

อิทธิพลของบุคลิกภาพแบบหลงตนเอง ลักษณะของเป้าหมายและความท้าทายของงาน
ต่อแรงจูงใจในกิจกรรมและผลงาน



นางสาวกันยารัตน์ สอาดเย็น

สถาบันวิทยบริการ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชาจิตวิทยาสังคม

คณะจิตวิทยา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ปีการศึกษา 2549

ลิขสิทธิ์ของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

EFFECTS OF NARCISSISM, GOAL ORIENTATION, AND TASK CHALLENGE
ON INTRINSIC MOTIVATION AND PERFORMANCE

Miss Kanyarat Sa-artyen

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

Copyright of Chulalongkorn University

กันยาร์ตัน สอาดเย็น: อิทธิพลของบุคลิกภาพแบบหลงตนเอง ลักษณะของเป้าหมายและความท้าทายของงานต่อแรงจูงใจในกิจกรรมและผลงาน (EFFECTS OF NARCISSISM, GOAL ORIENTATION, AND TASK CHALLENGE ON INTRINSIC MOTIVATION AND PERFORMANCE) อ. ที่ปรึกษา: ผศ. ดร. คัดนางค์ มณีศรี, 151 หน้า.

การวิจัยครั้งนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อตรวจสอบอิทธิพลของบุคลิกภาพแบบหลงตนเอง ลักษณะของเป้าหมายและความท้าทายของงานต่อแรงจูงใจในกิจกรรมและผลงาน ผู้ร่วมการทดลองเป็นนิสิตที่ศึกษาในระดับปริญญาตรีจำนวน 160 คน ซึ่งถูกจำแนกออกเป็นผู้ที่มีบุคลิกภาพแบบหลงตนเองสูงหรือผู้ที่มีบุคลิกภาพแบบหลงตนเองต่ำ และถูกสุ่มเข้าเงื่อนไขใดเงื่อนไขหนึ่งใน 8 เงื่อนไข คือ บุคลิกภาพแบบหลงตนเอง (บุคคลที่หลงตนเองสูงหรือบุคคลที่หลงตนเองต่ำ) เป้าหมาย (เป้าหมายมุ่งแสดงความสามารถหรือเป้าหมายมุ่งเรียนรู้) และความท้าทายของงาน (งานที่มีความท้าทายสูงหรืองานที่มีความท้าทายต่ำ) ผู้ร่วมการทดลองต้องทำงานที่มีลักษณะคล้ายคลึงกับแบบวัดความถนัดและแบบวัดสติปัญญา จากนั้นประเมินระดับแรงจูงใจในกิจกรรมของตนเอง

ผลการวิจัย พบว่า

1. สำหรับผู้ที่มีบุคลิกภาพแบบหลงตนเองสูง เงื่อนไขเป้าหมายมุ่งแสดงความสามารถทำให้เกิดแรงจูงใจในกิจกรรมสูงกว่าและทำผลงานได้ดีกว่าเงื่อนไขเป้าหมายมุ่งเรียนรู้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และ .05 ตามลำดับ
2. สำหรับผู้ที่มีบุคลิกภาพแบบหลงตนเองต่ำ เป้าหมายมุ่งแสดงความสามารถทำให้เกิดแรงจูงใจในกิจกรรมและผลงานไม่แตกต่างจากเป้าหมายมุ่งเรียนรู้
3. เป้าหมายมุ่งแสดงความสามารถ ทำให้ผู้ที่มีบุคลิกภาพแบบหลงตนเองสูงมีแรงจูงใจในกิจกรรมและผลงานสูงกว่าผู้ที่มีบุคลิกภาพแบบหลงตนเองต่ำอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ในขณะที่เป้าหมายมุ่งเรียนรู้ไม่ทำให้ผู้ที่มีบุคลิกภาพแบบหลงตนเองสูงมีแรงจูงใจในกิจกรรมและผลงานแตกต่างจากผู้ที่มีบุคลิกภาพแบบหลงตนเองต่ำ
4. เมื่อเป้าหมายมุ่งแสดงความสามารถ ผู้ที่มีบุคลิกภาพแบบหลงตนเองสูงมีแรงจูงใจในกิจกรรมและผลงาน เมื่อทำงานที่มีความท้าทายสูงมากกว่าเมื่อทำงานที่มีความท้าทายต่ำอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และ .001 ตามลำดับ ในขณะที่ความท้าทายของงานไม่ทำให้ผู้ที่มีบุคลิกภาพแบบหลงตนเองต่ำมีแรงจูงใจในกิจกรรมและผลงานแตกต่างกัน

สาขาวิชา...จิตวิทยาสังคม.....ลายมือชื่อนิสิต.....กันยาร์ตัน สอาดเย็น.....

ปีการศึกษา...2549.....ลายมือชื่ออาจารย์ที่ปรึกษา.....

4878101538: MAJOR SOCIAL PSYCHOLOGY

KEY WORD: NARCISSISM / GOAL ORIENTATION / TASK CHALLENGE / INTRINSIC MOTIVATION

KANYARAT SA-ARTYEN: EFFECTS OF NARCISSISM, GOAL ORIENTATION, AND TASK CHALLENGE ON INTRINSIC MOTIVATION AND PERFORMANCE. THESIS ADVISOR: ASST. PROF. KAKANANG MANEESRI, Ph.D., 151 pp.

The purpose of this study was to examine the effects of the narcissistic personality, achievement goal orientation, and task challenge on intrinsic motivation and performance. One hundred and sixty undergraduate students were classified as high or low narcissists and then were randomly assigned to one of eight experimental conditions: narcissism (high vs. low), goal orientation (performance vs. mastery), and task challenge (high vs. low). Participants worked on the task similar to the aptitude and intelligence tests and were assessed their levels of intrinsic motivation.

Results show that:

1. High narcissists have higher level of intrinsic motivation and perform better in performance goal condition than in mastery goal condition ($p < .01$ and $.05$, consecutively).
2. There are no significant differences in intrinsic motivation and performance for low narcissists working in performance goal and mastery goal.
3. Performance goals enhance intrinsic motivation and performance for high narcissists than for low narcissists ($p < .01$), whereas mastery goals do not make any significant differences between high and low narcissists.
4. High narcissists experience higher intrinsic motivation ($p < .01$) and perform better ($p < .001$) in the performance goal condition when the task is challenging than when it is not, whereas the challenge of the task do not make any differences for low narcissists.

Field of study....Social..Psychology.....Student's signature..... *Kanyarat Sa-artyen*
 Academic year....2006.....Advisor's signature..... *Kaky Mani*

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงได้ด้วยความสามารถของผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ศักดิ์นางค์ มณีศรี อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ผู้ซึ่งประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้ แนวทางในการสร้างงานวิจัยที่ดีทางจิตวิทยาสังคม และกรุณาเสียสละเวลาในการให้คำแนะนำ รวมไปถึงการตรวจแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ด้วยความเมตตา อีกทั้งยังให้กำลังใจกับผู้วิจัยตลอดการทำวิทยานิพนธ์ ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ ที่นี้

ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์ ดร. ธีระพร อุวรรณโณ อาจารย์จรุงกุล บุรพวงศ์ อาจารย์ ดร. อภิชนา ไชยวุฒิกธกรณานิช และอาจารย์ทิพย์นภา หวนสุริยา คณาจารย์ สาขาวิชาจิตวิทยาสังคมที่กรุณาให้คำแนะนำและถ่ายทอดความรู้ทางจิตวิทยา ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณ ศาสตราจารย์ ดร. นงลักษณ์ วิรัชชัย อาจารย์ผู้สอนวิชาสถิติ และรองศาสตราจารย์ ดร. พรรณทิพย์ ศิริวรรณบุศย์ ที่อนุญาตให้ผู้วิจัยเก็บข้อมูลกับนิสิต เพื่อนำไปใช้ในการทดลอง

ผู้วิจัยขอขอบคุณบุคลากรคณะจิตวิทยาที่กรุณาให้ความช่วยเหลือเป็นอย่างดี ผู้วิจัยขอขอบคุณ คุณเสาวลักษณ์ อัสวเทววิธ ที่ให้คำแนะนำในการวิเคราะห์ข้อมูล คุณคณิศ ศิริณากุล ที่ให้คำปรึกษาและอำนวยความสะดวกในการใช้ห้องปฏิบัติการทางจิตวิทยา รวมถึงรุ่นพี่ทุกท่านที่ให้คำปรึกษาและเป็นกำลังใจตลอดมา ผู้วิจัยขอขอบคุณเพื่อน ๆ ในสาขาวิชาจิตวิทยาสังคมทุกคนที่ให้ความช่วยเหลือและเป็นທີ່ปรึกษาที่ดี

ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณ คุณพ่อสุรินทร์ สอาดเย็น และคุณแม่ทิพาพรรณ สอาดเย็น ที่ให้คำแนะนำ เป็นกำลังใจ ให้การดูแลเอาใจใส่และสอบถามความคืบหน้าตลอดการทำวิทยานิพนธ์ด้วยความห่วงใย ทำให้ผู้วิจัยมีกำลังใจและสามารถทำวิทยานิพนธ์จนสำเร็จลุล่วงได้ด้วยดี

สุดท้ายนี้ผู้วิจัยขอขอบคุณ นิสิตจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยทุกคนที่เสียสละเวลาและให้ความร่วมมือเป็นอย่างดีในการเข้าร่วมการทดลองในครั้งนี้

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	จ
กิตติกรรมประกาศ.....	ฉ
สารบัญ.....	ช
สารบัญตาราง.....	ฅ
สารบัญภาพ.....	ฎ
บทที่ 1 บทนำ.....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	3
วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	41
ขอบเขตที่ใช้ในการวิจัย.....	41
ตัวแปรที่เกี่ยวข้องในการวิจัย.....	41
สมมติฐานการวิจัย.....	42
นิยามศัพท์ที่ใช้ในการวิจัย.....	43
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	45
บทที่ 2 วิธีดำเนินการวิจัย.....	46
การออกแบบการวิจัย.....	46
กลุ่มตัวอย่าง.....	46
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	46
วิธีดำเนินการวิจัย.....	59
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	64
บทที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	65
บทที่ 4 อภิปรายผลการวิจัย.....	93

บทที่ 5 สรุปผลการวิจัยและข้อเสนอแนะ.....	101
รายการอ้างอิง.....	107
ภาคผนวก.....	113
ภาคผนวก ก.....	114
ภาคผนวก ข.....	121
ภาคผนวก ค.....	130
ภาคผนวก ง.....	133
ภาคผนวก จ.....	134
ภาคผนวก ฉ.....	139
ภาคผนวก ช.....	142
ภาคผนวก ซ.....	145
ภาคผนวก ฌ.....	149
ภาคผนวก ฎ.....	150
ประวัติผู้เขียนวิทยานิพนธ์.....	151

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
1 จำนวนข้อกระทงในการพัฒนามาตรวัดบุคลิกภาพแบบหลงตนเอง จำแนกตามองค์ประกอบ.....	48
2 จำนวนและร้อยละของตัวอย่างที่ใช้ในการวิเคราะห์องค์ประกอบในชั้นสร้าง มาตรวัดบุคลิกภาพแบบหลงตนเอง (N = 500).....	49
3 จำนวนและร้อยละของตัวอย่างในชั้นสร้างแบบวัดความสามารถในการคิดวิเคราะห์ และแก้ปัญหา จำแนกตามเพศ ชั้นปี และคณะ (N = 50).....	51
4 จำนวนและร้อยละของตัวอย่างในชั้นสร้างแบบวัดความสามารถในการคิดวิเคราะห์ และแก้ปัญหาคั้งที่ 2 จำแนกตามเพศ ชั้นปี และคณะ (N = 50).....	53
5 จำนวนข้อกระทงในการพัฒนามาตรวัดแรงจูงใจในกิจกรรม จำแนกตาม องค์ประกอบ.....	56
6 จำนวนข้อกระทงในการพัฒนามาตรวัดแรงจูงใจในกิจกรรมที่ใช้ในการประเมินงาน จำแนกตามองค์ประกอบ.....	58
7 จำนวนและร้อยละของผู้ร่วมการทดลอง จำแนกตามเพศ อายุ คณะและชั้นปี.....	66
8 ค่ามัชฌิมเลขคณิต (M) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) ของแรงจูงใจในกิจกรรม (คะแนนจากมาตรวัดแรงจูงใจในกิจกรรม) จำแนกตามบุคลิกภาพแบบหลงตนเอง เป้าหมายและความท้าทายของงาน (n = 20).....	68
9 การวิเคราะห์ความแปรปรวนสามทางของแรงจูงใจในกิจกรรม (คะแนนจาก มาตรวัดแรงจูงใจในกิจกรรม).....	69
10 ค่ามัชฌิมเลขคณิต (M) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) ของแรงจูงใจในกิจกรรม (คะแนนจากมาตรวัดแรงจูงใจในกิจกรรม) จำแนกตามบุคลิกภาพแบบหลงตนเอง และเป้าหมาย (n = 40).....	71
11 ค่ามัชฌิมเลขคณิต (M) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) ของแรงจูงใจในกิจกรรม (คะแนนจากมาตรวัดแรงจูงใจในกิจกรรม) จำแนกตามบุคลิกภาพแบบหลงตนเอง และความท้าทายของงาน (n = 40).....	74
12 ค่ามัชฌิมเลขคณิต (M) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) ของแรงจูงใจในกิจกรรม (เวลาที่ใช้ในช่วงเวลาการเลือกอิสระ) จำแนกตามบุคลิกภาพแบบหลงตนเอง เป้าหมายและความท้าทายของงาน (n = 20).....	76

ตารางที่	หน้า
13 การวิเคราะห์ความแปรปรวนสามทางของแรงจูงใจในกิจกรรม (เวลาที่ใช้ในช่วงเวลาการเลือกอิสระ).....	77
14 ค่ามัชฌิมเลขคณิต (M) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) ของแรงจูงใจในกิจกรรม (เวลาที่ใช้ในช่วงเวลาการเลือกอิสระ) จำแนกตามบุคลิกภาพแบบหลงตนเองและเป้าหมาย ($n = 40$).....	79
15 ค่ามัชฌิมเลขคณิต (M) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) ของผลงาน จำแนกตามบุคลิกภาพแบบหลงตนเอง เป้าหมายและความท้าทายของงาน ($n = 20$).....	83
16 การวิเคราะห์ความแปรปรวนสามทางของผลงาน.....	84
17 ค่ามัชฌิมเลขคณิต (M) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) ของผลงาน จำแนกตามบุคลิกภาพแบบหลงตนเองและเป้าหมาย ($n = 40$).....	85
18 ค่ามัชฌิมเลขคณิต (M) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) ของผลงาน จำแนกตามเป้าหมายและความท้าทายของงาน ($n = 40$).....	88
19 สรุปผลการวิจัยตามสมมติฐานในตัวแปรแรงจูงใจในกิจกรรมของค่าที่วัดจากมาตรวัดแรงจูงใจในกิจกรรม.....	91
20 สรุปผลการวิจัยตามสมมติฐานในตัวแปรแรงจูงใจในกิจกรรมของเวลาที่ใช้ในช่วงเวลาการเลือกอิสระ.....	91
21 สรุปผลการวิจัยตามสมมติฐานในตัวแปรผลงาน.....	92

สารบัญภาพ

ภาพที่		หน้า
1	สรุปขั้นตอนการทดลอง.....	63
2	ปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพแบบหลงตนเองและเป้าหมาย.....	70
3	ปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพแบบหลงตนเองและความท้าทายของงาน.....	74
4	ปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพแบบหลงตนเองและเป้าหมาย.....	79
5	ปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพแบบหลงตนเองและเป้าหมาย.....	86
6	ปฏิสัมพันธ์ระหว่างเป้าหมายและความท้าทายของงาน.....	89



สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ในการดำรงชีวิตของมนุษย์ ย่อมต้องอยู่ร่วมกันเป็นสังคม มีการแสดงออกทางพฤติกรรม รวมถึงมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างกัน สิ่งเหล่านี้ทำให้เห็นถึงลักษณะทางบุคลิกภาพของบุคคลที่มีความแตกต่างกัน ซึ่งความแตกต่างดังกล่าว อาจปรากฏออกมาให้เห็นเป็นพฤติกรรม (Overt behavior) หรือที่ไม่สามารถมองเห็นจากพฤติกรรมได้ (Covert behavior) ทั้งนี้บุคลิกภาพประเภทหนึ่งที่ปรากฏหลักฐานชัดเจนว่ามีอิทธิพลต่อการดำเนินชีวิต นั่นคือ บุคลิกภาพแบบหลงตนเอง (Narcissism) ซึ่งความหลงตนเองนี้ถูกมองว่าเป็นอาการผิดปกติทางบุคลิกภาพ (narcissism personality disorder: NPD) ในคู่มือการวินิจฉัยและสถิติของความผิดปกติทางจิตฉบับที่ 4 (the Diagnostic and Statistical Manual of Mental Disorders: *DSM-IV*) ระบุว่า บุคลิกภาพแบบหลงตนเองนี้มีลักษณะเด่นตรงที่การเห็นว่าตนดีกว่าหรือเหนือกว่าผู้อื่น ต้องการเป็นที่สนใจ มีผู้คนยกย่อง ชื่นชมในฐานะเป็นบุคคลสำคัญ มีความหมกมุ่นอยู่กับความเพ้อฝันในความสำเร็จและอำนาจ รวมถึงมีการประเมินความสามารถของตนสูงเกินไป ประกอบกับคิดแสวงหาผลประโยชน์เป็นที่ตั้ง ขาดความเห็นอกเห็นใจและอิจฉาผู้ที่ประสบความสำเร็จ จึงส่งผลกระทบต่อ การสร้างความสัมพันธ์กับผู้อื่น (American Psychiatric Association, 1994)

การที่บุคคลที่มีบุคลิกภาพแบบหลงตนเองให้ความสำคัญและประเมินความสามารถของตนสูง (Gabriel, Critelli, & Ee, 1994; John & Robins, 1994) จึงพบว่า ผู้ที่มีบุคลิกภาพแบบหลงตนเองมีการอวดอ้างถึงความฉลาดของตนเกินจริง ซึ่งการอวดอ้างนี้ไม่ได้เป็นไปตามความเป็นจริง (Farwell & Wohlwend-Lloyd, 1998; Gabriel et al.) สอดคล้องกับงานวิจัยของ John และ Robins ที่พบว่า ผู้ร่วมการทดลองที่มีบุคลิกภาพแบบหลงตนเองสูงมักคิดว่าผลงานของตนดีกว่า ผู้ที่มีบุคลิกภาพแบบหลงตนเองต่ำ แต่เมื่อวัดคุณภาพของงานกลับไม่พบความแตกต่างและเมื่อพิจารณาเกี่ยวกับความท้าทายของงาน พบว่า เมื่อเป้าหมายของงานประสบความสำเร็จได้ยาก ผู้ที่มีบุคลิกภาพแบบหลงตนเองจะคิดว่ามีโอกาสน้อยดีในการทำผลงาน เนื่องจากจะได้แสดงความเหนือกว่าผู้อื่น (Robins & John, 1997) ประกอบกับงานวิจัยของ Atkinson (1985 อ้างถึงใน Wallace & Baumeister, 2002) และ Kukla (1972, 1974 อ้างถึงใน Wallace & Baumeister) ที่

พบว่า การเชื่อมั่นในความสามารถของตนจะช่วยเอื้อต่อการทำงานยาก แต่อาจเกิดความเสียหายได้หากเป็นงานง่าย สอดคล้องกับงานวิจัยของ Meyer (1987 อ้างถึงใน Wallace & Baumeister) ที่พบว่า คนที่ประเมินระดับความสามารถของตนว่าอยู่ในระดับสูง มักรายงานว่าจะเกิดความพยายามในการทำงานที่มีความยากมากกว่างานที่มีความง่าย ส่วนคนที่ประเมินตนว่ามีระดับความสามารถต่ำจะรายงานว่าเกิดความพยายามในงานที่มีความง่ายมากกว่างานที่มีความยาก จากหลักฐานข้างต้นที่ว่า ผู้ที่มีบุคลิกภาพแบบหลงตนเองมีความคิดและประเมินว่าตนมีความสามารถสูง ดังนั้นจึงน่าจะเกิดความพยายามที่จะลงทุนลงแรงในการทำกิจกรรมหรือการงานต่าง ๆ ที่มีความยาก โดยพิจารณาในงานวิจัยของ Wallace และ Baumeister พบว่า คนที่มีบุคลิกภาพแบบหลงตนเองสูงจะทำผลงานได้ดีขึ้นในเงื่อนไขเป้าหมายที่มีความท้าทายสูง โดยเฉพาะจะทำผลงานได้ดีที่สุดเมื่องานที่ตนคิดว่าทำสำเร็จนั้นมีความยาก แต่ผลงานจะไม่ค่อยดีนัก หากคิดว่างานที่ทำสำเร็จนั้นเป็นงานง่าย ส่วนผู้ร่วมการทดลองที่มีบุคลิกภาพแบบหลงตนเองต่ำจะมีผลงานที่คล้ายกันทั้งในเงื่อนไขที่มีความท้าทายสูงและต่ำ และยังพบอีกว่า เมื่อเป้าหมายของงานนั้นทำสำเร็จได้ยาก ผู้ที่มีบุคลิกภาพแบบหลงตนเองสูงมีแนวโน้มเพิ่มความท้าทายและทำผลงานได้ดีขึ้น แต่เมื่อพบว่าเป้าหมายของงานนั้นทำสำเร็จได้ง่าย ผู้ที่มีบุคลิกภาพแบบหลงตนเองสูงจะทำผลงานได้ไม่ดีนัก จากงานวิจัยที่กล่าวมาแสดงให้เห็นว่า ผู้ที่มีบุคลิกภาพแบบหลงตนเองเมื่อทำงานที่มีระดับความท้าทายแตกต่างกัน ย่อมส่งผลต่อผลงานด้วย จึงเกิดประเด็นที่น่าสนใจว่า ผู้ที่มีบุคลิกภาพแบบหลงตนเองสูงนั้นต้องการทำงานที่มีความท้าทายสูงเพราะ คิดว่าเป็นการพัฒนาความสามารถและศักยภาพของตนจริง ๆ หรือทำงานที่มีความท้าทายต่ำก็ได้ เพราะเป็นเพียงการทำงานให้สำเร็จไป จะได้กลายเป็นที่ยอมรับและยกย่องของผู้อื่น นอกจากนี้ผู้ที่มีบุคลิกภาพแบบหลงตนเองสูงจะทำผลงานได้มีคุณภาพมากกว่าผู้ที่มีบุคลิกภาพแบบหลงตนเองต่ำหรือไม่ อย่างไร

การที่บุคคลจะทำผลงานได้สำเร็จและมีประสิทธิภาพเพียงใดนั้น ขึ้นอยู่กับแรงจูงใจของแต่ละบุคคล โดยแรงจูงใจจะช่วยผลักดันให้ทำกิจกรรมหรือการงานต่าง ๆ ให้สำเร็จลุล่วงไปได้ ทั้งนี้ แรงจูงใจแบ่งเป็น 2 ประเภทคือ แรงจูงใจในกิจกรรม (intrinsic motivation) และแรงจูงใจนอกกิจกรรม (extrinsic motivation) แต่เมื่อพิจารณาแล้วพบว่า แรงจูงใจในกิจกรรมนั้นส่งผลให้บุคคลทำกิจกรรมตามความพอใจมากกว่าการหวังผลจากสิ่งภายนอกกิจกรรม รวมถึงผลักดันให้ทำกิจกรรม เพื่อความสนุกสนานและความท้าทาย ในการวิจัยครั้งนี้จะกล่าวถึงเป้าหมาย 2 ประเภทที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในกิจกรรมคือ เป้าหมายมุ่งแสดงความสามารถ (performance goal)

และเป้าหมายมุ่งเรียนรู้ (mastery goal) โดยผู้ที่มีบุคลิกภาพแบบหลงตนเองนี้เป็นผู้ที่มีลักษณะของการเห็นว่าตนดีกว่าหรือเหนือกว่าผู้อื่น จึงมีความคิดของการแข่งขันหรือมุ่งเอาชนะผู้อื่น เนื่องจากจะส่งผลให้เป็นที่ยกย่อง ชื่นชม และสร้างความพึงพอใจให้กับตนเองได้ ทั้งนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ Morf, Weir, และ Davidov (2000) ที่กล่าวว่า ผู้ที่มีบุคลิกภาพแบบหลงตนเองมักจะมีเป้าหมายมุ่งแสดงความสามารถ ซึ่งจะเป็นโอกาสของการแสดงความสามารถในการแข่งขันกับผู้อื่น ซึ่งตามปกติแล้วเป้าหมายมุ่งแสดงความสามารถนี้จะเป็นปฏิกิริยาต่อการเกิดแรงจูงใจในกิจกรรม (Nicholls, 1984) แต่อาจไม่เป็นเช่นนั้นกับผู้ที่มีบุคลิกภาพแบบหลงตนเอง นอกจากนี้มีหลักฐานแสดงว่าเป้าหมายมุ่งเรียนรู้จะส่งเสริมแรงจูงใจในกิจกรรมสูงกว่าเป้าหมายมุ่งแสดงความสามารถ แต่งานวิจัยของ Harackiewicz และ Elliot (1993) พบว่า เป้าหมายมุ่งแสดงความสามารถนี้จะเพิ่มแรงจูงใจในกิจกรรมได้ หากบุคคลมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ส่วนเป้าหมายมุ่งเรียนรู้จะเพิ่มแรงจูงใจในผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ต่ำ จากที่กล่าวมาเป็นความขัดแย้งที่เกิดขึ้นในเรื่องของแรงจูงใจในกิจกรรม หากได้พิจารณาถึงงานวิจัยของ Morf และคณะ พบว่าผู้ชายที่มีบุคลิกภาพแบบหลงตนเองสูง จะมีความร่าเริง สนุกสนานและมีอารมณ์ทางบวกมากที่สุดเมื่ออยู่ในเงื่อนไขเป้าหมายมุ่งแสดงความสามารถ ขณะที่ผู้ที่มีบุคลิกภาพแบบหลงตนเองต่ำจะมีแรงจูงใจในกิจกรรมสูงสุดเมื่ออยู่ในเป้าหมายมุ่งเรียนรู้ เมื่อพิจารณาข้อมูลข้างต้นจึงเกิดคำถามว่าเป้าหมายประเภทใดจึงจะส่งผลต่อแรงจูงใจในกิจกรรมของผู้ที่มีบุคลิกภาพแบบหลงตนเองสูงและต่ำมากที่สุด

จากประเด็นที่กล่าวมา ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาว่าผู้ที่มีบุคลิกภาพแบบหลงตนเองสูงและต่ำในเงื่อนไขเป้าหมายประเภทใดและในสถานการณ์การทำงานที่มีความท้าทายระดับใดที่ส่งผลต่อการสร้างแรงจูงใจในกิจกรรมมากที่สุดและส่งผลกระทบต่อผลงานที่ดีที่สุด ซึ่งผู้วิจัยคาดว่าผลที่ได้จากการวิจัยครั้งนี้จะทำให้บุคคลเข้าใจว่าลักษณะของความหลงตนเองส่งผลต่อการทำผลงานและแรงจูงใจในกิจกรรมอย่างไร ซึ่งสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในหน่วยงานหรือองค์กรต่าง ๆ ได้ เช่น ในส่วนการศึกษา ก็พา ครอบครัว โดยเฉพาะภาครัฐและเอกชนที่ให้ความสำคัญกับการคัดเลือกบุคคลเข้าทำงาน จะสามารถนำหลักการนี้ในการประเมินความเหมาะสมต่อไป

แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัยแบ่งออกเป็น 3 หัวข้อใหญ่ ๆ ได้แก่ บุคลิกภาพแบบหลงตนเอง แรงจูงใจในกิจกรรม เป้าหมายและผลงาน

แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยเกี่ยวกับความหลงตนเอง

ความหมายของความหลงตนเอง

บุคลิกภาพแบบหลงตนเองมีความเป็นมายาวนานและถูกมองว่าเป็นภาวะผิดปกติทางบุคลิกภาพ (narcissistic personality disorder: NPD) จากคู่มือการวินิจฉัยและสถิติของความผิดปกติทางจิต ฉบับที่ 3 (the Diagnostic and Statistical Manual of Mental Disorders: DSM-III) กล่าวถึง ลักษณะความผิดปกติทางบุคลิกภาพนี้ว่า บุคคลจะรู้สึกว่าคุณค่าตนเป็นผู้ยิ่งใหญ่ มีความสำคัญหรือมีความพิเศษกว่าผู้อื่น รวมถึงหมกมุ่นกับความเพ้อฝันในความสำเร็จอย่างไม่มีขอบเขต มักต้องการเป็นที่สนใจและเป็นที่ชื่นชม จนบางครั้งอาจคุกคามบุคคลอื่น นอกจากนี้การรู้สึกว่าตนสมควรได้มากกว่าที่เป็นอยู่ การแสวงหาผลประโยชน์จากผู้อื่นและขาดความเห็นอกเห็นใจ ย่อมรบกวนการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลได้

ผู้ที่มีบุคลิกภาพแบบหลงตนเอง มักเห็นความสำคัญของตนเองจึงพูดเกินความเป็นจริง โดยมากจะพบลักษณะของการยึดตนเองเป็นศูนย์กลางและชอบดึงดูดความสนใจ แต่ในบางครั้งการเห็นว่าตนมีความสำคัญอาจเปลี่ยนเป็นความรู้สึกว่าตนไม่มีคุณค่า เช่น นักเรียนที่คาดหวังว่าจะได้คะแนนดี แต่หากได้คะแนนต่ำกว่าที่คาดหวัง อาจเกิดความรู้สึกว่าตนเองพบกับความล้มเหลวได้ รวมถึงมีความเพ้อฝันเกี่ยวกับเป้าหมายที่ไม่เป็นจริง

ความเพ้อฝันของบุคคลที่มีบุคลิกภาพแบบหลงตนเองมักเป็นสิ่งที่ไม่เป็นความจริง โดยมากจะเกี่ยวข้องกับเรื่องความสามารถ อำนาจ ความรุ่งโรจน์ ความฉลาด ความสวยงามหรือความรักในตนเองอย่างไม่มีขอบเขต และพบว่าบ่อยครั้งที่ความเพ้อฝันเป็นตัวขับเคลื่อนให้ทำสิ่งต่าง ๆ ที่จะประสบความสำเร็จหรือเป็นที่น่าพอใจได้ ส่งผลให้บุคคลมีความทะเยอทะยาน

การเห็นคุณค่าในตนเอง อาจทำให้บุคคลที่มีความหลงตนเองหมกมุ่นว่าตนจะทำสิ่งดี ๆ ได้อย่างไรและสิ่งที่ทำนี้คนอื่น ๆ จะมองเห็นเป็นอย่างไร เมื่อล้มเหลว ผิดหวังหรือถูกวิพากษ์วิจารณ์ ผู้ที่มีบุคลิกภาพแบบหลงตนเองจะแสดงออกในลักษณะเมินเฉย เดือดดาล รู้สึกด้อย ผิดหวัง อับอายขายหน้าหรือรู้สึกว่าไร้สาระ

ในด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลอาจไม่ราบรื่น เนื่องจากผู้ที่มีบุคลิกภาพแบบหลงตนเองขาดความเห็นอกเห็นใจผู้อื่น มักเกิดความรำคาญใจที่ต้องแสดงออกถึงความเป็นห่วงเป็นใย จึงมีแนวโน้มว่าความสัมพันธ์ที่เคยใกล้ชิด อาจเปลี่ยนแปลงไป

ผู้ที่มีบุคลิกภาพแบบหลงตนเองมักเห็นว่าตนสมควรได้มากกว่าที่เป็นอยู่ และคาดหวังว่าตนจะเป็นที่ชื่นชอบของคนทั่วไป บางครั้งอาจเกิดความรู้สึกแปลกใจและเกิดความโกรธ หากผู้อื่นไม่ทำในสิ่งที่ตนต้องการ นั่นเพราะคาดหวังสิ่งต่าง ๆ จากผู้อื่นมากกว่าที่ควรเป็น นอกจากนี้ผู้ที่มีบุคลิกภาพแบบหลงตนเองยังชอบแสวงหาผลประโยชน์จากผู้อื่นเพราะ ตนเองมีความหมกมุ่นในสิ่งที่ปรารถนาและมักเห็นว่าตนเหนือกว่าผู้อื่น

ลักษณะที่ชี้ถึงภาวะผิดปกติทางบุคลิกภาพของผู้ที่มีความหลงตนเองมีดังนี้

1. มีความรู้สึกที่ตนมีความสำคัญมากเกินไปจนความเป็นจริง หรือมีความพิเศษกว่าผู้อื่น เช่น กล่าวถึงความสำเร็จและพรสวรรค์อย่างเกินความเป็นจริง
2. หมกมุ่นกับความพ้อฝันในความสำเร็จ อำนาจ ความฉลาด ความสวยงามหรือความรักในอุดมคติอย่างไม่มีขอบเขต
3. ต้องการเป็นที่สนใจและชื่นชมจากผู้อื่น
4. มีความเย็นชาหรือมีความรู้สึกที่รุนแรง รู้สึกว่าตนมีลักษณะด้อยกว่าผู้อื่น รู้สึกผิดหวัง อับอายหรือคิดว่าการตอบสนองต่อคำวิจารณ์เป็นเรื่องไร้สาระ เหมินเฉยกับผู้อื่นหรือความล้มเหลว
5. มีลักษณะที่รบกวนการสร้างสัมพันธภาพกับบุคคลอื่น
 - (1) รู้สึกว่าตนสมควรได้มากกว่าที่เป็นอยู่ คาดหวังว่าตนจะเป็นที่รัก อาจแปลกใจและโกรธที่ผู้อื่นไม่ทำตามที่ต้องการ
 - (2) มักแสวงหาประโยชน์จากผู้อื่น หมกมุ่นกับความพอใจหรือการเห็นว่าตนมีอำนาจ ไม่คำนึงถึงคุณธรรมและความถูกต้อง
 - (3) สัมพันธภาพมีลักษณะเปลี่ยนแปลงไป จากที่เคยทำอย่างสมบูรณ์กลายเป็นลดน้อยลง
 - (4) ขาดความเห็นอกเห็นใจ ไม่ใส่ใจความรู้สึกของผู้อื่น เช่น ไม่รู้สึกเศร้ากับผู้ที่มีการป่วยอย่างรุนแรง

สำหรับคู่มือการวินิจฉัยและสถิติของความผิดปกติทางจิต ฉบับที่ 4 (the Diagnostic and Statistical Manual of Mental Disorders: *DSM-IV*) กล่าวถึง ความหลงตนเองว่าเป็นการรับรู้ว่าตนยิ่งใหญ่ (ทั้งในความพ้อฝันหรือพฤติกรรม) ต้องการการชื่นชมและขาดความเห็นอกเห็นใจ ลักษณะเช่นนี้เริ่มเป็นตั้งแต่วัยผู้ใหญ่ตอนต้นและพบได้ในสภาวะแวดล้อมที่หลากหลาย ซึ่งผู้ที่มีบุคลิกภาพแบบหลงตนเองจะมีลักษณะดังต่อไปนี้ 5 ข้อขึ้นไป

- (1) มีความรู้สึกว่าคุณมีความสำคัญมากเกินไปจนความเป็นจริง เช่น คิดว่าตนมีความสำเร็จและความสามารถติดตัวมาแต่กำเนิดอย่างเกินความเป็นจริง คาดหวังว่าตนจะเป็นที่จดจำว่ามีอำนาจเหนือผู้อื่น โดยไม่ได้คิดว่าตนจะมีความสำเร็จถึงเพียงนั้น
- (2) หมกมุ่นกับความเพ้อฝันในความสำเร็จ อำนาจ ความฉลาด ความสวยงาม หรือความรักในอุดมคติอย่างไม่มีขอบเขต
- (3) เชื่อว่าตนเป็นคนพิเศษ มีความโดดเด่นและสามารถเข้าใจหรือควรเกี่ยวข้องกับบุคคลอื่น ๆ ที่พิเศษหรือมีสถานภาพสูงเท่านั้น หรือที่ตนควรเกี่ยวข้องกับ
- (4) ต้องการการชื่นชมที่มากเกินไปปกติ
- (5) มีความรู้สึกว่าคุณสมควรได้มากกว่าสิ่งที่มีอยู่ ซึ่งเป็นการคาดหวังอย่างไม่มีเหตุผลเพื่อรักษาความชื่นชอบ หรือมักพอใจกับการรักษาหรือให้ผู้อื่นทำตามสิ่งที่ตนเองคาดหวัง
- (6) มีการแสวงหาผลประโยชน์จากความสัมพันธ์กับผู้อื่น โดยหาประโยชน์จากผู้อื่นเพื่อให้ตนประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย
- (7) ขาดความเห็นอกเห็นใจ โดยไม่สนใจจดจำหรือรับรู้ความรู้สึกและความต้องการของผู้อื่น
- (8) มักแสดงความอิจฉาผู้อื่นหรือเชื่อว่าผู้อื่นก็อิจฉาตน
- (9) แสดงพฤติกรรมและเจตคติในลักษณะที่หยิ่งยโส อวดดี

จากข้อมูลข้างต้น อาจกล่าวได้ว่า บุคลิกภาพแบบหลงตนเองนี้มีลักษณะคือ การเห็นว่าคุณดีกว่าหรือเหนือกว่าผู้อื่น ซึ่งลักษณะเช่นนี้จะอยู่ทั้งภายในตัวบุคคลในลักษณะของการเพ้อฝัน จินตนาการถึงอำนาจหรือความรัก และมีปรากฏออกมาภายนอกในลักษณะของการปกป้องตนเอง จากคำวิจารณ์ การคบหากับผู้ที่มีสถานภาพสูงและแสวงหาความชื่นชมและความสนใจ ผู้ที่มีบุคลิกภาพแบบหลงตนเองมักอวดศักยภาพต่าง ๆ ของตน จนเป็นที่หลงใหลและนำไปสู่การยกย่องจากคนทั่วไป นอกจากนี้การประเมินตนเองที่สูงเกินความเป็นจริง ทำให้มีปัญหาในการสร้างสัมพันธภาพกับผู้อื่น เนื่องจากผู้ที่มีบุคลิกภาพแบบหลงตนเองมักแสวงหาแต่ผลประโยชน์ ขาดความเห็นอกเห็นใจและอิจฉาผู้ที่มีความสามารถและประสบความสำเร็จ (American Psychiatric Association, 1994)

แนวคิดเรื่องความหลงตนเอง

ในทศวรรษที่ 80 พบว่า ลักษณะบุคลิกภาพแบบหลงตนเองไม่ได้มีสภาวะลดน้อยลง แต่กลับเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง จึงเป็นที่น่าสนใจเกี่ยวกับประเด็นดังกล่าว ทั้งนี้มีผู้ให้แนวคิดสำคัญ 3 ประการคือ

แนวความคิดที่ 1 กล่าวว่าความหลงตนเองเป็นวัฒนธรรมและเกี่ยวกับโครงสร้างทางสังคม โดย Wallach และ Wallach (1983 อ้างถึงใน Emmons, 1987) ศึกษาแนวคิดทางจิตวิทยาเกี่ยวกับการเป็นที่ยอมรับ ซึ่งจะนำไปสู่สภาวะการเห็นแก่ตัวและการยึดตนเองเป็นที่ตั้ง พบว่าสภาพความขัดแย้งทางสังคมอาจเพิ่มความหลงตนเอง ทั้งนี้ Fichten (1984 อ้างถึงใน Emmons) พบว่า การอนุমানสาเหตุของความทุกข์ในคู่แต่งงานสะท้อนให้เห็นถึงความหลงตนเองหรือความลำเอียงในการยึดตนเองเป็นที่ตั้ง รวมถึงการเหยียดผิว การกีดกันทางเพศและลัทธิชาตินิยม

แนวความคิดที่ 2 กล่าวว่า ความลำเอียงเข้าข้างตนเอง ทำให้คนเรามีแนวโน้มที่จะยอมรับในผลลัพธ์ของความสำเร็จและปฏิเสธในความล้มเหลว

แนวความคิดที่ 3 กล่าวว่า ความหลงตนเองเป็นลักษณะของความเจ็บป่วย โดย Kernberg (1976, 1980 อ้างถึงใน Emmons, 1987) และ Kohut (1976 อ้างถึงใน Emmons) กล่าวถึง ความแตกต่างในการศึกษาถึงสมมติฐานของโรคและการรักษาความหลงตนเอง

Freud (1914, 1957 อ้างถึงใน Campbell, 1999) ได้เสนอทฤษฎีเกี่ยวกับบุคลิกภาพแบบหลงตนเองเป็นครั้งแรก โดยอธิบายการเปลี่ยนแปลงนี้ว่าเกิดจากสัญชาตญาณทางเพศและอิทธิพลของพ่อแม่ ทั้งนี้ Freud ได้กล่าวถึงลักษณะของคนไว้ 2 ประเภท ดังนี้

1. ลักษณะของคนที่มีความผูกพันกับผู้อื่น (anaclitic type) ซึ่งจะมีรูปแบบของความรักที่มุ่งออกสู่ภายนอก มีการแสดงความรักต่อพ่อแม่ ครอบครัวและคู่สมรส
2. ลักษณะของคนที่มีความหลงตนเอง (narcissistic type) ซึ่งจะมีรูปแบบของความรักที่มุ่งเข้าสู่ภายในตนหรือการรักตนเอง ลักษณะดังกล่าวคือ 1) ตัวเขาคือใคร 2) ตัวเขาเคยเป็นใคร 3) ตัวเขาอยากเป็นอะไร และ 4) ใครเป็นส่วนหนึ่งของตัวเขา

Kernberg (1975 อ้างถึงใน Campbell, 1999) กล่าวว่าลักษณะของบุคลิกภาพแบบหลงตนเองเกิดจากการขาดความรักความเอาใจใส่ในวัยเด็ก ซึ่งบุคลิกภาพแบบหลงตนเองนี้จะได้รับการพัฒนาขึ้นเพื่อป้องกันตนเองจากความรู้สึกสูญเสีย ถูกทอดทิ้ง รวมถึงส่งเสริมการสร้างความสัมพันธ์อย่างใกล้ชิดกับผู้อื่นเพื่อป้องกันการถูกทอดทิ้ง โดยสรุป Kernberg เห็นว่า ความหลงตนเองเป็นผลมาจากการไม่ยอมรับหรือถูกทอดทิ้งจากพ่อแม่ จากความโดดเดี่ยวและการถูกปฏิเสธนี้ ทำให้เด็กปกป้องตนจากการถูกทอดทิ้งและนำมาซึ่งความเชื่อที่ว่าแม้แต่ตนเองเท่านั้นที่สามารถเชื่อถือได้และต้องรักตัวเอง

Kohut (1976 อ้างถึงใน Emmons, 1987) กล่าวถึง ทฤษฎีว่าด้วยการพัฒนาตัวตน (development theory of the self) ว่า ความหลงตนเองมีผลมาจากความล้มเหลวของครอบครัว เพราะการถูกทอดทิ้งหรือขาดความสนใจ โดย Kohut (1977 อ้างถึงใน Campbell, 1999) กล่าวถึงสาเหตุของความหลงตนเองว่าเกิดจากการที่พ่อแม่ไม่ได้แสดงความรักและความผูกพันกับลูก รวมถึงลักษณะที่ลูกพยายามทำตามความสมบูรณ์แบบของพ่อแม่ ทำให้เด็กเกิดความหลงตนเองได้

Millon (1981 อ้างถึงใน Emmons, 1987) กล่าวถึง ทฤษฎีการเรียนรู้ทางสังคม (social learning theory) ว่า ความหลงตนเองนี้ไม่ได้เกิดจากการลดบทบาทของสถานภาพครอบครัว แต่เกิดจากการที่ครอบครัวให้คุณค่ากับเด็กสูงเกินไป โดยเด็กที่ถูกเลี้ยงดูอย่างคนพิเศษ ทำให้เกิดความคิดว่าตนเป็นที่สนใจและเป็นที่ยรักของพ่อแม่และบุคคลรอบตัว สิ่งเหล่านี้จะทำให้เด็กรู้สึกว่าตนเองเป็นบุคคลที่สมบูรณ์แบบ ซึ่งในความเป็นจริงบุคคลรอบตัวอาจไม่คิดเช่นนั้น เด็กเหล่านี้จึงอยู่ในภาวะหลงตนเองได้

หลังจากทศวรรษที่ 80 บุคลิกภาพแบบหลงตนเองได้ถูกอธิบายในลักษณะของการมีความพึงพอใจในตนเอง ซึ่งมีการรายงานทั้งจากวงการศึกษาคลินิกและจิตวิทยาสังคม

จากข้อมูลข้างต้น อาจกล่าวได้ว่า ลักษณะบุคลิกภาพแบบหลงตนเองนี้เป็นพัฒนาการของมนุษย์ที่มีประวัติความเป็นมายาวนาน โดยนักจิตวิทยาได้เห็นถึงความสำคัญและพยายามสันนิษฐานถึงสาเหตุของการเกิดบุคลิกภาพดังกล่าวแตกต่างกันไป แต่พบประเด็นหลัก ๆ ที่นักจิตวิทยามีความเห็นสอดคล้องกัน นั่นคือ ผู้ที่มีบุคลิกภาพแบบหลงตนเองเป็นผู้ที่ต้องการ

ความรักจากบุคคลรอบข้าง จึงให้ความสำคัญกับตนเองและเห็นว่าตนเหนือกว่าผู้อื่นอย่างเกินความเป็นจริง โดยเฉพาะต้องการเป็นที่สนใจและชื่นชมจากผู้อื่นด้วย

การวัดความหลงตนเอง

เครื่องมือที่ใช้วัดความหลงตนเองนี้มีด้วยกันหลายชนิด ซึ่ง Ashby, Lee, และ Duke (1979 อ้างถึงใน Emmons, 1987) รายงานการพัฒนามาตรวัดความผิดปกติทางบุคลิกภาพแบบหลงตนเอง (Narcissistic Personality Disorder Scale: NPD) ซึ่งประกอบด้วย 19 ข้อกระทบ จาก Minnesota Multiphasic Personality Inventory หรือ MMPI โดย Solomon (1982) พบว่ามาตรวัดความผิดปกติทางบุคลิกภาพนี้เกี่ยวกับความแตกต่างระหว่างการเห็นคุณค่าในตนเองในผู้ที่มีสุขภาพดีและผู้ที่มีอาการของโรค สำหรับ Millon Clinical Multiaxial Inventory หรือ MCMI ได้ใส่ด้านย่อย ๆ เกี่ยวกับบุคลิกภาพแบบหลงตนเอง แต่ไม่เป็นที่ยอมรับในเรื่องความตรง Phares และ Erskine (1984 อ้างถึงใน Emmons) พัฒนามาตรวัดจำนวน 28 ข้อกระทบ ที่ออกแบบเพื่อวัดภาวะความเห็นแก่ตัว ซึ่งเป็นการตีความสถานการณ์ที่จะสร้างความพึงพอใจ ซึ่งแนวคิดนี้เน้นความเห็นแก่ตัวมากเกินไปกว่าลักษณะความหลงตนเอง

การพัฒนามาตรวัดบุคลิกภาพแบบหลงตนเองมีการดำเนินมาเป็นระยะเวลานาน (Emmons, 1987; Raskin & Terry, 1988) โดยเฉพาะ Raskin และ Hall (1979 อ้างถึงใน Emmons) กล่าวถึง เครื่องมือวัดบุคลิกภาพแบบหลงตนเอง (Narcissistic Personality Inventory: NPI) ซึ่งสามารถใช้วัดบุคลิกภาพแบบหลงตนเองในกลุ่มประชากรปกติ นอกจากนี้ Lasch (1979 อ้างถึงใน Emmons) กล่าวว่า ลักษณะบุคลิกภาพแบบหลงตนเองนี้แพร่หลายในประชาชนทั่วไปอีกด้วย ทั้งนี้ข้อกระทบที่ Raskin และ Hall พัฒนาขึ้นมีทั้งสิ้น 54 ข้อกระทบ เป็นข้อคำถามที่ออกแบบในลักษณะบังคับให้เลือกตอบ ซึ่งเครื่องมือนี้มีพื้นฐานมาจากคู่มือการวินิจฉัยและสถิติของความผิดปกติทางจิตฉบับที่ 3 (DSM-III) ที่กล่าวถึงความผิดปกติของบุคลิกภาพแบบหลงตนเอง ประกอบด้วย 1) การรู้สึกว่าคุณมีความสำคัญและมีลักษณะพิเศษ 2) หมกมุ่นกับจินตนาการของความสำเร็จ อำนาจ ความงามหรือความรักในอุดมคติ 3) การแสดงออก มักต้องการความสนใจและคำชื่นชม 4) การเห็นว่าตนควรได้มากกว่าที่เป็นอยู่ คาดว่าจะได้รับประโยชน์ โดยไม่ต้องให้สิ่งตอบแทน 5) มีการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล เพื่อแสวงหาผลประโยชน์ (American Psychiatric Association, 1980)

Emmons (1984) นำมาตรวจวัดบุคลิกภาพแบบหลงตนเองทั้ง 54 ข้อ มาสกัดออกเป็น 4 องค์ประกอบ ได้แก่ องค์ประกอบที่ 1 การแสวงหาผลประโยชน์/ การสมควรได้มากกว่าที่เป็นอยู่ (Exploitativeness/ Entitlement) องค์ประกอบที่ 2 การเป็นผู้นำ/ การแสดงอำนาจ (Leadership/ Authority) องค์ประกอบที่ 3 การแสดงความเหนือกว่า/ ความทะนงตน (Superiority/ Arrogance) และองค์ประกอบที่ 4 การหลงใหลในตนเอง/ การชื่นชมตนเอง (Self-Absorption/ Self-Admiration) ต่อมา Emmons (1987) วิจัยเป็นครั้งที่ 2 โดยใช้การวิเคราะห์องค์ประกอบในกลุ่มตัวอย่างที่มีความแตกต่างกัน ซึ่งได้ 4 องค์ประกอบเช่นเดียวกับเมื่อปี 1984

Raskin และ Terry (1988) ได้พัฒนามาตรวัดบุคลิกภาพแบบหลงตนเอง โดยวัดองค์ประกอบซ้ำ ซึ่งมีข้อกระทงจำนวน 40 ข้อ ผลจากการวิเคราะห์มีการสกัดองค์ประกอบได้ 7 องค์ประกอบ ได้แก่ องค์ประกอบด้านอำนาจ (Authority) องค์ประกอบด้านความสามารถในการพึ่งตนเอง (Self-Sufficiency) องค์ประกอบด้านความเหนือกว่าผู้อื่น (Superiority) องค์ประกอบด้านการชอบแสดงออก (Exhibitionism) องค์ประกอบด้านการแสวงหาผลประโยชน์ (Exploitativeness) องค์ประกอบด้านความทะนงตน (Vanity) และองค์ประกอบด้านการสมควรได้มากกว่าที่เป็นอยู่ (Entitlement) ซึ่งสามารถใช้วัดความแตกต่างทางบุคลิกภาพแบบหลงตนเองได้ในกลุ่มประชากรปกติ

งานวิจัยเกี่ยวกับมาตรวัดบุคลิกภาพแบบหลงตนเอง

LaVopa (1981 อ้างถึงใน Emmons, 1987) พบว่า ความหลงตนเองมีสหสัมพันธ์ทางบวกกับบุคลิกภาพแบบแมคคิเวลเลียน (Machiavellian) ในเพศหญิง แต่ไม่พบผลนี้ในเพศชาย ส่วน Emmons (1984) ได้พัฒนาองค์ประกอบของมาตรวัดบุคลิกภาพแบบหลงตนเอง 4 องค์ประกอบ ได้แก่ องค์ประกอบที่ 1 การแสวงหาผลประโยชน์/ การสมควรได้มากกว่าที่เป็นอยู่ (Exploitativeness/ Entitlement) องค์ประกอบที่ 2 การเป็นผู้นำ/ การแสดงอำนาจ (Leadership/ Authority) องค์ประกอบที่ 3 การแสดงความเหนือกว่า/ ความทะนงตน (Superiority/ Arrogance) และองค์ประกอบที่ 4 การหลงใหลในตนเอง/ การชื่นชมตนเอง (Self-Absorption/ Self-Admiration) โดย Watson, Grisham, Trotter, และ Biderman (1984) พบว่า คะแนนของมาตรวัดบุคลิกภาพแบบหลงตนเองด้านการแสวงหาผลประโยชน์/การสมควรได้มากกว่าที่เป็นอยู่ มีสหสัมพันธ์ทางลบกับการวัดความเห็นอกเห็นใจ ส่วน Watson, Hood, และ Morris (1984 อ้างถึงใน Emmons, 1987) รายงานว่าคะแนนของมาตรวัดบุคลิกภาพแบบหลงตนเองมี

สหสัมพันธ์ทางลบกับการตระหนักในคุณค่าทางศาสนา สอดคล้องกับ Allport และ Ross (1967) อ้างถึงใน Emmons, 1987) และงานวิจัยของ Prifitera และ Ryan (1984) ที่พบว่า คะแนนของ มาตรการวัดบุคลิกภาพแบบหลงตนเองมีความแตกต่างกันระหว่างผู้ป่วยที่เป็นโรคหลงตนเองและผู้ที่ ไม่ได้ป่วยเป็นโรคหลงตนเอง

งานวิจัยเกี่ยวกับความหลงตนเอง

บุคลิกภาพแบบหลงตนเองกับการเห็นว่าตนยิ่งใหญ่และความก้าวร้าว

Emmons (1987) กล่าวว่า ผู้ที่มีบุคลิกภาพแบบหลงตนเองมักอนุমানสาเหตุลำเอียง เข้าข้างตนเอง (self-serving attribution) เพื่อป้องกันหรือเพิ่มคุณค่าให้กับตนเอง (self-enhancement) (Miller & Ross, 1975 อ้างถึงใน Rhodewalt & Morf, 1998) ซึ่งการเพิ่มคุณค่าให้ตนเองจะปรากฏเมื่องานที่ทำประสบความสำเร็จ แต่เมื่อใดที่งานนั้น ๆ ล้มเหลวจะระบุว่ามาจากสาเหตุภายนอก โดย Emmons กล่าวว่า ความลำเอียงเข้าข้างตนเอง (self-serving bias) นี้เป็น ลักษณะหนึ่งของผู้ที่มีบุคลิกภาพแบบหลงตนเอง ซึ่งมีแนวโน้มที่จะยึดตนเองเป็นที่ตั้งและเพิ่มผลทางบวกให้กับตนเอง

Rhodewalt และ Morf (1995) พบว่า ผู้ที่มีบุคลิกภาพแบบหลงตนเองสูงจะอนุমানสาเหตุของความสำเร็จในลักษณะของการเห็นว่าตนยิ่งใหญ่ (self-aggrandizing) มากกว่าผู้ที่มีบุคลิกภาพแบบหลงตนเองต่ำ สำหรับการอนุমানสาเหตุของความสำเร็จในผู้ที่มีบุคลิกภาพแบบหลงตนเองสูงจะมีลักษณะเช่นเดียวกับการป้องกันตนเองจากความล้มเหลว

ต่อมาในปี 1998 Rhodewalt และ Morf ได้ศึกษาเรื่องการอนุমানสาเหตุของผู้ที่มีบุคลิกภาพแบบหลงตนเองซ้ำ โดยการศึกษานี้ 1 ผู้ร่วมการทดลองต้องทำชุดงานซึ่งเป็นการทดสอบระดับสติปัญญา โดยเป็นชุดงานที่ไม่มีคำตอบที่ถูกต้องหรือผิดอย่างชัดเจน ผู้ร่วมการทดลองเข้าสู่เงื่อนไขผลป้อนกลับที่ประสบความสำเร็จในการทดสอบครั้งแรกและผลป้อนกลับที่ล้มเหลวในการทดสอบครั้งที่ 2 ส่วนผู้ร่วมการทดลองอีกครั้งหนึ่งได้ผลป้อนกลับในทางตรงข้ามกัน ทั้งนี้ผู้ร่วมการทดลองต้องได้รับการวัดอารมณ์ทั้งสิ้น 3 ครั้ง ได้แก่ ก่อนการทดสอบครั้งที่ 1 หลังการทดสอบครั้งที่ 1 และหลังการทดสอบครั้งที่ 2 นอกจากนี้มีการวัดการประเมินตนเองหลังจากการทดสอบแต่ละครั้ง ในขั้นสุดท้ายได้วัดบุคลิกภาพแบบหลงตนเองและการเห็นคุณค่าในตนเอง ผลที่ได้พบว่า ผู้ที่มีบุคลิกภาพแบบหลงตนเองสูงจะมีการตอบสนองทางอารมณ์ เมื่อผลป้อนกลับเกี่ยวข้องกับตัวเองมากกว่าผู้ที่มีบุคลิกภาพแบบหลงตนเองต่ำ นอกจากนี้ผู้ที่มีบุคลิกภาพแบบหลง

ตนเองสูงยังตอบสนองต่อความล้มเหลวด้วยอารมณ์โกรธและวิตกกังวลมากกว่าผู้ที่มีบุคลิกภาพแบบหลงตนเองต่ำ รวมถึงผู้ที่มีบุคลิกภาพแบบหลงตนเองสูงยังอนุมานสาเหตุของความล้มเหลวไปที่ความสามารถของตนมากกว่าผู้ที่มีบุคลิกภาพแบบหลงตนเองต่ำ เมื่อใดก็ตามที่เกิดความล้มเหลวผู้ที่มีบุคลิกภาพแบบหลงตนเองสูงจะอ้างถึงความสามารถของตนและแสดงความโกรธออกมาเพื่อรักษาไว้ซึ่งการเพิ่มคุณค่าในตนเอง ส่วนในการศึกษาที่ 2 ซึ่งทำเช่นเดียวกับการศึกษาแรกพบว่า ผู้ที่มีบุคลิกภาพแบบหลงตนเองสูงจะแสดงการตอบสนองทางอารมณ์ เมื่อประสบความสำเร็จหรือล้มเหลวสูงกว่าผู้ที่มีบุคลิกภาพแบบหลงตนเองต่ำ ซึ่งการตอบสนองทางอารมณ์จะเป็นในลักษณะของการเห็นคุณค่าในตนเองและแสดงออกถึงความโกรธเช่นเดียวกัน

Bushman และ Baumeister (1998) กล่าวว่า บุคลิกภาพแบบหลงตนเองนี้เชื่อมโยงระหว่างความก้าวร้าวต่อตนเองและความก้าวร้าวต่อผู้เป็นปฏิปักษ์ ถ้ารับรู้ว่าการคุกคามต่อตนเองแล้ว ย่อมเป็นสาเหตุของความรุนแรงได้ เนื่องจากบุคคลมักเห็นว่าตนยิ่งใหญ่กว่าผู้อื่น มีความพอใจกับภาพลักษณ์ของตน หรือรักตนเองมากเกินไป สิ่งเหล่านี้จึงเป็นสาเหตุของความก้าวร้าว อาจกล่าวได้ว่า ผู้ที่มีบุคลิกภาพแบบหลงตนเองจะพยายามรักษาการเห็นคุณค่าในตนเอง (Raskin, Novacek, & Hogan, 1991b) พฤติกรรมทางสังคมบางประการสามารถส่งเสริมให้การเห็นคุณค่าในตนเองสูงขึ้นได้ นั่นคือ การเป็นที่ยอมรับหรือชื่นชมจากผู้อื่น ซึ่งเป็นส่วนยืนยันถึงภาพลักษณ์ที่ยิ่งใหญ่ของตน ดังนั้น ลักษณะของบุคลิกภาพแบบหลงตนเองจึงเป็นลักษณะของการเห็นคุณค่าในตนที่สูงเกินไปนั่นเอง ในการวิจัยนี้มุ่งศึกษา การคุกคามตนว่าจะนำไปสู่ความก้าวร้าวได้หรือไม่ โดยผู้ร่วมการทดลองจำนวน 266 คน เป็นเพศชาย 132 คนและเพศหญิง 134 คน ในการศึกษาที่ 1 ให้ผู้ร่วมการทดลองวัดการเห็นคุณค่าในตนเองและวัดบุคลิกภาพแบบหลงตนเอง จากนั้นทำให้ผู้ร่วมการทดลองเชื่อว่าตนเองจะมีปฏิสัมพันธ์กับคนเพศเดียวกัน ทั้งนี้เพื่อศึกษาปฏิกิริยาของคน เมื่อได้ผลป้อนกลับทางบวกและลบว่าจะเป็นอย่างไร โดยให้เขียนเรียงความเกี่ยวกับการทำแท้ง 1 ย่อหน้า ในลักษณะที่ต้องแข่งกับเวลา ซึ่งทำให้เกิดความเครียดเนื่องจากวิตกกังวลถึงผลที่จะเกิดขึ้น เมื่อเขียนเสร็จแล้วต้องแลกเปลี่ยนกับผู้ร่วมการทดลองคนอื่น ๆ เพื่อประเมินผล ซึ่งไม่เห็นว่าเป็นใครและตามจริงก็ไม่มีตัวตน จากนั้นผู้วิจัยนำเรียงความกลับมา ซึ่งมีผลประเมินจากผู้ร่วมการทดลองคนอื่น ๆ แต่ตามจริงแล้ว ผู้วิจัยได้จัดกระทำการคุกคามตน โดยให้ผู้ร่วมการทดลองครึ่งหนึ่งได้เงื่อนไขการถูกคุกคามตนและได้รับผลประเมินทางลบและอีกครึ่งหนึ่งได้รับการประเมินทางบวก ขั้นต่อไปให้ผู้ร่วมการทดลองต้องแข่งกันกดปุ่มกับผู้ร่วมการทดลองที่ประเมินเรียงความของตน หากใครกดปุ่มได้ช้ากว่าจะได้ยินเสียงดัง ทั้งนี้ผู้ร่วม

การทดลองแต่ละคนสามารถตั้งความดังของเสียงให้กับอีกฝ่ายได้ตั้งแต่ 60 เดซิเบล (ระดับที่ 1) ไปจนถึง 105 เดซิเบล (ระดับที่ 10) หากไม่มีความก้าวร้าวจะไม่มีเสียง (ระดับ 0) ผลที่ได้พบว่า ผู้ร่วมการทดลองที่ได้รับการคุกคามตนและได้รับผลประเมินทางลบจะเพิ่มความก้าวร้าวในการกดปุ่มตอบกลับอีกฝ่าย นอกจากนี้ผู้ที่มีคะแนนความหลงตนเองสูงจะยิ่งแสดงความก้าวร้าวเพิ่มขึ้น ดังนั้นระดับความก้าวร้าวจะสูงที่สุด เมื่อคนมีอารมณ์หรือแรงจูงใจในการเพิ่มความชื่นชอบและต้องการมีภาพลักษณ์ที่แสดงถึงความยิ่งใหญ่ ในการศึกษาที่ 2 ทำเช่นเดียวกับการทดลองแรก แต่เพิ่มการศึกษาความก้าวร้าวของผู้ร่วมการทดลองที่แสดงต่อหน้าผู้ที่ประเมินผล ผลที่ได้พบว่า ผู้ที่มีบุคลิกภาพแบบหลงตนเองสูงจะเพิ่มความก้าวร้าว เมื่อผลที่ได้จากการประเมินเป็นลบ ส่วนผู้ที่มีบุคลิกภาพแบบหลงตนเองต่ำจะรับรู้การประเมินในลักษณะของการถูกคุกคามน้อยกว่า ซึ่งจะนำไปสู่ภาวะความก้าวร้าวน้อยกว่าผู้ที่มีบุคลิกภาพแบบหลงตนเองสูง

งานวิจัยของ Schreer (2002) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความหลงตนเองและความก้าวร้าวในการขับรถ โดยคนที่มีมุมมองว่าตนกำลังถูกทำร้าย มักรายงานว่ามีพฤติกรรมในการขับรถที่ก้าวร้าวดุเดือด ซึ่งผู้ร่วมการทดลองจำนวน 91 คน เป็นเพศหญิงจำนวน 63 คน และเพศชายจำนวน 28 คน ได้ประเมินตนเองเกี่ยวกับการมีบุคลิกภาพแบบหลงตนเอง การเห็นคุณค่าในตนเองและพฤติกรรมก้าวร้าวในการขับรถ ผลที่ได้พบว่า ลักษณะของการเพิ่มคุณค่าในตนเองจะเป็นตัวทำนายพฤติกรรมการขับรถได้ดีกว่าการเห็นคุณค่าในตนเอง คนที่มีมุมมองเกี่ยวกับตนเองมักแสดงความก้าวร้าว เนื่องจากเห็นว่าตนเป็นผู้ยิ่งใหญ่ จึงคุกคามผู้อื่น สอดคล้องกับคนที่มีบุคลิกภาพแบบหลงตนเองที่อาจรับรู้ว่าการเผชิญหน้ากันบนถนนเหมือนเป็นการดูถูกการเห็นคุณค่าในตนเอง ดังนั้น คนเหล่านี้จะยึดมุมมองของตนเป็นที่ตั้ง ทำให้เห็นว่าการขับรถเป็นการแก้แค้นอีกทางหนึ่ง จึงเกิดพฤติกรรมก้าวร้าวในการขับรถ ได้แก่ พูดสบด ตะโกน บีบแตรรด แสดงท่าทางไม่พอใจ เป็นต้น นอกจากนี้คะแนนรวมของมาตรวัดบุคลิกภาพแบบหลงตนเองทั้งฉบับไม่ได้เป็นตัวทำนายพฤติกรรมก้าวร้าวในการขับรถ แต่เมื่อพิจารณาเป็นองค์ประกอบ พบว่าองค์ประกอบด้านการชอบแสดงออก องค์ประกอบด้านการแสวงหาผลประโยชน์ และองค์ประกอบด้านการสมควรได้มากกว่าที่เป็นอยู่ เป็นตัวทำนายพฤติกรรมก้าวร้าวและการเห็นคุณค่าในตนเองได้ โดยเฉพาะผู้ที่มีคะแนนในองค์ประกอบด้านการชอบแสดงออกสูงจะมีระดับพฤติกรรมก้าวร้าวในการขับรถสูงขึ้น

จากงานวิจัยข้างต้น สรุปได้ว่า ผู้ที่มีบุคลิกภาพแบบหลงตนเองสูงมักเห็นว่าตนยิ่งใหญ่ มีความเหนือกว่าผู้อื่น รวมถึงมีความพึงพอใจกับภาพลักษณ์ทางบวกของตน (Bushman & Baumeister, 1998) นอกจากนี้ผู้ที่มีบุคลิกภาพแบบหลงตนเองสูงจะพยายามรักษาการเห็นคุณค่าในตนเอง (Raskin et al., 1991b) จึงอนุมานสาเหตุของความสำเร็จเข้าข้างตนเองและป้องกันตนเองจากความล้มเหลว (Rhodewalt & Morf, 1995) เมื่อใดก็ตามที่ผู้ที่มีบุคลิกภาพแบบหลงตนเองสูงต้องประสบกับความล้มเหลว ย่อมแสดงอารมณ์โกรธและความก้าวร้าวได้ เนื่องจากความล้มเหลวอาจส่งผลกระทบต่อความเป็นที่ยอมรับหรือชื่นชมจากผู้อื่น ซึ่งเป็นการยืนยันถึงภาพลักษณ์ที่ยิ่งใหญ่ของตน

บุคลิกภาพแบบหลงตนเองกับการเห็นคุณค่าในตนเอง

งานวิจัยของ Raskin, Novacek, และ Hogan (1991a) ได้ศึกษาเกี่ยวกับบุคลิกภาพแบบหลงตนเอง การเห็นคุณค่าในตนเอง และการเพิ่มคุณค่าในตนเอง พบว่า การเพิ่มคุณค่าในตนเอง ประกอบด้วยลักษณะของการเห็นว่าตนยิ่งใหญ่และต้องการทำตามความต้องการของสังคม ซึ่งความหลงตนเองมีสหสัมพันธ์ทางบวกกับการเพิ่มคุณค่าในตนเองเฉพาะในลักษณะของการเห็นว่าตนยิ่งใหญ่ นอกจากนี้ความหลงตนเองยังมีสหสัมพันธ์ทางบวกกับการเห็นคุณค่าในตนเอง

งานวิจัยของ Raskin และคณะ (1991b) ซึ่งศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความเป็นปฏิบัติกร การเห็นว่าตนยิ่งใหญ่ การแสดงอำนาจ (dominance) ความหลงตนเอง และการเห็นคุณค่าในตนเอง พบว่า ความหลงตนเองมีสหสัมพันธ์ทางบวกกับความเป็นปฏิบัติกร การเห็นว่าตนยิ่งใหญ่ การแสดงอำนาจ และการเห็นคุณค่าในตนเอง หากบุคคลมีการเห็นคุณค่าในตนเองมาก เพียงใดก็ยิ่งแสดงความเป็นปฏิบัติกรสูงขึ้น เนื่องจากต้องการรักษาความรู้สึกทางบวกของตนเองไว้

จากงานวิจัยข้างต้น สรุปได้ว่า ผู้ที่มีบุคลิกภาพแบบหลงตนเองสูงจะพยายามรักษาการเห็นคุณค่าในตนเอง รวมถึงการส่งเสริมให้ภาวะการเห็นคุณค่าในตนเองสูงขึ้น โดยการทำตนเป็นที่ยอมรับและชื่นชมจากผู้อื่น ดังนั้น ลักษณะของบุคลิกภาพแบบหลงตนเองจึงเป็นลักษณะของการเห็นคุณค่าในตนเองที่สูงเกินไปนั่นเอง

บุคลิกภาพแบบหลงตนเองกับการรับรู้ตนเองทางบวก

Robins และ John (1997) พบว่า บุคคลที่ยึดภาพลักษณ์ของตนสูงกว่าปกติ บ่งบอกถึงลักษณะทางจิตที่ไม่ได้เป็นเพียงความหลงตนเองเท่านั้น แต่ยังแสดงถึงภาวะที่ปรับตัวได้น้อยกว่า บุคคลที่มีการประเมินตนเองอย่างถูกต้อง สอดคล้องกับงานวิจัยของ Colvin, Block, และ Funder (1995) พบว่า บุคคลที่เพิ่มคุณค่าในตนเอง มักจะมีลักษณะของความหลงตนเอง เช่น การเป็น ปฎิบัติ การป้องกันตนเอง การวางโต ส่วนคนที่ไม่เพิ่มคุณค่าในตนเองจะมีความรื่นเริงและเป็น ที่คิดถึงของผู้อื่น โดยทั้ง 2 การศึกษานี้กล่าวถึง การมีภาพลวงตา (self-illusion) ทางบวก และความ ลำเอียงในการเพิ่มคุณค่าในตนเอง นอกจากนี้ยังมีหลายตัวแปรที่สัมพันธ์กับการเพิ่มคุณค่าใน ตนเอง เช่น ความหลงตนเอง การยึดตนเองเป็นที่ตั้ง การอนุমানสาเหตุ เป็นต้น

งานวิจัยของ Robins และ Beer (2001) ในการศึกษาที่ 1 ให้ผู้ร่วมการทดลองประเมิน ผลงานในกลุ่ม ย่อมเกิดความลำเอียงในการเพิ่มคุณค่าในตนเอง ซึ่งเป็นลักษณะที่ไม่สอดคล้อง ระหว่างการประเมินผลงานด้วยตัวเองและการประเมินผลงานจากสมาชิกกลุ่มคนอื่น ๆ ส่วน การศึกษาที่ 2 เป็นการประเมินความเชื่อของนักเรียนที่มีต่อความสามารถทางวิชาการ เมื่อได้เข้า ศึกษาในมหาวิทยาลัยเป็นครั้งแรก งานวิจัยนี้เกี่ยวกับการเพิ่มคุณค่าในตนเองในลักษณะของ ความไม่สอดคล้องระหว่างการประเมินความสามารถทางวิชาการด้วยตัวเองและการประเมินจาก ตัวชี้วัดความสามารถทางวิชาการ ทำให้เข้าใจว่า บุคคลที่มีความหลงตนเองสูงจะมีแนวโน้มแสดง ความลำเอียงในการเพิ่มคุณค่าในตนเอง เนื่องจากต้องการรักษาภาพลักษณ์ทางบวกของตน โดย ผู้ที่มีความหลงตนเองสูงจะคิดว่าตนยิ่งใหญ่ และรู้สึกว่าเป็นบุคคลสำคัญเกินความเป็นจริง จึง ต้องพยายามรักษาภาพลักษณ์ที่ทางบวกเอาไว้ ซึ่งงานวิจัยนี้สำรวจว่าบุคคลที่มีความหลงตนเองจะ แสดงความลำเอียงในการเพิ่มคุณค่าในตนเอง ซึ่งมีความสัมพันธ์กับการประเมินผลงานของ สมาชิกกลุ่มแต่ละคนอย่างไร โดยแบ่งผู้ร่วมการทดลองทั้ง 360 คน ออกเป็นกลุ่ม ๆ ละ 5 คน เพื่อ แก้ปัญหาในสถานการณ์ที่กำหนดให้ ซึ่งเป็นเรื่องเกี่ยวกับการเอาชีวิตรอดบนดวงจันทร์ โดยให้ ตัดสินใจเลือกอุปกรณ์ 15 รายการ ที่จะเป็ประโยชน์ต่อการเอาชีวิตรอดในการเดินทางจากยาน ของตนที่เกิดปัญหาไปยังยานแม่ ทั้งนี้สมาชิกกลุ่มต้องมีความเห็นไปในทางเดียวกัน พบว่า การ เพิ่มคุณค่าในตนเองจะพบได้ในบุคคลที่มีความหลงตนเองและยึดความเป็นตัวตนสูง รวมถึงมีการ อนุমানสาเหตุของความสำเร็จในผลงานว่ามาจากความสามารถ โดยสรุปจากงานวิจัยนี้ยืนยันว่า การประเมินตนเองมีการเชื่อมโยงกับความลำเอียงในการรับรู้ตนเองและเป็นข้อสนับสนุนถึงการมี ภาพลวงตาทางบวกเกี่ยวกับตนเอง ส่วนการศึกษาที่ 2 ศึกษาเกี่ยวกับนักเรียนที่เพิ่งเข้ามาเรียนใน

มหาวิทยาลัยด้วยความเชื่อว่าตนมีความสามารถทางวิชาการ จึงจัดเป็นผู้มีบุคลิกภาพแบบหลงตนเองสูง บุคคลที่มีลักษณะเช่นนี้จะยึดผลงานทางวิชาการหรือผลคะแนนเป็นสำคัญ และอนุมานสาเหตุของความล้มเหลวเข้าข้างตนเอง เพื่อรักษาการเห็นคุณค่าในตนเองและรักษาระดับสุขภาวะทางจิต เมื่อพิจารณาระดับเกรดเฉลี่ยสะสมและสถานภาพของการจบการศึกษา พบว่า คนที่เข้าศึกษาในมหาวิทยาลัยด้วยความเชื่อทางบวกว่าตนมีความสามารถทางวิชาการจะมีความสุขกว่า และประสบความสำเร็จมากกว่าคนที่เชื่อว่าตนด้อยความสามารถ

จากทฤษฎีเกี่ยวกับการบำบัด (Kernberg, 1970; Kohut, 1971 อ้างถึงใน Gabriel et al., 1994) ที่กล่าวถึง ลักษณะทางจิตของบุคคลที่มีความหลงตนเองว่าจะรักษาภาพลักษณ์ทางบวกของตน โดยการบิดเบือนความจริง เพื่อป้องกันภาพลักษณ์ที่อ่อนแอ ซึ่งผู้ที่มีบุคลิกภาพดังกล่าว มักเห็นว่าตนเป็นคนพิเศษ มีความโดดเด่นและมีความสามารถพิเศษ (Russell, 1985; Tobacyk & Mitchell, 1987 อ้างถึงใน Gabriel et al.) โดยงานวิจัยของ Gabriel และคณะ ได้ศึกษาเปรียบเทียบระหว่างความหลงตนเองและการเห็นคุณค่าในตนเองที่ทำนายการเกิดภาพลวงตาทางบวกเกี่ยวกับการเพิ่มคุณค่าในตนเองด้านสติปัญญาและการดึงดูดทางกายภาพในกลุ่มตัวอย่างที่เป็นนักศึกษาจำนวน 146 คน ทั้งนี้ให้ผู้ร่วมการทดลองทำมาตรวัดบุคลิกภาพแบบหลงตนเองและมาตรวัดการเห็นคุณค่าในตนเอง ส่วนการวัดระดับสติปัญญาใช้การทดสอบย่อย 2 ด้านคือ ด้านคำศัพท์และด้านการคิดเกี่ยวกับนามธรรม ส่วนการวัดความดึงดูดทางกายภาพใช้วิธีการเปรียบเทียบรูปภาพ โดยเป็นภาพเพศชายที่ดึงดูดใจ 5 ภาพและภาพเพศหญิง 5 ภาพ และให้ผู้ร่วมการทดลองประเมินระดับความดึงดูดใจจากต่ำสุดไปจนสูงสุด โดยความหลงตนเองเป็นตัวทำนายทั้งการมีภาพลวงตาในเพศชายและเพศหญิง และการเห็นคุณค่าในตนเองเป็นตัวทำนายการเกิดภาพลวงตาของตนในเรื่องสติปัญญา พบว่า ในเพศชายและเพศหญิงมีการประเมินระดับสติปัญญาเกินความเป็นจริง ส่วนเพศชายเท่านั้นที่ประเมินความดึงดูดใจเกินความเป็นจริงด้วยเหตุนี้การอนุมานสาเหตุจึงต้องคำนึงถึงความแตกต่างทางเพศด้วย โดยสรุป จากการศึกษาได้พบการเชื่อมโยงของความหลงตนเองกับการมีภาพลวงตาในตน โดยเพศชายมักมีคะแนนของการเกิดภาพลวงตาทางบวกมากกว่าเพศหญิง แต่ทั้งเพศชายและเพศหญิงจะมีการเห็นคุณค่าในตนเองไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้ไม่พบงานวิจัยที่แสดงความแตกต่างเรื่องความหลงตนเองในเพศชายและเพศหญิงอย่างชัดเจน จึงไม่สามารถบอกได้ว่าเพศชายเห็นว่าตนยิ่งใหญ่กว่าเพศหญิง

จากงานวิจัยข้างต้น สรุปได้ว่า ผู้ที่มีบุคลิกภาพแบบหลงตนเองสูงจะมีแนวโน้มแสดงความลำเอียงในการเพิ่มคุณค่าในตนเอง เนื่องจากต้องการรักษาภาพลักษณ์ทางบวกของตน รวมถึงมีการอนุমানสาเหตุของความล้มเหลวในผลงานว่ามาจากความสามารถของตน ทั้งนี้เพื่อรักษาไว้ซึ่งการเห็นคุณค่าในตนเองและรักษาระดับสุขภาวะทางจิตของตน นอกจากนี้ ผู้ที่มีบุคลิกภาพแบบหลงตนเองสูงจะประเมินตนในลักษณะลำเอียงเข้าข้างตนเอง จึงเป็นข้อสนับสนุนถึงการมีภาพลวงตาทางบวกได้ (Robins & Beer, 2001)

บุคลิกภาพแบบหลงตนเองกับการเพิ่มคุณค่าในตนเอง

Robins และ John (1997) กล่าวถึง ความหลงตนเองในมุมมองต่าง ๆ ดังนี้ ประการแรก บุคคลจะถูกกระตุ้นให้เพิ่มคุณค่าในตน โดยไม่สนใจภาพที่ตนมองเห็นจากการประเมินตนเอง ประการที่ 2 บุคคลจะมีอัตราความลำเอียงในการเพิ่มคุณค่าในตนเอง โดยผู้ที่มีบุคลิกภาพแบบหลงตนเองสูงจะแสดงออกถึงความลำเอียงในระดับสูง ประการที่ 3 ขึ้นอยู่กับว่าบุคคลจะมีระดับความหลงตนเองแค่ไหน ความขึ้นชอบในตนเองและการชอบवादเป็นลักษณะที่โดดเด่นของความหลงตนเอง ดังนั้น บุคคลที่หลงตนเองจะสนุกกับการเห็นตนเองในวิดีโอ ซึ่งจะช่วยกระตุ้นการเพิ่มภาพลักษณ์ของตนและการรับรู้ในตนเอง ในการทดลองที่ 1 ศึกษาว่า ผู้ที่มีความหลงตนเองสูงมีแนวโน้มว่าจะมองตนเองทั้งในวิดีโอและในกระจกบ่อยครั้งกว่าผู้ที่มีความหลงตนเองต่ำเป็นการชื่นชมและส่งเสริมความเชื่อมั่นในตนเอง ผลที่ได้พบว่า เมื่อให้เลือกระหว่างการดูตนเองหรือผู้อื่นในวิดีโอ บุคคลที่มีความหลงตนเองสูงจะมีแนวโน้มมองดูตนเองมากกว่า ซึ่งเหตุผลที่เลือกดูตนเองนี้แสดงให้เห็นว่า ผู้ที่มีความหลงตนเองไม่รับรู้ว่าการมุ่งแต่ตนเองจะเป็นที่รังเกียจ แต่คิดว่ามันเป็นสิ่งสนุกสนาน ส่วนเหตุผลของการมองตนเองในกระจก เนื่องจากคิดว่าตนเองเป็นที่สนใจ ซึ่งทำให้เกิดความรู้สึกดีและเพิ่มการเห็นคุณค่าในตนเอง ในการศึกษาที่ 2 เป็นเรื่องเกี่ยวกับการรับรู้ตนเอง โดยผู้ที่มีความหลงตนเองสูงจะมีความลำเอียงในการเพิ่มคุณค่าในตนสูงกว่าผู้ที่มีความหลงตนเองต่ำ ผลที่ได้พบว่า การประเมินตนเองของผู้ที่มีความหลงตนเองสูงและต่ำสะท้อนให้เห็นความลำเอียงในการรับรู้ตนเอง ซึ่งผู้ที่มีความหลงตนเองสูงมักจะประเมินตนเองทางบวกมากกว่าผู้ที่มีความหลงตนเองต่ำ

จากงานวิจัยของ Campbell, Reeder, Sedikides, และ Elliot (2000) ที่ศึกษาเกี่ยวกับบุคลิกภาพแบบหลงตนเองกับการเพิ่มคุณค่าในตนเอง ในการศึกษาที่ 1 พบว่า ความหลงตนเองจะปรากฏเมื่อมีการวัดการเพิ่มคุณค่าในตนเอง ซึ่งผู้ที่มีบุคลิกภาพแบบหลงตนเองสูงจะลำเอียง

เข้าข้างตนเองมากกว่าผู้ที่มีบุคลิกภาพแบบหลงตนเองต่ำ โดยผู้ร่วมการทดลองจำนวน 160 คน เป็นเพศชาย 80 คน และเพศหญิง 80 คน ซึ่งการทดสอบนี้จะทำเฉพาะคู่ที่มีเพศเดียวกัน โดยไม่ได้แจ้งให้ทราบในตอนเริ่มการทดลอง กระบวนการทดลองเริ่มจากให้ผู้ร่วมการทดลอง 4 คน (คู่ที่มีเพศเดียวกัน 2 คู่) ได้รับข้อมูลที่จัดไว้ให้ตามที่นั่ง ซึ่งผู้วิจัยเพศชายและเพศหญิงทั้ง 2 คน กล่าวว่าผู้ร่วมการทดลองจะได้วัดการเห็นคุณค่าในตนเองและวัดความหลงตนเอง ต่อมาให้จับคู่กันและสร้างความสัมพันธ์ต่อกัน (ยกเว้นการทดลองที่ 2) จากนั้นผู้ร่วมการทดลองได้รับการทดสอบความคิดสร้างสรรค์ และถูกสุ่มให้ได้ผลป้อนกลับที่สำเร็จหรือล้มเหลว ในขั้นสุดท้าย ผู้ร่วมการทดลองต้องอนุมานสาเหตุของความสำเร็จหรือความล้มเหลวในการทดสอบความคิดสร้างสรรค์ และประเมินตนเอง พบว่า ผู้ที่มีบุคลิกภาพแบบหลงตนเองสูงมีการเพิ่มคุณค่าในตนเองทั้งการวัดที่มีการเปรียบเทียบและไม่มีการเปรียบเทียบ ส่วนผู้ที่มีบุคลิกภาพแบบหลงตนเองต่ำจะเพิ่มคุณค่าในตนเองเฉพาะการวัดที่ไม่มีการเปรียบเทียบ

ในการศึกษาที่ 2 ผู้ร่วมการทดลองจะได้ประเมินผลงานและอนุมานสาเหตุของความรับผิดชอบและความสำคัญ ซึ่งผู้ที่มีบุคลิกภาพแบบหลงตนเองสูงและต่ำจะเพิ่มคุณค่าในตนเองไม่แตกต่างกัน เมื่อเป็นการวัดที่ไม่มีการเปรียบเทียบ ทั้งนี้ผู้ร่วมการทดลองจำนวน 64 คน เป็นเพศหญิง 42 คน และเพศชาย 22 คน ขั้นแรกให้ผู้ร่วมการทดลองวัดการเห็นคุณค่าในตนเองและวัดความหลงตนเอง จากนั้นให้ผู้ร่วมการทดลองทำงานเกี่ยวกับความคิดสร้างสรรค์ ซึ่งผู้ร่วมการทดลองได้รับการทดสอบทั้งโดยลำพังและทำกับคู่ หลังจากทำเสร็จจะถูกสุ่มว่าประสบความสำเร็จหรือล้มเหลว ภายหลังจากได้รับผลป้อนกลับ ผู้ร่วมการทดลองกรอกข้อมูลลงในหนังสือเล่มเล็ก ๆ ซึ่งถามผู้ร่วมการทดลองว่า คิดว่าตนเองทำงานเกี่ยวกับความคิดสร้างสรรค์ได้ดีเพียงใด ให้ตอบเป็นมาตราประมาณค่า 10 ระดับ พบว่า เมื่อมีการเปรียบเทียบกับผู้อื่น การเพิ่มคุณค่าในตนเองถือเป็นสิ่งสำคัญของผู้ที่มีบุคลิกภาพแบบหลงตนเองสูง แต่เมื่อไม่ได้เปรียบเทียบกับผู้อื่น ลักษณะของการเพิ่มคุณค่าในตนเองของผู้ที่มีบุคลิกภาพแบบหลงตนเองสูงและต่ำก็ไม่ได้แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ Farwell และ Wohlwend-Lloyd (1998), Gabriel และคณะ (1994), John และ Robins (1994), Rhodewalt และ Morf (1998) ที่กล่าวถึง ลักษณะของผู้ที่มีบุคลิกภาพแบบหลงตนเองกับการเพิ่มคุณค่าในตนเอง ซึ่งผู้ที่มีบุคลิกภาพแบบหลงตนเองมักรักษาภาพลักษณ์ของตนมากกว่าผู้อื่น จากการวิจัยทำให้เห็นว่าผู้ที่มีบุคลิกภาพแบบหลงตนเองสูงจะเพิ่มคุณค่าในตนเองจากคู่ เมื่อผลงานประสบความสำเร็จ และตำหนิคู่ เมื่องานไม่ประสบความสำเร็จ ทั้งนี้การเพิ่มคุณค่าในตนเองจะเป็นลักษณะของการทำให้ผู้อื่นดูด้อยกว่าตนเอง

Wallace และ Baumeister (2002) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพแบบหลงตนเองและผลงาน พบว่า ผู้ที่มีบุคลิกภาพแบบหลงตนเองสูงจะทำผลงานเมื่อมีโอกาสของการเพิ่มคุณค่าในตนเองได้ดีกว่าเมื่อไม่มีโอกาสเพิ่มคุณค่าในตนเอง ส่วนผู้ที่มีบุคลิกภาพแบบหลงตนเองต่ำนั้นโอกาสของการเพิ่มคุณค่าในตนเองไม่มีความสำคัญนัก ในการศึกษาที่ 1 ให้ผู้ร่วมการทดลองทำงานที่เป็นการทดสอบทางกายภาพ หลังจากทำงานในครั้งแรก ผู้ร่วมการทดลองได้รับข้อเสนอให้มีโอกาสชนะเงินรางวัล หากทำให้ดีขึ้นในครั้งที่ 2 ผู้ร่วมการทดลองครึ่งหนึ่งได้รับการบอกว่ามีค่าน้อยรายที่จะทำได้ถึงเป้าหมาย ส่วนผู้ร่วมการทดลองอีกครึ่งหนึ่งจะได้รับการบอกว่าเป้าหมายนี้ทำสำเร็จได้ง่าย ซึ่งคาดว่าเงื่อนไขงานที่มีความท้าทายสูง ผู้ร่วมการทดลองที่มีบุคลิกภาพแบบหลงตนเองสูงจะพยายามปรับปรุงผลงานมากกว่าผู้ที่มีบุคลิกภาพแบบหลงตนเองต่ำ แต่ในเงื่อนไขงานที่มีความท้าทายต่ำ ผู้ร่วมการทดลองที่มีบุคลิกภาพแบบหลงตนเองสูงจะปรับปรุงผลงานได้น้อยกว่าผู้ที่มีบุคลิกภาพแบบหลงตนเองต่ำ ผลที่ได้พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างผู้ที่มีบุคลิกภาพแบบหลงตนเองสูงและผลงานจะส่งผลให้เห็นได้หากมีโอกาสเพิ่มคุณค่าในตนเอง ซึ่งประกอบด้วยระดับของความท้าทายในการไปสู่เป้าหมาย ผู้ที่มีบุคลิกภาพแบบหลงตนเองสูงจะมีความท้าทายและทำผลงานได้ดีที่สุดเมื่องานนั้น ๆ สำเร็จได้ยาก แต่จะทำงานได้ไม่ดีหากงานที่ทำสำเร็จเป็นงานง่าย

การศึกษาที่ 2 ให้ผู้ร่วมการทดลองทำงานเกี่ยวกับการแก้ปัญหาทางคณิตศาสตร์ ซึ่งเป็นการทดสอบทางสติปัญญา โดยทำนายว่าผู้ที่มีบุคลิกภาพแบบหลงตนเองสูงจะทำผลงานได้ดีกว่าเมื่อมีโอกาสเพิ่มคุณค่าในตน ทำให้เห็นสหสัมพันธ์ทางบวกระหว่างบุคลิกภาพแบบหลงตนเองกับการเห็นคุณค่าในตนเอง ทั้งนี้ผู้ที่มีการเห็นคุณค่าในตนเองสูงเชื่อว่าตนมีความสามารถสูงและจะทำผลงานได้ดีกว่า ผลที่ได้พบว่า เมื่อเป้าหมายของงานประสบความสำเร็จได้ยาก ผู้ที่มีบุคลิกภาพแบบหลงตนเองสูงมีแนวโน้มเพิ่มความท้าทายและปรับปรุงผลงาน แต่เมื่อเป้าหมายของงานประสบความสำเร็จได้ง่าย ผู้ที่มีบุคลิกภาพแบบหลงตนเองสูงจะไม่ปรับปรุงผลงาน

การศึกษาที่ 3 พิจารณาการตอบสนองของผู้ที่มีบุคลิกภาพแบบหลงตนเอง ทั้งนี้บอกผู้ร่วมการทดลองว่าจะให้เงินสดเป็นรางวัล หากสามารถทำผลงานได้ดีเป็นเงื่อนไขที่มีความกดดันสูง ส่วนเงื่อนไขความกดดันต่ำนั้นจะไม่มีเงินรางวัล ดังนั้นในเงื่อนไขความกดดันสูงจะมีโอกาสเพิ่มคุณค่าในตนเองสูง โดยผู้ที่มีบุคลิกภาพแบบหลงตนเองสูงจะทำผลงานได้ดีกว่าภายใต้ความกดดันและมีความเชื่อมั่นที่จะประสบความสำเร็จภายใต้ความกดดัน โดยมีแรงจูงใจสูง ซึ่งช่วยให้

ไปสู่ความสำเร็จได้ ผลที่ได้พบว่า ผู้ที่มีบุคลิกภาพแบบหลงตนเองสูงจะปรับปรุงผลงานหลังจากถูก
ทำทายน้อยกว่าเมื่อไม่ถูกทำทายน ส่วนผู้ที่มีบุคลิกภาพแบบหลงตนเองต่ำจะได้รับความกดดันใน
การทำผลงานน้อยกว่า

การศึกษาที่ 4 มีข้อค้นพบเกี่ยวกับการอ้อมแรง (Social loafing) ซึ่งเป็นภาวะที่คนลด
ความพยายาม เมื่อได้ทำงานเป็นกลุ่มและการเข้าร่วมของบุคคลนั้นไม่สามารถระบุตัวได้ ทั้งนี้ผู้ที่มี
บุคลิกภาพแบบหลงตนเองสูงจะพยายามเข้าร่วมในงานที่จะมีบุคคลจำได้ เพราะต้องการให้
สมาชิกของกลุ่มเห็นว่าตนโดดเด่น ส่วนผู้ที่มีบุคลิกภาพแบบหลงตนเองต่ำจะไม่เปลี่ยนแปลงระดับ
ของความพยายาม เมื่อการเข้าร่วมของบุคคลนั้นสามารถระบุตัวได้ ผลที่ได้พบว่า ผู้ที่มีบุคลิกภาพ
แบบหลงตนเองสูงจะอ้อมแรงมากกว่าเมื่อการเข้าร่วมของบุคคลไม่สามารถสังเกตและประเมิน
จากผู้อื่น ทั้งนี้ผู้ที่มีบุคลิกภาพหลงตนเองต่ำจะแสดงออกว่าไม่มีการอ้อมแรง ส่วนผู้ที่มีบุคลิกภาพ
แบบหลงตนเองสูงจะทำผลงานได้ดีกว่าผู้ที่มีบุคลิกภาพแบบหลงตนเองต่ำ เมื่อผลงานของบุคคล
สามารถประเมินได้จากสาธารณะ

Farwell และ Wohlwend-Lloyd (1998) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพแบบ
หลงตนเองและรูปแบบ 3 ประการของการเพิ่มคุณค่าในตนเอง

การศึกษาที่ 1 ให้ผู้ร่วมการทดลองจำนวน 152 คน ทำมาตรวัดบุคลิกภาพแบบหลงตนเอง
และตอบคำถามสั้น ๆ เกี่ยวกับการทำนายเกรดเฉลี่ยในภาคการศึกษาปลาย พบว่า บุคลิกภาพ
แบบหลงตนเองมีสหสัมพันธ์ทางบวกกับการทำนายผลการศึกษาในปลายภาคเรียน ซึ่งไม่ใช่เกรด
เฉลี่ยที่ได้รับจริง

การศึกษาที่ 2 ได้ข้อสรุปเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพแบบหลงตนเองกับ
ความเชื่อในผลที่ประมาถนการณ้ไว้ โดยให้นักเรียนจำนวน 162 คน ประเมินเกรดเฉลี่ยในปัจจุบัน
ซึ่งคาดว่าจะมีผลต่อผู้ที่มีระดับบุคลิกภาพแบบหลงตนเองสูงที่มักชื่นชมตนเอง ผลที่ได้พบว่า ผู้ที่มี
บุคลิกภาพแบบหลงตนเองสูงจะประเมินผลงานของตนในปัจจุบันมากกว่าผู้ที่มีบุคลิกภาพแบบ
หลงตนเองต่ำ สำหรับการประเมินเกรดเฉลี่ยนั้น ผู้ที่มีบุคลิกภาพแบบหลงตนเองสูงจะประเมิน
เกรดเฉลี่ยของตนสูงเกินความเป็นจริง ส่วนผู้ที่มีบุคลิกภาพแบบหลงตนเองต่ำจะมองโลกในแง่ร้าย
นั่นคือ บุคลิกภาพแบบหลงตนเองมีสหสัมพันธ์ทางบวกกับการประเมินเกรดเฉลี่ยในภาค

การศึกษาปัจจุบัน ซึ่งผู้ที่มีบุคลิกภาพแบบหลงตนเองสูงมีแนวโน้มว่าจะประเมินตนเองสูงเกินความเป็นจริง ส่วนผู้ที่มีบุคลิกภาพแบบหลงตนเองต่ำมีแนวโน้มว่าจะประเมินตนต่ำกว่าที่เป็นจริง

การศึกษาที่ 3 ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพแบบหลงตนเองและการมองโลกในแง่ดีและการอนุমানสาเหตุของการเพิ่มคุณค่าในตนเองในการทำผลงาน พบว่า ผู้ที่มีบุคลิกภาพแบบหลงตนเองสูงมีแนวโน้มว่าจะลดคุณค่าของผู้อื่น ซึ่งผู้ที่มีบุคลิกภาพแบบหลงตนเองสูงคาดว่าตนจะทำผลงานดีกว่าผู้ที่มีบุคลิกภาพแบบหลงตนเองต่ำ แต่ไม่ได้คาดว่าผลงานของคู่แข่งดีหรือแย่กว่าผู้ที่มีบุคลิกภาพแบบหลงตนเองต่ำ ให้ผู้ร่วมการทดลองจำนวน 67 คน กรอกประวัติส่วนตัวประกอบด้วย ชื่อ อายุ เพศ พรรคการเมืองที่ชอบ รายการโทรทัศน์ที่โปรดปรานและสีที่ชอบ โดยบอกว่าข้อมูลนี้จะใช้ในการจับคู่ ซึ่งตามจริงแล้วไม่เป็นเช่นนั้น เมื่อผู้ร่วมการทดลองมาถึงห้องทดลองจะได้อ่านคำสั่งและเรื่องที่ตั้งขึ้นเกี่ยวกับการทดสอบความคิดสร้างสรรค์ (Unique Associates Test: UAT) ซึ่งจะได้รับคะแนนจากการทดสอบที่เชื่อมโยงกับคู่ของตน ผู้วิจัยกล่าวว่าได้กำหนดผู้ร่วมการทดลองทั้งหมด 24 คน แต่มีคู่ให้เลือก 103 คน หลังจากตรวจสอบการจัดกระทำแล้วจะได้ข้อมูลว่าคู่ที่กำหนดนั้นมีความคล้ายกับตน และต้องทำนายความสำเร็จของตนและคู่ด้วยการทำแบบทดสอบความคิดสร้างสรรค์และทำมาตรวจวัดบุคลิกภาพแบบหลงตนเอง จากนั้น 20 นาทีจะได้รับผลป้อนกลับของความสำเร็จว่า “คุณทำงานนี้ได้ดีมาก” คะแนนของคุณและคู่นั้นดีกว่ากลุ่มอื่น ๆ ถึง 85 เปอร์เซ็นต์ ผลที่ได้พบว่า ผู้ที่มีบุคลิกภาพแบบหลงตนเองสูงจะมองโลกในแง่ดี คิดว่างานที่ทำมีความเป็นอิสระและอนุমানสาเหตุความสำเร็จของงานนั้นว่ามาจากความสามารถและความพยายามของตน แต่ไม่มีสหสัมพันธ์กับการอนุমানสาเหตุในความสามารถหรือความพยายามของคู่

John และ Robins (1994) พบว่า การประเมินตนเองในสถานการณ์ที่เจาะจงนั้น มีทั้งส่วนที่เป็นเหตุผลและส่วนที่ลำเอียง โดยธรรมชาติแล้วความลำเอียงมีการแปรผันไปตามความแตกต่างระหว่างบุคคล โดยเฉพาะคนที่มีความหลงตนเอง บางคนจะมีความลำเอียงในการเพิ่มคุณค่าในตนเอง แต่บางคนก็มีความลำเอียงในการลดคุณค่าในตนเองและบางคนก็จะไม่มีความลำเอียงเลย จากคู่มือการวิจัยและความผิดปกติทางจิตฉบับที่ 3 (ฉบับปรับปรุง) ที่ให้คำจำกัดความของบุคลิกภาพแบบหลงตนเองว่า มีความรู้สึกถึงความยิ่งใหญ่ โดยเห็นว่าตนเป็นบุคคลสำคัญ และมีแนวโน้มเพิ่มความสำเร็จและพรสวรรค์ของตนเอง รวมทั้งคาดหวังว่าตนเป็นคนพิเศษ โดยไม่ได้คิดว่าตนจะมีความสำเร็จได้ถึงเพียงนั้น จากนิยามที่กล่าวมา ทำนายได้ว่า

บุคคลที่มีความหลงตนเองจะมีแนวโน้มที่จะลำเอียงในการเพิ่มคุณค่าในตนเอง โดยเฉพาะในบริบทที่เป็นการประเมินและเกี่ยวกับการยึดตนเองเป็นที่ตั้ง รวมทั้งการถูกคุกคามจากความล้มเหลว (Emmons, 1987; Raskin et al., 1991a, 1991b) ส่วนบุคคลที่มีความหลงตนเองในระดับปานกลางและต่ำจะไม่ลำเอียงในการเพิ่มคุณค่าในตนเอง จากการวิจัยเกี่ยวกับความลำเอียงในการรับรู้ผลงานของตน โดยการประเมินผลงานและจัดอันดับโดยสมาชิกกลุ่ม 5 คน และเจ้าหน้าที่ที่กำหนดขึ้น 11 คน พบว่า โดยเฉลี่ยการประเมินผลงานของตนเองจะเป็นทางบวกมากกว่าการประเมินจากผู้อื่น

Paulhus (1998) กล่าวว่า การเพิ่มคุณค่าในตนเองเป็นบทบาทสำคัญของผู้ที่มีบุคลิกภาพแบบหลงตนเอง ซึ่งตามปกติมักเห็นว่าตนเหนือกว่าผู้อื่น คิดว่าตนสมควรได้มากกว่าที่เป็นอยู่และต้องการให้ตนเป็นที่ชื่นชม (Emmons, 1984) จากคู่มือการวินิจฉัยและสถิติของความผิดปกติทางจิตฉบับที่ 4 ที่มีนิยามว่า ผู้ที่มีความหลงตนเองจะพูดถึงความสำเร็จและพรสวรรค์ของตนเกินความเป็นจริง ทั้งนี้ การเพิ่มคุณค่าในตนเองเป็นดัชนีชี้วัดความหลงตนเองและการหลอกลวงตนเอง โดยการเพิ่มคุณค่าในตนเองนี้ยังเป็นสิ่งชี้วัดสหสัมพันธ์ทางบวกของการเห็นคุณค่าในตนเองอีกด้วย

จากงานวิจัยข้างต้น สรุปได้ว่า ผู้ที่มีบุคลิกภาพแบบหลงตนเองสูงมักจะเพิ่มคุณค่าในตนเอง เพื่อรักษาภาพลักษณ์ของตน โดยผู้ที่มีบุคลิกภาพแบบหลงตนเองสูงจะเพิ่มคุณค่าในตนเอง เมื่อผลงานประสบความสำเร็จ และตำหนิผู้อื่น เมื่องานนั้นล้มเหลว ทั้งนี้การเพิ่มคุณค่าในตนเองจะเป็นลักษณะของการทำให้ผู้อื่นดูด้อยกว่าตนเอง นอกจากนี้ ผู้ที่มีบุคลิกภาพแบบหลงตนเองสูงมีแนวโน้มว่าจะประเมินความสามารถของตนเองสูงเกินความเป็นจริง จึงพยายามทำงานที่ท้าทายหรือมีความยากมากกว่าผู้ที่มีบุคลิกภาพแบบหลงตนเองต่ำ (Wallace & Baumeister, 2002)

บุคลิกภาพแบบหลงตนเองกับแรงจูงใจในกิจกรรม

Morf และคณะ (2000) ได้ศึกษาบุคลิกภาพแบบหลงตนเองกับแรงจูงใจในกิจกรรม ซึ่งมีหลักฐานว่า ผู้ที่มีบุคลิกภาพแบบหลงตนเองสูง มักจะมีเป้าหมายมุ่งแสดงความสามารถสูง เนื่องจากต้องการให้ตนได้รับการประเมิน ซึ่งจะเป็นโอกาสในการแสดงความสามารถเมื่อเปรียบเทียบกับผู้อื่น จากหลักฐานดังกล่าวประกอบกับมีนักทฤษฎีจำนวนมากเห็นว่า เป้าหมายมุ่งแสดงความสามารถเป็นปฏิปักษ์กับแรงจูงใจในกิจกรรม (Nicholls, 1984) แต่สำหรับผู้ที่

บุคลิกภาพแบบหลงตนเอง ข้อสันนิษฐานข้างต้นอาจไม่เป็นความจริง เนื่องจากเป้าหมายมุ่งแสดงความสามารถ สอดคล้องกับการแสดงออกที่เห็นว่าตนเหนือกว่าผู้อื่น จึงอาจกระตุ้นให้เกิดแรงจูงใจในกิจกรรมได้ ในการทดลองได้ประเมินความหลงตนเอง จากนั้นจำแนกผู้ร่วมการทดลองออกเป็นผู้ที่มีบุคลิกภาพแบบหลงตนเองสูงและต่ำ สุ่มเข้าเงื่อนไขใดเงื่อนไขหนึ่งใน 3 เงื่อนไข โดยให้ทุกเงื่อนไขทำงานขึ้นเดียวกัน ซึ่งคะแนนจะสะสมจากการเล่นเกมทั้ง 2 เกม ส่วนการวัดแรงจูงใจในกิจกรรมจะวัดในช่วงเวลาอิสระ (free-choice period) และจากการรายงานตนเอง (self-report) ผลที่ได้พบว่า ผู้ชายที่มีบุคลิกภาพแบบหลงตนเองสูงจะมีความร่าเริง สนุกสนาน มีอารมณ์ทางบวกในเงื่อนไขเป้าหมายมุ่งแสดงความสามารถ โดยเลือกทำกิจกรรมที่แสดงถึงความสามารถ มักชอบการประเมินที่ไม่เป็นการทำลายตนเอง แต่เพิ่มแรงจูงใจในกิจกรรมได้ ส่วนผู้ที่มีบุคลิกภาพแบบหลงตนเองต่ำจะมีแรงจูงใจในกิจกรรมสูงในเงื่อนไขเป้าหมายมุ่งเรียนรู้

บุคลิกภาพแบบหลงตนเองกับการทำผลงาน

Gabriel และคณะ (1994) พบว่า บุคคลที่มีบุคลิกภาพแบบหลงตนเองสูงมีการประเมินระดับสติปัญญาของตนเกินความเป็นจริง โดยบุคลิกภาพแบบหลงตนเองมีสหสัมพันธ์ทางบวกกับการรายงานตนเกี่ยวกับระดับสติปัญญา แต่ไม่พบสหสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพแบบหลงตนเองกับผลงานที่เกิดขึ้นจริงในการทดสอบทางสติปัญญา ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ John และ Robins (1994) ที่พบว่า ผู้ร่วมการทดลองที่มีบุคลิกภาพแบบหลงตนเองสูงมักคิดว่าตนทำผลงานดีกว่าผู้อื่น แต่เมื่อวัดตามจริงแล้วผลงานของผู้มีบุคลิกภาพแบบหลงตนเองนั้นไม่ได้ดีหรือด้อยไปกว่าผู้อื่น ทั้งนี้ผู้ที่มีบุคลิกภาพแบบหลงตนเองสูงและต่ำยังสามารถทำงานที่มีคุณภาพได้ไม่แตกต่างกัน โดยสรุปจากงานวิจัยส่วนใหญ่พบว่า ผู้มีบุคลิกภาพแบบหลงตนเองมักเห็นว่าตนทำผลงานได้ดีกว่าผู้อื่น แต่ตามจริงแล้วผลงานที่ทำได้นั้นไม่ได้แตกต่างไปจากผู้อื่นเลย

ผู้ที่มีบุคลิกภาพแบบหลงตนเอง มักชอบการประเมินตนเอง จึงปรับปรุงผลงานให้ดีขึ้น ซึ่งผลงานที่เพิ่มขึ้นหรือลดลงนี้ขึ้นอยู่กับสถานการณ์และโอกาสในการเพิ่มคุณค่าในตนเองด้วย จากการที่ผู้ที่มีบุคลิกภาพแบบหลงตนเองสูงมักหมกมุ่นอยู่กับการเพิ่มคุณค่าในตนเอง ทำให้เกิดความตระหนักรู้ว่างานต่าง ๆ ที่ทำจะมีศักยภาพพอที่จะเพิ่มคุณค่าในตนหรือไม่ หากรับรู้ว่างานดังกล่าวไม่เพิ่มคุณค่าในตนเลย แรงจูงใจในการทำงานนั้น ๆ ก็จะลดลง

แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยเกี่ยวกับแรงจูงใจในกิจกรรม

ทฤษฎีแรงจูงใจ (Motivation Theories)

ทฤษฎีแรงจูงใจได้สร้างขึ้นจากสมมติฐานเกี่ยวกับธรรมชาติของมนุษย์และองค์ประกอบต่าง ๆ ที่เป็นแรงผลักดันให้เกิดการกระทำ โดยสมมติฐานและทฤษฎีที่กล่าวนี้สามารถอธิบายได้อย่างต่อเนื่องจากทางกลศาสตร์ (Mechanistic) จนถึงด้านสิ่งมีชีวิต (Organismic) โดยทฤษฎีทางกลศาสตร์มีแนวโน้มในการมองมนุษย์ว่าเป็นผู้ถูกกระทำ โดยถูกผลักดันจากปฏิกิริยาของแรงขับทางกายภาพและการกระตุ้นจากสิ่งแวดล้อม ส่วนทฤษฎีเกี่ยวกับสิ่งมีชีวิตมีแนวโน้มในการมองมนุษย์ว่าเป็นผู้กระทำนั่นคือ มีความตั้งใจและเริ่มทำพฤติกรรมต่าง ๆ ทั้งนี้สิ่งมีชีวิตจะมีความต้องการภายในและแรงขับทางกายภาพ ซึ่งความต้องการภายในจะให้พลังในการกระทำสิ่งต่าง ๆ และจัดการกับแรงขับและอารมณ์ จากการที่สิ่งมีชีวิตมีการกระทำ จึงมีโอกาสที่จะได้รับประโยชน์และได้รับความพึงพอใจจากการกระทำนั้น ๆ จากที่กล่าวมาเป็นสมมติฐานเกี่ยวกับสิ่งมีชีวิตที่เป็นผู้กระทำ โดยสรุปแล้วแรงจูงใจ หมายถึง การเข้าให้ทำสิ่งใดสิ่งหนึ่ง (Ryan & Deci, 2000) ทั้งนี้แรงจูงใจจะเกี่ยวกับพื้นฐานทางเจตคติและเป้าหมายของการกระทำ จะเห็นได้ว่านักเรียนที่มีแรงจูงใจสูงจะมีความอยากรู้อยากเห็นและมีความสนใจ เนื่องจากมีความต้องการเป็นที่ยอมรับของครูและพ่อแม่ ดังนั้นจึงเกิดแรงกระตุ้นให้ทำการเรียนรู้ เป็นสาเหตุให้มีทักษะใหม่ ๆ เกิดขึ้น

White (1959 อ้างถึงใน Deci & Ryan, 1985) ได้กล่าวถึง แนวคิดต่าง ๆ เกี่ยวกับแรงจูงใจ ซึ่งเป็นการเพิ่มแรงขับและเป็นพื้นฐานของทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ โดยแนวโน้มเกี่ยวกับแรงจูงใจนี้สามารถอธิบายได้จากการเล่น การสำรวจและความหลากหลายของพฤติกรรมที่ไม่ต้องการการเสริมแรงเพื่อการดำรงอยู่ นอกจากนี้ยังสามารถอธิบายกระบวนการทางจิตที่เกี่ยวกับการเจริญเติบโตและพฤติกรรมที่เกิดจากความตั้งใจ

จากทฤษฎีจิตวิเคราะห์ที่กล่าวถึง อิทธิพลเกี่ยวกับแรงจูงใจว่าเป็นพลังแห่งตน ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของโครงสร้างทางบุคลิกภาพในการตอบสนองสิ่งที่เกิดจากความตั้งใจ กระบวนการของเหตุผล การสำรวจและการเล่น โดยแหล่งของพลังที่มีแต่กำเนิดและการพัฒนาตัวตนนี้เป็นการอธิบายศักยภาพของสิ่งที่มีตามธรรมชาติ จากลักษณะเชิงประจักษ์นี้ นักจิตวิทยามีแนวโน้มที่จะอ้างถึงแรงจูงใจที่มีพื้นฐานที่ไม่ได้มาจากแรงขับอย่างแรงจูงใจในกิจกรรมว่า พลังภายในเป็นธรรมชาติของสิ่งมีชีวิต

ทฤษฎีการกำหนดตนเอง (Self-Determination Theory: SDT)

Deci และ Ryan (1985) ได้จำแนกความแตกต่างระหว่างประเภทของแรงจูงใจตามพื้นฐานความแตกต่างของเหตุผลและเป้าหมายที่ก่อให้เกิดการกระทำ ซึ่งความแตกต่างโดยพื้นฐานส่วนใหญ่เกิดจากการมีแรงจูงใจในกิจกรรม นั่นคือ การทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งเพราะความสนใจหรือความสนุกที่ได้ทำ ส่วนแรงจูงใจนอกกิจกรรมคือ การทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งเพราะสิ่งนั้นจะนำไปสู่ผลลัพธ์ต่าง ๆ ซึ่งงานวิจัยที่กล่าวว่าประสบการณ์และผลงานที่มีคุณภาพนั้นย่อมมีความแตกต่างกัน เพราะบุคคลมีเหตุผลจากภายในและภายนอกที่แตกต่างกัน

การวิจัยเชิงประจักษ์เกี่ยวกับแรงจูงใจในกิจกรรมนี้มีความสำคัญกับทฤษฎีทางจิตวิทยา เพราะ เป็นการสร้างหลักการเกี่ยวกับพฤติกรรมที่ไม่เกี่ยวกับแรงขับหรือทฤษฎีการเสริมแรง การศึกษาแรงจูงใจในกิจกรรมเป็นสมมติฐานที่กล่าวว่า มนุษย์เป็นสิ่งมีชีวิตที่เป็นฝ่ายกระทำงานต่าง ๆ ที่มีหลักของสิ่งแวดล้อมทั้งภายในและภายนอก ซึ่งจะนำไปสู่การพิจารณาถึงความสำคัญในการกำหนดตนเอง การเข้าใจถึงการกำหนดตนเองเป็นสิ่งสำคัญในการพัฒนาและการฝึกฝนเกี่ยวกับแรงจูงใจในกิจกรรมและแรงจูงใจนอกกิจกรรม แนวคิดที่มีความสัมพันธ์กับการกำหนดตนเองนี้มีปรากฏในงานทางจิตวิทยาทั้งในเชิงประจักษ์และไม่ประจักษ์ จากหลักฐานดังกล่าวจึงมีความจำเป็นในการสร้างแนวคิดอย่างเช่น ความตั้งใจ เจตนาหรือความสมัครใจ (James, 1890 อ้างถึงใน Deci & Ryan, 1985)

การกำหนดตนเองเป็นหน้าที่หนึ่งของมนุษย์ที่มีคุณภาพ เนื่องจากเกี่ยวกับการเลือก โดยมีประสบการณ์ภายในของการรับรู้ความเป็นเหตุเป็นผล เป็นส่วนเติมเต็มของพฤติกรรมที่เกิดแรงจูงใจในกิจกรรมและเป็นความเด่นชัดของแรงจูงใจนอกกิจกรรมบางส่วนด้วย ทั้งนี้การกำหนดตนเองเป็นความสามารถในการเลือกและการมีทางเลือก รวมถึงการเสริมแรงจากรางวัลที่คาดว่าจะได้รับ นอกจากนี้ยังมีแรงขับหรืออิทธิพลอื่น ๆ และความกดดัน ซึ่งเป็นการกำหนดการกระทำของบุคคล แต่การกำหนดตนเองนี้เป็นยิ่งกว่าความสามารถ (capacity) เนื่องจากเป็นความต้องการ (need) แนวโน้มของการกำหนดตนเองจะนำไปให้สิ่งมีชีวิตเกิดพฤติกรรมที่น่าสนใจ ซึ่งเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาความสามารถและการทำงานที่ยึดหยุ่นกับสิ่งแวดล้อมทางสังคม

แรงจูงใจในกิจกรรม (Intrinsic Motivation)

แรงจูงใจในกิจกรรม หมายถึง การทำกิจกรรมเพื่อให้เกิดความพึงพอใจมากกว่าการคำนึงถึงผลจากภายนอก เมื่อเกิดแรงจูงใจในกิจกรรม บุคคลจะได้รับการกระตุ้นให้แสดงการกระทำเพื่อความสนุกหรือความท้าทายมากกว่าจะคำนึงถึงเงื่อนไขจากภายนอกอย่างความกดดันหรือรางวัล เมื่อกล่าวถึงแรงจูงใจในกิจกรรมนั้น แรกเริ่มเป็นการศึกษาเชิงทดลองเกี่ยวกับพฤติกรรมของสัตว์ที่เป็นการค้นคว้าเกี่ยวกับพฤติกรรมการสำรวจ ความขี้เล่นและความอยากรู้อยากเห็นที่จะปรากฏขึ้นโดยไม่มีการเสริมแรงหรือให้รางวัล (White, 1959 อ้างถึงใน Ryan & Deci, 2000) พฤติกรรมที่เกิดขึ้นเองตามธรรมชาตินี้เป็นลักษณะที่จะก่อให้เกิดประสบการณ์ทางบวกจากการได้รับการฝึกฝน จึงทำให้เกิดเป็นความสามารถ

สำหรับมนุษย์แล้ว แรงจูงใจในกิจกรรมไม่ได้เป็นเพียงรูปแบบของแรงจูงใจหรือความตั้งใจในการทำกิจกรรมเท่านั้น แต่เป็นสิ่งที่สำคัญ นับตั้งแต่มนุษย์เกิดจนเติบโตขึ้น มีผลกำลังที่เข้มแข็ง มีกิจกรรม การซักถาม ความอยากรู้อยากเห็นและเป็นสัตว์โลกที่ชอบความสนุกสนาน สิ่งเหล่านี้แสดงถึงการเรียนรู้และการสำรวจที่มีอยู่ในทุกหนทุกแห่ง โดยที่ไม่ต้องพึ่งสิ่งเร้าจากภายนอกในการส่งเสริมให้ทำสิ่งต่าง ๆ ธรรมชาติของแรงจูงใจจึงมีแนวโน้มที่จะประกอบไปด้วยกระบวนการทางปัญญา สังคมและการพัฒนาทางกายภาพ เพราะเป็นการกระทำที่แสดงความสนใจที่ติดตัวมาแต่เกิด ซึ่งจะส่งผลให้เกิดการเรียนรู้และทักษะเพิ่มขึ้น แม้ว่าแรงจูงใจในกิจกรรมจะคงอยู่ในมนุษย์ แต่ก็ยังมีความสัมพันธ์กับบุคคลและกิจกรรมด้วย อาจกล่าวได้ว่าคนเราย่อมมีแรงจูงใจในกิจกรรมไม่เท่ากัน และไม่ใช่ว่าทุกคนจะมีแรงจูงใจในกิจกรรมขณะทำกิจกรรมต่าง ๆ นั้นเพราะแรงจูงใจในกิจกรรมจะทำหน้าที่เชื่อมโยงระหว่างบุคคลและงานที่ทำ จึงมีนักวิจัยให้คำจำกัดความว่าแรงจูงใจในกิจกรรมจะเป็นลักษณะของงานที่ก่อให้เกิดความสนใจหรือเป็นลักษณะของความพึงพอใจที่คนจะได้รับจากการทำงานตามที่มุ่งหมาย จากคำจำกัดความที่แตกต่างกันนี้มีแนวคิดมาจากทฤษฎีพฤติกรรมนิยม (behavioral theory) 2 ทฤษฎีหลัก ๆ ในสาขาจิตวิทยาเชิงประจักษ์ในยุคทศวรรษที่ 40 ถึง 60 ที่กล่าวถึง เงื่อนไขการเรียนรู้ (operant theory) ของ Skinner ที่ว่าพฤติกรรมส่วนใหญ่ได้รับการกระตุ้นจากตัวเสริมแรง เช่น อาหารหรือเงิน ดังนั้นนักวิจัยจึงมีการค้นหาลักษณะของงานแบบไหนที่ส่งผลให้เกิดความสนใจในกิจกรรมได้

สำหรับทฤษฎีการเรียนรู้ (learning theory) ของ Hull (1943 อ้างถึงใน Ryan & Deci, 2000) อ้างว่าพฤติกรรมที่ถูกกระตุ้นจากภายในที่ทำให้เกิดความพึงพอใจนี้เป็นการตอบสนอง

แรงขับทางสรีรวิทยา ดังนั้นนักวิจัยจึงทำการค้นหาว่าอะไรเป็นความต้องการพื้นฐานที่จะทำให้เกิดความพึงพอใจในพฤติกรรมที่ถูกกระตุ้นจากภายใน

ทั้งนี้จากงานวิจัยเชิงทดลองต่าง ๆ กล่าวถึงวิธีการวัดแรงจูงใจในกิจกรรม 2 วิธีที่นิยมใช้มากที่สุด ซึ่งเป็นพื้นฐานของการวิจัยเชิงประจักษ์ โดยวิธีแรกเป็นการวัดการเลือกอิสระ (free-choice measure) กล่าวคือ ผู้ร่วมการทดลองจะถูกปล่อยให้อยู่ตามลำพังในห้องทดลองกับงานเป้าหมายและกิจกรรมอื่น ๆ ที่จะทำให้ผู้ร่วมการทดลองเกิดความไขว่เขว ซึ่งการเลือกอิสระนี้จะเกี่ยวกับการที่บุคคลกลับไปทำกิจกรรมเป้าหมาย สรุปได้ว่า ถ้าบุคคลทำงานใด โดยไม่หวังผลจากภายนอก เช่น รางวัล การเป็นที่ยอมรับ การที่บุคคลใช้เวลาทำงานเป้าหมาย ย่อมเป็นการแสดงถึงการมีแรงจูงใจในกิจกรรม การวัดนี้เป็นหลักสำคัญที่จะทำให้รู้เกี่ยวกับแรงจูงใจในกิจกรรม ส่วนการวัดอีกวิธีหนึ่งคือ การใช้การรายงานตนเองเกี่ยวกับความสนใจและความสนุกสนานในการทำกิจกรรมจากมาตรวัดแรงจูงใจในกิจกรรม

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยเลือกใช้วิธีการวัดทั้ง 2 วิธีคือ การรายงานตนเองโดยใช้มาตรวัดแรงจูงใจในกิจกรรมและการวัดจากเวลาที่ใช้ในช่วงเวลาการเลือกอิสระ ซึ่งสามารถใช้ในการประเมินแรงจูงใจในกิจกรรมได้อย่างแม่นยำ

แนวคิดเกี่ยวกับแรงจูงใจในกิจกรรม

แนวคิดเกี่ยวกับแรงจูงใจในกิจกรรมนี้เป็นพื้นฐานที่มีมาแต่กำเนิด ความต้องการของสิ่งมีชีวิตในเรื่องความพยายามและการกำหนดตนเอง ย่อมเป็นสิ่งที่ทำให้เกิดพฤติกรรมและกระบวนการทางจิตวิทยา จะเห็นได้ว่าแรงจูงใจในกิจกรรมของมนุษย์นี้เป็นอำนาจที่ทำให้เกิดพฤติกรรม โดยแรงจูงใจในกิจกรรมมีความสัมพันธ์กับแรงขับ และมีผลต่อการที่คนจะรู้สึกพอใจกับแรงขับของตน

ความต้องการภายในที่จะมีความสามารถและกระตุ้นเกี่ยวกับการกำหนดตนเองนี้เป็นกระบวนการในการค้นหาและพยายามจะเอาชนะความท้าทายต่าง ๆ เมื่อคนเรามีอิสระจากการผลักดันของแรงขับและอารมณ์ จะสามารถค้นหาสถานการณ์ที่น่าสนใจและต้องการใช้ความคิดสร้างสรรค์และความสามารถในการรับมือกับสถานการณ์ต่าง ๆ และเมื่อใดก็ตามที่พบความท้าทายแล้ว คนเราจะทำงานจนสามารถเอาชนะและทำอย่างเพียรพยายามด้วย โดยสรุปแล้ว

ความต้องการที่จะมีความสามารถและการกำหนดตนเองจะทำให้คนเราดำเนินการสิ่งที่เป็นวงจร เพื่อค้นหาและเอาชนะความท้าทายได้

ความท้าทายเป็นสิ่งที่ทำให้เกิดความสามารถ โดยพยายามทำในสิ่งใหม่ ๆ แนวคิดเกี่ยวกับความท้าทายนี้สอดคล้องกันระหว่างโครงสร้างภายในและเกณฑ์ของโลกภายนอก ดังนั้น การค้นหาความท้าทายที่ดีที่สุดคือการค้นหาความไม่สอดคล้อง ทั้งนี้การค้นหาความไม่สอดคล้อง ก็เพื่อจะลดและรวมส่วนประกอบที่ไม่สอดคล้องในโครงสร้างของการดำรงชีวิต พฤติกรรมที่มีแรงจูงใจในกิจกรรมจะเป็นพฤติกรรมที่ได้รับการกระตุ้นจากความต้องการที่จะมีความสามารถ และการกำหนดตนเอง ดังนั้น จึงเกี่ยวกับกระบวนการในการค้นหาและลดความไม่สอดคล้อง

อารมณ์มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในกิจกรรม โดยอารมณ์สนใจเป็นสิ่งชี้้นำถึงบทบาทของพฤติกรรมที่มีแรงจูงใจในกิจกรรม เนื่องจากธรรมชาติของมนุษย์จะทำกิจกรรมที่ตนมีความสนใจ ซึ่งความสนใจนี้เป็นหน้าที่หนึ่งของความท้าทาย โดยมีองค์ประกอบอื่น ๆ ที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาความสนใจ สำหรับอารมณ์สนุกสนานและตื่นเต้น ประสบการณ์เกี่ยวกับความสามารถและอิสระในการปกครองตนเองก็ยังเป็นสิ่งชี้ให้เห็นถึงพฤติกรรมที่มีแรงจูงใจในกิจกรรมอีกด้วย (Hall, 1943 อ้างถึงใน Deci & Ryan, 1985) เมื่อคนเรามีแรงจูงใจในกิจกรรมก็จะมีอารมณ์สนใจและความสนุกสนาน โดยรู้สึกว่าจะมีความสามารถและมีการกำหนดตนเอง โดยจะรับรู้ความเป็นเหตุเป็นผลของพฤติกรรมที่อยู่ภายใน ส่วนลักษณะที่ต่อต้านความสนใจคือ ความกดดันและความตึงเครียด

เมื่อกล่าวถึงแรงจูงใจในกิจกรรม นอกจากจะคำนึงถึงคำจำกัดความทางจิตวิทยาแล้ว ต้องคำนึงถึงคำจำกัดความที่มีจุดประสงค์ทางการวิจัยด้วย โดยประการแรก พอสรุปได้ว่า แรงจูงใจในกิจกรรมเป็นลักษณะของการทำกิจกรรมที่ไม่ได้คำนึงถึงรางวัล คำจำกัดความเชิงปฏิบัติการณ์จะไม่มีความสัมพันธ์กับคำจำกัดความทางจิตวิทยา จึงต้องใช้มุมมองในการประยุกต์ใช้ Ryan (1982 อ้างถึงใน Deci & Ryan, 1985) พบว่า หากผู้ร่วมการทดลองมีลักษณะที่ยึดความเป็นตนในการทำกิจกรรมแล้ว การเห็นคุณค่าในตนเองนั้นจะขึ้นอยู่กับสิ่งที่เขาจะทำได้ดี จึงทำให้เกิดความกดดันและความตึงเครียด ซึ่งความรู้สึกดังกล่าวอาจเกิดได้แม้ว่าจะไม่มีรางวัลภายนอกเข้ามาเกี่ยวข้อง จึงเป็นสิ่งที่น่าสงสัยเกี่ยวกับพลวัตของแรงจูงใจและความเข้าใจในกระบวนการเกี่ยวกับแรงจูงใจในกิจกรรม

ประการที่สอง ในบางครั้งการมองที่คุณภาพของผลงานหรือผลลัพธ์ก็เป็นตัวชี้ถึงแรงจูงใจในกิจกรรมได้เพราะ แรงจูงใจในกิจกรรมเกี่ยวกับความคิดสร้างสรรค์ (Amabile, 1983 อ้างถึงใน Deci & Ryan, 1985) ความยืดหยุ่น (McGraw & McCullers, 1979 อ้างถึงใน Deci & Ryan) และลักษณะที่เกิดขึ้นเองตามธรรมชาติ (Koestner, Ryan, Bernieri, & Holt, 1984 อ้างถึงใน Deci & Ryan) ลักษณะเช่นนี้แสดงถึงแรงจูงใจในกิจกรรม

ประการสุดท้าย การวัดโดยใช้แบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในกิจกรรม เช่น การวัดเกี่ยวกับความสนใจและความสนุกสนาน โดยประเมินความสนใจและความสนุกสนานของผู้ร่วมการทดลองจะชี้ให้เห็นถึงการมีแรงจูงใจในกิจกรรม การรับรู้ความสามารถและการกำหนดตนเองในระดับสูง สำหรับคำจำกัดความเชิงปฏิบัติการจะมีความสำคัญในแง่ของการใช้งาน ตัวอย่าง ถ้าผู้ร่วมการทดลองได้รับรางวัลจากการทำกิจกรรมและได้รับการสอบถามว่ามีความสนุกสนานแค่ไหน เขาอาจตอบว่า “สนุกมาก” แต่จริง ๆ แล้วอาจทำเพราะมีความสนุกกับกิจกรรมหรือทำเพราะจะได้รับรางวัลก็ได้ หากเป็นประการแรกจะจัดเป็นแรงจูงใจในกิจกรรม ส่วนประการหลังนั้นไม่ใช่แรงจูงใจในกิจกรรม

การส่งเสริมและการทำลายแรงจูงใจในกิจกรรม

Deci และ Ryan (1985) กล่าวถึงทฤษฎีการประเมินทางปัญญา (Cognitive Evaluation Theory: CET) ว่าเป็นองค์ประกอบที่แสดงถึงการเปลี่ยนแปลงแรงจูงใจในกิจกรรม ทฤษฎีการประเมินทางปัญญาเป็นทฤษฎีย่อยของทฤษฎีการกำหนดตนเองที่กล่าวว่า เหตุการณ์และโครงสร้างของความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลอย่างรางวัล การสื่อสาร ผลป้อนกลับ จะส่งผลให้เกิดการกระทำที่จะเพิ่มแรงจูงใจในกิจกรรม เนื่องจากเกิดความพึงพอใจในความสามารถ เช่น ความพอใจในการทำหาย อิทธิพลของผลป้อนกลับและอิสระจากการประเมินจะทำนายสภาวะของแรงจูงใจในกิจกรรมได้

ทฤษฎีการประเมินทางปัญญาได้ระบุว่า บุคคลที่มีความรู้สึถึงความสามารถ อาจไม่เพิ่มแรงจูงใจในกิจกรรมก็ได้ หากบุคคลไม่มีความรู้สึถึงความอิสระหรือรับรู้ที่มาของสาเหตุที่เกิดขึ้น (Internal Perceived Locus of Causality: IPLOC) (deCharms, 1968 อ้างถึงใน Ryan & Deci, 2000) จะเห็นได้ว่า บุคคลต้องไม่เพียงมีความสามารถในการรับรู้ แต่จะต้องเข้าใจพฤติกรรมเกี่ยวกับการกำหนดตนเองด้วย ดังนั้น บุคคลที่มีแรงจูงใจในกิจกรรมสูง จึงเป็นบุคคลที่รับรู้ว่าคุณภาพความพึงพอใจทั้งด้านความสามารถและความอิสระ

งานวิจัยเกี่ยวกับช่วงเวลาอิสระ (free-choice period)

Reeve และ Deci (1996) ศึกษาเกี่ยวกับอิทธิพลของแรงจูงใจในกิจกรรมในสถานการณ์ที่มีการแข่งขันว่ามี 3 ส่วนประกอบคือ เงื่อนไขที่มีการแข่งขัน (การแข่งขันกับไม่แข่งขัน) ผลของการแข่งขัน (ชนะกับแพ้) และบริบทระหว่างบุคคล (ควบคุมกับไม่ควบคุม) สมมติฐานประการแรก เงื่อนไขของการแข่งขันจะลดแรงจูงใจในกิจกรรมด้วยการลดการรับรู้เกี่ยวกับการกำหนดตนเองของผู้ร่วมการทดลอง ประการที่ 2 ผลของการแข่งขันที่ชนะจะเพิ่มแรงจูงใจในกิจกรรม ประเมินการแข่งขันจะมีความสัมพันธ์กับผลของการแข่งขัน ซึ่งส่งผลต่อแรงจูงใจในกิจกรรม ประการที่ 3 ความกดดันในบริบทระหว่างบุคคลจะลดแรงจูงใจในกิจกรรม ซึ่งส่งผลต่อการรับรู้เกี่ยวกับการกำหนดตนเองของผู้ร่วมการทดลอง ในการทดลองนี้มีผู้ร่วมการทดลองจำนวน 100 คน เป็นเพศหญิง 52 คน และเพศชาย 48 คน ต้องแก้ปริศนากับคู่ที่มีเพศเดียวกับตน โดยเล่นเกมลูกบิด ที่เรียกว่า Happy Cube puzzles จะต้องทำทั้ง 6 ชุด โดย 2 ชุดแรกให้ฝึกทำชุดละ 3 นาที และอีก 4 ชุดที่เหลือจะเป็นผลงานจริง ซึ่งจะใช้เวลาชุดละ 4 นาที ทั้งนี้กลุ่มที่ทำไม่สำเร็จในการฝึกครั้งแรกที่ให้เวลา 3 นาที แต่แก้ไขในครั้งที่ 2 ได้ภายในเวลา 1 นาที จะรับประกันได้ว่าผู้ร่วมการทดลองจะทำสำเร็จได้ หลังจากร่วมกันฝึกแล้ว ผู้วิจัยอธิบายว่าผู้ร่วมการทดลองทั้งคู่ต้องต่างคนต่างทำในส่วนที่เป็นผลงานจริง โดยกำหนด 5 เงื่อนไขที่ใช้ทดสอบ เงื่อนไขที่ 1 ไม่มีการแข่งขัน, ส่วนอีก 4 เงื่อนไขจะเกี่ยวกับการแข่งขันคือ เงื่อนไขที่มีความกดดันว่าต้องชนะ, เงื่อนไขที่ไม่ให้ผลป้อนกลับ, เงื่อนไขที่ชนะ/แพ้หรือกดดันว่าต้องชนะและเงื่อนไขชนะทั้งคู่ จากนั้นผู้วิจัยสัมภาษณ์ผู้ร่วมการทดลองแต่ละคน โดยเลือกบางคนออกไปและทิ้งผู้ร่วมการทดลองไว้ตามลำพังในห้องทดลองเป็นเวลา 5 นาที จัดเป็นช่วงเวลาอิสระ ระหว่างนี้จะมีผู้สังเกตพฤติกรรมการเล่นเกมลูกบิดแบบเดิมที่ใช้ในการทดลองหรือเล่นเกมลูกบิดแต่เป็นชุดใหม่ นอกจากนี้มีทางเลือกให้อ่านหนังสือนิตยสารชั้นนำอีกด้วย ในช่วงเวลาอิสระนี้เกมลูกบิดที่ใช้ในการทดลองทั้ง 6 ชุดจะเก็บไว้ข้างโต๊ะด้านใดด้านหนึ่ง ส่วนเกมลูกบิดชุดใหม่อีก 3 ชุดจะเก็บไว้อีกด้านหนึ่งของโต๊ะ ดังนั้น ผู้ที่เลือกเล่นเกมลูกบิดชุดใหม่จะแสดงถึงการมีแรงจูงใจในกิจกรรม เนื่องจากมีความเต็มใจในการหาความท้าทายใหม่ ๆ หลังจากผ่านไป 5 นาที ผู้วิจัยเข้าไปในห้องทดลองและให้ผู้ร่วมการทดลองทำแบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในกิจกรรม จากนั้นแสดงวัตถุประสงค์ของการศึกษาแก่ผู้ร่วมการทดลอง ผลที่ได้พบว่า สถานการณ์การแข่งขันที่จะก่อให้เกิดแรงจูงใจในกิจกรรมได้ ต้องเป็นการได้รับข้อมูลทางบวกที่แสดงถึงความชนะ รวมถึงบริบทที่กดดันผู้ร่วมการทดลองว่าต้องชนะ ซึ่งตามจริงแล้ว Deci, Betley, Kahle, Abrams, และ Porac (1981 อ้างถึงใน Reeve & Deci) กล่าวว่า สถานการณ์ที่ทำให้ผู้ร่วมการทดลองรู้สึกกดดันเกี่ยวกับความชนะ ย่อมลดแรงจูงใจในกิจกรรมได้

แต่งงานวิจัยนี้เป็นการศึกษาในสถานการณ์ของการแข่งขันที่แสดงว่า ผลของการแข่งขันจะเกี่ยวกับแรงจูงใจในกิจกรรมตรงที่ทำให้เห็นถึงการรับรู้ความสามารถและผลจากบริบทระหว่างบุคคล ทำให้รับรู้ถึงการกำหนดตนเอง ซึ่งทั้ง 2 ประการนี้เป็นกระบวนการที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในกิจกรรม

งานวิจัยของ Deci และคณะ (1981 อ้างถึงใน Reeve & Deci, 1996) พบว่า การแข่งขันกับไม่แข่งขันมีผลต่อแรงจูงใจในกิจกรรม โดยผู้ร่วมการทดลองที่ต้องเล่นเกมปริศนาคำทายที่มีคำแนะนำว่าต้องพยายามทำให้ชนะคนอื่น (เงื่อนไขการแข่งขัน) หรือทำให้ชนะตัวเอง (เงื่อนไขไม่มีการแข่งขัน) ทั้งนี้ ผู้ร่วมการทดลองในเงื่อนไขของการแข่งขันได้รับการบอกว่า ต้องทำให้เสร็จเร็วกว่ากลุ่มอื่น ๆ จากการวิจัยพบว่า ผู้ร่วมการทดลองในเงื่อนไขที่มีการแข่งขันจะเล่นเกมปริศนาคำทายในช่วงเวลาอิสระน้อยกว่าผู้ร่วมการทดลองในเงื่อนไขไม่มีการแข่งขัน นั่นเพราะ ผู้ร่วมการทดลองที่อยู่ในสภาวะของการแข่งขัน มีความรู้สึกกดดันว่าต้องชนะ ย่อมมีแรงจูงใจในกิจกรรมลดลง ดังนั้น เมื่อได้รับอิสระจากการเลือกทำหรือไม่ทำงานในช่วงเวลาอิสระ ผู้ร่วมการทดลองที่อยู่ในเงื่อนไขของการแข่งขัน จึงไม่มีแรงจูงใจในกิจกรรมในการเล่นเกมนั้น ๆ อีก

แนวคิด และงานวิจัยเกี่ยวกับเป้าหมายและผลงาน

เป้าหมาย (Goal)

เป้าหมาย คือ สิ่งที่บุคคลพยายามอย่างที่สุดที่จะบรรลุผลสำเร็จ (Locke, Shaw, Saari, & Latham, 1981 อ้างถึงใน Reeve, 1997) เมื่อคนเราพยายามจะทำการสิ่งใดสิ่งหนึ่ง จึงต้องมีพฤติกรรมที่มุ่งสู่เป้าหมาย โดยคนเราจะทำการสิ่งต่าง ๆ ได้ดีกว่า หากมีการตั้งเป้าหมายไว้ การศึกษานักเรียนในโรงเรียนมัธยมในการออกกำลังกาย 2 นาที พบว่า นักเรียนที่ตั้งเป้าหมายจะออกกำลังกายได้มากและจะประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ได้ในเวลา 2 นาที นอกจากการตั้งเป้าหมายแล้ว ประเภทของเป้าหมายและความยากของเป้าหมายก็มีส่วนสำคัญ โดยเฉพาะความยากของเป้าหมายสามารถใช้อ้างถึงภาวะที่จะประสบความสำเร็จหรือไม่สำเร็จได้ (Locke & Latham, 1990; Mento, Steel, & Karren, 1987; Tubbs, 1986 อ้างถึงใน Reeve)

Mossholder (1980 อ้างถึงใน Reeve, 1997) กล่าวว่า ผู้ร่วมการทดลองที่ตั้งเป้าหมายจะทำผลงานได้ดีกว่าเมื่อไม่ได้ตั้งเป้าหมายไว้ แต่พบว่า แม้การตั้งเป้าหมายจะทำให้ผลงานดีขึ้น แต่อาจเป็นการลดแรงจูงใจในกิจกรรมได้ ทั้งนี้ต้องคำนึงถึงระยะเวลาในการทำงานหนึ่ง ๆ ให้สำเร็จด้วย ถ้าเป็นงานที่มีความสนุกและมีเป้าหมายระยะสั้น การตั้งเป้าหมายจะเพิ่มทั้งผลงานและแรงจูงใจในกิจกรรม (Bandura & Schunk, 1981 อ้างถึงใน Reeve)

ลักษณะของเป้าหมาย (Goal Orientation)

มีผู้เชี่ยวชาญได้พัฒนาแนวคิดเกี่ยวกับลักษณะของเป้าหมาย (Nicholls, 1984) ที่เรียกว่า ลักษณะของการเรียนรู้ (learning orientation) และลักษณะของการแสดงความสามารถ (performance orientation) โดย Atkinson (1964 อ้างถึงใน Kozlowski et al., 2001) กล่าวว่า แนวคิดเกี่ยวกับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์นี้เป็นแนวคิดพื้นฐานในการพัฒนาลักษณะของเป้าหมาย

เป้าหมายมุ่งแสดงความสามารถ เรียกว่า performance goal (Dweck & Leggett, 1988 อ้างถึงใน Harackiewicz & Elliot, 1993) หรือ ability goal (Ames, 1984; Butler, 1992 อ้างถึงใน Harackiewicz & Elliot) หรือ ego involvement (Nicholls, 1984) เป็นลักษณะที่บุคคลมุ่งเปรียบเทียบและแสดงความสามารถกับผู้อื่น จึงหลีกเลี่ยงการเปลี่ยนแปลงใหม่หรืองานท้าทาย เพราะอาจคุกคามการแสดงความสามารถของตน นั่นคือ บุคคลต้องการได้รับการประเมินทางบวกจากผู้อื่น และต้องการให้ผู้อื่นคิดว่าความสามารถของตนเป็นสิ่งถาวร (stable) และเมื่อใดก็ตามที่บุคคลที่มีเป้าหมายมุ่งแสดงความสามารถต้องเผชิญกับภาวะที่เสี่ยงหรืออาจเกิดความล้มเหลว บุคคลประเภทนี้จะรีบถอนตัวจากการทำงานนั้น ๆ (Barron & Harackiewicz, 2001) แต่เมื่อพิจารณาถึงผลงาน ผู้ที่มีเป้าหมายมุ่งแสดงความสามารถจะทำงานได้ดีกว่าเมื่อเปรียบเทียบกับผู้อื่น เนื่องจากต้องการแสดงออกถึงศักยภาพและความสามารถของตน จึงหลีกเลี่ยงที่จะทำสิ่งที่ไม่ได้แสดงออกถึงความสามารถหรือแสดงความสามารถได้น้อยกว่าที่ควรเป็น (Pintrich, 2000)

เป้าหมายมุ่งเรียนรู้ เรียกว่า learning goal (Dweck & Leggett, 1988 อ้างถึงใน Harackiewicz & Elliot, 1993) หรือ mastery goal (Ames, 1984; Butler, 1992 อ้างถึงใน Harackiewicz & Elliot) หรือ task involvement (Nicholls, 1984) เป็นลักษณะที่บุคคลมุ่งปรับปรุงและพัฒนาตนเอง มักทำสิ่งแปลกใหม่ ท้าทายความสำเร็จ โดยคิดว่าความสามารถของตนเป็นสิ่งพัฒนาได้ เชื่อว่าความพยายามจะนำไปสู่การเรียนรู้ที่ดีขึ้น จึงกล้าที่จะเผชิญหน้ากับอุปสรรคและความล้มเหลว (Kozlowski et al., 2001) เมื่อเปรียบเทียบระหว่างเป้าหมายมุ่งเรียนรู้ และเป้าหมายมุ่งแสดงความสามารถ พบว่า เป้าหมายมุ่งเรียนรู้ก่อให้เกิดทักษะและใช้กระบวนการทางปัญญามากกว่าเป้าหมายมุ่งแสดงความสามารถ (Pintrich, 2000) ดังนั้น เป้าหมายมุ่งเรียนรู้จะส่งผลให้บุคคลเกิดการเรียนรู้ที่มีคุณภาพสูงได้ในระยะยาว (Ames, 1992)

ลักษณะของเป้าหมายเป็นสิ่งสำคัญที่จะทำให้เข้าใจถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล ไม่ว่าจะ เป็นด้านการเรียนรู้ แรงจูงใจหรือผลงาน (Kozlowski et al., 2001)

ลักษณะของเป้าหมายและแรงจูงใจในกิจกรรม

ทฤษฎีเกี่ยวกับเป้าหมายได้ระบุถึงเป้าหมายไว้ 2 ประเภทหลัก ๆ ได้แก่ เป้าหมายมุ่งแสดง ความสามารถ และเป้าหมายมุ่งเรียนรู้ จากงานวิจัยที่ศึกษาเกี่ยวกับเป้าหมายทั้ง 2 ประเภทนี้ พบว่า เป้าหมายมุ่งแสดงความสามารถจะค่อย ๆ ทำลายแรงจูงใจในกิจกรรม เนื่องจากบุคคลเกิด ความกดดันจากการประเมินผลและเกิดความวิตกกังวลในการทำผลงาน ส่วนเป้าหมายมุ่งเรียนรู้ จะส่งเสริมให้บุคคลเกิดความสนใจในงานที่ทำ ก่อให้เกิดความพยายามและค้นหาความท้าทาย (Butler, 1987; Dweck, 1985; Heyman & Dweck, 1992 อ้างถึงใน Harackiewicz & Elliot, 1998) แม้ว่าเป้าหมายมุ่งแสดงความสามารถจะลดแรงจูงใจในกิจกรรม แต่วัตถุประสงค์ของ เป้าหมายก็เป็นสิ่งที่ควรคำนึงถึง เนื่องจากมีความสัมพันธ์กับเงื่อนไขของความสำเร็จหรืออาจ ส่งผลต่อแรงจูงใจในกิจกรรม โดยงานวิจัยของ Harackiewicz และ Elliot (1993) พบว่า บุคคลที่ มุ่งความสำเร็จแตกต่างกัน ย่อมส่งผลต่อการเกิดแรงจูงใจในกิจกรรมได้ โดยเป้าหมายมุ่งแสดง ความสามารถอาจเพิ่มแรงจูงใจในกิจกรรมในผู้ที่มีเป้าหมายใฝ่สัมฤทธิ์สูง

Harackiewicz และ Elliot (1998) ได้ศึกษาเกี่ยวกับเป้าหมายของงานที่จะเพิ่มแรงจูงใจใน กิจกรรม ซึ่งจะพิจารณาในบริบทของเป้าหมายมุ่งแสดงความสามารถและเป้าหมายมุ่งเรียนรู้ ว่า จะมีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในกิจกรรมเพียงใด การทดลองนี้มีผู้ร่วมการทดลองจำนวน 110 คน เป็น เพศชาย 54 คนและเพศหญิง 56 คน ซึ่งไม่เคยเล่นเกมพินบอล (pinball) มาก่อน สุ่มผู้ร่วมการ ทดลองเข้าสู่เงื่อนไขใดเงื่อนไขหนึ่งใน 5 เงื่อนไข ในขั้นแรกให้ผู้ร่วมการทดลองเล่นเกมพินบอลและ จะได้คะแนนตามที่กำหนด ทั้งนี้ได้กำหนดบริบทที่มีจุดประสงค์ของเป้าหมายกลาง ๆ หรือมี จุดประสงค์ที่มุ่งแสดงความสามารถ และผู้ร่วมการทดลองจะถูกกำหนดให้เข้าเงื่อนไขเป้าหมายมุ่ง แสดงความสามารถ เป้าหมายมุ่งเรียนรู้หรือไม่กำหนดเป้าหมาย ทั้งนี้ผู้ร่วมการทดลองเข้าใจว่า เป้าหมายและความสำเร็จนั้นๆ ได้จากผลคะแนน ตัวชี้วัดพฤติกรรมการมีแรงจูงใจในกิจกรรมจะ เป็นการวัดในช่วงเวลาอิสระและวัดการรายงานตนเองเกี่ยวกับความสนุกของงานและแนวโน้มของ พฤติกรรมที่จะเกิดขึ้น โดยช่วงเวลาอิสระนี้ผู้วิจัยกล่าวว่า ต้องออกไปตรวจคะแนนของผู้ร่วมการ ทดลองคนอื่น ๆ ซึ่งในช่วงเวลานี้ผู้ร่วมการทดลองสามารถทำอะไรก็ได้จนกว่าผู้วิจัยจะกลับมา ซึ่ง ปริมาณการเล่นของผู้ร่วมการทดลองในช่วงเวลาอิสระนี้จะถูกบันทึกไว้ หลังจากผ่านไป 5 นาที ผู้ร่วมการทดลองจะได้ทำแบบทดสอบเกี่ยวกับการรับรู้ความสามารถ ความสนุกสนานและ

แนวโน้มของพฤติกรรม โดยสรุปการวัดแรงจูงใจในกิจกรรมนี้วัดจากตัวชี้วัด 3 ประการ ประการแรก การวัดพฤติกรรมของบุคคล ประกอบด้วยเวลาเป็นวินาทีที่ผู้ร่วมการทดลองเล่นเกมในระหว่างช่วงเวลาอิสระ 5 นาที ประการที่ 2 การวัดการรายงานตนเองเกี่ยวกับความสนุกของงาน ซึ่งให้ผู้ร่วมการทดลองตอบแบบวัด 5 ข้อ เป็นมาตรฐานประมาณค่า 7 ระดับ ประการสุดท้ายเป็นการวัดการรายงานตนเองเกี่ยวกับแนวโน้มของพฤติกรรมตอนจบว่าต้องการเล่นเกมอีกหรือไม่ ผลที่ได้พบว่า เป้าหมายมุ่งเรียนรู้จะเพิ่มแรงจูงใจในกิจกรรมในบริบทเป้าหมายที่มีจุดประสงค์เป็นกลาง ส่วนเป้าหมายมุ่งแสดงความสามารถจะเพิ่มแรงจูงใจในกิจกรรมในบริบทเป้าหมายที่มีจุดประสงค์เป็นการมุ่งแสดงความสามารถ

Ames และ Archer (1987 อ้างถึงใน Elliot & Harackiewicz, 1996) เสนอว่า เป้าหมายใฝ่สัมฤทธิ์มีแนวคิดที่คล้ายคลึง รวมถึงมีเหตุผลสอดคล้องกับเป้าหมายมุ่งแสดงความสามารถ และเป้าหมายมุ่งเรียนรู้ สำหรับการนำเป้าหมายมุ่งเรียนรู้มาใช้เป็นสมมติฐานของแรงจูงใจจะเป็นในลักษณะของการมุ่งเรียนรู้ เกิดความพอใจในการทำงานที่ทำหาย มีความพยายามในการเผชิญหน้ากับความล้มเหลว มีความรู้สึกทางบวกต่อการเรียนรู้และรู้สึกเกิดความสุขในการทำงาน ส่วนเป้าหมายมุ่งแสดงความสามารถจะเป็นในลักษณะที่บุคคลแสดงความพึงพอใจกับการทำงานที่ไม่ต้องเผชิญหน้ากับความเสี่ยงหรือล้มเหลว เพราะหากพบกับความล้มเหลวแล้วอาจทำให้รู้สึกว่าคุณสมบัติความสามารถและลดความสุขในการทำงานลง (Elliott & Dweck, 1988)

Harackiewicz และ Elliot (1993) ศึกษาอิทธิพลของเป้าหมายใฝ่สัมฤทธิ์ที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในกิจกรรม โดยการศึกษาที่ 1 ให้ผู้ร่วมการทดลองจำนวน 60 คน เป็นเพศชาย 37 คน และเพศหญิง 23 คน เข้าสู่เงื่อนไขเป้าหมายมุ่งแสดงความสามารถ เป้าหมายมุ่งเรียนรู้และเป็นกลาง ซึ่งผู้ร่วมการทดลองต้องทำงานดังกล่าวให้ประสบความสำเร็จ เพื่อเปรียบเทียบถึงระดับความสามารถ โดยผู้ร่วมการทดลองที่ได้รับเงื่อนไขเป้าหมายมุ่งแสดงความสามารถจะได้รับการบอกว่า "ต้องเล่นเกมพินบอลให้ได้คะแนนดีกว่าคนอื่น ๆ หากใครมีระดับคะแนนสะสมสูงกว่าคนอื่น ย่อมแสดงว่าเป็นผู้มีความสามารถเมื่อเปรียบเทียบกับผู้อื่น" ส่วนเป้าหมายมุ่งเรียนรู้จะได้รับการบอกว่า "พยายามพัฒนาทักษะจากการเล่นเกมพินบอล หากใครมีคะแนนสะสมสูงกว่าคนอื่น ย่อมแสดงว่าเกิดการเรียนรู้และปรับปรุงตนเองได้" ส่วนกลุ่มควบคุมจะได้รับการบอกว่า "สามารถเล่นเกมพินบอลนี้ได้ ซึ่งจัดเป็นกิจกรรมยามว่าง คะแนนสะสมที่ได้จะทำให้รู้ว่าลักษณะของเกมที่ทำขึ้นนี้เป็นอย่างไร" เมื่อเข้าห้องทดลองแล้ว ให้อ่านข้อตกลงที่ได้กล่าวไปแล้ว จากนั้นให้ฝึกเล่น

เกม 2 ครั้ง จึงค่อยทำจริงอีก 2 ครั้ง ซึ่งผู้ร่วมการทดลองต้องประเมินความสามารถของตนระหว่างเล่นเกมที่ 1 และ 2 หลังจากเกมจบลง ผู้ร่วมการทดลองจะได้รับคะแนนที่กำหนดให้ โดยคะแนนครั้งที่ 2 จะดีกว่าครั้งแรก จากนั้นผู้วิจัยออกไปนอกห้อง โดยในระหว่างรอนี้ผู้ร่วมการทดลองสามารถทำอะไรก็ได้ ซึ่งเป็นช่วงเวลาอิสระ หลังจาก 5 นาทีผ่านไป จึงให้ตอบแบบวัดความสามารถและความสนุกของงาน ผลที่ได้พบว่า เป้าหมายมุ่งแสดงความสามารถจะเพิ่มความสนใจในบุคคลที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูง ส่วนบุคคลที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ต่ำจะตอบสนองต่อเป้าหมายมุ่งเรียนรู้มากกว่า เมื่อเปรียบเทียบกับกลุ่มควบคุม พบว่า ผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงยอมส่งผลให้แรงจูงใจในกิจกรรมเพิ่มขึ้น เมื่อวัดแรงจูงใจในกิจกรรมพบสหสัมพันธ์ระหว่างเวลาและความสนุกสนาน โดยผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงจะเล่นพิณบอลในช่วงเวลาอิสระในเงื่อนไขเป้าหมายมุ่งแสดงความสามารถมากกว่าเงื่อนไขเป้าหมายมุ่งเรียนรู้ ส่วนผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ต่ำจะเล่นพิณบอลในเงื่อนไขเป้าหมายมุ่งเรียนรู้มากกว่าเงื่อนไขเป้าหมายมุ่งแสดงความสามารถ

การศึกษาที่ 2 ให้ผู้ร่วมการทดลองเข้าสู่เงื่อนไขเป้าหมายมุ่งแสดงความสามารถ เป้าหมายมุ่งเรียนรู้และกลุ่มควบคุม โดยกำหนดผลป้อนกลับด้วย ซึ่งผู้ร่วมการทดลองในเงื่อนไขเป้าหมายมุ่งแสดงความสามารถได้รับการบอกว่าต้องเปรียบเทียบหรือไม่ต้องเปรียบเทียบผลงานกับผู้อื่น ส่วนเงื่อนไขเป้าหมายมุ่งเรียนรู้ได้รับการบอกว่าต้องปรับปรุงหรือไม่ต้องปรับปรุงผลงานของตนให้ดีขึ้น ในการวัดแรงจูงใจในกิจกรรมได้เพิ่มการวัดอีกประการหนึ่งได้แก่ การถามผู้ร่วมการทดลองว่าต้องการเล่นเกมพิณบอลอีกหรือไม่ ผลที่ได้พบว่า ผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงจะสนุกกับการเล่นเกมพิณบอลในเงื่อนไขเป้าหมายมุ่งแสดงความสามารถ ส่วนผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ต่ำจะมีความสนใจเล่นเกมพิณบอลในเงื่อนไขเป้าหมายมุ่งเรียนรู้ ลักษณะดังกล่าวพบได้ในผู้ร่วมการทดลองที่ได้รับผลป้อนกลับทางบวก

งานวิจัยของ Elliot และ Harackiewicz (1994) ได้ศึกษาอิทธิพลของเป้าหมายมุ่งแสดงความสามารถและเป้าหมายมุ่งเรียนรู้ที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในกิจกรรมในบุคคลที่มีเป้าหมายใฝ่สัมฤทธิ์แตกต่างกัน โดยสุ่มผู้ร่วมการทดลองจำนวน 72 คน เป็นเพศชาย 44 คนและเพศหญิง 28 คน เข้าสู่เงื่อนไขใดเงื่อนไขหนึ่งใน 3 เงื่อนไข ได้แก่ เป้าหมายมุ่งแสดงความสามารถ เป้าหมายมุ่งเรียนรู้และไม่มีเป้าหมาย จากนั้นให้เข้าห้องทดลองที่จัดเป็นลักษณะห้องเกม โดยมีเกมหลายชนิด เช่น เกมปริศนาคำทาย ของเล่น นิตยสารและเกมพิณบอล ผู้วิจัยที่ไม่รู้เงื่อนไขในการทดลองอธิบายว่า ตนเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่มวิจัยที่ต้องศึกษาการเล่นและกิจกรรมในยามว่าง โดยให้

ผู้ร่วมการทดลองฝึกซ้อมเล่นเกมพินบอล 2 ครั้ง จากนั้นให้ฟังข้อความในเทปบันทึก ซึ่งเป็นการเข้าสู่เงื่อนไขและเล่นเกมทั้งหมดอีก 2 ครั้ง โดยให้ผู้ร่วมการทดลองบันทึกคะแนนและผลป้อนกลับของตนด้วย หลังจากเล่นเกมเสร็จให้ประเมินแบบวัดเกี่ยวกับเกม ทั้งนี้ได้จัดให้ผลป้อนกลับและเป้าหมายมีความสอดคล้องกับเงื่อนไขของแต่ละคน จากนั้นผู้วิจัยรีบขอตัวออกไปจากห้อง อ้างว่าไปตรวจสอบผู้ร่วมการทดลองคนอื่น ๆ โดยในระหว่างที่รอนี้ ผู้ร่วมการทดลองสามารถทำอะไรก็ได้จนกว่าผู้วิจัยจะกลับมา หากผู้ร่วมการทดลองคนใดเล่นเกมพินบอลจะถูกบันทึกระยะเวลาที่เล่นไว้เมื่อผู้วิจัยกลับมาจึงให้ประเมินความสามารถและความสนุกของงาน พบว่า การกำหนดเป้าหมายส่งผลต่อแรงจูงใจในกิจกรรม โดยเป้าหมายมุ่งเรียนรู้ส่งผลทางบวกต่อแรงจูงใจในกิจกรรมมากกว่าเป้าหมายมุ่งแสดงความสามารถ

เป้าหมายมุ่งเรียนรู้เหมาะกับบุคคลที่มีเป้าหมายใฝ่สัมฤทธิ์ต่ำ แม้ว่าจะไม่มีลักษณะของการแสดงความสามารถหรือคุณสมบัติเฉพาะตัว แต่พบว่า บุคคลที่มีเป้าหมายใฝ่สัมฤทธิ์ต่ำมีความสนใจในการเล่นมากกว่าบุคคลที่มีเป้าหมายใฝ่สัมฤทธิ์สูง ส่วนบุคคลที่มีเป้าหมายมุ่งแสดงความสามารถจะลดพฤติกรรมของความสนใจในการเล่นและลดการรายงานตนเกี่ยวกับความสนุกสนาน

ความท้าทาย (Challenge)

Stipek (1988) กล่าวว่า เมื่อบุคคลได้ลงมือทำงานใดแล้ว รู้สึกว่าการทำงานนั้น ๆ ไม่ได้พัฒนาความสามารถของตน ย่อมไม่เกิดการกระตุ้นให้เกิดแรงจูงใจที่จะช่วยส่งเสริมให้เกิดทักษะใหม่ ๆ ขึ้นได้ สำหรับงานที่มีความยากอาจไม่ทำให้เกิดแรงจูงใจในกิจกรรม หากพบว่า การพยายามทำงานนั้น ๆ ไม่ได้ทำให้เกิดการเรียนรู้และไม่ได้พัฒนาความสามารถ ดังนั้น นักเรียนที่พยายามทำงานและผลงานได้ออกมาดีจะมีความรู้สึกที่ตนได้พัฒนาความสามารถ ซึ่งเป็นการรักษาแรงจูงใจในกิจกรรม ส่วนนักเรียนที่มีความรู้สึกที่ตนไม่มีความสามารถจะเกิดความรู้สึกวิตกกังวล จึงเป็นการทำลายแรงจูงใจในกิจกรรม อาจกล่าวได้ว่า เมื่อใดก็ตามที่นักเรียนได้รับงานเทียบเท่ากับความสามารถของตนเองแล้ว ย่อมเป็นการเพิ่มและพัฒนาความสามารถได้ แต่งานดังกล่าวก็ควรง่ายพอที่จะสามารถทำได้สำเร็จด้วย

เมื่อกล่าวถึงระดับความยากง่ายของงาน งานยากจะเป็นโอกาสให้บุคคลได้พัฒนาเพิ่มพูนการเรียนรู้และความสามารถ ส่วนงานที่ง่ายเกินไป จะไม่ทำให้เกิดความรู้สึกถึงความสามารถ เนื่องจากไม่ได้พัฒนาทักษะหรือทำให้เข้าใจถึงความสำเร็จได้อย่างแท้จริง

นอกจากนี้ งานที่มีความยากเกินไป อาจจะไม่ทำให้รู้สึกถึงความสามารถของตนเอง เนื่องจากบุคคลไม่สามารถทำงานนั้น ๆ ได้ประสบความสำเร็จ ฉะนั้น งานที่มีความยากปานกลางจะทำให้บุคคลตระหนักถึงการปรับปรุงทักษะ เพื่อไปสู่ความสำเร็จ นั่นคือ สามารถเพิ่มความรู้สึกว่าตนมีความสามารถ ทั้งนี้ ความสามารถเป็นตัวกระตุ้นให้บุคคลพยายามทำงานที่ท้าทาย (task challenge) และความท้าทายก็มีความสัมพันธ์กับการพัฒนาทักษะของบุคคลด้วย

ความท้าทายกับบุคลิกภาพแบบหลงตนเอง

Wallace และ Baumeister (2002) กล่าวว่า งานใดก็ตามที่มีความท้าทายสูง ย่อมมีบุคคลเพียงเล็กน้อยที่จะก้าวสู่ความสำเร็จ แต่ในมุมมองของผู้ที่มีบุคลิกภาพแบบหลงตนเองสูง เห็นว่า งานดังกล่าวจะเป็นโอกาสในการแสดงความสามารถและความเหนือกว่าผู้อื่น โดยเฉพาะกับงานที่มีเป้าหมายสำเร็จได้ยากจะทำให้เห็นถึงความสามารถของตนมากกว่าเป้าหมายที่สำเร็จได้ง่าย นอกจากนี้ เป้าหมายที่ประสบความสำเร็จได้ยาก ยังเชื่อมโยงกับการเพิ่มคุณค่าในตนเอง จะเห็นได้ว่า ผู้ที่มีบุคลิกภาพแบบหลงตนเองสูงจะมีแรงจูงใจและความเชื่อมั่นในตนเองสูงจะยิ่งทำงานที่มีความท้าทายสูงไปด้วย หากพบว่าตนต้องทำงานที่ไม่ท้าทายจะเข้าใจว่าไม่ได้แสดงออกถึงความสามารถและทำงานนั้น ๆ ไม่ได้ผลดี ส่วนผู้ที่มีบุคลิกภาพแบบหลงตนเองต่ำ หากได้ทำงานที่ไม่ท้าทายจะยิ่งเกิดความเชื่อมั่นในความสามารถของตน และงานดังกล่าวจะประสบความสำเร็จได้สูงกว่าเมื่อต้องทำงานที่มีความท้าทาย

การพัฒนาสมมติฐานการวิจัย

จากแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับบุคลิกภาพแบบหลงตนเอง พบว่า ผู้ที่มีบุคลิกภาพแบบหลงตนเองมีลักษณะของการเห็นว่าตนเหนือกว่าผู้อื่น มีความสำคัญ เป็นคนพิเศษ มีความโดดเด่น โดยเฉพาะขึ้นชอบการเป็นที่สนใจ (American Psychiatric Association, 1994) ทำให้ผู้ที่มีบุคลิกภาพแบบหลงตนเองพยายามเพิ่มคุณค่าในตนเอง โดยการประเมินตนทางบวก มีความลำเอียงเข้าข้างตนเอง นอกจากนี้ ผู้ที่มีบุคลิกภาพแบบหลงตนเองยังขึ้นชอบการแข่งขันและเปรียบเทียบกับผู้อื่น เพราะจะเป็นโอกาสในการเพิ่มคุณค่าในตนเอง (Campbell et al., 2000) รวมทั้งเป็นการรักษาภาพลักษณ์ทางบวกของตนอีกด้วย (Robins & Beer, 2001) จากประเด็นที่ว่า ผู้ที่มีบุคลิกภาพแบบหลงตนเองชอบการแข่งขันและเปรียบเทียบกับผู้อื่นนี้ สอดคล้องกับลักษณะของเป้าหมายมุ่งแสดงความสามารถ เนื่องจากผู้ที่มีเป้าหมายมุ่งแสดงความสามารถ มักคิดว่าตนมีความสามารถสูง จึงขึ้นชอบการประเมิน การแข่งขัน เปรียบเทียบความสามารถและผลงานกับผู้อื่นตลอดเวลา (Harackiewicz & Elliot, 1993) เพื่อเป็นการแสดงให้เห็นว่าตนมี

ศักยภาพและความสามารถเหนือผู้อื่น ดังนั้น ผู้ที่มีบุคลิกภาพแบบหลงตนเองจึงน่าจะมีแรงจูงใจในกิจกรรม เมื่ออยู่ในสถานการณ์ที่ได้แสดงความสามารถ และแรงจูงใจในกิจกรรมส่งผลให้ทำผลงานได้ดีขึ้น ผู้วิจัยจึงตั้งสมมติฐานข้อที่ 1 และ 2 ดังนี้

สมมติฐานข้อที่ 1 สำหรับผู้ที่มีบุคลิกภาพแบบหลงตนเองสูง เป้าหมายมุ่งแสดงความสามารถ ทำให้เกิดแรงจูงใจในกิจกรรมมากกว่าเป้าหมายมุ่งเรียนรู้

สมมติฐานข้อที่ 2 สำหรับผู้ที่มีบุคลิกภาพแบบหลงตนเองต่ำ เป้าหมายมุ่งเรียนรู้ ทำให้เกิดแรงจูงใจในกิจกรรมมากกว่าเป้าหมายมุ่งแสดงความสามารถ

จากงานวิจัยของ Harackiewicz และ Elliot (1998) ที่ศึกษาการระบุเป้าหมายของงานที่จะเพิ่มแรงจูงใจในกิจกรรม พบว่า เป้าหมายมุ่งแสดงความสามารถจะเพิ่มแรงจูงใจในกิจกรรมเมื่อบุคคลมีจุดประสงค์ที่มุ่งแสดงความสามารถ ซึ่งสอดคล้องกับลักษณะของผู้ที่มีบุคลิกภาพแบบหลงตนเองสูงที่มักอวดความสามารถของตนด้วยการเลือกทำงานที่มีความยาก มีความกดดันสูง และชอบทำงานที่ผู้อื่นสามารถรับรู้หรือสังเกตได้ (Wallace & Baumeister, 2002) เนื่องจากต้องการรักษาภาพลักษณ์ทางบวก และไม่ให้ส่งผลกระทบต่อความเป็นที่ยอมรับหรือชื่นชมจากผู้อื่น ซึ่งเป็นการยืนยันถึงภาพลักษณ์ที่ยิ่งใหญ่ของตน ในทางกลับกัน จากงานวิจัยของ Elliot และ Harackiewicz (1994) ได้กล่าวถึง เป้าหมายมุ่งเรียนรู้ว่าเป็นลักษณะของการพยายามทำสิ่งแปลกใหม่หรือท้าทายความสำเร็จ ซึ่งจะนำไปสู่การพัฒนาและปรับปรุงผลงานให้ดีขึ้น รวมทั้งกล้าที่จะเผชิญหน้ากับอุปสรรคและความล้มเหลว ดังนั้น เป้าหมายมุ่งเรียนรู้จึงส่งผลต่อการเพิ่มแรงจูงใจในกิจกรรมได้ ซึ่งสอดคล้องกับลักษณะของผู้ที่มีบุคลิกภาพแบบหลงตนเองต่ำที่มีความรู้สึกทางบวกต่อการเรียนรู้และสนุกกับการทำงาน จึงสามารถพัฒนาความสามารถของตน และพร้อมทำงานที่ไม่ได้มุ่งการแข่งขัน แต่มุ่งพัฒนาตนเองได้ (Farwell & Wohlwend-Lloyd, 1998) ผู้วิจัยจึงตั้งสมมติฐานข้อที่ 3 และ 4 ดังนี้

สมมติฐานข้อที่ 3 เป้าหมายมุ่งแสดงความสามารถ ทำให้ผู้ที่มีบุคลิกภาพแบบหลงตนเองสูง มีแรงจูงใจในกิจกรรมมากกว่าผู้ที่มีบุคลิกภาพแบบหลงตนเองต่ำ

สมมติฐานข้อที่ 4 เป้าหมายมุ่งเรียนรู้ ทำให้ผู้ที่มีบุคลิกภาพแบบหลงตนเองต่ำ มีแรงจูงใจในกิจกรรมมากกว่าผู้ที่มีบุคลิกภาพแบบหลงตนเองสูง

จากแนวคิดเกี่ยวกับแรงจูงใจในกิจกรรม พบว่า เมื่อใดก็ตามที่บุคคลเกิดแรงจูงใจในกิจกรรม บุคคลจะได้รับการกระตุ้นให้แสดงการกระทำเพื่อความสนุกหรือความท้าทายมากกว่าจะคำนึงถึงเงื่อนไขจากภายนอก ด้วยเหตุนี้จึงทำงานด้วยความสนใจ มีความสนุกสนาน และรู้สึกว่าคุณมีความสามารถในการทำสิ่งหนึ่งสิ่งใดให้สำเร็จลุล่วงไปได้ (Deci & Ryan, 1985) ดังนั้น ระดับแรงจูงใจในกิจกรรมของบุคคลจึงน่าจะสอดคล้องกับผลงานที่เกิดขึ้น ผู้วิจัยจึงตั้งสมมติฐานเกี่ยวกับผลงานตามข้อที่ 5, 6, 7 และ 8 ดังนี้

สมมติฐานข้อที่ 5 สำหรับผู้ที่มีบุคลิกภาพแบบหลงตนเองสูง เป้าหมายมุ่งแสดงความสามารถ ทำให้สามารถทำผลงานได้ดีกว่าเป้าหมายมุ่งเรียนรู้

สมมติฐานข้อที่ 6 สำหรับผู้ที่มีบุคลิกภาพแบบหลงตนเองต่ำ เป้าหมายมุ่งเรียนรู้ ทำให้สามารถทำผลงานได้ดีกว่าเป้าหมายมุ่งแสดงความสามารถ

สมมติฐานข้อที่ 7 เป้าหมายมุ่งแสดงความสามารถ ทำให้ผู้ที่มีบุคลิกภาพแบบหลงตนเองสูง สามารถทำผลงานได้ดีกว่าผู้ที่มีบุคลิกภาพแบบหลงตนเองต่ำ

สมมติฐานข้อที่ 8 เป้าหมายมุ่งเรียนรู้ ทำให้ผู้ที่มีบุคลิกภาพแบบหลงตนเองต่ำ สามารถทำผลงานได้ดีกว่าผู้ที่มีบุคลิกภาพแบบหลงตนเองสูง

จากงานวิจัยเกี่ยวกับความหลงตนเองที่ระบุว่า บุคคลที่มีความหลงตนเองมักเห็นว่าตนดีกว่าหรือเหนือกว่าผู้อื่น มีความคิดทางบวกเกี่ยวกับตนเอง รวมถึงมีการประเมินตนเองสูงเกินความเป็นจริง สิ่งเหล่านี้เป็นลักษณะหนึ่งที่สัมพันธ์กับการเห็นคุณค่าในตนเอง การป้องกันตนเอง

และความลำเอียงในการเพิ่มคุณค่าในตนเอง จากประเด็นที่กล่าวถึงการประเมินตนเองสูงเกินความเป็นจริงนี้มีความสอดคล้องกับความสามารถ เนื่องจากผู้ที่มีบุคลิกภาพแบบหลงตนเองมักจะประเมินความสามารถหรือระดับสติปัญญาสูงเกินความเป็นจริง ซึ่งบุคคลที่รับรู้ว่าคุณมีความสามารถสูง มักจะเกิดความเชื่อมั่นที่เอื้อประโยชน์ต่อการทำงานยาก (Atkinson, 1985 อ้างถึงใน Wallace & Baumeister, 2002) สอดคล้องกับงานวิจัยของ Meyer (1987 อ้างถึงใน Wallace & Baumeister) ที่พบว่า คนที่ประเมินระดับความสามารถของตนว่าอยู่ในระดับสูง มักรายงานว่าเกิดความพยายามในการทำงานที่มีความยากมากกว่างานที่มีความง่าย ส่วนคนที่ประเมินตนว่ามีระดับความสามารถต่ำจะรายงานว่าเกิดความพยายามในงานที่มีความง่ายมากกว่างานที่มีความยาก จากหลักฐานที่ว่า ผู้ที่มีบุคลิกภาพแบบหลงตนเองมีความคิดและประเมินว่าคุณมีความสามารถสูง ดังนั้นจึงน่าจะเกิดความพยายามที่จะลงทุนลงแรงในการทำกิจกรรมหรือการงานต่าง ๆ ที่มีความยาก โดยพิจารณาในงานวิจัยของ Wallace และ Baumeister พบว่า คนที่มีบุคลิกภาพแบบหลงตนเองสูงจะทำผลงานได้ดีขึ้นในเงื่อนไขเป้าหมายที่มีความท้าทายสูง โดยเฉพาะจะทำผลงานได้ดีที่สุดเมื่องานที่ตนคิดว่าทำสำเร็จนั้นมีความยาก แต่ผลงานจะไม่ค่อยดีนัก หากคิดว่างานที่ทำสำเร็จนั้นเป็นงานง่าย ส่วนผู้ร่วมการทดลองที่มีบุคลิกภาพแบบหลงตนเองต่ำจะมีผลงานที่คล้ายกันทั้งในเงื่อนไขที่มีความท้าทายสูงและต่ำ และยังพบอีกว่า เมื่อเป้าหมายของงานนั้นทำสำเร็จได้ยาก ผู้ที่มีบุคลิกภาพแบบหลงตนเองสูงมีแนวโน้มที่จะรู้สึกว่างานมีความท้าทายมากขึ้นและทำผลงานได้ดีขึ้น แต่เมื่อพบว่าเป้าหมายของงานนั้นทำสำเร็จได้ง่าย ผู้ที่มีบุคลิกภาพแบบหลงตนเองสูงจะทำผลงานได้ไม่ดีนัก ผู้วิจัยจึงตั้งสมมติฐานเกี่ยวกับแรงจูงใจในกิจกรรมและผลงาน ดังข้อที่ 9 และ 10 ดังนี้

สมมติฐานข้อที่ 9 เมื่อเป้าหมายมุ่งแสดงความสามารถ ผู้ที่มีบุคลิกภาพแบบหลงตนเองสูงมีแรงจูงใจในกิจกรรมในการทำงานที่มีความท้าทายสูงมากกว่าการทำงานที่มีความท้าทายต่ำ ในขณะที่ระดับความท้าทายของงานไม่ทำให้ผู้ที่มีบุคลิกภาพแบบหลงตนเองต่ำมีแรงจูงใจในกิจกรรมแตกต่างกัน

สมมติฐานข้อที่ 10 เมื่อเป้าหมายมุ่งแสดงความสามารถ ผู้ที่มีบุคลิกภาพแบบหลงตนเองสูงมีผลงานในการทำงานที่มีความท้าทายสูงมากกว่าการทำงานที่มีความท้าทายต่ำ ในขณะที่ระดับความท้าทายของงานไม่ทำให้ผู้ที่มีบุคลิกภาพแบบหลงตนเองต่ำมีผลงานแตกต่างกัน

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาอิทธิพลของเป้าหมายมุ่งแสดงความสามารถและเป้าหมายมุ่งเรียนรู้ต่อแรงจูงใจในกิจกรรมและผลงานของผู้ที่มีบุคลิกภาพแบบหลงตนเองสูงและต่ำ
2. เพื่อศึกษาอิทธิพลของความท้าทายต่อแรงจูงใจในกิจกรรมและผลงานของผู้ที่มีบุคลิกภาพแบบหลงตนเองสูงและต่ำ

ขอบเขตที่ใช้ในการวิจัย

1. เป็นการศึกษาปฏิสัมพันธ์ระหว่างลักษณะของเป้าหมาย (เป้าหมายมุ่งแสดงความสามารถและเป้าหมายมุ่งเรียนรู้) และบุคลิกภาพแบบหลงตนเองต่อแรงจูงใจในกิจกรรมและผลงาน
2. เป็นการศึกษาปฏิสัมพันธ์สามทางของลักษณะเป้าหมาย (เป้าหมายมุ่งแสดงความสามารถและเป้าหมายมุ่งเรียนรู้) ระดับความท้าทายของงาน (สูงและต่ำ) และลักษณะบุคลิกภาพแบบหลงตนเอง (สูงและต่ำ) ต่อแรงจูงใจในกิจกรรมและผลงาน
3. งานที่ให้กลุ่มตัวอย่างทำคือ แบบวัดความสามารถในการคิดวิเคราะห์และแก้ปัญหา โดยให้ทำภายใน 20 นาที

ตัวแปรที่เกี่ยวข้องในการวิจัย

1. ตัวแปรอิสระมี 3 ตัวแปรดังนี้
 - 1.1 บุคลิกภาพแบบหลงตนเอง แบ่งเป็น 2 ระดับ
 - บุคลิกภาพแบบหลงตนเองสูง
 - บุคลิกภาพแบบหลงตนเองต่ำ
 - 1.2 เป้าหมาย แบ่งเป็น 2 ประเภท
 - เป้าหมายมุ่งแสดงความสามารถ
 - เป้าหมายมุ่งเรียนรู้
 - 1.3 ความท้าทายของงาน แบ่งเป็น 2 ระดับ
 - งานที่มีความท้าทายสูง
 - งานที่มีความท้าทายต่ำ

2. ตัวแปรตามมี 2 ตัวแปรดังนี้

2.1 แรงจูงใจในกิจกรรม ประกอบด้วย คะแนนจากมาตรวัดแรงจูงใจในกิจกรรม และเวลาที่ใช้ในการทำแบบวัดความสามารถในการคิดวิเคราะห์และแก้ปัญหาในช่วงเวลาการเลือกอิสระ

2.2 ผลงาน

สมมติฐานการวิจัย

1. สำหรับผู้ที่มีบุคลิกภาพแบบหลงตนเองสูง เป้าหมายมุ่งแสดงความสามารถทำให้เกิดแรงจูงใจในกิจกรรมมากกว่าเป้าหมายมุ่งเรียนรู้
2. สำหรับผู้ที่มีบุคลิกภาพแบบหลงตนเองต่ำ เป้าหมายมุ่งเรียนรู้ทำให้เกิดแรงจูงใจในกิจกรรมมากกว่าเป้าหมายมุ่งแสดงความสามารถ
3. เป้าหมายมุ่งแสดงความสามารถ ทำให้ผู้ที่มีบุคลิกภาพแบบหลงตนเองสูงมีแรงจูงใจในกิจกรรมมากกว่าผู้ที่มีบุคลิกภาพแบบหลงตนเองต่ำ
4. เป้าหมายมุ่งเรียนรู้ ทำให้ผู้ที่มีบุคลิกภาพแบบหลงตนเองต่ำมีแรงจูงใจในกิจกรรมมากกว่าผู้ที่มีบุคลิกภาพแบบหลงตนเองสูง
5. สำหรับผู้ที่มีบุคลิกภาพแบบหลงตนเองสูง เป้าหมายมุ่งแสดงความสามารถ ทำให้สามารถทำผลงานได้ดีกว่าเป้าหมายมุ่งเรียนรู้
6. สำหรับผู้ที่มีบุคลิกภาพแบบหลงตนเองต่ำ เป้าหมายมุ่งเรียนรู้ ทำให้สามารถทำผลงานได้ดีกว่าเป้าหมายมุ่งแสดงความสามารถ
7. เป้าหมายมุ่งแสดงความสามารถ ทำให้ผู้ที่มีบุคลิกภาพแบบหลงตนเองสูง สามารถทำผลงานได้ดีกว่าผู้ที่มีบุคลิกภาพแบบหลงตนเองต่ำ
8. เป้าหมายมุ่งเรียนรู้ ทำให้ผู้ที่มีบุคลิกภาพแบบหลงตนเองต่ำ สามารถทำผลงานได้ดีกว่าผู้ที่มีบุคลิกภาพแบบหลงตนเองสูง
9. เมื่อเป้าหมายมุ่งแสดงความสามารถ ผู้ที่มีบุคลิกภาพแบบหลงตนเองสูงมีแรงจูงใจในกิจกรรมในการทำงานที่มีความท้าทายสูงมากกว่าการทำงานที่มีความท้าทายต่ำ ในขณะที่ระดับความท้าทายของงานไม่ทำให้ผู้ที่มีบุคลิกภาพแบบหลงตนเองต่ำมีแรงจูงใจในกิจกรรมแตกต่างกัน
10. เมื่อเป้าหมายมุ่งแสดงความสามารถ ผู้ที่มีบุคลิกภาพแบบหลงตนเองสูงมีผลงานในการทำงานที่มีความท้าทายสูงมากกว่าการทำงานที่มีความท้าทายต่ำ ในขณะที่ระดับความท้าทายของงานไม่ทำให้ผู้ที่มีบุคลิกภาพแบบหลงตนเองต่ำมีผลงานแตกต่างกัน

นิยามศัพท์ที่ใช้ในการวิจัย

บุคลิกภาพแบบหลงตนเอง หมายถึง ลักษณะทางบุคลิกภาพของบุคคลที่มองว่าตนเองดีกว่าหรือเหนือกว่าผู้อื่น โดยต้องการเป็นที่สนใจ ยกย่อง ชื่นชมในฐานะเป็นบุคคลสำคัญ มีความหมกมุ่นอยู่กับความพ้อฝันในความสำเร็จและอำนาจ รวมถึงมีการคาดหวังและประเมินความสามารถของตนสูงเกินความเป็นจริง จึงอวดศักยภาพในด้านต่าง ๆ ของตน ทำให้เป็นที่ชื่นชมและนำไปสู่การยกย่องจากผู้อื่น ลักษณะที่ประเมินตนเองสูงกว่าความเป็นจริง มักส่งผลกระทบต่อ การสร้างสัมพันธภาพกับผู้อื่น มีการมุ่งแสวงหาผลประโยชน์ส่วนตัว มุ่งเอาเปรียบ ขาดความเห็นอกเห็นใจและอิจฉาผู้อื่นที่ประสบความสำเร็จ

ในการวิจัยครั้งนี้ บุคลิกภาพแบบหลงตนเอง หมายถึง คะแนนที่ได้จากมาตรวัดความหลงตนเอง ซึ่งผู้วิจัยและนางสาวสุคนธา มหาอาชา ร่วมกันพัฒนาขึ้นใหม่จากมาตรวัดความหลงตนเองของนางสาวนิภาพร รุจิพิพัฒน์กุลและนางสาววันวิสาข์ ฤกษ์ทวี (2549) ตามโครงสร้างของ The Narcissistic Personality Inventory หรือ NPI ของ Raskin และ Terry (1988) เป็นมาตรประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ แบ่งออกเป็น 7 องค์ประกอบ ให้ผู้ร่วมการทดลองประเมินความรู้สึกของตนในด้านอำนาจหน้าที่ ด้านความสามารถในการพึ่งตนเอง ด้านความเหนือกว่าผู้อื่น ด้านการชอบแสดงออก ด้านการแสวงหาผลประโยชน์ ด้านความทะนงตนและด้านการสมควรได้มากกว่าที่เป็นอยู่ ระดับคะแนนที่ได้จากการทำมาตรวัดบุคลิกภาพแบบหลงตนเอง แบ่งเป็น 2 ระดับคือ

- บุคลิกภาพแบบหลงตนเองสูง หมายถึง บุคคลที่ได้คะแนนจากมาตรวัดบุคลิกภาพแบบหลงตนเองสูงกว่าหรือเท่ากับร้อยละ 73 ของผู้ตอบมาตรวัดบุคลิกภาพแบบหลงตนเองทั้งหมด
- บุคลิกภาพแบบหลงตนเองต่ำ หมายถึง บุคคลที่ได้คะแนนจากมาตรวัดบุคลิกภาพแบบหลงตนเองต่ำกว่าหรือเท่ากับร้อยละ 27 ของผู้ตอบมาตรวัดบุคลิกภาพแบบหลงตนเองทั้งหมด

เป้าหมาย หมายถึง เงื่อนไขของเป้าหมายที่ผู้วิจัยกำหนดให้ผู้ร่วมการทดลอง ซึ่งในที่นี้หมายถึง ข้อความที่ระบุเป้าหมายในแต่ละเงื่อนไขให้ผู้ร่วมการทดลองอ่านและฟัง แบ่งเป็น 2 ประเภทคือ

- เป้าหมายมุ่งแสดงความสามารถ หมายถึง การที่บุคคลทำงานที่กำหนดให้ โดยมีวัตถุประสงค์ที่จะแสดงให้เห็นว่าตนมีความสามารถเหนือผู้อื่น ให้ทำการเปรียบเทียบผลงานหรือแข่งขันกับผู้อื่น

- เป้าหมายมุ่งเรียนรู้ หมายถึง การที่บุคคลทำงานที่กำหนดให้ โดยมีวัตถุประสงค์ที่จะมุ่งพัฒนาทักษะและความสามารถ โดยไม่คำนึงว่าจะต้องเปรียบเทียบผลงานกับผู้อื่น

ความท้าทายของงาน หมายถึง เจ็อนไขของงานที่ผู้วิจัยกำหนดให้ผู้ร่วมการทดลองทำ ซึ่งในที่นี้หมายถึง ข้อความที่ระบุระดับความยากง่ายของงานที่ให้ทำ มี 2 ระดับคือ

- งานที่มีความท้าทายสูง หมายถึง แบบวัดความสามารถในการคิดวิเคราะห์และแก้ปัญหาที่กำหนดให้ผู้ร่วมการทดลองทำ โดยระบุในคำชี้แจงว่ามีนิสัยเพียง 10 เปอร์เซ็นต์ ทำได้ถูกต้องทุกข้อ

- งานที่มีความท้าทายต่ำ หมายถึง แบบวัดความสามารถในการคิดวิเคราะห์และแก้ปัญหาที่กำหนดให้ผู้ร่วมการทดลองทำ โดยระบุในคำชี้แจงว่ามีนิสัยถึง 80 เปอร์เซ็นต์ ทำได้ถูกต้องทุกข้อ

แรงจูงใจในกิจกรรม หมายถึง กระบวนการที่กระตุ้นให้บุคคลกระทำสิ่งใดสิ่งหนึ่ง โดยคำนึงถึงความพอใจและความสนใจมากกว่าการหวังผลประโยชน์จากภายนอก โดยในกรณีนี้เป็นระดับคะแนนที่ได้จากการประเมินมาตรวัดแรงจูงใจในกิจกรรม

ในการวิจัยครั้งนี้ แรงจูงใจในกิจกรรม วัด 2 วิธี วิธีแรก หมายถึง คะแนนที่ได้จากมาตรวัดแรงจูงใจในกิจกรรม ซึ่งพัฒนาขึ้นจากมาตรวัดของ Deci และ Ryan (1994) ที่เรียกว่า Intrinsic Motivational Inventory หรือ IMI โดยสร้างเป็นมาตรประเมินค่า 7 ระดับ ซึ่งจะให้ผู้ร่วมการทดลองประเมินแรงจูงใจในกิจกรรมต่อการทำผลงาน วิธีที่สอง หมายถึง เวลาที่ใช้ในการทำแบบวัดความสามารถในการคิดวิเคราะห์และแก้ปัญหาคับใหม่ที่มีลักษณะคล้ายคลึงกับงานที่กำหนดให้ทำในช่วงทดลอง การเลือกนี้เกิดขึ้นในช่วงเวลาการเลือกอิสระที่จะเลือกตามความสมัครใจ

ผลงาน หมายถึง คะแนนที่ได้จากการทำแบบวัดความสามารถในการคิดวิเคราะห์และแก้ปัญหาได้สำเร็จภายในเวลาที่กำหนด

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

ทำให้เข้าใจว่าปฏิสัมพันธ์ของบุคลิกภาพแบบหลงตนเอง ลักษณะของเป้าหมายและระดับความท้าทายของงานมีอิทธิพลต่อระดับแรงจูงใจในกิจกรรมและผลงานอย่างไร



สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

บทที่ 2

วิธีดำเนินการวิจัย

การออกแบบการวิจัย

รูปแบบของการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบ 2x2x2 แฟคทอเรียลดีไซน์ (Factorial Design) โดยมี บุคลิกภาพแบบหลงตนเอง (บุคคลที่หลงตนเองสูงและต่ำ) เป้าหมาย (เป้าหมายมุ่งแสดง ความสามารถและเป้าหมายมุ่งเรียนรู้) และความท้าทายของงาน (งานที่มีความท้าทายสูงและต่ำ) เป็นตัวแปรอิสระ ส่วนแรงจูงใจในกิจกรรมและผลงาน เป็นตัวแปรตาม

กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างเป็นนิสิตปริญญาตรี จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย จำนวนทั้งสิ้น 570 คน จำแนกผู้ร่วมการทดลองที่ทำมาตรวัดบุคลิกภาพแบบหลงตนเอง โดยใช้เกณฑ์ในการแบ่งกลุ่ม ตัวอย่างด้วยการแบ่งกลุ่มสูงเท่ากับเปอร์เซ็นต์ไทล์ที่ 73 ขึ้นไปและกลุ่มต่ำเท่ากับเปอร์เซ็นต์ไทล์ที่ 27 หรือต่ำกว่า ได้ตัวอย่างจำนวน 330 คน โดยสุ่มตัวอย่างเข้าสู่เงื่อนไขด้วยวิธีการสุ่มอย่างง่ายใน 8 เงื่อนไข เงื่อนไขละ 20 คน รวมทั้งสิ้น 160 คน กำหนดให้มีสัดส่วนของเพศชายและเพศหญิงใน แต่ละเงื่อนไขเท่า ๆ กัน ได้จำนวนเพศชายเงื่อนไขละ 8 คน รวม 64 คน และเพศหญิงเงื่อนไขละ 12 คน รวม 96 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ประกอบด้วย มาตรวัดบุคลิกภาพแบบหลงตนเอง แบบวัด ความสามารถในการคิดวิเคราะห์และแก้ปัญหา และมาตรวัดแรงจูงใจในกิจกรรม

ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือและการหาคุณภาพของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย มีรายละเอียด ดังนี้

1. มาตรวัดบุคลิกภาพแบบหลงตนเอง

ลักษณะของมาตรวัดบุคลิกภาพแบบหลงตนเอง (The Narcissistic Personality Inventory: NPI) ที่สามารถใช้ได้กับประชากรปกติ นั้น Raskin และ Terry (1988) ได้พัฒนาไว้ จำนวน 40 ข้อกระทง ซึ่งเป็นลักษณะบังคับให้ตอบ (forced choice items) ประกอบด้วย 7 ด้าน ได้แก่ ด้านอำนาจหน้าที่ (Authority) ด้านความสามารถในการพึ่งตนเอง (Self-Sufficiency)

ด้านความเหนือกว่าผู้อื่น (Superiority) ด้านการชอบแสดงออก (Exhibitionism) ด้านการแสวงหาผลประโยชน์ (Exploitativeness) ด้านความทะนงตน (Vanity) และด้านการสมควรได้มากกว่าที่เป็นอยู่ (Entitlement) โดยมาตรวัดฉบับนี้ได้พัฒนามาจากมาตรวัดความหลงตนเองของนิภาพรรุจิพิพัฒน์กุลและวันวิสาข์ ฤกษ์ทวี (2549) ที่ได้พัฒนามาจากมาตรวัดความหลงตนเองของ Tanchotsrinon, Maneesri, และ Campbell (in print) จำนวน 35 ข้อกระทง แบ่งออกเป็น 7 ด้านเช่นเดียวกัน ซึ่งผู้วิจัยได้สร้างข้อกระทงเพิ่มเติมอีกจำนวน 88 ข้อกระทง และนำไปให้ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. คัดนางค์ มณีศรี อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ตรวจสอบความถูกต้อง ทำให้ได้ข้อกระทงทั้งสิ้น 123 ข้อกระทง เป็นมาตรประมาณค่าแบบลิเคิร์ต (Likert Scale) มี 5 ระดับ แบ่งออกเป็น 7 ด้าน (แสดงในภาคผนวก ก) ดังนี้

1. ด้านอำนาจหน้าที่ (Authority) มีข้อกระทงเดิมจำนวน 7 ข้อและข้อกระทงที่สร้างเพิ่มจำนวน 15 ข้อ รวม 22 ข้อ
2. ด้านความสามารถในการพึ่งตนเอง (Self-Sufficiency) มีข้อกระทงเดิมจำนวน 4 ข้อและข้อกระทงที่สร้างเพิ่มจำนวน 15 ข้อ รวม 19 ข้อ
3. ด้านความเหนือกว่าผู้อื่น (Superiority) มีข้อกระทงเดิมจำนวน 4 ข้อและข้อกระทงที่สร้างเพิ่มจำนวน 17 ข้อ รวม 21 ข้อ
4. ด้านการชอบแสดงออก (Exhibitionism) มีข้อกระทงเดิมจำนวน 4 ข้อและข้อกระทงที่สร้างเพิ่มจำนวน 13 ข้อ รวม 17 ข้อ
5. ด้านการแสวงหาผลประโยชน์ (Exploitativeness) มีข้อกระทงเดิมจำนวน 7 ข้อและข้อกระทงที่สร้างเพิ่มจำนวน 8 ข้อ รวม 15 ข้อ
6. ด้านความทะนงตน (Vanity) มีข้อกระทงเดิมจำนวน 5 ข้อและข้อกระทงที่สร้างเพิ่มจำนวน 11 ข้อ รวม 16 ข้อ
7. ด้านการสมควรได้มากกว่าที่เป็นอยู่ (Entitlement) มีข้อกระทงเดิมจำนวน 4 ข้อและข้อกระทงที่สร้างเพิ่มจำนวน 9 ข้อ รวม 13 ข้อ
(รายละเอียดดังตารางที่ 1)

ตารางที่ 1

จำนวนข้อกระทงในการพัฒนามาตรวัดบุคลิกภาพแบบหลงตนเอง จำแนกตามองค์ประกอบ

ด้าน	ข้อกระทงเดิม			ข้อกระทงที่สร้างเพิ่ม			รวม
	ด้าน	ด้าน	รวม	ด้าน	ด้าน	รวม	
	บวก	ลบ		บวก	ลบ		
1. ด้านอำนาจหน้าที่	4	3	7	8	7	15	22
2. ด้านความสามารถในการพึ่งตนเอง	3	1	4	6	9	15	19
3. ด้านความเหนือกว่าผู้อื่น	4	-	4	9	8	17	21
4. ด้านการชอบแสดงออก	3	1	4	7	6	13	17
5. ด้านการแสวงหาผลประโยชน์	5	2	7	4	4	8	15
6. ด้านความทะนงตน	3	2	5	7	4	11	16
7. ด้านการสมควรได้มากกว่าที่เป็นอยู่	1	3	4	4	5	9	13
รวม	23	12	35	45	43	88	123

มาตรวัดบุคลิกภาพแบบหลงตนเองฉบับนี้ เป็นมาตรประมาณค่าแบบลิเคิร์ต (Likert Scale) มี 5 ระดับ โดยให้ผู้ร่วมการทดลองตอบตามความรู้สึกของตน ซึ่งมีเกณฑ์การให้คะแนนดังนี้

1	หมายถึง	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง
2	หมายถึง	ไม่เห็นด้วย
3	หมายถึง	ทั้งสองข้างพอ ๆ กัน
4	หมายถึง	เห็นด้วย
5	หมายถึง	เห็นด้วยอย่างยิ่ง

การพัฒนามาตรมีขั้นตอนดังนี้

1.1 นำมาตรวัดบุคลิกภาพแบบหลงตนเองที่พัฒนาขึ้นไปเก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการทดลองจริง จำนวน 500 คน ลักษณะของกลุ่มตัวอย่าง ดังแสดงในตารางที่ 2

ตารางที่ 2

จำนวนและร้อยละของตัวอย่างที่ใช้ในการวิเคราะห์องค์ประกอบในชั้นสร้างมาตรวัดบุคลิกภาพ
แบบหลงตนเอง (N = 500)

ลักษณะ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1. เพศ		
ชาย	165	33.0
หญิง	335	67.0
รวม	500	100.0
2. อายุ		
17 - 20 ปี	228	45.6
21 - 30 ปี	147	29.4
31 - 40 ปี	71	14.2
40 ปีขึ้นไป	51	10.2
ไม่ระบุ	3	0.6
รวม	500	100.0
3. กำลังศึกษาอยู่ในระดับ		
ปริญญาตรี	272	54.4
ปริญญาโท	35	7.0
ปริญญาเอก	4	0.8
ไม่ระบุ	3	0.6
รวม	314	62.8
4. ประกอบอาชีพ		
พนักงานบริษัทเอกชน	53	10.6
รับจ้าง	48	9.6
รับราชการ/รัฐวิสาหกิจ	60	12.0
ธุรกิจส่วนตัว	6	1.2
ไม่ระบุ	19	3.8
รวม	186	37.2

1.2 นำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์โดยการทดสอบค่าที (Independent t -test) ของกลุ่มสูงและกลุ่มต่ำ ด้วยการแบ่งกลุ่มสูงเท่ากับเปอร์เซ็นต์ไทล์ที่ 73 ขึ้นไปและกลุ่มต่ำเท่ากับเปอร์เซ็นต์ไทล์ที่ 27 หรือต่ำกว่า กำหนดนัยสำคัญทางเดียวที่ระดับ .05 ได้ข้อกระทงที่ผ่านการทดสอบทั้งหมด 111 ข้อ และนำข้อกระทงที่ผ่านการทดสอบค่าทีทั้ง 111 ข้อ มาวิเคราะห์รายข้อ (Item Analysis) เพื่อคัดเลือกข้อกระทงที่มีคุณภาพ ด้วยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างข้อกระทงแต่ละข้อกับคะแนนรวมของข้อกระทงอื่น ๆ ทั้งหมด (Corrected Item-Total Correlation หรือ CITC) และวิเคราะห์หาค่าความเที่ยงด้วยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ความคงที่แบบแอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient of Internal Consistency) พบว่า มีค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาเท่ากับ .9415 (แสดงในภาคผนวก ข ตารางที่ ข 1)

1.3 ตรวจสอบความตรงของข้อกระทง โดยนำข้อกระทงที่ผ่านการวิเคราะห์ข้อกระทงทั้งสิ้น 111 ข้อ มาทำการวิเคราะห์องค์ประกอบ (Factor Analysis) ด้วยวิธีการกำหนดองค์ประกอบ เนื่องจากมาตราที่สร้างขึ้นนี้เป็นไปตามโครงสร้างของการวัดบุคลิกภาพแบบหลงตนเอง ซึ่งทราบจำนวนองค์ประกอบอยู่แล้ว และเลือกหมุนแกนด้วยวิธี Orthogonal แบบ Varimax จากนั้นพิจารณาว่าตัวแปรใดบรรจุอยู่ในองค์ประกอบใด โดยดูจากน้ำหนักบรรจุ (Factor loading) ใช้เกณฑ์ที่ .3 คัดเลือกเฉพาะข้อกระทงที่มีน้ำหนักบรรจุสูงสุดในแต่ละองค์ประกอบที่ตรงกับมิติที่ถูกต้อง เช่น ข้อกระทงที่สร้างขึ้นเพื่อวัดความหลงตนเองด้านอำนาจหน้าที่ต้องมีน้ำหนักบรรจุสูงสุดในองค์ประกอบอำนาจหน้าที่ จึงจะผ่านการคัดเลือก ในกรณีที่ข้อกระทงไม่ได้มีน้ำหนักบรรจุสูงสุดอยู่ตามองค์ประกอบที่ควรจะเป็น เช่น ข้อกระทงที่สร้างขึ้นเพื่อวัดความหลงตนเองด้านอำนาจหน้าที่กลับมีน้ำหนักบรรจุสูงสุดในองค์ประกอบความสามารถในการพึ่งตนเอง ข้อกระทงนั้นจะถูกตัดออกไป

1.4 จากการคัดเลือกข้อกระทงตามเกณฑ์ข้างต้น จึงได้ข้อกระทงที่ผ่านการคัดเลือกทั้งหมด 51 ข้อ (แสดงในภาคผนวก ค) ประกอบด้วย 7 ด้าน ได้แก่ ด้านอำนาจหน้าที่ จำนวน 9 ข้อ ด้านความสามารถในการพึ่งตนเอง จำนวน 5 ข้อ ด้านความเหนือกว่าผู้อื่น จำนวน 8 ข้อ ด้านการชอบแสดงออก จำนวน 6 ข้อ ด้านการแสวงหาผลประโยชน์ จำนวน 6 ข้อ ด้านความทะนงตน จำนวน 12 ข้อ และด้านการสมควรได้มากกว่าที่เป็นอยู่ จำนวน 5 ข้อ (ผลการวิเคราะห์แสดงในภาคผนวก ข ตารางที่ ข 2, ข 3, ข 4, ข 5, ข 6, ข 7 และ ข 8 ตามลำดับ)

2. แบบวัดความสามารถในการคิดวิเคราะห์และแก้ปัญหา

เป็นแบบวัดที่นำแนวคิดมาจากแบบวัดความถนัด (Aptitude Test) และแบบวัดสติปัญญา (Intelligence Test) โดยแบบทดสอบดังกล่าวประกอบด้วยหลายมิติ แต่มิติที่นำมาใช้ในครั้งนี้นำมาจากมิติที่มีความสอดคล้องและนิยมใช้ในการทำแบบวัดความถนัดและแบบวัดสติปัญญา ซึ่งเหมาะที่จะนำมาประยุกต์ใช้ในการศึกษาเกี่ยวกับการคิดวิเคราะห์และแก้ปัญหา ประกอบด้วย 6 มิติ ได้แก่ มิติสัมพันธ์แบบอนุกรมมิติ (Abstract Reasoning) มิติสัมพันธ์แบบภาพซ้อน (Pattern Synthesis) มิติสัมพันธ์แบบไม่เข้าพวก (Figure Classifications) มิติสัมพันธ์แบบอุปมาอุปไมย (Figure Analogies) มิติสัมพันธ์แบบภาพไม่เหมือนและมิติสัมพันธ์แบบภาพเหมือน (Form Perception) ในแบบวัดชุดนี้มีข้อคำถามแบ่งออกเป็นมิติ มิติละ 12 ข้อ รวมมิติที่เป็นข้อคำถามที่ใช้ในการศึกษานำร่องทั้งสิ้น 72 ข้อ ซึ่งให้เลือกคำตอบที่ถูกต้องเพียงคำตอบเดียวจาก 4 ตัวเลือก โดยตอบถูกได้ข้อละ 5 คะแนน ตอบผิดได้ 0 ซึ่งมีรายละเอียดในการพัฒนาแบบวัด ดังนี้

2.1 นำงานที่พัฒนาขึ้นจากโครงสร้างของแบบวัดความถนัดและแบบวัดสติปัญญา จำนวน 72 ข้อ ประกอบด้วย 6 มิติ ไปทดลองใช้กับนิสิตปริญญาตรี จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจำนวน 50 คน จำแนกลักษณะของกลุ่มตัวอย่างได้ดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3

จำนวนและร้อยละของตัวอย่างในชั้นสร้างแบบวัดความสามารถในการคิดวิเคราะห์และแก้ปัญหา จำแนกตามเพศ ชั้นปี และคณะ (N = 50)

ลักษณะ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1. เพศ		
ชาย	17	34.0
หญิง	33	66.0
รวม	50	100.0
2. ชั้นปีที่ศึกษา		
ปีที่ 1	33	66.0
ปีที่ 2	15	30.0
ปีที่ 3	2	4.0
รวม	50	100.0

ตารางที่ 3 (ต่อ)

ลักษณะ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
3. คณะ		
นิเทศศาสตร์	13	26.0
สหเวชศาสตร์	4	8.0
จิตวิทยา	33	66.0
รวม	50	100.0

2.2 บอกกลุ่มตัวอย่างว่างานที่ทำนี้เป็นแบบวัดความสามารถในการคิดวิเคราะห์และแก้ปัญหา ซึ่งมีทั้งสิ้น 72 ข้อ โดยให้เลือกคำตอบที่ถูกต้องเพียงคำตอบเดียวจากตัวเลือกที่กำหนด 4 ตัวเลือก ลงในกระดาษคำตอบและต้องทำให้เสร็จ โดยไม่จำกัดเวลา ซึ่งตามจริงแล้วได้จับเวลาตั้งแต่เริ่มทำจนกระทั่งทำเสร็จ โดยไม่ให้กลุ่มตัวอย่างรู้ตัว จากนั้นนำเวลาที่ทุกคนใช้ในการทำแบบวัดจนสำเร็จมาหาค่าเฉลี่ย เพื่อสามารถกำหนดเวลาที่ใช้ในการแก้ปัญหาในขั้นทดลองจริงได้อย่างเหมาะสม สำหรับเวลาโดยเฉลี่ยที่กลุ่มตัวอย่างทำแบบวัดเสร็จทั้ง 72 ข้อ คือ 30 นาที

เมื่อวิเคราะห์แบบวัดเป็นรายข้อ โดยวิธีการหาค่าความยากง่ายของแบบวัดเป็นรายข้อและจากการกำหนดให้ข้อที่อยู่ในระดับง่ายคือ ข้อที่มีผู้ตอบถูกต้องตั้งแต่ร้อยละ 70 ขึ้นไป ข้อที่อยู่ในระดับปานกลางคือ ข้อที่มีผู้ตอบถูกต้องตั้งแต่ร้อยละ 40-65 และข้อที่อยู่ในระดับยากคือ ข้อที่มีผู้ตอบถูกต้องไม่เกินร้อยละ 30 พบว่า แบบวัดนี้มีจำนวนข้อที่จัดอยู่ในระดับง่ายเป็นส่วนมาก จึงไม่เป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนด ดังนั้น ผู้วิจัยจึงพัฒนาข้อกระทงขึ้นใหม่อีกครั้ง โดยตัดมิติสัมพันธ์แบบภาพไม่เหมือนออกไป เนื่องจากมีโครงสร้างเดียวกับมิติสัมพันธ์แบบภาพเหมือนและเมื่อพิจารณาข้อคำถามในแบบวัดมีลักษณะซ้ำซ้อนกับมิติสัมพันธ์แบบไม่เข้าพวก ทำให้ได้มิติที่มีความสอดคล้องและสัมพันธ์กับการวัดความสามารถในการคิดวิเคราะห์และแก้ปัญหาทั้งสิ้น 5 มิติ ประกอบด้วย มิติสัมพันธ์แบบอนุกรมมิติ มิติสัมพันธ์แบบภาพซ้อน มิติสัมพันธ์แบบไม่เข้าพวก มิติสัมพันธ์แบบอุปมาอุปไมย และมิติสัมพันธ์แบบภาพเหมือน ในแบบวัดชุดใหม่นี้มีข้อคำถามแบ่งออกเป็นมิติ มิติละ 7 ข้อ รวมข้อคำถามที่ใช้ในการศึกษานำร่องครั้งที่ 2 ทั้งสิ้น 35 ข้อ ซึ่งให้เลือกคำตอบที่ถูกต้องเพียงคำตอบเดียวจาก 4 ตัวเลือก โดยตอบถูกต้องได้ข้อละ 5 คะแนน ตอบผิดได้ 0 ซึ่งมีรายละเอียดในการพัฒนาแบบวัด ดังนี้

2.3 นำงานที่พัฒนาขึ้นจากโครงสร้างของแบบวัดความถนัดและแบบวัดสติปัญญา จำนวน 35 ข้อ ประกอบด้วย 5 มิติ ไปทดลองใช้กับนิสิตปริญญาตรี จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างและไม่เคยทำงานนี้มาก่อน จำนวน 50 คน จำแนกลักษณะของกลุ่มตัวอย่างได้ ดังตารางที่ 4

ตารางที่ 4

จำนวนและร้อยละของตัวอย่างในชั้นสร้างแบบวัดความสามารถในการคิดวิเคราะห์และแก้ปัญหา ครั้งที่ 2 จำแนกตามเพศ คณะและชั้นปี (N = 50)

ลักษณะ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1. เพศ		
ชาย	16	32.0
หญิง	34	68.0
รวม	50	100.0
2. ชั้นปีที่ศึกษา		
ปีที่ 1	30	60.0
ปีที่ 2	20	40.0
รวม	50	100.0
3. คณะ		
นิเทศศาสตร์	17	34.0
สหเวชศาสตร์	23	46.0
จิตวิทยา	10	20.0
รวม	50	100.0

2.4 อธิบายวิธีการทำแบบวัดดังกล่าวเช่นเดียวกับในการศึกษานำร่องครั้งที่ 1 สำหรับเวลา โดยเฉลี่ยที่กลุ่มตัวอย่างทำแบบวัดเสร็จทั้ง 35 ข้อ คือ 21 นาที

เมื่อวิเคราะห์แบบวัดเป็นรายข้อ โดยวิธีการหาค่าความยากง่ายของแบบวัดเป็นรายข้อ (แสดงในภาคผนวก ง ตารางที่ ง 1) และจากการกำหนดให้ข้อที่อยู่ในระดับง่ายคือ ข้อที่มีผู้ตอบถูก ตั้งแต่ร้อยละ 70 ขึ้นไป ข้อที่อยู่ในระดับปานกลางคือ ข้อที่มีผู้ตอบถูกตั้งแต่ร้อยละ 40-65 และข้อที่

อยู่ในระดับยากคือ ข้อที่มีผู้ตอบถูกไม่เกินร้อยละ 30 (แสดงในภาคผนวก ง ตารางที่ ง 2) พบว่าแบบวัดนี้มีจำนวนข้อที่จัดอยู่ในระดับง่าย ปานกลาง และยากคละกัน แต่ข้อที่จัดอยู่ในระดับง่ายมีค่อนข้างมาก ดังนั้นผู้วิจัยจึงคัดเลือกข้อคำถามที่เป็นไปตามเกณฑ์ในการศึกษานำร่องครั้งที่ 1 และครั้งที่ 2 และได้สร้างข้อคำถามในมิติต่าง ๆ เพิ่มเติม เพื่อให้ได้ข้อคำถามครบทุกมิติและตามจำนวนที่กำหนดคือ ข้อคำถามที่อยู่ในระดับง่าย 10 ข้อ แบ่งออกเป็นมิติ มิติละ 2 ข้อ ข้อคำถามที่อยู่ในระดับปานกลาง 20 ข้อ แบ่งออกเป็นมิติ มิติละ 4 ข้อ และข้อคำถามที่อยู่ในระดับยาก 10 ข้อ แบ่งออกเป็นมิติ มิติละ 2 ข้อ รวมข้อคำถามที่ใช้ในการทดลองจริง 40 ข้อ และได้พัฒนางานที่มีลักษณะเช่นเดียวกันนี้ขึ้นอีก 1 ชุดมี 40 ข้อ เพื่อใช้ทดสอบในช่วงเวลาอิสระ (แสดงในภาคผนวก จ)

การหาค่าความยากง่ายของแบบวัดเป็นรายข้อ

1. จำแนกกลุ่มตัวอย่างที่ทำแบบวัด โดยใช้เกณฑ์ในการแบ่งกลุ่มตัวอย่างออกเป็นกลุ่มสูงและกลุ่มต่ำ ด้วยการแบ่งกลุ่มสูงเท่ากับเปอร์เซ็นต์ไทล์ที่ 73 ขึ้นไปและกลุ่มต่ำเท่ากับเปอร์เซ็นต์ไทล์ที่ 27 หรือต่ำกว่า

2. นำผลที่ได้มาคำนวณตามสูตร $P = (H + L) / N$ ซึ่งค่าความยากง่ายมีค่าอยู่ระหว่าง 0 ถึง 1

P = ค่าความยากง่าย

H = จำนวนคนที่ตอบแบบวัดถูกในกลุ่มสูง

L = จำนวนคนที่ตอบแบบวัดถูกในกลุ่มต่ำ

N = จำนวนคนในกลุ่มสูงและกลุ่มต่ำรวมกัน

ผลการวิเคราะห์ความยากง่ายของแบบวัดแสดงในภาคผนวก ง ตารางที่ ง 1

3. มาตรการแรงจูงใจในกิจกรรม

ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แปลและพัฒนามาตรการแรงจูงใจในกิจกรรมของ Deci และ Ryan (1994) ซึ่งมาตรเดิมมีทั้งสิ้น 7 ด้าน ได้แก่ ด้านความสนใจและความสนุกสนาน (Interest/Enjoyment) ด้านการรับรู้ความสามารถ (Perceived Competence) ด้านความพยายามและความสำคัญ (Effort/Importance) ด้านความกดดันและความเครียด (Pressure/Tension) ด้านการรับรู้ทางเลือก (Perceived Choice) ด้านคุณค่าและการใช้ประโยชน์ (Value/Usefulness) และด้านความสัมพันธ์ (Relatedness) เมื่อพิจารณาโครงสร้างที่ใช้วัด พบว่า ด้านความสัมพันธ์ไม่เป็นไปตามวัตถุประสงค์ของการศึกษา จึงไม่นำมาใช้ ดังนั้น ในการวิจัยนี้ได้พัฒนามาตรขึ้น 6 ด้าน ซึ่งมาตรการแรงจูงใจในกิจกรรมที่พัฒนาขึ้นนี้มีข้อกระทงแบ่งออกเป็นด้าน

ด้านละ 12 ข้อ เป็นข้อกระทงที่แปลมาจากมาตรวัดเดิมจำนวน 23 ข้อ และผู้วิจัยคิดข้อกระทงเพิ่มจำนวน 49 ข้อ รวมข้อกระทงที่นำไปศึกษานำร่องทั้งสิ้น 72 ข้อ เป็นมาตรประมาณค่าแบบลิเคิร์ต (Likert Scale) มี 7 ระดับ แบ่งออกเป็น 6 ด้าน (แสดงในภาคผนวก ข) ดังนี้

1. ด้านความสนใจ/ความสนุกสนาน (Interest/Enjoyment) มีข้อกระทงเดิมจำนวน 4 ข้อ และข้อกระทงที่สร้างเพิ่มจำนวน 8 ข้อ รวม 12 ข้อ
 2. ด้านการรับรู้ความสามารถ (Perceived Competence) มีข้อกระทงเดิมจำนวน 4 ข้อ และข้อกระทงที่สร้างเพิ่มจำนวน 8 ข้อ รวม 12 ข้อ
 3. ด้านความพยายาม/ความสำคัญ (Effort/Importance) มีข้อกระทงเดิมจำนวน 4 ข้อ และข้อกระทงที่สร้างเพิ่มจำนวน 8 ข้อ รวม 12 ข้อ
 4. ด้านความกดดัน/ความเครียด (Pressure/Tension) มีข้อกระทงเดิมจำนวน 5 ข้อและข้อกระทงที่สร้างเพิ่มจำนวน 7 ข้อ รวม 12 ข้อ
 5. ด้านการรับรู้ทางเลือก (Perceived Choice) มีข้อกระทงเดิมจำนวน 3 ข้อและข้อกระทงที่สร้างเพิ่มจำนวน 9 ข้อ รวม 12 ข้อ
 6. ด้านคุณค่า/การใช้ประโยชน์ (Value/Usefulness) มีข้อกระทงเดิมจำนวน 3 ข้อและข้อกระทงที่สร้างเพิ่มจำนวน 9 ข้อ รวม 12 ข้อ
- (รายละเอียดดังตารางที่ 5)

ตารางที่ 5

จำนวนข้อกระทงในการพัฒนามาตรวัดแรงจูงใจในกิจกรรม จำแนกตามองค์ประกอบ

ด้าน	ข้อกระทงเดิม			ข้อกระทงที่สร้างเพิ่ม			รวม
	ด้าน	ด้าน	รวม	ด้าน	ด้าน	รวม	
	บวก	ลบ		บวก	ลบ		
1. ด้านความสนใจ/ ความสนุกสนาน	2	2	4	4	4	8	12
2. ด้านการรับรู้ความสามารถ	3	1	4	3	5	8	12
3. ด้านความพยายาม/ ความสำคัญ	2	2	4	4	4	8	12
4. ด้านความกดดัน/ ความเครียด	3	2	5	3	4	7	12
5. ด้านการรับรู้ทางเลือก	2	1	3	4	5	9	12
6. ด้านคุณค่า/การใช้ประโยชน์	3	-	3	3	6	9	12
รวม	15	8	23	21	28	49	72

มาตรวัดแรงจูงใจในกิจกรรมฉบับนี้ เป็นมาตรประมาณค่าแบบลิเคิร์ต (Likert Scale) มี 7 ระดับ โดยให้ผู้ร่วมการทดลองตอบตามความรู้สึกของตน ซึ่งมีเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

1	หมายถึง	ไม่จริงมากที่สุด
2	หมายถึง	ไม่จริง
3	หมายถึง	ค่อนข้างไม่จริง
4	หมายถึง	จริงครึ่งไม่จริงครึ่ง
5	หมายถึง	ค่อนข้างจริง
6	หมายถึง	จริง
7	หมายถึง	จริงมากที่สุด

3.1 นำข้อกระทงไปให้กลุ่มตัวอย่างตอบภายหลังจากการทำแบบวัดความสามารถในการคิดวิเคราะห์และแก้ปัญหาในขั้นสร้าง ซึ่งวิธีดำเนินการทดลองนี้เป็นเช่นเดียวกับการทดลองจริง

ทุกประการ (จำแนกลักษณะของตัวอย่างได้ดังตารางที่ 3) จากนั้นนำผลมาวิเคราะห์โดยการทดสอบค่าที (Independent t-test) ของกลุ่มสูงและกลุ่มต่ำ ด้วยการแบ่งกลุ่มสูงเท่ากับเปอร์เซ็นต์ไทล์ที่ 73 ขึ้นไปและกลุ่มต่ำเท่ากับเปอร์เซ็นต์ไทล์ที่ 27 หรือต่ำกว่า กำหนดนัยสำคัญทางเดียวที่ระดับ .05 ได้ข้อกระทงที่ผ่านการทดสอบทั้งหมด 51 ข้อ และนำข้อกระทงที่ผ่านการทดสอบค่าทีทั้ง 51 ข้อ มาวิเคราะห์รายข้อ (Item Analysis) เพื่อคัดเลือกข้อกระทงที่มีคุณภาพ ด้วยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างข้อกระทงแต่ละข้อกับคะแนนรวมของข้อกระทงอื่น ๆ ทั้งหมด (Corrected Item-Total Correlation หรือ CITC) และวิเคราะห์หาค่าความเที่ยงด้วยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ความคงที่แบบแอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient of Internal Consistency) พบว่า มีค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาเท่ากับ .9677 (แสดงในภาคผนวก ข) ซึ่งข้อกระทงด้านการรับรู้ความสามารถ ด้านความกดดัน/ความเครียด และด้านการรับรู้ทางเลือกไม่สามารถวิเคราะห์ในชั้นศึกษานำร่องได้ อาจเนื่องมาจากในขณะที่ผู้ร่วมการทดลองทำมาตรวัดนี้ยังไม่รับรู้ถึงความสามารถของตน รู้สึกถึงความกดดัน/ความเครียด หรือรับรู้ว่ามีทางเลือกในการทำงานดังกล่าว แต่ในขณะที่ทำการทดลองจริง ผู้ร่วมการทดลองอาจรับรู้ถึงความสามารถของตน เกิดความกดดัน/ความเครียดขึ้น และรับรู้ว่ามีทางเลือกในการทำงาน ดังนั้น ผู้วิจัยจึงคงข้อกระทงในด้านดังกล่าวไว้ทั้งหมด (แสดงมาตรที่นำไปใช้ในการทดลองจริงดังภาคผนวก ข)

3.2 แปลมาตรวัดแรงจูงใจในกิจกรรมที่ใช้ในการประเมินงานของ Deci และ Ryan (1994) ซึ่งเป็นแบบสอบถามย่อยของมาตรวัดแรงจูงใจในกิจกรรม ประกอบด้วย 4 ด้าน ได้แก่ ด้านความสนใจและความสนุกสนาน (Interest/Enjoyment) ด้านการรับรู้ความสามารถ (Perceived Competence) ด้านการรับรู้ทางเลือก (Perceived Choice) และด้านความกดดันและความเครียด (Pressure/Tension) จำนวน 22 ข้อกระทง เป็นมาตรประมาณค่าแบบลิเคิร์ต (Likert Scale) มี 7 ระดับ แบ่งออกเป็น 4 ด้าน ดังนี้

1. ด้านความสนใจ/ความสนุกสนาน (Interest/Enjoyment) มีข้อกระทงจำนวน 7 ข้อ
2. ด้านการรับรู้ความสามารถ (Perceived Competence) มีข้อกระทงจำนวน 5 ข้อ
3. ด้านการรับรู้ทางเลือก (Perceived Choice) มีข้อกระทงจำนวน 5 ข้อ
4. ด้านความกดดัน/ความเครียด (Pressure/Tension) มีข้อกระทงจำนวน 5 ข้อ

(รายละเอียดดังตารางที่ 6)

ตารางที่ 6

จำนวนข้อกระทงในการพัฒนามาตรวัดแรงจูงใจในกิจกรรมที่ใช้ในการประเมินงาน จำแนกตามองค์ประกอบ

ด้าน	ข้อกระทง		
	ด้านบวก	ด้านลบ	รวม
1. ด้านความสนใจ/ความสนุกสนาน	6	1	7
2. ด้านการรับรู้ความสามารถ	5	-	5
3. ด้านการรับรู้ทางเลือก	2	3	5
4. ด้านความกดดัน/ความเครียด	3	2	5
รวม	16	6	22

มาตรวัดแรงจูงใจในกิจกรรมส่วนนี้ เป็นมาตรประมาณค่าแบบลิเคิร์ต (Likert Scale) มี 7 ระดับ โดยให้ผู้ร่วมการทดลองตอบตามความรู้สึกของตน ซึ่งมีเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

1	หมายถึง	ไม่จริงมากที่สุด
2	หมายถึง	ไม่จริง
3	หมายถึง	ค่อนข้างไม่จริง
4	หมายถึง	จริงครึ่งไม่จริงครึ่ง
5	หมายถึง	ค่อนข้างจริง
6	หมายถึง	จริง
7	หมายถึง	จริงมากที่สุด

3.3 นำข้อกระทงไปให้กลุ่มตัวอย่างตอบภายหลังจากการทำแบบวัดในชั้นสร้าง ซึ่งวิธีการดำเนินการทดลองนี้เป็นเช่นเดียวกับการทดลองจริงทุกประการ (จำแนกลักษณะของตัวอย่างได้ดังตารางที่ 3) จากนั้นนำผลมาวิเคราะห์โดยการทดสอบค่าที (Independent *t*-test) ของกลุ่มสูงและกลุ่มต่ำ ด้วยการแบ่งกลุ่มสูงเท่ากับเปอร์เซ็นต์ไทล์ที่ 73 ขึ้นไปและกลุ่มต่ำเท่ากับเปอร์เซ็นต์ไทล์ที่ 27 หรือต่ำกว่า กำหนดนัยสำคัญทางเดียวที่ระดับ .05 ได้ข้อกระทงที่ผ่านการทดสอบทั้งหมด 15 ข้อ และนำข้อกระทงที่ผ่านการทดสอบค่าทีทั้ง 15 ข้อ มาวิเคราะห์รายข้อ (Item Analysis) เพื่อคัดเลือกข้อกระทงที่มีคุณภาพ ด้วยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างข้อกระทงแต่ละข้อกับ

คะแนนรวมของข้อกระทงอื่น ๆ ทั้งหมด (Corrected Item-Total Correlation หรือ CITC) และวิเคราะห์หาค่าความเที่ยงด้วยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ความคงที่แบบแอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient of Internal Consistency) พบว่า มีค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาเท่ากับ .8845 (แสดงในภาคผนวก ฉ)

3.4 หาความตรงของมาตรด้วยวิธีการหาความตรงร่วม (concurrent validity) ระหว่างมาตรวัดแรงจูงใจในกิจกรรมที่มีข้อกระทงจำนวน 51 ข้อกระทง แบ่งออกเป็น 6 องค์ประกอบ กับมาตรวัดแรงจูงใจในกิจกรรม ในส่วนที่ใช้ในการประเมินงาน จำนวน 15 ข้อกระทง แบ่งออกเป็น 4 องค์ประกอบ โดยการวิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างคะแนนการตอบมาตรทั้งสอง พบว่า มาตรวัดแรงจูงใจในกิจกรรมที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้มีสหสัมพันธ์ทางบวกกับมาตรวัดแรงจูงใจในกิจกรรม ในส่วนที่ใช้ในการประเมินงานในระดับสูง เท่ากับ .852 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

วิธีดำเนินการวิจัย

1. ขอความอนุเคราะห์จากอาจารย์ประจำรายวิชา เพื่อทำการทดลองและเก็บรวบรวมข้อมูลกับนิสิตระดับปริญญาตรี จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย โดยกลุ่มตัวอย่างนี้ต้องกรอกข้อมูลส่วนตัวที่ประกอบด้วย ชื่อ นามสกุล หมายเลขโทรศัพท์และวันเวลาที่สะดวกเข้าร่วมการทดลอง รวมทั้งทำมาตรวัดความหลงตนเอง จากนั้นจำแนกผู้ร่วมการทดลอง โดยใช้เกณฑ์ในการแบ่งกลุ่มตัวอย่างที่มีบุคลิกภาพแบบหลงตนเองสูงและต่ำ ด้วยการแบ่งกลุ่มสูงเท่ากับเปอร์เซ็นต์ไทล์ที่ 73 ขึ้นไปและกลุ่มต่ำเท่ากับเปอร์เซ็นต์ไทล์ที่ 27 หรือต่ำกว่า

2. นัดหมายให้มาเข้าร่วมการทดลอง และสุ่มผู้ร่วมการทดลองเข้าสู่เงื่อนไขใดเงื่อนไขหนึ่ง เพียงเงื่อนไขเดียวใน 8 เงื่อนไข โดยควบคุมให้แต่ละเงื่อนไขมีผู้ร่วมการทดลองเท่า ๆ กัน เงื่อนไขละ 20 คน ทั้งนี้สุ่มผู้ร่วมการทดลองที่มีบุคลิกภาพแบบหลงตนเองสูงเข้าสู่เงื่อนไขใดเงื่อนไขหนึ่งใน 4 เงื่อนไข ดังนี้

- เงื่อนไขเป้าหมายมุ่งแสดงความสามารถและความท้าทายสูง
- เงื่อนไขเป้าหมายมุ่งแสดงความสามารถและความท้าทายต่ำ
- เงื่อนไขเป้าหมายมุ่งเรียนรู้และความท้าทายสูง
- เงื่อนไขเป้าหมายมุ่งเรียนรู้และความท้าทายต่ำ

สุ่มผู้ร่วมการทดลองที่มีบุคลิกภาพแบบหลงตนเองต่ำเข้าสู่เงื่อนไขใดเงื่อนไขหนึ่งใน 4 เงื่อนไข ดังนี้

- เงื่อนไขเป้าหมายมุ่งแสดงความสามารถและความท้าทายสูง
- เงื่อนไขเป้าหมายมุ่งแสดงความสามารถและความท้าทายต่ำ
- เงื่อนไขเป้าหมายมุ่งเรียนรู้และความท้าทายสูง
- เงื่อนไขเป้าหมายมุ่งเรียนรู้และความท้าทายต่ำ

สำหรับห้องที่ใช้ในการทดลองเป็นห้องที่มีกระจกทางเดียว ภายในห้องจัดชุดโต๊ะเก้าอี้ไว้ 1 ชุด โดยจัดให้ติดริมกระจกทางเดียว ทั้งนี้บนโต๊ะจัดวางแบบวัดที่จะให้ผู้ร่วมการทดลองทำ นอกจากนี้ได้จัดวางโต๊ะอีก 1 ตัว สำหรับวางกิจกรรมต่าง ๆ ที่ให้ผู้ร่วมการทดลองเลือกทำในช่วงเวลาการเลือกอิสระ ได้แก่ แบบวัดที่มีลักษณะเดียวกับที่ใช้ในการทดลอง แต่เป็นฉบับใหม่ หนังสือท่องเที่ยว หนังสือนิตยสาร และเกมปริศนาตัวเลข (แสดงในภาคผนวก ก)

ในการทดลอง ได้นัดผู้ร่วมการทดลองมาครั้งละ 1 คน เมื่อมาถึงห้องทดลองแล้ว ผู้วิจัยกล่าวทักทายและอธิบายวิธีทำกิจกรรมแก่ผู้ร่วมการทดลองดังนี้

“สวัสดีค่ะ ขอต้อนรับเข้าสู่การวิจัยเกี่ยวกับความสามารถในการคิดวิเคราะห์และแก้ปัญหา ในขั้นแรกให้คุณอ่านคำชี้แจงและสิ่งที่ต้องคำนึงถึงในการวิจัย เมื่ออ่านข้อความบนใบปะหน้า จบแล้ว ให้รอฟังสัญญาณว่า “เริ่ม” จึงลงมือทำแบบวัดนี้และตอบคำถามที่กำหนด เมื่อมีสัญญาณว่า “หมดเวลา” ให้หยุดทำทันที”

ให้ผู้ร่วมการทดลองปฏิบัติตามคำชี้แจงข้างต้น เมื่ออ่านสิ่งที่กำหนดเข้าใจแล้ว ผู้วิจัยกล่าวถึงเป้าหมายและความท้าทายของงานให้ผู้ร่วมการทดลองฟังอีกครั้ง เพื่อเป็นการกระตุ้นให้ผู้ร่วมการทดลองเกิดแรงจูงใจในกิจกรรมตามเงื่อนไขที่กำหนด จากนั้นจึงให้เริ่มทำแบบวัด

คำชี้แจงในการทำแบบวัดและข้อความที่ใช้เป็นเงื่อนไขเป้าหมาย เพื่อเป็นการกระตุ้นให้ผู้ร่วมการทดลองเกิดแรงจูงใจในกิจกรรมตามเงื่อนไขที่กำหนดมีดังนี้

คำชี้แจง: แบบวัดนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อวัดความสามารถในการคิดวิเคราะห์และแก้ปัญหา จึงเป็นการส่งเสริมให้เกิดความตระหนักและเห็นคุณค่าของการคิดวิเคราะห์ ซึ่งทำให้เกิดมุมมองใหม่ ๆ ในการจัดการกับปัญหา โดยคณะจิตวิทยา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ได้ออกแบบกิจกรรมนี้ขึ้น โดยหวังว่าผลจากการศึกษาครั้งนี้จะเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาศักยภาพของบุคคลต่อไป

ข้อความที่ใช้เป็นเงื่อนไขเป้าหมายและความท้าทายของงาน

- เงื่อนไขเป้าหมายมุ่งแสดงความสามารถและความท้าทายสูง

“แบบวัดที่นิสิตจะทำต่อไปนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อวัดความสามารถในการคิดวิเคราะห์และแก้ปัญหา จากสถิติพบว่า มีนิสิตเพียง 10 เปอร์เซ็นต์ ที่สามารถทำแบบวัดนี้ได้ถูกต้องทุกข้อ เนื่องจากแบบวัดนี้ค่อนข้างยากและซับซ้อน ดังนั้น นิสิตควรตั้งใจทำแบบวัดให้ดีที่สุด เพื่อจะได้ผลคะแนนสูง ๆ เพราะคณะกรรมการจะนำผลคะแนนที่นิสิตทำได้ไปเปรียบเทียบกับนิสิตคนอื่น ๆ และประกาศให้ทุกคนทราบถึงความสำเร็จในครั้งนี้นี้ด้วย หากนิสิตสามารถทำแบบวัดฉบับนี้ได้สำเร็จ นั่นคือ การแสดงถึงศักยภาพและความสามารถเหนือกว่าผู้อื่น”

- เงื่อนไขเป้าหมายมุ่งแสดงความสามารถและความท้าทายต่ำ

“แบบวัดที่นิสิตจะทำต่อไปนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อวัดความสามารถในการคิดวิเคราะห์และแก้ปัญหา จากสถิติพบว่า มีนิสิตถึง 80 เปอร์เซ็นต์ ที่สามารถทำแบบวัดนี้ได้ถูกต้องทุกข้อ เนื่องจากแบบวัดนี้ค่อนข้างง่ายและไม่ซับซ้อน ดังนั้น นิสิตควรตั้งใจทำแบบวัดให้ดีที่สุด เพื่อจะได้ผลคะแนนสูง ๆ เพราะคณะกรรมการจะนำผลคะแนนที่นิสิตทำได้ไปเปรียบเทียบกับนิสิตคนอื่น ๆ และประกาศให้ทุกคนทราบถึงความสำเร็จในครั้งนี้นี้ด้วย หากนิสิตสามารถทำแบบวัดฉบับนี้ได้สำเร็จ นั่นคือ การแสดงถึงศักยภาพและความสามารถเหนือกว่าผู้อื่น”

- เงื่อนไขเป้าหมายมุ่งเรียนรู้และความท้าทายสูง

“แบบวัดที่ท่านจะทำต่อไปนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อวัดความสามารถในการคิดวิเคราะห์และแก้ปัญหา จากสถิติพบว่า มีนิสิตเพียง 10 เปอร์เซ็นต์ ที่สามารถทำแบบวัดนี้ได้ถูกต้องทุกข้อ เนื่องจากแบบวัดนี้ค่อนข้างยากและซับซ้อน ดังนั้น นิสิตควรพยายามเรียนรู้ทักษะจากสิ่งที่ทำให้มากที่สุด โดยไม่ต้องคำนึงถึงคะแนน เพราะคณะกรรมการไม่ได้นำผลคะแนนที่นิสิตทำในครั้งนี้นำไปเปรียบเทียบหรือประกาศให้ผู้อื่นทราบแต่อย่างใด หากนิสิตสามารถทำแบบวัดฉบับนี้ได้สำเร็จ นั่นคือ การแสดงให้เห็นถึงความตั้งใจและความพยายาม”

- เงื่อนไขเป้าหมายมุ่งเรียนรู้และความท้าทายต่ำ

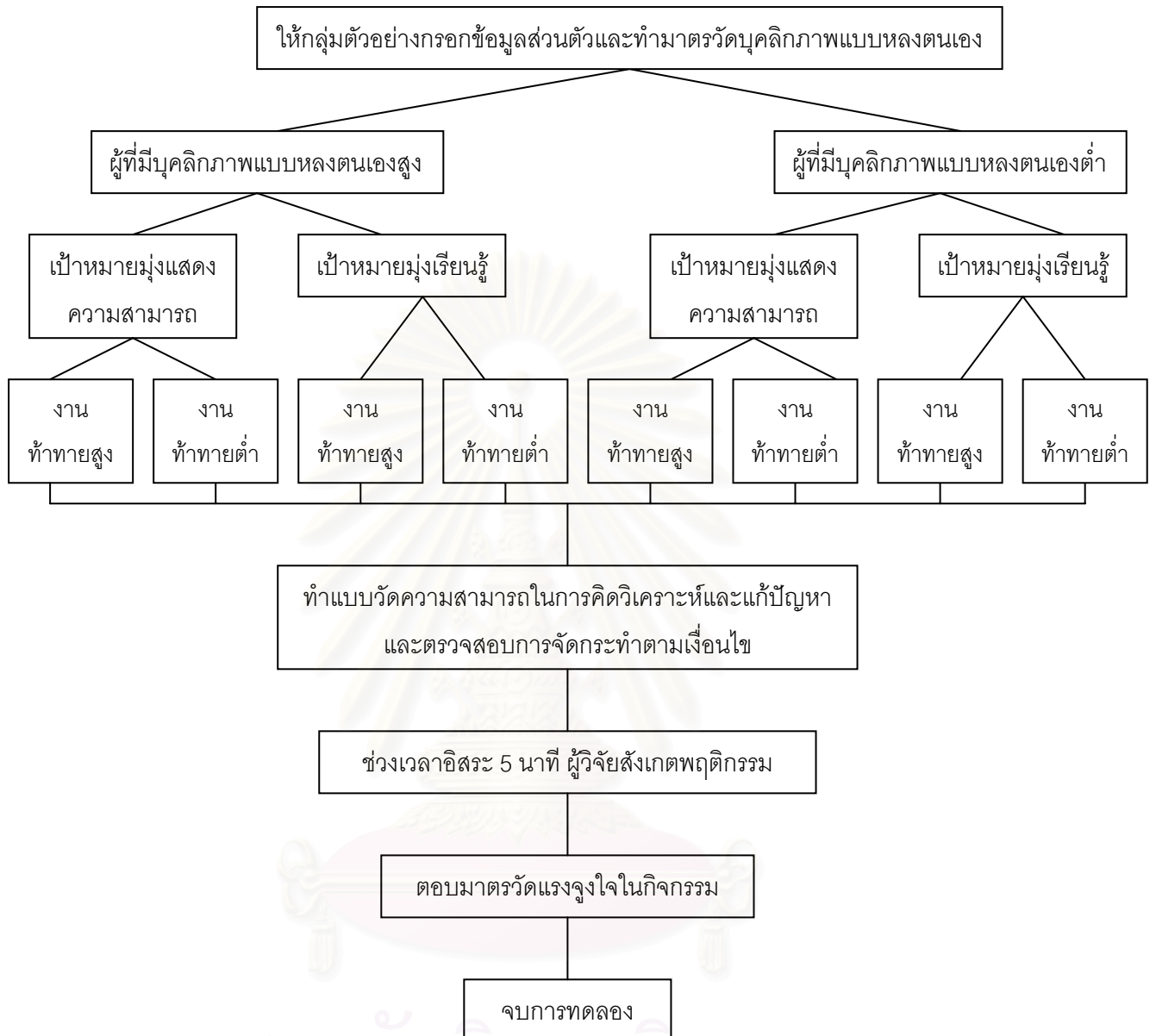
“แบบวัดที่ท่านจะทำต่อไปนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อวัดความสามารถในการคิดวิเคราะห์และแก้ปัญหา จากสถิติพบว่า มีนิสิตถึง 80 เปอร์เซ็นต์ ที่สามารถทำแบบวัดนี้ได้ถูกต้องทุกข้อ เนื่องจากแบบวัดนี้ค่อนข้างง่ายและไม่ซับซ้อน ดังนั้น นิสิตควรพยายามเรียนรู้ทักษะจากสิ่งที่ทำให้มากที่สุด โดยไม่ต้องคำนึงถึงคะแนน เพราะคณะกรรมการไม่ได้นำผลคะแนนที่นิสิตทำในครั้งนี้นำไปเปรียบเทียบหรือประกาศให้ผู้อื่นทราบแต่อย่างใด หากนิสิตสามารถทำแบบวัดฉบับนี้ได้สำเร็จ นั่นคือ การแสดงให้เห็นถึงความตั้งใจและความพยายาม”

ขณะผู้ร่วมการทดลองทำแบบวัดและตรวจสอบการจำกัดกระทำตามเงื่อนไข (ดังแสดงในภาคผนวก ๑) นั้น ผู้วิจัยจะจับเวลาให้ครบ 20 นาที โดยเวลาที่กำหนดนี้เกิดจากการเฉลี่ยเวลาของคนส่วนใหญ่ในชั้นสร้าง เมื่อหมดเวลา จึงเก็บแบบวัดและกล่าวดังนี้

“ดิฉันขอเวลานำแบบวัดไปตรวจนอกห้องสักครู่ โดยระหว่างที่นิสิตรออยู่ในห้องนี้สามารถเลือกทำแบบวัดฉบับใหม่ เล่นเกม หรืออ่านหนังสือที่จัดเตรียมไว้ให้ก็ได้นะคะ”

จากนั้นคอยสังเกตว่าผู้ร่วมการทดลองจะทำอะไรระหว่างเวลาอิสระ 5 นาที เมื่อครบ 5 นาทีแล้ว ผู้วิจัยจะเดินเข้ามาในห้องและแจกมาตรวัดแรงจูงใจในกิจกรรมให้ประเมิน

เมื่อผู้ร่วมการทดลองทำมาตรวัดแรงจูงใจในกิจกรรมเสร็จแล้ว จะได้รับผลจากการทำแบบวัด จากนั้นผู้วิจัยกล่าวขอบคุณและขอความร่วมมือให้เก็บข้อมูลเกี่ยวกับการทดลองนี้ไว้เป็นความลับ โดยหลังจากเสร็จการทดลองแล้ว ผู้วิจัยจะส่งจดหมายที่แสดงถึงวัตถุประสงค์ของการศึกษาและผลสรุปที่ได้จากการทดลองตามที่อยู่ที่ได้รับไว้ (สรุปขั้นตอนการทดลองดังภาพที่ 1)



ภาพที่ 1 สรุปขั้นตอนการทดลอง

การตรวจสอบการบิดกระทำตามเงื่อนไข (Manipulation check)

การตรวจสอบการบิดกระทำตามเงื่อนไขนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อตรวจสอบว่าผู้ร่วมการทดลองรับรู้ว่าตนอยู่ในเงื่อนไขเป้าหมาย (เป้าหมายมุ่งแสดงความสามารถหรือเป้าหมายมุ่งเรียนรู้) และมีระดับความท้าทาย (ความท้าทายสูงหรือความท้าทายต่ำ) ตามเงื่อนไขที่บิดกระทำหรือไม่ ซึ่งข้อกระทงมีทั้งสิ้น 3 ข้อ ให้เลือกตอบระหว่าง 2 ตัวเลือก ดังนี้

1. คุณต้องทำงานนี้ให้ดีเพราะมีการเปรียบเทียบผลงานกับผู้อื่นใช่หรือไม่ โดยให้เลือกตอบว่า “ใช่” หรือ “ไม่ใช่”
2. คุณพยายามเรียนรู้ทักษะะจากการทำงานมากกว่าจะคำนึงถึงผลคะแนนที่ได้รับใช่หรือไม่ โดยให้เลือกตอบว่า “ใช่” หรือ “ไม่ใช่”
3. คุณคิดว่า งานที่ทำมีความยากง่ายเพียงใด โดยให้เลือกตอบว่า “ยาก” หรือ “ง่าย”

จากนั้นพิจารณาว่าผู้ร่วมการทดลองรับรู้ว่าตนอยู่ในเงื่อนไขที่กำหนดให้หรือไม่ โดยคัดเลือกเฉพาะผู้ร่วมการทดลองที่รับรู้ว่าตนอยู่ในเงื่อนไขที่ต้องการ เช่น ข้อกระทงที่ 1 สร้างขึ้นเพื่อวัดเป้าหมายมุ่งแสดงความสามารถ หากผู้ร่วมการทดลองที่อยู่ในเงื่อนไขเป้าหมายมุ่งแสดงความสามารถตอบ “ใช่” จึงจะผ่านการคัดเลือก ในทำนองเดียวกันข้อกระทงที่ 2 สร้างขึ้นเพื่อวัดเป้าหมายมุ่งเรียนรู้ หากผู้ร่วมการทดลองที่อยู่ในเงื่อนไขเป้าหมายมุ่งเรียนรู้ตอบ “ใช่” จึงจะผ่านการคัดเลือก สำหรับข้อกระทงที่ 3 สร้างขึ้นเพื่อวัดความท้าทายของงาน หากผู้ร่วมการทดลองที่อยู่ในเงื่อนไขความท้าทายสูงตอบ “ยาก” จึงจะผ่านการคัดเลือก ในกรณีที่ผู้ร่วมการทดลองตอบไม่ตรงตามเงื่อนไขที่กำหนดจะถูกตัดออกไป

การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิจัยครั้งนี้ ใช้การวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วยวิธีการวิเคราะห์ความแปรปรวนสามทาง (Three-way ANOVA) ด้วยการโปรแกรมเอสพีเอสเอส ฟอร์ วินโดวส์ (SPSS for Windows)

บทที่ 3

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการศึกษานี้เป็นการวิจัยเชิงทดลอง เพื่อศึกษาอิทธิพลของบุคลิกภาพแบบหลงตนเอง ลักษณะของเป้าหมายและความท้าทายของงานต่อแรงจูงใจในกิจกรรมและผลงาน ผู้วิจัยขอ นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังต่อไปนี้

การวิจัยครั้งนี้วิเคราะห์ข้อมูลด้วยการวิเคราะห์ความแปรปรวนสามทาง (Three-way ANOVA) โดยมีตัวแปรอิสระ 3 ตัวแปร ได้แก่ บุคลิกภาพแบบหลงตนเอง (บุคคลที่หลงตนเองสูง และต่ำ) เป้าหมาย (เป้าหมายมุ่งแสดงความสามารถและเป้าหมายมุ่งเรียนรู้) และความท้าทายของงาน (งานที่มีความท้าทายสูงและต่ำ) ตัวแปรตาม 2 ตัวแปร ตัวแปรตามตัวแรก ได้แก่ แรงจูงใจในกิจกรรม ซึ่งมีคะแนน 2 ค่า เป็นค่าที่วัดจากมาตรวัดแรงจูงใจในกิจกรรมและเวลาที่ใช้ใน ช่วงเวลาการเลือกอิสระ และตัวแปรตามอีกตัวหนึ่ง ได้แก่ ผลงาน

ผู้วิจัยเก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างที่เป็นนิสิตปริญญาตรี จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย จำนวนทั้งสิ้น 570 คน จำแนกผู้ร่วมการทดลองที่ทำมาตรวัดบุคลิกภาพแบบหลงตนเอง โดยใช้เกณฑ์ในการแบ่งกลุ่มตัวอย่างด้วยการแบ่งกลุ่มสูงเท่ากับเปอร์เซ็นต์ไทล์ที่ 73 ขึ้นไปและกลุ่มต่ำเท่ากับเปอร์เซ็นต์ไทล์ที่ 27 หรือต่ำกว่า ได้ตัวอย่างจำนวน 330 คน โดยสุ่มตัวอย่างเข้าสู่เงื่อนไขด้วยวิธีการสุ่มอย่างง่ายใน 8 เงื่อนไข เงื่อนไขละ 20 คน รวมทั้งสิ้น 160 คน กำหนดให้มีสัดส่วนของเพศชายและเพศหญิงในแต่ละเงื่อนไขเท่า ๆ กัน ได้จำนวนเพศชายเงื่อนไขละ 8 คน รวม 64 คน และเพศหญิงเงื่อนไขละ 12 คน รวม 96 คน ซึ่งมีลักษณะต่าง ๆ จำแนกตามเพศ อายุ คณะ ชั้นปี ดังแสดงในตารางที่ 7

ตารางที่ 7

จำนวนและร้อยละของผู้ร่วมการทดลอง จำแนกตามเพศ อายุ คณะและชั้นปี

ลักษณะ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	64	40.0
หญิง	96	60.0
รวม	160	100.0
อายุ		
17	1	0.6
18	28	17.5
19	64	40.0
20	38	23.8
21	17	10.6
22	9	5.6
23	3	1.9
รวม	160	100.0
คณะ		
วิทยาศาสตร์การกีฬา	58	36.3
สหเวชศาสตร์	16	10.0
วิทยาศาสตร์	19	11.9
อักษรศาสตร์	2	1.3
ศิลปกรรมศาสตร์	4	2.5
เศรษฐศาสตร์	1	0.6
นิเทศศาสตร์	14	8.8
รัฐศาสตร์	9	5.6
พาณิชยศาสตร์และการบัญชี	9	5.6
วิศวกรรมศาสตร์	6	3.8
จิตวิทยา	6	3.8

ตารางที่ 7 (ต่อ)

ลักษณะ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
คณะ (ต่อ)		
เภสัชศาสตร์	9	5.6
ครุศาสตร์	4	2.5
สัตวแพทยศาสตร์	3	1.9
รวม	160	100.0
ชั้นปี		
1	77	48.1
2	57	35.6
3	16	10.0
4	10	6.3
รวม	160	100.0

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน

1. ตัวแปรแรงจูงใจในกิจกรรม

แรงจูงใจในกิจกรรมมีคะแนน 2 ค่า คือ ค่าที่วัดจากมาตรวัดแรงจูงใจในกิจกรรมและเวลาที่ใช้ในระหว่างการเลือกอิสระ

1.1 ค่าที่วัดจากมาตรวัดแรงจูงใจในกิจกรรม

ตารางที่ 8 เสนอผลการวิเคราะห์ค่ามัชฌิมเลขคณิต (M) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) ของคะแนนจากมาตรวัดแรงจูงใจในกิจกรรมของผู้ร่วมการทดลองจำแนกตามบุคลิกภาพแบบหลงตนเอง เป้าหมายและความท้าทายของงาน พบว่า ผู้ที่มีบุคลิกภาพแบบหลงตนเองสูงและมีเป้าหมายมุ่งแสดงความสามารถ เมื่ออยู่ในเงื่อนไขความท้าทายสูงมีค่ามัชฌิมเลขคณิตของคะแนนจากมาตรวัดแรงจูงใจในกิจกรรมสูงที่สุด ($M = 5.21, SD = 0.53$) ส่วนผู้ที่มีบุคลิกภาพแบบหลงตนเองสูงและมีเป้าหมายมุ่งเรียนรู้ เมื่ออยู่ในเงื่อนไขความท้าทายต่ำมีค่ามัชฌิมเลขคณิตของคะแนนจากมาตรวัดแรงจูงใจในกิจกรรมต่ำที่สุด ($M = 4.45, SD = 0.73$) เมื่อเป้าหมายมุ่งแสดงความสามารถ ระดับความท้าทายสูง ทำให้ผู้ที่มีบุคลิกภาพแบบหลงตนเองสูงมีค่ามัชฌิมเลขคณิตของคะแนนจากมาตรวัดแรงจูงใจในกิจกรรม ($M = 5.21, SD = 0.53$) สูงกว่า

ระดับความท้าทายต่ำ ($M = 4.68$, $SD = 0.55$) ในทำนองเดียวกัน ระดับความท้าทายสูง ทำให้ผู้ที่มีบุคลิกภาพแบบหลงตนเองต่ำมีค่ามัชฌิมเลขคณิตของคะแนนจากมาตรวัดแรงจูงใจในกิจกรรม ($M = 4.62$, $SD = 0.81$) สูงกว่าระดับความท้าทายต่ำ ($M = 4.49$, $SD = 0.51$) แต่ความแตกต่างไม่มากเท่าที่ปรากฏในผู้ที่มีบุคลิกภาพแบบหลงตนเองสูง

ตารางที่ 8

ค่ามัชฌิมเลขคณิต (M) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) ของแรงจูงใจในกิจกรรม (คะแนนจากมาตรวัดแรงจูงใจในกิจกรรม) จำแนกตามบุคลิกภาพแบบหลงตนเอง เป้าหมายและความท้าทายของงาน ($n = 20$)

ระดับความหลงตนเอง	ระดับความท้าทาย					
	สูง		ต่ำ		รวม	
	M	SD	M	SD	M	SD
เป้าหมาย						
ความหลงตนเองสูง	4.96	0.59	4.56	0.65	4.76	0.65
มุ่งแสดงความสามารถ	5.21	0.53	4.68	0.55	4.94	0.60
มุ่งเรียนรู้	4.71	0.54	4.45	0.73	4.58	0.65
ความหลงตนเองต่ำ	4.68	0.66	4.65	0.47	4.66	0.57
มุ่งแสดงความสามารถ	4.62	0.81	4.49	0.51	4.55	0.67
มุ่งเรียนรู้	4.74	0.48	4.82	0.37	4.78	0.43
รวม	4.82	0.64	4.61	0.56	4.71	0.61

ตารางที่ 9 แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยการวิเคราะห์ความแปรปรวนสามทาง ปรากฏว่า ปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพแบบหลงตนเอง เป้าหมายและความท้าทายของงานไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพแบบหลงตนเองและเป้าหมายมีนัยสำคัญทางสถิติ, $F(1,152) = 10.20$, $p < .01$ ปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพแบบหลงตนเองและความท้าทายของงานมีนัยสำคัญทางสถิติ, $F(1,152) = 4.12$, $p < .05$ แต่ปฏิสัมพันธ์ระหว่างเป้าหมายและความท้าทายของงานไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วนผลหลัก (main effect) ของความท้าทายของงานมีนัยสำคัญทางสถิติ, $F(1,152) = 5.17$, $p < .05$ เมื่อพิจารณาค่ามัชฌิมเลขคณิต ปรากฏว่า ความท้าทายสูง ทำให้เกิดแรงจูงใจในกิจกรรม ($M = 4.82$, $SD = 0.64$) มากกว่าความท้าทาย

ต่ำ ($M = 4.61$, $SD = 0.56$) แต่ผลหลักของบุคลิกภาพแบบหลงตนเองและเป้าหมายไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ตารางที่ 9

การวิเคราะห์ความแปรปรวนสามทางของแรงจูงใจในกิจกรรม (คะแนนจากมาตรวัดแรงจูงใจในกิจกรรม)

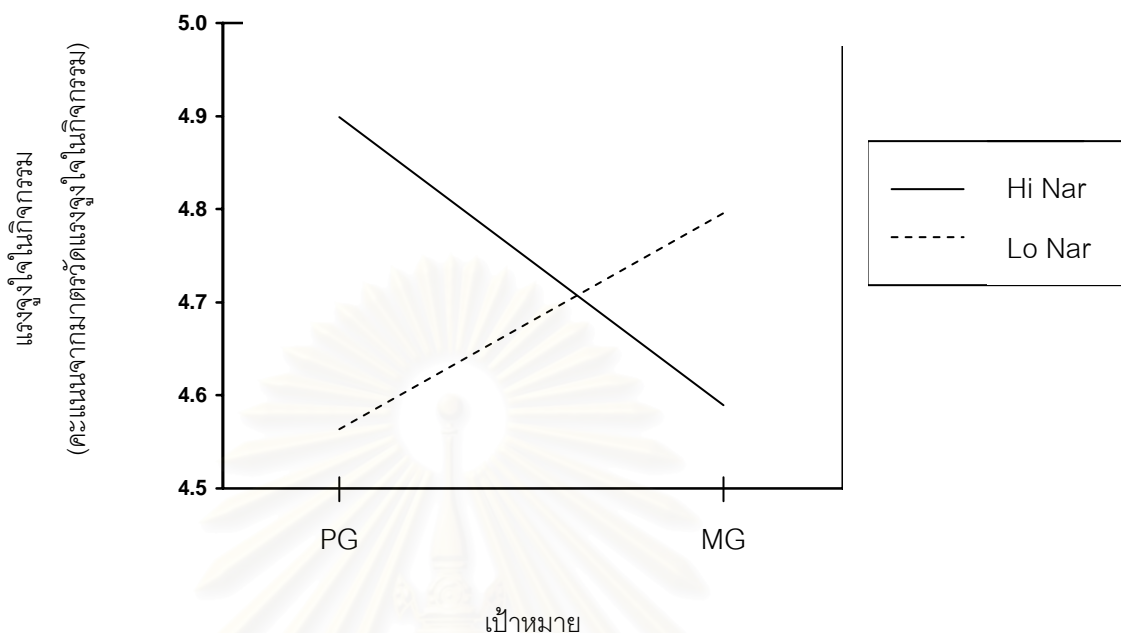
แหล่งความแปรปรวน	<i>df</i>	<i>F</i>	<i>p</i>
บุคลิกภาพแบบหลงตนเอง (A)	1	1.09	.299
เป้าหมาย (B)	1	0.59	.443
ความท้าทายของงาน (C)	1	5.17*	.024
A x B	1	10.20**	.002
A x C	1	4.12*	.044
B x C	1	1.68	.197
A x B x C	1	0.03	.869
ความคลาดเคลื่อน	152	(0.34)	
รวม	159		

หมายเหตุ. ค่าตัวเลขในวงเล็บเป็นค่า MS_{error}

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

จากตารางที่ 9 จะเห็นได้ว่า ปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพแบบหลงตนเองและเป้าหมายมีนัยสำคัญทางสถิติ ดังแสดงในภาพที่ 2

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย



ภาพที่ 2 ปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพแบบหลงตนเองและเป้าหมาย

ผู้วิจัยทำการทดสอบปฏิสัมพันธ์ต่อด้วยวิธีการเปรียบเทียบต่าง (contrast) ซึ่งเป็นการทดสอบจากการวิเคราะห์ความแปรปรวนสองทาง ผลการวิเคราะห์เรียงลำดับตามสมมติฐานข้อที่ 1-4 ดังนี้

สมมติฐานข้อที่ 1 สำหรับผู้ที่มีบุคลิกภาพแบบหลงตนเองสูง เป้าหมายมุ่งแสดงความสามารถทำให้เกิดแรงจูงใจในกิจกรรมมากกว่าเป้าหมายมุ่งเรียนรู้

สมมติฐานข้อที่ 2 สำหรับผู้ที่มีบุคลิกภาพแบบหลงตนเองต่ำ เป้าหมายมุ่งเรียนรู้ทำให้เกิดแรงจูงใจในกิจกรรมมากกว่าเป้าหมายมุ่งแสดงความสามารถ

สมมติฐานข้อที่ 3 เป้าหมายมุ่งแสดงความสามารถ ทำให้ผู้ที่มีบุคลิกภาพแบบหลงตนเองสูงมีแรงจูงใจในกิจกรรมมากกว่าผู้ที่มีบุคลิกภาพแบบหลงตนเองต่ำ

สมมติฐานข้อที่ 4 เป้าหมายมุ่งเรียนรู้ ทำให้ผู้ที่มีบุคลิกภาพแบบหลงตนเองต่ำมีแรงจูงใจในกิจกรรมมากกว่าผู้ที่มีบุคลิกภาพแบบหลงตนเองสูง

ตารางที่ 10 สรุปค่ามัธยฐานเลขคณิต (M) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) ของคะแนนจากมาตรวัดแรงจูงใจในกิจกรรม จำแนกตามบุคลิกภาพแบบหลงตนเองและเป้าหมาย ซึ่งใช้ในการทดสอบสมมติฐานข้อที่ 1-4 ด้วยวิธีเปรียบเทียบ จะเห็นได้ว่า ผู้ที่มีบุคลิกภาพแบบหลงตนเองสูง

เมื่อทำงานโดยมีเป้าหมายมุ่งแสดงความสามารถมีค่ามัธยฐานเลขคณิตของคะแนนจากมาตรวัดแรงจูงใจในกิจกรรม ($M = 4.94, SD = 0.60$) สูงกว่าเมื่อทำงานโดยมีเป้าหมายมุ่งเรียนรู้ ($M = 4.58, SD = 0.65$) ส่วนผู้ที่มีบุคลิกภาพแบบหลงตนเองต่ำ เมื่อทำงานโดยมีเป้าหมายมุ่งเรียนรู้มีค่ามัธยฐานเลขคณิตของคะแนนจากมาตรวัดแรงจูงใจในกิจกรรม ($M = 4.78, SD = 0.43$) สูงกว่าเมื่อทำงานโดยมีเป้าหมายมุ่งแสดงความสามารถ ($M = 4.55, SD = 0.67$) ในการทำงานโดยมีเป้าหมายมุ่งแสดงความสามารถ ผู้ที่มีบุคลิกภาพแบบหลงตนเองสูงมีค่ามัธยฐานเลขคณิตของคะแนนจากมาตรวัดแรงจูงใจในกิจกรรม ($M = 4.94, SD = 0.60$) สูงกว่าผู้ที่มีบุคลิกภาพแบบหลงตนเองต่ำ ($M = 4.55, SD = 0.67$) ส่วนการทำงานโดยมีเป้าหมายมุ่งเรียนรู้ ผู้ที่มีบุคลิกภาพแบบหลงตนเองต่ำมีค่ามัธยฐานเลขคณิตของคะแนนจากมาตรวัดแรงจูงใจในกิจกรรม ($M = 4.78, SD = 0.43$) สูงกว่าผู้ที่มีบุคลิกภาพแบบหลงตนเองสูง ($M = 4.58, SD = 0.65$)

ตารางที่ 10

ค่ามัธยฐานเลขคณิต (M) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) ของแรงจูงใจในกิจกรรม (คะแนนจากมาตรวัดแรงจูงใจในกิจกรรม) จำแนกตามบุคลิกภาพแบบหลงตนเองและเป้าหมาย ($n = 40$)

บุคลิกภาพแบบ หลงตนเอง	เป้าหมาย				รวม	
	มุ่งแสดง		มุ่งเรียนรู้			
	ความสามารถ				M	SD
	M	SD	M	SD	M	SD
คนหลงตนเองสูง	4.94	0.60	4.58	0.65	4.76	0.65
คนหลงตนเองต่ำ	4.55	0.67	4.78	0.43	4.66	0.57
รวม	4.75	0.66	4.68	0.55	4.71	0.61

ผลการทดสอบสมมติฐาน

ผลจากการวิเคราะห์การเปรียบเทียบของคะแนนจากมาตรวัดแรงจูงใจในกิจกรรม เมื่อเปรียบเทียบผู้ที่มีบุคลิกภาพแบบหลงตนเองสูง ในเงื่อนไขเป้าหมายมุ่งแสดงความสามารถและเงื่อนไขเป้าหมายมุ่งเรียนรู้ พบว่า ผู้ที่มีบุคลิกภาพแบบหลงตนเองสูง ในเงื่อนไขเป้าหมายมุ่งแสดงความสามารถมีแรงจูงใจในกิจกรรม ($M = 4.94, SD = 0.60$) มากกว่าเงื่อนไขเป้าหมายมุ่งเรียนรู้

($M = 4.58, SD = 0.65$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ, $F(1,156) = 7.51, p < .01$ จึงสนับสนุนสมมติฐานข้อที่ 1

เมื่อเปรียบเทียบคะแนนจากมาตรวัดแรงจูงใจในกิจกรรมของผู้ที่มีบุคลิกภาพแบบหลงตนเองต่ำ ในเงื่อนไขเป้าหมายมุ่งเรียนรู้และเงื่อนไขเป้าหมายมุ่งแสดงความสามารถ พบว่า ผู้ที่มีบุคลิกภาพแบบหลงตนเองต่ำ ในเงื่อนไขเป้าหมายมุ่งเรียนรู้ ($M = 4.78, SD = 0.43$) และในเงื่อนไขเป้าหมายมุ่งแสดงความสามารถ ($M = 4.55, SD = 0.67$) มีแรงจูงใจในกิจกรรมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ, $F(1,156) = 2.81, p = .10$ จึงปฏิเสธสมมติฐานข้อที่ 2

เมื่อเปรียบเทียบคะแนนจากมาตรวัดแรงจูงใจในกิจกรรมของผู้ที่มีบุคลิกภาพแบบหลงตนเองสูงและต่ำ ในเงื่อนไขเป้าหมายมุ่งแสดงความสามารถ พบว่า ในเงื่อนไขเป้าหมายมุ่งแสดงความสามารถ ผู้ที่มีบุคลิกภาพแบบหลงตนเองสูงมีแรงจูงใจในกิจกรรม ($M = 4.94, SD = 0.60$) มากกว่าผู้ที่มีบุคลิกภาพแบบหลงตนเองต่ำ ($M = 4.55, SD = 0.67$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ, $F(1,156) = 8.58, p < .01$ จึงสนับสนุนสมมติฐานข้อที่ 3

เมื่อเปรียบเทียบคะแนนจากมาตรวัดแรงจูงใจในกิจกรรมของผู้ที่มีบุคลิกภาพแบบหลงตนเองสูงและต่ำ ในเงื่อนไขเป้าหมายมุ่งเรียนรู้ พบว่า ในเงื่อนไขเป้าหมายมุ่งเรียนรู้ ผู้ที่มีบุคลิกภาพแบบหลงตนเองต่ำ ($M = 4.78, SD = 0.43$) และผู้ที่มีบุคลิกภาพแบบหลงตนเองสูง ($M = 4.58, SD = 0.65$) มีแรงจูงใจในกิจกรรมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ, $F(1,156) = 2.22, p = .14$ จึงปฏิเสธสมมติฐานข้อที่ 4

ถึงแม้ว่าปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพแบบหลงตนเอง เป้าหมายและความท้าทายของงานไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ แต่เนื่องจากคะแนนจากมาตรวัดแรงจูงใจในกิจกรรมเป็นส่วนหนึ่งของตัวแปรแรงจูงใจในกิจกรรมจึงจำเป็นต้องทดสอบต่อด้วยวิธีการเปรียบเทียบต่าง เพื่อพิสูจน์สมมติฐานข้อที่ 9 ให้สมบูรณ์

สมมติฐานข้อที่ 9 เมื่อเป้าหมายมุ่งแสดงความสามารถ ผู้ที่มีบุคลิกภาพแบบหลงตนเองสูงมีแรงจูงใจในกิจกรรมในการทำงานที่มีความท้าทายสูงมากกว่าการทำงานที่มีความท้าทายต่ำ ในขณะที่ระดับความท้าทายของงานไม่ทำให้ผู้ที่มีบุคลิกภาพแบบหลงตนเองต่ำมีแรงจูงใจในกิจกรรมแตกต่างกัน

ผลการทดสอบคะแนนจากมาตรวัดแรงจูงใจในกิจกรรม

ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบของคะแนนจากมาตรวัดแรงจูงใจในกิจกรรม โดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนสามทาง พบว่า เมื่อเป้าหมายมุ่งแสดงความสามารถ ผู้ที่มีบุคลิกภาพแบบหลงตนเองสูง มีคะแนนแรงจูงใจในกิจกรรม เมื่อทำงานที่มีความท้าทายสูง ($M = 5.21$, $SD = 0.53$) สูงกว่าเมื่อทำงานที่มีความท้าทายต่ำ ($M = 4.68$, $SD = 0.55$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ, $F(1,152) = 8.30$, $p < .01$ ส่วนผู้ที่มีบุคลิกภาพแบบหลงตนเองต่ำ ในเงื่อนไขเป้าหมายมุ่งแสดงความสามารถ พบว่า การทำงานที่มีความท้าทายสูง ทำให้มีคะแนนแรงจูงใจในกิจกรรม ($M = 4.62$, $SD = 0.81$) ไม่แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติจากการทำงานที่มีความท้าทายต่ำ [$M = 4.49$, $SD = 0.51$], $F(1,152) = 0.47$] ผลการวิเคราะห์จึงสนับสนุนสมมติฐานข้อที่ 9

การวิเคราะห์ข้อมูลเพิ่มเติม

เนื่องจากปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพแบบหลงตนเองและความท้าทายของงานมีนัยสำคัญทางสถิติ ผู้วิจัยจึงทดสอบต่อด้วยวิธีการเปรียบเทียบ ทั้งนี้เป็นการเปรียบเทียบโดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนสองทาง

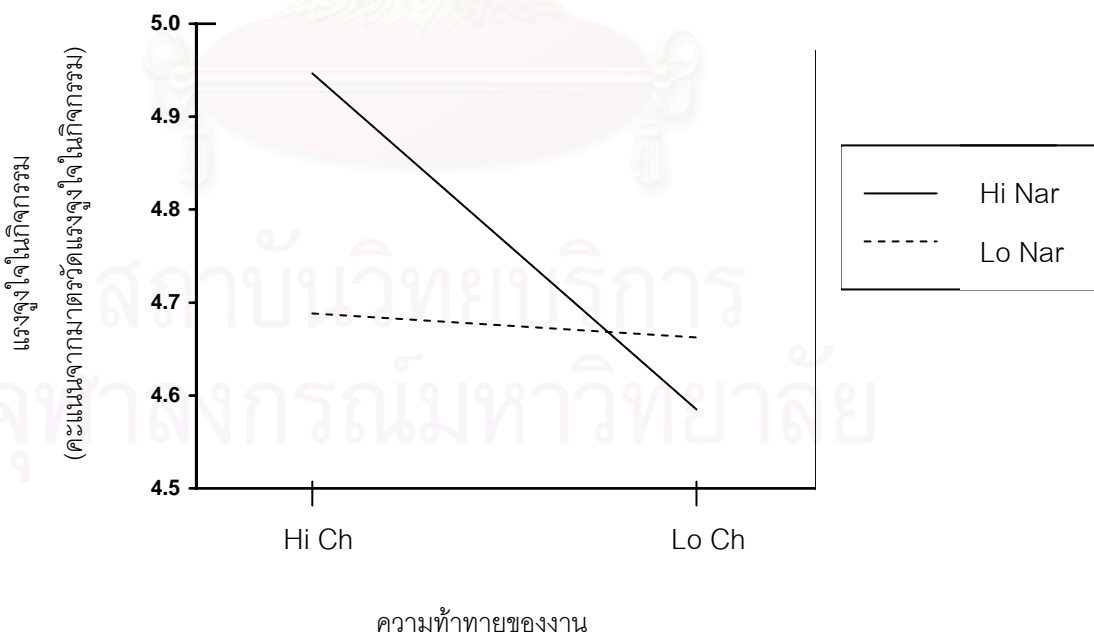
ตารางที่ 11 สรุปค่ามัชฌิมเลขคณิต (M) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) ของคะแนนจากมาตรวัดแรงจูงใจในกิจกรรม จำแนกตามบุคลิกภาพแบบหลงตนเองและความท้าทายของงาน ซึ่งผู้วิจัยวิเคราะห์เพิ่มเติมด้วยการทดสอบการเปรียบเทียบเป็นรายคู่ จะเห็นได้ว่า ผู้ที่มีบุคลิกภาพแบบหลงตนเองสูง เมื่อทำงานที่มีความท้าทายสูงมีค่ามัชฌิมเลขคณิตของคะแนนจากมาตรวัดแรงจูงใจในกิจกรรม ($M = 4.96$, $SD = 0.59$) สูงกว่าเมื่อทำงานที่มีความท้าทายต่ำ ($M = 4.56$, $SD = 0.65$) ส่วนผู้ที่มีบุคลิกภาพแบบหลงตนเองต่ำ เมื่อทำงานที่มีความท้าทายสูงมีค่ามัชฌิมเลขคณิตของคะแนนจากมาตรวัดแรงจูงใจในกิจกรรม ($M = 4.68$, $SD = 0.66$) สูงกว่าเมื่อทำงานที่มีความท้าทายต่ำ ($M = 4.65$, $SD = 0.47$) ในการทำงานที่มีความท้าทายสูง ผู้ที่มีบุคลิกภาพแบบหลงตนเองสูงมีค่ามัชฌิมเลขคณิตของคะแนนจากมาตรวัดแรงจูงใจในกิจกรรม ($M = 4.96$, $SD = 0.59$) สูงกว่าผู้ที่มีบุคลิกภาพแบบหลงตนเองต่ำ ($M = 4.68$, $SD = 0.66$) ส่วนการทำงานที่มีความท้าทายต่ำ ผู้ที่มีบุคลิกภาพแบบหลงตนเองต่ำมีค่ามัชฌิมเลขคณิตของคะแนนจากมาตรวัดแรงจูงใจในกิจกรรม ($M = 4.65$, $SD = 0.47$) สูงกว่าผู้ที่มีบุคลิกภาพแบบหลงตนเองสูง ($M = 4.56$, $SD = 0.65$)

ตารางที่ 11

ค่ามัธยฐานเลขคณิต (M) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) ของแรงจูงใจในกิจกรรม (คะแนนจากมาตรวัดแรงจูงใจในกิจกรรม) จำแนกตามบุคลิกภาพแบบหลงตนเองและความท้าทายของงาน ($n = 40$)

บุคลิกภาพแบบ หลงตนเอง	ระดับความท้าทาย				รวม	
	สูง		ต่ำ			
	M	SD	M	SD	M	SD
คนหลงตนเองสูง	4.96	0.59	4.56	0.65	4.76	0.65
คนหลงตนเองต่ำ	4.68	0.66	4.65	0.47	4.66	0.57
รวม	4.82	0.64	4.61	0.56	4.71	0.61

เพื่อให้เห็นภาพการปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพแบบหลงตนเองและความท้าทายของงานชัดเจนขึ้น จึงขอนำเสนอด้วยภาพที่ 3



ภาพที่ 3 ปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพแบบหลงตนเองและความท้าทายของงาน

ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบต่างของคะแนนจากมาตรวัดแรงจูงใจในกิจกรรม พบว่า ผู้ที่มีบุคลิกภาพแบบหลงตนเองสูง เมื่อทำงานที่มีความท้าทายสูงมีแรงจูงใจในกิจกรรม ($M = 4.96$, $SD = 0.59$) มากกว่าเมื่อทำงานที่มีความท้าทายต่ำ ($M = 4.56$, $SD = 0.65$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ, $F(1,156) = 8.78$, $p < .01$

เมื่อเปรียบเทียบคะแนนจากมาตรวัดแรงจูงใจในกิจกรรมของผู้ที่มีบุคลิกภาพแบบหลงตนเองต่ำ พบว่า เมื่อทำงานที่มีความท้าทายสูง ($M = 4.68$, $SD = 0.66$) และทำงานที่มีความท้าทายต่ำ ($M = 4.65$, $SD = 0.47$) มีแรงจูงใจในกิจกรรมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ, $F(1,156) = 0.03$

เมื่อเปรียบเทียบคะแนนจากมาตรวัดแรงจูงใจในกิจกรรม ในเงื่อนไขงานที่มีความท้าทายสูง พบว่า ผู้ที่มีบุคลิกภาพแบบหลงตนเองสูงมีแรงจูงใจในกิจกรรม ($M = 4.96$, $SD = 0.59$) มากกว่าผู้ที่มีบุคลิกภาพแบบหลงตนเองต่ำ ($M = 4.68$, $SD = 0.66$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ, $F(1,156) = 4.47$, $p < .05$

เมื่อเปรียบเทียบคะแนนจากมาตรวัดแรงจูงใจในกิจกรรม ในเงื่อนไขงานที่มีความท้าทายต่ำ พบว่า ผู้ที่มีบุคลิกภาพแบบหลงตนเองต่ำ ($M = 4.65$, $SD = 0.47$) และผู้ที่มีบุคลิกภาพแบบหลงตนเองสูง ($M = 4.56$, $SD = 0.65$) มีแรงจูงใจในกิจกรรมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ, $F(1,156) = 0.46$

1.2 เวลาที่ใช้ในช่วงเวลาการเลือกอิสระ

ตารางที่ 12 เสนอผลการวิเคราะห์ค่ามัธยฐานเลขคณิต (M) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) ของเวลาที่ใช้ในช่วงเวลาการเลือกอิสระของผู้ร่วมการทดลองจำแนกตามบุคลิกภาพแบบหลงตนเอง เป้าหมายและความท้าทายของงาน พบว่า ผู้ที่มีบุคลิกภาพแบบหลงตนเองสูงและมีเป้าหมายมุ่งแสดงความสามารถ เมื่ออยู่ในเงื่อนไขความท้าทายสูงมีค่ามัธยฐานเลขคณิตของเวลาที่ใช้ในช่วงเวลาการเลือกอิสระสูงที่สุด ($M = 4.75$, $SD = 1.12$) ส่วนผู้ที่มีบุคลิกภาพแบบหลงตนเองสูงและมีเป้าหมายมุ่งเรียนรู้ เมื่ออยู่ในเงื่อนไขความท้าทายต่ำมีค่ามัธยฐานเลขคณิตของเวลาที่ใช้ในช่วงเวลาการเลือกอิสระต่ำที่สุด ($M = 3.00$, $SD = 2.51$) เมื่อเป้าหมายมุ่งแสดงความสามารถ ระดับความท้าทายสูง ทำให้ผู้ที่มีบุคลิกภาพแบบหลงตนเองสูงมีค่ามัธยฐานเลขคณิตของเวลาที่ใช้

ในช่วงเวลาการเลือกอิสระ ($M = 4.75, SD = 1.12$) สูงกว่าระดับความท้าทายต่ำ ($M = 4.00, SD = 2.05$) ในทำนองเดียวกัน ระดับความท้าทายสูง ทำให้ผู้ที่มีบุคลิกภาพแบบหลงตนเองต่ำมีค่ามัชฌิมเลขคณิตของเวลาที่ใช้ในช่วงเวลาการเลือกอิสระ ($M = 3.25, SD = 2.45$) สูงกว่าระดับความท้าทายต่ำ ($M = 2.75, SD = 2.55$)

ตารางที่ 12

ค่ามัชฌิมเลขคณิต (M) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) ของแรงจูงใจในกิจกรรม (เวลาที่ใช้ในช่วงเวลาการเลือกอิสระ) จำแนกตามบุคลิกภาพแบบหลงตนเอง เป้าหมายและความท้าทายของงาน ($n = 20$)

ระดับความหลงตนเอง	ระดับความท้าทาย				รวม		
	สูง		ต่ำ				
	เป้าหมาย	M	SD	M	SD	M	SD
ความหลงตนเองสูง							
	มุ่งแสดงความสามารถ	4.37	1.68	3.50	2.32	3.94	2.06
	มุ่งเรียนรู้	4.75	1.12	4.00	2.05	4.38	1.68
ความหลงตนเองต่ำ							
	มุ่งแสดงความสามารถ	4.00	2.05	3.00	2.51	3.50	2.32
	มุ่งเรียนรู้	3.00	2.48	2.63	2.53	2.81	2.50
	มุ่งแสดงความสามารถ	3.25	2.45	2.75	2.55	3.00	2.48
	มุ่งเรียนรู้	2.75	2.55	2.50	2.57	2.63	2.53
	รวม	3.69	2.21	3.06	2.45	3.37	2.35

หมายเหตุ. เวลาที่ใช้ในช่วงเวลาการเลือกอิสระมีหน่วยเป็นนาที

ตารางที่ 13 แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยการวิเคราะห์ความแปรปรวนสามทาง ปรากฏว่า ปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพแบบหลงตนเอง เป้าหมายและความท้าทายของงานไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพแบบหลงตนเองและเป้าหมายไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพแบบหลงตนเองและความท้าทายของงานไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ปฏิสัมพันธ์ระหว่างเป้าหมายและความท้าทายของงานไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วนผลหลักของบุคลิกภาพแบบหลงตนเองมีนัยสำคัญทางสถิติ, $F(1,152) = 9.74, p < .01$ เมื่อพิจารณาค่ามัชฌิมเลขคณิต ปรากฏว่า ความหลงตนเองสูง ทำให้เกิดแรงจูงใจในกิจกรรม ($M = 3.94,$

$SD = 2.06$) มากกว่าความหลงตนเองต่ำ ($M = 2.81, SD = 2.50$) แต่ผลหลักของเป้าหมายและความท้าทายของงานไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ตารางที่ 13

การวิเคราะห์ความแปรปรวนสามทางของแรงจูงใจในกิจกรรม (เวลาที่ใช้ในช่วงเวลาการเลือกอิสระ)

แหล่งความแปรปรวน	<i>df</i>	<i>F</i>	<i>p</i>
บุคลิกภาพแบบหลงตนเอง (A)	1	9.74**	.002
เป้าหมาย (B)	1	3.01	.085
ความท้าทายของงาน (C)	1	3.01	.085
A x B	1	0.48	.489
A x C	1	0.48	.489
B x C	1	0.00	1.000
A x B x C	1	0.12	.729
ความคลาดเคลื่อน	152	(5.20)	
รวม	159		

หมายเหตุ. ค่าตัวเลขในวงเล็บเป็นค่า MS_{error}

** $p < .01$.

ถึงแม้ว่าปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพแบบหลงตนเองและเป้าหมายไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ แต่เนื่องจากเวลาที่ใช้ในช่วงเวลาการเลือกอิสระเป็นส่วนหนึ่งของตัวแปรแรงจูงใจในกิจกรรม จึงจำเป็นต้องทดสอบด้วยวิธีการเปรียบเทียบ ทั้งนี้เป็นการเปรียบเทียบโดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนสองทาง เพื่อพิสูจน์สมมติฐานข้อที่ 1-4 ให้สมบูรณ์

สมมติฐานข้อที่ 1 สำหรับผู้ที่มีบุคลิกภาพแบบหลงตนเองสูง เป้าหมายมุ่งแสดงความสามารถทำให้เกิดแรงจูงใจในกิจกรรมมากกว่าเป้าหมายมุ่งเรียนรู้

สมมติฐานข้อที่ 2 สำหรับผู้ที่มีบุคลิกภาพแบบหลงตนเองต่ำ เป้าหมายมุ่งเรียนรู้ทำให้เกิดแรงจูงใจในกิจกรรมมากกว่าเป้าหมายมุ่งแสดงความสามารถ

สมมติฐานข้อที่ 3 เป้าหมายมุ่งแสดงความสามารถ ทำให้ผู้ที่มีบุคลิกภาพแบบหลงตนเองสูงมีแรงจูงใจในกิจกรรมมากกว่าผู้ที่มีบุคลิกภาพแบบหลงตนเองต่ำ

สมมติฐานข้อที่ 4 เป้าหมายมุ่งเรียนรู้ ทำให้ผู้ที่มีบุคลิกภาพแบบหลงตนเองต่ำมีแรงจูงใจในกิจกรรมมากกว่าผู้ที่มีบุคลิกภาพแบบหลงตนเองสูง

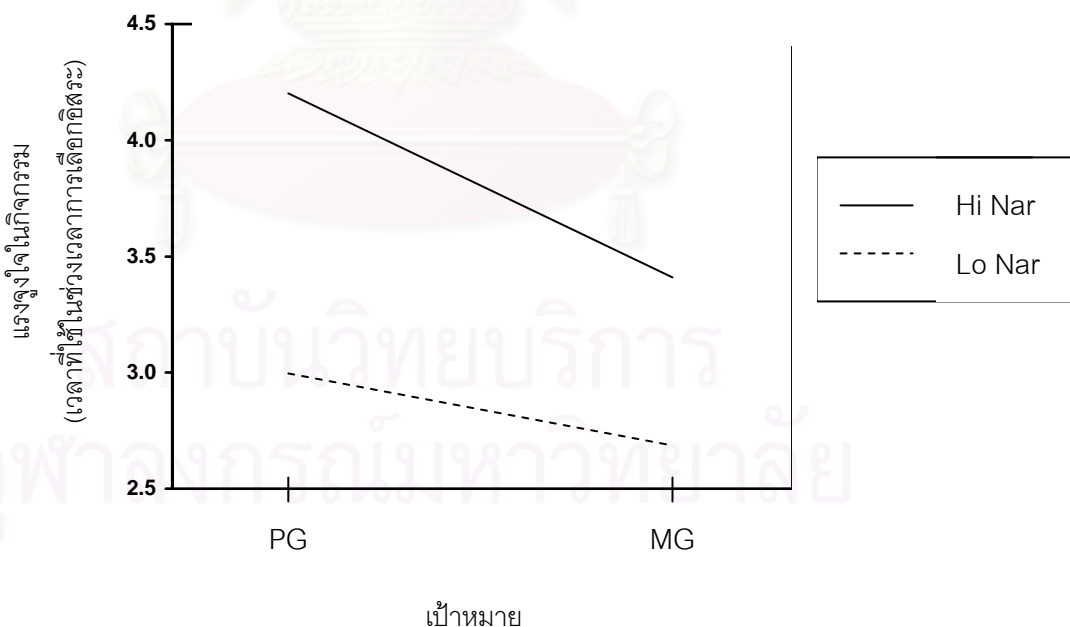
ตารางที่ 14 สรุปค่ามัชฌิมเลขคณิต (M) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) ของเวลาที่ใช้ในช่วงเวลาการเลือกอิสระ จำแนกตามบุคลิกภาพแบบหลงตนเองและเป้าหมาย ซึ่งใช้ในการทดสอบสมมติฐานข้อที่ 1-4 ด้วยวิธีเปรียบเทียบ จะเห็นได้ว่า ผู้ที่มีบุคลิกภาพแบบหลงตนเองสูง เมื่อทำงานโดยมีเป้าหมายมุ่งแสดงความสามารถมีค่ามัชฌิมเลขคณิตของเวลาที่ใช้ในระหว่างการเลือกอิสระ เพื่อทำแบบวัดความสามารถในการคิดวิเคราะห์และแก้ปัญหาฉบับใหม่ ($M = 4.38$, $SD = 1.68$) สูงกว่าเมื่อทำงานโดยมีเป้าหมายมุ่งเรียนรู้ ($M = 3.50$, $SD = 2.32$) เช่นเดียวกับผู้ที่มีบุคลิกภาพแบบหลงตนเองต่ำ เมื่อทำงานโดยมีเป้าหมายมุ่งแสดงความสามารถมีค่ามัชฌิมเลขคณิตของเวลาที่ใช้ในระหว่างการเลือกอิสระ เพื่อทำแบบวัดความสามารถในการคิดวิเคราะห์และแก้ปัญหาฉบับใหม่ ($M = 3.00$, $SD = 2.48$) สูงกว่าเมื่อทำงานโดยมีเป้าหมายมุ่งเรียนรู้ ($M = 2.63$, $SD = 2.53$) ในการทำงานโดยมีเป้าหมายมุ่งแสดงความสามารถ ผู้ที่มีบุคลิกภาพแบบหลงตนเองสูงมีค่ามัชฌิมเลขคณิตของเวลาที่ใช้ในระหว่างการเลือกอิสระ เพื่อทำแบบวัดความสามารถในการคิดวิเคราะห์และแก้ปัญหาฉบับใหม่ ($M = 4.38$, $SD = 1.68$) สูงกว่า ผู้ที่มีบุคลิกภาพแบบหลงตนเองต่ำ ($M = 3.00$, $SD = 2.48$) ส่วนการทำงานโดยมีเป้าหมายมุ่งเรียนรู้ ผู้ที่มีบุคลิกภาพแบบหลงตนเองสูงมีค่ามัชฌิมเลขคณิตของเวลาที่ใช้ในระหว่างการเลือกอิสระ เพื่อทำแบบวัดความสามารถในการคิดวิเคราะห์และแก้ปัญหาฉบับใหม่ ($M = 3.50$, $SD = 2.32$) สูงกว่า ผู้ที่มีบุคลิกภาพแบบหลงตนเองต่ำ ($M = 2.63$, $SD = 2.53$)

ตารางที่ 14

ค่ามัธยฐานเลขคณิต (M) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) ของแรงจูงใจในกิจกรรม (เวลาที่ใช้ใน ช่วงเวลาการเลือกอิสระ) จำแนกตามบุคลิกภาพแบบหลงตนเองและเป้าหมาย ($n = 40$)

บุคลิกภาพแบบ หลงตนเอง	เป้าหมาย					
	มุ่งแสดง		มุ่งเรียนรู้		รวม	
	M	SD	M	SD	M	SD
คนหลงตนเองสูง	4.38	1.68	3.50	2.32	3.94	2.06
คนหลงตนเองต่ำ	3.00	2.48	2.63	2.53	2.81	2.50
รวม	3.69	2.21	3.06	2.45	3.37	2.35

เพื่อให้เห็นภาพการปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพแบบหลงตนเองและเป้าหมายชัดเจนขึ้น จึงขอเสนอด้วยภาพที่ 4



ภาพที่ 4 ปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพแบบหลงตนเองและเป้าหมาย

ผลการวิเคราะห์ทดสอบสมมติฐาน

ผลจากการวิเคราะห์การเปรียบเทียบต่างของเวลาที่ใช้ในช่วงเวลาการเลือกอิสระเมื่อเปรียบเทียบผู้ที่มีบุคลิกภาพแบบหลงตนเองสูง ในเงื่อนไขเป้าหมายมุ่งแสดงความสามารถและเงื่อนไขเป้าหมายมุ่งเรียนรู้ พบว่า ผู้ที่มีบุคลิกภาพแบบหลงตนเองสูง ในเงื่อนไขเป้าหมายมุ่งแสดงความสามารถ ($M = 4.38, SD = 1.68$) และในเงื่อนไขเป้าหมายมุ่งเรียนรู้ ($M = 3.50, SD = 2.32$) มีแรงจูงใจในกิจกรรมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ, $F(1,156) = 2.95, p = .09$ จึงปฏิเสธสมมติฐานข้อที่ 1

เมื่อเปรียบเทียบเวลาที่ใช้ในช่วงเวลาการเลือกอิสระของผู้ที่มีบุคลิกภาพแบบหลงตนเองต่ำ ในเงื่อนไขเป้าหมายมุ่งเรียนรู้และเงื่อนไขเป้าหมายมุ่งแสดงความสามารถ พบว่า ผู้ที่มีบุคลิกภาพแบบหลงตนเองต่ำ ในเงื่อนไขเป้าหมายมุ่งเรียนรู้ ($M = 2.63, SD = 2.53$) และเงื่อนไขเป้าหมายมุ่งแสดงความสามารถ ($M = 3.00, SD = 2.48$) มีแรงจูงใจในกิจกรรมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ, $F(1,156) = 0.54$ จึงปฏิเสธสมมติฐานข้อที่ 2

เมื่อเปรียบเทียบเวลาที่ใช้ในช่วงเวลาการเลือกอิสระของผู้ที่มีบุคลิกภาพแบบหลงตนเองสูงและต่ำ ในเงื่อนไขเป้าหมายมุ่งแสดงความสามารถ พบว่า ในเงื่อนไขเป้าหมายมุ่งแสดงความสามารถ ผู้ที่มีบุคลิกภาพแบบหลงตนเองสูง ($M = 4.38, SD = 1.68$) มีแรงจูงใจในกิจกรรมมากกว่าผู้ที่มีบุคลิกภาพแบบหลงตนเองต่ำ ($M = 3.00, SD = 2.48$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ, $F(1,156) = 7.29, p < .01$ จึงสนับสนุนสมมติฐานข้อที่ 3

เมื่อเปรียบเทียบเวลาที่ใช้ในช่วงเวลาการเลือกอิสระของผู้ที่มีบุคลิกภาพแบบหลงตนเองสูงและต่ำ ในเงื่อนไขเป้าหมายมุ่งเรียนรู้ พบว่า ในเงื่อนไขเป้าหมายมุ่งเรียนรู้ ผู้ที่มีบุคลิกภาพแบบหลงตนเองต่ำ ($M = 2.63, SD = 2.53$) และผู้ที่มีบุคลิกภาพแบบหลงตนเองสูง ($M = 3.50, SD = 2.32$) มีแรงจูงใจในกิจกรรมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ, $F(1,156) = 2.95, p = .09$ จึงปฏิเสธสมมติฐานข้อที่ 4

ถึงแม้ว่าปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพแบบหลงตนเอง เป้าหมายและความท้าทายของงานไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ แต่เนื่องจากเวลาที่ใช้ในระหว่างการเลือกอิสระเป็นส่วนหนึ่งของตัวแปรแรงจูงใจในกิจกรรมจึงจำเป็นต้องทดสอบต่อด้วยวิธีการเปรียบเทียบต่าง เพื่อพิสูจน์สมมติฐานข้อที่ 9 ให้สมบูรณ์

สมมติฐานข้อที่ 9 เมื่อเป้าหมายมุ่งแสดงความสามารถ ผู้ที่มีบุคลิกภาพแบบหลงตนเองสูงมีแรงจูงใจในกิจกรรมในการทำงานที่มีความท้าทายสูงมากกว่าการทำงานที่มีความท้าทายต่ำ ในขณะที่ระดับความท้าทายของงานไม่ทำให้ผู้ที่มีบุคลิกภาพแบบหลงตนเองต่ำมีแรงจูงใจในกิจกรรมแตกต่างกัน

ผลการทดสอบเวลาที่ใช้ในระหว่างการเลือกอิสระ

ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบของเวลาที่ใช้ในระหว่างการเลือกอิสระ โดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนสามทาง พบว่า เมื่อเป้าหมายมุ่งแสดงความสามารถ ผู้ที่มีบุคลิกภาพแบบหลงตนเองสูง มีแรงจูงใจในกิจกรรมเมื่อทำงานที่มีความท้าทายสูง ($M = 4.75, SD = 1.12$) กับการทำงานที่มีความท้าทายต่ำ ($M = 4.00, SD = 2.05$) ไม่แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ, $F(1,152) = 1.08, p = .30$ ส่วนผู้ที่มีบุคลิกภาพแบบหลงตนเองต่ำ ในเงื่อนไขเป้าหมายมุ่งแสดงความสามารถ พบว่า การทำงานที่มีความท้าทายสูง ทำให้มีแรงจูงใจในกิจกรรม ($M = 3.25, SD = 2.45$) ไม่แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติจากการทำงานที่มีความท้าทายต่ำ [$M = 2.75, SD = 2.55$], $F(1,152) = 0.48$] ผลการวิเคราะห์จึงสนับสนุนสมมติฐานข้อที่ 9 บางส่วน

สรุปผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบตามสมมติฐานข้อที่ 1-4 ของค่าที่วัดจากมาตรวัดแรงจูงใจในกิจกรรมและเวลาที่ใช้ในระหว่างการเลือกอิสระ พบว่า สมมติฐานข้อที่ 1 เมื่อวิเคราะห์การเปรียบเทียบของค่าที่วัดจากมาตรวัดแรงจูงใจในกิจกรรม ผู้ที่มีบุคลิกภาพแบบหลงตนเองสูง ในเงื่อนไขเป้าหมายมุ่งแสดงความสามารถมีแรงจูงใจในกิจกรรมมากกว่าเงื่อนไขเป้าหมายมุ่งเรียนรู้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จึงสนับสนุนสมมติฐานข้อที่ 1 แต่เมื่อวิเคราะห์การเปรียบเทียบของเวลาที่ใช้ในระหว่างการเลือกอิสระ ผู้ที่มีบุคลิกภาพแบบหลงตนเองสูง ในเงื่อนไขเป้าหมายมุ่งแสดงความสามารถมีแรงจูงใจในกิจกรรมไม่แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติจากเงื่อนไขเป้าหมายมุ่งเรียนรู้ จึงปฏิเสธสมมติฐานข้อที่ 1 ดังนั้นการเปรียบเทียบของค่าที่วัดจากมาตรวัดแรงจูงใจในกิจกรรมและเวลาที่ใช้ในระหว่างการเลือกอิสระจึงมีความแตกต่างกัน

สมมติฐานข้อที่ 2 เมื่อวิเคราะห์การเปรียบเทียบของค่าที่วัดจากมาตรวัดแรงจูงใจในกิจกรรมและเวลาที่ใช้ในช่วงเวลาการเลือกอิสระ พบว่า ผู้ที่มีบุคลิกภาพแบบหลงตนเองต่ำ ในเงื่อนไขเป้าหมายมุ่งเรียนรู้มีแรงจูงใจในกิจกรรมไม่แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติจากเงื่อนไขเป้าหมายมุ่งแสดงความสามารถ จึงปฏิเสธสมมติฐานข้อที่ 2 ดังนั้นการเปรียบเทียบของค่าที่วัดจากมาตรวัดแรงจูงใจในกิจกรรมและเวลาที่ใช้ในช่วงเวลาการเลือกอิสระจึงมีความสอดคล้องกัน

สมมติฐานข้อที่ 3 เมื่อวิเคราะห์การเปรียบเทียบของค่าที่วัดจากมาตรวัดแรงจูงใจในกิจกรรมและเวลาที่ใช้ในช่วงเวลาการเลือกอิสระ พบว่า ในเงื่อนไขเป้าหมายมุ่งแสดงความสามารถ ผู้ที่มีบุคลิกภาพแบบหลงตนเองสูงมีแรงจูงใจในกิจกรรมมากกว่าผู้ที่มีบุคลิกภาพแบบหลงตนเองต่ำอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จึงสนับสนุนสมมติฐานข้อที่ 3 ดังนั้นการเปรียบเทียบของค่าที่วัดจากมาตรวัดแรงจูงใจในกิจกรรมและเวลาที่ใช้ในช่วงเวลาการเลือกอิสระจึงมีความสอดคล้องกัน

สมมติฐานข้อที่ 4 เมื่อวิเคราะห์การเปรียบเทียบของค่าที่วัดจากมาตรวัดแรงจูงใจในกิจกรรมและเวลาที่ใช้ในช่วงเวลาการเลือกอิสระ พบว่า ในเงื่อนไขเป้าหมายมุ่งเรียนรู้ ผู้ที่มีบุคลิกภาพแบบหลงตนเองต่ำมีแรงจูงใจในกิจกรรมไม่แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติจากผู้ที่มีบุคลิกภาพแบบหลงตนเองสูง จึงปฏิเสธสมมติฐานข้อที่ 4 ดังนั้นการเปรียบเทียบของค่าที่วัดจากมาตรวัดแรงจูงใจในกิจกรรมและเวลาที่ใช้ในช่วงเวลาการเลือกอิสระจึงมีความสอดคล้องกัน

2. ตัวแปรผลงาน

ตารางที่ 15 เสนอผลการวิเคราะห์ค่ามัชฌิมเลขคณิต (M) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) ของผลงานของผู้ร่วมการทดลองจำแนกตามบุคลิกภาพแบบหลงตนเอง เป้าหมายและความท้าทายของงาน พบว่า ผู้ที่มีบุคลิกภาพแบบหลงตนเองสูงและมีเป้าหมายมุ่งแสดงความสามารถ เมื่ออยู่ในเงื่อนไขความท้าทายสูงมีค่ามัชฌิมเลขคณิตของผลงานสูงที่สุด ($M = 124.50$, $SD = 21.58$) ส่วนผู้ร่วมการทดลองที่มีบุคลิกภาพแบบหลงตนเองสูงและมีเป้าหมายมุ่งแสดงความสามารถ เมื่ออยู่ในเงื่อนไขความท้าทายต่ำมีค่ามัชฌิมเลขคณิตของผลงานต่ำที่สุด ($M = 93.00$, $SD = 20.29$) เมื่อเป้าหมายมุ่งแสดงความสามารถ ระดับความท้าทายสูง ทำให้ผู้ที่มีบุคลิกภาพแบบหลงตนเองสูงมีค่ามัชฌิมเลขคณิตของผลงาน ($M = 124.50$, $SD = 21.58$) สูงกว่าระดับความท้าทายต่ำ ($M = 93.00$, $SD = 20.29$) ในทำนองเดียวกัน ระดับความท้าทายสูง ทำให้ผู้ที่มีบุคลิกภาพแบบหลงตนเองต่ำมีค่ามัชฌิมเลขคณิตของผลงาน ($M = 97.75$, $SD = 17.95$) สูง

กว่าระดับความท้าทายต่ำ ($M = 91.50, SD = 20.97$) แต่ความแตกต่างไม่มากเท่าที่ปรากฏในผู้ที่
มีบุคลิกภาพแบบหลงตนเองสูง

ตารางที่ 15

ค่ามัชฌิมเลขคณิต (M) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) ของผลงาน จำแนกตามบุคลิกภาพแบบ
หลงตนเอง เป้าหมายและความท้าทายของงาน ($n = 20$)

ระดับความหลงตนเอง	ระดับความท้าทาย				รวม		
	สูง		ต่ำ				
	เป้าหมาย	M	SD	M	SD	M	SD
ความหลงตนเองสูง		111.25	23.20	96.13	22.77	103.69	24.07
มุ่งแสดงความสามารถ		124.50	21.58	93.00	20.29	108.75	26.11
มุ่งเรียนรู้		98.00	16.42	99.25	25.15	98.63	20.97
ความหลงตนเองต่ำ		97.00	19.51	91.13	21.11	94.06	20.41
มุ่งแสดงความสามารถ		97.75	17.95	91.50	20.97	94.63	19.53
มุ่งเรียนรู้		96.25	21.39	90.75	21.78	93.50	21.49
รวม		104.13	22.47	93.63	21.96	98.88	22.76

ตารางที่ 16 แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยการวิเคราะห์ความแปรปรวนสามทาง
ปรากฏว่า ปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพแบบหลงตนเอง เป้าหมายและความท้าทายของงานมี
นัยสำคัญทางสถิติ $F(1,152) = 5.90, p < .05$ ปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพแบบหลงตนเองและ
เป้าหมายไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพแบบหลงตนเองและความท้าทาย
ของงานไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ แต่ปฏิสัมพันธ์ระหว่างเป้าหมายและความท้าทายของงานมี
นัยสำคัญทางสถิติ $F(1,152) = 6.46, p < .05$ ส่วนผลหลักของบุคลิกภาพแบบหลงตนเองมี
นัยสำคัญทางสถิติ, $F(1,152) = 8.54, p < .01$ เมื่อพิจารณาค่ามัชฌิมเลขคณิต ปรากฏว่า ความ
หลงตนเองสูง ทำให้เกิดผลงาน ($M = 103.69, SD = 24.07$) มากกว่าความหลงตนเองต่ำ
($M = 94.06, SD = 20.41$) ผลหลักของความท้าทายของงานมีนัยสำคัญทางสถิติ, $F(1,152) =$
 $10.16, p < .01$ เมื่อพิจารณาค่ามัชฌิมเลขคณิต ปรากฏว่า ความท้าทายสูง ทำให้เกิดผลงาน
($M = 104.13, SD = 22.47$) มากกว่าความท้าทายต่ำ ($M = 93.63, SD = 21.96$) แต่ผลหลักของ
เป้าหมายไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ตารางที่ 16

การวิเคราะห์ความแปรปรวนสามทางของผลงาน

คู่เปรียบเทียบ	df	F	p
บุคลิกภาพแบบหลงตนเอง (A)	1	8.54**	.004
ลักษณะของเป้าหมาย (B)	1	2.92	.090
ความท้าทายของงาน (C)	1	10.16**	.002
A x B	1	1.87	.174
A x C	1	1.97	.162
B x C	1	6.46*	.012
A x B x C	1	5.90*	.016
ความคลาดเคลื่อน	152	(434.11)	
รวม	159		

หมายเหตุ. ค่าตัวเลขในวงเล็บเป็นค่า MS_{error}

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

แม้ว่าปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพแบบหลงตนเองและเป้าหมายไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ แต่เนื่องจากพบปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพแบบหลงตนเอง เป้าหมายและความท้าทายของงาน มีนัยสำคัญทางสถิติ ผู้วิจัยจึงทดสอบต่อด้วยวิธีการเปรียบเทียบ ทั้งนี้เป็นการเปรียบเทียบโดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนสองทาง เพื่อพิสูจน์สมมติฐานข้อที่ 5-8 ให้สมบูรณ์

สมมติฐานข้อที่ 5 สำหรับผู้ที่มีบุคลิกภาพแบบหลงตนเองสูง เป้าหมายมุ่งแสดงความสามารถ ทำให้สามารถทำผลงานได้ดีกว่าเป้าหมายมุ่งเรียนรู้

สมมติฐานข้อที่ 6 สำหรับผู้ที่มีบุคลิกภาพแบบหลงตนเองต่ำ เป้าหมายมุ่งเรียนรู้ ทำให้สามารถทำผลงานได้ดีกว่าเป้าหมายมุ่งแสดงความสามารถ

สมมติฐานข้อที่ 7 เป้าหมายมุ่งแสดงความสามารถ ทำให้ผู้ที่มีบุคลิกภาพแบบหลงตนเองสูง สามารถทำผลงานได้ดีกว่าผู้ที่มีบุคลิกภาพแบบหลงตนเองต่ำ

สมมติฐานข้อที่ 8 เป้าหมายมุ่งเรียนรู้ ทำให้ผู้ที่มีบุคลิกภาพแบบหลงตนเองต่ำ สามารถทำผลงานได้ดีกว่าผู้ที่มีบุคลิกภาพแบบหลงตนเองสูง

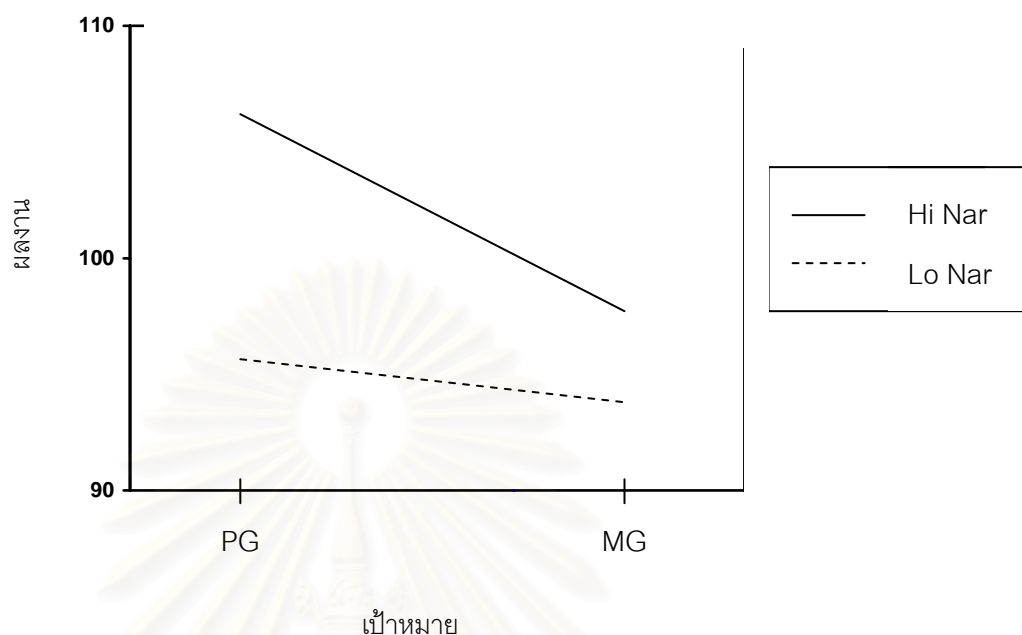
ตารางที่ 17 สรุปค่ามัชฌิมเลขคณิต (M) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) ของผลงาน จำแนกตามบุคลิกภาพแบบหลงตนเองและเป้าหมาย ซึ่งใช้ในการทดสอบสมมติฐานข้อที่ 5-8 ด้วยวิธีเปรียบเทียบ จะเห็นได้ว่า ผู้ที่มีบุคลิกภาพแบบหลงตนเองสูง เมื่อทำงานโดยมีเป้าหมายมุ่งแสดงความสามารถมีค่ามัชฌิมเลขคณิตของผลงาน ($M = 108.75, SD = 26.11$) สูงกว่าเมื่อทำงานโดยมีเป้าหมายมุ่งเรียนรู้ ($M = 98.63, SD = 20.97$) ส่วนผู้ที่มีบุคลิกภาพแบบหลงตนเองต่ำ เมื่อทำงานโดยมีเป้าหมายมุ่งแสดงความสามารถมีค่ามัชฌิมเลขคณิตของผลงาน ($M = 94.63, SD = 19.53$) สูงกว่าเมื่อทำงานโดยมีเป้าหมายมุ่งเรียนรู้เล็กน้อย ($M = 93.50, SD = 21.49$) ในการทำงานที่มีเป้าหมายมุ่งแสดงความสามารถ ผู้ที่มีบุคลิกภาพแบบหลงตนเองสูงมีค่ามัชฌิมเลขคณิตของผลงาน ($M = 108.75, SD = 26.11$) สูงกว่าผู้ที่มีบุคลิกภาพแบบหลงตนเองต่ำ ($M = 94.63, SD = 19.53$) ส่วนในการทำงานโดยมีเป้าหมายมุ่งเรียนรู้ ผู้ที่มีบุคลิกภาพแบบหลงตนเองสูงมีค่ามัชฌิมเลขคณิตของผลงาน ($M = 98.63, SD = 20.97$) สูงกว่าผู้ที่มีบุคลิกภาพแบบหลงตนเองต่ำ ($M = 93.50, SD = 21.49$)

ตารางที่ 17

ค่ามัชฌิมเลขคณิต (M) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) ของผลงาน จำแนกตามบุคลิกภาพแบบหลงตนเองและเป้าหมาย ($n = 40$)

บุคลิกภาพแบบ หลงตนเอง	เป้าหมาย					
	มุ่งแสดง		มุ่งเรียนรู้		รวม	
	ความสามารถ					
	M	SD	M	SD	M	SD
คนหลงตนเองสูง	108.75	26.11	98.63	20.97	103.69	24.07
คนหลงตนเองต่ำ	94.63	19.53	93.50	21.49	94.06	20.41
รวม	101.69	23.99	96.06	21.25	98.88	22.76

เพื่อให้เห็นภาพการปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพแบบหลงตนเองและเป้าหมายชัดเจนขึ้น จึงขอเสนอด้วยภาพที่ 5



ภาพที่ 5 ปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพแบบหลงตนเองและเป้าหมาย

ผลการทดสอบสมมติฐาน

ผลจากการวิเคราะห์การเปรียบเทียบต่างของผลงาน เมื่อเปรียบเทียบผู้ที่มีบุคลิกภาพแบบหลงตนเองสูง ในเงื่อนไขเป้าหมายมุ่งแสดงความสามารถและเงื่อนไขเป้าหมายมุ่งเรียนรู้ พบว่าผู้ที่มีบุคลิกภาพแบบหลงตนเองสูง ในเงื่อนไขเป้าหมายมุ่งแสดงความสามารถ ($M = 108.75$, $SD = 26.11$) สามารถทำผลงานได้ดีกว่าเงื่อนไขเป้าหมายมุ่งเรียนรู้ ($M = 98.63$, $SD = 20.97$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ, $F(1,156) = 4.18$, $p < .05$ จึงสนับสนุนสมมติฐานข้อที่ 5

เมื่อเปรียบเทียบผลงานของผู้ที่มีบุคลิกภาพแบบหลงตนเองต่ำ ในเงื่อนไขเป้าหมายมุ่งเรียนรู้และเงื่อนไขเป้าหมายมุ่งแสดงความสามารถ พบว่าผู้ที่มีบุคลิกภาพแบบหลงตนเองต่ำ ในเงื่อนไขเป้าหมายมุ่งเรียนรู้ ($M = 93.50$, $SD = 21.49$) และเงื่อนไขเป้าหมายมุ่งแสดงความสามารถ ($M = 94.63$, $SD = 19.53$) สามารถทำผลงานได้ไม่แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ, $F(1,156) = 0.05$ จึงปฏิเสธสมมติฐานข้อที่ 6

เมื่อเปรียบเทียบผลงานของผู้ที่มีบุคลิกภาพแบบหลงตนเองสูงและต่ำ ในเงื่อนไขเป้าหมายมุ่งแสดงความสามารถ พบว่า ในเงื่อนไขเป้าหมายมุ่งแสดงความสามารถ ผู้ที่มี

บุคลิกภาพแบบหลงตนเองสูง ($M = 108.75, SD = 26.11$) สามารถทำผลงานได้ดีกว่าผู้ที่มีบุคลิกภาพแบบหลงตนเองต่ำ ($M = 94.63, SD = 19.53$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ, $F(1,156) = 8.13, p < .01$ จึงสนับสนุนสมมติฐานข้อที่ 7

เมื่อเปรียบเทียบผลงานของผู้ที่มีบุคลิกภาพแบบหลงตนเองสูงและต่ำ ในเงื่อนไขเป้าหมายมุ่งเรียนรู้ พบว่า ในเงื่อนไขเป้าหมายมุ่งเรียนรู้ ผู้ที่มีบุคลิกภาพแบบหลงตนเองต่ำ ($M = 93.50, SD = 21.49$) และผู้ที่มีบุคลิกภาพแบบหลงตนเองสูง ($M = 98.63, SD = 20.97$) สามารถทำผลงานได้ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ, $F(1,156) = 1.07, p = .30$ จึงปฏิเสธสมมติฐานข้อที่ 8

เนื่องจากปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพแบบหลงตนเอง เป้าหมายและความท้าทายของงานมีนัยสำคัญทางสถิติ ผู้วิจัยจึงทดสอบต่อด้วยวิธีการเปรียบเทียบ เพื่อพิสูจน์สมมติฐานข้อที่ 10

สมมติฐานข้อที่ 10 เมื่อเป้าหมายมุ่งแสดงความสามารถ ผู้ที่มีบุคลิกภาพแบบหลงตนเองสูงมีผลงานในการทำงานที่มีความท้าทายสูงมากกว่าการทำงานที่มีความท้าทายต่ำ ในขณะที่ระดับความท้าทายของงานไม่ทำให้ผู้ที่มีบุคลิกภาพแบบหลงตนเองต่ำมีผลงานแตกต่างกัน

ผลการทดสอบผลงาน

ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบของผลงาน โดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนสามทาง พบว่า เมื่อเป้าหมายมุ่งแสดงความสามารถ ผู้ที่มีบุคลิกภาพแบบหลงตนเองสูง สามารถทำผลงานเมื่อทำงานที่มีความท้าทายสูง ($M = 124.50, SD = 21.58$) ได้ดีกว่าเมื่อทำงานที่มีความท้าทายต่ำ [$M = 93.00, SD = 20.29, F(1,152) = 22.86, p < .001$] ส่วนผู้ที่มีบุคลิกภาพแบบหลงตนเองต่ำ ในเงื่อนไขเป้าหมายมุ่งแสดงความสามารถ พบว่า การทำงานที่มีความท้าทายสูง ทำให้มีผลงาน ($M = 97.75, SD = 17.95$) ไม่แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติจากการทำงานที่มีความท้าทายต่ำ [$M = 91.50, SD = 20.97, F(1,152) = 0.90$] ผลการวิเคราะห์จึงสนับสนุนสมมติฐานข้อที่ 10

การวิเคราะห์ข้อมูลเพิ่มเติม

เนื่องจากปฏิสัมพันธ์ระหว่างเป้าหมายและความท้าทายของงานมีนัยสำคัญทางสถิติ ผู้วิจัยจึงทดสอบต่อด้วยวิธีการเปรียบเทียบต่าง ๆ ทั้งนี้เป็นการเปรียบเทียบต่างโดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนสองทาง

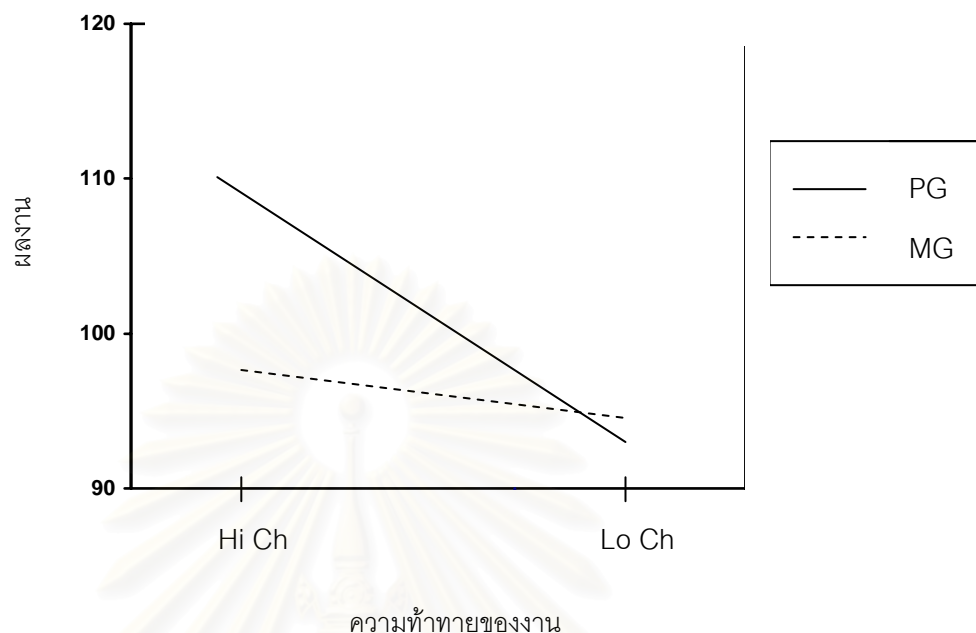
ตารางที่ 18 สรุปค่ามัชฌิมเลขคณิต (M) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) ของผลงาน จำแนกตามเป้าหมายและความท้าทายของงาน ซึ่งผู้วิจัยวิเคราะห์เพิ่มเติมด้วยการทดสอบการเปรียบเทียบเป็นรายคู่ จะเห็นได้ว่า ผู้ร่วมการทดลองที่มีเป้าหมายมุ่งแสดงความสามารถ เมื่อทำงานที่มีความท้าทายสูงมีค่ามัชฌิมเลขคณิตของผลงาน ($M = 111.13, SD = 23.82$) สูงกว่าเมื่อทำงานที่มีความท้าทายต่ำ ($M = 92.25, SD = 20.38$) ส่วนผู้ที่มีเป้าหมายมุ่งเรียนรู้ เมื่อทำงานที่มีความท้าทายสูงมีค่ามัชฌิมเลขคณิตของผลงาน ($M = 97.13, SD = 18.84$) สูงกว่าเมื่อทำงานที่มีความท้าทายต่ำ ($M = 95.00, SD = 23.62$) ในการทำงานที่มีความท้าทายสูง ผู้ที่มีเป้าหมายมุ่งแสดงความสามารถมีค่ามัชฌิมเลขคณิตของผลงาน ($M = 111.13, SD = 23.82$) สูงกว่าผู้ที่มีเป้าหมายมุ่งเรียนรู้ ($M = 97.13, SD = 18.84$) ส่วนการทำงานที่มีความท้าทายต่ำ ผู้ที่มีเป้าหมายมุ่งเรียนรู้มีค่ามัชฌิมเลขคณิตของผลงาน ($M = 95.00, SD = 23.62$) สูงกว่าผู้ที่มีเป้าหมายมุ่งแสดงความสามารถ ($M = 92.25, SD = 20.38$)

ตารางที่ 18

ค่ามัชฌิมเลขคณิต (M) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) ของผลงาน จำแนกตามเป้าหมายและความท้าทายของงาน ($n = 40$)

เป้าหมาย	ระดับความท้าทาย					
	สูง		ต่ำ		รวม	
	M	SD	M	SD	M	SD
มุ่งแสดงความสามารถ	111.13	23.82	92.25	20.38	101.69	23.99
มุ่งเรียนรู้	97.13	18.84	95.00	23.62	96.06	21.25
รวม	104.13	22.47	93.63	21.96	98.88	22.76

เพื่อให้เห็นภาพการปฏิสัมพันธ์ระหว่างเป้าหมายและความท้าทายของงานชัดเจนขึ้น จึงขอนำเสนอด้วยภาพที่ 6



ภาพที่ 6 ปฏิสัมพันธ์ระหว่างเป้าหมายและความท้าทายของงาน

ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบของผลงาน พบว่า ผู้ที่มีเป้าหมายมุ่งแสดงความสามารถ เมื่อทำงานที่มีความท้าทายสูง สามารถทำผลงาน ($M = 111.13, SD = 23.82$) ได้ดีกว่าเมื่อทำงานที่มีความท้าทายต่ำ ($M = 92.25, SD = 20.38$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ, $F(1,156) = 15.04, p < .001$

เมื่อเปรียบเทียบผลงานของผู้ที่มีเป้าหมายมุ่งเรียนรู้ พบว่า เมื่อทำงานที่มีความท้าทายสูง ($M = 97.13, SD = 18.84$) และทำงานที่มีความท้าทายต่ำ ($M = 95.00, SD = 23.62$) สามารถทำผลงานได้ไม่แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ, $F(1,156) = 0.19$

เมื่อเปรียบเทียบผลงาน ในเงื่อนไขงานที่มีความท้าทายสูง พบว่า ผู้ที่มีเป้าหมายมุ่งแสดงความสามารถ สามารถทำผลงาน ($M = 111.13, SD = 23.82$) ได้ดีกว่าผู้ที่มีเป้าหมายมุ่งเรียนรู้ ($M = 97.13, SD = 18.84$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ, $F(1,156) = 8.27, p < .01$

เมื่อเปรียบเทียบผลงาน ในเงื่อนไขงานที่มีความท้าทายต่ำ พบว่า ผู้ที่มีเป้าหมายมุ่งเรียนรู้ ($M = 95.00$, $SD = 23.62$) และผู้ที่มีเป้าหมายมุ่งแสดงความสามารถ ($M = 92.25$, $SD = 20.38$) สามารถทำผลงานได้ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ, $F(1,156) = 0.32$



สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

สรุปผลการวิจัยตามสมมติฐาน

ตารางที่ 19

สรุปผลการวิจัยตามสมมติฐานในตัวแปรแรงจูงใจในกิจกรรมของค่าที่วัดจากมาตรวัดแรงจูงใจในกิจกรรม

ข้อที่	สมมติฐานการวิจัย	ผลการวิเคราะห์
1	Hi Nar: PG > MG	สนับสนุนสมมติฐาน
2	Lo Nar: MG > PG	ปฏิเสธสมมติฐาน Lo Nar: MG \approx PG
3	PG: Hi Nar > Lo Nar	สนับสนุนสมมติฐาน
4	MG: Lo Nar > Hi Nar	ปฏิเสธสมมติฐาน MG: Lo Nar \approx Hi Nar
9	PG & Hi Nar & Hi Ch > PG & Hi Nar & Lo Ch PG & Lo Nar & Hi Ch \approx PG & Lo Nar & Lo Ch	สนับสนุนสมมติฐาน
ผลการวิเคราะห์เพิ่มเติม		
	Hi Nar: Hi Ch > Lo Ch	
	Lo Nar: Hi Ch \approx Lo Ch	
	Hi Ch: Hi Nar > Lo Nar	
	Lo Ch: Lo Nar \approx Hi Nar	

ตารางที่ 20

สรุปผลการวิจัยตามสมมติฐานในตัวแปรแรงจูงใจในกิจกรรมของเวลาที่ใช้ในระหว่างการเลือกอิสระ

ข้อที่	สมมติฐานการวิจัย	ผลการวิเคราะห์
1	Hi Nar: PG > MG	ปฏิเสธสมมติฐาน Hi Nar: PG \approx MG
2	Lo Nar: MG > PG	ปฏิเสธสมมติฐาน Lo Nar: MG \approx PG
3	PG: Hi Nar > Lo Nar	สนับสนุนสมมติฐาน

ตารางที่ 20 (ต่อ)

ข้อที่	สมมติฐานการวิจัย	ผลการวิเคราะห์
4	MG: Lo Nar > Hi Nar	ปฏิเสธสมมติฐาน MG: Lo Nar \approx Hi Nar
9	PG & Hi Nar & Hi Ch > PG & Hi Nar & Lo Ch PG & Lo Nar & Hi Ch \approx PG & Lo Nar & Lo Ch	สนับสนุนสมมติฐานบางส่วน PG & Hi Nar & Hi Ch \approx PG & Hi Nar & Lo Ch

ตารางที่ 21

สรุปผลการวิจัยตามสมมติฐานในตัวแปรผลงาน

ข้อที่	สมมติฐานการวิจัย	ผลการวิเคราะห์
5	Hi Nar: PG > MG	สนับสนุนสมมติฐาน
6	Lo Nar: MG > PG	ปฏิเสธสมมติฐาน Lo Nar: MG \approx PG
7	PG: Hi Nar > Lo Nar	สนับสนุนสมมติฐาน
8	MG: Lo Nar > Hi Nar	ปฏิเสธสมมติฐาน MG: Lo Nar \approx Hi Nar
10	PG & Hi Nar & Hi Ch > PG & Hi Nar & Lo Ch PG & Lo Nar & Hi Ch \approx PG & Lo Nar & Lo Ch	สนับสนุนสมมติฐาน
ผลการวิเคราะห์เพิ่มเติม		
	PG: Hi Ch > Lo Ch	
	MG: Hi Ch \approx Lo Ch	
	Hi Ch: PG > MG	
	Lo Ch: MG \approx PG	

หมายเหตุ. Hi Nar ผู้ที่มีบุคลิกภาพแบบหลงตนเองสูง; Lo Nar ผู้ที่มีบุคลิกภาพแบบหลงตนเองต่ำ.

PG เป้าหมายมุ่งแสดงความสามารถ; MG เป้าหมายมุ่งเรียนรู้. Hi Ch ความท้าทายสูง; Lo Ch ความท้าทายต่ำ.

บทที่ 4

อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยเชิงทดลอง เรื่อง "อิทธิพลของบุคลิกภาพแบบหลงตนเอง ลักษณะของเป้าหมายและความท้าทายของงานต่อแรงจูงใจในกิจกรรมและผลงาน" นี้สามารถอภิปรายผลการวิจัยตามสมมติฐานได้ดังนี้

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลสามารถอธิบายตามแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัย ได้ดังนี้

สมมติฐานข้อที่ 1 สำหรับผู้ที่มีบุคลิกภาพแบบหลงตนเองสูง เป้าหมายมุ่งแสดงความสามารถทำให้เกิดแรงจูงใจในกิจกรรมมากกว่าเป้าหมายมุ่งเรียนรู้

จากผลการวิเคราะห์คะแนนจากมาตรวัดแรงจูงใจในกิจกรรม พบว่า สำหรับผู้ที่มีบุคลิกภาพแบบหลงตนเองสูง เมื่อทำงานโดยมีเป้าหมายมุ่งแสดงความสามารถเกิดแรงจูงใจในกิจกรรมมากกว่าเมื่อมีเป้าหมายมุ่งเรียนรู้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยและแนวคิดเชิงทฤษฎีเกี่ยวกับบุคลิกภาพแบบหลงตนเองในประเด็นที่ว่า ผู้ที่มีบุคลิกภาพแบบหลงตนเองสูงมีลักษณะของการเห็นว่าตนเหนือกว่าผู้อื่น มีความสำคัญ เป็นคนพิเศษ มีความโดดเด่น โดยเฉพาะชื่นชอบการเป็นที่สนใจ ทำให้ผู้ที่มีบุคลิกภาพแบบหลงตนเองสูงพยายามเพิ่มคุณค่าในตนเอง โดยการประเมินตนทางบวก มีความลำเอียงเข้าข้างตนเอง มักชอบการแข่งขันและเปรียบเทียบกับผู้อื่น เพราะจะเป็นโอกาสในการเพิ่มคุณค่าในตนเอง (Campbell et al., 2000) และเป็นการรักษาภาพลักษณ์ทางบวกของตน (Robins & Beer, 2001) ทำให้ผู้ที่มีบุคลิกภาพแบบหลงตนเองชอบการแข่งขันและมักเปรียบเทียบกับผู้อื่น ดังนั้น เมื่ออยู่ในเงื่อนไขเป้าหมายมุ่งแสดงความสามารถที่ส่งเสริมให้ผู้ที่มีบุคลิกภาพแบบหลงตนเองสูงได้แสดงออกถึงศักยภาพและความสามารถ รวมทั้งได้แข่งขันและมีการประเมินตนเองกับผู้อื่น (Harackiewicz & Elliot, 1993) จึงส่งผลให้เกิดแรงจูงใจในกิจกรรมมากกว่า

ส่วนผลการวิเคราะห์จากเวลาที่ใช้ในช่องเวลากการเลือกอิสระ ซึ่งพบว่า สำหรับผู้ที่มีบุคลิกภาพแบบหลงตนเองสูง เป้าหมายมุ่งแสดงความสามารถทำให้เกิดแรงจูงใจในกิจกรรมไม่แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติกับเป้าหมายมุ่งเรียนรู้ อาจเนื่องมาจากช่วงเวลาที่มีผู้ร่วมการ

ทดลองมาเข้าร่วมการทดลอง มักเป็นเวลาหลังเลิกเรียนหรือเป็นช่วงเวลาก่อนกลับบ้าน ซึ่งบางครั้งอาจจัดเป็นช่วงเวลาที่ไม่เหมาะสมต่อการทำการทดลอง เนื่องจากผู้ร่วมการทดลองเกิดความเหนื่อยล้าจากการเรียนหรืออาจต้องรีบกลับไปทำธุระหรือกิจกรรมอื่น ๆ ประกอบกับเป็นช่วงสัปดาห์ที่ใกล้สอบ อาจทำให้ผู้ร่วมการทดลองต้องรีบกลับไปอ่านหนังสือ จึงส่งผลให้ผู้ร่วมการทดลองไม่สนใจทำกิจกรรมเป้าหมายในการทดลองเท่าที่ควร อย่างไรก็ตามเมื่อพิจารณาค่ามัชฌิมเลขคณิตของเวลาที่ใช้ในช่วงเวลาการเลือกอิสระ ปรากฏว่า ในเป้าหมายมุ่งแสดงความสามารถ ผู้ที่มีบุคลิกภาพแบบหลงตนเองสูง ใช้เวลาในการเลือกทำงานที่คล้ายคลึงกับช่วงทดลอง ($M = 4.38$, $SD = 1.68$) มากกว่าในเป้าหมายมุ่งเรียนรู้ ($M = 3.50$, $SD = 2.32$) จึงอาจกล่าวได้ว่า ผู้ที่มีบุคลิกภาพแบบหลงตนเองสูง เมื่อมีโอกาสที่จะได้แสดงออกถึงความสามารถแล้วก็จะแสดงศักยภาพของตนอย่างเต็มที่ จึงใช้เวลาทำงานที่มีลักษณะคล้ายคลึงกับช่วงทดลองในช่วงเวลาการเลือกอิสระมากกว่าเมื่ออยู่ในเป้าหมายมุ่งเรียนรู้ที่มุ่งเน้นเรื่องการพัฒนาความรู้ทักษะแต่ไม่มุ่งหวังให้เกิดการแข่งขันหรือคำนึงถึงผลงานแต่อย่างใด

สมมติฐานข้อที่ 2 สำหรับผู้ที่มีบุคลิกภาพแบบหลงตนเองต่ำ เป้าหมายมุ่งเรียนรู้ทำให้เกิดแรงจูงใจในกิจกรรมมากกว่าเป้าหมายมุ่งแสดงความสามารถ

จากผลการวิเคราะห์คะแนนจากมาตรวัดแรงจูงใจในกิจกรรมและเวลาที่ใช้ในช่วงเวลาการเลือกอิสระ พบว่า สำหรับผู้ที่มีบุคลิกภาพแบบหลงตนเองต่ำ เป้าหมายมุ่งเรียนรู้ทำให้เกิดแรงจูงใจในกิจกรรมไม่แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติกับเป้าหมายมุ่งแสดงความสามารถ การที่ผลเป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจากผู้ร่วมการทดลองในงานวิจัยนี้เป็นนิสิตนักศึกษา ซึ่งอยู่ในวัยแข่งขันและยังได้รับอิทธิพลจากการอบรมเลี้ยงดูของพ่อแม่มาก เด็กในสังคมไทยปัจจุบันโดยเฉพาะวัยเรียนได้รับการปลูกฝัง อบรม ในลักษณะที่ส่งเสริมให้แสดงความสามารถ เพื่อแข่งขันกับผู้อื่นมาตั้งแต่วัยเด็กสังเกตจากคะแนนของมาตรวัดแรงจูงใจในกิจกรรมระหว่างผู้ที่มีบุคลิกภาพแบบหลงตนเองสูงและผู้ที่มีบุคลิกภาพแบบหลงตนเองต่ำไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ อย่างไรก็ตามเมื่อพิจารณาค่ามัชฌิมเลขคณิตของคะแนนจากมาตรวัดแรงจูงใจในกิจกรรม พบว่า เป้าหมายมุ่งเรียนรู้ ทำให้ผู้ที่มีบุคลิกภาพแบบหลงตนเองต่ำมีแรงจูงใจในกิจกรรม ($M = 4.78$, $SD = 0.43$) สูงกว่าเป้าหมายมุ่งแสดงความสามารถ ($M = 4.55$, $SD = 0.67$) จึงอาจกล่าวได้ว่า ผู้ที่มีบุคลิกภาพแบบหลงตนเองต่ำ มีแนวโน้มที่จะมุ่งการเรียนรู้และพยายามฝึกฝนทักษะของตนมากกว่าจะคำนึงถึงการแสดงความสามารถและแข่งขันกับผู้อื่นเพียงอย่างเดียว

สมมติฐานข้อที่ 3 เป้าหมายมุ่งแสดงความสามารถ ทำให้ผู้ที่มีบุคลิกภาพแบบ
หลงตนเองสูงมีแรงจูงใจในกิจกรรมมากกว่าผู้ที่มีบุคลิกภาพแบบหลงตนเองต่ำ

จากผลการวิเคราะห์คะแนนจากมาตรวัดแรงจูงใจในกิจกรรม พบว่า เป้าหมายมุ่งแสดง
ความสามารถ ทำให้ผู้ที่มีบุคลิกภาพแบบหลงตนเองสูงมีแรงจูงใจในกิจกรรมมากกว่าผู้ที่มี
บุคลิกภาพแบบหลงตนเองต่ำอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ
Harackiewicz และ Elliot (1998) ที่พบว่า เป้าหมายมุ่งแสดงความสามารถจะเพิ่มแรงจูงใจใน
กิจกรรม เมื่อบุคคลมีจุดประสงค์ที่มุ่งแสดงความสามารถ ซึ่งสอดคล้องกับลักษณะของผู้ที่มี
บุคลิกภาพแบบหลงตนเองสูงที่มักอวดความสามารถของตนด้วยการเลือกทำงานที่มีความยาก
(Wallace & Baumeister, 2002) นอกจากนี้ยังชอบการเปรียบเทียบและแข่งขันกับผู้อื่น เพราะ
ต้องการเป็นที่ยอมรับหรือชื่นชมจากบุคคลทั่วไป

ส่วนผลการวิเคราะห์จากเวลาที่ใช้ในช่วงเวลาการเลือกอิสระ พบว่า เป้าหมายมุ่งแสดง
ความสามารถ ทำให้ผู้ที่มีบุคลิกภาพแบบหลงตนเองสูงมีแรงจูงใจในกิจกรรมมากกว่าผู้ที่มี
บุคลิกภาพแบบหลงตนเองต่ำอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 อาจเนื่องมาจากในเงื่อนไข
เป้าหมายมุ่งแสดงความสามารถ ผู้ที่มีบุคลิกภาพแบบหลงตนเองสูงให้ความสนใจกับกิจกรรม
เป้าหมายในการทดลองมากกว่าผู้ที่มีบุคลิกภาพแบบหลงตนเองต่ำ เพราะลักษณะของผู้ที่มี
บุคลิกภาพแบบหลงตนเองสูง มักชอบแสดงศักยภาพ ความสามารถ ต้องการให้ตนเป็นจุดสนใจ
รวมถึงพยายามทำทุกวิถีทางเพื่อแสดงให้เห็นว่าตนเหนือกว่าผู้อื่น จึงเกิดแรงจูงใจในการทำงาน
เป้าหมายในช่วงเวลาการเลือกอิสระ

สมมติฐานข้อที่ 4 เป้าหมายมุ่งเรียนรู้ ทำให้ผู้ที่มีบุคลิกภาพแบบหลงตนเองต่ำมี
แรงจูงใจในกิจกรรมมากกว่าผู้ที่มีบุคลิกภาพแบบหลงตนเองสูง

จากผลการวิเคราะห์คะแนนจากมาตรวัดแรงจูงใจในกิจกรรม พบว่า เป้าหมายมุ่งเรียนรู้
ทำให้ผู้ที่มีบุคลิกภาพแบบหลงตนเองต่ำมีแรงจูงใจในกิจกรรมไม่แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทาง
สถิติกับผู้ที่มีบุคลิกภาพแบบหลงตนเองสูง อาจเนื่องมาจากพื้นฐานของเป้าหมายมุ่งเรียนรู้ที่มี
แนวคิดของการฝึกฝนทักษะ พัฒนาการเรียนรู้ โดยไม่ได้มุ่งการแข่งขัน (Farwell & Wohlwend-
Lloyd, 1998) แต่ในสภาวะปัจจุบันที่บุคคลต้องเร่งพัฒนาศักยภาพของตน จึงเกิดความคิดในการ
เปรียบเทียบตนเองกับผู้อื่น ทำให้ผู้ที่มีบุคลิกภาพแบบหลงตนเองสูงและต่ำพยายามแสดง
ความสามารถ โดยบางครั้งอาจจะคำนึงถึงการแข่งขันกับผู้อื่นเป็นสำคัญ แต่เมื่อพิจารณาค่า

มีดัชนีจิตวิทยาของคะแนนจากมาตรวัดแรงจูงใจในกิจกรรม พบว่า ผู้ที่มีบุคลิกภาพแบบหลงตนเองต่ำ มีเป้าหมายมุ่งเรียนรู้ ($M = 4.78, SD = 0.43$) มากกว่าผู้ที่มีบุคลิกภาพแบบหลงตนเองสูง ($M = 4.58, SD = 0.65$) จึงอาจกล่าวได้ว่า ผู้ที่มีบุคลิกภาพแบบหลงตนเองต่ำ มักเกิดการฝึกฝน พยายามเรียนรู้และมุ่งพัฒนาตนเองเป็นสำคัญ (Farwell & Wohlwend-Lloyd, 1998) มากกว่าที่จะคำนึงถึงการแสดงออกซึ่งความสามารถและการแข่งขันเช่นเดียวกับผู้ที่มีบุคลิกภาพแบบหลงตนเองสูง

ส่วนผลการวิเคราะห์จากเวลาที่ใช้ในช่องเวลากการเลือกอิสระ พบว่า เป้าหมายมุ่งเรียนรู้ ทำให้ผู้ที่มีบุคลิกภาพแบบหลงตนเองต่ำมีแรงจูงใจในกิจกรรมไม่แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติกับผู้ที่มีบุคลิกภาพแบบหลงตนเองสูง อาจเนื่องมาจากข้อสันนิษฐานดังที่กล่าวไว้ในสมมติฐานข้อที่ 1

สมมติฐานข้อที่ 5 สำหรับผู้ที่มีบุคลิกภาพแบบหลงตนเองสูง เป้าหมายมุ่งแสดงความสามารถ ทำให้สามารถทำผลงานได้ดีกว่าเป้าหมายมุ่งเรียนรู้

จากผลการวิเคราะห์ผลงาน พบว่า สำหรับผู้ที่มีบุคลิกภาพแบบหลงตนเองสูง เป้าหมายมุ่งแสดงความสามารถ ทำให้เกิดผลงานดีกว่าเป้าหมายมุ่งเรียนรู้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยและแนวคิดเชิงทฤษฎีเกี่ยวกับบุคลิกภาพแบบหลงตนเองในประเด็นเดียวกับสมมติฐานข้อที่ 1 เนื่องจากระดับแรงจูงใจในกิจกรรมของบุคคลมีความสอดคล้องกับผลงานที่เกิดขึ้น ดังนั้น ผู้ที่มีบุคลิกภาพแบบหลงตนเองสูง เมื่ออยู่ในเงื่อนไขเป้าหมายมุ่งแสดงความสามารถ มักทำผลงานได้ดีกว่าเมื่ออยู่ในเงื่อนไขเป้าหมายมุ่งเรียนรู้ เพราะมีความมุ่งมั่นที่จะได้แสดงออกถึงศักยภาพและความสามารถเหนือกว่าผู้อื่น (Bushman & Baumeister, 1998)

สมมติฐานข้อที่ 6 สำหรับผู้ที่มีบุคลิกภาพแบบหลงตนเองต่ำ เป้าหมายมุ่งเรียนรู้ ทำให้สามารถทำผลงานได้ดีกว่าเป้าหมายมุ่งแสดงความสามารถ

จากผลการวิเคราะห์ผลงาน พบว่า สำหรับผู้ที่มีบุคลิกภาพแบบหลงตนเองต่ำ เป้าหมายมุ่งเรียนรู้ ทำให้เกิดผลงานได้ไม่แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติกับเป้าหมายมุ่งแสดงความสามารถ อาจเนื่องมาจากข้อสันนิษฐานดังที่กล่าวไว้ในสมมติฐานข้อที่ 2 เนื่องจากระดับแรงจูงใจในกิจกรรมของบุคคลมีความสอดคล้องกับผลงานที่เกิดขึ้น ดังนั้น ผู้ที่มีบุคลิกภาพแบบ

หลงตนเองต่ำ เมื่อได้รับการปลุกฝัง อบรมในลักษณะที่เป็นการส่งเสริมให้แสดงความสามารถ เพื่อแข่งขันกับผู้อื่นมาตั้งแต่วัยเด็ก ทำให้บุคคลไม่เพียงสนใจที่จะพัฒนาทักษะของตน แต่มีการประเมินผลงานของตนกับผู้อื่นด้วย เมื่อพิจารณาค่ามัชฌิมเลขคณิตของผลงาน พบว่า สำหรับผู้ที่มีบุคลิกภาพแบบหลงตนเองต่ำ เป้าหมายมุ่งแสดงความสามารถ ทำให้มีผลงานดีกว่า ($M = 94.63, SD = 19.53$) เป้าหมายมุ่งเรียนรู้ ($M = 93.50, SD = 21.49$) จึงอาจกล่าวได้ว่า ผู้ที่มีบุคลิกภาพแบบหลงตนเองต่ำเน้นการแสดงความสามารถ คำนี้ถึงผลคะแนนและการทำผลงานให้ได้ดีมากกว่าที่จะคำนึงถึงการฝึกทักษะและพัฒนาการเรียนรู้เพียงอย่างเดียว

สมมติฐานข้อที่ 7 เป้าหมายมุ่งแสดงความสามารถ ทำให้ผู้ที่มีบุคลิกภาพแบบหลงตนเองสูง สามารถทำผลงานได้ดีกว่าผู้ที่มีบุคลิกภาพแบบหลงตนเองต่ำ

จากผลการวิเคราะห์คะแนนจากผลงาน พบว่า เป้าหมายมุ่งแสดงความสามารถ ทำให้ผู้ที่มีบุคลิกภาพแบบหลงตนเองสูง สามารถทำผลงานได้ดีกว่าผู้ที่มีบุคลิกภาพแบบหลงตนเองต่ำ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยและแนวคิดเชิงทฤษฎีเกี่ยวกับบุคลิกภาพแบบหลงตนเองในประเด็นเดียวกับสมมติฐานข้อที่ 3 เนื่องจากระดับแรงจูงใจในกิจกรรมของบุคคลมีความสอดคล้องกับผลงานที่เกิดขึ้น ดังนั้น ในเงื่อนไขเป้าหมายมุ่งแสดงความสามารถที่เน้นภาวะของการแข่งขันและเปรียบเทียบผลงานกับผู้อื่นเป็นสำคัญ ซึ่งสอดคล้องกับผู้ที่มีบุคลิกภาพแบบหลงตนเองสูงที่ชอบความโดดเด่น เป็นที่ยอมรับ มักแสดงความเหนือกว่าผู้อื่น จึงชอบการเปรียบเทียบและแข่งขันกับผู้อื่น ทำให้สามารถทำผลงานได้ดีกว่าผู้ที่มีบุคลิกภาพแบบหลงตนเองต่ำ

สมมติฐานข้อที่ 8 เป้าหมายมุ่งเรียนรู้ ทำให้ผู้ที่มีบุคลิกภาพแบบหลงตนเองต่ำ สามารถทำผลงานได้ดีกว่าผู้ที่มีบุคลิกภาพแบบหลงตนเองสูง

จากผลการวิเคราะห์คะแนนจากผลงาน พบว่า เป้าหมายมุ่งเรียนรู้ ทำให้ผู้ที่มีบุคลิกภาพแบบหลงตนเองต่ำ สามารถทำผลงานได้ไม่แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติกับผู้ที่มีบุคลิกภาพแบบหลงตนเองสูง อาจเนื่องมาจากข้อสันนิษฐานดังที่กล่าวไว้ในสมมติฐานข้อที่ 4 เนื่องจากระดับแรงจูงใจในกิจกรรมของบุคคลมีความสอดคล้องกับผลงานที่เกิดขึ้น ดังนั้น ในเป้าหมายมุ่งเรียนรู้ที่เน้นในเรื่องการฝึกฝน พัฒนาทักษะของบุคคลมากกว่าจะคำนึงผลคะแนน แต่ในสภาวะปัจจุบันที่

หล่อหลอมให้บุคคลต้องขวนขวาย มานะพยายาม ต่อสู้ แข่งขัน ส่งผลให้ผู้ที่มิบุคคลิกภาพแบบหลงตนเองสูงและต่ำเกิดแนวคิดและมุมมองว่าจะต้องพัฒนาศักยภาพของตนให้เท่าเทียมหรือสูงกว่าผู้อื่น ทำให้การทำผลงานไม่เป็นเพียงการฝึกฝน พัฒนาทักษะของตนเท่านั้น แต่ยังต้องแสดงความสามารถด้วยการทำผลงานให้สูงกว่าผู้อื่น เพื่อโอกาสหรือผลประโยชน์ที่ดีกว่า แต่เมื่อพิจารณาค่ามัชฌิมเลขคณิตของผลงาน พบว่า ผู้ที่มีบุคลิกภาพแบบหลงตนเองสูง สามารถทำผลงาน ($M = 98.63$, $SD = 20.97$) ได้ดีกว่าผู้ที่มิบุคคลิกภาพแบบหลงตนเองต่ำ ($M = 93.50$, $SD = 21.49$) จึงอาจกล่าวได้ว่า ผู้ที่มีบุคลิกภาพแบบหลงตนเองสูง ในบางครั้งอาจต้องการฝึกฝนและพัฒนาทักษะในการทำผลงานมากกว่าจะคำนึงถึงผลคะแนนแต่เพียงอย่างเดียว เพราะการพัฒนาทักษะเป็นพื้นฐานที่ส่งเสริมให้บุคคลเกิดความสามารถในการทำผลงานต่าง ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

สมมติฐานข้อที่ 9 เมื่อเป้าหมายมุ่งแสดงความสามารถ ผู้ที่มีบุคลิกภาพแบบหลงตนเองสูงมีแรงจูงใจในกิจกรรมในการทำงานที่มีความท้าทายสูงมากกว่าการทำงานที่มีความท้าทายต่ำ ในขณะที่ระดับความท้าทายของงานไม่ทำให้ผู้ที่มิบุคคลิกภาพแบบหลงตนเองต่ำมีแรงจูงใจในกิจกรรมแตกต่างกัน

จากผลการวิเคราะห์คะแนนจากมาตรวัดแรงจูงใจในกิจกรรม พบว่า เมื่อเป้าหมายมุ่งแสดงความสามารถ ผู้ที่มีบุคลิกภาพแบบหลงตนเองสูงมีแรงจูงใจในกิจกรรมในการทำงานที่มีความท้าทายสูงมากกว่าการทำงานที่มีความท้าทายต่ำอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ในขณะที่ผู้ที่มิบุคคลิกภาพแบบหลงตนเองต่ำมีแรงจูงใจในกิจกรรมในการทำงานที่มีความท้าทายสูงไม่แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติกับการทำงานที่มีความท้าทายต่ำ จากประเด็นที่ว่าผู้ที่มีบุคลิกภาพแบบหลงตนเอง มักจะประเมินความสามารถหรือระดับสติปัญญาสูงเกินความเป็นจริง ซึ่งบุคคลที่รับรู้ว่าคุณมีความสามารถสูง มักจะเกิดความเชื่อมั่นที่เอื้อประโยชน์ต่อการทำงานยาก (Atkinson, 1985 อ้างถึงใน Wallace & Baumeister, 2002) สอดคล้องกับงานวิจัยของ Meyer (1987 อ้างถึงใน Wallace & Baumeister) ที่พบว่า คนที่ประเมินระดับความสามารถของตนว่าอยู่ในระดับสูง มักรายงานว่าเกิดความพยายามในการทำงานที่มีความยากมากกว่างานที่มีความง่าย ทำให้ผู้ที่มิบุคคลิกภาพแบบหลงตนเองสูงมีแรงจูงใจในกิจกรรมในการทำงานที่มีความท้าทายสูงมากกว่าการทำงานที่มีความท้าทายต่ำในเงื่อนไขเป้าหมายมุ่งแสดงความสามารถ จากแนวคิดข้างต้นแสดงให้เห็นว่าผู้ที่มีบุคลิกภาพแบบหลงตนเองสูงมีความพยายามที่จะลงทุนลงแรงในการ

ทำกิจกรรมหรือการทำงานที่มีความยาก เพื่อเป็นการแสดงศักยภาพ ความสามารถ ความเหนือกว่าผู้อื่น ซึ่งเป็นการเพิ่มคุณค่าในตนเอง ส่วนในเงื่อนไขเป้าหมายมุ่งแสดงความสามารถ ผู้ที่มีบุคลิกภาพแบบหลงตนเองต่ำจะมีแรงจูงใจในกิจกรรมไม่แตกต่างกันทั้งในเงื่อนไขที่มีความท้าทายสูงและต่ำ อาจเนื่องมาจากตามปกติผู้ที่มีบุคลิกภาพแบบหลงตนเองต่ำ มักจะพยายามเรียนรู้พัฒนาทักษะ ฝึกฝนตนเองเป็นสำคัญ จึงไม่สนใจว่าตนจะเผชิญกับงานที่มีความท้าทายสูงหรือต่ำ

ส่วนผลการวิเคราะห์จากเวลาที่ใช้ในช่วงเวลาการเลือกอิสระ พบว่า เมื่อเป้าหมายมุ่งแสดงความสามารถ ผู้ที่มีบุคลิกภาพแบบหลงตนเองสูงมีแรงจูงใจในกิจกรรมในการทำงานที่มีความท้าทายสูงไม่แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติกับการทำงานที่มีความท้าทายต่ำ อาจเนื่องมาจากข้อสันนิษฐานดังที่กล่าวไว้ในสมมติฐานข้อที่ 1 อย่างไรก็ตามเมื่อพิจารณาค่าสถิติเลขคณิตของเวลาที่ใช้ในช่วงเวลาการเลือกอิสระ ปรากฏว่า เมื่อเป้าหมายมุ่งแสดงความสามารถ ผู้ที่มีบุคลิกภาพแบบหลงตนเองสูง ใช้เวลาเลือกทำงานที่คล้ายคลึงกับช่วงทดลอง ในเงื่อนไขที่มีความท้าทายสูง ($M = 4.75, SD = 1.12$) มากกว่าเงื่อนไขที่มีความท้าทายต่ำ ($M = 4.00, SD = 2.05$) จึงอาจกล่าวได้ว่า ผู้ที่มีบุคลิกภาพแบบหลงตนเองสูง เมื่ออยู่ในสถานการณ์ที่ต้องแข่งขันหรือเปรียบเทียบกับผู้อื่น รวมทั้งเผชิญกับการทำงานที่มีความท้าทายสูง มักจะแสดงออกถึงความสามารถและศักยภาพของตน จึงใช้เวลาทำงานที่มีลักษณะคล้ายคลึงกับช่วงทดลองในช่วงเวลาการเลือกอิสระมากกว่าเมื่อทำงานที่มีความท้าทายต่ำ ส่วนในเงื่อนไขเป้าหมายมุ่งแสดงความสามารถ ผู้ที่มีบุคลิกภาพแบบหลงตนเองต่ำ จะมีแรงจูงใจในกิจกรรมไม่แตกต่างกันทั้งในเงื่อนไขที่มีความท้าทายสูงและต่ำ อาจเนื่องมาจากข้อสันนิษฐานข้างต้น

สมมติฐานข้อที่ 10 เมื่อเป้าหมายมุ่งแสดงความสามารถ ผู้ที่มีบุคลิกภาพแบบหลงตนเองสูงมีผลงานในการทำงานที่มีความท้าทายสูงมากกว่าการทำงานที่มีความท้าทายต่ำ ในขณะที่ระดับความท้าทายของงานไม่ทำให้ผู้ที่มีบุคลิกภาพแบบหลงตนเองต่ำมีผลงานแตกต่างกัน

จากผลการวิเคราะห์คะแนนจากผลงาน พบว่า เมื่อเป้าหมายมุ่งแสดงความสามารถ ผู้ที่มีบุคลิกภาพแบบหลงตนเองสูงมีผลงานในการทำงานที่มีความท้าทายสูงมากกว่าการทำงานที่มีความท้าทายต่ำอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ในขณะที่ผู้ที่มีบุคลิกภาพแบบหลงตนเองต่ำมีผลงานจากการทำงานที่มีความท้าทายสูงไม่แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติกับการทำงานที่มีความท้าทายต่ำ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยและแนวคิดเชิงทฤษฎีเกี่ยวกับบุคลิกภาพแบบหลง

ตนเองในประเด็นเดียวกับสมมติฐานข้อที่ 9 เนื่องจากระดับแรงจูงใจในกิจกรรมของบุคคลมีความสอดคล้องกับผลงานที่เกิดขึ้น ดังนั้น ผู้ที่มีบุคลิกภาพแบบหลงตนเองสูงมีความพยายามทำกิจกรรมหรือการงานที่มีความยาก โดยพิจารณาในงานวิจัยของ Wallace และ Baumeister (2002) พบว่า ผู้ที่มีบุคลิกภาพแบบหลงตนเองสูงจะทำผลงานได้ดีขึ้นในเงื่อนไขเป้าหมายที่มีความท้าทายสูง โดยเฉพาะจะทำผลงานได้ดีที่สุดเมื่องานดังกล่าวเป็นงานที่ตนคิดว่าจะทำสำเร็จได้ยาก ส่วนในเงื่อนไขเป้าหมายมุ่งแสดงความสามารถ ผู้ที่มีบุคลิกภาพแบบหลงตนเองต่ำ จะสามารถทำผลงานได้ไม่แตกต่างกันทั้งในเงื่อนไขที่มีความท้าทายสูงและต่ำ อาจเนื่องมาจากข้อสันนิษฐานดังที่กล่าวไว้ในสมมติฐานข้อที่ 9

กล่าวโดยสรุป งานวิจัยเรื่องนี้ได้แสดงให้เห็นว่า เป้าหมายมุ่งแสดงความสามารถ ทำให้ผู้ที่มีบุคลิกภาพแบบหลงตนเองสูงเกิดแรงจูงใจในกิจกรรมและผลงานมากกว่าเป้าหมายมุ่งเรียนรู้ แต่สำหรับผู้ที่มีบุคลิกภาพแบบหลงตนเองต่ำ ในเป้าหมายมุ่งเรียนรู้และเป้าหมายมุ่งแสดงความสามารถไม่ทำให้เกิดแรงจูงใจในกิจกรรมและผลงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ แต่เมื่อดูค่ามัธยฐานของคะแนนจากมาตรวัดแรงจูงใจในกิจกรรมและผลงาน พบว่า ผู้ที่มีเป้าหมายมุ่งเรียนรู้ มีแนวโน้มของแรงจูงใจในกิจกรรมและผลงานมากกว่าเป้าหมายมุ่งแสดงความสามารถ ตัวแปรที่มีอิทธิพลเด่นชัดมากในงานนี้คือ ระดับความท้าทายของงาน ซึ่งพบว่า เมื่องานที่ทำมีระดับความท้าทายสูง ผู้ปฏิบัติงานไม่ว่าจะเป็นผู้ที่มีบุคลิกภาพแบบหลงตนเองสูงหรือต่ำต่างมีแรงจูงใจในกิจกรรมและผลงานสูงกว่า เมื่องานที่ทำมีระดับความท้าทายต่ำ

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

บทที่ 5

สรุปผลการวิจัยและข้อเสนอแนะ

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาอิทธิพลของเป้าหมายมุ่งแสดงความสามารถและเป้าหมายมุ่งเรียนรู้ต่อแรงจูงใจในกิจกรรมและผลงานของผู้ที่มีบุคลิกภาพแบบหลงตนเองสูงและต่ำ
2. เพื่อศึกษาอิทธิพลของความท้าทายต่อแรงจูงใจในกิจกรรมและผลงานของผู้ที่มีบุคลิกภาพแบบหลงตนเองสูงและต่ำ

สมมติฐานของการวิจัย

1. สำหรับผู้ที่มีบุคลิกภาพแบบหลงตนเองสูง เป้าหมายมุ่งแสดงความสามารถทำให้เกิดแรงจูงใจในกิจกรรมมากกว่าเป้าหมายมุ่งเรียนรู้
2. สำหรับผู้ที่มีบุคลิกภาพแบบหลงตนเองต่ำ เป้าหมายมุ่งเรียนรู้ทำให้เกิดแรงจูงใจในกิจกรรมมากกว่าเป้าหมายมุ่งแสดงความสามารถ
3. เป้าหมายมุ่งแสดงความสามารถ ทำให้ผู้ที่มีบุคลิกภาพแบบหลงตนเองสูงมีแรงจูงใจในกิจกรรมมากกว่าผู้ที่มีบุคลิกภาพแบบหลงตนเองต่ำ
4. เป้าหมายมุ่งเรียนรู้ ทำให้ผู้ที่มีบุคลิกภาพแบบหลงตนเองต่ำมีแรงจูงใจในกิจกรรมมากกว่าผู้ที่มีบุคลิกภาพแบบหลงตนเองสูง
5. สำหรับผู้ที่มีบุคลิกภาพแบบหลงตนเองสูง เป้าหมายมุ่งแสดงความสามารถ ทำให้สามารถทำผลงานได้ดีกว่าเป้าหมายมุ่งเรียนรู้
6. สำหรับผู้ที่มีบุคลิกภาพแบบหลงตนเองต่ำ เป้าหมายมุ่งเรียนรู้ ทำให้สามารถทำผลงานได้ดีกว่าเป้าหมายมุ่งแสดงความสามารถ
7. เป้าหมายมุ่งแสดงความสามารถ ทำให้ผู้ที่มีบุคลิกภาพแบบหลงตนเองสูง สามารถทำผลงานได้ดีกว่าผู้ที่มีบุคลิกภาพแบบหลงตนเองต่ำ
8. เป้าหมายมุ่งเรียนรู้ ทำให้ผู้ที่มีบุคลิกภาพแบบหลงตนเองต่ำ สามารถทำผลงานได้ดีกว่าผู้ที่มีบุคลิกภาพแบบหลงตนเองสูง

9. เมื่อเป้าหมายมุ่งแสดงความสามารถ ผู้ที่มีบุคลิกภาพแบบหลงตนเองสูงมีแรงจูงใจในกิจกรรมในการทำงานที่มีความท้าทายสูงมากกว่าการทำงานที่มีความท้าทายต่ำ ในขณะที่ระดับความท้าทายของงานไม่ทำให้ผู้ที่มีบุคลิกภาพแบบหลงตนเองต่ำมีแรงจูงใจในกิจกรรมแตกต่างกัน

10. เมื่อเป้าหมายมุ่งแสดงความสามารถ ผู้ที่มีบุคลิกภาพแบบหลงตนเองสูงมีผลงานในการทำงานที่มีความท้าทายสูงมากกว่าการทำงานที่มีความท้าทายต่ำ ในขณะที่ระดับความท้าทายของงานไม่ทำให้ผู้ที่มีบุคลิกภาพแบบหลงตนเองต่ำมีผลงานแตกต่างกัน

กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้เป็นนิสิตปริญญาตรี จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย จำนวนทั้งสิ้น 570 คน จำแนกผู้ร่วมการทดลองที่ทำมาตรวัดบุคลิกภาพแบบหลงตนเอง โดยใช้เกณฑ์ในการแบ่งกลุ่มตัวอย่างด้วยการแบ่งกลุ่มสูงเท่ากับเปอร์เซ็นต์ไทล์ที่ 73 ขึ้นไปและกลุ่มต่ำเท่ากับเปอร์เซ็นต์ไทล์ที่ 27 หรือต่ำกว่า ได้ตัวอย่างจำนวน 330 คน โดยสุ่มตัวอย่างเข้าสู่เงื่อนไขด้วยวิธีการสุ่มอย่างง่ายใน 8 เงื่อนไข เงื่อนไขละ 20 คน รวมทั้งสิ้น 160 คน กำหนดให้มีสัดส่วนของเพศชายและเพศหญิงในแต่ละเงื่อนไขเท่า ๆ กัน ได้จำนวนเพศชายเงื่อนไขละ 8 คน รวม 64 คน และเพศหญิงเงื่อนไขละ 12 คน รวม 96 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ประกอบด้วย มาตรวัดบุคลิกภาพแบบหลงตนเอง แบบวัดความสามารถในการคิดวิเคราะห์และแก้ปัญหา และมาตรวัดแรงจูงใจในกิจกรรม

1. มาตรวัดบุคลิกภาพแบบหลงตนเอง

เป็นมาตรที่พัฒนาขึ้นเพื่อใช้วัดความหลงตนเอง ประกอบด้วย 7 ด้าน ได้แก่ ด้านอำนาจหน้าที่ (Authority) ด้านความสามารถในการพึ่งตนเอง (Self-Sufficiency) ด้านความเหนือกว่าผู้อื่น (Superiority) ด้านการชอบแสดงออก (Exhibitionism) ด้านการแสวงหาผลประโยชน์ (Exploitativeness) ด้านความทะนงตน (Vanity) และด้านการสมควรได้มากกว่าที่เป็นอยู่ (Entitlement) มีทั้งสิ้น 51 ข้อกระทง เป็นมาตรประมาณค่าแบบลิเคิร์ต (Likert Scale) มี 5 ระดับ

2. แบบวัดความสามารถในการคิดวิเคราะห์และแก้ปัญหา

เป็นแบบวัดที่นำแนวคิดมาจากแบบวัดความถนัด (Aptitude Test) และแบบวัดสติปัญญา (Intelligence Test) โดยแบบทดสอบดังกล่าวประกอบด้วยหลายมิติ แต่มิติที่นำมาใช้ในครั้งนี้ ประเมินจากมิติที่มีความสอดคล้องและนิยมใช้ในการทำแบบวัดความถนัดและแบบวัดสติปัญญา ซึ่งเหมาะที่จะนำมาประยุกต์ใช้ในการศึกษาเกี่ยวกับการคิดวิเคราะห์และแก้ปัญหา ประกอบด้วย 5 มิติ ได้แก่ มิติสัมพันธ์แบบอนุกรมมิติ (Abstract Reasoning) มิติสัมพันธ์แบบภาพซ้อน (Pattern Synthesis) มิติสัมพันธ์แบบไม่เข้าพวก (Figure Classifications) มิติสัมพันธ์แบบอุปมาอุปไมย (Figure Analogies) และมิติสัมพันธ์แบบภาพเหมือน (Form Perception) โดยมีข้อคำถามทั้งสิ้น 40 ข้อ จำแนกเป็นข้อคำถามที่จัดอยู่ในระดับง่าย 10 ข้อ แบ่งออกเป็นมิติ มิติละ 2 ข้อ ข้อคำถามที่อยู่ในระดับปานกลาง 20 ข้อ แบ่งออกเป็นมิติ มิติละ 4 ข้อ และข้อคำถามที่อยู่ในระดับยาก 10 ข้อ แบ่งออกเป็นมิติ มิติละ 2 ข้อ และได้พัฒนางานที่มีลักษณะเช่นเดียวกันนี้ขึ้นอีก 1 ชุด มี 40 ข้อ เพื่อใช้ทดสอบในช่วงเวลาอิสระ ทั้งนี้ให้เลือกคำตอบที่ถูกต้องเพียงคำตอบเดียวจาก 4 ตัวเลือก โดยตอบถูกได้ข้อละ 5 คะแนน ตอบผิดได้ 0 คะแนน

3. มาตรการแรงจูงใจในกิจกรรม

ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แปลและพัฒนามาตรการแรงจูงใจในกิจกรรมของ Deci และ Ryan (1994) ประกอบด้วย 6 ด้าน ได้แก่ ด้านความสนใจและความสนุกสนาน (Interest/Enjoyment) ด้านการรับรู้ความสามารถ (Perceived Competence) ด้านความพยายามและความสำคัญ (Effort/Importance) ด้านความกดดันและความเครียด (Pressure/Tension) ด้านการรับรู้ทางเลือก (Perceived Choice) และด้านคุณค่าและการใช้ประโยชน์ (Value/Usefulness) มีข้อกระขงแบ่งออกเป็นด้าน ด้านละ 12 ข้อ รวมทั้งสิ้น 72 ข้อ เป็นมาตรประมาณค่าแบบลิเคิร์ต (Likert Scale) มี 7 ระดับ

วิธีดำเนินการวิจัย

1. ทำการทดลองและเก็บรวบรวมข้อมูลกับนิสิตระดับปริญญาตรี จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย โดยกลุ่มตัวอย่างต้องกรอกข้อมูลส่วนตัวที่ประกอบด้วย ชื่อ นามสกุล หมายเลขโทรศัพท์และวันเวลาที่สะดวกเข้าร่วมการทดลอง รวมทั้งทำมาตรวัดบุคลิกภาพแบบหลงตนเอง จากนั้นจำแนกผู้ร่วมการทดลอง โดยใช้เกณฑ์ในการแบ่งกลุ่มตัวอย่างที่มีบุคลิกภาพแบบหลงตนเองสูงและต่ำ ด้วยการแบ่งกลุ่มสูงเท่ากับเปอร์เซ็นต์ไทล์ที่ 73 ขึ้นไปและกลุ่มต่ำเท่ากับเปอร์เซ็นต์ไทล์ที่ 27 หรือต่ำกว่า

2. นัดหมายให้มาเข้าร่วมการทดลอง โดยสุ่มผู้ร่วมการทดลองเข้าสู่เงื่อนไขใดเงื่อนไขหนึ่ง เพียงเงื่อนไขเดียวใน 8 เงื่อนไข โดยควบคุมให้แต่ละเงื่อนไขมีผู้ร่วมการทดลองเท่า ๆ กัน เงื่อนไขละ 20 คน ทั้งนี้สุ่มผู้ร่วมการทดลองที่มีบุคลิกภาพแบบหลงตนเองสูงเข้าสู่เงื่อนไขใดเงื่อนไขหนึ่งใน 4 เงื่อนไขและสุ่มผู้ร่วมการทดลองที่มีบุคลิกภาพแบบหลงตนเองต่ำเข้าสู่เงื่อนไขใดเงื่อนไขหนึ่งใน 4 เงื่อนไข

3. ผู้วิจัยกล่าวทักทายและอธิบายวิธีทำกิจกรรมแก่ผู้ร่วมการทดลอง ในขณะที่ผู้ร่วมการทดลองทำแบบวัดการคิดวิเคราะห์และแก้ปัญหา และตรวจสอบการจัดกระทำตามเงื่อนไขนั้น ผู้วิจัยจะจับเวลาจนครบ 20 นาที เมื่อหมดเวลา จึงเก็บแบบวัดและขออนุญาตนำแบบวัดไปตรวจนอกห้อง โดยในระหว่างที่รอนี้ ผู้ร่วมการทดลองสามารถเลือกทำกิจกรรมต่าง ๆ ในช่วงเวลาการเลือกอิสระ ได้แก่ แบบวัดที่มีลักษณะเดียวกับที่ใช้ในการทดลอง แต่เป็นฉบับใหม่ หนังสือท่องเที่ยว หนังสือนิตยสาร และเกมปริศนาตัวเลข

4. ผู้วิจัยคอยสังเกตว่าผู้ร่วมการทดลองจะทำอะไรระหว่างเวลาอิสระ 5 นาที เมื่อครบ 5 นาทีแล้ว ผู้วิจัยจะเดินเข้ามาในห้องและแจกมาตรวัดแรงจูงใจในกิจกรรมให้ประเมิน

5. เมื่อผู้ร่วมการทดลองทำมาตรวัดแรงจูงใจในกิจกรรมเสร็จแล้ว จะได้รับผลจากการทำแบบวัดการคิดวิเคราะห์และแก้ปัญหา จากนั้นผู้วิจัยกล่าวขอบคุณและขอความร่วมมือให้เก็บข้อมูลเกี่ยวกับการทดลองนี้ไว้เป็นความลับ โดยหลังจากเสร็จการทดลองแล้ว ผู้วิจัยจะส่งจดหมายที่แสดงถึงวัตถุประสงค์ของการศึกษาและผลสรุปที่ได้จากการทดลองตามที่อยู่ที่ให้ไว้

การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิจัยครั้งนี้ใช้การวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วยวิธีการวิเคราะห์ความแปรปรวนสามทาง (Three-way ANOVA) และการวิเคราะห์ความแปรปรวนสองทาง (Two-way ANOVA) ด้วยการใช้โปรแกรมเอสพีเอสเอส ฟอร์ วินโดวส์ (SPSS for Windows)

ผลการวิจัย

1. สำหรับผู้ที่มีบุคลิกภาพแบบหลงตนเองสูง เป้าหมายมุ่งแสดงความสามารถทำให้เกิดแรงจูงใจในกิจกรรมมากกว่าเป้าหมายมุ่งเรียนรู้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

2. สำหรับผู้ที่มีบุคลิกภาพแบบหลงตนเองต่ำ เป้าหมายมุ่งเรียนรู้ทำให้เกิดแรงจูงใจในกิจกรรมไม่แตกต่างจากเป้าหมายมุ่งแสดงความสามารถ

3. เป้าหมายมุ่งแสดงความสามารถ ทำให้ผู้ที่มีบุคลิกภาพแบบหลงตนเองสูงมีแรงจูงใจในกิจกรรมมากกว่าผู้ที่มีบุคลิกภาพแบบหลงตนเองต่ำอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

4. เป้าหมายมุ่งเรียนรู้ ทำให้ผู้ที่มีบุคลิกภาพแบบหลงตนเองต่ำมีแรงจูงใจในกิจกรรม ไม่แตกต่างจากผู้ที่มีบุคลิกภาพแบบหลงตนเองสูง
5. สำหรับผู้ที่มีบุคลิกภาพแบบหลงตนเองสูง เป้าหมายมุ่งแสดงความสามารถ ทำให้สามารถทำผลงานได้ดีกว่าเป้าหมายมุ่งเรียนรู้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
6. สำหรับผู้ที่มีบุคลิกภาพแบบหลงตนเองต่ำ เป้าหมายมุ่งเรียนรู้ ทำให้สามารถทำผลงานได้ไม่แตกต่างจากเป้าหมายมุ่งแสดงความสามารถ
7. เป้าหมายมุ่งแสดงความสามารถ ทำให้ผู้ที่มีบุคลิกภาพแบบหลงตนเองสูง สามารถทำผลงานได้ดีกว่าผู้ที่มีบุคลิกภาพแบบหลงตนเองต่ำ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01
8. เป้าหมายมุ่งเรียนรู้ ทำให้ผู้ที่มีบุคลิกภาพแบบหลงตนเองต่ำ สามารถทำผลงานได้ ไม่แตกต่างจากผู้ที่มีบุคลิกภาพแบบหลงตนเองสูง
9. เมื่อเป้าหมายมุ่งแสดงความสามารถ ผู้ที่มีบุคลิกภาพแบบหลงตนเองสูงมีแรงจูงใจในกิจกรรมในการทำงานที่มีความท้าทายสูงมากกว่าการทำงานที่มีความท้าทายต่ำ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ในขณะที่ผู้ที่มีบุคลิกภาพแบบหลงตนเองต่ำมีแรงจูงใจในกิจกรรมในการทำงานที่มีความท้าทายสูงไม่แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติกับการทำงานที่มีความท้าทายต่ำ
10. เมื่อเป้าหมายมุ่งแสดงความสามารถ ผู้ที่มีบุคลิกภาพแบบหลงตนเองสูงมีผลงานในการทำงานที่มีความท้าทายสูงมากกว่าการทำงานที่มีความท้าทายต่ำ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ในขณะที่ผู้ที่มีบุคลิกภาพแบบหลงตนเองต่ำมีผลงานในการทำงานที่มีความท้าทายสูงไม่แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติกับการทำงานที่มีความท้าทายต่ำ

ข้อเสนอแนะ

1. ในการวิจัยครั้งนี้ได้ศึกษาเกี่ยวกับแรงจูงใจในกิจกรรม ซึ่งวัดจาก 2 แหล่งคือ วัดจากมาตรวัดแรงจูงใจในกิจกรรมและเวลาที่ใช้ในช่วงเวลาการเลือกอิสระ ทำให้เกิดผลดีในการเปรียบเทียบและเป็นเครื่องยืนยันถึงผลของแรงจูงใจในกิจกรรมที่ได้ว่ามีความถูกต้องและแม่นยำ แต่มีข้อที่ต้องควบคุมคือ เวลาที่ใช้ในช่วงเวลาการเลือกอิสระ
2. จากการวิจัยครั้งนี้ได้เห็นถึงความแตกต่างของระดับแรงจูงใจในกิจกรรมที่วัดจากมาตรวัดแรงจูงใจในกิจกรรมและเวลาที่ใช้ในช่วงเวลาการเลือกอิสระ แม้ว่าจะงานวิจัยที่ผ่านมาได้กำหนดให้ใช้เวลาในช่วงเวลาการเลือกอิสระ 5 นาที เป็นส่วนมาก และงานวิจัยนี้ก็ได้ทำตามรูปแบบดังกล่าว แต่จากผลการวิจัย พบว่า หากได้เพิ่มเวลาที่ใช้ในช่วงเวลาการเลือกอิสระจะทำให้เห็นภาพของระดับแรงจูงใจในกิจกรรมที่ชัดเจนยิ่งขึ้น

3. จากผลการวิจัยครั้งนี้ได้พบปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพแบบหลงตนเองและความ
ทำทนายของงาน ซึ่งเป็นประเด็นที่น่าสนใจ ดังนั้นจึงควรทำการศึกษาเพิ่มเติมในอนาคต



สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

รายการอ้างอิง

ภาษาไทย

นิภาพร รุจิพิพัฒน์กุล. (2549). อิทธิพลของบุคลิกภาพแบบหลงตนเองและความใกล้ชิดฉันท์คนรัก ต่อความเต็มใจที่จะเสียสละและความพึงพอใจในความสัมพันธ์. วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาสังคม คณะจิตวิทยา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ภัทรา นิคมานนท์. (2537). การประเมินผลและการสร้างแบบทดสอบ. พิมพ์ครั้งที่ 8. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ทิพย์วิสุทธิ.

วันวิสาข์ ฤกษ์ทวี. (2549). อิทธิพลของบุคลิกภาพแบบหลงตนเอง การเปรียบเทียบทางสังคมและ ผลย้อนกลับต่อการเพิ่มคุณค่าให้ตนเอง. วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยา สังคม คณะจิตวิทยา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ภาษาอังกฤษ

American Psychiatric Association. (1980). *Diagnostic and statistical manual of mental disorders: DSM III*. Washington, DC: Author.

American Psychiatric Association. (1994). *Diagnostic and statistical manual of mental disorders: DSM IV*. Washington, DC: Author.

Ames, C. (1992). Classrooms: Goals, structures, and student motivation. *Journal of Educational Psychology, 84*, 261-271.

Barron, K. E., & Harackiewicz, J. M. (2001). Achievement goals and optimal motivation: Testing multiple goal models. *Journal of Personality and Social Psychology, 80*, 706-722.

- Bushman, B. J., & Baumeister, R. F. (1998). Threatened egotism, narcissism, self-esteem, and direct and displaced aggression: Does self-love or self-hate lead to violence? *Journal of Personality and Social Psychology*, 75, 219-229.
- Campbell, W. K. (1999). Narcissism and romantic attraction. *Journal of Personality and Social Psychology*, 77, 1254-1270.
- Campbell, W. K., Reeder, G. D., Sedikides, C., & Elliot, A. J. (2000). Narcissism and comparative self-enhancement strategies. *Journal of Research in Personality*, 34, 329-347.
- Colvin, C. R., Block, J., & Funder, D. C. (1995). Overly positive self evaluations and personality: Negative implications for mental health. *Journal of Personality and Social Psychology*, 68, 1152-1162.
- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (1985). *Intrinsic motivation and self-determination in human behavior*. New York: Plenum.
- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (1994). *Self-determination: An approach to human motivation & personality*. Retrieved May 25, 2006, from <http://www.psych.rochester.edu/SDT/measures/word/IMIfull.doc>
- Elliot, A. J., & Harackiewicz, J. M. (1994). Goal setting, achievement orientation, and intrinsic motivation: A mediational analysis. *Journal of Personality and Social Psychology*, 66, 968-980.
- Elliot, A. J., & Harackiewicz, J. M. (1996). Approach and avoidance achievement goals and intrinsic motivation: A mediational analysis. *Journal of Personality and Social Psychology*, 70, 461-475.

- Emmons, R. A. (1984). Factor analysis and construct validity of the Narcissistic Personality Inventory. *Journal of Personality Assessment*, 48, 291-300.
- Emmons, R. A. (1987). Narcissism: Theory and measurement. *Journal of Personality and Social Psychology*, 52, 11-17.
- Farwell, L., & Wohlwend-Lloyd, R. (1998). Narcissistic processes: Optimistic expectations, favorable self-evaluations, and self-enhancing attributions. *Journal of Personality*, 66, 65-83.
- Gabriel, M. T., Critelli, J. W., & Ee, J. S. (1994). Narcissistic illusions in self-evaluations of intelligence and attractiveness. *Journal of Personality*, 62, 143-155.
- Harackiewicz, J. M., & Elliot, A. J. (1993). Achievement goals and intrinsic motivation. *Journal of Personality and Social Psychology*, 65, 904-915.
- Harackiewicz, J. M., & Elliot, A. J. (1998). The joint effects of target and purpose goals on intrinsic motivation: A mediational analysis. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 24, 675-689.
- John, O. P., & Robins, R. W. (1994). Accuracy and bias in self-perception: Individual differences in self-enhancement and the role of narcissism. *Journal of Personality and Social Psychology*, 66, 206-219.
- Kozlowski, S. W. J., Gully, S. M., Brown, K. G., Salas, E., Smith, E. M., & Nason, E. R. (2001). Effects of training goals and goal orientation traits on multidimensional training outcomes and performance adaptability. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 85, 1-31.

- Morf, C. C., Weir, C., & Davidov, M. (2000). Narcissism and intrinsic motivation: The role of goal congruence. *Journal of Experimental Social Psychology, 36*, 424-438.
- Nicholls, J. G. (1984). Achievement motivation: Conceptions of ability, subjective experience, task choice, and performance. *Psychological Review, 91*, 328-346.
- Paulhus, D. L. (1998). Interpersonal and intrapsychic adaptiveness of trait self-enhancement: A mixed blessing? *Journal of Personality and Social Psychology, 74*, 1197-1208.
- Pintrich, P. R. (2000). Multiple goals, multiple pathways: The role of goal orientation in learning and achievement. *Journal of Educational Psychology, 92*, 544-555.
- Prifitera, A., & Ryan, J. J. (1984). Validity of the Narcissistic Personality Inventory in a psychiatric sample. *Journal of Clinical Psychology, 40*, 140-142.
- Raskin, R., Novacek, J., & Hogan, R. (1991a). Narcissism, self-esteem, and defensive self-enhancement. *Journal of Personality, 59*, 19-38.
- Raskin, R., Novacek, J., & Hogan, R. (1991b). Narcissistic self-esteem management. *Journal of Personality and Social Psychology, 60*, 911-918.
- Raskin, R. & Terry, H. (1988). A principal-components analysis of the Narcissistic Personality Inventory and further evidence of its construct validity. *Journal of Personality and Social Psychology, 54*, 890-902.
- Reeve, J. (1997). *Understanding motivation and emotion* (2nd ed.). London: Harcourt Brace College.

- Reeve, J., & Deci, E. L. (1996). Elements of the competitive situation that affect intrinsic motivation. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 22, 24-33.
- Rhodewalt, F., & Morf, C. C. (1995). Self and interpersonal correlates of the Narcissistic Personality Inventory: A review and new findings. *Journal of Research in Personality*, 29, 1-23.
- Rhodewalt, F., & Morf, C. C. (1998). On self-aggrandizement and anger: A temporal analysis of narcissism and affective reactions to success and failure. *Journal of Personality and Social Psychology*, 74, 672-685.
- Robins, R. W., & Beer, J. S. (2001). Positive illusions about the self: Short-term benefits and long-term costs. *Journal of Personality and Social Psychology*, 80, 340-352.
- Robins, R. W., & John, O. P. (1997). Effects of visual perspective and narcissism on self-perception: Is seeing believing? *Psychological Science*, 3, 37-42.
- Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2000). Intrinsic and extrinsic motivations: Classic definitions and new directions. *Contemporary Educational Psychology*, 25, 54-67.
- Schreer, G. E. (2002). Narcissism and aggression: Is inflated self-esteem related to aggressive driving? *North American Journal of Psychology*, 4, 333-342.
- Solomon, R. S. (1982). Validity of the MMPI narcissistic personality disorder scale. *Psychological Reports*, 50, 463-466.
- Stipek, D. J. (1988). *Motivation to learn*. Englewood Cliffs, N.J.: Prentice-Hall.

Tanchotsrinon, P., Maneesri, K., & Campbell, W. K. (in print). Narcissism and romantic attraction: Evidence from a collectivistic culture [Electronic version]. *Journal of Research in Personality*.

Wallace, H. M., & Baumeister, R. F. (2002). The performance of narcissists rises and falls with perceived opportunity for glory. *Journal of Personality and Social Psychology*, 82, 819-834.

Watson, P. J., Grisham, S. O., Trotter, M. V., & Biderman, M. D. (1984). Narcissism and empathy: Validity evidence for the Narcissistic Personality Inventory. *Journal of Personality Assessment*, 48, 301-305.



สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย



ภาคผนวก

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ภาคผนวก ก

ข้อกระทงของมาตรฐานวัดบุคลิกภาพแบบหลงตนเอง จำแนกเป็น 7 องค์ประกอบ

ด้านอำนาจหน้าที่ (Authority)

ข้อที่	ข้อกระทงเดิม		ข้อกระทงที่สร้างเพิ่ม	(+, -)
	ข้อกระทง พรสวรรค์ (2547)	ข้อกระทง นิภาพร,วันวิสาข (2549)		
1	✓			+
13	✓			+
19	✓			+
26		✓		-
27			✓	+
30		✓		+
36		✓		-
38			✓	+
50			✓	-
56			✓	+
61			✓	-
65			✓	-
71			✓	+
78			✓	-
83			✓	+
89			✓	-
95			✓	+
102			✓	+
108			✓	-
115			✓	-
117			✓	+
121		✓		-

ด้านความสามารถในการพึ่งตนเอง (Self-Sufficiency)

ข้อที่	ข้อกระทงเดิม		ข้อกระทงที่สร้างเพิ่ม	(+, -)
	ข้อกระทง พรสวรรค์ (2547)	ข้อกระทง นิภาพร,วันวิสาข (2549)	ข้อกระทง กันยารัตน์,สุคนธา	
8			✓	-
11	✓			+
18			✓	-
25		✓		+
35		✓		+
42			✓	-
49			✓	+
55			✓	+
57			✓	-
64			✓	+
68			✓	-
77			✓	-
85			✓	+
92			✓	-
98			✓	+
100			✓	-
110			✓	-
114			✓	+
122		✓		-

ด้านความเหนือกว่าผู้อื่น (Superiority)

ข้อที่	ข้อกระทงเดิม		ข้อกระทงที่สร้างเพิ่ม	(+, -)
	ข้อกระทง พรสวรรค์ (2547)	ข้อกระทง นิภาพร,วันวิสาข (2549)	ข้อกระทง กันยารัตน์,สุคนธา	
2	✓			+
7	✓			+
10	✓			+
14			✓	-
17		✓		+
20			✓	-
24			✓	+
34			✓	+
40			✓	-
43			✓	-
51			✓	+
60			✓	-
67			✓	+
72			✓	-
79			✓	+
88			✓	+
94			✓	+
101			✓	-
106			✓	+
112			✓	+
120			✓	-

ด้านการชอบแสดงออก (Exhibitionism)

ข้อที่	ข้อกระทงเดิม		ข้อกระทงที่สร้างเพิ่ม	(+, -)
	ข้อกระทง พรสวรรค์ (2547)	ข้อกระทง นิภาพร,วันวิสาข (2549)	ข้อกระทง กันยารัตน์,สุคนธา	
3	✓			+
6	✓			+
9			✓	+
16		✓		-
31			✓	-
45	✓			+
46			✓	-
52			✓	+
73			✓	+
80			✓	-
86			✓	-
93			✓	-
96			✓	+
103			✓	+
107			✓	+
113			✓	-
118			✓	+

ด้านการแสวงหาผลประโยชน์ (Exploitativeness)

ข้อที่	ข้อกระทงเดิม		ข้อกระทงที่สร้างเพิ่ม	(+, -)
	ข้อกระทง พรสวรรค์ (2547)	ข้อกระทง นิภาพร,วันวิสาข (2549)	ข้อกระทง กันยารัตน์,สุคนธา	
4	✓			-
21	✓			+
28		✓		-
37			✓	-
44	✓			+
54	✓			+
58	✓			+
62		✓		+
69			✓	-
74			✓	+
90			✓	+
97			✓	-
105			✓	+
111			✓	+
116			✓	-

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ด้านความทะนงตน (Vanity)

ข้อที่	ข้อกระทงเดิม		ข้อกระทงที่สร้างเพิ่ม	(+, -)
	ข้อกระทง พรสวรรค์ (2547)	ข้อกระทง นิภาพร,วันวิสาข (2549)	ข้อกระทง กันยารัตน์,สุคนธา	
5	✓			+
15		✓		+
23	✓			-
32	✓			-
41			✓	+
47			✓	+
53			✓	-
66			✓	+
76			✓	+
81			✓	+
84			✓	-
91			✓	+
99			✓	-
109			✓	+
119			✓	-
123	✓			+

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ด้านการสมควรได้มากกว่าที่เป็นอยู่ (Entitlement)

ข้อที่	ข้อกระทงเดิม		ข้อกระทงที่สร้างเพิ่ม	(+ , -)
	ข้อกระทง พรสวรรค์ (2547)	ข้อกระทง นิภาพร,วันวิสาข (2549)	ข้อกระทง กันยารัตน์,สุคนธา	
12		✓		-
22		✓		+
29			✓	+
33		✓		-
39			✓	+
48			✓	+
59		✓		-
63			✓	-
70			✓	-
75			✓	-
82			✓	+
87			✓	-
104			✓	-

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ภาคผนวก ข

ตาราง ข 1

ผลการทดสอบค่าทีและการวิเคราะห์ร้อยละของมาตรวัดบุคลิกภาพแบบหลงตนเองในชั้นสร้าง

ข้อ	ข้อที่ กลับ คะแนน (R)	ด้าน	การวิเคราะห์ข้อกระทง โดยใช้วิธีกลุ่มสูง-กลุ่มต่ำ						ค่าสหสัมพันธ์ระหว่างข้อ กับคะแนนรวมของข้อ อื่นๆ (CITC) (N = 500)		ข้อที่ นำไปใช้ จริง
			กลุ่มสูง (n = 135)		กลุ่มต่ำ (n = 140)		t	p	123 ข้อ	111 ข้อ	
			M	SD	M	SD					
1		A	3.72	1.05	2.60	0.85	9.711**	.000	.4359	.4368	ผ่าน
2		SU	3.53	1.27	2.12	1.04	10.010**	.000	.4385	.4603	ผ่าน
3		EX	3.83	0.93	2.02	1.04	16.636**	.000	.5963	.6134	ผ่าน
4	R	EP	3.72	1.07	3.51	0.99	1.699*	.045	.1348	.1087	ผ่าน
5		V	3.93	1.02	2.91	0.97	8.551**	.000	.3650	.3708	ผ่าน
6		EX	3.70	0.92	2.04	0.84	15.622**	.000	.5729	.5882	ผ่าน
7		SU	3.82	0.97	2.12	0.84	15.504**	.000	.5969	.6115	ผ่าน
8	R	SE	3.07	1.35	2.94	1.41	0.833	.203	.0309	-	ไม่ผ่าน
9		EX	3.81	1.02	3.45	0.98	3.020**	.002	.2296	.2280	ผ่าน
10		SU	3.39	1.15	2.11	0.85	10.549**	.000	.4277	.4539	ผ่าน
11		SE	3.23	1.24	2.26	1.00	7.109**	.000	.3738	.3864	ผ่าน
12	R	EN	2.64	1.20	2.06	1.05	4.311**	.000	.1906	.1898	ผ่าน
13		A	3.70	0.95	2.61	0.96	9.508**	.000	.4561	.4479	ผ่าน
14	R	SU	2.41	1.07	2.48	0.95	-0.557	.289	-.0301	-	ไม่ผ่าน
15		V	3.96	1.06	3.06	1.09	6.931**	.000	.2847	.2955	ผ่าน
16	R	EX	3.32	1.19	2.68	1.10	4.634**	.000	.2675	.2706	ผ่าน
17		SU	3.37	1.02	1.90	0.77	13.448**	.000	.5343	.5493	ผ่าน
18	R	SE	2.80	1.11	2.83	1.08	-0.213	.416	.0001	-	ไม่ผ่าน
19		A	3.91	0.89	2.76	1.03	9.854**	.000	.4770	.4743	ผ่าน
20	R	SU	3.21	1.15	2.44	1.01	5.907**	.000	.2961	.2828	ผ่าน
21		EP	3.69	1.00	2.94	0.97	6.284**	.000	.3773	.3677	ผ่าน
22		EN	3.38	1.27	2.35	1.11	7.115**	.000	.2993	.3173	ผ่าน
23	R	V	3.96	1.09	2.85	1.14	8.194**	.000	.3679	.3710	ผ่าน
24		SU	2.92	1.21	1.76	0.71	9.670**	.000	.4578	.4727	ผ่าน
25		SE	2.99	1.16	2.04	0.93	7.540**	.000	.3204	.3249	ผ่าน

ตาราง ข 1 (ต่อ)

ข้อ	ข้อที่ กลับ คะแนน (R)	ด้าน	การวิเคราะห์ข้อกระทง โดยใช้วิธีกลุ่มสูง-กลุ่มต่ำ						ค่าสหสัมพันธ์ระหว่างข้อ กับคะแนนรวมของข้อ อื่น ๆ (CITC) (N = 500)		ข้อที่ นำไปใช้ จริง
			กลุ่มสูง (n = 135)		กลุ่มต่ำ (n = 140)		t	p	123 ข้อ	111 ข้อ	
			M	SD	M	SD					
26	R	A	3.79	0.99	3.01	1.03	6.369**	.000	.3044	.2962	ผ่าน
27		A	3.72	0.91	2.56	0.87	10.820**	.000	.5066	.5034	ผ่าน
28	R	EP	3.46	1.05	3.24	1.11	1.659*	.049	.1358	.1137	ผ่าน
29		EN	3.62	1.07	2.61	0.82	8.744**	.000	.3977	.4065	ผ่าน
30		A	3.95	0.99	3.64	0.96	2.600*	.005	.2164	.2015	ผ่าน
31	R	EX	3.39	1.08	2.43	1.11	7.254**	.000	.3358	.3316	ผ่าน
32	R	V	3.99	1.11	3.36	1.15	4.617**	.000	.2091	.2056	ผ่าน
33	R	EN	3.58	0.86	2.74	1.12	7.034**	.000	.3347	.3355	ผ่าน
34		SU	2.46	1.17	1.74	0.85	5.788**	.000	.2704	.2813	ผ่าน
35		SE	3.04	1.17	2.28	0.99	5.817**	.000	.2822	.2821	ผ่าน
36	R	A	3.62	0.98	3.21	0.81	3.766**	.000	.2169	.2025	ผ่าน
37	R	EP	2.95	1.06	2.34	1.17	4.537**	.000	.1627	.1521	ผ่าน
38		A	3.51	0.99	2.59	0.82	8.411**	.000	.4409	.4252	ผ่าน
39		EN	3.81	0.97	3.01	1.10	6.370**	.000	.2876	.2994	ผ่าน
40	R	SU	3.60	1.11	2.52	1.03	8.346**	.000	.4252	.4108	ผ่าน
41		V	3.96	0.83	2.94	0.98	9.325**	.000	.3693	.3783	ผ่าน
42	R	SE	3.27	1.07	2.96	0.97	2.578*	.005	.1393	.0907	ผ่าน
43	R	SU	3.37	1.19	2.42	0.95	7.310**	.000	.3442	.3431	ผ่าน
44		EP	3.69	0.94	2.98	0.94	6.256**	.000	.3738	.3775	ผ่าน
45		EX	3.75	0.92	2.22	0.90	13.924**	.000	.5260	.5421	ผ่าน
46	R	EX	2.89	1.10	2.19	0.92	5.688**	.000	.2805	.2801	ผ่าน
47		V	3.85	1.05	2.86	1.03	7.917**	.000	.3436	.3614	ผ่าน
48		EN	3.82	0.96	2.72	1.00	9.318**	.000	.4024	.4199	ผ่าน
49		SE	3.51	0.93	2.68	0.94	7.334**	.000	.3188	.3207	ผ่าน
50	R	A	3.71	0.98	2.97	1.01	6.205**	.000	.3098	.2925	ผ่าน
51		SU	3.76	0.96	2.61	0.98	9.828**	.000	.4169	.4379	ผ่าน
52		EX	3.70	1.06	2.54	0.88	9.850**	.000	.4567	.4601	ผ่าน
53	R	V	3.51	1.14	2.44	0.98	8.312**	.000	.3762	.3736	ผ่าน

ตาราง ข 1 (ต่อ)

ข้อ	ข้อที่ กลับ คะแนน (R)	ด้าน	การวิเคราะห์ข้อกระทง โดยใช้วิธีกลุ่มสูง-กลุ่มต่ำ						ค่าสหสัมพันธ์ระหว่างข้อ กับคะแนนรวมของข้อ อื่นๆ (CITC)(N = 500)		ข้อที่ นำไปใช้ จริง
			กลุ่มสูง (n = 135)		กลุ่มต่ำ (n = 140)		t	p	123 ข้อ	111 ข้อ	
			M	SD	M	SD					
54		EP	3.17	1.10	1.97	0.88	9.936**	.000	.4626	.4773	ผ่าน
55		SE	2.64	1.26	1.70	1.01	6.845**	.000	.2825	.2893	ผ่าน
56		A	3.63	1.01	2.18	0.85	12.889**	.000	.5494	.5516	ผ่าน
57	R	SE	3.33	1.02	3.31	1.00	0.110	.456	.0448	-	ไม่ผ่าน
58		EP	3.52	0.95	2.82	0.88	6.284**	.000	.2964	.3194	ผ่าน
59	R	EN	3.16	1.22	2.96	1.03	1.403	.081	.0769	-	ไม่ผ่าน
60	R	SU	3.30	1.07	2.31	0.97	8.006**	.000	.3836	.3700	ผ่าน
61	R	A	3.75	1.02	2.91	0.94	7.127**	.000	.3473	.3416	ผ่าน
62		EP	2.98	1.07	2.36	1.00	4.983**	.000	.2261	.2323	ผ่าน
63	R	EN	3.33	1.06	2.83	0.94	4.119**	.000	.1603	.1547	ผ่าน
64		SE	4.00	0.91	3.45	0.80	4.994**	.000	.3002	.2983	ผ่าน
65	R	A	3.78	0.99	3.21	1.00	4.777**	.000	.2873	.2735	ผ่าน
66		V	3.93	0.96	2.62	0.85	11.960**	.000	.4662	.4902	ผ่าน
67		SU	3.43	1.04	2.05	0.80	12.339**	.000	.4935	.5190	ผ่าน
68	R	SE	3.72	1.19	3.52	1.01	1.507	.067	.1180	-	ไม่ผ่าน
69	R	EP	2.98	1.19	2.26	0.98	5.413**	.000	.2949	.2817	ผ่าน
70	R	EN	3.44	0.97	2.84	1.00	5.047**	.000	.2226	.2142	ผ่าน
71		A	3.29	1.08	2.45	0.95	6.862**	.000	.3298	.3452	ผ่าน
72	R	SU	3.89	1.07	3.70	1.05	1.477	.071	.1678	-	ไม่ผ่าน
73		EX	2.94	1.25	2.31	1.00	4.638**	.000	.2564	.2563	ผ่าน
74		EP	2.55	1.21	1.59	0.83	7.672**	.000	.3138	.3290	ผ่าน
75	R	EN	2.87	1.12	2.61	0.97	2.054*	.021	.0677	.0595	ผ่าน
76		V	3.72	1.19	2.65	1.02	7.972**	.000	.3259	.3456	ผ่าน
77	R	SE	2.25	0.89	2.11	0.94	1.240	.108	.0380	-	ไม่ผ่าน
78	R	A	3.82	1.02	2.96	0.98	7.048**	.000	.3551	.3371	ผ่าน
79		SU	3.90	0.99	3.22	1.02	5.604**	.000	.2777	.2971	ผ่าน
80	R	EX	3.30	1.15	2.53	1.14	5.550**	.000	.3430	.3136	ผ่าน
81		V	3.77	1.09	2.79	1.04	7.596**	.000	.3459	.3618	ผ่าน

ตาราง ข 1 (ต่อ)

ข้อ	ข้อที่ กลับ คะแนน (R)	ด้าน	การวิเคราะห์ข้อกระทง โดยใช้วิธีกลุ่มสูง-กลุ่มต่ำ						ค่าสหสัมพันธ์ระหว่างข้อ กับคะแนนรวมของข้อ อื่นๆ (CITC)(N = 500)		ข้อที่ นำไปใช้ จริง
			กลุ่มสูง (n = 135)		กลุ่มต่ำ (n = 140)		t	p	123 ข้อ	111 ข้อ	
			M	SD	M	SD					
82		EN	3.35	1.09	2.80	1.00	4.355**	.000	.1919	.2150	ผ่าน
83		A	3.71	0.93	2.79	0.83	8.597**	.000	.4004	.3839	ผ่าน
84	R	V	3.07	1.30	2.13	0.94	<u>6.857</u> **	.000	.3242	.3278	ผ่าน
85		SE	3.74	0.98	3.81	0.85	-0.627	.266	.0474	-	ไม่ผ่าน
86	R	EX	3.80	1.13	3.21	1.06	4.494**	.000	.2714	.2575	ผ่าน
87	R	EN	2.96	1.11	2.26	0.91	5.703**	.000	.2136	.2157	ผ่าน
88		SU	4.04	0.79	3.37	0.98	<u>6.207</u> **	.000	.3017	.3160	ผ่าน
89	R	A	3.62	1.14	2.79	0.96	<u>6.567</u> **	.000	.3503	.3348	ผ่าน
90		EP	3.21	1.12	2.21	1.01	7.786**	.000	.3759	.3856	ผ่าน
91		V	3.63	1.09	2.96	1.09	5.061**	.000	.2232	.2471	ผ่าน
92	R	SE	2.60	0.95	2.41	0.90	1.712*	.044	.0610	.0217	ผ่าน
93	R	EX	3.87	0.95	2.65	1.03	10.153**	.000	.4180	.4248	ผ่าน
94		SU	3.52	0.93	2.82	0.82	<u>6.571</u> **	.000	.3715	.3758	ผ่าน
95		A	3.53	1.09	2.70	0.96	6.715**	.000	.3008	.3022	ผ่าน
96		EX	3.43	1.05	1.98	0.74	<u>13.158</u> **	.000	.5756	.5933	ผ่าน
97	R	EP	2.40	1.13	1.92	1.05	3.639**	.000	.1767	.1705	ผ่าน
98		SE	3.54	1.07	3.01	1.01	<u>4.250</u> **	.000	.2228	.2151	ผ่าน
99	R	V	3.75	1.16	2.53	1.00	9.363**	.000	.3694	.3761	ผ่าน
100	R	SE	2.95	1.07	2.84	1.01	0.835	.203	.0221	-	ไม่ผ่าน
101	R	SU	4.09	1.03	3.63	0.98	3.776**	.000	.1765	.1527	ผ่าน
102		A	3.33	1.13	2.39	1.03	7.231**	.000	.3638	.3682	ผ่าน
103		EX	3.77	0.91	2.62	0.99	9.989**	.000	.4759	.4983	ผ่าน
104	R	EN	3.40	1.07	2.69	0.97	5.803**	.000	.3194	.3190	ผ่าน
105		EP	2.79	1.28	1.75	0.87	<u>7.819</u> **	.000	.3305	.3396	ผ่าน
106		SU	3.19	1.20	2.00	0.92	<u>9.220</u> **	.000	.4167	.4392	ผ่าน
107		EX	3.59	0.93	1.95	0.74	<u>16.119</u> **	.000	.6265	.6410	ผ่าน
108	R	A	3.37	1.09	2.95	0.88	<u>3.516</u> **	.001	.2358	.2084	ผ่าน
109		V	2.93	1.23	1.64	0.72	<u>10.589</u> **	.000	.4526	.4664	ผ่าน

ตาราง ข 1 (ต่อ)

ข้อ	ข้อที่ กลับ คะแนน (R)	ด้าน	การวิเคราะห์ข้อกระทง โดยใช้วิธีกลุ่มสูง-กลุ่มต่ำ				ค่าสหสัมพันธ์ระหว่างข้อ กับคะแนนรวมของข้อ อื่นๆ (CITC)(N = 500)		ข้อที่ นำไปใช้ จริง		
			กลุ่มสูง (n = 135)		กลุ่มต่ำ (n = 140)		t	p		123 ข้อ	111 ข้อ
			M	SD	M	SD					
110	R	SE	2.63	1.08	2.44	1.11	1.467	.072	.0795	-	ไม่ผ่าน
111		EP	3.47	1.08	2.55	1.06	7.162**	.000	.3411	.3544	ผ่าน
112		SU	3.43	0.97	2.26	0.80	10.867**	.000	.5285	.5270	ผ่าน
113	R	EX	3.50	1.03	2.38	0.87	9.713**	.000	.4203	.4145	ผ่าน
114		SE	3.91	0.91	3.66	0.85	2.373*	.009	.1637	.1477	ผ่าน
115	R	A	3.26	1.25	2.50	1.27	5.010**	.000	.2965	.2948	ผ่าน
116	R	EP	2.76	1.15	1.74	0.88	8.169**	.000	.3101	.3018	ผ่าน
117		A	3.22	1.08	1.81	0.84	11.938**	.000	.5153	.5220	ผ่าน
118		EX	3.48	1.02	2.12	0.97	11.324**	.000	.4548	.4799	ผ่าน
119	R	V	3.40	1.10	2.70	1.04	5.413**	.000	.2362	.2332	ผ่าน
120	R	SU	3.76	1.01	2.59	1.10	9.124**	.000	.3824	.3748	ผ่าน
121	R	A	3.73	1.16	2.58	1.12	8.341**	.000	.4133	.4070	ผ่าน
122	R	SE	2.74	1.01	2.57	0.85	1.509	.066	.0839	-	ไม่ผ่าน
123		V	3.90	1.07	2.71	1.12	9.067**	.000	.3745	.3926	ผ่าน

หมายเหตุ.

ค่าที่ (t-value) ที่ขีดเส้นใต้คำนวณโดยแยกความแปรปรวน

ค่าสหสัมพันธ์ระหว่างข้อกระทงกับคะแนนรวมของข้อกระทงอื่น ๆ เมื่อวิเคราะห์ 123 ข้อ

ค่าวิกฤตของ $r(498) \approx .073$, $p < .05$ ค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา = .9362

ค่าสหสัมพันธ์ระหว่างข้อกระทงกับคะแนนรวมของข้อกระทงอื่น ๆ เมื่อวิเคราะห์ 111 ข้อ

ค่าวิกฤตของ $r(498) \approx .073$, $p < .05$ ค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา = .9415

A = Authority, SE = Self-Sufficiency, SU = Superiority, EX = Exhibitionism, EP = Exploitativeness,

V = Vanity, EN = Entitlement

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

ตาราง ข 2

จำนวนข้อกระทงและน้ำหนักบรรจุของข้อกระทงด้านอำนาจหน้าที่ที่ผ่านการคัดเลือก

ข้อ	น้ำหนักบรรจุ
1	.619
13	.698
19	.686
27	.650
30	.623
38	.728
71	.352
83	.679
95	.509

ตาราง ข 3

จำนวนข้อกระทงและน้ำหนักบรรจุของข้อกระทงด้านความสามารถในการพึ่งตนเองที่ผ่านการคัดเลือก

ข้อ	น้ำหนักบรรจุ
11	.481
25	.687
35	.751
49	.644
55	.643

ตาราง ข 4

จำนวนข้อกระทงและน้ำหนักบรรจุของข้อกระทงด้านความเหนือกว่าผู้อื่นที่ผ่านการคัดเลือก

ข้อ	น้ำหนักบรรจุ
2	.644
7	.604
10	.566
17	.615
51	.632
67	.657
79	.607
88	.581

ตาราง ข 5

จำนวนข้อกระทงและน้ำหนักบรรจุของข้อกระทงด้านการขอแสดงออกที่ผ่านการคัดเลือก

ข้อ	น้ำหนักบรรจุ
16	.662
31	.556
46	.602
80	.589
93	.634
113	.546

ตาราง ข 6

จำนวนข้อกระทงและน้ำหนักบรรจุของข้อกระทงด้านการแสวงหาผลประโยชน์ที่ผ่านการคัดเลือก

ข้อ	น้ำหนักบรรจุ
74	.659
90	.424
97	.499
105	.743
111	.337
116	.640

ตาราง ข 7

จำนวนข้อกระทงและน้ำหนักบรรจุของข้อกระทงด้านความทะนงตนที่ผ่านการคัดเลือก

ข้อ	น้ำหนักบรรจุ
5	.668
15	.737
23	.419
32	.456
41	.531
47	.797
66	.652
76	.666
81	.686
91	.447
99	.478
123	.637

ตาราง ๗ 8

จำนวนข้อกระทงและน้ำหนักบรรจุของข้อกระทงด้านการสมควรได้มากกว่าที่เป็นอยู่ที่ผ่านมาการคัดเลือก

ข้อ	น้ำหนักบรรจุ
22	.680
29	.697
39	.800
48	.638
82	.748



สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ภาคผนวก ค

แบบสอบถาม (ขั้นทดลองจริง)

--	--	--

สำหรับผู้วิจัย

ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนตัว

ชื่อ..... นามสกุล.....

เลขประจำตัวนิสิต/นักศึกษา.....

อายุ.....ปี เพศ ชาย หญิง

คณะ..... ชั้นปี.....

ตอนที่ 2 คำชี้แจง ขอให้ท่านอ่านข้อความจากแบบสอบถาม และวงกลมล้อมรอบ ตัวเลขที่ตรงกับความรู้สึกของท่านมากที่สุด

ตัวอย่าง เพื่อน ๆ บอกว่าฉันเป็นคนน่ารัก

ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง	ไม่เห็นด้วย	ทั้งสองข้าง พอ ๆ กัน	เห็นด้วย	เห็นด้วย อย่างยิ่ง
1	2	3	4	5
1	2	3	4	5
1	2	3	4	5
1	2	3	4	5
1	2	3	4	5
1	2	3	4	5

→ หมายถึงท่านรู้สึกไม่เห็นด้วยอย่างยิ่งกับการที่เพื่อน ๆ บอกว่าฉันเป็นคนน่ารัก

→ หมายถึงท่านรู้สึกไม่เห็นด้วยกับการที่เพื่อน ๆ บอกว่าฉันเป็นคนน่ารัก

→ หมายถึงท่านรู้สึกทั้งสองข้างพอ ๆ กันกับการที่เพื่อน ๆ บอกว่าฉันเป็นคนน่ารัก

→ หมายถึงท่านรู้สึกเห็นด้วยกับการที่เพื่อน ๆ บอกว่าฉันเป็นคนน่ารัก

→ หมายถึงท่านรู้สึกเห็นด้วยอย่างยิ่งกับการที่เพื่อน ๆ บอกว่าฉันเป็นคนน่ารัก

ตัวอย่างมาตรวัดบุคลิกภาพแบบหลงตนเอง

ด้านอำนาจหน้าที่ (Authority)

ข้อที่	ข้อความ	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	ไม่เห็นด้วย	ทั้งสองข้างพอกๆกัน	เห็นด้วย	เห็นด้วยอย่างยิ่ง
		1	2	3	4	5
1	ฉันชอบที่จะชี้้นำการตัดสินใจของกลุ่ม	1	2	3	4	5
7	ฉันมองว่าตัวเองเป็นผู้นำที่ดี	1	2	3	4	5

ด้านความสามารถในการพึ่งตนเอง (Self-Sufficiency)

ข้อที่	ข้อความ	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	ไม่เห็นด้วย	ทั้งสองข้างพอกๆกัน	เห็นด้วย	เห็นด้วยอย่างยิ่ง
		1	2	3	4	5
6	ฉันชอบทำงานแบบฉายเดี่ยว	1	2	3	4	5
14	ฉันคิดว่า ฉันไม่จำเป็นต้องพึ่งพาใคร	1	2	3	4	5

ด้านความเหนือกว่าผู้อื่น (Superiority)

ข้อที่	ข้อความ	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	ไม่เห็นด้วย	ทั้งสองข้างพอกๆกัน	เห็นด้วย	เห็นด้วยอย่างยิ่ง
		1	2	3	4	5
2	ฉันปรารถนาว่าในอนาคตจะมีคนเขียนประวัติของฉัน	1	2	3	4	5
4	ฉันคิดว่า ฉันเป็นคนพิเศษ	1	2	3	4	5

ด้านการชอบแสดงออก (Exhibitionism)

ข้อที่	ข้อความ	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	ไม่เห็นด้วย	ทั้งสองข้างพอกๆกัน	เห็นด้วย	เห็นด้วยอย่างยิ่ง
		1	2	3	4	5
9	ฉันไม่ชอบเป็นจุดสนใจไม่ว่าจะในสถานการณ์ใดก็ตาม	1	2	3	4	5
18	ฉันไม่ชอบทำตัวเป็นที่สะดุดตาคนทั่วไป	1	2	3	4	5

ด้านการแสวงหาผลประโยชน์ (Exploitativeness)

ข้อที่	ข้อความ	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	ไม่เห็นด้วย	ทั้งสองข้างพอกๆกัน	เห็นด้วย	เห็นด้วยอย่างยิ่ง
		1	2	3	4	5
33	ขอเพียงให้ได้ในสิ่งที่ต้องการ ฉันก็ไม่สนใจว่าผู้อื่นจะเป็นอย่างไร	1	2	3	4	5
41	ฉันยินดีทำทุกวิถีทาง เพื่อให้ได้ในสิ่งที่ต้องการ	1	2	3	4	5

ด้านความทะนงตน (Vanity)

ข้อที่	ข้อความ	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	ไม่เห็นด้วย	ทั้งสองข้างพอกๆกัน	เห็นด้วย	เห็นด้วยอย่างยิ่ง
		1	2	3	4	5
3	ฉันต้องดูดีอยู่เสมอ	1	2	3	4	5
8	ฉันชอบมองตัวเองในกระจกทุกครั้งที่มีโอกาส	1	2	3	4	5

ด้านการสมควรได้มากกว่าที่เป็นอยู่ (Entitlement)

ข้อที่	ข้อความ	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	ไม่เห็นด้วย	ทั้งสองข้างพอกๆกัน	เห็นด้วย	เห็นด้วยอย่างยิ่ง
		1	2	3	4	5
12	ฉันยังรู้สึกไม่พอใจในสิ่งที่ฉันมีอยู่ในตอนนี้	1	2	3	4	5
16	ฉันสมควรที่จะได้รับสิ่งต่าง ๆ มากกว่าที่เป็นอยู่	1	2	3	4	5

หมายเหตุ. มาตรวัดบุคลิกภาพแบบหลงตนเองที่ใช้จริงมีทั้งสิ้น 51 ข้อ

ท่านที่สนใจจะนำมาตรวัดบุคลิกภาพนี้ไปใช้ในการทำวิจัย โปรดนำจดหมายจากหัวหน้าหน่วยงานที่ท่านสังกัดอยู่ ขออนุญาตใช้มาตร โดยสามารถติดต่อได้ที่ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. คัดนางค์ มณีศรี คณะจิตวิทยา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ภาคผนวก ง

ตาราง ง 1

ระดับความยากง่ายของแบบวัดในชั้นสร้างงานครั้งที่ 2 เป็นรายข้อ (N = 50)

ข้อที่	ค่าความยากง่าย	ข้อที่	ค่าความยากง่าย	ข้อที่	ค่าความยากง่าย
1	.77	13	.43	25	.90
2	.73	14	.73	26	.77
3	.20	15	.90	27	.97
4	.87	16	.70	28	.10
5	.87	17	.80	29	.80
6	.83	18	.23	30	.80
7	.90	19	.17	31	.90
8	.77	20	.87	32	.77
9	.70	21	.83	33	.40
10	.83	22	.93	34	.40
11	.83	23	.53	35	.93
12	.67	24	.83		

ตาราง ง 2

จำนวนและร้อยละของผู้ที่ตอบแบบวัดในชั้นสร้างงานครั้งที่ 2 ได้ถูกต้อง (N = 50)

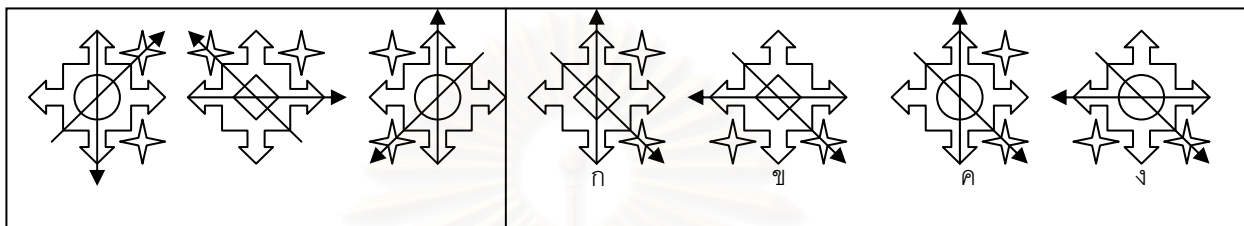
ข้อที่	จำนวน (คน)	ร้อยละ	ข้อที่	จำนวน (คน)	ร้อยละ	ข้อที่	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1	38	76	13	21	42	25	38	76
2	35	70	14	35	70	26	31	62
3	12	24	15	42	84	27	40	80
4	35	70	16	34	68	28	13	26
5	40	80	17	36	72	29	41	82
6	39	78	18	13	26	30	38	76
7	44	88	19	11	22	31	46	92
8	35	70	20	36	72	32	29	58
9	31	62	21	33	66	33	25	50
10	38	76	22	48	96	34	20	40
11	41	82	23	23	46	35	42	84
12	31	62	24	37	74			

ภาคผนวก จ

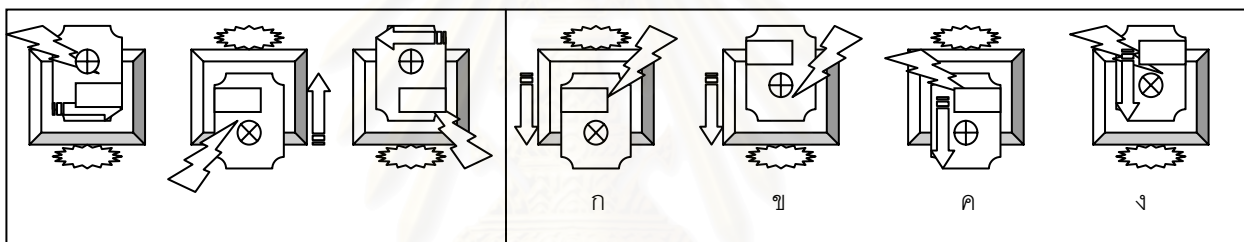
ตัวอย่างแบบวัดความสามารถในการคิดวิเคราะห์และแก้ปัญหา

มิติสัมพันธ์แบบอนุกรมมิติ (Abstract Reasoning)

2. ให้พิจารณาคอมพิวเตอร์สัมพันธ์ต่อเนื่องของภาพที่กำหนดให้และหาว่าภาพต่อไปทางขวามือจะเป็นภาพใด

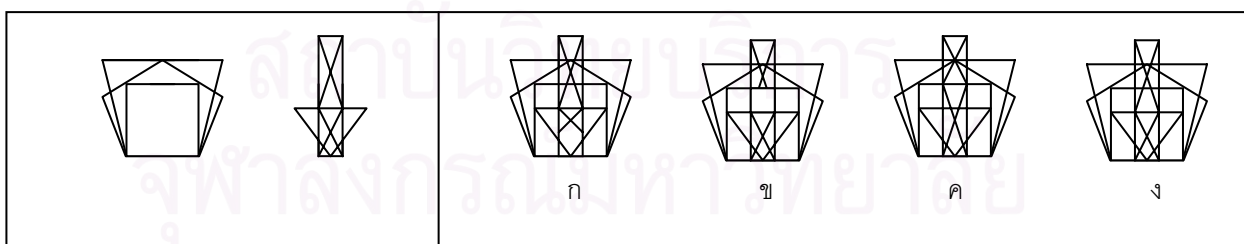


17. ให้พิจารณาคอมพิวเตอร์สัมพันธ์ต่อเนื่องของภาพที่กำหนดให้และหาว่าภาพต่อไปทางขวามือจะเป็นภาพใด

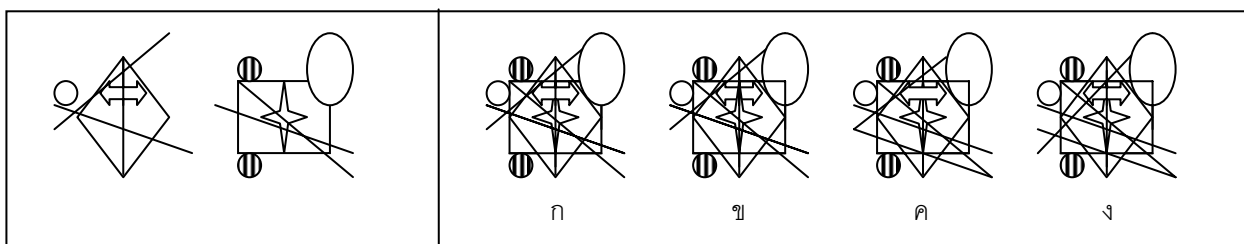


มิติสัมพันธ์แบบภาพซ้อน (Pattern Synthesis)

14. ให้พิจารณาว่าเมื่อนำภาพที่ 1 มาซ้อนทับกับภาพที่ 2 แล้ว จะเกิดเป็นภาพใด

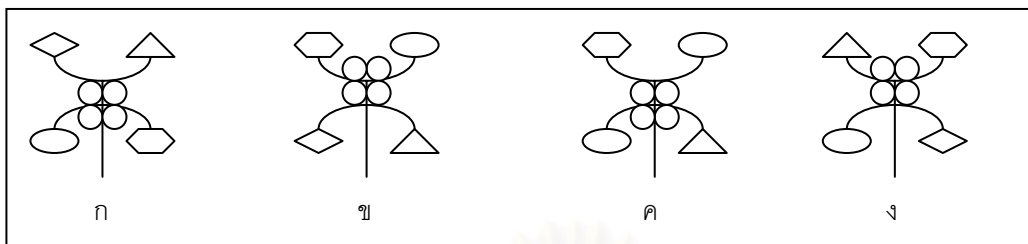


23. ให้พิจารณาว่าเมื่อนำภาพที่ 1 มาซ้อนทับกับภาพที่ 2 แล้ว จะเกิดเป็นภาพใด

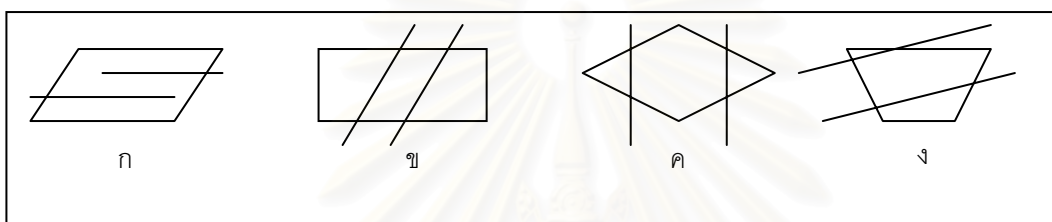


มิติสัมพันธ์แบบไม่เข้าพวก (Figure Classifications)

6. ให้พิจารณาว่าภาพใดที่มีความแตกต่าง ไม่มีความสัมพันธ์หรือไม่เข้าพวกกับภาพอื่น

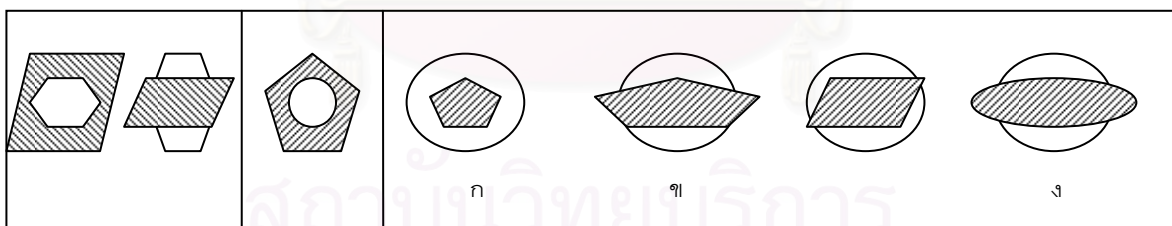


15. ให้พิจารณาว่าภาพใดที่มีความแตกต่าง ไม่มีความสัมพันธ์หรือไม่เข้าพวกกับภาพอื่น ๆ

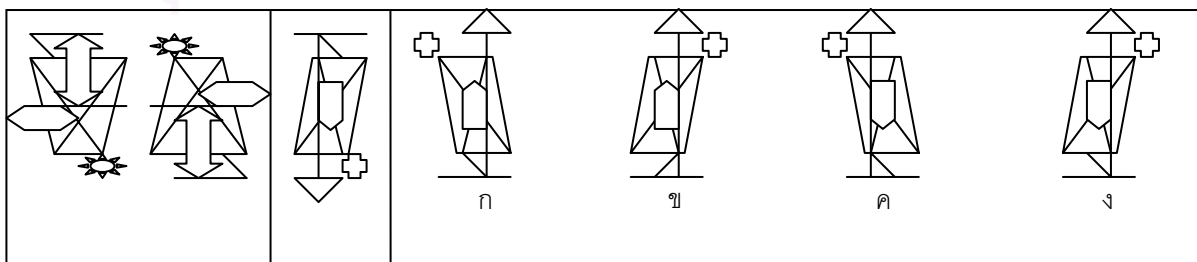


มิติสัมพันธ์แบบอุปมาอุปไมย (Figure Analogies)

12. ให้พิจารณาภาพที่ 1 (จากซ้ายมือ) จะสัมพันธ์กับภาพที่ 2 อย่างไรอย่างหนึ่ง ส่วนภาพที่ 3 จะสัมพันธ์กับภาพใด

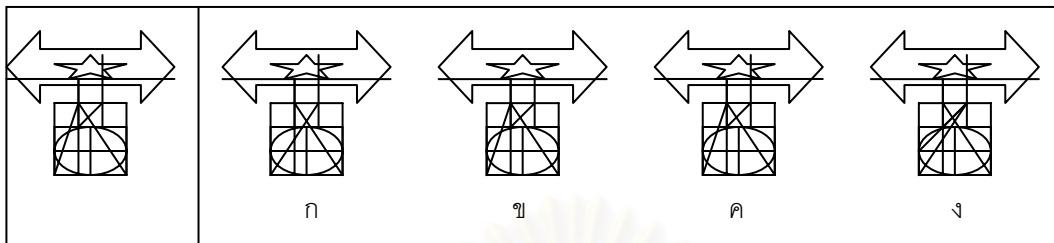


39. ให้พิจารณาภาพที่ 1 (จากซ้ายมือ) จะสัมพันธ์กับภาพที่ 2 อย่างไรอย่างหนึ่ง ส่วนภาพที่ 3 จะสัมพันธ์กับภาพใด

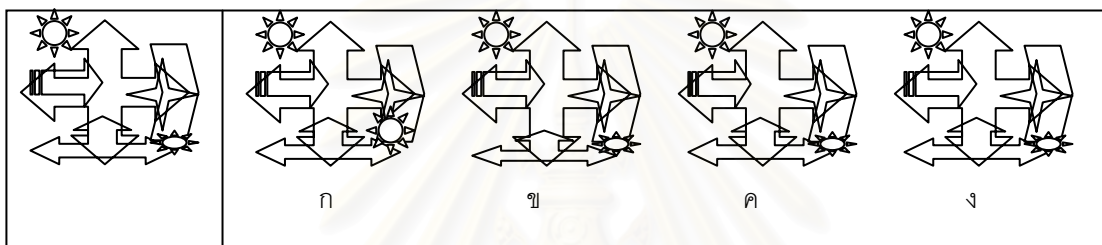


มิติสัมพันธ์แบบภาพเหมือน (Form Perception)

10. ให้พิจารณาว่าภาพทางขวามือภาพใดที่มีลักษณะหรือขนาดเหมือนกับภาพที่กำหนดให้



21. ให้พิจารณาว่าภาพทางขวามือภาพใดที่มีลักษณะหรือขนาดเหมือนกับภาพที่กำหนดให้



หมายเหตุ. แบบวัดความสามารถในการคิดวิเคราะห์และแก้ปัญหาที่ใช้จริงมีทั้งสิ้น 40 ข้อ ท่านที่สนใจจะนำแบบวัดนี้ไปใช้ในการทำวิจัย โปรดนำจดหมายจากหัวหน้าหน่วยงานที่ท่านสังกัดอยู่ ขออนุญาตใช้แบบวัด โดยสามารถติดต่อได้ที่ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. คัคนางค์ มณีศรี คณะจิตวิทยา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตัวอย่างกระดาษคำตอบแบบวัดความสามารถในการคิดวิเคราะห์และแก้ปัญหา

ตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับนิสิต

คำชี้แจง โปรดเขียนเครื่องหมาย ✓ ลงในเครื่องหมายสี่เหลี่ยม หน้าข้อความที่ตรงกับสถานภาพที่เป็นจริงของนิสิตหรือกรอกข้อมูลลงในช่องว่างให้สมบูรณ์

1. ชื่อ..... นามสกุล.....
2. รหัสประจำตัว.....
3. เพศ ชาย หญิง
4. อายุ.....ปี
5. คณะ.....
6. ชั้นปี.....

ตอนที่ 2 โปรดทำเครื่องหมายกากบาท ✕ ลงในช่องว่างให้ตรงกับตัวเลือกที่กำหนดให้และกรณาดตอบทุกข้อ

ข้อ	ก	ข	ค	ง
1				
2				
3				
4				
5				
6				
7				
8				
9				
10				
11				
12				
13				
14				
15				
16				
17				
18				
19				
20				

ข้อ	ก	ข	ค	ง
21				
22				
23				
24				
25				
26				
27				
28				
29				
30				
31				
32				
33				
34				
35				
36				
37				
38				
39				
40				

ตอนที่ 3 โปรดเขียนเครื่องหมาย ✓ ลงในเครื่องหมายสี่เหลี่ยม □ หน้าข้อที่ตรงกับความรู้สึกของท่านมากที่สุดและกรุณาตอบทุกข้อ

1. คุณต้องทำงานนี้ให้ได้ดีเพราะมีการเปรียบเทียบผลงานกับผู้อื่นใช่หรือไม่

- ใช่
 ไม่ใช่

2. คุณพยายามเรียนรู้ทักษะจากการทำงานมากกว่าจะคำนึงถึงผลคะแนนที่ได้รับใช่หรือไม่

- ใช่
 ไม่ใช่

3. คุณคิดว่า งานที่ทำมีความยากง่ายเพียงใด

- ยาก
 ง่าย



ขอขอบคุณที่ให้ความร่วมมือ

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ภาคผนวก ฉ

ข้อกระทงของมาตรวัดแรงจูงใจในกิจกรรม จำแนกเป็น 6 องค์ประกอบ
ด้านความสนใจ/ความสนุกสนาน (Interest/Enjoyment)

ข้อที่	ข้อกระทง เดิม	ข้อกระทง ที่สร้างเพิ่ม	(+ , -)
1	✓		+
6		✓	-
14	✓		+
19		✓	-
23		✓	+
32		✓	+
38	✓		-
45		✓	-
53		✓	+
60		✓	-
65		✓	+
72	✓		-

ด้านการรับรู้ความสามารถ (Perceived Competence)

ข้อที่	ข้อกระทง เดิม	ข้อกระทง ที่สร้างเพิ่ม	(+ , -)
4		✓	-
12	✓		+
17		✓	-
20		✓	-
28	✓		+
34		✓	+
39	✓		+
44		✓	-
50	✓		-
55		✓	+
59		✓	+
68		✓	-

ด้านความพยายาม/ความสำคัญ (Effort/Importance)

ข้อที่	ข้อกระทง เดิม	ข้อกระทง ที่สร้างเพิ่ม	(+ , -)
2	✓		+
8		✓	+
18		✓	+
22	✓		-
27		✓	-
33	✓		-
43		✓	+
48		✓	+
52		✓	-
58		✓	-
63		✓	-
69	✓		+

ด้านความกดดัน/ความเครียด (Pressure/Tension)

ข้อที่	ข้อกระทง เดิม	ข้อกระทง ที่สร้างเพิ่ม	(+ , -)
3		✓	-
9	✓		+
13		✓	+
16		✓	-
25		✓	+
29		✓	+
36		✓	-
40	✓		+
49	✓		+
57		✓	-
67	✓		-
70	✓		-

ด้านการรับรู้ทางเลือก (Perceived Choice)

ข้อที่	ข้อกระทง เดิม	ข้อกระทง ที่สร้างเพิ่ม	(+ , -)
5	✓		+
10		✓	-
15	✓		+
26	✓		-
30		✓	-
37		✓	+
42		✓	-
47		✓	+
56		✓	-
61		✓	+
64		✓	+
71		✓	-

ด้านคุณค่า/การใช้ประโยชน์ (Value/Usefulness)

ข้อที่	ข้อกระทง เดิม	ข้อกระทง ที่สร้างเพิ่ม	(+ , -)
7		✓	-
11	✓		+
21	✓		+
24		✓	-
31	✓		+
35		✓	-
41		✓	+
46		✓	-
51		✓	+
54		✓	-
62		✓	-
66		✓	+

ภาคผนวก ข
มาตรวัดแรงจูงใจในกิจกรรม

ข้อ	ข้อที่ กลับ คะแนน (R)	ด้าน	การวิเคราะห์ข้อกระทง โดยใช้วิธีกลุ่มสูง-กลุ่มต่ำ						ค่าสหสัมพันธ์ระหว่าง ข้อกับคะแนนรวมของ ข้ออื่น ๆ (CITC) (N = 50)		ข้อที่ นำไปใช้ จริง
			กลุ่มสูง (n = 13)		กลุ่มต่ำ (n = 14)		t	p	72 ข้อ	51 ข้อ	
			M	SD	M	SD					
1		I	5.77	0.83	3.93	1.39	4.220**	.000	.5627	.6317	ผ่าน
2		E	6.92	0.28	5.00	1.11	6.278**	.000	.6321	.6239	ผ่าน
3	R	P	2.77	1.54	3.07	1.27	-0.559	.291	-.2602	-	ไม่ผ่าน
4	R	C	6.08	0.76	5.29	0.91	2.436*	.011	.3609	.3680	ผ่าน
5		Ch	5.62	1.66	4.93	1.82	1.023	.158	.1653	-	ไม่ผ่าน
6	R	I	6.69	0.63	5.00	1.30	4.349**	.000	.5714	.5363	ผ่าน
7	R	V	6.77	0.44	5.50	1.09	4.015**	.001	.5553	.5314	ผ่าน
8		E	6.77	0.44	5.00	1.18	5.247**	.000	.6706	.6355	ผ่าน
9		P	2.15	1.46	2.71	1.38	-1.023	.158	-.2960	-	ไม่ผ่าน
10	R	Ch	6.62	0.65	4.64	1.45	4.623**	.000	.6210	.7090	ผ่าน
11		V	5.85	0.80	4.79	1.25	2.599**	.008	.3792	.4255	ผ่าน
12		C	5.54	0.88	4.86	0.86	2.032*	.027	.3232	.3277	ผ่าน
13		P	2.77	1.88	3.07	1.59	-0.452	.328	-.2368	-	ไม่ผ่าน
14		I	5.54	1.45	3.71	1.27	3.488**	.001	.6130	.7489	ผ่าน
15		Ch	6.54	0.66	4.36	1.55	4.817**	.000	.6585	.6911	ผ่าน
16	R	P	4.69	1.44	5.00	1.36	-0.572	.286	-.2584	-	ไม่ผ่าน
17	R	C	6.23	1.42	5.86	0.54	0.916	.184	.2714	-	ไม่ผ่าน
18		E	6.54	0.66	5.21	1.12	3.700**	.001	.4490	.4007	ผ่าน
19	R	I	6.15	1.46	4.30	1.39	3.269**	.002	.5619	.6693	ผ่าน
20	R	C	6.08	0.86	5.07	0.92	2.930**	.004	.4577	.4728	ผ่าน
21		V	6.00	0.06	4.36	1.34	3.938**	.001	.6455	.6486	ผ่าน
22	R	E	6.69	0.48	4.21	1.42	6.146**	.000	.5756	.5452	ผ่าน
23		I	6.00	0.01	3.43	1.45	5.456**	.000	.7267	.8120	ผ่าน
24	R	V	6.69	0.48	5.07	1.00	5.440**	.000	.6775	.6778	ผ่าน
25		P	2.08	1.38	2.36	1.08	-0.589	.281	-.2221	-	ไม่ผ่าน
26	R	Ch	6.92	0.28	5.14	1.35	4.823**	.000	.5607	.6295	ผ่าน

ภาคผนวก ข (ต่อ)

ข้อ	ข้อที่ กลับ คะแนน (R)	ด้าน	การวิเคราะห์ข้อกระทง โดยใช้วิธีกลุ่มสูง-กลุ่มต่ำ						ค่าสหสัมพันธ์ระหว่าง ข้อกับคะแนนรวมของ ข้ออื่น ๆ (CITC) (N = 50)		ข้อที่ นำไปใช้ จริง
			กลุ่มสูง (n = 13)		กลุ่มต่ำ (n = 14)		t	p	72 ข้อ	51 ข้อ	
			M	SD	M	SD					
27	R	E	6.77	0.60	5.43	1.09	3.999**	.001	.6289	.6107	ผ่าน
28		C	4.23	0.60	4.43	0.76	-0.750	.231	-.0165	-	ไม่ผ่าน
29		P	3.38	2.02	3.57	1.51	-0.274	.394	-.1830	-	ไม่ผ่าน
30	R	Ch	6.92	0.28	4.93	1.27	5.736**	.000	.5794	.6144	ผ่าน
31		V	5.23	1.83	4.00	1.52	1.905*	.034	.3372	.4473	ผ่าน
32		I	5.85	0.90	3.86	1.23	4.761**	.000	.6518	.7083	ผ่าน
33	R	E	6.62	0.51	4.79	1.19	5.130**	.000	.6595	.6588	ผ่าน
34		C	5.38	1.45	5.36	0.63	0.065	.475	.0746	-	ไม่ผ่าน
35	R	V	6.85	0.38	5.36	1.15	4.586**	.000	.6532	.6399	ผ่าน
36	R	P	2.38	1.12	3.00	1.36	-1.278	.107	-.2490	-	ไม่ผ่าน
37		Ch	6.69	0.63	4.36	1.45	5.502**	.000	.7311	.7606	ผ่าน
38	R	I	6.69	0.48	4.21	1.42	6.146**	.000	.7233	.7927	ผ่าน
39		C	5.38	0.87	4.93	0.92	1.324	.099	.2949	-	ไม่ผ่าน
40		P	2.15	1.06	2.64	1.22	-1.107	.140	-.3048	-	ไม่ผ่าน
41		V	6.54	0.66	5.21	1.12	3.700**	.001	.6624	.6471	ผ่าน
42	R	Ch	6.85	0.38	4.71	1.73	4.501**	.000	.6830	.7547	ผ่าน
43		E	6.54	0.78	4.86	0.86	5.302**	.000	.5179	.4333	ผ่าน
44	R	C	6.77	0.44	5.86	1.03	2.958**	.004	.4362	.3733	ผ่าน
45	R	I	6.62	0.51	4.14	1.41	6.162**	.000	.7083	.7731	ผ่าน
46	R	V	6.54	0.52	5.07	1.49	3.461**	.002	.4447	.4088	ผ่าน
47		Ch	6.54	0.66	4.64	1.91	3.502**	.002	.5468	.6192	ผ่าน
48		E	6.38	0.65	4.07	1.00	7.077**	.000	.6800	.5832	ผ่าน
49		P	2.92	1.44	2.71	1.27	0.401	.346	.0401	-	ไม่ผ่าน
50	R	C	5.77	1.24	5.07	1.00	1.621	.059	.3514	-	ไม่ผ่าน
51		V	6.38	0.77	4.50	1.29	4.577**	.000	.5985	.6578	ผ่าน
52	R	E	6.54	0.52	5.64	0.93	3.059**	.003	.4596	.4700	ผ่าน
53		I	5.38	1.26	3.71	1.07	3.722**	.001	.5968	.6853	ผ่าน

ภาคผนวก ข (ต่อ)

ข้อ	ข้อที่ กลับ คะแนน (R)	ด้าน	การวิเคราะห์ข้อกระทง โดยใช้วิธีกลุ่มสูง-กลุ่มต่ำ						ค่าสหสัมพันธ์ระหว่าง ข้อกับคะแนนรวมของ ข้ออื่น ๆ (CITC) (N = 50)		ข้อที่ นำไปใช้ จริง
			กลุ่มสูง (n = 13)		กลุ่มต่ำ (n = 14)		t	p	72 ข้อ	51 ข้อ	
			M	SD	M	SD					
54	R	V	6.92	0.28	5.79	0.98	4.186**	.001	.5764	.5703	ผ่าน
55		C	5.15	1.14	4.86	0.77	0.796	.217	.1544	-	ไม่ผ่าน
56	R	Ch	6.92	0.28	5.29	1.44	4.179**	.001	.5282	.5860	ผ่าน
57	R	P	4.00	1.63	3.14	1.66	1.352	.094	.0228	-	ไม่ผ่าน
58	R	E	6.15	1.07	4.50	1.35	3.520**	.001	.5480	.5588	ผ่าน
59		C	4.77	1.36	5.00	1.11	-0.484	.317	.0279	-	ไม่ผ่าน
60	R	I	6.92	0.28	4.43	1.28	7.094**	.000	.7334	.7300	ผ่าน
61		Ch	6.46	0.66	4.86	1.66	3.347**	.002	.4645	.5057	ผ่าน
62	R	V	6.69	0.63	5.14	1.61	3.335**	.002	.6064	.5871	ผ่าน
63	R	E	6.85	0.38	4.36	1.39	6.440**	.000	.7451	.7306	ผ่าน
64		Ch	6.77	0.44	5.29	1.90	2.843**	.007	.4316	.4992	ผ่าน
65		I	5.92	0.76	3.36	1.34	6.188**	.000	.7062	.7964	ผ่าน
66		V	5.77	0.93	4.86	1.29	2.092*	.024	.2826	.3256	ผ่าน
67	R	P	4.23	1.96	3.79	1.76	0.621	.270	-.0112	-	ไม่ผ่าน
68	R	C	6.38	1.12	6.07	0.62	0.909	.186	.2584	-	ไม่ผ่าน
69		E	6.46	1.20	4.64	1.45	3.541**	.001	.5614	.5050	ผ่าน
70	R	P	3.54	2.03	3.57	1.74	-0.045	.482	-.0730	-	ไม่ผ่าน
71	R	Ch	0.09	0.48	4.79	1.63	4.195**	.001	.6070	.6285	ผ่าน
72	R	I	6.15	1.07	3.93	1.27	4.910**	.000	.6815	.7937	ผ่าน

หมายเหตุ. ค่าที่ (t-value) ที่ขีดเส้นใต้คำนวณโดยแยกความแปรปรวน

ค่าสหสัมพันธ์ระหว่างข้อกระทงกับคะแนนรวมของข้อกระทงอื่น ๆ เมื่อวิเคราะห์ 72 ข้อ

ค่าวิกฤตของ $r(48) = .240, p < .05$ ค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา = .9277

ค่าสหสัมพันธ์ระหว่างข้อกระทงกับคะแนนรวมของข้อกระทงอื่น ๆ เมื่อวิเคราะห์ 51 ข้อ

ค่าวิกฤตของ $r(48) = .240, p < .05$ ค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา = .9677

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

ภาคผนวก ซ

ตัวอย่างมาตรวัดแรงจูงใจในกิจกรรม (ขั้นทดลองจริง)

แบบประเมินการวิจัย

ตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับนิสิต

คำชี้แจง โปรดเขียนเครื่องหมาย ✓ ลงในเครื่องหมายสี่เหลี่ยม หน้าข้อความที่ตรงกับสถานภาพที่เป็นจริงของนิสิตหรือกรอกข้อมูลลงในช่องว่างให้สมบูรณ์

1. ชื่อ..... นามสกุล.....
2. รหัสประจำตัว.....
3. เพศ ชาย หญิง
4. อายุ.....ปี
5. คณะ.....
6. ชั้นปี.....

ตอนที่ 2 โปรดอ่านข้อความและพิจารณาว่าท่านเห็นด้วยกับข้อความนั้นมากน้อยเพียงใด โดยทำเครื่องหมายกากบาท X ลงบนตัวเลขที่กำหนดให้ในช่องที่ตรงกับความเห็นของท่านมากที่สุด เพียงเครื่องหมายเดียวในแต่ละข้อและกรุณาตอบทุกข้อ

ตัวอย่าง

1. โปรดทำเครื่องหมายกากบาท X ทับหมายเลข 1 หากท่านเห็นว่า **ไม่จริงมากที่สุด** กับข้อความนั้น

ข้อ	ข้อความ	ไม่จริงมากที่สุด	ไม่จริง	ค่อนข้างไม่จริง	จริงครึ่งไม่จริงครึ่ง	ค่อนข้างจริง	จริง	จริงมากที่สุด
		1	2	3	4	5	6	7
1	ฉันรู้สึกทำงานนี้น่าสนใจ	1	2	3	4	5	6	7

2. โปรดทำเครื่องหมายกากบาท X ทับหมายเลข 2 หากท่านเห็นว่า **ไม่จริง** กับข้อความนั้น

ข้อ	ข้อความ	ไม่จริงมากที่สุด	ไม่จริง	ค่อนข้างไม่จริง	จริงครึ่งไม่จริงครึ่ง	ค่อนข้างจริง	จริง	จริงมากที่สุด
		1	2	3	4	5	6	7
1	ฉันรู้สึกทำงานนี้น่าสนใจ	1	2	3	4	5	6	7

3. โปรดทำเครื่องหมายกากบาท **X** ทับหมายเลข 3 หากท่านเห็นว่า **ค่อนข้างไม่จริง** กับข้อความนั้น

ข้อ	ข้อความ	ไม่จริงมากที่สุด	ไม่จริง	ค่อนข้างไม่จริง	จริงครึ่งไม่จริงครึ่ง	ค่อนข้างจริง	จริง	จริงมากที่สุด
		1	2	3	4	5	6	7
1	ฉันรู้สึกว่าคุณนี้น่าสนใจ	1	2	3	4	5	6	7

4. โปรดทำเครื่องหมายกากบาท **X** ทับหมายเลข 4 หากท่านเห็นว่า **จริงครึ่งไม่จริงครึ่ง** กับข้อความนั้น

ข้อ	ข้อความ	ไม่จริงมากที่สุด	ไม่จริง	ค่อนข้างไม่จริง	จริงครึ่งไม่จริงครึ่ง	ค่อนข้างจริง	จริง	จริงมากที่สุด
		1	2	3	4	5	6	7
1	ฉันรู้สึกว่าคุณนี้น่าสนใจ	1	2	3	4	5	6	7

5. โปรดทำเครื่องหมายกากบาท **X** ทับหมายเลข 5 หากท่านเห็นว่า **ค่อนข้างจริง** กับข้อความนั้น

ข้อ	ข้อความ	ไม่จริงมากที่สุด	ไม่จริง	ค่อนข้างไม่จริง	จริงครึ่งไม่จริงครึ่ง	ค่อนข้างจริง	จริง	จริงมากที่สุด
		1	2	3	4	5	6	7
1	ฉันรู้สึกว่าคุณนี้น่าสนใจ	1	2	3	4	5	6	7

6. โปรดทำเครื่องหมายกากบาท **X** ทับหมายเลข 6 หากท่านเห็นว่า **จริง** กับข้อความนั้น

ข้อ	ข้อความ	ไม่จริงมากที่สุด	ไม่จริง	ค่อนข้างไม่จริง	จริงครึ่งไม่จริงครึ่ง	ค่อนข้างจริง	จริง	จริงมากที่สุด
		1	2	3	4	5	6	7
1	ฉันรู้สึกว่าคุณนี้น่าสนใจ	1	2	3	4	5	6	7

7. โปรดทำเครื่องหมายกากบาท **X** ทับหมายเลข 7 หากท่านเห็นว่า **จริงมากที่สุด** กับข้อความนั้น

ข้อ	ข้อความ	ไม่จริงมากที่สุด	ไม่จริง	ค่อนข้างไม่จริง	จริงครึ่งไม่จริงครึ่ง	ค่อนข้างจริง	จริง	จริงมากที่สุด
		1	2	3	4	5	6	7
1	ฉันรู้สึกว่าคุณนี้น่าสนใจ	1	2	3	4	5	6	7

ด้านความสนใจ/ความสนุกสนาน (Interest/Enjoyment)

ข้อ	ข้อความ	ไม่จริง มากที่สุด	ไม่จริง	ค่อนข้าง ไม่จริง	จริงครึ่ง ไม่จริงครึ่ง	ค่อนข้าง จริง	จริง	จริงมาก ที่สุด
		1	2	3	4	5	6	7
1	ฉันรู้สึกว่าการนี้น่าสนใจ	1	2	3	4	5	6	7
6	ฉันทำงานนี้อย่างไม่ตั้งใจ เพื่อให้ เสร็จ ๆ ไปเท่านั้น	1	2	3	4	5	6	7

ด้านการรับรู้ความสามารถ (Perceived Competence)

ข้อ	ข้อความ	ไม่จริง มากที่สุด	ไม่จริง	ค่อนข้าง ไม่จริง	จริงครึ่ง ไม่จริงครึ่ง	ค่อนข้าง จริง	จริง	จริงมาก ที่สุด
		1	2	3	4	5	6	7
4	การทำงานนี้เป็นเรื่องยากสำหรับ ฉัน	1	2	3	4	5	6	7
12	ฉันสามารถทำงานนี้ได้ค่อนข้างดี	1	2	3	4	5	6	7

ด้านความพยายาม/ความสำคัญ (Effort/Importance)

ข้อ	ข้อความ	ไม่จริง มากที่สุด	ไม่จริง	ค่อนข้าง ไม่จริง	จริงครึ่ง ไม่จริงครึ่ง	ค่อนข้าง จริง	จริง	จริงมาก ที่สุด
		1	2	3	4	5	6	7
2	ฉันพยายามทำงานนี้อย่างดีที่สุด	1	2	3	4	5	6	7
22	ฉันไม่ได้ทุ่มเทกับการทำงานนี้ เท่าใดนัก	1	2	3	4	5	6	7

ด้านความกดดัน/ความเครียด (Pressure/Tension)

ข้อ	ข้อความ	ไม่จริง มากที่สุด	ไม่จริง	ค่อนข้าง ไม่จริง	จริงครึ่ง ไม่จริงครึ่ง	ค่อนข้าง จริง	จริง	จริงมาก ที่สุด
		1	2	3	4	5	6	7
3	ฉันทำงานนี้ได้สบายใจ	1	2	3	4	5	6	7
9	ฉันรู้สึกกังวลใจตลอดเวลาที่ทำงาน นี้	1	2	3	4	5	6	7

ด้านการรับรู้ทางเลือก (Perceived Choice)

ข้อ	ข้อความ	ไม่จริง มากที่สุด	ไม่จริง	ค่อนข้าง ไม่จริง	จริงครึ่ง ไม่จริงครึ่ง	ค่อนข้าง จริง	จริง	จริงมาก ที่สุด
		1	2	3	4	5	6	7
5	ฉันเชื่อว่าตัวเองมีทางเลือกที่จะทำ หรือไม่ทำงานนี้	1	2	3	4	5	6	7
10	ฉันจำใจทำงานนี้	1	2	3	4	5	6	7

ด้านคุณค่า/การใช้ประโยชน์ (Value/Usefulness)

ข้อ	ข้อความ	ไม่จริง มากที่สุด	ไม่จริง	ค่อนข้าง ไม่จริง	จริงครึ่ง ไม่จริงครึ่ง	ค่อนข้าง จริง	จริง	จริงมาก ที่สุด
		1	2	3	4	5	6	7
7	ฉันคิดว่า การทำงานนี้ไม่ก่อให้เกิด ประโยชน์	1	2	3	4	5	6	7
11	ฉันคิดว่า การทำงานนี้เป็นสิ่งที่มี คุณค่า	1	2	3	4	5	6	7

หมายเหตุ. มาตราวัดแรงจูงใจในกิจกรรมที่ใช้จริงมีทั้งสิ้น 72 ข้อ

ท่านที่สนใจจะนำมาตรวัดนี้ไปใช้ในการทำวิจัย โปรดนำจดหมายจากหัวหน้า

หน่วยงานที่ท่านสังกัดอยู่ ขออนุญาตใช้มาตรวัด โดยสามารถติดต่อได้ที่

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ศักดิ์นางค์ มณีศรี คณะจิตวิทยา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ภาคผนวก ฅ
มาตรที่ใช้ในการประเมินงาน

ข้อ	ข้อที่ กลับ คะแนน (R)	ด้าน	การวิเคราะห์ข้อกระทง โดยใช้วิธีกลุ่มสูง-กลุ่มต่ำ						ค่าสหสัมพันธ์ระหว่างข้อกับ คะแนนรวมของข้ออื่น ๆ (CITC) (N = 50)	
			กลุ่มสูง (n = 14)		กลุ่มต่ำ (n = 15)		t	p	22 ข้อ	15 ข้อ
			M	SD	M	SD				
1		I	5.43	1.28	3.47	1.13	4.384**	.000	.4985	.6849
2	R	P	3.93	2.30	3.93	1.62	<u>-0.006</u>	.498	-.0223	-
3		Ch	6.43	0.85	4.73	1.94	<u>3.075**</u>	.003	.4964	.5215
4		C	5.50	0.86	5.20	0.94	0.896	.189	.0479	-
5		I	6.21	0.70	3.47	1.00	8.571**	.000	.7926	.8657
6		P	2.64	1.82	3.33	1.63	-1.076	.146	-.2718	-
7		C	4.57	0.76	4.40	0.83	0.581	.283	.1035	-
8		I	5.93	1.21	3.47	1.06	5.847**	.000	.6384	.8258
9	R	P	3.36	1.78	4.73	1.16	<u>-0.245*</u>	.012	-.4696	-.6512
10		I	6.14	1.29	3.33	1.18	6.132**	.000	.6848	.8648
11	R	Ch	6.71	0.47	4.40	1.60	<u>5.377**</u>	.000	.5801	.6600
12		C	5.79	1.12	4.53	1.06	3.091**	.003	.2890	.2681
13		P	2.57	1.79	2.73	1.53	-0.263	.398	-.2023	-
14	R	I	6.50	0.86	3.93	1.53	5.509**	.000	.5787	.7296
15		Ch	5.07	1.54	2.93	1.10	4.321**	.000	.6011	.7329
16		C	5.07	0.92	4.80	0.68	0.912	.185	.1659	-
17		I	6.14	0.86	3.53	0.99	7.535**	.000	.7381	.7984
18		P	2.86	1.96	3.20	1.47	-0.536	.299	-.2303	-
19	R	Ch	5.86	1.61	3.80	1.52	3.538**	.001	.3514	.4471
20		I	5.86	1.23	3.40	0.99	5.953**	.000	.6831	.8222
21	R	Ch	6.93	0.27	4.53	1.41	<u>6.467**</u>	.000	.6755	.7742
22		C	5.43	1.22	4.27	0.88	2.948**	.004	.3674	.2844

หมายเหตุ. ค่าที่ (t-value) ที่ขีดเส้นใต้คำนวณโดยแยกความแปรปรวน

ค่าสหสัมพันธ์ระหว่างข้อกระทงกับคะแนนรวมของข้อกระทงอื่น ๆ เมื่อวิเคราะห์ 22 ข้อ

ค่าวิกฤต $r(48) = .240$, $p < .05$ ค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา = .7428

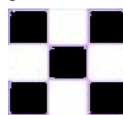
ค่าสหสัมพันธ์ระหว่างข้อกระทงกับคะแนนรวมของข้อกระทงอื่น ๆ เมื่อวิเคราะห์ 15 ข้อ

ค่าวิกฤต $r(48) = .240$, $p < .05$ ค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา = .8845

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

ภาคผนวก ญ เกมปริศนาตัวเลข (ช่วงเวลาอิสระ)

คำชี้แจง กำหนดตารางตัวเลขเรียงจาก 1-100 เป็นแนวนอน จำนวน 10 แถว แถวละ 10 ตัวเลข ให้นักเลือกช่องสี่เหลี่ยมที่เชื่อมต่อกัน 5 รูป



โดยผลบวกของตัวเลขในช่อง

สี่เหลี่ยมทั้ง 5 รูปนั้นต้องรวมกันได้ตามที่กำหนดคือ 60, 145, 280, 360, 445 ตามลำดับ

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
21	22	23	24	25	26	27	28	29	30
31	32	33	34	35	36	37	38	39	40
41	42	43	44	45	46	47	48	49	50
51	52	53	54	55	56	57	58	59	60
61	62	63	64	65	66	67	68	69	70
71	72	73	74	75	76	77	78	79	80
81	82	83	84	85	86	87	88	89	90
91	92	93	94	95	96	97	98	99	100

เกณฑ์การให้คะแนน

หากนิสิตสามารถพบตัวเลขในช่องสี่เหลี่ยมที่เชื่อมต่อกันทั้ง 5 รูปแล้วได้คำตอบตามที่กำหนดคือ 60, 145, 280, 360, 445 จะให้คำตอบ คำตอบละ 10 คะแนน ซึ่งคะแนนเต็มจากเกมนี้คือ 50 คะแนน

ประวัติผู้เขียนวิทยานิพนธ์

นางสาวกันยารัตน์ สอาดเย็น เกิดเมื่อวันที่ 19 กันยายน พ.ศ. 2525 สำเร็จ การศึกษาระดับมัธยมศึกษาจากโรงเรียนสตรีศรีสุริโยทัย ในปีการศึกษา 2543 สำเร็จการศึกษา ปริญญาศึกษาศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาและการแนะแนว คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร ในปีการศึกษา 2547 และศึกษาต่อในหลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาสังคม คณะจิตวิทยา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ในปีการศึกษา 2548



สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย