

อัตลักษณ์ทางจริยธรรม และคตินิยมทางจิตในฐานะตัวแปรกำกับความสัมพันธ์ระหว่าง

บุคลิกภาพแบบหลงตนเอง และพฤติกรรมการทำงานแบบถ่วงความก้าวหน้า



บทคัดย่อและแฟ้มข้อมูลฉบับเต็มของวิทยานิพนธ์ตั้งแต่ปีการศึกษา 2554 ที่ให้บริการในคลังปัญญาจุฬาฯ (CUIR)  
เป็นแฟ้มข้อมูลของนิสิตเจ้าของวิทยานิพนธ์ ที่ส่งผ่านทางบัณฑิตวิทยาลัย

The abstract and full text of theses from the academic year 2011 in Chulalongkorn University Intellectual Repository (CUIR)  
are the thesis authors' files submitted through the University Graduate School.

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชาจิตวิทยา

คณะจิตวิทยา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ปีการศึกษา 2560

ลิขสิทธิ์ของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

MORAL IDENTITY AND PSYCHOLOGICAL COLLECTIVISM AS THE MODERATORS OF THE  
RELATIONSHIP BETWEEN NARCISSISM AND COUNTERPRODUCTIVE WORK BEHAVIOR



A Thesis Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements  
for the Degree of Master of Arts Program in Psychology

Faculty of Psychology

Chulalongkorn University

Academic Year 2017

Copyright of Chulalongkorn University

หัวข้อวิทยานิพนธ์

อัตลักษณ์ทางจริยธรรม และคตินิยมหมู่ทางจิตในฐานะตัว  
แปรกำกับความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพแบบหลง  
ตนเอง และพฤติกรรมการทำงานแบบถ่วงความก้าวหน้า

โดย

นายชิตพล สุวรรณนท์

สาขาวิชา

จิตวิทยา

อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก

รองศาสตราจารย์ ดร. ศักนาค มณีศรี

---

คณะจิตวิทยา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย อนุมัติให้หัวข้อวิทยานิพนธ์ฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของ  
การศึกษาตามหลักสูตรปริญญาโทบริหารธุรกิจบัณฑิต

.....คณบดีคณะจิตวิทยา  
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. พรรณระพี สุทธิวรรณ)

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

.....ประธานกรรมการ  
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. อภิษฎา ไชยวณิชกรณวณิช)  
.....อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก  
(รองศาสตราจารย์ ดร. ศักนาค มณีศรี)  
.....กรรมการ  
(อาจารย์ ดร. ประพิมพา จรัสรัตนกุล)  
.....กรรมการภายนอกมหาวิทยาลัย  
(อาจารย์ ดร. นำชัย ศุภฤกษ์ชัยสกุล)

ชิตพล สุวรรณที : อัตลักษณ์ทางจริยธรรม และคตินิยมทางจิตในฐานะตัวแปรกำกับความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพแบบหลงตนเอง และพฤติกรรมการทำงานแบบถ่วงความก้าวหน้า (MORAL IDENTITY AND PSYCHOLOGICAL COLLECTIVISM AS THE MODERATORS OF THE RELATIONSHIP BETWEEN NARCISSISM AND COUNTERPRODUCTIVE WORK BEHAVIOR) อ.ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก: รศ. ดร. คัดนางค์ มณีศรี, 132 หน้า.

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาอิทธิพลกำกับของคตินิยมทางจิต และอัตลักษณ์ทางจริยธรรมต่อความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพแบบหลงตนเอง และพฤติกรรมการทำงานแบบถ่วงความก้าวหน้า กลุ่มตัวอย่างเป็นพนักงานองค์การภาคเอกชน และภาคราชการ รวมทั้งสิ้น 452 คน ให้ผู้เข้าร่วมการวิจัยตอบแบบสอบถามรายงานตนแบบกระดาษ หรือแบบออนไลน์ ผลการวิเคราะห์สมการโครงสร้างอิทธิพลกำกับของตัวแปรแฝงพบว่า บุคลิกภาพแบบหลงตนเองมีอิทธิพลทางตรงต่อพฤติกรรมการทำงานแบบถ่วงความก้าวหน้าอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติตามสมมติฐาน ( $b = .08, p < .01$ ) นอกจากนี้ยังพบอิทธิพลกำกับของอัตลักษณ์ทางจริยธรรมต่อความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพแบบหลงตนเองและพฤติกรรมการทำงานแบบถ่วงความก้าวหน้า ( $b = -1.42, p < .05$ ) ส่งผลทำให้พฤติกรรมการทำงานแบบถ่วงความก้าวหน้าลดลง อย่างไรก็ตามผู้วิจัยไม่พบนัยสำคัญทางสถิติของคตินิยมทางจิตในฐานะตัวแปรกำกับของความสัมพันธ์นี้

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย  
CHULALONGKORN UNIVERSITY

สาขาวิชา จิตวิทยา

ปีการศึกษา 2560

ลายมือชื่อนิสิต .....

ลายมือชื่อ อ.ที่ปรึกษาหลัก .....

# # 5777602638 : MAJOR PSYCHOLOGY

KEYWORDS: NARCISSISM / MORAL IDENTITY / PSYCHOLOGICAL COLLECTIVISM /  
COUNTERPRODUCTIVE WORKING BEHAVIOR

CHITPON SUWANNATEE: MORAL IDENTITY AND PSYCHOLOGICAL  
COLLECTIVISM AS THE MODERATORS OF THE RELATIONSHIP BETWEEN  
NARCISSISM AND COUNTERPRODUCTIVE WORK BEHAVIOR. ADVISOR: ASSOC.  
PROF. KAKANANG MANEESRI, Ph.D., 132 pp.

This research aimed to investigate the moderation effects of moral identity (MI) and psychological collectivism (PC) on the relationship between narcissism and counterproductive working behavior (CWB). Four hundred and fifty-two employees from private and government sectors were required to complete self-report measures either paper-and-pencil or online questionnaires, using self-report paper and online questionnaires. The latent moderated structural equation analysis shows that narcissism has the direct effect on CWB as expected ( $b = .08, p < .01$ ). MI moderates we found interaction effect of MI on the relationship between Narcissism and CWB ( $b = -1.42, p < .05$ ) by reducing CWB. However PC fails to moderate the association between narcissism and CWB.

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย  
CHULALONGKORN UNIVERSITY

Field of Study: Psychology

Academic Year: 2017

Student's Signature .....

Advisor's Signature .....

## กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้ จะไม่สามารถเสร็จสมบูรณ์ได้หากปราศจากความเมตตากรุณาของ อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ จึงขอกราบขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์ ดร. คัดนางค์ มณีศรี ที่ให้คำปรึกษา คำชี้แนะ และความช่วยเหลือเป็นอย่างดีมาโดยตลอดการวิจัยนี้

กราบขอบพระคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. อภิษฐา ไชยวุฒิกรณวานิช อาจารย์ ดร. ประพิมพ์ภา จรรย์รัตนกุล อาจารย์ ดร. นำชัย ศุภฤกษ์ชัยสกุล ที่ได้ให้ความรู้และคำแนะนำอันเป็นประโยชน์อย่างยิ่งแก่ผู้วิจัย

กราบขอบพระคุณ อาจารย์ ดร. ฌมรัตน์ ศิริพร เป็นอย่างสูงที่คอยเมตตา อดทน และคอยให้คำปรึกษาเกี่ยวกับการวิเคราะห์ทางสถิติด้วยโปรแกรมเอ็มพลัสเป็นอย่างดี ส่งผลทำให้การวิจัยนี้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี

กราบขอบพระคุณคณาจารย์ และเจ้าหน้าที่ คณะจิตวิทยา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยทุกท่าน ที่ให้ความเมตตาแก่ผู้วิจัยตลอดเวลาที่ผู้วิจัยศึกษาอยู่

ขอขอบคุณเพื่อนๆ จิตวิทยาสังคมทุกคนที่คอยให้ความช่วยเหลือ และเป็นกำลังใจมาโดยตลอด โดยเฉพาะ คุณเบญจภรณ์ ธีโนศวรรย์ คุณณัฐวดี จารุณานันท์ คุณติชิตา พัชรดำรงกุล คุณภัทรพร กังวานพรชัย และคุณพิมพ์ภัทร ชุตระกุล ที่ช่วยเหลือ และให้คำแนะนำ ตลอดถึงเป็นกำลังใจที่ดีมาโดยตลอด

สุดท้ายนี้ ขอกราบขอบพระคุณ บิดา มารดา คุณสนธยา สุวรรณนที คุณสมพร สุวรรณนที และครอบครัว ผู้มีพระคุณเป็นอย่างยิ่งที่ให้กำลังใจ กำลังใจ พร้อมทั้งกำลังทรัพย์ในการศึกษาจนถึงบัดนี้ รวมไปถึง คุณเขมรินทร์ คงคาจรรย์ชยานนท์ ที่คอยให้คำปรึกษา และเป็นกำลังใจตลอดช่วงการทำวิทยานิพนธ์จนถึงปัจจุบัน

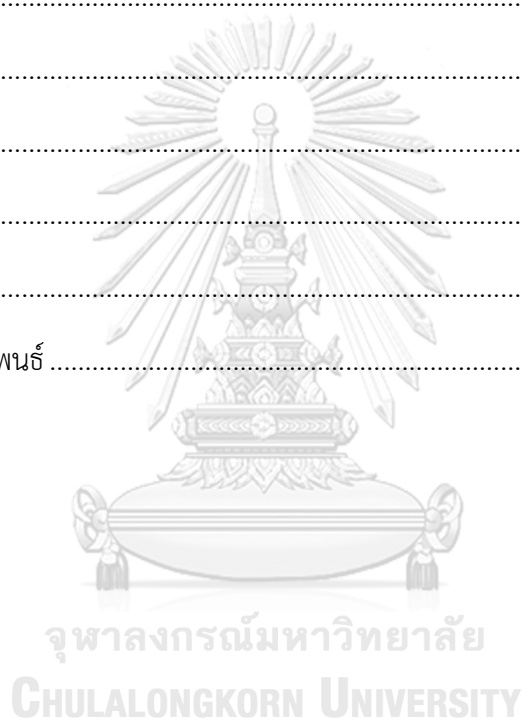
## สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	จ
กิตติกรรมประกาศ.....	ฉ
สารบัญ.....	ช
สารบัญตาราง.....	ญ
สารบัญรูปภาพ.....	ฎ
บทที่ 1 .....	1
บทนำ.....	1
ที่มาและความสำคัญของปัญหา.....	1
แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	7
แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยเรื่องพฤติกรรมการทำงานแบบถ่วงความก้าวหน้า.....	8
แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยเรื่องบุคลิกภาพแบบหลงตนเอง.....	13
แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยเรื่องคตินวมหมู่ทางจิต.....	24
แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยเรื่องอัตลักษณ์ทางจริยธรรม.....	34
วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	45
ขอบเขตของงานวิจัย.....	45
คำจำกัดความที่ใช้ในการวิจัย.....	46
ตัวแปรในการศึกษา.....	49
สมมติฐานการวิจัย.....	50
ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย.....	51
บทที่ 2 .....	52
วิธีดำเนินการวิจัย.....	52

กลุ่มตัวอย่างในการวิจัย .....	52
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย .....	52
มาตรวัดคตินิยมหมู่ทางจิต.....	53
ขั้นตอนการพัฒนามาตรวัดคตินิยมหมู่ทางจิต.....	53
ขั้นตอนการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือมาตรวัดคตินิยมหมู่ทางจิต.....	55
มาตรวัดอัตลักษณ์ทางจริยธรรม .....	56
ขั้นตอนการพัฒนามาตรวัดอัตลักษณ์ทางจริยธรรม .....	56
ขั้นตอนการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือมาตรวัดอัตลักษณ์ทางจริยธรรม.....	59
มาตรวัดบุคลิกภาพแบบหลงตนเอง.....	60
ขั้นตอนการพัฒนามาตรวัดบุคลิกภาพแบบหลงตนเอง.....	60
ขั้นตอนการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือมาตรวัดบุคลิกภาพแบบหลงตนเอง .....	64
มาตรวัดพฤติกรรมการทำงานแบบถ่วงความก้าวหน้าในองค์กร .....	65
ขั้นตอนการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือมาตรวัดพฤติกรรมการทำงานแบบถ่วง ความก้าวหน้า .....	66
วิธีการเก็บข้อมูล.....	67
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	70
บทที่ 3 .....	71
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล .....	71
ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐานของตัวแปร.....	73
ตอนที่ 2 การวิเคราะห์เบื้องต้น.....	75
การทดสอบข้อตกลงเบื้องต้นของการวิเคราะห์.....	78
ตอนที่ 3 การทดสอบสมมติฐาน.....	79
สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน.....	84



บทที่ 4 .....	85
การอภิปรายผลการวิจัย .....	85
ข้อจำกัดและข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป .....	90
ข้อเสนอแนะในการนำผลวิจัยไปใช้ .....	92
รายการอ้างอิง .....	93
ภาคผนวก.....	103
ภาคผนวก ก .....	104
ภาคผนวก ข .....	120
ภาคผนวก ค.....	124
ภาคผนวก ง.....	128
ประวัติผู้เขียนวิทยานิพนธ์ .....	132



สารบัญตาราง

หน้า

ตารางที่ 1 คติธรรมหมู่ทั้ง 5 ด้านตามแนวคิดของ Jackson et al. (2006).....	29
ตารางที่ 2 เปรียบเทียบค่าความเที่ยงแบบสอดคล้องภายในของมาตรวัดคติธรรมหมู่ทางจิต ระหว่างต้นฉบับกับของผู้วิจัย (N = 215).....	55
ตารางที่ 3 ตารางแสดงค่าความเที่ยงแบบสอดคล้องภายในของมาตรวัดคติบุคลิกภาพแบบหลง ตนเองในขั้นการทดสอบผล (N = 179) .....	63
ตารางที่ 4 ตารางแสดงค่าความเที่ยงแบบสอดคล้องภายในของมาตรวัดคติบุคลิกภาพแบบหลง ตนเองในขั้นการวิเคราะห์ซ้ำเพื่อตรวจสอบและยืนยันผล (N = 145).....	64
ตารางที่ 5 ค่าสถิติพื้นฐานของกลุ่มตัวอย่าง (N = 452).....	74
ตารางที่ 6 ค่าสถิติพื้นฐานของตัวแปร และค่าสหสัมพันธ์ (N = 452) .....	76
ตารางที่ 7 ผลการวิเคราะห์สมการโครงสร้างอิทธิพลกำกับของตัวแปรแฝง (N = 452).....	79
ตารางที่ 8 สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน .....	84

สารบัญรูปภาพ

หน้า

ภาพที่ 1 กรอบโมเดลการวิจัย (conceptual framework) ..... 51

ภาพที่ 2 ผลการทดสอบอิทธิพลกำกับของอัตลักษณ์ทางจริยธรรมด้วยการทดสอบ Simple slope..... 81

ภาพที่ 3 โมเดลโครงสร้างของงานวิจัย..... 83



# บทที่ 1

## บทนำ

### ที่มาและความสำคัญของปัญหา

พฤติกรรมการทำงานแบบถ่วงความก้าวหน้า (counterproductive work behavior : CWB) หมายถึง การกระทำอย่างตั้งใจ หรือความคิดที่จะทำให้เกิดความเสียหายต่อองค์กร พนักงาน ในองค์กร ลูกค้า หรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียกับองค์กร ซึ่งการกระทำที่ส่งผลดังกล่าวได้รับความสนใจ จากหมุนักวิชาการและรวมไปถึงผู้บริหารธุรกิจ (Spector, Fox, Penny, Bruursema, Goh & Kessler, 2005) เพราะเป็นพฤติกรรมที่กระทำอย่างตั้งใจและสร้างความเสียหายให้องค์กร หรือ บุคคลภายในองค์กร (Sackett & Devore, 2002; Spector & Fox, 2005) ส่งผลเสียต่อองค์กร, บุคลากร, ทรัพย์สิน, ผลิตผลขององค์กร หรือความเป็นอยู่ภายในองค์กร โดยมีนักวิจัยศึกษา พฤติกรรมการทำงานแบบถ่วงความก้าวหน้า ในหลากหลายรูปแบบ เช่น พฤติกรรมก้าวร้าว (aggression) (Douglas & Martinko, 2001; Fox & Spector, 1990; Neuman & Baron, 1997; O'Leary-Kelly, Griffin & Glew, 1996) พฤติกรรมเบี่ยงเบนในการปฏิบัติงาน (deviant workplace behavior) (Hollinger, 1986; Robinson & Bennett, 1995) การโต้ตอบ (retaliation) (Skarlicki & Folger, 1997) และ การแก้แค้น (revenge) (Bies, Tripp & Kramer, 1997) เป็นต้น พฤติกรรมเหล่านี้ไม่เป็นที่พึงปรารถนาภายในสถานที่ทำงาน ดังตัวอย่างผลการศึกษา ของต่างประเทศ องค์กรเกิดปัญหาการเงินสูญหายเนื่องมาจากพนักงานได้ขโมยไป ซึ่งเหตุการณ์ เหล่านี้คิดเป็นสิบเท่าของอาชญากรรมตามถนนในสหรัฐอเมริกา (Greenberg, 1990; 1997) โดย เพียงแค่พฤติกรรมขโมยของพนักงาน ส่งผลให้ผู้จัดจำหน่ายเสียหายเป็นเงินถึง 40.7 ล้านเหรียญ สหรัฐต่อวัน (Hollinger & Davis, 2002) ขณะที่งานวิจัยของ Wimbush และ Dalton (1997) พบว่า พนักงานจำนวนกว่าครึ่งของร้านอาหารจานด่วน หรือร้านสะดวกซื้อ ต่างยอมรับว่าเคยมีพฤติกรรม ขโมยสินค้า และเงินสด ส่วนในธุรกิจห้างสรรพสินค้าพบว่าพนักงานมีพฤติกรรมขโมยเงินและ สินค้าในแต่ละปีเป็นมูลค่ากว่า 1,209 เหรียญสหรัฐ (Jones, Sfora & Boye, 1990) นอกเหนือจาก พฤติกรรมขโมย Harris และ Ogbonna (2001) พบในงานวิจัยว่าพนักงานในอุตสาหกรรม เกี่ยวกับบ้าน ยอมรับในการสัมภาษณ์ว่าเคยมีพฤติกรรม การสร้างความเสียหาย ต่อเพื่อนร่วมงาน

และลูกค้าเป็นประจำในแต่ละสัปดาห์ หรือตัวอย่างของนักวิจัยชาวไทย ได้แก่ งานวิจัยของ ประพินพา จรัสรัตนกุล (2550) เก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างที่เป็นพนักงานในจังหวัดกรุงเทพมหานคร ซึ่งพบผลการศึกษาคือ ความจำกัดในองค์การ (organizational constraint) สามารถทำนายได้ทั้งพฤติกรรมการทำงานแบบถ่วงความก้าวหน้าต่อองค์การ (CWB-O) และเพื่อนร่วมงาน (CWB-I) ส่วนความขัดแย้งกับหัวหน้างานสามารถทำนายพฤติกรรมการทำงานแบบถ่วงความก้าวหน้าต่อองค์การ และความขัดแย้งต่อเพื่อนร่วมงานสามารถทำนายพฤติกรรมการทำงานแบบถ่วงความก้าวหน้าต่อเพื่อนร่วมงานได้ โดยที่มีบุคลิกภาพแบบหลงตนเอง (narcissism) เป็นตัวแปรกำกับของความสัมพันธ์ทั้งสาม หรือ ผลจากการสำรวจโดย PricewaterhouseCoopers ในปี 2557 พบว่าองค์กรในประเทศไทย 37% ประสบปัญหาการทุจริต (PricewaterhouseCoopers, 2014) ซึ่งการสำรวจครั้งนี้จัดทำเป็นครั้งที่ 2 ส่วนครั้งแรกทำการสำรวจในปี 2554 ซึ่งมีผลที่ได้ไม่แตกต่างกัน อย่างไรก็ตามการศึกษาเพื่อหาวิธีป้องกัน จะมีความสำคัญหากช่วยลดปัญหาดังกล่าวได้

หนึ่งในปัจจัยสาเหตุของพฤติกรรมการทำงานแบบถ่วงความก้าวหน้า ที่ส่วนใหญ่ให้นักวิจัยจะเน้นศึกษาคือ ความแตกต่างระหว่างบุคคล เช่น บุคลิกภาพแบบห้าองค์ประกอบ (Big Five) (Mount, Ilies & Johnson, 2006) และความแตกต่างทางสภาพแวดล้อม เช่น ความจำกัดในการทำงาน (Fox, Spector & Miles, 2001) การรับรู้ความยุติธรรม (perceived justice) (Hershcovis, Turner, Barling, Arnold, Dupre, Inness, LeBlanc & Sivanathan, 2007) เป็นต้น ความแตกต่างระหว่างบุคคลที่ได้รับความนิยมในการศึกษา ได้แก่ บุคลิกภาพแบบห้าองค์ประกอบ และบุคลิกภาพแบบหลงตนเอง เป็นต้น เนื่องจากในหลายๆ งานวิจัย บุคลิกภาพมีบทบาทที่สำคัญต่อความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานแบบถ่วงความก้าวหน้า (Robinson & Greenberg, 1998; Martinko, Gundlach, & Douglas, 2002; Spector & Fox, 2005) บุคลิกภาพแบบหลงตนเองนั้นมีหลักฐานทางผลการวิจัยที่สนับสนุนว่ามีความสามารถในการทำนายพฤติกรรมการทำงานแบบถ่วงความก้าวหน้าสูงกว่าบุคลิกภาพแบบห้าองค์ประกอบ (Grijalva & Newman, 2015; Campbell, Hoffman, Campbell & Marchisio, 2011) เนื่องจากพบว่าบุคลิกภาพแบบห้าองค์ประกอบเพียงสองด้านเท่านั้น ได้แก่ บุคลิกภาพแบบเปิดเผย (extraversion) และ ความเป็นมิตร (agreeableness) มีค่าสหสัมพันธ์ที่สูงมากต่อพฤติกรรมการทำงานแบบถ่วงความก้าวหน้า (Berry, Ones, & Sackett, 2007) และทั้งสองด้านดังกล่าว มีลักษณะที่ทับซ้อน หรือมีความสัมพันธ์กับบุคลิกภาพแบบหลง

ตนเอง (Trzesniewski, Donnellan & Robin, 2008) ในขณะที่บุคลิกภาพแบบหลงตนเองสามารถอธิบายพฤติกรรมการทำงานแบบถ่วงความก้าวหน้าได้มากกว่าอาจเป็นเพราะบุคลิกภาพแบบหลงตนเองมีลักษณะในด้านลบ เช่น ให้ความสำคัญกับตนเองมากเกินไป คิดว่าตนเองมีความพิเศษกว่าผู้อื่น หมกมุ่นในความเพื่อฝันถึงความสำเร็จ ต้องการได้รับความสนใจและรับคำชมจากผู้อื่นตลอดเวลา คิดว่าตนสมควรได้รับสิ่งต่างๆ เห็นแก่ตัว เป็นต้น เช่นเดียวกันกับพฤติกรรมการทำงานแบบถ่วงความก้าวหน้าก็จัดเป็นการกระทำในด้านลบเช่นกัน อีกทั้งยังมีแนวโน้มที่จะมีพฤติกรรมก้าวร้าวต่อผู้อื่นที่เป็นภัยต่อตน และมีความเชื่อมโยงกับพฤติกรรมการทำงานแบบถ่วงความก้าวหน้าในองค์กร (Spector & Fox, 2002) ซึ่งส่งผลให้นักวิจัยทำการศึกษามุมมองของบุคลิกภาพแบบหลงตนเองที่เกี่ยวข้องกับบริบทของผลลัพธ์ในการทำงานเพิ่มมากขึ้น เพื่อที่จะหาแนวทางในการป้องกันไม่ให้ผู้ที่มีความหลงตนเองกระทำพฤติกรรมที่ส่งผลเสียต่อองค์กร

การศึกษาทางด้านความแตกต่างทางบุคลิกภาพอย่างเดียวยังไม่เพียงพอ ต่อการอธิบายพฤติกรรมการทำงานแบบถ่วงความก้าวหน้า บทบาทของสถานการณ์ สภาพแวดล้อมก็มีความสำคัญเช่นกัน (Martinko, Gundlach & Douglas, 2002) ดังที่ Spector, Fox และ Domagalski (2006) ได้กล่าวไว้ว่าความแตกต่างทางบุคลิกภาพเพียงอย่างเดียว นั้น ไม่สามารถอธิบายการแสดงผลพฤติกรรมรุนแรง หรือความก้าวร้าวในสถานที่ทำงานได้ จำเป็นที่จะต้องมีการรวมกันระหว่างความแตกต่างทางบุคลิกภาพและโครงสร้างทางสถานการณ์ อย่างไรก็ตามงานวิจัยด้านพฤติกรรมการทำงานแบบถ่วงความก้าวหน้า ส่วนมากมักทำการศึกษาในอเมริกา และยุโรป ซึ่งส่งผลให้งานวิจัยด้านนี้จากทวีปเอเชียมีความจำกัด พบเพียงบางงานวิจัยเท่านั้น เช่น การศึกษาในประเทศจีน (ตัวอย่างเช่น Xie & Johns, 2000) หรือการศึกษาในไทยก็มีจำกัดเช่นกัน (ตัวอย่างเช่น ประพิมพา จรัสรัตนกุล, 2550; Smithikrai, 2007, 2008, & 2014; Chang & Smithikrai, 2011) ซึ่งความแตกต่างทางวัฒนธรรม อาจจะมีส่วนสำคัญในการเกิดพฤติกรรมการทำงานแบบถ่วงความก้าวหน้า เนื่องจากวัฒนธรรมส่งผลต่อบุคคลในการประมวลผลข้อมูล (Traindis, 1995) เช่น การรับรู้ การใช้ภาษาในการจำแนก หรืออธิบายปรากฏการณ์ และการประเมินสิ่งต่างๆ อีกทั้งความแตกต่างของวัฒนธรรมส่งผลให้บุคคลมีเป้าหมาย หรือความคาดหวังในการทำงานที่แตกต่างกัน (Hofstede, 2001)

วัฒนธรรม คือ คติธรรมทางจิตใจในการจำแนกสมาชิกกลุ่มหนึ่ง จากอีกกลุ่มหนึ่ง งานวิจัยในอดีตสรุปว่าสมาชิกในทุกๆ คนในประเทศนั้นๆ มีความเหมือนกัน (homogenous) ในด้านคติธรรมหมู่ และปัจเจกนิยม โดยประเทศทางตะวันตกจะค่อนข้างเป็นปัจเจกนิยม (individualism) ในขณะที่ประเทศทางตะวันออกจะมีลักษณะแบบคติธรรมหมู่ (collectivism) (Hofstede, 1980) Traindis (1989) ระบุว่าลัทธิปัจเจกนิยม และคติธรรมหมู่เป็นศูนย์กลางของการให้คุณค่าทางวัฒนธรรมที่ส่งผลต่อพฤติกรรมทางสังคม ซึ่งความหลากหลายในวัฒนธรรมถือเป็นสภาพแวดล้อมหนึ่งในสถานที่ทำงานในยุคปัจจุบัน (Perrewe & Spector, 2002) อย่างไรก็ตามแนวโน้มการศึกษาวัฒนธรรมในอดีตมักมองเป็นวัฒนธรรมในลักษณะที่มีชี้ชัดตรงข้ามกันคือ ปัจเจกนิยม-คติธรรมหมู่ (individualism-collectivism) ซึ่งเป็นแนวคิดที่ยึดมาจากการศึกษาของ Hofstede ที่ได้จำแนกมิติของการให้คุณค่าทางวัฒนธรรม (cultural values) ออกเป็นสี่มิติ โดยที่มิติแรกได้แก่ IND-COL (individualism หรือ IND – collectivism หรือ COL) มิติที่สอง power distance (PD) มิติที่สาม uncertainty avoidance (UA) และมิติที่สี่ masculinity (MAS) – femininity (FEM) Hofstede (1988) ได้เพิ่มมิติที่ห้าเข้าไป คือ Confucian dynamism (หรือ long-term กับ short-term orientation) ต่อมางานอภิวเคราะห์ของ Taras, Kirkman และ Steel, (2010) ที่รวบรวมงานวิจัยที่ศึกษาเกี่ยวกับแนวคิดทางวัฒนธรรมที่ได้รับอิทธิพลจาก Hofstede นั้นสนับสนุนให้ก้าวข้ามแนวคิดแบบ ปัจเจกนิยม-คติธรรมหมู่ ในการศึกษาการให้คุณค่าทางวัฒนธรรม

งานวิจัยในไทยของ Smithikrai (2014) ทำการศึกษาถึงความสัมพันธ์ระหว่างการให้คุณค่าทางวัฒนธรรม และพฤติกรรมการทำงานแบบถ่วงความก้าวหน้า และบทบาทของความเครียดในงาน ในฐานะของตัวแปรส่งผ่านโดยศึกษาการให้คุณค่าทางวัฒนธรรมตามแนวคิดของ Traindis และ Gelfand (1998) ด้วยการจำแนกประเภทแบบ I-C (I-C typology) โดยที่ I คือ individualism และ C คือ collectivism และได้แบ่งออกเป็นสองมิติคือ Horizontal (H) มุ่งเน้นในความเท่าเทียม และ Vertical (V) ที่มุ่งเน้นในลำดับชั้น ความอาวุโส จากนั้นทำการไขว้กันระหว่าง I, C และ H, V จะได้เป็นสี่รูปแบบทางวัฒนธรรม ได้แก่ horizontal individual (HI), vertical individualism (VI), horizontal collectivism (HC) และ vertical collectivism (VC) ซึ่งจุดประสงค์ของ Smithikrai คือการทดสอบความเชื่อมโยงระหว่างการให้คุณค่าทางวัฒนธรรม และพฤติกรรมการทำงานแบบถ่วงความก้าวหน้าโดยผลการศึกษาพบว่า VI ทำนายพฤติกรรมการทำงานแบบถ่วงความก้าวหน้าในทิศทางบวก ส่วน HC ทำนายพฤติกรรมการทำงานแบบถ่วงความก้าวหน้าในทิศทางลบ และทั้ง VI และ

HC ยังส่งอิทธิพลส่งผ่านปัจจัยความเครียดในการทำงานไปยังพฤติกรรมการทำงานแบบถ่วงความก้าวหน้า เช่นกัน จากผลการศึกษาทำให้เข้าใจได้ว่าคตินิยมมีความสัมพันธ์แบบทิศทางลบกับพฤติกรรมการทำงานแบบถ่วงความก้าวหน้า คือเมื่อตัวแปรหนึ่งมีค่าเพิ่ม และอีกหนึ่งตัวจะมีค่าลดลง ซึ่งสอดคล้องกับ Hofstede (1991) กล่าวว่ากรณีที่วัฒนธรรมแบบคตินิยมส่งผลให้เกิดพฤติกรรมการทำงานแบบถ่วงความก้าวหน้าลดลงเนื่องจาก การรับรู้ถึงความสัมพันธ์ในที่ทำงานเป็นเหมือนดังครอบครัว ดังนั้นการรักษาความสัมพันธ์ในที่ทำงานมีความสำคัญต่อบุคคลมากกว่าการมีพฤติกรรมเบี่ยงเบนในการปฏิบัติงาน

นอกจากนี้ในงานอภิวเคราะห์ของ Taras, Kirkman และ Steel (2010) ยังมีการแนะนำถึงเครื่องมือที่พัฒนาโดย Jackson, Colquitt, Wesson, และ Phelan (2006) ที่เป็นเครื่องมือที่มีคุณภาพมากกว่าของ Hofstede เครื่องมือนี้คือ มาตรการคตินิยมทางจิต (Psychological Collectivism) ซึ่งเป็นตัวแปรจิตลักษณะแบบหลายมิติ ประกอบไปด้วยห้าด้าน ที่คล้ายคลึงกันกับของ Hofstede ได้แก่ ความชอบพอในกลุ่ม (preference) การพึ่งพาอาศัย (reliance) การคำนึงถึงสมาชิกภายในกลุ่ม (concern) การยอมรับบรรทัดฐานของกลุ่ม (norm acceptance) และการลำดับความสำคัญของเป้าหมาย (goal prioritization) องค์ประกอบเหล่านี้จะมุ่งเน้นวัฒนธรรมคตินิยม และหากมุ่งเน้นที่จะศึกษาในบริบทขององค์การ Taras และคณะ รวมถึง Jackson และคณะ แนะนำให้ใช้เครื่องมือนี้ในการวัดความเป็นคตินิยม เนื่องจากมีการมุ่งเน้นในบริบทของการทำงานมากกว่า และสามารถใช้ได้ในระดับของบุคคล ซึ่งมาตรการคตินิยมทางจิตนี้ได้พัฒนาจากแนวคิดของนักวิจัยหลายๆ ท่านที่ศึกษาเกี่ยวกับด้านวัฒนธรรม และยังรวมไปถึงแนวคิดของ Traindis และ Gelfand ที่ Smithikrai ได้ทำการศึกษาด้วย (Wagner & Moch, 1986; Erez & Earley, 1987; Hui, 1988; Traindis et al., 1986; Traindis, Bontempo, Villareal, Asai & Lucca, 1988; Traindis, McCusker, Hui, 1990; Traindis & Gelfand, 1998; Singelis, Traindis, Bhawuk, & Gelfand, 1995; Gelfand & Realo, 1999) ผลจากการพัฒนามาตร และการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือพบว่าบุคคลที่ให้คุณค่าแก่วัฒนธรรมคตินิยมจะปฏิบัติงานเพื่อกลุ่มได้ดีขึ้น มีส่วนร่วมต่อสังคมมากขึ้น และมีพฤติกรรมการทำงานแบบถ่วงความก้าวหน้า หรือถอนตัว (withdrawal) ลดลง (Jackson et al., 2006)

พฤติกรรมการทำงานแบบถ่วงความก้าวหน้า เป็นพฤติกรรมที่มีการทับซ้อนของมิติของพฤติกรรมในด้านลบต่างๆ เช่น พฤติกรรมต่อต้านสังคม (anti-social behavior) (Aquino &



Douglas, 2003) การโต้ตอบ (Skarlicki & Folger, 1997) และพฤติกรรมเบี่ยงเบนในที่ทำงาน (Bennett & Robinson, 2000) เป็นต้น ซึ่งสิ่งที่ตรงกันข้ามกับพฤติกรรมด้านลบเหล่านี้ คือ พฤติกรรมด้านบวก หรือความมีจริยธรรม ความมีศีลธรรม Aquino และ Reed (2002) ได้พัฒนาแนวคิดของความมีจริยธรรม และสร้างเครื่องมือที่ชื่อว่า อัตลักษณ์ทางจริยธรรม (moral identity) อัตลักษณ์ทางจริยธรรม คือ อัตลักษณ์หนึ่งภายในบุคคล ถูกจัดอยู่ในรูปแบบหนึ่งของบุคลิกภาพ (trait) ดังนั้นจึงมีความเชื่อมโยงกับบุคลิกภาพทางจริยธรรม (moral personality) Aquino และ Reed ได้รับแนวคิดมาจากทฤษฎีอัตมโนทัศน์ (self-concept) และทฤษฎีอัตลักษณ์ทางสังคม (social identity) โดยถือว่า อัตลักษณ์ทางสังคมที่บุคคลยึดถือในการนิยามตนเอง มีอัตมโนทัศน์ของบุคลิกภาพทางจริยธรรมเป็นรากฐาน ซึ่งมีความสัมพันธ์กับความเชื่อ (belief) เจตคติ (attitude) และพฤติกรรม (behavior)

ดังนั้นการที่บุคคลให้ความสำคัญกับจริยธรรมมาก จะสะท้อนถึงการมีอัตลักษณ์ทางจริยธรรมที่จุดศูนย์กลางของบุคคล ที่สามารถส่งผลต่อพฤติกรรมได้ โดยได้แบ่งอัตมโนทัศน์ออกเป็น 2 ด้าน ได้แก่ มาตรฐานกำกับตน (internalization) สะท้อนถึงโครงสร้างทางความคิดทางศีลธรรมที่บุคคลเห็นว่ามีค่าสำคัญต่อตน และ การแสดงออกเชิงสัญลักษณ์ (symbolization) ที่สะท้อนถึงโครงสร้างทางความคิดทางจริยธรรมด้านการกระทำต่อโลกภายนอกที่สะท้อนมาจากสิ่งที่บุคคลยึดถือ อัตลักษณ์ทางจริยธรรมสามารถถูกกระตุ้น หรือกดทับได้จากสถานการณ์แวดล้อมรอบข้าง เช่น ความเชื่อมโยงกับผู้มีลักษณะทางจริยธรรมภายในจิตใจของบุคคล หรือในลักษณะของบุคคลที่เป็นแหล่งอ้างอิงทางสังคม (social reference) เป็นต้น นอกจากนี้อัตลักษณ์ทางจริยธรรมยังมีความคงทนเมื่อเวลาผ่านไป และสามารถลดลงได้เช่นกันเมื่อเวลาผ่านไป หรือเกิดกระบวนการวุฒิภาวะทางสังคม และประสบการณ์ชีวิต ซึ่งผลจากหลากหลายงานวิจัย ได้สนับสนุนถึงศักยภาพของอัตลักษณ์ทางจริยธรรม กล่าวคือ อัตลักษณ์ทางจริยธรรมส่งผลทางบวกต่อพฤติกรรมสนับสนุนสังคม (prosocial behavior) ในชีวิตประจำวัน เช่น การบริจาค เป็นต้น อีกทั้งยังส่งผลทางลบต่อพฤติกรรมต่อต้านสังคม ซึ่งอัตลักษณ์ทางจริยธรรมนี้จะส่งผลต่อพฤติกรรมอย่างมาก หากบุคคลสามารถเข้าถึง หรือมีความพร้อมใช้สิ่งนี้ในระบบทางปัญญา (cognitive system) ส่งผลให้มีกระบวนการทางพฤติกรรม

เช่น การประเมินทางจริยธรรม (moral evaluations) อารมณ์ และ การตัดสินใจ (Shao, Aquino & Freeman, 2008) ที่คำนึงถึงจริยธรรมมากขึ้น

เนื่องจากงานวิจัยทางด้านพฤติกรรมการทำงานแบบถ่วงความก้าวหน้าส่วนใหญ่ มุ่งเน้นในการศึกษาปัจจัยสาเหตุที่ก่อให้เกิดพฤติกรรม เมื่อไหร่ และภายใต้สถานการณ์ใดที่บุคคลจะกระทำพฤติกรรมเหล่านี้ ดังนั้นผู้วิจัยมีความสนใจที่จะศึกษาถึงปัจจัยที่ส่งผลในการลดพฤติกรรมการทำงานแบบถ่วงความก้าวหน้า ซึ่งผู้วิจัยคาดหวังว่าอัตลักษณ์ทางจริยธรรม และคตินิยมหมู่ทางจิต จะมีบทบาทสำคัญในการกำกับความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพแบบหลงตนเอง และพฤติกรรมการทำงานแบบถ่วงความก้าวหน้า ซึ่งน่าจะเป็นประโยชน์ต่อตัวองค์กร หรือสถาบันต่างๆ ในประเทศไทย

### **แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง**

ในส่วนของแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง จะกล่าวถึงโดยแบ่งเป็นหัวข้อดังนี้

1. แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยเรื่องพฤติกรรมการทำงานแบบถ่วงความก้าวหน้า
  - 1.1. ความเป็นมา และแนวทางในการศึกษาพฤติกรรมการทำงานแบบถ่วงความก้าวหน้า
2. แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยเรื่องบุคลิกภาพแบบหลงตนเอง
  - 2.1. ความเป็นมา และแนวทางในการศึกษาบุคลิกภาพแบบหลงตนเอง
  - 2.2. บุคลิกภาพแบบหลงตนเองและพฤติกรรมการทำงานแบบถ่วงความก้าวหน้าในองค์กร
  - 2.3. บุคลิกภาพแบบหลงตนเองในบริบทขององค์กร
  - 2.4. แนวทางในการป้องกันบุคลิกภาพแบบหลงตนเองในองค์กร
  - 2.5. การวัดบุคลิกภาพแบบหลงตนเอง
3. แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยเรื่องคตินิยมหมู่ทางจิต
  - 3.1. ความเป็นมา และแนวทางในการศึกษาคตินิยมหมู่ทางจิต
  - 3.2. การวัดคตินิยมหมู่ทางจิต

3.3. คติรวมหมู่ทางจิต และคติรวมหมู่ภายในกลุ่ม (Psychological collectivism and ingroup collectivism)

4. แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยเรื่องอัตลักษณ์ทางจริยธรรม

4.1. ความเป็นมา และแนวทางในการศึกษาอัตลักษณ์ทางจริยธรรม

4.2. การวัดอัตลักษณ์ทางจริยธรรม

4.3. อัตลักษณ์ทางจริยธรรมในบริบททางสังคม

4.4. อัตลักษณ์ทางจริยธรรม และพฤติกรรมการทำงานแบบถ่วงความก้าวหน้า

แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยเรื่องพฤติกรรมการทำงานแบบถ่วงความก้าวหน้า

**ความเป็นมา และแนวทางในการศึกษาพฤติกรรมการทำงานแบบถ่วงความก้าวหน้า**

เป็นพฤติกรรมที่มีแนวทางในการศึกษาหลากหลาย นักจิตวิทยาองค์การส่วนใหญ่เห็นพ้องกันในการให้ความหมายพฤติกรรมการทำงานแบบถ่วงความก้าวหน้าว่า เป็นการกระทำ หรือความคิดที่ตั้งใจจะทำให้องค์กร บุคลากร หรือผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสียกับองค์กรนั้นเสียหาย ซึ่งในอดีตมีนักวิจัยจำนวนมากพยายามที่จะศึกษาพฤติกรรมการทำงานแบบถ่วงความก้าวหน้า จากการนิยามพฤติกรรมที่เฉพาะเจาะจงเช่น การขาดงาน (absent) การล่วงละเมิดลูกค้ำ (abuse) หรือ การลักขโมย (theft) ก็ตาม (Altheied, Adler, Adler & Altheide, 1978; Bensman & Gerver, 1963; Cressey, 1953; Gouldner, 1954; Henry, 1978a, 1978b; Horning, 1970; Mars, 1973; Robin, 1969, 1970; Roy, 1952, 1958; Taylor & Walton, 1971) แต่ก็ยังมีความพยายามที่ทำการรวบรวมศึกษาพฤติกรรมการทำงานแบบถ่วงความก้าวหน้า อย่างกว้างเช่นกัน โดย Hollinger และ Clark (1983) ได้นิยามโดยครอบคลุมไปถึงพฤติกรรมย่อยๆ โดยจำแนกออกเป็นสองพฤติกรรมได้แก่ กลุ่มพฤติกรรมแรก การเบี่ยงเบนในการปฏิบัติงาน (production deviant) หมายถึง การฝ่าฝืนบรรทัดฐานในที่ทำงาน เช่น การเข้าทำงานไม่ตรงเวลา ทำงานล่าช้า หรือการพักนานเกินความจำเป็น ซึ่งยังรวมถึงพฤติกรรมที่ทำลายผลิตผลจากการทำงาน อาทิ การใช้สารเสพติด การดื่มสุรา หรือการจงใจทำงาน

ล่าช้า เป็นต้น และกลุ่มพฤติกรรมที่สอง การเบี่ยงเบนทางทรัพย์สิน (property deviant) หมายถึง การที่พนักงานใช้ทรัพย์สินขององค์กรในทางที่ผิด เช่น การลักขโมย หรือการทำลายข้าวของ

งานวิจัยของ Hollinger และ Clark ถูกโต้แย้งโดย Robinson และ Bennett (1995) ที่ทำการขยายแนวคิดเดิมของ Hollinger และ Clark เพราะไม่มีการรวมไปถึงพฤติกรรมระหว่างบุคคล ดังนั้น Robinson และ Bennett จึงทำการแบ่งพฤติกรรมการเบี่ยงเบนในที่ทำงาน ออกเป็นสองมิติ โดยที่มิติแรกเกี่ยวข้องกับความแตกต่างของพฤติกรรมที่ส่งผลต่อองค์กร และพฤติกรรมที่ส่งผลต่อสมาชิกในองค์กร และมิติที่สองแสดงช่วงของความรุนแรงของพฤติกรรมกระทำผิดจาก เล็กน้อย ไปจนถึง รุนแรงมาก สองมิตินี้สามารถแบ่งย่อยออกได้เป็นสี่ด้าน ได้แก่ การเบี่ยงเบนทางทรัพย์สิน (organizational - serious) การเบี่ยงเบนในการปฏิบัติงาน (organizational - minor) ความก้าวร้าวระหว่างบุคคล (interpersonal - serious) และ การเบี่ยงเบนทางนโยบาย (policy - minor) ซึ่งงานวิจัยต่อมา Robinson และ Bennett (2000) ทำการสร้างมาตรวัดพฤติกรรมเบี่ยงเบนในที่ทำงาน ผลจากการวิเคราะห์ก็สนับสนุนสองมิตินี้เช่นกัน

นอกจากนี้ Gruys (1999) ได้ทำการรวบรวมพฤติกรรมการทำงานแบบถ่วงความก้าวหน้า และพฤติกรรมอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องกับ จากทั้งหมด 87 พฤติกรรมที่พบได้ในงานวิจัย นำมาวิเคราะห์องค์ประกอบและจำแนกพฤติกรรมออกมาเป็น 11 หมวดหมู่ด้วยกัน ได้แก่ พฤติกรรมที่เกี่ยวข้องกับการลักขโมย การทำลายข้าวของ การใช้ข้อมูลในทางที่ผิด การใช้ทรัพยากรและเวลาในทางที่ผิด พฤติกรรมที่ไม่ปลอดภัย อัตราการขาดงาน คุณภาพในการทำงานต่ำ การใช้สารเสพติดและเครื่องดื่มแอลกอฮอล์ การใช้วาจาที่ไม่เหมาะสม และการมีพฤติกรรมที่ไม่เหมาะสม หลังจากนั้น Gruys และ Sackett (2003) ได้ทำการตรวจสอบองค์ประกอบจากงานวิจัยของ Gruys ในปี 1999 ที่ได้จำแนกพฤติกรรมการทำงานแบบถ่วงความก้าวหน้า และพฤติกรรมอื่นที่เกี่ยวข้องทั้ง 11 หมวดหมู่อีกครั้ง เนื่องจาก Sackett และ Devore (2001) มองพฤติกรรมการทำงานแบบถ่วงความก้าวหน้าว่าควรจะเป็นแบบโมเดลลำดับชั้น (hierarchical model) ซึ่งมีตัวแปรทั่วไปเพียงหนึ่งตัวแปร และองค์ประกอบของตัวแปรนี้ควรที่จะมีตัวแปรที่เป็นตัวแทนของมิติของพฤติกรรมการทำงานแบบถ่วงความก้าวหน้า ได้แก่ การเบี่ยงเบนทางทรัพย์สิน และ การเบี่ยงเบนในการปฏิบัติงาน จากนั้นตัวแปรระดับล่างสุดควรจะเป็นตัวแปรพฤติกรรมของบุคคล (เช่น ลักขโมย การถ่วงละเมิด) ดังนั้น Gruys

และ Sackett ได้แบ่งการวิจัยออกเป็นสองการศึกษา โดยการศึกษาแรกให้กลุ่มตัวอย่างรายงานตนเอง จากกลุ่มพฤติกรรมการทำงานแบบถ่วงความก้าวหน้าที่ 11 หมวดหมู่ และการศึกษาที่สองศึกษา โดยการให้กลุ่มตัวอย่างในงานวิจัยแรกทำการระบุถึงอัตราการเกิดพฤติกรรมการทำงานแบบถ่วงความก้าวหน้าที่บรรยายไว้ในแต่ละหมวดหมู่ทั้ง 11 หมวดหมู่ โดยผลของการศึกษาพบว่าสามารถ แบ่งพฤติกรรมออกได้เป็นสองมิติ มิติแรกสะท้อนถึง มิติระหว่างบุคคล และมิติขององค์กร ในขณะที่ มิติที่สองสะท้อนถึง มิติของความเกี่ยวข้องที่เกี่ยวกับงาน ซึ่งรวมไปถึงพฤติกรรมที่ส่งผลต่อการทำงาน จะเห็นได้ว่าในมิติแรกเท่านั้นที่พบผลวิจัยสอดคล้องกับการจำแนกของ Robinson และ Bennett (1995) ซึ่งในท้ายที่สุด Gruys และ Sackett ได้แนะนำถึงงานวิจัยในอนาคตซึ่งควรที่จะระมัดระวังในเรื่องการแบ่งมิติของพฤติกรรมการทำงานแบบถ่วงความก้าวหน้า

ต่อมา Spector, Fox, Penny, Bruursema, Goh และ Kessler (2005) ได้ร่วมกันศึกษาถึง มิติของพฤติกรรมการทำงานแบบถ่วงความก้าวหน้า โดยแบ่งออกเป็นห้ามิติย่อย มิติย่อยทั้งห้านี้มาจากงานวิจัยก่อนหน้านี้ที่ได้ใช้มาตรวัด Counterproductive Work Behavior Checklist (CWB-C) (งานวิจัยดังกล่าวได้แก่ Bruursema, Kessler, Fox & Spector, 2004; Goh, Bruursema, Fox & Spector, 2003; Penny & Spector, 2005) มีด้วยกันทั้งหมด 45 ข้อกระทง ห้ามิติย่อยได้แก่ การละเมิดผู้อื่น การเบียดเบียนในการปฏิบัติงาน พฤติกรรมสร้างความเสียหาย การลักขโมยและ การถอนตัว โดยงานวิจัยชิ้นนี้จะให้ผู้เชี่ยวชาญในแต่ละด้าน (subject matter experts) จำแนกข้อกระทง CWB-C ที่แบ่งออกได้เป็นห้ามิติย่อย มาเข้าในหมวดหมู่สองมิติ แบ่งออกเป็น CWB-O หรือพฤติกรรมการทำงานแบบถ่วงความก้าวหน้าต่อองค์กร และ CWB-I หรือพฤติกรรมการทำงานแบบถ่วงความก้าวหน้าต่อบุคคลในองค์กร นอกเหนือจากนี้ยังมีตัวแปรอีกเจ็ดตัวแปรที่ผู้วิจัยคาดการณ์ว่าจะเกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงานแบบถ่วงความก้าวหน้า ได้แก่ ความเครียดในที่ทำงาน ความพึงพอใจในงาน ความจำกัดในที่ทำงาน ความขัดแย้งระหว่างบุคคล ความเป็นอยู่ที่ดีในด้านงาน ความยุติธรรมในการแบ่งสรรทรัพยากร และ ความยุติธรรมในกระบวนการ ซึ่งตัวแปรเหล่านี้ได้มีการศึกษาในอดีต และได้พบความเกี่ยวข้องกัพฤติกรรมการทำงานแบบถ่วงความก้าวหน้า ผลจากการศึกษาของ Spector et al. (2006) ทำให้ทราบถึงปัจจัยต้นเหตุของมิติย่อยทั้งห้า เช่น การล่วงละเมิด มี สหสัมพันธ์กับ ความเครียด ความยุติธรรม อารมณ์ด้านลบ ความขัดแย้งระหว่างบุคคล เป็นต้น นอกจากนี้ยังพบว่าการจำแนกของ CWB-I เป็นการรวบรวมข้อกระทงที่เกี่ยวกับพฤติกรรม การล่วง

ละเมิด ในขณะที่ CWB-O นั้นจะเกี่ยวข้องกับมิติที่สี่ที่เหลือ แต่อย่างไรก็ตามงานวิจัยชิ้นนี้ยังมีข้อจำกัด เนื่องจากกลุ่มตัวอย่างเป็นเพียงนักศึกษาเท่านั้น

ปัจจัยทางสถานการณ์หรือสภาพแวดล้อม และปัจจัยทางด้านบุคคลภายในองค์กรเป็นที่ได้รับความสนใจในการศึกษาควบคู่กันเนื่องจาก สามารถทำให้นักวิจัยสามารถตอบคำถามได้ว่าบุคคลประเภทไหน และภายใต้สถานการณ์ใดจะกระทำพฤติกรรมการทำงานแบบถ่วงความก้าวหน้า ซึ่งงานอภิวเคราะห์ของ Hershcovis, Turner, Barling, Arnold, Dupre, Inness, LeBlanc และ Sivanathan (2007) ได้พยายามที่จะรวบรวมงานวิจัยในอดีตเกี่ยวกับความรุนแรงในที่ทำงาน (workplace aggression) โดยจุดประสงค์ที่ทำขึ้นก็เพื่อกำหนดขอบเขตในการศึกษาพฤติกรรมดังกล่าวในรูปแบบของพฤติกรรมรุนแรงที่มีต่อเป้าหมาย และเพื่อทดสอบปัจจัยทางบุคคลและทางสถานการณ์ในการทำนายรูปแบบของพฤติกรรมก้าวร้าวในที่ทำงาน โดยที่งานอภิวเคราะห์นี้ได้ยึดแนวคิดของ Robinson และ Bennett (1995) กับ Neuman และ Baron (1998) ซึ่งระบุว่าความรุนแรงในที่ทำงานนั้นประกอบไปด้วยมิติของ บุคคล และมิติขององค์กร งานวิจัยในอดีตหลายๆ งานนั้นก็สนับสนุนคำกล่าวนี้

ปัจจัยทางสภาพแวดล้อมนั้นเป็นบริบททางสังคมที่บุคคลรับรู้ว่าเป็นตัวกระตุ้น หรือสิ่งชี้แนะต่อพฤติกรรมก้าวร้าว เช่น งานวิจัยที่ศึกษาเกี่ยวกับความเครียดในงาน (Fox, Spector & Miles, 2001; Marcus & Schuler, 2004) เช่น ความยุติธรรมในองค์กร (organizational justice) (Anderson & Bushman, 2002; Martinko et al., 2002) ซึ่งแบ่งออกเป็น 3 ประเภท ได้แก่ ความไม่ยุติธรรมในการแบ่งสรรทรัพยากร (distributive injustice) ความไม่ยุติธรรมในกระบวนการ (procedural injustice) และ ความขัดแย้งระหว่างบุคคล (interpersonal conflict) นอกจากนี้ยังมี ความคับข้องในสถานการณ์ (situational constraint) (Fox & Spector, 1999) และความไม่พึงพอใจในงาน (Spector, 1997) นอกจากนี้ปัจจัยเกี่ยวกับหัวหน้างานยังส่งผลต่อพฤติกรรมก้าวร้าวในที่ทำงานเช่นกัน (Bies & Moag, 1986; Dupre, 2003; Hershcovis, Turner, Barling, Arnold, Dupre, Inness, LeBlanc & Sivanathan, 2007; Zellar, Tepper, & Duffy, 2002)

ส่วนปัจจัยในด้านบุคคล ก็คือความแตกต่างทางบุคลิกภาพ ซึ่งมีนักวิจัยหลายท่านที่ได้ทำการทดสอบถึงความเชื่อมโยงของ ความโกรธ (anger) (Berkowitz, 1993; Buss, 1961), อารมณ์ทางลบ

(negative emotion) (Watson & Clark, 1984), เพศ (McFarlin, Stewart, Major & Justice, 2001; Green, 1990) บุคลิกภาพแบบห้าองค์ประกอบ (Digman & Chock, 1981) ในด้านของความเป็นมิตรและ ความมั่นคงทางอารมณ์ (emotional stability) (Berry, Ones et al., 2007) นอกจากนี้ยังมีบุคลิกภาพแบบหลงตนเอง ที่ได้รับความสนใจในการศึกษาเนื่องจากมีงานวิจัยที่สนับสนุนความสัมพันธ์ของบุคลิกภาพแบบหลงตนเอง และพฤติกรรมการทำงานแบบถ่วงความก้าวหน้า (Judge, LePine & Rich, 2006; Penny & Spector, 2002) ซึ่งผลของการศึกษา ของ Hershcovis et al. (2007) มีส่วนช่วยให้งานวิจัยในยุคหลังจากนั้นเริ่มนิยมที่จะวิเคราะห์พฤติกรรมการทำงานแบบถ่วงความก้าวหน้า ในรูปแบบแบ่งแยกเป้าหมายต่อบุคคล และองค์การมากขึ้น

Spector (2011) ได้เสนอศึกษาพฤติกรรมการทำงานแบบถ่วงความก้าวหน้าในแนวทางที่แตกต่าง ออกไปโดยการศึกษาจากมุมมองของสาขาวิชาอื่นๆ เช่น จิตวิทยาคลินิก อาชีววิทยา จิตวิทยาพัฒนาการ จิตวิทยาบุคลิกภาพ และ จิตวิทยาสังคม โดยได้ระบุว่าผลจากการอภิเคราะห์ที่ผ่านมา (Berry, Ones & Sackett, 2007; Hershcovis Turner, Barling, Arnold, Dupre, Inness, LeBlanc & Sivanathan, 2007) ได้สนับสนุนถึงพฤติกรรมเบี่ยงเบนในที่ทำงานที่มีความเชื่อมโยงระหว่างปัจจัยทางบุคลิกภาพ และปัจจัยแวดล้อม โดยกรอบแนวคิดที่ Spector ได้เสนอปัจจัยทางสภาพแวดล้อมที่เป็นตัวกระตุ้นในการประเมินของบุคคลที่ส่งผลต่อพฤติกรรมเบี่ยงเบนในที่ทำงาน ซึ่งคล้ายคลึงกับกรอบแนวคิดของ Fox และ Spector (2010) ที่มีกรอบแนวคิดภายใต้ทฤษฎีพฤติกรรมตามแบบแผน (Theory of Planned Behavior) ของ Ajzen (1991) แต่ได้เพิ่มปัจจัยความแตกต่างทางบุคลิกภาพ นอกจากนี้ Spector ได้แนะนำแก่ผู้วิจัยที่สนใจจะศึกษาพฤติกรรมการทำงานแบบถ่วงความก้าวหน้าในอนาคตว่าควรที่จะศึกษาปัจจัยทางบุคลิกภาพในรูปแบบของบุคลิกภาพที่เฉพาะเจาะจง เนื่องจากในบุคลิกภาพแบบห้าองค์ประกอบพบความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการทำงานแบบถ่วงความก้าวหน้า ได้แก่ ความเป็นมิตร การมีจิตสำนึกและ ความมั่นคงทางอารมณ์ (Hastings & O'Neil, 2009) นอกจากนี้ยังควรที่จะคำนึงถึงปัจจัยทางสภาพแวดล้อมที่อาจจะส่งผลกระทบต่อบุคคลในการมีพฤติกรรมการทำงานแบบถ่วงความก้าวหน้าอีกด้วย

โดยสรุปแล้วในการศึกษาพฤติกรรมการทำงานแบบถ่วงความก้าวหน้าผู้วิจัยควรที่จะ ออกแบบงานวิจัยให้สอดคล้องกับจุดประสงค์ที่ต้องการจะศึกษา ไม่ว่าจะมุ่งเน้นศึกษาพฤติกรรมของ

บุคคลอย่างเฉพาะเจาะจง เช่น การลักขโมย หรือ การล่วงละเมิด หรือต้องการจะศึกษาในภาพกว้าง เช่น พฤติกรรมการทำงานแบบถ่วงความก้าวหน้าต่อองค์การ หรือพฤติกรรมการทำงานแบบถ่วงความก้าวหน้าต่อเพื่อนร่วมงาน เพื่อที่จะสะท้อนพฤติกรรมของพนักงานออกมาในสิ่งที่ผู้วิจัยต้องการศึกษาได้ดีที่สุด (Sackett & Devore, 2001) และควรที่จะคำนึงถึงปัจจัยทางสภาพแวดล้อมที่ส่งผลต่อพฤติกรรมของบุคคล ดังที่จะเห็นได้ตามที่ผู้วิจัยได้อธิบายถึงงานวิจัยในที่ผ่านมาในการพยายามศึกษาพฤติกรรมถ่วงความก้าวหน้า โดยเริ่มจากการศึกษาถึงพฤติกรรมอย่างเฉพาะเจาะจง จากนั้นจึงเริ่มมองในมุมมองกว้าง และมีการบูรณาการความรู้จากหลากหลายด้านเพื่อที่จะทำให้มีความเข้าใจถึงพฤติกรรมดังกล่าวได้ดียิ่งขึ้น

จากวัตถุประสงค์ของงานวิจัย คือการสำรวจปัจจัยที่ช่วยลดการเกิดพฤติกรรมการทำงานแบบถ่วงความก้าวหน้า ดังนั้นในงานนี้ผู้วิจัยจึงจะศึกษาพฤติกรรมการทำงานแบบถ่วงความก้าวหน้าแบบกว้างตามแนวคิดของ Spector et al. (2006) ที่ได้แบ่งเป็นพฤติกรรมการทำงานแบบถ่วงความก้าวหน้าต่อองค์การ และพฤติกรรมการทำงานแบบถ่วงความก้าวหน้าต่อเพื่อนร่วมงาน เนื่องจากตัวแปรที่ผู้วิจัยสนใจศึกษา ยังไม่มีข้อมูลสนับสนุนเชิงประจักษ์มากนัก ทำให้ต้องศึกษาเป้าหมายของพฤติกรรมการทำงานแบบถ่วงความก้าวหน้าในมุมมองอย่างกว้าง โดยมีองค์ประกอบของพฤติกรรมการทำงานแบบถ่วงความก้าวหน้าต่อองค์การ และต่อเพื่อนร่วมงาน โดยหวังว่าจะเป็นประโยชน์ต่องานวิจัยในอนาคตที่อาจจะศึกษาพฤติกรรมที่ส่งผลเสียต่อองค์การอย่างเฉพาะเจาะจง เช่น การลักขโมย การทำลายสิ่งของ เป็นต้น

### **แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยเรื่องบุคลิกภาพแบบหลงตนเอง**

#### **ความเป็นมา และแนวทางในการศึกษาบุคลิกภาพแบบหลงตนเอง**

บุคลิกภาพแบบหลงตนเองมีที่มาจากนิยายโบราณของกรีก กล่าวถึงชายผู้หนึ่งชื่อว่า นาซิซัส (Narcissus) ผู้ที่มีรูปร่างแต่ต้องคำสาป ซึ่งตำนานนี้มีบันทึกอยู่มากมายเกี่ยวกับการลุ่มหลงในตนเองมากจนทำให้เขาเสียชีวิต เช่น การมองภาพสะท้อนของตนบนผิวน้ำ จนทำให้จมลงไปในน้ำและเสียชีวิต ซึ่งคำว่า Narcissism ได้ถูกนำมาใช้ เพื่ออธิบายถึงผู้ที่มีความผิดปกติของพยาธิสภาพในการรักตนเอง (Havelock Ellis, 1898: อ้างถึงใน Rosenthal, Seth และ Pittinsky, 2006) ต่อมา Freud ได้นำตำนานของนาซิซัสมาตีความ และวางเป็นรากฐานแก่ หลักทางจิตวิทยาคลินิกและสร้างเป็น



ทฤษฎี (Freud, 1914) Freud ได้แนะนำว่าบุคลิกภาพแบบหลงตนเองนั้นมีลักษณะเฉพาะของ ภายนอกที่ดูเข้มแข็ง มีความมั่นใจ และหยิ่งผยอง ต่อมาแนวคิดเหล่านี้ได้ถูกรวบรวม และนำเสนอว่า บุคคลที่มีความหลงตนเอง จะมีความชื่นชมตนเอง, และคาดหวังการได้รับคำชื่นชมจากผู้อื่น ซึ่ง ลักษณะเหล่านี้จะไม่ค่อยแสดงออกให้ผู้อื่นได้เห็น (Horney 1939: อ้างถึงใน Rosenthal, Seth และ Pittinsky, 2006) ส่วน Kohut (1966) เสนอไว้ว่าบุคลิกภาพแบบหลงตนเองนั้นไม่จำเป็นที่จะต้อง เกี่ยวกับโรคทางพยาธิวิทยา หากแต่เป็นการพัฒนาขึ้นจากวัยทารกสู่ผู้ใหญ่ โดยในด้านบวกจะมีความสร้างสรรค์และอารมณ์ขัน ส่วนในด้านลบอาจจะแสดงหากการยอมรับจากผู้อื่นเนื่องจากตนเอง นั้นไม่มีการยอมรับตนอย่างเพียงพอ

โดยทั่วไปแล้วบุคลิกแบบหลงตนเองได้ถูกแบ่งออกเป็นสองรูปแบบโดยกว้างได้แก่ covert narcissism หรือบุคลิกภาพหลงตนเองแบบหวั่นไหวมากกว่าปกติ และ overt narcissism หรือ บุคลิกภาพหลงตนเองแบบแสดงออก สองรูปแบบนี้กำหนดโดยงานวิจัยของ (Kernberg, 1975, 1986 ; Kohut, 1977: อ้างถึงใน Wink, 1991) ซึ่งบุคลิกภาพแบบหลงตนเองแบบหวั่นไหวมากกว่าปกติ จะมีลักษณะ หวั่นไหวเป็นพิเศษ วิตกกังวล ซ้ำซาก และมีความรู้สึกที่ไม่มั่นคง ในขณะที่บุคลิกภาพหลง ตนเองแบบแสดงออก จะแสดงออกถึงความโอ้อวด การสำคัญตนเอง ความต้องการได้รับการชื่นชม จากผู้อื่น โดยสิ่งทีบุคลิกภาพหลงตนเองทั้งสองประเภทนี้มีร่วมกันคือ การใช้ประโยชน์จากผู้อื่น ความ ต้องการในการครอบครองสิ่งต่าง ซื่อจฉาบ ขาดความเห็นอกเห็นใจ และไม่มีความมั่นคงใน ความสัมพันธ์ งานวิจัยของ Wink (1991) ช่วยแสดงข้อสรุปในประเภทของบุคลิกภาพแบบหลงตนเอง สามารถแบ่งออกได้เป็นสองประเภทหลักๆ โดย Wink ได้นำมาตรวัดทั้ง 6 มาตรวัดมาวิเคราะห์ ได้แก่ มาตรวัดบุคลิกภาพแบบหลงตนเองที่พัฒนาโดย Raskin และ Novacek (1989), มาตรวัดบุคลิกภาพ แบบหลงตนเองที่พัฒนาโดย Morey et al. (1985), มาตรวัดที่พัฒนาโดย Wink และ Gough (1990), มาตรวัด NPDS (Narcissism Personality Disorder Scale) ที่พัฒนาโดย Ashby et al. (1975), Narcissism-hypersensitivity โดย Serkownek (1975), และมาตรวัด Ego-sensitivity โดย Pepper และ Strong (1958)

ผลของการวิเคราะห์พบมาตรของ Raskin และ Novacek (1989), Morey et al. (1985) และ Wink และ Gough (1990) ที่สร้างขึ้นโดยอ้างอิงจากคู่มือวินิจฉัยความผิดปกติทางจิตฉบับที่ 3

จัดอยู่ในองค์ประกอบที่หนึ่งหรือ Grandiosity-Exhibitionism ส่วนอีกสามมาตรวัดที่เหลือจัดอยู่ในองค์ประกอบที่สอง หรือ Vulnerability-Sensitivity ทั้งสององค์ประกอบนี้สอดคล้องกันกับการนิยามในอดีตของ บุคลิกภาพหลงตนเองแบบห้วนไหวเป็นพิเศษ และแบบแสดงออก ต่อมาสมาคมนักจิตวิทยาแห่งอเมริกา (APA หรือ American Psychiatric Association) ได้กำหนดการวินิจฉัยบุคคลที่แสดงอาการของโรคบุคลิกภาพแบบหลงตนเองไว้ว่าจะต้องมีการ แสดงความโอ้อวดหรือมีพฤติกรรมในสิ่งเพื่อฝัน พร้อมกันกับความต้องการที่จะได้รับการชื่นชม และขาดความเห็นอกเห็นใจผู้อื่น (APA, 2000) ซึ่งพฤติกรรมดังกล่าวต้องเข้าตามเกณฑ์อย่างน้อย 5 ข้อจากทั้งหมด 9 ข้อ ดังนี้

1. รู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญสูงอย่างมาก
2. หมกมุ่นอยู่กับสิ่งเพื่อฝันของความสำเร็จ หรืออำนาจ
3. มีความเชื่อในความพิเศษของสถานะชนชั้น (เจาะจงในการมุ่งมีความสัมพันธ์กับชนชั้นสูงหรือสถาบันชั้นสูง)
4. ต้องการได้รับความชื่นชมอย่างมาก
5. ไม่มีเหตุผล และคาดหวังในการครอบครองสิ่งต่างๆ
6. แสวงผลประโยชน์จากความสัมพันธ์กับผู้อื่น
7. ขาดความเห็นอกเห็นใจ
8. ซื่อจฉา
9. มีพฤติกรรมหรือเจตคติที่โอ้อวด หยิ่งผยอง

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องบุคลิกภาพหลงตนเองกับพฤติกรรมการทำงานแบบถ่วงความก้าวหน้าองค์การในอดีตยังไม่มีนักวิจัยสนใจศึกษามาก่อน เนื่องจากในอดีตนักวิจัยมักจะทำการศึกษาพฤติกรรมการทำงานแบบถ่วงความก้าวหน้าภายใต้กรอบแนวคิดทฤษฎีความเท่าเทียม (equity theory) (Adam, 1965) และ ทฤษฎีความก้าวร้าว (theory of aggression) (Dollard, Miller, Mowrer, & Sears, 1939) ที่มุ่งเน้นในการอธิบายสิ่งแวดล้อมหรือสถานการณ์ที่ทำนายพฤติกรรมการ

ทำงานแบบถ่วงความก้าวหน้า (เช่น Greenberg, 1990; Chen, & Spector, 1992; Barling, & Phillips, 1993; Skarlicki, & Folger, 1997; Fox, & Spector, 1999) นอกจากนี้ นักวิจัยยังทำการศึกษาลักษณะทางสังคมที่ส่งผลกระทบต่อสภาพแวดล้อมการทำงาน (เช่น Greenberg, & Scott, 1996; Robinson & O'Leary-Kelly, 1998) และยังมีนักวิจัยอื่นๆ ศึกษาลักษณะทางบุคลิกภาพที่ส่งผลให้บุคคลกระทำพฤติกรรมการทำงานแบบถ่วงความก้าวหน้า (เช่น Storms & Spector, 1987; Giacalone & Knouse, 1990; Perlow, & Latham, 1993; Viswesvaran, & Schmidt, 1993; Skarlicki, Folger, & Tesluk, 1999)

### **บุคลิกภาพแบบหลงตนเองและพฤติกรรมการทำงานแบบถ่วงความก้าวหน้าในองค์กร**

ความเกี่ยวข้องของบุคลิกภาพแบบหลงตนเองกับพฤติกรรมการทำงานแบบถ่วงความก้าวหน้าในองค์กร เริ่มเป็นที่สนใจในหมู่นักวิชาการเมื่องานวิจัยของ Penny และ Spector (2002) ได้กล่าวถึงความเชื่อมโยงของงานวิจัยเกี่ยวกับพฤติกรรมก้าวร้าว ต่อบุคลิกภาพแบบหลงตนเองซึ่งการศึกษาของพวกเขาในขณะนั้นเองยังไม่มี การทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพแบบหลงตนเองต่อพฤติกรรมการทำงานแบบถ่วงความก้าวหน้าขององค์กร เพียงแต่อธิบายถึงความเป็นไปได้ในการเชื่อมโยงจากทฤษฎีการคุกคามอัตตาและความก้าวร้าว (the theory of threatened egotism and aggression) (Baumeister, Smart & Boden, 1996) ซึ่งเป็นทฤษฎีที่ว่าด้วยพฤติกรรมก้าวร้าว นั้นเป็นผลมาจากการบุคคลที่มีการเห็นคุณค่าแห่งตน และอัตตาที่สูงถูกคุกคาม อย่างไรก็ตามทุกคนที่มีการเห็นคุณค่าแห่งตนสูงก็ไม่จำเป็นที่จะต้องมีความก้าวร้าว ต่อมา Baumeister et al. (1998) ได้เสนอโมเดลโดยย่อสำหรับการแยกแยะความแตกต่างระหว่างบุคคลที่เห็นคุณค่าในตนเองสูง กับบุคคลที่โอ้อวดตน ทำให้เห็นถึงความแตกต่างระหว่างบุคลิกภาพแบบหลงตนเอง กับบุคคลที่เห็นคุณค่าในตนอย่างชัดเจน ซึ่งจากการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพแบบหลงตนเอง กับความเห็นคุณค่าในตน พบความสัมพันธ์ที่หลากหลาย ระหว่าง .25 ถึง .35 ดังนั้นจึงมีความเป็นไปได้ที่บุคคลที่มีบุคลิกภาพแบบหลงตนเองจะมีความเห็นคุณค่าในตนสูงหรือต่ำก็ได้ ซึ่ง Raskin et al. (1991) ได้เสนอมโนทัศน์ว่าบุคลิกภาพแบบหลงตนเองนั้นเป็นกลไกหนึ่งในการปรับการเห็นคุณค่าในตนเอง กล่าวคือการโอ้อวดมีความสัมพันธ์กับการปรับการเห็นคุณค่าในตน บุคคลผู้ที่มีบุคลิกภาพแบบหลงตนเองจะใช้วิธีนี้ในการป้องกันต่อภาพลักษณ์ที่ไม่พึงประสงค์ของตน หรือความรู้สึกล้มเหลว และอับอาย

กล่าวโดยสรุปแล้วทฤษฎีการคุกคามอัตโนมัติและความก้าวร้าวกับบุคลิกภาพแบบหลงตนเองนี้น่าจะเปราะบางต่อการถูกคุกคามอัตโนมัติมากที่สุด และจะแสดงพฤติกรรมที่ส่งผลทำให้เกิดพฤติกรรมก้าวร้าวได้ นอกเหนือจากที่กล่าวไปยังมีงานวิจัยอื่นๆ ที่สนับสนุนความสัมพันธ์ของบุคลิกภาพแบบหลงตนเองและความก้าวร้าว เช่น งานวิจัยของ Bushman และ Baumeister (1998) พบผลโดยรวมของบุคคลที่มีบุคลิกภาพแบบหลงตนเองที่สูงนั้นมีความก้าวร้าวต่อคู่แข่งมากกว่าบุคคลที่มีบุคลิกภาพแบบหลงตนเองต่ำ โดยวัดค่าจากความเข้มของเสียงที่ผู้ร่วมการทดลองเลือกได้ตอบใส่ต่อผู้อื่นที่ประเมินความสามารถในการเขียนเรียงความของตน และการศึกษาที่สองของงานวิจัยชิ้นนี้แสดงผลการศึกษาว่าผู้ที่มีบุคลิกภาพแบบหลงตนเองจะแสดงความก้าวร้าวต่อเป้าหมายที่ประเมินตนเองในแง่ลบเท่านั้น จะไม่แสดงความก้าวร้าวต่อบุคคลที่สาม

อย่างไรก็ตามการศึกษาของ Penny และ Spector (2002) ได้ศึกษาตามแนวทฤษฎีการคุกคามอัตโนมัติและความก้าวร้าวในบริบทของการทำงาน ต่อความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพแบบหลงตนเอง ความโกรธ และความจำกัดในการทำงาน ซึ่งผลของการศึกษานั้นก็สนับสนุนสมมติฐานที่พวกเขาตั้งทั้ง 4 ข้อ ได้แก่ บุคลิกภาพแบบหลงตนเองนั้นมีความสัมพันธ์ในทิศทางบวกกับความโกรธ, ความโกรธมีความสัมพันธ์ในทิศทางบวกกับพฤติกรรมการทำงานแบบถ่วงความก้าวหน้าในองค์กร, ความโกรธมีอิทธิพลส่งผ่านต่อความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพแบบหลงตนเอง และพฤติกรรมการทำงานแบบถ่วงความก้าวหน้าในองค์กร, และ ความจำกัดในการทำงานมีความสัมพันธ์ในทิศทางบวกต่อพฤติกรรมการทำงานแบบถ่วงความก้าวหน้าในองค์กร และบุคลิกภาพแบบหลงตนเองอีกทั้งบุคลิกภาพแบบหลงตนเองส่งอิทธิพลส่งผ่านไปยังความสัมพันธ์ระหว่างความจำกัดในที่ทำงานต่อพฤติกรรมการทำงานแบบถ่วงความก้าวหน้าในองค์กร ทำให้ต่อมาได้มีงานวิจัยมากมายที่ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพแบบหลงตนเอง และพฤติกรรมการทำงานแบบถ่วงความก้าวหน้าในองค์กร

### **บุคลิกภาพแบบหลงตนเองในบริบทขององค์กร**

งานวิจัยของ Campbell, Hoffman, M. Campbell และ Marchisio (2011) ได้ทำการสรุปงานวิจัยเกี่ยวกับบุคลิกภาพแบบหลงตนเองที่เกี่ยวข้องกับบริบทขององค์กร Campbell et al. (2011) ได้เสนอถึงแนวทางของงานวิจัยที่ศึกษาเกี่ยวกับบุคลิกภาพแบบหลงตนเองมีวิธีในการศึกษาที่

แตกต่างกันไป ไม่มีวิธีใดที่ถูกหรือผิดหากแต่มีความแตกต่างกันในสิ่งที่มุ่งเน้นในการศึกษา โดยหลักๆ แล้วได้แบ่งวิธีการดำเนินการศึกษาออกเป็น การศึกษาผ่านทางโมเดลทางบุคลิกภาพ เช่น ศึกษาผ่านทางบุคลิกภาพแบบห้าองค์ประกอบ และ ผ่านทางบุคลิกภาพแบบหลงตนเอง เป็นต้น การศึกษาผ่านทางโมเดลการปรับตัว (self-regulation) ที่มุ่งเน้นไปที่องค์ประกอบของกลยุทธ์ในด้านบุคคลที่มีบุคลิกภาพแบบหลงตนเอง แรงจูงใจ ความสัมพันธ์ ที่ส่งผลต่อการขับเคลื่อนพฤติกรรมแบบหลงตนเอง นอกจากนี้ยังมีแนวทางการศึกษาจากโมเดลอื่นๆ เช่น addiction model (Baumeister & Vohs, 2001) ที่มุ่งเน้นไปที่พฤติกรรมของผู้ที่มีบุคลิกแบบหลงตนเองในการต้องการความสนใจจากสิ่งรอบข้าง, chocolate cake model of narcissism (Campbell, 2005) มุ่งเน้นถึงการสร้างความสัมพันธ์ของผู้ที่มีบุคลิกภาพแบบหลงตนเอง อย่างไรก็ตามในการศึกษาบุคลิกภาพแบบหลงตนเองในบริบทที่เกี่ยวข้องกับองค์กรนั้น มีหัวข้อที่นักวิจัยในอดีตได้ทำการศึกษาอยู่มากมาย เช่น ภาวะผู้นำ (leadership) ซึ่งถือว่ามีความสำคัญเนื่องจากการที่มีผู้นำที่มีบุคลิกภาพแบบหลงตนเองนั้นสามารถส่งผลทั้งข้อดีและข้อเสียต่อองค์กร และในข้อดีและข้อเสียก็สามารถเกิดขึ้นได้จากบริบททางสภาพแวดล้อมที่แตกต่างกันในด้านการเอื้ออำนวย หรือยับยั้งให้พฤติกรรมเหล่านี้เพิ่มขึ้นหรือลดลง ซึ่งในด้านภาวะผู้นำก็ได้จำแนกงานวิจัยออกไป ทั้งด้าน การมีตัวตนต่อบทบาทของผู้นำ ด้านประสิทธิผลของผู้นำที่ส่งผลต่อองค์กร หรือผู้ใต้บังคับบัญชา ด้านจริยธรรมผู้นำ ด้านเสน่ห์และการเป็นผู้นำในการเปลี่ยนแปลง การให้คำปรึกษา ด้านนโยบาย เป็นต้น โดยสรุปแล้วผู้นำส่วนใหญ่มักจะมีบุคลิกภาพแบบหลงตนเอง ซึ่งภาวะแบบหลงตนเองนั้นสามารถส่งผลในด้านบวก และด้านลบต่อองค์กรที่ตนสังกัดได้ โดยผลในด้านบวกนั้นจะมีทักษะทางสังคมที่สูง และมีเสน่ห์ (Khoo & Burch, 2008) เอื้อต่อการกระตุ้นประสิทธิภาพของผู้อื่น มีเป้าหมาย ส่งผลต่อความคิดสร้างสรรค์ในกลุ่มทำงาน (O'Connor, Mumford, Clifton, Gessner, & Connelly, 1995) ความสามารถในการรับความเสี่ยงเพื่อเป้าหมายส่วนรวม (Chatterjee & Hambrick, 2007) ในส่วนของด้านลบคือ การแสวงหาประโยชน์จากผู้อื่น (Khoo & Burch, 2008) พฤติกรรมการชอบเสียง (Foster & Trimm, 2008) พฤติกรรมในทางผิดต่อจริยธรรม (Blair et al., 2008)

นอกจากนี้ยังมีงานวิจัยบุคลิกภาพแบบหลงตนเองกับ ประสิทธิภาพในงาน (work performance) ซึ่งให้แบ่งออกเป็นสามด้านใหญ่ๆ ได้แก่ ประสิทธิภาพในการทำงาน (task performance) พฤติกรรมส่งเสริมความก้าวหน้าในองค์กร (organizational citizenship

behavior) และพฤติกรรมการทำงานแบบถ่วงความก้าวหน้าในองค์กร ซึ่งสิ่งนี้ที่ผู้วิจัยมุ่งเน้นในงานวิจัยนี้ก็คือพฤติกรรมการทำงานแบบถ่วงความก้าวหน้าในองค์กร เช่นกันกับที่ผู้วิจัยได้อภิปรายไปในส่วนแรกเกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงานแบบถ่วงความก้าวหน้า ซึ่งงานวิจัยในอดีตพบความเกี่ยวข้องของบุคลิกภาพแบบหลงตนเองในการทำนาย ความขัดแย้ง ความก้าวร้าว และพฤติกรรมก่อกวนในแง่ลบ ในด้านความขัดแย้งบุคลิกภาพแบบหลงตนเองทำนายพฤติกรรมที่เอื้อต่อความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในระดับต่ำ (Exline, Baumeister, Bushman, Campbell, & Finkel, 2004) ความรุนแรงที่มีต่อบุคคล และการตอบสนองต่อการยั่วเย้าในการคุกคามอัตตา (Bushman & Baumeister, 1998) และต่อกลุ่มบุคคล (Gaertner, Iuzzini, & O'Mara, 2008) การปฏิเสธทางสังคม (social rejection) (Twenge & Campbell, 2003) อาชญากรรมปกสีขาว (white-collar criminal) (Blickle, Schlegel, Fassbender, & Klein, 2006)

โดยสรุปแล้วบุคลิกภาพแบบหลงตนเองนั้นถือเป็นตัวทำนายพฤติกรรมการทำงานแบบถ่วงความก้าวหน้าในองค์กรอย่างมีนัยสำคัญ นอกเหนือจากในด้านประสิทธิภาพในงานที่กล่าวไป ยังมีงานศึกษาในด้านอื่นๆ เช่น แหล่งที่มาของการประเมิน (evaluation source) (Judge et al., 2006) การตัดสินใจ (decision making) (Campbell et al., 2002) ธุรกิจภายในครอบครัว (family business) (เช่น Arregle, Hitt, Sirmon, & Verry, 2007; Lee, 2006; Shanker & Astrachan, 1996) อีกทั้งยังมีงานวิจัยที่เกี่ยวกับจริยธรรมและความซื่อสัตย์ของผู้ที่มีบุคลิกภาพแบบหลงตนเองที่ทำการศึกษาในด้านของ อาชญากรรมปกขาว (Blickle et al., 2006), อาชญากรรมความรุนแรง (Miller et al., 2009; Bushman & Baumeister, 1998), การรับรู้ต่อองค์กร (Campbell, Bonacci et al., 2004; Campbell; Goodie et al., 2004) งานวิจัยที่ศึกษาเกี่ยวกับกลุ่มอายุของผู้ที่มีบุคลิกภาพแบบหลงตนเอง (Twenge, Konrath, Foster, Campbell, & Bushman, 2008; Robert, Edmonds, & Grijalva, 2010; Twenge, & Foster, 2010) ที่ระบุว่าแนวโน้มของผู้ที่มีบุคลิกภาพแบบหลงตนเองเพิ่มเรื่อยๆ ตั้งแต่ปี 1980 จนถึง 2006 เนื่องจากมีการเน้นถึงการเห็นคุณค่าแห่งตนภายในโรงเรียน การเลี้ยงดูของครอบครัวที่เปลี่ยนแปลงไป การให้ความสนใจกับความมีชื่อเสียงหรือบุคคลที่มีชื่อเสียง การเกิดขึ้นของกลุ่มเครือข่ายทางสังคมออนไลน์ (social media) (Buffardi & Campbell, 2008) และการได้รับความเชื่อถือโดยง่าย (Twenge & Campbell, 2009) ซึ่งสิ่งเหล่านี้ต่างส่งผลกระทบต่ออัตราการเพิ่มขึ้นของบุคลิกภาพแบบหลงตนเองในองค์กรเช่นกัน

สิ่งที่ทำให้บุคลิกภาพแบบหลงตนเองได้รับความนิยมในการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการทำงานแบบถ่วงความก้าวหน้า หรือการศึกษาทางด้านองค์การ และ จิตวิทยาองค์การ นั้นเนื่องจากความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพแบบหลงตนเองมีความสามารถในการทำนายที่สูง ต่อพฤติกรรมการทำงานแบบถ่วงความก้าวหน้า นอกจากนี้บุคคลที่มีบุคลิกภาพดังกล่าวไม่สามารถรักษาความสัมพันธ์ระยะยาวได้ ซึ่งความเปราะบางทางความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลจัดเป็นองค์ประกอบหนึ่งของพฤติกรรมการทำงานแบบถ่วงความก้าวหน้าในองค์การ (Berry, Ones, & Sackett, 2007) อีกทั้งปัจจัยทางสภาพแวดล้อมทางสังคมที่ส่งผลทำให้คนในสังคมเห็นแก่ตัวมากขึ้น ซึ่งบุคลิกภาพแบบหลงตนเองมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมผิดหลักจริยธรรม และสัมพันธ์กับความเห็นแก่ตัวด้วยเช่นกัน งานวิจัยอภิวเคราะห์ของ O'Boyle et al. (2012) ยังสนับสนุนในประเด็นว่าบุคลิกภาพแบบหลงตนเองมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานแบบถ่วงความก้าวหน้าในองค์การอย่างมาก ( $r = .35$ ) และเมื่อควบคุมตัวแปรบุคลิกภาพแบบห้าองค์ประกอบแล้ว ผลลัพธ์ของบุคลิกภาพแบบหลงตนเองก็ยังคงแสดงความสัมพันธ์ต่อพฤติกรรมการทำงานแบบถ่วงความก้าวหน้าที่สูงอยู่ดี (Grijalva & Newman, 2015) จะเห็นได้ว่าบุคลิกภาพแบบหลงตนเองมีแนวโน้มในพฤติกรรมรุนแรง หรือก้าวร้าวต่อผู้อื่นเมื่ออึดอัดถูกคุกคาม อีกทั้งยังมีแนวโน้มที่จะแสดงลักษณะนิสัยหรือพฤติกรรมต่างๆ ออกมา เช่น การสำคัญตนสูง หมกมุ่นในความเพื่อฝันต่างๆ การแสวงหาผลประโยชน์จากผู้อื่น ขี้อิจฉา และขาดความเห็นอกเห็นใจ เป็นต้น ดังนั้นบุคคลที่มีบุคลิกภาพแบบหลงตนเองสูงจะส่งผลเสียต่อองค์การและคนรอบข้างมากกว่าผู้ที่มีบุคลิกภาพแบบหลงตนเองต่ำ นอกจากนี้งานวิจัยของ Twenge และ Campbell (2009) ยังพบว่าบุคลิกภาพแบบหลงตนเองมีแนวโน้มเพิ่มขึ้นเรื่อยๆ ซึ่งอาจจะส่งผลกระทบต่อสังคมได้ในหลายๆ ด้าน ดังนั้นการศึกษาถึงแนวทางป้องกันถึงกลุ่มคนที่มีบุคลิกเช่นนี้ จึงมีความสำคัญ

### **แนวทางในการป้องกันบุคคลที่มีบุคลิกภาพแบบหลงตนเองในองค์การ**

แนวทางการป้องกัน Grijalva และ Harms (2014) ได้แนะนำวิธีการป้องกันบุคคลที่มีบุคลิกภาพแบบหลงตนเองภายในองค์การไว้ 4 ประการด้วยกัน ได้แก่

1. การให้ผลตอบกลับเกี่ยวกับพฤติกรรมที่เฉพาะเจาะจง เพราะว่าที่มีบุคลิกภาพแบบหลงตนเองมักจะมี การรับรู้ที่ตนไม่ได้รับการปฏิบัติอย่างเท่าเทียม

2. คนภายในองค์กรต้องตระหนักถึงผู้ที่มีบุคลิกภาพแบบหลงตนเอง และเฝ้าสังเกตเพื่อไม่ให้เกิดพฤติกรรมที่ส่งผลเสียต่อองค์กรได้
3. เนื่องจากงานวิจัยของ O'Boyle และคณะ ในปี 2012 ได้พบผลการศึกษาว่าที่มีบุคลิกภาพแบบหลงตนเองจะมีพฤติกรรมการทำงานแบบถ่วงความก้าวหน้าในองค์กรที่น้อยลงหากอยู่ในสภาพแวดล้อมแบบคิรวมหมู่ ที่มุ่งเน้น หน้าที่และความซื่อสัตย์ที่มีต่อองค์กรที่ตนสังกัด ต่อสมาชิกภายในองค์กร อีกทั้งยังมุ่งเน้นความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานอีกด้วย นอกจากนี้ งานวิจัยของ O'Boyle และคณะแล้ว ยังมีงานวิจัยอื่นที่สนับสนุนสภาพแวดล้อมให้มีการส่งเสริมพฤติกรรมที่ถูกหลักจริยธรรมที่เป็นพื้นฐานความเชื่อที่สมาชิกในองค์กรส่วนใหญ่ยึดถือ ก็จะสามารถช่วยให้พฤติกรรมการทำงานแบบถ่วงความก้าวหน้าลดลงได้เช่นกันกับ สภาพแวดล้อมแบบคิรวมหมู่ (Kish-Gephart, Harrison, & Trevino, 2010)
4. ทั้งองค์กรต้องช่วยกันในการสนับสนุนและตรวจสอบ พนักงานที่มีแนวโน้มจะมีพฤติกรรมที่อันตราย และไม่คำนึงถึงผู้อื่น (Kets de Vries & Miller, 1985)

#### การวัดบุคลิกภาพแบบหลงตนเอง

มาตรวัดบุคลิกภาพแบบหลงตนเองที่นิยมใช้ในการศึกษาบุคคลทั่วไปในลักษณะของบุคลิกภาพ ได้แก่มาตรวัด NPI (Narcissistic Personality Disorder) พัฒนาโดย Raskin และ Hall (1979) ใช้เกณฑ์จากคู่มือวินิจฉัยความผิดปกติทางจิตฉบับที่ 3 (DSM-III) โดยที่เป็นมาตรที่มีข้อกระทงชั่วคราวข้ามระหว่างบุคคลที่มีบุคลิกภาพแบบหลงตนเอง และบุคคลที่ไม่มีบุคลิกภาพแบบหลงตนเอง ตัวอย่างข้อคำถามเช่น (ก.) ฉันรู้สึกกลมกลืนกับผู้คน และ (ข.) ฉันชอบที่จะเป็นศูนย์กลางของความสนใจ ซึ่งผู้ที่เลือกข้อ (ข.) จัดเป็นผู้ที่มีบุคลิกภาพแบบหลงตนเอง Raskin และ Hall (1981) ได้พัฒนาข้อคำถามทั้งหมด 54 ข้อ ต่อมา Emmon (1984) ได้นำข้อคำถามทั้ง 54 ข้อมาสกัดออกเป็นสี่องค์ประกอบ ได้แก่ ลักษณะของการเป็นผู้นำ/การแสดงอำนาจ (Leadership/Authority; LA) การแสดงความเหนือกว่า/ความทะนงตน (Superiority/Arrogance; SA) การหลงใหลตนเอง/การชื่นชมตนเอง (Self-Absorption/Self-Admiration; SS) และการแสวงหาผลประโยชน์/การสมควรได้มากกว่าที่เป็นอยู่ (Exploitativeness/Entitlement; EE)



Raskin และ Terry (1988) ได้โต้แย้งมาตรวัดบุคลิกภาพแบบหลงตนเองสี่องค์ประกอบของ Emmon ว่ารูปแบบค่าน้ำหนักของข้อกระทงในหลายๆ ข้อถูกจัดหมวดหมู่ในองค์ประกอบเดียวกัน สะท้อนถึงมิติขององค์ประกอบที่แตกต่างกัน และมาตรวัดตรงข้ามทั้ง 54 ข้อบางครั้งให้ผลลัพธ์ที่ไม่คงที่ เนื่องจากข้อคำถามมีลักษณะที่เป็นด้านตรงข้ามสุดโต่งเกินไป Raskin และ Terry ได้ทำการพัฒนามาตรวัดบุคลิกภาพแบบหลงตนเอง โดยได้นำมาตรที่เคยพัฒนา ทั้ง 54 ข้อจากงานวิจัยในอดีต มาวิเคราะห์ (Raskin & Hall, 1979; Raskin, 1980; Raskin & Hall, 1981; Emmon, 1984, 1987) ภายหลังจากการวิเคราะห์ และการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ Raskin และ Terry ได้เสนอการแบ่งองค์ประกอบออกเป็น 7 ด้าน คือ การแสดงอำนาจ (authority) จำนวน 8 ข้อ ความสามารถในการพึ่งพาตนเอง (self-sufficiency) จำนวน 6 ข้อ ความเหนือกว่า (superiority) จำนวน 5 ข้อ การชอบแสดงออก (exhibitionism) จำนวน 7 ข้อ การแสวงหาผลประโยชน์ (exploitativensess) จำนวน 5 ข้อ ความทะนงตน (vanity) จำนวน 3 ข้อ และความต้องการมากกว่าที่เป็นอยู่ (entitlement) จำนวน 6 ข้อ รวมเป็น 40 ข้อกระทง ซึ่งสามารถอธิบายความแปรปรวนของการวัดบุคลิกภาพแบบหลงตนเองได้ถึง 52% ซึ่งมาตรวัด NPI ฉบับนี้ ผู้ตอบแบบสอบถามจะต้องรายงานด้วยวิธีการเลือกตอบ (forced choice) ซึ่งช่วยขจัดปัญหาด้านการตอบตามความปรารถนาของสังคม (social desirability)

ในงานวิจัยของประพิมพ์า จรรย์รัตนกุล (2550) ได้ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการทำงานแบบถ่วงความก้าวหน้าขององค์กรและเพื่อนร่วมงาน กับสิ่งเร้าจากความเครียดในงาน โดยลักษณะนิสัยด้านความโกรธและบุคลิกภาพแบบหลงตนเองเป็นตัวแปรส่งผ่าน ซึ่งในงานนี้ ประพิมพ์าได้พัฒนามาตร NPI แบบ 7 องค์ประกอบตามแนวคิดของ Raskin และ Terry (1988) โดยเพิ่มองค์ประกอบที่ 8 คือส่วนของบุคลิกภาพแบบหลงตนเองที่หวั่นไหวมากกว่าปกติ จากมาตร Hypersensitivity Narcissism Scale (HSNS) ตามแนวคิดของ Hendin และ Cheek (1997) ที่พัฒนามาตร HSNS ต่อจาก Murray (1938) เนื่องจาก Murray ได้พัฒนามาตรวัดบุคลิกภาพแบบหลงตนเองเพื่อใช้วัดบุคลิกภาพแบบหลงตนเองทั้งแบบแสดงออก และแบบหวั่นไหวกว่าปกติในเวลาเดียวกัน แต่เนื่องจาก Murray ไม่ได้มีการระบุว่าข้อกระทงใดในมาตรวัดบุคลิกภาพทั้งสองแบบคือข้อที่วัดบุคลิกภาพแบบหลงตนเองที่หวั่นไหวมากกว่าปกติ โดยที่ Hendin และ Cheek ได้คัดแยกข้อกระทงเฉพาะที่เป็นบุคลิกภาพแบบหลงตนเองที่หวั่นไหวมากกว่าปกติ จากการวิเคราะห์พบ 10 ข้อกระทง

ซึ่งประพินพำนำทั้ง 10 ข้อกระทงนี้ไปใช้ในการพัฒนามาตรวัด NPI แบบ 7 และ 8 องค์ประกอบ ได้ ข้อกระทงรวมทั้งหมด 45 ข้อ ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาเท่ากับ .89 ซึ่งเป็นการพัฒนาร่วมกันกับ ชิต ศุภางค์ รังสีสมบัติศิริ (2550) นุชานงรัตน์ มุงคุณ (2550) ปฏิภากร นาครอด (2550)

ต่อมาได้รับการพัฒนาต่อโดย ธันยธร อนันต์วิโรจน์ (2552) หยกฟ้า อิศรานนท์ (2551) ผกา ทิพย์ ชันติพงศ์ (2552) และ วันวิสาข์ เอกกรณ์พงษ์ (2551) โดยการเขียนข้อกระทงขององค์ประกอบ ที่มีจำนวนข้อน้อยกว่าด้านอื่นๆ เพิ่มจากมาตรที่เคยพัฒนาไว้ 45 ข้อ คัดเลือกข้อกระทงให้แต่ละ องค์ประกอบเหลือมีติละ 6 ข้อ และคัดเลือกจากค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างข้อกระทงแต่ละข้อ รวมกับผลรวมของข้ออื่นๆ ในแต่ละด้านที่มีค่าสูง และได้ข้อกระทงทั้งหมดเป็น 48 ข้อ ได้ค่าสัมประ สิทธิแอลฟาเท่ากับ .93 นอกจากนี้ กัญจิกา บัณลือ (2553) และสุธาสิณี ใจสมิทธิ์ (2553) ได้นำมาตร ทั้ง 48 ข้อไปเก็บข้อมูลเพิ่ม จำนวน 1258 คน และนำมาวิเคราะห์ข้อกระทง จากนั้นวิเคราะห์กลุ่มสูง กลุ่มต่ำ และนำมาวิเคราะห์ด้วยสถิติ (t-test) พบว่าข้อกระทงทั้ง 48 ข้อผ่านการคัดเลือก โดยได้ กำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 หลังจากนั้นนำไปวิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (CITC) ซึ่งทั้ง 48 ข้อมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มากกว่าค่า  $r$  วิฤตและมีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา เท่ากับ .95

ในการวัดบุคลิกภาพแบบหลงตนเองในงานวิจัยนี้ ผู้วิจัยทำการวัดบุคลิกภาพแบบหลงตนเอง ตามแนวคิดของ Raskin และ Terry (1988) เนื่องจากมาตรวัดบุคลิกภาพแบบหลงตนเองที่เพิ่ม องค์ประกอบที่ 8 การหวั่นไหวมากเป็นพิเศษ เข้ามาไม่น่าจะเกี่ยวข้องต่อประเด็นในการศึกษาปัจจัยที่ คาดว่าจะช่วยลดพฤติกรรมการทำงานแบบถ่วงความก้าวหน้าได้ ทั้งนี้จากงานวิจัยส่วนใหญ่ที่ผู้วิจัยได้ ทำการทบทวนวรรณกรรม มาตรวัดแบบ 7 องค์ประกอบตามแนวคิดของ Raskin และ Terry ได้รับการยอมรับ และเป็นที่ยอมรับแพร่หลายมากกว่า โดยแปลร่วมกับ ชนัญชิตา ทูมมานนท์ ภายใต้การดูแล ของผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. คัดนางค์ มณีศรี โดยทำการแปลกลับ

อย่างไรก็ตาม จากแนวทางในการศึกษาพฤติกรรมการทำงานแบบถ่วงความก้าวหน้าที่ผ่านมา มีการนำทฤษฎีการคุกคามทางอ้อม หรือทฤษฎี และตัวแปรอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง มาศึกษาร่วมด้วยก็ตาม แต่หลักๆ แล้วที่ Campbell et al. (2011) ได้สรุปไว้คือต้องมีตัวแปรทางความแตกต่างของ บุคลิกภาพ และตัวแปรทางสภาพแวดล้อม จากหลักฐานทางงานวิจัยต่างๆ ที่ได้กล่าวไป ทำให้ทราบ ได้ถึงความเชื่อมโยงระหว่างบุคลิกภาพแบบหลงตนเอง และพฤติกรรมการทำงานแบบถ่วง

ความก้าวหน้าที่องค์กร (Judge, LePine & Rich, 2006; Penny & Spector, 2002; O'Boyle et al., 2012; Grijalva & Newman, 2015) กล่าวคือ บุคลิกภาพแบบหลงตนเองนั้นมีความสัมพันธ์ต่อพฤติกรรมการทำงานแบบถ่วงความก้าวหน้าที่สูง เนื่องจากแนวโน้มของพฤติกรรมก้าวร้าวที่เป็นส่วนหนึ่งของบุคลิกภาพแบบหลงตนเองที่สามารถแสดงออกมาในรูปแบบของพฤติกรรมต่างๆ ในบริบทขององค์กร เช่น การลักขโมย หรือพฤติกรรมเบี่ยงเบนในการทำงาน เป็นต้น ซึ่งงานวิจัยชิ้นนี้ต้องการศึกษาถึงปัจจัยที่ช่วยลดพฤติกรรมการทำงานแบบถ่วงความก้าวหน้า ผู้วิจัยจึงอยากมุ่งเน้นการศึกษาถึงความสัมพันธ์เฉพาะในด้านบุคลิกภาพที่เป็นสาเหตุของพฤติกรรมดังกล่าว และเนื่องจากบุคลิกภาพแบบหลงตนเองเป็นตัวทำนายพฤติกรรมการทำงานแบบถ่วงความก้าวหน้าได้มากกว่าบุคลิกภาพแบบอื่นๆ ดังนั้นด้วยเหตุนี้ ผู้วิจัยจึงเสนอสมมติฐานข้อที่ 1 ดังนี้

**สมมติฐานข้อที่ 1** บุคลิกภาพแบบหลงตนเองมีอิทธิพลทางบวกต่อพฤติกรรมการทำงานแบบถ่วงความก้าวหน้า

**แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยเรื่องคตินิยมทางจิต**

**ความเป็นมาและแนวทางในการศึกษาคตินิยมทางจิต**

ในการที่จะมองภาพรวมของคตินิยมทางจิตให้เกิดความชัดเจนนั้นผู้วิจัยเห็นว่ามีความจำเป็นที่ต้องกล่าวถึงความเป็นมาที่สำคัญเสียก่อน ซึ่งมีความเกี่ยวข้องกับเรื่องทางวัฒนธรรม (Hofstede, 1980: อ้างถึงใน Taras, Kirkman & Steel, 2010) ได้นิยามวัฒนธรรมไว้ว่า เป็นคตินิยมทางจิตใจในการจำแนกสมาชิกกลุ่มหนึ่ง จากอีกกลุ่มหนึ่ง จากการเก็บรวบรวมข้อมูลการสำรวจคตินิยมกว่า 116,000 คน จาก 72 ประเทศ ด้วยกลุ่มตัวอย่างพนักงานกว่า 88,000 คนในรูปแบบ 20 ภาษา ตั้งแต่ช่วงปี 1967-1969 และ 1971-1973 ทำให้ Hofstede สามารถจำแนกมิติของวัฒนธรรมออกเป็นสี่มิติ ดังนี้

**มิติแรก** ได้แก่ IND-COL (individualism หรือ IND – collectivism หรือ COL)

เขาได้นิยาม IND ว่า เครือข่ายทางสังคมที่เชื่อมโยงกันอย่างหลวมๆ ซึ่งบุคคลจะดูแลครอบครัวของพวกเขาเท่านั้น และนิยาม COL ว่า เครือข่ายทางสังคมซึ่งบุคคลจะ

แยกแยะคนภายในกลุ่ม และนอกกลุ่มของตน พวกเขาคาดหวังว่าสมาชิกภายในกลุ่มจะดูแลกัน และมีความซื่อสัตย์ต่อกัน

มิติที่สอง power distance (PD) คือ การที่สังคมยอมรับความเป็นจริงที่อำนาจของสถาบันหรือองค์กรจะเป็นไปอย่างไม่เป็นธรรม

มิติที่สาม uncertainty avoidance (UA) คือ การที่สังคมรู้สึกถูกคุกคามด้วยความไม่แน่นอน หรือสถานการณ์ที่กำลังก่อมา และพยายามที่จะหลีกเลี่ยงสถานการณ์เหล่านั้นด้วยวิธีการต่างๆ อาทิ การแสวงหาความมั่นคงทางอาชีพ ทำตามกฎของสังคม ขจัดความคิดหรือพฤติกรรมที่เบี่ยงเบน และเชื่อในผู้นำ

มิติที่สี่ masculinity (MAS) – femininity (FEM) การนิยามของ MAS คือ การที่สังคมให้คุณค่าในการยืนหยัดสิทธิของตน (assertiveness) การหามาได้ซึ่งเงิน หรือสิ่งของ ไม่เห็นอกเห็นใจผู้อื่น มุ่งเน้นแต่คุณภาพของชีวิตตน ให้ความสำคัญกับผลลัพธ์ในการทำสิ่งต่างๆ ความสำเร็จ และการแข่งขัน ในขณะที่ FEM นั้นตรงกันข้ามคือจะให้คุณค่ากับความสัมพันธ์ ความปลอดภัยในตำแหน่ง เน้นความร่วมมือ เน้นคุณภาพชีวิตส่วนรวม เห็นอกเห็นใจผู้ที่ย่ำแย่กว่า และความเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกัน

นอกจากนี้ Hofstede ได้เพิ่มมิติที่ห้าเข้าไป คือ Confucian dynamism (หรือ long-term กับ short-term orientation) long-term คือ ให้คุณค่ากับอนาคต, ความคงทน และความถาวร ส่วน short-term คือ ให้คุณค่ากับปัจจุบันและอดีต เช่น การเคารพขนบธรรมเนียม และปฏิบัติตามหน้าที่ของตนภายในสังคม ซึ่งมิติทั้งสี่และห้านี้เป็นองค์ประกอบของ cultural values หรือ การให้คุณค่าทางวัฒนธรรมที่ Hofstede ใช้ศึกษาเกี่ยวกับองค์กร หรือผลลัพธ์ขององค์กร

อย่างไรก็ตาม แนวคิดของ Hofstede ได้รับการวิจารณ์ว่า ขาดการคำนึงถึงความแตกต่างภายในวัฒนธรรม ทั้งยังไม่สามารถวัดความเปลี่ยนแปลงของวัฒนธรรมที่เกิดขึ้นตลอดเวลาได้และยังเป็นการจำกัดแค่เพียงสี่ถึงห้ามิติเท่านั้นในการนิยามมโนทัศน์ของความหลากหลายทางเชื้อชาติ (Sivakumar & Nakata, 2001) แต่ในขณะเดียวกันแนวทั้งห้ามิตินี้ก็ได้รับความนิยมในการนำไปเป็น

กรอบแนวคิดในการศึกษาของนักวิจัยเนื่องจากมีความชัดเจน กลมกลืน และสะท้อนในการบริหารจัดการ Kirkman, Lowe, และ Gibson (2006) ได้รวบรวมงานวิจัยที่ได้ใช้แนวคิดของ Hofstede ตั้งแต่ปี 1980 จนถึงปี 2002 จำนวน 180 งานวิจัยที่ได้รับการตีพิมพ์ทั้งวารสารวิชาการทางธุรกิจและวารสารวิชาการทางจิตวิทยา เป็นการรวบรวมเพื่อที่จะทบทวนและชี้แนวทางแก่งานวิจัยที่ยึดกรอบแนวคิดการให้คุณค่าทางวัฒนธรรมของ Hofstede ซึ่งจากงานวิจัยทั้งหมดยังคงไม่ครอบคลุมเกี่ยวกับเรื่องความแตกต่างทางวัฒนธรรม ซึ่งนักวิจัยที่สนใจจะศึกษาควรที่จะศึกษาในการวิเคราะห์ระดับเดียวกับงานวิจัยที่ทาง Kirkman และคณะได้รวบรวมมา หรืออาจจะมีความจำเป็นที่จะต้องใช้เครื่องมืออื่นนอกเหนือจากกรอบแนวคิดของ Hofstede

ต่อมา Taras, Kirkman, และ Steel (2010) ได้ทำอภิวเคราะห์จากงานวิจัยที่ใช้กรอบแนวคิดของ Hofstede เช่นกัน จำนวน 598 การศึกษา มีกลุ่มตัวอย่างมากกว่า 200,000 คนเพื่อที่จะศึกษารูปแบบความสัมพันธ์ของการให้คุณค่าทางวัฒนธรรม กับปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับผลลัพธ์ทางองค์การ ซึ่งในการอภิวเคราะห์ครั้งนี้ไม่ได้นำมิติที่ห้า Confucian dynamism มารวมในการวิเคราะห์ด้วยเนื่องจากมีงานวิจัยไม่มากพอที่ศึกษาเรื่องนี้ นอกจากนี้งานวิจัยเรื่องนี้พยายามตรวจสอบอำนาจในการทำนายของตัวแปรทั้งสี่มิติเนื่องจากงานวิจัยในอดีตมีการสรุปไว้ว่า มิติที่หนึ่งหรือ individualism-collectivism นั้นอาจจะมีอำนาจในการทำนายมากกว่ามิติด้านอื่นๆ (Gelfand et al., 2007) เนื่องจากความไม่เป็นอิสระต่อกัน ระหว่าง individualism และ collectivism จึงเกิดปัญหาเกี่ยวกับการนิยามและการวางกรอบแนวคิด ซึ่ง Taras และคณะยังตรวจสอบอำนาจในการทำนายที่แตกต่างกันของแต่ละมิติ ต่อความแตกต่างของแต่ละบุคคลที่ส่งผลต่อผลลัพธ์ทางองค์การซึ่งผลลัพธ์นี้แบ่งออกเป็น ห้าหมวดหมู่จากทั้งหมด 83 ประเภท ได้แก่ ด้านอารมณ์ เจตคติ พฤติกรรม บุคลิกภาพ และ ประสิทธิภาพในการทำงาน ซึ่งผลของการวิจัยนี้ไม่ได้พบความแตกต่างระหว่าง มิติของ individualism-collectivism กับมิติอื่นๆ แต่อย่างใด และผลเกี่ยวกับอำนาจในการทำนายผลลัพธ์ทางองค์การนั้นพบผลขนาดอิทธิพล (effect size) ไม่ได้แตกต่างไปจากงานอภิวเคราะห์เมื่อ 20 ปีก่อน ( $p = 0.18$ ) ถือเป็นค่าอิทธิพลที่ต่ำ (Cohen & Cohen, 1983) ในขณะที่ผลของการให้คุณค่าทางวัฒนธรรมนั้นสามารถทำนายได้เท่ากับลักษณะทางบุคลิกภาพในการทำนายผลลัพธ์ในระดับของบุคคล อย่างไรก็ตาม Taras และคณะได้แนะนำแนวทางเกี่ยวกับการศึกษาการให้คุณค่าทางวัฒนธรรมในอนาคต และหนึ่งในคำแนะนำที่ผู้วิจัยสนใจ คือการใช้มาตรวัดทางเลือกที่มุ่งเน้นการ

วิเคราะห์ในระดับบุคคล ซึ่งมีงานวิจัยที่ Taras และคณะยอมรับว่ามีความเหนือกว่าแนวคิดดั้งเดิมของ Hofstede อยู่หลายประการโดยมุ่งเน้นไปที่ด้าน collectivism หรือ คติรวมหมู่เป็นหลัก ซึ่งถือว่ามี การแบ่งแยกออกชัดเจนกว่า individualism-collectivism ของ Hofstede ก็คือคติรวมหมู่ทางจิต

### การวัดคติรวมหมู่ทางจิต

คติรวมหมู่ทางจิตนั้นเป็นตัวแปรจิตลักษณะ และเครื่องมือที่พัฒนาขึ้นโดย Jackson Colquitt, Wessan และ Phelan (2006) โดยยึดแนวคิดมาจากงานวิจัย Hofstede (1980) ที่ได้กล่าวไปข้างต้น คติรวมหมู่ทางจิตมีความเหนือกว่าการให้คุณค่าทางวัฒนธรรมของ Hofstede เพราะ ได้พัฒนาขึ้นเพื่อตอบสนองต่อคำวิจารณ์ของการขาดความเที่ยงในการวัดองค์กรรวมของ individualism-collectivism อีกทั้งข้อกระทงภายในมาตรยังมุ่งเน้นในบริบทการทำงานมากกว่า และยังมีอำนาจในการทำนายผลลัพธ์ที่เกี่ยวข้องในการทำงานมากกว่า

ในปัจจุบันแนวโน้มในการทำงานภายในองค์กรจะมีลักษณะการทำงานเป็นกลุ่ม หรือเป็นทีม เพิ่มมากขึ้น องค์กรต่างๆ ตระหนักถึงความสำคัญถึงข้อดีในการทำงานเป็นกลุ่มมากกว่าทำเพียง ลำพัง โดยมักจะสะท้อนออกมาในรูปแบบของจุดยืนในการบรรลุเป้าหมายซึ่งสะท้อนออกมาในแง่ของ นโยบายของแต่ละองค์กร หรือบรรทัดฐานของแต่ละองค์กร ที่มุ่งเน้นเป้าหมายที่บุคลากรทุกคน สามารถมีส่วนร่วมเพื่อประโยชน์สูงสุดขององค์กร ดังนั้น Jackson et al. (2006) ได้เสนอกรอบ แนวคิดเกี่ยวกับบริบทในการทำงานในปัจจุบันที่ได้เปลี่ยนแปลงไป การร่วมมือกันระหว่างพนักงานมี ความสำคัญมากขึ้น ดังนั้นในการที่จะบรรลุผลลัพธ์จากการปฏิบัติงาน ได้เปลี่ยนไปจากการตั้งใจ ทำงานให้ดี กลายเป็นการเป็นสมาชิกกลุ่มที่ดี ทำให้คติรวมหมู่เข้ามามีบทบาทในงานวิจัยเกี่ยวกับ บริบทของการทำงาน Jackson และคณะใช้นิยามของคติรวมหมู่แบบเดียวกับงานวิจัยของ Traindis (1995) ระบุว่าบุคคลที่มีคติรวมหมู่สูง จะมองตนว่าเป็นสมาชิกของกลุ่มและจะถูกกระตุ้นโดยบรรทัด ฐานของกลุ่มที่ตนเป็นสมาชิก ซึ่งบุคคลเหล่านี้จะมุ่งเน้นหลักๆ ในด้าน เป้าหมาย ความเป็นอยู่ของ สมาชิกภายในกลุ่ม และความสัมพันธ์กับสมาชิกในกลุ่ม ซึ่งในกระบวนการพัฒนามาตรวัดคติรวมหมู่ ทางจิตนั้น Jackson และคณะได้ทำการศึกษามาตรวัดคติรวมหมู่ ในหลายๆ งานวิจัยที่ส่งผลต่อ งานวิจัยส่วนมากในหัวเรื่องเกี่ยวกับคติรวมหมู่ โดยได้แบ่งออกเป็นสามหมวดหมู่ด้วยกัน โดยแต่ละ หมวดหมู่จะมีความเชื่อมโยงของข้อกระทงที่คล้ายคลึงกัน

หมวดหมู่แรกพัฒนาขึ้นโดย Traindis (Traindis family) มีการนำเสนอครั้งแรกโดย Hui (1988) จากงานวิจัยในอดีตของพวกเขา (Hui & Traindis, 1986) ซึ่งแรกเริ่มวิธีการวัดคตินิยมแบบ Traindis family ในรูปแบบก่อนๆ มักจะแบ่งองค์ประกอบออกเป็นห้า ถึงเจ็ดด้านด้วยกัน โดยในรูปแบบห้าองค์ประกอบ ได้แก่ การ(1) คำนึงถึงกลุ่ม (2) การพึ่งพาอาศัยกันและกัน (3) ความซื่อสัตย์ มั่นคงต่อกลุ่ม หรือครอบครัว (4) ความเชื่อมั่นในตน และ (5) การเว้นระยะห่างจากกลุ่ม ส่วนแบบเจ็ดองค์ประกอบ ได้แก่ (1) การคำนึงถึงการกระทำของบุคคลที่ส่งผลต่อโดยรวม (2) การแบ่งปันทรัพยากรที่เป็นวัตถุ (3) การแบ่งปันทรัพยากรที่ไม่ใช่วัตถุ (4) ยอมรับต่ออิทธิพลของสังคมรอบข้าง (5) การนำเสนอตนเองในการปรับตัวเข้ากับงาน และสถานที่ทำงาน (6) การแบ่งปันผลลัพธ์ร่วมกัน และ (7) การมีส่วนร่วมกับผู้อื่น ในภายหลังมางานวิจัยที่พัฒนาให้เหลือเพียงสองมิติหลักๆ ด้านแรกคือ Horizontal collectivism ที่สะท้อนถึงความคำนึงถึงกลุ่ม (concern for in-group) การเว้นระยะห่างจากกลุ่ม (distance from in-group) การพึ่งพาอาศัยกันและกัน (interdependence) และการเข้าสังคม (sociability) ส่วนด้านที่สองคือ Vertical collectivism ที่สะท้อนถึงการคำนึงถึงกลุ่ม (concern for in-group) ความซื่อสัตย์มั่นคงต่อกลุ่ม หรือครอบครัว (family integrity) (Singelis, Traindis, Bhawuk, & Gelfand, 1995) ซึ่งใน Traindis family นี้สมาชิกภายในกลุ่มมักจะหมายถึง เพื่อนร่วมงาน เพื่อน เพื่อนบ้าน คู่ครอง พ่อแม่ ครอบครัว หรือญาติ

หมวดหมู่ที่สองโดย Earley (Earley family) นำเสนอครั้งแรกโดย Erez และ Earley (1987) โดยในหมวดหมู่นี้ผู้พัฒนาได้ออกแบบมาตรวัดเพื่อวัดคตินิยมแบบเดี่ยว (unidimension) ที่สมาชิกภายในกลุ่มจะหมายถึง กลุ่มการทำงาน ครอบครัว และ กลุ่มเพื่อน

ในหมวดหมู่ที่สาม Wagner (Wagner family) นำเสนอโดย Wagner และ Moch (1986) ซึ่งได้แบ่งคตินิยมออกเป็นสามด้านที่สะท้อน ความเชื่อคตินิยม, การให้คุณค่า และบรรทัดฐาน ซึ่งสมาชิกภายในกลุ่มของ Wagner family จะหมายถึง กลุ่มการทำงานเท่านั้น อย่างไรก็ตามในทั้งสามหมวดหมู่นี้ต่างพบกับปัญหาด้านความเที่ยง และเรื่องความตรงเชิงเนื้อหาเนื่องจากไม่ได้วัดสิ่งเดียวกัน (individualism – collectivism) ซึ่ง Jackson และคณะมองว่า individualism และ collectivism นั้นไม่ได้เป็นขั้วตรงข้ามกัน แต่เป็นความสัมพันธ์ที่ตั้งฉาก หรืออิสระจากกัน

Jackson และคณะได้พัฒนามาตรวัดจากนิยามคตินิยมหมู่จาก Traindis ซึ่งกล่าวว่า บุคคลที่มีคตินิยมภู่นั้นจะมีลักษณะ (1) เห็นกลุ่มของตนเสมือนตัววิเคราะห์พื้นที่ทางสภาพสังคม และเลือกที่จะใช้กลุ่มในการเป็นตัวแทนแสดงความเป็นตัวตน (2) เน้นความรู้สึกรับผิดชอบร่วมกัน และมีชะตากรรมร่วมกัน (3) เป็นห่วงเป็นใยสมาชิกในกลุ่ม (4) เน้นบรรทัดฐานของกลุ่มในการขับเคลื่อนพฤติกรรมมากกว่าความคิดเห็นส่วนบุคคล (5) มุ่งเน้นเป้าหมายของกลุ่มมากกว่าเป้าหมายของตน โดย Traindis แนะนำความสัมพันธ์ของลักษณะเหล่านี้ควรอยู่ในระดับปานกลาง (Traindis, 1995) จากนั้น กำหนดในสิ่งที่ต้องการวัดออกเป็นห้าด้านจากการนิยามดังกล่าว ได้แก่ ความชอบพอกภายในกลุ่ม (preference) การพึ่งพาอาศัย (reliance) การคำนึงถึงสมาชิกภายในกลุ่ม (concern) การยอมรับบรรทัดฐานของกลุ่ม (norm acceptance) และการลำดับความสำคัญของเป้าหมาย (goal priority) ซึ่งมีรายละเอียดดังตารางที่ 1 ด้านล่างนี้ โดยในแต่ละด้านมีการให้ความหมายที่สอดคล้องกันกับคตินิยมหมู่ในงานวิจัยของ Ho และ Chiu (1994) และ Oyserman et al. (2002) ซึ่งทั้งห้าด้านดังกล่าวยังสะท้อนถึงสามหมวดหมู่ดังที่กล่าวไป (Traindis family, Early family และ Wagner family)

#### ตารางที่ 1

คตินิยมหมู่ทั้ง 5 ด้านตามแนวคิดของ Jackson et al. (2006)

ด้าน	ความหมาย	แหล่งที่มา
ความชอบพอกภายในกลุ่ม	คตินิยมหมู่มุ่งเน้นในความสัมพันธ์ต่อสมาชิกภายในกลุ่ม และยินดีที่จะมีสายสัมพันธ์ต่อกลุ่ม มีความเชื่อว่าคตินิยมหมู่ดีกว่าแบบปัจเจก	Traindis (1995), Ho & Chiu (1994), Oyserman et al. (2002)
การพึ่งพาอาศัย	คตินิยมหมู่เชื่อว่าบุคคลต้องมีความรับผิดชอบต่อกลุ่ม ดังนั้นบุคคลแบบคตินิยมหมู่จะรู้สึกว่าคุณสามารถไว้วางใจสมาชิกคนอื่นๆ ในกลุ่มได้	Traindis (1989), Ho & Chiu (1994), Oyserman et al. (2002)



ตารางที่ 1 (ต่อ)

ด้าน	ความหมาย	แหล่งที่มา
การคำนึงถึงสมาชิกภายในกลุ่ม	คตินิยมหมู่จะได้รับแรงขับเคลื่อนจากการคำนึงถึงความเป็นอยู่ของกลุ่มและสมาชิกมากกว่าที่จะเป็นเรื่องเกี่ยวกับตนเอง	Traindis (1989, 1995, 1996), Trandis & Bhawuk (1997), Ho & Chiu (1994)
การยอมรับบรรทัดฐานของกลุ่ม	คตินิยมหมู่จะทำตามกฎและบรรทัดฐานของกลุ่มเพื่อความกลมเกลียวภายในกลุ่ม	Traindis (1989, 1995, 1996), Trandis และ Bhawuk (1997), Ho และ Chiu (1994), Oyserman (2002)
การลำดับความสำคัญของเป้าหมาย	คตินิยมหมู่จะคำนึงถึงผลประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว	Traindis (1989, 1995, 1996), Trandis และ Bhawuk (1997), Ho และ Chiu (1994), Oyserman (2002)

จากนั้นได้คิดข้อกระทงแต่ละด้าน ด้านละ 5 ข้อ และทำการทดสอบทั้ง 25 ข้อกระทงพบ  $\chi^2 = 532.26, p < .001$ ;  $\chi^2/df = 1.97, IFI = .94, CFI = .94, RMSEA = .06$  ซึ่งถือว่ามีความสอดคล้องอย่างสมเหตุสมผล จากนั้น Jackson และคณะได้วิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (CFA) เพื่อเลือกข้อกระทงเพียง 15 ข้อที่ดีที่สุด ซึ่งผลจากการวิเคราะห์ พบองค์ประกอบละ 3 ข้อกระทง ผลค่าสถิติ  $\chi^2 = 117.51, p < .05, \chi^2/df = 1.38, IFI = .98, CFI = .98, RMSEA = .04$

นอกจากนี้ยังนำมาตราที่ได้ไป cross-validate กับมาตรวัดในหมวดหมู่ของ Traindis, Early และ Wagner family ผลจากการวิเคราะห์มาตรวัดคตินิยมหมู่ทางจิตได้ค่าสถิติ  $\chi^2 = 101.91, p < .10, \chi^2/df = 1.20, IFI = .99, CFI = .99, RMSEA = .04$  ค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาของข้อกระทงทั้งหมดเท่ากับ .85 ซึ่งอยู่ในเกณฑ์ที่ดี และมีค่าสหสัมพันธ์กับหมวดหมู่ของ Traindis, Earley และ Wagner เท่ากับ  $r = .52, r = .50$  และ  $r = .50$  ตามลำดับ

ในส่วนการวิเคราะห์ความตรงเชิงจำแนกของมาตรวัดคตินิยมหมู่ทางจิตที่ได้พัฒนาขึ้น กับความเชื่อมโยงกับผลจากการปฏิบัติงานทั้งสี่ด้าน ได้แก่ ผลลัพธ์จากการทำงาน (member task performance) OCB (citizenship behavior) พฤติกรรมการทำงานแบบถ่วงความก้าวหน้าและพฤติกรรมถอนตัว นอกจากนี้ในการวัดความตรงเชิงจำแนกได้ทดสอบ มาตรวัดคตินิยมหมู่ทางจิตเปรียบเทียบกับมาตรวัดบุคลิกห้าองค์ประกอบ และมาตรวัดในกลุ่มของ Traindis (Traindis & Gelfand, 1998) เนื่องจากเหตุผลสองประการ ประการแรกมีจำนวนการอ้างอิงสูงถึง 214 ครั้ง ตั้งแต่ปี 2000 แสดงถึงการนำมาใช้อย่างแพร่หลาย และประการที่สองคือ เป็นมาตรที่มีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาเท่ากับ .75 และค่าสหสัมพันธ์ภายในที่รับได้

สิ่งที่ผู้วิจัยพบจากงานเรื่องนี้ที่มีส่วนสำคัญต่อกรอบแนวคิดของผู้วิจัย คือ มาตรวัดคตินิยมหมู่ทางจิต มีความสัมพันธ์กับ CWB ถึง 10% ในทิศทางลบ ( $\beta = -.31$ ) แสดงให้เห็นถึงสองประเด็นที่น่าสนใจคือ หนึ่ง ความสัมพันธ์ระหว่างคตินิยมหมู่ทางจิตต่อ CWB และสอง รูปแบบของความสัมพันธ์ที่ชี้ให้เห็นว่า เมื่อบุคคลมีคะแนนคตินิยมหมู่ทางจิตที่สูง จะส่งผลทำให้มีพฤติกรรมการทำงานแบบถ่วงความก้าวหน้าลดลงซึ่งสอดคล้องกับความตั้งใจของผู้วิจัยที่สนใจศึกษาถึงปัจจัยที่จะช่วยลดพฤติกรรมการทำงานแบบถ่วงความก้าวหน้าในองค์การ นอกจากนี้ในส่วนของผลการเปรียบเทียบกับมาตรวัดของ Traindis พบว่ามาตรคตินิยมหมู่ทางจิตมีค่า  $R^2$  สูงกว่าในทุกๆ ด้านของผลการปฏิบัติงาน จึงเป็นสาเหตุให้ผู้วิจัยเลือกตัวแปรนี้ในการศึกษาอิทธิพลกำกับต่อความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพแบบหลงตนเองและพฤติกรรมการทำงานแบบถ่วงความก้าวหน้าในองค์การ

### **คตินิยมหมู่ทางจิตและคตินิยมหมู่ภายในกลุ่ม (Psychological collectivism and ingroup collectivism)**

นอกเหนือจากงานพัฒนามาตรวัดคตินิยมหมู่ทางจิตของ Jackson และคณะที่ได้อภิปรายไปแล้ว ผู้วิจัยได้พบความเชื่อมโยงกับงานวิจัยอื่นอีกสองงานวิจัย ที่ใช้ตัวแปรเกี่ยวกับคตินิยมหมู่ทางวัฒนธรรม ซึ่งก็คือ คตินิยมหมู่ภายในกลุ่ม จากโครงการ GLOBE (Global Leadership and Organizational Behavior Effectiveness) โดยที่ GLOBE คือ โปรแกรมการวิจัยโดย Robert J. House ริเริ่มขึ้นเมื่อปี 1991 ได้นำข้อค้นพบทางการวิจัยของ Hofstede (1980) เกี่ยวกับมิติต่างๆ ทางวัฒนธรรม มาทำการศึกษาต่อยอด โดยมุ่งเน้นในด้านการศึกษาข้ามวัฒนธรรม และภาวะผู้นำจาก

61 ประเทศ โดยที่งานวิจัยอีกสองงานดังกล่าวทำการศึกษา คติรวมหมู่ภายในกลุ่ม ในฐานะตัวแปรกำกับ ซึ่งได้ผลลัพธ์จากการศึกษาที่น่าสนใจที่จะช่วยสนับสนุนการอธิบายกรอบแนวคิดของผู้วิจัยในงานวิจัยนี้ได้ดีขึ้น

งานวิจัยโดย O'Boyle, Forsyth, Bank และ McDaniel (2012) ทำการศึกษามุขลักษณะในกลุ่ม Dark Triad (DT) ประกอบไปด้วย บุคลิกภาพแบบมาคิอาเวลลี (Machiavellianism) บุคลิกภาพแบบต่อต้านสังคม (Psychopathy) และบุคลิกภาพแบบหลงตนเอง ว่ามีความสัมพันธ์หรือความผิดปกติของความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กรหรือไม่ เนื่องจากบุคลิกภาพ Dark Triad นั้นจะมีกลยุทธ์ หรือเทคนิคในการที่จะบรรลุเป้าหมายของตนเองโดยไม่คำนึงถึงผู้อื่น โดย O'Boyle และคณะ ศึกษาความสัมพันธ์ของ DT กับพฤติกรรมการทำงานสองประเภท ได้แก่ ผลการปฏิบัติงาน (job performance) และพฤติกรรมการทำงานแบบถ่วงความก้าวหน้าขององค์กร ผลของการศึกษาพบว่า บุคลิกภาพแบบมาคิอาเวลลี และบุคลิกภาพแบบต่อต้านสังคม นั้นมีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานและพฤติกรรมการทำงานแบบถ่วงความก้าวหน้าขององค์กรในทิศทางลบ อีกทั้ง บุคลิกภาพแบบหลงตนเองมีสหสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานแบบถ่วงความก้าวหน้าในทิศทางบวก นอกจากนี้ ผลการวิเคราะห์ตัวแปรกำกับพบว่า เมื่อคติรวมหมู่ภายในกลุ่ม เพิ่มขึ้นจะทำให้ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพแบบหลงตนเอง กับพฤติกรรมการทำงานแบบถ่วงความก้าวหน้านั้นลดลง และยังมีความสัมพันธ์ทางลบกับผลการปฏิบัติงาน โดยสรุปแล้ว DT สามารถอธิบายความแปรปรวนต่อพฤติกรรมการทำงานแบบถ่วงความก้าวหน้าได้  $R^2 = .282$  ซึ่งบุคลิกภาพแบบหลงตนเอง ถือเป็นตัวทำนายที่ส่งอิทธิพลมากที่สุด ( $\beta = .573, p < .001$ ) น้ำหนัก = 67.2% และยังเป็นตัวแปรเพียงตัวเดียวที่คติรวมหมู่ภายในกลุ่ม ส่งอิทธิพลกำกับ

ภายหลังจากนั้น Grijalva และ Newman (2015) ได้นำงานวิจัยของ O'Boyle (2012) นำมาอภิเคราะห์ใหม่ โดยเพิ่มข้อมูลใหม่เข้าไปมากกว่า 50% จากของเดิม ( $k = 16, N = 4,424$ ) เนื่องจากข้อมูลของ O'Boyle จากกลุ่มตัวอย่างชาวบังกลาเทศ มีปัญหาเกี่ยวกับค่าสุดโต่งทำให้ Grijalva และ Newman ได้แย้งว่าผลที่ O'Boyle พบอาจจะไม่ใช่ผลที่แท้จริง อีกทั้งการวัดบุคลิกภาพแบบหลงตนเอง ในงานอภิเคราะห์ของ O'Boyle ไม่ได้ใช้มาตรวัดที่เป็นที่ยอมรับ หรือใช้กันแพร่หลายทั้งหมด ซึ่งในงานวิจัยชิ้นนี้ Grijalva และ Newman ได้ทำการศึกษาเปรียบเทียบ

บุคลิกภาพที่ทำนายพฤติกรรมการทำงานแบบถ่วงความก้าวหน้าระหว่างบุคลิกภาพแบบห้ำ  
องค์ประกอบ และ บุคลิกภาพแบบหลงตนเอง และยังทำการทดสอบถึงอิทธิพลกำกับของคตินิยมหมู่  
ภายในกลุ่ม ที่มีผลต่อความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพแบบหลงตนเอง และพฤติกรรมการทำงานแบบ  
ถ่วงความก้าวหน้านอกจากนี้ยังทำการทดสอบอิทธิพลกำกับของบุคลิกภาพแบบหลงตนเองที่แบ่ง  
ออกเป็นสองด้าน นำเสนอโดย Ackerman et al. (2011) ซึ่งก็คือด้านความอยากได้มากกว่าที่เป็นอยู่  
และการแสวงหาผลประโยชน์ กับ ความเป็นผู้นำ (leadership) และการแสดงอำนาจ

ในการศึกษาถึงอิทธิพลกำกับของวัฒนธรรม หรือ คตินิยมหมู่ภายในกลุ่ม โดยการตัดข้อมูล  
จากกลุ่มตัวอย่างบังคลาเทศที่มีค่าสุดโต่งมาก คือข้อมูลของ Braithwaite, Ahmed และ  
Braithwaite (2008) ส่งผลทำให้อิทธิพลของบุคลิกภาพแบบหลงตนเองในการทำนายพฤติกรรมการทำงาน  
แบบถ่วงความก้าวหน้าที่ O'Boyle และคณะพบในความสัมพันธ์ระหว่าง บุคลิกภาพแบบหลง  
ตนเอง และพฤติกรรมการทำงานแบบถ่วงความก้าวหน้า นั้นหายไป จึงทำให้ Grijalva และ  
Newman ต้องเก็บข้อมูลเพิ่มเติมดังที่ได้กล่าวไปข้างต้น อีกทั้งสาเหตุที่งานอภิวเคราะห์ของ O'Boyle et  
al. (2012) มีการใช้มาตรวัด บุคลิกภาพแบบหลงตนเอง ที่แตกต่างกัน จึงทำให้ต้องตั้งงานวิจัย  
เหล่านั้นทิ้ง คงเหลือไว้แต่งานที่ใช้มาตรวัด NPI (Raskin & Terry, 1988) ที่เป็นการวัดในเชิง  
บุคลิกภาพ และได้รับความนิยมใช้อย่างแพร่หลาย มีค่าความตรง ความเที่ยงในการวัดอย่างเพียงพอ  
(Ackerman et al., 2011) นอกเหนือจากนี้ในการวัดคตินิยมหมู่ภายในกลุ่ม ยังคงใช้รูปแบบเดียวกัน  
กับงานของ O'Boyle และคณะ ที่ยึดจากโครงการ GLOBE (Global Leadership and  
Organizational Behavior Effectiveness) (Gelfand et al., 2004) ผลของการศึกษานั้นคตินิยม  
หมู่ภายในกลุ่ม ยังคงส่งอิทธิพลกำกับมายังพฤติกรรมการทำงานแบบถ่วงความก้าวหน้าในองค์การ ทำ  
ให้สรุปได้ว่าวัฒนธรรมที่มีคตินิยมหมู่ภายในกลุ่ม สูงจะไปกุดการแสดงผลพฤติกรรมการทำงานแบบถ่วง  
ความก้าวหน้าของผู้ที่มีบุคลิกแบบหลงตนเอง หรือความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกแบบหลงตนเองต่อ  
พฤติกรรมการทำงานแบบถ่วงความก้าวหน้าจะอ่อนลง เมื่ออยู่ในสังคมแบบคตินิยมหมู่

จากงานวิจัยของ O'Boyle (2012), Grijalva และ Newman (2015) และ Jackson et al.  
(2006) ที่ได้กล่าวไปข้างต้น ผู้วิจัยเล็งเห็นความเชื่อมโยงระหว่างคตินิยมหมู่ภายในกลุ่ม และคตินิยม  
หมู่ทางจิต เนื่องจากตัวแปรทั้งสองต่างก็มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานแบบถ่วง

ความก้าวหน้าในทิศทางลบ อีกทั้งคตินิยมหมู่ภายในกลุ่ม ส่งอิทธิพลกำกับต่อความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพแบบหลงตนเอง และพฤติกรรมการทำงานแบบถ่วงความก้าวหน้าในองค์กร ( $\beta = -.55, p < .10$ ) ขณะที่ Jackson และคณะ พบว่าคตินิยมหมู่ทางจิต ที่พัฒนาขึ้นมีความสัมพันธ์กับบุคลิกภาพแบบหลงตนเองในทิศทางลบ ( $\beta = -.30, p < .05$ ) แต่เนื่องจากข้อคำถามของมาตรวัด คตินิยมหมู่ภายในกลุ่ม นั้นค่อนข้างจะไม่เกี่ยวข้องกับบริบทของการทำงาน ดังตัวอย่างข้อคำถามเช่น พ่อแม่ที่สูงอายุควรอาศัยอยู่บ้านกับลูกๆ ของพวกเขา หรือ ลูกๆ ควรจะอยู่อาศัยกับพ่อแม่จนกระทั่งพวกเขาแต่งงาน เป็นต้น ซึ่งค่าความเที่ยงของมาตรนี้ไม่ปรากฏในการรายงานของการศึกษา GLOBE เพียงแต่มีการใช้แพร่หลายในการศึกษาข้ามวัฒนธรรมและพบค่า z-score ของคตินิยมหมู่ภายในกลุ่มเท่านั้นที่รายงาน (Gelfand et al., 2004) นอกจากนี้ คตินิยมหมู่ภายในกลุ่ม และคตินิยมหมู่ทางจิตก็มีความเชื่อมโยงในด้านการวัดคตินิยมหมู่ของวัฒนธรรม แต่เนื่องจากผู้วิจัยเห็นว่าความเหมาะสมของบริบทที่ คตินิยมหมู่ทางจิตสามารถวัดในสภาพแวดล้อมในการทำงานมากกว่าคตินิยมหมู่ภายในกลุ่ม หรือการให้คุณค่าทางวัฒนธรรมของ Hofstede

ดังนั้นผู้วิจัยจึงเสนอให้การศึกษานี้ใช้ตัวแปรคตินิยมหมู่ทางจิต ที่ส่งอิทธิพลกำกับต่อความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพแบบหลงตนเองและพฤติกรรมการทำงานแบบถ่วงความก้าวหน้าหากบุคคลมีคะแนนรวมคตินิยมหมู่ทางจิตที่สูง จะส่งผลในการลดความสัมพันธ์ในทิศทางบวกระหว่างบุคลิกภาพแบบหลงตนเอง และพฤติกรรมการทำงานแบบถ่วงความก้าวหน้าจึงตั้งสมมติฐาน

**สมมติฐานข้อที่ 2** คตินิยมหมู่ทางจิตส่งอิทธิพลกำกับทำให้ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพแบบหลงตนเอง และพฤติกรรมการทำงานแบบถ่วงความก้าวหน้าลดลง

**แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยเรื่องอัตลักษณ์ทางจริยธรรม**

**ความเป็นมาและแนวทางในการศึกษาอัตลักษณ์ทางจริยธรรม**

อัตลักษณ์ทางจริยธรรมได้รับการศึกษาเนื่องจาก นักวิจัยเห็นว่าการศึกษาเกี่ยวกับกระบวนการทางจิตวิทยาที่กระตุ้นให้บุคคลเกิดพฤติกรรมตามหลักจริยธรรมในบริบทขององค์กรมีความสำคัญมากขึ้นในปัจจุบัน (Trevino, Weaver, & Reynolds, 2006) ในอดีต Kohlberg (1969) ได้เสนอโมเดลการพัฒนาทางปัญญา (cognitive development model) ซึ่งในภายหลัง Rest, Narvarz, Bebeau, และ Thoma (1999) ได้มีการพัฒนาต่อ ส่งผลให้ได้รับความนิยมในการนำมา

ศึกษาพฤติกรรมตามหลักจริยธรรมในองค์การ ส่วนที่สำคัญของโมเดลการพัฒนาทางปัญญาคือ การให้เหตุผลทางศีลธรรม (moral reasoning) ซึ่งจัดว่าเป็นตัวทำนายพฤติกรรมตามหลักจริยธรรมที่ดีที่สุดเวลานั้น แต่ในเวลาต่อมาผลจากการวิจัยพบว่าความสัมพันธ์ระหว่างการให้เหตุผลทางศีลธรรมต่อการกระทำทางศีลธรรม (moral action) มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง จนถึงต่ำ ทำให้นักวิจัยสรุปว่าจะต้องมีกระบวนการอื่นๆ ที่ยังไม่พบในการทำงานทางจริยธรรม (moral functioning) (Walker, 2004) หลังจากนั้นนักวิจัยทำการเสนอทฤษฎีต่างๆ ในการอธิบายกระบวนการทำงานทางศีลธรรม ซึ่งหนึ่งในทฤษฎีเหล่านั้นคือ อັตลักษณ์ทางจริยธรรม อັตลักษณ์ทางจริยธรรม มีการศึกษาโดยแบ่งออกเป็นสองมุมมองใหญ่ๆ ได้แก่ มุมมองทางคุณลักษณะ (character perspective) และ มุมมองทางปัญญาสังคม (social-cognitive perspective)

**มุมมองทางคุณลักษณะ** เสนอโดย Blasi (1983) เพื่อที่จะจัดข้อจำกัดจากโมเดลการพัฒนาทางปัญญา (Kohlberg, 1969) ซึ่งสิ่งที่ Blasi นำเสนอเกี่ยวกับโมเดลอັตลักษณ์ทางจริยธรรมนั้น คือ โมเดลแห่งตน (Blasi's Self Model) มีสามปัจจัยด้วยกัน ได้แก่ (1) บุคคลไม่เพียงแต่ตัดสินใจว่าสิ่งใดถูกต้องหรือมีศีลธรรม ในการกระทำใดๆ ในสถานการณ์หนึ่งเท่านั้น แต่ยังคงคำนึงถึงความรับผิดชอบที่ตนมีต่อการตัดสินใจนั้นๆ ด้วย (2) ในการตัดสินใจบุคคลจะพิจารณาจากอັตลักษณ์ทางจริยธรรมส่วนบุคคล ทำให้แต่ละบุคคลมีความแตกต่างกันในด้านจริยธรรม และ (3) บุคคลมุ่งหวังที่จะปฏิบัติตนแบบคงเส้นคงวา (self-consistency) ส่งผลให้บุคคลที่ให้ความสำคัญกับหลักทางจริยธรรม ก็จะเกิดการกระทำที่สะท้อนหลักจริยธรรมที่ตนยึดถือมากกว่าบุคคลที่มีจริยธรรมต่ำ ในปี 2005 Blasi ได้เพิ่มอีกสามปัจจัยเข้าไปในโมเดล ได้แก่ เจตจำนง (willpower) คือความสามารถในการควบคุมตนเอง ความซื่อสัตย์ (integrity) คือการที่บุคคลมีความซื่อตรงต่อความรู้สึกของตน และความต้องการทางจริยธรรม (moral desire) คือสิ่งที่สะท้อนความต้องการของบุคคลต่อระดับความมีจริยธรรมในผลลัพธ์แห่งการกระทำที่ตนเองต้องการให้เกิดขึ้น อย่างไรก็ตามข้อจำกัดที่สำคัญในมุมมองของ Blasi คือการที่ไม่สามารถระบุได้ว่าภายใต้สถานการณ์ใดที่จะทำให้เกิดอັตลักษณ์ทางจริยธรรมขึ้นทำให้ไม่สามารถใช้อธิบายพฤติกรรมบุคคลที่แตกต่างกันในสถานการณ์ที่แตกต่างกันได้

**มุมมองทางปัญญาสังคม** มุมมองนี้มีแนวคิดต่ออັตลักษณ์ทางจริยธรรม ว่าเป็น โครงสร้างทางความคิด (schema) เกี่ยวกับค่านิยมทางจริยธรรม (moral values) เป้าหมาย บุคลิกภาพ และ

แบบแผนทางพฤติกรรม (behavior script) ซึ่งเป็นการนำกระบวนการทฤษฎี ปัญญาสังคม ความทรงจำ อัตลักษณ์ และการประมวลผลข้อมูลในการอธิบายบทบาทของกระบวนการทางจริยธรรม (Bandura, 2001) ซึ่งหากการเข้าถึงโครงสร้างทางความคิดนั้นกระทำได้ง่าย จะส่งผลให้เกิดพฤติกรรมเหล่านั้นได้ง่ายเช่นกัน ดังนั้นหากอัตลักษณ์ทางจริยธรรมมีความสำคัญกับบุคคลหรือเป็นศูนย์กลางของการนิยามตนของคนเหล่านั้น จะทำให้อัตลักษณ์ทางจริยธรรมเข้าถึงได้ง่าย และส่งผลต่อการประมวลผลข้อมูลทางสังคมทำให้เกิดการกระทำทางจริยธรรม (Aquino & Reed, 2002)

Aquino และ Reed (2002) ได้ทำการพัฒนาเครื่องมือในการวัดอัตลักษณ์ทางจริยธรรม โดยใช้ทั้งสองมุมมองตามที่ได้กล่าวไปข้างต้น (มุมมองทางคุณลักษณะ และ มุมมองทางปัญญาสังคม) เนื่องจากมุมมองทางคุณลักษณะจะมุ่งเน้นถึงการให้เหตุผลทางจริยธรรม ในขณะที่มุมมองของปัญญาสังคมจะมุ่งเน้นในกระบวนการกำกับตนเอง (self-regulation) ซึ่งในการรวมสองแนวคิดนี้เข้าด้วยกันจะช่วยให้อธิบายอิทธิพลของกระบวนการทำงานทางจริยธรรมต่อพฤติกรรมได้มากขึ้น Aquino และ Reed จึงได้นำแนวคิดของทฤษฎี อัตมโนทัศน์ (self-concept) และทฤษฎีอัตลักษณ์ทางสังคม (social identity) (Tajfel, 1959) มาใช้ในการอธิบายอัตลักษณ์ทางจริยธรรม

งานวิจัยก่อนหน้านี้ได้นิยามอัตลักษณ์ทางจริยธรรมว่าเป็นกระบวนการในการกำกับตนเองที่กระตุ้นให้เกิดการกระทำทางศีลธรรม (Erikson, 1964; Blasi, 1984; Damon & Hart, 1992; Hart, Atkins & Ford, 1998: อ้างถึงใน Aquino & Reed, 2002) โดยที่อัตลักษณ์นั้นเป็นรากฐานของบุคคลในการสะท้อนตัวตนที่แท้จริงจากการกระทำ Blasi ได้เสนอว่าบุคคลสามารถมีอัตลักษณ์ทางจริยธรรมที่แตกต่างกันได้ แต่ยังคงมีส่วนที่คนส่วนใหญ่มีบุคลิกภาพทางจริยธรรมที่คล้ายคลึงกัน และมีความเป็นไปได้สูงที่จะเป็นศูนย์กลางในการที่บุคคลเหล่านั้นใช้นิยามตนเอง อย่างไรก็ตาม Heart, Atkins และ Ford (1998) ได้มีมุมมองที่แตกต่างจาก Blasi และ Erikson กล่าวคือ Heart และคณะมองว่าอัตลักษณ์ที่มีความสำคัญต่อบุคคลนั้น สามารถเปลี่ยนแปลงได้ตามกาลเวลา นอกจากนี้ยังมีนักวิจัยหลายท่านเห็นพ้องกันว่าผู้ที่มีอัตลักษณ์ทางจริยธรรมที่สูง จะมีความต้องการในการดำรงความสอดคล้อง คงเส้นคงวาระหว่างมโนทัศน์ทางจริยธรรมของตนที่ยึดถือ และการแสดงออกต่อสังคมภายนอก

Aquino และ Reed เสนอแนวทางในการให้ความหมายอัตลักษณ์ทางจริยธรรมในเชิงบุคลิกภาพ ที่มีความเชื่อมโยงกับบุคลิกภาพทางจริยธรรม โดยให้ความหมายอัตลักษณ์ทางจริยธรรมว่า การมีอัตมโนทัศน์ที่สะท้อนบุคลิกภาพทางจริยธรรม เป็นรากฐานของอัตลักษณ์ทางสังคมที่บุคคลยึดถือในการนิยามตนเอง และอาจมีความสัมพันธ์กับ ความเชื่อ เจตคติ และพฤติกรรมเมื่ออัตลักษณ์นั้นมีความสำคัญกับบุคคลนั้นมาก นอกจากนี้ยังเสนอว่าอัตลักษณ์ทางจริยธรรมของบุคคลจะมีความคงทนเมื่อเวลาผ่านไป ซึ่งในจุดนี้ Aquino และ Reed ให้มุมมองเหมือนกับอัตลักษณ์ทางสังคมทั่วไป ที่ส่งผลต่อโครงสร้างทางความคิดทางสังคมของบุคคลที่สามารถถูกกดทับ หรือถูกกระตุ้นได้โดยสถานการณ์รอบข้าง และยังระบุว่าอาจจะมีค่าความสำคัญมากขึ้นหรือลดลงเมื่อเวลาผ่านไปตามกระบวนการวุฒิภาวะทางสังคม และประสบการณ์ชีวิต ทั้งนี้หากบุคลิกภาพทางจริยธรรมที่กำหนดอัตลักษณ์ทางจริยธรรมของบุคคลมีความสำคัญต่อบุคคลอย่างมาก จะทำให้อัตลักษณ์นี้คงทนและถูกกระตุ้นได้ง่ายในสถานการณ์ที่แตกต่างกัน และยังมีเชื่อมโยงระหว่าง จริยธรรมทางปัญญา และพฤติกรรมทางจริยธรรมด้วย นอกจากนี้อัตลักษณ์ทางจริยธรรมยังมีความเชื่อมโยงกับบุคคลที่มีลักษณะทางจริยธรรมภายในจิตใจของบุคคล ในด้านการคิด การกระทำ และความรู้สึกของผู้ที่มีจริยธรรม ซึ่งส่งผลให้เกิดความเชื่อมโยงกับบุคคลที่เป็นแหล่งอ้างอิงทางสังคม สามารถเป็นบุคคลภายในกลุ่มเดียวกับที่ตนเป็นสมาชิก (เช่น เจ้านายของตน), สิ่งนามธรรม (เช่น ศาสนา), บุคคลที่รู้จัก (เช่น พ่อหรือ แม่), บุคคลที่ไม่รู้จัก (เช่น คานธี)

ข้อดีสำหรับการนิยามในเชิงบุคลิกภาพนั้นมีหลายประการ คือ ความสามารถในการยืดหยุ่น และช่วยจัดปัญหาเกี่ยวกับความเป็นนามธรรมสูง ทำให้สามารถวัดได้ตรงตามที่ผู้วิจัยต้องการ เช่น การสามารถทำให้สันนิษฐานได้ว่าอัตลักษณ์ทางจริยธรรมนั้นมีลักษณะเป็นเครือข่ายที่เชื่อมโยงกับองค์ประกอบอื่นๆ ดังนั้นในการวัดอัตลักษณ์ทางจริยธรรมที่บุคคลเห็นว่าสำคัญ จำเป็นที่จะต้องกระตุ้นบุคลิกภาพส่วนย่อยของอัตลักษณ์ทางสังคมในการเชื่อมโยงบุคลิกภาพทางจริยธรรมส่วนอื่น ที่เป็นศูนย์กลางของมโนทัศน์ของบุคคลนั้นๆ

### การวัดอัตลักษณ์ทางจริยธรรม

ผู้วิจัยใช้แนวทางในการวัด และการนิยามอัตลักษณ์ทางจริยธรรม ตามแนวทางของ Aquino และ Reed ซึ่งได้ทำการระบุคุณลักษณะทางจริยธรรมที่คนส่วนใหญ่เห็นพ้องกัน โดยสามารถระบุได้



19 คุณลักษณะด้วยวิธีการวิเคราะห์เนื้อหา (content analysis) ได้แก่ ห่วงใยผู้อื่น (caring) เห็นอกเห็นใจ (compassionate) รู้ผิดชอบชั่วดี (conscientious) นิ่งถึงผู้อื่น (considerate) พึ่งพาได้ (dependable) มีจริยธรรม (ethic) ยุติธรรม (faire) ให้อภัย (forgiving) เป็นมิตร (friendly) ใจกว้าง (generous) เป็นผู้ให้ (giving) ทำงานหนัก (hardworking) ชอบช่วยเหลือ (helpful) ซื่อสัตย์ (honest) ใจดี (kind) รักดี (loyal) เคร่งศาสนา (religious) เชื่อถือได้ (trustworthy) และเข้าใจ (understanding) จากนั้นคัดเฉพาะคุณลักษณะที่มีการกล่าวถึงไม่ต่ำกว่า 30 เปอร์เซ็นต์ ทำให้จากจำนวน 19 เหลือ 9 คุณลักษณะ ได้แก่ ห่วงใย เห็นอกเห็นใจ ยุติธรรม เป็นมิตร ใจกว้าง ชอบช่วยเหลือ ทำงานหนัก ซื่อสัตย์ และใจดี

จากนั้นนำคุณลักษณะทั้ง 9 มาทำการทดสอบความตรง เพื่อใช้ในการวัดบุคลิกภาพทางจริยธรรม Aquino และ Reed มองว่าคุณลักษณะเหล่านั้นเป็นตัวกระตุ้น ทำให้บุคคลเกิดการเชื่อมโยงกับบุคลิกภาพที่ตนยึดถือที่ซึ่งมีความเกี่ยวข้องกับจริยธรรม ทำให้สามารถวัดอัตลักษณ์ทางจริยธรรมของบุคคลนั้นๆได้ จากนั้นทำการสร้างข้อกระทงโดยยึดตามหลักการอธิบายอัตลักษณ์โดย Erikson (1964) คือ (1) อัตลักษณ์ฝังลึกอยู่ในส่วนกลางของบุคคล (2) อัตลักษณ์หมายถึงการเป็นตัวตนที่แท้จริงในการกระทำ ซึ่งทั้งสองด้านนี้มีบทบาทในการเป็นมิติของบุคคลในด้าน ส่วนตัว (private) และสาธารณะ (public) และได้นำมาตรวัด 7 ข้อจากการให้ความสำคัญจากอัตลักษณ์ทางเชื้อชาติ ของ Larkey & Hecht (1995) มาประยุกต์ใช้ และพัฒนาข้อกระทงอีก 6 ข้อในการวัดการกระทำที่เป็นตัวแทนถึงสัญลักษณ์ทางสังคมที่แสดงอัตลักษณ์ทางจริยธรรมของบุคคล จากนั้นนำมาวิเคราะห์การสำรวจองค์ประกอบ (EFA) โดยได้ข้อกระทงทั้งหมด 13 ข้อ

ภายหลังวิเคราะห์ CFA ( $N = 347$ ) จึงเหลือ 10 ข้อกระทง ได้ค่าทางสถิติ  $\chi^2(34, N = 347) = 85.46, p < .001, RMSR = .03, GFI = .95, CFI = .95, NFI = .92$  โดยการแบ่งเป็นสององค์ประกอบได้ค่าทางสถิติที่ดีที่สุด  $\chi^2(10, N = 347) = 302.77, p < .001$  ทั้งสองด้านมีสหสัมพันธ์กันปานกลาง ( $r = .44, p < .001$ ) โดยในองค์ประกอบแรกคือ มาตรฐานกำกับตน มีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาที่ .73 องค์ประกอบที่สองคือการแสดงออกเชิงสัญลักษณ์ มีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาที่ .82

การตรวจสอบความตรงได้ทำการทดสอบ implicit association test (IAT; Greenwald et al., 1998) พบผลค่าสหสัมพันธ์กันระหว่างการแสดงออกเชิงสัญลักษณ์ และมาตรฐานกำกับตน

ใกล้เคียงกับการศึกษาที่กล่าวไปข้างต้น ( $r = .41, p < .001$ ) และความสัมพันธ์ระหว่างมาตรฐานกำกับตนกับ implicit measure ( $r = .33, p < .001, N = 124$ ) ในขณะที่การแสดงออกเชิงสัญลักษณ์ กับ implicit measure ไม่พบความสัมพันธ์ ( $r = .11, p > .20, N = 124$ ) ซึ่งตรงตามที่คาดหวังเนื่องจากมาตรวัดอัตลักษณ์ทางจริยธรรมเป็นการวัดบุคลิกภาพทางจริยธรรมที่สำคัญกับโน้ตทัศน์ของบุคคล และการวัด IAT เป็นการวัดความเชื่อมโยงกันระหว่างจิตใต้สำนึก กับโน้ตทัศน์ของบุคคล และบุคลิกภาพ (ในที่นี้บุคลิกภาพทางจริยธรรมมาตรฐานกำกับตน)

หลังจากนั้นได้ทำการทดสอบการวัดแบบเด่นชัด (explicit measure) กับมาตรอื่นๆ ในการตรวจสอบความตรงเกณฑ์ ด้วยมาตรอื่นๆ ที่มีความใกล้เคียงกันในเชิงทฤษฎี เช่น มาตรการเห็นอกเห็นใจ (Ahmed & Jackson, 1979) มาตรการเกี่ยวกับศาสนา (Brown, 1962) เป็นต้น นอกจากนี้ยังมีการทดสอบความตรงเชิงจำแนกกับมาตรอื่นๆ ที่ไม่เกี่ยวข้องในทางทฤษฎี เช่น ความวิตกกังวลทางสังคม (social anxiety) (Feningstein et al., 1975) และการเห็นคุณค่าแห่งตน (self-esteem) (Rosenberg, 1965) เป็นต้น ซึ่งพบว่ามีค่าความสัมพันธ์ที่ต่ำ

Aquino และ Reed นำมาตรที่พัฒนาเสร็จไปทดสอบคุณภาพเครื่องมือ โดยทำการศึกษาศามารถศึกษาด้วยกัน การศึกษาแรกมีแนวคิดว่าการทำมาตรวัดแบบเด่นชัดของมาตรที่พัฒนาขึ้นและอัตลักษณ์ทางจริยธรรมสามารถเชื่อมโยงหรือกระตุ้นในด้านโครงสร้างทางความคิดทางสังคมของบุคคลที่รำล่อมไปด้วยบุคลิกภาพทางจริยธรรมได้จริง ดังนั้นผู้ที่มีอัตลักษณ์ทางจริยธรรมในมาตรฐานกำกับตน และการแสดงออกเชิงสัญลักษณ์ ที่สูงจะแสดงออกผ่านการบรรยายตนที่สะท้อนลักษณะทางจริยธรรมออกมา โดยในการศึกษาได้ให้นักเรียนจำนวน 160 คน อายุเฉลี่ย 16.7 ปี ทำการตอบแบบสอบถามผู้วิจัยเก็บข้อมูลในครั้งแรกให้ทำมาตรวัดอัตลักษณ์ทางจริยธรรม หลังจากนั้นสองเดือนถัดมาให้ทำการบ้านในการเขียนบทความวันละหนึ่งงาน โดยเขียนทั้งหมดเจ็ดวัน ซึ่งหนึ่งในหัวข้อทั้งหมดเกี่ยวกับการบรรยายตนเอง ว่าตัวเองคือใคร อะไรคือสิ่งที่สำคัญต่อตนในด้านคุณภาพหรือคุณลักษณะ สิ่งที่ชอบ หรือไม่ชอบเกี่ยวกับตน โดยที่มีผู้ช่วยตัดสินเป็นแบบมาตราประมาณค่า 7 ระดับโดยที่ 1 คือ ไม่มีจริยธรรม จนถึง 7 มีจริยธรรมสูง ในการประเมินการนิยามตนเอง ซึ่งผู้ช่วยวิจัยตัดสินจากการอ่านบทความ พร้อมทั้งตรวจสอบบทความในการสะท้อนบุคลิกภาพทางศีลธรรมทั้งแก้มากน้อยเพียงใด ซึ่งผลการศึกษา พบมาตรฐานกำกับตน ( $M = 4.0, SD = .07, r = .39, p < .01$ ) และ

การแสดงออกเชิงสัญลักษณ์ ( $M = 3.0, SD = .07, r = .28, p < .001$ ) มีสหสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญต่อการประเมินของผู้ตัดสิน และผลการศึกษายังสอดคล้องกันกับงานวิจัยในอดีต ซึ่งสรุปไว้ว่าอัตลักษณ์ทางจริยธรรมเป็นหนึ่งในอัตลักษณ์ที่เป็นองค์ประกอบหนึ่งของโครงสร้างทางปัญญาของบุคคล (Hart & Fegley, 1995)

การศึกษาที่สองและสาม ทดสอบอัตลักษณ์ทางจริยธรรมในการทำนายการรายงานตนเองในการเป็นอาสาสมัคร และทดสอบอัตลักษณ์ทางจริยธรรมในการทำนายพฤติกรรมในการบริจาคอาหาร โดยมีแนวคิดพื้นฐานที่ว่าบุคคลที่มีอัตลักษณ์ทางศีลธรรมที่สูงจะมีแนวโน้มแสดงการกระทำทางศีลธรรมโดยปราศจากปัจจัยภายนอกหรือการกดดันทางสังคม (Hart et al., 1998) โดยผลจากการศึกษาที่สองพบว่าบุคคลที่มีมาตรฐานกำกับตนและการแสดงออกเชิงสัญลักษณ์ที่สูงจะมีแนวโน้มในการรายงานถึงกิจกรรมอาสาสมัครในอดีตมากกว่า ในขณะที่การศึกษาที่สามพบว่า มาตรฐานกำกับตนเป็นตัวทำนายที่ส่งอิทธิพลมากกว่าในการทำนายพฤติกรรมบริจาคอาหาร และจำนวนของอาหารที่บริจาคโดยสรุปแล้วผลการศึกษาและทดสอบมาตรฐานวัดจาก 10 ข้อกระทง ได้แบ่งมิติของอัตลักษณ์ทางจริยธรรมออกเป็นสองด้าน ได้แก่ มาตรฐานกำกับตนและการแสดงออกเชิงสัญลักษณ์ โดยที่มาตรฐานกำกับตนสะท้อนถึงโครงสร้างทางความคิดทางจริยธรรมที่บุคคลเห็นว่ามีค่าสำคัญต่อตน เป็นศูนย์กลางของอัตลักษณ์ ส่วนการแสดงออกเชิงสัญลักษณ์เป็นโครงสร้างทางความคิดจริยธรรมด้านการกระทำต่อโลกภายนอกที่สะท้อนมาจากสิ่งที่บุคคลยึดถือ ซึ่งเครื่องมือในการวัดอัตลักษณ์ทางจริยธรรมนี้มีค่าบ่งชี้ทางสถิติที่ดี และมีนักวิจัยหลายท่านได้นำไปใช้ (Aquino et al., 2008; Aquino, Reed, Thau, & Freeman, 2007; Caldwell & Moberg, 2007; Olsen, Eid & Johnsen, 2006; Reed & Aquino, 2003; Reynolds & Ceranic, 2007; Sage, Kavussanu, & Duda, 2006: อ้างถึงใน Aquino & Reed, 2002) อย่างไรก็ตามในส่วนของมาตรฐานกำกับตนนั้นพบการศึกษายืนยันว่าเป็นตัวทำนายพฤติกรรมและเจตคติที่เกี่ยวข้องกับจริยธรรมที่ส่งผลแรงกว่าการแสดงออกเชิงสัญลักษณ์ ซึ่งเหมาะกับผู้วิจัยที่ต้องการศึกษาพฤติกรรมทางบวกของคนในสังคม (Aquino & Reed, 2002; Reed, Aquino & Levy, 2007)

### อัตลักษณ์ทางจริยธรรมในบริบททางสังคม

Aquino และ Reed ได้นำมาตราที่พัฒนาไปใช้ศึกษาเพื่อขยายผลที่ได้ เพื่อเพิ่มความเข้าใจเกี่ยวกับอัตลักษณ์ทางจริยธรรมมากขึ้น ในปี 2003 ได้ทดสอบอัตลักษณ์ทางจริยธรรมที่ส่งผลต่อการยอมรับบุคคลภายนอกกลุ่ม Aquino และ Reed เรียกว่า การขยายวงกว้างในการคำนึงทางจริยธรรม (circle of moral regard) โดยแบ่งการศึกษาออกเป็นสี่การศึกษาด้วยกัน โดยมีแนวคิดที่ว่าบุคคลที่ให้ความสำคัญกับอัตลักษณ์ทางจริยธรรมจะแสดงการคำนึงถึงกลุ่มชาติพันธุ์อื่นๆ มากกว่าผู้ที่ให้ความสำคัญกับอัตลักษณ์ทางจริยธรรมต่ำ ซึ่งผลการวิจัยพบว่า ผู้ที่มีอัตลักษณ์ทางจริยธรรมมาตรฐานกำกับตนจะสัมพันธ์ทางบวกกับการรับรู้ถึงหน้าที่ทางจริยธรรมในการแบ่งปันทรัพยากรต่อบุคคลภายนอกกลุ่ม เพื่อน หรือคนแปลกหน้า (การศึกษาที่หนึ่ง), ต่อกลุ่มผู้ลี้ภัยชาวอัฟกานิสถาน (การศึกษาที่สอง) ด้วยเงื่อนไขที่ว่ากลุ่มผู้ลี้ภัยชาวอัฟกานิสถานนี้ไม่มีส่วนเกี่ยวข้องกับกลุ่มที่สร้างคุณธรรมในอเมริกา (กลุ่มตัวอย่างเป็นชาวอเมริกัน), อัตลักษณ์ทางจริยธรรมที่สูงในมาตรฐานกำกับตนจะส่งอิทธิพลมากกว่าอัตลักษณ์ทางชนชาติ (ชาวอเมริกัน) ที่ส่งผลให้มีการบริจาคเงินแก่ชาวอัฟกานิสถาน (การศึกษาที่สาม) และผู้ที่มีอัตลักษณ์ทางจริยธรรมสูงทั้งมาตรฐานกำกับตนและการแสดงออกเชิงสัญลักษณ์ มีแนวโน้มในการไม่ยอมรับการกระทำรุนแรงต่อบุคคลภายนอกกลุ่มที่เป็นผู้บริสุทธิ์ จากการล้างแค้นทางการทหาร (การศึกษาที่สี่) โดยสรุปแล้วผลการวิจัยทั้งสิ้น สนับสนุนไปในทิศทางเดียวกันคืออัตลักษณ์ทางจริยธรรมช่วยลดความรู้สึกปิดกั้นที่มีต่อบุคคลนอกกลุ่ม อย่างไรก็ตามในงานวิจัยชิ้นนี้ Reed และ Aquino (2003) ได้แนะนำให้ควรควบคุมตัวแปรเพศ เนื่องจากอัตลักษณ์ทางศีลธรรมมีความสัมพันธ์กับเพศ

จากนั้น Aquino, Reed, Thau และ Freeman (2007) ได้ทำการศึกษาสองการศึกษา โดยการศึกษาแรกทำการตรวจสอบความสัมพันธ์ของอัตลักษณ์ทางจริยธรรม และการตัดขาดความรู้สึกทางจริยธรรม (moral disengagement) ในการส่งผลทำให้บุคคลได้ต่อบุคคลภายนอกกลุ่มผู้ที่มีส่วนรับผิดชอบต่อเหตุการณ์ 911 หรือไม่ และการศึกษาที่สอง ทำการศึกษาถึงอารมณ์ทางลบที่มีต่อการทำร้ายนักโทษชาวอิรักโดยทหารอเมริกันจากเหตุการณ์ที่นักโทษถูกทรมานโดยทหาร ผลจากการศึกษาพบว่า ผู้ที่มีอัตลักษณ์ทางจริยธรรมสูงจะรู้สึกถึงการแสดงการตัดขาดความรู้สึกทางจริยธรรม และคิดว่าผู้ที่มีส่วนรับผิดชอบต่อเหตุการณ์ 911 ควรได้รับโทษถึงตายเป็นเรื่องที่ถูกต้อง

### อัตลักษณ์ทางจริยธรรม และพฤติกรรมการทำงานแบบถ่วงความก้าวหน้า

ผู้วิจัยพบงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับอัตลักษณ์ทางจริยธรรมที่ส่งผลต่อพฤติกรรมไร้จริยธรรม และหนึ่งในองค์ประกอบของพฤติกรรมการทำงานแบบถ่วงความก้าวหน้าจำนวนหนึ่ง Reynold และ Ceranic (2007) ได้ทดสอบการตัดสินใจทางจริยธรรม (moral judgement) ที่มีองค์ประกอบของ formalism แสดงถึงหน้าที่ที่พึงกระทำเพื่อบรรลุพฤติกรรมทางจริยธรรม และ consequentialism ที่แสดงถึงการมุ่งเน้นในผลลัพธ์ของการกระทำที่ทำให้เกิดผลประโยชน์ และอัตลักษณ์ทางจริยธรรม ที่ส่งผลต่อพฤติกรรมทางจริยธรรมในบริบททางความเห็นพ้องของสังคมที่แตกต่างกัน (social consensus) สูง หรือต่ำ พฤติกรรมทางจริยธรรมในความเห็นพ้องของสังคมที่สูง Reynold และ Ceranic กำหนดให้เป็นพฤติกรรมการบริจาค หรือการให้ ในขณะที่พฤติกรรมทางจริยธรรมในความเห็นพ้องของสังคมที่ต่ำผู้วิจัยกำหนดให้เป็นพฤติกรรมการโกง ผลการศึกษาพบว่าทั้งการตัดสินใจทางจริยธรรม และอัตลักษณ์ทางจริยธรรมจะส่งผลต่อพฤติกรรมทางจริยธรรมที่แตกต่างกันไปตามความเห็นพ้องของสังคมที่ต่างกัน ซึ่งเมื่อความเห็นพ้องของสังคมต่ำ จะทำให้การตัดสินใจทางจริยธรรมเข้ามามีบทบาทมากกว่า อัตลักษณ์ทางจริยธรรม ในขณะที่ความเห็นพ้องของสังคมสูง อัตลักษณ์ทางจริยธรรมจะเข้ามามีบทบาทส่งอิทธิพลต่อพฤติกรรมมากกว่าการตัดสินใจทางจริยธรรม และในการศึกษาที่สอง พบผลอิทธิพลปฏิสัมพันธ์ระหว่าง ความเป็นระเบียบ (formalism) กับมาตรฐานกำกับตน และความเป็นพิธีกับการแสดงออกเชิงสัญลักษณ์ ที่สูงซึ่งส่งผลในการทำนายพฤติกรรมที่มีคุณธรรม มากกว่า consequentialism

งานวิจัยของ Skarlicki และ Jaarsveld (2008) ทำการศึกษาพฤติกรรมการสร้างความเสียหาย ของพนักงานบริการ call center ที่กระทำต่อลูกค้า เมื่อพนักงานรับรู้ความไม่ยุติธรรมในการปฏิสัมพันธ์กับลูกค้าผ่านทางโทรศัพท์ ซึ่งผลจากการวิจัยพบผลมิติการแสดงออกเชิงสัญลักษณ์ จะส่งผลต่อพฤติกรรมสร้างความเสียหาย เมื่อบุคคลมีมาตรฐานกำกับตนที่ต่ำ ในขณะที่มาตรฐานกำกับตนจะลดพฤติกรรมสร้างความเสียหาย เนื่องจากบุคคลที่มีคะแนนในมาตรฐานกำกับตนที่สูงจะไม่มีพฤติกรรมที่สร้างความเสียหาย เนื่องจากบุคคลรับรู้พฤติกรรมนั้นผิดหลักจริยธรรมและศีลธรรม ซึ่งพฤติกรรมการสร้างความเสียหายจัดเป็นหนึ่งในองค์ประกอบทั้ง 5 ของพฤติกรรมการทำงานแบบถ่วงความก้าวหน้าในองค์การ (Spector, Fox, Penny, Bruursema, Goh & Kessler, 2005)

Detert, Trevino และ Sweitzer (2008) ได้ทำการศึกษา การตัดสินใจที่ผิดหลักศีลธรรม (unethical decision) โดยศึกษาผ่านพฤติกรรม การตัดขาดความรู้สึกทางจริยธรรม ซึ่งเป็นการอธิบายถึงกระบวนการที่คนปกติเลือกกระทำพฤติกรรมที่ผิดหลักจริยธรรมโดยปราศจากความรู้สึกผิด หรือการตำหนิตนเอง โดยที่ทำการศึกษาดังกล่าวที่แตกต่างในแต่ละบุคคลที่มีงานวิจัยพบความสัมพันธ์ต่อการตัดขาดความรู้สึกทางจริยธรรมได้แก่ ความเห็นอกเห็นใจ (empathy), บุคลิกภาพแบบไม่ไว้ใจ (trait cynicism) อำนาจควบคุมตนเอง และอัตลักษณ์ทางจริยธรรม ซึ่งผลการศึกษาสนับสนุนสมมติฐานที่ Detert และคณะได้ตั้งไว้ และตัวแปรทั้งสิ้นที่ได้กล่าวไปต่างมีอิทธิพลส่งผ่านที่ต่างกันต่อการตัดสินใจที่ผิดหลักศีลธรรม โดยสิ่งที่น่าสนใจก็คือ Detert และคณะพบว่า อัตลักษณ์ทางจริยธรรมส่งอิทธิพลทางตรงต่อการตัดขาดความรู้สึกทางจริยธรรม ซึ่งทำให้บุคคลที่ให้ความสำคัญกับอัตลักษณ์ทางจริยธรรมจะมีพฤติกรรมการตัดขาดความรู้สึกทางจริยธรรมที่ต่ำ อีกทั้งผลอิทธิพลทางอ้อมของอัตลักษณ์ทางจริยธรรมส่งผ่านการตัดขาดความรู้สึกทางจริยธรรม ไปยังการตัดสินใจที่ผิดหลักศีลธรรม ส่งผลให้บุคคลที่มีพฤติกรรมการตัดสินใจที่ผิดหลักจริยธรรมลดลง อย่างไรก็ตามการวิเคราะห์อิทธิพลทางอ้อมของ Detert และคณะใช้วิธีการทดสอบ Sobel test (Sobel, 1982) ที่เป็นการปล่อยให้ทำการทดสอบอิทธิพลทางอ้อมโดยไม่จำเป็นต้องมีนัยสำคัญในอิทธิพลทางตรง

Brown (2012) ได้ทำการศึกษาบทบาทของความเครียดในที่ทำงานและอัตลักษณ์ทางจริยธรรมที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานแบบถ่วงความก้าวหน้าต่อองค์กรและต่อเพื่อนร่วมงาน Brown ศึกษาอัตลักษณ์ทางจริยธรรมเฉพาะในด้านการที่บุคคลเห็นว่าบุคลิกภาพทางจริยธรรมมีความสำคัญ และเป็นศูนย์กลางของอัตมโนทัศน์ของตน กล่าวคือ Brown ศึกษาเฉพาะมาตรฐานกำกับตน (Aquino & Reed, 2002) และ Adapted Good-Self Assessment หรือ GSA (Barriga et al., 2001) ซึ่งเป็นมาตรวัดอัตลักษณ์ทางจริยธรรมอีกชนิดหนึ่งที่วัดความเป็นศูนย์กลางของบุคลิกภาพทางศีลธรรมต่อตัวบุคคลเช่นกัน ผลการศึกษาพบว่าอัตลักษณ์ทางจริยธรรม ที่วัดด้วย GSA สัมพันธ์ทางลบกับพฤติกรรมการทำงานแบบถ่วงความก้าวหน้าต่อองค์กร (CWB-O) อย่างไม่มีนัยสำคัญ ซึ่ง Brown ให้เหตุผลว่าอาจเป็นเพราะข้อคำถามของมาตรวัดพฤติกรรมการทำงานแบบถ่วงความก้าวหน้าต่อองค์กรและเพื่อนร่วมงานที่ผู้ตอบแบบสอบถามมีการรับรู้แตกต่างกัน อีกทั้งพฤติกรรมที่ส่งผลเสียต่อองค์กรอาจจะไกลตัวผู้ตอบแบบสอบถาม และยังตรวจสอบได้ยากกว่า

พฤติกรรมการทำงานแบบถ่วงความก้าวหน้าต่อเพื่อนร่วมงานจึงทำให้เกิดความสัมพันธ์ทางลบ ระหว่าง GSA และ CWB-O

งานวิจัยจากนักวิจัยชาวจีน Mingzheng, Xiaoling, Xubo และ Youshan (2014)

ทำการศึกษากลุ่มตัวอย่างพนักงานภาครัฐบาล ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความยุติธรรมทางองค์การ (organizational injustice) และพฤติกรรมการทำงานแบบถ่วงความก้าวหน้าโดยมีอัตลักษณ์ทางจริยธรรมเป็นตัวแปรกำกับ ผลการวิจัยพบว่าผู้ที่มีอัตลักษณ์ทางจริยธรรมสูงจะแสดงพฤติกรรมการทำงานแบบถ่วงความก้าวหน้าลดลงเมื่อเผชิญกับความยุติธรรมทางองค์การ เนื่องจากผู้ที่มีอัตลักษณ์ทางจริยธรรมสูงนั้นจะมีความต้องการในการรักษาชุดโครงสร้างความคิดทางจริยธรรม แม้ว่าจะเผชิญกับสถานการณ์ที่ไม่ยุติธรรมก็ตาม ผลงานวิจัยนี้ยังสนับสนุนกระบวนการปรับตัว (self-regulation) ที่ไม่จำกัดเฉพาะพฤติกรรมที่ผิดหลักจรรยา แต่รวมไปถึงพฤติกรรมการทำงานแบบถ่วงความก้าวหน้าด้วย อย่างไรก็ตาม Mingzheng และคณะได้กล่าวถึงกลุ่มตัวอย่างพนักงานภาครัฐบาลชาวจีน นั้นมีลักษณะที่ต้องการความมั่นคง เมื่อได้เข้าทำงานกับภาครัฐแล้ว จึงอาจเป็นปัจจัยที่ส่งผลให้ไม่ทำพฤติกรรมที่ผิดหลักจรรยา

อย่างไรก็ตามผลในการศึกษาอัตลักษณ์ทางจริยธรรมต่อพฤติกรรมการทำงานแบบถ่วงความก้าวหน้ายังมีไม่มากนักหากแต่พบผลงานวิจัยในด้านอื่นที่ศึกษาเกี่ยวกับพฤติกรรมต่อต้านสังคม การกระทำผิดหลักจรรยา หลักจรรยาที่พบผลสนับสนุนเกี่ยวกับความเชื่อมโยงทางบทบาทของศีลธรรมในการลดพฤติกรรมต่อต้านสังคม เช่น Sage, Kavussanu และ Duda (2006) ศึกษาการแสดงผลพฤติกรรมต่อต้านสังคม ของนักฟุตบอลระหว่างการแข่งขัน เช่น การพยายามทำให้ผู้เล่นฝ่ายตรงข้ามได้รับบาดเจ็บ เป็นต้น ซึ่งผลลัพธ์พบว่าอัตลักษณ์ทางจริยธรรมมีความสัมพันธ์ในทิศทางลบกับพฤติกรรมต่อต้านสังคม, Barriga, Morrison, Liau และ Gibbs (2001) พบผลที่ใกล้เคียงกันในกลุ่มตัวอย่างของวัยรุ่นตอนปลาย ซึ่งผู้วิจัยเชื่อว่าการมีอัตลักษณ์ทางจริยธรรม จะส่งผลในการช่วยลดการเกิดพฤติกรรมการทำงานแบบถ่วงความก้าวหน้าได้ เนื่องจากพฤติกรรมการทำงานแบบถ่วงความก้าวหน้าจัดเป็นรูปแบบหนึ่งในพฤติกรรมที่ผิดหลักจรรยา หรือตั้งตัวอย่างที่พบได้จากงานวิจัยของ Skarlicki และ Jaarsveld (2008) ในกรณีของพฤติกรรมสร้างความเสียหาย และ Aquino และ Reed (2002) พบว่าบุคคลที่ให้ความสำคัญกับอัตลักษณ์ทางศีลธรรมมีความสัมพันธ์

ทางบวกกับพฤติกรรมสนับสนุนทางสังคม (prosocial behavior) เช่น การบริจาคอาหาร และ พฤติกรรมอาสาสมัครช่วยเหลือผู้อื่น เป็นต้น ซึ่ง Aquino และ Reed เองยังสนับสนุนให้งานวิจัยในอนาคตมีการเชื่อมโยงระหว่างอัตลักษณ์ทางจริยธรรมกับพฤติกรรมต่อต้านทางสังคมมากขึ้น ดังนั้น ผู้วิจัยจึงทำการศึกษาพฤติกรรมตรงข้ามกับพฤติกรรมสนับสนุนทาง

อัตลักษณ์ทางจริยธรรมจัดเป็นบุคลิกภาพหนึ่งที่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมสนับสนุนสังคม ในขณะที่พฤติกรรมการทำงานแบบถ่วงความก้าวหน้าจัดเป็นพฤติกรรมผิดหลักจริยธรรมประเภทหนึ่ง ซึ่งปัจจัยทางบุคลิกภาพที่มีความสามารถในการทำนายพฤติกรรมการทำงานแบบถ่วงความก้าวหน้า อย่างมีนัยสำคัญก็คือบุคลิกภาพแบบหลงตนเอง ซึ่งเป็นบุคลิกที่มีแนวโน้มในการทำพฤติกรรมต่างๆ โดยไม่คำนึงถึงคนอื่นนอกจากตนเอง ดังนั้นผู้วิจัยเชื่อว่าคนที่ให้ความสำคัญ หรือมีอัตลักษณ์จาก จริยธรรมจะส่งผลให้ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพแบบหลงตนเองกับพฤติกรรมการทำงานแบบ ถ่วงความก้าวหน้าลดลง จึงตั้งสมมติฐานดังนี้

**สมมติฐานข้อที่ 3** อัตลักษณ์ทางจริยธรรมส่งอิทธิพลกำกับทำให้ความสัมพันธ์ระหว่าง บุคลิกภาพแบบหลงตนเองและพฤติกรรมการทำงานแบบถ่วงความก้าวหน้าลดลง

#### วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพแบบหลงตนเองและพฤติกรรมการทำงานแบบถ่วง ความก้าวหน้า
2. ศึกษาอิทธิพลกำกับของคตินิยมทางจิตต่อความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพแบบหลงตนเอง และพฤติกรรมการทำงานแบบถ่วงความก้าวหน้า
3. ศึกษาอิทธิพลกำกับของอัตลักษณ์ทางจริยธรรมต่อความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพแบบหลง ตนเองและพฤติกรรมการทำงานแบบถ่วงความก้าวหน้า

#### ขอบเขตของงานวิจัย

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey research) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพ แบบหลงตนเอง และพฤติกรรมการทำงานแบบถ่วงความก้าวหน้าในองค์กร โดยที่มีคตินิยมทาง



จิต และอัตลักษณ์ทางจริยธรรมเป็นตัวแปรกำกับความสัมพันธ์นี้ งานวิจัยนี้สนใจศึกษากลุ่มตัวอย่างของพนักงานองค์การภาคเอกชน และพนักงานองค์การภาครัฐบาล เพื่อศึกษาอิทธิพลของคตินิยมหมู่ทางจิต และอัตลักษณ์ทางจริยธรรมในบริบทขององค์การ

### คำจำกัดความที่ใช้ในการวิจัย

**บุคลิกภาพแบบหลงตนเอง** หมายถึง ลักษณะของบุคลิกภาพของบุคคลที่ให้ความสำคัญกับตนเองมากเกินไป เชื่อว่าตนเองมีความพิเศษกว่าผู้อื่น หมกมุ่นในความเพ้อฝันถึงความสำเร็จ อำนาจ ความสวยความงาม ต้องการได้รับความสนใจและรับคำชมจากผู้อื่นตลอดเวลา คิดว่าตนสมควรได้รับสิ่งต่างๆ มากกว่าความเป็นจริง แสวงหาผลประโยชน์ในความสัมพันธ์กับผู้อื่น เห็นแก่ตัว ซื่อจฉฉา และมีความหยิ่งยโส ถูกผู้อื่น ทำให้มีความสัมพันธ์ที่ไม่ราบรื่นกับผู้อื่น

ในงานวิจัยนี้บุคลิกภาพแบบหลงตนเอง หมายถึง คะแนนที่ได้จากแบบวัดบุคลิกภาพแบบหลงตนเอง (Raskin & Terry, 1998) แบ่งออกเป็น 7 องค์ประกอบด้วยกัน ได้แก่

1. การแสดงอำนาจ
2. ความสามารถในการพึ่งตนเอง
3. ความเหนือกว่า
4. การชอบแสดงออก
5. การแสวงหาผลประโยชน์
6. ความทะนงตน
7. การสมควรได้มากกว่าที่เป็นอยู่

เป็นมาตรประมาณค่าแบบลิเคิร์ต (likert scale) 5 ระดับ ตั้งแต่ 1 หมายถึง ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง จนถึง 5 หมายถึง เห็นด้วยอย่างยิ่ง หากผู้ตอบมีคะแนนจากการตอบมาตรวัดบุคลิกภาพแบบหลงตนเองมากสูงมากเท่าใด หมายถึงบุคคลดังกล่าวมีบุคลิกภาพแบบหลงตนเองสูงมากเท่านั้น

**พฤติกรรมการทำงานแบบถ่วงความก้าวหน้า** หมายถึง การกระทำอย่างตั้งใจ หรือความคิดที่จะทำให้เกิดความเสียหายต่อองค์กร พนักงานในองค์กร ลูกค้า หรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียกับองค์กร ซึ่งแบ่งเป้าหมายของพฤติกรรมออกเป็นสองประเภทด้วยกันได้แก่ พฤติกรรมการทำงานแบบถ่วงความก้าวหน้าต่อองค์กรประกอบด้วย พฤติกรรมการถอนตัว การละเมิด ความเบี่ยงเบนในการปฏิบัติงาน และการสร้างความเสียหาย และพฤติกรรมการทำงานแบบถ่วงความก้าวหน้าต่อเพื่อนร่วมงานประกอบไปด้วย การละเมิด, การลักขโมย, ความเบี่ยงเบนในการปฏิบัติงาน และการสร้างความเสียหาย

ในงานวิจัยนี้พฤติกรรมการทำงานแบบถ่วงความก้าวหน้า หมายถึง คะแนนที่ได้จากแบบวัดพฤติกรรมการทำงานแบบถ่วงความก้าวหน้า (Jarunratanakul P., 2013) โดยแบ่งออกเป็น 2 องค์ประกอบ ได้แก่

1. ด้านพฤติกรรมการทำงานแบบถ่วงความก้าวหน้าต่อองค์กร
2. ด้านพฤติกรรมการทำงานแบบถ่วงความก้าวหน้าต่อเพื่อนร่วมงาน

เป็นมาตรฐานค่าแบบลิเคิร์ต 5 ระดับความถี่ของการแสดงพฤติกรรม ตั้งแต่ 1 หมายถึง ไม่เคยทำพฤติกรรมถ่วงความก้าวหน้าเลย ไปจนถึง 5 หมายถึง ทำพฤติกรรมมากกว่า 2 ครั้งต่อสัปดาห์ หากผู้ตอบมีคะแนนจากการตอบมาตรฐานวัดพฤติกรรมการทำงานแบบถ่วงความก้าวหน้าสูงมากเท่าใด หมายถึงบุคคลดังกล่าวมีพฤติกรรมการทำงานแบบถ่วงความก้าวหน้าสูงมากเท่านั้น

**คตินิยมหมู่ทางจิต** หมายถึง การรับรู้ตนเองว่าเป็นสมาชิกของกลุ่มใดกลุ่มหนึ่ง หรือมากกว่าหนึ่งกลุ่ม บรรทัดฐานของกลุ่มกระตุ้นให้มุ่งเน้นไปยังเป้าหมายของกลุ่ม ความเป็นอยู่ของกลุ่มและความสัมพันธ์กับสมาชิกคนอื่นๆ ภายในกลุ่ม

ในงานวิจัยนี้คตินิยมหมู่ทางจิต หมายถึง คะแนนที่ได้ จากแบบวัดคตินิยมหมู่ทางจิต (Jackson et al., 2006) มี 5 องค์ประกอบ ได้แก่

1. ความชอบพอกภายในกลุ่ม
2. การพึ่งพาอาศัย

3. การคำนึงถึงสมาชิกภายในกลุ่ม
4. การยอมรับบรรทัดฐานของกลุ่ม
5. การลำดับความสำคัญของเป้าหมาย

เป็นมาตรฐานค่าแบบลิเคิร์ต 5 ระดับตั้งแต่ 1 หมายถึงไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง ไปจนถึง 5 หมายถึงเห็นด้วยอย่างยิ่ง หากผู้ตอบมีคะแนนมาตรฐานวัดคตินรวมหมู่ทางจิตทั้ง 5 ด้านสูงมากเท่าใด หมายถึงบุคคลดังกล่าว มุ่งเน้นการอยู่รวมกันเป็นกลุ่ม มองส่วนรวมสำคัญกว่าส่วนตน หรือมีความเป็นคตินรวมหมู่สูงในบริบทของการทำงาน

**อัตลักษณ์ทางจริยธรรม** หมายถึง การให้ความสำคัญต่อการเป็นคนที่มีคุณธรรม จริยธรรม เป็นอัตลักษณ์หนึ่งของบุคคลที่เชื่อมโยงกับบุคลิกภาพทางจริยธรรม ที่ถูกสะท้อนจากความเชื่อ เจตคติ และพฤติกรรม การให้ความสำคัญกับจริยธรรมส่งผลต่อพฤติกรรมที่แสดงออก อัตลักษณ์ทางจริยธรรมประกอบไปด้วย 2 ด้านได้แก่

1. มาตรฐานทางจริยธรรมที่บุคคลเห็นว่าสำคัญต่อตน
2. พฤติกรรมเชิงจริยธรรมที่แสดงออกซึ่งสะท้อนสิ่งที่ยึดถือ

ในงานวิจัยนี้อัตลักษณ์ทางจริยธรรม หมายถึง คะแนนที่ได้จากแบบวัดอัตลักษณ์ทางจริยธรรม (Aquino & Reed, 2002) แบ่งเป็น 2 องค์ประกอบ ได้แก่

1. มาตรฐานกำกับตน
2. การแสดงออกเชิงสัญลักษณ์

เป็นมาตรฐานค่าแบบลิเคิร์ต 5 ระดับตั้งแต่ 1 หมายถึงไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง ไปจนถึง 5 หมายถึงเห็นด้วยอย่างยิ่ง หากผู้ตอบมีคะแนนอัตลักษณ์ทางจริยธรรมสูงมากเท่าใด หมายถึงบุคคลดังกล่าว ให้ความสำคัญต่อความมีคุณธรรม จริยธรรม หรือมีอัตลักษณ์ทางจริยธรรมที่สูงมากเท่านั้น

## ตัวแปรในการศึกษา

### ตัวแปรทำนาย

บุคลิกภาพแบบหลงตนเอง (Narcissism)

ตัวแปรสังเกตได้มีจำนวน 7 ตัวแปร ได้แก่

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

### ตัวแปรตาม

พฤติกรรมการทำงานแบบถ่วงความก้าวหน้า (Counterproductive work behavior: CWB)

ตัวแปรสังเกตได้มีจำนวน 2 ตัวแปร ได้แก่

1. พฤติกรรมการทำงานแบบถ่วงความก้าวหน้าต่อองค์กร (CWB-O)
2. พฤติกรรมการทำงานแบบถ่วงความก้าวหน้าต่อเพื่อนร่วมงาน (CWB-I)

ตัวแปรกำกับ มีจำนวน 2 ตัวแปร ได้แก่

1. อัตลักษณ์ทางจริยธรรม (Moral identity)

มีตัวแปรสังเกตได้จำนวน 2 ตัวแปร ได้แก่

- 1.1. มาตรฐานกำกับตน (Internalization)
- 1.2. การแสดงออกเชิงสัญลักษณ์ (Symbolization)
2. คติรวมหมู่ทางจิต (Psychological Collectivism)
 

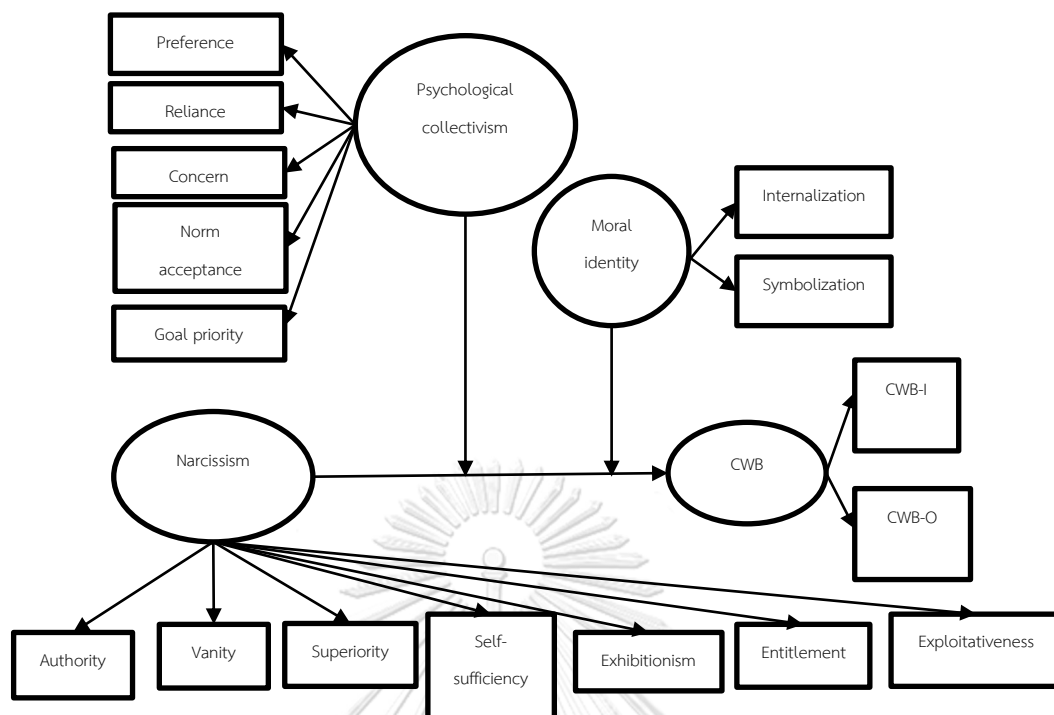
ประกอบด้วยตัวแปรสังเกตได้จำนวน 5 ตัวแปร ได้แก่

  - 2.1 ความชอบพอกภายในกลุ่ม (Preference)
  - 2.2 การพึ่งพาอาศัย (Reliance)
  - 2.3 การคำนึงถึงสมาชิกภายในกลุ่ม (Concern)
  - 2.4 การยอมรับบรรทัดฐานของกลุ่ม (Norm acceptance)
  - 2.5 การลำดับความสำคัญของเป้าหมาย (Goal priority)

### สมมติฐานการวิจัย

1. บุคลิกภาพแบบหลงตนเองมีอิทธิพลทางบวกต่อพฤติกรรมการทำงานแบบถ่วงความก้าวหน้า
2. คติรวมหมู่ทางจิตส่งอิทธิพลกำกับทำให้ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพแบบหลงตนเองและพฤติกรรมการทำงานแบบถ่วงความก้าวหน้าลดลง
3. อัตลักษณ์ทางจริยธรรมส่งอิทธิพลกำกับทำให้ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพแบบหลงตนเองและพฤติกรรมการทำงานแบบถ่วงความก้าวหน้าลดลง

จากสมมติฐานข้างต้น ผู้วิจัยขอเสนอกรอบโมเดลการวิจัยดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 กรอบโมเดลการวิจัย (conceptual framework)

#### ประโยชน์ที่ได้รับการวิจัย

1. ข้อความรู้จากงานวิจัยนี้สามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการลดพฤติกรรมการทำงานแบบถ่วงความก้าวหน้าในบริบทขององค์กร เช่น การกำหนดนโยบายในการป้องกันพฤติกรรมที่ส่งผลเสียต่อองค์กร เป็นต้น
2. งานวิจัยนี้เป็นประโยชน์แก่งานวิจัยในอนาคตที่สนใจตัวแปรทางด้านวัฒนธรรม หรือตัวแปรกำกับ ที่นำมาศึกษาคู่กับความสัมพันธ์ของบุคลิกภาพแบบหลงตนเอง และพฤติกรรมการทำงานแบบถ่วงความก้าวหน้าในองค์กร
3. ข้อค้นพบเกี่ยวกับอัตลักษณ์ทางจริยธรรม สามารถขยายผลไปประยุกต์ใช้ในบริบทอื่นๆ เช่น การวางแผนพัฒนาบุคคลในองค์กร เช่น ให้ความสำคัญกับการทำงานในลักษณะของการเป็นคณาจารย์ การแนะนำถึงประโยชน์ในการทำงานแบบคณาจารย์ หรือการกำหนดนโยบายที่ส่งเสริมคุณลักษณะทางคุณธรรม และจริยธรรม เป็นต้น)
4. ได้เครื่องมือที่มีคุณภาพเพิ่มจากงานวิจัย จำนวน 2 มาตรฐาน ได้แก่ มาตรฐานอัตลักษณ์ทางจริยธรรม ฉบับภาษาไทย และ มาตรฐานคณาจารย์ทางจิตฉบับภาษาไทย

## บทที่ 2

### วิธีดำเนินการวิจัย

#### กลุ่มตัวอย่างในการวิจัย

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยนี้เป็นพนักงานองค์การภาคเอกชน และองค์การภาครัฐบาล เกณฑ์ในการพิจารณาองค์การเอกชน คือ เป็นองค์การที่มีการดำเนินการเป็นไปเพื่อผลประโยชน์ และกำไรทางการค้า เช่น บริษัท ห้างหุ้นส่วนจำกัด โรงงานอุตสาหกรรม ต่างๆ เป็นต้น ในขณะที่องค์การภาครัฐบาลนั้น จะเป็นหน่วยงานของทางภาครัฐ ที่มีหน้าที่ในการบริการสาธารณะแก่ประชาชนซึ่งไม่ได้มุ่งเน้นตรงส่วนผลประโยชน์ หรือผลกำไร เช่น องค์การส่วนท้องถิ่น ได้แก่ องค์การบริหารส่วนตำบล (อบต.) เทศบาล องค์การบริหารส่วนจังหวัด (อบจ.) หรือ องค์การบริหารราชการส่วนกลาง ได้แก่ กระทรวง ทบวง กรมต่างๆ เป็นต้น โดยที่ผู้วิจัยทำการเลือกตามเกณฑ์ข้างต้นตามช่องทางการเข้าถึงที่มีอยู่แล้ว โดยมีจำนวนทั้งสิ้น 480 คน โดยใช้วิธีการเลือกตามสะดวก (convenient sampling)

ขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ได้จากการคำนวณด้วยจำนวนพารามิเตอร์ของโมเดลเท่ากับ 43 พารามิเตอร์ เมื่อใช้อัตราส่วน 10 ตัวอย่าง : 1 พารามิเตอร์ (Bentler & Chou, 1987; Kline, 2005; Worthington & Whittaker, 2006) จะได้ 10 : 43 จากการคำนวณดังกล่าว ข้างต้นทำให้ได้จำนวนของกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในงานวิจัยนี้จำนวน 430 คนโดย เก็บเพิ่ม 50 คน คิดเป็นประมาณร้อยละ 10 ของกลุ่มตัวอย่างที่คำนวณได้เพื่อเป็นการป้องกันข้อมูลสูญหาย ตอบแบบสอบถามไม่ครบ หรือไม่ตั้งใจตอบแบบสอบถาม รวมทั้งหมดได้ 480 คน ตามจำนวนข้างต้น

#### เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยนี้ประกอบด้วย มาตรฐานจิตรวมหมู่ทางจิต มาตรฐานอัตลักษณ์ทางจริยธรรม มาตรฐานบุคลิกภาพแบบหลงตนเอง และมาตรฐานพฤติกรรมการทำงานแบบถ่วงความก้าวหน้า แต่ละเครื่องมือมีขั้นตอนในการพัฒนาและประเมินคุณภาพดังนี้

### มาตรวัดคตินิยมหมู่ทางจิต

มาตรวัดคตินิยมหมู่ทางจิตที่ผู้วิจัยใช้ในงานวิจัยนี้แปลจากมาตรต้นฉบับ “Psychological collectivism” ของ Jackson, Colquitt, Wesson & Phelan (2006) แบ่งองค์ประกอบเป็น 5 ด้านด้วยกัน ได้แก่ ความชอบพอกันในกลุ่ม การพึ่งพาอาศัย การคำนึงถึงสมาชิกภายในกลุ่ม การยอมรับบรรทัดฐานของกลุ่ม และการลำดับความสำคัญของเป้าหมาย รวมทั้งหมด 15 ข้อ เป็นมาตรประมาณค่าแบบลิเคิร์ต 5 ระดับ

ซึ่ง Jackson และคณะ ได้วิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน และทำการ cross-validate กับมาตรคตินิยมหมู่อื่นๆ (ได้แก่ Traindis family, Early family และ Wagner family) พบว่ามาตรคตินิยมหมู่ทางจิต มีค่าทางสถิติที่ดีที่สุด โดยมีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาที่ .85

ผู้วิจัยมีแนวทางในการพัฒนามาตรวัด และประเมินคุณภาพเครื่องมือดังนี้

ขั้นตอนการพัฒนามาตรวัดคตินิยมหมู่ทางจิต

1. นำมาตรวัดคตินิยมหมู่ทางจิตจำนวน 15 ข้อ จากต้นฉบับแปลเป็นภาษาไทยด้วยวิธีแปลกลับ และให้ผู้เชี่ยวชาญทางด้านภาษาประเมินความสอดคล้องทางภาษาในด้าน การตีความ และความเหมือนของรูปประโยค

#### ตัวอย่างข้อคำถาม

ความชอบพอกันในกลุ่ม

“ฉันชอบทำงานในกลุ่มเหล่านั้นมากกว่าทำงานตามลำพัง”

การพึ่งพาอาศัย

“ฉันรู้สึกสบายใจกับการไว้ใจให้สมาชิกกลุ่มทำงานส่วนของตัวเอง”

การคำนึงถึงสมาชิกภายในกลุ่ม

“ฉันใส่ใจเรื่องความสุขสบายของกลุ่มเหล่านั้น”

การยอมรับบรรทัดฐานของกลุ่ม



“ฉันทำตามข้อปฏิบัติที่กลุ่มเหล่านั้นใช้”

การลำดับความสำคัญของเป้าหมาย

“เป้าหมายต่างๆ ของกลุ่มสำคัญต่อฉันมากกว่าเป้าหมายส่วนตัวของฉัน”

2. จากนั้นนำมาตรึง 15 ข้อไปทดสอบกับกลุ่มตัวอย่าง ชั้นทดสอบคุณภาพเครื่องมือจำนวน 215 คน (รายละเอียดในภาคผนวก ก.)

วัดด้วยวิธีประมาณค่าแบบลิเคิร์ต 5 ระดับ ซึ่งมีความหมายดังนี้

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

3. ผู้วิจัยทำการวิเคราะห์ค่าสหสัมพันธ์ระหว่างข้อกับคะแนนรวมอื่นๆ (corrected item-total correlation หรือ CITC) และนำไปเทียบกับค่า  $r$  วิกฤตของสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันที่ระดับนัยสำคัญ .01 (สำหรับกลุ่มตัวอย่าง 215 คน ใช้เกณฑ์  $r = .13$ ) พบว่าไม่มีข้อกระทงด้านใดที่มีค่าต่ำกว่า  $r$  วิกฤตที่กำหนดไว้

นำข้อกระทงที่ผ่านเกณฑ์จำนวน 15 ข้อมาวิเคราะห์ค่าความเที่ยง (reliability) จากการคำนวณค่าความสอดคล้องภายใน (internal consistency) ด้วยค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาแบบครอนบาค (Cronbrach's alpha's coefficient) พบว่ามีความใกล้เคียงกับมาตรฐานฉบับ และพบว่าค่าแอลฟาอยู่ในเกณฑ์สูง ดังข้อมูลในตารางที่ 2

## ตารางที่ 2

เปรียบเทียบค่าความเที่ยงแบบสอดคล้องภายในของมาตรวัดคตินวมหมู่ทางจิตระหว่างต้นฉบับกับของผู้วิจัย (N = 215)

ด้าน	มาตรต้นฉบับ		มาตรของผู้วิจัย	
	จำนวน	สัมประสิทธิ์	จำนวน	สัมประสิทธิ์
	ข้อกระทง	แอลฟา	ข้อกระทง	แอลฟา
มาตรวัดคตินวมหมู่ทางจิต	15	.84	15	.90
ความชอบพอกันในกลุ่ม	3	.86	3	.88
การพึ่งพาอาศัย	3	.81	3	.82
การคำนึงถึงสมาชิก				
ภายในกลุ่ม	3	.90	3	.81
การยอมรับบรรทัดฐาน				
ของกลุ่ม	3	.90	3	.87
การลำดับความสำคัญ				
ของเป้าหมาย	3	.87	3	.90

## ขั้นตอนการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือมาตรวัดคตินวมหมู่ทางจิต

นำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์ความตรงเชิงภาวะสันนิษฐาน (construct validity) ด้วยการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (confirmatory factor analysis) พบว่า 15 ตัวแปรสังเกตได้มีความสัมพันธ์กับตัวแปรแฝงทั้ง 5 ตัวอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ( $p < .05$ ) อีกทั้งตัวแปรแฝงในระดับสูง (higher order) ทั้ง 5 ตัวแปรแฝง (ได้แก่ PF, RL, CC, NA, GP) ยังมีค่าความสัมพันธ์กับตัวแปรสังเกตได้ในระดับสอง (second order) (PC) โดยมีนัยสำคัญทางสถิติ ( $p < .05$ ) มีค่าความสอดคล้อง

กับข้อมูลเชิงประจักษ์อยู่ที่  $\chi^2 (81, N = 215) = 89.669, CFI = .99, TLI = .99, RMSEA = .02$   
(รายละเอียดในภาคผนวก ก.)

### มาตรวัดอัตลักษณ์ทางจริยธรรม

ในงานวิจัยนี้ผู้วิจัยใช้มาตรวัดอัตลักษณ์ทางจริยธรรม ซึ่งได้แปลมาจากต้นฉบับมาตรวัด  
“Moral Identity” ของ Aquino และ Reed (2002) แบ่งออกเป็น 2 องค์ประกอบได้แก่ มาตรฐาน  
กำกับตน และการแสดงออกเชิงสัญลักษณ์ จำนวน 10 ข้อ เป็นมาตรประมาณค่าแบบลิเคิร์ต 5 ระดับ

ผู้วิจัยมีแนวทางในการพัฒนามาตรวัด และประเมินคุณภาพเครื่องมือดังนี้

ขั้นตอนการพัฒนามาตรวัดอัตลักษณ์ทางจริยธรรม

1. นำมาตรวัดอัตลักษณ์ทางจริยธรรมแปลเป็นภาษาไทยจำนวน 10 ข้อ แบบด้วยวิธีแปล  
กลับ และให้ผู้เชี่ยวชาญทางด้านภาษาประเมินความสอดคล้องทางภาษาในด้านการตีความ  
และความเหมือนของรูปประโยค
2. นำคำคุณลักษณะทั้ง 9 ที่แปลมาจากมาตรต้นฉบับ ได้แก่ ห่วงใยผู้อื่น, เห็นอกเห็นใจ,  
ยุติธรรม, เป็นมิตร, ใจกว้าง, ชอบช่วยเหลือ, ทำงานหนัก, ซื่อสัตย์ และใจดี พร้อมทั้งนำคำ  
คุณลักษณะภาษาไทยในแง่บวกที่เกี่ยวข้องกับคุณธรรม จริยธรรม และศีลธรรม เนื่องจากคำ  
ว่า “Moral” ในภาษาอังกฤษเมื่อแปลเป็นไทย สามารถให้ความหมายได้ทั้ง คุณธรรม  
จริยธรรม และศีลธรรม โดยนำคำเหล่านี้มาจากพจนานุกรม ฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ.  
2554 คำที่รวบรวมมาเป็นคำคุณลักษณะที่มีความหมายในเชิงบวก และได้ผ่านการตรวจสอบ  
ขั้นต้นรองศาสตราจารย์ ดร. ศักดิ์ มณีศรี ได้ทั้งหมด 38 คำจากหมวด ก – ฮ และเมื่อ  
รวมกับคำคุณลักษณะจากต้นฉบับจะได้ 47 คำ นอกจากนี้ยังได้เพิ่มคุณลักษณะในแง่ลบเข้า  
ไป 2 คำด้วยกัน ได้แก่ เห็นแก่ตัว (selfish) และ ไม่คำนึงถึงผู้อื่น (reckless) เพื่อจุดประสงค์  
ในการเปรียบเทียบ (Aquino & Reed, 2002) รวมทั้งหมดเป็น 49 คำ

คำทั้งหมดนี้มีความเหมือนกับ คุณลักษณะต้นแบบทางจริยธรรม (Prototypic  
Moral Character) ซึ่งเป็นงานวิจัยที่ทำการกำหนดคุณลักษณะทางจริยธรรมที่ผู้คนเห็น  
ตรงกันว่าแสดงออกโดยผู้มีจริยธรรม (Lapsley & Lasky, 2001) ผู้วิจัยนำคำคุณลักษณะมา

ให้กลุ่มตัวอย่างคนไทย ได้พิจารณาว่าลักษณะใดบ้างที่มีความสำคัญสำหรับผู้ที่มีคุณธรรม จริยธรรม และศีลธรรม เนื่องจากความแตกต่างทางเชื้อชาติและบริบททางวัฒนธรรมของกลุ่มจากต้นฉบับ ผู้วิจัยเก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างการศึกษานำร่องจำนวน 60 คนเพื่อ ตรวจสอบคุณลักษณะทางจริยธรรม

ใช้เกณฑ์การให้คะแนนแต่ละคุณลักษณะเป็นแบบมาตราประมาณค่าแบบลิเคิร์ต 5 ระดับดังนี้

- 1 หมายถึง ไม่จำเป็นอย่างยิ่ง
- 2 หมายถึง ไม่จำเป็น
- 3 หมายถึง จำเป็นและไม่จำเป็นพอๆกัน
- 4 หมายถึง จำเป็น
- 5 หมายถึง จำเป็นอย่างยิ่ง

นอกจากนี้ยังได้เพิ่มคำถามปลายเปิด 1 ข้อ ถามว่า “ท่านคิดว่ามีลักษณะอื่นๆ ที่จำเป็นต่อผู้ที่มีศีลธรรม คุณธรรม และจริยธรรม อีกหรือไม่โปรดระบุเท่าที่พอจะนึกได้” เพื่อให้ผู้ร่วมตอบแบบสอบถามได้พิจารณาถึงคุณลักษณะอื่นๆ ที่ผู้มีความคุณธรรม จริยธรรม และศีลธรรมพึงมี ตามแต่ที่ผู้ร่วมตอบแบบสอบถามจะนึกได้ เพื่อให้เป็นการครอบคลุมมากขึ้นในการระบุคุณลักษณะที่จำเป็น

ผลจากการเพิ่มข้อคำถามปลายเปิด พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 20 คน ตอบว่า “ไม่มีคุณลักษณะๆ ไตแล้ว” และอีก 40 คน ตอบกระจัดกระจายกันออกไป ได้แก่ เข้าใจโลก, เป็นผู้หน้าที่ดี, ไม่ยึดถือประโยชน์ส่วนตัว, มีเหตุผลเป็นต้น ซึ่งใน 40 คนเหล่านี้มีผู้ที่ตอบซ้ำกับคุณลักษณะทั้ง 47 คำอยู่ 5 คน อย่างไรก็ตามมีอยู่ 3 คนที่เห็นตรงกัน คือ ไม่โกหก ผู้วิจัยทำการเลือกคุณลักษณะที่มีค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 4.00 ขึ้นไป จะทำให้เหลือคำคุณลักษณะทั้งหมด 15 คำ ได้แก่

ห่วงใยผู้อื่น	รับผิดชอบ	เข้าใจผู้อื่น	เอาใจใส่	รับฟังผู้อื่น
เมตตา	เชื่อถือได้	จริงใจ	มีสามัญสำนึก	เคารพผู้อื่น
กตัญญู	มีคุณธรรม	มีจริยธรรม	ยุติธรรม	ซื่อสัตย์

จากคำคุณลักษณะต้นฉบับของ Aquino และ Reed ผู้วิจัยพบว่ามีเพียง ห่วงใยผู้อื่น และยุติธรรม เท่านั้น ที่กลุ่มตัวอย่างคนไทยเห็นว่ามีผลสำคัญ ซึ่งผู้วิจัยนำค่าเหล่านี้ ไปใช้ กับมาตรวัดอัตลักษณ์ทางจริยธรรมแทนที่คำคุณลักษณะดั้งเดิมของต้นฉบับ และนำมาตรวัด ที่ได้จำนวน 10 ข้อ เก็บข้อมูลขั้นพัฒนาคุณภาพเครื่องมือกับกลุ่มตัวอย่างจำนวน 215 คน โดยมีตัวอย่างข้อคำถามดังนี้

### ตัวอย่างข้อคำถาม

มาตรฐานกำกับตน

“ฉันคงจะรู้สึกดีถ้าเป็นคนที่มีลักษณะนิสัยเหล่านี้”

“การเป็นคนที่มีลักษณะนิสัยเหล่านี้เป็นส่วนสำคัญของความเป็นฉัน”

การแสดงออกเชิงสัญลักษณ์

“ฉันมักจะซื้อของที่สื่อว่าฉันมีลักษณะนิสัยเหล่านี้”

“สิ่งที่ฉันทำยามว่าง (เช่นงานอดิเรก) บ่งบอกอย่างชัดเจนว่าฉันมีลักษณะนิสัยเหล่านี้”

วัดด้วยวิธีประมาณค่าแบบลิเคิร์ต 5 ระดับ มีความหมายดังนี้

- 1 หมายถึง ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง
- 2 หมายถึง ไม่เห็นด้วย
- 3 หมายถึง เห็นด้วยและไม่เห็นด้วยเท่าๆ กัน
- 4 หมายถึง เห็นด้วย

### 5 หมายถึง เห็นด้วยอย่างยิ่ง

3. จากนั้นวิเคราะห์ค่าสหสัมพันธ์ระหว่างข้อกับคะแนนรวมของข้ออื่นๆ ในมาตรด้วยวิธี CITC แล้วนำไปเทียบกับค่า  $r$  วิกฤตของสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันที่ระดับนัยสำคัญ .01 (สำหรับกลุ่มตัวอย่าง 215 คน ใช้เกณฑ์  $r = .13$ ) หากข้อกระทงใดมีค่าสหสัมพันธ์ระหว่างข้อกับคะแนนรวมข้ออื่นๆ ในมาตรต่ำกว่าค่า  $r$  ที่กำหนดไว้จะถูกคัดออกซึ่งในด้าน มาตรฐานกำกับตน และการแสดงออกเชิงสัญลักษณ์ไม่มีข้อกระทงใดมีค่าต่ำกว่าเกณฑ์  $r$  วิกฤต (รายละเอียดในภาคผนวก ก.) เมื่อวิเคราะห์ความเที่ยง จากการประคาคความเที่ยงแบบสอดคล้องภายในด้วยค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาแบบครอนบาคพบว่า มาตรฐานกำกับตนมีค่าอยู่ที่ .79 ในขณะที่การแสดงออกเชิงสัญลักษณ์ ค่าแอลฟาอยู่ที่ .85 ซึ่งถือว่าอยู่ในเกณฑ์ที่สูง และมีความใกล้เคียงกับค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของมาตรต้นฉบับ ซึ่งมีค่าในแต่ละด้านอยู่ที่ .73 และ .82 ตามลำดับ นอกจากนี้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของมาตรทั้งฉบับมีค่าอยู่ที่ .79 จัดว่าอยู่ในเกณฑ์ที่รับได้เช่นกัน

ขั้นตอนการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือมาตรวัดอัตลักษณ์ทางจริยธรรม

ผู้วิจัยวิเคราะห์ความตรงเชิงภาวะสันนิษฐานด้วยการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันจากข้อมูลที่ได้ พบว่าตัวแปรสังเกตได้จำนวน 10 ตัวแปรมีความสัมพันธ์กับตัวแปรแฝง 2 ตัวแปร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ( $p < .05$ ) และในระดับ second order ตัวแปรสังเกตได้ทั้ง 2 (INT และ SYM) มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติกับตัวแปรแฝงที่ ( $p < .05$ ) และมีค่าความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ที่  $\chi^2(26, N = 215) = 39.623, CFI = .98, TLI = .92, RMSEA = .04$  (รายละเอียดในภาคผนวก ข.)

อย่างไรก็ตาม ผู้วิจัยได้ทำการเรียบเรียงข้อคำถามในข้อ MI9 ใหม่ เนื่องจากของเดิมมีความเข้าใจยาก ผู้วิจัยได้ทำการแปลงจากข้อความเดิมว่า “ข้อเท็จจริงที่ว่าฉันมีลักษณะนิสัยเหล่านี้สื่อไปถึงผู้อื่นโดยสภาพการเป็นสมาชิกในองค์กรบางแห่งของฉัน” (The fact that I have these characteristics is communicated to others by my membership in certain organization) เปลี่ยนเป็น “คนมองว่าฉันมีลักษณะนิสัยเหล่านี้เพราะฉันเป็นสมาชิกของกลุ่ม/องค์กรนั้นๆ” โดยนำ

ข้อความใหม่นี้ใช้แทนในข้อ MI9 โดยนำไปใช้กับการเก็บข้อมูลจริงเลยเนื่องจากมีความเข้าใจง่ายกว่าของต้นฉบับ

### มาตรวัดบุคลิกภาพแบบหลงตนเอง

ในงานวิจัยนี้ผู้วิจัยใช้มาตรวัดบุคลิกภาพแบบหลงตนเอง โดยได้ทำการแปลและพัฒนามาตรวัดจากต้นฉบับ “Narcissistic personality inventory (NPI)” ของ Raskin และ Terry (1988) ร่วมกันกับ นางสาว ชัญญชิตา ทูมมานนท์ ภายใต้การดูแลของรองศาสตราจารย์ ดร. ศักดิ์นางค์ มณีศรี โดยมาตรวัดบุคลิกภาพแบบหลงตนเองมีทั้งหมด 40 ข้อ เป็นมาตรประมาณค่าแบบลิเคิร์ต 5 ระดับ

มาตรวัด NPI ของ Raskin และ Terry ได้นิยามมาจาก Diagnostic และ Statistical Manual ฉบับที่ 3 (DSM-III) โดยแบ่งบุคลิกภาพแบบหลงตนเองออกเป็น 7 องค์ประกอบด้วยกัน ได้แก่ การแสดงอำนาจ ความสามารถในการพึ่งตนเอง ความเหนือกว่า การชอบแสดงออก การแสวงหาผลประโยชน์ ความทะนงตน และการสมควรได้มากกว่าที่เป็นอยู่ ซึ่งมีทั้งหมด 40 ข้อ

ผู้วิจัยมีแนวทางในการพัฒนามาตรวัด และประเมินคุณภาพเครื่องมือดังนี้

### ขั้นตอนการพัฒนามาตรวัดบุคลิกภาพแบบหลงตนเอง

1. ผู้วิจัยร่วมแปลข้อกระทง 40 ข้อเป็นภาษาไทยร่วมกับ นางสาว ชัญญชิตา ทูมมานนท์ และนำไปให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความถูกต้องด้วยวิธีการแปลกลับ

#### ตัวอย่างข้อคำถาม

การแสดงอำนาจ

“ฉันมีพรสวรรค์ในการมีอิทธิพลต่อผู้คน”

“ฉันจะประสบความสำเร็จ”

ความสามารถในการพึ่งตนเอง

“ฉันชอบที่จะเป็นคนรับผิดชอบในการตัดสินใจเรื่องต่างๆ”

“ฉันจะเป็นบุคคลที่ยิ่งใหญ่”

ความเหนือกว่า

“ฉันชอบการได้รับคำชมเชย”

“ฉันคิดว่า ฉันเป็นคนพิเศษ”

การชอบแสดงออก

“การอ่อนน้อมถ่อมตนไม่ใช่ลักษณะของฉัน”

“ฉันจะทำเกือบทุกอย่างหากถูกท้าทาย”

การแสวงหาผลประโยชน์

“ฉันสามารถพูดเอาตัวรอดได้ในทุกสถานการณ์”

“การบงการคนอื่นเป็นเรื่องง่าย”

ความทะนงตน

“ฉันชอบมองรูปร่างของฉัน”

“ฉันชอบมองตัวเองในกระจก”

การสมควรได้มากกว่าที่เป็นอยู่

“ฉันมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะมีอำนาจ”

“ฉันคาดหวังจากผู้อื่นมากมาย”

จากนั้นนำแบบสอบถามที่ได้ จำนวน 40 ข้อ เก็บกับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 324 คน โดยการเก็บข้อมูลเว้นช่วงระยะเวลาการทำแบบสอบถามระหว่างครั้งที่ 1 และ 2 เป็นระยะเวลา 2 สัปดาห์ และแบ่งการวิเคราะห์เป็น 2 ตอน ได้แก่ ขั้นการทดสอบผล และขั้นการวิเคราะห์ซ้ำเพื่อตรวจสอบและยืนยันผล โดยที่แบ่งสัดส่วนกลุ่มตัวอย่างเป็นร้อยละ



55:45 ได้กลุ่มตัวอย่าง 179 คน ในขั้นการทดสอบผล และ 145 คน ในขั้นการวิเคราะห์ซ้ำ เพื่อตรวจสอบและยืนยันผล (รายละเอียดในภาคผนวก ก.)

วัดด้วยวิธีประมาณค่าแบบลิเคิร์ต 5 ระดับ มีความหมายดังนี้

- 1 หมายถึง น้อย
- 2 หมายถึง ค่อนข้างน้อย
- 3 หมายถึง ปานกลาง
- 4 หมายถึง ค่อนข้างมาก
- 5 หมายถึง มาก

2. นำข้อมูลที่ได้จากกลุ่มตัวอย่างมาวิเคราะห์ความเที่ยงจากการคำนวณค่าความเที่ยงแบบ สอดคล้องภายในพบค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาแบบครอนบาคของขั้นการทดสอบผลดังตารางที่ 3 และขั้นการวิเคราะห์ซ้ำเพื่อตรวจสอบและยืนยันผลดังตารางที่ 4

## ตารางที่ 3

ตารางแสดงค่าความเที่ยงแบบสอดคล้องภายในของมาตราวัดคฤคบุคลิกภาพแบบหลงตนเองในชั้นการทดสอบผล (N = 179)

ด้าน	ชั้นการทดสอบผล			
	Test		Retest	
	จำนวน	สัมประสิทธิ์	จำนวน	สัมประสิทธิ์
	ข้อกระทง	แอลฟา	ข้อกระทง	แอลฟา
Narcissism	40	.82	40	.86
Authority	8	.76	8	.73
Exhibitionism	7	.61	7	.66
Superiority	5	.72	5	.72
Entitlement	6	.63	6	.73
Exploitativeness	5	.65	5	.66
Vanity	3	.72	3	.73
Self-Sufficiency	6	.54	6	.63

## ตารางที่ 4

ตารางแสดงค่าความเที่ยงแบบสอดคล้องภายในของมาตราวัดบุคลิกภาพแบบหลงตนเองในชั้นการวิเคราะห์ซ้ำเพื่อตรวจสอบและยืนยันผล (N = 145)

ด้าน	ชั้นการวิเคราะห์ซ้ำเพื่อตรวจสอบและยืนยันผล			
	Test		Retest	
	จำนวน	สัมประสิทธิ์	จำนวน	สัมประสิทธิ์
	ข้อกระทง	แอลฟา	ข้อกระทง	แอลฟา
Narcissism	40	.85	40	.88
Authority	8	.80	8	.82
Exhibitionism	7	.65	7	.69
Superiority	5	.65	5	.72
Entitlement	6	.71	6	.71
Exploitativeness	5	.66	5	.67
Vanity	3	.78	3	.81
Self-Sufficiency	6	.54	6	.62

ขั้นตอนการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือมาตราวัดบุคลิกภาพแบบหลงตนเอง

ผู้วิจัยร่วมกับกับ นางสาว ชนัญชิตา ทูมมานนท์ ตรวจสอบความตรงเชิงภาวะสันนิษฐานของโมเดลการวัดบุคลิกภาพแบบหลงตนเอง ได้ทำการวิเคราะห์ 2 ครั้ง คือ ในชั้นการทดสอบ และชั้นการวิเคราะห์ซ้ำเพื่อตรวจสอบผลยืนยัน และทำการวิเคราะห์หองค์ประกอบเชิงยืนยันเพื่อเปรียบเทียบค่าความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ผลการการวิเคราะห์ซ้ำเพื่อตรวจสอบผลยืนยันพบค่าที่  $\chi^2(10, N = 145) = 15.631$ ,  $CFI = .98$ ,  $TLI = .97$ ,  $RMSEA = .06$  ซึ่งสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ดีกว่าชั้นการทดสอบ โดยคำนวณจาก  $\chi^2/df$  ได้ค่าในชั้นการทดสอบเท่ากับ 1.594 และค่า

จากขั้นวิเคราะห์ซ้ำเพื่อตรวจสอบยืนยันผลเท่ากับ 1.563 ตามลำดับ ค่าที่น้อยแสดงถึงความสอดคล้องกับข้อมูลที่มากกว่า อีกทั้งตัวแปรสังเกตได้ทั้ง 7 มีความสัมพันธ์กับตัวแปรแฝงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ( $p < .05$ ) (รายละเอียดในภาคผนวก ก.)

### มาตรวัดพฤติกรรมการทำงานแบบถ่วงความก้าวหน้าในองค์กร

ผู้วิจัยใช้มาตรวัด Counter productive work behavior checklist (CWB-C) ของ Spector et al. (2006) ที่ได้รับการแปลเป็นภาษาไทยโดย Jarunratanakul P. (2013) ตามแนวทางของ Spector และคณะ ที่ได้แบ่งพฤติกรรมการทำงานแบบถ่วงความก้าวหน้าตามพฤติกรรมที่มีต่อเป้าหมาย แบ่งเป็นสองด้านด้วยกันได้แก่ พฤติกรรมการทำงานแบบถ่วงความก้าวหน้าต่อองค์กร (CWB-O) และพฤติกรรมการทำงานแบบถ่วงความก้าวหน้าต่อเพื่อนร่วมงาน (CWB-I) รวมข้อกระทงทั้งหมดจำนวน 43 ข้อ แบ่งเป็น 22 ข้อ และ 21 ข้อ ตามลำดับ เป็นมาตรประมาณค่าแบบลิเคิร์ต 5 ระดับ

### ตัวอย่างข้อคำถาม

ด้านพฤติกรรมการทำงานแบบถ่วงความก้าวหน้าต่อองค์กร

“จงใจไม่ทำตามคำสั่ง”

“พักนานกว่าที่ได้รับอนุญาต”

“จงใจทำให้ที่ทำงานสกปรกหรือทิ้งขยะเกลื่อนกลาดในที่ทำงาน”

ด้านพฤติกรรมการทำงานแบบถ่วงความก้าวหน้าต่อเพื่อนร่วมงาน

“ดูถูกหรือล้อเลียนบางคนในที่ทำงาน”

“ทำลายทรัพย์สินที่เป็นของบางคนในที่ทำงาน”

“พูดบางอย่างที่หยาบคายต่อบางคนในที่ทำงานเพื่อทำให้เขารู้สึกแย่”

ผู้วิจัยมีขั้นตอนในการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือดังนี้

ขั้นตอนการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือมาตรวัดพฤติกรรมการทำงานแบบถ่วงความก้าวหน้า

1. นำมาตรวัดจำนวน 43 ข้อ เก็บกับกลุ่มตัวอย่างจำนวน 215 คนเพื่อตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

วัดในรูปแบบของมาตรประมาณค่าแบบลิเคิร์ต มี 5 ระดับความถี่ของพฤติกรรม

โดยมีความหมายดังนี้

- 1 หมายถึง ไม่เคยเลย
- 2 หมายถึง 1-2 ครั้งต่อปี
- 3 หมายถึง 1-2 ครั้งต่อเดือน
- 4 หมายถึง 1-2 ครั้งต่อสัปดาห์
- 5 หมายถึง มากกว่า 2 ครั้งต่อสัปดาห์

2. หาความเที่ยงด้วยการคำนวณค่าความสอดคล้องภายในด้วยค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาแบบครอนบาคพบว่าค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาในด้านพฤติกรรมการทำงานแบบถ่วงความก้าวหน้าต่อองค์การ ที่ .93 ส่วนด้านพฤติกรรมการทำงานแบบถ่วงความก้าวหน้าต่อเพื่อนร่วมงานอยู่ที่ .95 ซึ่งมีความใกล้เคียงกับงานวิจัยของ Janranratanakul P. (2013) ที่แบ่งการเก็บข้อมูลเป็นสองครั้งในกลุ่มตัวอย่างคนไทย พบค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาสำหรับพฤติกรรมการทำงานแบบถ่วงความก้าวหน้าต่อองค์การที่ .96 ในทั้งสองครั้ง และพฤติกรรมการทำงานแบบถ่วงความก้าวหน้าต่อเพื่อนร่วมงานในครั้งที่หนึ่งเท่ากับ .86 และในครั้งที่สองเท่ากับ .89 นอกจากนี้ผู้วิจัยพบว่าค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของมาตรวัดพฤติกรรมการทำงานแบบถ่วงความก้าวหน้าทั้งฉบับมีค่าเท่ากับ .97 ซึ่งในงานวิจัยของ Spector et al. (2006) มีค่าอยู่ที่ .84 (รายละเอียดในภาคผนวก ก.)

3. ก่อนการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของโมเดลการวัดพฤติกรรมการทำงานแบบถ่วงความก้าวหน้าเพื่อตรวจสอบความตรงเชิงภาวะสันนิษฐานนั้น ผู้วิจัยได้ทำการตรวจสอบค่า

สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันระหว่างพฤติกรรมการทำงานแบบถ่วงความก้าวหน้าต่อองค์กร (CWB-O) และพฤติกรรมการทำงานแบบถ่วงความก้าวหน้าต่อเพื่อนร่วมงาน (CWB-I) ซึ่งพบค่าสหสัมพันธ์ระหว่างสองตัวแปรนี้สูงถึง ( $r=.84 p<.05$ ) แสดงถึงตัวแปรทั้งสองมีส่วนที่ทับซ้อนกันสูงมากเกินไป ผู้วิจัยจึงต้องทำการรวม 2 ตัวแปรนี้เป็นตัวแปรเดียวกันในชื่อ CWB ซึ่งในทางทฤษฎีแล้วสามารถวัด CWB ในภาพรวมอย่างกว้างได้เช่นกัน เนื่องจากในการวัดพฤติกรรมการทำงานแบบถ่วงความก้าวหน้านิยมวัดด้วยวิธีการ 3 รูปแบบ ดังนี้ การวัดโดยรวมแบบองค์ประกอบเดียว, การวัดแบบ 2 องค์ประกอบ (CWB-O, CWB-I) และการวัดโดยแบ่งแยกตามพฤติกรรม 5 พฤติกรรม (การละเมิดผู้อื่น, การเบี่ยงเบนในที่ปฏิบัติงาน, พฤติกรรมสร้างความเสียหาย, การลักขโมย และการถอนตัว) ทำให้จากโมเดลสมมติฐานของผู้วิจัยที่วัดตัวแปรแฝงของพฤติกรรมการทำงานแบบถ่วงความก้าวหน้า ด้วยตัวแปรสังเกตได้ 2 ตัวแปร นั้นจะเหลือเพียงตัวแปรแฝงเพียงตัวเดียวในโมเดลการวัดสำหรับขั้นตอนการพัฒนาข้อมูล อย่างไรก็ตามในการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน ของตัวแปรแฝง CWB ผู้วิจัยพบค่าความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์  $\chi^2(822, N = 215) = 1252.068, CFI = .92, TLI = .91, RMSEA = .04$  (รายละเอียดในภาคผนวก ก.) ผู้วิจัยจึงนำมาตรวัดนี้ใช้ในการเก็บข้อมูลจริงต่อไป

### วิธีการเก็บข้อมูล

ผู้วิจัยนำมาตรวัดที่ผ่านการตรวจสอบคุณภาพแล้ว ไปเก็บกับกลุ่มตัวอย่างจริงจำนวน 480 คน (ตัวอย่างแบบสอบถามในภาคผนวก ข.) แบ่งเป็นพนักงานองค์การภาคเอกชน 240 คน และองค์การภาครัฐบาล 240 คน การเก็บข้อมูลใช้ 2 รูปแบบ ได้แก่ การเก็บแบบสอบถามให้ตัวอย่างตอบในกระดาษคำตอบ และการเก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามออนไลน์ (แบบสอบถามออนไลน์ของ Google doc) โดยดูจากความสะดวกของผู้ตอบแบบสอบถาม หรือองค์การที่ผู้วิจัยได้ขออนุญาตในการเก็บข้อมูล (ประกอบไปด้วย ข้อมูลส่วนบุคคล มาตรวัดคตินิยมทางจิต มาตรวัดอัตลักษณ์ทางจริยธรรม มาตรวัดพฤติกรรมแบบถ่วงความก้าวหน้า และมาตรวัดบุคลิกภาพแบบหลงตนเอง) ซึ่งจากงานวิจัยของ Skitka และ Sagis (2006) พบว่าการเก็บแบบสอบถามออนไลน์ และแบบกระดาษมีผลต่อคุณภาพของแบบสอบถามไม่แตกต่างกัน โดยแต่หน่วยงานที่ผู้วิจัยติดต่อไป สามารถเลือกรูปแบบการทำแบบสอบถามได้ โดยพิจารณาจากความสะดวกของบุคลากรทั้งองค์การ ซึ่งทั้งองค์การ

จะใช้รูปแบบเดียวกันทั้งหมด ในการตอบแบบสอบถามแบบกระดาษ หรือแบบออนไลน์แบบใดแบบหนึ่งเท่านั้น กระบวนการในการเก็บข้อมูลแต่ละรูปแบบมีดังนี้

#### การตอบแบบสอบถามแบบกระดาษ

1. ผู้วิจัยแนะนำเกี่ยวกับการวิจัยนี้ แก่กลุ่มตัวอย่าง พนักงานองค์การภาคเอกชน และพนักงานองค์การภาครัฐบาล
2. ชี้แจงเกี่ยวกับขั้นตอนในการทำแบบสอบถาม และอธิบายเป้าหมายของการทำแบบสอบถามชุดนี้ว่าเป็นแบบสำรวจเกี่ยวกับบุคลิกภาพ และพฤติกรรมการทำงานของตน โดยมีคำชี้แจงให้ผู้ตอบแบบสอบถามอ่านทำความเข้าใจ ถึงที่มา ความสำคัญ จุดประสงค์ และประโยชน์ของงานวิจัยนี้ โดยผู้วิจัยอธิบายต่อผู้ตอบแบบสอบถามว่า การเก็บข้อมูลนี้ผู้วิจัยเก็บข้อมูลการตอบเป็นความลับ และในการเข้าร่วมการวิจัยจะไม่มีผลกระทบใดๆ ในการประเมินการทำงานจากองค์กร และให้ผู้ตอบแบบสอบถามอ่านคำสั่งให้เข้าใจก่อนลงมือทำ โดยใช้เวลาประมาณ 15-20 นาที ซึ่งผู้ตอบแบบสอบถามมีสิทธิในการหยุดทำเมื่อใดก็ได้ที่ต้องการ และหากมีข้อสงสัย สามารถถามผู้วิจัยได้ โดยแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 5 ส่วน ได้แก่

ส่วนที่หนึ่ง แบบวัดคตินิยมหมู่ทางจิต

ส่วนที่สอง แบบวัดอัตลักษณ์ทางจริยธรรม

ส่วนที่สาม แบบวัดบุคลิกภาพแบบหลงตนเอง

ส่วนที่สี่ แบบวัดพฤติกรรมการทำงานแบบถ่วงความก้าวหน้าในองค์กร

ส่วนที่ห้า ส่วนของข้อมูลทั่วไปของระดับบุคคล เช่น เพศ, อายุ, หน่วยงานที่สังกัด และตำแหน่งงาน เป็นต้น

ผู้วิจัยเก็บแบบสอบถามของผู้ตอบแบบสอบถามใส่ในแฟ้มสีน้ำตาลที่ปิดหน้าผู้ตอบ และชี้แจงเกี่ยวกับจุดประสงค์ที่แท้จริงในการเก็บข้อมูล และขอให้ผู้ร่วม

ตอบแบบสอบถามเก็บข้อมูลในครั้งนี้เป็นความลับ โดยขอความกรุณาอย่าบอกเพื่อนหรือคนอื่นๆ ที่อาจจะมาเป็นผู้ร่วมตอบแบบสอบถามในอนาคต

### การตอบแบบสอบถามออนไลน์

1. ผู้วิจัยส่งอีเมลที่มีข้อมูลเกี่ยวกับการแนะนำเกี่ยวกับงานวิจัย ต่อองค์การภาคเอกชน และภาครัฐบาล หรือแนะนำแบบสอบถามแก่ตัวแทนที่สามารถส่งลิงค์กระจายต่อยังองค์การที่ตนสังกัดได้ หรือผู้วิจัยกระจายแบบสอบถามผ่านทางช่องทาง Social media โดยขอความร่วมมือจากบุคลากรที่สมัครใจ หรือขออนุญาตไปยังหน่วยงานที่มีความสนใจ ในการเชิญชวนเข้าร่วมทำแบบสอบถามของผู้วิจัย

2. ส่วนของคำชี้แจง ผู้วิจัยได้กำกับว่า เป็นแบบสำรวจบุคลิกภาพ และพฤติกรรมการทำงานของผู้ตอบ และมีคำอธิบายเพื่อให้ผู้ตอบแบบสอบถามทำความเข้าใจถึงที่มาความสำคัญ จุดประสงค์ และประโยชน์ของงานวิจัยนี้ รวมไปถึง จำนวนข้อระยะเวลาที่ใช้ทำแบบสอบถาม สิทธิของผู้ตอบแบบสอบถามในการหยุดทำแบบสอบถามเมื่อต้องการ อีกทั้งผู้วิจัยมีการเน้นย้ำถึงบุคลากรแต่ละท่าน จะมีสิทธิในการตอบแบบสอบถามเพียงครั้งเดียวเท่านั้น ซึ่งผลของการตอบจะถูกจัดเก็บเป็นความลับ นอกจากนี้ในการทำแบบสอบถามออนไลน์ ไม่สามารถระบุตัวตนของผู้ตอบแบบสอบถามได้ เนื่องจากไม่มีการถามถึงข้อมูลใดๆ ที่ทำให้ทราบถึงผู้ตอบแบบสอบถามได้ (เช่น ชื่อ หรือ e-mail) อีกทั้งลิงค์ของแบบสอบถามได้ถูกกำหนดโดยโปรแกรมของ Google form มีเพียงข้อมูลคำตอบเท่านั้นที่สามารถเข้าถึงได้ โดยผู้วิจัยแต่เพียงผู้เดียว

โดยแบบสอบถามประกอบไปด้วย 5 ส่วนได้แก่

ส่วนที่หนึ่ง แบบวัดคตินิยมหมู่ทางจิต

ส่วนที่สอง แบบวัดอัตลักษณ์ทางจริยธรรม



ส่วนที่สาม แบบวัดบุคลิกภาพแบบหลงตนเอง

ส่วนที่สี่ แบบวัดพฤติกรรมการทำงานแบบถ่วงความก้าวหน้าในองค์กร

ส่วนที่ห้า ส่วนของข้อมูลทั่วไปของระดับบุคคล เช่น เพศ, อายุ, หน่วยงานที่สังกัด และตำแหน่งงาน เป็นต้น

เมื่อทำแบบสอบถามเสร็จ ผู้ร่วมตอบแบบสอบถามจะพบกับคำขอบคุณจากผู้วิจัย และชี้แจงเกี่ยวกับกรณีที่ผู้ร่วมตอบแบบสอบถามมีข้อสงสัยใดๆ สามารถติดต่อผู้วิจัยได้โดยตรงจากที่อยู่ (อีเมล, เบอร์โทรศัพท์) ที่ได้แจ้งไว้

#### การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยนี้ต้องการศึกษาเชิงสาเหตุ ด้วยการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพแบบหลงตนเองต่อพฤติกรรมการทำงานแบบถ่วงความก้าวหน้าต่อองค์กรและต่อเพื่อนร่วมงาน โดยมี คติรวมหมู่ทางจิต และอัตลักษณ์ทางจริยธรรม เป็นตัวแปรกำกับโดยสถิติที่ใช้วิเคราะห์คือโมเดลสมการโครงสร้าง หรือ SEM ในการวิเคราะห์โมเดลการวิจัย และวิเคราะห์อิทธิพลกำกับของตัวแปรกำกับที่ใช้ในการศึกษานี้ทำการวิเคราะห์ด้วยโปรแกรม Mplus เพื่อทดสอบสมมติฐานข้อที่ 1-3 โดยวิเคราะห์อิทธิพลกำกับด้วยวิธีการวิเคราะห์สมการโครงสร้างอิทธิพลกำกับของตัวแปรแฝง (Latent Moderated Structural Equation) หรือ LMS (Klein & Moosbrugger, 2000)

### บทที่ 3

#### ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ 3 ข้อ คือ 1. ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพแบบหลงตนเองและพฤติกรรมการทำงานแบบถ่วงความก้าวหน้า 2. ศึกษาอิทธิพลกำกับของคตินิยมหมู่ทางจิตต่อความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพแบบหลงตนเอง และพฤติกรรมการทำงานแบบถ่วงความก้าวหน้า และ 3. ศึกษาอิทธิพลกำกับของอัตลักษณ์ทางจริยธรรมต่อความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพแบบหลงตนเองและพฤติกรรมการทำงานแบบถ่วงความก้าวหน้า โดยนำเสนอผลการวิเคราะห์แบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐานของตัวแปร

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์เบื้องต้น

ตอนที่ 3 การทดสอบสมมติฐาน

ผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์และเครื่องหมายที่ใช้แทนตัวแปรต่างๆ เพื่อให้ง่ายต่อการแปลผลการวิเคราะห์ ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

#### สัญลักษณ์ที่ใช้แทนค่าสถิติ

$M$	หมายถึง	ค่ามัชฌิมเลขคณิต (Mean)
$SD$	หมายถึง	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation)
$Sk$	หมายถึง	ความเบ้ (Skewness)
$Ku$	หมายถึง	ความโด่ง (Kurtosis)
$X^2$	หมายถึง	ดัชนีการตรวจสอบความกลมกลืนประเภทไค-สแควร์ (Chi-square)

$p$	หมายถึง	ระดับนัยสำคัญทางสถิติ ( $p$ -value or calculated probability)
$df$	หมายถึง	ค่าองศาอิสระ (Degree of freedom)
$r$	หมายถึง	สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Pearson's correlation coefficient)
$SE$	หมายถึง	ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการวัด (Standard error of the mean)

### สัญลักษณ์ที่ใช้แทนตัวแปร

PC	หมายถึง	คติรวมหมู่ทางจิต (Psychological collectivism)
PF	หมายถึง	ความชอบพอในกลุ่ม (Preference)
RL	หมายถึง	การพึ่งพาอาศัย (Reliance)
CC	หมายถึง	การคำนึงถึงสมาชิกภายในกลุ่ม (Concern)
NA	หมายถึง	การยอมรับบรรทัดฐานของกลุ่ม (Norm acceptance)
GP	หมายถึง	การลำดับความสำคัญของเป้าหมาย (Goal priority)
MI	หมายถึง	อัตลักษณ์ทางจริยธรรม (Moral identity)
INT	หมายถึง	มาตรฐานกำกับตน (Internalization)
SYM	หมายถึง	การแสดงออกเชิงสัญลักษณ์ (Symbolization)
CWB	หมายถึง	พฤติกรรมการทำงานแบบถ่วงความก้าวหน้า (Counterproductive working behavior)
CWBO	หมายถึง	พฤติกรรมการทำงานแบบถ่วงความก้าวหน้าต่อองค์กร (Counterproductive work behavior toward organization)

CWBI	หมายถึง	พฤติกรรมการทำงานแบบถ่วงความก้าวหน้าต่อเพื่อนร่วมงาน (Counterproductive work behavior toward individual)
NAR	หมายถึง	บุคลิกภาพแบบหลงตนเอง (Narcissism)
AU	หมายถึง	การแสดงอำนาจ (Authority)
SE	หมายถึง	ความสามารถในการพึ่งพาตนเอง (Self-sufficiency)
SU	หมายถึง	ความเหนือกว่า (Superiority)
EXH	หมายถึง	การชอบแสดงออก (Exhibitionism)
EXP	หมายถึง	การแสวงหาผลประโยชน์ (Exploitativeness)
V	หมายถึง	ความทะนงตน (Vanity)
EN	หมายถึง	ความต้องการมากกว่าที่เป็นอยู่ (Entitlement)

### ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐานของตัวแปร

ผู้วิจัยเก็บข้อมูลแบบสอบถามได้ทั้งสิ้น 480 คน จากนั้นได้ทำการตัดข้อมูลที่มีการตอบเป็นรูปแบบตายตัว แสดงถึงความไม่ตั้งใจตอบออกทั้งหมด 28 คน เหลือ 452 คน กลุ่มตัวอย่างมีอายุตั้งแต่ 20 – 61 ปี (อายุเฉลี่ย = 37 ปี,  $SD = 11.105$ ) มีจำนวนเพศหญิงมากกว่าเพศชาย ผู้หญิง 236 คน และผู้ชาย 216 คน ตามลำดับ ซึ่งแบ่งเป็นสัดส่วนสังกัดจากองค์การภาครัฐบาล จำนวน 229 คน ในขณะที่ภาคเอกชนมีจำนวน 223 คน เมื่อพิจารณาถึง ตำแหน่งงานของกลุ่มตัวอย่าง พบว่า ระดับปฏิบัติการพื้นฐานมีสัดส่วนมากที่สุดถึง 40.7% รองลงมาคือ ระดับเจ้าหน้าที่ 32.1% ระดับหัวหน้าหน่วยงาน 15.7% ระดับบริหารขั้นต้น 5.1% และระดับบริหารขั้นสูง 6.4% ตามลำดับ ในการวิจัยนี้ ประกอบด้วย กลุ่มตำแหน่งพนักงาน 5 ระดับ ได้แก่

1. ระดับปฏิบัติการพื้นฐาน หมายถึง บุคคลที่มีหน้าที่ปฏิบัติงานพื้นฐาน ไม่ซับซ้อน มีหัวหน้างาน และทำตามคำแนะนำ หรือคำสั่งของหัวหน้างาน
2. ระดับเจ้าหน้าที่ หมายถึง บุคคลที่มีทักษะสามารถทำงานซับซ้อนได้ มีหน้าที่ต้องรับผิดชอบ มีปฏิสัมพันธ์กับคนทั้งภายในองค์กรและภายนอกองค์กร มีหัวหน้างาน และทำตามคำแนะนำ หรือคำสั่งของหัวหน้างาน
3. ระดับหัวหน้างาน หมายถึง บุคคลที่มีหน้าที่ควบคุมกำกับดูแลการทำงาน และให้คำแนะนำ ในการปฏิบัติงานแก่ระดับปฏิบัติการพื้นฐาน และระดับเจ้าหน้าที่
4. ผู้บริหารระดับต้น หมายถึง บุคคลที่มีหน้าที่บริหารทรัพยากรมนุษย์ วางแผนการทำงานและ นโยบายจากผู้บริหารระดับสูงมาใช้ เพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ของหน่วยงานที่ตนรับผิดชอบ
5. ผู้บริหารระดับสูง หมายถึง บุคคลที่มีหน้าที่กำหนดนโยบาย ดูแลภาพรวม ทำหน้าที่ในการนำ องค์กรไปสู่ความสำเร็จ

ทั้งนี้ผู้วิจัยได้สรุปรายละเอียดข้อมูลประชากรข้างตน ดังตารางที่ 5

ตารางที่ 5

ค่าสถิติพื้นฐานของกลุ่มตัวอย่าง (N = 452)

ตัวแปร	จำนวน	ร้อยละ
1. เพศ		
ชาย	216	47.8
หญิง	236	52.2
2. สังกัดองค์กร		
องค์กรภาครัฐบาล	229	50.7
องค์กรภาคเอกชน	223	49.3

## ตารางที่ 5 (ต่อ)

ตัวแปร	จำนวน	ร้อยละ
3. ตำแหน่งงาน		
ระดับปฏิบัติการพื้นฐาน	184	40.7
ระดับเจ้าหน้าที่	145	32.1
ระดับหัวหน้าหน่วยงาน	71	15.7
ระดับบริหารชั้นต้น	23	5.1
ระดับบริหารชั้นสูง	29	6.4

## ตอนที่ 2 การวิเคราะห์เบื้องต้น

ผู้วิจัยทำการวิเคราะห์ค่าสหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร และค่าสถิติพื้นฐานเบื้องต้น เพื่อตรวจสอบข้อมูลพื้นฐาน โดยที่ตัวแปรที่ใช้ในงานวิจัยนี้มีทั้งสิ้น 20 ตัวแปรด้วยกันได้แก่ NAR, AU, SE, SU, EXH, EXP, V, EN, PC, PF, RL, CC, NA, GP, MI, INT, SYM, CWB, CWBO, CWBI, ซึ่งมีค่าสหสัมพันธ์ และค่าสถิติพื้นฐาน ดังตารางที่ 6

ตารางที่ 6

ค่าสถิติพื้นฐานของตัวแปร และค่าสหสัมพันธ์ (N = 452)

ตัวแปร	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
1. NAR (.88)																				
2. AU (.84)	.87**																			
3. SE (.69)	.80**	.77**																		
4. SU (.76)	.89**	.78**	.67																	
5. EXH (.74)	.85**	.66**	.58**	.75**																
6. EXP (.76)	.86**	.79**	.67**	.74**	.67**															
7. V (.70)	.71**	.45**	.46**	.53**	.62**	.49**														
8. EN (.79)	.88**	.74**	.65**	.78**	.72**	.75**	.55**													
9. PC (.90)	.50	.13**	.17**	.01	-.00	.01	-.01	-.00												
10. PF (.90)	.06	.11*	.15**	.05	.02	-.02	.04	.02	.75**											
11. RL (.80)	.05	.07	.11**	.05	.03	.02	.01	.00	.68**	.49**										
12. CC (.77)	.06	.15**	.16**	.02	-.00	.49	-.00	.03	.81**	.52**	.43**									

ตารางที่ 6 (ต่อ)

ตัวแปร	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
13. NA	.00	.08	.12**	-.02	-.06	-.01	-.04	-.01	.75**	.39**	.28**	.64**	.87)							
14. GP	-.00	.08	.08	-.03	-.02	.03	-.07	-.04	.71**	.32**	.25**	.50**	.56**	.90)						
15. MI	.10*	.17**	.18**	.08	.04	.07	.03	.06	.40**	.25**	.17**	.34**	.39**	.34**	.79)					
16. INT	-.01	.09	.10*	-.04	-.08	-.06	-.04	-.02	.32**	.17**	.07	.37**	.38**	.25**	.74**	.77)				
17. SYM	.17**	.16**	.17**	.15**	.14**	.16**	.09*	.12**	.29**	.21**	.18**	.17**	.22**	.26**	.79**	.17**	.84)			
18. CWB	.12**	.03	-.07	.13**	.19**	.13**	.16**	.13**	-.21**	-.12**	-.02	-.24**	-.23**	-.18**	-.27**	-.32**	-.11**	.97)		
19. CWBO	-.11*	.02	-.09*	.11	.18*	.11*	.15**	.12**	-.19**	-.12**	.00	-.21**	-.23**	-.18**	-.27**	-.32**	-.10*	.97**	.89)	
20. CWBI	.14**	.07	-.00	.13**	.20**	.15**	.16**	.11*	-.21**	-.12*	-.07	-.25**	-.20**	-.15**	-.22**	-.25**	-.09*	.87**	.75**	.92)
M	2.63	2.91	3.14	2.56	2.40	2.57	2.23	2.63	3.70	3.64	3.40	3.85	3.91	3.69	3.75	4.19	3.32	2.18	1.55	1.31
SD	.60	.68	.61	.76	.69	.69	.84	.73	.55	.81	.80	.64	.66	.79	.54	.67	.74	.60	.44	.39
Sk	.14	-.05	-.20	.16	.13	.12	.36	.10	-.44	-.10	-.29	-.51	-.66	-.41	-.10	-.57	-.19	2.57	2.19	2.99
Ku	-.34	-.30	.01	-.36	-.45	-.34	-.44	-.02	.82	-.23	-.02	.43	1.11	-.06	-.11	-.74	-.02	9.83	6.99	13.03

หมายเหตุ. ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาแบบครอนบาครายงานตามค่าแนวทแยง

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



เมื่อพิจารณาจากผลการวิเคราะห์ค่าสหสัมพันธ์เพียร์สัน จากตารางที่ 6 พบว่าค่าสหสัมพันธ์ภายในตัวแปรสังเกตได้ในแต่ละกลุ่มมาตรนั้นมีค่าสหสัมพันธ์เพียร์สันในระดับที่ใกล้เคียงกัน และอยู่เกณฑ์ที่ไม่สูงจนเกินไป กล่าวคือ ตัวแปรในมาตรวัดบุคลิกภาพแบบหลงตนเอง (NAR) ซึ่งได้แก่ AU SE SU EXH EXP V EN มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สันอยู่ระหว่าง .45 - .89 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ มาตรวัดคตินิยมทางจิต (PC) มีค่าสหสัมพันธ์ภายในตัวแปรสังเกตได้ PF RL CC NA และ GP อยู่ระหว่าง .25 - .75 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ มาตรวัดอัตลักษณ์ทางจริยธรรม (MI) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สันระหว่างตัวแปรสังเกตได้ INT และ SYM อยู่ที่ .17 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และค่าสหสัมพันธ์จากมาตรวัดพฤติกรรมกรรมการแบบถ่วงความก้าวหน้า (CWB) ของตัวแปรสังเกตได้ CWBO และ CWBI มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สันเท่ากับ .75 ผู้วิจัยจึงไม่ได้รวม CWBO และ CWBI เป็นองค์ประกอบเดียวกันเหมือนกับตอนวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน นอกจากนี้ในการตรวจสอบค่า ความเบ้ (Sk) และ ความโด่ง (Ku) เพื่อดูว่าข้อมูลมีการกระจายตัวแบบปกติหรือไม่ พบว่าทุกตัวแปรสังเกตได้มีค่าที่อยู่ในเกณฑ์ที่รับได้ คือ Sk และ Ku ต้องอยู่ในช่วงระหว่าง (+,-) 1 และ (+,-) 3 เว้นแต่ CWB, CWBO และ CWBI ที่มีค่าสูงกว่าตัวแปรสังเกตได้อื่นๆ เนื่องจากข้อคำถามถึงความถี่ในการกระทำพฤติกรรม ตัวอย่างข้อคำถาม เช่น จงใจใช้วัสดุและอุปกรณ์ของบริษัทอย่างสิ้นเปลือง หรือ พักนานกว่าที่ได้รับอนุญาต เป็นต้น ดังนั้นในแต่ละข้อคำถามจะมีความถี่ที่แตกต่างกัน ทำให้เกิดการกระจายตัวของข้อมูลที่แตกต่างกัน ส่งผลให้มีความเบ้และความโด่งของข้อมูลที่สูง ซึ่งสอดคล้องกับข้อมูลในงานวิจัยของ Spector และคณะ (2006)

#### การทดสอบข้อตกลงเบื้องต้นของการวิเคราะห์

ในการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยวิธี LMS ตามแนวทางของ Klein และ Moosbrugger (2000) จำเป็นที่จะต้องตรวจสอบข้อมูลว่ามีความเหมาะสมในการวิเคราะห์หรือไม่ โดยการตรวจสอบในด้านความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระแบ่งเป็น ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระที่สำคัญ (essential multicollinearity) และความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระที่ไม่สำคัญ (nonessential multicollinearity) โดยที่ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระที่ไม่สำคัญ สามารถจัดการได้ด้วยการทำให้ตัวแปรอิสระเข้าสู่ศูนย์กลาง (centering) ซึ่งผู้วิจัยได้ทำการเริ่มวิเคราะห์ด้วยคำสั่ง DEFINE: CENTER (GRANDMEAN) ในโปรแกรม Mplus ในขณะที่ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระที่สำคัญ จะต้องทำการตรวจสอบ ผู้วิจัยจึงได้ทำการวิเคราะห์ variance inflation factor (VIF) พบค่า 1.026

- 1.130 และมีค่า Tolerance มากกว่า .2 (Steven, 2012) แสดงถึงตัวแปรอิสระไม่มีความสัมพันธ์กันสูงเกินเกณฑ์ที่ยอมรับได้ นอกจากนี้ในการตรวจสอบค่าสุดโต่งของข้อมูล ผู้วิจัยวิเคราะห์หาค่า Mahalanobis พบค่าตั้งแต่ .002 ขึ้นไป ซึ่งมากกว่า .001 แสดงถึงข้อมูลเหมาะสมกับการนำไปวิเคราะห์ต่อไป

### ตอนที่ 3 การทดสอบสมมติฐาน

งานวิจัยนี้มีสมมติฐานที่ต้องทดสอบ 3 ข้อ ได้แก่

สมมติฐานข้อที่ 1 บุคลิกภาพแบบหลงตนเองมีอิทธิพลทางบวกต่อพฤติกรรมการทำงานแบบถ่วงความก้าวหน้า

สมมติฐานข้อที่ 2 คติธรรมมุ่งทางจิตส่งอิทธิพลกำกับทำให้ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพแบบหลงตนเอง และพฤติกรรมการทำงานแบบถ่วงความก้าวหน้าลดลง

สมมติฐานข้อที่ 3 อัตลักษณ์ทางจริยธรรมส่งอิทธิพลกำกับทำให้ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพแบบหลงตนเองและพฤติกรรมการทำงานแบบถ่วงความก้าวหน้าลดลง

ในการทดสอบสมมติฐานทั้ง 3 ข้อ ใช้การวิเคราะห์สมการโครงสร้างอิทธิพลกำกับของตัวแปรแฝง ผลการวิเคราะห์แสดงดังตารางที่ 7

ตารางที่ 7

ผลการวิเคราะห์สมการโครงสร้างอิทธิพลกำกับของตัวแปรแฝง (N = 452)

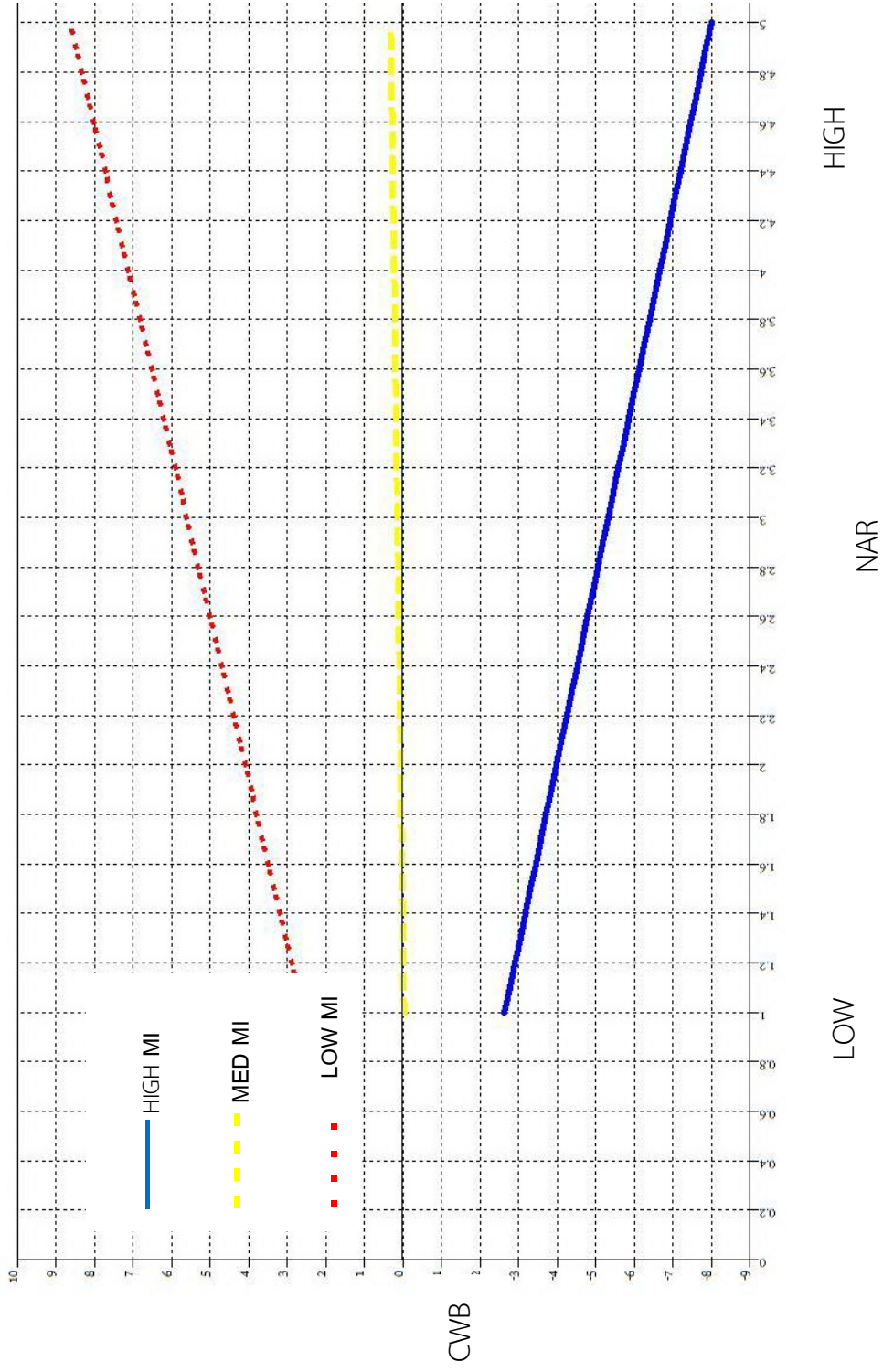
ตัวแปร	b	SE
Constant (CWB)		
NAR	.08**	.03
PC	.47*	.23
MI	-1.18**	.34
NARxPC	.64	.42
NARxMI	-1.42*	.66

\* $p < .05$ . \*\* $p < .01$ .

จากตารางที่ 7 ผลการวิเคราะห์สมการโครงสร้างอิทธิพลกำกับของตัวแปรแฝง พบว่า บุคลิกภาพแบบหลงตนเองมีอิทธิพลทางตรงในทิศทางบวกต่อการทำนายพฤติกรรมการทำงานแบบ ถ่วงความก้าวหน้าได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ( $b = .08, p < .01$ ) และอัตลักษณ์ทางจริยธรรมมี อิทธิพลในทิศทางลบต่อการทำนายพฤติกรรมการทำงานแบบถ่วงความก้าวหน้าอย่างมีนัยสำคัญทาง สถิติ ( $b = -1.18, p < .01$ ) ขณะที่คตินิยมทางจิตมีอิทธิพลในทิศทางบวกต่อการทำนายพฤติกรรม การทำงานแบบถ่วงความก้าวหน้าอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ( $b = .47, p < .05$ )

ในการทดสอบอิทธิพลกำกับระหว่างตัวแปรทำนายทั้งสาม ได้แก่ บุคลิกภาพแบบหลงตนเอง คตินิยมทางจิต และอัตลักษณ์ทางจริยธรรม พบนัยสำคัญทางสถิติเพียงเฉพาะอิทธิพลกำกับของอัต ลักษณ์ทางจริยธรรมต่อการทำนายความสัมพันธ์ระหว่างระหว่างบุคลิกภาพแบบหลงตนเองและ พฤติกรรมการทำงานแบบถ่วงความก้าวหน้า ( $b = -1.42, p < .05$ ) ซึ่งหมายถึง อัตลักษณ์ทาง จริยธรรมมีอิทธิพลกำกับทำให้ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพแบบหลงตนเองและพฤติกรรม การทำงานแบบถ่วงความก้าวหน้าเปลี่ยนไปในทิศทางลบ ในขณะที่ไม่พบนัยสำคัญทางสถิติของอิทธิพล กำกับของคตินิยมทางจิตต่อการทำนายความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพแบบหลงตนเอง และ พฤติกรรมการทำงานแบบถ่วงความก้าวหน้า ( $b = 0.64, p > .05$ ) ผลการวิเคราะห์จากตารางที่ 7 สนับสนุนสมมติฐานข้อที่ 1 และ 3 แต่ปฏิเสธสมมติฐานข้อที่ 2

ในการตรวจสอบสมมติฐานข้อที่ 3 ให้เห็นภาพที่ชัดเจนยิ่งขึ้นผู้วิจัยได้ทำแผนภาพกราฟเชิง เส้น เพื่อตรวจสอบอิทธิพลกำกับของอัตลักษณ์ทางจริยธรรมที่มีต่อความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพ แบบหลงตนเองและพฤติกรรมการทำงานแบบถ่วงความก้าวหน้า ให้เห็นภาพที่ชัดเจนมากขึ้นด้วยการ ทดสอบ Simple slope test กำหนดจุดตัดที่ +1 (เส้นทึบสีน้ำเงิน), 0 (เส้นขีดประสีเหลือง) และ -1 SD (เส้นจุดประสีแดง) (Aiken & West, 1991) ดังภาพที่ 2

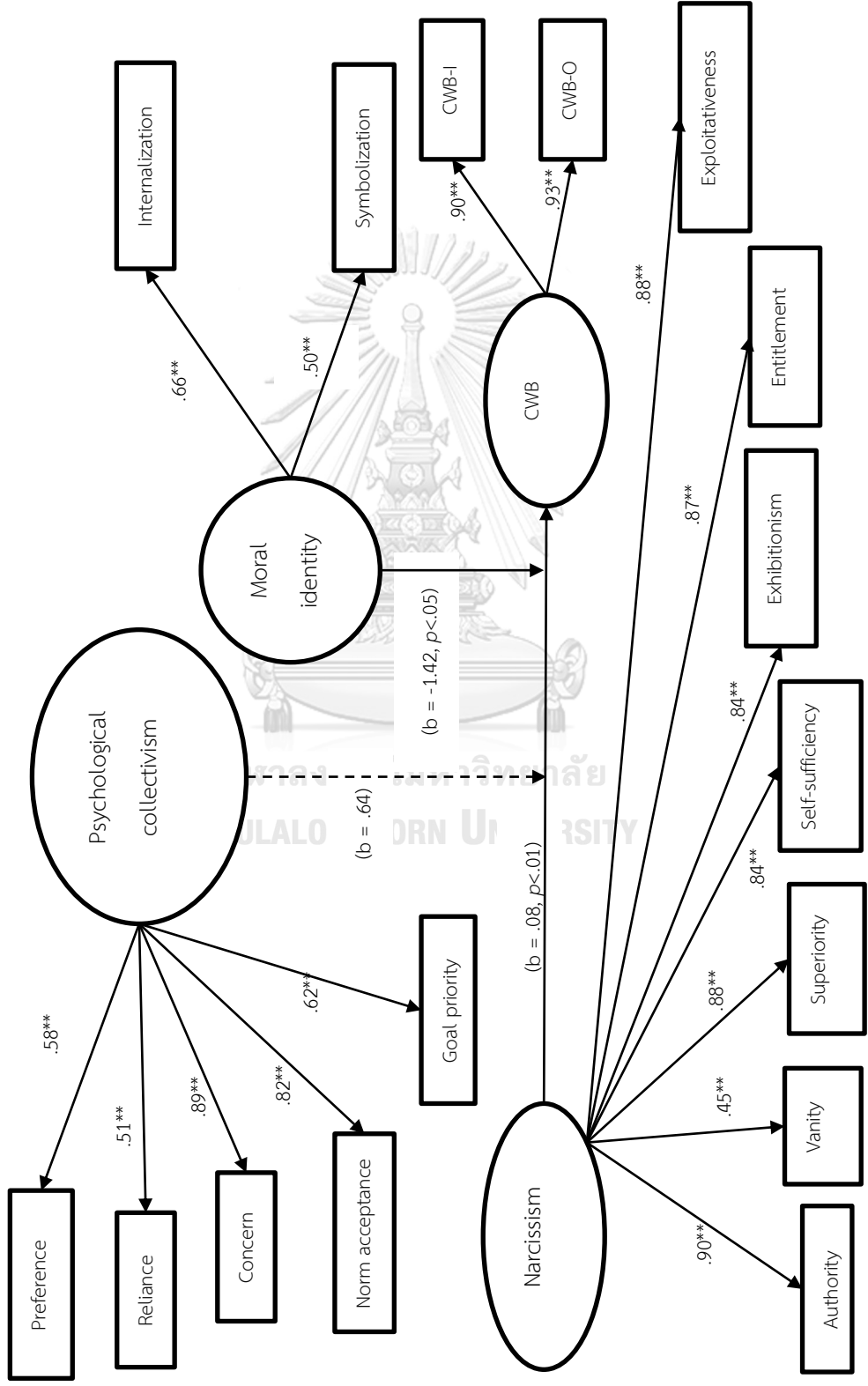


ภาพที่ 2 ผลการทดสอบอิทธิพลค่าของอัตราตั้งต้นทางจริยธรรมต่อการทดสอบ Simple slope

จากภาพที่ 2 ข้างต้นจะเห็นได้อย่างชัดเจนว่า ในระดับของอัตลักษณ์ทางจริยธรรมที่ต่ำ (-1 SD) กับ กลาง (0 SD) ไม่ได้ส่งผลทำให้ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพแบบหลงตนเองและพฤติกรรมการทำงานแบบถ่วงความก้าวหน้าลดลง เมื่อพิจารณาจากระดับของอัตลักษณ์ทางจริยธรรมสูง (+1 SD) ทั้งในกลุ่มคะแนนบุคลิกภาพแบบหลงตนเองต่ำ และสูง เห็นได้ถึงความสัมพันธ์เชิงเส้นของบุคลิกภาพแบบหลงตนเอง และพฤติกรรมการทำงานแบบถ่วงความก้าวหน้าลดลง สอดคล้องกับผลการวิเคราะห์จากตารางที่ 7 และสมมติฐานข้อที่ 3

นอกจากผลการวิเคราะห์อิทธิพลกำกับ ผู้วิจัยได้นำผลการวิเคราะห์ตัวแปรแฝง และตัวแปรสังเกตได้มาจัดให้อยู่ในรูปตามกรอบโมเดลวิจัย จะได้ดังภาพที่ 3





\*\*p<.01.

ภาพที่ 3 โมเดลโครงสร้างของงานวิจัย

จากภาพที่ 3 จะเห็นได้ว่าตัวแปรแฝงในแต่ละกลุ่มของตัวแปรสังเกตได้ Narcissism, CWB, Psychological collectivism และ Moral identity สามารถอธิบายความแปรปรวนของแต่ละตัวแปรสังเกตได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ มีค่า  $R^2$  ตั้งแต่ .45 - .93 ซึ่งแสดงถึงแต่ละองค์ประกอบของตัวแปรแฝงสามารถอธิบายได้ตัวแปรสังเกตได้นั้นๆ ได้ในระดับที่ดี นอกจากนี้ผู้วิจัยได้เสนอค่าอิทธิพลจากตารางที่ 7 ในโมเดลโครงสร้างนี้ด้วยเพื่อความเข้าใจชัดเจนในภาพรวมที่มากขึ้น อย่างไรก็ตามผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์เพิ่มเติมตามแนวทางของ Satorra และ Bentler (2010) ซึ่งพบผลว่าโมเดลวิจัยนี้มีค่าความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ (รายละเอียดในภาคผนวก ง.)

### สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูล สามารถสรุปผลการทดสอบสมมติฐานได้ดังตารางที่ 8

ตารางที่ 8

สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

ข้อที่	สมมติฐาน	ผลการวิจัย
1	บุคลิกภาพแบบหลงตนเองมีอิทธิพลทางบวกต่อพฤติกรรมการทำงานแบบถ่วงความก้าวหน้า	สนับสนุน
2	คตินิยมทางจิตส่งอิทธิพลกำกับทำให้ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพแบบหลงตนเอง และพฤติกรรมการทำงานแบบถ่วงความก้าวหน้าลดลง	ไม่สนับสนุน
3	อัตลักษณ์ทางจริยธรรมส่งอิทธิพลกำกับทำให้ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพแบบหลงตนเองและพฤติกรรมการทำงานแบบถ่วงความก้าวหน้าลดลง	สนับสนุน

## บทที่ 4

### การอภิปรายผลการวิจัย

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ 3 ข้อ คือ

1. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพแบบหลงตนเองและพฤติกรรมการทำงานแบบถ่วงความก้าวหน้า
2. เพื่อศึกษาอิทธิพลกำกับของคตินิยมทางจิตระหว่างความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพแบบหลงตนเอง และพฤติกรรมการทำงานแบบถ่วงความก้าวหน้าและ
3. เพื่อศึกษาอิทธิพลกำกับของอัตลักษณ์ทางจริยธรรมระหว่างบุคลิกภาพแบบหลงตนเองและพฤติกรรมการทำงานแบบถ่วงความก้าวหน้า

ผู้วิจัยทำการอภิปรายผลการวิเคราะห์ตามวัตถุประสงค์ และสมมติฐาน ดังนี้

**วัตถุประสงค์ข้อที่ 1** เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพแบบหลงตนเองและพฤติกรรมการทำงานแบบถ่วงความก้าวหน้า

**สมมติฐานข้อที่ 1** บุคลิกภาพแบบหลงตนเองมีอิทธิพลทางบวกต่อพฤติกรรมการทำงานแบบถ่วงความก้าวหน้า

ผลการวิเคราะห์สนับสนุนสมมติฐานข้อที่ 1 พบว่าที่บุคลิกภาพแบบหลงตนเองส่งอิทธิพลทางตรงในทิศทางบวกต่อพฤติกรรมการทำงานแบบถ่วงความก้าวหน้า ( $b = .08, p < .01$ ) สอดคล้องกับงานวิจัยอื่นๆ ที่ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพแบบหลงตนเอง และพฤติกรรมการทำงานแบบถ่วงความก้าวหน้าที่พบว่าบุคลิกภาพแบบหลงตนเองเป็นตัวแปรทำนายที่สำคัญต่อพฤติกรรมการทำงานแบบถ่วงความก้าวหน้า (Campbell et al., 2011)



**วัตถุประสงค์ข้อที่ 2** เพื่อศึกษาอิทธิพลกำกับของคตินิยมหมู่ทางจิตต่อความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพแบบหลงตนเอง และพฤติกรรมการทำงานแบบถ่วงความก้าวหน้า

**สมมติฐานข้อที่ 2** คตินิยมหมู่ทางจิตส่งอิทธิพลกำกับทำให้ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพแบบหลงตนเอง และพฤติกรรมการทำงานแบบถ่วงความก้าวหน้าลดลง

ผลการวิเคราะห์ที่ไม่สนับสนุนสมมติฐานข้อ 2 แม้จะพบว่าอิทธิพลของคตินิยมหมู่ทางจิตมีอิทธิพลทางตรงในทิศทางบวกต่อการทำนายพฤติกรรมการทำงานแบบถ่วงความก้าวหน้า ( $b = .47, p < .05$ ) ในขณะที่ผลการวิเคราะห์อิทธิพลกำกับของคตินิยมหมู่ทางจิต (NARxPC) ไม่พบนัยสำคัญทางสถิติ ( $b = .64, p > .05$ ) ของคตินิยมหมู่ทางจิตในฐานะตัวแปรกำกับความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพแบบหลงตนเอง และพฤติกรรมการทำงานแบบถ่วงความก้าวหน้า อย่างไรก็ตามจากผลลัพธ์ดังกล่าวเห็นได้ว่าคตินิยมหมู่ทางจิตมีอิทธิพลในทิศทางบวกต่อการทำนายความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพแบบหลงตนเอง และพฤติกรรมการทำงานแบบถ่วงความก้าวหน้า ซึ่งตรงกันข้ามกับทิศทางที่ผู้วิจัยได้ตั้งสมมติฐาน และรวมไปถึงการทบทวนวรรณกรรมในด้านทฤษฎี ที่พบว่าการมีคตินิยมหมู่ทางจิตควรจะมีทิศทางของความสัมพันธ์ในทางลบต่อพฤติกรรมการทำงานแบบถ่วงความก้าวหน้า แต่อาจเป็นไปได้ว่า การเน้นความสัมพันธ์ที่ดีของคนในสังคมองค์การที่เป็นคตินิยม อาจทำให้บุคคลยอมรับพฤติกรรมการทำงานแบบถ่วงความก้าวหน้าของบุคคลอื่นในองค์การ ซึ่งการยอมรับบรรทัดฐานขององค์การ หรือการคล้อยตามในพฤติกรรมของกลุ่มคนในสังคมคตินิยม เป็นส่วนหนึ่งขององค์ประกอบของความเป็นคตินิยมหมู่ด้วยเช่นกัน

การที่ผลการวิจัยนี้ไม่สอดคล้องกับงานของ Jackson et al. (2006) ที่พบความสัมพันธ์ระหว่างคตินิยมหมู่ทางจิตและพฤติกรรมการทำงานแบบถ่วงความก้าวหน้าเป็นไปในทิศทางลบ ( $r = -.31, p < .05$ ) สาเหตุที่ไม่พบนัยสำคัญทางสถิติ อาจเป็นเพราะการวัดพฤติกรรมการทำงานแบบถ่วงความก้าวหน้าที่แตกต่างกัน ซึ่งในงานวิจัยของ Jackson และคณะวัดพฤติกรรมการทำงานแบบถ่วงความก้าวหน้าตามแนวทางของ Robinson และ Bennett (1997) ที่ได้นิยามพฤติกรรมการทำงานแบบถ่วงความก้าวหน้าว่าเป็นพฤติกรรมเบี่ยงเบนในการทำงาน (workplace deviance) ซึ่งได้แบ่งพฤติกรรมการเบี่ยงเบนในการทำงานออกเป็น 2 องค์ประกอบ ได้แก่ พฤติกรรมเบี่ยงเบนต่อองค์การ (organizational deviance) คือ พฤติกรรมเบี่ยงเบนที่ส่งผลเสียต่อองค์การโดยตรง และพฤติกรรม

เบี่ยงเบนในระดับบุคคล (interpersonal deviance) คือ พฤติกรรมเบี่ยงเบนที่ส่งผลเสียต่อบุคลากรภายในองค์กร โดยในด้านแรกวัดด้วย 12 ข้อกระทง และด้านที่สองวัดด้วย 7 ข้อกระทง แตกต่างจากการวัดพฤติกรรมการทำงานแบบถ่วงความก้าวหน้าที่ของ Specter et al. (2006) ที่ผู้วิจัยยึดเป็นแนวทางสำหรับการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้มาตรวัด CWB-Checklist (CWB-C) ของ Specter et al. (2006) โดยมีข้อกระทงจำนวน 43 ข้อ แบ่งเป็น 2 องค์ประกอบ ซึ่งแม้จะคล้ายคลึงกับการนิยามของ Robinson และ Bennett คือ พฤติกรรมการทำงานแบบถ่วงความก้าวหน้าที่ต่อองค์กร และ พฤติกรรมการทำงานแบบถ่วงความก้าวหน้าที่ต่อเพื่อนร่วมงาน แต่ข้อจำกัดของมาตรวัดพฤติกรรมเบี่ยงเบนในการทำงานของ Robinson และ Bennett นั้นได้ระบุไว้ว่า “กระบวนการสำหรับการตรวจสอบความตรงของมาตรนั้นยังไม่เสร็จสมบูรณ์ ซึ่งไม่สามารถได้ข้อสรุปในท้ายที่สุดว่ามาตรวัดนี้มีความตรง” (Robinson & Bennett, 1997: p.357) อีกทั้งยังไม่ได้รวบรวมพฤติกรรมเบี่ยงเบนในการทำงานที่เป็นไปได้ทั้งหมดภายในมาตรวัดนี้ (Robinson & Bennett, 1997) แตกต่างจากมาตรวัดพฤติกรรมการทำงานแบบถ่วงความก้าวหน้าที่ของ Specter ที่พัฒนา แก้ไขข้อบกพร่องจากมาตรวัดของ Robinson และ Bennett และมาตร CWB-C ยังเป็นที่นิยมในงานวิจัยที่ศึกษาเกี่ยวกับด้านพฤติกรรมการทำงานแบบถ่วงความก้าวหน้าที่ภายในองค์กร ซึ่งการใช้มาตรวัดที่ต่างกันในการวัดตัวแปรที่มีการนิยามคล้ายคลึงกันอาจส่งผลทำให้ได้ผลลัพธ์ที่ต่างออกไป

นอกจากนี้สาเหตุอีกประการหนึ่งที่ไม่พบความสัมพันธ์ระหว่างคตินิยมหมู่ทางจิต และ บุคลิกภาพแบบหลงตนเองน่าจะเป็นเพราะภาวะสมมติฐานของคตินิยมหมู่ทางจิต และบุคลิกภาพแบบหลงตนเอง กล่าวคือ การมีคตินิยมหมู่ทางจิตนั้น บุคคลจะมุ่งเน้นการทำงานภายในองค์กรร่วมกัน อย่างเป็นกลุ่มเพื่อผลประโยชน์ส่วนรวมขององค์กร ซึ่งเป็นไปในทิศทางตรงกันข้ามกับบุคลิกภาพแบบหลงตนเองที่มุ่งเน้นการทำสิ่งต่างๆ เพื่อผลประโยชน์ของตน ซึ่งการวัดบุคลิกภาพแบบหลงตนเองในงานวิจัยนี้ใช้มาตรวัด NPI ของ Raskin และ Terry (1988) ซึ่งสะท้อนถึงการมองตนเองว่ามีความเหนือกว่า และพิเศษกว่าผู้อื่น ซึ่งบุคคลดังกล่าวจะมีแรงจูงใจในการทำสิ่งต่างๆ ให้เป็นไปเพื่อผลประโยชน์ส่วนตน เช่นในด้านความเป็นใหญ่ เป็นที่นับถือ การครอบครอง หรือ การมีอำนาจ เป็นต้น ซึ่งจัดเป็นความหลงตนเองแบบเน้นตนเอง (agentic narcissism) (Campbell, Brunell, & Finkel, 2006) มีความแตกต่างกับผู้ที่มีความหลงตนเองแบบเน้นความสัมพันธ์ (communal narcissism) แม้ว่าแหล่งของแรงจูงใจจะเหมือนกันกับความหลงตนเองแบบเน้นตนเอง แต่บุคคลที่มี

ความหลงตนเองแบบเน้นความสัมพันธ์จะกระทำวิธีต่างๆ โดยมุ่งเน้นไปยังความสัมพันธ์กับบุคคลรอบข้าง เพื่อให้ตนเองเป็นที่ยอมรับ ซึ่งจากงานวิจัยของ Gebauer, Sedikides, Verplanken และ Maio (2012) ได้ทำการศึกษาและ ทดสอบความแตกต่างระหว่างบุคลิกภาพแบบหลงตนเองแบบเน้นตนเอง และบุคลิกภาพแบบหลงตนเองแบบเน้นความสัมพันธ์ พบผลความแตกต่างตามที่ได้ตั้งสมมติฐานไว้ คือ ความหลงตนเองแบบเน้นตนเองจะมีแรงจูงใจในพฤติกรรมเพื่อประโยชน์ของตน ในขณะที่ ความหลงตนเองแบบเน้นความสัมพันธ์มีแรงจูงใจในพฤติกรรมเพื่อให้ตนเป็นที่ยอมรับโดยการมีปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น นอกจากนี้ Gebauer และคณะได้มีการเริ่มพัฒนามาตรวัด Communal Narcissism Inventory (CNI) จำนวน 16 ข้อกระทง และข้อค้นพบจากงานวิจัยของ Gebauer และคณะยังช่วยขยายความเข้าใจต่อบุคลิกภาพแบบหลงตนเองมากขึ้น และส่งผลต่องานวิจัยต่อมาที่เริ่มหันมาศึกษาบุคลิกภาพแบบหลงตนเองแบบเน้นความสัมพันธ์

สาเหตุอื่นที่ไม่พบนัยสำคัญทางสถิติของคตินิยมหมู่ทางจิต ต่อความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพแบบหลงตนเอง และพฤติกรรมการทำงานแบบถ่วงความก้าวหน้า อาจเป็นไปได้ว่าแต่ละประเทศหรือกลุ่มวัฒนธรรมที่มีความเป็นคตินิยมหมู่ จะมีความแตกต่างของผู้คนที่มีความเป็นปัจเจกมากหรือน้อย และมีความเป็นคตินิยมหมู่ มากหรือน้อย แตกต่างกันไป (Traindis, 1995) ซึ่งในที่นี้อาจส่งผลให้วัฒนธรรมองค์การภาคเอกชน หรือภาครัฐบาลนั้นๆ มีความแตกต่างกันในด้านความเป็นคตินิยมหมู่

### จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

Jackson et al. (2006) ได้กล่าวถึงข้อจำกัดในการพัฒนามาตรคตินิยมหมู่ทางจิตของตนว่า อาจจะมีความเป็นไปได้ที่ผลจากการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันขององค์ประกอบระดับสูง (higher order factor) อาจได้รับผลบางส่วนที่เกิดจาก ความแปรปรวนจากวิธีร่วม (common method variance) โดยที่อ้างถึง Parker (1999) ที่พบผลการวิจัยสนับสนุนว่าความแปรปรวนจากวิธีร่วมส่งผลให้เกิดผลมากกว่าความเป็นจริง อย่างไรก็ตามผู้วิจัยมีความเห็นว่า Jackson et al. (2006) ไม่ได้ทำการตรวจสอบในประเด็นที่คตินิยมหมู่ทางจิตอาจได้รับผลกระทบจากความแปรปรวนจากวิธีร่วม ถึงแม้ว่า Parker (1999) ได้ระบุในงานวิจัยของเขาถึงข้อควรระวังเกี่ยวกับการตีความ และการสังเกตถึงกระบวนการที่ส่งผลต่อตัวแปรหนึ่งๆ ในสภาพแวดล้อมขององค์การที่อาจจะได้รับผลกระทบจากกระบวนการอื่นๆ ที่ตัวนักวิจัยไม่ได้ตระหนักถึง และอาจจะส่งผลกระทบต่อผลการวิเคราะห์

ทั้งนี้งานวิจัยของ Siemsen, Roth และ Oliveira (2010) ได้ทำการศึกษาถึงปัญหาความแปรปรวนจากวิธีร่วมที่พบในการวิเคราะห์สมการถดถอยเชิงเส้น สมการถดถอยกำลังสอง หรือความสัมพันธ์แบบไม่เป็นเส้นตรง และอิทธิพลปฏิสัมพันธ์ โดย Siemsen et al. (2010) พบผลจากการวิเคราะห์ที่แสดงถึงปัญหาเกี่ยวกับการพบนัยสำคัญทางสถิติที่ยากขึ้น หากประสบปัญหาความแปรปรวนร่วมในการทดสอบอิทธิพลปฏิสัมพันธ์ ซึ่ง Siemsen และคณะได้แนะนำว่า หากในงานวิจัยพบผลปฏิสัมพันธ์จากตัวแปรกำกับแล้ว ไม่ควรที่จะกังวลเกี่ยวกับปัญหาความแปรปรวนจากวิธีร่วม จากผลการวิจัยของ Siemsen et al. (2010) สามารถสนับสนุนการวิจัยนี้ได้ว่าไม่ได้รับผลกระทบจากปัญหาภาวะความแปรปรวนจากวิธีร่วมแต่อย่างใด

**วัตถุประสงค์ข้อที่ 3** เพื่อศึกษาอิทธิพลกำกับของอัตลักษณ์ทางจริยธรรมระหว่างบุคคลิกแบบหลงตนเองและพฤติกรรมการทำงานแบบถ่วงความก้าวหน้า

**สมมติฐานข้อที่ 3** อัตลักษณ์ทางจริยธรรมส่งอิทธิพลกำกับทำให้ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพแบบหลงตนเองต่อพฤติกรรมการทำงานแบบถ่วงความก้าวหน้าลดลง

ผลการวิเคราะห์สนับสนุนสมมติฐานข้อที่ 3 โดยที่อัตลักษณ์ทางจริยธรรมส่งอิทธิพลกำกับ (NARxMI) ในทิศทางลบในการทำนายความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพแบบหลงตนเอง และพฤติกรรมการทำงานแบบถ่วง ทำให้พฤติกรรมการทำงานแบบถ่วงความก้าวหน้าลดลง ( $b = -1.42, p < .05$ ) และอัตลักษณ์ทางจริยธรรมเพียงลำพังมีอิทธิพลทางตรงในทิศทางลบต่อพฤติกรรมการทำงานแบบถ่วงความก้าวหน้า ( $b = -1.18, p < .01$ ) เช่นกัน สอดคล้องกับงานวิจัยในอดีตที่ศึกษาพฤติกรรมในแง่ลบ หรือพฤติกรรมต่อต้านสังคมที่มีองค์ประกอบที่คล้ายคลึงกับพฤติกรรมการทำงานแบบถ่วงความก้าวหน้า เช่น งานวิจัยของ Skarlicki และ Jaareld (2008) พบว่าอัตลักษณ์ทางจริยธรรมส่งอิทธิพลกำกับต่อความสัมพันธ์ระหว่างความไม่เป็นธรรมของลูกค้า (customer injustice) กับพฤติกรรมสร้างความเสียหาย ( $b = -.05, p < .05$ ) หรืองานวิจัยของ Mingzheng et al. (2014) พบว่าอัตลักษณ์ทางจริยธรรมส่งอิทธิพลกำกับต่อความสัมพันธ์ระหว่างความไม่เป็นธรรมในองค์กร (organizational injustice) กับพฤติกรรมการทำงานแบบถ่วงความก้าวหน้า ( $b = -.12, p < .05$ )

นอกจากนี้แผนภาพกราฟเชิงเส้นภาพที่ 2 ข้างต้น ยังช่วยสนับสนุนผลการวิเคราะห์ สมมติฐานข้อที่ 3 ได้ชัดเจนขึ้น โดยในระดับอัตลักษณ์ทางจริยธรรมที่สูงทำให้ระดับพฤติกรรมการทำงานแบบถ่วงความก้าวหน้าต่ำลงอย่างเห็นได้ชัด

### ข้อจำกัดและข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

นักวิจัยที่สนใจเกี่ยวกับบุคลิกภาพแบบหลงตนเอง ควรที่จะทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพแบบหลงตนเองแบบเน้นความสัมพันธ์ กับพฤติกรรมการทำงานแบบถ่วงความก้าวหน้า โดยมีคตรวมหมู่ทางจิต หรืออัตลักษณ์ทางจริยธรรมเป็นตัวแปรกำกับ เนื่องจากอาจพบความสัมพันธ์ หรือผลลัพธ์ที่แตกต่างออกไป เช่น เมื่อบุคคลที่มีความหลงตนเองแบบมุ่งเน้นความสัมพันธ์จะมีพฤติกรรมการทำงานแบบถ่วงความก้าวหน้าหรือไม่ หรือ การทำงานภายใต้สังคมที่มีความเป็นคตรวมหมู่จะส่งผลทำให้ผู้ที่มีความหลงตนเองแบบมุ่งเน้นความสัมพันธ์กระทำพฤติกรรมที่เป็นผลเสียต่อองค์กรหรือไม่ หรือการที่บุคลิกภาพแบบหลงตนเองแบบมุ่งเน้นความสัมพันธ์ต้องการให้ผู้อื่นรับรู้ว่าตนเอง ชอบช่วยเหลือ เชื่อถือได้ หรือมีความเป็นมิตร (Gebauer et al., 2012) ซึ่งเป็นคุณลักษณะที่สอดคล้องกับอัตลักษณ์ทางจริยธรรม จะมีพฤติกรรมต่อต้านสังคม หรือพฤติกรรมที่ส่งผลเสียต่อองค์กรหรือไม่ ดังนั้นหากทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพแบบหลงตนเองแบบเน้นความสัมพันธ์ กับคตรวมหมู่ทางจิต อาจทำให้ได้ข้อค้นพบที่ต่างออกไปจากผลการวิจัยนี้ ถึงแม้การศึกษาเกี่ยวกับบุคลิกภาพแบบหลงตนเองแบบเน้นความสัมพันธ์จะค่อนข้างใหม่ และมีไม่มากนักก็ตาม แต่นับว่าการตั้งคำถามถึงความสัมพันธ์ของบุคลิกภาพแบบหลงตนเองแบบเน้นความสัมพันธ์กับคตรวมหมู่ทางจิตนั้นมีความน่าสนใจอยู่ไม่น้อย

นอกจากนี้การเก็บข้อมูลในรูปแบบรายงานตนเกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงานแบบถ่วงความก้าวหน้าภายในงานวิจัยนี้ เป็นข้อคำถามที่เกี่ยวกับความถี่ของพฤติกรรมแง่ลบภายในองค์กร อาจส่งผลทำให้ผู้ตอบแบบสอบถามไม่ตอบอย่างตรงไปตรงมาเนื่องจาก ความต้องการในการทำตามความคาดหวังทางสังคม (social desirability) ซึ่งสัดส่วนผู้ตอบแบบสอบถามในการวิจัยครั้งนี้แบ่งได้เป็น แบบกระดาษจำนวน 20.6% และผู้ตอบแบบสอบถามออนไลน์คิดเป็น 79.4% ซึ่งสัดส่วนดังกล่าวไม่ได้ถูกกำหนดโดยผู้วิจัย แต่เป็นไปตามความสะดวกของหน่วยงาน หรือผู้ตอบแบบสอบถามที่ผู้วิจัยได้ติดต่อไปในขั้นตอนการเก็บข้อมูล อย่างไรก็ตามจะเห็นได้ว่าสัดส่วนของผู้ตอบแบบสอบถาม

ออนไลน์มีมากกว่าผู้ตอบแบบสอบถามแบบกระดาษ ซึ่งจากสัดส่วนทั้งหมดสามารถช่วยยืนยันได้ว่า ผู้ที่ทำแบบสอบถามออนไลน์จะมีความสะดวกใจที่จะตอบอย่างตรงไปตรงมามากขึ้น เนื่องจากการรับรู้ถึงความไร้ตัวตนในขณะที่ทำแบบสอบถาม เพราะไม่สามารถระบุตัวตนของผู้ตอบได้ (Gosling, Vazire, Srivastava & John, 2004) อย่างไรก็ตามแม้ว่าในงานวิจัยนี้ใช้วิธีในการเก็บแบบสอบถามออนไลน์เข้ามาช่วยแต่อาจไม่ครอบคลุมทั้งหมด อาจได้รับผลกระทบจากการตอบแบบสอบถามตามความคาดหวังทางสังคม โดยงานวิจัยในอนาคตควรพิจารณากลุ่มตัวอย่างในการเก็บข้อมูลที่หลากหลายมากขึ้น เช่น การเก็บข้อมูลจากเพื่อนร่วมงาน หรือผู้บังคับบัญชา เพราะการได้รับข้อมูลจากแหล่งประเมินอื่นนอกเหนือจากแบบรายงานตน ทำให้ได้ข้อมูลที่ครอบคลุมและอาจส่งผลต่อข้อค้นพบจากการวิเคราะห์

ผู้ที่สนใจอาจใช้แนวทางในการศึกษาคติธรรมหมู่ที่แตกต่างออกไป เนื่องจากคติธรรมหมู่ทางจิตที่ผู้วิจัยนำมาศึกษาในงานวิจัยนี้ไม่พบนัยสำคัญทางสถิติต่อความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพแบบหลงตนเองและพฤติกรรมการทำงานแบบถ่วงความก้าวหน้า งานวิจัยของ Smithikrai (2014) ได้ศึกษาตัวแปรที่คล้ายคลึงกัน คือ การให้คุณค่าทางวัฒนธรรม (cultural values) ที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานแบบถ่วงความก้าวหน้า โดยมีความเครียดในการทำงานเป็นตัวแปรส่งผ่าน (job stress) โดยที่การให้คุณค่าทางวัฒนธรรม ใช้แนวทางตาม Traindis และ Gelfand (1998) คือ จำแนกออกเป็นคติธรรมหมู่นิยม (collectivism หรือ C) และปัจเจกนิยม (individualism หรือ I) โดยแบ่งออกเป็นสองมิติคือ Horizontal (H) มุ่งเน้นในความเท่าเทียม และ Vertical (V) ที่มุ่งเน้นในลำดับชั้น ความอาวุโส จากนั้นทำการไขว้กันระหว่าง I, C และ H, V จะได้ horizontal individual (HI), vertical individualism (VI), horizontal collectivism (HC) และ vertical collectivism (VC) ซึ่งผลการศึกษานี้ สรุปได้ว่า VI มีแนวโน้มที่จะกระทำพฤติกรรมการทำงานแบบถ่วงความก้าวหน้ามากกว่าเมื่ออยู่ในสถานการณ์การทำงานที่มีความเครียด ในขณะที่ HC ไม่มีแนวโน้มในการกระทำพฤติกรรมการทำงานแบบถ่วงความก้าวหน้าแม้ว่าจะอยู่ในสถานการณ์ที่ตั้งเครียด ซึ่งแนวทางที่ Smithikrai (2014) ใช้มีความแตกต่างกับแนวทางของ Jackson et al. (2006) ที่ได้ดัดแปลงและพัฒนามาตรวัดใหม่จาก Traindis และ Gelfand (1998), Erez และ Earley (1987) และ Wagner และ Moch (1986) ซึ่งงานวิจัยในอนาคตอาจทำการศึกษาการให้คุณค่าทางวัฒนธรรมตามแนวทางของ Traindis และ Gelfand (1998) ที่มีต่อบุคลิกภาพแบบหลงตนเอง และพฤติกรรมการทำงานแบบถ่วงความก้าวหน้า ซึ่งจะช่วยขยายแนวทางในการศึกษาตัวแปรที่เกี่ยวกับวัฒนธรรมในบริบทขององค์กรได้

นอกจากนี้ ผู้ที่สนใจศึกษาเกี่ยวกับอัตลักษณ์ทางจริยธรรม ผู้วิจัยเห็นว่าควรออกแบบงานวิจัย ในอนาคตที่ต้องการศึกษาเกี่ยวกับประเด็นนี้ ให้ควรเป็นในรูปแบบการวัดซ้ำ เพื่อทดสอบความคงเส้น คงวาของอัตลักษณ์ทางจริยธรรมของแต่ละบุคคล เพื่อการประยุกต์ใช้ให้ได้อย่างมีประสิทธิภาพใน อนาคต

### ข้อเสนอแนะในการนำผลวิจัยไปใช้

จากข้อค้นพบในการศึกษาครั้งนี้ทำให้ทราบว่าอัตลักษณ์ทางจริยธรรมสามารถส่งผลทำให้ผู้ที่ มีบุคลิกภาพแบบหลงตนเองมีพฤติกรรมการทำงานแบบถ่วงความก้าวหน้าลดลง ซึ่งสามารถนำไป ประยุกต์ใช้ในองค์การได้ โดยการที่ผู้บริหาร หรือฝ่ายทรัพยากรบุคคล กำหนดนโยบาย จัดกิจกรรม หรือส่งเสริมค่านิยมให้บุคลากรภายในองค์การให้ความสำคัญถึงคุณลักษณะทางจริยธรรมที่บุคคลพึงมี เช่น ความห่วงใยผู้อื่น ความรับผิดชอบ และกตัญญู เป็นต้น โดยอาจแฝงคุณลักษณะเหล่านี้ไปใน วิสัยทัศน์ หรือพันธกิจขององค์การ ผู้บังคับบัญชาควรที่จะสนับสนุนคุณลักษณะทางคุณธรรม และ จริยธรรมที่สอดคล้องกับชุดค่านิยมที่จากมาวัดอัตลักษณ์ทางจริยธรรม เพื่อให้กระตุ้นให้บุคลากร เกิดการยืนยันตนเองกับคุณลักษณะเหล่านี้ ดังทฤษฎีของอัตลักษณ์ทางจริยธรรม ซึ่งน่าจะช่วยลด พฤติกรรมการทำงานแบบถ่วงความก้าวหน้าได้ในระยะยาว ส่งผลให้องค์การสามารถพัฒนาไปได้เต็ม ประสิทธิภาพของบุคลากร

## รายการอ้างอิง

### ภาษาไทย

- ประพิมพา จรัสรัตนกุล. (2550). การทำนายพฤติกรรมการทำงานแบบถ่วงความก้าวหน้าขององค์การและเพื่อนร่วมงานจากบุคลิกภาพแบบหลงตนเอง ลักษณะนิสัยด้านความโกรธ และสิ่งเร้าความเครียดในการทำงาน. . จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- วรรณธิดา ปางวิรุฬห์รักษ์. (2555). อิทธิพลของบุคลิกภาพแบบหลงตนเองต่อการตอบรับของผู้บริโภค : การวิเคราะห์อิทธิพลส่งผ่านความเป็นวัตถุนิยมและอิทธิพลกำกับของรูปแบบการดึงดูด. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- หยกฟ้า อิศรานนท์. (2551). อิทธิพลของบุคลิกภาพแบบหลงตนเอง และความไม่สอดคล้องระหว่าง การเห็นคุณค่าแห่งตนโดยนัยและการเห็นคุณค่าแห่งตนที่รับรู้ ต่อสุขภาวะทางจิต : การวิเคราะห์อิทธิพลของตัวแปรกำกับและตัวแปรส่งผ่าน. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

### ภาษาอังกฤษ

- Ackerman, R. A., Witt, E. A., Donnellan, M. B., Trzesniewski, K. H., Robins, R. W., & Kashy, D. A. (2011). What does the Narcissistic Personality Inventory really measure? *Assessment, 18*, 67-87.
- Adams, J. S. (1965). Inequity in social exchange. *Advances in Experimental Social Psychology, 2*, 267-299.
- Aiken, L. S., West, S. G., & Reno, R. R. (1991). *Multiple regression: Testing and Interpreting Interactions*: Sage.
- Akaike, H. (1974). A new look at the statistical model identification. *IEEE Transactions on Automatic Control, 19*, 716-723.
- Aquino, K., Freeman, D., Reed II, A., Lim, V. K., & Felps, W. (2009). Testing a social-cognitive model of moral behavior: the interactive influence of situations and moral identity centrality. *Journal of Personality and Social Psychology, 97*, 123.
- Aquino, K., Reed, A., Thau, S., & Freeman, D. (2007). A grotesque and dark beauty: How moral identity and mechanisms of moral disengagement influence cognitive and emotional reactions to war. *Journal of Experimental Social Psychology, 43*, 385-392.
- Aquino, K., & Reed II, A. (2002). The self-importance of moral identity. *Journal of Personality and Social Psychology, 83*, 1423.



- Barling, J., Dupré, K. E., & Kelloway, E. K. (2009). Predicting workplace aggression and violence. *Annual Review of Psychology, 60*, 671-692.
- Barriga, A. Q., Morrison, E. M., Liao, A. K., & Gibbs, J. C. (2001). Moral cognition: Explaining the gender difference in antisocial behavior. *Merrill-Palmer Quarterly, 47*, 532-562.
- Baumeister, R. F., Bushman, B. J., & Campbell, W. K. (2000). Self-esteem, narcissism, and aggression: Does violence result from low self-esteem or from threatened egotism? *Current Directions in Psychological Science, 9*, 26-29.
- Baumeister, R. F., Smart, L., & Boden, J. M. (1996). Relation of threatened egotism to violence and aggression: the dark side of high self-esteem. *Psychological Review, 103*, 5.
- Bennett, R. J., & Robinson, S. L. (2000). Development of a measure of workplace deviance. *Journal of Applied Psychology, 85*, 349.
- Bentler, P. M., & Chou, C.-P. (1987). Practical issues in structural modeling. *Sociological Methods & Research, 16*, 78-117.
- Berry, C. M., Ones, D. S., & Sackett, P. R. (2007). Interpersonal deviance, organizational deviance, and their common correlates: a review and meta-analysis: American Psychological Association.
- Blair, C. A., Hoffman, B. J., & Helland, K. R. (2008). Narcissism in organizations: A multisource appraisal reflects different perspectives. *Human Performance, 21*, 254-276.
- Blasi, A. (1983). Moral cognition and moral action: A Theoretical Perspective. *Developmental Review, 3*, 178-210.
- Blickle, G., Schlegel, A., Fassbender, P., & Klein, U. (2006). Some personality correlates of business white-collar crime. *Applied Psychology, 55*, 220-233.
- Brown, T. G. (2012). *Job Stress and Counterproductive Work Behaviors: Does Moral Identity Matter?* : Seattle Pacific University.
- 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? *Journal of Personality and Social Psychology, 75*, 219.

- Campbell, W. K. (2001). Is narcissism really so bad? *Psychological Inquiry, 12*, 214-216.
- Campbell, W. K., Hoffman, B. J., Campbell, S. M., & Marchisio, G. (2011). Narcissism in organizational contexts. *Human Resource Management Review, 21*, 268-284.
- Chang, K., & Smithikrai, C. (2010). Counterproductive behaviour at work: an investigation into reduction strategies. *The International Journal of Human Resource Management, 21*, 1272-1288.
- Chatterjee, A., & Hambrick, D. C. (2007). It's all about me: Narcissistic chief executive officers and their effects on company strategy and performance. *Administrative Science Quarterly, 52*, 351-386.
- Cohen, J., Cohen, P., West, S. G., & Aiken, L. S. (2013). *Applied multiple regression/correlation analysis for the behavioral sciences*: Routledge.
- Detert, J. R., Treviño, L. K., & Sweitzer, V. L. (2008). Moral disengagement in ethical decision making: a study of antecedents and outcomes. *Journal of Applied Psychology, 93*, 374.
- Dimitruk, P., Schermelleh-Engel, K., Kelava, A., & Moosbrugger, H. (2007). Challenges in nonlinear structural equation modeling. *Methodology, 3*, 100-114.
- Dollard, J., Miller, N. E., Doob, L. W., Mowrer, O. H., & Sears, R. R. (1939). Frustration and Aggression.
- Erez, M., & Earley, P. C. (1987). Comparative analysis of goal-setting strategies across cultures. *Journal of Applied Psychology, 72*, 658.
- Exline, J. J., Baumeister, R. F., Bushman, B. J., Campbell, W. K., & Finkel, E. J. (2004). Too proud to let go: narcissistic entitlement as a barrier to forgiveness. *Journal of Personality and Social Psychology, 87*, 894.
- Forsyth, D. R., Banks, G. C., & McDaniel, M. A. (2012). A meta-analysis of the Dark Triad and work behavior: a social exchange perspective. *Journal of Applied Psychology, 97*, 557.
- Foster, J. D., & Trimm IV, R. F. (2008). On being eager and uninhibited: Narcissism and approach-avoidance motivation. *Personality and Social Psychology Bulletin, 34*, 1004-1017.

- Freud, S. (1914). Remembering, repeating and working-through (Further recommendations on the technique of psycho-analysis II). *Standard Edition*, 12, 145-156.
- Gaertner, L., Iuzzini, J., & O'Mara, E. M. (2008). When rejection by one fosters aggression against many: Multiple-victim aggression as a consequence of social rejection and perceived groupness. *Journal of Experimental Social Psychology*, 44, 958-970.
- Gebauer, J. E., Sedikides, C., Verplanken, B., & Maio, G. R. (2012). Communal narcissism. *Journal of Personality and Social Psychology*, 103, 854.
- Gelfand, M. J., Bhawuk, D. P., Nishii, L. H., & Bechtold, D. J. (2004). Individualism and collectivism. *Culture, leadership, and organizations: The GLOBE Study of*, 62, 437-512.
- Gelfand, M. J., Erez, M., & Aycan, Z. (2007). Cross-cultural organizational behavior. *Annu. Rev. Psychol.*, 58, 479-514.
- Gelfand, M. J., Leslie, L. M., & Fehr, R. (2008). To prosper, organizational psychology should... adopt a global perspective. *Journal of Organizational Behavior*, 29, 493-517.
- Gosling, S. D., Vazire, S., Srivastava, S., & John, O. P. (2004). Should we trust web-based studies? A comparative analysis of six preconceptions about internet questionnaires. *American Psychologist*, 59, 93.
- Greenwald, A. G., McGhee, D. E., & Schwartz, J. L. (1998). Measuring individual differences in implicit cognition: the implicit association test. *Journal of Personality and Social Psychology*, 74, 1464.
- Grijalva, E., & Harms, P. D. (2014). Narcissism: An integrative synthesis and dominance complementarity model. *The Academy of Management Perspectives*, 28, 108-127.
- Grijalva, E., & Newman, D. A. (2015). Narcissism and counterproductive work behavior (CWB): Meta-analysis and consideration of collectivist culture, Big Five personality, and narcissism's facet structure. *Applied Psychology*, 64, 93-126.

- Gruys, M. L., & Sackett, P. R. (2003). Investigating the dimensionality of counterproductive work behavior. *International Journal of Selection and Assessment, 11*, 30-42.
- Hart, D., Atkins, R., & Ford, D. (1998). Urban America as a context for the development of moral identity in adolescence. *Journal of Social Issues, 54*, 513-530.
- Hart, D., & Fegley, S. (1995). Prosocial behavior and caring in adolescence: Relations to self-understanding and social judgment. *Child Development, 66*, 1346-1359.
- Hershcovis, M. S., Turner, N., Barling, J., Arnold, K. A., Dupré, K. E., Inness, M., . . . Sivanathan, N. (2007). Predicting workplace aggression: a meta-analysis: American Psychological Association.
- Hertzog, M. A. (2008). Considerations in determining sample size for pilot studies. *Research in Nursing & Health, 31*, 180-191.
- Ho, D. Y.-F., & Chiu, C.-Y. (1994). Component ideas of individualism, collectivism, and social organization: An application in the study of Chinese culture.
- House, R. J., Hanges, P. J., Javidan, M., Dorfman, P. W., & Gupta, V. (2004). *Culture, leadership, and organizations: The GLOBE Study of 62 Societies*: Sage Publications.
- Hui, C. H., & Triandis, H. C. (1986). Individualism-collectivism: A study of cross-cultural researchers. *Journal of Cross-Cultural Psychology, 17*, 225-248.
- Jackman, M. R. (2002). Violence in social life. *Annual Review of Sociology, 28*, 387-415.
- Jackson, C. L., Colquitt, J. A., Wesson, M. J., & Zapata-Phelan, C. P. (2006). Psychological collectivism: a measurement validation and linkage to group member performance. *Journal of Applied Psychology, 91*, 884.
- Jarunratanakul, P. (2013). *Organisational justice, individual differences and counterproductive work behaviour: A longitudinal study in New Zealand and Thailand*. University of Waikato.
- 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. *Journal of Applied Psychology, 91*, 762-775.

- Kelava, A., Moosbrugger, H., Dimitruk, P., & Schermelleh-Engel, K. (2008). Multicollinearity and missing constraints: A comparison of three approaches for the analysis of latent nonlinear effects. *Methodology, 4*, 51-66.
- Khoo, H. S., & Burch, G. S. J. (2008). The 'dark side' of leadership personality and transformational leadership: An exploratory study. *Personality and Individual Differences, 44*, 86-97.
- Klein, A., & Moosbrugger, H. (2000). Maximum likelihood estimation of latent interaction effects with the LMS method. *Psychometrika, 65*, 457-474.
- Kline, T. J. (2005). Psychological testing. *Canadian Psychology, 46*, 258-260.
- Kohut, H. (1966). Forms and transformations of narcissism. *Journal of the American Psychoanalytic Association, 14*, 243-272.
- Lapsley, D. K., & Lasky, B. (2001). Prototypic moral character. *Identity: An International Journal of Theory and Research, 1*, 345-363.
- Larkey, L. K., & Hecht, M. L. (1995). A comparative study of African American and European American ethnic identity. *International Journal of Intercultural Relations, 19*, 483-504.
- Martinko, M. J., Gundlach, M. J., & Douglas, S. C. (2002). Toward an integrative theory of counterproductive workplace behavior: A causal reasoning perspective. *International Journal of Selection and Assessment, 10*, 36-50.
- Maxwell, K., Donnellan, M. B., Hopwood, C. J., & Ackerman, R. A. (2011). The two faces of Narcissus? An empirical comparison of the Narcissistic Personality Inventory and the Pathological Narcissism Inventory. *Personality and Individual Differences, 50*, 577-582.
- Mingzheng, W., Xiaoling, S., Xubo, F., & Youshan, L. (2014). Moral Identity as a Moderator of the Effects of Organizational Injustice on Counterproductive Work Behavior Among Chinese Public Servants. *Public Personnel Management, 43*, 314-324.
- Moosbrugger, H., Schermelleh-Engel, K., Kelava, A., & Klein, A. G. (2009). Testing multiple nonlinear effects in structural equation modeling: A comparison of

- alternative estimation approaches. *Structural Equation Modeling in Educational Research: Concepts and Applications*, 103-136.
- O'Boyle, E. H., Forsyth, D. R., & O'Boyle, A. S. (2011). Bad apples or bad barrels: An examination of group-and organizational-level effects in the study of counterproductive work behavior. *Group & Organization Management*, 36, 39-69.
- O'Connor, J., Mumford, M. D., Clifton, T. C., Gessner, T. L., & Connelly, M. S. (1995). Charismatic leaders and destructiveness: An historiometric study. *The Leadership Quarterly*, 6, 529-555.
- Ostrowsky, M. K. (2010). Are violent people more likely to have low self-esteem or high self-esteem? *Aggression and Violent Behavior*, 15, 69-75.
- Oyserman, D., Kimmelmeier, M., & Coon, H. M. (2002). Cultural psychology, A new look: reply to Bond (2002), Fiske (2002), Kitayama (2002), and Miller (2002).
- Parker, C. P. (1999). A test of alternative hierarchical models of psychological climate: PCg, satisfaction, or common method variance? *Organizational Research Methods*, 2, 257-274.
- Penney, L. M., & Spector, P. E. (2002). Narcissism and counterproductive work behavior: Do bigger egos mean bigger problems? *International Journal of Selection and Assessment*, 10, 126-134.
- Pincus, A. L., & Lukowitsky, M. R. (2010). Pathological narcissism and narcissistic personality disorder. *Annual Review of Clinical Psychology*, 6, 421-446.
- Raskin, R., Novacek, J., & Hogan, R. (1991). Narcissistic self-esteem management. *Journal of Personality and Social Psychology*, 60, 911.
- Raskin, R., & Terry, H. (1988). A principal-components analysis of the Narcissistic Personality Inventory and further evidence of its construct validity. *Journal of Personality and Social Psychology*, 54, 890.
- Reed, A., Aquino, K., & Levy, E. (2007). Moral identity and judgments of charitable behaviors. *Journal of Marketing*, 71, 178-193.
- Reed II, A., & Aquino, K. F. (2003). Moral identity and the expanding circle of moral regard toward out-groups. *Journal of Personality and Social Psychology*, 84, 1270.

- Reidy, D. E., Zeichner, A., Foster, J. D., & Martinez, M. A. (2008). Effects of narcissistic entitlement and exploitativeness on human physical aggression. *Personality and Individual Differences, 44*, 865-875.
- Rest, J. R., Narvaez, D., Thoma, S. J., & Bebeau, M. J. (1999). DIT2: Devising and testing a revised instrument of moral judgment. *Journal of Educational Psychology, 91*, 644.
- Reynolds, S. J., & Ceranic, T. L. (2007). The effects of moral judgment and moral identity on moral behavior: An empirical examination of the moral individual. *Journal of Applied Psychology, 92*, 1610.
- Rosenthal, S. A., & Pittinsky, T. L. (2006). Narcissistic leadership. *The Leadership Quarterly, 17*, 617-633.
- Sackett, P. R. (2002). The structure of counterproductive work behaviors: Dimensionality and relationships with facets of job performance. *International Journal of Selection and Assessment, 10*, 5-11.
- Sage, L., Kavussanu, M., & Duda, J. (2006). Goal orientations and moral identity as predictors of prosocial and antisocial functioning in male association football players. *Journal of Sports Sciences, 24*, 455-466.
- Satorra, A., & Bentler, P. M. (2010). Ensuring positiveness of the scaled difference chi-square test statistic. *Psychometrika, 75*, 243-248.
- Schwarz, G. (1978). Estimating the dimension of a model. *The Annals of Statistics, 6*, 461-464.
- Shao, R., Aquino, K., & Freeman, D. (2008). Beyond moral reasoning: A review of moral identity research and its implications for business ethics. *Business Ethics Quarterly, 18*, 513-540.
- Siemens, E., Roth, A., & Oliveira, P. (2010). Common method bias in regression models with linear, quadratic, and interaction effects. *Organizational Research Methods, 13*, 456-476.
- Singelis, T. M., Triandis, H. C., Bhawuk, D. P., & Gelfand, M. J. (1995). Horizontal and vertical dimensions of individualism and collectivism: A theoretical and measurement refinement. *Cross-Cultural Research, 29*, 240-275.

- Sivakumar, K., & Nakata, C. (2001). The stampede toward Hofstede's framework: Avoiding the sample design pit in cross-cultural research. *Journal of International Business Studies*, 32, 555-574.
- Skarlicki, D. P., Van Jaarsveld, D. D., & Walker, D. D. (2008). Getting even for customer mistreatment: the role of moral identity in the relationship between customer interpersonal injustice and employee sabotage. *Journal of Applied Psychology*, 93, 1335.
- Skitka, L. J., & Sargis, E. G. (2006). The Internet as psychological laboratory. *Annu. Rev. Psychol.*, 57, 529-555.
- Smithikrai, C. (2008). Moderating effect of situational strength on the relationship between personality traits and counterproductive work behaviour. *Asian Journal of Social Psychology*, 11, 253-263.
- Smithikrai, C. (2014). Relationship of cultural values to counterproductive work behaviour: The mediating role of job stress. *Asian Journal of Social Psychology*, 17, 36-43.
- Spector, P. E. (2011). The relationship of personality to counterproductive work behavior (CWB): An integration of perspectives. *Human Resource Management Review*, 21, 342-352.
- Spector, P. E., Fox, S., & Domagalski, T. (2006). Emotions, violence and counterproductive work behavior. *Handbook of Workplace Violence*, 29-46.
- Spector, P. E., Fox, S., Penney, L. M., Bruursema, K., Goh, A., & Kessler, S. (2006). The dimensionality of counterproductivity: Are all counterproductive behaviors created equal? *Journal of Vocational Behavior*, 68, 446-460.
- Stevens, J. P. (2012). *Applied multivariate statistics for the social sciences*: Routledge.
- Stride, C., Gardner, S., Catley, N., & Thomas, F. (2016). Mplus code for mediation, moderation and moderated mediation models (1-80).
- Tajfel, H. (1959). Quantitative judgement in social perception. *British Journal of Psychology*, 50, 16-29.



- Taras, V., Kirkman, B. L., & Steel, P. (2010). Examining the impact of Culture's consequences: a three-decade, multilevel, meta-analytic review of Hofstede's cultural value dimensions: American Psychological Association.
- Taras, V., Roney, J., & Steel, P. (2009). Half a century of measuring culture: Review of approaches, challenges, and limitations based on the analysis of 121 instruments for quantifying culture. *Journal of International Management*, *15*, 357-373.
- Treviño, L. K., Weaver, G. R., & Reynolds, S. J. (2006). Behavioral ethics in organizations: A review. *Journal of Management*, *32*, 951-990.
- Triandis, H. C. (1989). The self and social behavior in differing cultural contexts. *Psychological Review*, *96*, 506.
- Triandis, H. C. (1995). *Individualism & collectivism*: Westview press.
- Triandis, H. C., Chen, X. P., & Chan, D. K.-S. (1998). Scenarios for the measurement of collectivism and individualism. *Journal of Cross-cultural Psychology*, *29*, 275-289.
- Trzesniewski, K. H., Donnellan, M. B., & Robins, R. W. (2008). Is "Generation Me" really more narcissistic than previous generations? *Journal of Personality*, *76*, 903-918.
- Twenge, J. M., & Campbell, W. K. (2003). "Isn't it fun to get the respect that we're going to deserve?" Narcissism, social rejection, and aggression. *Personality and Social Psychology Bulletin*, *29*, 261-272.
- Twenge, J. M., & Campbell, W. K. (2009). *The narcissism epidemic: Living in the age of entitlement*: Simon and Schuster.
- Wagner, J. A., & Moch, M. K. (1986). Individualism-collectivism: Concept and measure. *Group & Organization Studies*, *11*, 280-304.
- Walker, L. J. (2004). Gus in the gap: Bridging the judgment-action gap in moral functioning. *Moral Development, Self, and Identity*, 1-20.
- Wink, P. (1991). Two faces of narcissism. *Journal of Personality and Social Psychology*, *61*, 590.
- Worthington, R. L., & Whittaker, T. A. (2006). Scale development research: A content analysis and recommendations for best practices. *The Counseling Psychologist*, *34*, 806-838.



ภาคผนวก

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย  
**CHULALONGKORN UNIVERSITY**

## ภาคผนวก ก

ตารางที่ 1ก.

ลักษณะทางประชากรของกลุ่มตัวอย่างในการทดสอบคุณภาพเครื่องมือ (N = 215)

ตัวแปร	จำนวน	ร้อยละ
1. เพศ		
ชาย	70	32.6
หญิง	145	67.4
2. อายุ		
22 – 30 ปี	103	47.9
30 – 40 ปี	59	27.4
40 – 50 ปี	33	15.4
50 – 60 ปี	20	9.3
3. สังกัดองค์กร		
องค์กรราชการ	108	50.2
องค์กรเอกชน	107	49.8
4. ตำแหน่งงาน		
ระดับปฏิบัติงาน	123	57.2
ระดับเจ้าหน้าที่	35	16.3
ระดับหัวหน้าหน่วยงาน	43	20.0
ระดับผู้จัดการ	5	2.3
ระดับบริหาร	9	4.2

### ผลการวิเคราะห์ CITC ของมาตรวัดคตินิยมหมู่ทางจิต

ตารางที่ 2ก.

ผลการวิเคราะห์ข้อกระทงและค่าสหสัมพันธ์ระหว่างข้อกับคะแนนรวมของข้ออื่นๆ (N = 215)

มาตรวัดคตินิยมหมู่ทางจิต ( $\alpha = .85$ )	ข้อกระทง	M	SD	CITC
องค์ประกอบ				
ด้านความชอบพื่อในกลุ่ม ( $\alpha = .88$ )	P1	3.45	.87	.77
	P2	3.50	.86	.82
	P3	3.39	.88	.74
ด้านการพึงพื่ออาศัย ( $\alpha = .82$ )	R1	3.31	.99	.62
	R2	3.43	.95	.67
	R3	3.60	.86	.76
การคำนึงถึงสมาชิกภายใน กลุ่ม ( $\alpha = .81$ )	C1	3.81	.89	.59
	C2	3.64	.85	.69
	C3	3.65	.83	.72
การยอมรับบรรทัดฐานของ กลุ่ม ( $\alpha = .87$ )	NA1	3.61	.82	.71
	NA2	3.60	.86	.79
	NA3	3.72	.87	.74
การลำดับความสำคัญของ เป้าหมาย ( $\alpha = .90$ )	GP1	3.47	.86	.78
	GP2	3.48	.90	.85
	GP3	3.46	.90	.80

### ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของมาตรวัดคตินิยมหมู่ทางจิต

ตารางที่ 3ก.

ตารางแสดงค่าน้ำหนักบรรจองค์ประกอบของมาตรวัดคตินิยมหมู่ทางจิต ( $N = 215$ )

Item	Factor Loading (Standard Error)				
	PF	RE	CC	NA	GP
PC	.68(.066)*	.67(.068)*	.78(.055)*	.74(.080)*	.64(.070)*
PC1	.84(.034)*				
PC2	.90(.029)*				
PC3	.80(.042)*				
PC4		.69(.056)*			
PC5		.77(.045)*			
PC6		.90(.035)*			
PC7			.65(.056)*		
PC8			.82(.047)*		
PC9			.85(.039)*		
PC10				.79(.037)*	
PC11				.86(.035)*	
PC12				.84(.035)*	
PC13					.82(.032)*
PC14					.94(.020)*
PC15					.84(.029)*

หมายเหตุ. PC = Psychological Collectivism, PF = Preference, RL = Reliance, CC = Concern, NA = Norm Acceptance, GP = Goal Priority

\*  $p < .05$ .

ผลการวิเคราะห์ CITC ของมาตรวัดอัตลักษณ์ทางจริยธรรม

ตารางที่ 4ก.

ผลการวิเคราะห์ข้อกระทงและค่าสหสัมพันธ์ระหว่างข้อกับคะแนนรวมของข้ออื่นๆ (N = 215)

มาตรวัดอัตลักษณ์ทาง จริยธรรม ( $\alpha = .79$ )	ข้อกระทง	M	SD	CITC
องค์ประกอบ				
ด้านภายใน ( $\alpha = .79$ )	MI1	4.26	.93	.69
	MI2	3.99	.82	.51
	MI3RE	4.12	1.11	.54
	MI4RE	4.03	1.11	.63
	MI5	3.94	.96	.51
ด้านการแสดงออกเชิง สัญลักษณ์ ( $\alpha = .85$ )	MI1	3.14	1.03	.62
	MI2	3.39	.92	.73
	MI3	3.17	.97	.65
	MI4	3.53	.88	.64
	MI5	3.53	.84	.69

ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของมาตรวัดอัตลักษณ์ทางจริยธรรม

ตารางที่ 5ก.

ตารางแสดงค่าน้ำหนักบรรจุองค์ประกอบของมาตรวัดอัตลักษณ์ทางจริยธรรม (N = 215)

Item	Factor Loading (Standard Error)	
	INT	SYM
MI	.90(.022)*	.57(.068)*
MI1	.73(.037)*	
MI2	.89(.013)*	
MI3RE	.26(.052)*	
MI4RE	.37(.050)*	
MI5	.80(.019)*	
MI6		.63(.038)*
MI7		.63(.066)*
MI8		.64(.055)*
MI9		.77(.045)*
MI10		.81(.038)*

หมายเหตุ. MI = Moral Identity, INT = Internalization, SYM = Symbolization.

\*p<.05.

ผลการวิเคราะห์ CITC ของมาตรวัดพฤติกรรมการทำงานแบบถ่วงความก้าวหน้า

ตารางที่ 6ก.

ผลการวิเคราะห์ข้อกระทงและค่าสหสัมพันธ์ระหว่างข้อกับคะแนนรวมของข้ออื่นๆ (N = 215)

มาตรวัดพฤติกรรมการทำงาน แบบถ่วงความก้าวหน้า ( $\alpha = .97$ )	ข้อกระทง	M	SD	CITC
องค์ประกอบ				
ด้านพฤติกรรมต่อองค์การ ( $\alpha = .93$ )	CWBO1	1.80	1.01	.52
	CWBO2	2.27	1.10	.44
	CWBO3	2.74	1.20	.30
	CWBO4	2.20	1.07	.46
	CWBO5	1.30	.806	.67
	CWBO6	1.86	1.20	.49
	CWBO7	1.60	.86	.72
	CWBO8	1.20	.65	.79
	CWBO9	1.21	.64	.83
	CWBO10	1.22	.66	.77
	CWBO11	1.32	.78	.72
	CWBO12	1.43	.72	.69
	CWBO13	1.29	.75	.71
	CWBO14	1.56	.87	.65
	CWBO15	1.69	.95	.53
	CWBO16	1.41	.75	.73
	CWBO17	1.74	.94	.60
	CWBO18	1.39	.77	.81
	CWBO19	1.67	.90	.70
	CWBO20	1.43	.81	.60
	CWBO21	1.16	.59	.76



ตารางที่ 6ก. (ต่อ)

ผลการวิเคราะห์ข้อกระทงและค่าสหสัมพันธ์ระหว่างข้อกับคะแนนรวมของข้ออื่นๆ (N = 215)

มาตรวัดพฤติกรรมการทำงาน แบบถ่วงความก้าวหน้า ( $\alpha = .97$ )	ข้อกระทง	M	SD	CITC
องค์ประกอบ				
ด้านพฤติกรรมต่อเพื่อน ร่วมงาน ( $\alpha = .95$ )	CWBI22	1.27	.71	.78
	CWBI23	1.56	.94	.68
	CWBI24	1.46	.79	.61
	CWBI25	1.97	.96	.45
	CWBI26	1.67	.85	.65
	CWBI27	1.70	.94	.49
	CWBI28	1.47	.83	.64
	CWBI29	1.30	.65	.72
	CWBI30	1.96	.96	.57
	CWBI31	1.24	.60	.75
	CWBI32	1.47	.75	.66
	CWBI33	1.27	.72	.75
	CWBI34	1.17	.61	.83
	CWBI35	1.19	.59	.83
	CWBI36	1.32	.69	.77
	CWBI37	1.22	.65	.77
	CWBI38	1.18	.57	.80
	CWBI39	1.31	.78	.75
	CWBI40	1.15	.60	.82
	CWBI41	1.26	.66	.75
CWBI42	.129	.71	.73	
CWBI43	1.30	.70	.67	

ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของมาตรพฤติกรรมการทำงานแบบถ่วงความก้าวหน้า

ตารางที่ 7ก.

ตารางแสดงค่าน้ำหนักบรรจุองค์ประกอบของมาตรพฤติกรรมการทำงานแบบถ่วงความก้าวหน้า

(N = 215)

Item	Factor Loading (Standard Error)	
	CWB	
CWB1	.47	(.068)*
CWB2	.33	(.058)*
CWB3	.22	(.054)*
CWB4	.40	(.069)*
CWB5	.72	(.077)*
CWB6	.44	(.068)*
CWB7	.69	(.050)*
CWB8	.84	(.046)*
CWB9	.84	(.039)*
CWB10	.81	(.055)*
CWB11	.74	(.068)*
CWB12	.68	(.064)*
CWB13	.73	(.078)*
CWB14	.64	(.064)*
CWB15	.46	(.060)*
CWB16	.71	(.054)*
CWB17	.58	(.045)*
CWB18	.81	(.041)*
CWB19	.65	(.060)*
CWB20	.60	(.071)*
CWB21	.80	(.065)*
CWB22	.83	(.045)*
CWB23	.65	(.072)*

ตารางที่ 7ก. (ต่อ)

Item	Factor Loading (Standard Error)	
	CWB	
CWB24	.59(.075)*	
CWB25	.40(.077)*	
CWB26	.62(.073)*	
CWB27	.46(.063)*	
CWB28	.60(.080)*	
CWB29	.76(.065)*	
CWB30	.51(.075)*	
CWB31	.80(.062)*	
CWB32	.68(.071)*	
CWB33	.83(.040)*	
CWB34	.89(.033)*	
CWB35	.90(.028)*	
CWB36	.79(.045)*	
CWB37	.81(.055)*	
CWB38	.87(.038)*	
CWB39	.76(.049)*	
CWB40	.90(.037)*	
CWB41	.79(.057)*	
CWB42	.75(.060)*	
CWB43	.68(.083)*	

หมายเหตุ. CWB หมายถึง Counterproductive Working Behavior

\* $p < .05$ .

ตารางที่ 8ก.

ลักษณะทางประชากรของกลุ่มตัวอย่างในการพัฒนามาตรวัดบุคลิกภาพแบบหลงตนเองในชั้นการทดสอบผล (N = 179)

ตัวแปร	ชั้นการทดสอบผล			
	Test		Retest	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
<b>1. เพศ</b>				
ชาย	89	49.7	89	49.7
หญิง	88	49.2	88	49.2
อื่นๆ	1	.6	1	.6
Missing	1	.6	1	.6
<b>2. อายุ</b>				
18-25	137	76.5	130	72.6
26-33	17	9.5	16	8.9
34-41	13	7.3	14	7.8
มากกว่า 41	12	6.7	12	6.7
Missing	-	-	7	3.9
<b>3. การศึกษา</b>				
มัธยมศึกษาตอนต้น 1	1	.6	1	.6
มัธยมศึกษาตอนปลาย/ ปวช.	3	1.7	1	.6

ตารางที่ 8ก. (ต่อ)

ตัวแปร	ขั้นการทดสอบผล			
	Test		Retest	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
ปริญญาตรี/ปวส.	161	89.9	162	90.5
ปริญญาโท	13	7.3	13	7.3
Missing	1	.6	2	1.1
4. อาชีพ				
นิสิต/นักศึกษา	128	71.5	128	71.5
รับราชการ	15	8.4	14	7.8
บริษัทเอกชน	11	6.1	12	6.7
องค์กรไม่แสวงหา ผลกำไร	2	1.1	2	1.1
ธุรกิจส่วนตัว	16	8.9	16	8.9
อื่นๆ	6	3.4	5	2.8
Missing	1	.6	2	1.1
5. รายได้				
ต่ำกว่า 15,000	131	73.2	130	72.6
15,000-30,000	30	16.8	29	16.2
30,000-50,000	10	5.6	11	6.1

ตารางที่ 8ก. (ต่อ)

ตัวแปร	ขั้นการทดสอบผล			
	Test		Retest	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
50,000-80,000	5	2.8	4	2.2
มากกว่า 80,000	1	.6	2	1.1
Missing	2	1.1	3	1.7
6. สถานะ				
โสด	158	88.3	155	86.6
แต่งงาน	18	10.1	20	11.2
แยกกันอยู่	2	1.1	2	1.1
Missing	1	.6	2	1.1
7. ศาสนา				
พุทธ	173	96.6	171	95.5
คริสต์	-	-	2	1.1
อิสลาม	4	2.2	2	1.1
อื่นๆ	2	1.1	2	1.1
Missing	-	-	2	1.1

ตารางที่ 9ก.

ลักษณะทางประชากรของกลุ่มตัวอย่างในการพัฒนามาตรวัดบุคลิกภาพแบบหลงตนเองในชั้นการวิเคราะห์ซ้ำเพื่อตรวจสอบและยืนยันผล (N = 145)

ตัวแปร	ชั้นการวิเคราะห์ซ้ำเพื่อตรวจสอบและยืนยันผล			
	Test		Retest	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
<b>1. เพศ</b>				
ชาย	72	49.7	72	49.7
หญิง	73	50.3	73	50.3
อื่นๆ	-	-	-	-
Missing	-	-	-	-
<b>2. อายุ</b>				
18-25	108	74.5	108	74.5
26-33	17	11.7	17	11.7
34-41	9	6.2	11	7.6
มากกว่า 41	9	6.2	8	5.5
Missing	2	1.4	1	.7
<b>3. การศึกษา</b>				
มัธยมศึกษาตอนต้น 1	1	.7	1	.7
มัธยมศึกษาตอนปลาย/ ปวช.	3	2.1	3	2.1

ตารางที่ 9ก. (ต่อ)

ตัวแปร	ขั้นการวิเคราะห์ซ้ำเพื่อตรวจสอบและยืนยันผล			
	Test		Retest	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
ปริญญาตรี/ปวส.	138	95.2	138	95.2
ปริญญาโท	3	2.1	2	1.4
Missing	-	-	1	.7
<b>4. อาชีพ</b>				
นิสิต/นักศึกษา	107	73.8	107	73.8
รับราชการ	9	6.2	7	4.8
บริษัทเอกชน	21	14.5	21	14.5
องค์กรไม่แสวงหา ผลกำไร	-	-	-	-
ธุรกิจส่วนตัว	3	2.1	3	2.1
อื่นๆ	4	2.8	4	2.8
Missing	1	.7	3	2.1
<b>5. รายได้</b>				
ต่ำกว่า 15,000	102	70.3	104	71.7
15,000-30,000	33	22.8	32	22.1



ตารางที่ 9ก. (ต่อ)

ตัวแปร	ขั้นการวิเคราะห์ซ้ำเพื่อตรวจสอบและยืนยันผล			
	Test		Retest	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
30,000-50,000	6	4.1	6	4.1
50,000-80,000	3	2.1	3	2.1
มากกว่า 80,000	-	-	-	-
Missing	1	.7	-	-
6. สถานะ				
โสด	131	90.3	128	88.3
แต่งงาน	14	9.7	17	11.7
6. สถานะ				
แยกกันอยู่	-	-	-	-
Missing	-	-	-	-
7. ศาสนา				
พุทธ	137	94.5	136	93.8
คริสต์	3	2.1	3	2.1
อิสลาม	4	2.8	4	2.8
อื่นๆ	-	-	1	.7
Missing	1	.7	1	.7

ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของมาตรบุคลิกภาพแบบหลงตนเอง

ตารางที่ 9ก.

ตารางแสดงค่าน้ำหนักบรรจองค์ประกอบของมาตรบุคลิกภาพแบบหลงตนเอง (N = 345)

Item	Factor Loading (Standard Error)	
	ขั้นการทดสอบ (N = 179)	ขั้นการวิเคราะห์ซ้ำ เพื่อตรวจสอบผลยืนยัน (N = 145)
Authority	.62(.055)*	.68(.052)*
Exhibitionism	.76(.043)*	.52(.068)*
Superiority	.76(.043)*	.85(.037)*
Entitlement	.75(.043)*	.80(.040)*
Exploitativeness	.55(.061)*	.65(.055)*
Vanity	.36(.075)*	.43(.074)*
Self-sufficiency	.41(.071)*	.63(.057)*

\* $p < .05$ .

## ภาคผนวก ข

## ตัวอย่างมาตร คติรวมหมู่ทางจิต

## ตอนที่ (1) รูปแบบในการทำงาน

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย  ลงบนระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับรูปแบบการทำงาน ตามข้อความด้านล่าง ที่ตรงกับความคิด หรือการกระทำของตัวท่านมากที่สุด

(โดยที่ 1 = ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง, 2 = ไม่เห็นด้วย, 3 = เห็นด้วยและไม่เห็นด้วยเท่าๆกัน, 4 = เห็นด้วย, 5 = เห็นด้วยอย่างยิ่ง)

		ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	ไม่เห็นด้วย	เห็นด้วยและไม่เห็นด้วยเท่าๆกัน	เห็นด้วย	เห็นด้วยอย่างยิ่ง
1	ฉันชอบทำงานในกลุ่มเหล่านี้มากกว่าทำงานตามลำพัง	1	2	3	4	5
2	การทำงานในกลุ่มเหล่านี้ดีกว่าการทำงานตามลำพัง	1	2	3	4	5
3	ฉันอยากทำงานกับกลุ่มเหล่านี้แทนที่จะทำงานตามลำพัง	1	2	3	4	5

## ตัวอย่างมาตร อັตลักษณ์ทางจริยธรรม

## ตอนที่ (2) คุณลักษณะของบุคคล

ห่วงใยผู้อื่น	รับผิดชอบ	เข้าใจผู้อื่น	เอาใจใส่	รับฟังผู้อื่น
เมตตา	เชื่อถือได้	จริงใจ	มีสามัญสำนึก	เคารพผู้อื่น
กตัญญู	มีคุณธรรม	มีจริยธรรม	ยุติธรรม	ซื่อสัตย์

**คำชี้แจง** ให้จินตนาการถึงคนที่มีลักษณะข้างต้น ทั้งสิ่งที่คิด การกระทำ และความรู้สึก ซึ่งผู้ที่มีลักษณะเหล่านี้อาจเป็นตัวคุณ หรือคนอื่นก็ได้ และใช้คุณลักษณะข้างต้นในการตอบคำถามต่อไปนี้โดยทำเครื่องหมาย  ลงบนระดับความเห็นที่ตรงกับท่านมากที่สุด

(โดยที่ 1 = ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง, 2 = ไม่เห็นด้วย, 3 = เห็นด้วยและไม่เห็นด้วยเท่าๆกัน, 4 = เห็นด้วย, 5 = เห็นด้วยอย่างยิ่ง)

		ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	ไม่เห็นด้วย	เห็นด้วยและไม่เห็นด้วยเท่าๆกัน	เห็นด้วย	เห็นด้วยอย่างยิ่ง
1	ฉันคงจะรู้สึกดีถ้าเป็นคนที่มีลักษณะนิสัยเหล่านี้	1	2	3	4	5
2	การเป็นคนที่มีลักษณะนิสัยเหล่านี้เป็นส่วนสำคัญของความเป็นฉัน	1	2	3	4	5
3	ฉันคงจะรู้สึกอับอายถ้าเป็นคนที่มีลักษณะนิสัยเหล่านี้	1	2	3	4	5

ตัวอย่างมาตรวัด พฤติกรรมการทำงานแบบถ่วงความก้าวหน้า

ตอนที่ (3) พฤติกรรมในการทำงาน

หมายเหตุ: การตอบคำถามของท่านจะถูกเก็บไว้เป็นความลับโดยผู้วิจัย

คำชี้แจง โดยเฉลี่ยแล้ว ท่านทำพฤติกรรมต่อไปนี้ มากน้อยเพียงใดในช่วงปีที่ผ่านมาโดยทำเครื่องหมาย ○ ลงบนระดับความถี่โดยเฉลี่ยที่ตรงกับท่านมากที่สุด

(โดยที่ 1 = ไม่เคยเลย, 2 = 1-2 ครั้งต่อปี, 3 = 1-2 ครั้งต่อเดือน, 4 = 1-2 ครั้งต่อสัปดาห์, 5 = มากกว่า 2 ครั้งต่อสัปดาห์)



		ไม่เคยเลย	1-2 ครั้งต่อปี	1-2 ครั้งต่อเดือน	1-2 ครั้งต่อสัปดาห์	มากกว่า 2 ครั้งต่อสัปดาห์
1	จงใจใช้วัสดุและอุปกรณ์ของบริษัทอย่างสิ้นเปลือง	1	2	3	4	5
2	เหม่อลอยมากกว่าทำงาน	1	2	3	4	5
3	บ่นเกี่ยวกับสิ่งที่ไม่สำคัญในที่ทำงาน	1	2	3	4	5

ตัวอย่างมาตรวัด บุคลิกภาพแบบหลงตนเอง

ตอนที่ (4) คุณมีลักษณะเหล่านี้ หรือไม่

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย  เพื่อเลือกระดับความคิดเห็นหรือการกระทำที่ตรงกับตัวของท่านมากที่สุด

(โดยที่ 1 = น้อย, 2 = ค่อนข้างน้อย, 3 = ปานกลาง, 4 = ค่อนข้างมาก, 5 = มาก)

		น้อย	ค่อนข้างน้อย	ปานกลาง	ค่อนข้างมาก	มาก
1	ฉันมีพรสวรรค์ในการมีอิทธิพลต่อผู้คน	1	2	3	4	5
2	การอ่อนน้อมถ่อมตนไม่ใช่ลักษณะของฉัน	1	2	3	4	5
3	ฉันจะทำเกือบทุกอย่างหากถูกท้าทาย	1	2	3	4	5

## ภาคผนวก ค.

ตารางที่ 1ค.

ลักษณะทางประชากรของกลุ่มตัวอย่างในการศึกษานำร่อง (N = 60)

ตัวแปร	จำนวน	ร้อยละ
1. เพศ		
ชาย	27	45
หญิง	33	55
2. อายุ		
19	5	8.3
21	4	6.7
22	6	10
24	5	8.3
25	14	23.3
26	15	25
27	2	3.3
28	1	1.7
33	1	1.7
34	1	1.7
36	1	1.7
37	1	1.7

## ตารางที่ 1ค. (ต่อ)

ตัวแปร	จำนวน	ร้อยละ
38	1	1.7
43	1	1.7
48	1	1.7
ไม่ได้ระบุ	1	1.7
3. อาชีพ		
นักศึกษาปริญญาตรี	19	31.7
นักศึกษาปริญญาโท	7	11.7
ประกอบธุรกิจส่วนตัว	6	10
พนักงานองค์การเอกชน	21	35
พนักงานองค์การราชการ	5	8.3
อื่นๆ	2	3.3



ตารางที่ 2ค.

ผลการวิเคราะห์แสดงค่าสถิติพื้นฐานของคำคุณลักษณะที่เกี่ยวข้องกับคุณธรรมจริยธรรม และ คีลธรรม (N = 60)

ข้อที่	คำคุณลักษณะ	M	SD
1	ห่วงใยผู้อื่น	4.02	.74
2	เห็นอกเห็นใจ	3.93	.75
3	ยุติธรรม	4.48	.72
4	เป็นมิตร	3.92	.86
5	ใจกว้าง	3.87	.94
6	ชอบช่วยเหลือ	3.97	.84
7	ทำงานหนัก	3.00	.80
8	ซื่อสัตย์	4.48	.72
9	ใจดี	3.62	.86
10	กตัญญู	4.35	.79
11	กระตือรือร้น	3.68	.89
12	เมตตา	4.10	.77
13	น่าเกรงขาม	2.68	1.14
14	เกรงใจผู้อื่น	3.83	.97
15	ขยัน	3.72	.94
16	เข้มงวด	2.87	.92
17	เข้าใจผู้อื่น	4.05	.89
18	เคร่งขรึม	2.60	.96
19	มีคุณธรรม	4.37	.78
20	เคารพผู้อื่น	4.35	.79
21	มีจริยธรรม	4.42	.69
22	ฉลาด	3.23	1.09
23	จริงใจ	4.17	.82
24	เชื่อถือได้	4.15	.82
25	เด็ดขาด	3.23	1.01
26	ถ่อมตัว	3.83	.97
27	ถ้อยทีถ้อยอาศัย	3.73	.88
28	ถือศีล	2.87	1.06
29	ประนีประนอม	3.45	.81
30	เปิดเผย	3.03	.90

ตารางที่ 2ค. (ต่อ)

ข้อที่	คำคุณลักษณะ	<i>M</i>	<i>SD</i>
31	ภาคี	3.57	.92
32	รับผิดชอบ	4.03	.82
33	รับฟังผู้อื่น	4.08	.85
34	เรียบร้อย	2.92	1.04
35	รักสงบ	3.15	.95
36	รอบคอบ	3.75	1.00
37	สะอาดสะอ้าน	3.20	1.17
38	มีสามัญสำนึก	4.22	.86
39	สุภาพ	3.63	1.02
40	เสมอต้นเสมอปลาย	3.72	.95
41	เสียสละ	3.92	.92
42	อดทน	3.70	1.09
43	อ่อนโยน	3.48	1.08
44	อดสาหะ	3.73	.88
45	เอาจริงเอาจัง	3.60	1.02
46	เอาใจใส่	4.05	.81
47	สง่า	3.13	1.01
48	เห็นแก่ตัว	1.00	.00
49	ไม่คำนึงถึงผู้อื่น	1.00	.00

## ภาคผนวก ง.

## คำสั่งที่ใช้ในการวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้างอิทธิพลกำกับของตัวแปรแฝงโมเดลที่ 1

**TITLE:** LMS MODEL (1)

**VARIABLE:**

NAMES ARE p1-p15 m1-m10 c1-c43 n1-n40 PF RL CC NA GP INT SYM CWBO CWBI AU SE SU EXH EXP V EN;

USEVARIABLES ARE PF RL CC NA GP INT SYM CWBO CWBI AU SE SU EXH EXP V EN;

**DEFINE:** CENTER PF RL CC NA GP INT SYM AU SE SU EXH EXP V EN (GRANDMEAN);

**ANALYSIS:**

TYPE = RANDOM;

ESTIMATOR IS MLR;

ALGORITHM = INTEGRATION;

**MODEL:** PC by PF RL CC NA GP;

MI by INT SYM;

CWB by CWBO@1 CWBI;

[CWB] (b0);

NAR by AU SE SU EXH EXP V EN;

NARxPC | NAR XWITH PC;

NARxMI | NAR XWITH MI;

CWB on NAR (b1)

PC

MI (b2)

NARxPC

NARxMI (b3);

CWB@.05;

[cwbo@1.63802];

[cwbi@1.43565];



## คำสั่งที่ใช้ในการสร้างแผนภาพเชิงเส้น (ภาพที่ 2)

### MODEL CONSTRAINT:

NEW (LOW\_MI MED\_MI HIGH\_MI SIMP\_LO SIMP\_MED SIMP\_HI);

LOW\_MI = -1;

MED\_MI = 0;

HIGH\_MI = 1;

SIMP\_LO = b1 + b3\*LOW\_MI;

SIMP\_MED = b1 + b3\*MED\_MI;

SIMP\_HI = b1 + b3\*HIGH\_MI;

PLOT (LOMI MEMI HIMI);

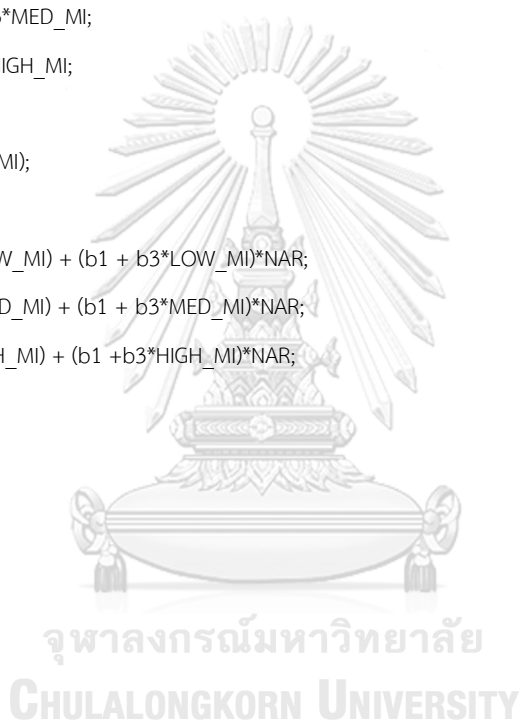
LOOP (NAR,1,5,0.1);

LOMI = (b0 + b2\*LOW\_MI) + (b1 + b3\*LOW\_MI)\*NAR;

MEMI = (b0 + b2\*MED\_MI) + (b1 + b3\*MED\_MI)\*NAR;

HIMI = (b0 + b2\*HIGH\_MI) + (b1 + b3\*HIGH\_MI)\*NAR;

PLOT: TYPE = PLOT2;



## การเปรียบเทียบระหว่าง nested model และ comparison model

คำสั่งที่ใช้ในการวิเคราะห์ nested model	คำสั่งที่ใช้ในการวิเคราะห์ comparison model
<p><b>TITLE:</b> LMS MODEL (1)</p> <p><b>VARIABLE:</b></p> <p>NAMES ARE p1-p15 m1-m10 c1-c43 n1-n40 PF RL CC NA GP INT SYM CWBO CWBI AU SE SU EXH EXP V EN; USEVARIABLES ARE PF RL CC NA GP INT SYM CWBO CWBI AU SE SU EXH EXP V EN;</p> <p><b>DEFINE:</b> CENTER PF RL CC NA GP INT SYM AU SE SU EXH EXP V EN (GRANDMEAN);</p> <p><b>ANALYSIS:</b></p> <p>TYPE = RANDOM; ESTIMATOR IS MLR; ALGORITHM = INTEGRATION;</p> <p><b>MODEL:</b> PC by PF RL CC NA GP; MI by INT SYM; CWB by CWBO@1 CWBI; [CWB] (b0); NAR by AU SE SU EXH EXP V EN; NARxPC   NAR XWITH PC; NARxMI   NAR XWITH MI; CWB on NAR (b1) PC MI (b2) NARxPC NARxMI (b3);  CWB@.05; [cwbo@1.63802]; [cwbi@1.43565];</p> <p>หมายเหตุ. ไม่มีการจำกัดค่าพารามิเตอร์ใด</p>	<p><b>TITLE:</b> LMS MODEL (2)</p> <p><b>VARIABLE:</b></p> <p>NAMES ARE p1-p15 m1-m10 c1-c43 n1-n40 PF RL CC NA GP INT SYM CWBO CWBI AU SE SU EXH EXP V EN; USEVARIABLES ARE PF RL CC NA GP INT SYM CWBO CWBI AU SE SU EXH EXP V EN;</p> <p><b>DEFINE:</b> CENTER PF RL CC NA GP INT SYM AU SE SU EXH EXP V EN (GRANDMEAN);</p> <p><b>ANALYSIS:</b></p> <p>TYPE = RANDOM; ESTIMATOR IS MLR; ALGORITHM = INTEGRATION;</p> <p><b>MODEL:</b> PC by PF RL CC NA GP; MI by INT SYM; CWB by CWBO@1 CWBI; [CWB] (b0); NAR by AU SE SU EXH EXP V EN; NARxPC   NAR XWITH PC; NARxMI   NAR XWITH MI; CWB on NAR (b1) <i>PC@0</i> MI (b2) <i>NARxPC@0</i> NARxMI (b3);  CWB@.05; [cwbo@1.63802]; [cwbi@1.43565];</p> <p>หมายเหตุ. มีการจำกัดค่าพารามิเตอร์ของตัวแปร กำกับ PC และ NARxPC ให้เป็น 0</p>

ตารางที่ 1ง. ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบโมเดลด้วยการทดสอบความแตกต่างของค่าสถิติไคสแควร์

Model	df	LL	Scaling Correction Factor	AIC	BIC	Chi-square different test		
						CD	TRd	$\Delta$ P
Nested model	54	-5565.28	1.26	11238.57	11460.71			
Compara son model	52	-5575.53	1.30	11255.07	11468.98			
Nested model & Compara son model						0.27	-75.09***	2

หมายเหตุ. LL หมายถึง Loglikelihood, AIC หมายถึง Akaike information criterion, BIC หมายถึง Bayesian information criterion, CD หมายถึง testing scaling correction difference, TRd หมายถึง Chi-square difference และ  $\Delta P$  หมายถึง number of parameter difference.

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

ในการการวิเคราะห์ LMS จะไม่ปรากฏค่าความสอดคล้องของโมเดล (Goodness of Fits) หรือค่า  $\chi^2$  ที่นิยมรายงานเพื่อตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลกับข้อมูลเชิงประจักษ์ เพราะ LMS เป็นวิธีการวิเคราะห์ที่ไม่ได้ประมาณค่าความแปรปรวน และค่าความแปรปรวนร่วมกับตัวแปรอื่นๆ ซึ่งทำให้ต้องพิจารณาความสอดคล้องกับข้อมูลด้วยค่าบังขึ้นอื่นๆแทน ดังนั้นผู้วิจัยจึงทำการเปรียบเทียบโมเดลจากค่าความแตกต่างของไคสแควร์ (Chi-square different test) (Satorra & Bentler, 2010) โดยจากคำสั่งการวิเคราะห์ Mplus ข้างต้น ผู้วิจัยได้ทำการเปรียบเทียบระหว่างโมเดลที่ไม่มีการจำกัดพารามิเตอร์ (nested model) กับโมเดลที่มีการจำกัดพารามิเตอร์ (comparison model) ซึ่งในที่นี้คือตัวแปรกำกับของคตริรวมหมู่ทางจิต (PC และ NARxPC) ผลการวิเคราะห์ค่าความแตกต่างของไคสแควร์ที่ได้จากการเปรียบเทียบระหว่างโมเดล ( $\chi^2 = -75.09, p < .01$ ) แสดงถึงทั้งสองโมเดลมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งเมื่อดูค่า LL AIC BIC จะพบว่า nested model มีค่าทุกค่าดีกว่า comparison model บ่งบอกถึงเป็นโมเดลที่สอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ดีที่สุด พิจารณาจาก ค่า AIC (Akaike, 1974) และ BIC (Schwarz, 1978) ที่ควรพิจารณาค่าที่ต่ำที่สุด (Kelava et al., 2011)

### ประวัติผู้เขียนวิทยานิพนธ์

นายชิตพล สุวรรณนที เกิดวันที่ 25 ธันวาคม 2533 ที่จังหวัดกรุงเทพมหานคร สำเร็จ การศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนปลายจากโรงเรียนพระปฐมวิทยาลัย สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี เอกธุรกิจและภาษาอังกฤษ คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยศิลปากร (วิทยาเขต สารสนเทศ เพชรบุรี) ในปีการศึกษา 2555 และเข้าศึกษาต่อในหลักสูตร ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาสังคม คณะจิตวิทยา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

