

บุคลิกภาพแบบหลงตนเองและบุคลิกภาพห่าองศ์ประกอบ
ในฐานะตัวทำนายการเกิดผู้นำในกลุ่มที่ไม่คุ้นเคยกัน



นางสาว กัญฐิกา บรรรลือ

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต


สาขาวิชาจิตวิทยาสังคม

คณะจิตวิทยา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ปีการศึกษา 2553

ลิขสิทธิ์ของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

NARCISSISM AND FIVE-FACTOR PERSONALITY AS PREDICTORS OF
LEADER EMERGENCE IN AN UNACQUAINTED GROUP



Miss Kanthika Banlue

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

บุคลิกภาพแบบหลงตนเองและบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ

ในฐานะตัวทำนายการเกิดผู้นำในกลุ่มที่ไม่คุ้นเคยกัน

โดย

นางสาวกัญฐิกา บรรลือ

สาขาวิชา

จิตวิทยาสังคม

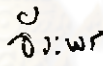
อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก


ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. คัดนางค์ มณีศรี

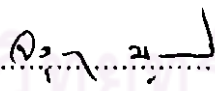
คณะจิตวิทยา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย อนุมัติให้รับวิทยานิพนธ์ฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่ง
ของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาโทบัณฑิต

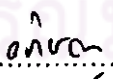

..... คณบดีคณะจิตวิทยา
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. คัดนางค์ มณีศรี)

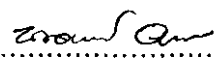
คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์


..... ประธานกรรมการ
(รองศาสตราจารย์ ดร. ธีระพร ชูวรรณโณ)


..... อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. คัดนางค์ มณีศรี)


..... กรรมการ
(อาจารย์ จรุงกุล บุรพวงค์)


..... กรรมการ
(อาจารย์ ดร. อภิษฎา ไชยสุตมิกรณ์วานิช)


..... กรรมการภายนอกมหาวิทยาลัย
(ศาสตราจารย์กิตติคุณ ดร. นงลักษณ์ วิรัชชัย)

กัณฐิกา บรรลือ : บุคลิกภาพแบบหลงตนเองและบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบในฐานะตัว
ทำนายการเกิดผู้นำในกลุ่มที่ไม่คุ้นเคยกัน (NARCISSISM AND FIVE-FACTOR
PERSONALITY AS PREDICTORS OF LEADER EMERGENCE IN AN
UNACQUAINTED GROUP) อ.ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก: ผศ. ดร. ศักนางค์ มณีศรี,
119 หน้า

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาอิทธิพลของบุคลิกภาพแบบหลงตนเองและ
บุคลิกภาพห้าองค์ประกอบต่อการเกิดผู้นำในกลุ่มที่ไม่คุ้นเคยกัน ผู้ร่วมการวิจัยในครั้งนี้เป็นนิสิต
ระดับปริญญาตรีจำนวน 336 คน เป็นเพศหญิง 216 คน ชาย 120 คน ผู้ร่วมการทดลองทำมาตร
วัดบุคลิกภาพแบบหลงตนเองและมาตรวัดบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบก่อนเข้าร่วมการทดลอง
จากนั้นผู้ร่วมการทดลองถูกสุ่มเข้ากลุ่มที่ไม่มีผู้นำและไม่คุ้นเคยกัน กลุ่มละ 4 คน โดยร่วมกัน
อภิปรายและทำงานกลุ่ม 2 ชิ้น ผลการวิเคราะห์โมเดลสมการเชิงโครงสร้างพบว่าบุคลิกภาพแบบ
หลงตนเอง บุคลิกภาพด้านการเปิดตัวและบุคลิกภาพด้านการเปิดรับประสบการณ์สามารถ
ทำนายการเกิดผู้นำในกลุ่มที่ไม่คุ้นเคยกันได้ในทิศทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วน
บุคลิกภาพด้านความเป็นมิตรสามารถทำนายการเกิดผู้นำในกลุ่มที่ไม่คุ้นเคยกันได้ในทิศทางลบ
อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ อย่างไรก็ตามบุคลิกภาพด้านความไม่มั่นคงทางอารมณ์และบุคลิกภาพ
ด้านการมีจิตสำนึกไม่สามารถทำนายการเกิดผู้นำในกลุ่มที่ไม่คุ้นเคยกันได้

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

สาขาวิชา.....จิตวิทยาสังคม..... ลายมือชื่อนิสิต.....กัณฐิกา บรรลือ.....
ปีการศึกษา.....2553..... ลายมือชื่อ อ.ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก.....ศก. มณีศรี

5178108638: MAJOR SOCIAL PSYCHOLOGY

KEYWORDS: NARCISSISTIC PERSONALITY / FIVE-FACTOR PERSONALITY / LEADER
EMERGENCE/ UNACQUAINTANCED GROUP/ LEADERLESS GROUP DISCUSSION

KANTHIKA BANLUE: NARCISSISM AND FIVE-FACTOR PERSONALITY AS
PREDICTORS OF LEADER EMERGENCE IN AN UNACQUAINTED GROUP.

THESIS ADVISOR: ASST. PROF. KAKANANG MANEESRI, Ph.D., 119 pp.

The purpose of this study was to examine the role of the Narcissistic personality and five-factor personality as predictors of leader emergence in an unacquainted group. Three hundred and thirty six undergraduate students, 226 females and 120 males, completed a measure of narcissistic personality and five-factor personality and then were randomly assigned into four-person leaderless groups under the condition of unacquaintance. They engaged in four-person leaderless group discussion and performed two group tasks. Structural Equation Models (SEM) reveal that narcissistic personality, Extraversion, and Openness to experience predict leader emergence in an unacquainted group in a positive direction. While, Agreeableness predicts leader emergence in an unacquainted group in a negative direction. The effects of Neuroticism and Conscientiousness are not found in this study.

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

Field of Study : Social Psychology.....

Student's Signature : Kanthika Banlue

Academic Year : 2010.....

Advisor's Signature : Kakanang Maneesri

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์เล่มนี้สามารถสำเร็จลุล่วงลงได้ด้วยความสามารถ ความเอาใจใส่และกำลังใจจากผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ศักดิ์มงคล มณีศรี อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ซึ่งเป็นผู้ที่ถ่ายทอดวิชาความรู้ ชี้แนะแนวทางในการทำวิทยานิพนธ์ และคอยช่วยเหลือสนับสนุนข้าพเจ้าในทุก ๆ ด้าน อีกทั้งยังเป็นแบบอย่างที่ดีให้กับข้าพเจ้าไม่ว่าจะเป็นเรื่องการทำงานหรือเรื่องความรับผิดชอบ ผู้วิจัยจึงขอกราบขอบพระคุณอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

กราบขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์ ดร. วีระพร อุวรรณโณ อาจารย์จรุงกุล บุรพวงศ์ และอาจารย์ ดร. อภิษฎา ไชยวุฒิภรณ์วานิช ที่ช่วยถ่ายทอดวิชาความรู้ อบรมสั่งสอนและให้คำแนะนำอันเป็นประโยชน์แก่ผู้วิจัยมาโดยตลอด

กราบขอบพระคุณ ศาสตราจารย์กิตติคุณ ดร. นงลักษณ์ วิรัชชัย ที่กรุณาถ่ายทอดความรู้ทางด้านสถิติอย่างละเอียดและให้คำปรึกษาด้านสถิติด้วยความเมตตาอยู่เสมอ

กราบขอบพระคุณพ่อและแม่ ที่เลี้ยงดูข้าพเจ้า ให้ความรักความอบอุ่นคอยเป็นกำลังใจให้กับข้าพเจ้ามาโดยตลอด ข้าพเจ้าขอกราบขอบพระคุณหลวงตาสิงห์ ลีตสังข์ใจ ผู้ซึ่งเปรียบเสมือนพ่อแท้ ๆ ของข้าพเจ้า ตั้งแต่เล็กจนโต ท่านผู้มีเมตตาได้สั่งสอนให้ข้าพเจ้าเป็นคนดี อยู่ในศีลธรรม ยึดมั่นในคุณความดี อีกทั้งยังมอบทุนการศึกษาให้กับข้าพเจ้าอยู่เนือง ๆ แม้ท่านจะมรณภาพไปแล้ว แต่ข้าพเจ้าจะระลึกถึงพระคุณและคำสั่งสอนของท่านเสมอ ข้าพเจ้าจะยึดมั่นในความดีและเป็นลูกที่ดีของท่านผู้มีพระคุณเหนือเกล้าทั้งสามตลอดจนกว่าชีวิตจะหาไม่

ขอขอบคุณพี่กรีน อักษรดีและทีมพากย์เสียงที่ให้ความอนุเคราะห์พากย์เสียงสถานการณ์จำลองไว้เพื่อการทำวิจัยโดยไม่เสียค่าใช้จ่าย ขอขอบคุณรุ่นพี่ผู้ใจดีพี่ตาล รัชชธร อนันตวิโรจน์ พี่หยก หยกฟ้า อิศรานนท์ พี่แอร์ ปิยพร แสงแก้วที่คอยแนะนำ ช่วยเหลือข้าพเจ้าในทุก ๆ เรื่อง รวมถึงความห่วงใยและคอยพรีเซ็นต์เค้กเดือน ขอขอบคุณวีระพล ลีตพิงศ์ตระกูลที่คอยเป็นกำลังใจมาโดยตลอดและช่วยเหลือแบ่งเบาภาระงานต่าง ๆ ให้ลุล่วง ขอขอบคุณรุ่นพี่และเพื่อนที่เรียนจิตวิทยาสังคมรุ่นเดียวกันที่คอยช่วยเหลือซึ่งกันและกัน คอยเป็นกำลังใจและมีน้ำใจให้กันอย่างจริงใจ

สุดท้ายนี้ขอขอบคุณภัทรพร วสะสมิทธิ์ และจิรเดช ไยเทิง นิสิตคณะรัฐศาสตร์ที่ช่วยเหลือและสละเวลาเป็นผู้สังเกตการณ์ทดลองให้ด้วยความเต็มใจ และที่สำคัญข้าพเจ้าขอขอบคุณ นิสิตทุกคนที่มีส่วนในงานวิจัยของข้าพเจ้าไม่ว่าจะเป็นการทำมาตรวัดหรือเป็นผู้ร่วมการทดลองที่เสียสละเวลาเข้าร่วมการทดลองอันทำให้งานวิจัยนี้สำเร็จลุล่วงลงได้ ขอขอบคุณทุกคนจริง ๆ ค่ะ

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	จ
กิตติกรรมประกาศ.....	ฉ
สารบัญ.....	ช
สารบัญตาราง.....	ฌ
สารบัญภาพ.....	ฎ
บทที่ 1 บทนำ.....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	3
การเกิดผู้นำ.....	3
ความหมายของบุคลิกภาพแบบหลงตนเอง.....	5
ความหมายของบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ.....	7
บุคลิกภาพแบบหลงตนเองและความเป็นผู้นำ.....	9
บุคลิกภาพและการเกิดผู้นำ.....	11
บุคลิกภาพห้าองค์ประกอบและการเกิดผู้นำ.....	11
บุคลิกภาพแบบหลงตนเองและการเกิดผู้นำ.....	13
บุคลิกภาพแบบหลงตนเองและผลงาน.....	14
การวัดการเกิดผู้นำ.....	15
วัตถุประสงค์ในการวิจัย.....	18
ขอบเขตของการวิจัย.....	18
ตัวแปรในการวิจัย.....	18
สมมติฐานการวิจัย.....	21
คำจำกัดความที่ใช้ในงานวิจัย.....	21
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	24
บทที่ 2 วิธีดำเนินการวิจัย.....	26
กลุ่มตัวอย่าง.....	26

	หน้า
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	26
ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือ.....	27
วิธีดำเนินการทดลอง.....	39
วิธีการวิเคราะห์ข้อมูล.....	45
บทที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	46
ลักษณะทางประชากรศาสตร์ของผู้ร่วมการวิจัย.....	47
การวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้น.....	49
การทดสอบสมมติฐาน.....	53
ผลการวิเคราะห์เพิ่มเติม.....	58
สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน.....	61
บทที่ 4 อภิปรายผลการวิจัย.....	62
อิทธิพลของตัวแปรบุคลิกภาพบุคลิกภาพแบบหลงตนเอง.....	62
อิทธิพลของตัวแปรบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ.....	64
ผลการวิจัยเพิ่มเติม.....	71
บทที่ 5 สรุปผลการวิจัย.....	74
ข้อเสนอแนะ.....	79
รายการอ้างอิง.....	80
ภาคผนวก.....	90
ภาคผนวก ก.....	91
ภาคผนวก ข.....	98
ภาคผนวก ค.....	113
ภาคผนวก ง.....	114
ภาคผนวก จ.....	116
ประวัติผู้เขียนวิทยานิพนธ์.....	119

สารบัญตาราง

ตารางที่		หน้า
1	ความหมายแต่ละองค์ประกอบของบุคลิกภาพแบบหลงตนเอง.....	22
2	ความหมายแต่ละองค์ประกอบของบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ.....	23
3	จำนวนและร้อยละของตัวอย่างที่ทำมาตรวจวัดบุคลิกภาพแบบหลงตนเองจำแนกตามลักษณะพื้นฐานต่าง ๆ ($N = 629$).....	28
4	จำนวนข้อกระทงในมาตรวจวัดบุคลิกภาพแบบหลงตนเอง จำแนกตามองค์ประกอบ (48 ข้อ).....	30
5	จำนวนและร้อยละของตัวอย่างที่ทำมาตรวจวัดบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบจำแนกตามลักษณะพื้นฐานต่าง ๆ ($N = 325$).....	31
6	จำนวนข้อกระทงมาตรวจวัดบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ.....	33
7	จำนวนข้อกระทงในการพัฒนามาตรวัดบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบผ่านการคัดเลือกจำแนกตามองค์ประกอบห้าด้านจำนวน 86 ข้อ.....	34
8	จำนวนข้อกระทงในการพัฒนามาตรวัดบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบผ่านการคัดเลือกจำแนกตามองค์ประกอบห้าด้านจำนวน 60 ข้อ.....	35
9	จำนวนและร้อยละของตัวอย่างที่ทำมาตรวจวัดการเกิดผู้นำตามลักษณะพื้นฐานต่าง ๆ ($N = 120$).....	36
10	ค่ามัชฌิมเลขคณิต (M) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) ของการประเมินความเป็นผู้นำจากสมาชิกกลุ่ม จำแนกตามเพศและบุคลิกภาพ.....	40
11	ค่ามัชฌิมเลขคณิต (M) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) ของการเลือกผู้นำจากสมาชิกกลุ่ม จำแนกตามเพศและบุคลิกภาพ.....	41
12	จำนวนและร้อยละของผู้ร่วมการทดลอง จำแนกตามเพศ อายุ ชั้นปีการศึกษา และคณะ ($N = 336$).....	48
13	คะแนนต่ำสุด คะแนนสูงสุด ค่ามัชฌิมเลขคณิต และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของตัวแปรสังเกต ($N = 336$).....	50
14	ค่าสหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตที่ใช้ในการศึกษาโมเดลการเกิดผู้นำ ($N = 336$).....	52
15	ผลการวิเคราะห์อิทธิพลของโมเดลการเกิดผู้นำ.....	57

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่		หน้า
16	ผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณของตัวแปรที่ทำนายการประเมินความเป็นผู้นำให้กับตนเอง ($N = 336$).....	59
17	ผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณของตัวแปรที่ทำนายความต้องการเป็นผู้นำ ($N = 336$).....	60



ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

สารบัญภาพ

ภาพที่		หน้า
1	โมเดลการเกิดผู้นำ.....	20
2	ขั้นตอนดำเนินการทดลอง.....	44
3	โมเดลแสดงอิทธิพลของการเกิดผู้นำ.....	55
4	โมเดลบุคลิกภาพแบบหลงตนเอง 8 องค์ประกอบ.....	97



ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

นับตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบันการศึกษาเกี่ยวกับความเป็นผู้นำได้รับความสนใจจากนักวิชาการในหลากหลายสาขา คำถามที่ได้รับความสนใจคือปัจจัยใดที่ทำให้บุคคลได้รับเลือกให้เป็นผู้นำ หรือมีคุณสมบัติใดที่จะทำให้บุคคลเป็นผู้นำที่มีคุณภาพ รวมทั้งนักจิตวิทยาเองได้ให้ความสนใจกับเรื่องของผู้นำมาเป็นเวลานานและสนใจในเรื่องความแตกต่างระหว่างบุคคล เพื่อที่จะศึกษาว่าปัจจัยใดที่จะสามารถบ่งชี้ได้ว่าบุคคลแบบใดเป็นผู้นำที่ดีที่สุด (Paunonen, Lonqvist, Verkasalo, Leikas, & Nissinen, 2006)

งานวิจัยที่ผ่านมาทำให้ความสนใจศึกษาผู้นำที่อยู่ในองค์กร แต่ภายหลังนักวิจัยเริ่มให้ความสำคัญกับการเกิดผู้นำ (leader emergence) ด้วย เนื่องจากในสภาวะที่กลุ่มไม่มีผู้นำ หรือในภาวะคับขัน หากไม่มีผู้นำมาเป็นผู้วางแผนคอยควบคุมสถานการณ์ ให้กำลังใจ เป็นศูนย์รวมของกลุ่ม เป็นความเข้มแข็งให้กับกลุ่มก็จะทำให้ในบางครั้ง กลุ่มขาดที่พึ่งหรืออาจเกิดความขัดแย้งจากความคิดเห็นที่แตกต่างกัน ไม่ลงรอยกันซึ่งอาจทำให้กลุ่มประสบกับภาวะล้มเหลวลงได้ ทำให้ระยะต่อมานักวิจัยจึงเริ่มให้ความสนใจกับการเกิดผู้นำกลุ่มที่ไม่เป็นทางการมากขึ้น และพยายามที่จะศึกษาเช่นเดียวกับการศึกษาผู้นำในองค์กรว่า ปัจจัยใดหรือลักษณะใดที่ทำให้บุคคลคนหนึ่งได้รับเลือกให้เป็นผู้นำกลุ่ม โดยนักวิชาการส่วนมากเชื่อว่าน่าจะเป็นลักษณะของตัวบุคคลที่ทำให้บุคคลได้รับเลือกให้เป็นผู้นำ โดยเฉพาะปัจจัยบุคลิกภาพซึ่งเป็นปัจจัยภายในบุคคล ในช่วงแรกของการศึกษาการเกิดผู้นำนั้น ผู้วิจัยมักจะเน้นศึกษาบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ (Big Five) กับการเกิดผู้นำ แต่ในภายหลังบุคลิกภาพแบบหลงตนเองได้รับความสนใจเป็นอย่างมาก เนื่องจากแนวโน้มของคนในยุคปัจจุบันมีลักษณะบุคลิกภาพนี้เพิ่มมากขึ้น จึงทำให้ได้รับความสนใจนำไปศึกษากับเรื่องต่าง ๆ รวมทั้งการศึกษความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพแบบหลงตนเองกับความ เป็นผู้นำด้วย

การศึกษามูลฐานแบบหลงตนเองกับการเป็นผู้นำเริ่มมาตั้งแต่งานของพรอยด์ (1921, 1931, 1950 อ้างถึงใน Brunell, Gentry, Campbell, Hoffman, Kuhnert, & Demaree, 2008) ที่ให้ความสนใจในเรื่องการทำความเข้าใจบทบาทของบุคลิกภาพแบบหลงตนเองกับการเป็นผู้นำ โดยทั่วไปบุคคลที่มีบุคลิกภาพแบบหลงตนเองนั้นไม่น่าจะได้รับเลือกให้เป็นผู้นำ แต่ผลการวิจัย

หลายเรื่องกลับพบว่า คนที่มีบุคลิกภาพแบบหลงตนเองมักจะได้รับเลือกให้เป็นผู้นำ เช่น ได้รับเลือกให้เป็นประธานาธิบดีหรือผู้บริหารระดับสูง (Deluga, 1997; Maccoby, 2000; Rosenthal & Pittinsky, 2006; Wasylshyn, 2005) จากงานวิจัยจำนวนมากพบว่าผู้นำที่มีบุคลิกภาพแบบหลงตนเองจะเพิ่มความเสี่ยงที่จะก่อให้เกิดผลลัพธ์ทางลบทั้งต่อตนเองและต่อองค์กร (Hogan & Hogan, 2001) บุคคลที่มีบุคลิกภาพแบบหลงตนเองจะถูกประเมินจากหัวหน้างานว่ามีความสามารถต่ำ (Blair, Hoffman, & Helland, 2008) เปลี่ยนแปลงการตัดสินใจบ่อย ๆ หรือมักจะตัดสินใจแบบมีความเสี่ยง (Chatterjee & Hambrick, 2006) มีพฤติกรรมที่เป็นอุปสรรคต่อการประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย (Judge, LePine, & Rich, 2006; Penney & Spector, 2002) ทำงานนอกเหนือบทบาทหรือตามบริบท (Contextual Performance) ได้ไม่ดี อีกทั้งยังไม่ค่อยได้รับความชอบพอกจากผู้ร่วมงานในองค์กร (Harms, Wood, & Roberts, 2006 อ้างถึงใน Brunell et al., 2008) มีพฤติกรรมที่เสี่ยงต่อการทำลายทรัพย์สินขององค์กร (Campbell, Bush, Brunell, & Schlegel, 2005) แม้กระทั่งการก่ออาชญากรรมปกขาวหรืออาชญากรรมทางเศรษฐกิจ (White-collar crime) (Blickle, Schlegel, Fassbender, & Klein, 2006)

หากลักษณะบุคลิกภาพแบบหลงตนเองมีความเชื่อมโยงกับความเป็นผู้นำที่ไม่มีประสิทธิภาพดังที่ยกตัวอย่างมาข้างต้น จึงเกิดคำถามว่าทำไมคนเหล่านี้ยังได้รับเลือกให้เป็นผู้นำและมีอำนาจ คำอธิบายที่มีความเป็นไปได้อย่างหนึ่งคือคนที่มีบุคลิกภาพแบบหลงตนเองมีทักษะหรือคุณสมบัติบางประการที่ทำให้ได้รับเลือกเป็นผู้นำ แต่ก็ไม่ได้หมายความว่าต้องเป็นผู้นำที่มีประสิทธิภาพ หรือกล่าวอีกนัยหนึ่งคือบุคลิกภาพแบบหลงตนเองน่าจะทำนายการเกิดผู้นำกลุ่มได้โดยเฉพาะกลุ่มที่ไม่คุ้นเคยกันมาก่อน ซึ่งการที่บุคคลจะต้องมาร่วมกันทำงานกลุ่มนั้นไม่ว่าจะเป็นการทำงานกลุ่มชั่วคราวหรือการทำงานกลุ่มถาวร หลายครั้งที่กลุ่มต้องการผู้นำเพื่อนำกลุ่มให้บรรลุเป้าหมาย และการร่วมกันทำงานกลุ่มนั้นเป็นสถานการณ์ที่พบได้โดยทั่วไป

จากที่กล่าวมาข้างต้นนำไปสู่การวิจัยครั้งนี้ที่ต้องการค้นหาคำตอบว่า ถ้าเป็นกลุ่มคนที่ไม่คุ้นเคยกันมาก่อน บุคคลที่มีบุคลิกภาพแบบหลงตนเองจะได้รับเลือกให้เป็นผู้นำกลุ่มหรือไม่ และบุคลิกภาพแบบหลงตนเองจะสามารถทำนายได้ดีกว่าตัวแปรทางบุคลิกภาพอื่น ๆ หรือไม่ เช่น ตัวแปรทางบุคลิกภาพที่ได้รับความสนใจมาตั้งแต่งานวิจัยในอดีตคือ บุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ

นอกจากนี้วัตถุประสงค์ของผู้วิจัยต้องการศึกษาเรื่องของการเกิดผู้นำกลุ่มในบริบทสังคมไทยว่าผลการทดลองจะเป็นไปในทิศทางเดียวกับงานวิจัยในตะวันตกหรือไม่ เนื่องจากอาจมีหลาย ๆ ปัจจัยเข้ามาเกี่ยวข้อง ไม่ว่าจะเป็นความแตกต่างในด้านวัฒนธรรมและค่านิยมของคนไทย

ความสำคัญอีกประการหนึ่งคือ งานวิจัยในต่างประเทศยังมีงานวิจัยที่เน้นศึกษาบุคลิกภาพแบบหลงตนเองกับการเกิดผู้นำกลุ่มไม่มากนัก และในประเทศไทยเองยังไม่เคยมีการศึกษาในเรื่องนี้มาก่อน ซึ่งผู้วิจัยเห็นว่านับเป็นประโยชน์อย่างยิ่งที่จะศึกษาความเป็นผู้นำในอีกแง่มุมหนึ่ง

แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

แนวคิดเชิงทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการวิจัยครั้งนี้ได้แก่เรื่องของการเกิดผู้นำบุคลิกภาพแบบหลงตนเอง บุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพกับการเกิดผู้นำ โดยขอเสนอตามลำดับดังนี้

การเกิดผู้นำ

การศึกษาเรื่องของการเกิดผู้นำมีมานานกว่า 80 ปี โดยเป็นการศึกษาว่าสมาชิกกลุ่มแสดงตนและรักษาตำแหน่งความเป็นผู้นำไว้อย่างไร เริ่มจากผลงานในปี 1920 ของ J.B. Riefert ผู้อำนวยการจิตวิทยาของทัพเยอรมันที่ได้สร้างเครื่องมือวิจัย “การอภิปรายกลุ่มที่ไม่มีผู้นำ” ขึ้น (leaderless group discussion; LGD) (Bass, 1954) ตั้งแต่นั้นเป็นต้นมาได้มีการศึกษาในหลากหลายแง่มุม ไม่ว่าจะเป็นปรากฏการณ์ ทฤษฎีและเทคนิคของการเกิดผู้นำ ซึ่งได้รับการศึกษาเรื่อยมาจนถึงงานของ Pescosolido (2002) ที่ทำให้การศึกษาเกี่ยวกับการเกิดผู้นำได้รับความสนใจอีกครั้ง จึงทำให้เกิดการศึกษาเกี่ยวกับการเกิดผู้นำกลุ่มตามมาในอีกหลายแง่มุมและในบริบทที่แตกต่างกันออกไป

Tuckman (1965) ได้แบ่งช่วงของการพัฒนาการกลุ่มจาก 1. ช่วงการสร้างกลุ่ม (forming stage) เป็นขั้นตอนแรกที่สมาชิกกลุ่มมารวมตัวกัน 2. ช่วงความขัดแย้ง (storming stage) เริ่มมีความขัดแย้งไม่ลงรอยกันระหว่างสมาชิกกลุ่มในเรื่องของสถานภาพและในชวนี้กลุ่มจะกำหนดเป้าหมายกลุ่มขึ้นมา 3. ช่วงสร้างบรรทัดฐานกลุ่ม (norming stage) ความขัดแย้งของกลุ่มจะลดลงเมื่อกลุ่มมีโครงสร้างและมีมาตรฐานมากขึ้น 4. การทำงานกลุ่ม (performing stage) ภายในกลุ่มจะไม่เกิดความขัดแย้งและเริ่มที่จะมุ่งไปที่การทำงานให้ลุล่วง 5. การสลายกลุ่ม (adjourning stage) เมื่อกลุ่มผ่านช่วงพัฒนาการมาทั้งหมดก็จะเกิดการสลายกลุ่ม ส่วน Stein, Hoffman, Cooley, และ Pearse (1979) เสนอ โมเดลการเกิดผู้นำ (valence model of emergent leadership) โดยเสนอว่ากระบวนการของการเกิดผู้นำนั้นจะผ่านสามช่วงหลักที่สำคัญ ได้แก่

1. การกำหนดทิศทาง (Orientation) 2. ความขัดแย้ง (conflict) 3. การเกิดผู้นำ (emergence) ในช่วงของการกำหนดทิศทาง ผู้นำที่มีประสิทธิภาพจะเสนอตัวเป็นผู้นำในสภาพการณ์ที่กลุ่มไร้ผู้นำ ในช่วงความขัดแย้งจะมีผู้นำตั้งแต่สองคนขึ้นไปเริ่มแสดงตนเป็นผู้นำทำให้เกิดความขัดแย้งระหว่างผู้นำขึ้น และในช่วงสุดท้ายคือช่วงของการเกิดผู้นำ สมาชิกกลุ่มจะยอมรับบุคคลที่แสดงความเป็นผู้นำและคงความเป็นผู้นำตลอดทุกช่วงอายุของกลุ่ม

โมเดลการเกิดผู้นำของ Stein และคณะ (1979) ออกแบบมาเพื่อที่จะรวมแง่มุมของทฤษฎีการเกิดผู้นำให้มากที่สุด ส่วน Hollander (1958, 1961) พัฒนาแนวคิดเรื่องเครดิตที่สั่งสม (idiosyncrasy credit) โดยระบุว่าสมาชิกกลุ่มที่แสดงตนเป็นผู้นำคือบุคคลที่สมาชิกกลุ่มรับรู้ว่ามีคุณสมบัติให้กับการทำงานกลุ่มให้สำเร็จลุล่วง บุคคลที่ทำตามความคาดหวังของกลุ่มจะได้รับความเชื่อถือจากกลุ่ม บุคคลนั้นจึงสามารถมีอิทธิพลต่อกลุ่มได้ซึ่งเป็นผลมาจากการได้รับความเชื่อถือจากสมาชิกในกลุ่ม หากจะกล่าวให้ชัดเจนขึ้นก็คือ ผู้นำเกิดขึ้นเมื่อมีสมาชิกคนใดคนหนึ่งแสดงตนโดดเด่นแตกต่างจากสมาชิกอื่น ในขณะที่เดียวกันก็ทำตามบรรทัดฐานทางสังคมของกลุ่มอย่างเหมาะสม (Hollander, 1961) หากผู้นำไม่เป็นผู้บุกเบิกและไม่สามารถทำตามความคาดหวังของกลุ่มแล้ว ผู้นำคนนั้นก็เสียความน่าเชื่อถือ และหากเสียความน่าเชื่อถือไป ผู้นำคนนั้นก็ถูกแทนที่โดยสมาชิกกลุ่มคนอื่นได้เช่นเดียวกัน

จากผลการวิจัยของ Carter, Haythorn, Shriver, และ Lanzetta (1951) พบว่าในสถานการณ์การทำงานที่เกี่ยวข้องกับการใช้เหตุผล (reasoning task) บุคคลที่เป็นผู้นำคือบุคคลที่พยายามขอข้อมูลจากสมาชิกในกลุ่มเพื่อให้ได้แนวทางแก้ไขปัญหาได้อย่างสมเหตุสมผล อีกทั้งยังต้องแสดงพฤติกรรมที่เต็มเปี่ยมไปด้วยพลังและพยายามที่จะทำให้สมาชิกในกลุ่มคนอื่นยอมรับความคิดเห็นของตนให้ได้ ในความเป็นจริงแล้ว Carter และคณะ สนับสนุนว่า ผู้นำจะต้องพยายามอย่างยิ่งในการแสดงตนว่ามีตำแหน่งในการเป็นผู้นำกลุ่มและจะต้องสนับสนุนข้อเสนอหรือความคิดเห็นของตนเป็นอย่างมากเพื่อที่จะต่อต้านกับคู่แข่งผู้นำคนอื่น ๆ ที่มีศักยภาพในการเป็นผู้นำกลุ่ม

De Souza และ Klein (1995) สนับสนุนข้อค้นพบของ Carter และคณะ (1951) ที่ว่าผู้นำมักมีแนวโน้มที่จะชี้แจงการกระทำของสมาชิกคนอื่น ๆ ในกลุ่ม ผู้นำเป็นผู้ริเริ่มกลยุทธ์และวิธีต่างๆที่จะพยายามให้การทำงานสำเร็จลุล่วง กระตุ้นสมาชิกที่ทำงานช้า พยายามแบ่งงานให้กับกลุ่มและพยายามที่จะแบ่งกลุ่มออกเป็นกลุ่มย่อยๆ เป็นต้น

ในส่วนของการนิยามการเกิดผู้นำนั้นได้รับการนิยามที่แตกต่างกันไป ได้แก่ ประการแรก การเกิดผู้นำนั้นสามารถระบุได้จากการใช้กระบวนการการลงคะแนนเสียงว่าบุคคลใดในกลุ่มได้รับความเห็นชอบสูงสุด (Baird, 1997; Wentworth & Anderson, 1984) ประการที่สอง การเกิดผู้นำวัดจาก

ข้อกระทงเป็นมาตรฐานประมาณค่าลิเคิร์ตโดยวัดจากการรับรู้ถึงความเป็นผู้นำจากสมาชิกในกลุ่ม (Hollander, 1960; Lord & Alliger, 1985; Strickland, Guild, Barefoot, & Paterson, 1978) ประการที่สาม การใช้เทคนิคการวัดสังคมมิติ (sociometric techniques) โดยให้สมาชิกในกลุ่มจัดอันดับว่าสมาชิกคนใดที่ตนอยากให้เป็นผู้นำมากที่สุด (Stogdill, 1974) อย่างไรก็ตาม Hollander (1961) ได้กล่าวถึงปัจจัยความต้องการเป็นที่ชื่นชอบของผู้อื่น (social desirability) ว่าการใช้เทคนิคการวัดสังคมมิติมาระบุผู้นำในกลุ่มนั้นเป็นสิ่งที่น่ากังขาอยู่ ประการสุดท้าย การวัดการเกิดผู้นำกลุ่มสามารถวัดได้จากการประเมินของผู้สังเกตการณ์ที่จะประเมินพฤติกรรมและรูปแบบการมีปฏิสัมพันธ์ภายในกลุ่มของสมาชิก (Anderson & Wangerg, 1991; Lord, 1977)

บุคลิกภาพแบบหลงตนเอง

คำว่า "บุคลิกภาพแบบหลงตนเอง" นั้นมาจากตำนานเทพปกรณัมกรีก ซึ่งเป็นตำนานของนาซิสซัส (Narcissus) เป็นเรื่องราวของชายคนหนึ่งที่เขาคิดว่าตนดีกว่าคนอื่น ทำดีที่สุดนาซิสซัสก็หลงรักเงาของตนที่สะท้อนจากผิวน้ำและจ้องมองอยู่เช่นนั้นจนตาย ในทุกวันนี้นักวิจัยใช้คำว่าบุคลิกภาพแบบหลงตนเองมาอธิบายทั้งผู้ที่มีบุคลิกภาพแบบผิดปกติและผู้ที่มีบุคลิกภาพแบบปกติ ในทางจิตวิทยาคลินิก การหลงตนเองถูกมองว่าเป็นความผิดปกติทางบุคลิกภาพ (Axis II) บุคลิกภาพแบบหลงตนเองจากคู่มือการวินิจฉัยและสถิติของความผิดปกติทางจิตฉบับที่ 4 (Diagnostic and Statistical Manual of Mental Disorders, Fourth ed., text rev. [DSM-IV-TR]) ของสมาคมจิตแพทย์อเมริกัน (American Psychiatric Association, 2000) ระบุว่าบุคคลที่มีบุคลิกภาพแบบหลงตนเองมีลักษณะที่คิดว่าตนเองมีความสามารถเกินจริงและคิดว่าตนเองมีความพิเศษเป็นเอกลักษณ์แตกต่างจากผู้อื่น และในการมีความสัมพันธ์กับผู้อื่นบุคคลที่มีบุคลิกภาพแบบหลงตนเองก็มักจะแสวงหาผลประโยชน์จากผู้อื่น หยิ่งทะนง ขาดความเห็นอกเห็นใจผู้อื่น ส่วนบุคลิกภาพแบบหลงตนเองที่มีความผิดปกตินั้นเป็นความผิดปกติที่หาได้ยากมาก มีเพียงร้อยละ 1 เท่านั้นในหมู่ประชากร

ในทางตรงกันข้ามนักวิจัยในจิตวิทยาบุคลิกภาพมองว่าบุคลิกภาพแบบหลงตนเองเป็นตัวแปรความแตกต่างระหว่างบุคคลที่สามารถวัดได้ในคนปกติทั่วไป (Campbell, Brunell, & Finkel, 2006; Morf & Rhodewalt, 2001) นอกจากนี้นักจิตวิทยามักจะมองบุคลิกภาพแบบหลงตนเองว่าเป็นตัวแปรที่มีหลายมิติ (Emmons, 1984, 1987; Kubarych, Deary, & Austin, 2004; Raskin, & Terry, 1988) มาตรฐานที่นำมาใช้วัดบุคลิกภาพแบบหลงตนเองที่ใช้กันอย่างกว้างขวางคือ มาตรฐานวัดบุคลิกภาพแบบหลงตนเอง (The Narcissistic Personality Inventory หรือ NPI) ซึ่งเมื่อวิเคราะห์

องค์ประกอบของบุคลิกภาพแบบหลงตนเองพบโครงสร้างของบุคลิกภาพแบบหลงตนเอง 7 องค์ประกอบและมีสหสัมพันธ์กัน (Kubarych et al., 2004; Raskin & Terry, 1988) ตัวอย่างข้อ กระทงเช่น ข้อกระทงที่วัดมิติด้านอำนาจหน้าที่ (authority) เช่น “ฉันมีความสามารถตามธรรมชาติ ในการมีอิทธิพลต่อผู้คน” หรือ “ฉันมีความต้องการอย่างสูงในการต้องการอำนาจ” ตัวอย่างข้อ กระทงที่วัดมิติด้านการชอบแสดงออก (Exhibitionism) เช่น “ฉันชอบเป็นจุดสนใจ” และ “ฉันชอบ แสดงออกเมื่อมีโอกาส” เป็นต้น ในการวิจัยเรื่องนี้ บุคลิกภาพแบบหลงตนเองในที่นี้หมายถึงคน ทั่วไปที่ไม่ได้มีความผิดปกติแต่มีคะแนนของบุคลิกภาพแบบหลงตนเองสูง

บุคลิกภาพแบบหลงตนเองสามารถแบ่งออกเป็นสามลักษณะพื้นฐานได้แก่ 1. มีภาพ ทางการเกี่ยวกับตนเองหรือหรือมองตนเองแบบเกินจริง 2. รูปแบบของการกำกับตนที่ยึดภาพ ทางการของตนไว้ และมักใช้กับผู้อื่น 3. ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลที่ขาดความอบอุ่น ความ ใกล้เคียง ในเรื่องของการรักษาอัตมโนทัศน์เอาไว้ บุคคลที่มีบุคลิกภาพแบบหลงตนเองมักจะยึดตน เป็นศูนย์กลาง (Emmons, 1987) สนใจแต่ตนเอง (Emmons, 1984; Raskin & Shaw, 1988) และทำอะไรเพื่อตนเอง (Rhodewalt & Morf, 1998) บุคคลที่มีบุคลิกภาพแบบหลงตนเองเชื่อว่า ตนมีความฉลาดและมีเสน่ห์มากกว่าผู้อื่น (Gabriel, Critelli, & Ee, 1994) ตัดสินตนเองว่าน่าคบ หามากกว่าผู้อื่น (John & Robins, 1994) มีความมั่นใจในตนเองสูง (Campbell, Goodie, & Foster, 2004) เชื่อว่าตนเองมีความสามารถและสามารถทำอะไรได้สำเร็จอย่างเกินจริง (John & Robins; Farwell & Wohlwend-Lloyd, 1998) เมื่อทำงานร่วมกับผู้อื่นพวกเขาจะรับรู้ภาพตนเอง ทางบวก ในขณะที่รับรู้ผู้อื่นในทางลบ (Campbell, Reeder, Sedikides, & Elliot, 2000; Farwell & Wohlwend-Lloyd; John & Robins) คนที่มีบุคลิกภาพแบบหลงตนเองมักจะบิดเบือนหรือรู้สึก ถึงคนอื่นในลักษณะที่แย่กว่าตนเองเพื่อรักษาการเห็นคุณค่าแห่งตนเอาไว้ (John & Robins; Morf & Rhodewalt, 1993) มีความก้าวร้าวต่อคนที่ให้ผลป้อนกลับทางลบกับตน (Bushman & Baumeister, 2002)

นอกจากนี้คนที่มีบุคลิกภาพแบบหลงตนเองนอกจากนี้ยังใช้กลยุทธ์ในการมีปฏิสัมพันธ์ กับผู้อื่นหลาย ๆ แบบเพื่อเป็นการรักษาการเห็นคุณค่าแห่งตนควบคุมผู้อื่น หรือหาผลประโยชน์ จากผู้อื่น ตัวอย่างเช่น บุคคลที่มีบุคลิกภาพแบบหลงตนเองจะแสวงหาการชื่นชมจากผู้อื่น (Campbell, 1999; Morf & Rhodewalt, 2001; Rosenthal & Pittinsky, 2006) นอกจากนี้ยัง ด้นรณที่จะมีความสัมพันธ์กับบุคคลที่มีสถานภาพสูงและสามารถเพิ่มสถานภาพให้แก่ตนได้ ตัวอย่างก็คือ คู่แต่งงานกับคนที่มีสถานภาพสูง (Campbell) คนหลงตนเองมักจะคุยโว อดตนและเรียกร้องความสนใจที่ตนเอง (Buss & Chiodo, 1991) หรือทำกิริยาสะอูดตาเพื่อให้ ผู้อื่นสนใจ (Hogan & Hogan, 2001) และเมื่อมีโอกาสในการให้ได้มาซึ่งชัยชนะ บุคคลที่มี

บุคลิกภาพแบบหลงตนเองจะพยายามแสดงความสามารถ แสดงความโดดเด่นเพื่อให้ได้ชัยชนะนี้ขึ้นมา แต่เมื่อโอกาสที่จะได้มาน้อยหรือเป็นไปได้ยากก็จะแสดงผลงานและแสดงความสามารถน้อยลง หรือไม่กระตือรือร้นนั่นเอง (Wallace & Baumeister, 2002)

จากตัวอย่างข้างต้นจะเห็นได้ว่าบุคคลที่มีบุคลิกภาพแบบหลงตนเองถึงแม้ว่าไม่ได้ทำให้ผู้อื่นรู้สึกถึงความใกล้ชิดสนิทสนมแต่พวกเขาก็มักที่จะมีทักษะทางสังคมสูง ความสัมพันธ์ทางสังคมมักจะเป็นไปในแบบช่วยเหลือหรือสนับสนุนตนเองมากกว่าที่จะพัฒนาความใกล้ชิด ความสัมพันธ์ หรืออีกนัยหนึ่งก็คือคนที่มีบุคลิกภาพแบบหลงตนเองนั้นต้องการให้คนอื่นมา รักษาการมองเห็นที่มากเกินไปจนจริงเอาไว้หรือพัฒนาทักษะในช่วงเริ่มแรกของความสัมพันธ์เท่านั้น เช่น คนที่มีบุคลิกภาพแบบหลงตนเองมักจะมีพลังงาน (Raskin & Terry, 1988) มีลักษณะเปิดตัวทางสังคม (Oltmanns, Friedman, Fiedler, & Turkheimer, 2003; Paulhus & John, 1998) มีความมั่นใจในตนเอง (Watson & Biderman, 1994) และมักเป็นนักให้ความบันเทิง (Paulhus, 1998) ในระหว่างที่พบกันครั้งแรก ๆ พวกเขามักจะได้รับการชอบพอกจากคนอื่น ๆ (Oltmanns et al.; Paulhus) แต่ความชอบพอกในตอนแรกนี้จะค่อย ๆ ลดลงเมื่อมีปฏิสัมพันธ์กันในระยะยาว (Paulhus) คนที่มีบุคลิกภาพแบบหลงตนเองมักจะมีความสัมพันธ์ใกล้ชิดทางอารมณ์น้อย (เช่น Foster, Shrira, & Campbell, 2006) รูปแบบนี้สามารถเห็นได้อย่างชัดเจนในรูปแบบความสัมพันธ์แบบคู่รัก ในตอนแรกนั้นคู่รักจะมองว่าคนที่มีบุคลิกภาพแบบหลงตนเองมีเสน่ห์น่าหลงใหลและเป็นคนสนุก (Brunell, Campbell, Smith, & Krusemark, 2004) อย่างไรก็ตาม ความสัมพันธ์แบบคู่รักโรแมนติกจะหมดไปอย่างรวดเร็วเนื่องจากคนเหล่านี้ไม่ชอบการผูกมัด (Campbell, Foster, & Finkel, 2002) กล่าวโดยสรุป บุคคลที่มีบุคลิกภาพแบบหลงตนเอง มักจะอยากได้รับหรือรักษาการเห็นคุณค่าแห่งตน อำนาจและสถานภาพเอาไว้โดยสนใจความเป็นอยู่หรือผู้อื่นเพียงเล็กน้อยซึ่งบุคคลเหล่านี้มักทำสำเร็จโดยใช้ทักษะทางสังคมและความสัมพันธ์กับผู้อื่น อย่างไรก็ตามคนที่มีบุคลิกภาพแบบหลงตนเอง อย่างน้อยในช่วงเวลาสั้น ๆ หรือช่วงเริ่มต้น มักจะแสดงว่าตนมีทักษะทางสังคม เป็นที่ชื่นชมและมีเสน่ห์

บุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ

ในปัจจุบันบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบที่นำมาสร้างแบบทดสอบใช้วัดบุคลิกภาพมีการพัฒนาจนได้รับการยอมรับและเป็นที่ยอมรับทั่วโลกคือ มิติ 5 องค์ประกอบของ Costa และ McCrae (1992) ซึ่งพัฒนา Revised NEO Personality Inventory (NEO PI-R) แบ่งเป็นการวัดบุคลิกภาพ 5 ด้านด้วยกัน ในช่วงหลายปีที่ผ่านมามาตรวัดบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบมีบทบาท

อย่างยิ่งในจิตวิทยาบุคลิกภาพเนื่องจากสามารถอธิบายลักษณะของบุคลิกภาพได้ในระดับสากล โดยบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบแบ่งเป็น 5 มิติใหญ่ ๆ ดังนี้

1. ความไม่มั่นคงทางอารมณ์ (neuroticism, N) คือบุคคลที่มีแนวโน้มที่จะเกิดอารมณ์ทางลบ เช่น ความกลัว ความเศร้า ความอับอาย ความโกรธ รู้สึกผิด และความรู้สึกรังเกียจ เกิดความทุกข์ได้ง่าย เนื่องจากอารมณ์ที่แปรปรวน ทำให้มีปัญหาในการปรับตัว ผู้ที่มี N สูงนั้น จึงมีแนวโน้มที่จะมีความคิดที่ขาดเหตุผล สามารถควบคุมความต้องการของตัวเองได้น้อยกว่าผู้อื่น และจัดการกับความเครียดได้ไม่ดีนัก ผู้ที่มีคะแนน N สูง อาจมีความเสี่ยงที่จะมีปัญหาทางจิตบางประเภท แต่ไม่ได้หมายความว่าผู้ที่มีคะแนน N สูง จำเป็นต้องมีความผิดปกติทางจิตเสมอไป ตรงข้ามกับผู้ที่มีคะแนน N ต่ำ เป็นบุคคลที่มีอารมณ์มั่นคงสงบเยือกเย็น อารมณ์ราบเรียบและผ่อนคลาย สามารถเผชิญกับความเครียดได้โดยไม่เสียอารมณ์

2. การเปิดตัว (extraversion, E) คือบุคคลที่ชอบเข้าสังคม ชอบผู้คนและชอบอยู่กับกลุ่มคนจำนวนมาก เป็นคนกล้าแสดงออก กระตือรือร้น ช่างพูดช่างคุย ชอบความตื่นเต้น มีแนวโน้มที่จะมีลักษณะนิสัยร่าเริง กระปรี้กระเปร่า และมองโลกในแง่ดี ส่วนผู้ที่มีคะแนน E ต่ำ เป็นลักษณะของบุคคลที่มีลักษณะปิดตัว หรือ Introvert ไม่ได้มีลักษณะตรงข้ามกับผู้ที่มีคะแนน E สูงเสมอไป แต่เป็นผู้ที่ไม่มีลักษณะของการชอบเปิดตัวอยู่กับผู้คน Introvert เป็นคนเก็บตัว ไม่ได้หมายความว่าไม่มีความเป็นมิตร แต่มีลักษณะเป็นตัวของตัวเองมากกว่าจะเป็นผู้ตาม ชอบอยู่คนเดียว และไม่ได้ขี้อาย ถึงแม้ Introvert จะไม่ได้ร่าเริงกระปรี้กระเปร่าแต่ก็ไม่ได้หมายความว่าไม่มีความสุขหรือมองโลกในแง่ร้าย

3. การเปิดรับประสบการณ์ (openness to Experience, O) คือบุคคลที่เต็มไปด้วยจินตนาการอยู่ตลอดเวลา ชื่นชมความสวยงาม ชื่นชอบความหลากหลาย มีความสงสัยใคร่รู้ และตัดสินใจด้วยตนเองโดยไม่อยู่ใต้อิทธิพลของผู้อื่น คนที่มีลักษณะ O จะสนใจใคร่รู้ทั้งเรื่องของตนเองและเรื่องของผู้อื่น ชอบแนวคิดใหม่ ๆ มีค่านิยมที่เบี่ยงเบนจากบรรทัดฐานของสังคม สามารถจัดการกับอารมณ์ทั้งทางบวกและทางลบของตัวเองได้ดีกว่าคนที่มีลักษณะ O ต่ำ นอกจากนี้ลักษณะของผู้ที่เปิดรับประสบการณ์ยังสัมพันธ์กับการคิดที่ผิดแผกไปจากปกติ ซึ่งเป็นที่มาของความคิดสร้างสรรค์ ส่วนผู้ที่มีคะแนน O ต่ำ มักทำอะไรตามแบบแผนปกติ มีลักษณะอนุรักษนิยม ชอบสิ่งที่คุ้นเคยมากกว่าความแปลกใหม่ ไม่ค่อยแสดงอารมณ์

4. ความเป็นมิตร (agreeableness, A) คือบุคคลที่คนที่มีเห็นแก่ประโยชน์ของผู้อื่นเป็นหลัก มีความเห็นใจผู้อื่น กระตือรือร้นที่จะช่วยผู้อื่น และเชื่อว่าผู้อื่นก็จะช่วยเหลือตนเองเช่นกัน คนที่มีลักษณะตรงข้ามจะเป็นคนที่เอาตนเองเป็นหลัก ระวังเจตนาของผู้อื่นและชอบแข่งขันมากกว่าร่วมมือ

5. การมีจิตสำนึก (conscientiousness, C) คือบุคคลที่มีการควบคุมตน มีการวางแผน จัดระบบระเบียบ และทำงานจนสำเร็จ มีวัตถุประสงค์ และมีความตั้งใจแน่วแน่ คนที่มีคะแนน C สูงมักประสบความสำเร็จในการเรียนและการทำงาน ในบางครั้งอาจจะรู้สึก พิถีพิถันจนเกินเหตุหรือ อาจมีพฤติกรรมบ้างาน คนที่มี C สูงเป็นคนมีศีลธรรมจรรยา ตรงเวลา และเชื่อถือได้ คนที่มี C ต่ำ ไม่ได้หมายความว่าไม่มีจริยธรรม เพียงแต่เอาหลักจริยธรรมมาใช้ในชีวิตค่อนข้างน้อยหรือใช้อย่างไม่ถูกต้อง เช่นเดียวกับการทำงานให้ถึงเป้าหมายโดยขาดความกระตือรือร้นหรือใส่ใจ

บุคลิกภาพแบบหลงตนเองและความเป็นผู้นำ

ความสัมพันธ์ของบุคลิกภาพแบบหลงตนเองกับความเป็นผู้นำเป็นสิ่งที่น่าสนใจและยังไม่ มีข้อสรุปที่ชัดเจนโดยเฉพาะเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการเป็นผู้นำของผู้ที่มีบุคลิกภาพแบบหลง ตนเอง นักวิจัยมีมุมมองในเรื่องนี้แตกต่างกันออกไป (Rosenthal & Pittinsky, 2006) แบ่งได้เป็น 2 แนวคิด กลุ่มแรกสนับสนุนว่าผู้นำที่มีความหลงตนเองเป็นผู้นำที่มีประสิทธิภาพ และกลุ่มที่สอง เชื่อว่าคนหลงตนเองเป็นผู้นำที่ไร้ประสิทธิภาพ ตัวอย่างเช่นในงานวิจัยของ Manfred และ Miller (1985) แบ่งผู้นำที่มีความหลงตนเองออกเป็น 3 ประเภทตามสาเหตุการเกิดบุคลิกภาพแบบหลง ตนเอง ได้แก่ ความหลงตนเองแบบต่อต้าน (reactive narcissism) คือมีสาเหตุมาจากความ ผิดปกติในขั้นการพัฒนาความสัมพันธ์เชิงวัตถุ ในวัยเด็กพวกเขาถูกปฏิเสธหรือละเลยจากผู้ เลี้ยงดูจึงทำให้เกิดความรู้สึกไม่มั่นใจในความสัมพันธ์กับผู้อื่นจึงทำให้ชอบแสดงตน ไม่มีความเห็น ใจผู้อื่น คิดว่าตนยิ่งใหญ่และมีความต้องการที่จะได้มากกว่าผู้อื่น ความหลงตนเองแบบหลอก ตนเอง (self-deceptive) คือผู้นำประเภทนี้มักได้รับการเลี้ยงดูเอาใจใส่ที่มากเกินไปจากพ่อแม่ ทำให้เกิดความเชื่อที่ว่าตนเองเป็นที่รักและมีความสมบูรณ์เกินจริง มักมีพฤติกรรมที่แสวงหา ผลประโยชน์จากผู้อื่น ขาดความเห็นใจ อาจรวมถึงการมีบุคลิกภาพแบบแมคคิเวลเลียน (Machiavellianism) เป็นต้น และความหลงตนเองแบบสร้างสรรค์ (constructive narcissism) ผู้นำประเภทนี้ได้รับการเลี้ยงดู เอาใจใส่จากพ่อแม่อย่างเหมาะสม จึงเป็นผู้นำที่มีสุขภาพจิตดี มี อารมณ์ขันและมีความสร้างสรรค์ มั่นใจในตนเองสูง มีปณิธาน และมีความต้องการนำไปสู่ ความสำเร็จ ทำให้เป็นผู้นำที่มีรูปแบบพฤติกรรมทั้งการแลกเปลี่ยนและการปฏิรูป เป็นต้น

จะเห็นได้ว่าผู้นำที่มีบุคลิกภาพแบบหลงตนเองนั้นมีทั้งส่วนที่เป็นด้านบวกและเป็นด้านลบ ซึ่งในด้านบวกของผู้นำที่มีบุคลิกภาพแบบหลงตนเองนั้น ในงานวิจัยของ Post (1986, 1993) ให้ ข้อสังเกตว่าผู้นำที่หลงตนเองมีความเหมาะสมและจำเป็นอย่างยิ่งเมื่อผู้คนประสบกับภาวะวิกฤติ ทางสังคมหรือการเมือง เนื่องจากผู้นำเหล่านี้มีการสร้างความประทับใจสูง และมั่นใจในตนเองสูง ส่วน Rose (2002) พบว่าคนหลงตนเองมีสุขภาพจิตในระดับสูง คนหลงตนเองจะมีความ

ต้องการที่จะควบคุมสูง ความต้องการสถานภาพ อำนาจและความสำเร็จ ซึ่งลักษณะเหล่านี้เป็นสิ่งที่ช่วยสนับสนุนความเป็นผู้นำ (Bass, 1990) Maccoby (2004) กล่าวว่าผู้นำที่มีบุคลิกภาพหลงตนเองแบบมีผลผลิต (productive narcissists) จะมีลักษณะสำคัญที่ส่งเสริมให้คนหลงตนเองกลายเป็นผู้นำที่มีประสิทธิภาพ ได้แก่ มีความสามารถในการโน้มน้าวใจ ด้านความเป็นอัตโนมัติ ด้านการควบคุม ด้านการแสวงหาความเสี่ยง ด้านการแยกตัวหรือมีความเป็นตัวของตัวเองสูง ซึ่งลักษณะดังกล่าวนี้ Maccoby เห็นว่าเป็นองค์ประกอบที่สำคัญของการเป็นผู้นำที่ประสบความสำเร็จ ไม่ว่าจะเป็นการมีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล ความสามารถในการสร้างแรงบันดาลใจในการทำงาน กระหายการเป็นดาวเด่น อำนาจ เกียรติยศ ทำงานอย่างเต็มที่หรือบางที่อาจจะบ้าคลั่ง เพื่อให้ได้รับการยอมรับ แต่ในงานวิจัยของ Morf และ Rhodewalt (2001) พบว่า กระบวนการที่บุคคลหลงตนเองใช้เพื่อให้เป็นที่ชื่นชอบของผู้อื่น และเพื่อการยืนยันตนกลับส่งผลเสียในระยะยาวเนื่องจากวิธีการที่พวกเขาใช้ ส่งผลเสียต่อความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล โดยเฉพาะอย่างยิ่งการขาดความเห็นอกเห็นใจผู้อื่น ถือได้ว่าเป็นหัวใจของผู้นำ (Brown & Bosson, 2001)

หากพิจารณาถึงด้านลบของผู้นำที่มีบุคลิกภาพแบบหลงตนเอง (Rosenthal & Pittinsky, 2006) สามารถแบ่งได้อย่างชัดเจนดังนี้

1. ด้านความหยิ่งยโส (arrogance) ความหยิ่งยโสนั้นในบางครั้งก็มีความจำเป็นที่เป็นพลังเบื้องหลังในการขับเคลื่อนวิสัยทัศน์อันยิ่งใหญ่ของผู้นำที่ยิ่งใหญ่ (เช่น Maccoby, 2000, 2004) แต่การที่มีความหยิ่งยโสมากเกินไปนั้นจะเป็นอุปสรรคในการเป็นผู้นำที่ประสบความสำเร็จ อีกทั้งยังมีแนวโน้มที่ไม่ยืดหยุ่น บริหารงานตามความพึงพอใจของตน

2. ด้านความรู้สึกว่าตนมีปมด้อย (feelings of inferiority) แม้ว่าคนหลงตนเองภายนอกนั้นจะดูหยิ่งยโสและคิดว่าตนยิ่งใหญ่ แต่แท้จริงแล้วการแสดงออกเช่นนั้นเป็นไปเพื่อป้องกันความรู้สึกทางลบลึก ๆ ที่เกี่ยวกับตนเอง เช่นเดียวกับการกระทำของผู้นำที่มีบุคลิกภาพแบบหลงตนเองซึ่งการกระทำและเจตคติต่าง ๆ มักจะเป็นไปเพื่อทดแทนความรู้สึกว่าตนว่างเปล่าและมีปมด้อย (Glad, 2002; Harwood, 2003) ดังนั้นเมื่อทำงานประสบความสำเร็จก็จะกล่าวถึงความสามารถของตนเป็นอย่างมาก แต่หากประสบกับความล้มเหลวก็จะตำหนิผู้อื่นเพื่อเป็นการบรรเทาความรู้สึกลบภายในใจ

3. ด้านความต้องการที่จะได้รับการระลึกถึงและความเหนือกว่า (insatiable need for recognition and superiority) ผู้นำที่หลงตนเองจะใช้การแสดงออกถึงอำนาจและวิธีการที่มีความหลากหลายเพื่อแสดงถึงศักยภาพของตนในการนำไปสู่เป้าหมาย การแสดงความเชื่อพุดจามีวาทศิลป์เพื่อทำให้ตนเป็นที่ระลึกถึง ได้รับการยอมรับจากผู้อื่น และยังต้องการการอุทิศตน ความจงรักภักดีจากผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างไร้เงื่อนไขอีกด้วย (Horowitz & Arthur, 1988)

4. ด้านความหวั่นไหวง่ายและความโกรธ (hypersensitivity and anger) เนื่องจากคนที่หลงตนเองจะมีความรู้สึกที่ตนมีปมด้อยอยู่ภายในใจ เมื่อถูกคุกคามความรู้สึกที่คิดว่าตนยิ่งใหญ่ จะทำให้การแสดงออกมีแนวโน้มที่จะเกรี้ยวโกรธมากเกินไปจนทำให้เกิดความก้าวร้าว พยายามหาทางแก้แค้น หรือแสดงความอ่อนไหวออกมามากเกินไป

5. ด้านการขาดความร่วมรู้สึก (lack of empathy) ลักษณะของการมีกรร่วมรู้สึกจำเป็นอย่างยิ่งกับความเป็นผู้นำที่ดีซึ่งสิ่งนี้เป็นหัวใจของความฉลาดทางอารมณ์ (emotional intelligence) (Goleman, 1998) ซึ่งเป็นคุณสมบัติที่ไม่พบในผู้นำที่มีบุคลิกภาพแบบหลงตนเองที่ไม่เคยสนใจความรู้สึกของผู้อื่นหรือผู้ร่วมงาน

6. ด้านการขาดคุณธรรม (amorality) เมื่อผู้นำที่มีบุคลิกภาพแบบหลงตนเองโกรธจะทำความรุนแรง หรือเกรี้ยวกราด หรือเมื่อผู้นำที่หลงตนเองส่งงานที่มีความยากให้กับผู้ใต้บังคับบัญชา เมื่อผู้ใต้บังคับบัญชาไม่สามารถทำได้ ก็จะสรุปว่าไม่ตั้งใจทำหรือไม่เต็มที่ ซึ่งการที่ผู้นำหลงตนเองทำเช่นนี้ เนื่องจากต้องการรักษาอำนาจของตนไว้และท้ายที่สุดพฤติกรรมเช่นนี้ก็นำไปสู่การล่มสลายขององค์กร

7. ด้านไม่มีความยืดหยุ่น (irrationality and Inflexibility) ผู้ที่มีบุคลิกภาพแบบหลงตนเองจะมีรูปแบบทางความคิดและพฤติกรรมที่ไม่ยอมยืดหยุ่น Glad (2002) กล่าวว่า บุคลิกภาพแบบหลงตนเองจะมีความแตกต่างกับ บุคลิกภาพแบบ แมคคิเวลเลียน และ พวกผู้นำทางการเมืองที่เน้นภาคปฏิบัติมากกว่าจริยธรรม (real politik) เนื่องจากทั้งสองจะใช้ความสามารถอย่างสมเหตุสมผล มีความยืดหยุ่นในการกระทำและความคิดมากกว่า แต่บุคลิกภาพแบบหลงตนเองมักจะมี ความเพ้อฝัน มีความหวัง หรือมีความกลัวอยู่ภายในจิตใจ เป็นผู้นำที่ไม่ดี ทำให้หลาย ๆ ครั้งกระทำในสิ่งที่ไม่สมเหตุสมผล เช่น การตั้งรังรักษาอำนาจของตนไว้

8. ด้านจิตหวาดระแวง (paranoia) ลักษณะการหวาดระแวงที่พบในผู้นำที่หลงตนเองคือชอบคิดสร้างศัตรูทั้ง ๆ ที่ยังไม่ปรากฏขึ้นจริง นอกจากนี้ผู้นำหลงตนเองมักจะไม่ไว้วางใจ ปฏิเสธ หรือแม้แต่ทำลายผู้ใต้บังคับบัญชาที่ซื่อสัตย์ เป็นต้น

บุคลิกภาพและการเกิดผู้นำ

บุคลิกภาพห้าองค์ประกอบและการเกิดผู้นำ

การเป็นผู้นำที่ดีนั้นมีความแตกต่างจากผู้นำที่ไม่ดีในหลาย ๆ ปัจจัย ซึ่งความแตกต่างกันนั้นอาจจะมาจากลักษณะบุคลิกภาพของตัวผู้นำเอง Stogdill (1974) ศึกษางานวิจัยมากกว่า 160 เรื่อง ในเรื่องของบุคลิกภาพที่เกี่ยวข้องกับผู้นำในปี 1970 โดยได้รวบรวมลักษณะที่เกี่ยวข้องกับ

ผู้นำได้แก่ จะต้องเป็นคนที่กระฉับกระเฉง มีทักษะทางสังคม มีความรับผิดชอบ รู้จักปรับตัวและมีความมั่นใจในตนเอง นอกจากนี้ Bass (1990) ได้รวบรวมตัวแปรที่สามารถทำนายการเกิดผู้นำที่เกี่ยวข้องกับบุคลิกภาพได้แก่ การรู้จักปรับตัว ความก้าวร้าว ความกระฉับกระเฉง การรู้จักควบคุมอารมณ์ การเป็นอิสระ มีความคิดสร้างสรรค์ และรู้จักบูรณาการ เป็นต้น นอกจากนี้จากการศึกษาอภิเคราะห์ของทฤษฎีความเป็นผู้นำโดยนัย (Implicit leadership) Lord, de Vader, และ Alliger (1986) พบว่าลักษณะความเป็นชาย-ความเป็นหญิง (Masculinity-femininity) และลักษณะวางอำนาจ (dominant) สามารถทำนายการเกิดผู้นำได้ บุคคลที่มีลักษณะความเป็นเพศชายจะถูกรับรู้ว่าเป็นผู้นำ เนื่องจากมีความมั่นคง ไม่โลเลและมีลักษณะวางอำนาจ งานวิจัยระยะหลังจำนวนมากที่ผ่านมาจะให้ความสำคัญกับบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบว่ามีความสัมพันธ์อย่างยิ่งกับการเกิดผู้นำกลุ่ม

บุคคลที่ได้ตำแหน่งผู้นำมักจะมีลักษณะเปิดตัว (extraversion) มีทักษะทางสังคมและมีลักษณะวางอำนาจ (dominant) Hogan, Curphy, และ Hogan (1994) ตั้งสมมติฐานว่าลักษณะบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบด้าน ความเป็นมิตร (agreeableness) การมีจิตสำนึก (conscientiousness) ความมั่นคงทางอารมณ์ (emotional stability) และการเปิดตัว (extraversion) เป็นลักษณะที่ทำให้บุคคลได้รับเลือกเป็นหัวหน้าของกลุ่มซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Taggar และ Hackett (1999) พบว่าบุคลิกภาพด้านการมีจิตสำนึก การเปิดตัว และการมีความมั่นคงทางอารมณ์มีความสัมพันธ์กับการเกิดผู้นำ Judge และคณะ (2002) พบว่าลักษณะของบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบมีความสัมพันธ์กับการเกิดผู้นำและสามารถทำนายการเกิดผู้นำได้ โดยเฉพาะบุคคลที่มีลักษณะบุคลิกภาพแบบเปิดตัวสูง มีจิตสำนึกสูง มีการเปิดรับประสบการณ์สูง และมีความไม่มั่นคงทางอารมณ์ต่ำ ซึ่ง Judge และคณะ เน้นว่าตัวแปรที่มีลักษณะเกี่ยวข้องกับ ความมั่นใจในตัวเองนั้นเป็นสิ่งที่สามารถทำนายความเป็นผู้นำได้ นอกจากนี้คนที่มีลักษณะบุคลิกภาพแบบเปิดตัวนั้นมีความมั่นใจ มีทักษะทางสังคมและมีระดับปฏิสัมพันธ์ทางสังคมสูงซึ่งคนที่มีการเปิดตัวมีแนวโน้มที่สมาชิกในกลุ่มจะรับรู้ให้ว่าเป็นผู้นำ

จากการขอค้นพบในงานวิจัยข้างต้น ผู้วิจัยจึงตั้งสมมติฐานดังนี้ “บุคลิกภาพด้านความไม่มั่นคงทางอารมณ์สามารถทำนายการเกิดผู้นำในกลุ่มที่ไม่คุ้นเคยกันได้¹ในทิศทางลบ” “บุคลิกภาพด้านการเปิดตัวสามารถทำนายการเกิดผู้นำในกลุ่มที่ไม่คุ้นเคยกันได้¹ในทิศทางบวก” “บุคลิกภาพด้านการเปิดรับประสบการณ์สามารถทำนายการเกิดผู้นำในกลุ่มที่ไม่คุ้นเคยกันได้¹ในทิศทางบวก” “บุคลิกภาพด้านความเป็นมิตรสามารถทำนายการเกิดผู้นำในกลุ่มที่ไม่คุ้นเคยกันได้¹ในทิศทางบวก” และ “บุคลิกภาพด้านการมีจิตสำนึกสามารถทำนายการเกิดผู้นำในกลุ่มที่ไม่คุ้นเคยกันได้¹ในทิศทางบวก”

บุคลิกภาพแบบหลงตนเองและการเกิดผู้นำ

งานวิจัยที่ศึกษาการเกิดผู้นำที่มีความเกี่ยวข้องกับบุคลิกภาพแบบหลงตนเองในบริบทขององค์กร (Judge et al., 2006; Paunonen et al., 2006) ได้ศึกษาตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กับบุคลิกภาพแบบหลงตนเองสูงได้แก่ อุตตนิยม (egotism) การจัดการกระทำ (manipulativeness) การสร้างความประทับใจและการเห็นคุณค่าในตน ผลการวิจัยพบว่า อุตตนิยม และการเห็นคุณค่าในตนมีความสัมพันธ์ในระดับสูงกับการประเมินของกลุ่มต่อการเป็นผู้นำในกลุ่มกองร้อยที่คุ้นเคยกัน (Paunonen et al.) และจากงานวิจัยนี้รายงานว่าคุณลักษณะแบบหลงตนเองสามารถทำนายได้เหนือกว่าบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ (Judge et al.; Brunell et al., 2008) นอกจากบุคลิกภาพแบบเปิดตัว หรือความต้องการมีอำนาจ ทักษะทางสังคม คนที่มีบุคลิกภาพแบบหลงตนเองมีแนวโน้มสูงที่จะได้เป็นผู้นำในกลุ่มใหม่ที่ไม่ได้รู้จักกัน เนื่องจากบุคลิกภาพแบบหลงตนเองมีการเปิดตัวทางสังคม (socially extraverted) ทั้งจากการรายงานตนเองและจากการรายงานของเพื่อน (เช่น Bradley & Emmons, 1992; Paulhus & John, 1998) นอกจากนี้บุคลิกภาพแบบหลงตนเองยังต้องการบทบาทผู้นำ ใฝ่ฝันถึงอำนาจและสถานภาพ (Raskin, Novacek, & Hogan, 1991) โดยคะแนนความต้องการอำนาจนั้นวัดโดย The Thematic Apperception Test (Carroll, 1987) บุคคลที่มีบุคลิกภาพแบบหลงตนเองรายงานว่าตนต้องการมีอำนาจ (Bradley & Emmons; Emmons, 1984; Raskin, Novacek, & Hogan, 1991) หรือมองตนเองว่าเป็นผู้นำในองค์กรและจากการประเมินจากผู้สังเกตการณ์เองก็มองว่าบุคคลที่มีบุคลิกภาพแบบหลงตนเองนั้นมีลักษณะวางอำนาจ (Raskin & Terry, 1988) ซึ่งจากงานวิจัยของ Oltmanns และคณะ (2003) พบว่าบุคคลที่มีบุคลิกภาพแบบหลงตนเองจะสามารถทำให้ผู้อื่นชื่นชอบได้หลังจาก 30 วินาทีแรกหรือแม้กระทั่งประสบความสำเร็จในการเริ่มต้นความสัมพันธ์แบบโรแมนติก (Brunell et al.) หรือสามารถเพิ่มความชอบพอในการมีปฏิสัมพันธ์กับคนในกลุ่มแปลกหน้าในช่วงแรกได้ (Paulhus, 1998) อีกทั้ง Brunell และคณะพบว่าบุคคลที่มีบุคลิกภาพแบบหลงตนเองสามารถเพิ่มความชอบพอในการมีปฏิสัมพันธ์ในกลุ่มคนแปลกหน้าช่วงแรก มีความต้องการทางสังคม อำนาจ นำไปสู่การเป็นผู้นำกลุ่ม นอกจากนี้การมีอคติในการเพิ่มคุณค่าในตนมีแนวโน้มที่จะแสดงออกในสถานการณ์ที่มีความเกี่ยวข้องกับอัตราของตน เช่น การอภิปรายในกลุ่มที่ไม่มีผู้นำ เป็นต้น ดังนั้นจากความข้างต้นผู้วิจัยจึงตั้งสมมติฐานได้ดังนี้ “บุคลิกภาพแบบหลงตนเองสามารถทำนายการเกิดผู้นำในกลุ่มที่ไม่คุ้นเคยกันได้” และ “บุคลิกภาพแบบหลงตนเองสามารถทำนายการเกิดผู้นำได้มากกว่าบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ”

บุคลิกภาพแบบหลงตนเองและผลงาน

ในการศึกษาความสัมพันธ์ของบุคลิกภาพแบบหลงตนเองและผลงาน Gabriel และคณะ (1994) พบว่าบุคคลที่มีบุคลิกภาพแบบหลงตนเองสูงมีการประเมินระดับสติปัญญาของตนเกินความเป็นจริง โดยบุคลิกภาพแบบหลงตนเองมีสหสัมพันธ์ทางบวกกับการรายงานตนเกี่ยวกับระดับสติปัญญา แต่ไม่พบสหสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพแบบหลงตนเองกับผลงานที่เกิดขึ้นจริงในการทดสอบทางสติปัญญา ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ John และ Robins (1994) ที่พบว่า ผู้ร่วมการทดลองที่มีบุคลิกภาพแบบหลงตนเองสูงมักคิดว่าตนทำผลงานได้ดีกว่าผู้อื่น แต่เมื่อทำการวัดพบว่าตามความเป็นจริงแล้วผลงานไม่ได้ดีกว่าหรือด้อยกว่าผู้อื่นแต่อย่างใด ส่วน John และ Robins (1997) ให้ผู้ร่วมการทดลองพุดนำเสนอมุมข้อโต้แย้งในกลุ่มเพื่อเป็นการพุดโน้มน้าวใจ พบว่าคนที่ประเมินตนเองว่ามีความสามารถสูงคือคนที่มีบุคลิกภาพแบบหลงตนเองสูงซึ่งแท้จริงแล้วคุณภาพในการนำเสนอผลงานของคนที่มีความสามารถสูงหรือต่ำก็ไม่ได้แตกต่างกันมากนัก ในงานวิจัยของ Raskin (1980) พบว่าบุคลิกภาพแบบหลงตนเองมีสหสัมพันธ์ทางบวกสูงทั้งกับการรายงานตนว่ามีความสร้างสรรค์และกับการรายงานตนว่ามีความสามารถ Farwell และ Wohlwend-Lloyd (1998) ศึกษาเกี่ยวกับนักเรียนที่มีบุคลิกภาพแบบหลงตนเองพบว่า นักเรียนที่หลงตนเองจะประเมินเกรดของตนในอนาคตอย่างเกินจริง ซึ่งในความเป็นจริงก็ไม่พบสหสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพแบบหลงตนเองกับเกรด

กล่าวโดยสรุปผู้ที่มีบุคลิกภาพแบบหลงตนเองมักเห็นว่าตนทำผลงานได้ดีกว่าผู้อื่น แต่ในความเป็นจริงแล้วผลงานที่ทำได้นั้นไม่ได้แตกต่างไปจากผู้อื่น ผู้ที่มีบุคลิกภาพแบบหลงตนเอง มักชอบการประเมินตนเอง และจะปรับปรุงผลงานของตนให้ดีขึ้น ซึ่งผลงานที่จะดีขึ้นนั้นขึ้นอยู่กับสถานการณ์และโอกาสในการเพิ่มคุณค่าในตนด้วย ผู้ที่มีบุคลิกภาพแบบหลงตนเองสูงมักหมกมุ่นอยู่กับการเพิ่มคุณค่าในตนเอง หากรับรู้ว่างานนั้นไม่เพิ่มคุณค่าให้ตน แรงจูงใจในการทำงานนั้น ๆ ก็จะลดลง เมื่อเผชิญเป้าหมายยากซึ่งคนทั่วไปก็ยากที่จะบรรลุเป้าหมายนั้นจะกระตุ้นให้คนที่มีบุคลิกภาพแบบหลงตนเองเกิดแรงจูงใจที่จะเอาชนะเป้าหมายนั้น เนื่องจากคนเหล่านี้สนใจอยู่กับการเพิ่มคุณค่าในตนมากกว่าคนอื่น (Campbell et al., 2000; John & Robins, 1994; Paulhus, 1998) และเป็นหนทางที่จะแสดงว่าตนอยู่เหนือคนอื่น ๆ ซึ่งมีลักษณะคล้ายกับในตำนานเทพปกรณัมกรีกที่กล่าวถึงนาซิซัสที่หลงหมกมุ่นมองรูปโฉมของตนที่สะท้อนจากพื้นน้ำ คนที่หลงตนเองก็เฉกเช่นเดียวกัน คนเหล่านี้จะรอคอยหรือต้องการโอกาสอันเหมาะสมที่จะมาสะท้อนความยิ่งใหญ่ของตนออกมาเช่นเดียวกัน

Wallace และ Baumeister (2002) กล่าวว่างานที่มีความท้าทายสูงย่อมมีบุคคลจำนวนน้อยที่จะก้าวไปสู่ความสำเร็จได้และความท้าทายนั้นสัมพันธ์กับการพัฒนาทักษะของบุคคล ในมุมมองของคนที่มีบุคลิกภาพแบบหลงตนเองสูงจะมองว่างานที่เป้าหมายสำเร็จได้ยาก มีความท้าทาย หากสามารถทำได้ก็จะทำให้ผู้อื่นได้เห็นถึงความสามารถของตน ในทางกลับกันหากเป็นงานที่ต้องลงแรงมาก ใช้ความสามารถมากแต่ไม่ได้มีความยากหรือมีความท้าทายสูง คนที่มีบุคลิกภาพแบบหลงตนเองก็อาจจะไม่เกิดแรงจูงใจที่จะทำงานนั้น ๆ

นอกจากนี้การได้รับผลกระทบของการประเมินจากผู้อื่น (the impact of audience evaluation) ที่มีต่อความสามารถของบุคคล โดยทั่วไปบุคคลจะถูกกระตุ้นให้ทำงานหรือแสดงผลงานมากขึ้นเมื่อรับรู้ว่าจะมีผู้อื่นมาประเมินตนเอง ในงานวิจัยของ Sanna (1992) พบว่าบุคคลที่มองว่าตนมีประสิทธิภาพจะทำงานได้ดีเมื่อการทำงานนั้นได้รับการประเมิน และจะทำงานได้แย่ลงเมื่อพบว่าจะไม่มีการประเมินผลงาน สำหรับคนที่มีบุคลิกภาพแบบหลงตนเองเช่นเดียวกันจะประเมินว่าตนดีกว่าคนอื่น (เช่น Farwell & Wohlwen-Lloyd, 1998; Gabriel et al., 1994; John & Robinn, 1994; Raskin, 1980; Robins & John, 1997) และก็จะมองว่าตนมีประสิทธิภาพ ดังนั้นก็จะทำงานได้ดียิ่งขึ้นในเวลาที่ได้รับรู้ว่าจะได้รับการประเมินจากผู้อื่น

การวัดการเกิดผู้นำ

มาตรวัดการเกิดผู้นำนั้นมีความแตกต่างจากมาตร Leadership Practices Inventory เนื่องจากมาตรนี้เป็นการประเมินจากคนที่รู้จักกันเป็นอย่างดี โดยทั่วไปงานวิจัยที่เกี่ยวกับการเกิดผู้นำจะเกี่ยวข้องกับกรรับรู้ความเป็นผู้นำโดยสมาชิกในกลุ่มที่ไม่มีผู้นำในตอนแรก การรับรู้ว่ามีผู้นำเกิดขึ้นอาจวัดได้โดยการใช้วิธีการวัดสังคมมิติ (Sociometry) (Dreckse, 1985; Rees & Segal, 1984; Reynolds, 1984) โดยกระบวนการลงคะแนนจากสมาชิกในกลุ่ม คนที่มีแนวโน้มจะได้เป็นผู้นำคือคนที่ได้คะแนนจากการลงคะแนนสูงสุด (Baird, 1977; Wentworth & Anderson, 1984) หรือโดยการพัฒนาแบบสอบถามใช้มาตรวัดแบบช่วงลิเคิร์ต (Dobbins, Long, Dedrick & Clemons, 1990; Ken & Moss, 1990; Lord & Alliger, 1985) ซึ่งการใช้มาตรวัดแบบประมาณค่าลิเคิร์ตนั้นมีข้อดีคือ สามารถที่จะบอกหรือบ่งปริมาณมากน้อยของการรับรู้ความเป็นผู้นำของกลุ่มได้ และสามารถนำมาใช้ในการวิเคราะห์ทางสถิติเพื่อนำไปเปรียบเทียบได้ เครื่องมือที่นำมาใช้วัดทั้งการรายงานตนและการรายงานจากผู้อื่นเพื่อศึกษาการรับรู้การเกิดผู้นำ เป็นเครื่องมือที่ปรับปรุงโดย Lord (1977), Lord และ Alliger (1985), Lord, Phillips, และ Rush (1980) เป็นแบบมาตรประมาณค่าลิเคิร์ต และในปี 1976 Lord ได้พัฒนามาตรวัดความเป็นผู้นำเพื่อศึกษาในแง่

ความสามารถของกลุ่มซึ่งถือว่าเป็นการทำงานของผู้นำ พฤติกรรม และโครงสร้างงานซึ่งสามารถนำมาใช้วัดการรับรู้การเกิดผู้นำโดยทั่วไปได้

การวัดการเกิดผู้นำในงานวิจัยของ Anderson และ Wanberg (1991) ใช้มาตร Leadership Emergence Measures หรือ LEM ให้สมาชิกกลุ่มประเมินความเป็นผู้นำของตนเอง และประเมินความเป็นผู้นำของสมาชิกอื่น ๆ ในกลุ่ม โดยให้ระบุว่าผู้ถูกประเมินลงแรงหรือใช้ความสามารถในการทำงานมากน้อยเพียงใด แสดงความเป็นผู้นำมากน้อยเพียงใด ต้องการให้ผู้ถูกประเมินเป็นผู้นำกลุ่มอย่างเป็นทางการมากน้อยเพียงใด ผู้ถูกประเมินมีบทบาทผู้นำ นอกเหนือจากกิจกรรมมากน้อยเพียงใด มีอิทธิพลเหนือสมาชิกกลุ่มคนอื่น ๆ มากเพียงใด ซึ่งทั้งนี้ การวัดการเกิดผู้นำของ Anderson และ Wanberg นั้นเป็นการวัดทั้งการรับรู้ตนเองเกี่ยวกับการเป็นหัวหน้า (self-perceived leadership) และการรับรู้ของผู้อื่น (other-perceived leadership)

อีกรูปแบบหนึ่งของการวัดการเกิดผู้นำคือ การวิเคราะห์การสื่อสารด้วยคำพูด โดยใช้วิธีการสำรวจการประเมินการพูด (Talk Assessment survey) (Wanberg, 1987; Wanberg & Goldberg, 1990, 1991 อ้างถึงใน Anderson & Wanberg, 1991) โดยมีงานวิจัยจำนวนหนึ่งทำเกี่ยวกับการเกิดผู้นำที่เน้นศึกษา “พฤติกรรมการพูด” (Bales, 1951; Larson, 1971; Morris & Hackman, 1969; Reynolds, 1984) โดยทั่วไปแล้วพบว่าแนวโน้มที่บุคคลที่มีทักษะในการสื่อสารทางคำพูดสูงสุดจะได้รับการเลือกให้เป็นผู้นำ (Mullen, Salas, & Driskell, 1989) การสำรวจการประเมินการพูดนั้นจะเป็นการรับรู้ตนเองเกี่ยวกับทางด้าน การพูด หรือติดต่อสื่อสารระหว่างบุคคล เป็นการตรวจสอบความสัมพันธ์ระหว่าง การพูดและการวัดการเกิดผู้นำและการรับรู้โครงสร้างภายในตนในการนำมาใช้ในการพูดกับผู้อื่น ทั้งนี้การพูดสามารถเป็นตัวชี้วัดถึงการรับรู้การเกิดผู้นำได้เช่นเดียวกัน

ในงานวิจัยของ Schneier และ Bartol (1988) ได้ศึกษาอิทธิพลของเพศต่อการเกิดผู้นำ โดยวิธีการวัดการเกิดผู้นำจะให้คนในกลุ่มประเมินตนเองและสมาชิกในกลุ่มโดยใช้มาตร General Leadership Impression (GLI; Lord, Foti, & De Vader, 1984) โดยมีข้อกระทงทั้งหมดห้าข้อ เป็นแบบมาตราประมาณค่าลิเคิร์ตห้าช่วงประเมินจาก 1 คือไม่เลย จนถึง 5 มากที่สุด ตัวอย่างคำถาม เช่น “บุคคลนี้ทุ่มเทเพื่อให้งานมีประสิทธิภาพมากเพียงใด” นอกจากนี้ยังให้ผู้ร่วมการทดลองจัดอันดับความชอบต่อผู้นำโดยถามว่า “ถ้าคุณจะต้องเข้าร่วมกลุ่มนี้อีกเป็นครั้งที่สองเพื่อทำงานร่วมกันอีก โปรดจงจัดอันดับความชอบของคุณต่อผู้นำรวมถึงประเมินคุณเองด้วย” การคิดคะแนนจะไม่รวมการประเมินให้ตนเองโดยจะคิดเป็นร้อยละของครั้งที่บุคคลได้รับการจัดอันดับให้เป็นอันดับแรก โดยการจัดอันดับเริ่มจาก .00 คือไม่มีสมาชิกคนใดเลือกบุคคลนั้นเป็นผู้นำเลย จนถึง .75 คือสมาชิกทั้งสามคนเลือกบุคคลนั้นเป็นหัวหน้า

ในการวัดการเกิดผู้นำกับกลุ่มบุคคลที่มีบุคลิกภาพแบบหลงตนเอง Paunonen และคณะ (2006) ใช้แบบสอบถามที่ให้สมาชิกกลุ่มเป็นผู้ประเมิน (peer rating questionnaire) แบ่งเป็น 5 ด้าน ได้แก่ ด้านความเป็นผู้นำ (leadership) ด้านความเป็นที่นิยมทางสังคม (social popularity) เช่น คุณต้องการทำงานหรือใช้เวลากับคนนี้หรือไม่ เป็นต้น ด้านความก้าวร้าว (aggression) เช่น มีลักษณะที่โกรธง่าย ทำลายสิ่งที่อยู่รอบตัวเอง เป็นต้น ด้านความเมตตาการุณา (benevolence) เช่น สามารถเชื่อถือได้หรือไม่ มีความช่วยเหลือ เป็นมิตร เป็นต้น และด้านความซื่อสัตย์ (honesty) เช่น แสดงพฤติกรรมที่มีความจริงใจ บอกความจริงเสมอ เป็นต้น โดยใช้มาตราแบบการให้คะแนน 1-100 หรือที่เรียกว่า Analog Scale (โดยใช้เป็นเส้น 0...10...20...100) มีจุดกึ่งกลางคือ 50 คะแนน คะแนนที่อยู่ฝั่งซ้าย “ต่ำกว่าค่าเฉลี่ยกลุ่ม” ส่วนคะแนนฝั่งขวา “สูงกว่าค่าเฉลี่ยกลุ่ม” การที่นักวิจัยใช้รูปแบบการให้คะแนนในลักษณะนี้เนื่องจากนักวิจัยมองว่ามีความแม่นยำกว่าในการทำนาย ซึ่งในการวัดการเกิดผู้นำของ Paunonen และคณะ นี้เป็นที่รู้จักกันดีในหมู่กองทหาร และมีการนำไปปรับใช้โดยทั่วไป

ในงานวิจัยนี้ผู้วิจัยใช้วิธีการวัดเหมือนกับในงานวิจัยของ Brunell และคณะ (2008) ที่ศึกษาความสัมพันธ์ของการเกิดผู้นำกับบุคคลที่มีบุคลิกภาพแบบหลงตนเองโดยตรง คือมาตรวัดการประเมินความเป็นผู้นำของตนเองและสมาชิกในกลุ่มที่ไม่คุ้นเคยกัน โดยมีข้อกระทงทั้งหมด 6 ข้อจะนำมาใช้วัดสมาชิกกลุ่มแต่ละคนว่าถูกมองว่าเป็นผู้นำของการอภิปรายกลุ่ม เช่น สมาชิกกลุ่มหมายเลข 1 ถูกมองว่ามีบทบาทเป็นหัวหน้ากลุ่มหรือไม่ และผู้ตอบจะประเมินว่าในแต่ละข้อกระทงมีความตรงมากเพียงใดสำหรับสมาชิกแต่ละคน รวมถึงตนเองด้วย โดยใช้มาตรลิเคิร์ต 7 ช่วง จาก 1 หมายถึงไม่ตรงอย่างยิ่ง จนถึง 7 ตรงอย่างยิ่ง ยิ่งคะแนนสูงแปลว่าแสดงความเป็นผู้นำสูง ประเมินลักษณะเช่นนี้มีประโยชน์ 2 ประการ ได้แก่ ผู้วิจัยสามารถคำนวณว่าสมาชิกกลุ่มแต่ละคนถูกมองว่าเป็นผู้นำของกลุ่มหรือไม่จากสมาชิกกลุ่มเอง (กลุ่มประเมินความเป็นผู้นำ) การวัดนี้จะถูกคำนวณโดยการเฉลี่ยคะแนนของสมาชิกกลุ่ม และผู้วิจัยได้กำหนดคะแนนเพื่อที่จะตรวจสอบว่าบุคคลประเมินว่าตนควรจะเป็นผู้นำมากแค่ไหน (การประเมินตนในการเป็นผู้นำ) โดยการเฉลี่ยคะแนนที่แต่ละบุคคลประเมินตนเองในมาตรวัดความเป็นผู้นำ นอกจากมาตรวัดความเป็นผู้นำของสมาชิกกลุ่มแล้ว ผู้วิจัยยังให้สมาชิกกลุ่มได้เลือกผู้นำของกลุ่มโดยการถามผู้ร่วมการทดลองว่าหากผู้ร่วมการทดลองจะต้องเลือกสมาชิกในกลุ่มคนใดคนหนึ่งเป็นผู้นำของกลุ่มนี้จริง ๆ สมาชิกจะเลือกสมาชิกหมายเลขใดในกลุ่มนี้ การวัดการเกิดผู้นำในงานวิจัยนี้ใช้เป็นคะแนนสองส่วนทั้งจากการประเมินของสมาชิกในกลุ่มรวมถึงจากผู้สังเกตการณ์ในมาตรวัดผู้นำ และการให้ระบุตัวบุคคลที่สมควรเป็นผู้นำกลุ่มจะทำให้เห็นภาพของการเกิดผู้นำกลุ่มได้ชัดเจนขึ้น

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

งานวิจัยนี้มีจุดประสงค์ที่จะศึกษาอิทธิพลของบุคลิกภาพแบบหลงตนเองและบุคลิกภาพ
 ห้าองค์ประกอบต่อการเกิดผู้นำในกลุ่มที่ไม่คุ้นเคยกัน

ขอบเขตการวิจัย

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้เป็นนิสิตจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยที่ลงทะเบียนเรียน
 วิชาจิตวิทยาทั่วไป จำนวน 336 คน ได้รับคะแนนพิเศษจากการเข้าร่วมการวิจัย โดยการเข้าร่วม
 กลุ่มของนิสิตจะต้องไม่คุ้นเคยกันและจะต้องมาทำงานร่วมกัน คือการอภิปรายสถานการณ์สมมติ
 เรืออับปางจากพายุ (วัดความสามารถในด้านการแก้ปัญหา) ใช้เวลาในการทดลองประมาณ 30
 นาที นอกจากนี้การจัดกลุ่มเป็นไปตามสภาวะการฉงนหรือสับสนที่สามารถมีทั้งเพศชายและเพศหญิง
 คละกันได้ แต่ควบคุมด้วยวิธีการสุ่ม (random assign)

ตัวแปรในการวิจัย

ตัวแปรอิสระ

1. บุคลิกภาพแบบหลงตนเอง ประกอบด้วยตัวแปรสังเกตได้ 8 ตัว คือ ด้านอำนาจหน้าที่ (AUT) ด้านความสามารถในการพึ่งตนเอง (SFF) ด้านความเหนือกว่า (SUP) ด้านการแสวงหาผลประโยชน์ (EXP) ด้านการสมควรได้มากกว่าที่เป็นอยู่ (ENT) ด้านการชอบแสดงออก (EXH) ด้านทะนงตน (VAN) และด้านการหวั่นไหวมากกว่าปกติ (HYP)
2. ความไม่มั่นคงทางอารมณ์ เป็นมิติหนึ่งของบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ ตัวแปรสังเกตได้ คือ ด้านความไม่มั่นคงทางอารมณ์ (MEN)
3. การเปิดตัว เป็นมิติหนึ่งของบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ ตัวแปรสังเกตได้ คือ ด้านการเปิดตัว (MEE)
4. การเปิดรับประสบการณ์ เป็นมิติหนึ่งของบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ ตัวแปรสังเกตได้ คือ ด้านการเปิดรับประสบการณ์ (MEO)
5. ความเป็นมิตร เป็นมิติหนึ่งของบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ ตัวแปรสังเกตได้ คือ ด้านความเป็นมิตร (MEA)

6. การมีจิตสำนึก เป็นมิติหนึ่งของบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ ตัวแปรสังเกตได้ คือ ด้านการมีจิตสำนึก (MEC)

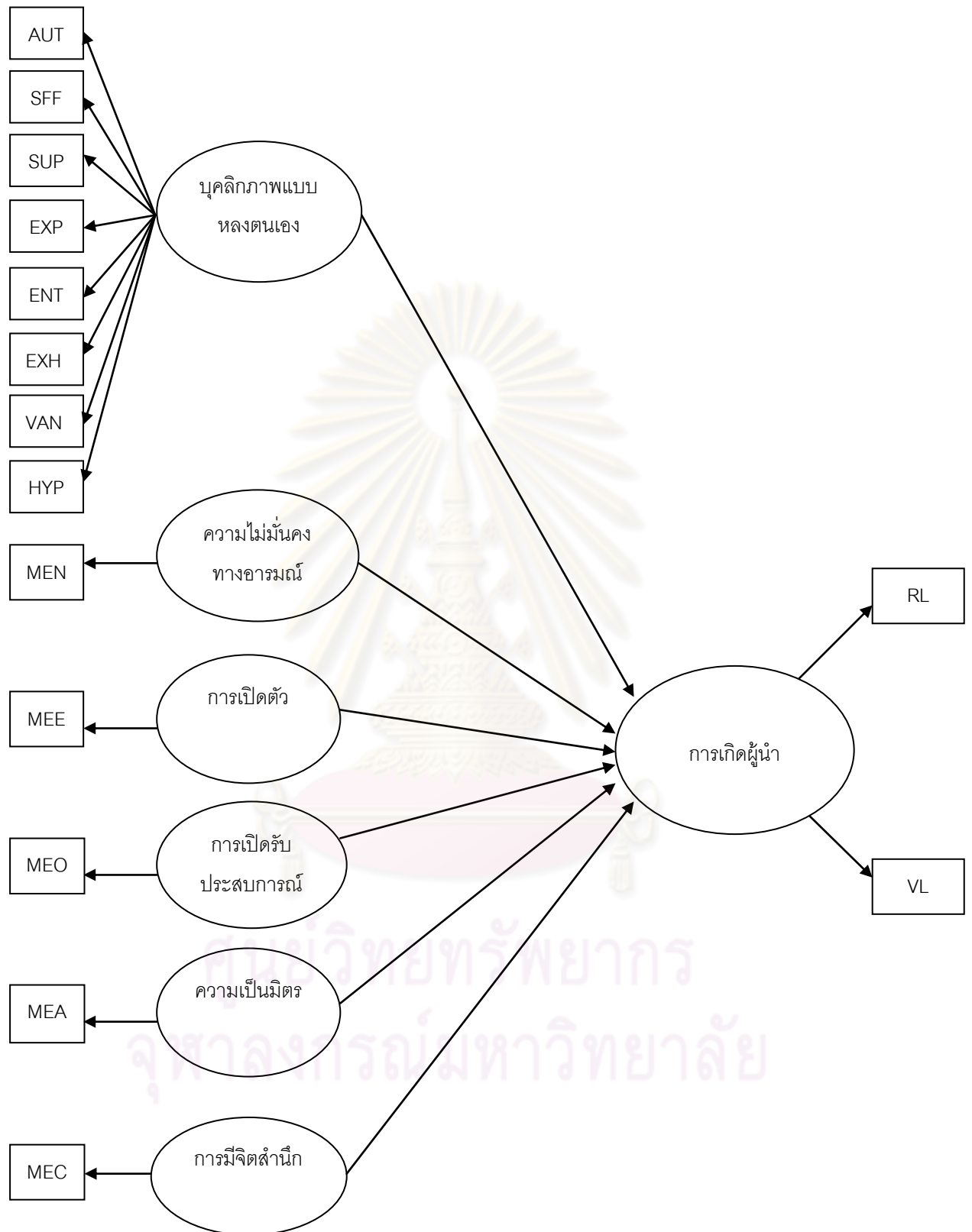
ตัวแปรตาม

การเกิดผู้นำ ประกอบด้วยตัวแปรสังเกตได้คือ

1. การประเมินความเป็นผู้นำจากสมาชิกกลุ่ม (RL) โดยคะแนนการประเมินคิดจากสมาชิกในกลุ่ม 3 คน (peer rating) และคะแนนเฉลี่ยจากผู้สังเกตการณ์ (2 คน) โดยนับคะแนนจากผู้สังเกตการณ์เป็น 1 คน
2. การลงคะแนนเลือกผู้นำกลุ่ม (VL) มาจากคะแนนจากสมาชิกในกลุ่มทั้ง 4 คน



ศูนย์วิทยพัทยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย



ภาพที่ 1 โมเดลการเกิดผู้นำ

สมมติฐานการวิจัย

สมมติฐานในงานวิจัยนี้มี ดังนี้

1. บุคลิกภาพแบบหลงตนเองสามารถทำนายการเกิดผู้นำในกลุ่มที่ไม่คุ้นเคยกันได้
2. บุคลิกภาพแบบหลงตนเองสามารถทำนายการเกิดผู้นำได้มากกว่าบุคลิกภาพห่า
องค์ประกอบ
3. บุคลิกภาพด้านความไม่มั่นคงทางอารมณ์สามารถทำนายการเกิดผู้นำในกลุ่มที่ไม่
คุ้นเคยกันได้ในทิศทางลบ
4. บุคลิกภาพด้านการเปิดตัวสามารถทำนายการเกิดผู้นำในกลุ่มที่ไม่คุ้นเคยกันได้ในทิศ
ทางบวก
5. บุคลิกภาพด้านการเปิดรับประสบการณ์สามารถทำนายการเกิดผู้นำในกลุ่มที่ไม่
คุ้นเคยกันได้ในทิศทางบวก
6. บุคลิกภาพด้านความเป็นมิตรสามารถทำนายการเกิดผู้นำในกลุ่มที่ไม่คุ้นเคยกันได้
ทิศทางบวก
7. บุคลิกภาพด้านการมีจิตสำนึกสามารถทำนายการเกิดผู้นำในกลุ่มที่ไม่คุ้นเคยกันได้
ทิศทางบวก

คำจำกัดความในงานวิจัย

บุคลิกภาพแบบหลงตนเอง หมายถึง ลักษณะของบุคคลที่มองว่าตนเองมี

ความสามารถหรือมองตนเองในแง่บวกเกินจริง และรับรู้ว่าคุณมีความสามารถ สติปัญญา
เหนือกว่าผู้อื่นหรือคิดว่าตนเองมีความพิเศษเป็นเอกลักษณ์แตกต่างจากผู้อื่น มักจะแสวงหา
ผลประโยชน์จากผู้อื่น หยิ่งทะนง ขาดความเห็นอกเห็นใจผู้อื่น

ในงานวิจัยนี้ บุคลิกภาพแบบหลงตนเอง หมายถึง คะแนนที่ได้จากการตอบมาตราวัด
บุคลิกภาพแบบหลงตนเองจำนวน 48 ข้อ องค์ประกอบทั้งหมด 8 องค์ประกอบ แบ่งเป็น
องค์ประกอบละ 6 ข้อ ได้แก่ อำนาจหน้าที่ ความเหนือกว่า ความสามารถในการพึ่งตนเอง การ
แสวงหาผลประโยชน์ การสมควรได้มากกว่าที่เป็นอยู่ การชอบแสดงออก ทะนงตน และการ
หวั่นไหวมากกว่าปกติ เป็นมาตรประมาณค่าแบบลิเคิร์ตที่มีลักษณะช่วงคำตอบ 5 ช่วง 1 ถึง 5 โดย
ที่ 1 หมายถึง ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง และ 5 หมายถึง เห็นด้วยอย่างยิ่ง แต่ละองค์ประกอบมี
ความหมายดังแสดงในตารางที่ 1

ตารางที่ 1

ความหมายแต่ละองค์ประกอบของบุคลิกภาพแบบหลงตนเอง

ด้าน	องค์ประกอบ	ความหมาย
1	อำนาจหน้าที่ (Authority)	ต้องการมีอำนาจสั่งการและมีอิทธิพลเหนือผู้อื่น ต้องการให้ผู้อื่นทำตามความต้องการ เชื่อว่าตน สามารถเป็นผู้นำที่ดีและสามารถมีอิทธิพลชี้นำผู้อื่นได้
2	ความสามารถในการพึ่งตนเอง (Self-sufficiency)	มีความเชื่อมั่นว่าตนสามารถทำสิ่งต่าง ๆ ให้ประสบ ความสำเร็จได้ด้วยตนเอง โดยไม่จำเป็นต้องพึ่งพาผู้อื่น
3	ความเหนือกว่า (Superiority)	เชื่อว่าตนมีความสามารถหรือความสำคัญและคิดว่า ตนเป็นคนพิเศษดีกว่าและเหนือกว่าผู้อื่น
4	การแสวงหาผลประโยชน์ (Exploitativeness)	คาดหวังสิ่งต่าง ๆ จากผู้อื่น หมกมุ่นแต่สิ่งที่ตนต้องการ และต้องการผลประโยชน์เพื่อตนเองโดยไม่คำนึงถึง บุคคลอื่น
5	การสมควรได้มากกว่าที่เป็นอยู่ (Entitlement)	เชื่อว่าตนสมควรได้รับมากกว่าสิ่งที่มีอยู่และต้องการ ได้รับอภิสิทธิ์ต่าง ๆ มากกว่าผู้อื่น
6	การชอบแสดงออก (Exhibitionism)	ชอบแสดงความคิดเห็น หรือชอบแสดงความสามารถ ต่อหน้าคนจำนวนมาก และชอบออกงานสังคมเพราะ ต้องการเป็นจุดสนใจของผู้อื่น
7	ความทะนงตน (Vanity)	มีความหยิ่งยโส อวดดี ต้องการให้ผู้อื่นชื่นชอบ รูปลักษณะของตน หมกมุ่นอยู่กับการหลงใหลและการ ชื่นชมตนเอง
8	การหวั่นไหวมากกว่าปกติ (Hypersensitivity)	มีความรู้สึกไวต่อปฏิกิริยาของผู้อื่นมาก มีความวิตก กังวล ระแวงว่าผู้อื่นจะปฏิเสธ ทอดทิ้ง หรือกำลังพูดถึง ตนอยู่ เมื่อถูกวิพากษ์วิจารณ์หรือถูกตำหนิเพียง เล็กน้อยจะเจ็บปวดมาก สนใจภาพลักษณ์ของตนมาก เกินไปและสร้างภาพลวงตาทางบวกเกี่ยวกับตนเอง

บุคลิกภาพแบบหลงตนเองแบ่งออกเป็น 2 ระดับ ได้แก่

บุคลิกภาพแบบหลงตนเองสูง หมายถึง บุคคลที่มีคะแนนจากมาตราวัดบุคลิกภาพแบบ
หลงตนเองสูงกว่าหรือเท่ากับเปอร์เซ็นต์ไทล์ที่ 73 ของผู้ตอบมาตราวัดทั้งหมด

บุคลิกภาพแบบหลงตนเองต่ำ หมายถึง บุคคลที่มีคะแนนจากมาตรวัดบุคลิกภาพแบบหลงตนเองต่ำกว่าหรือเท่ากับเปอร์เซ็นต์ไทล์ที่ 27 ของผู้ตอบมาตรวัดทั้งหมด

บุคลิกภาพแบบห้าองค์ประกอบ หมายถึงลักษณะของบุคคลจำแนกใน 5 มิติตามโครงสร้าง Big Five Inventory (BFI) ของ Bernet-Martinez และ John (1998) ได้แก่ ความไม่มั่นคงทางอารมณ์ การแสดงออก การเปิดรับประสบการณ์ ความเป็นมิตร และความมีจิตสำนึก แต่ละมิติมีความหมายดังตารางที่ 2 คะแนนที่ได้จากการตอบมาตรวัดบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบเป็นมาตรฐานค่าแบบลิเคิร์ตที่มีลักษณะช่วงคำตอบ 5 ช่วง 1 ถึง 5 โดยที่ 1 หมายถึง ไม่ตรงอย่างยิ่ง และ 5 หมายถึง ตรงอย่างยิ่ง แต่ละองค์ประกอบมีความหมายดังแสดงในตารางที่ 2

ตารางที่ 2

ความหมายแต่ละองค์ประกอบของบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ

ด้าน	องค์ประกอบ	ความหมาย
1	ความไม่มั่นคงทางอารมณ์ (Neuroticism, N)	มีแนวโน้มที่จะมีอาการทางลบ เกิดความทุกข์ได้ง่าย เนื่องจากมีอาการแปรปรวน มีความคิดที่ขาดเหตุผล จัดการกับความเครียดได้ไม่ดีนัก และเสี่ยงที่จะมีปัญหาทางจิตบางประเภท
2	การเปิดตัว (Extraversion, E)	ชอบเข้าสังคม กล้าแสดงออก ชอบอยู่กับผู้คนจำนวนมาก กระตือรือร้น ช่างพูดช่างคุย ชอบความตื่นเต้น มีแนวโน้มที่จะมีลักษณะร่าเริง มองโลกในแง่ดี
3	การเปิดรับประสบการณ์ (Openness to Experience, O)	เป็นคนที่เต็มใจไปด้วยจินตนาการ ชื่นชอบศิลปะ ความสวยงาม และความหลากหลาย มีความสงสัยใคร่รู้ทั้งเรื่องของตนเองและผู้อื่น ชอบแนวคิดใหม่ ๆ สิ่งแปลกใหม่และมีค่านิยมที่เบี่ยงเบนจากบรรทัดฐานของสังคม และสามารถจัดการกับอารมณ์ทางบวกและทางลบของตนเองได้ดี
4	ความเป็นมิตร (Agreeableness, A)	เป็นคนที่เห็นใจผู้อื่น มองเห็นประโยชน์ของผู้อื่นเป็นหลัก กระตือรือร้นที่จะช่วยผู้อื่นและเชื่อว่าผู้อื่นก็จะช่วยเหลือตนเองเช่นกัน

ตารางที่ 2 (ต่อ)

ด้าน	องค์ประกอบ	ความหมาย
5	การมีจิตสำนึก (Conscientiousness, C)	ควบคุมตนเอง วางแผน จัดระบบระเบียบและทำงานจนสำเร็จ มีวัตถุประสงค์ มีความตั้งใจแน่วแน่และมักจะประสบความสำเร็จในการเรียนและการทำงาน เป็นคนที่มีศีลธรรมจรรยา ตรงต่อเวลาและเชื่อถือได้

การเกิดผู้นำ หมายถึง กระบวนการที่สมาชิกกลุ่มรับรู้ว่าคุณคนใดบุคคลหนึ่งมีความเป็นผู้นำในกลุ่มที่ไม่มีการแต่งตั้งผู้นำมาก่อน ซึ่งสมาชิกในกลุ่มหรือผู้ร่วมงานจะเป็นคนที่ตัดสินใจว่าใครเป็นบุคคลที่สมควรจะให้ความไว้วางใจหรือต้องการร่วมงานด้วย

ในงานวิจัยนี้การเกิดผู้นำหมายถึง การประเมินจากสมาชิกแต่ละคนในกลุ่มรวมทั้งจากผู้สังเกตการณ์ (Observer) จากข้อกระทง 6 ข้อที่แสดงถึงความเป็นผู้นำของกลุ่ม โดยมีพฤติกรรมดังนี้ ความสามารถในการดึงความสามารถของสมาชิกคนอื่น ๆ ในกลุ่มออกมาได้ ช่วยรวบรวมความคิดเห็นของกลุ่ม กระตุ้นให้สมาชิกกลุ่มคนอื่น ๆ ร่วมแสดงความคิดเห็นเมื่อมีการอภิปรายกลุ่ม แสดงบทบาทความเป็นผู้นำของกลุ่ม โดยรวมแล้วมีอิทธิพลต่อคนทั้งกลุ่มและเป็นตัวอย่างของผู้ที่มีความเป็นผู้นำอย่างยิ่ง สมาชิกคนใดก็ตามที่ได้รับคะแนนจากการประเมินมากที่สุด แสดงความเป็นผู้นำในกลุ่มนั้นสูง นอกจากนี้ยังพิจารณาร่วมกับคะแนนจากการลงคะแนนเสียงเลือกผู้นำของสมาชิกในกลุ่มโดยมีคะแนนต่ำสุดคือ 0 คือไม่ได้รับเลือกเลยจนถึงคะแนนสูงสุดคือ 4 โดยที่สมาชิกแต่ละคนสามารถลงคะแนนให้ตนเองได้

กลุ่มที่ไม่คุ้นเคยกัน คือกลุ่มที่เกิดจากการที่บุคคลตั้งแต่ 2 คนขึ้นไปต้องมาทำงานอย่างใดอย่างหนึ่งร่วมกันโดยที่ไม่คุ้นเคยหรือรู้จักกันมาก่อน

ในงานวิจัยนี้กลุ่มที่ไม่คุ้นเคยกันประกอบด้วยสมาชิก 4 คน มาจากการให้นิสิตลงชื่อวันและเวลาที่สะดวกในการเข้าร่วมทดลองโดยมีเงื่อนไขระบุว่าในกลุ่มทั้งสี่คนจะต้องไม่รู้จักกันมาก่อนหรือถ้าหาการู้จักกันก็ต้องไม่คุ้นเคยกัน นอกจากนี้กลุ่มที่ได้จะเป็นการสุ่มตามสภาวะการณ์ตามธรรมชาติที่กลุ่มทำงานร่วมกัน โดยทั่วไปแล้วในกลุ่มสามารถมีเพศชายและเพศหญิงคละกันได้

ประโยชน์ที่ได้รับ

1. ทำให้ทราบถึงอิทธิพลของของบุคลิกภาพแบบหลงตนเองและบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบต่อการทำนายการเกิดผู้นำกลุ่มในกลุ่มที่ไม่คุ้นเคยกัน
2. ทำให้ทราบผลการเปรียบเทียบอิทธิพลระหว่างบุคลิกภาพแบบหลงตนเองกับบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบในการทำนายการเกิดผู้นำในกลุ่มที่ไม่คุ้นเคยกัน
3. ได้รูปแบบการวัดการเกิดผู้นำโดยอาศัยกระบวนการกลุ่ม ซึ่งสามารถเป็นต้นแบบการทดลองเรื่องผู้นำในบริบทอื่น ๆ ได้



ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

บทที่ 2

วิธีดำเนินการวิจัย

งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาอิทธิพลของบุคลิกภาพแบบหลงตนเองและบุคลิกภาพ
ห้าองค์ประกอบต่อการทำนายการเกิดผู้นำในกลุ่มที่ไม่คุ้นเคยกัน โดยมีวิธีดำเนินการวิจัย
ดังต่อไปนี้

กลุ่มตัวอย่าง

ขั้นตอนการศึกษานำร่อง

นิสิตจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยที่ลงทะเบียนเรียนวิชา 3800202 จิตวิทยาเพื่อชีวิตและการ
ทำงานจำนวน 52 คน วิชา 3800101 จิตวิทยาทั่วไป จำนวน 68 คน รวมทั้งสิ้น 120 คนเข้าร่วม
โดยสมัครใจและไม่ได้รับคะแนนพิเศษ

ขั้นตอนการศึกษาจริง

นิสิตจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยที่ลงทะเบียนเรียนวิชา 3800101 จิตวิทยาทั่วไป ภาคต้น ปี
การศึกษา 2553 จำนวน 336 คน แบ่งเป็นเพศหญิงจำนวน 216 คน เพศชายจำนวน 120 คนโดย
จะได้รับคะแนนพิเศษจากการเข้าร่วมการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ประกอบด้วย มาตรฐานบุคลิกภาพแบบหลงตนเอง มาตรฐาน
บุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ แบบประเมินผลงาน (การจัดอันดับการมีชีวิตรอด 9 อันดับ) และมาตร
ประเมินความเป็นผู้นำกลุ่ม

ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือ

1. มาตรฐานบุคลิกภาพแบบหลงตนเอง

มาตรฐานบุคลิกภาพแบบหลงตนเองพัฒนาตามโครงสร้างของ (The Narcissistic Personality Inventory: NPI) ที่นำมาใช้วัดกับประชากรปกติ Raskin และ Terry (1988) ได้พัฒนาข้อกระทงจำนวน 40 ข้อเป็นลักษณะบังคับให้เลือกตอบ (forced choice items) โดยประกอบด้วย 7 ด้าน ได้แก่ ด้านอำนาจหน้าที่ (authority) ด้านความสามารถในการพึ่งตนเอง (self-sufficiency) ด้านเหนือกว่าผู้อื่น (superiority) ด้านการแสวงหาผลประโยชน์ (exploitiveness) ด้านการสมควรได้มากกว่าที่เป็นอยู่ (entitlement) ด้านการชอบแสดงออก (exhibitionism) และด้านความทะนงตน (vanity) โดยมาตรฐานที่เป็นฉบับภาษาไทยได้รับการพัฒนามาหลายครั้งและใช้ 7 ด้านมาโดยตลอด จนกระทั่งจิตศุภางค์ รังษีสัมบัติศิริ (2550) นุชรัตน์ มุงคุณ (2550) ปฏิภาณ นาครอด (2550) และประพิมพา จรัลรัตนกุล (2550) ภายใต้การดูแลของ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. คัดนางค์ มณีศรี ได้เพิ่มอีกหนึ่งองค์ประกอบ คือด้านการหวั่นไหวมากกว่าปกติ (hypersensitivity) รวม 45 ข้อ แบ่งเป็นข้อกระทงทางบวก 34 ข้อ และข้อกระทงทางลบ 11 ข้อ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาเท่ากับ .89

ต่อมามาตรานี้ได้รับการพัฒนาอีกครั้งโดยธันยธร อนันตวิโรจน์ (2552) หยกฟ้า อิศรานนท์ (2551) ผกาทิพย์ ชันติพงศ์ (2552) และวันวิสาข์ เอกภรณ์พงษ์ (2551) ภายใต้การดูแลของ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. คัดนางค์ มณีศรี ได้เขียนข้อกระทงขององค์ประกอบที่มีจำนวนข้อน้อยกว่าด้านอื่น ๆ เพิ่มจากมาตรที่เคยได้พัฒนาไว้ 45 ข้อ โดยคัดเลือกข้อกระทงแต่ละองค์ประกอบให้เหลือมีติดละ 6 ข้อ คัดเลือกจากค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างข้อกระทงแต่ละข้อกับผลรวมของข้ออื่น ๆ ในแต่ละด้านที่มีค่าสูงสุดจึงมีข้อกระทงรวมทั้งหมด 48 จากนั้นทดสอบด้วยโมเดลสมการโครงสร้างเชิงเส้นเพื่อตรวจสอบความตรง โดยแบ่งเป็น 8 องค์ประกอบ พบว่าโมเดลมีความเหมาะสม (fit) สอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยมีค่าไค-สแควร์เท่ากับ 19.64 ค่ารากที่สองของความคลาดเคลื่อนในการประมาณค่า (RMSEA) เท่ากับ .05 และค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (GFI) เท่ากับ .98

ผู้วิจัยร่วมกับ สุธาสินี ใจสมิทธิ์ ได้ใช้มาตรที่ได้รับการพัฒนาแล้วจำนวน 48 ข้อ ทดลองใช้กับกลุ่มตัวอย่างจากนิสิตจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยที่ลงทะเบียนเรียนวิชา 3800101 จิตวิทยาทั่วไป จำนวน 225 คน วิชา 3800202 จิตวิทยาเพื่อชีวิตและการทำงาน จำนวน 159 คน วิชา 3803331 จิตวิทยาการโฆษณาชั้นนำ จำนวน 85 คน ภาคการศึกษาปลายปี 2552 วิชา 3800250 มนุษย์สัมพันธ์จำนวน 160 คน รวมทั้งสิ้น 629 คน โดยมีขั้นตอนดังต่อไปนี้

1.1 ผู้วิจัยนำเอามาตรไปทดลองใช้กับกลุ่มตัวอย่างจำนวน 629 คน ลักษณะของแบบสอบถามเป็นมาตราประมาณค่าแบบลิเคิร์ต (Likert Scale) มีระดับการตอบ 5 ระดับ โดยข้อกระทงเป็นทิศทางบวกทั้งหมด มีเกณฑ์การให้คะแนนดังนี้

- 1 หมายถึง ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง
- 2 หมายถึง ไม่เห็นด้วย
- 3 หมายถึง เห็นด้วยและไม่เห็นด้วยพอ ๆ กัน
- 4 หมายถึง เห็นด้วย
- 5 หมายถึง เห็นด้วยอย่างยิ่ง

ตารางที่ 3

จำนวนและร้อยละของตัวอย่างที่ทำมาตรวัดบุคลิกภาพแบบหลงตนเองจำแนกตามลักษณะพื้นฐานต่าง ๆ (N = 629)

รายการ	จำนวน	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	214	34.00
หญิง	415	66.00
รวม	629	100.00
อายุ (ปี)		
18	103	16.40
19	170	27.00
20	146	23.20
21	124	19.70
22 ขึ้นไป	57	9.10
ไม่ระบุ	29	4.60
รวม	629	100.00
ชั้นปีการศึกษา		
ปีที่ 1	225	35.80
ปีที่ 2	153	24.30

ตารางที่ 3 (ต่อ)

รายการ	จำนวน	ร้อยละ
ปีที่ 3	134	21.30
ปีที่ 4 หรือสูงกว่า	117	18.60
รวม	629	100.00
คณะ		
สำนักวิชาวิทยาศาสตร์การกีฬา	133	21.14
สหเวชศาสตร์	95	15.10
พาณิชยศาสตร์และการบัญชี	84	13.35
วิศวกรรมศาสตร์	83	13.20
วิทยาศาสตร์	64	10.17
จิตวิทยา	48	7.63
อักษรศาสตร์	39	6.20
รัฐศาสตร์	19	3.02
ศิลปกรรมศาสตร์	13	2.07
ครุศาสตร์	12	1.91
นิเทศศาสตร์	9	1.43
เภสัชศาสตร์	9	1.43
แพทยศาสตร์	7	1.11
เศรษฐศาสตร์	5	0.80
สัตวแพทยศาสตร์	4	0.64
นิติศาสตร์	4	0.64
สถาปัตยกรรมศาสตร์	1	0.16
รวม	629	100.00

1.2 นำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์ข้อกระทง (Item Analysis) ซึ่งแบ่งระหว่างกลุ่มที่มีคะแนนสูงกว่าหรือเท่ากับเปอร์เซ็นต์ไทล์ที่ 73 มีจำนวน 170 คน และกลุ่มที่มีคะแนนต่ำกว่าหรือเท่ากับเปอร์เซ็นต์ไทล์ที่ 27 มีจำนวน 169 คน จากนั้นนำคะแนนจากข้อกระทงมาวิเคราะห์ด้วยสถิติ

ที่ (t test) เพื่อทดสอบนัยสำคัญของผลต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มสูงและกลุ่มต่ำ เลือกข้อ
 กระทบที่สามารถจำแนกกลุ่มสูงกลุ่มต่ำได้อย่างมีนัยสำคัญ โดยกำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติ
 ทางเดียวที่ .05 พบว่าข้อกระทบทั้ง 48 ข้อผ่านการคัดเลือก (ดูตารางที่ ก1 ภาคผนวก ก)

1.3 คำนวณหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างข้อกระทบแต่ละข้อกับผลรวมของข้ออื่นๆ
 ทั้งหมดในมาตร (corrected item-total correlation) โดยคัดเลือกเฉพาะข้อที่มีค่าสัมประสิทธิ์
 สหสัมพันธ์สูงกว่าค่าวิกฤต $r(627) = .07$ พบว่าข้อกระทบทั้ง 48 ข้อ มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์
 ระหว่างข้อกระทบกับคะแนนรวมของข้อกระทบอื่น ๆ ทั้งหมดสูงกว่าค่าวิกฤต r (ดูตารางที่ ก1 - ก2
 ภาคผนวก ก) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ความสอดคล้องภายในแบบแอลฟาของครอนบาค
 (Cronbach's alpha coefficient of internal consistency) เท่ากับ .95 ค่าแอลฟาของแต่ละ
 องค์ประกอบมีค่าระหว่าง .78 ถึง .90 ดังตารางที่ 4

ตารางที่ 4

จำนวนข้อกระทบและค่าแอลฟาของมาตรวัดบุคลิกภาพแบบหลงตนเอง จำแนกตามองค์ประกอบ

องค์ประกอบ	จำนวนข้อ	α
ด้านอำนาจหน้าที่	6	.78
ด้านความเห็นอกว่า	6	.86
ด้านความสามารถในการพึ่งตนเอง	6	.90
ด้านการแสวงหาผลประโยชน์	6	.80
ด้านการสมควรได้มากกว่าที่เป็นอยู่	6	.80
ด้านการชอบแสดงออก	6	.87
ด้านทะนงตน	6	.86
ด้านการหวั่นไหวมากกว่าปกติ	6	.82
รวม	48	.95

1.4 ทดสอบด้วยโมเดลสมการโครงสร้างเชิงเส้นเพื่อตรวจสอบความตรง โดยแบ่งเป็น 8
 องค์ประกอบ พบว่าโมเดลมีความเหมาะสม (fit) สอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยมีค่า
 ไคสแควร์เท่ากับ 15.78 ค่ารากที่สองของความคลาดเคลื่อนในการประมาณค่า (RMSEA) เท่ากับ
 .03 และค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (GFI) เท่ากับ .99 (ดูภาคผนวก ก ภาพที่ ก4)

1.5 หาความเที่ยงของมาตรวัดกล่าวเพิ่มเติมอีกครั้งเพื่อตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือด้วยการใช้วิธีการวัดซ้ำ (test-retest) โดยนำไปเก็บข้อมูลกับนิสิตที่ลงทะเบียนวิชา 3800251 สุขภาพจิต ภาคการศึกษาต้น ปีการศึกษา 2553 จำนวน 102 คน ในการวัดครั้งแรกได้ค่าสัมประสิทธิ์ความสอดคล้องภายในแบบแอลฟาของครอนบาคเท่ากับ .92 หลังจากนั้นอีก 1 เดือนจึงได้วัดซ้ำครั้งที่ 2 ได้ค่าสัมประสิทธิ์ความสอดคล้องภายในแบบแอลฟาของครอนบาคเท่ากับ .93 เมื่อนำการวัดทั้งสองครั้งมาหาค่าสหสัมพันธ์พบว่า มาตรวัดบุคลิกภาพแบบหลงตนเองที่วัดทั้งสองครั้งมีสหสัมพันธ์ทางบวกกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ, $r(100) = .84, p < .01$

2. มาตรวัดบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ

มาตรวัดบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบพัฒนาขึ้นตามมาตรวัดบุคลิกภาพ Big Five Inventory (BFI) ของ Bernet-Martinez และ John (1998) ซึ่งประกอบไปด้วย 5 มิติได้แก่ ความไม่มั่นคงทางอารมณ์ การเปิดตัว การเปิดรับประสบการณ์ ความเป็นมิตร และการมีจิตสำนึก ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. คัดนางค์ มณีศรี แผลและดัดแปลงข้อกระทงจำนวน 100 ข้อ โดยแบ่งเป็นด้านละ 20 ข้อ จากนั้นผู้วิจัยนำมาตรไปเก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างนิสิตปริญญาตรี จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยที่ลงทะเบียนเรียนในวิชา 3800101 จิตวิทยาทั่วไป ภาคการศึกษาต้น ปีการศึกษา 2552 จำนวนทั้งสิ้น 325 คนดูรายละเอียดในตารางที่ 5 ได้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ความสอดคล้องภายในแบบแอลฟาของครอนบาค (Cronbach's alpha coefficient of internal consistency) เท่ากับ .84

ตารางที่ 5

จำนวนและร้อยละของตัวอย่างที่ทำมาตรวัดบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบจำแนกตามลักษณะพื้นฐานต่าง ๆ ($N = 325$)

รายการ	จำนวน	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	87	26.80
หญิง	238	73.20
รวม	325	100.00
อายุ (ปี)		
17	6	1.80
18	110	33.80

ตารางที่ 5 (ต่อ)

รายการ	จำนวน	ร้อยละ
19	157	48.30
20	42	12.90
21	10	3.10
รวม	325	100.0
ชั้นปีการศึกษา		
ปีที่ 1	165	50.80
ปีที่ 2	154	47.40
ปีที่ 3	4	1.20
ปีที่ 4 หรือสูงกว่า	2	0.60
รวม	325	100.00
คณะ		
นิเทศศาสตร์	131	40.30
จิตวิทยา	87	26.80
สหเวชศาสตร์	77	23.70
วิทยาศาสตร์	19	5.80
สถาปัตยกรรมศาสตร์	5	1.50
พาณิชยศาสตร์และการบัญชี	2	0.60
วิศวกรรมศาสตร์	2	0.60
ครุศาสตร์	1	0.30
อักษรศาสตร์	1	0.30
รวม	325	100.00

ลักษณะของแบบสอบถามเป็นมาตราประมาณค่าแบบลิเคิร์ต (Likert Scale) 5 ช่วง คือ
 1 = ไม่ตรงอย่างยิ่ง, 2 = ค่อนข้างไม่ตรง, 3 = ตรงและไม่ตรงพอ ๆ กัน, 4 = ค่อนข้างตรง และ
 5 = ตรงอย่างยิ่ง

2.1 นำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์ข้อกระทง (Item Analysis) ซึ่งแบ่งระหว่างกลุ่มที่มีคะแนนสูงกว่าหรือเท่ากับเปอร์เซ็นต์ไทล์ที่ 73 มีจำนวน 99 คน และกลุ่มที่มีคะแนนต่ำกว่าหรือเท่ากับเปอร์เซ็นต์ไทล์ที่ 27 มีจำนวน 92 คน จากนั้นนำคะแนนจากข้อกระทงมาวิเคราะห์ด้วยสถิติที่ (t test) เพื่อทดสอบนัยสำคัญของผลต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มสูงและกลุ่มต่ำ เลือกข้อกระทงที่สามารถจำแนกกลุ่มสูงกลุ่มต่ำได้อย่างมีนัยสำคัญ โดยกำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติทางเดียวที่ .05 พบว่าข้อกระทงทั้งหมดผ่านการคัดเลือก (ดูภาคผนวก ข)

ตารางที่ 6

จำนวนข้อกระทงมาตรฐานวัดบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ ($N = 325$)

องค์ประกอบ	ข้อกระทง		รวม	α
	ทางบวก	ทางลบ		
ความไม่มั่นคงในอารมณ์	10	10	20	.88
การเปิดตัว	10	10	20	.90
การเปิดรับประสบการณ์	10	10	20	.82
ความเป็นมิตร	10	10	20	.79
การมีจิตสำนึก	10	10	20	.88
รวม	50	50	100	.84

2.2 คำนวณหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างข้อกระทงแต่ละข้อกับผลรวมของข้ออื่น ๆ ทั้งหมดในมาตร (corrected item-total correlation) โดยคัดเลือกเฉพาะข้อที่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์สูงกว่าค่าวิกฤต $r(323) = .09$ โดยเมื่อวิเคราะห์แต่ละด้านเพื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างข้อกระทงแต่ละข้อกับผลรวมข้ออื่น ๆ ในแต่ละด้านพบว่าด้านความไม่มั่นคงทางอารมณ์ ด้านการเปิดตัว ด้านการเปิดรับประสบการณ์ ด้านความเป็นมิตรและด้านการมีจิตสำนึกมีค่าสูงกว่าค่าวิกฤต r ทุกข้อและมีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาเท่ากับ .88 .90 .82 .79 และ .88 ตามลำดับ (ดูตารางที่ ข1 – ข5 ภาคผนวก ข)

2.3 ตรวจสอบความตรงเชิงภาวะสันนิษฐานของมาตร (construct validity) โดยนำข้อกระทงที่ผ่านการทดสอบมาวิเคราะห์องค์ประกอบ (factor analysis) เพื่อตรวจสอบความตรงของมาตร สกัดปัจจัยโดยวิธีองค์ประกอบหลัก (principal component analysis) กำหนดค่าไอเกนมากกว่า 1 หมุนแกนปัจจัยแบบตั้งฉาก (varimax) องค์ประกอบที่อยู่ในมิติเดียวกันจะต้องมี

น้ำหนักบรรจุ (factor loading) สูงสุดอยู่ในองค์ประกอบเดียวกัน โดยคัดเฉพาะข้อกระทงที่มีน้ำหนักบรรจุสูงสุดอยู่ในองค์ประกอบนั้นและค่าน้ำหนักบรรจุของข้อกระทงต้องมามีค่าสูงกว่า .30 หลังจากการทดสอบพบว่าค่า Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) เท่ากับ .81 ซึ่งมีค่ามากกว่า .50 เข้าสู่ 1 และจากการทดสอบด้วยสถิติบาร์ทเล็ตต์ (bartlett test of sphericity) พบว่า มีค่าสหสัมพันธ์แตกต่างจากศูนย์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ [$\chi^2(4950) = 1.63, p = .000$] ซึ่งหมายความว่าตัวแปรต่าง ๆ มีความสัมพันธ์กันจึงสรุปได้ว่าตัวแปรเหมาะสมในการวิเคราะห์องค์ประกอบ จากการพิจารณาค่าน้ำหนักบรรจุ (factor loading) พบว่าข้อกระทงที่ไม่ได้มีน้ำหนักสูงสุดตามองค์ประกอบจะถูกตัดออกไป ดังนั้นจึงมีข้อกระทงที่ผ่านการวิเคราะห์องค์ประกอบทั้งสิ้น 86 ข้อ (ดูตารางที่ ๗6 – ๗10 ภาคผนวก ข)

2.4 นำข้อกระทงที่ผ่านการวิเคราะห์องค์ประกอบทั้งหมด 86 ข้อมาตรวจสอบความเที่ยงอีกครั้งพบว่าทั้งมาตรมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ความสอดคล้องภายในแบบแอลฟาของครอนบาค เท่ากับ .82 และค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาแต่ละด้านมีค่าระหว่าง .77 ถึง .90 ดังตารางที่ 7 มีดังนี้

2.5 สรุปจำนวนข้อกระทงของมาตรวัดบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบที่ผ่านการคัดเลือกจำแนกตามองค์ประกอบห้าด้าน แสดงไว้ในตารางที่ 7

ตารางที่ 7

จำนวนข้อกระทงและค่าแอลฟาในการพัฒนามาตรวัดบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบที่ผ่านการคัดเลือกจำแนกตามองค์ประกอบห้าด้านจำนวน 86 ข้อ

องค์ประกอบ	ข้อกระทงทางบวก	ข้อกระทงทางลบ	รวม	α
ความไม่มั่นคงทางอารมณ์	9	10	19	.88
การเปิดตัว	9	10	19	.90
การเปิดรับประสบการณ์	9	9	18	.83
ความเป็นมิตร	4	9	13	.77
การมีจิตสำนึก	9	8	17	.88
รวม	40	46	86	.82

2.6 นำข้อกระทงที่ผ่านการคัดเลือกไปใช้ในงานวิจัย ผู้วิจัยต้องการให้แต่ละมิติประกอบไปด้วยข้อกระทงที่เท่า ๆ กัน ผู้วิจัยจึงทำการคัดเลือกข้อกระทงแต่ละองค์ประกอบให้เหลือมิติละ 12

ข้อ โดยคัดเลือกจากค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างข้อกระทงแต่ละข้อกับผลรวมของข้ออื่น ๆ ในแต่ละด้านที่มีค่าสูงสุดจึงมีข้อกระทงรวมทั้งหมด 60 ข้อ ดังตารางที่ 8

ตารางที่ 8

จำนวนข้อกระทงและค่าแอลฟาในการพัฒนามาตรวัดบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบที่ผ่านการคัดเลือกจำแนกตามองค์ประกอบห้าด้านจำนวน 60 ข้อ

องค์ประกอบ	ข้อกระทงทางบวก	ข้อกระทงทางลบ	รวม	α
ความไม่มั่นคงทางอารมณ์	6	6	12	.85
การเปิดตัว	6	6	12	.89
การเปิดรับประสบการณ์	6	6	12	.82
ความเป็นมิตร	4	8	12	.77
การมีจิตสำนึก	6	6	12	.87
รวม	30	30	60	.80

3. มาตรการวัดการเกิดผู้นำ

มาตรการวัดการเกิดผู้นำในงานวิจัยนี้พัฒนามาจากมาตรการประเมินของสมาชิกในกลุ่ม (Peer Rating and Evaluation) ของ Brunell และคณะ (2008) โดยเป็นมาตรมีข้อกระทงทั้งสิ้น 9 ข้อ แบ่งเป็นวัดการประเมินความเป็นผู้นำของสมาชิกในกลุ่ม 6 ข้อ คำถามการเลือกสมาชิกคนใดคนหนึ่งให้เป็นผู้นำกลุ่ม 1 ข้อ ส่วนอีก 2 ข้อเป็นคำถามสำหรับการวิเคราะห์เพิ่มเติมโดยไม่มีความเกี่ยวข้องกับการนำมาใช้วัดการเกิดผู้นำ ได้แก่ คำถามวัดความต้องการนำกลุ่ม 1 ข้อและคะแนนผลงานที่คาดว่าตนจะได้จากการจัดอันดับวิธีการมีชีวิตรอด 1 ข้อ โดยผู้วิจัยเลือกเฉพาะการประเมินความเป็นผู้นำของสมาชิกในกลุ่ม 6 ข้อ ซึ่งเป็นข้อกระทงด้านบวกทั้งหมดมาวิเคราะห์ในการหาความเที่ยงของมาตร โดยข้อกระทงของมาตรประเมินความเป็นผู้นำจำนวน 6 ข้อนั้นมีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาเท่ากับ .92 ซึ่งถือว่ามีค่าสูงแสดงถึงความสอดคล้องของข้อกระทงทั้ง 6 ข้อว่ามีความสัมพันธ์กันมาก

ขั้นตอนการพัฒนามาตรวัดการเกิดผู้นำมีดังนี้

3.1 ทดลองใช้มาตรกับกลุ่มตัวอย่างนิสิต จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยจำนวน 120 คน ดูรายละเอียดในตารางที่ 9 ลักษณะของแบบสอบถามเป็นมาตรประมาณค่าแบบลิเคิร์ต (Likert Scale) มีระดับการตอบ 5 ช่วงโดยดัดแปลงจากมาตรวัดในงานของ Brunell และคณะ (2008) ที่เป็นมาตรประมาณค่าแบบลิเคิร์ต 7 ช่วงเพื่อให้เป็นแบบเดียวกันกับมาตรอื่น ๆ ที่ใช้ในงานวิจัยนี้ทั้งหมด ข้อกระทงทางบวกทั้งหมด มีเกณฑ์การให้คะแนนดังนี้

- 1 หมายถึง ไม่ตรงอย่างยิ่ง
- 2 หมายถึง ค่อนข้างไม่ตรง
- 3 หมายถึง ตรงและไม่ตรงพอ ๆ กัน
- 4 หมายถึง ค่อนข้างตรง
- 5 หมายถึง ตรงอย่างยิ่ง

ตารางที่ 9

จำนวนและร้อยละของตัวอย่างที่ทำมาตรวัดการเกิดผู้นำจำแนกตามลักษณะพื้นฐานต่าง ๆ (N = 120)

รายการ	จำนวน	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	55	54.20
หญิง	65	45.80
รวม	120	100.00
อายุ (ปี)		
17	2	1.70
18	11	9.20
19	44	36.70
20	31	25.80

ตารางที่ 9 (ต่อ)

รายการ	จำนวน	ร้อยละ
21	22	18.30
22	8	6.70
23	1	0.80
ไม่ระบุ	1	0.80
รวม	120	100.00
ชั้นปีการศึกษา		
ปีที่ 1	50	41.70
ปีที่ 2	26	21.70
ปีที่ 3	28	23.30
ปีที่ 4 หรือสูงกว่า	16	13.30
รวม	120	100.00
คณะ		
วิทยาศาสตร์การกีฬา	32	26.70
จิตวิทยา	17	14.20
สหเวชศาสตร์	15	12.50
วิศวกรรมศาสตร์	15	12.50
พาณิชยศาสตร์และการบัญชี	12	10.00
วิทยาศาสตร์	9	7.50
อักษรศาสตร์	8	6.70
ครุศาสตร์	3	2.50
รัฐศาสตร์	3	2.50
ศิลปกรรมศาสตร์	2	1.70
นิเทศศาสตร์	2	1.70
สถาปัตยกรรมศาสตร์	1	0.80
เศรษฐศาสตร์	1	0.80
รวม	120	100.00

3.2 วิเคราะห์ข้อกระทง (Item analysis) คะแนนของแต่ละข้อกระทงเกิดจากการประเมินของสมาชิกในกลุ่ม 4 คน จากนั้นแบ่งระหว่างกลุ่มที่มีคะแนนสูงกว่าหรือเท่ากับเปอร์เซ็นต์ไทล์ที่ 73 มีจำนวน 33 คนและกลุ่มที่มีคะแนนต่ำกว่าหรือเท่ากับเปอร์เซ็นต์ไทล์ที่ 27 มีจำนวน 36 คน จากนั้นนำคะแนนมาวิเคราะห์ด้วยสถิติที่ (t test) เพื่อทดสอบนัยสำคัญของผลต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มสูงและกลุ่มต่ำ เลือกข้อกระทงที่สามารถจำแนกกลุ่มสูงและกลุ่มต่ำได้อย่างมีนัยสำคัญ โดยกำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติทางเดียวที่ .05 พบว่าข้อกระทงทั้ง 6 ข้อผ่านการคัดเลือกทั้งหมด (ดูตารางที่ ค1 ภาคผนวก ค)

3.3 คำนวณหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างข้อกระทงแต่ละข้อกับผลรวมของข้ออื่น ๆ ทั้งหมดในมาตร (corrected item-total correlation) โดยคัดเลือกเฉพาะข้อที่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์สูงกว่าค่าวิกฤต, $r(118) = .15$ พบว่าข้อกระทงทั้ง 6 ข้อมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างข้อกับคะแนนรวมของข้อทั้งหมดในมาตรสูงกว่าค่าวิกฤต ดังนั้นข้อกระทงทั้งหมดจึงผ่านเกณฑ์ มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ความสอดคล้องภายในแบบแอลฟาของครอนบาค (Cronbach's alpha coefficient of internal consistency) เท่ากับ .92 (ดูตารางที่ ค2 ภาคผนวก ค)

3.4 หาความตรงของมาตรด้วยวิธีการหาความตรงร่วมสมัย (concurrent validity) ระหว่างมาตรวัดการเกิดผู้นำที่มาจากการประเมินความเป็นผู้นำจากสมาชิกกลุ่มที่มีข้อกระทงจำนวน 6 ข้อกับการลงคะแนนเลือกสมาชิกกลุ่มที่สมควรเป็นผู้นำที่มีข้อกระทงจำนวน 1 ข้อ (4 คะแนน) โดยการวิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างคะแนนการตอบของมาตรทั้งสอง พบว่ามาตรวัดการเกิดผู้นำที่มาจากการประเมินความเป็นผู้นำจากข้อกระทง 6 ข้อที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้มีสหสัมพันธ์ทางบวกกับการลงคะแนนเลือกสมาชิกกลุ่มในระดับปานกลางเท่ากับ .57 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p = .000$)

4. แบบวัดผลงาน

แบบวัดผลงานนำมาจากโครงการ Narg island (Project IDEELS, n.d.) ที่พัฒนาโดย Svein IsBjorn Tanjun ผู้เชี่ยวชาญของกองทัพสหรัฐอเมริกาว่า 36 ปี เป็นผู้สอนอาวุธใน Elite Norwegian Survival, Evasion, Resistance และ Escape School สอนวิชาเกี่ยวกับการมีชีวิตรอดในภูมิอากาศสแกนดิเนเวียทางตอนเหนือให้กับกองทัพ US Army Rangers, US Army Airborne Division, US Navy SEALs, the Canadian Winter Warfare Unit, The British Royal Marines และ European NATO elite units (Project IDEELS) โดยแบบวัดประกอบด้วยภารกิจ

อันดับวิธีการที่จำเป็นต่อการมีชีวิตรอด 9 อันดับ และการเรียงอันดับสิ่งของ 15 ชนิดที่จำเป็นต่อการมีชีวิตรอดในสถานการณ์เรืออัปปาง ในงานวิจัยนี้ผู้ร่วมการทดลองต้องทำงานทั้งสองอย่างนี้ โดยต้องจัดอันดับวิธีการที่จำเป็นต่อการมีชีวิตรอดก่อนเนื่องจากจะนำคะแนนมาคิดเป็นคะแนนผลงานของบุคคล ส่วนการเรียงอันดับสิ่งของเป็นงานหลงไม่ได้นำคะแนนมาคิดจริง

วิธีการคิดคะแนนผลงานทำโดยการเปรียบเทียบกับการจัดอันดับของผู้เชี่ยวชาญ ซึ่งหากการจัดอันดับของผู้ร่วมการทดลองห่างจากการจัดอันดับของผู้เชี่ยวชาญเท่าไรก็ถือว่าผิดมากเท่านั้น เช่น ผู้ร่วมการทดลองจัดอันดับที่ 4 แต่ผู้เชี่ยวชาญจัดอันดับไว้ที่ 8 หมายความว่าผู้ร่วมการทดลองผิดไป 4 อันดับ ในการคำนวณคะแนนคิดคะแนนเท่ากับ 4 จากนั้นเอาคะแนนการจัดอันดับทั้งหมดมารวมกัน ถ้าผู้ร่วมการทดลองได้คะแนนสูงก็หมายความว่าได้รับคะแนนผลงานต่ำ

วิธีดำเนินการทดลอง

1. ขั้นตอนทดลองนำร่อง

ผู้วิจัยทำหนังสือขออนุญาตเก็บข้อมูลมาตรวัดบุคลิกภาพแบบหลงตนเองและมาตรวัดบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบกับนิสิตระดับปริญญาตรี จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยที่ลงทะเบียนเรียนในวิชา 3800202 จิตวิทยาเพื่อชีวิตรอดและการทำงาน และวิชา 3801001 จิตวิทยาทั่วไปภาคการศึกษาปลาย ปีการศึกษา 2552 จำนวนทั้งสิ้น 120 คน แบ่งเป็นเพศชาย จำนวน 55 คน เพศหญิงจำนวน 65 คน โดยได้รับคะแนนพิเศษจากการเข้าร่วมการทดลอง วัตถุประสงค์ของการทดลองนำร่องเพื่อตรวจสอบประสิทธิภาพของการทดลองซึ่งพบว่าขั้นตอนการทดลองทั้งหมดและเวลาที่ใช้ในการทดลองมีความเหมาะสมและสามารถดำเนินการเพื่อนำไปใช้ในการทดลองจริงได้อีกทั้งผู้วิจัยต้องการตรวจสอบตัวแปรเพศว่ามีแนวโน้มหรือมีความเป็นไปได้ในการเป็นตัวแปรกำกับ (moderator) ในโมเดล ต่อการเกิดผู้นำหรือไม่

จากตารางที่ 10 เสนอผลการวิเคราะห์ค่ามัชฌิมเลขคณิต (M) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) ของการประเมินความเป็นผู้นำจากสมาชิกกลุ่ม จำแนกตามเพศและบุคลิกภาพ พบว่าบุคคลที่มีบุคลิกภาพแบบการเปิดรับประสบการณ์สูงเพศชาย มีค่ามัชฌิมเลขคณิตของการประเมินความเป็นผู้นำของสมาชิกกลุ่มสูงสุด ($M = 3.81, SD = 0.55$) รองลงมาคือบุคคลที่มีบุคลิกภาพด้านการเปิดรับประสบการณ์สูงเพศหญิงและบุคคลที่มีบุคลิกภาพแบบการมีจิตสำนึกสูงเพศชาย ($M = 3.74, SD = 0.48, M = 3.74, SD = 0.51$) ส่วนผู้ที่มีบุคลิกภาพด้านความเป็นมิตรสูงเพศหญิงมีค่ามัชฌิมเลขคณิตของการประเมินความเป็นผู้นำของสมาชิกกลุ่มต่ำที่สุด ($M = 3.31, SD = 0.41$)

ตารางที่ 10

ค่ามัชฌิมเลขคณิต (M) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) ของการประเมินความเป็นผู้นำจากสมาชิกกลุ่ม จำแนกตามเพศและบุคลิกภาพ

บุคลิกภาพ	เพศ					
	ชาย		หญิง		รวม	
	M	SD	M	SD	M	SD
บุคลิกภาพแบบหลงตนเองสูง	3.73	0.45	3.50	0.48	3.61	0.50
บุคลิกภาพแบบหลงตนเองต่ำ	3.40	0.48	3.37	0.54	3.39	0.47
บุคลิกภาพแบบไม่มั่นคงทางอารมณ์สูง	3.73	0.49	3.46	0.49	3.57	0.50
บุคลิกภาพแบบไม่มั่นคงทางอารมณ์ต่ำ	3.68	0.55	3.57	0.51	3.64	0.53
บุคลิกภาพแบบการเปิดตัวสูง	3.64	0.57	3.60	0.51	3.62	0.53
บุคลิกภาพแบบการเปิดตัวต่ำ	3.48	0.52	3.38	0.56	3.44	0.53
บุคลิกภาพแบบการเปิดรับประสบการณ์สูง	3.81	0.55	3.74	0.48	3.77	0.50
บุคลิกภาพแบบการเปิดรับประสบการณ์ต่ำ	3.46	0.47	3.32	0.42	3.39	0.44
บุคลิกภาพแบบความเป็นมิตรสูง	3.43	0.55	3.31	0.41	3.36	0.46
บุคลิกภาพแบบความเป็นมิตรต่ำ	3.60	0.43	3.65	0.50	3.63	0.46
บุคลิกภาพแบบการมีจิตสำนึกสูง	3.74	0.51	3.49	0.49	3.59	0.51
บุคลิกภาพแบบการมีจิตสำนึกต่ำ	3.50	0.40	3.48	0.59	3.49	0.49

ผลการวิเคราะห์ค่ามัชฌิมเลขคณิต (M) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) ของการเลือกผู้นำกลุ่ม จำแนกตามเพศและบุคลิกภาพ พบว่าบุคคลที่มีบุคลิกภาพด้านการเปิดรับประสบการณ์สูงเพศชาย มีค่ามัชฌิมเลขคณิตของการเลือกผู้นำกลุ่มสูงที่สุด ($M = 1.79$, $SD = 1.58$) รองลงมาคือบุคคลที่มีบุคลิกภาพด้านการมีจิตสำนึกสูงเพศชาย ($M = 1.67$, $SD = 1.72$) ส่วนผู้ที่มีบุคลิกภาพด้านความเป็นมิตรสูงเพศชายมีค่ามัชฌิมเลขคณิตของการเลือกผู้นำกลุ่มต่ำที่สุด ($M = 0.50$, $SD = 0.80$) ดังตารางที่ 11

ตารางที่ 11

ค่ามัชฌิมเลขคณิต (M) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) ของการเลือกผู้นำจากสมาชิกกลุ่ม
จำแนกตามเพศและบุคลิกภาพ

บุคลิกภาพ	เพศ					
	ชาย		หญิง		รวม	
	M	SD	M	SD	M	SD
บุคลิกภาพแบบหลงตนเองสูง	1.80	1.66	0.65	0.93	0.66	1.00
บุคลิกภาพแบบหลงตนเองต่ำ	0.79	1.19	0.56	0.86	1.19	1.42
บุคลิกภาพแบบไม่มั่นคงทางอารมณ์สูง	1.47	1.35	1.22	1.26	1.19	1.20
บุคลิกภาพแบบไม่มั่นคงทางอารมณ์ต่ำ	1.62	1.66	0.77	0.83	1.39	1.43
บุคลิกภาพแบบการเปิดตัวสูง	1.57	1.65	0.76	1.15	1.13	1.43
บุคลิกภาพแบบการเปิดตัวต่ำ	1.00	1.41	1.14	1.41	1.06	1.39
บุคลิกภาพแบบการเปิดรับประสบการณ์สูง	1.79	1.58	0.79	1.05	1.29	1.41
บุคลิกภาพแบบการเปิดรับประสบการณ์ต่ำ	0.87	0.83	0.53	0.74	0.70	0.79
บุคลิกภาพแบบความเป็นมิตรสูง	0.50	0.80	0.56	0.98	0.53	0.90
บุคลิกภาพแบบความเป็นมิตรต่ำ	1.06	1.39	1.14	1.42	1.11	1.39
บุคลิกภาพแบบการมีจิตสำนึกสูง	1.67	1.72	0.71	1.01	1.11	1.41
บุคลิกภาพแบบการมีจิตสำนึกต่ำ	1.07	1.33	0.60	1.06	0.83	1.21

ผู้วิจัยได้ใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบสองทาง (two-way ANOVA) เพื่อทดสอบ
นัยสำคัญของผลต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของเพศชายและเพศหญิงกับบุคลิกภาพแบบหลงตนเองและ
บุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ โดยมีตัวแปรตามคือการประเมินความเป็นผู้นำของสมาชิกกลุ่มและ
การเลือกผู้นำกลุ่ม ในการประเมินความเป็นผู้นำของสมาชิกกลุ่มพบว่า ปฏิสัมพันธ์ระหว่าง
บุคลิกภาพแบบหลงตนเองกับการประเมินความเป็นผู้นำของสมาชิกในกลุ่มไม่มีนัยสำคัญทาง
สถิติ, $F(1, 60) = 0.65, ns$ ปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพด้านความไม่มั่นคงทางอารมณ์กับการ
ประเมินความเป็นผู้นำของสมาชิกในกลุ่มไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ, $F(1, 59) = 0.37, ns$ ปฏิสัมพันธ์
ระหว่างบุคลิกภาพด้านการเปิดตัวกับการประเมินความเป็นผู้นำของสมาชิกในกลุ่มไม่มีนัยสำคัญ
ทางสถิติ, $F(1, 59) = 0.04, ns$ ปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพด้านการเปิดรับประสบการณ์กับการ
ประเมินความเป็นผู้นำของสมาชิกในกลุ่มไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ, $F(1, 54) = 0.09, ns$ ปฏิสัมพันธ์
ระหว่างบุคลิกภาพด้านความเป็นมิตรกับการประเมินความเป็นผู้นำของสมาชิกในกลุ่มไม่มี
นัยสำคัญทางสถิติ, $F(1, 64) = 0.52, ns$ และปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพด้านมีจิตสำนึกกับการ
ประเมินความเป็นผู้นำของสมาชิกในกลุ่มไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ, $F(1, 62) = 0.87, ns$

นอกจากนี้เมื่อทดสอบตัวแปรตามการเลือกผู้นำกลุ่มพบว่าปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพแบบหลงตนเองกับการเลือกผู้นำกลุ่มไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ, $F(1, 60) = 2.44, ns$ ปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพด้านความไม่มั่นคงทางอารมณ์กับการเลือกผู้นำกลุ่มไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ, $F(1, 59) = 0.22, ns$ ปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพด้านการเปิดตัวกับการเลือกผู้นำกลุ่มไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ, $F(1, 59) = 1.78, ns$ ปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพด้านการเปิดตัวกับการเลือกผู้นำกลุ่มไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ, $F(1, 59) = 1.78, ns$ ปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพด้านการเปิดรับประสบการณ์กับการเลือกผู้นำกลุ่มไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ, $F(1, 54) = 1.35, ns$ ปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพด้านความเป็นมิตรกับการเลือกผู้นำกลุ่มไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ, $F(1, 59) = 1.78, ns$ และปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพด้านการมีจิตสำนึกกับการเลือกผู้นำกลุ่มไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ, $F(1, 62) = 0.58, ns$

กล่าวโดยสรุปพบว่าไม่มีปฏิสัมพันธ์ระหว่างเพศกับบุคลิกภาพแบบหลงตนเองและบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบทั้งตัวแปรการประเมินความเป็นผู้นำของสมาชิกกลุ่มและการเลือกผู้นำกลุ่มซึ่งแสดงให้เห็นว่าตัวแปรเพศนั้นไม่มีแนวโน้มในการเป็นตัวแปรกำกับต่อการเกิดผู้นำ

2. ขั้นตอนทดลองจริง

ทำหนังสือขออนุญาตเก็บข้อมูลจากอาจารย์ พร้อมนัดหมายวันเวลาที่สะดวกในการเข้าไปเก็บข้อมูลจากนิสิตที่ลงทะเบียนเรียนวิชา 3800101 จิตวิทยาทั่วไป ภาคการศึกษาต้น ปีการศึกษา 2553 โดยแจ้งขั้นตอนการวิจัยและวัตถุประสงค์การวิจัยทั้งหมดให้อาจารย์ทราบ จากนั้นเข้าพบนิสิตในช่วงเวลาเรียนโดยอำพรางวัตถุประสงค์ที่แท้จริงว่าเพื่อมาเก็บตัวอย่างพัฒนามาตรวัดบุคลิกภาพแบบหลงตนเองและมาตรวัดบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบโดยให้ผู้อื่นเก็บให้

ให้นิสิตลงชื่อเข้าร่วมโครงการทดลองในวันและเวลาที่สะดวก โดยการสุ่มเข้าสู่เงื่อนไขนั้นระบุให้ผู้ร่วมการทดลองอยู่คนละคนละกันหรือหากอยู่คนละเดียวกันก็มีการตรวจสอบการกระทำถึงความสนิทสนมและคุ้นเคยกันก่อนเข้าร่วมวิจัยเพื่อให้เป็นไปตามเงื่อนไขการวิจัยคือสมาชิกกลุ่มต้องไม่คุ้นเคยกันหรือรู้จักกันมาก่อน เมื่อถึงวันทดลองผู้วิจัยแจ้งกับผู้ร่วมการทดลองว่าจะใช้เวลาการทดลองประมาณ 30 นาที

สำหรับการเตรียมสถานการณ์จำลองเรืออัปปางเป็นการดัดแปลงจากสถานการณ์จำลองเรืออัปปางของโครงการ Narg island (Project IDEELS, n.d.) จากนั้นส่งบทให้นักพากย์อัดเสียงโดยมีตัวเอกแบ่งเป็นเสียงผู้ชาย และเสียงผู้หญิง จากนั้นใช้โปรแกรม Adobe Premiere 6.0 และโปรแกรม Atmosphere deluxe ในการสร้างเสียงบรรยากาศเพื่อความสมจริง

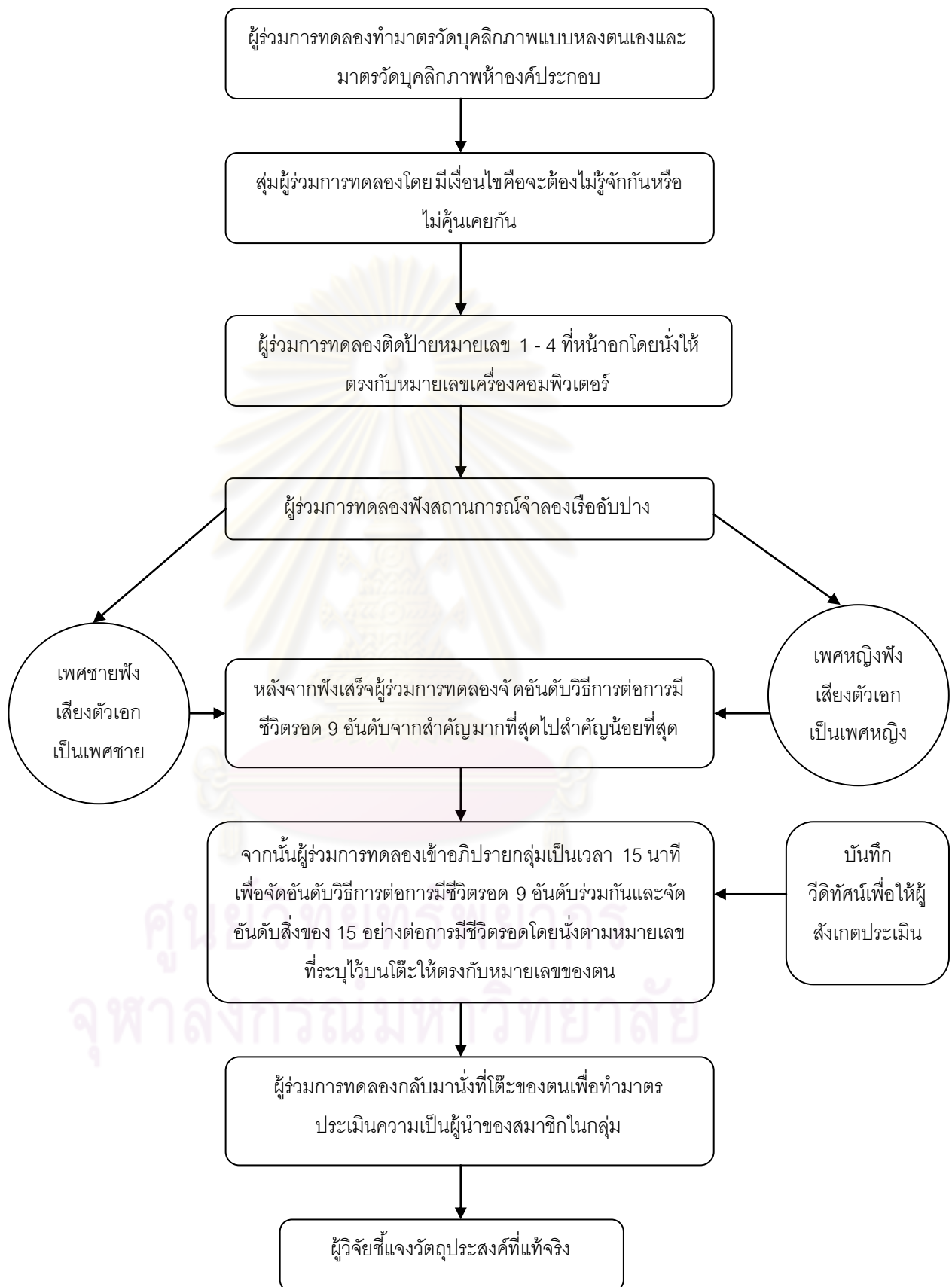
ในขั้นตอนการทดลองขั้นตอนแรกผู้ร่วมการทดลองจะต้องติดหมายเลข 1 – 4 ก่อนเข้าห้องทดลองผู้ร่วมการทดลองจะต้องทำแบบประเมินเพื่อตรวจสอบว่าคุ้นเคยหรือสนิทสนมกับ

สมาชิกในกลุ่มหรือไม่ เมื่อเข้าห้องทดลองผู้ร่วมทดลองนั่งตรงคอมพิวเตอร์ที่มีหมายเลขตรงกับป้ายของผู้ร่วมการทดลอง จากนั้นผู้ร่วมการทดลองจะได้ฟังสถานการณ์เรื่ออัปปางจากพายุ โดยผู้ร่วมการทดลองต้องจินตนาการว่าพวกเขาอยู่บนเรือลำนั้นและเป็นตัวเอกของเรื่อง ผู้ร่วมการทดลองรับรู้ว่าเป็นตัวเอกของเรื่องจากในสถานการณ์จำลองจะใช้คำพูดว่า คุณเป็นคนพูดบทสนทนาี้ โดยที่เพศชายจะได้ฟังเสียงตัวเองที่เป็นเพศชายและเพศหญิงก็จะได้ฟังเสียงตัวเองที่เป็นเพศหญิง

ผู้ร่วมการทดลองได้ฟังข้อมูลของสถานการณ์ที่เกิดขึ้นซึ่งจะมีความสัมพันธ์ต่อการจัดอันดับการมีชีวิตรอด 9 อันดับที่คุณทดลองต้องจัดอันดับ หลังจากที่คุณร่วมการทดลองฟังสถานการณ์จำลองจบ ผู้ร่วมการทดลองต้องจัดอันดับการมีชีวิตรอดจากสำคัญที่สุด (หมายเลข 1) ไปจนถึงสำคัญน้อยที่สุด (หมายเลข 9) จากนั้นผู้ร่วมการทดลองทั้งสี่คนจะต้องเข้ากลุ่มเพื่อร่วมกันอภิปรายหาข้อสรุปของกลุ่มในการจัดอันดับการมีชีวิตรอด 9 อันดับและเรียงลำดับสิ่งของที่จำเป็นต่อการมีชีวิตรอด 15 อันดับ เป็นเวลาทั้งหมด 15 นาที โดยก่อนเริ่มงานผู้ร่วมการทดลองต้องอ่านคำสั่งที่วางอยู่บนโต๊ะดังนี้

“จากสถานการณ์เรื่ออัปปางที่เกิดขึ้น พวกคุณทั้งหมดคือผู้ที่มีชีวิตรอด ต่อไปนี้จะมีภารกิจสองอย่างที่คุณจะต้องทำ โดยทุกคนจะต้องร่วมมือกันทำภารกิจนี้ พวกคุณจะต้องทำภารกิจที่ 1 ให้เสร็จก่อนเท่านั้นจึงจะทำภารกิจที่ 2 ต่อไปได้ เราจะให้เวลาคุณเป็นเวลา 15 นาที โปรดตั้งใจและใช้เวลาของคุณให้คุ้มค่า คนขับเรือและคนอื่น ๆ จะรอดหรือไม่ขึ้นอยู่กับพวกคุณเริ่มได้”

เมื่อผู้ร่วมการทดลองร่วมกันทำงานจนเสร็จหรือหมดเวลา จากนั้นผู้ร่วมการทดลองจะต้องกลับมาหนึ่งที่ของตนเพื่อทำแบบประเมินความเป็นผู้นำทั้งของตนเองและของสมาชิกในกลุ่มเมื่อเสร็จสิ้นการทดลองผู้วิจัยสรุปการทดลองให้ผู้ร่วมการทดลองฟังและกล่าวคำขอบคุณ นอกจากนี้การอภิปรายและการร่วมกันทำงานทั้งหมดถูกอัดวีดิทัศน์ไว้เพื่อให้ผู้สังเกตการณ์ทั้งสองคนประเมินด้วยเช่นเดียวกันเพื่อป้องกันการเกิดอคติจากสมาชิกในกลุ่มและเพิ่มความแม่นยำในการประเมิน โดยผู้สังเกตการณ์เป็นผู้ที่เคยเข้าร่วมการทดลองในการทดลองนำร่องมาก่อนและก่อนการสังเกตการณ์ ผู้วิจัยจะฝึกผู้สังเกตการณ์โดยให้ดูตัวอย่างการทดลองนำร่องจากวีดิทัศน์และอธิบายวิธีการประเมินโดยที่ผู้สังเกตการณ์จะไม่ทราบวัตถุประสงค์ที่แท้จริงของการทดลอง จากผลการวิเคราะห์ค่าสหสัมพันธ์ระหว่างผู้สังเกตการณ์พบว่าการประเมินความเป็นผู้นำจากผู้สังเกตการณ์คนที่ 1 และผู้สังเกตการณ์คนที่ 2 มีสหสัมพันธ์ทางบวกเท่ากับ .94 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 (สรุปขั้นตอนการทดลองดังภาพที่ 2)



ภาพที่ 2 ขั้นตอนดำเนินการทดลอง

วิธีการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยในครั้งนี้ใช้โมเดลสมการเชิงโครงสร้าง (Structural Equation Modeling หรือ SEM) วิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมลิสเรล (LISREL) เพื่อทดสอบสมมติฐานว่า บุคลิกภาพแบบหลงตนเองและบุคลิกภาพห่าองค์ประกอบสามารถทำนายการเกิดผู้นำในกลุ่มที่ไม่คุ้นเคยกันได้หรือไม่



ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

บทที่ 3

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลในงานวิจัยนี้ ผู้วิจัยจะนำเสนอโดยแบ่งออกเป็น 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ลักษณะทางประชากรศาสตร์ของผู้ร่วมการวิจัย

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้น

ตอนที่ 3 การทดสอบสมมติฐาน

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์เพิ่มเติม

สัญลักษณ์ที่ใช้ในงานวิจัย

NAR	บุคลิกภาพแบบหลงตนเอง
AUT	บุคลิกภาพแบบหลงตนเอง ด้านอำนาจหน้าที่
SFF	บุคลิกภาพแบบหลงตนเอง ด้านความสามารถในการพึ่งตนเอง
SUP	บุคลิกภาพแบบหลงตนเอง ด้านความเห็นอกว่า
EXP	บุคลิกภาพแบบหลงตนเอง ด้านแสวงหาผลประโยชน์
ENT	บุคลิกภาพแบบหลงตนเอง ด้านการสมควรได้มากกว่าที่เป็นอยู่
EXH	บุคลิกภาพแบบหลงตนเอง ด้านการชอบแสดงออก
VAN	บุคลิกภาพแบบหลงตนเอง ด้านทะนงตน
HYP	บุคลิกภาพแบบหลงตนเอง ด้านการหวั่นไหวมากกว่าปกติ
MEN	คะแนนบุคลิกภาพด้านความไม่มั่นคงทางอารมณ์
NEU	บุคลิกภาพด้านความไม่มั่นคงทางอารมณ์
MEE	คะแนนบุคลิกภาพด้านการเปิดตัว
EXT	บุคลิกภาพด้านการเปิดตัว
MEO	คะแนนบุคลิกภาพด้านการเปิดรับประสบการณ์
OPEN	บุคลิกภาพด้านการเปิดรับประสบการณ์
MEA	คะแนนบุคลิกภาพด้านความเป็นมิตร
AGR	บุคลิกภาพด้านความเป็นมิตร
MEC	คะแนนบุคลิกภาพด้านการมีจิตสำนึก

CON	บุคลิกภาพด้านการมีจิตสำนึก
RL	การประเมินความเป็นผู้นำจากสมาชิกกลุ่ม
VL	การลงคะแนนเลือกผู้นำกลุ่ม
LEAD	การเกิดผู้นำ
GFI	ดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (Goodness-of-fit Index)
RMR	ดัชนีรากของค่าเฉลี่ยกำลังสองของส่วนที่เหลือ (Root Mean Square Residual)
RMSEA	ค่ารากที่สองของความคลาดเคลื่อนในการประมาณค่า (root mean square error of approximation)

ตอนที่ 1 ลักษณะทางประชากรศาสตร์ของผู้ร่วมการวิจัย

ผู้ร่วมการวิจัยจำนวน 336 คน แบ่งเป็นเพศชาย 120 คน และเพศหญิง 216 คน เป็นนิสิตระดับปริญญาตรี จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย โดยมีอายุเฉลี่ยเท่ากับ 18.83 ปี ส่วนใหญ่เป็นนิสิตจากคณะจิตวิทยาชั้นปีที่ 1 มีจำนวน 93 คน คิดเป็นร้อยละ 27.70 ของผู้เข้าร่วมการทดลองทั้งหมด รองลงมาได้แก่ นิสิตคณะนิเทศศาสตร์ จำนวน 86 คน คิดเป็นร้อยละ 25.60 นิสิตคณะเภสัชศาสตร์ จำนวน 81 คน คิดเป็นร้อยละ 24.10 นิสิตคณะสหเวชศาสตร์ จำนวน 65 คน คิดเป็นร้อยละ 19.30 ที่เหลือเป็นนิสิตคณะอื่น ๆ จำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 3.30 รายละเอียดดังตารางที่ 12

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 12

จำนวนและร้อยละของผู้ร่วมการทดลอง จำแนกตามเพศ อายุ ชั้นปีการศึกษา และคณะ

(N = 336)

รายการ	จำนวน	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	120	35.70
หญิง	216	64.30
รวม	336	100.0
อายุ (ปี)		
17	12	3.60
18	109	32.40
19	154	45.80
20	45	13.40
21	9	2.70
22	3	0.90
23	1	0.30
ไม่ระบุ	3	0.30
รวม	325	100.0
ชั้นปีการศึกษา		
ปีที่ 1	160	47.60
ปีที่ 2	173	51.50
ปีที่ 3	1	0.30
ปีที่ 4 หรือสูงกว่า	2	0.60
รวม	336	100.00
คณะ		
จิตวิทยา	93	27.70
นิเทศศาสตร์	86	25.60

ตารางที่ 12 (ต่อ)

รายการ	จำนวน	ร้อยละ
คณะ		
เภสัชศาสตร์	81	24.10
สหเวชศาสตร์	65	19.30
วิศวกรรมศาสตร์	4	1.20
อักษรศาสตร์	2	0.60
รัฐศาสตร์	2	0.60
วิทยาศาสตร์	1	0.30
สถาปัตยกรรมศาสตร์	1	0.30
แพทยศาสตร์	1	0.30
รวม	336	100.0

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้น

ค่าสถิติพื้นฐานของตัวแปรที่ใช้ศึกษา ได้แก่ ค่าคะแนนต่ำสุด ค่าคะแนนสูงสุด ค่ามัชฌิมเลขคณิต (M) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) ของตัวแปรสังเกตได้ ดังแสดงในตารางที่ 13 จากการวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้น เมื่อพิจารณาคะแนนต่ำสุด (Min) คะแนนสูงสุด (Max) ค่ามัชฌิมเลขคณิต (M) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) ของตัวแปรสังเกตได้ พบว่าค่าเฉลี่ยของคะแนนองค์ประกอบย่อยทั้ง 8 ด้านของบุคลิกภาพแบบหลงตนเอง องค์ประกอบด้านอำนาจหน้าที่ (AU) มีค่าเฉลี่ยของคะแนนสูงสุด ($M = 2.64, SD = 0.53$) รองลงมาได้แก่ ด้านทะนงตน (VA) มีค่าเฉลี่ยต่างจากด้านอำนาจหน้าที่เพียงเล็กน้อย ($M = 2.63, SD = 0.68$) ส่วนค่ามัชฌิมเลขคณิตขององค์ประกอบด้านต่างๆ ของบุคลิกภาพแบบหลงตนเองพบว่ามีค่าระหว่าง 1.96 ถึง 2.64 คะแนน บุคลิกภาพด้านความไม่มั่นคงทางอารมณ์ (NEU) มีค่าค่อนข้างต่ำเมื่อเทียบกับบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบอื่นี่ด้านโดยมีค่ามัชฌิมเลขคณิต 2.92 ($SD = 0.63$) คะแนนบุคลิกภาพด้านการเปิดรับประสบการณ์ (OPEN) และคะแนนบุคลิกภาพด้านการมีจิตสำนึก (CON) อยู่ในระดับค่อนข้างสูงและมีค่ามัชฌิมเลขคณิตเท่ากันคือ 3.70 ($SD = 0.49, 0.51$) ส่วนคะแนนบุคลิกภาพด้านความเป็นมิตร (AGR) และบุคลิกภาพด้านการเปิดตัว (EXT) อยู่ในระดับค่อนข้างสูง

เช่นเดียวกันแต่น้อยกว่าคะแนนบุคลิกภาพด้านการเปิดรับประสบการณ์และบุคลิกภาพด้านการมีจิตสำนึกอยู่เล็กน้อยโดยมีค่ามัชฌิมเลขคณิต 3.57 และ 3.44 ตามลำดับ ($SD = 0.46, 0.71$)

ตารางที่ 13

คะแนนต่ำสุด คะแนนสูงสุด ค่ามัชฌิมเลขคณิต และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของตัวแปรสังเกตได้ ($N = 336$)

ตัวแปร	Min	Max	M	SD
AUT	1.33	4.17	2.64	0.53
SFF	1.00	5.00	2.31	0.75
SUP	1.00	4.00	2.44	0.60
EXP	1.00	4.50	1.89	0.66
ENT	1.00	4.33	2.30	0.63
EXH	1.00	4.33	2.44	0.77
VAN	1.00	4.50	2.63	0.68
HYP	1.00	4.67	1.96	0.63
MEN	1.33	4.33	2.92	0.63
MEE	1.25	4.92	3.44	0.71
MEO	2.42	5.00	3.70	0.49
MEA	2.00	4.75	3.57	0.46
MEC	1.92	4.92	3.70	0.51

หมายเหตุ Min = คะแนนต่ำสุด Max = คะแนนสูงสุด

ผลการวิเคราะห์ค่าสหสัมพันธ์ของตัวแปรสังเกตได้ที่ใช้ทดสอบโมเดลการเกิดผู้นำดังตารางที่ 14 พบว่า ตัวแปรสังเกตได้ 15 ตัว มีความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรทั้งสิ้น 79 คู่ แบ่งเป็นมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งหมด 12 คู่ มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทั้งหมด 67 คู่ ซึ่งมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ตั้งแต่ -.53 ถึง .68

เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้ที่อยู่ในตัวแปรแฝงภายนอก พบว่าตัวแปรแฝงบุคลิกภาพแบบหลงตนเองมีสหสัมพันธ์ทางบวกกับตัวแปรสังเกตได้ด้วยกันเองทุกตัวอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติทั้งที่ระดับ .01 และ .05 มีขนาดของความสัมพันธ์ตั้งแต่ .11 ถึง .59

ส่วนค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้ทั้งสองตัวของการเกิดผู้นำที่อยู่ในตัวแปรแฝงภายในพบว่า การประเมินความเป็นผู้นำของสมาชิกในกลุ่ม (RL) มีสหสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางกับการลงคะแนนเลือกผู้นำกลุ่ม (VL) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

เมื่อพิจารณาค่าสหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้ของการเกิดผู้นำทั้ง 2 ตัวพบว่า การประเมินความเป็นผู้นำของสมาชิกในกลุ่ม (RL) มีสหสัมพันธ์ทางบวกกับด้านอำนาจหน้าที่ (AU) สูงที่สุดในบรรดาตัวแปรสังเกตของตัวแปรแฝงภายนอกโดยมีค่าสหสัมพันธ์ .48 รองลงมาเป็นด้านการแสดงออก (EXH) ด้านความเหนือกว่า (SUP) ด้านทะนงตน (VAN) ด้านการสมควรได้มากกว่าที่เป็นอยู่ (ENT) บุคลิกภาพด้านการเปิดตัว (EXT) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนด้านการแสวงหาผลประโยชน์ (EXP) และบุคลิกภาพด้านการเปิดรับประสบการณ์ (OPEN) พบว่ามีสหสัมพันธ์ทางบวกในระดับต่ำกับการประเมินความเป็นผู้นำของสมาชิกในกลุ่ม (RL) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนบุคลิกภาพด้านความเป็นมิตร (AGR) พบว่ามีสหสัมพันธ์ทางลบกับการประเมินความเป็นผู้นำของสมาชิกในกลุ่ม (RL) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ส่วนตัวแปรสังเกตได้การลงคะแนนเลือกผู้นำกลุ่ม (VL) ของการเกิดผู้นำพบว่า มีสหสัมพันธ์ทางบวกกับด้านอำนาจหน้าที่ (AU) สูงที่สุดโดยมีค่าสหสัมพันธ์ .30 รองลงมาเป็นด้านการแสดงออก (EXH) ด้านความเหนือกว่า (SUP) ด้านทะนงตน (VAN) บุคลิกภาพด้านความไม่มั่นคงทางอารมณ์ (NEU) บุคลิกภาพด้านการเปิดรับประสบการณ์ (OPEN) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนบุคลิกภาพด้านการมีจิตสำนึก (MEC) พบว่ามีสหสัมพันธ์ทางบวกกับการเลือกผู้นำกลุ่ม (VL) ต่ำที่สุดคือ .14 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้ทั้งหมด กล่าวโดยสรุปได้ว่า ตัวแปรทั้ง 15 ตัว มีความสัมพันธ์กันมากและเหมาะสมที่จะนำไปใช้ในการตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลสมการเชิงโครงสร้างต่อไป

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 14

สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้ที่ใช้ในการศึกษาโมเดลการเกิดผู้นำ (N = 336)

	AUT	SFF	SUP	EXP	ENT	EXH	VAN	HPY	MEN	MEE	MEO	MEA	MEC	RL	VL	SEX
1.AUT	(.66)															
2.SFF	.15**	(.86)														
3.SUP	.59**	.39**	(.81)													
4.EXP	.32**	.42**	.31**	(.82)												
5.ENT	.52**	.35**	.53**	.58**	(.80)											
6.EXH	.33**	.19**	.41**	.24**	.39**	(.87)										
7.VAN	.39**	.11*	.56**	.14*	.37**	.54**	(.83)									
8.HYP	.33**	.23**	.31**	.48**	.48**	.29**	.28**	(.81)								
9.MEN	.10	.02	-.05	.28**	.17**	.03	-.10	.43**	(.84)							
10.MEE	.10	-.30**	-.01	-.32**	-.19**	.21**	.25**	-.27**	-.35**	(.91)						
11.MEO	.08	.01	.08	-.19**	-.07	.12*	.06	-.14*	-.11*	.26**	(.78)					
12.MEA	-.39**	-.11*	-.23*	-.44**	-.35**	-.22**	-.15**	-.53**	-.50**	.25**	.12*	(.77)				
13.MEC	.08	-.01	.07	-.21**	-.07	-.01	.14*	-.27**	-.34**	.44**	.33**	.30**	(.86)			
14.RL	.48**	.07	.37**	.11*	.23**	.40**	.31**	.17**	-.02	.19**	.14*	-.24**	.10	(.97)		
15.VL	.30**	.07	.22**	-.02	.10	.28**	.21**	.09	-.08	.21**	.20**	-.11	.14*	.68**	-	
16.SEX	.03	.06	.05	.07	.09	.08	-.01	.17	-.04	-.10	.07	-.06	-.06	.13*	.07	-
M	2.64	2.31	2.44	1.89	2.30	2.44	2.63	1.96	2.92	3.44	3.70	3.57	3.70	3.10	1.00	-
SD	0.53	0.75	0.60	0.66	0.63	0.77	0.68	0.63	0.63	0.71	0.49	0.46	0.51	0.67	1.17	-

หมายเหตุ ตัวเลขในแนวทแยง คือ ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของเครื่องมือ

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

ตอนที่ 3 การทดสอบสมมติฐาน

การวิเคราะห์ข้อมูลในตอนนี้เป็นการนำเสนอผลการวิเคราะห์เพื่อตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลสมการเชิงโครงสร้าง หรือ SEM ด้วยโปรแกรมลิสเรล เวอร์ชัน 8.72 เพื่อทดสอบสมมติฐาน ดังนี้

สมมติฐานข้อที่ 1	บุคลิกภาพแบบหลงตนเองสามารถทำนายการเกิดผู้นำในกลุ่มที่ไม่คุ้นเคยกันได้
สมมติฐานข้อที่ 2	บุคลิกภาพแบบหลงตนเองสามารถทำนายการเกิดผู้นำได้มากกว่าบุคลิกภาพห่าองค์ประกอบ
สมมติฐานข้อที่ 3	บุคลิกภาพด้านความไม่มั่นคงทางอารมณ์สามารถทำนายการเกิดผู้นำในกลุ่มที่ไม่คุ้นเคยกันในทิศทางลบ
สมมติฐานข้อที่ 4	บุคลิกภาพด้านการเปิดตัวสามารถทำนายการเกิดผู้นำในกลุ่มที่ไม่คุ้นเคยกันในทิศทางบวก
สมมติฐานข้อที่ 5	บุคลิกภาพด้านการเปิดรับประสบการณ์สามารถทำนายการเกิดผู้นำในกลุ่มที่ไม่คุ้นเคยกันในทิศทางบวก
สมมติฐานข้อที่ 6	บุคลิกภาพด้านความเป็นมิตรสามารถทำนายการเกิดผู้นำในกลุ่มที่ไม่คุ้นเคยกันในทิศทางบวก
สมมติฐานข้อที่ 7	บุคลิกภาพด้านการมีจิตสำนึกสามารถทำนายการเกิดผู้นำในกลุ่มที่ไม่คุ้นเคยกันในทิศทางบวก

โมเดลสมการเชิงโครงสร้างมีตัวแปรแฝงภายใน ได้แก่ การเกิดผู้นำ ส่วนตัวแปรแฝงภายนอก ได้แก่ บุคลิกภาพแบบหลงตนเอง ความไม่มั่นคงทางอารมณ์ การเปิดตัว การเปิดรับประสบการณ์ ความเป็นมิตรและการมีจิตสำนึก โดยมีตัวแปรสังเกตได้ที่ใช้ในการวิเคราะห์จำนวน 15 ตัวแปร

3.1 การตรวจสอบการจำกัดกระทำ (Manipulation check)

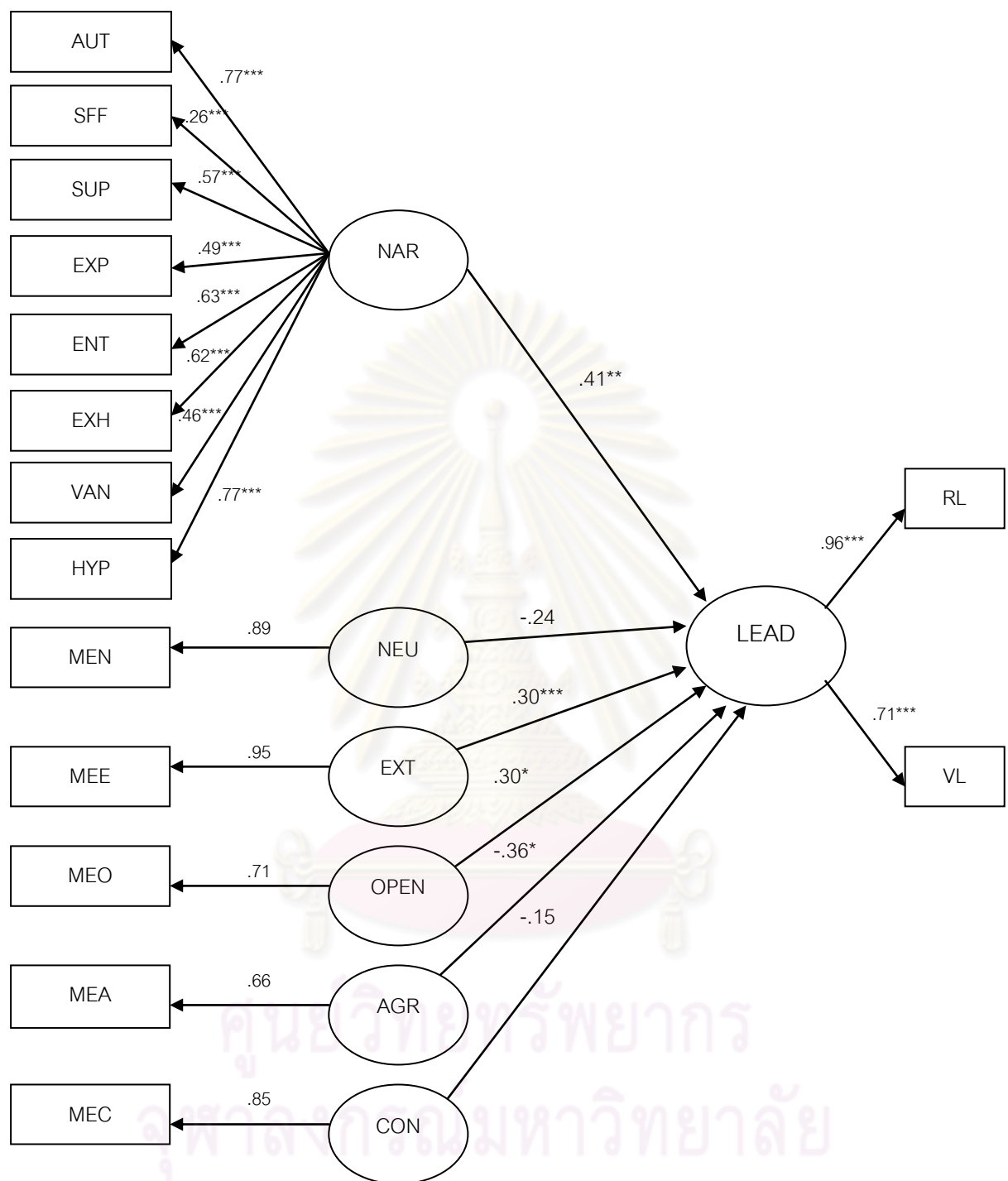
ก่อนนำข้อมูลไปวิเคราะห์โมเดลสมการเชิงโครงสร้าง ผู้วิจัยตรวจสอบการจำกัดกระทำเพื่อเป็นการตรวจสอบผู้เข้าร่วมการทดลองก่อนเข้ากลุ่มว่ากลุ่มจะมีแนวโน้มเป็นกลุ่มที่สนิทสนมคุ้นเคยกันหรือไม่ เพื่อไม่ให้มีปัญหาต่อการประเมินความเป็นผู้นำกลุ่มจากปัจจัยความต้องการ

เป็นที่ชื่นชอบของผู้อื่น (social desirability) ที่เกิดจากผู้เข้าร่วมการทดลองที่สนิทสนม คู่กันเคยกัน เป็นอย่างดี ผู้วิจัยได้ทำแบบประเมินให้ผู้ร่วมการทดลองตอบก่อนเข้าห้องทดลองโดยผู้ร่วมการทดลองต้องตอบคำถาม 2 ข้อ ได้แก่ “คุณรู้จักกับหมายเลขต่อไปนี้หรือไม่” และ “คุณสนิทสนมกับหมายเลขต่อไปนี้หรือไม่” ทั้งนี้การประเมินจะไม่ให้ผู้ร่วมการทดลองคนอื่นทราบถึงผลการประเมิน โดยให้ผู้ร่วมการทดลองแต่ละคนประเมินเป็นความลับ จากกลุ่มทดลองทั้งหมด 109 กลุ่มผู้วิจัยตัดกลุ่มที่ประเมินว่าสนิทสนมกันออกจากการวิเคราะห์จำนวน 24 กลุ่ม และกลุ่มที่ไม่ตั้งใจทำการทดลองอีก 1 กลุ่ม ดังนั้นจึงเหลือทั้งหมด 84 กลุ่มที่สามารถนำมาวิเคราะห์ต่อไปได้

3.2 ผลการทดสอบความสอดคล้องของโมเดลสมการเชิงโครงสร้างของการเกิดผู้นำ

ผลการทดสอบโมเดลสมการเชิงโครงสร้างการเกิดผู้นำหลังจากที่ผู้วิจัยได้ปรับรูปแบบ (modification indices) ซึ่งยอมให้ความคลาดเคลื่อนมีความสัมพันธ์กันได้แล้วพบว่าสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยพิจารณาจากค่าไค-สแควร์ ซึ่งมีค่าเท่ากับ 84.32 ระดับนัยสำคัญเท่ากับ .07 ดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (GFI) เท่ากับ .97 และดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแก้แล้ว (AGFI) เท่ากับ .94 ดัชนีรากของค่าเฉลี่ยกำลังสองของส่วนเหลือ (RMR) เท่ากับ .03 ค่ารากที่สองของความคลาดเคลื่อนในการประมาณค่า (RMSEA) เท่ากับ .03 โดยที่ค่าไค-สแควร์สัมพันธ์ (χ^2 / df) เท่ากับ 1.26 จากข้อมูลข้างต้นจะเห็นได้ว่า ค่า GFI และ AGFI มีค่าเข้าใกล้ 1 ค่า RMR และ RMSEA มีค่าเข้าใกล้ 0 และค่าไค-สแควร์สัมพันธ์ มีค่าน้อยกว่า 2 และค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน มากกว่า 2 จึงเป็นการยอมรับสมมติฐานที่ว่าโมเดลตามสมมติฐานมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ดังแสดงในภาพที่ 3

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย



$\chi^2 = 84.32, df = 67, p = .07, RMSEA = .03, GFI = .97$

ภาพที่ 3 โมเดลแสดงอิทธิพลของการเกิดผู้นำ

ผลการวิเคราะห์อิทธิพลของบุคลิกภาพแบบหลงตนเองต่อการเกิดผู้นำพบว่า

บุคลิกภาพแบบหลงตนเองมีอิทธิพลทางตรงในทิศทางบวกต่อการเกิดผู้นำอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จึงสนับสนุนสมมติฐานข้อที่ 1 ที่ว่า “บุคลิกภาพแบบหลงตนเองสามารถทำนายการเกิดผู้นำในกลุ่มที่ไม่คุ้นเคยกันได้” โดยมีค่าอิทธิพลเท่ากับ .41 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

บุคลิกภาพด้านความไม่มั่นคงทางอารมณ์มีอิทธิพลทางตรงในทิศทางลบต่อการเกิดผู้นำ โดยมีค่าอิทธิพลเท่ากับ -.24 แต่ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ จึงไม่สนับสนุนสมมติฐานข้อที่ 3 ที่ว่า “บุคลิกภาพด้านความไม่มั่นคงทางอารมณ์สามารถทำนายการเกิดผู้นำในกลุ่มที่ไม่คุ้นเคยกันได้ ในทิศทางลบ”

บุคลิกภาพด้านการเปิดตัวมีอิทธิพลทางตรงในทิศทางบวกต่อการเกิดผู้นำโดยมีค่าอิทธิพลเท่ากับ .30 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 จึงสนับสนุนสมมติฐานข้อที่ 4 ที่ว่า “บุคลิกภาพด้านการเปิดตัวสามารถทำนายการเกิดผู้นำในกลุ่มที่ไม่คุ้นเคยกันได้ ในทิศทางบวก”

บุคลิกภาพด้านการเปิดรับประสบการณ์มีอิทธิพลทางตรงในทิศทางบวกต่อการเกิดผู้นำ โดยมีค่าอิทธิพลเท่ากับ .30 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จึงสนับสนุนสมมติฐานข้อที่ 5 ที่ว่า “บุคลิกภาพด้านการเปิดรับประสบการณ์สามารถทำนายการเกิดผู้นำในกลุ่มที่ไม่คุ้นเคยกันได้ ในทิศทางบวก”

บุคลิกภาพด้านความเป็นมิตรมีอิทธิพลทางตรงในทิศทางลบต่อการเกิดผู้นำโดยมีค่าอิทธิพลเท่ากับ -.36 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จึงไม่สนับสนุนสมมติฐานข้อที่ 6 ที่ว่า “บุคลิกภาพด้านความเป็นมิตรสามารถทำนายการเกิดผู้นำในกลุ่มที่ไม่คุ้นเคยกันได้ ในทิศทางบวก”

บุคลิกภาพด้านการมีจิตสำนึกมีอิทธิพลทางตรงในทิศทางลบต่อการเกิดผู้นำโดยมีค่าอิทธิพลเท่ากับ -0.15 อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ จึงไม่สนับสนุนสมมติฐานข้อที่ 7 ที่ว่า “บุคลิกภาพด้านการมีจิตสำนึกสามารถทำนายการเกิดผู้นำในกลุ่มที่ไม่คุ้นเคยกันได้ ในทิศทางบวก”

เมื่อเปรียบเทียบอิทธิพลของบุคลิกภาพแบบหลงตนเองกับบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบจะพบว่าสนับสนุนสมมติฐานข้อที่ 2 ที่ว่า “บุคลิกภาพแบบหลงตนเองสามารถทำนายการเกิดผู้นำในกลุ่มที่ไม่คุ้นเคยกันได้มากกว่าบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ” ทั้งนี้ผู้วิจัยจะกล่าวถึงรายละเอียดต่อไป

นอกจากนี้เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ (R^2) ของสมการโครงสร้างตัวแปรแฝงภายในการเกิดผู้นำพบว่ามีค่าเท่ากับ .54 หรือตัวแปรในโมเดลสามารถอธิบายความแปรปรวนของตัวแปรการเกิดผู้นำได้ร้อยละ 54 ดังตารางที่ 15

ตารางที่ 15

ผลการวิเคราะห์หือทธิพลของโมเดลการเกิดผู้นำ

ตัวแปรสาเหตุ	ค่าสถิติ	การเกิดผู้นำ
		ค่าอิทธิพล
บุคลิกภาพแบบหลงตนเอง (NAR)	<i>b</i>	0.41**
	<i>SE</i>	(0.14)
	<i>t</i>	2.95
บุคลิกภาพด้านความไม่มั่นคงทางอารมณ์ (NEU)	<i>b</i>	-0.24
	<i>SE</i>	(0.22)
	<i>t</i>	-1.79
บุคลิกภาพด้านการเปิดตัว (EXT)	<i>b</i>	0.30***
	<i>SE</i>	(0.12)
	<i>t</i>	3.76
บุคลิกภาพด้านการเปิดรับประสบการณ์ (OPEN)	<i>b</i>	0.30*
	<i>SE</i>	(0.38)
	<i>t</i>	2.00
บุคลิกภาพด้านความเป็นมิตร (AGR)	<i>b</i>	-0.36*
	<i>SE</i>	(0.52)
	<i>t</i>	-2.02
บุคลิกภาพด้านการมีจิตสำนึก (CON)	<i>b</i>	-0.15
	<i>SE</i>	(0.29)
	<i>t</i>	-1.15
ค่าสถิติ		
<i>R Square</i> x 100		54.00
ไค-สแควร์		84.32 <i>df</i> = 67 (<i>p</i> = .07)
RMSEA		.03
GFI		.97

หมายเหตุ ตัวเลขในแถวที่ 1 คือ ค่าอิทธิพล (*b*) ตัวเลขในแถวที่ 2 คือ ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน (*SE*) ตัวเลขในแถวที่ 3 คือ ค่าสถิติที่ (*t*)

p* < .05, สองหาง. *p* < .01, สองหาง. ****p* < .001, สองหาง.

เมื่อพิจารณาค่าน้ำหนักองค์ประกอบของตัวแปรสังเกตได้ทั้ง 15 ตัวแปร โดยแยกพิจารณาตามตัวแปรแฝงได้ดังนี้

(1) ตัวแปรแฝงภายนอกบุคลิกภาพแบบหลงตนเอง (NAR) พบว่า ตัวแปรที่มีน้ำหนักสำคัญที่สุด คือ ด้านอำนาจหน้าที่ (AUT) และด้านการหวั่นไหวมากกว่าปกติ (HYP) โดยมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานเท่ากันเท่ากับ .77 รองลงมาคือ ตัวแปรด้านการสมควรได้มากกว่าที่เป็นอยู่ (ENT) ด้านการชอบแสดงออก (EXH) ด้านความเหนือกว่า (SUP) ด้านการแสวงหาผลประโยชน์ (EXP) และด้านทะนงตน (VAN) โดยมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานเท่ากับ .63 .62 .57 .49 และ .46 ตามลำดับ ส่วนตัวแปรที่มีน้ำหนักความสำคัญน้อยที่สุดคือด้านความสามารถในการพึ่งตนเอง (SFF) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานเท่ากับ .26 ซึ่งน้ำหนักองค์ประกอบของตัวแปรสังเกตได้ทั้งหมดนี้มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

(2) ตัวแปรแฝงภายนอกบุคลิกภาพด้านความไม่มั่นคงทางอารมณ์ (NEU) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ .89 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

(3) ตัวแปรแฝงภายนอกบุคลิกภาพด้านการเปิดตัว (EXT) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ .95 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

(4) ตัวแปรแฝงภายนอกบุคลิกภาพด้านการเปิดรับประสบการณ์ (OPEN) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ .71 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

(4) ตัวแปรแฝงภายนอกบุคลิกภาพด้านความเป็นมิตร (AGR) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ .66 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

(5) ตัวแปรแฝงภายนอกบุคลิกภาพด้านการมีจิตสำนึก (CON) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ .85 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

(6) ตัวแปรแฝงภายในการเกิดผู้นำ (LEAD) พบว่าตัวแปรที่มีน้ำหนักสำคัญที่สุด คือ ตัวแปรประเมินความเป็นผู้นำของสมาชิกในกลุ่ม (RL) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ .96 ส่วนตัวแปรการเลือกผู้นำกลุ่ม (VL) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ .71 ซึ่งน้ำหนักองค์ประกอบของตัวแปรสังเกตได้ทั้งสองตัวนี้มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์เพิ่มเติม

นอกจากผู้ร่วมการทดลองจะต้องประเมินความเป็นผู้นำให้กับสมาชิกคนอื่น ๆ ในกลุ่มจากมาตรประเมินเดียวกัน ผู้วิจัยขอให้ผู้ร่วมการทดลองประเมินความเป็นผู้นำให้กับหมายเลขของ

ตนเองด้วยเพื่อศึกษาว่าบุคลิกภาพแบบหลงตนเอง บุคลิกภาพห้าองค์ประกอบจะสามารถทำนาย การประเมินความเป็นผู้นำให้กับตนเองได้หรือไม่ ผู้วิจัยจึงใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (multiple regression analysis) ด้วยวิธีการนำตัวแปรอิสระเข้าสมการถดถอยพร้อมกัน (enter) จากผลการวิเคราะห์พบว่าบุคลิกภาพแบบหลงตนเองและบุคลิกภาพด้านการเปิดตัวสามารถ ทำนายการประเมินความเป็นผู้นำให้กับตนเองได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ดังตารางที่ 16

ตารางที่ 16

การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณของตัวแปรที่ทำนายการประเมินความเป็นผู้นำให้กับตนเอง
($N = 336$)

ตัวแปร	<i>B</i>	<i>SE</i>	β
บุคลิกภาพแบบหลงตนเอง	0.17	0.07	0.14**
บุคลิกภาพด้านความไม่มั่นคงทางอารมณ์	-0.03	0.05	-0.04
บุคลิกภาพด้านการเปิดตัว	0.26	0.04	0.34***
บุคลิกภาพด้านการเปิดรับประสบการณ์	0.08	0.06	0.07
บุคลิกภาพด้านความเป็นมิตร	-0.03	0.08	-0.03
บุคลิกภาพด้านการมีจิตสำนึก	0.11	0.06	0.10

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

ในมาตรเดียวกันนี้ ยังมีคำถามให้ผู้ร่วมการทดลองประเมินความต้องการของตนว่า ต้องการเป็นผู้นำของกลุ่มนี้มากน้อยเพียงใด จาก 1 น้อยที่สุด จนถึง 5 มากที่สุด โดยผู้วิจัยได้นำ ตัวแปรบุคลิกภาพแบบหลงตนเองและบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบมาวิเคราะห์ร่วมกันเพื่อ ตรวจสอบอิทธิพลในการทำนายความต้องการเป็นผู้นำกลุ่มด้วยการใช้การวิเคราะห์การถดถอย พหุคูณเช่นเดียวกัน ผลการวิเคราะห์พบว่าบุคลิกภาพแบบหลงตนเอง บุคลิกภาพด้านการเปิดรับ ประสบการณ์และบุคลิกภาพด้านการมีจิตสำนึกสามารถทำนายความต้องการเป็นผู้นำกลุ่มได้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ตามลำดับ ดังตารางที่ 17

ตารางที่ 17

การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณของตัวแปรที่ทำนายความต้องการเป็นผู้นำ (N = 336)

ตัวแปร	B	SE	β
บุคลิกภาพแบบหลงตนเอง	0.24	0.09	0.16**
บุคลิกภาพด้านความไม่มั่นคงทางอารมณ์	-0.04	0.07	-0.04
บุคลิกภาพด้านการเปิดตัว	0.05	0.06	0.05
บุคลิกภาพด้านการเปิดรับประสบการณ์	0.19	0.08	0.14*
บุคลิกภาพด้านความเป็นมิตร	0.00	0.10	0.00
บุคลิกภาพด้านการมีจิตสำนึก	0.18	0.08	0.14*

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

นอกจากนี้ผู้วิจัยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (one-way ANOVA) เพื่อทดสอบความแปรปรวนของการรายงานตนเองถึงความคาดหวังว่าตนเองจะได้คะแนนเท่าใดจากการจัดอันดับการมีชีวิตรอด และคะแนนผลงานที่ทำได้จริงของผู้ที่มีบุคลิกภาพแบบหลงตนเองสูง และผู้ที่มีบุคลิกภาพแบบหลงตนเองต่ำ ผลการวิเคราะห์พบว่าผู้ที่มีบุคลิกภาพแบบหลงตนเองสูง รายงานว่าตนเองจะได้คะแนนสูงกว่าผู้ที่มีบุคลิกภาพแบบหลงตนเองต่ำอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ, $F(1, 175) = 4.60, p < .05$ โดยค่าเฉลี่ยของการรายงานตนเองถึงคะแนนความคาดหวังของผู้ที่มีบุคลิกภาพแบบหลงตนเองสูงเท่ากับ 8.22 ในขณะที่ค่าเฉลี่ยของผู้ที่มีบุคลิกภาพแบบหลงตนเองต่ำมีค่า 9.85 ซึ่งหมายความว่าผู้ที่มีบุคลิกภาพแบบหลงตนเองสูงคาดหวังว่าตนจะจัดอันดับผิดไปจากผู้เชี่ยวชาญน้อยกว่าผู้ที่มีบุคลิกภาพแบบหลงตนเองต่ำนั่นเอง แต่เมื่อตรวจสอบถึงผลงานที่ทำได้จริงพบว่าผลงานของผู้ที่มีบุคลิกภาพแบบหลงตนเองสูงกับผู้ที่มีบุคลิกภาพแบบหลงตนเองต่ำนั้นไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ, $F(1, 175) = 0.88, p = .35$

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

ข้อที่	สมมติฐาน	สนับสนุน	ปฏิเสธ
1	บุคลิกภาพแบบหลงตนเองสามารถทำนายนการเกิดผู้นำในกลุ่มที่ไม่คุ้นเคยกันได้	✓	
2	บุคลิกภาพแบบหลงตนเองสามารถทำนายนการเกิดผู้นำได้มากกว่าบุคลิกภาพห้ำองค้ประกอบ	✓	
3	บุคลิกภาพด้านความไม่มั่นคงทางอารมณ์สามารถทำนายนการเกิดผู้นำในกลุ่มที่ไม่คุ้นเคยกันได้ในทิศทางลบ		✓
4	บุคลิกภาพด้านการเปิดตัวสามารถทำนายนการเกิดผู้นำในกลุ่มที่ไม่คุ้นเคยกันได้ในทิศทางบวก	✓	
5	บุคลิกภาพด้านการเปิดรับประสะบการณ้สามารถทำนายนการเกิดผู้นำในกลุ่มที่ไม่คุ้นเคยกันได้ในทิศทางบวก	✓	
6	บุคลิกภาพด้านความเป็นมิตรสามารถทำนายนการเกิดผู้นำในกลุ่มที่ไม่คุ้นเคยกันได้ในทิศทางบวก		✓
7	บุคลิกภาพด้านการมีจิตสำนึกสามารถทำนายนการเกิดผู้นำในกลุ่มที่ไม่คุ้นเคยกันได้ในทิศทางบวก		✓

บทที่ 4

อภิปรายผลการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาอิทธิพลของบุคลิกภาพแบบหลงตนเองและบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบต่อการเกิดผู้นำในกลุ่มที่ไม่คุ้นเคยกัน จึงขออภิปรายผลเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 อิทธิพลของตัวแปรบุคลิกภาพบุคลิกภาพแบบหลงตนเอง

ตอนที่ 2 อิทธิพลของตัวแปรบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ

ตอนที่ 3 ผลการวิจัยเพิ่มเติม

ตอนที่ 1 อิทธิพลของตัวแปรบุคลิกภาพบุคลิกภาพแบบหลงตนเอง

สมมติฐานข้อที่ 1 บุคลิกภาพแบบหลงตนเองสามารถทำนายการเกิดผู้นำในกลุ่มที่ไม่คุ้นเคยกันได้

ผลการวิจัยสนับสนุนสมมติฐานข้อที่ 1 คือ บุคลิกภาพแบบหลงตนเองสามารถทำนายการเกิดผู้นำในกลุ่มที่ไม่คุ้นเคยกันได้ กล่าวคือจากผลการวิเคราะห์โมเดลสมการเชิงโครงสร้างของการเกิดผู้นำแสดงให้เห็นว่าบุคลิกภาพแบบหลงตนเองมีอิทธิพลทางบวกต่อการเกิดผู้นำในกลุ่มที่ไม่คุ้นเคยกัน ทั้งนี้เมื่อพิจารณาจากคะแนนองค์ประกอบบุคลิกภาพแบบหลงตนเองพบว่าบุคลิกภาพแบบหลงตนเองด้านอำนาจหน้าที่และด้านการหวั่นไหวมากกว่าปกติ มีอิทธิพลต่อการเกิดผู้นำกลุ่มที่ไม่คุ้นเคยกันมากที่สุด รองลงมาคือ ด้านการสมควรได้มากกว่าที่เป็นอยู่ ด้านการชอบแสดงออก ด้านความเหนือกว่า ด้านทะนงตน ด้านการแสวงหาผลประโยชน์ ตามลำดับ และองค์ประกอบที่มีอิทธิพลน้อยที่สุดคือความสามารถในการพึ่งตนเอง

ซึ่งผลการวิจัยที่ได้นี้ต่างจากงานวิจัยของ Brunell และคณะ (2008) ที่พบว่าด้านอำนาจหน้าที่เท่านั้นที่สามารถทำนายการเกิดผู้นำกลุ่มที่ไม่คุ้นเคยกันได้ แต่เมื่อรวมทั้งเจ็ดองค์ประกอบเข้าด้วยกันยกเว้นด้านการหวั่นไหวมากกว่าปกติเพื่อรวมทุกองค์ประกอบให้เป็นคะแนนของบุคลิกภาพแบบหลงตนเองเช่นเดียวกับงานวิจัยในต่างประเทศกลับไม่สามารถทำนายการเกิดผู้นำได้ แต่จากงานวิจัยนี้ได้ใช้การวิเคราะห์สถิติที่สูงขึ้นเพื่อตรวจสอบความสัมพันธ์ทั้งหมดของบุคลิกภาพแบบหลงตนเองต่อการเกิดผู้นำกลุ่มที่ไม่คุ้นเคยกันทำให้เห็นว่าตัวแปรบุคลิกภาพแบบ

หลงตนเองนั้นสามารถทำนายการเกิดผู้นำกลุ่มได้ นอกจากนี้ตัวแปรการเกิดผู้นำในงานวิจัยนี้วัดจากการประเมินความเป็นผู้นำและการให้ผู้อื่นร่วมการทดลองเลือกผู้นำของกลุ่มจริง ๆ ซึ่งจะเป็นการวัดการเกิดผู้นำที่แม่นยำมากขึ้นโดยใช้คะแนนทั้งสองตัวแปรมาวิเคราะห์ร่วมกันในการเกิดผู้นำในกลุ่มที่ไม่คุ้นเคยกัน รวมถึงการมีผู้สังเกตการณ์ 2 คนมาร่วมประเมินความเป็นผู้นำให้กับสมาชิกในกลุ่มก็เป็นการเพิ่มความแม่นยำในการทำนายการเกิดผู้นำมากยิ่งขึ้น

สิ่งที่ยังคงเป็นคำถามอยู่ก็คือ ทำไมบุคคลที่มีบุคลิกภาพแบบหลงตนเองจึงได้รับเลือกให้เป็นผู้นำ เมื่อพิจารณาผลการวิจัยที่ได้นี้จะเห็นได้ว่าบุคคลที่มีบุคลิกภาพแบบหลงตนเองนั้นมักที่จะได้รับเลือกให้เป็นผู้นำเนื่องจากการเปิดตัวทางสังคม (socially extraverted) กล่าวแสดงออก และสามารถเพิ่มความชอบพอในการมีปฏิสัมพันธ์ในกลุ่มคนแปลกหน้าในช่วงแรกได้ดี เมื่อการอภิปรายในกลุ่มเริ่มขึ้น บุคคลที่มีบุคลิกภาพแบบหลงตนเองก็มักที่จะพูดหรือแสดงความคิดเห็นมากกว่าสมาชิกคนอื่น ๆ ในกลุ่ม นอกจากนี้การมีอคติในการเพิ่มคุณค่าในตนเองจึงมักจะแสวงหาโอกาสในการเพิ่มคุณค่าในตนเอง อย่างเช่นสถานการณ์การอภิปรายกลุ่มที่ไม่มีผู้นำเช่นนี้ เป็นต้น

จากผลการวิจัยข้างต้นพบว่าองค์ประกอบด้านอำนาจหน้าที่และด้านการหวั่นไหวมากกว่าปกติมีอิทธิพลมากที่สุดอาจจะเนื่องมาจากองค์ประกอบด้านอำนาจหน้าที่นั้นมีความสัมพันธ์กับความต้องการมีอำนาจสั่งการและมีอิทธิพลเหนือผู้อื่น ต้องการให้ผู้อื่นทำตามความต้องการ เชื่อว่าตนเองสามารถเป็นผู้นำที่ดีและสามารถมีอิทธิพลซึ่งนำผู้อื่นได้ ซึ่งลักษณะความต้องการมีอำนาจนี้ทำให้บุคคลที่มีบุคลิกภาพแบบหลงตนเองจะแสดงถึงความเป็นผู้นำกลุ่มออกมาอย่างเต็มที่เพื่อให้ผู้อื่นรับรู้ถึงความต้องการในการมีอำนาจ การมีอิทธิพลซึ่งนำ การกระตุ้นให้สมาชิกในกลุ่มมีการอภิปรายและการแสดงความมั่นใจในตนเองแบบเกินจริง (Campbell et al., 2004) โดยเฉพาะผู้ที่ต้องการอำนาจสูง (Briñol, Petty, Valle, Rucker, & Becerra, 2007) ซึ่งในส่วนนี้สอดคล้องกับผลการวิจัยของ Brunell และคณะ (2008) ที่พบว่าองค์ประกอบด้านอำนาจหน้าที่นั้นสามารถทำนายการเกิดผู้นำกลุ่มได้ อีกทั้งยังสอดคล้องกับผลการวิจัยเพิ่มเติมที่พบว่าตัวแปรบุคลิกภาพแบบหลงตนเองยังสามารถทำนายการประเมินความเป็นผู้นำให้กับตนเองได้

นอกจากนี้จากผลการวิจัยขององค์ประกอบด้านการหวั่นไหวมากกว่าปกติมีน้ำหนักองค์ประกอบมากที่สุดเช่นเดียวกันซึ่งเป็นข้อค้นพบใหม่ที่น่าสนใจ ทั้งนี้ลักษณะขององค์ประกอบนี้เป็นลักษณะของบุคลิกภาพแบบหลงตนเองแบบปกปิด (covert narcissism) ซึ่งมีลักษณะไวต่อปฏิกิริยาของผู้อื่นมาก และเมื่อต้องอยู่ร่วมกับผู้อื่นก็จะวางตัวอย่างเหมาะสมเนื่องจากต้องการหลีกเลี่ยงความอับอายที่จะเกิดขึ้นหากทำอะไรผิดพลาด มีความระแวงว่าผู้อื่นจะปฏิเสธ จึงพยายามที่จะแสดงออกเพื่อรักษาภาพทางบวกของตนไว้ ต้องการได้รับการยอมรับและการยืนยัน

คุณค่าของตนเองจากผู้อื่น (Arble, 2008) โดยเฉพาะอย่างยิ่งในสถานการณ์อภิปรายกลุ่มเช่นนี้ที่เป็นการร่วมกันทำงานของคนที่ไม่คุ้นเคยหรือไม่รู้จักกันมาก่อน

อิทธิพลที่ส่งผลกระทบต่อมากก็คือ ด้านสมควรได้มากกว่าที่เป็นอยู่ ด้านการชอบแสดงออก ด้านความเห็นอกว่า ซึ่งองค์ประกอบเหล่านี้มีความสัมพันธ์กับการที่จะได้รับเลือกให้เป็นผู้นำกลุ่ม เนื่องจากต้องการได้รับอภิสิทธิ์ที่เหนือกว่าผู้อื่นด้วยการได้รับการยอมรับให้เป็นผู้ที่มีอิทธิพลในการชี้นำกลุ่มกับด้านการชอบแสดงออกนั้นจะทำให้บุคคลที่มีบุคลิกภาพแบบหลงตนเองแสดงความคิดเห็นในกลุ่มมากขึ้น ต้องการเป็นจุดเด่นและจุดสนใจในกลุ่ม ส่วนด้านความเห็นอกว่านั้นมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมที่เชื่อว่าตนเป็นคนพิเศษ ดีกว่า เห็นอกว่าผู้อื่น มีความสามารถ และการมีความมั่นใจในความคิดเห็นของตนเองนั้นทำให้บุคคลที่มีบุคลิกภาพแบบหลงตนเองจะพูดหรือแสดงความคิดเห็นในการอภิปรายกลุ่ม แสดงความมั่นใจ ความเห็นอกว่าและความสามารถของตนออกมาซึ่งลักษณะของงานที่สมาชิกในกลุ่มจะต้องทำร่วมกันนั้นเกี่ยวข้องเป็นลักษณะของงานที่เกี่ยวข้องกับความสามารถด้วย ดังนั้นจากทั้งหมดนี้ส่งผลต่อสมาชิกคนอื่น ๆ ในกลุ่มที่ทำให้รับรู้ว่าคุณที่แสดงความมั่นใจออกมานั้นต้องมีความสามารถ (Tormala & Rucker, 2007) และสามารถเป็นผู้นำให้กับกลุ่มได้ ส่วนองค์ประกอบด้านทะนงตนนั้นก็ยังมีอิทธิพลต่อการเกิดผู้นำเช่นเดียวกัน โดยบุคคลที่หลงตนเองนั้นจะมั่นใจในรูปร่างหน้าตาของตนและแสดงออกถึงความมั่นใจนั้นออกมา ทำให้มีความเป็นไปได้ที่จะมีอิทธิพลต่อการเกิดผู้นำเนื่องจากผู้ที่มีรูปลักษณ์ดีย่อมได้รับการประเมินจากผู้อื่นว่ามีลักษณะที่ดีเหมาะสมกับการเป็นผู้นำของกลุ่ม

องค์ประกอบที่มีน้ำหนักขององค์ประกอบต่อการเกิดผู้นำที่มีอิทธิพลน้อยที่สุดคือด้านความสามารถในการพึ่งตนเอง เนื่องจากองค์ประกอบนี้ของบุคลิกภาพแบบหลงตนเองอาจทำให้ไม่ยอมรับความคิดเห็นของคนในกลุ่มหรือมีความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเองทำให้ไม่แสดงพฤติกรรมกระตุ้นให้คนในกลุ่มร่วมแสดงความคิดเห็นหรือแสดงความยึดมั่นในความคิดเห็นของตนเองมากเกินไป

ตอนที่ 2 อิทธิพลของตัวแปรบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ

สมมติฐานข้อที่ 3 บุคลิกภาพด้านความไม่มั่นคงทางอารมณ์สามารถทำนายการเกิดผู้นำในกลุ่มที่ไม่คุ้นเคยกันได้ทิศทางลบ

จากผลการวิเคราะห์หิโมเดลสมการเชิงโครงสร้างของการเกิดผู้นำแสดงให้เห็นว่า บุคลิกภาพด้านความไม่มั่นคงทางอารมณ์ไม่สามารถทำนายการเกิดผู้นำในกลุ่มที่ไม่คุ้นเคยกันได้

ทั้งนี้ผู้ที่บุคลิกภาพด้านนี้สูงโดยทั่วไปแล้วมีแนวโน้มที่จะมีอารมณ์ทางลบ เกิดความทุกข์ได้ง่าย มีอารมณ์แปรปรวนและมีความคิดที่ขาดเหตุผล รู้สึกไม่มั่นคง (Costa & McCrae, 1992) นอกจากนี้ งานวิจัยหลายชิ้นพบว่าความวิตกกังวลที่เป็นลักษณะหนึ่งในบุคลิกด้านความไม่มั่นคงทางอารมณ์ มีความสัมพันธ์ทางลบกับการเป็นผู้นำของกลุ่มที่ต้องร่วมกันทำงาน (Cattell & Stice, 1954 อ้างถึงใน Taggar et al., 1999) ไม่มีแรงบันดาลใจหรือคาดหวังในความต้องการเป็นผู้นำ อีกทั้งบุคคลที่มีบุคลิกภาพด้านความไม่มั่นคงทางอารมณ์จะมีพฤติกรรมไม่เข้าหาสังคมแม้กระทั่งสร้างบรรยากาศทางลบซึ่งมีผลกระทบต่อการทำงานร่วมกันเป็นกลุ่ม (Taggar et al.)

แต่ในงานวิจัยนี้กลับพบว่าบุคลิกภาพด้านความไม่มั่นคงทางอารมณ์ไม่สามารถทำนายการเกิดผู้นำในกลุ่มที่ไม่คุ้นเคยกันได้ อีกทั้งยังพบว่าบุคลิกภาพด้านความไม่มั่นคงทางอารมณ์มีสหสัมพันธ์ในระดับที่ต่ำมากกับตัวแปรการเกิดผู้นำ นอกจากนี้บุคลิกภาพด้านความไม่มั่นคงทางอารมณ์ยังไม่สามารถทำนายความต้องการในการนำกลุ่มหรือการประเมินความเป็นผู้นำให้กับตนเอง ซึ่งผลงานวิจัยนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ Brunell และคณะ (2008) ที่พบว่าบุคลิกภาพด้านความไม่มั่นคงทางอารมณ์ไม่สามารถทำนายการเกิดผู้นำได้เช่นเดียวกันทั้ง 2 การศึกษา อย่างไรก็ตามจากการศึกษาของ Judge และคณะ (2002) ที่ศึกษาแบบอภิวเคราะห์งานวิจัยถึง 73 ตัวอย่างถึงความสัมพันธ์ของบุคลิกภาพกับการเกิดผู้นำพบว่าบุคลิกภาพด้านความไม่มั่นคงทางอารมณ์มีสหสัมพันธ์ทางลบกับการเกิดผู้นำโดยมีค่าเท่ากับ -0.24

ทั้งนี้ความเป็นไปได้ อย่างหนึ่งคือระยะเวลาในการทำงานกลุ่มร่วมกันที่ยังไม่เพียงพอต่อการทำความรู้จักกันกันอย่างลึกซึ้งและไม่เพียงพอที่จะทำให้เกิดให้เห็นลักษณะของบุคลิกภาพด้านความไม่มั่นคงทางอารมณ์ออกมาอย่างเด่นชัด แต่หากพิจารณาถึงค่าน้ำหนักอิทธิพลก็จะพบว่าเป็นเครื่องหมายทางลบ ซึ่งอย่างน้อยหากเพิ่มระยะเวลาในการทำงานกลุ่มร่วมกันหรือเพิ่มจำนวนกลุ่ม ตัวอย่างก็อาจจะทำให้บุคลิกภาพด้านความไม่มั่นคงทางอารมณ์สามารถทำนายการเกิดผู้นำในกลุ่มที่ไม่คุ้นเคยกันได้ในทิศทางลบ เช่น ในงานวิจัยของ Taggar และคณะ (1999) ที่พบว่าบุคลิกภาพด้านความไม่มั่นคงทางอารมณ์สามารถทำนายการเกิดผู้นำได้ในทิศทางลบแต่ทั้งนี้ในการทำงานกลุ่มร่วมกันของงานวิจัยนี้สมาชิกกลุ่มมักจะทำงานร่วมกันเป็นเวลานานหลายสัปดาห์ ทำให้สมาชิกกลุ่มมีเวลาและโอกาสในการศึกษานิสัยและสามารถประเมินลักษณะพฤติกรรมที่แท้จริงของสมาชิกแต่ละคนได้

สมมติฐานข้อที่ 4 บุคลิกภาพด้านการเปิดตัวสามารถทำนายการเกิดผู้นำในกลุ่มที่ไม่คุ้นเคยกันได้ ได้ในทิศทางบวก

จากผลการวิเคราะห์โมเดลสมการเชิงโครงสร้างของการเกิดผู้นำแสดงให้เห็นว่า บุคลิกภาพด้านการเปิดตัวสามารถทำนายการเกิดผู้นำในกลุ่มที่ไม่คุ้นเคยกันได้ ในทิศทางบวก เนื่องจากลักษณะของผู้ที่มีบุคลิกภาพด้านการเปิดตัวมีลักษณะชอบเข้าสังคม กล้าแสดงออก ชอบอยู่กับผู้คนจำนวนมาก กระตือรือร้น ช่างพูดช่างคุย ชอบความตื่นเต้น มีแนวโน้มที่จะมีลักษณะ ร่าเริง (Costa & McCrae, 1992) โดยจะเห็นได้อย่างชัดเจนเมื่อผู้ที่มีบุคลิกภาพด้านการเปิดตัวสูง เข้ากลุ่มร่วมอภิปรายและทำงานกับสมาชิกคนอื่น ๆ จะแสดงออกถึงความเป็นมิตร สอบถามชื่อของเพื่อนคนอื่น ๆ ในกลุ่ม มีลักษณะของการสร้างความสัมพันธ์ พูดคุยและกระตือรือร้นในการ อภิปรายมากกว่าผู้ที่มีบุคลิกภาพด้านการเปิดตัวต่ำอย่างเห็นได้ชัดซึ่งลักษณะของการเปิดตัว เช่นนี้สร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงานกลุ่มร่วมกันโดยเฉพาะกลุ่มที่ไม่รู้จักหรือคุ้นเคยกันมาก่อน ทำให้สมาชิกคนอื่น ๆ รู้สึกชอบพอ ประเมินลักษณะของความเป็นผู้นำให้สูงและเลือกให้เป็นผู้นำ ของกลุ่ม ซึ่งจากลักษณะเช่นนี้ตรงกับที่ Costa และ McCrae (1988) รวมถึง Watson และ Clark (1997) พบว่าลักษณะของบุคลิกภาพด้านการเปิดตัวมีความสัมพันธ์อย่างยิ่งกับการเป็นผู้นำทาง สังคมด้วย (social leader) จากผลวิจัยนี้สอดคล้องกับงานวิจัยหลายชิ้นที่พบว่าบุคลิกภาพด้าน การเปิดตัวจะถูกรับรู้ว่าเป็นผู้นำและเป็นลักษณะที่จะทำให้บุคคลได้รับเลือกเป็นผู้นำ โดยเฉพาะกลุ่มที่ไม่มีผู้นำมาก่อน (เช่น Gough, 1990; Hogan, Curphy, & Hogan, 1994; Taggar & Hackett, 1999) นอกจากนี้จากงานวิจัยของ Judge และคณะ (2002) ที่ศึกษาแบบอภี วิเคราะห์งานวิจัยถึง 73 ตัวอย่างถึงความสัมพันธ์ของบุคลิกภาพกับความเป็นผู้นำพบว่า บุคลิกภาพด้านการเปิดตัวมีสหสัมพันธ์ทางบวกกับการเกิดผู้นำโดยมีค่าเท่ากับ .33 อย่างไรก็ตามบุคลิกภาพด้านการเปิดตัวมีความสัมพันธ์กับความเป็นผู้นำและการเป็นผู้นำที่มี ประสิทธิภาพในหลากหลายบริบทไม่ว่าจะการเกิดผู้นำหรือการเป็นผู้นำที่อยู่ในองค์การก็ตาม (Judge et al., 2002) นอกจากนี้จากผลการวิจัยเพิ่มเติมพบว่าบุคลิกภาพด้านการเปิดตัวยัง สามารถทำนายการประเมินความเป็นผู้นำให้กับตนเองและความต้องการเป็นผู้นำได้อีกด้วย

สมมติฐานข้อที่ 5 บุคลิกภาพด้านการเปิดรับประสบการณ์สามารถทำนายการเกิดผู้นำในกลุ่มที่ไม่คุ้นเคยกันได้ในทิศทางบวก

จากผลการวิเคราะห์โมเดลสมการเชิงโครงสร้างของการเกิดผู้นำแสดงให้เห็นว่า บุคลิกภาพด้านการเปิดรับประสบการณ์สามารถทำนายการเกิดผู้นำในกลุ่มที่ไม่คุ้นเคยกันได้ ทั้งนี้ ลักษณะของผู้ที่มีบุคลิกภาพด้านการเปิดรับประสบการณ์มีลักษณะที่เต็มไปด้วยจินตนาการ ชื่นชอบศิลปะ ความสวยงาม และความหลากหลาย มีความสงสัยใคร่รู้ทั้งเรื่องของตนเองและผู้อื่น ชอบแนวคิดใหม่ ๆ สิ่งแปลกใหม่และมีค่านิยมที่เบี่ยงเบนจากบรรทัดฐานของสังคม และสามารถจัดการกับอารมณ์ทางบวกและทางลบของตัวเองได้ดี (Costa & McCrae, 1992) ซึ่งผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับการสำรวจของ Judge และคณะ (2002) ที่ศึกษาแบบอภิวเคราะห์งานวิจัย 73 ตัวอย่างถึงความสัมพันธ์ของบุคลิกภาพกับความเป็นผู้นำพบว่าบุคลิกภาพด้านการเปิดรับประสบการณ์มีสหสัมพันธ์ทางบวกกับการเกิดผู้นำโดยมีค่าเท่ากับ .24 นอกจากนี้ยังค้นพบอีกว่า ตัวแปรบุคลิกภาพด้านการเปิดตัวและบุคลิกภาพด้านการเปิดรับประสบการณ์มีความสัมพันธ์กับการเกิดผู้นำมากที่สุด ซึ่งสัมพันธ์กับการค้นพบของ Bass (1990) ที่พบได้จัดอันดับลักษณะของบุคลิกภาพที่มีความสัมพันธ์กับความเป็นผู้นำ และบุคลิกภาพด้านการเปิดรับประสบการณ์ก็เป็นบุคลิกภาพอันดับต้น ๆ ที่มีความสัมพันธ์กับผู้นำ รวมถึงข้อค้นพบจากงานวิจัยของ Sosik, Kahai, และ Avolio (1998) กล่าวว่าบุคคลที่มีลักษณะของบุคลิกภาพด้านการเปิดรับประสบการณ์มีแนวโน้มที่จะได้เป็นผู้นำในกลุ่มที่ไม่มีผู้นำมาก่อนและเป็นผู้นำที่มีประสิทธิภาพด้วย

ทั้งนี้ความมีจินตนาการ มีความคิดสร้างสรรค์ของผู้ที่มีบุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์น่าจะมีผลอย่างมากต่อการร่วมกันทำงานกลุ่มจัดอันดับวิธีการที่สำคัญต่อการมีชีวิตรอดโดยเฉพาะการจัดอันดับสิ่งของ 15 ชิ้นที่สำคัญต่อการมีชีวิตรอด โดยพยายามแสดงความคิดเห็นหรือเสนอแนะในเรื่องของการนำสิ่งของมาทำสิ่งต่าง ๆ มาใช้เพื่อให้มีชีวิตรอด เช่น การแนะนำการต่อเรือ หรือต่อแพ การพยายามสร้างที่กำบังฝนจากสิ่งของที่มีอยู่ หรือการคิดค้นการส่งสัญญาณขอความช่วยเหลือ ซึ่งการแสดงความคิดเห็นในเชิงสร้างสรรค์หรือแสดงความคิดแปลกใหม่นี้ทำให้สมาชิกในกลุ่มรับรู้ว่าคุณสมบัติบุคลิกภาพด้านเปิดรับประสบการณ์นั้นน่าจะเป็นผู้นำให้กับกลุ่มได้ นอกจากนี้จากผลการวิเคราะห์เพิ่มเติมพบว่าบุคลิกภาพด้านการเปิดรับประสบการณ์ยังสามารถทำนายความต้องการการเป็นผู้นำได้อีกด้วย

สมมติฐานข้อที่ 6 บุคลิกภาพด้านความเป็นมิตรสามารถทำนายการเกิดผู้นำในกลุ่มที่ไม่คุ้นเคยกันได้ในทิศทางบวก

จากผลการวิเคราะห์โมเดลสมการเชิงโครงสร้างของการเกิดผู้นำแสดงให้เห็นว่า บุคลิกภาพด้านความเป็นมิตรสามารถทำนายการเกิดผู้นำในกลุ่มที่ไม่คุ้นเคยกันได้ในทิศทางลบซึ่งเป็นการปฏิเสธข้อสมมติฐาน ทั้งนี้ลักษณะของบุคลิกภาพด้านความเป็นมิตรคือเป็นเห็นใจผู้อื่น มองเห็นประโยชน์ของผู้อื่นเป็นหลัก กระตือรือร้นที่จะช่วยเหลือผู้อื่นและมีลักษณะของการยอมตาม อ่อนโยน(Costa & McCrae, 1992) จากงานวิจัยหลายชิ้นพบว่าความสัมพันธ์ของบุคลิกภาพด้านความเป็นมิตรกับความเป็นผู้นำนั้นยังมีความกำกวมอยู่ จากงานวิจัยของ Judge และคณะ (2002) ที่ศึกษาแบบอภิวเคราะห์งานวิจัย 73 ตัวอย่างถึงความสัมพันธ์ของบุคลิกภาพกับความเป็นผู้นำพบว่าบุคลิกภาพด้านความเป็นมิตรมีสหสัมพันธ์ทางบวกกับการเกิดผู้นำมีค่าเท่ากับ .05 ซึ่งถือว่ามีความสัมพันธ์ต่ำมาก ในบางงานวิจัยก็พบว่าบุคลิกภาพด้านความเป็นมิตรมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการเป็นผู้นำโดยลักษณะของการให้ความร่วมมือในการทำงานของผู้ที่มีบุคลิกภาพด้านความเป็นมิตรมีแนวโน้มที่จะมีความสัมพันธ์กับความเป็นผู้นำ (Bass, 1990) นอกจากนี้ผู้ที่มีบุคลิกภาพด้านความเป็นมิตรมีแนวโน้มที่จะถ่อมตน (Goldberg, 1990) แต่ผู้ที่เป็นผู้นำก็ไม่ควรที่จะถ่อมตนมากเกินไป (Bass)

แต่บางงานวิจัยก็พบว่าความต้องการความใกล้ชิดกับผู้อื่นซึ่งเป็นลักษณะของบุคลิกภาพด้านความเป็นมิตรมีความสัมพันธ์ทางลบกับความเป็นผู้นำ (Yukl, 1998) ทั้งนี้ลักษณะของสถานการณ์ก็เป็นปัจจัยสำคัญในการอธิบายความสัมพันธ์ที่เกิดขึ้นนี้ซึ่งหากเป็นสถานการณ์ที่มีความขัดแย้งรุนแรง กลุ่มก็ต้องการผู้นำที่มีความสามารถในการยึดหยุ่น สร้างความหวังในการร่วมมือกัน มีความเป็นมิตร อ่อนโยนก็น่าจะเหมาะกับผู้ที่บุคลิกภาพด้านความเป็นมิตรสูงที่น่าจะเป็นผู้นำที่ดีได้ (Dunn, Mount, Barrick, & Ones, 1995; Kirkpatrick & Locke, 1991; Shaw, 1981) แต่จากในงานวิจัยนี้ลักษณะของการเข้ากลุ่มอภิปรายและทำงานร่วมกันกับคนที่ไม่คุ้นเคยกันมาก่อน ผู้ที่แสดงลักษณะของความเป็นมิตรและมีแนวโน้มที่จะแสดงพฤติกรรมของการยอมตามในการแสดงความคิดเห็นย่อมทำให้สมาชิกในกลุ่มประเมินว่าบุคคลนั้นไม่มีความเป็นผู้นำ ดังนั้นในงานวิจัยนี้จึงพบว่าบุคลิกภาพด้านความเป็นมิตรมีสหสัมพันธ์ทางลบกับการเกิดผู้นำในกลุ่มที่ไม่คุ้นเคยกัน

สมมติฐานข้อที่ 7 บุคลิกภาพด้านการมีจิตสำนึกสามารถทำนายการเกิดผู้นำในกลุ่มที่ไม่คุ้นเคยกันได้ในทิศทางบวก

จากผลการวิเคราะห์โมเดลสมการเชิงโครงสร้างของการเกิดผู้นำแสดงให้เห็นว่า บุคลิกภาพด้านการมีจิตสำนึกนั้นไม่สามารถทำนายการเกิดผู้นำในกลุ่มที่ไม่คุ้นเคยกันได้ในทิศทางบวก ทั้งนี้เมื่อพิจารณาจากลักษณะของบุคลิกภาพด้านการมีจิตสำนึกมีลักษณะควบคุมตนเอง วางแผน จัดระบบระเบียบและทำงานจนสำเร็จ มีวัตถุประสงค์ มีความตั้งใจแน่วแน่และมักจะประสบความสำเร็จในการเรียนและการทำงาน เป็นคนที่มีศีลธรรมจรรยา ตรงต่อเวลาและเชื่อถือได้ (Costa & McCrae, 1992) ซึ่งจากลักษณะของผู้ที่มีบุคลิกภาพด้านการมีจิตสำนึกสูงนั้นมีแนวโน้มที่จะประสบความสำเร็จในการเป็นผู้นำที่มีประสิทธิภาพ (Bass, 1990) และยังมีความสัมพันธ์กับงานที่ต้องใช้ความสามารถทั้งหมด (Barrick & Mount, 1991) ซึ่งผลงานวิจัยนี้ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยหลาย ๆ หลายชิ้นที่พบว่าบุคลิกภาพด้านการมีจิตสำนึกสามารถทำนายการเกิดผู้นำได้ เช่น ในงานวิจัยของ Taggar และ Hackett (1999) พบความสัมพันธ์ทางบวกของบุคลิกภาพด้านการมีจิตสำนึกกับการเกิดผู้นำ แต่มีค่าอยู่ในระดับต่ำคือ .22

ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากลักษณะของผู้ที่มีบุคลิกภาพด้านมีจิตสำนึกสูงนั้นเมื่อร่วมทำงานกลุ่มก็ช่วยทำหน้าที่จดบันทึก อำนวยความสะดวกในด้านต่าง ๆ ในการทำงานกลุ่มร่วมกันจึงทำให้บุคคลเหล่านี้ถูกรับรู้ว่าเป็นผู้นำ แต่งานวิจัยนี้ได้ข้อค้นพบที่เหมือนกับงานวิจัยของ Brunell และคณะ (2008) ที่พบว่าบุคลิกภาพด้านการมีจิตสำนึกไม่สามารถทำนายการเกิดผู้นำในกลุ่มที่ไม่คุ้นเคยกันได้ทั้ง 2 การศึกษา ถึงแม้ว่าบุคลิกภาพด้านการมีจิตสำนึกจะไม่สามารถทำนายการเกิดผู้นำในกลุ่มที่ไม่คุ้นเคยกันได้ แต่ในงานวิจัยนี้และงานวิจัยของ Brunell และคณะ กลับพบว่าบุคลิกภาพด้านการมีจิตสำนึกสามารถทำนายความต้องการการเป็นผู้นำกลุ่มได้อย่างมีนัยสำคัญ

จากข้อค้นพบที่แตกต่างกันข้างต้นสามารถอธิบายได้จากการออกแบบการทดลองที่เกี่ยวข้องกับระยะเวลาในการทำงานร่วมกันของสมาชิกในกลุ่ม อย่างไรก็ตามในงานของ Taggar และ Hackett (1999) เองก็ให้ผู้ร่วมการทดลองทำงานร่วมกันถึง 13 สัปดาห์ นับว่าเป็นเวลาที่นานพอสมควรในการทำควมรู้จักกันดี ลักษณะของบุคลิกภาพของสมาชิกแต่ละคนที่ร่วมทำงานด้วย ซึ่งการได้ทำงานร่วมกันเป็นเวลานานผู้ที่บุคลิกภาพด้านการมีจิตสำนึกสูงย่อมแสดงความตั้งใจแน่วแน่ ความมีระบบระเบียบ มีเป้าหมายในการทำงานออกมา ซึ่งสิ่งนี้ย่อมทำให้สมาชิกที่ร่วมงานด้วยประเมินให้บุคคลนั้นเป็นผู้นำซึ่งในเรื่องของระยะเวลาในการทำงานร่วมกันที่มีความแตกต่างจากในงานวิจัยนี้ให้ผู้ร่วมการทดลองที่ไม่คุ้นเคยกันมารวมอภิปรายและทำงานร่วมกันเป็นระยะเวลาประมาณ 15 นาทีซึ่งถือว่าเป็นเวลาที่น้อยมากที่จะพิจารณาว่าบุคคลที่มีบุคลิกภาพด้าน

การมีจิตสำนึกสูงจะแสดงความโดดเด่นออกมาอย่างชัดเจน ในเวลาทำงานร่วมกันที่ไม่มากนัก สำหรับคนที่ไม่คุ้นเคยกันบุคลิกภาพด้านอื่นที่โดดเด่นกว่าเช่น บุคลิกภาพแบบหลงตนเองหรือ บุคลิกภาพด้านการเปิดตัวหรือบุคลิกภาพด้านการเปิดรับประสบการณ์ย่อมเป็นที่รับรู้ว่ามีความเป็นผู้นำมากกว่าบุคลิกภาพด้านการมีจิตสำนึก

สมมติฐานข้อที่ 2 บุคลิกภาพแบบหลงตนเองสามารถทำนายการเกิดผู้นำได้มากกว่าบุคลิกภาพ ห้าองค์ประกอบ

จากผลการวิเคราะห์โมเดลสมการเชิงโครงสร้างของการเกิดผู้นำแสดงให้เห็นว่า บุคลิกภาพแบบหลงตนเองสามารถทำนายการเกิดผู้นำในกลุ่มที่ไม่คุ้นเคยกันได้เหนือกว่า บุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ โดยเมื่อพิจารณารายละเอียดพบว่า บุคลิกภาพด้านการเปิดตัว บุคลิกภาพด้านการเปิดรับประสบการณ์และบุคลิกภาพด้านความเป็นมิตรสามารถทำนายการเกิดผู้นำในกลุ่มที่ไม่คุ้นเคยกันได้ ส่วนบุคลิกภาพด้านความไม่มั่นคงทางอารมณ์และบุคลิกภาพด้านการมีจิตสำนึกไม่สามารถทำนายการเกิดผู้นำในกลุ่มที่ไม่คุ้นเคยกันได้ ทั้งนี้เมื่อพิจารณาค่า น้ำหนักอิทธิพลโดยไม่คำนึงถึงเครื่องหมาย เมื่อเปรียบเทียบร่วมกันจะพบว่าบุคลิกภาพแบบหลงตนเองมีน้ำหนักอิทธิพลสูงสุด รองลงมาเป็นบุคลิกภาพด้านการเป็นมิตร บุคลิกภาพด้านการ เปิดตัวและบุคลิกภาพด้านการเปิดรับประสบการณ์ ตามลำดับ

ซึ่งจากผลการวิจัยที่ได้คล้ายคลึงกับผลการวิจัยของ Brunell และคณะ (2008) ที่พบว่า บุคลิกภาพแบบหลงตนเองเฉพาะองค์ประกอบด้านอำนาจหน้าที่ที่สามารถทำนายได้มากกว่า บุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ ทั้งนี้ดังที่ได้กล่าวไปแล้วข้างต้นว่าคนที่มีบุคลิกภาพแบบหลงตนเองนั้น มีลักษณะเปิดตัวทางสังคม กล่าวแสดงออก กระตุ้นให้สมาชิกในกลุ่มมีการอภิปรายและแสดงความ มั่นใจในตนเองแบบเกินจริง ต้องการอำนาจ ต้องการที่จะเหนือกว่าคนอื่น ๆ ซึ่งลักษณะเหล่านี้มี ความโดดเด่นเป็นอย่างมาก ส่งผลให้สมาชิกคนอื่น ๆ ในกลุ่มที่ทำให้รับรู้ว่าคุณที่แสดงความมั่นใจ ออกมานั้นต้องมีความสามารถและมีลักษณะของความเป็นผู้นำกลุ่ม โดยเฉพาะกลุ่มคนที่ไม่ คุ้นเคยหรือรู้จักกันมาก่อน มาร่วมทำงานด้วยกันเพียง 15 นาทีซึ่งไม่มีข้อมูลเพียงพอที่จะสรุปได้ว่า สมาชิกคนใด แท้จริงแล้วมีลักษณะ นิสัยใจคอเป็นอย่างไร ดังนั้นสมาชิกกลุ่มจึงตัดสินลักษณะของ ความเป็นผู้นำจากการร่วมกันทำงานกลุ่มและลักษณะของบุคลิกภาพที่โดดเด่นจริง ๆ เท่านั้นที่จะ ทำให้สมาชิกในกลุ่มรับรู้ได้

นอกจากนี้หากนำบุคลิกภาพด้านการเปิดตัว บุคลิกภาพด้านการเปิดรับประสบการณ์และ บุคลิกภาพด้านความเป็นมิตรที่สามารถทำนายการเกิดผู้นำกลุ่มได้มาอธิบายร่วมกันก็จะทำให้

เห็นภาพของการเกิดผู้นำในกลุ่มที่ไม่คุ้นเคยกันได้ชัดเจนมากยิ่งขึ้น ทั้งนี้ตามที่ได้กล่าวไปแล้วข้างต้นว่าการทำงานกลุ่มร่วมกันในงานวิจัยนี้เป็นการร่วมกันทำงานกลุ่มที่ใช้เวลาไม่นานนัก ดังนั้นบุคลิกภาพที่มีลักษณะโดดเด่นที่ทำให้สมาชิกกลุ่มรับรู้ได้เท่านั้นจึงจะสามารถทำนายได้ เช่น อิทธิพลที่ส่งผลกระทบต่อคือบุคลิกภาพด้านความเป็นมิตร คนที่มีความเป็นมิตรมาก ๆ ย่อมตามความคิดเห็นของคนอื่นทำให้สมาชิกรับรู้ว่ามีลักษณะเช่นนี้ไม่มีความเป็นผู้นำอย่างยิ่งหรือไม่เหมาะสมกับตำแหน่งผู้นำของกลุ่ม ส่วนบุคลิกภาพแบบเปิดตัวและบุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์ก็มาช่วยอธิบายเสริมว่าถ้าเป็นคนที่มีลักษณะเปิดตัว เป็นมิตร และมีความคิดสร้างสรรค์ มีความคิดที่หลากหลาย แปลกใหม่ก็ทำให้สมาชิกในกลุ่มรับรู้ถึงความเป็นผู้นำเช่นเดียวกัน

อย่างไรก็ตาม Judge และคณะ (2002) กล่าวว่าบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบส่วนใหญ่ มักจะทำนายความเป็นผู้นำในนักเรียนได้ดีกว่าผู้นำที่อยู่ในบริบทขององค์การหรือในกองทัพ โดยเฉพาะลักษณะของบุคลิกภาพนั้นสามารถทำนายได้ดีในหมู่นักเรียนเนื่องจากในงานวิจัยหลาย ๆ ชิ้นการ จัดกระทำสถานการณ์ทำงานร่วมกันมักเป็นแบบไม่มีโครงสร้างซับซ้อนหรือมีการระบุบทบาทหน้าที่อย่างชัดเจน เช่น การเกิดผู้นำในการศึกษากับนักเรียนที่วิทยาลัยจิตวิทยาทั่วไป การอภิปราย หรือทำงานร่วมกันแล้วเลือกผู้นำกลุ่ม จากงานวิจัยของ House, Shane, และ Herold (1996) กล่าวว่าสถานการณ์ที่ไม่มีโครงสร้างชัดเจนจะทำให้ปัจจัยด้านบุคลิกภาพมีผลต่อการรับรู้ความเป็นผู้นำมากกว่าซึ่งหากเป็นการทำงานร่วมกันในบริบทขององค์การหรือกองทัพทหาร ลักษณะของบุคลิกภาพอาจจะมีผลเล็กน้อยต่อการประเมินความเป็นผู้นำ

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์เพิ่มเติม

นอกจากการศึกษาเรื่องของความสัมพันธ์ของบุคลิกภาพกับการเกิดผู้นำในกลุ่มที่ไม่คุ้นเคยกันแล้ว จากการร่วมกลุ่มทำงานของผู้ร่วมการทดลองทำให้ผู้วิจัยได้มีโอกาสศึกษาเรื่องของความคาดหวังคะแนนผลงานของผู้ที่มีบุคลิกภาพแบบหลงตนเองสูงและต่ำกับคะแนนผลงานที่เกิดขึ้นจริง ทั้งนี้จากผลการวิจัยในเรื่องของผลงานแสดงให้เห็นว่าบุคลิกภาพแบบหลงตนเองไม่มีความสัมพันธ์กับเรื่องของความสามารถ บุคคลที่มีบุคลิกภาพแบบหลงตนเองสูงไม่ได้ทำผลงานในเรื่องของการจัดอันดับวิธีการต่อกรมีชีวิตรอดได้ดีกว่าบุคคลที่มีบุคลิกภาพแบบหลงตนเองต่ำ แต่บุคคลที่มีบุคลิกภาพแบบหลงตนเองสูงรายงานว่าตนเองได้คะแนนผลงานสูงกว่าผู้ที่มีบุคลิกภาพแบบหลงตนเองต่ำ ซึ่งจากผลการวิจัยนี้ไม่น่าเป็นที่แปลกใจเนื่องจากบุคคลที่มีบุคลิกภาพแบบหลงตนเองสูงมักเชื่อว่าตนมีความสามารถหรือสติปัญญาสูงเกินกว่าความเป็นจริง (Gabriel et al.,

1994) ทั้งนี้จากหลายงานวิจัยก็พบว่าแท้จริงแล้วบุคลิกภาพแบบหลงตนเองไม่ได้มีความสัมพันธ์กับความมั่งคั่งโดยทั่วไป (Campbell et al., 2004)

นอกจากนี้ในประเด็นเรื่องของตัวแปรเพศกับการเกิดผู้นำกลุ่มนั้น นักวิจัยได้ให้ความสนใจศึกษามาเป็นระยะเวลาหนึ่งเพื่อต้องการตรวจสอบว่าเพศชายหรือเพศหญิงที่จะได้รับเลือกให้เป็นผู้นำมากกว่ากันซึ่งจากงานวิจัยหลายชิ้นที่ศึกษาอิทธิพลของตัวแปรเพศกับการเกิดผู้นำกลุ่มและมิทั้งที่พบว่าไม่มีความแตกต่างระหว่างเพศ โดยทั่วไปแล้วพบว่ากลุ่มคณะเพศที่มีการทำงานร่วมกันเพศชายมักได้รับเลือกให้เป็นผู้นำมากกว่าเพศหญิง (Aries, 1976; Stogdill, 1974 อ้างถึงใน Wentworth, & Anderson, 1984) แต่ก็พบงานวิจัยที่พบว่าไม่มีความแตกต่างระหว่างเพศในการเกิดผู้นำหรือพบว่าอัตราส่วนของการได้รับเลือกให้เป็นผู้นำของเพศชายและเพศหญิงมีสัดส่วนที่พอ ๆ กัน (เช่น Goktepe & Schneier, 1988; Schneider & Bartol, 1980) ทั้งนี้ผู้วิจัยที่ศึกษาเรื่องนี้จึงได้พยายามออกแบบการทดลองในหลากหลายรูปแบบเพื่อให้การสรุปผลการวิจัยแม่นยำและอธิบายปรากฏการณ์ได้มากขึ้น เช่น ควบคุมเรื่องประเภทของงานที่ให้ผู้ร่วมการทดลองทำร่วมกัน โดยแบ่งเป็น งานที่เพศชายถนัด งานที่เป็นกลางต่อทั้งสองเพศและงานที่เพศหญิงถนัด (Wentworth & Anderson, 1984) เป็นต้น

จากงานวิจัยนี้ถึงแม้ว่าจะพบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรเพศกับตัวแปรการลงคะแนนเลือกผู้นำกลุ่มโดยพบว่ามีความสัมพันธ์อยู่ในระดับต่ำ ($r(334) = .13, p < .05$) แต่กลับไม่พบว่ามีสหสัมพันธ์กับตัวแปรการประเมินความเป็นผู้นำจากสมาชิกกลุ่ม นอกจากนี้ยังพบว่าตัวแปรเพศไม่มีความสัมพันธ์กับตัวแปรสังเกตได้ในโมเดลการเกิดผู้นำ ผู้วิจัยจึงนำตัวแปรเพศออกจากการวิเคราะห์ในโมเดล ในงานวิจัยนี้ลักษณะงานที่กลุ่มต้องทำร่วมกันคือการอภิปรายและร่วมกันจัดอันดับวิธีการและสิ่งของที่จำเป็นต่อการมีชีวิตรอดซึ่งเป็นการหาผู้นำการอภิปรายของกลุ่มว่าสมาชิกคนใดจะสามารถกระตุ้นให้สมาชิกคนอื่น ๆ แสดงความคิดเห็น หรือรวบรวมความคิดเห็นของคนอื่น ๆ ทั้งหมด ดังนั้นจึงเป็นการเปิดโอกาสให้สมาชิกในกลุ่มร่วมกันแสดงความคิดเห็นออกมาจึงมีความเป็นไปได้ที่ทั้งเพศชายและเพศหญิงที่แสดงพฤติกรรมความเป็นผู้นำออกมาจะมีโอกาสได้รับเลือกให้เป็นผู้นำ ทั้งนี้หากต้องการควบคุมตัวแปรความแตกต่างระหว่างเพศจะต้องจัดลักษณะของกลุ่ม 4 คน ที่สามารถเป็นไปได้ทั้ง 5 แบบ ให้มีแบบละเท่า ๆ กัน เพื่อลดปัจจัยแทรกซ้อนอันเนื่องมาจากตัวแปรเพศหรืออาจทำให้เกิดอคติในผลการวิจัยที่เกี่ยวข้องกับอิทธิพลของตัวแปรเพศ

สรุปโดยภาพรวมแล้วพบว่า บุคลิกภาพแบบหลงตนเอง บุคลิกภาพด้านการเปิดตัว บุคลิกภาพด้านการเปิดรับประสบการณ์สามารถทำนายการเกิดผู้นำในกลุ่มที่ไม่คุ้นเคยกันได้

ทิศทางบวก และและบุคลิกภาพด้านความเป็นมิตรสามารถทำนายการเกิดผู้นำในกลุ่มที่ไม่คุ้นเคยกันได้ในทิศทางลบ ส่วนบุคลิกภาพด้านความไม่มั่นคงทางอารมณ์และบุคลิกภาพด้านการมีจิตสำนึกไม่สามารถทำนายการเกิดผู้นำในกลุ่มที่ไม่คุ้นเคยกันได้ ทั้งนี้วัตถุประสงค์ของงานวิจัยชิ้นนี้หลัก ๆ ต้องการศึกษาปัจจัยของบุคลิกภาพของบุคคลที่สัมพันธ์กับการเกิดผู้นำในกลุ่มที่ไม่คุ้นเคยกันว่าบุคลิกภาพใดบ้างที่จะสามารถทำนายหรือมีอิทธิพลสูงสุดต่อการทำนายการเกิดผู้นำในกลุ่มที่ไม่คุ้นเคยกัน เนื่องจากยังมีงานวิจัยที่ศึกษาในเรื่องนี้ไม่มากนักโดยเฉพาะการนำบุคลิกภาพแบบหลงตนเองมาศึกษาเกี่ยวกับการเกิดผู้นำกลุ่ม นอกจากนี้ไม่เคยมีการศึกษาในประเทศไทยมาก่อน จึงนับว่าผลการวิจัยที่ได้นี้มีประโยชน์อย่างยิ่งในการศึกษาเรื่องของผู้ผู้นำในอีกแง่มุมหนึ่ง



ศูนย์วิทยพัทยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย และข้อเสนอแนะ

วัตถุประสงค์ในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาตัวแปรที่สามารถทำนายการเกิดผู้นำในกลุ่มที่ไม่คุ้นเคยกันโดยตรวจสอบอิทธิพลของบุคลิกภาพแบบหลงตนเองและองค์ประกอบของบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ

สมมติฐานการวิจัย

- สมมติฐานข้อที่ 1 บุคลิกภาพแบบหลงตนเองสามารถทำนายการเกิดผู้นำในกลุ่มที่ไม่คุ้นเคยกันได้
- สมมติฐานข้อที่ 2 บุคลิกภาพแบบหลงตนเองสามารถทำนายการเกิดผู้นำได้มากกว่าบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ
- สมมติฐานข้อที่ 3 บุคลิกภาพด้านความไม่มั่นคงทางอารมณ์สามารถทำนายการเกิดผู้นำในกลุ่มที่ไม่คุ้นเคยกันได้ในทิศทางลบ
- สมมติฐานข้อที่ 4 บุคลิกภาพด้านการเปิดตัวสามารถทำนายการเกิดผู้นำในกลุ่มที่ไม่คุ้นเคยกันได้ในทิศทางบวก
- สมมติฐานข้อที่ 5 บุคลิกภาพด้านการเปิดรับประสบการณ์สามารถทำนายการเกิดผู้นำในกลุ่มที่ไม่คุ้นเคยกันได้ในทิศทางบวก
- สมมติฐานข้อที่ 6 บุคลิกภาพด้านความเป็นมิตรสามารถทำนายการเกิดผู้นำในกลุ่มที่ไม่คุ้นเคยกันได้ในทิศทางบวก
- สมมติฐานข้อที่ 7 บุคลิกภาพด้านการมีจิตสำนึกสามารถทำนายการเกิดผู้นำในกลุ่มที่ไม่คุ้นเคยกันได้ในทิศทางบวก

กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้เป็นนิสิตจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยที่ลงทะเบียนเรียนวิชา 3800101 จิตวิทยาทั่วไป จำนวน 336 คน แบ่งเป็นเพศชายจำนวน 120 คน เพศหญิง 216 คน ได้รับคะแนนพิเศษจากการเข้าร่วมการวิจัย โดยการเข้าร่วมกลุ่มของนิสิตจะต้องไม่คุ้นเคยกัน และจะต้องมาทำงานร่วมกัน คือการอภิปรายสถานการณ์สมมติเรืออับปางจากพายุ (วัดความสามารถในด้านการแก้ปัญหา) ใช้เวลาในการทดลองประมาณ 30 นาที

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ประกอบด้วย มาตรฐานบุคลิกภาพแบบหลงตนเอง มาตรฐานบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ มาตรฐานการเกิดผู้นำและแบบวัดผลงาน

1. **มาตรฐานบุคลิกภาพแบบหลงตนเอง** การพัฒนาครั้งล่าสุดโดยธันยธร อนันต์วิโรจน์ (2552) หยกฟ้า อิศรานนท์ (2551) ผกาทิพย์ ชันติพงษ์ (2552) และวันวิสาข์ เอกกรณ์พงษ์ (2551) ภายใต้การดูแลของ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ศักดิ์มงคล มณีศรี ได้เขียนข้อกระทงขององค์ประกอบที่มีจำนวนข้อน้อยกว่าด้านอื่น ๆ เพิ่มจากมาตรที่เคยได้พัฒนาไว้ 45 ข้อ โดยคัดเลือกข้อกระทงแต่ละองค์ประกอบให้เหลือมิติละ 6 ข้อ มีจำนวนข้อที่เท่ากัน เป็นด้านละ 6 ข้อ ได้แก่ ด้านการแสดงอำนาจ ความเหนือกว่า ความสามารถในการพึ่งตนเอง การแสวงหาผลประโยชน์จากผู้อื่น ความต้องการได้มากกว่าที่เป็นอยู่ การแสดงออก ความทะนงตน และการหวั่นไหวมากกว่าปกติ โดยกำหนดให้เป็นมาตรประมาณค่าแบบลิเคิร์ต 5 ช่วง จากนั้นผู้วิจัยร่วมกับ สุธาสนี ใจสมิทธิ์ ได้ใช้มาตรที่ได้รับการพัฒนาแล้วจำนวน 48 ข้อ ได้ทำการหาค่าความเที่ยงของมาตร (Reliability) อีกครั้งด้วยการนำมาตรวัดไปเก็บกับกลุ่มตัวอย่างจากนิสิตจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยจำนวน 629 คน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาเท่ากับ .95 นอกจากนี้ผู้วิจัยยังตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือด้วยวิธีการวัดซ้ำ (test-retest) ของมาตรโดยวัดจากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 102 คน ในการวัดครั้งแรกได้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาเท่ากับ .92 หลังจากนั้นอีก 1 เดือนจึงได้วัดซ้ำครั้งที่ 2 ได้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาเท่ากับ .93 เมื่อนำการวัดทั้งสองครั้งมาหาค่าสหสัมพันธ์พบว่า มาตรฐานบุคลิกภาพแบบหลงตนเองที่วัดทั้งสองครั้งมีสหสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

2. มาตรการวัดบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ มาตรการวัดบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบพัฒนาขึ้นตามมาตรการวัดบุคลิกภาพ Big Five Inventory (BFI) ของ Bernet-Martinez และ John (1998) ซึ่งประกอบไปด้วย 5 มิติ ได้แก่ ความไม่มั่นคงทางอารมณ์ การเปิดตัว การเปิดรับประสบการณ์ ความเป็นมิตร และการมีจิตสำนึก ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ศักดิ์นางค์ มณีศรี แปลและดัดแปลงข้อกระทงจำนวน 100 ข้อ โดยแบ่งเป็นด้านละ 20 ข้อ จากนั้นผู้วิจัยนำมาตรไปเก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างนิสิตปริญญาตรี จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยที่ลงทะเบียนเรียนในวิชา 3800101 จิตวิทยาทั่วไป ภาคการศึกษาต้น ปีการศึกษา 2552 จำนวนทั้งสิ้น 325 คน จนได้ข้อกระทงที่มีคุณภาพจากการวิเคราะห์ความเที่ยงและความตรงทั้งสิ้น 60 ข้อ เพื่อให้ 5 องค์ประกอบ มีจำนวนข้อที่เท่ากัน แบ่งเป็นองค์ประกอบละ 12 ข้อ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาเท่ากับ .80 เป็นมาตรฐานประมาณค่าแบบลิเคิร์ต 5 ช่วง

3. มาตรการวัดการเกิดผู้นำ มาตรการวัดการเกิดผู้นำในงานวิจัยนี้พัฒนาจากงานวิจัยของ Brunell และคณะ (2008) โดยเป็นมาตรมีข้อกระทงทั้งสิ้น 9 ข้อ แบ่งเป็นวัดการประเมินความเป็นผู้นำของสมาชิกในกลุ่ม 6 ข้อ คำถามวัดความต้องการนำกลุ่ม 1 ข้อ เป็นข้อกระทงทางบวกทั้งหมด โดยเป็นมาตรฐานประมาณค่าแบบลิเคิร์ต 5 ช่วง ข้อคำถามให้สมาชิกลงคะแนนเลือกผู้นำกลุ่มอีก 1 ข้อ และคำถามประเมินความสามารถการจัดอันดับการมีชีวิตรอดของตน 1 ข้อ จากนั้นผู้วิจัยนำมาตรไปทดลองใช้มาตรกับกลุ่มตัวอย่างนิสิต จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยจำนวน 120 คน โดยข้อกระทงของมาตรประเมินความเป็นผู้นำจำนวน 6 ข้อนั้นมีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาเท่ากับ .92 เป็น

4. แบบวัดผลงาน แบบวัดผลงานนำมาจากโครงการ Narg island (Project IDEELS, n.d.) ที่พัฒนาโดย Svein IsBjorn Tanjun ผู้เชี่ยวชาญของกองทัพสหรัฐอเมริกาว่า 36 ปี เป็นผู้สอนอาวุธใน Elite Norwegian Survival, Evasion, Resistance และ Escape School สอนวิชาเกี่ยวกับการมีชีวิตรอดในภูมิอากาศสแกนดิเนเวียทางตอนเหนือให้กับกองทัพ US Army Rangers, US Army Airborne Division, US Navy SEALs, the Canadian Winter Warfare Unit, The British Royal Marines และ European NATO elite units (Project IDEELS) โดยแบบวัดจะประกอบไปด้วยการเรียงอันดับวิธีการที่จำเป็นต่อการมีชีวิตรอด 9 อันดับและการเรียงอันดับสิ่งของ 15 ชนิดที่จำเป็นต่อการมีชีวิตในสถานการณ์เรืออัปปาง ในงานวิจัยนี้ผู้ร่วมการทดลองจะต้องทำงานทั้งสองอย่างนี้ โดยจะต้องจัดอันดับวิธีการที่จำเป็นต่อการมีชีวิตรอดก่อนเนื่องจากจะนำคะแนนมาคิดเป็นคะแนนผลงานของบุคคล ส่วนการเรียงอันดับสิ่งของจะเป็นงานลวงไม่ได้ นำคะแนนมาคิดจริง โดยวิธีการคิดคะแนนผลงานทำโดยการเปรียบเทียบกับการจัดอันดับของ

ผู้เชี่ยวชาญ ซึ่งหากการจัดอันดับของผู้ร่วมการทดลองห่างจากการจัดอันดับของผู้เชี่ยวชาญเท่าไรก็ถือว่าผิดมากเท่านั้น เช่น ผู้ร่วมการทดลองจัดอันดับที่ 4 แต่ผู้เชี่ยวชาญจัดอันดับไว้ที่ 8 หมายความว่าผู้ร่วมการทดลองผิดไป 4 อันดับ ในการคำนวณคะแนนคิดคะแนนเท่ากับ 4 จากนั้นเอาคะแนนการจัดอันดับทั้งหมดมารวมกัน ถ้าผู้ร่วมการทดลองได้คะแนนสูงก็หมายความว่าได้รับคะแนนผลงานต่ำ

วิธีดำเนินการการวิจัย

ผู้วิจัยขออนุญาตเก็บข้อมูลจากอาจารย์ผู้สอน โดยเก็บข้อมูลจากนิสิตที่ลงทะเบียนเรียนวิชา วิชา 3800101 จิตวิทยาทั่วไป ภาคการศึกษาต้น ปีการศึกษา 2553 โดยแจ้งขั้นตอนการวิจัยและวัตถุประสงค์การวิจัยทั้งหมดให้อาจารย์ทราบ โดยใช้ข้อมูลจากที่นิสิตได้ทำมาตรวจบุคลิกภาพแบบหลงตนเองและมาตรวจบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบในชั่วโมงเรียน จากนั้นให้นิสิตลงชื่อวันและเวลาที่สะดวกในการเข้าร่วมทำการทดลองโดยบรรยายละเอียดในการทำวิจัยไว้ว่าจะใช้เวลาในการทำทดลองกลุ่มละ 30 นาที นอกจากนี้การลงชื่อกลุ่ม 4 คนจะต้องอยู่คนละคณะกันหรือหากอยู่คณะเดียวกันผู้วิจัยจะทำการตรวจสอบความคุ้นเคยกันก่อนเข้าร่วมการทดลอง ซึ่งหากการตรวจสอบพบว่าเป็นกลุ่มที่คุ้นเคยกันเป็นอย่างดีจะตัดผลการทดลองออกจากการวิเคราะห์

ในขั้นตอนการทดลองขั้นตอนแรกผู้ร่วมการทดลองจะต้องติดหมายเลข 1 – 4 จากนั้นจะต้องทำแบบประเมินความคุ้นเคยก่อนเข้าห้องทดลอง เมื่อเข้าห้องทดลองผู้ร่วมการทดลองจะต้องนั่งตรงเครื่องคอมพิวเตอร์ที่ตรงกับหมายเลขของตน จากนั้นผู้ร่วมการทดลองจะได้ฟังสถานการณ์เรืออัปปางจากพายุก โดยที่ผู้ร่วมการทดลองที่เป็นเพศชายจะได้ฟังเสียงตัวเอกที่เป็นเพศชายและผู้ร่วมการทดลองที่เป็นเพศหญิงจะได้ฟังเสียงตัวเอกที่เป็นเพศหญิงหลังจากที่ผู้ร่วมการทดลองฟังสถานการณ์จำลองจบ ผู้ร่วมการทดลองจะต้องจัดอันดับการมีชีวิตรอดจากสำคัญที่สุด (หมายเลข 1) ไปจนถึงสำคัญน้อยที่สุด (หมายเลข 9) จากนั้นผู้ร่วมการทดลองทั้งสี่คนจะต้องเข้ากลุ่มเพื่อร่วมกันอภิปรายหาข้อสรุปของกลุ่มในการจัดอันดับการมีชีวิตรอด 9 อันดับและเรียงลำดับสิ่งของที่จำเป็นต่อการมีชีวิตรอด 15 อันดับ เป็นเวลาทั้งหมด 15 นาที

เมื่อผู้ร่วมการทดลองร่วมกันทำงานจนเสร็จหรือหมดเวลา ผู้ร่วมการทดลองจะต้องกลับมานั่งที่ของตนเพื่อทำแบบประเมินความเป็นผู้นำทั้งของตนเองและของสมาชิกในกลุ่ม นอกจากนี้ในการอภิปรายและการร่วมกันทำงานทั้งหมดจะถูกอัดวิดีโอไว้เพื่อให้ผู้สังเกตการณ์ทั้งสองคน

ประเมินด้วยเช่นเดียวกันเพื่อป้องกันการเกิดอคติจากสมาชิกในกลุ่มและเพิ่มความแม่นยำในการประเมิน เมื่อเสร็จสิ้นการทดลองผู้วิจัยสรุปการทดลองให้ผู้ร่วมการทดลองฟังและกล่าวขอบคุณ

วิธีการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยในครั้งนี้ต้องการศึกษาอิทธิพลของบุคลิกภาพแบบหลงตนเองและองค์ประกอบของบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบต่อการเกิดผู้นำในกลุ่มที่ไม่คุ้นเคยกัน จึงใช้โมเดลสมการเชิงโครงสร้าง (Structural Equation Modeling หรือ SEM) วิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมลิสเรล (LISREL) เพื่อทดสอบสมมติฐาน

ผลการวิจัย

1. บุคลิกภาพแบบหลงตนเองสามารถทำนายการเกิดผู้นำในกลุ่มที่ไม่คุ้นเคยกันได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01
2. บุคลิกภาพด้านความไม่มั่นคงทางอารมณ์ไม่สามารถทำนายการเกิดผู้นำในกลุ่มที่ไม่คุ้นเคยกันได้ในทิศทางลบอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ
3. บุคลิกภาพด้านการเปิดตัวสามารถทำนายการเกิดผู้นำในกลุ่มที่ไม่คุ้นเคยกันได้ในทิศทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001
4. บุคลิกภาพด้านการเปิดรับประสบการณ์สามารถทำนายการเกิดผู้นำในกลุ่มที่ไม่คุ้นเคยกันได้ในทิศทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
5. บุคลิกภาพด้านความเป็นมิตรสามารถทำนายการเกิดผู้นำในกลุ่มที่ไม่คุ้นเคยกันได้ในทิศทางลบอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
6. บุคลิกภาพด้านการมีจิตสำนึกไม่สามารถทำนายการเกิดผู้นำในกลุ่มที่ไม่คุ้นเคยกันได้ในทิศทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ
7. บุคลิกภาพแบบหลงตนเองและบุคลิกภาพด้านการเปิดตัวสามารถทำนายการประเมินความเป็นผู้นำให้กับตนเองได้ในทิศทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และ .001 ตามลำดับ
8. บุคลิกภาพแบบหลงตนเองสามารถทำนายความต้องการเป็นผู้นำกลุ่มได้ในทิศทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01
9. บุคลิกภาพด้านการเปิดรับประสบการณ์และบุคลิกภาพด้านการมีจิตสำนึกสามารถทำนายความต้องการเป็นผู้นำกลุ่มได้ในทิศทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

10. ผู้ที่มีบุคลิกภาพแบบหลงตนเองสูงรายงานว่าตนเองได้คะแนนสูงกว่าผู้ที่มีบุคลิกภาพแบบหลงตนเองต่ำอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
11. ผลงานของผู้ที่มีบุคลิกภาพแบบหลงตนเองสูงกับผู้ที่มีบุคลิกภาพแบบหลงตนเองต่ำนั้นไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ข้อเสนอแนะ

1. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ควรศึกษาในหลาย ๆ ช่วงกลุ่มอายุ เช่น กลุ่มวัยรุ่นตอนต้น กลุ่มวัยรุ่นตอนปลาย กลุ่มผู้ใหญ่ตอนต้น กลุ่มคนทำงาน และกลุ่มผู้สูงอายุ เพื่อเปรียบเทียบผลการวิจัยว่าในช่วงอายุที่แตกต่างกัน บุคลิกภาพจะยังสามารถทำนายการเกิดผู้นำกลุ่มได้หรือไม่
2. การศึกษาเรื่องการเกิดผู้นำในอนาคตควรศึกษาตัวแปรอื่น ๆ ที่นอกเหนือจากงานวิจัยนี้ที่น่าจะสามารถทำนายการเกิดผู้นำกลุ่มที่ไม่คุ้นเคยกันได้ เช่น ตัวแปรลักษณะวางอำนาจ (dominant) (Lord et al., 1986) หรือ ตัวแปรการเห็นคุณค่าแห่งตน (self-esteem) เป็นต้น
3. งานที่ผู้ร่วมการทดลองทำร่วมกันคือการอภิปรายเกี่ยวกับสถานการณ์เรืออัปปางและร่วมกันจัดอันดับวิธีการและสิ่งของที่สำคัญต่อกรณีชีวิตรอดร่วมกันที่ใช้ศึกษาในงานวิจัยนี้นั้นอาจจะไม่สามารถอธิบายได้ครอบคลุมถึงการทำงานที่เกิดขึ้นจริงในบริบทขององค์การซึ่งการวิจัยในอนาคตหากเปลี่ยนรูปแบบการวิจัยควรจัดกระทำการทำงานกลุ่มร่วมกันในแบบอื่น ๆ เพื่อให้การศึกษาเรื่องของบุคลิกภาพต่อการเกิดผู้นำในกลุ่มที่ไม่คุ้นเคยกันสามารถอธิบายได้ในบริบทที่กว้างมากยิ่งขึ้น

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

รายการอ้างอิง

ภาษาไทย

- กันยารัตน์ สะอาดเย็น. (2549). อิทธิพลของบุคลิกภาพแบบหลงตนเอง ลักษณะของ
เป้าหมายและความท้าทายของงานต่อแรงจูงใจในกิจกรรมและผลงาน. วิทยานิพนธ์ปริญญา
มหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาสังคม คณะจิตวิทยา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ชิตศุภางค์ รัชชีสมบัติศิริ. (2550). อิทธิพลของบุคลิกภาพแบบหลงตนเอง ต่อพินัยในการ
ให้อภัยและการให้อภัยเฉพาะเหตุการณ์. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยา
สังคม คณะจิตวิทยา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- นิภาพร รุจีพิพัฒน์กุล. (2549). อิทธิพลของบุคลิกภาพแบบหลงตนเองและความใกล้ชิดสนิทสนม
ต่อความเต็มใจที่จะเสียสละและความพึงพอใจในความสัมพันธ์. วิทยานิพนธ์ปริญญา
มหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาสังคม คณะจิตวิทยา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- นุชารัตน์ มุงคุณ. (2550). ความสัมพันธ์ของบุคลิกภาพแบบหลงตนเองกับการรับรู้ตนเองและการ
รับรู้ของผู้อื่นเกี่ยวกับความเป็นผู้นำ พฤติกรรมการทำงานตามบทบาทและพฤติกรรม
นอกเหนือบทบาท. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาสังคม คณะจิตวิทยา
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ปฏิภากร นาครอด. (2550). อิทธิพลของบุคลิกภาพแบบหลงตนเองต่อปฏิริยาตอบสนองเมื่อได้รับ
การยอมรับหรือถูกปฏิเสธ. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาสังคม คณะ
จิตวิทยา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ประพิมพา จรัลรัตนกุล. (2550). การทำนายพฤติกรรมการทำงานแบบถ่วงความก้าวหน้าของ
องค์การและเพื่อนร่วมงานจากบุคลิกภาพแบบหลงตนเอง ลักษณะนิสัยด้านความโกรธ และ
สิ่งเร้าความเครียดในการทำงาน. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาสังคม
คณะจิตวิทยา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- พรสวรรค์ ดันโชติศรีนนท์. (2547). อิทธิพลของบุคลิกภาพแบบหลงตนเองต่อความตั้งใจแบบโร
แมนติก. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาสังคม คณะจิตวิทยา
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- मितภาณี พงษ์พัว. (2552). ตัวแปรเชิงเหตุและตัวแปรเชิงผลของภาวะผู้นำแบบหลงตนเอง : โมเดล
สำหรับการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็กระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน วิทยานิพนธ์
ปริญญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษาและภาวะผู้นำ คณะศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยเซนต์จอร์จส์.

- วันวิสาข์ เอกภรณ์พงษ์. (2551). *บทบาทของการเพิ่มคุณค่าให้ตนเองในการส่งผ่านความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างความหลงตนเองและวัตถุประสงค์*. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาสังคม คณะจิตวิทยา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สุคนธา มหาอาชา. (2549). *อิทธิพลของบุคลิกภาพแบบหลงตนเองและผลบั่นทอนต่อการอนุমানสาเหตุ*. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาสังคม คณะจิตวิทยา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- หยกฟ้า อิศรานนท์. (2551). *ผลของบุคลิกภาพแบบหลงตนเอง และความไม่สอดคล้องระหว่างการเห็นคุณค่าแห่งตนโดยนัยและการเห็นคุณค่าแห่งตนที่รับรู้ ต่อสุขภาวะทางจิต : การวิเคราะห์อิทธิพลของตัวแปรกำกับและตัวแปรส่งผ่าน*. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาสังคม คณะจิตวิทยา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ภาษาอังกฤษ

- American Psychiatric Association. (2000). *Diagnostic and statistical manual of mental disorders* (4th ed.). Washington, DC: Author.
- Anderson, S. D., & Wanberg, K. (1991). A convergent validity model of emergent leadership in groups [Electronic version]. *Small Group Research*, 22, 380-397.
- Arble, E. P. (2008). *Evaluating the psychometric properties of the hypersensitive narcissism scale: Implications for the distinction of covert and overt narcissism*. (Master Thesis, Eastern Michigan University, 2008). Retrieved on August 29, 2010, from <http://commons.emich.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1235&context=theses>
- Baird, J. E., Jr. (1977). Some nonverbal elements of leadership emergence [Electronic version]. *Southern Speech Communication Journal*, 42, 352-361.
- Bales, R. F. (1951). *Interaction process analysis: A method for the study of small groups*. Cambridge: Addison-Wesley.
- Barrick, M. R., & Mount, M. K. (1991). The Big Five personality dimensions and job performance: A meta-analysis. *Personnel Psychology*, 44, 1-26.
- Bass, B. M. (1949). An analysis of the leaderless group discussion [Electronic version]. *Journal of Applied Psychology*, 45, 120-132.
- Bass, B. M. (1954). The leaderless group discussion [Electronic version]. *Psychological Bulletin*, 51, 465-492.

- Bass, B. M. (1990). *Bass and Stogdill's handbook of leadership: Theory, research, and managerial applications* (3rd ed.). New York, NY: Free Press.
- Benet-Martinez, V., & John, O. P. (1998). Los cinco grandes across cultures and ethnic groups: Multi-trait multimethod analyses of the Big Five in Spanish and English. *Journal of Personality and Social Psychology*, *75*, 729-750.
- Blair, C., Hoffman, B. J., & Helland, K. (2008). Narcissism and manager effectiveness: An empirical examination of the dark side [Electronic version]. *Human Performance*, *21*, 254-276.
- Blickle, G., Schlegel, A., Fassbender, P., & Klein, U. (2006). Some personality correlates of business white-collar crime [Electronic version]. *Applied Psychology: An International Review*, *55*, 220-33.
- Bradlee, P. M., & Emmons, R. A. (1992). Locating narcissism within the interpersonal circumplex and the Five-Factor model [Electronic version]. *Personality and Individual Differences*, *13*, 821-830.
- Briñol, P., Petty, R. E., Valle, C., Rucker, D. D., & Becerra, A. (2007). The effects of message recipients' power before and after persuasion: A self-validation analysis [Electronic version]. *Journal of Personality and Social Psychology*, *93*, 1040-1053.
- Brown, R. P., & Bosson, J. K. (2001). Narcissus meets Sisyphus: Self-love, self-loathing, and the never-ending pursuit of self-worth [Electronic version]. *Psychological Inquiry*, *12*, 210-213.
- Brunell, A. B., Campbell, W. K., Smith, L., & Krusemark, E. A. (2004). *Why do people date narcissists? A narrative study*. Poster presented at the annual meeting of the Society for Personality and Social Psychology, Austin, TX.
- Brunell, A. B., Gentry, W. A., Campbell, W. K., Hoffman, B. J., Kuhnert, K. W., & DeMarree, K. G. (2008). Leader emergence: The case of the narcissistic leader [Electronic version]. *Personality and Social Psychology Bulletin*, *34*, 1663-1676.
- Campbell, W. K., Bush, C. P., Brunell, A. B., & Shelton, J. (2005). Understanding the social costs of narcissism: The case of the tragedy of the commons [Electronic version]. *Personality and Social Psychology Bulletin*, *31*, 1358-1368.

- Campbell, W. K., Goodie, A. S., & Foster, J. D. (2004). Narcissism, confidence, and risk attitude [Electronic version]. *Journal of Behavioral Decision Making*, 17, 297-311.
- Campbell, W. K., Reeder, G. D., Sedikides, C., & Elliot, A. J. (2000). Narcissism and comparative self-enhancement strategies [Electronic version]. *Journal of Research in Personality*, 34, 329-347.
- Carroll, L. (1987). A study of narcissism, affiliation, intimacy, and power motives among students in business administration [Electronic version]. *Psychological Reports*, 61, 355-358.
- Carter, L., Haythorn, W., Shriver, B., & Lanzetta, J. (1951). The behavior of leaders and other group members [Electronic version]. *Journal of Abnormal and Social Psychology*, 46, 589-595.
- Cattell R. B., & Stice, G. E. (1954). Four formulae for selecting leaders on the basis of personality. *Human Relations*, 7, 493-507.
- Chatterjee, A., & Hambrick, D. C. (2006). *The narcissistic CEO: An exploratory study of indicators and strategic consequences*. Paper presented at the meeting of the American Academy of Management, Atlanta, GA.
- Costa, P. T., & McCrae, R. R. (1992). Normal personality assessment in clinical practice: The NEO Personality Inventory [Electronic version]. *Psychological Assessment*, 4, 5-13.
- Deluga, R. J. (1997). Relationship among American presidential charismatic leadership, narcissism, and rated performance [Electronic version]. *Leadership Quarterly*, 8, 49-65.
- De Souza, G., & Klein, H. J. (1995). Emergent leadership in the group goal-setting process [Electronic version]. *Small Group Research*, 26, 475-496.
- Dobbins, G. H., Long, W. S., Dedrick, E. J., & Clemons, T. C. (1990). The role of self-monitoring and gender on leader emergence: A laboratory and field study [Electronic version]. *Journal of Management*, 16, 609-618.
- Drecksel, G. L. (1985, May). *Interaction characteristics of emergent leadership*. Paper presented at the Annual Meeting of the International Communication Association, Honolulu, HI.

- Dunn, W. S., Mount, M. K., Barrick, M. R., & Ones, D. S. (1995). Relative importance of personality and general mental ability in managers' judgments of applicant qualifications [Electronic version]. *Journal of Applied Psychology, 80*, 500-509.
- Emmons, R. A. (1984). Factor analysis and construct validity of the Narcissistic Personality Inventory [Electronic version]. *Journal of Personality Assessment, 48*, 291-300.
- Farwell, L., & Wohlwend-Lloyd, R. (1998). Narcissistic processes: Optimistic expectations, favorable self-evaluations, and self-enhancing attributions [Electronic version]. *Journal of Personality, 66*, 65-83.
- Gabriel, M. T., Critelli, J. W., & Ee, J. S. (1994). Narcissistic illusions in self-evaluations of intelligence and attractiveness [Electronic version]. *Journal of Personality, 62*, 143-155.
- Glad, B. (2002). Why tyrants go too far: Malignant narcissism and absolute power [Electronic version]. *Political Psychology, 23*, 1-37.
- Goktepe, J. R., & Schneier, C. E. (1988). Sex and gender effects in evaluating emergent leaders in small groups [Electronic version]. *Sex Roles, 19*, 29-36.
- Goldberg, L. R. (1990). An alternative "description of personality": The Big-Five factor structure [Electronic version]. *Journal of Personality and Social Psychology, 59*, 1216-1229.
- Goleman, D. (1998). What makes a leader? [Electronic version]. *Harvard Business Review, 76*, 93-102.
- Gough, H. G. (1990). Testing for leadership with the California Psychological Inventory. In K. E. Clark & M. B. Clark (Eds.), *Measures of leadership* (pp. 355-379). West Orange, NJ: Leadership Library of America.
- Greenhouse, S. (2005, May 31). A summer of discontent for labor focuses on its leader's fitness for his job. *The New York Times*, pp. A13.
- Hill, N. C., & Ritchie, J. B. (1977). The effect of self-esteem on leadership and achievement: A paradigm and a review [Electronic version]. *Group and Organization Studies, 2*, 491-503.

- Hogan, R., Curphy G. J., & Hogan, J. (1994). What we know about leadership: Effectiveness and personality [Electronic version]. *Journal of Applied Psychology*, 49, 493-504.
- Hogan, R., & Hogan, J. (2001). Assessing leadership: A view from the dark side [Electronic version]. *International Journal of Selection and Assessment*, 9, 40-51.
- Hollander, E. P. (1958). Conformity, status, and idiosyncrasy credit [Electronic version]. *Psychological Review*, 65, 117-127.
- Hollander, E. P. (1960). Competence and conformity in the acceptance of influence [Electronic version]. *Journal of Abnormal and Social Psychology*, 61, 365-369.
- Hollander, E. P. (1961). Emergent leadership and social influence. In L. Petruccio & B. M. Bass (Eds.), *Leadership and interpersonal behavior* (pp. 30-47). New York: Holt, Rinehart, and Winston.
- House, R. J., Shane, S. A., & Herold, D. M. (1996). Rumors of the death of dispositional research are vastly exaggerated [Electronic version]. *Academy of Management Review*, 21, 203-224.
- John, O. P., & Robins, R. W. (1994). Accuracy and bias in self-perception: Individual differences in self-enhancement and the role of narcissism [Electronic version]. *Journal of Personality and Social Psychology*, 66, 206-219.
- Judge, T. A., Bono, J. E., Ilies, R., & Gerhardt, M. W. (2002). Personality and leadership: A qualitative and quantitative review [Electronic version]. *Journal of Applied Psychology*, 87, 765-780.
- Judge, T. A., LePine, J. A., & Rich, B. L. (2006). Loving yourself abundantly: Relationship of the narcissistic personality to self- and other perceptions of workplace deviance, leadership, and task and contextual performance [Electronic version]. *Journal of Applied Psychology*, 91, 762-776.
- Kent, R. L., & Moss, S. E. (1990). Self-monitoring as a predictor of leader emergence [Electronic version]. *Psychological Reports*, 66, 875-881.
- Kirkpatrick, S. A., & Locke, E. A. (1991). Leadership: Do traits matter? [Electronic version]. *Academy of Management Executive*, 5, 48-60.

- Larson, C. U. (1971). The verbal response of groups to the absence or presence of leadership [Electronic version]. *Speech Monographs*, 38, 177-181.
- Larson. *Crosscurrents in leadership*. Carbondale, IL: Southern Illinois University Press.
- Lawler, E. E., III, Mohrman, S. A., & Ledford, G. E. (1998). *Strategies for high performance organizations*. San Francisco: Jossey-Bass.
- LePine, J. A., Hollenbeck, J. R., Ilgen, D. R., & Hedlund, J. (1997). Effects of individual differences on the performance of hierarchical decision-making teams: Much more than g [Electronic version]. *Journal of Applied Psychology*, 82, 803-811.
- Lord, R. G. (1976). Group performance as a function of leadership and behavior and task structure: Toward an explanatory theory [Electronic version]. *Organizational Behavior and Human Performance*, 17, 76-96.
- Lord, R. G. (1977). Functional leadership behavior: Measurement and relation to social power and leadership perceptions [Electronic version]. *Administrative Science Quarterly*, 22, 114-133.
- Lord, R. G., & Alliger, G. M. (1985). A comparison of four information processing models of leadership and social perceptions [Electronic version]. *Human Relations*, 38, 47-65.
- Lord, R. G., de Vader, C. L., & Alliger, G. M. (1986). A meta-analysis of the relation between personality traits and leadership perceptions: An application of validity generalization procedures [Electronic version]. *Journal of Applied Psychology*, 71, 402-410.
- Lord, R. G., Foti, R. J., & De Vader, C. L. (1984). A test of leadership categorization theory: Internal structure, information processing, and leadership perceptions [Electronic version]. *Organizational Behavior and Human Performance*, 34, 343-378.
- Lord, R. G., & Maher, K. J. (1991). *Leadership and information processing: Linking perceptions and performance*. Boston, MA: Unwin Hyman
- Lord, R. G., Phillips, J. S., & Rush, M. C. (1980). Effects of sex and personality on perceptions of emergent leadership, influence, and social power [Electronic version]. *Journal of Applied Psychology* 65, 176-183

- Maccoby, M. (2000). Narcissistic leaders: The incredible pros, the inevitable cons. *Harvard Business Review*, 71, 68-77.
- Maccoby, M. (2004). *The productive narcissist: The promise and peril of visionary leadership*. New York: Broadway Books.
- Maccoby, M. (2007). *Narcissistic leaders: Who succeeds and who fails*. Boston: Harvard Business School.
- Manfred, F. R., de Vries, K., & Miller, D. (1985). Narcissism and leadership: An object relations perspective [Electronic version]. *Human Relations*, 38, 583-601.
- Morf, C. C., & Rhodewalt, F. (2001). Expanding the dynamic self-regulatory processing model of narcissism: Research directions for the future [Electronic version]. *Psychological Inquiry*, 12, 243-251.
- Morris, C. G., & Hackman, J. R. (1969). Behavioral correlates of perceived leadership [Electronic version]. *Journal of Personality and Social Psychology*, 13, 350-361.
- Mullen, B., Salas, E., & Driskell, J. E. (1989). Salience, motivation, and artifact as contributors to the relation between participation rate and leadership [Electronic version]. *Journal of Experimental Social Psychology*, 25, 545-559.
- Oltmanns, T. F., Friedman, J. N. W., Fiedler, E. R., & Turkheimer, E. (2003). Perceptions of people with personality disorders based on thin slices of behavior [Electronic version]. *Journal of Research in Personality*, 38, 216-239.
- Paulhus, D. L., & John, O. P. (1998). Egoistic and moralistic biases in self-perception: The interplay of self-deceptive styles with basic traits and motives [Electronic version]. *Journal of Personality*, 66, 1025-1060.
- Paunonen, S. V., Lönnqvist, J. E., Verkasalo, M., Leikas, S., & Nissinen, V. (2006). Narcissism and emergent leadership in military cadets [Electronic version]. *Leadership Quarterly*, 17, 475-486.
- Penney, L. M., & Spector, P. E. (2002). Narcissism and counterproductive work behavior: Do bigger egos mean bigger problems? [Electronic version]. *International Journal of Selection and Assessment*, 10, 126-134.
- Pescosolido, A. T. (2002). Emergent leaders as managers of group emotion [Electronic version]. *Leadership Quarterly*, 13, 583-599.

- Project IDEELS. (n.d.). Narg island: The situation. Retrieved on May 26, 2009, from http://www.ideels.unibremen.de/narg_situation.html
- Raskin, R. N., Novacek, J., & Hogan, R. (1991). Narcissistic self-esteem management [Electronic version]. *Journal of Personality and Social Psychology*, *60*, 911-918.
- Raskin, R. N., & Terry, H. (1988). A principal-components analysis of the Narcissistic Personality Inventory and further evidence of its construct validity [Electronic version]. *Journal of Personality and Social Psychology*, *54*, 890-902.
- Rees, C. R., & Segal, M. W. (1984). Role differentiation in groups: The relationship between instrumental and expressive leadership [Electronic version]. *Small Group Behavior*, *15*, 109-123.
- Reynolds, P. D. (1984). Leaders never quit: Talking, silence, and influence in interpersonal groups [Electronic version]. *Small Group Behavior*, *15*, 404-413.
- Rose, P. (2002). The happy and unhappy faces of narcissism [Electronic version]. *Personality and Individual Differences*, *33*, 379-391.
- Rosenthal, S. A., & Pittinsky, T. L. (2006). Narcissistic leadership [Electronic version]. *Leadership Quarterly*, *17*, 617-633.
- Sanna, L. J. (1992). Self-efficacy theory: Implications for social facilitation and social loafing [Electronic version]. *Journal of Personality and Social Psychology*, *62*, 774-786.
- Schneier, C. E., & Bartol, K. M. (1980). Sex effects in emergent leadership. *Journal of Applied Psychology*, *65*, 341-345.
- Shaw, M. E. (1981). *Group dynamics: The psychology of small group behavior* (3rd ed.). New York: McGraw-Hill.
- Stein, R. T., Hoffman, L. R., Cooley, S. J., & Pearce, R. W. (1979). Leadership valence: Modeling and measuring the process of emergent leadership. In J. G. Hunt & L. L. Larson (Eds.), *Crosscurrents in leadership* (pp. 120-147). Carbondale, IL: Southern Illinois University Press.
- Steiner, I. D. (1972). *Group process and productivity*. New York: Academic Press.
- Strickland, L., Guild, P. D., Barefoot, J. C., & Paterson, S. A. (1978). Teleconferencing and leadership emergence [Electronic version]. *Human Relations*, *31*, 583-596.

- Taggar, S., Hackett, R., & Saha, S. (1999). Leadership emergence in autonomous work teams: Antecedents and outcomes [Electronic version]. *Personnel Psychology*, 52, 899-926.
- Tanchotsrinon, P., Maneesri, K., & Campbell, W. K. (2007). Narcissism and romantic attraction: Evidence from a collectivistic culture [Electronic version]. *Journal of Research in Personality*, 41, 723-730.
- Tormala, Z. L., & Rucker, D. D. (2007). Attitude certainty: A review of past findings and emerging perspectives [Electronic version]. *Social and Personality Psychology Compass*, 1, 469-492.
- Tuckman, B. W. (1965). Developmental sequence in small groups [Electronic version]. *Psychological Bulletin*, 63, 384-399.
- Wallace, H. M., & Baumeister, R. F. (2002). The performance of narcissists rises and falls with perceived opportunity for glory [Electronic version]. *Journal of Personality and Social Psychology*, 82, 819-834.
- Wanberg, K. W., & Goldberg, A. A. (1990). *Self-perceived dimensions of interpersonal talk*. Paper presented at the Speech Communication Association Annual Convention, Chicago, IL.
- Wasylyshyn, K. M. (2005). The reluctant president [Electronic version]. *Consulting Psychology Journal: Practice and Research*, 57, 57-70.
- Watson, D., & Clark, L. A. (1997). Extraversion and its positive emotional core. In R. Hogan, J. A. Johnson, & S. R. Briggs (Eds.), *Handbook of personality psychology* (pp. 767-793). San Diego, CA: Academic Press.
- Weber, M. (1947). *The theory of social and economic organization*. New York: Free Press.
- Wentworth, D. K., & Anderson, L. R. (1984). Emergent leadership as a function of sex and task type [Electronic version]. *Sex Roles*, 5, 513-524.
- Yoo, Y., & Alavi, M. (2004). Emergent leadership in virtual teams: What do emergent leaders do? [Electronic version]. *Information and Organization*, 14, 27-58.
- Yukl, G. (1998). *Leadership in organizations*. Upper Saddle River, NJ: Prentice-Hall.



ภาคผนวก

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ภาคผนวก ก

ตารางที่ ก1

ผลการวิเคราะห์ข้อกระทงและค่าสหสัมพันธ์ระหว่างข้อกับคะแนนรวมของข้ออื่นๆ ของมาตรวัดบุคลิกภาพแบบ
หลงตนเอง

ข้อ	ทิศทาง	การวิเคราะห์ข้อกระทง				t	p (หนึ่ง หาง)	CITC (N = 629)	ข้อที่ผ่าน การ วิเคราะห์
		วิธีกลุ่มสูง-กลุ่มต่ำ							
		กลุ่มสูง		กลุ่มต่ำ					
		(n = 170)		(n = 169)					
		M	SD	M	SD				
Aut1	+	3.41	0.71	2.56	0.82	10.11***	.000	.41	✓
Aut9	+	3.11	0.89	1.67	0.79	15.67***	.000	.54	✓
Aut17	+	2.92	0.77	1.39	0.57	20.96***	.000	.67	✓
Aut25	+	3.70	0.79	3.03	0.81	7.66***	.000	.28	✓
Aut33	+	3.10	0.77	1.99	0.72	13.07***	.000	.50	✓
Aut41	+	3.08	0.97	1.53	0.75	16.37***	.000	.55	✓
Sff3	+	2.93	1.04	2.08	1.03	7.60***	.000	.31	✓
Sff11	+	3.37	0.89	2.52	0.98	8.41***	.000	.37	✓
Sff19	+	2.89	1.09	1.75	0.97	10.26***	.000	.42	✓
Sff27	+	3.22	0.90	2.23	0.84	10.52***	.000	.45	✓
Sff35	+	2.70	1.06	1.45	0.72	12.17***	.000	.46	✓
Sff43	+	2.72	1.00	1.54	0.76	12.70***	.000	.49	✓
Sup2	+	3.45	0.69	2.30	0.75	14.68***	.000	.53	✓
Sup10	+	3.29	0.76	1.92	0.77	16.44***	.000	.59	✓
Sup18	+	3.27	0.79	1.83	0.82	16.45***	.000	.58	✓
Sup26	+	3.42	0.73	2.14	0.73	16.16***	.000	.59	✓
Sup34	+	2.95	0.85	1.39	0.59	19.48***	.000	.67	✓
Sup42	+	3.18	0.81	1.30	0.51	25.56***	.000	.75	✓
Exp4	+	2.58	0.95	1.79	0.85	8.00***	.000	.36	✓
Exp12	+	2.24	0.93	1.29	0.52	11.68***	.000	.49	✓

ตารางที่ ก1 (ต่อ)

ข้อ	ทิศทาง	การวิเคราะห์ข้อกระทง				<i>t</i>	<i>p</i> (หนึ่ง หาง)	CITC (N = 629)	ข้อที่ผ่าน การ วิเคราะห์
		วิธีกลุ่มสูง-กลุ่มต่ำ							
		กลุ่มสูง		กลุ่มต่ำ					
		(n =170)		(n = 169)					
		<i>M</i>	<i>SD</i>	<i>M</i>	<i>SD</i>				
Exp20	+	2.94	0.99	1.68	0.89	12.22***	.000	.46	✓
Exp28	+	2.34	0.90	1.32	0.57	12.38***	.000	.48	✓
Exp36	+	2.09	0.94	1.31	0.65	9.00***	.000	.35	✓
Exp44	+	2.45	1.08	1.22	0.48	13.51***	.000	.51	✓
Ent5	+	2.85	0.82	1.56	0.61	16.39***	.000	.57	✓
Ent13	+	3.38	0.78	1.98	0.85	15.96***	.000	.59	✓
Ent21	+	3.75	0.84	2.51	0.88	13.30***	.000	.49	✓
Ent29	+	2.91	0.71	1.59	0.69	17.29***	.000	.59	✓
Ent37	+	2.38	0.87	1.18	0.41	16.29***	.000	.58	✓
Ent45	+	2.88	1.03	1.34	0.66	16.34***	.000	.57	✓
Exh6	+	3.12	0.95	1.91	0.84	12.51***	.000	.47	✓
Exh14	+	3.06	1.11	1.89	0.91	10.60***	.000	.43	✓
Exh22	+	2.91	0.89	1.39	0.57	18.58***	.000	.63	✓
Exh30	+	3.20	0.85	1.38	0.59	22.90***	.000	.69	✓
Exh38	+	2.95	0.91	1.19	0.43	16.51***	.000	.68	✓
Exh46	+	3.40	0.89	1.91	0.83	15.86***	.000	.55	✓
Van7	+	3.51	0.87	2.54	0.80	10.63***	.000	.40	✓
Van15	+	3.19	0.86	1.73	0.74	16.61***	.000	.59	✓
Van23	+	2.99	0.89	1.79	0.78	13.24***	.000	.51	✓
Van31	+	3.38	0.77	2.19	0.93	12.77***	.000	.48	✓
Van39	+	3.11	0.94	1.59	0.75	16.51***	.000	.58	✓
Van47	+	3.40	0.79	1.89	0.86	16.92***	.000	.59	✓
Hyp8	+	2.68	1.03	1.95	0.93	6.86***	.000	.28	✓

ตารางที่ ก1 (ต่อ)

ข้อ	ทิศทาง	การวิเคราะห์ข้อกระทง				<i>t</i>	<i>p</i> (หนึ่ง ทาง)	CITC (N = 629)	ข้อที่ผ่าน การ วิเคราะห์	
		วิธีกลุ่มสูง-กลุ่มต่ำ								
		กลุ่มสูง		กลุ่มต่ำ						
		(n =170)		(n = 169)						
		<i>M</i>	<i>SD</i>	<i>M</i>	<i>SD</i>					
Hyp16	+	2.49	0.92	1.40	0.60	12.83***	.000	.48	✓	
Hyp24	+	2.48	0.89	1.52	0.66	11.28***	.000	.41	✓	
Hyp32	+	1.89	0.89	1.27	0.51	7.94***	.000	.34	✓	
Hyp40	+	1.99	1.09	1.18	0.49	8.86***	.000	.37	✓	
Hyp48	+	2.08	0.93	1.30	0.67	8.81***	.000	.37	✓	
								$\alpha =$.95	

หมายเหตุ *t* ที่ขีดเส้นใต้ เป็นการวิเคราะห์โดยแยกความแปรปรวน; ค่า *r* วิฤต (627, .05, หนึ่งทาง) \approx .066; CITC คือ ค่าสหสัมพันธ์ของข้อกระทงนั้น ๆ กับข้อกระทงที่เหลือทั้งหมด เมื่อวิเคราะห์ 48 ข้อกระทง
*** $p < .001$, หนึ่งทาง.

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ ก2

ผลการวิเคราะห์ข้อกระทบและค่าสหสัมพันธ์ระหว่างข้อกับคะแนนรวมของข้ออื่น ๆ ในแต่ละด้านของมาตรวัด
บุคลิกภาพแบบหลงตนเอง (N = 629)

ด้าน	ข้อ	CITC ครั้งที่ 1	ข้อที่ผ่านการคัดเลือก
อำนาจหน้าที่	Aut01	.47	✓
	Aut09	.56	✓
	Aut17	.61	✓
	Aut25	.38	✓
	Aut33	.54	✓
	Aut41	.61	✓
	$\alpha =$.78	
ความสามารถในการพึ่งตนเอง	Sff03	.69	✓
	Sff11	.62	✓
	Sff19	.83	✓
	Sff27	.63	✓
	Sff35	.80	✓
	Sff43	.79	✓
	$\alpha =$.90	
ความเหนือกว่า	sup02	.62	✓
	sup10	.68	✓
	Sup18	.66	✓
	Sup26	.68	✓
	sup34	.70	✓
	Sup42	.61	✓
	$\alpha =$.86	

ตารางที่ ก2 (ต่อ)

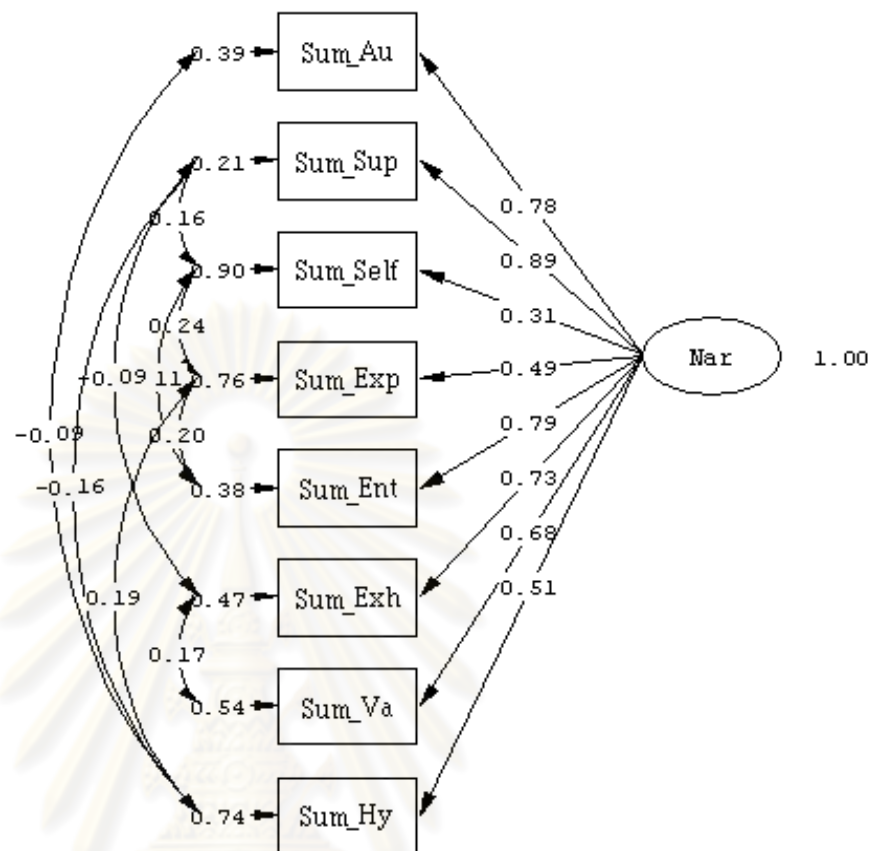
ด้าน	ข้อ	CITC ครั้งที่ 1	ข้อที่ผ่านการคัดเลือก
การแสวงหาผลประโยชน์	Exp04	.43	✓
	Exp12	.61	✓
	Exp20	.54	✓
	Exp28	.64	✓
	Exp36	.49	✓
	Exp44	.63	✓
	$\alpha =$.80	
การสมควรได้ มากกว่าที่เป็นอยู่	Ent05	.61	✓
	Ent13	.59	✓
	Ent21	.47	✓
	Ent29	.64	✓
	Ent37	.54	✓
	Ent45	.54	✓
	$\alpha =$.80	
ด้านการขอแสดงออก	Exh6	.70	✓
	Exh14	.63	✓
	Exh22	.63	✓
	Exh30	.76	✓
	Exh38	.76	✓
	Exh46	.60	✓
	$\alpha =$.87	
ความทะนงตน	Van07	.51	✓
	Van15	.73	✓
	Van23	.69	✓
	Van31	.67	✓
	Van39	.62	✓
	Van47	.51	✓
	$\alpha =$.86	

ตารางที่ ก2 (ต่อ)

ด้าน	ข้อ	CITC ครั้งที่ 1	ข้อที่ผ่านการคัดเลือก
การหวั่นไหวมากกว่าปกติ	Hyp08	.51	✓
	Hyp16	.61	✓
	Hyp24	.60	✓
	Hyp32	.55	✓
	Hyp40	.61	✓
	Hyp48	.62	✓
	$\alpha =$.82	



ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย



Chi-Square=15.78, df=11, P-value=0.14933, RMSEA=0.026

ภาพที่ ก4 โมเดลบุคลิกภาพแบบหลงตนเอง 8 องค์ประกอบ

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ภาคผนวก ข

ตารางที่ ข1

ผลการวิเคราะห์ข้อกระทงและค่าสหสัมพันธ์ระหว่างข้อกับคะแนนรวมของข้อ อื่นๆ ด้านความไม่มั่นคงทาง
อารมณ์ของมาตรวัดบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ

ข้อ	ทิศทาง	การวิเคราะห์ข้อกระทง				t	p (หนึ่ง หาง)	CITC ครั้งที่ 1 (N = 325)	ข้อที่ ผ่าน การ คัดเลือก	CITC ครั้งที่ 2 (N = 325)
		วิธีกลุ่มสูง-กลุ่มต่ำ								
		กลุ่มสูง		กลุ่มต่ำ						
		(n = 99)		(n = 92)						
		M	SD	M	SD					
N2	+	3.10	0.95	1.64	0.55	13.10***	.000	.58	✓	.58
N13	+	3.10	0.99	1.86	0.85	9.26***	.000	.40	✓	.39
N32	+	3.24	1.06	1.88	0.79	10.08***	.000	.46	✓	.46
N45	+	2.13	0.99	1.16	0.39	8.93***	.000	.45	✓	.45
N51	+	3.59	0.97	2.68	1.00	6.31***	.000	.29	✓	.29
N58	+	2.12	0.97	1.16	0.45	8.84***	.000	.46	✓	.45
N60	+	3.87	0.91	2.12	0.91	13.25***	.000	.52	✓	.52
N71	+	3.29	0.96	2.57	1.19	4.63***	.000	.26	-	-
N81	+	3.85	0.69	2.41	0.89	12.50***	.000	.56	✓	.55
N100	+	3.89	0.86	1.86	0.82	16.73***	.000	.63	✓	.63
N9	-	3.81	0.89	2.18	0.99	11.85***	.000	.55	✓	.55
N20	-	3.21	0.96	2.02	0.84	9.09***	.000	.45	✓	.45
N26	-	2.47	0.82	1.52	0.64	8.97***	.000	.47	✓	.47
N44	-	3.48	0.95	1.86	0.86	12.41***	.000	.50	✓	.51
N49	-	3.93	0.94	2.28	1.13	10.89***	.000	.52	✓	.53
N62	-	3.25	0.79	2.13	0.74	10.06***	.000	.49	✓	.51

ตารางที่ ข1 (ต่อ)

ข้อ	ทิศทาง	การวิเคราะห์ข้อกระทง				<i>t</i>	<i>p</i> (หนึ่ง หาง)	CITC ครั้งที่ 1 (<i>N</i> = 325)	ข้อที่ ผ่าน การ คัดเลือก	CITC ครั้งที่ 2 (<i>N</i> = 325)
		วิธีกลุ่มสูง-กลุ่มต่ำ								
		กลุ่มสูง		กลุ่มต่ำ						
		<i>(n</i> = 99)		<i>(n</i> = 92)						
		<i>M</i>	<i>SD</i>	<i>M</i>	<i>SD</i>					
N64	-	3.93	0.79	2.48	0.95	11.42***	.000	.53	✓	.53
N77	-	2.43	0.92	1.41	0.58	9.28***	.000	.48	✓	.47
N79	-	3.79	0.89	2.32	0.73	12.44***	.000	.52	✓	.52
N88	-	3.71	0.95	1.87	0.83	14.27***	.000	.61	✓	.62
							<i>α</i> =	.88		.88

หมายเหตุ ค่า *t* ที่ขีดเส้นใต้ เป็นการวิเคราะห์โดยแยกความแปรปรวน; ค่า *r* วิฤต (323, .05, หนึ่งหาง) \approx .092; CITC ครั้งที่ 1 คือ ค่าสหสัมพันธ์ของข้อกระทงนั้น ๆ กับข้อกระทงที่เหลือทั้งหมด เมื่อวิเคราะห์ 20 ข้อกระทงก่อนการวิเคราะห์ห้องค้ประกอบ;

CITC ครั้งที่ 2 คือ ค่าสหสัมพันธ์ของข้อกระทงนั้น ๆ กับข้อกระทงที่เหลือทั้งหมด เมื่อวิเคราะห์ 19 ข้อกระทงภายหลังการวิเคราะห์ห้องค้ประกอบ

****p* < .001, หนึ่งหาง.

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ ข2

ผลการวิเคราะห์ข้อกระทงและค่าสหสัมพันธ์ระหว่างข้อกับคะแนนรวมของข้ออื่นๆ ด้านการเปิดตัวของมาตรวัด
บุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ

ข้อ	ทิศทาง	การวิเคราะห์ข้อกระทง				t	p (หนึ่ง หาง)	CITC ครั้งที่ 1 (N = 325)	ข้อที่ ผ่าน การ คัดเลือก	CITC ครั้งที่ 2 (N = 325)
		วิธีกลุ่มสูง-กลุ่มต่ำ								
		กลุ่มสูง		กลุ่มต่ำ						
		(n = 99)		(n = 92)						
		M	SD	M	SD					
E1	+	4.35	0.69	3.22	0.79	10.34***	.000	.49	✓	.49
E11	+	4.22	0.66	3.07	0.77	10.85***	.000	.51	✓	.50
E34	+	3.65	1.08	2.56	1.05	6.93***	.000	.38	-	-
E38	+	4.18	0.71	2.90	0.99	10.07***	.000	.53	✓	.53
E42	+	4.22	0.75	2.36	0.85	15.63***	.000	.63	✓	.62
E57	+	3.85	0.79	2.57	0.92	10.02***	.000	.49	✓	.48
E72	+	4.62	0.51	3.15	0.79	14.92***	.000	.69	✓	.69
E86	+	4.41	0.77	2.90	1.00	11.45***	.000	.51	✓	.49
E92	+	4.45	0.58	3.35	0.83	10.28***	.000	.51	✓	.51
E99	+	4.55	0.64	3.11	0.84	13.17***	.000	.64	✓	.65
E14	-	3.91	0.89	2.74	0.80	9.36***	.000	.51	✓	.49
E25	-	4.39	0.76	2.37	0.81	17.41***	.000	.67	✓	.67
E30	-	4.75	0.59	2.93	0.93	15.80***	.000	.62	✓	.63

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ ๒2 (ต่อ)

ข้อ	ทิศทาง	การวิเคราะห์ข้อกระทง				t	p (หนึ่ง หาง)	CITC ครั้งที่ 1 ($N =$ 325)	ข้อที่ ผ่าน การ คัดเลือก	CITC ครั้งที่ 2 ($N =$ 325)
		วิธีกลุ่มสูง-กลุ่มต่ำ								
		กลุ่มสูง		กลุ่มต่ำ						
		$(n = 99)$		$(n = 92)$						
		M	SD	M	SD					
E43	-	3.61	0.91	2.34	1.02	8.84***	.000	.48	✓	.43
E48	-	4.52	0.69	2.98	0.91	12.99***	.000	.59	✓	.59
E63	-	4.04	0.97	2.23	0.93	12.88***	.000	.63	✓	.64
E70	-	4.30	0.87	2.62	1.04	11.88***	.000	.53	✓	.55
E75	-	4.49	0.70	3.36	1.08	8.35***	.000	.36	✓	.37
E89	-	4.49	0.79	3.35	1.04	8.34***	.000	.40	✓	.42
E98	-	4.45	0.79	2.55	1.25	12.26***	.000	.58	✓	.58
							$\alpha =$.90		.90

หมายเหตุ ค่า t ที่ขีดเส้นใต้ เป็นการวิเคราะห์โดยแยกความแปรปรวน; ค่า r วิฤต (323, .05, หนึ่งหาง) \approx .092; CITC ครั้งที่ 1 คือ ค่าสหสัมพันธ์ของข้อกระทงนั้น ๆ กับข้อกระทงที่เหลือทั้งหมด เมื่อวิเคราะห์ 20 ข้อกระทงก่อนการวิเคราะห์หองค์ประกอบ;

CITC ครั้งที่ 2 คือ ค่าสหสัมพันธ์ของข้อกระทงนั้น ๆ กับข้อกระทงที่เหลือทั้งหมด เมื่อวิเคราะห์ 19 ข้อกระทงภายหลังการวิเคราะห์หองค์ประกอบ

*** $p < .001$, หนึ่งหาง.

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ ข3

ผลการวิเคราะห์ข้อกระทงและค่าสหสัมพันธ์ระหว่างข้อกับคะแนนรวมของข้ออื่นๆ ด้านการเปิดรับประสบการณ์ของมาตรวัดบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ

ข้อ	ทิศทาง	การวิเคราะห์ข้อกระทง				t	p (หนึ่ง หาง)	CITC ครั้งที่ 1 (N = 325)	ข้อที่ ผ่าน การ คัดเลือก	CITC ครั้งที่ 2 (N = 325)
		วิธีกลุ่มสูง-กลุ่มต่ำ								
		กลุ่มสูง		กลุ่มต่ำ						
		(n = 99)		(n = 92)						
M	SD	M	SD							
O5	+	4.28	0.75	3.17	0.83	9.59***	.000	.45	✓	.45
O33	+	4.10	0.86	3.04	0.79	8.81***	.000	.41	✓	.41
O36	+	4.24	0.82	3.34	0.83	7.52***	.000	.38	✓	.38
O41	+	4.63	0.66	3.65	0.76	9.38***	.000	.43	✓	.43
O52	+	4.09	0.88	3.13	1.02	6.94***	.000	.28	✓	.24
O55	+	3.94	0.94	2.79	0.85	8.77***	.000	.45	✓	.46
O66	+	4.63	0.57	3.19	0.84	13.60***	.000	.59	✓	.59
O67	+	4.76	0.43	3.97	0.69	9.54***	.000	.44	✓	.42
O78	+	4.52	0.73	3.89	0.86	5.44***	.000	.26	✓	.26
O96	+	4.23	0.81	3.10	0.79	4.46***	.000	.24	-	-
O4	-	4.17	0.83	2.89	0.84	10.45***	.000	.46	✓	.47
O7	-	4.61	0.88	3.57	1.16	6.98***	.000	.33	✓	.32
O19	-	4.02	0.94	2.38	0.98	11.70***	.000	.50	✓	.53
O24	-	3.27	1.21	2.16	0.83	7.35***	.000	.35	✓	.33

ตารางที่ ข3 (ต่อ)

ข้อ	ทิศทาง	การวิเคราะห์ข้อกระทง				t	p (หนึ่ง หาง)	CITC ครั้งที่ 1 ($N =$ 325)	ข้อที่ ผ่าน การ คัดเลือก	CITC ครั้งที่ 2 ($N =$ 325)
		วิธีกลุ่มสูง-กลุ่มต่ำ								
		กลุ่มสูง		กลุ่มต่ำ						
		$(n = 99)$		$(n = 92)$						
		M	SD	M	SD					
O28	-	4.56	0.77	3.21	0.99	10.48***	.000	.42	✓	.42
O40	-	4.15	1.14	2.78	1.06	8.487***	.000	.33	✓	.35
O61	-	4.63	0.76	3.13	0.83	12.90***	.000	.55	✓	.56
O74	-	4.49	0.73	3.80	0.83	12.46***	.000	.54	✓	.55
O82	-	3.80	1.18	3.35	0.88	2.99**	.003	.12	-	-
O94	-	3.97	1.11	2.42	0.94	10.28***	.000	.43	✓	.45
							$\alpha =$.82		.83

หมายเหตุ ค่า t ที่ขีดเส้นใต้ เป็นการวิเคราะห์โดยแยกความแปรปรวน; ค่า r วิฤต ($323, .05, \text{หนึ่งหาง}$) $\approx .092$; CITC ครั้งที่ 1 คือ ค่าสหสัมพันธ์ของข้อกระทงนั้น ๆ กับข้อกระทงที่เหลือทั้งหมด เมื่อวิเคราะห์ 20 ข้อกระทงก่อนการวิเคราะห์หองค์ประกอบ;

CITC ครั้งที่ 2 คือ ค่าสหสัมพันธ์ของข้อกระทงนั้น ๆ กับข้อกระทงที่เหลือทั้งหมด เมื่อวิเคราะห์ 18 ข้อกระทงภายหลังการวิเคราะห์หองค์ประกอบ

*** $p < .001$, หนึ่งหาง.

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ ๗4

ผลการวิเคราะห์ข้อกระทงและค่าสหสัมพันธ์ระหว่างข้อกับคะแนนรวมของข้ออื่นๆ ด้านความเป็นมิตรของมาตรฐาน
วัตถุประสงค์ภาพห่าองค์ประกอบ

ข้อ	ทิศทาง	การวิเคราะห์ข้อกระทง				t	p (หนึ่ง หาง)	CITC ครั้งที่ 1 (N = 325)	ข้อที่ ผ่าน การ คัดเลือก	CITC ครั้งที่ 2 (N = 325)
		วิธีกลุ่มสูง-กลุ่มต่ำ								
		กลุ่มสูง		กลุ่มต่ำ						
		(n = 99)		(n = 92)						
M	SD	M	SD							
A12	+	4.58	0.50	3.84	0.79	7.78***	.000	.38	✓	.29
A16	+	4.25	0.71	3.60	0.71	6.20***	.000	.27	-	-
A23	+	4.19	0.81	3.09	1.08	7.78***	.000	.34	-	-
A53	+	4.53	0.54	3.73	0.87	7.56***	.000	.34	-	-
A56	+	3.93	0.99	2.70	0.99	8.40***	.000	.37	✓	.32
A59	+	4.43	0.68	3.80	0.76	5.93***	.000	.29	-	-
A68	+	4.21	0.63	3.32	0.80	8.41***	.000	.39	✓	.32
A83	+	3.51	0.79	3.05	0.82	3.85***	.000	.14	-	-
A84	+	3.76	0.66	2.82	0.71	9.35***	.000	.46	✓	.44
A97	+	4.48	0.59	3.75	0.72	7.55***	.000	.35	-	-
A6	-	3.19	1.15	2.03	0.78	8.15***	.000	.31	✓	.31
A18	-	4.65	0.56	3.25	1.01	11.60***	.000	.50	✓	.53
A22	-	4.68	0.59	3.35	0.89	11.97***	.000	.51	✓	.52
A27	-	3.38	1.22	2.32	0.98	6.54***	.000	.24	-	-
A47	-	4.56	0.59	3.33	0.89	11.03***	.000	.47	✓	.47
A73	-	3.44	0.95	2.53	0.81	7.04***	.000	.34	✓	.35

ตารางที่ ข4 (ต่อ)

ข้อ	ทิศทาง	การวิเคราะห์ข้อกระทง				t	p (หนึ่ง หาง)	CITC ครั้งที่ 1 ($N =$ 325)	ข้อที่ ผ่าน การ คัดเลือก	CITC ครั้งที่ 2 ($N =$ 325)
		วิธีกลุ่มสูง-กลุ่มต่ำ								
		กลุ่มสูง		กลุ่มต่ำ						
		$(n = 99)$		$(n = 92)$						
		M	SD	M	SD					
A76	-	3.67	0.96	2.39	0.81	9.74***	.000	.44	✓	.48
A87	-	3.09	0.96	2.70	0.86	2.91**	.004	.11	✓	.16
A91	-	4.04	0.89	2.90	0.99	8.26***	.000	.39	✓	.40
A93	-	4.41	0.83	2.85	1.07	11.08***	.000	.45	✓	.49
							$\alpha =$.79		.77

หมายเหตุ t ที่ขีดเส้นใต้ เป็นการวิเคราะห์โดยแยกความแปรปรวน; ค่า r จิกฤต (323, .05, หนึ่งหาง) \approx .092;
CITC ครั้งที่ 1 คือ ค่าสหสัมพันธ์ของข้อกระทงนั้น ๆ กับข้อกระทงที่เหลือทั้งหมด เมื่อวิเคราะห์ 20 ข้อกระทงก่อน
การวิเคราะห์ห้องค้ประกอบ;

CITC ครั้งที่ 2 คือ ค่าสหสัมพันธ์ของข้อกระทงนั้น ๆ กับข้อกระทงที่เหลือทั้งหมด เมื่อวิเคราะห์ 13 ข้อกระทง
ภายหลังการวิเคราะห์ห้องค้ประกอบ

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

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ ข5

ผลการวิเคราะห์ข้อกระทงและค่าสหสัมพันธ์ระหว่างข้อกับคะแนนรวมของข้ออื่นๆ ด้านการมีจิตสำนึกของมาตรฐาน
วัตถุประสงค์สภาพห้องค้ประกอบ

ข้อ	ทิศทาง	การวิเคราะห์ข้อกระทง				t	p (หนึ่ง หาง)	CITC ครั้งที่ 1 (N = 325)	ข้อที่ ผ่าน การ คัดเลือก	CITC ครั้งที่ 2 (N = 325)
		วิธีกลุ่มสูง-กลุ่มต่ำ								
		กลุ่มสูง		กลุ่มต่ำ						
		(n = 99)		(n = 92)						
M	SD	M	SD							
C3	+	3.99	0.74	2.74	0.741	11.50***	.000	.55	✓	.57
C8	+	4.30	0.88	3.41	0.83	7.12***	.000	.30	-	-
C31	+	4.26	0.71	2.87	0.73	13.15***	.000	.62	✓	.65
C35	+	4.19	0.75	2.98	0.72	11.26***	.000	.59	✓	.62
C39	+	4.26	0.71	2.97	0.65	12.85***	.000	.64	✓	.65
C50	+	4.29	0.64	3.01	0.69	13.05***	.000	.65	✓	.67
C80	+	4.40	0.59	3.29	0.69	11.73***	.000	.59	✓	.61
C85	+	3.94	0.74	2.69	0.78	11.24***	.000	.53	✓	.55
C90	+	3.89	0.88	2.67	0.89	9.43***	.000	.49	✓	.49
C95	+	4.36	0.68	3.29	0.84	9.52***	.000	.51	✓	.52
C10	-	4.61	0.61	3.29	0.87	12.13***	.000	.55	✓	.53
C15	-	4.66	0.58	3.59	0.95	9.30***	.000	.43	-	-
C17	-	4.01	0.99	2.96	0.93	7.48***	.000	.36	✓	.36
C21	-	3.88	0.95	2.08	0.87	13.49***	.000	.56	✓	.54
C29	-	4.71	0.50	3.49	0.84	12.08***	.000	.56	✓	.57
C37	-	3.02	0.97	2.06	0.99	6.66***	.000	.26	✓	.24

ตารางที่ ข5 (ต่อ)

ข้อ	ทิศทาง	การวิเคราะห์ข้อกระทง				t	p (หนึ่ง หาง)	CITC ครั้งที่ 1 ($N =$ 325)	ข้อที่ ผ่าน การ คัดเลือก	CITC ครั้งที่ 2 ($N =$ 325)
		วิธีกลุ่มสูง-กลุ่มต่ำ								
		กลุ่มสูง		กลุ่มต่ำ						
		$(n = 99)$		$(n = 92)$						
		M	SD	M	SD					
C46	-	3.51	1.11	2.65	0.95	5.68***	.000	.28	-	-
C54	-	4.67	0.69	3.63	0.82	9.40***	.000	.47	✓	.48
C65	-	4.36	0.71	2.88	0.92	12.29***	.000	.52	✓	.48
C69	-	3.99	0.69	3.18	0.72	7.84***	.000	.42	✓	.42
							$\alpha =$.88		.88

หมายเหตุ t ที่ขีดเส้นใต้ เป็นการวิเคราะห์โดยแยกความแปรปรวน; ค่า r วิฤต (323, .05, หนึ่งหาง) \approx .092;
CITC ครั้งที่ 1 คือ ค่าสหสัมพันธ์ของข้อกระทงนั้น ๆ กับข้อกระทงที่เหลือทั้งหมด เมื่อวิเคราะห์ 20 ข้อกระทงก่อน
การวิเคราะห์ห้องค้ประกอบ;

CITC ครั้งที่ 2 คือ ค่าสหสัมพันธ์ของข้อกระทงนั้น ๆ กับข้อกระทงที่เหลือทั้งหมด เมื่อวิเคราะห์ 17 ข้อกระทง
ภายหลังการวิเคราะห์ห้องค้ประกอบ

*** $p < .001$, หนึ่งหาง.

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ ๗6

ข้อกระทงและค่าน้ำหนักองค์ประกอบของข้อกระทงด้านความไม่มั่นคงทางอารมณ์ที่ผ่านการคัดเลือก

(N = 325)

ข้อกระทง	น้ำหนักองค์ประกอบ	ทิศทาง
N2	0.58	+
N13	0.35	+
N32	0.49	+
N45	0.40	+
N51	0.35	+
N58	0.44	+
N60	0.53	+
N81	0.62	+
N100	0.72	+
N9	0.57	-
N20	0.53	-
N26	0.43	-
N44	0.54	-
N49	0.58	-
N62	0.59	-
N64	0.66	-
N77	0.47	-
N79	0.58	-
N88	0.65	-

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ ๗

ข้อกระทงและค่าน้ำหนักองค์ประกอบของข้อกระทงด้านการเปิดตัวที่ผ่านการคัดเลือก (N = 325)

ข้อกระทง	น้ำหนักองค์ประกอบ	ทิศทาง
E1	0.52	+
E11	0.49	+
E38	0.33	+
E42	0.59	+
E57	0.64	+
E72	0.44	+
E86	0.72	+
E92	0.58	+
E99	0.54	+
E14	0.47	-
E25	0.65	-
E30	0.65	-
E43	0.44	-
E48	0.62	-
E63	0.64	-
E70	0.61	-
E75	0.33	-
E89	0.48	-
E98	0.63	-

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ ๗8

ข้อกระทงและค่าน้ำหนักองค์ประกอบของข้อกระทงด้านความเป็นมิตรที่ผ่านการคัดเลือก (N = 325)

ข้อกระทง	น้ำหนักองค์ประกอบ	ทิศทาง
A12	0.38	+
A56	0.33	+
A68	0.30	+
A84	0.44	+
A6	0.34	-
A18	0.69	-
A22	0.58	-
A47	0.55	-
A73	0.44	-
A76	0.56	-
A87	0.31	-
A91	0.44	-
A93	0.61	-

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ ๗9

ข้อกระทงและค่าน้ำหนักองค์ประกอบของข้อกระทงด้านการเปิดรับประสบการณ์ที่ผ่านการคัดเลือก

(N = 325)

ข้อกระทง	น้ำหนักองค์ประกอบ	ทิศทาง
O5	0.45	+
O33	0.50	+
O36	0.39	+
O41	0.46	+
O52	0.35	+
O55	0.50	+
O66	0.67	+
O67	0.50	+
O78	0.35	+
O4	0.49	-
O7	0.42	-
O19	0.58	-
O24	0.40	-
O28	0.48	-
O40	0.43	-
O61	0.61	-
O74	0.60	-
O94	0.46	-

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ ข10

ข้อกระทงและค่าน้ำหนักองค์ประกอบของข้อกระทงด้านการมีจิตสำนึกที่ผ่านการคัดเลือก (N = 325)

ข้อกระทง	น้ำหนักองค์ประกอบ	ทิศทาง
C3	0.65	+
C31	0.72	+
C35	0.70	+
C39	0.70	+
C50	0.73	+
C80	0.65	+
C85	0.56	+
C90	0.59	+
C95	0.55	+
C10	0.58	-
C17	0.38	-
C21	0.62	-
C29	0.60	-
C37	0.30	-
C54	0.54	-
C65	0.49	-
C69	0.40	-

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ภาคผนวก ค

ตารางที่ ค1

ผลการวิเคราะห์ข้อกระทงและค่าสหสัมพันธ์ระหว่างข้อกับคะแนนรวมของข้ออื่น ๆ ของมาตรวัดการประเมิน
ความเป็นผู้นำ

ข้อ	ทิศทาง	การวิเคราะห์ข้อกระทง				<i>t</i>	<i>p</i> (หนึ่ง ทาง)	CITC (<i>N</i> = 120)	ข้อที่ผ่าน การ วิเคราะห์
		วิธีกลุ่มสูง-กลุ่มต่ำ							
		กลุ่มสูง		กลุ่มต่ำ					
		(n = 33)		(n = 36)					
		<i>M</i>	<i>SD</i>	<i>M</i>	<i>SD</i>				
LED	+	4.11	0.29	2.88	0.31	16.9***	.000	.83	✓
ENC	+	4.16	0.32	2.94	0.38	14.26***	.000	.79	✓
SUM	+	4.35	0.30	3.21	0.33	14.98***	.000	.76	✓
YEID	+	3.68	0.39	2.86	0.35	9.31***	.000	.66	✓
INFL	+	4.22	0.30	3.06	0.31	15.55***	.000	.82	✓
EX	+	4.17	0.28	2.88	0.35	16.86***	.000	.87	✓
							$\alpha =$.92	

หมายเหตุ ค่า *r*วิกฤต (118, .05, หนึ่งทาง) \approx .151; CITC คือ ค่าสหสัมพันธ์ของข้อกระทงนั้น ๆ กับข้อกระทงที่เหลือทั้งหมด เมื่อวิเคราะห์ 6 ข้อกระทง

****p* < .001, หนึ่งทาง.

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ภาคผนวก ง

สถานการณ์จำลองเรืออัปปางสำหรับเพศชาย (ที่ใช้ในการทดลองจริง)

ให้คุณลองนึกถึงสถานการณ์จำลองต่อไปนี้ว่าเป็นเรื่องราวที่เกิดขึ้นกับตัวคุณจริง ๆ

วันนี้เป็นวันที่ท้องฟ้าแจ่มใส คุณกำลังท่องเที่ยวอยู่ที่จังหวัดภูเก็ตกับเพื่อน ๆ 4 คนและตัดสินใจลงเรือท่องเที่ยวล่องลำเล็กไปเที่ยวชมหมู่เกาะต่าง ๆ ในอ่าวอันดามันรวมทั้งไปดำน้ำด้วย

เวลา 14.45 น. วันศุกร์ที่ 28 ธันวาคม

ตอนนี้คุณกำลังนั่งอยู่บนเรือ “ไข่มุกนิล” ในตอนแรกคนขับเรือแวะเกาะที่ไม่ไกลจากชายฝั่งนักให้นักท่องเที่ยวได้ดำน้ำดูปะการังอันงดงามแล้วจึงออกเรือพาชมทะเลที่ห่างไกลออกมาอีกเพื่อให้นักท่องเที่ยวได้ชมบรรยากาศท้องทะเลสีครามแห่งอันดามันและได้ทำกิจกรรมตกปลา กันซึ่ง ณ ตอนนี้ได้ออกห่างจากชายฝั่งได้ประมาณ 10 กิโลเมตรแล้ว คุณได้เห็นน้ำทะเลที่สวยงามใสสะอาดใจอยาก วันนี้แดดไม่แรงนักและค่อนข้างมีลมมาก

ทันใดนั้นคนขับเรือก็สีหน้าไม่สู้ดีนัก แล้วแจ้งแก่ผู้โดยสารว่าอยู่ๆเจ้าหน้าที่ชายฝั่งแจ้งมาว่าจะมีพายุรุนแรงความเร็วลมสูงมากและลมกำลังเปลี่ยนทิศทางมาจากทางเรือของพวกเขา คนขับเรือจึงรีบหันเรือเพื่อมุ่งกลับสู่ชายฝั่ง เวลาผ่านไป 20 นาที ลมเริ่มแรงขึ้น คลื่นเริ่มสูงขึ้นเรื่อยๆ ฝนก็เริ่มตกหนักและพายุก็มาถึงตรงจุดนี้พอดี

“คุณช่วยจับพวงมาลัยเรือไว้ที ผมจะไปดูด้านโน้น อย่าให้เรือชนพวกหินโสโครกได้นะ!!” คนขับเรือตะโกนบอกกับคุณ

“หา!! ผมเนี่ยนะ”

“คุณนั่นแหละ ผมให้จับไว้เฉยๆ” คนขับเรือย้ำกับคุณ

คุณรีบมาจับพวงมาลัยเรือไว้ ทันใดนั้นพวงมาลัยเรือก็หลุดจากมือคุณ และหางเสือเรือก็หักด้วย “ไอ้ยัย!! ไม่นะเรือกำลังมุ่งหน้าไปทางนั้น แยกแล้ว มีหินก้อนใหญ่อยู่ด้วย” คุณตะโกนออกมาด้วยความตกใจสุดขีด

หากผู้ใดสนใจสถานการณ์จำลองที่ใช้ในงานวิจัยนี้ สามารถติดต่อได้ที่

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ศันนางค์ มณีศรี คณะจิตวิทยา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

สถานการณ์จำลองเรืออัปปางสำหรับเพศหญิง (ที่ใช้ในการทดลองจริง)

ให้คุณลองนึกถึงสถานการณ์จำลองต่อไปนี้ว่าเป็นเรื่องราวที่เกิดขึ้นกับตัวคุณจริง ๆ

วันนี้เป็นวันที่ท้องฟ้าแจ่มใส คุณกำลังท่องเที่ยวอยู่ที่จังหวัดภูเก็ตกับเพื่อน ๆ 4 คนและตัดสินใจลงเรือท่องเที่ยวล่องลำเล็กไปเที่ยวชมหมู่เกาะต่าง ๆ ในอ่าวอันดามันรวมทั้งไปดำน้ำด้วย

เวลา 14.45 น. วันศุกร์ที่ 28 ธันวาคม

ตอนนี้คุณกำลังนั่งอยู่บนเรือ “ไข่มุกนิล” ในตอนแรกคนขับเรือแวะเกาะที่ไม่ไกลจากชายฝั่งนักให้นักท่องเที่ยวได้ดำน้ำดูปะการังอันงดงามแล้วจึงออกเรือพาชมทะเลที่ห่างไกลออกมาอีกเพื่อให้นักท่องเที่ยวได้ชมบรรยากาศท้องทะเลสีครามแห่งอันดามันและได้ทำกิจกรรมตกปลา กันซึ่ง ณ ตอนนี้ได้ออกห่างจากชายฝั่งได้ประมาณ 10 กิโลเมตรแล้ว คุณได้เห็นน้ำทะเลที่สวยงามสดใสสมใจอยาก วันนี้แดดไม่แรงนักและค่อนข้างมีลมมาก

ทันใดนั้นคนขับเรือก็สีหน้าไม่สู้ดีนัก แล้วแจ้งแก่ผู้โดยสารว่าอยู่ๆเจ้าหน้าที่ชายฝั่งแจ้งมาว่าจะมีพายุรุนแรงความเร็วลมสูงมากและลมกำลังเปลี่ยนทิศทางมาจากทางเรือของพวกเรา คนขับเรือจึงรีบหันเรือเพื่อมุ่งกลับสู่ชายฝั่ง เวลาผ่านไป 20 นาที ลมเริ่มแรงขึ้น คลื่นเริ่มสูงขึ้นเรื่อยๆ ฝนก็เริ่มตกหนักและพายุก็มาถึงตรงจุดนี้พอดี

“คุณช่วยจับพวงมาลัยเรือไว้ที ผมจะไปดูด้านโน้น อย่าให้เรือชนพวกหินโสโครกได้นะ!!” คนขับเรือตะโกนบอกกับคุณ

“หา!! ฉันทื่นยานะ”

“คุณนั่นแหละ ผมให้จับไว้เฉยๆ” คนขับเรือย้ำกับคุณ

คุณรีบมาจับพวงมาลัยเรือไว้ ทันใดนั้นพวงมาลัยเรือก็หลุดจากมือคุณ และหางเสือเรือก็หักด้วย

“ไอ้ตาย!! ไม่นะเรือกำลังมุ่งหน้าไปทางนั้น แยกแล้ว มีหินก้อนใหญ่อยู่ด้วย” คุณตะโกนออกมาด้วยความตกใจสุดขีด

หากผู้ใดสนใจสถานการณ์จำลองที่ใช้ในงานวิจัยนี้สามารถติดต่อได้ที่

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. คัดนางค์ มณีศรี คณะจิตวิทยา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ภาคผนวก จ

ตัวอย่างมาตรวัดบุคลิกภาพแบบหลงตนเอง (ฉบับจริง)

แบบทดสอบบุคลิกภาพ

คำชี้แจง โปรดอ่านข้อความในแต่ละข้อ แล้วทำเครื่องหมาย O ล้อมรอบตัวเลขในช่องคำตอบของกระดาษคำตอบ ให้ตรงกับความรู้สึกหรือการกระทำของท่านมากที่สุดเพียง 1 ตัวเลือก (โปรดตอบให้ครบทุกข้อ)

ความหมายของหมายเลขคำตอบ

- 1 = ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง 2 = ค่อนข้างไม่เห็นด้วย
3 = เห็นด้วยและไม่เห็นด้วยพอ ๆ กัน 4 = ค่อนข้างเห็นด้วย 5 = เห็นด้วยอย่างยิ่ง

ข้อ	ข้อความ
1	ฉันมองว่าตนเองมีอิทธิพลต่อผู้อื่น
2	ฉันเชื่อว่าฉันมีความสามารถมากกว่าคนอื่น ๆ ในสังคม
3	ฉันสามารถดำรงชีวิตอยู่ได้โดยไม่ต้องพึ่งพาใคร
4	ฉันไม่สนใจว่าใครจะคิดอย่างไร ขอเพียงฉันได้ในสิ่งที่ฉันต้องการก็พอ
5	คนที่มีความสามารถมากอย่างฉัน ควรจะได้รับการเชิดชูจากคนอื่นมากกว่านี้

หมายเหตุ มาตรวัดบุคลิกภาพแบบหลงตนเองที่ใช้จริงมี 48 ข้อ

ตัวอย่างมาตรวัดบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ (ฉบับจริง)

คำชี้แจง ลักษณะต่อไปนี้ตรงกับตัวท่านมากน้อยเพียงใด ให้วงกลมล้อมรอบตัวเลขที่ตรงกับคำตอบของท่านมากที่สุด

ความหมายของหมายเลขคำตอบ

- 1 = ไม่ตรงอย่างยิ่ง 2 = ค่อนข้างไม่ตรง
3 = ตรงและไม่ตรงพอ ๆ กัน 4 = ค่อนข้างตรง 5 = ตรงอย่างยิ่ง

ข้อ	ข้อความ	ข้อ	ข้อความ
1	รู้สึกหดหู่บ่อยๆ	31	ไม่สนใจแนวคิดที่เป็นนามธรรม
2	ทำทุกอย่างตามแผนที่ตนเองวางไว้	32	ไม่ชอบไปพิพิธภัณฑ์ศิลปะ
3	ไม่ค่อยเข้าใจความคิดเชิงนามธรรม	33	ทำงานกลางคัน ไม่ได้ทำจนเสร็จ

หมายเหตุ มาตรวัดบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ ที่ใช้จริงมี 60 ข้อ

ตัวอย่างมาตรวัดมาตรวัดการเกิดผู้นำ (ฉบับจริง)

ชื่อ.....นามสกุล.....รหัสชนิด.....
 เพศ () หญิง () ชาย อายุ.....ปี คณะ.....สาขาวิชา.....
 ชั้นปีที่ ()1 ()2 ()3 ()4 หรือสูงกว่า เกรดเฉลี่ยสะสม วันที่.....

หลังจากที่ท่านได้ร่วมอภิปรายกับเพื่อนในกลุ่ม ในตอนต่อไปขอความกรุณาช่วย
 ระบุว่าในแต่ละข้อความถูกต้องหรือตรงเพียงใดในการบรรยายสมาชิกกลุ่มแต่ละคนโดย
 ทำเครื่องหมายวงกลม O ลงในช่องว่าง โปรดตอบคำถามทั้งหมดตามความรู้สึกที่แท้จริง
 ของท่านและประเมินข้อความต่อไปนี้ด้วยความระมัดระวังและตั้งใจ

1. สมาชิกกลุ่มต่อไปนี้ แสดงบทบาทความเป็นความเป็นผู้นำของกลุ่ม

	ไม่ตรงอย่างยิ่ง	ค่อนข้างไม่ตรง	ตรงและ ไม่ตรงพอๆกัน	ค่อนข้างตรง	ตรงอย่างยิ่ง
สมาชิกคนที่ 1	1	2	3	4	5
สมาชิกคนที่ 2	1	2	3	4	5
สมาชิกคนที่ 3	1	2	3	4	5
สมาชิกคนที่ 4	1	2	3	4	5

2. สมาชิกกลุ่มต่อไปนี้ กระตุ้นให้สมาชิกกลุ่มคนอื่น ๆ ร่วมแสดงความคิดเห็นเมื่อมีการ อภิปรายกลุ่ม

	ไม่ตรงอย่างยิ่ง	ค่อนข้างไม่ตรง	ตรงและ ไม่ตรงพอๆกัน	ค่อนข้างตรง	ตรงอย่างยิ่ง
สมาชิกคนที่ 1	1	2	3	4	5
สมาชิกคนที่ 2	1	2	3	4	5
สมาชิกคนที่ 3	1	2	3	4	5
สมาชิกคนที่ 4	1	2	3	4	5

หมายเหตุ มาตรวัดมาตรวัดการประเมินความเป็นผู้นำ ที่ใช้จริงมี 9 ข้อ

ตัวอย่างแบบวัดผลงาน (ฉบับจริง)
ตารางจัดอันดับวิธีการต่อการมีชีวิตรอด

หมายเลข.....

คุณจะต้องจัดอันดับวิธีการต่อไปนี้ที่คุณคิดว่าจะมีความสำคัญที่สุด (โดยใส่หมายเลข 1) ไปจนถึงมีความสำคัญน้อยสุด (หมายเลข 9) ต่อการมีชีวิตรอดลงในตารางด้านขวามือ

วิธีการ	ลำดับที่
คิดหาวิธีที่จะส่งสัญญาณขอความช่วยเหลือ	
ส่งคนในกลุ่มไปเกาะที่ใกล้ที่สุดที่คาดว่าจะมีคนอาศัยอยู่บนเกาะนั้น	
ไม่ทำอะไรเลยจนกว่าพายุจะสงบ	
ค้นหาอาหารและน้ำจืด	

หมายเหตุ แบบวัดผลงานการจัดอันดับวิธีการต่อการมีชีวิตรอด ที่ใช้จริงมี 9 อันดับ

ตัวอย่างแบบวัดผลงาน (ฉบับจริง)
ตารางจัดอันดับสิ่งของ 15 ชิ้นที่สำคัญต่อการมีชีวิตรอด

กลุ่มที่.....

ต่อไปกลุ่มของคุณจะต้องจัดอันดับสิ่งของ 15 ชิ้นต่อไปนี้ที่พวกคุณคิดว่าจะมีความสำคัญที่สุดไป (โดยใส่หมายเลข 1) จนถึงมีความสำคัญน้อยสุด (หมายเลข 15) ต่อการมีชีวิตรอดลงในตารางด้านขวามือ (สิ่งของต่อไปนี้เป็นสิ่งที่เหลืออยู่หลังเรืออัปปาง แม้จะเปียกแต่ยังใช้การได้ดีอยู่)

สิ่งของ	ลำดับที่
คู่มือเดินทางท่องเที่ยวภูเขา	
มีดพกเนกประสงค์	
ผ้าใบขนาด 6x10 เมตร	
ไม้พายเรือเล็ก	

หมายเหตุ แบบวัดผลงานการจัดอันดับสิ่งของ 15 ชิ้นที่สำคัญต่อการมีชีวิตรอด ที่ใช้จริงมี 15 อันดับ

หากผู้ใดสนใจมาตริในงานวิจัยนี้ สามารถติดต่อได้ที่

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. คัดนางค์ มณีศรี คณะจิตวิทยา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ประวัติผู้เขียนวิทยานิพนธ์

นางสาวกัญฐิกา บรรลือ เกิดเมื่อวันที่ 27 มกราคม พ.ศ. 2529 สำเร็จการศึกษาระดับมัธยมศึกษาจากโรงเรียนลาดปลาเค้าพิทยาคม และสำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี อักษรศาสตรบัณฑิต (เกียรตินิยมอันดับสอง) เอกภาษาไทย โทภาษาอังกฤษ คณะอักษรศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ในปีการศึกษา 2550 จากนั้น ศึกษาต่อในหลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาสังคม คณะจิตวิทยา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ในปีการศึกษา 2551



ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย