

## รายการอ้างอิง

### ภาษาไทย

- เกษมศานต์ โชติชาครพันธุ์, นภาพร จันทะรัง และจตุรงค์ วงศ์ชัยกิตติพร (2545). *พฤติกรรมกร* เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรข้าราชการตำรวจ ในฐานะตัวแปรกลางระหว่างการรับรู้ความ ยุติธรรมขององค์กรด้านกระบวนการและการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร กับผลการ ปฏิบัติหน้าที่. วิทยานิพนธ์ปริญญาามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- ขวัญเรือน แสงจีน (2546). *ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพและความตั้งใจทางกายภาพกับ สถานภาพทางสังคม*. วิทยานิพนธ์ปริญญาามหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาสังคม คณะ จิตวิทยา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- นงลักษณ์ วิรัชชัย (2552). การเลือกใช้สถิติที่เหมาะสมกับงานวิจัย. ใน *เอกสารประกอบการ บรรยาย "Twilight Program" การนำเสนอผลงานวิจัยแห่งชาติ 2552, 27 สิงหาคม 2552 ณ ศูนย์ประชุมบางกอกคอนเวนชันเซ็นเตอร์ ห้องโถงดี สุธ 12 เซ็นทรัลเวิร์ล ราชประสงค์ กรุงเทพมหานคร*.
- ปัทมา จิตรศรีสวัสดิ์. (2549). *การทำนายความพึงพอใจในงาน และความผูกพันทางจิตใจต่อ องค์กรจากภาวะผู้นำแบบนักปฏิรูป โดยมีความชอบพอผู้นำเป็นตัวแปรส่งผ่าน*. วิทยานิพนธ์ปริญญาามหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาสังคม คณะจิตวิทยา จุฬาลงกรณ์ มหาวิทยาลัย.
- ธีระพร อูวรรณโณ. (2550). *การสร้างความเป็นผู้นำ ทฤษฎี รูปแบบผู้นำทางการเมือง และแนวทางการ พัฒนา*. ใน *เอกสารประกอบการอภิปรายกลุ่มวิชาที่ 4 ประมุขศิลป์ เพื่อการพัฒนา และการจัดการการเมืองในระบบประชาธิปไตย หลักสูตร "การเมืองการปกครองใน ระบอบประชาธิปไตยสำหรับนักบริหารระดับสูง" รุ่นที่ 11, 17 สิงหาคม 2550 ณ ห้องฝึกอบรมประชาธิปไตย สถาบันพระปกเกล้า. (อัดสำเนา)*
- สวรุต นวงศ์ ณ อยุธยา (2547). *การทำนายผลการปฏิบัติงานของผู้ตามโดยการประเมินความ เป็นผู้นำแบบนักปฏิรูปและความเป็นผู้นำแบบนักแลกเปลี่ยน*. วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาสังคม คณะจิตวิทยา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

### ภาษาต่างประเทศ

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 Unpublished doctoral dissertation, Walden University, Minneapolis, MN.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



## ภาคผนวก ก

**1. วิธีดำเนินการสร้างและพัฒนามาตรวัดความเป็นผู้นำหลายองค์ประกอบ (MLQ) ซึ่งพัฒนาขึ้นโดย บัทมา จิตรศรีสวัสดิ์ (2549)**

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

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

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

1.4 สกัดองค์ประกอบด้วยวิธีการวิเคราะห์ส่วนประกอบमुखสำคัญ (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) และศุภดิ คุุสานนท์ (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 ไปเก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างในชั้นสร้างมาตร จำนวน 1,502 คน

2.3 วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้วิธีการวิเคราะห์องค์ประกอบ (Factor Analysis) โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป เอส พี เอส เอส สำหรับวินโดวส์ (SPSS for Windows) โดยเลือกกำหนดองค์ประกอบแทนการสกัดองค์ประกอบ เนื่องจากการสร้างมาตรตามแนวโครงสร้างของบุคลิกภาพแบบห้าองค์ประกอบ (Five-Factor Model) ซึ่งทราบจำนวนองค์ประกอบอยู่แล้ว และใช้วิธีการหมุนแกนแบบมุมฉาก (Orthogonal Rotation) ด้วยวิธีแวนิแมกซ์ (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

## ภาคผนวก ข

### รายงานการสร้างและวิเคราะห์มาตรวัดความไว้วางใจในตัวผู้นำ และมาตรวัดความคาดหวังที่จะเติบโตในงาน

วิธีการพัฒนาและวิเคราะห์มาตรวัดความไว้วางใจในตัวผู้นำ มีรายละเอียดคือ กำหนด  
นิยาม และแปลข้อกระทงในมาตรวัดความไว้วางใจในตัวผู้นำของ Podsakoff และคณะ (1990)  
จำนวน 6 ข้อ จากนั้นสร้างข้อกระทงเพิ่มเติมอีก 6 ข้อ ดังนั้นได้ข้อกระทงรวมทั้ง 12 ข้อ  
จากนั้นนำมาตรวจวัดไปเก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการสร้างมาตรวัด ซึ่งเป็นพนักงานบริษัท  
ทั่วไปรวมทั้ง 226 คน และนำข้อมูลมาวิเคราะห์ข้อกระทง โดยคำนวณหาความแตกต่างของ  
ค่าเฉลี่ยของคะแนนของกลุ่มสูงกับกลุ่มต่ำ โดยการทดสอบค่าที่ ( $t$ -test) โดยกลุ่มสูงคือกลุ่มที่มี  
คะแนนมากกว่าหรือเท่ากับเปอร์เซ็นต์ไทล์ที่ 73 และกลุ่มต่ำคือกลุ่มที่มีคะแนนน้อยกว่าหรือ  
เท่ากับเปอร์เซ็นต์ไทล์ที่ 27 พบว่าข้อกระทงทุกข้อผ่านการคัดเลือกทั้งหมด หลังจากนั้นทำการแทน  
ค่าขาดหายด้วยค่าเฉลี่ย โดยแสดงความถี่ของค่าขาดหายในตาราง 3 แล้วจึงนำข้อกระทงทั้ง 12  
ข้อ มาวิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างข้อกระทงแต่ละข้อกับคะแนนรวมของข้อ  
กระทงข้ออื่น ๆ (Corrected Item-Total Correlation) เพื่อคัดเลือกข้อกระทง พบว่า มีข้อกระทงที่  
ผ่านการคัดเลือกทั้งหมด 10 ข้อ มีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) เท่ากับ .91  
รายละเอียดดังแสดงในตาราง 5 หลังจากนั้นนำมาตรวจวัดที่ผ่านการคัดเลือกข้อกระทงแล้ว ทั้งหมด  
10 ข้อ มาตรวจหาความตรงของมาตรโดยวิธีกลุ่มที่รู้ลักษณะอยู่แล้ว (Known groups  
technique) จำนวน 105 คน พบว่ากลุ่มสูงหรือกลุ่มที่มีความไว้วางใจในตัวผู้นำสูง คือ กลุ่ม  
พนักงานทั่วไปที่ทำงานกับหัวหน้าคนเดิมมาตั้งแต่ 5 ปีขึ้นไป จำนวน 55 คน มีคะแนนเฉลี่ย ( $M =$   
 $40.87, SD = 5.79$ ) สูงกว่ากลุ่มต่ำหรือกลุ่มที่มีความไว้วางใจในตัวผู้นำต่ำ คือ กลุ่มพนักงานที่เข้า  
ทำงานใหม่ 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 สามารถนำไปวัด  
ความไว้วางใจในตัวผู้นำได้จริง

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

จากนั้นนำมาตรวัดไปเก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อกระทง ซึ่งเป็นพนักงานบริษัททั่วไปรวมทั้งหมด 226 คน และนำข้อมูลมาวิเคราะห์ข้อกระทง โดยคำนวณหาความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของคะแนนของกลุ่มสูงกับกลุ่มต่ำ โดยการทดสอบค่าที ( $t$ -test) โดยกลุ่มสูงคือกลุ่มที่มีคะแนนมากกว่าหรือเท่ากับเปอร์เซ็นต์ไทล์ที่ 73 และกลุ่มต่ำคือกลุ่มที่มีคะแนนน้อยกว่าหรือเท่ากับเปอร์เซ็นต์ไทล์ที่ 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 และจำนวนข้อกระทงที่ผ่านการคัดเลือกในมาตรวัดความคาดหวังที่จะเติบโต  
ในงาน

ที่มาของข้อกระทง	จำนวนข้อจากเดิม			จำนวนข้อที่ผ่านการคัดเลือก		
	+	-	รวม	+	-	รวม
1. ข้อกระทงที่แปลจากมาตร ของฝ่ายบริการการศึกษา ของมหาวิทยาลัยเบอร์มิ งแฮม	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	-

## ตาราง 4

ความถี่ของค่าขาดหายในการวิเคราะห์ข้อมูลในมาตรวัดความคาดหวังที่จะเติบโตในงาน

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	-

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

ตาราง 5

ผลการวิเคราะห์ข้อกระทงและค่าสหสัมพันธ์ระหว่างข้อกระทงแต่ละข้อกับคะแนนรวมของข้อ  
กระทงข้ออื่น ๆ ของมาตรวัดความไว้วางใจในตัวผู้นำ

ข้อที่	ทิศทาง	การวิเคราะห์ข้อกระทง โดยวิธีกลุ่มสูง-กลุ่มต่ำ				t	p	ค่า CITC (N = 226)		ข้อกระทง ที่ผ่านการ วิเคราะห์ ทั้งหมด
		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
$\alpha$								.89	.91	

\*\*\* $p < .001$ , หนึ่งหาง.

ผลการวิเคราะห์ข้อกระทงและค่าสหสัมพันธ์ระหว่างข้อกระทงแต่ละข้อกับคะแนนรวมของข้อกระทงข้ออื่น ๆ ของมาตรวัดความคาดหวังที่จะเติบโตในงาน

ข้อ ที่	ทิศทาง	การวิเคราะห์ข้อกระทง โดยวิธีกลุ่มสูง-กลุ่มต่ำ				t	p	ค่า CITC (N = 226)				ข้อกระทง ที่ผ่านการ วิเคราะห์ ทั้งหมด
		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)

ข้อ ที่	ทิศทาง	การวิเคราะห์ข้อกระทง โดยวิธีกลุ่มสูง-กลุ่มต่ำ				t	p	ค่า CITC (N = 226)				ข้อ กระทงที่ ผ่านการ วิเคราะห์ ทั้งหมด	
		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)

ข้อ ที่	ทิศทาง	การวิเคราะห์ข้อกระทง โดยวิธีกลุ่มสูง-กลุ่มต่ำ				t	p	ค่า CITC (N = 226)				ข้อ กระทงที่ ผ่านการ วิเคราะห์ ทั้งหมด
		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
$\alpha$								0.88	0.89	0.89	0.89	

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

ตาราง 7

ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยจากมาตรวัดความไว้วางใจในตัวผู้นำระหว่างกลุ่มสูง กับกลุ่มต่ำ โดยการทดสอบค่าที (t-test)

มาตรวัดความ ไว้วางใจในตัวผู้นำ	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)

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

\*\*\* $p < .001$ , หนึ่งหาง.

## เครื่องมือที่ใช้ในงานวิจัยครั้งนี้

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ประกอบด้วยมาตรวัด 4 มาตรวัด ได้แก่ มาตรวัดบุคลิกภาพแบบห้าองค์ประกอบ โดยใช้ข้อกระทงจากมาตรวัดบุคลิกภาพ ซึ่งพัฒนาขึ้นโดย ขวัญเรือน แสงจิ้น (2546) นิตยา เมธาพิพัฒน์ (2546) และศุภดี คุวสานนท์ (2546) โดยพัฒนาตามแนวโครงสร้าง NEO PI-R ของ Costa และ McCrae (1992) มาตรวัดความเป็นผู้นำหลายองค์ประกอบ (MLQ) โดยใช้ข้อกระทงที่เกี่ยวข้องกับองค์ประกอบทั้ง 4 ของความเป็นผู้นำแบบนักปฏิรูป ซึ่งพัฒนาขึ้นโดย บัทมา 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. ฉันรู้สึกมั่นใจว่าผู้นำของฉันตัดสินใจอย่างยุติธรรม
2. ผู้นำของฉันไม่พยายามที่จะหาประโยชน์ หรือผลงานจากการหลอกผู้ตาม

ตัวอย่างข้อกระทงจากมาตรวัดความคาดหวังที่จะเติบโตในงาน

1. ฉันอยากได้รับการเลื่อนตำแหน่ง
2. ฉันอยากที่จะสามารถเสนอความคิดใหม่ ๆ ซึ่งจะช่วยสร้างอนาคตให้องค์การ

## ประวัติผู้เขียนวิทยานิพนธ์

นายสุวิชา สุทธิธรรม เกิดวันอังคารที่ 15 มิถุนายน พ.ศ. 2525 ณ โรงพยาบาล  
จุฬาลงกรณ์ กรุงเทพมหานคร สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาบัณฑิต ในหลักสูตรวิทยาศาสตร  
บัณฑิต ภาควิชาเทคโนโลยีทางอาหาร จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ในปีการศึกษา 2546 ได้เข้า  
ทำงานที่บริษัท พี เอ็น เอกซ์ ฟาร์มา จำกัด ในตำแหน่งผู้จัดการฝ่ายผลิตภัณฑ์ ในปี พ.ศ. 2547  
จนถึง พ.ศ. 2551 หลังจากนั้นจนถึงปัจจุบัน (พ.ศ. 2554) ทำงานในตำแหน่งผู้จัดการโครงการและ  
กรรมการผู้จัดการ บริษัท ซี-ทู เอ็กเพอร์ติส จำกัด



