บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ความเจริญก้าวหน้าทางวิทยาศาสตร์และทางเทคนิควิทยาการสมัยใหม่ทำให้สภาพสังคมไทยได้เปลี่ยนแปลงไปจากเดิมเป็นอย่างมาก ทั้งนี้เพราะลักษณะสำคัญของสังคมไทยในสมัยก่อนนั้นเป็นสังคมแบบกสิกรรมที่มีการยังชีพด้วยการเกษตร การติดต่อกับโลกภายนอกมีน้อย เพราะการคมนาคมไม่สะดวก ทำให้ชีวิตความเป็นอยู่ในสังคมเป็นแบบง่าย ๆ และ ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลกับชุมชนก็อยู่ในวงแคบด้วย ปัจจุบันนี้วิทยาการต่าง ๆ ได้เจริญรุดหน้าไปอย่างรวดเร็ว การเปลี่ยนแปลงทั้งหลายในสังคมจึงเกิดขึ้นจากความจำเป็นของพัฒนาการทางเศรษฐกิจแบบเกษตรกรรมเพื่อบริโภคเอง และความเป็นอยู่ในชุมชนแบบหมู่บ้านนั้นเปลี่ยนไปสู่สภาพสังคมแบบใหม่ที่อาศัยพาณิชยกรรมและอุตสาหกรรมเป็นหลัก โดยมีเครื่องทุ่นแรงงานช่วยเพิ่มผลผลิตและมีสินค้าอุตสาหกรรมตลอดจนสิ่งประดิษฐ์ต่าง ๆ ที่ช่วยทุ่นแรงงานเพิ่มความสะดวกสบายในการเป็นอยู่ ซึ่งวัตถุเหล่านี้ต้องซื้อหามาด้วยราคาแพง ทำให้ค่าครองชีพในเมืองสูง ต้องหารายได้สมดุลกับรายจ่าย ความจำเป็นเช่นนี้เป็นได้ทั้งพลังขับดันให้บุคคลมานะขวนขวาย แต่ในขณะเดียวกันก็ก่อให้เกิดความตึงเครียดได้

นอกจากนี้ การที่สภาพสังคมเปลี่ยนแปลงไปจากสังคมกสิกรรมเป็นสังคมอุตสาหกรรมอย่างรวดเร็ว การคมนาคมขนส่งและการติดต่อสื่อสารเป็นไปอย่างสะดวก ตลอดจนความเป็นอยู่ในชุมชนเมืองซึ่งมีคนจำนวนมากอยู่แออัดกัน ทำให้ค่านิยมของคนในสังคมเปลี่ยนแปลงไปทั้งนี้เพราะ สังคมไทยในปัจจุบันได้มีการเปลี่ยนแปลงทั้งทางด้านชีวิต ความเป็นอยู่ ความเชื่อ การกระทำและอื่น ๆ การที่บุคคลซึ่งอยู่ในสภาพสังคมแบบเดิมและมีค่านิยมอย่างหนึ่งกับบุคคลซึ่งอยู่ในสภาพสังคมแบบใหม่และมีค่านิยมอีกอย่างหนึ่ง

ต้องมาอยู่และทำงานร่วมกันในสภาพสังคมปัจจุบัน จึงเป็นสาเหตุทำให้เกิดการขัดแย้งขึ้นได้ ซึ่งการขัดแย้งดังกล่าวอาจเกิดขึ้นกับบุคคลหลายประเภท เช่น คนรุ่นเก่ากับคนรุ่นใหม่ ผู้ใหญ่กับผู้น้อย พ่อแม่กับลูก ครูกับศิษย์ เป็นต้น ในลักษณะเช่นนี้นับว่ามีผลกระทบกระเทือนต่อการพัฒนาบุคลิกภาพ ทั้งนี้เพราะการเปลี่ยนแปลงทางสังคมนั้นก่อให้เกิดขบวนการหลายอย่างต่อพฤติกรรมของบุคคลซึ่งเป็นไปทั้งการยอมรับและการขัดแย้งกันในสังคม ดังนั้นการที่สังคมเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วจนทำให้แต่ละบุคคลปรับตัวเข้ากับสภาพสังคมแบบใหม่ไม่ทัน บางครั้งจึงอาจเกิดการขัดแย้งกันได้ในตัวบุคคลเอง หรือเกิดการขัดแย้งระหว่างบุคคลหรือระหว่างกลุ่มที่มีความเห็นต่างกัน ซึ่งการขัดแย้งเหล่านี้อาจก่อให้เกิดเป็นปัญหาของสังคมได้

จากข้อสังเกตดังกล่าว คณะกรรมการสาขาปรัชญา สภาวิจัยแห่งชาติ พิจารณาเห็นว่าเป็นปัญหาสังคมที่น่าสนใจ จึงได้แต่งตั้งท่านศาสตราจารย์ ดร.ประชุมสุข อาชวอำรุง เป็นหัวหน้าโครงการและหัวหน้าคณะผู้วิจัย เพื่อศึกษาค้นหาข้อเท็จจริงว่า การที่สภาพสังคมเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว และทำให้เกิดการขัดแย้งขึ้นระหว่างผู้ใหญ่กับผู้น้อยนั้น คณะบุคคลต่าง ๆ มีมโนภาพต่อบุคลิกภาพของบุคคลเหล่านั้นอย่างไร โดยพิจารณาจากประสบการณ์ที่คณะบุคคลต่าง ๆ ได้รับในชีวิตที่ผ่านมาเกี่ยวกับระบบอาวุโสนั้น จะในฐานะเป็นผู้ออนอาวุโสก็ดี เป็นผู้มีอาวุโสสูงก็ดี ก่อให้เกิดมโนภาพอย่างไรบ้าง ซึ่งมโนภาพที่เกี่ยวกับความมีอาวุโสนี้จะแถลงให้ทราบถึงข้อเท็จจริงเกี่ยวกับบุคลิกภาพของผู้มีอาวุโสในสังคมไทย

เนื่องจากผู้วิจัยเป็นบัณฑิตผู้ช่วย (Graduate Assistant) ของแผนกวิชาวิจัยการศึกษา จึงได้รับมอบหมายให้เข้าร่วมดำเนินการวิจัยด้วย และให้ถือว่าโครงการวิจัยนี้เป็นวิทยานิพนธ์ที่ผู้วิจัยจะต้องค้นคว้าเพื่อให้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สำหรับประโยชน์ที่จะได้รับจากการวิจัยนี้ คือ จะช่วยให้ผู้ใหญ่และผู้น้อยเข้าใจบุคลิกภาพซึ่งกันและกัน และเข้าใจถึงสาเหตุที่ทำให้เกิดการขัดแย้งกันขึ้น ซึ่งความเข้าใจดังกล่าว อาจจะช่วยลดความตึงเครียดในเรื่องความขัดแย้งต่าง ๆ ที่อาจจะเกิดขึ้นลงได้

ความมุ่งหมายของการวิจัย

1. การวิจัยครั้งนี้มีจุดมุ่งหมายเบื้องต้นเพื่อ

1. ศึกษามโนภาพและบุคลิกภาพของคณะบุคคลประเภทต่าง ๆ ได้แก่

1.1 ศึกษามโนภาพของข้าราชการ นักวิชาการ และนักธุรกิจที่มีต่อบุคลิกภาพประชากรทั้งหมด คือ

1.1.1 มโนภาพของข้าราชการกับมโนภาพของนักวิชาการ

1.1.2 มโนภาพของนักวิชาการกับมโนภาพของนักธุรกิจ

1.1.3 มโนภาพของข้าราชการกับมโนภาพของนักธุรกิจ

1.2 ศึกษาบุคลิกภาพของผู้มีอาวุโสสูงกว่ากับผู้มีอาวุโสต่ำกว่า

1.3 ศึกษาบุคลิกภาพของผู้ที่ขัดแย้งด้วยกับผู้ที่ไม่ขัดแย้ง

1.4 ศึกษามโนภาพของข้าราชการ นักวิชาการ และนักธุรกิจ ที่มีต่อผู้มีอาวุโสสูงกว่าและต่ำกว่าคือ

1.4.1 มโนภาพของข้าราชการที่มีต่อผู้มีอาวุโสสูงกว่ากับผู้มีอาวุโสต่ำกว่า

1.4.2 มโนภาพของนักวิชาการที่มีต่อผู้มีอาวุโสสูงกว่ากับผู้มีอาวุโสต่ำกว่า

1.4.3 มโนภาพของนักธุรกิจที่มีต่อผู้มีอาวุโสสูงกว่ากับผู้มีอาวุโสต่ำกว่า

1.4.4 มโนภาพของข้าราชการที่มีต่อผู้มีอาวุโสสูงกว่ากับมโนภาพของนักวิชาการที่มีต่อผู้มีอาวุโสต่ำกว่า

1.4.5 มโนภาพของนักวิชาการที่มีต่อผู้มีอาวุโสสูงกว่ากับมโนภาพของนักธุรกิจที่มีต่อผู้มีอาวุโสต่ำกว่า

1.4.6 มโนภาพของข้าราชการที่มีต่อผู้มีอาวุโสสูงกว่ากับมโนภาพของนักธุรกิจที่มีต่อผู้มีอาวุโสต่ำกว่า

1.4.7 มโนภาพของข้าราชการที่มีต่อผู้มีอาวุโสต่ำกว่ากับมโนภาพของนักวิชาการที่มีต่อผู้มีอาวุโสสูงกว่า

1.4.8 มโนภาพของนักวิชาการที่มีต่อผู้มีอาวุโสต่ำกว่ากับมโนภาพของนักธุรกิจที่มีต่อผู้มีอาวุโสสูงกว่า

1.4.9 มโนภาพของข้าราชการที่มีต่อผู้มีอาวุโสต่ำกว่ากับมโนภาพของนักธุรกิจที่มีต่อผู้มีอาวุโสสูงกว่า

1.4.10 มโนภาพของข้าราชการที่มีต่อผู้มีอาวุโสสูงกว่ากับมโนภาพของนักวิชาการที่มีต่อผู้มีอาวุโสสูงกว่า

1.4.11 มโนภาพของนักวิชาการที่มีต่อผู้มีอาวุโสสูงกว่ากับมโนภาพของนักธุรกิจที่มีต่อผู้มีอาวุโสสูงกว่า

1.4.12 มโนภาพของข้าราชการที่มีต่อผู้มีอาวุโสสูงกว่ากับมโนภาพของนักธุรกิจที่มีต่อผู้มีอาวุโสสูงกว่า

1.4.13 มโนภาพของข้าราชการที่มีต่อผู้มีอาวุโสต่ำกว่ากับมโนภาพของนักวิชาการที่มีต่อผู้มีอาวุโสต่ำกว่า

1.4.14 มโนภาพของนักวิชาการที่มีต่อผู้มีอาวุโสต่ำกว่ากับมโนภาพของนักธุรกิจที่มีต่อผู้มีอาวุโสต่ำกว่า

1.4.15 มโนภาพของข้าราชการที่มีต่อผู้มีอาวุโสต่ำกว่ากับมโนภาพของนักธุรกิจที่มีต่อผู้มีอาวุโสต่ำกว่า

1.5 ศึกษามโนภาพของข้าราชการ นักวิชาการ และนักธุรกิจ ที่มีต่อผู้ที่ขัดแย้งด้วยกับผู้ที่ไม่ขัดแย้ง คือ

1.5.1 มโนภาพของข้าราชการที่มีต่อผู้ที่ขัดแย้งด้วยกับผู้ที่ไม่ขัดแย้ง

1.5.2 มโนภาพของนักวิชาการที่มีต่อผู้ที่ขัดแย้งด้วยกับผู้ที่ไม่ขัดแย้ง

1.5.3 มโนภาพของนักธุรกิจที่มีต่อผู้ที่ขัดแย้งด้วยกับผู้ที่ไม่ขัดแย้ง

1.5.4 มโนภาพของข้าราชการที่มีต่อผู้ที่ขัดแย้งด้วยกับมโนภาพของนักวิชาการที่มีต่อผู้ที่ไม่ขัดแย้ง

1.5.5 มโนภาพของนักวิชาการที่มีต่อผู้ที่ขัดแย้งด้วยกับมโนภาพของนักธุรกิจที่มีต่อผู้ที่ไม่ขัดแย้ง

1.5.6 มโนภาพของข้าราชการที่มีต่อผู้ที่ขัดแย้งด้วยกับมโนภาพของนักธุรกิจที่มีต่อผู้ที่ไม่ขัดแย้ง

1.5.7 มโนภาพของข้าราชการที่มีต่อผู้ที่ไม่ขัดแย้งกับมโนภาพของนักวิชาการที่มีต่อผู้ที่ขัดแย้ง

1.5.8 มโนภาพของนักวิชาการที่มีต่อผู้ที่ไม่ขัดแย้งกับมโนภาพของนักธุรกิจที่มีต่อผู้ที่ขัดแย้ง

1.5.9 มโนภาพของข้าราชการที่มีต่อผู้ที่ไม่ขัดแย้งกับมโนภาพของนักธุรกิจที่มีต่อผู้ที่ขัดแย้ง

1.5.10 มโนภาพของข้าราชการที่มีต่อผู้ที่ขัดแย้งกับมโนภาพของนักวิชาการที่มีต่อผู้ที่ขัดแย้ง

1.5.11 มโนภาพของนักวิชาการที่มีต่อผู้ที่ขัดแย้งกับมโนภาพของนักธุรกิจที่มีต่อผู้ที่ขัดแย้ง

1.5.12 มโนภาพของข้าราชการที่มีต่อผู้ที่ขัดแย้งกับมโนภาพของนักธุรกิจที่มีต่อผู้ที่ขัดแย้ง

1.5.13 มโนภาพของข้าราชการที่มีต่อผู้ที่ไม่ขัดแย้งกับมโนภาพของนักวิชาการที่มีต่อผู้ที่ไม่ขัดแย้ง

1.5.14 มโนภาพของนักวิชาการที่มีต่อผู้ที่ไม่ขัดแย้งกับมโนภาพของนักธุรกิจที่มีต่อผู้ที่ไม่ขัดแย้ง

1.5.15 มโนภาพของข้าราชการที่มีต่อผู้ที่ไม่ขัดแย้งกับมโนภาพของนักธุรกิจที่มีต่อผู้ที่ไม่ขัดแย้ง

1.6 ศึกษาบุคลิกภาพของผู้มีอาวุโสสูงกว่าและต่ำกว่าที่ขัดแย้งกับไม่ขัดแย้ง ได้แก่

1.6.1 บุคลิกภาพของผู้มีอาวุโสสูงกว่าที่ขัดแย้งกับผู้มีอาวุโสต่ำกว่าที่ขัดแย้ง

1.6.2 บุคลิกภาพของผู้มีอาวุโสสูงกว่าที่ไม่ขัดแย้งกับผู้มีอาวุโสต่ำกว่าที่ไม่ขัดแย้ง

1.6.3 บุคลิกภาพของผู้มีอาวุโสสูงกว่าที่ขัดแย้งกับผู้มีอาวุโสต่ำกว่าที่ไม่ขัดแย้ง

1.6.4 บุคลิกภาพของผู้มีอาวุโสสูงกว่าที่ไม่ขัดแย้งกับผู้มีอาวุโสต่ำกว่าที่ขัดแย้ง

1.6.5 บุคลิกภาพของผู้มีอาวุโสสูงกว่าที่ขัดแย้งกับผู้มีอาวุโสสูงกว่าที่ไม่ขัดแย้ง

1.6.6 บุคลิกภาพของผู้มีอาวุโสต่ำกว่าที่ขัดแย้งกับผู้มีอาวุโสต่ำกว่าที่ไม่ขัดแย้ง

เพื่อดูว่าบุคลิกภาพของบุคคลเหล่านี้แตกต่างกันในแง่ใดบาง

2. เปรียบเทียบมโนภาพเกี่ยวกับบุคลิกภาพของคณะบุคคลต่าง ๆ ในข้อ 1 ส่วนความมุ่งหมายรองนั้น คือ

3. ศึกษาสาเหตุของการขัดแย้งระหว่างคณะบุคคลต่าง ๆ กับผู้มีอาวุโสสูงกว่าและผู้มีอาวุโสต่ำกว่า

4. ศึกษาถึงวิธีการแก้ปัญหาการขัดแย้งของคณะบุคคลต่าง ๆ

5. ศึกษาถึงความเข้าใจของความหมายคำว่า "ผู้มีอาวุโส" ของคณะบุคคลต่าง ๆ

ข้อตกลงเบื้องต้น

1. การวิจัยนี้ ผู้วิจัยถือว่า ลักษณะทางบุคลิกภาพของกิลฟอร์ดและซิมเมอร์แมน (Guilford and Zimmerman) ซึ่งเป็นของต่างประเทศนั้น สามารถนำมาใช้กับบุคลิกภาพของคณะบุคคลต่าง ๆ ในประเทศไทยได้ เพราะว่าเมื่อผู้วิจัยพิจารณาลักษณะของแต่ละตัวประกอบแล้ว ก็เห็นว่าทุกตัวประกอบ[1] มีลักษณะที่ใช้กับบุคลิกภาพของคนไทยได้ทั้งนั้น ด้วยเป็นลักษณะมูลฐานทั่วไปของบุคลิกภาพ

2. ผู้วิจัยถือว่า คำตอบที่ได้จากการสัมภาษณ์เป็นความรู้สึกที่แท้จริงของผู้ให้สัมภาษณ์ที่มีต่อแต่ละลักษณะของผู้มีอาวุโสสูงกว่าและต่ำกว่า

---

[1] ดูคำอธิบายหน้า 15 ในวิทยานิพนธ์เล่มนี้

3. บุคลิกภาพมีลักษณะคงที่ (Statics)

4. มโนภาพของข้าราชการ นักวิชาการ และนักธุรกิจ ที่มีต่อข้าราชการ นักวิชาการ และนักธุรกิจ ตามลำดับ เป็นมโนภาพที่เกิดขึ้นตรงกับบุคลิกภาพจริง ไม่มีอิทธิพลของความแตกต่างเนื่องจากความเป็นข้าราชการ นักวิชาการ และนักธุรกิจของผู้ให้มโนภาพแฝงอยู่

ขอบเขตของการวิจัย

1. ผู้วิจัยศึกษาถึงลักษณะของผู้มีอาวุโสสูงกว่าและต่ำกว่าที่ขัดแย้งกับไม่ขัดแย้งทั้ง 41 ข้อ จากมโนภาพของคณะบุคคลต่าง ๆ 3 ประเภท ได้แก่ ข้าราชการ นักวิชาการ และนักธุรกิจ ตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้จะเป็นบุคคลโดยทั่วไปซึ่งผู้วิจัยจะไม่พิจารณาโดยบ่งชัดลงไปว่า ข้าราชการจะเป็นข้าราชการในกระทรวงใดกระทรวงหนึ่ง หรือนักธุรกิจก็จะเป็นผู้ที่ทำงานอยู่ในบริษัทใดบริษัทหนึ่ง แต่จะพิจารณาโดยส่วนรวมแล้วสุ่มตัวอย่างมาตามจำนวนที่ต้องการ

2. ผู้วิจัยศึกษาบุคลิกภาพของผู้มีอาวุโสสูงกว่าและต่ำกว่าที่ขัดแย้งกับไม่ขัดแย้งตามลักษณะทางบุคลิกภาพ 10 ลักษณะของกิลฟอร์ดและซิมเมอร์แมนเท่านั้น ส่วนลักษณะทางบุคลิกภาพของบุคคลอื่น เช่น ของจุง (Jung) ซึ่งแบ่งลักษณะทางบุคลิกภาพออกเป็น 2 ลักษณะนั้น จะไม่นำมาพิจารณาในที่นี้

3. การวิจัยครั้งนี้ จะถือคะแนนของผู้ให้สัมภาษณ์ที่มีต่อแต่ละลักษณะของความเป็นผู้มีอาวุโสเป็นสำคัญ โดยจะวิเคราะห์ลักษณะทางบุคลิกภาพแยกทีละตัวประกอบ และจะวิเคราะห์บุคลิกภาพโดยส่วนรวมอีกครั้งหนึ่ง

4. ผู้วิจัยจะไม่ศึกษาถึงสาเหตุที่ทำให้บุคคลต่าง ๆ ดังกล่าวมีบุคลิกภาพเช่นนั้น

ความจำกัดของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้อาจเกิดการคลาดเคลื่อนไม่สมบูรณ์ขึ้นได้ อันเนื่องมาจากสาเหตุดังต่อไปนี้

1. กลุ่มตัวอย่างประชากรอาจให้การสัมภาษณ์ไม่ตรงกับความรู้สึกจริงที่มีอยู่ เพราะจะคำนึงถึงผลเสียที่เกิดจากการตอบซึ่งอาจมีผลกระทบกระเทือนต่ออาชีพของผู้ให้สัมภาษณ์ได้

2. การแบ่งกลุ่มตัวอย่างประชากรออกเป็น 3 ประเภท คือ ข้าราชการ นักวิชาการ และนักธุรกิจนั้น อาจเกิดการคลาดเคลื่อนได้ เนื่องจากลักษณะอาชีพบางอย่างของกลุ่มคณะบุคคลดังกล่าวมีการซ้ำซ้อน (Overlap) กัน เช่น นักวิชาการส่วนใหญ่ก็มีฐานะเป็นข้าราชการ

3. ตัวอย่างประชากรที่เป็นข้าราชการ นักวิชาการ และนักธุรกิจมีมโนภาพเกี่ยวกับข้าราชการ นักวิชาการ นักธุรกิจ ตามลำดับ แตกต่างกัน เพราะฉะนั้นความแตกต่างของบุคลิกภาพข้าราชการ นักวิชาการ และนักธุรกิจ อาจเกิดจากความแตกต่างของมโนภาพของตัวอย่างประชากร 3 กลุ่ม แต่ไม่ใช่แตกต่างเพราะบุคลิกภาพของบุคคลแต่ละกลุ่มเอง

4. ตัวอย่างประชากรอาจเข้าใจความหมายของลักษณะบุคลิกภาพไม่ตรงกับศัพท์ที่ใช้ เช่น ลักษณะผู้นำ

คำจำกัดความ

มโนภาพ หมายถึง ความรู้อย่างชัดเจนสมบูรณ์ว่าวัตถุปรากฏการณ์และสภาวะต่าง ๆ ที่อยู่ในจำพวกเดียวกันนั้นมีสมบัติอะไรร่วมกันบ้าง[1] หรือกล่าวได้ว่า มโนภาพเป็นการรวมประสบการณ์เดิมจากที่ได้เรียนรู้มาหลาย ๆ อย่าง ให้เป็นความคิดเพียงอันเดียว โดยที่สามารถจะเห็นความแตกต่างของสิ่งที่ตนได้เรียนรู้มานั้น ตัวอย่างเช่น ตอนเป็นเด็กเรียนรู้ว่า สัตว์ใดที่มีขา 2 ขา บินได้ มีจงอยปาก และมีขน เรียกว่านก เมื่อเจริญเติบโตขึ้นก็ได้รู้จักสัตว์ 2 ขา หลาย ๆ ประเภท ทำให้รู้ว่าสัตว์ 2 ขาชนิดอื่น ๆ ที่บินได้เป็นนกเหมือนกัน เช่น นกกระจอกมีตัวเล็ก สีน้ำตาล เรียกว่านก นกเขาตัวใหญ่ สีเทา ก็เรียกว่านก ฯลฯ สิ่งเหล่านี้แม้สีจะผิดกัน ตัวเล็กใหญ่ผิดกัน แต่ก็มีสมบัติร่วมกันหลายอย่าง คือ มีขา 2 ขา บินได้ มีจงอยปาก เช่นนี้แสดงว่า เด็กได้เกิดมโนภาพในเรื่อง "นก" แล้ว ฉะนั้นเมื่อพูดถึงนกกระจอก เด็กจะมองเห็นภาพนกกระจอกว่าเป็นนกตัวเล็ก มีสีน้ำตาล เป็นต้น

มโนภาพของความมีอาวุโส หมายถึง ความรู้อย่างชัดเจนสมบูรณ์ของคณะบุคคลประเภทต่าง ๆ ซึ่งได้จากการที่เคยมีประสบการณ์เดิม ติดต่อสัมพันธ์กับผู้มีอาวุโสสูงกว่าและผู้มีอาวุโสต่ำกว่าตนเอง และเกิดเป็นภาพบุคลิกลักษณะของความมีอาวุโสของบุคคลเหล่านั้นขึ้นในใจของแต่ละบุคคล

ความเป็นผู้มีอาวุโส หมายถึง ลักษณะที่สูงกว่าหรือแก่กว่าในลักษณะใดลักษณะหนึ่งจาก 8 ลักษณะ คือ

1. ตำแหน่งสูงกว่า
2. วุฒิวิชาการสูงกว่า
3. ชาติสกุลสูงกว่า

---

[1] ตุ้ย ชุมสาย, ม.ล., จิตวิทยาในชีวิตประจำวัน (พระนคร: ไทยวัฒนาพานิช, 2508.), หน้า 330.

4. วัยสูงกว่า

5. ประสบการณ์มากกว่า

6. อิทธิพลเหนือกว่า

7. ฐานะสูงกว่า

8. เป็นผู้เคยมีอุปการคุณ

ผู้ที่มีอาวุโสสูงกว่าและต่ำกว่า หมายถึง บุคคลใดบุคคลหนึ่งที่อยู่ในมโนภาพของผู้ให้สัมภาษณ์ในขณะที่ให้สัมภาษณ์ และมีอาวุโสสูงกว่าหรือต่ำกว่าผู้สัมภาษณ์ในด้านใดด้านหนึ่งหรือหลาย ๆ ด้านรวมกันตามลักษณะของผู้มีอาวุโสทั้ง 8 ประการ ซึ่งในขณะเดียวกันบุคคลผู้นี้อาจเป็นผู้มีอาวุโสสูงกว่าหรือต่ำกว่าของบุคคลอีกผู้หนึ่งได้ ตัวอย่างเช่น นาย ก. เป็นผู้บังคับบัญชาของนาย ข. และเป็นบุตรของนาย ค. ฉะนั้น นาย ก. จึงเป็นผู้มีอาวุโสสูงกว่าของนาย ข. และเป็นผู้มีอาวุโสต่ำกว่าของนาย ค. บุคคลเดียวกันจึงอาจเป็นได้ทั้งผู้มีอาวุโสสูงและอาวุโสต่ำแล้วแต่สภาพการณ์

ข้าราชการ หมายถึง บุคลากรหรือเจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติราชการอยู่ในสำนักงานปลัดกระทรวง กรมกองต่าง ๆ ของกระทรวง 12 กระทรวง และอยู่ในกฎข้อบังคับของระเบียบข้าราชการพลเรือน

นักวิชาการ หมายถึง บุคคลที่ปฏิบัติหน้าที่เกี่ยวข้องกับวิชาการโดยตรง เช่น เป็นอาจารย์ นักวิจัย วิทยากร หรือผู้เชี่ยวชาญ แต่ในที่นี้ ผู้วิจัยใช้ตัวอย่างประชากรที่เป็นอาจารย์จากมหาวิทยาลัยทั้ง 5 แห่ง คือ จุฬาลงกรณมหาวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร มหาวิทยาลัยมหิดล และมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

นักธุรกิจ หมายถึง บุคคลที่ปฏิบัติหน้าที่เกี่ยวกับกิจการงานด้านธุรกิจการค้าตามบริษัทต่าง ๆ ซึ่งไม่ใช่รัฐวิสาหกิจ อาจจะเป็นผู้บริหาร ผู้จัดการ หัวหน้าแผนก และผู้ที่เกี่ยวข้องด้านธุรกิจ

วรรณคดีที่เกี่ยวข้อง

ในการวัดและประเมินบุคคลแต่ละคนในแง่จิตวิทยานั้นมีเป็น 2 นัย คือ นัยแรก วัดว่าบุคคลแต่ละคนสามารถทำอะไรได้บ้าง และอีกนัยหนึ่งวัดว่าบุคคลแต่ละคนจะทำอะไรบ้าง การวัดตามนัยแรกเรียกตามสำนวนทางจิตวิทยาว่า เป็นการวัดความสามารถ ในการวัดตามนัยที่สองเรียกว่า เป็นการวัดบุคลิกภาพ[1]

คำว่า "บุคลิกภาพ" ได้มีผู้ให้คำจำกัดความไว้หลายประการด้วยกัน เช่น แชฟเฟอร์[2] (Shaffer) ได้ให้ความหมายของบุคลิกภาพไว้ว่า "หมายถึง แบบของแต่ละบุคคล หรือเป็นการปรับตัวของแต่ละบุคคลให้เข้ากับสภาพแวดล้อมของตน"

ออลพอร์ต[3] (Allport) กล่าวว่า "บุคลิกภาพเป็นองค์กรที่แปรเปลี่ยนอยู่ภายในระบบของร่างกายและจิตใจของแต่ละบุคคล ซึ่งแต่ละบุคคลนั้น จะปรับความเป็นเอกลักษณ์นี้ให้เข้ากับสิ่งแวดล้อมของเขา"

กัททรี[4] (Guthrie) กล่าวว่า "บุคลิกภาพมีลักษณะคล้ายกับเป็นนิสัยที่ปฏิบัติอยู่เป็นกิจวัตรประจำวัน ซึ่งมีความคงที่และยากที่จะเปลี่ยนแปลงได้"

---

1 R.L.Thorndike and Elizabeth Hagen, Measurement and Evalution in Psychology and Education (2nd.ed., New York : John Wiley & Sons, Inc., 1961.), p.22.

2 Laurence F.Shaffer, "Personality" in Edwin G.Boring, Foundation of Psychology (New York: John Wiley & Sons, Inc., c1948), p.488.

3 G.W.Allport, Personality: A Psychological Interpretation (Henry Holt and Company, Inc., c1937), p.48.

4 Ross Guthrie, Definition of Personality in Stagner Ross, Psychology of Personality (3rd.ed., New York: McGraw-Hill Book Company, Inc., 1961.), p.6.

วัตสัน[1] (Watson) กล่าวว่า "บุคลิกภาพประกอบด้วยพฤติกรรมต่าง ๆ รวมทั้งลักษณะการปรับตัวและความสามารถตลอดชีวิตของแต่ละบุคคล"

ตุ้ย ชุมสาย[2] กล่าวว่า "บุคลิกภาพ คือ กระสวนแห่งบูรณการ (Intergration) อันหนึ่งซึ่งประกอบขึ้นด้วยรูปร่าง ลักษณะ และพฤติกรรมที่เป็นเครื่องส่อนิสัยของคน ๆ หนึ่ง และซึ่งทำให้คนอื่นกำหนดคุณค่าของคนนั้นด้วยอาเวค (Emotion) และไม่ใช่ด้วยพุทธิปัญญาหรือเชาว์"

คำจำกัดความของบุคลิกภาพ ได้มีผู้ให้ไว้อีกหลายประการซึ่งส่วนใหญ่แล้วจะมีความหมายในทำนองเดียวกัน คือเป็นลักษณะทั้งหมดของบุคคลใดบุคคลหนึ่งที่ปรากฏออกมาให้เห็นได้ หรืออาจจะกล่าวได้ว่า บุคลิกภาพเป็นคุณสมบัติของแต่ละบุคคลซึ่งแต่ละบุคคลนั้นจะแตกต่างไปจากบุคคลอื่น ๆ คนทุกคนจึงมีลักษณะเป็นแบบฉบับของตัวเอง ไม่เหมือนกับผู้อื่น คนหนึ่งย่อมมีบุคลิกภาพแบบหนึ่ง ซึ่งในเรื่องแบบต่าง ๆ ของบุคลิกภาพนี้ ได้มีนักจิตวิทยาหลายท่าน แบ่งบุคลิกภาพออกเป็นหลายแบบ เช่น

จุง[3] (Jung) แบ่งบุคลิกภาพของคนออกเป็น 2 พวก คือ พวกเก็บกด (Introvert) และพวกเปิดเผย (Extrovert)

พวกเก็บกด คือ พวกที่ถือเอาตัวเองเป็นศูนย์กลางแห่งการนึกคิดทั้งหลายที่เกี่ยวกับพฤติกรรมประจำวัน ไม่ค่อยคำนึงถึงความจริงใจในโลกภายนอกจิตใจของคน ชอบเก็บตัวอยู่เงียบ ๆ ไม่ค่อยชอบพูดจาสมาคมกับใคร

---

1 J.B.Watson. Definition of Personality in Stagner Ross, Psychology of Personality (3rd.ed., New York: McGraw-Hill Book Company, Inc., 1961.) p.5.

2 ตุ้ย ชุมสาย, ม.ล., จิตวิทยาในชีวิตประจำวัน (พระนคร: ไทยวัฒนาพานิช, 2508.), หน้า 350.

3 Ross Stagner, op.cit., p.267.

ส่วนพวกเปิดเผย จะพูดความจริงแห่งโลกภายนอกซึ่งตัวสัมผัสและรู้สึกได้ ไม่โกรธเกลียดใครง่าย ๆ ชอบความสนุกสนานและการสมาคม[1]

สปรังเกอร์[2] (Spranger) แบ่งบุคลิกภาพของคนออกเป็น 6 ชนิด คือ

1. พวกยึดทฤษฎี (The Theoretical) จะมีหลักการและมีระเบียบแบบแผนซึ่งมีความจริงเป็นรากฐาน

2. พวกพึ่งเศรษฐกิจ (The Economic) จะถือเอาความถูกต้องและมั่นคงในการเงินเป็นหลักในการประกอบธุรกิจการงานต่าง ๆ

3. พวกนิยมการเมือง (The Political) จะมีวัตถุประสงค์ในการหาอำนาจ

4. พวกนิยมสังคม (The Social) ชอบใช้ชีวิตอยู่ตามสโมสร และชอบอยู่ในเมือง

5. พวกนิยมศิลป (The Aesthetic) ถือเอาความงดงาม และความราบรื่นเป็นอุดมคติสูงสุดในการประกอบการงาน

6. พวกเคร่งศาสนา (The Religious) ยึดคติในทางศาสนาเป็นแนวทางในการดำเนินชีวิต

การที่จะทราบว่า บุคคลแต่ละคนมีบุคลิกภาพแบบไหน เราอาจวัดบุคลิกภาพของบุคคลผู้นั้นออกมาได้ โดยจะต้องกำหนดว่า จะวัดบุคลิกภาพในด้านใดบ้าง ถ้าจะกล่าวโดยทั่วไปแล้ว การวัดบุคลิกภาพเป็นการวัดลักษณะของบุคคลแต่ละคน 5 ประการใหญ่ ๆ คือ[3]

---

1 ตุ้ย ชุมสาย, ม.ล., เรื่องเดิม, หน้า 352-353.

2 Louis P.Thorpe and Allen M.Schmuller,, Personality : An Interdisciplinary Approach (Toronto : D. Van Nostrand Company, Inc., 1965.), p.303-304.

3 สวัสดิ์ สุคนธรังษี และ สมศรี จุลละนันท์, วิธีการวัดทางจิตวิทยากับการประเมินบุคคล (พระนคร: 2503), หน้า 27.

ลักษณะนิสัยและอุปนิสัย ความสามารถในการปรับตัว อารมณ์ ความสนใจ และทัศนคติ ลักษณะทั้งห้านี้ เป็นลักษณะที่บุคคลทุกคนจะต้องมี แต่อาจจะไม่เหมือนกัน ทั้งนี้เนื่องจากความแตกต่างระหว่างบุคคล ทำให้บุคลิกภาพของแต่ละบุคคลแตกต่างกัน เช่น ผู้บังคับบัญชาจะมีบุคลิกภาพแบบหนึ่ง ส่วนเจ้าหน้าที่พนักงานจะมีบุคลิกภาพอีกแบบหนึ่ง

ใน ค.ศ.1928 เมย์ (May) และฮาร์ทชอร์น[1] (Hartshorne) ได้วิจัยถึงลักษณะต่าง ๆ ที่จะวัดได้ในเรื่องบุคลิกภาพ แล้วพิสูจน์ว่าลักษณะต่าง ๆ ของบุคลิกภาพที่สังคมยอมรับนั้นเป็นสิ่งที่วัดไม่ได้ ต่อมา นักจิตวิทยาหลายท่านจึงพยายามที่จะศึกษาถึงคุณลักษณะทางบุคลิกภาพโดยหันมาใช้วิธีการวิเคราะห์ตัวประกอบ[2] (Factor Analysis) ฉะนั้น ในปี ค.ศ.1956 กิลฟอร์ดและคณะ[3] (Guilford and his associates) จึงได้วิเคราะห์หาค่าสหสัมพันธ์ภายใน (Inter Correlation) ระหว่างข้อกระทง (Items) แต่ละข้อของแบบสำรวจบุคลิกภาพหลาย ๆ ฉบับ ผลที่ได้จากการวิจัยนี้ คือ กิลฟอร์และซิมเมอร์แมน (Guilford & Zimmerman) ได้ดัดแปลงแบบสำรวจบุคลิกภาพ 3 ฉบับของกิลฟอร์ด มาร์ติน[4] (Guilford Martin Inventories) เป็นแบบสำรวจบุคลิกภาพฉบับใหม่ขึ้น เรียกว่า กิลฟอร์ด ซิมเมอร์แมน เทมเพอราเมนต์ เซอร์เวย์[5] (Guilford Zimmerman Temperament Survey) แบบสำรวจนี้ได้แยกลักษณะทางบุคลิกภาพออกเป็น 10 อย่าง ซึ่งกิลฟอร์ดและซิมเมอร์แมนเชื่อว่า ตัวประกอบ 10 ตัว

---

1 R.L.Thorndike and Elizabeth Hagen, Measurement and Evaluation in Psychology and Education (2nd.ed., New York : John Wiley & Sons, Inc., 1961.), pp.391-392.

2 Anne Anastasi, Psychological Testing (3rd.ed., New York: Macmillan Company, 1968.), p.449.

3 Ibid., p.449.

4 William C.Cottle, Interest and Personality Inventories (Boston: Houghton Miffin Company, c1968.), p.104.

5 Anastasi, loc.cit.

ที่มีอยู่ในแบบสำรวจนั้น จะประกอบกันเป็นลักษณะทั้งหมดของบุคลิกภาพของแต่ละบุคคลได้[1] ตัวประกอบทั้ง 10 ลักษณะ ได้แก่[2]

1. ตัวประกอบ จี (Factor G) คือ กิจกรรมทั่วไป (General Activity) ได้แก่ แนวโน้มที่จะเป็นคนเอาการเอางาน ลักษณะที่จะพิจารณาในเรื่องนี้คือพิจารณาว่าบุคคลนั้นมีการทำงานเป็นอย่างไร มีประสิทธิภาพหรือไม่ ตลอดจนความคล่องแคล่วในการทำงาน

2. ตัวประกอบ อาร์ (Factor R) คือ การควบคุมตน (Restraint) ได้แก่ การที่จะเป็นคนเอาจริงเอาจัง ไม่ปล่อยตัวตามสบาย รู้จักควบคุมตนเอง เก็บความรู้สึกได้ดี และมีความละเอียดรอบคอบ สุขุม

3. ตัวประกอบ เอ (Factor A) คือ ความเหนือกว่าผู้อื่น ได้แก่ แนวโน้มที่จะพูดออกความเห็นหรือแสดงตนโดยไม่รีรอหรือชงัก ซึ่งเป็นแนวทางที่จะแสดงตนเป็นผู้นำ นอกจากนี้ยังรู้จักป้องกันตัวเองอีกด้วย

4. ตัวประกอบ เอส (Factor S) คือ การชอบสมาคม (Sociability) หมายถึง การที่ชอบกิจกรรมในสังคม ชอบติดต่อกับผู้อื่น เป็นคนเปิดเผย และมีเพื่อนฝูงมาก

5. ตัวประกอบ อี (Factor E) คือ ความมั่นคงทางอารมณ์ ได้แก่ แนวโน้มที่จะแสดงอารมณ์ของตนเองอย่างคงเส้นคงวา ไม่มีลักษณะที่จะแสดงอารมณ์ ทำให้เป็นคนรู้จริง มองโลกในด้านดี

004329

6. ตัวประกอบ โอ (Factor O) คือ ความเป็นปรนัย (Objectivity) ได้แก่ การที่จะเป็นที่มองสิ่งต่าง ๆ ในแง่ของความเป็นจริง ไม่พยายามมองโดยพิจารณาแต่ในแง่ของตนเอง และเป็นคนที่ยึดถือข้อเท็จจริงเป็นใหญ่เสมอ

---

1 Louis P.Thorpe and Allan M.Schmuller, Personality: An Interdisciplinary Approach (Toronto: D.Van Nostrand Company, Inc., 1965,), p.303-304.

2 Anne Anastasi, Psychological Testing (3rd.ed., New York: Macmillan Company, 1968,), p.449.

7. ตัวประกอบ เอฟ (Factor F) คือ ความเป็นมิตร (Friendliness) เป็นลักษณะที่จะยกย่องผู้อื่น อดทนต่อความเป็นศัตรู รู้จักโอภาปราศัยและมีความมานะอดทน

8. ตัวประกอบ ที (Factor T) คือ ความมีความคิด (Thoughtfulness) ได้แก่การที่เป็นคนช่างคิด สนใจที่จะพิจารณาสิ่งต่าง ๆ รู้จักแก้ปัญหา และเป็นคนมีระเบียบวินัย

9. ตัวประกอบ พี (Factor P) คือ ความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น (Personal Relations) หมายถึงการที่ทนบุคคลอื่นได้ และมีศรัทธาในสถาบันต่าง ๆ ของสังคม มีความรักชาติ ศาสนา มีความภาคภูมิและนับถือตัวเอง

10. ตัวประกอบ เอ็ม (Factor M) คือ ความเป็นผู้ชาย (Masculinity) เป็นลักษณะที่จะแสดงความสนใจต่อสิ่งต่าง ๆ อย่างผู้ชาย ความสนใจที่จะแสดงนี้ แสดงในแง่ของความตื่นเต้น ความกลัว และความเห็นอกเห็นใจ นอกจากนี้ยังมีลักษณะเป็นคนไม่จุกจิกจู้จี้ มีความกล้าหาญ ใจคอหนักแน่น ไม่เป็นคนหูเบา

การวัดคุณลักษณะทางบุคลิกภาพดังกล่าว อาจใช้วิธีวัดดังต่อไปนี้ได้ คือ

1. การสังเกต[1] (Observational Methods) วิธีนี้ใช้สังเกตพฤติกรรมของแต่ละคนที่มีปฏิกริยาต่อสิ่งเร้าภายนอก และควรสังเกตแต่เพียงปฏิกริยาต่อเรื่องหนึ่งเรื่องใดแต่เรื่องเดียวเป็นคราว ๆ ไป เช่น สังเกตแต่ปฏิกริยาก้าวร้าวเพียงอันเดียว เทคนิคการสังเกตแบบนี้ยังแยกออกเป็น

1.1 การประมาณค่า (Rating) วิธีประมาณค่ามีหลายแบบ อาจเป็นการประมาณค่าโดยให้มาตราเป็นตัวเลข (Numerical Scale) หรือเป็นแบบรายการตรวจค่า (Checklist) ก็ได้

---

[1] James O. Whittaker, Introduction to Psychology (Tokyo: Toppan Company, Limited, 1966.), pp.498-502.

1.2 การสัมภาษณ์ (Interview) เป็นวิธีที่ใช้กันมากที่สุดในการประเมินบุคลิกภาพ เพราะการสัมภาษณ์จะช่วยให้ผู้สัมภาษณ์ได้ข้อมูลต่าง ๆ ตามที่ตนต้องการ และในขณะที่สัมภาษณ์อยู่นั้น ผู้สัมภาษณ์ก็อาจจะสังเกตและประเมินค่าบุคลิกภาพของผู้ให้สัมภาษณ์ไปด้วยก็ได้[1]

2. การประเมินบุคลิกภาพโดยใช้แบบสำรวจ[2] (Personal Inventories) วิธีนี้จะแตกต่างไปจากการสังเกต เพราะว่าแบบสำรวจใช้วัดคุณลักษณะภายใน (Inner Characteristics) ของบุคลิกภาพ ชนิดของแบบสำรวจมีมากมาย ผู้วิจัยจะขอกล่าวเฉพาะที่สำคัญ ๆ เท่านั้น คือ

2.1 แบบสำรวจทางจิตวิทยาของแคลิฟอร์เนีย[3] (California Psychological Inventory) ใช้สำรวจเด็กอายุ 13 ปี หรือมากกว่า ถึงลักษณะต่าง ๆ ทางบุคลิกภาพซึ่งเป็นลักษณะกว้าง ๆ ของพฤติกรรมของมนุษย์ แบบสำรวจนี้จะประกอบด้วยคำถาม 480 ข้อกระทง (Items) ให้ตอบถูกหรือผิด ตัวอย่างคำถามเช่น "ท่านไม่จำเป็นต้องนึกถึงผู้อื่นนอกจากผู้ที่เลี้ยงดูท่าน"

2.2 แบบสำรวจบุคลิกภาพของมินเนโซต้า[4] (The Minnesota Multiphasic Personality Inventory) เป็นแบบสำรวจที่นิยมใช้กันมากที่สุดในปัจจุบัน ประกอบด้วยข้อความที่ให้ผู้ถูกสำรวจตอบว่า ใช่ ไม่ใช่ หรือตัดสินไม่ได้ (cannot say) เป็นจำนวน 550 ข้อกระทงด้วยกัน ตัวอย่างคำถามเช่น "ฉันรู้สึกหัวเสียที่ต้องคอย"

---

1 Norman L.Munn, Introduction to Psychology (Boston: Houghton Miffin Company, c1962.), p.243.

2 James O.Whittaker, Introduction to Psychology (Tokyo: Toppan Company, Limited, 1966.), p.503.

3 Ibid, p.504.

4 Anne Anastasi, Psychological Testing (3rd.ed., New York: Macmillan Company, 1968.), p.441.

2.3 เดอะ เฮสตัน เพอร์ซันแนล แอดจัสเมนต์ อินเวนทอรี่[1] (The Heston Personal Adjustment Inventory) เป็นแบบสำรวจที่ใช้วัดเกี่ยวกับความคิดวิเคราะห์ (Analytical Thinking) การชอบสมาคม (Sociability) ความพอใจบ้าน (Home Satisfaction) ความมั่นคงทางอารมณ์ (Emotional Stability) และความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น (Personal Relations) แบบสำรวจนี้จะมีข้อความไว้ให้หลายข้อความ แล้วให้ผู้ถูกสำรวจตอบว่า ใช่หรือไม่ใช่ ตัวอย่างคำถาม เช่น "ท่านมักจะใจลอยเสมอ"

การศึกษาวิจัยเรื่องการวัดบุคลิกภาพนี้ ได้มีนักศึกษาเป็นจำนวนมากที่สนใจค้นคว้าทางด้านนี้โดยใช้แบบสำรวจชนิดต่าง ๆ เป็นเครื่องมือในการวัดบุคลิกภาพ เช่น

ในปีคริสต์ศักราช 1960 ครอสเวท[2] (Charles Crosthwait) ได้ศึกษาบุคลิกภาพโดยใช้ เดอะ เฮสตัน เพอร์ซันแนล แอดจัสเมนต์ อินเวนทอรี่ (The Heston Personal Adjustment Inventory) วัดลักษณะทางบุคลิกภาพ 5 ลักษณะ คือ

1. ความคิดในการวิเคราะห์ (Analytical Thinking) บุคคลใดที่ได้คะแนนในลักษณะนี้สูง แสดงว่าเป็นคนที่มีความคิดเป็นอิสระ สนุกสนานกับการแก้ปัญหา ถ้าได้คะแนนต่ำ แสดงว่าเป็นพวกไม่ยอมรับความคิดเห็นคนอื่น และเป็นคนไม่ชอบคิด

2. การชอบสมาคม (Sociability) คนที่ได้คะแนนสูง แสดงว่าเป็นคนที่มีเพื่อนฝูงง่าย และชอบร่วมกิจกรรมในสังคม ถ้าได้คะแนนต่ำ แสดงว่าเป็นคนขี้อาย ไม่เข้าสังคมและเป็นคนมีเพื่อนฝูงน้อย

---

[1] Frank A. Geldard, Fundamentals of Psychology (New York: John Wiley and Sons, Inc., c1961.), p.334.

[2] Charles Crosthwait, "Teaching Field Choice and Student Teacher Personality" The Journal of Educational Research (Vol.59, No.7, March, 1960.), pp.291-293.

3. ความมั่นคงทางอารมณ์ (Emotional Stability) คนที่ได้คะแนนสูง แสดงว่าเป็นคนที่มีอารมณ์มั่นคง ไม่หวาดกลัว ไม่เป็นเจ้าอารมณ์ ถ้าได้คะแนนต่ำแสดงว่าเป็นคนยุ่งยากใจ เหนื่อยง่าย และรู้สึกกังวลใจ

4. ความมั่นใจ (Confidence) ถ้าได้คะแนนสูง แสดงว่าเป็นคนไว้วางใจผู้อื่น สามารถอดทนต่อพฤติกรรมของผู้อื่น ถ้าได้คะแนนต่ำ แสดงว่ามีแนวโน้มจะเป็นพวกพารานอยด์

5. ความพอใจบ้าน (Home Satisfaction) คนที่ได้คะแนนสูง แสดงว่ามีความสัมพันธ์กับครอบครัวดี มีความพอใจที่จะอยู่กับบ้าน ถ้าได้คะแนนต่ำ แสดงว่าเป็นคนที่ไม่ชอบบ้าน มีความสุขเมื่ออยู่นอกบ้าน และรู้สึกว่าพอแม่ไม่เห็นใจ

ค.ศ.1965 ซีสเตอร์ ฟลาเฮอร์ตี้ และรูทเซลล์[1] (Sister M. Rita Flaherty and Eileen Reutzel) ได้ศึกษาถึงลักษณะของผู้ที่ประสพความสำเร็จในการเรียนสูงกับผู้ที่ประสพความสำเร็จทางการเรียนต่ำ โดยใช้แบบสำรวจ ซี.พี.ไอ.(C.P.I., The California Psychological Inventory) วัดลักษณะทางบุคลิกภาพ 18 ลักษณะ ซึ่งแบ่งออกเป็น 4 ตอนด้วยกันคือ

1. วัดความรู้สึกว่าตนสูงกว่าผู้อื่น (Ascendance) และความมั่นใจ (Confidence)
2. วัดการเข้าสังคมและความรับผิดชอบ
3. วัดศักยภาพของสัมฤทธิผล (Achievement Potential)
4. วัดสติปัญญาและความสนใจ

สำหรับการวิจัยนี้ ผู้วิจัยจะสร้างแบบสัมภาษณ์เพื่อใช้วัดบุคลิกภาพของคณะบุคคลต่าง ๆ

---

[1] Sister M. Rita Flaherty and Eileen Reutzel, "Personality Traits of High and Low Achievement in College", The Journal of Educational Research (Vol.58., No.59, May-June, 1965.) pp.409-410.

ได้แก่ ข้าราชการ นักวิชาการ และนักธุรกิจ ที่มีต่อบุคลิกภาพของผู้มีอาวุโสสูงกว่าและต่ำกว่าที่ขัดแย้งกับไม่ขัดแย้งโดยอาศัยตัวประกอบแห่งบุคลิกภาพของกิลฟอร์ดและซิมเมอร์แมน[1] เป็นหลัก ทั้งนี้เนื่องจากว่า การวัดและประเมินบุคลิกภาพนั้น นอกจากจะใช้เทคนิควิธีการต่าง ๆ ดังกล่าวเพื่อวัดบุคลิกภาพของผู้นั้นแล้ว ยังอาจใช้การวัดบุคลิกภาพของคน ๆ หนึ่งว่าบุคคลอื่นมองเห็นบุคคลนั้นเป็นอย่างไรได้ กล่าวคือ พิจารณาว่าบุคคลหนึ่ง ๆ มีบุคลิกภาพอย่างไร โดยถือเอาสิ่งที่ผู้อื่นมองเห็นผู้นั้นเป็นเกณฑ์ในการวัดว่า บุคคลนั้นมีมโนภาพต่ออีกบุคคลหนึ่งอย่างไรจากสิ่งที่เขาเคยพบเห็นและเคยมีประสบการณ์มาแล้ว[2]

จากการศึกษาถึงมโนภาพของความเป็นผู้มีอาวุโสของคณะบุคคลต่าง ๆ ได้แก่ ข้าราชการ นักวิชาการ และนักธุรกิจนี้ จะเป็นประโยชน์ต่อผู้ใหญ่และผู้น้อยในสังคมไทย ทำให้ผู้มีอาวุโสสูงกว่ากับผู้มีอาวุโสต่ำกว่าซึ่งอยู่ในหน่วยงานเดียวกัน มีความรู้ความเข้าใจต่อกัน นอกจากนั้นผลการวิจัยนี้ ยังจะให้ความรู้ความเข้าใจแก่บุคคลทุก ๆ ฝ่ายอีกด้วย เพราะปัจจุบันยังไม่มีผู้ใดได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับความเป็นผู้มีอาวุโสในสังคมไทยเลย

---

1 Anne Anastasi, Psychological Testing (3rd.ed., New York: Macmillan Company, 1968.), p.449.

2 สวัสดิ์ สุคนธรังษี และ สมศรี จุลละนันท์, วิธีการวัดทางจิตวิทยากับการประเมินบุคคล (พระนคร: 2510), หน้า 27.