห์ความถดถอยของตัวแปรอิสระคือ การแสดงออก (E) และความเป็นผู้นำแบบนักปฏิรูปของผู้นำ (TL) กับตัวแปรตามคือ ความคาดหวังที่จะเติบโตในงานของผู้ตาม (CE).....	59
42	ผลการวิเคราะห์ความถดถอยของตัวแปรอิสระคือ ความไม่มั่นคงทางอารมณ์ (N) และความเป็นผู้นำแบบนักปฏิรูปของผู้นำ (TL) กับตัวแปรตามคือ ความคาดหวังที่จะเติบโตในงานของผู้ตาม (CE).....	59
43	ผลการวิเคราะห์ความถดถอยของตัวแปรอิสระคือ ความมีจิตสำนึก (C) และความเป็นผู้นำแบบนักปฏิรูปของผู้นำ (TL) กับตัวแปรตามคือ ความคาดหวังที่จะเติบโตในงานของผู้ตาม (CE).....	60
44	ผลการวิเคราะห์ความถดถอยของตัวแปรอิสระคือ ความเป็นมิตร (A) และความเป็นผู้นำแบบนักปฏิรูปของผู้นำ (TL) กับตัวแปรตามคือ ความคาดหวังที่จะเติบโตในงานของผู้ตาม (CE).....	61
45	ผลการวิเคราะห์ความถดถอยของตัวแปรอิสระคือ การเปิดรับประสบการณ์ (O) และความเป็นผู้นำแบบนักปฏิรูปของผู้นำ (TL) กับตัวแปรตามคือ ความคาดหวังที่จะเติบโตในงานของผู้ตาม (CE).....	61

ตารางที่		หน้า
46	ค่าสัมประสิทธิ์ที่ใช้และผลการวิเคราะห์ตามวิธีของ Baron และ Kenny (1986)	63
47	ผลการวิเคราะห์ Sobel Test.....	64

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

สารบัญภาพ

ภาพที่		หน้า
1	กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	14

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ในแต่ละองค์การย่อมคาดหวังที่จะมีเป้าหมายเติบโต โดยเติบโตในด้านของผลงาน หากสมาชิกในองค์การมีผลงานดี ย่อมส่งผลทำให้องค์การมีการเจริญเติบโตขึ้น นอกจากนั้นผู้ตามที่ทำงานอยู่ในองค์การเดียวกันกับผู้นำของตนนั้นต้องมีความไว้วางใจในตัวผู้นำของตนท่านนั้น มิฉะนั้นองค์การจะไม่สามารถขับเคลื่อนไปข้างหน้าได้ดีอย่างที่ควร และเมื่อองค์การต้องการที่จะมีเป้าหมายเติบโต สมาชิกในองค์การควรจะรับรู้ และคาดหวังที่จะเติบโตในงานไปพร้อม ๆ กับองค์การของตน โดยเมื่อผู้นำกับผู้ตามทำงาน และมีปฏิสัมพันธ์กันนั้น ทั้งบุคลิกภาพและความเป็นผู้นำของตัวผู้นำ ย่อมส่งอิทธิพลต่อผู้ตาม

ความเป็นผู้นำคือเครื่องพิสูจน์ศักยภาพของบุคคล เพราะการเป็นผู้นำที่ดีได้นั้นต้องมีทั้งคุณธรรม และความสามารถที่โดดเด่น ผู้อื่นจึงจะยอมรับ องค์การใดที่มีผู้นำที่ดี องค์การนั้นจะเจริญเติบโต เพราะผู้นำในองค์การนั้นย่อมนำองค์การนั้นไปสู่ผลลัพธ์ที่ดี หรือนำไปสู่ความสำเร็จขององค์การ แต่ละองค์การจำเป็นต้องมีผู้นำ หากองค์การใดไม่มีผู้นำ องค์การนั้นก็ยากที่จะประสบความสำเร็จ และหากผู้นำไม่มีองค์การ หรือไม่มีผู้ตาม ผู้นำท่านนั้นก็ไม่สามารถที่จะประสบความสำเร็จได้ นอกจากนั้นผู้นำที่ดีนั้นต้องเป็นผู้ที่ได้รับความไว้เนื้อเชื่อใจจากผู้ตามและสามารถนำองค์การ หรือทีมให้บรรลุเป้าหมายได้

บุคลิกภาพ (personality) เป็นสิ่งที่ผู้นำจะต้องให้ความสำคัญ เพราะหากมีบุคลิกภาพที่ดี ผู้นำก็จะสามารถ สร้างความน่าเชื่อถือ น่าดึงดูดใจ และได้รับการเคารพจากผู้พบเห็น หรือผู้ตาม โดยบุคลิกภาพ คือ ภาพลักษณ์ของบุคคลที่แสดงออกมา และสังคมสามารถเห็นได้ โดยบุคลิกภาพมีพื้นฐานมาจากพันธุกรรม สิ่งแวดล้อม และสถานการณ์ โดย บุคลิกภาพแบ่งออกได้เป็น 5 องค์ประกอบ (Costa & McCrae, 1992) คือ การแสดงออก (extraversion) ความไม่มั่นคงทางอารมณ์ (neuroticism) ความมีจิตสำนึก (conscientiousness) ความเป็นมิตร (agreeableness) และ การเปิดรับประสบการณ์ (openness to experience) ซึ่งผู้นำแต่ละคน ก็มีบุคลิกภาพในแต่ละองค์ประกอบแตกต่างกัน

ผู้นำที่สามารถเปลี่ยนแปลงองค์การไปในทางที่เจริญเติบโตมากขึ้น ให้กำลังใจกับลูกน้อง มีสัญญาใจร่วมกันกับลูกน้อง กระตุ้นผู้ตามให้ปฏิบัติภารกิจและพัฒนาตนเองได้เหนือกว่าที่ผู้ตามคาดหวังหรือตั้งเป้าไว้ และสามารถสร้างแรงบันดาลใจหรือมีอิทธิพลกับผู้ตาม ผู้นำประเภทนี้เรียกว่า ผู้นำแบบนักปฏิรูป (transformational leadership) (Bass, 1985) ผู้นำแบบนักปฏิรูปเป็นผู้นำที่ได้รับการยอมรับนับถือ เคารพและไว้วางใจ เป็นตัวอย่างที่ดีให้กับผู้ตาม ดังคำกล่าวที่ว่า “ตัวอย่างที่ดี มีค่ามากกว่าคำสอน” เป็นผู้นำที่สร้างแรงบันดาลใจให้กับผู้ตาม โดยให้ผู้ตามเห็นถึงวิสัยทัศน์ในอนาคตที่น่าดึงดูดใจ โดยผู้ตามได้มีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์นั้น ๆ เป็นผู้นำที่ทำให้เกิดนวัตกรรมและใช้ความคิดสร้างสรรค์ในการสร้างงาน หรือแก้ปัญหา เป็นผู้นำที่ใส่ใจความต้องการความสำเร็จและเจริญก้าวหน้าของผู้ตามแต่ละบุคคล โดยพัฒนาผู้ตามให้มีศักยภาพสูงขึ้น จึงกล่าวได้ว่า ผู้นำแบบนักปฏิรูปนั้นเป็นผู้นำที่ทำให้องค์การเจริญเติบโตทั้งด้านความสัมพันธ์ในองค์การ และผลงาน

ในการวิจัยครั้งนี้จึงต้องการศึกษาถึงอิทธิพลของบุคลิกภาพแบบห้าองค์ประกอบของผู้นำ กับผลงาน ความไว้วางใจในตัวผู้นำ และความคาดหวังที่จะเติบโตในงานของผู้ตาม โดยในการวิจัยครั้งนี้มีการศึกษาว่าความเป็นผู้นำแบบนักปฏิรูปของผู้นำนั้นเป็นตัวแปรส่งผ่าน (mediator) ในอิทธิพลดังกล่าวหรือไม่ ซึ่งขออธิบายและนำเสนอทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องต่อไป

ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

บุคลิกภาพแบบห้าองค์ประกอบ (Five-factor model of personality) (Costa & McCrae, 1992)

บุคลิกภาพ (personality) หมายถึง ภาพรวมของภาพลักษณ์ หรือการแสดงออกของบุคคลที่สามารถมองเห็นได้ในลักษณะเฉพาะด้านต่าง ๆ บุคลิกภาพมีอิทธิพลมาจากพันธุกรรม สิ่งแวดล้อม และสถานการณ์ บุคลิกภาพนั้นมีทั้งหมด 4 ด้านได้แก่บุคลิกภาพทางกายภาพ (physical personality) คือ บุคลิกภาพที่มองเห็นได้โดยทั่วไปของแต่ละบุคคล บุคลิกภาพทางสติปัญญา (IQ personality) คือ บุคลิกภาพที่สะท้อนทางความรู้ ซึ่งสามารถแสดงออกให้ผู้อื่นพบได้จากการแสดงความคิดเห็น บุคลิกภาพทางสังคม (social personality) คือ บุคลิกภาพที่แสดงออกมาเมื่อมีการเข้าสังคม หรือรวมกลุ่มกัน และบุคลิกภาพในการทำงาน

(working personality) ซึ่งแสดงออกมาในระหว่างการปฏิบัติภารกิจ หรือการทำงานในแต่ละวัน โดยผู้นำจำเป็นต้องให้ความสำคัญกับเรื่องบุคลิกภาพ เพราะผู้นำที่มีบุคลิกภาพที่ดีจะสามารถสร้างความน่าสนใจ ดึงดูดใจ ไว้วางใจ และน่าเชื่อถือให้แก่ผู้ตาม โดยเฉพาะผู้นำแบบนักปฏิรูปซึ่งเป็นผู้นำที่สามารถเปลี่ยนแปลง และนำองค์การให้บรรลุเป้าหมาย อย่างไรก็ตามบุคลิกภาพมีโครงสร้างมาจาก 5 องค์ประกอบหลัก ๆ โดยเรียกว่า บุคลิกภาพแบบห้าองค์ประกอบ ซึ่งประกอบด้วย การแสดงออก (Extraversion) ความไม่มั่นคงทางอารมณ์ (Neuroticism) ความมีจิตสำนึก (Conscientiousness) ความเป็นมิตร (Agreeableness) และ การเปิดรับประสบการณ์ (Openness to experience) ซึ่งการที่มีบุคลิกภาพในแต่ละองค์ประกอบแตกต่างกันนั้น ทำให้บุคคลมีบุคลิกภาพพื้นฐานแตกต่างกัน

3.1 องค์ประกอบของการแสดงออก (Extraversion)

เป็นบุคคลิกภาพของผู้ที่ชื่นชอบการเข้าสังคม หรืออยู่ในกลุ่มคนจำนวนมาก เป็นบุคคลที่เปิดเผยตนเอง ประกอบด้วย 6 ด้าน คือ มีความอบอุ่น ชอบรวมกลุ่ม กล้าแสดงออกอย่างเหมาะสม มีความกระตือรือร้น แสวงหาความตื่นเต้น และมีอารมณ์ทางบวก

3.2 องค์ประกอบของความไม่มั่นคงทางอารมณ์ (Neuroticism)

ความไม่มั่นคงทางอารมณ์เป็นบุคลิกภาพทางลบ โดยเป็นความบกพร่องของบุคคลในการปรับอารมณ์ ประกอบด้วย 6 ด้าน คือ วิตกกังวล โกรธแบบเป็นปรปักษ์ ซึมเศร้า สำนึกในตนเอง กระทำตามความต้องการเฉพาะหน้า และเปราะบาง

3.3 องค์ประกอบของความมีจิตสำนึก (Conscientiousness)

เป็นบุคลิกภาพของบุคคลที่มีความละเอียด รอบคอบ ตรงต่อเวลา น่าเชื่อถือ และสามารถจัดการกับสิ่งล่อใจหรือแรงกระตุ้นของตนได้ ประกอบด้วย 6 ด้านคือ มีความเป็นระเบียบ รับผิดชอบต่อหน้าที่ บากบั่นเพื่อความสำเร็จ มีวินัยในตนเอง และรอบคอบ

3.4 องค์ประกอบของความเป็นมิตร (Agreeableness)

เป็นบุคลิกภาพของบุคคลที่ไม่ชอบที่จะขัดแย้งกับผู้อื่น พิจารณาถึงผลประโยชน์ของผู้อื่น มีความรู้สึกเห็นอกเห็นใจผู้อื่น ชอบช่วยเหลือผู้อื่น ประกอบด้วย 6 ด้าน คือ มีความไว้วางใจ ตรงไปตรงมา เห็นแก่ประโยชน์ของผู้อื่น ยอมตาม ถ่อมตัว และมีจิตใจอ่อนโยน

3.5 **องค์ประกอบของการเปิดรับประสบการณ์** (Openness to experience)

เป็นบุคลิกภาพของบุคคลที่ให้ความสนใจกับโลกภายนอก มีจินตนาการ ชอบใช้สติปัญญา กล้าที่จะเผชิญหน้ากับสิ่งที่ตนไม่เคยเผชิญหน้ามาก่อน และรักที่จะเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ ประกอบด้วย 6 ด้านคือ เพ้อฝัน มีสุนทรียภาพ มีความรู้สึก มีการกระทำ มีความคิด และมีค่านิยมต่อสิ่งใหม่ ๆ

ผลงานของผู้ตาม (Performance)

ผลงานของผู้ตามนั้นสามารถวัดได้หลายแบบ เช่น ผลการปฏิบัติงาน ผลลัพธ์จากภารกิจ ยอดจำหน่าย ร้อยละของความสำเร็จตามเป้าหมายของผู้ตาม มีงานวิจัยหลายเรื่องที่พบว่า บุคลิกภาพแบบห้าองค์ประกอบของผู้นำมีอิทธิพลต่อผลงานของผู้ตาม เช่น งานวิจัยของ Aronson, Reilly, และ Lynn (2006) และ Peterson, Smith, Martorana, และ Owens (2003) โดยพบว่าการแสดงออก ความมีจิตสำนึก ความเป็นมิตร และการเปิดรับประสบการณ์ มีอิทธิพลทางบวกต่อผลงานของผู้ตาม โดยเฉพาะในองค์ประกอบของความมีจิตสำนึกมีอิทธิพลมากที่สุด ในขณะที่ความไม่มั่นคงทางอารมณ์ มีอิทธิพลทางลบต่อผลงานของผู้ตาม

ดังนั้นผู้วิจัยจึงตั้งสมมติฐานว่า

สมมติฐาน 1ก การแสดงออกของผู้นำ มีอิทธิพลทางบวกต่อผลงานของผู้ตาม

สมมติฐาน 1ข ความไม่มั่นคงทางอารมณ์ของผู้นำ มีอิทธิพลทางลบต่อผลงานของผู้ตาม

สมมติฐาน 1ค ความมีจิตสำนึกของผู้นำ มีอิทธิพลทางบวกต่อผลงานของผู้ตาม

สมมติฐาน 1ง ความเป็นมิตรของผู้นำ มีอิทธิพลทางบวกต่อผลงานของผู้ตาม

สมมติฐาน 1จ การเปิดรับประสบการณ์ของผู้นำ มีอิทธิพลทางบวกต่อผลงานของผู้ตาม

ความไว้วางใจในตัวผู้นำของผู้ตาม (Trust)

ความไว้วางใจในตัวผู้นำ คือ การที่ผู้ตามเชื่อถือ เชื่อใจ และภักดีต่อผู้นำ (Giffin, 1967) งานวิจัยของ Hiraishi, Yamagata, Shikishima, และ Ando (2008) พบว่า บุคลิกภาพแบบห้าองค์ประกอบของผู้นำมีอิทธิพลต่อความไว้วางใจในตัวผู้นำของผู้ตาม โดยการแสดงออก ความมีจิตสำนึก ความเป็นมิตร และการเปิดรับประสบการณ์ มีอิทธิพลทางบวกต่อความไว้วางใจในตัวผู้นำของผู้ตาม โดยเฉพาะในองค์ประกอบของการแสดงออก และความเป็นมิตรมีอิทธิพลมากที่สุด ในขณะที่ความไม่มั่นคงทางอารมณ์ มีอิทธิพลทางลบต่อความไว้วางใจในตัวผู้นำของผู้ตาม

ดังนั้นผู้วิจัยจึงตั้งสมมติฐานว่า

สมมติฐาน 2ก การแสดงออกของผู้นำ มีอิทธิพลทางบวกต่อความไว้วางใจในตัวผู้นำของผู้ตาม

สมมติฐาน 2ข ความไม่มั่นคงทางอารมณ์ของผู้นำ มีอิทธิพลทางลบต่อความไว้วางใจในตัวผู้นำของ ผู้ตาม

สมมติฐาน 2ค ความมีจิตสำนึกของผู้นำ มีอิทธิพลทางบวกต่อความไว้วางใจในตัวผู้นำของผู้ตาม

สมมติฐาน 2ง ความเป็นมิตรของผู้นำ มีอิทธิพลทางบวกต่อความไว้วางใจในตัวผู้นำของผู้ตาม

สมมติฐาน 2จ การเปิดรับประสบการณ์ของผู้นำ มีอิทธิพลทางบวกต่อความไว้วางใจในตัวผู้นำของผู้ตาม

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ความคาดหวังที่จะเติบโตในงานของผู้ตาม (Career expectation)

ความคาดหวังที่จะเติบโตในงานของผู้ตาม คือ การที่ผู้ตามคาดหวังว่าผลงานจะออกมาดี หรือได้เลื่อนตำแหน่ง โดยงานวิจัยของ Besser และ Shackelford (2007) พบว่า บุคลิกภาพแบบห้าองค์ประกอบของผู้นำมีอิทธิพลต่อความคาดหวังที่จะเติบโตในงานของผู้ตาม โดยการแสดงออก ความมีจิตสำนึก ความเป็นมิตร และการเปิดรับประสบการณ์ มีอิทธิพลทางบวกต่อความไว้วางใจในตัวผู้นำของผู้ตาม ในขณะที่ความไม่มั่นคงทางอารมณ์ มีอิทธิพลทาง

ลบต่อความคาดหวังที่จะเติบโตในงานของผู้ตาม โดยองค์ประกอบของความไม่มั่นคงทางอารมณ์มีอิทธิพลมากที่สุด

ดังนั้นผู้วิจัยจึงตั้งสมมติฐานว่า

สมมติฐาน 3ก การแสดงออกของผู้นำ มีอิทธิพลทางบวกต่อความคาดหวังที่จะเติบโตในงานของผู้ตาม

สมมติฐาน 3ข ความไม่มั่นคงทางอารมณ์ของผู้นำ มีอิทธิพลทางลบต่อความคาดหวังที่จะเติบโตในงานของผู้ตาม

สมมติฐาน 3ค ความมีจิตสำนึกของผู้นำ มีอิทธิพลทางบวกต่อความคาดหวังที่จะเติบโตในงานของผู้ตาม

สมมติฐาน 3ง ความเป็นมิตรของผู้นำ มีอิทธิพลทางบวกต่อความคาดหวังที่จะเติบโตในงานของผู้ตาม

สมมติฐาน 3จ การเปิดรับประสบการณ์ของผู้นำ มีอิทธิพลทางบวกต่อความคาดหวังที่จะเติบโตในงานของผู้ตาม

ความเป็นผู้นำแบบนักปฏิรูป (Transformational leadership)

Bass และ Avolio (2003) ได้ให้นิยามของ ผู้นำแบบนักปฏิรูป ว่าเป็นผู้นำที่สามารถผลักดันองค์การให้เจริญเติบโตก้าวหน้า สามารถกระตุ้นผู้ตามให้ปฏิบัติภารกิจและพัฒนาตนเองได้เหนือกว่าที่ผู้ตามคาดหวังหรือตั้งเป้าไว้ได้ นอกจากนั้นยังเป็นผู้นำที่สามารถเปลี่ยนแปลงองค์การในทางที่ดีขึ้น ให้กำลังใจกับผู้ตาม รวมถึงมีสัญญาใจร่วมกันกับผู้ตาม และผู้ตามมีความรู้สึกที่ดีในการทำงานด้วยมากกว่าผู้นำประเภทอื่น (Conger & Kanungo, 1988) ผู้นำแบบนักปฏิรูปทำงานกับผู้ตามเพื่อที่จะคิดวิธีการแก้ปัญหาที่ซับซ้อน ในขณะที่ก็พัฒนาผู้ตามไปในตัวด้วย (Bennis, 2001)

ในการศึกษาถึงองค์ประกอบของความผู้นำแบบนักปฏิรูปและผู้นำแบบนักแลกเปลี่ยนนั้นนิยมใช้มาตรวัดความเป็นผู้นำหลายองค์ประกอบ (Multifactor Leadership Questionnaire; MLQ–Form 5X; Avolio & Bass, 2002) โดย Bass (1985) แบ่งองค์ประกอบของผู้นำแบบบนักปฏิรูปเป็น 4 องค์ประกอบคือ

1. **การนำที่มีบารมีหรือการมีอิทธิพลระดับอุดมคติ** (Charismatic Leadership or Idealized Influence)

มีลักษณะเป็นผู้นำที่ได้รับการนับถือ เคารพและไว้วางใจ ซึ่งเป็นผู้นำที่เป็นแบบอย่างให้กับผู้ตาม ผู้ตามพยายามที่จะเลียนแบบผู้นำของตน หรือพยายามทำตามแบบของผู้นำของตน โดยสิ่งที่ทำให้ผู้นำได้รับความไว้เนื้อเชื่อใจจากผู้ตามคือพิจารณาถึงความต้องการของผู้ตามเหนือความต้องการของตน และผู้นำรับความเสี่ยงร่วมกับผู้ตาม และมีความสม่ำเสมอภายใต้จริยธรรม ศีลธรรม และค่านิยมของสังคม

2. **การสร้างแรงจูงใจและแรงบันดาลใจ** (Inspirational Motivation)

เป็นลักษณะของผู้นำที่สร้างแรงบันดาลใจให้กับผู้ตามโดยให้ความหมายและความท้าทายกับงานของผู้ตาม กระตุ้นแรงบันดาลใจทั้งในแต่ละบุคคล และในกลุ่ม ทั้งยังมีการแสดงออกถึงความกระตือรือร้น และการมองในแง่ดี นอกจากนั้นผู้นำกระตุ้นผู้ตามให้เห็นถึงวิสัยทัศน์ในอนาคตที่น่าดึงดูดใจ โดยผู้ตามมีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ของพวกเขาเอง

3. **การกระตุ้นทางปัญญา** (Intellectual Stimulation)

เป็นลักษณะของผู้นำที่กระตุ้นความพยายามของผู้ตามในการคิดนวัตกรรมและมีความคิดสร้างสรรค์โดยใช้การตั้งสมมติฐาน วางกรอบของปัญหาใหม่ และจัดการกับปัญหาเก่า ๆ ด้วยวิธีใหม่ ๆ ผู้นำประเภทนี้ไม่ตำหนิความผิดของผู้ตามในที่สาธารณะและไม่มีการเยาะเย้ยถึงความผิดพลาด และผู้ตามถูกเรียกร้องให้มีแนวความคิดใหม่ ๆ และการแก้ปัญหาแบบใหม่ ๆ โดยให้ผู้ตามใช้กระบวนการวิเคราะห์ปัญหาและหาทางแก้ไข

4. **การเอาใจใส่ผู้ตามรายบุคคล** (Individualized Consideration)

เป็นลักษณะของผู้นำที่ใส่ใจความต้องการความสำเร็จและเจริญก้าวหน้าของผู้ตามแต่ละบุคคล เพื่อพัฒนาผู้ตามให้มีศักยภาพสูงขึ้น โดยมีการสรรค์สร้างโอกาสในการเรียนรู้สิ่ง

ใหม่ ภายใต้บรรยากาศที่เหมาะสมกับการเจริญเติบโต และผู้นำยอมรับความแตกต่างของความต้องการในแต่บุคคล

มีงานวิจัยหลายเรื่องที่พบว่า ความเป็นผู้นำแบบนักปฏิรูปมีอิทธิพลทางบวกต่อผลงานของผู้ตาม เช่น งานวิจัยของ Bass, Avolio, Jung, และ Berson (2003), Bycio, Hackett, และ Allen (1995), Hater และ Bass (1988), Howell, Neufeld, และ Avolio (2005), Schaubroeck, Lam และ Cha (2007), Nemanich และ Keller (2007), Podsakoff และ Bommer (1996) และ สวรุส นภวงศ์ ณ อยุธยา (2547) ในประเด็นของความไว้วางใจในตัวผู้นำ มีงานวิจัยหลายเรื่องที่พบว่า ความเป็นผู้นำแบบนักปฏิรูปมีอิทธิพลทางบวกต่อ ความไว้วางใจในตัวผู้นำของผู้ตาม ได้แก่ งานวิจัยของ Podsakoff และ Bommer (1996) และงานวิจัยของ Podsakoff, MacKenzie, Moorman, และ Fetter, R. (1990) และนอกจากนั้นในงานวิจัยของ Scandura และ Williams (2004) พบว่า ความเป็นผู้นำแบบนักปฏิรูปมีอิทธิพลทางบวกต่อ ความคาดหวังที่จะเติบโตในงานของผู้ตาม

ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพแบบห้าองค์ประกอบกับความเป็นผู้นำแบบนักปฏิรูป

บุคลิกภาพแบบห้าองค์ประกอบกับความเป็นผู้นำแบบนักปฏิรูปนั้นมีความสัมพันธ์กัน โดยงานวิจัยที่พบว่าบุคลิกภาพแบบห้าองค์ประกอบมีอิทธิพลต่อความเป็นผู้นำแบบนักปฏิรูป เช่น งานวิจัยของ Bono และ Judge (2004), Judge และ Bono (2000), Hofmann และ Jones (2005), Lim และ Ployhart (2004) และ Shao และ Webber (2006)

ในองค์ประกอบของการแสดงออก Judge และ Bono (2000) กล่าวว่า การแสดงออกนั้นเป็นบุคลิกภาพที่สำคัญของผู้นำแบบนักปฏิรูป โดยเฉพาะในองค์ประกอบของการนำที่มีบารมี เนื่องจากผู้นำที่มีบารมีนั้นจะต้องมีความสามารถชักจูง ส่งอิทธิพลกับผู้ตาม และทำให้ผู้ตามมีการเคลื่อนไหว ดังนั้นบุคลิกภาพในมิติของการแสดงออกมีความสัมพันธ์กับความเป็นผู้นำแบบนักปฏิรูป โดยงานวิจัยของ Bono และ Judge (2004), Hofmann และ Jones (2005), Judge และ Bono (2000) และ Lim และ Ployhart (2004) พบว่าการแสดงออก มีอิทธิพลทางบวก กับพฤติกรรมความเป็นผู้นำแบบนักปฏิรูป แต่ในงานวิจัยของ Shao และ Webber (2006) กลับได้ผลตรงกันข้าม คือ พบว่าการแสดงออกมีอิทธิพลทางลบต่อความเป็นผู้นำแบบนักปฏิรูป

ในองค์ประกอบของความไม่มั่นคงทางอารมณ์ บุคคลผู้ซึ่งมีบุคลิกภาพในองค์ประกอบของความไม่มั่นคงทางอารมณ์สูง คือ ผู้ที่มีความมั่นใจ และนับถือในตนเองต่ำ โดยที่ความมั่นใจในตนเองเป็นลักษณะนิสัยที่สำคัญของผู้นำแบบนักปฏิรูป เพราะผู้นำแบบนักปฏิรูปเป็นผู้นำที่กล้าที่จะเปลี่ยนแปลง กล้าที่จะเผชิญหน้ากับความเสี่ยง เป็นผู้นำที่สร้างแรงบันดาลใจ และสร้างความท้าทายให้กับผู้ตาม ดังนั้นลักษณะนิสัยที่สำคัญของผู้นำแบบนักปฏิรูปคือ ต้องเป็นผู้ที่มีความมั่นใจ และเคารพในตนเองสูง ซึ่งตรงข้ามกับบุคลิกภาพในองค์ประกอบของความไม่มั่นคงJudge และ Bono (2000) ไม่พบอิทธิพลระหว่าง ความไม่มั่นคงทางอารมณ์ กับพฤติกรรมความเป็นผู้นำแบบนักปฏิรูป แต่ Bono และ Judge (2004), Lim และ Ployhart (2004), Shao และ Webber (2006) กลับพบว่า ความไม่มั่นคงทางอารมณ์ มีอิทธิพลทางลบ ต่อพฤติกรรมความเป็นผู้นำแบบนักปฏิรูป

ในองค์ประกอบของความมีจิตสำนึก ผู้นำแบบนักปฏิรูปเป็นผู้นำที่มีวินัยในตัวเองสูง เป็นคนที่มีความตรงต่อเวลา และเป็นผู้นำที่ผู้ตามให้ความไว้วางใจ ซึ่งลักษณะดังกล่าวเกี่ยวข้องกับความมีจิตสำนึกJudge และ Bono (2000) กับ Shao และ Webber (2004) ไม่พบอิทธิพลระหว่าง ความมีจิตสำนึก กับ ความเป็นผู้นำแบบนักปฏิรูป แต่ Bono และ Judge (2004) และ Hofmann และ Jones (2005)พบว่า ความมีจิตสำนึกมีอิทธิพลทางบวกต่อพฤติกรรมความเป็นผู้นำแบบนักปฏิรูป

ในองค์ประกอบของความเป็นมิตร ผู้นำแบบนักปฏิรูปนั้นเป็นผู้นำที่ใจกว้างและมีการเอาใจใส่ในตัวผู้ตามเป็นรายบุคคล จึงเป็นผู้นำที่สร้างความเป็นมิตรกับผู้ตาม และไม่สร้างความขัดแย้งในองค์การ ดังนั้นบุคลิกภาพในองค์ประกอบของความเป็นมิตรจึงเกี่ยวข้องกับความเป็นผู้นำแบบนักปฏิรูป Bono และ Judge (2004), Hofmann และ Jones (2005), Judge และ Bono (2000) และ Lim และ Ployhart (2004) และ พบว่าความเป็นมิตร มีอิทธิพลทางบวก กับพฤติกรรมความเป็นผู้นำแบบนักปฏิรูป

ในองค์ประกอบของการเปิดรับประสบการณ์ ผู้นำแบบนักปฏิรูปเป็นผู้ที่สร้างสรรค์ และคิดค้นนวัตกรรมใหม่ ๆ ขึ้น ซึ่งความคิดสร้างสรรค์นั้นเกี่ยวข้องกับการเปิดรับประสบการณ์ และความเป็นผู้นำแบบนักปฏิรูป โดยเฉพาะในองค์ประกอบของการกระตุ้นทางปัญญา โดยความคิดสร้างสรรค์นั้นมีสหสัมพันธ์กับบุคลิกภาพในองค์ประกอบของการเปิดรับประสบการณ์ และความคิดสร้างสรรค์นั้นก็มีสหสัมพันธ์กับความเป็นผู้นำแบบนักปฏิรูปด้วย Bono และ Judge (2004), Hofmann และ Jones (2005), Judge และ Bono (2000) และ Lim

และ Ployhart (2004) และ พบว่าการเปิดรับประสบการณ์ มีอิทธิพลทางบวกต่อพฤติกรรมความเป็นผู้นำแบบนักปฏิรูป

อย่างไรก็ตาม ผลการวิจัยเกี่ยวกับบุคลิกภาพแบบห้าองค์ประกอบของกลุ่มนักวิจัย 2 กลุ่ม นั้นไม่สอดคล้องกันเนื่องจาก Bono และ Judge (2004), Hofmann และ Jones (2005), Judge และ Bono (2000) และ Lim และ Ployhart (2004) และ ได้ศึกษาบุคลิกภาพแบบห้าองค์ประกอบกับความเป็นผู้นำแบบนักปฏิรูปในประเทศสหรัฐอเมริกา ในขณะที่ Shao และ Webber (2006) ได้ศึกษาในประเทศจีน ซึ่งทั้งสองประเทศมีสังคมและวัฒนธรรมที่แตกต่างกัน โดยประเทศจีนนั้นเป็นประเทศที่มีการปกครองแบบสังคมนิยม (communist) ในขณะที่ประเทศสหรัฐอเมริกามีการปกครองแบบประชาธิปไตย จึงทำให้ผลการวิจัยออกมาไม่สอดคล้องกัน โดยที่ประเทศไทยนั้นมีการปกครองแบบประชาธิปไตยเช่นเดียวกับประเทศสหรัฐอเมริกา ดังนั้นผลการวิจัยในประเทศไทยน่าจะเป็นไปในแนวทางเดียวกันกับประเทศสหรัฐอเมริกามากกว่าประเทศจีน

ดังนั้นผู้วิจัยจึงตั้งสมมติฐานว่า

สมมติฐาน 4 บุคลิกภาพแบบห้าองค์ประกอบของผู้นำมีอิทธิพลกับผลงาน ความไว้วางใจในตัวผู้นำ และความคาดหวังที่จะเติบโตในงานของผู้ตาม โดยมีองค์ประกอบของความเป็นผู้นำแบบนักปฏิรูปทั้ง 4 องค์ประกอบเป็นตัวแปรส่งผ่าน

สมมติฐาน 4ก บุคลิกภาพแบบห้าองค์ประกอบของผู้นำมีอิทธิพลกับผลงานของผู้ตาม โดยมีความเป็นผู้นำแบบนักปฏิรูปเป็นตัวแปรส่งผ่าน

สมมติฐาน 4ข บุคลิกภาพแบบห้าองค์ประกอบของผู้นำมีอิทธิพลกับความไว้วางใจในตัวของผู้ตาม โดยมีความเป็นผู้นำแบบนักปฏิรูปเป็นตัวแปรส่งผ่าน

สมมติฐาน 4ค บุคลิกภาพแบบห้าองค์ประกอบของผู้นำมีอิทธิพลกับความคาดหวังที่จะเติบโตในงานของผู้ตาม โดยมีความเป็นผู้นำแบบนักปฏิรูปเป็นตัวแปรส่งผ่าน

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

เพื่อศึกษาอิทธิพลของบุคลิกภาพแบบห้าองค์ประกอบของผู้นำ ต่อผลงานของผู้ตาม ความไว้วางใจในตัวผู้นำของผู้ตาม และความคาดหวังที่จะเติบโตในงานของผู้ตาม โดยมีความเป็นผู้นำแบบนักปฏิรูปของผู้นำ เป็นตัวแปรส่งผ่าน

ตัวแปรที่ต้องการศึกษา

ตัวแปรอิสระ 1. บุคลิกภาพแบบห้าองค์ประกอบของผู้นำ คือ

1.1 บุคลิกภาพในองค์ประกอบของการแสดงออก

1.2 บุคลิกภาพในองค์ประกอบของความไม่มั่นคงทางอารมณ์

1.3 บุคลิกภาพในองค์ประกอบของความมีจิตสำนึก

1.4 บุคลิกภาพในองค์ประกอบของความเป็นมิตร

1.5 บุคลิกภาพในองค์ประกอบของการเปิดรับประสบการณ์

ตัวแปรส่งผ่าน 1. ความเป็นผู้นำแบบนักปฏิรูปของผู้นำ พิจารณาใน 4 องค์ประกอบคือ

1.1 การนำที่มีบารมีหรือการมีอิทธิพลระดับอุดมคติ

1.2 การสร้างแรงจูงใจและแรงบันดาลใจ

1.3 การกระตุ้นทางปัญญา

1.4 การเอาใจใส่ผู้ตามรายบุคคล

ตัวแปรตาม 1. ผลงานของผู้ตาม

2. ความไว้วางใจในตัวผู้นำของผู้ตาม

3. ความคาดหวังที่จะเติบโตในงานของผู้ตาม

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

คำจำกัดความที่ใช้ในการวิจัย

1. บุคลิกภาพแบบห้าองค์ประกอบ (Five-factor model of personality; Big Five) หมายถึง ภาพรวมของภาพลักษณ์ หรือการแสดงออกของบุคคลที่สามารถมองเห็นได้ในลักษณะเฉพาะด้านต่าง ๆ โดยมีโครงสร้างมาจาก 5 องค์ประกอบหลัก ๆ ซึ่งประกอบด้วย การแสดงออก ความไม่มั่นคงทางอารมณ์ ความมีจิตสำนึก ความเป็นมิตร และ การเปิดรับประสบการณ์ (Costa & McCrae, 1992) สามารถวัดได้จากมาตรวัดบุคลิกภาพแบบห้าองค์ประกอบ ซึ่งพัฒนาตามแนวโครงสร้าง NEO PI-R ของ Costa และ McCrae (1992) โดย ขวัญเรือน แสงจีน (2546) นิตยา เมธาพิพัฒน์ (2546) และศุภดี คุวสานนท์ (2546)

1.1. องค์ประกอบของการแสดงออก (Extraversion; E) หมายถึง บุคคลิกภาพของผู้ที่ชื่นชอบการเข้าสังคม หรืออยู่ในกลุ่มคนจำนวนมาก และเป็นบุคคลที่เปิดเผยตนเอง ประกอบด้วย 6 ด้าน คือ มีความอบอุ่น ชอบรวมกลุ่ม กล้าแสดงออกอย่างเหมาะสม มีความกระตือรือร้น แสวงหาความตื่นเต้น และมีอารมณ์ทางบวก

1.2 องค์ประกอบของความไม่มั่นคงทางอารมณ์ (Neuroticism; N) หมายถึง บุคลิกภาพของบุคคลที่มีความบกพร่องในการปรับอารมณ์ ประกอบด้วย 6 ด้าน คือ วิตกกังวล โกรธแบบเป็นปรปักษ์ ซึมเศร้า สำนึกในตนเอง กระทำตามความต้องการเฉพาะหน้า และเปราะบาง

1.3 องค์ประกอบของความมีจิตสำนึก (Conscientiousness; C) หมายถึง บุคลิกภาพของบุคคลที่มีความละเอียด รอบคอบ ตรงต่อเวลา น่าเชื่อถือ และสามารถจัดการกับสิ่งล่อใจหรือแรงกระตุ้นของตนได้ ประกอบด้วย 6 ด้านคือ มีความเป็นระเบียบ รับผิดชอบต่อหน้าที่ บากบั่นเพื่อความสำเร็จ มีวินัยในตนเอง และรอบคอบ

1.4 องค์ประกอบของความเป็นมิตร (Agreeableness; A) หมายถึง บุคลิกภาพของบุคคลที่ไม่ชอบที่จะขัดแย้งกับผู้อื่น พิจารณาถึงผลประโยชน์ของผู้อื่น มีความรู้สึกเห็นอกเห็นใจผู้อื่น ชอบช่วยเหลือผู้อื่น ประกอบด้วย 6 ด้าน คือ มีความไว้วางใจ ตรงไปตรงมา เห็นแก่ประโยชน์ของผู้อื่น ยอมตาม ถ่อมตัว และมีจิตใจอ่อนโยน

1.5 องค์ประกอบของการเปิดรับประสบการณ์ (Openness to experience)หมายถึง บุคลิกภาพของบุคคลที่ให้ความสนใจกับโลกภายนอก มีจินตนาการ ชอบใช้สติปัญญา กล้าที่จะเผชิญหน้า

กับสิ่งที่ตนไม่เคยเผชิญหน้ามาก่อน และรักที่จะเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ ประกอบด้วย 6 ด้านคือ เพ้อฝัน มีสุนทรียภาพ มีความรู้สึก มีการกระทำ มีความคิด และมีค่านิยมต่อสิ่งใหม่ ๆ

2. ผลงานของผู้ตาม (Performance) หมายถึง ผลลัพธ์จากการปฏิบัติภารกิจหรือผลลัพธ์จากการปฏิบัติงานของผู้ตาม โดยในการวิจัยครั้งนี้จะวัดจากยอดจำหน่ายของผู้ตามย้อนหลัง 6 เดือน โดยวัดตามระดับของผู้ตามในเดือนนั้น ๆ โดย ระดับ 6% คือ มียอดจำหน่ายในเดือนนั้น 13,750 บาท ระดับ 9% คือ 41,250 บาท ระดับ 12% คือ 82,500 บาท ระดับ 15% คือ 151,250 บาท ระดับ 18% คือ 247,500 บาท และระดับ 21% คือ 412,5000 บาท

3. ความไว้วางใจในตัวผู้นำของผู้ตาม (Trust) หมายถึง ความรู้สึกของผู้ตามที่เชื่อถือ เชื่อใจ และภักดีต่อผู้นำ (Giffin, 1967) สามารถวัดได้จากมาตรวัดความไว้วางใจในตัวผู้นำที่ปรับปรุงจากงานวิจัยของ Podsakoff และคณะ (1990)

4. ความคาดหวังที่จะเติบโตในงานของผู้ตาม (Career expectation; CE) หมายถึง การที่ผู้ตามคิด และตั้งเป้าหมายว่าผลงานของจะออกมาดี หรือจะได้เลื่อนตำแหน่ง สามารถวัดได้จากมาตรวัดความคาดหวังที่จะเติบโตในงานของผู้ตามที่ปรับปรุงจากงานวิจัยของ Scandura และ Schriesheim (1991)

5. ความเป็นผู้นำแบบนักปฏิรูป (Transformational leadership; TL) หมายถึง พฤติกรรมของผู้นำที่สามารถเปลี่ยนแปลง และผลักดันให้องค์การมีการเจริญเติบโตก้าวหน้ามากขึ้น สามารถกระตุ้นผู้ตามให้ปฏิบัติภารกิจและพัฒนาตนเองได้เหนือกว่าที่ผู้ตามคาดหวังหรือตั้งเป้าหมายไว้ได้ ให้กำลังใจกับผู้ตาม และผู้ตามมีความรู้สึกที่ดีในการทำงานด้วยมากกว่าผู้นำประเภทอื่น (Bass & Avolio, 2003; Bennis, 2001; Conger & Kanungo, 1988) ซึ่งสามารถวัดได้จากมาตรวัดความเป็นผู้นำหลายองค์ประกอบ (Multifactor Leadership Questionnaire; MLQ) ที่ปรับปรุงจากการวิจัยของ Avolio & Bass (2002) และพัฒนาโดยปัทมา จิตรศรีสวัสดิ์ (2549) พิจารณาความเป็นผู้นำแบบนักปฏิรูป 4 ลักษณะ คือ การนำที่มีบารมีหรือการมีอิทธิพลระดับอุดมคติ การสร้างแรงจูงใจและแรงบันดาลใจ การกระตุ้นทางปัญญา และการเอาใจใส่ผู้ตามรายบุคคล (Antonakis, 2001; Avolio, Bass, & Jung, 1999) ดังนี้

5.1 การนำที่มีบารมีหรือการมีอิทธิพลระดับอุดมคติ (Charismatic leadership or Idealized influence) หมายถึง พฤติกรรมของผู้นำที่ได้รับการนับถือ เคารพ เป็นแบบอย่างให้กับผู้ตาม ผู้ตามพยายามที่จะทำตามตัวอย่างคือผู้นำของตน โดยสิ่งที่ทำให้ผู้นำได้รับความไว้เนื้อเชื่อใจจากผู้ตาม

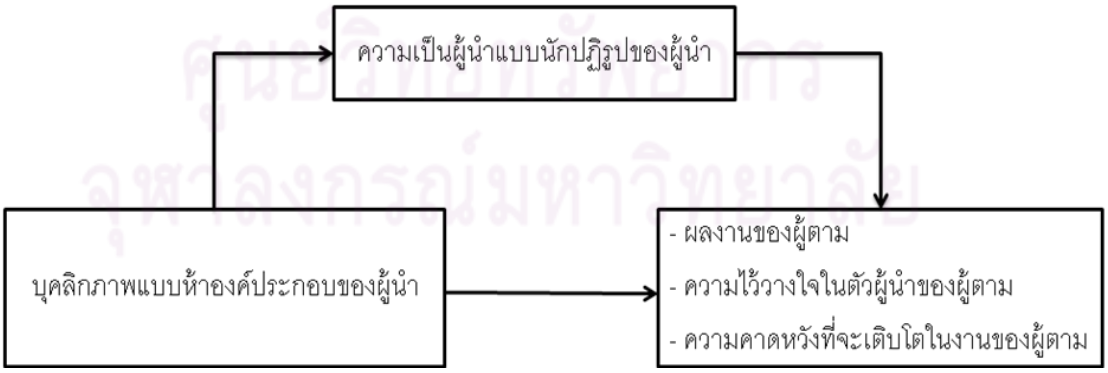
คือพิจารณาถึงความต้องการของผู้ตามเหนือความต้องการของตน และผู้นำรับความเสี่ยงร่วมกับผู้ตาม และมีความสม่ำเสมอภายใต้จริยธรรม ศีลธรรม และค่านิยมของสังคม

5.2 การสร้างแรงจูงใจและแรงบันดาลใจ (Inspirational motivation) หมายถึง พฤติกรรมของผู้นำที่ให้ความหมายและความท้าทายกับงานของผู้ตาม กระตุ้นแรงบันดาลใจทั้งในแต่ละบุคคล และในองค์การ แสดงออกถึงความกระตือรือร้น มองในแง่ดี และกระตุ้นผู้ตามให้เห็นถึงวิสัยทัศน์ในอนาคตที่น่าดึงดูดใจ โดยผู้ตามมีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ของพวกเขาเอง

5.3 การกระตุ้นทางปัญญา (Intellectual stimulation) หมายถึง พฤติกรรมของผู้นำที่กระตุ้นความพยายามของผู้ตามในการคิดนวัตกรรม ใช้ความคิดสร้างสรรค์ในการทำงาน และมีแนวคิดใหม่ ๆ ในการปฏิบัติงาน จัดการกับปัญหาด้วยวิธีใหม่ ๆ โดยใช้กระบวนการวิเคราะห์ทางปัญญา ไม่ตำหนิความผิดของผู้ตามในที่สาธารณะ ไม่มีการเยาะเย้ยถึงความผิดพลาด

5.4 การเอาใจใส่ผู้ตามรายบุคคล (Individualized consideration) หมายถึง พฤติกรรมของผู้นำที่ใส่ใจความต้องการความสำเร็จและเจริญก้าวหน้าของผู้ตามแต่ละบุคคล เพื่อพัฒนาผู้ตามให้มีศักยภาพสูงขึ้น โดยมีการสรรค์สร้างโอกาสในการเรียนรู้สิ่งใหม่ ภายใต้บรรยากาศที่เหมาะสมกับการเจริญเติบโต และยอมรับความแตกต่างของความต้องการในแต่บุคคล

กรอบแนวคิดในการวิจัย



ภาพ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

สมมติฐานในการวิจัย

1. บุคลิกภาพแบบห้าองค์ประกอบของผู้นำ มีอิทธิพลต่อผลงานของผู้ตาม

1ก การแสดงออกของผู้นำ มีอิทธิพลทางบวกต่อผลงานของผู้ตาม

1ข ความไม่มั่นคงทางอารมณ์ของผู้นำ มีอิทธิพลทางลบต่อผลงานของผู้ตาม

1ค ความมีจิตสำนึกของผู้นำ มีอิทธิพลทางบวกต่อผลงานของผู้ตาม

1ง ความเป็นมิตรของผู้นำ มีอิทธิพลทางบวกต่อผลงานของผู้ตาม

1จ การเปิดรับประสบการณ์ของผู้นำ มีอิทธิพลทางบวกต่อผลงานของผู้ตาม

2. บุคลิกภาพแบบห้าองค์ประกอบของผู้นำ มีอิทธิพลต่อความไว้วางใจในตัวผู้นำของผู้ตาม

2ก การแสดงออกของผู้นำ มีอิทธิพลทางบวกต่อความไว้วางใจในตัวผู้นำของผู้ตาม

2ข ความไม่มั่นคงทางอารมณ์ของผู้นำ มีอิทธิพลทางลบต่อความไว้วางใจในตัวผู้นำของผู้ตาม

2ค ความมีจิตสำนึกของผู้นำ มีอิทธิพลทางบวกต่อความไว้วางใจในตัวผู้นำของผู้ตาม

2ง ความเป็นมิตรของผู้นำ มีอิทธิพลทางบวกต่อความไว้วางใจในตัวผู้นำของผู้ตาม

2จ การเปิดรับประสบการณ์ของผู้นำ มีอิทธิพลทางบวกต่อความไว้วางใจในตัวผู้นำของผู้ตาม

3. บุคลิกภาพแบบห้าองค์ประกอบของผู้นำ มีอิทธิพลต่อความคาดหวังที่จะเติบโตในงานของผู้ตาม

3ก การแสดงออกของผู้นำ มีอิทธิพลทางบวกต่อความคาดหวังที่จะเติบโตในงานของผู้ตาม

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

3ข ความไม่มั่นคงทางอารมณ์ของผู้นำ มีอิทธิพลทางลบต่อความคาดหวังที่จะเติบโตในงานของผู้ตาม

3ค ความมีจิตสำนึกของผู้นำ มีอิทธิพลทางบวกต่อความคาดหวังที่จะเติบโตในงานของผู้ตาม

3ง ความเป็นมิตรของผู้นำ มีอิทธิพลทางบวกต่อความคาดหวังที่จะเติบโตในงานของผู้ตาม

3จ การเปิดรับประสบการณ์ของผู้นำ มีอิทธิพลทางบวกต่อความคาดหวังที่จะเติบโตในงานของผู้ตาม

4. บุคลิกภาพแบบห้าองค์ประกอบของผู้นำมีอิทธิพลต่อผลงาน ความไว้วางใจในตัวผู้นำ และความคาดหวังที่จะเติบโตในงานของผู้ตาม โดยมีองค์ประกอบของความเป็นผู้นำแบบนักปฏิรูปทั้ง 4 องค์ประกอบเป็นตัวแปรส่งผ่าน

4ก บุคลิกภาพแบบห้าองค์ประกอบของผู้นำมีอิทธิพลต่อผลงานของผู้ตาม โดยมีความเป็นผู้นำแบบนักปฏิรูปเป็นตัวแปรส่งผ่าน

4ข บุคลิกภาพแบบห้าองค์ประกอบของผู้นำมีอิทธิพลต่อความไว้วางใจในตัวของผู้ตาม โดยมีความเป็นผู้นำแบบนักปฏิรูปเป็นตัวแปรส่งผ่าน

4ค บุคลิกภาพแบบห้าองค์ประกอบของผู้นำมีอิทธิพลต่อความคาดหวังที่จะเติบโตในงานของผู้ตาม โดยมีความเป็นผู้นำแบบนักปฏิรูปเป็นตัวแปรส่งผ่าน

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ประโยชน์ที่ได้รับ

1. ทราบอิทธิพลระหว่างบุคลิกภาพแบบห้าองค์ประกอบของผู้นำ กับผลงาน ความไว้วางใจในตัวผู้นำ และความคาดหวังที่จะเติบโตในงานของผู้ตาม โดยมีความเป็นผู้นำแบบนักปฏิรูปของผู้นำเป็นตัวแปรส่งผ่านในความสัมพันธ์

2. ทราบว่าบุคลิกภาพของผู้นำที่แตกต่างกัน มีอิทธิพลกับผลงาน ความไว้วางใจในตัวผู้นำ และความคาดหวังที่จะเติบโตในงานของผู้ตามแตกต่างกัน และความเป็นผู้นำแบบนักปฏิรูปในแต่ละองค์ประกอบนั้น เป็นตัวแปรส่งผ่านในความสัมพันธ์

3. นำผลการวิจัยมาใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาพฤติกรรมความเป็นผู้นำในองค์การ เพื่อที่จะทำให้องค์การมีผลงานที่เติบโตมากขึ้น ผู้ตามมีความไว้วางใจในตัวผู้นำมากขึ้น และผู้ตามมีความคาดหวังที่จะเติบโตในงานมากขึ้น

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

บทที่ 2

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาอิทธิพลของบุคลิกภาพแบบห้าองค์ประกอบของผู้นำ ที่มีต่อผลงานของผู้ตาม ความไว้วางใจในตัวผู้นำของผู้ตาม และความคาดหวังที่จะเติบโตในงานของผู้ตาม โดยมีความเป็นผู้นำแบบนักปฏิรูปเป็นตัวแปรส่งผ่าน

กลุ่มตัวอย่าง

1. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการสร้างเครื่องมือ

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการสร้างเครื่องมือ เป็นพนักงานบริษัททั่วไปจำนวนทั้งหมด 434 คน โดยแบ่งเป็น

1.1 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการสร้างมาตรวัดความไว้วางใจในตัวผู้นำ และมาตรวัดความคาดหวังที่จะเติบโตในงาน โดยเป็นพนักงานบริษัททั่วไป จำนวน 226 คน รายละเอียดดังแสดงในตาราง 1

1.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการตรวจสอบความตรงของมาตรวัดความไว้วางใจในตัวผู้นำจำนวน 105 คน โดยแบ่งเป็น กลุ่มสูง 55 คน และกลุ่มต่ำ 50 คน รายละเอียดดังแสดงในตาราง 2

1.3 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการตรวจสอบความตรงของมาตรวัดความคาดหวังที่จะเติบโตในงานจำนวน 103 คน โดยแบ่งเป็น กลุ่มสูง 51 คน และกลุ่มต่ำ 52 คน รายละเอียดดังแสดงในตาราง 3

2. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาจริง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็น ผู้ประกอบอาชีพธุรกิจเครือข่าย (Network marketing, direct distributor) 473 คน โดยแบ่งเป็น

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

2.1 ผู้นำองค์การ

ผู้ประกอบอาชีพนักธุรกิจเครือข่ายที่มียอดจำหน่ายต่อปีไม่น้อยกว่า 2 ล้านบาท จำนวน 43 คน รายละเอียดดังแสดงในตาราง 4

2.2 ผู้ตามในองค์การ

ผู้ประกอบอาชีพนักธุรกิจเครือข่ายที่มียอดจำหน่ายต่อปีน้อยกว่า 2 ล้านบาท จำนวน 430 คน โดยจะต้องเป็นนักธุรกิจเครือข่ายที่ทำงานอยู่ในองค์การของผู้นำองค์การในข้อ 1 และทำงานมาแล้วไม่ต่ำกว่า 6 เดือน รายละเอียดดังแสดงในตาราง 5

ตาราง 1

จำนวนและร้อยละของตัวอย่างในขั้นสร้างมาตรวัดความไว้วางใจในตัวผู้นำ และความคาดหวังที่จะเติบโตในงาน โดยจำแนกตามเพศ ภูมิลำเนา ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส และรายได้ต่อเดือน

	ลักษณะ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1. เพศ	ชาย	77	34.07
	หญิง	148	65.49
	ไม่ตอบ	1	0.44
	รวม	226	100.00
2. ภูมิลำเนา	กรุงเทพฯ	141	62.39
	ต่างจังหวัด	82	36.28
	ไม่ตอบ	3	1.33
	รวม	226	100.00
3. ระดับการศึกษา	มัธยมศึกษาตอนต้นหรือเทียบเท่า	4	1.77
	มัธยมศึกษาตอนปลายหรือเทียบเท่า	12	5.31
	อนุปริญญาหรือเทียบเท่า	28	12.39
	ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า	146	64.60
	ประกาศนียบัตรบัณฑิตหรือเทียบเท่า	2	0.88
	ปริญญาโท	34	15.04
	รวม	226	100.00

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตาราง 1 *(ต่อ)*

	ลักษณะ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
4. สถานภาพสมรส	โสด	176	77.88
	สมรส	50	22.12
	รวม	226	100.00
5. รายได้ต่อเดือน	ไม่เกิน 10,000 บาท	26	11.5
	10,001 - 15,000 บาท	56	24.78
	15,001 - 20,000 บาท	41	18.14
	20,001 - 25,000 บาท	29	12.83
	25,001 - 30,000 บาท	14	6.19
	30,001 - 35,000 บาท	14	6.19
	35,001 - 40,000 บาท	16	7.08
	ตั้งแต่ 40,001 บาทขึ้นไป	22	9.73
	ไม่ตอบ	8	3.54
	รวม	226	100

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตาราง 2

จำนวนและร้อยละของตัวอย่างในขั้นสร้างมาตรวัดความไว้วางใจในตัวผู้นำ ในขั้นตอนของการหาความตรง โดยจำแนกตามเพศ ภูมิลำเนา ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส และรายได้ต่อเดือน

	ลักษณะ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1. เพศ	ชาย	59	56.19
	หญิง	46	43.81
	รวม	105	100.00
2. ภูมิลำเนา	กรุงเทพฯ	66	62.86
	ต่างจังหวัด	39	37.14
	รวม	105	100.00
3. ระดับการศึกษา	ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า	38	36.19
	ปริญญาโท	44	41.90
	ปริญญาเอก	23	21.90
	รวม	105	100.00
4. สถานภาพสมรส	โสด	58	55.24
	สมรส	46	43.81
	หย่า	1	0.95
	รวม	105	100.00
5. รายได้ต่อเดือน	15,001 - 20,000 บาท	16	15.24
	20,001 - 25,000 บาท	20	19.05
	25,001 - 30,000 บาท	20	19.05
	30,001 - 35,000 บาท	18	17.14
	35,001 - 40,000 บาท	17	16.19
	ตั้งแต่ 40,001 บาทขึ้นไป	14	13.33
	รวม	105	100.00

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตาราง 3

จำนวนและร้อยละของตัวอย่างในขั้นสร้างมาตรวัดความคาดหวังที่จะเติบโตในงาน ในขั้นตอนของการหาความตรง โดยจำแนกตามเพศ ภูมิลำเนา ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส อาชีพ และรายได้ต่อเดือน

	ลักษณะ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1. เพศ	ชาย	52	50.49
	หญิง	50	48.54
	ไม่ตอบ	1	0.97
	รวม	103	100.00
2. ภูมิลำเนา	กรุงเทพฯ	56	54.37
	ต่างจังหวัด	47	45.63
	รวม	103	100.00
3. ระดับการศึกษา	มัธยมศึกษาตอนปลายหรือเทียบเท่า	32	31.07
	ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า	53	51.46
	ปริญญาโท	13	12.62
	ปริญญาเอก	5	4.85
	รวม	103	100.00
4. สถานภาพสมรส	โสด	88	85.44
	สมรส	15	14.56
	รวม	103	100.00
5. อาชีพ	พนักงานธุรกิจเอกชน	51	49.51
	รับจ้างทั่วไป	13	12.62
	อื่น ๆ	39	37.86
	รวม	103	100.00

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตาราง 3 *(ต่อ)*

	ลักษณะ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
6. รายได้ต่อเดือน	ไม่เกิน 10,000 บาท	52	50.49
	10,001 - 15,000 บาท	10	9.71
	15,001 - 20,000 บาท	17	16.5
	20,001 - 25,000 บาท	8	7.77
	25,001 - 30,000 บาท	6	5.83
	30,001 - 35,000 บาท	4	3.88
	35,001 - 40,000 บาท	4	3.88
	ตั้งแต่ 40,001 บาทขึ้นไป	2	1.94
	รวม	103	100

ตาราง 4

จำนวนและร้อยละของตัวอย่างผู้นำองค์การ โดยจำแนกตามเพศ ภูมิลำเนา ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส อาชีพ และรายได้ต่อเดือน

	ลักษณะ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1. เพศ	ชาย	21	48.84
	หญิง	22	51.16
	รวม	43	100.00
2. ภูมิลำเนา	กรุงเทพฯ	20	46.51
	ต่างจังหวัด	23	53.49
	รวม	43	100.00

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตาราง 4 (ต่อ)

	ลักษณะ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
3. ระดับการศึกษา	มัธยมศึกษาตอนปลายหรือเทียบเท่า	1	2.33
	อนุปริญญาหรือเทียบเท่า	6	13.95
	ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า	29	67.44
	ปริญญาโท	5	11.63
	ปริญญาเอก	2	4.65
	รวม	43	100
4. สถานภาพสมรส	โสด	30	69.77
	สมรส	13	30.23
	รวม	43	100
5. อาชีพ	ข้าราชการ/พนักงานรัฐวิสาหกิจ	2	4.65
	พนักงานธุรกิจเอกชน	30	69.77
	ธุรกิจส่วนตัว	11	25.58
	รวม	43	100
6. รายได้ต่อเดือน	20,001 - 25,000 บาท	1	2.33
	25,001 - 30,000 บาท	5	11.63
	30,001 - 35,000 บาท	10	23.26
	35,001 - 40,000 บาท	6	13.95
	ตั้งแต่ 40,001 บาทขึ้นไป	21	48.84
	รวม	43	100

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตาราง 5

จำนวนและร้อยละของตัวอย่างผู้ตามในองค์การ โดยจำแนกตามเพศ ภูมิลำเนา ระดับการศึกษา และสถานภาพสมรส

	ลักษณะ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1. เพศ	ชาย	229	53.26
	หญิง	201	46.74
	รวม	430	100.00
2. ภูมิลำเนา	กรุงเทพฯ	202	46.98
	ต่างจังหวัด	228	53.02
	รวม	430	100.00
3. ระดับการศึกษา	มัธยมศึกษาตอนปลายหรือเทียบเท่า	4	0.93
	อนุปริญญาหรือเทียบเท่า	55	12.79
	ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า	276	64.19
	ปริญญาโท	84	19.53
	ปริญญาเอก	11	2.56
	รวม	430	100.00
4. สถานภาพสมรส	โสด	268	62.33
	สมรส	159	36.98
	หย่า	2	0.47
	หม้าย	1	0.23
	รวม	430	100.00

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ประกอบด้วยมาตรวัด 4 มาตรวัด ได้แก่

1. มาตรวัดบุคลิกภาพแบบห้าองค์ประกอบ
2. มาตรวัดความไว้วางใจในตัวผู้นำ
3. มาตรวัดความคาดหวังที่จะเติบโตในงาน

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

4. มาตรวัดความเป็นผู้นำหลายองค์ประกอบ (MLQ)

1. มาตรวัดบุคลิกภาพแบบห้าองค์ประกอบ โดยใช้ข้อกระทงจากมาตรวัดบุคลิกภาพ ซึ่งพัฒนาขึ้นโดย ขวัญเรือน แสงจีน (2546) นิตยา เมธาพิพัฒน์ (2546) และศุภดี ควุสานนท์ (2546) โดยพัฒนาตามแนวโครงสร้าง NEO PI-R ของ Costa และ McCrae (1992) ซึ่งประกอบด้วยบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ คือ ความไม่มั่นคงทางอารมณ์ การแสดงออก การเปิดรับประสบการณ์ ความเป็นมิตร และความมีจิตสำนึก องค์ประกอบละ 10 ข้อกระทง ดังแสดงรายละเอียดในภาคผนวก ก

2. มาตรวัดความไว้วางใจในตัวผู้นำ พัฒนาจากแนวทางในงานวิจัยของ Podsakoff และคณะ (1990)

วิธีดำเนินการพัฒนามาตรวัดความไว้วางใจในตัวผู้นำ

จำนวนตัวอย่างที่ใช้ในขั้นการสร้างมาตรวัดความไว้วางใจในตัวผู้นำ

ตัวอย่างที่ใช้ในการสร้างมาตรวัดความไว้วางใจในตัวผู้นำ เป็นพนักงานบริษัททั่วไป จำนวน 326 คน โดยแบ่งเป็น 2 กลุ่มได้แก่

1. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิเคราะห์ความเที่ยงด้วยวิธีกลุ่มสูง-กลุ่มต่ำ โดยทุกคนเป็นพนักงานบริษัทเอกชนทั่วไป จำนวน 226 คน โดยมีอายุระหว่าง 22-50 ปี มีค่าเฉลี่ยของอายุคือ 30.35 ปี(*SD* = 5.85) รายละเอียดดังแสดงในตาราง 1
2. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิเคราะห์ความตรงโดยให้กลุ่มตัวอย่างที่เป็นกลุ่มสูงและกลุ่มต่ำจริง มาตอบมาตรวัดความไว้วางใจในตัวผู้นำ จำนวน 105 คน โดยแบ่งเป็น กลุ่มสูง 55 คน และกลุ่มต่ำ 50 คน โดยมีอายุระหว่าง 26-42 ปี มีค่าเฉลี่ยของอายุคือ 32.36 ปี (*SD* = 3.72) รายละเอียดดังแสดงในตาราง 2

เครื่องมือที่ใช้ในขั้นการสร้างมาตรวัดความไว้วางใจในตัวผู้นำ

มาตรวัดความไว้วางใจในตัวผู้นำ 12 ข้อ ซึ่งมีลักษณะเป็นมาตรลิเคิร์ต 5 ระดับ ได้แก่ เห็นด้วย ค่อนข้างเห็นด้วย เห็นด้วยและไม่เห็นด้วยพอ ๆ กัน ค่อนข้างไม่เห็นด้วย และไม่เห็นด้วยโดยมีเกณฑ์ในการให้คะแนนดังแสดงในตาราง 6

ตาราง 6

เกณฑ์การให้คะแนนในมาตรวัดความไว้วางใจในตัวผู้นำ และมาตรวัดความคาดหวังที่จะเติบโตในงาน

ระดับของความเห็นด้วย	คะแนน	
	ข้อกระทงทางบวก	ข้อกระทงทางลบ
เห็นด้วย	5	1
ค่อนข้างเห็นด้วย	4	2
เห็นด้วยและไม่เห็นด้วยพอ ๆ กัน	3	3
ค่อนข้างไม่เห็นด้วย	2	4
ไม่เห็นด้วย	1	5

การสร้างและวิเคราะห์มาตรวัดความไว้วางใจในตัวผู้นำ

1. กำหนดนิยาม และแปลข้อกระทงในมาตรวัดความไว้วางใจในตัวผู้นำของ Podsakoff และคณะ (1990) จำนวน 6 ข้อ ซึ่งประกอบด้วยข้อกระทงทางบวก 5 ข้อ และข้อกระทงทางลบ 1 ข้อ จากนั้นสร้างข้อกระทงเพิ่มเติมเป็น 2 เท่าของจำนวนข้อกระทงเดิม โดยเป็นข้อกระทงทางบวก 1 ข้อ และข้อกระทงทางลบ 5 ข้อ ดังนั้นได้ข้อกระทงรวมทั้งหมด 12 ข้อ เป็นข้อกระทงทางบวกและลบอย่างละ 6 ข้อ

2. นำมาตรวัดความไว้วางใจในตัวผู้นำทั้งหมด 12 ข้อ ไปเก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการสร้างมาตรวัด ซึ่งเป็นพนักงานบริษัททั่วไปรวมทั้งหมด 226 คน และนำข้อมูลมาวิเคราะห์ข้อกระทง โดยคำนวณหาความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของคะแนนของกลุ่มสูงกับกลุ่มต่ำ โดยการทดสอบค่าที (*t*-test) โดยกลุ่มสูงคือกลุ่มที่มีคะแนนมากกว่าหรือเท่ากับเปอร์เซ็นไทล์ที่ 73 โดยได้กลุ่มสูงจำนวน 65 คน และกลุ่มต่ำคือกลุ่มที่มีคะแนนน้อยกว่าหรือเท่ากับเปอร์เซ็นไทล์ที่ 27 โดยได้กลุ่มต่ำจำนวน 72 คน พบว่าข้อกระทงทุกข้อผ่านการคัดเลือกทั้งหมด

3. แทนค่าขาดหายด้วยค่าเฉลี่ย โดยแสดงความถี่ของค่าขาดหายในตาราง 3 ในภาคผนวก ข

4. นำข้อกระทงทั้ง 12 ข้อ มาวิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างข้อกระทงแต่ละข้อกับคะแนนรวมของข้อกระทงข้ออื่น ๆ (Corrected Item-Total Correlation) เพื่อคัดเลือกข้อกระทง พบว่า มีข้อกระทงที่ผ่านการคัดเลือกทั้งหมด 10 ข้อ ซึ่งเป็นข้อกระทงทางบวก 6 ข้อ และข้อ

กระทงทางลบ 4 ข้อ มีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) เท่ากับ .91 รายละเอียดดังแสดงในตาราง 5 ในภาคผนวก ข

5. นำมาตรวัดความไว้วางใจในตัวผู้นำที่ผ่านการคัดเลือกข้อกระทงแล้ว ทั้งหมด 10 ข้อ มาตรวจสอบหาความตรงของมาตรโดยวิธีกลุ่มที่รู้ลักษณะอยู่แล้ว (Known groups technique) จำนวน 105 คน โดยแบ่งเป็น กลุ่มสูง 55 คน และกลุ่มต่ำ 50 คน โดยกลุ่มสูงหรือกลุ่มที่มีความไว้วางใจในตัวผู้นำสูง คือ กลุ่มพนักงานทั่วไปที่ทำงานกับหัวหน้าคนเดิมมาตั้งแต่ 5 ปีขึ้นไป ในขณะที่กลุ่มต่ำหรือกลุ่มที่มีความไว้วางใจในตัวผู้นำต่ำ คือ กลุ่มพนักงานที่เข้าทำงานใหม่ และมีวุฒิการศึกษาสูงกว่าหัวหน้าของตน

ผลการวิเคราะห์ความตรงพบว่า กลุ่มที่มีความไว้วางใจในตัวผู้นำสูงมีคะแนนเฉลี่ย 40.87 (*SD* = 5.79) ซึ่งสูงกว่ากลุ่มที่มีความไว้วางใจในตัวผู้นำต่ำที่มีคะแนนเฉลี่ย 28.00 (*SD* = 6.73) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($t(103) = 10.53$, $p=.000$, หนึ่งหาง) นั่นคือ มาตรวัดความไว้วางใจในตัวผู้นำ 10 ข้อนี้ มีคุณภาพและประสิทธิภาพ สามารถนำไปวัดความไว้วางใจในตัวผู้นำได้จริง โดยข้อมูลแสดงในตาราง 7 ภาคผนวก ข

3. มาตรวัดความคาดหวังที่จะเติบโตในงาน พัฒนาจากแนวทางในงานวิจัยของ Scandura และ Schriesheim (1991) และ Carole Pemberton (1998)

วิธีดำเนินการพัฒนามาตรวัดความคาดหวังที่จะเติบโตในงาน

จำนวนตัวอย่างที่ใช้ในขั้นการสร้างมาตรวัดความคาดหวังที่จะเติบโตในงาน

ตัวอย่างที่ใช้ในการสร้างมาตรวัดความคาดหวังที่จะเติบโตในงาน เป็นพนักงานบริษัททั่วไป จำนวน 326 คน โดยแบ่งเป็น 2 กลุ่มได้แก่

1. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิเคราะห์ความเที่ยงด้วยวิธีกลุ่มสูง-กลุ่มต่ำ เป็นกลุ่มตัวอย่างเดียวกันกับตัวอย่างที่ใช้ในการสร้างมาตรวัดความไว้วางใจในตัวผู้นำ ซึ่งรายละเอียดดังแสดงในตาราง 1
2. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิเคราะห์ความตรงโดยให้กลุ่มตัวอย่างที่เป็นกลุ่มสูงและกลุ่มต่ำจริง มาตอบมาตรวัดความคาดหวังที่จะเติบโตในงาน จำนวน 103 คน โดยแบ่งเป็น กลุ่มสูง 51 คน และกลุ่มต่ำ 52 คน โดยมีอายุระหว่าง 15-35 ปี มีค่าเฉลี่ยของอายุคือ 22.52 ปี (*SD* = 5.62) รายละเอียดดังแสดงในตาราง 3

เครื่องมือที่ใช้ในขั้นการสร้างมาตรวัดความคาดหวังที่จะเติบโตในงาน

มาตรวัดความคาดหวังที่จะเติบโตในงาน 48 ข้อ ซึ่งมีลักษณะเป็นมาตรลิเคิร์ต 5 ระดับ ได้แก่ เห็นด้วย ค่อนข้างเห็นด้วย เห็นด้วยและไม่เห็นด้วยพอ ๆ กัน ค่อนข้างไม่เห็นด้วย และไม่เห็นด้วยโดยมีเกณฑ์ในการให้คะแนนเหมือนกับมาตรวัดความไว้วางใจในตัวผู้นำ ดังแสดงในตาราง 6 เช่นกัน

การสร้างและวิเคราะห์มาตรวัดความคาดหวังที่จะเติบโตในงาน

1. กำหนดนิยาม และแปลข้อกระทงในมาตราวัดความคาดหวังที่จะเติบโตในงานของฝ่ายบริการการศึกษาของมหาวิทยาลัยเบอร์มิงแฮม ซึ่งพัฒนามาจากแนวทางของ Carole Pemberton (1998) จำนวน 24 ข้อ ซึ่งเป็นข้อกระทงทางบวกทั้งหมด จากนั้นสร้างข้อกระทงเพิ่มเติมเป็น 2 เท่าของจำนวนข้อกระทงเดิม โดยเป็นข้อกระทงทางลบ 24 ข้อ ดังนั้นได้ข้อกระทงรวมทั้งหมด 48 ข้อ เป็นข้อกระทงทางบวกและลบอย่างละ 24 ข้อ

2. นำมาตรวัดความคาดหวังที่จะเติบโตในงานทั้งหมด 48 ข้อ ไปเก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อกระทง ซึ่งเป็นพนักงานบริษัททั่วไปรวมทั้งหมด 226 คน และนำข้อมูลมาวิเคราะห์ข้อกระทง โดยคำนวณหาความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของคะแนนของกลุ่มสูงกับกลุ่มต่ำ โดยการทดสอบค่าที (*t*-test) โดยกลุ่มสูงคือกลุ่มที่มีคะแนนมากกว่าหรือเท่ากับเปอร์เซ็นไทล์ที่ 73 โดยได้กลุ่มสูงจำนวน 64 คน และกลุ่มต่ำคือกลุ่มที่มีคะแนนน้อยกว่าหรือเท่ากับเปอร์เซ็นไทล์ที่ 27 โดยได้กลุ่มต่ำจำนวน 62 คน พบว่ามีข้อกระทงที่ผ่านการคัดเลือกทั้งหมด 44 ข้อกระทง

3. แทนค่าขาดหายด้วยค่าเฉลี่ย โดยแสดงความถี่ของค่าขาดหายในตาราง 4 ในภาคผนวก ข

4. นำข้อกระทงทั้ง 44 ข้อ มาวิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างข้อกระทงแต่ละข้อกับคะแนนรวมของข้อกระทงข้ออื่น ๆ (Corrected Item-Total Correlation) เพื่อคัดเลือกข้อกระทง โดยเมื่อวิเคราะห์ทั้งหมด 4 ครั้ง พบว่า มีข้อกระทงที่ผ่านการคัดเลือกทั้งหมด 15 ข้อ ซึ่งเป็นข้อกระทงทางบวก 13 ข้อ และข้อกระทงทางลบ 2 ข้อ มีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) เท่ากับ .89 รายละเอียดดังแสดงในตาราง 6 ภาคผนวก ข

5. นำมาตรวัดความคาดหวังที่จะเติบโตในงานที่ผ่านการคัดเลือกข้อกระทงแล้ว ทั้งหมด 15 ข้อ มาตรวจสอบหาความตรงของมาตรโดยวิธีกลุ่มที่รู้ลักษณะอยู่แล้ว (Known group technique) จำนวน 103 คน โดยแบ่งเป็น กลุ่มสูง 51 คน และกลุ่มต่ำ 52 คน โดยกลุ่มสูงหรือกลุ่มที่มีความคาดหวังที่จะเติบโตในสูง คือ กลุ่มพนักงานที่มีการขอทำงานล่วงเวลาเพิ่ม ในขณะที่กลุ่ม

ต่ำหรือกลุ่มที่มีความคาดหวังที่จะเติบโตในงานต่ำ คือ กลุ่มบุคคลที่เป็นนักศึกษาฝึกงาน หรือบุคคลที่เป็นลูกจ้างชั่วคราว

ผลการวิเคราะห์ความตรงพบว่า กลุ่มที่มีความคาดหวังที่จะเติบโตในสูง มีคะแนนเฉลี่ย 61.82 (*SD* = 8.66) ซึ่งสูงกว่ากลุ่มที่มีความคาดหวังที่จะเติบโตในงานต่ำ ที่มีคะแนนเฉลี่ย 45.02 (*SD* = 7.54) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($t(101) = 10.51$, $p=.000$, หนึ่งหาง) นั่นคือ มาตรวัดมาตรวัดความคาดหวังที่จะเติบโตในงาน 15 ข้อนี้ มีคุณภาพและประสิทธิภาพ สามารถนำไปวัดมาตรวัดความคาดหวังที่จะเติบโตในงานได้จริง โดยข้อมูลแสดงในตาราง 8 ในภาคผนวก ข

4. มาตรวัดความเป็นผู้นำหลายองค์ประกอบ (MLQ) โดยใช้ข้อกระทงที่เกี่ยวข้องกับองค์ประกอบทั้ง 4 ของความเป็นผู้นำแบบนักปฏิรูป ซึ่งพัฒนาขึ้นโดย ปัทมา จิตรศรีสวัสดิ์ (2549) ตามแนวทางของ Bass (1985) ประกอบด้วยข้อกระทงที่เกี่ยวข้องกับองค์ประกอบของความเป็นผู้นำแบบนักปฏิรูป ทั้งหมด 44 ข้อกระทง โดยแบ่งเป็น การนำที่มีบารมี 12 ข้อ การสร้างแรงบันดาลใจ 6 ข้อ การกระตุ้นทางปัญญา 12 ข้อ และการเอาใจใส่ผู้ตามรายบุคคล 14 ข้อ ดังแสดงรายละเอียดในภาคผนวก ก

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. การเตรียมเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้มีทั้งหมด 5 มาตร โดยแบ่งเป็น 2 หมวด คือ

1.1 มาตรที่ใช้ในการเก็บข้อมูลกับผู้นำองค์การ

1. มาตรวัดบุคลิกภาพแบบห้าองค์ประกอบ

1.2 มาตรที่ใช้ในการเก็บข้อมูลกับผู้ตามในองค์การ

1. ข้อมูลเกี่ยวกับยอดจำหน่ายย้อนหลัง 6 เดือน
2. มาตรวัดความเป็นผู้นำหลายองค์ประกอบของผู้นำในองค์การ
3. มาตรวัดความไว้วางใจในตัวผู้นำ

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

4. มาตรวัดความคาดหวังที่จะเติบโตในงาน

2. การเก็บรวบรวมข้อมูล

2.1 ผู้วิจัยติดต่อนักธุรกิจเครือข่าย และขอความร่วมมือในการตอบมาตรวัดที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้

2.2 จำแนกผู้เข้าร่วมการวิจัยออกเป็นผู้นำองค์การ และผู้ตามในองค์การ และให้ผู้เข้าร่วมการวิจัยในแต่ละกลุ่มทำมาตรวัดที่ใช้ในการเก็บข้อมูลกับกลุ่มของตน

2.3 นำข้อมูลจากมาตรวัด มาวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล

ใช้โปรแกรม เอส พี เอส เอส สำหรับวินโดว์ (SPSS for Windows) ในการวิเคราะห์ข้อมูล และทดสอบสมมติฐานต่าง ๆ ด้วยการวิเคราะห์สหสัมพันธ์เพียร์สัน และความถดถอยพหุคูณ และทดสอบการเป็นตัวแปรส่งผ่านด้วยวิธีของ Baron และ Kenny (1986) โดยแยกตามสมมติฐานได้ดังนี้

สมมติฐานข้อที่ 1

วิเคราะห์ความถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ระหว่างตัวแปรอิสระคือ บุคลิกภาพแบบห้าองค์ประกอบของผู้นำกับ ตัวแปรตามคือ ผลงานของผู้ตาม

สมมติฐานข้อที่ 2

วิเคราะห์ความถดถอยพหุคูณ ระหว่างตัวแปรอิสระคือ บุคลิกภาพแบบห้าองค์ประกอบของผู้นำกับ ตัวแปรตามคือ ความไว้วางใจในตัวผู้นำของผู้ตาม

สมมติฐานข้อที่ 3

วิเคราะห์ความถดถอยพหุคูณ ระหว่างตัวแปรอิสระคือ บุคลิกภาพแบบห้าองค์ประกอบของผู้นำกับ ตัวแปรตามคือ ความคาดหวังที่จะเติบโตในงานของผู้ตาม

สมมติฐานข้อที่ 4

วิเคราะห์ความถดถอยพหุคูณ ระหว่างตัวแปรตามคือ ผลงาน ความไว้วางใจในตัวผู้นำ และความคาดหวังที่จะเติบโตในงานของผู้ตาม กับตัวแปรอิสระ คือ บุคลิกภาพแบบห้าองค์ประกอบของผู้นำ โดยมีตัวแปรส่งผ่าน คือความเป็นผู้นำแบบนักปฏิรูป

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

บทที่ 3

ผลการวิจัย

ตอนที่ 1 ค่าสถิติพื้นฐานของกลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็น ผู้ประกอบอาชีพธุรกิจเครือข่าย (Network marketing, direct distributor) 473 คน โดยแบ่งเป็น ผู้นำองค์การจำนวน 43 คน ซึ่งมีอายุระหว่าง 23-42 ปี มีค่าเฉลี่ยของอายุคือ 30.51 ปี (*SD* = 3.78) รายละเอียดดังแสดงในตาราง 4 และผู้ตามในองค์การ 430 คน ซึ่งมีอายุระหว่าง 18-45 ปี มีค่าเฉลี่ยของอายุคือ 29.58 ปี (*SD* = 5.16) รายละเอียดดังแสดงในตาราง 5 และนำเสนอค่าสถิติพื้นฐานของตัวแปรต่าง ๆ ในการวิจัยครั้งนี้ ในตาราง 7

ตาราง 7

ค่าสถิติพื้นฐานของตัวแปรต่าง ๆ ในการวิจัยครั้งนี้

ตัวแปร	*n*	*M*	*SD*	พิสัยของคะแนนที่เป็นไปได้		พิสัยของคะแนนจริง	
				Min	Max	Min	Max
1. N	43	2.74	0.98	1	5	1.10	4.30
2. E	43	3.17	1.02	1	5	1.80	4.40
3. O	43	3.27	0.85	1	5	1.90	4.40
4. A	43	3.60	0.57	1	5	2.60	4.50
5. C	43	3.33	0.87	1	5	2.10	4.80
6. Performance	430	113,527.13	82,253.56	0	333,333	4,166.67	300,000.00
7. Trust	430	3.80	1.05	1	5	1.10	5.00
8. CE	430	3.77	0.89	1	5	1.67	5.00
9. TL	430	3.70	0.67	1	5	2.11	4.64

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตอนที่ 2 **ผลการทดสอบสมมติฐานข้อที่** 1

สมมติฐานข้อที่ 1 **บุคลิกภาพแบบห้าองค์ประกอบของผู้นำ มีอิทธิพลต่อผลงานของผู้ตาม**

สมมติฐานข้อที่ 1ก การแสดงออกของผู้นำ มีอิทธิพลทางบวกต่อผลงานของผู้ตาม

สมมติฐานข้อที่ 1ข ความไม่มั่นคงทางอารมณ์ของผู้นำ มีอิทธิพลทางลบต่อผลงานของผู้ตาม

สมมติฐานข้อที่ 1ค ความมีจิตสำนึกของผู้นำ มีอิทธิพลทางบวกต่อผลงานของผู้ตาม

สมมติฐานข้อที่ 1ง ความเป็นมิตรของผู้นำ มีอิทธิพลทางบวกต่อผลงานของผู้ตาม

สมมติฐานข้อที่ 1จ การเปิดรับประสบการณ์ของผู้นำ มีอิทธิพลทางบวกต่อผลงานของผู้ตาม

สมมติฐานข้อที่ 1 ใช้การวิเคราะห์ความถดถอยพหุคูณระหว่างตัวแปรอิสระคือ บุคลิกภาพแบบห้าองค์ประกอบของผู้นำกับ ตัวแปรตามคือ ผลงานของผู้ตาม

สมมติฐานข้อที่ 1ก การแสดงออกของผู้นำ มีอิทธิพลทางบวกต่อผลงานของผู้ตาม

เมื่อวิเคราะห์ความถดถอยพหุคูณระหว่างการแสดงออกของผู้นำกับผลงานของผู้ตาม พบว่า การแสดงออกของผู้นำมีอิทธิพลต่อผลงานของผู้ตาม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (r = .30, β = .30, p = .000, หนึ่งหาง) นั่นคือ ผลการวิจัยสนับสนุนสมมติฐานข้อที่ 1ก

สมมติฐานข้อที่ 1ข ความไม่มั่นคงทางอารมณ์ของผู้นำ มีอิทธิพลทางลบต่อผลงานของผู้ตาม

เมื่อวิเคราะห์ความถดถอยพหุคูณระหว่างความไม่มั่นคงทางอารมณ์ของผู้นำกับผลงานของผู้ตาม พบว่า ความไม่มั่นคงทางอารมณ์ของผู้นำไม่มีอิทธิพลต่อผลงานของผู้ตาม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (r = -.13, β = -.13, p = .103, หนึ่งหาง) นั่นคือ ผลการวิจัยไม่สนับสนุนสมมติฐานข้อที่ 1ข

สมมติฐานข้อที่ 1ค ความมีจิตสำนึกของผู้นำ มีอิทธิพลทางบวกต่อผลงานของผู้ตาม

เมื่อวิเคราะห์ความถดถอยพหุคูณระหว่างความมีจิตสำนึกของผู้นำกับผลงานของผู้ตาม พบว่า ความมีจิตสำนึกมีอิทธิพลทางบวกต่อผลงานของผู้ตาม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (r = .64, β = .64, p = .000, หนึ่งหาง) นั่นคือ ผลการวิจัยสนับสนุนสมมติฐานข้อที่ 1ค

สมมติฐานข้อที่ 1ง ความเป็นมิตรของผู้นำ มีอิทธิพลทางบวกต่อผลงานของผู้ตาม

เมื่อวิเคราะห์ความถดถอยพหุคูณระหว่างความเป็นมิตรของผู้นำกับผลงานของผู้ตาม พบว่า ความเป็นมิตรของผู้นำมีอิทธิพลทางบวกต่อผลงานของผู้ตาม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (r = .52, β = .52, p = .000, หนึ่งหาง) นั่นคือ ผลการวิจัยสนับสนุนสมมติฐานข้อที่ 1ง

สมมติฐานข้อที่ 1จ การเปิดรับประสบการณ์ของผู้นำ มีอิทธิพลทางบวกต่อผลงานของผู้ตาม

เมื่อวิเคราะห์ความถดถอยพหุคูณระหว่างการเปิดรับประสบการณ์ของผู้นำ กับผลงานของผู้ตาม พบว่า การเปิดรับประสบการณ์ของผู้นำมีอิทธิพลทางบวกต่อผลงานของผู้ตาม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (r = .31, β = .31, p = .000, หนึ่งหาง) นั่นคือ ผลการวิจัยสนับสนุนสมมติฐานข้อที่ 1จ

สรุปได้ว่า

ผลการวิจัยสนับสนุนสมมติฐานข้อที่ 1 ทั้งหมด คือ การแสดงออก ความมีจิตสำนึก ความเป็นมิตร และการเปิดรับประสบการณ์ของผู้นำ มีอิทธิพลทางบวกต่อผลงานของผู้ตาม ในขณะที่ความไม่มั่นคงทางอารมณ์ของผู้นำไม่มีอิทธิพลต่อผลงานของผู้ตาม

ตอนที่ 3 **ผลการทดสอบสมมติฐานข้อที่** 2

สมมติฐานข้อที่ 2 **บุคลิกภาพแบบห้าองค์ประกอบของผู้นำ มีอิทธิพลต่อความไว้วางใจในตัวผู้นำผู้ตาม**

สมมติฐานข้อที่ 2ก การแสดงออกของผู้นำ มีอิทธิพลทางบวกต่อความไว้วางใจในตัวผู้นำของผู้ตาม

สมมติฐานข้อที่ 2ข ความไม่มั่นคงทางอารมณ์ของผู้นำ มีอิทธิพลทางลบต่อความไว้วางใจในตัวผู้นำของผู้ตาม

สมมติฐานข้อที่ 2ค ความมีจิตสำนึกของผู้นำ มีอิทธิพลทางบวกต่อความไว้วางใจในตัวผู้นำของผู้ตาม

สมมติฐานข้อที่ 2ง ความเป็นมิตรของผู้นำ มีอิทธิพลทางบวกต่อความไว้วางใจในตัวผู้นำของผู้ตาม

สมมติฐานข้อที่ 2จ การเปิดรับประสบการณ์ของผู้นำ มีอิทธิพลทางบวกต่อความไว้วางใจในตัวผู้นำของผู้ตาม

สมมติฐานข้อที่ 2 ใช้การวิเคราะห์ความถดถอยพหุคูณระหว่างตัวแปรอิสระ คือ บุคลิกภาพแบบห้าองค์ประกอบของผู้นำกับ ตัวแปรตาม คือ ความไว้วางใจในตัวผู้นำของผู้ตาม

สมมติฐานข้อที่ 2ก การแสดงออกของผู้นำ มีอิทธิพลทางบวกต่อความไว้วางใจในตัวผู้นำของผู้ตาม

เมื่อวิเคราะห์ความถดถอยพหุคูณระหว่างการแสดงออกของผู้นำกับความไว้วางใจในตัวผู้นำของผู้ตาม พบว่า การแสดงออกของผู้นำมีอิทธิพลทางบวกต่อความไว้วางใจในตัวผู้นำของผู้ตาม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (r = .54, β = .54, p = .000, หนึ่งหาง) นั่นคือ ผลการวิจัยสนับสนุนสมมติฐานข้อที่ 2ก

สมมติฐานข้อที่ 2ข ความไม่มั่นคงทางอารมณ์ของผู้นำ มีอิทธิพลทางลบต่อความไว้วางใจในตัวผู้นำของผู้ตาม

เมื่อวิเคราะห์ความถดถอยพหุคูณระหว่างความไม่มั่นคงทางอารมณ์ของผู้นำกับความไว้วางใจในตัวผู้นำของผู้ตาม พบว่า ความไม่มั่นคงทางอารมณ์ของผู้นำไม่มีอิทธิพลต่อความไว้วางใจในตัวผู้นำของผู้ตาม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (r = -.06, β = -.06, p = .121, หนึ่งหาง) นั่นคือ ผลการวิจัยไม่สนับสนุนสมมติฐานข้อที่ 2ข

สมมติฐานข้อที่ 2ค ความมีจิตสำนึกของผู้นำ มีอิทธิพลทางบวกต่อความไว้วางใจในตัวผู้นำของผู้ตาม

เมื่อวิเคราะห์ความถดถอยพหุคูณระหว่างความมีจิตสำนึกของผู้นำกับความไว้วางใจในตัวผู้นำของผู้ตาม พบว่า ความมีจิตสำนึกมีอิทธิพลทางบวกต่อความไว้วางใจในตัวผู้นำของผู้ตาม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (r = .57, β = .57, p = .000, หนึ่งหาง) นั่นคือ ผลการวิจัยสนับสนุนสมมติฐานข้อที่ 2ค

สมมติฐานข้อที่ 2ง ความเป็นมิตรของผู้นำ มีอิทธิพลทางบวกต่อความไว้วางใจในตัวผู้นำของผู้ตาม

เมื่อวิเคราะห์ความถดถอยพหุคูณระหว่างความเป็นมิตรของผู้นำกับความไว้วางใจในตัวผู้นำของผู้ตาม พบว่า ความเป็นมิตรของผู้นำมีอิทธิพลทางบวกต่อความไว้วางใจใน

ตัวผู้นำของผู้ตาม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (r = .48, β = .48, p = .000, หนึ่งหาง นั่นคือ ผลการวิจัยสนับสนุนสมมติฐานข้อที่ 2ง

สมมติฐานข้อที่ 2จ การเปิดรับประสบการณ์ของผู้นำ มีอิทธิพลทางบวกต่อความไว้วางใจในตัวผู้นำของผู้ตาม

เมื่อวิเคราะห์ความถดถอยพหุคูณระหว่างการเปิดรับประสบการณ์ของผู้นำ กับความไว้วางใจในตัวผู้นำของผู้ตาม พบว่า การเปิดรับประสบการณ์ของผู้นำมีอิทธิพลทางบวกต่อความไว้วางใจในตัวผู้นำของผู้ตาม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (r = .44, β = .44, p = .000, หนึ่งหาง) นั่นคือ ผลการวิจัยสนับสนุนสมมติฐานข้อที่ 2จ

สรุปได้ว่า

ผลการวิจัยสนับสนุนสมมติฐานข้อที่ 2 เกือบทั้งหมด คือ การแสดงออก ความมีจิตสำนึก ความเป็นมิตร และการเปิดรับประสบการณ์ของผู้นำ มีอิทธิพลต่อความไว้วางใจในตัวผู้นำของผู้ตาม ในขณะที่ความไม่มั่นคงทางอารมณ์ของผู้นำไม่มีอิทธิพลต่อความไว้วางใจในตัวผู้นำของผู้ตาม

ตอนที่ 4 ผลการทดสอบสมมติฐานข้อที่ 3

สมมติฐานข้อที่ 3 บุคลิกภาพแบบห้าองค์ประกอบของผู้นำ มีอิทธิพลต่อความคาดหวังที่จะเติบโตในงานของผู้ตาม

สมมติฐานข้อที่ 3ก การแสดงออกของผู้นำ มีอิทธิพลทางบวกต่อความคาดหวังที่จะเติบโตในงานของผู้ตาม

สมมติฐานข้อที่ 3ข ความไม่มั่นคงทางอารมณ์ของผู้นำ มีอิทธิพลทางลบต่อความคาดหวังที่จะเติบโตในงานของผู้ตาม

สมมติฐานข้อที่ 3ค ความมีจิตสำนึกของผู้นำ มีอิทธิพลทางบวกต่อความคาดหวังที่จะเติบโตในงานของผู้ตาม

สมมติฐานข้อที่ 3ง ความเป็นมิตรของผู้นำ มีอิทธิพลทางบวกต่อความคาดหวังที่จะเติบโตในงานของผู้ตาม

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

สมมติฐานข้อที่ 3จ การเปิดรับประสบการณ์ของผู้นำ มีอิทธิพลทางบวกต่อความคาดหวังที่จะเติบโตในงานของผู้ตาม

สมมติฐานข้อที่ 3 ใช้การวิเคราะห์ความถดถอยพหุคูณระหว่างตัวแปรอิสระคือ บุคลิกภาพแบบห้าองค์ประกอบของผู้นำกับ ตัวแปรตาม คือ ความคาดหวังที่จะเติบโตในงานของผู้ตาม

สมมติฐานข้อที่ 3ก การแสดงออกของผู้นำ มีอิทธิพลทางบวกต่อความคาดหวังที่จะเติบโตในงานของผู้ตาม

เมื่อวิเคราะห์ความถดถอยพหุคูณระหว่างการแสดงออกของผู้นำกับความคาดหวังที่จะเติบโตในงานของผู้ตาม พบว่า การแสดงออกของผู้นำมีอิทธิพลต่อความคาดหวังที่จะเติบโตในงานของผู้ตาม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (r = .55, β = .55, p = .000, หนึ่งหาง) นั่นคือ ผลการวิจัยสนับสนุนสมมติฐานข้อที่ 3ก

สมมติฐานข้อที่ 3ข ความไม่มั่นคงทางอารมณ์ของผู้นำ มีอิทธิพลทางลบต่อความคาดหวังที่จะเติบโตในงานของผู้ตาม

เมื่อวิเคราะห์ความถดถอยพหุคูณระหว่างความไม่มั่นคงทางอารมณ์ของผู้นำกับความคาดหวังที่จะเติบโตในงานของผู้ตาม พบว่า ความไม่มั่นคงทางอารมณ์ของผู้นำไม่มีอิทธิพลต่อความคาดหวังที่จะเติบโตในงานของผู้ตาม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (r = -.08, β = -.08, p = .054, หนึ่งหาง) นั่นคือ ผลการวิจัยไม่สนับสนุนสมมติฐานข้อที่ 3ข

สมมติฐานข้อที่ 3ค ความมีจิตสำนึกของผู้นำ มีอิทธิพลทางบวกต่อความคาดหวังที่จะเติบโตในงานของผู้ตาม

เมื่อวิเคราะห์ความถดถอยพหุคูณระหว่างความมีจิตสำนึกของผู้นำกับความคาดหวังที่จะเติบโตในงานของผู้ตาม พบว่า ความมีจิตสำนึกมีอิทธิพลทางบวกต่อความคาดหวังที่จะเติบโตในงานของผู้ตาม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (r = .63, β = .63, p = .000, หนึ่งหาง) นั่นคือ ผลการวิจัยสนับสนุนสมมติฐานข้อที่ 3ค

สมมติฐานข้อที่ 3ง ความเป็นมิตรของผู้นำ มีอิทธิพลทางบวกต่อความคาดหวังที่จะเติบโตในงานของผู้ตาม

เมื่อวิเคราะห์ความถดถอยพหุคูณระหว่างความเป็นมิตรของผู้นำกับความคาดหวังที่จะเติบโตในงานของผู้ตาม พบว่า ความเป็นมิตรของผู้นำมีอิทธิพลทางบวกต่อความคาดหวังที่จะเติบโตในงานของผู้ตาม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (r = .54, β = .54, p = .000, หนึ่งหาง) นั่นคือ ผลการวิจัยสนับสนุนสมมติฐานข้อที่ 3ง

สมมติฐานข้อที่ 3จ การเปิดรับประสบการณ์ของผู้นำ มีอิทธิพลทางบวกต่อความคาดหวังที่จะเติบโตในงานของผู้ตาม

เมื่อวิเคราะห์ความถดถอยพหุคูณระหว่างการเปิดรับประสบการณ์ของผู้นำ กับความคาดหวังที่จะเติบโตในงานของผู้ตาม พบว่า การเปิดรับประสบการณ์ของผู้นำมีอิทธิพลทางบวกต่อความคาดหวังที่จะเติบโตในงานของผู้ตาม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (r = .45, β = .45, p = .000, หนึ่งหาง) นั่นคือ ผลการวิจัยสนับสนุนสมมติฐานข้อที่ 3จ

สรุปได้ว่า

ผลการวิจัยสนับสนุนสมมติฐานข้อที่ 3 เกือบทั้งหมด คือ การแสดงออก ความมีจิตสำนึก ความเป็นมิตร และการเปิดรับประสบการณ์ของผู้นำ มีอิทธิพลต่อความคาดหวังที่จะเติบโตในงานของผู้ตาม ในขณะที่ความไม่มั่นคงทางอารมณ์ของผู้นำไม่มีอิทธิพลต่อความคาดหวังที่จะเติบโตในงานของผู้ตาม

ตอนที่ 5 ผลการทดสอบสมมติฐานข้อที่ 4

สมมติฐานข้อที่ 4 บุคลิกภาพแบบห้าองค์ประกอบของผู้นำมีอิทธิพลกับผลงาน ความไว้วางใจในตัวผู้นำ และความคาดหวังที่จะเติบโตในงานของผู้ตาม โดยมีความเป็นผู้นำแบบนักปฏิรูปเป็นตัวแปรส่งผ่าน

สมมติฐานข้อที่ 4ก บุคลิกภาพแบบห้าองค์ประกอบของผู้นำมีอิทธิพลกับผลงานของผู้ตาม โดยมีความเป็นผู้นำแบบนักปฏิรูปเป็นตัวแปรส่งผ่าน

สมมติฐานข้อที่ 4ข บุคลิกภาพแบบห้าองค์ประกอบของผู้นำมีอิทธิพลกับความไว้วางใจในตัวของผู้ตาม โดยมีความเป็นผู้นำแบบนักปฏิรูปเป็นตัวแปรส่งผ่าน

สมมติฐานข้อที่ 4ค บุคลิกภาพแบบห้าองค์ประกอบของผู้นำมีอิทธิพลกับความคาดหวังที่จะเติบโตในงานของผู้ตาม โดยมีความเป็นผู้นำแบบนักปฏิรูปเป็นตัวแปรส่งผ่าน

สมมติฐานข้อที่ 4 ใช้การวิเคราะห์ความถดถอยพหุคูณ ระหว่างตัวแปรตามคือ ผลงาน ความไว้วางใจในตัวผู้นำ และความคาดหวังที่จะเติบโตในงานของผู้ตาม กับตัวแปรอิสระ คือ บุคลิกภาพแบบห้าองค์ประกอบของผู้นำ โดยมีตัวแปรส่งผ่าน คือความเป็นผู้นำแบบนักปฏิรูป ด้วยวิธีของ Baron และ Kenny (1986) โดยมีขั้นตอนการทดสอบสมมติฐาน 6 ขั้นตอนดังต่อไปนี้

ขั้นตอนที่ 1 วิเคราะห์สัมประสิทธิ์ความถดถอยของความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ คือ บุคลิกภาพแบบห้าองค์ประกอบ กับ ตัวแปรส่งผ่าน คือ ความเป็นผู้นำแบบนักปฏิรูป โดยค่าสัมประสิทธิ์ของความถดถอย คือ ค่า a

ขั้นตอนที่ 2 วิเคราะห์สัมประสิทธิ์ความถดถอยของความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรส่งผ่าน คือ ความเป็นผู้นำแบบนักปฏิรูป กับ ตัวแปรตาม คือ ผลงาน ความไว้วางใจในตัวผู้นำ และความคาดหวังที่จะเติบโตในงานของผู้ตาม โดยค่าสัมประสิทธิ์ของความถดถอย คือ ค่า b

ขั้นตอนที่ 3 วิเคราะห์สัมประสิทธิ์ความถดถอยของความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ คือ บุคลิกภาพแบบห้าองค์ประกอบ กับ ตัวแปรตาม คือ ผลงาน ความไว้วางใจในตัวผู้นำ และความคาดหวังที่จะเติบโตในงานของผู้ตาม โดยค่าสัมประสิทธิ์ของความถดถอย คือ ค่า c

ขั้นตอนที่ 4 วิเคราะห์สัมประสิทธิ์ความถดถอยของความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ คือ บุคลิกภาพแบบห้าองค์ประกอบ และตัวแปรส่งผ่าน คือ ความเป็นผู้นำแบบนักปฏิรูป กับตัวแปรตาม คือ ผลงาน ความไว้วางใจในตัวผู้นำ และความคาดหวังที่จะเติบโตในงานของผู้ตาม โดยค่าสัมประสิทธิ์ของความถดถอย คือ ค่า c'

ขั้นตอนที่ 5 นำค่า a, b, c, c' ที่ได้ มาวิเคราะห์ตามวิธีของ Baron และ Kenny (1986) คือ ถ้า c' = 0 แล้วแสดงว่าเป็นอิทธิพลการส่งผ่านแบบสมบูรณ์ (perfect mediation) ในขณะที่ ถ้า c' < c แสดงว่า เป็นอิทธิพลการส่งผ่านแบบบางส่วน (partial mediation)

ขั้นตอนที่ 6 นำค่า a, b, S_a, S_b มาคำนวณวิเคราะห์ด้วย Sobel Test เพื่อทดสอบค่านัยสำคัญของอิทธิพลทางอ้อม โดยการวิเคราะห์ Sobel Test นั้นใช้โปรแกรมคำนวณจาก http://people.ku.edu/~preacher/sobel/sobel.htm ซึ่งทำขึ้นโดย Preacher และ Leonardelli (2010)

ผลการทดสอบในขั้นตอนที่ 1

เป็นการทดสอบเพื่อหาค่า a โดยการวิเคราะห์สัมประสิทธิ์ความถดถอยของความสัมพันธ์โดยให้ตัวแปรอิสระ คือ บุคลิกภาพแบบห้าองค์ประกอบ และ ตัวตาม คือ ความเป็นผู้นำแบบนักปฏิรูป

พบว่า การแสดงออกของผู้นำ สามารถทำนายความเป็นผู้นำแบบนักปฏิรูปได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 และสามารถอธิบายความแปรปรวนได้ร้อยละ 32 (R^2 = .32) ดังแสดงในตาราง 8 โดยสามารถสร้างสมการถดถอยมาตรฐานได้ดังนี้

TL = 2.52 + 0.37 E

ตาราง 8

ผลการวิเคราะห์ความถดถอยของตัวแปรอิสระคือ การแสดงออก (E) กับตัวแปรตามคือ ความเป็นผู้นำแบบนักปฏิรูป (TL) (*n* = 430)

ตัวแปร	*R*	*B*	*SE B*	β	R^2
E	.56***	0.37***	0.03	0.56***	.32
ค่าคงที่		2.52	0.09		

***p < .001, หนึ่งหาง.

พบว่า ความไม่มั่นคงทางอารมณ์ของผู้นำ ไม่สามารถทำนายความเป็นผู้นำแบบนักปฏิรูปได้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งสามารถอธิบายความแปรปรวนได้ร้อยละ 0 (R^2 = .00) ดังแสดงในตาราง 9

ตาราง 9

ผลการวิเคราะห์ความถดถอยของตัวแปรอิสระคือ ความไม่มั่นคงทางอารมณ์ (N) กับตัวแปรตามคือ ความเป็นผู้นำแบบนักปฏิรูป (TL) (*n* = 430)

ตัวแปร	*r*	*B*	*SE B*	β	R^2
N	-.05	-0.03	0.03	-0.12	.00
ค่าคงที่		3.79	0.10		

พบว่า ความมีจิตสำนึกของผู้นำ สามารถทำนายความเป็นผู้นำแบบนักปฏิรูปได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 และสามารถอธิบายความแปรปรวนได้ร้อยละ 45 (R^2 = .45) ดังแสดงในตาราง 10 โดยสามารถสร้างสมการถดถอยมาตรฐานได้ดังนี้

TL = 1.99 + 0.51 C

ตาราง 10

ผลการวิเคราะห์ความถดถอยของตัวแปรอิสระคือ ความมีจิตสำนึก (C) กับตัวแปรตามคือ ความเป็นผู้นำแบบนักปฏิรูป (TL) (*n* = 430)

ตัวแปร	*r*	*B*	*SE B*	β	R^2
C	.67***	0.51***	0.03	0.67***	.45
ค่าคงที่		1.99	0.09		

***p < .001, หนึ่งหาง.

พบว่า ความเป็นมิตรของผู้นำ สามารถทำนายความเป็นผู้นำแบบนักปฏิรูปได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 และสามารถอธิบายความแปรปรวนได้ร้อยละ 31 (R^2 = .31) ดังแสดงในตาราง 11 โดยสามารถสร้างสมการถดถอยมาตรฐานได้ดังนี้

TL = 1.35 + 0.65 A

ตาราง 11

ผลการวิเคราะห์ความถดถอยของตัวแปรอิสระคือ ความเป็นมิตร (A) กับตัวแปรตามคือ ความเป็นผู้นำแบบนักปฏิรูป (TL) (*n* = 430)

ตัวแปร	*r*	*B*	*SE B*	β	R^2
A	.55***	0.65***	0.05	0.55***	.31
ค่าคงที่		1.35	0.17		

***p < .001, หนึ่งหาง.

พบว่า การเปิดรับประสบการณ์ของผู้นำ สามารถทำนายความเป็นผู้นำแบบนักปฏิรูปได้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 และสามารถอธิบายความแปรปรวนได้ร้อยละ 23 (R^2 = .23) ดังแสดงในตาราง 12 โดยสามารถสร้างสมการถดถอยมาตรฐานได้ดังนี้

TL = 2.46 + 0.38 O

ตาราง 12

ผลการวิเคราะห์ความถดถอยของตัวแปรอิสระคือ การเปิดรับประสบการณ์ (O) กับตัวแปรตามคือ ความเป็นผู้นำแบบนักปฏิรูป (TL) (*n* = 430)

ตัวแปร	*r*	*B*	*SE B*	β	R^2
O	.46***	0.38***	0.03	0.48***	.23
ค่าคงที่		2.46	0.11		

***p < .001, หนึ่งหาง.

ผลการทดสอบในขั้นตอนที่ 2

เป็นการทดสอบเพื่อหาค่า b โดยการวิเคราะห์สัมประสิทธิ์ความถดถอยของความสัมพันธ์โดยให้ตัวแปรอิสระ คือ ความเป็นผู้นำแบบนักปฏิรูป และ ตัวแปรตาม คือ ผลงาน ความไว้วางใจในตัวผู้นำ และความคาดหวังที่จะเติบโตในงานของผู้ตาม

พบว่า ความเป็นผู้นำแบบนักปฏิรูปของผู้นำ สามารถทำนายผลงานของผู้ตามได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 และสามารถอธิบายความแปรปรวนได้ร้อยละ 37 (R^2 = .37) ดังแสดงในตาราง 13 โดยสามารถสร้างสมการถดถอยมาตรฐานได้ดังนี้

Performance = -162,595.00 + 74,632.11 TL

ตาราง 13

ผลการวิเคราะห์ความถดถอยของตัวแปรอิสระคือ ความเป็นผู้นำแบบนักปฏิรูปของผู้นำ (TL) กับตัวแปรตามคือ ผลงานของผู้ตาม (Performance) (*n* = 430)

ตัวแปร	*r*	*B*	*SE B*	β	R^2
TL	.61***	74,632.11***	4,724.57	0.61***	.37
ค่าคงที่		-162,595.00	17,762.56		

***p < .001, หนึ่งหาง.

พบว่า ความเป็นผู้นำแบบนักปฏิรูปของผู้นำ สามารถทำนายความไว้วางใจในตัวผู้นำของผู้ตามได้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 และสามารถอธิบายความแปรปรวนได้ร้อยละ 87 (R^2 = .87) ดังแสดงในตาราง 14 โดยสามารถสร้างสมการถดถอยมาตรฐานได้ดังนี้

Trust = -1.59 + 1.46 TL

ตาราง 14

ผลการวิเคราะห์ความถดถอยของตัวแปรอิสระคือ ความเป็นผู้นำแบบนักปฏิรูปของผู้นำ (TL) กับตัวแปรตามคือ ความไว้วางใจในตัวผู้นำของผู้ตาม (Trust) (*n* = 430)

ตัวแปร	*r*	*B*	*SE B*	β	R^2
TL	.93***	1.46***	0.03	0.93***	.87
ค่าคงที่		-1.59	0.10		

***p < .001, หนึ่งหาง.

พบว่า ความเป็นผู้นำแบบนักปฏิรูปของผู้นำ สามารถทำนายความคาดหวังที่จะเติบโตในงานของผู้ตามได้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 และสามารถอธิบายความแปรปรวนได้ร้อยละ 88 (R^2 = .88) ดังแสดงในตาราง 15 โดยสามารถสร้างสมการถดถอยมาตรฐานได้ดังนี้

CE = -0.88 + 1.26 TL

ตาราง 15

ผลการวิเคราะห์ความถดถอยของตัวแปรอิสระคือ ความเป็นผู้นำแบบนักปฏิรูปของผู้นำ (TL) กับตัวแปรตามคือ ความคาดหวังที่จะเติบโตในงานของผู้ตาม (CE) (*n* = 430)

ตัวแปร	*r*	*B*	*SE B*	β	R^2
TL	.94***	1.26***	0.02	0.94***	.88
ค่าคงที่		-0.88	0.08		

***p < .001, หนึ่งหาง.

ผลการทดสอบในขั้นตอนที่ 3

เป็นการทดสอบเพื่อหาค่า c โดยการวิเคราะห์สัมประสิทธิ์ความถดถอยของความสัมพันธ์โดยให้ตัวแปรอิสระ คือ บุคลิกภาพแบบห้าองค์ประกอบ และ ตัวแปรตาม คือ ผลงาน ความไว้วางใจในตัวผู้นำ และความคาดหวังที่จะเติบโตในงานของผู้ตาม

พบว่า การแสดงออกของผู้นำ สามารถทำนายผลงานของผู้ตามได้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 และสามารถอธิบายความแปรปรวนได้ร้อยละ 9 (R^2 = .09) ดังแสดงในตาราง 16 โดยสามารถสร้างสมการถดถอยมาตรฐานได้ดังนี้

Performance = 37,259.49 + 24,076.86 E

ตาราง 16

ผลการวิเคราะห์ความถดถอยของตัวแปรอิสระคือ การแสดงออก (E) กับตัวแปรตามคือ ผลงานของผู้ตาม (Performance) (*n* = 430)

ตัวแปร	*r*	*B*	*SE B*	β	R^2
E	.30***	24,076.86***	3,765.65	0.30***	.09
ค่าคงที่		37,259.49	12,517.24		

***p < .001, หนึ่งหาง.

พบว่า ความไม่มั่นคงทางอารมณ์ของผู้นำ ไม่สามารถทำนายผลงานของผู้ตามได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และสามารถอธิบายความแปรปรวนได้ร้อยละ 2 (R^2 = .02) ดังแสดงในตาราง 17

ตาราง 17

ผลการวิเคราะห์ความถดถอยของตัวแปรอิสระคือ ความไม่มั่นคงทางอารมณ์ (N) กับตัวแปรตามคือ ผลงานของผู้ตาม (Performance) (*n* = 430)

ตัวแปร	*r*	*B*	*SE B*	β	R^2
N	-.13	-11,352.10	4,050.95	-0.13	.02
ค่าคงที่		144,177.70	11,623.99		

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

พบว่า ความมีจิตสำนึกของผู้นำ สามารถทำนายผลงานของผู้ตามได้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 และสามารถอธิบายความแปรปรวนได้ร้อยละ 41 (R^2 = .41) ดังแสดงในตาราง 18 โดยสามารถสร้างสมการถดถอยมาตรฐานได้ดังนี้

Performance = -87,730.10 + 60,097.65 C

ตาราง 18

ผลการวิเคราะห์ความถดถอยของตัวแปรอิสระคือ ความมีจิตสำนึก (C) กับตัวแปรตามคือ ผลงานของผู้ตาม (Performance) (*n* = 430)

ตัวแปร	*r*	*B*	*SE B*	β	R^2
C	.64***	60,097.65***	3,469.64	0.64***	.41
ค่าคงที่		-87,730.10	12,011.60		

***p < .001, หนึ่งหาง.

พบว่า ความเป็นมิตรของผู้นำ สามารถทำนายผลงานของผู้ตามได้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 และสามารถอธิบายความแปรปรวนได้ร้อยละ 27 (R^2 = .27) ดังแสดงในตาราง 19 โดยสามารถสร้างสมการถดถอยมาตรฐานได้ดังนี้

Performance = -155,601.00 + 74,421.42 A

ตาราง 19

ผลการวิเคราะห์ความถดถอยของตัวแปรอิสระคือ ความเป็นมิตร (A) กับตัวแปรตามคือ ผลงานของผู้ตาม (Performance) (*n* = 430)

ตัวแปร	*r*	*B*	*SE B*	β	R^2
A	.52***	74,421.42***	5,961.37	0.52***	.27
ค่าคงที่		-155,601.00	21,824.46		

***p < .001, หนึ่งหาง.

พบว่า การเปิดรับประสบการณ์ของผู้นำ สามารถทำนายผลงานของผู้ตามได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 และสามารถอธิบายความแปรปรวนได้ร้อยละ 10 (R^2 = .10) ดังแสดงในตาราง 20 โดยสามารถสร้างสมการถดถอยมาตรฐานได้ดังนี้

Performance = 14,650.91 + 29,975.17 O

ตาราง 20

ผลการวิเคราะห์ความถดถอยของตัวแปรอิสระคือ การเปิดรับประสบการณ์ (O) กับตัวแปรตามคือ ผลงานของผู้ตาม (Performance) (*n* = 430)

ตัวแปร	*r*	*B*	*SE B*	β	R^2
O	.31***	29,975.17***	4,467.98	0.31***	.10
ค่าคงที่		14,650.91	15,214.53		

***p < .001, หนึ่งหาง.

พบว่า การแสดงออกของผู้นำ สามารถทำนายความไว้วางใจในตัวผู้นำของผู้ตามได้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 และสามารถอธิบายความแปรปรวนได้ร้อยละ 30 (R^2 = .30) ดังแสดงในตาราง 21 โดยสามารถสร้างสมการถดถอยมาตรฐานได้ดังนี้

Trust = 2.01 + 0.56 E

ตาราง 21

ผลการวิเคราะห์ความถดถอยของตัวแปรอิสระคือ การแสดงออก (E) กับตัวแปรตามคือ ความไว้วางใจในตัวผู้นำของผู้ตาม (Trust) (*n* = 430)

ตัวแปร	*r*	*B*	*SE B*	β	R^2
E	.54***	0.56***	0.04	0.54***	.30
ค่าคงที่		2.01	0.14		

***p < .001, หนึ่งหาง.

พบว่า ความไม่มั่นคงทางอารมณ์ของผู้นำ ไม่สามารถทำนายความไว้วางใจในตัวผู้นำของผู้ตามได้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และสามารถอธิบายความแปรปรวนได้ร้อยละ 0 (R^2 = .00) ดังแสดงในตาราง 22

ตาราง 22

ผลการวิเคราะห์ความถดถอยของตัวแปรอิสระคือ ความไม่มั่นคงทางอารมณ์ (N) กับตัวแปรตามคือ ความไว้วางใจในตัวผู้นำของผู้ตาม (Trust) (*n* = 430)

ตัวแปร	*r*	*B*	*SE B*	β	R^2
N	-.06	-0.06	0.05	-0.06	.00
ค่าคงที่		3.96	0.15		

พบว่า ความมีจิตสำนึกของผู้นำ สามารถทำนายความไว้วางใจในตัวผู้นำของผู้ตามได้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 และสามารถอธิบายความแปรปรวนได้ร้อยละ 33 (R^2 = .33) ดังแสดงในตาราง 23 โดยสามารถสร้างสมการถดถอยมาตรฐานได้ดังนี้

Trust = 1.53 + 0.68 C

ตาราง 23

ผลการวิเคราะห์ความถดถอยของตัวแปรอิสระคือ ความมีจิตสำนึก (C) กับตัวแปรตามคือ ความไว้วางใจในตัวผู้นำของผู้ตาม (Trust) (*n* = 430)

ตัวแปร	*r*	*B*	*SE B*	β	R^2
C	.65***	0.68***	0.05	0.65***	.4\33
ค่าคงที่		1.53	0.17		

***p < .001, หนึ่งหาง.

พบว่า ความเป็นมิตรของผู้นำ สามารถทำนายความไว้วางใจในตัวผู้นำของผู้ตามได้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 และสามารถอธิบายความแปรปรวนได้ร้อยละ 23 (R^2 = .23) ดังแสดงในตาราง 24 โดยสามารถสร้างสมการถดถอยมาตรฐานได้ดังนี้

Trust = 0.62 + 0.88 A

ตาราง 24

ผลการวิเคราะห์ความถดถอยของตัวแปรอิสระคือ ความเป็นมิตร (A) กับตัวแปรตามคือ ความไว้วางใจในตัวผู้นำของผู้ตาม (Trust) (*n* = 430)

ตัวแปร	*r*	*B*	*SE B*	β	R^2
A	.48***	0.88***	0.08	0.48***	.23
ค่าคงที่		0.62	0.28		

***p < .001, หนึ่งหาง.

พบว่า การเปิดรับประสบการณ์ของผู้นำ สามารถทำนายความไว้วางใจในตัวผู้นำของผู้ตามได้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 และสามารถอธิบายความแปรปรวนได้ร้อยละ 20 (R^2 = .20) ดังแสดงในตาราง 25 โดยสามารถสร้างสมการถดถอยมาตรฐานได้ดังนี้

Trust = 2.00 + 0.55 O

ตาราง 25

ผลการวิเคราะห์ความถดถอยของตัวแปรอิสระคือ การเปิดรับประสบการณ์ (O) กับตัวแปรตามคือ ความไว้วางใจในตัวผู้นำของผู้ตาม (Trust) (*n* = 430)

ตัวแปร	*r*	*B*	*SE B*	β	R^2
O	.44***	0.55***	0.05	0.44***	.20
ค่าคงที่		2.00	0.18		

***p < .001, หนึ่งหาง.

พบว่า การแสดงออกของผู้นำ สามารถทำนายความคาดหวังที่จะเติบโตในงานของผู้ตามได้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 และสามารถอธิบายความแปรปรวนได้ร้อยละ 30 (R^2 = .30) ดังแสดงในตาราง 26 โดยสามารถสร้างสมการถดถอยมาตรฐานได้ดังนี้

CE = 2.23 + 0.49 E

ตาราง 26

ผลการวิเคราะห์ความถดถอยของตัวแปรอิสระคือ การแสดงออก (E) กับตัวแปรตามคือ ความคาดหวังที่จะเติบโตในงานของผู้ตาม (CE) (*n* = 430)

ตัวแปร	*r*	*B*	*SE B*	β	R^2
E	.55***	0.49***	0.04	0.55***	.30
ค่าคงที่		2.23	0.12		

***p < .001, หนึ่งหาง.

พบว่า ความไม่มั่นคงทางอารมณ์ของผู้นำ ไม่สามารถทำนายความคาดหวังที่จะเติบโตในงานของผู้ตามได้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และสามารถอธิบายความแปรปรวนได้ร้อยละ 1 (R^2 = .01) ดังแสดงในตาราง 27

ตาราง 27

ผลการวิเคราะห์ความถดถอยของตัวแปรอิสระคือ ความไม่มั่นคงทางอารมณ์ (N) กับตัวแปรตามคือ ความคาดหวังที่จะเติบโตในงานของผู้ตาม (CE) (*n* = 430)

ตัวแปร	*r*	*B*	*SE B*	β	R^2
N	-.08	-0.07	0.04	-0.08	.01
ค่าคงที่		3.96	0.13		

พบว่า ความมีจิตสำนึกของผู้นำ สามารถทำนายความคาดหวังที่จะเติบโตในงานของผู้ตามได้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 และสามารถอธิบายความแปรปรวนได้ร้อยละ 40 (R^2 = .40) ดังแสดงในตาราง 28 โดยสามารถสร้างสมการถดถอยมาตรฐานได้ดังนี้

CE = 1.63 + 0.64 C

ตาราง 28

ผลการวิเคราะห์ความถดถอยของตัวแปรอิสระคือ ความมีจิตสำนึก (C) กับตัวแปรตามคือ ความคาดหวังที่จะเติบโตในงานของผู้ตาม (CE) (*n* = 430)

ตัวแปร	*r*	*B*	*SE B*	β	R^2
C	.63***	0.64***	0.04	0.63***	.40
ค่าคงที่		1.63	0.13		

***p < .001, หนึ่งหาง.

พบว่า ความเป็นมิตรของผู้นำ สามารถทำนายความคาดหวังที่จะเติบโตในงานของผู้ตามได้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 และสามารถอธิบายความแปรปรวนได้ร้อยละ 29 (R^2 = .29) ดังแสดงในตาราง 29 โดยสามารถสร้างสมการถดถอยมาตรฐานได้ดังนี้

CE = 0.71 + 0.85 A

ตาราง 29

ผลการวิเคราะห์ความถดถอยของตัวแปรอิสระคือ ความเป็นมิตร (A) กับตัวแปรตามคือ ความคาดหวังที่จะเติบโตในงานของผู้ตาม (CE) (*n* = 430)

ตัวแปร	*r*	*B*	*SE B*	β	R^2
A	.54***	0.85***	0.06	0.54***	.29
ค่าคงที่		0.71	0.23		

***p < .001, หนึ่งหาง.

พบว่า การเปิดรับประสบการณ์ของผู้นำ สามารถทำนายความคาดหวังที่จะเติบโตในงานของผู้ตามได้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 และสามารถอธิบายความแปรปรวนได้ร้อยละ 20 (R^2 = .20) ดังแสดงในตาราง 30 โดยสามารถสร้างสมการถดถอยมาตรฐานได้ดังนี้

CE = 1.96 + 0.55 A

ตาราง 30

ผลการวิเคราะห์ความถดถอยของตัวแปรอิสระคือ การเปิดรับประสบการณ์ (O) กับตัวแปรตามคือ ความคาดหวังที่จะเติบโตในงานของผู้ตาม (CE) (*n* = 430)

ตัวแปร	*r*	*B*	*SE B*	β	R^2
O	.45***	0.48***	0.05	0.45***	.20
ค่าคงที่		2.20	0.16		

***p < .001, หนึ่งหาง.

ผลการทดสอบในขั้นตอนที่ 4

เป็นการทดสอบเพื่อหาค่า c' โดยการวิเคราะห์สัมประสิทธิ์ความถดถอยของความสัมพันธ์โดยให้ตัวแปรอิสระร่วมกัน คือ บุคลิกภาพแบบห้าองค์ประกอบ กับความเป็นผู้นำแบบนักปฏิรูป และ ตัวแปรตาม คือ ผลงาน ความไว้วางใจในตัวผู้นำ และความคาดหวังที่จะเติบโตในงานของผู้ตาม

เมื่อให้ การแสดงออก กับความเป็นผู้นำแบบนักปฏิรูปเป็นตัวแปรอิสระร่วมกัน ในการวิเคราะห์ความถดถอย โดยมีตัวแปรตามคือ ผลงานของผู้ตาม พบว่า การแสดงออกของผู้นำไม่สามารถทำนายผลงานของผู้ตามได้ แต่อย่างไรก็ตามพบว่าความเป็นผู้นำแบบนักปฏิรูปของผู้นำ สามารถทำนายผลงานของผู้ตามได้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 และสามารถอธิบายความแปรปรวนได้ร้อยละ 37 (R^2 = .37) ดังแสดงในตาราง 31 โดยสามารถสร้างสมการถดถอยมาตรฐานได้ดังนี้

Performance = -162,392.00 + 79,171.89 TL

ตาราง 31

ผลการวิเคราะห์ความถดถอยของตัวแปรอิสระคือ การแสดงออก (E) และความเป็นผู้นำแบบนักปฏิรูปของผู้นำ (TL) กับตัวแปรตามคือ ผลงานของผู้ตาม (Performance) (*n* = 430)

ตัวแปร	*r*	*B*	*SE B*	β	R^2
E	.30***	-5,366.65	3,779.35	-0.07	
TL	.61***	79,171.89***	5,699.98	0.64***	.37
ค่าคงที่		-162,392.00	17,742.09		

***p < .001, หนึ่งหาง.

เมื่อให้ ความไม่มั่นคงทางอารมณ์ กับความเป็นผู้นำแบบนักปฏิรูปเป็นตัวแปรอิสระร่วมกัน ในการวิเคราะห์ความถดถอย โดยมีตัวแปรตามคือ ผลงานของผู้ตาม พบว่า ความไม่มั่นคงทางอารมณ์ของผู้นำไม่สามารถทำนายผลงานของผู้ตามได้ แต่อย่างไรก็ตามพบว่าความเป็นผู้นำแบบนักปฏิรูปของผู้นำ สามารถทำนายผลงานของผู้ตามได้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 และสามารถอธิบายความแปรปรวนได้ร้อยละ 38 (R^2 = .38) ดังแสดงในตาราง 31 โดยสามารถสร้างสมการถดถอยมาตรฐานได้ดังนี้

Performance = -136,221.00 + 74,012.04 TL

ตาราง 32

ผลการวิเคราะห์ความถดถอยของตัวแปรอิสระคือ ความไม่มั่นคงทางอารมณ์ (N) และความเป็นผู้นำแบบนักปฏิรูปของผู้นำ (TL) กับตัวแปรตามคือ ผลงานของผู้ตาม (Performance) (*n* = 430)

ตัวแปร	*r*	*B*	*SE B*	β	R^2
N	-.13	-8,918.45	3,227.90	-0.15	
TL	.61***	74,012.04***	4,693.74	0.68***	.38
ค่าคงที่		-136,221.00	20,045.25		

***p < .001, หนึ่งหาง.

เมื่อให้ ความมีจิตสำนึก กับความเป็นผู้นำแบบนักปฏิรูปเป็นตัวแปรอิสระร่วมกัน ในการวิเคราะห์ความถดถอย โดยมีตัวแปรตามคือ ผลงานของผู้ตาม พบว่า ทั้งบความมีจิตสำนึกและความเป็นผู้นำแบบนักปฏิรูปของผู้นำ สามารถทำนายผลงานของผู้ตามได้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 และสามารถอธิบายความแปรปรวนได้ร้อยละ 47 (R^2 = .47) ดังแสดงในตาราง 33 โดยสามารถสร้างสมการถดถอยมาตรฐานได้ดังนี้

Performance = -165,813.00 + 39,964.81 C + 39,327.73 TL

ตาราง 33

ผลการวิเคราะห์ความถดถอยของตัวแปรอิสระคือ ความมีจิตสำนึก (C) และความเป็นผู้นำแบบนักปฏิรูปของผู้นำ (TL) กับตัวแปรตามคือ ผลงานของผู้ตาม (Performance) (*n* = 430)

ตัวแปร	*r*	*B*	*SE B*	β	R^2
C	.64***	39,964.81	4,464.23	0.43***	
TL	.61***	39,327.73	5,864.34	0.32***	.47
ค่าคงที่		-165,813.00	16,321.80		

***p < .001, หนึ่งหาง.

เมื่อให้ ความเป็นมิตร กับความเป็นผู้นำแบบนักปฏิรูปเป็นตัวแปรอิสระร่วมกัน ในการวิเคราะห์ความถดถอย โดยมีตัวแปรตามคือ ผลงานของผู้ตาม พบว่า ความเป็นมิตรของผู้นำและความเป็นผู้นำแบบนักปฏิรูปของผู้นำ สามารถทำนายผลงานของผู้ตามได้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และสามารถอธิบายความแปรปรวนได้ร้อยละ 42 (R^2 = .42) ดังแสดงในตาราง 34 โดยสามารถสร้างสมการถดถอยมาตรฐานได้ดังนี้

Performance = -232,632.00 + 37,514.53 A + 56,894.27 TL

ตาราง 34

ผลการวิเคราะห์ความถดถอยของตัวแปรอิสระคือ ความเป็นมิตร (A) และความเป็นผู้นำแบบนักปฏิรูปของผู้นำ (TL) กับตัวแปรตามคือ ผลงานของผู้ตาม (Performance) (*n* = 430)

ตัวแปร	*r*	*B*	*SE B*	β	R^2
A	.52***	37,514.53***	6,401.57	0.26***	
TL	.70***	56,894.27***	5,465.35	0.46***	.42
ค่าคงที่		-232,632.00	20,869.57		

***p < .001, หนึ่งหาง.

เมื่อให้ การเปิดรับประสบการณ์ กับความเป็นผู้นำแบบนักปฏิรูปเป็นตัวแปรอิสระร่วมกัน ในการวิเคราะห์ความถดถอย โดยมีตัวแปรตามคือ ผลงานของผู้ตาม พบว่า การเปิดรับประสบการณ์ของผู้นำไม่สามารถทำนายผลงานของผู้ตามได้ แต่อย่างไรก็ตามพบว่าความเป็นผู้นำแบบนักปฏิรูปของผู้นำ สามารถทำนายผลงานของผู้ตามได้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ

.001 และสามารถอธิบายความแปรปรวนได้ร้อยละ 37 (R^2 = .37) ดังแสดงในตาราง 35 โดยสามารถสร้างสมการถดถอยมาตรฐานได้ดังนี้

Performance = -165,356.00 + 73,091.77 TL

ตาราง 35

ผลการวิเคราะห์ความถดถอยของตัวแปรอิสระคือ การเปิดรับประสบการณ์ (O) และความเป็นผู้นำแบบนักปฏิรูปของผู้นำ (TL) กับตัวแปรตามคือ ผลงานของผู้ตาม (Performance) (*n* = 430)

ตัวแปร	*r*	*B*	*SE B*	β	R^2
O	.31***	2,564.51	4,244.46	0.03	
TL	.70***	73,091.77***	5,371.60	0.59***	.37
ค่าคงที่		-165,356.00	18,353.46		

***p < .001, หนึ่งหาง.

เมื่อให้ การแสดงออก กับความเป็นผู้นำแบบนักปฏิรูปเป็นตัวแปรอิสระร่วมกัน ในการวิเคราะห์ความถดถอย โดยมีตัวแปรตามคือ ความไว้วางใจในตัวผู้นำของผู้ตาม พบว่า การแสดงออกของผู้นำไม่สามารถทำนายความไว้วางใจในตัวผู้นำของผู้ตามได้ แต่อย่างไรก็ตามพบว่าความเป็นผู้นำแบบนักปฏิรูปของผู้นำ สามารถทำนายความไว้วางใจในตัวผู้นำของผู้ตามได้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 และสามารถอธิบายความแปรปรวนได้ร้อยละ 87 (R^2 = .87) ดังแสดงในตาราง 36 โดยสามารถสร้างสมการถดถอยมาตรฐานได้ดังนี้

Trust = -1.58 + 1.43 TL

ตาราง 36

ผลการวิเคราะห์ความถดถอยของตัวแปรอิสระคือ การแสดงออก (E) และความเป็นผู้นำแบบนักปฏิรูปของผู้นำ (TL) กับตัวแปรตามคือ ความไว้วางใจในตัวผู้นำของผู้ตาม (Trust) (*n* = 430)

ตัวแปร	*r*	*B*	*SE B*	β	R^2
E	.54***	0.03	0.02	0.03	
TL	.93***	1.43***	0.03	0.91***	.87
ค่าคงที่		-1.58	0.10		

***p < .001, หนึ่งหาง.

เมื่อให้ ความไม่มั่นคงทางอารมณ์ กับความเป็นผู้นำแบบนักปฏิรูปเป็นตัวแปรอิสระร่วมกัน ในการวิเคราะห์ความถดถอย โดยมีตัวแปรตามคือ ความไว้วางใจในตัวผู้นำของผู้ตาม พบว่า ความไม่มั่นคงทางอารมณ์ของผู้นำไม่สามารถทำนายความไว้วางใจในตัวผู้นำของผู้ตามได้ แต่อย่างไรก็ตามพบว่าความเป็นผู้นำแบบนักปฏิรูปของผู้นำ สามารถทำนายความไว้วางใจในตัวผู้นำของผู้ตามได้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 และสามารถอธิบายความแปรปรวนได้ร้อยละ 87 (R^2 = .87) ดังแสดงในตาราง 37 โดยสามารถสร้างสมการถดถอยมาตรฐานได้ดังนี้

Trust = -1.55 + 1.46 TL

ตาราง 37

ผลการวิเคราะห์ความถดถอยของตัวแปรอิสระคือ ความไม่มั่นคงทางอารมณ์ (N) และความเป็นผู้นำแบบนักปฏิรูปของผู้นำ (TL) กับตัวแปรตามคือ ความไว้วางใจในตัวผู้นำของผู้ตาม (Trust) (n = 430)

ตัวแปร	*r*	*B*	*SE B*	β	R^2
N	-0.06	-0.01	0.02	-0.01	
TL	.94***	1.46***	0.03	0.93***	.87
ค่าคงที่		-1.55	0.12		

***p < .001, หนึ่งหาง.

เมื่อให้ ความมีจิตสำนึก กับความเป็นผู้นำแบบนักปฏิรูปเป็นตัวแปรอิสระร่วมกัน ในการวิเคราะห์ความถดถอย โดยมีตัวแปรตามคือ ความไว้วางใจในตัวผู้นำของผู้ตาม พบว่า ทั้งความมีจิตสำนึก และความเป็นผู้นำแบบนักปฏิรูปของผู้นำ สามารถทำนายความไว้วางใจในตัวผู้นำของผู้ตามได้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.001 และสามารถอธิบายความแปรปรวนได้ร้อยละ 87 (R^2 = .87) ดังแสดงในตาราง 38 โดยสามารถสร้างสมการถดถอยมาตรฐานได้ดังนี้

Trust = -1.58 - 0.12 C + 1.56 TL

ตาราง 38

ผลการวิเคราะห์ความถดถอยของตัวแปรอิสระคือ ความมีจิตสำนึก (C) และความเป็นผู้นำแบบนักปฏิรูปของผู้นำ (TL) กับตัวแปรตามคือ ความไว้วางใจในตัวผู้นำของผู้ตาม (Trust) (*n* = 430)

ตัวแปร	*r*	*B*	*SE B*	β	R^2
C	.57***	-0.12***	0.03	-0.10***	
TL	.94***	1.56***	0.04	1.00***	.87
ค่าคงที่		-1.58	0.10		

***p < .001, หนึ่งหาง.

เมื่อให้ ความเป็นมิตร กับความเป็นผู้นำแบบนักปฏิรูปเป็นตัวแปรอิสระร่วมกัน ในการวิเคราะห์ความถดถอย โดยมีตัวแปรตามคือ ความไว้วางใจในตัวผู้นำของผู้ตาม พบว่า ความเป็นมิตรของผู้นำสามารถทำนายความไว้วางใจในตัวผู้นำของผู้ตามได้ ที่ระดับ .05 แต่อย่างไรก็ตามพบว่าความเป็นผู้นำแบบนักปฏิรูปของผู้นำ สามารถทำนายความไว้วางใจในตัวผู้นำของผู้ตามได้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 และสามารถอธิบายความแปรปรวนได้ร้อยละ 87 (R^2 = .87) ดังแสดงในตาราง 39 โดยสามารถสร้างสมการถดถอยมาตรฐานได้ดังนี้

Trust = -1.41 - 0.09 A + 1.50 TL

ตาราง 39

ผลการวิเคราะห์ความถดถอยของตัวแปรอิสระคือ ความเป็นมิตร (A) และความเป็นผู้นำแบบนักปฏิรูปของผู้นำ (TL) กับตัวแปรตามคือ ความไว้วางใจในตัวผู้นำของผู้ตาม (Trust) (*n* = 430)

ตัวแปร	*r*	*B*	*SE B*	β	R^2
A	.48***	-0.09*	0.04	-0.05*	
TL	.94***	1.50***	0.03	0.96***	.87
ค่าคงที่		-1.41	0.13		

*p < .05, หนึ่งหาง., ***p < .001, หนึ่งหาง.

เมื่อให้ การเปิดรับประสบการณ์ กับความเป็นผู้นำแบบนักปฏิรูปเป็นตัวแปรอิสระร่วมกัน ในการวิเคราะห์ความถดถอย โดยมีตัวแปรตามคือ ความไว้วางใจในตัวผู้นำของผู้ตาม พบว่า การเปิดรับประสบการณ์ของผู้นำไม่สามารถทำนายความไว้วางใจในตัวผู้นำของผู้ตามได้

แต่อย่างไรก็ตามพบว่าความเป็นผู้นำแบบนักปฏิรูปของผู้นำ สามารถทำนายความไว้วางใจในตัวผู้นำของผู้ตามได้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 และสามารถอธิบายความแปรปรวนได้ร้อยละ 87 (R^2 = .87) ดังแสดงในตาราง 40 โดยสามารถสร้างสมการถดถอยมาตรฐานได้ดังนี้

Trust = -1.59 + 1.46 TL

ตาราง 40

ผลการวิเคราะห์ความถดถอยของตัวแปรอิสระคือ การเปิดรับประสบการณ์ (O) และความเป็นผู้นำแบบนักปฏิรูปของผู้นำ (TL) กับตัวแปรตามคือ ความไว้วางใจในตัวผู้นำของผู้ตาม (Trust) (*n* = 430)

ตัวแปร	*r*	*B*	*SE B*	β	R^2
O	.44***	0.00	0.03	0.00	
TL	.94***	1.46***	0.03	0.93***	.87
ค่าคงที่		-1.59	0.11		

***p < .001, หนึ่งหาง.

เมื่อให้ การแสดงออก กับความเป็นผู้นำแบบนักปฏิรูปเป็นตัวแปรอิสระร่วมกัน ในการวิเคราะห์ความถดถอย โดยมีตัวแปรตามคือ ความคาดหวังที่จะเติบโตในงานของผู้ตาม พบว่าการแสดงออกของผู้นำไม่สามารถทำนายความคาดหวังที่จะเติบโตในงานของผู้ตามได้ แต่อย่างไรก็ตามพบว่าความเป็นผู้นำแบบนักปฏิรูปของผู้นำ สามารถทำนายความคาดหวังที่จะเติบโตในงานของผู้ตามได้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ตามลำดับ และสามารถอธิบายความแปรปรวนได้ร้อยละ 88 (R^2 = .88) ดังแสดงในตาราง 41 โดยสามารถสร้างสมการถดถอยมาตรฐานได้ดังนี้

CE = -0.88 + 1.23 TL

ตาราง 41

ผลการวิเคราะห์ความถดถอยของตัวแปรอิสระคือ การแสดงออก (E) และความเป็นผู้นำแบบนักปฏิรูปของผู้นำ (TL) กับตัวแปรตามคือ ความคาดหวังที่จะเติบโตในงานของผู้ตาม (CE) (*n* = 430)

ตัวแปร	*r*	*B*	*SE B*	β	R^2
E	.55***	0.03	0.02	0.03	
TL	.94***	1.23***	0.03	0.92***	.88
ค่าคงที่		-0.88	0.08		

***p < .001, หนึ่งหาง.

เมื่อให้ ความไม่มั่นคงทางอารมณ์ กับความเป็นผู้นำแบบนักปฏิรูปเป็นตัวแปรอิสระร่วมกัน ในการวิเคราะห์ความถดถอย โดยมีตัวแปรตามคือ ความคาดหวังที่จะเติบโตในงานของผู้ตาม พบว่า ความไม่มั่นคงทางอารมณ์ของผู้นำสามารถทำนายความคาดหวังที่จะเติบโตในงานของผู้ตามได้ ที่ระดับ .05 และพบว่าความเป็นผู้นำแบบนักปฏิรูปของผู้นำ สามารถทำนายความคาดหวังที่จะเติบโตในงานของผู้ตามได้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ตามลำดับ และสามารถอธิบายความแปรปรวนได้ร้อยละ 89 (R^2 = .89) ดังแสดงในตาราง 42 โดยสามารถสร้างสมการถดถอยมาตรฐานได้ดังนี้

$$CE = -0.79 - 0.03\ N + 1.25\ TL$$

ตาราง 42

ผลการวิเคราะห์ความถดถอยของตัวแปรอิสระคือ ความไม่มั่นคงทางอารมณ์ (N) และความเป็นผู้นำแบบนักปฏิรูปของผู้นำ (TL) กับตัวแปรตามคือ ความคาดหวังที่จะเติบโตในงานของผู้ตาม (CE) (*n* = 430)

ตัวแปร	*r*	*B*	*SE B*	β	R^2
N	-.08	-0.03*	0.02	-0.03*	
TL	.94***	1.25***	0.02	0.94***	.89
ค่าคงที่		-0.79	0.09		

*p < .05, หนึ่งหาง., ***p < .001, หนึ่งหาง.

เมื่อให้ ความมีจิตสำนึก กับความเป็นผู้นำแบบนักปฏิรูปเป็นตัวแปรอิสระร่วมกัน ในการวิเคราะห์ความถดถอย โดยมีตัวแปรตามคือ ความคาดหวังที่จะเติบโตในงานของผู้ตาม พบว่า ความมีจิตสำนึกของผู้นำไม่สามารถทำนายความคาดหวังที่จะเติบโตในงานของผู้ตามได้ แต่อย่างไรก็ตามพบว่าความเป็นผู้นำแบบนักปฏิรูปของผู้นำ สามารถทำนายความคาดหวังที่จะเติบโตในงานของผู้ตามได้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ตามลำดับ และสามารถอธิบายความแปรปรวนได้ร้อยละ 88 (R^2 = .88) ดังแสดงในตาราง 43 โดยสามารถสร้างสมการถดถอยมาตรฐานได้ดังนี้

$$CE = -0.88 + 1.26\ TL$$

ตาราง 43

ผลการวิเคราะห์ความถดถอยของตัวแปรอิสระคือ ความมีจิตสำนึก (C) และความเป็นผู้นำแบบนักปฏิรูปของผู้นำ (TL) กับตัวแปรตามคือ ความคาดหวังที่จะเติบโตในงานของผู้ตาม (CE) (*n* = 430)

ตัวแปร	*r*	*B*	*SE B*	β	R^2
C	.63***	-0.01	0.02	-0.01	
TL	.94***	1.26***	0.03	0.95***	.88
ค่าคงที่		-0.88	0.08		

***p < .001, หนึ่งหาง.

เมื่อให้ ความเป็นมิตร กับความเป็นผู้นำแบบนักปฏิรูปเป็นตัวแปรอิสระร่วมกัน ในการวิเคราะห์ความถดถอย โดยมีตัวแปรตามคือ ความคาดหวังที่จะเติบโตในงานของผู้ตาม พบว่า ความเป็นมิตรของผู้นำไม่สามารถทำนายความคาดหวังที่จะเติบโตในงานของผู้ตามได้ แต่อย่างไรก็ตามพบว่าความเป็นผู้นำแบบนักปฏิรูปของผู้นำ สามารถทำนายความคาดหวังที่จะเติบโตในงานของผู้ตามได้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ตามลำดับ และสามารถอธิบายความแปรปรวนได้ร้อยละ 88 (R^2 = .88) ดังแสดงในตาราง 44 โดยสามารถสร้างสมการถดถอยมาตรฐานได้ดังนี้

$$CE = -0.97 + 1.23\ TL$$

ตาราง 44

ผลการวิเคราะห์ความถดถอยของตัวแปรอิสระคือ ความเป็นมิตร (A) และความเป็นผู้นำแบบนักปฏิรูปของผู้นำ (TL) กับตัวแปรตามคือ ความคาดหวังที่จะเติบโตในงานของผู้ตาม (CE) (*n* = 430)

ตัวแปร	*r*	*B*	*SE B*	β	R^2
A	.54***	0.05	0.03	0.03	
TL	.94***	1.23***	0.03	0.92***	.88
ค่าคงที่		-0.97	0.10		

***p < .001, หนึ่งหาง.

เมื่อให้ การเปิดรับประสบการณ์ กับความเป็นผู้นำแบบนักปฏิรูปเป็นตัวแปรอิสระร่วมกัน ในการวิเคราะห์ความถดถอย โดยมีตัวแปรตามคือ ความคาดหวังที่จะเติบโตในงานของผู้ตาม พบว่า การเปิดรับประสบการณ์ของผู้นำไม่สามารถทำนายความคาดหวังที่จะเติบโตในงานของผู้ตามได้ แต่อย่างไรก็ตามพบว่าความเป็นผู้นำแบบนักปฏิรูปของผู้นำ สามารถทำนายความคาดหวังที่จะเติบโตในงานของผู้ตามได้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ตามลำดับ และสามารถอธิบายความแปรปรวนได้ร้อยละ 93 (R^2 = .93) ดังแสดงในตาราง 44 โดยสามารถสร้างสมการถดถอยมาตรฐานได้ดังนี้

CE = -0.89 + 1.25 TL

ตาราง 45

ผลการวิเคราะห์ความถดถอยของตัวแปรอิสระคือ การเปิดรับประสบการณ์ (O) และความเป็นผู้นำแบบนักปฏิรูปของผู้นำ (TL) กับตัวแปรตามคือ ความคาดหวังที่จะเติบโตในงานของผู้ตาม (CE) (*n* = 430)

ตัวแปร	*r*	*B*	*SE B*	β	R^2
O	.45***	0.01	0.02	0.00	
TL	.94***	1.25***	0.03	0.94***	.93
ค่าคงที่		-0.89	0.09		

***p < .001, หนึ่งหาง.

ผลการทดสอบในขั้นตอนที่ 5

เป็นขั้นตอนที่นำค่า a, b, c, c' ที่ได้ มาวิเคราะห์ตามวิธีของ Baron และ Kenny (1986) คือ ถ้า c' > 0 แล้ว ให้ใช้สมการ ab = c - c' หากค่าประมาณทั้ง 2 ข้างของสมการมีค่าเท่ากัน แสดงว่า ตัวแปรส่งผ่านมีอิทธิพลต่อความสัมพันธ์ ได้ผลดังแสดงในตาราง 46

พบว่า หากมีอิทธิพลของตัวแปรส่งผ่านเกิดขึ้น ความเป็นผู้นำแบบนักปฏิรูปอิทธิพลเป็นตัวแปรส่งผ่านแบบบางส่วนต่อความสัมพันธ์ระหว่าง การแสดงออก ความไม่มั่นคงทางอารมณ์ ความมีจิตสำนึก ความเป็นมิตร และการเปิดรับประสบการณ์ของผู้นำกับผลงานของผู้ตาม ระหว่างความมีจิตสำนึกผู้นำกับความไว้วางใจในตัวผู้นำของผู้ตาม ในทางตรงข้ามความเป็นผู้นำแบบนักปฏิรูปอิทธิพลเป็นตัวแปรส่งผ่านแบบสมบูรณ์ต่อความสัมพันธ์ระหว่างการแสดงออก ความไม่มั่นคงทางอารมณ์ ความเป็นมิตร และการเปิดรับประสบการณ์ของผู้นำกับความไว้วางใจในตัวผู้นำของผู้ตาม และระหว่างการแสดงออก ความมีจิตสำนึก ความเป็นมิตร และการเปิดรับประสบการณ์ของผู้นำกับความคาดหวังที่จะเติบโตในงานของผู้ตาม ดังแสดงในตาราง 46

ผลการทดสอบในขั้นตอนที่ 6

เป็นการนำค่า a, b, S_a, S_b มาคำนวณวิเคราะห์ด้วย Sobel Test เพื่อทดสอบค่านัยสำคัญของอิทธิพลทางอ้อม โดยการวิเคราะห์ Sobet Test นั้นใช้โปรแกรมคำนวณจาก http://people.ku.edu/~preacher/sobel/sobel.htm ได้ผลดังแสดงในตาราง 47

พบว่า ความเป็นผู้นำแบบนักปฏิรูป มีอิทธิพลในฐานะตัวแปรส่งผ่านอย่างมีนัยสำคัญต่อความสัมพันธ์ระหว่างทั้งการแสดงออก ความมีจิตสำนึก ความเป็นมิตร และการเปิดรับประสบการณ์ของผู้นำ กับผลงาน ความไว้วางใจในตัวผู้นำ และความคาดหวังที่จะเติบโตในงานของผู้ตาม แต่ไม่มีนัยสำคัญในฐานะตัวแปรส่งผ่านในความสัมพันธ์ระหว่างความไม่มั่นคงทางอารมณ์ของผู้นำ กับผลงาน ความไว้วางใจในตัวผู้นำ และความคาดหวังที่จะเติบโตในงานของผู้ตาม ดังแสดงในตาราง 47

ตาราง 46

ค่าสัมประสิทธิ์ที่ใช้ และผลการวิเคราะห์ตามวิธีของ Baron และ Kenny (1986)

ตัวแปรอิสระ	ตัวแปรส่งผ่าน	ตัวแปรตาม	a	b	c	c'	ab	c-c'	ขนาดอิทธิพลส่งผ่าน
E			0.37	74,632.11	24,076.86	-5,366.65	27,613.88	29,443.51	การส่งผ่านแบบบางส่วน
N			-0.03	74,632.11	-11,352.10	-8,918.45	-2,238.96	-2,433.65	การส่งผ่านแบบบางส่วน
C	TL	Performance	0.51	74,632.11	60,097.65	39,964.81	38,062.38	20,132.84	การส่งผ่านแบบบางส่วน
A			0.65	74,632.11	74,421.42	37,514.53	48,510.87	36,906.89	การส่งผ่านแบบบางส่วน
O			0.38	74,632.11	29,975.17	2,564.51	28,360.20	27,410.66	การส่งผ่านแบบบางส่วน
E			0.37	1.46	0.56	0.03	0.54	0.53	การส่งผ่านแบบสมบูรณ์
N			-0.03	1.46	-0.06	-0.01	-0.04	-0.05	การส่งผ่านแบบสมบูรณ์
C	TL	Trust	0.51	1.46	0.68	-0.12	0.74	0.80	การส่งผ่านแบบบางส่วน
A			0.65	1.46	0.88	-0.09	0.95	0.97	การส่งผ่านแบบสมบูรณ์
O			0.38	1.46	0.55	0.00	0.55	0.55	การส่งผ่านแบบสมบูรณ์
E			0.37	1.26	0.49	0.03	0.47	0.46	การส่งผ่านแบบสมบูรณ์
N			-0.03	1.26	-0.07	-0.03	-0.04	-0.04	การส่งผ่านแบบสมบูรณ์
C	TL	CE	0.51	1.26	0.64	-0.01	0.64	0.65	การส่งผ่านแบบสมบูรณ์
A			0.65	1.26	0.85	0.05	0.82	0.80	การส่งผ่านแบบสมบูรณ์
O			0.38	1.26	0.48	0.01	0.48	0.47	การส่งผ่านแบบสมบูรณ์

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตาราง 47

ผลการวิเคราะห์ Sobel Test

ตัวแปรอิสระ	ตัวแปรส่งผ่าน	ตัวแปรตาม	a	b	Sa	Sb	Sobel Test	*SE*	*p*
E			0.37	74,632.11	0.03	4,724.57	9.72***	2840.56	.000
N			-0.03	74,632.11	0.03	4,724.57	-1.00	2243.45	.318
C	TL	Performance	0.51	74,632.11	0.03	4,724.57	11.57***	3289.19	.000
A			0.65	74,632.11	0.05	4,724.57	10.04***	4832.78	.000
O			0.38	74,632.11	0.03	4,724.57	9.88***	2869.88	.000
E			0.37	1.46	0.03	0.03	11.96***	0.05	.000
N			-0.03	1.46	0.03	0.03	-1.00	0.04	.317
C	TL	Trust	0.51	1.46	0.03	0.03	16.05***	0.05	.000
A			0.65	1.46	0.05	0.03	12.56***	0.08	.000
O			0.38	1.46	0.03	0.03	12.26***	0.05	.000
E			0.37	1.26	0.03	0.02	12.10***	0.04	.000
N			-0.03	1.26	0.03	0.02	-1.00	0.04	.317
C	TL	CE	0.51	1.26	0.03	0.02	16.41***	0.04	.000
A			0.65	1.26	0.05	0.02	12.73***	0.06	.000
O			0.38	1.26	0.03	0.02	12.42***	0.04	.000

***p<.001, หนึ่งหาง.

สรุปได้ว่า

ผลการวิจัยสนับสนุนสมมติฐานข้อที่ 4 บางส่วน คือ การแสดงออก ความมีจิตสำนึก ความเป็นมิตร และการเปิดรับประสบการณ์ของผู้นำ มีอิทธิพลกับผลงาน ความไว้วางใจในตัวผู้นำ และความคาดหวังที่จะเติบโตในงานของผู้ตาม โดยมีความเป็นผู้นำแบบนักปฏิรูปของผู้นำเป็นตัวแปรส่งผ่าน

สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานข้อที่ 1 บุคลิกภาพแบบห้าองค์ประกอบของผู้นำ มีอิทธิพลต่อผลงานของผู้ตาม

สมมติฐานข้อที่ 1ก การแสดงออกของผู้นำ มีอิทธิพลทางบวกต่อผลงานของผู้ตาม

สมมติฐานข้อที่ 1ข ความไม่มั่นคงทางอารมณ์ของผู้นำ มีอิทธิพลทางลบต่อผลงานของผู้ตาม

สมมติฐานข้อที่ 1ค ความมีจิตสำนึกของผู้นำ มีอิทธิพลทางบวกต่อผลงานของผู้ตาม

สมมติฐานข้อที่ 1ง ความเป็นมิตรของผู้นำ มีอิทธิพลทางบวกต่อผลงานของผู้ตาม

สมมติฐานข้อที่ 1จ การเปิดรับประสบการณ์ของผู้นำ มีอิทธิพลทางบวกต่อผลงานของผู้ตาม

ผลการวิจัยสนับสนุนสมมติฐานข้อที่ 1ก 1ค 1ง และ 1จ คือ การแสดงออก ความมีจิตสำนึก ความเป็นมิตร และการเปิดรับประสบการณ์ของผู้นำ มีอิทธิพลต่อผลงานของผู้ตาม ในขณะที่ผลการวิจัยไม่สนับสนุนสมมติฐานข้อที่ 1ข ความไม่มั่นคงทางอารมณ์ของผู้นำไม่มีอิทธิพลต่อผลงานของผู้ตาม

สมมติฐานข้อที่ 2 บุคลิกภาพแบบห้าองค์ประกอบของผู้นำ มีอิทธิพลต่อความไว้วางใจในตัวผู้นำผู้ตาม

สมมติฐานข้อที่ 2ก การแสดงออกของผู้นำ มีอิทธิพลทางบวกต่อความไว้วางใจในตัวผู้นำของผู้ตาม

สมมติฐานข้อที่ 2ข ความไม่มั่นคงทางอารมณ์ของผู้นำ มีอิทธิพลทางลบต่อความไว้วางใจในตัวผู้นำของผู้ตาม

สมมติฐานข้อที่ 2ค ความมีจิตสำนึกของผู้นำ มีอิทธิพลทางบวกต่อความไว้วางใจในตัวผู้นำของผู้ตาม

สมมติฐานข้อที่ 2ง ความเป็นมิตรของผู้นำ มีอิทธิพลทางบวกต่อความไว้วางใจในตัวผู้นำของผู้ตาม

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

สมมติฐานข้อที่ 2จ การเปิดรับประสบการณ์ของผู้นำ มีอิทธิพลทางบวกต่อความไว้วางใจในตัวผู้นำของผู้ตาม

ผลการวิจัยสนับสนุนสมมติฐานข้อที่ 2ก 2ค 2ง และ 2จ คือ การแสดงออก ความมีจิตสำนึก ความเป็นมิตร และการเปิดรับประสบการณ์ของผู้นำ มีอิทธิพลต่อความไว้วางใจในตัวผู้นำของผู้ตาม ในขณะที่ผลการวิจัยไม่สนับสนุนสมมติฐานข้อที่ 2ข ความไม่มั่นคงทางอารมณ์ของผู้นำไม่มีอิทธิพลต่อความไว้วางใจในตัวผู้นำของผู้ตาม

สมมติฐานข้อที่ 3 บุคลิกภาพแบบห้าองค์ประกอบของผู้นำ มีอิทธิพลต่อความคาดหวังที่จะเติบโตในงานของผู้ตาม

สมมติฐานข้อที่ 3ก การแสดงออกของผู้นำ มีอิทธิพลทางบวกต่อความคาดหวังที่จะเติบโตในงานของผู้ตาม

สมมติฐานข้อที่ 3ข ความไม่มั่นคงทางอารมณ์ของผู้นำ มีอิทธิพลทางลบต่อความคาดหวังที่จะเติบโตในงานของผู้ตาม

สมมติฐานข้อที่ 3ค ความมีจิตสำนึกของผู้นำ มีอิทธิพลทางบวกต่อความคาดหวังที่จะเติบโตในงานของผู้ตาม

สมมติฐานข้อที่ 3ง ความเป็นมิตรของผู้นำ มีอิทธิพลทางบวกต่อความคาดหวังที่จะเติบโตในงานของผู้ตาม

สมมติฐานข้อที่ 3จ การเปิดรับประสบการณ์ของผู้นำ มีอิทธิพลทางบวกต่อความคาดหวังที่จะเติบโตในงานของผู้ตาม

ผลการวิจัยสนับสนุนสมมติฐานข้อที่ 3ก 3ค 3ง และ 3จ คือ การแสดงออก ความมีจิตสำนึก ความเป็นมิตร และการเปิดรับประสบการณ์ของผู้นำ มีอิทธิพลต่อความคาดหวังที่จะเติบโตในงานของผู้ตาม ในขณะที่ผลการวิจัยไม่สนับสนุนสมมติฐานข้อที่ 3ข ความไม่มั่นคงทางอารมณ์ของผู้นำไม่มีอิทธิพลต่อความคาดหวังที่จะเติบโตในงานของผู้ตาม

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

สมมติฐานข้อที่ 4 บุคลิกภาพแบบห้าองค์ประกอบของผู้นำมีอิทธิพลกับผลงาน ความไว้วางใจในตัวผู้นำ และความคาดหวังที่จะเติบโตในงานของผู้ตาม โดยมีความเป็นผู้นำแบบนักปฏิรูปเป็นตัวแปรส่งผ่าน

สมมติฐานข้อที่ 4ก บุคลิกภาพแบบห้าองค์ประกอบของผู้นำมีอิทธิพลกับผลงานของผู้ตาม โดยมีความเป็นผู้นำแบบนักปฏิรูปเป็นตัวแปรส่งผ่าน

สมมติฐานข้อที่ 4ข บุคลิกภาพแบบห้าองค์ประกอบของผู้นำมีอิทธิพลกับความไว้วางใจในตัวของผู้ตาม โดยมีความเป็นผู้นำแบบนักปฏิรูปเป็นตัวแปรส่งผ่าน

สมมติฐานข้อที่ 4ค บุคลิกภาพแบบห้าองค์ประกอบของผู้นำมีอิทธิพลกับความคาดหวังที่จะเติบโตในงานของผู้ตาม โดยมีความเป็นผู้นำแบบนักปฏิรูปเป็นตัวแปรส่งผ่าน

ผลการวิจัยสนับสนุนสมมติฐานข้อที่ 4ก เกือบทั้งหมด คือ การแสดงออก ความมีจิตสำนึก ความเป็นมิตร และการเปิดรับประสบการณ์ของผู้นำ มีอิทธิพลกับผลงานของผู้ตาม โดยมีความเป็นผู้นำแบบนักปฏิรูปของผู้นำเป็นตัวแปรส่งผ่าน

ผลการวิจัยสนับสนุนสมมติฐานข้อที่ 4ข เกือบทั้งหมด คือ การแสดงออก ความมีจิตสำนึก ความเป็นมิตร และการเปิดรับประสบการณ์ของผู้นำ มีอิทธิพลกับความไว้วางใจในตัวผู้นำของผู้ตาม โดยมีความเป็นผู้นำแบบนักปฏิรูปของผู้นำเป็นตัวแปรส่งผ่าน

ผลการวิจัยสนับสนุนสมมติฐานข้อที่ 4ค เกือบทั้งหมด คือ การแสดงออก ความมีจิตสำนึก ความเป็นมิตร และการเปิดรับประสบการณ์ของผู้นำ มีอิทธิพลกับความคาดหวังที่จะเติบโตในงานของผู้ตาม โดยมีความเป็นผู้นำแบบนักปฏิรูปของผู้นำเป็นตัวแปรส่งผ่าน

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

บทที่ 4

อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลในงานวิจัยเรื่อง “อิทธิพลของบุคลิกภาพแบบห้าองค์ประกอบของผู้นำต่อผลงาน ความไว้วางใจในตัวผู้นำ และความคาดหวังที่จะเติบโตในงานของผู้ตาม โดยมีความเป็นผู้นำแบบนักปฏิรูปเป็นตัวแปรส่งผ่าน” สามารถนำมาอภิปรายผลการวิจัย โดยแบ่งตามตัวแปรตามทั้ง 3 ตัวแปร คือ ผลงาน ความไว้วางใจในตัวผู้นำ และความคาดหวังที่จะเติบโตในงาน ได้ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลงานของผู้ตาม

ผลการวิจัยพบว่า การแสดงออก ความมีจิตสำนึก ความเป็นมิตร และการเปิดรับประสบการณ์ของผู้นำ มีอิทธิพลต่อผลงานของผู้ตาม และความมีจิตสำนึก ความเป็นมิตร และการเปิดรับประสบการณ์ของผู้นำ มีอิทธิพลกับผลงานของผู้ตาม โดยมีความเป็นผู้นำแบบนักปฏิรูปของผู้นำเป็นตัวแปรส่งผ่าน

จากการวิเคราะห์ความถดถอยพหุคูณระหว่างบุคลิกภาพแบบห้าองค์ประกอบของผู้นำกับผลงานของผู้ตาม พบว่า ความไม่มั่นคงทางอารมณ์ของผู้นำไม่มีอิทธิพลต่อผลงานของผู้ตาม การแสดงออก ความมีจิตสำนึก ความเป็นมิตร และเปิดรับประสบการณ์ของผู้นำมีอิทธิพลทางบวกในระดับปานกลางค่อนข้างสูงต่อผลงานของผู้ตาม ที่ระดับนัยสำคัญ .001 ซึ่งค่อนข้างสอดคล้องกับงานวิจัยต่าง ๆ (Aronson et al., 2006; Peterson et al., 2003) ซึ่งพบว่าการแสดงออก ความมีจิตสำนึก ความเป็นมิตร และการเปิดรับประสบการณ์ มีอิทธิพลทางบวกต่อผลงานของผู้ตาม โดยเฉพาะในองค์ประกอบของความมีจิตสำนึกมีอิทธิพลมากที่สุด นั่นคือ บุคลิกภาพของผู้นำทั้ง 4 องค์ประกอบนี้ ส่งอิทธิพลต่อการทำงาน รวมถึงผลงานของผู้ตาม โดยเฉพาะในงานที่ผู้นำและผู้ตามต้องทำงานด้วยกันตลอด เมื่อผู้นำมีการแสดงออกสูง มีจิตสำนึกสูง มีความเป็นมิตรสูง และมีการเปิดรับประสบการณ์สูง จะส่งอิทธิพลต่อผู้ตามที่ทำงานด้วย มีการทำงานที่มีประสิทธิภาพสูงตามไปด้วย แต่อย่างไรก็ตามผลการวิจัยกลับไม่สอดคล้องในประเด็นของความไม่มั่นคงทางอารมณ์ ซึ่งงานวิจัยต่าง ๆ พบว่าความไม่มั่นคงทางอารมณ์มีอิทธิพลทางลบต่อผลงานของผู้ตาม ทั้งนี้เป็นเพราะแม้ว่าผู้นำจะมีความไม่มั่นคงทางอารมณ์สูง แต่ผู้นำก็ไม่ได้แสดงความไม่มั่นคงทางอารมณ์ออกมาให้ผู้ตามเห็น หรือรับรู้ในระหว่างทำงาน ดังนั้น ในการวิจัยครั้งนี้ความไม่มั่นคงทางอารมณ์ของผู้นำจึงไม่มีอิทธิพลต่อผลงานของผู้ตาม

และเมื่อวิเคราะห์ความถดถอยพหุคูณ ระหว่างตัวแปรตามคือ ผลงานของผู้ตาม กับตัวแปรอิสระ คือ บุคลิกภาพแบบห้าองค์ประกอบของผู้นำ โดยมีตัวแปรส่งผ่าน คือความเป็นผู้นำแบบนักปฏิรูป พบว่า ความไม่มั่นคงทางอารมณ์ของผู้นำไม่มีอิทธิพลกับผลงานของผู้ตาม และไม่ได้มีความเป็นผู้นำแบบนักปฏิรูปของผู้นำเป็นตัวแปรส่งผ่าน ในขณะที่การแสดงออก ความมีจิตสำนึก ความเป็นมิตร และการเปิดรับประสบการณ์ของผู้นำมีอิทธิพลกับผลงานของผู้ตาม โดยมีความเป็นผู้นำแบบนักปฏิรูปของผู้นำเป็นตัวแปรส่งผ่าน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ซึ่งผลการวิจัยค่อนข้างสอดคล้องกับงานวิจัยต่าง ๆ (Bono & Judge, 2004; Hofmann & Jones, 2005; Judge & Bono, 2000; Lim & Ployhart, 2004) ที่พบว่า บุคลิกภาพแบบห้าองค์ประกอบมีอิทธิพลต่อความเป็นผู้นำแบบนักปฏิรูป และงานวิจัยต่าง ๆ (Bass et al, 2003; Bycio et al, 1995; Hater & Bass, 1988; Howell et al, 2005; Schaubroeck et al, 2007; Nemanich & Keller, 2007; Podsakoff & Bommer, 1996; สวรุส นภวงศ์ ณ อยุธยา, 2547) ที่พบว่า ความเป็นผู้นำแบบนักปฏิรูปของผู้นำมีอิทธิพลต่อผลงานของผู้ตาม นอกจากนั้นผลการวิจัยพบว่าความเป็นผู้นำแบบนักปฏิรูปเป็นตัวแปรส่งผ่านในความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพแบบห้าองค์ประกอบของผู้นำ กับผลงานของผู้ตาม เพราะ Bass และ Avolio (2003) กล่าวว่า ผู้นำแบบนักปฏิรูปเป็นผู้นำที่สามารถผลักดันองค์การให้เจริญเติบโตก้าวหน้า สามารถกระตุ้นผู้ตามให้ปฏิบัติภารกิจได้อย่างมีประสิทธิภาพ และสามารถเปลี่ยนแปลงองค์การในทางที่ดีขึ้น

ดังนั้นถ้าองค์การใดต้องการให้ผลงานของผู้ตามสูงขึ้น ผู้นำในองค์การนั้น ๆ นอกจากจะควรมีบุคลิกภาพในด้านของ ความมีจิตสำนึก ความเป็นมิตร และการเปิดรับประสบการณ์สูง แล้วผู้นำในองค์การนั้น ๆ ก็ควรจะมีความเป็นผู้นำแบบนักปฏิรูปสูงด้วย

อย่างไรก็ตามในงานวิจัยครั้งนี้ มีข้อจำกัดเนื่องจาก เป็นการเก็บข้อมูลจากหลายระดับ คือ เก็บข้อมูลบุคลิกภาพแบบห้าองค์ประกอบโดยให้ผู้นำองค์การตอบ แต่เก็บข้อมูลผลงานของผู้ตาม ความไว้วางใจในตัวผู้นำของผู้ตาม ความคาดหวังที่จะเติบโตในงานของผู้ตาม และความเป็นผู้นำแบบนักปฏิรูปของผู้นำโดยให้ผู้ตามในองค์การตอบ หลังจากนั้นจึงนำผลมารวมกันเป็นระดับเดียวกัน ซึ่งการแปลงข้อมูลจากหลายระดับให้เป็นระดับเดียวนั้น ทำให้ผลการวิจัยมีข้อจำกัด

ตอนที่ 2 ความไว้วางใจในตัวผู้นำของผู้ตาม

ผลการวิจัยพบว่า การแสดงออก ความมีจิตสำนึก ความเป็นมิตร และการเปิดรับประสบการณ์ของผู้นำ มีอิทธิพลต่อความไว้วางใจในตัวผู้นำของผู้ตาม และการแสดงออก ความมีจิตสำนึก ความเป็นมิตร และการเปิดรับประสบการณ์ของผู้นำ มีอิทธิพลกับความไว้วางใจในตัวผู้นำของผู้ตาม โดยมีความเป็นผู้นำแบบนักปฏิรูปของผู้นำเป็นตัวแปรส่งผ่าน

จากการวิเคราะห์สหสัมพันธ์เพียร์สันระหว่างบุคลิกภาพแบบห้าองค์ประกอบของผู้นำกับความไว้วางใจในตัวผู้นำของผู้ตาม พบว่า การแสดงออก ความมีจิตสำนึก ความเป็นมิตร และการเปิดรับประสบการณ์ของผู้นำ มีอิทธิพลต่อความไว้วางใจในตัวผู้นำของผู้ตาม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 โดยการแสดงออก และการเปิดรับประสบการณ์ของผู้นำมีอิทธิพลทางบวกในระดับปานกลาง และความมีจิตสำนึก และความเป็นมิตรมีอิทธิพลทางบวกในระดับปานกลางค่อนข้างสูงต่อความไว้วางใจในตัวผู้นำของผู้ตาม ซึ่งค่อนข้างสอดคล้องกับงานวิจัยของ Hiraishi และคณะ (2008) ซึ่งพบว่า บุคลิกภาพแบบห้าองค์ประกอบของผู้นำมีอิทธิพลกับ ความไว้วางใจในตัวผู้นำของผู้ตาม โดยการแสดงออก ความมีจิตสำนึก ความเป็นมิตร และการเปิดรับประสบการณ์ มีอิทธิพลทางบวกต่อความไว้วางใจในตัวผู้นำของผู้ตาม โดยเฉพาะในองค์ประกอบของการแสดงออก และความเป็นมิตรมีอิทธิพลมากที่สุด เนื่องจากผู้นำที่มีการแสดงออกสูง มีจิตสำนึกสูง มีความเป็นมิตรสูง และมีการเปิดรับประสบการณ์สูงนั้น ผู้ตามในองค์การนั้นจะรับรู้ได้ถึงความหวังดีที่ผู้นำคนนั้นมีต่อตนได้มากกว่า จึงทำให้ผู้ตามคนนั้นรู้สึกไว้วางใจในตัวผู้นำของตนมากกว่า แต่อย่างไรก็ตามผลการวิจัยกลับไม่สอดคล้องในประเด็นของความไม่มั่นคงทางอารมณ์ ซึ่งงานวิจัยของ Hiraishi และคณะ (2008) พบว่าความไม่มั่นคงทางอารมณ์มีอิทธิพลทางลบต่อผลงานของผู้ตาม ทั้งนี้เช่นเดียวกันกับในประเด็นของผลงานของผู้ตาม คือผู้นำไม่ได้แสดงความไม่มั่นคงทางอารมณ์ออกมาให้ผู้ตามเห็น หรือรับรู้ในระหว่างทำงาน ดังนั้นในการวิจัยครั้งนี้ความไม่มั่นคงทางอารมณ์ของผู้นำจึงไม่มีอิทธิพลต่อผลงานของผู้ตาม

และเมื่อวิเคราะห์ความถดถอยพหุคูณ ระหว่างตัวแปรตามคือ ความไว้วางใจในตัวผู้นำของผู้ตาม กับตัวแปรอิสระ คือ บุคลิกภาพแบบห้าองค์ประกอบของผู้นำ โดยมีตัวแปรส่งผ่าน คือความเป็นผู้นำแบบนักปฏิรูป พบว่า การแสดงออก ความมีจิตสำนึก ความเป็นมิตร และการเปิดรับประสบการณ์ของผู้นำมีอิทธิพลกับความไว้วางใจในตัวผู้นำของผู้ตาม โดยมีความเป็นผู้นำแบบนักปฏิรูปของผู้นำเป็นตัวแปรส่งผ่าน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ซึ่งผลการวิจัยค่อนข้างสอดคล้องกับงานวิจัยต่าง ๆ (Bono & Judge, 2004; Hofmann & Jones, 2005; Judge & Bono, 2000; Lim & Ployhart, 2004) ที่พบว่า บุคลิกภาพแบบห้าองค์ประกอบมีอิทธิพลต่อความเป็นผู้นำแบบนักปฏิรูป และงานวิจัยต่าง ๆ (Podsakoff & Bommer, 1996; Podsakoff et al, 1990) ที่พบว่า ความเป็นผู้นำแบบนักปฏิรูปมีอิทธิพลต่อความไว้วางใจในตัว

ผู้นำของผู้ตาม นอกจากนั้นผลการวิจัยยังพบว่า ความเป็นผู้นำแบบนักปฏิรูปเป็นตัวแปรส่งผ่านในความสัมพันธ์ เพราะ Bass และ Avolio (2003) ได้ให้นิยามของผู้นำแบบนักปฏิรูป ว่าเป็นผู้นำที่ให้กำลังใจกับผู้ตาม รวมถึงมีสัญญาใจร่วมกันกับผู้ตาม และผู้ตามมีความรู้สึกที่ดีในการทำงานด้วยมากกว่าผู้นำประเภทอื่น แต่อย่างไรก็ตามผลการวิจัยกลับพบว่า ความเป็นผู้นำแบบนักปฏิรูปไม่เป็นตัวแปรส่งผ่านในความสัมพันธ์ระหว่างความไม่มั่นคงในอารมณ์ กับความไว้วางใจในตัวผู้นำของผู้ตาม

ดังนั้นถ้าองค์การใดต้องการให้ผู้ตามไว้วางใจในตัวผู้นำสูง ผู้นำในองค์การนั้น ๆ นอกจากจะควรมีบุคลิกภาพในด้านของ การแสดงออก ความมีจิตสำนึก ความเป็นมิตร และการเปิดรับประสบการณ์สูง แล้วผู้นำในองค์การนั้น ๆ ก็ควรจะมีความเป็นผู้นำแบบนักปฏิรูปสูงด้วย

ตอนที่ 3 ความคาดหวังที่จะเติบโตในงานของผู้ตาม

ผลการวิจัย พบว่า การแสดงออก ความมีจิตสำนึก ความเป็นมิตร และการเปิดรับประสบการณ์ของผู้นำ มีอิทธิพลต่อความไว้วางใจในตัวผู้นำของผู้ตาม และการแสดงออก ความมีจิตสำนึก ความเป็นมิตร และการเปิดรับประสบการณ์ของผู้นำ มีอิทธิพลกับความคาดหวังที่จะเติบโตในงานของผู้ตาม โดยมีความเป็นผู้นำแบบนักปฏิรูปของผู้นำเป็นตัวแปรส่งผ่าน

จากการวิเคราะห์สหสัมพันธ์เพียร์สันระหว่างบุคลิกภาพแบบห้าองค์ประกอบของผู้นำกับความไว้วางใจในตัวผู้นำของผู้ตาม พบว่า การแสดงออก ความมีจิตสำนึก ความเป็นมิตร และการเปิดรับประสบการณ์ของผู้นำ มีอิทธิพลต่อความคาดหวังที่จะเติบโตในงานของผู้ตามอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 โดยที่การแสดงออก และการเปิดรับประสบการณ์ของผู้นำมีอิทธิพลทางบวกในระดับปานกลาง ความมีจิตสำนึกมีอิทธิพลทางบวกในระดับสูง และ ความเป็นมิตรของผู้นำมีอิทธิพลทางบวกในระดับปานกลางค่อนข้างสูงต่อคาดหวังที่จะเติบโตในงานของผู้ตาม ซึ่งค่อนข้างสอดคล้องกับงานวิจัยของ Besser และ Shackelford (2007) ซึ่งพบว่าบุคลิกภาพแบบห้าองค์ประกอบของผู้นำมีอิทธิพลกับ ความคาดหวังที่จะเติบโตในงานของผู้ตามโดยการแสดงออก ความมีจิตสำนึก ความเป็นมิตร และการเปิดรับประสบการณ์ มีอิทธิพลทางบวกต่อความไว้วางใจในตัวผู้นำของผู้ตาม เนื่องจากผู้นำที่มีการแสดงออกสูง มีจิตสำนึกสูง มีความเป็นมิตรสูง และมีการเปิดรับประสบการณ์สูงนั้น ผู้ตามในองค์การนั้นจะรับรู้ได้หากตนทำงานกับผู้นำคนนี้ ตนมีโอกาสที่จะก้าวหน้าในหน้าที่การงานมากขึ้น แต่อย่างไรก็ตามผลการวิจัยกลับไม่สอดคล้องในประเด็นของความไม่มั่นคงทางอารมณ์ ซึ่งงานวิจัยของ Besser และ Shackelford (2007) พบว่าความไม่มั่นคงทางอารมณ์ มีอิทธิพลทางลบต่อความคาดหวังที่จะเติบโตในงานของผู้ตาม โดยองค์ประกอบของความไม่มั่นคงทางอารมณ์มีอิทธิพลมากที่สุด ที่

ผลการวิจัยไม่สอดคล้องกัน ทั้งนี้เช่นเดียวกันกับในประเด็นของผลงาน และความไว้วางใจในตัวผู้นำของผู้ตาม คือผู้นำไม่ได้แสดงความไม่มั่นคงทางอารมณ์ออกมาให้ผู้ตามเห็น หรือรับรู้ในระหว่างทำงาน จากประเด็นนี้แม้ว่าผู้นำจะมีความไม่มั่นคงทางอารมณ์สูงแต่ผู้ตามก็ยังคาดหวังถึงการเติบโตในหน้าที่การงานได้

และเมื่อวิเคราะห์ความถดถอยพหุคูณ ระหว่างตัวแปรตามคือ ผลงานของผู้ตาม กับตัวแปรอิสระ คือ บุคลิกภาพแบบห้าองค์ประกอบของผู้นำ โดยมีตัวแปรส่งผ่าน คือความเป็นผู้นำแบบนักปฏิรูป พบว่า การแสดงออก ความมีจิตสำนึก ความเป็นมิตร และการเปิดรับประสบการณ์ของผู้นำมีอิทธิพลกับความคาดหวังที่จะเติบโตในงานของผู้ตาม โดยมีความเป็นผู้นำแบบนักปฏิรูปของผู้นำเป็นตัวแปรส่งผ่าน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 งานวิจัยต่าง ๆ (Bono & Judge, 2004; Hofmann & Jones, 2005; Judge & Bono, 2000; Lim & Ployhart, 2004) ที่พบว่า บุคลิกภาพแบบห้าองค์ประกอบมีอิทธิพลต่อความเป็นผู้นำแบบนักปฏิรูป และงานวิจัยของ Scandura และ Williams (2004) ที่พบว่า ความเป็นผู้นำแบบนักปฏิรูปมีอิทธิพลต่อความคาดหวังที่จะเติบโตในงานผู้ตาม นอกจากนั้นผลการวิจัยยังพบว่า ความเป็นผู้นำแบบนักปฏิรูปเป็นตัวแปรส่งผ่านในความสัมพันธ์ เพราะ Bass และ Avolio (2003) และ Conger และ Kanungo (1988) ได้กล่าวว่าผู้นำแบบนักปฏิรูปเป็นผู้นำที่สามารถกระตุ้นผู้ตามให้ปฏิบัติภารกิจและพัฒนาตนเองได้เหนือกว่าที่ผู้ตามคาดหวังหรือตั้งเป้าไว้ได้ นอกจากนั้นยังทำงานกับผู้ตามเพื่อที่จะคิดวิธีการแก้ปัญหาที่ซับซ้อน ในขณะที่ก็พัฒนาผู้ตามไปในตัวด้วย ซึ่งทำให้ผู้ตามรู้สึกมั่นใจว่าหากทำงานกับผู้นำคนนี้ ตนเองก็จะก้าวหน้าในหน้าที่การงานได้อย่างแน่นอน แต่อย่างไรก็ตามผลการวิจัยกลับพบว่า ความเป็นผู้นำแบบนักปฏิรูปไม่เป็นตัวแปรส่งผ่านในความสัมพันธ์ระหว่างความไม่มั่นคงในอารมณ์ กับความคาดหวังที่จะเติบโตในงานของผู้ตาม

ดังนั้นถ้าองค์การใดต้องการให้ผู้ตามมีความคาดหวังที่จะเติบโตในงานสูง ผู้นำในองค์การนั้น ๆ นอกจากจะควรมีบุคลิกภาพในด้านของ การแสดงออก ความมีจิตสำนึก ความเป็นมิตร และการเปิดรับประสบการณ์สูง แล้วผู้นำในองค์การนั้น ๆ ก็ควรจะมีความเป็นผู้นำแบบนักปฏิรูปสูงด้วย

บทที่ 5

บทที่ 5
สรุปผลการวิจัย และข้อเสนอแนะ

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

เพื่อศึกษาอิทธิพลของบุคลิกภาพแบบห้าองค์ประกอบของผู้นำ ต่อผลงานของผู้ตาม ความไว้วางใจในตัวผู้นำของผู้ตาม และความคาดหวังที่จะเติบโตในงานของผู้ตาม โดยมีความเป็นผู้นำแบบนักปฏิรูปของผู้นำ เป็นตัวแปรส่งผ่าน

สมมติฐานในการวิจัย

1. บุคลิกภาพแบบห้าองค์ประกอบของผู้นำ มีอิทธิพลต่อผลงานของผู้ตาม

1ก การแสดงออกของผู้นำ มีอิทธิพลทางบวกต่อผลงานของผู้ตาม

1ข ความไม่มั่นคงทางอารมณ์ของผู้นำ มีอิทธิพลทางลบต่อผลงานของผู้ตาม

1ค ความมีจิตสำนึกของผู้นำ มีอิทธิพลทางบวกต่อผลงานของผู้ตาม

1ง ความเป็นมิตรของผู้นำ มีอิทธิพลทางบวกต่อผลงานของผู้ตาม

1จ การเปิดรับประสบการณ์ของผู้นำ มีอิทธิพลทางบวกต่อผลงานของผู้ตาม

2. บุคลิกภาพแบบห้าองค์ประกอบของผู้นำ มีอิทธิพลต่อความไว้วางใจในตัวผู้นำของผู้ตาม

2ก การแสดงออกของผู้นำ มีอิทธิพลทางบวกต่อความไว้วางใจในตัวผู้นำของผู้ตาม

2ข ความไม่มั่นคงทางอารมณ์ของผู้นำ มีอิทธิพลทางลบต่อความไว้วางใจในตัวผู้นำของผู้ตาม

2ค ความมีจิตสำนึกของผู้นำ มีอิทธิพลทางบวกต่อความไว้วางใจในตัวผู้นำของผู้ตาม

2ง ความเป็นมิตรของผู้นำ มีอิทธิพลทางบวกต่อความไว้วางใจในตัวผู้นำของผู้ตาม

2จ การเปิดรับประสบการณ์ของผู้นำ มีอิทธิพลทางบวกต่อความไว้วางใจในตัวผู้นำของผู้ตาม

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

3. บุคลิกภาพแบบห้าองค์ประกอบของผู้นำ มีอิทธิพลต่อความคาดหวังที่จะเติบโตในงานของผู้ตาม

3ก การแสดงออกของผู้นำ มีอิทธิพลทางบวกต่อความคาดหวังที่จะเติบโตในงานของผู้ตาม

3ข ความไม่มั่นคงทางอารมณ์ของผู้นำ มีอิทธิพลทางลบต่อความคาดหวังที่จะเติบโตในงานของผู้ตาม

3ค ความมีจิตสำนึกของผู้นำ มีอิทธิพลทางบวกต่อความคาดหวังที่จะเติบโตในงานของผู้ตาม

3ง ความเป็นมิตรของผู้นำ มีอิทธิพลทางบวกต่อความคาดหวังที่จะเติบโตในงานของผู้ตาม

3จ การเปิดรับประสบการณ์ของผู้นำ มีอิทธิพลทางบวกต่อความคาดหวังที่จะเติบโตในงานของผู้ตาม

4. บุคลิกภาพแบบห้าองค์ประกอบของผู้นำมีอิทธิพลต่อผลงาน ความไว้วางใจในตัวผู้นำ และความคาดหวังที่จะเติบโตในงานของผู้ตาม โดยมีองค์ประกอบของความเป็นผู้นำแบบนักปฏิรูปทั้ง 4 องค์ประกอบเป็นตัวแปรส่งผ่าน

4ก บุคลิกภาพแบบห้าองค์ประกอบของผู้นำมีอิทธิพลต่อผลงานของผู้ตาม โดยมีความเป็นผู้นำแบบนักปฏิรูปเป็นตัวแปรส่งผ่าน

4ข บุคลิกภาพแบบห้าองค์ประกอบของผู้นำมีอิทธิพลต่อความไว้วางใจในตัวของผู้ตาม โดยมีความเป็นผู้นำแบบนักปฏิรูปเป็นตัวแปรส่งผ่าน

4ค บุคลิกภาพแบบห้าองค์ประกอบของผู้นำมีอิทธิพลต่อความคาดหวังที่จะเติบโตในงานของผู้ตาม โดยมีความเป็นผู้นำแบบนักปฏิรูปเป็นตัวแปรส่งผ่าน

วิธีดำเนินการวิจัย

กลุ่มตัวอย่าง

1. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการสร้างเครื่องมือ

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการสร้างเครื่องมือ เป็นพนักงานบริษัททั่วไปจำนวนทั้งหมด 434 คน โดยแบ่งเป็น

1.1 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการสร้างมาตรวัดความไว้วางใจในตัวผู้นำ และมาตรวัดความคาดหวังที่จะเติบโตในงาน โดยเป็นพนักงานบริษัททั่วไป จำนวน 226 คน

1.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการตรวจสอบความตรงของมาตรวัดความไว้วางใจในตัวผู้นำจำนวน 105 คน โดยแบ่งเป็น กลุ่มสูง 55 คน และกลุ่มต่ำ 50 คน

1.3 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการตรวจสอบความตรงของมาตรวัดความคาดหวังที่จะเติบโตในงานจำนวน 103 คน โดยแบ่งเป็น กลุ่มสูง 51 คน และกลุ่มต่ำ 52 คน

2. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาจริง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็น ผู้ประกอบอาชีพธุรกิจเครือข่าย (Network marketing, direct distributor) 473 คน โดยแบ่งเป็น

2.1 ผู้นำองค์การ

ผู้ประกอบอาชีพนักธุรกิจเครือข่ายที่มียอดจำหน่ายต่อปีไม่น้อยกว่า 2 ล้านบาท จำนวน 43 คน

2.2 ผู้ตามในองค์การ

ผู้ประกอบอาชีพนักธุรกิจเครือข่ายที่มียอดจำหน่ายต่อปีน้อยกว่า 2 ล้านบาท จำนวน 430 คน โดยจะต้องเป็นนักธุรกิจเครือข่ายที่ทำงานอยู่ในองค์การของผู้นำองค์การในข้อ 1 และทำงานมาแล้วไม่ต่ำกว่า 6 เดือน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1. มาตรวัดบุคลิกภาพแบบห้าองค์ประกอบ
2. มาตรวัดความไว้วางใจในตัวผู้นำ
3. มาตรวัดความคาดหวังที่จะเติบโตในงาน
4. มาตรวัดความเป็นผู้นำหลายองค์ประกอบ (MLQ)

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ผู้วิจัยติดต่อนักธุรกิจเครือข่าย และขอความร่วมมือในการตอบมาตรวัดที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้

2. จำแนกผู้เข้าร่วมการวิจัยออกเป็นผู้นำองค์การ และผู้ตามในองค์การ และให้ผู้เข้าร่วมการวิจัยในแต่ละกลุ่มทำมาตรวัดที่ใช้ในการเก็บข้อมูลกับกลุ่มของตน

3. นำข้อมูลจากมาตรวัด มาวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล

ใช้โปรแกรม เอส พี เอส เอส สำหรับวินโดว์ (SPSS for Windows) ในการวิเคราะห์ข้อมูล และทดสอบสมมติฐานต่าง ๆ ด้วยการวิเคราะห์สหสัมพันธ์เพียร์สัน และความถดถอยพหุคูณ และทดสอบการเป็นตัวแปรส่งผ่านด้วยวิธีของ Baron และ Kenny (1986) โดยแยกตามสมมติฐานได้ดังนี้

สมมติฐานข้อที่ 1

วิเคราะห์ความถดถอยพหุคูณ ระหว่างตัวแปรอิสระคือ บุคลิกภาพแบบห้าองค์ประกอบของผู้นำกับ ตัวแปรตามคือ ผลงานของผู้ตาม

สมมติฐานข้อที่ 2

วิเคราะห์ความถดถอยพหุคูณ ระหว่างตัวแปรอิสระคือ บุคลิกภาพแบบห้าองค์ประกอบของผู้นำกับ ตัวแปรตามคือ ความไว้วางใจในตัวผู้นำของผู้ตาม

สมมติฐานข้อที่ 3

วิเคราะห์ความถดถอยพหุคูณ ระหว่างตัวแปรอิสระคือ บุคลิกภาพแบบห้าองค์ประกอบของผู้นำกับ ตัวแปรตามคือ ความคาดหวังที่จะเติบโตในงานของผู้ตาม

สมมติฐานข้อที่ 4

วิเคราะห์ความถดถอยพหุคูณ ระหว่างตัวแปรตามคือ ผลงาน ความไว้วางใจในตัวผู้นำ และความคาดหวังที่จะเติบโตในงานของผู้ตาม กับตัวแปรอิสระ คือ บุคลิกภาพแบบห้าองค์ประกอบของผู้นำโดยมีตัวแปรส่งผ่าน คือความเป็นผู้นำแบบนักปฏิรูป

สรุปผลการวิจัย

1. ความมีจิตสำนึก ความเป็นมิตร การเปิดรับประสบการณ์ และการแสดงออกของผู้นำ มีอิทธิพลทิศทางบวกต่อผลงานของผู้ตาม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ในขณะที่ความไม่มั่นคงทางอารมณ์ของผู้นำ ไม่มีอิทธิพลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

2. การแสดงออก ความมีจิตสำนึก ความเป็นมิตร และการเปิดรับประสบการณ์ของผู้นำ มีอิทธิพลทิศทางบวกต่อความไว้วางใจในตัวผู้นำของผู้ตาม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ในขณะที่ความไม่มั่นคงทางอารมณ์ของผู้นำ ไม่มีอิทธิพลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

3. การแสดงออก ความมีจิตสำนึก ความเป็นมิตร และการเปิดรับประสบการณ์ของผู้นำ มีอิทธิพลทิศทางบวกต่อความคาดหวังที่จะเติบโตในงานของผู้ตาม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ในขณะที่ ความไม่มั่นคงทางอารมณ์ของผู้นำ ไม่มีอิทธิพลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

4. การแสดงออก ความมีจิตสำนึก ความเป็นมิตร และการเปิดรับประสบการณ์ของผู้นำมีอิทธิพลทิศทางบวกกับผลงาน ความไว้วางใจในตัวผู้นำ และความคาดหวังที่จะเติบโตในงานของผู้ตาม โดยมีความเป็นผู้นำแบบนักปฏิรูปของผู้นำเป็นตัวแปรส่งผ่าน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ในขณะที่ ความไม่มั่นคงทางอารมณ์ของผู้นำ ไม่มีอิทธิพลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ข้อเสนอแนะ

1. องค์การที่ต้องการมีผลงานที่เติบโตมากขึ้น ผู้ตามมีความไว้วางใจในตัวผู้นำมากขึ้น และผู้ตามมีความคาดหวังที่จะเติบโตในงานมากขึ้น ควรมีการพัฒนาพฤติกรรมความเป็นผู้นำในองค์การโดยพัฒนาในแนวทางของทฤษฎีความเป็นผู้นำแบบนักปฏิรูป

2. การวิจัยครั้งนี้ ทำการวิจัยกับกลุ่มตัวอย่างคือ ผู้ประกอบอาชีพธุรกิจเครือข่าย (Network marketing, direct distributor) หากมีการวิจัยครั้งต่อไป ควรมีการเปลี่ยนกลุ่มตัวอย่างไปเป็นสายอาชีพอื่น ที่สามารถวัดผลงานได้ และมีผู้นำ หัวหน้า หรือผู้จัดการที่คอยควบคุม หรือฝึกสอน เช่น พนักงานธนาคาร ธุรกิจประกันภัย หรือผู้แทนยา

3. การวิจัยครั้งนี้ ในการวัดบุคลิกภาพแบบห้าองค์ประกอบของผู้นำนั้น เป็นการให้คะแนนตนเอง หากมีการวิจัยครั้งต่อไป ควรทดลองเปรียบเทียบผลลัพธ์ระหว่างการที่ผู้นำให้คะแนนตนเอง กับการวัดจากการรับรู้ของผู้ตามในองค์การ

4. การวิจัยครั้งนี้ ในการวัดความเป็นผู้นำแบบนักปฏิรูปของผู้นำนั้น เป็นการวัดจากการรับรู้ของผู้ตาม หากมีการวิจัยครั้งต่อไป ควรทดลองเปรียบเทียบผลลัพธ์ระหว่างการที่วัดจากการรับรู้ของผู้ตามในองค์การ กับการที่ผู้นำให้คะแนนตนเอง

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

รายการอ้างอิง

ภาษาไทย

เกษมศานต์ โชติชาครพันธุ์, นภาพร จันทะรัง และจตุรงค์ วงศ์ชัยกิตติพร (2545). *พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรข้าราชการตำรวจ ในฐานะตัวแปรกลางระหว่างการรับรู้ความยุติธรรมขององค์กรด้านกระบวนการและการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร กับผลการปฏิบัติหน้าที่*. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยนเรศวร.

ขวัญเรือน แสงจีน (2546). *ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพและความดึงดูดใจทางกายภาพกับสถานภาพทางสังคม*. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาสังคม คณะจิตวิทยา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

นงลักษณ์ วิรัชชัย (2552). การเลือกใช้สถิติที่เหมาะสมกับงานวิจัย. ใน *เอกสารประกอบการบรรยาย "Twilight Program" การนำเสนอผลงานวิจัยแห่งชาติ 2552*, 27 สิงหาคม 2552 ณ ศูนย์ประชุมบางกอกคอนเวนชั่นเซ็นเตอร์ ห้องโลตัส สูท 12 เซ็นทรัลเวิร์ล ราชประสงค์ กรุงเทพมหานคร.

ปัทมา จิตรศรีสวัสดิ์. (2549). *การทำนายความพึงพอใจในงาน และความผูกพันทางจิตใจต่อองค์การจากภาวะผู้นำแบบนักปฏิรูป โดยมีความชอบพอผู้นำเป็นตัวแปรส่งผ่าน*. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาสังคม คณะจิตวิทยา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ธีระพร อุวรรณโณ. (2550). การสร้างความเป็นผู้นำ ทฤษฎี รูปแบบผู้นำทางการเมือง และแนวทางการพัฒนา. ใน *เอกสารประกอบการอภิปรายกลุ่มวิชาที่ 4 ประมุขศิลป์ เพื่อการพัฒนาและการจัดการการเมืองในระบบประชาธิปไตย หลักสูตร "การเมืองการปกครองในระบอบประชาธิปไตยสำหรับนักบริหารระดับสูง" รุ่นที่ 11*. 17 สิงหาคม 2550 ณ ห้องฝึกอบรมประชาธิปก สถาบันพระปกเกล้า. (อัดสำเนา)

สวรุส นภาวงศ์ ณ อยุธยา (2547). *การทำนายผลการปฏิบัติงานของผู้ตามโดยการประเมินความเป็นผู้นำแบบนักปฏิรูปและความเป็นผู้นำแบบนักแลกเปลี่ยน*. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาสังคม คณะจิตวิทยา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ภาษาต่างประเทศ

Antonakis, J. (2001). *The validity of the transformational, transactional, and laissez-faire leadership model as measured by the Multifacto Leadership Questionnaire (MLQ 5X).* Unpublished doctoral dissertation, Walden University, Minneapolis, MN.

Aronson Z. H., Reilly, R. R., & Lynn G. S. (2006). The impact of leader personality on new product development teamwork and performance: The moderating role of uncertainty. *Journal of Engineering and Technology Management, 23,* 221–247.

Avolio, B. J., Bass, B. M., & Jung, D. (1999). Reexamining the components of transformational and transactional leadership using the Multifactor Leadership Questionnaire. *Journal of Occupational and Organizational Psychology, 7*, 441–462.

Baron, R. M., & Kenny, D. A. (1986). The moderator-mediator variable distinction in social psychological research: Conceptual, strategic, and statistical considerations. *Journal of Personality and Social Psychology, 51*, 1173-1182.

Bass, B. M. (1985). *Leadership and performance beyond expectations*. New York: Free Press.

Bass, B. M., Avolio, B. J., Jung, D. I., & Berson, Y. (2003). Predicting unit performance by assessing transformational and transactional leadership. *Journal of Applied Psychology, 88*, 207–218.

Bass, B. M., & Steidlmeier, P. (1999). Ethics, character, and authentic transformational leadership behavior. *Leadership Quarterly, 10*, 181–217.

Besser, A., & Shackelford, T. K. (2007). Mediation of the effects of the big five personality dimensions on negative mood and confirmed affective expectations by perceived situational stress: A quasi-field study of vacationers. *Personality and Individual Differences, 42*, 1333–1346.

Bono, J. E., Foldes, H. J., Vinson, G., & Muros J. P. (2007). Workplace emotions: The role of supervision and leadership. *Journal of Applied Psychology, 92*, 1357–1367.

Bono, J. E., & Judge, T. A. (2004). Personality and transformational and transactional leadership: A meta-analysis. *Journal of Applied Psychology, 89*, 901–910.

Bycio, P., Hackett, R. D., & Allen J. S. (1995). Further assessments of Bass's (1985) conceptualization of transactional and transformational leadership. *Journal of Applied Psychology, 80*, 468-478.

Costa, P. T., & McCrae, R. R. (1992). *Revised NEO personality inventory (NEO-PI-R) and NEO five-factor inventory (NEO-FFI) professional manual*. Odessa, FL: Psychological Assessment Resources.

Giffin, K. (1967). The contribution of studies of source credibility to a theory of interpersonal trust in the communication process. *Psychological Bulletin, 68*, 104-120.

Hater, J. J., & Bass, B. M. (1988). Superiors' evaluations and subordinates' perceptions of transformatinal and transactional leadership. *Journal of Applied Psychology, 73*, 695-702.

Herold, D. M., Fedor, D. B., Caldwell, S., & Liu, Y. (2008). The effects of transformational and change leadership on employees' commitment to a change: A multilevel study. *Journal of Applied Psychology, 93*, 346–357.

Hiraishi K., Yamagata S., Shikishima C., & Ando J. (2008). Maintenance of genetic variation in personality through control of mental mechanisms: a test of trust, extraversion, and agreeableness. *Evolution and Human Behavior, 29*, 79–85.

Hofmann, D. A., & Jones, L. M. (2005). Leadership, collective personality, and performance. *Journal of Applied Psychology, 90*, 509–522.

Howell, J. M., & Hall-Merenda, K. E. (1999). The ties that bind: The impact of leader-member exchange, transformatinoal and transactional leadership, and distance on predicting follower performance. *Journal of Applied Psychology, 84*, 680-694.

Howell, J. M., Neufeld, D. J., & Avolio, B. J. (2005). Examining the relationship of leadership and physical distance with business unit performance. *Leadership Quarterly, 16*, 273-285.

Johnson, S. M., Smith, P. C., & Tucker, S. M. (1982). Response format of the job descriptive index: Assessment of reliability and validity by the multitrait-multimethod matrix. *Journal of Applied Psychology, 67*, 500-505.

Judge, T. A., & Bono, J. E. (2000). Five-factor model of personality and transformational leadership. *Journal of Applied Psychology, 85*, 751-765.

Lim, B. C., & Ployhart, R. E. (2004). Transformational leadership: Relations to the five-factor model and team performance in typical and maximum contexts. *Journal of Applied Psychology, 89*, 610-621.

Meyer, J. P., Allen, N. J., & Smith, C. A. (1993). Commitment to organizations and occupations: Extension and test of a three-component conceptualization. *Journal of Applied Psychology, 78*, 538-551.

McCrae, R. R., & Costa, P. T., Jr. (2007). Brief versions of the NEO-PI-3. *Journal of Individual Differences, 28*, 116-128.

Nemanich, L. A., & Keller, R. T.(2007). Transformational leadership in an acquisition: A field study of employees. *Leadership Quarterly, 18*, 49–68.

Peterson, R. S., Smith, D. B., Martorana, P. V., & Owens, P. D. (2003). The impact of chief executive officer personality on top management team dynamics: One mechanism by which leadership affects organizational performance. *Journal of Applied Psychology, 88*, 795–808.

Podsakoff, P. M. & Bommer, W. H. (1996). Transformational leader behaviors and substitutes for leadership as determinants of employee satisfaction, commitment, trust, and organizational citizenship behaviors. *Journal of Management, 22*, 259-298.

Podsakoff, P.M., MacKenzie, S.B., Moorman, R.H. & Fetter, R. (1990). Transformational leader behaviors and their effects on followers' trust in leader, satisfaction, and organizational citizenship behaviors. *Leadership Quarterly, 1*, 107-142.

Preacher, K. J., & Hayes, A. F. (2008). Asymptotic and resampling strategies for assessing and comparing indirect effects in multiple mediator models. *Behavior Research Methods, 40*, 879-891.

Preacher, K. J., & Hayes, A. F. (2004). SPSS and SAS procedures for estimating indirect effects in simple mediation models. *Behavior Research Methods, Instruments, & Computers, 36,* 717-731.

Preacher, K. J. & Leonardelli, G. J. (2010). Calculation for the Sobel test: An interactive calculation tool for mediation tests. Retrieved from http://people.ku.edu/~preacher/sobel/sobel.htm

Scandura, T. A., & Schriesheim, C. A. (1991). Effects of structural characteristics of mentoring dyads on protege outcomes. In *Proceedings of the southern management association meeting*, *Atlanta, GA* (pp. 206–208).

Scandura, T. A. & Williams E. A. (2004). Mentoring and transformational leadership: The role of supervisory career mentoring. *Journal of Vocational Behavior, 65*, 448-468.

Schaubroeck, J., Lam, S. S. K., & Cha, S. E. (2007). Embracing transformational leadership: Team values and the impact of leader behavior on team performance. *Journal of Applied Psychology, 92*, 1020–1030.

Schriesheim, C. A., Castro, S. L., Zhou, X. & DeChurch, L. A. (2006). An investigation of path-goal and transformational leadership theory predictions at the individual level of analysis. *Leadership Quarterly, 17*, 21– 38.

Shao, L., & Webber, S. (2006). A cross-cultural test of the 'five-factor model of personality and transformational leadership'. *Journal of Business Research, 59*, 936–944.

Whittington, J. L., Goodwin, V. L., & Murray, B. (2004). Transformational leadership, goal difficulty, and job design: Independent and interactive effects on employee outcomes. *Leadership Quarterly, 15*, 593–606.

ภาคผนวก

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ภาคผนวก ก

1. วิธีดำเนินการสร้างและพัฒนามาตรวัดความเป็นผู้นำหลายองค์ประกอบ (MLQ) ซึ่งพัฒนาขึ้นโดย ปัทมา จิตรศรีสวัสดิ์ (2549)

1.1 แปลข้อกระทงทั้ง 72 ข้อ ในมาตรวัดของ Bass (1985) ให้เป็นภาษาไทย และสร้างข้อกระทงเพิ่มอีก 150 ข้อ เพื่อให้เหมาะสมตามบริบทกับสังคมไทย

1.2 นำมาตร 222 ข้อ ไปเก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างในขั้นสร้างมาตร คือ บุคคลที่ทำงานเป็นพนักงานทั่วไป จำนวน 1,068 คน

1.3 วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้วิธีการวิเคราะห์องค์ประกอบ (Factor Analysis) โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป เอส พี เอส เอส สำหรับวินโดว์ (SPSS for Windows) โดยแบ่งตัวแปรออกเป็น 2 ส่วน ส่วนแรกคือ ตัวแปรใน 4 องค์ประกอบของความเป็นผู้นำแบบนักปฏิรูป และส่วนที่สองคือ ตัวแปรใน 3 องค์ประกอบของความเป็นผู้นำแบบนักแลกเปลี่ยน และ 1 องค์ประกอบของผู้นำแบบปล่อยปละละเลย พบว่าตัวแปรที่นำมาวิเคราะห์มีความสัมพันธ์กันสูง ซึ่งเหมาะสมที่จะนำไปวิเคราะห์องค์ประกอบต่อไป

1.4 สกัดองค์ประกอบด้วยวิธีการวิเคราะห์ส่วนประกอบมุขสำคัญ (Principal Component Analysis หรือ PCA) โดยใช้วิธีการหมุนแกนแบบมุมเอียง (Oblique Rotation) ด้วยวิธีโปรแมกซ์ (Promax)

1.5 คัดเลือกตัวแปรที่มีน้ำหนักองค์ประกอบ (Factor Loading) มากกว่า .30 ขึ้นไป ในแต่ละองค์ประกอบ โดยหากตัวแปรใดมีน้ำหนักองค์ประกอบมากกว่า .30 มากกว่า 1 องค์ประกอบ ก็ให้คัดเลือกเอาน้ำหนักองค์ประกอบที่มากที่สุดเท่านั้น

1.6 สรุปได้ข้อกระทงที่เกี่ยวข้องกับองค์ประกอบของความเป็นผู้นำแบบนักปฏิรูป ทั้งหมด 44 ข้อกระทง โดยแบ่งเป็น การนำที่มีบารมี 12 ข้อ การสร้างแรงบันดาลใจ 6 ข้อ การกระตุ้นทางปัญญา 12 ข้อ และการเอาใจใส่ผู้ตามรายบุคคล 14 ข้อ

2. วิธีดำเนินการสร้างและพัฒนามาตรวัดบุคลิกภาพแบบห้าองค์ประกอบ ซึ่งพัฒนาขึ้นโดย ขวัญเรือน แสงจีน (2546) นิตยา เมธาพิพัฒน์ (2546) และศุภดี คุวสานนท์ (2546)

2.1 สร้างข้อกระทงทั้งหมด 150 ข้อกระทง โดยประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ ได้แก่ ความไม่มั่นคงทางอารมณ์ การแสดงออก การเปิดรับประสบการณ์ ความเป็นมิตร และความมีจิตสำนึก ตามแนวโครงสร้าง NEO PI-R ของ Costa และ McCrae (1992) โดยมีข้อกระทงองค์ประกอบละ 30 ข้อ

2.2 นำมาตร 150 ข้อ ไปเก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างในขั้นสร้างมาตร จำนวน 1,502 คน

2.3 วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้วิธีการวิเคราะห์องค์ประกอบ (Factor Analysis) โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป เอส พี เอส เอส สำหรับวินโดว์ (SPSS for Windows) โดยเลือกกำหนดองค์ประกอบแทนการสกัดองค์ประกอบ เนื่องจากเป็นการสร้างมาตรตามแนวโครงสร้างของบุคลิกภาพแบบห้าองค์ประกอบ (Five-Factor Model) ซึ่งทราบจำนวนองค์ประกอบอยู่แล้ว และใช้วิธีการหมุนแกนแบบมุมฉาก (Orthogonal Rotation) ด้วยวิธีแวริแมกซ์ (Varimax)

2.4 พิจารณาว่าตัวแปรใดบรรจุอยู่ในองค์ประกอบใด โดยพิจารณาจากตัวแปรที่มีน้ำหนักองค์ประกอบ (Factor Loading) มากกว่า .30 ขึ้นไป

2.5 สรุปได้ข้อกระทงทั้งหมด 50 ข้อกระทง โดยประกอบด้วยบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ องค์ประกอบละ 10 ข้อกระทง

2.6 ตรวจสอบความตรงของมาตร โดยหาสหสัมพันธ์ระหว่างมาตรที่สร้างขึ้นกับแบบวัดบุคลิกภาพ NEO-FFI ของ Costa และ McCrae (1992) ฉบับแปลเป็นภาษาไทยและดัดแปลงโดย ดร. นิยะดา จิตต์จรัส และ ดร. นันทา สู้รักษา พบว่ามาตรทั้งสองมีสหสัมพันธ์กัน

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ภาคผนวก ข
รายงานการสร้างและวิเคราะห์มาตรวัดความไว้วางใจในตัวผู้นำ และมาตรวัดความคาดหวังที่จะเติบโตในงาน

วิธีการพัฒนาและวิเคราะห์มาตรวัดความไว้วางใจในตัวผู้นำ มีรายละเอียดคือ กำหนดนิยาม และแปลข้อกระทงในมาตราวัดความไว้วางใจในตัวผู้นำของ Podsakoff และคณะ (1990) จำนวน 6 ข้อ จากนั้นสร้างข้อกระทงเพิ่มเติมอีก 6 ข้อ ดังนั้นได้ข้อกระทงรวมทั้งหมด 12 ข้อ จากนั้นนำมาตรวัดไปเก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการสร้างมาตรวัด ซึ่งเป็นพนักงานบริษัททั่วไปรวมทั้งหมด 226 คน และนำข้อมูลมาวิเคราะห์ข้อกระทง โดยคำนวณหาความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของคะแนนของกลุ่มสูงกับกลุ่มต่ำ โดยการทดสอบค่าที (*t*-test) โดยกลุ่มสูงคือกลุ่มที่มีคะแนนมากกว่าหรือเท่ากับเปอร์เซ็นไทล์ที่ 73 และกลุ่มต่ำคือกลุ่มที่มีคะแนนน้อยกว่าหรือเท่ากับเปอร์เซ็นไทล์ที่ 27 พบว่าข้อกระทงทุกข้อผ่านการคัดเลือกทั้งหมด หลังจากนั้นทำการแทนค่าขาดหายด้วยค่าเฉลี่ย โดยแสดงความถี่ของค่าขาดหายในตาราง 3 แล้วจึงนำข้อกระทงทั้ง 12 ข้อ มาวิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างข้อกระทงแต่ละข้อกับคะแนนรวมของข้อกระทงข้ออื่น ๆ (Corrected Item-Total Correlation) เพื่อคัดเลือกข้อกระทง พบว่า มีข้อกระทงที่ผ่านการคัดเลือกทั้งหมด 10 ข้อ มีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) เท่ากับ .91 รายละเอียดดังแสดงในตาราง 5 หลังจากนั้นนำมาตรวัดที่ผ่านการคัดเลือกข้อกระทงแล้ว ทั้งหมด 10 ข้อ มาตรวจสอบหาความตรงของมาตรโดยวิธีกลุ่มที่รู้ลักษณะอยู่แล้ว (Known groups technique) จำนวน 105 คน พบว่ากลุ่มสูงหรือกลุ่มที่มีความไว้วางใจในตัวผู้นำสูง คือ กลุ่มพนักงานทั่วไปที่ทำงานกับหัวหน้าคนเดิมมาตั้งแต่ 5 ปีขึ้นไป จำนวน 55 คน มีคะแนนเฉลี่ย (M = 40.87, SD = 5.79) สูงกว่ากลุ่มต่ำหรือกลุ่มที่มีความไว้วางใจในตัวผู้นำต่ำ คือ กลุ่มพนักงานที่เข้าทำงานใหม่ และมีวุฒิการศึกษาสูงกว่าหัวหน้าของตน จำนวน 50 คน (M = 40.87, SD = 5.79) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (t(103) = 10.53, p =.000, หนึ่งหาง) รายละเอียดดังแสดงในตาราง 7 นั่นคือ มาตรวัดความไว้วางใจในตัวผู้นำ 10 ข้อนี้ มีคุณภาพและประสิทธิภาพ สามารถนำไปวัดความไว้วางใจในตัวผู้นำได้จริง

วิธีการพัฒนาและวิเคราะห์มาตรวัดความคาดหวังที่จะเติบโตในงาน มีรายละเอียดคือ ศึกษา กำหนดนิยาม จากแนวทางของ Scandura และ Schriesheim (1991) และ Carole Pemberton (1998) และแปลข้อกระทงในมาตราวัดความคาดหวังที่จะเติบโตในงานของฝ่ายบริการการศึกษาของมหาวิทยาลัยเบอร์มิงแฮม ซึ่งพัฒนามาจากแนวทางของ Carole Pemberton (1998) จำนวน 24 ข้อ จากนั้นสร้างข้อกระทงเพิ่มเติม 24 ข้อ ได้ข้อกระทงรวมทั้งหมด 48 ข้อ

จากนั้นนำมาตรวัดไปเก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อกระทง ซึ่งเป็นพนักงานบริษัททั่วไปรวมทั้งหมด 226 คน และนำข้อมูลมาวิเคราะห์ข้อกระทง โดยคำนวณหาความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของคะแนนของกลุ่มสูงกับกลุ่มต่ำ โดยการทดสอบค่าที (*t*-test) โดยกลุ่มสูงคือกลุ่มที่มีคะแนนมากกว่าหรือเท่ากับเปอร์เซ็นไทล์ที่ 73 และกลุ่มต่ำคือกลุ่มที่มีคะแนนน้อยกว่าหรือเท่ากับเปอร์เซ็นไทล์ที่ 27 พบว่ามีข้อกระทงที่ผ่านการคัดเลือกทั้งหมด 44 ข้อกระทง หลังจากนั้นทำการแทนค่าขาดหายด้วยค่าเฉลี่ย โดยแสดงความถี่ของค่าขาดหายในตาราง 4 แล้วจึงนำข้อกระทงทั้ง 44 ข้อ มาวิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างข้อกระทงแต่ละข้อกับคะแนนรวมของข้อกระทงข้ออื่น ๆ (Corrected Item-Total Correlation) เพื่อคัดเลือกข้อกระทง โดยเมื่อวิเคราะห์ทั้งหมด 4 ครั้ง พบว่า มีข้อกระทงที่ผ่านการคัดเลือกทั้งหมด 15 ข้อ มีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) เท่ากับ .89 รายละเอียดดังแสดงในตาราง 6 หลังจากนั้นนำมาตรวัดที่ผ่านการคัดเลือกข้อกระทงแล้ว 15 ข้อ มาตรวจสอบหาความตรงของมาตรโดยวิธีกลุ่มที่รู้ลักษณะอยู่แล้ว (Known groups technique) โดยกลุ่มสูงหรือกลุ่มที่มีความคาดหวังที่จะเติบโตในสูง คือ กลุ่มพนักงานที่มีการขอทำงานล่วงเวลาเพิ่ม จำนวน 51 คน มีคะแนนเฉลี่ย (M = 61.82, SD = 8.66) สูงกว่ากลุ่มต่ำหรือกลุ่มที่มีความคาดหวังที่จะเติบโตในงานต่ำ คือ กลุ่มบุคคลที่เป็นนักศึกษาฝึกงาน หรือบุคคลที่เป็นลูกจ้างชั่วคราว จำนวน 52 คน (M = 45.02, SD = 7.54) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (t(101) = 10.51, p =.000, หนึ่งหาง) รายละเอียดดังแสดงในตาราง 8 นั่นคือมาตรวัดมาตรวัดความคาดหวังที่จะเติบโตในงาน 15 ข้อนี้ มีคุณภาพและประสิทธิภาพ สามารถนำไปวัดมาตรวัดความคาดหวังที่จะเติบโตในงานได้จริง

ตาราง 1

ที่มาของข้อกระทง และจำนวนข้อกระทงที่ผ่านการคัดเลือกในมาตรวัดความไว้วางใจในตัวผู้นำ

ที่มาของข้อกระทง	จำนวนข้อจากเดิม			จำนวนข้อที่ผ่านการคัดเลือก		
	+	-	รวม	+	-	รวม
1. ข้อกระทงที่แปลจากมาตรของ Podsakoff และคณะ (1990)	5	1	6	5	0	6
2.ข้อกระทงที่สร้างเพิ่ม	1	5	6	1	4	4
รวม	6	6	12	6	4	10

ตาราง 2

ที่มาของข้อกระทง และจำนวนข้อกระทงที่ผ่านการคัดเลือกในมาตรวัดความคาดหวังที่จะเติบโตในงาน

ที่มาของข้อกระทง	จำนวนข้อจากเดิม			จำนวนข้อที่ผ่านการคัดเลือก		
	+	-	รวม	+	-	รวม
1. ข้อกระทงที่แปลจากมาตรของฝ่ายบริการการศึกษาของมหาวิทยาลัยเบอร์มิงแฮม	24	0	24	13	0	13
2.ข้อกระทงที่สร้างเพิ่ม	0	24	24	0	2	2
รวม	24	24	48	13	2	15

ตาราง 3

ความถี่ของค่าขาดหายในการวิเคราะห์ข้อกระทงในมาตรวัดความไว้วางใจในตัวผู้นำ

ข้อกระทงข้อที่	ความถี่ของค่าขาดหาย (คน)
1	-
2	1
3	2
4	-
5	-
6	1
7	-
8	-
9	-
10	2
11	-
12	-

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตาราง 4

ความถี่ของค่าขาดหายในการวิเคราะห์ข้อกระทงในมาตรวัดความคาดหวังที่จะเติบโตในงาน

ข้อกระทงข้อที่	ความถี่ของค่าขาดหาย (คน)
1	-
2	1
3	-
4	-
5	-
6	-
7	1
8	-
9	-
10	-
11	-
12	-
13	-
14	-
15	-
16	-
17	-
18	1
19	-
20	-
21	-
22	1
23	-
24	-
25	-
26	-
27	-
28	-

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตาราง 4 *(ต่อ)*

ข้อกระทงข้อที่	ความถี่ของค่าขาดหาย (คน)
29	-
30	1
31	-
32	-
33	-
34	-
35	1
36	-
37	-
38	1
39	-
40	-
41	-
42	-
43	-
44	-
45	-
46	1
47	-
48	1

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตาราง 5

ผลการวิเคราะห์ข้อกระทงและค่าสหสัมพันธ์ระหว่างข้อกระทงแต่ละข้อกับคะแนนรวมของข้อกระทงข้ออื่น ๆ ของมาตรวัดความไว้วางใจในตัวผู้นำ

ข้อที่	ทิศทาง	การวิเคราะห์ข้อกระทงโดยวิธีกลุ่มสูง-กลุ่มต่ำ				*t*	*p*	ค่า CITC (*N* = 226)		ข้อกระทงที่ผ่านการวิเคราะห์ทั้งหมด
		กลุ่มสูง (*n* = 65)		กลุ่มต่ำ (*n* = 72)				12 ข้อ	10 ข้อ	
		M	*SD*	*M*	*SD*					
1	บวก	4.26	0.69	2.64	0.68	13.86***	.000	.73	.75	ผ่าน
2	บวก	4.37	1.01	2.88	0.96	8.87***	.000	.52	.54	ผ่าน
3	ลบ	3.59	1.17	2.60	1.06	5.19***	.000	.31	-	ไม่ผ่าน
4	บวก	4.35	0.74	2.67	0.87	12.15***	.000	.67	.69	ผ่าน
5	ลบ	4.80	0.51	2.33	1.15	15.94***	.000	.70	.71	ผ่าน
6	ลบ	3.71	1.31	2.56	1.03	5.75***	.000	.37	-	ไม่ผ่าน
7	บวก	4.54	0.50	2.81	1.02	12.44***	.000	.70	.70	ผ่าน
8	ลบ	4.63	0.60	2.50	0.98	15.16***	.000	.75	.78	ผ่าน
9	บวก	4.62	0.55	2.58	0.92	15.54***	.000	.70	.70	ผ่าน
10	ลบ	4.52	0.76	2.58	0.84	14.09***	.000	.71	.72	ผ่าน
11	บวก	4.05	0.99	2.36	0.88	10.56***	.000	.60	.59	ผ่าน
12	ลบ	3.85	1.15	2.28	0.98	8.61***	.000	.54	.53	ผ่าน
α								.89	.91	

***$p < .001$, หนึ่งหาง.

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตาราง 6

ผลการวิเคราะห์ข้อกระทงและค่าสหสัมพันธ์ระหว่างข้อกระทงแต่ละข้อกับคะแนนรวมของข้อกระทงข้ออื่น ๆ ของมาตรวัดความคาดหวังที่จะเติบโตในงาน

ข้อที่	ทิศทาง	การวิเคราะห์ข้อกระทงโดยวิธีกลุ่มสูง-กลุ่มต่ำ				*t*	*p*	ค่า CITC (*N* = 226)				ข้อกระทงที่ผ่านการวิเคราะห์ทั้งหมด
		กลุ่มสูง (*n* = 64)		กลุ่มต่ำ (*n* = 62)				44 ข้อ	20 ข้อ	16 ข้อ	15 ข้อ	
		M	SD	M	SD							
1	บวก	4.66	0.65	3.58	0.84	8.06***	.000	.51	.52	.54	.56	ผ่าน
2	บวก	4.53	0.67	3.37	1.01	7.64***	.000	.44	.40	-	-	ไม่ผ่าน
3	ลบ	3.19	1.37	2.74	0.81	2.22*	.028	.09	-	-	-	ไม่ผ่าน
4	บวก	4.22	1.15	3.42	0.95	4.25***	.000	.20	-	-	-	ไม่ผ่าน
5	ลบ	3.53	1.53	2.65	0.79	4.06***	.000	.18	-	-	-	ไม่ผ่าน
6	ลบ	4.34	0.96	3.58	0.88	4.64***	.000	.23	-	-	-	ไม่ผ่าน
7	บวก	4.75	0.56	4.03	1.04	4.84***	.000	.34	-	-	-	ไม่ผ่าน
8	ลบ	4.38	0.93	3.16	1.09	6.72***	.000	.44	.34	-	-	ไม่ผ่าน
9	บวก	4.78	0.55	3.52	0.84	10.01***	.000	.59	.63	.62	.62	ผ่าน
10	ลบ	4.78	0.86	3.94	1.02	5.02***	.000	.35	-	-	-	ไม่ผ่าน
11	บวก	4.63	0.83	4.00	0.85	4.19***	.000	.30	-	-	-	ไม่ผ่าน
12	บวก	4.44	0.79	3.45	0.67	7.52***	.000	.50	.57	.57	.58	ผ่าน
13	ลบ	4.53	1.13	3.90	0.94	3.40**	.001	.17	-	-	-	ไม่ผ่าน
14	ลบ	4.16	1.01	2.81	0.97	7.63***	.000	.39	-	-	-	ไม่ผ่าน
15	บวก	4.75	0.44	3.61	0.71	10.87***	.000	.59	.60	.63	.63	ผ่าน
16	ลบ	4.22	1.09	3.03	1.16	5.92***	.000	.37	-	-	-	ไม่ผ่าน
17	ลบ	4.53	0.84	2.94	0.92	10.19***	.000	.53	.51	.46	.44	ผ่าน
18	บวก	4.78	0.49	3.58	0.84	9.85***	.000	.56	.58	.59	.60	ผ่าน
19	ลบ	3.13	1.28	2.94	1.25	0.84	.402	-	-	-	-	ไม่ผ่าน
20	บวก	4.66	0.54	3.45	0.95	8.76***	.000	.52	.61	.63	.62	ผ่าน
21	บวก	3.97	1.02	2.81	0.97	6.53***	.000	.37	-	-	-	ไม่ผ่าน

*$p < .05$, หนึ่งหาง., **$p < .01$, หนึ่งหาง., ***$p < .001$, หนึ่งหาง.

ตาราง 6 *(ต่อ)*

ข้อที่	ทิศทาง	การวิเคราะห์ข้อกระทงโดยวิธีกลุ่มสูง-กลุ่มต่ำ				*t*	*p*	ค่า CITC (*N* = 226)				ข้อกระทงที่ผ่านการวิเคราะห์ทั้งหมด
		กลุ่มสูง (*n* = 64)		กลุ่มต่ำ (*n* = 62)				44 ข้อ	20 ข้อ	16 ข้อ	15 ข้อ	
		M	SD	M	SD							
22	ลบ	3.53	1.18	2.84	0.81	3.84***	.000	.20	-	-	-	ไม่ผ่าน
23	บวก	3.72	0.88	2.87	0.71	5.93***	.000	.35	-	-	-	ไม่ผ่าน
24	ลบ	3.59	1.12	3.55	0.99	0.24	.810	-	-	-	-	ไม่ผ่าน
25	บวก	4.75	0.44	3.61	0.80	9.98***	.000	.58	.58	.61	.62	ผ่าน
26	ลบ	4.31	1.14	3.19	0.83	6.29***	.000	.36	-	-	-	ไม่ผ่าน
27	บวก	4.69	0.81	3.55	0.88	7.54***	.000	.47	.51	.54	.55	ผ่าน
28	บวก	3.97	1.11	3.13	1.11	4.24***	.000	.27	-	-	-	ไม่ผ่าน
29	ลบ	4.84	0.44	3.94	0.72	8.54***	.000	.44	.44	.40	-	ไม่ผ่าน
30	ลบ	4.59	0.87	3.42	0.76	8.08***	.000	.41	.39	-	-	ไม่ผ่าน
31	บวก	4.53	0.84	3.77	0.84	5.08***	.000	.29	-	-	-	ไม่ผ่าน
32	บวก	4.78	0.55	3.87	0.61	8.79***	.000	.51	.50	.54	.53	ผ่าน
33	ลบ	4.34	0.82	2.94	0.85	9.48***	.000	.55	.55	.50	.49	ผ่าน
34	ลบ	4.81	0.73	3.94	0.77	6.57***	.000	.30	-	-	-	ไม่ผ่าน
35	ลบ	3.95	1.20	3.39	0.71	3.17**	.002	.09	-	-	-	ไม่ผ่าน
36	บวก	4.78	0.49	4.00	0.63	7.82***	.000	.49	.52	.54	.54	ผ่าน
37	ลบ	3.03	1.30	2.58	1.40	1.88	.063	-	-	-	-	ไม่ผ่าน
38	บวก	3.72	1.27	2.84	0.85	4.56***	.000	.26	-	-	-	ไม่ผ่าน
39	บวก	4.72	0.45	3.45	0.88	10.2***	.000	.61	.60	.58	.59	ผ่าน
40	ลบ	4.25	0.94	3.10	0.78	7.46***	.000	.41	.34	-	-	ไม่ผ่าน

**$p < .01$, หนึ่งหาง., ***$p < .001$, หนึ่งหาง.

ตาราง 6 *(ต่อ)*

ข้อที่	ทิศทาง	การวิเคราะห์ข้อกระทงโดยวิธีกลุ่มสูง-กลุ่มต่ำ				*t*	*p*	ค่า CITC (*N* = 226)				ข้อกระทงที่ผ่านการวิเคราะห์ทั้งหมด
		กลุ่มสูง (*n* = 64)		กลุ่มต่ำ (*n* = 62)				44 ข้อ	20 ข้อ	16 ข้อ	15 ข้อ	
		M	SD	M	SD							
41	บวก	3.81	1.46	3.35	1.16	1.95	.054	-	-	-	-	ไม่ผ่าน
42	ลบ	4.34	0.93	3.23	0.80	7.23***	.000	.31	-	-	-	ไม่ผ่าน
43	ลบ	4.75	0.50	4.26	0.81	4.11***	.000	.27	-	-	-	ไม่ผ่าน
44	บวก	4.84	0.37	3.77	0.76	10.16***	.000	.47	.47	.50	.49	ผ่าน
45	ลบ	4.00	1.15	3.26	0.92	3.98***	.000	.26	-	-	-	ไม่ผ่าน
46	บวก	3.75	1.10	3.13	1.02	3.29**	.001	.15	-	-	-	ไม่ผ่าน
47	บวก	4.69	0.53	3.61	0.80	8.94***	.000	.57	.64	.65	.65	ผ่าน
48	ลบ	3.69	1.46	3.03	1.07	2.87**	.005	.17	-	-	-	ไม่ผ่าน
α								0.88	0.89	0.89	0.89	

**p < .01, หนึ่งหาง., ***p < .001, หนึ่งหาง.

ตาราง 7

ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยจากมาตรวัดความไว้วางใจในตัวผู้นำระหว่างกลุ่มสูง กับกลุ่มต่ำ โดยการทดสอบค่าที (t-test)

มาตรวัดความไว้วางใจในตัวผู้นำ	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง (*n*)	ค่าเฉลี่ย (*M*)	*SD*	*t*
กลุ่มสูง	55	40.87	5.79	10.53***
กลุ่มต่ำ	50	28.00	6.73	

***p < .001, หนึ่งหาง.

ตาราง 8

ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยจากมาตรวัดความคาดหวังที่จะเติบโตในงาน ระหว่างกลุ่มสูง กับกลุ่มต่ำ โดยการทดสอบค่าที (t-test)

มาตรวัดความคาดหวังที่จะเติบโตในงาน	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง (*n*)	ค่าเฉลี่ย (*M*)	*SD*	*t*
กลุ่มสูง	51	61.82	8.66	10.51***
กลุ่มต่ำ	52	45.02	7.54	

***$p < .001$, หนึ่งหาง.

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ภาคผนวก ค

เครื่องมือที่ใช้ในงานวิจัยครั้งนี้

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ประกอบด้วยมาตรวัด 4 มาตรวัด ได้แก่ มาตรวัดบุคลิกภาพแบบห้าองค์ประกอบ โดยใช้ข้อกระทงจากมาตรวัดบุคลิกภาพ ซึ่งพัฒนาขึ้นโดย ขวัญเรือน แสงจีน (2546) นิตยา เมธาพิพัฒน์ (2546) และศุภดี ควุสานนท์ (2546) โดยพัฒนาตามแนวโครงสร้าง NEO PI-R ของ Costa และ McCrae (1992) มาตรวัดความเป็นผู้นำหลายองค์ประกอบ (MLQ) โดยใช้ข้อกระทงที่เกี่ยวข้องกับองค์ประกอบทั้ง 4 ของความเป็นผู้นำแบบนักปฏิรูป ซึ่งพัฒนาขึ้นโดย ปัทมา จิตรศรีสวัสดิ์ (2549) ตามแนวทางของ Bass (1985) มาตรวัดความไว้วางใจในตัวผู้นำ ซึ่งพัฒนาจากแนวทางในงานวิจัยของ Podsakoff และคณะ (1990) มาตรวัดความคาดหวังที่จะเติบโตในงาน ซึ่งพัฒนาจากแนวทางในงานวิจัยของ Scandura และ Schriesheim (1991) และ Carole Pemberton (1998) ภายใต้การแนะนำของ รศ. ดร.ธีระพร อุวรรณโณ โดยมีตัวอย่างข้อกระทงดังนี้

ตัวอย่างข้อกระทงจากมาตรวัดบุคลิกภาพแบบห้าองค์ประกอบ

1. ฉันไม่ใช่คนตกใจง่าย
2. ฉันสนิทสนมกับคนอื่นได้ง่าย

ตัวอย่างข้อกระทงจากมาตรวัดความเป็นผู้นำหลายองค์ประกอบ

1. ฉันไม่เชื่อมั่นในขีดความสามารถและการตัดสินใจของหัวหน้าในการเอาชนะอุปสรรคใด ๆ
2. หัวหน้าของฉันได้รับความเคารพนับถือจากทุกคน

ตัวอย่างข้อกระทงจากมาตรวัดความไว้วางใจในตัวผู้นำ

1. ฉันรู้สึกมั่นใจว่าผู้นำของฉันตัดสินฉันอย่างยุติธรรม
2. ผู้นำของฉันไม่พยายามที่จะหาประโยชน์ หรือผลงานจากการหลอกผู้ตาม

ตัวอย่างข้อกระทงจากมาตรวัดความคาดหวังที่จะเติบโตในงาน

1. ฉันอยากได้รับการเลื่อนตำแหน่ง
2. ฉันอยากที่จะสามารถเสนอความคิดใหม่ ๆ ซึ่งจะช่วยสร้างอนาคตให้องค์การ

ประวัติผู้เขียนวิทยานิพนธ์

นายสุวิชชา สุทธิธรรม เกิดวันอังคารที่ 15 มิถุนายน พ.ศ. 2525 ณ โรงพยาบาลจุฬาลงกรณ์ กรุงเทพมหานคร สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาบัณฑิต ในหลักสูตรวิทยาศาสตรบัณฑิต ภาควิชาเทคโนโลยีทางอาหาร จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ในปีการศึกษา 2546 ได้เข้าทำงานที่บริษัท พี เอ็น เอกซ์ ฟาร์ม่า จำกัด ในตำแหน่งผู้จัดการฝ่ายผลิตภัณฑ์ ในปี พ.ศ. 2547 จนถึง พ.ศ. 2551 หลังจากนั้นจนถึงปัจจุบัน (พ.ศ. 2554) ทำงานในตำแหน่งผู้จัดการโครงการและกรรมการผู้จัดการ บริษัท ซี-ทรู เอ็กเพอร์ติส จำกัด

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย