

อิทธิพลของบุคลิกภาพแบบหลงตนเอง ผลป้อนกลับ และกลวิธีการจูงใจ  
ต่อผลการปฏิบัติงานและแรงจูงใจในกิจกรรม



นางสาวภกาทิพย์ ชันติพงศ์

ศูนย์วิทยุทรัพยากร

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชาจิตวิทยาสังคม

คณะจิตวิทยา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ปีการศึกษา 2552

ลิขสิทธิ์ของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

EFFECTS OF NARCISSISTIC PERSONALITY, FEEDBACK, AND MOTIVATION TACTICS  
ON PERFORMANCE AND INTRINSIC MOTIVATION



Ms. Pakatip Khantipong

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 2009

Copyright of Chulalongkorn University

หัวข้อวิทยานิพนธ์

อิทธิพลของบุคลิกภาพแบบหลงตนเอง ผลป้อนกลับ และ  
กลวิธีการจูงใจต่อผลการปฏิบัติงานและแรงจูงใจในกิจกรรม

โดย

นางสาวผกาทิพย์ ชันติพงษ์

สาขาวิชา

จิตวิทยาสังคม


อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก

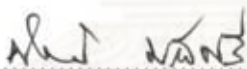
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ศักนางค์ มณีศรี

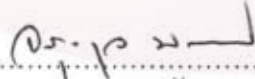
คณะจิตวิทยา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย อนุมัติให้รับวิทยานิพนธ์ฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่ง  
ของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาโทมหาบัณฑิต

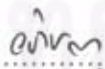
 ..... คณบดีคณะจิตวิทยา  
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ศักนางค์ มณีศรี)

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

 ..... ประธานกรรมการ  
(รองศาสตราจารย์ ดร. ธีระพร อูวรรณโณ)

 ..... อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก  
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ศักนางค์ มณีศรี)

 ..... กรรมการ  
(อาจารย์ จรุงกุล นูรพงศ์)

 ..... กรรมการ  
(อาจารย์ ดร. อภิขญา ไชยวุฒิกรณวานิช)

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

ผกาทิพย์ ชันติพงษ์ : อิทธิพลของบุคลิกภาพแบบหลงตนเอง ผลป้อนกลับ และกลวิธีการ  
 จูงใจต่อผลการปฏิบัติงานและแรงจูงใจในกิจกรรม (EFFECTS OF NARCISSISTIC  
 PERSONALITY, FEEDBACK, AND MOTIVATION TACTICS ON PERFORMANCE  
 AND INTRINSIC MOTIVATION) อ.ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก : ผศ. ดร. คัดนางค์  
 มณีศรี, 116 หน้า.

การวิจัยครั้งนี้ศึกษาอิทธิพลของบุคลิกภาพแบบหลงตนเอง ผลป้อนกลับ และกลวิธีจูงใจ  
 ต่อผลการปฏิบัติงานและแรงจูงใจในกิจกรรม กลุ่มตัวอย่าง 177 คน ถูกสุ่มเข้าสู่เงื่อนไขการ  
 ทดลอง 8 เงื่อนไข : บุคลิกภาพแบบหลงตนเอง (สูง และ ต่ำ) ผลป้อนกลับ (บวก และ ลบ) และ  
 การมุ่งการกำกับ (มุ่งการส่งเสริม และ มุ่งการป้องกัน) ผู้ทดลองขอให้ผู้ร่วมการทดลองทำ  
 แบบทดสอบการสลับตัวอักษรภาษาไทย

ผลการวิจัย พบว่า

1. ในเงื่อนไขมุ่งการป้องกัน ผู้ที่ได้รับผลป้อนกลับทางบวกมีผลการปฏิบัติงานสูงกว่าผู้ที่  
 ได้รับผลป้อนกลับทางลบอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
2. ผู้ที่มีบุคลิกภาพแบบหลงตนเองสูงมีผลการปฏิบัติงานสูงกว่าผู้ที่มีบุคลิกภาพแบบหลง  
 ตนเองต่ำอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
3. ในเงื่อนไขมุ่งการส่งเสริม ผู้ที่มีบุคลิกภาพแบบหลงตนเองสูงมีผลการปฏิบัติงานสูง  
 กว่าผู้ที่มีบุคลิกภาพแบบหลงตนเองต่ำอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
4. ผลป้อนกลับทางบวกทำให้มีแรงจูงใจในกิจกรรมสูงกว่าผลป้อนกลับทางลบอย่างมี  
 นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

สาขาวิชา จิตวิทยาสังคม.....

ปีการศึกษา 2552.....

ลายมือชื่อนิสิต ชันติพงษ์ ภัคพิงค์

ลายมือชื่ออ.ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก ผศ.ดร.คัตนางค์



## 5078111338 : MAJOR SOCIAL PSYCHOLOGY

KEYWORDS : NARCISSISM / FEEDBACK / REGULATORY FOCUS / PERFORMANCE  
/ INTRINSIC MOTIVATION

PAKATIP KHANTIPONG : EFFECTS OF NARCISSISTIC PERSONALITY,  
FEEDBACK, AND MOTIVATION TACTICS ON PERFORMANCE AND  
INTRINSIC MOTIVATION. THESIS ADVISOR: ASST. PROF. KAKANANG  
MANEESRI, Ph.D., 116 pp.

This research examined effects of narcissistic personality, feedback, and motivation tactics on performance and intrinsic motivation. One Hundred and seventy-seven undergraduate students were randomly assigned to one of eight experimental conditions: narcissistic personality (high vs. low), feedback (positive vs. negative), and regulatory focus (promotion vs. prevention). Then they were asked to work on anagram.

Results show that:

1. In prevention focus, participants who have received positive feedback perform better than those who have received negative feedback ( $p < .05$ ).
2. High narcissists perform better than do low narcissists ( $p < .05$ ).
3. In promotion focus, high narcissists perform better than do low narcissists ( $p < .05$ ).
4. Positive feedback leads to higher intrinsic motivation than negative feedback ( $p < .01$ ).

Field of Study : Social Psychology.....

Student's Signature : Pakatip Khantipong

Academic Year : 2009.....

Advisor's Signature : Kakanang Maneesri

## กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สามารถเสร็จสิ้นอย่างสมบูรณ์ได้เพราะความกรุณาของ ผศ. ดร. คัดนางค์ มณีศรี อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ที่สละเวลาอันมีค่าช่วยแนะนำและตรวจแก้ วิทยานิพนธ์เล่มนี้จนสามารถสำเร็จลุล่วง นอกจากนี้ยังให้กำลังใจ และความช่วยเหลือต่างๆ ด้วย ความเมตตาเสมอมา

นอกจากนี้ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณท่านอาจารย์ที่ช่วยประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้ อย่างเต็มที่ ตลอดระยะเวลาที่ศึกษาอยู่ที่คณะจิตวิทยา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ทั้ง รศ. ดร. วีระพร อุวรรณโณ ที่ช่วยจัดระเบียบความคิด ศาสตราจารย์เกียรติคุณ นางลักษณ วิรัชชัย ผู้ให้ความรู้ด้านสถิติอย่างเข้มข้น อ. ดร. อภิษฎา ไชยวุฒิกถกรณวณิช ที่ให้ความหวังใจและความช่วยเหลือ และ อ. จรุงกุล บุรพวงศ์ ผู้ที่ให้ความเมตตาเสมอมา

ขอขอบคุณคุณกันยารัตน์ สอาดเย็น รุ่นพี่ที่ให้ความช่วยเหลือเป็นอย่างดี รวมถึงบุคลากร ในคณะจิตวิทยาที่อำนวยความสะดวกในการศึกษาและช่วยทำให้การดำเนินการต่างๆ ทางด้าน เอกสารผ่านพ้นไปด้วยดี รวมไปถึงพี่ขวัญที่ช่วยเหลือเรื่องคอมพิวเตอร์อย่างเร่งด่วน ขอขอบคุณ เพื่อนๆ ร่วมรุ่นที่ร่วมทุกข์ร่วมสุขกันอย่างมีสีสันและเป็นกำลังใจให้กับ ขอขอบคุณ หยกฟ้า อิศรานนท์ เพื่อนร่วมชะตากรรมตั้งแต่ปริญญาตรี ที่ช่วยเร่งและกดดัน รวมไปถึงคำปรึกษาต่างๆ ถันยธร อนันตวิโรจน์ เพื่อนรุ่นน้องที่ช่วยเหลือด้านต่างๆ เสมอมา และให้ความเฮฮาอยู่เสมอ พี่นันทิต โพธิ์วรรณ ที่ช่วยมาทำการทดลองอย่างเต็มใจและให้เยี่ยมอุปกรณ์ต่างๆ ที่จำเป็น พี่ยุวดี งามวิทย์ โรจน์ เพื่อนรุ่นพี่ที่คอยบอกข่าวคราวอยู่เสมอ และขอบคุณธัญลักษณ์ และปิยะพร แสงแก้ว เพื่อน รุ่นน้องที่ร่วมหัวจมท้ายในการสอบและทำงานกลุ่มอย่างคร่ำเคร่ง

ขอกราบขอบพระคุณ คุณพ่อวิทยา ชันติพงศ์ ที่อนุญาตให้มาเรียน และคอยกำลังใจยาม ท้อถอย ขอกราบขอบพระคุณคุณแม่ลักษณา ชูรี ที่คอยถามไถ่และห่วงใย ขอขอบพระคุณคุณป้า ปรางค์ บุรณศิริ ที่ให้ความช่วยเหลือในทุกๆ ด้านเสมอมา ขอขอบคุณทุกคนในครอบครัวที่ไม่สามารถ อดใจได้หมด ณ ที่นี้ ขอขอบคุณเพื่อนทุกๆ คนที่ช่วยทำแบบสอบถาม ขอขอบคุณสำหรับกำลังใจดีๆ จากคุณกรกฤษณ์ พรอินทร์ และคุณสิทธิเดช สมบุญ ที่ช่วยผลักดันจนได้เรียนที่นี่

สุดท้ายนี้ขอขอบคุณนิสิตจุฬาลงกรณ์ทุกคนที่ช่วยมาทำการทดลอง ตอบแบบสอบถาม ต่างๆ อย่างเต็มที่ ทำให้วิทยานิพนธ์นี้สามารถเสร็จสมบูรณ์ได้ในที่สุด

## สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	จ
กิตติกรรมประกาศ.....	ฉ
สารบัญ.....	ช
สารบัญตาราง.....	ฉ
สารบัญภาพ.....	ญ
บทที่ 1 บทนำ.....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง.....	3
วัตถุประสงค์การวิจัย.....	31
ขอบเขตการวิจัย.....	31
ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษาวิจัย.....	32
สมมติฐานการวิจัย.....	32
คำจำกัดความที่ใช้ในการวิจัย.....	33
ประโยชน์ที่ได้รับ.....	35
บทที่ 2 วิธีดำเนินการวิจัย.....	36
กลุ่มตัวอย่าง.....	36
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	36
วิธีดำเนินการวิจัย.....	48
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	54
บทที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	55
การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน.....	57

	หน้า
บทที่ 4 การอภิปรายผลการวิจัย.....	73
บทที่ 5 สรุปผลการวิจัยและข้อเสนอแนะ.....	79
รายการอ้างอิง.....	84
ภาคผนวก.....	90
ภาคผนวก ก.....	91
ภาคผนวก ข.....	104
ภาคผนวก ค.....	107
ภาคผนวก ง.....	110
ภาคผนวก จ.....	111
ภาคผนวก ฉ.....	112
ภาคผนวก ช.....	113
ภาคผนวก ซ.....	114
ประวัติผู้เขียนวิทยานิพนธ์.....	116

ศูนย์วิทยทรัพยากร  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย



## สารบัญตาราง

ตารางที่		หน้า
1	จำนวนข้อกระทงมาตรฐานวัดบุคลิกภาพแบบหลงตนเอง จำแนกตามองค์ประกอบ (115 ข้อ).....	37
2	จำนวนและร้อยละของตัวอย่างที่ใช้ในขั้นพัฒนามาตรฐานวัดบุคลิกภาพแบบหลงตนเอง จำแนกตามลักษณะทางประชากรศาสตร์ (N = 402).....	39
3	จำนวนข้อกระทงมาตรฐานวัดบุคลิกภาพแบบหลงตนเอง จำแนกตามองค์ประกอบ (80 ข้อ).....	41
4	จำนวนและร้อยละของตัวอย่างที่ใช้ในขั้นพัฒนามาตรฐานวัดบุคลิกภาพแบบหลงตนเอง จำแนกตามลักษณะทางประชากรศาสตร์ (N = 274).....	42
5	จำนวนข้อกระทงมาตรฐานวัดแรงจูงใจในกิจกรรม จำแนกตามองค์ประกอบ.....	44
6	จำนวนและร้อยละของตัวอย่างที่ใช้ในขั้นทดสอบมาตรฐานวัดแรงจูงใจในกิจกรรม จำแนกตามลักษณะทางประชากรศาสตร์ (N = 102).....	45
7	จำนวนและร้อยละของตัวอย่างที่ใช้ในขั้นทดสอบแบบทดสอบการสลับตัวอักษรภาษาไทย จำแนกตามลักษณะทางประชากรศาสตร์ (N = 50).....	47
8	จำนวนผู้ร่วมการทดลองในแต่ละเงื่อนไข (N = 177).....	48
9	จำนวนและร้อยละของผู้ร่วมการทดลอง จำแนกตามเพศ อายุ คณะ และชั้นปี...	56
10	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนผลการปฏิบัติงานรอบที่ 1 จำแนกตามบุคลิกภาพแบบหลงตนเอง ผลป้อนกลับ และกลวิธีการจูงใจ.....	58
11	การวิเคราะห์ความแปรปรวนสามทางของผลการปฏิบัติงานรอบที่ 1 (N = 177).....	58
12	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนผลการปฏิบัติงานจำแนกตามบุคลิกภาพแบบหลงตนเอง ผลป้อนกลับ และกลวิธีการจูงใจ.....	60
13	การวิเคราะห์ความแปรปรวนร่วมสามทางของผลการปฏิบัติงาน (N = 177).....	61
14	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนผลการปฏิบัติงานจำแนกตามกลวิธีการจูงใจ และผลป้อนกลับ.....	64
15	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนเฉลี่ยแรงจูงใจในกิจกรรม จำแนกตามบุคลิกภาพแบบหลงตนเอง ผลป้อนกลับ และกลวิธีการจูงใจ.....	66
16	การวิเคราะห์ความแปรปรวนสามทางของแรงจูงใจในกิจกรรม (N = 177).....	66

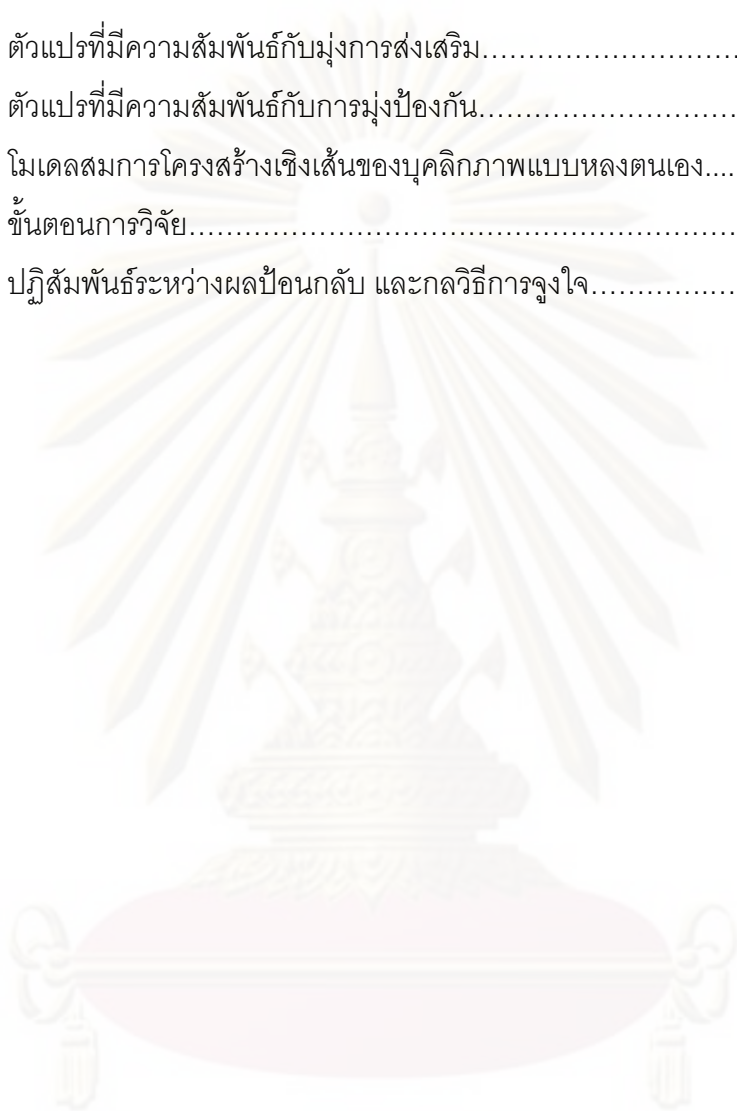
ตารางที่		หน้า
17	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนเฉลี่ยแรงจูงใจในกิจกรรม จำแนกตามกลวิธีการจูงใจ และผลป้อนกลับ.....	68
18	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนเฉลี่ยผลการปฏิบัติงานจำแนก ตามบุคลิกภาพแบบหลงตนเอง และกลวิธีการจูงใจ .....	70
19	สรุปการทดสอบสมมติฐานการวิจัยในตัวแปรผลการปฏิบัติงาน.....	71
20	สรุปการทดสอบสมมติฐานการวิจัยในตัวแปรแรงจูงใจในกิจกรรม.....	72



ศูนย์วิทยทรัพยากร  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

## สารบัญภาพ

ภาพที่		หน้า
1	ตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กับมุ่งการส่งเสริม.....	22
2	ตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กับการมุ่งป้องกัน.....	22
3	โมเดลสมการโครงสร้างเชิงเส้นของบุคลิกภาพแบบหลงตนเอง.....	42
4	ขั้นตอนการวิจัย.....	53
5	ปฏิสัมพันธ์ระหว่างผลป้อนกลับ และกลวิธีการจูงใจ.....	62



ศูนย์วิทยทรัพยากร  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

# บทที่ 1

## บทนำ

### ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การจูงใจ (motivation) ให้ผู้อื่นกระทำการอย่างใดอย่างหนึ่งที่ตนเองต้องการนั้น จำเป็นจะต้องอาศัยกระบวนการและวิธีการอย่างหนึ่งอย่างใดที่ผลักดันให้บุคคลทำตาม ไม่ว่าจะเป็นในบริบทของการศึกษา หรือบริบทของการทำงาน ต่างต้องใช้แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน เพื่อให้ได้ผลการปฏิบัติงาน (performance) หรือผลลัพธ์ (outcome) ดังที่ต้องการ ในการวิจัยทางจิตวิทยาได้มีการศึกษาเกี่ยวกับการจูงใจอย่างแพร่หลาย โดยเฉพาะการจูงใจในบริบททางการศึกษา นักจิตวิทยาการศึกษาพยายามแสวงหาวิธีการจูงใจที่สามารถทำให้นักเรียนและนักศึกษามีผลการเรียน (grade) เป็นที่น่าพึงพอใจ และมีความสนุกสนานในการเรียนรู้ โดยมุ่งให้พัฒนาต่อเนื่องไปจนถึงบริบทของการทำงาน ส่วนในบริบทของการทำงาน องค์การต่างๆ ก็จำเป็นต้องหาวิธีการเพื่อจูงใจให้บุคลากรในบริษัทสามารถทำงานได้อย่างเต็มประสิทธิภาพ และได้ผลการปฏิบัติงานที่น่าพึงพอใจ

ในการศึกษาเรื่องการจูงใจ มิได้ศึกษาเฉพาะวิธีการในการจูงใจ แต่มีการศึกษาแรงจูงใจที่แตกต่างกันไปตามลักษณะพื้นนิสัย (disposition) หรือสถานการณ์ (situation) วัตถุประสงค์หลักในการศึกษาเรื่องนี้ เพื่อทราบว่าวิธีการจูงใจแบบใดสามารถสร้างผลิตผลและประสิทธิภาพในงานมากกว่ากัน โดยสามารถนำไปประยุกต์กับผู้ได้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน เพื่อนร่วมสถาบัน บุคคลที่ต้องทำงานร่วมกัน หรือมีปฏิสัมพันธ์ด้วย ตัวอย่างเช่น ผู้จัดการแผนกหนึ่งต้องการให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทำงานให้มีประสิทธิภาพสูงสุด ก็จำเป็นต้องคิดว่า จะใช้กลยุทธ์ใดในการจูงใจลูกน้อง โดยพิจารณาว่าการใช้รางวัลหรือการชูงูจะใช้ได้มีประสิทธิภาพกว่ากัน ซึ่งก่อนที่จะใช้กลยุทธ์อย่างใดอย่างหนึ่ง ก็ต้องมีความมั่นใจใจว่าจะต้องได้ผลเป็นที่น่าพึงพอใจ เพราะการใช้กลยุทธ์ที่ผิดพลาดก็อาจส่งผลเสียหายต่องานได้

ตามแนวทางการศึกษาเรื่องแรงจูงใจก็ได้มีการศึกษากันหลายแนวคิด โดยมีแนวคิดเรื่องแรงจูงใจที่จะเข้าหา (approach motivation) ซึ่งเป็นแรงจูงใจที่ทำให้บุคคลมุ่งไปสู่ความสำเร็จหรือแสวงหาโอกาสที่จะได้รับการประเมินทางบวก และแรงจูงใจที่จะหลีกเลี่ยง (avoidance motivation) ซึ่งเป็นแรงจูงใจที่ทำให้บุคคลหลีกเลี่ยงการประเมินทางลบ จากแนวคิดดังกล่าว ก็ได้

มีผู้เสนอแนวความคิดใหม่ๆ ขึ้นตามมา โดยแนวคิดที่มีการศึกษาวิจัยกันเป็นจำนวนมาก ได้แก่ **การมุ่งการกำกับ** (regulatory focus) (Higgins, 1997) ซึ่งแบ่งออกมาเป็น 2 แบบคือ มุ่งการส่งเสริม (promotion focus) และมุ่งการป้องกัน (prevention focus) นอกจากนี้ยังมีแนวคิดการ **กำหนดเป้าหมาย** (goal orientation) แบ่งเป็น 2 มิติ คือ การมุ่งเรียนรู้และการมุ่งผลงาน (mastery-performance orientation) และการมุ่งเข้าหาและการมุ่งหลีกเลี่ยง (approach-avoidance) ในงานวิจัยนี้จะมุ่งศึกษาตามแนวคิดของ Higgins (1997) เนื่องจากตรงกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย คือ สามารถใช้เป็นกลยุทธ์ในการจูงใจบุคคลให้มีผลการปฏิบัติงานที่ดีได้

อย่างไรก็ดี ในบริบทของชีวิตจริง ไม่ว่าจะเป็บริบทของการศึกษาหรือบริบทของการทำงาน ก็จะมีการให้ผลป้อนกลับ (feedback) ในงานที่ทำอย่างต่อเนื่อง หากว่าเป็นนักเรียน นิสิต นักศึกษาก็จะมีการวัดผลตอนกลางภาคการศึกษา ทำให้นิสิตนักศึกษาทราบผลในการปฏิบัติงานของตนเองว่าเป็นที่น่าพึงพอใจหรือไม่ จึงน่าสนใจว่า หากได้ทราบผลป้อนกลับแล้วจะส่งผลต่อการเรียนอย่างไร ดีขึ้นหรือลดลง ในบริบทของการทำงานก็มีการประเมินผลงานเช่นเดียวกัน บางบริษัทมีการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างเป็นรูปธรรม แต่บางบริษัทก็ไม่ได้มีการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน อย่างไรก็ดี ในการปฏิบัติงานใดๆ ก็ตามต่างก็ได้รับผลป้อนกลับ ไม่ว่าจะเป็ทางวาจา เช่น การกล่าวชมเชยหรือตำหนิ หรือทางการกระทำ เช่น การแสดงอากัปกิริยาไม่พอใจ ซึ่งการทำงานโดยไม่ได้รับผลป้อนกลับเกิดขึ้นน้อยมาก

จากที่กล่าวมาข้างต้น จึงทำให้น่าสนใจศึกษาว่า หากว่าบุคคลได้รับผลป้อนกลับทางบวกหรือทางลบในงานก่อนหน้า จะทำให้ผลการปฏิบัติงานต่อไปที่เกี่ยวข้องกันเป็นอย่างไร แน่หนอนว่าบุคคลโดยทั่วไปมักคาดหวังให้ดีขึ้น แต่ก็ไม่ได้เป็นเช่นนั้นเสมอไป เพราะบุคคลที่ได้รับผลป้อนกลับทางลบ ไม่ว่าจะเป็การบอกด้วยวาจาหรือธรรมดา หรือว่าจะเป็การดูว่ากล่าวอย่างรุนแรงอาจนำไปสู่การเกิดพฤติกรรมการทำให้ตนเองเสียเปรียบ (self-handicapping) และยอมแพ้ต่อการปฏิบัติงาน ในทางกลับกัน คนที่ได้รับผลป้อนกลับทางบวกอาจจะคิดว่าตนเองทำได้ดีจนทำให้ประมาท ส่งผลให้ผลการปฏิบัติงานครั้งต่อไปได้ผลไม่เป็ที่น่าพึงพอใจ ในงานวิจัยนี้จึงมุ่งศึกษากลยุทธ์ที่ทำให้บุคคลสามารถมีผลการปฏิบัติงานที่ดีขึ้น ไม่ว่าจะได้รับผลป้อนกลับทางบวกหรือทางลบก็ตาม

ตัวแปรอีกประเภทหนึ่งที่สนใจศึกษาคือ ตัวแปรด้านความแตกต่างทางบุคลิกภาพ เพราะบุคลิกภาพที่แตกต่างกันก็อาจทำให้ผลการปฏิบัติงานแตกต่างกัน และการจูงใจแบบหนึ่งก็อาจเหมาะสมกับบุคคลที่มีบุคลิกภาพแบบหนึ่ง แต่ใช้ไม่ได้ผลกับคนที่มีบุคลิกภาพอีกแบบหนึ่ง ซึ่งจาก



การวิจัยของ Twenge และ Foster (2008) พบว่า ประชากรโลกมีแนวโน้มที่จะมีบุคลิกภาพแบบหลงตนเอง (Narcissistic personality) เพิ่มมากขึ้น โดยวัดจากแบบวัดบุคลิกภาพแบบหลงตนเอง (Narcissistic Personality Inventory: NPI) ของ Raskin และ Terry (1988) เป็นหลัก โดยบุคคลที่มีบุคลิกภาพแบบหลงตนเองจะมีแนวโน้มที่จะรักตนเอง ชอบที่จะเป็นจุดสนใจ ชอบที่จะเป็นผู้นำ มั่นใจในตัวเอง ทะนงตน (Raskin & Novacek, 1989) ด้วยเหตุผลดังกล่าวในงานวิจัยนี้จึงมุ่งที่จะศึกษาความแตกต่างระหว่างบุคคลที่มีบุคลิกภาพแบบหลงตนเองสูงและต่ำ โดยศึกษาว่า การจูงใจ และผลป้อนกลับที่แตกต่างกันจะส่งผลต่อผู้ที่มีบุคลิกภาพแบบหลงตนเองมีผลการปฏิบัติงานอย่างไร

นอกจากการศึกษาในเรื่องผลการปฏิบัติงาน ก็ยังสนใจศึกษาแรงจูงใจในกิจกรรม (intrinsic motivation) จากงานวิจัยต่างๆ มักพบว่า แรงจูงใจในกิจกรรมส่งผลให้ผลการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ ดังนั้น นอกจากการมีผลการปฏิบัติงานที่ดีแล้ว การสร้างแรงจูงใจในกิจกรรม ก็จะช่วยทำให้ผลการปฏิบัติงานในอนาคตมีประสิทธิภาพมากขึ้นอีกด้วย

ในงานวิจัยชิ้นนี้มุ่งศึกษาว่า บุคคลที่มีบุคลิกภาพแบบหลงตนเองจะมีความแตกต่างในผลงานและแรงจูงใจในกิจกรรมหรือไม่ หากว่าได้รับการจูงใจและผลป้อนกลับที่แตกต่างกัน โดยการจูงใจที่จะให้ในงานวิจัยนี้ใช้ตามแนวคิดของ Higgins (1997) ซึ่งนำเสนอแนวคิดการมุ่งการกำกับ (regulatory focus) ส่วนผลป้อนกลับจะแบ่งเป็นทางบวกและทางลบ

### **แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง**

แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องในงานวิจัยนี้ ได้แก่ บุคลิกภาพแบบหลงตนเอง ผลป้อนกลับ กลวิธีการจูงใจ ผลการปฏิบัติงาน และแรงจูงใจในกิจกรรม

### **บุคลิกภาพแบบหลงตนเอง**

Twenge, Konrath, Foster, Campell, และ Bushman (2008a อ้างใน Twenge & Foster, 2008) ได้เสนอผลการทำอภิวเคราะห์ (meta-analysis) มาตรฐาน NPI ที่วัดนิสิตนักศึกษา ในช่วงปี ค.ศ. 1982-2006 ในชนชาติต่างๆ พบว่าคะแนนที่ได้จากการตอบมาตร NPI มีแนวโน้มเพิ่มขึ้น ซึ่งก็สอดคล้องกับ Twenge และ Foster (2008) ที่ได้ทำการวิเคราะห์ภายในกลุ่มเชื้อชาติ โดยแยกการวิเคราะห์เป็นกลุ่มคนคอเคเซียน แอฟริกันอเมริกัน ละตินอเมริกา และคนอเมริกันเชื้อ

สายเอเชีย พบว่า นักศึกษาอเมริกันเชื้อสายเอเชียมีคะแนนความหลงตนเองต่ำกว่าคอเคเซียน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และต่ำกว่าคะแนนรวมของคนคอเคเซียน แอฟริกันอเมริกัน และละตินอเมริกา แต่อย่างไรก็ดี คะแนนโดยรวมของการตอบมาตร NPI ก็ยังมีแนวโน้มที่สูงขึ้นเรื่อยๆ ช่วงปี 2002-2006 ซึ่งการเปลี่ยนแปลงดังกล่าวก็เพิ่มขึ้นเช่นเดียวกันทุกกลุ่มเชื้อชาติ

ลักษณะที่สำคัญของผู้ที่มีบุคลิกภาพแบบหลงตนเองในทางจิตวิทยา คือ บุคคลที่มีแนวโน้มที่จะรักตัวเอง (Self-love) มากเกินไป มีการเห็นคุณค่าในตนเอง (self-esteem) ที่ไม่มั่นคง ขาดความเห็นอกเห็นใจผู้อื่น มีความสัมพันธ์กับความก้าวร้าว โดยเฉพาะอย่างยิ่งเมื่อถูกประเมินในทางลบ (Bushman & Baumeister, 1998) เพราะคิดว่าตนเองมีคุณสมบัติความเป็นมนุษย์มากกว่าผู้อื่น (Locke, 2009) รักษาภาพลักษณ์ (self-image) ของตนเองอย่างยิ่งยวด รู้สึกว่าตนเองเหนือกว่าผู้อื่น เอาตนเองเป็นศูนย์กลาง (self-centered) ในความสนใจและความรัก รวมไปถึงการรู้สึกว่าควรจะได้รับคำชม หรือยกย่องบูชาอย่างไม่วันสิ้นสุด (Sedikides, & Gregg, 2001) นอกจากนี้ผู้ที่มีบุคลิกภาพแบบหลงตนเองสูงมีแนวโน้มที่จะประเมินว่าตนเองน่าดึงดูดใจ (physical attractive) มากกว่าผู้ที่มีบุคลิกภาพแบบหลงตนเองต่ำ (Bleske-Rechek, Remiker, & Baker, 2008)

ในอดีตบุคคลที่มีบุคลิกภาพแบบหลงตนเองในทางจิตวิทยาถูกจัดว่าเป็นคนที่มีความผิดปกติทางจิต และอยู่ร่วมกับคนในสังคมลำบาก ดังนั้นการศึกษาในเรื่องบุคลิกภาพแบบหลงตนเองจะเกิดขึ้นเฉพาะจิตวิทยาคลินิกหรือเป็นไปในทางแพทย์เป็นส่วนใหญ่ โดยสมาคมจิตแพทย์อเมริกัน (American Psychiatric Association, 1994) ได้ระบุความผิดปกติทางจิตในรูปแบบบุคลิกภาพแบบหลงตนเองจากคู่มือการวินิจฉัยและสถิติความผิดปกติทางจิต ฉบับที่ 4 (Diagnostic and Statistical Manual of Mental Disorder IV; DSM IV) เอาไว้ 9 ประการ ดังต่อไปนี้

1. รู้สึกว่าตนเองสำคัญกว่าความเป็นจริง โดยคิดว่าตนเองเหนือกว่าผู้อื่น
2. ถูกครอบงำในสิ่งที่เพื่อนอย่างไม่มีจุดสิ้นสุดในเรื่องของความสำเร็จ อำนาจ ความฉลาด ความสวยงาม หรือความรักในอุดมคติ
3. คิดว่าตนเองเป็นคนที่พิเศษไม่เหมือนใคร
4. ต้องการความชื่นชมมากเกินไป
5. รู้สึกถึงสิทธิประโยชน์ต่างๆ ที่ตนควรจะได้รับมากจนเกินไป
6. หาประโยชน์จากบุคคลอื่น
7. ขาดความเห็นอกเห็นใจผู้อื่น

8. คิดถึงอาจารย์คนอื่นและคิดว่าผู้อื่นนึกถึงอาจารย์ตนเอง
9. มีพฤติกรรมหรือเจตคติที่เย่อหยิ่ง ถ้อยคำ

จากที่กล่าวมาทั้งหมดจึงจะเห็นได้ว่า บุคคลที่มีบุคลิกภาพแบบหลงตนเองนั้น มักจะมีแนวโน้มที่จะสนใจแต่ตนเอง (self-focus) เอาตนเองเป็นศูนย์กลางของทุกสิ่ง รวมไปถึงการคิดว่าตนเองนั้นดีและเหนือกว่าคนอื่น จนทำให้บุคคลที่มีบุคลิกภาพแบบหลงตนเองมักจะเย่อหยิ่ง จองหอง และชอบดูหมิ่นผู้อื่น แต่ด้วยเหตุที่การเห็นคุณค่าในตนเองไม่คงที่หรือมีความเปราะบาง จึงต้องการการยืนยันคุณค่าของตนเองจากคนอื่นอยู่ตลอดเวลา จึงทำให้บุคคลที่มีบุคลิกภาพแบบหลงตนเองอ่อนไหวไปกับการประเมิน โดยเฉพาะอย่างยิ่งการประเมินทางลบ ซึ่งทำให้รู้สึกที่กำลังถูกคุกคาม

ในเวลาต่อมาการศึกษาเรื่องบุคลิกภาพแบบหลงตนเองได้ขยายขอบเขตไปยังกลุ่มประชากรปกติ จึงมีการศึกษาบุคลิกภาพแบบหลงตนเองในแง่ของคนปกติ (normal narcissism) อีกด้วย ซึ่งมาตรวัดบุคลิกภาพแบบหลงตนเองในคนปกติที่ได้รับการยอมรับกันอย่างแพร่หลาย ได้แก่ The Narcissistic Personality Inventory หรือ NPI ของ Raskin และ Terry (1988) ซึ่งประกอบด้วยองค์ประกอบทั้งหมด 7 องค์ประกอบ ซึ่งผู้ที่พัฒนามาตร NPI ขึ้นมาคนแรกก็คือ Raskin และ Hall (1979, อ้างใน Raskin & Terry, 1988) ต่อมา Emmons (1984, อ้างใน Emmons, 1987) ก็ได้แยกองค์ประกอบของ NPI ออกเป็น 4 องค์ประกอบ และในปี 1988 Raskin และ Terry ก็ได้ปรับปรุงและแยกองค์ประกอบเป็น 7 องค์ประกอบ

Emmons (1984, 1987) ได้มีการพัฒนามาตร NPI เพิ่มเติมจาก Raskin และ Hall (1979) โดยมีการทำการวิเคราะห์องค์ประกอบของมาตร NPI จนได้องค์ประกอบทั้งหมด 4 องค์ประกอบ ได้แก่

1. ความเป็นผู้นำ/ความต้องการอำนาจ (Leadership/Authority)
2. การหมกมุ่นกับตนเอง/การชื่นชมตนเอง (Self-Absorption/Self-Admiration)
3. การรู้สึกว่าคุณเหนือกว่าผู้อื่น/เย่อหยิ่ง (Superiority/Arrogance)
4. การแสวงหาประโยชน์/การสมควรได้มากกว่าที่เป็นอยู่ (Exploiteness/Entitlement)

ในปี 1987 Emmons ก็ได้ทำการวิเคราะห์ซ้ำอีกครั้ง ผลการวิจัยก็พบตามปี 1984 คือสามารถแบ่งได้เป็น 4 องค์ประกอบ ซึ่งใน 4 องค์ประกอบนี้มีเพียงองค์ประกอบการหาประโยชน์ส่วนตน/การใช้สิทธิเกินพอดีที่มีความสัมพันธ์กับการไม่สามารถปรับตัวได้ (maladjustment) และยังพบอีกว่า ผู้ที่มีบุคลิกภาพแบบหลงตนเองสูงก็จะมีอารมณ์ทางบวกและทางลบรุนแรงกว่าใน

ชีวิตประจำวัน ต่อมา Raskin และ Terry (1988) ก็ได้นำมาตรา NPI มาพัฒนาและวิเคราะห์องค์ประกอบใหม่ เนื่องจากเห็นว่า การวิเคราะห์องค์ประกอบของ Emmons (1984,1987) ยังไม่ชัดเจน มาตรฐาน NPI น่าจะยังมีมิติอื่นในมาตรฐาน นอกจาก 4 องค์ประกอบที่ได้กล่าวไป Raskin และ Terry ได้ตัดข้อกระทงที่มีค่าสหสัมพันธ์ทางลบหรือเข้าใกล้ศูนย์กับคะแนนรวมทั้งหมด จนเหลือข้อกระทงทั้งหมด 40 ข้อ จาก 54 ข้อ และมี 7 องค์ประกอบ ดังต่อไปนี้

1. อำนาจหน้าที่ (Authority)
2. ความเหนือกว่า (Superiority)
3. ความสามารถในการพึ่งตนเอง (Self-sufficiency)
4. การแสวงหาผลประโยชน์ (Exploitativeness)
5. การสมควรได้มากกว่าที่เป็นอยู่ (Entitlement)
6. การชอบแสดงออก (Exhibitionism)
7. ทะนงตน (Vanity)

ผลการวิจัยของ Raskin และ Terry (1988) พบว่า คนที่หลงตนเองสูงชอบการมีอำนาจเหนือกว่าผู้อื่น เปิดเผย (extravert) ชอบการแสดงออก หมกมุ่นในตัวเอง และไม่คล้อยตามบุคคลอื่น ซึ่งจากงานวิจัยนี้ในแต่ละมาตราก็มีคำคุณศัพท์ที่มีความสัมพันธ์ดังต่อไปนี้

**องค์ประกอบการแสดงอำนาจ**สัมพันธ์กับการชอบการมีอำนาจเหนือผู้อื่น การเรียกร้องสิทธิประโยชน์ของตน ความเป็นผู้นำ ช่างวิพากษ์วิจารณ์ และมั่นใจในตนเอง **องค์ประกอบชอบแสดงออก**สัมพันธ์กับการแสวงหาสิ่งใหม่ๆ เปิดเผย การขาดการควบคุมแรงกระตุ้น **องค์ประกอบแสวงหาผลประโยชน์**สัมพันธ์กับการต่อต้าน การไม่คล้อยตาม การมองโลกในแง่ร้าย การขาดความพินิจพิจารณาและอดกลั้นต่อผู้อื่น **องค์ประกอบสมควรได้มากกว่าที่เป็นอยู่**สัมพันธ์กับ ความทะเยอทะยาน ความต้องการอำนาจ การชอบมีอำนาจ การมองโลกในแง่ร้าย ความอดทน และการขาดการควบคุมตนเองและความอดทนอดกลั้น **องค์ประกอบความสามารถในการพึ่งตนเอง**สัมพันธ์กับ การเรียกร้องสิทธิประโยชน์ของตนเอง ความเป็นอิสระ ความมั่นใจในตนเอง ความต้องการความสำเร็จ **องค์ประกอบทะนงตน**สัมพันธ์กับความดีใจดูดีทางกายภาพ และ**องค์ประกอบความเหนือผู้อื่น**สัมพันธ์กับสถานะทางสังคม การปรากฏตัวทางสังคม ความมั่นใจในตนเอง

Raskin และ Novacek (1989) พบว่า บุคคลใดที่ได้คะแนนมาตรฐาน NPI สูง มักมีลักษณะเปิดตัว (extraversion) กระตือรือร้น ชอบแสวงหาประสบการณ์ มั่นใจในตัวเอง ใฝ่หา มีอัตราสูง



ทะนงตน และชอบเป็นผู้นำ โดย Hickman, Watson, และ Morris (1995) พบว่า องค์ประกอบในมาตร NPI เป็นมาตรที่วัดบุคลิกภาพแบบหลงตนเองแบบเปิดเผย (overt narcissism) ที่มีความสัมพันธ์กับบุคลิกภาพหลงตนเองแบบปรับตัวได้ (adaptive) และมีความสัมพันธ์กับการส่งเสริมสุขภาวะทางจิต ในทางตรงกันข้าม ผู้ที่ได้คะแนนสูงในมาตรวัดบุคลิกภาพแบบหลงตนเองแบบผิดปกติ (Narcissistic Personality Disorder Scale: NPDS) จะเห็นคุณค่าในตนเอง (self-esteem) ต่ำ ซึมเศร้า ขาดความเห็นอกเห็นใจ ไม่พอใจในความสัมพันธ์เชิงคู่รัก แสวงหาผลประโยชน์ และต้องการได้มากกว่าที่เป็นอยู่

ในงานวิจัยของ Wink (1991) แบ่งบุคลิกภาพแบบหลงตนเองออกเป็น 2 ประเภทใหญ่ๆ นั่นก็คือแบบเปิดเผย (overt) และแบบปิดบัง (covert) ซึ่งบุคลิกภาพย่อยทั้งสองแบบนี้จะมีผลต่อการเห็นคุณค่าในตนเอง และสุขภาพจิตที่แตกต่างกัน โดยพบว่าบุคลิกภาพแบบหลงตนเองแบบเปิดเผย เน้นการแสดงออกซึ่งอำนาจ ชอบที่จัดการสิ่งต่างๆ มีความเป็นอิสระ ชอบเป็นที่สนใจของคนอื่น ก้าวร้าว ใจอวด มีอัตตาสูง อยากได้มากกว่าที่เป็นอยู่ เอาตัวเองเป็นศูนย์กลาง กล่าวคือ คนที่หลงตนเองแบบเปิดเผยจะชอบใจอวด (grandiosity) ชอบแสดงอำนาจ และต้องการเป็นที่ชื่นชม ส่วนคนที่หลงตนเองแบบปิดบังมักวิตกกังวล มองโลกในแง่ร้าย อ่อนไหว ปกป้องตนเอง ไม่ชอบเป็นผู้นำ ขาดความมั่นใจในตนเองและสงวนท่าทีเมื่ออยู่ในวงสังคม ส่วนลักษณะที่เหมือนกันของบุคลิกภาพแบบหลงตนเองทั้งสองแบบ คือ จงหอง หึงยโส รักตนเอง แต่ไม่สนใจความต้องการของคนอื่น

ต่อมาได้มีการวิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างผู้ที่มีบุคลิกภาพหลงตนเองแบบเปิดเผย และปิดบังพบว่า มีตัวแปรการเห็นคุณค่าในตนเองที่เป็นตัวแปรสำคัญในการแบ่งบุคลิกภาพแบบหลงตนเองทั้งสองแบบนี้ โดยจากการวัดด้วยมาตร Rosenberg Self-esteem Scale (RSES) ผู้ที่มีบุคลิกภาพหลงตนเองแบบเปิดเผยจะมีการเห็นคุณค่าในตนเองสูง แต่ในทางกลับกัน ผู้ที่มีบุคลิกภาพหลงตนเองแบบปิดบังจะมีการเห็นคุณค่าในตนเองต่ำ และส่งผลให้ผู้ที่มีบุคลิกภาพแบบหลงตนเองทั้งสองแบบมีสุขภาวะทางจิต (psychological well-being) ที่แตกต่างกัน กล่าวคือ ผู้ที่มีบุคลิกภาพหลงตนเองแบบเปิดเผยจะมีความสุขมากกว่าเมื่อเทียบกับผู้ที่มีบุคลิกภาพหลงตนเองแบบปิดบัง (Rose, 2002) นอกจากนี้ยังน่าสนใจว่า บุคลิกภาพแบบหลงตนเองมีความสัมพันธ์การมองเห็นภาพลวงตา (illusion) ที่ไม่เป็นความจริง ซึ่งมีความสัมพันธ์กับการมีสุขภาพและการปรับตัวเข้ากับสภาพแวดล้อมได้ดีกว่า และมีความสุขมากกว่า เนื่องจากผู้ที่มีบุคลิกภาพแบบหลงตนเองแบบเปิดเผยมีการเห็นคุณค่าในตนเองสูง แต่ก็เป็นการเห็นคุณค่าในตนเองแบบป้องกัน (defensive self-esteem) (Rose, 2002; Taylor & Brown, 1988)



งานวิจัยที่ศึกษา ความสัมพันธ์ของการมองโลกในแง่ดี (optimism) การมองโลกในแง่ร้าย (pessimism) และบุคลิกภาพแบบหลงตนเองในการปรับตัวเข้ากับสภาพแวดล้อม พบว่า องค์ประกอบของบุคลิกภาพแบบหลงตนเองด้านการเป็นผู้นำ/อำนาจ ความเหนือกว่าผู้อื่น/ความหยิ่งยโส และการหมกมุ่นอยู่กับตนเอง/การชื่นชมตนเอง มีความสัมพันธ์กับการปรับตัวเข้ากับสภาพแวดล้อม และสามารถทำนายการมองโลกในแง่ดี ส่วนองค์ประกอบด้านการแสวงหาผลประโยชน์/การสมควรได้มากกว่าที่เป็นอยู่สามารถทำนายการไม่สามารถปรับตัวเข้ากับสภาพแวดล้อมได้ และมีความสัมพันธ์กับการมองโลกในแง่ร้าย (Hickman et al., 1995) นอกจากนี้การปรับตัวตามสภาพแวดล้อมมีความเกี่ยวข้องกับการเพิ่มคุณค่าในตนเอง (self-enhancement) โดยผู้ที่เพิ่มคุณค่าในตนเองมักจะเป็นผู้ที่มีการปรับตัวดีในช่วงเวลาสั้นๆ แต่ในระยะยาวไม่สามารถปรับตัวได้ (Paulhus, 1998)

ในประเทศไทยได้มีการศึกษาเรื่องบุคลิกภาพแบบหลงตนเองในประชากรปกติ เช่นเดียวกัน ซึ่ง Tanchotsrinon, Maneesri, และ Campbell (2007) ได้นำมาตร NPI มาดัดแปลงเป็นภาษาไทยโดยให้มีเนื้อหาเหมาะสมกับสังคมไทย พร้อมกับได้คิดข้อกระทงเพิ่มเติม เพื่อใช้ประกอบงานวิจัยเรื่อง อิทธิพลของบุคลิกภาพแบบหลงตนเองต่อความตั้งใจแบบโรแมนติก ได้ข้อกระทงทั้งหมด 42 ข้อ แบ่งเป็น 7 องค์ประกอบตามมาตร NPI ของ Raskin และ Terry (1988) หลังจากนั้น นิภาพร รุจิพิพัฒน์กุล (2549) ร่วมกับวันวิสาข์ ฤกษ์ทวี (2549) ได้ร่วมกันพัฒนามาตรวัดบุคลิกภาพแบบหลงตนเองอีกครั้ง โดยเขียนข้อกระทงเพิ่ม ทำการวิเคราะห์องค์ประกอบและคัดเลือกข้อกระทงที่มีคุณภาพได้จำนวน 35 ข้อ และในปี พ.ศ.2549 สุคนธา มหาอาชา (2549) ร่วมกับ กันยารัตน์ สะอาดเย็น (2549) ก็ได้พัฒนามาตรเพิ่มเติม ได้ข้อกระทงทั้งหมด 51 ข้อ และล่าสุดในปี พ.ศ. 2550 ชิตสุภาวงศ์ รังสีสมบัติศิริ (2550) นุชารัตน์ มุงคุณ (2550) ปฏิภากร นาครอด (2550) และประพิมพ์พา จรัสรัตนกุล (2550) ภายใต้การดูแลของ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. คัดนางค์ มณีศรี ได้ร่วมกันพัฒนามาตรต่อ โดยเพิ่มองค์ประกอบที่ 8 คือ การหวั่นไหวมากกว่าปกติ (hypersensitivity) เข้ามา ได้ข้อกระทงทั้งหมด 45 ข้อ

Tanchotsrinon และคณะ (2007) ได้ศึกษาเรื่องบุคลิกภาพแบบหลงตนเองกับความตั้งใจแบบโรแมนติก พบว่า ผู้ที่มีบุคลิกภาพแบบหลงตนเองสูงจะมีความตั้งใจกับบุคคลที่แสดง ความเอาใจใส่มากกว่าบุคคลที่ชื่นชมตน บุคคลสมบุรณ์แบบ และบุคคลที่เรียกร้องจากผู้อื่นอย่าง มีนัยสำคัญทางสถิติ และจากการศึกษาเพิ่มเติมพบว่า ผู้ที่มีบุคลิกภาพแบบหลงตนเองสูงจะมีความตั้งใจกับบุคคลที่เอาใจใส่แต่ไม่สมบุรณ์แบบมากกว่าคนที่สมบุรณ์แบบแต่ไม่เอาใจใส่ ซึ่ง

ได้ผลที่ขัดแย้งกับงานวิจัยในต่างประเทศที่พบว่าผู้ที่มีบุคลิกภาพแบบหลงตนเองสูงจะมีความ  
 ดึงดูดใจกับบุคคลที่สมบูรณ์แบบมากกว่าบุคคลแบบอื่น

นอกจากนี้ สุคนธา มหาอาชา (2549) ศึกษาเรื่อง อิทธิพลของบุคลิกภาพแบบหลงตนเอง  
 และผลป้อนกลับต่อการอนุমানสาเหตุ โดยให้ผู้ร่วมการทดลองทำแบบทดสอบความสามารถใน  
 การคิดวิเคราะห์ จากนั้นให้ผลป้อนกลับวง แบ่งเป็นผลป้อนกลับทางบวกและทางลบ โดยใน  
 เงื่อนไขผลป้อนกลับทางบวกผู้ร่วมการทดลองได้รับข้อความว่า “ความสามารถในการคิดวิเคราะห์  
 ของท่านจัดอยู่ในระดับสูง” ส่วนเงื่อนไขผลป้อนกลับทางลบผู้ร่วมการทดลองได้รับข้อความว่า  
 “ความสามารถในการคิดวิเคราะห์ของท่านจัดอยู่ในระดับต่ำ” พบว่า ผู้ที่มีบุคลิกภาพแบบหลง  
 ตนเองสูงเมื่อได้รับผลป้อนกลับทางบวกจะอนุমানสาเหตุไปที่ปัจจัยภายใน ปัจจัยถาวร และเป็น  
 เหตุสากล ไม่แตกต่างจากผู้ที่มีบุคลิกภาพแบบหลงตนเองต่ำ แต่หากได้รับผลป้อนกลับทางลบก็  
 จะอนุমানสาเหตุไปที่ภายนอก เหตุชั่วคราว และเหตุจำเพาะมากกว่าผู้ที่มีบุคลิกภาพแบบหลง  
 ตนเองต่ำอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เนื่องจากผู้ที่มีบุคลิกภาพแบบหลงตนเองสูงต้องการที่จะรักษา  
 ระดับการเห็นคุณค่าในตนเอง จึงพยายามปฏิเสธการคุกคาม เป็นสาเหตุที่ทำให้ผู้ที่มีบุคลิกภาพ  
 แบบหลงตนเองสูงมีปฏิกริยากับผลป้อนกลับทางลบมากกว่าทางบวก

จากงานวิจัยเกี่ยวกับบุคลิกภาพแบบหลงตนเองจะเห็นได้ว่า ผู้ที่มีบุคลิกภาพแบบหลง  
 ตนเองสูงมักจะมองว่าโลกหมุนรอบตนเอง ตนเองเก่ง และฉลาดกว่าบุคคลอื่นๆ เห็นความสำคัญ  
 ของตนเองโดยละเลยความสำคัญของบุคคลอื่น และต้องการให้บุคคลอื่นชื่นชมตนเองอยู่  
 ตลอดเวลา

### **ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพแบบหลงตนเองและผลการปฏิบัติงาน**

บุคลิกภาพแบบหลงตนเองมักจะเป็นผู้ที่มีความรู้สึกว่าตนเองเป็นคนสำคัญ เป็นคนพิเศษ  
 มีเอกลักษณ์เฉพาะตัว ใช้สิทธิของตนเองอย่างไม่มีเหตุผล เาเปรียบผู้อื่น ขาดความเห็นอกเห็นใจ  
 และโหยหาการชื่นชมจากผู้อื่น (Wallace & Baumeister, 2002) ดังนั้น จึงไม่แปลกเลยที่บุคคลที่มี  
 บุคลิกภาพแบบหลงตนเองจะต้องการความสำเร็จอย่างยิ่งยวด เพราะต้องการให้คนอื่นชื่นชมอยู่  
 ตลอดเวลา จากงานวิจัยที่ผ่านๆ มาพบว่า ผู้ที่มีบุคลิกภาพแบบหลงตนเองจะประเมินตนเองว่ามี  
 ผลการปฏิบัติงานดีกว่าคนอื่นๆ แต่ในความเป็นจริงแล้ว ผู้ที่มีบุคลิกภาพแบบหลงตนเองก็ไม่ได้มี  
 ผลการปฏิบัติงานดีกว่าคนทั่วไป (Judge, LePine, & Rich, 2006) อย่างไรก็ตาม ผลของการ  
 ปฏิบัติงานของผู้ที่มีบุคลิกภาพแบบหลงตนเองสัมพันธ์กับการเพิ่มคุณค่าในตนเอง หากว่าผลของ

การปฏิบัติงานใดที่มีโอกาสจะเพิ่มคุณค่าให้กับตนเอง ผู้ที่มีบุคลิกภาพแบบหลงตนเองจะมีแรงจูงใจที่จะทำงานนั้นให้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี แต่หากว่าเป็นทางตรงกันข้าม ก็อาจจะทำให้เกิดการอุ้งทางสังคม (social loafing) เกิดขึ้นได้ (Wallace & Baumeister)

จากที่กล่าวมาจะเห็นได้ว่าผู้ที่มีบุคลิกภาพแบบหลงตนเองทำงานได้ดีก็ต่อเมื่อรับรู้ว่าจะงานดังกล่าวจะช่วยเพิ่มคุณค่าให้กับตนเอง โดยเฉพาะการได้นำหน้าหรือได้รับความชื่นชม และยังมีผู้อื่นรับรู้มากเท่าไร ผู้ชมที่รับรู้ความสามารถมีความสำคัญมากเท่าไร ยิ่งทำงานได้ดีมากขึ้นเท่านั้นที่เป็นเช่นนั้นก็เพราะผู้ที่มีบุคลิกภาพแบบหลงตนเองต้องการการยืนยันคุณค่าของตนเอง (self-worth) รับรู้ว่าคุณค่ามีความสำคัญ และที่สำคัญการได้รับความชื่นชมหรือยอมรับจากผู้อื่นเป็นการส่งเสริมภาพลักษณ์ของตนเอง (self-image) ให้ดีขึ้นนั่นเอง

ในบางสถานการณ์ ผู้ที่มีบุคลิกภาพแบบหลงตนเองมีผลการปฏิบัติงานที่ดีกว่าในบางสถานการณ์ Wallace และ Baumeister (2002) ได้กล่าวถึงความสัมพันธ์ของผลการปฏิบัติงานและการเพิ่มคุณค่าในตนเองไว้ว่า โอกาสในการเพิ่มคุณค่าในตนเองเกิดขึ้นได้เมื่อมีองค์ประกอบ 3 องค์ประกอบ ได้แก่ **คุณภาพผลการปฏิบัติงาน** (quality of the performance) หากว่าผลการปฏิบัติงานมีคุณภาพและเป็นที่น่าพึงพอใจ บุคคลก็จะมีเพิ่มคุณค่าในตนเอง **ลักษณะของผู้ชม** (audience characteristics) การมีบุคคลอื่นรับรู้ในผลการปฏิบัติงาน ย่อมจะทำให้บุคคลเพิ่มคุณค่าในตนเองมากขึ้น โดยเฉพาะอย่างยิ่งเป็นบุคคลสำคัญ และ**การวิเคราะห์งานที่ได้ปฏิบัติ** (diagnosticity of the performance task) หากงานดังกล่าวเป็นงานที่มีลักษณะพิเศษ มีความท้าทาย บุคคลที่สามารถทำงานดังกล่าวสำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดีย่อมเพิ่มคุณค่าในตนเอง

นอกจากนี้ผู้ที่มีบุคลิกภาพแบบหลงตนเองสูงมักมีอคติเข้าข้างตนเอง (self-serving bias) เมื่องานประสบความสำเร็จก็มีแนวโน้มที่จะยกระดับตนเอง (self-aggrandizement) โดยอนุมานสาเหตุของความสำเร็จว่าเป็นความสามารถของตนเองมากกว่าผู้ที่มีบุคลิกภาพแบบหลงตนเองต่ำ ในทางตรงกันข้ามหากว่างานนั้นประสบความสำเร็จล้มเหลว ก็จะระบุว่าเป็นสาเหตุจากภายนอก ซ้ำยังโทษผู้อื่น ไม่ว่าจะเป็นเพื่อนร่วมงาน หรือเป็นผู้ที่ประเมินตนเอง (Rhodewalt & Morf, 1998) ที่สำคัญก็คือ ผู้ที่มีบุคลิกภาพแบบหลงตนเองมักแสดงอารมณ์โกรธออกมาเมื่อถูกประเมินว่าล้มเหลว (Barry, Chaplin, & Grafeman, 2006)

ในการรับรู้ตนเอง (self-perception) ผู้ที่มีบุคลิกภาพแบบหลงตนเองมักจะรับรู้ตนเองดีกว่าความเป็นจริง ในงานวิจัยของ Judge และคณะ (2006) ได้พบข้อเสนอแนะแนวคิดดังกล่าว โดยให้ผู้ร่วมการทดลองประเมินตนเอง เพื่อนร่วมงานที่ทำงานด้วยกัน และผู้เชี่ยวชาญประเมินผู้

ร่วมการทดลองพร้อมกันไปด้วย พบว่า ผู้ที่มีบุคลิกภาพแบบหลงตนเองจะมีการรับรู้ตนเองแตกต่างจากที่คนอื่นประเมินตน ไม่ว่าจะเพื่อนร่วมงาน หรือผู้เชี่ยวชาญทางด้านการประเมินทางจิตวิทยาก็ตาม เพื่อนร่วมงานและผู้เชี่ยวชาญประเมินผู้ร่วมการทดลองในคะแนนที่ใกล้เคียงกัน แต่ผู้ร่วมการทดลองที่มีบุคลิกภาพแบบหลงตนเองสูงประเมินตนเองสูงกว่าที่เพื่อนร่วมงานและผู้เชี่ยวชาญประเมิน โดยผู้ที่มีบุคลิกภาพแบบหลงตนเองมักจะใช้การเพิ่มคุณค่าในตนเอง ทั้งเป็นการปกป้องหรือรักษาไว้ซึ่งการเห็นคุณค่าในตนเองและสุดท้ายก็เชื่อว่าตนเองมีความสามารถสูงจริงๆ

John และ Robin (1994) ได้ศึกษาเกี่ยวกับการรับรู้ตนเองแบบอคติและปราศจากอคติ โดยเปรียบเทียบการประเมินผลการปฏิบัติงานทั้งหมด 3 ทาง ได้แก่ การประเมินตนเอง การประเมินโดยเพื่อนร่วมงาน และการประเมินโดยผู้เชี่ยวชาญที่ไม่ได้ทำงานด้วย พบว่า บุคคลจะประเมินการผลปฏิบัติงานของตนเองถูกต้องน้อยกว่าเพื่อนร่วมงานและผู้เชี่ยวชาญประเมิน คือ ประเมินสูงหรือต่ำกว่าความเป็นจริง ซึ่งบุคคลที่ประเมินตนเองสูงกว่าที่เพื่อนร่วมงานและที่ผู้เชี่ยวชาญประเมินมักเป็นผู้ที่มีบุคลิกภาพแบบหลงตนเองสูง จึงสามารถกล่าวได้ว่า บุคลิกภาพแบบหลงตนเองและอคติในการเพิ่มคุณค่าในตนเองมีความสัมพันธ์กัน

Wallace และ Baumeister (2002) ได้ศึกษาผลการปฏิบัติงานของผู้ที่มีบุคลิกภาพแบบหลงตนเอง พบว่า การรับรู้โอกาสในการเพิ่มคุณค่าในตนเองเป็นตัวแปรกำกับ (moderator) ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพแบบหลงตนเองกับผลการปฏิบัติงาน การวิจัยดังกล่าวได้แบ่งการศึกษาออกเป็น 4 การศึกษา โดยทั้ง 4 การศึกษามีงาน (task) และการจัดกระทำ (manipulation) ที่แตกต่างกัน

**การศึกษาที่ 1** ให้ผู้ร่วมการทดลองสืบสิ่งของที่แตกต่างกัน 12 ชิ้นออกมาจากหลุม โดยที่ไม่ให้คิมหรือว่าสิ่งของสัมผัสผนังของหลุมดังกล่าว หลังจากเล่นรอบแรกแล้ว ก็จะสุ่มผู้ร่วมการทดลองเข้าสู่เงื่อนไข โดยผู้เล่นได้ซ้อมคนละ 5 นาทีทุกเงื่อนไข เงื่อนไขความท้าทายสูง ผู้ทดลองจะบอกกับผู้ร่วมการทดลองว่า ผู้เล่นจะถูกสุ่มให้ฝึกซ้อม 5 หรือ 10 นาที แล้วกล่าวด้วยความเห็นอกเห็นใจว่าผู้เล่นที่ได้ซ้อม 10 นาทีก็จะมีโอกาสชนะได้มากกว่า ส่วนเงื่อนไขความท้าทายต่ำ ผู้ทดลองจะบอกกับผู้ร่วมการทดลองว่า ผู้เล่นจะถูกสุ่มให้ซ้อม 5 นาที หรือไม่ได้ซ้อมเลย ผู้เล่นโชคดีที่ได้ซ้อม เพราะมีโอกาสที่จะชนะมากกว่า ผลการทดลองในการศึกษาที่ 1 พบว่า ผู้ที่มีบุคลิกภาพแบบหลงตนเองต่ำมีผลการปฏิบัติงานที่ไม่แตกต่างกันในทั้งสองเงื่อนไข แต่ผู้ที่มีบุคลิกภาพแบบหลงตนเองสูงมีผลการปฏิบัติที่ดีกว่าในเงื่อนไขความท้าทายสูง



**การศึกษาที่ 2** ได้ทำการทดสอบด้านการรู้คิด (cognition) โดยมีโจทย์เลขจำนวน 80 ข้อ เกี่ยวกับการบวก ลบ และคูณ โดยให้ผู้ร่วมการทดลองทำให้ได้มากที่สุดเท่าที่จะทำได้ภายใน 5 นาที เมื่อผู้ร่วมการทดลองทำเสร็จรอบแรกแล้ว ให้ทำโจทย์ทางคณิตศาสตร์อีกครั้ง ซึ่งมีความคล้ายคลึงกันกับโจทย์ในรอบแรก โดยในเงื่อนไขความท้าทายสูงผู้ทดลองบอกกับผู้ร่วมการทดลองว่า จะได้รับเงินรางวัลหากว่าสามารถแก้ปัญหามากกว่าร้อยละ 95 ของผู้ร่วมการทดลองคนก่อน ส่วนเงื่อนไขความท้าทายต่ำจะบอกกับผู้ร่วมการทดลองว่าจะได้รับเงินรางวัลหากว่าสามารถแก้ปัญหามากกว่าร้อยละ 50 ของผู้ร่วมการทดลองคนก่อน ผลการทดลองพบปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพแบบหลงตนเองและความท้าทาย กล่าวคือ ในเงื่อนไขความท้าทายสูง ผู้ที่มีความหลงตนเองสูงมีผลการปฏิบัติงานดีกว่าในเงื่อนไขความท้าทายต่ำ แต่ผู้ที่มีความหลงตนเองต่ำมีผลการปฏิบัติงานที่ดีกว่าในเงื่อนไขความท้าทายต่ำ

**การศึกษาที่ 3** ให้ผู้ร่วมการทดลองปลูกดอก โดยให้ปลูกดอกเข้าสู่จุดศูนย์กลางมากที่สุดเท่าที่จะทำได้ คราวนี้เปลี่ยนการจัดกระทำเป็นการให้ทำงานในสภาพกดดัน หลังจากให้ผู้ร่วมการทดลองปลูกดอกในรอบแรกแล้ว ถูกสุ่มเข้าเงื่อนไข ในเงื่อนไขความกดดันสูงผู้ทดลองให้ผู้ร่วมการทดลองเก็บเงินจำนวน 5 เหรียญเอาไว้ พร้อมกล่าวว่า สามารถเก็บเงินนี้เอาไว้ตราบเท่าที่มีผลการปฏิบัติงานที่ดีกว่ารอบแรก แต่หากว่าทำได้ไม่ดีกว่าในรอบแรกก็จะถูกริบเงินทันที หลังจากนั้นก็บอกว่าผู้ร่วมการทดลองมีผลการปฏิบัติงานที่ดีในรอบแรกแล้ว ในรอบสองก็น่าจะสามารถมีผลการปฏิบัติงานที่ดีอีกครั้ง แต่บางครั้งบุคคลก็อาจจะตกอยู่ภายใต้ภาวะกดดัน ในเงื่อนไขความกดดันต่ำ ผู้ทดลองบอกเพียงว่าให้ปลูกดอกอีก 10 ครั้ง และให้พยายามทำให้ดีกว่ารอบแรกเท่านั้น ผลการทดลองพบว่า ผู้ที่มีบุคลิกภาพแบบหลงตนเองสูงมีผลการปฏิบัติงานดีขึ้นในเงื่อนไขความกดดันสูงมากกว่าในเงื่อนไขความกดดันต่ำ

**การศึกษาที่ 4** ให้ผู้ร่วมการทดลองทำงานในลักษณะของการระดมสมอง โดยแบ่งเป็น 3 เงื่อนไข คือ ไม่มีการประเมิน ประเมินตนเอง และประเมินสาธารณะ ในเงื่อนไขไม่มีการประเมินให้ผู้ร่วมการทดลองเขียนความคิด (idea) ของตนเองใส่ลงในกล่อง เพื่อให้เข้าใจว่า ความคิดของแต่ละคนไม่มีใครทราบว่าเป็นของใคร แม้แต่ผู้ทดลองเองก็ไม่สามารถแยกแยะได้ แต่ในความเป็นจริงผู้ทดลองได้ทำเครื่องหมายเอาไว้แล้ว ในเงื่อนไขการประเมินตนเองคล้ายคลึงกับเงื่อนไขไม่มีการประเมิน แต่ผู้ร่วมการทดลองจะได้ทราบว่าในกลุ่มของตนเองมีความคิดใส่ลงไปกี่ข้อทั้งหมดเท่าไร และในเงื่อนไขการประเมินสาธารณะความคิดของผู้ร่วมการทดลองแต่ละคนจะถูกแสดงบนบอร์ด พร้อมทั้งระบุชื่อ เป็นโอกาสในการเพิ่มคุณค่าในตนเองมากกว่าสองเงื่อนไขแรก ผลการ



ทดลองพบว่า ผู้ที่มีบุคลิกภาพแบบหลงตนเองสูงมีผลการปฏิบัติงานที่ดีกว่าในเงื่อนไขการประเมิน  
สาธารณะ

จากผลการทดลองดังกล่าวกล่าวได้ว่า ผู้ที่มีบุคลิกภาพแบบหลงตนเองสูงมีผลการปฏิบัติ  
ที่ดีกว่า หากอยู่ในเงื่อนไขความท้าทายสูง ความกดดันสูง และมีการประเมินสาธารณะ ซึ่งเป็น  
โอกาสในการเพิ่มคุณค่าในตนเอง อย่างไรก็ตาม ในงานวิจัยนี้ได้นำเอาการประเมินสาธารณะ  
กล่าวคือ บอกผู้ร่วมการวิจัยว่ามีการประกาศผลคะแนนที่ได้จากการปฏิบัติงานไปติดประกาศที่  
หน้าห้องทดลอง แต่ไม่ได้เอาเงื่อนไขความท้าทาย ความกดดันมาใช้ในการวิจัย

Campbell, Reeder, Sedikides, และ Elliot (2000) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่าง  
บุคลิกภาพแบบหลงตนเองและกลยุทธ์การเพิ่มคุณค่าในตนเองในเชิงเปรียบเทียบ พบว่า ผู้ที่มี  
บุคลิกภาพแบบหลงตนเองสูงมีแนวโน้มเพิ่มคุณค่าแห่งตนในทุกบริบท ไม่ว่าจะเป็นงานที่ทำเพียง  
ลำพัง หรือว่าเป็นงานที่จะต้องทำร่วมกับผู้อื่นก็ตาม และเพิ่มคุณค่าในตนเองทั้งในเงื่อนไข  
เปรียบเทียบกับผู้อื่น และในเงื่อนไขที่ไม่เปรียบเทียบกับผู้อื่น นอกจากนี้ในงานวิจัยดังกล่าวยังพบ  
อีกว่า ผู้ที่มีบุคลิกภาพแบบหลงตนเองต้องการเพิ่มคุณค่าให้กับตนเองโดยรับเอาความดีความชอบ  
ในกรณีที่ประสบความสำเร็จ และโทษเพื่อนร่วมงานในกรณีที่ล้มเหลว

จากงานวิจัยที่ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพแบบหลงตนเองและผลการ  
ปฏิบัติงานสามารถสรุปได้ว่า ผู้ที่มีบุคลิกภาพแบบหลงตนเองสูงไม่ได้มีผลการปฏิบัติที่ดีกว่าบุคคล  
ทั่วไป เหมือนกับที่ตนเองรับรู้ ยกเว้นว่ามีตัวแปรโอกาสการเพิ่มคุณค่าในตนเองเข้ามากำกับ  
ความสัมพันธ์ จึงจะทำให้ผู้ที่มีบุคลิกภาพแบบหลงตนเองสูงมีผลการปฏิบัติงานที่ดีกว่า

### **ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพแบบหลงตนเองและผลป้อนกลับ**

ตัวแปรอีกตัวหนึ่งที่มีความสัมพันธ์กับบุคลิกภาพแบบหลงตนเองก็คือ ผลป้อนกลับ  
โดยเฉพาะอย่างยิ่งผลป้อนกลับทางลบ ที่ทำให้ผู้ที่มีบุคลิกภาพแบบหลงตนเองสูงรู้สึกว่าถูก  
คุกคามอัตตา (ego-threat) และอาจจะทำให้เกิดปฏิกิริยาทางลบ เช่น ความก้าวร้าวตามมา ใน  
งานวิจัยนี้มุ่งศึกษาว่า ผลป้อนกลับจะมีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงาน หรือแรงจูงใจในกิจกรรม  
หรือไม่ และเมื่อบุคคลได้รับผลป้อนกลับทางบวกและทางลบ การจูงใจแบบใดที่ส่งผลให้มีผลการ  
ปฏิบัติงานที่น่าพึงพอใจ โดยมีตัวแปรความแตกต่างของระดับบุคลิกภาพแบบหลงตนเองเป็น  
อิทธิพลสำคัญ

Barry และคณะ (2006) ศึกษาเรื่องความก้าวร้าวหลังจากได้รับผลป้อนกลับในผลการปฏิบัติงานของผู้ที่มีบุคลิกภาพแบบหลงตนเอง โดยผู้ร่วมการทดลองถูกสุ่มเข้าสู่งื่อนไขการเปรียบเทียบ 3 แบบ ได้แก่ เงื่อนไขการเปรียบเทียบกับผลการปฏิบัติงานที่ผ่านมาของตนเอง เงื่อนไขเปรียบเทียบกับอุดมคติของตนเอง และเงื่อนไขเปรียบเทียบกับบุคคลส่วนใหญ่ พบว่า เมื่อได้รับผลป้อนกลับทางลบ ผู้ที่มีบุคลิกภาพแบบหลงตนเองสูงแสดงความก้าวร้าวเพิ่มมากขึ้น โดยเฉพาะอย่างยิ่ง หากว่าต้องเปรียบเทียบกับคนส่วนใหญ่

Martinez, Zeichner, Reidy, และ Miller (2008) ศึกษาอิทธิพลของผลป้อนกลับแบบต่างๆ ต่อความก้าวร้าวแทนที่ (displace aggression) ของบุคคลที่มีบุคลิกภาพแบบหลงตนเอง ความก้าวร้าวแทนที่ในที่นี้หมายถึงการแสดงความก้าวร้าวต่อบุคคลที่ไม่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการให้ผลป้อนกลับ พบว่า ผลป้อนกลับทางบวกและทางลบไม่มีความสัมพันธ์กับบุคลิกภาพแบบหลงตนเอง แต่พบความสัมพันธ์กับผลป้อนกลับล่าช้า (delayed feedback) โดยในเงื่อนไขผลป้อนกลับทางบวกและทางลบผู้ร่วมการทดลองจะได้รับผลป้อนกลับหลังจากเขียนบทความในหัวข้อเรื่อง “อายุที่สามารถดื่มเครื่องดื่มแอลกอฮอล์ควรจะต่ำกว่านี้หรือไม่” แต่ในเงื่อนไขผลป้อนกลับล่าช้าผู้ร่วมการทดลองรับรู้ที่ได้รับทราบผลการประเมินการเขียนบทความหลังจากจบการทดลองแล้ว กล่าวคือ ผู้ที่มีบุคลิกภาพแบบหลงตนเองสูงแสดงความก้าวร้าวแทนที่ โดยการช้อตไฟฟ้าในเงื่อนไขการได้รับผลป้อนกลับล่าช้ามากที่สุด รองลงมาคือการได้รับผลป้อนกลับทางลบ และผลป้อนกลับทางบวกตามลำดับ ส่วนผู้ที่มีบุคลิกภาพแบบหลงตนเองต่ำมีแนวโน้มแสดงความก้าวร้าวแทนที่ในเงื่อนไขได้รับผลป้อนกลับล่าช้าน้อยที่สุด และแสดงความก้าวร้าวในเงื่อนไขการได้รับผลป้อนกลับทางลบมากที่สุด เป็นไปได้ว่าในสถานการณ์ที่กำกวม ลักษณะของบุคลิกภาพแบบหลงตนเองจะเด่นชัดขึ้นมา ประกอบกับผู้ที่มีบุคลิกภาพแบบหลงตนเองสูงครุ่นคิดเกี่ยวกับผลป้อนกลับดังกล่าวว่าเป็นทางบวกหรือทางลบ ทำให้เกิดการคุกคามอัตโนมัติ และความไม่พอใจ ในสถานการณ์ที่กำกวม บุคลิกภาพของแต่ละบุคคลจึงเป็นตัวกำหนดพฤติกรรมมากกว่าปัจจัยเด่นทางสถานการณ์

ในงานวิจัยของ Bushman และ Baumeister (1998) ที่ศึกษาเกี่ยวกับบุคลิกภาพแบบหลงตนเองและความก้าวร้าวแทนที่ก็พบผลที่สอดคล้องกัน คือ ไม่พบความสัมพันธ์ระหว่างผลป้อนกลับทางลบกับความก้าวร้าวแทนที่ในผู้ที่มีบุคลิกภาพแบบหลงตนเอง แต่จะพบความก้าวร้าวโดยตรง กล่าวคือ ผู้ที่มีบุคลิกภาพแบบหลงตนเองแสดงความก้าวร้าว และตอบโต้บุคคลที่คุกคามอัตโนมัติของตน อย่างไรก็ตาม แม้ผู้ที่มีบุคลิกภาพแบบหลงตนเองจะได้รับผลป้อนกลับทางบวกก็มี

แนวโน้มในการแสดงความก้าวร้าว เนื่องจากผู้ที่มีบุคลิกภาพแบบหลงตนเองมองโลกในแง่ร้ายและมีความก้าวร้าวมากกว่าบุคคลโดยทั่วไป

จากงานวิจัยจะเห็นได้ว่าบุคลิกภาพแบบหลงตนเองมีความสัมพันธ์กับผลป้อนกลับ โดยเฉพาะผลป้อนกลับทางลบ ที่ก่อให้เกิดความก้าวร้าวตามมา ซึ่งความก้าวร้าวนั้นจะเป็นความก้าวร้าวต่อผู้ที่ให้ผลป้อนกลับทางลบ แต่จะไม่ระบายความก้าวร้าวใส่บุคคลที่สาม หากว่าไม่ได้อยู่ในสถานการณ์ที่กำกวม หรือได้ผลป้อนกลับล่าช้า

นอกจากผลป้อนกลับจะมีความสัมพันธ์กับความก้าวร้าวที่ตามมาของบุคคลที่มีบุคลิกภาพแบบหลงตนเองแล้ว ยังมีความสัมพันธ์ระหว่างผลป้อนกลับกับการอนุมานสาเหตุ โดยพบว่า บุคคลที่มีบุคลิกภาพแบบหลงตนเองที่ได้รับผลป้อนกลับทางลบอนุมานสาเหตุไปที่ภายนอกเป็นเหตุชั่วคราว และเป็นเหตุจำเพาะมากกว่าคนที่หลงตนเองต่ำ แต่หากว่าได้รับผลป้อนกลับทางบวกบุคคลที่มีบุคลิกภาพแบบหลงตนเองสูงหรือต่ำไม่มีความแตกต่างกัน เนื่องมาจากคนที่หลงตนเองสูงจะรับรู้อัตลักษณ์ทางบวกของตนเองมากกว่า คิดว่าตนเองมีความสามารถมากกว่าคนทั่วไป เมื่อได้รับผลป้อนกลับทางลบก็จะปกป้องและไม่ยอมรับผลป้อนกลับดังกล่าว (สุคนธามหาอาษา, 2549) เมื่อผนวกกับการถูกคุกคามอัตราจะทำให้เกิดความก้าวร้าว โดยบุคลิกภาพแบบหลงตนเองจะตอบโต้ผู้ที่ให้การประเมินตนในทางร้าย และจะดูถูกผลการประเมินว่าไม่ถูกต้องหรือไม่ได้มาตรฐาน (Bushman & Baumeister, 1998) พยายามปกป้องมุมมองของตนเอง และพยายามปฏิเสธผลป้อนกลับดังกล่าว (Smalley & Stake, 1996)

แม้ว่าผู้ที่มีบุคลิกภาพแบบหลงตนเองสูงจะแสดงความก้าวร้าวหลังจากที่ได้ผลป้อนกลับทางลบ แต่ผู้ที่มีบุคลิกภาพแบบหลงตนเองสูงก็มีกระบวนการจัดการผลป้อนกลับทางลบไม่ให้มาคุกคามอัตราเช่นเดียวกัน Rhodewalt และ Edding (2002) ได้เสนองานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับเรื่องบุคลิกภาพแบบหลงตนเองในผู้ชายว่าผลป้อนกลับทางบวกและทางลบมีผลต่อความทรงจำหรือไม่ โดยให้ผู้ร่วมการทดลองเป็นผู้ถูกสัมภาษณ์โดยหญิงสาวที่ถูกบอกว่ามีควมน่าดึงดูดใจ พร้อมทั้งให้ตอบแบบสอบถามประวัติความรักแบบโรแมนติก ผู้ทดลองบอกกับผู้ร่วมการทดลองว่าหญิงสาวที่มีความน่าดึงดูดใจจะเป็นผู้เลือกผู้ชายที่เธอได้สัมภาษณ์ จากนั้นก็ทิ้งระยะเวลาเพื่อมาฟังผลป้อนกลับ เงื่อนไขแรกหญิงสาวเลือกผู้ร่วมการทดลองเป็นอันดับแรก (positive feedback) และเงื่อนไขที่สองหญิงสาวเลือกผู้ร่วมการทดลองเป็นอันดับสุดท้าย (negative feedback) จากนั้นให้ผู้ร่วมการทดลองตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับประวัติความรักแบบโรแมนติกอีกครั้ง พบว่า ผู้ที่มีบุคลิกภาพแบบหลงตนเองเมื่อได้รับผลป้อนกลับทางบวก (ได้รับเลือกเป็นอันดับแรก) ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับการระลึกประวัติความรักโรแมนติกว่าประสบความสำเร็จน้อยกว่าที่ตอบไป

ครั้งแรกก่อนได้รับผลป้อนกลับ มีอารมณ์ทางบวกและการเห็นคุณค่าในตนเองเพิ่มขึ้น แต่ในเงื่อนไขที่สองที่ได้รับผลป้อนกลับทางลบ (ถูกเลือกเป็นอันดับสุดท้าย) ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับการระลึกประวัติความรักโรแมนติกว่าประสบความสำเร็จมากกว่าที่ตอบไปครั้งแรกก่อนได้รับผลป้อนกลับ ที่เป็นเช่นนี้ก็เพราะว่าผู้ที่มีบุคลิกภาพแบบหลงตนเองสูง ต้องการที่จะรักษาการเห็นคุณค่าในตนเองให้คงอยู่ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ วันวิสาข์ ฤกษ์ทวี (2549) ที่พบว่า ผู้ที่มีบุคลิกภาพแบบหลงตนเองสูง เมื่อได้รับผลป้อนกลับทางลบมีการเพิ่มคุณค่าในตนเองสูงขึ้น

วิธีการจัดการกับผลป้อนกลับทางลบอีกอย่างหนึ่งของผู้ที่มีบุคลิกภาพแบบหลงตนเองก็คือ การใช้วิธีการทำให้ตนเองเสียเปรียบ เพื่อเป็นข้ออ้างว่า เหตุที่งานดังกล่าวล้มเหลวไม่ได้เป็นเพราะขาดศักยภาพหรือความสามารถ แต่เป็นเพราะมีสิ่งอื่นมาทำให้งานนั้นๆ ล้มเหลว ผู้ที่มีบุคลิกภาพแบบหลงตนเองมักจะใช้การทำให้ตนเองเสียเปรียบ โดยมักจะมีแรงจูงใจมาจากความต้องการปกป้องตนเองจากความล้มเหลว และป้องกันการสูญเสียการเห็นคุณค่าในตนเอง (Rhodewalt, Tragakis, & Finnerty, 2006)

อย่างไรก็ดี จากผลการวิจัยในเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพแบบหลงตนเองกับผลป้อนกลับทางลบทำให้เกิดความก้าวร้าว และอารมณ์โกรธ Bond, Ruaro, และ Wingrove (2006) ได้ศึกษาวิธีการบรรเทาความโกรธที่เกิดจากการคุกคามอัชฌา โดยเฉพาะในบุคลิกภาพแบบหลงตนเอง โดยให้ผู้ร่วมการทดลองเห็นสถานการณ์ที่แตกต่างกัน จากนั้นก็จัดกระทำการคุกคามอัชฌาที่สอดคล้องกับสถานการณ์ เช่น การไปธนาคารเพื่อขอกู้ยืมเงินแต่ถูกปฏิเสธ เป็นต้น หลังจากนั้นก็วัดอารมณ์โกรธชั่วขณะ แล้วสุ่มเข้าสู่เงื่อนไขการทดลอง เงื่อนไขที่ 1 ให้เขียนความรู้สึกโกรธเมื่อถูกคุกคามอัชฌา เงื่อนไขที่ 2 ให้ผู้ร่วมการทดลองเขียนบรรยายความรู้สึกที่มีต่อสถานการณ์ที่กำลังคุกคามอัชฌาและอธิบายเหตุผลที่เกิดความรู้สึกในสถานการณ์ดังกล่าว เงื่อนไขที่ 3 ให้ผู้ร่วมการทดลองทำงานที่ไม่เกี่ยวข้อง จากนั้นค่อยวัดอารมณ์โกรธอีกครั้ง พบว่า บุคคลสามารถลดความโกรธที่เกิดขึ้นจากการถูกคุกคามอัชฌาได้ในเงื่อนไขที่ 2 ที่ให้ผู้ร่วมการทดลองเขียนบรรยายความรู้สึกที่มีต่อสถานการณ์ และเงื่อนไขที่ 3 การทำงานที่ไม่เกี่ยวข้อง นอกจากนี้ผลการทดลองยังพบอีกว่า บุคลิกภาพแบบหลงตนเองมีความสัมพันธ์กับอารมณ์โกรธเฉพาะช่วงที่ถูกคุกคามอัชฌาเท่านั้น ไม่ได้มีความสัมพันธ์กับอารมณ์โกรธทุกช่วงเวลา

จากงานวิจัยที่ได้กล่าวมาจึงเห็นได้ว่าบุคลิกภาพแบบหลงตนเองมีปฏิกริยากับผลป้อนกลับ โดยเฉพาะผลป้อนกลับทางลบ ส่งผลถึงระดับของความก้าวร้าวและทำให้มีการอนุมานสาเหตุที่แตกต่างกัน จึงเป็นที่น่าสนใจว่าเมื่อผู้ที่มีบุคลิกภาพแบบหลงตนเองสูงได้รับผลป้อนกลับ



ที่แตกต่างกันจะมีผลการปฏิบัติงานที่แตกต่างหรือไม่ ซึ่งในงานวิจัยนี้ไม่ได้วัดระดับของความก้าวร้าวและการอนุমানสาเหตุ

## การจูงใจ

ตัวแปรอีกตัวหนึ่งที่สนใจจะศึกษาก็คือ การจูงใจ โดยต้องการที่จะศึกษาอิทธิพลของกลวิธี การจูงใจที่มีผลต่อผลการปฏิบัติงาน และแรงจูงใจในกิจกรรม ซึ่งโดยทั่วไปแล้วแรงจูงใจและผลการปฏิบัติงานมักมีความสัมพันธ์ทางบวก และผลการปฏิบัติงานในอนาคตก็จะเป็นผลการปฏิบัติงานในอดีตบวกกับแรงจูงใจคุณกับความสามารถ (Anderson & Butzin, 1974) แรงจูงใจนั้นอาจจะเกิดขึ้นภายในจิตใจของแต่ละบุคคล หรืออาจจะเกิดจากการจูงใจโดยบุคคลอื่น ในทางจิตวิทยา การจูงใจที่ต่างกัน ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานที่ต่างกัน จึงมีการศึกษาเรื่องการจูงใจขึ้นมากมาย ไม่ว่าจะเป็นบริบทของการทำงาน หรือการศึกษา

Gramzow, Elliot, Asher, และ McGregor (2003) ได้ศึกษาอคติในการประเมินตนเอง และผลการเรียน พบว่า ไม่ว่าผลงานก่อนหน้าจะดีหรือไม่ดีในสายตาผู้ประเมิน บุคคลก็อาจจะประเมินผลการเรียนในอนาคตสูงมากยิ่งขึ้น โดยใช้การเพิ่มคุณค่าในตนเองเพื่อปกป้องตนเองจากการสูญเสียการเห็นคุณค่าในตนเอง กลไกนี้เรียกว่า การจูงใจในการปกป้องตนเอง (protection motivation) หรือการจูงใจที่จะหลีกเลี่ยง (avoidance motivation) ในทางตรงกันข้าม หากว่าบุคคลมีการจูงใจที่ต้องการความสำเร็จ คาดหวังผลทางบวกก็จะเข้าไปสู่การจูงใจที่จะเข้าหา (approach motivation)

บุคคลมีการจูงใจที่จะหลีกเลี่ยงมักหลบหนีการถูกประเมินทางลบ ขณะที่การจูงใจที่จะเข้าหาจะเป็นการสรรคสร้างการประเมินตนเองทางบวก (Tice, 1991) หากบุคคลมีแรงจูงใจที่จะหลีกเลี่ยงก็มักจะหลีกเลี่ยงการประเมินทางลบ แต่หากว่าบุคคลมีการจูงใจที่จะเข้าหา ก็จะแสวงหาโอกาสที่จะได้รับผลทางบวก Elliot & McGregor (1999) พบว่า แรงจูงใจที่จะเข้าหาเป็นพฤติกรรมที่ถูกส่งเสริมหรือมีทิศทางไปโดยเหตุการณ์ทางบวกหรือเป็นเหตุการณ์ที่พึงประสงค์ ส่วนแรงจูงใจที่จะหลีกเลี่ยงจะเป็นพฤติกรรมที่ถูกส่งเสริมโดยเหตุการณ์ทางลบหรือเหตุการณ์ที่ไม่น่าพึงประสงค์ สิ่งที่น่าสนใจก็คือ การจูงใจที่มุ่งไปสู่ความสำเร็จมีความสัมพันธ์ทางบวกกับผลการปฏิบัติงาน และการจูงใจในการปกป้องตนเองก็มีความสัมพันธ์ทางลบกับผลการปฏิบัติงาน โดยมีตัวแปรด้านความวิตกกังวลเป็นตัวแปรส่งผ่านที่สำคัญ จึงมีความเป็นไปได้ว่า บุคคลที่มีแรงจูงใจที่จะปกป้องตนเองมีความวิตกกังวลว่าตนเองจะทำงานได้ไม่ดี จึงส่งผลให้งานที่ออกมา

ไม่ได้ดีตามไปด้วย Tice (1991) พบความสัมพันธ์ของการตั้งใจที่จะเพิ่มคุณค่าหรือปกป้องการเห็นคุณค่าในตนเองเมื่อมีผู้อื่นรับรู้ บุคคลที่เห็นคุณค่าแห่งตนสูงมีการตั้งใจที่จะเพิ่มคุณค่าในตนเอง แต่บุคคลที่เห็นคุณค่าในตนเองต่ำมีแนวโน้มที่จะปกป้องการเห็นคุณค่าในตนเอง ดังนั้น อาจจะเป็นไปได้ว่าผู้ที่มีบุคลิกภาพแบบหลงตนเองอาจจะมีความเป็นไปได้ทั้งการมีแรงจูงใจในการเพิ่มคุณค่าในตนเองและแรงจูงใจในการปกป้องการเห็นคุณค่าในตนเอง ขึ้นอยู่กับบริบทต่างๆ ในขณะนั้น

อย่างไรก็ดี ในเรื่องแรงจูงใจที่จะเข้าหาหรือหลีกเลี่ยง ได้มีผู้เสนอทฤษฎีหรือแนวคิดที่น่าสนใจสองแนวคิด คือ การมุ่งการกำกับ (regulatory focus) กับการกำหนดเป้าหมาย (goal orientation)

Higgins (1997) ได้เสนอแนวคิด การมุ่งการกำกับโดยแบ่งการจูงใจออกเป็น 2 แบบ คือ **มุ่งการส่งเสริม** (promotion focus) โดยบุคคลที่ได้รับการจูงใจหรือมีพื้นนิสัย (disposition) แบบนี้จะอ่อนไหวกับการได้รับหรือไม่ได้รับผลทางบวก ตัวอย่างเช่น บุคคลที่มีลักษณะนิสัยหรือการแสดงออกในสถานการณ์ต่างๆ แบบมุ่งการส่งเสริมจะรู้สึกยินดี (cheerfulness) หากว่าตนเองได้รับผลทางบวก แต่จะรู้สึกเสียใจหรือหดหู่ในกรณีที่ไม่มีผลทางบวก ส่วน**มุ่งการป้องกัน** (prevention focus) เป็นแรงจูงใจที่ต้องการสกัดกั้นผลทางลบ เกี่ยวพันกับการไม่สูญเสีย (no loss) กับสูญเสีย อ่อนไหวกับการไม่ได้หรือได้รับผลทางลบ หากไม่ได้รับผลทางลบก็ไม่รู้สึกว่ามีปัญหา อาจจะเรียบเฉยหรือสงบ แต่หากว่าได้รับผลทางลบก็ส่งผลให้เกิดความรู้สึกวิตกกังวล หรือว่าวุ่นใจ

ส่วนการกำหนดเป้าหมาย แบ่งเป็นการมุ่งการเรียนรู้ (mastery oriented) และการมุ่งผลการปฏิบัติงาน (performance oriented) ซึ่งทั้งสองเป้าหมายนี้มีความแตกต่างกัน คือ บุคคลที่มุ่งการเรียนรู้จะสนใจเรื่องของการเรียนรู้ พัฒนา และเมื่อล้มเหลวก็ใช้ความล้มเหลวเป็นบทเรียนพร้อมที่จะเติบโตจากความผิดพลาดดังกล่าว แต่บุคคลที่มุ่งผลการปฏิบัติงานเพื่อเป็นการพิสูจน์ความสามารถและคุณค่าของตนเอง เมื่อล้มเหลวก็ยากที่จะลุกขึ้นมาใหม่ได้ทันที (Dykman, 1998 อ้างใน Sideridis, 2005)

Sideridis (2008) ได้แยกความแตกต่างของการจูงใจในผลการปฏิบัติงาน ในสถานการณ์ที่คนมุ่งความสำเร็จ บุคคลอาจจะถูกผลักดันให้มุ่งเข้าหาเป้าหมาย หรืออาจจะหลีกเลี่ยงผลทางลบ โดยแบ่งออกเป็น 4 ด้าน ได้แก่

1. เป้าหมายมุ่งเรียนรู้เพื่อความสำเร็จ (mastery-approach goal) คือ การที่บุคคลไขว่คว้าจุดหมายด้วยความสนใจและความสนุกสนาน ผู้ที่มีด้านนี้เด่นก็มักจะคิดว่า “ฉันจะต้องเรียนรู้ให้ได้ทั้งหมดของสิ่งที่เรียน” โดยจะมุ่งที่จะพัฒนาความสามารถและเรียนรู้สิ่งที่ทำ
2. เป้าหมายมุ่งเรียนรู้เพื่อหลีกเลี่ยงความล้มเหลว (mastery-avoidance goal) คือ การที่บุคคลพยายามเรียนรู้สิ่งต่างๆ เพื่อหลีกเลี่ยงการถูกประเมินความสามารถทางลบ โดยผู้ที่มีด้านนี้เด่นก็มักจะคิดว่า “ฉันไม่มั่นใจว่าฉันจะเข้าใจทุกอย่างที่อาจารย์สอน เพียงแต่ฉันไม่ถามคำถามโง่ๆ ออกไปก็พอ”
3. เป้าหมายมุ่งการปฏิบัติงานเพื่อความสำเร็จ (performance-approach goal) คือ การที่บุคคลหนึ่งพยายามที่จะทำให้ดีกว่าคนอื่นตามมาตรฐานของคนโดยเฉลี่ย เพื่อให้ได้รับการประเมินความสามารถทางบวก โดยผู้ที่มีด้านนี้เด่นก็มักจะคิดว่า “ฉันจะต้องได้เกรดดีกว่าคนโดยเฉลี่ย”
4. เป้าหมายมุ่งการปฏิบัติงานเพื่อหลีกเลี่ยงความล้มเหลว (performance-avoidance goal) คือ การที่บุคคลมุ่งปฏิบัติงานเพื่อหลีกเลี่ยงความล้มเหลวหรือการถูกประเมินความสามารถทางลบ โดยผู้ที่มีด้านนี้เด่นก็มักจะคิดว่า “ฉันเกรงว่าจะได้เกรดไม่ดี ดังนั้น แค่ฉันไม่ได้เกรดต่ำกว่ามาตรฐานก็พอแล้ว”

Atkinson และ Litwin (1960 อ้างถึงใน Sideridis, 2008) พบว่า การที่บุคคลจะมีแรงจูงใจอย่างใดขึ้นอยู่กับระดับความเข้มของการจูงใจในขณะนั้น ในกรณีที่ความยากง่ายของงานไม่มาเกี่ยวข้อง หากแรงจูงใจที่จะเข้าหา มีความเข้มขึ้นมากกว่าแรงจูงใจจะหลีกเลี่ยง ผลการปฏิบัติจะเป็นไปทางบวก แต่หากแรงจูงใจที่จะหลีกเลี่ยงมีมากกว่าแรงจูงใจที่จะเข้าหา ผลก็จะออกมาเป็นทางตรงกันข้าม นอกจากนี้ Sideridis (2008) ยังพบว่า การจูงใจที่จะเข้าหาเป็นการปรับตัวเข้ากับสิ่งต่างๆ รอบๆ ตัวได้มากกว่าแรงจูงใจที่จะหลีกเลี่ยง โดยมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความอดทนต่องาน อารมณ์ และตัวกระตุ้น ส่วนการจูงใจที่จะหลีกเลี่ยงไม่สัมพันธ์กับอารมณ์และความอดทนต่องาน

Sideridis (2005) ศึกษาเรื่องการกำหนดเป้าหมาย ความสำเร็จทางการศึกษา และความซึมเศร้ากับนักเรียนชั้นเกรด 5 และ 6 โดยใช้แบบวัดบุคลิกภาพการกำหนดเป้าหมาย พบว่า บุคคลที่มีเป้าหมายมุ่งการปฏิบัติงานเพื่อความสำเร็จจะมีความวิตกกังวลต่ำ กล่าวคือ เป้าหมายมุ่งการปฏิบัติงานเพื่อความสำเร็จมีความสัมพันธ์ทางลบกับความวิตกกังวล นอกจากนี้ เมื่อต้องทำงานที่ยากหรือท้าทายนักเรียนที่มีเป้าหมายมุ่งการปฏิบัติงานเพื่อความสำเร็จจะมีความพยายามในการ

ทำงานต่างๆ เพิ่มมากขึ้น เนื่องจากต้องการป้องกันผลทางลบที่อาจจะเกิดขึ้น แต่หากล้มเหลวก็เกิดความขุ่นข้องหมองใจ ส่วนนักเรียนที่มุ่งการเรียนรู้ก็จะมีสมาธิ และมีความพากเพียรในการทำงาน และมีความสัมพันธ์ทางลบกับอารมณ์ทางลบ ความซึมเศร้า และความวิตกกังวล ซึ่งก็มีความเป็นไปได้ว่านักเรียนที่มุ่งการเรียนรู้ไม่ค่อยวิตกกังวลกับผลทางลบที่อาจจะเกิดขึ้น

Van Prooijen, Karremans, และ Beest (2006) พบว่า บุคคลที่มีแรงจูงใจที่จะหลีกเลี่ยงจะตอบสนองทางบวกเมื่อประสบความสำเร็จในการหลีกเลี่ยงสิ่งเร้าทางลบ และตอบสนองทางลบเมื่อไม่สามารถที่จะหลีกเลี่ยงสิ่งเร้าทางลบได้ และเมื่อมีแรงจูงใจที่จะเข้าหาจะมีการตอบสนองทางบวกเมื่อได้รับผลประโยชน์ที่พึงพอใจ และตอบสนองทางลบเมื่อผลประโยชน์ถูกระงับไป

อย่างไรก็ดี ในงานวิจัยมุ่งศึกษาการจูงใจตามแนวคิดการมุ่งการกำกับตนเองของ Higgins (1997) เนื่องจากผู้วิจัยต้องการค้นหาวิธีการกระตุ้นแรงจูงใจที่เหมาะสมในสถานการณ์ต่างๆ คือ ในสถานการณ์ที่บุคคลได้รับผลป้อนกลับที่แตกต่างกันในผู้ที่มีบุคลิกภาพแบบหลงตนเอง

### การมุ่งการกำกับ

Higgins (1997) ได้เสนอแนวความคิดในบทความเรื่อง Beyond pleasure and pain กล่าวถึงการมุ่งการกำกับ โดยแบ่งเป็นมุ่งการส่งเสริม และมุ่งการป้องกัน โดยความต้องการที่จะดูแลปกป้อง (nurturance needs) อุดมคติอย่างแรงกล้า (strong ideals) รวมไปถึงการได้รับหรือไม่ได้รับ (gain-non gain) นำไปสู่มุ่งการส่งเสริม ดังภาพที่ 1 และความต้องการความปลอดภัย (security needs) สิ่งที่ควรจะทำอย่างแรงกล้า (strong oughts) และการไม่สูญเสียหรือสูญเสีย (non loss-loss) นำไปสู่มุ่งการป้องกัน ดังภาพที่ 2 โดยการมุ่งการกำกับจะสนใจว่าบุคคลแสวงหาความพึงพอใจและหลีกเลี่ยงความเจ็บปวดในวิธีที่แตกต่างกันได้อย่างไร

นอกจากนี้ การมุ่งการกำกับยังรวมเอาแนวคิดเรื่องกลยุทธ์การเข้าหาและการหลีกเลี่ยง (approach-avoidance) ความสัมพันธ์ของความคาดหวังและการให้คุณค่า (expectancy-value relation) และความอ่อนไหวทางอารมณ์และการประเมินค่า (emotional/evaluation sensitivity) เอาไว้ (Higgins, 1997)

**กลยุทธ์การเข้าหาและการหลีกเลี่ยง** คือ การกำกับตนเองให้ไปสู่ปลายทาง (end state) ที่ตนเองต้องการ แรงจูงใจที่จะเข้าหาพยายามที่จะลดความแตกต่างระหว่างสถานะในปัจจุบันกับสถานะที่พึงประสงค์ ส่วนการจูงใจที่จะหลีกเลี่ยงพยายามให้สถานะในปัจจุบันอยู่ห่าง



จากสถานะที่ไม่พึงประสงค์มากที่สุด โดยเชื่อว่าการกำกับตนเองทำงานแตกต่างกันเพื่อตอบสนองความต้องการที่แตกต่างกัน หากมีความต้องการที่จะดูแลปกป้องก็จะไปสู่การมุ่งการส่งเสริม แต่หากว่าต้องการความปลอดภัยก็จะนำไปสู่การมุ่งการป้องกัน

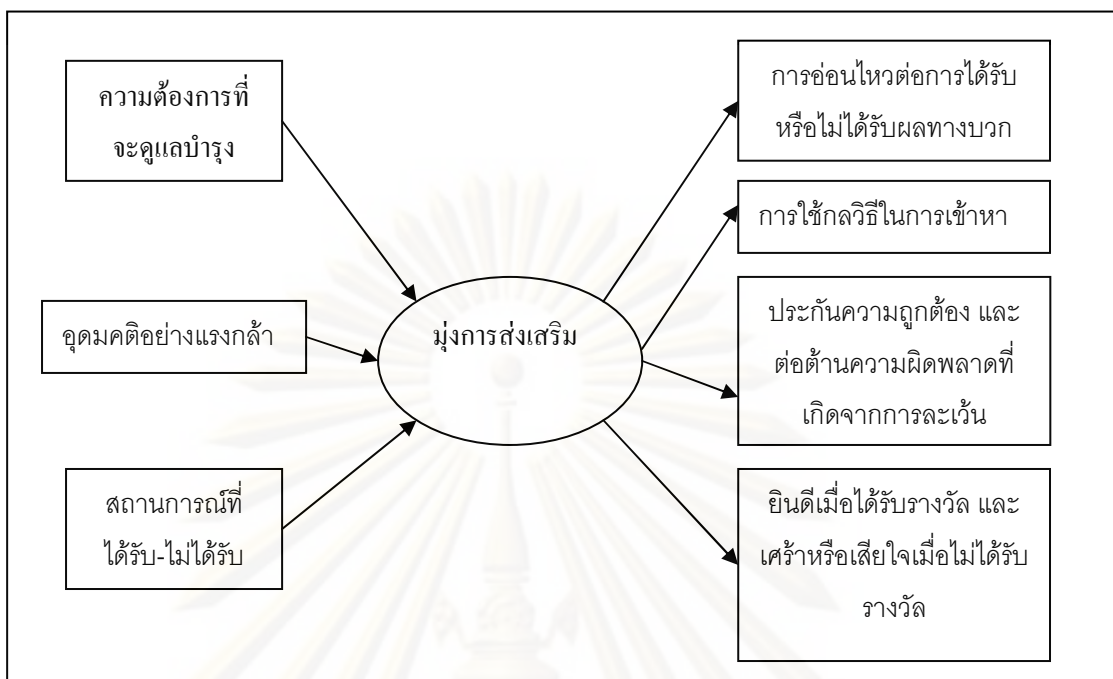
**การให้คุณค่าและความคาดหวัง**มีความเกี่ยวข้องกับประสบการณ์ทางอารมณ์ของบุคคลต่อสิ่งของหรือสถานการณ์ในชีวิตที่เกี่ยวข้องกับความสุขหรือความเจ็บปวด โดยขึ้นอยู่กับ การมุ่งการกำกับ หากบุคคลมุ่งการส่งเสริมเพิ่มขึ้น การให้คุณค่าและความคาดหวังในผลการปฏิบัติงานก็เพิ่มขึ้นด้วย ในทางกลับกันหากว่ามุ่งการป้องกันเพิ่มขึ้น การให้คุณค่าและความคาดหวังในผลการปฏิบัติงานก็ลดลง

**ความอ่อนไหวทางอารมณ์และการประเมิน** หากบุคคลพลาดหรือล้มเหลวในอุดมคติของตนเองก็จะเกิดอารมณ์ผิดหวัง เศร้า ไม่พึงพอใจ แต่หากบุคคลผิดพลาดหรือล้มเหลวในสิ่งที่ควรจะทำหรือเป็นความรับผิดชอบก็จะเกิดอารมณ์ว่าวุ่น หวาดกลัว รู้สึกถูกคุกคาม และยิ่งหากว่าผลการปฏิบัติงานแตกต่างจากอุดมคติหรือความรับผิดชอบเท่าไรก็จะยิ่งเกิดอารมณ์ดังกล่าวมากขึ้นเท่านั้น ในทางกลับกัน หากว่าบุคคลสามารถทำตามอุดมคติของตนเองได้ ก็จะมีความรู้สึกเบิกบานใจ และหากว่าบุคคลสามารถทำตามความรับผิดชอบของตนได้ก็จะรู้สึกเรียบง่าย หรือสงบ (quiescence) (Higgins, 1997)

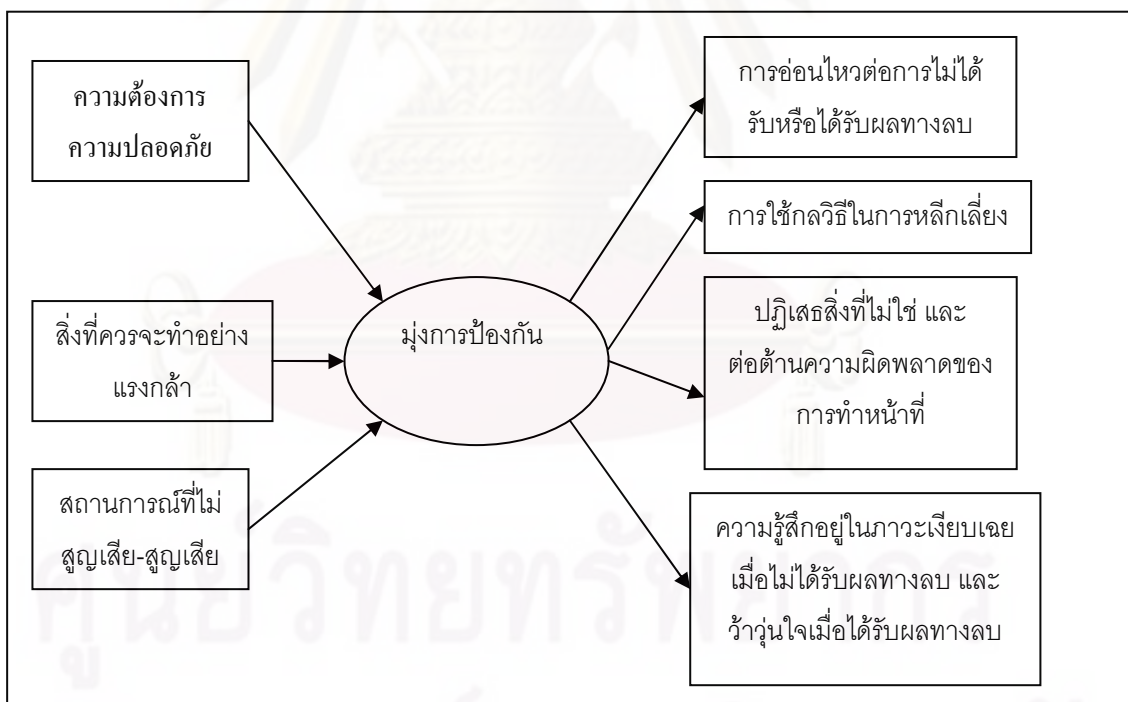
โดยสรุปแล้ว มุ่งการส่งเสริมเป็นความปรารถนาและความสำเร็จ ส่วนมุ่งการป้องกันเป็นความรับผิดชอบและความปลอดภัยนั่นเอง โดยบุคคลมีแนวโน้มเป็นแบบใดนั้นขึ้นอยู่กับว่าในสถานการณ์นั้นมุ่งการส่งเสริมหรือป้องกันมีความเด่นชัดและเข้าถึงง่ายกว่ากัน และยังพบอีกว่า มุ่งการส่งเสริมส่งผลให้บุคคลมีความคิดสร้างสรรค์และมีความอดทนต่องานเพิ่มมากขึ้นอีกด้วย ดังนั้น ผู้ที่มีบุคลิกภาพแบบหลงตนเองสูงก็น่ามีผลการปฏิบัติงานที่ดีกว่าเมื่ออยู่ในเงื่อนไขมุ่งการส่งเสริม เนื่องจากว่าผู้ที่มีบุคลิกภาพแบบหลงตนเองสูงเป็นผู้ที่ปรารถนาความสำเร็จอย่างยิ่งยวด

ศูนย์วิจัยทรัพยากร

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย



ภาพที่ 1 ตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กับมุงการส่งเสริม\*



ภาพที่ 2 ตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กับมุงการป้องกัน\*

\* ดัดแปลงจาก "Beyond pleasure and pain (Electronic version)" โดย E.T. Higgins, 1997, American Psychologist, 52, p. 1283.

Föster, Grant, Idson, และ Higgins (2001) ได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับผลป้อนกลับทางบวก และทางลบ ความคาดหวัง แรงจูงใจทั้งแบบเข้าหาและหลีกเลี่ยง โดยพิจารณาว่าการมุ่งการกำกับ จะเป็นตัวแปรกำกับความสัมพันธ์ดังกล่าวหรือไม่ การทดลองแบ่งออกเป็น 2 การศึกษา ใน **การศึกษาที่ 1** โดยให้ผู้ร่วมการทดลองทดสอบเกมสลับคำ (anagram) เงื่อนไขมุ่งการส่งเสริม บอกกับผู้ร่วมการทดลองว่า “คุณจะได้รับเงิน 4 เหรียญในการเล่นเกมนลับตัวอักษรเสร็จ 1 ชุด (12 คำ) และหากว่าทำได้ดีกว่าระดับ 70% ของผู้เล่นเกมทั้งหมดก็จะได้เงินโบนัสเพิ่ม แต่ถ้าทำไม่ได้ ก็จะไม่ได้รับเงินโบนัสเพิ่ม” (มุ่งการส่งเสริม) หรือ “คุณจะได้รับเงิน 4 เหรียญในการเล่นเกมนลับ ตัวอักษรเสร็จ 1 ชุด (12 คำ) แต่หากว่าคุณทำคะแนนได้ต่ำกว่าระดับ 70% ของผู้เล่นเกมทั้งหมดก็ จะถูกริบเงินคืน” (มุ่งการป้องกัน) และจัดกระทำเข้าสู่เงื่อนไขเข้าหาและหลีกเลี่ยง โดยการยืดและ หดกล้ามเนื้อแขน ในเงื่อนไขการเข้าหาให้ผู้ร่วมการทดลองกดโต๊ะจากด้านบน ส่วนเงื่อนไขการ หลีกเลี่ยงให้ผู้ร่วมการทดลองกดโต๊ะจากด้านล่าง จากนั้นก็ให้ผลป้อนกลับ ผลการทดลองพบว่า ในเงื่อนไขมุ่งการส่งเสริม ได้รับผลป้อนกลับทางบวก และมุ่งเข้าหาจะมีผลการปฏิบัติดีขึ้นกว่า เงื่อนไขไม่สอดคล้องอื่นๆ กล่าวคือ ได้รับผลป้อนกลับทางลบ หรือการมุ่งหลีกเลี่ยง ส่วนในเงื่อนไข มุ่งการป้องกัน เมื่อได้รับผลป้อนกลับทางลบ และมุ่งการหลีกเลี่ยงทำผลงานได้ดีกว่าเงื่อนไขไม่ สอดคล้องอื่นๆ คือ การได้รับผลทางบวก หรือการมุ่งเข้าหา

**การศึกษาที่ 2** ใช้เกมสลับคำสี่แดงและสี่เขียว และบอกกับผู้ร่วมการทดลองว่าหาก สามารถทำเกมสลับคำสี่เขียวได้หมดทุกข้อก็จะได้คะแนน แต่หากว่าทำไม่ได้ทั้งหมดก็จะได้ คะแนนเลย ส่วนเกมสลับคำสี่แดงบอกกับผู้ร่วมการทดลองว่าหากไม่สามารถทำได้หมดทุกข้อจะ ถูกหักคะแนน แต่หากทำได้ทั้งหมดก็จะได้ไม่ถูกหักคะแนน จากนั้นผู้ร่วมการทดลองเข้าสู่เงื่อนไข มุ่งการส่งเสริมและป้องกัน โดยใช้วิธีการจัดกระทำเช่นเดียวกับการศึกษาที่ 1 คือในเงื่อนไขมุ่งการ ส่งเสริมบอกกับผู้ร่วมการทดลองว่า “คุณจะได้รับเงิน 4 เหรียญในการเล่นเกมนลับตัวอักษรเสร็จ 1 ชุด (12 คำ) และหากทำได้ดีกว่าระดับ 70% ของผู้เล่นเกมทั้งหมดก็ได้รับเงินโบนัสเพิ่ม แต่ถ้าทำ ไม่ได้ก็จะไม่ได้รับเงินโบนัสเพิ่ม” ส่วนในเงื่อนไขมุ่งการป้องกันบอกกับผู้ร่วมการทดลองว่า “คุณ จะได้รับเงิน 4 เหรียญในการเล่นเกมนลับตัวอักษรเสร็จ 1 ชุด (12 คำ) แต่หากว่าคุณทำคะแนนได้ต่ำ กว่าระดับ 70% ของผู้เล่นเกมทั้งหมดก็จะได้ถูกริบเงินคืน จากนั้นก็ให้ผลป้อนกลับ ผลการทดลองพบ เช่นเดียวกันกับการศึกษาที่ 1 คือ เมื่ออยู่ในเงื่อนไขมุ่งการส่งเสริม ทำเกมสลับคำสี่เขียว และได้รับ ผลป้อนกลับทางบวกจะทำงานได้ดีกว่า และเมื่ออยู่ในเงื่อนไขมุ่งการป้องกัน ทำเกมสลับคำสี่แดง และได้รับผลป้อนกลับทางลบทำงานได้ดีกว่า

Shah, Higgins, และ Friedman (1998) ศึกษาเรื่อง อิทธิพลของการมุ่งการกำกับต่อการบรรลุเป้าหมาย โดยมีแนวคิดพื้นฐานว่า สิ่งเร้าอย่างเดียวกันอาจจะกระตุ้นบุคคลได้แตกต่างกัน ขึ้นอยู่กับเป้าหมายและความต้องการของบุคคล โดยทำการทดสอบว่า บุคคลมีพื้นฐานของแรงจูงใจที่แตกต่างกัน (มุ่งการส่งเสริมหรือมุ่งการป้องกัน) เมื่ออยู่ในสถานการณ์เดียวกันก็อาจจะมีพฤติกรรม ความต้องการ หรือผลการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน ซึ่งผลการวิจัยพบว่า หากพื้นฐานของบุคคลและสถานการณ์แวดล้อมมีความสอดคล้องกัน บุคคลจะปฏิบัติงานได้ดีกว่า เมื่อพื้นฐานนิสัยและสถานการณ์ขัดแย้งกัน คือ บุคคลที่มีพื้นฐานมุ่งการส่งเสริม เมื่ออยู่ในสถานการณ์ที่กระตุ้นอุดมคติจะทำผลงานได้ดีกว่า ส่วนบุคคลที่มีพื้นฐานมุ่งการป้องกันเมื่ออยู่ในสถานการณ์ที่กระตุ้นถึงสิ่งที่ควรทำจะทำผลงานได้ดีกว่า

Molden และ Higgins (2008) ได้ศึกษาอิทธิพลของกลยุทธ์แบบกระตือรือร้น (eager) กับแบบระมัดระวัง (vigilant) ต่อกติเข้าข้างตนเองในบริบทของความสำเร็จและล้มเหลว ปกติแล้วบุคคลที่อยู่ในเงื่อนไขมุ่งการส่งเสริมใช้กลยุทธ์แบบกระตือรือร้น และบุคคลที่อยู่ในเงื่อนไขมุ่งการป้องกันใช้กลยุทธ์แบบระมัดระวัง ซึ่งในการวิจัยนี้พบว่า บุคคลที่อยู่ในเงื่อนไขการเหนี่ยวนำสู่การมุ่งการป้องกันเท่านั้นที่มีอคติเข้าข้างตนเอง กล่าวคือ เมื่อประสบความสำเร็จบุคคลจะอนุมานสาเหตุไปที่ตนเอง หากล้มเหลวก็จะอนุมานสาเหตุไปที่สิ่งแวดล้อม แต่ในเงื่อนไขการเหนี่ยวนำสู่การมุ่งการส่งเสริมไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติในการอนุมานสาเหตุ ไม่ว่าจะประสบความสำเร็จหรือล้มเหลวก็ตาม

Scholer, Stroessner, และ Higgins (2008) ได้ศึกษาเกี่ยวกับกลวิธีที่ใช้ในการมุ่งการส่งเสริมหรือป้องกันในสถานการณ์ทางลบ โดยให้ผู้ร่วมการทดลองระลึกความทรงจำเกี่ยวกับคำศัพท์โดยกระตุ้นความเด่นชัดที่แตกต่างกันออกไป ซึ่งจะมีทั้งคำศัพท์ทางบวก อย่างเช่นคำว่า ปาร์ตี้ และคำศัพท์ทางลบ อย่างเช่น คำว่า มะเร็ง เพื่อที่จะกระตุ้นกลวิธีแบบเสี่ยง (risky tactic) และกลวิธีแบบระมัดระวัง (conservative tactic) ตามลำดับ ขั้นตอนการทดลองผู้ร่วมการวิจัยจะเห็นคำศัพท์บนจอคอมพิวเตอร์ พร้อมกับได้รับคำชี้แจงว่าจะให้ทำแบบทดสอบความจำ โดยให้เขียนคำศัพท์เหล่านี้ลงในแบบทดสอบ คำศัพท์จะแสดงบนหน้าจอโดยการสุ่ม โดยจะเป็นคำศัพท์ทางบวก 84 คำ หรือคำศัพท์ทางลบ 84 คำ ซึ่งเป็นการกระตุ้นสิ่งเร้าทางบวกหรือทางลบ ส่วนใหญ่ไม่เกี่ยวข้องกับการมุ่งการกำกับ มีเพียง 1 ใน 3 ที่เป็นคำศัพท์เกี่ยวกับมุ่งการส่งเสริมหรือมุ่งการป้องกัน ซึ่งเป็นไปตามเงื่อนไขของการทดลอง การวิจัยได้แบ่งออกเป็น 6 การศึกษา การศึกษาที่ 1 และ 2 จัดกระทำเงื่อนไขการทดลอง (การมุ่งการกำกับ) ก่อนที่จะเห็นคำศัพท์เบื้องต้นที่ไม่เกี่ยวข้องกับการทดสอบความจำ ส่วนการศึกษาที่ 3-6 จัดกระทำเงื่อนไขการทดลองก่อนคำศัพท์



ที่ใช้ในการทดสอบความจำ ในการศึกษาที่ 1, 2, 3 และ 6 เจื่อนไข่มุ่งการส่งเสริมให้ผู้ร่วมการทดลองเขียนบทความบรรยายความหวังและแรงบันดาลใจ ส่วนเจื่อนไข่มุ่งการป้องกันเขียนบทความบรรยายหน้าที่และความรับผิดชอบที่เปลี่ยนแปลงตั้งแต่วัยเด็ก ในการศึกษาที่ 4 และ 5 เจื่อนไข่มุ่งการส่งเสริมเขียนความหวังและแรงบันดาลใจ ส่วนเจื่อนไข่มุ่งการป้องกันเขียนหน้าที่และความรับผิดชอบในปัจจุบัน ในการศึกษาที่ 4-6 ก่อนเขียนบทความดังกล่าวให้ผู้ร่วมการทดลองแก้ปัญหาการหาทางออกของหนูในเขาวงกตเพื่อเหนี่ยวนำเข้าไปสู่สถานการณ์มุ่งการส่งเสริมหรือมุ่งการป้องกัน ในเจื่อนไข่มุ่งการส่งเสริมจะมีเนยแข็งอยู่ที่ปลายทาง ขณะที่เจื่อนไข่มุ่งการป้องกันมีนิกฮุกอยู่ที่ปลายทาง ผลการวิจัยพบว่า แม้ว่าโดยปกติแล้ว ผู้ที่อยู่ในสถานการณ์ที่มุ่งการป้องกันมักใช้กลยุทธ์แบบระมัดระวัง ส่วนผู้ที่อยู่ในเหตุการณ์ที่มีมุ่งการส่งเสริมมักใช้กลยุทธ์วิธีแบบเสี่ยง แต่เมื่อได้เจอกับสิ่งเร้าทางลบกลับได้ผลที่ไม่เป็นไปตามนี้ กล่าวคือ บุคคลที่อยู่ในการมุ่งการป้องกันจะใช้กลยุทธ์แบบเสี่ยงมากกว่าบุคคลที่อยู่ในการมุ่งการส่งเสริม

Lockwood, Jordan, และ Kunda (2007) ได้ศึกษาความสอดคล้องของการมุ่งการกำกับและตัวแบบทางบวกและทางลบ (positive or negative role model) โดยให้ผู้ร่วมการทดลองอยู่ในสถานการณ์หรืออารมณ์ทางบวกหรือทางลบ จากนั้นก็เหนี่ยวนำเข้าสู่เจื่อนไข่มุ่งการส่งเสริมหรือมุ่งการป้องกัน

**การศึกษาที่ 1** ผู้ร่วมการทดลองจะถูกบอกว่าเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาเรื่อง “การเปลี่ยนแปลงของชีวิต” จากนั้นก็จะเหนี่ยวนำเข้าสู่เจื่อนไข่มุ่งการส่งเสริมบอกว่า “ให้คิดเกี่ยวกับผลทางการเรียนที่คุณต้องการบรรลุผลสำเร็จ” จากนั้นให้ผู้ร่วมการทดลองอธิบายกลยุทธ์ที่ส่งเสริมให้คุณประสบความสำเร็จ ส่วนในเจื่อนไข่มุ่งการป้องกันบอกว่า “ให้คิดเกี่ยวกับผลการเรียนที่คุณอยากหลีกเลี่ยงมากที่สุด” จากนั้นให้ผู้ร่วมการทดลองอธิบายกลยุทธ์ที่ใช้หลีกเลี่ยงความล้มเหลวดังกล่าว แล้วเหนี่ยวนำเข้าสู่เจื่อนไข่มุ่งการป้องกันแบบทางบวกและทางลบ โดยผู้ร่วมการทดลองได้อ่านเรียงความของผู้ที่สำเร็จการศึกษาและเคยเข้าร่วมการทดลองมาก่อน เจื่อนไข่มุ่งการป้องกันแบบทางบวกได้อ่านเรียงความที่บรรยายเกี่ยวกับตนเองว่าเป็นผู้ที่ได้รับทุนการศึกษาต่อในระดับชั้นปริญญาโท มีความสุขในชีวิต และได้งานที่น่าพึงพอใจ เจื่อนไข่มุ่งการป้องกันแบบทางลบบรรยายถึงความยากลำบากเมื่อจบการศึกษาไปแล้ว ไม่ว่าจะตกงาน หรือว่าได้ทำงานที่น่าเบื่อ จากนั้นก็ให้ตอบมาตรวัดแรงจูงใจ ผลการทดลองพบว่า ในเจื่อนไข่มุ่งการส่งเสริมที่มีความสอดคล้อง คือ ผู้ร่วมการทดลองที่อยู่ในเจื่อนไข่มุ่งการส่งเสริมและเหนี่ยวนำสู่ตัวแบบทางบวก และเจื่อนไข่มุ่งการป้องกันและตัวแบบทางลบมีคะแนนที่ตอบมาตรวัดแรงจูงใจดีกว่าเจื่อนไข่มุ่งการป้องกันที่ไม่สอดคล้องกัน คือ เจื่อนไข่มุ่งการป้องกัน

การส่งเสริมและถูกเหนี่ยวนำเข้าสู่ตัวแบบทางลบ หรือ เงื่อนไขที่อยู่ในเงื่อนไขมุ่งการป้องกันและถูกเหนี่ยวนำเข้าสู่ตัวแบบทางบวก

**การศึกษาที่ 2** บอกผู้ร่วมการทดลองว่าเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาเรื่อง “การเปลี่ยนแปลงของชีวิต” เช่นเดียวกัน จากนั้นก็บอกผู้ร่วมการทดลองว่ามีนักศึกษาคognitive psychology ด้านการรู้คิด (Cognitive Psychology student) ร้องขอให้ผู้ร่วมการทดลองช่วยทำแบบสอบถามนำร่องสั้นๆ เรื่องความสัมพันธ์ของคำศัพท์ โดยให้จัดคำทั้งหมด 36 คำ ลงใน 3 หมวด โดย 24 คำจะเป็นคำที่เกี่ยวข้องกับเด็กและการทำอาหาร ส่วนอีก 12 คำ เป็นคนที่เกี่ยวข้องกับมุ่งการส่งเสริม หรือมุ่งการป้องกัน จากนั้นก็ให้อ่านตัวแบบทางบวกและทางลบเหมือนกับการศึกษาที่ 1 พบผลการทดลองเช่นเดียวกับการศึกษาที่ 1 คือ ตัวแบบที่สอดคล้องกับการมุ่งการกำกับสามารถที่จะสร้างแรงจูงใจให้เพิ่มขึ้นได้

**การศึกษาที่ 3** ให้ผู้ร่วมการทดลองทำมาตรการมุ่งการกำกับ เพื่อจำแนกผู้ร่วมการทดลองเป็นผู้ที่มุ่งการส่งเสริม และผู้ที่มุ่งการป้องกัน จากนั้นให้ผู้ร่วมการทดลองเขียนบรรยายถึงบุคคลที่ประสบความสำเร็จ หรือบุคคลที่ประสบความสำเร็จล้มเหลวที่สามารถสร้างแรงจูงใจให้กับผู้ร่วมการทดลองเดินไปสู่ความสำเร็จ หรือมีแรงจูงใจที่จะหลีกเลี่ยงความล้มเหลว ผลการทดลองพบว่าผู้ร่วมการทดลองที่มุ่งการส่งเสริมจะระลึกตัวแบบทางบวกได้มากกว่า ขณะที่ผู้ร่วมการทดลองที่มีเป้าหมายที่จะหลีกเลี่ยงจะระลึกตัวแบบทางลบได้มากกว่า

อย่างไรก็ดี ทั้งสามการศึกษาสามารถสรุปได้ว่า ตัวแบบที่มีความสอดคล้องกับการมุ่งการกำกับคือ ตัวแบบทางบวกกับมุ่งการส่งเสริม และตัวแบบทางลบกับการมุ่งป้องกันมีความสัมพันธ์กับการเพิ่มแรงจูงใจ ทั้งการจัดกระทำในห้องทดลอง และสถานการณ์จริง

จากข้อค้นพบดังกล่าวนำไปสู่สมมติฐานที่ว่า “กลวิธีการจูงใจและผลป้อนกลับมีปฏิสัมพันธ์กันส่งผลต่อผลการปฏิบัติงาน” และ “ในเงื่อนไขมุ่งการส่งเสริม เมื่อได้รับผลป้อนกลับทางบวก บุคคลจะมีผลการปฏิบัติงานที่สูงกว่าการได้รับผลป้อนกลับทางลบ ส่วนในเงื่อนไขการมุ่งการป้องกัน เมื่อได้รับผลป้อนกลับทางลบ บุคคลจะมีผลการปฏิบัติงานสูงกว่าการได้รับผลป้อนกลับทางบวก” อย่างไรก็ตาม บุคลิกภาพแบบหลงตนเองมีความอ่อนไหวต่อผลป้อนกลับทางลบมากกว่าผลป้อนกลับทางบวก ผู้ที่มีบุคลิกภาพแบบหลงตนเองสูงจึงมีแนวโน้มที่จะปฏิบัติงานให้ดีขึ้นหลังจากได้รับผลทางลบ จึงนำไปสู่สมมติฐานว่า “ในเงื่อนไขมุ่งการป้องกัน เมื่อได้รับผลป้อนกลับทางลบ ผู้ที่มีบุคลิกภาพแบบหลงตนเองสูงจะมีผลการปฏิบัติงานสูงกว่าผู้ที่มีบุคลิกภาพแบบหลงตนเองต่ำ แต่ไม่มีความแตกต่างกันในเงื่อนไขที่ได้รับผลป้อนกลับทางบวก”

## แรงจูงใจในกิจกรรม (intrinsic motivation)

Ryan และ Deci (2000) กล่าวว่า “การถูกจูงใจหมายถึง การที่บุคคลถูกเคลื่อนไปทำบางสิ่งบางอย่าง บุคคลที่ไม่รู้สึกถึงแรงกระตุ้นหรือแรงบันดาลใจที่จะทำการใดๆ ก็จะถูกเรียกว่าเป็นคนที่ไม่มีแรงจูงใจ ขณะที่บุคคลที่เต็มเปี่ยมไปด้วยพลังก็จะเป็นบุคคลที่มีแรงจูงใจ” ซึ่งใน Deci และ Ryan (1985) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับแรงจูงใจขึ้นมา คือ ทฤษฎีการกำหนดตนเอง (self-determination theory) โดยได้แบ่งประเภทของแรงจูงใจออกเป็น 2 อย่าง ก็คือ แรงจูงใจในกิจกรรม (intrinsic motivation) กับแรงจูงใจนอกกิจกรรม (extrinsic motivation) โดยเชื่อว่าผลของการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน เกิดจากแรงจูงใจภายในหรือภายนอก ทฤษฎีการกำหนดตนเองกล่าวถึงแรงจูงใจสองประเภทที่แตกต่างกันโดยอยู่บนพื้นฐานของเหตุผลหรือเป้าหมายที่แตกต่างกันในการกระทำอย่างใดอย่างหนึ่ง

**แรงจูงใจในกิจกรรม** หมายถึง การที่บุคคลหนึ่งทำบางสิ่งบางอย่างเพราะความสนใจ ความสนุกสนานในการทำกิจกรรมนั้น บุคคลจะทำกิจกรรมนั้นโดยที่ไม่คิดถึงรางวัลหรือสิ่งตอบแทนใดๆ ตัวอย่างเช่น หากบุคคลหนึ่งเรียนหนังสือเพราะเห็นว่าวิชาเรียนน่าสนใจ ทำให้บุคคลนั้นศึกษาค้นคว้าเกี่ยวกับวิชาเรียนด้วยความสนุกสนาน เช่นนี้เรียกว่า แรงจูงใจในกิจกรรม แรงจูงใจในกิจกรรมได้มีการศึกษากันมากในจิตวิทยาการศึกษา เนื่องจากเชื่อกันว่า แรงจูงใจในกิจกรรมจะส่งผลให้เกิดการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพสูง เสริมสร้างความคิดสร้างสรรค์ ส่วน**แรงจูงใจนอกกิจกรรม** หมายถึง การที่บุคคลทำบางสิ่งบางอย่างเพราะเหตุมาจากผลลัพธ์ (outcome) ที่แยกออกมา กล่าวคือ บุคคลมิได้กระทำกิจกรรมดังกล่าวเพราะความรู้สึกสนุก ชอบ แต่ทำเพราะได้รางวัลหรือถูกบังคับ เป็นต้น ตัวอย่างเช่น หากว่าบุคคลใดเรียนเพื่อที่จะได้ผลการศึกษาในระดับที่ดีเยี่ยมเมื่อจบภาคการศึกษา ก็แสดงว่าบุคคลนั้นค้นคว้าหรือศึกษาหาความรู้เพราะรางวัล หรือพูดอีกนัยหนึ่งก็คือ ได้แรงขับ (drive) มาจากแรงจูงใจนอกกิจกรรม (Ryan & Deci, 2000)

นอกจากแรงจูงใจนอกกิจกรรมและแรงจูงใจในกิจกรรมแล้ว ในทฤษฎีการกำหนดตนเองยังกล่าวถึงการได้เป็นตัวของตัวเอง (autonomy) และการถูกควบคุม (control) สถานการณ์ทั้งสองประเภทนี้ทำให้บุคคลมีระดับแรงจูงใจแตกต่างกัน จึงเป็นหนึ่งในตัวกำหนดผลการปฏิบัติงานเช่นเดียวกัน (Deci, 2004)

ทฤษฎีการกำหนดตนเองยังกล่าวถึงการรับเอาแรงจูงใจภายนอกมาเป็นมาตรฐานภายในตนเอง (internalization) รวมไปถึงการบูรณาการ (integration) ซึ่งจะมีระดับที่ต่างกัน 4



ระดับ คือ **การกำกับจากภายนอก** (external regulation) เป็นการที่บุคคลทำพฤติกรรมใดๆ ก็ตามเพื่อที่จะได้มาซึ่งรางวัล หรือหลีกเลี่ยงการถูกลงโทษ เป็นแรงจูงใจนอกกิจกรรมและเป็นสถานการณ์ที่ถูกควบคุมมากที่สุด **การกำกับแบบไม่รู้ตัว** (introjected regulation) เป็นแรงจูงใจที่เป็นความกดดันภายใน โดยบุคคลจะคิดว่าเขาควรจะทำหรือรู้สึกผิด หากว่าทำหรือไม่ได้ทำสิ่งเหล่านั้น **การกำกับแบบแสดงตัวตน** (identified regulation) เป็นพฤติกรรมหรือการกำกับที่ยอมรับมาเป็นสิ่งสำคัญของตนเอง และเห็นว่าเป็นสิ่งที่สื่อมาถึงตนเอง ทั้งๆ ที่ไม่ได้คิดว่าสิ่งนั้นน่าสนใจหรือสนุกสักเท่าไร และ**การกำกับแบบบูรณาการ** (integrated regulation) เป็นแรงจูงใจที่มีอิสระมากที่สุด โดยจะบูรณาการค่านิยมของตนเองมาใช้เป็นมาตรฐานของพฤติกรรมที่ตนกระทำอันแสดงถึงความเป็นตัวตน อย่างไรก็ตาม ทฤษฎีการกำหนดตนเองมีพื้นฐานมาจากแรงจูงใจนอกกิจกรรมแบบบูรณาการและแรงจูงใจในกิจกรรม โดยแตกต่างกันตรงที่แรงจูงใจในกิจกรรมจะอยู่บนความสนใจ ขณะที่พฤติกรรมบูรณาการอยู่บนพื้นฐานความสำคัญ หรือคุณค่าของกิจกรรม (Deci, 2004)

อย่างไรก็ดี ในงานวิจัยชิ้นนี้จะมุ่งศึกษาเฉพาะแรงจูงใจในกิจกรรมเท่านั้น เนื่องจากแรงจูงใจในกิจกรรมจะส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานโดยตรง คือ หากว่ามีแรงจูงใจในกิจกรรมสูงก็มักจะมีผลการปฏิบัติงานที่สูงตามไปด้วย เพราะเมื่อเกิดแรงจูงใจในกิจกรรมบุคคลมักจะตั้งใจทำงานได้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี

ในบทความเรื่อง “Intrinsic and extrinsic motivations: Classic definitions and new directions” Ryan และ Deci (2000) ได้กล่าวถึงปัจจัยที่เอื้อหรือขัดขวางแรงจูงใจในกิจกรรม โดยอ้างถึงทฤษฎีการประเมินทางปัญญา (Cognitive Evaluation Theory: CET) ว่าบุคคลจะมีความต้องการด้านความสามารถ (competent needs) อันเป็นความต้องการพื้นฐานของบุคคลที่ต้องการการตอบสนอง โดยบุคคลต้องการที่จะรู้สึกถึงความสามารถของตนเอง ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งที่ก่อให้เกิดแรงจูงใจในกิจกรรม นอกจากความต้องการความสามารถ ความท้าทายที่มีแนวโน้มว่าจะประสบความสำเร็จ ผลป้อนกลับที่สร้างสรรค์ โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ผลป้อนกลับทางบวก ความรู้สึกถึงความเป็นอิสระ โดยสามารถเลือกได้ว่าจะทำกิจกรรมนั้นหรือไม่ ล้วนแต่เป็นตัวแปรที่ส่งเสริมแรงจูงใจในกิจกรรม การรับรู้ทางเลือกเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งเสริมหรือทำลายแรงจูงใจในกิจกรรม หากบุคคลรับรู้ว่าคุณสมบัติที่เลือกพร้อมความรู้สึกถึงความสามารถก็จะส่งเสริมแรงจูงใจในกิจกรรม แต่หากว่าคุณสมบัติไม่มีอิสระ หรือไม่สามารถเลือกที่จะทำกิจกรรมนั้นหรือไม่ รวมไปถึงการมีรางวัล การลงโทษ ความกดดัน กำหนดส่งงาน เข้ามาเป็นปัจจัยทำลายอีกทางหนึ่ง แรงจูงใจในกิจกรรมก็ลดลง Vansteenkiste, Simons, Lens, Sheldon, และ Deci (2004) ได้



ศึกษาการเรียนรู้แรงจูงใจ ผลการปฏิบัติงาน และความผูกพันในการทำงาน โดยมีแรงจูงใจที่เป็นอิสระเป็นตัวแปรส่งผ่าน พบว่า เมื่อบุคคลรับรู้ได้ถึงอิสระมีผลการปฏิบัติงานที่ดีกว่า มีการเรียนรู้ที่ดีกว่า และมีความผูกพันในการทำงานมากกว่า แต่ในทางตรงกันข้ามหากบุคคลรู้สึกว่าตนเองถูกควบคุม หรือไม่มีโอกาสในการเลือกก็จะมีผลการปฏิบัติงานที่ต่ำกว่า เรียนรู้ได้ไม่ดี และไม่คอยผูกพันในการทำงาน

กันยารัตน์ สะอาดเย็น (2549) ได้ทำการวิจัยเรื่อง “อิทธิพลของบุคลิกภาพแบบหลงตนเอง ลักษณะของเป้าหมายและความท้าทายของงานต่อแรงจูงใจในกิจกรรมและผลงาน” โดยให้ผู้ร่วมการทดลองทำงานที่มีความท้าทายสูงหรือต่ำ โดยเงื่อนไขความท้าทายสูงผู้ร่วมการทดลองจะรับรู้ว่าเป็นแบบทดสอบที่จะได้ทำต่อไปนี้เป็นแบบทดสอบที่ยากและซับซ้อน เงื่อนไขความท้าทายต่ำผู้ร่วมการทดลองจะรับรู้ว่าเป็นแบบทดสอบที่จะทำต่อไปนี้เป็นแบบทดสอบที่ง่ายและไม่ซับซ้อน จากนั้นผู้ร่วมการทดลองเข้าสู่เงื่อนไขเป้าหมาย เงื่อนไขมุ่งแสดงความสามารถบอกกับผู้ร่วมการทดลองว่าคะแนนที่ผู้ร่วมการทดลองทำได้จะถูกประกาศต่อสาธารณชน และหากทำได้ดีแสดงให้เห็นว่าเป็นผู้ที่มีศักยภาพและมีความสามารถเหนือกว่าผู้อื่น ส่วนเงื่อนไขมุ่งเรียนรู้บอกกับผู้ร่วมการทดลองว่า จะไม่มีการประกาศเปรียบเทียบ แต่หากว่าทำได้ดีก็แสดงถึงความตั้งใจและความพยายาม ผลการทดลองพบว่า ผู้ที่มีบุคลิกภาพแบบหลงตนเองสูงมีแรงจูงใจในกิจกรรมและผลการปฏิบัติงานที่สูงกว่าเมื่ออยู่ในเงื่อนไขมุ่งแสดงความสามารถและความท้าทายสูง แสดงให้เห็นว่าผู้ที่มีบุคลิกภาพแบบหลงตนเองสูงมุ่งที่จะเพิ่มคุณค่าให้ตนเอง ต้องการเป็นที่ชื่นชม และเมื่อได้ทำงานที่ยากก็ยิ่งมีความพยายามมากยิ่งขึ้นเพื่อพิสูจน์ว่าตนเองเป็นคนที่มีความสามารถมากกว่าผู้อื่น

นอกจากนี้ Deci และ Ryan (2008) ได้สรุปทฤษฎีการกำหนดตนเองไว้ว่ามีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจของมนุษย์ การพัฒนา และสุขภาพ โดยเน้นที่ความแตกต่างของแรงจูงใจที่เป็นอิสระ และแรงจูงใจที่ถูกควบคุม ผลการวิจัยพบว่า การที่บุคคลรับรู้ว่าตนเองสามารถเลือกทำกิจกรรมต่างๆ โดยอิสระ ไม่มีปัจจัยภายนอกเข้ามาเกี่ยวข้อง หรือกล่าวอีกนัยหนึ่งก็คือ แรงจูงใจในกิจกรรมจะส่งผลทางบวกเกี่ยวกับสุขภาพจิต การทำงาน และความผูกพันต่องานเมื่อเปรียบเทียบกับแรงจูงใจที่ถูกกำกับหรือควบคุมด้วยปัจจัยอื่นๆ เช่น การลงโทษ การถูกบังคับ เป็นต้น

Grant (2008) ศึกษาความสัมพันธ์ของแรงจูงใจในกิจกรรม และแรงจูงใจที่จะช่วยเหลือสังคม (prosocial) โดยแรงจูงใจในกิจกรรมเป็นตัวแปรกำกับความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจที่จะช่วยเหลือสังคมกับการผูกพันต่องาน ผลการปฏิบัติงาน และประสิทธิผลในงาน โดยแบ่งการทดลองออกเป็น 2 การศึกษา ในการศึกษาแรกศึกษากับนักผจญเพลิง ส่วนในการศึกษาที่ 2 ศึกษากับผู้ให้บริการให้คำปรึกษาทางโทรศัพท์ในมหาวิทยาลัย ซึ่งให้บริการคณะ เจ้าหน้าที่ และ

นักศึกษาในเรื่องการเพิ่มงบประมาณและทุนการศึกษา ผลการทดลองพบว่า หากบุคคลมีแรงจูงใจ ในกิจกรรมสูงก็ส่งผลให้ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการช่วยเหลือสังคมกับการพากเพียรต่อ งาน ผลการปฏิบัติงาน และประสิทธิผลของงานเพิ่มมากขึ้นตามไปด้วย และในทางตรงกันข้าม หากบุคคลมีแรงจูงใจในกิจกรรมต่ำ ก็ส่งผลให้ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการช่วยเหลือ สังคมกับการพากเพียรต่องาน ผลการปฏิบัติงาน และประสิทธิผลของงานลดลง

Morf, Weir, และ Davidov (2000) ศึกษาเรื่อง บุคลิกภาพแบบหลงตนเอง ผลป้อนกลับ ความสอดคล้องของเป้าหมาย ที่มีผลต่อแรงจูงใจในกิจกรรม ให้ผู้ร่วมการทดลองเล่นเกมการรับรู้ ทางสังคม โดยให้ทายว่าภาพถ่ายชายหญิงที่เห็นเป็นคู่รักหรือสร้างทำเป็นคู่รัก จากนั้นก็สุ่มผู้ร่วม การทดลองเข้าสู่ 3 เงื่อนไข คือ เงื่อนไขมุ่งเรียนรู้ ซึ่งเป็นการเปรียบเทียบศักยภาพโดยใช้ตนเองเป็น มาตรฐาน เงื่อนไขมุ่งอัตรา ซึ่งเป็นการเปรียบเทียบศักยภาพของตนเองกับผู้อื่น ในเงื่อนไขมุ่ง อัตราจะแบ่งเป็นผลป้อนกลับทางบวกและกำกวม จากนั้นวัดแรงจูงใจในกิจกรรม และมาตร บุคลิกภาพแบบหลงตนเอง โดยมีสมมติฐานว่าบุคคลที่มีบุคลิกภาพแบบหลงตนเองสูงเป็นผู้ที่ แสวงหาผลป้อนกลับทางบวกและหลีกเลี่ยงผลป้อนกลับทางลบ เพื่อดำรงไว้ซึ่งอัตราของตนเอง ผลการทดลองพบว่า ผู้ที่มีบุคลิกภาพแบบหลงตนเองสูงมีแรงจูงใจในกิจกรรมในเงื่อนไขที่มุ่งอัตรา ทั้งสองเงื่อนไข ไม่ว่าจะได้รับผลป้อนกลับแบบใด โดยเฉพาะในเพศชาย ส่วนผู้หญิงที่มีบุคลิกภาพ แบบหลงตนเองมีแนวโน้มที่จะแสดงอารมณ์ทางลบมากในเงื่อนไขมุ่งอัตราที่ได้รับผลป้อนกลับที่ กำกวม ส่วนผู้ที่มีบุคลิกภาพแบบหลงตนเองต่ำได้ผลที่ตรงกันข้ามกัน กล่าวคือ ในเงื่อนไขการมุ่ง เรียนรู้มีแรงจูงใจในกิจกรรมมากกว่าในเงื่อนไขมุ่งอัตราทั้งสองเงื่อนไข

จากงานวิจัยจะเห็นได้ว่าแรงจูงใจในกิจกรรมมีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงาน เพราะ หากว่าบุคคลมีแรงจูงใจในกิจกรรมก็ส่งผลให้มีผลการปฏิบัติงาน รวมไปถึงประสิทธิผลที่ดียิ่งขึ้น อีกด้วย จึงนำไปสู่สมมติฐานที่ว่า “กลวิธีการจูงใจและผลป้อนกลับมีปฏิสัมพันธ์กันส่งผลต่อ แรงจูงใจในกิจกรรม” และ “ในเงื่อนไขมุ่งการส่งเสริม เมื่อได้รับผลป้อนกลับทางบวก บุคคลจะมี แรงจูงใจในกิจกรรมสูงกว่าการได้รับผลป้อนกลับทางลบ ส่วนในเงื่อนไขการมุ่งการป้องกัน เมื่อ ได้รับผลป้อนกลับทางลบ บุคคลจะมีแรงจูงใจในกิจกรรมสูงกว่าการได้รับผลป้อนกลับทางบวก” และจากงานวิจัยของ Morf และคณะ (2000) แสดงให้เห็นว่าบุคลิกภาพแบบหลงตนเองมักจะทำให้ ความสนใจในเรื่องของอัตราของตนเอง ดังนั้นเพื่อหลีกเลี่ยงผลป้อนกลับทางลบผู้ที่มีบุคลิกภาพ แบบหลงตนเองสูงจึงมีแรงจูงใจกิจกรรมเพิ่มมากขึ้น โดยเฉพาะในเงื่อนไขการป้องกัน จึงนำไปสู่ สมมติฐานที่ว่า “ในเงื่อนไขการป้องกัน เมื่อได้รับผลป้อนกลับทางลบ ผู้ที่มีบุคลิกภาพแบบหลง

ตนเองสูงจะมีแรงจูงใจในกิจกรรมมากกว่าผู้ที่มีบุคลิกภาพแบบหลงตนเองต่ำ แต่ไม่มีความแตกต่างกันในเงื่อนไขที่ได้รับผลป้อนกลับทางบวก”

### วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาอิทธิพลของกลวิธีการจูงใจแบบมุ่งการส่งเสริมและมุ่งการป้องกันต่อการปฏิบัติงานและแรงจูงใจในกิจกรรมของบุคคลที่มีบุคลิกภาพแบบหลงตนเองในระดับที่แตกต่างกัน
2. เพื่อศึกษาอิทธิพลของผลป้อนกลับทางบวกและทางลบต่อการปฏิบัติงานและแรงจูงใจในกิจกรรมของบุคคลที่มีบุคลิกภาพแบบหลงตนเองในระดับที่แตกต่างกัน
3. เพื่อศึกษาอิทธิพลของปฏิสัมพันธ์ระหว่างกลวิธีการจูงใจและผลป้อนกลับต่อการปฏิบัติงานและแรงจูงใจในกิจกรรมของบุคคลที่มีบุคลิกภาพแบบหลงตนเองในระดับที่แตกต่างกัน

### ขอบเขตในการวิจัย

การศึกษานี้เป็นการวิจัยเชิงทดลอง โดยใช้กลุ่มตัวอย่างเป็นนิสิตจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ระดับปริญญาตรี ไม่ควบคุมตัวแปรเพศ ผลการปฏิบัติงานวัดจากการทดสอบการสลับตัวอักษรภาษาไทยที่มอบหมายให้ทำในช่วงทำการทดลอง โดยให้ทำภายในเวลา 10 นาที ต่อ 1 ชุด

### ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษาวิจัย

ในการวิจัยนี้มีตัวแปรอิสระทั้งหมด 3 ตัว ตัวแปรตาม 2 ตัว

#### ตัวแปรอิสระ

1. บุคลิกภาพแบบหลงตนเอง แบ่งเป็น 2 ระดับ ได้แก่
  - 1.1 บุคลิกภาพแบบหลงตนเองสูง
  - 1.2 บุคลิกภาพแบบหลงตนเองต่ำ

## 2. กลวิธีการจูงใจ 2 ประเภท ได้แก่

2.1 มุ่งการส่งเสริม

2.2 มุ่งการป้องกัน

## 3. ผลป้อนกลับ ได้แก่

3.1 ผลป้อนกลับทางบวก

3.2 ผลป้อนกลับทางลบ

## ตัวแปรตาม

1. ผลการปฏิบัติงาน

2. แรงจูงใจในกิจกรรม

## สมมติฐานการวิจัย

สมมติฐานที่ 1 กลวิธีการจูงใจและผลป้อนกลับมีปฏิสัมพันธ์กันส่งผลต่อผลการปฏิบัติงาน  
สมมติฐานที่ 2 ในเงื่อนไขมุ่งการส่งเสริม เมื่อได้รับผลป้อนกลับทางบวก บุคคลจะมีผลการปฏิบัติงานที่สูงกว่าการได้รับผลป้อนกลับทางลบ ส่วนในเงื่อนไขการมุ่งการป้องกัน เมื่อได้รับผลป้อนกลับทางลบ บุคคลจะมีผลการปฏิบัติงานสูงกว่าการได้รับผลป้อนกลับทางบวก

สมมติฐานที่ 3 ในเงื่อนไขมุ่งการป้องกัน เมื่อได้รับผลป้อนกลับทางลบ ผู้ที่มีบุคลิกภาพแบบหลงตนเองสูงจะมีผลการปฏิบัติงานสูงกว่าผู้ที่มีบุคลิกภาพแบบหลงตนเองต่ำ แต่ไม่มีความแตกต่างกันในเงื่อนไขที่ได้รับผลป้อนกลับทางบวก

สมมติฐานที่ 4 กลวิธีการจูงใจและผลป้อนกลับมีปฏิสัมพันธ์กันส่งผลต่อแรงจูงใจในกิจกรรม

สมมติฐานที่ 5 ในเงื่อนไขมุ่งการส่งเสริม เมื่อได้รับผลป้อนกลับทางบวก บุคคลจะมีแรงจูงใจในกิจกรรมมากกว่าการได้รับผลป้อนกลับทางลบ ส่วนในเงื่อนไขการมุ่งการป้องกัน เมื่อได้รับผลป้อนกลับทางลบ บุคคลจะมีแรงจูงใจในกิจกรรมมากกว่าการได้รับผลป้อนกลับทางบวก

สมมติฐานที่ 6 ในเงื่อนไขมุ่งการป้องกัน เมื่อได้รับผลป้อนกลับทางลบ ผู้ที่มีบุคลิกภาพแบบหลงตนเองสูงจะมีแรงจูงใจในกิจกรรมมากกว่าผู้ที่มีบุคลิกภาพแบบหลงตนเองต่ำ แต่ไม่มีความแตกต่างกันในเงื่อนไขที่ได้รับผลป้อนกลับทางบวก



## คำจำกัดความที่ใช้ในการวิจัย

**บุคลิกภาพแบบหลงตนเอง** หมายถึง ลักษณะบุคลิกภาพที่เย่อหยิ่ง รักตนเอง เห็นว่าตนเองเหนือกว่าผู้อื่น เชื่อว่าตนมีความสามารถมากกว่าผู้อื่น ต้องการอำนาจ การชื่นชม ชื่อเสียง และการนับหน้าถือตา นอกจากนี้ยังรักและสนใจในความต้องการของตนเอง โดยไม่สนใจผู้อื่นว่าจะรู้สึกอย่างไร แต่ขณะเดียวกันก็ต้องการการยอมรับจากผู้อื่น และแสวงหาการประเมินทางบวก และหลีกเลี่ยงการประเมินทางลบจากผู้อื่น

บุคลิกภาพแบบหลงตนเองในงานวิจัยนี้ หมายถึง คะแนนที่ได้จากมาตรวัดบุคลิกภาพแบบหลงตนเองที่ได้พัฒนาขึ้น โดยแบ่งออกเป็น 2 ระดับ คือ ผู้ที่มีบุคลิกภาพแบบหลงตนเองสูง เป็นผู้ที่ตอบมาตรวัดบุคลิกภาพแบบหลงตนเองที่มีคะแนนสูงกว่าหรือเท่ากับเปอร์เซ็นต์ไทล์ที่ 73 ส่วนผู้ที่มีบุคลิกภาพแบบหลงตนเองต่ำเป็นผู้ที่ตอบมาตรวัดบุคลิกภาพแบบหลงตนเองที่มีคะแนนต่ำกว่าหรือเท่ากับเปอร์เซ็นต์ไทล์ที่ 27

**กลวิธีการจูงใจ** หมายถึง วิธีการกระตุ้นหรือผลักดันให้บุคคลทำกิจการหรืองานหนึ่งๆ โดยในที่นี้จะแบ่งเป็น 2 ประเภท ตามแนวคิดการมุ่งการกำกับของ Higgins (1997) ได้แก่ มุ่งการส่งเสริม และมุ่งการป้องกัน

**มุ่งการส่งเสริม** หมายถึง กลวิธีการจูงใจที่กระตุ้นให้บุคคลทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งโดยคำนึงถึงการได้รับหรือการไม่ได้รับผลทางบวกซึ่งในที่นี้ก็คือ การได้รับผลป้อนกลับทางบวก และเป็นกลวิธีการจูงใจที่ทำให้บุคคลทำตามอุดมคติของตน

มุ่งการส่งเสริมในการวิจัยนี้ หมายถึง การกระตุ้นตัวตนในอุดมคติของผู้ร่วมการทดลอง โดยให้ผู้ร่วมการทดลองฟังเสียงจากเครื่องเล่นคอมแพคดิสก์ (เครื่องเล่นซีดี) เกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างการทำแบบทดสอบการสลับตัวอักษรภาษาไทย และให้อยู่ในสถานการณ์ที่ได้รับ-ไม่ได้รับผลทางบวก โดยบอกผู้ร่วมการทดลองว่าจะได้รับคะแนนเพิ่มอีก 2 คะแนน หากทำแบบทดสอบได้สูงกว่าเปอร์เซ็นต์ไทล์ที่ 70 ขึ้นไป

**มุ่งการป้องกัน** หมายถึง การกระตุ้นให้บุคคลทำการสิ่งใดสิ่งหนึ่งโดยคำนึงถึงการได้รับหรือไม่ได้รับผลทางลบ ซึ่งในที่นี้ก็คือ การได้รับผลป้อนกลับทางลบ และเป็นแรงจูงใจที่ทำให้บุคคลทำตามความคิดของตนที่คิดว่าสิ่งใดเป็นสิ่งที่ควรจะทำ ควรจะเป็น หรือเป็นหน้าที่รับผิดชอบของตนเอง

มุ่งการป้องกันในการวิจัยนี้ เป็นการกระตุ้นตัวตนที่ควรจะเป็นของผู้ร่วมการทดลอง โดยให้ผู้ร่วมการทดลองฟังเสียงจากเครื่องเล่นคอมแพคดิสก์ (เครื่องเล่นซีดี) เกี่ยวกับความสัมพันธ์

ระหว่างการทำแบบทดสอบการสลับตัวอักษรภาษาไทย และให้อยู่ในสถานการณ์ไม่สูญเสีย-สูญเสีย โดยบอกผู้ร่วมการทดลองว่าจะถูกหักคะแนน 2 คะแนน หากทำแบบทดสอบได้ต่ำกว่าเปอร์เซ็นต์ไทล์ที่ 70 ลงไป

**ผลป้อนกลับ** หมายถึง ผลของการประเมินการปฏิบัติงานที่บุคคลได้รับ ซึ่งผลป้อนกลับมีทั้งทางบวก ทางลบ หรือกำกวม อย่างเช่น การพูดชมเชย การดูต่ำกว่ากล่าว การแสดงสีหน้าพึงพอใจ การแสดงสีหน้าไม่พึงพอใจ ผลสอบ หรือผลการประเมินผลการปฏิบัติงาน

ผลป้อนกลับในงานวิจัยนี้หมายถึง ผลการประเมินการปฏิบัติงาน ซึ่งผู้ทำการทดลองจะบอกกับผู้ร่วมการทดลองหลังจากการทำแบบทดสอบรอบแรกเสร็จสิ้น ซึ่งในที่นี้ผู้วิจัยแจ้งผลป้อนกลับลงตามเงื่อนไขการวิจัยที่ได้กำหนดเอาไว้ โดยแบ่งเป็นผลป้อนกลับทางบวก และผลป้อนกลับทางลบ

**ผลป้อนกลับทางบวก** หมายถึง การที่บุคคลได้รับการประเมินว่าตนเองทำงานหนึ่งๆ ได้ดี หรือเป็นที่น่าพึงพอใจ โดยในเงื่อนไขผลป้อนกลับทางบวกผู้ร่วมการทดลองได้รับข้อมูลว่าตนเองได้คะแนนเปอร์เซ็นต์ไทล์ที่ 70 หรือระดับ B (ค่อนข้างสูง)

**ผลป้อนกลับทางลบ** หมายถึง การที่บุคคลได้รับการประเมินว่าตนเองทำงานหนึ่งๆ ได้ไม่ดี หรือไม่เป็นที่น่าพึงพอใจ ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้ร่วมการทดลองได้รับข้อมูลว่าตนเองได้คะแนนเปอร์เซ็นต์ไทล์ที่ 40 หรือระดับ D (ค่อนข้างต่ำ)

**ผลการปฏิบัติงาน** หมายถึง ผลลัพธ์ของการทำงานหนึ่งงานใดของบุคคล

ผลการปฏิบัติงานในงานวิจัยนี้ หมายถึง คะแนนจากการทำแบบทดสอบการสลับตัวอักษรภาษาไทยของผู้ร่วมการทดลอง ผู้วิจัยให้ผู้ร่วมการทดลองทำแบบทดสอบการสลับคำภาษาไทย 2 รอบ โดยรอบแรกให้ทำก่อนที่จะมีการจัดกระทำ และรอบที่สองทำหลังจากที่ผู้ร่วมการทดลองถูกสุ่มเข้าเงื่อนไข แบบสอบถามทั้งสองชุดมีข้อที่มีความยากง่ายพอๆ กัน ชุดละ 70 ข้อ แบ่งเป็นการสลับคำศัพท์ภาษาไทย 45 ข้อ และสุภาษิตคำพึงเพยจำนวน 20 ข้อ และมีข้อหลอกที่ไม่มีคำตอบ 5 ข้อ โดยมีคะแนนข้อละ 1 คะแนนเท่ากันทุกข้อ

**แรงจูงใจในกิจกรรม** หมายถึง การที่บุคคลทำกิจการงานต่างๆ ด้วยแรงกระตุ้นที่มาจากกิจกรรมที่ทำ อย่างเช่น ความสนใจ ความสนุกสนาน ความชอบ มากกว่าที่จะเป็นการทำงานนั้นเพราะรางวัล หรือหลีกเลี่ยงการถูกลงโทษ

แรงจูงใจในกิจกรรมในงานวิจัยนี้ หมายถึง คะแนนที่ได้จากการตอบมาตราวัดแรงจูงใจในกิจกรรมที่พัฒนาขึ้นโดย กันยารัตน์ สอาดเย็น (2549) เป็นมาตรประมาณค่าแบบลิเคิร์ต 5 ระดับ ตั้งแต่ ไม่จริงที่สุด จนถึง จริงที่สุด จำนวน 72 ข้อ ข้อกระทงทางบวก 36 ข้อ ข้อกระทงทางลบ 36 ข้อ แบ่งเป็น 6 องค์ประกอบ ได้แก่ ด้านความสนใจ/สนุกสนาน ด้านการรับรู้ความสามารถ ด้านความพยายาม/ความสำคัญ ด้านความกดดัน/ความเครียด ด้านการรับรู้ทางเล็อก และด้านคุณค่า/การใช้ประโยชน์ องค์ประกอบละ 12 ข้อ

### ประโยชน์ที่ได้รับ

1. ทำให้ทราบถึงวิธีการใช้กลวิธีการจูงใจแบบมุ่งการส่งเสริมและมุ่งการป้องกัน
2. ทำให้ทราบถึงอิทธิพลของกลวิธีการจูงใจแบบมุ่งการป้องกันที่มีผลต่อผลการปฏิบัติงานของคนไทย
3. ทำให้ทราบถึงความสอดคล้องระหว่างกลวิธีการจูงใจกับลักษณะนิสัยของคนไทยที่มีผลต่อผลการปฏิบัติงาน
4. ทำให้มาตรบุคลิกภาพแบบหลงตนเองมีความสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น
5. ทำให้ทราบถึงอิทธิพลของผลป้อนกลับที่มีต่อแรงจูงใจในกิจกรรม

## บทที่ 2

### วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง “อิทธิพลของบุคลิกภาพแบบหลงตนเอง กลวิธีการจูงใจ และผลป้อนกลับที่มีต่อผลการปฏิบัติงานและแรงจูงใจในกิจกรรม” เป็นการศึกษาเชิงทดลองแบบ 2 (บุคลิกภาพแบบหลงตนเอง : สูง vs. ต่ำ) x 2 (ผลป้อนกลับ : ทางบวก vs. ลบ) x 2 (กลวิธีการจูงใจ : มุ่งการส่งเสริม vs. มุ่งการป้องกัน) แพลตฟอร์มเรียลไทม์ เปรียบเทียบระหว่างกลุ่ม

#### กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยเป็นนิสิตปริญญาตรีทั้งเพศชายและเพศหญิงจำนวน 340 คน และคัดเลือกเฉพาะผู้ที่มีคะแนนมาตรฐานบุคลิกภาพแบบหลงตนเองสูงสุดจำนวน 94 คนและต่ำสุดจำนวน 83 คน รวม 177 คน สุ่มเข้าสู่เงื่อนไขการทดลองเงื่อนไขละประมาณ 20-25 คน

#### เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ในงานวิจัยครั้งนี้ได้ใช้เครื่องมือในการวิจัย 3 ชนิด ได้แก่ มาตรฐานบุคลิกภาพแบบหลงตนเอง มาตรฐานแรงจูงใจในกิจกรรม แบบทดสอบการสลับตัวอักษรภาษาไทย (anagram)

#### การพัฒนาเครื่องมือ

การสร้างและพัฒนาเครื่องมือ มีรายละเอียดดังต่อไปนี้

##### 1. มาตรฐานบุคลิกภาพแบบหลงตนเอง

มาตรฐานบุคลิกภาพแบบหลงตนเองที่ใช้การวิจัยนี้ เริ่มต้นพัฒนาตามโครงสร้างของ The Narcissistic Personality Inventory ของ Raskin และ Terry (1988) โดยแบ่งองค์ประกอบของมาตราออกเป็น 7 องค์ประกอบ ดังที่ได้กล่าวมาแล้วในบทที่ 1 โดย Tanchotsrinon และคณะ (2007) ดัดแปลงข้อคำถามเป็นภาษาไทยโดยให้มีเนื้อหาเหมาะสมกับสังคมไทย พร้อมกับได้คิดข้อกระทงเพิ่มเติม และได้มีการพัฒนาต่อเนื่องมาเป็นลำดับ จนถึง ชุดสุภางศ์ รั้งสีสมบัติศิริ (2550) นุชารัตน์ มุงคุณ (2550) ปฏิภากร นาครอด (2550) และประพิมพา จรัสรัตนกุล (2550)



ภายใต้การดูแลของ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ศักนงศ์ มณีศรี ได้เพิ่มองค์ประกอบที่ 8 คือ การหวั่นไหวมากกว่าปกติ (hypersensitivity) โดยมีสมมติฐานว่าลักษณะความหลงตนเองของคนไทย อาจจะแตกต่างจากคนตะวันตก คือมีลักษณะของความหลงตนเองแบบปิดบังร่วมด้วย จนกระทั่งล่าสุดในปี พ.ศ. 2551 นี้ ผู้วิจัยร่วมกับ หยกฟ้า อิศรานนท์, ธีรยุทธ อนันต์วิโรจน์ และวันวิสาข์ เอกกมลพงษ์ ได้เขียนข้อกระทงเพิ่มเติม 4 องค์ประกอบ ซึ่งมีจำนวนข้อน้อยกว่าองค์ประกอบอื่นๆ ได้แก่ ด้านอำนาจหน้าที่ ด้านความเหนือกว่า ด้านทะนงตน และด้านการหวั่นไหวมากกว่าปกติ ดังรายละเอียดในตารางที่ 1 เพื่อให้สามารถวัดลักษณะของบุคลิกภาพแบบหลงตนเองได้ชัดเจนขึ้น

#### ตารางที่ 1

จำนวนข้อกระทงมาตรฐานวัดบุคลิกภาพแบบหลงตนเอง จำแนกตามองค์ประกอบ (115 ข้อ)

ด้าน	ข้อกระทงเดิม			ข้อกระทงที่คิดเพิ่ม			รวม
	ทาง	ทาง	รวม	ทาง	ทาง	รวม	
	บวก	ลบ		บวก	ลบ		
อำนาจหน้าที่	2	2	4	14	6	20	24
ความสามารถในการพึ่งตนเอง	7	-	7	-	-	-	7
ความเหนือกว่า	5	-	5	14	4	18	23
การชอบแสดงออก	3	4	7	-	-	-	7
การแสวงหาผลประโยชน์	8	-	8	-	-	-	8
ทะนงตน	4	-	4	16	3	19	23
การสมควรได้มากกว่าที่เป็นอยู่	2	4	6	-	-	-	6
การหวั่นไหวมากกว่าปกติ	4	-	4	12	1	13	17

หลังจากนั้นจึงนำเอามาตรวัดบุคลิกภาพแบบหลงตนเองจำนวน 115 ข้อ ไปทดลองใช้กับกลุ่มตัวอย่างจำนวน 402 คน เป็นมาตรฐานค่าแบบลิเคิร์ต (Likert's Scale) 5 ระดับ จากไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง จนถึง เห็นด้วยอย่างยิ่ง โดยมาตรวัดบุคลิกภาพแบบหลงตนเองประกอบไปด้วยข้อกระทงทั้งทางบวกและทางลบทั้ง 8 องค์ประกอบ โดยมีเกณฑ์การให้คะแนนดังต่อไปนี้

## ข้อกระทงทางบวก

1	หมายถึง	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง
2	หมายถึง	ไม่เห็นด้วย
3	หมายถึง	ทั้งสองข้างพอฟๆ กัน
4	หมายถึง	เห็นด้วย
5	หมายถึง	เห็นด้วยอย่างยิ่ง

## ข้อกระทงทางลบ

1	หมายถึง	เห็นด้วยอย่างยิ่ง
2	หมายถึง	เห็นด้วย
3	หมายถึง	ทั้งสองข้างพอฟๆ กัน
4	หมายถึง	ไม่เห็นด้วย
5	หมายถึง	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

## การพัฒนามาตรมีขึ้นตอน ดังต่อไปนี้

1.1 นำเอาข้อกระทงเดิมและข้อกระทงที่คิดค้นขึ้นใหม่รวม 115 ข้อ ไปทดลองใช้กับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 402 คน โดยมีลักษณะทางประชากร ดังตารางที่ 2 จากนั้นนำคะแนนที่ได้มาวิเคราะห์ข้อกระทงด้วยสถิติที่ (independent *t*-test) ระหว่างกลุ่มสูงกับกลุ่มต่ำ โดยกลุ่มสูงคือผู้ที่ได้คะแนนรวมของการตอบมาตราวัดบุคลิกภาพแบบหลงตนเองสูงกว่าหรือเท่ากับเปอร์เซ็นต์ไทล์ที่ 73 และกลุ่มต่ำคือผู้ที่ได้คะแนนรวมของการตอบมาตราวัดบุคลิกภาพแบบหลงตนเองต่ำกว่าหรือเท่ากับเปอร์เซ็นต์ไทล์ที่ 27 โดยกำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติทางเดียวที่ .05 ได้ข้อกระทงที่สามารถจำแนกกลุ่มสูงออกจากกลุ่มต่ำได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 104 ข้อ จากนั้นนำข้อกระทงที่ผ่านการคัดเลือกมาวิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างข้อกระทงแต่ละข้อกับผลรวมของข้ออื่นๆ ในมาตร (Corrected Item-Total Correlation: CITC) โดยคัดเลือกเฉพาะข้อที่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์สูงกว่าค่าวิกฤต  $r(400) = .09$  เมื่อได้ข้อกระทงที่ผ่านเกณฑ์ทั้งหมดจำนวน 92 ข้อ ค่าสัมประสิทธิ์ความสอดคล้องภายในแบบแอลฟาของ Cronbach (Cronbach's Alpha coefficient of internal consistency) เท่ากับ .96 (ดูตารางที่ ก 1 ภาคผนวก ก)

## ตารางที่ 2

จำนวนและร้อยละของตัวอย่างที่ใช้ในขั้นพัฒนามาตรวัดบุคลิกภาพแบบหลงตนเอง จำแนกตาม  
ลักษณะทางประชากรศาสตร์ (N = 402)

ลักษณะ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
<b>เพศ</b>		
หญิง	272	67.70
ชาย	126	31.30
ไม่ระบุ	4	1.00
<b>รวม</b>	<b>402</b>	<b>100</b>
<b>อายุ (ปี)</b>		
17-23	233	57.96
24-30	103	25.62
31-37	29	7.21
38-44	11	2.74
45-51	6	1.49
52-60	13	3.24
ไม่ระบุ	7	1.74
<b>รวม</b>	<b>402</b>	<b>100</b>
<b>อาชีพ</b>		
นิสิต/นักศึกษา	235	58.46
พนักงานรัฐวิสาหกิจ	5	1.24
พนักงานบริษัทเอกชน	123	30.60
ข้าราชการ	5	1.24
ธุรกิจส่วนตัว	21	5.22
อื่นๆ	8	1.99
ไม่ระบุ	5	1.25
<b>รวม</b>	<b>402</b>	<b>100</b>

ตารางที่ 2 (ต่อ)

ลักษณะ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
การศึกษา		
ประถมศึกษา	3	0.74
มัธยมศึกษาตอนต้น	4	1.00
มัธยมศึกษาตอนปลาย	57	14.18
อนุปริญญา/ปวส.	20	4.97
ปริญญาตรี	287	71.39
ปริญญาโท	26	6.47
ปริญญาเอก	1	0.25
ไม่ระบุ	4	1.00
รวม	402	100

1.2 พิจารณาข้อกระทงที่ผ่านการคัดเลือก พบว่าในด้านการสมควรได้มากกว่าที่เป็นอยู่ และการชอบแสดงออกมีข้อกระทงที่ผ่านการทดสอบเพียง 1 ข้อ และ 3 ข้อตามลำดับ และเมื่อทดสอบด้วยโมเดลสมการโครงสร้างเชิงเส้น (Structural Equation Model: SEM) พบว่า ด้านการสมควรได้มากกว่าที่เป็นอยู่มีค่าสัมประสิทธิ์ติดลบ จึงได้ทำการสร้างข้อกระทงเพิ่มเติมทั้งสองด้านดังกล่าว ส่วนในด้านอื่นๆ ก็คัดเลือกข้อกระทงที่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างข้อกระทงแต่ละข้อกับผลรวมของข้ออื่นๆ ในมาตรฐานสูงสุดของแต่ละองค์ประกอบมาใช้ รายละเอียดดังตารางที่ 3

1.3 นำข้อกระทงที่เพิ่มเติมและแก้ไขจำนวน 80 ข้อไปทดลองใช้กับกลุ่มตัวอย่างจำนวน 274 คน โดยมีลักษณะทางประชากร ดังตารางที่ 4 จากนั้นนำคะแนนที่ได้จากกลุ่มตัวอย่างมาทดสอบด้วยสถิติที โดยวิเคราะห์ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยในข้อกระทงรายข้อ ระหว่างกลุ่มสูง คือ ผู้ที่มีคะแนนรวมจากการตอบมาตรฐานคุณภาพแบบหลงตนเองตั้งแต่เปอร์เซ็นต์ไทล์ที่ 73 ขึ้นไป และกลุ่มต่ำ คือ ผู้ที่มีคะแนนรวมจากการตอบมาตรฐานคุณภาพแบบหลงตนเองตั้งแต่เปอร์เซ็นต์ไทล์ที่ 27 ลงมา จากการวิเคราะห์พบว่า มีข้อกระทงที่สามารถจำแนกกลุ่มสูงออกจากกลุ่มต่ำได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 77 ข้อ จึงนำข้อกระทงที่ได้ไปวิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างข้อกระทงแต่ละข้อกับผลรวมของข้ออื่นๆ ในมาตรฐาน โดยคัดเลือกข้อที่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์สูงกว่าค่าวิกฤต  $r(272) = .11$  ซึ่งข้อกระทงทั้ง 77 ข้อผ่านเกณฑ์ดังกล่าวทั้งหมด ค่าสัมประสิทธิ์



ความสอดคล้องภายในแบบแอลฟาของ Cronbach (Cronbach's Alpha coefficient of internal consistency) เท่ากับ .95 (ดูตารางที่ ก 2 ภาคผนวก ก) คัดเลือกข้อกระทงให้เหลือ 48 ข้อ โดยคัดเลือกข้อกระทงที่มีสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างข้อกระทงแต่ละข้อกับผลรวมของข้ออื่นๆ ในแต่ละด้านสูงสุดด้านละ 6 ข้อ (ดูภาคผนวกตารางที่ ก 3 ภาคผนวก ก)

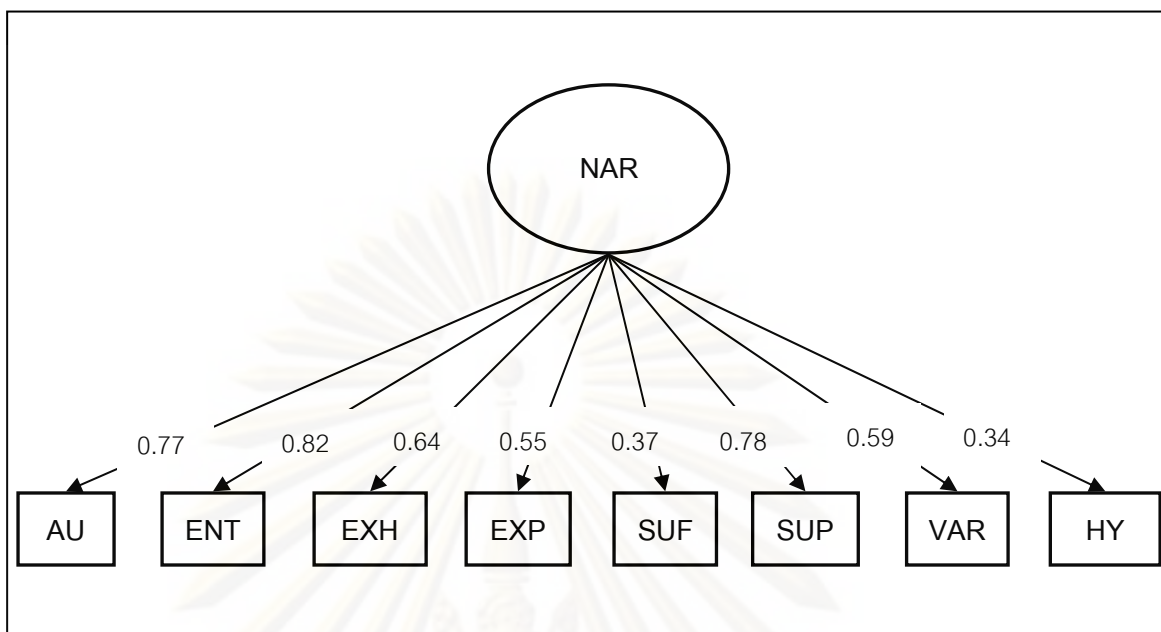
### ตารางที่ 3

จำนวนข้อกระทงมาตรฐานวัดบุคลิกภาพแบบหลงตนเอง จำแนกตามองค์ประกอบ (80 ข้อ)

ด้าน	ข้อกระทงเดิม			ข้อกระทงที่คิดเพิ่ม			รวม
	ทาง	ทาง	รวม	ทาง	ทาง	รวม	
	บวก	ลบ		บวก	ลบ		
อำนาจหน้าที่	8	-	8	-	-	-	8
ความสามารถในการพึ่งตนเอง	7	-	7	-	-	-	7
ความเหนือกว่า	8	-	8	-	-	-	8
การชอบแสดงออก	3	4	7	8	1	9	16
การแสวงหาผลประโยชน์	8	-	8	-	-	-	8
ทะนงตน	8	-	8	-	-	-	8
การสมควรได้มากกว่าที่เป็นอยู่	-	1	1	16	-	16	17
การหวั่นไหวมากกว่าปกติ	8	-	8	-	-	-	8

1.4 นำไปวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้างเชิงเส้นเพื่อตรวจสอบความตรงเชิงโครงสร้างกับกลุ่มตัวอย่าง 272 คน พบว่า โมเดลมีความเหมาะสม (fit) สอดคล้องกับมูลเชิงประจักษ์,  $\chi^2 = 19.64$ ,  $df = 12$ ,  $RMSEA = 0.05$ ,  $GFI = .98$  ดังภาพที่ 3

ศูนย์วิทยุโทรพยากร  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย



ภาพที่ 3 โมเดลสมการโครงสร้างเชิงเส้นของบุคลิกภาพแบบหลงตนเอง

#### ตารางที่ 4

จำนวนและร้อยละของตัวอย่างที่ใช้ในชั้นพัฒนามาตรวัดบุคลิกภาพแบบหลงตนเอง จำแนกตามลักษณะทางประชากรศาสตร์ (N = 274)

ลักษณะ	จำนวน	ร้อยละ
เพศ		
หญิง	162	59.12
ชาย	106	38.69
ไม่ระบุ	6	2.19
รวม	274	100
อายุ		
16-25	213	77.74
26-35	28	10.22
36-45	11	4.01
46-55	9	3.28
56 ปีขึ้นไป	2	0.73

ตารางที่ 4 (ต่อ)

ลักษณะ	จำนวน	ร้อยละ
อายุ (ต่อ)		
ไม่ระบุ	11	4.02
รวม	274	100
อาชีพ		
นิสิต/นักศึกษา	206	75.18
พนักงานรัฐวิสาหกิจ	13	4.75
พนักงานบริษัทเอกชน	32	11.68
ข้าราชการ	1	0.36
อื่นๆ	8	2.92
ไม่ระบุ	14	5.11
รวม	274	100
การศึกษา		
ปริญญาตรี	233	85.04
สูงกว่าปริญญาตรี	27	9.85
ไม่ระบุ	14	5.11
รวม	274	100

## 2. มาตรวัดแรงจูงใจในกิจกรรม

มาตรวัดแรงจูงใจในกิจกรรมเป็นมาตรที่สร้างขึ้นโดย Deci และ Ryan (1994) ต่อมา กัญญารัตน์ สอาดเย็น (2549) ได้นำมาแปลและพัฒนาฉบับภาษาไทยขึ้น โดยจากเดิมมีทั้งหมด 7 องค์ประกอบ จากนั้นนำมาตัดทอนเหลือเพียงแค่ 6 องค์ประกอบ คือ ด้านความสนใจ/สนุกสนาน (Interest/Enjoyment) ด้านการรับรู้ความสามารถ (Perceived Competence) ด้านความพยายาม/ความสำคัญ (Effort/Important) ด้านความกดดัน/ความเครียด (Pressure/Tension) ด้านการรับรู้ทางเลือก (Perceived Choice) และด้านคุณค่า/การใช้ประโยชน์ (Value/Usefulness) และได้ตัดด้านความสัมพันธ์ (Relatedness) ออกไป ดังตารางที่ 5 จากนั้นนำมาตรวัดแรงจูงใจในกิจกรรมไปทดสอบกับกลุ่มตัวอย่างจำนวน 102 คน ดังรายละเอียดใน

ตารางที่ 6 พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์ความสอดคล้องภายในแบบแอลฟาของ Cronbach (Cronbach's Alpha coefficient of internal consistency) เท่ากับ .95 (ดูตารางที่ ข 1 ภาคผนวก ข)

ในการวิจัยนี้ใช้มาตราประมาณค่าแบบลิเคิร์ต (Likert's Scale) 5 ระดับ โดยมีเกณฑ์การให้คะแนนดังต่อไปนี้

ข้อกระทงทางบวก		
1	หมายถึง	ไม่จริงที่สุด
2	หมายถึง	ไม่จริง
3	หมายถึง	จริงครึ่งไม่จริงครึ่ง
4	หมายถึง	จริง
5	หมายถึง	จริงที่สุด

ข้อกระทงทางลบ		
1	หมายถึง	จริงที่สุด
2	หมายถึง	จริง
3	หมายถึง	จริงครึ่งไม่จริงครึ่ง
4	หมายถึง	ไม่จริง
5	หมายถึง	ไม่จริงที่สุด

ตารางที่ 5

จำนวนข้อกระทงมาตรวัดแรงจูงใจในกิจกรรม จำแนกตามองค์ประกอบ

ด้าน	ด้านบวก	ด้านลบ	รวม
ความสนใจ/สนุกสนาน	6	6	12
การรับรู้ความสามารถ	6	6	12
ความพยายาม/ความสำคัญ	6	6	12
ความกดดัน/ความเครียด	6	6	12
การรับรู้ทางเลือก	6	6	12
คุณค่า/การใช้ประโยชน์	6	6	12
รวม	36	36	72



## ตารางที่ 6

จำนวนและร้อยละของตัวอย่างที่ใช้ในขั้นตอนทดสอบมาตรฐานวัดแรงจูงใจในกิจกรรม จำแนกตาม  
ลักษณะทางประชากรศาสตร์ (N = 102)

ลักษณะ	จำนวน	ร้อยละ
<b>เพศ</b>		
หญิง	79	77.50
ชาย	23	22.50
รวม	102	100
<b>อายุ</b>		
16-21	36	35.30
22-30	45	44.10
31-40	16	15.70
41-60	4	3.90
ไม่ระบุ	1	1.00
รวม	102	100
<b>การศึกษา</b>		
มัธยมศึกษาตอนต้น	1	1.00
มัธยมศึกษาตอนปลาย	15	14.70
อนุปริญญา	3	2.90
ปริญญาตรี	61	59.80
ปริญญาโท	20	19.60
ปริญญาเอก	2	2.00
รวม	102	100
<b>อาชีพ</b>		
นิสิตนักศึกษา	50	49.00
พนักงานรัฐวิสาหกิจ	11	10.80
พนักงานเอกชน	21	20.60

## ตารางที่ 6 (ต่อ)

ลักษณะ	จำนวน	ร้อยละ
อาชีพ (ต่อ)		
ข้าราชการ	5	4.90
ธุรกิจส่วนตัว	4	3.90
อื่นๆ	11	10.80
รวม	102	100.00

## 3. แบบทดสอบการสลับตัวอักษรภาษาไทย

ผู้วิจัยได้นำเอาคำศัพท์ภาษาไทย และสุภาษิตคำพังเพยที่เป็นที่รู้จักจำนวน 130 ข้อ แบ่งเป็นคำศัพท์ภาษาไทย 90 ข้อ สุภาษิตคำพังเพย 40 ข้อ ไปทดสอบกับนิสิตนักศึกษาและบุคคลทั่วไปจำนวน 50 คน รายละเอียดดังตารางที่ 7 จากนั้นนำข้อมูลที่ได้มาหาร้อยละที่ตอบถูก เพื่อจัดลำดับความยากง่ายของข้อ โดยมีเกณฑ์คือ

จำนวนคนตอบถูกร้อยละ	1 - 34	คือ ข้อยาก
จำนวนคนตอบถูกร้อยละ	35 - 64	คือ ข้อยากปานกลาง
จำนวนคนตอบถูกร้อยละ	65 - 100	คือ ข้อง่าย

เมื่อทำการวิเคราะห์แล้วพบว่า มีจำนวนข้อที่ยาก 25 ข้อ ข้อที่ยากปานกลาง 41 ข้อ และข้อที่ง่าย 64 ข้อ (ดูตารางที่ ค 1 ภาคผนวก ค) จากนั้นก็นำคำศัพท์ที่สลับตัวอักษรมาแบ่งเป็น 2 ชุด โดยนำคำศัพท์หรือสุภาษิตคำพังเพยที่มีความยากง่ายใกล้เคียงกันแยกกันอยู่คนละชุด เพื่อควบคุมให้แบบทดสอบทั้งสองชุดจะเป็นข้อที่มีความยากง่ายพอๆ กัน

ตัวอย่างแบบทดสอบการสลับตัวอักษรภาษาไทยที่ใช้ในการทดลอง

๑. ะ ร ร ว ก ท \_\_\_\_\_
๒. ฐ น ร ม ก ร า \_\_\_\_\_
๓. ษ พ ม ร า น ช ร \_\_\_\_\_
๔. ที ล ะ ด ั ชี ้ แ ใ ไ พ \_\_\_\_\_
๕. น ก ด ว ่ ร ำ ำ ช ั ค ่ น ั ว \_\_\_\_\_

## ตารางที่ 7

จำนวนและร้อยละของตัวอย่างที่ใช้ในขั้นตอนทดสอบแบบทดสอบการสลับตัวอักษรภาษาไทย จำแนกตามลักษณะทางประชากรศาสตร์ (N = 50)

ลักษณะ	จำนวน	ร้อยละ
<b>เพศ</b>		
หญิง	39	78
ชาย	11	22
รวม	50	100
<b>อายุ</b>		
20-23	18	36
24-30	23	46
31-45	8	16
ไม่ระบุ	1	2
รวม	50	100
<b>ระดับการศึกษา</b>		
ปริญญาตรี	38	76
ปริญญาโท	12	24
รวม	50	100
<b>อาชีพ</b>		
นิสิตนักศึกษา	21	42
พนักงานรัฐวิสาหกิจ	5	10
พนักงานเอกชน	19	38
ธุรกิจส่วนตัว	2	4
อื่นๆ	3	6
รวม	50	100

## วิธีดำเนินการวิจัย

ผู้วิจัยประกาศรับอาสาสมัครที่เป็นนิสิตปริญญาตรีเข้าร่วมการทดลอง ได้ผู้ร่วมการทดลองเป็นนิสิตปริญญาตรี จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย 340 คน คัดเฉพาะผู้ที่มีคะแนนมาตรฐานบุคลิกภาพแบบหลงตนเองสูงและต่ำมาใช้ในการทดลอง การทดลองแบ่งเป็น 8 เงื่อนไข โดยผู้ร่วมการทดลองถูกสุ่มเข้าสู่เงื่อนไข เงื่อนไขละ 20 - 25 คน รวมเป็น 177 คน ดังนี้

- เงื่อนไขที่ 1 ผู้ที่มีบุคลิกภาพแบบหลงตนเองสูง มุ่งการส่งเสริม ได้รับผลป้อนกลับทางบวก
- เงื่อนไขที่ 2 ผู้ที่มีบุคลิกภาพแบบหลงตนเองต่ำ มุ่งการส่งเสริม ได้รับผลป้อนกลับทางบวก
- เงื่อนไขที่ 3 ผู้ที่มีบุคลิกภาพแบบหลงตนเองสูง มุ่งการป้องกัน ได้รับผลป้อนกลับทางลบ
- เงื่อนไขที่ 4 ผู้ที่มีบุคลิกภาพแบบหลงตนเองต่ำ มุ่งการป้องกัน ได้รับผลป้อนกลับทางลบ
- เงื่อนไขที่ 5 ผู้ที่มีบุคลิกภาพแบบหลงตนเองสูง มุ่งการส่งเสริม ได้รับผลป้อนกลับทางลบ
- เงื่อนไขที่ 6 ผู้ที่มีบุคลิกภาพแบบหลงตนเองต่ำ มุ่งการส่งเสริม ได้รับผลป้อนกลับทางลบ
- เงื่อนไขที่ 7 ผู้ที่มีบุคลิกภาพแบบหลงตนเองสูง มุ่งการป้องกัน ได้รับผลป้อนกลับทางบวก
- เงื่อนไขที่ 8 ผู้ที่มีบุคลิกภาพแบบหลงตนเองต่ำ มุ่งการป้องกัน ได้รับผลป้อนกลับทางบวก

### ตารางที่ 8

จำนวนผู้ร่วมการทดลองในแต่ละเงื่อนไข (N=177)

	มุ่งการส่งเสริม		มุ่งการป้องกัน	
	ผลป้อนกลับ ทางบวก	ผลป้อนกลับ ทางลบ	ผลป้อนกลับ ทางบวก	ผลป้อนกลับ ทางลบ
บุคลิกภาพแบบ หลงตนเองสูง	$n = 21$	$n = 21$	$n = 20$	$n = 21$
บุคลิกภาพแบบ หลงตนเองต่ำ	$n = 24$	$n = 22$	$n = 25$	$n = 23$



ในขั้นตอนแรก ผู้วิจัยแจกมาตรฐานวัดบุคลิกภาพแบบหลงตนเองให้กับนิสิตอาสาสมัครที่สนใจเข้าร่วมการทดลอง จำนวน 340 คน จากนั้นคิดคะแนนรวมทั้งหมด แบ่งนิสิตที่ร่วมทำการทดลองเป็นผู้ที่มีบุคลิกภาพแบบหลงตนเองสูงและต่ำ โดยผู้ที่มีบุคลิกภาพแบบหลงตนเองสูงมีคะแนนจากมาตรฐานวัดบุคลิกภาพแบบหลงตนเองสูงกว่าหรือเท่ากับเปอร์เซ็นต์ไทล์ที่ 73 ส่วนผู้ที่มีบุคลิกภาพแบบหลงตนเองต่ำมีคะแนนจากมาตรฐานวัดบุคลิกภาพแบบหลงตนเองต่ำกว่าหรือเท่ากับเปอร์เซ็นต์ไทล์ที่ 27 ได้ผู้ร่วมการทดลองเป็นกลุ่มที่มีบุคลิกภาพแบบหลงตนเองสูง จำนวน 94 คน และกลุ่มผู้ที่มีบุคลิกภาพแบบหลงตนเองต่ำจำนวน 83 คน

จากนั้นได้ทำการติดต่อผู้ร่วมการทดลอง โดยนัดหมายให้ผู้ร่วมการทดลองมาทำการทดลองในห้องทดลอง เมื่อผู้ร่วมการทดลองมาแล้วก็อธิบายวัตถุประสงค์ของการวิจัยให้ผู้ร่วมการทดลองฟัง โดยวัตถุประสงค์ที่ได้บอกกับผู้ร่วมการวิจัยเป็นวัตถุประสงค์ลวงว่า

*“การวิจัยนี้ เป็นการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างผลการศึกษากับแบบทดสอบทักษะ ลำดับแรกจะให้ห้องทำแบบทดสอบการสลับตัวอักษรภาษาไทย โดยให้เรียงตัวอักษรที่วางสลับอยู่เป็นคำศัพท์หรือสุภาษิตคำพังเพยภาษาไทยให้ถูกต้อง การทดสอบจะแบ่งเป็นสองรอบ รอบแรกเป็นการฝึกซ้อม และรอบสองจะเป็นคะแนนที่นำไปใช้จริง โดยแต่ละรอบจะใช้เวลารอบละ 10 นาที และจะมีคะแนนให้ 5 คะแนน”*

จากนั้นให้ผู้ร่วมการทดลองทำแบบทดสอบการสลับตัวอักษรภาษาไทยรอบที่ 1 ซึ่งคะแนนจากการทำแบบทดสอบครั้งแรกเป็นคะแนนก่อนการถูกจัดกระทำตามเงื่อนไข หลังจากครบ 10 นาทีแล้วผู้ทำการทดลองเก็บแบบทดสอบ โดยบอกว่าจะนำแบบทดสอบดังกล่าวไปคิดคะแนนให้ รอสักครู่ การตรวจคำตอบไม่ได้เกิดขึ้นจริง จากนั้นผู้ร่วมการทดลองได้รับผลป้อนกลับลวง ผู้ร่วมการทดลองครั้งหนึ่งได้รับผลป้อนกลับทางบวก ซึ่งได้รับใบคะแนนว่า *“ได้คะแนนอยู่ในระดับเปอร์เซ็นต์ไทล์ที่ 70 หรือระดับ B (ค่อนข้างสูง)”* ส่วนผู้ร่วมการทดลองอีกครึ่งหนึ่งได้รับผลป้อนกลับทางลบ ซึ่งได้รับใบคะแนนว่า *“ได้คะแนนอยู่ในระดับเปอร์เซ็นต์ไทล์ที่ 40 หรือระดับ D (ค่อนข้างต่ำ)”* พร้อมกับส่งใบตีความหมายของคะแนนให้ผู้ร่วมการทดลองอ่าน (ดูภาคผนวก ฉ) โดยในใบตีความหมายของคะแนนมีคำอธิบายความหมายของเปอร์เซ็นต์ไทล์ว่า

“ความหมายของเปอร์เซ็นต์ไทล์ : คะแนนที่ได้เมื่อเทียบกับคะแนนของคนอื่นที่ทำแบบทดสอบเดียวกัน ตัวอย่างเช่น หากว่าคะแนนของท่านอยู่ที่เปอร์เซ็นต์ไทล์ที่ 60 หมายความว่า มีผู้ที่ทำแบบทดสอบนี้ 60% ได้คะแนนน้อยกว่าท่าน”

หลังจากที่ให้ผลป้อนกลับแล้วก็ได้ให้ผู้ร่วมการทดลองรอสักครู่หนึ่ง จากนั้นนำแบบทดสอบการสลับตัวอักษรภาษาไทยรอบสองมาให้ผู้ร่วมการทดลองพร้อมกับบอกว่า

“แบบทดสอบการสลับคำรอบต่อไปนี้เป็นารเก็บคะแนนจริง หลังจากเสร็จสิ้นการทดลองครบทุกคนในอีก 1 เดือนผู้วิจัยจะนำคะแนนไปตีพิมพ์ประกาศไว้ที่หน้าห้องทดลอง โดยใส่ชื่อและเรียงลำดับจากผู้ที่ได้คะแนนมากที่สุดไปจนถึงผู้ที่ได้คะแนนน้อยที่สุด”

จากนั้นจัดกระทำผู้ร่วมการทดลองเข้าสู่เงื่อนไขการมุ่งการกำกับ โดยสุ่มผู้ร่วมการทดลองครึ่งหนึ่งเข้าสู่เงื่อนไขมุ่งการส่งเสริม และอีกครึ่งหนึ่งเข้าสู่เงื่อนไขมุ่งการป้องกัน

**เงื่อนไขมุ่งการส่งเสริม** ผู้ทำการทดลองพูดต่อไปว่า

“หากว่าในรอบนี้ห้องสามารถทำคะแนนได้ตั้งแต่ เปอร์เซ็นต์ไทล์ที่ 70 ขึ้นไป จะได้คะแนนเพิ่มจากเดิม 2 คะแนน จากเดิมที่ได้ 5 คะแนนก็จะกลายเป็น 7 คะแนน”

จากนั้นก็ให้ผู้ร่วมการทดลองฟังเสียงจากเครื่องเล่นคอมพิวเตอร์ที่ก่อนที่จะลงมือทำแบบทดสอบการสลับตัวอักษรรอบสอง ซึ่งเป็นข้อความเดียวกับที่ปรากฏอยู่ที่หน้าแรกของแบบทดสอบรอบสอง โดยบอกกับผู้ร่วมการทดลองว่า เป็นคำชี้แจงเกี่ยวกับงานวิจัยที่นิสิตกำลังทำอยู่ มีเนื้อหาดังต่อไปนี้

“แบบทดสอบที่ท่านกำลังทำอยู่นี้เป็นแบบทดสอบความสามารถทางการอ่าน เขียน และความสามารถในการจับใจความสำคัญ ในงานวิจัยของ Gerard Deloche, Michela Ott, และ Mauro Tavella พบว่า**ผู้ที่มีความสามารถ**ในการเล่นเกมส์สลับตัวอักษร**มีผลการเรียนที่สูงกว่า** เนื่องจาก**สามารถจับใจความสำคัญ และเขียนสื่อความหมายได้ดีกว่า**คนอื่น ผลการวิจัยพบเพิ่มเติมอีกว่า นักเรียนในอิตาลีและฝรั่งเศสที่มีความสามารถในการเล่นเกมส์สลับตัวอักษร**มากกว่าจะอ่านหนังสือได้รวดเร็วกว่า** และมีความจำที่**ดีกว่า**นักเรียนที่ขาดทักษะในการเล่นเกมส์ดังกล่าว ในปัจจุบันในอิตาลี และฝรั่งเศสจึงมีการฝึกให้เด็กๆ เล่นเกมส์

สลับตัวอักษรในเวลาว่าง เนื่องจากการอ่านและเขียนเป็นพื้นฐานที่สำคัญในการศึกษา ที่จะ **ส่งเสริม**ให้นักเรียน นิสิต นักศึกษา มีผลการเรียนที่**ดีขึ้น** และเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ **ได้รวดเร็ว**”

**เงื่อนไขมุ่งการป้องกัน** ผู้ทำการทดลองพูดต่อไปว่า

“หากว่าในรอบนี้น้องสามารถทำคะแนนได้ต่ำกว่า เปอร์เซ็นไทล์ที่ 70 ลงมา จะถูกหักคะแนนลงจากเดิม 2 คะแนน จากเดิมที่ได้ 5 คะแนนก็จะเหลือ 3 คะแนน”

จากนั้นก็ให้ผู้ร่วมการทดลองฟังเสียงจากเครื่องเล่นคอมพิวเตอร์ก่อนที่จะลงมือทำแบบทดสอบการสลับตัวอักษรภาษาไทยรอบสอง ซึ่งเป็นข้อความเดียวกับที่ปรากฏอยู่ที่หน้าแรก ของแบบทดสอบรอบสอง โดยบอกกับผู้ร่วมการทดลองว่า เป็นคำชี้แจงเกี่ยวกับงานวิจัยที่นิสิตกำลังทำอยู่ในต่างประเทศ มีเนื้อหาดังต่อไปนี้

“แบบทดสอบที่ท่านกำลังทำอยู่นี้เป็นแบบทดสอบความสามารถทางการอ่าน เขียน และความสามารถในการจับใจความสำคัญ ในงานวิจัยของ Gerard Deloche, Michela Ott, และ Mauro Tavella พบว่า**ผู้ที่ขาดความสามารถ**ในการเล่นเกมส์ลับตัวอักษร**มีผลการเรียนที่ต่ำกว่า** เนื่องจาก**ขาดความสามารถ**ในการอ่านจับใจความสำคัญ และการเขียนสื่อความหมาย ผลการวิจัยพบเพิ่มเติมอีกว่า นักเรียนในอิตาลีและฝรั่งเศสที่มี**ความสามารถในการเล่นเกมส์ลับตัวอักษรน้อยกว่าจะอ่านหนังสือได้ช้ากว่า** และมีความ**จำที่ด้อยกว่า**นักเรียนที่มีทักษะในการเล่นเกมส์ดังกล่าว ในปัจจุบันในอิตาลี และฝรั่งเศสจึงมีการฝึกให้เด็กๆ เล่นเกมส์ลับตัวอักษรในเวลาว่าง เนื่องจากการอ่านและเขียนเป็นพื้นฐานที่สำคัญในการศึกษา ที่จะ**ป้องกัน**ไม่ให้นักเรียน นิสิต นักศึกษา มีผลการเรียนที่**ไม่ดี** และเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ **ได้ช้า**”

ศูนย์วิทยทรัพยากร

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

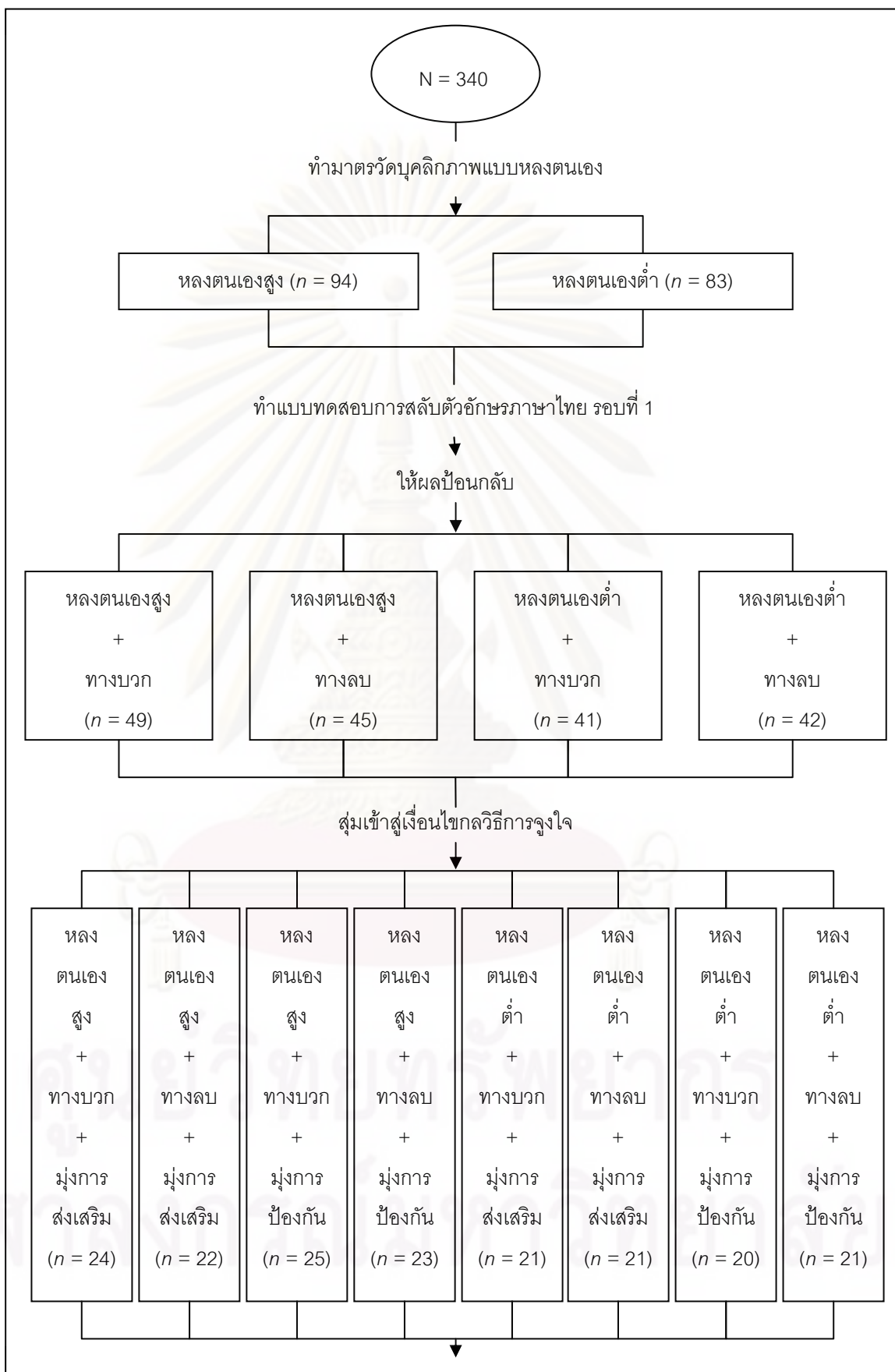
### การตรวจสอบการจัดกระทำ

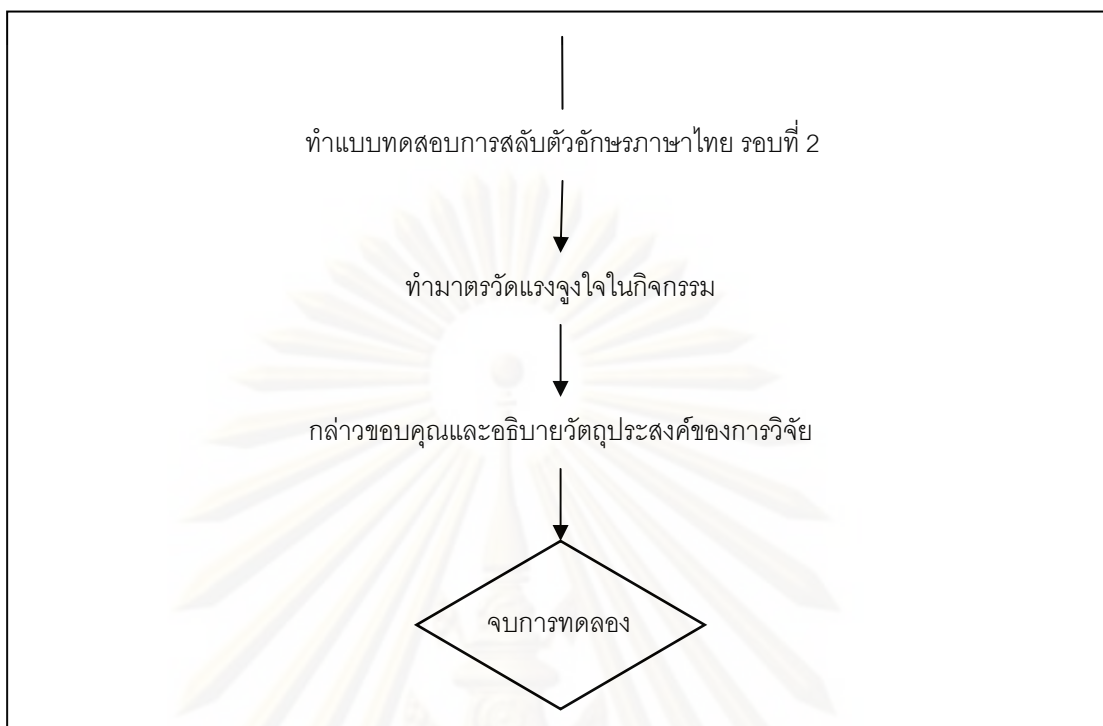
คำชี้แจงดังกล่าวที่ให้ผู้ร่วมการทดลองอ่านและฟังทั้งสองเงื่อนไขได้นำไปทดสอบกับกลุ่มตัวอย่างที่เป็นนิสิตจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยจำนวน 50 คน แบ่งเป็นเงื่อนไขมุ่งการส่งเสริม 25 คน เงื่อนไขมุ่งการป้องกัน 25 คน หลังจากอ่านคำชี้แจงดังกล่าวแล้วให้กลุ่มตัวอย่างตอบคำถามเงื่อนไขละ 2 ข้อ โดยแบบการตอบแบบมีตัวเลือกให้ข้อละ 4 ตัวเลือก มีตัวเลือกที่ให้ตอบมุ่งการส่งเสริม 1 ตัวเลือก มุ่งการป้องกัน 1 ตัวเลือก และไม่เกี่ยวข้องกับทั้งสองเงื่อนไข 2 ตัวเลือก โดยทั้งสองเงื่อนไขถามว่า “สารในข้อความดังกล่าวนี้ต้องการสื่ออะไร” และ “ข้อความใดต่อไปนี้เป็นถูกต้อง” ในบทความมุ่งการส่งเสริม มีผู้เข้าใจและตอบตัวเลือกที่เกี่ยวข้องกับมุ่งการส่งเสริม ร้อยละ 85 ส่วนในบทความมุ่งการป้องกัน มีผู้เข้าใจและตอบตัวเลือกที่เกี่ยวข้องกับมุ่งการป้องกัน ร้อยละ 70 (ดูภาคผนวก ข)

หลังจากครบ 10 นาที จะมีเสียงจากเครื่องเล่นคอมพิวเตอร์บอกว่าหมดเวลา ผู้ทำการทดลองจะเดินเข้าไปเก็บแบบทดสอบพร้อมกับให้ผู้ร่วมการทดลองทำมาตรวัดแรงจูงใจในกิจกรรม เมื่อผู้ร่วมการทดลองทำมาตรวัดเสร็จแล้วก็กล่าวคำขอบคุณและเปิดเผยวัตถุประสงค์การวิจัยที่แท้จริง เพื่อป้องกันไม่ให้ผู้ร่วมการวิจัยรู้สึกไม่ดีกับตนเองในกรณีที่ได้ผลบ่อนกลับทางลบ และขอความร่วมมือไม่ให้ผู้ร่วมการทดลองเล่าขั้นตอนการทดลองให้ผู้อื่นฟัง

ศูนย์วิทยทรัพยากร  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย







ภาพที่ 4 ขั้นตอนการวิจัย

#### การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ได้ใช้โปรแกรมเอสพีเอสเอส ฟอว์ วินโดว์ (SPSS for Windows) โดยใช้สถิติการวิเคราะห์ความแปรปรวนร่วมสามทาง (Three-way ANCOVA) โดยใช้คะแนนการทดสอบรอบที่ 1 ก่อนการจัดกระทำเป็นตัวแปรร่วม เพื่อทดสอบสมมติฐานที่มีตัวแปรตามเป็นผลการปฏิบัติงาน และใช้สถิติวิเคราะห์ความแปรปรวนสามทาง (Three-way ANOVA) เพื่อทดสอบสมมติฐานที่มีแรงจูงใจในกิจกรรมเป็นตัวแปรตาม

ศูนย์วิทยทรัพยากร  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

### บทที่ 3

#### ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

งานวิจัยนี้มุ่งศึกษาอิทธิพลของตัวแปรอิสระสามตัว ได้แก่ บุคลิกภาพแบบหลงตนเอง (สูงและต่ำ) ผลป้อนกลับ (บวกและลบ) และกลวิธีการจูงใจ (มุ่งการส่งเสริมและมุ่งการป้องกัน) ที่มีต่อตัวแปรตามสองตัว คือ ผลการปฏิบัติงาน และแรงจูงใจในกิจกรรม โดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนร่วมแบบสามทางในการวิเคราะห์อิทธิพลต่อตัวแปรผลการปฏิบัติงาน โดยมีผลการปฏิบัติงานครั้งแรกเป็นตัวแปรร่วมในการควบคุมความสามารถในการทำแบบทดสอบการสลับตัวอักษรภาษาไทย และใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนสามทางในการวิเคราะห์อิทธิพลต่อตัวแปรแรงจูงใจในกิจกรรม

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นนิสิตระดับปริญญาตรี จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ที่ลงทะเบียนเรียนในวิชาจิตวิทยาทั่วไปจำนวน 340 คน จากนั้นแบ่งเป็นผู้ที่มีบุคลิกภาพแบบหลงตนเองสูงและผู้ที่มีบุคลิกภาพแบบหลงตนเองต่ำ โดยกลุ่มสูงเป็นผู้ที่มีคะแนนมาตรฐานบุคลิกภาพแบบหลงตนเองสูงกว่าหรือเท่ากับเปอร์เซ็นต์ไทล์ที่ 73 ส่วนกลุ่มต่ำเป็นผู้ที่มีคะแนนมาตรฐานบุคลิกภาพแบบหลงตนเองต่ำกว่าหรือเท่ากับเปอร์เซ็นต์ไทล์ที่ 27 จากนั้นสุ่มตัวอย่างเข้าเงื่อนไข เงื่อนไข 20-25 คน เป็นเพศหญิงจำนวน 126 คน คิดเป็นร้อยละ 71.19 เพศชาย 51 คน คิดเป็นร้อยละ 28.81 ดังตารางที่ 9 และเนื่องจากผู้ร่วมการทดลองมีจำนวนเพศหญิงมากกว่าเพศชาย 3 เท่า จึงวิเคราะห์ความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยผลการปฏิบัติงานระหว่างเพศหญิงและเพศชายด้วยสถิติที ( $t$ -test) ว่ามีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติหรือไม่ ผลปรากฏว่า ไม่มีความแตกต่างทางเพศเข้ามาเป็นตัวแปรแทรกซ้อนในตัวแปรผลการปฏิบัติงาน,  $t(175) = 0.54$  โดยเพศหญิงมีคะแนนเฉลี่ยผลการปฏิบัติงาน 29.85 คะแนน ( $SD = 7.17$ ) เพศชายมีคะแนนเฉลี่ยผลการปฏิบัติงาน 30.55 คะแนน ( $SD = 8.55$ ) จากนั้นจึงวิเคราะห์ความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยการตอบมาตรวัดแรงจูงใจในกิจกรรมระหว่างเพศหญิงและเพศชายด้วยสถิติทีเช่นเดียวกัน ผลปรากฏว่า ไม่มีความแตกต่างทางเพศมาเป็นตัวแปรแทรกซ้อนในตัวแปรแรงจูงใจในกิจกรรม,  $t(175) = 0.31$  โดยเพศหญิงมีคะแนนแรงจูงใจในกิจกรรมเฉลี่ย 3.72 คะแนน ( $SD = 0.32$ ) เพศชายมีคะแนนแรงจูงใจในกิจกรรมเฉลี่ย 3.70 ( $SD = 0.35$ )

## ตารางที่ 9

จำนวนและร้อยละของผู้ร่วมการทดลอง จำแนกตามเพศ อายุ คณะ และชั้นปี

ลักษณะ	จำนวนคน	ร้อยละ
<b>เพศ</b>		
หญิง	126	71.19
ชาย	51	28.81
รวม	177	100
<b>อายุ</b>		
17 ปี	3	1.69
18 ปี	61	34.46
19 ปี	84	47.46
20 ปี	22	12.43
21 ปี	5	2.82
ไม่ระบุ	2	1.13
รวม	177	100
<b>คณะ</b>		
วิศวกรรมศาสตร์	1	0.56
อักษรศาสตร์	1	0.56
วิทยาศาสตร์	9	5.08
รัฐศาสตร์	1	0.56
สถาปัตยกรรมศาสตร์	4	2.26
พาณิชยศาสตร์และการบัญชี	1	0.56
นิเทศศาสตร์	77	43.50
สหเวชศาสตร์	44	24.86
จิตวิทยา	39	22.03
รวม	177	100



ตารางที่ 9 (ต่อ)

ลักษณะ	จำนวนคน	ร้อยละ
ระดับชั้นปี		
ปีที่ 1	85	48.02
ปีที่ 2	88	49.72
ปีที่ 3	3	1.69
ปีที่ 4	1	0.56
รวม	177	100

### การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน

#### 1. ตัวแปรผลการปฏิบัติงาน

ผู้วิจัยทำการทดสอบความแตกต่างของความสามารถในการทำแบบทดสอบการสลับตัวอักษรภาษาไทยของผู้ร่วมการทดลองในแต่ละเงื่อนไขทั้ง 8 กลุ่ม ด้วยการวิเคราะห์ความแปรปรวนสามทาง โดยมีบุคลิกภาพแบบหลงตนเอง ผลป้อนกลับ และกลวิธีการจูงใจเป็นตัวแปรอิสระ และคะแนนการทดสอบแบบทดสอบการสลับตัวอักษรภาษาไทยรอบแรกเป็นตัวแปรตาม พบว่า ผลหลักของผลป้อนกลับมีนัยสำคัญทางสถิติ,  $F(1,169) = 95.63, p < .001$  ดังตารางที่ 11 โดยผู้ร่วมการทดลองที่ได้รับผลป้อนกลับทางบวก ( $M = 30.22, SD = 6.12$ ) มีคะแนนเฉลี่ยผลการปฏิบัติงานสูงกว่าผู้ที่ได้รับผลป้อนกลับทางลบ ( $M = 21.49, SD = 5.68$ ) ดังตารางที่ 10 จากการที่พบความแตกต่างของผู้ร่วมการทดลองในเงื่อนไขที่ต่างกัน ทำให้จำเป็นต้องควบคุมตัวแปรความสามารถในการทำแบบทดสอบการสลับตัวอักษรภาษาไทย ด้วยเหตุนี้จึงใช้ตัวแปรนี้เป็นตัวแปรร่วมในการทดสอบสมมติฐานที่เกี่ยวข้องกับตัวแปรผลการปฏิบัติงาน

ศูนย์วิทยทรัพยากร

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ก่อนการทดสอบสมมติฐานผู้วิจัยได้ทำการทดสอบข้อตกลงเบื้องต้น (assumption) พบว่า คะแนนการปฏิบัติงาน ซึ่งหมายถึงคะแนนการทำแบบทดสอบการสลับตัวอักษร ภาษาไทยรอบที่ 2 มีการกระจายในรูปของโค้งปกติ (normal curve) ตัวแปรตามและตัวแปร ร่วมมีความสัมพันธ์เป็นเส้นตรง (linear relationship) ซึ่งเป็นไปตามข้อตกลงเบื้องต้นของการ วิเคราะห์ความแปรปรวนร่วมสามทาง แต่ความแปรปรวนร่วมในแต่ละกลุ่ม (homogeneity of variance), Levene's test = 2.98,  $p < .05$  และ ความแปรปรวนของสัมประสิทธิ์ความถดถอย (homogeneity of regression coefficients) ไม่เท่ากัน โดยพบปฏิสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรร่วม และบุคลิกภาพแบบหลงตนเอง,  $F(1,168) = 3.99$ ,  $p < .05$  จึงเป็นการละเมิดข้อตกลงเบื้องต้น ของการวิเคราะห์ความแปรปรวนร่วมแบบสามทาง แต่เป็นการละเมิดข้อตกลงเบื้องต้นเพียง เล็กน้อย ไม่น่ามีอิทธิพลต่อผลการวิเคราะห์ จึงวิเคราะห์ความแปรปรวนร่วมแบบสามทาง

ตารางที่ 10

ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนผลการปฏิบัติงานรอบที่ 1 จำแนกตาม บุคลิกภาพแบบหลงตนเอง ผลป้อนกลับ และกลวิธีการจูงใจ

กลวิธี การจูงใจ	ผลป้อน กลับ	บุคลิกภาพแบบหลงตนเอง						รวม		
		ต่ำ			สูง					
		<i>n</i>	<i>M</i>	<i>SD</i>	<i>n</i>	<i>M</i>	<i>SD</i>	<i>n</i>	<i>M</i>	<i>SD</i>
มุ่งการส่งเสริม										
	ทางบวก	21	32.29	6.96	24	29.75	5.41	45	30.93	6.24
	ทางลบ	21	21.9	5.94	22	20.45	5.67	43	21.16	5.78
มุ่งการป้องกัน										
	ทางบวก	20	28.75	4.67	25	30.12	6.89	45	29.51	5.98
	ทางลบ	21	21.62	5.25	23	22.00	6.05	44	21.82	5.62
รวม										
	ทางบวก	41	30.56	6.14	49	29.94	6.15	90	30.22	6.12
	ทางลบ	42	21.76	5.54	45	21.24	5.85	47	21.49	5.68
	รวม	83	26.11	7.3	94	25.78	7.4	177	25.93	7.34

## ตารางที่ 11

## การวิเคราะห์ความแปรปรวนสามทางของผลการปฏิบัติงานรอบที่ 1

แหล่งความแปรปรวน	df	F	p
บุคลิกภาพแบบหลงตนเอง (A)	1	0.39	.532
ผลป้อนกลับ (B)	1	95.63***	.000
กลวิธีการจูงใจ (C)	1	0.28	.594
A x B	1	0.00	.978
A x C	1	2.58	.110
B x C	1	1.54	.217
A x B x C	1	0.34	.562
ความคลาดเคลื่อน	169	35.10	
รวม	177		

หมายเหตุ. ตัวเลขในวงเล็บเป็นค่า  $MS_{error}$

\*\*\* $p < .001$ .

ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนผลการปฏิบัติงานที่ได้ปรับค่าเพื่อขจัดอิทธิพลของตัวแปรร่วม (ความสามารถในการทำแบบทดสอบการสลับตัวอักษร) โดยจำแนกตามอิทธิพลของตัวแปรอิสระสามตัว คือ บุคลิกภาพแบบหลงตนเอง กลวิธีการจูงใจ และผลป้อนกลับ พบว่า เงื่อนไขที่มีคะแนนเฉลี่ยผลการปฏิบัติงานสูงสุด คือ เงื่อนไขบุคลิกภาพแบบหลงตนเองสูง ได้รับผลป้อนกลับทางลบ และมุ่งการส่งเสริม ( $M = 31.97$ ,  $SD = 1.06$ ) ส่วนเงื่อนไขที่มีคะแนนเฉลี่ยผลการปฏิบัติงานต่ำที่สุด คือ เงื่อนไขบุคลิกภาพแบบหลงตนเองต่ำ ได้รับผลป้อนกลับทางบวก และมุ่งการส่งเสริม ( $M = 27.98$ ,  $SD = 1.10$ ) ในเงื่อนไขมุ่งการส่งเสริม ผู้ที่ได้รับผลป้อนกลับทางบวก ( $M = 29.79$ ,  $SD = 0.77$ ) มีคะแนนเฉลี่ยผลการปฏิบัติงานต่ำกว่าผู้ที่ได้รับผลป้อนกลับทางลบ ( $M = 30.68$ ,  $SD = 0.78$ ) และในเงื่อนไขมุ่งการป้องกัน ผู้ที่ได้รับผลป้อนกลับทางบวก ( $M = 30.83$ ,  $SD = 0.74$ ) มีคะแนนเฉลี่ยผลการปฏิบัติสูงกว่าผู้ที่ได้รับผลป้อนกลับทางลบ ( $M = 28.74$ ,  $SD = 0.76$ ) นอกจากนี้ในเงื่อนไขมุ่งการป้องกัน และได้รับผลป้อนกลับทางลบ ผู้ที่มีบุคลิกภาพแบบหลงตนเองสูง ( $M = 28.38$ ,  $SD = 1.01$ ) มีคะแนนเฉลี่ยผลการปฏิบัติงานต่ำกว่าผู้ที่มีบุคลิกภาพแบบหลงตนเองต่ำ ( $M = 29.09$ ,  $SD = 1.06$ ) เล็กน้อย และในเงื่อนไขมุ่งการป้องกัน และได้รับผลป้อนกลับทางบวกผู้ที่มีบุคลิกภาพแบบหลงตนเองสูง ( $M = 31.76$ ,  $SD = 0.98$ ) มีคะแนน

เฉลี่ยผลการปฏิบัติงานสูงกว่าผู้ที่มีบุคลิกภาพแบบหลงตนเองต่ำ ( $M = 29.89, SD = 1.07$ ) ดังตารางที่ 12

ตารางที่ 12

ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนผลการปฏิบัติงานจำแนกตามบุคลิกภาพแบบหลงตนเอง ผลป้อนกลับ และกลวิธีการจูงใจ

กลวิธีการ จูงใจ	ผล ป้อน กลับ	บุคลิกภาพแบบหลงตนเอง						รวม		
		ต่ำ			สูง			n	M	SD
n	M	SD	n	M	SD	n	M			
มุ่งการส่งเสริม										
ทางบวก		21	27.98	1.1	24	31.6	0.99	45	29.79	0.77
			(32.95)	(7.58)		(34.58)	(6.23)		(33.82)	(6.86)
ทางลบ		21	29.39	1.06	22	31.97	1.06	43	30.68	0.78
			(26.24)	(6.20)		(27.68)	(8.35)		(26.98)	(7.33)
มุ่งการป้องกัน										
ทางบวก		20	29.89	1.07	25	31.76	0.98	45	30.83	0.74
			(32.1)	(4.82)		(35.04)	(6.91)		(33.73)	(6.19)
ทางลบ		21	29.09	1.06	23	28.38	1.01	44	28.74	0.76
			(25.71)	(6.03)		(25.3)	(5.94)		(25.50)	(5.92)
รวม		83	29.09	0.52	94	30.93	0.49	177	30.01	0.36
			(29.22)	(6.98)		(30.82)	(8.02)		(30.07)	(7.57)

หมายเหตุ. ตัวเลขในวงเล็บเป็นค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานที่ไม่ได้ปรับค่าเพื่อขจัดอิทธิพลของตัวแปรร่วม

จากการวิเคราะห์ความแปรปรวนร่วมสามทาง โดยมีคะแนนผลการปฏิบัติงานรอบแรกเป็นตัวแปรร่วม การวิเคราะห์ปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพแบบหลงตนเอง ผลป้อนกลับ และกลวิธีการจูงใจไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพแบบหลงตนเอง และผลป้อนกลับ ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ปฏิสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรบุคลิกภาพแบบหลงตนเอง และ



กลวิธีการจูงใจ ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ แต่พบปฏิสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรกลวิธีการจูงใจและผลป้อนกลับ มีนัยสำคัญทางสถิติ,  $F(1,168) = 4.37, p < .05$  และพบผลหลักของบุคลิกภาพแบบหลงตนเองที่มีนัยสำคัญทางสถิติ,  $F(1,168) = 6.68, p < .05$  อย่างไรก็ตาม มีข้อสังเกตว่า ปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพแบบหลงตนเอง และกลวิธีการจูงใจมีแนวโน้มที่จะมีนัยสำคัญทางสถิติ,  $F(1,168) = 3.09, p < .10$  ดังตารางที่ 13

ตารางที่ 13

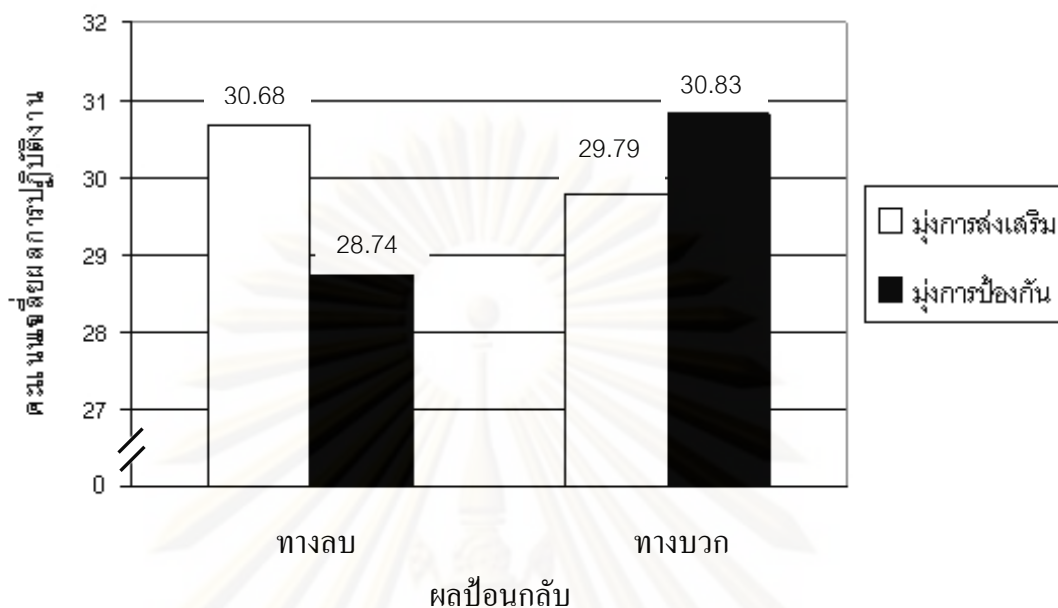
การวิเคราะห์ความแปรปรวนร่วมสามทางของผลการปฏิบัติงาน ( $N = 177$ )

แหล่งความแปรปรวน	df	F	p
คะแนนรอบแรก (ตัวแปรร่วม)	1	163.42***	.000
บุคลิกภาพแบบหลงตนเอง (A)	1	6.68*	.011
ผลป้อนกลับ (B)	1	0.45	.501
กลวิธีการจูงใจ (C)	1	0.40	.527
A x B	1	1.61	.206
A x C	1	3.09	.081
B x C	1	4.37*	.038
A x B x C	1	0.29	.589
ความคลาดเคลื่อน	168	(22.24)	
รวม	177		

หมายเหตุ. ตัวเลขในวงเล็บเป็นค่า  $MS_{error}$

\* $p < .05$ . \*\*\* $p < .001$ .

เนื่องจากปฏิสัมพันธ์ระหว่างกลวิธีการจูงใจและผลป้อนกลับมีนัยสำคัญทางสถิติ จึงมีการทดสอบต่อด้วยการเปรียบเทียบ ผลการทดสอบพบว่า เมื่อมุ่งการป้องกัน การได้รับผลป้อนกลับทางบวกทำให้ผู้ร่วมการทดลองมีคะแนนเฉลี่ยผลการปฏิบัติงานสูงกว่าการได้รับผลป้อนกลับทางลบ,  $F(1,172) = 4.39, p < .05$  ส่วนผู้ร่วมการทดลองในเงื่อนไขอื่นๆ ไม่มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ภาพที่ 5 แสดงรูปแบบของการปฏิสัมพันธ์ระหว่างกลวิธีการจูงใจและผลป้อนกลับ



ภาพที่ 5 ปฏิสัมพันธ์ระหว่างกลวิธีการตั้งใจ และผลป้อนกลับ

การศึกษาค้นคว้าของบุคลิกภาพแบบหลงตนเอง ผลป้อนกลับ และกลวิธีการตั้งใจต่อผลการปฏิบัติงานผู้วิจัยได้ตั้งสมมติฐานการวิจัยเอาไว้ 3 ข้อ ได้แก่

**สมมติฐานที่ 1** กลวิธีการตั้งใจและผลป้อนกลับมีปฏิสัมพันธ์กันส่งผลต่อผลการปฏิบัติงาน

**สมมติฐานที่ 2** ในเงื่อนไขมุ่งการส่งเสริม เมื่อได้รับผลป้อนกลับทางบวก บุคคลจะมีผลการปฏิบัติงานที่สูงกว่าการได้รับผลป้อนกลับทางลบ ส่วนในเงื่อนไขการมุ่งการป้องกัน เมื่อได้รับผลป้อนกลับทางลบ บุคคลจะมีผลการปฏิบัติงานสูงกว่าการได้รับผลป้อนกลับทางบวก

**สมมติฐานที่ 3** ในเงื่อนไขมุ่งการป้องกัน เมื่อได้รับผลป้อนกลับทางลบ ผู้ที่มีบุคลิกภาพแบบหลงตนเองสูงจะมีผลการปฏิบัติงานสูงกว่าผู้ที่มีบุคลิกภาพแบบหลงตนเองต่ำ แต่ไม่มีความแตกต่างกันในเงื่อนไขที่ได้รับผลป้อนกลับทางบวก

## ผลการทดสอบสมมติฐาน

### สมมติฐานที่ 1 กลวิธีการจูงใจและผลป้อนกลับมีปฏิสัมพันธ์กันส่งผลต่อผลการปฏิบัติงาน

ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนร่วมสามทาง พบปฏิสัมพันธ์ระหว่างกลวิธีการจูงใจ และผลป้อนกลับต่อผลการปฏิบัติงานมีนัยสำคัญทางสถิติ,  $F(1,168) = 4.37, p < .05$  ในเงื่อนไขผลป้อนกลับทางบวก ผู้ร่วมการทดลองที่อยู่ในเงื่อนไขมุ่งการป้องกัน ( $M = 30.83, SD = 0.74$ ) มีคะแนนเฉลี่ยผลการปฏิบัติงานสูงกว่าเงื่อนไขมุ่งการส่งเสริม ( $M = 29.79, SD = 0.77$ ) แต่เมื่อวิเคราะห์ด้วยการเปรียบเทียบ (contrast) ปรากฏว่า ความแตกต่างดังกล่าวไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ,  $F(1,172) < 1, ns$  ส่วนในเงื่อนไขผลป้อนกลับทางลบ ผู้ร่วมการทดลองที่อยู่ในเงื่อนไขมุ่งการส่งเสริม ( $M = 30.68, SD = 0.78$ ) มีคะแนนเฉลี่ยผลการปฏิบัติงานสูงกว่าเงื่อนไขมุ่งการป้องกัน ( $M = 28.74, SD = 0.76$ ) แต่เมื่อวิเคราะห์ด้วยการเปรียบเทียบ ปรากฏว่า ความแตกต่างดังกล่าวไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ,  $F(1,172) = 3.65, ns$  อย่างไรก็ตาม การพิจารณาในเงื่อนไขได้รับผลป้อนกลับทางบวกหรือทางลบ ภายในเงื่อนไขมุ่งการส่งเสริมหรือมุ่งการป้องกันก็จะเห็นภาพของปฏิสัมพันธ์ระหว่างผลป้อนกลับและกลวิธีการจูงใจได้ชัดเจนยิ่งขึ้น ซึ่งจะกล่าวความสัมพันธ์ดังกล่าวไว้ในสมมติฐานที่ 2 ดังนั้น การที่ตั้งสมมติฐานที่ 1 ไว้ว่า “กลวิธีการจูงใจและผลป้อนกลับมีปฏิสัมพันธ์กันส่งผลต่อผลการปฏิบัติงาน” จึงได้รับการสนับสนุน

### สมมติฐานที่ 2 ในเงื่อนไขมุ่งการส่งเสริม เมื่อได้รับผลป้อนกลับทางบวก บุคคลจะมีผลการปฏิบัติงานที่สูงกว่าการได้รับผลป้อนกลับทางลบ ส่วนในเงื่อนไขมุ่งการป้องกัน เมื่อได้รับผลป้อนกลับทางลบ บุคคลจะมีผลการปฏิบัติงานสูงกว่าการได้รับผลป้อนกลับทางบวก

จากตารางที่ 14 จะเห็นได้ว่า ในเงื่อนไขมุ่งการส่งเสริม ผู้ร่วมการทดลองที่ได้รับผลป้อนกลับทางบวก ( $M = 29.79, SD = 0.77$ ) มีคะแนนเฉลี่ยผลการปฏิบัติงานต่ำกว่าผู้ร่วมการทดลองที่ได้รับผลป้อนกลับทางลบ ( $M = 30.68, SD = 0.78$ ) ซึ่งสวนทางกับสมมติฐานที่ตั้งเอาไว้ แต่เมื่อวิเคราะห์ด้วยการเปรียบเทียบ โดยควบคุมตัวแปรความสามารถการทําแบบทดสอบการสลับตัวอักษรภาษาไทยไม่พบความแตกต่างระหว่างทั้งสองเงื่อนไขอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ,  $F(1,172) < 1$  ส่วนในเงื่อนไขมุ่งการป้องกัน ผู้ร่วมการทดลองที่ได้รับผล

ป้อนกลับทางลบ ( $M = 28.74, SD = 0.76$ ) มีคะแนนเฉลี่ยผลการปฏิบัติงานต่ำกว่าผู้ร่วมการทดลองที่ได้รับผลป้อนกลับทางบวก ( $M = 30.83, SD = 0.74$ ) ซึ่งสวนทางกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อวิเคราะห์ด้วยการเปรียบเทียบต่างปรากฏว่ามีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ,  $F(1,172) = 4.39, p < .05$  ผลการทดสอบจึงไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยกลับพบว่า เมื่อมุ่งการส่งเสริม การได้รับผลป้อนกลับทางบวกทำให้มีผลการปฏิบัติงานไม่แตกต่างจากการได้รับผลทางลบ แต่เมื่อมุ่งการป้องกัน การได้รับผลป้อนกลับทางลบทำให้มีผลการปฏิบัติงานต่ำกว่า การได้รับผลป้อนกลับทางบวก สมมติฐานข้อที่ 2 จึงไม่ได้รับการสนับสนุน

ตารางที่ 14

ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนผลการปฏิบัติงานจำแนกตาม  
กลวิธีการจูงใจ และผลป้อนกลับ

ผลป้อนกลับ	กลวิธีการจูงใจ					
	มุ่งการส่งเสริม			มุ่งการป้องกัน		
	<i>n</i>	<i>M</i>	<i>SD</i>	<i>n</i>	<i>M</i>	<i>SD</i>
ทางบวก	45	29.79	0.77	45	30.83	0.74
ทางลบ	43	30.68	0.78	44	28.74	0.76
รวม	88	30.23	0.50	89	29.78	0.50

**สมมติฐานที่ 3** ในเงื่อนไขมุ่งการป้องกัน เมื่อได้รับผลป้อนกลับทางลบ ผู้ที่มีบุคลิกภาพแบบหลงตนเองสูงจะมีผลการปฏิบัติงานสูงกว่าผู้ที่มีบุคลิกภาพแบบหลงตนเองต่ำ แต่ไม่มีความแตกต่างกันในเงื่อนไขที่ได้รับผลป้อนกลับทางบวก

จากตารางที่ 12 จะเห็นได้ว่า ในเงื่อนไขมุ่งการป้องกัน การได้รับผลป้อนกลับทางลบ ทำให้ผู้ที่มีบุคลิกภาพแบบหลงตนเองสูงมีคะแนนเฉลี่ยผลการปฏิบัติงาน ( $M = 28.38, SD = 1.01$ ) ต่ำกว่าผู้ที่มีบุคลิกภาพแบบหลงตนเองต่ำ ( $M = 29.09, SD = 1.06$ ) แต่เมื่อได้รับผลป้อนกลับทางบวก ผู้ที่มีบุคลิกภาพแบบหลงตนเองสูงมีคะแนนเฉลี่ยผลการปฏิบัติงาน ( $M = 31.76, SD = 0.98$ ) สูงกว่าผู้ที่มีบุคลิกภาพแบบหลงตนเองต่ำ ( $M = 29.89, SD = 1.07$ ) ซึ่งเมื่อวิเคราะห์การเปรียบเทียบเพื่อเปรียบเทียบรายคู่ พบว่า ในเงื่อนไขมุ่งการป้องกัน เมื่อได้รับผลป้อนกลับทางลบ ผู้ที่มีบุคลิกภาพแบบหลงตนเองสูงมีคะแนนเฉลี่ยผลการปฏิบัติงานไม่



แตกต่างกับผู้ที่มีบุคลิกภาพแบบหลงตนเองต่ำอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ,  $F(1,168) < 1$ , *ns* และเมื่อได้รับผลป้อนกลับทางบวกก็พบผลเช่นเดียวกัน กล่าวคือ ผู้ที่มีบุคลิกภาพแบบหลงตนเองสูงและต่ำ มีคะแนนเฉลี่ยผลการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ,  $F(1,168) = 3.20$ , *ns* ดังนั้นสมมติฐานที่ 3 จึงได้รับการสนับสนุนเป็นบางส่วน

## 2. ตัวแปรแรงจูงใจในกิจกรรม

การวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนการตอบมาตรแรงจูงใจในกิจกรรม จำแนกตามบุคลิกภาพแบบหลงตนเอง ผลป้อนกลับ และกลวิธีการจูงใจ ต่อแรงจูงใจในกิจกรรมโดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนสามทาง พบว่า เงื่อนไขที่มีคะแนนแรงจูงใจในกิจกรรมสูงที่สุดคือ ผู้ที่มีบุคลิกภาพแบบหลงตนเองต่ำ ในเงื่อนไขมุ่งการส่งเสริมและได้รับผลป้อนกลับทางบวก ( $M = 3.92$ ,  $SD = 0.27$ ) ส่วนเงื่อนไขที่มีคะแนนแรงจูงใจในกิจกรรมต่ำที่สุดคือ ผู้ที่มีบุคลิกภาพแบบหลงตนเองสูง ในเงื่อนไขมุ่งการป้องกัน และได้รับผลป้อนกลับทางลบ ( $M = 3.61$ ,  $SD = 0.35$ ) ในเงื่อนไขมุ่งการส่งเสริมและได้รับผลป้อนกลับทางบวก ( $M = 3.79$ ,  $SD = 0.34$ ) มีคะแนนเฉลี่ยแรงจูงใจในกิจกรรมสูงกว่าได้รับผลป้อนกลับทางลบ ( $M = 3.63$ ,  $SD = 0.34$ ) และในเงื่อนไขมุ่งการป้องกันและได้รับผลป้อนกลับทางบวก ( $M = 3.79$ ,  $SD = 0.27$ ) มีคะแนนเฉลี่ยแรงจูงใจในกิจกรรมสูงกว่าได้รับผลป้อนกลับทางลบ ( $M = 3.63$ ,  $SD = 0.32$ ) นอกจากนี้ ในเงื่อนไขมุ่งการป้องกันและได้รับผลป้อนกลับทางลบ ผู้ที่มีบุคลิกภาพแบบหลงตนเองสูง ( $M = 3.61$ ,  $SD = 0.35$ ) มีคะแนนเฉลี่ยแรงจูงใจในกิจกรรมต่ำกว่าผู้ที่บุคลิกภาพแบบหลงตนเองต่ำ ( $M = 3.65$ ,  $SD = 0.29$ ) เล็กน้อย และเงื่อนไขมุ่งการป้องกันและได้รับผลป้อนกลับทางบวก ผู้ที่มีบุคลิกภาพแบบหลงตนเองสูง ( $M = 3.78$ ,  $SD = 0.30$ ) มีคะแนนเฉลี่ยแรงจูงใจในกิจกรรมต่ำกว่าผู้ที่บุคลิกภาพแบบหลงตนเองต่ำ ( $M = 3.81$ ,  $SD = 0.24$ ) การวิเคราะห์อิทธิพลของบุคลิกภาพแบบหลงตนเอง ผลป้อนกลับ และกลวิธีการจูงใจต่อแรงจูงใจในกิจกรรมพบผลหลักของตัวแปรผลป้อนกลับ,  $F(1,169) = 12.44$ ,  $p < .01$  แต่ไม่พบอิทธิพลปฏิสัมพันธ์สองทาง และสามทาง ต่อแรงจูงใจในกิจกรรมในการทดลองนี้ โดยผู้ร่วมการทดลองที่อยู่ในเงื่อนไขได้รับผลป้อนกลับทางบวก ( $M = 3.79$ ,  $SD = 0.30$ ) มีคะแนนแรงจูงใจในกิจกรรมสูงกว่าผู้ร่วมการทดลองที่อยู่ในเงื่อนไขได้รับผลป้อนกลับทางลบ ( $M = 3.63$ ,  $SD = 0.33$ ) ดังตารางที่ 15

## ตารางที่ 15

ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนเฉลี่ยแรงจูงใจในกิจกรรมจำแนกตาม  
บุคลิกภาพแบบหลงตนเอง ผลป้อนกลับ และกลวิธีการจูงใจ

กลวิธี การจูงใจ	ผล ป้อนกลับ	บุคลิกภาพแบบหลงตนเอง						รวม		
		ต่ำ			สูง			n	M	SD
		n	M	SD	n	M	SD			
มุ่งการส่งเสริม										
	ทางบวก	21	3.92	0.27	24	3.68	0.35	45	3.79	0.34
	ทางลบ	21	3.63	0.34	22	3.63	0.35	43	3.63	0.34
มุ่งการป้องกัน										
	ทางบวก	20	3.81	0.24	25	3.78	0.3	45	3.79	0.27
	ทางลบ	21	3.65	0.29	23	3.61	0.35	44	3.63	0.32
	รวม	83	3.75	0.31	94	3.68	0.34	177	3.71	0.33

## ตารางที่ 16

การวิเคราะห์ความแปรปรวนสามทางของแรงจูงใจในกิจกรรม (N = 177)

แหล่งความแปรปรวน	df	F	p
บุคลิกภาพแบบหลงตนเอง (A)	1	2.76	.098
ผลป้อนกลับ (B)	1	12.44**	.001
กลวิธีการจูงใจ (C)	1	0.01	.909
A x B	1	1.61	.362
A x C	1	0.84	.206
B x C	1	0.00	.993
A x B x C	1	1.65	.201
ความคลาดเคลื่อน	169	(0.10)	
รวม	177		

หมายเหตุ. ตัวเลขในวงเล็บเป็นค่า MS<sub>error</sub>

\*\*p < .01

การศึกษาอิทธิพลของบุคลิกภาพแบบหลงตนเอง ผลป้อนกลับ และกลวิธีการจูงใจต่อแรงจูงใจในกิจกรรมผู้วิจัยได้ตั้งสมมติฐานการวิจัยเอาไว้ 3 ข้อ ได้แก่

**สมมติฐานที่ 4** กลวิธีการจูงใจและผลป้อนกลับมีปฏิสัมพันธ์กันส่งผลต่อแรงจูงใจในกิจกรรม

**สมมติฐานที่ 5** ในเงื่อนไขมุ่งการส่งเสริม เมื่อได้รับผลป้อนกลับทางบวก บุคคลจะมีแรงจูงใจในกิจกรรมมากกว่าการได้รับผลป้อนกลับทางลบ ส่วนในเงื่อนไขการมุ่งการป้องกัน เมื่อได้รับผลป้อนกลับทางลบ บุคคลจะมีแรงจูงใจในกิจกรรมมากกว่าการได้รับผลป้อนกลับทางบวก

**สมมติฐานที่ 6** ในเงื่อนไขมุ่งการป้องกัน เมื่อได้รับผลป้อนกลับทางลบ ผู้ที่มีบุคลิกภาพแบบหลงตนเองสูงจะมีแรงจูงใจในกิจกรรมมากกว่าผู้ที่มีบุคลิกภาพแบบหลงตนเองต่ำ แต่ไม่มีความแตกต่างกันในเงื่อนไขที่ได้รับผลป้อนกลับทางบวก

### ผลการทดสอบสมมติฐาน

**สมมติฐานที่ 4** ผลป้อนกลับและกลวิธีการจูงใจมีปฏิสัมพันธ์กันส่งผลต่อแรงจูงใจในกิจกรรม

การวิเคราะห์ความแปรปรวนสามทางไม่พบอิทธิพลปฏิสัมพันธ์ระหว่างกลวิธีการจูงใจและผลป้อนกลับอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ,  $F(1,169) < 1, ns$  เพื่อความชัดเจนในการวิเคราะห์มากขึ้น จึงทำการวิเคราะห์ด้วยการเปรียบเทียบรายคู่ปรากฏว่า ผู้ร่วมการทดลองที่ได้รับผลป้อนกลับทางบวก ในเงื่อนไขมุ่งการส่งเสริม ( $M = 3.79, SD = 0.34$ ) มีแรงจูงใจในกิจกรรมไม่แตกต่างกับผู้ร่วมการทดลองในเงื่อนไขมุ่งการป้องกัน ( $M = 3.79, SD = 0.27$ ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ,  $F(1,173) < 1, ns$  และผู้ร่วมการทดลองที่ได้รับผลป้อนกลับทางลบ ในเงื่อนไขมุ่งการส่งเสริม ( $M = 3.63, SD = 0.34$ ) ก็มีแรงจูงใจในกิจกรรมไม่แตกต่างกับผู้ร่วมการทดลองในเงื่อนไขมุ่งการป้องกัน ( $M = 3.63, SD = 0.32$ ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ,  $F(1,173) < 1, ns$  ดังตารางที่ 17 อย่างไรก็ตาม การพิจารณาในเงื่อนไขได้รับผลป้อนกลับทางบวกหรือทางลบ ภายใต้เงื่อนไขมุ่งการส่งเสริมหรือมุ่งการป้องกันจะกล่าวในสมมติฐานที่ 5 ดังนั้น การที่ตั้งสมมติฐานที่ 4 จึงไม่ได้รับการสนับสนุน

**สมมติฐานที่ 5** ในเงื่อนไขมุ่งการส่งเสริม เมื่อได้รับผลป้อนกลับทางบวก บุคคลจะมีแรงจูงใจในกิจกรรมมากกว่าการได้รับผลป้อนกลับทางลบ ส่วนในเงื่อนไขการมุ่งการป้องกัน เมื่อได้รับผลป้อนกลับทางลบ บุคคลจะมีแรงจูงใจในกิจกรรมมากกว่าการได้รับผลป้อนกลับทางบวก

จากตารางที่ 17 จะเห็นได้ว่า ในเงื่อนไขมุ่งการส่งเสริม และได้รับผลป้อนกลับทางบวก ( $M = 3.79, SD = 0.34$ ) ผู้ร่วมการทดลองมีคะแนนเฉลี่ยแรงจูงใจในกิจกรรมสูงกว่าได้รับผลป้อนกลับทางลบ ( $M = 3.63, SD = 0.34$ ) และเมื่อวิเคราะห์ด้วยการเปรียบเทียบพบว่ามีความสำคัญทางสถิติ,  $F(1,173) = 5.56, p < .05$  และเป็นไปในทิศทางเดียวกันกับเงื่อนไขมุ่งการป้องกัน ที่ผู้ร่วมการทดลองที่ได้รับผลป้อนกลับทางบวก ( $M = 3.79, SD = 0.27$ ) มีแรงจูงใจในกิจกรรมสูงกว่าผู้ร่วมการทดลองที่ได้รับผลป้อนกลับทางลบ ( $M = 3.63, SD = 0.32$ ) และเมื่อวิเคราะห์ด้วยการเปรียบเทียบพบว่ามีความสำคัญทางสถิติเช่นเดียวกัน,  $F(1,173) = 6.07, p < .05$  อย่างไรก็ตาม ความแตกต่างที่เกิดขึ้นเป็นความแตกต่างเพราะผลป้อนกลับ การที่ตั้งสมมติฐานที่ 5 จึงไม่ได้รับการสนับสนุน

ตารางที่ 17

ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนเฉลี่ยแรงจูงใจในกิจกรรมจำแนกตามผลป้อนกลับ และกลวิธีการจูงใจ

ผลป้อนกลับ	กลวิธีการจูงใจ						รวม		
	มุ่งการส่งเสริม			มุ่งการป้องกัน					
	<i>n</i>	<i>M</i>	<i>SD</i>	<i>n</i>	<i>M</i>	<i>SD</i>	<i>n</i>	<i>M</i>	<i>SD</i>
ทางบวก	45	3.79	0.34	45	3.79	0.27	90	3.79	0.30
ทางลบ	43	3.63	0.34	44	3.63	0.32	87	3.63	0.33
รวม	88	3.72	0.35	89	3.71	0.31	177	3.71	0.33

**สมมติฐานที่ 6** ในเงื่อนไขมุ่งการป้องกัน เมื่อได้รับผลป้อนกลับทางลบ ผู้ที่มีบุคลิกภาพแบบหลงตนเองสูงจะมีแรงจูงใจในกิจกรรมมากกว่าผู้ที่มีบุคลิกภาพแบบหลงตนเองต่ำ แต่ไม่มีความแตกต่างกันในเงื่อนไขที่ได้รับผลป้อนกลับทางบวก



จากตารางที่ 15 จะเห็นได้ว่า ในเงื่อนไขมุ่งการป้องกัน การได้รับผลป้อนกลับทางลบ ผู้ที่มีบุคลิกภาพแบบหลงตนเองสูง ( $M = 3.61, SD = 0.35$ ) มีคะแนนเฉลี่ยแรงจูงใจในกิจกรรมต่ำกว่าผู้ที่มีบุคลิกภาพแบบหลงตนเองต่ำ ( $M = 3.65, SD = 0.29$ ) แต่เมื่อได้รับผลป้อนกลับทางบวก ผู้ที่มีบุคลิกภาพแบบหลงตนเองสูง ( $M = 3.78, SD = 0.30$ ) มีคะแนนเฉลี่ยแรงจูงใจในกิจกรรมต่ำกว่าผู้ที่มีบุคลิกภาพแบบหลงตนเองต่ำ ( $M = 3.81, SD = 0.24$ ) เมื่อวิเคราะห์การเปรียบเทียบเพื่อเปรียบเทียบรายคู่ พบว่า ในเงื่อนไขมุ่งการป้องกัน การได้รับผลป้อนกลับทางลบ ผู้ที่มีบุคลิกภาพแบบหลงตนเองสูงมีคะแนนเฉลี่ยแรงจูงใจในกิจกรรมไม่แตกต่างกับผู้ที่มีบุคลิกภาพแบบหลงตนเองต่ำอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ,  $F(1,169) < 1$  และเมื่อได้รับผลป้อนกลับทางบวก ผู้ที่มีบุคลิกภาพแบบหลงตนเองสูงก็มีคะแนนเฉลี่ยแรงจูงใจในกิจกรรมที่ไม่แตกต่างกับผู้ที่มีบุคลิกภาพแบบหลงตนเองต่ำอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติเช่นเดียวกัน,  $F(1,169) < 1$  ดังนั้นสมมติฐานที่ 6 จึงได้รับการสนับสนุนบางส่วน

### การวิเคราะห์เพิ่มเติม

เนื่องจากในการวิเคราะห์ความแปรปรวนร่วมสามทางที่ศึกษาอิทธิพลของบุคลิกภาพแบบหลงตนเอง ผลป้อนกลับ และกลวิธีการจูงใจพบว่าปฏิสัมพันธ์แบบสองทางระหว่างตัวแปรบุคลิกภาพแบบหลงตนเองและกลวิธีการจูงใจ มีแนวโน้มที่จะมีนัยสำคัญทางสถิติ  $F(1,168) = 3.09, p = .08$  ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาเพิ่มเติมถึงอิทธิพลของกลวิธีการจูงใจแต่ละแบบต่อบุคคลที่มีบุคลิกภาพแบบหลงตนเองในระดับสูงและระดับต่ำ

จากตารางที่ 18 ในเงื่อนไขมุ่งการส่งเสริม ผู้ที่มีบุคลิกภาพแบบหลงตนเองสูง ( $M = 31.78, SD = 0.70$ ) มีคะแนนเฉลี่ยผลการปฏิบัติงานสูงกว่าผู้ที่มีบุคลิกภาพแบบหลงตนเองต่ำ ( $M = 28.68, SD = 0.73$ ) และในเงื่อนไขมุ่งการป้องกัน ผู้ที่มีบุคลิกภาพสูง ( $M = 30.07, SD = 0.68$ ) มีคะแนนเฉลี่ยผลการปฏิบัติงานที่สูงกว่าผู้ที่มีบุคลิกภาพแบบหลงตนเองต่ำ ( $M = 29.49, SD = 0.74$ ) เช่นกัน อย่างไรก็ตาม หากพิจารณาในแง่ของตัวแปรบุคลิกภาพแบบหลงตนเองแล้ว ผู้ที่มีบุคลิกภาพแบบหลงตนเองสูง ในเงื่อนไขมุ่งการส่งเสริม ( $M = 31.78, SD = 0.70$ ) มีคะแนนเฉลี่ยผลการปฏิบัติงานสูงกว่าเงื่อนไขมุ่งการป้องกัน ( $M = 30.07, SD = 0.68$ ) ส่วนผู้ที่มีบุคลิกภาพแบบหลงตนเองต่ำ เงื่อนไขมุ่งการป้องกัน ( $M = 29.49, SD = 0.74$ ) มีคะแนนเฉลี่ยผลการปฏิบัติงานสูงกว่าเงื่อนไขมุ่งการส่งเสริม ( $M = 28.68, SD = 0.73$ ) จากนั้น เมื่อวิเคราะห์ความแตกต่างรายคู่ด้วยการเปรียบเทียบ พบว่า มีเพียงหนึ่งคู่ที่แตกต่างกันอย่างมี

นัยสำคัญทางสถิติ คือ ในเงื่อนไขมุ่งการส่งเสริม ผู้ที่มีบุคลิกภาพแบบหลงตนเองสูงมีคะแนนเฉลี่ยผลการปฏิบัติงานที่สูงกว่าผู้ที่มีบุคลิกภาพแบบหลงตนเองต่ำ,  $F(1,172) = 9.40, p < .01$

ตารางที่ 18

ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนผลการปฏิบัติงานจำแนกตามบุคลิกภาพแบบหลงตนเอง และกลวิธีการจูงใจ

กลวิธีการจูงใจ	บุคลิกภาพแบบหลงตนเอง					
	ต่ำ			สูง		
	<i>n</i>	<i>M</i>	<i>SD</i>	<i>n</i>	<i>M</i>	<i>SD</i>
มุ่งการส่งเสริม	42	28.68	0.73	46	31.78	0.70
มุ่งการป้องกัน	41	29.49	0.74	48	30.07	0.68
รวม	83	29.09	0.52	94	30.93	0.49

นอกจากจะพบแนวโน้มของอิทธิพลปฏิสัมพันธ์สองทางระหว่างบุคลิกภาพแบบหลงตนเองกับกลวิธีการจูงใจแล้ว ยังพบผลหลักของบุคลิกภาพแบบหลงตนเอง พบว่า ผู้ที่มีบุคลิกภาพแบบหลงตนเองสูง ( $M = 30.93, SD = 0.49$ ) มีคะแนนเฉลี่ยผลการปฏิบัติงานสูงกว่าผู้ที่มีบุคลิกภาพแบบหลงตนเองต่ำ ( $M = 29.09, SD = 0.52$ ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ,  $F(1,168) = 6.68, p < .05$

## สรุปผลการวิจัยตามสมมติฐาน

ตารางที่ 19

สรุปการทดสอบสมมติฐานการวิจัยในตัวแปรผลการปฏิบัติงาน

ข้อที่	สมมติฐาน	ผลการทดสอบ
1	กลวิธีการจูงใจและผลป้อนกลับมีปฏิสัมพันธ์กัน	1. สนับสนุนสมมติฐาน
2	2.1 มุ่งการส่งเสริม : ผลป้อนกลับทางบวก > ผลป้อนกลับทางลบ 2.2 มุ่งการป้องกัน : ผลป้อนกลับทางบวก < ผลป้อนกลับทางลบ	2.1 ปฏิเสธสมมติฐาน 2.2 ปฏิเสธสมมติฐาน ผลป้อนกลับทางบวก > ผลป้อนกลับทางลบ
3	3.1 มุ่งการป้องกัน และผลป้อนกลับทางลบ : บุคลิกภาพแบบหลงตนเองสูง > บุคลิกภาพแบบหลงตนเองต่ำ 3.2 มุ่งการป้องกัน และผลป้อนกลับทางบวก: บุคลิกภาพแบบหลงตนเองสูง = บุคลิกภาพแบบหลงตนเองต่ำ	3.1 ปฏิเสธสมมติฐาน 3.2 สนับสนุนสมมติฐาน
	<b>ผลการวิเคราะห์เพิ่มเติม</b>	
	บุคลิกภาพแบบหลงตนเองสูง > บุคลิกภาพแบบหลงตนเองต่ำ	
	มุ่งการส่งเสริม : บุคลิกภาพแบบหลงตนเองสูง > บุคลิกภาพแบบหลงตนเองต่ำ	

ศูนย์วิทยทรัพยากร  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 20

สรุปการทดสอบสมมติฐานการวิจัยในตัวแปรแรงจูงใจในกิจกรรม

ข้อที่	สมมติฐาน	ผลการทดสอบ
4	กลวิธีการจูงใจและผลป้อนกลับมีปฏิสัมพันธ์กัน	4. ปฏิเสธสมมติฐาน
5	5.1 มุ่งการส่งเสริม : ผลป้อนกลับทางบวก > ผลป้อนกลับทางลบ 5.2 มุ่งการป้องกัน : ผลป้อนกลับทางบวก < ผลป้อนกลับทางลบ	5.1 สนับสนุนสมมติฐาน 5.2 ปฏิเสธสมมติฐาน ผลป้อนกลับทางบวก > ผลป้อนกลับทางลบ
6	6.1 มุ่งการป้องกัน และผลป้อนกลับทางลบ : บุคลิกภาพแบบหลงตนเองสูง > บุคลิกภาพแบบหลงตนเองต่ำ 6.2 มุ่งการป้องกัน และผลป้อนกลับทางบวก: บุคลิกภาพแบบหลงตนเองสูง = บุคลิกภาพแบบหลงตนเองต่ำ	6.1 ปฏิเสธสมมติฐาน 6.2 สนับสนุนสมมติฐาน

ศูนย์วิทยทรัพยากร  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย



## อภิปรายผลการวิจัย

จากการวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยเชิงทดลอง โดยศึกษาอิทธิพลของบุคลิกภาพแบบหลงตนเอง ผลป้อนกลับ และกลวิธีการจูงใจต่อผลการปฏิบัติงาน และแรงจูงใจในกิจกรรม สามารถอภิปรายผลการวิจัยได้ดังต่อไปนี้

### สมมติฐานที่ 1 กลวิธีการจูงใจและผลป้อนกลับมีปฏิสัมพันธ์กันส่งผลต่อผลการปฏิบัติงาน

จากงานวิจัยที่ได้กล่าวมาแล้ว จะเห็นว่าผลป้อนกลับมีปฏิสัมพันธ์กับกลวิธีการจูงใจตามแนวคิดของ Higgins (1997) ซึ่งผลการวิจัยนี้ก็พบปฏิสัมพันธ์ระหว่างผลป้อนกลับกับกลวิธีการจูงใจเช่นเดียวกับงานวิจัยในต่างประเทศ แต่เป็นไปในทิศทางตรงกันข้าม กล่าวคือ ในงานวิจัยต่างประเทศพบว่า เมื่อได้รับผลป้อนกลับทางบวก กลวิธีการจูงใจแบบมุ่งการส่งเสริมมีผลการปฏิบัติงานที่สูงกว่ากลวิธีการจูงใจแบบมุ่งการป้องกัน และเมื่อได้รับผลป้อนกลับทางลบ กลวิธีการมุ่งการป้องกันทำให้มีผลการปฏิบัติงานที่สูงกว่ามุ่งการส่งเสริม (Föster et al., 2001) แต่งานวิจัยนี้ได้ผลที่แตกต่างกันออกไป กล่าวคือ ผู้ที่ได้รับผลป้อนกลับทางบวกในเงื่อนไขมุ่งการส่งเสริมมีผลการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกับเงื่อนไขมุ่งการป้องกัน และผู้ที่ได้รับผลป้อนกลับทางลบในเงื่อนไขมุ่งการป้องกัน มีผลการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกับเงื่อนไขมุ่งการส่งเสริม

อย่างไรก็ดี หากพิจารณาจากการวิเคราะห์ด้วยการเปรียบเทียบในเงื่อนไขได้รับผลป้อนกลับทางบวก จะเห็นได้ว่า ทั้งเงื่อนไขมุ่งการส่งเสริมและมุ่งการป้องกันไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ,  $F(1,172) < 1, ns$  จึงอาจจะเป็นไปได้ว่า ในเงื่อนไขที่ได้รับผลป้อนกลับทางบวก ไม่ได้ไปกระทบความรู้สึกของบุคคลเท่ากับผลป้อนกลับทางลบ และอาจจะเป็นไปได้ว่าไม่ว่าจะอยู่ในเงื่อนไขมุ่งการส่งเสริม หรือป้องกัน ผู้ร่วมการทดลองรู้สึกที่ตนเองปลอดภัย กล่าวคือ แม้ว่าจะมีเงื่อนไขการประเมินสาธารณะเข้ามาเกี่ยวข้อง แต่ตำแหน่งคะแนนของตนเองก็ไม่ได้อยู่ในลำดับที่เลวร้าย ซึ่งลักษณะนิสัยของคนในสังคมตะวันออกจะมุ่งไปที่กลุ่มมากกว่ามุ่งมาที่ตนเอง (self) การได้รับผลป้อนกลับที่ไม่ได้ดีด้อยไปกว่ากลุ่มอ้างอิง (normative standard) ทำให้บุคคลไม่มีความกระตือรือร้นที่จะทำผลงานให้สูงขึ้น ส่วนในเงื่อนไขได้รับผลป้อนกลับทางลบ ผลการวิจัยพบว่า เงื่อนไขมุ่งส่งเสริมมีผลการปฏิบัติที่ไม่แตกต่างกับเงื่อนไขมุ่งป้องกันอย่างมี

นัยสำคัญทางสถิติ แต่เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยพบว่า เงื่อนไขการส่งเสริมมีผลการปฏิบัติงานสูงกว่าเงื่อนไขการป้องกัน ก็อาจจะเป็นไปได้ว่า การได้รับผลป้อนกลับทางลบ ทำให้บุคคลรู้สึกว่าคุณเองตกอยู่ในสถานการณ์ทางลบ และสร้างกลวิธีในการแก้ไขสถานการณ์ในตอนนั้น ซึ่งตามงานวิจัยของ Scholer และคณะ (2008) พบว่า เมื่อบุคคลตกอยู่ในสถานการณ์ทางลบ บุคคลที่อยู่ในการมุ่งการป้องกันใช้กลวิธีแบบเสี่ยงมากกว่าบุคคลที่อยู่ในการมุ่งการส่งเสริม ดังนั้น เมื่อผู้ร่วมการทดลองใช้กลวิธีการจูงใจแบบมุ่งการส่งเสริมจึงทำให้เกิดความสอดคล้อง ส่งผลให้ผู้ที่อยู่ในเงื่อนไขการส่งเสริมมีแนวโน้มที่จะผลการปฏิบัติงานที่สูงกว่าผู้ที่อยู่ในเงื่อนไขการป้องกัน

**สมมติฐานที่ 2** ในเงื่อนไขการส่งเสริม เมื่อได้รับผลป้อนกลับทางบวก บุคคลจะมีผลการปฏิบัติงานที่สูงกว่าการได้รับผลป้อนกลับทางลบ ส่วนในเงื่อนไขการมุ่งการป้องกัน เมื่อได้รับผลป้อนกลับทางลบ บุคคลจะมีผลการปฏิบัติงานที่สูงกว่าการได้รับผลป้อนกลับทางบวก

สมมติฐานข้อที่ 2 ไม่ได้รับการสนับสนุน แต่มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติในทิศทางตรงกันข้าม กล่าวคือ ตามสมมติฐานที่ตั้งเอาไว้ในงานวิจัย ในเงื่อนไขการส่งเสริม หากว่าได้รับผลป้อนกลับทางบวกจะมีผลการปฏิบัติงานที่สูงกว่าผลป้อนกลับทางลบ ส่วนในเงื่อนไขการป้องกัน ผู้ที่ได้รับผลป้อนกลับทางลบมีผลการปฏิบัติงานที่สูงกว่าผู้ที่ได้รับผลป้อนกลับทางบวก แต่จากการวิเคราะห์ข้อมูลกลับได้ผลที่ตรงกันข้ามกับสมมติฐาน กล่าวคือ ในเงื่อนไขการป้องกัน ผู้ที่ได้รับผลป้อนกลับทางบวกมีผลการปฏิบัติงานที่ดีกว่าผู้ที่ได้รับผลป้อนกลับทางลบ สาเหตุที่ผลการวิจัยนี้ตรงกันข้ามกับสมมติฐานที่ตั้งเอาไว้ อาจจะเป็นเพราะความแตกต่างของวัฒนธรรมเป็นสำคัญ เนื่องจากงานวิจัยที่นำมาตั้งเป็นสมมติฐานเป็นงานวิจัยในสังคมตะวันตกซึ่งมีความแตกต่างกับสังคมตะวันออก อาจจะทำให้การใช้กลวิธีการจูงใจมีความแตกต่างกัน

ในงานวิจัยของ Lalwani, Shrum, และ Chiu (2009) ได้ทำการศึกษารูปแบบของการตอบสนองการจูงใจ โดยมีตัวแปรทางด้านวัฒนธรรมเข้ามาเกี่ยวข้อง ในงานวิจัยนี้ได้อธิบายถึงความแตกต่างของสังคมตะวันตก ซึ่งเป็นสังคมที่เน้นปัจเจกนิยม (individualism) กับสังคมตะวันออก ซึ่งเป็นสังคมที่เน้นด้านคตินิยมหมู่ (collectivism) ทำให้ทั้งสองวัฒนธรรมมีรูปแบบการตอบสนองที่แตกต่างกันออกไป โดยในงานวิจัยนี้ได้จับคู่คนในสังคมตะวันตกและตะวันออกว่ามีรูปแบบของแรงจูงใจที่ต่างกันตามการมุ่งการกำกับ (Higgins, 1997) กล่าวคือ ในสังคมตะวันตก จะมีแนวโน้มที่จะมีพินิจแบบมุ่งการส่งเสริมมากกว่าป้องกัน มุ่งที่จะแสวงหาความสำเร็จ พยายามที่จะได้ผลทางบวกมากที่สุดเท่าที่จะทำได้ อยากจะได้รับสิ่งที่ดีที่สุด และ

ประสบความสำเร็จในชีวิต เพื่อที่จะเติมเต็มความหวังและแรงบันดาลใจ แต่ในสังคมตะวันออกจะเป็นในทางตรงกันข้าม กล่าวคือ คนในสังคมคฤหบดีมักจะปกป้องตนเองจากความล้มเหลวมากกว่าที่จะไขว่คว้าหาความสำเร็จ โดยพยายามหลีกเลี่ยงเหตุการณ์ที่ล้มเหลว และพยายามลดทอนความสูญเสียที่จะเกิดขึ้นมากที่สุด โดยจะให้ความสำคัญกับการป้องกันไม่ให้ตัวเองพลาดและลดความเสี่ยงต่างๆ ให้มากที่สุด ดังนั้น จึงอาจสรุปได้ว่า คนในสังคมตะวันออกที่เป็นสังคมแบบคฤหบดีนั้นมีพื้นฐานนิสัยที่เอนเอียงไปในทางมุ่งการป้องกันมากกว่ามุ่งการส่งเสริมนั่นเอง

ดังนั้น ในสังคมไทย ซึ่งเป็นสังคมที่มีวัฒนธรรมแบบคฤหบดี ก็คงจะได้รับอิทธิพลด้านนี้มาไม่มากก็น้อย ทำให้ผลการวิจัยออกมาตรงกันข้ามกับงานวิจัยในสังคมตะวันตก กล่าวคือ ในเงื่อนไขมุ่งการส่งเสริม ซึ่งเป็นการบอกว่าจะได้คะแนนหรือได้รางวัลเพิ่มขึ้นอาจจะไม่สอดคล้องกับนิสัยของคนไทย ทำให้ไม่เกิดการกระตุ้นแรงจูงใจให้ทำงานได้ดียิ่งขึ้น และเมื่อได้ผลป้อนกลับทางบวก ก็ย่อมจะรู้สึกว่าคุณเองสามารถทำได้คืออยู่แล้ว ไม่จำเป็นจะต้องดิ้นรนทำงานให้ดียิ่งขึ้นกว่าเดิม เพราะมีพื้นฐานนิสัยป้องกันความล้มเหลวมากกว่าที่จะไขว่คว้าความสำเร็จให้เกินหน้าเกินตาผู้อื่น

ในเงื่อนไขมุ่งการป้องกัน ซึ่งอาจจะเป็นการจูงใจที่สอดคล้องกับลักษณะนิสัยของคนไทย ผลการวิเคราะห์พบว่า ในเงื่อนไขได้รับผลป้อนกลับทางบวกจะมีผลการปฏิบัติงานสูงกว่าในเงื่อนไขได้รับผลป้อนกลับทางลบ ซึ่งตรงกันข้ามกับงานวิจัยทางฝั่งสังคมตะวันตก อาจจะเป็นไปได้ว่า เมื่อบุคคลได้รับข้อความที่เสี่ยงต่อการสูญเสีย จึงเกิดความกลัว ทำให้พยายามทำให้ผลการปฏิบัติงานของตนเองดีขึ้นกว่าเดิม และแม้ว่าจะได้รับผลป้อนกลับทางบวก แต่ด้วยลักษณะนิสัยที่มีแรงจูงใจที่จะปกป้องตนเองจากความล้มเหลว จึงพยายามให้ตนเองมีผลการปฏิบัติงานที่สูงยิ่งขึ้น ส่วนในเงื่อนไขที่ได้รับผลป้อนกลับทางลบมีผลการปฏิบัติงานที่ต่ำกว่าอาจจะเป็นเพราะผู้ร่วมการทดลองรู้สึกวิตกกังวล (anxiety) ต่อการทำงาน โดยพฤติกรรมหลีกเลี่ยงการทำงานที่ล้มเหลวมีความสัมพันธ์ทางบวกกับสถานะของความวิตกกังวล และมีความสัมพันธ์ทางบวกกับผลงานที่ไม่ดี (Tanaka, Takehara, & Yamauchi, 2006)

**สมมติฐานที่ 3** ในเงื่อนไขมุ่งการป้องกัน เมื่อได้รับผลป้อนกลับทางลบ ผู้ที่มีบุคลิกภาพแบบหลงตนเองสูงจะมีผลการปฏิบัติงานสูงกว่าผู้ที่มีบุคลิกภาพแบบหลงตนเองต่ำ แต่ไม่มีความแตกต่างกันในเงื่อนไขที่ได้รับผลป้อนกลับทางบวก

ในการวิจัยครั้งนี้ไม่พบอิทธิพลปฏิสัมพันธ์แบบสามทางของบุคลิกภาพแบบหลงตนเอง ผลป้อนกลับ และกลวิธีการจูงใจ โดยจากสมมติฐานที่ 3 ที่ตั้งเอาไว้ว่าผู้ที่มีบุคลิกภาพแบบหลงตนเอง สูงจะมีความอ่อนไหวต่อผลป้อนกลับทางลบ และมีแรงจูงใจที่จะปกป้องตนเองจากความล้มเหลว (Rhodewalt et al., 2006) จึงน่าจะมีผลการปฏิบัติงานที่สูงขึ้น หากว่าอยู่ในเงื่อนไขมุ่งการป้องกัน และได้รับผลป้อนกลับทางลบ

สาเหตุที่ไม่พบอิทธิพลดังกล่าวอาจจะเป็นเพราะปัจจัยหนึ่งที่สำคัญ คือ โอกาสในการเพิ่มคุณค่าแห่งตน ซึ่งในงานวิจัยของ Wallace และ Baumeister (2002) บุคคลจะมีผลการปฏิบัติงานได้ดีก็ต่อเมื่อมีปัจจัย 3 อย่าง ได้แก่ คุณภาพผลการปฏิบัติงาน ลักษณะของผู้ชม และการวิเคราะห์งานที่ได้ปฏิบัติ ซึ่งในการทดลองนี้ ผู้ทำการทดลองได้บอกกับผู้ร่วมการทดลองว่าจะมีการประกาศผลการปฏิบัติงาน โดยเรียงลำดับตามคนที่ได้คะแนนมากไปน้อย การประกาศเช่นนี้กระตุ้นให้ผู้ที่มีบุคลิกภาพแบบหลงตนเองสูงพยายามเพิ่มคุณค่าให้ตนเอง ทำให้ผู้ที่มีบุคลิกภาพแบบหลงตนเองสูงมีผลการปฏิบัติงานที่สูงกว่าผู้ที่มีบุคลิกภาพแบบหลงตนเองต่ำในทุกเงื่อนไข ดังที่เราพบอิทธิพลหลักในตัวแปรบุคลิกภาพแบบหลงตนเอง ซึ่งผลการทดลองในการวิจัยนี้ก็สอดคล้องกับงานวิจัยของ Wallace และ Baumeister ที่พบว่า ผู้ที่มีบุคลิกภาพแบบหลงตนเองสูงมีผลการปฏิบัติงานที่สูงกว่าในเงื่อนไขที่มีการประเมินสาธารณะ

อย่างไรก็ดี ในการทดลองนี้ก็มีหลักฐานที่ยืนยันว่า ผู้ที่มีบุคลิกภาพแบบหลงตนเองแสวงหาโอกาสในการเพิ่มคุณค่าแห่งตน พยายามที่จะมีผลงานที่เด่นกว่าผู้อื่น และต้องการได้รับผลประโยชน์มากที่สุด นั่นก็คือ จากการวิเคราะห์ข้อมูลพบแนวโน้มอิทธิพลปฏิสัมพันธ์สองทางระหว่างบุคลิกภาพแบบหลงตนเองและกลวิธีการจูงใจ โดยผู้ที่มีบุคลิกภาพแบบหลงตนเองสูงมีแนวโน้มที่จะมีผลการปฏิบัติงานที่สูงขึ้นในเงื่อนไขมุ่งการส่งเสริม ดังที่ได้กล่าวไปแล้วข้างต้นว่า ผู้ที่มุ่งการส่งเสริม มักจะเป็นผู้ที่ต้องการเพิ่มผลทางบวกให้มากที่สุด ซึ่งสอดคล้องกับผู้ที่มีบุคลิกภาพแบบหลงตนเองสูงที่ต้องการความสำเร็จอย่างยิ่งยวด เพราะต้องการความชื่นชมจากคนอื่นอยู่ตลอดเวลา (Judge et al., 2006)



**สมมติฐานที่ 4** กลวิธีการจูงใจและผลป้อนกลับมีปฏิสัมพันธ์กันส่งผลต่อแรงจูงใจในกิจกรรม

**สมมติฐานที่ 5** ในเงื่อนไขมุ่งการส่งเสริม เมื่อได้รับผลป้อนกลับทางบวก บุคคลจะมีแรงจูงใจในกิจกรรมมากกว่าการได้รับผลป้อนกลับทางลบ ส่วนในเงื่อนไขการมุ่งการป้องกัน เมื่อได้รับผลป้อนกลับทางลบ บุคคลจะมีแรงจูงใจในกิจกรรมมากกว่าการได้รับผลป้อนกลับทางบวก

**สมมติฐานที่ 6** ในเงื่อนไขมุ่งการป้องกัน เมื่อได้รับผลป้อนกลับทางลบ ผู้ที่มีบุคลิกภาพแบบหลงตนเองสูงจะมีแรงจูงใจในกิจกรรมมากกว่าผู้ที่มีบุคลิกภาพแบบหลงตนเองต่ำ แต่ไม่มีความแตกต่างกันในเงื่อนไขที่ได้รับผลป้อนกลับทางบวก

เนื่องจากผลการวิเคราะห์อิทธิพลของบุคลิกภาพแบบหลงตนเอง ผลป้อนกลับ และกลวิธีการจูงใจต่อตัวแปรแรงจูงใจในกิจกรรมเป็นไปในทิศทางเดียวกัน จึงอภิปรายผลการวิจัยตามสมมติฐานที่ตั้งเอาไว้ 3 ข้อในหัวข้อเดียวกัน จากการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบสามทาง ผลหลักของผลป้อนกลับ,  $F(1,169) = 12.44, p < .01$  เพียงตัวแปรเดียว ส่วนตัวแปรอื่นไม่พบอิทธิพลที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในกิจกรรม แรงจูงใจในกิจกรรมเป็นตัวแปรที่มีความสำคัญต่อผลการปฏิบัติงาน เพราะในงานวิจัยของ Grant (2008) พบว่า หากบุคคลมีแรงจูงใจในกิจกรรมสูง ก็จะมีผลการปฏิบัติงานที่สูงตามไปด้วย นอกจากนี้แรงจูงใจในกิจกรรมยังเพิ่มความพากเพียรต่องานที่ทำ และประสิทธิผลของการทำงานอีกด้วย ดังนั้น ผู้วิจัยจึงตั้งสมมติฐานสอดคล้องกับตัวแปรผลการปฏิบัติงาน แต่ผลการวิจัยกลับไม่มีความสอดคล้องระหว่างผลการปฏิบัติงานกับแรงจูงใจในกิจกรรม

อย่างไรก็ดี หากว่าทบทวนปัจจัยที่เอื้อหรือขัดขวางแรงจูงใจในกิจกรรม จะทำให้เห็นภาพที่ชัดเจนยิ่งขึ้น กล่าวคือ แรงจูงใจในกิจกรรมจะเพิ่มสูงขึ้นหากว่ามีปัจจัยที่สำคัญ 3 ประการ ได้แก่ การรับรู้ถึงความรู้สึกถึงความสามารถของตนเอง ความรู้สึกที่เป็นอิสระ และการรับรู้ทางเลือกในทางตรงกันข้าม หากว่าบุคคลรู้สึกว่าตนเองไม่มีความสามารถในงานที่ทำ รู้สึกไม่เป็นอิสระ ไม่สามารถเลือกได้ว่าจะทำงานดังกล่าวหรือไม่ แรงจูงใจในกิจกรรมก็จะลดลง (Ryan & Deci, 2000) ซึ่งตัวแปรที่ส่งผลต่องานวิจัยชิ้นนี้ก็คือ ความรู้สึกถึงความสามารถของตนเอง เนื่องจากมีการให้ผลป้อนกลับกับผู้ร่วมการทดลองหลังจากที่ทำแบบทดสอบการสลับตัวอักษรภาษาไทยรอบแรก ทำให้ผู้ร่วมการทดลองรับรู้ว่าคุณสมบัติความสามารถในการทำงานดังกล่าวหรือไม่ จึงอาจจะกล่าวได้ว่า เมื่อผู้ร่วมการวิจัยได้รับผลป้อนกลับทางบวก ก็จะรับรู้ว่าคุณสมบัติความสามารถในการทำแบบทดสอบดังกล่าว ส่งผลทำให้แรงจูงใจในกิจกรรมเพิ่มมากขึ้น แต่ในทางตรงกันข้าม เมื่อผู้ร่วมการทดลองได้รับผลป้อนกลับทางลบ ทำให้เกิดการรับรู้ว่าคุณสมบัติความสามารถในการเล่น

สลัปดาห์อักษรภาษาไทย ส่งผลให้แรงจูงใจในกิจกรรมลดลง เนื่องจากการตอบสนองความต้องการด้านความสามารถ (competence need) ซึ่งเป็นหนึ่งในความต้องการพื้นฐานของบุคคลนั่นเอง ซึ่งนอกจากผลป้อนกลับทางบวกแล้ว งานที่มีความท้าทายที่มีโอกาสประสบความสำเร็จก็เพิ่มแรงจูงใจในกิจกรรมเช่นเดียวกัน

เมื่อพิจารณาถึงสาเหตุที่ทำให้แรงจูงใจในกิจกรรมไม่ออกมาในรูปแบบเดียวกับผลการปฏิบัติงาน อาจจะเป็นเพราะการใช้กลวิธีการจูงใจแบบการมุ่งการกำกับ (มุ่งการส่งเสริมหรือมุ่งการป้องกัน) เป็นเพราะแรงกำกับจากภายนอก (external regulation) และการกำกับแบบไม่รู้ตัว (introjected regulation) ซึ่งแรงกำกับจากภายนอกเกิดขึ้นมาจากการเพิ่มคะแนน (มุ่งการส่งเสริม) และการหักคะแนน (มุ่งการป้องกัน) และอาจจะเกิดความรู้สึกที่อยากจะได้รับคำชมรับจากคนอื่น เพราะมีการประเมินสาธารณะ หรือทำให้รู้สึกที่ตนเองเป็นคนที่มีความสามารถ จึงทำให้ตัวแปรผลการปฏิบัติงานมีผลการวิจัยแตกต่างไปจากตัวแปรแรงจูงใจในกิจกรรม

กล่าวโดยสรุป งานวิจัยนี้แสดงให้เห็นว่า เมื่อมุ่งการป้องกัน การได้รับผลป้อนกลับทางบวกทำให้ผลการปฏิบัติงานที่สูงกว่าการได้รับผลทางลบ เมื่อมุ่งการส่งเสริม ผู้ที่มีบุคลิกภาพแบบหลงตนเองสูงมีผลการปฏิบัติงานสูงกว่าผู้ที่มีบุคลิกภาพแบบหลงตนเองต่ำ สิ่งหนึ่งที่ต้องกล่าวถึงคือ เงื่อนไขการประกาศคะแนนหน้าห้องทดลอง ซึ่งเป็นการประเมินสาธารณะ และเป็นโอกาสในการเพิ่มคุณค่าแห่งตน ทำให้ผู้ที่มีบุคลิกภาพแบบหลงตนเองสูงมีคะแนนผลการปฏิบัติงานสูงกว่าผู้ที่มีบุคลิกภาพแบบหลงตนเองต่ำ อย่างไรก็ตาม ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในกิจกรรมอย่างเห็นได้ชัดมีเพียงอย่างเดียวคือ ผลป้อนกลับ กล่าวคือ การได้รับผลป้อนกลับทางบวกทำให้มีแรงจูงใจในกิจกรรมสูงกว่าการได้รับผลป้อนกลับทางลบ

ศูนย์วิทยทรัพยากร

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

## บทที่ 5

### สรุปผลการวิจัย และข้อเสนอแนะ

#### วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาอิทธิพลของกลวิธีการจูงใจแบบมุ่งการส่งเสริมและมุ่งการป้องกันต่อผลการปฏิบัติงานและแรงจูงใจในกิจกรรมของบุคคลที่มีบุคลิกภาพแบบหลงตนเองในระดับที่แตกต่างกัน
2. เพื่อศึกษาอิทธิพลของผลป้อนกลับทางบวกและทางลบต่อการปฏิบัติงานและแรงจูงใจในกิจกรรมของบุคคลที่มีบุคลิกภาพแบบหลงตนเองในระดับที่แตกต่างกัน
3. เพื่อศึกษาอิทธิพลของปฏิสัมพันธ์ระหว่างกลวิธีการจูงใจและผลป้อนกลับต่อการปฏิบัติงานและแรงจูงใจในกิจกรรมของบุคคลที่มีบุคลิกภาพแบบหลงตนเองในระดับที่แตกต่างกัน

#### สมมติฐานการวิจัย

1. กลวิธีการจูงใจและผลป้อนกลับมีปฏิสัมพันธ์กันส่งผลต่อผลการปฏิบัติงาน
2. ในเงื่อนไขมุ่งการส่งเสริม เมื่อได้รับผลป้อนกลับทางบวก บุคคลจะมีผลการปฏิบัติงานที่สูงกว่าการได้รับผลป้อนกลับทางลบ ส่วนในเงื่อนไขมุ่งการป้องกัน เมื่อได้รับผลป้อนกลับทางลบ บุคคลจะมีผลการปฏิบัติงานสูงกว่าการได้รับผลป้อนกลับทางบวก
3. ในเงื่อนไขมุ่งการป้องกัน เมื่อได้รับผลป้อนกลับทางลบ ผู้ที่มีบุคลิกภาพแบบหลงตนเองสูงจะมีผลการปฏิบัติงานสูงกว่าผู้ที่มีบุคลิกภาพแบบหลงตนเองต่ำ แต่ไม่มีความแตกต่างกันในเงื่อนไขที่ได้รับผลป้อนกลับทางบวก
4. กลวิธีการจูงใจและผลป้อนกลับมีปฏิสัมพันธ์กันส่งผลต่อแรงจูงใจในกิจกรรม
5. ในเงื่อนไขมุ่งการส่งเสริม เมื่อได้รับผลป้อนกลับทางบวก บุคคลจะมีแรงจูงใจในกิจกรรมมากกว่าการได้รับผลป้อนกลับทางลบ ส่วนในเงื่อนไขมุ่งการป้องกัน เมื่อได้รับผลป้อนกลับทางลบ บุคคลจะมีแรงจูงใจในกิจกรรมมากกว่าการได้รับผลป้อนกลับทางบวก

6. ในเงื่อนไขมุ่งการป้องกัน เมื่อได้รับผลป้อนกลับทางลบ ผู้ที่มีบุคลิกภาพแบบหลงตนเองสูงจะมีแรงจูงใจในกิจกรรมมากกว่าผู้ที่มีบุคลิกภาพแบบหลงตนเองต่ำ แต่ไม่มีความแตกต่างกันในเงื่อนไขที่ได้รับผลป้อนกลับทางบวก

### กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในงานวิจัยนี้ เป็นนิสิตจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยจำนวน 340 คน โดยคัดเลือกเฉพาะผู้ที่มีบุคลิกภาพแบบหลงตนเองต่ำ (เปอร์เซ็นต์ไทล์ที่ 27 ลงมา) และผู้ที่มีบุคลิกภาพแบบหลงตนเองสูง (เปอร์เซ็นต์ไทล์ที่ 73 ขึ้นไป) จากการทำมาตรวัดบุคลิกภาพแบบหลงตนเองจำนวน 177 คน สุ่มเข้าสู่เงื่อนไขการทดลอง 8 เงื่อนไข ได้แก่

- เงื่อนไขที่ 1 ผู้ที่มีบุคลิกภาพแบบหลงตนเองสูง มุ่งการส่งเสริม ได้รับผลป้อนกลับทางบวก  
 เงื่อนไขที่ 2 ผู้ที่มีบุคลิกภาพแบบหลงตนเองต่ำ มุ่งการส่งเสริม ได้รับผลป้อนกลับทางบวก  
 เงื่อนไขที่ 3 ผู้ที่มีบุคลิกภาพแบบหลงตนเองสูง มุ่งการป้องกัน ได้รับผลป้อนกลับทางลบ  
 เงื่อนไขที่ 4 ผู้ที่มีบุคลิกภาพแบบหลงตนเองต่ำ มุ่งการป้องกัน ได้รับผลป้อนกลับทางลบ  
 เงื่อนไขที่ 5 ผู้ที่มีบุคลิกภาพแบบหลงตนเองสูง มุ่งการส่งเสริม ได้รับผลป้อนกลับทางลบ  
 เงื่อนไขที่ 6 ผู้ที่มีบุคลิกภาพแบบหลงตนเองต่ำ มุ่งการส่งเสริม ได้รับผลป้อนกลับทางลบ  
 เงื่อนไขที่ 7 ผู้ที่มีบุคลิกภาพแบบหลงตนเองสูง มุ่งการป้องกัน ได้รับผลป้อนกลับทางบวก  
 เงื่อนไขที่ 8 ผู้ที่มีบุคลิกภาพแบบหลงตนเองต่ำ มุ่งการป้องกัน ได้รับผลป้อนกลับทางบวก

### เครื่องมือที่ใช้ในงานวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยประกอบไปด้วย มาตรวัดบุคลิกภาพแบบหลงตนเอง มาตรวัดแรงจูงใจในกิจกรรม และแบบทดสอบการสลับตัวอักษร

#### 1. มาตรวัดบุคลิกภาพแบบหลงตนเอง

พัฒนามาตามโครงสร้างของ The Narcissistic Personality Inventory ของ Raskin และ Terry (1988) โดยแบ่งองค์ประกอบของมาตรออกเป็น 7 องค์ประกอบ ได้แก่ อำนาจหน้าที่ ความสามารถในการพึ่งตนเอง ความเหนือกว่า การชอบแสดงออก การแสวงหาผลประโยชน์



ทะนงตน การสมควรได้มากกว่าที่เป็นอยู่ และการหวั่นไหวมากกว่าปกติ โดยมีข้อกระทง  
องค์ประกอบละ 6 ข้อ รวมทั้งมาตรมีข้อกระทงทั้งหมด 48 ข้อ

## 2. มาตรวัดแรงจูงใจในกิจกรรม

ในงานวิจัยนี้ใช้มาตรวัดแรงจูงใจในกิจกรรมฉบับภาษาไทยที่พัฒนาโดย กันยารัตน์  
สะอาดเย็น (2549) ซึ่งแปลและพัฒนามาจากมาตรวัดแรงจูงใจในกิจกรรมของ Deci และ Ryan  
(1994) มีทั้งหมด 6 องค์ประกอบ คือ ด้านความสนใจ/สนุกสนาน ด้านการรับรู้ความสามารถ ด้าน  
ความพยายาม/ความสำคัญ ด้านความกดดัน/ความเครียด ด้านการรับรู้ทางเล็อก และด้านคุณค่า/  
การใช้ประโยชน์

## 3. แบบทดสอบการสลับตัวอักษร

แบบทดสอบการสลับตัวอักษร เป็นแบบทดสอบที่ผู้วิจัยดัดแปลงมาจากแบบทดสอบการ  
สลับตัวอักษรภาษาไทย (anagram) โดยนำคำศัพท์และสุภาษิตภาษาไทยมาสลับที่ และให้ผู้ร่วม  
การทดลองทำงานดังกล่าว แบบทดสอบแบ่งออกเป็น 2 รอบ และนำคะแนนของรอบที่ 2 ไป  
วิเคราะห์เป็นตัวแปรตาม

### วิธีดำเนินการวิจัย

1. ให้กลุ่มตัวอย่าง ซึ่งเป็นนิสิตจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยที่ลงทะเบียนเรียนวิชาจิตวิทยา  
ทั่วไป ภาคต้น จำนวน 340 คนทำมาตรวัดบุคลิกภาพแบบหลงตนเอง 48 ข้อ จากนั้นให้นิสิตลงชื่อ  
เพื่อนัดหมายวันและเวลาเพื่อทำการทดลอง
2. แบ่งกลุ่มตัวอย่างออกเป็นผู้ที่มีบุคลิกภาพแบบหลงตนเองสูงและต่ำ โดยใช้คะแนนจาก  
มาตรวัดบุคลิกภาพแบบหลงตนเอง โดยผู้ที่มีคะแนนต่ำกว่าหรือเท่ากับเปอร์เซ็นต์ไทล์ 27 ลงมาเป็น  
ผู้ที่มีบุคลิกภาพแบบหลงตนเองต่ำ และผู้ที่มีคะแนนสูงหรือเท่ากับเปอร์เซ็นต์ไทล์ที่ 73 ขึ้นไป  
เป็นผู้ที่มีบุคลิกภาพแบบหลงตนเองสูง

3. เมื่อผู้ร่วมการทดลองมาถึงห้องทดลอง จะสุ่มกลุ่มตัวอย่างเข้าสู่เงื่อนไขทั้ง 8 เงื่อนไข จากนั้นผู้ทำการทดลองจะให้ผู้ร่วมการทดลองไปนั่งในห้อง พร้อมกับอธิบายวัตถุประสงค์การทดลองล่วงหน้า และขั้นตอนการทดลองคร่าวๆ ให้ผู้ร่วมการทดลองฟัง

4. จากนั้นให้ผู้ร่วมการทดลองทำแบบทดสอบการสลับตัวอักษรภาษาไทยรอบแรก ก่อนการจัดกระทำเข้าสู่เงื่อนไขการทดลอง โดยใช้เวลา 10 นาที เมื่อครบ 10 นาทีผู้ทำการทดลองเก็บแบบทดสอบ โดยบอกว่าจะนำไปตรวจ จากนั้นให้ผลป้อนกลับ เหนี่ยวนำเข้าสู่กลวิธีการจูงใจ

5. เมื่อจัดกระทำเงื่อนไขการทดลองแล้วก็ให้กลุ่มตัวอย่างทำแบบทดสอบการสลับตัวอักษรรอบที่ 2 โดยใช้เวลา 10 นาทีเท่ากัน เมื่อหมดเวลาก็ให้ทำมาตรวัดแรงจูงใจในกิจกรรม จากนั้นอธิบายวัตถุประสงค์ที่แท้จริงของการวิจัย พร้อมกล่าวขอบคุณ และกำชับไม่ให้ไปบอกผู้อื่น

### การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ใช้สถิติการวิเคราะห์ความแปรปรวนร่วมสามทาง (Three-way ANCOVA) ในการวิเคราะห์อิทธิพลต่อตัวแปรผลการปฏิบัติงาน และการวิเคราะห์ความแปรปรวนสามทาง (Three-way ANOVA) ในการวิเคราะห์อิทธิพลต่อตัวแปรแรงจูงใจในกิจกรรม โดยใช้โปรแกรมเอสพีเอสเอส ฟอว์ วินโดว์ (SPSS for Windows) ในการวิเคราะห์ข้อมูล

### ผลการวิจัย

1. กลวิธีการจูงใจและผลป้อนกลับมีปฏิสัมพันธ์กันส่งผลต่อผลการปฏิบัติงาน
2. ในเงื่อนไขมุ่งการส่งเสริม เมื่อได้รับผลป้อนกลับทางบวก บุคคลมีผลการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกับการได้รับผลป้อนกลับทางลบ ส่วนในเงื่อนไขการมุ่งการป้องกัน เมื่อได้รับผลป้อนกลับทางลบ บุคคลจะมีผลการปฏิบัติงานต่ำกว่าการได้รับผลป้อนกลับทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05
3. ในเงื่อนไขมุ่งการป้องกัน เมื่อได้รับผลป้อนกลับทางลบ ผู้ที่มีบุคลิกภาพแบบหลงตนเองสูงมีผลการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกับผู้ที่มีบุคลิกภาพแบบหลงตนเองต่ำ และไม่มีความแตกต่างกันในเงื่อนไขที่ได้รับผลป้อนกลับทางบวก
4. กลวิธีการจูงใจและผลป้อนกลับไม่มีปฏิสัมพันธ์กันส่งผลต่อแรงจูงใจในกิจกรรม

5. ในเงื่อนไขมุ่งการส่งเสริม เมื่อได้รับผลป้อนกลับทางบวก บุคคลจะมีแรงจูงใจในกิจกรรมสูงกว่าการได้รับผลป้อนกลับทางลบอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ส่วนในเงื่อนไขมุ่งการป้องกัน เมื่อได้รับผลป้อนกลับทางลบ บุคคลจะมีแรงจูงใจในกิจกรรมต่ำกว่าการได้รับผลป้อนกลับทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05
6. ในเงื่อนไขมุ่งการป้องกัน เมื่อได้รับผลป้อนกลับทางลบ ผู้ที่มีบุคลิกภาพแบบหลงตนเองสูงจะมีแรงจูงใจในกิจกรรมไม่แตกต่างกับผู้ที่มีบุคลิกภาพแบบหลงตนเองต่ำ และไม่มี ความแตกต่างกันในเงื่อนไขที่ได้รับผลป้อนกลับทางบวก

### ข้อเสนอแนะ

1. ในการวิจัยครั้งนี้มีตัวแปรแทรกซ้อนที่สำคัญคือ ตัวแปรโอกาสในการเพิ่มคุณค่าแห่งตน เกิดจากการที่บอกกับผู้ร่วมการทดลองว่าจะมีการประกาศคะแนนโดยการตีประกาศคะแนนหน้าห้อง ซึ่งเป็นการประเมินสาธารณะ ซึ่งมีผลกระทบต่อบุคลิกภาพแบบหลงตนเอง ทำให้ผู้ที่มีบุคลิกภาพแบบหลงตนเองสูงทำคะแนนแบบทดสอบการสลับตัวอักษรภาษาไทยได้สูงกว่าผู้ที่มีบุคลิกภาพแบบหลงตนเองต่ำ ดังนั้น ในการศึกษาในครั้งต่อไปควรตัดการประกาศคะแนนออกไปจากการทดลอง
2. ควรศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างผลการปฏิบัติงานกับแรงจูงใจในกิจกรรมในระยะยาว เนื่องจากงานวิจัยนี้เป็นการศึกษาในระยะสั้น จึงอาจจะมีผลการวิจัยที่เปลี่ยนแปลงไปจากเดิม
3. ควรศึกษาสาเหตุว่า เหตุใดผู้ที่มีบุคลิกภาพแบบหลงตนเองสูง ในเงื่อนไขมุ่งการป้องกันและได้รับผลป้อนกลับทางลบจึงมีคะแนนเฉลี่ยผลการปฏิบัติงานต่ำกว่าเงื่อนไขมุ่งการส่งเสริมและได้รับผลป้อนกลับทางบวก เงื่อนไขมุ่งการส่งเสริมและได้รับผลป้อนกลับทางลบ และเงื่อนไขมุ่งการป้องกันและได้รับผลป้อนกลับทางบวก ซึ่งมีผลการปฏิบัติงานที่อยู่ในระดับเดียวกัน ในขณะที่ผู้ที่มีบุคลิกภาพแบบหลงตนเองต่ำ ในเงื่อนไขมุ่งการส่งเสริมและได้รับผลป้อนกลับทางบวกกลับมีคะแนนเฉลี่ยผลการปฏิบัติงานที่ต่ำกว่าเงื่อนไขมุ่งการส่งเสริมและได้รับผลป้อนกลับทางลบ เงื่อนไขมุ่งการป้องกันและได้รับผลป้อนกลับทางบวก และเงื่อนไขมุ่งการป้องกันและได้รับผลป้อนกลับทางลบ ซึ่งมีผลการปฏิบัติงานที่อยู่ในระดับเดียวกัน

## รายการอ้างอิง

### ภาษาไทย

กันยารัตน์ สอาดเย็น. (2549). อิทธิพลของบุคลิกภาพแบบหลงตนเอง ลักษณะของเป้าหมายและ ความท้าทายของงานต่อแรงจูงใจในกิจกรรมและผลงาน. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาสังคม คณะจิตวิทยา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ชิตศุภางค์ รัชชีสมบัติศิริ. (2551). อิทธิพลของบุคลิกภาพแบบหลงตนเองต่อพินัยในการให้ภัย และการให้ภัยเฉพาะเหตุการณ์. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาสังคม คณะจิตวิทยา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

วันวิสาข์ ฤกษ์ทวี. (2549). ผลของบุคลิกภาพแบบหลงตนเอง การเปรียบเทียบทางสังคม และ ป้อนกลับ ต่อการเพิ่มคุณค่าให้ตนเอง. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยา สังคม คณะจิตวิทยา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

สุคนธา มหาอาษา. (2549). อิทธิพลของบุคลิกภาพแบบหลงตนเองและผลป้อนกลับต่อการ อนุমানสาเหตุ. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาสังคม คณะจิตวิทยา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

### ภาษาอังกฤษ

Barry, C. T., Chaplin, W. F., & Grafeman, S. J. (2006). Aggression following performance feedback: The influences of narcissism, feedback valence, and comparative standard [Electronic version]. *Personality and Individual Differences*, 41, 177-187.

Bond, A. J., Ruaro, L., & Wingrove J. (2006). Reducing anger induced by ego threat: Use of vulnerability expression and influence of trait characteristics [Electronic version]. *Personality and Individual Differences*, 40, 1087-1097.

Bleske-Rechek, A., Remiker, M. W., & Baker, J. P. (2008). Narcissistic men and women think they are so hot – But they are not [Electronic version]. *Personality and Individual Differences*, 45, 420-424.

Bushman, B. J., & Baumeister, R. F. (1998). Threatened egotism, narcissism, self-esteem, and direct and displaced aggression: Does self-love or self-hate lead to violence? [Electronic version]. *Journal of Personality and Social Psychology*, 75, 219-229.



- 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.
- Deci, E. L. (2004). Promoting intrinsic motivation and self-determination in people with mental retardation [Electronic version]. *International Review of Research in Mental Retardation, 28*, 1-29.
- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2008). Self-determination theory: A macrotheory of human motivation, development, and health [Electronic version]. *Journal of Canadian Psychology, 49*, 182-185.
- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (1985). *Intrinsic motivation and self-determination in human behavior*. New York: Plenum.
- Elliot, A. J., & Church, M. A. (1997). A hierarchical model of approach and avoidance achievement motivation [Electronic version]. *Journal of Personality and Social Psychology, 72*, 218-232.
- Elliot, A. J., & McGregor, H. A. (1999). Text anxiety and the hierarchical model of approach and avoidance achievement motivation [Electronic version]. *Journal of Personality and Social Psychology, 76*, 628-644.
- Emmons, R. A. (1987). Narcissism: Theory and measurement [Electronic version]. *Journal of Personality and Social Psychology, 52*, 11-17.
- Emmons, R. A. (1987). Factor analysis and construct validity of the Narcissistic Personality Inventory [Electronic version]. *Journal of Personality Assessment, 48*, 291-300.
- Föster, J., Grant, H., Idson, L. C., & Higgins, E. T. (2001). Success/failure feedback, expectancies, and approach/avoidance motivation: How regulatory focus moderate classic relations [Electronic version]. *Journal of Experimental Social Psychology, 37*, 253-260.
- Grant, A. M., (2008). Does intrinsic motivation fuel the prosocial fire? Motivation synergy in predicting persistence, performance, and productivity [Electronic version]. *Journal of Applied Psychology, 93*, 48-58.

- Gramzow, R. H., Elliot, A. J., Asher, E., & McGregor, H. A. (2003). Self-evaluation bias and academic performance: Some ways and some reasons why [Electronic version]. *Journal of Research in Personality, 37*, 41-61.
- Harmon-Jones, E., & Peterson, C. K. (2008). Effect of trait and state approach motivation on aggressive inclinations [Electronic version]. *Journal of Research in Personality, 42*, 1381-1385.
- Hickman, S. E., Watson, P. J., & Morris, R. J. (1995). Optimism, pessimism, and the complexity of narcissism [Electronic version]. *Personality and Individual Differences, 20*, 521-525.
- Higgins, E. T. (1997). Beyond pleasure and pain [Electronic version]. *American Psychologist, 52*, 1280-1300.
- John, O. P., & Robin, R. W. (1994). Accuracy and bias self-perception: Individual differences in self-enhancement and the role of narcissism [Electronic version]. *Journal of Personality and Social Psychology, 66*, 206-209.
- 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.
- Lalwani, A. K., Shrum, L. J., & Chiu, C. (2009). Motivated response styles: The role of cultural values, regulatory focus, and self-consciousness in socially desirable responding [Electronic version]. *Journal of Personality and Social Psychology, 96*, 870-882.
- Locke, K. D. (2009). Aggression, narcissism, self-esteem, and the attribution of desirable and humanizing traits to self versus others [Electronic version]. *Journal of Research in Personality, 43*, 99-102.
- Lockwood, P., Jordan, C. H., & Kunda, Z. (2007). Motivation by positive or negative role models: regulatory focus determines who will best Inspire Us [Electronic version]. *Journal of Personality and Social Psychology, 83*, 854-864.

- Martinez, M. A., Zeichner, A., Reidy, D. E., & Miller J. D. (2008). Narcissism and displaced aggression: Effects of positive, negative, and delayed feedback [Electronic version]. *Personality and Individual Differences, 44*, 140–149.
- Morf, C. C., Weir, C., & Davidov, M. (2000). Narcissism and intrinsic motivation: The role of goal congruence [Electronic version]. *Journal of Experimental Social Psychology, 36*, 424-438.
- Molden, D. C., & Higgins, E. T. (2008). How preference for eager versus vigilant judgment strategies affect self-serving conclusion [Electronic version]. *Journal of Experimental Social Psychology, 44*, 1219-1228.
- Paulhus, D. L. (1998). Interpersonal and intrapsychic adaptiveness of trait self-enhancement: A mixed blessing? [Electronic version]. *Journal of Personality and Social Psychology, 74*, 1197-1208.
- Raskin, R., & Novacek, J. (1989). An MMPI description of the narcissistic personality. [Electronic version]. *Journal of Personality Assessment, 53*, 66-80.
- Raskin, R., & 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.
- Rhodewalt, F. & Eddings, S. K. (2002). Narcissus reflects: Memory distortion in response to ego-relevant feedback among high- and low-narcissistic men [Electronic version]. *Journal of Research in Personality, 36*, 97–116.
- Rhodewalt, F., & Morf, C. C. (1998). On self-aggrandizement and anger: A temporal analysis of narcissism and affective reactions to success and failure [Electronic version]. *Journal of Personality and Social Psychology, 74*, 672-685.
- Rhodewalt, F., Tragakis, M. W., & Finnerty, J. (2006). Narcissism and self-handicapping: Linking self-aggrandizement to behavior [Electronic version]. *Journal of Research in Personality, 40*, 573–597.
- Robin, R. W., & Beer, J. S. (2001). Positive illusion about the self: Short term benefit and long term costs [Electronic version]. *Journal of Personality and Social Psychology, 80*, 340-352.

- Rose, P. (2002). The happy and unhappy faces of narcissism [Electronic version]. *Personality and Individual Differences*, 33, 379-391.
- Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2000). Intrinsic and extrinsic motivations: Classic definitions and new directions [Electronic version]. *Contemporary Educational Psychology*, 25, 54-67.
- Scholer, A. A., Stroessner, S. J., & Higgins, E. T. (2008). Responding to negativity: How a risky tactic can serve a vigilant strategy [Electronic version]. *Journal of Experimental Social Psychology*, 44, 767-774.
- Sedikides, C., & Gregg, A. P. (2001). Narcissists and feedback: Motivational surfeits and motivational deficits [Electronic version]. *Psychological Inquiry*, 12, 237-239.
- Shah, J., Higgins, E. T., & Friedman, R. S. (1998). Performance incentives and means: How regulatory focus influences goal attainment [Electronic version]. *Journal of Personality and Social Psychology*, 74, 285-293.
- Sideridis, G. D. (2008). Feeling obliged to "do well" or "not to fail"? The distinction between approach and avoidance dimensions of oughts [Electronic version]. *Learning and Individual Differences*, 18, 176-186.
- Sideridis, G. D. (2005). Goal orientation, academic achievement, and depression: Evidence in favor of revised goal theory framework [Electronic version]. *Journal of Education Psychology*, 97, 366-375.
- Smalley, R. L., & Stake, J. E. (1996). Evaluating sources of ego-threatening feedback: Self-esteem and narcissism effects [Electronic version]. *Journal of Research in Personality*, 30, 483-495.
- Tanaka, A., Takehara, T., & Yamauchi, H. (2006). Achievement goals in a presentation task: Performance expectancy, achievement goals, state anxiety, and task performance [Electronic version]. *Learning and Individual Differences*, 16, 93-99.
- 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.



- Taylor, S. E., & Brown, J. D. (1988). Illusion and well-being: A social psychological perspective on mental health [Electronic version]. *Psychological Bulletin*, 103, 193-210.
- Tice, D. M. (1991). Esteem protection or enhancement? Self-handicapping motives and attributions differ by trait self-esteem [Electronic version]. *Journal of Personality and Social Psychology*, 60, 711-725.
- Twenge, J. M., & Foster, J. D. (2008). Mapping the scale of the narcissism epidemic: Increases in narcissism 2002–2007 within ethnic groups [Electronic version]. *Journal of Research in Personality*, 42, 1619-1622.
- Van Prooijin, J.-W., Karremans, J. C. & Van Beest, I. (2006). Procedural justice and the hedonic principle: How approach versus avoidance motivation influences the psychology of voice [Electronic version]. *Journal of Personality and Social Psychology*, 91, 686-697.
- Vansteenkiste, M., Simons, J., Lens, W., Sheldon, K. M., & Deci, E. L. (2004). Motivating learning, performance, and persistence: The synergistic effects of intrinsic goal contents and autonomy-supportive contexts [Electronic version]. *Journal of Personality and Social Psychology*, 87, 246-260.
- 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.
- Wink, P. (1991). Two faces of narcissism [Electronic version]. *Journal of Personality and Social Psychology*, 61, 590-597.

ศูนย์วิทยทรัพยากร

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย



ภาคผนวก

ศูนย์วิทยทรัพยากร  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

## ภาคผนวก ก

ตารางที่ ก 1

ตารางสถิติที่และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ระหว่างข้อกระทงแต่ละข้อกับผลรวมของข้ออื่นๆ ใน  
มาตรวัดบุคลิกภาพแบบหลงตนเอง (N = 402)

ข้อที่ กลับ คะแนน	ด้าน	กลุ่มสูง (n = 109)		กลุ่มต่ำ (n = 109)		t	p	ค่าสหสัมพันธ์ ระหว่างข้อกับคะแนน รวมของข้ออื่นๆ (CITC) (N = 402)		ข้อที่ผ่าน การ คัดเลือก
		M	SD	M	SD			105 ข้อ	92 ข้อ	
	Au1	3.57	0.70	2.94	0.77	6.27***	.000	.34	.30	ผ่าน
	Sup2	3.42	0.77	2.37	0.82	9.75***	.000	.47	.46	ผ่าน
	Suf3	3.24	0.89	2.31	1.05	7.02***	.000	.40	.41	ผ่าน
	Exp4	2.81	0.96	1.86	0.91	7.47***	.000	.40	.42	ผ่าน
R	Ent5re	2.91	0.93	2.83	1.05	0.55	.293	-	-	ไม่ผ่าน
	Exh6	3.18	0.90	2.14	0.88	8.67***	.000	.39	.36	ผ่าน
	Va7	3.96	0.82	2.94	1.14	7.65***	.000	.37	.35	ผ่าน
	Hy8	3.14	0.76	2.12	0.75	10.01***	.000	.49	.48	ผ่าน
	Au9	3.35	0.83	2.59	0.90	6.47***	.000	.36	.33	ผ่าน
	Sup10	3.15	0.66	1.93	0.73	12.92***	.000	.59	.59	ผ่าน
	Suf11	3.10	1.00	1.98	0.98	8.34***	.000	.42	.44	ผ่าน
	Exp12	2.89	0.96	1.92	0.89	7.76***	.000	.40	.42	ผ่าน
R	Ent13re	3.50	0.96	3.40	0.97	0.70	.242	-	-	ไม่ผ่าน
R	Exh14re	3.23	0.93	3.02	0.99	1.62	.106	.05	-	ไม่ผ่าน
	Va15	3.66	0.84	2.61	1.00	8.37***	.000	.42	.41	ผ่าน
	Hy16	2.76	1.00	2.39	0.95	2.78**	.006	.12	.13	ผ่าน
R	Au17re	3.38	0.80	3.06	0.92	2.68**	.004	.13	-	ไม่ผ่าน
	Sup18	3.38	0.77	1.96	0.80	13.32***	.000	.58	.59	ผ่าน
	Suf19	3.22	0.83	2.60	0.88	5.37***	.000	.34	.35	ผ่าน
	Exp20	3.05	0.93	1.74	0.76	11.39***	.000	.55	.56	ผ่าน
	Ent21	3.61	0.83	3.12	0.99	4.02***	.000	.21	.21	ผ่าน

ชื่อที่ กลับ คะแนน	ด้าน	กลุ่มสูง (n = 109)		กลุ่มต่ำ (n = 109)		t	p	ค่าสหสัมพันธ์ ระหว่างข้อกับคะแนน รวมของข้ออื่นๆ (CITC) (N = 402)		ข้อที่ผ่าน การ คัดเลือก
		M	SD	M	SD			105 ข้อ	92 ข้อ	
	Exh22	3.09	0.70	2.17	0.85	8.75***	.000	.43	.40	ผ่าน
	Va23	3.81	0.82	2.64	1.11	8.81***	.000	.43	.43	ผ่าน
	Hy24	2.82	0.85	2.07	0.79	6.68***	.000	.37	.38	ผ่าน
R	Au25re	3.50	0.77	3.72	0.69	-2.23*	.014	-.09	-	ไม่ผ่าน
	Sup26	3.55	0.85	2.42	0.86	9.69***	.000	.48	.49	ผ่าน
	Suf27	3.26	0.77	2.36	0.90	7.92***	.000	.43	.43	ผ่าน
	Exp28	2.56	0.98	1.65	0.80	7.52***	.000	.39	.40	ผ่าน
R	Ent29re	2.89	0.86	3.25	0.89	-3.00**	.002	-.20	-	ไม่ผ่าน
	Exh30	3.17	0.85	2.04	0.83	10.03***	.000	.44	.41	ผ่าน
R	Va31re	3.74	0.88	3.33	1.04	3.18**	.001	.13	.10	ผ่าน
	Hy32	2.59	0.76	1.87	0.72	7.13***	.000	.37	.38	ผ่าน
R	Au33re	3.41	0.83	2.99	0.91	3.58***	.000	.16	.11	ผ่าน
	Sup34	3.02	0.78	1.70	0.65	13.61***	.000	.61	.62	ผ่าน
	Suf35	2.81	0.94	1.90	0.80	7.71***	.000	.44	.46	ผ่าน
	Exp36	2.41	0.97	1.39	0.64	9.13***	.000	.51	.53	ผ่าน
R	Ent37re	2.96	0.76	3.28	0.84	-2.97**	.002	-.22	-	ไม่ผ่าน
	Va38	3.70	0.88	2.63	1.11	7.85***	.000	.39	.38	ผ่าน
R	Exh39re	3.30	0.98	2.92	1.16	2.63**	.005	.09	-	ไม่ผ่าน
	Hy40	2.35	0.93	1.83	0.71	4.59***	.000	.26	.29	ผ่าน
R	Au41re	3.63	0.97	3.44	0.93	1.50	.068	-	-	ไม่ผ่าน
	Sup42	3.28	0.75	2.06	0.80	11.67***	.000	.57	.58	ผ่าน
	Suf43	2.78	1.02	1.94	0.86	6.62***	.000	.38	.40	ผ่าน
	Exp44	2.52	1.03	1.60	0.70	7.77***	.000	.37	.40	ผ่าน
R	Ent45re	3.18	0.95	3.28	0.91	-0.80	.213	-	-	ไม่ผ่าน
	Va46	2.71	0.95	1.89	0.80	6.89***	.000	.33	.36	ผ่าน
R	Exh47re	3.21	0.95	2.95	1.25	1.77*	.040	.08	-	ไม่ผ่าน



ชื่อที่ กลับ คะแนน	ด้าน	กลุ่มสูง (n = 109)		กลุ่มต่ำ (n = 109)		t	p	ค่าสหสัมพันธ์ ระหว่างข้อกับคะแนน รวมของข้ออื่นๆ (CITC) (N = 402)		ข้อที่ผ่าน การ คัดเลือก
		M	SD	M	SD			105 ข้อ	92 ข้อ	
	Hy48	2.77	0.92	2.24	0.96	4.15***	.000	.18	.22	ผ่าน
	Au49	3.53	0.86	2.78	0.82	6.59***	.000	.34	.33	ผ่าน
R	Sup50re	2.50	0.88	2.55	0.91	-0.38	.353	-	-	ไม่ผ่าน
	Suf51	2.93	1.03	1.96	0.83	7.60***	.000	.42	.44	ผ่าน
R	Sup52re	3.15	0.86	2.57	1.04	4.48***	.000	.23	.20	ผ่าน
	Va53	3.80	0.83	3.10	0.82	6.27***	.000	.30	.30	ผ่าน
	Hy54	2.35	0.97	2.04	0.89	2.48**	.007	.15	.18	ผ่าน
R	Au55re	3.15	0.94	2.93	0.95	1.72*	.044	.05	-	ไม่ผ่าน
	Sup56	3.30	0.67	1.97	0.74	13.89***	.000	.62	.63	ผ่าน
	Au57	3.33	0.90	2.51	0.91	6.65***	.000	.40	.39	ผ่าน
	Exp58	2.64	1.09	1.67	0.93	7.06***	.000	.36	.37	ผ่าน
	Va59	3.17	0.87	2.17	0.73	9.19***	.000	.50	.49	ผ่าน
R	Exh60re	3.20	0.97	3.05	1.08	1.13	.131	-	-	ไม่ผ่าน
	Hy61	3.22	1.09	3.06	1.09	1.11	.135	-	-	ไม่ผ่าน
	Au62	3.09	0.89	1.76	0.72	12.16***	.000	.58	.58	ผ่าน
	Sup63	3.52	0.67	2.70	0.81	8.17***	.000	.46	.45	ผ่าน
	Exp64	2.61	0.97	1.60	0.67	9.02***	.000	.49	.51	ผ่าน
R	Va65re	2.28	0.76	2.32	0.87	-0.44	.331	-	-	ไม่ผ่าน
	Hy66	2.80	0.98	2.17	0.92	4.84***	.000	.23	.24	ผ่าน
	Au67	3.76	0.78	3.13	0.92	5.46***	.000	.30	.30	ผ่าน
	Sup68	2.53	0.87	1.48	0.65	10.19***	.000	.49	.50	ผ่าน
	Va69	3.45	0.73	2.86	0.88	5.39***	.000	.33	.33	ผ่าน
	Va70	3.49	0.78	2.47	0.86	9.19***	.000	.50	.49	ผ่าน
	Hy71	2.52	0.92	1.94	0.74	5.11***	.000	.28	.30	ผ่าน
R	Sup72re	3.47	0.94	3.21	1.02	1.92*	.028	.10	-	ไม่ผ่าน

ชื่อที่ กลับ คะแนน	ด้าน	กลุ่มสูง (n = 109)		กลุ่มต่ำ (n = 109)		t	p	ค่าสหสัมพันธ์ ระหว่างข้อกับคะแนน รวมของข้ออื่นๆ (CITC) (N = 402)		ข้อที่ผ่าน การ คัดเลือก
		M	SD	M	SD			105 ข้อ	92 ข้อ	
	Va73	2.17	0.92	1.50	0.65	6.21***	.000	.31	.34	ผ่าน
	Hy74	2.38	1.00	1.66	0.76	5.95***	.000	.30	.32	ผ่าน
	Sup75	3.08	0.75	1.60	0.65	15.50***	.000	.63	.65	ผ่าน
	Va76	3.44	0.76	2.20	0.86	11.26***	.000	.54	.53	ผ่าน
R	Hy77re	3.30	0.93	3.59	0.93	-2.27	.012	-.18	-	ไม่ผ่าน
	Au78	3.36	0.76	2.02	0.75	13.10***	.000	.60	.61	ผ่าน
	Sup79	3.26	0.71	1.84	0.66	15.24***	.000	.69	.68	ผ่าน
	Va80	3.24	0.65	2.18	0.75	11.07***	.000	.56	.57	ผ่าน
	Va81	3.28	0.77	2.23	0.78	10.06***	.000	.52	.53	ผ่าน
	Hy82	2.56	0.82	1.94	0.74	5.79***	.000	.32	.35	ผ่าน
	Au83	3.00	0.67	2.02	0.69	10.59***	.000	.55	.56	ผ่าน
	Au84	3.16	0.89	1.79	0.62	13.12***	.000	.62	.63	ผ่าน
	Sup85	3.16	0.64	1.89	0.70	13.95***	.000	.63	.65	ผ่าน
	Va86	3.49	0.85	2.37	0.77	10.24***	.000	.53	.53	ผ่าน
	Hy87	3.60	1.01	3.27	0.99	2.47**	.007	.10	.11	ผ่าน
	Sup88	3.39	0.63	2.12	0.68	14.42***	.000	.66	.67	ผ่าน
	Va89	3.27	0.80	2.02	0.78	11.64***	.000	.54	.53	ผ่าน
R	Au90re	3.06	0.68	3.24	0.76	-1.78*	.038	-.08	-	ไม่ผ่าน
R	Sup91re	3.14	0.78	2.67	0.95	3.96***	.000	.24	.21	ผ่าน
	Va92	3.17	0.86	1.97	0.74	11.03***	.000	.56	.55	ผ่าน
	Au93	3.48	0.76	2.41	0.83	9.84	.000	.52	.53	ผ่าน
	Va94	2.77	0.97	1.60	0.70	10.28***	.000	.48	.48	ผ่าน
	Hy95	3.34	0.85	2.85	1.07	3.72***	.000	.17	.18	ผ่าน
R	Va96re	3.46	0.94	3.49	0.94	-0.22	.415	-	-	ไม่ผ่าน
	Sup97	3.31	0.65	2.33	0.71	10.68***	.000	.53	.53	ผ่าน

ชื่อที่ กลับ คะแนน	ด้าน	กลุ่มสูง (n = 109)		กลุ่มต่ำ (n = 109)		t	p	ค่าสหสัมพันธ์ ระหว่างข้อกับคะแนน รวมของข้ออื่นๆ (CITC) (N = 402)		ข้อที่ผ่าน การ คัดเลือก
		M	SD	M	SD			105 ข้อ	92 ข้อ	
	Va98	3.39	0.67	2.55	0.74	8.77***	.000	.44	.45	ผ่าน
	Hy99	2.85	0.93	2.57	1.08	2.08*	.020	.07	-	ไม่ผ่าน
	Sup100	3.07	0.70	2.24	0.83	7.99***	.000	.39	.40	ผ่าน
	Va101	3.16	0.82	1.92	0.61	12.65***	.000	.60	.60	ผ่าน
	Sup102	3.19	0.71	1.97	0.70	12.75***	.000	.61	.61	ผ่าน
R	Au103re	3.16	0.82	3.39	0.84	-2.13*	.018	-.12	-	ไม่ผ่าน
	Va104	3.16	0.72	1.97	0.70	12.39***	.000	.61	.62	ผ่าน
	Au105	3.06	0.67	1.74	0.66	14.68***	.000	.66	.65	ผ่าน
	Sup106	2.54	0.83	1.52	0.55	10.62***	.000	.50	.52	ผ่าน
	Au107	2.97	0.59	2.13	0.71	9.47***	.000	.51	.52	ผ่าน
R	Au108re	3.15	0.79	3.17	0.72	-0.24	.407	-	-	ไม่ผ่าน
	Au109	3.02	0.80	1.94	0.74	10.38***	.000	.49	.50	ผ่าน
	Au110	3.53	0.77	2.74	0.75	7.58***	.000	.44	.43	ผ่าน
	Sup111	2.50	0.88	1.58	0.58	9.09***	.000	.46	.48	ผ่าน
	Au112	3.58	0.78	2.27	0.87	11.76***	.000	.51	.51	ผ่าน
	Sup113	2.42	0.82	1.39	0.53	10.98***	.000	.51	.51	ผ่าน
	Au114	3.11	0.71	1.97	0.84	10.70***	.000	.54	.53	ผ่าน
	Hy115	2.45	0.94	1.81	0.82	5.38***	.000	.25	.28	ผ่าน

หมายเหตุ

ค่า  $t$  ที่ขีดเส้นใต้คำนวณโดยแยกความแปรปรวน (Equal variances not assumed)

105 ข้อ คือ ค่าสหสัมพันธ์รวมของข้อกระทงเมื่อวิเคราะห์ 105 ข้อกระทง

92 ข้อ คือ ค่าสหสัมพันธ์รวมของข้อกระทงเมื่อวิเคราะห์ 92 ข้อกระทง

ค่าวิกฤตของ  $t(400) = .087, p < .05$ , หนึ่งหาง

Au = อำนาจ, Sup = ความเหนือกว่า, Suf = ความสามารถในการพึ่งตนเอง,

Exp = การแสวงหาผลประโยชน์, Ent = การสมควรได้มากกว่าที่เป็นอยู่,

Exh = การขอแสดงออก, Va = ทะนงตน, Hy = การหวั่นไหวมากกว่าปกติ

\* $p < .05$ , หนึ่งหาง. \*\* $p < .01$ , หนึ่งหาง. \*\*\* $p < .001$ , หนึ่งหาง.

## ตารางที่ ก 2

ตารางสถิติที่และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างข้อกระทงแต่ละข้อกับผลรวมของข้ออื่นๆ ใน  
มาตรวัดบุคลิกภาพแบบหลงตนเอง (N = 274)

ข้อที่ กลับ คะแนน	ด้าน	กลุ่มสูง (n = 76)		กลุ่มต่ำ (n = 76)		t	p	ค่าสหสัมพันธ์ระหว่าง ข้อกับคะแนนรวมของ ข้ออื่นๆ (CITC) (N = 402)			ข้อที่ผ่าน การ คัดเลือก
		M	SD	M	SD			77	76	48	
								ข้อ	ข้อ	ข้อ	
	Au01	3.43	0.85	2.65	0.91	5.45***	.000	.37	.37	.36	ผ่าน
	Sup02	2.96	0.76	1.92	0.88	7.79***	.000	.49	.49	-	ไม่ผ่าน
	Suf03	3.20	1.02	1.99	0.89	7.76***	.000	.50	.50	-	ไม่ผ่าน
	Exp04	2.57	0.97	1.64	0.86	6.19***	.000	.37	.36	.36	ผ่าน
R	Ent05	2.56	0.90	2.76	0.97	-1.30	.099	-	-	-	ไม่ผ่าน
	Exh06	3.14	0.92	2.05	0.96	7.15***	.000	.46	.46	.44	ผ่าน
	Va07	3.59	0.82	2.73	0.98	5.85***	.000	.38	.38	.35	ผ่าน
	Hy08	2.83	0.94	2.17	0.91	4.35***	.000	.21	.21	.20	ผ่าน
	Ent09	2.37	0.91	1.44	0.64	7.27***	.000	.41	.40	-	ไม่ผ่าน
	Au10	2.91	1.09	1.65	0.76	8.23***	.000	.47	.47	.45	ผ่าน
	Ent11	2.95	0.85	1.75	0.90	8.44***	.000	.51	.51	.51	ผ่าน
	Ent12	3.04	0.99	2.47	1.03	3.49**	.001	.18	.18	-	ไม่ผ่าน
	Suf13	3.01	1.14	1.87	1.09	6.31***	.000	.41	.41	.45	ผ่าน
	Exp14	2.09	0.95	1.19	0.39	7.64***	.000	.43	.42	.42	ผ่าน
	Ent15	3.25	0.95	2.03	0.77	8.67***	.000	.50	.50	-	ไม่ผ่าน
	Sup16	3.21	0.85	1.76	0.75	11.09***	.000	.62	.62	.63	ผ่าน
	Exh17	2.62	1.13	1.63	0.91	5.94***	.000	.36	.36	-	ไม่ผ่าน
R	Exh18	2.89	0.99	2.63	0.97	1.66*	.050	.00	-	-	ไม่ผ่าน
	Va19	2.95	0.94	1.96	0.80	6.98***	.000	.48	.48	.49	ผ่าน
	Hy20	2.24	0.92	2.08	0.97	1.02	.155	-	-	-	ไม่ผ่าน
	Exh21	4.18	0.76	3.11	0.86	8.14***	.000	.48	.48	-	ไม่ผ่าน
	Au22	3.03	0.73	1.75	0.70	11.00***	.000	.63	.63	.63	ผ่าน
	Suf23	3.07	0.98	2.53	0.93	3.41**	.001	.29	.29	.35	ผ่าน
	Sup24	3.13	0.79	1.91	0.77	9.63***	.000	.58	.58	.59	ผ่าน



ชื่อที่ กลับ คะแนน	ด้าน	กลุ่มสูง (n = 76)		กลุ่มต่ำ (n = 76)		t	p	ค่าสหสัมพันธ์ระหว่าง ข้อกับคะแนนรวมของ ข้ออื่นๆ (CITC) (N = 402)			ข้อที่ผ่าน การ คัดเลือก
		M	SD	M	SD			77	76	48	
								ข้อ	ข้อ	ข้อ	
	Exp25	2.78	0.97	1.65	0.94	7.22***	.000	.44	.43	.43	ผ่าน
	Ent26	3.36	0.74	2.20	0.85	8.87***	.000	.57	.57	.56	ผ่าน
	Exh27	2.97	1.10	1.85	0.94	6.74***	.000	.44	.44	.39	ผ่าน
	Ent28	3.67	0.82	2.17	0.89	10.72***	.000	.54	.54	.50	ผ่าน
	Exh29	2.04	0.97	1.24	0.52	6.32***	.000	.32	.32	-	ไม่ผ่าน
	Va30	3.13	0.66	2.36	0.86	6.16***	.000	.42	.42	-	ไม่ผ่าน
	Hy31	3.41	0.82	2.95	1.15	2.84**	.003	.17	.17	.15	ผ่าน
	Au32	3.64	0.74	2.83	0.89	6.13***	.000	.42	.42	.42	ผ่าน
	Suf33	3.03	1.22	1.89	1.01	6.22***	.000	.43	.43	.47	ผ่าน
	Sup34	3.28	0.76	2.05	0.87	9.22***	.000	.57	.57	.59	ผ่าน
	Exp35	2.28	0.86	1.37	0.69	7.12***	.000	.40	.40	.41	ผ่าน
	Ent36	3.29	1.06	2.25	1.10	5.89***	.000	.41	.41	-	ไม่ผ่าน
	Ent37	3.07	0.98	1.75	0.84	8.85***	.000	.50	.50	-	ไม่ผ่าน
	Exh38	3.05	0.92	1.49	0.70	11.66***	.000	.60	.60	.58	ผ่าน
	Ent39	3.07	0.90	2.07	0.84	7.04***	.000	.46	.46	.44	ผ่าน
	Exh40	3.26	0.90	1.60	0.68	12.82***	.000	.59	.59	.57	ผ่าน
	Va41	3.13	0.90	2.27	0.79	6.26***	.000	.45	.45	.46	ผ่าน
	Hy42	2.50	0.81	1.61	0.63	7.50***	.000	.46	.45	.44	ผ่าน
	Ent43	2.80	0.98	1.99	0.91	5.31***	.000	.28	.28	-	ไม่ผ่าน
R	Exh44	3.30	0.97	2.47	1.18	4.76***	.000	.30	.30	-	ไม่ผ่าน
	Au45	2.96	0.92	2.41	0.87	3.76***	.000	.30	.31	-	ไม่ผ่าน
	Va46	3.53	0.74	2.53	0.86	7.62***	.000	.48	.48	.48	ผ่าน
	Exp47	2.18	0.78	1.36	0.54	7.57***	.000	.36	.36	.36	ผ่าน
	Sup48	3.29	0.71	2.00	0.93	9.59***	.000	.61	.61	.60	ผ่าน
	Ent49	2.30	0.77	1.39	0.54	8.47***	.000	.52	.52	.50	ผ่าน
	Exh50	3.13	0.90	1.43	0.57	13.91***	.000	.64	.64	.62	ผ่าน
	Suf51	2.99	0.95	2.12	0.93	5.68***	.000	.43	.44	.46	ผ่าน
	Hyp52	2.38	1.06	1.69	0.61	4.90***	.000	.27	.27	.25	ผ่าน

ชื่อที่ กลับ คะแนน	ด้าน	กลุ่มสูง (n = 76)		กลุ่มต่ำ (n = 76)		t	p	ค่าสหสัมพันธ์ระหว่าง ข้อกับคะแนนรวมของ ข้ออื่นๆ (CITC) (N = 402)			ชื่อที่ผ่าน การ คัดเลือก
		M	SD	M	SD			77	76	48	
								ข้อ	ข้อ	ข้อ	
	Exh53	3.32	0.90	2.03	0.82	9.20***	.000	.50	.50	-	ไม่ผ่าน
	Ent54	3.08	0.92	1.57	0.82	10.58***	.000	.56	.56	.54	ผ่าน
	Sup55	2.91	0.79	1.47	0.64	12.32***	.000	.63	.63	.61	ผ่าน
	Suf56	2.63	1.09	1.61	0.88	6.30***	.000	.43	.43	.46	ผ่าน
	Exp57	1.93	0.97	1.36	0.56	4.46***	.000	.26	.26	-	ไม่ผ่าน
	Ent58	3.18	0.78	2.13	0.88	7.80***	.000	.52	.51	-	ไม่ผ่าน
	Hy59	2.00	0.94	1.53	0.78	3.33**	.001	.21	.21	.22	ผ่าน
R	Exh60	3.39	0.88	2.79	1.04	3.87***	.000	.19	.19	-	ไม่ผ่าน
	Au61	3.57	0.93	2.65	0.88	6.20***	.000	.41	.41	-	ไม่ผ่าน
	Ent62	2.51	0.93	1.59	0.68	6.99***	.000	.38	.38	-	ไม่ผ่าน
	Exh63	3.36	0.84	2.20	0.92	8.07***	.000	.51	.52	.48	ผ่าน
	Sup64	3.09	0.79	1.83	0.74	10.17***	.000	.64	.64	.62	ผ่าน
	Au65	3.01	0.82	2.24	0.73	6.09***	.000	.45	.45	.46	ผ่าน
	Exp66	2.57	0.97	1.53	0.76	7.29***	.000	.38	.37	.38	ผ่าน
	Ent67	2.34	0.86	1.29	0.49	9.26***	.000	.48	.48	-	ไม่ผ่าน
	Exh68	2.74	0.87	1.81	0.77	6.92***	.000	.43	.43	-	ไม่ผ่าน
	Va69	3.61	0.95	2.56	1.13	6.15***	.000	.38	.38	-	ไม่ผ่าน
	Au70	3.43	0.82	1.99	0.89	10.37***	.000	.54	.54	.53	ผ่าน
R	Exh71	3.54	0.87	2.81	1.26	4.12***	.000	.23	.23	-	ไม่ผ่าน
	Hyp72	1.82	0.83	1.43	0.64	3.23**	.001	.17	.17	.17	ผ่าน
	Exp73	2.07	0.87	1.35	0.63	5.83***	.000	.27	.27	-	ไม่ผ่าน
	Sup74	2.96	0.82	1.72	0.69	10.03***	.000	.58	.58	-	ไม่ผ่าน
	Suf75	2.72	1.05	1.84	0.99	5.32***	.000	.38	.38	.41	ผ่าน
	Ent76	3.45	0.81	1.76	0.82	12.75***	.000	.61	.61	-	ไม่ผ่าน
R	Exh77	3.30	0.99	2.61	1.11	4.01***	.000	.27	.28	-	ไม่ผ่าน
	Hy78	1.95	0.83	1.75	0.70	1.61	.056	-	-	-	ไม่ผ่าน
	Va79	3.49	0.72	2.23	0.91	9.45***	.000	.56	.56	.55	ผ่าน
	Va80	3.13	0.90	2.13	0.95	6.63***	.000	.46	.47	.46	ผ่าน

### หมายเหตุ

ค่า  $t$  ที่ขีดเส้นใต้คำนวณโดยแยกความแปรปรวน (Equal variances not assumed)

77 ข้อ คือ ค่าสหสัมพันธ์รวมของข้อกระทงเมื่อวิเคราะห์ 77 ข้อกระทง

76 ข้อ คือ ค่าสหสัมพันธ์รวมของข้อกระทงเมื่อวิเคราะห์ 76 ข้อกระทง

48 ข้อ คือ ค่าสหสัมพันธ์รวมของข้อกระทงเมื่อวิเคราะห์ 48 ข้อกระทง

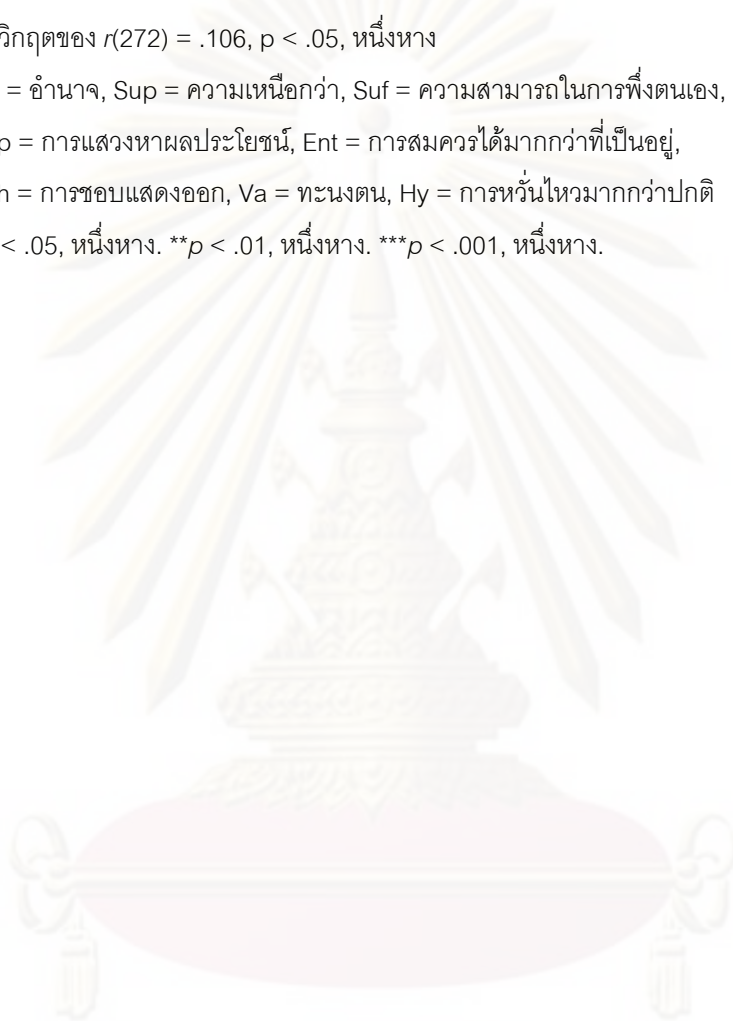
ค่าวิกฤตของ  $r(272) = .106, p < .05$ , หนึ่งหาง

Au = อำนาจ, Sup = ความเหนือกว่า, Suf = ความสามารถในการพึ่งตนเอง,

Exp = การแสวงหาผลประโยชน์, Ent = การสมควรได้มากกว่าที่เป็นอยู่,

Exh = การชอบแสดงออก, Va = ทะนงตน, Hy = การหวั่นไหวมากกว่าปกติ

\* $p < .05$ , หนึ่งหาง. \*\* $p < .01$ , หนึ่งหาง. \*\*\* $p < .001$ , หนึ่งหาง.



ศูนย์วิทยทรัพยากร  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

## ตารางที่ ก 3

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างข้อกระทงแต่ละข้อกับผลรวมของข้ออื่นๆ ในมาตราวัดบุคลิกภาพ  
แบบหลงตนเองในแต่ละด้าน

ด้าน	ค่าสหสัมพันธ์ระหว่างข้อกับคะแนนรวม ของข้ออื่นๆ (N = 274)	
	8 ข้อ	6 ข้อ
อำนาจ		
Au01	.47	.45
Au10	.51	.53
Au22	.54	.50
Au32	.43	.42
Au45	.29	-
Au61	.39	-
Au65	.51	.51
Au70	.57	.55
ความเหนือกว่า	8 ข้อ	6 ข้อ
sup02	.60	-
sup16	.76	.75
sup24	.64	.65
sup34	.67	.69
sup48	.72	.72
sup55	.66	.63
sup64	.64	.62
sup74	.55	-
ความสามารถในการพึ่งตนเอง	7 ข้อ	6 ข้อ
suf03	.50	-
suf13	.72	.71
suf23	.57	.56
suf33	.80	.82



ด้าน	ค่าสหสัมพันธ์ระหว่างข้อกับคะแนนรวม ของข้ออื่นๆ (N = 274)	
	7 ข้อ	6 ข้อ
ความสามารถในการพึ่งตนเอง (ต่อ)		
suf51	.62	.61
suf56	.73	.75
suf75	.71	.71
การแสวงหาผลประโยชน์	8 ข้อ	6 ข้อ
exp04	.50	.50
exp14	.58	.53
exp25	.51	.53
exp35	.58	.59
exp47	.54	.50
exp57	.44	-
exp66	.53	.53
exp73	.49	-
การสมควรได้มากกว่าที่เป็นอยู่	16 ข้อ	6 ข้อ
ent09	.41	-
ent11	.55	.54
ent12	.27	-
ent15	.52	-
ent26	.53	.51
ent28	.54	.47
ent36	.35	-
ent37	.35	-
ent39	.58	.57
ent43	.37	-
ent49	.54	.45
ent54	.57	.51

ด้าน	ค่าสหสัมพันธ์ระหว่างข้อกับคะแนนรวม ของข้ออื่นๆ (N = 274)	
	การสมควรได้มากกว่าที่เป็นอยู่ (ต่อ)	16 ข้อ
ent58	.53	-
ent62	.44	-
ent67	.51	-
ent76	.51	-
การขอแสดงออก	15 ข้อ	6 ข้อ
exh06	.69	.60
exh17	.33	-
exh21	.44	-
exh27	.67	.62
exh29	.26	-
exh38	.59	.64
exh40	.58	.65
exh44	.52	-
exh50	.70	.77
exh53	.40	-
exh60	.40	-
exh63	.61	.59
exh68	.46	-
exh71	.40	-
exh77	.43	-
ทะเบียนตน	8 ข้อ	6 ข้อ
va07	.53	.44
va19	.68	.66
va30	.37	-
va41	.57	.60

ด้าน	ค่าสหสัมพันธ์ระหว่างข้อกับคะแนนรวม ของข้ออื่นๆ (N = 274)	
	8 ข้อ	6 ข้อ
ทะนงตน (ต่อ)		
va46	.63	.63
va69	.48	-
va79	.60	.61
va80	.56	.59
การหวั่นไหวมากกว่าปกติ	6 ข้อ	6 ข้อ
hy08	.38	.38
hy31	.24	.24
hy42	.46	.46
hy52	.48	.48
hy59	.42	.42
hy72	.42	.42

หมายเหตุ

Au = อำนาจ, Sup = ความเหนือกว่า, Suf = ความสามารถในการพึ่งตนเอง,

Exp = การแสวงหาผลประโยชน์, Ent = การสมควรได้มากกว่าที่เป็นอยู่,

Exh = การขอแสดงออก, Va = ทะนงตน, Hy = การหวั่นไหวมากกว่าปกติ

ศูนย์วิทยทรัพยากร  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

## ภาคผนวก ข

ตารางที่ ข 1

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างข้อกระทงแต่ละข้อกับผลรวมของข้ออื่นๆ ในมาตรวัดแรงจูงใจใน  
กิจกรรม

ข้อที่กลับ คะแนน	ข้อ	M	SD	ค่าสหสัมพันธ์ระหว่างข้อกับคะแนนรวมของข้ออื่นๆ (CITC) (N = 102)	
				ในมาตรวัดแรงจูงใจใน กิจกรรม	ในแต่ละด้าน
	Enjoy01	3.43	0.92	.63	.66
	Eff02	3.87	0.82	.49	.54
R	Tens03	2.92	0.93	-.54	.47
R	Compe04	3.00	0.89	.30	.45
	Ch05	3.38	1.09	.15	.43
R	Enjoy06	3.68	1.02	.71	.65
R	Use07	3.80	0.93	.63	.73
	Eff08	3.82	0.85	.53	.58
	Tens09	2.59	0.95	-.17	.51
R	Ch10	3.52	1.15	.60	.65
	Use11	3.50	0.92	.62	.75
	Compe12	3.18	0.92	.55	.65
	Tens13	3.06	0.97	-.12	.62
	Enjoy14	3.31	0.91	.48	.62
	Ch15	3.40	1.00	.57	.74
R	Tens16	3.42	1.01	-.51	.56
R	Compe17	3.59	0.82	.46	.58
	Eff18	3.69	0.84	.49	.47
R	Enjoy19	3.66	0.91	.44	.52
R	Compe20	3.32	0.92	.54	.69
	Use21	3.70	0.78	.55	.66
R	Eff22	3.44	0.92	.58	.65
	Enjoy23	3.20	0.86	.59	.60
R	Use24	3.89	0.82	.70	.75
	Tens25	2.32	0.81	-.30	.48
R	Ch26	3.47	1.10	.67	.82



ชื่อที่กลับ คะแนน	ชื่อ	M	SD	ค่าสหสัมพันธ์ระหว่างข้อกับคะแนนรวมของข้ออื่นๆ (CITC) (N = 102)	
				ในมาตรวัดแรงจูงใจใน กิจกรรม	ในแต่ละด้าน
R	Eff27	3.54	0.97	.46	.39
	Compe28	2.88	0.89	.50	.67
	Tens29	2.83	0.97	-.03	.37
R	Ch30	3.41	1.11	.64	.77
	Use31	3.39	0.80	.66	.60
	Enjoy32	3.45	0.97	.49	.51
R	Eff33	3.48	0.94	.68	.71
	Compe34	3.05	0.83	.46	.64
R	Use35	3.96	0.88	.65	.76
R	Tens36	2.80	0.89	-.07	.42
	Ch37	3.38	1.00	.70	.82
R	Enjoy38	3.55	0.93	.71	.66
	Compe39	3.09	0.82	.54	.70
	Tens40	2.60	0.94	-.27	.65
	Use41	3.66	0.85	.64	.65
R	Ch42	3.75	0.94	.64	.62
	Eff43	3.66	0.91	.64	.64
R	Compe44	3.58	0.83	.40	.41
R	Enjoy45	3.63	0.94	.72	.68
R	Use46	3.80	0.98	.64	.75
	Ch47	3.58	1.01	.72	.78
	Eff48	3.43	0.88	.65	.66
	Tens49	2.54	0.83	-.13	.71
R	Compe50	3.29	0.93	.58	.70
	Use51	3.53	0.90	.73	.75
R	Eff52	3.61	0.83	.65	.59
	Enjoy53	3.06	0.94	.53	.57
R	Use54	3.85	0.74	.71	.70
	Compe55	3.28	0.92	.53	.63
R	Ch56	3.72	0.99	.68	.75

ชื่อที่กลับ คะแนน	ชื่อ	M	SD	ค่าสหสัมพันธ์ระหว่างข้อกับคะแนนรวมของข้ออื่นๆ (CITC) (N = 102)	
				ในมาตรวัดแรงจูงใจใน กิจกรรม	ในแต่ละด้าน
				R	Tens57
R	Eff58	3.68	0.88	.55	.46
	Compe59	2.76	0.79	.41	.58
R	Enjoy60	3.79	0.92	.67	.54
	Ch61	3.17	1.04	.24	.38
R	Use62	3.87	0.80	.71	.74
R	Eff63	3.61	0.97	.55	.60
	Ch64	3.45	1.03	.58	.72
	Enjoy65	3.21	0.90	.72	.75
	Use66	3.39	0.92	.51	.58
R	Tens67	3.39	0.90	-.11	.57
R	Compe68	3.63	0.90	.40	.42
	Eff69	3.63	1.05	.51	.48
R	Tens70	3.20	0.87	.02	.42
R	Ch71	3.36	1.00	.58	.68
R	Enjoy72	3.55	0.96	.65	.68

#### หมายเหตุ

ค่า  $t$  ที่ขีดเส้นใต้คำนวณโดยแยกความแปรปรวน (Equal variances not assumed)

ในมาตรวัดแรงจูงใจในกิจกรรม คือ ค่าสหสัมพันธ์ระหว่างข้อกับคะแนนรวมของข้ออื่นๆของทั้งมาตร

ในแต่ละด้าน คือ ค่าสหสัมพันธ์ระหว่างข้อกับคะแนนรวมของข้ออื่นๆในแต่ละด้าน

ค่าวิกฤตของ  $t(272) = .106, p < .05$ , หนึ่งหาง

\* $p < .05$ , หนึ่งหาง. \*\* $p < .01$ , หนึ่งหาง. \*\*\* $p < .001$ , หนึ่งหาง.

Enjoy = ความสนใจ/สนุกสนาน, Compe = การรับรู้ความสามารถ,

Eff = ความพยายาม/ความสำคัญ, Tens = ความกดดัน/ความเครียด,

Ch = การรับรู้ทางเลือก, Use = คุณค่า/การใช้ประโยชน์

## ภาคผนวก ค

ตารางที่ ค 1

จำนวนและร้อยละของผู้ที่สามารถตอบคำถามได้ถูกต้องรายข้อ

ข้อ	จำนวน	ร้อยละ	ข้อ	จำนวน	ร้อยละ
w01	47	94	w29	21	42
w02	25	50	w30	36	72
w03	49	98	w31	5	10
w04	47	94	w32	30	60
w05	25	50	w33	29	58
w06	50	100	w34	11	22
w07	46	92	w35	23	46
w08	13	26	w36	34	68
w09	41	82	w37	17	34
w10	46	92	w38	38	76
w11	31	62	w39	14	28
w12	19	38	w40	34	68
w13	6	12	w41	50	100
w14	40	80	w42	39	78
w15	35	70	w43	44	88
w16	43	86	w44	35	70
w17	38	76	w45	33	66
w18	45	90	w46	33	66
w19	7	14	w47	20	40
w20	42	84	w48	41	82
w21	48	96	w49	46	92
w22	31	62	w50	24	48
w23	34	68	w51	35	70
w24	18	36	w52	26	52
w25	49	98	w53	37	74
w26	34	68	w54	43	86
w27	0	0	w55	49	98
w28	22	44	w56	47	94

ชื่อ	จำนวน	ร้อยละ	ชื่อ	จำนวน	ร้อยละ
w57	40	80	w85	25	50
w58	28	56	w86	43	86
w59	8	16	w87	22	44
w60	31	62	w88	30	60
w61	34	68	w89	1	2
w62	15	30	w90	14	28
w63	30	60	s01	41	82
w64	26	52	s02	21	42
w65	42	84	s03	49	98
w66	27	54	s04	49	98
w67	33	66	s05	48	96
w68	27	54	s06	10	20
w69	31	62	s07	41	82
w70	38	76	s08	45	90
w71	26	52	s09	40	80
w72	20	40	s10	44	88
w73	44	88	s11	41	82
w74	30	60	s12	39	78
w75	22	44	s13	26	52
w76	32	64	s14	25	50
w77	18	36	s15	8	16
w78	29	58	s16	7	14
w79	13	26	s17	46	92
w80	5	10	s18	44	88
w81	39	78	s19	33	66
w82	39	78	s20	49	98
w83	33	66	s21	23	46
w84	5	10	s22	6	12



ชื่อ	จำนวน	ร้อยละ	ชื่อ	จำนวน	ร้อยละ
s23	5	10	s32	11	22
s24	25	50	s33	35	70
s25	20	40	s34	36	72
s26	45	90	s35	16	32
s27	11	22	s36	44	88
s28	26	52	s37	12	24
s29	24	48	s38	5	10
s30	26	52	s39	43	86
s31	38	76	s40	3	6

หมายเหตุ

w = คำศัพท์ภาษาไทย

s = สุภาชิตคำพังเพย

ศูนย์วิทยทรัพยากร  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

## ภาคผนวก ง

## ตัวอย่างข้อกระทงมาตรฐานวัดบุคลิกภาพแบบหลงตนเอง

## แบบทดสอบบุคลิกภาพ

**คำชี้แจง** โปรดอ่านข้อความในแต่ละข้อ แล้วทำเครื่องหมาย X ทับตัวเลขในช่องคำตอบของกระดาษคำตอบ ให้ตรงกับความรู้สึกของท่านมากที่สุดเพียง 1 ตัวเลือก (โปรดตอบให้ครบทุกข้อ)

## ความหมายของหมายเลขคำตอบ

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

ด้าน	ข้อความ
Au	ฉันมองว่าตนเองมีอิทธิพลต่อผู้อื่น
Ent	คนที่มีความสามารถมากอย่างฉัน ควรจะได้รับการเชิดชูจากคนอื่นมากกว่านี้
Hy	เวลาฉันเดินเข้าไปในห้องเรียนหรือห้องทำงาน ฉันมักคิดว่าคนอื่นกำลังพูดถึงฉัน

## หมายเหตุ

Au = อำนาจ, Sup = ความเหนือกว่า, Suf = ความสามารถในการพึ่งตนเอง,

Exp = การแสวงหาผลประโยชน์, Ent = การสมควรได้มากกว่าที่เป็นอยู่,

Exh = การชอบแสดงออก, Va = ทะนงตน, Hy = การหวั่นไหวมากกว่าปกติ

ศูนย์วิทยทรัพยากร

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

## ภาคผนวก จ

## ตัวอย่างข้อกระทงมาตรฐานวัดแรงจูงใจในกิจกรรม

แบบสอบถามความรู้สึกเกี่ยวกับงาน

คำชี้แจง โปรดอ่านข้อความและพิจารณาว่าท่านเห็นด้วยกับข้อความนั้นมากน้อยเพียงใด โดยทำเครื่องหมายกากบาท X ลงบนตัวเลขที่กำหนดไว้ในช่องที่ตรงกับความเห็นของท่านมากที่สุดเพียงเครื่องหมายเดียวลงในกระดาษคำตอบ โดยแต่ละคำตอบมีความหมายดังนี้

1 = ไม่จริงที่สุด 2 = ไม่จริง 3 = จริงครึ่งไม่จริงครึ่ง

4 = จริง 5 = จริงที่สุด

ด้าน	ข้อความ
Compe	ฉันสามารถทำงานนี้ได้ค่อนข้างดี
Enjoy	ฉันรู้สึกสนุก เมื่อได้ทำงานนี้
Ch	การทำงานนี้เป็นไปตามความต้องการของตนเอง

หมายเหตุ

Enjoy = ความสนใจ/สนุกสนาน, Compe = การรับรู้ความสามารถ,

Eff = ความพยายาม/ความสำคัญ, Tens = ความกดดัน/ความเครียด,

Ch = การรับรู้ทางเลือก, Use = คุณค่า/การใช้ประโยชน์

ศูนย์วิทยทรัพยากร

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

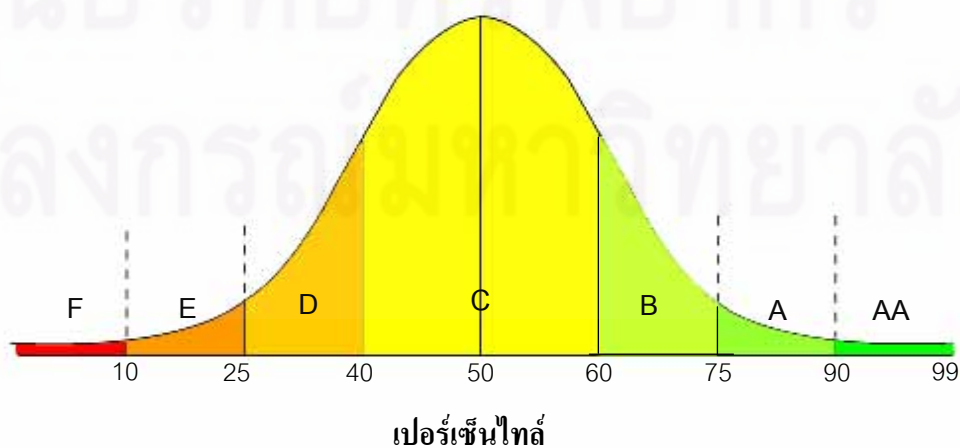
## ภาคผนวก จ

### การตีความคะแนนที่ได้รับ

เพื่อให้คะแนนที่ท่านได้จากการทำแบบทดสอบมีความหมายและสามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้ ขอให้ท่านเปรียบเทียบคะแนนของท่าน กับนิสิตจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย จำนวน 1,096 คน ที่ได้ทำแบบทดสอบเดียวกันนี้

ความหมายของเปอร์เซ็นต์ไทล์ : คะแนนที่ได้เมื่อเทียบกับคะแนนของคนอื่นที่ทำแบบทดสอบเดียวกัน ตัวอย่างเช่น หากว่าคะแนนของท่านอยู่ที่เปอร์เซ็นต์ไทล์ที่ 60 หมายความว่า มีผู้ที่ทำแบบทดสอบนี้ 60% ได้คะแนนน้อยกว่าท่าน

ระดับคะแนน	ความหมาย
F	เปอร์เซ็นต์ไทล์ที่ 0-9: ท่านมีคะแนนอยู่ในระดับต่ำมาก กล่าวคือ หากมีคนอยู่ 100 คน ท่านทำคะแนนได้อันดับที่ 91-100
E	เปอร์เซ็นต์ไทล์ที่ 10-24 : ท่านมีคะแนนอยู่ในระดับต่ำ กล่าวคือ หากมีคนอยู่ 100 คน ท่านทำคะแนนได้อันดับที่ 76-90
D	เปอร์เซ็นต์ไทล์ที่ 25-40 : ท่านมีคะแนนอยู่ในระดับค่อนข้างต่ำ กล่าวคือ หากมีคนอยู่ 100 คน ท่านทำคะแนนได้อันดับที่ 60-75
C	เปอร์เซ็นต์ไทล์ที่ 41-59 : ท่านมีคะแนนอยู่ในระดับปานกลาง กล่าวคือ หากมีคนอยู่ 100 คน ท่านทำคะแนนได้อันดับที่ 41-59
B	เปอร์เซ็นต์ไทล์ที่ 60-74 : ท่านมีคะแนนอยู่ในระดับค่อนข้างสูง กล่าวคือ หากมีคนอยู่ 100 คน ท่านทำคะแนนได้อันดับที่ 26-40
A	เปอร์เซ็นต์ไทล์ที่ 75-89 : ท่านมีคะแนนอยู่ในระดับสูง กล่าวคือ หากมีคนอยู่ 100 คน ท่านทำคะแนนได้อันดับที่ 11-25
AA	เปอร์เซ็นต์ไทล์ที่ 90-99 : ท่านมีคะแนนอยู่ในระดับสูงมาก กล่าวคือ หากมีคนอยู่ 100 คน ท่านทำคะแนนได้อันดับที่ 1-10



## ภาคผนวก ช

## ตัวอย่างแบบทดสอบการสลับตัวอักษรภาษาไทย

1. งุงมมมะาะารห \_\_\_\_\_
2. รกน \_\_\_\_\_
3. ากยกนล \_\_\_\_\_
4. วรที่ะงป \_\_\_\_\_
5. งกัล ำเอรีดีนลเวย \_\_\_\_\_
6. ะงรรวกท \_\_\_\_\_
7. ษพมรานชร \_\_\_\_\_
8. พรพดะรณคฺชะ \_\_\_\_\_
9. หยรีสบมเคเออียิงแ \_\_\_\_\_
10. ทะเฝ็ด \_\_\_\_\_

ศูนย์วิทยทรัพยากร

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย



## ภาคผนวก ซ

### คำถามการตรวจสอบการจัดกระทำตามเงื่อนไขมุ่งการส่งเสริมและมุ่งการป้องกัน

#### เงื่อนไขมุ่งการส่งเสริม

แบบทดสอบที่ท่านกำลังทำอยู่นี้เป็นแบบทดสอบความสามารถทางการอ่าน เขียน และความสามารถในการจับใจความสำคัญ ในงานวิจัยของ Gerard Deloche, Michela Ott, และ Mauro Tavella พบว่า**ผู้ที่มีความสามารถ**ในการเล่นเกมส์ลับตัวอักษรมีผลการเรียนที่**สูงกว่า** เนื่องจาก**สามารถจับใจความสำคัญ** และเขียนสื่อความหมายได้ดีกว่าคนอื่น ผลการวิจัยพบเพิ่มเติมอีกว่า นักเรียนในอิตาลีและฝรั่งเศสที่มีความสามารถในการเล่นเกมลับตัวอักษร**มากกว่า** จะ**อ่านหนังสือได้รวดเร็วกว่า** และมีความ**จำที่ดีกว่า**นักเรียนที่ขาดทักษะในการเล่นเกมส์ดังกล่าว ในปัจจุบันในอิตาลี และฝรั่งเศสจึงมีการฝึกให้เด็ก ๆ เล่นเกมส์ลับตัวอักษรในเวลาว่าง เนื่องจากการอ่านและเขียนเป็นพื้นฐานที่สำคัญในการศึกษา ที่จะ**ส่งเสริม**ให้นักเรียน นิสิต นักศึกษา มีผลการเรียนที่**ดีขึ้น** และเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ ได้**รวดเร็ว**

#### 1. สารในข้อความดังกล่าวนี้ต้องการสื่ออะไร

- ก. นักเรียน นิสิต นักศึกษา ในอิตาลีและฝรั่งเศสเรียนรู้สิ่งต่างๆ ได้รวดเร็ว
- ข. การเล่นเกมลับตัวอักษรช่วยส่งเสริมการเรียนรู้ ทำให้มีผลการเรียนที่ดี
- ค. นักเรียนที่ไม่เล่นเกมลับตัวอักษรจะเรียนรู้ได้ช้า
- ง. นักเรียน นิสิต นักศึกษาในอิตาลีและฝรั่งเศสมีผลการเรียนที่ดีกว่าประเทศอื่น

#### 2. ข้อความใดต่อไปนี้เป็นถูกต้อง

- ก. คนที่อ่านหนังสือได้รวดเร็วเป็นผู้ที่เล่นเกมลับตัวอักษรได้ดี
- ข. เกมลับตัวอักษรส่งเสริมให้นักเรียน นิสิต นักศึกษามีผลการเรียนที่ดีขึ้น
- ค. เกมลับตัวอักษรป้องกันไม่ให้นักเรียน นิสิต นักศึกษามีผลการเรียนที่ไม่ดี
- ง. อิตาลีและฝรั่งเศสพิมพ์หนังสือลับตัวอักษรมาให้นักเรียนฝึกฝนในเวลาว่าง

## เงื่อนไขมุ่งการป้องกัน

แบบทดสอบที่ท่านกำลังทำอยู่นี้เป็นแบบทดสอบความสามารถทางการอ่าน เขียน และความสามารถในการจับใจความสำคัญ ในงานวิจัยของ Gerard Deloche, Michela Ott, และ Mauro Tavella พบว่าผู้ที่ขาดความสามารถในการเล่นเกมส์ลับตัวอักษรมีผลการเรียนที่ต่ำกว่าเนื่องจากขาดความสามารถในการอ่านจับใจความสำคัญ และการเขียนสื่อความหมาย ผลการวิจัยพบเพิ่มเติมอีกว่า นักเรียนในอิตาลีและฝรั่งเศสที่มีความสามารถในการเล่นเกมส์ลับตัวอักษรน้อยกว่าจะอ่านหนังสือได้ช้ากว่า และมีความจำที่ต่ำกว่านักเรียนที่มีทักษะในการเล่นเกมส์ดังกล่าว ในปัจจุบันในอิตาลี และฝรั่งเศสจึงมีการฝึกให้เด็กๆ เล่นเกมส์ลับตัวอักษรในเวลารว่าง เนื่องจากการอ่านและเขียนเป็นพื้นฐานที่สำคัญในการศึกษา ที่จะป้องกันไม่ให้นักเรียน นิสิต นักศึกษา มีผลการเรียนที่ไม่ดี และเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ ได้ช้า

1. สารในข้อความดังกล่าวนี้ต้องการสื่ออะไร
  - ก. นักเรียน นิสิต นักศึกษา ในอิตาลีและฝรั่งเศสเรียนรู้สิ่งต่างๆ ได้ค่อนข้างช้า
  - ข. นักเรียนที่เล่นเกมส์ลับตัวอักษรจะเรียนรู้ได้เร็ว
  - ค. นักเรียน นิสิต นักศึกษาในอิตาลีและฝรั่งเศสมีผลการศึกษาด้อยกว่าประเทศอื่น
  - ง. การเล่นเกมส์ลับตัวอักษรช่วยป้องกันไม่ให้เกิดผลการเรียนที่ไม่ดี
  
2. ข้อความใดต่อไปนี้เป็นข้อสรุป
  - ก. คนที่อ่านหนังสือได้รวดเร็วเป็นผู้ที่เล่นเกมส์ลับตัวอักษรได้ดี
  - ข. อิตาลีและฝรั่งเศสพิมพ์หนังสือลับตัวอักษรมาให้ให้นักเรียนในเวลาว่าง
  - ค. เกมส์ลับตัวอักษรป้องกันไม่ให้นักเรียน นิสิต นักศึกษามีผลการเรียนที่ไม่ดี
  - ง. เกมส์ลับตัวอักษรส่งเสริมให้นักเรียน นิสิต นักศึกษามีผลการเรียนที่ดีขึ้น

## ประวัติผู้เขียนวิทยานิพนธ์

นางสาวณภาพิพย์ ชันติพงษ์ เกิดเมื่อวันที่ 16 กรกฎาคม พ.ศ. 2525 สำเร็จการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนปลายจากโรงเรียนราชวินิตบางเขน จากนั้นเข้าศึกษาต่อระดับปริญญาตรีที่คณะวารสารศาสตร์และสื่อสารมวลชน มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ โดยสำเร็จการศึกษาในปีการศึกษา 2547 และเข้าศึกษาต่อในหลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาสังคม คณะจิตวิทยา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ในปีการศึกษา 2550



ศูนย์วิทยทรัพยากร  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย