

## 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

## 2.1 ผู้นำองค์กร

ผู้ประกอบการอาชีพนักธุรกิจเครือข่ายที่มียอดจำหน่ายต่อปีไม่น้อยกว่า 2 ล้านบาท จำนวน 43 คน รายละเอียดดังแสดงในตาราง 4

## 2.2 ผู้ตามในองค์กร

ผู้ประกอบการอาชีพนักธุรกิจเครือข่ายที่มียอดจำหน่ายต่อปีน้อยกว่า 2 ล้านบาท จำนวน 430 คน โดยจะต้องเป็นนักธุรกิจเครือข่ายที่ทำงานอยู่ในองค์กรของผู้นำองค์กรในข้อ 1 และทำงานมาแล้วไม่ต่ำกว่า 6 เดือน รายละเอียดดังแสดงในตาราง 5

ตาราง 1

จำนวนและร้อยละของตัวอย่างในชั้นสร้างมาตรวจวัดความไว้วางใจในตัวผู้นำ 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

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

## ตาราง 2

จำนวนและร้อยละของตัวอย่างในชั้นสร้างมาตรฐานวัดความไว้วางใจในตัวผู้นำ ในขั้นตอนของการหาความตรง โดยจำแนกตามเพศ ภูมิภาค ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส และรายได้ต่อเดือน

	ลักษณะ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1. เพศ	ชาย	59	56.19
	หญิง	46	43.81
	รวม	105	100.00
2. ภูมิภาค	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

## ตาราง 3

จำนวนและร้อยละของตัวอย่างในชั้นสร้างมาตรฐานวัดความคาดหวังที่จะเติบโตในงาน ในขั้นตอนของการหาความตรง โดยจำแนกตามเพศ ภูมิภาค ภูมิภาค 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. ภูมิภาค	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



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

จำนวนและร้อยละของตัวอย่างผู้นำองค์กร โดยจำแนกตามเพศ ภูมิภาค ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส อาชีพ และรายได้ต่อเดือน

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

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

## 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

#### 4. มาตรฐานวัดความเป็นผู้นำหลายองค์ประกอบ (MLQ)

**1. มาตรฐานวัดบุคลิกภาพแบบห้าองค์ประกอบ** โดยใช้ข้อกระทงจากมาตรฐานวัดบุคลิกภาพ ซึ่งพัฒนาขึ้นโดย ขวัญเรือน แสงจิ้น (2546) นิตยา เมธาพิพัฒน์ (2546) และศุภดี คุวสานนท์ (2546) โดยพัฒนาตามแนวโครงสร้าง NEO PI-R ของ Costa และ McCrae (1992) ซึ่งประกอบด้วย บุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ คือ ความไม่มั่นคงทางอารมณ์ การแสดงออก การเปิดรับประสบการณ์ ความเป็นมิตร และความมีจิตสำนึก องค์ประกอบละ 10 ข้อกระทง ดังแสดงรายละเอียดใน ภาคผนวก ก

**2. มาตรฐานวัดความไว้วางใจในตัวผู้นำ** พัฒนาจากแนวทางในงานวิจัยของ Podsakoff และคณะ (1990)

#### **วิธีดำเนินการพัฒนามาตรฐานวัดความไว้วางใจในตัวผู้นำ**

**จำนวนตัวอย่างที่ใช้ในขั้นการสร้างมาตรฐานวัดความไว้วางใจในตัวผู้นำ**

ตัวอย่างที่ใช้ในการสร้างมาตรฐานวัดความไว้วางใจในตัวผู้นำ 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 มาตอบมาตรฐานวัดความไว้วางใจในตัวผู้นำ จำนวน 105 คน โดยแบ่งเป็น กลุ่มสูง 55 คน และกลุ่มต่ำ 50 คน โดยมีอายุระหว่าง 26-42 ปี มีค่าเฉลี่ยของอายุคือ 32.36 ปี ( $SD = 3.72$ ) รายละเอียดดังแสดงในตาราง 2

#### **เครื่องมือที่ใช้ในขั้นการสร้างมาตรฐานวัดความไว้วางใจในตัวผู้นำ**

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

## ตาราง 6

เกณฑ์การให้คะแนนในมาตรวัดความไว้วางใจในตัวผู้นำ และมาตรวัดความคาดหวังที่จะเติบโต  
ในงาน

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) โดยกลุ่มสูงคือกลุ่มที่มีคะแนนมากกว่าหรือเท่ากับเปอร์เซ็นต์ไทล์ที่ 73 โดยได้กลุ่มสูงจำนวน 65 คน และกลุ่มต่ำคือกลุ่มที่มีคะแนนน้อยกว่าหรือเท่ากับเปอร์เซ็นต์ไทล์ที่ 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

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

5. นำมาตรวัดความไว้วางใจในตัวผู้นำที่ผ่านการคัดเลือกข้อกระทรวงแล้ว 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**

จำนวนตัวอย่างที่ใช้ในการสร้างมาตรวัดความคาดหวังที่จะเติบโตในงาน

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 และไม่เห็นด้วย โดยมีเกณฑ์ในการให้คะแนนเหมือนกับมาตรวัดความไว้วางใจในตัวผู้นำ ดังแสดงในตาราง 6 เช่นกัน

## การสร้างและวิเคราะห์มาตรวัดความคาดหวังที่จะเติบโตในงาน

1. กำหนดนิยาม และแปลข้อกระทงในมาตรวัดความคาดหวังที่จะเติบโตในงานของฝ่ายบริการการศึกษาของมหาวิทยาลัยเบอร์มิงแฮม 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) โดยกลุ่มสูงคือกลุ่มที่มีคะแนนมากกว่าหรือเท่ากับเปอร์เซ็นต์ไทล์ที่ 73 โดยได้กลุ่มสูงจำนวน 64 คน และกลุ่มต่ำคือกลุ่มที่มีคะแนนน้อยกว่าหรือเท่ากับเปอร์เซ็นต์ไทล์ที่ 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 หรือ บุคคลที่เป็นลูกจ้างชั่วคราว

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

**4. มาตรฐานวัดความเป็นผู้นำหลายองค์ประกอบ (MLQ)** โดยใช้ข้อกระทงที่เกี่ยวข้องกับ องค์ประกอบทั้ง 4 ของความเป็นผู้นำแบบนักปฏิรูป ซึ่งพัฒนาขึ้นโดย บัทมา จิตรศรีสวัสดิ์ (2549) ตามแนวทางของ Bass (1985) ประกอบด้วยข้อกระทงที่เกี่ยวข้องกับองค์ประกอบของความเป็น ผู้นำแบบนักปฏิรูป ทั้งหมด 44 ข้อกระทง โดยแบ่งเป็น การนำที่มีบาร์มี 12 ข้อ การสร้างแรงบันดาลใจ 6 ข้อ การกระตุ้นทางปัญญา 12 ข้อ และการเอาใจใส่ผู้ตามรายบุคคล 14 ข้อ ดังแสดง รายละเอียดในภาคผนวก ก



#### การเก็บรวบรวมข้อมูล

##### 1. การเตรียมเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้มีทั้งหมด 5 มาตรฐาน โดยแบ่งเป็น 2 หมวด คือ

##### 1.1 มาตรฐานที่ใช้ในการเก็บข้อมูลกับผู้นำองค์กร

###### 1. มาตรฐานวัดบุคลิกภาพแบบห้าองค์ประกอบ

##### 1.2 มาตรฐานที่ใช้ในการเก็บข้อมูลกับผู้ตามในองค์กร

1. ข้อมูลเกี่ยวกับยอดจำหน่ายย้อนหลัง 6 เดือน
2. มาตรฐานวัดความเป็นผู้นำหลายองค์ประกอบของผู้นำในองค์กร
3. มาตรฐานวัดความไว้วางใจในตัวผู้นำ

#### 4. มาตรการวัดความคาดหวังที่จะเติบโตในงาน

### 2. การเก็บรวบรวมข้อมูล

2.1 ผู้วิจัยติดต่อนักธุรกิจเครือข่าย และขอความร่วมมือในการตอบมาตรวัดที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้

2.2 จำแนกผู้เข้าร่วมการวิจัยออกเป็นผู้นำองค์กร และผู้ตามในองค์กร และให้ผู้เข้าร่วมการวิจัยในแต่ละกลุ่มทำมาตรวัดที่ใช้ในการเก็บข้อมูลกับกลุ่มของตน

2.3 นำข้อมูลจากมาตรวัด มาวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

### การวิเคราะห์ข้อมูล

ใช้โปรแกรม เอส พี เอส เอส สำหรับวินโดวส์ (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 กับตัวแปรอิสระคือ บุคลิกภาพแบบห้าองค์ประกอบของผู้นำ โดยมีตัวแปรส่งผ่าน คือความเป็นผู้นำแบบนักปฏิรูป