



บทที่ 1

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

กิจกรรมหนึ่งที่เกิดควบคู่กับการทำงานร่วมกันเป็นกลุ่ม คือ ความพยายามของสมาชิกในกลุ่มที่จะระบุถึงความรับผิดชอบ บทบาท หน้าที่ และความสำคัญที่ตนมีต่อผลงานของกลุ่มทั้งในเวลาที่ยังไม่ประสบความสำเร็จและประสบผลล้นเหลือ นักจิตวิทยาพบว่า มีสมาชิกจำนวนมากที่มักประเมินความรับผิดชอบ บทบาท หน้าที่ และความสำคัญที่ตนมีต่อผลงานของกลุ่มไปในลักษณะที่แสดงความลำเอียงเพื่อตนเอง (Self-serving bias) (Ross & Sicoly, 1979; Mcfarlin & Blascovich, 1981; Miller & Schlenker, 1985; Leary & Forsyth, 1987; Urban & Witt, 1989; Dunning, Meyerowitz & Holzberg, 1989; Schlenker, Weigold & Hallam, 1990; Alicke, Klotz, Breitenbecher, Yurak, & Vredenburg, 1995; Shackleton, 1995)

หากความลำเอียงเพื่อตนเองเกิดขึ้นเมื่อบุคคลอยู่ตามลำพังแล้วมักจะช่วยส่งผลให้บุคคลมีสุขภาพจิตที่ดี กล่าวคือ เมื่อบุคคลทำงานแล้วประสบผลสำเร็จ บุคคลอธิบายสาเหตุของความสำเร็งนั้นว่าเกิดมาจากปัจจัยที่อยู่ในตนเอง เช่น ความสามารถ หรือความพยายามของตนเอง แต่เมื่อบุคคลทำงานแล้วประสบผลล้นเหลือ บุคคลอธิบายสาเหตุของความล้นเหลือว่าเกิดมาจากปัจจัยที่อยู่ในภายนอกตนเอง เช่น ความยากของงาน หรือ โชคชะตา การอธิบายสาเหตุของสิ่งต่างๆที่เกิดขึ้นกับตนไปในลักษณะลำเอียงเพื่อตนเองนั้นทำให้บุคคลยังคงเห็นคุณค่าของตนเอง สามารถปรับตัวกับปัญหาต่าง ๆ และมีแรงจูงใจที่จะบรรลุความสำเร็จ (Schlenker & Weigold, 1992; Myers, 1996)

แต่หากการแสดงความลำเอียงเพื่อตนเองเกิดขึ้นในการทำงานร่วมกันเป็นกลุ่มแล้วมักนำไปสู่ผลที่ไม่ดีมากกว่าผลที่ดี กล่าวคือ เมื่อกำลังทำงานประสบผลสำเร็จ สมาชิกอธิบายสาเหตุว่าเกิดมาจากปัจจัยที่อยู่ในของตนเองมากกว่าเกิดจากสมาชิกคนอื่น ๆ ภายในกลุ่ม เช่น อธิบายว่าเกิดจากความสามารถ หรือ ความพยายามของตนมากกว่าความสามารถ หรือความพยายามของสมาชิกคนอื่น ๆ ภายในกลุ่ม แต่เมื่อกำลังทำงานประสบผลล้นเหลือ สมาชิกอธิบายสาเหตุของความล้นเหลือว่าเกิดจากปัจจัยอื่น ๆ ที่อยู่นอกเหนือไปจากตนเอง โดยเฉพาะเกิดจากความรับผิดชอบของสมาชิกคนอื่น ๆ ภายในกลุ่ม เช่น อธิบายว่าตนมีบทบาทน้อยแต่สมาชิกคนอื่นมีบทบาทมาก หรือขณะทำงานมีอิทธิพลของกลุ่มครอบงำมากเกินไป การแสดงความลำเอียงเพื่อตนเองเช่นนี้ หากมีมากเกินไป มักทำให้เกิดปัญหาการปรับตัวภายในกลุ่ม (Colvin, Block & Funder, 1995) ความรู้สึกที่ไม่เป็นที่ชื่นชอบของสมาชิกในกลุ่ม (Forsyth, Berger & Mitchell, 1981) ความ

คัมบังใจของสมาชิกในกลุ่ม (Shackleton, 1995) และนำไปสู่การสลายของกลุ่มในที่สุด (Leary & Forsyth, 1987; Schlenker, 1996 อ้างถึงใน Myers, 1996)

นักจิตวิทยาได้ศึกษาถึงตัวแปรและเงื่อนไขต่าง ๆ ที่มีอิทธิพลต่อการเกิดและการลดการแสดงความลำเอียงเพื่อตนเอง และได้พบว่า ตัวแปรสำคัญที่มีความสัมพันธ์กับการแสดงความลำเอียงเพื่อตนเอง คือ การเห็นคุณค่าในตนเอง (Self-Esteem) การที่บุคคลแต่ละคนเห็นคุณค่าในตนเองต่างกันจะมีผลทำให้บุคคลเหล่านั้นแสดงความลำเอียงเพื่อตนเองแตกต่างกันด้วย (Fitch, 1970; Bradley, 1978; Mafarin & Blascovich, 1981; Schlenker, Weigold & Hallam, 1990; Dunning, Leuenberger & Sherman, 1995; Dutton & Brown, 1997) และเมื่อบุคคลเข้ามาทำงานร่วมกันเป็นกลุ่ม สมาชิกแต่ละคนในกลุ่มมีบทบาทหน้าที่และการแสดงออกต่อกลุ่มแตกต่างกัน จึงมีความเป็นไปได้อย่างมากที่จะมีตัวแปรบางตัวที่เกิดภายในกลุ่มซึ่งสามารถนำมาใช้ทำนายความแตกต่างในการแสดงการลำเอียงเพื่อตนเองได้

ผู้วิจัยสนใจศึกษาตัวแปร "การมีอิทธิพลต่อการตัดสินใจของกลุ่ม" เนื่องจากเป็นตัวแปรที่สมาชิกแต่ละคนแสดงออกต่อกลุ่มมากน้อยต่างกัน สมาชิกที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจของกลุ่มสูงไม่จำเป็นต้องมีตำแหน่งเป็นผู้นำของกลุ่มเสมอไป แต่เป็นผู้ที่ทำให้กลุ่มเกิดมติที่เป็นเอกฉันท์ หรือเป็นผู้ที่มีข้อมูลที่ทำให้สมาชิกคนอื่นรับฟังและเชื่อในความคิดเห็นบางประการ ผู้วิจัยคาดว่า การที่บุคคลแต่ละคนมีอิทธิพลต่อการตัดสินใจของกลุ่มแตกต่างกันจะนำไปสู่การแสดงความลำเอียงเพื่อตนเองเมื่อกลุ่มประสบผลสำเร็จหรือล้มเหลวแตกต่างกันด้วย

ในสถานการณ์การทำงานร่วมกันเป็นกลุ่มมักพบว่าสมาชิกในกลุ่มมีทั้งการเห็นคุณค่าในตนเองที่ต่างกันและการมีอิทธิพลต่อการตัดสินใจของกลุ่มที่ต่างกันด้วย ดังนั้น หากมีการวิจัยที่นำตัวแปรการเห็นคุณค่าในตนเองและการมีอิทธิพลต่อการตัดสินใจของกลุ่มมาร่วมกันอธิบายการเกิดการลำเอียงเพื่อตนเองภายในกลุ่มแล้วย่อมก่อให้เกิดความรู้ใหม่ ๆ ในเรื่องการแสดงความลำเอียงเพื่อตนเองมากยิ่งขึ้น ความรู้จากการวิจัยนี้จะก่อประโยชน์ในการทำความเข้าใจถึงความแตกต่างของสมาชิกแต่ละคนและสามารถนำไปประยุกต์ใช้และพัฒนาให้กลุ่มได้ทำงานร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพด้วย

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงนำตัวแปรการเห็นคุณค่าในตนเองและการมีอิทธิพลต่อการตัดสินใจของกลุ่มมาร่วมกันอธิบายการแสดงความลำเอียงเพื่อตนเองที่เกิดในสถานการณ์การตัดสินใจร่วมกันเป็นกลุ่ม

แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ความหมายของความลำเอียงเพื่อตนเอง (Self-serving bias)

นักจิตวิทยาได้ให้ความหมายของความลำเอียงเพื่อตนเองไว้ว่าหมายถึงการพิจารณาตัดสินสิ่งต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับตนเอง และผู้อื่นไปในทางที่ติดตนเอง (Blaine & Crocker, 1993) โดยเป็นแนวโน้มที่บุคคลจะอธิบายถึงสาเหตุของผลดีที่เกิดจากปัจจัยที่อยู่ในตนเอง เช่น เกิดจากความรับผิดชอบ บทบาท หน้าที่ของตน และอธิบายถึงสาเหตุของผลที่ไม่ดีที่เกิดจากปัจจัยที่อยู่ภายนอกตนเอง เช่น เกิดจากความรับผิดชอบ บทบาท หน้าที่ของคนอื่น ๆ (Miller & Ross, 1975; Bradley, 1978) หรือพยายามหลีกเลี่ยงความรับผิดชอบของตนต่อผลที่ไม่ดี (Nethercraft & Neale, 1990; Harvey, 1976) นักจิตวิทยาก็ถือว่าความลำเอียงเพื่อตนเองเป็นการอธิบายสาเหตุที่ผิดพลาด (Attribution Error) ชนิดหนึ่ง

ความลำเอียงเพื่อตนเองมีการแสดงออกทั้งในลักษณะยกระดับตนเอง (Self-Enhancement) เมื่อตนประสบผลสำเร็จ และลักษณะปกป้องตนเอง (Self-Protection) เมื่อตนประสบผลล้มเหลว

สาเหตุของการเกิดการแสดงความลำเอียงเพื่อตนเอง

นักจิตวิทยาที่ศึกษาเรื่องการแสดงความลำเอียงเพื่อตนเองได้อธิบายการเกิดการแสดงความลำเอียงเพื่อตนเองโดยอาศัยแนวคิดหลัก 2 แนวคิด คือ กระบวนการทางปัญญาและอิทธิพลของแรงจูงใจ

1. กระบวนการทางปัญญา

แนวคิดนี้เสนอว่าสาเหตุหลักของการแสดงความลำเอียงเพื่อตนเองนั้นเกิดจากความลำเอียงในการนำข้อมูลจากความทรงจำมาใช้ สามารถอธิบายตามลำดับ ดังนี้

- 1.1 โดยธรรมชาติ บุคคลมีแนวโน้มจะคาดหวังว่าพฤติกรรมของตนจะนำไปสู่ความสำเร็จ
- 1.2 ความคาดหวังของบุคคลจะมีมากขึ้นเพียงใดขึ้นอยู่กับประเมินความสามารถของตน หากบุคคลประเมินความสามารถของตนได้สูง บุคคลจะมีความคาดหวังต่อความสำเร็จสูง

1.3 ขณะที่บุคคลกระทำพฤติกรรมใด ๆ บุคคลจะมีความใส่ใจจดจำสิ่งเร้าต่าง ๆ แตกต่างกัน โดยสิ่งเร้าที่เด่นชัดโดยเฉพาะสิ่งที่เกี่ยวข้องกับ "ตนเอง" นั้นจะถูกจดจำและรื้อฟื้นได้ง่ายกว่าสิ่งเร้าอื่น ๆ

1.4 เมื่อผลจากการทำงานเป็นผลในทางที่ดีสอดคล้องกับความคาดหวังของตน บุคคลจะรื้อฟื้นข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับตนเองได้มากและใช้ข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมและความสามารถของตนเป็นสิ่งอธิบายความสัมพันธ์ระหว่าง "ตน" กับ "ความสำเร็จ" หากบุคคลประเมินความสามารถของตนไว้สูงซึ่งทำให้บุคคลมีความคาดหวังต่อความสำเร็จสูง เมื่อประสบผลสำเร็จจึงอธิบายสาเหตุแห่งความสำเร็จมายังปัจจัยภายในตนเอง เช่น ความสามารถ ความตั้งใจ ความพยายามของตนและพยายามบิดเบือนหรือหลีกเลี่ยงการแปลความหมายของ "เหตุบังเอิญ" หากบุคคลประเมินความสามารถของตนไว้ต่ำซึ่งทำให้บุคคลมีความคาดหวังต่อความสำเร็จต่ำ เมื่อได้รับผลสำเร็จซึ่งเป็นสิ่งที่อยู่เหนือความคาดหมายของบุคคล บุคคลพบว่ามีความสอดคล้องระหว่าง "ตน" กับ "ความสำเร็จ" น้อย จึงใช้ปัจจัยภายนอกมาอธิบายเหตุแห่งความสำเร็จนั้นโดยการอธิบายสาเหตุแห่งความสำเร็จไปยังปัจจัยภายนอกตนเอง เช่น ความง่ายของงาน หรือโชคชะตา ฯลฯ

1.5 เมื่อผลจากการทำงานเป็นผลในทางที่ไม่ดี ซึ่งไม่สอดคล้องกับความคาดหวังและการประเมินความสามารถของตน บุคคลจะยังคงรื้อฟื้นข้อมูลเกี่ยวกับพฤติกรรมต่าง ๆ ของตนได้ดี จึงพบว่ามีความไม่สอดคล้องระหว่าง "ตน" กับ "ความล้มเหลว" ดังนั้นสิ่งที่จะสามารถอธิบายเหตุแห่งความล้มเหลวได้ย่อมไม่ใช่พฤติกรรมหรือความสามารถของตนแต่เป็นสิ่งเร้าภายนอก เช่น สภาพแวดล้อมในการทำงานหรือเพื่อนร่วมงาน (Miller & Ross, 1975; Blaine & Crocker, 1993) หากบุคคลมีความคาดหวังต่อความสำเร็จสูงซึ่งแสดงว่าบุคคลผู้นั้นประเมินความสามารถของตนไว้สูง เมื่อประสบผลล้มเหลว บุคคลผู้นั้นจะใช้ปัจจัยภายนอกมาอธิบายเหตุแห่งความล้มเหลวมากกว่าบุคคลที่มีความคาดหวังต่อความสำเร็จต่ำกว่า

ดังนั้น แนวคิดเรื่องกระบวนการทางปัญญาจึงอธิบายว่า การที่บุคคลอธิบายสาเหตุโดยแสดงความลำเอียงเพื่อตนเองนั้น บุคคลอธิบายสาเหตุของความล้มเหลวหรือความล้มเหลวไปตามความคาดหวังที่ตนมีต่อผลงานมิใช่อธิบายไปตามผลของงานที่เกิดขึ้นจริง ๆ (Miller & Ross, 1975; Blaine & Crocker, 1993)

2. อิทธิพลของแรงจูงใจ

แนวคิดเรื่องแรงจูงใจอธิบายว่า การที่บุคคลยกยาะระดับตนเองเมื่อประสบผลสำเร็จ และปฏิเสธความรับผิดชอบเมื่อประสบผลล้มเหลวนั้นเป็นการกระทำเพื่อตนเองต่อการเห็นคุณค่าในตนเอง (Self-esteem) เพื่อให้บุคคลเกิดความรู้สึกว่าสิ่งต่าง ๆ ที่เป็นบวกได้เกิดขึ้นกับตนเอง

(Shrauger, 1975; Harvey, 1976; Bradley, 1978; Wills, 1981; Weary, 1981; Rosenfeld, 1989; Dunning, Leuenberger & Sherman, 1995) หรือเพื่อเพิ่มการเห็นคุณค่าในตนเองที่บุคคลอาจเคยสูญเสียไปจากความล้มเหลวในอดีต (Dunning, Leuenberger & Sherman, 1995)

นักจิตวิทยาศึกษาพบว่า การอธิบายสาเหตุต่อความสำเร็จและความล้มเหลวนั้นส่งผลต่อบุคคล 2 ด้าน คือ

1. อารมณ์ของบุคคล
2. ความรู้สึกเห็นคุณค่าในตนเองของบุคคล

หากบุคคลอธิบายสาเหตุแห่งความสำเร็จมายังปัจจัยภายในตนเองจะช่วยเพิ่มความรู้สึกชื่นชม และพอใจในตนเองมากกว่าอธิบายไปยังปัจจัยภายนอกตนเอง ดังนั้น บุคคลจึงมีแรงจูงใจที่จะแสดงความลำเอียงเพื่อตนเองเพื่อสนองความต้องการการเห็นคุณค่าในตนเองนั่นเอง (Blaine & Crocker, 1993)

สำหรับความต้องการการเห็นคุณค่าในตนเอง (Self-Esteem Need) นั้นมีอยู่ 2 ลักษณะ คือ

1. ความต้องการการเห็นคุณค่าในตนเองโดยส่วนตัว (Private Esteem Need) คือ การที่บุคคลมีความต้องการและมีความปรารถนาที่จะมีความรู้สึกที่ดีต่อตนเองและหลีกเลี่ยงความรู้สึกที่ไม่ดี หรือความรู้สึกว่าตนเองแย่
2. ความต้องการการเห็นคุณค่าจากสาธารณชน (Public Esteem Need) คือ การที่บุคคลต้องการที่จะถูกมองอย่างชื่นชมจากผู้อื่นและได้รับการประเมินจากสังคมในทางที่ดี (Bradley, 1978; Blaine & Crocker, 1993)

แม้แนวคิดทั้งสองแนวคิดนี้จะอธิบายสาเหตุของการแสดงความลำเอียงเพื่อตนเองไว้แตกต่างกัน แต่นักจิตวิทยาเชื่อว่า การแสดงความลำเอียงเพื่อตนเองของบุคคลนั้นมีได้โดยอาศัยแนวคิดใดเพียงแนวคิดเดียว แต่เกิดจากการใช้แนวคิดทั้งสองนี้ร่วมกันทำนายและอธิบายถึงสาเหตุการเกิดการแสดงความลำเอียงเพื่อตนเองภายใต้สถานการณ์ต่าง ๆ (Shrauger, 1975; Bradley, 1978; Ross & Sicoly, 1979; Forgas, 1985; Wood, Giordano-Beech, Taylor, Michela & Gaus, 1994)

การแสดงออกของความลำเอียงเพื่อตนเอง

การแสดงความลำเอียงเพื่อตนเองมีปรากฏใน 2 สถานการณ์หลัก คือ เมื่ออยู่ในสถานการณ์ที่มีการอธิบายถึงผลของงานที่บุคคลทำและเมื่ออยู่ในสถานการณ์ที่บุคคลประเมินตนเองโดยสถานการณ์ที่มีการอธิบายถึงผลของงานที่บุคคลทำนั้นยังแบ่งได้เป็น เมื่อผลของงานเป็นผลที่ไม่ดี กับเมื่อผลของงานเป็นผลที่ดี ดังนี้

1. ในสถานการณ์ที่มีการอธิบายถึงผลของงาน

1.1 เมื่อผลของงานเป็นผลที่ไม่ดี บุคคลจะแสดงออกในลักษณะที่ปกป้องตนเอง ดังนี้

1.1.1 ยอมรับว่าตนทำสิ่งที่ผิดแต่สมควรให้อภัย เนื่องจากอ้างเหตุผลของสถานการณ์รอบตัวที่แสดงถึงความจำเป็นในการกระทำพฤติกรรมนั้น

1.1.2 ยืนยันว่าตนทำสิ่งที่ถูกต้อง แต่ผลที่ออกมาไม่ดีเป็นเพราะปัจจัยภายนอกที่อยู่เหนือการควบคุมของตน (Notheraft & Neale, 1990)

1.1.3 บุคคลประเมินว่างานที่ทำไปนั้นมีความสำคัญน้อย เพื่อแสดงให้เห็นว่าตนเองไม่จำเป็นต้องพยายามทำงานมากนัก (Wortman, Costanzo, & Witt, 1973; Blaine & Crocker, 1993)

1.1.4 หากทำงานร่วมกันเป็นกลุ่ม บุคคลระบุว่าตนมีบทบาทต่อผลงานน้อย มีส่วนรับผิดชอบต่องานและความล้มเหลวน้อยกว่าสมาชิกคนอื่นๆ ในกลุ่ม (Schlenker, Weigold & Hallam 1990)

การใช้ปัจจัยภายนอกมาอธิบายเหตุแห่งความล้มเหลวนั้นทำให้บุคคลยังคงดำรงความสอดคล้องระหว่าง "ตน" กับ "ความสำเร็จ" ไว้ได้ และในขณะเดียวกันการอธิบายเช่นนี้เป็นการปกป้องตนเองจากความรู้สึกว่าตนล้มเหลวและ เป็นการรักษาความรู้สึกเห็นคุณค่าในตนเองของบุคคลไว้

1.2 เมื่อผลของงานเป็นผลที่ดี บุคคลจะแสดงออกในลักษณะที่ยกย่องตนเอง ดังนี้

1.2.1 พยายามอธิบายว่า ผลที่ดีนั้นเกิดจากปัจจัยภายในตัวบุคคลเอง เช่น เกิดจากบุคลิกภาพ ความสามารถ หรือความพยายามของตน (Blaine & Crocker, 1993)

1.2.2 หากทำงานร่วมกันเป็นกลุ่มบุคคลอธิบายว่าความสำเร็จของกลุ่มนั้นเกิดมาจากความสามารถ บทบาท หน้าที่และความรับผิดชอบของตน ดังนั้น ตนจึงเป็นผู้มีบทบาทสำคัญต่อความสำเร็จมากกว่าสมาชิกคนอื่น ๆ ในกลุ่ม (Schlenker, Weigold & Hallam, 1990)

2. ในสถานการณ์ที่บุคคลประเมินตนเอง

บุคคลที่แสดงความลำเอียงเพื่อตนเองจะประเมินตนเองไปในลักษณะที่ “ดีกว่าคนทั่วไป” หรือที่เรียกว่า “Better than average effect” กล่าวคือ บุคคลจะประเมินลักษณะและภาพพจน์ของตนไปในทางที่ดีกว่าคนอื่น ๆ โดยมีสาเหตุหลักมาจากแรงจูงใจที่จะยกระดับตนเอง ความพยายามที่จะสร้างความเชื่อทั้งต่อสังคมและต่อตนเองว่าตนเองดีกว่าคนทั่วไป และบางครั้งพบว่า เกิดจากความเกียกกดด้วย การแสดงออกในลักษณะดีกว่าคนทั่วไปนี้ บุคคลจะประเมินว่าลักษณะส่วนที่ดีนั้นอยู่ภายใต้การควบคุมของตนแต่ลักษณะส่วนที่ไม่ดีนั้นอยู่นอกเหนือการควบคุมของตน (Alicke, 1985; Alloy & Ahrens, 1987; Alicke et al, 1995)

มีการศึกษาพบว่าลักษณะการมองตนเองว่า “ดีกว่าคนทั่วไป” จะลดลงเมื่ออยู่ในเงื่อนไขดังนี้

2.1 สิ่งที่บุคคลประเมินนั้นเป็นคุณสมบัติที่อยู่เหนือการควบคุม เช่น ความฉลาด (Alicke, 1985)

2.2 เมื่อบุคคลทราบข้อมูลของผู้ที่ตนเปรียบเทียบกับ (Weinstein, 1980)

ดังนั้น การประเมินตนในลักษณะที่ “ดีกว่าคนทั่วไป” จะเกิดขึ้นเมื่อบุคคลเปรียบเทียบกับคนอื่นทั่วไป มากกว่าเมื่อเปรียบเทียบกับคนที่ตนรู้จัก (Alicke et al, 1995)

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการแสดงความลำเอียงเพื่อตนเอง

มีการศึกษาพบว่า การแสดงความลำเอียงเพื่อตนเองจะเกิดขึ้นมากหรือน้อยขึ้นอยู่กับปัจจัยต่าง ๆ ดังนี้

1. สถานการณ์ที่บุคคลปรากฏตัว : ต่อสังคม หรือ ตามลำพัง

Miller และ Schlenker (1985) เปรียบเทียบความแตกต่างของการแสดงความลำเอียงเพื่อตนเองเมื่อบุคคลเปิดเผยต่อสังคม (คือ มีบุคคลอื่นรับรู้การอธิบายสาเหตุของความสำเร็จหรือความล้มเหลวของงานของตน) กับกระทำตามลำพัง เมื่อได้รับการประเมินผลงานด้วยผลในทางที่ดีและในทางที่ไม่ดี พบว่า เมื่อบุคคลได้รับการประเมินผลงานในทางที่ดีและมีการอธิบายสาเหตุของผลงานโดยเปิดเผยต่อสังคมแล้ว บุคคลจะแสดงความลำเอียงเพื่อตนเองโดยการยกระดับตนเองน้อยกว่าเมื่ออยู่ตามลำพัง หากบุคคลได้รับการประเมินผลงานในทางที่ไม่ดีและมีการอธิบายสาเหตุของผลงานโดยเปิดเผยต่อสังคมแล้ว บุคคลจะแสดงความลำเอียงเพื่อตนเองโดยการปกป้องตนเองน้อยกว่าเมื่ออยู่ตามลำพัง

ดังนั้น บุคคลจึงแสดงความลำเอียงเพื่อตนเองเมื่ออยู่ตามลำพังมากกว่าเมื่อเปิดเผยต่อสังคม (Miller & Schlenker, 1985; Schlenker, 1975) ทั้ง ๆ ที่โดยทั่วไปแล้ว บุคคลพยายามสร้าง ความประทับใจจากสังคมโดยการเสนอตนเองไปในทางที่ดี แต่พบว่า หากการเสนอตนไปในทาง ยกระดับตนเองนั้นต้องทำให้ผู้อื่นขุนเคืองใจ หรือไปล่วงละเมิดบรรทัดฐานบางอย่างของสังคมแล้ว บุคคลจะแสดงการลำเอียงเพื่อตนเองน้อยลง (Bradley, 1978 ;Tetlock, 1981)

2. การทราบล่วงหน้าว่าจะต้องทำงานหลายชิ้น

Wortman, Costanzo และ Witt (1973) ได้ศึกษาการอธิบายสาเหตุของบุคคลที่ทราบล่วงหน้าว่าในการทดลองจะมีการทำงานหลาย ๆ ชิ้น กับบุคคลที่ไม่ทราบล่วงหน้ามาก่อนว่าจะต้องทำงานหลาย ๆ ชิ้น พบว่า บุคคลที่ทราบล่วงหน้าว่าจะต้องทำงานหลาย ๆ ชิ้น มักจะอธิบายสาเหตุของความสำเร็จหรือความล้มเหลวของผลงานแต่ละชิ้นใกล้เคียงกับความเป็นจริงหรือแสดงออกถึงความถ่อมตนมากกว่าที่จะแสดงความลำเอียงเพื่อตนเอง

3. ผู้ที่รับฟังการอธิบายสาเหตุ

หากผู้ที่รับฟังการอธิบายสาเหตุของบุคคลทราบข้อมูลว่าบุคคลผู้ที่อธิบายสาเหตุมีลักษณะ และมีความสามารถในการทำงานนั้น ๆ มากน้อยเพียงใด หรือผู้ที่รับฟังการอธิบายสาเหตุสามารถ ได้แย้งหรือแสดงข้อวิพากษ์วิจารณ์บุคคลผู้อธิบายสาเหตุได้ เช่น ผู้ที่รับฟังเป็นนักวิชาการ หรือเป็นผู้ที่มีความชำนาญในสาขาที่มีการอธิบายสาเหตุแล้ว การอธิบายสาเหตุโดยแสดงความลำเอียงเพื่อตนเองจะลดน้อยลงไป บุคคลจะอธิบายสาเหตุและประเมินสิ่งต่าง ๆ ที่ตนกระทำใกล้เคียงกับความเป็นจริงมากขึ้น แต่หากบุคคลรับรู้ว่าผู้ที่รับฟังการอธิบายสาเหตุมีเจตคติที่ติดต่อกัน หรือเป็นผู้ที่สนับสนุนการกระทำของตนแล้ว บุคคลจะอธิบายสาเหตุในการทำงานโดยแสดงความลำเอียงเพื่อตนเองมากขึ้น (Tetlock, 1981; Rosenfeld, 1989; Schlenker, Weigold & Hallam, 1990)

4. ผลที่เกิดตามมาจากการแสดงความลำเอียงเพื่อตนเอง

หากการแสดงความลำเอียงเพื่อตนเองมีโอกาสเสี่ยงที่จะก่อให้เกิดผลร้ายต่อตนเอง เช่น อาจเกิดมีการคัดค้าน หรือถูกพิสูจน์ได้ว่าไม่เป็นความจริง ซึ่งนำไปสู่การไม่ยอมรับจากผู้อื่นแล้ว บุคคลจะหลีกเลี่ยงการแสดง ความลำเอียงเพื่อตนเอง (Schlenker, Weigold & Hallam, 1990)

5. เรื่องที่บุคคลประเมิน

หากเรื่องที่บุคคลประเมินเป็นเรื่องที่สามารถตีความได้หลายทิศทาง หรือมีความกำกวมแล้ว การแสดงความลำเอียงเพื่อตนเองจะมีเกิดขึ้นมาก โดยทำให้บุคคลประเมินตนในลักษณะ “ดีกว่าคนทั่วไป” มากกว่าเรื่องที่สามารถตีความได้อย่างชัดเจน (Alicke et al, 1995; Dunning, Meyerowitz & Holzberg, 1989; Weinstein, 1980) เนื่องจากบุคคลมีอิทธิพลในการตีความและตั้งเกณฑ์ที่ใช้ประเมินตนเองหรือผลงานของตนให้เป็นไปในทางที่เป็นประโยชน์แก่ตนมากที่สุด (Dunning, Meyerowitz & Holzberg, 1989)

6. อารมณ์ในขณะอธิบายสาเหตุ

Gordon, Holley และ Shaffer (1989) พบว่า อารมณ์มีความสัมพันธ์กับการแสดงความลำเอียงเพื่อตนเอง กล่าวคือ หากบุคคลมีอารมณ์ทางบวก เช่น มีความสุข มีความรื่นเริง ในขณะที่กำลังอธิบายสาเหตุของงานบุคคลมักจะแสดงความลำเอียงเพื่อตนเองโดยยกระดับตนเอง ขึ้นชมตนเอง เมื่องานที่ตนทำประสบผลสำเร็จมากกว่าบุคคลที่มีอารมณ์ทางลบ

ความสัมพันธ์ระหว่างการแสดงความลำเอียงเพื่อตนเองกับการเห็นคุณค่าในตนเอง

ตัวแปรสำคัญอีกตัวแปรหนึ่งที่มีผลให้บุคคลแสดงความลำเอียงเพื่อตนเองแตกต่างกัน คือ การเห็นคุณค่าในตนเอง (Self-Esteem) มีผู้ที่สนใจศึกษา และให้ความหมายของการเห็นคุณค่าในตนเองไว้ ดังนี้

Rosenberg เสนอว่า การเห็นคุณค่าในตนเองหมายถึง ความเชื่อพื้นฐานทางบวกและทางลบที่บุคคลมีต่อตนเอง (Rosenberg, 1979, p. 54) x

Coopersmith เสนอว่า การเห็นคุณค่าในตนเองเป็นการประเมินคุณค่าของตนซึ่งแสดงถึงเจตคติและความเชื่อที่บุคคลมีต่อความสามารถ ความสำเร็จและคุณค่าของตนเอง (Coopersmith, 1981, p. 5)

Pope, Mchale และ Craighead เสนอว่า การเห็นคุณค่าในตนเองคือการประเมินข้อมูลทั้งหมดที่มีอยู่ในอัตมโนทัศน์ (Pope, Mchale & Craighead, 1988, p. 2)

ดังนั้น บุคคลแต่ละคนจึงมีการเห็นคุณค่าในตนเองต่างกัน ตามระดับความเชื่อ ความคิด และการประเมินคุณค่าต่าง ๆ ของตน

Shrauger (1975) อธิบายว่า ความสัมพันธ์ระหว่างการเห็นคุณค่าในตนเองกับการแสดง ความกล้าเอียงเพื่อตนเองขึ้นอยู่กับปฏิกริยาที่บุคคลมีต่อผลงานของตน โดยแบ่งเป็น 2 ปฏิกริยา คือ

1. ความรู้สึกที่มีต่อผลงาน
2. ความคิดที่มีต่อผลงาน

Mcfarlin และ Blascovich (1981) ศึกษาความแตกต่างของการเห็นคุณค่าในตนเองกับ ปฏิกริยาที่บุคคลมีต่อผลงานทั้ง 2 ปฏิกริยา พบว่า บุคคลที่เห็นคุณค่าในตนเองต่างกันจะมีปฏิกริยา ทางด้านความรู้สึกต่อผลงานต่างกันเพียงเล็กน้อยหรือไม่ต่างกันเลย แต่มีปฏิกริยาด้านความคิดต่อ ผลงานแตกต่างกันมาก

จากการรวบรวมข้อมูล ทฤษฎี แนวคิดและงานวิจัยที่ศึกษาในเรื่องการเห็นคุณค่าในตนเอง และการแสดง ความกล้าเอียงเพื่อตนเองนั้น พบว่า บุคคลที่เห็นคุณค่าในตนเองสูงและบุคคลที่ เห็นคุณค่าในตนเองต่ำมีลักษณะที่แตกต่างกันอันนำไปสู่การแสดงความกล้าเอียงเพื่อตนเองเมื่อ ประสบผลสำเร็จและประสบผลล้มเหลวแตกต่างกัน ดังนี้

1. บุคคลที่เห็นคุณค่าในตนเองสูง (High Self-Esteem)

บุคคลที่เห็นคุณค่าในตนเองสูงเป็นบุคคลที่มีมโนทัศน์ต่อตนเองในทางบวก และเป็น มโนทัศน์ที่ค่อนข้างคงที่ (Pope, Mchale & Craighead, 1988; Blaine & Crocker, 1993) บุคคลจะ รับรู้ตนเองว่าตนมีลักษณะทางบวกที่สำคัญและไม่มีลักษณะทางลบที่สำคัญ ดังนั้น เมื่อได้รับการ ประเมินทางลบหรือประสบผลล้มเหลวแล้ว บุคคลที่เห็นคุณค่าในตนเองสูงจะพิจารณาว่าผลที่ไม่ดี นั้นเป็นสิ่งที่ไม่สำคัญ ด้วยเหตุนี้ บุคคลที่เห็นคุณค่าในตนเองสูงจึงประเมินสถานการณ์ต่าง ๆ ด้วย ความมั่นใจ และไม่คอยคำนึงถึงความล้มเหลว นอกจากนี้บุคคลที่เห็นคุณค่าในตนเองสูงมีความเชื่อ มั่นในตนเองมากและมีความเชื่อถือในความคิดของตนเองสูง ดังนั้น บุคคลที่เห็นคุณค่าในตนเองสูง จึงมักคิดว่าการทำงานที่มีการประเมินผลถือเป็นโอกาสที่บุคคลจะได้ทดลองทำสิ่งดี ๆ และเป็น การเพิ่มคุณค่าให้แก่ตนเอง (Shrauger, 1975; Rosenberg, 1979; Coopersmith, 1981; Marsh, 1986; Blaine & Crocker, 1993; Neziek, Kowalski, Leary, Blevins & Holgate, 1997)

เมื่อต้องอธิบายว่าผลงานที่ดีและผลงานที่ไม่ดีเกิดจากสิ่งใด พบว่า บุคคลที่เห็นคุณค่าใน ตนเองสูงจะมีการอธิบาย ดังนี้

1.1 เมื่ออธิบายสาเหตุของผลงานที่ดี บุคคลที่เห็นคุณค่าในตนเองสูงจะแสดงความสำคัญเพื่อตนเอง โดย

ก. ความรู้สึก : รู้สึกชอบผลงานที่ตนนั้น

ข. ความคิด : เชื่อและคิดในทางที่ดีต่อผลงานนั้น โดย

1.1.1 ประเมินว่าผลที่ได้นั้นมีความน่าเชื่อถือ

1.1.2 ประเมินว่างานที่ทำ หรือเครื่องมือที่ใช้วัดมีความเที่ยงตรง

1.1.3 ประเมินว่าผลงานที่ได้เกิดจากปัจจัยภายใน เช่น ความ

ฉลาด ความสามารถ หรือความพยายามของตนมากกว่าเกิดจากปัจจัยภายนอก หรือความสามารถ ความพยายามของสมาชิกคนอื่น ๆ ภายในกลุ่ม

1.1.4 เชื่อกันว่าตนควบคุมผลที่เกิดขึ้นได้อย่างสมบูรณ์ (Fitch, 1970; Shrauger, 1975; Mcfarlin & Blascovich, 1981; Marsh, 1986; Crocker, Thompson, McGraw & Ingerman, 1987; Schenker, Weigold & Hallam, 1990; Blaine & Crocker, 1993)

จากการศึกษา พบว่า แนวคิดทั้งเรื่องกระบวนการทางปัญญาและเรื่องอิทธิพลของแรงจูงใจสามารถนำมาใช้อธิบายสาเหตุของการแสดงความสำคัญเพื่อตนเองของบุคคลที่เห็นคุณค่าในตนเองสูงเมื่อประสบผลสำเร็จได้ โดยแนวคิดเรื่องกระบวนการทางปัญญาอธิบายว่า บุคคลที่เห็นคุณค่าในตนเองสูงมีการประเมินความสามารถของตนไปในทางที่ดีและมีความคาดหวังต่อความสำเร็จสูง เมื่อบุคคลประสบผลสำเร็จจึงพบว่ามีความสอดคล้องระหว่าง "ตน" กับ "ความสำเร็จ" ดังนั้น บุคคลที่เห็นคุณค่าในตนเองสูงจึงใช้ปัจจัยภายในมาอธิบายเหตุแห่งความสำเร็จ และแนวคิดเรื่องแรงจูงใจอธิบายว่า บุคคลที่เห็นคุณค่าในตนเองสูงมีแรงจูงใจที่จะยกระดับตนเองเมื่อประสบผลสำเร็จจึงทำให้บุคคลประเมินว่าตนมีส่วนรับผิดชอบ และมีบทบาทสูงต่องานที่ประสบผลสำเร็จนั้น (Shrauger, 1975; Crocker et al, 1987; Blaine & Crocker, 1993)

ค. การแสดงออกอื่น ๆ : เป็นไปในทางยกระดับตนเอง เช่น เมื่อได้รับผลในทางที่ดีแล้วบุคคลที่เห็นคุณค่าในตนเองสูงจะระบุถึงความสามารถอื่น ๆ ของตนที่ไม่ได้เกี่ยวข้องโดยตรงกับงานที่ทำไป (Schlenker, Weigold & Hallam, 1990) จะประเมินความสามารถของตนสูงขึ้นกว่าเดิม (Shrauger, 1975; Schlenker, Weigold & Hallam, 1990) และจะประเมินผลของการทำงานครั้งต่อไปว่าจะสำเร็จมากขึ้น (McFarlin & Blascovich, 1981)

1.2 เมื่ออธิบายสาเหตุของผลงานที่ไม่ดี บุคคลที่เห็นคุณค่าในตนเองสูงจะแสดงออกโดย

ก. ความรู้สึก : ไม่ชอบผลงานที่ไม่ดีนั้น

ข. ความคิด : แปลงใจกับความล้มเหลวที่เกิดขึ้น เนื่องจากความล้มเหลวเป็นสิ่งที่ไม่สอดคล้องกับมโนทัศน์ทางบวกของตน (Gollwitzer, Earle & Stephan, 1982) เมื่อบุคคลพบว่ามีความไม่สอดคล้องเกิดขึ้นระหว่าง "ตน" กับ "ความล้มเหลว" แล้ว ปัจจัยภายนอกหรือสิ่งเร้าภายนอกจะถูกนำมาใช้อธิบายเหตุแห่งความล้มเหลว การอธิบายไปยังสิ่งอื่น ๆ ที่อยู่ภายนอกตนเองจะไม่ไปทำลายมโนทัศน์ทางบวกของบุคคลที่เห็นคุณค่าในตนเองสูง ทำให้บุคคลยังคงดำรงความสอดคล้องระหว่าง "ตน" กับ "ความสำเร็จ" ไว้ได้ (Fitch, 1970; Campbell, 1990; Blaine & Crocker, 1993) ดังนั้น บุคคลที่เห็นคุณค่าในตนเองสูงจึงมีการแสดงออก ดังนี้

1.2.1 ประเมินว่างานที่ไม่มีความสำคัญ

1.2.2 ประเมินว่างานที่ทำ หรือเครื่องมือที่ทดสอบไม่มีความเที่ยงตรง (Wortman, Castanzo & Witt, 1973; Schlenker, Weigold & Hallam, 1990; Blaine & Crocker, 1993)

ค. การแสดงออกอื่น ๆ : แม้ว่าบุคคลที่เห็นคุณค่าในตนเองสูงจะไม่ชอบผลงานที่ไม่ดีและเกิดความไม่สอดคล้องขึ้นในอัตมโนทัศน์ก็ตาม แต่บุคคลที่เห็นคุณค่าในตนเองสูงก็ยังคงประเมินว่าตนมีความสามารถสูง (Schlenker, Weigold & Hallam, 1990; Blaine & Crocker, 1993) ไม่รู้สึกอับอาย หรือรู้สึกเสียหน้า (Brown & Dutton, 1995) ทั้งยังเชื่อมั่นว่าตนสามารถทำงานครั้งต่อไปได้ดีขึ้น (Shrauger, 1972; MaFarlin & Blascovich, 1981; Brown & Dutton, 1995; Dutton & Brown, 1997) สาเหตุที่เป็นเช่นนี้เพราะบุคคลที่เห็นคุณค่าในตนเองสูงมองเห็นความสัมพันธ์ระหว่างความสามารถของตนกับความสำเร็จมากกว่ากับความล้มเหลว (Dutton & Brown, 1997; Baumgardner et al, 1989)

จึงสรุปได้ว่า เมื่ออธิบายสาเหตุของผลงานที่ดี บุคคลที่เห็นคุณค่าในตนเองสูงจะแสดงออกโดยการยอมรับและยกระดับตนเองว่าตนเป็นผู้ที่มีบทบาทสูงต่อความสำเร็จ เมื่ออธิบายสาเหตุของผลงานที่ไม่ดี บุคคลที่เห็นคุณค่าในตนเองสูงจะยอมรับในผลงานที่ไม่ดีได้น้อย แต่ก็ได้รับความกระทบกระเทือนจากความล้มเหลวน้อยเนื่องจากบุคคลที่เห็นคุณค่าในตนเองสูงเชื่อว่าผลงานที่ไม่ดีนั้นเกิดจากปัจจัยอื่น ๆ ที่ไม่ใช่ตนเอง

1.3 การแสดงออกในสถานการณ์ที่มีการเปรียบเทียบตนเองกับผู้อื่น

Wood และคณะ (1990) พบว่า บุคคลที่มีการเห็นคุณค่าในตนเองสูง เมื่อทำงานได้รับผลในทางที่ดีมักไม่เปรียบเทียบตนเองกับผู้อื่นเนื่องจากบุคคลที่เห็นคุณค่าในตนเองสูง ไม่มีความต้องการหรือความสนใจที่จะเปรียบเทียบกับผู้ที่ด้อยกว่าตน แต่หากทำงานแล้วได้รับผลในทางที่ไม่ดี บุคคลที่เห็นคุณค่าในตนเองสูงจะเปรียบเทียบตนเองกับผู้ที่มีความสามารถในเรื่องนั้นๆ เหนือกว่าตนอันทำให้เกิด "การเปรียบเทียบเพื่อยกกระต๊อบตนเอง" สำหรับบุคคลที่เห็นคุณค่าในตนเองสูงนั้น แม้จะทำงานล้มเหลวสักกี่ครั้งก็ยังคงคาดหวังว่าตนจะทำได้ดีขึ้นกว่าเดิมโดยแสดงออกถึงความพยายามและความตั้งใจมากขึ้น (Baumeister & Jones, 1978; McFarlin & Blascovich, 1981; Josephs, Markus & Tafarodi, 1992)

2. บุคคลที่เห็นคุณค่าในตนเองต่ำ (Low Self-Esteem)

บุคคลที่เห็นคุณค่าในตนเองต่ำเป็นผู้ที่มีมโนทัศน์ต่อตนเองทั้งในทางบวกและทางลบ แต่เป็นมโนทัศน์ที่ไม่คงที่ (Shrauger, 1975; Blaine & Crocker, 1993) เพราะฉะนั้น เมื่อมีการประเมินตนเอง บุคคลจึงมีความลังเลไม่แน่ใจว่าตนเองมีลักษณะส่วนที่ดีและปราศจากลักษณะส่วนที่ไม่ดีจริงหรือไม่ ทำให้ขาดความเชื่อมั่นในตนเองและรู้สึกว่าตนเองด้อยค่า ดังนั้น บุคคลที่เห็นคุณค่าในตนเองต่ำจึงมักให้ความสำคัญกับลักษณะส่วนที่ไม่ดี (Rosenberg, 1979) นอกจากนี้ บุคคลที่เห็นคุณค่าในตนเองต่ำยังมีแรงจูงใจที่จะการหลีกเลี่ยงความล้มเหลวจากการทำงานสูง เนื่องจากต้องการแสดงให้ผู้อื่นเห็นว่าตนเป็นคนที่ไม่บกพร่อง ซึ่งเป็นการสะท้อนความต้องการการเห็นคุณค่าในตนเองจากสาธารณชน (Pope, Mchale & Craighead, 1988; Blaine & Crocker, 1993)

เมื่อต้องอธิบายว่าผลงานที่ดีและผลงานที่ไม่ดีเกิดจากสิ่งใด พบว่า บุคคลที่เห็นคุณค่าในตนเองต่ำจะมีการอธิบาย ดังนี้

2.1 เมื่ออธิบายสาเหตุของผลงานที่ดี บุคคลที่เห็นคุณค่าในตนเองต่ำจะแสดงออกโดย

ก. ความรู้สึก : รู้สึกชอบผลงานที่ดีนั้น

ข. ความคิด : ยอมรับในผลงานที่ดีแต่ยังไม่สรุปว่าผลงานที่ดีนั้นเป็นสิ่งที่สะท้อนความสามารถของตน เนื่องจาก

2.1.1 ความสำเร็จเป็นสิ่งที่ไม่สอดคล้องกับมโนทัศน์ของบุคคลที่เป็นคุณค่าในตนเองต่ำซึ่งเป็นมโนทัศน์ที่มีลักษณะทั้งทางบวกและทางลบรวมกันอยู่ ความสำเร็จจึงดูไม่น่าเชื่อถือไปกว่าความล้มเหลวจึงยังไม่อาจบอกได้ว่าความสำเร็จที่ตนได้รับนั้นเกิดจากปัจจัยภายในของตน เช่น ความสามารถหรือความฉลาดของตน

2.1.2 แม้จะเป็นผลงานที่ดี แต่บุคคลที่เห็นคุณค่าในตนเองต่ำ ยังคงคิดถึงความเสี่ยงที่อาจจะเกิดความล้มเหลวในการทำงานครั้งต่อไปซึ่งจะนำความรู้สึกไม่พอใจ มาสู่ตน ดังนั้น บุคคลที่เห็นคุณค่าในตนเองต่ำจึงควบคุมเหตุแห่งความสำเร็จโดยคิดว่ามีความเป็นไปได้ที่จะเกิดความล้มเหลวในอนาคต

แม้ว่าบุคคลที่เห็นคุณค่าในตนเองต่ำจะยังไม่สรุปว่าผลงานที่ดีเกิดมาจากปัจจัยภายในตนเอง เช่น ความสามารถ ความพยายาม หรือความฉลาดของตน แต่มีงานวิจัยพบว่าบุคคลที่เห็นคุณค่าในตนเองสูงและบุคคลที่เห็นคุณค่าในตนเองต่ำต่างก็แสดงออกต่อผลงานที่ดีในลักษณะเดียวกัน คือ แสดงการยอมรับและเชื่อว่าเครื่องมือหรือการประเมินผลมีความถูกต้อง (Schlenker, Weigold & Hallam, 1990; Blaine & Crocker, 1993)

ค. การแสดงออกอื่นๆ : เป็นการแสดงออกโดยยกระดับตนเองแต่จะมีไม่มากเท่าบุคคลที่เห็นคุณค่าในตนเองสูง (Fitch, 1970) โดยบุคคลที่เห็นคุณค่าในตนเองต่ำจะยังคงไม่มั่นใจว่าความสำเร็จเกิดจากปัจจัยภายในตนเองจึงแสดงออกในทางด้อมตนมากกว่าบุคคลที่เห็นคุณค่าในตนเองสูง โดยระบุว่าความสำเร็จมาจากปัจจัยภายนอก เช่น โชคชะตา (Brown, 1993; Dunning, Leuenberger & Sherman, 1995)

2.2 เมื่ออธิบายสาเหตุของผลงานที่ไม่ดี บุคคลที่เห็นคุณค่าในตนเองต่ำมีการแสดงออกโดย

ก. ความรู้สึก : รู้สึกไม่ชอบผลงานที่ไม่ดีนั้น

ข. ความคิด : ไม่แปลกใจนักและอาจจะยอมรับการประเมินในทางลบได้เนื่องจากบุคคลที่เห็นคุณค่าในตนเองต่ำมีอิทธิพลในทัศนคติทั้งทางบวกและทางลบ (Shrauger, 1975; Rosenberg, 1979; Blaine & Crocker, 1993) แต่ในการแสดงออกจะอธิบายสาเหตุโดยลำเอียงเพื่อตนเองในลักษณะปกป้องตนเองหรือหลีกเลี่ยงความล้มเหลว ดังนี้

2.2.1 ประเมินว่างานที่ทำหรือเครื่องมือที่ทดสอบไม่มีความเที่ยงตรง

2.2.2 ยืนยันว่าตนทำสิ่งที่ถูกต้องเหมาะสมแล้ว

2.2.3 ประเมินว่าตนมีส่วนรับผิดชอบต่อความล้มเหลวน้อย

(Schlenker, Weigold & Hallam, 1990; Blaine & Crocker, 1993)

ค. การแสดงออกอื่นๆ : แม้ว่าบุคคลจะแสดงการลำเอียงเพื่อตนเองโดยการปกป้องตนเองและหลีกเลี่ยงความล้มเหลว เช่น ระบุว่าความล้มเหลวนี้ตนมีส่วนรับผิดชอบน้อยกว่าสมาชิกคนอื่น ๆ ในกลุ่ม แต่เมื่อให้บุคคลประเมินความสามารถและลักษณะต่าง ๆ ของตนแล้ว

พบว่า บุคคลที่เห็นคุณค่าในตนเองต่ำจะประเมินความสามารถไปในทางที่ต่ำลงจากเดิม (McFarlin & Blascovich, 1981; Crocker et al, 1987; Baugardner, Kaufman & Levy, 1989; Schlenker, Weigold & Hallam, 1990; Blaine & Crocker, 1993) อันเป็นการแสดงออกถึงการลดคุณค่าของตนเอง (Self-deprecating) ซึ่งเป็นลักษณะที่ไม่เกิดขึ้นในบุคคลที่เห็นคุณค่าในตนเองสูง (Blaine & Crocker, 1993; Dutton & Brown, 1997)

จึงสรุปได้ว่า เมื่ออธิบายสาเหตุของผลงานที่ดี บุคคลที่เห็นคุณค่าในตนเองต่ำจะแสดงความลำเอียงเพื่อตนเองโดยการยกย่องตนเองน้อยกว่าบุคคลที่เห็นคุณค่าในตนเองสูง เนื่องจากบุคคลที่เห็นคุณค่าในตนเองต่ำยังไม่แน่ใจในความสำเร็จที่ได้รับมากนัก แต่เมื่ออธิบายสาเหตุของผลงานที่ไม่ดี บุคคลที่เห็นคุณค่าในตนเองต่ำจะแสดงความลำเอียงเพื่อตนเองด้วยการปกป้องตนเองและหลีกเลี่ยงความรับผิดชอบต่อความล้มเหลวนั้นมากกว่าบุคคลที่เห็นคุณค่าในตนเองสูง

2.3 การแสดงออกในสถานการณ์ที่มีการเปรียบเทียบตนเองกับผู้อื่น

บุคคลที่เห็นคุณค่าในตนเองต่ำ เมื่อทำงานแล้วเกิดผลงานในทางที่ดีมักจะเปรียบเทียบตนเองกับผู้ที่ทำงานได้ดีกว่าตนเพื่อให้เกิดความรู้สึกว่าตนไม่แยจจนเกินไปนัก การกระทำเช่นนี้ถือเป็นการยกย่องตนเองทางอ้อมนั่นเอง (Wills, 1981; Wood et al, 1994) หากทำงานแล้วเกิดผลงานในทางที่ไม่ดี บุคคลที่เห็นคุณค่าในตนเองต่ำจะพยายามไม่เปรียบเทียบหรือเปรียบเทียบกับผู้อื่นน้อยมากเพื่อเป็นการปกป้องตนเองจากความรู้สึกที่ไม่ดี (Wood et al, 1994)

จากข้อค้นพบทั้งหมดนั้น สามารถนำมาสรุปเป็นรูปแบบการแสดงความลำเอียงเพื่อตนเองของบุคคลที่เห็นคุณค่าในตนเองสูงและต่ำ ได้ดังต่อไปนี้

สถานการณ์	ผู้เห็นคุณค่าในตนเองสูง	ผู้เห็นคุณค่าในตนเองต่ำ
1. เกิดผลงานที่ดี	1. เชื่อว่าผลที่ดีเกิดจากความสามารถของตน 2. ยกย่องตนเองมาก	1. ยังไม่แน่ใจว่าผลที่ดีเกิดจากความสามารถของตน 2. ยกย่องตนเองไม่มากนัก
2. เกิดผลงานที่ไม่ดี	ปกป้องตนเองไม่มากนัก	ปกป้องตนเองมาก
3. การเปรียบเทียบกับผู้อื่นเมื่อเกิดผลงานที่ดี	ไม่สนใจเปรียบเทียบ	เปรียบเทียบกับผู้ที่ดีกว่าตน
4. การเปรียบเทียบกับผู้อื่นเมื่อเกิดผลงานที่ไม่ดี	พยายามเปรียบเทียบกับผู้ที่เหนือกว่าตน	พยายามหลีกเลี่ยงการเปรียบเทียบกับทุกคน

ความสัมพันธ์ของการแสดงความลำเอียงเพื่อตนเองกับตัวแปรอื่น ๆ

นอกจากความลำเอียงเพื่อตนเองจะมีความสัมพันธ์กับการเห็นคุณค่าในตนเองแล้วนักจิตวิทยาได้ศึกษาพบว่าความลำเอียงเพื่อตนเองยังมีความสัมพันธ์กับตัวแปรต่าง ๆ เช่น ความซึมเศร้า (Depression) พบว่า บุคคลที่ไม่มีความซึมเศร้าหรือมีความซึมเศร้าเล็กน้อยมักอธิบายสาเหตุอย่างลำเอียงเพื่อตนเอง ในขณะที่บุคคลที่มีความซึมเศร้าสูงมักอธิบายสาเหตุตามความเป็นจริงและมักจดจำเหตุการณ์ทางลบได้มากกว่า (Nelson & Craighead, 1977; Lewinsohn, Mischell, Chaplin & Barton, 1980; Tabachnik, Crocker & Alloy, 1983; Anderson, Horowitz & French, 1983; Alloy & Ahrens, 1987; Woodfolk, Novalany, Gara, Allen & Polino, 1995) ความมีประสิทธิภาพในการแก้ปัญหา (Effective problem solving) พบว่า ผู้ที่แก้ปัญหาได้อย่างมีประสิทธิภาพมักอธิบายสาเหตุของงานโดยแสดงความลำเอียงเพื่อตนเองด้วยการยกระดับตนเองเมื่องานที่ตนทำประสบผลสำเร็จมากกว่าผู้ที่แก้ปัญหาอย่างไร้ประสิทธิภาพ (Baumgarder, Heppner & Arkin, 1986) ความวิตกกังวลทางสังคม (Social anxiety) พบว่า ผู้ที่มีความวิตกกังวลทางสังคมต่ำจะอธิบายสาเหตุของสิ่งต่าง ๆ อย่างลำเอียงเพื่อตนเองมากกว่าผู้ที่มีความวิตกกังวลทางสังคมสูง (Arkin, Appelman & Burger, 1980) แต่หากบุคคลอธิบายสาเหตุของสิ่งต่าง ๆ อย่างลำเอียงเพื่อตนเองมากจนเกินไป พบว่าสามารถก่อให้เกิดปัญหาได้ โดยเฉพาะเรื่องทักษะทางสังคม (Social skill) ผู้ที่อธิบายสาเหตุของสิ่งต่าง ๆ อย่างลำเอียงเพื่อตนเองมากเกินไปมักมีปัญหาในการปรับตัวให้เข้ากับสังคมและในการทำงานร่วมกันเป็นกลุ่ม (Colvin, Block & Funder, 1995)

การแสดงความลำเอียงเพื่อตนเองในสถานการณ์การทำงานเป็นกลุ่ม

การแสดงความลำเอียงเพื่อตนเองในสถานการณ์การทำงานเป็นกลุ่มหมายถึง เมื่อมีการทำงานร่วมกันเป็นกลุ่ม สมาชิกภายในกลุ่มจะระบุถึงความรับผิดชอบ บทบาท หน้าที่ ความพยายาม และความสำคัญที่ตนมีต่อกลุ่มเมื่อกลุ่มประสบผลสำเร็จและล้มเหลวต่างกัน ดังนี้

1. เมื่อประสบผลสำเร็จ สมาชิกที่มีความลำเอียงเพื่อตนเองจะระบุว่า ความสำเร็จนั้นเกิดมาจากความสามารถ และความพยายามของตนมากกว่าเกิดมาจากสมาชิกคนอื่น ๆ ภายในกลุ่ม ดังนั้น ตนจึงมีบทบาทสูงต่อความสำเร็จ

2. เมื่อประสบผลล้มเหลว สมาชิกที่มีความลำเอียงเพื่อตนเองจะระบุว่า ความล้มเหลวนั้นเกิดมาจากสมาชิกคนอื่น ๆ ภายในกลุ่มมากกว่าเกิดมาจากตน ดังนั้น ตนจึงมีบทบาทน้อยต่อความล้มเหลว

การแสดงออกดังกล่าวเป็นลักษณะที่สมาชิกพยายามจะยกย่องชื่นชมและแสดงความรับผิดชอบของตนเมื่อกลุ่มของตนประสบผลสำเร็จและพยายามหลีกเลี่ยงความรับผิดชอบที่ตนมีต่อ

กลุ่มเมื่อกลุ่มของตนประสบผลล้มเหลว (Miller & Ross, 1975 ; Miller & Schlenker, 1985 ; Urban & Witt, 1989)

Miller และ Rose (1985) อธิบายว่าในสถานการณ์กลุ่ม สมาชิกไม่เพียงแต่รับรู้ว่าคุณมีส่วนรับผิดชอบต่อความสำเร็จมากกว่าความล้มเหลวเท่านั้น แต่สมาชิกยังมองว่าตนเองเป็นคนที่มีคุณค่ามากกว่าสมาชิกคนอื่น ๆ ภายในกลุ่มหากกลุ่มประสบผลสำเร็จอีกด้วย

ดังนั้น การแสดงออกของสมาชิกภายในกลุ่มเมื่อกลุ่มได้รับผลสำเร็จและล้มเหลวจึงมีความแตกต่างกัน โดยสามารถสรุปประเด็นต่าง ๆ ได้ดังนี้

การเห็นคุณค่าในตนเองกับการแสดงการลำเอียงเพื่อตนเอง

1. การระบุบทบาทและความรับผิดชอบของตน

การระบุบทบาทและความรับผิดชอบของตน คือ การที่สมาชิกแต่ละคนระบุว่าตนมีบทบาทต่อกลุ่มมากน้อยเพียงใดและตนได้รับอิทธิพลจากกลุ่มมากน้อยเพียงใด การแสดงความลำเอียงเพื่อตนเองจะเกิดขึ้นภายหลังจากที่สมาชิกทราบว่าคุณสมบัติของตนประสบผลสำเร็จหรือล้มเหลวแล้ว มีการศึกษาพบว่า เมื่อประสบผลสำเร็จ สมาชิกที่เห็นคุณค่าในตนเองสูงระบุว่าตนมีบทบาทต่อกลุ่มมากและตนไม่ได้รับอิทธิพลจากกลุ่มมากเท่าไรนักอันเป็นการสะท้อนความลำเอียงเพื่อตนเองในลักษณะยกย่องตนเอง (Self-Enhancement) ในขณะที่สมาชิกที่เห็นคุณค่าในตนเองต่ำระบุว่าตนมีบทบาทต่อกลุ่มน้อยกว่า และระบุว่าได้รับอิทธิพลจากกลุ่มปานกลาง (Blaine & Clocker, 1993)

แสดงว่า เมื่อประสบผลสำเร็จ สมาชิกที่เห็นคุณค่าในตนเองสูงมีแนวโน้มที่จะแสดงความลำเอียงเพื่อตนเองโดยการยกย่องตนเองและแสดงออกว่าคุณมีส่วนรับผิดชอบต่อความสำเร็จของกลุ่มมากกว่าสมาชิกที่เห็นคุณค่าในตนเองต่ำ

ในขณะที่เมื่อประสบผลล้มเหลว พบว่า ความลำเอียงเพื่อตนเองจะเกิดขึ้นในบุคคลที่เคยมีประสบการณ์ของการได้รับผลทางที่ไม่ดีมาแล้ว เช่น บุคคลที่มีความซิมเศร่าสูง บุคคลที่เคยผ่านการสูญเสียและความล้มเหลวบางประการ ซึ่งในประเด็นนี้ นักจิตวิทยาพบว่า ความซิมเศร่ามีความสัมพันธ์กับการเห็นคุณค่าในตนเอง โดยบุคคลที่มีความซิมเศร่าสูงมีความสัมพันธ์ที่ใกล้เคียงกับบุคคลที่เห็นคุณค่าในตนเองต่ำและบุคคลที่มีความซิมเศร่าน้อยหรือไม่มีความซิมเศร่ามีความสัมพันธ์ที่ใกล้เคียงกับบุคคลที่เห็นคุณค่าในตนเองสูง นอกจากนี้ Miller และ Ross (1975) อธิบายว่าสมาชิกที่เห็นคุณค่าในตนเองต่ำมีแรงจูงใจที่จะระบุความล้มเหลวว่ามาจากปัจจัยภายนอกตนเองและปฏิเสธความรับผิดชอบของตนต่อผลงานที่ล้มเหลวของกลุ่มอันเป็นลักษณะการแสดงออกแบบ

ปกป้องตนเอง (Self-protection) ให้พ้นจากความรู้สึกและประสบการณ์ที่ไม่ดี ในขณะที่สมาชิกที่เห็นคุณค่าในตนเองสูงไม่มีแรงจูงใจเช่นนี้มากเท่าสมาชิกที่เห็นคุณค่าในตนเองต่ำ

ดังนั้น เมื่อประสบผลล้มเหลว สมาชิกที่เห็นคุณค่าในตนเองต่ำจึงมีแนวโน้มที่จะแสดงความลำเอียง เพื่อตนเองโดยการปกป้องตนเองมากกว่าสมาชิกที่เห็นคุณค่าในตนเองสูง

2. การยอมรับในผลสำเร็จหรือล้มเหลวของกลุ่ม

Shrauger (1975) และ Miller และ Ross (1975) อธิบายว่า สมาชิกที่เห็นคุณค่าในตนเองสูงมีการรับรู้ตนเองทางบวกและมีความคิดเปรียบเทียบว่าตนเองดีกว่าสมาชิกคนอื่นในกลุ่ม อีกทั้งยังมีความคาดหวังว่าตนจะประสบผลสำเร็จในงานหลากหลายชนิด ซึ่งลักษณะทั้งหมดนี้ สมาชิกที่เห็นคุณค่าในตนเองต่ำจะมีน้อยกว่า ด้วยเหตุนี้ เมื่อทำงานในกลุ่ม สมาชิกที่เห็นคุณค่าในตนเองสูงจึงมีความคาดหวังต่อผลงานสูงกว่าสมาชิกที่เห็นคุณค่าในตนเองต่ำ และหากงานที่ทำนั้นประสบผลสำเร็จ สมาชิกที่เห็นคุณค่าในตนเองสูงจึงมีแนวโน้มที่จะยอมรับในผลลัพธ์ที่ดีนั้นได้อย่างเต็มที่ และประเมินว่าผลลัพธ์ที่ดีนั้นมีความสอดคล้องกับความสามารถของตน

Shrauger (1975) ศึกษาถึงการยอมรับและการจดจำผลลัพธ์ที่กลุ่มได้รับ พบว่า สมาชิกที่เห็นคุณค่าในตนเองสูงจะยอมรับและจดจำผลสำเร็จกลุ่มที่ได้รับซึ่งสอดคล้องกับความคาดหวังของตนได้มากกว่าผลล้มเหลวที่กลุ่มได้รับ ในขณะที่สมาชิกที่เห็นคุณค่าในตนเองต่ำ แม้จะยอมรับในผลสำเร็จที่กลุ่มได้รับได้เท่า ๆ กับสมาชิกที่เห็นคุณค่าในตนเองสูง แต่กลับจดจำผลล้มเหลวได้มากกว่าผลสำเร็จ

นอกจากนี้ Shrauger (1975) ยังพบว่า สมาชิกที่เห็นคุณค่าในตนเองสูงนั้นจะเชื่อถือในผลสำเร็จมากกว่าผลล้มเหลว แต่สมาชิกที่เห็นคุณค่าในตนเองต่ำจะประเมินว่าทั้งผลสำเร็จและล้มเหลวนี้มีความน่าเชื่อถือใกล้เคียงกัน โดยพบว่าสมาชิกที่เห็นคุณค่าในตนเองต่ำจะมีความคิดเชื่อถือต่อผลสำเร็จหรือล้มเหลวที่กลุ่มได้รับไปในทางที่สอดคล้องกับการบอกของผู้วิจัย

สรุปได้ว่า เมื่อเกิดรับผลงานที่ดีหรือผลสำเร็จ สมาชิกที่เห็นคุณค่าในตนเองสูงจะตอบสนองต่อผลที่ดีไปในทางที่แสดงความลำเอียงเพื่อตนเอง โดยยกระดับตนเองด้วยการยอมรับและประเมินว่าผลที่ดีนี้มีความสอดคล้องกับความสามารถของตน ในขณะที่เมื่อเกิดผลที่ไม่ดีหรือความล้มเหลว สมาชิกที่เห็นคุณค่าในตนเองสูงจะยอมรับในผลที่ไม่ดีได้น้อยกว่าสมาชิกที่เห็นคุณค่าในตนเองต่ำ

3. การประเมินความสำคัญของงาน

เมื่อสมาชิกทราบว่ากลุ่มของตนประสบผลสำเร็จหรือล้มเหลวพบว่าสมาชิกภายในกลุ่มจะประเมินความสำคัญของงานที่ได้ทำไปแล้วแตกต่างกัน โดยเมื่อกลุ่มประสบผลสำเร็จสมาชิกที่เห็นคุณค่าในตนเองสูงและสมาชิกที่เห็นคุณค่าในตนเองต่ำประเมินว่างานมีความสำคัญมากกว่าเมื่อกลุ่มประสบผลล้มเหลว ในขณะที่กลุ่มที่ประสบผลล้มเหลว สมาชิกที่เห็นคุณค่าในตนเองสูงและสมาชิกที่เห็นคุณค่าในตนเองต่ำจะลดความสำคัญของงานลง (Marsh, 1986; Blaine & Crocker, 1993)

นอกจากนี้ ยังมีข้อค้นพบที่แสดงความแตกต่างระหว่างสมาชิกที่เห็นคุณค่าในตนเองสูงและสมาชิกที่เห็นคุณค่าในตนเองต่ำในการแสดงความลำเอียงเพื่อตนเองเมื่อกลุ่มประสบผลสำเร็จและล้มเหลว เช่น พบว่า เมื่อกลุ่มประสบผลล้มเหลว สมาชิกที่เห็นคุณค่าในตนเองสูงและสมาชิกที่เห็นคุณค่าในตนเองต่ำประเมินว่ามีความพึงพอใจน้อยต่อคะแนนของกลุ่ม และต้องการให้กลุ่มได้คะแนนสูงขึ้น แต่สมาชิกที่เห็นคุณค่าในตนเองสูงจะประเมินกระบวนการในการตรวจและการให้คะแนนว่าไม่มีความแม่นยำมากกว่าสมาชิกที่เห็นคุณค่าในตนเองต่ำ และพบว่าสมาชิกที่เห็นคุณค่าในตนเองสูงมีความวิตกกังวลและความไม่พึงพอใจต่อความล้มเหลวน้อยกว่าสมาชิกที่เห็นคุณค่าในตนเองต่ำ (Crocker et al, 1987; Swann, Griffin, Predmore & Gaines, 1987; Dutton & Brown, 1997)

ความมีอิทธิพลต่อการตัดสินใจของกลุ่มกับการแสดงการลำเอียงเพื่อตนเองภายในกลุ่ม

ในการทำงานเป็นกลุ่ม สมาชิกแต่ละคนจะมีอิทธิพลต่อการตัดสินใจของกลุ่มต่างกัน โดยการที่สมาชิกผู้หนึ่งใดจะมีอิทธิพลต่อการตัดสินใจของกลุ่มสูงนั้น เกิดขึ้นมาจากลักษณะต่าง ๆ ดังนี้

1. มีทักษะหรือมีความรู้ในเรื่องที่ตัดสินใจมากกว่าสมาชิกคนอื่น

Bottger (1984) พบว่า ในกลุ่มที่มีขนาดเล็ก สมาชิกในกลุ่มจะได้รับอิทธิพลในการตัดสินใจหรือแก้ปัญหาจากสมาชิกที่มีความรู้มากที่สุด นอกจากนี้ยังพบว่า สมาชิกที่มีความรู้และใช้เวลาในการพูดแสดงความรู้ของตนเป็นเวลานานและมากกว่าคนอื่น ๆ ในกลุ่มจะถูกรับรู้ว่าเป็นผู้ที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจของกลุ่มมากที่สุด (Bottger, 1984 ; Zander, 1982)

2. เสนอความคิดเห็นบ่อยกว่าสมาชิกคนอื่น ๆ ภายในกลุ่ม

การเสนอความคิดเห็นบ่อยมีความสัมพันธ์กับการรับรู้ว่ามีสมาชิกผู้หนึ่งที่มีความสนใจและมีความตั้งใจในการประชุมแก้ปัญหาของกลุ่ม โดยเฉพาะกับปัญหาที่เกี่ยวกับความสามารถเฉพาะ

ด้าน แต่ขณะเดียวกัน การเสนอความคิดเห็นที่บ่อยกว่าสมาชิกคนอื่น ๆ ภายในกลุ่มไม่สามารถทำนายได้ถึงความรู้และความสามารถที่แท้จริงของผู้พูด ดังนั้น การที่สมาชิกแสดงความคิดเห็นบ่อยกว่าสมาชิกคนอื่น ๆ ภายในกลุ่มจึงส่งผลต่อการรับรู้ถึงความตั้งใจในการทำงานแก้ปัญหาของกลุ่มเท่านั้น (Bottger, 1984 ; Zander, 1982)

3. มีข้อมูลสำคัญบางอย่างที่สมาชิกคนอื่น ๆ ภายในกลุ่มไม่มี

การประชุมกลุ่มเพื่อแก้ปัญหาหนึ่งมีลักษณะเป็นการแลกเปลี่ยนข้อมูล ความรู้ที่แต่ละคนมีให้กันเพื่อให้กลุ่มได้พบกับทางออกของปัญหา ดังนั้น การมีข้อมูลที่สมาชิกคนอื่นในกลุ่มทราบมาก่อนอยู่แล้วย่อมไม่สามารถทำให้เกิดการแก้ปัญหาได้มากเท่าข้อมูลใหม่ ๆ เพราะฉะนั้น สมาชิกที่มีข้อมูลที่แตกต่างออกไปจากสมาชิกคนอื่น ๆ ภายในกลุ่ม และสามารถอธิบายถึงข้อมูลนั้นได้ชัดเจนจะถูกสมาชิกคนอื่น ๆ ภายในกลุ่มรับรู้ว่ามีรู้มากกว่าสมาชิกคนอื่น ๆ ภายในกลุ่มและสมาชิกผู้นั้นจะมีอิทธิพลต่อกลุ่มมากขึ้นกว่าเดิม รวมทั้งยังพบว่าสมาชิกผู้นั้นจะถูกระบุว่ามีส่วนรับผิดชอบต่อผลงานของกลุ่มมากกว่าสมาชิกคนอื่น ๆ ภายในกลุ่มด้วย (Zander, 1982 ; Kameda, Ohtsuda & Takezawa, 1997)

4. มีความพยายามโน้มน้าวให้สมาชิกคนอื่น ๆ ภายในกลุ่มคล้อยตามความคิดเห็นของตน

ในขณะประชุมกลุ่ม สมาชิกที่พยายามอ้างเหตุผลและข้อมูลที่น่าเชื่อถือ รวมทั้งพยายามโน้มน้าวให้สมาชิกคนอื่น ๆ ภายในกลุ่มคล้อยตามความคิดเห็นของตน มักได้รับการประเมินจากสมาชิกคนอื่น ๆ ภายในกลุ่มว่าเป็นผู้ที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจของกลุ่มโดยมีความสัมพันธ์กับการรับรู้ว่ามีสมาชิกผู้นั้นมีความรู้ในเรื่องที่กำลังประชุมกลุ่ม (Schultz, 1996)

5. มีข้อโต้แย้งที่หนักแน่นมั่นคง

สมาชิกที่เสนอความคิดเห็นโต้แย้งกับสมาชิกคนอื่น ๆ ภายในกลุ่ม โดยเป็นข้อโต้แย้งที่มีเหตุผลและมีความน่าเชื่อถือ เช่น มีการอ้างแหล่งข้อมูล สมาชิกผู้นั้นจะได้รับการประเมินว่ามีอิทธิพลต่อกลุ่มและช่วยทำให้กลุ่มมีการตัดสินใจที่ละเอียดรอบคอบมากขึ้นในขณะเดียวกัน สมาชิกผู้นั้นต้องมีทั้งการเสนอข้อโต้แย้งและรับฟัง หรือตอบสนองต่อข้อเสนอของสมาชิกคนอื่น ๆ ภายในกลุ่มอย่างเหมาะสมและมีประสิทธิภาพด้วย (Schultz, 1996; Kameda, Ohtsubo & Takezawa, 1997)

สำหรับสมาชิกที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจของกลุ่มตํานั้น พบว่า มีความสัมพันธ์กับลักษณะหลายประการ อาทิเช่น การขาดความรู้ในเรื่องที่มีการประชุม การไม่ให้ความสำคัญต่อการประชุม การมีทักษะในการสื่อสารน้อย รวมทั้งพบว่าการศึกษาที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจของกลุ่มตํานั้นยังมีสาเหตุมาจากลักษณะบุคลิกภาพเช่น ความอาย ความวิตกกังวลทางสังคม ความเก็บกต ความขี้นมเคร้า การยอมตามผู้อื่นมากเกินไป และการเป็นบุคคลที่เห็นคุณค่าในตนเองต่ำด้วย (Zander, 1982; Paulhus & Morgan, 1995; Schultz, 1996; Tindale, Smith, Thomas, Filkins & Sheffey, 1996)

Shackleton (1995) อธิบายว่า การที่สมาชิกที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจของกลุ่มมากน้อยต่างกันทำให้สมาชิกระบุบทบาทของตนต่อผลงานของกลุ่มต่างกันด้วย โดยพบว่า เมื่ออยู่ในสถานการณ์ที่กลุ่มมีผู้นำที่ชัดเจน หากกลุ่มประสบผลสัมฤทธิ์ สมาชิกจะอธิบายสาเหตุของความล้มเหลวและความรับผิดชอบต่อความล้มเหลวไปยังผู้นำกลุ่มมากกว่าจะอธิบายไปยังสมาชิกด้วยกันเอง และสมาชิกจะมีการประเมินว่าตนส่วนความรับผิดชอบต่อความล้มเหลวของกลุ่มน้อยกว่าผู้นำของกลุ่ม ซึ่งเป็นการละทอนความลำเอียงเพื่อตนเองในแบบปกป้องตนเอง (Self-protection) และมีการศึกษาที่พบว่า หากกลุ่มประสบผลสำเร็จ สมาชิกจะระบุว่าตนมีส่วนรับผิดชอบต่อความสำเร็จมาก แต่หากกลุ่มประสบผลล้มเหลว การระบุความรับผิดชอบของสมาชิกต่อกลุ่มจะลดน้อยลงไป ซึ่งแสดงว่า การรับรู้ในผลสำเร็จหรือล้มเหลวของกลุ่มเป็นสิ่งที่ส่งผลให้สมาชิกภายในกลุ่มแต่ละคนระบุความรับผิดชอบที่ตนมีต่อกลุ่มต่างกัน

Ross และ Sicoly (1979) พบว่า สมาชิกในกลุ่มสามารถจดจำข้อเสนอและความคิดเห็นที่ตนเสนอต่อกลุ่มได้มากกว่าความคิดเห็นหรือข้อเสนอที่สมาชิกคนอื่น ๆ ภายในกลุ่มเสนอ และหากกลุ่มประสบผลสำเร็จ สมาชิกจะสามารถจดจำและระลึกข้อเสนอหรือความคิดเห็นที่ตนมีต่อกลุ่มได้มากกว่าเมื่อกลุ่มประสบผลล้มเหลว นอกจากนี้ เมื่อเปรียบเทียบจำนวนและใจความของข้อเสนอหรือความคิดเห็นที่สมาชิกระบุไว้กับจำนวนและใจความที่มีการบันทึกเทปไว้ขณะที่มีการประชุมกลุ่ม พบว่า เมื่อประสบผลสำเร็จ สมาชิกจะระบุถึงข้อเสนอที่ตนมีต่อกลุ่มให้มากกว่าที่ได้มีการบันทึกเทปไว้จริง ๆ และเมื่อมีการประเมินว่าข้อเสนอที่สมาชิกจดจำได้นั้นมีส่วนช่วยให้คะแนนของกลุ่มดีขึ้นหรือแย่ลง พบว่า ในกลุ่มที่ประสบผลสำเร็จสมาชิกจะประเมินว่าข้อเสนอของตนทำให้คะแนนของกลุ่มดีขึ้น ส่วนในกลุ่มที่ประสบผลล้มเหลวสมาชิกจะประเมินว่าข้อเสนอของสมาชิกคนอื่น ๆ ภายในกลุ่มทำให้คะแนนของกลุ่มแย่ลง

จะเห็นได้ว่าสมาชิกมีความลำเอียงในการเลือกจดจำและรื้อฟื้นข้อมูลจากความทรงจำมาใช้ โดยเมื่อประสบผลสำเร็จ ข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับตนเองจะถูกจดจำและนำมาใช้ได้มาก แต่เมื่อ

กลุ่มประสบผลล้มเหลว ข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับตนเองจะไม่ถูกนำมาใช้ ในขณะที่ข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับสมาชิกคนอื่น ๆ ภายในกลุ่มจะถูกนำมาใช้อธิบายสาเหตุแห่งความล้มเหลวแทน

การที่สมาชิกมีอิทธิพลต่อการตัดสินใจของกลุ่มต่างกัน เมื่อได้รับผลสำเร็จหรือล้มเหลวจากการทำงาน สมาชิกแต่ละคนจะระบุบทบาทและความรับผิดชอบโดยยกระดับตนเองและปกป้องตนเองต่างกัน พบว่า สมาชิกที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจของกลุ่มสูงจะระบุบทบาทของตนต่อผลงานของกลุ่มมากกว่าสมาชิกคนอื่น ๆ ภายในกลุ่ม ไม่ว่าจะประสบผลสำเร็จหรือล้มเหลว ในขณะที่สมาชิกคนอื่น ๆ ภายในกลุ่มระบุว่าตนมีบทบาทสูงต่อผลงานของกลุ่มก็ต่อเมื่อกลุ่มประสบผลสำเร็จเท่านั้นและจะระบุว่าตนได้รับอิทธิพลจากสมาชิกคนอื่น ๆ ภายในกลุ่มมากเมื่อกลุ่มประสบผลล้มเหลว (Caine & Schlenker, 1979; Thompson, 1990)

นักจิตวิทยาพบว่า การแสดงความลำเอียงเพื่อตนเองที่เกิดภายในกลุ่มนั้นส่งผลเสียมากกว่าผลดี สมาชิกที่แสดงความลำเอียงเพื่อตนเองโดยยกระดับตนเองมากเมื่อกลุ่มประสบผลสำเร็จ หรือสมาชิกที่หลีกเลี่ยงความรับผิดชอบของตนต่อกลุ่มเมื่อกลุ่มประสบผลล้มเหลวจะส่งผลให้เกิดการรับรู้บุคลิกภาพไปในทางที่ไม่ดี เกิดความรู้สึกไม่ยอมรับและเกิดความไม่ต้องการที่จะร่วมงานด้วย ในขณะที่เดียวกัน สมาชิกที่แสดงออกในทางถ่อมตนมากจนเกินไปเมื่อกลุ่มประสบผลสำเร็จ หรือระบุว่ามีความรับผิดชอบของตนแต่เพียงผู้เดียวเมื่อกลุ่มประสบผลล้มเหลวก็ได้ทำให้สมาชิกคนอื่น ๆ ภายในกลุ่มเกิดความรู้สึกชื่นชมหรืออยากที่จะร่วมงานด้วยมากขึ้น แต่พบว่า สมาชิกที่แสดงความรับผิดชอบต่อกลุ่มในลักษณะปานกลางไม่ว่ากลุ่มจะประสบผลสำเร็จหรือล้มเหลวจะได้รับการยอมรับและได้รับการประเมินบุคลิกภาพไปในทางที่ดีจากสมาชิกคนอื่น ๆ ภายในกลุ่ม (Forsyth, Berger & Mitchell, 1981; Miller & Schlenker, 1985)

จากความรู้ที่ได้ประมวลมาทั้งหมดนี้ จะเห็นได้ว่าการแสดงความลำเอียงเพื่อตนเองเป็นสิ่งที่เกิดขึ้นได้บ่อยมากเมื่อมีการทำงานร่วมกันเป็นกลุ่ม และเป็นสิ่งสำคัญสิ่งหนึ่งที่นำไปสู่การสลายของกลุ่ม ผู้วิจัยได้ทำการวิจัยเรื่องนี้ขึ้นเพื่อให้เกิดความรู้ ความเข้าใจในความแตกต่างของการแสดงลำเอียงเพื่อตนเองของสมาชิกภายในกลุ่ม ข้อความรู้ที่ได้จากการวิจัยอาจเป็นประโยชน์ต่อการปรับตัวภายในกลุ่มและนำไปสู่การหาวิธีป้องกันมิให้เกิดการแสดงความลำเอียงเพื่อตนเองภายในกลุ่มต่อไปในอนาคต

วัตถุประสงค์ในการวิจัย

1. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของการเห็นคุณค่าในตนเองและการแสดงความลำเอียงเพื่อตนเองภายในกลุ่มที่สมาชิกมีอิทธิพลต่อการตัดสินใจต่างกัน
2. เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของการแสดงความลำเอียงเพื่อตนเองในสถานการณ์การทำงานเป็นกลุ่มเมื่อกลุ่มประสบผลสำเร็จและผลล้มเหลว

ขอบเขตของการวิจัย

1. งานวิจัยเรื่องนี้เป็นการศึกษาความสัมพันธ์และการเปรียบเทียบความแตกต่างของการแสดงความลำเอียงเพื่อตนเอง เมื่อสมาชิกมีการเห็นคุณค่าในตนเองและมีอันดับการมีอิทธิพลต่อการตัดสินใจของกลุ่มแตกต่างกัน โดยใช้แนวคิดเรื่องความลำเอียงเพื่อตนเอง การเห็นคุณค่าในตนเอง และการมีอิทธิพลต่อการตัดสินใจของกลุ่ม

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ประกอบด้วย

2.1 มาตรการวัดการเห็นคุณค่าในตนเอง ของ Rosenberg (1979)

2.2 โจทย์คำถามเรื่องการมีชีวิตรอดในป่า ใช้สำหรับการตัดสินใจร่วมกันเป็นกลุ่ม

2.3 แบบสอบถามวัดอันดับการมีอิทธิพลต่อการตัดสินใจของกลุ่ม

2.4 แบบสอบถามวัดความลำเอียงเพื่อตนเอง

3. การศึกษาเรื่องความลำเอียงเพื่อตนเองในงานวิจัยนี้ เป็นการศึกษาการแสดงความลำเอียงเพื่อตนเองที่เกิดขึ้นในสถานการณ์การตัดสินใจของกลุ่มนักศึกษาระดับปริญญาตรีเท่านั้น

คำจำกัดความที่ใช้ในการวิจัย

1. ความลำเอียงเพื่อตนเองที่เกิดภายในกลุ่มเมื่อได้รับการเฉลยว่าประสบผลสำเร็จ หมายถึง การที่สมาชิกภายในกลุ่มที่ได้รับการเฉลยว่าประสบผลสำเร็จระบุว่า ตนมีบทบาทต่อความสำเร็จของกลุ่มมาก ในการตัดสินใจแก้ปัญหาที่ตนได้รับอิทธิพลจากกลุ่มน้อย หากตนทำงานตามลำพัง ตนมีโอกาสจะสำเร็จมากกว่าทำงานเป็นกลุ่ม ขณะที่ประชุมกลุ่มตนมีความตั้งใจในการคิดแก้ปัญหาแต่สมาชิกคนอื่น ๆ ภายในกลุ่มมีความตั้งใจในการแก้ปัญหาน้อยกว่าตน รวมทั้งระบุ

ว่าตนเห็นด้วยกับมติของกลุ่มมาก ยอมรับในความถูกต้องของเจตนา และประเมินว่างานมีความสำคัญมาก ซึ่งเป็นการสะท้อนว่าความสำเร็จที่กลุ่มได้รับเกิดจากความรับผิดชอบ บทบาท หน้าที่ และความสามารถของตนเองมากกว่าเกิดจากสมาชิกคนอื่น ๆ ภายในกลุ่ม

2. ความลำเอียงเพื่อตนเองที่เกิดภายในกลุ่มเมื่อได้รับการเจตนาว่าประสบผลล้มเหลว หมายถึง การที่สมาชิกภายในกลุ่มที่ได้รับการเจตนาว่าประสบผลล้มเหลวระบุว่า ตนมีบทบาทต่อความล้มเหลวของกลุ่มน้อย ในการตัดสินใจแก้ปัญหาที่ตนได้รับอิทธิพลจากกลุ่มมาก หากตนทำงานตามลำพังตนมีโอกาสจะสำเร็จมากกว่าทำงานเป็นกลุ่ม ขณะที่ประชุมกลุ่มตนมีความตั้งใจในการคิดแก้ปัญหาแต่สมาชิกคนอื่น ๆ ภายในกลุ่มมีความตั้งใจในการแก้ปัญหามากกว่าตน รวมทั้งระบุว่าตนเห็นด้วยกับมติของกลุ่มน้อย ยอมรับในความถูกต้องของเจตนา มากกว่าสมาชิกคนอื่น ๆ ภายในกลุ่ม และประเมินว่างานมีความสำคัญน้อย ซึ่งเป็นการสะท้อนว่าความล้มเหลวที่กลุ่มได้รับเกิดจากความรับผิดชอบ บทบาท หน้าที่ และความสามารถของสมาชิกคนอื่น ๆ ภายในกลุ่ม มากกว่าเกิดจากตนเอง

3. สมาชิกที่เห็นคุณค่าในตนเองสูง (HSM)

หมายถึง ผู้ที่ประเมินคุณค่า ความสามารถ รวมทั้งข้อมูลทุกอย่างที่เกี่ยวข้องกับตนเองไปในทางที่ดี และค่อนข้างคงที่ และในการวิจัยครั้งนี้ สมาชิกที่เห็นคุณค่าในตนเองสูง คือ ผู้ที่ได้คะแนนจากมาตรวัดการเห็นคุณค่าในตนเองอยู่ในกลุ่มสูงร้อยละ 25 ของผู้ตอบทั้งหมด

4. สมาชิกที่เห็นคุณค่าในตนเองต่ำ (LSM)

หมายถึง ผู้ที่ประเมินคุณค่า ความสามารถ รวมทั้งข้อมูลทุกอย่างที่เกี่ยวข้องกับตนเองไปในทางที่ดีและไม่ดี แต่ไม่มีความคงที่ และในการวิจัยครั้งนี้ สมาชิกที่เห็นคุณค่าในตนเองต่ำ คือ ผู้ที่ได้คะแนนจากมาตรวัดการเห็นคุณค่าในตนเองอยู่ในกลุ่มต่ำร้อยละ 25 ของผู้ตอบทั้งหมด

5. สมาชิกที่มีอันดับการมีอิทธิพลต่อการตัดสินใจของกลุ่มสูง (เป็นอันดับที่ 1)

หมายถึง ผู้ที่มีบทบาทในการเสนอความคิดเห็นต่อกลุ่มมาก มีความรู้ในเรื่องที่ประชุมกลุ่มมาก มีข้อโต้แย้งหรือคัดค้านกับสมาชิกคนอื่น ๆ ภายในกลุ่มมาก เมื่อพูดเสนอความคิดเห็นแล้วมีผู้สนับสนุนด้วยมาก ได้พูดโน้มน้าวให้สมาชิกคนอื่น ๆ ภายในกลุ่มเปลี่ยนความคิดเห็นตามได้มาก และมีความพยายามในการคิดแก้ปัญหา และในการวิจัยครั้งนี้ สมาชิกที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจของกลุ่มสูง (เป็นอันดับที่ 1) คือ ผู้ที่ได้รับคะแนนการระบุจำนวนเปอร์เซ็นต์ในการแสดงบทบาทต่าง ๆ ที่มีต่อการตัดสินใจกลุ่มรวมเป็นจำนวนเปอร์เซ็นต์ที่มากที่สุดในกลุ่ม โดยเป็นการรวมคะแนนจากสมาชิกทุกคนในกลุ่มยกเว้นตนเอง (แต่ละกลุ่มประกอบด้วยสมาชิก 4 คน ดังนั้นผู้วิจัยจึงนำคะแนนของสมาชิกอีก 3 คน มาใช้คำนวณ)

6. สมาชิกที่มีอันดับการมีอิทธิพลต่อการตัดสินใจของกลุ่มต่ำ (เป็นอันดับที่ 4)

หมายถึง ผู้ที่มีบทบาทในการเสนอความคิดเห็นต่อกลุ่มน้อย มีความรู้ในเรื่องที่ประชุมกลุ่มน้อย มีข้อโต้แย้งหรือคัดค้านกับสมาชิกคนอื่น ๆ ภายในกลุ่มน้อย เมื่อพูดเสนอความคิดเห็นแล้วมีผู้สนับสนุนด้วยน้อย ได้พูดโน้มน้าวให้สมาชิกคนอื่น ๆ ภายในกลุ่มเปลี่ยนความคิดเห็นตามได้น้อย และมีความพยายามในการคิดแก้ปัญหาในน้อย และในการวิจัยครั้งนี้ สมาชิกที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจของกลุ่มต่ำ (เป็นอันดับที่ 4) คือ ผู้ที่ได้รับคะแนนการระบุจำนวนเปอร์เซ็นต์ในการแสดงบทบาทต่างๆที่มีต่อการตัดสินใจกลุ่มรวมเป็นจำนวนเปอร์เซ็นต์ที่น้อยที่สุดในกลุ่ม โดยเป็นการรวมคะแนนจากสมาชิกทุกคนในกลุ่มยกเว้นตนเอง (แต่ละกลุ่มประกอบด้วยสมาชิก 4 คน ดังนั้นผู้วิจัยจึงนำคะแนนของสมาชิกอีก 3 คน มาใช้คำนวณ)

ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

ตัวแปรอิสระ ประกอบด้วย

1. การเฉลี่ย ซึ่งแบ่งเป็น
 - 1.1 การเฉลี่ยว่ากลุ่มประสบผลสำเร็จ
 - 1.2 การเฉลี่ยว่ากลุ่มประสบผลล้มเหลว
2. การเห็นคุณค่าในตนเอง ซึ่งแบ่งเป็น
 - 2.1 การเห็นคุณค่าในตนเองสูง
 - 2.2 การเห็นคุณค่าในตนเองปานกลาง
 - 2.3 การเห็นคุณค่าในตนเองต่ำ
3. การมีอิทธิพลต่อการตัดสินใจของกลุ่ม ซึ่งแบ่งเป็น
 - 3.1 การมีอิทธิพลต่อการตัดสินใจของกลุ่มเป็นอันดับที่ 1 (มีอิทธิพลสูง)
 - 3.2 การมีอิทธิพลต่อการตัดสินใจของกลุ่มเป็นอันดับที่ 2
 - 3.3 การมีอิทธิพลต่อการตัดสินใจของกลุ่มเป็นอันดับที่ 3
 - 3.4 การมีอิทธิพลต่อการตัดสินใจของกลุ่มเป็นอันดับที่ 4 (มีอิทธิพลต่ำ)

ตัวแปรตาม คือ คำตอบในแบบสอบถามวัดความลำเอียงเพื่อตนเอง ประกอบด้วย

1. ผลการคำนวณคะแนนความลำเอียงเพื่อตนเอง
2. การระบุบทบาทของตนต่อผลงานของกลุ่ม



3. ความเห็นด้วยกับมติกลุ่ม
4. การยอมรับในความถูกต้องของเฉลย
5. การประเมินความสำคัญของงาน

สมมติฐานในการวิจัย

จากทฤษฎี แนวคิด และงานวิจัยที่ศึกษาทางด้านความลำเอียงเพื่อตนเอง พบว่า ปัจจัยเด่นชัดที่ส่งผลให้สมาชิกภายในกลุ่มแสดงความลำเอียงเพื่อตนเองแตกต่างกัน คือ การรับรู้ว่ากลุ่มของตนประสบผลสำเร็จและการรับรู้ว่ากลุ่มของตนประสบผลล้มเหลว โดยมีแนวคิดหลัก 2 แนวคิดที่ใช้อธิบายสาเหตุของความลำเอียงเพื่อตนเอง คือ กระบวนการทางปัญญาและอิทธิพลของแรงจูงใจ แนวคิดเรื่องกระบวนการทางปัญญาอธิบายว่า บุคคลคาดหวังสิ่งต่าง ๆ ตามการประเมินระดับความสามารถของตน หากประเมินระดับความสามารถได้สูง บุคคลจะมีความคาดหวังสูงและเมื่อประสบผลสำเร็จ บุคคลพบว่ามีความสอดคล้องระหว่าง "ตน" กับ "ความสำเร็จ" จึงอธิบายสาเหตุแห่งความสำเร็จมายังปัจจัยภายใน แต่หากบุคคลคาดหวังสูงแล้วประสบผลล้มเหลว บุคคลจะพบว่าไม่สอดคล้องระหว่าง "ตน" กับ "ความล้มเหลว" ปัจจัยภายนอกจึงถูกนำมาใช้อธิบายสาเหตุแห่งความล้มเหลว นั้น สำหรับแนวคิดเรื่องอิทธิพลของแรงจูงใจอธิบายว่า บุคคลมีแรงจูงใจที่จะสนองความต้องการการเห็นคุณค่าในตนเอง ดังนั้น เมื่อประสบผลสำเร็จ บุคคลจึงยกระดับตนเอง (Self-Enhancement) เพื่อให้เกิดความรู้สึกว่าตนมีคุณค่า และเมื่อประสบผลล้มเหลว บุคคลจะปกป้องตนเอง (Self-Protection) เพื่อหลีกเลี่ยงความรู้สึกว่าตนไม่มีคุณค่า นักจิตวิทยาใช้แนวคิดทั้งสองแนวคิดนี้อธิบายการแสดงความลำเอียงเพื่อตนเองในสถานการณ์ต่าง ๆ

เมื่อมีการทำงานเป็นกลุ่ม หากกลุ่มประสบความสำเร็จ สมาชิกมีแนวโน้มที่จะระบุว่าตนมีบทบาทสูงต่อผลงานของกลุ่ม การระบุเช่นนี้อธิบายได้ทั้งด้วยแนวคิดเรื่องกระบวนการทางปัญญา คือ บุคคลเห็นความสอดคล้องระหว่าง "ตน" กับ "ความสำเร็จ" และอธิบายด้วยแนวคิดเรื่องอิทธิพลของแรงจูงใจ คือ บุคคลมีความต้องการที่จะยกระดับตนเองเพื่อสนองความรู้สึกว่าตนเองมีคุณค่า นอกจากนี้ บุคคลยังประเมินสิ่งต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับงานไปในทางที่ดีด้วยคือ การแสดงความคิดเห็นด้วยกับมติของกลุ่ม การยอมรับในความถูกต้องของการเฉลยว่ากลุ่มของตนประสบผลสำเร็จ และการประเมินว่างานมีความสำคัญมากกว่าเมื่อกลุ่มของตนประสบผลล้มเหลว

ในขณะที่เดียวกัน สมาชิกที่เห็นคุณค่าในตนเองต่างกันย่อมแสดงความลำเอียงเพื่อตนเองต่างกัน และผู้วิจัยคาดว่า ภายในกลุ่มที่ประสบผลสำเร็จและภายในกลุ่มที่ประสบผลล้มเหลวนั้น หากสมาชิกแต่ละคนมีอิทธิพลต่อการตัดสินใจของกลุ่มต่างกันแล้วย่อมมีการแสดงความลำเอียงเพื่อตนเองแตกต่างกันด้วย

สำหรับสมาชิกที่เห็นคุณค่าในตนเองต่างกัน เมื่อกลุ่มประสบผลสำเร็จ สมาชิกที่เห็นคุณค่าในตนเองสูงซึ่งเป็นผู้ที่มีมโนทัศน์ต่อตนเองในทางบวก มีความเชื่อมั่นและมีความคาดหวังต่อความสำเร็จสูงจึงเห็นความสอดคล้องระหว่าง "ตน" กับ "ความสำเร็จ" ได้มาก และในขณะเดียวกัน สมาชิกที่เห็นคุณค่าในตนเองสูงมีแรงจูงใจที่จะยกระดับตนเองมากจึงระบุว่าตนมีบทบาทสูงต่อความสำเร็จของกลุ่ม สำหรับสมาชิกที่เห็นคุณค่าในตนเองต่ำ แม้จะชื่นชมกับความสำเร็จ แต่เนื่องจากเป็นผู้ที่มีมโนทัศน์ต่อตนเองทั้งทางบวกและทางลบ และยังเป็นมโนทัศน์ที่ไม่คงที่ อีกทั้งบุคคลที่เห็นคุณค่าในตนเองต่ำยังมีลักษณะที่สามารถจดจำประสบการณ์ทางลบ เช่น ความล้มเหลว หรือความผิดหวัง ได้มากกว่าสมาชิกที่เห็นคุณค่าในตนเองสูง จึงทำให้สมาชิกที่เห็นคุณค่าในตนเองต่ำประเมินความสามารถของตนเองต่ำและมีความคาดหวังต่อความสำเร็จน้อยกว่าสมาชิกที่เห็นคุณค่าในตนเองสูง ดังนั้น เมื่อประสบผลสำเร็จ สมาชิกที่เห็นคุณค่าในตนเองต่ำจึงเห็นความสอดคล้องระหว่าง "ตน" กับ "ความสำเร็จ" ได้น้อยกว่าสมาชิกที่เห็นคุณค่าในตนเองสูง สมาชิกที่เห็นคุณค่าในตนเองต่ำจึงระบุว่าตนมีบทบาทต่อผลงานของกลุ่มน้อยกว่าสมาชิกที่เห็นคุณค่าในตนเองสูง สำหรับสิ่งต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับงาน คือ การแสดงความเห็นด้วยกับมติกลุ่ม การยอมรับในความถูกต้องของการเฉลยว่ากลุ่มของตนประสบผลสำเร็จและการประเมินความสำคัญของงานนั้น ผู้วิจัยคาดว่าสมาชิกที่เห็นคุณค่าในตนเองสูงและสมาชิกที่เห็นคุณค่าในตนเองต่ำจะประเมินไปในทางที่ดีไม่แตกต่างกัน เนื่องจาก การประเมินเช่นนี้มิได้อยู่ในสถานการณ์ที่ต้องระบุบทบาทหรือ ความรับผิดชอบส่วนบุคคล แต่เป็นการสะท้อนความรู้สึกที่ชื่นชอบต่อผลดีที่กลุ่มของตนได้รับ

สำหรับสมาชิกที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจของกลุ่มต่างกัน เมื่อประสบผลสำเร็จ สมาชิกที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจของกลุ่มสูงจะระบุว่าตนมีบทบาทสูงต่อผลงานของกลุ่มมากกว่าสมาชิกที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจของกลุ่มต่ำซึ่งอธิบายได้ด้วยแนวคิดเรื่องกระบวนการทางปัญญาคือ สมาชิกที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจของกลุ่มสูงมีการแสดงออกต่อกลุ่มมากจึงมีการจดจำข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับตนเองได้มาก ดังนั้น เมื่อประสบผลสำเร็จจึงพบว่ามี ความสอดคล้องระหว่าง "ตน" กับ "ความสำเร็จ" มากกว่าสมาชิกที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจของกลุ่มต่ำ นอกจากนี้ การที่สมาชิกมีอิทธิพลต่อการตัดสินใจของกลุ่มต่ำนั้นเกิดจากสาเหตุหลาย ๆ ประการ เช่น สมาชิกอาจมีความสนใจและให้ความสำคัญในการประชุมมากแต่ขาดความรู้ในเรื่องที่ประชุมหรือมีบุคลิกภาพที่วิตกกังวลทางสังคมสูง มีความอาย ความเกือบท ฯลฯ ดังนั้น เมื่อประสบผลสำเร็จ สมาชิกที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจของกลุ่มต่ำบางคนอาจแสดงความลำเอียงเพื่อตนเองโดยผ่านกระบวนการทางปัญญาที่เลือกจดจำและระลึกข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับตนเองได้มากและระบุว่าตนมีบทบาทต่อกลุ่มมาก ในขณะที่สมาชิกบางคนอาจจะไม่แสดงความลำเอียงนี้ออกมามากนัก ฉะนั้น โดยรวมแล้ว สมาชิกที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจของกลุ่มต่ำจึงระบุว่าตนมีบทบาทต่อความสำเร็จน้อยกว่าสมาชิกที่มีอิทธิพลต่อ

การตัดสินใจของกลุ่มสูงและสำหรับการประเมินสิ่งต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับงาน คือ การแสดงความเห็นด้วยกับมติกลุ่ม การยอมรับในความถูกต้องของการเฉลยว่ากลุ่มของตนประสบผลสำเร็จและการประเมินความสำคัญของงานนั้น สมาชิกเหล่านี้จะมีการประเมินไปในทางที่ดีไม่แตกต่างกัน เนื่องจากอิทธิพลของแรงจูงใจที่จะยกระดับตนเองเมื่อได้รับผลที่ดี และการประเมินดังกล่าว สมาชิกไม่ต้องระบุบทบาทหน้าที่ใด ๆ ที่ตนมีต่อกลุ่ม ความแตกต่างของการมีอิทธิพลต่อการตัดสินใจของกลุ่มจึงไม่อาจจะส่งผลให้สมาชิกมีความลำเอียงเพื่อตนเองแตกต่างกัน

แต่เมื่อกลุ่มประสบผลล้มเหลว สมาชิกที่เห็นคุณค่าในตนเองต่างกันจะมีปฏิกิริยาต่อความล้มเหลวนี้แตกต่างกันมาก โดยรวมแล้ว สมาชิกมีความรู้สึกไม่ชอบผลที่ไม่ดีด้วยกันทั้งสิ้น แต่แนวคิดทางด้านแรงจูงใจอธิบายว่า บุคคลที่เห็นคุณค่าในตนเองต่ำมีแรงจูงใจที่จะหลีกเลี่ยงความล้มเหลวหรือความรู้สึกว่าตนเองแย่ ไม่มีคุณค่า ดังนั้น สมาชิกที่เห็นคุณค่าในตนเองต่ำจึงแสดงออกด้วยการปกป้องตนเองและระบุว่าตนมีบทบาทและความรับผิดชอบต่อความล้มเหลวนี้น้อยกว่าสมาชิกคนอื่น ๆ ภายในกลุ่ม เมื่อต้องประเมินความเห็นด้วยกับมติของกลุ่ม สมาชิกที่เห็นคุณค่าในตนเองต่ำจึงหลีกเลี่ยงความรับผิดชอบต่อผลล้มเหลวนี้โดยแสดงความไม่เห็นด้วยกับมติของกลุ่มมากกว่าสมาชิกคนอื่น ๆ ภายในกลุ่ม เมื่อต้องประเมินการยอมรับในความถูกต้องของการเฉลยว่ากลุ่มของตนประสบผลล้มเหลว นั้น แม้สมาชิกที่เห็นคุณค่าในตนเองต่ำจะไม่ชอบความล้มเหลวแต่เนื่องจากมีมโนทัศน์ต่อตนเองทั้งทางบวกและทางลบและมีลักษณะที่จดจำประสบการณ์ทางลบได้มากจึงพอจะยอมรับในความล้มเหลวได้ระดับหนึ่ง ในขณะที่สมาชิกที่เห็นคุณค่าในตนเองสูงพบว่ามีความไม่สอดคล้องระหว่าง "ตน" กับ "ความล้มเหลว" ดังนั้น สมาชิกที่เห็นคุณค่าในตนเองสูงจึงใช้ปัจจัยภายนอกมาอธิบายเหตุแห่งความล้มเหลวโดยประเมินว่าการเฉลยนี้ไม่น่าเชื่อถือ ดังนั้น สมาชิกที่เห็นคุณค่าในตนเองสูงจึงยอมรับในความถูกต้องของเฉลยได้น้อยกว่าสมาชิกที่เห็นคุณค่าในตนเองต่ำ และเมื่อต้องประเมินความสำคัญของงาน ผู้วิจัยคาดว่าสมาชิกที่เห็นคุณค่าในตนเองสูงและต่ำจะประเมินว่างานมีความสำคัญน้อยไม่แตกต่างกัน เนื่องจากการประเมินเช่นนี้ทำให้สมาชิกรู้สึกว่าการล้มเหลวจากการทำงานนี้เป็นสิ่งที่ไม่สำคัญนัก สมาชิกที่เห็นคุณค่าในตนเองสูงจะยังคงดำรงความสอดคล้องของมโนทัศน์ทางบวกของตนไว้ และสมาชิกที่เห็นคุณค่าในตนเองต่ำจะยังคงรักษาความรู้สึกเห็นคุณค่าในตนเองไว้ได้

สำหรับสมาชิกที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจของกลุ่มต่างกัน เมื่อประสบผลล้มเหลว สมาชิกที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจของกลุ่มสูงซึ่งเป็นผู้ที่มีทั้งปัจจัยภายนอกและปัจจัยภายในที่ทำให้รับรู้ว่าคุณสมบัติบทบาทต่อกลุ่มสูง เช่น เป็นผู้ที่แสดงความคิดเห็นมาก เสนอความคิดบ่อย มีการโน้มน้าวให้สมาชิกคนอื่น ๆ ภายในกลุ่มคล้อยตาม และยังมีผู้ที่สนับสนุนในความคิดของตนมาก ดังนั้น จึงรับรู้ว่าคุณสมบัติบทบาทต่อผลงานของกลุ่มสูงกว่าสมาชิกที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจของกลุ่มต่ำ ในขณะที่

สมาชิกที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจของกลุ่มต่ำซึ่งเป็นผู้ที่แสดงออกต่อกลุ่มน้อยกว่าสมาชิกคนอื่น ๆ ภายในกลุ่ม จึงสามารถหลีกเลี่ยงจากความรับผิดชอบต่อความล้มเหลวของกลุ่มได้มากกว่าสมาชิกคนอื่น ๆ ภายในกลุ่ม เมื่อต้องประเมินความเห็นด้วยกับมติของกลุ่ม สมาชิกที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจของกลุ่มต่ำจึงประเมินว่าเห็นด้วยกับมติของกลุ่มน้อยกว่าสมาชิกที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจของกลุ่มสูง เมื่อต้องประเมินการยอมรับในความถูกต้องของการเฉลยว่ากลุ่มของตนประสบผลล้มเหลวนั้น สมาชิกที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจของกลุ่มสูงซึ่งเป็นผู้ที่ทุ่มเทต่อกลุ่มมากที่สุด จะพบว่ามีความไม่สอดคล้องระหว่าง "ตน" กับ "ความล้มเหลว" จึงให้ปัจจัยภายนอกมาอธิบายเหตุแห่งความล้มเหลวโดยการประเมินว่าการเฉลยไม่ถูกต้องนัก และเมื่อมีการประเมินความสำคัญของงาน สมาชิกที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจของกลุ่มสูงและต่ำมีแนวโน้มที่จะประเมินว่างานมีความสำคัญน้อยไม่แตกต่างกันเพื่อแสดงให้เห็นว่าความล้มเหลวจากงานนี้เป็นสิ่งที่ไม่สำคัญมากนัก

ผู้วิจัยจึงตั้งสมมติฐานการวิจัย ดังนี้

สมมติฐานด้านที่ 1 ความแตกต่างของความลำเอียงเพื่อตนเอง มีดังนี้

- 1.1 กลุ่มที่ได้รับการเฉลยว่าประสบผลสำเร็จมีความลำเอียงเพื่อตนเองมากกว่ากลุ่มที่ได้รับการเฉลยว่าประสบผลล้มเหลว
- 1.2 เมื่อได้รับการเฉลยว่าประสบผลสำเร็จ สมาชิกที่เห็นคุณค่าในตนเองสูงมีความลำเอียงเพื่อตนเองมากกว่าสมาชิกที่เห็นคุณค่าในตนเองต่ำ
- 1.3 เมื่อได้รับการเฉลยว่าประสบผลสำเร็จ สมาชิกที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจของกลุ่มสูงมีความลำเอียงเพื่อตนเองมากกว่าสมาชิกที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจของกลุ่มต่ำ
- 1.4 เมื่อได้รับการเฉลยว่าประสบผลล้มเหลว สมาชิกที่เห็นคุณค่าในตนเองต่ำมีความลำเอียงเพื่อตนเองมากกว่าสมาชิกที่เห็นคุณค่าในตนเองสูง
- 1.5 เมื่อได้รับการเฉลยว่าประสบผลล้มเหลว สมาชิกที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจของกลุ่มต่ำมีความลำเอียงเพื่อตนเองมากกว่าสมาชิกที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจของกลุ่มสูง

สมมติฐานด้านที่ 2 กลุ่มที่ได้รับการเฉลยว่าประสบผลสำเร็จมีการแสดงออกแตกต่างจากกลุ่มที่ได้รับการเฉลยว่าประสบผลล้มเหลว ดังนี้

- 2.1 ระบุว่าตนมีบทบาทต่อผลงานของกลุ่มมากกว่า
- 2.2 แสดงความเห็นด้วยกับมติกลุ่มมากกว่า
- 2.3 แสดงการยอมรับในความถูกต้องเฉลยมากกว่า
- 2.4 ประเมินว่างานมีความสำคัญมากกว่า

สมมติฐานด้านที่ 3 เมื่อได้รับการเฉลยประสบผลสำเร็จ สมาชิกที่เห็นคุณค่าในตนเองสูงมีการแสดงออกแตกต่างจากสมาชิกที่เห็นคุณค่าในตนเองต่ำ ดังนี้

- 3.1 ระบุว่าตนมีบทบาทต่อผลงานของกลุ่มมากกว่า
- 3.2 แสดงความเห็นด้วยกับมติกลุ่มไม่แตกต่างกัน
- 3.3 แสดงการยอมรับในความถูกต้องของเจตย์ไม่แตกต่างกัน
- 3.4 ประเมินว่างานมีความสำคัญไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานด้านที่ 4 เมื่อได้รับการเจตย์ว่าประสบผลสำเร็จ สมาชิกที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจของกลุ่มสูงแสดงออกแตกต่างจากสมาชิกที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจของกลุ่มต่ำ ดังนี้

- 4.1 ระบุว่าตนมีบทบาทต่อผลงานของกลุ่มมากกว่า
- 4.2 แสดงความเห็นด้วยกับมติกลุ่มไม่แตกต่างกัน
- 4.3 แสดงการยอมรับในความถูกต้องของเจตย์ไม่แตกต่างกัน
- 4.4 ประเมินว่างานมีความสำคัญไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานด้านที่ 5 เมื่อได้รับการเจตย์ว่าประสบผลล้มเหลว สมาชิกที่เห็นคุณค่าในตนเองสูงแสดงออกแตกต่างจากสมาชิกที่เห็นคุณค่าในตนเองต่ำ ดังนี้

- 5.1 ระบุว่าตนมีบทบาทต่อผลงานของกลุ่มมากกว่า
- 5.2 แสดงความเห็นด้วยกับมติกลุ่มมากกว่า
- 5.3 แสดงการยอมรับในความถูกต้องของเจตย์น้อยกว่า
- 5.4 ประเมินว่างานมีความสำคัญไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานด้านที่ 6 เมื่อได้รับการเจตย์ว่าประสบผลล้มเหลว สมาชิกที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจของกลุ่มสูงแสดงออกแตกต่างจากสมาชิกที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจของกลุ่มต่ำ ดังนี้

- 6.1 ระบุว่าตนมีบทบาทต่อผลงานของกลุ่มมากกว่า
- 6.2 แสดงความเห็นด้วยกับมติกลุ่มมากกว่า
- 6.3 แสดงการยอมรับในความถูกต้องของเจตย์น้อยกว่า
- 6.4 ประเมินว่างานมีความสำคัญไม่แตกต่างกัน

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. เพื่อให้ทราบถึงรูปแบบการแสดงความคิดเห็นเพื่อตนเองของสมาชิกที่เห็นคุณค่าในตนเองและมีอิทธิพลต่อการตัดสินใจของกลุ่มต่างกัน
2. เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ความเข้าใจในเรื่องความแตกต่างของการแสดงออกของสมาชิกภายในกลุ่ม เมื่อกลุ่มประสบผลสำเร็จและล้มเหลว