

บทที่ 5

สรุปผลการวิจัยและข้อเสนอแนะ

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ

1. ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพแบบหลงตนเองและผลการประเมินตนเองของผู้บังคับบัญชาและการประเมินโดยผู้ใต้บังคับบัญชาเกี่ยวกับความเป็นผู้นำ พฤติกรรมการทำงานตามบทบาทและนอกเหนือบทบาท
2. ทดสอบว่าบุคลิกภาพแบบหลงตนเองสามารถทำนายความเป็นผู้นำ พฤติกรรมการทำงานตามบทบาทและนอกเหนือบทบาทได้หรือไม่ อย่างไร

สมมติฐานการวิจัย

1. การประเมินความเป็นผู้นำ
 - 1.1 บุคลิกภาพแบบหลงตนเองของผู้บังคับบัญชามีสหสัมพันธ์ทางบวกกับการประเมินตนเองด้านความเป็นผู้นำ
 - 1.2 บุคลิกภาพแบบหลงตนเองของผู้บังคับบัญชามีสหสัมพันธ์ทางลบกับการประเมินผู้บังคับบัญชาโดยผู้ใต้บังคับบัญชาด้านความเป็นผู้นำ
2. การประเมินพฤติกรรมการทำงานตามบทบาท
 - 2.1 บุคลิกภาพแบบหลงตนเองของผู้บังคับบัญชามีสหสัมพันธ์ทางบวกกับการประเมินตนเองด้านพฤติกรรมการทำงานตามบทบาท
 - 2.2 บุคลิกภาพแบบหลงตนเองของผู้บังคับบัญชามีสหสัมพันธ์ทางลบกับการประเมินผู้บังคับบัญชาโดยผู้ใต้บังคับบัญชาด้านพฤติกรรมการทำงานตามบทบาท
3. การประเมินพฤติกรรมนอกเหนือบทบาท
 - 3.1 บุคลิกภาพแบบหลงตนเองของผู้บังคับบัญชามีสหสัมพันธ์ทางบวกกับการประเมินตนเองด้านพฤติกรรมนอกเหนือบทบาท
 - 3.2 บุคลิกภาพแบบหลงตนเองของผู้บังคับบัญชามีสหสัมพันธ์ทางลบกับการประเมินผู้บังคับบัญชาโดยผู้ใต้บังคับบัญชาด้านพฤติกรรมนอกเหนือบทบาท
4. บุคลิกภาพแบบหลงตนเองสามารถทำนายความเป็นผู้นำได้
5. บุคลิกภาพแบบหลงตนเองสามารถทำนายพฤติกรรมการทำงานตามบทบาทได้

6. บุคลิกภาพแบบหลงตนเองสามารถทำนายพฤติกรรมนอกเหนือบทบาทได้
กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นพนักงานทั่วไปจากหน่วยงานทั้งภาครัฐและภาคเอกชน จำนวน 400 คน แบ่งเป็นผู้ที่มีตำแหน่งเป็นผู้บังคับบัญชา 100 คน เป็นเพศชาย 62 คนและเพศหญิง 38 คน และผู้ใต้บังคับบัญชา 300 คน เป็นเพศชาย 105 คนและเพศหญิง 195 คน ผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชามีประสบการณ์การทำงานร่วมกันมาไม่น้อยกว่า 1 ปี มีอายุระหว่าง 18 ถึง 50 ปีขึ้นไป

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ประกอบด้วย มาตรฐานบุคลิกภาพแบบหลงตนเอง มาตรฐานความเป็นผู้นำ พฤติกรรมการทำงานตามบทบาทและนอกเหนือบทบาท

มาตรฐานบุคลิกภาพแบบหลงตนเอง

พัฒนาตามโครงสร้างของ The Narcissistic Personality Inventory หรือ NPI ของ Raskin และ Terry (1988) ซึ่งมี 7 องค์ประกอบ ได้แก่ การชอบแสดงอำนาจ (authority) ความสามารถในการพึ่งตนเอง (self-sufficiency) ความเหนือกว่า (superiority) การชอบแสดงออก (exhibitionism) การแสวงหาผลประโยชน์ (exploitativeness) ความทะนงตน (vanity) การสมควรได้มากกว่าที่เป็นอยู่ (entitlement) และเพิ่มด้านหวั่นไหวมากกว่าปกติ (hypersensitivity) ตามแนวคิดของ Murray (1938) จึงทำให้มีองค์ประกอบของมาตรทั้งหมดรวม 8 ด้าน เป็นมาตรประมาณค่าแบบลิเคิร์ต (Likert scale) 5 ช่วง ให้ผู้ตอบระบุตั้งแต่ ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง จนถึงเห็นด้วยอย่างยิ่ง มีข้อกระทงจำนวน 45 ข้อ ค่าสัมประสิทธิ์ความคงที่ภายในแบบครอนบาคแอลฟา เท่ากับ .89

มาตรฐานความเป็นผู้นำ

พัฒนาตามโครงสร้างของ Leadership Practices Inventory หรือ LPI ของ Kouzes และ Posner (2001) แบ่งองค์ประกอบของมาตรออกเป็น 5 มิติ ได้แก่ ทำทายกระบวนการทำงาน (challenging the process) เป็นแรงบันดาลใจในการมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน (inspiring a shared vision) ทำให้ผู้อื่นลงมือทำ (enabling others to act) เป็นแบบอย่างในการทำงาน (modeling the way) และเป็นกำลังใจในการทำงาน (encouraging the heart) เป็นมาตรประมาณค่าแบบลิเคิร์ต (Likert scale) 5 ช่วง ให้ผู้ตอบระบุความถี่ของการทำพฤติกรรมที่ปรากฏดังข้อความ ตั้งแต่

บ้อยที่สุด จนถึง ไม่เคยเลย มีข้อกระทงจำนวน 45 ข้อ แบ่งเป็น 2 ส่วน คือ มาตรฐานส่วนที่ให้ผู้บังคับบัญชาประเมินความเป็นผู้นำของตนเอง และส่วนที่ให้ผู้ใต้บังคับบัญชาประเมินความเป็นผู้นำของผู้บังคับบัญชา มีค่าสัมประสิทธิ์ความคงที่ภายในแบบครอนบาคแอลฟา เท่ากับ .98 และ .96 ตามลำดับ

มาตรวัดพฤติกรรมการทำงานตามบทบาท

พัฒนาตามโครงสร้างของ In-Role Behavior Scale ของ William และ Anderson (1991) เป็นมาตรประมาณค่าแบบลิเคิร์ต (Likert scale) 5 ช่วง ให้ผู้ตอบระบุความถี่ของการทำพฤติกรรมที่ปรากฏดังข้อความ ตั้งแต่ บ้อยที่สุด จนถึง ไม่เคยเลย มีข้อกระทงจำนวน 15 ข้อ แบ่งเป็นสองส่วน คือ ส่วนที่ให้ผู้บังคับบัญชาประเมินพฤติกรรมการทำงานตามบทบาทของตนเอง และส่วนที่ให้ผู้ใต้บังคับบัญชาประเมินพฤติกรรมการทำงานตามบทบาทของผู้บังคับบัญชา มีค่าสัมประสิทธิ์ความคงที่ภายในแบบครอนบาคแอลฟา เท่ากับ .95 และ .86 ตามลำดับ

มาตรวัดพฤติกรรมนอกเหนือบทบาท

พัฒนาตามแนว Extra-Role Performance Scale ของ Podsakoff และคณะ (1990) แบ่งองค์ประกอบของมาตรออกเป็น 5 มิติ ได้แก่ การสำนึกในหน้าที่ (conscientiousness) ความมีน้ำใจเป็นนักกีฬา (sportsmanship) การเป็นพลเมืองดีขององค์กร (civic virtue) การคำนึงถึงผู้อื่น (courtesy) และการให้ความช่วยเหลือผู้อื่น (altruism) เป็นมาตรประมาณค่าแบบลิเคิร์ต (Likert scale) 5 ช่วง ให้ผู้ตอบระบุความถี่ของการทำพฤติกรรมที่ปรากฏดังข้อความ ตั้งแต่ บ้อยที่สุด จนถึง ไม่เคยเลย มีข้อกระทงจำนวน 50 ข้อ แบ่งเป็นสองส่วน คือ ส่วนที่ให้ผู้บังคับบัญชาประเมินพฤติกรรมนอกเหนือบทบาทของตนเอง และส่วนที่ให้ผู้ใต้บังคับบัญชาประเมินพฤติกรรมนอกเหนือบทบาทของผู้บังคับบัญชามีค่าสัมประสิทธิ์ความคงที่ภายในแบบครอนบาคแอลฟา เท่ากับ .99 และ .97 ตามลำดับ

วิธีดำเนินการทดลอง

ในขั้นตอนแรกผู้วิจัยทำหนังสือขออนุญาตสำรวจรายชื่อและข้อมูลในแต่ละกลุ่มงานแล้ว ใสรหัสของผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชาในแต่ละกลุ่มงานให้ตรงกันเพื่อจับคู่ประเมิน โดยผู้ใต้บังคับบัญชา 3 คนจะร่วมกันประเมินผู้บังคับบัญชา 1 คน

ผู้วิจัยแจกแบบสอบถามซึ่งมีทั้งหมด 2 ชุด ชุดแรกแจกให้กับผู้บังคับบัญชาหรือหัวหน้างานประกอบด้วย แบบสอบถามการรายงานตนเอง 4 ส่วน ได้แก่ มาตรวัดบุคลิกภาพแบบหลง



ตนเอง ความเป็นผู้นำ พฤติกรรมการทำงานตามบทบาทและนอกเหนือบทบาท ชุดที่ 2 แจกให้กับผู้ได้บังคับบัญชาที่ขึ้นตรงต่อผู้บังคับบัญชาในแต่ละกลุ่มงาน ประกอบด้วย มาตรฐานวัดความเป็นผู้นำ พฤติกรรมการทำงานตามบทบาทและนอกเหนือบทบาทเช่นเดียวกับชุดแรกที่แจกให้กับผู้บังคับบัญชา แต่เป็นมาตรฐานที่ผู้ได้บังคับบัญชาใช้ประเมินผู้บังคับบัญชาของตนเอง เมื่อผู้วิจัยดำเนินการเก็บแบบสอบถามส่วนที่ให้ผู้บังคับบัญชาประเมินตนเองเรียบร้อยแล้ว ผู้วิจัยจึงเริ่มแจกแบบสอบถามส่วนที่ให้ผู้ได้บังคับบัญชาประเมินผู้บังคับบัญชา โดยจะแจกคนละวันหรือคนละเวลา เช่น ให้ผู้บังคับบัญชาทำแบบสอบถามในช่วงเช้า ส่วนผู้ได้บังคับบัญชาทำในช่วงบ่าย ประกอบกับเน้นย้ำให้ผู้ร่วมการวิจัยทราบว่าการตอบแบบสอบถามไม่มีผลกระทบใดๆ ต่อตัวผู้ตอบทั้งสิ้น คำตอบของผู้ตอบแบบสอบถามจะถูกเก็บเป็นความลับโดยมีเพียงผู้วิจัยเท่านั้นที่เห็นคำตอบ

วิธีการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS for Windows ในการทดสอบสมมติฐาน โดยการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้ สมมติฐานข้อที่ 1-3 ทดสอบด้วยวิธีวิเคราะห์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson correlation) สมมติฐานข้อที่ 4-6 ทดสอบด้วยการวิเคราะห์การถดถอยอย่างง่าย (Simple regression)

ผลการวิจัย

1. การประเมินด้านความเป็นผู้นำ
 - 1.1 บุคลิกภาพแบบหลงตนเองของผู้บังคับบัญชามีสหสัมพันธ์เชิงเส้นตรงทางบวกกับการประเมินตนเองด้านความเป็นผู้นำอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ
 - 1.2 บุคลิกภาพแบบหลงตนเองของผู้บังคับบัญชามีสหสัมพันธ์เชิงเส้นตรงทางลบกับการประเมินผู้บังคับบัญชาโดยผู้ได้บังคับบัญชาด้านความเป็นผู้นำอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ
2. การประเมินพฤติกรรมการทำงานตามบทบาท
 - 2.1 บุคลิกภาพแบบหลงตนเองของผู้บังคับบัญชามีสหสัมพันธ์เชิงเส้นตรงทางบวกกับการประเมินตนเองด้านพฤติกรรมการทำงานตามบทบาทอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ
 - 2.2 บุคลิกภาพแบบหลงตนเองของผู้บังคับบัญชามีสหสัมพันธ์เชิงเส้นตรงทางลบกับการประเมินผู้บังคับบัญชาโดยผู้ได้บังคับบัญชาด้านพฤติกรรมการทำงานตามบทบาทอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

3. การประเมินพฤติกรรมนอกเหนือบทบาท

3.1 บุคลิกภาพแบบหลงตนเองของผู้บังคับบัญชามีสหสัมพันธ์เชิงเส้นตรงทางบวกกับการประเมินตนเองด้านพฤติกรรมนอกเหนือบทบาทอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

3.2 บุคลิกภาพแบบหลงตนเองของผู้บังคับบัญชามีสหสัมพันธ์เชิงเส้นตรงทางลบกับการประเมินผู้บังคับบัญชาโดยผู้ใต้บังคับบัญชาด้านพฤติกรรมนอกเหนือบทบาทอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

4. บุคลิกภาพแบบหลงตนเองสามารถทำนายความเป็นผู้นำได้ โดยแบ่งเป็นบุคลิกภาพแบบหลงตนเองของผู้บังคับบัญชาสามารถทำนายการประเมินตนเองของผู้บังคับบัญชาและการประเมินโดยผู้ใต้บังคับบัญชาด้านความเป็นผู้นำได้ร้อยละ 32 ($R^2 = .32$) และร้อยละ 28 ($R^2 = .28$) ตามลำดับ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

5. บุคลิกภาพแบบหลงตนเองสามารถทำนายพฤติกรรมการทำงานตามบทบาทได้ โดยแบ่งเป็นบุคลิกภาพแบบหลงตนเองของผู้บังคับบัญชาสามารถทำนายการประเมินตนเองของผู้บังคับบัญชาและการประเมินโดยผู้ใต้บังคับบัญชาด้านพฤติกรรมการทำงานตามบทบาทได้ร้อยละ 21 ($R^2 = .21$) และร้อยละ 26 ($R^2 = .26$) ตามลำดับ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

6. บุคลิกภาพแบบหลงตนเองสามารถทำนายพฤติกรรมนอกเหนือบทบาทได้ โดยแบ่งเป็นบุคลิกภาพแบบหลงตนเองของผู้บังคับบัญชาสามารถทำนายการประเมินตนเองของผู้บังคับบัญชาและการประเมินโดยผู้ใต้บังคับบัญชาด้านพฤติกรรมนอกเหนือบทบาทได้ร้อยละ 17 ($R^2 = .17$) และร้อยละ 30 ($R^2 = .30$) ตามลำดับ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

7. บุคลิกภาพห้าองค์ประกอบและบุคลิกภาพแบบหลงตนเองสามารถร่วมกันทำนายการประเมินตนเองของผู้บังคับบัญชาและการประเมินโดยผู้ใต้บังคับบัญชาด้านความเป็นผู้นำได้ร้อยละ 69 ($R^2 = .69$) และร้อยละ 72 ($R^2 = .72$) ตามลำดับ โดยบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ มิติการเปิดตัว การเปิดรับประสบการณ์ และความมีจิตสำนึกสามารถทำนายการประเมินตนเองของผู้บังคับบัญชาด้านความเป็นผู้นำได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วนบุคลิกภาพแบบหลงตนเองและบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ มิติการเปิดตัวและการเปิดรับประสบการณ์สามารถทำนายการประเมินโดยผู้ใต้บังคับบัญชาด้านความเป็นผู้นำได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ข้อเสนอแนะ

แม้ว่าผลการวิเคราะห์ตามสมมติฐานของงานวิจัยนี้ รวมทั้งงานวิจัยส่วนใหญ่จากการ ทบทวนวรรณกรรมจะแสดงให้เห็นว่า บุคลิกภาพแบบหลงตนเองมีความสัมพันธ์ทางลบกับการ ประเมินโดยผู้อื่น แต่ก็มีงานวิจัยบางส่วนที่นำเสนอให้เห็นถึงความสำคัญของระยะเวลาในการมี ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ซึ่งส่งผลต่อการรับรู้ของผู้อื่นเกี่ยวกับพฤติกรรมในการทำงาน เช่น งานวิจัยของ Robins และ Beer (2001) ที่พบว่าในช่วงระยะเวลาสั้นๆ บุคคลที่มีบุคลิกภาพแบบ หลงตนเองจะได้รับการประเมินจากผู้อื่นในทางบวก เนื่องจากพวกเขาจะพยายามทำตนให้เป็นที่ ชื่นชอบของผู้อื่น แต่เมื่อเวลาผ่านไปพวกเขาจะแสดงลักษณะนิสัยทางด้านลบออกมา เช่น การมี แนวโน้มเอาเปรียบผู้อื่น ซึ่งส่งผลให้พวกเขาได้รับการประเมินในทางลบ ดังนั้นควรมีการศึกษา เพิ่มเติมเกี่ยวกับอิทธิพลของระยะเวลาในการมีความสัมพันธ์ต่อการรับรู้ตนเองและการรับรู้ของ ผู้อื่น