

รายการอ้างอิง

ภาษาไทย

ชัยพร วิชชาวุธ. (2523). *การวิจัยเชิงจิตวิทยา*. พิมพ์ครั้งที่ 1. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์ไทยวัฒนาพานิช.

ธีระพร อุวรรณโณ. (2534). ทฤษฎีการอนุมานสาเหตุ (Attribution Theory). *วารสารสารานุกรมศึกษาศาสตร์*, 10, 73-76.

ภาษาอังกฤษ

Atkinson, J. W. (1964). *An introduction to motivation*. Princeton, NJ: D. Van Nostrand.

Baron, R. A., & Byrne, D. (2000). *Social psychology* (9th ed.). Needham Heights, MA: Allyn and Bacon.

Benson, P. L., Karabenick, S. A., & Lerner, R. M. (1976). Pretty pleases: The effects of physical attractiveness, race, and sex on receiving help. *Journal of Experimental Social Psychology*, 12, 409-415.

Brown, R. W. (1986). *Social psychology* (2nd ed.). New York: Free Press.

Cash, T. F., Gillen, B., & Burns, D. S. (1977). Sexism and "beautyism" in personnel consultant decision making. *Journal of Applied Psychology*, 62, 301-310.

Cash, T. F., & Kilcullen, R. N. (1985). The eye of the beholder: Susceptibility to sexism and beautyism in the evaluation of managerial applicants. *Journal of Applied Psychology*, 15, 591-605.

- Chia, R. C., Allred, L. J., Grossnickle, W. F., & Lee, G. W. (1998). Effects of attractiveness and gender on the perception of achievement-related variables. *Journal of Social Psychology, 138*, 471-477.
- Crandall, C. S., & Biernat, M. (1990). The ideology of anti-fat attitude. *Journal of Applied Social Psychology, 20*, 227-243.
- Cronbach, L. J. (1955). Processes affecting scores on "understanding of others" and "assumed similarity". *Psychological Bulletin, 52*, 177-193.
- Cunningham, M. R. (1986). Measuring the physical in physical attractiveness: Quasi-experiments on the sociobiology of female facial beauty. *Journal of Personality and Social Psychology, 50*, 925-935.
- Deaux, K., & Emswiller, T. (1974). Explanations of successful performance on sex-linked task: What is skill for the male is luck for the female. *Journal of Personality and Social Psychology, 29*, 80-85.
- Dion, K. K. (1972). Physical attractiveness and evaluation of children's transgressions. *Journal of Personality and Social Psychology, 24*, 207-213.
- Dion, K. K., Berscheid, E., & Walster, E. (1972). What is beautiful is good. *Journal of Personality and Social Psychology, 24*, 285-290.
- Dipboye, R. L., Fromkin, H. L., & Wiback, K. (1975). Relative importance of applicant sex, attractiveness, and scholastic standing in evaluation of job applicant resumes. *Journal of Applied Psychology, 60*, 39-43.

- Eagly, A. H., Ashmore, R. D., Makhijani, M. G., & Longo, L. C. (1991). What is beautiful is good, but . . . : A meta-analytic review of research on the physical attractiveness stereotype. *Psychological Bulletin*, *110*, 109-128.
- Eagly, A. H., Makhijani, M. G., & Klonsky, B. G. (1992). Gender and the evaluation of leaders: A meta-analysis. *Psychological Bulletin*, *111*, 3-22.
- Farley, S. D., Chia, R. C., & Allred, L. J. (1998). Stereotypes about attractiveness: When beautiful is not better. *Journal of Social Behavior and Personality*, *13*, 479-493.
- Feather, N. T., & Simon, J. G. (1975). Reactions to male and female success and failure in sexlinked occupations: Impressions of personality, causal attributions, and perceived likelihood of different consequences. *Journal of Personality and Social Psychology*, *31*, 20-31.
- Feingold, A. (1992). Good-looking people are not what we think. *Psychological Bulletin*, *111*, 304-341.
- Franzoi, S. L. (2000). *Social psychology*. Dubuque, IA: Brown & Benchmark.
- Glick, P., Zion, C., & Nelson, C. (1988). What mediates sex discrimination in hiring decisions? *Journal of Personality and Social Psychology*, *55*, 178-186.
- Heider, F. (1958). *The psychology of interpersonal relations*. New York: Wiley.
- Heilman, M. E., & Stopeck, M. H. (1985). Attractiveness and corporate success: Different causal attributions for males and females. *Journal of Applied Psychology*, *70*, 379-388.

Howell, D. C. (1992). *Statistical methods for psychology* (3rd ed.). Belmont, CA: Wadsworth.

Landy, D., & Sigall, H. (1974). Beauty is talent: Task evaluation as a function of the performer's physical attractiveness. *Journal of Personality and Social Psychology*, 29, 299-304.

Langlois, J. H., Kalakanis, L., Rubenstein, A. J., Larson, A., Hallam, M., & Smoot, M. (2000). Maxims or myths of beauty? A meta-analytic and theoretical review. *Psychological Bulletin*, 126, 390-423.

Lovaglia, M. J. (2000). *Knowing people: The personal use of social psychology*. New York: McGraw-Hill.

Mathes, E. W. (1975). The effects of physical attractiveness and anxiety on heterosexual attraction over a series of five encounters. *Journal of Marriage and the Family*, 37, 769-773.

Marlowe, C. M., Schneider, S. L., & Nelson, C. E. (1996). Gender and attractiveness biases in hiring decisions: Are more experienced managers less biased? *Journal of Applied Psychology*, 81, 11-21.

Mazzella, R., & Feingold, A. (1994). The effects of physical attractiveness, race, socioeconomic status, and gender of defendants and victims on judgements of mock jurors: A meta-analysis. *Journal of Applied Social Psychology*, 24, 1315-1344.

Montepare, J. M., & Zebrowitz-McArther, L. (1988). Impressions of people created by age-related qualities of their gaits. *Journal of Personality and Social Psychology*, 55, 547-556.

- Oskamp, S., & Schultz, P. W. (1998). *Applied social psychology* (2nd ed.). Upper Saddle River, NJ: Prentice-Hall.
- Regan, P. C. (1996). Sexual outcasts: The perceived impact of body weight and gender on sexuality. *Journal of Applied Social Psychology, 26*, 1803-1815.
- Reis, H. T., Wilson, I. M., Monestere, C., Bernstein, S., Clark, K., Seidl, E., Franco, M., Gioioso, E., Freeman, L., & Radoane, K. (1990). What is smiling is beautiful and good. *European Journal of Social Psychology, 20*, 259-267.
- Schneider, D. J. (1973). Implicit personality theory: A review. *Psychological Bulletin, 79*, 294-309.
- Sigall, H., & Ostrove, N. (1975). Beautiful but dangerous: Effects of offender attractiveness and nature of the crime on juridic judgement. *Journal of Personality and Social Psychology, 31*, 410-414.
- Smith, E. R., & Mackie, D. M. (1995). *Social psychology*. New York: Worth.
- Stewart, J. E. (1985). Appearance and punishment: The attraction-leniency effect in the courtroom. *Journal of Social Psychology, 125*, 373-378.
- Stroebe, W., Insko, C. A., Thompson, V. D., & Layton, B. D. (1971). Effects of physical attractiveness, attitude similarity, and sex on various aspects of interpersonal attraction. *Journal of Personality and Social Psychology, 18*, 79-91.

- Swim, J., Borgida, E., Maruyama, G., & Myers, D. G. (1989). Joan Mckay versus John Mckay: Do gender stereotypes bias evaluations? *Psychological Bulltin*, 105, 409-429.
- Taylor, S. E., Peplau, L. A., & Sears, D. O. (2000). *Social psychology* (10th ed.). Upper Saddle River, NJ: Prentice- Hall.
- Taynor, J., & Deaux, K. (1973). When women are more deserving than men: Equity, attribution and perceived sex difference. *Journal of Personality and Social Psychology*, 28, 360-367.
- Taynor, J., & Deaux, K. (1975). Equity and perceived sex differences: Role of behavior as defined by the task, the mode and the action. *Journal of Personality and Social Psychology*, 28, 360-367.
- Walster, E., Aronson, E., Abrahams, D., & Rottman, L. (1966). Importance of physical attractiveness in dating behavior. *Journal of Personality and Social Psychology*, 4, 508-516.
- Weiner, B. (1979). A theory of motivation for some classroom experiences. *Journal of Educational Psychology*, 71, 3-25.
- Weiner, B. (1980). *Human motivation*. New York: Holt, Rinehart & Winston.
- Weiner, B. (1985). An attribution theory of acheivement motivation and emotion. *Psychological Review*, 92, 548-573.
- Weiner, B. (1986). *An attributional theory of acheivement motivation and emotion*. New York: Springer-Verlag.

Weiner, B. (1992). *Human motivation: Metaphors, theories, and research*. Newbury Park, CA: Sage.

Zebrowitz-McArthur, L., & Berry, D. S. (1987). Cross-cultural agreement in perceptions of babyfaced adults. *Journal of Cross-Cultural Psychology, 18*, 165-192.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

ตารางที่ ก1

จำนวนตัวอย่างที่ใช้ในการพิจารณารูปภาพบุคคลและตอบแบบสอบถามมาตรวัดโอกาสที่จะประสบความสำเร็จในอาชีพและการอนุมานสาเหตุของความสำเร็จจำแนกตามคณะและเพศในเงื่อนไขอาชีพนักวิจัย

คณะ	เพศ		รวม
	ชาย	หญิง	
ครุศาสตร์	8	29	37
วิศวกรรมศาสตร์	28	0	28
อักษรศาสตร์	4	16	20
เศรษฐศาสตร์	8	2	10
ศิลปกรรมศาสตร์	1	6	7
สัตวแพทย์	6	0	6
รัฐศาสตร์	0	4	4
พาณิชยศาสตร์และการบัญชี	0	3	3
วิทยาศาสตร์	3	0	3
แพทยศาสตร์	2	0	2
รวม	60	60	120

ตารางที่ ก2

จำนวนตัวอย่างที่ใช้ในการพิจารณารูปภาพบุคคลและตอบแบบสอบถามมาตรวัดโอกาสที่จะประสบความสำเร็จในอาชีพและการอนุมานสาเหตุของความสำเร็จจำแนกตามคณะและเพศในเงื่อนไขอาชีพนักเขียน

คณะ	เพศ		รวม
	ชาย	หญิง	
วิทยาศาสตร์	19	20	39
วิศวกรรมศาสตร์	17	0	17
อักษรศาสตร์	2	25	27
พาณิชยศาสตร์และการบัญชี	8	4	12
เวชศาสตร์การกีฬา	4	1	5
เภสัชศาสตร์	5	0	5
นิเทศศาสตร์	0	5	5
แพทยศาสตร์	2	2	4
รัฐศาสตร์	3	1	4
ทันตแพทยศาสตร์	0	2	2
รวม	60	60	120

ภาคผนวก ข

ภาพตัวอย่างของผู้ถูกประเมินเพศชาย



ภาพตัวอย่างของผู้ถูกประเมินเพศหญิง



ภาคผนวก ค

คำแนะนำในการตอบ ขอให้ท่านพิจารณาว่าแต่ละอาชีพต่อไปนี้ เป็นอาชีพที่ เพศหญิง หรือ เพศชาย หรือ ทั้ง เพศหญิงและเพศชาย มีความถนัดและมีโอกาสที่จะประสบความสำเร็จมากกว่า โดยทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง ที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านเพียงข้อเดียว

อาชีพ	เพศหญิง	เพศชาย	ทั้งเพศหญิงและเพศชาย
1.ทันตแพทย์			
2.นักโฆษณา			
3.เลขานุการ			
4.นักเขียน			
5.นักออกแบบตกแต่งภายใน			
6.วิศวกร			
7.เภสัชกร			
8.พยาบาล			
9.นักวิจัย			
10.อาจารย์มหาวิทยาลัย			
11.มัคคุเทศก์			
12.สถาปนิก			
13.พนักงานขายประกันชีวิต			
14.ประชาสัมพันธ์			
15.ทหาร			
16.นักจิตวิทยา			

(มีต่อ)

ท่านคิดว่าอาชีพเหล่านี้ หน้าที่หรือความตั้งใจทางกายภาพมีอิทธิพลต่ออาชีพหรือการทำงานมากน้อยแค่ไหน

อาชีพ	น้อย	ปานกลาง	มาก
1.ทันตแพทย์			
2.นักโฆษณา			
3.เลขานุการ			
4.นักเขียน			
5.นักออกแบบตกแต่งภายใน			
6.วิศวกร			
7.เภสัชกร			
8.พยาบาล			
9.นักวิจัย			
10.อาจารย์มหาวิทยาลัย			
11.มัคคุเทศก์			
12.สถาปนิก			
13.พนักงานขายประกันชีวิต			
14.ประชาสัมพันธ์			
15.ทหาร			
16.นักจิตวิทยา			

ตารางที่ ค1

ค่าเฉลี่ยของการให้คะแนนความตั้งใจและความถี่ในการเลือกลักษณะเพศของงานแต่ละอาชีพ

อาชีพ	ค่าเฉลี่ย (Mean) ของ การให้คะแนนความ ตั้งใจ	ความถี่ในการเลือก ช่อง "เพศหญิง"	ความถี่ในการเลือก ช่อง "เพศชาย"	ความถี่ในการเลือก ช่อง "ทั้งเพศหญิง และเพศชาย"
1.ทันตแพทย์	1.67	8	5	17
2.นักโฆษณา	2.33	8	5	17
3.เลขานุการ	2.77	30	0	0
4.นักเขียน	1.13	10	2	18
5.นักออกแบบตกแต่ง ภายใน	1.60	5	9	16
6.วิศวกร	1.67	0	26	4
7.เภสัชกร	1.80	5	7	18
8.พยาบาล	2.30	29	0	1
9.นักวิจัย	1.20	2	8	20
10.อาจารย์มหาวิทยาลัย	2.00	5	3	22
11.มัคคุเทศก์	2.67	8	6	16
12.สถาปนิก	1.90	1	21	8
13.พนักงานขายประกัน ชีวิต	2.53	4	8	18
14.ประชาสัมพันธ์	2.87	27	1	2
15.ทหาร	1.07	0	30	0
16.นักจิตวิทยา	2.10	9	2	19

ภาคผนวก

แบบสำรวจการรับรู้ของบุคคลเกี่ยวกับอาชีพ

แบบสำรวจเพื่อการวิจัยฉบับนี้มีจุดประสงค์เพื่อสำรวจการรับรู้ของบุคคลเกี่ยวกับอาชีพนักวิจัย (หรือนักเขียน) เพื่อประกอบเป็นข้อมูลในการทำวิทยานิพนธ์ ของนิสิตระดับบัณฑิตศึกษา สาขาวิชาจิตวิทยาสังคม คณะจิตวิทยา บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ผู้วิจัยจึงใคร่ขอความร่วมมือจากนิสิต โปรดตอบแบบสำรวจนี้ทุกข้อตามความรู้สึกนึกคิดที่เป็นจริง ข้อมูลจากการตอบของนิสิตจะถือเป็นความลับ และไม่มีผลกระทบใดๆต่อตัวนิสิตทั้งสิ้น

แบบสำรวจนี้มี 2 ตอน พร้อมภาพบุคคล 12 ภาพ ผู้วิจัยจะให้นิสิตพิจารณาภาพบุคคลและตอบดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับตัวผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 แบบสอบถามในการประเมินลักษณะต่างๆของภาพบุคคล 12 ภาพ

ขอขอบคุณในความร่วมมือ

ผู้วิจัย

สุวัทธิย์ หรั่งเพชร

ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนตัว

คำแนะนำในการตอบ โปรดตอบคำถามลงในช่องว่าง โดยเป็นคำตอบที่ตรงกับตัวท่านมากที่สุด และโปรดตอบทุกข้อ

		<u>สำหรับผู้วิจัย</u>	
		() () ()	1-3
1. เพศ	<input type="checkbox"/> ชาย <input type="checkbox"/> หญิง	()	4
2. ชั้นปีที่	_____	()	5
3. อายุ	_____ ปี	()	6
4. คณะ	_____		



ตอนที่ 2 แบบสอบถาม

คำแนะนำในการตอบ โปรดตอบคำถามลงในช่องว่าง โดยกาเครื่องหมายคำตอบ ✓ ที่ตรงกับความรู้สึกนึกคิดของท่านมากที่สุด และโปรดตอบทุกข้อ

ส่วนที่ 1 รูปภาพบุคคลทุกภาพนี้ ทุกคนมีอาชีพเป็นนักวิจัย (หรือนักเขียน) โปรดพิจารณาบุคคลในแต่ละภาพต่อไปนี้ตามความรู้สึกนึกคิดของท่านว่าบุคคลในภาพมีลักษณะดังต่อไปนี้เพียงใด

ภาพที่ 1

ลักษณะที่ประเมิน	น้อยที่สุด	น้อย	ค่อนข้างน้อย	ปานกลาง	ค่อนข้างมาก	มาก	มากที่สุด
	1	2	3	4	5	6	7
1. มีความเป็นไปได้อย่างประสบความสำเร็จในอาชีพ	1	2	3	4	5	6	7
2. มีโอกาสที่จะประสบความสำเร็จเพราะความสามารถ	1	2	3	4	5	6	7
3. มีโอกาสที่จะประสบความสำเร็จเพราะความพยายาม	1	2	3	4	5	6	7
4. มีโอกาสที่จะประสบความสำเร็จเพราะลักษณะความยากง่ายของงาน	1	2	3	4	5	6	7
5. มีโอกาสที่จะประสบความสำเร็จเพราะโชค	1	2	3	4	5	6	7

ภาพที่ 2

ลักษณะที่ประเมิน	น้อยที่สุด	น้อย	ค่อนข้างน้อย	ปานกลาง	ค่อนข้างมาก	มาก	มากที่สุด
	1	2	3	4	5	6	7
1. มีความเป็นไปได้อย่างประสบความสำเร็จในอาชีพ	1	2	3	4	5	6	7
2. มีโอกาสที่จะประสบความสำเร็จเพราะความสามารถ	1	2	3	4	5	6	7
3. มีโอกาสที่จะประสบความสำเร็จเพราะความพยายาม	1	2	3	4	5	6	7
4. มีโอกาสที่จะประสบความสำเร็จเพราะลักษณะความยากง่ายของงาน	1	2	3	4	5	6	7
5. มีโอกาสที่จะประสบความสำเร็จเพราะโชค	1	2	3	4	5	6	7

ภาพที่3

ลักษณะที่ประเมิน	น้อยที่สุด	น้อย	ค่อนข้างน้อย	ปานกลาง	ค่อนข้างมาก	มาก	มากที่สุด
	1	2	3	4	5	6	7
1. ความเป็นไปได้ที่จะประสบความสำเร็จในอาชีพ	1	2	3	4	5	6	7
2. มีโอกาสที่จะประสบความสำเร็จเพราะความสามารถ	1	2	3	4	5	6	7
3. มีโอกาสที่จะประสบความสำเร็จเพราะความพยายาม	1	2	3	4	5	6	7
4. มีโอกาสที่จะประสบความสำเร็จเพราะลักษณะความยากง่ายของงาน	1	2	3	4	5	6	7
5. มีโอกาสที่จะประสบความสำเร็จเพราะโชค	1	2	3	4	5	6	7

ภาพที่4

ลักษณะที่ประเมิน	น้อยที่สุด	น้อย	ค่อนข้างน้อย	ปานกลาง	ค่อนข้างมาก	มาก	มากที่สุด
	1	2	3	4	5	6	7
1. ความเป็นไปได้ที่จะประสบความสำเร็จในอาชีพ	1	2	3	4	5	6	7
2. มีโอกาสที่จะประสบความสำเร็จเพราะความสามารถ	1	2	3	4	5	6	7
3. มีโอกาสที่จะประสบความสำเร็จเพราะความพยายาม	1	2	3	4	5	6	7
4. มีโอกาสที่จะประสบความสำเร็จเพราะลักษณะความยากง่ายของงาน	1	2	3	4	5	6	7
5. มีโอกาสที่จะประสบความสำเร็จเพราะโชค	1	2	3	4	5	6	7

ภาพที่5

ลักษณะที่ประเมิน	น้อยที่สุด	น้อย	ค่อนข้างน้อย	ปานกลาง	ค่อนข้างมาก	มาก	มากที่สุด
	1	2	3	4	5	6	7
1. ความเป็นไปได้ที่จะประสบความสำเร็จในอาชีพ	1	2	3	4	5	6	7
2. มีโอกาสที่จะประสบความสำเร็จเพราะความสามารถ	1	2	3	4	5	6	7
3. มีโอกาสที่จะประสบความสำเร็จเพราะความพยายาม	1	2	3	4	5	6	7
4. มีโอกาสที่จะประสบความสำเร็จเพราะลักษณะความยากง่ายของงาน	1	2	3	4	5	6	7
5. มีโอกาสที่จะประสบความสำเร็จเพราะโชค	1	2	3	4	5	6	7

ภาพที่ 6

ลักษณะที่ประเมิน	น้อยที่สุด	น้อย	ค่อนข้างน้อย	ปานกลาง	ค่อนข้างมาก	มาก	มากที่สุด
	1	2	3	4	5	6	7
1. ความเป็นไปได้ที่จะประสบความสำเร็จในอาชีพ	1	2	3	4	5	6	7
2. มีโอกาสที่จะประสบความสำเร็จเพราะความสามารถ	1	2	3	4	5	6	7
3. มีโอกาสที่จะประสบความสำเร็จเพราะความพยายาม	1	2	3	4	5	6	7
4. มีโอกาสที่จะประสบความสำเร็จเพราะลักษณะความยากง่ายของงาน	1	2	3	4	5	6	7
5. มีโอกาสที่จะประสบความสำเร็จเพราะโชค	1	2	3	4	5	6	7

ภาพที่ 7

ลักษณะที่ประเมิน	น้อยที่สุด	น้อย	ค่อนข้างน้อย	ปานกลาง	ค่อนข้างมาก	มาก	มากที่สุด
	1	2	3	4	5	6	7
1. ความเป็นไปได้ที่จะประสบความสำเร็จในอาชีพ	1	2	3	4	5	6	7
2. มีโอกาสที่จะประสบความสำเร็จเพราะความสามารถ	1	2	3	4	5	6	7
3. มีโอกาสที่จะประสบความสำเร็จเพราะความพยายาม	1	2	3	4	5	6	7
4. มีโอกาสที่จะประสบความสำเร็จเพราะลักษณะความยากง่ายของงาน	1	2	3	4	5	6	7
5. มีโอกาสที่จะประสบความสำเร็จเพราะโชค	1	2	3	4	5	6	7

ภาพที่ 8

ลักษณะที่ประเมิน	น้อยที่สุด	น้อย	ค่อนข้างน้อย	ปานกลาง	ค่อนข้างมาก	มาก	มากที่สุด
	1	2	3	4	5	6	7
1. ความเป็นไปได้ที่จะประสบความสำเร็จในอาชีพ	1	2	3	4	5	6	7
2. มีโอกาสที่จะประสบความสำเร็จเพราะความสามารถ	1	2	3	4	5	6	7
3. มีโอกาสที่จะประสบความสำเร็จเพราะความพยายาม	1	2	3	4	5	6	7
4. มีโอกาสที่จะประสบความสำเร็จเพราะลักษณะความยากง่ายของงาน	1	2	3	4	5	6	7
5. มีโอกาสที่จะประสบความสำเร็จเพราะโชค	1	2	3	4	5	6	7

ภาพที่ 9

ลักษณะที่ประเมิน	น้อยที่สุด	น้อย	ค่อนข้างน้อย	ปานกลาง	ค่อนข้างมาก	มาก	มากที่สุด
	1	2	3	4	5	6	7
1. ความเป็นไปได้ที่จะประสบความสำเร็จในอาชีพ	1	2	3	4	5	6	7
2. มีโอกาสที่จะประสบความสำเร็จเพราะความสามารถ	1	2	3	4	5	6	7
3. มีโอกาสที่จะประสบความสำเร็จเพราะความพยายาม	1	2	3	4	5	6	7
4. มีโอกาสที่จะประสบความสำเร็จเพราะลักษณะความยากง่ายของงาน	1	2	3	4	5	6	7
5. มีโอกาสที่จะประสบความสำเร็จเพราะโชค	1	2	3	4	5	6	7

ภาพที่ 10

ลักษณะที่ประเมิน	น้อยที่สุด	น้อย	ค่อนข้างน้อย	ปานกลาง	ค่อนข้างมาก	มาก	มากที่สุด
	1	2	3	4	5	6	7
1. ความเป็นไปได้ที่จะประสบความสำเร็จในอาชีพ	1	2	3	4	5	6	7
2. มีโอกาสที่จะประสบความสำเร็จเพราะความสามารถ	1	2	3	4	5	6	7
3. มีโอกาสที่จะประสบความสำเร็จเพราะความพยายาม	1	2	3	4	5	6	7
4. มีโอกาสที่จะประสบความสำเร็จเพราะลักษณะความยากง่ายของงาน	1	2	3	4	5	6	7
5. มีโอกาสที่จะประสบความสำเร็จเพราะโชค	1	2	3	4	5	6	7

ภาพที่ 11

ลักษณะที่ประเมิน	น้อยที่สุด	น้อย	ค่อนข้างน้อย	ปานกลาง	ค่อนข้างมาก	มาก	มากที่สุด
	1	2	3	4	5	6	7
1. ความเป็นไปได้ที่จะประสบความสำเร็จในอาชีพ	1	2	3	4	5	6	7
2. มีโอกาสที่จะประสบความสำเร็จเพราะความสามารถ	1	2	3	4	5	6	7
3. มีโอกาสที่จะประสบความสำเร็จเพราะความพยายาม	1	2	3	4	5	6	7
4. มีโอกาสที่จะประสบความสำเร็จเพราะลักษณะความยากง่ายของงาน	1	2	3	4	5	6	7
5. มีโอกาสที่จะประสบความสำเร็จเพราะโชค	1	2	3	4	5	6	7

ภาพที่ 12

ลักษณะที่ประเมิน	น้อยที่สุด	น้อย	ค่อนข้างน้อย	ปานกลาง	ค่อนข้างมาก	มาก	มากที่สุด
	1	2	3	4	5	6	7
1. มีความเป็นไปได้ที่จะประสบความสำเร็จในอาชีพ	1	2	3	4	5	6	7
2. มีโอกาสที่จะประสบความสำเร็จเพราะความสามารถ	1	2	3	4	5	6	7
3. มีโอกาสที่จะประสบความสำเร็จเพราะความพยายาม	1	2	3	4	5	6	7
4. มีโอกาสที่จะประสบความสำเร็จเพราะลักษณะความยากง่ายของงาน	1	2	3	4	5	6	7
5. มีโอกาสที่จะประสบความสำเร็จเพราะโชค	1	2	3	4	5	6	7

ส่วนที่ 2 ขอให้ท่านพิจารณารูปภาพบุคคลอีกครั้งและโปรดพิจารณาว่าแต่ละภาพนั้นมีความดึงดูดใจทางกายภาพ(สวย-หล่อ)เพียงใดตามความความรู้สึกนึกคิดของท่าน

ภาพบุคคล ภาพที่	มีความดึงดูดใจ น้อยที่สุด	มีความดึงดูดใจ น้อย	มีความดึงดูดใจ ค่อนข้างน้อย	มีความดึงดูดใจ ปานกลาง	มีความดึงดูดใจ ค่อนข้างมาก	มีความดึงดูดใจ มาก	มีความดึงดูดใจ มากที่สุด
	1	2	3	4	5	6	7
1	1	2	3	4	5	6	7
2	1	2	3	4	5	6	7
3	1	2	3	4	5	6	7
4	1	2	3	4	5	6	7
5	1	2	3	4	5	6	7
6	1	2	3	4	5	6	7
7	1	2	3	4	5	6	7
8	1	2	3	4	5	6	7
9	1	2	3	4	5	6	7
10	1	2	3	4	5	6	7
11	1	2	3	4	5	6	7
12	1	2	3	4	5	6	7



ประวัติผู้เขียนวิทยานิพนธ์

นางสาวสุวิทย์ หรั่งเพชร เกิดวันที่ 28 ธันวาคม 2520 ที่กรุงเทพมหานคร สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรีจากสาขาวิชาเฉพาะภาษาสเปน คณะอักษรศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ในปีการศึกษา 2541 และเข้าศึกษาต่อในหลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาสังคม คณะจิตวิทยา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย เมื่อ พ.ศ.2542