

การทำนายพฤติกรรมการทำงานแบบถ่วงความก้าวหน้าขององค์กรและเพื่อนร่วมงาน
จากบุคลิกภาพแบบหลงตนเอง ลักษณะนิสัยด้านความโกรธ
และสิ่งเร้าความเครียดในการทำงาน



นางสาว ประพิมพา จรัลรัตนกุล

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชาจิตวิทยาสังคม

คณะจิตวิทยา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ปีการศึกษา 2550

ลิขสิทธิ์ของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

PREDICTING ORGANIZATIONAL AND INTERPERSONAL COUNTERPRODUCTIVE
WORK BEHAVIORS FROM THE NARCISSISTIC PERSONALITY, TRAIT ANGER,
AND JOB STRESSORS



Miss Prapimpa Jarunratanakul

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 2007

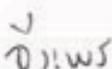
Copyright of Chulalongkorn University

หัวข้อวิทยานิพนธ์ การทำนายพฤติกรรมการทำงานแบบถ่วงความก้าวหน้าขององค์การและ
เพื่อนร่วมงานจากบุคลิกภาพแบบหลงตนเอง ลักษณะนิสัยด้านความ
โกรธและสิ่งเร้าความเครียดในการทำงาน
โดย นางสาวประพิมพ์ภา จรัลรัตนกุล
สาขาวิชา จิตวิทยาสังคม
อาจารย์ที่ปรึกษา ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ศักนางค์ มณีศรี

คณะจิตวิทยา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย อนุมัติให้นักศึกษานิพนธ์ฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาโทมหาบัณฑิต

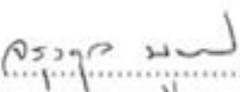

.....คณบดีคณะจิตวิทยา
(รองศาสตราจารย์ ดร. สมโภชน์ เขียมสุภาชาติ)

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์


.....ประธานกรรมการ
(รองศาสตราจารย์ ดร. ซีระพร ชูวรรณโณ)


.....อาจารย์ที่ปรึกษา
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ศักนางค์ มณีศรี)


.....กรรมการภายนอกมหาวิทยาลัย
(ศาสตราจารย์กิตติคุณ ดร. นงลักษณ์ วิรัชชัย)


.....กรรมการ
(อาจารย์ จรุงกุล บุรพวงค์)

ประพิมพ์ภา จรัสรัตนกุล: การทำนายพฤติกรรมการทำงานแบบด่วงความก้าวหน้าขององค์การและเพื่อนร่วมงานจากบุคลิกภาพแบบหลงตนเอง ลักษณะนิสัยด้านความโกรธและสิ่งเร้าความเครียดในการทำงาน (PREDICTING ORGANIZATIONAL AND INTERPERSONAL COUNTERPRODUCTIVE WORK BEHAVIORS FROM THE NARCISSISTIC PERSONALITY, TRAIT ANGER, AND JOB STRESSORS) อ. ที่ปรึกษา: ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ศักดิ์นางค์ มณีศรี, 193 หน้า

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของบุคลิกภาพแบบหลงตนเอง ลักษณะนิสัยด้านความโกรธ สิ่งเร้าความเครียดในการทำงาน และพฤติกรรมการทำงานแบบด่วงความก้าวหน้าขององค์การและเพื่อนร่วมงาน คนทำงานในกรุงเทพมหานครจำนวน 300 คน เป็นเพศหญิง 150 คน และเพศชาย 150 คน ตอบมาตรวัดพฤติกรรมการทำงานแบบด่วงความก้าวหน้าขององค์การและเพื่อนร่วมงาน มาตราวัดบุคลิกภาพแบบหลงตนเอง มาตราวัดลักษณะนิสัยด้านความโกรธ มาตราวัดความจำกัดในองค์การ มาตราวัดความขัดแย้งกับหัวหน้าและเพื่อนร่วมงาน ใช้การวิเคราะห์เส้นทางเพื่อทดสอบสมมติฐานและโมเดลเชิงประจักษ์

ผลการวิจัยพบว่า

1. บุคลิกภาพแบบหลงตนเองเป็นตัวแปรกำกับความสัมพันธ์ระหว่างความขัดแย้งกับหัวหน้ากับพฤติกรรมการทำงานแบบด่วงความก้าวหน้าขององค์การ และระหว่างความขัดแย้งกับเพื่อนร่วมงานกับพฤติกรรมการทำงานแบบด่วงความก้าวหน้าของเพื่อนร่วมงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และ .01 ตามลำดับ
2. ลักษณะนิสัยด้านความโกรธเป็นตัวแปรส่งผ่านอิทธิพลของบุคลิกภาพแบบหลงตนเองไปยังพฤติกรรมการทำงานแบบด่วงความก้าวหน้าขององค์การและเพื่อนร่วมงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01
3. ความจำกัดในองค์การทำนายพฤติกรรมการทำงานแบบด่วงความก้าวหน้าขององค์การและเพื่อนร่วมงานได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01
4. ความขัดแย้งกับหัวหน้าทำนายพฤติกรรมการทำงานแบบด่วงความก้าวหน้าขององค์การได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01
5. ความขัดแย้งกับเพื่อนร่วมงานทำนายพฤติกรรมการทำงานแบบด่วงความก้าวหน้าของเพื่อนร่วมงานได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

สาขาวิชาจิตวิทยาสังคม ลายมือชื่อนิสิต..... ประพิมพ์ภา จรัสรัตนกุล
ปีการศึกษา 2550 ลายมือชื่ออาจารย์ที่ปรึกษา..... ศักดิ์นางค์ มณีศรี

4978114838: MAJOR SOCIAL PSYCHOLOGY

KEY WORD: COUNTERPRODUCTIVE WORK BEHAVIORS/NARCISSISM/TRAIT ANGER/JOB STRESSORS

PRAPIMPA JARUNRATANAKUL: PREDICTING ORGANIZATIONAL AND INTERPERSONAL COUNTERPRODUCTIVE WORK BEHAVIORS FROM THE NARCISSISTIC PERSONALITY, TRAIT ANGER, AND JOB STRESSORS.

THESIS ADVISOR: ASST.PROF. KAKANANG MANEESRI, Ph.D., 193 pp.

The purpose of this study was to examine relationships of the narcissistic personality, trait anger, job stressors, and counterproductive work behaviors. Three hundred employees, 150 females and 150 males, in the metropolitan area completed a series of questionnaires: counterproductive work behavior measure (CWB), narcissistic personality inventory, trait anger scale, organizational/job constraint scale, and interpersonal conflict with supervisors and coworkers scales. Path analyses were performed to test hypotheses and empirical model.

Results are as follows:

1. The moderating role of narcissism in the conflict with supervisors-organizational CWB relationship ($p < .05$) and conflict with coworkers-interpersonal CWB relationship ($p < .01$) is found.
2. Trait anger mediates the relationships between narcissism and organizational CWB ($p < .01$), and between narcissism and interpersonal CWB ($p < .01$).
3. Organizational/job constraints predict organizational CWB ($p < .01$) and interpersonal CWB ($p < .01$).
4. Conflict with supervisors predicts organizational CWB ($p < .01$).
5. Conflict with coworkers predicts interpersonal CWB ($p < .01$).

Field of study Social Psychology Student's signature... *Prapimpa J.*
 Academic year 2007 Advisor's signature... *Kakanang Manesi*

กิติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้จะเสร็จสมบูรณ์มิได้หากปราศจากความเมตตากรุณาของอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ จึงขอกราบขอบพระคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ศักดิ์มงคล มณีศรี ที่ให้คำปรึกษา คำแนะนำและความช่วยเหลือเป็นอย่างดีมาโดยตลอดการวิจัยในครั้งนี้

กราบขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์ ดร. วีระพร อุวรรณโณ ศาสตราจารย์กิตติคุณ ดร. นงลักษณ์ วิรัชชัย อาจารย์จรุงกุล บุรพวงศ์ และดร. อภิษฎา ไชยวุฒิกุลวานิช ที่ได้ให้ความรู้และคำแนะนำอันเป็นประโยชน์อย่างยิ่งแก่ผู้วิจัย

กราบขอบพระคุณ ศาสตราจารย์กิตติคุณ ดร. นงลักษณ์ วิรัชชัย และอาจารย์สันทัต พรประเสริฐมานิต ที่ให้คำปรึกษาเกี่ยวกับการวิเคราะห์ผลด้วยโปรแกรมลิสเรลเป็นอย่างดี

กราบขอบพระคุณคณาจารย์ และเจ้าหน้าที่ คณะจิตวิทยา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ทุกท่านที่ให้ความเมตตาแก่ผู้วิจัยตลอดเวลาที่ผู้วิจัยศึกษาอยู่

ขอขอบคุณเพื่อน ๆ จิตวิทยาสังคมทุกคนที่คอยช่วยเหลือ และเป็นกำลังใจ มาโดยตลอด โดยเฉพาะอย่างยิ่ง คุณชิตศุภางค์ รังษีสสมบัติศิริ คุณปฏิภากร นาครอด และคุณนุชวรัตน์ มุงคุณ ที่ช่วยเหลือกันและมีประสบการณ์ดี ๆ ร่วมกันมาตลอด

สุดท้ายนี้ ขอกราบขอบพระคุณ บิดา มารดา คุณวันชัย จรัลรัตนกุล คุณนภา จรัลรัตนกุล และครอบครัว ผู้มีพระคุณเป็นอย่างยิ่งที่ให้กำลังใจ กำลังใจ พร้อมทั้งกำลังใจทั้งปวงในการศึกษาจนถึงบัดนี้

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	จ
กิตติกรรมประกาศ.....	ฉ
สารบัญ.....	ช
สารบัญตาราง.....	ฅ
สารบัญภาพ.....	ฉ
บทที่ 1 บทนำ.....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	4
วัตถุประสงค์ในการวิจัย.....	45
ขอบเขตในการวิจัย.....	45
กรอบแนวคิดที่พัฒนาเป็นโมเดลการวิจัย.....	46
สมมติฐานในการวิจัย.....	48
คำจำกัดความที่ใช้ในการวิจัย.....	49
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	51
บทที่ 2 วิธีดำเนินการวิจัย.....	53
กลุ่มตัวอย่าง.....	53
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	53
วิธีการเก็บข้อมูล.....	74
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	75
บทที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	76
บทที่ 4 อภิปรายผลการวิจัย.....	95

	หน้า
บทที่ 5 สรุปผลการวิจัยและข้อเสนอแนะ.....	100
รายการอ้างอิง.....	105
ภาคผนวก.....	114
ภาคผนวก ก.....	115
ภาคผนวก ข.....	130
ภาคผนวก ค.....	147
ภาคผนวก ง.....	148
ภาคผนวก จ.....	155
ภาคผนวก ฉ.....	163
ประวัติผู้เขียนวิทยานิพนธ์.....	182

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
1. ความหมายและองค์ประกอบของบุคลิกภาพแบบหลงตนเอง.....	52
2. จำนวนข้อกระทงในการพัฒนามาตรวัดพฤติกรรมการทำงานแบบถ่วงความก้าวหน้าขององค์การและเพื่อนร่วมงาน.....	56
3. จำนวนและร้อยละของตัวอย่างที่ใช้ในขั้นตอนการพัฒนามาตรวัดพฤติกรรมการทำงานแบบถ่วงความก้าวหน้าขององค์การและเพื่อนร่วมงาน (N = 300).....	57
4. จำนวนข้อกระทงของมาตรวัดพฤติกรรมการทำงานแบบถ่วงความก้าวหน้าขององค์การที่ผ่านการคัดเลือก จำแนกตามองค์ประกอบย่อยทั้ง 5 ด้าน.....	59
5. จำนวนข้อกระทงของมาตรวัดพฤติกรรมการทำงานแบบถ่วงความก้าวหน้าของเพื่อนร่วมงานที่ผ่านการคัดเลือก จำแนกตามองค์ประกอบย่อยทั้ง 4 ด้าน.....	61
6. จำนวนข้อกระทงในการพัฒนามาตรวัดบุคลิกภาพแบบหลงตนเองจำแนกตามองค์ประกอบ.....	63
7. จำนวนและร้อยละของตัวอย่างที่ใช้ในขั้นตอนการพัฒนามาตรวัดบุคลิกภาพแบบหลงตนเอง (N = 500).....	64
8. จำนวนข้อกระทงของมาตรวัดบุคลิกภาพแบบหลงตนเองที่ผ่านการคัดเลือก จำแนกตามองค์ประกอบย่อยทั้ง 8 ด้าน.....	67
9. ค่าสหสัมพันธ์ระหว่าง บุคลิกภาพหลงตนเอง การเห็นคุณค่าแห่งตน และบุคลิกภาพแบบห้าองค์ประกอบ (N = 500).....	68
10. จำนวนและร้อยละของตัวอย่างที่ใช้ในขั้นตอนการพัฒนามาตรวัดความขัดแย้งกับหัวหน้าและเพื่อนร่วมงาน (N = 200).....	72
11. จำนวนและร้อยละของตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย (N = 300).....	78
12. ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและจำนวนตัวอย่างของคะแนนพฤติกรรมการทำงานแบบถ่วงความก้าวหน้าขององค์การและเพื่อนร่วมงาน จำแนกตามบุคลิกภาพแบบหลงตนเองและเพศ (N = 300).....	79
13. การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบสองทางของคะแนนพฤติกรรมการทำงานแบบถ่วงความก้าวหน้าขององค์การ.....	80

หน้า

14. การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบสองทางของคะแนนพฤติกรรมการทำงานแบบถ่วง ความก้าวหน้าของเพื่อนร่วมงาน.....	81
15. ค่าสหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่สังเกตได้ที่ใช้ในการวิจัย.....	83
16. ผลการวิเคราะห์อิทธิพลรวม อิทธิพลทางตรง และอิทธิพลทางอ้อม ระหว่าง ตัวแปรในโมเดล.....	90
17. ผลการวิเคราะห์ในรูปแบบคะแนนมาตรฐาน (standardized solution).....	91
18. ผลการวิเคราะห์ค่ามาตรฐานของอิทธิพลรวม อิทธิพลทางตรง และ อิทธิพลทางอ้อม.....	92
19. ค่าสหสัมพันธ์ระหว่าง อายุ (Age) ประสบการณ์ในการทำงาน (Workexp) กับพฤติกรรมการทำงานแบบถ่วงความก้าวหน้า (CWB) (N = 300) ในชั้นวิจัย.....	93
20. ค่าสหสัมพันธ์ระหว่าง อายุ (Age) กับพฤติกรรมการทำงานแบบถ่วงความก้าวหน้า (CWB) (N = 300) ในชั้นพัฒนามาตร.....	94

สารบัญภาพ

ภาพที่	หน้า
1. ความสัมพันธ์ระหว่างการถูกคุกคามอัตราและพฤติกรรมก้าวร้าวตาม ทฤษฎีการคุกคามอัตราและความก้าวร้าวของ Baumeister และคณะ (1996).....	22
2. Penny และ Spector (2002) ได้สรุปทฤษฎีการคุกคามอัตราและความก้าวร้าวของ Baumeister และคณะ (1996).....	26
3. ผลการวิเคราะห์เส้นทางของงานวิจัยอภิวิเคราะห์ของ Hershcovis และคณะ (2007)...	28
4. โมเดลความคับข้องใจในองค์กรของ Spector (1978).....	30
5. โมเดลกรอบทฤษฎีความก้าวร้าวในที่ทำงานของ Neuman และ Baron (1998).....	41
6. โมเดลแสดงความสัมพันธ์ระหว่างความขัดแย้งระหว่างบุคคลกับพฤติกรรมการทำงาน แบบถ่วงความก้าวหน้า.....	43
7. แผนภาพแสดงการวิเคราะห์เส้นทาง (path diagram) เพื่อทดสอบสมมติฐานที่ 1-5.....	48
8. ขั้นตอนการเก็บข้อมูล.....	75
9. โมเดลเชิงสาเหตุในการทำนายพฤติกรรมการทำงานแบบถ่วงความก้าวหน้า ขององค์กรและเพื่อนร่วมงานเพื่อทดสอบความเป็นตัวแปรกำกับ และตัวแปรส่งผ่านอิทธิพล.....	85

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

พฤติกรรมการทำงานแบบถ่วงความก้าวหน้า (Counterproductive work behaviors, CWB) คือ พฤติกรรมที่ปฏิบัติโดยบุคลากรซึ่งมีเจตนาทำความเสียหายแก่องค์กรหรือสมาชิกในองค์กรของตน เช่น การลักขโมย การทำลาย ความก้าวร้าวระหว่างบุคคล การขู่ข่มขู่ การใช้วัสดุอย่างสิ้นเปลือง และการแพร่ข่าวลือในที่ทำงาน กลุ่มนักวิจัยจำนวนหนึ่งศึกษาพฤติกรรมเหล่านี้แต่ใช้คำนิยามที่แตกต่างกัน Giacalone และ Greenberg (1997) ใช้คำว่า “ความก้าวร้าวในที่ทำงานแบบต่อต้านสังคม (Antisocial workplace aggression)” Neuman และ Baron (1998) ใช้คำว่า “ความก้าวร้าวในที่ทำงาน (Workplace aggression)” ส่วน Robinson และ Bennett (1995) ใช้คำว่า “ความเบี่ยงเบนในที่ทำงาน (Workplace deviance)” แต่ในงานวิจัยนี้จะใช้คำว่า “พฤติกรรมการทำงานแบบถ่วงความก้าวหน้า”

ถึงแม้ว่านักวิจัยจะใช้คำจำกัดความและแนวทฤษฎีที่แตกต่างกันเพื่ออธิบายพฤติกรรมการทำงานแบบถ่วงความก้าวหน้า แต่พวกเขาเห็นพ้องกันว่าพฤติกรรมเหล่านี้ทำความเสียหายแก่องค์กรและบุคคลในองค์กร เช่น พนักงาน และลูกค้า งานวิจัยของ Geddes และ Baron (1997) พบว่า ร้อยละ 68.9 ของผู้จัดการระบุว่าพวกเขาเคยประสบกับความก้าวร้าวทางวาจาในรูปแบบต่าง ๆ เช่น เมื่อผลงานของพนักงานถูกประเมินทางลบ บางคนในที่ทำงานตอบโต้โดยการสบประมาท การใช้คำพูดที่หยาบคาย การคุกคามเพื่อแก้แค้น และการเจียบเจี้ยบ ส่วนงานวิจัยอื่น ๆ พบว่า ร้อยละ 75 ของพนักงานขโมยของของหัวหน้าอย่างน้อยหนึ่งครั้ง และความสูญเสียของธุรกิจในประเทศสหรัฐอเมริกา มีสาเหตุมาจากการลักขโมยของพนักงานมากกว่า 200 พันล้านดอลลาร์ต่อปี (Govoni, 1992)

Giacalone และ Greenberg (1997) มองว่าพฤติกรรมต่อต้านสังคมในองค์กรเป็นพฤติกรรมที่เป็นภัยต่อองค์กร บุคลากร หรือ หุ้นส่วน และเป็นพฤติกรรมที่ตรงข้ามกับพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกขององค์กร (Organizational citizenship behavior, OCB) พฤติกรรมต่อต้านสังคมจัดเป็นพฤติกรรมประเภทเดียวกันกับพฤติกรรมเบี่ยงเบนในที่ทำงานและพฤติกรรมการ

ทำงานแบบถ่วงความก้าวหน้า ตัวอย่างของพฤติกรรมต่อต้านสังคมในองค์กร ได้แก่ การลอบวางเพลิง การหักหลัง การติดสินบน การแบ่งแยก การจารกรรม การขู่เข็ญ การฉ้อโกง ความรุนแรงระหว่างบุคคล การตอบโต้ การฟ้องร้องคดี การโกหก การบ่อนทำลาย การล้วงละเมิดทางเพศ การลักขโมย การล้วงข้อมูลลับและการล้อเลียนผู้อื่น

การศึกษาพฤติกรรมต่อต้านสังคมได้รับความสนใจจากนักสังคมศาสตร์มากกว่านักบริหาร โดยทั่วไปแล้วนักจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การส่วนใหญ่สนใจศึกษาการทำงาน พฤติกรรมการทำงานที่ไม่ซื่อสัตย์ ส่วนนักจิตวิทยาคลินิกศึกษาการพัฒนาและการบำบัดบุคลิกภาพแบบผิดปกติในลักษณะต่อต้านสังคม ส่วนนักสังคมวิทยาและนักมนุษยวิทยาทดสอบอิทธิพลของปัจจัยโครงสร้างของกลุ่ม และความแตกต่างของชนชั้นต่อพฤติกรรมต่อต้านสังคม นอกจากนี้ นักอาชววิทยาทดสอบอิทธิพลของปัจจัยต่าง ๆ ที่ขัดขวางการเกิดพฤติกรรมต่อต้านสังคมในองค์กร

ถึงแม้ว่าในปัจจุบันนี้พฤติกรรมต่อต้านสังคมจะปรากฏในองค์กรอย่างแพร่หลาย แต่น่าแปลกที่หัวข้อเกี่ยวกับพฤติกรรมต่อต้านสังคมกลับได้รับความสนใจเพียงเล็กน้อยจากนักบริหาร การมองข้ามนี้เกิดจากความเชื่อที่ว่าพฤติกรรมต่อต้านสังคมเป็นความรับผิดชอบของฝ่ายดูแลความปลอดภัยและทรัพย์สิน ผู้จัดการเชื่อว่าฝ่ายดูแลความปลอดภัยในองค์กรสามารถจัดการกับปัญหานั้นได้ จึงไม่มีความจำเป็นต้องแก้ไขปัญหานั้นด้วยตนเอง อย่างไรก็ตาม ปัจจุบันนี้เป็นที่ประจักษ์ว่าปัญหาพฤติกรรมต่อต้านสังคมอาจจะต้องมีฝ่ายบริหารเข้าไปดูแล และจัดการด้วยวิธีการเชิงบริหาร (Giacalone & Greenberg, 1997)

อย่างไรก็ตาม เนื่องจากพฤติกรรมการทำงานแบบถ่วงความก้าวหน้าส่งผลเสียต่อองค์กรและเพื่อนร่วมงานอย่างมาก ดังนั้นพฤติกรรมการทำงานแบบถ่วงความก้าวหน้าจึงเป็นหัวข้อที่องค์กรและนักวิจัยจำนวนมากสนใจ โดยทั่วไปแล้วพฤติกรรมการทำงานแบบถ่วงความก้าวหน้าถูกทดสอบและศึกษาภายในขอบเขตของทฤษฎีสมรรถธรรม (Equity theory) ทฤษฎีความก้าวร้าว (Theories of aggression) ของ Dollard, Doob, Miller, Mowrer, และ Sears (1939) ทฤษฎีการคุกคามอัตตาและความก้าวร้าว (Theory of threatened egotism and aggression) ของ Baumeister, Smart, และ Boden (1996) แนวคิดเกี่ยวกับการเกิดความคับข้องใจ (Fox & Spector, 1999; Spector, 1978) และสิ่งเร้าความเครียดในการทำงาน (Chen & Spector, 1992) เพื่อใช้ศึกษาตัวแปรด้านสถานการณ์ที่ใช้ในการทำนายพฤติกรรมการทำงานแบบถ่วงความก้าวหน้า เช่น ศึกษาตัวแปรการขาดความยุติธรรมในการแบ่งสรรทรัพยากร กระบวนการทำงาน และการปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลเพื่อทำนายพฤติกรรมการทำงานแบบถ่วงความก้าวหน้า

(Barling & Phillips, 1993; Dailey & Kirk, 1992; Greenberg, 1990, 1993; Lee, 1995; Moorman, Niehoff, & Organ, 1993; Skarlicki & Folger, 1997; Tansky, 1993) ส่วนนักวิจัยบางกลุ่มใช้ตัวแปรความคับข้องใจ ความเครียดในที่ทำงาน อุณหภูมิที่ร้อน เสียงดัง การแออัด คุณภาพของแสงไฟ และอากาศที่ไม่เหมาะสม เป็นตัวแปรทำนายพฤติกรรมการทำงานแบบถ่วงความก้าวหน้าที่ (Anderson, Anderson, & Deuser, 1996)

นอกจากนี้นักวิจัยส่วนหนึ่งสำรวจอิทธิพลของสภาพแวดล้อมทางสังคมในการทำงาน เช่น การควบคุมดูแล บรรทัดฐานของกลุ่มทำงาน (Greenberg & Scott, 1996) กลุ่มทำงานและงานที่สมาชิกในกลุ่มต้องทำร่วมกัน (Robinson & O'Leary-Kelly, 1998) พบว่าตัวแปรเหล่านี้มีอิทธิพลต่อระดับของพฤติกรรมการทำงานแบบถ่วงความก้าวหน้า

ในขณะที่นักวิจัยกลุ่มอื่นพยายามระบุหาลักษณะบุคลิกภาพที่อาจส่งผลให้เกิดพฤติกรรมการทำงานแบบถ่วงความก้าวหน้ามากขึ้น เช่น Ones, Viswesvaran, และ Schmidt (1993) ศึกษาปัจจัยการมีความรับผิดชอบ นักวิจัยกลุ่มหนึ่งทดสอบพฤติกรรมการทำงานแบบถ่วงความก้าวหน้าหลายรูปแบบที่มีความสัมพันธ์กับบุคลิกภาพแบบเมคเคิลวิลเลียน (Machiavellianism) รูปแบบการอนุমান อารมณ์ทางลบและการเห็นพ้อง (Giacalone & Knouse, 1990; Perlow & Latham, 1993; Skarlicki, Folger, & Tesluk, 1999; Storms & Spector, 1987) อย่างไรก็ตาม ยังไม่มีงานวิจัยที่สำรวจว่าบุคลิกภาพแบบหลงตนเองมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมก้าวร้าวในที่ทำงาน

ดังนั้น Penney และ Spector (2002) จึงศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพแบบหลงตนเอง (Narcissistic personality) ลักษณะนิสัยด้านความโกรธ (Trait anger) ความจำกัดในองค์การ (Organizational constraints) และพฤติกรรมการทำงานแบบถ่วงความก้าวหน้า พบว่าบุคคลที่มีบุคลิกภาพแบบหลงตนเองสูงมีแนวโน้มทำพฤติกรรมการทำงานแบบถ่วงความก้าวหน้าเมื่อมีความจำกัดในองค์การสูง สาเหตุที่เป็นเช่นนี้เพราะการถูกคุกคามอัตโนมัติ นอกจากนี้ยังพบว่าลักษณะนิสัยด้านความโกรธ เป็นตัวแปรส่งผ่านอิทธิพลของบุคลิกภาพแบบหลงตนเองไปยังพฤติกรรมการทำงานแบบถ่วงความก้าวหน้า

ในงานวิจัยนี้ ผู้วิจัยสนใจศึกษาความสัมพันธ์ของบุคลิกภาพแบบหลงตนเองกับลักษณะนิสัยด้านความโกรธ สิ่งเร้าความเครียดในการทำงาน (Job stressors) และพฤติกรรมการทำงานแบบถ่วงความก้าวหน้าขององค์การและเพื่อนร่วมงาน (Organizational and Interpersonal CWB) กับกลุ่มตัวอย่างคนทำงานในประเทศไทยโดยบูรณาการทฤษฎีทางสังคมเกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงานแบบถ่วงความก้าวหน้าต่าง ๆ มาใช้ ได้แก่ ทฤษฎีการคุกคามอัตโนมัติและความ

ก้าวร้าว โมเดลความคับข้องใจในองค์กร (A model of organizational frustration) โมเดลกรอบทฤษฎีความก้าวร้าวในที่ทำงาน (Theoretical model of workplace aggression) และโมเดลพฤติกรรมสมัครใจโดยใช้ตนเองเป็นศูนย์กลาง (An emotion-centered model of voluntary behaviors)

นอกจากนี้ เนื่องจากงานวิจัยของ Penney และ Spector (2002) ใช้กลุ่มตัวอย่างเป็นนักศึกษาที่ทำงานบางเวลา ผู้วิจัยจึงเห็นว่าควรใช้กลุ่มตัวอย่างที่เป็นคนทำงานจริงๆ และการวัดตัวแปรสิ่งเร้าความเครียดในการทำงาน โดยใช้มาตรวัดความจำกัดในองค์กรอย่างเดียวอาจไม่ครอบคลุมประเภทอื่นของความกดดันในงาน ดังนั้นผู้วิจัยจึงต้องการเพิ่มมาตรวัดอื่นเพื่อวัดตัวแปรสิ่งเร้าความเครียดในการทำงาน งานวิจัยของ Fox, Spector, และ Miles (2001) ยืนยันว่าความขัดแย้งระหว่างบุคคล และการรับรู้ความยุติธรรมของกระบวนการทำงาน เสรีภาพในการทำงาน จัดเป็นสิ่งเร้าความเครียดในการทำงานทั้งหมด แต่ในงานวิจัยนี้เลือกตัวแปรความขัดแย้งระหว่างบุคคล และความจำกัดในองค์กร มาเป็นตัวแปรสิ่งเร้าความเครียดในการทำงาน เพื่อทำนายพฤติกรรมการทำงานแบบถ่วงความก้าวหน้าขององค์กรและเพื่อนร่วมงานโดยมีตัวแปรลักษณะนิสัยด้านความโกรธเป็นตัวแปรส่งผ่านอิทธิพล และมีตัวแปรบุคลิกภาพแบบหลงตนเองเป็นตัวแปรกำกับความสัมพันธ์ระหว่างสิ่งเร้าความเครียดในการทำงานและพฤติกรรมการทำงานแบบถ่วงความก้าวหน้าขององค์กรและเพื่อนร่วมงาน

แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในส่วนของแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ขอกล่าวถึงโดยแบ่งเป็นหัวข้อดังนี้

1. แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยเรื่องบุคลิกภาพแบบหลงตนเอง
2. แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยเกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงานแบบถ่วงความก้าวหน้า และสิ่งเร้าความเครียดในการทำงาน
 - 2.1 ความเป็นมาในการศึกษา ความหมายและโครงสร้างของพฤติกรรมการทำงานแบบถ่วงความก้าวหน้า
 - 2.2 ทฤษฎีการคุกคามอัตโนมัติ และความก้าวร้าว
 - 2.3 โมเดลความคับข้องใจในองค์กร
 - 2.4 โมเดลกรอบทฤษฎีความก้าวร้าวในที่ทำงาน
 - 2.5 โมเดลพฤติกรรมสมัครใจโดยใช้ตนเองเป็นศูนย์กลาง

แนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวกับบุคลิกภาพแบบหลงตนเอง

ความเป็นมาของการศึกษาเรื่องบุคลิกภาพแบบหลงตนเอง

บุคลิกภาพแบบหลงตนเองถูกนำมาศึกษาในวงการจิตวิทยา ครั้งแรกในปี 1898 โดย Ellis (1898 อ้างถึงใน Raskin & Terry, 1988) ใช้คำว่า “Narcissus” หมายถึง แนวโน้มจะเกิดอารมณ์ทางเพศและชื่นชมตัวเอง ส่วน Nacke (1899 อ้างถึงใน Raskin & Terry) ใช้คำว่า “Narcissus” หมายถึง การมองเรื่องเพศในทางที่ผิดโดยมองตนเองเป็นวัตถุทางเพศ ในขณะที่ Freud (1957 อ้างถึงใน Campbell, 1999) นำเรื่องความหลงตนเองมาศึกษาในสาขาจิตวิเคราะห์ จึงทำให้มีนักจิตวิทยาคนอื่นเริ่มศึกษาเรื่องความหลงตนเองในเวลาต่อมา ในปี 1914 Freud ศึกษาความหลงตนเองโดยให้ความสำคัญกับการพัฒนาโมเดลโครงสร้างจิต (id) อีโก้ (ego) และ ซุปเปอร์อีโก้ (superego) มโนทัศน์เกี่ยวกับภาพในอุดมคติเกี่ยวกับตัวตน (ego ideal) และ ซุปเปอร์อีโก้ การพัฒนาทางจิตจาก อิด ไปสู่ อีโก้ และทฤษฎีความสัมพันธ์ของสิ่งต่าง ๆ (object relation)

แนวคิดเรื่องความหลงตนเองของนักจิตวิเคราะห์

Freud (1914 อ้างถึงใน Raskin & Terry, 1988) ศึกษาบุคลิกภาพแบบหลงตนเองใน 2 แง่มุม คือ จิตวิทยาเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างกายและจิต (metapsychological construct) และการบำบัดความผิดปกติทางบุคลิกภาพในเชิงคลินิก ในจิตวิทยาเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างกายและจิต Freud ใช้คำว่า “ความหลงตนเอง” เพื่ออธิบายมโนทัศน์ดังต่อไปนี้

1. ขั้นตอนการพัฒนาการทางเพศที่เกิดขึ้นระหว่างขั้นตอนการมีความตื่นตัวทางเพศอย่างอัตโนมัติ (stage of autoeroticism) และสิ่งที่เป็นที่รัก (object love)
2. แหล่งกำเนิดหรือพลังงานสำหรับการพัฒนาอีโก้
3. ทฤษฎีความสัมพันธ์ของสิ่งต่างๆ ระบุว่าแรงขับทางร่างกายและเพศที่ตอบสนองความต้องการผ่านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและสิ่งต่าง ๆ สิ่งต่าง ๆ ในที่นี้อาจหมายถึง วัยวะส่วนใดส่วนหนึ่งของแม่ เช่น นมของแม่ หรือตัวของแม่ เพื่อตอบสนองแรงขับทางเพศและมีความสำคัญต่อการพัฒนาตัวตนของเด็ก
4. สิ่งแวดล้อมที่มีลักษณะขาดความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล
5. กลไกสร้างภาพในอุดมคติเกี่ยวกับตัวตน
6. องค์ประกอบขั้นปฐมภูมิในการพัฒนาและรักษาการเห็นคุณค่าแห่งตน
7. ปัจจัยกำหนดเงื่อนไขของการเก็บกด

ส่วนในการบำบัดความผิดปกติทางบุคลิกภาพในเชิงคลินิกสำหรับความหลงตนเอง Freud (1914 อ้างถึงใน Raskin & Terry, 1988) ใช้คำว่า “ความหลงตนเอง” เพื่ออธิบายถึงพฤติกรรมที่ประกอบด้วยลักษณะดังต่อไปนี้

1. เจตคติที่บุคคลมีต่อตนเองซึ่งประกอบด้วย การรักตนเอง การชื่นชมตนเอง และการให้ความสำคัญแก่ตนเอง
2. ความกลัว ความเปราะบางและไวต่อความรู้สึกที่มีความสัมพันธ์กับการเห็นคุณค่าแห่งตนของบุคคล ซึ่งรวมถึงความกลัวการสูญเสียคนรักและความกลัวการล้มเหลว
3. กระบวนการป้องกันตนเองทั่ว ๆ ไป ได้แก่ การหลงเพ้อถึงความร้ายวย ความหุนหันหรือความยิ่งใหญ่ การทำให้เหมือนอุดมคติ การปฏิเสธ และการโทษผู้อื่น
4. แรงจูงใจในความต้องการถูกรัก และการต่อสู้ดิ้นรนเพื่อสามารถพึ่งพาตนเองและความสมบรูณ์แบบ
5. เจตคติที่บอกลักษณะความสัมพันธ์กับผู้อื่น ได้แก่ การชอบแสดงออก ความรู้สึกว่าตนควรได้มากกว่าที่เป็นอยู่ ความคาดหวังสิทธิพิเศษเหนือผู้อื่น ความต้องการได้รับช้อยกเว้นพิเศษจากสังคม มีแนวโน้มที่จะประเมินผู้อื่นตามความรู้สึกของตนเอง มีความเชื่อว่าตนมีอำนาจควบคุมผู้อื่น และไม่มี ความอดทนต่อคำวิพากษ์วิจารณ์ของผู้อื่น เพราะไม่ต้องการเปลี่ยนแปลงตนเอง นอกจากนี้ยังวิจารณ์ผู้ที่แตกต่างจากตน เป็นคนขี้ระแวงสงสัย อิจฉาริษยา และมีแนวโน้มให้ความสำคัญแก่ความคิดและความรู้สึกของตน

นักจิตวิเคราะห์บางกลุ่มศึกษาสาเหตุและการบำบัดความผิดปกติทางบุคลิกภาพแบบหลงตนเองในมโนทัศน์ที่แตกต่างกัน Kernberg (1976, 1980 อ้างถึงใน Emmons, 1987) มองความหลงตนเองว่าเป็นบุคลิกภาพแบบผิดปกติ และกล่าวว่าความหลงตนเองพัฒนามาจากการถูกพ่อแม่ปฏิเสธหรือถูกทอดทิ้งละเลย ตามสมมติฐานของทฤษฎีการละเลยของพ่อแม่ (parental-devaluation) ระบุว่า การถูกพ่อแม่ละเลยและปฏิเสธ ทำให้เด็กสร้างกลไกการป้องกันตนเองด้วยการเมินเฉยไม่สนใจใคร และเชื่อว่ามีแต่ตนที่ไวใจและพึ่งพาได้ ดังนั้นเด็กจึงรักแต่ตนเอง และเกิดการถดถอยในการพัฒนาแรงขับทางเพศ ซึ่งทำให้เกิดความหลงตนเอง มีความผิดปกติโดยมีความตื่นตัวทางเพศอย่างอัตโนมัติและยึดติดกับสิ่งที่เป็นที่รัก

นอกจากนี้ Kernberg (1974, 1975, 1980, 1992 อ้างถึงใน Heiserman & Cook, 1998) กล่าวว่าความหลงตนเองแบบผิดปกติมีสาเหตุมาจากการไม่สามารถควบคุมความก้าวร้าว ซึ่ง

เกิดขึ้นตั้งแต่ในวัยเด็กตอนต้นในช่วงการพัฒนาแรงขับทางปาก และส่งผลต่อภาพลักษณ์ของบุคคลอื่น (object representations) และภาพลักษณ์ของตนเองที่เด็กก่อกำขึ้นในใจ (self representations) เด็กที่หลงตนเองมีความบกพร่องในการบูรณาการตัวตน คือแยกความสัมพันธ์ระหว่างภาพลักษณ์ของตนเองที่เด็กมีอยู่ในใจและภาพลักษณ์ของบุคคลอื่นที่เด็กก่อกำขึ้นในใจทั้งด้านดีและไม่ดีมากเกินไป มีความต้องการที่จะปกป้องภาพลักษณ์ที่ดีของตนจากภาพลักษณ์ที่ไม่ดีมากเกินไปจึงนำไปสู่กลไกการโทษผู้อื่น การขาดการบูรณาการตัวตนดังกล่าวนำไปสู่ความผิดปกติของการบูรณาการตัวตนและผู้อื่นในอุดมคติกับภาพลักษณ์ที่แท้จริงของตนเองและผู้อื่น ซึ่งทำให้เด็กพัฒนาความรู้สึกที่ทำให้ตนยิ่งใหญ่เกินจริง

ในขณะที่ Kohut (1976 อ้างถึงใน Emmons, 1987) มองความหลงตนเองว่าเป็นการสร้างความสำคัญแก่ตนเองในคนปกติและสุขภาพดีด้วย ซึ่งไม่ได้มองว่าแรงขับทางเพศของความหลงตนเอง (narcissistic libido) จะเปลี่ยนแปลงไปสู่สิ่งที่เป็นที่รัก แต่มองว่าความหลงตนเองเกิดในช่วงการพัฒนาไปสู่วัยผู้ใหญ่ ตามทฤษฎีการพัฒนาตัวตน ความหลงตนเองแบบผิดปกติเกิดจากความล้มเหลวในการทำตามแบบอย่างพ่อแม่ เนื่องจากถูกปฏิเสธหรือถูกละเลยในวัยเด็ก เด็กมักต้องการทำตามแบบผู้เลี้ยงดู ต้องการแสดงความสามารถ และถูกชื่นชม ถ้าหากผู้เลี้ยงดูไม่ได้ตอบสนองต่อความรู้สึกภายในจิตใจของเด็กอย่างเข้าใจ จะทำให้ความต้องการในการพัฒนาตัวตนของเด็กถูกยับยั้ง ดังนั้นเด็กจึงพัฒนาความรู้สึกที่ทำให้ตนเองยิ่งใหญ่และความต้องการทำให้เหมือนในอุดมคติจะปรากฏในวัยผู้ใหญ่ ซึ่งเป็นการพัฒนาในลักษณะปกติ บุคลิกภาพแบบหลงตนเองจะถูกพัฒนาขึ้นเนื่องจากยังคงมีความต้องการความรักที่ไม่ได้ถูกเติมเต็มในวัยเด็กตอนต้น

ทฤษฎีการเรียนรู้ทางสังคมของความหลงตนเองของ Million (1981 อ้างถึงใน Emmons, 1987) อธิบายว่า ความหลงตนเองไม่ได้พัฒนามาจากความไม่เอาใจใส่ของพ่อแม่ แต่เกิดจากการที่พ่อแม่เอาใจมากเกินไป ถูกเลี้ยงแบบเป็นคนพิเศษ ได้รับความสนใจมากมาย พ่อแม่เชื่อว่าลูกตนเองน่ารักใคร่และสมบูรณ์แบบ การให้ความสนใจมากเกินไปทำให้ไปสู่การเกิดการสร้างภาพลวงตาที่ไม่ได้สอดคล้องกับความเป็นจริง มักเกิดในเด็กที่เป็นลูกคนเดียวหรือลูกคนแรกที่ได้รับ ความสนใจอย่างมากและได้รับการเลี้ยงดูอย่างพิเศษ

นอกจากนี้ยังมีนักจิตวิทยาสังคม เช่น Feist และ Feist (2006) ศึกษากระบวนการเปลี่ยนแปลงของบุคลิกภาพแบบหลงตนเอง ซึ่งแบ่งออกเป็น 2 ขั้นตอน ได้แก่ ความหลงตนเองในขั้นปฐมภูมิ คือ ในช่วงแรกทารกจะยึดตนเองเป็นศูนย์กลาง ซึ่งแรงขับทางเพศถูกใช้ภายใต้การควบคุมของอีโก้เท่านั้น เมื่ออีโก้พัฒนาเด็กจะละทิ้งความหลงตนเองขั้นปฐมภูมิ และพัฒนาความสนใจไปที่ผู้อื่นมากขึ้น แรงขับทางเพศจะถูกถ่ายโอนไปสู่แรงขับทางเพศของสิ่งต่าง ๆ (object

libido) ส่วนความหลงตนเองขั้นทุติยภูมิ คือ ในช่วงวัยรุ่นหรือวัยเจริญพันธุ์ แรงขับทางเพศจะกลับไปสู่อีกี๊และบุคคลหันกลับมาหมกมุ่นกับลักษณะรูปร่างของตนและให้ความสนใจตนเอง หากระดับของการรักตนเองอยู่ระดับปานกลางจัดว่าเป็นการรักตนเองแบบปกติ

ความหมายของบุคลิกภาพแบบหลงตนเอง

การศึกษานบุคลิกภาพแบบหลงตนเองในเชิงจิตวิทยาคลินิกโดยนักจิตวิเคราะห์ที่ได้กล่าวมาในข้างต้น เป็นการศึกษานบุคลิกภาพแบบหลงตนเองในประชากรผิดปกติ ซึ่งต่อมาสมาคมจิตแพทย์สหรัฐอเมริกา (1980) นิยามลักษณะของความผิดปกติทางบุคลิกภาพแบบหลงตนเอง (Narcissistic Personality Disorder, NPD) ไว้ในคู่มือการวินิจฉัยของความผิดปกติทางจิตฉบับที่ 3 (DSM-III) ดังต่อไปนี้

1. รู้สึกว่าตนเองยิ่งใหญ่ มีความสำคัญ และโดดเด่นกว่าคนอื่น
2. หมกมุ่นอยู่กับความเพ้อฝันเกี่ยวกับความสำเร็จ อำนาจ ความฉลาด ความสวยงาม และความรักในอุดมคติอย่างไม่มีที่สิ้นสุด
3. ซอบให้ตนเป็นที่สนใจของผู้อื่น และเป็นที่ชื่นชม
4. เมื่อได้รับคำวิพากษ์วิจารณ์ อาจเพิกเฉย รู้สึกอับอาย ละอาย หรือว่างเปล่าต่อคำวิพากษ์วิจารณ์
5. มีความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลไม่ราบรื่น อย่างน้อย 2 ข้อ ดังต่อไปนี้
 - 5.1 คิดว่าตนสมควรได้มากกว่าที่เป็นอยู่ คาดหวังสิ่งต่าง ๆ มากกว่าที่ตนได้รับ และคาดหวังว่าตนเองเป็นที่รักของทุกคน
 - 5.2 แสวงหาผลประโยชน์จากผู้อื่น เอาเปรียบผู้อื่นเพื่อบรรลุความปรารถนาส่วนตน หรือเพื่อให้ตนเองยิ่งใหญ่
 - 5.3 รู้สึกว่าตนมีความสัมพันธ์กับผู้อื่นเหมือนในอุดมคติของตนจนเกินจริง
 - 5.4 ขาดความเห็นอกเห็นใจ และไม่ใส่ใจต่อความรู้สึกของผู้อื่น

ต่อมาสมาคมจิตแพทย์สหรัฐอเมริกา (1994) พัฒนาคู่มือการวินิจฉัยของความผิดปกติทางจิตฉบับที่ 4 (DSM-IV) กล่าวถึงลักษณะของบุคคลที่หลงตนเองว่า เป็นรูปแบบความรู้สึกว่าตนเองสำคัญยิ่งใหญ่ มีความเพ้อฝัน ต้องการเป็นที่ชื่นชม และขาดความเห็นอกเห็นใจ ซึ่งเริ่มเป็นตั้งแต่ช่วงผู้ใหญ่ตอนต้น และเกิดขึ้นในหลายบริบท ถ้าระบุได้ 5 ข้อ หรือมากกว่านั้นจะจัดว่าเป็นบุคลิกภาพหลงตนเองแบบผิดปกติตามลักษณะดังต่อไปนี้

1. รู้สึกว่าตนเป็นยิ่งใหญ่ และมีความสำคัญ เช่น ให้น้ำหนักแก่ความสำเร็จ และพรสวรรค์ มากเกินจริง คาดหวังว่าตนถูกรับรู้ว่าเป็นผู้ที่เหนือกว่าโดยไม่ต้องมีความสำเร็จเกิดขึ้นจริง หรือให้ผู้อื่นมาบอกว่าคุณประสบความสำเร็จ
2. หมกมุ่นอยู่กับความเพ้อฝันเกี่ยวกับความสำเร็จ อำนาจ ความฉลาด ความสวยงาม หรือ ความรักในอุดมคติอย่างไม่สิ้นสุด
3. เชื่อว่าตนเป็นคนพิเศษ โดดเด่น และสามารถมีความสัมพันธ์กับบุคคลที่มีสถานภาพสูง บุคคลพิเศษ หรือองค์กรใหญ่ได้
4. ต้องการความชื่นชมอย่างมาก
5. คิดว่าตนสมควรได้มากกว่าที่เป็นอยู่ บุคคลที่หลงตนเองคาดหวังว่าตนจะเป็นที่ชื่นชอบ ของผู้อื่น และคาดหวังสิ่งต่าง ๆ จากผู้อื่นมากกว่าที่ควรได้รับ หรือคิดว่าผู้อื่นจะยอมตาม กับความคาดหวังของตนอย่างอัตโนมัติ
6. มักแสวงหาผลประโยชน์จากผู้อื่น และเอาเปรียบผู้อื่นเพื่อความสำเร็จของตน
7. ขาดความเห็นอกเห็นใจ ไม่สนใจความรู้สึกและความต้องการของผู้อื่น
8. มักอิจฉาผู้อื่น และเชื่อว่าคนอื่นก็อิจฉาตน
9. มักแสดงพฤติกรรม หรือเจตคติที่เย่อหยิ่ง โส โทะนงตน จองหอง โอหัง และอวดดี

เนื่องจากการศึกษาในอดีตมีแต่การศึกษาความผิดปกติทางบุคลิกภาพแบบหลงตนเอง ดังนั้นจึงมีการประยุกต์แนวทางการศึกษาบุคลิกภาพแบบหลงตนเองในประชากรปกติ โดย Raskin และ Hall (1979 อ้างถึงใน Raskin & Terry, 1988) พัฒนามาตรวัดบุคลิกภาพแบบหลงตนเองสำหรับคนปกติ (Narcissistic Personality Inventory: NPI) จำนวน 54 ข้อ ซึ่งมีพื้นฐานจาก คู่มือการวินิจฉัยของความผิดปกติทางจิตฉบับที่ 3 และความผิดปกติทางบุคลิกภาพแบบหลงตนเอง (NPD) ต่อมา มีงานวิจัยมากมายที่นำมาตรวัดบุคลิกภาพแบบหลงตนเอง (NPI) ของ Raskin และ Hall ไปศึกษา ซึ่ง Raskin และ Hall (1981) พบว่ามาตรวัดบุคลิกภาพแบบหลงตนเองมีความสัมพันธ์ทางบวกกับบุคลิกภาพแบบเปิดตัว (Extraversion) และสรรพนามบุรุษที่ 1

ต่อมา Emmons (1984) นำมาตรวัดบุคลิกภาพแบบหลงตนเอง (NPI) มาวิเคราะห์ องค์ประกอบโดยวิธีหมุนแกนแบบมุมแหลม (oblique rotation) ได้ 4 องค์ประกอบ ดังนี้

1. การเป็นผู้นำ/การแสดงอำนาจ (Leadership/Authority) ต้องการที่จะเป็นผู้นำและ ผู้บังคับบัญชา

2. การหลงใหลตนเอง/การยกย่องตนเอง (Self-Absorption/Self-Admiration) ต้องการให้ผู้อื่นชื่นชมบุคลิกภาพของตน และหมกมุ่นกับตนเองคิดว่าตนเองเป็นใหญ่
3. ความเหนือกว่า/ความทะนงตน (Superiority/Arrogance) มีเจตคติที่ทะนงตน คุยโอ้อวด และรู้สึกเหนือกว่าคนอื่น
4. การแสวงหาผลประโยชน์/การสมควรได้มากกว่าที่เป็นอยู่ (Exploitativeness /Entitlement) มีคาดหวังว่าตนเป็นที่ชื่นชมและคาดหวังสิ่งต่าง ๆ จากผู้อื่นมากกว่าที่ควรได้รับ หมกมุ่นแต่สิ่งที่ตนเองต้องการ มองว่าตนเหนือกว่าผู้อื่นและไม่คำนึงถึงผู้อื่น

นอกจากนี้ Emmons (1984) พบว่าองค์ประกอบด้านต่างๆ ทั้งหมดยกเว้นด้านการแสวงหาผลประโยชน์/การสมควรได้มากกว่าที่เป็นอยู่ มีความสัมพันธ์ในระดับสูงกับการเห็นคุณค่าแห่งตน (self-esteem) ซึ่งงานวิจัยของ Watson, Grisham, Trotter, และ Biderman (1984 อ้างถึงใน Emmons, 1987) พบว่าด้านการแสวงหาผลประโยชน์/การสมควรได้มากกว่าที่เป็นอยู่มีสหสัมพันธ์ทางลบกับความเห็นอกเห็นใจผู้อื่น ทุกด้านยกเว้นด้านลักษณะของการเป็นผู้นำ/การแสดงอำนาจ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความเห็นแก่ตัว ส่วนด้านความเหนือกว่า/ความทะนงตน เป็นองค์ประกอบของบุคลิกภาพแบบหลงตนเองที่มีความต้องการเป็นจุดศูนย์กลางมากที่สุด และพบว่าด้านลักษณะของการเป็นผู้นำ/การแสดงอำนาจ เป็นองค์ประกอบของบุคลิกภาพแบบหลงตนเองที่มีสุขภาพจิตดีที่สุด แต่ด้านการแสวงหาผลประโยชน์/การสมควรได้มากกว่าที่เป็นอยู่ เป็นองค์ประกอบของบุคลิกภาพแบบหลงตนเองที่แสดงถึงความผิดปกติ

อย่างไรก็ตาม ต่อมามีกลุ่มนักวิจัยพิจารณารูปแบบของน้ำหนักรรจขององค์ประกอบในมาตรของ Emmons (1984, 1987) และพบว่าน้ำหนักรรจของข้อกระทงในองค์ประกอบเดียวกัน สะท้อนถึงมิติขององค์ประกอบที่แตกต่างกัน ดังนั้นจึงสรุปได้ว่า การแบ่งความหลงตนเองออกเป็น 4 องค์ประกอบ มีมิติแฝงในองค์ประกอบเดียวกันในมาตร ซึ่งจากผลการวิเคราะห์สหสัมพันธ์ ยืนยันว่า ข้อกระทงในองค์ประกอบเดียวกัน สะท้อนถึงลักษณะที่แตกต่างกันของบุคคล (Carroll, 1961; Glass & Stanley, 1970; Thurstone, 1947 อ้างถึงใน Raskin & Terry, 1988)

ด้วยเหตุผลดังกล่าว Raskin และ Terry (1988) จึงนำมาตรวัดบุคลิกภาพแบบหลงตนเอง มาวิเคราะห์ห่องค์ประกอบ ซึ่งพบว่าได้ข้อกระทงจำนวน 40 ข้อ และมี 7 องค์ประกอบ ดังนี้

1. การแสดงอำนาจ (Authority)
2. ความสามารถในการพึ่งตนเอง (Self-sufficiency)
3. ความเหนือกว่า (Superiority)

4. การชอบแสดงออก (Exhibitionism)
5. การแสวงหาผลประโยชน์ (Exploitativeness)
6. ความทะนงตน (Vanity)
7. การสมควรได้มากกว่าที่เป็นอยู่ (Entitlement)

โดยรวมแล้ว บุคคลที่มีบุคลิกภาพแบบหลงตนเอง เป็นบุคคลที่ให้ความสำคัญกับตนเอง มากเกินจริง คิดว่าตนมีความพิเศษกว่าผู้อื่นเกินจริง หมกมุ่นอยู่กับความเพ้อฝันถึงความสำเร็จ อำนาจ ความงาม และความรักในอุดมคติ ต้องการได้รับความสนใจและความชื่นชมจากผู้อื่น มากกว่าปกติ เชื่อว่าตนสมควรได้รับสิ่งต่าง ๆ มากกว่าที่เป็นอยู่ มุ่งแสวงหาผลประโยชน์จากผู้อื่น อีกทั้งยังเพิกเฉย ขาดอารมณ์ร่วม ซื่อจฉา คิดว่าผู้อื่นจฉาตน มีความหยิ่งยโส มักดูหมิ่นผู้อื่นและมีปัญหาในการมีสัมพันธภาพกับผู้อื่น

งานวิจัยอื่นๆ ที่พัฒนามาตรวัดบุคลิกภาพแบบหลงตนเอง

Kansi (2003) พัฒนามาตรวัดบุคลิกภาพแบบหลงตนเองสำหรับวัฒนธรรมของคนสวีเดน โดยพัฒนามาจาก มาตรวัดบุคลิกภาพแบบหลงตนเอง 4 องค์ประกอบของ Emmon (1984) มีจำนวน 29 ข้อ แบ่งออกเป็น 4 องค์ประกอบ ดังนี้

1. การเป็นผู้นำ/การแสดงอำนาจ (Leadership/Power) ต้องการที่จะเป็นผู้นำ ต้องการเป็นผู้บังคับบัญชาคนอื่น และยังต้องการอำนาจอีกด้วย
2. การชอบแสดงออก/การยกย่องตนเอง (Exhibition/Self-Admiration) ต้องการเป็นจุดสนใจ ต้องการให้ผู้อื่นชื่นชมรูปลักษณ์ของตน และหมกมุ่นกับตนเองคิดว่าตนเองเป็นใหญ่
3. ความเหนือกว่า/ความทะนงตน (Superiority/Arrogance) มีเจตคติที่ทะนงตน คุยโอ้อวด รู้สึกเหนือกว่าคนอื่น
4. ความรู้สึกที่ตนมีเอกลักษณ์กว่าผู้อื่น/การสมควรได้มากกว่าที่เป็นอยู่ (Uniqueness/Entitlement)

เนื่องจากในสังคมสวีเดนนั้นการแสวงหาผลประโยชน์ถูกมองว่าเป็นพฤติกรรมด้านลบ ดังนั้น Kansi (2003) จึงเปลี่ยนการนิยามองค์ประกอบของบุคลิกภาพแบบหลงตนเองด้านการแสวงหาผลประโยชน์ เป็นความรู้สึกที่ตนพิเศษ/การสมควรได้มากกว่าที่เป็นอยู่แทน เพื่อสอดคล้องกับลักษณะทางสังคมและวัฒนธรรมของชาวสวีเดน นอกจากนี้ยังพบว่าการพัฒนามาตรวัดบุคลิกภาพแบบหลงตนเองแบบ 7 องค์ประกอบ ไม่เหมาะสมกับประชากรสวีเดนเพราะไม่สามารถแยกหน้าหน้าองค์ประกอบออกเป็น 7 ได้ ในขณะที่เมื่อแยกออกเป็น 4 องค์ประกอบตาม

Emmon (1984) สามารถแยกเป็น 4 องค์ประกอบได้ชัดเจน การค้นพบนี้สะท้อนให้เห็นว่าการพัฒนามาตรวัดบุคลิกภาพแบบหลงตนเองควรคำนึงถึงลักษณะของประชากรที่ศึกษาด้วย

ต่อมา Kubarych, Deary, และ Austin (2004) นำมาตรวจวัดบุคลิกภาพแบบหลงตนเองจำนวน 40 ข้อ ของ Raskin และ Terry (1988) มาวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (Exploratory factor analysis, EFA) พบโมเดลองค์ประกอบ 2 รูปแบบ รูปแบบแรกมี 2 องค์ประกอบ ได้แก่ อำนาจและการชอบแสดงออก และรูปแบบที่สองมี 3 องค์ประกอบ ได้แก่ อำนาจ การชอบแสดงออก และความรู้สึกว่าตนมีเอกลักษณ์กว่าผู้อื่น ดังนั้นจึงทดสอบโมเดลที่ประกอบด้วย 2 และ 3 องค์ประกอบโดยวิธีวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory factor analysis, CFA) พบว่า โมเดลที่ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ได้ดีกว่าโมเดลที่ประกอบด้วย 2 องค์ประกอบ

นอกจากนี้ Ames, Rose, และ Anderson (2006) พัฒนามาตรวัดบุคลิกภาพแบบหลงตนเองที่ประกอบด้วยข้อกระทงจำนวน 16 คู่ เพื่อวัดบุคลิกภาพแบบความหลงตนเองสำหรับกลุ่มตัวอย่างที่มีเวลาจำกัดในการตอบแบบสอบถาม เช่น คนทำงาน เป็นต้น และเพื่อให้ผู้ตอบไม่รู้สึกเหน็ดเหนื่อยในการทำมาตรวัดบุคลิกภาพที่มีข้อกระทงจำนวนมาก จึงนำมาตรวจวัดบุคลิกภาพแบบหลงตนเองจำนวน 40 ข้อ ของ Raskin และ Terry (1988) มาลดจำนวนข้อจนเหลือ ข้อกระทงทั้งหมด 16 คู่ แบ่งเป็น 2 ประเภท คือ การตอบในลักษณะของคนหลงตนเอง (narcissistic response) และการตอบแบบไม่ใช่คนหลงตนเอง (non-narcissistic response) ข้อกระทงสะท้อนองค์ประกอบของความหลงตนเองในแต่ละด้านที่สำคัญ เช่น ด้านการแสดงอำนาจ ความเหนือกว่า กายกย่องตนเอง และการแสวงหาผลประโยชน์ และด้านสมควรได้มากกว่าที่เป็นอยู่ และนำมาวิเคราะห์ความตรงโดยนำมาหาสหสัมพันธ์กับบุคลิกภาพแบบห้าองค์ประกอบ และการเห็นคุณค่าแห่งตน พบว่า บุคลิกภาพแบบหลงตนเองมีสหสัมพันธ์ทางบวกกับบุคลิกภาพแบบห้าองค์ประกอบด้านการเปิดรับประสบการณ์ (Openness to experience) การเปิดตัว (Extraversion) การรู้ผิดชอบชั่วดี (Conscientiousness) และการเห็นคุณค่าในตนเอง และมีสหสัมพันธ์ทางลบกับด้านการเป็นมิตร (Agreeableness) และความไม่คงที่ทางอารมณ์ (Neuroticism)

ประเภทของบุคลิกภาพแบบหลงตนเอง

บุคลิกภาพแบบหลงตนเอง แบ่งเป็น 2 ประเภท ได้แก่ บุคลิกภาพหลงตนเองแบบแสดงออก (overt narcissism) และบุคลิกภาพหลงตนเองที่หวั่นไหวมากกว่าปกติ

(covert/hypersensitive narcissism) บุคลิกภาพแบบหลงตนเองทั้ง 2 ประเภท มีทิศทางความสัมพันธ์กับการเห็นคุณค่าแห่งตนที่ขัดแย้งกัน นั่นคือ บุคลิกภาพหลงตนเองแบบแสดงออกมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการเห็นคุณค่าแห่งตน ส่วนบุคลิกภาพหลงตนเองที่หวั่นไหวมากกว่าปกติมีความสัมพันธ์ทางลบกับการเห็นคุณค่าแห่งตน (Kernberg, 1975, 1986; Kohut, 1977 อ้างถึงใน Wink, 1991)

บุคลิกภาพหลงตนเองแบบแสดงออก เป็นคนที่ให้ความสำคัญกับตนเอง นำไปสู่การแสดงออก ขอบเปิดตัว หมกมุ่นอยู่กับการได้รับความสนใจและการชื่นชมจากผู้อื่น ซึ่งรูปแบบความหลงตนเองนี้ตรงกับ คู่มือการวินิจฉัยของความผิดปกติทางจิตฉบับที่ 3 และสอดคล้องกับแนวคิดของ Reich (1949 อ้างถึงใน Wink, 1991) ที่กล่าวว่า บุคคลที่หลงใหลและรักตนเองอย่างยิ่ง (phallic narcissism) เป็นบุคคลที่ยิ่งทะนง มีความมั่นใจในตนเองมาก และชอบแสดงความเหนือกว่า

ส่วนบุคลิกภาพหลงตนเองที่หวั่นไหวมากกว่าปกติ มีความรู้สึกที่ตนเองยิ่งใหญ่แบบไม่ตระหนักรายนอกเป็นคนที่ดูเหมือนขาดความมั่นใจ ไม่ชอบเสนอความคิดเห็น และมีความรู้สึกขี้มเกรี้ยว ซึ่งบุคคลที่มีบุคลิกภาพหลงตนเองที่หวั่นไหวมากกว่าปกติเป็นคนที่มีความรู้สึกไวต่อปฏิกิริยาของผู้อื่น มีความวิตกกังวล ง่ายต่อความรู้สึกอับอาย เกรงกลัวการไม่ได้รับการยอมรับจากผู้อื่น และระแวงว่าจะถูกปฏิเสธ ทอดทิ้ง หรือคิดว่าผู้อื่นกำลังพูดถึงตนอยู่ เมื่อถูกตำหนิเพียงเล็กน้อยก็จะเจ็บปวดมาก แต่เมื่อใกล้ชิดกับบุคคลเหล่านี้จะพบว่า พวกเขาหมกมุ่นอยู่กับความเพ้อฝันถึงความยิ่งใหญ่โดยมีความรู้สึกเล็ก ๆ ในใจที่ปรารถนาจะแสดงความเก่งกาจของตนเอง แฝงเร้นอยู่เสมอ ขณะที่ลักษณะภายนอกจะดูเหมือนคนขี้อายและไม่กล้าแสดงออก

จากข้างต้นจะเห็นได้ว่า บุคคลที่มีบุคลิกภาพแบบหลงตนเองทั้ง 2 ประเภท แม้จะมีการแสดงออกภายนอกที่แตกต่างกัน แต่บุคลิกภาพแบบหลงตนเองทั้ง 2 ประเภทก็พยายามคงการเห็นคุณค่าแห่งตนไว้ให้ดีที่สุด ในขณะที่บุคคลที่มีบุคลิกภาพหลงตนเองแบบแสดงออกพยายามสร้างความประทับใจให้กับผู้อื่นด้วยความสามารถอันยิ่งใหญ่ของตน โดยไม่ได้สนใจเท่าที่การตอบสนองที่แท้จริงจากผู้อื่น ส่วนบุคคลที่มีบุคลิกภาพหลงตนเองที่หวั่นไหวมากกว่าปกติกลับพยายามคงการนับถือตนเองไว้ด้วยการหลีกเลี่ยงสถานการณ์ทุกชนิดที่ทำให้เกิดจุดอ่อนในภาพลักษณ์ของตน และสนใจทำที่ของผู้อื่นว่าตนควรประพฤติปฏิบัติอย่างไร และใช้กลไกการโทษผู้อื่นเมื่อความเพ้อฝันถึงความยิ่งใหญ่ของตนถูกคุกคาม หรือถูกทำให้ไม่พึงพอใจ

ในงานวิจัยของ Wink (1991) พบว่ามาตร NPI มีสหสัมพันธ์กับมาตรวัดความผิดปกติทางบุคลิกภาพแบบหลงตนเอง (Narcissistic Personality Disorder Scale, NPDS) อย่างไม่มี

นัยสำคัญทางสถิติ โดยนำมาตรวจวัดบุคลิกภาพแบบหลงตนเองจำนวน 6 มาตรการที่พัฒนามาจาก Minnesota Multiphasic Personality Inventory (MMPI) มาวิเคราะห์หองค์ประกอบโดยการหมุนแกนแบบมุมฉาก พบว่าสกัด ได้ 2 องค์ประกอบ ดังนี้

1. มาตรการ NPDS มาตรการ Narcissism-Hypersensitivity Scale ของ Serkownek (1975 อ้างถึงใน Hendin, & Cheek, 1997) มาตรการวัดบุคลิกภาพแบบหลงตนเองของ Pepper และ Strong (1958 อ้างถึงใน Wink, 1991) มีน้ำหนักบรรจุในองค์ประกอบที่ 1
2. มาตรการ NPI ของ Raskin และ Novacek (1989 อ้างถึงใน Hendin, & Cheek, 1997) มาตรการวัดบุคลิกภาพแบบหลงตนเองของ Morey, Waugh, และ Blashfield (1985 อ้างถึงใน Wink, 1991) และมาตรการวัดบุคลิกภาพแบบหลงตนเองของ Wink และ Gough (1990) มีน้ำหนักบรรจุในองค์ประกอบที่ 2

ผลการวิเคราะห์ดังกล่าวถูกยืนยันอีกครั้งในงานวิจัยของ Rathvon และ Holmstrom (1996 อ้างถึงใน Hendin, & Cheek, 1997) พบว่าบุคลิกภาพแบบหลงตนเองมี 2 ประเภท Wink (1991) ตั้งชื่อองค์ประกอบที่ 1 ว่า บุคลิกภาพหลงตนเองแบบแสดงออกในลักษณะความรู้สึกว่าตนเองยิ่งใหญ่-การเปิดตัว (Grandiosity-Exhibitionism/Overt narcissism) และตั้งชื่อองค์ประกอบที่ 2 ว่า บุคลิกภาพหลงตนเองที่หวั่นไหวมากกว่าปกติในลักษณะความเปราะบาง-การไวต่อปฏิกิริยาของผู้อื่น (Vulnerability-Sensitivity/Covert narcissism) อย่างไรก็ตาม ทั้งบุคคลที่มีบุคลิกภาพหลงตนเองแบบแสดงออกและบุคลิกภาพหลงตนเองที่หวั่นไหวมากกว่าปกติต่างก็มีความต้องการได้มากกว่าที่เป็นอยู่และเพื่อฟื้นถึงความยิ่งใหญ่ของตน

มาตรการ NPI และ MMPI ได้รับการยอมรับอย่างแพร่หลายเพื่อใช้วัดบุคลิกภาพหลงตนเองแบบแสดงออก ซึ่งพัฒนาตามคู่มือการวินิจฉัยของความผิดปกติทางจิตฉบับที่ 3 และ 4 ส่วนนักวิจัยที่สนใจบุคลิกภาพหลงตนเองที่หวั่นไหวมากกว่าปกติ ก็จะใช้ MMPI ที่ใช้กับคนผิดปกติทางจิต แต่ Murray (1938 อ้างถึงใน Hendin & Cheek, 1997) ได้พัฒนามาตร Narcism Scale เพื่อวัดบุคลิกภาพหลงตนเองแบบแสดงออกและบุคลิกภาพหลงตนเองที่หวั่นไหวมากกว่าปกติในเวลาเดียวกัน โดยกล่าวว่าบุคคลสามารถมีทั้งลักษณะแบบไวต่อปฏิกิริยาของผู้อื่นและเป็นบุคคลหลงตนเองได้ในเวลาเดียวกัน นั่นคือ บุคคลที่หลงตนเองอาจจะให้ความสำคัญแก่ตนเองมากเกินไปจริง แสวงหาผลประโยชน์จากผู้อื่น ชอบการแสดงออกว่าตนยิ่งใหญ่และต้องการเป็นจุดสนใจ ในขณะที่บุคคลนั้นก็มีแนวโน้มรู้สึกวิตกกังวล และหมกมุ่นอยู่กับการสร้างภาพลวงตา

เกี่ยวกับตน ดังนั้นข้อกระทงในมาตร Narcism Scale สะท้อนบุคลิกภาพหลงตนเองทั้ง 2 ประเภท ซึ่งข้อกระทงที่ใช้วัดบุคลิกภาพหลงตนเองที่หวั่นไหวมากกว่าปกติ พัฒนาตาม MMPI แต่ใช้วัดในประชากรปกติ

อย่างไรก็ตามข้อกระทงของ Murray (1938 อ้างถึงใน Hendin & Cheek, 1997) ไม่ได้ระบุว่าข้อไหนเป็นบุคลิกภาพหลงตนเองที่หวั่นไหวมากกว่าปกติ ดังนั้น Hendin และ Cheek (1997) จึงนำมาตร Narcism Scale ของ Murray มาระบุนหาข้อกระทงที่เป็นบุคลิกภาพหลงตนเองที่หวั่นไหวมากกว่าปกติ เพื่อใช้วัดบุคลิกภาพหลงตนเองแบบที่ไม่สามารถวัดได้โดย NPI โดยพัฒนามาตร Hypersensitive Narcissism Scale (HSNS) คัดข้อกระทงเฉพาะที่เป็นบุคลิกภาพหลงตนเองที่หวั่นไหวมากกว่าปกติ และผลการวิเคราะห์พบว่า มีข้อกระทงจำนวน 10 ข้อ ที่ใช้วัดบุคลิกภาพหลงตนเองที่ไวต่อสิ่งแวดลอม นอกจากนี้ยังพบว่า บุคลิกภาพหลงตนเองที่หวั่นไหวมากกว่าปกติ มีสหสัมพันธ์ทางบวกกับบุคลิกภาพแบบหลงตนเองด้านการแสวงหาผลประโยชน์ และด้านการสมควรได้มากกว่าที่เป็นอยู่ และพบว่ามาตร NPI มีสหสัมพันธ์ทางลบกับมาตรวัดบุคลิกภาพแบบหลงตนเองที่พัฒนาจาก MMPI และที่น่าสนใจคือ มาตรวัดบุคลิกภาพหลงตนเองที่หวั่นไหวมากกว่าปกติ มีสหสัมพันธ์ทางลบกับบุคลิกภาพแบบห่าองศ์ประกอบด้านการเปิดตัว การเป็นมิตร และการเปิดรับประสบการณ์ แต่มีสหสัมพันธ์ทางบวกกับด้านความไม่คงที่ทางอารมณ์ ส่วนมาตร NPI มีสหสัมพันธ์ทางบวกกับด้านการเปิดตัว และการเปิดรับประสบการณ์

ด้วยเหตุผลดังกล่าว ผู้วิจัยจึงนำข้อกระทง 10 ข้อ จากมาตร HSNS ของ Hendin และ Cheek (1997) มาพัฒนาเพื่อใช้วัดบุคลิกภาพหลงตนเองที่หวั่นไหวมากกว่าปกติในประชากรปกติ เพราะว่าจากงานวิจัยเกี่ยวกับความหลงตนเองที่ผ่านมาในประเทศไทย ผลคะแนนของบุคลิกภาพแบบหลงตนเองที่วัดได้ค่อนข้างต่ำ จึงอาจเป็นไปได้ว่ามาตรวัดบุคลิกภาพแบบหลงตนเองที่พัฒนามาจากมาตร NPI อย่างเดียววัดได้เฉพาะบุคลิกภาพหลงตนเองแบบแสดงออกให้เห็น เนื่องจากในสังคมไทย มีปัจจัยทางสังคมต่าง ๆ ที่อาจทำให้บุคคลไม่กล้าแสดงพฤติกรรมของความหลงตนเองแบบแสดงออกให้เห็นบางอย่าง แต่อาจจะเป็นคนที่มีบุคลิกภาพหลงตนเองที่หวั่นไหวมากกว่าปกติ ในงานวิจัยนี้ผู้วิจัยจึงพัฒนามาตรวัดบุคลิกภาพแบบหลงตนเอง ซึ่งประกอบด้วย ข้อกระทงที่วัดบุคลิกภาพหลงตนเองแบบแสดงออก พัฒนาตาม 7 องค์ประกอบของ Raskin Terry (1988) และข้อกระทงที่วัดบุคลิกภาพหลงตนเองที่หวั่นไหวมากกว่าปกติ พัฒนาตามมาตร HSNS ของ Hendin และ Cheek

แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยเกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงานแบบถ่วง ความก้าวหน้าและความกดดันในงาน

ความเป็นมาในการศึกษา ความหมายและโครงสร้างของพฤติกรรมการทำงานแบบถ่วง ความก้าวหน้า

ในสาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ นักวิจัยศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะของบุคคล เช่น ทักษะ ความสามารถ และลักษณะการ กับพฤติกรรมในที่ทำงาน เพื่อใช้คัดเลือกบุคคลที่มีคุณลักษณะที่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานที่น่าพึงปรารถนา งานวิจัยในอดีตให้ความสำคัญกับการระบุหาผู้สมัครงานที่มีแนวโน้มทำพฤติกรรมการทำงานที่น่าพึงปรารถนาที่จะนำไปสู่การทำงานที่มีคุณภาพ แต่ในปัจจุบันนี้ นักวิจัยหันมาให้ความสำคัญกับพฤติกรรมการทำงานที่น่าพึงปรารถนาหรือพฤติกรรมการทำงานแบบถ่วงความก้าวหน้า

นักวิจัยกลุ่มหนึ่งได้นิยามพฤติกรรมการทำงานแบบถ่วงความก้าวหน้าว่าเป็นพฤติกรรมของสมาชิกในองค์การที่ขัดต่อผลประโยชน์ขององค์การซึ่งกระทำโดยเจตนา (Sackett, 2002) นั่นก็หมายความว่า การกระทำโดยเหตุบังเอิญหรือการกระทำโดยบุคคลภายนอกองค์การไม่จัดเป็นพฤติกรรมการทำงานแบบถ่วงความก้าวหน้า อย่างไรก็ตามพฤติกรรมการทำงานแบบถ่วงความก้าวหน้าประกอบด้วยพฤติกรรมหลายประเภท ก่อนปี 1980 มีงานวิจัยศึกษาพฤติกรรมการทำงานแบบถ่วงความก้าวหน้าของบุคคลในที่ทำงาน เช่น การลักขโมยของพนักงาน การทำลาย การปฏิบัติงานที่ล่าช้า การถ่วงการทำงาน และการขาดงาน อย่างไรก็ตาม เนื่องจากไม่มีกรอบทฤษฎีในการศึกษาพฤติกรรมดังกล่าว จึงมีการศึกษาสำรวจประเภทต่าง ๆ ของพฤติกรรมการทำงานแบบถ่วงความก้าวหน้า

Hollinger และ Clark (1982, 1983) จำแนกพฤติกรรมการทำงานแบบถ่วงความก้าวหน้าออกเป็น 2 ประเภท ได้แก่ ประเภทแรก คือ ความเบี่ยงเบนในการใช้ทรัพย์สิน (property deviance) ซึ่งประกอบด้วยการใช้ทรัพย์สินของหัวหน้าหรือองค์การอย่างไม่ถูกต้อง เช่น การลักขโมย และการทำลายทรัพย์สิน ส่วนประเภทที่สอง คือ ความเบี่ยงเบนในการปฏิบัติงาน (production deviance) ซึ่งประกอบด้วย การละเมิดบรรทัดฐานเกี่ยวกับการทำงาน เช่น การขาดงาน การไม่ทำงานตามตารางที่กำหนด การทำงานล่าช้า การหยุดพักนาน และรวมถึงพฤติกรรมที่ขัดขวางการทำงาน เช่น การดื่มแอลกอฮอล์ การเข้ายา และการจงใจทำงานล่าช้า

ต่อมา Robinson และ Bennett (1995) กล่าวว่าประเภทของพฤติกรรมการทำงานแบบถ่วงความก้าวหน้าที่ศึกษาโดย Hollinger และ Clark (1982, 1983) มิได้ครอบคลุมถึงพฤติกรรมการทำงานแบบถ่วงความก้าวหน้าระหว่างบุคคล เช่น การล้วงละเมิดทางเพศ การละเมิดสิทธิส่วนบุคคล

บุคคล เป็นต้น พวกเขาจึงใช้มาตรวัดแบบหลายมิติซึ่งแบ่งพฤติกรรมที่มีความคล้ายคลึงกันเป็นคู่ให้ผู้ตอบประเมิน ผลการวิจัยพบว่าสามารถแบ่งพฤติกรรมการทำงานแบบถ่วงความก้าวหน้าเป็น 2 มิติ โดยมิติแรกจำแนกความแตกต่างของพฤติกรรมที่ส่งผลกระทบต่อองค์การออกจากพฤติกรรมระหว่างบุคคลที่ส่งผลต่อสมาชิกในองค์การ เช่น การล่วงละเมิด การนินทา และการทำร้ายทางวาจา ส่วนในมิติที่สองจำแนกความแตกต่างระหว่างการกระทำผิดเล็ก ๆ น้อย ๆ และการกระทำผิดที่ร้ายแรง ดังนั้น Robinson และ Bennett จึงให้คำนิยามพฤติกรรมการทำงานแบบถ่วงความก้าวหน้าทั้ง 4 ประเภทย่อย ดังนี้

1. ความเบี่ยงเบนในการใช้ทรัพย์สิน (property deviance) (พฤติกรรมที่ส่งผลกระทบต่อองค์การกระทำผิดที่ร้ายแรง)
2. ความเบี่ยงเบนในการปฏิบัติงาน (production deviance) (พฤติกรรมที่ส่งผลกระทบต่อองค์การกระทำผิดเล็ก ๆ น้อย)
3. ความก้าวร้าวต่อบุคคล (personal aggression) (พฤติกรรมที่ส่งผลต่อเพื่อนร่วมงาน-การกระทำผิดที่ร้ายแรง) เช่น การล่วงละเมิด และการลักขโมยของเพื่อนร่วมงาน
4. ความเบี่ยงเบนทางการเมือง (political deviance) (พฤติกรรมที่ส่งผลต่อเพื่อนร่วมงาน-การกระทำผิดเล็ก ๆ น้อย ๆ) เช่น การประจบสอพอ การนินทา และการโทษผู้อื่นเมื่อตนเองทำผิดพลาด

อย่างไรก็ตาม นักวิจัยจำนวนหนึ่งกล่าวว่า มิติการกระทำผิดเป็นการจำแนกประเภทของพฤติกรรมการทำงานแบบถ่วงความก้าวหน้าในเชิงปริมาณมากกว่าเชิงคุณภาพ ต่อมา Sackett (2002) เสนอแนะว่าพฤติกรรมการทำงานแบบถ่วงความก้าวหน้าจำแนกเป็นองค์ประกอบหลักได้แก่ พฤติกรรมเบี่ยงเบนในที่ทำงานที่ส่งผลกระทบต่อองค์การ และพฤติกรรมเบี่ยงเบนในที่ทำงานที่ส่งผลต่อเพื่อนร่วมงาน ซึ่งทั้ง 2 องค์ประกอบหลักนี้มีองค์ประกอบย่อย ๆ อยู่ด้วย

ด้วยเหตุผลดังกล่าว งานวิจัยของ Gruys และ Sackett (2003) จึงต้องการตอบปัญหาการวิจัยเกี่ยวกับมิติและโครงสร้างของพฤติกรรมการทำงานแบบถ่วงความก้าวหน้า เช่น ภายในมิติ พฤติกรรมเบี่ยงเบนในที่ทำงานที่ส่งผลกระทบต่อองค์การหรือเพื่อนร่วมงาน มีพฤติกรรมหลายประเภทที่เกิดขึ้นโดยแปรผันร่วมกันหรือเกิดบ่อยกว่ากันหรือไม่ การศึกษานี้สำรวจมิติของพฤติกรรมการทำงานแบบถ่วงความก้าวหน้าด้วยการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการทำงานแบบถ่วงความก้าวหน้าหลายประเภทโดยใช้วิธีการรายงานตนและการประเมินแนวโน้มการเกิดความเบี่ยงเบนในที่ทำงานที่ส่งผลกระทบต่อองค์การและเพื่อนร่วมงาน ซึ่งผลการวิจัยพบว่าพฤติกรรมการทำงานแบบถ่วงความก้าวหน้าสามารถแยกได้ 11 องค์ประกอบ ดังนี้

1. การลักขโมยและพฤติกรรมที่เกี่ยวข้อง เช่น การขโมยเงินสด สินค้าหรือทรัพย์สิน
2. การสร้างความเสียหาย เช่น การทำให้ทรัพย์สินหรือผลผลิตเสียหาย
3. การละเมิดด้านข้อมูล เช่น การเปิดเผยข้อมูลลับ และการจัดบันทึกผิด
4. การใช้เวลาในการทำงานและใช้ทรัพยากรขององค์กรอย่างไม่ถูกต้อง เช่น ทำให้เสียเวลาดูติดต่อธุระส่วนตัวในเวลางาน
5. พฤติกรรมที่ไม่ปลอดภัย เช่น ไม่ปฏิบัติตาม หรือไม่เรียนรู้เกี่ยวกับกระบวนการรักษาความปลอดภัยขององค์กร
6. การไม่เข้าทำงาน เช่น ขาดงานโดยไม่ลางาน การทำงานล่าช้า และการโกหกว่าป่วยเพื่อไม่ต้องมาทำงาน
7. การทำงานที่ไม่มีประสิทธิภาพ เช่น ใจอู้งานหรือทำงานช้า
8. การดื่มแอลกอฮอล์ ในเวลางานหรือมาทำงานโดยยังเมาค้างอยู่
9. การใช้จ่าย เช่น เสพพยา ขายยาหรือนำสิ่งเสพติดมาในที่ทำงาน
10. การกระทำที่ไม่เหมาะสมทางวาจา เช่น โต้แย้งกับลูกค้า และการล่วงละเมิดเพื่อนร่วมงานด้วยวาจา
11. การกระทำที่ไม่เหมาะสมทางร่างกาย เช่น การทำร้ายร่างกายเพื่อนร่วมงาน และการล่วงละเมิดทางเพศต่อเพื่อนร่วมงาน

ในการศึกษาที่ 1 Gruys และ Sackett (2003) ยังพบว่าข้อกระทบแต่ละข้อของพฤติกรรมการทำงานแบบถ่วงความก้าวหน้ามีสหสัมพันธ์ทางบวกกับแต่ละองค์ประกอบ นั่นคือ หากบุคคลมีแนวโน้มทำพฤติกรรมการทำงานแบบถ่วงความก้าวหน้าประเภทหนึ่งก็จะเพิ่มความเป็นไปได้ที่จะทำพฤติกรรมการทำงานแบบถ่วงความก้าวหน้าประเภทอื่นด้วย และพบว่าอายุและประสบการณ์ในการทำงานมีสหสัมพันธ์ทางลบกับพฤติกรรมการทำงานแบบถ่วงความก้าวหน้าทั้ง 11 องค์ประกอบ นั่นคือ ยิ่งบุคคลมีอายุมากขึ้นและมีประสบการณ์ในการทำงานมากขึ้นก็จะมีแนวโน้มทำพฤติกรรมการทำงานแบบถ่วงความก้าวหน้าลดลง

ส่วนในการศึกษาที่ 2 ผู้ร่วมการทดลองได้รับรายละเอียดเกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงานแบบถ่วงความก้าวหน้าในแต่ละประเภทและให้ประเมินข้อกระทบแต่ละข้อของพฤติกรรมแต่ละประเภทบนมาตรา 7 ระดับ ตั้งแต่ 1 หมายถึง มีแนวโน้มมากที่จะเกิดไม่ร่วมกัน ไปจนถึง 7 หมายถึง มีแนวโน้มมากที่จะเกิดร่วมกัน และให้ผู้ร่วมการทดลองประเมินโดยให้นึกถึงพนักงานในองค์กรทั่วไป ไม่ได้อ้างอิงถึงองค์กรหรือที่ทำงานเฉพาะเจาะจง จากการวิเคราะห์มาตราแบบหลายมิติ

(multidimensional scaling analysis) พบว่า ประเภทของพฤติกรรมการทำงานแบบถ่วงความก้าวหน้าแปรผันตามมิติด้านระหว่างบุคคล-องค์กร และมิติเกี่ยวกับการทำงาน ในมิติด้านระหว่างบุคคล-องค์กร ประเภทของพฤติกรรมการทำงานแบบถ่วงความก้าวหน้าใดที่อยู่ทางด้านลบจัดเป็นพฤติกรรมด้านระหว่างบุคคล ได้แก่ การกระทำที่ไม่เหมาะสมทางร่างกาย และวาทะ และพฤติกรรมที่ไม่ปฏิบัติตามกระบวนการความปลอดภัย ส่วนการใช้ยาและการใช้แอลกอฮอล์อยู่ตรงกลางมิได้ระบุว่าอยู่บนมิติด้านใด ส่วนประเภทของพฤติกรรมใดที่อยู่ทางด้านบวกจัดอยู่ในด้านองค์กร ได้แก่ การไม่เข้าทำงาน การละเมิดด้านข้อมูล การใช้เวลาในการทำงาน และใช้ทรัพยากรขององค์กรอย่างไม่ถูกต้อง ส่วนในมิติที่สอง คือ มิติเกี่ยวกับการทำงาน ประเภทของพฤติกรรมใดที่อยู่ทางด้านบวกจัดว่ามีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงาน ได้แก่ การเข้าทำงาน การใช้เวลาในการทำงานและใช้ทรัพยากรขององค์กรอย่างเหมาะสม มีประสิทธิภาพในการทำงานและไม่ทำกิจกรรมที่ทำให้ตนเองเกิดอันตราย เช่น การใช้ยา หรือแอลกอฮอล์ หากว่าประเภทของพฤติกรรมใดที่อยู่ทางด้านลบจัดว่ามีความสัมพันธ์กับกิจกรรมที่ไม่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน ได้แก่ การกระทำที่ไม่เหมาะสมทางร่างกายและวาทะ การลักขโมย การใช้เวลาในการทำงานและใช้ทรัพยากรขององค์กรอย่างไม่ถูกต้อง และการละเมิดด้านข้อมูล

ปัจจุบันงานวิจัยส่วนใหญ่ศึกษาพฤติกรรมการทำงานแบบถ่วงความก้าวหน้าโดยแบ่งเป็น 2 ประเภท คือ พฤติกรรมการทำงานแบบถ่วงความก้าวหน้าขององค์กรและพฤติกรรมการทำงานแบบถ่วงความก้าวหน้าของเพื่อนร่วมงาน (Fox et al., 2001; Hershcovis et al., 2007) มาตรฐานพฤติกรรมการทำงานแบบถ่วงความก้าวหน้ามักพัฒนาตามแนวคิดของ Spector และ Fox (2002) ซึ่งได้พัฒนามาตรวัดพฤติกรรมการทำงานแบบถ่วงความก้าวหน้าจำนวน 2 มาตร ได้แก่ มาตรวัดพฤติกรรมการทำงานแบบถ่วงความก้าวหน้าแบบจำนวน 45 ข้อ แบ่งเป็น 2 องค์ประกอบ คือ พฤติกรรมการทำงานแบบถ่วงความก้าวหน้าขององค์กรและพฤติกรรมการทำงานแบบถ่วงความก้าวหน้าของเพื่อนร่วมงาน ส่วนมาตรที่สอง มีจำนวน 33 ข้อ ประกอบด้วย ข้อกระทงจากมาตรวัดพฤติกรรมการทำงานแบบถ่วงความก้าวหน้าแบบ 45 ข้อ แต่จำแนกประเภทของพฤติกรรมการทำงานแบบถ่วงความก้าวหน้าขององค์กรเป็น 5 องค์ประกอบย่อย ดังนี้

1. การถอนตัว (Withdrawal) เช่น การขาดงาน มาสาย และพักนานกว่ากำหนด
2. การละเมิด (Abuse) เช่น เล่าถึงสิ่งแย่ ๆ เกี่ยวกับที่ทำงานให้คนนอกฟัง
3. การลักขโมย (Theft) เช่น นำของใช้จากที่ทำงานกลับบ้าน
4. ความเบี่ยงเบนในการปฏิบัติงาน (Production deviance) เช่น ทำงานผิดเพื่อประชด และไม่ทำตามคำสั่ง

5. การสร้างความเสียหาย (Sabotage) เช่น ใช้วัสดุและอุปกรณ์ของบริษัทมากกว่าความจำเป็น

ส่วนพฤติกรรมการทำงานแบบถ่วงความก้าวหน้าของเพื่อนร่วมงานแบ่งเป็น 4 องค์ประกอบย่อย ดังนี้

1. การละเมิด เช่น ล้อเลียนเพื่อนร่วมงาน เหมินเฉยต่อบางคนในที่ทำงาน คุกคามเพื่อนร่วมงาน ปล่อยข่าวลือเรื่องไม่ดีในที่ทำงานเมื่อรู้สึกไม่พอใจ เป็นต้น
2. การลักขโมย เช่น หยิบของของเพื่อนร่วมงานติดมือกลับบ้าน
3. ความเบี่ยงเบนในการปฏิบัติงาน เช่น ปฏิเสธที่จะช่วยบางคนในที่ทำงาน ปิดบังข้อมูลที่สำคัญไม่ให้บางคนในที่ทำงานรู้ และรบกวนเพื่อนร่วมงานขณะที่เขากำลังทำงานอยู่
4. การสร้างความเสียหาย เช่น ทำลายทรัพย์สินของเพื่อนร่วมงาน

ในงานวิจัยนี้ การวัดพฤติกรรมการทำงานแบบถ่วงความก้าวหน้าจึงใช้มาตรวัดพฤติกรรมการทำงานแบบถ่วงความก้าวหน้า 2 มาตร ได้แก่ มาตรวัดพฤติกรรมการทำงานแบบถ่วงความก้าวหน้าขององค์กรและมาตรวัดพฤติกรรมการทำงานแบบถ่วงความก้าวหน้าของเพื่อนร่วมงาน โดยในแต่ละมาตรวัดแบ่งเป็นองค์ประกอบย่อย คือ การถอนตัว การละเมิด การลักขโมย ความเบี่ยงเบนในการปฏิบัติงาน และการสร้างความเสียหายหรือการทำให้สิ้นเปลือง ตามแนวคิดของ Spector และ Fox (2002) ซึ่งผู้วิจัยเห็นว่ามีความเหมาะสมกับงานวิจัยนี้มากกว่าการแบ่งแบบ 11 องค์ประกอบของ Gruys และ Sackett (2003) เพราะงานวิจัยนี้สนใจศึกษาพฤติกรรมการทำงานแบบถ่วงความก้าวหน้าที่สามารถพบทั่ว ๆ ไปในสังคมที่ทำงานไทย

โดยรวมแล้วผู้วิจัยขอสรุปว่าพฤติกรรมการทำงานแบบถ่วงความก้าวหน้า หมายถึง พฤติกรรมที่ปฏิบัติโดยบุคคลากรโดยมีเจตนาทำความเสียหายและเป็นภัยต่อองค์กรหรือสมาชิกในองค์กร ซึ่งสามารถแบ่งเป็น 2 ประเภท คือ พฤติกรรมการทำงานแบบถ่วงความก้าวหน้าขององค์กร (Organizational CWB, CWB-O) เช่น การจงใจใช้วัสดุของที่ทำงานสิ้นเปลือง การแอบทำอย่างอื่นในขณะที่ทำงาน การจงใจทำงานช้า เป็นต้น ส่วนพฤติกรรมการทำงานแบบถ่วงความก้าวหน้าของเพื่อนร่วมงาน (Interpersonal CWB, CWB-I) เช่น การล้อเลียนบางคนในที่ทำงาน การปฏิเสธช่วยบางคนในที่ทำงานเรื่องงาน และการเพิกเฉยต่อบางคนในที่ทำงาน

นอกจากนี้พฤติกรรมการทำงานแบบถ่วงความก้าวหน้ายังสามารถจำแนกลักษณะของการกระทำออกเป็น 2 แบบ คือ การกระทำแบบแสดงออก (overt acts) ได้แก่ ความก้าวร้าว การ

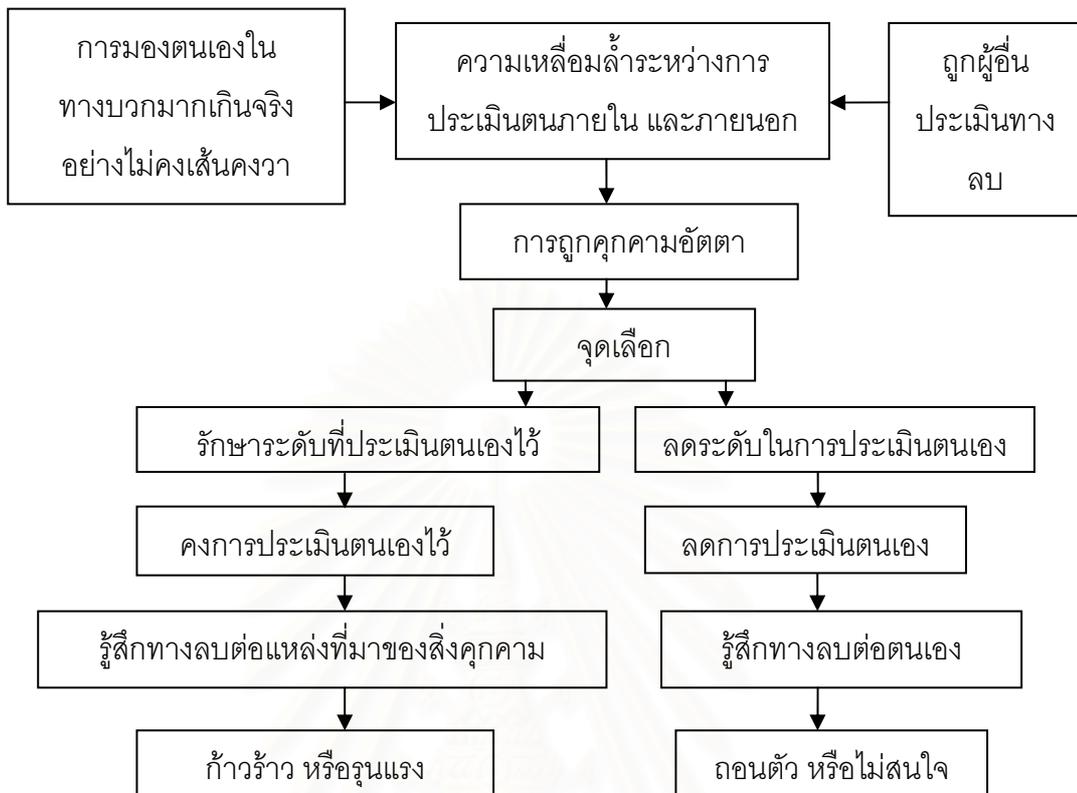
ทำลาย การขู่เข็ญ การวางเพลิงและการลักขโมย หรืออาจเป็นการกระทำแบบไม่แสดงออกโดยตรง (passive acts) ได้แก่ การจงใจว่าตนไม่สามารถทำตามคำสั่ง การจงใจทำงานผิด การมาทำงานสาย การใช้วัสดุอุปกรณ์ในที่ทำงานสิ้นเปลือง การเพิกเฉยต่อบางคนในที่ทำงาน การทำร้ายผู้อื่นในที่ทำงานด้วยวาจา และการนำของใช้ในที่ทำงานไปใช้ส่วนตัวที่บ้าน

ดังที่กล่าวในส่วนของความเป็นมาข้างต้นว่า พฤติกรรมการทำงานแบบถ่วงความก้าวหน้า พฤติกรรมก้าวร้าวในที่ทำงาน พฤติกรรมต่อต้านสังคมและพฤติกรรมเบี่ยงเบนในที่ทำงานล้วนเป็นพฤติกรรมที่เป็นภัยต่อองค์กรและเพื่อนร่วมงาน อย่างไรก็ตาม ความหมายของความรุนแรงในที่ทำงานและความก้าวร้าวในที่ทำงานมักถูกเข้าใจอย่างไม่ถูกต้อง ด้วยเหตุนี้ Neuman และ Barons (1998) จึงจำแนกความแตกต่างระหว่างความรุนแรงในที่ทำงานและความก้าวร้าวในที่ทำงานให้ชัดเจน โดยรวมสามารถสรุปได้ว่าความก้าวร้าวในที่ทำงาน หมายถึง รูปแบบพฤติกรรมที่บุคคลพยายามทำอันตรายต่อเพื่อนร่วมงานและเป็นภัยต่อองค์กร ในขณะที่ความรุนแรงในที่ทำงาน หมายถึง การทำร้ายร่างกาย

งานวิจัยในอดีตศึกษาพฤติกรรมการทำงานแบบถ่วงความก้าวหน้าและสิ่งเร้าความเครียดในการทำงานตามทฤษฎีทางสังคมเกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงานแบบถ่วงความก้าวหน้า หรือความก้าวร้าวในที่ทำงานที่แตกต่างกัน จากงานวิจัยอภิวิเคราะห์จำนวนหนึ่งระบุว่า แนวคิดทฤษฎีที่ใช้ศึกษาตัวแปรดังกล่าวถึงแม้จะแตกต่างกันแต่เนื้อหา也不能ขัดแย้งกัน ดังนั้นงานวิจัยนี้จึงบูรณาการทฤษฎีการคุกคามอัตราและความก้าวร้าว บทบาทของความคับข้องใจต่อพฤติกรรมการทำงานแบบถ่วงความก้าวหน้า โมเดลกรอบทฤษฎีความก้าวร้าวในที่ทำงาน โมเดลพฤติกรรมสมัครใจโดยใช้ตนเองเป็นศูนย์กลาง เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของบุคลิกภาพแบบหลงตนเอง สิ่งเร้าความเครียดในการทำงาน และพฤติกรรมการทำงานแบบถ่วงความก้าวหน้าขององค์กรและเพื่อนร่วมงาน

ทฤษฎีการคุกคามอัตราและความก้าวร้าว

ทฤษฎีการคุกคามอัตราและความก้าวร้าวของ Baumeister และคณะ (1996) ระบุว่า พฤติกรรมก้าวร้าวมักเกิดจากการเห็นคุณค่าแห่งตนและอัตราถูกคุกคาม ซึ่งมักเป็นเหตุการณ์ที่ทำทนายหรือคุกคามการมองตนเองในแง่บวก อย่างไรก็ตามทฤษฎีนี้ก็ไม่ได้บ่งชี้ว่าบุคคลที่มีการเห็นคุณค่าแห่งตนสูงทุกคนจะต้องมีแนวโน้มชอบทำพฤติกรรมก้าวร้าว แต่ทฤษฎีนี้อธิบายว่าบุคคลบางกลุ่มที่มีการเห็นคุณค่าแห่งตนสูงอาจจะอ่อนไหวต่อสิ่งที่คุกคามอัตรา ซึ่งส่วนใหญ่แล้วจะนำไปสู่พฤติกรรมก้าวร้าว ดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 ความสัมพันธ์ระหว่างการถูกคุกคามอัตตาและพฤติกรรมก้าวร้าวตามทฤษฎีการคุกคามอัตตาและความก้าวร้าวของ Baumeister และคณะ (1996)

วัตถุประสงค์ของการแสดงพฤติกรรมก้าวร้าวเพื่อตอบสนองต่อการคุกคามอัตตาตามทฤษฎีการคุกคามอัตตาและความก้าวร้าว มีดังต่อไปนี้

1. บุคคลจะแสดงความก้าวร้าวเมื่อถูกคุกคามอัตตาเพื่อลงโทษและทำให้แหล่งที่มาของการคุกคามอัตตาเกิดความหมัดกำลังใจ โดยแสดงผลป้อนกลับทางลบ หรือทำทนายบุคคลอื่น
2. เมื่อบุคคลแสดงความก้าวร้าวได้สำเร็จ บุคคลจะรู้สึกมีอำนาจในการควบคุมผู้อื่นซึ่งจะยืนยันการรับรู้ที่ตนเองเหนือกว่าผู้อื่น
3. ตามแนวคิดการเพิ่มการเห็นคุณค่าแห่งตน (zero-sum aspect of self-esteem) Anderson (1994) กล่าวว่า การเห็นคุณค่าแห่งตนในกลุ่มแบบลำดับขั้นได้ถูกกำหนดไว้แล้ว ดังนั้นบุคคลต้องเพิ่มการเห็นคุณค่าแห่งตนได้จากผู้อื่นโดยการตอบสนองอย่างก้าวร้าว ในงานวิจัยในอดีตพบว่า การต่อสู้มีความสัมพันธ์กับการเพิ่มสถานภาพ

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความหลงตนเอง และพฤติกรรมต่อต้านการปฏิบัติงานตามแนวทฤษฎีการคุกคามอัตตาและความก้าวร้าว

Bushman และ Baumeister (1998) จำแนกความแตกต่างระหว่างบุคคลที่มีการเห็นคุณค่าแห่งตนสูงเนื่องจากการประเมินลักษณะนิสัยของตนเองทางบวกอย่างถูกต้องตามความเป็นจริง และบุคคลที่มีการเห็นคุณค่าแห่งตนสูงเนื่องจากการสร้างภาพลักษณ์ให้ตนเองยิ่งใหญ่สำคัญเกินจริง บุคคลที่มีบุคลิกภาพแบบหลงตนเองและมีการการเห็นคุณค่าแห่งตนสูงจะมีภาพลักษณ์ทางบวกเกี่ยวกับตนเองที่ไม่ได้ตรงตามความเป็นจริง ซึ่งแตกต่างจากคนที่มีการเห็นคุณค่าแห่งตนตามความเป็นจริง เพราะการประเมินตนเองของบุคคลที่หลงตนเองมักถูกบิดเบือนโดยความต้องการที่จะเป็นใหญ่ คาดหวังสิ่งที่ดีกว่าในสถานการณ์ และความต้องการการยืนยันเกี่ยวกับลักษณะเด่นของตนเองในสถานการณ์ ที่อาจไม่แสดงผลป้อนกลับเกี่ยวกับการประเมินตนเองอย่างคงเส้นคงวาเสมอไป ดังนั้นบุคคลที่มีบุคลิกภาพแบบหลงตนเองมีแนวโน้มที่จะเผชิญกับข้อมูลที่ขัดแย้งกับภาพลักษณ์ทางบวกของตนและคุกคามการเห็นคุณค่าแห่งตนค่อนข้างสูง

ถึงแม้ว่าขนาดของความสัมพันธ์ระหว่างการการเห็นคุณค่าแห่งตนและบุคลิกภาพแบบหลงตนเองมีเพียง .25 และ .35 แต่ในหลายงานวิจัยพบความสัมพันธ์ระหว่างการเห็นคุณค่าแห่งตนและบุคลิกภาพแบบหลงตนเอง ขณะที่มีการวิจัยหลายอย่างในการศึกษาตัวแปรการเห็นคุณค่าแห่งตนและบุคลิกภาพแบบหลงตนเอง ได้แก่ เครื่องมือที่ใช้วัด และความคลาดเคลื่อนในการสุ่มกลุ่มตัวอย่าง ดังนั้นตามแนวคิดที่ว่าบุคลิกภาพแบบหลงตนเองเป็นประเภทหนึ่งของการเห็นคุณค่าแห่งตนสูงอาจจะไม่ถูกต้องก็ได้ ซึ่งมีคำอธิบายอื่นที่ให้คำจำกัดความบุคลิกภาพแบบหลงตนเองว่าเป็นแรงจูงใจที่ทำให้ชอบการอยู่เหนือผู้อื่น นั่นคือ บุคคลที่มีบุคลิกภาพแบบหลงตนเองมีอารมณ์รุนแรงที่จะสร้างความรู้สึกเหนือกว่าผู้อื่น แม้ว่าเขาจะไม่แน่ใจว่าความต้องการเหนือกว่าผู้อื่นนั้นถูกต้องหรือไม่ (Bushman & Baumeister, 1998) ดังนั้นบุคคลที่มีบุคลิกภาพแบบหลงตนเองอาจมีการเห็นคุณค่าในตนเองสูงหรือต่ำก็ได้ เนื่องจาก Raskin, Novacek, และ Hogan (1991) กล่าวว่าความหลงตนเองเป็นกลไกควบคุมการเห็นคุณค่าแห่งตน และการทำให้ตนยิ่งใหญ่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมที่ควบคุมการเห็นคุณค่าแห่งตนของบุคคลที่มีบุคลิกภาพแบบหลงตนเองเพื่อป้องกันตนเองจากการมีภาพลักษณ์ทางลบ ความรู้สึกว่าล้มเหลวและอับอาย

นอกจากนี้แนวคิดดังกล่าวสอดคล้องกับทฤษฎีการคุกคามอัตตา และกล่าวว่าบุคคลที่มีบุคลิกภาพแบบหลงตนเองมีความรู้สึกไวต่อข้อมูลที่คุกคามอัตตา งานวิจัยของ Baumeister และคณะ (1996) แสดงให้เห็นว่าบุคคลมักลังเลที่จะสูญเสียการเห็นคุณค่าแห่งตนโดยเฉพาะอย่างยิ่งบุคคลที่มีบุคลิกภาพแบบหลงตนเองมักระแวงระวังและต้องการรักษาความรู้สึกเหนือกว่าผู้อื่น และป้องกันอัตตาของตนจากข้อมูลที่ตนจะถูกประเมินทางลบ แม้ว่าข้อมูลการประเมินนั้นจะเป็น

ความจริง ดังนั้นเมื่อเผชิญกับเหตุการณ์ที่คุกคามอัตตาของตน จะกระตุ้นอารมณ์ทางลบ เช่น ความโกรธ หรือความคับข้องใจซึ่งอาจนำไปสู่ความก้าวร้าว

งานวิจัยจำนวนหนึ่งสนับสนุนว่าความหลงตนเองมีความสัมพันธ์กับความรู้สึกเป็นปรีชาและก้าวร้าว (Smalley & Stake, 1966) ซึ่งศึกษาอิทธิพลของความหลงตนเองต่อการประเมินของบุคคล และแหล่งที่มาของผลการป้อนกลับเมื่ออัตรากุศลในห้องทดลอง นักวิจัยพบว่าบุคคลที่มีบุคลิกภาพแบบหลงตนเองมีแนวโน้มที่จะเกิดความรู้สึกเป็นปรีชามากกว่า และแสดงความก้าวร้าวต่อผู้ที่ประเมินตนเองในทางลบทั้งนี้เพื่อรักษาการประเมินของตนที่ดีเกินจริงไว้

ผลการทดลองของ Bushman และ Baumeister (1998) พบว่าโดยรวมแล้วบุคคลที่มีบุคลิกภาพแบบหลงตนเองสูงจะก้าวร้าวต่อคู่แข่งมากกว่าบุคคลที่มีบุคลิกภาพแบบหลงตนเองต่ำ บุคคลที่มีบุคลิกภาพแบบหลงตนเองสูงจะก้าวร้าวเมื่อคู่แข่งของตนประเมินเรียงความที่ตนเขียนในทางลบ มากกว่าเมื่อคู่แข่งของตนชื่นชมเรียงความของตน ซึ่งวัดระดับความก้าวร้าวจากความเข้มของเสียงที่ผู้ร่วมการทดลองใช้ในการตอบโต้ต่อการประเมินของอีกฝ่าย ส่วนในการศึกษาที่ 2 พบว่า บุคคลที่มีบุคลิกภาพแบบหลงตนเองจะก้าวร้าวสูงต่อแหล่งของการประเมินเท่านั้น แต่ไม่ก้าวร้าวต่อบุคคลที่สามที่ไม่รู้เรื่องด้วย บุคคลที่มีบุคลิกภาพแบบหลงตนเองเลือกที่จะก้าวร้าวใส่ผู้ที่ตนรับรู้ว่าเป็นแหล่งที่มาของการคุกคามอัตตา โดยจุดประสงค์ของความก้าวร้าวอาจเป็นการลงโทษผู้ประเมินหรือเป็นการยืนยันความเหนือกว่าผู้ประเมิน เพื่อเพิ่มอัตตาของตนและลดอิทธิพลของการคุกคามอัตตา

โดยรวมงานวิจัยในอดีตได้ทดสอบทฤษฎีการคุกคามอัตตาในบริบทของความก้าวร้าว แต่จุดประสงค์ของงานวิจัยในปัจจุบันเน้นการทดสอบทฤษฎีในบริบทของพฤติกรรมก้าวร้าวในที่ทำงาน หรือพฤติกรรมการทำงานแบบถ่วงความก้าวหน้า ถึงแม้ว่าความหลงตนเองจะไม่ได้ถูกทดสอบในงานวิจัยเรื่องพฤติกรรมการทำงานแบบถ่วงความก้าวหน้า แต่มีผลงานเกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงานแบบถ่วงความก้าวหน้าที่สนับสนุนทฤษฎีการคุกคามอัตตา

ใจความสำคัญของทฤษฎีการคุกคามอัตตา คือ ความก้าวร้าวเกิดขึ้นเพื่อตอบสนองต่อข้อมูลที่คุกคามอัตตา ในที่ทำงานมีแหล่งที่มาของข้อมูลมากมายที่บุคคลอาจจะตีความและเข้าใจว่าเป็นการคุกคามอัตตา ถึงแม้ว่าบุคคลมีแนวโน้มที่จะเปลี่ยนแปลงไปตามประเภทของข้อมูลที่เป็นการคุกคาม แต่ข้อมูลที่ทำลายความเชื่อเกี่ยวกับตัวตนทำให้บุคคลไม่สามารถทนได้ ตัวอย่างเช่น ในประเทศสหรัฐอเมริกา บุคคลส่วนใหญ่จะค้นหาตัวตนจากอาชีพของตน ดังนั้นจึงสามารถทำนายว่า ไม่ว่าจะมียาชีพแบบใด บุคคลส่วนใหญ่มักค้นหาหรือรับรู้ว่าเป็นผู้ที่ทำงาน

ได้ดี ข้อมูลใดก็ตามที่บ่งบอกว่าบุคคลไม่สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ หรือเหตุการณ์ใดที่ขัดขวางไม่ให้บุคคลทำผลงานได้มีประสิทธิภาพก็ถือว่าเป็นการคุกคามอัตโนมัติ

ตามแนวคิดของ Peters และ O'Connor (1980) กล่าวว่าความจำกัดในองค์การ คือ สถานการณ์ในที่ทำงานที่ขัดขวางไม่ให้บุคคลใช้ความสามารถและแรงจูงใจที่จะทำผลงานให้มีประสิทธิภาพได้ ซึ่งความจำกัดในองค์การแบ่งได้ 8 หัวข้อ ได้แก่ ข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับงาน เครื่องมือหรืออุปกรณ์ วัสดุและวัตถุดิบ งบประมาณสนับสนุน ความต้องการการบริการ การเตรียมพร้อมของงาน เวลาที่ให้ทำงาน และสิ่งแวดล้อมในที่ทำงาน

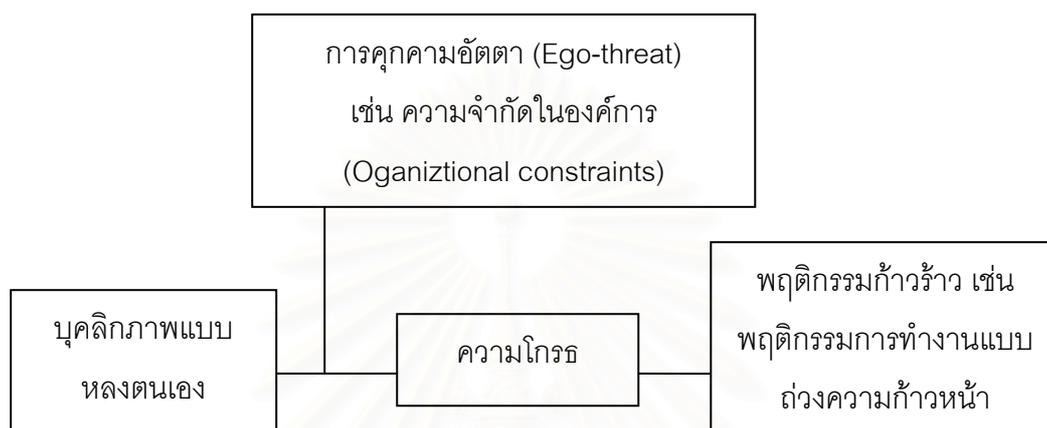
ความจำกัดในองค์การที่ขัดขวางความสำเร็จของผลงานและประสิทธิภาพของการทำงาน ถือว่าเป็นการคุกคามอัตโนมัติ งานวิจัยของ Fox และ Spector (1999) พบความสัมพันธ์ทางบวก ระหว่างตัวแปรความจำกัดในองค์การและตัวแปรพฤติกรรมการทำงานแบบถ่วงความก้าวหน้า แต่ไม่ได้ทดสอบตัวแปรบุคลิกภาพแบบหลงตนเอง

ทฤษฎีการคุกคามอัตโนมัติกล่าวว่า เมื่อเผชิญกับข้อมูลที่คุกคามอัตโนมัติจะดึงเอาอารมณ์ทางลบออกมา เช่น ความโกรธ และความคับข้องใจ ซึ่งนำไปสู่พฤติกรรมก้าวร้าว ส่วนหนึ่งของทฤษฎีนี้ สะท้อนโมเดลความคับข้องใจในองค์การของ Spector (1978) ที่ระบุว่า บุคคลเกิดความคับข้องใจเมื่อบุคคลนั้นตีความสถานการณ์ในที่ทำงานว่าเป็นการขัดขวางเป้าหมายของตน จุดมุ่งหมายของบุคคลที่มีบุคลิกภาพแบบหลงตนเองก็คือการดีกว่าผู้อื่น ดังนั้นข้อมูลใดที่ขัดขวางเป้าหมายของตน ก็จะเป็นที่มาของความคับข้องใจ การตอบสนองทางอารมณ์ที่มีความสัมพันธ์กับความคับข้องใจ สามารถทำให้เกิดความรำคาญใจไปจนถึงความเดือดดาล ซึ่งนำไปสู่พฤติกรรมการทำงานแบบถ่วงความก้าวหน้า มีหลายงานวิจัยที่สนับสนุนโมเดลความคับข้องใจในองค์การ

ดังนั้นกระบวนการที่ทำให้บุคคลที่มีบุคลิกภาพแบบหลงตนเองแสดงพฤติกรรมก้าวร้าวก็เป็นไปตามทฤษฎีการคุกคามอัตโนมัติและโมเดลความคับข้องใจในองค์การที่กล่าวมาข้างต้น อย่างไรก็ตามทฤษฎีการคุกคามอัตโนมัติชี้ให้เห็นว่าบุคคลที่มีบุคลิกภาพแบบหลงตนเองสูงจะเผชิญกับเหตุการณ์หรือสถานการณ์ที่เกิดการคุกคามอัตโนมัติ และความคับข้องใจ เนื่องจากบุคคลเหล่านี้มีความต้องการอย่างมากที่จะอยู่เหนือและดีกว่าผู้อื่น

แม้ว่าข้อค้นพบเหล่านี้จะสนับสนุนทฤษฎีการคุกคามอัตโนมัติ แต่ยังไม่มีการวิจัยที่ศึกษาในบริบทของการทำงาน จากงานวิจัยพบว่าพฤติกรรมการทำงานแบบถ่วงความก้าวหน้าเป็นพฤติกรรมก้าวร้าว ดังนั้นจึงสามารถตั้งสมมติฐานว่า บุคลิกภาพที่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมก้าวร้าวมีความสัมพันธ์กับความก้าวร้าวในที่ทำงานด้วย โดยเฉพาะอย่างยิ่งพฤติกรรมการทำงานแบบถ่วงความก้าวหน้า

ต่อมา Penny และ Spector (2002) จึงทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร บุคลิกภาพแบบหลงตนเอง ความจำกัดในองค์การ และพฤติกรรมการทำงานแบบถ่วง ความก้าวหน้า ตามแนวทฤษฎีการคุกคามอัตตาและความก้าวร้าวซึ่งสามารถสรุปได้ ดังภาพที่ 2



ภาพที่ 2 Penny และ Spector (2002) ได้สรุปทฤษฎีการคุกคามอัตตาและความก้าวร้าวของ Baumeister และคณะ (1996)

โดยสรุปแล้วทฤษฎีการคุกคามอัตตาและความก้าวร้าว แสดงให้เห็นว่าบุคคลที่มีบุคลิกภาพแบบหลงตนเองไวต่อข้อมูลทางลบ ซึ่งมีแนวโน้มเผชิญกับข้อมูลและสถานการณ์ที่ทำให้ทนายการประเมินตนทางบวก บุคคลจะมีอารมณ์ทางลบ เช่น ความโกรธ ความคับข้องใจ หรือความรู้สึกเป็นปรปักษ์ และนำไปสู่ความก้าวร้าว เพื่อตอบสนองต่อสิ่งที่มาท้าทายการประเมินตนทางบวก หรือแหล่งที่คุกคามอัตตา

งานวิจัยของ Penny และ Spector (2002) สำนวจความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพแบบหลงตนเอง ลักษณะนิสัยด้านความโกรธ ความจำกัดในองค์การ และพฤติกรรมการทำงานแบบถ่วงความก้าวหน้า โดยใช้แบบสอบถาม ผลงานวิจัยพบว่าสนับสนุนสมมติฐานที่กล่าวไว้ว่า

1. บุคลิกภาพแบบหลงตนเองมีสหสัมพันธ์กับลักษณะนิสัยด้านความโกรธ ความจำกัดในองค์การและพฤติกรรมการทำงานแบบถ่วงความก้าวหน้า
2. ลักษณะนิสัยด้านความโกรธเป็นตัวแปรส่งผ่านอิทธิพลของบุคลิกภาพแบบหลงตนเองไปยังพฤติกรรมการทำงานแบบถ่วงความก้าวหน้า
3. บุคลิกภาพแบบหลงตนเองเป็นตัวแปรกำกับความสัมพันธ์ระหว่างความจำกัดในองค์การกับพฤติกรรมการทำงานแบบถ่วงความก้าวหน้า นั่นคือ บุคคลที่มี

บุคลิกภาพแบบหลงตนเองสูงจะรายงานพฤติกรรมการทำงานแบบถ่วง
ความก้าวหน้า เมื่อความจำกัดในองค์การสูงมากกว่าบุคคลที่มีบุคลิกภาพแบบ
หลงตนเองต่ำ

อย่างไรก็ตาม งานวิจัยของ Penny และ Spector (2002) มิได้จำแนกพฤติกรรมการทำงานแบบถ่วงความก้าวหน้าออกเป็น 2 ประเภท ได้แก่ พฤติกรรมการทำงานแบบถ่วงความก้าวหน้าขององค์การและเพื่อนร่วมงาน (Organizational and Interpersonal CWB) งานวิจัยอภิวเคราะห์ของ Hershcovis และคณะ (2007) ระบุว่ามีการวิจัยจำนวนมากที่ศึกษาการทำนายความก้าวร้าวในที่ทำงานและพยายามบูรณาการกรอบแนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับความก้าวร้าวในที่ทำงาน เช่น Martinko, Gundlach, และ Douglas (2002) พัฒนาโมเดลความก้าวร้าวในที่ทำงาน ซึ่งกล่าวว่า ความแตกต่างด้านบุคคลและสถานการณ์ จะทำนายการทำร้ายตนเองหรือการตอบกลับด้วยความก้าวร้าว ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับกระบวนการทางปัญญาของผู้แสดงพฤติกรรมก้าวร้าว ส่วนนักวิจัยบางกลุ่มพยายามบูรณาการวรรณกรรมเกี่ยวกับความก้าวร้าวในที่ทำงาน โดยการระบุหาข้อกระทงจากแบบวัดความก้าวร้าวในที่ทำงานต่าง ๆ ที่ใช้คำจำกัดความที่แตกต่างกัน เช่น ความก้าวร้าวในที่ทำงาน ความเปียงเบนในที่ทำงาน และการตอบกลับด้วยความก้าวร้าว งานวิจัยอภิวเคราะห์ของ Hershcovis และคณะ จึงสรุปปัญหางานวิจัยเกี่ยวกับความก้าวร้าวในที่ทำงานได้ 2 ประเด็นดังนี้

1. เป้าหมายของความก้าวร้าวในที่ทำงานนั้นจะเป็นองค์การ เช่น การทำลายอุปกรณ์ในที่ทำงาน หรือจะเป็นตัวเพื่อนร่วมงานในองค์การ เช่น ตะโกนใส่บางคนในที่ทำงาน ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับบริบทของสถานการณ์แวดล้อม

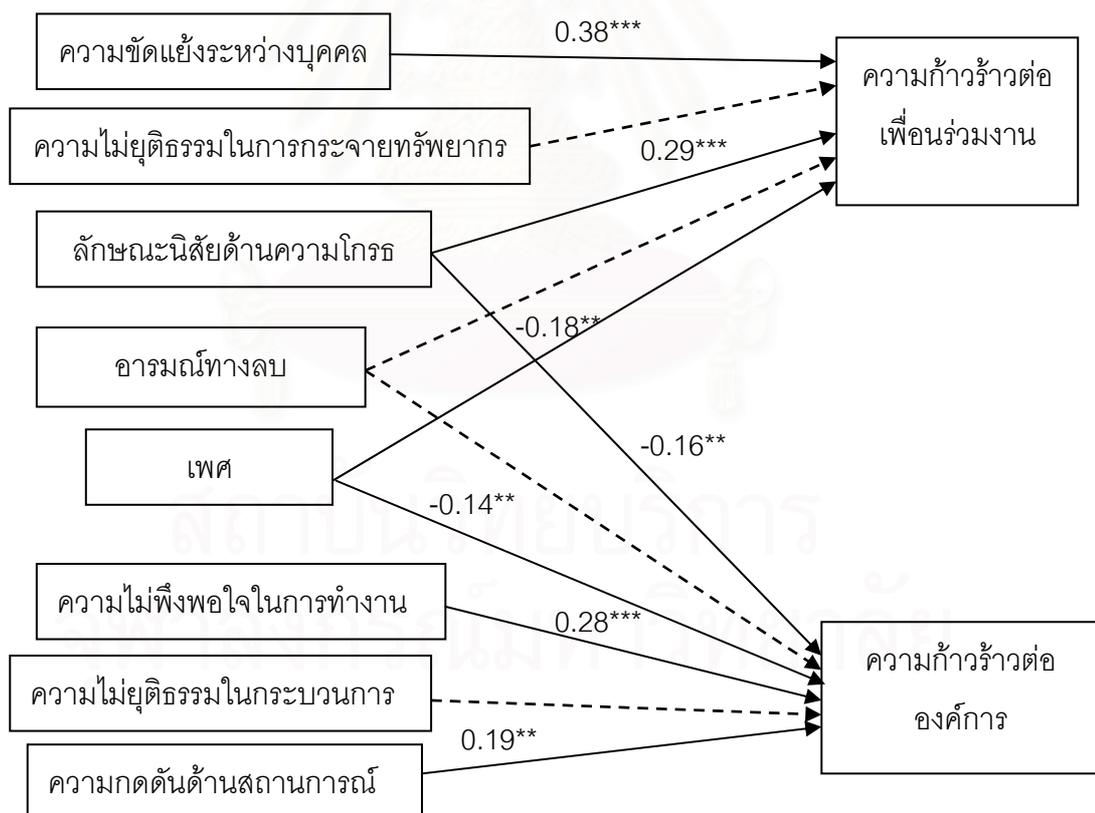
2. ตัวแปรด้านบุคคลและสถานการณ์ ทำนายรูปแบบความก้าวร้าวที่แตกต่างกัน

ปัญหางานวิจัยทั้ง 2 ประเด็นนี้แสดงให้เห็นว่า นักวิจัยใช้คำจำกัดความแตกต่างกันในการอธิบายความก้าวร้าวในที่ทำงาน และมีตัวแปรพยากรณ์พฤติกรรมก้าวร้าวในที่ทำงานหลายตัวแปร ดังนั้นงานวิจัยอภิวเคราะห์ของ Hershcovis และคณะ (2007) ต้องการตอบคำถามงานวิจัย 3 ข้อดังต่อไปนี้

1. ตัวแปรพยากรณ์ด้านบุคคลและสถานการณ์อะไร ที่ทำนายความก้าวร้าวต่อเพื่อนร่วมงานและต่อองค์การ (Interpersonal and organizational aggression)
2. งานวิจัยในอดีตมิได้ทดสอบว่า ตัวแปรพยากรณ์ที่แตกต่างกันทำนายความก้าวร้าวต่อหัวหน้าและต่อเพื่อนร่วมงานแตกต่างกันหรือไม่

3. ปัจจัยด้านบุคคล เช่น ลักษณะนิสัยด้านความโกรธ อารมณ์ทางลบ และเพศ และปัจจัยด้านสถานการณ์ เช่น ความไม่ยุติธรรม ความไม่พึงพอใจในการทำงาน ความขัดแย้งระหว่างบุคคล และความกดดันของสถานการณ์ และความเป็นผู้นำที่ไม่มีคุณภาพ อะไรบ้างที่ทำนายความก้าวร้าวต่อเพื่อนร่วมงานและต่อองค์กร

จากผลการวิจัยอภิปรายวิเคราะห์นี้ชี้ให้เห็นว่า ตัวแปรด้านสถานการณ์กระตุ้นให้เกิดความก้าวร้าวที่มีเป้าหมายเฉพาะเจาะจง ซึ่งผลการวิจัยพบว่า ความไม่พึงพอใจในการทำงานทำนายความก้าวร้าวต่อองค์กรได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ แต่ตัวแปรความแตกต่างระหว่างบุคคลไม่กระตุ้นให้เกิดความก้าวร้าวที่มีเป้าหมายเฉพาะเจาะจง เพราะความแตกต่างด้านบุคคลเป็นลักษณะการ มีความคงเส้นคงวาตามเวลาและสถานการณ์ ผลการวิจัยพบว่า ลักษณะนิสัยด้านความโกรธและเพศทำนายพฤติกรรมก้าวร้าวต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ดังนั้นตัวแปรด้านบุคคลจึงทำนายความก้าวร้าวทั้งต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร ดังภาพที่ 3



** $p < .01$. *** $p < .001$.

ภาพที่ 3 ผลการวิเคราะห์เส้นทางของงานวิจัยอภิปรายวิเคราะห์ของ Herscovis และคณะ (2007)

จากการวิจัยอภิวิเคราะห์นี้สามารถตอบคำถามงานทั้ง 3 ข้างต้นได้ว่า นักวิจัยควรจำแนกการวัดเป้าหมายของพฤติกรรมก้าวร้าวในที่ทำงานออก 2 ประเภท คือ ความก้าวร้าวในที่ทำงานต่อเพื่อนร่วมงาน และความก้าวร้าวในที่ทำงานต่อองค์กร ไม่ควรวัดตัวแปรความก้าวร้าวในที่ทำงานต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กรรวมกัน เพราะจากการวิจัยพบว่าหากใช้มาตรที่วัดความก้าวร้าวในที่ทำงานต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กรรวมกันจะมีช่วงความเชื่อมั่นกว้างกว่า และเกิดความคลาดเคลื่อนในผลการวัดมากกว่าเมื่อวัดความก้าวร้าวในที่ทำงานต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กรแบบแยกกัน

โดยสรุปแล้วการวัดความก้าวร้าวในที่ทำงานต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กรรวมกันทำให้ได้ผลที่คลุมเครือไม่ชัดเจนและอาจได้ข้อมูลที่คลาดเคลื่อนในการทำนาย เพราะตัวแปรพยากรณ์ที่แตกต่างกันทำนายเป้าหมายความก้าวร้าวในที่ทำงานที่แตกต่างกัน เช่น ความไม่ยุติธรรมระหว่างบุคคลทำนายความก้าวร้าวต่อหัวหน้ามากกว่าเพื่อนร่วมงาน ดังนั้นในงานวิจัยนี้ผู้วิจัยจึงแยกเป้าหมายพฤติกรรมการทำงานแบบถ่วงความก้าวหน้าออกเป็น 2 ประเภท คือ พฤติกรรมการทำงานแบบถ่วงความก้าวหน้าขององค์กร และพฤติกรรมการทำงานแบบถ่วงความก้าวหน้าของเพื่อนร่วมงาน

ด้วยเหตุผลดังกล่าว ผู้วิจัยจึงต้องการทดสอบว่าปัจจัยด้านบุคลิกภาพแบบหลงตนเองสูงมีอิทธิพลกำกับความสัมพันธ์ระหว่างความกดดันในงานและพฤติกรรมการทำงานแบบถ่วงความก้าวหน้าทั้งขององค์กรและเพื่อนร่วมงาน หรือไม่ เพราะในงานวิจัยของ Penny และ Spector (2002) ศึกษาอิทธิพลของบุคลิกภาพแบบหลงตนเองโดยมิได้จำแนกประเภทของพฤติกรรมการทำงานแบบถ่วงความก้าวหน้าออกเป็นพฤติกรรมการทำงานแบบถ่วงความก้าวหน้าขององค์กร และพฤติกรรมการทำงานแบบถ่วงความก้าวหน้าของเพื่อนร่วมงาน

จากคำถามในการวิจัยดังกล่าว นำไปสู่สมมติฐานในการวิจัยได้ดังนี้

ข้อแรก

บุคลิกภาพแบบหลงตนเองเป็นตัวแปรกำกับความสัมพันธ์ระหว่างสิ่งเร้าความเครียดในการทำงานและพฤติกรรมการทำงานแบบถ่วงความก้าวหน้าทั้งขององค์กรและเพื่อนร่วมงานได้

นอกจากนี้ ตามแนวคิดของ Spielberger, Reheiser, และ Sydemann (1995) กล่าวว่าบุคคลที่มีลักษณะนิสัยด้านความโกรธสูงจะรับรู้สถานการณ์ที่กระตุ้นความโกรธ และมีแนวโน้มจะมีความโกรธสูงเมื่อเผชิญกับสถานการณ์ที่เป็นสิ่งคับข้องใจ ในทำนองเดียวกัน ทฤษฎีการคุกคามอัตราระบุว่าบุคคลที่มีบุคลิกภาพแบบหลงตนเองเป็นคนที่ไวต่อข้อมูลทางลบ ก็จะมีแนวโน้มเผชิญกับข้อมูลและสถานการณ์ที่คุกคามอัตรา ซึ่งนำไปสู่การเกิดอารมณ์ทางลบ เช่น ความโกรธ

ความคับข้องใจ หรือความรู้สึกเป็นปรปักษ์ และนำไปสู่ความก้าวร้าว ตามมโนทัศน์เหล่านี้ไปสู่คำถามในการวิจัยว่า บุคลิกภาพแบบหลงตนเองมีแนวโน้มแสดงความโกรธเมื่อเผชิญกับสิ่งที่มาคุกคามอันตรายหรือสิ่งเร้าความเครียดในการทำงานและนำไปสู่พฤติกรรมการทำงานแบบถ่วงความก้าวหน้าทั้งขององค์กรและเพื่อนร่วมงานได้หรือไม่ ผู้วิจัยจึงตั้งสมมติฐานในการวิจัย ดังนี้

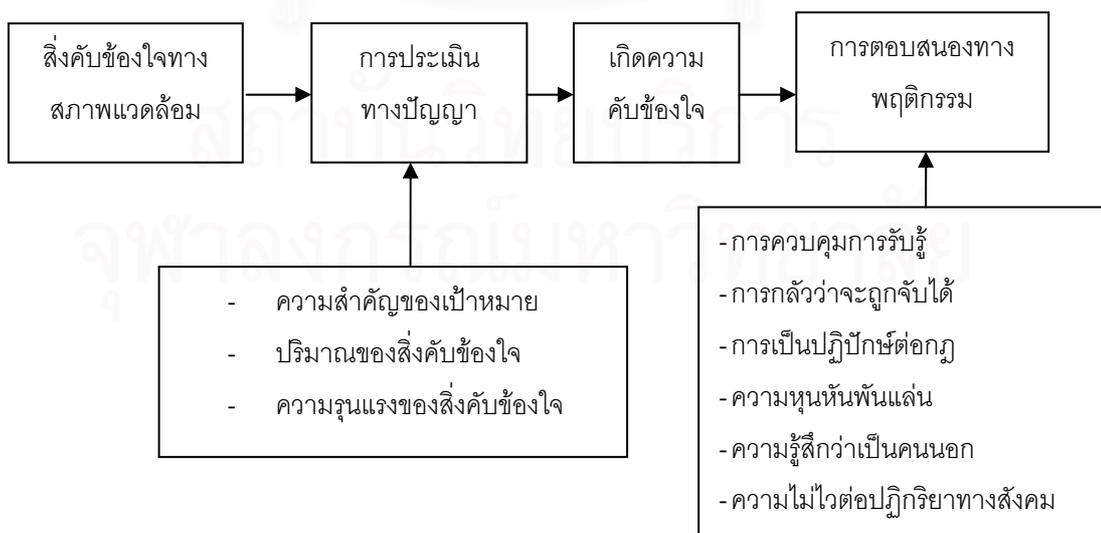
ข้อที่สอง

ลักษณะนิสัยด้านความโกรธเป็นตัวแปรส่งผ่านอิทธิพลของบุคลิกภาพแบบหลงตนเองไปยังพฤติกรรมการทำงานแบบถ่วงความก้าวหน้าขององค์กรและเพื่อนร่วมงาน

นอกจากทฤษฎีการคุกคามอันตรายแล้ว ต่อมาผู้วิจัยขอล่าวถึงโมเดลความคับข้องใจในองค์กรของ Spector (1978) ซึ่งสามารถอธิบายถึงบทบาทของความคับข้องใจต่อพฤติกรรมต่อต้านสังคมในที่ทำงานและชี้ให้เห็นถึงกระบวนการเกิดพฤติกรรมต่อต้านสังคมในที่ทำงานได้เช่นกัน และมีแนวคิดเกี่ยวกับพฤติกรรมต่อต้านสังคมในที่ทำงานหรือพฤติกรรมการทำงานแบบถ่วงความก้าวหน้ามิได้ขัดแย้งกับทฤษฎีการคุกคามอันตราย

โมเดลความคับข้องใจในองค์กร

งานวิจัยในอดีตศึกษาพฤติกรรมต่อต้านสังคมหรือพฤติกรรมการทำงานแบบถ่วงความก้าวหน้า ตามแนวคิดทฤษฎีทางสังคมต่าง ๆ เกี่ยวกับสิ่งเร้าความเครียดในการทำงาน เช่น ทฤษฎีสัมพันธ และทฤษฎีการคุกคามอันตรายและความก้าวร้าว แต่ Giacalone และ Greenberg (1997) ศึกษาตามโมเดลความคับข้องใจในองค์กรของ Spector (1978) ซึ่งสรุปดังภาพที่ 4



ภาพที่ 4 โมเดลความคับข้องใจในองค์กรของ Spector (1978)

โมเดลความคับข้องใจในองค์การ อธิบายถึงกระบวนการของความคับข้องใจเกี่ยวกับการทำงาน ซึ่งแสดงให้เห็นว่าในสถานการณ์หรือเงื่อนไขทางสภาพแวดล้อมใดบ้างที่สามารถก่อให้เกิดพฤติกรรมต่อต้านสังคมในที่ทำงาน ดังต่อไปนี้

กระบวนการที่ 1 คือ สิ่งคับข้องใจทางสภาพแวดล้อม หมายถึง เหตุการณ์ หรือ สถานการณ์ที่แทรกแซงและขัดขวางเป้าหมายของพนักงานหรือบุคลากร

กระบวนการที่ 2 คือ การประเมินทางปัญญาหรือการตีความสถานการณ์ ถ้าบุคคลรับรู้สิ่งที่ทำให้คับข้องใจว่ามาขัดขวางเป้าหมายของตน บุคคลนั้นก็จะเป็นเกิดความคับข้องใจ

กระบวนการที่ 3 เมื่อบุคคลเกิดความคับข้องใจ การรู้สึกคับข้องใจมีความสัมพันธ์กับการตอบสนองทางอารมณ์ที่สามารถเป็นเพียงความหงุดหงิดรำคาญใจเล็ก ๆ น้อย ๆ ไปจนถึง การโกรธจัด เตือดดาล

กระบวนการในขั้นสุดท้าย คือ การตอบสนองทางพฤติกรรมของบุคคล

โดยรวมโมเดลนี้ได้แสดงปัจจัยที่สามารถนำบุคคลในที่ทำงานไปสู่การทำพฤติกรรมต่อต้านสังคม

1. สิ่งคับข้องใจ (Frustrators)

การเกิดความคับข้องใจในที่ทำงานเนื่องจากเหตุการณ์หรือสถานการณ์ ถูกเรียกว่า “สิ่งคับข้องใจ” สิ่งคับข้องใจ คือ สถานการณ์ที่ขัดขวางบุคคลไม่ให้บรรลุหรือรักษาเป้าหมายของตนในที่ทำงานได้ เป้าหมายในที่นี้อาจหมายถึงเป้าหมายในระยะยาว เช่น การได้เลื่อนตำแหน่งเป็นผู้จัดการ หรือเป้าหมายในระยะเวลานั้น ๆ เช่น ขายสินค้าได้ตามโควตาที่กำหนดไว้ในแต่ละอาทิตย์ ตามทฤษฎีการตั้งเป้าหมาย (Goal setting theory) ของ Locke และ Latham (1990) อ้างถึงใน Giacalone & Greenberg, 1997) กล่าวว่าพฤติกรรมของมนุษย์เกิดโดยเจตนาหรือความตั้งใจ เพื่อบรรลุเป้าหมายหรือจุดประสงค์ตามที่ตั้งใจไว้ และเป้าหมายนั้นอาจเป็นการบรรลุงานใหญ่หรือ อาจเป็นการแข่งขันเล็ก ๆ น้อย ๆ เช่น อยากเป็นประธานบริษัท หรือ อยากออกไปรับประทานอาหารกลางวันในช่วงบ่าย ทั้งหมดนี้ล้วนเป็นการพยายามบรรลุเป้าหมาย

สิ่งคับข้องใจในที่ทำงานหลายอย่างสามารถขัดขวางการบรรลุเป้าหมายของบุคคล เช่น การได้รับมอบหมายงานเร่งด่วนซึ่งทำให้บุคคลนั้นไม่สามารถออกไปรับประทานอาหารกลางวันตามเวลา นอกจากนี้สิ่งคับข้องใจอื่น ๆ ที่สามารถคุกคามเป้าหมายของบุคคล คือ อะไรก็ตามที่มาคุกคามการเห็นคุณค่าแห่งตน จัดว่าเป็นการคุกคามเป้าหมายที่จะรักษาภาพลักษณ์ทางบวกของบุคคล

สิ่งคับข้องใจเกิดขึ้นได้อย่างไร

สิ่งคับข้องใจอาจเกิดจากแหล่งที่มาหลากหลายในองค์การ สิ่งใดก็ตามที่ขัดขวางผลการปฏิบัติงานของบุคคลจัดว่าเป็นสิ่งคับข้องใจ ซึ่ง Peter และ O'Connor (1980) ได้แบ่งความจำกัดในองค์การ (Organizational constraints) ไว้ 8 หัวข้อดังนี้

1. ข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับงาน เช่น บทบาทไม่ชัดเจน บทบาทขัดแย้งกับงานที่ได้รับ ได้รับข้อมูล และรายละเอียดเกี่ยวกับงานไม่เพียงพอ
2. เครื่องมือหรืออุปกรณ์
3. วัสดุ และวัตถุดิบ
4. งบประมาณสนับสนุน
5. ความต้องการการบริการ
6. การเตรียมพร้อมของงาน
7. เวลาที่ให้ทำงาน เช่น การให้ทำงานมากเกินไป อาจเป็นการขัดขวางไม่ให้บรรลุเป้าหมายอื่นที่ต้องการ
8. สิ่งแวดล้อมในที่ทำงาน เช่น ความขัดแย้งระหว่างบุคคลอาจเป็นสิ่งคับข้องใจที่ขัดขวางเป้าหมายในการรักษาความสัมพันธ์อันดีกับผู้อื่น

Keenan และ Newton (1984 อ้างถึงใน Giacalone & Greenberg, 1997) ยืนยันว่า ความจำกัดในองค์การสามารถพิจารณาว่าเป็น “สิ่งคับข้องใจ” และความจำกัดในองค์การมี สหสัมพันธ์กับความคับข้องใจ

ด้วยเหตุผลดังกล่าว ผู้วิจัยจึงนำความจำกัดในองค์การมาเป็นตัวแปรทำนายพฤติกรรมการทำงานแบบถ่วงความก้าวหน้าขององค์การและเพื่อนร่วมงาน เพราะความจำกัดในองค์การตาม Peter และ O'Connor (1980) ครอบคลุมถึงตัวแปรทางสถานการณ์ที่ทำนายพฤติกรรมการทำงานแบบถ่วงความก้าวหน้าขององค์การและเพื่อนร่วมงาน โดยมีผลงานวิจัยของ Fox, Spector, และ Miles (2001) ยืนยันว่ามาตรวัดความจำกัดในองค์การจำนวน 11 ข้อ (Organizational Constraints Scale, OCS) ของ Spector และ Jex (1998) ที่พัฒนาตามความจำกัดในองค์การทั้ง 8 หัวข้อของ Peter และ O'Connor สามารถทำนายพฤติกรรมการทำงานแบบถ่วงความก้าวหน้าทั้งขององค์การและเพื่อนร่วมงานได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เพราะมาตรวัดความจำกัดในองค์การประกอบด้วยข้อกระทงที่ครอบคลุมถึงความกดดันด้านสถานการณ์และบุคคล อย่างไรก็ตามงานวิจัยในอดีตส่วนใหญ่เน้นมักใช้ตัวแปรความจำกัดในองค์การทำนายพฤติกรรมการทำงาน

แบบถ่วงความก้าวหน้าโดยรวม ไม่ได้แยกออกเป็นพฤติกรรมการทำงานแบบถ่วงความก้าวหน้าขององค์การ และพฤติกรรมการทำงานแบบถ่วงความก้าวหน้าของเพื่อนร่วมงาน

ดังนั้นในงานวิจัยนี้ ผู้วิจัยต้องการตอบคำถามงานวิจัยว่า ความจำกัดในองค์การจะสามารถทำนายได้ทั้งพฤติกรรมการทำงานแบบถ่วงความก้าวหน้าขององค์การและเพื่อนร่วมงานได้หรือไม่ จึงนำไปสู่สมมติฐานดังนี้

ข้อที่สาม

ความจำกัดในองค์การทำนายพฤติกรรมการทำงานแบบถ่วงความก้าวหน้าขององค์การและเพื่อนร่วมงานได้

2. การประเมิน

สถานการณ์ทางสิ่งแวดล้อมสามารถเป็นสิ่งคับข้องใจได้ก็ต่อเมื่อบุคคลประเมินว่าสถานการณ์นั้นเป็นสิ่งคับข้องใจ Lazarus (1995 อ้างถึงใน Giacalone & Greenberg, 1997) อธิบายบทบาทสำคัญของ การประเมินในกระบวนการความจำกัดในองค์การ ซึ่งการตอบสนองทางอารมณ์ของบุคคลต่องานนั้นขึ้นอยู่กับ การประเมินของบุคคลนั้นเกี่ยวกับสถานการณ์ในที่ทำงาน ในบริบทของเป้าหมายส่วนบุคคล แม้ว่าความจำกัดในองค์การจะเกี่ยวข้องกับการตอบสนองทางอารมณ์ที่หลากหลาย แต่การคับข้องใจเป็นสภาวะอารมณ์ที่สำคัญซึ่งมีความสัมพันธ์กับความจำกัดในองค์การ

ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมและบุคคล มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจประเมินของบุคคลเกี่ยวกับสถานการณ์ว่าเป็นสิ่งคับข้องใจหรือไม่ ถ้าสถานการณ์ถูกประเมินว่าเป็นสิ่งคับข้องใจก็จะนำไปสู่การเกิดความคับข้องใจดังภาพ 4 ที่แสดงปัจจัยหลากหลายที่มีอิทธิพลต่อการประเมินสิ่งคับข้องใจ และการเกิดความคับข้องใจตามลำดับ

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการประเมินสิ่งคับข้องใจ

ความสำคัญของเป้าหมายที่มีต่อตัวบุคคล เป็นองค์ประกอบสำคัญในกระบวนการเกิดความคับข้องใจ อุปสรรคที่ขัดขวางเป้าหมายที่สำคัญมีแนวโน้มมากที่จะถูกตีความว่าเป็นสิ่งคับข้องใจ การเพิ่มความรุนแรงของการแทรกแซงเป้าหมาย เป็นอีกปัจจัยที่สำคัญ สิ่งคับข้องใจที่เป็น การแทรกแซงเป้าหมายเพียงเล็กน้อย ที่ใช้เพียงความอดทนเพียงน้อยนิดก็สามารถเอาชนะอุปสรรคได้ แต่การแทรกแซงเป้าหมายที่ใหญ่ขึ้นไปอีก จะยิ่งทำให้เพิ่มความคับข้องใจ ดังนั้นการแทรกแซงที่รุนแรงมาพร้อมกับเป้าหมายที่สำคัญมากก็มีแนวโน้มมากที่จะเกิดความคับข้องใจในระดับสูงซึ่งนำไปสู่พฤติกรรมต่อต้านสังคม งานวิจัยเรื่องความก้าวร้าวของ Buss (1963 อ้างถึงใน

Giacalone & Greenberg, 1997) ยืนยันอิทธิพลของความรุนแรงของการแทรกแซงต่อการเกิดความคับข้องใจในระดับสูงและนำไปสู่พฤติกรรมต่อต้านทางสังคม ปริมาณของสิ่งคับข้องใจที่เผชิญต่อหน่วยเวลาที่มีผลกระทบต่อการตอบสนองต่อเหตุการณ์ อิทธิพลของสิ่งคับข้องใจสามารถสะสมตามกาลเวลา ซึ่งหมายความว่าอิทธิพลของสิ่งคับข้องใจเล็ก ๆ น้อย ๆ ที่เกี่ยวข้องกันหลาย ๆ อย่างสามารถกลายเป็นสิ่งคับข้องใจที่ใหญ่เพียงสิ่งเดียว

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการประเมินสิ่งคับข้องใจอีกอย่างหนึ่ง คือ การรับรู้เจตนาของแหล่งที่มาที่ทำให้เกิดสิ่งคับข้องใจ หากเป็นสิ่งคับข้องใจที่เฉพาะเจาะจง (arbitrary frustrator) ซึ่งมีสาเหตุมาจากบางคนโดยไม่มีเหตุผลที่ดี บุคคลอาจถูกรับรู้ว่าเป็นต้นเหตุของสิ่งคับข้องใจโดยเจตนา แต่ถ้าหากเป็นสิ่งคับข้องใจที่ไม่เฉพาะเจาะจง (nonarbitrary frustrator) ซึ่งเกิดจากอุบัติเหตุหรือมีเหตุผลที่ดี เช่น ผู้ควบคุมอาจให้ลูกน้องทำงานล่วงเวลาเพื่อทำโครงการให้เสร็จ เพราะอุปสรรคเสีย สิ่งคับข้องใจที่ไม่เฉพาะเจาะจงทำให้เกิดความคับข้องใจที่น้อยกว่า

3. การเกิดความคับข้องใจ

สถานการณ์ที่ถูกประเมินว่าเป็นสิ่งคับข้องใจจะนำไปสู่การเกิดความคับข้องใจ ซึ่งเป็นการตอบสนองทางอารมณ์ที่มีต่อสถานการณ์ และเป็นรูปแบบหนึ่งของความโกรธที่สามารถเป็นเพียงความรำคาญใจเล็ก ๆ น้อย ๆ ไปจนถึงความโกรธจัดเดือดดาล

4. พฤติกรรมต่อต้านสังคม

บุคคลที่เกิดความคับข้องใจอาจจะตอบสนองโดยทำพฤติกรรมต่อต้านสังคม พฤติกรรมต่อต้านสังคมอาจทำต่อตัวการของสิ่งคับข้องใจ และอาจเป็นการทำเพื่อขจัดอุปสรรคที่ขัดขวางเป้าหมายของตน บางครั้งความก้าวร้าวก็เป็นวิธีที่มีประสิทธิภาพในการทำให้ผู้อื่นขจัดสิ่งคับข้องใจที่ขัดขวางหรือแทรกแซงเป้าหมายของตน ในบางองค์การ บรรทัดฐานของการทำงานของกลุ่มต้องได้รับการเสริมแรงโดยการใช้ความก้าวร้าวทางร่างกาย (Coch & French, 1948) แต่บางครั้งตัวการของสิ่งคับข้องใจก็ไม่สามารถโจมตีได้โดยตรง เนื่องจากบุคคลนั้นเป็นบุคคลที่เราไม่สามารถใช้ความก้าวร้าวโดยตรงต่อได้เพราะกลัวการถูกลงโทษ เช่น การก้าวร้าวใส่ผู้ควบคุมอาจถูกไล่ออกจากงาน ดังนั้น พฤติกรรมต่อต้านสังคมส่วนใหญ่จึงเป็นแบบทางอ้อมหรือแบบโยกย้ายความก้าวร้าวไปที่สิ่งอื่น เช่น แทนที่จะก้าวร้าวใส่ผู้ควบคุมโดยตรง บุคคลนั้นอาจทำการบ่อนทำลายองค์การอย่างลับ ๆ

อย่างไรก็ตาม การเกิดความคับข้องใจไม่ได้นำไปสู่พฤติกรรมต่อต้านสังคมเสมอไป สิ่งคับข้องใจส่วนใหญ่อาจถูกมองว่าเป็นการทำหายและการเอาชนะอุปสรรค ซึ่งต้องเพิ่มความอิสระในการบรรลุเป้าหมาย คนเราก็มักพยายามหลาย ๆ ครั้งเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์โดยใช้กลยุทธ์หลายแบบในการจัดการกับอุปสรรค แต่ก็มีบางคนที่อาจเปลี่ยนเป้าหมายไปเลยถ้ามีอุปสรรคใหญ่ขัดขวาง ตามกระบวนการละทิ้งเป้าหมายของ Klinger (1975) ซึ่งอาจเกี่ยวข้องกับกระบวนการของความโกรธและความขี้เมสร์ ในทำนองเดียวกัน Seligman (1975 อ้างถึงใน Giacalone & Greenberg, 1997) อธิบายว่าบุคคลละทิ้งเป้าหมายหลังจากเผชิญกับความคับข้องใจที่รุนแรงในสถานการณ์ที่ไม่สามารถควบคุมได้

ภาพที่ 4 แสดงปัจจัยที่ทำให้บุคคลตอบสนองต่อความคับข้องใจด้วยพฤติกรรมต่อต้านสังคม ในการปรับระดับสูงของการเกิดความคับข้องใจ Allen และ Greenberger (1980) กล่าวว่าบุคคลอาจเลือกพฤติกรรมหลายรูปแบบของพฤติกรรมต่อต้านสังคม ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อตัวเลือกกระทำพฤติกรรม เช่น การกลัวการถูกลงโทษถ้าทำพฤติกรรมต่อต้านสังคม และการรับรู้ว่าคุณสามารถจัดการได้เพียงเล็กน้อย ตามมโนทัศน์เกี่ยวกับการกระทำผิดในองค์การของ Hogan และ Hogan (1989) กำหนดปัจจัยทางบุคลิกภาพเป็น 4 ปัจจัยที่จะนำไปสู่พฤติกรรมต่อต้านทางสังคม ได้แก่ ความเป็นปฏิปักษ์ต่อกฎเกณฑ์ ความหุนหันผ่นแล่น ความรู้สึกแปลกแยก และความไม่ไวต่อปฏิกิริยาทางสังคม

Graham, Charwat, Honig, และ Wertz (1951) ยืนยันว่า ความกลัวการถูกลงโทษเป็นตัวยับยั้งพฤติกรรมก้าวร้าว และพฤติกรรมที่ถูกยับยั้งก็มักจะถูกโยกย้ายความคับข้องใจ ซึ่งเป็นเหตุผลหนึ่งที่มีความก้าวร้าวต่อเพื่อนร่วมงาน หรือผู้ควบคุมโดยตรงมีน้อยในที่ทำงาน (Geddes, 1994 อ้างถึงใน Giacalone & Greenberg, 1997) อย่างไรก็ตาม รูปแบบของพฤติกรรมต่อต้านสังคมทางอ้อมมีแนวโน้มที่จะเกิดเมื่อความกลัวการถูกลงโทษมีสูง การทำลายและลักขโมยอาจเป็นการตอบสนองทางอ้อมเมื่อความก้าวร้าวโดยตรงถูกขัดขวาง พฤติกรรมเหล่านี้มักเกิดขึ้นแม้ว่าจะไม่สามารถบรรลุเป้าหมายได้

ตามแนวคิดเกี่ยวกับบทบาทของความคับข้องใจต่อพฤติกรรมต่อต้านสังคม งานวิจัยนี้จึงเลือกศึกษาบุคลิกภาพแบบหลงตนเองมาร่วมทำนายพฤติกรรมการทำงานแบบถ่วงความก้าวหน้ากับลักษณะนิสัยด้านความโกรธเมื่อเผชิญกับสิ่งเร้าความเครียดในการทำงานเพราะบุคคลที่มีบุคลิกภาพแบบหลงตนเองมีแนวโน้มสูงที่จะประเมินเหตุการณ์ที่มาขัดขวางเป้าหมายหรือคุกคามอัตราของตนว่าเป็นสิ่งคับข้องใจ จึงนำไปสู่การเกิดความคับข้องใจ และพฤติกรรมการทำงานแบบถ่วงความก้าวหน้า

โมเดลกรอบทฤษฎีความก้าวร้าวในที่ทำงาน

โมเดลกรอบทฤษฎีความก้าวร้าวในที่ทำงานของ Neuman และ Baron (1998) อธิบายสาเหตุสำคัญของความก้าวร้าวในที่ทำงาน ซึ่งประกอบด้วย 5 ปัจจัย ได้แก่ ปัจจัยทางสังคม ปัจจัยทางสถานการณ์ ปัจจัยทางบุคลิกภาพ สภาวะภายใน และการตีความทางปัญญา

1. ปัจจัยทางสังคมที่ทำนายความก้าวร้าวในที่ทำงาน

สถานการณ์ทางสังคมที่ทำให้คนส่วนใหญ่โกรธ และแสดงพฤติกรรมก้าวร้าวในที่ทำงานต่อผู้อื่น มีดังนี้

- 1.1 **การปฏิบัติอย่างไม่ยุติธรรม** ซึ่งมีงานวิจัยจำนวนมากเกี่ยวกับความยุติธรรมในองค์การ เสนอแนะว่า ภายใต้สถานการณ์ใดที่มีการรับรู้ว่าคุณปฏิบัติอย่างไม่ยุติธรรมจะมีความสัมพันธ์กับความขัดแย้ง (Crosby, 1976) ความก้าวร้าวในที่ทำงาน (Hoad, 1993) การลักขโมยของพนักงาน และการตอบกลับทางลบต่อการไล่พนักงานออก (Brockner et al., 1994) Neuman และ Baron (1998) พบว่าเมื่อบุคคลรับรู้ว่าคุณหัวหน้าของตนปฏิบัติต่อตนอย่างไม่ยุติธรรมมีแนวโน้มมากที่จะรายงานว่าตนทำพฤติกรรมก้าวร้าวต่อหัวหน้าของตน
- 1.2 **เหตุการณ์ที่เหนียวแน่นความคับข้องใจ** คือ เมื่อบุคคลรับรู้ว่าคุณพฤติกรรมที่จะทำให้อับอายหรือเสียหายของตนได้ถูกผู้อื่นแทรกแซงโดยเจตนาและไม่มีความยุติธรรม จะเหนียวแน่นให้เกิดความคับข้องใจและพฤติกรรมก้าวร้าว เช่น ความเป็นปรปักษ์ระหว่างบุคคล การประท้วง การทำงานช้าลง การลักขโมย การทำลาย และการถอนตัวจากการทำงาน
- 1.3 **ความหลากหลายทางสังคมในที่ทำงาน** เช่น อายุ เพศ วัฒนธรรม ชนกลุ่ม ความสามารถทางกายภาพและทางจิต ก่อให้เกิดความขัดแย้งระหว่างบุคคล เช่น สื่อสารกันยาก เกิดอคติหรือการสร้างภาพในความคิด ซึ่งนำไปสู่พฤติกรรมก้าวร้าว
- 1.4 **การละเมิดพฤติกรรมที่เป็นบรรทัดฐานทางสังคม**
บรรทัดฐานอาจมีบทบาทสำคัญต่อพฤติกรรมก้าวร้าว ดังนี้
 - 1.4.1 มีความเชื่ออย่างแพร่หลายว่าคุณพฤติกรรมก้าวร้าวเป็นเรื่องธรรมดาในการทำงาน เช่น จากการสำรวจ พบว่า ร้อยละ 75 ของคนทำงานที่ติดคุก ร้อยละ 59 ของคนทำงานด้านอนามัย ร้อยละ 48 ของคนทำงานในสำนักงาน และร้อยละ 41 ของเกษตรกร รายงานว่าพวกเขาถูกทำร้าย

ทางวาจาในที่ทำงาน (New York Committee for Occupational Safety and Health, NYCOSH, 1995 อ้างถึงใน Neuman & Baron, 1998)

- 1.4.2 วัฒนธรรมขององค์กรเป็นตัวสร้างบรรยากาศในการทำงาน เช่น บรรยากาศแบบตาต่อตา ฟันต่อฟัน การส่งเสริมการแสดงความคิดเห็น หยาบคาย สร้างแนวโน้มให้คนในที่ทำงานขัดแย้งกัน
- 1.4.3 การละเมิดบรรทัดฐานที่สำคัญทางสังคม เช่น ความไม่ยุติธรรม นำไปสู่ความต้องการแก้แค้นเอาคืน ความสัมพันธ์ระหว่างลูกน้องและหัวหน้าในระยะยาว ซึ่งสร้างบรรทัดฐานที่เป็นที่ยอมรับได้ถูกแทนที่โดยความสัมพันธ์ชั่วคราวสั้น ๆ และความสัมพันธ์เกี่ยวกับการทำงานนั้นมีความสัมพันธ์กับระดับความกดดันและความคับข้องใจสูง ต่อมา มีงานวิจัยพบว่า การใช้คนทำงานแบบชั่วคราวเพิ่มแนวโน้มที่จะมีความสัมพันธ์ทางบวกสูงกับความคับข้องใจ ความเครียด และพฤติกรรมก้าวร้าวในที่ทำงาน (Baron & Neuman, 1996)
- 1.4.4 คนทำงานมักจะแสดงความก้าวร้าวต่อเพื่อนร่วมงานที่ละเมิดบรรทัดฐานเกี่ยวกับการทำงาน เช่น บางคนทำงานเร็วเกินไปหรือช้าเกินไปอาจถูกมองว่าแตกต่างจากผู้อื่นและถูกเพื่อนร่วมงานคุกคามทางร่างกาย หรือถูกบังคับให้ทำงานตามระดับของการทำงานที่เป็นที่ยอมรับ

2. ปัจจัยทางสถานการณ์ที่ทำนายความก้าวร้าวในที่ทำงาน

ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับบริบททางสถานการณ์และสภาพแวดล้อมที่ความก้าวร้าวอาจเกิดขึ้น มีดังนี้

2.1 การเปลี่ยนแปลงในที่ทำงาน

นอกจากการละเมิดบรรทัดฐานในการทำงานแล้ว การเลิกจ้าง การลดจำนวนคนงาน และการตัดงบประมาณสวัสดิการ มีอิทธิพลทางตรงต่อความก้าวร้าว ซึ่งเกิดจากความคับข้องใจและความกดดัน ความซึมเศร้า ความไม่พอใจและความรู้สึกเป็นปรปักษ์ งานวิจัยของ Baron และ Neuman (1996) พบว่า ตัวแปรการเปลี่ยนแปลงในที่ทำงานเหล่านั้นมีความสัมพันธ์กับความรู้สึกเป็นปรปักษ์ และพฤติกรรมขัดขวางการทำงาน เช่น ไม่โทรศัพท์กลับเมื่อมีบันทึกให้โทรกลับ มาประชุมสาย ขัดขวางการทำงานของผู้อื่น จงใจทำงานช้าลง เป็นต้น

2.2 เงื่อนไขทางสภาพแวดล้อม

อุณหภูมิ และความชื้นสูง อากาศหนาวเกิน แสงสว่างไม่เพียงพอ อากาศไม่ดี เสียงดัง และแออัด มีความสัมพันธ์กับการเพิ่มระดับความก้าวร้าวของมนุษย์ (Anderson, Anderson, & Deuser, 1996; Baron, 1994; Cohn & Rotton, 1997)

3. ปัจจัยด้านบุคคลที่ทำนายความก้าวร้าวในที่ทำงาน

3.1 บุคลิกภาพแบบเอ (Type A) คือ บุคคลที่มีความอดทนต่ำ ขี้รำคาญ ชอบทำงาน

คนเดียว เมื่อทำงานร่วมกับผู้อื่นก็ต้องการควบคุมสถานการณ์ (Miller, Lack, & Asroff, 1985) มีแนวโน้มสูงที่จะเกิดความขัดแย้งระหว่างบุคคล และทำพฤติกรรมก้าวร้าวในที่ทำงาน เช่น พฤติกรรมก้าวร้าวแบบแสดงออก พฤติกรรมขัดขวางการทำงาน และความรู้สึกเป็นปรปักษ์

3.2 พฤติกรรมการกำกับการแสดงออกของตน (Self-Monitoring Behavior)

Snyder (1974) กล่าวว่า บุคคลที่มีการกำกับการแสดงออกสูงเป็นพวกไวต่อปฏิกิริยาของสังคม เลือกลงหรือทำสิ่งที่ทำให้ผู้อื่นประทับใจ แต่บุคคลที่มีการกำกับการแสดงออกต่ำ ไม่สนใจต่อปฏิกิริยาหรือความต้องการของผู้อื่น ดังนั้นบุคคลที่มีการกำกับการแสดงออกต่ำจึงมีแนวโน้มสูงที่จะทำตามเจตคติหรือความต้องการของตน และไม่ปรับตัวเองตามสถานการณ์ ซึ่งอาจทำให้เกิดความขัดแย้งมากกว่าบุคคลที่มีการกำกับการแสดงออกสูง ซึ่งงานวิจัยของ Neuman และ Baron (1997 อ้างถึงใน Neuman & Baron, 1998) ยืนยันความสัมพันธ์ระหว่างการกำกับการแสดงออกต่ำกับพฤติกรรมขัดขวางการทำงาน

3.3 ความลำเอียงในการอนุมานสาเหตุอย่างเป็นปรปักษ์ (Hostile Attributional Bias)

เมื่อบุคคลตีความพฤติกรรมของผู้อื่นอย่างเป็นปรปักษ์ พวกเขามีแนวโน้มที่จะรู้สึกโกรธและอยากแก้แค้นเอาคืน งานวิจัยของ Dodge และ Coie (1987) ระบุว่า บุคคลบางกลุ่มพัฒนาความคาดหวังว่าผู้อื่นอาจจะตอบโต้ตนอย่างเป็นปรปักษ์ ดังนั้นบุคคลเหล่านี้จึงมีแนวโน้มทำพฤติกรรมก้าวร้าวต่อสิ่งยั่วยุเพียงเล็กน้อย

นอกจากนี้ Spielberger, Reheiser, และ Sydeman (1995) กล่าวว่า บุคคลที่มีลักษณะนิสัยด้านความโกรธสูงจะรับรู้และตีความสถานการณ์ที่มากกระตุ้นความโกรธและมีแนวโน้มที่จะมีระดับความโกรธแบบสภาวะสูง เมื่อเผชิญกับสถานการณ์ที่คับข้องใจ

4. สภาวะภายในและการตีความทางปัญญา

4.1 สภาวะภายใน เช่น ความรู้สึกที่ไม่น่ายินดี และความคิดที่เป็นปรปักษ์หรือ

ก้าวร้าว อารมณ์ทางลบ เช่น ความตื่นตัวทางกายภาพที่ไม่น่ายินดี อาจกระตุ้นให้เกิดความคิดและความจำที่ไม่ดี ซึ่งอาจทำให้บุคคลโกรธง่าย และหงุดหงิด ในทางกลับกัน ความคิดและความทรงจำที่เกี่ยวข้องกับความก้าวร้าว อาจกระตุ้นความตื่นตัวและความรู้สึกที่ไม่ดี แต่เพียงบุคลิกภาพของบุคคลก็สามารถทำให้บุคคลตอบได้ในลักษณะเฉพาะเจาะจง ส่วนความรู้สึกและความคิดอาจจูงใจบุคคลให้ทำพฤติกรรมอย่างเฉพาะเจาะจง อย่างไรก็ตาม กระบวนการทางปัญญามีอิทธิพลต่อการรับรู้ปัญหาและการเลือกพฤติกรรมนั้นหรือไม่ก็นั้นขึ้นอยู่กับความเข้มของสภาวะอารมณ์ภายในอีกด้วย

4.2 การตีความทางปัญญา เมื่อบุคคลตอบสนองต่อสิ่งเร้าภายใน บุคคลนั้นก็

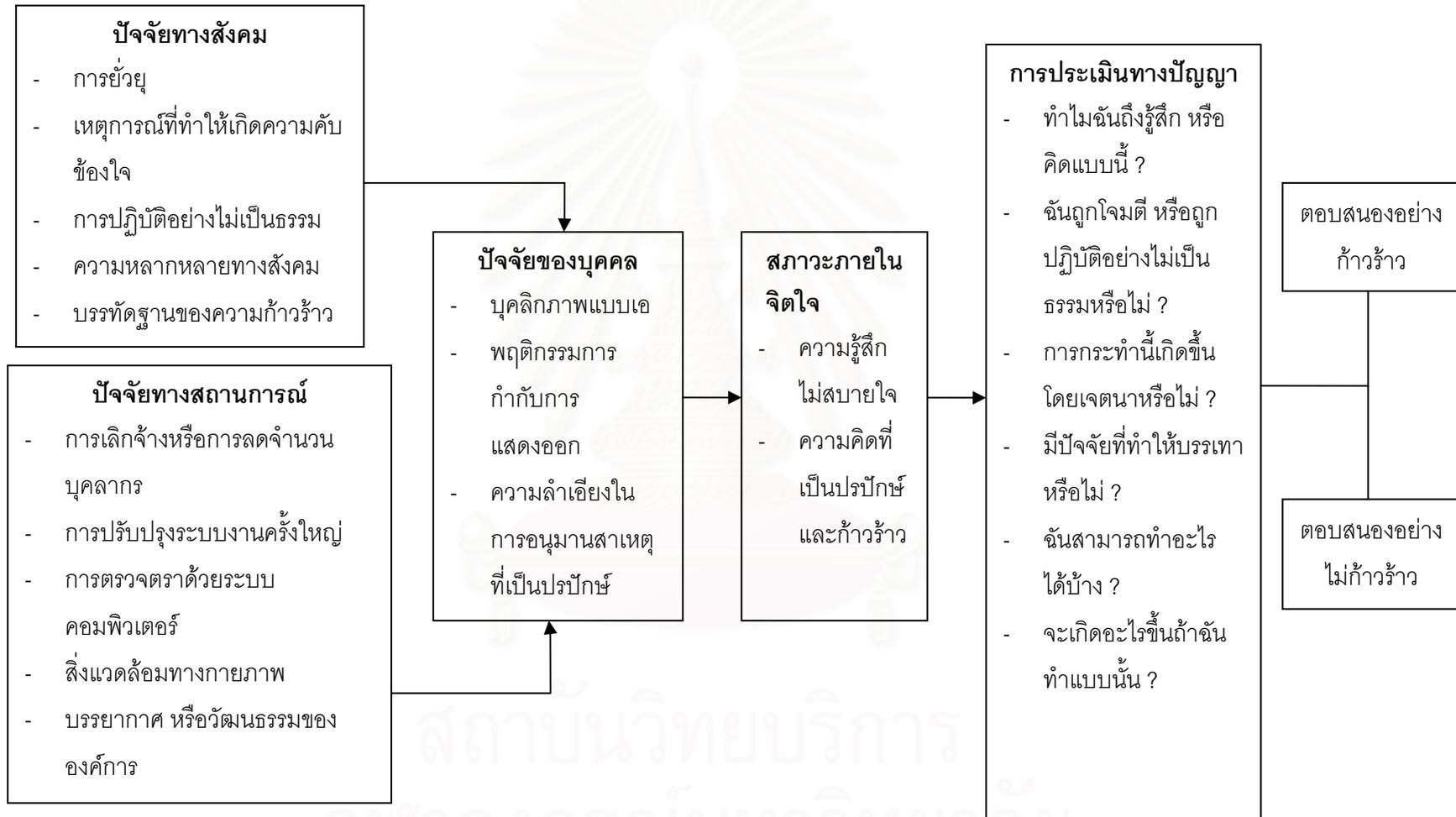
พยายามหาเหตุผลสำหรับความคิดและความรู้สึกเหล่านี้ ซึ่งบางครั้งคนเราก็อาจอนุมานสาเหตุอย่างผิดพลาดอาจเป็นเพราะความกำกวมของสถานการณ์ เช่น บุคคลอาจอนุมานสาเหตุของสภาวะการตื่นตัวทางกายภาพไปที่การมีปฏิสัมพันธ์ที่ไม่ดีกับเพื่อนร่วมงาน ซึ่งความจริงอาจเป็นเพราะดื่มกาแฟมากเกินไป เนื่องจากคาเฟอีนกระตุ้นการตอบสนอง บางคนอาจอนุมานสาเหตุอย่างเป็นปรปักษ์ เมื่อมีการตีความทางปัญญา เช่น การกระทำที่เกิดขึ้นเป็นอุบัติเหตุหรือเกิดขึ้นโดยเจตนา มีปัจจัยอะไรเป็นตัวกระตุ้นการกระทำหรือไม่ มีการขอโทษเกิดขึ้นหรือไม่ การรับรู้ว่าคุณค่าอื่นมีเจตนาร้าย และไม่มีการแสดงความเสียใจ อาจเพิ่มความเป็นไปได้ที่จะแสดงการตอบสนองอย่างก้าวร้าว นอกจากนี้ การที่บุคคลเลือกทำพฤติกรรมขึ้นอยู่กับทักษะ ความสามารถ กลยุทธ์การจัดการ และสถานการณ์แวดล้อม บุคคลพิจารณาผลที่ตามมาของการกระทำ แล้วค่อยเลือกที่จะตอบสนอง โดยสรุปแล้วคือกระบวนการตีความทางปัญญาค่อนข้างซับซ้อน ซึ่งทำให้เกิดโอกาสการรับรู้อย่างผิดพลาด การอนุมานสาเหตุอย่างผิดพลาด และพฤติกรรมก้าวร้าว

สรุปโดยรวมแล้ว โมเดลกรอบทฤษฎีความก้าวร้าวในที่ทำงานของ Neuman และ Baron (1998) ชี้ให้เห็นถึง 5 ปัจจัย ได้แก่ ปัจจัยทางสังคม สถานการณ์ บุคลิกภาพ สภาวะภายใน และการตีความทางปัญญา ว่าเป็นสาเหตุสำคัญของความก้าวร้าวในที่ทำงาน (ดังภาพที่ 5) ซึ่งเห็นได้ว่าโมเดลกรอบทฤษฎีความก้าวร้าวในที่ทำงานสอดคล้องกับทฤษฎีการคุกคามอัตโนมัติ และแนวคิด

เกี่ยวกับโมเดลความคับข้องใจในองค์กร เพราะทั้ง 3 แนวคิดและทฤษฎีสามารถอธิบายได้
ว่าบุคคลที่มีบุคลิกภาพที่ไวต่อปฏิกิริยาทางลบและมีแนวโน้มมองเหตุการณ์ที่มาคุกคามตนว่าเป็น
สิ่งคับข้องใจ เช่น บุคลิกภาพแบบหลงตนเองสูงเมื่อเผชิญกับสิ่งเร้าความเครียดในการทำงาน
ที่มาคุกคามเป้าหมายหรืออัตตาของตนจะมีแนวโน้มเกิดอารมณ์ทางลบและแสดงพฤติกรรม
ก้าวร้าวในที่ทำงาน พฤติกรรมต่อต้านสังคมหรือพฤติกรรมการทำงานแบบถ่วงความก้าวหน้า



สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย



ภาพที่ 5 โมเดลกรอบทฤษฎีความก้าวร้าวในที่ทำงานของ Neuman และ Baron (1998)

โมเดลพฤติกรรมสมัครใจโดยใช้ตนเองเป็นศูนย์กลาง

โมเดลพฤติกรรมสมัครใจโดยใช้ตนเองเป็นศูนย์กลางของ Spector และ Fox (2002) อธิบายถึงความสัมพันธ์ระหว่าง สิ่งเร้าความเครียดในการทำงาน อารมณ์ และพฤติกรรมการทำงานแบบถ่วงความก้าวหน้า โมเดลนี้ชี้ให้เห็นกระบวนการที่บุคคลในองค์กรรับรู้และประเมินคุณลักษณะทางสิ่งแวดล้อมที่อาจจะกระตุ้นให้เกิดอารมณ์ทางลบ และอารมณ์ทางลบมีสหสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการทำงานแบบถ่วงความก้าวหน้า ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีการคุกคามอัตโนมัติและความก้าวร้าว โมเดลความคับข้องใจในองค์กร และโมเดลกรอบทฤษฎีความก้าวร้าวในที่ทำงาน แต่โมเดลพฤติกรรมสมัครใจโดยใช้ตนเองเป็นศูนย์กลางเน้นให้ความสำคัญกับเป้าหมายของพฤติกรรมการทำงานแบบถ่วงความก้าวหน้าว่าขึ้นอยู่กับการศึกษาสถานการณ์ที่เหนี่ยวนำให้เกิดอารมณ์ทางลบ

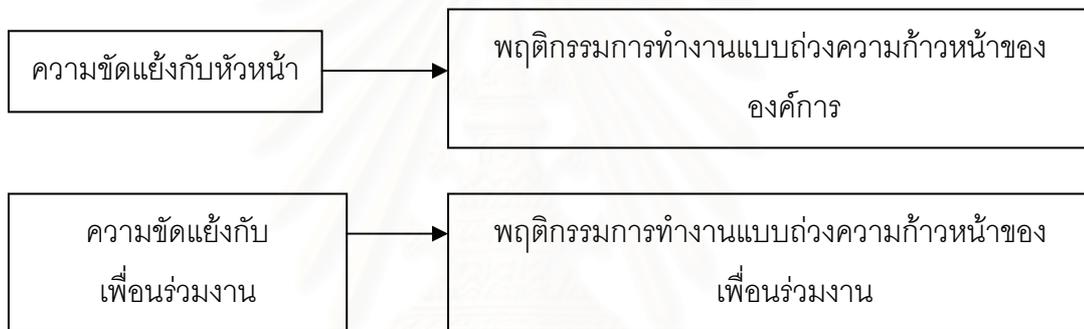
ในทำนองเดียวกัน Greenberg และ Barling (1999) กล่าวว่า บุคคลในที่ทำงานเลือกทำพฤติกรรมก้าวร้าวต่อแหล่งที่มาของความไม่พึงพอใจ และเลือกเป้าหมายของพฤติกรรมการทำงานแบบถ่วงความก้าวหน้า ส่วน Bennett และ Robinson (2000) ก็ชี้ให้เห็นว่า เป้าหมายของพฤติกรรมการทำงานแบบถ่วงความก้าวหน้ามีความสำคัญ เพราะการที่คนทำงานทำพฤติกรรมการทำงานแบบถ่วงความก้าวหน้าประเภทหนึ่งอาจแตกต่างกับคนที่ทำพฤติกรรมการทำงานแบบถ่วงความก้าวหน้าอีกประเภทหนึ่ง อย่างไรก็ตามงานวิจัยในอดีตส่วนใหญ่ไม่ได้จำแนกพฤติกรรมการทำงานแบบถ่วงความก้าวหน้าเป็น 2 ประเภท คือ พฤติกรรมการทำงานแบบถ่วงความก้าวหน้าขององค์กร และพฤติกรรมการทำงานแบบถ่วงความก้าวหน้าของเพื่อนร่วมงาน ซึ่งไม่ได้ศึกษาว่าแหล่งที่มาของความไม่พึงพอใจที่แตกต่างกันนำไปสู่การแสดงพฤติกรรมการทำงานแบบถ่วงความก้าวหน้าต่อแหล่งที่มาของความไม่พึงพอใจที่แตกต่างกัน

ถึงแม้ว่ามีงานวิจัยจำนวนมาก พบว่าความขัดแย้งระหว่างบุคคลเป็นสิ่งเร้าความเครียดในการทำงานที่สำคัญ แต่นักวิจัยส่วนมากก็ไม่ได้จำแนกความแตกต่างระหว่างแหล่งที่มาของความขัดแย้ง ดังนั้น Frone (2000) จึงจำแนกความแตกต่างระหว่างแหล่งที่มาของความขัดแย้งว่า ความขัดแย้งกับเพื่อนร่วมงานก่อให้เกิดผลกระทบด้านบุคคล เช่น ความซึมเศร้า และการเห็นคุณค่าแห่งตนลดลง ส่วนความขัดแย้งกับหัวหน้าก่อให้เกิดผลกระทบด้านองค์กร เช่น ความไม่พึงพอใจในการทำงานและการลาออก

โดยรวมแล้วสรุปได้ว่า อารมณ์ทางลบและแหล่งที่มาของความขัดแย้งมีบทบาทสำคัญต่อพฤติกรรมของคนทำงาน งานวิจัยจำนวนหนึ่งสนับสนุนว่า แหล่งของความขัดแย้งที่แตกต่างกันมีอิทธิพลที่แตกต่างกันต่อพฤติกรรมการทำงานแบบถ่วงความก้าวหน้าที่แตกต่างกัน

ต่อมา Bruk-Lee และ Spector (2006) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความขัดแย้งระหว่างบุคคล และพฤติกรรมการทำงานแบบถ่วงความก้าวหน้า ตามกรอบแนวคิดของโมเดลพฤติกรรมสมัครใจโดยใช้ตนเองเป็นศูนย์กลาง ผลงานวิจัยยืนยันว่า ความขัดแย้งกับหัวหน้าทำนายพฤติกรรมการทำงานแบบถ่วงความก้าวหน้าขององค์การ ส่วนความขัดแย้งกับเพื่อนร่วมงานทำนายพฤติกรรมการทำงานแบบถ่วงความก้าวหน้าของเพื่อนร่วมงาน และอารมณ์ทางลบมีสหสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการทำงานแบบถ่วงความก้าวหน้าขององค์การและเพื่อนร่วมงาน ซึ่งสนับสนุนโมเดลพฤติกรรมสมัครใจโดยใช้ตนเองเป็นศูนย์กลาง

จากงานวิจัยดังกล่าว ผู้วิจัยจึงขอสรุปความสัมพันธ์ระหว่างความขัดแย้งระหว่างบุคคล และพฤติกรรมการทำงานแบบถ่วงความก้าวหน้า ดังภาพที่ 6



ภาพที่ 6 โมเดลแสดงความสัมพันธ์ระหว่างความขัดแย้งระหว่างบุคคลกับพฤติกรรมการทำงานแบบถ่วงความก้าวหน้า

ด้วยเหตุผลดังกล่าวในงานวิจัยนี้ผู้วิจัยต้องการทดสอบว่า แหล่งที่มาของความขัดแย้งระหว่างบุคคลที่แตกต่างกันทำนายพฤติกรรมการทำงานแบบถ่วงความก้าวหน้าที่แตกต่างกันหรือไม่ ดังนั้นผู้วิจัยจึงตั้งสมมติฐานของการวิจัยดังนี้

ข้อที่สี่

ความขัดแย้งกับหัวหน้าทำนายพฤติกรรมการทำงานแบบถ่วงความก้าวหน้าขององค์การได้

ข้อที่ห้า

ความขัดแย้งกับเพื่อนร่วมงานทำนายพฤติกรรมการทำงานแบบถ่วงความก้าวหน้าของเพื่อนร่วมงานได้

งานวิจัยอื่น ๆ เกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงานแบบถ่วงความก้าวหน้า และตัวแปรความกดดันในงาน

งานวิจัยที่ผ่านมาสนใจศึกษาพฤติกรรมการทำงานแบบถ่วงความก้าวหน้า เช่น ความก้าวร้าว ความขัดแย้งระหว่างบุคคล การบ่อนทำลายและการลักขโมย ถึงแม้ว่างานวิจัยส่วนมากทดสอบความตรงของแบบทดสอบที่ใช้ระบุบุคคลากรที่มีพฤติกรรมการทำงานแบบถ่วงความก้าวหน้าเพื่อบริษัทหรือองค์การจะได้หลีกเลี่ยงไม่จ้างบุคคลนั้นเข้าทำงาน แต่งานวิจัยของ Spector และคณะ (Chen & Spector, 1992; Fox & Spector, 1999; Spector, 1975, 1978; Storms & Spector, 1987) ศึกษาว่าพฤติกรรมการทำงานแบบถ่วงความก้าวหน้าเป็นการตอบสนองทางอารมณ์ต่อสภาวะในองค์การที่มีความจำกัดและมีสิ่งเร้าความเครียด ในทำนองเดียวกัน นักวิจัยกลุ่มหนึ่งศึกษามโนทัศน์เกี่ยวกับความยุติธรรมในองค์การ และพิจารณาว่าพฤติกรรมการทำงานแบบถ่วงความก้าวหน้าเป็นการตอบสนองบนพื้นฐานทางปัญญาเมื่อประสบกับความไม่ยุติธรรม (Greenberg, 1990; Skarlicki & Folger, 1997; Skarlicki, Folger, & Tesluk, 1999) ทั้ง 2 มโนทัศน์นี้ไม่ได้ขัดแย้งกัน อันที่จริงแล้ว Spector (1978) เน้นแนวคิดเกี่ยวกับความเท่าเทียมกัน หรือความยุติธรรม ส่วน Greenberg (1990) เน้นเกี่ยวกับทฤษฎีความคับข้องใจ

งานวิจัยต่อมาได้บูรณาการทั้ง 2 มโนทัศน์นี้เข้าด้วยกันเพื่อทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างความจำกัดในองค์การ การรับรู้ความไม่ยุติธรรม และพฤติกรรมการทำงานแบบถ่วงความก้าวหน้า ภายในขอบเขตทฤษฎีเกี่ยวกับสิ่งเร้าความเครียดในการทำงาน ซึ่งต่อยอดแนวคิดที่กล่าวว่า การตอบสนองทางอารมณ์ต่อความจำกัดในองค์การ การรับรู้ความไม่ยุติธรรม ลักษณะนิสัยด้านอารมณ์ และการรับรู้ความสามารถในการควบคุมงาน เป็นหัวใจสำคัญของความสัมพันธ์ระหว่างสิ่งเร้าความเครียดในการทำงาน และพฤติกรรมการทำงานแบบถ่วงความก้าวหน้า

งานวิจัยของ Fox และคณะ (2001) พบว่า เมื่อบุคคลเผชิญกับความจำกัดในองค์การ และความไม่ยุติธรรมในองค์การ จะตอบสนองด้วยพฤติกรรมการทำงานแบบถ่วงความก้าวหน้า โดยมีตัวแปรด้านอารมณ์และการรับรู้เสรีภาพเป็นตัวแปรส่งผ่านอิทธิพลและตัวแปรกำกับอิทธิพล ผลการวิจัยโดยรวมสอดคล้องกับกรอบทฤษฎีเกี่ยวกับสิ่งเร้าความเครียดในการทำงาน ซึ่งพบว่าความจำกัดในองค์การ ความขัดแย้งระหว่างบุคคล และการรับรู้ความไม่ยุติธรรมในองค์การเป็นตัวแปรวัดสิ่งเร้าความเครียดในการทำงาน โดยมีพฤติกรรมการทำงานแบบถ่วงความก้าวหน้าเป็นตัวแปรทางพฤติกรรมที่ตอบสนองต่อสิ่งเร้าความเครียดในการทำงาน และมีอารมณ์ทางลบเป็นตัวแปรกำกับความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสิ่งเร้าความเครียดในการทำงานและพฤติกรรมการทำงานแบบถ่วงความก้าวหน้า ส่วนลักษณะนิสัยด้านความโกรธและความวิตกกังวลเป็นตัวแปรส่งผ่าน

อิทธิพล แต่ไม่พบข้อสนับสนุนว่า การรับรู้เสรีภาพในการทำงานกำกับความสัมพันธ์ระหว่างสิ่งเร้า ความเครียดในการทำงาน และพฤติกรรมการทำงานแบบถ่วงความก้าวหน้า

วัตถุประสงค์ในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ

1. ศึกษาความสัมพันธ์ของบุคลิกภาพแบบหลงตนเอง ลักษณะนิสัยด้านความโกรธ สิ่งเร้าความเครียดในการทำงาน และพฤติกรรมการทำงานแบบถ่วงความก้าวหน้าขององค์กรและเพื่อนร่วมงาน
2. ทดสอบว่าบุคลิกภาพแบบหลงตนเองสูงเมื่อเผชิญกับสิ่งเร้าความเครียดในการทำงานมีแนวโน้มแสดงพฤติกรรมการทำงานแบบถ่วงความก้าวหน้ามากกว่าบุคลิกภาพแบบหลงตนเองต่ำหรือไม่

ขอบเขตในการวิจัย

1. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา คือ คนทำงานในเขตกรุงเทพมหานคร เพศหญิง 150 คน และเพศชาย 150 คน รวมเป็น 300 คน
2. ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย
 - ตัวแปรพยากรณ์ ได้แก่
 1. บุคลิกภาพแบบหลงตนเอง (Narcissism)
 2. สิ่งเร้าความเครียดในการทำงาน (Job stressors) แบ่งเป็น
 - 2.1 ความขัดแย้งระหว่างบุคคล (Interpersonal conflicts)
 - ความขัดแย้งกับหัวหน้า (Conflict with supervisors)
 - ความขัดแย้งกับเพื่อนร่วมงาน (Conflict with coworkers)
 - 2.2 ความจำกัดในการทำงานหรือองค์กร (Job/Organizational constraints)
 3. ลักษณะนิสัยด้านความโกรธ (Trait anger)

ตัวแปรเกณฑ์ ได้แก่

พฤติกรรมการทำงานแบบถ่วงความก้าวหน้า แบ่งเป็น 2 ด้าน คือ

1. พฤติกรรมการทำงานแบบถ่วงความก้าวหน้าขององค์กร (Organizational Counterproductive Work Behaviors, CWB-O)

2. พฤติกรรมการทำงานแบบถ่วงความก้าวหน้าของเพื่อนร่วมงาน (Interpersonal Counterproductive Work Behaviors, CWB-I)

กรอบแนวคิดที่พัฒนาเป็นโมเดลการวิจัย

ทฤษฎีการคุกคามอัตโนมัติและความก้าวร้าว ระบุว่า บุคคลที่มีบุคลิกภาพแบบหลงตนเองจะไวต่อข้อมูลหรือสถานการณ์ที่มาคุกคามอัตโนมัติและทำทนายการประเมินตนทางบวก ซึ่งทำให้เกิดอารมณ์ทางลบ เช่น ความโกรธ ความคับข้องใจ และความก้าวร้าว ดังนั้นงานวิจัยนี้จึงนำตัวแปรบุคลิกภาพแบบหลงตนเอง ความจำกัดในองค์การ ลักษณะนิสัยด้านความโกรธ มาร่วมกันทำนายพฤติกรรมการทำงานแบบถ่วงความก้าวหน้าขององค์การและเพื่อนร่วมงานในโมเดลการวิจัยครั้งนี้

ถึงแม้ว่างานวิจัยของ Penny และ Spector (2002) พบข้อสนับสนุนทฤษฎีการคุกคามอัตโนมัติแต่ก็มิได้จำแนกวัดประเภทของพฤติกรรมการทำงานแบบถ่วงความก้าวหน้า และใช้ตัวแปรความจำกัดในองค์การเพียงตัวแปรเดียวเพื่อวัดสิ่งเร้าความเครียดในการทำงาน ด้วยเหตุนี้งานวิจัยนี้จึงวัดตัวแปรพฤติกรรมการทำงานแบบถ่วงความก้าวหน้าทั้ง 2 ประเภท ได้แก่ พฤติกรรมการทำงานแบบถ่วงความก้าวหน้าขององค์การ และพฤติกรรมการทำงานแบบถ่วงความก้าวหน้าของเพื่อนร่วมงาน

โมเดลความคับข้องใจในองค์การ อธิบายถึง กระบวนการของความคับข้องใจเกี่ยวกับการทำงาน ซึ่งแสดงให้เห็นว่าในสถานการณ์ใดบ้างที่ก่อให้เกิดพฤติกรรมการทำงานแบบถ่วงความก้าวหน้า สิ่งใดก็ตามที่ขัดขวางผลการปฏิบัติงานของบุคคลจัดว่าเป็นสิ่งคับข้องใจทั้งสิ้น Peter และ O'Connor (1980) ยืนยันว่า ความจำกัดในองค์การเป็นสิ่งคับข้องใจ และงานวิจัยของ Fox และคณะ (2001) ยืนยันว่า ความจำกัดในองค์การสามารถทำนายพฤติกรรมการทำงานแบบถ่วงความก้าวหน้าทั้งขององค์การและเพื่อนร่วมงานได้

โมเดลกรอบทฤษฎีความก้าวร้าวในที่ทำงาน อธิบายถึงสาเหตุสำคัญของความก้าวร้าวในที่ทำงานหรือพฤติกรรมการทำงานแบบถ่วงความก้าวหน้า ได้แก่ ปัจจัยทางสังคม ปัจจัยทางสถานการณ์ ปัจจัยทางบุคลิกภาพ สภาวะภายใน และการตีความทางปัญญา โดยในงานวิจัยนี้ นำตัวแปรความขัดแย้งกับหัวหน้าและเพื่อนร่วมงาน มาเป็นปัจจัยทางสังคม ตัวแปรความจำกัดในองค์การมาเป็นปัจจัยทางสถานการณ์ และตัวแปรบุคลิกภาพแบบหลงตนเองมาเป็นปัจจัยทางบุคลิกภาพ เพื่อทำนายพฤติกรรมการทำงานแบบถ่วงความก้าวหน้า

โมเดลพฤติกรรมสมัครใจโดยใช้ตนเองเป็นศูนย์กลาง อธิบายความสัมพันธ์ระหว่าง สิ่งเร้าความเครียดในการทำงาน อารมณ์ และพฤติกรรมการทำงานแบบถ่วงความก้าวหน้า และ ให้ความสำคัญกับเป้าหมายของพฤติกรรมการทำงานแบบถ่วงความก้าวหน้าว่าขึ้นอยู่กับ การตีความสถานการณ์ที่เหนี่ยวนำให้เกิดอารมณ์ทางลบ ซึ่งชี้ให้เห็นความสำคัญของตัวแปรอารมณ์ ทางลบในการทำนายพฤติกรรมการทำงานแบบถ่วงความก้าวหน้า

ผลงานวิจัยของ Bruk-Lee และ Spector (2006) สอดคล้องกับโมเดลพฤติกรรมสมัครใจ โดยใช้ตนเองเป็นศูนย์กลาง พบว่า ความขัดแย้งกับหัวหน้าทำนายพฤติกรรมการทำงานแบบถ่วง ความก้าวหน้าขององค์กรได้ และความขัดแย้งกับเพื่อนร่วมงานทำนายพฤติกรรมการทำงานแบบ ถ่วงความก้าวหน้าของเพื่อนร่วมงานได้ นอกจากนี้ยังพบว่า อารมณ์ทางลบมีความสัมพันธ์ ทางบวกกับพฤติกรรมการทำงานแบบถ่วงความก้าวหน้าขององค์กรและเพื่อนร่วมงาน และ อารมณ์ทางลบเป็นตัวแปรส่งผ่านอิทธิพลไปยังพฤติกรรมการทำงานแบบถ่วงความก้าวหน้าของ องค์กรและเพื่อนร่วมงาน

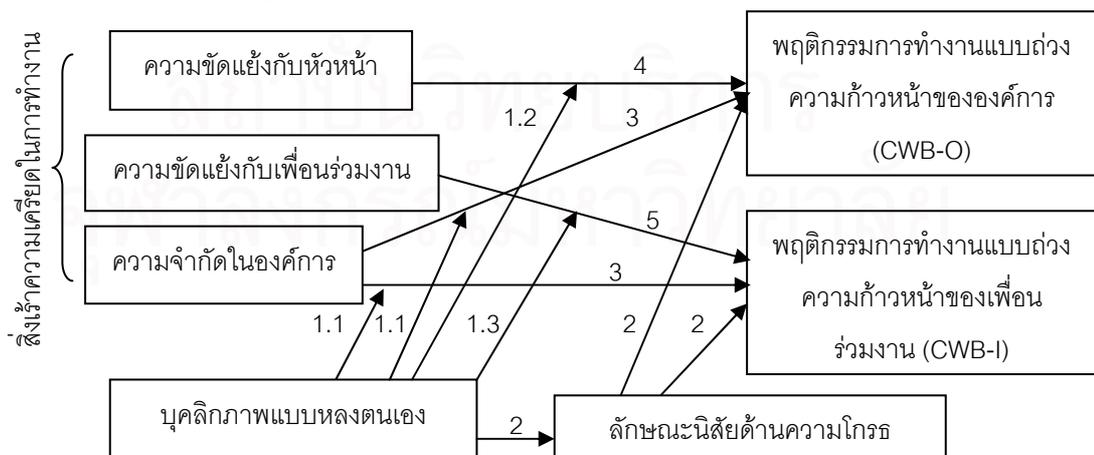
เนื่องจากโมเดลทฤษฎีดังกล่าวและงานวิจัยจำนวนมากใช้ตัวแปรความจำกัดใน องค์กร ความขัดแย้งกับหัวหน้า และความขัดแย้งกับเพื่อนร่วมงานมาเป็นตัวแปรสิ่งเร้า ความเครียดในการทำงานเพื่อทำนายพฤติกรรมการทำงานแบบถ่วงความก้าวหน้าขององค์กร และเพื่อนร่วมงาน และมีตัวแปรอารมณ์ทางลบหรือลักษณะนิสัยด้านความโกรธมาเป็นตัวแปร ส่งผ่านอิทธิพล ดังนั้น งานวิจัยครั้งนี้จึงนำตัวแปรสิ่งเร้าความเครียดทั้ง 3 มาใส่ในโมเดลงานวิจัย ด้วย แต่ตั้งเพียงตัวแปรลักษณะนิสัยด้านความโกรธมาเป็นตัวแปรส่งผ่านอิทธิพล มิได้นำตัวแปร อารมณ์ทางลบอื่น ๆ มาใส่ในโมเดลการวิจัย และตั้งตัวแปรบุคลิกภาพแบบหลงตนเองจากทฤษฎี การคุกคามอัตตาและความก้าวร้าว มาเป็นตัวแปรกำกับความสัมพันธ์ระหว่างสิ่งเร้าความเครียด ในการทำงานและพฤติกรรมการทำงานแบบถ่วงความก้าวหน้า

สรุปงานวิจัยในครั้งนี้บูรณาการแนวคิดและนำตัวแปรพยากรณ์ที่สำคัญจากโมเดลทฤษฎี และงานวิจัยดังกล่าวมาร่วมทำนายพฤติกรรมการทำงานแบบถ่วงความก้าวหน้า ดังภาพที่ 7

สมมติฐานในการวิจัย

1. บุคลิกภาพแบบหลงตนเองเป็นตัวแปรกำกับความสัมพันธ์ระหว่างสิ่งเร้าความเครียดในการทำงานและพฤติกรรมการทำงานแบบถ่วงความก้าวหน้าขององค์กรและเพื่อนร่วมงานได้
 - 1.1 บุคลิกภาพแบบหลงตนเองเป็นตัวแปรกำกับความสัมพันธ์ระหว่างความจำกัดในองค์กรและพฤติกรรมการทำงานแบบถ่วงความก้าวหน้าขององค์กรและเพื่อนร่วมงาน
 - 1.2 บุคลิกภาพแบบหลงตนเองเป็นตัวแปรกำกับความสัมพันธ์ระหว่างความขัดแย้งกับหัวหน้าและพฤติกรรมการทำงานแบบถ่วงความก้าวหน้าขององค์กร
 - 1.3 บุคลิกภาพแบบหลงตนเองเป็นตัวแปรกำกับความสัมพันธ์ระหว่างความขัดแย้งกับเพื่อนร่วมงานและพฤติกรรมการทำงานแบบถ่วงความก้าวหน้าของเพื่อนร่วมงาน
2. ลักษณะนิสัยด้านความโกรธเป็นตัวแปรส่งผ่านอิทธิพลของบุคลิกภาพแบบหลงตนเองไปยังพฤติกรรมการทำงานแบบถ่วงความก้าวหน้าขององค์กรและเพื่อนร่วมงาน
3. ความจำกัดในองค์กรทำนายพฤติกรรมการทำงานแบบถ่วงความก้าวหน้าขององค์กรและเพื่อนร่วมงานได้
4. ความขัดแย้งกับหัวหน้าทำนายพฤติกรรมการทำงานแบบถ่วงความก้าวหน้าขององค์กรได้
5. ความขัดแย้งกับเพื่อนร่วมงานทำนายพฤติกรรมการทำงานแบบถ่วงความก้าวหน้าของเพื่อนร่วมงานได้

ผู้วิจัยขอสรุปสมมติฐานในงานวิจัยนี้ดังภาพที่ 7 ดังนี้



ภาพที่ 7 แผนภาพแสดงการวิเคราะห์เส้นทาง (path diagram) เพื่อทดสอบสมมติฐานที่ 1-5

คำจำกัดความที่ใช้ในการวิจัย

พฤติกรรมการทำงานแบบถ่วงความก้าวหน้า หมายถึง พฤติกรรมที่คนในที่ทำงานกระทำโดยมีเจตนาทำความเสียหายแก่องค์กรหรือสมาชิกในองค์กรของตน ซึ่งในงานวิจัยนี้หมายถึง คะแนนที่ได้จากมาตรวัดพฤติกรรมการทำงานแบบถ่วงความก้าวหน้า 2 ประเภท ดังนี้

- 1) พฤติกรรมการทำงานแบบถ่วงความก้าวหน้าขององค์กร (CWB-O)
ประกอบด้วยพฤติกรรม 5 ด้าน ได้แก่ การถอนตัว การละเมิด การลักขโมย ความเบี่ยงเบนในการปฏิบัติงาน และการสร้างความเสียหาย
- 2) พฤติกรรมการทำงานแบบถ่วงความก้าวหน้าของเพื่อนร่วมงาน (CWB-I)
ประกอบด้วยพฤติกรรม 4 ด้าน ได้แก่ การละเมิด การลักขโมย ความเบี่ยงเบนในการปฏิบัติงาน และการสร้างความเสียหาย

ผู้ตอบจะต้องระบุว่าตนทำพฤติกรรมเหล่านี้มากน้อยเพียงใด บนมาตราประมาณค่า 5 ระดับ ตั้งแต่ 1 หมายถึง ไม่เคยเลย ไปถึง 5 หมายถึง บ่อยที่สุด

บุคลิกภาพแบบหลงตนเอง หมายถึง ลักษณะของบุคคลที่มีแนวโน้มให้ความสำคัญกับตนเองมากเกินไป คิดว่าตนมีความพิเศษกว่าผู้อื่นเกินจริง หมกมุ่นอยู่กับความเพ้อฝันถึงความสำเร็จ อำนาจ ความงาม และความรักในอุดมคติ ต้องการได้รับความสนใจและความชื่นชมจากผู้อื่นมากกว่าปกติ เชื่อว่าตนสมควรได้รับสิ่งต่าง ๆ มากกว่าที่เป็นอยู่ มุ่งแสวงหาผลประโยชน์จากผู้อื่น อีกทั้งยังเพิกเฉย ขาดอารมณ์ร่วม ซื่อจฉฉา คิดว่าผู้อื่นอิจฉาตน มีความหยิ่งยโส มักดูหมิ่นผู้อื่น และมีปัญหาในการมีสัมพันธภาพกับผู้อื่น

บุคลิกภาพแบบหลงตนเองแบ่งออกเป็น 2 ประเภท ได้แก่ บุคลิกภาพหลงตนเองแบบแสดงออก (overt narcissism) และบุคลิกภาพหลงตนเองที่หวั่นไหวมากกว่าปกติ (covert/hypersensitive narcissism)

บุคลิกภาพหลงตนเองแบบแสดงออก เป็นลักษณะการแสดงออกของบุคคล 7 ด้าน ได้แก่ การแสดงอำนาจ ความสามารถในการพึ่งตนเอง ความเหนือกว่า การชอบแสดงออก การแสวงหาผลประโยชน์ การทะนงตน และการสมควรได้มากกว่าที่เป็นอยู่

บุคลิกภาพหลงตนเองที่หวั่นไหวมากกว่าปกติ หมายถึง ลักษณะของบุคคลที่มีความรู้สึกไวต่อปฏิกิริยาของผู้อื่นมาก มีความวิตกกังวล ระวังว่าผู้อื่นจะปฏิเสธ ทอดทิ้ง หรือ

กำลังพูดถึงตน เมื่อถูกวิจารณ์หรือถูกตำหนิเพียงเล็กน้อยก็จะเจ็บปวดมาก และสนใจภาพลักษณ์ของตนมากเกินไปและสร้างภาพลวงตาทางบวกเกี่ยวกับตน

ในงานวิจัยนี้ บุคลิกภาพแบบหลงตนเอง หมายถึง คะแนนที่ได้จากมาตรวัดบุคลิกภาพแบบหลงตนเอง เป็นมาตรประมาณค่า 5 ระดับ ตั้งแต่ 1 หมายถึง ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง ไปถึง 5 หมายถึง เห็นด้วยอย่างยิ่ง โดยแบ่งเป็น 8 องค์ประกอบ ได้แก่ ด้านการแสดงอำนาจ ด้านความสามารถในการพึ่งตนเอง ด้านความเหนือกว่า ด้านการชอบแสดงออก ด้านการแสวงหาผลประโยชน์ ด้านการทะนงตน ด้านความต้องการได้มากกว่าที่เป็นอยู่ และด้านการหัวนไหวมากกว่าปกติ สรุปองค์ประกอบและความหมายในตารางที่ 1

ลักษณะนิสัยด้านความโกรธ หมายถึง แนวโน้มในการแสดงอารมณ์โกรธเมื่อเผชิญกับสถานการณ์คับข้องใจ ในงานวิจัยนี้ลักษณะนิสัยด้านความโกรธ คือ คะแนนที่ได้จากมาตรวัดลักษณะนิสัยด้านความโกรธ เป็นมาตรประมาณค่า 5 ระดับ ตั้งแต่ 1 หมายถึง เกือบจะไม่เลย ไปถึง 5 หมายถึง เสมอ ๆ หรือเป็นประจำ

สิ่งเร้าความเครียดในการทำงาน หมายถึง สิ่งคับข้องใจที่บุคคลในที่ทำงานตีความว่าเป็นสิ่งที่คุกคามและขัดขวางเป้าหมายของตน ในงานวิจัยนี้สิ่งเร้าความเครียดในการทำงานประกอบด้วย ความจำกัดในองค์การและความขัดแย้งระหว่างบุคคล

ความจำกัดในองค์การ หมายถึง สถานการณ์ในที่ทำงานที่ขัดขวางไม่ให้บุคคลใช้ความสามารถและแรงจูงใจที่จะทำผลงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ สถานการณ์เหล่านี้ประกอบด้วยปัญหาที่ทำให้รู้สึกไม่ดีกับงานที่ทำ ได้แก่ อุปกรณ์หรือวัสดุคุณภาพต่ำ กฎเกณฑ์หรือกระบวนการดำเนินงานขององค์การ มีปัญหากับเพื่อนร่วมงานและหัวหน้า งบประมาณในการทำงานไม่เพียงพอ สิ่งแวดล้อมในที่ทำงานไม่ดี มีเสียงดังรบกวนขณะทำงาน เป็นต้น ในงานวิจัยนี้ความจำกัดในองค์การ หมายถึง คะแนนที่ได้จากมาตรวัดความจำกัดในองค์การที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้น โดยให้ผู้ตอบระบุว่า บ่อยแค่ไหนที่พบปัญหาเหล่านี้ บนมาตรประมาณค่า 5 ระดับ ตั้งแต่ 1 หมายถึง ไม่เคยเลย ไปถึง 5 หมายถึง บ่อยที่สุด

ความขัดแย้งระหว่างบุคคล หมายถึง พฤติกรรมการแสดงข้อโต้แย้งทางวาจาและการไม่เห็นพ้องกันระหว่างบุคคลในที่ทำงาน ในงานวิจัยนี้แบ่งความขัดแย้งระหว่างบุคคลออกเป็น 2 ด้าน ได้แก่ ความขัดแย้งกับหัวหน้า และความขัดแย้งกับเพื่อนร่วมงาน ดังนี้

- 1) **ความขัดแย้งกับหัวหน้า** หมายถึง พฤติกรรมที่ลูกน้องมีข้อโต้แย้งทางวาจาหรือมีปัญหาเกี่ยวกับหัวหน้า ในงานวิจัยนี้ ความขัดแย้งกับหัวหน้า หมายถึง คะแนนที่ได้จากมาตรวัดความขัดแย้งระหว่างลูกน้องกับหัวหน้าที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้น โดยให้ผู้ตอบตอบว่า บ่อยแค่ไหนที่ผู้ตอบไม่พอใจหัวหน้า ได้รับการปฏิบัติที่ไม่ดีจากหัวหน้า ถูกหัวหน้าทำร้ายจิตใจ เป็นต้น บนมาตราประมาณค่า 5 ระดับ ตั้งแต่ 1 หมายถึง ไม่เคยเลย ไปถึง 5 หมายถึง บ่อยที่สุด เพื่อทำนายพฤติกรรมการทำงานแบบถ่วงความก้าวหน้าขององค์การ
- 2) **ความขัดแย้งกับเพื่อนร่วมงาน** หมายถึง พฤติกรรมที่บุคคลในที่ทำงานมีข้อโต้แย้งทางวาจาหรือมีปัญหาเกี่ยวกับเพื่อนร่วมงานของตน ในงานวิจัยนี้ ความขัดแย้งกับเพื่อนร่วมงาน หมายถึง คะแนนที่ได้จากมาตรวัดความขัดแย้งระหว่างผู้ตอบกับเพื่อนร่วมงานที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้น โดยให้ผู้ตอบตอบว่า บ่อยแค่ไหนที่ผู้ตอบไม่พอใจเพื่อนร่วมงาน ได้รับการปฏิบัติที่ไม่ดีจากเพื่อนร่วมงาน ถูกเพื่อนร่วมงานตำหนิ เพื่อนร่วมงานทำให้โกรธ เป็นต้น บนมาตราประมาณค่า 5 ระดับ ตั้งแต่ 1 หมายถึง ไม่เคยเลย ไปถึง 5 หมายถึง บ่อยที่สุด เพื่อทำนายพฤติกรรมการทำงานแบบถ่วงความก้าวหน้าของเพื่อนร่วมงาน

ประโยชน์ที่ได้รับ

1. ทำให้ทราบถึงปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงานแบบถ่วงความก้าวหน้า
2. เพื่อเป็นประโยชน์ในการคัดเลือกคนเข้าทำงาน และหลีกเลี่ยงที่จะเลือกคนที่มีแนวโน้มทำพฤติกรรมการทำงานแบบถ่วงความก้าวหน้าขององค์การและเพื่อนร่วมงาน
3. ได้โมเดลพฤติกรรมการทำงานแบบถ่วงความก้าวหน้าที่ผู้สนใจสามารถไปศึกษาต่อไป

ตารางที่ 1

ความหมายและองค์ประกอบของบุคลิกภาพแบบหลงตนเอง

องค์ประกอบ	ความหมาย
ด้านการแสดงอำนาจ (Authority)	ต้องการเป็นผู้นำและมีอำนาจ โดยมีความเชื่อว่าตนมีความสามารถที่จะเป็นผู้นำที่ดีและสามารถมีอิทธิพลชักนำผู้อื่นได้
ด้านความสามารถในการพึ่งตนเอง (Self-sufficiency)	มีความเชื่อมั่นว่าตนสามารถทำสิ่งต่าง ๆ ให้ประสบความสำเร็จได้ด้วยตนเองโดยไม่จำเป็นต้องพึ่งพาผู้อื่น
ด้านความเหนือกว่า (Superiority)	มีความเชื่อว่าตนเป็นคนพิเศษ ดีกว่าและเหนือกว่าผู้อื่น
ด้านการชอบแสดงออก (Exhibitionism)	ชอบแสดงความคิดเห็น ความสามารถต่อหน้าคนหมู่มาก และชอบออกงานสังคม เพราะต้องการเป็นจุดสนใจของผู้อื่น
ด้านการแสวงหาผลประโยชน์ (Exploitativeness)	คาดหวังสิ่งต่าง ๆ จากผู้อื่นและหมกมุ่นแต่สิ่งที่ตนเองต้องการโดยไม่คำนึงถึงผู้อื่น
ด้านการทะนงตน (Vanity)	มีความหยิ่งยโส อวดดี ทะนงตน ต้องการให้ผู้อื่นชื่นชมรูปลักษณ์ของตน หมกมุ่นอยู่กับการหลงใหลและการชื่นชมตนเอง
ด้านการสมควรได้มากกว่าที่เป็นอยู่ (Entitlement)	มีความเชื่อว่าตนสมควรได้รับมากกว่าสิ่งที่มีอยู่ และต้องการได้รับอภิสิทธิ์ต่าง ๆ มากกว่าผู้อื่น
ด้านการหวั่นไหวมากกว่าปกติ (Hypersensitivity)	มีความรู้สึกไวต่อปฏิกิริยาของผู้อื่นมาก มีความวิตกกังวล ระวังว่าผู้อื่นจะปฏิเสธ ทอดทิ้ง หรือกำลังพูดถึงตน เมื่อถูกวิจารณ์หรือถูกตำหนิเพียงเล็กน้อยก็จะเจ็บปวดมาก และสนใจภาพลักษณ์ของตนมากเกินไปและสร้างภาพลวงตาทางบวกเกี่ยวกับตน

บทที่ 2

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง “การทำนายพฤติกรรมการทำงานแบบถ่วงความก้าวหน้าขององค์กรและเพื่อนร่วมงานจากบุคลิกภาพแบบหลงตนเอง ลักษณะนิสัยด้านความโกรธ และสิ่งเร้าความเครียดในการทำงาน” มีวิธีดำเนินการวิจัยดังต่อไปนี้

กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นพนักงานในเขตกรุงเทพมหานคร เป็นเพศหญิง 150 คน และเพศชาย 150 คน รวมเป็น 300 คน อายุตั้งแต่ 18 ถึง 50 ปีขึ้นไป

รูปแบบการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสหสัมพันธ์ โดยใช้การศึกษาค่าวิเคราะห์เส้นทาง (path analysis) หาความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพแบบหลงตนเอง ลักษณะนิสัยด้านความโกรธ สิ่งเร้าความเครียดในการทำงาน และพฤติกรรมการทำงานแบบถ่วงความก้าวหน้าขององค์กรและเพื่อนร่วมงาน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยนี้ประกอบด้วย มาตรฐานวัดพฤติกรรมการทำงานแบบถ่วงความก้าวหน้าขององค์กรและเพื่อนร่วมงาน (CWB-O and CWB-I Measure) มาตรฐานวัดบุคลิกภาพแบบหลงตนเอง (Narcissistic Personality Inventory) มาตรฐานวัดลักษณะนิสัยด้านความโกรธ (Trait Anger Scale) มาตรฐานวัดสิ่งเร้าความเครียดในการทำงาน ประกอบด้วย 2 มาตรฐาน ได้แก่ มาตรฐานวัดความจำกัดในองค์กร (Organizational Constraint Scale/OCS) และมาตรฐานวัดความขัดแย้งกับหัวหน้าและเพื่อนร่วมงาน (Interpersonal Conflict with Supervisor and Coworkers Scales)

ขั้นตอนในการสร้างมาตร

1. มาตรวัดพฤติกรรมการทำงานแบบถ่วงความก้าวหน้าขององค์กรและเพื่อนร่วมงาน

Fox และ Spector (2002) พัฒนามาตรวัดพฤติกรรมการทำงานแบบถ่วงความก้าวหน้า (ดูรายละเอียดการสร้างมาตรใน Spector et al., 2005) จำนวน 2 ฉบับ คือ ฉบับแรกเป็นมาตรฉบับเต็มประกอบด้วยข้อกระทง จำนวน 43 ข้อ แบ่งออกเป็น 2 องค์ประกอบ ได้แก่ พฤติกรรมการทำงานแบบถ่วงความก้าวหน้าขององค์กร จำนวน 21 ข้อ และพฤติกรรมการทำงานแบบถ่วงความก้าวหน้าของเพื่อนร่วมงาน จำนวน 22 ข้อ ส่วนฉบับที่ 2 เป็นมาตรฉบับย่อของมาตรแรก ซึ่งนำข้อกระทงจากมาตรแรกมาเพียง 33 ข้อ แต่แบ่งเป็น 2 มาตรย่อย ได้แก่ มาตรวัดพฤติกรรมการทำงานแบบถ่วงความก้าวหน้าขององค์กร และมาตรวัดพฤติกรรมการทำงานแบบถ่วงความก้าวหน้าของเพื่อนร่วมงาน

มาตรวัดพฤติกรรมการทำงานแบบถ่วงความก้าวหน้าขององค์กร แบ่งเป็น 5 องค์ประกอบ ดังนี้

1. การถอนตัว (Withdrawal)
2. การละเมิด (Abuse)
3. การลักขโมย (Theft)
4. ความเบี่ยงเบนในการปฏิบัติงาน (Production deviance)
5. การสร้างความเสียหาย (Sabotage)

ส่วนมาตรวัดพฤติกรรมการทำงานแบบถ่วงความก้าวหน้าของเพื่อนร่วมงาน แบ่งเป็น 4 องค์ประกอบ ดังนี้

1. การละเมิด (Abuse)
2. การลักขโมย (Theft)
3. ความเบี่ยงเบนในการปฏิบัติงาน (Production deviance)
4. การสร้างความเสียหาย (Sabotage)

อย่างไรก็ตาม มาตรฐานวัดพฤติกรรมการทำงานแบบถ่วงความก้าวหน้าที่ของ Fox และ Spector (2002) หาความตรงของมาตรวัดด้วยการนำมาหาค่าสหสัมพันธ์กับมาตรวัดสิ่งเร้าความเครียดในการทำงาน พบว่าพฤติกรรมการทำงานแบบถ่วงความก้าวหน้าที่ขององค์กรมีสหสัมพันธ์ทางบวกกับความขัดแย้งระหว่างบุคคล, $r(737) = .35, p < .05$, หนึ่งหาง และความจำกัดในองค์กร, $r(737) = .31, p < .05$, หนึ่งหาง

ส่วนพฤติกรรมการทำงานแบบถ่วงความก้าวหน้าที่ของเพื่อนร่วมงานมีสหสัมพันธ์ทางบวกกับความขัดแย้งระหว่างบุคคล, $r(737) = .46, p < .05$, หนึ่งหาง และความจำกัดในองค์กร, $r(737) = .26, p < .05$, หนึ่งหาง แต่มิได้นำมาวิเคราะห์องค์ประกอบเพื่อทดสอบว่าข้อกระทงในแต่ละด้านจัดอยู่ในองค์ประกอบด้านนั้น ๆ หรือไม่ ดังนั้นในงานวิจัยนี้จึงต้องการตรวจสอบความตรงของมาตรวัดพฤติกรรมการทำงานแบบถ่วงความก้าวหน้าที่ด้วยวิธีวิเคราะห์องค์ประกอบ

นอกจากนี้ ในงานวิจัยอภิวิเคราะห์ของ Hershcovis และคณะ (2007) เสนอแนะว่านักวิจัยควรจำแนกการวัดเป้าหมายของพฤติกรรมก้าวร้าวในที่ทำงานออกเป็น 2 ประเภท คือ ความก้าวร้าวในที่ทำงานต่อเพื่อนร่วมงาน และความก้าวร้าวในที่ทำงานต่อองค์กร ไม่ควรวัดตัวแปรความก้าวร้าวในที่ทำงานต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กรรวมกัน

ด้วยเหตุผลดังกล่าว ผู้วิจัยจึงพัฒนามาตรวัดพฤติกรรมการทำงานแบบถ่วงความก้าวหน้าที่ขององค์กรและเพื่อนร่วมงานแยกกัน โดยนำข้อกระทงจำนวน 43 ข้อ ของ Fox และ Spector (2002) มาดัดแปลงเป็นภาษาไทยและสร้างเพิ่มอีก 35 ข้อ รวมเป็น 78 ข้อ โดยจำแนกตามประเภทของพฤติกรรมการทำงานแบบถ่วงความก้าวหน้าที่ รายละเอียดดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2

จำนวนข้อกระทงในการพัฒนามาตรวัดพฤติกรรมการทำงานแบบถ่วงความก้าวหน้าขององค์กร
และเพื่อนร่วมงาน

มาตร	ด้าน	ข้อกระทง เดิม	ข้อกระทง ที่สร้างเพิ่ม	รวม
พฤติกรรมการทำงานแบบ ถ่วงความก้าวหน้าของ องค์กร	การถอนตัว	8	14	22
	การละเมิด	1	2	3
	การลักขโมย	4	1	5
	ความเบี่ยงเบนในการ ปฏิบัติงาน	5	0	5
	การสร้างความเสี่ยง	3	4	7
รวม		21	21	42
พฤติกรรมการทำงานแบบ ถ่วงความก้าวหน้าของเพื่อน ร่วมงาน	การละเมิด	17	10	27
	การลักขโมย	1	1	2
	ความเบี่ยงเบนในการ ปฏิบัติงาน	3	2	5
	การสร้างความเสี่ยง	1	1	2
รวม		22	14	36
รวมข้อกระทงทั้ง 2 มาตร		43	35	78

ขั้นตอนในการพัฒนามาตรวัดพฤติกรรมการทำงานแบบถ่วงความก้าวหน้าขององค์กร
และเพื่อนร่วมงานมีดังต่อไปนี้

- 1.1 นำข้อกระทงพฤติกรรมการทำงานแบบถ่วงความก้าวหน้าขององค์กรและ
เพื่อนร่วมงาน จำนวน 78 ข้อ มาจัดพิมพ์ในฉบับเดียวกันและเรียงลำดับด้านแบบสุ่ม
- 1.2 นำข้อกระทงพฤติกรรมการทำงานแบบถ่วงความก้าวหน้าขององค์กรและ
เพื่อนร่วมงาน จำนวน 78 ข้อ ไปใช้กับกลุ่มตัวอย่างที่เป็นคนทำงานในเขต
กรุงเทพมหานคร ทั้งเพศหญิงและชาย จำนวน 300 คน ดูรายละเอียดลักษณะ
ของกลุ่มตัวอย่าง ดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3

จำนวนและร้อยละของตัวอย่างที่ใช้ในขั้นตอนการพัฒนามาตรวัดพฤติกรรมการทำงานแบบถ่วงความก้าวหน้าขององค์กรและเพื่อนร่วมงาน (N = 300)

รายการ	จำนวน	ร้อยละ
เพศ		
หญิง	188	62.7
ชาย	112	37.3
อายุ		
ต่ำกว่า 18 ปี	5	1.7
18-25 ปี	106	35.3
26-33 ปี	95	31.7
34-41 ปี	50	16.7
42-49 ปี	34	11.3
50 ปีขึ้นไป	10	3.3
ระดับการศึกษาสูงสุด		
ต่ำกว่ามัธยมศึกษาตอนปลาย	12	4
มัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช.	28	9.3
อนุปริญญา/ปวส.	46	15.3
ปริญญาตรี/สูงกว่าปริญญาตรี	214	71.4

1.3 นำข้อมูลจากมาตรวัดพฤติกรรมการทำงานแบบถ่วงความก้าวหน้า 78 ข้อ มาแยกวิเคราะห์ ออกเป็น 2 มาตรฐาน ได้แก่ ข้อกระทงในมาตรวัดพฤติกรรมการทำงานแบบถ่วงความก้าวหน้าขององค์กร 42 ข้อ และมาตรวัดพฤติกรรมการทำงานแบบถ่วงความก้าวหน้าของเพื่อนร่วมงาน 36 ข้อ

1.3.1 การประเมินคุณภาพของมาตรวัดพฤติกรรมการทำงานแบบถ่วงความก้าวหน้าขององค์กร (CWB-O) มีขั้นตอนดังนี้

1.3.1.1 นำข้อกระทง 42 ข้อ ของมาตรวัดพฤติกรรมการทำงานแบบถ่วงความก้าวหน้าขององค์กร มาวิเคราะห์ข้อกระทง (item analysis) โดยการทดสอบด้วยสถิติที (t -test) เพื่อทดสอบนัยสำคัญของผลต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของ

กลุ่มสูงและกลุ่มต่ำ โดยกลุ่มสูงมีคะแนนตั้งแต่เปอร์เซ็นต์ไทล์ที่ 73 เป็นต้นไป และกลุ่มต่ำมีคะแนนตั้งแต่เปอร์เซ็นต์ไทล์ที่ 1 ถึง 27 ได้กลุ่มสูง 81 คน และได้กลุ่มต่ำ 83 คน รวม 164 คน ผลการวิเคราะห์พบว่า มีข้อกระทงที่ผ่านการคัดเลือกทั้งหมด 41 ข้อ (ดูรายละเอียดใน ภาคผนวก ก ตารางที่ ก 1)

1.3.1.2 นำข้อกระทง 41 ข้อ มาวิเคราะห์หาสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างคะแนนแต่ละข้อกระทงกับคะแนนรวมของข้อกระทงอื่นทั้งหมด โดยกำหนดนัยสำคัญที่ระดับ .05 พบว่า ข้อกระทงทั้ง 41 ข้อ ผ่านเกณฑ์และมีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาเท่ากับ .93 (ดูรายละเอียดใน ภาคผนวก ก ตารางที่ ก 1)

1.3.1.3 นำข้อกระทงที่ผ่านการทดสอบ 41 ข้อ มาวิเคราะห์ความตรงเชิงโครงสร้าง (construct validity) ของมาตราชัดด้วยการวิเคราะห์องค์ประกอบ (factor analysis) ใช้วิธีวิเคราะห์องค์ประกอบหลัก (principal components) หมุนแกนมุมฉากแบบแวนแม็กซ์ (varimax) และใช้เกณฑ์การสกัดองค์ประกอบที่มีค่าไอเกน (eigen value) มากกว่า 1 โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป เอส พี เอส เอส ฟอว์ วินโดว์ (SPSS for Windows) โดยจะต้องทดสอบความเหมาะสมของข้อมูลดิบก่อนวิเคราะห์องค์ประกอบด้วยการวัด Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) และทดสอบ Bartlett's Test of Sphericity พบว่า มาตราวัดพฤติกรรมการทำงานแบบถ่วงความก้าวหน้าขององค์การมีค่า KMO เท่ากับ .90 ซึ่งมากกว่า .60 จึงสามารถสรุปได้ว่าข้อมูลที่น่ามาทดสอบนี้เหมาะสมที่จะทำการวิเคราะห์องค์ประกอบ ต่อมาจึงทดสอบ Bartlett's Test of Sphericity พบว่า มาตราวัดพฤติกรรมการทำงานแบบถ่วงความก้าวหน้าขององค์การได้ค่านัยสำคัญเท่ากับ .000 แสดงว่าตัวแปรทั้งหมดมิได้มีความสัมพันธ์แบบเมทริกซ์เอกลักษณ์ (identity matrix) และจากเมทริกซ์สหสัมพันธ์แอนติอิมเมจหรือปฏิภาพ (anti-image correlation matrix) มีค่า Measures of Sampling Adequacy (MSA) ตั้งแต่ .70-.95 ซึ่งเกิน .50 แสดงว่าความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรมีมากเหมาะสมที่จะวิเคราะห์องค์ประกอบ (ดูรายละเอียดเกณฑ์ในการวิเคราะห์องค์ประกอบได้ใน Hair, Black, Babin, Anderson, & Tatham, 2006)

1.3.1.4 คัดเลือกข้อกระทงแต่ละองค์ประกอบ มีเกณฑ์การคัดเลือกโดยดูรูปแบบน้ำหนักบรรจุ (factor loading) ของข้อกระทงทั้งหมดในแต่ละองค์ประกอบโดยเลือกข้อที่มีน้ำหนักบรรจสูงที่สุดมากกว่า .30 และพิจารณาว่า

องค์ประกอบใดที่มีจำนวนข้อกระทงที่ใช้วัดพฤติกรรมการทำงานแบบถ่วงความก้าวหน้าขององค์การด้านหนึ่งด้านใดมากที่สุด ก็จะกำหนดให้ข้อนั้นอยู่ในองค์ประกอบของพฤติกรรมการทำงานแบบถ่วงความก้าวหน้าขององค์การด้านนั้น ข้อกระทงที่อยู่ในด้านเดียวกันต้องมีน้ำหนักบรรจุสูงสุดในองค์ประกอบเดียวกัน แต่ในกรณีที่ข้อกระทงไม่ได้มีน้ำหนักสูงสุดตามองค์ประกอบที่ควรจะเป็น เช่น ข้อกระทงในด้านการถอนตัวมีน้ำหนักบรรจุสูงสุดอยู่ในองค์ประกอบด้านการละเมิด ข้อกระทงข้อนั้นจะถูกคัดออก

ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบของมาตรวัดพฤติกรรมการทำงานแบบถ่วงความก้าวหน้าขององค์การได้ข้อกระทงที่มีคุณภาพจำนวน 20 ข้อ แบ่งเป็น 5 องค์ประกอบ ได้แก่ ด้านการถอนตัว 7 ข้อ ด้านการละเมิด 2 ข้อ ด้านการลักขโมย 4 ข้อ ด้านความเบี่ยงเบนในการปฏิบัติงาน 4 ข้อ และด้านการสร้างความเสียหาย 3 ข้อ โดยสามารถแยกตามองค์ประกอบดังตารางที่ 4 (ดูรายละเอียดการวิเคราะห์องค์ประกอบใน ภาคผนวก ก ตารางที่ ก 2)

1.3.1.5 นำข้อกระทงทั้ง 20 ข้อ มาวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาปรากฏว่า ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาเท่ากับ .90 (ดูรายละเอียดใน ภาคผนวก ก ตารางที่ ก 3)

ตารางที่ 4

จำนวนข้อกระทงของมาตรวัดพฤติกรรมการทำงานแบบถ่วงความก้าวหน้าขององค์การที่ผ่านการคัดเลือก จำแนกตามองค์ประกอบย่อยทั้ง 5 ด้าน

องค์ประกอบของพฤติกรรมการทำงานแบบถ่วงความก้าวหน้าขององค์การ	จำนวนข้อ
การถอนตัว	7
การละเมิด	2
การลักขโมย	4
ความเบี่ยงเบนในการปฏิบัติงาน	4
การสร้างความเสียหาย	3
รวม	20

1.3.1.6 นำข้อกระทง 20 ข้อ มาวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของมาตรวัดพฤติกรรมการทำงานแบบถ่วงความก้าวหน้าขององค์การในแต่ละองค์ประกอบ (ดูรายละเอียดใน ภาคผนวก ก ตารางที่ ก 4-8) ปรากฏว่า

- 1) ด้านการถอนตัว จำนวน 7 ข้อ มีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาเท่ากับ .85
- 2) ด้านการละเมิด จำนวน 2 ข้อ มีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาเท่ากับ .96
- 3) ด้านการลักขโมย จำนวน 4 ข้อ มีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาเท่ากับ .82
- 4) ด้านความเบี่ยงเบนในการปฏิบัติงาน จำนวน 4 ข้อ มีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาเท่ากับ .72
- 5) ด้านการสร้างความสำเร็จ จำนวน 3 ข้อ มีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาเท่ากับ .67

1.3.2 การวิเคราะห์มาตรวัดพฤติกรรมการทำงานแบบถ่วงความก้าวหน้าของเพื่อนร่วมงาน (CWB-I) มีขั้นตอนดังนี้

1.3.2.1 นำข้อกระทง 36 ข้อ ของมาตรวัดพฤติกรรมการทำงานแบบถ่วงความก้าวหน้าของเพื่อนร่วมงาน มาวิเคราะห์ข้อกระทง (item analysis) โดยการทดสอบด้วยสถิติที (t-test) เพื่อทดสอบนัยสำคัญของผลต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มสูงและกลุ่มต่ำ โดยกลุ่มสูงมีคะแนนตั้งแต่เปอร์เซ็นต์ไทล์ที่ 73 เป็นต้นไป และกลุ่มต่ำมีคะแนนตั้งแต่เปอร์เซ็นต์ไทล์ที่ 1 ถึง 27 ได้กลุ่มสูง 89 คน และได้กลุ่มต่ำ 86 คน รวม 175 คน ผลการวิเคราะห์พบว่าข้อกระทงที่ผ่านการคัดเลือกทั้งหมด 36 ข้อ (ดูรายละเอียดใน ภาคผนวก ก ตารางที่ ก 9)

1.3.2.2 นำข้อกระทง 36 ข้อ มาวิเคราะห์หาสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างคะแนนแต่ละข้อกระทงกับคะแนนรวมของข้อกระทงอื่นทั้งหมด โดยกำหนดนัยสำคัญที่ระดับ .05 พบว่า ข้อกระทงทั้ง 36 ข้อ ผ่านเกณฑ์และมีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาเท่ากับ .93 (ดูรายละเอียดใน ภาคผนวก ก ตารางที่ ก 9)

1.3.2.3 นำข้อกระทงที่ผ่านการทดสอบ 36 ข้อ มาวิเคราะห์ความตรงเชิงโครงสร้าง (construct validity) ของมาตรด้วยการวิเคราะห์องค์ประกอบ ใช้วิธีวิเคราะห์องค์ประกอบหลัก (principal components) หมุนแกนมุมฉากแบบแปรแม็กซ์ (varimax) และใช้เกณฑ์การสกัดองค์ประกอบที่มีค่าไอเก้น (eigen value) มากกว่า 1 โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป เอส พี เอส เอส ฟอว์ วินโดว์ (SPSS for Windows) โดยจะต้องทดสอบความเหมาะสมของข้อมูลดิบก่อนวิเคราะห์องค์ประกอบด้วยการวัด Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) และทดสอบ

Bartlett's Test of Sphericity พบว่า มาตรการวัดพฤติกรรมการทำงานแบบถ่วงความก้าวหน้าของเพื่อนร่วมงานมีค่า KMO เท่ากับ .90 ซึ่งมากกว่า .60 จึงสามารถสรุปได้ว่าข้อมูลที่น่ามาทดสอบนี้เหมาะสมที่จะทำการวิเคราะห์องค์ประกอบ ต่อมาจึงทดสอบ Bartlett's Test of Sphericity พบว่ามาตรการวัดพฤติกรรมการทำงานแบบถ่วงความก้าวหน้าของเพื่อนร่วมงานได้ค่านัยสำคัญเท่ากับ .000 แสดงว่าตัวแปรทั้งหมดมีความสัมพันธ์แบบเมทริกซ์เอกลักษณ์ (identity matrix) และจากเมทริกซ์สหสัมพันธ์แอนติอิมเมจหรือปฏิภาพ (anti-image correlation matrix) มีค่า Measures of Sampling Adequacy (MSA) ตั้งแต่ .62-.95 ซึ่งเกิน .50 แสดงว่าความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรมีมากเหมาะสมที่จะวิเคราะห์องค์ประกอบ (ดูรายละเอียดเกณฑ์ในการวิเคราะห์องค์ประกอบได้ใน Hair et al., 2006)

ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบของมาตรการวัดพฤติกรรมการทำงานแบบถ่วงความก้าวหน้าของเพื่อนร่วมงานได้ข้อกระทงที่มีคุณภาพจำนวน 18 ข้อ แบ่งเป็น 4 องค์ประกอบ ได้แก่ ด้านการละเมิด 11 ข้อ ด้านการลักขโมย 2 ข้อ ด้านความเบี่ยงเบนในการปฏิบัติงาน 3 ข้อ และด้านการสร้างความเสียหาย 2 ข้อ โดยสามารถแยกตามองค์ประกอบดังตารางที่ 5 (ดูรายละเอียดการวิเคราะห์องค์ประกอบที่ ภาคผนวก ก ตารางที่ ก 10)

1.3.2.4 นำข้อกระทงจำนวน 18 ข้อ มาวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาปรากฏว่า ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาเท่ากับ .90 (ดูรายละเอียดใน ภาคผนวก ก ตารางที่ ก 11)

ตารางที่ 5

จำนวนข้อกระทงของมาตรการวัดพฤติกรรมการทำงานแบบถ่วงความก้าวหน้าของเพื่อนร่วมงานที่ผ่านการคัดเลือก จำแนกตามองค์ประกอบย่อยทั้ง 4 ด้าน

องค์ประกอบของพฤติกรรมการทำงานแบบถ่วงความก้าวหน้าของเพื่อนร่วมงาน	จำนวนข้อ
การละเมิด	11
การลักขโมย	2
ความเบี่ยงเบนในการปฏิบัติงาน	3
การสร้างความเสียหาย	2
รวม	18

1.3.2.5 จากนั้นนำข้อกระทง 18 ข้อ มาวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของมาตรวัดพฤติกรรมการทำงานแบบถ่วงความก้าวหน้าของเพื่อนร่วมงานในแต่ละองค์ประกอบ ได้ผลการวิเคราะห์ (ดูรายละเอียดใน ภาคผนวก ก ตารางที่ ก 12-15) ดังนี้

- 1) ด้านการละเมิด จำนวน 11 ข้อ มีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาเท่ากับ .91
- 2) ด้านการลักขโมย จำนวน 2 ข้อ มีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาเท่ากับ .78
- 3) ด้านความเบี่ยงเบนในการปฏิบัติงาน จำนวน 3 ข้อ มีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาเท่ากับ .61
- 4) ด้านการสร้างความเสียหายจำนวน 2 ข้อ มีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาเท่ากับ .86

2 มาตรวัดบุคลิกภาพแบบหลงตนเอง มีขั้นตอนในการพัฒนามาตรดังต่อไปนี้

2.1 ผู้วิจัยร่วมกับและจิตศุภางค์ รัชชีสมบัติศิริ นุชรัตน์ มุ่งคุณ และปฏิการนาครอด เขียนข้อกระทงในมาตรวัดบุคลิกภาพแบบหลงตนเอง ภายใต้การดูแลของผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ศักดิ์ มณีศรี ตามแนวคิดของ Raskin และ Terry (1988) จำนวน 96 ข้อ แบ่งออกเป็น 7 องค์ประกอบ และนำข้อกระทงในมาตรความหลงตนเองของ กันยาร์ตัน สอาดเย็น (2549) และสุคนธามหาอาษา (2549) จำนวน 51 ข้อ มารวมด้วย รวมเป็น 147 ข้อ และเพิ่มองค์ประกอบอีกด้านคือ ด้านการหวั่นไหวมากกว่าปกติ (Hypersensitivity) ซึ่งนำข้อกระทงจำนวน 10 ข้อ ในมาตร Hypersensitive Narcissism Scale (HSNS) ของ Hendin และ Cheek (1997) พัฒนาจากมาตร Narcism Scale ของ Murray (1938 อ้างถึงใน Hendin & Cheek) มาแปลเป็นภาษาไทยและเขียนข้อกระทงเพิ่มอีก 15 ข้อ รวมเป็น 25 ข้อ ดังนั้น มาตรบุคลิกภาพแบบหลงตนเองมี 172 ข้อ โดยแบ่งเป็น 8 ด้าน ดังนี้ (ดูรายละเอียดในตารางที่ 6)

- 1) ด้านการแสดงอำนาจ (Authority) แบ่งเป็นด้านบวก 14 ข้อ และด้านลบ 7 ข้อ รวม 21 ข้อ
- 2) ด้านความสามารถในการพึ่งตนเอง (Self-sufficiency) แบ่งเป็นด้านบวก 15 ข้อ และด้านลบ 6 ข้อ รวม 21 ข้อ
- 3) ด้านความเหนือกว่า (Superiority) แบ่งเป็นด้านบวก 15 ข้อ และด้านลบ 6 ข้อ รวม 21 ข้อ

- 4) ด้านการชอบแสดงออก (Exhibitionism) แบ่งเป็นด้านบวก 11 ข้อ และด้านลบ 11 ข้อ รวม 22 ข้อ
- 5) ด้านการแสวงหาผลประโยชน์ (Exploitativeness) แบ่งเป็นด้านบวก 15 ข้อ และด้านลบ 8 ข้อ รวม 23 ข้อ
- 6) ด้านความทะนงตน (Vanity) แบ่งเป็นด้านบวก 17 ข้อ และด้านลบ 5 ข้อ รวม 22 ข้อ
- 7) ด้านการสมควรได้มากกว่าที่เป็นอยู่ (Entitlement) แบ่งเป็นด้านบวก 12 ข้อ และด้านลบ 5 ข้อ รวม 17 ข้อ
- 8) ด้านการหวั่นไหวมากกว่าปกติ (Hypersensitivity) ข้อกระทงเดิมมี 10 ข้อ สร้างเพิ่มอีก 15 รวมเป็น 25 ข้อ

ตารางที่ 6

จำนวนข้อกระทงในการพัฒนามาตรวัดบุคลิกภาพแบบหลงตนเองจำแนกตามองค์ประกอบ

องค์ประกอบ	ข้อกระทงเดิม		ข้อกระทงที่สร้างใหม่		รวม
	ข้อทางบวก	ข้อทางลบ	ข้อทางบวก	ข้อทางลบ	
ด้านการแสดงอำนาจ	9	-	5	7	21
ด้านความสามารถในการพึ่งตนเอง	5	-	10	6	21
ด้านความเหนือกว่า	8	-	7	6	21
ด้านการชอบแสดงออก	-	6	11	5	22
ด้านการแสวงหาผลประโยชน์	4	2	11	6	23
ด้านความทะนงตน	9	3	8	2	22
ด้านการสมควรได้มากกว่าที่เป็นอยู่	5	-	7	5	17
ด้านการหวั่นไหวมากกว่าปกติ	10	-	15	-	25
รวม	40	11	84	37	172

มาตรวัดบุคลิกภาพแบบหลงตนเองเป็นมาตรประมาณค่าแบบลิเคิร์ต (Likert Scale) โดยให้ผู้ตอบตอบว่าข้อกระทงแต่ละข้อตรงกับความรู้สึกของตนมากน้อยเพียงใด บนมาตรประมาณค่าแบบ 5 ระดับ ได้แก่

1 หมายถึง ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

2 หมายถึง ไม่เห็นด้วย

3 หมายถึง ทั้งสองข้างพอ ๆ กัน 4 หมายถึง เห็นด้วย 5 หมายถึง เห็นด้วยอย่างยิ่ง

โดยกำหนดเกณฑ์การให้คะแนนว่า หากข้อกระทงในทิศทางบวก ในแต่ละระดับ ดังนี้

1 ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง 2 ไม่เห็นด้วย 3 ทั้งสองข้างพอ ๆ กัน

4 เห็นด้วย 5 เห็นด้วยอย่างยิ่ง

หากข้อกระทงในทิศทางลบ ในแต่ละระดับจะกลับคะแนน ดังนี้

1 เห็นด้วยอย่างยิ่ง 2 เห็นด้วย 3 ทั้งสองข้างพอ ๆ กัน

4 ไม่เห็นด้วย 5 ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

2.2 นำมาตรวจวัดบุคลิกภาพแบบหลงตนเองจำนวน 172 ข้อไปใช้กับกลุ่มตัวอย่างจำนวน 500 คน เป็นนิสิตปริญญาตรีจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยจำนวน 255 คน และคนทำงานในเขตกรุงเทพมหานครจำนวน 245 คน แบ่งเป็นเพศหญิง 333 คน และเพศชาย 167 คน รายละเอียดของกลุ่มตัวอย่างดังตารางที่ 7

ตารางที่ 7

จำนวนและร้อยละของตัวอย่างที่ใช้ในขั้นตอนการพัฒนามาตรวัดบุคลิกภาพแบบหลงตนเอง

(N = 500)

รายการ	จำนวน	ร้อยละ
เพศ		
หญิง	333	66.6
ชาย	167	33.4
อายุ		
ต่ำกว่า 17 ปี	4	0.8
18-25 ปี	393	78.6
26-33 ปี	84	16.8
34-41 ปี	11	2.2
42-49 ปี	6	1.2
50 ปีขึ้นไป	2	0.4
ระดับการศึกษาสูงสุด		
ต่ำกว่ามัธยมศึกษาตอนปลาย	6	12
มัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช.	27	5.4
อนุปริญญา/ปวส.	24	4.8
ปริญญาตรี/สูงกว่าปริญญาตรี	443	88.6

- 2.3 นำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์ข้อกระทง (item analysis) โดยการทดสอบด้วยสถิติที (t-test) เพื่อทดสอบนัยสำคัญของผลต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มสูงและกลุ่มต่ำ โดยกลุ่มสูงมีคะแนนตั้งแต่เปอร์เซ็นต์ไทล์ที่ 73 เป็นต้นไป และกลุ่มต่ำมีคะแนนตั้งแต่เปอร์เซ็นต์ไทล์ที่ 1 ถึง 27 ได้กลุ่มสูง 138 คน และได้กลุ่มต่ำ 135 คน รวม 273 คน ผลการวิเคราะห์ พบว่า มีข้อกระทงที่ผ่านการคัดเลือกทั้งหมด 163 ข้อ และมีข้อที่ ต้องคัดออก 9 ข้อ (ดูรายละเอียดใน ภาคผนวก ข ตารางที่ ข 1)
- 2.4 นำข้อกระทงที่ผ่านการวิเคราะห์ทั้ง 163 ข้อ มาคำนวณหาค่าสัมประสิทธิ์ สหสัมพันธ์ระหว่างคะแนนแต่ละข้อกับคะแนนรวมของข้อกระทงอื่นทั้งหมด (Corrected Item-Total Correlation, CITC) กำหนดนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 พบว่ามีข้อกระทงจำนวน 1 ข้อ ที่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์น้อยกว่าค่าวิกฤต ที่ .07 จึงคัดออก จึงได้ข้อกระทงทั้งหมด 162 ข้อ และมีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา เท่ากับ .96 (ดูรายละเอียดในภาคผนวก ข ตารางที่ ข 1)
- 2.5 นำข้อกระทงทั้ง 162 ข้อ มาตรวจสอบความตรงเชิงโครงสร้าง (construct validity) ด้วยวิธีการวิเคราะห์องค์ประกอบ (factor analysis) ด้วยวิธีวิเคราะห์องค์ประกอบ หลัก (principal components) หมุนแกนมุมฉากแบบแปรแม็กซ์ (varimax) และใช้ เกณฑ์การสกัดองค์ประกอบที่มีค่าไอเก้น (eigen value) มากกว่า 1 โดยใช้ โปรแกรมสำเร็จรูป เอส พีเอส เอส ฟอว์ วินโดว์ (SPSS for Windows) ตามขั้นตอน ดังนี้
- 2.5.1.1 ทดสอบความเหมาะสมของข้อมูลดิบก่อนวิเคราะห์องค์ประกอบด้วยการวัด Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) และทดสอบ Bartlett's Test of Sphericity พบว่า มาตรการวัดบุคลิกภาพแบบหลงตนเอง มีค่า KMO เท่ากับ .88 ซึ่ง มากกว่า .60 สามารถสรุปได้ว่าข้อมูลที่น่ามาทดสอบนี้เหมาะสมที่จะทำ การวิเคราะห์องค์ประกอบ ต่อมาจึงทดสอบ Bartlett's Test of Sphericity พบว่าได้ค่านัยสำคัญเท่ากับ .000 แสดงว่าตัวแปรทั้งหมดมิได้มี ความสัมพันธ์แบบเมทริกซ์เอกลักษณ์ (identity matrix) และจากเมทริกซ์ สหสัมพันธ์แอนติอิมเมจหรือปฏิภาพ (anti-image correlation matrix) มีค่า Measures of Sampling Adequacy (MSA) ตั้งแต่ .71-.94 ซึ่งเกิน .50 แสดงว่าความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรมีมากเหมาะสมที่จะวิเคราะห์

องค์ประกอบ (ดูรายละเอียดเกณฑ์ในการวิเคราะห์องค์ประกอบ ได้ใน Hair et al., 2006)

- 2.5.1.2 คัดเลือกข้อกระทงแต่ละองค์ประกอบ มีเกณฑ์การคัดเลือกโดยดูรูปแบบน้ำหนักบรรทุก (factor loading) ของข้อกระทงทั้งหมดในแต่ละองค์ประกอบ โดยเลือกข้อที่มีน้ำหนักบรรทุกสูงสุดมากกว่า .30 และพิจารณาว่า องค์ประกอบใดที่มีจำนวนข้อกระทงที่ใช้วัดบุคลิกภาพแบบหลงตนเองด้านหนึ่งด้านใดมากที่สุด ก็จะกำหนดให้ข้อนั้นอยู่ในองค์ประกอบของบุคลิกภาพแบบหลงตนเองด้านนั้น ข้อกระทงที่อยู่ในด้านเดียวกันต้องมีน้ำหนักบรรทุกสูงสุดในองค์ประกอบเดียวกัน และเลือกข้อกระทงที่มีน้ำหนักบรรทุกอยู่ในองค์ประกอบที่ควรจะเป็น

ผลการวิเคราะห์ พบว่า มีข้อกระทงที่ผ่านการวิเคราะห์องค์ประกอบทั้งหมด 46 ข้อ (ดูรายละเอียดการวิเคราะห์องค์ประกอบในภาคผนวก ข ตาราง ข 2)

- 2.6 นำข้อกระทงที่ผ่านการวิเคราะห์องค์ประกอบจำนวน 46 ข้อ มาตรวจสอบความเที่ยง พบว่ามีข้อกระทง 1 ข้อ ที่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์น้อยกว่าค่าวิกฤตที่ .07 จึงคัดออก จากนั้นนำข้อกระทงทั้ง 45 ข้อ มาวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของมาตรวัดบุคลิกภาพแบบหลงตนเองในแต่ละองค์ประกอบ ได้ผลการวิเคราะห์ ดังนี้

- 1) ด้านการแสดงอำนาจ จำนวน 4 ข้อ มีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาเท่ากับ .72
- 2) ด้านความสามารถในการพึ่งตนเอง จำนวน 7 ข้อ มีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาเท่ากับ .85
- 3) ด้านความเหนือกว่า จำนวน 5 ข้อ มีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาเท่ากับ .82
- 4) ด้านการชอบแสดงออก จำนวน 7 ข้อ มีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาเท่ากับ .87
- 5) ด้านการแสวงหาผลประโยชน์ จำนวน 8 ข้อ มีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาเท่ากับ .88
- 6) ด้านความทะนงตน จำนวน 4 ข้อ มีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาเท่ากับ .84
- 7) ด้านการสมควรได้มากกว่าที่เป็นอยู่ จำนวน 6 ข้อ มีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาเท่ากับ .82
- 8) ด้านการหวั่นไหวมากกว่าปกติ จำนวน 4 ข้อ มีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาเท่ากับ .74

สรุปแล้ว มาตรวัดบุคลิกภาพแบบหลงตนเองทั้งฉบับ มีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาเท่ากับ .89 มีข้อกระทงทั้งหมด 45 ข้อ แบ่งเป็น 8 องค์ประกอบ ได้แก่ ข้อกระทงในด้านการแสดงอำนาจ 4 ข้อ ด้านความสามารถในการพึ่งตนเอง 7 ข้อ ด้านความเหนือกว่า 5 ข้อ ด้านการชอบแสดงออก 7

ข้อ ด้านการแสวงหาผลประโยชน์ 8 ข้อ ด้านความทะนงตน 4 ข้อ ด้านการสมควรได้มากกว่าที่เป็นอยู่ 6 ข้อ และด้านการหวั่นไหวมากกว่าปกติ 4 ข้อ ดังตารางที่ 8 (ดูรายละเอียดการวิเคราะห์ความเที่ยงใน ภาคผนวก ข ตารางที่ ข 3-11)

ตารางที่ 8

จำนวนข้อกระทงของมาตรวัดบุคลิกภาพแบบหลงตนเองที่ผ่านการคัดเลือก จำแนกตามองค์ประกอบย่อยทั้ง 8 ด้าน

ด้าน	ข้อทางบวก	ข้อทางลบ	รวม
ด้านการแสดงอำนาจ	2	2	4
ด้านความสามารถในการพึ่งตนเอง	7	-	7
ด้านความเหนือกว่า	5	-	5
ด้านการชอบแสดงออก	3	4	7
ด้านการแสวงหาผลประโยชน์	8	-	8
ด้านความทะนงตน	4	-	4
ด้านการสมควรได้มากกว่าที่เป็นอยู่	1	5	6
ด้านการหวั่นไหวมากกว่าปกติ	4	-	4
รวม	34	11	45

- 2.7 นำข้อกระทงที่ผ่านการทดสอบจำนวน 45 ข้อ มาวิเคราะห์องค์ประกอบแยกแต่ละด้านเพื่อตรวจสอบโครงสร้างของแต่ละองค์ประกอบ โดยใช้วิธีวิเคราะห์องค์ประกอบหลัก (principal components) หมุนแกนมุมฉากแบบเวริแม็กซ์ (varimax) และเกณฑ์การสกัดองค์ประกอบที่มีค่าไอเก้น (eigen value) มากกว่า 1 พบว่าข้อกระทงแต่ละด้านสกัดได้อยู่ในองค์ประกอบเดียวกัน
- 2.8 นำข้อกระทงที่ผ่านการตรวจสอบคุณภาพมาวิเคราะห์ความตรงร่วมสมัย (concurrent validity) โดยวิธีวิเคราะห์ค่าสหสัมพันธ์กับมาตรวัดการเห็นคุณค่าแห่งตนของ สิริรัตน์ ศรีสรพล (2547) และบุคลิกภาพแบบห้าองค์ประกอบ พัฒนาร่วมกันโดย ขวัญเรือน แสงจิ้น (2546) นิตยา เมธาพิพัฒน์ (2546) และ ศุภดี คุวสานนท์ (2546)

จากตารางที่ 9 ผลการวิเคราะห์พบว่าสอดคล้องกับงานวิจัยในอดีต นั่นคือ บุคลิกภาพ
 หลงตนเอง 7 องค์ประกอบแรก มีสหสัมพันธ์ทางบวกกับการเห็นคุณค่าแห่งตน, $r(498) = .17$,
 $p < .01$, หนึ่งหาง ส่วนบุคลิกภาพหลงตนเองที่หวั่นไหวมากกว่าปกติมีสหสัมพันธ์ทางลบกับการ
 เห็นคุณค่าแห่งตน, $r(498) = -.22$, $p < .01$, หนึ่งหาง บุคลิกภาพหลงตนเอง 7 องค์ประกอบแรก
 มีสหสัมพันธ์ทางบวกกับบุคลิกภาพแบบห้าองค์ประกอบด้านการเปิดตัว, $r(498) = .08$, $p < .05$,
 หนึ่งหาง และมีสหสัมพันธ์ทางลบกับบุคลิกภาพแบบห้าองค์ประกอบด้านความไม่คงที่ทาง
 อารมณ์, $r(498) = -.25$, $p < .01$, หนึ่งหาง ในทางตรงกันข้ามบุคลิกภาพหลงตนเองที่หวั่นไหว
 มากกว่าปกติมีสหสัมพันธ์ทางลบกับบุคลิกภาพแบบห้าองค์ประกอบด้านการเปิดตัว, $r(498) =$
 $-.16$, $p < .01$, หนึ่งหาง แต่มีสหสัมพันธ์ทางบวกกับด้านความไม่คงที่ทางอารมณ์, $r(498) = .13$,
 $p < .01$, หนึ่งหาง

ตารางที่ 9

ค่าสหสัมพันธ์ระหว่าง บุคลิกภาพหลงตนเอง การเห็นคุณค่าแห่งตน และบุคลิกภาพแบบห้า
 องค์ประกอบ ($N = 500$)

	NAR1-7	NAR8	Extrav	Open	Neuro	Agree	Conscien	Esteem
NAR1-7	(.89)							
NAR8	.40**	(.74)						
Extrav	.08*	-.16**	(.74)					
Open	-.04	-.28**	.40**	(.51)				
Neuro	-.25**	.13**	-.09*	.04	(.79)			
Agree	-.37**	-.34**	.13**	.26**	-.03	(.72)		
Conscien	.05	-.09*	.19**	.24**	-.22**	.27**	(.79)	
Esteem	.17**	-.22**	.44**	.46**	-.41**	.14**	.35**	(.91)

หมายเหตุ ตัวเลขในวงเล็บในแนวทแยงมุม คือ ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครีองมีอ

NAR1-7 หมายถึง บุคลิกภาพแบบหลงตนเอง 7 องค์ประกอบแรก

NAR8 หมายถึง บุคลิกภาพแบบหลงตนเองด้านการหวั่นไหวมากกว่าปกติ

Extrav หมายถึง บุคลิกภาพแบบห้าองค์ประกอบด้านการเปิดตัว

Open หมายถึง บุคลิกภาพแบบห้าองค์ประกอบด้านการเปิดรับประสบการณ์

Neuro หมายถึง บุคลิกภาพแบบห้าองค์ประกอบด้านความไม่คงที่ทางอารมณ์

Agree หมายถึง บุคลิกภาพแบบห้าองค์ประกอบด้านความเป็นมิตร

Conscien หมายถึง บุคลิกภาพแบบห้าองค์ประกอบด้านความมีจิตสำนึก

Esteem หมายถึง การเห็นคุณค่าแห่งตน

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

3. มาตรฐานวัดลักษณะนิสัยด้านความโกรธ

ในงานวิจัยนี้ผู้วิจัยนำมาตรฐานวัดลักษณะนิสัยด้านความโกรธของ ทศไฉน วงศ์สุวรรณ (2542) มาใช้วัดตัวแปรลักษณะนิสัยด้านความโกรธ ซึ่งเป็นมาตรที่พัฒนามาจากมาตรวัดของ Spielberg (1998) มีข้อกระทงจำนวน 14 ข้อ มีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาเท่ากับ .93 และหาความตรงโดยการนำกลุ่มตัวอย่างที่รู้ลักษณะ (known-group) พบว่ากลุ่มที่มีลักษณะนิสัยด้านความโกรธสูงแตกต่างกับกลุ่มที่มีลักษณะนิสัยด้านความโกรธต่ำอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เดิมมาตรนี้เป็นมาตรประมาณค่าแบบ 4 ระดับ ประกอบด้วย 1 หมายถึง เกือบจะไม่มีเลย 2 หมายถึง มีบ้าง 3 หมายถึง บ่อยครั้ง และ 4 หมายถึง เสมอ ๆ หรือเป็นประจำ แต่เนื่องจากมาตรที่ใช้ในงานวิจัยครั้งนี้เป็นมาตรประมาณค่าแบบ 5 ระดับ ดังนั้นผู้วิจัยจึงต้องการเปลี่ยนมาตรวัดลักษณะนิสัยด้านความโกรธเป็นมาตรประมาณค่าแบบ 5 ระดับ ดังนี้

- | | | |
|---------------------------|--------------------------------|------------------------|
| 1 หมายถึง เกือบจะไม่มีเลย | 2 หมายถึง มีบ้าง | 3 หมายถึง ค่อนข้างบ่อย |
| 4 หมายถึง บ่อย | 5 หมายถึง เสมอ ๆ หรือเป็นประจำ | |

ผู้วิจัยนำมาตรนี้ไปเก็บข้อมูลกับคนทำงานในเขตกรุงเทพมหานคร 100 คน เป็นเพศหญิง 69 คน และเพศชาย 31 คน อายุตั้งแต่ 18 ถึง 50 ปีขึ้นไป และมีวุฒิการศึกษาในระดับปริญญาตรีหรือสูงกว่าปริญญาตรี 93 คน อนุปริญญา 6 คน และมัธยมศึกษาตอนปลาย 1 คน จากนั้นนำไปตรวจสอบคุณภาพของข้อกระทงตามขั้นตอน ดังนี้

- 3.1 นำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์ข้อกระทง (item analysis) โดยการทดสอบด้วยสถิติที่ (t -test) เพื่อทดสอบนัยสำคัญของผลต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มสูงและกลุ่มต่ำ โดยกลุ่มสูงมีคะแนนตั้งแต่เปอร์เซ็นต์ไทล์ที่ 73 เป็นต้นไป และกลุ่มต่ำมีคะแนนตั้งแต่เปอร์เซ็นต์ไทล์ที่ 1 ถึง 27 ได้กลุ่มสูง 27 คน และได้กลุ่มต่ำ 28 คน รวม 55 คน ผลการวิเคราะห์ พบว่า ข้อกระทงทั้ง 14 ข้อ ผ่านการคัดเลือก (ดูรายละเอียดใน ภาคผนวก ค ตารางที่ ค 1)
- 3.2 จากนั้นนำข้อกระทงทั้ง 14 ข้อ มาวิเคราะห์หาสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างคะแนนแต่ละข้อกระทงกับคะแนนรวมของข้อกระทงอื่นทั้งหมด โดยกำหนดนัยสำคัญที่ระดับ .05 พบว่า ข้อกระทงทั้ง 14 ข้อ ผ่านเกณฑ์และมีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาเท่ากับ .94 (ดูรายละเอียดใน ภาคผนวก ค ตารางที่ ค 1)

4. มาตรการวัดสิ่งเร้าความเครียดในการทำงาน

จากงานวิจัยของ Fox, Spector, และ Miles (2001) ยืนยันว่า เมื่อบุคคลเผชิญกับสิ่งเร้าความเครียดในการทำงานจะตอบสนองด้วยพฤติกรรมการทำงานแบบถ่วงความก้าวหน้าโดยมีตัวแปรด้านอารมณ์เป็นตัวแปรส่งผ่านอิทธิพลและกำกับความสัมพันธ์ระหว่างสิ่งเร้าความเครียดในการทำงานและพฤติกรรมการทำงานแบบถ่วงความก้าวหน้าตามกรอบทฤษฎีเกี่ยวกับสิ่งเร้าความเครียดในการทำงาน ซึ่งพบว่า ความจำกัดในองค์การ และความขัดแย้งระหว่างบุคคล เป็นตัวแปรสิ่งเร้าความเครียดในการทำงาน ดังนั้นผู้วิจัยจึงต้องการนำมาตราวัดความจำกัดในองค์การ และความขัดแย้งระหว่างบุคคล มาวัดสิ่งเร้าความเครียดในการทำงาน

4.1 มาตรการวัดความจำกัดในองค์การ (Organizational Constraint Scale, OCS)

มาตรการวัดความจำกัดในองค์การพัฒนามาจากมาตรของ Spector และ Jex (1998) เดิมมี 11 ข้อ สร้างเพิ่มอีก 11 ข้อ รวมเป็น 22 ข้อ โดยมีขั้นตอนในการพัฒนามาตรดังต่อไปนี้

- 4.1.1 นำมาตรการวัดความจำกัดในองค์การที่พัฒนาขึ้นจำนวน 22 ข้อ ไปใช้กับกลุ่มตัวอย่างที่เป็นคนทำงานจำนวน 100 คน ซึ่งเป็นกลุ่มตัวอย่างเดียวกับที่ใช้ในมาตรวัดลักษณะนิสัยด้านความโกรธในขั้นสร้างมาตร
- 4.1.2 นำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์ข้อกระทบ (item analysis) โดยการทดสอบด้วยสถิติที (*t*-test) เพื่อทดสอบนัยสำคัญของผลต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มสูงและกลุ่มต่ำ โดยกลุ่มสูงมีคะแนนตั้งแต่เปอร์เซ็นต์ไทล์ที่ 73 เป็นต้นไป และกลุ่มต่ำมีคะแนนตั้งแต่เปอร์เซ็นต์ไทล์ที่ 1 ถึง 27 ได้กลุ่มสูง 27 คน และได้กลุ่มต่ำ 28 คน รวม 55 คน ผลการวิเคราะห์ พบว่า ข้อกระทบทั้ง 22 ข้อ ผ่านการคัดเลือก (ดูรายละเอียดใน ภาคผนวก ง ตารางที่ ง 1)
- 4.1.3 นำข้อกระทบทั้ง 22 ข้อ มาวิเคราะห์หาสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างคะแนนแต่ละข้อกระทบกับคะแนนรวมของข้อกระทบอื่นทั้งหมด โดยกำหนดนัยสำคัญที่ระดับ .05 พบว่า ข้อกระทบทั้ง 22 ข้อ ผ่านเกณฑ์และมีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาเท่ากับ .93 (ดูรายละเอียดใน ภาคผนวก ง ตารางที่ ง 1)
- 4.1.4 ตรวจสอบความตรงร่วมสมัย (concurrent validity) ของข้อกระทบทั้ง 22 ข้อ ด้วยการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์กับมาตรวัดพฤติกรรมการทำงานแบบถ่วงความก้าวหน้าขององค์การ จำนวน 20 ข้อ และมาตรวัดพฤติกรรมการทำงานแบบถ่วงความก้าวหน้าของเพื่อนร่วมงาน จำนวน 18

ข้อ ที่ผ่านการวิเคราะห์องค์ประกอบแล้วในงานวิจัยนี้ ผลการวิเคราะห์พบว่า ความจำกัดในองค์การมีสหสัมพันธ์ทางบวก, $r(98) = .65, p < .001$, หนึ่งทาง กับพฤติกรรมการทำงานแบบถ่วงความก้าวหน้าขององค์การ และมีสหสัมพันธ์ทางบวกกับมาตรวัดพฤติกรรมการทำงานแบบถ่วงความก้าวหน้าของเพื่อนร่วมงาน, $r(98) = .49, p < .001$, หนึ่งทาง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยในอดีตที่พบว่า ความจำกัดในองค์การมีสหสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการทำงานแบบถ่วงความก้าวหน้าขององค์การและเพื่อนร่วมงาน (Fox et al., 2001)

4.2 มาตรวัดความขัดแย้งกับหัวหน้าและเพื่อนร่วมงาน (Interpersonal Conflict with Supervisor and Coworkers)

มาตรวัดความขัดแย้งกับหัวหน้าและเพื่อนร่วมงาน ของ Frone (2000) ดัดแปลงมาจากมาตรวัดความขัดแย้งระหว่างบุคคลในที่ทำงานของ Spector และ Jex (1998) (Interpersonal Conflict At Work Scale, ICAWS) มี 2 องค์ประกอบ คือ ความขัดแย้งกับหัวหน้า และความขัดแย้งกับเพื่อนร่วมงาน โดยมีขั้นตอนในการพัฒนามาตรดังต่อไปนี้

- 4.2.1 นำข้อกระทงด้านความขัดแย้งกับหัวหน้า จำนวน 4 ข้อ มาแปลเป็นภาษาไทยและสร้างเพิ่มอีก 16 ข้อ รวมเป็น 20 ข้อ
- 4.2.2 นำข้อกระทงด้านความขัดแย้งกับเพื่อนร่วมงาน จำนวน 4 ข้อ มาแปลเป็นภาษาไทยและสร้างเพิ่มอีก 16 ข้อ รวมเป็น 20 ข้อ
- 4.2.3 นำข้อกระทงความขัดแย้งกับหัวหน้าและเพื่อนร่วมงานมารวมเป็นมาตรเดียวกันและเรียงสลับข้อแบบสุ่ม รวม 40 ข้อ
- 4.2.4 นำมาตรวัดความขัดแย้งกับหัวหน้าและเพื่อนร่วมงานที่สร้างขึ้น 40 ข้อ ไปใช้กับกลุ่มตัวอย่างที่เป็นคนทำงานจำนวน 200 คน เป็นเพศหญิง 125 คน และเพศชาย 75 คน ดูรายละเอียดของกลุ่มตัวอย่างดังตารางที่ 10

ตารางที่ 10

จำนวนและร้อยละของตัวอย่างที่ใช้ในขั้นตอนการพัฒนามาตรวัดความขัดแย้งกับหัวหน้าและเพื่อนร่วมงาน (N = 200)

รายการ	จำนวน	ร้อยละ
เพศ	125	62.5
หญิง	75	37.5
ชาย		
อายุ		
18-25 ปี	72	36
26-33 ปี	70	35
34-41 ปี	32	16
42-49 ปี	17	8.5
50 ปีขึ้นไป	9	4.5
ระดับการศึกษาสูงสุด		
ต่ำกว่ามัธยมศึกษาตอนปลาย	3	1.5
มัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช.	7	3.5
อนุปริญญา/ปวส.	28	14
ปริญญาตรี/สูงกว่าปริญญาตรี	162	81

- 4.2.5 นำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์ข้อกระทง (item analysis) โดยการทดสอบด้วยสถิติที (t-test) เพื่อทดสอบนัยสำคัญของผลต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มสูงและกลุ่มต่ำ โดยกลุ่มสูงมีคะแนนตั้งแต่เปอร์เซ็นต์ไทล์ที่ 73 เป็นต้นไป และกลุ่มต่ำมีคะแนนตั้งแต่เปอร์เซ็นต์ไทล์ที่ 1 ถึง 27 ได้กลุ่มสูง 54 คน และได้กลุ่มต่ำ 54 คน รวม 108 คน ผลการวิเคราะห์พบว่าข้อกระทงที่ผ่านการคัดเลือกทั้งหมด 40 ข้อ (ดูรายละเอียดใน ภาคผนวก ง ตารางที่ ง 2)
- 4.2.6 จากนั้นนำมาข้อกระทงจำนวน 40 ข้อ มาวิเคราะห์หาสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างคะแนนแต่ละข้อกระทงกับคะแนนรวมของข้อกระทงอื่นทั้งหมด โดยกำหนดนัยสำคัญที่ระดับ .05 พบว่า ข้อกระทงทั้ง 40 ข้อ ผ่านเกณฑ์และมีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาเท่ากับ .96 (ดูรายละเอียด ภาคผนวก ง ตารางที่ ง 2)

4.2.7 นำข้อกระทงทั้ง 40 ข้อ มาตรวจสอบความตรงเชิงโครงสร้าง (construct validity) ด้วยวิธีการวิเคราะห์องค์ประกอบ (factor analysis) ใช้วิธีวิเคราะห์องค์ประกอบหลัก (principal components) หมุนแกนมุมฉากแบบแปรแมกซ์ (varimax) และใช้เกณฑ์การสกัดองค์ประกอบที่มีค่าไอเก้น (eigen value) มากกว่า 1 โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป เอส พีเอส เอส ฟอว์ วินโดว์ (SPSS for Windows) ตามขั้นตอนดังนี้

4.2.7.1 ทดสอบความเหมาะสมของข้อมูลดิบก่อนวิเคราะห์องค์ประกอบด้วยการวัด Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) และทดสอบ Bartlett's Test of Sphericity พบว่า มาตรฐานความขัดแย้งกับหัวหน้าและเพื่อนร่วมงาน มีค่า KMO เท่ากับ .93 ซึ่งมากกว่า .60 จึงสามารถสรุปได้ว่าข้อมูลที่น่ามาทดสอบนี้เหมาะสมที่จะทำการวิเคราะห์องค์ประกอบ ต่อมาจึงทดสอบ Bartlett's Test fo Sphericity พบว่าได้ค่านัยสำคัญเท่ากับ .000 แสดงว่าตัวแปรทั้งหมดมิได้มีความสัมพันธ์แบบเมทริกซ์เอกลักษณ์ (identity matrix) และจากเมทริกซ์สหสัมพันธ์แอนติอิมเมจหรือปฏิภาพ (anti-image correlation matrix) มีค่า Measures of Sampling Adequacy (MSA) ตั้งแต่ .85-.95 ซึ่งเกิน .50 แสดงว่าความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรมีมากเหมาะสมที่จะวิเคราะห์องค์ประกอบ (ดูรายละเอียดเกณฑ์ในการวิเคราะห์องค์ประกอบ ได้ใน Hair et al., 2006)

4.2.7.2 คัดเลือกข้อกระทงแต่ละองค์ประกอบโดยดูรูปแบบน้ำหนักบรรจของข้อกระทงทั้งหมดในแต่ละองค์ประกอบ และเลือกข้อน้ำหนักบรรจุสูงสุดมากกว่า .30 หากองค์ประกอบใดที่มีจำนวนข้อกระทงที่ใช้วัดความขัดแย้งระหว่างบุคคลด้านหนึ่งด้านใดมากที่สุด ก็จะกำหนดให้ข้อนั้นอยู่ในองค์ประกอบของความขัดแย้งระหว่างบุคคลด้านนั้น และเลือกข้อกระทงที่มีน้ำหนักบรรจุอยู่ในองค์ประกอบที่ควรจะเป็น เช่น หากข้อกระทงด้านความขัดแย้งกับหัวหน้าไปมีน้ำหนักบรรจุสูงสุดอยู่บนองค์ประกอบของความขัดแย้งกับเพื่อนร่วมงาน จะคัดข้อกระทงข้อนั้นออกจากด้านขัดแย้งกับหัวหน้า

ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบ พบว่า ได้ข้อกระทงจำนวน 23 ข้อ แบ่งเป็น 2 องค์ประกอบ ได้แก่ ข้อกระทงด้านความขัดแย้งกับหัวหน้า 9 ข้อ และด้านความขัดแย้งกับเพื่อนร่วมงาน 14 ข้อ

เนื่องจากผู้วิจัยต้องการตัดข้อกระทงในทั้ง 2 ด้าน ที่มีเนื้อหาเหมือนกัน เช่น เพื่อนร่วมงาน/หัวหน้าขึ้นเสียงใส่คุณ เพื่อนร่วมงาน/หัวหน้าปฏิบัติต่อคุณไม่ดี เป็นต้น จึงได้ข้อกระทงทั้งหมด 7 คู่ 14 ข้อ (ดูรายละเอียดการวิเคราะห์ห้วงองค์ประกอบใน ภาคผนวก ง ตารางที่ ง 3)

4.2.7.3 นำข้อกระทงจำนวน 14 ข้อ มาวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของมาตรวัดความขัดแย้งกับหัวหน้าและเพื่อนร่วมงาน (ดูรายละเอียดใน ภาคผนวก ง ตารางที่ ง 4 และ ง 5) พบว่า

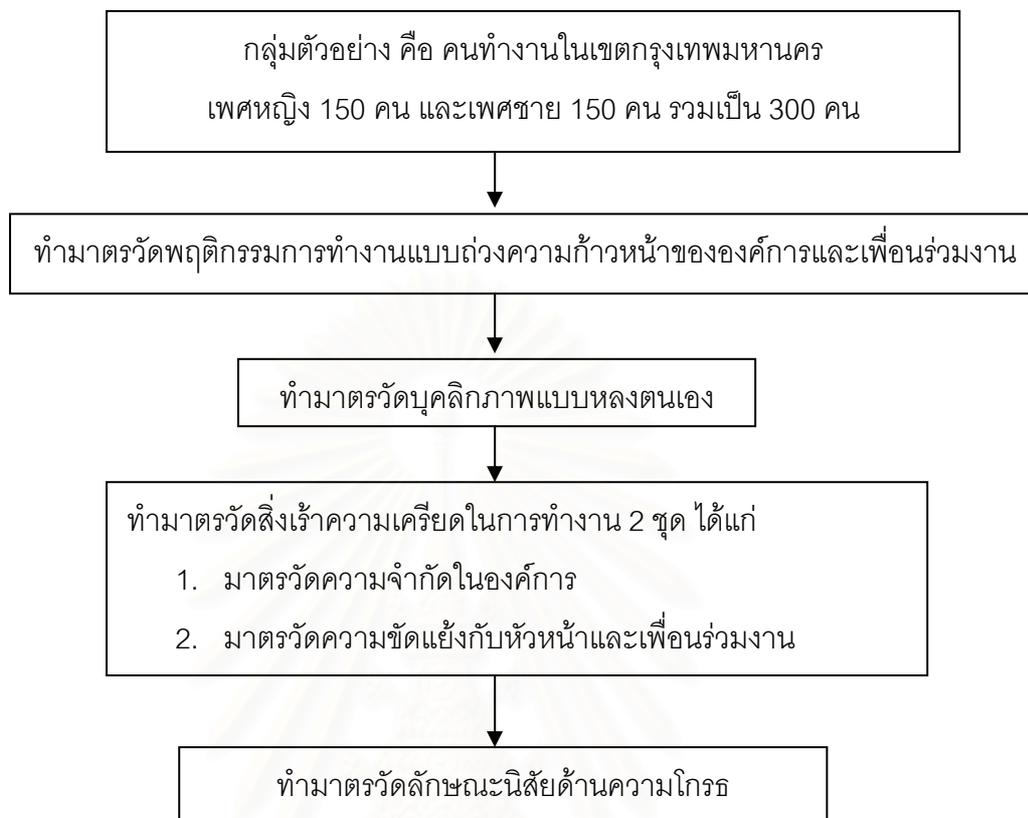
- 1) ด้านความขัดแย้งกับหัวหน้า จำนวน 7 ข้อ มีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาเท่ากับ .92
- 2) ด้านความขัดแย้งกับเพื่อนร่วมงาน จำนวน 7 ข้อ มีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาเท่ากับ .93

จากนั้นผู้วิจัยนำข้อกระทงที่ผ่านการวิเคราะห์จากมาตรวัดพฤติกรรมการทำงานแบบถ่วงความก้าวหน้าขององค์กรและเพื่อนร่วมงาน มาตรวัดบุคลิกภาพแบบหลงตนเอง มาตรวัดลักษณะนิสัยด้านความโกรธ มาตรวัดความจำกัดในองค์กร และมาตรวัดความขัดแย้งกับหัวหน้าและเพื่อนร่วมงาน มารวมเป็นฉบับเดียวกัน โดยแบ่งเป็น 5 ส่วน (โปรดดูตัวอย่างของมาตรในภาคผนวก จ)

วิธีการเก็บข้อมูล

ในงานวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยนำมาตรวัดที่ผ่านการตรวจสอบคุณภาพแล้วไปเก็บข้อมูลกับคนทำงานในเขตกรุงเทพมหานครที่ทำงานในองค์กรหรือบริษัทของเอกชนและรัฐวิสาหกิจ เป็นเพศหญิง 150 คน และเพศชาย 150 คน รวมเป็น 300 คน อายุตั้งแต่ 18 ถึง 50 ปีขึ้นไป โดยผู้วิจัยให้ผู้ร่วมการวิจัยทำแบบสอบถาม โดยมีได้บอกถึงวัตถุประสงค์ของการวิจัยว่าเพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพแบบหลงตนเอง ลักษณะนิสัยด้านความโกรธ สิ่งเร้าความเครียดในการทำงาน และพฤติกรรมการทำงานแบบถ่วงความก้าวหน้าขององค์กรและเพื่อนร่วมงาน แต่บอกเพียงว่าเป็นแบบสำรวจความคิดเห็นทั่วไป ก่อนแจกแบบสอบถามผู้วิจัยเน้นย้ำว่าการวิจัยนี้ไม่มีผลกระทบใด ๆ ต่อผู้ร่วมการวิจัย ไม่มีการระบุชื่อ หรือ หน่วยงาน และผลการวิจัยจะถูกเก็บเป็นความลับ

ในแบบสอบถามทุกฉบับมีลำดับของมาตรวัดที่ผู้ร่วมการวิจัยต้องทำตามแผนภาพในการเก็บข้อมูล ดังนี้



ภาพที่ 8 วิธีการเก็บข้อมูล

วิธีการวิเคราะห์ข้อมูล งานวิจัยนี้ใช้โปรแกรมลิสเรล (LISREL) โดยใช้การวิเคราะห์เส้นทาง (path analysis) เพื่อทดสอบสมมติฐานทั้ง 5 ข้อ

บทที่ 3

ผลการวิจัย

ในการศึกษาการทำนายพฤติกรรมการทำงานแบบถ่วงความก้าวหน้าขององค์กรและเพื่อนร่วมงานจากบุคลิกภาพแบบหลงตนเอง ลักษณะนิสัยด้านความโกรธ และสิ่งเร้าความเครียดในการทำงาน ขอเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับ ดังนี้

ตอนที่ 1 ลักษณะทั่วไปของผู้เข้าร่วมการวิจัย

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์เบื้องต้น

ตอนที่ 3 การทดสอบสมมติฐานการวิจัย

การวิเคราะห์ข้อมูลใช้โปรแกรมลิสเรล (LISREL) โดยใช้การวิเคราะห์เส้นทาง (path analysis) เพื่อทดสอบสมมติฐานข้อที่ 1 ว่า บุคลิกภาพแบบหลงตนเองกำกับความสัมพันธ์ระหว่างสิ่งเร้าความเครียดในการทำงานและพฤติกรรมการทำงานแบบถ่วงความก้าวหน้าหรือไม่ ทดสอบสมมติฐานข้อที่ 2 ว่า บุคลิกภาพแบบหลงตนเองสามารถทำนายพฤติกรรมการทำงานแบบถ่วงความก้าวหน้าโดยมีลักษณะนิสัยด้านความโกรธเป็นตัวแปรส่งผ่านหรือไม่ และทดสอบสมมติฐานข้อที่ 3-5 ว่า สิ่งเร้าความเครียดในการทำงานสามารถทำนายพฤติกรรมการทำงานแบบถ่วงความก้าวหน้าได้ หรือไม่

ตอนที่ 4 การวิเคราะห์เพิ่มเติม

โดยการวิเคราะห์ค่าสหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน ระหว่างอายุ ประสบการณ์ในการทำงาน กับพฤติกรรมการทำงานแบบถ่วงความก้าวหน้า เพื่อทดสอบว่าอายุและประสบการณ์ในการทำงานมีสหสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานแบบถ่วงความก้าวหน้าหรือไม่

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิจัย มีดังนี้

Narciss หมายถึง บุคลิกภาพแบบหลงตนเอง

CWB-O หมายถึง พฤติกรรมการทำงานแบบถ่วงความก้าวหน้าขององค์กร

CWB-I หมายถึง พฤติกรรมการทำงานแบบถ่วงความก้าวหน้าของเพื่อนร่วมงาน

TAnger หมายถึง ลักษณะนิสัยด้านความโกรธ

Jobcon หมายถึง ความจำกัดในองค์กร

SUP หมายถึง ความขัดแย้งกับหัวหน้า

COW หมายถึง ความขัดแย้งกับเพื่อนร่วมงาน

NAR×J หมายถึง ปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพแบบหลงตนเองกับความจำกัดในองค์กร

NAR×S หมายถึง ปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพแบบหลงตนเองกับความขัดแย้งกับหัวหน้า

NAR×C หมายถึง ปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพแบบหลงตนเองกับความขัดแย้งกับเพื่อนร่วมงาน

TE หมายถึง อิทธิพลรวม

DE หมายถึง อิทธิพลทางตรง

IE หมายถึง อิทธิพลทางอ้อม

GFI หมายถึง ดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (Goodness-of-fit Index)

AGFI หมายถึง ดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแก้แล้ว (Adjusted Goodness-of-Fit Index)

CFI หมายถึง ดัชนีวัดระดับความสอดคล้องเปรียบเทียบ (Comparative Fit Index)

RMSEA คือ ค่ารากที่สองของความคลาดเคลื่อนในการประมาณค่า (Root Mean Square Error of Approximation)

ตอนที่ 1 ลักษณะทั่วไปของผู้เข้าร่วมการวิจัย

กลุ่มตัวอย่างที่เข้าร่วมการวิจัยมีจำนวน 300 คน เป็นคนทำงานในเขตกรุงเทพมหานครที่ทำงานในองค์กรหรือบริษัทของเอกชนและรัฐวิสาหกิจ เพศหญิง 150 คน และเพศชาย 150 คน รวมเป็น 300 คน อายุตั้งแต่ 18 ถึง 50 ปีขึ้นไป รายละเอียดดังตารางที่ 11

ตารางที่ 11

จำนวนและร้อยละของตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย (N = 300)

รายการ	จำนวน	ร้อยละ
เพศ		
หญิง	150	50
ชาย	150	50
อายุ		
18-25 ปี	80	26.7
26-33 ปี	126	42.0
34-41 ปี	50	16.7
42-49 ปี	23	7.6
50 ปีขึ้นไป	21	7.0
ระดับการศึกษาสูงสุด		
ต่ำกว่ามัธยมศึกษาตอนปลาย	5	1.7
มัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช.	33	11.0
อนุปริญญา/ปวส.	39	13.0
ปริญญาตรี/สูงกว่าปริญญาตรี	223	74.3
ระยะเวลาในการทำงาน		
ต่ำกว่า 1 ปี	37	12.3
1-3 ปี	104	34.7
4-6 ปี	80	26.6
7-9 ปี	23	7.7
ตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป	56	18.7

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์เบื้องต้น

1. การเตรียมข้อมูลก่อนนำมาวิเคราะห์

ก่อนนำข้อมูลมาวิเคราะห์ ผู้วิจัยทำการย้ายศูนย์กลางโดยนำตัวแปรกำกับกับตัวแปร ทำนายมาลบด้วยค่าเฉลี่ยของตัวแปรนั้น ๆ ก่อนนำมาคูณกัน เพื่อควบคุมปัญหาภาวะร่วม

เส้นตรงพหุในการวิเคราะห์โมเดล นอกจากนี้ เนื่องจากมาตรวัดพฤติกรรมการทำงานแบบถ่วงความก้าวหน้า และมาตรวัดบุคลิกภาพแบบหลงตนเอง มีข้อกระทงในแต่ละองค์ประกอบไม่เท่ากัน ดังนั้นคะแนนพฤติกรรมการทำงานแบบถ่วงความก้าวหน้า และคะแนนบุคลิกภาพแบบหลงตนเอง ที่นำมาใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลจึงเป็นค่าเฉลี่ยของผลรวมของค่าเฉลี่ยแต่ละองค์ประกอบ ทั้งนี้เพื่อหลีกเลี่ยงปัญหาการให้น้ำหนักในแต่ละองค์ประกอบไม่เท่ากัน

2. ค่าสถิติพื้นฐานของตัวแปร

2.1 ตารางที่ 12 แสดงค่าเฉลี่ยของคะแนนพฤติกรรมการทำงานแบบถ่วงความก้าวหน้าขององค์การและเพื่อนร่วมงาน จะเห็นได้ว่าบุคคลที่มีบุคลิกภาพแบบหลงตนเองสูงมีค่าเฉลี่ยพฤติกรรมการทำงานแบบถ่วงความก้าวหน้าขององค์การและเพื่อนร่วมงานสูงกว่าบุคคลที่มีบุคลิกภาพแบบหลงตนเองต่ำ

ตารางที่ 12

ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและจำนวนตัวอย่างของคะแนนพฤติกรรมการทำงานแบบถ่วงความก้าวหน้าขององค์การและเพื่อนร่วมงาน จำแนกตามเพศและบุคลิกภาพแบบหลงตนเอง (N = 300)

ตัวแปร	บุคลิกภาพแบบหลงตนเอง						รวม			
	ระดับสูง			ระดับต่ำ						
	M	SD	n	M	SD	n	M	SD	n	
พฤติกรรมการทำงานแบบถ่วงความก้าวหน้าขององค์การ										
เพศหญิง	2.29	0.60	68	2.01	0.61	82	2.14	0.62	150	
เพศชาย	2.44	0.67	82	1.80	0.57	68	2.15	0.70	150	
รวม	2.37	0.64	150	1.91	0.60	150	2.14	0.66	300	
พฤติกรรมการทำงานแบบถ่วงความก้าวหน้าของเพื่อนร่วมงาน										
เพศหญิง	1.91	0.45	68	1.61	0.38	82	1.75	0.44	150	
เพศชาย	1.89	0.49	82	1.54	0.38	68	1.73	0.48	150	
รวม	1.90	0.47	150	1.58	0.38	150	1.74	0.46	300	

1.2.1 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนสองทาง (Two-way Anova) ของพฤติกรรมการทำงานแบบถ่วงความก้าวหน้าขององค์การ พบว่า ปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพแบบหลงตนเองกับเพศมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05, $F(1, 296) = 6.23, p < .05$ และผลหลักของบุคลิกภาพแบบหลงตนเองมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001, $F(1, 296) = 42.00, p < .001$ เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยพบว่าบุคคลที่มีบุคลิกภาพแบบหลงตนเองสูงทำพฤติกรรมการทำงานแบบถ่วงความก้าวหน้าขององค์การ ($M = 2.37, SD = 0.64$) มากกว่าบุคคลที่มีบุคลิกภาพแบบหลงตนเองต่ำ ($M = 1.91, SD = 0.60$) ส่วนผลหลักของเพศไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ, $F(1, 296) = 0.16, ns$ (รายละเอียดดังตารางที่ 13)

ตารางที่ 13

การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบสองทางของคะแนนพฤติกรรมการทำงานแบบถ่วงความก้าวหน้าขององค์การ

แหล่งความแปรปรวน	df	F	p
บุคลิกภาพแบบหลงตนเอง (A)	1	42.00***	.000
เพศ (B)	1	0.16	.687
A × B	1	6.23*	.013
ความคลาดเคลื่อน	296	(0.38)	

หมายเหตุ ค่าตัวเลขในวงเล็บเป็นค่า MSE

*** $p < .001$.

1.2.2 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนสองทาง (Two-way Anova) ของพฤติกรรมการทำงานแบบถ่วงความก้าวหน้าของเพื่อนร่วมงาน พบว่า ปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพแบบหลงตนเองกับเพศไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ, $F(1, 296) = 0.29, ns$ และผลหลักของบุคลิกภาพแบบหลงตนเองมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001, $F(1, 296) = 43.92, p < .001$ เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยพบว่าบุคคลที่มีบุคลิกภาพแบบหลงตนเองสูงทำพฤติกรรมการทำงานแบบถ่วงความก้าวหน้าของเพื่อนร่วมงาน ($M = 1.90, SD = 0.47$) มากกว่าบุคคลที่มีบุคลิกภาพแบบหลงตนเองต่ำ ($M = 1.58, SD = 0.38$) ส่วนผลหลักของเพศไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ, $F(1, 296) = 0.81, ns$ (รายละเอียดดังตารางที่ 14)

ตารางที่ 14

การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบสองทางของคะแนนพฤติกรรมการทำงานแบบถ่วง
ความก้าวหน้าของเพื่อนร่วมงาน

แหล่งความแปรปรวน	df	F	p
บุคลิกภาพแบบหลงตนเอง (A)	1	43.92***	.000
เพศ (B)	1	0.81	.369
A × B	1	0.29	.594
ความคลาดเคลื่อน	296	(0.18)	

หมายเหตุ ค่าตัวเลขในวงเล็บเป็นค่า MSE

*** $p < .001$.

2.2 ตารางที่ 15 แสดงผลการวิเคราะห์ค่าสหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่สังเกตได้ที่ใช้ในการศึกษาโมเดลเชิงสาเหตุในการทำนายพฤติกรรมการทำงานแบบถ่วงความก้าวหน้า ตัวแปรในการวิจัยนี้เป็นตัวแปรต่อเนื่องทั้งหมด เมื่อคำนวณหาค่าสหสัมพันธ์ พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรมีค่าตั้งแต่ .00-.80

เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระกับตัวแปรตาม พบว่า ตัวแปรอิสระที่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานแบบถ่วงความก้าวหน้าขององค์กร (CWB-O) สูงที่สุด คือ ตัวแปรความขัดแย้งกับหัวหน้า (SUP) มีค่าเท่ากับ .72 รองลงมา คือ ตัวแปรลักษณะนิสัยด้านความโกรธ (TAnger) มีค่าเท่ากับ .54 ตัวแปรความจำกัดในองค์กร (Jobcon) มีค่าเท่ากับ .51 ตัวแปรบุคลิกภาพแบบหลงตนเอง (Narciss) มีค่าเท่ากับ .49 และตัวแปรความขัดแย้งกับเพื่อนร่วมงาน มีค่าเท่ากับ .12

ส่วนตัวแปรอิสระที่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานแบบถ่วงความก้าวหน้าของเพื่อนร่วมงาน (CWB-I) สูงที่สุด คือ ตัวแปรความขัดแย้งกับเพื่อนร่วมงาน (COW) มีค่าเท่ากับ .68 รองลงมา คือ ตัวแปรลักษณะนิสัยด้านความโกรธ (TAnger) มีค่าเท่ากับ .50 ตัวแปรบุคลิกภาพแบบหลงตนเอง (Narciss) มีค่าเท่ากับ .45 ตัวแปรความจำกัดในองค์กร (Jobcon) มีค่าเท่ากับ .44 และตัวแปรความขัดแย้งกับหัวหน้า (SUP) มีค่าเท่ากับ .17

สรุปได้ว่า ตัวแปรซึ่งเร้าความเครียดในการทำงาน ได้แก่ ความขัดแย้งกับหัวหน้า ความขัดแย้งกับเพื่อนร่วมงาน และความจำกัดในองค์กร มีสหสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการทำงานแบบถ่วงความก้าวหน้าขององค์กรและเพื่อนร่วมงาน นอกจากนี้ พบว่า ตัวแปรความ

ขัดแย้งกับหัวหน้ามีสหสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการทำงานแบบถ่วงความก้าวหน้าขององค์กร, $r(298) = .72, p < .01$, หนึ่งหาง ขนาดสูงกว่า ตัวแปรความขัดแย้งกับเพื่อนร่วมงาน, $r(298) = .12, p < .05$, หนึ่งหาง ในขณะที่ตัวแปรความขัดแย้งกับเพื่อนร่วมงานมีสหสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการทำงานแบบถ่วงความก้าวหน้าของเพื่อนร่วมงาน, $r(298) = .68, p < .01$, หนึ่งหาง ขนาดสูงกว่าตัวแปรความขัดแย้งกับหัวหน้า, $r(298) = .17, p < .01$, หนึ่งหาง

สำหรับความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระด้วยกันเองนั้น พบว่า ตัวแปรบุคลิกภาพแบบหลงตนเอง (Narciss) กับตัวแปรลักษณะนิสัยด้านความโกรธ (TAnger) มีความสัมพันธ์กันสูงที่สุด มีค่าเท่ากับ .80 รองลงมา คือ ตัวแปรความจำกัดในองค์กร (Jobcon) กับตัวแปรความขัดแย้งกับหัวหน้า (SUP) มีค่าเท่ากับ .57 ตัวแปรความจำกัดในองค์กร (Jobcon) กับตัวแปรความขัดแย้งกับเพื่อนร่วมงาน (COW) มีค่าเท่ากับ .49 ตัวแปรลักษณะนิสัยด้านความโกรธ (TAnger) ตัวแปรความขัดแย้งกับหัวหน้า (SUP) มีค่าเท่ากับ .31 ตัวแปรความขัดแย้งกับหัวหน้า (SUP) กับตัวแปรความขัดแย้งกับเพื่อนร่วมงาน (COW) มีค่าเท่ากับ .23 ตัวแปรลักษณะนิสัยด้านความโกรธ (TA) กับตัวแปรความขัดแย้งกับเพื่อนร่วมงาน (COW) มีค่าเท่ากับ .22 ตัวแปรบุคลิกภาพแบบหลงตนเอง (Narciss) กับตัวแปรความขัดแย้งกับหัวหน้า (SUP) มีค่าเท่ากับ .19 ตัวแปรลักษณะนิสัยด้านความโกรธ (TAnger) กับตัวแปรความจำกัดในองค์กร (Jobcon) มีค่าเท่ากับ .17 ตัวแปรบุคลิกภาพแบบหลงตนเอง (Narciss) กับตัวแปรความจำกัดในองค์กร (Jobcon) มีค่าเท่ากับ .16 และตัวแปรบุคลิกภาพแบบหลงตนเอง (Narciss) กับตัวแปรความขัดแย้งกับเพื่อนร่วมงาน (COW) มีค่าเท่ากับ .13 ตามลำดับ

เมื่อพิจารณาตารางเมทริกซ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรในโมเดล (ตารางที่ 15) พบว่า มีตัวแปรที่มีค่าสหสัมพันธ์เป็นบวกทั้งหมด 28 ค่า โดยค่าสหสัมพันธ์คู่ที่มีค่ามากที่สุดเมื่อเทียบกับคู่อื่น ๆ คือ ค่าสหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรบุคลิกภาพแบบหลงตนเอง (Narciss) กับตัวแปรลักษณะนิสัยด้านความโกรธ (TAnger) เท่ากับ .80 ส่วนตัวแปรที่มีค่าสหสัมพันธ์เป็นลบส่วนใหญ่เป็นตัวแปรกำกับ หรือ ตัวแปรที่เป็นตัวแทนปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพแบบหลงตนเองกับตัวแปรสิ่งเร้าความเครียดในการทำงาน เนื่องจากก่อนนำข้อมูลมาวิเคราะห์ ผู้วิจัยนำตัวแปรกำกับและตัวแปรทำนายมาย้ายศูนย์กลาง (centering) โดยการนำตัวแปรทำนายมาลบด้วยค่าเฉลี่ยของตัวแปรนั้น ๆ ก่อนนำมาคูณกันเพื่อควบคุมปัญหาภาวะร่วมเส้นตรงพหุระหว่างตัวแปรทำนายในการวิเคราะห์โมเดล จึงส่งผลให้ตัวแปรกำกับส่วนใหญ่มีค่าสหสัมพันธ์เป็นลบ

ตารางที่ 15

ค่าสหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่สังเกตได้

ตัวแปร	Narciss	CWB-O	CWB-I	TAnger	Jobcon	SUP	COW	NAR×J	NAR×S	NAR×C
Narciss	(.89)									
CWB-O	.49**	(.90)								
CWB-I	.45**	.32**	(.90)							
TAnger	.80**	.54**	.50**	(.94)						
Jobcon	.16**	.51**	.44**	.17**	(.93)					
SUP	.19**	.72**	.17**	.31**	.57**	(.92)				
COW	.13*	.12*	.68**	.22**	.49**	.23**	(.93)			
NAR×J	-.24**	-.13*	-.10*	-.23**	-.22**	-.22**	-.20**	-		
NAR×S	-.20**	.00	-.37**	-.22**	-.21**	.01	-.45**	.56**	-	
NAR×C	-.19**	-.40**	.10*	-.17**	-.21**	-.47**	.01	.52**	.32**	-
<i>M</i>	3.11	2.14	1.74	2.34	2.47	1.93	2.19	0.04	0.07	0.04
<i>SD</i>	0.53	0.66	0.46	0.71	0.53	0.71	0.60	0.27	0.36	0.29

หมายเหตุ ตัวเลขในวงเล็บในแนวทแยงมุม คือ ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของเครื่องมือ

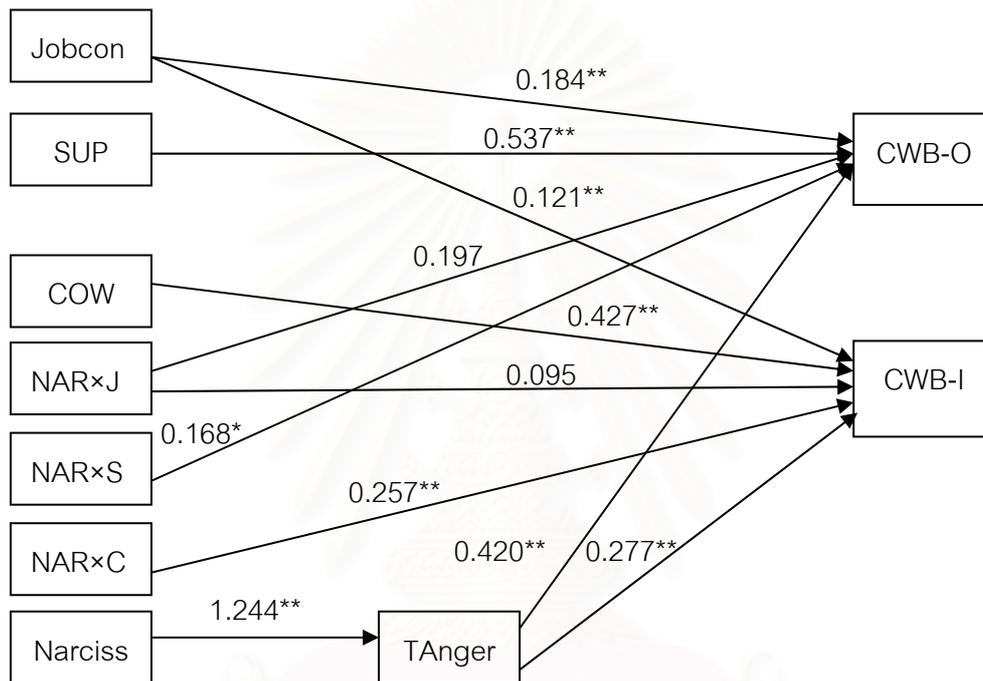
* $p < .05$, หนึ่งหาง. ** $p < .01$, หนึ่งหาง.

ตอนที่ 3 การทดสอบสมมติฐานการวิจัย

- สมมติฐานข้อที่ 1 บุคลิกภาพแบบหลงตนเองเป็นตัวแปรกำกับความสัมพันธ์ระหว่างสิ่งเร้า ความเครียดในการทำงานและพฤติกรรมการทำงานแบบถ่วง ความก้าวหน้าขององค์กรและเพื่อนร่วมงานได้
- 1.1 บุคลิกภาพแบบหลงตนเองเป็นตัวแปรกำกับความสัมพันธ์ระหว่างความจำกัดในองค์กรและพฤติกรรมการทำงานแบบถ่วงความก้าวหน้าขององค์กรและเพื่อนร่วมงานได้
- 1.2 บุคลิกภาพแบบหลงตนเองเป็นตัวแปรกำกับความสัมพันธ์ระหว่างความขัดแย้งกับหัวหน้าและพฤติกรรมการทำงานแบบถ่วงความก้าวหน้าขององค์กรได้
- 1.3 บุคลิกภาพแบบหลงตนเองเป็นตัวแปรกำกับความสัมพันธ์ระหว่างความขัดแย้งกับเพื่อนร่วมงานและพฤติกรรมการทำงานแบบถ่วงความก้าวหน้าของเพื่อนร่วมงานได้
- สมมติฐานข้อที่ 2 ลักษณะนิสัยด้านความโกรธเป็นตัวแปรส่งผ่านอิทธิพลของบุคลิกภาพแบบหลงตนเองไปยังพฤติกรรมการทำงานแบบถ่วงความก้าวหน้าขององค์กรและเพื่อนร่วมงานได้
- สมมติฐานข้อที่ 3 ความจำกัดในองค์กรทำนายพฤติกรรมการทำงานแบบถ่วงความก้าวหน้าขององค์กรและเพื่อนร่วมงานได้
- สมมติฐานข้อที่ 4 ความขัดแย้งกับหัวหน้าทำนายพฤติกรรมการทำงานแบบถ่วงความก้าวหน้าขององค์กรได้
- สมมติฐานข้อที่ 5 ความขัดแย้งกับเพื่อนร่วมงานทำนายพฤติกรรมการทำงานแบบถ่วงความก้าวหน้าของเพื่อนร่วมงานได้

ผลการวิเคราะห์อิทธิพลเพื่อทดสอบความเป็นตัวแปรกำกับและตัวแปรส่งผ่านอิทธิพลและทดสอบสมมติฐานข้อที่ 1-5 โมเดลเชิงสาเหตุในการทำนายพฤติกรรมการทำงานแบบถ่วงความก้าวหน้าขององค์กร (CWB-O) และพฤติกรรมการทำงานแบบถ่วงความก้าวหน้าของเพื่อนร่วมงาน (CWB-I) ประกอบด้วยตัวแปรความจำกัดในองค์กร (Jobcon) ตัวแปรความขัดแย้งกับหัวหน้า (SUP) ตัวแปรความขัดแย้งกับเพื่อนร่วมงาน (COW) ตัวแปรที่แทนปฏิสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรบุคลิกภาพแบบหลงตนเองกับตัวแปรความจำกัดในองค์กร (NAR×J) ตัวแปรที่แทน

ปฏิสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรบุคลิกภาพแบบหลงตนเองกับตัวแปรความขัดแย้งกับหัวหน้า (NAR×S) ตัวแปรที่แทนปฏิสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรบุคลิกภาพแบบหลงตนเองกับตัวแปรความขัดแย้งกับเพื่อนร่วมงาน (NAR×C) ตัวแปรบุคลิกภาพแบบหลงตนเอง (Narciss) และตัวแปรลักษณะนิสัยด้านความโกรธ (TAnger) ดังภาพที่ 9



$\chi^2(7, N = 300) = 12.228, p = .093, GFI = .992, AGFI = .936, CFI = .997, RMSEA = .051$

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

ภาพที่ 9 โมเดลเชิงสาเหตุในการทำนายพฤติกรรมการทำงานแบบถ่วงความก้าวหน้าขององค์การ และเพื่อนร่วมงานเพื่อทดสอบความเป็นตัวแปรกำกับและตัวแปรส่งผ่านอิทธิพล

ตารางที่ 16 ผลการวิเคราะห์ พบว่า โมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์อยู่ในเกณฑ์ดี $\chi^2(7, N = 300) = 12.23, p = .09, GFI = .99, AGFI = .94, CFI = .10, RMSEA = .05$ ตัวแปรในโมเดลสามารถอธิบายความแปรปรวนของตัวแปรพฤติกรรมการทำงานแบบถ่วงความก้าวหน้าขององค์การ (CWB-O) ได้ร้อยละ 71.6 อธิบายความแปรปรวนของตัวแปรพฤติกรรมการทำงานแบบถ่วงความก้าวหน้าของเพื่อนร่วมงาน (CWB-I) ได้ร้อยละ 65.5 และ อธิบายความแปรปรวนของตัวแปรลักษณะนิสัยด้านความโกรธ (TAnger) ได้ร้อยละ 88.1

จากตารางที่ 16 แสดงค่าอิทธิพลรวม อิทธิพลทางตรงและอิทธิพลทางอ้อมที่ส่งผลต่อตัวแปรพฤติกรรมการทำงานแบบถ่วงความก้าวหน้าขององค์กร (CWB-O) และตัวแปรพฤติกรรมการทำงานแบบถ่วงความก้าวหน้าของเพื่อนร่วมงาน (CWB-I) เมื่อพิจารณาในแต่ละตัวแปร พบว่าตัวแปรทุกตัวในโมเดลมีอิทธิพลทางบวกต่อตัวแปรพฤติกรรมการทำงานแบบถ่วงความก้าวหน้าขององค์กร (CWB-O) และตัวแปรพฤติกรรมการทำงานแบบถ่วงความก้าวหน้าของเพื่อนร่วมงาน (CWB-I)

ตัวแปรที่มีค่าอิทธิพลต่อตัวแปรพฤติกรรมการทำงานแบบถ่วงความก้าวหน้าขององค์กร (CWB-O) สูงที่สุด ได้แก่ ตัวแปรความขัดแย้งกับหัวหน้า (SUP) มีค่าอิทธิพลรวมและอิทธิพลทางตรงเท่ากับ 0.54 รองลงมา คือ ตัวแปรบุคลิกภาพแบบหลงตนเอง (Narciss) มีค่าอิทธิพลรวมและอิทธิพลทางอ้อม เท่ากับ 0.52 ตัวแปรลักษณะนิสัยด้านความโกรธ (TAnger) มีค่าอิทธิพลรวมและอิทธิพลทางตรงเท่ากับ 0.42 ตัวแปรที่แทนปฏิสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรบุคลิกภาพแบบหลงตนเองกับตัวแปรความจำกัดในองค์กร (NAR×J) มีค่าอิทธิพลรวมและอิทธิพลทางตรงเท่ากับ 0.20 ตัวแปรความจำกัดในองค์กร (Jobcon) มีค่าอิทธิพลรวมและอิทธิพลทางตรงเท่ากับ 0.18 และตัวแปรที่แทนปฏิสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรบุคลิกภาพแบบหลงตนเองกับตัวแปรความขัดแย้งกับหัวหน้า (NAR×S) มีค่าอิทธิพลรวมและอิทธิพลทางตรงเท่ากับ 0.17 ตามลำดับ

ส่วนตัวแปรที่มีค่าอิทธิพลรวมและอิทธิพลทางตรงที่ส่งผลต่อตัวแปรพฤติกรรมการทำงานแบบถ่วงความก้าวหน้าของเพื่อนร่วมงาน (CWB-I) มากที่สุด ได้แก่ ตัวแปรความขัดแย้งกับเพื่อนร่วมงาน (COW) มีค่าอิทธิพลรวมและอิทธิพลทางตรงเท่ากับ 0.43 รองลงมา คือ ตัวแปรบุคลิกภาพแบบหลงตนเอง (Narciss) มีค่าอิทธิพลรวมและอิทธิพลทางอ้อม เท่ากับ 0.34 ตัวแปรลักษณะนิสัยด้านความโกรธ (TAnger) มีค่าอิทธิพลรวมและอิทธิพลทางตรงเท่ากับ 0.28 ตัวแปรที่แทนปฏิสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรบุคลิกภาพแบบหลงตนเองกับตัวแปรความขัดแย้งกับเพื่อนร่วมงาน (NAR×C) มีค่าอิทธิพลรวมและอิทธิพลทางตรงเท่ากับ 0.26 ตัวแปรความจำกัดในองค์กร (Jobcon) มีค่าอิทธิพลรวมและอิทธิพลทางตรงเท่ากับ 0.12 และตัวแปรที่แทนปฏิสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรบุคลิกภาพแบบหลงตนเองกับตัวแปรความจำกัดในองค์กร (NAR×J) มีค่าอิทธิพลรวมและอิทธิพลทางตรงเท่ากับ 0.10 ตามลำดับ

ผลการทดสอบโมเดลเชิงสาเหตุในการทำนายพฤติกรรมการทำงานแบบถ่วง ความก้าวหน้าที่ขององค์กรและเพื่อนร่วมงานเพื่อทดสอบความเป็นตัวแปรกำกับและ ตัวแปรส่งผ่านอิทธิพล

ผลการทดสอบความเป็นตัวแปรกำกับ พบว่า

1. ตัวแปรที่แทนปฏิสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรบุคลิกภาพแบบหลงตนเองกับตัวแปรความจำกัด
ในองค์กร (NAR×J) มีอิทธิพลต่อตัวแปรพฤติกรรมการทำงานแบบถ่วงความก้าวหน้า
ขององค์กร (CWB-O) ($\beta = .08, ns$) และตัวแปรพฤติกรรมการทำงานแบบถ่วง
ความก้าวหน้าของเพื่อนร่วมงาน (CWB-I) ($\beta = .06, ns$) อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่ง
ไม่สนับสนุนสมมติฐานข้อที่ 1.1
2. ตัวแปรที่แทนปฏิสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรบุคลิกภาพแบบหลงตนเองกับตัวแปรความ
ขัดแย้งกับหัวหน้า (NAR×S) มีอิทธิพลต่อตัวแปรพฤติกรรมการทำงานแบบถ่วง
ความก้าวหน้าขององค์กร (CWB-O) ($\beta = .09, p < .05$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่
ระดับ .05 ซึ่งสนับสนุนกับสมมติฐานข้อที่ 1.2
3. ตัวแปรที่แทนปฏิสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรบุคลิกภาพแบบหลงตนเองกับตัวแปรความ
ขัดแย้งกับเพื่อนร่วมงาน (NAR×C) มีอิทธิพลต่อตัวแปรพฤติกรรมการทำงานแบบถ่วง
ความก้าวหน้าของเพื่อนร่วมงาน (CWB-I) ($\beta = .16, p < .01$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ
ที่ระดับ .01 ซึ่งสนับสนุนสมมติฐานข้อที่ 1.3

ผลการทดสอบความเป็นตัวแปรส่งผ่านอิทธิพล พบว่า

ตัวแปรบุคลิกภาพแบบหลงตนเอง (Narciss) มีอิทธิพลทางอ้อมต่อตัวแปรพฤติกรรมการทำงานแบบถ่วงความก้าวหน้าขององค์กร (CWB-O) เท่ากับ 0.52 และตัวแปรพฤติกรรมการทำงานแบบถ่วงความก้าวหน้าของเพื่อนร่วมงาน (CWB-I) เท่ากับ 0.34 โดยมีตัวแปรลักษณะนิสัยด้านความโกรธ (TAnger) เป็นตัวแปรส่งผ่านอิทธิพลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ตัวแปรบุคลิกภาพแบบหลงตนเอง (Narciss) มีอิทธิพลต่อตัวแปรลักษณะนิสัยด้านความโกรธ (TAnger) เท่ากับ 1.24 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ตัวแปรลักษณะนิสัยด้านความโกรธ (TAnger) มีอิทธิพลต่อตัวแปรพฤติกรรมการทำงานแบบถ่วงความก้าวหน้าขององค์กร (CWB-O) เท่ากับ 0.42 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และตัวแปรลักษณะนิสัยด้านความโกรธ

(TAnger) มีอิทธิพลต่อตัวแปรพฤติกรรมการทำงานแบบถ่วงความก้าวหน้า (CWB-I) เท่ากับ 0.28 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ดังนั้นจึงสรุปได้ว่า ตัวแปรลักษณะนิสัยด้านความโกรธ (TAnger) เป็นตัวแปรส่งผ่านอิทธิพลจากตัวแปรบุคลิกภาพแบบหลงตนเอง (Narciss) ไปยังพฤติกรรมการทำงานแบบถ่วงความก้าวหน้าขององค์กร (CWB-O) และพฤติกรรมการทำงานแบบถ่วงความก้าวหน้าของเพื่อนร่วมงาน (CWB-I) ซึ่งสนับสนุนสมมติฐานข้อที่ 2

เมื่อวิเคราะห์อิทธิพลทางตรงในตารางที่ 16 และภาพที่ 9 พบว่า มีอิทธิพลทางตรงที่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทั้งสิ้น 8 ค่า จากที่คำนวณทั้งสิ้น 11 ค่า คือ

1. ความจำกัดในองค์กร (Jobcon) มีอิทธิพลทางตรงและทางบวกต่อพฤติกรรมการทำงานแบบถ่วงความก้าวหน้าขององค์กร (CWB-O) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสนับสนุนสมมติฐานข้อที่ 3
2. ความจำกัดในองค์กร (Jobcon) มีอิทธิพลทางตรงและทางบวกต่อพฤติกรรมการทำงานแบบถ่วงความก้าวหน้าของเพื่อนร่วมงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสนับสนุนสมมติฐานข้อที่ 3
3. ความขัดแย้งกับหัวหน้า (SUP) มีอิทธิพลทางตรงและทางบวกต่อพฤติกรรมการทำงานแบบถ่วงความก้าวหน้าขององค์กร (CWB-O) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสนับสนุนสมมติฐานข้อที่ 4
4. ความขัดแย้งกับเพื่อนร่วมงาน (COW) มีอิทธิพลทางตรงและทางบวกต่อพฤติกรรมการทำงานแบบถ่วงความก้าวหน้าของเพื่อนร่วมงาน (CWB-I) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสนับสนุนสมมติฐานข้อที่ 5
5. ตัวแปรที่แทนปฏิสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรบุคลิกภาพแบบหลงตนเองกับตัวแปรความขัดแย้งกับเพื่อนร่วมงาน (NAR×C) มีอิทธิพลทางตรงและทางบวกต่อพฤติกรรมการทำงานแบบถ่วงความก้าวหน้าของเพื่อนร่วมงาน (CWB-I) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01
6. บุคลิกภาพแบบหลงตนเอง (Narciss) มีอิทธิพลทางตรงและทางบวกต่อลักษณะนิสัยด้านความโกรธ (TAnger) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

7. ลักษณะนิสัยด้านความโกรธ (TAnger) มีอิทธิพลทางตรงและทางบวกต่อพฤติกรรมการทำงานแบบถ่วงความก้าวหน้าขององค์กร (CWB-O) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01
8. ลักษณะนิสัยด้านความโกรธ (TAnger) มีอิทธิพลทางตรงและทางบวกต่อพฤติกรรมการทำงานแบบถ่วงความก้าวหน้าของเพื่อนร่วมงาน (CWB-I) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ตัวแปรที่มีอิทธิพลทางตรงที่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งสิ้น 1 ค่า จากที่คำนวณทั้งสิ้น 11 ค่า คือ ตัวแปรที่แทนปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพแบบหลงตนเองกับความขัดแย้งกับหัวหน้า (NAR×S) มีอิทธิพลทางตรงและทางบวกต่อพฤติกรรมการทำงานแบบถ่วงความก้าวหน้าขององค์กร (CWB-O) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ส่วนตัวแปรที่มีอิทธิพลทางตรงต่อพฤติกรรมการทำงานแบบถ่วงความก้าวหน้าขององค์กร (CWB-O) และพฤติกรรมการทำงานแบบถ่วงความก้าวหน้าของเพื่อนร่วมงาน (CWB-I) อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ มีจำนวนทั้งสิ้น 2 ค่า จากที่คำนวณทั้งสิ้น 11 ค่า คือ

1. ตัวแปรที่แทนปฏิสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรบุคลิกภาพแบบหลงตนเองกับตัวแปรความจำกัดในองค์กร (NAR×J) มีอิทธิพลทางตรงและทางบวกต่อพฤติกรรมการทำงานแบบถ่วงความก้าวหน้าขององค์กร (CWB-O) อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ
2. ตัวแปรที่แทนปฏิสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรบุคลิกภาพแบบหลงตนเองกับตัวแปรความจำกัดในองค์กร (NAR×J) มีอิทธิพลทางตรงและทางบวกต่อพฤติกรรมการทำงานแบบถ่วงความก้าวหน้าของเพื่อนร่วมงาน (CWB-I) อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากการวิเคราะห์ความคลาดเคลื่อนในรูปแบบคะแนนมาตรฐานพบว่า ไม่มีค่าใดเกิน ± 2 คือ มีค่าสูงสุดเท่ากับ 0.10 และมีค่าต่ำสุดเท่ากับ 0.03 ดังตารางที่ 16

ตารางที่ 16

ผลการวิเคราะห์อิทธิพลรวม อิทธิพลทางตรง และอิทธิพลทางอ้อม ระหว่างตัวแปรในโมเดล

ตัวแปรผล	TAnger			CWB-O			CWB-I			
	TE	DE	IE	TE	DE	IE	TE	DE	IE	
Jobcon	<i>b</i>	-	-	-	0.184**	0.184**	-	0.121**	0.121**	-
	<i>SE</i>	-	-	-	(0.051)	(0.051)	-	(0.035)	(0.035)	-
	<i>t</i>	-	-	-	3.590	3.590	-	3.419	3.419	-
SUP	<i>b</i>	-	-	-	0.537**	0.537**	-	-	-	-
	<i>SE</i>	-	-	-	(0.038)	(0.038)	-	-	-	-
	<i>t</i>	-	-	-	14.158	14.158	-	-	-	-
COW	<i>b</i>	-	-	-	-	-	-	0.427**	0.427**	-
	<i>SE</i>	-	-	-	-	-	-	(0.032)	(0.032)	-
	<i>t</i>	-	-	-	-	-	-	13.467	13.467	-
NAR×J	<i>b</i>	-	-	-	0.197	0.197	-	0.095	0.095	-
	<i>SE</i>	-	-	-	(0.103)	(0.103)	-	(0.072)	(0.072)	-
	<i>t</i>	-	-	-	1.906	1.906	-	1.319	1.319	-
NAR×S	<i>b</i>	-	-	-	0.168*	0.168*	-	-	-	-
	<i>SE</i>	-	-	-	(0.075)	(0.075)	-	-	-	-
	<i>t</i>	-	-	-	2.229	2.229	-	-	-	-
NAR×C	<i>b</i>	-	-	-	-	-	-	0.257**	0.257**	-
	<i>SE</i>	-	-	-	-	-	-	(0.066)	(0.066)	-
	<i>t</i>	-	-	-	-	-	-	3.904	3.904	-
Narciss	<i>b</i>	1.244**	1.244**	-	0.522**	-	0.522**	0.344**	-	0.344**
	<i>SE</i>	(0.081)	(0.081)	-	(0.051)	-	(0.051)	(0.031)	-	(0.031)
	<i>t</i>	15.436	15.436	-	10.230	-	10.230	11.174	-	11.174
TAnger	<i>b</i>	-	-	-	0.420**	0.420**	-	0.277**	0.277**	-
	<i>SE</i>	-	-	-	(0.034)	(0.034)	-	(0.025)	(0.025)	-
	<i>t</i>	-	-	-	12.256	12.256	-	11.137	11.137	-

$\chi^2(7, N = 300) = 12.228, p = .093, GFI = .992, AGFI = .936, CFI = .997, RMSEA = .051$

สมการโครงสร้างตัวแปร	TAnger	CWB-O	CWB-I
R SQUARE × 100	88.1	71.6	65.5

หมายเหตุ TE = อิทธิพลรวม DE = อิทธิพลทางตรง IE = อิทธิพลทางอ้อม

ตัวเลขในแถวที่ 1 คือ ค่าอิทธิพล (*b*) ตัวเลขในแถวที่ 2 คือ ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน (*SE*)ตัวเลขในแถวที่ 3 คือ ค่าสถิติ (*t*)* $p < .05$. ** $p < .01$.

ผลการวิเคราะห์ในรูปคะแนนมาตรฐาน (standardized solution) และผลการวิเคราะห์ค่าอิทธิพลข้างต้น (unstandardized solution) มีความสอดคล้องกัน นั่นคือ ตัวแปรที่มีค่าอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงานแบบถ่วงความก้าวหน้าขององค์กร (CWB-O) สูงที่สุด คือ ตัวแปรความขัดแย้งกับหัวหน้า (SUP) และตัวแปรที่มีค่าอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงานแบบถ่วงความก้าวหน้าของเพื่อนร่วมงาน (CWB-I) สูงที่สุดคือ ตัวแปรความขัดแย้งกับเพื่อนร่วมงาน (COW) ดังตารางที่ 17

ตารางที่ 17

ผลการวิเคราะห์ในรูปคะแนนมาตรฐาน (standardized solution)

ตัวแปรผล	TAngr	CWB-O	CWB-I
ตัวแปรสาเหตุ			
Jobcon	-	.148**	.142**
SUP	-	.570**	-
COW	-	-	.558**
NAR×J	-	.080	.056
NAR×S	-	.091*	-
NAR×C	-	-	.164**
Narciss	.939**	-	-
TAngr	-	.448**	.431**

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

จากการวิเคราะห์ค่ามาตรฐานของอิทธิพลรวม อิทธิพลทางตรง และอิทธิพลทางอ้อม (ตารางที่ 18) พบว่า ตัวแปรที่แทนปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพแบบหลงตนเองกับความขัดแย้งกับหัวหน้าทำนายพฤติกรรมการทำงานแบบถ่วงความก้าวหน้าขององค์กรได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($\beta = .09, p < .05$) และตัวแปรที่แทนปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพแบบหลงตนเองกับความขัดแย้งกับเพื่อนร่วมงานทำนายพฤติกรรมการทำงานแบบถ่วงความก้าวหน้าของเพื่อนร่วมงานได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($\beta = .16, p < .01$) แต่พบว่าบุคลิกภาพแบบหลงตนเองเป็นตัวแปรกำกับความสัมพันธ์ระหว่างความจำกัดในองค์กรกับพฤติกรรมการทำงานแบบถ่วงความก้าวหน้าขององค์กร และความสัมพันธ์ระหว่างความจำกัดในองค์กรกับพฤติกรรมการทำงานแบบถ่วงความก้าวหน้าของเพื่อนร่วมงานอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ตัวแปรบุคลิกภาพแบบหลงตนเองทำนายตัวแปรพฤติกรรมการทำงานแบบถ่วง
ความก้าวหน้าขององค์กร ($\beta = .42, p < .01$) และเพื่อนร่วมงาน ($\beta = .40, p < .01$) โดยมี
ตัวแปรลักษณะนิสัยด้านความโกรธเป็นตัวแปรส่งผ่านอิทธิพลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่
ระดับ .01 นอกจากนี้ พบว่า ตัวแปรความจำกัดในองค์กรทำนายตัวแปรพฤติกรรมการทำงาน
แบบถ่วงความก้าวหน้าขององค์กร ($\beta = .15, p < .01$) และตัวแปรพฤติกรรมการทำงานแบบถ่วง
ความก้าวหน้าของเพื่อนร่วมงาน ($\beta = .14, p < .01$) ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01
ส่วนตัวแปรความขัดแย้งกับหัวหน้าทำนายตัวแปรพฤติกรรมการทำงานแบบถ่วงความก้าวหน้า
ขององค์กรได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($\beta = .57, p < .01$) และตัวแปรความขัดแย้ง
กับเพื่อนร่วมงานทำนายพฤติกรรมการทำงานแบบถ่วงความก้าวหน้าของเพื่อนร่วมงานได้อย่างมี
นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($\beta = .56, p < .01$)

ตารางที่ 18

ผลการวิเคราะห์ค่ามาตรฐานของอิทธิพลรวม อิทธิพลทางตรง และอิทธิพลทางอ้อม

ตัวแปรผล	TAnger			CWB-O			CWB-I		
	TE	DE	IE	TE	DE	IE	TE	DE	IE
Jobcon	-	-	-	.148**	.148**	-	.142**	.142**	-
SUP	-	-	-	.570**	.570**	-	-	-	-
COW	-	-	-	-	-	-	.558**	.558**	-
NAR×J	-	-	-	.080	.080	-	.056	.056	-
NAR×S	-	-	-	.091*	.091*	-	-	-	-
NAR×C	-	-	-	-	-	-	.164**	.164**	-
Narciss	.939**	.939**	-	.420**	-	.420**	.404**	-	.404**
TAnger	-	-	-	.448**	.448**	-	.431**	.431**	-

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

ตอนที่ 4 การวิเคราะห์เพิ่มเติม

จากวรรณกรรมอ้างอิงในบทที่ 1 มีประเด็นบางประการที่น่าสนใจ ผู้วิจัยจึงทำการ
วิเคราะห์เพิ่มเติมเพื่อตอบคำถามเหล่านี้ มีรายละเอียด ดังนี้

1. อายุ (Age) มีสหสัมพันธ์ทางลบกับพฤติกรรมการทำงานแบบถ่วงความก้าวหน้าขององค์การ (CWB-O) และพฤติกรรมการทำงานแบบถ่วงความก้าวหน้าของเพื่อนร่วมงาน (CWB-I) หรือไม่
2. ประสบการณ์ในการทำงาน (Workexp) มีสหสัมพันธ์ทางลบกับพฤติกรรมการทำงานแบบถ่วงความก้าวหน้าขององค์การ (CWB-O) และพฤติกรรมการทำงานแบบถ่วงความก้าวหน้าของเพื่อนร่วมงาน (CWB-I) หรือไม่

การวิเคราะห์ค่าสหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน ระหว่างอายุ (Age) ประสบการณ์ในการทำงาน (Workexp) กับพฤติกรรมการทำงานแบบถ่วงความก้าวหน้า (CWB) เพื่อทดสอบว่า อายุ (Age) และประสบการณ์ในการทำงาน (Workexp) มีสหสัมพันธ์ทางลบกับพฤติกรรมการทำงานแบบถ่วงความก้าวหน้า (CWB) หรือไม่ (แสดงในตารางที่ 19) ผลการวิเคราะห์ค่าสหสัมพันธ์ในกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย พบว่า อายุ (Age) มีสหสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการทำงานแบบถ่วงความก้าวหน้าขององค์การ (CWB-O), $r(298) = .28, p < .01$, หนึ่งหาง และพฤติกรรมการทำงานแบบถ่วงความก้าวหน้าของเพื่อนร่วมงาน (CWB-I), $r(298) = .25, p < .01$, หนึ่งหาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนประสบการณ์ในการทำงาน (Workexp) มีสหสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการทำงานแบบถ่วงความก้าวหน้าขององค์การ (CWB-O), $r(298) = .24, p < .01$, หนึ่งหาง และพฤติกรรมการทำงานแบบถ่วงความก้าวหน้าของเพื่อนร่วมงาน (CWB-I), $r(298) = .23, p < .01$, หนึ่งหาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ตารางที่ 19

ค่าสหสัมพันธ์ระหว่าง อายุ (Age) ประสบการณ์ในการทำงาน (Workexp) กับพฤติกรรมการทำงานแบบถ่วงความก้าวหน้า (CWB) (N = 300) ในชั้นวิจัย

ตัวแปร	Age	Workexp	CWB-O	CWB-I
Age	-			
Workexp	.73**	-		
CWB-O	.28**	.24**	-	
CWB-I	.25**	.23**	.32**	-
M	2.26	2.86	2.14	1.74
SD	1.14	1.28	0.66	0.46

** $p < .01$, หนึ่งหาง.

ในทางกลับกัน ผลการวิเคราะห์ค่าสหสัมพันธ์แบบเพียร์สันระหว่างอายุ (Age) กับ พฤติกรรมการทำงานแบบถ่วงความก้าวหน้า (CWB) ของกลุ่มตัวอย่างในขั้นการพัฒนามาตร (แสดงในตารางที่ 20) พบว่า อายุ (Age) มีสหสัมพันธ์ทางลบกับพฤติกรรมการทำงานแบบถ่วง ความก้าวหน้าขององค์กร (CWB-O), $r(298) = -.23, p < .01$, หนึ่งหาง และพฤติกรรมการ ทำงานแบบถ่วงความก้าวหน้าของเพื่อนร่วมงาน (CWB-I), $r(298) = -.15, p < .01$, หนึ่งหาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ตารางที่ 20

ค่าสหสัมพันธ์ระหว่าง อายุ (Age) กับพฤติกรรมการทำงานแบบถ่วงความก้าวหน้า (CWB) ($N = 300$) ในขั้นพัฒนามาตร

ตัวแปร	Age	CWB-O	CWB-I
Age	-		
CWB-O	-.23**	-	
CWB-I	-.15**	.70**	-
<i>M</i>	3.11	2.03	1.48
<i>SD</i>	1.16	0.55	0.35

** $p < .01$, หนึ่งหาง.

บทที่ 4

อภิปรายผลการวิเคราะห์

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่าง บุคลิกภาพแบบหลงตนเอง ลักษณะนิสัยด้านความโกรธ สิ่งเร้าความเครียดในการทำงาน และพฤติกรรมการทำงานแบบถ่วงความก้าวหน้าขององค์กรและเพื่อนร่วมงาน ดังนั้นผู้วิจัยจึงขออภิปรายผลการวิเคราะห์ที่ได้ตามสมมติฐานการวิจัย ดังนี้

- สมมติฐานข้อที่ 1** บุคลิกภาพแบบหลงตนเองเป็นตัวแปรกำกับความสัมพันธ์ระหว่างสิ่งเร้าความเครียดในการทำงานและพฤติกรรมการทำงานแบบถ่วงความก้าวหน้าขององค์กรและเพื่อนร่วมงานได้
- 1.1 บุคลิกภาพแบบหลงตนเองเป็นตัวแปรกำกับความสัมพันธ์ระหว่างความจำกัดในองค์กรและพฤติกรรมการทำงานแบบถ่วงความก้าวหน้าขององค์กรและเพื่อนร่วมงานได้
- 1.2 บุคลิกภาพแบบหลงตนเองเป็นตัวแปรกำกับความสัมพันธ์ระหว่างความขัดแย้งกับหัวหน้าและพฤติกรรมการทำงานแบบถ่วงความก้าวหน้าขององค์กรได้
- 1.3 บุคลิกภาพแบบหลงตนเองเป็นตัวแปรกำกับความสัมพันธ์ระหว่างความขัดแย้งกับเพื่อนร่วมงานและพฤติกรรมการทำงานแบบถ่วงความก้าวหน้าของเพื่อนร่วมงานได้
- สมมติฐานข้อที่ 2** ลักษณะนิสัยด้านความโกรธเป็นตัวแปรส่งผ่านอิทธิพลของบุคลิกภาพแบบหลงตนเองไปยังพฤติกรรมการทำงานแบบถ่วงความก้าวหน้าขององค์กรและเพื่อนร่วมงานได้
- สมมติฐานข้อที่ 3** ความจำกัดในองค์กรทำนายพฤติกรรมการทำงานแบบถ่วงความก้าวหน้าขององค์กรและเพื่อนร่วมงานได้
- สมมติฐานข้อที่ 4** ความขัดแย้งกับหัวหน้าทำนายพฤติกรรมการทำงานแบบถ่วงความก้าวหน้าขององค์กรได้

สมมติฐานข้อที่ 5 ความขัดแย้งกับเพื่อนร่วมงานทำนายพฤติกรรมการทำงานแบบถ่วง
ความก้าวหน้าของเพื่อนร่วมงานได้

ผู้วิจัยขออภิปรายสมมติฐานข้อที่ 1 ถึง 5 ร่วมกันดังนี้

โมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์อยู่ในเกณฑ์ดี $\chi^2(7, N = 300) = 12.23$, $p = .09$, GFI = .99, AGFI = .94, CFI = .10, RMSEA = .05 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากการวิเคราะห์ความคลาดเคลื่อนในรูปแบบคะแนนมาตรฐาน พบว่า ไม่มีค่าใดเกิน ± 2 คือ มีค่าสูงสุดเท่ากับ 0.10 และมีค่าต่ำสุดเท่ากับ 0.03

เมื่อพิจารณาอิทธิพลทางตรงที่มีต่อพฤติกรรมการทำงานแบบถ่วงความก้าวหน้าขององค์การและเพื่อนร่วมงาน พบว่า ความขัดแย้งกับหัวหน้า ส่งอิทธิพลทางตรงต่อพฤติกรรมการทำงานแบบถ่วงความก้าวหน้าขององค์การมากที่สุดอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 รองลงมา คือ ความจำกัดในองค์การ ส่งอิทธิพลทางตรงต่อพฤติกรรมการทำงานแบบถ่วงความก้าวหน้าขององค์การอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาอิทธิพลทางตรงที่มีต่อพฤติกรรมการทำงานแบบถ่วงความก้าวหน้าของเพื่อนร่วมงาน พบว่า ความขัดแย้งกับเพื่อนร่วมงาน ส่งอิทธิพลทางตรงต่อพฤติกรรมการทำงานแบบถ่วงความก้าวหน้าของเพื่อนร่วมงานมากที่สุดอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 รองลงมา คือ ความจำกัดในองค์การ ส่งอิทธิพลทางตรงต่อพฤติกรรมการทำงานแบบถ่วงความก้าวหน้าของเพื่อนร่วมงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 นั่นก็หมายความว่า ความขัดแย้งกับหัวหน้า สามารถทำนายพฤติกรรมการทำงานแบบถ่วงความก้าวหน้าขององค์การได้ ส่วนความขัดแย้งกับเพื่อนร่วมงาน สามารถทำนายพฤติกรรมการทำงานแบบถ่วงความก้าวหน้าของเพื่อนร่วมงานได้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Bruk-Lee และ Spector (2006) ที่ยืนยันว่า ความขัดแย้งกับหัวหน้านำไปสู่การแสดงพฤติกรรมการทำงานแบบถ่วงความก้าวหน้าขององค์การ ในขณะที่ ความขัดแย้งกับเพื่อนร่วมงานนำไปสู่การแสดงพฤติกรรมการทำงานแบบถ่วงความก้าวหน้าของเพื่อนร่วมงาน นอกจากนี้ พบว่า ลักษณะนิสัยด้านความโกรธมีสหสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการทำงานแบบถ่วงความก้าวหน้าขององค์การและเพื่อนร่วมงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสนับสนุนโมเดลพฤติกรรมสมัครใจโดยใช้ตนเองเป็นศูนย์กลางของ Spector และ Fox (2002) ที่กล่าวว่า บุคคลในที่ทำงานเลือกเป้าหมายของพฤติกรรมการทำงานแบบถ่วงความก้าวหน้าแตกต่างกัน ซึ่งขึ้นอยู่กับการตีความสถานการณ์ที่เหนี่ยวนำให้เกิดอารมณ์ทางลบ ส่วนความจำกัดในองค์การสามารถทำนายพฤติกรรมการทำงานแบบถ่วงความก้าวหน้าขององค์การและเพื่อนร่วมงานได้ สอดคล้องกับ

ผลงานวิจัยของ Fox และคณะ (2001) ที่ยืนยันว่า บุคคลที่เผชิญกับความจำกัดในองค์การจะเกิดความคับข้องใจที่นำไปสู่การทำพฤติกรรมก้าวร้าวในที่ทำงาน เช่น พฤติกรรมการทำงานแบบถ่วงความก้าวหน้าทั้งขององค์การและเพื่อนร่วมงาน

สาเหตุที่ความจำกัดในองค์การ ทำนายพฤติกรรมการทำงานแบบถ่วงความก้าวหน้าขององค์การและเพื่อนร่วมงานได้โดยมีอิทธิพลทางตรงขนาดน้อยกว่าความขัดแย้งกับหัวหน้าและความขัดแย้งกับเพื่อนร่วมงาน อาจเป็นเพราะความจำกัดในองค์การเป็นเรื่องเกี่ยวกับปัญหาทั่วไปที่บุคคลเผชิญในการทำงาน ข้อคำถามในมาตรวัดไม่ได้ถามเกี่ยวกับเป้าหมายของความก้าวหน้าหรือปัญหาระหว่างบุคคลเจาะจงเหมือนข้อกระทงในมาตรวัดขัดแย้งกับหัวหน้าและเพื่อนร่วมงาน ซึ่งอาจทำนายพฤติกรรมการทำงานแบบถ่วงความก้าวหน้าขององค์การและเพื่อนร่วมงานได้ดีกว่า

ผลการวิจัยที่กล่าวข้างต้น สนับสนุนสมมติฐานข้อที่ 3 ถึง 5 หมายความว่า สิ่งเร้าความเครียดในการทำงาน ได้แก่ ความขัดแย้งกับหัวหน้า ความขัดแย้งกับเพื่อนร่วมงาน และความจำกัดในองค์การ ทำนายพฤติกรรมการทำงานแบบถ่วงความก้าวหน้าได้ ซึ่งสนับสนุนโมเดลความคับข้องใจในองค์การของ Spector (1978) ที่กล่าวว่า เมื่อบุคคลเผชิญกับสิ่งคับข้องใจ เช่น สิ่งเร้าความเครียดในการทำงาน ซึ่งขัดขวางเป้าหมายของบุคคล ก็จะทำให้บุคคลนั้นเกิดความคับข้องใจ และอาจทำพฤติกรรมการทำงานแบบถ่วงความก้าวหน้า

ผลการทดสอบความเป็นตัวแปรส่งผ่าน พบว่า ลักษณะนิสัยด้านความโกรธ เป็นตัวแปรส่งผ่านอิทธิพลของบุคลิกภาพแบบหลงตนเองไปสู่พฤติกรรมการทำงานแบบถ่วงความก้าวหน้าขององค์การและเพื่อนร่วมงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Penny และ Spector (2002) ที่ได้สรุปทฤษฎีการคุกคามอัตตาและความก้าวร้าวของ Baumeister และคณะ (1996) ว่าบุคลิกภาพแบบหลงตนเองมีแนวโน้มแสดงความโกรธเมื่อเผชิญกับสิ่งที่มาคุกคามอัตตาหรือสิ่งเร้าความเครียดในการทำงานและนำไปสู่พฤติกรรมการทำงานแบบถ่วงความก้าวหน้า ในทำนองเดียวกัน ตามแนวคิดของ Spielberger และคณะ (1995) กล่าวว่า บุคคลที่มีลักษณะนิสัยด้านความโกรธสูงจะรับรู้สถานการณ์ที่กระตุ้นความโกรธ และมีแนวโน้มจะมีความโกรธสูงเมื่อเผชิญกับสถานการณ์คับข้องใจ ซึ่งผลการวิจัยครั้งนี้สนับสนุนสมมติฐานข้อที่ 2

ผลการทดสอบความเป็นตัวแปรกำกับ พบว่า บุคลิกภาพแบบหลงตนเองเป็นตัวแปรกำกับความสัมพันธ์ระหว่างความขัดแย้งกับหัวหน้ากับพฤติกรรมการทำงานแบบถ่วงความก้าวหน้าขององค์การ และระหว่างความขัดแย้งกับเพื่อนร่วมงานกับพฤติกรรมการทำงานแบบถ่วงความก้าวหน้าของเพื่อนร่วมงาน ตัวแปรที่แทนปฏิสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรบุคลิกภาพแบบหลงตนเองกับ

ตัวแปรความขัดแย้งกับหัวหน้ามีอิทธิพลต่อตัวแปรพฤติกรรมการทำงานแบบถ่วงความก้าวหน้าขององค์การอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และตัวแปรที่แทนปฏิสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรบุคลิกภาพแบบหลงตนเองกับตัวแปรความขัดแย้งกับเพื่อนร่วมงานมีอิทธิพลต่อตัวแปรพฤติกรรมการทำงานแบบถ่วงความก้าวหน้าของเพื่อนร่วมงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 นั่นก็หมายความว่า บุคคลที่มีบุคลิกภาพแบบหลงตนเองสูงเมื่อเผชิญกับความขัดแย้งกับหัวหน้าและเพื่อนร่วมงาน มีแนวโน้มทำพฤติกรรมการทำงานแบบถ่วงความก้าวหน้าขององค์การและเพื่อนร่วมงานมากกว่าบุคคลที่มีบุคลิกภาพแบบหลงตนเองต่ำ ซึ่งสอดคล้องกับโมเดลที่ Penny และ Spector (2002) ที่สรุปจากทฤษฎีการคุกคามอัตโนมัติและความก้าวร้าวของ Baumeister และคณะ (1996) ว่าบุคคลที่มีบุคลิกภาพแบบหลงตนเองสูงจะไวต่อข้อมูลที่มาคุกคามอัตโนมัติและมีแนวโน้มแสดงพฤติกรรมก้าวร้าวมากกว่าบุคคลที่มีบุคลิกภาพแบบหลงตนเองต่ำ ซึ่งสนับสนุนสมมติฐานข้อที่ 1.2 และ 1.3

ในขณะที่บุคลิกภาพแบบหลงตนเองไม่ใช่ตัวแปรกำกับความสัมพันธ์ระหว่างความจำกัดในองค์การกับพฤติกรรมการทำงานแบบถ่วงความก้าวหน้าขององค์การและเพื่อนร่วมงาน เนื่องจากตัวแปรที่แทนปฏิสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรบุคลิกภาพแบบหลงตนเองกับตัวแปรความจำกัดในองค์การ มีอิทธิพลต่อตัวแปรพฤติกรรมการทำงานแบบถ่วงความก้าวหน้าขององค์การอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งไม่สนับสนุนสมมติฐานข้อที่ 1.1 อาจจะเป็นเพราะผลจากการปรับโมเดลการวิจัย และลักษณะประชากรในสังคมการทำงานของคนไทยอาจแตกต่างจากสังคมตะวันตก ในสังคมการทำงานของคนไทยบุคคลที่มีบุคลิกภาพแบบหลงตนเองสูงเมื่อเผชิญกับความจำกัดในองค์การสูงไม่ได้รายงานพฤติกรรมการทำงานแบบถ่วงความก้าวหน้าขององค์การและเพื่อนร่วมงานแตกต่างจากบุคคลที่มีบุคลิกภาพแบบหลงตนเองต่ำ ซึ่งในงานวิจัยของ Penny และ Spector (2002) ที่พบว่า บุคลิกภาพแบบหลงตนเองกำกับความสัมพันธ์ระหว่างความจำกัดในองค์การและพฤติกรรมการทำงานแบบถ่วงความก้าวหน้าอย่างมีนัยสำคัญ แต่ก็ได้จำแนกพฤติกรรมการทำงานแบบถ่วงความก้าวหน้าออกเป็น 2 ประเภท คือ พฤติกรรมการทำงานแบบถ่วงความก้าวหน้าขององค์การ และพฤติกรรมการทำงานแบบถ่วงความก้าวหน้าของเพื่อนร่วมงาน เมื่อพิจารณาอิทธิพลทางตรงของตัวแปรที่แทนปฏิสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรบุคลิกภาพแบบหลงตนเองกับตัวแปรความจำกัดในองค์การที่มีต่อพฤติกรรมการทำงานแบบถ่วงความก้าวหน้าขององค์การมีค่ามากกว่าตัวแปรที่แทนปฏิสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรบุคลิกภาพแบบหลงตนเองกับตัวแปรความจำกัดในองค์การที่มีต่อพฤติกรรมการทำงานแบบถ่วงความก้าวหน้าของเพื่อนร่วมงาน อาจเป็นเพราะข้อจำกัดในมาตรวัดความจำกัดในองค์การให้น้ำหนักกับปัญหาเกี่ยวกับองค์การ

ทั่ว ๆ ไป มากกว่าปัญหาเกี่ยวกับเพื่อนร่วมงาน

อภิปรายผลการวิเคราะห์เพิ่มเติม

1. อายุมีสหสัมพันธ์ทางลบกับพฤติกรรมการทำงานแบบถ่วงความก้าวหน้าขององค์กร และพฤติกรรมการทำงานแบบถ่วงความก้าวหน้าของเพื่อนร่วมงานหรือไม่
2. ประสบการณ์ในการทำงาน มีสหสัมพันธ์ทางลบกับพฤติกรรมการทำงานแบบถ่วงความก้าวหน้าขององค์กร และพฤติกรรมการทำงานแบบถ่วงความก้าวหน้าของเพื่อนร่วมงานหรือไม่

เมื่อพิจารณาผลการวิเคราะห์เพิ่มเติมข้อที่ 1 ในกลุ่มตัวอย่างของชั้นการวิจัยจริง

($N = 300$) พบว่า อายุมีสหสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการทำงานแบบถ่วงความก้าวหน้าขององค์กร และพฤติกรรมการทำงานแบบถ่วงความก้าวหน้าของเพื่อนร่วมงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนข้อที่ 2 พบว่า ประสบการณ์ในการทำงาน มีสหสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการทำงานแบบถ่วงความก้าวหน้าขององค์กร และพฤติกรรมการทำงานแบบถ่วงความก้าวหน้าของเพื่อนร่วมงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ Gruys และ Sackett (2003) ที่พบว่า อายุและประสบการณ์ในการทำงานมีสหสัมพันธ์ทางลบกับพฤติกรรมการทำงานแบบถ่วงความก้าวหน้า นั่นคือ ยิ่งบุคคลมีอายุมากขึ้นและมีประสบการณ์ในการทำงานมากขึ้นก็จะมีแนวโน้มทำพฤติกรรมการทำงานแบบถ่วงความก้าวหน้าลดลง เนื่องจากบุคคลนั้นมีความซื่อสัตย์ต่อองค์กรและมีแนวโน้มที่จะไม่ทำพฤติกรรมที่เป็นผลเสียแก่องค์กร

ในขณะที่เมื่อพิจารณาผลการวิเคราะห์เพิ่มเติมในกลุ่มตัวอย่างของชั้นสร้างมาตรฐาน ($N = 300$) พบว่า อายุมีสหสัมพันธ์ทางลบกับพฤติกรรมการทำงานแบบถ่วงความก้าวหน้าขององค์กร และพฤติกรรมการทำงานแบบถ่วงความก้าวหน้าของเพื่อนร่วมงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Gruys และ Sackett (2003) และโครงการทางจิตวิทยาของ ธเนศ เตชะภักดิ์วงศ์ (2550)

ทั้งนี้อาจเป็นเพราะตัวแปรอายุ หรือ ประสบการณ์ในการทำงาน อาจไม่เพียงพอที่จะทำนายพฤติกรรมการทำงานแบบถ่วงความก้าวหน้าขององค์กรและเพื่อนร่วมงาน เนื่องจากความแตกต่างทางวัฒนธรรมหรือค่านิยมของแต่ละองค์กร ความแตกต่างด้านบุคลิกภาพของบุคคล และปัจจัยทางสังคมอื่น ๆ อาจเป็นปัจจัยสำคัญในการทำนายพฤติกรรมการทำงานแบบถ่วงความก้าวหน้าขององค์กรและเพื่อนร่วมงาน

บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย และข้อเสนอแนะ

การวิจัยในครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสหสัมพันธ์โดยใช้การศึกษาวិเคราะห์เส้นทาง (path analysis)

วัตถุประสงค์ในการวิจัย

1. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของบุคลิกภาพแบบหลงตนเอง ลักษณะนิสัยด้านความโกรธ สิ่งเร้าความเครียดในการทำงาน และพฤติกรรมการทำงานแบบถ่วงความก้าวหน้าขององค์กรและเพื่อนร่วมงาน
2. เพื่อทดสอบว่าบุคลิกภาพแบบหลงตนเองสูงเมื่อเผชิญกับสิ่งเร้าความเครียดในการทำงาน มีแนวโน้มแสดงพฤติกรรมการทำงานแบบถ่วงความก้าวหน้ามากกว่าบุคลิกภาพแบบหลงตนเองต่ำหรือไม่

สมมติฐานในการวิจัย

- สมมติฐานข้อที่ 1 บุคลิกภาพแบบหลงตนเองเป็นตัวแปรกำกับความสัมพันธ์ระหว่างสิ่งเร้าความเครียดในการทำงานและพฤติกรรมการทำงานแบบถ่วงความก้าวหน้าขององค์กรและเพื่อนร่วมงานได้
- 1.1 บุคลิกภาพแบบหลงตนเองเป็นตัวแปรกำกับความสัมพันธ์ระหว่างความจำกัดในองค์กรและพฤติกรรมการทำงานแบบถ่วงความก้าวหน้าขององค์กรและเพื่อนร่วมงานได้
 - 1.2 บุคลิกภาพแบบหลงตนเองเป็นตัวแปรกำกับความสัมพันธ์ระหว่างความขัดแย้งกับหัวหน้าและพฤติกรรมการทำงานแบบถ่วงความก้าวหน้าขององค์กรได้
 - 1.3 บุคลิกภาพแบบหลงตนเองเป็นตัวแปรกำกับความสัมพันธ์ระหว่างความขัดแย้งกับเพื่อนร่วมงานและพฤติกรรมการทำงานแบบถ่วงความก้าวหน้าของเพื่อนร่วมงานได้

- สมมติฐานข้อที่ 2 ลักษณะนิสัยด้านความโกรธเป็นตัวแปรส่งผ่านอิทธิพลของบุคลิกภาพแบบหลงตนเองไปยังพฤติกรรมการทำงานแบบถ่วงความก้าวหน้าขององค์กรและเพื่อนร่วมงานได้
- สมมติฐานข้อที่ 3 ความจำกัดในองค์กรทำนายพฤติกรรมการทำงานแบบถ่วงความก้าวหน้าขององค์กรและเพื่อนร่วมงานได้
- สมมติฐานข้อที่ 4 ความขัดแย้งกับหัวหน้าทำนายพฤติกรรมการทำงานแบบถ่วงความก้าวหน้าขององค์กรได้
- สมมติฐานข้อที่ 5 ความขัดแย้งกับเพื่อนร่วมงานทำนายพฤติกรรมการทำงานแบบถ่วงความก้าวหน้าของเพื่อนร่วมงานได้

กลุ่มตัวอย่าง คือ คนทำงานในเขตกรุงเทพมหานคร เป็นเพศหญิง 150 คน และเพศชาย 150 คน รวมเป็น 300 คน อายุตั้งแต่ 18 ถึง 50 ปีขึ้นไป

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1. มาตรวัดพฤติกรรมการทำงานแบบถ่วงความก้าวหน้า พัฒนามาจาก Spector และ Fox (2002) เป็นมาตรประมาณค่าแบบลิเคิร์ต (Likert Scale) 5 ระดับ แบ่งออกเป็น 2 มาตรย่อย คือ มาตรวัดพฤติกรรมการทำงานแบบถ่วงความก้าวหน้าขององค์กร (CWB-O) ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ ได้แก่ การถอนตัว (Withdrawal) การละเมิด (Abuse) การลักขโมย (Theft) ความเบี่ยงเบนในการปฏิบัติงาน (Production deviance) และการสร้างความเสียหาย (Sabotage) มีข้อกระทงทั้งหมด 20 ข้อ ($\alpha = .90$) ส่วนมาตรวัดพฤติกรรมการทำงานแบบถ่วงความก้าวหน้าของเพื่อนร่วมงาน (CWB-I) ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ ได้แก่ การละเมิด (Abuse) การลักขโมย (Theft) ความเบี่ยงเบนในการปฏิบัติงาน (Production deviance) และการสร้างความเสียหาย (Sabotage) มีข้อกระทงทั้งหมด 18 ข้อ ($\alpha = .90$)
2. มาตรวัดบุคลิกภาพแบบหลงตนเอง (Narcissistic Personality Inventory) เป็นมาตรประมาณค่าแบบลิเคิร์ต (Likert Scale) 5 ระดับ แบ่งออกเป็น 8 องค์ประกอบ คือ บุคลิกภาพแบบหลงตนเองแบบแสดงออกด้านการแสดงอำนาจ ความสามารถในการพึ่งตนเอง ความเหนือกว่า การชอบแสดงออก การแสวงหา

ผลประโยชน์ การทะนงตน การสมควรได้มากกว่าที่เป็นอยู่ และการหวั่นไหวมากกว่าปกติ ประกอบด้วยข้อกระทงที่ผ่านการคัดเลือกแล้ว จำนวน 45 ข้อ ($\alpha = .89$)

3. มาตรการวัดลักษณะนิสัยด้านความโกรธ (Trait Anger Scale) ของ ทศไนย วงศ์สุวรรณ (2542) พัฒนามาจาก Spielberger (1998) เป็นมาตรประมาณค่าแบบลิเคิร์ต (Likert Scale) 5 ระดับ ประกอบด้วยข้อกระทงที่ผ่านการคัดเลือกแล้ว จำนวน 14 ข้อ ($\alpha = .94$)
4. มาตรการวัดสิ่งเร้าความเครียดในการทำงาน (Job stressors) เป็นมาตรประมาณค่าแบบลิเคิร์ต (Likert Scale) 5 ระดับ 2 มาตรการ ได้แก่ มาตรการวัดความจำกัดในองค์การ (Organizational Constraint Scale/OCS) พัฒนามาจากมาตรของ Spector และ Jex (1998) ประกอบด้วยข้อกระทงที่ผ่านการคัดเลือกแล้วจำนวน 22 ข้อ ($\alpha = .93$) และมาตรการวัดความขัดแย้งกับหัวหน้าและเพื่อนร่วมงาน (Interpersonal Conflict with Supervisor and Coworkers) พัฒนามาจากมาตรของ Frone (2000) ที่ดัดแปลงมาจากมาตรวัดความขัดแย้งระหว่างบุคคลในที่ทำงานของ Spector และ Jex (1998) (Interpersonal Conflict At Work Scale, ICAW) รวมข้อกระทงที่ผ่านการคัดเลือกแล้วจำนวน 14 ข้อ แบ่งเป็น 2 มาตรการย่อย ใช้ข้อกระทงที่เป็นลักษณะความขัดแย้งระหว่างบุคคลเหมือนกัน ได้แก่ มาตรการวัดความขัดแย้งกับหัวหน้า จำนวน 7 ข้อ ($\alpha = .92$) และความขัดแย้งกับเพื่อนร่วมงาน จำนวน 7 ข้อ ($\alpha = .93$)

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยนำแบบสอบถามไปขอความร่วมมือจากกลุ่มตัวอย่างที่เป็นคนทำงานในเขตกรุงเทพมหานคร ที่ทำงานในองค์การของรัฐวิสาหกิจและเอกชน อายุตั้งแต่ 18 ปี ถึง 50 ปีขึ้นไป เป็นเพศชาย 150 คน และเพศหญิง 150 คน รวม 300 คน ได้ตอบแบบสอบถามที่สมบูรณ์ ผู้วิจัยเข้าไปแจกแบบสอบถามด้วยตนเองในองค์การ

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยทดสอบข้อมูลโดยการวิเคราะห์สหสัมพันธ์ ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป เอส พี เอส เอส ฟอว์ วินโดว์ (SPSS for Windows) และวิเคราะห์อิทธิพล (path analysis) ด้วยโปรแกรมลิสเรล (LISREL)

ผลการวิจัย

1. โมเดลทำนายพฤติกรรมการทำงานแบบถ่วงความก้าวหน้าขององค์กรและเพื่อนร่วมงาน มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์อยู่ในเกณฑ์ดี $\chi^2(7, N = 300) = 12.23$, $p = .09$, GFI = .99, AGFI = .94, CFI = .10, RMSEA = .05
2. บุคลิกภาพแบบหลงตนเองเป็นตัวแปรกำกับความสัมพันธ์ระหว่างความสิ่งเร้า ความเครียดในการทำงานและพฤติกรรมการทำงานแบบถ่วงความก้าวหน้าขององค์กรและเพื่อนร่วมงาน พบว่า
 - 2.1 บุคลิกภาพแบบหลงตนเองเป็นตัวแปรกำกับความสัมพันธ์ระหว่างความจำกัดในองค์กรและพฤติกรรมการทำงานแบบถ่วงความก้าวหน้าขององค์กรอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ
 - 2.2 บุคลิกภาพแบบหลงตนเองเป็นตัวแปรกำกับความสัมพันธ์ระหว่างความขัดแย้งกับหัวหน้าและพฤติกรรมการทำงานแบบถ่วงความก้าวหน้าขององค์กรได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
 - 2.3 บุคลิกภาพแบบหลงตนเองเป็นตัวแปรกำกับความสัมพันธ์ระหว่างความขัดแย้งกับเพื่อนร่วมงานและพฤติกรรมการทำงานแบบถ่วงความก้าวหน้าของเพื่อนร่วมงานได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01
3. ลักษณะนิสัยด้านความโกรธเป็นตัวแปรส่งผ่านอิทธิพลของบุคลิกภาพแบบหลงตนเองไปยังพฤติกรรมการทำงานแบบถ่วงความก้าวหน้าขององค์กรและเพื่อนร่วมงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01
4. ความจำกัดในองค์กรทำนายพฤติกรรมการทำงานแบบถ่วงความก้าวหน้าขององค์กรและเพื่อนร่วมงานได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01
5. ความขัดแย้งกับหัวหน้าทำนายพฤติกรรมการทำงานแบบถ่วงความก้าวหน้าขององค์กรได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

6. ความขัดแย้งกับเพื่อนร่วมงานทำนายพฤติกรรมการทำงานแบบถ่วงความก้าวหน้าของเพื่อนร่วมงานได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ข้อเสนอแนะ

1. สิ่งเร้าความเครียดในการทำงานที่ใช้ทำนายพฤติกรรมการทำงานแบบถ่วงความก้าวหน้าในงานวิจัยนี้ประกอบด้วย ความจำกัดในองค์การ ความขัดแย้งกับหัวหน้า และความขัดแย้งกับเพื่อนร่วมงาน ในการศึกษาค้างต่อไปน่าจะนำสิ่งเร้าความเครียดในการทำงานอื่น ๆ เช่น การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ (perceptions of organizational justice) และเสรีภาพในการทำงาน (work autonomy) มาประกอบการทำนายพฤติกรรมการทำงานแบบถ่วงความก้าวหน้าด้วย
2. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ศึกษาเป็นตัวอย่างประชากรในเขตกรุงเทพมหานคร ในการศึกษาครั้งต่อไปควรมีการศึกษาในส่วนภูมิภาคด้วย เพื่อให้ผลการวิจัยมีความหลากหลาย และสามารถนำไปเปรียบเทียบกับผลการวิจัยในเรื่องเดียวกันในเขตกรุงเทพมหานคร
3. จากการทบทวนวรรณกรรม พบว่า ความพึงพอใจในการทำงาน (job satisfaction) มีความสัมพันธ์ทางลบกับพฤติกรรมการทำงานแบบถ่วงความก้าวหน้า ดังนั้นในการศึกษาค้างต่อไป น่าจะนำความพึงพอใจในการทำงานมาใส่ในโมเดลร่วมทำนายพฤติกรรมการทำงานแบบถ่วงความก้าวหน้าด้วย
4. ในการศึกษาครั้งต่อไป ควรนำตัวแปรในโมเดลของการวิจัยครั้งนี้มาแยกคิดเป็นส่วน ๆ เพื่อลองทดสอบว่าโมเดลใดมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์กว่ากัน
5. การวิจัยครั้งนี้ใช้ตัวแปรที่แทนปฏิสัมพันธ์วัดอิทธิพลของตัวแปรกำกับ ดังนั้นในงานวิจัยครั้งต่อไปควรใช้วิธีอื่นเพื่อทดสอบตัวแปรกำกับ

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

รายการอ้างอิง

ภาษาไทย

- กันยารัตน์ สอาดเย็น. (2549). *อิทธิพลของบุคลิกภาพแบบหลงตนเอง ลักษณะของเป้าหมายและความท้าทายของงานต่อแรงจูงใจในกิจกรรมและผลงาน*. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาสังคม คณะจิตวิทยา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ขวัญเรือน แสงจีน. (2546). *ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพและความดึงดูดใจทางกายภาพกับสถานภาพทางสังคม*. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาสังคม คณะจิตวิทยา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ทัศน์ไศย วงศ์สุวรรณ. (2542). *ผลของการปรึกษาเชิงจิตวิทยาแบบกลุ่มตามแนวพิจารณาเหตุผล อารมณ์ และพฤติกรรมต่อความโกรธของนักเรียนวัยรุ่น*. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาการปรึกษา คณะจิตวิทยา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ธเนศ เตชะภักดิ์วงศ์. (2550). *อิทธิพลของความขัดแย้งกับผู้บังคับบัญชาและเพื่อร่วมงานต่อพฤติกรรมการทำงานแบบถ่วงความก้าวหน้า*. โครงการงานทางจิตวิทยา คณะจิตวิทยา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- นิตยา เมธาพิพัฒน์. (2546). *ความแตกต่างระหว่างบุคลิกภาพและเพศในการตีความหมายสิ่งชี้แนะอารมณ์ที่ไม่ใช่วาจา*. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาสังคม คณะจิตวิทยา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ศุภดี คุ้มสานนท์. (2546). *อิทธิพลของบุคลิกภาพ การปฏิสัมพันธ์ทางสังคม และอารมณ์ต่อการพยายามควบคุมอารมณ์*. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาสังคม คณะจิตวิทยา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สิรินรัตน์ ศรีสรवल. (2547). *อิทธิพลของภาพลวงตาทางบวกต่อความพึงพอใจในความสัมพันธ์ของคู่รัก*. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาสังคม คณะจิตวิทยา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สุคนธา มหาอาษา. (2549). *อิทธิพลของบุคลิกภาพแบบหลงตนเองและผลป้อนกลับต่อการอนุমানสาเหตุ*. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาสังคม คณะจิตวิทยา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ภาษาอังกฤษ

- Anderson, C. A., Anderson, K. B., & Deuser, W. E. (1996). Examining an affective aggression framework: Weapon and temperature effects on aggressive thoughts, affect, and attitudes [Electronic version]. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 22, 366-376.
- American Psychiatric Association. (1980). *Diagnostic and statistical manual of mental disorder* (3rd ed). Washington, DC: Author.
- American Psychiatric Association. (1994). *Diagnostic and statistical manual of Mental disorder* (4th ed.). Washington, DC: Author.
- Ames, D. R., Rose, P., & Anderson, C. P. (2006). The NPI-16 as a short measure of narcissism [Electronic version]. *Journal of Research in Personality*, 40, 440-450.
- Anderson, E. (1994). The code of the streets [Electronic version]. *Atlantic Monthly*, 273, 81-94.
- Allen, V. L., & Greenberger, D. B. (1980). Destruction and perceived control [Electronic version]. *Applications of Personal Control*, 2, 85-109.
- Barling, J., & Phillips, M. (1993). Interactional, formal, and distributive justice in the workplace: An exploratory study [Electronic version]. *Journal of Psychology*, 127, 649-656.
- Baron, R. A. (1994). The physical environment of work settings: Effects of task performance, interpersonal relations, and job satisfaction [Electronic version]. *Research in Organizational Behavior*, 16, 1-46.
- Baron, R. A., & Neuman, J. H. (1996). Workplace violence and workplace aggression: Evidence on their relative frequency and potential causes [Electronic version]. *Aggressive Behavior*, 22, 161-173.
- Baumeister, R. F., Smart, L., & Boden, J. M. (1996). Relation of threatened egotism to threatened egotism to violence and aggression: The dark side of high self-esteem [Electronic version]. *Psychological Review*, 103, 5-33.

- Bennett, R. J., & Robinson, S. L. (2000). Development of a measure of workplace deviance [Electronic version]. *Journal of Applied Psychology, 85*, 349-360.
- Brockner, J., Konovsky, M., Cooper-Schneider, R., Folger, R., Martin, C., & Bies, R. J. (1994). Interactive effects of procedural justice and outcome negativity on victims and survivors of job loss [Electronic version]. *Academy of Management Journal, 37*, 397-409.
- Bruk-Lee, V., & Spector, P. E. (2006). The social stressors-counterproductive work behaviors link: Are conflicts with supervisors and coworkers the same? [Electronic version]. *Journal of Occupational Health Psychology, 11*, 145-156.
- 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? [Electronic version]. *Journal of Personality and Social Psychology, 75*, 219-229.
- Campbell, W. K. (1999). Narcissism and romantic attraction [Electronic version]. *Journal of Personality and Social Psychology, 77*, 1254-1270.
- Chen, P. Y., & Spector, P. E. (1992). Relationship of work stressors with aggression, withdrawal, theft and substance abuse: An exploratory study [Electronic version]. *Journal of Occupational and Organizational Psychology, 65*, 177-184.
- Coch, L., & French, J. R. P. (1948). Overcoming resistance to change [Electronic version]. *Human Relations, 1*, 512-532.
- Cohn, E. G., & Rotton, J. (1997). Assault as a function of time and temperature: A moderator-variable time-series analysis [Electronic version]. *Journal of Personality and Social Psychology, 72*, 1322-1334.
- Crosby, F. (1976). A model of egoistical relative deprivation [Electronic version]. *Psychological Review, 83*, 85-113.
- Dailey, R. C., & Kirk, D. J. (1992). Distributive and procedural justice as antecedents of job dissatisfaction and intent to turnover [Electronic version].

Human Relations, 45, 305-317.

Dollard, J., Doob, L. W., Miller, N. E., Mowrer, O. H., & Sears, R. R. (1939).

Frustration and aggression. New Haven, CT: Yale University Press.

Dodge, K. A., & Coie, J. D. (1987). Social-information-processing factors in reactive and proactive aggression in children's peer groups [Electronic version]. *Journal of Personality and Social Psychology*, 53, 1146-1158.

Emmons, R. A. (1984). Factor analysis and construct validity of the Narcissistic Personality Inventory [Electronic version]. *Journal of Personality Assessment*, 48, 291-300.

Emmons, R. A. (1987). Narcissism: Theory and measurement [Electronic version]. *Journal of Personality and Social Psychology*, 52, 11-17.

Feist, J., & Feist, G. J. (2006). *Theories of personality* (6th ed.). Singapore: McGraw Hill.

Fox, S., & Spector, P. E. (1999). A model of work frustration aggression [Electronic version]. *Journal of Organizational Behavior*, 20, 915-931.

Fox, S., Spector, P. E., & Miles, D. (2001). Counterproductive work behavior (CWB) in response to job stressors and organizational justice: Some mediator and moderator tests for autonomy and emotions [Electronic version]. *Journal of Vocational Behavior*, 59, 291-309.

Frone, M. R. (2000). Interpersonal conflict at work and psychological outcomes: Testing a model among young workers [Electronic version]. *Journal of Occupational Health Psychology*, 5, 246-255.

Geddes, D., & Baron, R. A. (1997). Workplace aggression as a consequence of negative performance feedback [Electronic version]. *Management Communications Quarterly*, 10, 433-454

Giacalone, R. A., Greenberg, J. (1997). *Antisocial behavior in organizations*. London: Sage.

Giacalone, R. A., & Knouse, S. B. (1990). Justifying wrongful employee behavior: The role of personality in organizational sabotage [Electronic version]. *Journal of Business Ethics*, 9, 55-61.

- Govoni, S. J. (1992, February). To catch a thief [Electronic version]. *CFO*, 24-32.
- Graham, F. K., Charwat, W. A., Honig, A. S., & Weltz, P. C. (1951). Aggression as a function of the attack and the attacker [Electronic version]. *Journal of Abnormal and Social Psychology*, 46, 512-520.
- Greenberg, J. (1990). Employee theft as a reaction to underpayment inequity: The hidden cost of pay cuts [Electronic version]. *Journal of Applied Psychology*, 75, 561-568.
- Greenberg, J. (1993). Stealing in the name of justice: Informational and interpersonal moderators of theft reactions to underpayment inequity [Electronic version]. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 54, 81-103.
- Greenberg, L., & Barling, J. (1999). Predicting employee aggression against coworkers, subordinates and supervisors: The roles of person behaviors and perceived workplace factors [Electronic version]. *Journal of Organizational Behavior*, 20, 897-913.
- Greenberg, J., & Scott, K. S. (1996). Why do workers bite the hands that feed them? Employee theft as a social exchange process [Electronic version]. *Research in Organizational Behavior*, 18, 111-156.
- Gruys, M. L., & Sackett, P. R. (2003). Investigating the dimensionality of counterproductive work behavior [Electronic version]. *International Journal of Selection and Assessment*, 11, 30-42.
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., Anderson, R. E., & Tatham, R. L. (2006). *Multivariate data analysis* (6th ed.). NJ: Pearson Prentice Hall.
- Hendin, H. M., & Cheek, J. M. (1997). Assessing hypersensitive narcissism: A reexamination of Murray's Narcism Scale [Electronic version]. *Journal of Research in Personality*, 31, 588-599.
- Hershcovis, M. S., Turner, N., Barling, J., Arnold, K. A., Dupré, K. E., Inness, M., et al. (2007). Predicting workplace aggression: A meta-analysis [Electronic version]. *Journal of Applied Psychology*, 92, 228-238.

- Heiserman, A., & Cook, H. (1998). Narcissism, affect, and gender: An empirical examination of Kernberg's and Kohut's theories of narcissism [Electronic version]. *Psychoanalytic Psychology, 15*, 74-92.
- Hoad, C. D. (1993). Violence at work: Perspectives from research among 20 British employers [Electronic version]. *Security Journal, 4*, 64-86.
- Hogan, J., & Hogan, R. (1989). How to measure employee reliability [Electronic version]. *Journal of Applied Psychology, 74*, 273-279.
- Hollinger, R. C., & Clark, J. P. (1982). Formal and informal social controls of employee deviance [Electronic version]. *The Sociology Quarterly, 23*, 333-343.
- Hollinger, R. C., & Clark, J. P. (1983). Deterrence in the workplace: Perceived certainty, perceived severity and employee theft [Electronic version]. *Social Forces, 62*, 398-418.
- Kansi, J. (2003). The Narcissistic Personality Inventory: Applicability in a Swedish population sample [Electronic version]. *Scandinavian Journal of Psychology, 44*, 441-448.
- Klinger, E. (1975). Consequences of commitment to and disengagement from incentives [Electronic version]. *Psychological Review, 82*, 1-25.
- Kubarych, T. S., Deary, I. J., & Austin, E. J. (2004). The Narcissistic Personality Inventory: Factor structure in a non-clinical sample [Electronic version]. *Personality and Individual Differences, 36*, 857-872.
- Lee, C. (1995). Prosocial organizational behaviors: The roles of workplace justice, achievement striving, and pay satisfaction [Electronic version]. *Journal of Business and Psychology, 10*, 197-206.
- Martinko, M. J., Gundlach, M. J., & Douglas, S. C. (2002). Toward an integrative theory of counterproductive work behavior: A causal of reasoning perspective [Electronic version]. *International Journal of Selection and Assessment, 10*, 36-50.

- Miller, S. M., Lack, E. R., & Asroff, S. (1985). Preferences for control and the coronary-prone behavior pattern: I'd rather do it myself [Electronic version]. *Journal of Personality and Social Psychology*, 49, 492-499.
- Moorman, R. H., Niehoff, B. P., & Organ, D. W. (1993). Treating employees fairly and organizational citizenship behavior: Sorting the effects of job satisfaction, organizational commitment, and procedural justice [Electronic version]. *Employee Responsibilities and Rights Journal*, 6, 209-225.
- Neuman, J. H., & Baron, R. A. (1998). Workplace violence and workplace aggression: Evidence concerning specific forms, potential causes, and preferred targets [Electronic version]. *Journal of Management*, 24, 391-419.
- Ones, D. S., Viswesvaran, C., & Schmidt, F. L. (1993). Comprehensive meta-analysis of integrity test validities: Findings and implications for personnel selection and theories of job performance [Electronic version]. *Journal of Applied Psychology*, 78, 679-703.
- Penney, L. M., & Spector, P. E. (2002). Narcissism and counterproductive work behaviors: Do bigger egos mean bigger problems? [Electronic version]. *International Journal of Selection and Assessment*, 10, 126-134.
- Perlow, R., & Latham, L. L. (1993). Relationship of client abuse with locus of control and gender: A longitudinal study in mental retardation facilities [Electronic version]. *Journal of Applied Psychology*, 78, 831-834.
- Peter, L. H., & O' Connor, E. J. (1980). Situational constraints and work outcomes: The influence of a frequently overlooked construct [Electronic version]. *Academy of Management Review*, 5, 391-397.
- Raskin, R., & Hall, C. S. (1981). The Narcissistic Personality Inventory: Alternate from reliability and further evidence of construct validity [Electronic version]. *Journal of Personality Assessment*, 45, 159-162.
- Raskin, R., Novacek, J., & Hogan, R. (1991). Narcissism, self-esteem, and defensive self-enhancement [Electronic version]. *Journal of Personality*, 59, 19-38.

- Raskin, R., & Terry, H. (1988). A principal-components analysis of the Narcissistic Personality Inventory and further evidence of its construct validity [Electronic version]. *Journal of Personality and Social Psychology*, *54*, 890-902.
- Robinson, S. L., & Bennett, R. J. (1995). A typology of deviant workplace behaviors: A multidimensional scaling study [Electronic version]. *Academy of Management Journal*, *38*, 555-572.
- Robinson, S. L., & O'Leary-Kelly, A. M. (1998). Monkey see, monkey do: The influence of work groups on the antisocial behavior of employees [Electronic version]. *Academy of Management Journal*, *41*, 658-672.
- Sackett, P. R. (2002). The structure of counterproductive work behaviors: Dimensionality and relationships with facets of job performance [Electronic version]. *International Journal of Selection and Assessment*, *10*, 5-11.
- Skarlicki, D. P., & Folger, R. (1997). Retaliation in the workplace: The roles of distributive, procedural and interactional justice [Electronic version]. *Journal of Applied Psychology*, *82*, 434-443.
- Skarlicki, D. P., Folger, R., & Tesluk, P. (1999). Personality as a moderator in the relationship between fairness and retaliation [Electronic version]. *Academy of Management Journal*, *42*, 100-108.
- Smalley, R. L., & Stake, J. E. (1966). Evaluating sources of ego-threatening feedback: Self-esteem and narcissism effects [Electronic version]. *Journal of Research in Personality*, *30*, 483-495,
- Spector, P. E. (1975). Relationships of organizational frustration with reported behavioral reactions of employees [Electronic version]. *Journal of Applied Psychology*, *60*, 635-637.
- Spector, P. E. (1978). Organizational frustration: A model and review of the literature [Electronic version]. *Personnel Psychology*, *32*, 815-829.
- Spector, P. F., & Fox, S. (2002). An emotion-centered model of voluntary work behavior: Some parallels between counterproductive work behavior (CWB) and organizational citizenship behavior (OCB) [Electronic version]. *Human*

Resources Management Review, 12, 269-292.

- Spector, P. E., Fox, S., Penny, L.M., Bruursema, K., Goh, A., & Kessler, S. (2005). The dimensionality of counterproductivity: Are all counterproductive behaviors created equal? [Electronic version]. *Journal of Vocational Behavior*, 3, 446-460.
- Spector, P. E., & Jex, S. M. (1998). Development of four self-report measures of job stressors and strain: Interpersonal Conflict Work Scale, Organizational Constraints Scale, Quantitative Workload Inventory, and Physical Symptoms Inventory [Electronic version]. *Journal of Occupational Health Psychology*, 3, 356-367.
- Spielberger, C. D. (1998). Manual for the State-Trait Anger Expression Inventory (STAXI). Odessa, FL: Psychological Assessment Resources, Inc.
- Spielberger, C. D., Reheiser, E. C., & Sydeman, S. J. (1995). Measuring the experience, expression and control of anger. *Issues in Comprehensive Pediatric Nursing*, 18, 207-232.
- Storms, P. L., & Spector, P. E. (1987). Relationship of organizational frustration with reported behavioral reactions: The moderating effect of locus of control [Electronic version]. *Journal of Occupational Psychology*, 60, 227-234.
- Snyder, M. (1974). The self-monitoring of expressive behavior [Electronic version]. *Journal of Personality and Social Psychology*, 30, 526-537.
- Tansky, J. W. (1993). Justice and organizational citizenship behavior: What is the relationship? [Electronic version]. *Employee Responsibilities and Rights Journal*, 6, 195-207.
- Wink, P., & Gough, H. G. (1990). New narcissism scales for the California Psychological Inventory and MMPI [Electronic version]. *Journal of Personality Assessment*, 54, 446-462.
- Wink, P. (1991). Two faces of narcissism [Electronic version]. *Journal of Personality and Social Psychology*, 61, 590-597.



ภาคผนวก

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ภาคผนวก ก

ตารางที่ ก 1

การวิเคราะห์ข้อกระทงวิธีกลุ่มสูง-กลุ่มต่ำ และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างข้อกระทงแต่ละข้อกับคะแนนรวมของข้ออื่น ๆ (Corrected item-total correlation) ของวัดพฤติกรรมการทำงานแบบถ่วงความก้าวหน้าขององค์กร

ข้อ	ด้าน	การวิเคราะห์ข้อกระทงวิธีกลุ่มสูง-ต่ำ				ค่า <i>t</i>	ค่า <i>p</i>	ค่าสหสัมพันธ์ระหว่างข้อกระทงแต่ละข้อกับคะแนนรวมของข้ออื่น ๆ (N = 300)	ข้อที่ผ่านเกณฑ์
		กลุ่มสูง (n = 81)		กลุ่มต่ำ (n = 83)					
		M	SD	M	SD			41 ข้อ	
1	CO01W	4.16	0.91	2.76	1.19	8.49***	.000	.37	√
2	CO02W	3.04	0.93	1.93	0.93	7.63***	.000	.37	√
3	CO03S	2.80	0.86	1.42	0.63	11.75***	.000	.58	√
4	CO04W	3.44	1.08	1.78	0.70	11.63***	.000	.59	√
5	CO05A	3.67	0.95	1.87	0.85	12.78***	.000	.59	√
6	CO06P	1.26	0.63	1.20	0.58	.577	.283	-	-
7	CO07W	1.69	0.68	1.22	0.41	5.36***	.000	.34	√
8	CO08S	1.36	0.66	1.11	0.35	3.02**	.001	.30	√
9	CO09S	1.75	0.86	1.18	0.45	5.35***	.000	.31	√
10	CO10T	2.56	0.94	1.28	0.48	10.99***	.000	.56	√
11	CO11P	1.37	0.64	1.07	0.26	3.88***	.000	.33	√
12	CO12P	1.49	0.69	1.07	0.30	5.03***	.000	.39	√
13	CO13W	1.65	0.90	1.22	0.41	3.99***	.000	.30	√
14	CO14P	1.53	0.65	1.13	0.41	4.67***	.000	.32	√
15	CO15W	3.01	0.78	1.65	0.63	12.27***	.000	.57	√
16	CO16W	2.31	0.98	1.36	0.55	7.56***	.000	.49	√

ข้อ	ด้าน	การวิเคราะห์ข้อกระทงวิธีกลุ่มสูง-ต่ำ						ค่าสหสัมพันธ์ ระหว่างข้อ กระทงแต่ละข้อ กับคะแนนรวม ของข้ออื่น ๆ (N = 300)	ข้อที่ผ่าน เกณฑ์
		กลุ่มสูง (n = 81)		กลุ่มต่ำ (n = 83)		ค่า t	ค่า p		
		M	SD	M	SD				
17	CO17P	1.43	0.69	1.06	0.24	4.60***	.000	.39	√
18	CO18T	1.58	0.86	1.05	0.27	5.30***	.000	.45	√
19	CO19W	3.79	1.10	2.25	1.15	8.75***	.000	.40	√
20	CO20W	2.94	1.10	1.18	0.42	13.47***	.000	.69	√
21	CO21T	2.19	1.12	1.20	0.49	7.24***	.000	.49	√
22	CO22T	2.38	0.94	1.20	0.49	10.01***	.000	.58	√
23	CO23A	2.15	0.95	1.27	0.61	7.08***	.000	.42	√
24	CO24W	3.81	0.91	1.72	0.67	16.75***	.000	.69	√
25	CO25W	2.62	0.86	1.66	0.61	8.18***	.000	.23	√
26	CO26S	3.26	1.07	1.70	0.66	11.22***	.000	.56	√
27	CO27W	1.59	0.79	1.30	0.53	2.77**	.003	.19	√
28	CO28W	4.16	1.08	2.05	1.01	12.95***	.000	.53	√
29	CO29W	1.63	1.02	1.29	0.55	2.65**	.005	.22	√
30	CO30W	2.65	0.90	1.43	0.55	10.50***	.000	.61	√
31	CO31W	2.05	0.92	1.35	0.50	6.02***	.000	.46	√
32	CO32W	3.81	1.27	1.45	0.87	13.92***	.000	.56	√
33	CO33T	2.37	0.86	1.12	0.36	12.10***	.000	.64	√
34	CO34S	2.77	0.90	1.33	0.57	12.25***	.000	.65	√
35	CO35W	2.10	0.87	1.08	0.28	9.95***	.000	.62	√
36	CO36W	2.99	0.90	1.45	0.75	11.90***	.000	.60	√
37	CO37W	3.86	0.92	1.69	0.81	16.11***	.000	.65	√

ข้อ	ด้าน	การวิเคราะห์ข้อกระทงวิธีกลุ่มสูง-ต่ำ						ค่าสหสัมพันธ์ ระหว่างข้อ กระทงแต่ละข้อ กับคะแนนรวม ของข้ออื่น ๆ (N = 300)	ข้อที่ผ่าน เกณฑ์	
		กลุ่มสูง (n = 81)		กลุ่มต่ำ (n = 83)		ค่า t	ค่า p			
		M	SD	M	SD					
38	CO38S	1.89	0.87	1.12	0.48	7.01***	.000	.46	√	
39	CO39S	2.86	1.01	1.41	0.54	11.46***	.000	.56	√	
40	CO40W	2.68	0.95	1.52	0.57	9.48***	.000	.52	√	
41	CO41A	3.59	0.91	1.95	0.82	12.12***	.000	.58	√	
42	CO42W	2.38	0.85	1.20	0.41	11.33***	.000	.61	√	
		α							.93	

หมายเหตุ ค่า t ที่ขีดเส้นใต้คำนวณโดยแยกความแปรปรวน (Equal variances not assumed)

41 ข้อ คือค่าสหสัมพันธ์รวมของข้อกระทงเมื่อวิเคราะห์ 41 ข้อกระทง

ค่าวิกฤตของ $r(298) = .10, p < .05$, หนึ่งหาง.

** $p < .01$, หนึ่งหาง. *** $p < .001$, หนึ่งหาง.

ตารางที่ ก 2

น้ำหนักบรรจุของข้อกระทบในมาตรวัดพฤติกรรมการทำงานแบบถ่วงความก้าวหน้าขององค์การ

(N = 300)

องค์ประกอบ	ข้อ	องค์ประกอบ ที่ 1	องค์ประกอบ ที่ 2	องค์ประกอบ ที่ 3	องค์ประกอบ ที่ 4	องค์ประกอบ ที่ 5
การถอนตัว	15W	.452	.344			
	19W	.742				
	20W	.488	.401	.355		
	24W	.650	.346		.369	
	28W	.747				
	32W	.569	.365		.420	
	37W	.627	.411		.360	
การละเมิด	5A		.923			
	41A		.916			
การลักขโมย	10T			.575		.498
	18T			.672		
	22T			.756		.325
	33T			.802		
ความเบี่ยง เบนในการ ปฏิบัติงาน	11P				.757	
	12P				.759	
	14P				.608	
	17P				.725	
การสร้าง ความเสียหาย	9S					.669
	26S	.328				.691
	39S					.685

ตารางที่ ก 3

ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างข้อกระทงแต่ละข้อกับคะแนนรวมของข้ออื่น ๆ (Corrected item-total correlation) ของมาตรวัดพฤติกรรมการทำงานแบบถ่วงความก้าวหน้าขององค์กร (N = 300)

ข้อ	รหัส	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างข้อกระทงแต่ละข้อกับคะแนนรวมของข้ออื่น ๆ (20 ข้อ)
1	CO15W	.60
2	CO19W	.38
3	CO20W	.66
4	CO24W	.73
5	CO28W	.60
6	CO32W	.63
7	CO37W	.70
8	CO05A	.63
9	CO41A	.62
10	CO10T	.62
11	CO18T	.43
12	CO22T	.59
13	CO33T	.64
14	CO11P	.21
15	CO12P	.29
16	CO14P	.26
17	CO17P	.28
18	CO09S	.27
19	CO26S	.53
20	CO39S	.59
	α	.90

หมายเหตุ ค่าวิกฤตของ $r(298) = .10, p < .05$, หนึ่งหาง.

ตารางที่ ก 4

ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างข้อกระทงแต่ละข้อกับคะแนนรวมของข้ออื่น ๆ (Corrected item-total correlation) ของมาตรวัดพฤติกรรมการทำงานแบบถ่วงความก้าวหน้าขององค์การด้านการถนอมตัว (N = 300)

ข้อ	รหัส	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างข้อกระทงแต่ละข้อกับคะแนนรวมของข้ออื่น ๆ
1	COW15	.54
2	COW19	.43
3	COW20	.60
4	COW24	.76
5	COW28	.66
6	COW32	.66
7	COW37	.75
	α	.85

หมายเหตุ ค่าวิกฤตของ $r(298) = .10, p < .05$, หนึ่งหาง.

ตารางที่ ก 5

ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างข้อกระทงแต่ละข้อกับคะแนนรวมของข้ออื่น ๆ (Corrected item-total correlation) ของมาตรวัดพฤติกรรมการทำงานแบบถ่วงความก้าวหน้าขององค์การด้านการละเมิด (N = 300)

ข้อ	รหัส	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างข้อกระทงแต่ละข้อกับคะแนนรวมของข้ออื่น ๆ
1	COA05	.95
2	COA41	.93
	α	.96

หมายเหตุ ค่าวิกฤตของ $r(298) = .10, p < .05$, หนึ่งหาง.

ตารางที่ ก 6

ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างข้อกระทงแต่ละข้อกับคะแนนรวมของข้ออื่น ๆ (Corrected item-total correlation) ของมาตรวัดพฤติกรรมการทำงานแบบถ่วงความก้าวหน้าขององค์การด้านการลักขโมย (N = 300)

ข้อ	รหัส	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างข้อกระทงแต่ละข้อกับคะแนนรวมของข้ออื่น ๆ
1	COT10	.63
2	COT18	.46
3	COT22	.73
4	COT33	.79
	α	.82

หมายเหตุ ค่าวิกฤตของ $r(298) = .10, p < .05$, หนึ่งหาง.

ตารางที่ ก 7

ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างข้อกระทงแต่ละข้อกับคะแนนรวมของข้ออื่น ๆ (Corrected item-total correlation) ของมาตรวัดพฤติกรรมการทำงานแบบถ่วงขององค์การด้านความเบี่ยงเบนในการปฏิบัติงาน (N = 300)

ข้อ	รหัส	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างข้อกระทงแต่ละข้อกับคะแนนรวมของข้ออื่น ๆ
1	COP11	.56
2	COP12	.58
3	COP14	.41
4	COP17	.51
	α	.72

หมายเหตุ ค่าวิกฤตของ $r(298) = .10, p < .05$, หนึ่งหาง.

ตารางที่ ก 8

ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างข้อกระทงแต่ละข้อกับคะแนนรวมของข้ออื่น ๆ (Corrected item-total correlation) ของมาตรวัดพฤติกรรมการทำงานแบบถ่วงความก้าวหน้าขององค์การด้านการสร้างความเสียหาย (N = 300)

ข้อ	รหัส	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างข้อกระทงแต่ละข้อกับคะแนนรวมของข้ออื่น ๆ
1	COS09	.30
2	COS26	.59
3	COS39	.61
	α	.67

หมายเหตุ ค่าวิกฤตของ $r(298) = .10, p < .05$, หนึ่งหาง.

ตารางที่ ก 9

การวิเคราะห์ข้อกระทบวิธีกลุ่มสูง-กลุ่มต่ำ และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างข้อกระทบแต่ละข้อกับคะแนนรวมของข้ออื่น ๆ (Corrected item-total correlation) ของวัดพฤติกรรมการทำงานแบบถ่วงความก้าวหน้าของเพื่อนร่วมงาน

ข้อ	ด้าน	การวิเคราะห์ข้อกระทบวิธีกลุ่มสูง-ต่ำ				ค่า t	ค่า p	ค่าสหสัมพันธ์ระหว่างข้อกระทบแต่ละข้อกับคะแนนรวมของข้ออื่น ๆ (N = 300)	ข้อที่ผ่านเกณฑ์
		กลุ่มสูง (n = 89)		กลุ่มต่ำ (n = 86)					
		M	SD	M	SD			36 ข้อ	
1	CI01A	3.01	0.98	1.65	0.76	10.24***	.000	.44	√
2	CI02A	2.25	1.01	1.20	0.46	8.88***	.000	.42	√
3	CI03A	1.38	0.67	1.01	0.11	5.18***	.000	.24	√
4	CI04P	2.06	0.73	1.30	0.58	7.58***	.000	.39	√
5	CI05A	1.36	0.69	1.03	0.18	4.26***	.000	.38	√
6	CI06A	3.19	1.17	1.23	0.50	14.51***	.000	.59	√
7	CI07A	2.21	0.97	1.05	0.21	11.10***	.000	.60	√
8	CI08A	2.64	0.82	1.26	0.44	14.05***	.000	.73	√
9	CI09A	3.16	0.93	1.48	0.57	14.50***	.000	.59	√
10	CI10A	2.18	0.63	1.31	0.49	10.10***	.000	.59	√
11	CI11S	1.16	0.56	1.01	0.11	2.40**	.009	.29	√
12	CI12P	1.43	0.77	1.03	0.18	4.68***	.000	.34	√
13	CI13A	3.10	0.94	1.36	0.55	14.98***	.000	.58	√
14	CI14A	1.31	0.58	1.08	0.31	3.34**	.001	.27	√
15	CI15A	1.83	0.82	1.06	0.24	8.59***	.000	.57	√
16	CI16A	1.10	0.37	1.01	0.11	2.18*	.016	.23	√
17	CI17A	2.21	0.92	1.08	0.28	11.08***	.000	.57	√
18	CI18A	2.54	1.01	1.12	0.32	12.62***	.000	.70	√

ข้อ	ด้าน	การวิเคราะห์ข้อกระทงวิธีกลุ่มสูง-ต่ำ				ค่า t	ค่า p	ค่าสหสัมพันธ์ ระหว่างข้อกระทงแต่ละข้อกับคะแนนรวม ของข้ออื่น ๆ ($N = 300$)	ข้อที่ผ่าน เกณฑ์
		กลุ่มสูง ($n = 89$)		กลุ่มต่ำ ($n = 86$)					
		M	SD	M	SD			36 ข้อ	
19	CI19A	1.42	0.62	1.00	0.00	6.35***	.000	.42	√
20	CI20A	1.73	0.72	1.02	0.15	9.07***	.000	.60	√
21	CI21A	2.76	0.92	1.17	0.41	14.87***	.000	.64	√
22	CI22T	1.38	0.67	1.05	0.21	4.52***	.000	.39	√
23	CI23P	2.35	0.84	1.40	0.54	8.96***	.000	.54	√
24	CI24A	2.58	0.82	1.10	0.31	15.85***	.000	.71	√
25	CI25A	2.38	1.03	1.03	0.18	12.16***	.000	.66	√
26	CI26A	3.66	0.96	1.51	0.63	17.54***	.000	.68	√
27	CI27P	1.97	0.75	1.13	0.34	9.65***	.000	.48	√
28	CI28A	2.17	0.69	1.05	0.21	14.55***	.000	.73	√
29	CI29P	2.18	0.85	1.21	0.58	8.89***	.000	.46	√
30	CI30A	1.48	0.76	1.08	0.28	4.71***	.000	.31	√
31	CI31A	2.83	0.73	1.41	0.60	14.10***	.000	.63	√
32	CI32A	2.64	0.82	1.07	0.26	17.31***	.000	.75	√
33	CI33A	1.66	0.80	1.03	0.18	7.24***	.000	.49	√
34	CI34P	1.94	0.79	1.08	0.31	9.56***	.000	.47	√
35	CI35T	1.55	0.62	1.19	0.39	4.66***	.000	.28	√
36	CI36S	1.20	0.59	1.06	0.24	2.14*	.017	.25	√
α								.93	

หมายเหตุ ค่า t ที่ขีดเส้นใต้คำนวณโดยแยกความแปรปรวน (Equal variances not assumed)

36 ข้อ คือค่าสหสัมพันธ์รวมของข้อกระทงเมื่อวิเคราะห์ 36 ข้อกระทง

ค่าวิกฤตของ $n(298) = .10, p < .05$, หนึ่งหาง.

* $p < .05$, หนึ่งหาง. ** $p < .01$, หนึ่งหาง. *** $p < .001$, หนึ่งหาง.

ตารางที่ ก 10

น้ำหนักบรรจุของข้อกระทบในมาตรวัดพฤติกรรมการทำงานแบบถ่วงความก้าวหน้าของเพื่อนร่วมงาน (N = 300)

องค์ประกอบ	ข้อ	องค์ประกอบที่ 1	องค์ประกอบที่ 2	องค์ประกอบที่ 3	องค์ประกอบที่ 4
การละเมิด	8A	.658			
	9A	.712			
	10A	.549			
	13A	.707			
	18A	.749			
	24A	.757			
	25A	.788			
	26A	.698			
	28A	.661		.318	
	31A	.648	.423		
	32A	.813			
ความเบี่ยงเบนในการปฏิบัติงาน	4P	.309	.315		
	29P		.825		
	34P		.477		
การสร้าง ความเสียหาย	11S			.914	
	36S			.894	
การลักขโมย	22T				.854
	35T				.889

ตารางที่ ก 11

ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างข้อกระทงแต่ละข้อกับคะแนนรวมของข้ออื่น ๆ (Corrected item-total correlation) ของมาตรวัดพฤติกรรมการทำงานแบบถ่วงความก้าวหน้าของเพื่อนร่วมงาน (N = 300)

ข้อ	รหัส	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างข้อกระทงแต่ละข้อกับคะแนนรวมของข้ออื่น ๆ (18 ข้อ)
1	CI08A	.72
2	CI09A	.59
3	CI01A	.59
4	CI13A	.61
5	CI18A	.70
6	CI24A	.69
7	CI25A	.66
8	CI26A	.66
9	CI28A	.71
10	CI31A	.67
11	CI32A	.75
12	CI04P	.38
13	CI34P	.47
14	CI29P	.47
15	CI22T	.35
16	CI35T	.24
17	CI11S	.22
18	CI36S	.22
	α	.90

หมายเหตุ ค่าวิกฤตของ $r(298) = .10, p < .05$, หนึ่งหาง.

ตารางที่ ก 12

ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างข้อกระทงแต่ละข้อกับคะแนนรวมของข้ออื่น ๆ (Corrected item-total correlation) ของมาตราวัดพฤติกรรมการทำงานแบบถ่วงความก้าวหน้าของเพื่อนร่วมงานด้านการละเมิด (N = 300)

ข้อ	รหัส	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างข้อกระทงแต่ละข้อกับคะแนนรวมของข้ออื่น ๆ
1	CIA08	.69
2	CIA09	.63
3	CIA10	.57
4	CIA13	.64
5	CIA18	.71
6	CIA24	.71
7	CIA25	.70
8	CIA26	.67
9	CIA28	.68
10	CIA31	.67
11	CIA32	.78
	α	.91

หมายเหตุ ค่าวิกฤตของ $r(298) = .10$, $p < .05$, หนึ่งหาง.

ตารางที่ ก 13

ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างข้อกระทงแต่ละข้อกับคะแนนรวมของข้ออื่น ๆ (Corrected item-total correlation) ของมาตรวัดพฤติกรรมการทำงานแบบถ่วงความก้าวหน้าของเพื่อนร่วมงานด้านการลักขโมย ($N = 300$)

ข้อ	รหัส	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างข้อกระทงแต่ละข้อกับคะแนนรวมของข้ออื่น ๆ
1	CIT22	.65
2	CIT35	.66
	α	.78

หมายเหตุ ค่าวิกฤตของ $r(298) = .10, p < .05$, หนึ่งหาง.

ตารางที่ ก 14

ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างข้อกระทงแต่ละข้อกับคะแนนรวมของข้ออื่น ๆ (Corrected item-total correlation) ของมาตรวัดพฤติกรรมการทำงานแบบถ่วงความก้าวหน้าของเพื่อนร่วมงานด้านความเบี่ยงเบนในการปฏิบัติงาน ($N = 300$)

ข้อ	รหัส	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างข้อกระทงแต่ละข้อกับคะแนนรวมของข้ออื่น ๆ
1	CIP04	.23
2	CIP34	.52
3	CIP29	.52
	α	.61

หมายเหตุ ค่าวิกฤตของ $r(298) = .10, p < .05$, หนึ่งหาง.

ตารางที่ ก 15

ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างข้อกระทงแต่ละข้อกับคะแนนรวมของข้ออื่น ๆ (Corrected item-total correlation) ของมาตราวัดพฤติกรรมการทำงานแบบถ่วงความก้าวหน้าของเพื่อนร่วมงานด้านการสร้างความเสียหาย (N = 300)

ข้อ	รหัส	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างข้อกระทงแต่ละข้อกับคะแนนรวมของข้ออื่น ๆ
1	CIS11	.76
2	CIS06	.76
	α	.86

หมายเหตุ ค่าวิกฤตของ $r(298) = .10, p < .05$, หนึ่งหาง.

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ภาคผนวก ข

ตารางที่ ข 1

การวิเคราะห์ข้อกระทบวิธีกลุ่มสูง-กลุ่มต่ำ และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างข้อกระทบแต่ละข้อกับคะแนนรวมของข้ออื่น ๆ (Corrected item-total correlation) ของมาตรวัดบุคลิกภาพแบบหลงตนเอง

ข้อ	ด้าน	การวิเคราะห์ข้อกระทบวิธีกลุ่มสูง-ต่ำ						ค่าสหสัมพันธ์ระหว่างข้อกระทบแต่ละข้อกับคะแนนรวมของข้ออื่น ๆ (N = 500)		ข้อที่ผ่านเกณฑ์
		กลุ่มสูง (n = 138)		กลุ่มต่ำ (n = 135)		ค่า t	ค่า p	163 ข้อ	162 ข้อ	
		M	SD	M	SD					
1	AU1P	3.64	0.92	2.79	0.91	7.70***	.000	.32	.32	✓
2	SS1P	3.87	0.84	3.03	1.00	7.54***	.000	.31	.31	✓
3	SU1P	3.20	0.92	1.79	0.71	14.16***	.000	.60	.60	✓
4	EX1P	3.75	0.98	3.29	1.01	3.87***	.000	.19	.19	✓
5	EXP1P	2.77	1.05	1.66	0.80	9.83***	.000	.47	.47	✓
6	VA1P	3.45	0.77	2.84	0.73	6.79***	.000	.32	.32	✓
7	EN1P	3.61	0.88	2.53	1.03	9.30***	.000	.43	.43	✓
8	CO1	3.36	0.89	2.65	1.07	5.97***	.000	.24	.24	✓
9	CO2	3.18	1.12	2.73	1.05	3.46**	.001	.10	.10	✓
10	RSS21N	3.32	1.02	3.14	0.94	1.50	.067	-	-	-
11	EX2P	3.46	1.00	2.75	0.93	6.13***	.000	.31	.31	✓
12	VA2P	3.41	0.93	2.67	1.00	6.40***	.000	.35	.35	✓
13	RAU21N	3.34	0.95	2.74	0.77	5.74***	.000	.27	.27	✓
14	EXP2P	2.86	1.04	1.80	0.63	10.18***	.000	.45	.45	✓
15	CO3	3.30	0.92	2.46	0.92	7.60***	.000	.38	.38	✓
16	REN17N	3.38	1.08	2.83	0.97	4.48***	.000	.13	.13	✓
17	SS2P	3.07	1.02	2.11	0.94	8.10***	.000	.36	.36	✓

ข้อ	ด้าน	การวิเคราะห์ข้อกระทงวิธีกลุ่มสูง-ต่ำ						ค่าสหสัมพันธ์ระหว่างข้อกระทงแต่ละข้อกับคะแนนรวมของข้ออื่น ๆ (N = 500)		ข้อที่ผ่านเกณฑ์
		กลุ่มสูง (n = 138)		กลุ่มต่ำ (n = 135)		ค่า t	ค่า p	163 ข้อ	162 ข้อ	
		M	SD	M	SD					
18	AU2P	3.09	1.07	1.98	0.83	<u>9.57***</u>	.000	.46	.46	✓
19	RSU21N	3.49	1.05	2.79	0.97	5.72***	.000	.27	.27	✓
20	REX22N	3.20	1.20	2.41	1.00	<u>5.98***</u>	.000	.32	.32	✓
21	EN2P	3.72	0.83	2.68	0.88	10.03***	.000	.42	.42	✓
22	RAU20N	3.45	1.00	2.61	0.95	7.04***	.000	.33	.33	✓
23	RSU20N	3.57	1.04	2.88	0.88	<u>5.93***</u>	.000	.30	.31	✓
24	REXP23N	2.60	1.06	1.94	0.85	<u>5.69***</u>	.000	.28	.28	✓
25	REX21N	3.35	0.95	2.45	0.90	7.99***	.000	.38	.39	✓
26	AU3P	3.53	0.88	2.37	0.85	11.04***	.000	.48	.48	✓
27	CO4	2.75	1.16	1.79	0.79	<u>8.07***</u>	.000	.37	.37	✓
28	EN3P	3.60	0.95	2.51	1.01	9.22***	.000	.37	.37	✓
29	RVA22N	3.78	1.05	2.89	1.16	6.68***	.000	.32	.32	✓
30	RVA21N	3.97	1.07	3.61	1.05	2.84**	.003	.11	.11	✓
31	AU4P	3.17	0.90	2.03	0.76	<u>11.27***</u>	.000	.50	.50	✓
32	SU2P	3.36	0.93	1.86	0.75	<u>14.72***</u>	.000	.60	.60	✓
33	EX3P	3.46	1.04	2.93	1.05	4.13***	.000	.24	.24	✓
34	EX4P	3.69	0.93	2.85	0.98	7.22***	.000	.36	.36	✓
35	REXP22N	2.37	1.06	1.72	1.01	5.20***	.000	.26	.26	✓
36	RVA20N	4.00	1.01	3.18	1.05	6.59***	.000	.29	.29	✓
37	AU5P	3.36	0.90	2.53	0.78	8.11***	.000	.37	.37	✓
38	SU3P	3.64	0.83	2.70	0.98	<u>8.64***</u>	.000	.40	.40	✓

ข้อ	ด้าน	การวิเคราะห์ข้อกระทงวิธีกลุ่มสูง-ต่ำ						ค่าสหสัมพันธ์ระหว่างข้อกระทงแต่ละข้อกับคะแนนรวมของข้ออื่น ๆ (N = 500)		ข้อที่ผ่านเกณฑ์
		กลุ่มสูง (n = 138)		กลุ่มต่ำ (n = 135)		ค่า t	ค่า p	163 ข้อ	162 ข้อ	
		M	SD	M	SD					
39	REN16N	3.50	1.02	2.92	0.89	5.02***	.000	.19	.19	✓
40	CO5	3.19	1.02	2.35	1.03	6.78***	.000	.26	.26	✓
41	CO6	3.23	0.89	2.74	1.02	4.23***	.000	.17	.17	✓
42	RSS20N	4.05	1.03	4.00	0.86	0.44	.329	-	-	-
43	REX20N	3.57	1.07	2.73	1.02	6.57***	.000	.37	.37	✓
44	EXP3P	2.78	1.09	1.70	0.76	9.61***	.000	.41	.41	✓
45	VA3P	3.43	0.93	2.38	1.00	9.06***	.000	.45	.45	✓
46	RAU19N	3.02	0.90	2.71	0.98	2.73**	.004	.21	.21	✓
47	SU4P	3.39	0.80	2.15	0.65	14.12***	.000	.56	.56	✓
48	EX5P	3.86	0.86	2.87	1.05	8.50***	.000	.43	.43	✓
49	REXP21N	2.28	1.07	1.95	1.10	2.54**	.006	.16	.16	✓
50	RVA19N	3.67	1.12	3.73	1.01	-0.46	.323	-	-	-
51	REN15N	2.88	0.87	2.42	0.82	4.52***	.000	.17	.17	✓
52	CO7	2.87	0.97	2.19	1.00	5.73***	.000	.28	.28	✓
53	VA4P	3.32	0.97	2.11	0.80	11.27***	.000	.54	.54	✓
54	EXP4P	3.02	0.93	1.84	0.89	10.73***	.000	.47	.47	✓
55	EX6P	3.24	1.06	2.07	0.94	9.61***	.000	.44	.44	✓
56	RSU19N	3.50	0.95	2.47	0.90	9.18***	.000	.40	.41	✓
57	RAU18N	3.35	1.11	2.68	0.98	5.26***	.000	.24	.24	✓
58	VA5P	3.44	1.14	2.48	0.99	7.43***	.000	.33	.33	✓
59	EN4P	3.36	0.87	2.45	0.77	9.08***	.000	.33	.32	✓

ข้อ	ด้าน	การวิเคราะห์ข้อกระทงวิธีกลุ่มสูง-ต่ำ						ค่าสหสัมพันธ์ระหว่างข้อกระทงแต่ละข้อกับคะแนนรวมของข้ออื่น ๆ (N = 500)		ข้อที่ผ่านเกณฑ์
		กลุ่มสูง (n = 138)		กลุ่มต่ำ (n = 135)		ค่า t	ค่า p	163 ข้อ	162 ข้อ	
		M	SD	M	SD					
60	CO8	2.99	0.99	2.36	0.83	5.69***	.000	.26	.25	√
61	RAU17N	3.68	0.94	3.19	0.91	4.35***	.000	.18	.18	√
62	REX19N	2.97	0.98	2.13	0.81	<u>7.71***</u>	.000	.36	.36	√
63	RVA18N	3.54	0.91	2.45	0.90	10.02***	.000	.50	.50	√
64	AU6P	3.51	0.80	2.71	0.90	7.80***	.000	.38	.38	√
65	SS3P	3.57	0.93	2.19	1.04	11.65***	.000	.49	.49	√
66	SU5P	3.04	0.90	1.61	0.61	15.28***	.000	.62	.62	√
67	RSU18N	3.53	0.90	3.04	0.88	4.56***	.000	.25	.25	√
68	REX18N	3.22	0.87	2.09	0.81	<u>11.13***</u>	.000	.53	.53	√
69	CO9	3.04	0.94	2.70	0.94	3.00**	.002	.15	.15	√
70	SS4P	3.20	1.11	2.21	1.01	7.76***	.000	.36	.36	√
71	RSU17N	2.61	0.96	1.65	0.96	8.24***	.000	.38	.38	√
72	EX7P	3.38	0.95	2.21	0.89	10.52***	.000	.53	.53	√
73	EXP5P	2.96	1.05	1.88	0.77	<u>9.67***</u>	.000	.47	.47	√
74	EN5P	2.92	1.27	1.86	0.96	<u>7.82***</u>	.000	.37	.37	√
75	RAU16N	3.85	0.98	3.19	0.87	5.89***	.000	.30	.30	√
76	SS5P	3.33	0.90	2.69	0.84	6.11***	.000	.25	.25	√
77	RSU16N	3.56	1.00	3.21	0.92	3.01**	.002	.19	.19	√
78	EXP6P	2.51	1.06	1.70	0.75	<u>7.22***</u>	.000	.41	.41	√
79	REN14N	3.21	0.94	2.60	0.96	5.30***	.000	.20	.19	√
80	CO10	2.65	1.01	1.86	0.77	<u>7.30***</u>	.000	.37	.37	√

ข้อ	ด้าน	การวิเคราะห์ข้อกระทงวิธีกลุ่มสูง-ต่ำ						ค่าสหสัมพันธ์ระหว่างข้อกระทงแต่ละข้อกับคะแนนรวมของข้ออื่น ๆ (N = 500)		ข้อที่ผ่านเกณฑ์
		กลุ่มสูง (n = 138)		กลุ่มต่ำ (n = 135)		ค่า t	ค่า p	163 ข้อ	162 ข้อ	
		M	SD	M	SD					
81	CO11	3.09	0.91	2.23	0.87	8.01***	.000	.42	.42	√
82	SS6P	3.80	0.81	2.99	0.96	7.49***	.000	.33	.33	√
83	REXP20N	2.45	1.15	1.90	0.95	4.35***	.000	.24	.24	√
84	SU6P	3.49	0.87	2.13	0.71	14.21***	.000	.60	.60	√
85	EX8P	3.27	1.11	1.91	0.93	10.93***	.000	.50	.50	√
86	VA6P	3.31	1.07	2.78	1.16	3.97***	.000	.18	.18	√
87	EX9P	3.30	1.04	2.09	0.84	10.55***	.000	.51	.51	√
88	REN13N	2.77	0.96	2.48	0.93	2.50***	.000	.08	.08	√
89	AU7P	3.59	0.80	2.79	0.85	8.11***	.000	.40	.40	√
90	AU8P	3.77	0.87	2.60	0.96	10.50***	.000	.49	.49	√
91	RSS19N	3.78	1.01	3.33	0.95	3.73***	.000	.22	.22	√
92	SU7P	2.77	1.08	1.73	0.77	9.14***	.000	.46	.46	√
93	CO12	3.44	0.94	3.54	0.87	-0.90	.184	-	-	-
94	CO13	2.98	1.01	2.32	0.94	5.61***	.000	.22	.21	√
95	EN6P	3.16	0.87	2.03	0.73	11.59***	.000	.44	.44	√
96	SS7P	2.93	1.01	1.96	0.86	8.56***	.000	.38	.38	√
97	SS8P	3.81	0.91	2.88	0.96	8.25***	.000	.36	.36	√
98	SU8P	3.20	1.18	1.86	0.87	10.75***	.000	.48	.48	√
99	REX17N	3.47	0.89	2.37	0.83	10.59***	.000	.48	.48	√
100	REXP18N	2.48	0.98	1.71	0.70	7.48***	.000	.37	.37	√
101	REXP19N	2.36	0.95	1.73	0.92	5.56***	.000	.30	.30	√

ข้อ	ด้าน	การวิเคราะห์ข้อกระทงวิธีกลุ่มสูง-ต่ำ						ค่าสหสัมพันธ์ระหว่างข้อกระทงแต่ละข้อกับคะแนนรวมของข้ออื่น ๆ (N = 500)		ข้อที่ผ่านเกณฑ์
		กลุ่มสูง (n = 138)		กลุ่มต่ำ (n = 135)		ค่า t	ค่า p	163 ข้อ	162 ข้อ	
		M	SD	M	SD					
102	VA7P	3.27	0.77	2.16	0.78	11.75***	.000	.55	.55	√
103	VA8P	3.17	0.97	1.98	0.83	<u>10.92***</u>	.000	.54	.55	√
104	EN7P	3.93	0.80	3.13	0.99	<u>7.41***</u>	.000	.28	.28	√
105	CO14	3.04	0.99	2.04	0.78	<u>9.23***</u>	.000	.42	.41	√
106	RSS18N	3.75	0.93	3.14	0.94	5.40***	.000	.23	.23	√
107	AU9P	3.49	0.79	2.24	0.89	12.33***	.000	.57	.57	√
109	SU9P	3.61	0.87	2.16	0.83	14.07***	.000	.59	.59	√
110	REX16N	3.41	0.99	2.59	1.10	6.46***	.000	.36	.36	√
111	EXP7P	2.59	1.14	1.61	0.65	<u>8.77***</u>	.000	.43	.43	√
112	VA9P	3.83	0.93	2.81	0.87	9.39***	.000	.44	.44	√
113	EN8P	3.28	1.00	2.49	0.85	7.06***	.000	.30	.30	√
114	CO15	2.83	1.06	2.26	0.94	4.74***	.000	.17	.17	√
115	SS10P	2.51	1.02	1.73	0.69	<u>7.42***</u>	.000	.37	.37	√
116	SS11P	3.20	0.99	2.01	0.89	<u>10.38***</u>	.000	.50	.50	√
117	SU10P	3.35	0.93	1.85	0.86	<u>13.78***</u>	.000	.58	.58	√
118	REXP17N	2.41	0.99	2.46	1.37	-0.37	.356	-	-	-
119	VA10P	3.92	1.03	3.17	1.06	5.96***	.000	.25	.24	√
120	CO16	3.10	1.03	2.97	0.97	1.08	.140	-	-	-
121	AU10P	4.17	2.63	3.64	0.75	2.25*	.013	.10	.10	√
122	REX15N	3.51	0.97	2.46	1.02	8.77***	.000	.39	.39	√
123	EXP8P	2.83	1.10	1.74	0.88	<u>9.08***</u>	.000	.44	.44	√

ข้อ	ด้าน	การวิเคราะห์ข้อกระทงวิธีกลุ่มสูง-ต่ำ						ค่าสหสัมพันธ์ระหว่างข้อกระทงแต่ละข้อกับคะแนนรวมของข้ออื่น ๆ (N = 500)		ข้อที่ผ่านเกณฑ์
		กลุ่มสูง (n = 138)		กลุ่มต่ำ (n = 135)		ค่า t	ค่า p	163 ข้อ	162 ข้อ	
		M	SD	M	SD					
124	CO17	3.36	0.95	3.01	1.11	2.78**	.003	.06	-	-
125	EN9P	3.54	0.81	2.41	0.79	11.75***	.000	.44	.44	√
126	VA11P	3.79	0.85	2.87	0.92	8.61***	.000	.43	.43	√
127	EXP9P	2.75	1.04	1.81	0.92	7.93***	.000	.40	.40	√
128	REX14N	3.43	1.00	2.47	1.15	7.41***	.000	.41	.41	√
129	CO18	2.63	1.03	1.79	0.80	7.59***	.000	.37	.37	√
130	CO19	3.77	1.01	2.70	1.21	7.97***	.000	.35	.35	√
131	VA12P	3.75	1.00	3.06	0.96	5.84***	.000	.30	.30	√
132	AU11P	3.57	0.89	2.48	0.76	10.84***	.000	.51	.51	√
133	SS12P	3.09	1.02	1.98	0.67	10.61***	.000	.47	.47	√
134	SU11P	3.25	0.91	1.69	0.63	16.63***	.000	.66	.66	√
135	REX13N	3.36	1.11	3.21	1.07	1.12	.132	-	-	-
136	CO20	2.93	1.01	2.05	0.80	7.94***	.000	.37	.36	√
137	VA13P	3.73	0.99	2.59	0.95	9.69***	.000	.47	.47	√
138	REXP16N	2.35	0.89	1.91	1.02	3.79***	.000	.23	.23	√
139	RSS17N	3.46	0.98	3.23	0.88	2.02*	.023	.11	.11	√
140	EXP10P	2.49	1.01	1.65	0.71	8.01***	.000	.39	.40	√
141	VA14P	3.77	1.04	2.80	1.09	7.50***	.000	.38	.37	√
142	CO21	3.14	0.89	2.09	0.67	10.99***	.000	.49	.49	√
143	EN10P	3.54	0.90	2.76	0.93	7.07***	.000	.33	.33	√
144	VA15P	3.64	1.00	2.98	0.89	5.77***	.000	.31	.31	√

ข้อ	ด้าน	การวิเคราะห์ข้อกระทงวิธีกลุ่มสูง-ต่ำ						ค่าสหสัมพันธ์ระหว่างข้อกระทงแต่ละข้อกับคะแนนรวมของข้ออื่น ๆ (N = 500)		ข้อที่ผ่านเกณฑ์
		กลุ่มสูง (n = 138)		กลุ่มต่ำ (n = 135)		ค่า t	ค่า p	163 ข้อ	162 ข้อ	
		M	SD	M	SD					
145	EXP11P	2.59	0.88	1.84	0.74	<u>7.64***</u>	.000	.37	.37	√
146	REX12N	2.80	0.91	2.36	0.92	4.00***	.000	.22	.22	√
147	RSS16N	2.77	0.84	2.51	0.90	2.45**	.008	.10	.10	√
148	AU12P	3.33	0.86	2.29	0.79	10.40***	.000	.45	.45	√
149	SU12P	3.83	0.80	2.44	0.96	<u>12.98***</u>	.000	.54	.53	√
150	EXP12P	2.59	1.07	1.60	0.81	<u>8.65***</u>	.000	.47	.46	√
151	CO22	3.14	1.01	2.67	1.11	3.62***	.000	.11	.11	√
152	EN11P	3.34	0.87	2.36	0.82	9.59***	.000	.45	.44	√
153	RAU15N	3.17	0.73	2.47	0.91	7.05***	.000	.33	.33	√
154	SS13P	3.04	0.96	2.18	0.91	7.62***	.000	.32	.32	√
155	SU13P	3.29	0.79	1.88	0.73	15.21***	.000	.60	.60	√
156	CO23	2.86	0.91	2.84	1.01	0.09	.464	-	-	-
157	EXP13P	3.07	0.96	1.89	0.90	10.55***	.000	.49	.49	√
158	EX10P	3.50	0.93	2.26	1.01	10.58***	.000	.49	.49	√
159	CO24	2.54	1.25	2.47	1.17	0.52	.301	-	-	-
160	EN12P	3.00	0.97	2.57	0.85	3.89***	.000	.17	.17	√
161	VA16P	3.43	1.11	2.89	1.01	<u>4.20***</u>	.000	.21	.21	√
162	EX11P	3.67	0.85	2.96	0.86	6.94***	.000	.31	.31	√
164	SU15P	4.06	0.73	3.07	0.93	<u>9.76***</u>	.000	.46	.46	√
165	CO25	2.39	1.06	2.00	0.84	<u>3.38**</u>	.001	.12	.12	√
166	VA17P	3.77	1.03	3.21	0.89	<u>4.75***</u>	.000	.21	.21	√

ข้อ	ด้าน	การวิเคราะห์ข้อกระทงวิธีกลุ่มสูง-ต่ำ				ค่า t	ค่า p	ค่าสหสัมพันธ์ระหว่างข้อกระทงแต่ละข้อกับคะแนนรวมของข้ออื่น ๆ (N = 500)		ข้อที่ผ่านเกณฑ์
		กลุ่มสูง (n = 138)		กลุ่มต่ำ (n = 135)				163 ข้อ	162 ข้อ	
		M	SD	M	SD					
167	EXP14P	2.90	1.13	1.67	0.90	<u>9.99***</u>	.000	.50	.50	✓
168	SS14P	3.12	0.83	2.51	0.78	6.20***	.000	.32	.32	✓
169	SS15P	2.28	1.18	1.46	0.67	<u>7.07***</u>	.000	.37	.37	✓
170	AU13P	3.52	0.86	2.59	0.81	9.19***	.000	.46	.46	✓
171	EXP15P	3.33	0.87	2.24	0.99	9.63***	.000	.46	.46	✓
172	AU14P	3.62	1.01	2.97	1.01	5.26***	.000	.27	.27	✓
α								.96	.96	

หมายเหตุ ค่า t ที่ขีดเส้นใต้คำนวณโดยแยกความแปรปรวน (Equal variances not assumed)

163 ข้อ คือค่าสหสัมพันธ์รวมของข้อกระทงเมื่อวิเคราะห์ 163 ข้อกระทง

162 ข้อ คือค่าสหสัมพันธ์รวมของข้อกระทงเมื่อวิเคราะห์ 162 ข้อกระทง

ค่าวิกฤตของ $r(498) = .07, p < .05$, หนึ่งหาง.

* $p < .05$, หนึ่งหาง. ** $p < .01$, หนึ่งหาง. *** $p < .001$, หนึ่งหาง.

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ ข 2

น้ำหนักบรรทุกของข้อกระทบในมาตรวัดบุคลิกภาพแบบหลงตนเอง (N = 500)

องค์ประกอบ	ข้อ	รหัส	น้ำหนักบรรทุก
ด้านการแสดงอำนาจ	89	AU7P	.571
	132	AU11P	.608
	22	RAU20N	.722
	13	RAU21N	.682
ด้านความสามารถในการพึ่งตนเอง	65	SS3P	.621
	70	SS4P	.745
	76	SS5P	.641
	96	SS7P	.758
	108	SS9P	.525
	133	SS12P	.759
	154	SS13P	.749
ด้านความเหนือกว่า	32	SU2P	.646
	84	SU6P	.673
	109	SU9P	.774
	134	SU11P	.429
	149	SU12P	.674
ด้านการชอบแสดงออก	72	EX7P	.775
	87	EX9P	.538
	158	EX10P	.752
	128	REX14N	.758
	122	REX15N	.799
	110	REX16N	.654
	43	REX20N	.717

องค์ประกอบ	ข้อ	รหัส	น้ำหนักบรรจุ
ด้านการแสวงหาผลประโยชน์	44	EXP3P	.667
	73	EXP5P	.679
	78	EXP6P	.721
	111	EXP7P	.786
	123	EXP8P	.747
	127	EXP9P	.641
	140	EXP10P	.677
	150	EXP12P	.729
ด้านความทะนงตน	119	VA10P	.831
	131	VA12P	.821
	144	VA15P	.764
	166	VA17P	.795
ด้านการสมควรได้มากกว่าที่เป็นอยู่	143	EN10P	.630
	88	REN13N	.674
	79	REN14N	.771
	51	REN15N	.662
	39	REN16N	.812
	16	REN17N	.758
ด้านการหวั่นไหวมากกว่าปกติ	52	CO7	.640
	94	CO13	.794
	105	CO14	.660
	142	CO21	.610

ตารางที่ ข 3

ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างข้อกระทงแต่ละข้อกับคะแนนรวมของข้ออื่น ๆ

(Corrected item-total correlation) ของมาตรวัดบุคลิกภาพแบบหลงตนเอง (N = 500)

ข้อ	รหัส	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างข้อกระทงแต่ละข้อกับคะแนนรวมของข้ออื่น ๆ (46 ข้อ)	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างข้อกระทงแต่ละข้อกับคะแนนรวมของข้ออื่น ๆ (45 ข้อ)
1	RAU20N	.33	.33
2	RAU21N	.28	.28
3	AU11P	.45	.45
4	AU7P	.36	.36
5	SS12P	.49	.49
6	SS7P	.38	.39
7	SS13P	.33	.33
8	SS4P	.40	.41
9	SS5P	.20	.20
10	SS3P	.45	.44
11	SS9P	.45	.44
12	SU9P	.50	.50
13	SU12P	.45	.45
14	SU6P	.51	.52
15	SU2P	.53	.53
16	SU11P	.63	.64
17	REX15N	.37	.36
18	EX7P	.52	.52
19	REX14N	.43	.43
20	EX10P	.48	.47
21	REX20N	.36	.35
22	REX16N	.37	.37
23	EX9P	.52	.53

ข้อ	รหัส	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่าง ข้อกระทงแต่ละข้อกับคะแนนรวม ของข้ออื่น ๆ (46 ข้อ)	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่าง ข้อกระทงแต่ละข้อกับคะแนนรวม ของข้ออื่น ๆ (45 ข้อ)
24	EXP7P	.46	.47
25	EXP8P	.44	.46
26	EXP12P	.46	.47
27	EXP6P	.42	.43
28	EXP5P	.47	.48
29	EXP10P	.40	.42
30	EXP3P	.41	.43
31	EXP9P	.41	.43
32	VA10P	.23	.20
33	VA12P	.29	.27
34	VA17P	.16	.12
35	VA15P	.31	.29
36	RVA21N	.05	-
37	REN16N	.22	.21
38	REN14N	.22	.22
39	REN17N	.15	.15
40	REN13N	.13	.13
41	EN10P	.34	.34
42	REN15N	.20	.20
43	CO13	.20	.20
44	CO14	.43	.44
45	CO7	.26	.27
46	CO21	.50	.50
	α	.89	.89

หมายเหตุ ค่าวิกฤตของ $r(498) = .07, p < .05$, หนึ่งหาง.

ตารางที่ ข 4

ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างข้อกระทงแต่ละข้อกับคะแนนรวมของข้ออื่น ๆ
(Corrected item-total correlation) ของมาตรวัดบุคลิกภาพแบบหลงตนเองด้านการแสดงอำนาจ
(N = 500)

ข้อ	รหัส	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างข้อกระทง แต่ละข้อกับคะแนนรวมของข้ออื่น ๆ
22	RAU20N	.51
13	RAU21N	.53
132	AU11P	.53
89	AU7P	.48
	α	.72

หมายเหตุ ค่าวิกฤตของ $r(498) = .07, p < .05$, หนึ่งหาง.

ตารางที่ ข 5

ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างข้อกระทงแต่ละข้อกับคะแนนรวมของข้ออื่น ๆ
(Corrected item-total correlation) ของมาตรวัดบุคลิกภาพแบบหลงตนเองด้านความสามารถใน
การพึ่งตนเอง (N = 500)

ข้อ	รหัส	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างข้อกระทง แต่ละข้อกับคะแนนรวมของข้ออื่น ๆ
133	SS12P	.69
96	SS7P	.64
154	SS13P	.62
70	SS4P	.63
76	SS5P	.53
65	SS3P	.58
108	SS9P	.53
	α	.85

หมายเหตุ ค่าวิกฤตของ $r(498) = .07, p < .05$, หนึ่งหาง.

ตารางที่ ข 6

ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างข้อกระทงแต่ละข้อกับคะแนนรวมของข้ออื่น ๆ (Corrected item-total correlation) ของมาตราวัดบุคลิกภาพแบบหลงตนเองด้านความเหนือกว่า (N = 500)

ข้อ	รหัส	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างข้อกระทงแต่ละข้อกับคะแนนรวมของข้ออื่น ๆ
109	SU9P	.69
149	SU12P	.53
84	SU6P	.63
32	SU2P	.65
134	SU11P	.58
	α	.82

หมายเหตุ ค่าวิกฤตของ $r(498) = .07, p < .05$, หนึ่งหาง.

ตารางที่ ข 7

ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างข้อกระทงแต่ละข้อกับคะแนนรวมของข้ออื่น ๆ (Corrected item-total correlation) ของมาตราวัดบุคลิกภาพแบบหลงตนเองด้านการชอบแสดงออก (N = 500)

ข้อ	รหัส	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างข้อกระทงแต่ละข้อกับคะแนนรวมของข้ออื่น ๆ
122	REX15N	.69
72	EX7P	.73
128	REX14N	.69
158	EX10P	.70
43	REX20N	.62
110	REX16N	.60
87	EX9P	.51
	α	.87

หมายเหตุ ค่าวิกฤตของ $r(498) = .07, p < .05$, หนึ่งหาง.

ตารางที่ ข 8

ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างข้อกระทงแต่ละข้อกับคะแนนรวมของข้ออื่น ๆ (Corrected item-total correlation) ของมาตราวัดบุคลิกภาพแบบหลงตนเองด้านการแสวงหาผลประโยชน์ (N = 500)

ข้อ	รหัส	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างข้อกระทงแต่ละข้อกับคะแนนรวมของข้ออื่น ๆ
111	EXP7P	.71
123	EXP8P	.67
150	EXP12P	.66
78	EXP6P	.65
73	EXP5P	.61
140	EXP10P	.60
44	EXP3P	.60
	α	.88

หมายเหตุ ค่าวิกฤตของ $r(498) = .07, p < .05$, หนึ่งหาง.

ตารางที่ ข 9

ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างข้อกระทงแต่ละข้อกับคะแนนรวมของข้ออื่น ๆ (Corrected item-total correlation) ของมาตราวัดบุคลิกภาพแบบหลงตนเองด้านความทะนงตน (N = 500)

ข้อ	รหัส	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างข้อกระทงแต่ละข้อกับคะแนนรวมของข้ออื่น ๆ
119	VA10P	.70
131	VA12P	.69
166	VA17P	.67
144	VA15P	.60
	α	.84

หมายเหตุ ค่าวิกฤตของ $r(498) = .07, p < .05$, หนึ่งหาง.

ตารางที่ ข 10

ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างข้อกระทงแต่ละข้อกับคะแนนรวมของข้ออื่น ๆ (Corrected item-total correlation) ของมาตรวัดบุคลิกภาพแบบหลงตนเองด้านการสมควรได้มากกว่าที่เป็นอยู่ (N = 500)

ข้อ	รหัส	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างข้อกระทงแต่ละข้อกับคะแนนรวมของข้ออื่น ๆ
39	REN16N	.68
79	REN14N	.64
16	REN17N	.59
140	REN13N	.55
143	EN10P	.54
51	REN15N	.50
	α	.82

หมายเหตุ ค่าวิกฤตของ $r(498) = .07, p < .05$, หนึ่งหาง.

ตารางที่ ข 11

ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างข้อกระทงแต่ละข้อกับคะแนนรวมของข้ออื่น ๆ (Corrected item-total correlation) ของมาตรวัดบุคลิกภาพหลงตนเองด้านการหวั่นไหวมากกว่าปกติ (N = 500)

ข้อ	รหัส	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างข้อกระทงแต่ละข้อกับคะแนนรวมของข้ออื่น ๆ
94	CO13	.53
105	CO14	.59
52	CO7	.46
142	CO21	.56
	α	.74

หมายเหตุ ค่าวิกฤตของ $r(498) = .07, p < .05$, หนึ่งหาง.

ภาคผนวก ค

ตารางที่ ค 1

การวิเคราะห์ข้อกระทงวิธีกลุ่มสูง-กลุ่มต่ำ และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างข้อกระทงแต่ละข้อกับคะแนนรวมของข้ออื่น ๆ (Corrected item-total correlation) ของมาตรวัดลักษณะนิสัยด้านความโกรธ

ข้อ	การวิเคราะห์ข้อกระทงวิธีกลุ่มสูง-ต่ำ				ค่า t	ค่า p	ค่าสหสัมพันธ์ระหว่างข้อกระทงแต่ละข้อกับคะแนนรวมของข้ออื่น ๆ (N = 100)	ข้อที่ผ่านเกณฑ์	
	กลุ่มสูง (n = 27)		กลุ่มต่ำ (n = 29)						
	M	SD	M	SD			14 ข้อ		
1	3.81	0.48	1.52	0.51	17.33***	.000	.77	✓	
2	3.78	0.64	1.31	0.47	16.51***	.000	.80	✓	
3	4.04	0.65	1.86	0.64	12.62***	.000	.72	✓	
4	3.63	0.88	1.48	0.57	10.85***	.000	.71	✓	
5	2.22	0.70	1.10	0.31	7.85***	.000	.63	✓	
6	2.44	0.75	1.24	0.51	7.052***	.000	.53	✓	
7	3.78	0.80	1.69	0.60	11.07***	.000	.73	✓	
8	2.56	1.22	1.03	0.19	6.64***	.000	.62	✓	
9	4.11	0.70	1.62	0.56	14.76***	.000	.74	✓	
10	4.19	0.74	1.72	0.70	12.81***	.000	.71	✓	
11	3.81	0.68	1.55	0.57	13.49***	.000	.85	✓	
12	3.59	0.69	1.34	0.48	13.97***	.000	.83	✓	
13	3.44	0.85	1.72	0.75	8.05***	.000	.63	✓	
14	3.56	0.70	1.24	0.44	14.76***	.000	.79	✓	
	α							.94	✓

หมายเหตุ ค่า t ที่ขีดเส้นใต้คำนวณโดยแยกความแปรปรวน (Equal variances not assumed)

14 ข้อ คือค่าสหสัมพันธ์รวมของข้อกระทงเมื่อวิเคราะห์ 14 ข้อกระทง

ค่าวิกฤตของ $r(98) = .17, p < .05$, หนึ่งหาง.

*** $p < .001$, หนึ่งหาง.

ภาคผนวก ง

ตารางที่ 1

การวิเคราะห์ข้อกระทบวิธีกลุ่มสูง-กลุ่มต่ำ และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างข้อกระทบแต่ละข้อกับคะแนนรวมของข้ออื่น ๆ (Corrected item-total correlation) ของมาตรวัดความจำกััดในองค์การ

ข้อ	การวิเคราะห์ข้อกระทบวิธีกลุ่มสูง-ต่ำ				ค่า t	ค่า p	ค่าสหสัมพันธ์ระหว่างข้อกระทบแต่ละข้อกับคะแนนรวมของข้ออื่น ๆ (N = 100)	ข้อที่ผ่านเกณฑ์
	กลุ่มสูง (n = 27)		กลุ่มต่ำ (n = 28)					
	M	SD	M	SD			22 ข้อ	
1	3.41	0.84	2.14	0.85	5.54***	.000	.48	√
2	3.67	0.88	2.00	0.54	8.43***	.000	.59	√
3	3.59	0.80	1.96	0.58	8.66***	.000	.60	√
4	3.56	0.93	1.82	0.72	7.72***	.000	.60	√
5	3.15	1.03	1.61	0.69	6.52***	.000	.57	√
6	3.04	0.90	1.68	0.61	6.58***	.000	.48	√
7	3.19	0.92	1.61	0.63	7.44***	.000	.57	√
8	3.22	0.85	1.64	0.62	7.90***	.000	.62	√
9	3.41	0.84	1.68	0.61	8.72***	.000	.69	√
10	3.33	0.88	1.68	0.72	7.65***	.000	.61	√
11	2.89	1.01	1.64	0.62	5.52***	.000	.54	√
12	3.63	0.97	1.64	0.56	9.29***	.000	.66	√
13	3.63	1.01	1.43	0.57	9.93***	.000	.72	√
14	3.44	0.97	1.14	0.45	11.19***	.000	.69	√
15	3.85	1.06	1.39	0.74	9.93***	.000	.67	√
16	3.59	1.15	1.86	1.15	5.60***	.000	.58	√
17	3.04	1.02	1.64	1.10	4.88***	.000	.43	√
18	2.74	0.76	1.43	0.63	6.94***	.000	.56	√
19	2.26	0.81	1.11	0.31	6.88***	.000	.53	√
20	2.85	0.86	1.39	0.50	7.64***	.000	.57	√

ข้อ	การวิเคราะห์ข้อกระทงวิธีกลุ่มสูง-ต่ำ				ค่า t	ค่า p	ค่าสหสัมพันธ์ระหว่างข้อกระทงแต่ละข้อกับคะแนนรวมของข้ออื่น ๆ (N = 100)	ข้อที่ผ่านเกณฑ์
	กลุ่มสูง (n = 27)		กลุ่มต่ำ (n = 28)					
	M	SD	M	SD				
21	3.41	0.89	1.43	0.57	9.78***	.000	.69	√
22	3.15	0.99	1.32	0.48	8.68***	.000	.70	√
	α						.93	

หมายเหตุ ค่า t ที่ขีดเส้นใต้คำนวณโดยแยกความแปรปรวน (Equal variances not assumed)

22 ข้อ คือค่าสหสัมพันธ์รวมของข้อกระทงเมื่อวิเคราะห์ 22 ข้อกระทง

ค่าวิกฤตของ $r(98) = .17, p < .05$, หนึ่งหาง.

*** $p < .001$, หนึ่งหาง.

ตารางที่ 2

การวิเคราะห์ข้อกระทบวิธีกลุ่มสูง-กลุ่มต่ำ และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างข้อกระทบแต่ละข้อกับคะแนนรวมของข้ออื่น ๆ (Corrected item-total correlation) ของมาตรวัดความขัดแย้งกับหัวหน้าและเพื่อนร่วมงาน

ข้อ	ด้าน	การวิเคราะห์ข้อกระทบวิธีกลุ่มสูง-ต่ำ				ค่า <i>t</i>	ค่า <i>p</i>	ค่าสหสัมพันธ์ระหว่างข้อกระทบแต่ละข้อกับคะแนนรวมของข้ออื่น ๆ (N = 200)	ข้อที่ผ่านเกณฑ์
		กลุ่มสูง (n = 54)		กลุ่มต่ำ (n = 54)					
		M	SD	M	SD			40 ข้อ	
1	S01	2.85	0.90	1.80	0.63	7.08***	.000	.50	√
2	S02	2.59	0.74	1.41	0.63	8.96***	.000	.53	√
3	S03	1.87	0.75	1.15	0.41	6.19***	.000	.46	√
4	C01	2.74	0.96	1.30	0.46	10.01***	.000	.62	√
5	S04	2.69	0.72	1.76	0.58	7.34***	.000	.51	√
6	C02	3.46	0.75	1.98	0.71	10.55***	.000	.55	√
7	S05	2.50	0.86	1.24	0.43	9.59***	.000	.58	√
8	S06	2.59	0.84	1.37	0.65	8.47***	.000	.56	√
9	S07	2.67	0.89	1.59	0.50	7.75***	.000	.56	√
10	C03	2.33	0.78	1.22	0.46	9.03***	.000	.53	√
11	S08	1.96	0.97	1.19	0.39	5.46***	.000	.45	√
12	S09	3.37	0.96	1.74	0.56	10.82***	.000	.68	√
13	C04	2.20	0.71	1.13	0.34	10.03***	.000	.53	√
14	S10	2.37	0.81	1.26	0.48	8.67***	.000	.57	√
15	S11	2.80	0.94	1.50	0.67	8.27***	.000	.57	√
16	S12	3.24	0.82	1.65	0.62	11.37***	.000	.63	√
17	C05	2.54	0.77	1.28	0.45	10.36***	.000	.57	√
18	S13	2.72	0.81	1.65	0.65	7.60***	.000	.47	√
19	C06	2.48	0.99	1.24	0.51	8.21***	.000	.47	√
20	S14	2.48	0.79	1.28	0.45	9.67***	.000	.59	√
21	C07	2.78	0.86	1.33	0.48	10.79***	.000	.61	√
22	C08	2.89	0.82	1.33	0.48	12.11***	.000	.65	√
23	S15	2.39	0.81	1.20	0.41	9.60***	.000	.59	√
24	C09	3.15	0.96	1.52	0.64	10.40***	.000	.66	√

ข้อ	ด้าน	การวิเคราะห์ข้อกระทงวิธีกลุ่มสูง-ต่ำ				ค่า t	ค่า p	ค่าสหสัมพันธ์ระหว่างข้อกระทงแต่ละข้อกับคะแนนรวมของข้ออื่น ๆ (N = 200)	ข้อที่ผ่านเกณฑ์
		กลุ่มสูง (n = 54)		กลุ่มต่ำ (n = 54)					
		M	SD	M	SD			40 ข้อ	
25	S16	2.78	0.88	1.35	0.52	10.23***	.000	.65	√
26	S17	1.94	0.88	1.15	0.36	6.17***	.000	.49	√
27	C10	3.00	0.85	1.57	0.57	10.27***	.000	.61	√
28	C11	2.87	0.93	1.70	0.63	7.61***	.000	.52	√
29	C12	3.13	1.03	1.43	0.54	10.79***	.000	.60	√
30	C13	3.07	0.84	1.69	0.54	10.17***	.000	.61	√
31	S18	2.74	0.85	1.35	0.55	10.05***	.000	.62	√
32	S19	2.85	0.92	1.26	0.48	11.27***	.000	.64	√
33	C14	2.98	0.88	1.54	0.57	10.11***	.000	.65	√
34	C15	2.50	0.82	1.30	0.46	9.42***	.000	.59	√
35	C16	2.74	0.78	1.43	0.54	10.20***	.000	.70	√
36	C17	3.02	0.86	1.26	0.44	13.40***	.000	.68	√
37	C18	2.28	0.71	1.11	0.32	11.01***	.000	.62	√
38	C19	3.63	0.96	1.63	0.65	12.68***	.000	.72	√
39	S20	2.20	0.90	1.13	0.34	8.22***	.000	.56	√
40	C20	2.50	0.64	1.26	0.44	11.76***	.000	.67	√
		α						.96	

หมายเหตุ ค่า t ที่ขีดเส้นใต้คำนวณโดยแยกความแปรปรวน (Equal variances not assumed)

40 ข้อ คือค่าสหสัมพันธ์รวมของข้อกระทงเมื่อวิเคราะห์ 40 ข้อกระทง

ค่าวิกฤตของ $r(198) = .15, p < .05$, หนึ่งหาง.

*** $p < .001$, หนึ่งหาง.

ตารางที่ 3

น้ำหนักบรรทุกของข้อกระทบในมาตรวัดความขัดแย้งกับหัวหน้าและเพื่อนร่วมงาน (N = 200)

องค์ประกอบ	ข้อ	องค์ประกอบที่ 1	องค์ประกอบที่ 2
ความขัดแย้งกับเพื่อนร่วมงาน	C01	.715	
	C08	.796	
	C09	.840	
	C12	.882	
	C16	.763	
	C17	.872	
	C19	.858	
ความขัดแย้งกับหัวหน้า	S02		.792
	S05		.674
	S12		.796
	S14		.848
	S16		.835
	S18		.857
	S19		.862

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 4

ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างข้อกระทงแต่ละข้อกับคะแนนรวมของข้ออื่น ๆ
(Corrected item-total correlation) ของมาตรวัดความขัดแย้งระหว่างบุคคลด้านความขัดแย้งกับ
หัวหน้า (N = 200)

ข้อ	รหัส	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างข้อกระทง แต่ละข้อกับคะแนนรวมของข้ออื่น ๆ
1	S02	.70
2	S05	.59
3	S12	.76
4	S14	.79
5	S16	.80
6	S18	.81
7	S19	.83
	α	.92

หมายเหตุ ค่าวิกฤตของ $r(198) = .15, p < .05$, หนึ่งหาง.

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 5

ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างข้อกระทงแต่ละข้อกับคะแนนรวมของข้ออื่น ๆ
(Corrected item-total correlation) ของมาตรวัดความขัดแย้งระหว่างบุคคลด้านความขัดแย้งกับ
เพื่อนร่วมงาน ($N = 200$)

ข้อ	รหัส	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างข้อกระทง แต่ละข้อกับคะแนนรวมของข้ออื่น ๆ
1	C01	.65
2	C08	.73
3	C09	.79
4	C12	.81
5	C16	.71
6	C17	.83
7	C19	.83
	α	.93

หมายเหตุ ค่าวิกฤตของ $r(198) = .15, p < .05$, หนึ่งหาง.

ภาคผนวก จ
ตัวอย่างมาตรวัดที่ใช้ในการวิจัย

“การทำนายพฤติกรรมการทำงานแบบถ่วงความก้าวหน้าขององค์กรและเพื่อนร่วมงานจากบุคลิกภาพแบบหลงตนเอง ลักษณะนิสัยด้านความโกรธ และสิ่งเร้าความเครียดในการทำงาน”

แบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัยนี้ประกอบด้วย 2 ส่วน ดังนี้

ตอนที่ 1 สอบถามข้อมูลส่วนตัว ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษาสูงสุด และประสบการณ์ในการทำงาน

ตอนที่ 2 แบบสำรวจความคิดเห็น ประกอบด้วย 5 ส่วน

1. มาตรวัดพฤติกรรมการทำงานแบบถ่วงความก้าวหน้าขององค์กรและเพื่อนร่วมงาน
2. มาตรวัดบุคลิกภาพแบบหลงตนเอง
3. มาตรวัดความจำกัดในองค์กร
4. มาตรวัดความขัดแย้งกับหัวหน้าและเพื่อนร่วมงาน
5. มาตรวัดลักษณะนิสัยด้านความโกรธ

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

แบบสำรวจความคิดเห็น

คำชี้แจง

เนื่องด้วย นางสาว ประพิมพา จรัลรัตนกุล นิสิตปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยา สังคม คณะจิตวิทยา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย กำลังดำเนินการศึกษาวิจัยเพื่อทำวิทยานิพนธ์ โดยมีผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. คศินางค์ มณีศรี เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และเพื่อให้ผลการวิจัยมีคุณภาพเป็นที่เชื่อถือได้ ผู้วิจัยใคร่ขอความร่วมมือจากท่าน โปรดตอบแบบสำรวจทุกข้อตามความรู้สึกที่แท้จริงของท่าน ในแต่ละข้อให้ท่านทำเครื่องหมาย / ได้เพียงช่องเดียวเท่านั้น และวงกลมรอบตัวเลขเพียงตัวเลขเดียวเท่านั้น ผลการวิเคราะห์ข้อมูลในการศึกษาครั้งนี้จะถูเก็บเป็นความลับและขอรับรองว่าจะไม่มีผลกระทบใด ๆ ต่อตัวท่านทั้งสิ้น

ขอขอบคุณในความร่วมมือมา ณ โอกาสนี้

นางสาว ประพิมพา จรัลรัตนกุล

ตอนที่ 1

ข้อมูลส่วนตัว

คำชี้แจง: โปรดเขียนเครื่องหมาย (/) ลงในช่อง หน้าข้อความที่ตรงกับท่านมากที่สุด

เพศ

หญิง

ชาย

อายุ

18 - 25 ปี

26 - 33 ปี

34 - 41 ปี

42 - 49 ปี

50 ปีขึ้นไป

ระดับการศึกษาสูงสุด ต่ำกว่ามัธยมศึกษาตอนปลาย มัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช.

อนุปริญญา/ปวส

ปริญญาตรี/สูงกว่าปริญญาตรี

ประสบการณ์ในการทำงาน _____ (เดือน/ปี)

ตอนที่ 2
แบบสำรวจความคิดเห็น

คำชี้แจง ขอให้ท่านอ่านข้อความจากแบบสอบถาม และวงกลมล้อมรอบ หมายเลข "1 2 3 4 5" ที่ตรงกับความรู้สึกของท่านมากที่สุด **เพียงหมายเลขเดียวในแต่ละข้อ และโปรดตอบทุกข้อในแบบสำรวจ (ในแบบสำรวจส่วนที่ 2 และ 5 จะใช้คำตอบอีกลักษณะหนึ่ง แต่มีรูปแบบการตอบเหมือนกันกับส่วนที่ 1, 3 และ 4)**

ตัวอย่าง

บ้อยแค่นั้นที่คุณทำพฤติกรรมดังต่อไปนี้ ในที่ทำงานของคุณ	ไม่เคย เลย 1	แทบจะ ไม่เคย 2	ค่อนข้าง บ้าง 3	บ่อย 4	บ่อย ที่สุด 5
1. เล่าถึงความรู้สึกไม่ดีเกี่ยวกับที่ทำงานให้คนนอก ที่ทำงานฟัง	1	2	3	4	5
หากท่านวงกลมล้อมรอบ หมายเลข 1 หมายถึง โดย เจตีย์แล้วท่านไม่เคยเลย ที่จะเล่าถึงความรู้สึกไม่ดี เกี่ยวกับที่ทำงานให้คนนอกที่ทำงานฟัง	(1)	2	3	4	5
หากท่านวงกลมล้อมรอบ หมายเลข 2 หมายถึง โดย เจตีย์แล้วท่านเล่าถึงความรู้สึกไม่ดีเกี่ยวกับที่ทำงาน ให้คนนอกที่ทำงานฟังประมาณครั้งสองครั้งต่อปี	1	(2)	3	4	5
หากท่านวงกลมล้อมรอบ หมายเลข 3 หมายถึง โดย เจตีย์แล้วท่านเล่าถึงความรู้สึกไม่ดีเกี่ยวกับที่ทำงาน ให้คนนอกที่ทำงานฟังประมาณครั้งสองครั้งต่อ เดือน	1	2	(3)	4	5
หากท่านวงกลมล้อมรอบ หมายเลข 4 หมายถึง โดย เจตีย์แล้วท่านเล่าถึงความรู้สึกไม่ดีเกี่ยวกับที่ทำงานให้ คนนอกที่ทำงานฟังประมาณครั้งสองครั้งต่อสัปดาห์	1	2	3	(4)	5
หากท่านวงกลมล้อมรอบ หมายเลข 5 หมายถึง โดย เจตีย์แล้วท่านเล่าถึงความรู้สึกไม่ดีเกี่ยวกับที่ทำงานให้ คนนอกที่ทำงานฟังแทบจะทุกวันหรือทุกวัน	1	2	3	4	(5)

**ตัวอย่างมาตรวัดพฤติกรรมการทำงานแบบถ่วงความก้าวหน้าขององค์กร
และเพื่อนร่วมงาน**

ส่วนที่ 1: ในแต่ละข้อต่อไปนี้ให้วงกลมล้อมรอบ หมายเลขที่ตรงกับท่านมากที่สุด

บ้อยแค่นั้นที่คุณทำพฤติกรรม ดังต่อไปนี้ ในที่ทำงานของคุณ	ไม่เคย เลย 1	แทบ จะไม่ เลย 2	ค่อนข้าง บ้อย 3	บ้อย 4	บ้อย ที่สุด 5
1. เล่าถึงความรู้สึกไม่ดีเกี่ยวกับที่ทำงานให้คน นอกที่ทำงานฟัง (CWB-O, ด้านการละเมิด)	1	2	3	4	5
2. ทำให้ที่ทำงานสกปรก หรือทิ้งขยะเคลื่อน กลาดในที่ทำงาน (CWB-O, ด้านการทำลายหรือทำให้ สิ้นเปลือง)	1	2	3	4	5
3. ปฏิเสธที่จะช่วยบางคนในที่ทำงาน (CWB-I, ด้านความเบี่ยงเบนในการ ปฏิบัติงาน)	1	2	3	4	5
4. นำของใช้จากที่ทำงานกลับบ้าน (CWB-O, ด้านการลักขโมย)	1	2	3	4	5
5. แกล้งทำงานช้าเมื่อโดนเร่งให้เสร็จในเวลา จำกัด (CWB-O, ด้านความเบี่ยงเบนในการ ปฏิบัติงาน)	1	2	3	4	5
8. กลับมาไม่ทันเวลาพักเที่ยง (CWB-O, ด้านการถอนตัว)	1	2	3	4	5
12. พุดจากระแทกใส่บางคนในที่ทำงาน (CWB-I, ด้านการละเมิด)	1	2	3	4	5
16. ทำลายทรัพย์สินที่เป็นของคนในที่ ทำงาน (CWB-I, ด้านการทำลาย หรือการทำให้สิ้นเปลือง)	1	2	3	4	5
25. หยิบของของเพื่อนร่วมงานติดมือกลับบ้าน (CWB-I, ด้านการลักขโมย)	1	2	3	4	5

หมายเหตุ: มาตรวัดพฤติกรรมการทำงานแบบถ่วงความก้าวหน้าขององค์กรและเพื่อนร่วมงาน
ที่ใช้จริงมี 38 ข้อ หากผู้ใดสนใจมาตรวัดบุคลิกภาพนี้ สามารถติดต่อได้ที่ ผู้ช่วยศาสตราจารย์
ดร.ศศินางค์ มณีศรี คณะจิตวิทยา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตัวอย่างมาตรวัดบุคลิกภาพแบบหลงตนเอง

ส่วนที่ 2: ในแต่ละข้อต่อไปนี้ให้วงกลมล้อมรอบ หมายเลขที่ตรงกับท่านมากที่สุด

ข้อ	ข้อความ	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	ไม่เห็นด้วย	ทั้งสองข้างพอๆกัน	เห็นด้วย	เห็นด้วยอย่างยิ่ง
		1	2	3	4	5
1	ฉันมองว่าตัวเองเป็นผู้นำที่ดี (ด้านการแสดงอำนาจ)	1	2	3	4	5
2	ฉันคิดว่าฉันแน่พอที่จะไม่ต้องง้อใคร (ด้านความสามารถในการพึ่งตนเอง)	1	2	3	4	5
4	ฉันเชื่อว่าฉันเป็นคนพิเศษกว่าคนอื่น (ด้านความเหนือกว่า)	1	2	3	4	5
6	ฉันชอบการแสดงออกต่อหน้าผู้คนจำนวนมาก (ด้านการชอบแสดงออก)	1	2	3	4	5
9	ฉันชอบมองตัวเองในกระจกทุกครั้งที่มีโอกาส (ด้านความทะนงตน)	1	2	3	4	5
11	ฉันไม่สนใจว่าใครจะคิดอย่างไร ขอเพียงฉันได้ในสิ่งที่ฉันต้องการก็พอ (ด้านการแสวงหาผลประโยชน์)	1	2	3	4	5
12	ฉันรู้สึกว่ามีใคร ๆ ก็แอบพูดถึงฉัน (บุคลิกภาพแบบหลงตนเองที่ไวต่อสิ่งแวดล้อม)	1	2	3	4	5
26	ฉันพอใจกับชีวิตของฉันที่เป็นอยู่ และไม่ต้องทำอะไรมากไปกว่านี้ (ด้านความต้องการได้มากกว่าที่เป็นอยู่)	1	2	3	4	5

หมายเหตุ มาตรวัดบุคลิกภาพแบบหลงตนเองที่ใช้จริงมี 45 ข้อ

หากผู้ใดสนใจมาตรวัดบุคลิกภาพแบบหลงตนเองนี้ สามารถติดต่อได้ที่

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ศักดิ์นางค์ มณีศรี คณะจิตวิทยา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตัวอย่างมาตรวัดความจำกัดในองค์การ

ส่วนที่ 3: ในแต่ละข้อต่อไปนี้ให้วงกลมล้อมรอบ หมายเลขที่ตรงกับท่านมากที่สุด

บ่อยแคไหนที่คุ่นมักพบปัญหาหรือรู้สึกแย กับงานที่ทําเนื่องจากเหตุผลดังต่อไปนี้	ไม่เคย เลย 1	แทบจะ ไม่เลย 2	ค่อน ข้าง บ่อย 3	บ่อย 4	บ่อย ที่สุด 5
1. อุปกรณหรือวัสดุคุณภาพต่ำ	1	2	3	4	5
2. กฎเกณฑ์หรือกระบวนการดำเนินงาน ขององค์การ	1	2	3	4	5
3. พนักงานหรือเพื่อนร่วมงานคนอื่น	1	2	3	4	5
4. หัวหน้า	1	2	3	4	5
5. ขาดแคลนอุปกรณ์หรือเครื่องใช้ต่าง ๆ	1	2	3	4	5

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

หมายเหตุ มาตรวัดความจำกัดในองค์การที่ใช้จริงมี 22 ข้อ

หากผู้ใดสนใจมาตรวัดความจำกัดในองค์การนี้ สามารถติดต่อได้ที่

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.คณางค์ มณีศรี คณะจิตวิทยา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตัวอย่างมาตรวัดความขัดแย้งกับหัวหน้าและเพื่อนร่วมงาน

ส่วนที่ 4: ในแต่ละข้อต่อไปนี้ให้วงกลมล้อมรอบ หมายเลขที่ตรงกับท่านมากที่สุด

ข้อความ	ไม่เคยเลย	แทบจะไม่เลย	ค่อนข้างบ่อย	บ่อย	บ่อยที่สุด
	1	2	3	4	5
1. บ่อยแค่ไหนที่หัวหน้าขึ้นเสียงใส่คุณ ?	1	2	3	4	5
2. บ่อยแค่ไหนที่หัวหน้าพูดจาไม่ดีใส่คุณ ?	1	2	3	4	5
3. บ่อยแค่ไหนที่หัวหน้าทำร้ายจิตใจของคุณ ?	1	2	3	4	5
8. บ่อยแค่ไหนที่เพื่อนร่วมงานขึ้นเสียงใส่คุณ ?	1	2	3	4	5
9. บ่อยแค่ไหนที่เพื่อนร่วมงานพูดจาไม่ดีใส่คุณ ?	1	2	3	4	5
10. บ่อยแค่ไหนที่เพื่อนร่วมงานทำร้ายจิตใจของคุณ ?	1	2	3	4	5

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

หมายเหตุ มาตรวัดความขัดแย้งกับหัวหน้าและเพื่อนร่วมงานที่ใช้จริงมี 14 ข้อ

หากผู้ใดสนใจมาตรวัดความขัดแย้งกับหัวหน้าและเพื่อนร่วมงานนี้ สามารถติดต่อได้ที่

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ศักดิ์นางค์ มณีศรี คณะจิตวิทยา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตัวอย่างมาตรวัดความโกรธของ ทศไนย วงศ์สุวรรณ, 2542

ส่วนที่ 5: ในแต่ละข้อต่อไปนี้ให้วงกลมล้อมรอบ หมายเลขที่ตรงกับท่านมากที่สุด

โดยทั่ว ๆ ไปแล้ว....	เกือบ จะไม่ เลย	มีบ้าง	ค่อนข้าง บ่อย	บ่อย	เสมอ ๆ หรือเป็น ประจำ
	1	2	3	4	5
1. ฉันทโกรธง่าย	1	2	3	4	5
2. ฉันทขี้โมโห	1	2	3	4	5
3. ฉันทเป็นคนอารมณ์ร้อน	1	2	3	4	5
4. ฉันทรู้สึกหงุดหงิดเมื่อไม่ได้รับการ ยกย่องในผลงานที่ทำไว้	1	2	3	4	5
5. ฉันทโกรธมากจนควบคุมไม่ได้	1	2	3	4	5

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

หมายเหตุ มาตรวัดลักษณะนิสัยด้านความโกรธที่ใช้จริงมี 14 ข้อ

หากผู้ใดสนใจมาตรวัดลักษณะนิสัยด้านความโกรธนี้ สามารถติดต่อได้ที่

รองศาสตราจารย์ สุภาพรพรณ โคตรจรัส คณะจิตวิทยา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ภาคผนวก จ

DATE: 1/ 1/2002

TIME: 3:00

L I S R E L 8.72S

BY

Karl G. Jöreskog & Dag Sörbom

This program is published exclusively by
 Scientific Software International, Inc.
 7383 N. Lincoln Avenue, Suite 100
 Lincolnwood, IL 60712, U.S.A.
 Phone: (800)247-6113, (847)675-0720, Fax: (847)675-2140
 Copyright by Scientific Software International, Inc., 1981-2005
 Use of this program is subject to the terms specified in the
 Universal Copyright Convention.
 Website: www.ssicentral.com

The following lines were read from file C:\Documents and Settings\Klom\Desktop\New Folder\moderated_mediated model.LPJ:

TI model
 DA NI=10 NO=300 MA=CM
 RA FI='C:\Documents and Settings\Klom\Desktop\New Folder\LIS.psf'
 SE
 6 2 5 7 3 4 8 9 10 1 /
 MO NX=7 NY=3 BE=FU GA=FI PS=SY TY=FI TX=FI
 FR BE(2,1) BE(3,1) GA(1,7) GA(2,1) GA(2,2) GA(2,4) GA(2,5) GA(3,1) GA(3,3)
 FR GA(3,4) GA(3,6) TH(2,1) TH(3,1) TH(6,2) TH(3,2) TH(7,2) TH(7,1)
 PD
 OU SE TV SS SC RS EF MI ND=3

TI model

Number of Input Variables 10
 Number of Y - Variables 3
 Number of X - Variables 7
 Number of ETA - Variables 3
 Number of KSI - Variables 7
 Number of Observations 300

TI model

Covariance Matrix

	TAnger	CWB-O	CWB-I	Jobcon	SUP	COW
	-----	-----	-----	-----	-----	-----
TAnger	0.502					
CWB-O	0.253	0.438				
CWB-I	0.161	0.096	0.208			
Jobcon	0.064	0.178	0.106	0.285		

SUP	0.155	0.336	0.056	0.213	0.500	
COW	0.092	0.048	0.186	0.157	0.097	0.359
NAR*J	-0.044	-0.023	-0.012	-0.032	-0.041	-0.032
NAR*S	-0.056	0.000	-0.060	-0.041	0.001	-0.097
NAR*C	-0.036	-0.076	0.013	-0.032	-0.097	0.002
Narciss	0.302	0.172	0.109	0.045	0.072	0.042

Covariance Matrix

	NAR*J	NAR*S	NAR*C	Narciss
NAR*J	0.072			
NAR*S	0.054	0.131		
NAR*C	0.040	0.033	0.084	
Narciss	-0.034	-0.039	-0.029	0.285

Means

TAnger	CWB-O	CWB-I	Jobcon	SUP	COW
2.344	2.142	1.739	2.472	1.933	2.190

Means

NAR*J	NAR*S	NAR*C	Narciss
0.044	0.072	0.042	3.114

TI model

Parameter Specifications

BETA

	TAnger	CWB-O	CWB-I
TAnger	0	0	0
CWB-O	1	0	0
CWB-I	2	0	0

GAMMA

	Jobcon	SUP	COW	NAR*J	NAR*S	NAR*C
TAnger	0	0	0	0	0	0
CWB-O	4	5	0	6	7	0
CWB-I	8	0	9	10	0	11

GAMMA

	Narciss
TAnger	3
CWB-O	0
CWB-I	0

PHI

	Jobcon	SUP	COW	NAR*J	NAR*S	NAR*C
	-----	-----	-----	-----	-----	-----
Jobcon	12					
SUP	13	14				
COW	15	16	17			
NAR*J	18	19	20	21		
NAR*S	22	23	24	25	26	
NAR*C	27	28	29	30	31	32
Narciss	33	34	35	36	37	38

PHI

	Narciss

Narciss	39

PSI

TAnger	CWB-O	CWB-I
-----	-----	-----
40	41	42

ALPHA

TAnger	CWB-O	CWB-I
-----	-----	-----
49	50	51

TI model

Number of Iterations = 15

LISREL Estimates (Maximum Likelihood)

BETA

	TAnger	CWB-O	CWB-I
	-----	-----	-----
TAnger	--	--	--
CWB-O	0.420 (0.034) 12.256	--	--
CWB-I	0.277 (0.025) 11.137	--	--

GAMMA

	Jobcon	SUP	COW	NAR*J	NAR*S	NAR*C
	-----	-----	-----	-----	-----	-----
TAnger	--	--	--	--	--	--
CWB-O	0.184 (0.051) 3.590	0.537 (0.038) 14.158	--	0.197 (0.103) 1.906	0.168 (0.075) 2.229	--
CWB-I	0.121 (0.035) 3.419	--	0.427 (0.032) 13.467	0.095 (0.072) 1.319	--	0.257 (0.066) 3.904

GAMMA

	Narciss

TAnger	1.244 (0.081) 15.436
CWB-O	--
CWB-I	--

Covariance Matrix of Y and X

	TAnger	CWB-O	CWB-I	Jobcon	SUP	COW
	-----	-----	-----	-----	-----	-----
TAnger	0.501					
CWB-O	0.253	0.441				
CWB-I	0.156	0.108	0.207			
Jobcon	0.058	0.177	0.106	0.285		
SUP	0.091	0.336	0.061	0.210	0.496	
COW	0.055	0.079	0.182	0.156	0.092	0.353
NAR*J	-0.043	-0.022	-0.012	-0.032	-0.041	-0.032
NAR*S	-0.050	0.006	-0.046	-0.041	0.003	-0.097
NAR*C	-0.036	-0.060	0.012	-0.032	-0.097	0.001
Narciss	0.355	0.183	0.112	0.047	0.073	0.045

Covariance Matrix of Y and X

	NAR*J	NAR*S	NAR*C	Narciss
	-----	-----	-----	-----
NAR*J	0.072			
NAR*S	0.054	0.131		
NAR*C	0.040	0.033	0.084	
Narciss	-0.034	-0.040	-0.029	0.286

Mean Vector of Eta-Variables

TAnger	CWB-O	CWB-I
-----	-----	-----
2.344	2.142	1.739

PHI

	Jobcon	SUP	COW	NAR*J	NAR*S	NAR*C
	-----	-----	-----	-----	-----	-----
Jobcon	0.285 (0.024) 12.083					
SUP	0.210 (0.025) 8.469	0.496 (0.040) 12.324				
COW	0.156 (0.021) 7.560	0.092 (0.025) 3.728	0.353 (0.029) 12.232			
NAR*J	-0.032 (0.009) -3.690	-0.041 (0.011) -3.677	-0.032 (0.009) -3.338	0.072 (0.006) 12.083		
NAR*S	-0.041 (0.012) -3.564	0.003 (0.015) 0.180	-0.097 (0.014) -7.031	0.054 (0.007) 8.375	0.131 (0.011) 12.083	
NAR*C	-0.032 (0.009) -3.433	-0.097 (0.013) -7.473	0.001 (0.010) 0.055	0.040 (0.005) 7.898	0.033 (0.006) 5.139	0.084 (0.007) 12.095
Narciss	0.047 (0.017) 2.843	0.073 (0.022) 3.294	0.045 (0.019) 2.406	-0.034 (0.008) -4.084	-0.040 (0.011) -3.534	-0.029 (0.009) -3.234

PHI

	Narciss

Narciss	0.286 (0.024) 12.086

PSI

Note: This matrix is diagonal.

TAnger	CWB-O	CWB-I
-----	-----	-----
0.059 (0.049) 1.204	0.125 (0.013) 9.406	0.071 (0.006) 11.015

Squared Multiple Correlations for Structural Equations

TAnger	CWB-O	CWB-I
-----	-----	-----
0.881	0.716	0.655

Squared Multiple Correlations for Reduced Form

TAnger	CWB-O	CWB-I
-----	-----	-----
0.881	0.693	0.633

Reduced Form

	Jobcon	SUP	COW	NAR*J	NAR*S	NAR*C
TAnger	--	--	--	--	--	--
CWB-O	0.184 (0.051) 3.590	0.537 (0.038) 14.158	--	0.197 (0.103) 1.906	0.168 (0.075) 2.229	--
CWB-I	0.121 (0.035) 3.419	--	0.427 (0.032) 13.467	0.095 (0.072) 1.319	--	0.257 (0.066) 3.904

Reduced Form

	Narciss
TAnger	----- 1.244 (0.081) 15.436
CWB-O	0.522 (0.051) 10.230
CWB-I	0.344 (0.031) 11.174

ALPHA

TAnger	CWB-O	CWB-I
-----	-----	-----
-1.529 (0.252)	-0.355 (0.130)	-0.158 (0.099)
-6.064	-2.737	-1.599

Goodness of Fit Statistics

Degrees of Freedom = 7

Minimum Fit Function Chi-Square = 12.559 (P = 0.0836)

Normal Theory Weighted Least Squares Chi-Square = 12.228 (P = 0.0933)

Estimated Non-centrality Parameter (NCP) = 5.228

90 Percent Confidence Interval for NCP = (0.0 ; 19.069)

Minimum Fit Function Value = 0.0420

Population Discrepancy Function Value (F0) = 0.0179

90 Percent Confidence Interval for F0 = (0.0 ; 0.0653)

Root Mean Square Error of Approximation (RMSEA) = 0.0506

90 Percent Confidence Interval for RMSEA = (0.0 ; 0.0966)

P-Value for Test of Close Fit (RMSEA < 0.05) = 0.433

Expected Cross-Validation Index (ECVI) = 0.439

90 Percent Confidence Interval for ECVI = (0.387 ; 0.452)

ECVI for Saturated Model = 0.377

ECVI for Independence Model = 6.180

Chi-Square for Independence Model with 45 Degrees of Freedom = 1784.637

Independence AIC = 1804.637

Model AIC = 128.228

Saturated AIC = 110.000

Independence CAIC = 1851.675

Model CAIC = 401.047

Saturated CAIC = 368.708

Normed Fit Index (NFI) = 0.993

Non-Normed Fit Index (NNFI) = 0.979

Parsimony Normed Fit Index (PNFI) = 0.154

Comparative Fit Index (CFI) = 0.997

Incremental Fit Index (IFI) = 0.997

Relative Fit Index (RFI) = 0.955

Critical N (CN) = 440.852

Root Mean Square Residual (RMR) = 0.00352

Standardized RMR = 0.0149

Goodness of Fit Index (GFI) = 0.992

Adjusted Goodness of Fit Index (AGFI) = 0.936

Parsimony Goodness of Fit Index (PGFI) = 0.126

TI model

Fitted Covariance Matrix

	TAnger	CWB-O	CWB-I	Jobcon	SUP	COW
	-----	-----	-----	-----	-----	-----
TAnger	0.501					
CWB-O	0.253	0.441				
CWB-I	0.156	0.108	0.207			
Jobcon	0.058	0.177	0.106	0.285		
SUP	0.154	0.336	0.061	0.210	0.496	
COW	0.085	0.051	0.182	0.156	0.092	0.353
NAR*J	-0.043	-0.022	-0.012	-0.032	-0.041	-0.032
NAR*S	-0.050	0.006	-0.046	-0.041	0.003	-0.097
NAR*C	-0.036	-0.075	0.012	-0.032	-0.097	0.001
Narciss	0.302	0.174	0.112	0.047	0.073	0.045

Fitted Covariance Matrix

	NAR*J	NAR*S	NAR*C	Narciss
	-----	-----	-----	-----
NAR*J	0.072			
NAR*S	0.054	0.131		
NAR*C	0.040	0.033	0.084	
Narciss	-0.034	-0.040	-0.029	0.286

Fitted Means

TAnger	CWB-O	CWB-I	Jobcon	SUP	COW
-----	-----	-----	-----	-----	-----
2.344	2.142	1.739	2.472	1.933	2.190

Fitted Means

NAR*J	NAR*S	NAR*C	Narciss
-----	-----	-----	-----
0.044	0.072	0.042	3.114

Fitted Residuals

	TAnger	CWB-O	CWB-I	Jobcon	SUP	COW
	-----	-----	-----	-----	-----	-----
TAnger	0.001					
CWB-O	0.000	-0.003				
CWB-I	0.005	-0.011	0.001			
Jobcon	0.005	0.002	0.001	0.000		
SUP	0.001	0.000	-0.005	0.003	0.003	
COW	0.008	-0.003	0.004	0.001	0.005	0.006
NAR*J	-0.001	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000
NAR*S	-0.007	-0.006	-0.014	0.000	-0.001	-0.001
NAR*C	0.000	-0.001	0.001	0.000	0.000	0.001
Narciss	0.000	-0.002	-0.003	-0.002	-0.001	-0.003

Fitted Residuals

	NAR*J	NAR*S	NAR*C	Narciss
	-----	-----	-----	-----
NAR*J	0.000			
NAR*S	0.000	0.000		
NAR*C	0.000	0.000	0.000	
Narciss	0.000	0.001	0.000	0.000

Fitted Residuals for Means

TAnger	CWB-O	CWB-I	Jobcon	SUP	COW
-----	-----	-----	-----	-----	-----
0.000	--	0.000	--	--	--

Fitted Residuals for Means

NAR*J	NAR*S	NAR*C	Narciss
-----	-----	-----	-----
--	--	0.000	--

Summary Statistics for Fitted Residuals

Smallest Fitted Residual = -0.014
 Median Fitted Residual = 0.000
 Largest Fitted Residual = 0.008

Stemleaf Plot

-1410
 -121
 -1013
 - 81
 - 618
 - 4152
 - 2197763
 - 01943276532211000000000
 011222335788002336
 21748
 41564
 6106

Standardized Residuals

	TAnger	CWB-O	CWB-I	Jobcon	SUP	COW
	-----	-----	-----	-----	-----	-----
TAnger	0.559					
CWB-O	0.031	-0.629				
CWB-I	0.884	-1.327	0.800			
Jobcon	0.631	0.631	0.631	--		
SUP	0.153	0.025	-0.597	0.631	0.416	
COW	1.013	-0.461	1.320	0.631	0.995	1.315
NAR*J	-0.163	-0.163	-0.163	--	-0.163	-0.163
NAR*S	-1.185	-2.587	-3.216	--	-0.483	-0.483
NAR*C	0.101	-0.675	0.791	--	0.091	0.692
Narciss	0.717	-0.635	-1.052	-0.631	-0.351	-0.901

Standardized Residuals

	NAR*J	NAR*S	NAR*C	Narciss
	-----	-----	-----	-----
NAR*J	--			
NAR*S	--	--		
NAR*C	--	--	0.998	
Narciss	0.163	0.483	-0.039	-0.853

Summary Statistics for Standardized Residuals

Smallest Standardized Residual = -3.216

Median Standardized Residual = 0.000

Largest Standardized Residual = 1.320

Stemleaf Plot

- 3|2
 - 2|6
 - 2|
 - 1|
 - 1|321
 - 0|9976666555
 - 0|4222220000000000
 0|11224
 0|566666677889
 1|00033

Largest Negative Standardized Residuals

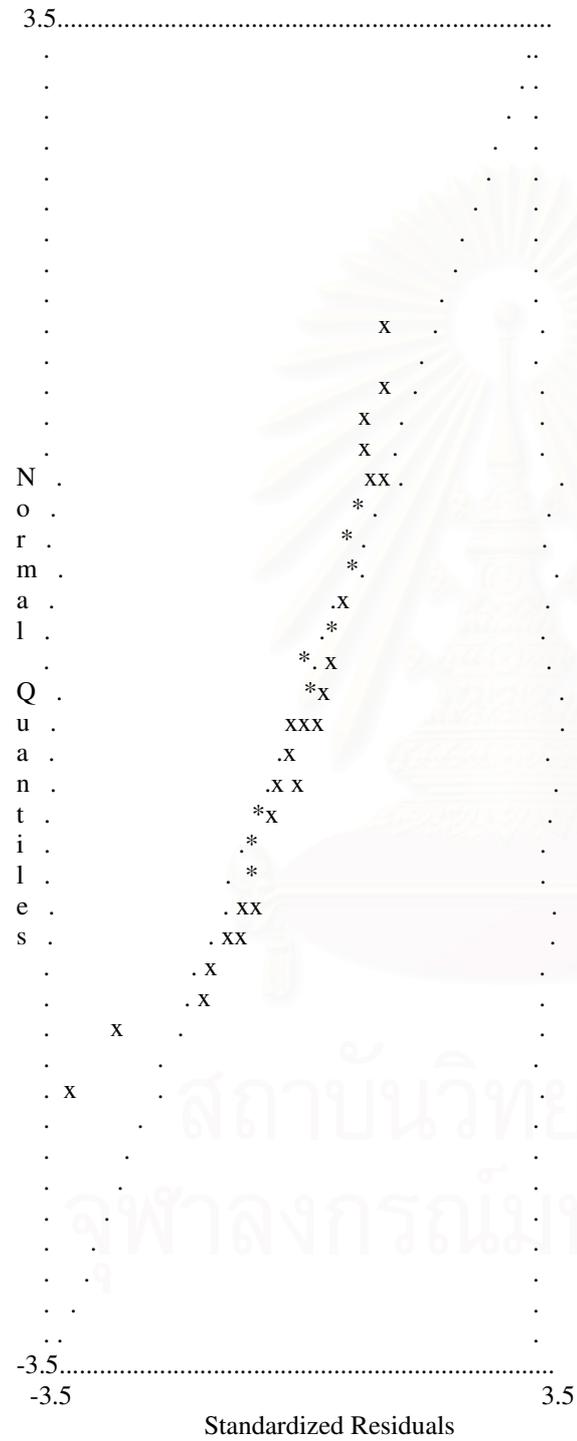
Residual for NAR*S and CWB-O -2.587

Residual for NAR*S and CWB-I -3.216

สถาบันวิทยบริการ
 จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

TI model

Qplot of Standardized Residuals



TI model

Modification Indices and Expected Change

Modification Indices for BETA

	TAnger	CWB-O	CWB-I
	-----	-----	-----
TAnger	--	0.015	0.696
CWB-O	--	--	0.997
CWB-I	--	2.684	--

Expected Change for BETA

	TAnger	CWB-O	CWB-I
	-----	-----	-----
TAnger	--	-0.009	0.073
CWB-O	--	--	-0.066
CWB-I	--	-0.062	--

Standardized Expected Change for BETA

	TAnger	CWB-O	CWB-I
	-----	-----	-----
TAnger	--	-0.018	0.226
CWB-O	--	--	-0.218
CWB-I	--	-0.205	--

Modification Indices for GAMMA

	Jobcon	SUP	COW	NAR*J	NAR*S	NAR*C
	-----	-----	-----	-----	-----	-----
TAnger	0.398	0.001	0.675	0.027	2.387	0.000
CWB-O	--	--	0.997	--	--	0.997
CWB-I	--	1.157	--	--	9.690	--

Modification Indices for GAMMA

	Narciss

TAnger	--
CWB-O	0.998
CWB-I	0.335

Expected Change for GAMMA

	Jobcon	SUP	COW	NAR*J	NAR*S	NAR*C
	-----	-----	-----	-----	-----	-----
TAnger	0.032	-0.001	0.048	-0.017	-0.114	0.002
CWB-O	--	--	-0.079	--	--	-0.331
CWB-I	--	-0.033	--	--	-0.185	--

Expected Change for GAMMA

	Narciss

TAnger	--

CWB-O	-40.647
CWB-I	-0.236

Standardized Expected Change for GAMMA

	Jobcon	SUP	COW	NAR*J	NAR*S	NAR*C
	-----	-----	-----	-----	-----	-----
TAnger	0.024	-0.001	0.040	-0.006	-0.058	0.001
CWB-O	--	--	-0.071	--	--	-0.145
CWB-I	--	-0.051	--	--	-0.147	--

Standardized Expected Change for GAMMA

	Narciss

TAnger	--
CWB-O	-32.726
CWB-I	-0.278

No Non-Zero Modification Indices for PHI

Modification Indices for PSI

	TAnger	CWB-O	CWB-I
	-----	-----	-----
TAnger	--		
CWB-O	0.997	--	
CWB-I	0.335	0.997	--

Expected Change for PSI

	TAnger	CWB-O	CWB-I
	-----	-----	-----
TAnger	--		
CWB-O	1.940	--	
CWB-I	0.011	-0.008	--

Standardized Expected Change for PSI

	TAnger	CWB-O	CWB-I
	-----	-----	-----
TAnger	--		
CWB-O	4.130	--	
CWB-I	0.035	-0.026	--

Modification Indices for THETA-EPS

	TAnger	CWB-O	CWB-I
	-----	-----	-----
TAnger	1.275		
CWB-O	0.997	--	
CWB-I	1.271	0.997	--

Expected Change for THETA-EPS

	TAnger	CWB-O	CWB-I
	-----	-----	-----
TAnger	-0.055		
CWB-O	0.028	--	
CWB-I	0.015	-0.008	--

Modification Indices for THETA-DELTA-EPS

	TAnger	CWB-O	CWB-I
	-----	-----	-----
Jobcon	0.001	0.997	0.826
SUP	--	0.997	0.250
COW	--	--	8.540
NAR*J	0.003	0.997	10.332
NAR*S	0.113	0.997	7.952
NAR*C	0.040	--	0.366
Narciss	--	--	0.735

Expected Change for THETA-DELTA-EPS

	TAnger	CWB-O	CWB-I
	-----	-----	-----
Jobcon	0.000	0.023	0.010
SUP	--	-0.174	0.004
COW	--	--	-0.047
NAR*J	0.000	0.023	0.022
NAR*S	-0.003	-0.029	-0.011
NAR*C	0.001	--	0.004
Narciss	--	--	-0.012

Modification Indices for THETA-DELTA

	Jobcon	SUP	COW	NAR*J	NAR*S	NAR*C
	-----	-----	-----	-----	-----	-----
Jobcon	1.174					
SUP	0.806	0.997				
COW	0.003	0.000	8.540			
NAR*J	7.676	0.897	9.614	9.781		
NAR*S	8.361	0.997	8.545	8.474	0.997	
NAR*C	9.110	0.000	0.017	8.257	8.545	0.366
Narciss	0.215	0.203	7.735	0.440	3.454	0.097

Modification Indices for THETA-DELTA

	Narciss

Narciss	0.735

Expected Change for THETA-DELTA

	Jobcon	SUP	COW	NAR*J	NAR*S	NAR*C
	-----	-----	-----	-----	-----	-----
Jobcon	-0.079					
SUP	-0.036	0.324				
COW	-0.002	0.000	0.110			

NAR*J	-0.103	-0.041	-0.057	-0.196		
NAR*S	0.096	0.051	0.027	0.122	0.170	
NAR*C	-0.355	0.000	0.002	-0.068	0.046	-0.015
Narciss	-0.005	-0.010	0.105	-0.003	0.011	-0.001

Expected Change for THETA-DELTA

	Narciss

Narciss	0.034

No Non-Zero Modification Indices for TAU-Y

No Non-Zero Modification Indices for TAU-X

No Non-Zero Modification Indices for ALPHA

No Non-Zero Modification Indices for KAPPA

Maximum Modification Index is 10.33 for Element (4, 3) of THETA DELTA-EPSILON

TI model

Standardized Solution

BETA

	TAnger	CWB-O	CWB-I
	-----	-----	-----
TAnger	--	--	--
CWB-O	0.448	--	--
CWB-I	0.431	--	--

GAMMA

	Jobcon	SUP	COW	NAR*J	NAR*S	NAR*C
	-----	-----	-----	-----	-----	-----
TAnger	--	--	--	--	--	--
CWB-O	0.148	0.570	--	0.080	0.091	--
CWB-I	0.142	--	0.558	0.056	--	0.164

GAMMA

	Narciss

TAnger	0.939
CWB-O	--
CWB-I	--

Correlation Matrix of Y and X

	TAnger	CWB-O	CWB-I	Jobcon	SUP	COW
	-----	-----	-----	-----	-----	-----
TAnger	1.000					
CWB-O	0.539	1.000				
CWB-I	0.484	0.356	1.000			
Jobcon	0.155	0.499	0.436	1.000		

SUP	0.182	0.718	0.190	0.560	1.000	
COW	0.132	0.200	0.673	0.490	0.220	1.000
NAR*J	-0.226	-0.126	-0.098	-0.221	-0.216	-0.198
NAR*S	-0.194	0.024	-0.281	-0.213	0.010	-0.449
NAR*C	-0.177	-0.311	0.090	-0.205	-0.477	0.003
Narciss	0.939	0.517	0.462	0.165	0.194	0.140

Correlation Matrix of Y and X

	NAR*J	NAR*S	NAR*C	Narciss
	-----	-----	-----	-----
NAR*J	1.000			
NAR*S	0.562	1.000		
NAR*C	0.521	0.315	1.000	
Narciss	-0.241	-0.206	-0.188	1.000

PSI

Note: This matrix is diagonal.

	TAnger	CWB-O	CWB-I
	-----	-----	-----
	0.119	0.284	0.345

Regression Matrix Y on X (Standardized)

	Jobcon	SUP	COW	NAR*J	NAR*S	NAR*C
	-----	-----	-----	-----	-----	-----
TAnger	--	--	--	--	--	--
CWB-O	0.148	0.570	--	0.080	0.091	--
CWB-I	0.142	--	0.558	0.056	--	0.164

Regression Matrix Y on X (Standardized)

	Narciss

TAnger	0.939
CWB-O	0.420
CWB-I	0.404

TI model

Total and Indirect Effects

Total Effects of X on Y

	Jobcon	SUP	COW	NAR*J	NAR*S	NAR*C
	-----	-----	-----	-----	-----	-----
TAnger	--	--	--	--	--	--
CWB-O	0.184	0.537	--	0.197	0.168	--
	(0.051)	(0.038)		(0.103)	(0.075)	
	3.590	14.158		1.906	2.229	
CWB-I	0.121	--	0.427	0.095	--	0.257
	(0.035)		(0.032)	(0.072)		(0.066)
	3.419		13.467	1.319		3.904

Total Effects of X on Y

	Narciss

TAnger	1.244 (0.081) 15.436
CWB-O	0.522 (0.051) 10.230
CWB-I	0.344 (0.031) 11.174

Indirect Effects of X on Y

	Jobcon	SUP	COW	NAR*J	NAR*S	NAR*C
	-----	-----	-----	-----	-----	-----
TAnger	--	--	--	--	--	--
CWB-O	--	--	--	--	--	--
CWB-I	--	--	--	--	--	--

Indirect Effects of X on Y

	Narciss

TAnger	--
CWB-O	0.522 (0.051) 10.230
CWB-I	0.344 (0.031) 11.174

Total Effects of Y on Y

	TAnger	CWB-O	CWB-I
	-----	-----	-----
TAnger	--	--	--
CWB-O	0.420 (0.034) 12.256	--	--
CWB-I	0.277 (0.025) 11.137	--	--

Largest Eigenvalue of B*B' (Stability Index) is 0.253

TI model

Standardized Total and Indirect Effects

Standardized Total Effects of X on Y

	Jobcon	SUP	COW	NAR*J	NAR*S	NAR*C
	-----	-----	-----	-----	-----	-----
TAnger	--	--	--	--	--	--
CWB-O	0.148	0.570	--	0.080	0.091	--
CWB-I	0.142	--	0.558	0.056	--	0.164

Standardized Total Effects of X on Y

	Narciss

TAnger	0.939
CWB-O	0.420
CWB-I	0.404

Standardized Indirect Effects of X on Y

	Jobcon	SUP	COW	NAR*J	NAR*S	NAR*C
	-----	-----	-----	-----	-----	-----
TAnger	--	--	--	--	--	--
CWB-O	--	--	--	--	--	--
CWB-I	--	--	--	--	--	--

Standardized Indirect Effects of X on Y

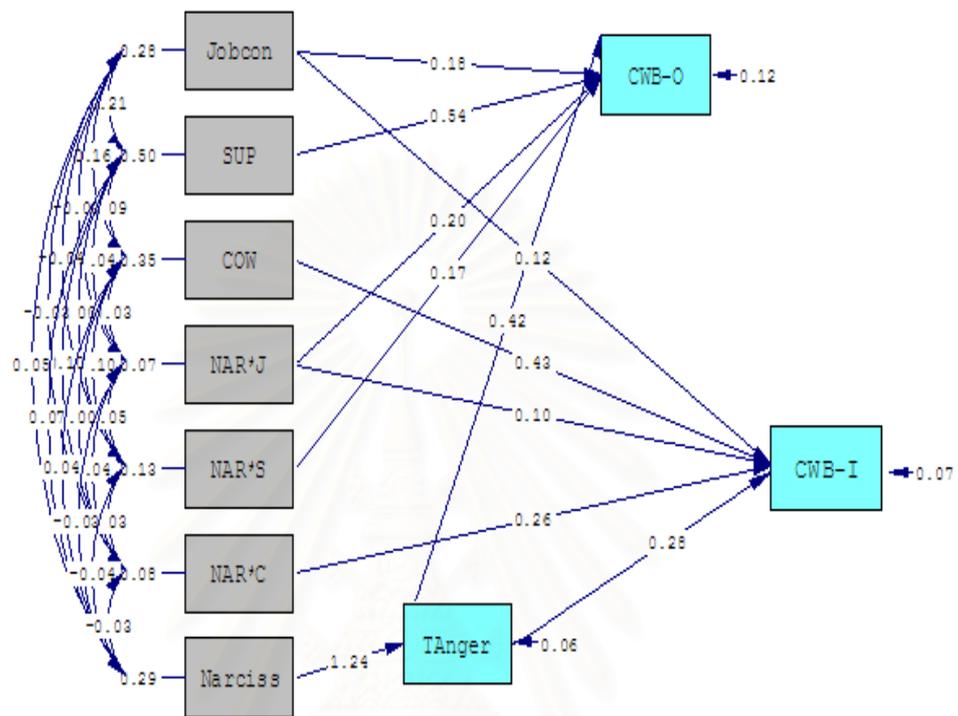
	Narciss

TAnger	--
CWB-O	0.420
CWB-I	0.404

Standardized Total Effects of Y on Y

	TAnger	CWB-O	CWB-I
	-----	-----	-----
TAnger	--	--	--
CWB-O	0.448	--	--
CWB-I	0.431	--	--

Time used: 0.063 Seconds



Chi-Square=12.23, df=7, P-value=0.09331, RMSEA=0.051

ประวัติผู้เขียนวิทยานิพนธ์

นางสาวประพิมพา จรรย์รัตนกุล เกิดวันที่ 28 ตุลาคม พ.ศ. 2523 ที่จังหวัดกรุงเทพมหานคร สำเร็จการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนปลายจากโรงเรียนทิวไผ่งาม สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี เอกอังกฤษ-อเมริกันศึกษา คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ (เกียรตินิยมอันดับสอง) ในปีการศึกษา 2547 และเข้าศึกษาต่อในหลักสูตร ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาสังคม คณะจิตวิทยา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย



สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย