อิทธิพลของบุคลิกภาพแมคคิเวลเลียนและการแข่งขัน ต่อพฤติกรรมประจบประแจงในบริบทขององค์การ

นางสาวมนฤดี สายสิงห์

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาจิตวิทยาสังคม
คณะจิตวิทยา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
ปีการศึกษา 2549
ISBN 974-14-2550-3
ลิขสิทธิ์ของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

EFFECTS OF MACHIAVELLIANISM AND COMPETITION ON INGRATIATING BEHAVIOR IN ORGANIZATIONAL SETTINGS

Miss Monrudee Saising

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

A thesis Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements
for the Degree of Master of Arts Program in Social Psychology
Faculty of Psychology
Chulalongkorn University
Academic Year 2006

ISBN 974-14-2550-3

Copyright of Chulalongkorn University

หัวข้อวิทยานิพนธ์	อิทธิพลของบุคลิกภาพแมคคิเวลเลียนและการแข่งขันต่อพฤติกรรมประจบประแจงในบริบทขององค์การ
โดย	นางสาวมนฤดี สายสิงห์
สาขาวิชา	จิตวิทยาสังคม
อาจารย์ที่ปรึกษา	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. คัคนางค์ มณีศรี

คณะจิตวิทยา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย อนุมัติให้นับวิทยานิพนธ์ฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญามหาบัณฑิต

.....คณบดีคณะจิตวิทยา
(รองศาสตราจารย์ ดร.สมโภชน์ เอี่ยมสุภาษิต)

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

.....ประธานกรรมการ
(รองศาสตราจารย์ ดร.ธีระพร อุวรรณโณ)

.....อาจารย์ที่ปรึกษา
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. คัคนางค์ มณีศรี)

.....กรรมการ
(อาจารย์จรุงกุล บูรพวงศ์)

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

นางสาวมนฤดี สายสิงห์: อิทธิพลของบุคลิกภาพแมคคิเวลเลียนและการแข่งขันต่อพฤติกรรมประจบประแจงในบริบทขององค์การ. (EFFECTS OF MACHIAVELLIANISM AND COMPETITION ON INGRATIATING BEHAVIOR IN ORGANIZATIONAL SETTINGS) อ.ที่ปรึกษา : ผศ. ดร. คัคนางค์ มณีศรี, 91 หน้า. ISBN 974-14-2550-3

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อตรวจสอบบทบาทของตัวแปรบุคลิกภาพแมคคิเวลเลียนและตัวแปรสถานการณ์การแข่งขันต่อพฤติกรรมประจบประแจงในบริบทขององค์การ พนักงานจากหน่วยงานต่างๆ จำนวน 352 คนถูกสุ่มเข้าเงื่อนไขการทดลองเงื่อนไขใดเงื่อนไขหนึ่งจาก 2 เงื่อนที่แบ่งเป็น 2 สถานการณ์ ได้แก่ สถานการณ์แข่งขันและสถานการณ์ไม่แข่งขันโดยผู้เข้าร่วมการวิจัยตอบมาตรวัดบุคลิกภาพแมคคิเวลเลียนและมาตรวัดพฤติกรรมประจบประแจงในบริบทขององค์การ

ผลการวิจัยพบว่า

1. ในสถานการณ์แข่งขัน ผู้ที่มีบุคลิกภาพแมคคิเวลเลียนสูงแสดงพฤติกรรมประจบประแจงมากกว่าผู้ที่มีบุคลิกภาพแมคคิเวลเลียนต่ำ ($p < .001$) ผลเช่นนี้พบในสถานการณ์ไม่แข่งขันเช่นเดียวกัน ($p < .01$)
2. ผู้ที่มีบุคลิกภาพแมคคิเวลเลียนสูงแสดงพฤติกรรมประจบประแจงในสถานการณ์แข่งขันมากกว่าไม่แข่งขัน ($p < .01$) แต่ไม่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญกับตัวแปรสถานการณ์ในผู้ที่มีบุคลิกภาพแมคคิเวลเลียนต่ำ
3. ผู้ที่มีบุคลิกภาพแมคคิเวลเลียนสูงแสดงพฤติกรรมประจบประแจงมากกว่าผู้ที่มีบุคลิกภาพแมคคิเวลเลียนต่ำ ($p < .001$)

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

สาขาวิชา จิตวิทยาสังคม ลายมือชื่อนิสิต....มนฤดี....สายสิงห์.....

ปีการศึกษา 2549 ลายมือชื่ออาจารย์ที่ปรึกษา.....

4778142138 :MAJOR SOCIAL PSYCHOLOGY

KEY WORD: SOCIAL PSYCHOLOGY / MACHIAVELLIANISM / COMPETITION / INGRATIATING BEHAVIOR

MONRUDEE SAISING: EFFECTS OF MACHIAVELLIANISM AND COMPETITION ON INGRATIATING BEHAVIOR IN ORGANIZATIONAL SETTINGS.

THESIS ADVISOR: ASST. PROF. KAKANANG MANEESRI, Ph. D. 91 pp.

ISBN 974-14-2550-3

The purpose of this research was to examine the roles of the personality variable, Machiavellianism, and the situational variable, competition, on ingratiating behaviors in organizational settings. Three hundred and fifty-two employees were randomly assigned to one of the two experimental conditions representing competitive or noncompetitive hypothetical situations. They were asked to respond to measures of Machiavellianism and ingratiatory behaviors in organizational settings.

Results are as follow:

1. In competitive situation high Machiavellianism show more ingratiating behaviors than low Machiavellianism ($p < .001$). This effect is also found in noncompetitive situation ($p < .01$).
2. High Machiavellianism show more ingratiating behaviors in competitive situation than in noncompetitive situation ($p < .01$) but there is no significant difference in the situational variable for low Machiavellianism.
3. High Machiavellianism show more ingratiating behaviors compared to low Machiavellians ($p < .001$).

Field of Study	Social Psychology	Student's Signature.....มนฤดี สายสิงห์.....
Academic Year	2006	Advisor's Signature.....Kakanang Maneesri.....

กิตติกรรมประกาศ

งานวิจัยเล่มนี้เสร็จสมบูรณ์ได้ด้วยความกรุณาจากผู้เกี่ยวข้องหลายๆท่าน ในเบื้องต้นผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.คัคนางค์ มณีศรี อาจารย์ที่ปรึกษาที่คอยให้คำแนะนำและตรวจสอบข้อมูลให้ถูกต้อง พร้อมทั้งให้กำลังใจและคอยดูแลผู้วิจัยด้วยความใส่ใจอย่างยิ่ง ขอบพระคุณรองศาสตราจารย์ ดร.ธีระพร อุวรรณโณประธานกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ และอาจารย์จรุงกุล บูรพวงศ์กรรมการสอบวิทยานิพนธ์ ศาสตราจารย์ ดร.นงลักษณ์ วิรัชชัย อาจารย์ทิพย์นภา หวนสุริยา ผู้ถ่ายทอดความรู้และให้คำแนะนำอย่างดีตลอดการศึกษา

ขอขอบพระคุณผู้เข้าร่วมวิจัยจากหน่วยงานต่างๆที่ให้ความกรุณาเสียสละเวลาในการเก็บข้อมูล ดังนี้ รศ.สุเทพ ลิ่มอรุณจากมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี คุณสุวิมล บวนภิรมย์ บริษัทฟุตแวร์เท็กซ์ จำกัด จังหวัดชลบุรี คุณจีรวรรณ ศารสาลินทร์ การรถไฟฟ้าขนส่งมวลชนแห่งประเทศไทย (รฟม.)

คุณเครือวัลย์ ทรงกลด สำนักงานเทศบาลศรีสะเกษ จ.ศรีสะเกษ คุณศุภกิจ มีอุไร สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน คุณจีระทีป ศิริมาตยนันท์จากบริษัทอีซูซุมอเตอร์ (ประเทศไทย) จำกัด คุณภาณุ ชัยศิริ บริษัทกรุงเทพประกันภัย จำกัด คุณศศิยาพัชร ศิริมาตยนันท์จากธนาคารกรุงเทพ Mr.Masao Kanda (Director General Manager) บริษัทอิเซตัน (ประเทศไทย) จำกัด สมาคมยุวพุทธิกสมาคม ในพระบรมราชูปถัมภ์ และผู้เข้าร่วมการวิจัยอีกหลายท่านที่ไม่ได้กล่าวถึง ณ ที่นี้

ขอขอบคุณ คุณศศิยาพัชร ศิริมาตยนันท์, คุณภัณทิรา วัชรกาฬ์, คุณธาริณี ขาวดี, คุณวันวิสาข์ ฤกษ์ทวี, คุณธิตนาถ ลิ่มอรุณ, คุณปรางทิพย์ ไทรเล็กทิม, คุณขวัญฤทัย อิ่มสมโภช, คุณสุฉัตรา คุณปิติลักษณ์เพื่อนๆที่คอยอยู่เคียงข้างและให้ความช่วยเหลือผู้วิจัยตลอดเวลา ขอขอบคุณรุ่นพี่และเพื่อนสาขาวิชาจิตวิทยาสังคมทุกคนที่ให้คำแนะนำและความช่วยเหลือในการทำวิทยานิพนธ์ ขอขอบคุณ คุณรัชยา วีรการณ์, คุณอมรวรรณ ศักดานุชิต, คุณวิลาสินี ทิพยมงคลกุล, คุณขวัญอนงค์ วงศ์แพทย์ รุ่นน้องและเพื่อนๆทุกคนจากจุฬาลงกรณ์วิทยาลัยทุกคนที่ให้ความช่วยเหลือในการเก็บข้อมูล

สุดท้ายนี้ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณพ่อทองจันทร์และคุณแม่หนูผิว สายสิงห์ที่ให้ความรัก ความเอาใจใส่ กำลังใจและให้การสนับสนุนในทุกๆเรื่องแก่ผู้วิจัยเสมอมาและคุณจารุวรรณและคุณณัฐฐา สายสิงห์พี่สาวที่คอยอยู่เคียงข้างผู้วิจัยทั้งยามที่มีความสุขและความทุกข์ ผู้วิจัยซาบซึ้งใจในพระคุณอย่างยิ่งและต่อไปในอนาคตผู้วิจัยคงได้ตอบแทนพระคุณทุกๆคน พร้อมทั้งผู้วิจัยจะนำความรู้ที่ได้จากการศึกษาไปใช้ให้ก่อให้เกิดประโยชน์อย่างสูงสุด

สารบัญ

หน้า

บทคัดย่อวิทยานิพนธ์ภาษาไทย.....ง
บทคัดย่อวิทยานิพนธ์ภาษาอังกฤษ.....จ
กิตติกรรมประกาศ.....ฉ
สารบัญ.....ช
สารบัญตาราง.....ฌ
สารบัญภาคผนวก.....ญ

บทที่

1 บทนำ.....1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....1
แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....6
วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....34
ขอบเขตของการวิจัย.....34
คำจำกัดความที่ใช้ในการวิจัย.....34
ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย.....35
สมมติฐานของการวิจัย.....36
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....37

2 วิธีการดำเนินการวิจัย.....38
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....38
รูปแบบการวิจัย.....38
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....38
การสร้างเครื่องมือและการหาคุณภาพของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....39
วิธีการทดลอง.....46
การวิเคราะห์ข้อมูล.....48

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

สารบัญ (ต่อ)

หน้า

บทที่

3 ผลการวิจัย.....49
4 อภิปรายผลการวิจัย.....57
5 สรุปผลการวิจัยและข้อเสนอแนะ 63

รายการอ้างอิง. 68
ภาคผนวก.....73
ภาคผนวก ก.....73
ภาคผนวก ข.....79
ภาคผนวก ค.....85
ประวัติผู้เขียนวิทยานิพนธ์.....91

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

สารบัญตาราง

ตารางที่		หน้า
1	สมมติฐานการวิจัยและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	36
2	จำนวนข้อกระทงและทิศทางของมาตรวัดบุคลิกภาพแมคคิเวลเลียน ทั้งมาตรเดิมของ Christie และ Geis (1970) และผู้วิจัยสร้างขึ้น โดยจำแนกตามองค์ประกอบ	40
3	จำนวนข้อกระทงและทิศทางของมาตรวัดพฤติกรรมประจบประแจงในบริบทขององค์การทั้งมาตรเดิมของ Kumar และ Beyerlein (1991) และผู้วิจัยสร้างขึ้น โดยจำแนกตามองค์ประกอบ	43
4	มัชฌิมเลขคณิตและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนที่ได้จากการประเมินความรู้สึกในการคัดเลือกสถานการณ์ที่นำมาใช้ในการวิจัย	45
5	จำนวนกลุ่มตัวอย่างจำแนกเงื่อนไขการวิจัย	50
6	ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง	50
7	มัชฌิมเลขคณิตและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของพฤติกรรมประจบประแจง จำแนกตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย	53
8	มัชฌิมเลขคณิตและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของพฤติกรรมประจบประแจงแบ่งตามเงื่อนไขการวิจัย	54
9	ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบสองทางของพฤติกรรมประจบประแจง (Ingratiating behavior)	55
10	สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน	56

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

สารบัญภาคผนวก

ภาคผนวก หน้า

ก ผลการวิเคราะห์ข้อกระทงและค่าสหสัมพันธ์ระหว่างข้อกับคะแนนรวมของข้ออื่นๆของมาตรวัดบุคลิกภาพแมคคิเวลเลียน.....73

ข ผลการวิเคราะห์ข้อกระทงและค่าสหสัมพันธ์ระหว่างข้อกับคะแนนรวมของข้ออื่นๆของมาตรวัดพฤติกรรมประจบประแจง.....79

ค แบบสอบถามที่ใช้ในการเก็บข้อมูล.....85

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การใช้ชีวิตประจำวันของมนุษย์ที่อยู่ในระบบของสังคมขนาดใหญ่ทำให้มนุษย์มีกลไกที่ซับซ้อนยิ่งกว่าเครื่องมือใดๆ ในโลก โดยพบชัดเจนที่สุด คือ ลักษณะบุคลิกภาพและพฤติกรรม ทั้งสองอย่างนี้ทำให้มนุษย์มีความหลากหลายและมีการแสดงพฤติกรรมที่ซับซ้อนแตกต่างกันหลายด้าน อีกทั้งจะเห็นได้ว่ามนุษย์เพียงคนเดียวสามารถแสดงพฤติกรรมได้แตกต่างกันตามโอกาสและสถานการณ์ที่เกิดขึ้น โดยเฉพาะอย่างยิ่งในสภาพสังคมปัจจุบันนี้แล้วมนุษย์มีการแข่งขันกันสูงอันเนื่องมาจากทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัด ดังนั้น ความโลภในจิตใจมนุษย์ การเห็นแก่ประโยชน์ส่วนตน ทำให้มนุษย์รู้จักการสร้างกลวิธีต่างๆของพฤติกรรมขึ้นเพื่อใช้สำหรับการเอาตัวรอดในสังคมและสร้างผลประโยชน์ต่อตนเองให้มากที่สุด อีกทั้งเพื่อทำให้ตนเองสามารถอยู่ร่วมกับบุคคลอื่นในสังคมได้อย่างมีความสุข โดยทั่วๆไปบุคคลที่สามารถเอาตัวรอดจากสถานการณ์อันไม่พึงประสงค์หรือสถานการณ์ที่เกิดขึ้นอย่างฉุกเฉินนั้นมักจะเป็นคนที่มีปฏิภาณและไหวพริบดี มีลักษณะของนักวางแผนที่รู้จักการใช้กลอุบายหรือใช้ความฉลาดเพื่อแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นจนสามารถรอดพ้นจากปัญหาได้โดยไม่จำเป็นว่าวิธีการนั้นๆจะถูกต้องตามหลักศีลธรรมหรือไม่ บุคคลลักษณะนี้ในทางจิตวิทยาเรียกว่าบุคลิกภาพแมคคิเวลเลียน(Machiavellianism)

บุคลิกภาพแมคคิเวลเลียน (Machiavellianism) เป็นคนที่ชอบการวางแผนและชักจูงผู้อื่นเพื่อให้ทำในสิ่งที่ตนเองต้องการ (Christie & Geis, 1970) หลายๆ คนอาจไม่เคยได้ยินและเป็นคำที่ไม่คุ้นหูสำหรับคนไทยเพราะเป็นแนวความคิดที่ได้มาจากต่างประเทศ ในปัจจุบันคนจำนวนมากอาจมองว่าการรู้จักเอาตัวรอดไม่ได้เป็นการแสดงความเห็นแก่ตัวเพราะนับวันทุกคนต่างพยายามเอาตัวรอดในสังคมซึ่งมีทรัพยากรอยู่น้อยและมีอยู่อย่างจำกัด แต่ในความจริงแล้วการเห็นแก่ตัวเป็นการกระทำที่ไร้ศีลธรรม ถึงแม้ว่าสังคมตะวันตกและสังคมตะวันออกจะมีลักษณะบางอย่างที่แตกต่างกัน เช่น ศาสนาและการปกครอง เป็นต้น แต่พบว่าบุคลิกภาพแมคคิเวลเลียนไม่เกี่ยวข้องกับลักษณะสังคม ศาสนาและการปกครอง (Shaver, 1987)

แนวความคิดเกี่ยวกับบุคลิกภาพแมคคิเวลเลียนนี้มาจากการเรียบเรียงบุคลิกภาพจากหนังสือของนักการทูตชาวอิตาเลียนชื่อ “ นิโคโล แมคคิเวลลี ” (Nicolo Machiavelli, 1469-1527) ผู้เขียนหนังสือเรื่อง “The Prince” และ “The Discourse” (Machiavelli, 1950) ที่มีเนื้อหาเกี่ยวข้องกับวิธีการปกครอง แนวความคิดสำหรับนักการทูต ซึ่งใช้ในการปกครองประชาชนและการปกครองประเทศ โดยเป็นแนวทางที่จะทำให้ผู้นำสามารถปกครองและควบคุมอำนาจหรือครอบครองตำแหน่งได้เป็นระยะเวลานาน

นิโคโล แมคคิเวลลี (Machiavelli, 1950) เริ่มต้นงานทางด้านการเมืองด้วยการรับราชการตำแหน่งเลขานุการฝ่ายยุติธรรมแห่งเมืองฟลอเร็นซ์ ต่อมาได้รับการแต่งตั้งอีกหลายตำแหน่งซึ่งล้วนแล้วแต่เกี่ยวกับงานทางด้านการเมืองทั้งสิ้น หลังจากรัฐบาลหมดอำนาจเขาจึงถูกเนรเทศซึ่งในช่วงเวลานั้นเอง นิโคโล แมคคิเวลลีได้ทำการศึกษาแนวคิดและกลยุทธ์เกี่ยวกับการเมืองการปกครองจากหนังสือต่างๆประกอบกับประสบการณ์ทำงานด้านการเมืองที่เขาได้สั่งสมมานานนับปี ทำให้เขากลั่นกรองความคิดและประยุกต์ออกมาเป็นบทความที่แสดงออกถึงความเป็นเอกลักษณ์ทางด้านการเมืองอย่างแท้จริง นิโคโล แมคคิเวลลีเป็นนักการปกครองและนักการทูตที่ฉลาด
รู้จักการวางแผน การวางกลยุทธ์ในการปกครองหรือการติดต่อกับประเทศต่างๆ เพื่อที่จะปกครองให้ประเทศสามารถอยู่รอดในช่วงสงครามและสามารถปกครองประเทศให้เจริญรุ่งเรืองได้ โดยที่ประเทศได้รับผลประโยชน์มากกว่าการเสียผลประโยชน์ นิโคโล แมคคิเวลลีมีลักษณะนิสัยตรงไปตรงมา (Christie & Geis, 1970) เขาได้กล่าวในหนังสือของเขาว่าผู้ที่เป็นผู้นำต้องรู้จักฉกฉวยผลประโยชน์ให้ฝ่ายตนและไม่จำเป็นต้องปฏิบัติตามหลักศีลธรรมเสมอไป ผู้นำจะต้องเป็นบุคคลที่รับผิดชอบบ้านเมือง การคำนึงถึงศีลธรรมมากเกินไปอาจทำให้บ้านเมืองถูกครอบงำหรือข่มขู่จากต่างประเทศได้ การเป็นนักปกครองที่ดี คือ การเอาความฉลาดแกมโกง ความเจ้าเล่ห์แสนกลดุจสุนัขจิ้งจอกมาใช้และเพิ่มความมีอำนาจ ความมีพลังและความยิ่งใหญ่ให้เหมือนกับสิงโตแล้วจะทำให้กลายเป็นนักปกครองที่สมบูรณ์แบบที่ประสบความสำเร็จมากที่สุด นอกจากนี้เขายังมีแนวคิดว่านักปกครองไม่อาจดำรงอยู่ได้หากมีแต่การทำตนเป็นคนดี นักปกครองต้องมีการเรียนรู้ในการใช้อำนาจในทางที่ไม่ดีบ้างแล้วแต่สถานการณ์และความจำเป็น นักปกครองต้องมีทั้งด้านดีและไม่ดีเพราะหากเกิดสถานการณ์ที่จำเป็นหรือคับขัน ความโหดร้ายสามารถขจัดปัญหาให้กับนักปกครองได้ นักปกครองจะต้องกระทำตามแนวทางที่คิดว่าส่งผลดีต่อประชาชนและต่อตนเองมาเป็นอันดับแรกแต่ถ้าเมื่อใดที่คาดว่าจะมีภัยต่อตนเอง การมีเล่ห์เหลี่ยมสามารถ

ทำให้สามารถพลิกสถานการณ์สู่ชัยชนะได้ ผู้ปกครองที่ดีจึงต้องฉลาดและใช้ไหวพริบให้เกิดประโยชน์ (สมบัติ จันทรวงศ์, 2542)

ผู้วิจัยมองว่า ผลงานของ นิโคโล แมคคิเวลลี มีแนวความคิดที่ตั้งอยู่ในหลักการของความเป็นจริงของมนุษย์เพราะเขามองว่ามนุษย์ทุกคนมีความเห็นแก่ตัว ความโลภ ความกังวลตลอดจนความรู้สึกที่ชั่วร้ายอยู่ภายในตนเองทั้งสิ้นซึ่งเป็นไปตามธรรมชาติของมนุษย์ สำหรับการทำความดีหรือการกระทำที่ถูกยกย่องว่าเป็นสิ่งที่ดีนั้นเป็นสิ่งที่สังคมกำหนดขึ้น เพื่อทำให้คนในสังคมมองว่าการทำนั้นๆเป็นสิ่งที่ดีงามและปฏิบัติตาม นิโคโล แมคคิเวลลีเชื่อว่ามนุษย์สามารถกระทำทั้งสิ่งที่ดีและไม่ดีได้ในบางโอกาส ดังนั้น การมุ่งสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ อาจจะใช้วิถีทางที่เป็นไปในแนวทางที่ถูกต้อง (Reimers, 2004) ผลงานของเขาจึงถูกโจมตีเป็นอย่างมากว่าเป็นแนวคิดของพวกที่มีความคิดไปในทางรุนแรงและไร้ศีลธรรมเป็นความคิดที่มุ่งหลอกลวงและฉวยโอกาสจากผู้ไร้อำนาจ (Christie & Geis, 1970) ถึงแม้ว่าผลงานของนิโคโล แมคคิเวลลีถูกโจมตีแต่เขายังคงได้รับการยกย่องว่าเป็นบิดาแห่งการเมืองยุคใหม่ (พงศ์เพ็ญ ศกุนตาภัย, 2547) เพราะหลักการของเขาเป็นหลักการที่ตั้งอยู่ในความจริงไม่ใช่อุดมการณ์เหมือนกับนักปกครองอื่นๆ

ต่อมาในภายหลัง Richard Christie (Christie & Geis, 1970) นักจิตวิทยาสังคมได้เรียบเรียงและสร้างทฤษฎีบุคลิกภาพแมคคิเวลเลียนโดยเริ่มต้นตั้งแต่ปี ค.ศ. 1953 ต่อมาเขาและคณะสร้างและพัฒนามาตรวัดขึ้นจวบจนปัจจุบัน Christie กล่าวว่า บุคคลที่มีบุคลิกภาพแบบนี้เป็นบุคคลที่ขาดจริยธรรม ศีลธรรมในการดำเนินชีวิต ไม่มีความเห็นอกเห็นใจผู้อื่นและไม่ถือมั่นในอุดมคติแห่งความดี แต่ Christie ไม่ได้มองบุคคลในลักษณะนี้ว่าเป็นบุคคลที่มีความชั่วร้ายและไม่ได้มองงานเขียนของนิโคโล แมคคิเวลลีว่าเป็นสิ่งที่เขียนขึ้นมาเพื่อมุ่งร้ายต่อสังคม นอกจากนี้ยังประวัติศาสตร์ที่มีความเกี่ยวข้องกับเรื่องดังกล่าว เช่น ประวัติศาสตร์การปกครองในจีนและอินเดียโบราณที่อยู่ในงานเขียน “ The book of Lord Shang” และหนังสือ “ Arthasastra of Kautilya ”

นิโคโล แมคคิเวลลีเคยได้กล่าวไว้ว่า การดำเนินชีวิตในสังคมจำเป็นต้องมีความฉลาดและไหวพริบในการเอาตัวรอด (Machiavelli, 1950) แต่สำหรับผู้วิจัยเองมองว่าการมีบุคลิกภาพหรือลักษณะนิสัยฉลาดแกมโกง ชักจูงหรือโน้มน้าวผู้อื่นตามความต้องการของตนเองเป็นสิ่งที่ขัดต่อศีลธรรม แต่บุคลิกภาพแบบนี้เป็นสิ่งที่มนุษย์สามารถควบคุมได้ ถึงแม้ว่าในบางกรณีการ

กระทำหรือการปฏิบัติในทางที่ผิดจะทำให้ตนเองได้รับผลประโยชน์มากมาย เราควรจะคำนึงว่าการกระทำนั้นๆ เป็นการทำร้ายผู้อื่นหรือไม่ และถ้ามองในแง่ของสังคมไทยที่เป็นสังคมแห่งพระพุทธศาสนาแล้วการกระทำที่ไม่ดี เช่น การหลอกลวงผู้อื่น การควบคุมผู้อื่นถือว่าเป็นการกระทำที่ผิดศีลธรรมเพราะเป็นการทำให้ผู้อื่นต้องเดือดร้อน ถึงแม้ว่าโดยปกติแล้วการกระทำหรือปฏิบัติในทางที่ไม่ดีจะเป็นสิ่งที่เกิดขึ้นตามธรรมชาติของมนุษย์แต่เราควรจะควบคุมการกระทำของเราได้ด้วยการดำเนินชีวิตด้วยความมีสติและศีลธรรม

จากลักษณะต่างๆดังที่ได้กล่าวไว้ข้างต้น ผู้วิจัยมองว่าถ้าองค์การหรือหน่วยงานต่างๆ มีบุคคลที่มีบุคลิกภาพแมคคิเวลเลียนอยู่เป็นจำนวนมากแล้ว อาจจะทำให้หน่วยงานนั้นสูญเสียผลประโยชน์ เนื่องจาก บุคลิกภาพแบบนี้จะเป็นบุคคลที่ขาดคุณธรรมและไม่ให้ความสำคัญต่อจริยธรรม มุ่งหวังในผลประโยชน์ของตนเองเป็นหลัก ดังนั้นอาจก่อให้เกิดปัญหาหลายอย่างในภายหลังได้ เช่น การขาดความสามัคคีในองค์การ การขาดประสิทธิภาพในการทำงาน เป็นต้น ซึ่งปัญหาเหล่านี้จะทำให้องค์การไม่สามารถพัฒนาได้อย่างต่อเนื่องและสูญเสียผลประโยชน์

นอกจากนี้แล้วพฤติกรรมอย่างหนึ่งในสังคมที่สอดคล้องและมีความสัมพันธ์กับบุคลิกภาพแมคคิเวลเลียน คือ บุคคลที่มีพฤติกรรมประจบประแจง (Ingratiating behavior) (Jones & Wortman, 1973 อ้างถึงใน Shaw & Costanzo, 1982) ลักษณะที่สำคัญของพฤติกรรมนี้ คือ การทำให้บุคคลอื่นรู้สึกพึงพอใจต่อผู้แสดงพฤติกรรม เพื่อที่จะทำให้ผู้แสดงพฤติกรรมได้ผลประโยชน์จากบุคคลนั้นๆ และเพื่อทำให้บุคคลนั้นคล้อยตามความคิดเห็นของตนเอง จากนั้นจะสามารถควบคุมบุคคลนั้นตามแนวทางที่ตนเองต้องการได้ ซึ่งลักษณะแบบนี้ถ้าพบในสังคมหรือหน่วยงานใดเป็นจำนวนมากอาจทำให้หน่วยงานนั้นประสบปัญหาได้ เนื่องจากบุคคลเหล่านี้มักมุ่งหวังให้ตนเองได้รับผลประโยชน์มากกว่าการเสียสละให้กับส่วนรวม ดังนั้น บุคลิกภาพแมคคิ-เวลเลียนและพฤติกรรมประจบประแจงจึงมีหลายอย่างที่สอดคล้องกัน เช่น การควบคุม (Manipulate)บุคคลอื่นและการมีจุดมุ่งหมายเพื่อผลประโยชน์ส่วนตน

การประจบประแจง (Ingratiation) เมื่อมองในแง่ลบแล้วเป็นลักษณะของบุคคลที่ชอบการประจบสอพลอเพรามักจะสรรเสริญเยินยอบุคคลที่คาดหวังว่าจะมีผลประโยชน์ต่อตนเอง ผู้วิจัยจึงมองว่าในบริบทของสังคมไทย การประจบประแจงเป็นลักษณะที่สอดคล้องกับลักษณะสังคมไทย

เพราะในอดีตสังคมไทยเป็นระบบเจ้าขุนมูลนาย ดังนั้น วิถีชีวิตของคนไทยจึงค่อนข้างเอื้อต่อพฤติกรรมประจบประแจง จึงอาจทำให้ลักษณะแบบนี้ถูกมองว่าเป็นลักษณะของคนไทย สิทธิโชค วรานุสันติกูล (2546) ได้กล่าวเกี่ยวกับประเด็นนี้ว่า คนไทยมีลักษณะของการคล้อยตาม (Conformity) สูงเพราะคนไทยไม่กล้าที่จะแสดงออกในทิศทางที่คัดค้านกับคนส่วนใหญ่ ยกเว้นว่าเป็นการแสดงออกที่ไม่เปิดเผยตนเอง และยังกล่าวอีกว่าสังคมที่เน้นความเป็นปัจเจกบุคคล (Individualism) จะมีการคล้อยตามความคิดของผู้อื่นน้อยกว่าสังคมแบบคติรวมหมู่ (Collectivism)

ผู้วิจัยมองว่าในบุคคลวัยทำงานเป็นช่วงที่เห็นความชัดเจนของพฤติกรรมประจบประแจงได้สูง เนื่องจากในการทำงานผู้บังคับบัญชาจะมีอิทธิพลต่อลูกน้อง ทั้งเรื่องการปรับขึ้นเงินเดือน การเลื่อนขั้น การเลื่อนตำแหน่ง สิ่งเหล่านี้จะส่งผลเป็นอย่างมากต่อลูกน้องที่มีความมุ่งหวังให้ตนเองได้รับความสนใจหรือการพิจารณาเป็นพิเศษจากผู้บังคับบัญชา (Schrieshein & Hinkin, 1990 อ้างถึงใน Kumar & Beyerlein) ทั้งนี้ในการทำงานไม่ว่าหน่วยงานในภาครัฐหรือเอกชนมักจะมีลูกจ้างที่หลากหลาย แต่ละบุคคลมีรูปแบบการทำงานที่แตกต่างกัน โดยสาเหตุหนึ่งอาจเกิดขึ้นจากอิทธิพลปัจจัยภายนอกที่แตกต่างกัน เช่น สิ่งแวดล้อมและสถานการณ์ในการทำงาน ถ้าในหน่วยงานนั้นๆ มีการแข่งขันกันระหว่างลูกจ้างสูง อาจจะทำให้ลูกจ้างมีพฤติกรรมประจบประแจงสูงด้วย ผู้วิจัยมองว่าอาจจะมีสาเหตุจากความประสบความสำเร็จในหน้าที่การงานและทรัพย์สินเงินทองเป็นจุดมุ่งหมายหลักของคนในช่วงวัยทำงานแต่อาจมีข้อยกเว้นในบางกรณีที่บุคคลนั้นอยู่ในจุดมุ่งหมายสูงสุดของตนเองแล้ว เช่น คนที่ได้รับเงินเดือนสูงและตำแหน่งที่ดีหรือเป็นผู้ที่มีความพร้อมในทุกๆด้านแล้วไม่จำเป็นต้องประจบประแจงผู้อื่นเพื่อสร้างผลประโยชน์ให้กับตนเอง

นอกจากนี้แล้วยังมีอีกหลายๆปัจจัยที่ควรนำมาศึกษาและทำการค้นคว้าวิจัยร่วมกับพฤติกรรมประจบประแจงและบุคลิกภาพแมคคิเวลเลียน เช่น เพศ อายุ วัฒนธรรม เชื้อชาติ ภาษา ตลอดจน จารีต ประเพณี เป็นต้น โดยเฉพาะบางประเด็นยังไม่สามารถหาข้อสรุปได้ เช่น ความแตกต่างระหว่างเพศและวัฒนธรรมสำหรับการวิจัยในครั้งนี้ผู้วิจัยได้ตระหนักถึงความสำคัญของบุคลิกภาพแมคคิเวลเลียนที่มีผลต่อพฤติกรรมประจบประแจงจึงตั้งประเด็นการศึกษาให้เกี่ยวข้องทั้งสองประเด็นและได้เพิ่มปัจจัยของการแข่งขันเป็นอีกประเด็นหนึ่งของการวิจัย

ผู้วิจัยคาดว่าสถานการณ์ในการทำงานและบุคลิกภาพแมคคิเวลเลียนอาจจะมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมประจบประแจง ผู้วิจัยจึงเลือกทำการวิจัยนี้ในกลุ่มคนที่ทำงานในองค์การต่างๆ เพื่อจะเข้าใจพฤติกรรมของกลุ่มคนที่ทำงานในองค์การมากขึ้นและเป็นแนวทางในการศึกษาต่อไปในอนาคต

แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

แนวคิดเรื่องบุคลิกภาพแมคคิเวลเลียน (Machiavellianism)

ทฤษฎีบุคลิกภาพแมคคิเวลเลียน (Machiavellianism)

นิยามของบุคลิกภาพแมคคิเวลเลียน

แนวคิดและทฤษฎีบุคลิกภาพแมคคิเวลเลียน (Machiavellianism) เริ่มต้นจาก Christie และ Geis นำเอาแนวความคิดมาจาก นิโคโล แมคคิเวลลี นักการทูตชาวอิตาเลียน (Nicolo Machiavelli) (Christie & Gei, 1970) ที่มีแนวคิดในการปกครองบ้านเมืองแนวใหม่ โดยการให้ความสำคัญต่อผู้นำที่มีความเป็นธรรมชาติของมนุษย์ คือ การมีทั้งด้านดีและไม่ดีขึ้นอยู่กับผลประโยชน์ที่ควรจะได้รับ Christie และ Geis ได้ให้คำนิยามของบุคลิกภาพแมคคิเวลเลียน (Machiavellianism) ว่าหมายถึง บุคลิกภาพของบุคคลที่มุ่งสู่ความสำเร็จในทุกวิถีทาง โดยไม่คำนึงถึงความถูกต้องและหลักศีลธรรม เป็นคนที่ชอบใช้กลวิธีในการชักจูง โน้มน้าวและควบคุมบุคคลอื่นด้วยเล่ห์เพทุบายต่างๆ เพื่อผลประโยชน์ของตนเองหรือเพื่อให้บุคคลนั้นทำในสิ่งที่ตนเองปรารถนา

นักจิตวิทยาสังคมที่ทำการศึกษาเรื่องนี้อย่างจริงจังและเป็นต้นกำเนิดของทฤษฎีนี้ คือ Christie และ Geis (1970) ดังที่กล่าวไว้ตอนต้น ซึ่งเริ่มต้นจากการที่ Christie ทำการค้นคว้าและเรียบเรียงเนื้อหาจากหนังสือวรรณคดีของประเทศอิตาลีที่เขียนโดยนิโคโล แมคคิเวลลีทั้ง Christie และ Geis ได้คิดและสร้างมาตรวัดทางจิตวิทยาขึ้นมาตามแนวทางจากหนังสือและต่อมามีการศึกษาวิจัยค้นคว้าเพิ่มเติมจนกลายเป็นมาตรวัดบุคลิกภาพแมคคิเวลเลียนและนำไปใช้กันอย่างมากมาย

โดยที่ Christie และ Geis (1970) ได้สร้างมาตรวัดทางจิตวิทยาขึ้นมาโดยเริ่มต้นจากชุดต้นฉบับในปีค.ศ.1958 ที่มีจำนวนข้อกระทงจำนวน 71 ข้อ ด้วยการจัดทำเป็นบัตรคำที่มีข้อความอยู่ในบัตรคำและข้อความนั้นคัดมาจากหนังสือของนิโคโล แมคคิเวลลี ต่อมาในภายหลัง Christie และ Geis ตระหนักว่าจำนวนข้อมากเกินไปจึงทำการคัดเลือกและพัฒนาขึ้นใหม่จนเหลือข้อกระทง 20 ข้อกลายเป็นมาตรวัดชุดที่ 4 (MACH IV) ซึ่งใช้กันแพร่หลายมากที่สุด ลักษณะของมาตรชุดนี้เป็นมาตรวัดแบบลิเคิร์ต (Likert scale) ต่อมาทั้งคู่ได้สร้างมาตรวัดเป็นแบบลักษณะบังคับเลือกด้วย (Forced-choice scale) จึงให้เป็นมาตรวัดบุคลิกภาพแมคคิเวลเลียนชุดที่ 5 (MACH V)

ลักษณะสำคัญของบุคลิกภาพแมคคิเวลเลียน

Christie และ Geis (1970) ได้อธิบายลักษณะที่สำคัญ 4 ประการของบุคลิกภาพแมคคิเวลเลียน ได้แก่

1. ผู้ที่มีบุคลิกภาพแมคคิเวลเลียนจะขาดการแสดงความใส่ใจต่ออารมณ์และความรู้สึกในการมีปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น เพราะขาดความจริงใจและแสดงออกอย่างมีจุดมุ่งหมายที่ซ่อนเร้น บุคคลที่มีบุคลิกภาพแมคคิเวลเลียนจะประสบความสำเร็จในการควบคุมบุคคลอื่นให้เป็นไปตามที่ต้องการแต่จะขาดความเห็นอกเห็นใจบุคคลอื่นจะเห็นได้จากงานวิจัยของ Delia และ O' Keefe (1976) ทำการศึกษาเกี่ยวกับบุคคลที่มีบุคลิกภาพแมคคิเวลเลียนและการมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคล จากกลุ่มตัวอย่าง 72 คน โดยใช้มาตรวัดบุคลิกภาพแมคคิเวลเลียนชุดที่ 4 ของ Christie และ Geis ที่สร้างขึ้นในปี ค.ศ. 1970 และแบบสอบถามการจำแนกบทบาทที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น พบว่า บุคคลที่มีบุคลิกภาพแมคคิเวลเลียนต่ำนั้น ในการมีปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่นนั้นจะแสดงความเข้าใจและแสดงออกถึงความรู้สึกที่ดีต่อผู้อื่นมากกว่าบุคคลที่มีบุคลิกภาพแมคคิเวลเลียนสูง จะเห็นได้อย่างชัดเจนว่า บุคคลที่มีบุคลิกภาพแมคคิเวลเลียนสูงจะเป็นคนที่ขาดการแสดงความใส่ใจต่ออารมณ์และความรู้สึกในการมีปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น

2. ผู้ที่มีบุคลิกภาพแมคคิเวลเลียนจะขาดการให้ความสำคัญต่อหลักศีลธรรม บุคคลที่มีบุคลิกภาพแมคคิเวลเลียนจะขาดหลักศีลธรรม ทั้งในการทำงานเพราะมักจะชอบควบคุมหรือบงการผู้อื่นโดยไม่สนใจว่าวิธีการนั้นถูกต้องหรือไม่ หรืออาจจะคำนึงถึงหลักศีลธรรมน้อยกว่าที่ควรจะเป็น

3. ผู้ที่มีบุคลิกภาพแมคคิเวลเลียนจะขาดสุขภาวะทางจิตที่ดี เพราะการที่บุคลิกภาพแมคคิเวลเลียนมักจะชอบควบคุมและบงการบุคคลอื่น จะทำตนเองขาดสภาวะทางจิต

ที่ดี เผชิญหน้ากับความตึงเครียดตลอดเวลาและยังมีความวิตกกังวล มีความเกรงกลัวว่าจะสูญเสียผลประโยชน์ที่พึงมีของตนให้กับบุคคลอื่นและประเมินบุคคลอื่นในทางลบ มองโลกในด้านลบ ขาดการไว้วางใจผู้อื่นและมีความหวาดระแวงตลอดเวลา

4. ผู้ที่มีบุคลิกภาพแมคคิเวลเลียนมีระดับอุดมคติของการผูกมัดต่ำ (Low Ideal Commitment) หมายถึง บุคคลที่มีบุคลิกภาพแมคคิเวลเลียนมักจะไม่ให้ความสำคัญกับการผูกมัดในระยะยาว นั่นคือ การไม่ให้ความสำคัญกับการผูกมัดหรือความใกล้ชิดกับบุคคลในระยะยาว เพราะหากเมื่อประสบความสำเร็จแล้วจะไม่สนใจในอนาคตความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นว่าจะเป็นอย่างไร คนในลักษณะนี้จะมุ่งแต่การประสบความสำเร็จของตนเองเท่านั้น

ในลักษณะของบุคคลที่มีลักษณะบุคลิกภาพแมคคิเวลเลียนเอง สามารถจำแนกได้เป็น 2 ระดับ คือ

บุคคลที่มีบุคลิกภาพแมคคิเวลเลียนสูง (High Machiavellianism)

หมายถึง บุคคลที่มุ่งสู่ความสำเร็จโดยการไม่คำนึงถึงความถูกต้องและศีลธรรม เป็นผู้ที่มีเล่ห์เหลี่ยม มีปฏิภาณไหวพริบ รู้จักการเอาตัวรอด อีกทั้งมีความสุขุมนุ่มลึกและความมั่นใจในตนเองสูง นอกจากนี้บุคคลที่มีบุคลิกภาพแมคคิเวลเลียนสูงเป็นบุคคลที่ชอบการเข้าสังคมแต่ขาดการแสดงออกด้วยความจริงใจและการใส่ใจต่ออารมณ์ของผู้อื่น

บุคคลที่มีบุคลิกภาพแมคคิเวลเลียนต่ำ (Low Machiavellianism)

หมายถึง บุคคลที่ให้ความสำคัญต่อความดีและหลักศีลธรรม มีความอ่อนไหวทางอารมณ์ มีการแสดงเจตคติหรือความรู้สึกต่อคนอื่นอย่างตรงไปตรงมา หลีกเลี่ยงพฤติกรรมที่ไม่ถูกต้อง บุคคลที่มีบุคลิกภาพแมคคิเวลเลียนต่ำมักจะมุ่งสู่ความสำเร็จด้วยวิธีการที่ถูกต้องเท่านั้นและไม่ชอบการเข้าสังคมเพราะขาดทักษะในการเผชิญหน้าในสถานการณ์ต่างๆ

ดังนั้น ผู้ที่มีบุคลิกภาพแมคคิเวลเลียนสูงเป็นคนที่มีความสามารถในการชักจูงโน้มน้าวและควบคุมบุคคลอื่นโดยใช้เล่ห์เหลี่ยมและแผนการต่างๆ ได้อย่างแยบยล เพื่อให้ได้สิ่งที่ต้องการและเพื่อผลประโยชน์ของตนเอง ในเรื่องของการสร้างปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลทั้งในการทำงานและเรื่องอื่นๆ พบว่า บุคคลประเภทนี้มักเข้าร่วมสังคมได้ดีและสร้างปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่นได้ดี แต่ขาดความจริงใจ ขาดการแสดงความใส่ใจต่ออารมณ์และความรู้สึกในการมีปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่นอาจจะกล่าวได้ตามสำนวนไทย คือ การตีสองหน้าเพราะสามารถทำทุกอย่างเพื่อให้ได้ในสิ่งที่ตนต้องการต่อหน้าผู้อื่น โดยเฉพาะการแสดงออกต่อบุคคลที่สามารถทำประโยชน์ให้แก่ตน

ความแตกต่างระหว่างบุคลิกภาพแมคคิเวลเลียนสูงและบุคลิกภาพแมคคิ-เวลเลียนต่ำ

Christie และ Geis (1970) ได้กล่าวถึงประเด็นของความแตกต่างระหว่างบุคลิกภาพแมคคิเวลเลียนสูงและบุคลิกภาพแมคคิเวลเลียนต่ำ คือ ความรู้สึกไวต่อความกดดันทางสังคม ความกดดันจากสิ่งแวดล้อม หรือเรียกได้ว่าเป็นคนที่มีความสามารถทางสังคมสูง อีกทั้งบุคคลที่บุคลิกภาพแมคคิเวลเลียนสูงเป็นคนที่ให้ความสำคัญกับความถูกต้องและศีลธรรมน้อยกว่าบุคลิกภาพแมคคิเวลเลียนต่ำ นอกจากนี้แล้วยังสามารถแสดงความคิดเห็นและแก้ต่างให้ตัวเองได้ตามแต่ละสถานการณ์ได้ดี สามารถเอาตัวรอดได้ดีและมักจะปฏิเสธการมีส่วนร่วมในการกระทำผิด เช่น ในกรณีของการฉ้อโกงหรือการฉ้อราษฎร์บังหลวง เราพบว่าบุคคลที่ถูกกล่าวหาในเรื่องนี้มักมีข้อแก้ต่างให้ตนเอง จนในบางกรณีสามารถทำให้ตนเองไม่มีความผิด เป็นต้น บุคคลที่มีบุคลิกภาพแมคคิเวลเลียนสูงจึงเป็นคนที่คล่องแคล่วว่องไวและมักได้รับตำแหน่งผู้นำมากกว่าคนที่บุคลิกภาพแมคคิเวลเลียนต่ำ

Christie และ Geis (1970) ยังได้ทำการศึกษาพฤติกรรมการแสดงออกของบุคคลที่มีบุคลิกภาพแมคคิเวลเลียนสูงและบุคคลที่มีบุคลิกภาพแมคคิเวลเลียนต่ำตามสถานการณ์ (situation) ที่จัดขึ้นในห้องทดลอง พบว่า ในสถานการณ์เผชิญหน้า (face-to-face situation) บุคคลที่มีบุคลิกภาพแมคคิเวลเลียนสูงจะเกิดความเข้าใจในสถานการณ์ได้มากกว่าบุคคลที่มีบุคลิกภาพแมคคิเวลเลียนต่ำ และมักจะเป็นคนที่เริ่มต้นสถานการณ์ก่อนเพื่อที่จะสามารถควบคุมสถานการณ์ให้เป็นไปในทิศทางที่ต้องการ แสดงว่าบุคคลที่มีบุคลิกภาพแมคคิเวลเลียนสูงเป็นคนมีปฏิภาณไหวพริบมากกว่าบุคคลที่มีบุคลิกภาพแมคคิเวลเลียนต่ำ ในสถานการณ์ที่มีรูปแบบไม่แน่นอน (loosely-structured situation) หรือสถานการณ์ที่กำกวมเกี่ยวกับการบรรลุเป้าหมายที่ต้องการและผลที่คาดว่าจะได้รับ พบว่า บุคคลที่มีบุคลิกภาพแมคคิเวลเลียนสูงจะมีวิธีในการควบคุมมากกว่าบุคคลที่มีบุคลิกภาพแมคคิเวลเลียนต่ำ ในสถานการณ์สุดท้ายคือสถานการณ์ที่เกี่ยวข้องกับอารมณ์ พบว่า บุคคลที่มีบุคลิกภาพแมคคิเวลเลียนสูงจะไม่สนใจความรู้สึกของบุคคลอื่น ไม่คำนึงถึงการกระทำของตนเองว่าจะส่งผลอย่างไรต่อบุคคลอื่น มุ่งเพียงแต่ให้ตนเองบรรลุความต้องการและให้ตนเองได้ผลประโยชน์มากที่สุด

ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพแมคคิเวลเลียนกับบุคลิกภาพอำนาจนิยม (Authoritarianism) โดยที่บุคลิกภาพอำนาจนิยมมี 2 แบบ คือ บุคลิกภาพอำนาจนิยมสูง (High-

Authoritarian) เป็นบุคคลที่มีลักษณะของการชอบใช้อำนาจค่อนข้างเผด็จการมีความเชื่อว่าคนเรามีสถานภาพและอำนาจแตกต่างกัน แล้วยังเชื่อว่าการทำงานสำเร็จได้ด้วยดีนั้นต้องอาศัยการมีอำนาจและสถานภาพที่ดี ส่วนบุคลิกภาพอำนาจนิยมต่ำ (Low-Authoritarian) มีลักษณะของผู้ที่มีความเชื่อว่าทุกคนมีสถานภาพและอำนาจไม่แตกต่างกัน หลายคนอาจจะมองว่าลักษณะอำนาจนิยมและบุคลิกภาพแมคคิเวลเลียนมีความคล้ายคลึงกันเพราะลักษณะอำนาจนิยมมักจะเป็นลักษณะผู้นำหรือนักปกครองบุคลิกภาพแมคคิเวลเลียนก็เช่นกัน แต่ทั้งสองบุคลิกภาพจึงไม่มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เพราะว่าบุคลิกภาพทั้งสองมาจากแนวความคิดที่แตกต่างกัน โดยได้ทำการทดสอบเพื่อหาความสัมพันธ์กับมาตรวัดบุคลิกภาพแมคคิเวลเลียนทั้งชุดที่ 4 และ 5 (Christie & Geis, 1970) พบว่าบุคลิกภาพทั้งสองแบบไม่มีความสัมพันธ์กัน

ในการศึกษาเพิ่มเติมเกี่ยวกับบุคลิกภาพแมคคิเวลเลียนมีประเด็นหนึ่งที่น่าสนใจคือ ความแตกต่างระหว่างเพศ (Gender difference) โดยทั่วไปแล้วความแตกต่างของเพศหญิงและเพศชายในบุคลิกภาพแมคคิเวลเลียนค่อนข้างมีความเลื่อมล้ำกัน แม้แต่ทฤษฎีเองยังไม่สามารถระบุลงไปได้แน่ชัดว่าเพศชายและเพศหญิงมีบุคลิกภาพแมคคิเวลเลียนนี้แตกต่างกันหรือไม่อย่างไร (Christie & Geis, 1970) ถึงแม้ว่างานวิจัยในช่วงหลังปี 1970 จะไม่พบข้อสันนิษฐานที่ชัดเจนในเรื่องเพศของบุคลิกภาพแมคคิเวลเลียนแต่หากมองร่วมกับทฤษฎีอื่นอาจให้เหตุผลว่าผู้ชายมีลักษณะของบุคลิกภาพแมคคิเวลเลียนสูงกว่าผู้หญิง (Wilson, Near, & Miller, 1996) เนื่องจากผู้ชายชอบการมีอำนาจ ชอบการวางแผนและควบคุมผู้อื่น นอกจากนี้แล้วในความเป็นจริงตามสภาพสังคมอาจมีองค์ประกอบหรือปัจจัยอื่นๆที่เข้ามามีอิทธิพลร่วม เช่น บุคลิกภาพด้านอื่น ๆ สถานการณ์ สถานะทางสังคมเข้ามาอิทธิพลต่อบุคลิกภาพแมคคิเวลเลียน

แนวคิดเรื่องพฤติกรรมประจบประแจง (Ingratiating Behavior)

พฤติกรรมประจบประแจง (Ingratiating Behavior) เป็นพฤติกรรมที่แสดงออกต่อบุคคลเป้าหมาย ซึ่งหมายถึง บุคคลที่มีผลประโยชน์ที่ต่อผู้กระทำพฤติกรรม เป็นการแสดงออกถึงพฤติกรรมที่คาดว่าจะทำให้บุคคลเป้าหมายมีความพึงพอใจต่อการกระทำพฤติกรรมนั้นหรือมีความคิดเห็นในทางเดียวกัน จะเป็นการเพิ่มความน่าดึงดูดใจและความน่าสนใจของตนเอง บุคคลที่มีพฤติกรรมนี้มักจะสรรเสริญเยินยอและแสดงเจตคติที่สอดคล้องกันกับบุคคลอื่นหรือ

บุคคลที่เป็นมีผลประโยชน์ทั้งในระยะสั้นและระยะยาว เช่น ลูกน้องกับเจ้านาย ทหารกับผู้บังคับบัญชา เป็นต้น นอกจากนี้แล้วยังเป็นการสร้างความโดดเด่นให้กับตนเองหรือสร้างความประทับใจไม่ว่าจะในระยะแรกหรือต่อมาภายหลัง โดยที่มีจุดมุ่งหมายเพื่อหวังผลประโยชน์จากบุคคลอื่น ในสังคมไทยจึงเรียกคนประเภทนี้ว่า คนประจบประแจงหรือประจบสอพลอ แนวคิดในงานวิจัยนี้ได้นำทฤษฎีการประจบประแจง (Ingratiation theory) มาประยุกต์ใช้ซึ่งมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

ทฤษฎีการการประจบประแจง (Ingratiation theory)

ในทฤษฎีนี้ได้มีการศึกษาเริ่มต้นในช่วงปี 1965 โดย Edward E. Jones ซึ่งเป็นคนที่ริเริ่มคิดค้น วางรากฐานและศึกษาพฤติกรรมนี้เป็นคนแรกและอาจนับได้ว่าทฤษฎีนี้เริ่มต้นมาจากเขา ในภายหลังมีการศึกษาเพื่อสร้างรูปแบบของทฤษฎีใหม่โดย Jones และ Wortman (1973 อ้างถึงใน Shaw & Costanzo, 1982) ทั้งสองได้วางโครงสร้างของทฤษฎีนี้ร่วมกัน เพื่อใช้ในการศึกษาเกี่ยวกับการปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคล การมีอิทธิพลต่อบุคคลอื่น เพราะในแต่ละบุคคลจะมีวิธีการที่แตกต่างกันในการสร้างอิทธิพลต่อบุคคลรอบข้าง โดยเฉพาะบุคคลที่มีความสำคัญและเกี่ยวข้องกันในผลประโยชน์ นักจิตวิทยาสังคมหลายท่านได้ให้คำนิยามพฤติกรรมประจบประแจงไว้อย่างมากมาย ดังต่อไปนี้

นิยามของพฤติกรรมประจบประแจง

Jones และ Wortman (1973 อ้างถึงใน Shaw & Costanzo, 1982) ได้ให้คำนิยามของพฤติกรรมประจบประแจงว่า หมายถึง พฤติกรรมที่แสดงออกเพื่อทำให้บุคคลอื่นรู้สึกพึงพอใจตนหรือมีความชื่นชอบตนแต่จะซ่อนเร้นเป้าหมายที่แท้จริงไว้ เพื่อให้ตนเองมีอิทธิพลต่อบุคคลอื่นและทำให้เกิดผลประโยชน์กับตนเองและในประเด็นของการต้องการสร้างความดึงดูดใจให้กับบุคคลที่เป็นประโยชน์หรือบุคคลที่เกี่ยวข้องกันทางผลประโยชน์ เช่น การประจบประแจงเจ้านายหรือผู้บังคับบัญชาของลูกน้อง เป็นต้น

Kumar และ Beyerlein (1991) ให้คำนิยาม พฤติกรรมประจบประแจง (Ingratiating behavior) ว่าเป็นพฤติกรรมที่ทำให้บุคคลอื่นรู้สึกชื่นชอบและพึงพอใจตนเอง ทำให้บุคคลอื่นรู้สึกชื่นชอบตนเองและเป็นพฤติกรรมที่แสดงออกเพื่อคาดหวังว่าจะได้รับผลประโยชน์

จากบุคคลอื่น สำหรับพฤติกรรมประจบประแจงในบริบทของการทำงานในองค์การ หมายถึง กลวิธีในการแสดงพฤติกรรมเพื่อให้ตนเองได้รับผลประโยชน์และเป็นกลวิธีในการมีอิทธิพลเหนือผู้อื่นในที่ทำงานจะพบมากในทิศทางจากระดับล่างไปสู่ระดับที่สูงกว่า (Upward influence)

Ralston (1985) กล่าวถึงคำนิยาม การประจบประแจง (Ingratiation) ในบริบทของการทำงานในองค์การว่า เป็นพฤติกรรมที่แสดงออกโดยใช้กลวิธีต่างๆ เช่น การสรรเสริญเยินยอ การชื่นชม การทำงานให้ผู้อื่นโดยคาดหวังผลประโยชน์ในภายหลัง เป็นต้น โดยที่ผู้แสดงพฤติกรรมส่วนใหญ่จะเป็นลูกจ้าง (Subordinate) ที่แสดงพฤติกรรมประจบประแจงออกต่อหัวหน้าเพื่อเพิ่มความน่าสนใจให้กับตนเองและเพื่อหวังผลประโยชน์ที่จะได้รับการสนับสนุนจากหัวหน้าหรือผู้ที่อยู่ในตำแหน่งที่สูงกว่า เช่น การขึ้นเงินเดือน การเลื่อนตำแหน่ง หรือเพื่อที่จะทำให้ตนเองสามารถควบคุมผู้อื่นให้ทำประโยชน์แก่ตนเอง

Appelbaum และ Hughes (1998) ได้ให้คำนิยามการประจบประแจง (Ingratiation) ว่าเป็นกลวิธีที่ใช้ในการมีอิทธิพลต่อบุคคลอื่นโดยมีจุดประสงค์เพื่อการได้รับผลประโยชน์จากบุคคลที่เป็นผู้ครอบครองผลประโยชน์หรือกลวิธีที่แสดงออกเพื่อทำให้ตนเองเป็นที่สนใจจากผู้อื่น โดยที่จะซ่อนเร้นจุดมุ่งหมายที่แท้จริงเอาไว้

Lawless (1972) นักจิตวิทยาสังคมได้กล่าวถึงกลวิธีในการมีอิทธิพลของพฤติกรรมประจบประแจง (Ingratiating behavior) ว่าเป็นพฤติกรรมที่ค่อนข้างนุ่มนวลมากกว่ากลวิธีหรือพฤติกรรมอื่นๆ การประจบประแจงนี้เป็นวิถีทางที่ดีในการทำให้หัวหน้าหรือผู้บังคับบัญชาทำ และหยิบยื่นสิ่งที่มีประโยชน์ต่อผู้แสดงพฤติกรรม ซึ่งผู้แสดงออกพฤติกรรมจะต้องแสดงพฤติกรรมในแนวทางที่คาดว่าหัวหน้าจะชื่นชอบ เช่น การสนับสนุนความคิดเห็น การแสดงเจตคติและค่านิยมที่หัวหน้าแสดงออก เป็นต้น

การประจบประแจง (Ingratiation) เป็นพฤติกรรมที่แสดงออกสู่บุคคลเป้าหมายที่มีความเกี่ยวข้องกันทางผลประโยชน์ เกิดจากแรงจูงใจของผลประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ และเป็นการแสดงออกของพฤติกรรมที่ทำให้บุคคลเป้าหมายมีความพึงพอใจหรือชื่นชอบผู้แสดงพฤติกรรมและเกิดความน่าดึงดูดใจในผู้ที่กระทำพฤติกรรมนั้น

สำหรับพฤติกรรมประจบประแจง ผู้วิจัยกำหนดคำนิยามที่ใช้ในการวิจัย คือ ผู้แสดงพฤติกรรม (Ingratiator) และบุคคลเป้าหมาย (Target) ให้มีความหมาย ดังนี้ บุคคลเป้าหมาย (Target) หมายถึง บุคคลที่มีผลประโยชน์ต่อผู้แสดงพฤติกรรมประจบประแจง ส่วนผู้แสดงพฤติกรรม (Ingratiator) หมายถึง บุคคลที่มีพฤติกรรมประจบประแจงต่อบุคคลเป้าหมาย

ตัวกำหนดพฤติกรรมประจบประแจง

พฤติกรรมประจบประแจงนั้น Jones และ Wortman (1973 อ้างถึงใน Shaw & Costanzo, 1982) ระบุว่าตัวกำหนดของพฤติกรรมประจบประแจงที่สำคัญมี 3 ประการ ดังต่อไปนี้

1. **สิ่งที่ก่อให้เกิดพฤติกรรม** (Incentive bases)

สิ่งที่ก่อให้เกิดพฤติกรรม หมายถึง สิ่งที่คาดว่าจะได้รับหลังจากการทำให้บุคคลอื่นพึงพอใจ เช่น รางวัล การขึ้นเงินเดือนเป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับเรื่องนี้โดยตรง เพราะการที่แต่ละคนจะพฤติกรรมประจบประแจงนั้นเพื่อให้ได้ในสิ่งที่ตนต้องการ เช่น ในที่ทำงานลูกน้องย่อมประจบประแจงหรือทำให้เจ้านายพึงพอใจเพื่อต้องการเพิ่มเงินเดือน การเลื่อนตำแหน่ง การได้รับรางวัลเป็นพิเศษนั่นเอง

2. **ความเป็นไปได้ของประสบความสำเร็จในการแสดงพฤติกรรมประจบประแจง** (Subjective probability of successful ingratiation)

การประสบความสำเร็จของผู้ที่แสดงพฤติกรรมประจบประแจง ขึ้นอยู่กับปัจจัยหลายๆปัจจัยที่ช่วยส่งเสริม และความเป็นไปได้ที่จะประสบความสำเร็จ เช่น การใช้พฤติกรรมประจบประแจงกับผู้นำที่มีลักษณะเผด็จการเพราะผู้นำแบบนี้จะรับรู้ผลงานของลูกน้องว่าเกิดจากแรงจูงใจภายนอก ดังนั้น ลูกน้องที่ทำงานภายใต้ผู้นำแบบนี้จะพยายามแสดงพฤติกรรมประจบประแจงเพื่อทำให้ตนเองโดดเด่นกว่าผู้อื่น (Ralston, 1985)

2.1 การมีความชื่นชอบบุคคลเป้าหมายอยู่ก่อนหน้าแล้ว ผู้แสดงพฤติกรรมต้องมีความชื่นชอบบุคคลเป้าหมายอยู่ก่อนแล้ว จึงจะแสดงพฤติกรรมประจบประแจงได้อย่างชัดเจนและไม่ขัดเขิน

2.2 ความต้องการชั่วระยะหนึ่งของบุคคลเป้าหมายเกิดจากผลประโยชน์อันได้มาจากการจัดหาให้โดยผู้แสดงพฤติกรรม ถ้าความต้องการชั่วระยะหนึ่งของบุคคลเป้าหมายได้รับการตอบสนองจะทำให้ผู้แสดงพฤติกรรมประจบประแจงประสบความสำเร็จ

2.3 บุคลิกภาพของบุคคลเป้าหมาย ผู้แสดงพฤติกรรมต้องสังเกตว่าบุคคลเป้าหมายมีบุคลิกภาพอย่างไรเพราะถ้าบุคคลเป้าหมายมีบุคลิกภาพที่ขัดแย้งกับพฤติกรรมประจบประแจง พฤติกรรมที่แสดงออกนั้นจะไม่ประสบความสำเร็จ เช่น บุคคลเป้าหมายมีบุคลิกภาพอำนาจนิยมสูงจะไม่มีความสนใจต่อพฤติกรรมประจบประแจง

2.4 ความโดดเด่นของผลประโยชน์ที่อยู่ในบุคคลเป้าหมาย ถ้าบุคคลเป้าหมายมีผลประโยชน์มากจะทำให้ผู้แสดงพฤติกรรมมีความสนใจที่พยายามเกี่ยวข้องกับบุคคลเป้าหมายมาก แต่ถ้าบุคคลเป้าหมายมีผลประโยชน์น้อยทำให้ผู้แสดงพฤติกรรมมีความสนใจที่จะเข้าไปเกี่ยวข้องกับบุคคลเป้าหมายนั้นน้อย

2.5 การควบคุมของผู้แสดงพฤติกรรมอยู่เหนือสภาพแวดล้อมในมีปฏิสัมพันธ์กับบุคคลเป้าหมาย เนื่องจากพฤติกรรมประจบประแจงเป็นลักษณะที่ติดตัวมาตั้งแต่เกิดแต่ถูกซ่อนเร้นเอาไว้ ดังนั้น ผู้แสดงพฤติกรรมประจบประแจงจะกลายเป็นผู้ควบคุมสภาพแวดล้อมแต่ไม่ได้ถูกสภาพแวดล้อมควบคุมและถ้าสามารถควบคุมได้ดีจะทำให้ประสบความสำเร็จตามจุดมุ่งหมาย เช่น ลูกจ้างที่กำลังมองหาข้อเสนอพิเศษจากหัวหน้าจะพยายามแสดงพฤติกรรมเพื่อให้ตนเองได้รับข้อเสนอนั้นไม่ว่าจะด้วยกลวิธีใด

2.6 ความสงสัยหรือความคลางแคลงใจของบุคคลเป้าหมายที่กำลังกังวลในจุดมุ่งหมายของผู้แสดงพฤติกรรม เนื่องจากพฤติกรรมประจบประแจงเป็นการสะท้อนแรงจูงใจของบุคคล ถ้าบุคคลเป้าหมายเกิดความสงสัยในตัวผู้แสดงพฤติกรรมจะทำให้พฤติกรรมประจบประแจงนั้นไม่ประสบความสำเร็จ

3. **การรับรู้ในการกระทำอย่างมีเหตุผล** (Perceived legitimacy)

บุคคลนั้นๆรับรู้ว่าการกระทำนั้นมีเหตุผลที่จะต้องกระทำ ลักษณะการประจบประแจงต้องเกิดในบุคคลที่รู้และตระหนักว่าพฤติกรรมที่แสดงออกนั้นเป็นสิ่งที่กระทำไปอย่างมีเหตุผล เพราะพฤติกรรมประจบประแจงมีนิยามตามทฤษฎีว่า พฤติกรรมที่แสดงออกเพื่อให้ผู้อื่นพึงพอใจตนแต่ปกปิดและซ่อนเร้นเป้าหมายเอาไว้ได้อย่างดี โดยมีผลประโยชน์จากบุคคลเป้าหมายเป็นสื่อกลางของพฤติกรรม ดังนั้น ผู้แสดงพฤติกรรมต้องเป็นบุคคลที่สามารถตีสองหน้าและแสดงความดีงามของตนเองออกมาเพื่อสร้างความประทับใจต่อบุคคลอื่นได้ เช่น

3.1 ผู้แสดงพฤติกรรมประจบประแจงจะมีการรับรู้ว่าความมั่นคงหรือฐานะของบุคคลเป้าหมายเป็นสิ่งที่มีจริงและคุ้มค่าสำหรับการแสดงพฤติกรรมนั้น

3.2 ผู้แสดงพฤติกรรมประจบประแจงจะครอบครองลักษณะนิสัย บุคลิกภาพบางอย่างที่เอื้อหรือมีอิทธิพลต่อการแสดงพฤติกรรมและเป็นบุคลิกภาพที่รับเอาพฤติกรรมนี้มาใช้ได้โดยง่าย เช่น บุคลิกภาพแมคคิเวลเลียน เป็นต้น

องค์ประกอบของกลวิธีการประจบประแจง

กลวิธีของพฤติกรรมประจบประแจง (Tactics of Ingratiation) เป็นกลวิธีที่แต่ละบุคคลนำมาใช้ในการสร้างความพึงพอใจต่อบุคคลที่เกี่ยวข้องกันด้วยผลประโยชน์และทำให้บุคคลที่เกี่ยวข้องกันด้วยผลประโยชน์ชื่นชอบหรือรู้สึกพึงพอใจในตัวผู้ใช้กลวิธีนั้นๆ มี 4 องค์ประกอบ (Jones & Wortman, 1973 อ้างถึงใน Shaw & Costanzo, 1982) ดังต่อไปนี้

1. การเพิ่มคุณค่าแก่บุคคลอื่น (Other-enhancement)

การเพิ่มคุณค่าแก่บุคคลอื่นกล่าวถึงพฤติกรรมประจบประแจงว่าเป็นพฤติกรรมที่ผู้แสดงพฤติกรรมแสดงออกเพื่อมองหาโอกาสให้ตนเองได้รับการประเมินเชิงบวกด้วยการให้คำชื่นชมและสรรเสริญเยินยอซึ่งเป็นส่วนช่วยในการเพิ่มการเห็นคุณค่าในตนเอง (Self-esteem) ของผู้อื่นในขอบเขตของจิตวิทยานั้น การเพิ่มคุณค่าแก่บุคคลอื่น หมายถึง การสรรเสริญเยินยอ (Flattery) การเน้นย้ำคุณความดีของบุคคลเป้าหมาย กระบวนการในกลวิธีนี้จะประสบความสำเร็จมาก หากผู้แสดงพฤติกรรมพยายามแสดงออกในสิ่งที่เกิดขึ้นจริงแต่จะล้มเหลวถ้าบุคคลเกิดความไม่แน่ใจและสามารถระบุสาเหตุของพฤติกรรมในทางลบ พฤติกรรมหรือกลวิธีนี้ถูกกำหนดและออกแบบให้เกิดขึ้นเพื่อผลประโยชน์ที่จะได้รับจากบุคคลเป้าหมายนั้นคุ้มค่า

ทางทฤษฎีได้กล่าวไว้ว่าประสิทธิภาพของการเพิ่มคุณค่าแก่บุคคลอื่นจะเป็นไปตามระดับความชื่นชมที่บุคคลเป้าหมายจะได้รับและรู้สึกชื่นชอบ จนกลายเป็นการตอบแทนในความสัมพันธ์ที่ได้รับนี้ นอกจากนี้แล้วถ้าเมื่อไรที่การเยินยอของผู้แสดงพฤติกรรมสิ้นสุดลงบุคคลเป้าหมายจะสามารถระบุได้ว่า พฤติกรรมของผู้แสดงพฤติกรรมนั้นเป็นการประจบประแจงเพื่อหวังผลประโยชน์ เช่น โดยทั่วไปถ้าเราได้รับการชื่นชมจากบุคคลอื่น เราจะรู้สึกพึงพอใจจนทำให้เราพยายามที่จะตอบแทนสิ่งที่ดีให้กับบุคคลนั้น อย่างน้อยเป็นการประเมินในทางบวกต่อบุคคลนั้น เป็นต้น

2.**การคล้อยตามความคิดเห็นของคนอื่น** (Opinion conformity)

เป็นพฤติกรรมที่อยู่ภายใต้ข้อสรุปที่ว่าบุคคลโดยทั่วๆไปจะชื่นชอบบุคคลที่มีเจตคติและความเชื่อที่คล้ายคลึงกับตนเอง ผู้แสดงพฤติกรรมจะแสดงความคิดเห็น ความเชื่อและเจตคติของตนเองในรูปแบบและแนวทางของบุคคลเป้าหมาย รูปแบบของการเห็นด้วยนั้นจะต้องมีความหลากหลายรูปแบบตั้งแต่รูปแบบที่เข้าใจง่ายจนถึงรูปแบบที่ซับซ้อนขึ้นเช่นเดียวกับกลวิธีหรือพฤติกรรมการเพิ่มคุณค่าแก่บุคคลอื่น ในพฤติกรรมการคล้อยตามความคิดเห็นของบุคคลเป้าหมายเป็นส่วนหนึ่งในการรับรู้ว่าตนเองจำเป็นต้องแสดงพฤติกรรมต่อบุคคลเป้าหมายเพื่อสร้างความน่าเชื่อถือให้กับตนเอง การแสดงทัศนคติของตนเองที่เป็นเอกลักษณ์ การแสดงทัศนคติหรือการเห็นด้วยนั้น ต้องเป็นส่วนหนึ่งของเจตคติของบุคคลเป้าหมายแต่ถ้าบุคคลเป้าหมายสามารถระบุสาเหตุหรือแรงจูงในพฤติกรรมของผู้แสดงพฤติกรรมประจบประแจงว่าการคล้อยตามความคิดเห็นนั้นเป็นสิ่งที่ผู้แสดงพฤติกรรมซ่อนเร้นเป้าหมายที่แท้จริงไว้ พฤติกรรมหรือกลวิธีก็จะล้มเหลว กลวิธีการคล้อยตามความคิดเห็นและการปฏิบัติตามความคิดเห็นจะมีประสิทธิภาพสูงเมื่อผู้แสดงพฤติกรรมแสดงการเห็นด้วยกับเจตคติและความเชื่อของบุคคลเป้าหมาย หรือในขณะที่บุคคลเป้าหมายมีความสงสัยและความคลางแคลงใจในระดับต่ำ

นอกจากนี้ผู้แสดงสามารถเพิ่มความน่าเชื่อถือของตนเองได้ ด้วยการแสดงความคิดเห็นคัดค้านผู้อื่นที่มีความคิดเห็นคัดค้านกับความคิดเห็นของบุคคลเป้าหมายที่ตนเองสนใจ สาเหตุที่กลวิธีประสบความสำเร็จหรือบรรลุเป้าหมายของผู้แสดงพฤติกรรม คือ พฤติกรรมประจบประแจง เป็นสิ่งที่สังเกตไม่ได้ ความน่าเชื่อถือของการแสดงความเห็นพ้องต้องกันมีความโดดเด่น และพฤติกรรมที่สังเกตได้โดยบุคคลเป้าหมาย มีการแสดงออกอย่างเฉพาะเจาะจงมากกว่าพฤติกรรมหรือการกระทำที่บุคคลเป้าหมายไม่สามารถเวิเคราะห์จุดประสงค์ได้ การที่บุคคลจะมีความพึงพอใจซึ่งกันและกัน บุคคลนั้นๆต้องมีเจตคติหรือความเชื่อที่คล้ายกัน ดังนั้น กลวิธีนี้บุคคลที่จะทำให้บุคคลอื่นพึงพอใจในตนเองมักแสดงเจตคติ ความเชื่อและความคิดเห็นที่คล้อยตามกันกับบุคคลที่เป็นเป้าหมายเป็นการแสดงให้บุคคลเป้าหมายมองเห็นความคล้ายคลึงกันซึ่งนำมาสู่ความชอบพอกันในภายหลัง

3.**การช่วยเหลือเพื่อผลตอบแทนในภายหลัง** (Rendering favors)

เป็นการทำประโยชน์ให้แก่บุคคลอื่นเพื่อหวังสิ่งตอบแทน การช่วยเหลือเกื้อกูลโดยคาดหวังสิ่งที่ตนเองควรได้รับในภายภาคหน้า เช่น การช่วยเหลือเจ้านายนอกเหนือ

ความรับผิดชอบของตนเอง เพื่อหวังให้เจ้านายพึงพอใจและต่อไปในระยะเจ้านายจะได้พิจารณาเลื่อนตำแหน่งหรือขึ้นเงินเดือนให้กับตนเอง

4.การนำเสนอตนเอง (Self-presentation)

เป็นกลวิธีสุดท้ายของพฤติกรรมประจบประแจงการนำเสนอตนเอง (Self-presentation) เกี่ยวข้องกับการนำเสนอตนเองหรือบรรยายลักษณะทางบวกของตนเองต่อบุคคลเป้าหมาย เพื่อเป็นการเพิ่มความดึงดูดใจต่อบุคคลเป้าหมายหรือบุคคลที่เราคาดว่าจะมีผลประโยชน์ต่อตนเอง อาจจะกล่าวได้ว่า การนำเสนอตนเองเป็นการแสดงออกทางตรงในการแสดงลักษณะนิสัยหรือคุณลักษณะของตนเองหรือเป็นการจัดแสดงพฤติกรรมซึ่งเกี่ยวเนื่องกับคุณลักษณะด้วยการนำเสนอภาพลักษณ์ที่ดีของตนเองให้บุคคลที่เป็นเป้าหมายรับรู้ เช่น การบอกให้บุคคลเป้าหมายรู้ว่าในการประชุมที่ผ่านมาท่านได้ยกมือร่วมสนับสนุนความคิดของบุคคลเป้าหมาย เป็นต้น

ในกลวิธีการนำเสนอตนเองนี้ ผู้แสดงพฤติกรรมประจบประแจงต้องประกอบด้วยข้อมูล 2 แบบจึงจะทำให้มีประสิทธิภาพมากขึ้นหรือดึงดูดความสนใจจากบุคคลเป้าหมายได้มากขึ้น (Jones & Wortman, 1973 อ้างถึงใน Shaw & Costanzo, 1982) คือ

4.1 ผู้แสดงพฤติกรรมจะต้องแสดงคุณลักษณะพิเศษของตนเองที่บุคคลเป้าหมายชื่นชอบ

4.2 ผู้แสดงพฤติกรรมจะต้องแสดงพฤติกรรมหรือคุณลักษณะของตนเอง ที่จะสามารถสะท้อนการมีคุณค่าทางสังคมและมีความเหมาะสมตามวัฒนธรรม นอกจากนี้แล้วกลวิธีเป็นกลวิธีที่มีประสิทธิภาพสูง เนื่องจากเป็นวิธีที่ค่อนข้างแนบเนียนและยากที่จะตีความหรือวิเคราะห์บุคคล

อิทธิพลของพฤติกรรมประจบประแจง (Effect of Ingratiation)

พฤติกรรมประจบประแจงมีอิทธิพลต่อบุคคลที่มีความเกี่ยวข้องหรือสภาพการณ์นั้นๆ โดยจะแบ่งเป็น 2 ประเภท คือ ผู้แสดงพฤติกรรม (Ingratiator) และบุคคลเป้าหมาย (Target) (Jones & Wortman, 1973 อ้างถึงใน Shaw & Costanzo, 1982) ซึ่งมีความหมายดังนี้

บุคคลเป้าหมาย (Target) หมายถึง บุคคลที่มีผลประโยชน์ต่อผู้แสดงพฤติกรรมประจบประแจง ดังนี้

ผู้แสดงพฤติกรรม (Ingratiator) หมายถึง บุคคลที่แสดงพฤติกรรมประจบประแจงต่อบุคคลเป้าหมาย

ประเด็นของอิทธิพลของพฤติกรรมประจบประแจงสามารถแบ่งได้เป็น 2 รูปแบบ ดังนี้

1. อิทธิพลต่อผู้แสดงพฤติกรรมประจบประแจง

(Effects on the Ingratiator)

อิทธิพลของพฤติกรรมประจบประแจงที่ส่งผลต่อผู้แสดงพฤติกรรม (Ingratiator) มี 3 ประการสำคัญได้แก่

1. ผู้แสดงพฤติกรรมจะเปลี่ยนทัศนคติ ความคิดเห็น และเจตคติของตนเองไปตามความคิดและมุมมองของบุคคลที่เป็นบุคคลเป้าหมาย เพื่อที่จะแสดงความคิดที่คล้ายกันและแสดงความคล้ายคลึงกันกับบุคคลเป้าหมายจนตนเองเปลี่ยนความคิดเห็นของตนเองไปโดยไม่รู้ตัว

2. ผู้แสดงพฤติกรรมจะมีมุมมองทางบวกหรือมีความคิดที่ดีต่อบุคคลเป้าหมาย

3. ผู้แสดงพฤติกรรมจะเปลี่ยนความเชื่อหรือความมีเหตุผลของตนเองไปตามเหตุผลหรือความเชื่อของบุคคลเป้าหมาย

2. อิทธิพลต่อบุคคลเป้าหมายของพฤติกรรมประจบประแจง

(Effects on the target of ingratiation)

อิทธิพลต่อบุคคลเป้าหมายของพฤติกรรมประจบประแจงมี 3 ประการสำคัญ ได้แก่

1. พฤติกรรมประจบประแจงเปรียบเหมือนพฤติกรรมการสื่อสารผลป้อนกลับเป็นรายบุคคล ซึ่งมีอิทธิพลต่อมุมมองที่เป็นจริงของบุคคลนั้นอาจจะทำให้บุคคลเป้าหมายเปลี่ยนมุมมองของตนเอง เมื่อบุคคลเป้าหมาย (หัวหน้า) ได้รับผลป้อนกลับในทางที่ดีจากผู้แสดงพฤติกรรมประจบประแจง (ลูกน้อง) ตลอดเวลาไม่ว่าจะเป็นเรื่องใดอาจจะทำให้มุมมองของบุคคลเป้าหมายเปลี่ยนไปเพราะคิดว่าสิ่งที่ตนเองทำเป็นสิ่งที่ดี

2. ถ้าพฤติกรรมประจบประแจงของผู้แสดงพฤติกรรมนั้นมีพื้นฐานของความเป็นจริงและหลักการน่าเชื่อถือได้และสามารถเกิดขึ้นได้จริง ส่งผลทำให้บุคคลเป้าหมายเชื่อมั่นในความคิดของบุคคลนั้นหรือผู้แสดงพฤติกรรมประจบประแจงมากขึ้น

3. บุคคลเป้าหมายที่อยู่ในอำนาจและตำแหน่งสูง เมื่อถูกทำให้พึงพอใจจะเปลี่ยนแปลงความไม่ไว้เนื้อเชื่อใจและยินยอมให้คนอื่นมาเป็นพวกเดียวกัน

พฤติกรรมประจบประแจงที่ปรากฏในการทำงาน

เราสามารถกล่าวได้ว่ามีปัจจัยอยู่หลายปัจจัยที่เป็นข้อจำกัดของประสิทธิภาพการโน้มน้าว ชักจูงหรือควบคุมระหว่างบุคคลซึ่งพฤติกรรมประจบประแจงของผู้แสดงพฤติกรรมนั้นเป็นประเด็นสำคัญของการควบคุมการสร้างความประทับใจที่เป็นความปรารถนาของผู้แสดงพฤติกรรมเองเพื่อจะสามารถควบคุมผู้อื่นให้เป็นไปตามความต้องการของตน พฤติกรรมประจบประแจง คือ พฤติกรรมทางสังคมที่ซ่อนเร้นจุดมุ่งหมายที่แท้จริง (Jones & Wortman, 1973 อ้างถึงใน Shaw & Costanzo, 1982) โดยปกติแล้วบุคคลเป้าหมายหรือบุคคลที่มีประโยชน์ต่อผู้แสดงพฤติกรรมมักจะอยู่ในสถานะที่สูงกว่าผู้แสดงพฤติกรรมประจบประแจงเสมอ หรืออาจกล่าวเปรียบเทียบได้ว่าบุคคลเป้าหมายเป็นแหล่งทรัพยากรสำคัญที่ผู้แสดงพฤติกรรมต้องการ

ในการทำงานขององค์การทั่วๆไป หัวหน้าจะมีอำนาจในการควบคุมรางวัลหรือผลประโยชน์ของลูกน้อง ดังนั้นโดยปกติแล้วลูกน้องจึงไม่มีทางที่จะมีอิทธิพลเหนือหัวหน้าแต่เพื่อป้องกันไม่ให้ตนเองสูญเสียผลประโยชน์ การประจบประแจงจึงเป็นทางเลือกหนึ่งในการรักษาผลประโยชน์ของตนเองและเพื่อทำให้ตนเองมีความน่าดึงดูดใจ เนื่องจากเมื่อมีการแข่งขันขึ้นเมื่อใดตนเองจะเป็นทางเลือกหนึ่งที่โดดเด่นต่อหัวหน้า ในงานวิจัยที่สนับสนุนประเด็นนี้ (Kipnis, Schmidt, & Wilkinson,1980 อ้างถึงใน Yukl, 1989) พบว่า ความแตกต่างในรูปแบบของพฤติกรรมการมีอิทธิพลต่อผู้อื่นจะขึ้นอยู่กับสถานะของผู้แสดงพฤติกรรมและบุคคลเป้าหมาย เช่น พฤติกรรมหรือกลวิธีการยืนหยัดตนเองและการลงโทษจะถูกใช้มากในบุคคลเป้าหมายที่เป็นลูกจ้างหรือผู้ที่มีสถานะทางสังคมด้อยกว่า มากกว่าการใช่ต่อบุคคลเป้าหมายที่มีสถานะสูงกว่า ส่วนกลวิธีการประจบประแจงจะถูกใช้มากในกรณีที่บุคคลเป้าหมายเป็นบุคคลที่มีสถานะสูงกว่าผู้แสดงพฤติกรรม เช่น หัวหน้า ผู้บังคับบัญชาและผู้แสดงพฤติกรรมคือลูกน้องหรือผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา

ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมประจบประแจงกับบุคลิกภาพแมคคิเวลเลียน

ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมประจบประแจงกับบุคลิกภาพนั้น จากการศึกษาวิจัยและรวบรวมข้อมูล พบว่า พฤติกรรมประจบประแจงนั้นมีความสัมพันธ์กับบุคลิกภาพดังต่อไปนี้

บุคคลที่มีบุคลิกภาพแมคคิเวลเลียนสูงจะมีลักษณะที่ชอบการควบคุมและบงการบุคคลอื่น ถ้ามองในอีกแง่มุมหนึ่งบุคลิกภาพแบบนี้มักจะหลอกลวงหรือใช้กลวิธี เช่น การประจบประแจงเพื่อทำให้คนอื่นไว้ใจ จากนั้นใช้เล่ห์กลเพื่อควบคุมหรือชักจูงให้ผู้อื่นคล้อยตามแล้วก็ทำให้เกิดประโยชน์กับตนเองให้มากที่สุด ดังที่พบในการศึกษาเกี่ยวกับการปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคล Ralston (1985) กล่าวว่า บุคคลที่ชอบควบคุมผู้อื่นจะมีแนวโน้มในการใช้พฤติกรรมประจบประแจงในการมีอิทธิพลต่อผู้อื่น ซึ่งได้รับการสนับสนุนจากงานวิจัยหลายชิ้น (เช่น Pandey & Rastogi, 1979) อีกทั้งในงานของ Appelbaum และ Hughes (1998) ได้สรุปสาเหตุของระดับพฤติกรรมประจบประแจงว่าอาจเกิดจากบุคลิกภาพแมคคิเวลเลียนในแต่ละบุคคล ซึ่งบุคคลที่มีบุคลิกภาพแมคคิเวลเลียนสูงใช้กลวิธีพฤติกรรมประจบประแจงมากกว่าบุคคลที่มีบุคลิกภาพแมคคิเวลเลียนต่ำ เนื่องจากบุคคลที่มีบุคลิกภาพแมคคิเวลเลียนสูงมักจะชอบควบคุม ชักจูงและโน้มน้าวผู้อื่นโดยการใช้วิธีการประจบประแจงมากกว่าบุคคลที่มีบุคลิกภาพแมคคิเวลเลียนต่ำ สำหรับงานวิจัยของ Kumar และ Beyerlein (1991) ที่ทำการศึกษาและสร้างมาตรวัดพฤติกรรมประจบประแจงในบริบทขององค์การ (Measure of Ingratiatory Behaviors in Organizational Settings หรือ MIBOS) พบว่ามาตรนี้มีสหสัมพันธ์ทางบวกกับมาตรวัดบุคลิกภาพแมคคิเวลเลียนชุดที่ 4 ของ Christie และ Geis ที่สร้างในปี ค.ศ.1970 โดยมีค่าสหสัมพันธ์เท่ากับ .34

จากการศึกษางานวิจัยและทบทวนทฤษฎีบุคลิกภาพแมคคิเวลเลียนและพฤติกรรมประจบประแจงดังที่ได้กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยจึงตั้งสมมติฐานว่า **ในสถานการณ์แข่งขันผู้ที่มีบุคลิกภาพแมคคิเวลเลียนสูงจะมีพฤติกรรมประจบประแจงมากกว่าผู้ที่มีบุคลิกภาพแมคคิเวลเลียนต่ำ แต่ในสถานการณ์ไม่แข่งขันผู้ที่มีบุคลิกภาพแมคคิเวลเลียนสูงและต่ำจะมีพฤติกรรมประจบประแจงไม่แตกต่างกัน (สมมติฐานข้อที่ 1)** กล่าวคือ ในการแข่งขันบุคคลที่มีบุคลิกภาพแมคคิเวลเลียนสูงจะแสดงพฤติกรรมประจบประแจงสูงกว่าผู้ที่มีบุคลิกภาพแมคคิเวลเลียนต่ำ เพราะบุคคลที่มีบุคลิกภาพแมคคิเวลเลียนสูงจะพยายามทำทุกวิถีทางเพื่อให้ตนเองได้รับประโยชน์มากที่สุด การแสดงพฤติกรรมประจบประแจงจึงเป็นกลวิธีหนึ่งที่บุคคลลักษณะนี้เลือกใช้ในการมีอิทธิพลต่อผู้อื่น นอกจากนี้แล้วยังทำให้สามารถทำนายได้ว่า **ผู้ที่มีบุคลิกภาพแมคคิเวลเลียนสูงจะมีพฤติกรรมประจบประแจงในสถานการณ์แข่งขันมากกว่าสถานการณ์ไม่แข่งขันส่วนผู้ที่มีบุคลิกภาพแมคคิเวลเลียนต่ำจะมีพฤติกรรมประจบประแจงในสถานการณ์แข่งขันไม่แตกต่างจากสถานการณ์ไม่แข่งขัน (สมมติฐานข้อที่ 2)** กล่าวคือ หากบุคคลที่มีบุคลิกภาพแมคคิเวลเลียนสูงอยู่ในสถานการณ์แข่งขันจะมี

พฤติกรรมประจบประแจงสูงกว่าในสถานการณ์ไม่แข่งขันเพราะสถานการณ์แข่งขันจะเป็นแรงผลักดันให้บุคคลที่มีบุคลิกภาพแมคคิเวลเลียนสูงแสดงพฤติกรรมประจบประแจงได้สูง เนื่องจากสถานการณ์แข่งขันจะทำให้บุคคลที่มีบุคลิกภาพแมคคิเวลเลียนสูงรู้สึกต้องการผลประโยชน์ที่ควรได้รับมากขึ้น ทำให้พยายามแสดงพฤติกรรมประจบประแจงต่อบุคคลเป้าหมายมากกว่าสถานการณไม่แข่งขันที่ไม่มีผลประโยชน์เข้ามาเกี่ยวข้อง ส่วนผู้ที่มีบุคลิกภาพแมคคิเวล-เลียนต่ำจะมีพฤติกรรมประจบประแจงในสถานการณ์แข่งขันไม่แตกต่างจากสถานการณ์ไม่แข่งขัน เนื่องจากคนประเภทนี้ไม่สนใจเรื่องของผลประโยชน์ดังนั้นไม่ว่าเป็นสถานการณ์แบบใดพฤติกรรมประจบประแจงจะน้อยกว่าบุคคลที่มีบุคลิกภาพแมคคิเวลเลียนสูง นอกจากนี้เราสามารถทำนายได้อีกประเด็นหนึ่งว่า **ผู้ที่มีบุคลิกภาพแมคคิเวลเลียนสูงจะมีพฤติกรรมประจบประแจงสูงกว่าผู้ที่มีบุคลิกภาพแมคคิเวลเลียนต่ำ (สมมติฐานข้อที่ 3)**

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับบุคลิกภาพแมคคิเวลเลียน

การศึกษาเกี่ยวกับบุคลิกภาพแมคคิเวลเลียนได้มีการศึกษากันอย่างแพร่หลาย ตั้งแต่ประมาณปี 1958 ตลอดมาหลังจากที่ได้มีการศึกษาและสร้างมาตรวัดบุคลิกภาพแมคคิเวลเลียนขึ้นของ Christie และ Geis (1970) ได้มีการศึกษาค้นคว้าและนำไปประยุกต์ใช้กันมากมาย ดังต่อไปนี้

สำหรับในประเทศไทยงานวิจัยเกี่ยวกับเรื่องนี้มีค่อนข้างน้อย โดยเริ่มต้นจากงานวิจัยของบุญจันทร์ สินประเสริฐ (2523) ทำการศึกษาการเปรียบเทียบบุคลิกภาพแมคคิเวลเลียนระหว่างนิสิตนักศึกษากับผู้ปฏิบัติธรรมในพุทธศาสนา โดยกลุ่มตัวอย่างเป็นนิสิตวิศวกรรมศาสตร์และนักศึกษาพยาบาล จำนวน 275 คน ผู้ปฏิบัติธรรมจำนวน 205 คน รวมทั้งหมด 480 คน ทำการทดสอบโดยใช้มาตรวัดบุคลิกภาพแมคคิเวลเลียนทั้งชุดที่ 4 และ ชุดที่ 5 ของ Christie และ Geis ที่สร้างในปี ค.ศ. 1970 พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะของกลุ่มตัวอย่างกับระดับบุคลิกภาพแมคคิเวลเลียนมีดังนี้ คือ ในกลุ่มนิสิตนักศึกษาทั่วไปมีบุคลิกภาพแมคคิเวลเลียนสูงกว่าผู้ปฏิบัติธรรมในพุทธศาสนา ส่วนกลุ่มนิสิตวิศวกรรมศาสตร์และนักศึกษาพยาบาลมีบุคลิกภาพแมคคิเวล-เลียนไม่แตกต่างกันแต่เมื่อนำมาตรวัดไปทำในกลุ่มผู้ปฏิบัติธรรม คือ พระสงฆ์และชี รวมถึงผู้ที่ถือเป็นคฤหัสถ์ในพุทธศาสนา พบว่า ระดับบุคลิกภาพแมคคิเวลเลียนแตกต่างกัน คือ กลุ่ม

พระสงฆ์และชีมีบุคลิกภาพแมคคิเวลเลียนสูงกว่าผู้ที่ถือเป็นคฤหัสถ์ สำหรับกลุ่มพระและชีมีบุคลิกภาพแมคคิเวลเลียนไม่แตกต่างกัน งานชิ้นนี้ถือได้ว่าเป็นงานเริ่มต้นครั้งแรกของบุคลิกภาพแมคคิเวลเลียนในประเทศไทย

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับบุคลิกภาพแมคคิเวลเลียนในนิสิต นักศึกษาไทย ได้แก่งานวิทยานิพนธ์ของ วรรณดี สุทธินรากร (2538) ทำการศึกษาลักษณะบุคลิกภาพแมคคิเวลเลียน ลักษณะด้านสิทธันต์ (Dogmatism) และความคิดเห็นต่อสภาพทางเศรษฐกิจ สังคมและการเมือง โดยจำแนกตามภูมิหลัง พร้อมทั้งศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะบุคลิกภาพแมคคิเวลเลียนและลักษณะทางด้านสิทธันต์ ความคิดเห็นที่มีต่อสภาพเศรษฐกิจ สังคมและการเมือง โดยทำการวิจัยในกลุ่มนิสิต นักศึกษาจากมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากรและมหาวิทยาลัยมหิดล จำนวน 286 คน เป็นผู้ชาย 141 คนและผู้หญิง 145 คน กลุ่มตัวอย่างต้องทำมาตรวัดบุคลิกภาพแมคคิเวลเลียนที่ผู้วิจัยสร้างและแปลมาจากมาตรวัดบุคลิกภาพแมคคิเวล-เลียนชุดที่ 4 ของ Christie และ Geis ที่สร้างในปี ค.ศ. 1970 และมาตรวัดลักษณะด้านสิทธันต์และแบบสอบถามความคิดเห็นที่มีต่อสภาพเศรษฐกิจ สังคมและการเมืองที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นสำหรับในประเด็นของบุคลิกภาพแมคคิเวลเลียน ผลการวิจัยพบว่า นิสิตนักศึกษาที่มีความแตกต่างกันในเรื่องชั้นปี รายได้มารดาและสาขาวิชามีบุคลิกภาพแมคคิเวลเลียนแตกต่างกัน ส่วนนิสิตนักศึกษาที่มีความแตกต่างกันในเรื่องเพศ อายุ ผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษา รายได้บิดา ค่าใช้จ่ายต่อเดือน ระยะเวลาในการเดินทางมาเรียน ภูมิลำเนา อาชีพบิดาและมารดา สถานภาพครอบครัวและสถานที่พักขณะกำลังศึกษามีบุคลิกภาพแมคคิเวลเลียนไม่แตกต่างกัน ส่วนความสัมพันธ์กับลักษณะด้านสิทธันต์พบว่าไม่มีความสัมพันธ์กัน

วรรณดี สุทธินรากร , ปรีชา ตราดธารทิพย์, วรรณา ภาษาประเทศ, รัตนวรรณ รุณภัย, พัฒนา สุขประเสริฐ, วไลรัตน์ วิริยะวิบูลย์กิจ, และคณะ (2541) ที่ทำการศึกษาวิจัย เรื่อง การเลือกวิธีไปสู่ความสำเร็จของนิสิต นักศึกษาไทยในสังกัดทบวงมหาวิทยาลัย ที่ลงทะเบียนเรียนในปีการศึกษา 2540 จำนวน 47 แห่งแบ่งเป็นของรัฐ 20 แห่งและเอกชน 27 แห่งจำนวน 171,709 คนและนำมาสุ่มกลุ่มตัวอย่างได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 11,940 คน แบ่งเป็นเพศชาย 5,145 คนและเพศหญิง 6,795 คนเพื่อศึกษาว่านิสิตและนักศึกษาไทยมุ่งสู่ความสำเร็จโดยใช้วิธีการไปสู่ความสำเร็จโดยไม่คำนึงว่าวิธีการนั้นจะมีความถูกต้องชอบธรรมหรือไม่ และการมุ่งสู่ความสำเร็จต้องถูกต้องชอบธรรมและสอดคล้องกับเป้าหมาย โดยใช้มาตรวัดที่ผู้วิจัยสร้างและแปลมาจาก

มาตรวัดบุคลิกภาพแมคคิเวลเลียนชุดที่ 4 ของ Christie & Geis ที่สร้างในปี 1970 ผลการวิจัยพบว่า นิสิตนักศึกษาไทยเลือกวิธีการที่ถูกต้องชอบธรรมร้อยละ 52.31 และเลือกวิธีการไปสู่ความสำเร็จโดยไม่คำนึงว่าวิธีการนั้นจะมีความถูกต้องชอบธรรมหรือไม่ ร้อยละ 47.69 เมื่อพิจารณาการเลือกวิธีการไปสู่ความสำเร็จในภาพรวมโดยการจำแนกตามสถานภาพส่วนตัว พบว่า นิสิตนักศึกษาที่มีความแตกต่างในสถาบันการศึกษา เพศ ภูมิลำเนา สาขาวิชาและชั้นปีนั้นมีการเลือกวิธีการไปสู่ความสำเร็จแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แต่จะไม่พบในตัวแปรผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษา สำหรับตัวแปรเพศที่ค้นพบในงานวิจัยนี้ คือ เพศชายเลือกทุกวิธีการในการมุ่งสู่ความสำเร็จสูงกว่าเพศหญิง ในเพศหญิงเลือกใช้วิธีการมุ่งสู่ความสำเร็จได้ดีหมายถึงเลือกใช้วิธีที่ให้ความสำคัญกับศีลธรรมมากกว่าเพศชาย งานวิจัยของวรรณดี สุทธินรากร ทั้งสองชิ้นมีความขัดแย้งกันซึ่งในงานวิจัยของปี พ.ศ. 2541 พบความแตกต่างระหว่างเพศในเรื่องของบุคลิกภาพแมคคิเวลเลียน แต่งานวิทยานิพนธ์ในปี พ.ศ. 2538 ไม่พบความแตกต่างระหว่างเพศจึงไม่สามารถสรุปได้แน่นอนว่าในคนไทยเพศใดมีบุคลิกภาพแมคคิเวลเลียนสูงกว่ากัน

งานวิจัยของ Shepperd และ Socherman (1997) ทำการศึกษาเกี่ยวกับบุคคลที่มีบุคลิกภาพแมคคิเวลเลียนต่ำกับการลวงให้ตายใจ (Sandbagging) โดยให้ผู้เข้าร่วมการทดลองซึ่งเป็นนักศึกษาของมหาวิทยาลัยฟลอริดาเข้าใจว่าเป็นการทำการทดสอบปัจจัยทางจิตวิทยาต่อการคิดวิเคราะห์ที่สามารถนำไปทำนายคะแนนผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนได้และทำการทดลองเป็นคู่ ผลการทดลอง พบว่า ในกรณีที่ไม่มีความแน่ใจในผลลัพธ์ที่ออกมาและไม่แน่ใจว่ามีการแข่งขันระหว่างผู้ร่วมการทดลองในคู่ของตนเองหรือไม่ บุคคลที่บุคลิกภาพแมคคิเวลเลียนสูงจะแสดงออกว่าตนเองมีความสามารถต่ำกว่าความเป็นจริงต่อผู้ร่วมการทดลองในคู่ของตนเพื่อให้เกิดความตายใจจนทำให้ผู้ร่วมการทดลองอีกฝ่ายลดความพยายามในการทำแบบทดสอบ แต่ในผู้ร่วมการทดลองที่มีบุคลิกภาพแมคคิเวลเลียนต่ำพยายามที่จะทำผลการทดสอบออกมาให้ดีที่สุดและแสดงความสามารถของตนเองตามความเป็นจริง

ในงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความแตกต่างระหว่างเพศและลักษณะบุคลิกภาพแมคคิเวลเลียนนั้น พบว่ามีงานวิจัยหลายชิ้นที่พบความแตกต่างระหว่างเพศเนื่องจากเพศหญิงและเพศชายว่ามีระดับของบุคลิกภาพแมคคิเวลเลียนแตกต่างกัน (เช่น วรรณดี สุทธินรากรและคณะ, 2541) แต่ในงานวิจัยของ Webster และ Harmon (2002) ทำการศึกษาเกี่ยวกับระดับของบุคลิกภาพแมคคิเวลเลียน (Machiavellianism) ในนักศึกษาวิทยาลัย โดยศึกษาเปรียบเทียบกับ

การวิจัยเดิมของ Christie และ Geis ที่ทำการวิจัยในปี 1970 พบว่า ในการทดสอบครั้งนี้ ระดับของบุคคลที่มีลักษณะบุคลิกภาพแมคคิเวลเลียนกับตัวแปรเพศไม่พบความแตกต่างกัน ซึ่งไม่สนับสนุนสมมติฐานของ Webster และ Harmon เองที่คาดว่าคะแนนบุคลิกภาพแมคคิเวลเลียนในเพศชายจะสูงกว่าเพศหญิง และมีงานวิจัยที่พบว่าบุคลิกภาพแมคคิเวลเลียนในเพศหญิงสูงกว่าเพศชาย เช่น งานวิจัยของ Hunt และ Chonko (1984 อ้างถึงใน Webster & Harmon) พบว่า เพศหญิงมีคะแนนบุคลิกภาพแมคคิเวลเลียนสูงกว่าเพศชาย

การศึกษาความสัมพันธ์ของบุคลิกภาพแมคคิเวลเลียนกับพฤติกรรมอื่นๆ เช่น O'Connor และ Simms (1990) การศึกษาอิทธิพลของเพศและบุคลิกภาพแมคคิเวลเลียนต่อการเปิดเผยตนเอง (Self-disclosure) โดยใช้มาตรวัดบุตลิกภาพแมคคิเวลเลียนชุดที่ 4 ของ Christie & Geis ที่สร้างขึ้นในปี ค.ศ.1970 พบว่า มีสหสัมพันธ์ทางบวกระหว่างบุคลิกภาพแมคคิเวลเลียนและการเปิดเผยตนเองในเพศหญิงแต่ไม่พบในการทดลองกับเพศชาย ทำให้ทราบว่าหญิงที่มีบุคลิกภาพแมคคิเวลเลียนใช้การเปิดเผยตนเองในการควบคุมหรือจัดการ (Manipulate) บุคคลอื่นซึ่ง O'Connor และ Simms ได้กล่าวในงานชิ้นนี้ว่าการเปิดเผยตนเองเป็นเหมือนหน้าที่ (Function) ของกลวิธีหนึ่งๆในการมีอิทธิพลต่อบุคคลอื่นของเพศหญิงที่มีบุคลิกภาพแมคคิเวลเลียน

งานวิจัยเกี่ยวกับบุคลิกภาพแมคคิเวลเลียนในระยะต่อมา Brown and Guy (1983) ได้ทำการศึกษาอิทธิพลของเพศและบุคลิกภาพแมคคิเวลเลียนที่ส่งผลต่อรูปแบบการเปิดเผยตนเองจากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 166 คน ทั้งเพศชายและเพศหญิง โดยในงานวิจัยชิ้นนี้ใช้มาตรวัดบุคลิกภาพแมคคิเวลเลียนชุดที่ 5 และแบบวัดการเปิดเผยตนเองของ Jourard (1979 อ้างถึงใน Brown & Guy) ชุด 21 รูปแบบการเปิดเผยตนเอง (Twenty-one topic self-disclosure inventory) ผลการศึกษา พบว่า ผู้ชายที่มีบุคลิกภาพแมคคิเวลเลียนสูงจะมีการเปิดเผยตนเองต่ำกว่าผู้ชายที่มีบุคลิกภาพแมคคิเวลเลียนต่ำ และในผู้หญิงที่มีบุคลิกภาพแมคคิเวลเลียนสูงมีการเปิดเผยตนเองมากกว่าผู้หญิงที่มีบุคลิกภาพแมคคิเวลเลียนต่ำและพบความแตกต่างกันในเพศชายมากกว่าเพศหญิง

Krampen, Effertz, Jostock, และ Muller (1990) ทำการศึกษาความแตกต่างระหว่างเพศในประเด็นของบุคลิกภาพในเชิงจิตวิทยาและชีววิทยา โดยการศึกษาเปรียบเทียบกันในประเด็นของบทบาททางเพศ (Sex-role) การรับรู้มโนทัศน์ของตนเองเกี่ยวกับเพศ (Gender-

related self-concept) ลักษณะบุคลิกภาพตามโครงสร้างของเพศ (Morphophenotype sex) ซึ่งแบ่งการศึกษาเป็น 3 กรณี ในการศึกษาที่เกี่ยวกับบุคลิกภาพแมคคิเวลเลียน พบว่า ในเพศชายมีบุคลิกภาพแมคคิเวลเลียนสูงกว่าเพศหญิง ซึ่งสามารถสามารถอธิบายความแตกต่างได้ด้วยบทบาททางเพศมากกว่าการรับรู้มโนทัศน์ของตนเองเกี่ยวกับเพศและลักษณะบุคลิกภาพตามโครงสร้างของเพศ โดยที่การรับรู้มโนทัศน์ของตนเองเกี่ยวกับเพศ หมายถึง ความเป็นชาย (Masculinity) ความเป็นหญิง (Femininity) และ ทั้งความเป็นหญิงและชาย (Androgyny)

Corral และ Calvete (2000) ทำการวิจัยเกี่ยวกับองค์ประกอบของมาตรวัดบุคลิกภาพแมคคิเวลเลียน (Mach IV) ของ Christie และ Geis ที่สร้างขึ้นในปี ค.ศ. 1970 และความสัมพันธ์กับการกำกับการแสดงออกของตน (Self-monitoring) ในกลุ่มตัวอย่างชาวสเปน โดยการแปลมาตรวัดทั้งสองเป็นภาษาสเปน แล้วให้กลุ่มตัวอย่างตอบมาตรวัดทั้งสองมาตร จากการวิเคราะห์องค์ประกอบแบบยืนยันเชิงโครงสร้าง (Confirmatory factor analysis) ของมาตรวัดบุคลิกภาพแมคคิเวลเลียนชุดที่ 4 (Mach IV) พบว่า การวิเคราะห์องค์ประกอบไม่ตรงตามโครงสร้างเดิมและพบความสัมพันธ์ระหว่างการกำกับการแสดงออกของตนและบุคลิกภาพแมคคิเวลเลียน

ในการรวบรวมและศึกษางานวิจัยของ Wilson และคณะ (1996) สรุปเกี่ยวกับบุคลิกภาพแมคคิเวลเลียนและความแตกต่างระหว่างเพศ ดังนี้คือ งานวิจัยหลายๆชิ้นพบความแตกต่างกันระหว่างเพศหญิงและเพศชาย แต่หากมองในภาพรวมแล้วระดับคะแนนจากมาตรวัดบุคลิกภาพแมคคิเวลเลียนในเพศชายมีคะแนนสูงกว่าเพศหญิงแต่ไม่แตกต่างกันมากนัก ส่วน Christie และ Geis (1970) นั้นกล่าวไว้ว่า อาจมีข้อยกเว้นบางประการในประเด็นนี้ เช่น งานวิจัยที่พบความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพแมคคิเวลเลียนกับพฤติกรรมอื่นๆ ของผู้รับการทดลองนั้นจะไม่พบความแตกต่างในผู้รับการทดลองเพศหญิงแต่พบในผู้รับการทดลองเพศชาย ถึงแม้ว่างานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับเรื่องนี้ตั้งแต่ปี ค.ศ.1968 จะไม่มีความคิดเห็นที่หนักแน่นเพียงพอ แต่ผู้เขียนหรือผู้วิจัยหลายคนให้ความคิดเห็นว่าโครงสร้างและลักษณะของบุคลิกภาพแมคคิเวลเลียนนี้เหมาะสมกับเพศชายมากกว่าเพศหญิง

การประเมินทางจิตวิทยามีความหลากหลายมาก ในการทำนายความแตกต่างระหว่างเพศ เช่น กลวิธี ความสามารถพิเศษ การเข้าสู่ความเสี่ยงและคุณลักษณะอื่นๆ เป็นเรื่องยากมากที่จะทำนายความแตกต่างระหว่างเพศในบุคลิกภาพแมคคิเวลเลียน หากถ้าศึกษาเรื่องราวใน

ประวัติศาสตร์ดูแล้วจะพบว่าเพศหญิงมีเหตุผลมากมายและเพียงพอที่เป็นคนที่ลักษณะชอบควบคุมและบงการผู้อื่น ผู้หญิงที่ชอบควบคุมคนอื่นจึงกลายเป็นภาพในความคิด (Stereotype) ของผู้หญิง (Wilson et al.,1996) ดังนั้นจึงไม่น่าแปลกใจถ้าพบว่าในบางงานวิจัย พบว่า เพศหญิงมีบุคลิกภาพแมคคิเวลเลียนสูงกว่าเพศชาย ในเรื่องของความสัมพันธ์เพศชายจะมีลักษณะของการมีความสัมพันธ์ระยะสั้นและมีการแสดงออกถึงอำนาจ (Power) ส่วนเพศหญิงพึงพอใจกับความสัมพันธ์ระยะยาวมากกว่า ในการมีปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่นนั้นผู้หญิงจะมีการแสดงออกทางร่างกายน้อยแต่จะใช้เล่ห์เหลี่ยมไหวพริบที่ซับซ้อนมากกว่าเพศชาย โดยมีคำอธิบายว่าในบางครั้งผู้หญิงมีการลอกเลียนแบบพฤติกรรมบางอย่างจากผู้ชาย ยิ่งกว่านี้ยังพบว่าในบางครั้งผู้หญิงจะแสดงลักษณะนิสัยภายนอกในลักษณะของผู้ที่มีบุคลิกภาพแมคคิเวลเลียนต่ำเพื่อทำให้ตนเองมีความน่าสนใจ น่าคบหาเพื่อสร้างความสัมพันธ์ในระยะยาว อีกทั้งในช่วงเวลาที่ชักจูงหรือบงการผู้อื่นนั้นจะกระทำด้วยการหลอกลวงตลอดเวลา

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมประจบประแจง

การศึกษาพฤติกรรมประจบประแจงนั้นได้มีงานวิจัยที่เกี่ยวข้องมากมาย แม้ว่างานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมประจบประแจงจะมีค่อนข้างน้อยแต่เนื่องจากพฤติกรรมประจบประแจงนั้นถือว่าเป็น กลวิธีหนึ่งในการมีอิทธิพลต่อบุคคลอื่น (Influence Tactics) และการสร้างความประทับใจต่อบุคคลอื่น (Impression Management) จึงทำให้พบงานวิจัยหลายชิ้นที่มีความเกี่ยวเนื่องกับพฤติกรรมประจบประแจง

Ralston (1985) ทำการรวบรวมและศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมประจบประแจง ส่วนหนึ่งมาจากปัจจัยของสถานการณ์ว่านำไปสู่การแสดงพฤติกรรม พบว่า ถ้ากล่าวถึงบริบทของการทำงานในองค์การ ถ้าลูกจ้างต้องประสบภาวะสถานการณ์ที่กำกวมหรือไม่แน่นอนแล้วลูกจ้างมีความไม่มั่นใจในผลงานของตนเอง ทำให้ลูกจ้างมีแนวโน้มสูงมากที่จะมีพฤติกรรมประจบประแจงต่อหัวหน้า ตัวอย่างสถานการณ์ที่ไม่แน่นอนหรือกำกวม เช่น สถานการณ์การแข่งขันที่เกิดขึ้นในองค์การ เนื่องจากถ้ามีการแข่งขันระหว่างลูกจ้าง สำหรับลูกจ้างเองจะรู้สึกถึงความไม่แน่นอนเพราะผลประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับมีเพื่อนร่วมงานเข้ามาเกี่ยวข้องทำให้โอกาสที่ตนเองควรจะได้รับลดลง ในประเด็นนี้สอดคล้องกับการตั้งสมมติฐานของผู้วิจัยในการวิจัยครั้งนี้

Pandey และ Bohra (1986) ทำการศึกษาเพื่อทดสอบว่าบุคคลจะมีการประเมินบุคคลที่มีพฤติกรรมประจบประแจงกับบุคคลที่ไม่มีพฤติกรรมประจบประแจงแตกต่างกันอย่างไร และมีความน่าดึงดูดใจแตกต่างกันอย่างไรในบุคคลสองลักษณะข้างต้นจากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 48 คน โดยใช้มาตรวัดการประเมินบุคคลของ Byrne ที่สร้างขึ้นในปี ค.ศ. 1971 เพื่อประเมินบุคคลทั้งสองแบบ ในการกระตุ้นพฤติกรรมประจบประแจงจะใช้เครื่องมือการสำรวจเจตคติต่อพฤติกรรม (Behavior Attitude Survey) ของ Byrne ที่สร้างขึ้นในปี ค.ศ. 1971 เช่นกัน ผลการทดสอบพบว่า บุคคลที่มีพฤติกรรมประจบประแจงและบุคคลที่ไม่มีพฤติกรรมประจบประแจงมีอิทธิพลต่อความดึงดูดใจแตกต่างกันและการประเมินแตกต่างกัน ในบุคคลที่ไม่มีพฤติกรรมประจบประแจงจะถูกประเมินในทางบวกและน่าดึงดูดใจมากกว่าบุคคลที่มีพฤติกรรมประจบประแจง

Yukl และ Falbe (1990) ศึกษากลวิธีและจุดมุ่งหมายในองค์การ โดยการสร้างแบบสอบถามขึ้นมาใหม่แต่ใช้แนวทางของ Kipnis และคณะที่สร้างขึ้นในปี ค.ศ. 1980 เพื่อวัดกลวิธีการมีอิทธิพลต่อผู้อื่นทั้ง 8 วิธี ได้แก่ การกดดัน (Pressure tactics) การขอร้องอ้อนวอนต่อผู้ที่อยู่ในตำแหน่งสูงกว่า(Upward appeal) การแลกเปลี่ยน (Exchange tactics) การรวมเป็นหนึ่งเดียว (Coalition tactics) กลวิธีประจบประแจง (Ingratiation tactics) การโน้มน้าวอย่างมีเหตุผล (Rational persuasion) การอ้อนวอนอย่างมีแรงบันดาลใจ (Inspirational appeal) และการให้คำปรึกษา (Consultation tactics) ซึ่งแตกต่างจากงานของ Kipnis และคณะในปี ค.ศ. 1980 ที่เป็นแบบสอบถามแบบการรายงานตนเอง สำหรับงานวิจัยของ Yukl และ Falbe นี้ปรับเปลี่ยนเป็นให้มีทั้งการรายงานตนเองและการประเมินจากบุคคลเป้าหมาย โดยมีกลุ่มตัวอย่างเป็นนักเรียนที่ทำงานระหว่างเรียนกับผู้จัดการที่ทำงานด้วยกันเป็นเวลาอย่างน้อย 6 เดือน แล้วนำมาตอบแบบสอบถาม พบว่า ในกลวิธีการมีอิทธิพลต่อผู้อื่น การปรึกษาและการโน้มน้าวด้วยเหตุผลเป็นกลวิธีที่ถูกใช้มากที่สุด รองลงมา คือ การประจบประแจงส่วนกลวิธีที่ใช้น้อยที่สุด คือ การแลกเปลี่ยน

Aryee, Debrah, และ Chay (1993) ทำการศึกษาเกี่ยวกับตัวแปรทางบุคลิกภาพ สถานการณ์และความใส่ใจในอาชีพต่อการประจบประแจง (Ingratiation) โดยทำการเก็บข้อมูลจากจากลูกจ้างในองค์การหรือหน่วยงานทั้งภาครัฐและเอกชน จำนวน 124 คน โดยใช้เครื่องมือในการวิจัย 9 เครื่องมือ ได้แก่ มาตรวัดพฤติกรรมประจบประแจงของ Kumar และ Beyerlein ที่สร้างขึ้นในปี ค.ศ.1991 มาตรวัดความเชื่อในอำนาจภายในและภายนอกตน (Locus of Control)

ของ Levenson ที่สร้างขึ้นในปี ค.ศ. 1973 มาตรวัดความต้องการความสำเร็จของ Steers และ Braunstein ที่สร้างขึ้นในปี ค.ศ.1976 มาตรวัดบุคลิกภาพแมคคิเวลเลียนชุดที่ 4 ของ Christie และ Geis ที่สร้างขึ้นในปี ค.ศ.1970 มาตรวัดรูปแบบของผู้นำของ Stodgill ที่สร้างขึ้นในปี ค.ศ. 1963 ส่วนมาตรวัดอำนาจในการให้รางวัลของหัวหน้า มาตรวัดความกำกวมในงาน มาตรวัดพฤติกรรมการเมืองภายในองค์การและมาตรวัดความใส่ใจในอาชีพเป็นมาตรที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น พบว่า มีเพียงความต้องการความสำเร็จมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการประจบประแจงและนอกจากนี้ค้นพบว่าการให้รางวัลของหัวหน้าหรือผู้บังคับบัญชาเป็นตัวกำหนดที่ชัดเจนต่อการทำให้บุคคลอื่นพึงพอใจตน

Faure และ Mallalieu (1998) ทำการศึกษาอิทธิพลของอำนาจต่อทางเลือกในการมีอิทธิพลต่อผู้อื่นเป็นงานวิจัยเชิงสำรวจ โดยจะให้ผู้เข้าร่วมการวิจัยอ่านสถานการณ์ที่เกี่ยวข้องกับลักษณะการมีอิทธิพล เช่น การขอคะแนนเสียงในสถานการณ์พิเศษต่างๆ จากนั้นให้ผู้เข้าร่วมการวิจัยทำแบบทดสอบกลวิธีในการมีอิทธิพลต่อผู้อื่นที่สร้างโดย Schriesheim และ Hinkin ในปี ค.ศ. 1990 ประกอบด้วย 7 กลวิธี ได้แก่ การประจบประแจง (Ingratiation) การมีเหตุผล (Rationality) การแลกเปลี่ยน (Exchange) การยืนหยัดในตน (Assertiveness) การรวมเป็นหนึ่งเดียว (Coalition) การขอร้องอ้อนวอนต่อผู้ที่อยู่ในตำแหน่งสูงกว่า (Upward appeal) แล้วหลังจากที่อ่านสถานการณ์และทำแบบทดสอบจะมีการตอบคำถามปลายเปิดเกี่ยวกับบุคคลเป้าหมาย เช่น การเขียนชื่อของหัวหน้า เพื่อที่จะทำให้ผู้เข้าร่วมการวิจัยมีความรู้สึกต่อหัวหน้า เช่น ความรู้สึกผูกมัด การมีความสัมพันธ์ เป็นต้น ผลการศึกษาพบว่า ในองค์ประกอบของพฤติกรรมประจบประแจงจะถูกใช้มากที่สุดในผู้ที่อยู่ในสถานะที่ต่ำกว่าบุคคลเป้าหมายหรือเกิดความไม่สมดุลของอำนาจ

Harrison, Hochwarter, Perrewe, และ Ralston (1998) ทำการประเมินความตรงของมาตรวัดพฤติกรรมประจบประแจงในบริบทขององค์การ มาตรวัดพฤติกรรมประจบประแจงของ Kumar และ Beyerlein ที่สร้างขึ้นในปี ค.ศ.1991 โดยใช้กลุ่มตัวอย่าง 4 กลุ่มได้แก่ ผู้เชี่ยวชาญขององค์การ ลูกจ้างที่เป็นนักบวช นักเรียนที่ทำงานระหว่างเรียนและผู้จัดการฝ่ายบุคคล ในการหาความสัมพันธ์กับมาตรวัดที่มีจุดประสงค์และเนื้อหาในการวัดที่คล้ายคลึงกันนั้น พบว่ามีความสัมพันธ์ทางบวกกับมาตรวัดบุคลิกภาพแมคคิเวลเลียนแต่การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงการ

ยืนยันเชิงโครงสร้าง (Confirmatory factor analysis) พบว่า ไม่ตรงตามข้อกำหนดของมาตรวัดพฤติกรรมประจบประแจงในบริบทขององค์การของ Kumar และ Beyerlein

เราจะพบว่ามีงานวิจัยหลายชิ้นที่นำไปประยุกต์ใช้ได้จริงและเกิดประโยชน์ สำหรับงานวิจัยของ Strutton, Pelton, และ Lumpkin (1995) ศึกษาเกี่ยวกับการนำวิธีการประจบประแจงเพื่อใช้ในการมีอิทธิพลเหนือบุคคลอื่นและทำการทดสอบระดับการประจบประแจงในพนักงานขายทั้งเพศชายและเพศหญิง ในประเด็นของการปฏิสัมพันธ์ระหว่างพนักงานขายและลูกค้า โดยการวิจัยในกลุ่มตัวอย่างจาก 500 หน่วยงาน แล้วใช้มาตรวัดพฤติกรรมประจบประแจงในบริบทขององค์การ (MIBOS) พบว่า ในการทดสอบสมมติฐานที่คาดว่า พนักงานขายเพศชายจะมีพฤติกรรมประจบประแจงมากกว่าเพศหญิงและใช้ในรูปแบบการยืนหยัดในตนเอง (Assertive) ในการมีปฏิสัมพันธ์กับลูกค้าและพบความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญระหว่างเพศชายและเพศหญิงในบางองค์ประกอบ โดยในเพศชายใช้กลวิธีในองค์ประกอบการเพิ่มคุณค่าในตนเอง (Self-enhancement) การเพิ่มข้อเสนอให้ตนเอง (Self-promotion) การช่วยเหลือเพื่อผลตอบแทนในภายหลัง (Favor rendering) และการคล้อยตามเจตคติ (Attitudinal-conformity) ในการสร้างความพึงพอใจให้ลูกค้าและไม่พบความแตกต่างในองค์ประกอบด้านการประจบและเยินยอ (Court and Coursel) การเพิ่มคุณค่าให้คนอื่น (Other-enhancement) และการคล้อยตามพฤติกรรม (Behavioral conformity) ของเพศชายและเพศหญิง ดังนั้น เพศชายและเพศหญิงมีพฤติกรรมประจบประแจงไม่แตกต่างกัน

Orpen (1996) ทำการศึกษาอิทธิพลของการประจบประแจง (Ingratiation) และการส่งเสริมตนเองต่อการประสบความสำเร็จในอาชีพของลูกจ้าง โดยทำการศึกษาในพนักงานที่เป็นผู้จัดการซึ่งทำงานภายใต้ผู้บังคับบัญชาเป็นเวลามากกว่า 5 ปี จำนวน 136 คน จากองค์การหรือหน่วยงานทั้งภาครัฐและเอกชน ผู้เข้าร่วมการวิจัยจะทำแบบสอบถามพฤติกรรมการมีอิทธิพลทางการเมือง (Political Influence Behavior) ซึ่งมีการประจบประแจงเป็นมาตรวัดย่อยจำนวน 12 ข้อ และมาตรวัดการส่งเสริมตนเองจำนวน 10 ข้อ ซึ่งเป็นมาตรวัดย่อยจากมาตรวัดชุดเดียวกัน จากนั้นจะทำการทดสอบความสำเร็จในอาชีพ โดยการวัดจากตัวทำนายดังนี้ คือ อัตราการเพิ่มขึ้นของเงินเดือนตั้งแต่เริ่มทำงานและการได้รับการส่งเสริมสนับสนุนในการเลื่อนตำแหน่งในตำแหน่งปัจจุบัน ผลการศึกษาพบว่า การประจบประแจงและเงินเดือนมีค่าสหสัมพันธ์เท่ากับ .23 ส่วนการประจบประแจงกับการส่งเสริมสนับสนุนที่ได้รับมีค่าสหสัมพันธ์เท่ากับ .09 ดังนั้น การ

ทำนายการประสบความสำเร็จในการทำงานและการประจบประแจงมีความสัมพันธ์กันทางบวก สรุปคือ การประจบประแจงมีส่วนช่วยในการทำให้บุคคลนั้นประสบความสำเร็จในการทำงาน

การวัดพฤติกรรมประจบประแจง

งานวิจัยของ Kumar และ Beyerlein (1991) ที่ทำการศึกษาและสร้างมาตรวัดพฤติกรรมประจบประแจงในบริบทขององค์การ (Measure of Ingratiatory Behaviors in Organizational Settings หรือ MIBOS) พบว่า มีความสัมพันธ์ระหว่างคะแนนจากมาตรวัดบุคลิกภาพแมคคิเวลเลียนชุดที่ 4 ของ Christie และ Geis ที่สร้างขึ้นในปี ค.ศ.1970 กับคะแนนจากมาตรวัดพฤติกรรมประจบประแจงในบริบทขององค์การมีค่าสหสัมพันธ์เท่ากับ .34 แล้ว Kumar และ Beyerlein ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมประจบประแจงและการพิจารณาเหตุปัจจัย (Locus of control) ซึ่งบุคลิกภาพแบบนี้แบ่งเป็น 2 แบบ คือ ปัจจัยภายนอกและปัจจัยภายใน ดังนี้ ปรลิขิต (External locus of control) เป็นคนที่มองว่าความสำเร็จของตนเองเป็นผลที่เกิดจากปัจจัยภายนอก ซึ่ง หมายถึง ดวง ความบังเอิญหรืออนาคตของตนเองขึ้นอยู่กับบุคคลอื่นๆ และถ้าทำงานไม่สำเร็จจะยกความผิดให้ผู้อื่น ส่วนอัตลิขิต (Internal locus of control) มีลักษณะของคนที่มีความเชื่อมั่นในตนเองสูงและเชื่อว่าความสำเร็จที่เกิดขึ้นนั้นเป็นผลมาจากการกระทำของตนเองเป็นคนที่มีความรับผิดชอบสูง รู้จักคิดวิเคราะห์เพื่อหาสาเหตุและไม่กล่าวโทษผู้อื่น บุคคลที่มีลักษณะของคนที่มีความเชื่อมั่นในตนเอง (Internal locus of control) จะมีการแสดงพฤติกรรมประจบประแจงมากกว่าบุคคลที่มองว่าความสำเร็จของตนเองเป็นผลมาจากปัจจัยภายนอก (External locus of control) และยังพบอีกว่าคะแนนจากมาตรวัดพฤติกรรมประจบประแจงในบริบทขององค์การกับมาตรวัดการพิจารณาเหตุปัจจัย (Locus of control) ของ Spector ที่สร้างขึ้นในปี ค.ศ.1974 ของมีค่าสหสัมพันธ์เท่ากับ .35 ในกลุ่มตัวอย่างที่เป็นนักศึกษาและมีค่าสหสัมพันธ์เท่ากับ .29 ในกลุ่มตัวอย่างที่เป็นลูกจ้าง

ส่วนความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมประจบประแจงและการกำกับการแสดงออกของตน (Self-monitoring) ซึ่งเป็นลักษณะของบุคคลที่สามารถปรับตัวเข้ากับสถานการณ์ได้ แบ่งออกเป็นการกำกับการแสดงออกของตนสูง (High self-monitoring) บุคคลที่สามารถปรับเปลี่ยนเข้ากับสถานการณ์ได้ดีและเข้าสู่สังคมได้ดี การกำกับการแสดงออกของตนต่ำ (Low self-monitoring) บุคคลที่สามารถปรับเปลี่ยนเข้ากับสถานการณ์ได้น้อยและเข้าร่วมกับสังคมได้ยาก ในงานวิจัยนี้พบว่า บุคคลที่คนที่มีการกำกับการแสดงออกของตนสูงมีการแสดงออกถึงการสร้างความ

ประทับใจต่อผู้อื่นได้ดี และคะแนนจากมาตรวัดพฤติกรรมประจบประแจงในบริบทขององค์การกับมาตรวัดการกำกับการแสดงออกของตนมีค่าสหสัมพันธ์เท่ากับ .46 สำหรับกลุ่มตัวอย่างที่เป็นนักศึกษาและมีค่าสหสัมพันธ์เท่ากับ .37 ในกลุ่มตัวอย่างที่เป็นลูกจ้างในองค์การกับมาตรวัดการกำกับการแสดงออกของตนของ Snyder ที่สร้างในปี ค.ศ.1974

มาตรวัดพฤติกรรมประจบประแจงในบริบทขององค์การเมื่อนำไปหาความสัมพันธ์กับมาตรวัดพฤติกรรมประจบประแจงของ Schrieshein และ Hinkin (1990 อ้างถึงใน Kumar & Beyerlein) มีค่าสหสัมพันธ์เท่ากับ .57 ซึ่งวัดจากกลุ่มตัวอย่างที่เป็นลูกจ้างในหน่วยงาน สำหรับความเที่ยงของมาตรวัดพฤติกรรมประจบประแจงในบริบทขององค์การทำการทดสอบโดยวิธีการหาความสอดคล้องภายใน (Internal consistency) ได้ค่าความเที่ยงด้วยการคำนวณสัมประสิทธิ์แอลฟาเท่ากับ .92 แล้วยังทำการทดสอบความตรงด้วยการวิเคราะห์องค์ประกอบ (Factor analysis) พบว่า มีข้อกระทงประกอบด้วย 4 องค์ประกอบรวมทั้งมาตรเป็น 24 ข้อกระทงและสามารถอธิบายความแปรปรวนได้ 56.1% ซึ่งตรงกับทฤษฎีของ Jones และ Wortman (1973 อ้างถึงใน Kumar & Beyerlein)

นอกจากนี้แล้วยังมีประเด็นอื่นที่เกี่ยวข้อง เช่น การประจบประแจงและการประสบความสำเร็จในหน้าที่การงาน พบได้ว่าพฤติกรรมประจบประแจงนี้เป็นตัวช่วยให้บุคคลที่อยู่ในช่วงการทำงานและประสบความสำเร็จในหน้าที่การงาน ทำให้เราได้รางวัลหรือสิ่งที่เราต้องการ (เช่น Kipnis & Vanderveer, 1971 อ้างถึงใน Appelbaum & Hughes, 1998) พฤติกรรมประจบประแจงมีอิทธิพลทางบวกต่อปฏิสัมพันธ์ทางบวกต่อความสัมพันธ์ระหว่างหัวหน้าและลูกน้อง ส่งผลให้งานมีประสิทธิภาพมากขึ้นด้วย ดังนั้น พฤติกรรมประจบประแจงจึงมีประโยชน์ในบางกรณีดังที่ได้กล่าวมาข้างต้น (เช่น Wayne & Ferris, 1990 อ้างถึงใน Appelbaum & Hughes) ถึงแม้ว่าเราจะมองได้ว่าพฤติกรรมประจบประแจงนั้นเป็นพฤติกรรมที่ได้รับการประเมินทางลบนั่นเอง เนื่องจากไม่มีใครที่ชอบคนลักษณะแบบนี้หรือเป็นคนที่ประจบประแจงเพื่อหวังผลประโยชน์ ไม่มีความจริงใจที่แท้จริง โดยเฉพาะอย่างยิ่งสังคมไทยมีการแข่งขันกันอย่างสูงมาก จึงทำให้พบว่ามีคนที่มีลักษณะแบบนี้อยู่มากมาย

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมประจบประแจงและบุคลิกภาพแมคคิเวลเลียน

สำหรับความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพแมคคิเวลเลียนและพฤติกรรมประจบประแจงมักพบว่าบุคลิกภาพแมคคิเวลเลียนและพฤติกรรมประจบประแจงมีความสัมพันธ์กันทางบวก นั่นคือ ถ้าเป็นคนที่มีบุคลิกภาพแมคคิเวลเลียนสูงแล้วพฤติกรรมประจบประแจงจะสูงด้วยพบในงานวิจัยดังนี้

งานวิจัยของ Pandey และ Rastogi (1979) ศึกษาลักษณะบุคลิกภาพแมคคิเวลเลียนกับการประจบประแจง (Ingratiation) โดยเมื่อนำมาตรวัดบุคลิกภาพแมคคิเวลเลียนชุดที่ 4(Christie & Geis, 1970 อ้างถึงใน Pandey & Rastogi, 1979) ไปวัดกับนักศึกษาชาวอินเดียจำนวน 32 คน เพื่อประเมินและคัดเลือกกลุ่มสูงกับกลุ่มต่ำแล้วสุ่มเข้าเงื่อนไขในห้องทดลองสองเงื่อนไข คือ เงื่อนไขแข่งขันและไม่แข่งขัน โดยสถานการณ์ที่กำหนดจะเป็นลักษณะของการสัมภาษณ์งาน เงื่อนไขแข่งขันผู้วิจัยจะบอกผู้เข้าร่วมวิจัยว่า งานที่รับสมัครนี้ต้องการเพียง 10 คนจากจำนวนผู้สมัคร 40 คน ส่วนเงื่อนไขไม่แข่งขันจะรับหมดทุกคน จากนั้นให้ทำแบบสอบถามที่มีลักษณะการถามความคิดเห็นเกี่ยวกับบุคคลในอยู่ในสถานการณ์เพื่อวัดพฤติกรรมประจบประแจงของกลุ่มตัวอย่าง ผลการทดลอง พบว่า คนที่มีลักษณะบุคลิกภาพแมคคิเวลเลียนสูงจะแสดงพฤติกรรมการคล้อยตามเหตุผล (Opinion Conformity) ในสถานการณ์การแข่งขันมากกว่าไม่แข่งขันและผู้ที่มีบุคลิกภาพแมคคิเวลเลียนสูงชื่นชมและแสดงการเห็นด้วยกับบุคคลที่เป็นบุคคลเป้าหมาย ซึ่งในงานวิจัยนี้หมายถึงผู้ที่เข้าไปสัมภาษณ์มากกว่าคนที่มีบุคลิกภาพแมคคิเวลเลียนต่ำ

สำหรับ Pandey เองได้มีงานวิจัยเพิ่มเติมเกี่ยวพฤติกรรมประจบประแจง เช่น Pandey (1981) ทำการศึกษาเกี่ยวกับอำนาจทางสังคมผ่านทางพฤติกรรมประจบประแจงระหว่างคนวัยทำงาน โดยแบ่งรูปแบบพฤติกรรมเป็นการคล้อยตามเหตุผล การเพิ่มคุณค่าในตนเอง การเพิ่มคุณค่าแก่บุคคลอื่น พบว่า คนที่ทำงานที่มีลักษณะการใช้เทคนิคเพื่อการทำงานจะมีการคล้อยตามเหตุผลมากกว่ากลุ่มงานที่ไม่ต้องใช้เทคนิค พนักงานรุ่นน้องจะมีพฤติกรรมประจบประแจงมากกว่าพนักงานรุ่นพี่และยังพบเพิ่มเติมอีกว่าผู้ที่มีพฤติกรรมประจบประแจงจะกลายเป็นบุคคลที่มีอิทธิพลในที่ทำงานและได้รับการสนับสนุนที่ดีจากบุคคลเป้าหมาย (หัวหน้า)

งานวิจัยชิ้นต่อมาของ Pandey และ Bohra (1984) ทำการศึกษาเกี่ยวกับพฤติกรรมประจบประแจงต่อบุคคลเป้าหมายที่แตกต่างกัน โดยกลุ่มตัวอย่างมาตอบแบบสอบถามที่ถามเกี่ยวรูปแบบพฤติกรรมในการแสดงออกต่อบุคคลเป้าหมายตามที่กำหนดให้ ได้แก่ เจ้านาย คนแปลกหน้าและเพื่อน พบว่า พฤติกรรมประจบประแจงแตกต่างกันตามแต่ละสถานการณ์ของบุคคลเป้าหมาย ซึ่งประจบประแจงต่อบุคคลที่เป็นเจ้านายจะมีการทำให้บุคคลอื่นพึงพอใจสูงที่สุด ส่วนการประจบประแจงต่อบุคคลที่เป็นเพื่อนและคนแปลกหน้าพบว่าแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

Grams และ Rogers (1990) ทำการศึกษาอิทธิพลของบุคลิกภาพแมคคิเวลเลียนกับความต้องการการยอมรับและแรงจูงใจต่อการใช้กลวิธีการมีอิทธิพลต่อผู้อื่น ซึ่งรวมไปถึงการประจบประแจง (Ingratiation) ด้วยโดยทำการศึกษาจากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 123 คน ตอบมาตรวัดบุคลิกภาพแมคคิเวลเลียนชุดที่ 5 ของ Christie & Geis ที่สร้างในปี ค.ศ.1970 และแบบสอบถามแรงจูงใจของกลวิธีในการมีอิทธิพลต่อผู้อื่นทั้ง 16 วิธีของ Falbo (1977 อ้างถึงใน Grams & Rogers) ที่กลุ่มตัวอย่างต้องประเมินกลวิธีในการมีอิทธิพลต่อผู้อื่นจาก –10 ถึง +10 ซึ่งมีสองมิติ คือ การใช้กลวิธีมีเหตุผลและไม่มีเหตุผล พบว่า คนที่มีบุคลิกภาพแมคคิเวลเลียนสูงจะใช้กลวิธีในการมีอิทธิพลต่อผู้อื่นอย่างไม่มีเหตุผลมากกว่ากลวิธีที่มีเหตุผลแต่จะใช้ทั้งทางตรงและทางอ้อม นอกจากนี้คนที่มีบุคลิกภาพแมคคิเวลเลียนสูงจะใช้กลวิธีการหลอกลวงและพยายามวางกับดักต่อบุคคลเป้าหมาย (บุคคลที่คาดว่าจะมีประโยชน์ต่อตน) เพื่อจะมีอิทธิพลเหนือบุคคลเป้าหมาย นอกจากนี้คนที่มีบุคลิกภาพแมคคิเวลเลียนสูงยังใช้กลวิธีการมีอิทธิพลต่อผู้อื่นในอารมณ์เชิงบวกเพื่อสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับบุคคลนั้นและคาดหวังถึงความสัมพันธ์ในอนาคต

สำหรับความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพแมคคิเวลเลียนและการประจบประแจงในงานวิจัยของ Meisen และ Chua (2001) ได้ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างกลยุทธ์การมีอิทธิพลกับเพศและความสัมพันธ์ระหว่างเพศของเจ้านายและลูกน้อง ผลการศึกษา พบว่า ลูกน้องที่เป็นผู้หญิงและมีเจ้านายเป็นเพศหญิงจะมีค่าเฉลี่ยของคะแนนการประจบประแจงต่ำกว่าลูกน้องที่เป็นเพศหญิงและมีเจ้านายเป็นเพศชาย นั่นคือ สรุปได้ว่า ถ้าผู้เข้าร่วมการทดลองที่หมายถึงผู้แสดงพฤติกรรมและบุคคลเป้าหมายเป็นเพศเดียวกัน คะแนนการประจบประแจงของผู้แสดงพฤติกรรมจะมีระดับต่ำ

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ

1. ศึกษาบุคลิกภาพแมคคิเวลเลียนในพนักงานขององค์การหรือหน่วยงานทั้งภาครัฐและเอกชนในประเทศไทย

2. ทดสอบอิทธิพลของบุคลิกภาพแมคคิเวลเลียนและสถานการณ์แข่งขันที่ส่งผลต่อพฤติกรรมประจบประแจง

ขอบเขตในการวิจัย

งานวิจัยนี้ทำการศึกษาวิจัยในกลุ่มตัวอย่างที่เป็นพนักงานในองค์การหรือหน่วยงานต่างๆ ทั้งภาครัฐและเอกชน

คำจำกัดความที่ใช้ในการวิจัย

งานวิจัยนี้ผู้วิจัยได้นำแนวทางการศึกษามาจากงานวิจัยต่างประเทศมาประยุกต์ใช้กับสังคมไทย ผู้วิจัยจึงกำหนดคำนิยามที่ใช้ในงานวิจัยไว้ดังต่อไปนี้

บุคลิกภาพแมคคิเวลเลียน หมายถึง บุคลิกภาพของบุคคลที่มุ่งสู่ความสำเร็จในทุกวิถีทาง โดยไม่คำนึงถึงความถูกต้องและหลักศีลธรรม มักชอบใช้กลวิธี ในการชักจูง โน้มน้าว และควบคุมบุคคลอื่นด้วยเล่ห์เพทุบายต่างๆ เพื่อผลประโยชน์ของตนเองหรือเพื่อให้บุคคลนั้นทำในสิ่งที่ตนเองปรารถนา โดย Christie และ Geis (1970) ได้ให้คำนิยามลักษณะบุคลิกภาพแมคคิเวลเลียนไว้ 2 ระดับซึ่งทำมาใช้ในงานวิจัยนี้ คือ

<u>บุคคลที่มีบุคลิกภาพแมคคิเวลเลียนสูง</u> หมายถึง บุคคลที่มุ่งสู่ความสำเร็จโดยการไม่คำนึงถึงความถูกต้องและศีลธรรม เป็นบุคคลที่มีเล่ห์เหลี่ยม มีปฏิภาณไหวพริบ รู้จักการเอาตัวรอด ในงานวิจัยนี้ผู้ที่มีบุคลิกภาพแมคคิเวลเลียนสูงคือบุคคลที่ได้คะแนนจากการทำมาตรวัดบุคลิกภาพแมคคิเวลเลียนที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้น โดยมีคะแนนเท่ากับเปอร์เซ็นไทล์ที่ 73 หรือสูงกว่าของผู้ที่ตอบมาตรวัดบุคลิกภาพแมคคิเวลเลียนทั้งหมด

<u>บุคคลที่มีบุคลิกภาพแมคคิเวลเลียนต่ำ</u> หมายถึง บุคคลที่ให้ความสำคัญต่อความดีและหลักศีลธรรม มีความอ่อนไหวทางอารมณ์ มีการแสดงเจตคติหรือความรู้สึกต่อคนอื่นอย่างตรงไปตรงมา หลีกเลี่ยงพฤติกรรมที่ไม่ถูกต้อง มุ่งสู่ความสำเร็จด้วยวิธีการที่ถูกต้องเท่านั้น ในงานวิจัยนี้ผู้ที่มีบุคลิกภาพแมคคิเวลเลียนต่ำ คือ บุคคลที่ได้คะแนนที่ได้จากการทำมาตรวัด

บุคลิกภาพแมคคิเวลเลียนที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้น โดยมีคะแนนเท่ากับเปอร์เซ็นไทล์ที่ 27 หรือต่ำกว่าของผู้ที่ตอบมาตรวัดบุคลิกภาพแมคคิเวลเลียนทั้งหมด

พฤติกรรมประจบประแจง หมายถึง พฤติกรรมที่แสดงออกเพื่อทำให้บุคคลเป้าหมาย (ซึ่งหมายถึง บุคคลที่คาดว่าจะมีผลประโยชน์ต่อผู้แสดงพฤติกรรม) เกิดความรู้สึกพึงพอใจในผู้แสดงพฤติกรรมหรือพึงพอใจต่อพฤติกรรมที่แสดงออกนั้น เพื่อพยายามใฝ่หาผลประโยชน์จากบุคคลเป้าหมายและทำให้บุคคลเป้าหมายคล้อยตามความคิดของตนหรือชักจูงให้กลายเป็นฝ่ายเดียวกับตน ในงานวิจัยนี้พฤติกรรมประจบประแจงหมายถึงคะแนนที่ได้จากมาตรวัดพฤติกรรมประจบประแจงในบริบทขององค์การ

การแข่งขัน หมายถึง สถานการณ์ที่ถูกจัดกระทำขึ้น โดยให้ผู้ร่วมการวิจัยอ่านคำชี้แจงและสถานการณ์ที่สมมติขึ้นและจินตนาการตามเงื่อนไขที่กำหนด 2 เงื่อนไข ได้แก่

สถานการณ์แข่งขัน หมายถึง สถานการณ์ที่ผู้เข้าร่วมการวิจัยอ่านแล้วมีความรู้สึกว่าจะต้องแข่งขันกับผู้อื่นเพื่อให้ตนเองได้ในสิ่งที่ตนเองต้องการ

สถานการณ์ไม่แข่งขัน หมายถึง สถานการณ์ที่ผู้เข้าร่วมการวิจัยอ่านแล้วมีความรู้สึกว่าไม่ต้องแข่งขันกับผู้อื่นเพื่อให้ตนเองได้ในสิ่งที่ตนเองต้องการ

ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

ตัวแปรอิสระ ตัวแปรอิสระที่ใช้ในการวิจัยมี 2 ตัวแปรได้แก่

1. บุคลิกภาพแมคคิเวลเลียน มี 2 ระดับ คือ
    1.1 บุคคลที่มีบุคลิกภาพแมคคิเวลเลียนสูง
    1.2 บุคคลที่มีบุคลิกภาพแมคคิเวลเลียนต่ำ
2. การแข่งขันมี 2 สถานการณ์ คือ
    2.1 สถานการณ์แข่งขัน
    2.2 สถานการณ์ไม่แข่งขัน

ตัวแปรตาม ได้แก่ พฤติกรรมประจบประแจง

สมมติฐานการวิจัย

สมมติฐานในการวิจัยนี้มี 3 สมมติฐานได้แก่

1. ในสถานการณ์แข่งขัน ผู้ที่มีบุคลิกภาพแมคคิเวลเลียนสูงมีพฤติกรรมประจบประแจงมากกว่าผู้ที่มีบุคลิกภาพแมคคิเวลเลียนต่ำ แต่ในสถานการณ์ไม่แข่งขันผู้ที่มีบุคลิกภาพแมคคิเวลเลียนสูงและต่ำมีพฤติกรรมประจบประแจงไม่แตกต่างกัน

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

2. ผู้ที่มีบุคลิกภาพแมคคิเวลเลียนสูงมีพฤติกรรมประจบประแจงในสถานการณ์แข่งขันมากกว่าสถานการณ์ไม่แข่งขัน ส่วนผู้ที่มีบุคลิกภาพแมคคิเวลเลียนต่ำมีพฤติกรรมประจบประแจงในสถานการณ์แข่งขันไม่แตกต่างจากสถานการณ์ไม่แข่งขัน

3. ผู้ที่มีบุคลิกภาพแมคคิเวลเลียนสูงมีพฤติกรรมประจบประแจงมากกว่าผู้ที่มีบุคลิกภาพแมคคิเวลเลียนต่ำ

สมมติฐานทั้ง 3 ข้อนี้มีที่มาจากงานวิจัยที่เกี่ยวข้องสรุปดังแสดงในตารางที่ 1

ตารางที่ 1

สมมติฐานการวิจัยและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ข้อที่	สมมติฐาน	งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
1	ในสถานการณ์แข่งขัน ผู้ที่มีบุคลิกภาพแมคคิเวลเลียนสูงมีพฤติกรรมประจบประแจงมากกว่าผู้ที่มีบุคลิกภาพแมคคิเวลเลียนต่ำ แต่ในสถานการณ์ไม่แข่งขันผู้ที่มีบุคลิกภาพแมคคิเวลเลียนสูงและต่ำมีพฤติกรรมประจบประแจงไม่แตกต่างกัน Com: Hi-MACH > Lo-MACH Non-com: Hi-MACH ≈ Lo-MACH	-Pandey และ Rastogi (1979) -Kumar และ Beyerlein (1991) -Christie และ Geis (1970)
2	ผู้ที่มีบุคลิกภาพแมคคิเวลเลียนสูงมีพฤติกรรมประจบประแจงในสถานการณ์แข่งขันมากกว่าสถานการณ์ไม่แข่งขัน ส่วนผู้ที่มีบุคลิกภาพแมคคิเวลเลียนต่ำมีพฤติกรรมประจบประแจงในสถานการณ์แข่งขันไม่แตกต่างจากสถานการณ์ไม่แข่งขัน Hi-MACH: Com > Non-com Lo-MACH: Com ≈ Non-com	-Pandey และ Rastogi (1979) -Kumar และ Beyerlein (1991) -Christie และ Geis (1970)
3	ผู้ที่มีบุคลิกภาพแมคคิเวลเลียนสูงมีพฤติกรรมประจบประแจงมากกว่าผู้ที่มีบุคลิกภาพแมคคิเวลเลียนต่ำ Hi-MACH > Lo-MACH	-Pandey และ Rastogi (1979) -Kumar และ Beyerlein (1991)

หมายเหตุ จากตารางใช้คำย่อที่มีความหมายดังนี้
ผู้ที่มีบุคลิกภาพแมคคิเวลเลียนสูง (Hi-MACH)
ผู้ที่มีบุคลิกภาพแมคคิเวลเลียนต่ำ (Lo-MACH)
สถานการณ์แข่งขัน (Com)
สถานการณ์ไม่แข่งขัน (Non-com)

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากการวิจัย

ผลจากการวิจัยครั้งนี้นำไปใช้ได้ดังนี้

1. มาตรวัดบุคลิกภาพแมคคิเวลเลียนที่พัฒนาขึ้นสามารถนำไปใช้ในการศึกษาบุคลิกภาพด้านนี้กับปัจจัยอื่นๆที่เป็นประโยชน์ต่อการศึกษา เพื่อหาองค์ความรู้ในเรื่องของบุคลิกภาพด้านนี้ต่อไป

2. การค้นหาอิทธิพลของบุคลิกภาพแมคคิเวลเลียนที่ส่งผลต่อการประจบประแจงสามารถนำไปประยุกต์กับบริบทของการทำงานในหน่วยงาน ในลักษณะของการบริหารจัดงานที่เข้าใจถึงสัมพันธภาพระหว่างหัวหน้ากับลูกน้อง บุคลิกภาพของลูกน้องและรูปแบบการทำงานซึ่งสามารถนำไปใช้ในเชิงธุรกิจได้ เช่น หากมีลูกน้องที่มีบุคลิกภาพแมคคิเวลเลียนสูงและมีพฤติกรรมประจบประแจง หน่วยงานอาจจะปรับรูปแบบการทำงานเพื่อลดการใช้กลวิธีหรือพฤติกรรมนี้ด้วยวิธีการทำงานอย่างเป็นระบบหรือผลประโยชน์ที่ลูกน้องควรจะได้รับนั้นต้องขึ้นอยู่กับผลงานและวิธีการตามลำดับขั้นตอนที่ชัดเจน อาจจะทำให้ลูกน้องลดพฤติกรรมประจบประแจงและใส่ใจการทำงานมากขึ้น

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

บทที่ 2

วิธีการดำเนินการวิจัย

การวิจัยนี้มุ่งทำการศึกษาอิทธิพลของบุคลิกภาพแมคคิเวลเลียนและการแข่งขันต่อพฤติกรรมประจบประแจงในบริบทขององค์การโดยมีรายละเอียดและขั้นตอนในการวิจัยดังต่อไปนี้

ประชากร

ประชากรของการวิจัยนี้เป็นพนักงานหรือลูกจ้างขององค์การหรือหน่วยงานต่างๆทั้งภาครัฐและภาคเอกชน

กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยเป็นพนักงานหรือลูกจ้างขององค์การทั้งภาครัฐและภาคเอกชน จำนวน 352 คน

รูปแบบการวิจัย

รูปแบบการวิจัยเป็นการวิจัยแบบ 2x2 แฟคทอเรียลมีบุคลิกภาพแมคคิเวลเลียนและการแข่งขันเป็นตัวแปรอิสระและพฤติกรรมประจบประแจงเป็นตัวแปรตาม ผู้วิจัยคัดเลือกกลุ่มตัวอย่างที่มีบุคลิกภาพแมคคิเวลเลียนสูงและต่ำจากการหาเปอร์เซ็นไทล์ที่ 73 และ 27 โดยผู้ที่มีบุคลิกภาพแมคคิเวลเลียนสูง คือ บุคคลที่ได้คะแนนจากการทำมาตรวัดบุคลิกภาพแมคคิเวลเลียนที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นโดยมีคะแนนเท่ากับเปอร์เซ็นไทล์ที่ 73 หรือสูงกว่าของผู้ที่ตอบมาตรวัดทั้งหมด และผู้ที่มีบุคลิกภาพแมคคิเวลเลียนต่ำมีคะแนนเท่ากับเปอร์เซ็นไทล์ที่ 27 หรือต่ำกว่าของผู้ที่ตอบมาตรวัดทั้งหมด ส่วนการแข่งขันแบ่งเป็น 2 เงื่อนไข ได้แก่ สถานการณ์แข่งขันและสถานการณ์ไม่แข่งขัน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ประกอบด้วย มาตรวัดบุคลิกภาพแมคคิเวลเลียนที่ผู้วิจัยสร้างและพัฒนาจากมาตรวัดบุคลิกภาพแมคคิเวลเลียนชุดที่ 4 ของ Christie และ Geis (1970) สำหรับมาตรวัดพฤติกรรมประจบประแจงในบริบทองค์การนั้นผู้วิจัยสร้างและพัฒนาขึ้นจากมาตร

วัดพฤติกรรมประจบประแจงในบริบทขององค์การของ Kumar และ Beyerlein (1991) ส่วนการแข่งขันที่เป็นตัวแปรอิสระในการวิจัยเป็นสถานการณ์ที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน คือ สถานการณ์แข่งขันและสถานการณ์ไม่แข่งขัน ผู้วิจัยสร้างและนำไปคัดเลือกก่อนนำมาใช้จริง สำหรับมาตรวัดทั้งหมดในงานวิจัยนี้มีรายละเอียดในขั้นการสร้างเครื่องมือและการหาคุณภาพเครื่องมือ

การสร้างเครื่องมือและการหาคุณภาพของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การพัฒนาเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยมีขั้นตอนของแต่ละเครื่องมือ ดังนี้

1.มาตรวัดบุคลิกภาพแมคคิเวลเลียน

ผู้วิจัยสร้างและพัฒนาจากมาตรวัดบุคลิกภาพแมคคิเวลเลียนชุดที่ 4 (Mach IV)ของ Christie และ Geis (1970) ซึ่งมาตรนี้เริ่มต้นโดย Richard Christie ได้สร้างและพัฒนามาตรวัดบุคลิกภาพแมคคิเวลเลียน (Machiavellianism) ด้วยการเรียบเรียงจากหนังสือวรรณคดีอิตาลีเรื่อง “The Prince” ของนิโคโล แมคคิเวลลีโดยระยะเริ่มต้นมีทั้งหมด 71 ข้อกระทง ต่อมาได้มีการพัฒนาและปรับปรุงจนเหลือ 20 ข้อเป็นมาตรวัดชุดที่ 4 (Mach IV) และเป็นฉบับที่ถูกนำไปใช้แพร่หลายทั้งงานวิจัยและใช้ในการทำวิทยานิพนธ์ทั้งในและต่างประเทศ

ลักษณะของมาตรนี้เป็นมาตรการประมาณค่าแบบลิเคิร์ต (Likert Scale) 7 ช่วง ซึ่งเป็นลักษณะเดียวกับมาตรชุดเดิมของ Christie และ Geis มีทั้งข้อกระทงทางบวกและข้อกระทงทางลบ โดยให้ผู้เข้าร่วมวิจัยประเมินความคิดเห็นว่าเห็นด้วยหรือไม่เห็นด้วยมากน้อยเพียงใดต่อข้อกระทงในแต่ละข้อ ซึ่งหมายเลข 1 หมายถึง ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่งและหมายเลข 7 หมายถึง เห็นด้วยอย่างยิ่ง ผู้วิจัยพัฒนามาตรวัดบุคลิกภาพแมคคิเวลเลียนตามขั้นตอน ดังต่อไปนี้

1.1 ศึกษาแนวคิดและทฤษฎีบุคลิกภาพแมคคิเวลเลียนของ Christie และ Geis (1970)

1.2 แปลมาตรวัดบุคลิกภาพแมคคิเวลเลียนทั้ง 20 ข้อเป็นภาษาไทยและสร้างข้อกระทงเพิ่มเติมอีก 24 ข้อรวมเป็น 44 ข้อดังรายละเอียดในตารางที่ 2 โดยข้อกระทงทั้งหมดได้รับการตรวจทานและตรวจสอบความถูกต้องตามเนื้อหาและการใช้ภาษาจากอาจารย์ที่ปรึกษา

1.3 ผู้วิจัยนำมาตรวัดไปเก็บข้อมูลเพื่อประเมินคุณภาพของเครื่องมือ ใช้กลุ่มตัวอย่างเป็นบุคคลทั่วไปและพนักงานจากองค์การต่างๆ จำนวน 200 คน จากนั้นนำคะแนนจากการตอบมาตรมาเรียงลำดับจากคะแนนสูงสุดไปต่ำสุดแล้วหาค่าอำนาจจำแนกระหว่างกลุ่มสูง (เปอร์เซ็นต์ไทล์ที่ 73 หรือสูงกว่าของผู้ตอบมาตรทั้งหมด) และกลุ่มต่ำ (เปอร์เซ็นต์ไทล์ที่ 27 หรือต่ำกว่าของผู้ตอบมาตรทั้งหมด) พบว่ามีข้อกระทงผ่านเกณฑ์ทั้งหมด 43 ข้อและข้อที่ไม่ผ่าน ได้แก่

ข้อที่ 37 จากนั้นนำมาวิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างข้อกระทงกับคะแนนรวมของข้อกระทงอื่นๆ (Corrected Item-Total Correlation หรือ CITC) ที่ระดับนัยสำคัญ .05 พบว่า ข้อที่ไม่ผ่านการคัดเลือกได้แก่ ข้อ 3, 14, 15, 18, 21, 27, 30, 31, 32 และ 36 ข้อกระทงที่ผ่านการคัดเลือกและนำไปใช้จริงจำนวน 33 ข้อและมีค่าอัลฟาเท่ากับ .8017(ตารางที่ ก 1 ในภาคผนวก ก)

ตารางที่ 2

จำนวนข้อกระทงและทิศทางของมาตรวัดบุคลิกภาพแมคคิเวลเลียนทั้งมาตรเดิมของ Christie และ Geis (1970) และผู้วิจัยสร้างขึ้นโดยจำแนกตามองค์ประกอบ

องค์ประกอบ	**มาตรเดิมของ Christie และ Geis (1970)**		**จำนวนข้อที่เขียนเพิ่มของผู้วิจัย**		**มาตรที่ใช้ในการวิจัยนี้**	
	ข้อกระทงทางบวก	ข้อกระทงทางลบ	ข้อกระทงทางบวก	ข้อกระทงทางลบ	ข้อกระทงทางบวก	ข้อกระทงทางลบ
1. การตีสองหน้า (Duplicity)	2	5	3	3	3	5
2. การมองโลกในทางลบ (Negativism)	7	-	3	3	10	-
3. การไม่ไว้วางใจผู้อื่น (Distrust of people)	-	4	3	3	3	7
4. การให้ความสำคัญต่อจริยธรรมอย่างน่าสงสัย (Traditional Moralism)	2	_	3	3	5	-
รวม	**11**	**9**	**12**	**12**	**21**	**12**

1.4 การหาความตรงของเครื่องมือใช้วิธีการทดสอบกับกลุ่มที่รู้ลักษณะอยู่แล้ว (known-group technique) ดังนี้

1.4.1 กลุ่มตัวอย่างที่คาดว่ามีบุคลิกภาพแมคคิเวลเลียนสูง ได้แก่ นักการเมืองท้องถิ่นในองค์การบริหารส่วนตำบลและองค์การบริหารส่วนจังหวัด จำนวน 40 คน

1.4.2 กลุ่มตัวอย่างที่คาดว่ามีบุคลิกภาพแมคคิเวลเลียนต่ำ ได้แก่ กลุ่มนักปฏิบัติธรรมจากสมาคมยุวพุทธิกสมาคม ในพระบรมราชูปถัมภ์ กรุงเทพมหานคร จำนวน 40

คน ผลการวิเคราะห์ความตรงแบบแยกองค์ประกอบด้วยการทดสอบค่าที (*t*-test) ของกลุ่มสูงและกลุ่มต่ำ พบว่า

องค์ประกอบแรก การตีสองหน้า (Duplicity) พบว่า กลุ่มสูง (*M* = 25.00, *SD* = 5.79) สูงกว่ากลุ่มต่ำ (*M* =20.38, *SD* = 4.92) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับนัยสำคัญ .001, *t(75)* = 3.772, *p* = .000 (หนึ่งหาง)

องค์ประกอบที่สอง การมองโลกในทางลบ (Negativism) พบว่า กลุ่มสูง (*M* = 36.00, *SD* = 10.67) สูงกว่ากลุ่มต่ำ (*M* = 31.26, *SD* = 6.16) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับนัยสำคัญ .05, *t(72)* = 2.323, *p* = .012 (หนึ่งหาง)

องค์ประกอบที่สาม การไม่ไว้วางใจผู้อื่น (Distrust of people) กลุ่มสูง (*M* = 37.41, *SD* = 7.21) สูงกว่ากลุ่มต่ำ (*M* = 34.84, *SD* = 4.72) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับนัยสำคัญ .05, *t(75)* = 1.854, *p* = .034 (หนึ่งหาง)

องค์ประกอบที่สี่ การให้ความสำคัญต่อจริยธรรมอย่างน่าสงสัย (Traditional Moralism) พบว่า กลุ่มสูง (*M* = 18.63, *SD* = 5.20) สูงกว่ากลุ่มต่ำ (*M* = 16.08, *SD* = 4.36) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05, *t(76)* = 2.358, *p* = .0105 (หนึ่งหาง)

เมื่อวิเคราะห์ความตรงของคะแนนรวม 33 ข้อ ด้วยการทดสอบค่าที (*t*-test) ของกลุ่มสูง (นักการเมือง) และกลุ่มต่ำ (ผู้ปฏิบัติธรรมในสถานปฏิบัติธรรม) พบว่า กลุ่มตัวอย่างในกลุ่มสูง (*M* = 117.41, *SD* = 24.80) มีค่าเฉลี่ยสูงกว่ากลุ่มตัวอย่างในกลุ่มต่ำ (*M* = 102.16, *SD* = 14.19) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01, *t(67)* = 3.069, *p* = .002 (หนึ่งหาง)

2. มาตรวัดพฤติกรรมประจบประแจงในบริบทขององค์การ

ผู้วิจัยพัฒนามาตรวัดพฤติกรรมประจบประแจงในบริบทขององค์การจากมาตรวัดของ Kumar และ Beyerlein ที่สร้างในปี ค.ศ.1991 (Measure of Ingratiatory Behaviors in Organizational Settings หรือ MIBOS) ซึ่งมาตรเดิมมีจำนวน 24 ข้อประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ ได้แก่

องค์ประกอบที่ 1 คือ การเพิ่มคุณค่าแก่บุคคลอื่น (Other-enhancement)

องค์ประกอบที่ 2 คือ การคล้อยตามความคิดเห็นของคนอื่น (Opinion conformity)

องค์ประกอบที่ 3 คือ การช่วยเหลือเพื่อผลตอบแทนในภายหลัง (Rendering favors)

องค์ประกอบที่ 4 คือ การนำเสนอตนเอง (Self-presentation)

ลักษณะของมาตรนี้เป็นมาตรการประมาณค่าแบบลิเคิร์ต (Likert Scale) 5 ช่วง มาตรชุดนี้มีระดับการประเมินเป็น 5 ระดับ ในแต่ละระดับมีความหมายดังนี้ คือ 1 หมายถึง ไม่เคยเลย จนถึง 5 หมายถึง บ่อยที่สุด ผู้วิจัยพัฒนามาตรวัดพฤติกรรมประจบประแจงมีขั้นตอน ดังต่อไปนี้

2.1 ทำการศึกษาแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมประจบประแจง

2.2 แปลข้อกระทงจากมาตรวัดเป็นภาษาไทยและสร้างข้อกระทงเพิ่มเติมอีก 24 ข้อ องค์ประกอบละ 6 ข้อ เมื่อรวมกับข้อกระทงเดิมมีจำนวนทั้งหมด 48 ข้อ ข้อกระทงมีทั้งข้อกระทงทางบวกและข้อกระทงทางลบ ดังรายละเอียดในตารางที่ 3 โดยข้อกระทงทั้งหมดได้รับการตรวจสอบความถูกต้องตามเนื้อหาและการใช้ภาษาจากอาจารย์ที่ปรึกษา

2.3 ผู้วิจัยนำมาตรวัดไปเก็บข้อมูลเพื่อประเมินคุณภาพของเครื่องมือกับกลุ่มตัวอย่างที่เป็นบุคคลทั่วไปที่เป็นพนักงานจากองค์การต่างๆ จำนวน 210 คน จากนั้นนำคะแนนจากการตอบมาตรมาเรียงลำดับจากคะแนนสูงสุดไปต่ำสุด แล้วหาค่าอำนาจจำแนกระหว่างกลุ่มสูง (เปอร์เซ็นต์ไทล์ที่ 73 หรือสูงกว่าของผู้ตอบมาตรทั้งหมด) และกลุ่มต่ำ (เปอร์เซ็นต์ไทล์ที่ 27 หรือต่ำกว่าของผู้ตอบมาตรทั้งหมด) ข้อที่ไม่ผ่านการคัดเลือกมีจำนวน 9 ข้อ ได้แก่ ข้อที่ 16, 26, 28, 30, 32, 34, 36, 38 และ 46 แล้วนำมาวิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างข้อกระทงกับคะแนนรวมของข้อกระทงอื่นๆ (Corrected Item-Total Correlation หรือ CITC) ที่ระดับนัยสำคัญ .05 พบว่า ข้อกระทงที่ผ่านการคัดเลือกและนำไปใช้จริงมีทั้งหมด 36 ข้อ ค่าอัลฟาเท่ากับ .9273 (ตารางที่ ข 1 ในภาคผนวก ข)

2.4 หาความตรงของมาตรวัดพฤติกรรมประจบประแจงในบริบทขององค์การนี้ด้วยวิธีการหาสหสัมพันธ์ระหว่างมาตรวัดพฤติกรรมประจบประแจงกับมาตรวัดการกำกับการแสดงออกของตน (Self-monitoring scale) ของรองศาสตราจารย์ ดร.ธีระพร อุวรรณโณ คณะจิตวิทยา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ผู้วิจัยให้กลุ่มตัวอย่างที่เป็นกลุ่มพนักงานในหน่วยงานต่างๆ จำนวน 45 คน ตอบมาตรทั้งสองชุดแล้วหาค่าสหสัมพันธ์ระหว่างการตอบทั้งสองมาตร พบว่า มาตรวัดพฤติกรรมประจบประแจงในบริบทขององค์การที่ใช้ในการวิจัยนี้มีสหสัมพันธ์กับมาตรวัดการกำกับการแสดงออกของตนในทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ, r (43) = .70, p < .001

ตารางที่ 3

จำนวนข้อกระทงและทิศทางของมาตรวัดพฤติกรรมประจบประแจงในบริบทขององค์การทั้งมาตรเดิมของ Kumar และ Beyerlein (1991) และมาตรที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นโดยจำแนกตามองค์ประกอบ

องค์ประกอบ	มาตรเดิม Kumar และ Beyerlein (1991)		จำนวนข้อที่เขียนเพิ่มของผู้วิจัย		มาตรที่ใช้ในการวิจัยนี้	
	ข้อกระทงทางบวก	ข้อกระทงทางลบ	ข้อกระทงทางบวก	ข้อกระทงทางลบ	ข้อกระทงทางบวก	ข้อกระทงทางลบ
1. การเพิ่มคุณค่าแก่บุคคลอื่น (Other-enhancement)	7	-	3	3	10	-
2. การคล้อยตามความคิดเห็นของคนอื่น (Opinion conformity)	7	-	3	3	10	-
3. การช่วยเหลือเพื่อผลตอบแทนในภายหลัง (Rendering favors)	6	-	3	3	9	-
4. การนำเสนอตนเอง (Self-presentation)	4	-	3	3	7	-
รวม	24	-	12	12	36	-

การจัดกระทำตัวแปร

1. สถานการณ์ในการวิจัยในการวิจัยนี้มี 2 สถานการณ์ คือ สถานการณ์แข่งขันและไม่แข่งขัน ในขั้นพัฒนาผู้วิจัยกำหนดสถานการณ์ขึ้นให้กลุ่มตัวอย่างที่เป็นพนักงานหรือลูกจ้างขององค์การต่างๆ อ่านจำนวน 10 สถานการณ์ เพื่อคัดเลือกสถานการณ์ที่จะนำไปใช้จริง ในสถานการณ์แข่งขันมีลักษณะเป็นสถานการณ์การทำงานที่เมื่อผู้ร่วมการวิจัยอ่านและจินตนาการแล้วมีความรู้สึกว่าจะต้องแข่งขันกับผู้อื่นหรือเพื่อนร่วมงานเพื่อให้ได้ในสิ่งที่ต้องการ ส่วนสถานการณ์ไม่แข่งขันมีลักษณะเป็นสถานการณ์การทำงานที่เมื่อผู้ร่วมการวิจัยอ่านและจินตนาการแล้วมีความรู้สึกว่าไม่ต้องแข่งขันกับเพื่อนร่วมงานเพราะมีความรู้สึกว่าตนเองได้รับในสิ่งที่ต้องการแล้วหรือเพื่อนร่วมงานทุกคนได้รับสิทธิเท่าๆ กัน

ผู้วิจัยให้ผู้เข้าร่วมวิจัยอ่านสถานการณ์แล้วให้ประเมินความรู้สึกแต่ละสถานการณ์บนมาตร 11 ช่วงที่เริ่มจากไม่แข่งขันจนถึงแข่งขันมากที่สุด หลังจากนั้นให้เรียงลำดับสถานการณ์จากสถานการณ์ที่แข่งขันมากที่สุดจนถึงสถานการณ์ไม่แข่งขัน (ลำดับที่ 1 ถึง 10) ดังตัวอย่างแบบสอบถามที่ใช้ในการเก็บข้อมูล ดังนี้

.....1. ในหน่วยงานของท่านกำลังมีการปรับเปลี่ยนตำแหน่งของพนักงานในแผนกของท่าน และหัวหน้าของท่านกำลังจะลาออกจากตำแหน่ง จึงทำให้มีตำแหน่งหัวหน้าว่างลง 1 ตำแหน่ง ตำแหน่งที่ว่างลงนี้เป็นตำแหน่งที่มีความมั่นคง ค่าตอบแทนสูงและเป็นตำแหน่งที่ท่านต้องการมาก ท่านเป็นหนึ่งในพนักงานที่ได้รับการเสนอชื่อเพื่อรับตำแหน่งหัวหน้านั้นและมีผู้เข้าแข่งขันหลายคน โดยหัวหน้าของท่านจะเป็นผู้ประเมินผลงานและคัดเลือก

ไม่แข่งขัน	แข่งขันน้อยที่สุด				แข่งขันปานกลาง					แข่งขันมากที่สุด
0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

การเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างที่มีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่างที่ใช้จริงในการวิจัย ได้แก่ พนักงานในองค์การและหน่วยงานต่างๆ จำนวน 47 คน ผู้วิจัยนำคะแนนที่ได้จากการประเมินความรู้สึกมาใช้ในการวิเคราะห์ ผลการศึกษาพบว่า สถานการณ์แข่งขัน คือ สถานการณ์ที่ 7 (M = 7.35, SD = 2.89) เนื่องจากมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ส่วนสถานการณ์ไม่แข่งขัน คือ สถานการณ์ที่ 2 (M = 2.32, SD = 3.16) มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด สำหรับการเรียงลำดับสถานการณ์จากลำดับที่ 1 ถึง 10 โดยที่ลำดับที่ 1 หมายถึง สถานการณ์ที่อ่านแล้วรู้สึกถึงการแข่งขันมากที่สุด ส่วนลำดับที่ 10 หมายถึง การแข่งขันน้อยที่สุด พบว่า สถานการณ์ที่ถูกเลือกเป็นลำดับที่ 1 มากที่สุด คือ สถานการณ์ที่ 7 (17%) และสถานการณ์ที่ถูกเลือกเป็นลำดับที่ 10 มากที่สุด คือ สถานการณ์ที่ 2 (8.5%) ซึ่งสอดคล้องกับการวิเคราะห์ด้วยคะแนนการประเมินความรู้สึก ดังนั้น ผู้วิจัยจึงได้คัดเลือกสถานการณ์ที่ 2 และสถานการณ์ที่ 7 มาใช้ในการวิจัยนี้ (ดูตารางที่ 4)

ตารางที่ 4

มัชฌิมเลขคณิตและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนที่ได้จากการประเมินความรู้สึกในการคัดเลือกสถานการณ์ที่นำมาใช้ในการวิจัย (*N* = 47)

สถานการณ์	*Mean*	*SD*
1	3.49	3.18
2	2.32	3.16
3	4.11	3.29
4	3.70	3.15
5	7.00	2.42
6	6.77	2.44
7	7.35	2.89
8	7.21	2.25
9	6.43	2.63
10	4.81	3.34

ตัวอย่างสถานการณ์ผ่านการคัดเลือกและนำไปใช้จริง

สถานการณ์แข่งขัน

"ในหน่วยงานของท่านกำลังมีการปรับเปลี่ยนตำแหน่ง และหัวหน้าของท่านชี้แจงว่าหน่วยงานของท่านมีนโยบายที่จะลดจำนวนพนักงานลง เนื่องจากปัญหาการเงินของหน่วยงานและปัญหาภาวะเศรษฐกิจของประเทศ หน่วยงานจำเป็นต้องคัดเลือกเฉพาะพนักงานที่มีการทำงานและผลงานที่ดีไว้ ทั้งนี้หัวหน้าของท่านจะเป็นผู้ประเมินผลงานและคัดเลือกพนักงาน ท่านอาจจะเป็นคนหนึ่งที่ถูกคัดเลือกให้ออก ซึ่งไม่ใช่สิ่งที่ท่านต้องการ เพราะขณะนี้ปัญหาการว่างงานสูงอาจทำให้ท่านหางานใหม่ได้ยาก"

สถานการณ์ไม่แข่งขัน

"ในหน่วยงานของท่านเป็นหน่วยงานที่มีความมั่นคงสูงและมีชื่อเสียงมีการทำงานอย่างเป็นระบบ พนักงานทุกคนได้รับการปรับขึ้นเงินเดือนและเลื่อนตำแหน่งอย่างถูกต้องตามกฎเกณฑ์และแน่นอนในทุกๆปี หัวหน้าของท่านประเมินผลงานอย่างยุติธรรมและโปร่งใส ท่านได้รับสวัสดิการที่ดีจากหน่วยงานของท่าน และจำนวนเงินเดือนที่ปรับเพิ่มขึ้นในแต่ละปีนั้นเป็นจำนวนที่ท่านพึง

พอใจ พร้อมทั้งมีเงินโบนัสที่ดีสำหรับพนักงานทุกคนและทุกตำแหน่งอย่างเท่าๆกัน ซึ่งท่านได้รับสิทธินั้นเสมอโดยที่ไม่ขึ้นอยู่กับเพื่อนร่วมงานหรือหัวหน้า"

2. **แบบสอบถามการตรวจสอบการจัดกระทำกับตัวแปร**

หลังจากที่ผู้เข้าร่วมการวิจัยอ่านสถานการณ์และจินตนาการตามสถานการณ์แล้วตอบแบบสอบถามที่ใช้เพื่อตรวจสอบและประเมินความรู้สึกแข่งขันและไม่แข่งขัน (Manipulation check) โดยเป็นคำถามเพื่อถามผู้เข้าร่วมการวิจัยว่า "หากเหตุการณ์ดังกล่าวนี้เป็นเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นจริงกับตัวท่านในขณะนี้ ท่านคิดว่าท่านมีความรู้สึกอย่างไรต่อสถานการณ์" มีความรู้สึกแข่งขันหรือไม่แข่งขันตามสถานการณ์ที่กำหนดให้หรือไม่ ดังตัวอย่างต่อไปนี้

ตัวอย่าง แบบสอบถามการตรวจสอบการจัดกระทำกับตัวแปร

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย / ใน ( ) หน้าข้อความที่ตรงกับความรู้สึกที่แท้จริงของท่าน

หากเหตุการณ์ดังกล่าวนี้เป็นเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นจริงกับตัวท่านในขณะนี้ ท่านคิดว่าท่านมีความรู้สึกอย่างไรต่อสถานการณ์

( ) รู้สึกว่าต้องแข่งขันกับเพื่อนร่วมงานหรือผู้อื่นในที่ทำงาน

( ) รู้สึกว่าไม่ต้องแข่งขันกับเพื่อนร่วมงานหรือผู้อื่นในที่ทำงาน

วิธีการทดลอง

ผู้วิจัยให้ผู้เข้าร่วมการวิจัยตอบแบบสอบถามคนละ 1 ชุดโดยรายละเอียดจะแตกต่างกันตามเงื่อนไขในการวิจัยที่ผู้วิจัยสุ่มให้ผู้เข้าร่วมการวิจัย คือ

กลุ่มที่ 1 บุคคลที่มีบุคลิกภาพแมคคิเวลเลียนสูงและสถานการณ์แข่งขัน

กลุ่มที่ 2 บุคคลที่มีบุคลิกภาพแมคคิเวลเลียนต่ำและสถานการณ์แข่งขัน

กลุ่มที่ 3 บุคคลที่มีบุคลิกภาพแมคคิเวลเลียนสูงและสถานการณ์ไม่แข่งขัน

กลุ่มที่ 4 บุคคลที่มีบุคลิกภาพแมคคิเวลเลียนต่ำและสถานการณ์ไม่แข่งขัน

ผู้วิจัยส่งหนังสือขออนุญาตในการเก็บข้อมูลไปยังหน่วยงานและองค์การที่คาดว่าจะไปทำการเก็บข้อมูล ขั้นตอนของการเก็บข้อมูลมีดังนี้ คือ ผู้วิจัยกล่าวแนะนำตัวเองและอธิบายขั้นตอนของการดำเนินการวิจัย โดยให้ผู้เข้าร่วมวิจัยทำแบบสอบถามประมาณ 10-15 นาที แบบสอบถาม 1 ชุดประกอบด้วยแบบสอบถามย่อย 3 ตอน ได้แก่ มาตรวัดบุคลิกภาพแมคคิเวลเลียน

สถานการณ์ในการวิจัยกับแบบสอบถามการตรวจสอบการจัดกระทำกับตัวแปรและมาตรวัดพฤติกรรมประจบประแจงซึ่งจะทำตามลำดับดังนี้

ผู้เข้าร่วมการวิจัยทำมาตรวัดบุคลิกภาพแมคคิเวลเลียนซึ่งผู้วิจัยบอกว่าเป็นแบบสอบถามสำรวจความคิดเห็นต่อการดำเนินชีวิตในสังคม จากนั้นผู้เข้าร่วมการวิจัยอ่านสถานการณ์ ที่ได้รับคนละ 1 สถานการณ์จาก 2 สถานการณ์ (แข่งขันและไม่แข่งขัน) โดยผู้เข้าร่วมวิจัยแต่ละคนจะได้รับสถานการณ์จากการสุ่มแตกต่างกัน เมื่ออ่านจบผู้เข้าร่วมการวิจัยทำแบบสอบถามประเมินความรู้สึกจากการอ่านสถานการณ์และจินตนาการตามสถานการณ์ที่ได้รับ ในเงื่อนไขที่ 1 สถานการณ์แข่งขัน ผู้เข้าร่วมวิจัยอ่านสถานการณ์ดังนี้ *"ในหน่วยงานของท่านกำลังมีการปรับเปลี่ยนตำแหน่ง และหัวหน้าของท่านชี้แจงว่า หน่วยงานของท่านมีนโยบายที่จะลดจำนวนพนักงานลง เนื่องจากปัญหาการเงินของหน่วยงานและปัญหาภาวะเศรษฐกิจของประเทศ หน่วยงานจำเป็นต้องคัดเลือกเฉพาะพนักงานที่มีการทำงานและผลงานที่ดีไว้ ทั้งนี้หัวหน้าของท่านจะเป็นผู้ประเมินผลงานและคัดเลือกพนักงาน ท่านอาจจะเป็นคนหนึ่งที่ถูกคัดเลือกให้ออก ซึ่งไม่ใช่สิ่งที่ท่านต้องการ เพราะขณะนี้ปัญหาการว่างงานสูงอาจทำให้ท่านหางานใหม่ได้ยาก"* จากนั้นผู้เข้าร่วมวิจัยทำแบบสอบถามการตรวจสอบการจัดกระทำกับตัวแปรและมาตรวัดพฤติกรรมประจบประแจงตามลำดับ โดยผู้วิจัยบอกว่าเป็นแบบสำรวจความคิดเห็นในการทำงานในองค์การ

สำหรับเงื่อนไขที่ 2 คือ สถานการณ์ไม่แข่งขันการทดลองทำทุกขั้นตอนเหมือนเงื่อนไขที่ 1 แต่เปลี่ยนสถานการณ์เป็นสถานการณ์ไม่แข่งขัน โดยผู้เข้าร่วมวิจัยได้รับคำชี้แจงดังนี้ *"ในหน่วยงานของท่านเป็นหน่วยงานที่มีความมั่นคงสูงและมีชื่อเสียง มีการทำงานอย่างเป็นระบบ พนักงานทุกคนได้รับการปรับขึ้นเงินเดือนและเลื่อนตำแหน่งอย่างถูกต้องตามกฎเกณฑ์และแน่นอนในทุกๆปี หัวหน้าของท่านประเมินผลงานอย่างยุติธรรมและโปร่งใส ท่านได้รับสวัสดิการที่ดีจากหน่วยงานของท่าน และจำนวนเงินเดือนที่ปรับเพิ่มขึ้นในแต่ละปีนั้นเป็นจำนวนที่ท่านพึงพอใจ พร้อมทั้งมีเงินโบนัสที่ดีสำหรับพนักงานทุกคนและทุกตำแหน่งอย่างเท่าๆกัน ซึ่งท่านได้รับสิทธินั้นเสมอโดยที่ไม่ขึ้นอยู่กับเพื่อนร่วมงานหรือหัวหน้า"* จากนั้นผู้เข้าร่วมวิจัยทำแบบสอบถามการตรวจสอบการจัดกระทำกับตัวแปรและมาตรวัดพฤติกรรมประจบประแจงตามลำดับ โดยผู้วิจัยบอกว่าเป็นแบบสำรวจความคิดเห็นในการทำงานในองค์การ

ในการแบ่งผู้เข้าร่วมการวิจัยที่มีบุคลิกภาพแมคคิเวลเลียนสูงและต่ำ ผู้วิจัยใช้การหาเปอร์เซ็นไทล์ที่ 73 และ 27 เป็นเกณฑ์ในการแบ่งผู้เข้าร่วมการวิจัย พบว่า บุคคลที่มีบุคลิกภาพ

แมคคิเวลเลียนต่ำมีจำนวน 93 คน โดยมีคะแนนบุคลิกภาพแมคคิเวลเลียนระหว่าง 51-107 (เปอร์เซ็นไทล์ที่ 27 มีค่าเท่ากับคะแนนบุคลิกภาพแมคคิเวลเลียน 107 คะแนน)และบุคคลที่มีบุคลิกภาพแมคคิเวลเลียนสูงมีจำนวน 93 คน โดยมีคะแนนบุคลิกภาพแมคคิเวลเลียนระหว่าง 126-180 (เปอร์เซ็นไทล์ที่ 73 มีค่าเท่ากับคะแนนบุคลิกภาพแมคคิเวลเลียน 126 คะแนน)

ในการวิจัยนี้ผู้วิจัยควบคุมและกำกับดูแลอย่างใกล้ชิดเพื่อให้ผู้เข้าร่วมการวิจัยทำแบบสอบถามตามลำดับขั้นตอน ในขั้นสุดท้ายผู้วิจัยอธิบายสรุปการวิจัยและกล่าวขอบคุณผู้เข้าร่วมการวิจัย

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS for Windows โดยมีการคำนวณและวิเคราะห์ค่าสถิติเพื่อทดสอบสมมติฐานทั้ง 3 ข้อด้วยวิธีการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบสองทาง (Two-way ANOVA) และเมื่อพบความแตกต่างจะทำการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ด้วยวิธีเปรียบต่าง (contrast) ส่วนสมมติฐานข้อที่ 3 ใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบสองทางและพิจารณาผลหลัก (main effect) ของบุคลิกภาพแมคคิเวลเลียน

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

บทที่ 3

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการศึกษาอิทธิพลของบุคลิกภาพแมคคิเวลเลียนและการแข่งขันต่อพฤติกรรมประจบประแจงในบริบทขององค์การนี้ได้มีการศึกษาเพิ่มเติมในบางตัวแปร ดังนั้นผู้วิจัยขอนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับ ดังนี้

1. การตรวจสอบการจัดกระทำกับตัวแปร
2. ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง
3. ค่าสถิติพื้นฐานของตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย
4. ผลการทดสอบสมมติฐาน

1. การตรวจสอบการจัดกระทำกับตัวแปร

ในการเก็บรวบรวมข้อมูลของการวิจัยนี้ ผู้วิจัยทำการตรวจสอบข้อมูลก่อนนำไปทำการวิเคราะห์ข้อมูลมีรายละเอียดดังต่อไปนี้ การตรวจสอบการจัดกระทำกับสถานการณ์การแข่งขัน โดยให้ผู้ร่วมการวิจัยตอบคำถามว่าหลังจากที่อ่านสถานการณ์ที่กำหนดให้และจินตนาการตามสถานการณ์นั้นๆแล้ว ผู้ร่วมการวิจัยรู้สึกว่าตนจะต้องแข่งขันหรือไม่รู้สึกว่าต้องแข่งขันกับเพื่อนร่วมงานหรือผู้อื่น ซึ่งเกณฑ์การพิจารณา คือ ผู้ร่วมการวิจัยต้องระบุความรู้สึกได้ตรงกับเงื่อนไขที่ได้รับ กล่าวคือ ผู้ที่อยู่ในเงื่อนไขแข่งขันจะต้องตอบว่ารู้สึกว่าต้องแข่งขันและผู้ที่อยู่ในเงื่อนไขไม่แข่งขันจะต้องตอบว่ารู้สึกว่าไม่ต้องแข่งขัน

ผู้วิจัยนำผลการตรวจสอบการจัดกระทำกับตัวแปรพบว่าผู้เข้าร่วมการวิจัยทั้งหมดที่ตอบตรงตามเงื่อนไขมีจำนวน 352 คน แบ่งเป็นเพศชาย 175 คนและเพศหญิง 177 คน จากนั้นผู้เข้าร่วมการวิจัยจะถูกคัดเลือกเข้าสู่เงื่อนไขการวิจัย 4 เงื่อนไขในภายหลังมีรายละเอียดดังนี้

ตารางที่ 5

จำนวนกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามเงื่อนไขการวิจัย

เงื่อนไขการวิจัย	จำนวน *(n)*
1. บุคลิกภาพแมคคิเวลเลียนสูงและสถานการณ์แข่งขัน	41
2. บุคลิกภาพแมคคิเวลเลียนต่ำและสถานการณ์แข่งขัน	46
3. บุคลิกภาพแมคคิเวลเลียนสูงและสถานการณ์ไม่แข่งขัน	52
4. บุคลิกภาพแมคคิเวลเลียนต่ำและสถานการณ์ไม่แข่งขัน	43

2. ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง

ผู้วิจัยเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างที่เป็นพนักงานจากหน่วยงานทั้งภาครัฐและเอกชน เมื่อตรวจสอบการจัดกระทำกับตัวแปร พบว่า ผู้เข้าร่วมการวิจัยที่ประเมินแบบสอบถามได้ถูกต้องมีทั้งหมด 352 คนมีรายละเอียดดังแสดงในตารางที่ 6

ตารางที่ 6

ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง

ข้อมูล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1.เพศ		
ชาย	175	49.7
หญิง	177	50.3
2.อายุ 18	1	0.3
20	3	0.9
21	2	0.6
22	11	3.1
23	27	7.7

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 6 **(ต่อ)**

ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง

ข้อมูล		จำนวน (คน)	ร้อยละ
2.อายุ	24	24	6.8
	25	37	10.5
	26	27	7.7
	27	25	7.1
	28	30	8.5
	29	17	4.8
	30	26	7.4
	31	10	2.8
	32	18	5.1
	33	6	1.7
	34	7	2.0
	35	12	3.4
	36	11	3.1
	37	5	1.4
	38	9	2.6
	39	7	2.0
	40	9	2.6
	41	5	1.4
	42	2	0.6
	43	1	0.3
	44	2	0.6
	45	2	0.6
	47	1	0.3
	48	2	0.6
	49	2	0.6
	50	2	0.6
	55	1	0.3
	58	1	0.3
	59	1	0.3
ไม่ระบุ		6	1.7

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 6 **(ต่อ)**

ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง

ข้อมูล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
3.อาชีพ		
ข้าราชการ	62	17.6
พนักงานเอกชน	187	53.1
พนักงานขาย	8	2.3
พนักงานรัฐวิสาหกิจ	27	7.7
รับจ้าง	40	11.4
แพทย์ พยาบาล	2	0.6
ทหาร ตำรวจ	1	0.3
ครู อาจารย์	5	1.4
อื่นๆ	18	5.1
ไม่ระบุ	2	0.6
4.หน่วยงาน		
หน่วยงานราชการ	63	17.9
เอกชน	223	63.4
องค์กรอิสระ	17	4.8
รัฐวิสาหกิจ	27	7.7
สถานศึกษา	14	4.0
อื่นๆ	3	0.9
ไม่ระบุ	5	1.4
5.รายได้ต่อเดือน (บาท)		
ต่ำกว่า 5000	7	2.0
5001-10000	89	25.3
10001-20000	175	49.7
20001-30000	50	14.2
30001-40000	20	5.7
40001-50000	3	0.9
50001-60000	1	0.3
60001-70000	4	1.1
มากกว่า 80000	1	0.3
ไม่ระบุ	2	0.6

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

3.ค่าสถิติพื้นฐานของตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

3.1 ค่าสถิติพื้นฐานของตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

3.1.1 ผลการวิเคราะห์ค่ามัชฌิมเลขคณิตและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของตัวแปรบุคลิกภาพแมคคิเวลเลียนและการแข่งขันที่ใช้ในการวิจัย ดังแสดงในตารางที่ 7 พบว่า ผู้ที่มีบุคลิกภาพแมคคิเวลเลียนสูง (M = 2.23, SD = 0.62) มีพฤติกรรมประจบประแจงมากกว่าผู้ที่มีบุคลิกภาพแมคคิเวลเลียนต่ำ (M = 1.76, SD = 0.48) และในสถานการณ์แข่งขันบุคคลมีพฤติกรรมประจบประแจง (M = 2.08, SD = 0.64) มากกว่าในสถานการณ์ไม่แข่งขัน (M = 1.93, SD = 20.56)

ตารางที่ 7

มัชฌิมเลขคณิตและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของพฤติกรรมประจบประแจง จำแนกตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

ตัวแปร	จำนวน (*n*)	*M*	*SD*
1.บุคลิกภาพแมคคิเวลเลียน			
บุคลิกภาพแมคคิเวลเลียนสูง	93	2.23	0.62
บุคลิกภาพแมคคิเวลเลียนต่ำ	89	1.76	0.48
2.การแข่งขัน			
สถานการณ์แข่งขัน	87	2.08	0.64
สถานการณ์ไม่แข่งขัน	95	1.93	0.56

3.1.2 ผลการวิเคราะห์มัชฌิมเลขคณิตและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนพฤติกรรมประจบประแจงแบ่งตามเงื่อนไขในการวิจัย ดังแสดงในตารางที่ 8

ตารางที่ 8

มัชฌิมเลขคณิตและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของพฤติกรรมประจบประแจงแบ่งตามเงื่อนไขการวิจัย

พฤติกรรมประจบประแจง	แข่งขัน			ไม่แข่งขัน		
	M	*SD*	*n*	*M*	*SD*	*n*
Hi-MACH	2.43	0.65	41	2.07	0.56	52
Lo-MACH	1.76	0.44	46	1.76	0.52	43

หมายเหตุ Hi-MACH หมายถึง บุคคลที่มีบุคลิกภาพแมคคิเวลเลียนสูง
Lo-MACH หมายถึง บุคคลที่มีบุคลิกภาพแมคคิเวลเลียนต่ำ

จากตารางที่ 8 เห็นได้ว่าผู้ที่มีบุคลิกภาพแมคคิเวลเลียนสูงและอยู่ในสถานการณ์แข่งขันมีคะแนนพฤติกรรมประจบประแจงสูงกว่ากลุ่มอื่นๆ รองลงมา ได้แก่ ผู้ที่มีบุคลิกภาพแมคคิเวล-เลียนสูงและอยู่ในสถานการณ์ไม่แข่งขัน ส่วนผู้ที่มีบุคลิกภาพแมคคิเวลเลียนต่ำไม่ว่าจะอยู่ในสถานการณ์แข่งขันหรือไม่แข่งขันมีคะแนนพฤติกรรมประจบประแจงเท่ากันแต่จะต่ำกว่าอีกสองกลุ่มที่กล่าวมาแล้วอย่างชัดเจน

4. ผลการทดสอบสมมติฐาน

ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบสองทาง (Two-way ANOVA) ของคะแนนพฤติกรรมประจบประแจง ดังแสดงในตารางที่ 9 พบว่า ปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพแมคคิเวลเลียนและการแข่งขันมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยค่า $F(1, 178) = 5.00$, $p < .05$. ผู้วิจัยจึงทำการทดสอบเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ด้วยวิธีเปรียบต่าง (contrast) พบว่า ในสถานการณ์การแข่งขันผู้ที่มีบุคลิกภาพแมคคิเวลเลียนสูงมีพฤติกรรมประจบประแจง ($M = 2.43$, $SD = 0.65$) มากกว่าผู้ที่มีบุคลิกภาพแมคคิเวลเลียนต่ำ ($M = 1.76$, $SD = 0.44$) โดยค่า $F(1, 178) = 33.24$, $p < .001$. และในสถานการณ์ไม่แข่งขัน ผู้ที่มีบุคลิกภาพแมคคิเวลเลียนสูงมีพฤติกรรมประจบประแจง

(*M* = 2.07, *SD* = 0.56) มากกว่าผู้ที่มีบุคลิกภาพแมคคิเวลเลียนต่ำ (*M* =1.76, *SD* = 0.52) ซึ่งแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติโดยค่า *F*(1, 178) = 7.73, *p* < .01. ดังนั้นสนับสนุนสมมติฐานข้อที่ 1 เพียงบางส่วน

นอกจากนี้ ในการทดสอบด้วยวิธีการเปรียบต่าง (contrast) ยังพบว่า ผู้ที่มีบุคลิกภาพแมคคิเวลเลียนสูง (*M* = 2.43, *SD* = 0.65) มีพฤติกรรมประจบประแจงในสถานการณ์แข่งขันมากกว่าสถานการณ์ไม่แข่งขัน (*M* = 2.07, *SD* = 0.56) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยค่า *F*(1, 178) = 10.08, *p* < .01. ส่วนผู้ที่มีบุคลิกภาพแมคคิเวลเลียนต่ำมีพฤติกรรมประจบประแจงในสถานการณ์แข่งขัน (*M* = 1.76, *SD* = 0.44) ไม่แตกต่างจากสถานการณ์ไม่แข่งขัน (*M* = 1.76, *SD* = 0.52) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยค่า *F*(1, 178) = 0.00, *ns*. ผลการวิจัยจึงสนับสนุนสมมติฐานข้อที่ 2

การพิจารณาผลหลัก (main effect) ของบุคลิกภาพแมคคิเวลเลียน พบว่า มีนัยสำคัญทางสถิติ นั่นคือ ผู้ที่มีบุคลิกภาพแมคคิเวลเลียนสูง (*M* = 2.23, *SD* = 0.62) มีพฤติกรรมประจบ-ประแจงมากกว่าผู้ที่มีบุคลิกภาพแมคคิเวลเลียนต่ำ (*M* = 1.76, *SD* = 0.48) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยค่า *F*(1, 178) = 37.03, *p* < .001. ผลการวิจัยสนับสนุนสมมติฐานข้อที่ 3

ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์เพิ่มเติมโดยการพิจารณาผลหลัก (main effect) ของการแข่งขัน พบว่ามีนัยสำคัญทางสถิติ นั่นคือ ในสถานการณ์แข่งขันบุคคลจะมีพฤติกรรมประจบประแจง (*M* = 2.08, *SD* = 0.64) มากกว่าสถานการณ์ไม่แข่งขัน (*M* =1.93, *SD* = 0.56) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติโดยค่า *F*(1, 178) = 4.93, *p* < .05.

ตารางที่ 9

ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบสองทางของพฤติกรรมประจบประแจง (N = 352)

แหล่งความแปรปรวน	***SS***	***df***	***MS***	***F***
บุคลิกภาพแมคคิเวลเลียน	11.01	1	11.01	37.03***
การแข่งขัน	1.47	1	1.47	4.93*
บุคลิกภาพแมคคิเวลเลียน x การแข่งขัน	1.49	1	1.49	5.00*
ความคลาดเคลื่อน	52.91	178	0.30	

หมายเหตุ *$p < .05$, สองหาง. ***$p < .001$, สองหาง.

ตารางที่ 10

สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

ข้อ	สมมติฐาน	ผลการทดสอบสมมติฐาน
1	Com Hi-MACH > Lo-MACH Non-Com Hi-MACH ≈ Lo-MACH	สนับสนุน ไม่สนับสนุน พบว่า Hi-MACH>Lo-MACH
2	Hi-MACH Com > Non-com Lo-MACH Com ≈ Non-com	สนับสนุน สนับสนุน
3	Hi-MACH > Lo-MACH	สนับสนุน

หมายเหตุ Hi-MACH หมายถึง บุคคลที่มีบุคลิกภาพแมคคิเวลเลียนสูง
Lo-MACH หมายถึง บุคคลที่มีบุคลิกภาพแมคคิเวลเลียนต่ำ
Com หมายถึง สถานการณ์แข่งขัน
Non-com หมายถึง สถานการณ์ไม่แข่งขัน

ข้อค้นพบเพิ่มเติม

เมื่อทดสอบความแตกต่างของบุคลิกภาพแมคคิเวลเลียนระหว่างเพศชายและเพศหญิงด้วยการทดสอบค่าที (*t*-test) จากกลุ่มตัวอย่าง 352 คนเป็นเพศชายจำนวน 162 คนเพศหญิง 169 คน พบว่า เพศชายมีบุคลิกภาพแมคคิเวลเลียน (M = 118.81, SD = 18.49) สูงกว่าเพศหญิงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 (M = 114.15, SD = 15.61), t (329) = 2.482, p = .007(หนึ่งหาง)

บทที่ 4

อภิปรายผลการวิจัย

ผู้วิจัยขออภิปรายผลการวิจัยโดยจำแนกตามสมมติฐานทั้ง 3 ข้อตามลำดับ ดังนี้

<u>สมมติฐานข้อที่ 1</u> ในสถานการณ์แข่งขัน ผู้ที่มีบุคลิกภาพแมคคิเวลเลียนสูงมีพฤติกรรมประจบประแจงมากกว่าผู้ที่มีบุคลิกภาพแมคคิเวลเลียนต่ำ แต่ในสถานการณ์ไม่แข่งขันผู้ที่มีบุคลิกภาพแมคคิเวลเลียนสูงและต่ำมีพฤติกรรมประจบประแจงไม่แตกต่างกัน

<u>ผลการวิจัย</u> สนับสนุนสมมติฐานเพียงบางส่วน

ผลการวิจัยสนับสนุนสมมติฐานเพียงบางส่วน กล่าวคือ ในส่วนที่สนับสนุนสมมติฐานพบว่า ในสถานการณ์แข่งขัน ผู้ที่มีบุคลิกภาพแมคคิเวลเลียนสูงมีพฤติกรรมประจบประแจงมากกว่าผู้ที่มีบุคลิกภาพแมคคิเวลเลียนต่ำอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Pandey และ Rastogi (1979) ที่ทำการศึกษาบุคลิกภาพแมคคิเวลเลียนและพฤติกรรมประจบประแจงแล้วพบว่าคนที่มีบุคลิกภาพแมคคิเวลเลียนสูงมีพฤติกรรมประจบประแจงในสถานการณ์การแข่งขันมากกว่าไม่แข่งขัน โดยเฉพาะในประเด็นของการคล้อยตามเหตุผล (Opinion conformity) เพราะว่าบุคคลที่มีบุคลิกภาพภาพแมคคิเวลเลียนสูงแสดงพฤติกรรมประจบประแจงเพื่อให้ตนเองบรรลุจุดประสงค์หรือความสำเร็จที่ตนเองต้องการ

สำหรับงานวิจัยของ Grams และ Rogers (1990) ได้ให้ผลการศึกษาที่สอดคล้องด้วยเช่นกัน กล่าวคือ คนที่มีบุคลิกภาพแมคคิเวลเลียนสูงจะใช้กลวิธีในการมีอิทธิพลต่อผู้อื่นมากกว่า หมายถึง การทำให้ตนเองสามารถควบคุมหรือชักจูงผู้อื่นให้เป็นไปตามที่ตนเองต้องการได้ ซึ่งกลวิธีในการมีอิทธิพลต่อผู้อื่นนั้นรวมไปถึงพฤติกรรมประจบประแจงโดยจะมีความคาดหวังคาดหวังต่อความสัมพันธ์ในอนาคตและเพื่อให้เกิดผลประโยชน์ต่อตนเอง

Ralston (1985) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมประจบประแจง ซึ่งพบว่าได้รับอิทธิพลส่วนหนึ่งมาจากปัจจัยของสถานการณ์ หากกล่าวถึงบริบทของการทำงานในองค์การแล้ว

ถ้าพนักงานต้องประสบสถานการณ์ที่กำกวมหรือไม่แน่นอน เช่น การแข่งขันในที่ทำงานจะทำให้พนักงานเกิดความไม่มั่นใจ ส่งผลให้มีแนวโน้มสูงมากที่พนักงานมีพฤติกรรมประจบประแจงและเนื่องจากการแข่งขันระหว่างพนักงานทำให้พนักงานรู้สึกถึงความไม่แน่นอนในผลประโยชน์ที่ตนเองควรจะได้รับเพราะผลประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับเกิดมีเพื่อนร่วมงานเข้ามาเกี่ยวข้องทำให้โอกาสที่ตนเองควรจะได้รับลดลง ซึ่งตรงกับสถานการณ์การแข่งขันที่ผู้วิจัยกำหนดให้เป็นตัวแปรหนึ่งในการวิจัยครั้งนี้

นอกจากนี้ยังมีปัจจัยของบุคลิกภาพแมคคิเวลเลียนเข้ามามีอิทธิพลร่วมด้วยจึงทำให้ผู้ที่มีบุคลิกภาพแมคคิเวลเลียนสูงจะมีพฤติกรรมประจบประแจงมากกว่าผู้ที่มีบุคลิกภาพแมคคิเวล-เลียนต่ำ อธิบายได้ด้วยทฤษฎีบุคลิกภาพแมคคิเวลเลียนของ Christie และ Geis (1970) ที่แบ่งบุคลิกภาพนี้เป็นสองระดับ คือ บุคคลที่มีบุคลิกภาพแมคคิเวลเลียนสูง (High Machiavellianism) หมายถึง บุคคลที่มุ่งสู่ความสำเร็จโดยการไม่คำนึงถึงความถูกต้องและศีลธรรม เป็นผู้ที่มีเล่ห์เหลี่ยม มีปฏิภาณไหวพริบ รู้จักการเอาตัวรอดและบุคคลที่มีบุคลิกภาพแมคคิเวลเลียนต่ำ (Low Machiavellianism) หมายถึง บุคคลที่ให้ความสำคัญต่อความดีและหลักศีลธรรม มีความอ่อนไหวทางอารมณ์ มีการแสดงเจตคติหรือความรู้สึกต่อคนอื่นอย่างตรงไปตรงมา มักจะมุ่งสู่ความสำเร็จด้วยวิธีการที่ถูกต้องเท่านั้น

ในสมมติฐานการวิจัยข้อที่ 1 กล่าวไว้ว่า ในสถานการณ์ไม่แข่งขันผู้ที่มีบุคลิกภาพแมคคิ-เวลเลียนสูงและต่ำมีพฤติกรรมประจบประแจงไม่แตกต่างกันแต่จากการวิจัย พบว่า บุคลิกภาพแมคคิเวลเลียนสูงและต่ำมีพฤติกรรมประจบประแจงแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งไม่สนับสนุนสมมติฐานของผู้วิจัยผู้ที่คาดว่าบุคลิกภาพแมคคิเวลเลียนสูงและต่ำจะมีพฤติกรรมประจบประแจงไม่แตกต่างกัน อาจเป็นเพราะความเด่นชัดของบุคลิกภาพแมคคิเวลเลียนที่ส่งอิทธิพลต่อพฤติกรรมประจบประแจง ยิ่งเป็นผู้ที่มีบุคลิกภาพแมคคิเวลเลียนสูงจะมีพฤติกรรมประจบประแจงมากกว่าบุคลิกภาพแมคคิเวลเลียนต่ำไม่ว่าจะอยู่ในสถานการณ์ใด ซึ่งในงานวิจัยของ Harrison และคณะ (1998) พบว่า พฤติกรรมประจบประแจงมีความสัมพันธ์ทางบวกกับมาตรวัดบุคลิกภาพแมคคิเวลเลียน

ดังที่กล่าวมานี้ทำให้ผู้วิจัยสรุปว่า หากมีการตระหนักในผลประโยชน์ที่จะได้รับจากสถานการณ์การแข่งขันแล้ว บุคคลที่มีบุคลิกภาพแมคคิเวลเลียนสูงจะพยายามทำทุกวิถีทางให้

ตนเองได้รับผลประโยชน์สูงสุด ดังนั้นแนวโน้มในการแสดงพฤติกรรมประจบประแจงจึงสูงกว่าในสถานการณ์ไม่แข่งขันที่ไม่มีเรื่องของผลประโยชน์เข้ามาเกี่ยวข้อง

<u>สมมติฐานข้อที่</u> 2 ผู้ที่มีบุคลิกภาพแมคคิเวลเลียนสูงมีพฤติกรรมประจบประแจงในสถานการณ์แข่งขันมากกว่าสถานการณ์ไม่แข่งขัน ส่วนผู้ที่มีบุคลิกภาพแมคคิเวลเลียนต่ำมีพฤติกรรมประจบประแจงในสถานการณ์แข่งขันไม่แตกต่างจากสถานการณ์ไม่แข่งขัน

<u>ผลการวิจัย</u> สนับสนุนสมมติฐาน

ผลการวิจัยสนับสนุนสมมติฐาน กล่าวคือ ผู้ที่มีบุคลิกภาพแมคคิเวลเลียนสูงมีพฤติกรรมประจบประแจงในสถานการณ์แข่งขันมากกว่าสถานการณ์ไม่แข่งขัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Pandey และ Rastogi (1979) ที่กล่าวไว้ข้างต้น คือ คนที่มีบุคลิกภาพแมคคิเวลเลียนสูงมีพฤติกรรมประจบประแจงในสถานการณ์การแข่งขันมากกว่าไม่แข่งขัน อาจเป็นเพราะว่าสถานการณ์การแข่งขันทำให้พนักงานจำเป็นต้องแสดงพฤติกรรมประจบประแจงเพื่อให้ตนเองได้รับผลประโยชน์ แต่เมื่ออยู่ในสถานการณ์ที่ไม่ต้องแข่งขันกับผู้อื่นหรือเพื่อนร่วมงานจึงไม่มีเรื่องผลประโยชน์เข้ามาเกี่ยวข้องทำให้ระดับของพฤติกรรมประจบประแจงต่ำกว่าผู้อื่น

Christie และ Geis (1970) ศึกษาพฤติกรรมการแสดงออกของบุคคลที่มีบุคลิกภาพแมคคิเวลเลียนสูงและบุคคลที่มีบุคลิกภาพแมคคิเวลเลียนต่ำตามสถานการณ์ (situation) ที่จัดขึ้นในห้องทดลอง พบว่า ในสถานการณ์เผชิญหน้า (face-to-face situation) บุคคลที่มีบุคลิกภาพแมคคิเวลเลียนสูงจะเกิดความเข้าใจในสถานการณ์ได้มากกว่าบุคคลที่มีบุคลิกภาพแมคคิเวล-เลียนต่ำ และมักจะเป็นคนที่เริ่มต้นสถานการณ์ก่อนเพื่อที่จะสามารถควบคุมสถานการณ์ให้เป็นไปในทิศทางที่ต้องการแสดงว่าบุคคลที่มีบุคลิกภาพแมคคิเวลเลียนสูงเป็นคนมีปฏิภาณไหวพริบมากกว่าบุคคลที่มีบุคลิกภาพแมคคิเวลเลียนต่ำ ในสถานการณ์ที่มีรูปแบบไม่แน่นอน (loosely-structured situation) หรือสถานการณ์ที่กำกวมเกี่ยวกับการบรรลุเป้าหมายที่ต้องการและผลที่คาดว่าจะได้รับ พบว่า บุคคลที่มีบุคลิกภาพแมคคิเวลเลียนสูงจะมีวิธีในการควบคุมมากกว่าบุคคลที่มีบุคลิกภาพแมคคิเวลเลียนต่ำ ในสถานการณ์สุดท้ายคือสถานการณ์ที่เกี่ยวข้องกับอารมณ์ พบว่า บุคคลที่มีบุคลิกภาพแมคคิเวลเลียนสูงจะไม่สนใจความรู้สึกของบุคคลอื่น ไม่คำนึงถึงการ

กระทำของตนเองว่าจะส่งผลอย่างไรต่อบุคคลอื่น มุ่งเพียงแต่ให้ตนเองบรรลุความต้องการและให้ตนเองได้ผลประโยชน์มากที่สุด

ส่วนผู้ที่มีบุคลิกภาพแมคคิเวลเลียนต่ำจะมีพฤติกรรมประจบประแจงในสถานการณ์แข่งขันไม่แตกต่างจากสถานการณ์ไม่แข่งขัน เนื่องจากผู้ที่มีบุคลิกภาพแมคคิเวลเลียนต่ำจะมีลักษณะของการมุ่งสู่ผลประโยชน์ต่ำ จึงทำให้ไม่ว่าอยู่ในสถานการณ์แบบใดพฤติกรรมประจบประแจงไม่แตกต่างกันและผู้ที่มีบุคลิกภาพแมคคิเวลเลียนต่ำเป็นผู้ที่ให้ความสำคัญต่อหลักการและความถูกต้อง ดังนั้น การแสดงออกในพฤติกรรมประจบประแจงเพื่อหวังผลประโยชน์จึงไม่ใช่ลักษณะของผู้ที่มีบุคลิกภาพแมคคิเวลเลียนต่ำ

สมมติฐานข้อที่ 3 ผู้ที่มีบุคลิกภาพแมคคิเวลเลียนสูงมีพฤติกรรมประจบประแจงมากกว่าผู้ที่มีบุคลิกภาพแมคคิเวลเลียนต่ำ

<u>ผลการวิจัย</u> สนับสนุนสมมติฐาน

ผลการวิจัยสนับสนุนสมมติฐาน กล่าวคือ ผู้ที่มีบุคลิกภาพแมคคิเวลเลียนสูงมีพฤติกรรมประจบประแจงมากกว่าผู้ที่มีบุคลิกภาพแมคคิเวลเลียนต่ำ สอดคล้องกับงานวิจัยของ Pandey และ Rastogi (1979), Kumar และ Beyerlein (1991) และในงานวิจัยของ Harrison และคณะ (1998) พบว่า พฤติกรรมประจบประแจงมีความสัมพันธ์ทางบวกกับมาตรวัดบุคลิกภาพแมคคิเวล-เลียน ยิ่งมีบุคลิกภาพแมคคิเวลเลียนสูงจะยิ่งมีพฤติกรรมประจบประแจงสูง สำหรับงานวิจัยของ Grams และ Rogers (1990) พบผลการศึกษาที่มีความสอดคล้องด้วยเช่นกัน กล่าวคือ ผู้ที่มีบุคลิกภาพแมคคิเวลเลียนสูงใช้กลวิธีในการมีอิทธิพลต่อผู้อื่นมากกว่าผู้ที่มีบุคลิกภาพแมคคิเวล-เลียนต่ำ กลวิธีนั้นคือพฤติกรรมประจบประแจงเพราะทั้งบุคลิกภาพแมคคิเวลเลียนและพฤติกรรมประจบประแจงต่างมุ่งสู่ผลประโยชน์ในแนวทางเดียวกัน อาจจะเป็นเพราะว่าบุคคลที่มีบุคลิกภาพแมคคิเวลเลียนสูงเป็นคนที่มีปฏิภาณไหวพริบ มีความฉลาดแกมโกงและมุ่งหวังในผลประโยชน์มากกว่าบุคคลที่มีบุคลิกภาพแมคคิเวลเลียนต่ำ จึงทำให้แนวโน้มการแสดงออกของพฤติกรรมประจบประแจงสูงกว่าบุคคลที่มีบุคลิกภาพแมคคิเวลเลียนต่ำซึ่งคาดหวังในผลประโยชน์น้อยกว่า

นอกจากนี้ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาและวิเคราะห์เพิ่มเติมในสองประเด็น คือ การพิจารณาผลหลัก (main effect) ของการแข่งขัน พบว่า ในสถานการณ์แข่งขันบุคคลจะมีพฤติกรรมประจบประแจงมากกว่าสถานการณ์ไม่แข่งขันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และการวิเคราะห์เพิ่มเติมในตัวแปรเพศ โดยศึกษาเปรียบเทียบบุคลิกภาพแมคคิเวลเลียนระหว่างเพศชายและเพศหญิง พบว่า เพศชายมีบุคลิกภาพแมคคิเวลเลียนสูงกว่าเพศหญิงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ข้อค้นพบเพิ่มเติมเกี่ยวกับความแตกต่างระหว่างเพศของบุคลิกภาพแมคคิเวลเลียน ผู้วิจัยพบว่า เพศชายและเพศหญิงมีบุคลิกภาพแมคคิเวลเลียนต่างกัน โดยเพศชายมีคะแนนบุคลิกภาพแมคคิเวลเลียนสูงกว่าเพศหญิง ข้อค้นพบนี้สอดคล้องกับงานวิจัยหลายชิ้นเช่น Wilson และคณะ (1996), วรรณดี สุทธินรากร (2538), วรรณดี สุทธินรากร และคณะ (2541) ที่พบว่าเพศชายมีคะแนนบุคลิกภาพแมคคิเวลเลียนสูงกว่าเพศหญิง ถึงแม้ว่าทฤษฎีบุคลิกภาพแมคคิเวลเลียนของ Christie และ Geis (1970) จะไม่อธิบายในเรื่องความแตกต่างระหว่างเพศไว้อย่างชัดเจนแต่ด้วยลักษณะของบุคลิกภาพแมคคิเวลเลียนแล้วมีความเหมาะสมในเพศชายมากกว่าเพศหญิง Wilson และคณะได้อธิบายว่าอาจเป็นเพราะเพศชายมักมีลักษณะของความเป็นผู้นำและมักควบคุมหรือโน้มน้าวผู้อื่นได้มากกว่าเพศหญิง สังเกตได้จากในปัจจุบันที่ผู้นำด้านต่างๆ เช่น การเมือง เศรษฐกิจและสังคมมักจะพบในเพศชายมากกว่าเพศหญิงเสมอ อีกทั้งเพศชายมีลักษณะของการมุ่งสู่ความสำเร็จโดยไม่คำนึงถึงความถูกต้องมากกว่าเพศหญิงที่ให้ความสำคัญต่อศีลธรรมและความถูกต้อง

ในการอภิปรายผลงานวิจัยนี้ ผู้วิจัยขออภิปรายในบริบทของสังคมไทยเพิ่มเติม โดยผู้วิจัยมองเห็นว่า เนื่องจากสังคมไทยเป็นสังคมที่อยู่ในรูปแบบของระบบเจ้าขุนมูลนายเป็นเวลาช้านาน ซึ่งเห็นเด่นชัดในระบบการทำงานของหน่วยงานทางราชการและคนในสังคมไทยต่างตระหนักในประเด็นนี้เป็นอย่างดี ทำให้สังคมของการทำงานอยู่ในลักษณะที่เจ้านายมีบทบาทและมีอิทธิพลสูงต่อการทำงานของลูกน้อง ดังนั้นลูกน้องจึงหมั่นพยายามสร้างความสนิทสนมและความใกล้ชิดกับเจ้านายเพียงเพื่อที่จะทำให้ตนเองได้รับผลประโยชน์มากกว่าผู้อื่นและผลประโยชน์ต่างๆ เช่น การเลื่อนตำแหน่ง การเลื่อนขั้นหรือการเพิ่มเงินเดือนเป็นผลประโยชน์หลักของคนในช่วงวัยทำงานจึงทำให้แต่ละบุคคลกระตือรือร้นที่จะสร้างความน่าดึงดูดใจหรือความน่าประทับใจต่อ เจ้านายหรือหัวหน้าและแสดงออกในแนวทางของการประจบประแจง เช่น การพยายามคล้อยตามเหตุผลและเจตคติที่สอดคล้องกับแนวทางการทำงานของหัวหน้า ดังนั้น

หัวหน้าจะเกิดความประทับใจต่อตนเอง เมื่อทำการศึกษาร่วมกับปัจจัยด้านอื่นๆ เช่น บุคลิกภาพแมคคิเวลเลียนและการแข่งขันทำให้พฤติกรรมประจบประแจงมีความเด่นชัดมากขึ้น เพราะปัจจัยทั้งสองส่งอิทธิพลต่อพฤติกรรมประจบประแจงดังผลการวิจัยที่ค้นพบในงานวิจัยนี้ ยิ่งบุคคลนั้นมีบุคลิกภาพแมคคิเวลเลียนสูงและอยู่ในสถานการณ์การแข่งขันจะยิ่งทำให้การประจบประแจงสูง

ถึงแม้ว่าการวิจัยในครั้งนี้ศึกษาลักษณะบุคลิกภาพที่มีลักษณะทางด้านลบ เนื่องจากบุคลิกภาพแมคคิเวลเลียนเป็นลักษณะของบุคคลที่มีความฉลาดแกมโกง รู้จักการใช้เล่ห์เหลี่ยมและการวางแผนเพื่อสร้างผลประโยชน์ให้กับตนเองมากที่สุด โดยไม่คำนึงถึงความถูกต้องและศีลธรรมแต่จะมีประโยชน์ต่อการศึกษาและการทำความเข้าใจในบุคลิกภาพแบบนี้เพื่อการป้องกันปัญหาที่อาจจะเกิดขึ้น บุคลิกภาพแมคคิเวลเลียนอาจจะมีข้อดีอยู่บ้าง เช่น การทำให้เป็นคนที่ฉลาดหลักแหลม รู้จักการเอาตัวรอดและอาจจะทำให้สามารถดำรงอยู่ในสังคมได้โดยไม่ถูกเอารัดเอาเปรียบแต่ลักษณะส่วนใหญ่อาจจะส่งผลกระทบในแง่ลบมากกว่า ดังนั้น หากในหน่วยงานหรือองค์การใดมีบุคคลที่มีบุคลิกภาพแบบนี้อยู่มากจะทำให้บุคลิกภาพแบบนี้ส่งผลเสียต่อหน่วยงานได้เพราะบุคคลแบบนี้จะมุ่งแต่ผลประโยชน์ส่วนตนมากกว่าส่วนรวม ดังนั้น หน่วยงานจะขาดประสิทธิภาพในการทำงานและสูญเสียผลประโยชน์มากกว่าความเป็นจริงให้กับบุคคลที่มีบุคลิกภาพแบบนี้ นอกจากนี้ยังอาจส่งผลต่อสภาพแวดล้อมในการทำงานได้ เช่น การแข่งขันกันภายในกลุ่มพนักงานจนก่อให้เกิดความตึงเครียดและขาดความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันในกลุ่มพนักงาน สำหรับในประเด็นที่เกี่ยวข้องอีกประเด็นหนึ่ง คือ การให้ความสำคัญต่อศีลธรรมของสังคมไทยซึ่งเป็นสังคมของพุทธศาสนาที่เน้นความซื่อสัตย์และหลักศีลธรรมอย่างยิ่ง จึงทำให้บุคลิกภาพแบบนี้เป็นลักษณะของบุคคลที่ขัดต่อหลักศีลธรรม ไม่เป็นที่ปรารถนาให้เกิดขึ้นในสังคม ผู้วิจัยมองว่าถึงแม้ลักษณะบุคลิกภาพแมคคิเวลเลียนและพฤติกรรมประจบประแจงเป็นลักษณะทางลบแต่ในความเป็นจริงแล้วบุคคลในสังคมไม่ว่าจะเป็นประเทศเชื้อชาติหรือศาสนาใดยังคงมีบุคคลแบบนี้อยู่อย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้

บทที่ 5

สรุปผลการวิจัยและข้อเสนอแนะ

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ

1. ทดสอบอิทธิพลของบุคลิกภาพแมคคิเวลเลียนและสถานการณ์การทำงานที่ส่งผลต่อพฤติกรรมประจบประแจง

2. ศึกษาบุคลิกภาพแมคคิเวลเลียนในพนักงานขององค์การหรือหน่วยงานทั้งภาครัฐและเอกชนในประเทศไทย

ขอบเขตในการวิจัย

งานวิจัยนี้ทำการศึกษาวิจัยในกลุ่มตัวอย่างที่เป็นพนักงานในองค์การหรือหน่วยงานต่างๆ ทั้งภาครัฐและเอกชน

กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยเป็นพนักงานหรือลูกจ้างขององค์การทั้งภาครัฐและภาคเอกชนจำนวน 352 คน

ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

ตัวแปรอิสระที่ใช้ในการวิจัยมี 2 ตัวแปร ได้แก่

1. บุคลิกภาพแมคคิเวลเลียน มี 2 ระดับ คือ
   - 1.1 บุคคลที่มีบุคลิกภาพแมคคิเวลเลียนสูง
   - 1.2 บุคคลที่มีบุคลิกภาพแมคคิเวลเลียนต่ำ
2. การแข่งขันมี 2 สถานการณ์ คือ
   - 2.1 สถานการณ์แข่งขัน
   - 2.2 สถานการณ์ไม่แข่งขัน

ตัวแปรตาม ได้แก่ พฤติกรรมประจบประแจง

สมมติฐานการวิจัย

สมมติฐานในการวิจัยนี้มี 3 สมมติฐาน ได้แก่

1. ในสถานการณ์แข่งขัน ผู้ที่มีบุคลิกภาพแมคคิเวลเลียนสูงมีพฤติกรรมประจบประแจงมากกว่าผู้ที่มีบุคลิกภาพแมคคิเวลเลียนต่ำแต่ในสถานการณ์ไม่แข่งขันผู้ที่มีบุคลิกภาพแมคคิเวลเลียนสูงและต่ำมีพฤติกรรมประจบประแจงไม่แตกต่างกัน

2. ผู้ที่มีบุคลิกภาพแมคคิเวลเลียนสูงมีพฤติกรรมประจบประแจงในสถานการณ์แข่งขันมากกว่าสถานการณ์ไม่แข่งขัน ส่วนผู้ที่มีบุคลิกภาพแมคคิเวลเลียนต่ำมีพฤติกรรมประจบประแจงในสถานการณ์แข่งขันไม่แตกต่างจากสถานการณ์ไม่แข่งขัน

3. ผู้ที่มีบุคลิกภาพแมคคิเวลเลียนสูงมีพฤติกรรมประจบประแจงมากกว่าผู้ที่มีบุคลิกภาพแมคคิเวลเลียนต่ำ

รูปแบบการวิจัย

รูปแบบการวิจัยเป็นการวิจัยแบบ 2x2 แฟคทอเรียลมีบุคลิกภาพแมคคิเวลเลียนและการแข่งขันเป็นตัวแปรอิสระและพฤติกรรมประจบประแจงเป็นตัวแปรตาม ผู้วิจัยคัดเลือกกลุ่มตัวอย่างที่มีบุคลิกภาพแมคคิเวลเลียนสูงและบุคลิกภาพแมคคิเวลเลียนต่ำ จากการหาเปอร์เซ็นไทล์ที่ 73 และ 27 โดยผู้ที่มีบุคลิกภาพแมคคิเวลเลียนสูง คือ บุคคลที่ได้คะแนนจากการทำมาตรวัดบุคลิกภาพแมคคิเวลเลียนที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้น โดยมีคะแนนเท่ากับเปอร์เซ็นไทล์ที่ 73 หรือสูงกว่าของผู้ที่ตอบมาตรวัดบุคลิกภาพแมคคิเวลเลียนทั้งหมดและผู้ที่มีบุคลิกภาพแมคคิเวลเลียนต่ำมีคะแนนเท่ากับเปอร์เซ็นไทล์ที่ 27 หรือต่ำกว่าของผู้ที่ตอบมาตรวัดบุคลิกภาพแมคคิเวลเลียนทั้งหมดส่วนการแข่งขันแบ่งเป็น 2 เงื่อนไข ได้แก่ สถานการณ์แข่งขันและสถานการณ์ไม่แข่งขัน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยได้พัฒนาเครื่องมือเพื่อใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ประกอบด้วย

1. มาตรวัดบุคลิกภาพแมคคิเวลเลียน
2. มาตรวัดพฤติกรรมประจบประแจงในบริบทขององค์การ
3. การแข่งขัน ซึ่งในการวิจัยนี้แบ่งเป็น 2 ตอนดังนี้

3.1 สถานการณ์ที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน คือ สถานการณ์แข่งขันและสถานการณ์ไม่แข่งขัน

3.2 แบบสอบถามการตรวจสอบการจัดกระทำกับตัวแปร (Manipulation check)

วิธีการวิจัย

ผู้วิจัยให้ผู้เข้าร่วมการวิจัยตอบแบบสอบถามคนละ 1 ชุด โดยมีรายละเอียดแตกต่างกันตามเงื่อนไขในการวิจัยที่ผู้วิจัยสุ่มให้ผู้เข้าร่วมการวิจัย คือ

เงื่อนไขที่ 1 บุคคลที่มีบุคลิกภาพแมคคิเวลเลียนสูงและสถานการณ์แข่งขัน

เงื่อนไขที่ 2 บุคคลที่มีบุคลิกภาพแมคคิเวลเลียนต่ำและสถานการณ์แข่งขัน

เงื่อนไขที่ 3 บุคคลที่มีบุคลิกภาพแมคคิเวลเลียนสูงและสถานการณ์ไม่แข่งขัน

เงื่อนไขที่ 4 บุคคลที่มีบุคลิกภาพแมคคิเวลเลียนต่ำและสถานการณ์ไม่แข่งขัน

ขั้นตอนการวิจัยมีดังนี้ คือ ผู้วิจัยจะกล่าวแนะนำตัวเองและอธิบายขั้นตอนของการดำเนินการวิจัย โดยให้ผู้เข้าร่วมการวิจัยทำแบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัย ผู้เข้าร่วมวิจัยทำแบบสอบถามประมาณ 10-15 นาที ในแบบสอบถาม 1 ชุดนั้นประกอบด้วยแบบสอบถาม 3 ชุด ได้แก่ ตอนที่ 1 มาตรวัดบุคลิกภาพแมคคิเวลเลียน ตอนที่ 2 สถานการณ์ในการวิจัยและแบบสอบถามการตรวจสอบการจัดกระทำกับตัวแปรและตอนที่ 3 มาตรวัดพฤติกรรมประจบประแจงในบริบทขององค์การ ซึ่งผู้เข้าร่วมการวิจัยต้องทำแบบสอบถามตามลำดับ

ในการวิจัยนี้ผู้วิจัยจะควบคุมและกำกับดูแลอย่างใกล้ชิดเพื่อให้ผู้เข้าร่วมการวิจัยทำแบบสอบถามตามลำดับขั้นตอน ในขั้นสุดท้ายผู้วิจัยอธิบายสรุปการวิจัยและกล่าวขอบคุณผู้เข้าร่วมการวิจัย

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS for Windows โดยมีการคำนวณและวิเคราะห์ค่าสถิติเพื่อทดสอบสมมติฐานทั้ง 3 ข้อด้วยวิธีการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบสองทาง (Two-way ANOVA) ในการทดสอบสมมติฐานข้อที่ 1 และ 2 เมื่อพบความแตกต่างจะทำการ

เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ด้วยวิธีเปรียบต่าง (contrast) ส่วนสมมติฐานข้อที่ 3 ใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบสองทางและพิจารณาผลหลัก (main effect) ของบุคลิกภาพแมคคิเวลเลียน

ผลการวิจัย

1. ในสถานการณ์แข่งขัน ผู้ที่มีบุคลิกภาพแมคคิเวลเลียนสูงมีพฤติกรรมประจบประแจงมากกว่าผู้ที่มีบุคลิกภาพแมคคิเวลเลียนต่ำอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 แต่ในสถานการณ์ไม่แข่งขันผู้ที่มีบุคลิกภาพแมคคิเวลเลียนสูงและต่ำมีพฤติกรรมประจบประแจงแตกต่างกัน โดยผู้ที่มีบุคลิกภาพแมคคิเวลเลียนสูงมีพฤติกรรมประจบประแจงมากกว่าผู้ที่มีบุคลิกภาพแมคคิเวลเลียนต่ำอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

2. ผู้ที่มีบุคลิกภาพแมคคิเวลเลียนสูงมีพฤติกรรมประจบประแจงในสถานการณ์แข่งขันมากกว่าสถานการณ์ไม่แข่งขันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนผู้ที่มีบุคลิกภาพแมคคิเวลเลียนต่ำมีพฤติกรรมประจบประแจงในสถานการณ์แข่งขันไม่แตกต่างจากสถานการณ์ไม่แข่งขัน

3. ผู้ที่มีบุคลิกภาพแมคคิเวลเลียนสูงมีพฤติกรรมประจบประแจงมากกว่าผู้ที่มีบุคลิกภาพแมคคิเวลเลียนต่ำอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

ข้อค้นพบเพิ่มเติม

ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาและวิเคราะห์เพิ่มเติมในสองประเด็น ดังนี้คือ การพิจารณาผลหลัก (Main effect) ของการแข่งขัน พบว่า ในสถานการณ์แข่งขันบุคคลจะมีพฤติกรรมประจบประแจงมากกว่าสถานการณ์ไม่แข่งขัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และการวิเคราะห์เพิ่มเติมในตัวแปรเพศ พบว่า ในเพศชายมีบุคลิกภาพแมคคิเวลเลียนสูงกว่าเพศหญิงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ข้อเสนอแนะของการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้ทำให้ทราบถึงอิทธิพลของบุคลิกภาพแมคคิเวลเลียนต่อพฤติกรรมประจบประแจงของบุคคลที่ทำงานในองค์การต่างๆและอยู่ในสถานการณ์การแข่งขัน ในการศึกษา

ครั้งต่อไปควรมีการศึกษาในกลุ่มตัวอย่างที่หลากหลายและมีการศึกษาซ้ำและเพิ่มตัวแปรด้านอื่นๆเพื่อให้มีความหลากหลายในข้อค้นพบทางการศึกษามากขึ้น ทั้งนี้จะทำให้ทราบว่ายังคงมีปัจจัยอื่นๆ ที่ส่งผลต่อบุคลิกภาพแมคคิเวลเลียนและพฤติกรรมประจบประแจง เช่น ระดับการศึกษา เพศ บุคลิกภาพ เป็นต้น ผู้วิจัยเสนอว่าควรมีการศึกษาพฤติกรรมประจบประแจงในประเด็นของการมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพของงาน เพราะผู้วิจัยเห็นว่าผลงานและประสิทธิภาพของงานอาจจะได้รับอิทธิพลจากพฤติกรรมประจบประแจง หากได้ทำการศึกษาขั้นต่อไปอาจจะทำให้แต่ละองค์การค้นพบจุดเด่นหรือจุดด้อยของพนักงานและนำไปปรับปรุงรูปแบบการทำงานได้

นอกจากนี้แล้วควรทำการศึกษาเกี่ยวกับบุคลิกภาพแมคคิเวลเลียนกับตัวแปรด้านอื่นๆ เพื่อก่อให้เกิดความหลากหลายเช่นกันและพัฒนาให้สามารถนำไปใช้ได้จริงในเพราะตัวแปรด้านบุคลิกภาพนี้เป็นตัวแปรสำคัญของมนุษย์ที่ก่อให้เกิดพฤติกรรมได้มากมาย หรือหากนำไปศึกษาในองค์การที่มีพนักงานมีบุคลิกภาพแมคคิเวลเลียนสูงว่าส่งผลต่อการทำงานอย่างไรบ้าง ส่งผลในทางที่ดีหรือทางลบ ดังนั้นหากรู้จักนำไปประยุกต์ใช้และทำการศึกษาอย่างต่อเนื่องอาจจะทำให้เราเข้าใจพฤติกรรมของบุคคลได้มากขึ้น หากคนในสังคมหรือองค์การต่างๆ ตระหนักในความสำคัญของบุคลิกภาพแมคคิเวลเลียนและพฤติกรรมประจบประแจง การศึกษาในเรื่องนี้อย่างจริงจังอาจจะทำให้เกิดผลดีต่อองค์การ สามารถพัฒนาองค์การในประเทศไทยให้มีประสิทธิภาพที่ดีขึ้นได้ในอนาคต

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

รายการอ้างอิง

ภาษาไทย

บุญจันทร์ สินประเสริฐ (2523). *การเปรียบเทียบบุคลิกภาพแบบเมเคียเวลลีระหว่างนิสิตนักศึกษากับผู้ปฏิบัติธรรมในพุทธศาสนา*. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยา บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

พงศ์เพ็ญ ศกุนตาภัย (2547). *ทฤษฎีการเมืองยุคใหม่* (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมธิราช.

สิทธิโชค วรานุสันติกูล (2546). *จิตวิทยาสังคม: ทฤษฎีและการประยุกต์*. กรุงเทพฯ: ซีเอ็ดยูเคชั่น.

สมบัติ จันทรวงศ์ (2542). *เจ้าผู้ปกครองนคร: The Prince* (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

วรรณดี สุทธินรากร (2538) . *ความสัมพันธ์ระหว่างภูมิหลังกับลักษณะนิสิตนักศึกษาด้านมาเคียวิลเลียนนิสซึ่มด้านสิทธันต์และความคิดเห็นที่มีต่อสภาพเศรษฐกิจสังคมและการเมือง*. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต สาขาวิชาอุดมศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

วรรณดี สุทธินรากร , ปรีชา ตราดธารทิพย์, วรรณา ภาษาประเทศ, รัตนวรรณ รุณภัย, พัฒนา สุขประเสริฐ, วไลรัตน์ วิริยะวิบูลย์กิจ, และคณะ (2541). การศึกษาการเลือกวิธีการไปสู่ความสำเร็จของนิสิตนักศึกษาไทย. *วารสารเกษตรศาสตร์, 19,* 165-174.

ภาษาอังกฤษ

Appelbaum, S. H., & Hughes, B. (1998). Ingratiation as a political tactic: Effects within the organization. *Management Decision, 36,* 85-89.

Aryee, S., Debrah, Y. A., & Chay, Y. W. (1993). An investigation of ingratiation as a career management strategy: Evidence from Singapore. *The International Journal of Human Resource Managemen, 4,* 191-212.

Brown, E. C., & Guy, R. F. (1983). The effects of sex and Machiavellianism on self-disclosure patterns. *Social Behavior and Personality, 11, 93-96.*

Christie, R., & Geis, F. L. (1970). *Studies in Machiavellianism*. New York: Academic Press.

Corral, S., & Calvete, E. (2000). Machiavellianism: Dimensionality for the Mach IV and its relation to self-monitoring in Spanish sample. *Spanish Journal of Personality, 3,* 3-13.

Delia, J., & O'Keefe, B. J. (1976). The interpersonal constructs of Machiavellianism. *British Journal of Social Clinical Psychology, 15,* 435-436.

Faure, C., & Mallalieu, L. (1998). Toward an understanding of the choice of influence tactics: The impact of power.*Advances in Consumer Research, 25,* 407-414.

Grams, W. T., & Rogers, R. W. (1990). Power and personality: Effects of Machiavellianism, need for approval, and motivation on use of influence tactics. *Journal of General Psychology, 117,* 71-82.

Harrison, A. W., Hochwarter, W. A., Perrewe, P. L., & Ralston, D. A. (1998) The ingratiation construct: An assessment of validity of the ingratiatory behaviors in organizational settings (MIBOS). *Journal of Applied Psychology, 83,* 932-943.

Harre, R., & Lamb, R. (1986). *The dictionary of personality and social psychology.* Oxford: Blackwell.

Jones, E. E. (1965). Ingratiation: A social-psychology analysis. Retrieved 20 July, 2005, from http://faculty.babson.edu/krollag/org_site/soc_psych/jones_ingrat.html

Krampen, G., Effertz, B., Jostock, U., & Muller, B. (1990). Gender differences in personality: Biological and/or psychological? *European Journal of Personality, 4,* 303-317.

Kumar, K., & Beyerlein, M. (1991). Construction and validation of an instrument for ingratiatory behaviors in organizational settings. *Journal of Applied Psychology, 76,* 619-627.

Lawless, D. J. (1972). Effective management: Social psychological approach. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.

Machiavelli, N. (1950). *The prince* and the discourses (L. Ricci & C. E. Detmold, Trans.). New York: The Modern Library.

O'Connor, E. M., & Simms, C. M. (1990). Self-revelation as manipulation: The effects of sex and Machiavellianism on self-disclosure. *Social Behavior and Personality, 18,* 95-100.

Orpen, C. (1996). The effects of ingratiation and self promotion tactics on employee career success. *Social Behavior and Personality, 24,* 21-214.

Pandey, J. (1981). A note about social power through ingratiation among workers. *Journal of Occupational Psychology, 54,* 65-67.

Pandey, J., & Bohra, K. (1984). The Ingratiation toward strangers, friends, and bosses. *Journal of Social Psychology, 122,* 217-222.

Pandey, J., & Bohra, K. (1986). Attraction and evaluation as a function of the ingratiating style of person. *Society for Personality Research, 14,* 23-28.

Pandey, J., & Rastogi, R. (1979). Machiavellianism and ingratiation. *Journal of Social Psychology, 108,* 221-225.

Pandey, J., & Singh, P. (1987). Effect of Machiavellianism, other-enhancement, and power-position on affect, power feeling, and evaluation of the ingratiator. *Journal of Psychology, 121,* 287-300.

Ralston, D. A. (1985). Employee ingratiation: The role of management. *Academy of Management Review, 10,* 477-487.

Reimers, J. M. (2004, April). *Assessing political leadership: A review of Christie and Geis' (1970) MACH IV measure of Machiavellianism,* Paper presented at the meeting of the Midwest Academy of Management Regional Conference, Minneapolis, MN.

Robinson, J. P., & Shaver, P. R. (Eds.). (1973). *Measures of social psychological attitudes*. Michigan: Institute for Social Research, University of Michigan.

Shaver, K. G. (1987). *Principles of social psychology* (3nd ed). New Jersey: Lawrence Erlbaum Associates.

Shaw, M. E., & Costanzo, P. R. (1982). *Theories of social psychology* (2nd ed). Tokyo: McGraw-Hill.

Shepperd, J. A., & Socherman, R. E. (1997). On the manipulative behavior of low Machiavellians: Feigning incompetence to “sandbag” an opponent. *Journal of Personality and Social Psychology, 72,* 1448-1459.

Strutton, D., Pelton, L. O., & Lumpkin, J. R . (1995). Sex differences in ingratiatory behavior: an investigation of influence tactics in the salesperson-customer dyad. *Journal of Business Research, 34,* 34-45.

Webster, R. L., & Harmon, H. A. (2002). Comparing level of Machiavellianism of today’s college student with college student of the 1960s. *Teaching Business Ethics, 6,* 435-445.

Wilson, D. S., Near, D., & Miller, R. R. (1996). Machiavellianism: A synthesis of evolutionary and psychological literatures. *Psychological Bulletin*, *119*, 285-299.

Yukl, G. A. (1989). *Leadership in organizations* (2nd ed.). Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.

Yukl, G. A., & Falbe, C. M. (1990). Influence tactics and objectives in upward, downward, and lateral influence attempts. *Journal of Applied Psychology, 75,* 132-140.

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ภาคผนวก ก

ตารางที่ ก 1

ผลการวิเคราะห์ข้อกระทงและค่าสหสัมพันธ์ระหว่างข้อกับคะแนนรวมของข้ออื่นๆของมาตรวัดบุคลิกภาพแมคคิเวลเลียน (Corrected Item-Total Correlation) ขององค์ประกอบการตีสองหน้า (Duplicity)

ข้อกระทง	การวิเคราะห์ข้อกระทง วิธีกลุ่มสูง-กลุ่มต่ำ				*t*	*p*	ค่าสหสัมพันธ์ระหว่างข้อกับข้ออื่นๆ			ข้อที่ผ่าน
	กลุ่มสูง (*n* =55)		กลุ่มต่ำ (*n* = 58)				13 ข้อ (*N* =195)	11 ข้อ (*N* =195)	10ข้อ (*N* =195)	
		SD		*SD*						
3	3.82	1.49	2.86	1.33	3.600	.000***	.2109	.2127	.2397	✓
8	3.58	1.78	1.59	1.11	7.105	.000***	.3397	.3592	.3805	✓
9	3.00	1.61	1.47	0.98	6.085	.000***	.3438	.3910	.4207	✓
12	3.89	1.44	2.71	1.21	4.742	.000***	.2312	.1768	.1216	✓
15	4.16	1.45	3.29	1.24	3.433	.0005***	.1240	.1062	-	**X**
18	4.69	1.26	3.84	1.52	3.213	.001***	.0613	-	-	**X**
21	4.58	1.41	3.64	1.51	3.434	.0005***	.0481	-	-	**X**
22	4.00	1.50	2.76	1.36	4.637	.000***	.2445	.2865	.3233	✓
25	3.56	1.56	2.10	1.22	5.515	.000***	.2557	.2610	.2471	✓
26	3.29	1.51	1.64	0.83	7.150	.000***	.2886	.3276	.3359	✓
31	3.73	1.06	2.72	1.04	5.074	.000***	.1836	.1751	.1893	✓
39	4.71	1.44	2.90	1.41	6.768	.000***	.2601	.2331	.1863	✓
43	4.65	1.31	3.12	0.80	7.479	.000***	.3594	.3345	.3495	✓
α							**.5697**	**.5953**	**.6051**	

หมายเหตุ *$p < .05$, หนึ่งหาง. **$p < .01$, หนึ่งหาง. ***$p \leq .001$, หนึ่งหาง.
ค่า *t* ที่ขีดเส้นใต้ เป็นการวิเคราะห์โดยแยกความแปรปรวน
ค่า *r* วิกฤติ (195, .05, 1-tailed) ≈ .117

ตารางที่ ก 2

ผลการวิเคราะห์ข้อกระทงและค่าสหสัมพันธ์ระหว่างข้อกับคะแนนรวมของข้ออื่นๆของมาตรวัดบุคลิกภาพแมคคิเวลเลียน (Corrected Item-Total Correlation) ขององค์ประกอบการมองโลกในทางลบ (Negativism)

ข้อกระทง	การวิเคราะห์ข้อกระทง วิธีกลุ่มสูง-กลุ่มต่ำ				*t*	*p*	ค่าสหสัมพันธ์ระหว่างข้อกับข้ออื่นๆ		ข้อที่ผ่าน
	กลุ่มสูง (*n* =58)		กลุ่มต่ำ (*n* = 62)				12 ข้อ (*N* =200)	10ข้อ (*N* =204)	
		SD		*SD*					
1	4.19	1.66	2.68	1.51	5.223	.000***	.2296	.2146	✓
2	2.52	1.57	1.34	0.51	5.454	.000***	.3508	.3369	✓
5	4.83	1.34	3.53	1.21	5.563	.000***	.2369	.3057	✓
7	4.31	1.65	2.76	1.40	5.579	.000***	.2161	.2787	✓
13	3.72	1.46	2.37	1.18	5.566	.000***	.2961	.3190	✓
14	2.72	1.27	2.19	1.08	2.469	.0075***	-.0232	-	**X**
16	4.57	1.26	3.68	1.47	6.259	.000***	.3134	.2823	✓
20	3.88	1.96	1.63	1.20	7.527	.000***	.3128	.3587	✓
29	5.24	1.05	3.58	1.28	7.766	.000***	.3440	.3244	✓
32	2.47	1.26	1.82	1.08	2.993	.0015**	.0465	-	**X**
33	4.76	1.36	3.31	1.29	6.019	.000***	.2367	.2849	✓
37	4.07	1.24	3.68	1.47	1.572	.0595	-	-	**X**
40	4.72	1.24	3.50	1.40	5.058	.000***	.2729	.3311	✓
α							.5713	.6341	

หมายเหตุ *$p < .05$, หนึ่งหาง. **$p < .01$, หนึ่งหาง. ***$p \leq .001$, หนึ่งหาง.
ค่า *t* ที่ขีดเส้นใต้ เป็นการวิเคราะห์โดยแยกความแปรปรวน
ค่า *r* วิกฤติ (195, .05, 1-tailed) ≈ .117

ตารางที่ ก 3

ผลการวิเคราะห์ข้อกระทงและค่าสหสัมพันธ์ระหว่างข้อกับคะแนนรวมของข้ออื่นๆของมาตรวัดบุคลิกภาพแมคคิเวลเลียน (Corrected Item-Total Correlation) ขององค์ประกอบการไม่ไว้วางใจผู้อื่น (Distrust of people)

ข้อกระทง	การวิเคราะห์ข้อกระทง วิธีกลุ่มสูง-กลุ่มต่ำ				*t*	*p*	ค่าสหสัมพันธ์ระหว่างข้อกับข้ออื่นๆ	ข้อที่ผ่าน
	กลุ่มสูง (*n* =60)		กลุ่มต่ำ (*n* = 70)					
		SD		*SD*			24 ข้อ (*N* =202)	
4	4.37	1.50	3.40	1.24	4.023	.000***	.1292	✓
10	5.50	1.24	4.21	1.45	5.373	.000***	.3033	✓
11	5.50	1.13	3.84	1.48	7.084	.000***	.3759	✓
24	4.10	1.25	2.69	1.14	6.733	.000***	.2098	✓
28	3.60	1.67	2.40	1.26	4.569	.000***	.1397	✓
34	4.98	1.28	3.54	1.24	6.512	.000***	.3504	✓
35	3.97	1.09	3.09	1.06	4.666	.000***	.2017	✓
38	4.60	1.81	2.61	1.54	6.758	.000***	.2121	✓
42	3.15	1.48	1.93	0.77	5.755	.000***	.2172	✓
44	3.98	1.14	2.34	0.98	8.829	.000***	.4422	✓
α							.5690	

หมายเหตุ $^{*}p < .05$, หนึ่งหาง. $^{**}p < .01$, หนึ่งหาง. $^{***}p \leq .001$, หนึ่งหาง.
ค่า *t* ที่ขีดเส้นใต้ เป็นการวิเคราะห์โดยแยกความแปรปรวน
ค่า *r* วิกฤติ (202, .05, 1-tailed) ≈ .117

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ ก 4

ผลการวิเคราะห์ข้อกระทงและค่าสหสัมพันธ์ระหว่างข้อกับคะแนนรวมของข้ออื่นๆของมาตรวัดบุคลิกภาพแมคคิเวลเลียน (Corrected Item-Total Correlation) ขององค์ประกอบการให้ความสำคัญต่อจริยธรรมอย่างน่าสงสัย (Traditional Moralism)

ข้อกระทง	การวิเคราะห์ข้อกระทง วิธีกลุ่มสูง-กลุ่มต่ำ				*t*	*p*	ค่าสหสัมพันธ์ระหว่างข้อกับข้ออื่นๆ			ข้อที่ผ่าน
	กลุ่มสูง (*n* =59)		กลุ่มต่ำ (*n* = 54)				8 ข้อ (*N* =201)	6 ข้อ (*N* =204)	5ข้อ (*N* =207)	
		SD		*SD*						
6	5.61	1.07	3.81	1.44	7.469	.000***	.2586	.3307	.3282	✓
17	5.17	1.49	4.22	1.42	3.452	.0005***	.1300	.2017	.2677	✓
19	5.29	1.65	2.89	1.55	7.944	.000***	.2264	.3368	.3943	✓
23	4.61	1.18	2.96	1.45	6.651	.000***	.1756	.2383	.2607	✓
27	2.47	1.38	1.50	0.69	4.798	.000***	.0977	-	-	**X**
30	3.10	1.26	2.06	1.02	4.840	.000***	.0614	-	-	**X**
36	3.17	1.64	1.70	0.88	6.507	.000***	.2429	.0530	-	**X**
41	4.03	1.51	1.85	0.90	9.433	.000***	.3564	.3502	.2633	✓
α							**.4445**	**.4967**	**.5375**	

หมายเหตุ *$p < .05$, หนึ่งหาง. **$p < .01$, หนึ่งหาง. ***$p \leq .001$, หนึ่งหาง.
ค่า *t* ที่ขีดเส้นใต้ เป็นการวิเคราะห์โดยแยกความแปรปรวน
ค่า *r* วิกฤติ (207, .05, 1-tailed) ≈ .117

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ ก 5 (ต่อ)

สรุปผลการวิเคราะห์ข้อกระทงและค่าสหสัมพันธ์ระหว่างข้อกับคะแนนรวมของข้ออื่นๆของมาตรวัดบุคลิกภาพแมคคิเวลเลียน (Corrected Item-Total Correlation) รวมทุกองค์ประกอบ

ข้อกระทง	ค่าสหสัมพันธ์ระหว่างข้อกับข้ออื่นๆ		ข้อที่ผ่าน
	35 ข้อ (N =185)	33 ข้อ (N =186)	
1	.2597	.2545	✓
2	.3194	.3328	✓
3	-.0115	-	X
4	.2311	.2667	✓
5	.2952	.3102	✓
6	.2761	.2788	✓
7	.1941	.2085	✓
8	.2345	.2092	✓
9	.2111	.2006	✓
10	.1804	.1807	✓
11	.2169	.1969	✓
12	.2952	.3091	✓
13	.2954	.2904	✓
14	-	-	X
15	-	-	X
16	.3168	.3356	✓
17	.2779	.3360	✓
18	-	-	X
19	.3354	.3360	✓
20	.2726	.2804	✓
21	-	-	X
22	.2263	.1940	✓
23	.2952	.3015	✓
24	.1771	.1661	✓
25	.2950	.3101	✓
26	.2225	.2000	✓
27	-	-	X

ตารางที่ ก 5 (ต่อ)

สรุปผลการวิเคราะห์ข้อกระทงและค่าสหสัมพันธ์ระหว่างข้อกับคะแนนรวมของข้ออื่นๆของมาตรวัดบุคลิกภาพแมคคิเวลเลียน (Corrected Item-Total Correlation) รวมทุกองค์ประกอบ

ข้อกระทง	ค่าสหสัมพันธ์ระหว่างข้อกับข้ออื่นๆ		ข้อที่ผ่าน
	35 ข้อ (*N* =185)	35 ข้อ (*N* =186)	
28	.4712	.4874	✓
29	.3549	.3832	✓
30	-	-	X
31	.0266	-	X
32	-	-	X
33	.3542	.3726	✓
34	.4489	.4641	✓
35	.1474	.1369	✓
36	-	-	X
37	-	-	X
38	.2422	.2279	✓
39	.4395	.4503	✓
40	.3295	.3477	✓
41	.4961	.5077	✓
42	.2684	.2621	✓
43	.3377	.3059	✓
44	.4314	.4229	✓
α	**.7925**	**.8017**	

หมายเหตุ ค่า *r* วิกฤติ (186, .05, 1-tailed) ≈ .123

ภาคผนวก ข

ตารางที่ ข 1

ผลการวิเคราะห์ข้อกระทงและค่าสหสัมพันธ์ระหว่างข้อกับคะแนนรวมของข้ออื่นๆของมาตรวัดพฤติกรรมประจบประแจง(Corrected Item-Total Correlation) องค์ประกอบการเพิ่มคุณค่าแก่บุคคลอื่น (Other-enhancement)

ข้อกระทง	การวิเคราะห์ข้อกระทง วิธีกลุ่มสูง-กลุ่มต่ำ				*t*	*p*	ค่าสหสัมพันธ์ระหว่างข้อกับข้ออื่นๆ		ข้อที่ผ่าน
	กลุ่มสูง (*n* =61)		กลุ่มต่ำ (*n* = 55)				12 ข้อ (*N* =191)	10 ข้อ (*N* =191)	
		SD		*SD*					
1	2.21	0.90	1.58	0.90	3.787	.000***	.2077	.2597	✓
9	2.95	1.04	1.56	0.81	7.950	.000***	.4169	.4381	✓
15	3.15	0.98	1.78	0.88	7.879	.000***	.4183	.4131	✓
17	3.03	0.90	1.42	0.74	10.544	.000***	.5767	.5719	✓
22	2.39	0.88	1.20	0.40	9.530	.000***	.5643	.6072	✓
25	2.98	1.10	1.95	0.93	5.494	.000***	.3757	.4012	✓
29	3.02	1.01	1.25	0.55	11.826	.000***	.6209	.6263	✓
33	3.03	1.03	1.51	0.86	8.593	.000***	.4608	.4618	✓
40	3.10	0.93	1.55	0.77	9.785	.000***	.4715	.5101	✓
42	3.95	0.90	3.42	1.05	2.940	.002**	.1112	-	**X**
44	3.11	1.16	1.62	0.79	8.236	.000***	.5254	.5345	✓
46	3.07	1.17	2.85	1.24	.945	.1735	-	-	**X**
48	3.56	0.94	3.16	1.41	1.749	.042*	.0309	-	**X**
α							**.7581**	**.8050**	

หมายเหตุ $^{*}p < .05$, หนึ่งหาง. $^{**}p < .01$, หนึ่งหาง. $^{***}p \leq .001$, หนึ่งหาง.
ค่า *t* ที่ขีดเส้นใต้ เป็นการวิเคราะห์โดยแยกความแปรปรวน
ค่า *r* วิกฤติ (191, .05, 1-tailed) ≈ .117

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ ข 2

ผลการวิเคราะห์ข้อกระทงและค่าสหสัมพันธ์ระหว่างข้อกับคะแนนรวมของข้ออื่นๆของมาตรวัดพฤติกรรมประจบประแจง (Corrected Item-Total Correlation)องค์ประกอบการคล้อยตามความคิดเห็นของคนอื่น (Opinion conformity)

ข้อกระทง	การวิเคราะห์ข้อกระทง วิธีกลุ่มสูง-กลุ่มต่ำ				*t*	*p*	ค่าสหสัมพันธ์ระหว่างข้อกับข้ออื่นๆ	ข้อที่ผ่าน
	กลุ่มสูง (*n* =58)		กลุ่มต่ำ (*n* = 54)					
		SD		*SD*			10 ข้อ (*N* =190)	
3	3.03	1.27	1.98	0.84	5.218	.000***	.2849	✓
4	2.91	1.01	1.85	0.63	6.718	.000***	.3739	✓
11	3.03	1.17	1.69	0.80	7.085	.000***	.4786	✓
13	3.03	1.04	1.30	0.54	11.205	.000***	.5316	✓
16	3.66	1.04	3.61	0.98	0.231	.409	-	X
19	3.28	1.04	1.80	0.86	8.192	.000***	.5009	✓
20	2.91	0.92	1.72	0.86	7.069	.000***	.4823	✓
21	2.81	1.12	1.46	0.67	7.827	.000***	.4901	✓
24	2.83	1.09	1.74	0.76	6.147	.000***	.4510	✓
30	3.03	1.03	2.69	1.46	1.452	.075	-	X
31	2.71	0.88	1.69	0.75	6.602	.000***	.4317	✓
35	2.88	1.58	1.44	0.63	6.388	.000***	.2634	✓
38	3.34	1.21	3.09	1.38	1.032	.152	-	X
α							.7604	

หมายเหตุ $^{*}p < .05$, หนึ่งหาง. $^{**}p < .01$, หนึ่งหาง. $^{***}p \leq .001$, หนึ่งหาง.
ค่า *t* ที่ขีดเส้นใต้ เป็นการวิเคราะห์โดยแยกความแปรปรวน
ค่า *r* วิกฤติ 190, .05, 1-tailed) ≈ .117

ตารางที่ ข 3

ผลการวิเคราะห์ข้อกระทงและค่าสหสัมพันธ์ระหว่างข้อกับคะแนนรวมของข้ออื่นๆของมาตรวัดพฤติกรรมประจบประแจง (Corrected Item-Total Correlation) องค์ประกอบการช่วยเหลือเพื่อผลตอบแทนในภายหลัง (Rendering favors)

ข้อกระทง	การวิเคราะห์ข้อกระทง วิธีกลุ่มสูง-กลุ่มต่ำ				*t*	*p*	ค่าสหสัมพันธ์ระหว่างข้อกับข้ออื่นๆ	ข้อที่ผ่าน
	กลุ่มสูง (*n* =66)		กลุ่มต่ำ (*n* =63)					
		SD		*SD*			9 ข้อ (*N* =204)	
2	2.32	1.01	1.57	0.71	4.871	.000***	.2793	✓
8	2.80	1.11	1.38	0.73	8.629	.000***	.3712	✓
12	2.74	1.03	1.51	0.72	7.948	.000***	.3603	✓
26	3.89	0.96	4.08	0.94	-1.107	.0135	-	**X**
27	3.12	1.06	2.22	0.81	5.422	.000***	.3236	✓
28	3.61	1.04	3.38	1.02	1.241	.1085	-	**X**
32	3.74	1.01	3.57	1.00	0.967	.1675	-	**X**
37	2.67	0.98	1.51	0.84	7.213	.000***	.3991	✓
39	2.79	1.10	1.32	0.60	9.498	.000***	.4510	✓
43	2.59	0.96	1.40	0.58	8.579	.000***	.4789	✓
45	2.79	1.00	1.79	0.85	6.083	.000***	.3810	✓
47	2.86	1.07	2.02	0.80	5.142	.000***	.2456	✓
α							.6918	

หมายเหตุ *$p < .05$, หนึ่งหาง. **$p < .01$, หนึ่งหาง. ***$p \leq .001$, หนึ่งหาง.
ค่า *t* ที่ขีดเส้นใต้ เป็นการวิเคราะห์โดยแยกความแปรปรวน
ค่า *r* วิกฤติ (204, .05, 1-tailed) ≈ .117

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ ข 4

ผลการวิเคราะห์ข้อกระทงและค่าสหสัมพันธ์ระหว่างข้อกับคะแนนรวมของข้ออื่นๆของมาตรวัดพฤติกรรมประจบประแจง(Corrected Item-Total Correlation) องค์ประกอบการนำเสนอตนเอง (Self-presentation)

ข้อกระทง	การวิเคราะห์ข้อกระทง วิธีกลุ่มสูง-กลุ่มต่ำ				*t*	*p*	ค่าสหสัมพันธ์ระหว่างข้อกับข้ออื่นๆ		ข้อที่ผ่าน
	กลุ่มสูง (*n* =57)		กลุ่มต่ำ (*n* =59)				8 ข้อ (*N* =199)	7 ข้อ (*N* =200)	
		SD		*SD*					
5	3.11	.90	1.51	0.70	10.663	.000***	.4995	.5038	✓
6	3.32	1.00	2.00	0.79	7.841	.000***	.2742	.3318	✓
7	3.33	0.93	1.76	0.68	10.347	.000***	.5111	.5640	✓
10	2.93	1.05	1.66	0.61	7.940	.000***	.4317	.4271	✓
14	2.93	1.16	1.61	0.85	6.991	.000***	.3831	.3684	✓
18	2.81	1.19	2.03	1.13	3.595	.000***	-.0659	-	**X**
23	2.61	0.98	1.63	0.61	6.489	.000***	.3619	.4346	✓
34	3.86	1.01	3.54	1.12	1.603	.056	-	-	**X**
36	3.67	0.91	3.59	1.15	0.381	.352	-	-	**X**
41	2.61	1.02	1.47	0.62	6.356	.000***	.3395	.3343	✓
α							.6337	.7117	

หมายเหตุ *$p < .05$, หนึ่งหาง. **$p < .01$, หนึ่งหาง. ***$p \leq .001$, หนึ่งหาง.
ค่า *t* ที่ขีดเส้นใต้ เป็นการวิเคราะห์โดยแยกความแปรปรวน
ค่า *r* วิกฤติ (200, .05, 1-tailed) ≈ .117

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ ข 5

ผลการวิเคราะห์ข้อกระทงและค่าสหสัมพันธ์ระหว่างข้อกับคะแนนรวมของข้ออื่นๆของมาตรวัดพฤติกรรมประจบประแจง(Corrected Item-Total Correlation) รวมทุกองค์ประกอบ

ข้อกระทง	ค่าสหสัมพันธ์ระหว่างข้อกับข้ออื่นๆ	ข้อที่ผ่าน
	36 ข้อ (N =166)	
1	.2479	✓
2	.3806	✓
3	.3647	✓
4	.3606	✓
5	.5661	✓
6	.2883	✓
7	.5842	✓
8	.4753	✓
9	.5457	✓
10	.5223	✓
11	.4305	✓
12	.5826	✓
13	.6331	✓
14	.5097	✓
15	.5425	✓
16	-	**X**
17	.5745	✓
18	-	**X**
19	.4623	✓
20	.3872	✓
21	.5240	✓
22	.5959	✓
23	.4883	✓
24	.5353	✓
25	.5409	✓

หมายเหตุ ค่า r วิกฤติ (166, .05, 1-tailed) ≈ .131

ตารางที่ ข 5 (ต่อ)

ผลการวิเคราะห์ข้อกระทงและค่าสหสัมพันธ์ระหว่างข้อกับคะแนนรวมของข้ออื่นๆของมาตรวัดพฤติกรรมประจบประแจง(Corrected Item-Total Correlation) รวมทุกองค์ประกอบ

ข้อกระทง	ค่า สหสัมพันธ์ระหว่างข้อกับข้ออื่นๆ 36 ข้อ (N =166)	ข้อที่ผ่าน
26	-	X
27	.4813	✓
28	-	X
29	.6235	✓
30	-	X
31	.6346	✓
32	-	X
33	.5076	✓
34	-	X
35	.4239	✓
36	-	X
37	.4831	✓
38	-	X
39	.5373	✓
40	.5288	✓
41	.5340	✓
42	-	X
43	.5161	✓
44	.5792	✓
45	.3888	✓
46	-	X
47	.3513	✓
48	-	X
α	.9273	

หมายเหตุ ค่า r วิกฤติ (166, .05, 1-tailed) ≈ .131

ภาคผนวก ค

ในภาคผนวก ค นี้เป็นตัวอย่างของแบบสอบถามที่ใช้ในการเก็บข้อมูลจริง โดยผู้วิจัยได้แสดงไว้ทั้งสองเงื่อนไขของการวิจัยเพราะในการเก็บข้อมูลจริงผู้เข้าร่วมการวิจัยจะได้รับสถานการณ์ตามเงื่อนไขการวิจัยแตกต่างกันโดยมี 2 เงื่อนไข คือ สถานการณ์แข่งขันและไม่แข่งขัน ดังนั้นข้อความตามเครื่องหมายดอกจันทร์จะไม่ปรากฏในแบบสอบถามฉบับจริง

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตัวอย่างสอบสอบถามแบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัย

แบบสอบถามความคิดเห็นต่อการทำงาน

แบบสอบถามฉบับนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อสำรวจความคิดเห็นต่อการทำงานในองค์การ ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งในการทำวิทยานิพนธ์ของนางสาวมนฤดี สายสิงห์ นิสิตระดับบัณฑิตศึกษา สาขาวิชาจิตวิทยาสังคม คณะจิตวิทยา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย **<u>โปรดตอบแบบสำรวจนี้ทุกข้อตามความเป็นจริงของท่าน</u>** สำหรับผลการวิเคราะห์ข้อมูลในการทำการวิจัยครั้งนี้ **<u>จะถือเป็นความลับ</u>** และไม่มีผลกระทบใดๆ ต่อตัวท่านและหน่วยงานของท่าน ขอขอบคุณในความร่วมมือของท่านเป็นอย่างสูง

แบบสอบถามเกี่ยวกับความคิดเห็นต่อการทำงานนี้มีทั้งหมด 3 ชุด **<u>กรุณาตอบแบบสอบถามให้ครบทุกหน้าและโปรดตอบแบบสอบถามตามลำดับ ดังนี้</u>**

ตอนที่ 1 แบบสำรวจความคิดเห็นเกี่ยวกับการดำเนินชีวิตในสังคม

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับสถานการณ์ที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน

ตอนที่ 3 แบบสำรวจความคิดเห็นต่อการทำงานในองค์การ

ข้อมูลทั่วไป

คำชี้แจง โปรดเขียนเครื่องหมาย / ทับตัวเลือกที่ตรงกับความเป็นจริงของท่านมากที่สุด

1.เพศ

☐ ชาย ☐ หญิง

2.อายุ.....ปี

3.อาชีพ

☐ ข้าราชการ ☐ พนักงานรัฐวิสาหกิจ ☐ ทหาร ตำรวจ

☐ พนักงานเอกชน ☐ รับจ้าง ☐ ครู อาจารย์

☐ พนักงานขาย ☐ แพทย์ พยาบาล ☐ อื่นๆ(โปรดระบุ).....

4.ตำแหน่ง.....

5.หน่วยงานที่สังกัดหรือที่ท่านทำงาน

☐ หน่วยงานราชการ ☐ รัฐวิสาหกิจ

☐ เอกชน ☐ สถานศึกษา

☐ องค์กรอิสระ ☐ อื่นๆ(โปรดระบุ).....

6.รายได้ต่อเดือน (บาท)

☐ ต่ำกว่า 5,000 ☐ 5,001-10,000 ☐ 10,001-20,000

☐ 20,001-30,000 ☐ 30,001-40,000 ☐ 40,001-50,000

☐ 50,001-60,000 ☐ 60,001-70,000 ☐ 70,001-80,000

☐ มากกว่า 80,000 ขึ้นไป

พลิกด้านหลัง

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตอนที่ 1 แบบสำรวจความคิดเห็นเกี่ยวกับการดำเนินชีวิตในสังคม

คำชี้แจง โปรดเขียนเครื่องหมาย X ทับตัวเลือกที่ตรงกับความรู้สึกของท่านมากที่สุด**และ ในแต่ละข้อต่อไปนี้ท่านจะ ทำเครื่องหมาย X ได้เพียงช่องเดียวเท่านั้น**

ตัวอย่างสอบสอบถามแบบสอบถาม

ข้อ	ข้อความ	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	ไม่เห็นด้วย	ค่อนข้างไม่เห็นด้วย	เห็นด้วยและไม่เห็นด้วยพอๆ กัน	ค่อนข้างเห็นด้วย	เห็นด้วย	เห็นด้วยอย่างยิ่ง
		1	2	3	4	5	6	7
1	ฉันไม่เคยบอกเหตุผลที่แท้จริงในการทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งแก่ใครยกเว้นแต่ว่าบอกแล้วจะเกิดประโยชน์	1	2	3	4	5	6	7
2	การสูญเสียเงินเป็นเรื่องที่เลวร้ายกว่าการสูญเสียเพื่อน	1	2	3	4	5	6	7
3	บุคคลที่มีความทะเยอทะยานสูงจะสามารถโน้มน้าวและชักจูงให้บุคคลอื่นทำตามที่ตนเองต้องการได้	1	2	3	4	5	6	7

หากต้องการรายละเอียดของแบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัย กรุณาติดต่อผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. คัคนางค์ มณีศรี สาขาวิชาจิตวิทยาสังคม คณะจิตวิทยา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
อาคารวิทยกิตติ์ชั้น 16 ถนนพญาไท แขวงวังใหม่ เขตปทุมวัน กรุงเทพมหานคร 10330
หมายเลขโทรศัพท์ 0-2218-9925 โทรสาร 0-2218-9923

พลิกด้านหลัง

*** ตามเงื่อนไขที่ 1**

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับสถานการณ์ที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน

คำชี้แจง ให้ท่านอ่านสถานการณ์ต่อไปนี้แล้วจินตนาการตามสถานการณ์ที่กำหนดให้ จากนั้น ให้ตอบคำถามข้างล่าง

"ในหน่วยงานของท่านกำลังมีการปรับเปลี่ยนตำแหน่งและหัวหน้าของท่านชี้แจงว่า หน่วยงานของท่านมีนโยบายที่จะลดจำนวนพนักงานลง เนื่องจากปัญหาการเงินของหน่วยงานและปัญหาภาวะเศรษฐกิจของประเทศ หน่วยงานจำเป็นต้องคัดเลือกเฉพาะพนักงานที่มีการทำงานและผลงานที่ดีไว้ ทั้งนี้หัวหน้าของท่านจะเป็นผู้ประเมินผลงานและคัดเลือกพนักงาน ท่านอาจจะเป็นคนหนึ่งที่ถูกคัดเลือกให้ออก ซึ่งไม่ใช่สิ่งที่ท่านต้องการเพราะขณะนี้ปัญหาการว่างงานสูงอาจทำให้ท่านหางานใหม่ได้ยาก"

โปรดทำเครื่องหมาย / ใน ( ) หน้าข้อความที่ตรงกับความรู้สึกที่แท้จริงของท่าน

- **หากเหตุการณ์ดังกล่าวนี้เป็นเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นจริงกับตัวท่านในขณะนี้ ท่านคิดว่าท่านมีความรู้สึกอย่างไรต่อสถานการณ์**

( ) รู้สึกว่า**<u>ต้องแข่งขัน</u>**กับเพื่อนร่วมงานหรือผู้อื่นในที่ทำงาน

( ) รู้สึกว่า**<u>ไม่ต้องแข่งขัน</u>**กับเพื่อนร่วมงานหรือผู้อื่นในที่ทำงาน

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

พลิกด้านหลัง

*** ตามเงื่อนไขที่ 2**

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับสถานการณ์ที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน

คำชี้แจง ให้ท่านอ่านสถานการณ์ต่อไปนี้แล้วจินตนาการตามสถานการณ์ที่กำหนดให้ จากนั้นให้ตอบคำถามข้างล่าง

"ในหน่วยงานของท่านเป็นหน่วยงานที่มีความมั่นคงสูงและมีชื่อเสียง มีการทำงานอย่างเป็นระบบ พนักงานทุกคนได้รับการปรับขึ้นเงินเดือนและเลื่อนตำแหน่งอย่างถูกต้องตามกฎเกณฑ์และแน่นอนในทุก ๆปี หัวหน้าของท่านประเมินผลงานอย่างยุติธรรมและโปร่งใส ท่านได้รับสวัสดิการที่ดีจากหน่วยงานของท่านและจำนวนเงินเดือนที่ปรับเพิ่มขึ้นในแต่ละปีนั้นเป็นจำนวนที่ท่านพึงพอใจพร้อมทั้งมีเงินโบนัสที่ดีสำหรับพนักงานทุกคนและทุกตำแหน่งอย่างเท่า ๆกันซึ่งท่านได้รับสิทธินั้นเสมอโดยที่ไม่ขึ้นอยู่กับเพื่อนร่วมงานหรือหัวหน้า "

โปรดทำเครื่องหมาย / ใน ( ) หน้าข้อความที่ตรงกับความรู้สึกที่แท้จริงของท่าน

- **หากเหตุการณ์ดังกล่าวนี้เป็นเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นจริงกับตัวท่านในขณะนี้ ท่านคิดว่าท่านมีความรู้สึกอย่างไรต่อสถานการณ์**

( ) รู้สึกว่า**<u>ต้องแข่งขัน</u>**กับเพื่อนร่วมงานหรือผู้อื่นในที่ทำงาน

( ) รู้สึกว่า**<u>ไม่ต้องแข่งขัน</u>**กับเพื่อนร่วมงานหรือผู้อื่นในที่ทำงาน

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

พลิกด้านหลัง

ตอนที่ 3 แบบสำรวจความคิดเห็นต่อการทำงานในองค์การ

คำชี้แจง หลังจากที่ท่านอ่านสถานการณ์ในตอนที่ 2 และจินตนาการตามสถานการณ์นั้น หากสถานการณ์ข้างต้นนั้นเกิดขึ้นจริงกับตัวท่าน ให้ท่านพิจารณาข้อความในแต่ละข้อต่อไปนี้ และแสดงความคิดเห็นที่ตรงกับความเป็นจริงของท่านมากที่สุด โดยทำเครื่องหมาย X ทับหมายเลขในแต่ละข้อ**<u>ท่านสามารถเลือกได้เพียงช่องเดียว</u>**

ตัวอย่างสอบสอบถามแบบสอบถาม

ข้อความ	ไม่เคยเลย 1	บางครั้ง 2	ปานกลาง 3	บ่อย 4	บ่อยที่สุด 5
1.ท่านสร้างความประทับใจต่อหัวหน้าของท่าน โดยบอกว่าเขาเป็นคนเดียวที่สามารถช่วยเหลือท่านได้	1	2	3	4	5
2.ท่านมีของขวัญหรือของกำนัลให้หัวหน้าทุกครั้งที่มีโอกาส	1	2	3	4	5
3.ท่านแสดงความกระตือรือร้นต่อความคิดใหม่ๆของหัวหน้า แม้ว่าท่านจะไม่ชอบความคิดนั้นก็ตาม	1	2	3	4	5

หากต้องการรายละเอียดของแบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัย กรุณาติดต่อผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. คัคนางค์ มณีศรี สาขาวิชาจิตวิทยาสังคม คณะจิตวิทยา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย อาคารวิทยกิตติ์ชั้น 16 ถนนพญาไท แขวงวังใหม่ เขตปทุมวันกรุงเทพมหานคร 10330 หมายเลขโทรศัพท์ 0-2218-9925 โทรสาร 0-2218-9923

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

พลิกด้านหลัง

ประวัติผู้เขียนวิทยานิพนธ์

นางสาวมนฤดี สายสิงห์เกิดเมื่อวันที่ 26 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2524 ที่จังหวัดภูเก็ตสำเร็จการศึกษาครุศาสตรบัณฑิต สาขาวิชามัธยมศึกษา (วิชาเอกวิทยาศาสตร์ทั่วไปและจิตวิทยาการปรึกษาและการแนะแนว) จากคณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยเมื่อปี พ.ศ. 2547 และได้เข้าศึกษาต่อในหลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาสังคม คณะจิตวิทยา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย เมื่อปีการศึกษา 2547

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย