

บทที่ 2

วิธีดำเนินการวิจัย



กลุ่มตัวอย่าง

ผู้วิจัยใช้วิธีการเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบเฉพาะเจาะจง (purposive sampling) โดยเป็นผู้ปฏิบัติงานที่มีตำแหน่งเป็นผู้บังคับบัญชา ได้แก่ หัวหน้างานแผนกต่างๆ ของหน่วยงานรัฐและรัฐวิสาหกิจ และผู้จัดการแต่ละแผนกของบริษัทเอกชนจำนวน 100 คน และผู้ใต้บังคับบัญชาโดยตรงของหัวหน้างานนั้นๆ ได้แก่ ข้าราชการและพนักงานบริษัท จำนวน 300 คน รวม 400 คน โดยมีอัตราส่วนผู้บังคับบัญชาต่อผู้ใต้บังคับบัญชาเท่ากับ 1:3 ในที่นี้ผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชาจะต้องมีประสบการณ์การทำงานร่วมกันไม่น้อยกว่า 1 ปีเนื่องจากผู้วิจัยเห็นว่าระยะเวลาในการมีปฏิสัมพันธ์ร่วมกันของบุคคลมีผลต่อการรับรู้ของผู้ใต้บังคับบัญชาเกี่ยวกับพฤติกรรมต่างๆ ในบริบทที่เกี่ยวข้องกับการทำงานของผู้บังคับบัญชา

รูปแบบการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสหสัมพันธ์ (correlation studies) มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรและการพยากรณ์

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ประกอบด้วย มาตรฐานบุคลิกภาพแบบหลงตนเอง มาตรฐานวัดความเป็นผู้นำ พฤติกรรมการทำงานตามบทบาทและนอกเหนือบทบาท

ขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือ

มาตรฐานบุคลิกภาพแบบหลงตนเอง

ผู้วิจัยสร้างเครื่องมือโดยการปรับปรุงและสร้างข้อกระทงเพิ่มเติมจากมาตรฐานบุคลิกภาพแบบหลงตนเองของ สุคนธา มหาอาษา (2549) และ กันยารัตน์ สอาดเย็น (2549) โดยพัฒนาร่วมกับ ปฏิภากร นาครอด ประพิมพา จรัลรัตนกุลและชิตศุภางค์ รังษีสสมบัติศิริ ภายใต้คำแนะนำของผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ศักนงค์ มณีศรี อาจารย์ที่ปรึกษา มาตรฐานนี้พัฒนาตามโครงสร้างของ The Narcissistic Personality Inventory หรือ NPI ของ Raskin และ Terry (1988) มี 7 องค์ประกอบ และเพิ่มด้านการหวั่นไหวมากกว่าปกติ (hypersensitivity) ตามแนวคิดของ Murray

(1938) จึงทำให้มีองค์ประกอบของมาตรฐานทั้งหมดรวม 8 ด้าน ในชั้นพัฒนามาตรามีข้อกระทงจำนวน 172 ข้อ แต่ละด้านมีทั้งข้อกระทงเดิมของ กันยารัตน์ สอาดเย็น และสุคนธา มหาอาชา ข้อกระทงที่สร้างขึ้นใหม่ซึ่งมีทั้งข้อกระทงทางบวกและทางลบ ดังรายละเอียดในตารางที่ 1

- 1) การแสดงอำนาจ จำนวน 21 ข้อ
- 2) ความสามารถในการพึ่งตนเอง จำนวน 21 ข้อ
- 3) ความเหนือกว่า จำนวน 21 ข้อ
- 4) การชอบแสดงออก จำนวน 22 ข้อ
- 5) การแสวงหาผลประโยชน์ จำนวน 23 ข้อ
- 6) ความทะนงตน จำนวน 22 ข้อ
- 7) การสมควรได้มากกว่าที่เป็นอยู่ จำนวน 17 ข้อ
- 8) การหวั่นไหวมากกว่าปกติ จำนวน 25 ข้อ

ตารางที่ 1

จำนวนข้อกระทงในการพัฒนามาตรวัดบุคลิกภาพแบบหลงตนเองจำแนกตามองค์ประกอบ

องค์ประกอบของ บุคลิกภาพแบบหลงตนเอง	ข้อกระทงเดิม (จำนวนข้อ)			ข้อกระทงที่สร้างเพิ่ม (จำนวนข้อ)			รวม (จำนวนข้อ)
	ทาง บวก	ทาง ลบ	รวม	ทาง บวก	ทาง ลบ	รวม	
การชอบแสดงอำนาจ	9	-	9	6	6	12	21
ความสามารถในการพึ่งตนเอง	5	-	5	10	6	16	21
ความเหนือกว่า	8	-	8	7	6	13	21
การชอบแสดงออก	-	6	6	11	5	16	22
การแสวงหาผลประโยชน์	4	2	6	11	6	17	23
ความทะนงตน	9	3	12	8	2	10	22
การสมควรได้มากกว่าที่เป็นอยู่	5	-	5	7	5	12	17
การหวั่นไหวมากกว่าปกติ	-	-	-	25	-	25	25
รวม	40	11	51	85	36	121	172

ลักษณะของมาตรวัดเป็นมาตรประมาณค่าแบบลิเคิร์ต (Likert Scale) 5 ช่วง ประกอบด้วย ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง ไม่เห็นด้วย ไม่เห็นด้วยและเห็นด้วยพอๆ กัน เห็นด้วย

เห็นด้วยอย่างยิ่ง โดยให้ผู้ร่วมการวิจัยประเมินว่าข้อกระทงแต่ละข้อตรงกับการกระทำหรือ
 ความรู้สึกของผู้ร่วมการวิจัยมากน้อยเพียงใด มีเกณฑ์การให้คะแนนดังนี้

หากข้อความมีทิศทางบวก คะแนนในการตอบมาตรวัดจะเป็นดังนี้

เห็นด้วยอย่างยิ่ง	5
เห็นด้วย	4
เห็นด้วยและไม่เห็นด้วยพอๆ กัน	3
ไม่เห็นด้วย	2
ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	1

หากข้อความมีทิศทางลบ คะแนนในการตอบมาตรวัดจะเป็นดังนี้

เห็นด้วยอย่างยิ่ง	1
เห็นด้วย	2
เห็นด้วยและไม่เห็นด้วยพอๆ กัน	3
ไม่เห็นด้วย	4
ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	5

ในการประเมินคุณภาพของมาตรวัด ผู้วิจัยนำมาตรวัดที่สร้างขึ้นไปใช้กับกลุ่มตัวอย่างใน
 ชั้นสร้างเครื่องมือ จำนวน 500 คน แบ่งเป็นนิสิตระดับปริญญาตรี จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
 จำนวน 255 คน และคนทำงานทั่วไป จำนวน 245 คน มีอายุระหว่าง 17-50 ปีขึ้นไป เป็นเพศชาย
 167 คน และเพศหญิง 333 คน รายละเอียดดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2

จำนวนและร้อยละของตัวอย่างที่ใช้ในการพัฒนามาตรวัดบุคลิกภาพแบบหลงตนเอง

(N = 500)

ลักษณะของกลุ่มตัวอย่าง	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1. อายุ		
17 ปี	6	1.2
18-25 ปี	390	78.0
26-33 ปี	84	16.8
34-41 ปี	11	2.2
42-49 ปี	6	1.2
50 ปีขึ้นไป	2	0.4
ไม่ระบุ	1	0.2
รวม	500	100
2. เพศ		
ชาย	167	33.4
หญิง	333	66.6
รวม	500	100
3. ระดับการศึกษา		
ต่ำกว่ามัธยมปลาย	6	1.2
มัธยมปลาย/ปวช.	27	5.4
อนุปริญญา/ปวส.	24	4.8
ปริญญาตรี/สูงกว่าปริญญาตรี	443	88.6
รวม	500	100
4. นิสิตจุฬาลงกรณ์ระดับปริญญาตรี/คณะ		
จิตวิทยา	107	21.4
นิเทศศาสตร์	87	17.4
เศรษฐศาสตร์	1	0.2
วิทยาศาสตร์การกีฬา	10	2.0
วิทยาศาสตร์	1	0.2
วิศวกรรมศาสตร์	3	0.6
สถาปัตยกรรมศาสตร์	2	0.4
สหเวชศาสตร์	43	8.6
อักษรศาสตร์	1	0.2

ตารางที่ 2 (ต่อ)

ลักษณะของกลุ่มตัวอย่าง	จำนวน (คน)	ร้อยละ
รวม	255	51
5. ชั้นปีของนิสิต	151	59.2
1	89	34.9
2	3	1.2
3	11	4.3
4	1	0.4
ไม่ระบุ		
รวม	255	100
6. คนทำงานทั่วไป	245	100

ขั้นตอนของการประเมินคุณภาพของมาตรวัดบุคลิกภาพแบบหลงตนเอง

1. นำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์รายข้อ (item analysis) ด้วยการทดสอบค่าสถิติที (t test) ระหว่างกลุ่มสูง-กลุ่มต่ำ โดยใช้เกณฑ์การแบ่งกลุ่มตัวอย่างด้วยการแบ่งกลุ่มสูงที่เปอร์เซ็นต์ไทล์ที่ 73 ขึ้นไปและกลุ่มต่ำที่เปอร์เซ็นต์ไทล์ที่ 27 ลงมา จากนั้นวิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างข้อกระทงแต่ละข้อกับคะแนนรวมของข้ออื่นๆ ทั้งหมด (corrected item-total correlation หรือ CITC) โดยกำหนดระดับนัยสำคัญที่ระดับ .05 ตามตารางของ Minium (1978) ($N = 500$) พบว่ามีข้อกระทงทั้งหมด 10 ข้อที่ต้องคัดออก รายละเอียดดังตารางที่ ก 1 ภาคผนวก ก จากนั้นวิเคราะห์ความเที่ยง (reliability) ของมาตรโดยการหาค่าสัมประสิทธิ์ความคงที่ภายในแบบครอนบาคแอลฟา (cronbach's alpha coefficient of internal consistency) ได้ข้อกระทงที่ผ่านเกณฑ์ทั้งหมด 162 ข้อมีค่าแอลฟาเท่ากับ .96

2. นำข้อกระทงที่เหลือ 162 ข้อ มาวิเคราะห์ความตรงของมาตรโดยใช้วิธีวิเคราะห์องค์ประกอบ (Factor Analysis) ด้วยวิธีการวิเคราะห์องค์ประกอบหลัก (principal components analysis) ทดสอบความเหมาะสมของข้อมูลต่อก่อนวิเคราะห์องค์ประกอบโดยพิจารณา Kaiser-Meyer-Olkin มีค่าเท่ากับ .87 ซึ่งมากกว่า .60 พิจารณาเมทริกซ์สหสัมพันธ์แอนติอิมเมจ (anti-image correlation) มีค่าสหสัมพันธ์ระหว่าง .711-.937 ซึ่งไม่ต่ำกว่า .50 แสดงว่าตัวแปรมีความสัมพันธ์กันมากพอที่จะวิเคราะห์ต่อเนื่องได้ และเมื่อทดสอบ Bartlett's Test of Sphericity ได้ค่านัยสำคัญทางสถิติเท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า .50 แสดงว่าข้อกระทงทั้งหมดไม่ได้มีความสัมพันธ์แบบเมทริกซ์เอกลักษณ์ (identity matrix) สามารถวิเคราะห์องค์ประกอบได้

3. คัดเลือกข้อกระทงแต่ละองค์ประกอบโดยใช้เกณฑ์ค่าไอเก้น (eigen value) มากกว่า 1 และหมุนแกนด้วยวิธีแวนิแมกซ์ (varimax) พิจารณาข้อกระทงโดยใช้เกณฑ์การคัดเลือกข้อกระทงที่มีค่าน้ำหนักบรรทุก (factor loading) ตามค่าสัมบูรณ์ (absolute Value) ที่มากกว่า .30 และคัดเลือกข้อกระทงที่มีน้ำหนักบรรทุกอยู่ในองค์ประกอบที่ควรจะเป็น เช่น ข้อกระทงที่สร้างขึ้นเพื่อวัดองค์ประกอบด้านความเหนียว แต่กลับมีน้ำหนักบรรทุกสูงสุดอยู่ในองค์ประกอบด้านการขอแสดงออก ข้อกระทงดังกล่าวจะไม่ผ่านการคัดเลือก รายละเอียดดังตารางที่ ก 2 ภาคผนวก ก ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบปรากฏว่า ได้ข้อกระทงที่ผ่านการคัดเลือกจำนวน 46 ข้อ วิเคราะห์ได้ 8 องค์ประกอบ

4. นำข้อกระทงที่ได้ทั้งหมด 46 ข้อ มาวิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของข้อกระทงอื่นๆ ทั้งหมด พบว่าข้อกระทงด้านความทะนงตนซึ่งเป็นข้อทางลบจำนวน 1 ข้อ ไม่ผ่านเกณฑ์จึงคัดออก ดังนั้นจึงได้ข้อกระทงที่มีคุณภาพทั้งหมด 45 ข้อ

5. นำข้อกระทงที่ผ่านการทดสอบจำนวน 45 ข้อ มาวิเคราะห์องค์ประกอบแยกแต่ละด้านเพื่อตรวจสอบภาวะสันนิษฐานของแต่ละองค์ประกอบ โดยใช้วิธีวิเคราะห์องค์ประกอบหลัก หมุนแกนมุมฉากแบบแวนิแมกซ์ โดยใช้เกณฑ์การสกัดองค์ประกอบที่มีค่าไอเก้นมากกว่า 1 พบว่า ข้อกระทงแต่ละด้านมีน้ำหนักบรรทุกอยู่ในองค์ประกอบที่ควรจะเป็นและมีภาวะสันนิษฐานแยกออกจากกันชัดเจนทุกข้อ โดยแต่ละองค์ประกอบมีทั้งข้อกระทงเดิม ข้อกระทงที่สร้างขึ้นใหม่ ซึ่งมีทั้งข้อกระทงทางบวกและทางลบ โดยที่แต่ละองค์ประกอบของมาตรวัดบุคลิกภาพแบบหลงตนเองมีจำนวนข้อกระทงไม่เท่ากัน (ดูตารางที่ 3)

ผลการวิเคราะห์ความเที่ยงของมาตรมีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาเท่ากับ .89 รายละเอียดดังตารางที่ ก 3 ภาคผนวก ก

นำข้อกระทงทั้ง 45 ข้อ มาหาความเที่ยงของมาตรวัดบุคลิกภาพแบบหลงตนเองในแต่ละองค์ประกอบ ได้ผลการวิเคราะห์ ดังนี้ (ดูตารางที่ ก 4 ถึง ก 11 ภาคผนวก ก)

- 1) การแสดงอำนาจ จำนวน 4 ข้อ มีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาเท่ากับ .72
- 2) ความสามารถในการพึ่งตนเอง จำนวน 7 ข้อ มีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาเท่ากับ .85
- 3) ความเหนียว จำนวน 5 ข้อ มีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาเท่ากับ .82
- 4) การขอแสดงออก จำนวน 7 ข้อ มีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาเท่ากับ .87
- 5) การแสวงหาผลประโยชน์ จำนวน 8 ข้อ มีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาเท่ากับ .88
- 6) ความทะนงตน จำนวน 4 ข้อ มีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาเท่ากับ .84

7) การสมควรได้มากกว่าที่เป็นอยู่ จำนวน 6 ข้อ มีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาเท่ากับ .82

8) การหวั่นไหวมากกว่าปกติ จำนวน 4 ข้อ มีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาเท่ากับ .74

จากตารางที่ 3 จะเห็นว่าจำนวนข้อกระทงในแต่ละองค์ประกอบไม่เท่ากัน ดังนั้นคะแนนรวมของมาตรวัดจึงเป็นค่าเฉลี่ยของผลรวมของค่าเฉลี่ยแต่ละองค์ประกอบ เพื่อหลีกเลี่ยงปัญหาการให้น้ำหนักแต่ละองค์ประกอบไม่เท่ากัน

ตารางที่ 3

จำนวนข้อกระทงที่ผ่านการประเมินคุณภาพของมาตรวัดบุคลิกภาพแบบหลงตนเองจำแนกตามองค์ประกอบ

องค์ประกอบของ บุคลิกภาพแบบหลงตนเอง	ข้อกระทงเดิม (จำนวนข้อ)			ข้อกระทงที่สร้างเพิ่ม (จำนวนข้อ)			รวม (จำนวนข้อ)
	ทาง บวก	ทาง ลบ	รวม	ทาง บวก	ทาง ลบ	รวม	
การแสดงอำนาจ	-	2	2	2	-	2	4
ความสามารถในการพึ่งตนเอง	2	-	2	5	-	5	7
ความเหนือกว่า	3	-	3	2	-	2	5
การชอบแสดงออก	-	1	1	3	3	6	7
การแสวงหาผลประโยชน์	1	-	1	7	-	7	8
ความทะนงตน	4	-	4	-	-	-	4
การสมควรได้มากกว่าที่เป็นอยู่	1	-	1	-	5	5	6
การหวั่นไหวมากกว่าปกติ	-	-	-	4	-	4	4
รวม	11	3	14	23	8	30	45

เนื่องจากมีงานวิจัยที่พบว่าบุคลิกภาพแบบหลงตนเอง 7 องค์ประกอบมีสหสัมพันธ์ทางบวกกับการเห็นคุณค่าแห่งตน (Campbell et al., 2002) ส่วนบุคลิกภาพแบบหลงตนเองด้านการหวั่นไหวมากกว่าปกติมีสหสัมพันธ์ทางลบกับการเห็นคุณค่าแห่งตนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (Rose, 2002) ดังนั้นผู้วิจัยจึงนำข้อมูลที่ได้จากมาตรวัดบุคลิกภาพแบบหลงตนเองจำนวน 45 ข้อ มาวิเคราะห์ความตรงร่วมสมัย (concurrent validity) โดยการหาความสัมพันธ์กับคะแนนจากมาตรวัดการเห็นคุณค่าแห่งตนที่พัฒนาโดย สิรินรัตน์ ศรีสรพล (2547) ซึ่งประกอบด้วย ข้อกระทงทั้งหมด 24 ข้อ แบ่งเป็นข้อทางบวกและทางลบอย่างละ 12 ข้อ เป็นมาตรฐานประมาณค่าแบบลิเคิร์ต

4 ช่วง ประกอบด้วย ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง ไม่เห็นด้วย เห็นด้วย เห็นด้วยอย่างยิ่ง ความเที่ยงของมาตรมีค่าแอลฟาเท่ากับ .91 โดยนำไปใช้กับกลุ่มตัวอย่างในชั้นสร้างเครื่องมือ ได้แก่ นิสิตจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย 255 คนและคนทำงานทั่วไป 245 คน รวม 500 คน ผลการวิเคราะห์พบว่า บุคลิกภาพแบบหลงตนเอง 7 องค์ประกอบมีสหสัมพันธ์ทางบวกกับการเห็นคุณค่าแห่งตนเองอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ, $r(498) = .17, p < .01$, หนึ่งทาง และบุคลิกภาพแบบหลงตนเองด้านการหวั่นไหวมากกว่าปกติมีสหสัมพันธ์ทางลบกับการเห็นคุณค่าแห่งตนเองอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ, $r(498) = -.22, p < .01$, หนึ่งทาง

นอกจากนี้ยังมีการวิจัยที่แสดงให้เห็นว่าบุคลิกภาพแบบหลงตนเอง 7 องค์ประกอบมีสหสัมพันธ์ทางบวกกับบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบในมิติการเปิดตัว แต่มีสหสัมพันธ์ทางลบกับมิติความไม่คงที่ทางอารมณ์ ส่วนบุคลิกภาพแบบหลงตนเองด้านการหวั่นไหวมากกว่าปกติมีสหสัมพันธ์ทางบวกกับมิติความไม่คงที่ทางอารมณ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (Hendin & Cheek, 1997) ผู้วิจัยจึงนำข้อมูลมาวิเคราะห์ความตรงร่วมสมัยอีกครั้งกับคะแนนจากมาตรวัดบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบซึ่งพัฒนาร่วมกันโดย ขวัญเรือน แสงจีน (2546) นิตยา เมธาพิพัฒน์ (2546) และศุภดี คุวสานนท์ (2546) นำไปใช้กับกลุ่มตัวอย่างในชั้นสร้างเครื่องมือ ได้แก่ นิสิตจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย 255 คนและคนทำงานทั่วไป 245 คน รวม 500 คน มาตรวัดประกอบด้วย 5 มิติ ได้แก่ ความไม่คงที่ทางอารมณ์ การเปิดตัว การเปิดรับประสบการณ์ ความเป็นมิตรและความมีจิตสำนึก รวมทั้งหมด 50 ข้อ มิติละ 10 ข้อ แบ่งเป็น ข้อทางบวก 33 ข้อและทางลบ 17 ข้อ เป็นมาตรประมาณค่าแบบลิเคิร์ต 5 ช่วง มีค่าแอลฟา (α) ในแต่ละมิติดังนี้

ความไม่คงที่ทางอารมณ์	$\alpha = .79$
การเปิดตัว	$\alpha = .74$
การเปิดรับประสบการณ์	$\alpha = .51$
ความเป็นมิตร	$\alpha = .72$
ความมีจิตสำนึก	$\alpha = .79$

ผลการวิเคราะห์พบว่าบุคลิกภาพแบบหลงตนเอง 7 องค์ประกอบมีสหสัมพันธ์ทางบวกกับมิติการเปิดตัวอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ, $r(498) = .08, p < .05$, หนึ่งทาง แม้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์จะมีนัยสำคัญทางสถิติแต่ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ที่ต่ำมากเช่นนี้ อาจกล่าวได้ว่าไม่มีนัยสำคัญในเชิงของการใช้งานเพื่อตีความ และมีสหสัมพันธ์ทางลบกับมิติความไม่คงที่ทางอารมณ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ, $r(498) = -.25, p < .01$, หนึ่งทาง ส่วนด้านการหวั่นไหวมากกว่าปกติมีสหสัมพันธ์ทางลบกับมิติการเปิดตัวอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ, $r(498) = -.16, p <$

.01, หนึ่งหาง และมีสหสัมพันธ์ทางบวกกับมิติความไม่คงที่ทางอารมณ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ, $r(498) = .13, p < .01$, หนึ่งหาง รายละเอียดดังตารางที่ 4

ตารางที่ 4

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson correlation) ระหว่างตัวแปรบุคลิกภาพแบบหลงตนเอง บุคลิกภาพห้าองค์ประกอบและการเห็นคุณค่าแห่งตน ($N = 500$)

	1	2	3	4	5	6	7	8
1. NAR-7	(.89)							
2. NAH	.40**	(.74)						
3. E	.08*	-.16**	(.74)					
4. O	-.04	-.28**	.40**	(.51)				
5. N	-.25**	.13**	-.09*	.04	(.79)			
6. A	-.37**	-.34**	.13**	.26**	-.03	(.72)		
7. C	.05	-.09*	.19**	.24**	-.22**	.27**	(.79)	
8. SE	.17**	-.22**	.44**	.46**	-.41**	.14**	.35**	(.91)

หมายเหตุ NAR-7 บุคลิกภาพแบบหลงตนเอง 7 องค์ประกอบ NAH ด้านการหัวไว้มากกว่าปกติ

E การเปิดตัว O การเปิดรับประสบการณ์ N ความไม่คงที่ทางอารมณ์ A ความเป็นมิตร C ความมีจิตสำนึก

SE การเห็นคุณค่าแห่งตน

ตัวเลขในวงเล็บเป็นค่าสัมประสิทธิ์ความคงที่ภายในแบบครอนบาคแอลฟาของมาตรวัด

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

มาตรวัดความเป็นผู้นำ

มาตรวัดนี้พัฒนาตามโครงสร้างของ Leadership Practices Inventory หรือ LPI ของ Kouzes และ Posner (2001) แบ่งองค์ประกอบของมาตรออกเป็น 5 มิติ ได้แก่ ทำทาย กระบวนการทำงาน เป็นแรงบันดาลใจในการมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน ทำให้ผู้อื่นลงมือทำงาน เป็นแบบอย่างในการทำงาน และเป็นกำลังใจในการทำงาน ผู้วิจัยแปลข้อกระทงจากภาษาอังกฤษเป็นภาษาไทยจำนวน 30 ข้อ ซึ่งเป็นข้อกระทงทางบวกทั้งหมด และสร้างข้อกระทงเพิ่ม 30 ข้อ ประกอบด้วย ข้อกระทงทางบวก 9 ข้อและข้อกระทงทางลบ 21 ข้อ ผ่านการตรวจสอบความถูกต้องของการใช้ภาษาจากผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ศักนงค์ มณีศรี มาตรวัดความเป็นผู้นำที่พัฒนาขึ้นจึงมีข้อกระทงจำนวน 60 ข้อ แต่ละมิติมีทั้งข้อกระทงที่แปล และข้อกระทงที่สร้างขึ้นมาใหม่ ซึ่งมีทั้งข้อกระทงทางบวกและข้อกระทงทางลบ ดังรายละเอียดในตารางที่ 5

มาตรวัดความเป็นผู้นำในงานวิจัยนี้สร้างขึ้นเพื่อวัดการประเมินตนเองของผู้บังคับบัญชา และการประเมินโดยผู้ใต้บังคับบัญชาเกี่ยวกับความเป็นผู้นำ ดังนั้นมาตรวัดนี้จึงแบ่งเป็น 2 ส่วน คือ ส่วนที่ให้ผู้บังคับบัญชาประเมินความเป็นผู้นำของตนเอง และส่วนที่ให้ผู้ใต้บังคับบัญชา ประเมินความเป็นผู้นำของผู้บังคับบัญชา โดยข้อคำถามของสองส่วนนี้คล้ายคลึงกัน ส่วนที่ ผู้บังคับบัญชาประเมินตนเองจะขึ้นต้นด้วยคำว่า "ฉัน" เช่น "ฉันแสวงหาโอกาสที่ท้าทายเพื่อ ทดสอบความสามารถของตนเอง" ส่วนที่ผู้ใต้บังคับบัญชาประเมินผู้บังคับบัญชาจะขึ้นต้นด้วยคำ ว่า "หัวหน้าของท่าน" เช่น "หัวหน้าของท่านแสวงหาโอกาสที่ท้าทายเพื่อทดสอบความสามารถของ ตนเอง"

ตารางที่ 5

จำนวนข้อกระทงในการพัฒนามาตรวัดความเป็นผู้นำจำแนกตามมิติ

มิติของความเป็นผู้นำ	ข้อกระทงที่แปล (จำนวนข้อ)			ข้อกระทงที่สร้างเพิ่ม (จำนวนข้อ)			รวม (จำนวนข้อ)
	ทาง บวก	ทาง ลบ	รวม	ทาง บวก	ทาง ลบ	รวม	
ท้าทายกระบวนการทำงาน	6	-	6	2	6	8	14
เป็นแรงบันดาลใจในการมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน	6	-	6	2	1	3	9
ทำให้ผู้อื่นลงมือทำงาน	6	-	6	2	6	8	14
เป็นแบบอย่างในการทำงาน	6	-	6	2	3	5	11
เป็นกำลังใจในการทำงาน	6	-	6	1	5	6	12
รวม	30	-	30	9	21	30	60

ลักษณะของแบบสอบถามเป็นมาตรประมาณค่าแบบลิเคิร์ต 5 ช่วง ประกอบด้วย บ่อย ที่สุด ค่อนข้างบ่อย ทั้งสองข้างพอกๆ กัน แทบจะไม่เลย ไม่เคยเลย เพื่อให้เป็นรูปแบบเดียวกับมาตร อื่นๆ และเพื่อความสะดวกในการตอบของผู้ร่วมการวิจัย โดยมีเกณฑ์การให้คะแนนดังนี้

หากข้อความมีทิศทางบวก คะแนนในการตอบมาตรวัดจะเป็นดังนี้

บ่อยที่สุด	5
ค่อนข้างบ่อย	4
ทั้งสองข้างพอกๆ กัน	3
แทบจะไม่เลย	2

ไม่เคยเลย	1
หากข้อความมีทิศทางลบ คะแนนในการตอบมาตรวัดจะเป็นดังนี้	
บ่อยที่สุด	1
ค่อนข้างบ่อย	2
ทั้งสองข้างพอๆ กัน	3
แทบจะม่เคยเลย	4
ม่เคยเลย	5



ในการประเมินคุณภาพของมาตรวัด ผู้วิจัยนำมาตรส่วนที่ให้ผู้บังคับบัญชาประเมินความเป็นผู้นำของตนเอง ไปให้กลุ่มตัวอย่างในชั้นสร้างเครื่องมือซึ่งเป็นกลุ่มตัวอย่างที่มีตำแหน่งเป็นผู้บังคับบัญชา ได้แก่ ผู้บริหาร หัวหน้างานแผนกต่างๆ และผู้จัดการบริษัท จำนวน 100 คนตอบแบบสอบถาม แบ่งเป็นเพศชาย 60 คนและเพศหญิง 40 คน รายละเอียดดังตารางที่ 6 ส่วนที่ให้ผู้ได้บังคับบัญชาประเมินความเป็นผู้นำของผู้บังคับบัญชา นำไปให้กลุ่มตัวอย่างที่มีตำแหน่งเป็นผู้ได้บังคับบัญชา ได้แก่ ข้าราชการ พนักงานองค์การบริหารส่วนท้องถิ่น พนักงานรัฐวิสาหกิจ และพนักงานบริษัทเอกชน จำนวน 100 คน ตอบแบบสอบถาม แบ่งเป็นเพศชาย 41 คน และเพศหญิง 59 คน ดังตารางที่ 7 สำหรับกลุ่มตัวอย่างที่มีตำแหน่งเป็นผู้บังคับบัญชานอกจากจะประเมินความเป็นผู้นำแล้วยังต้องประเมินพฤติกรรมการทำงานตามบทบาทและนอกเหนือบทบาทของตนเอง เช่นเดียวกับกลุ่มตัวอย่างที่มีตำแหน่งเป็นผู้ได้บังคับบัญชาที่ต้องทำมาตรส่วนที่ประเมินผู้บังคับบัญชา ด้านพฤติกรรมการทำงานตามบทบาทและนอกเหนือบทบาทด้วย

ตารางที่ 6

ข้อมูลพื้นฐานของกลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้บังคับบัญชาในชั้นสร้างเครื่องมือ (N = 100)

ลักษณะของกลุ่มตัวอย่าง	จำนวน (คน)
1. อายุ	
18-25 ปี	2
26-33 ปี	9
34-41 ปี	21
42-49 ปี	42
50 ปีขึ้นไป	26
รวม	100
2. เพศ	

ตารางที่ 6 (ต่อ)

ลักษณะของกลุ่มตัวอย่าง	จำนวน (คน)
ชาย	60
หญิง	40
รวม	100
3. ระดับการศึกษา	
ต่ำกว่าปริญญาตรี	3
ปริญญาตรีขึ้นไป	97
รวม	100
4. สังกัดของหน่วยงาน	
หน่วยงานรัฐ	
กรมที่ดิน	6
กรมส่งเสริมการเกษตร	6
กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น	10
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา	10
สำนักงานตำรวจแห่งชาติ	6
สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข	10
หน่วยงานรัฐวิสาหกิจ	
บริษัทไปรษณีย์ไทย จำกัด	17
หน่วยงานเอกชน	
บริษัทเอกชน	35
รวม	100
5. ประสบการณ์ในการทำงาน	
ต่ำกว่า 7 ปี	13
7-14 ปี	15
15-22 ปี	20
23-29 ปี	29
30 ปีขึ้นไป	23
รวม	100

ตารางที่ 7

ข้อมูลพื้นฐานของกลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้ได้บังคับบัญชาในชั้นสร้างเครื่องมือ (N = 100)

ลักษณะของกลุ่มตัวอย่าง	จำนวน (คน)
1. อายุ	
18-25 ปี	10
26-33 ปี	25
34-41 ปี	25
42-49 ปี	26
50 ปีขึ้นไป	14
รวม	100
2. เพศ	
ชาย	41
หญิง	59
รวม	100
3. ระดับการศึกษา	
ต่ำกว่าปริญญาตรี	22
ปริญญาตรีขึ้นไป	78
รวม	100
4. สังกัดของหน่วยงาน	
หน่วยงานรัฐ	
กรมที่ดิน	3
กรมส่งเสริมการเกษตร	3
กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น	12
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา	36
สำนักงานตำรวจแห่งชาติ	3
สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข	21
หน่วยงานรัฐวิสาหกิจ	
บริษัทไปรษณีย์ไทยจำกัด	6
หน่วยงานเอกชน	
บริษัทเอกชน	16
รวม	100
5. ประสบการณ์ในการทำงาน	

ตารางที่ 7 (ต่อ)

ลักษณะของกลุ่มตัวอย่าง	จำนวน (คน)
ต่ำกว่า 7 ปี	31
7-14 ปี	26
15-22 ปี	17
23-29 ปี	15
30 ปีขึ้นไป	11
รวม	100

ขั้นตอนในการประเมินคุณภาพของมาตรวัดความเป็นผู้นำมีดังนี้

1. นำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์รายข้อ ด้วยการทดสอบค่าสถิติที่ระหว่างกลุ่มสูง-กลุ่มต่ำ โดยใช้เกณฑ์การแบ่งกลุ่มตัวอย่างด้วยการแบ่งกลุ่มสูงที่เปอร์เซ็นต์ไทล์ที่ 73 ขึ้นไปและกลุ่มต่ำที่เปอร์เซ็นต์ไทล์ที่ 27 ลงมา จากนั้นวิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างข้อกระทงแต่ละข้อ กับคะแนนรวมของข้ออื่นๆ ทั้งหมดโดยกำหนดระดับนัยสำคัญที่ระดับ .05 ตามตารางของ Herzberg (1983) ($N = 100$) พบว่ามาตรส่วนที่ให้ผู้บังคับบัญชาประเมินความเป็นผู้นำของตนเองมีข้อกระทง 6 ข้อที่ต้องคัดออก และมาตรส่วนที่ให้ผู้ใต้บังคับบัญชาประเมินความเป็นผู้นำของผู้บังคับบัญชามีข้อกระทง 11 ข้อที่ต้องคัดออก จากนั้นวิเคราะห์ความเที่ยงของมาตรทั้งสองส่วนโดยการหาค่าสัมประสิทธิ์ความคงที่ภายในแบบแอลฟาครอนบาคได้ข้อกระทงที่ผ่านเกณฑ์ทั้งหมด 54 ข้อและ 49 ข้อ มีค่าแอลฟาเท่ากับ .98 และ .96 ตามลำดับ รายละเอียดดังตารางที่ ข 1-2 ภาคผนวก ข

2. เปรียบเทียบข้อกระทงของส่วนที่ให้ผู้บังคับบัญชาประเมินตนเองและส่วนที่ให้ผู้ใต้บังคับบัญชาประเมินความเป็นผู้นำของผู้บังคับบัญชา และตัดข้อกระทงที่ไม่ปรากฏเนื้อหาเหมือนกันทั้งสองส่วนออก เพื่อให้ทั้งสองส่วนมีเนื้อหาของข้อกระทงและจำนวนข้อเท่ากัน การประเมินจากทั้งสองฝ่ายจึงเป็นการประเมินในเรื่องเดียวกัน จึงเหลือข้อกระทงของมาตร 46 ข้อเท่ากัน

3. พิจารณาเนื้อหาของข้อกระทง พบว่ามีข้อกระทง 2 ข้อที่มีเนื้อหาซ้ำซ้อนกัน ผู้วิจัยจึงตัดข้อที่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างคะแนนแต่ละข้อกระทงกับคะแนนรวมของข้อกระทงอื่นๆ ทั้งหมดน้อยกว่า จึงทำให้มาตรวัดทั้งสองส่วนที่ใช้จริงมีจำนวน 45 ข้อเท่ากันและมีเนื้อหาของข้อกระทงเหมือนกันทุกข้อ โดยมาตรส่วนที่ให้ผู้บังคับบัญชาประเมินความเป็นผู้นำของตนเองมีค่าแอลฟาเท่ากับ .98 และมาตรส่วนที่ให้ผู้ใต้บังคับบัญชาประเมินความเป็นผู้นำของผู้บังคับบัญชามีค่าแอลฟาเท่ากับ .96 (ดูตารางที่ ข 1-2 ภาคผนวก ข) แต่ละมิติของมาตรแต่ละส่วน มีข้อกระทง

ที่แปล ข้อกระทงที่สร้างขึ้นใหม่ซึ่งมีทั้งข้อกระทงทางบวกและทางลบ โดยที่แต่ละมิติของมาตรวัด ความเป็นผู้นำมีจำนวนข้อกระทงไม่เท่ากัน (ดูตารางที่ 8) เพื่อหลีกเลี่ยงปัญหาการให้น้ำหนักแต่ละองค์ประกอบไม่เท่ากัน ดังนั้นคะแนนรวมของมาตรวัดจึงเป็นค่าเฉลี่ยของผลรวมของค่าเฉลี่ยแต่ละองค์ประกอบ

ตารางที่ 8

ข้อกระทงที่ผ่านการประเมินคุณภาพของมาตรวัดความเป็นผู้นำจำแนกตามมิติ

มิติของความเป็นผู้นำ	ข้อกระทงที่แปล (จำนวนข้อ)			ข้อกระทงที่สร้างเพิ่ม (จำนวนข้อ)			รวม (จำนวนข้อ)
	ทาง บวก	ทาง ลบ	รวม	ทาง บวก	ทาง ลบ	รวม	
ท้าทายกระบวนการทำงาน	5	-	5	2	2	4	9
เป็นแรงบันดาลใจในการมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน	6	-	6	2	1	3	9
ทำให้ผู้อื่นลงมือทำงาน	6	-	6	1	3	4	10
เป็นแบบอย่างในการทำงาน	6	-	6	2	-	2	8
เป็นกำลังใจในการทำงาน	5	-	5	2	2	4	9
รวม	28	-	28	9	8	17	45

จากการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง มีงานวิจัยที่แสดงให้เห็นว่า ความเป็นผู้นำมี สหสัมพันธ์ทางบวกกับมิติการเปิดตัว การเปิดรับประสบการณ์ ความเป็นมิตร ความมีจิตสำนึกแต่ มีสหสัมพันธ์ทางลบกับมิติความไม่คงที่ทางอารมณ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (Judge et al., 2002) ผู้วิจัยจึงนำข้อมูลที่ได้จากการพัฒนามาตรวัดทั้งสองส่วนจำนวน 45 ข้อมาวิเคราะห์ ความตรงร่วมสมัย โดยการหาความสัมพันธ์กับมาตรวัดบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบที่พัฒนา ร่วมกันโดย ขวัญเรือน แสงจีน (2546) นิตยา เมธาพิพัฒน์ (2546) และ ศุภติ คุวานนท์ (2546) โดยนำไปใช้กับกลุ่มตัวอย่างในชั้นสร้างเครื่องมือซึ่งเป็นกลุ่มตัวอย่างที่มีตำแหน่งเป็น ผู้บังคับบัญชา จำนวน 100 คน ตอบแบบสอบถาม แบ่งเป็นเพศชาย 60 คนและเพศหญิง 40 คน ผลการวิเคราะห์พบว่า มาตรฐานที่ให้ผู้บังคับบัญชาประเมินความเป็นผู้นำของตนเองมีสหสัมพันธ์ ทางบวกกับมิติการเปิดตัว การเปิดรับประสบการณ์ ความเป็นมิตร และความมีจิตสำนึกอย่างมี นัยสำคัญทางสถิติ, $r(98) = .73, .89, .31$ และ $.94, p < .01$, หนึ่งทาง ตามลำดับ และมี

สหสัมพันธ์ทางลบกับมิติความไม่คงที่ทางอารมณ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ, $r(98) = -.91, p < .01$, หนึ่งหาง

เนื่องจาก Connolly, Kavanagh, และ Viswesvaran (2007) ศึกษาแบบอภิวเคราะห์แล้วพบว่า มาตรการวัดบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบที่เป็นแบบประเมินตนเอง (self-rating) และมาตรการวัดบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบที่เป็นแบบประเมินโดยผู้อื่น (observer-rating) มีค่าความสอดคล้องกันของการประเมิน (inter-rater reliability) ลักษณะข้อคำถามของมาตรวัดนี้จะเปลี่ยนจากสรรพนามบุรุษที่ 1 เป็นบุรุษที่ 3 แต่เนื้อหาของข้อกระทงคงเดิม ดังนั้นผู้วิจัยจึงนำมาตรวัดบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบมาปรับข้อกระทงจาก “ฉัน” เปลี่ยนเป็น “หัวหน้าของท่าน” และทำการวิเคราะห์ความตรงร่วมสมัยของมาตรวัดอีกครั้ง โดยนำไปให้กลุ่มตัวอย่างที่มีตำแหน่งเป็นผู้ได้บังคับบัญชา จำนวน 100 คนตอบแบบสอบถาม แบ่งเป็นเพศชาย 41 คน และเพศหญิง 59 คนได้ค่าแอลฟาเท่ากับ .93 จากนั้นนำมาหาความสัมพันธ์กับมาตรส่วนที่ให้ผู้บังคับบัญชาประเมินความเป็นผู้นำ พฤติกรรมการทำงานตามบทบาทและนอกเหนือบทบาทของผู้บังคับบัญชา ผลการวิเคราะห์พบว่า มาตรส่วนที่ให้ผู้บังคับบัญชาประเมินความเป็นผู้นำของผู้บังคับบัญชามีสหสัมพันธ์ทางบวกกับมิติการเปิดตัว การเปิดรับประสบการณ์ ความเป็นมิตร และความมีจิตสำนึกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ, $r(98) = .66, .62, .62$ และ $.62, p < .01$, หนึ่งหาง ตามลำดับ และมีสหสัมพันธ์ทางลบกับมิติความไม่คงที่ทางอารมณ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ, $r(98) = -.63, p < .01$, หนึ่งหาง

มาตรวัดพฤติกรรมการทำงานตามบทบาท

พัฒนาตามโครงสร้างของ In-Role Behavior Scale ของ William และ Anderson (1991) โดยแปลข้อกระทงจากภาษาอังกฤษมาเป็นภาษาไทย จำนวน 7 ข้อ ประกอบด้วย ข้อกระทงทางบวก 5 ข้อและข้อกระทงทางลบ 2 ข้อ จากนั้นผู้วิจัยสร้างข้อกระทงเพิ่ม 13 ข้อ ประกอบด้วย ข้อกระทงทางบวก 6 ข้อและข้อกระทงทางลบ 7 ข้อ โดยผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. คัดนางค์ มณีศรีกรรณาตรวจสอบความถูกต้องตามเนื้อหา และความถูกต้องของการใช้ภาษา จึงได้ข้อกระทงทั้งหมด 20 ข้อ แบ่งเป็นข้อกระทงทางบวก 11 ข้อและข้อกระทงทางลบ 9 ข้อ

มาตรวัดพฤติกรรมการทำงานตามบทบาทในงานวิจัยนี้แบ่งเป็นสองส่วน คือ ส่วนที่ให้ผู้บังคับบัญชาประเมินพฤติกรรมการทำงานตามบทบาทของตนเอง และส่วนที่ให้ผู้บังคับบัญชาประเมินพฤติกรรมการทำงานตามบทบาทของผู้บังคับบัญชา ลักษณะของแบบสอบถามเป็นมาตรประมาณค่าแบบลิเคิร์ต 5 ช่วง ประกอบด้วย บ่อยที่สุด ค่อนข้างบ่อย ทั้งสองข้างพอๆ กัน แทบจะไม่เลย ไม่เคยเลย เพื่อให้เป็นรูปแบบเดียวกับมาตรอื่นๆ และเพื่อความสะดวกในการตอบของ

ผู้ร่วมการวิจัย โดยมีเกณฑ์การให้คะแนนดังนี้

หากข้อความมีทิศทางบวก คะแนนในการตอบมาตรวัดจะเป็นดังนี้

บ่อยที่สุด	5
ค่อนข้างบ่อย	4
ทั้งสองข้างพอกๆ กัน	3
แทบจะไม่เลย	2
ไม่เคยเลย	1

หากข้อความมีทิศทางลบ คะแนนในการตอบมาตรวัดจะเป็นดังนี้

บ่อยที่สุด	1
ค่อนข้างบ่อย	2
ทั้งสองข้างพอกๆ กัน	3
แทบจะไม่เลย	4
ไม่เคยเลย	5

ในการประเมินคุณภาพของมาตรวัด ผู้วิจัยนำมาตรวัดที่สร้างขึ้นไปใช้กับกลุ่มตัวอย่างในชั้นสร้างเครื่องมือซึ่งเป็นกลุ่มตัวอย่างกลุ่มเดียวกันกับที่ตอบมาตรวัดความเป็นผู้นำ โดยมีขั้นตอนดังนี้

1. นำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์ข้อกระทงรายข้อ ด้วยวิธีกลุ่มสูง-กลุ่มต่ำ โดยใช้เกณฑ์การแบ่งกลุ่มตัวอย่างด้วยการแบ่งกลุ่มสูงที่เปอร์เซ็นต์ไทล์ที่ 73 ขึ้นไป กลุ่มต่ำที่เปอร์เซ็นต์ไทล์ที่ 27 ลงมา และใช้ค่าสถิติที่เปรียบเทียบคะแนนทั้ง 2 กลุ่มในแต่ละข้อ จากนั้นวิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างข้อกระทงแต่ละข้อกับคะแนนรวมของข้ออื่นๆ ทั้งหมด โดยกำหนดระดับนัยสำคัญที่ระดับ .05 ตามตารางของ Herzberg (1983) ($N = 100$) พบว่ามาตรส่วนที่ให้ผู้ได้บังคับบัญชาประเมินพฤติกรรมการทำงานตามบทบาทของผู้บังคับบัญชามีข้อกระทง 2 ข้อที่ต้องคัดออก จากนั้นวิเคราะห์ความเที่ยงของมาตรทั้งสองส่วนโดยการหาค่าสัมประสิทธิ์ความคงที่ภายในแบบแอลฟาครอนบาค ได้ข้อกระทงที่ผ่านเกณฑ์ทั้งหมดของมาตรส่วนที่ให้ผู้บังคับบัญชาประเมินพฤติกรรมการทำงานตามบทบาทของตนเอง 20 ข้อ ส่วนที่ให้ผู้ได้บังคับบัญชาประเมินพฤติกรรมการทำงานตามบทบาทของผู้บังคับบัญชา 18 ข้อ มีค่าแอลฟาเท่ากับ .96 และ .88 ตามลำดับ รายละเอียดดังตารางที่ ค 1-2 ภาคผนวก ค

2. เปรียบเทียบข้อกระทงของส่วนที่ให้ผู้บังคับบัญชาประเมินตนเองและส่วนที่ให้ผู้ได้บังคับบัญชาประเมินพฤติกรรมการทำงานตามบทบาทของผู้บังคับบัญชา และตัดข้อกระทงที่

ไม่ปรากฏเนื้อหาเหมือนกันทั้งสองส่วนออก เพื่อให้ทั้งสองส่วนมีเนื้อหาของข้อกระทงและจำนวนข้อเท่ากัน การประเมินจากทั้งสองฝ่ายจึงเป็นการประเมินในเรื่องเดียวกัน จึงเหลือข้อกระทงของมาตร 18 ข้อเท่ากัน

3. พิจารณาเนื้อหาของข้อกระทง พบว่ามีข้อกระทง 6 ข้อที่มีเนื้อหาซ้ำซ้อนกัน โดยแยกพิจารณาข้อกระทงที่มีเนื้อหาซ้ำซ้อนกันเป็นคู่ๆ ทั้งหมด 3 คู่ แล้วเลือกตัดข้อที่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างคะแนนแต่ละข้อกระทงกับคะแนนรวมของข้อกระทงอื่นทั้งหมดน้อยกว่า ดังนั้นจึงมีข้อกระทง 3 ข้อที่ต้องคัดออก ทำให้มาตรวัดทั้งสองส่วนที่ใช้จริงมีจำนวน 15 ข้อเท่ากัน มีเนื้อหาของข้อกระทงเหมือนกัน ประกอบด้วย ข้อกระทงทางบวก 10 ข้อและข้อกระทงทางลบ 5 ข้อ โดยมาตรส่วนที่ให้ผู้บังคับบัญชาประเมินพฤติกรรมการทำงานตามบทบาทของตนเองมีค่าแอลฟาเท่ากับ .95 และมาตรส่วนที่ให้ผู้ใต้บังคับบัญชาประเมินพฤติกรรมการทำงานตามบทบาทของผู้บังคับบัญชามีค่าแอลฟาเท่ากับ .86 รายละเอียดดังตารางที่ ค 1-2 ภาคผนวก ค

เนื่องจาก Small และ Diefendorff (2006) พบว่า การทำงานตามบทบาทมีสหสัมพันธ์ทางบวกกับบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ มิติความมีจิตสำนึกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ผู้วิจัยจึงนำข้อมูลที่ได้จากการพัฒนามาตรวัดพฤติกรรมการทำงานตามบทบาทจำนวน 15 ข้อมาวิเคราะห์ความตรงร่วมสมัยโดยการหาความสัมพันธ์กับมาตรวัดบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบโดยนำไปใช้กับกลุ่มตัวอย่างในชั้นสร้างเครื่องมือ ผลการวิเคราะห์พบว่า มาตรส่วนที่ให้ผู้บังคับบัญชาประเมินพฤติกรรมการทำงานตามบทบาทของตนเอง และส่วนที่ให้ผู้ใต้บังคับบัญชาประเมินพฤติกรรมการทำงานตามบทบาทของผู้บังคับบัญชามีสหสัมพันธ์ทางบวกกับมิติความมีจิตสำนึกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ, $r(98) = .88$ และ $.47$, $p < .01$, หนึ่งทาง ตามลำดับ

มาตรวัดพฤติกรรมนอกเหนือบทบาท

พัฒนาตามแนว Extra-Role Performance scale ของ Podsakoff, MacKenzie, Moorman, และ Fetter (1990) แบ่งองค์ประกอบของมาตรออกเป็น 5 มิติ ได้แก่ การสำนึกในหน้าที่ (conscientiousness) ความมีน้ำใจเป็นนักกีฬา (sportsmanship) การเป็นพลเมืองดีขององค์กร (civic virtue) การคำนึงถึงผู้อื่น (courtesy) และการให้ความช่วยเหลือ (altruism) ผู้วิจัยแปลข้อกระทงจากภาษาอังกฤษเป็นภาษาไทย ทั้งหมด 24 ข้อ ประกอบด้วย ข้อกระทงทางบวก 20 ข้อและข้อกระทงทางลบ 4 ข้อ สร้างข้อกระทงเพิ่มเติมอีก 36 ข้อ ประกอบด้วย ข้อกระทงทางบวก 24 ข้อและข้อกระทงทางลบ 12 ข้อ ผ่านการตรวจสอบและแก้ไขความถูกต้องของการใช้

ภาษาจาก ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. คัคนางค์ มณีศรี มาตราวัดพฤติกรรมนอกเหนือบทบาทที่พัฒนาขึ้นจึงมีข้อกระทงรวมทั้งหมด 60 ข้อ ดังรายละเอียดในตารางที่ 9

ตารางที่ 9

จำนวนข้อกระทงในการพัฒนามาตราวัดพฤติกรรมนอกเหนือบทบาทจำแนกตามมิติ

มิติของพฤติกรรมนอกเหนือบทบาท	ข้อกระทงที่แปล (จำนวนข้อ)			ข้อกระทงที่สร้างเพิ่ม (จำนวนข้อ)			รวม (จำนวนข้อ)
	ทาง บวก	ทาง ลบ	รวม	ทาง บวก	ทาง ลบ	รวม	
การสำนึกในหน้าที่	5	-	5	4	5	9	14
ความมีน้ำใจเป็นนักกีฬา	-	5	5	9	-	9	14
การเป็นพลเมืองดีขององค์กร	4	-	4	5	3	8	12
การคำนึงถึงผู้อื่น	5	-	5	2	3	5	10
การให้ความช่วยเหลือ	6	-	6	3	1	4	10
รวม	20	5	25	23	12	35	60

มาตราวัดพฤติกรรมนอกเหนือบทบาทในงานวิจัยนี้แบ่งเป็นสองส่วนคือ ส่วนที่ให้ผู้บังคับบัญชาประเมินพฤติกรรมนอกเหนือบทบาทของตนเองและส่วนที่ให้ผู้ได้บังคับบัญชาประเมินพฤติกรรมนอกเหนือบทบาทของผู้บังคับบัญชา ลักษณะของแบบสอบถามเป็นมาตรประมาณค่าแบบลิเคิร์ต 5 ช่วง ประกอบด้วย บ่อยที่สุด ค่อนข้างบ่อย ทั้งสองข้างพอๆ กัน แทบจะไม่เลย ไม่เคยเลย เพื่อให้เป็นรูปแบบเดียวกับมาตรอื่นๆ และเพื่อความสะดวกในการตอบของผู้ร่วมการวิจัย โดยมีเกณฑ์การให้คะแนนดังนี้

หากข้อความมีทิศทางบวก คะแนนในการตอบมาตรวัดจะเป็นดังนี้

บ่อยที่สุด	5
ค่อนข้างบ่อย	4
ทั้งสองข้างพอๆ กัน	3
แทบจะไม่เลย	2
ไม่เคยเลย	1

หากข้อความมีทิศทางลบ คะแนนในการตอบมาตรวัดจะเป็นดังนี้

บ่อยที่สุด	1
------------	---

ค่อนข้างบ่อย	2
ทั้งสองข้างพอๆ กัน	3
แทบจะไม่เลย	4
ไม่เคยเลย	5

ในการประเมินคุณภาพของมาตรวัดนี้ ผู้วิจัยนำมาตรวัดที่สร้างขึ้นไปใช้กับกลุ่มตัวอย่างในชั้นสร้างเครื่องมือซึ่งเป็นกลุ่มตัวอย่างเดียวกันกับที่ตอบมาตรวัดความเป็นผู้นำและมาตรวัดพฤติกรรมการทำงานตามบทบาท และมีขั้นตอนดังนี้

1. นำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์รายข้อ ด้วยการทดสอบค่าสถิติทีระหว่างกลุ่มสูง-กลุ่มต่ำ โดยใช้เกณฑ์การแบ่งกลุ่มตัวอย่างด้วยการแบ่งกลุ่มสูงที่เปอร์เซ็นต์ไทล์ที่ 73 ขึ้นไปและกลุ่มต่ำที่เปอร์เซ็นต์ไทล์ที่ 27 ลงมา จากนั้นวิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างข้อกระทงแต่ละข้อกับคะแนนรวมของข้ออื่นๆ ทั้งหมด โดยกำหนดระดับนัยสำคัญที่ระดับ .05 ตามตารางของ Herzberg (1983) ($N = 100$) พบว่ามาตรส่วนที่ให้ผู้บังคับบัญชาประเมินพฤติกรรมนอกเหนือบทบาทของผู้บังคับบัญชามีข้อกระทง 7 ข้อที่ต้องคัดออก จากนั้นวิเคราะห์ความเที่ยงของมาตรทั้งสองส่วนโดยการหาค่าสัมประสิทธิ์ความคงที่ภายในแบบแอลฟาครอนบาคได้ข้อกระทงที่ผ่านเกณฑ์ทั้งหมดของมาตรส่วนที่ให้ผู้บังคับบัญชาประเมินพฤติกรรมนอกเหนือบทบาทของตนเองเท่ากับ 60 ข้อและมาตรส่วนที่ให้ผู้บังคับบัญชาประเมินพฤติกรรมนอกเหนือบทบาทของผู้บังคับบัญชา 53 ข้อ มีค่าแอลฟาเท่ากับ .99 และ .97 ตามลำดับ รายละเอียดดังตารางที่ 1-2 ภาคผนวก ง

2. เปรียบเทียบข้อกระทงของส่วนที่ให้ผู้บังคับบัญชาประเมินตนเองและส่วนที่ให้ผู้บังคับบัญชาประเมินพฤติกรรมนอกเหนือบทบาทของผู้บังคับบัญชา และตัดข้อกระทงที่ไม่ปรากฏเนื้อหาเหมือนกันทั้งสองส่วนออก เพื่อให้ทั้งสองส่วนมีเนื้อหาของข้อกระทงและจำนวนข้อเท่ากัน การประเมินจากทั้งสองฝ่ายจึงเป็นการประเมินในเรื่องเดียวกัน จึงเหลือข้อกระทงของมาตร 53 ข้อเท่ากัน

3. พิจารณาเนื้อหาของข้อกระทง พบว่ามีข้อกระทง 4 ข้อที่มีเนื้อหาซ้ำซ้อนกัน โดยแยกพิจารณาข้อกระทงที่มีเนื้อหาซ้ำซ้อนกันเป็นคู่ๆ ทั้งหมด 2 คู่ แล้วเลือกตัดข้อที่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างคะแนนแต่ละข้อกระทงกับคะแนนรวมของข้อกระทงอื่นทั้งหมดน้อยกว่า ดังนั้นจึงมีข้อกระทง 2 ข้อที่ต้องคัดออก ทำให้มาตรวัดทั้งสองส่วนที่ใช้จริงมีจำนวน 51 ข้อเท่ากัน แต่เนื่องจากผู้วิจัยต้องการให้มาตรทั้งสองส่วนมีจำนวนข้อทั้งหมด 50 ข้อเพื่อความสะดวกในการ

ตอบ ดังนั้นผู้วิจัยจึงพิจารณาตัดข้อกระทงอีก 1 ข้อซึ่งเป็นข้อกระทงที่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างคะแนนแต่ละข้อกระทงกับคะแนนรวมของข้อกระทงอื่นๆ ทั้งหมดน้อยที่สุดในมาตรทั้งสองส่วน ซึ่งข้อกระทงที่คัดออกนี้จะต้องเป็นข้อเดียวกัน เพื่อให้มาตรทั้งสองส่วนมีเนื้อหาของข้อกระทงเหมือนกันทุกข้อ ดังนั้นมาตรทั้งสองส่วนจึงมีข้อกระทงที่ใช้จริงจำนวน 50 ข้อเท่ากันมีเนื้อหาของข้อกระทงเหมือนกัน มีค่าแอลฟาของมาตรส่วนที่ให้ผู้บังคับบัญชาประเมินพฤติกรรมนอกเหนือบทบาทของตนเองและส่วนที่ให้ผู้ได้บังคับบัญชาประเมินพฤติกรรมนอกเหนือบทบาทของผู้บังคับบัญชา เท่ากับ .99 และ .97 ตามลำดับ รายละเอียดดังตารางที่ 1-2 ภาคผนวก ง โดยแต่ละมิติของมาตรแต่ละส่วน มีจำนวนข้อกระทงไม่เท่ากัน (ดูตารางที่ 10) เพื่อหลีกเลี่ยงปัญหาการให้น้ำหนักแต่ละองค์ประกอบไม่เท่ากัน ดังนั้นคะแนนรวมของมาตรวัดจึงเป็นค่าเฉลี่ยของผลรวมของค่าเฉลี่ยแต่ละองค์ประกอบ

ตารางที่ 10

ข้อกระทงที่ผ่านการประเมินคุณภาพของมาตรวัดพฤติกรรมนอกเหนือบทบาทจำแนกตามมิติ

มิติของพฤติกรรมนอกเหนือบทบาท	ข้อกระทงที่แปล (จำนวนข้อ)			ข้อกระทงที่สร้างเพิ่ม (จำนวนข้อ)			รวม (จำนวนข้อ)
	ทางบวก	ทางลบ	รวม	ทางบวก	ทางลบ	รวม	
การสำนึกในหน้าที่	5	-	5	4	4	8	13
ความมีน้ำใจเป็นนักกีฬา	-	3	3	5	-	5	8
การเป็นพลเมืองดีขององค์กร	3	-	3	5	3	8	11
การคำนึงถึงผู้อื่น	4	-	4	2	2	4	8
การให้ความช่วยเหลือ	6	-	6	3	1	4	10
รวม	18	3	21	19	10	29	50

เนื่องจากการศึกษาแบบอภิวเคราะห์ของ Organ และ Ryan (1995) พบว่า มิติความเป็นมิตรและความมีจิตสำนึกมีสหสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมนอกเหนือบทบาทอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ผู้วิจัยจึงนำข้อมูลที่ได้จากการพัฒนามาตรวัดพฤติกรรมนอกเหนือบทบาทจำนวน 50 ข้อ มาวิเคราะห์ความตรงร่วมสมัย โดยการหาความสัมพันธ์กับมาตรวัดบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ โดยนำไปใช้กับกลุ่มตัวอย่างในชั้นสร้างเครื่องมือ ผลการวิเคราะห์พบว่า มาตรส่วนที่ให้ผู้บังคับบัญชาประเมินพฤติกรรมนอกเหนือบทบาทของตนเอง และส่วนที่ให้ผู้ได้บังคับบัญชา

ประเมินพฤติกรรมนอกเหนือบทบาทของผู้บังคับบัญชามีสหสัมพันธ์ทางบวกกับมิติความเป็นมิตร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ, $r(98) = .37$ และ $.56$, $p < .01$, หนึ่งทาง ตามลำดับ และมีสหสัมพันธ์ทางบวกกับมิติความมีจิตสำนึกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ, $r(98) = .89$ และ $.53$, $p < .01$, หนึ่งทาง ตามลำดับ

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการทดสอบสมมติฐานที่ตั้งไว้ใช้ข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 400 คน แบ่งเป็นผู้บังคับบัญชา 100 คน ผู้ใต้บังคับบัญชา 300 คน (อัตราส่วนการประเมินเท่ากับ ผู้บังคับบัญชา 1 คน ต่อ ผู้ใต้บังคับบัญชา 3 คน) จากหน่วยงานทั้งภาครัฐและภาคเอกชน การเก็บรวบรวมข้อมูลในครั้งนี้ผู้วิจัยได้ทำหนังสือเพื่อชี้แจงรายละเอียดของการวิจัยและขออนุญาตสำรวจข้อมูลรายชื่อของผู้บังคับบัญชาในแต่ละกลุ่มงานและผู้ใต้บังคับบัญชาซึ่งขึ้นตรงต่อกลุ่มงานนั้นๆ เพื่อจับคู่ประเมินโดยผู้วิจัยใส่รหัสของผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชาในกลุ่มงานต่างๆ ให้ตรงกัน

ผู้วิจัยแจกแบบสอบถามตามรายชื่อที่ได้จากการสำรวจข้อมูล พร้อมซองใส่แบบสอบถาม เพื่อให้ผู้ตอบปิดผนึกก่อนส่งคืน แบบสอบถามมีทั้งหมด 2 ชุด ชุดแรกจะแจกให้กับผู้บังคับบัญชาหรือหัวหน้างานต่างๆ เป็นอันดับแรก ซึ่งประกอบด้วย แบบสอบถามการรายงานตนเอง 4 ส่วน ได้แก่ มาตรฐานคุณลักษณะแบบหลงตนเอง ความเป็นผู้นำ พฤติกรรมการทำงานตามบทบาทและนอกเหนือบทบาท ชุดที่ 2 ประกอบด้วยแบบสอบถาม 3 ส่วน ซึ่งจะแจกให้กับผู้ใต้บังคับบัญชาที่ขึ้นตรงต่อผู้บังคับบัญชาในแต่ละกลุ่มงาน ประกอบด้วย มาตรฐานความเป็นผู้นำ พฤติกรรมการทำงานตามบทบาทและนอกเหนือบทบาทเช่นเดียวกับชุดแรกที่แจกให้กับผู้บังคับบัญชา แต่เป็นมาตรวัดที่ผู้ใต้บังคับบัญชาใช้ประเมินผู้บังคับบัญชาของตนเอง โดยผู้ใต้บังคับบัญชา 3 คนจะร่วมกันประเมินผู้บังคับบัญชา 1 คน สำหรับแบบสอบถามแต่ละชุดจะใส่รหัสและใช้คลิปหนีบไว้เป็นชุดๆ เพื่อให้ง่ายต่อการรวบรวมและเพื่อความถูกต้องในการจับคู่แบบสอบถามทั้ง 2 ชุด

ในขั้นตอนการแจกแบบสอบถามเมื่อผู้วิจัยดำเนินการเก็บแบบสอบถามส่วนที่ให้ผู้บังคับบัญชาประเมินตนเองเรียบร้อยแล้ว ผู้วิจัยจึงจะเริ่มแจกแบบสอบถามส่วนที่ให้ผู้ใต้บังคับบัญชาประเมินผู้บังคับบัญชา โดยจะแจกคนละวันหรือคนละเวลา เช่น ให้ผู้บังคับบัญชาทำแบบสอบถามในช่วงเช้า ส่วนผู้ใต้บังคับบัญชาทำในช่วงบ่าย ประกอบกับเน้นย้ำให้ผู้ร่วมการวิจัยทราบว่าการตอบแบบสอบถามไม่มีผลกระทบใดๆ ต่อตัวผู้ตอบทั้งสิ้น และผู้วิจัยจะเป็นผู้ดำเนินการเก็บและแจกแบบสอบถามด้วยตนเองเพื่อป้องกันปัญหาการหวงการประเมิน

สำหรับแบบสอบถามที่แจกไปนั้นผู้วิจัยแจกไปทั้งสิ้น 480 ฉบับ แบ่งเป็น แบบสอบถาม ส่วนที่ให้ผู้บังคับบัญชาประเมินตนเอง 130 ฉบับ ส่วนที่ให้ผู้ใต้บังคับบัญชาประเมินผู้บังคับบัญชา 350 ฉบับ สาเหตุที่ผู้วิจัยแจกแบบสอบถามเกินจำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ต้องการคือ 400 คน เนื่องจากผู้วิจัยต้องการคัดเลือกแบบสอบถามที่มีข้อมูลสมบูรณ์ เพื่อความสะดวกในการ วิเคราะห์ข้อมูล

ในการแจกแบบสอบถามทั้ง 480 ฉบับ ผู้วิจัยได้คืน 473 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 98.54 เป็น ข้อมูลสมบูรณ์ 432 คน แต่ผู้วิจัยต้องการข้อมูล 400 คน ต้องตัดออก 32 คนโดยการสุ่มออก แบ่งเป็นข้อมูลส่วนที่ให้ผู้บังคับบัญชาประเมินตนเอง 5 คน และข้อมูลของผู้ใต้บังคับบัญชา 27 คน เหลือสำหรับการวิเคราะห์ข้อมูล 400 คน แบ่งเป็น ข้อมูลของผู้บังคับบัญชา 100 คนและ ผู้ใต้บังคับบัญชา 300 คน

วิธีการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS for Windows ในการทดสอบสมมติฐาน โดยการ วิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้ สมมติฐานข้อที่ 1-3 ทดสอบด้วยวิธีวิเคราะห์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson correlation) และวิเคราะห์การถดถอยอย่างง่าย (Simple regression) เพื่อทดสอบ สมมติฐานข้อที่ 4-6 แบ่งการวิเคราะห์ออกเป็น 2 ขั้นตอน ได้แก่

1. วิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพแบบหลงตนเองและการ ประเมินตนเองของผู้บังคับบัญชาและการประเมินโดยผู้ใต้บังคับบัญชาด้านความเป็นผู้นำ พฤติกรรมการทำงานตามบทบาทและนอกเหนือบทบาท

2. วิเคราะห์ข้อมูลโดยวิเคราะห์การถดถอยอย่างง่าย โดยมีบุคลิกภาพแบบหลงตนเองเป็น ตัวแปรอิสระ การประเมินตนเองของผู้บังคับบัญชาและการประเมินโดยผู้ใต้บังคับบัญชาด้าน ความเป็นผู้นำ พฤติกรรมการทำงานตามบทบาทและนอกเหนือบทบาทเป็นตัวแปรตาม