

ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพและความตั้งใจทางกายภาพ
กับสถานภาพทางสังคม



นางสาวขวัญเรือน แสงจีน

สถาบันวิทยบริการ
วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาจิตวิทยาสังคม

คณะจิตวิทยา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ปีการศึกษา 2546

ISBN: 974-17-4978-3

ลิขสิทธิ์ของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

THE RELATIONSHIP OF PERSONALITY AND PHYSICAL ATTRACTIVENESS
TO SOCIAL STATUS



Miss Khunruan Sangjeen

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

A Thesis Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements

for the Degree of Master of Arts in Social Psychology

Faculty of Psychology

Chulalongkorn University

Academic Year 2003

ISBN: 974-17-4978-3

ขวัญเรือน แสงจีน: ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพและความดึงดูดใจทางกายภาพกับ
สถานภาพทางสังคม (THE RELATIONSHIP OF PERSONALITY AND PHYSICAL
ATTRACTIVENESS TO SOCIAL STATUS) อ.ที่ปรึกษา: ผศ. ดร. ศักดิ์มงคล มณีศรี,
83 หน้า. ISBN: 974-17-4978-3.

วัตถุประสงค์ของการวิจัยนี้เพื่อตรวจสอบความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพและความดึงดูดใจ
ทางกายภาพกับ สถานภาพทางสังคม ผู้ร่วมการวิจัยเป็นพนักงานธนาคาร 16 หน่วยงาน จำนวนทั้งสิ้น
258 คน ตอบแบบวัดบุคลิกภาพและประเมินผู้ร่วมงานในหน่วยงานเกี่ยวกับความโดดเด่นและการเป็น
ที่รู้จัก จากนั้นให้ผู้ตัดสิน 2 คนประเมินความดึงดูดใจทางกายภาพจากรูปภาพของผู้ร่วมการวิจัยทุกคน

ผลการวิจัย พบว่า

1. ลักษณะบุคลิกภาพด้านการแสดงออกไม่มีสหสัมพันธ์ทางบวกกับสถานภาพทางสังคม
2. ลักษณะบุคลิกภาพด้านความมีจิตสำนึกไม่มีสหสัมพันธ์ทางบวกกับสถานภาพทางสังคม
แต่มีสหสัมพันธ์ทางลบกับสถานภาพทางสังคมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
3. ลักษณะบุคลิกภาพด้านเปิดรับประสบการณ์ไม่มีสหสัมพันธ์ทางบวกกับสถานภาพทาง
สังคม
4. ความดึงดูดใจทางกายภาพมีสหสัมพันธ์ทางบวกกับสถานภาพทางสังคมอย่างมีนัยสำคัญ
ทางสถิติที่ระดับ .05

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

สาขาวิชา.....จิตวิทยาสังคม..... ลายมือชื่อนิสิต.....
ปีการศึกษา.....2546..... ลายมือชื่ออาจารย์ที่ปรึกษา.....

4478103438: MAJOR SOCIAL PSYCHOLOGY

KEYWORD: PERSONALITY/ PHYSICAL ATTRACTIVENESS/ SOCIAL STATUS

KHUNRUAN SANGJEEN: THE RELATIONSHIP OF PERSONALITY AND PHYSICAL ATTRACTIVENESS TO SOCIAL STATUS. THESIS ADVISOR: ASST. PROF.

KAKANANG MANEESRI, Ph.D., 83 pp. ISBN: 974-17-4978-3.

The purpose of this research was to examine the relationship of personality and physical attractiveness to social status. Participants were 258 bank clerks from 16 organizations. They answered personality scale and rated their colleagues on their prominence and popularity in their organizations. Two judges rated participants' pictures on their physical attractiveness.

Results show that:

1. There is no significant correlation between Extraversion and social status.
2. There is no positive correlation between Conscientiousness and social status.

But Conscientiousness correlates negatively with social status ($p < .05$).

3. There is no significant correlation between Openness and social status.
4. Physical attractiveness correlates positively with social status ($p < .05$).

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

Field of study..... Social Psychology.....

Student's signature.....

Academic year..... 2003.....

Advisor's signature.....

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงลงได้ด้วยความสามารถของผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ศักดิ์มณีศรี อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ นอกจากท่านจะให้ความรู้ที่เป็นประโยชน์ในการศึกษาแล้ว ยังได้กรุณาให้คำแนะนำ ข้อคิดเห็น และตรวจแก้ไขในการทำวิทยานิพนธ์ด้วยความเมตตาตลอด รวมทั้งคอยให้กำลังใจ เอาใจใส่แก่ผู้วิจัยเป็นอย่างดีเสมอมา ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณอาจารย์เป็นอย่างสูงไว้ ณ ที่นี้ด้วย

ขอกราบขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์ ดร. ธีระพร อุวรรณโณ อาจารย์จรูญกุล บุรพวงค์ และคณาจารย์ในคณะจิตวิทยาทุกท่าน ที่ได้ประสิทธิ์ประสาทความรู้ ให้คำแนะนำต่างๆ ตลอดจนให้ความช่วยเหลือแก่ผู้วิจัย

ขอขอบคุณผู้จัดการธนาคารและผู้ร่วมการวิจัยทุกท่านที่ให้ความร่วมมือในการทำวิทยานิพนธ์เป็นอย่างดี

ขอขอบคุณคุณนิตยา เมธาพิพัฒน์ และคุณศุภิตี คุวานนท์ ที่ได้ร่วมแรงร่วมใจช่วยกันพัฒนาแบบวัดบุคลิกภาพ ช่วยเหลือและให้กำลังใจแก่ผู้วิจัยมาตลอด และขอขอบคุณเพื่อนๆจิตวิทยา สังคมทุกคนที่ให้ความช่วยเหลือในการเก็บข้อมูล

ขอขอบคุณ พี่น้องๆชาว ไอ ซี ยู อินทสุขศรี ทุกคนที่เสียสละให้แกลกเวอร์เพื่อให้ผู้วิจัยสามารถมาศึกษาได้ตลอดหลักสูตร

ขอขอบคุณ คุณอัมพารภรณ์ เตชธนากร ที่คอยให้กำลังใจและให้ความช่วยเหลือในทุกๆอย่างแก่ผู้วิจัยมาโดยตลอด

ท้ายที่สุดขอขอบพระคุณ คุณพ่อ คุณแม่ ที่ให้การสนับสนุน ส่งเสริม ในการศึกษาของผู้วิจัยตลอดจนคอยให้กำลังใจ เอาใจใส่ดูแลผู้วิจัยด้วยความรักตลอดมา

สถาบันวิจัยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	จ
กิตติกรรมประกาศ	ฉ
สารบัญ	ช
สารบัญตาราง	ฌ
บทที่ 1 บทนำ	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
แนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	3
วัตถุประสงค์ของการวิจัย	33
สมมติฐานการวิจัย	33
ขอบเขตการวิจัย	33
ข้อตกลงเบื้องต้น	34
คำจำกัดความที่ใช้ในการวิจัย	34
บทที่ 2 วิธีดำเนินการวิจัย	35
การออกแบบการวิจัย	35
กลุ่มตัวอย่าง	35
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	37
วิธีดำเนินการวิจัย	49
การวิเคราะห์ข้อมูล	51
บทที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	52
บทที่ 4 อภิปรายผลการวิจัย	62
บทที่ 5 สรุปผลการวิจัยและข้อเสนอแนะ	67
รายการอ้างอิง	70

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
ภาคผนวก	75
ภาคผนวก ก	76
ภาคผนวก ข	77
ประวัติผู้เขียนวิทยานิพนธ์	83



สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

สารบัญตาราง

หน้า

ตารางที่

1. มิติ 5 องค์ประกอบในการศึกษาคำบรรยายบุคลิกภาพที่ปรากฏในภาษาที่ใช้ตั้งแต่ปี ค.ศ. 1949 –1989.....	6
2. จำนวนและร้อยละของตัวอย่างจำแนกตามลักษณะพื้นฐานต่างๆ.....	36
3. จำนวนและร้อยละของตัวอย่างในการสร้างมาตรวัดบุคลิกภาพ จำแนกตามลักษณะพื้นฐานต่างๆ	40
4. จำนวนข้อกระทงและน้ำหนักบรรจุของข้อกระทงด้านความไม่มั่นคงทางอารมณ์ที่ผ่านการคัดเลือก	41
5. จำนวนข้อกระทงและน้ำหนักบรรจุของข้อกระทงด้านการแสดงออกที่ผ่านการคัดเลือก	41
6. จำนวนข้อกระทงและน้ำหนักบรรจุของข้อกระทงด้านการเปิดรับประสบการณ์ที่ผ่านการคัดเลือก	42
7. จำนวนข้อกระทงและน้ำหนักบรรจุของข้อกระทงด้านความเป็นมิตรที่ผ่านการคัดเลือก	42
8. จำนวนข้อกระทงและน้ำหนักบรรจุของข้อกระทงด้านความมีจิตสำนึกที่ผ่านการคัดเลือก	43
9. การเปรียบเทียบจำนวนข้อกระทงตามจำนวนองค์ประกอบของบุคลิกภาพของมาตรวัดบุคลิกภาพที่สร้างขึ้นกับ NEO-FFI ของ Costa และ McCrae	44
10. จำนวนและร้อยละของตัวอย่างที่ใช้ทดสอบความตรงของมาตรวัดบุคลิกภาพ จำแนกตามลักษณะพื้นฐานต่างๆ	47
11. ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างมาตรวัดบุคลิกภาพที่สร้างขึ้นกับแบบวัดบุคลิกภาพ NEO-FFI ของ Costa และ McCrae (1992) ฉบับแปลเป็นภาษาไทย	48
12. ค่ามัชฌิมเลขคณิตและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของตัวแปรในการวิจัย	53
13. ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพ ความตั้งใจทางกายภาพและสถานภาพทางสังคม	54
14. จำนวนและร้อยละของตัวอย่างของหน่วยงานขนาดเล็ก จำแนกตามหน่วยงาน	56

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
15. ค่ามัชฌิมเลขคณิตและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของตัวแปรในหน่วยงาน ขนาดเล็ก.....	56
16. ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพ ความตั้งใจทางกายภาพและ สถานภาพทางสังคม ในหน่วยงานขนาดเล็ก.....	57
17. จำนวนและร้อยละของตัวอย่างของหน่วยงานขนาดใหญ่ จำแนกตามหน่วยงาน ..	58
18. ค่ามัชฌิมเลขคณิตและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของตัวแปรในหน่วยงาน ขนาดใหญ่.....	59
19. ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพ ความตั้งใจทางกายภาพและ สถานภาพทางสังคม ในหน่วยงานขนาดใหญ่.....	60
20. สรุปผลค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพ ความตั้งใจทางกายภาพ และสถานภาพทางสังคม เปรียบเทียบระหว่างหน่วยงานขนาดเล็กกับหน่วยงาน ขนาดใหญ่.....	61

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

มนุษย์ทุกคนเกิดมามีสถานภาพติดตัวมาแล้วตั้งแต่กำเนิด เช่น เป็นลูก แต่สถานภาพบางอย่างบุคคลต้องแสวงหาเอาเอง ต้องใช้ความรู้ความสามารถและแรงจูงใจภายในตัวผลักดัน เพื่อให้ได้สถานภาพที่ต้องการ เช่น เป็นอาจารย์ เป็นนายกรัฐมนตรี หรือเป็นผู้นำ เป็นต้น แต่สถานภาพทางสังคมบางอย่างถึงแม้บุคคลจะอยู่ในสังคมเดียวกัน ได้รับการศึกษาระดับเดียวกัน ประกอบอาชีพเหมือนกัน แต่บุคคลก็มีไม่เหมือนกัน เช่น ความโดดเด่น ความมีชื่อเสียง ความเป็นที่ชื่นชอบ หรือการเป็นที่เคารพนับถือของสมาชิกในกลุ่ม เป็นต้น

หลายทฤษฎีได้กล่าวเอาไว้ว่า สถานภาพมีอยู่ทุกหนทุกแห่งในชีวิตทางสังคมและเกิดจากบุคลิกภาพ Alfred Adler (1930 อ้างถึงใน Anderson, John, Keltner, & Krings, 2001) เป็นคนหนึ่งที่เน้นว่ามนุษย์เป็นสัตว์สังคมโดยกำเนิด ที่ถูกกระตุ้นโดยสิ่งที่เรียกว่า "การต่อสู้ดิ้นรนเพื่ออำนาจที่เหนือกว่า" สิ่งนี้เป็นปรากฏการณ์ที่เราพบอยู่ในทุกๆสังคม เช่นกลุ่มเพื่อน ชุมชนใกล้เคียง ทีมนักกีฬา หรือในองค์กรของงาน การต่อสู้เพื่อให้ได้สถานภาพเป็นจุดประสงค์แรกและเป็นแรงจูงใจของมนุษย์ทั่วไป (Hogan & Hogan, 1991) เพราะโดยพื้นฐานคนเราเชื่อว่าการที่มีสถานภาพที่ดีจะทำให้ชีวิตที่ดี สถานภาพของบุคคลภายในกลุ่มสังคมจึงเป็นสิ่งที่มียุทธศาสตร์ต่อความเป็นอยู่ที่ดี ต่อปัญญาทางสังคมและต่ออารมณ์ที่เกิดขึ้น (Adler, Epel, Castellazzo, & Ickovics, 2000; Barkow, 1975; Eibl-Eibesfeldt, 1989; Fiske, 1993; Keltner, Young, Heerey, Oemig, & Monarch, 1998 อ้างถึงใน Anderson และคณะ, 2001) Winter (1973 อ้างถึงใน Tiedens, 2001) กล่าวเอาไว้ว่า มนุษย์เรามีความแตกต่างกันในเรื่องของความปรารถนาที่จะได้สถานภาพและอำนาจ และแรงจูงใจในการแสวงหาก็คือเป็นสิ่งที่มียุทธศาสตร์อย่างมาก

นอกจากการมีฐานะทางการเงินที่ดี มีตำแหน่งหน้าที่การงานที่มั่นคงแล้ว คงไม่อาจมีใครปฏิเสธว่าการมีชีวิตความเป็นอยู่ที่ดีในสังคม มีคนนับหน้าถือตา เป็นที่รู้จักอย่างกว้างขวาง ล้วนเป็นสิ่งที่คนส่วนใหญ่ต้องการ เพราะสิ่งเหล่านี้จะช่วยให้คุณรู้สึกว่าคุณมีศักยภาพและมีอำนาจเหนือผู้อื่น

ลักษณะบุคลิกภาพเป็นปัจจัยที่สำคัญที่ทำให้บุคคลมีความแตกต่างกัน ซึ่งอาจส่งผลให้ได้รับสถานภาพทางสังคมจากสมาชิกในกลุ่มแตกต่างกัน โดยส่วนใหญ่แล้วเรามักจะเห็นว่าคนที่ได้เป็นผู้นำมักเป็นคนที่มีความเฉลียวฉลาด เด็ดเดี่ยว กล้าพูด ไม่ยอมตามใคร แต่ความจริงแล้วภายใต้การยอมรับตามของผู้ใต้บังคับบัญชาอาจเกิดความรู้สึกไม่ชอบ ไม่เคารพ แต่ที่ต้องปฏิบัติตามเพราะไม่ต้องการขัดแย้ง ในขณะที่เดียวกันบางคนก็สุ่ม รอบคอบ ก็อาจมีอิทธิพลอย่างมากต่อเพื่อนร่วมงาน คนรอบข้าง และคนในครอบครัว

การดำเนินชีวิตในสังคมนั้น รูปร่างหน้าตาก็เป็นปัจจัยที่สำคัญอีกอย่างหนึ่งที่ทำให้บุคคลได้รับโอกาสแตกต่างกัน ไม่ว่าจะเป็นด้านการทำงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล เพราะคนที่มีความหน้าตาสวยงามหรือหล่อมักจะได้รับคำชมเชยที่มากกว่าคนที่หน้าตาไม่สวยหรือไม่หล่อ ซึ่งถือว่าเป็นข้อได้เปรียบของคนที่มีความตั้งใจทางกายภาพสูง ดังนั้นจึงไม่น่าแปลกใจที่บุคคลเหล่านี้จะเป็นที่รู้จักและโดดเด่นมากในสายตาของคนทั่วไป ในบางครั้งเมื่อกลุ่มต้องทำกิจกรรมอะไรบางอย่างคนเหล่านี้จึงมักจะได้รับความเลือกให้เป็นตัวแทนอยู่บ่อยๆ แต่อย่างไรก็ตามการตัดสินใจโดยดูจากรูปร่างหน้าตาในบางครั้งก็อาจให้ผลที่ไม่ดีนัก เพราะงานบางอย่างต้องอาศัยความสามารถ ความชำนาญในการปฏิบัติอย่างสูง ซึ่งถ้าตัดสินใจโดยดูจากรูปร่างหน้าตาอย่างเดียวแล้วอาจส่งผลต่อคุณภาพของงานได้

ด้วยเหตุนี้จึงมีคำถามเกิดขึ้นมากมายว่าทำไมคนเราทั้งๆที่อยู่สังคมนเดียวกัน แต่กลับได้รับความสนใจ ความเคารพนับถือแตกต่างกัน ทำไมความคิดและพฤติกรรมของบางคนจึงมีอิทธิพลต่อกลุ่มอย่างมาก แต่สำหรับบางคนกลับตรงกันข้าม ปัจจัยใดที่ทำให้คนเรามีสถานภาพทางสังคมแตกต่างกัน การที่คนเรามีบุคลิกภาพที่ไม่เหมือนกัน มีรูปร่างหน้าตาที่ต่างกันอย่างนี้ จะเกี่ยวข้องกับการได้รับสถานภาพทางสังคมหรือไม่ ซึ่งสิ่งเหล่านี้ได้เคยมีผู้ศึกษามาบ้างแล้วในต่างประเทศแต่ก็เป็นเพียงส่วนน้อย และก็เป็นการศึกษาเฉพาะกับกลุ่มนักเรียนเท่านั้น (Anderson et al., 2001) ยังไม่เคยมีการศึกษากับกลุ่มสังคมอื่นเลย และสำหรับในประเทศไทยเองก็ยังไม่เคยมีผู้ใดศึกษาเลย ซึ่งในเรื่องของสถานภาพนั้นผลที่เกิดขึ้นอยู่กับเฉพาะสังคมหนึ่งๆ และอาจแผ่ขยายหรือไม่แผ่ขยายไปยังสังคมอื่นที่มีลักษณะต่างออกไป ผู้วิจัยจึงต้องการที่จะศึกษาปัจจัยเหล่านี้เพิ่มเติมในกลุ่มสังคมของคนประกอบอาชีพ ซึ่งผู้วิจัยคาดหวังว่าจะพบผลบางอย่างที่สามารถตอบคำถามข้างต้นได้

แนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ทฤษฎีบุคลิกภาพ (Personality Theories)

ทฤษฎีบุคลิกภาพเป็นทฤษฎีที่อธิบายเกี่ยวกับพฤติกรรมของบุคคลอย่างเป็นระบบ เพื่อช่วยให้เข้าใจว่าทำไมคนเราจึงแตกต่างกัน ทำไมบุคคลจึงกระทำพฤติกรรมอย่างนั้นในสถานการณ์ต่างๆ และช่วยให้สามารถทำนายพฤติกรรมที่ยังไม่เกิดขึ้นด้วย

ความหมายของบุคลิกภาพ

คำว่า "บุคลิกภาพ" ตรงกับคำในภาษาอังกฤษว่า "Personality" มาจากรากศัพท์ของคำว่า Persona ในภาษาละติน แปลว่า หน้ากากที่นักแสดงใช้สวมใส่เวลาแสดงละครกรีกโบราณ เพื่อให้ผู้ชมทราบที่กำลังแสดงเป็นอะไร ดังนั้นแนวความคิดเริ่มแรกของบุคลิกภาพจึงหมายถึงบทบาทอันหนึ่งที่บุคคลนำมาใช้แสดงในชีวิตจริง

มีนักทฤษฎีบุคลิกภาพหลายคนพยายามให้คำจำกัดความของคำว่าบุคลิกภาพ ดังนั้นบุคลิกภาพจึงมีหลายความหมายเนื่องจากในกลุ่มนักทฤษฎีเองก็มีความคิดที่แตกต่างกัน และไม่มีคำนิยามอันหนึ่งอันใดได้รับการยอมรับว่าถูกต้องที่สุด

G. W. Allport (1961 อ้างถึงใน Pervin, 1990) รวบรวมคำนิยามของบุคลิกภาพได้ถึง 50 คำนิยาม และได้เสนอคำนิยามของเขาเองขึ้นมาว่า บุคลิกภาพเป็นองค์ประกอบภายในตัวบุคคล ซึ่งเป็นตัวกำหนดอุปนิสัยและความรู้สึกนึกคิดที่บุคคลแสดงออกมา

R. B. Cattell (1950 อ้างถึงใน Pervin, 1990) ให้คำนิยามว่า บุคลิกภาพคือสิ่งที่ช่วยคาดคะเนว่าบุคคลมีการกระทำอย่างไรเมื่อตกอยู่ในสถานการณ์ที่กำหนด

J. P. Guilford (1959 อ้างถึงใน Pervin, 1990) ให้คำนิยามว่า บุคลิกภาพคือแบบแผนลักษณะนิสัยที่เป็นเอกลักษณ์ของบุคคล

แม้ว่าบุคลิกภาพจะมีความหมายที่หลากหลายแต่เราก็พอจะสรุปได้ว่าบุคลิกภาพคือโครงสร้างทางจิตวิทยาที่เป็นลักษณะเฉพาะของบุคคล ซึ่งแสดงให้เห็นว่าบุคคลนั้นแตกต่างจากบุคคลอื่นอย่างไร

ในยุคแรกๆ การศึกษานบุคลิกภาพส่วนใหญ่เป็นการสังเกตพฤติกรรมของผู้ป่วยในคลินิก แต่เนื่องจากทฤษฎีที่มีอยู่ยังไม่เพียงพอที่จะใช้อธิบายพฤติกรรมของมนุษย์ได้อย่างชัดเจน ในระยะต่อมาจึงมีการศึกษานบุคลิกภาพในขอบเขตที่กว้างขึ้น มีการศึกษาในบุคคลธรรมดาทั่วไปทั้งในเด็กและผู้ใหญ่ บุคคลในสาขาอาชีพต่างๆ บุคคลที่อาศัยอยู่ในชุมชนต่างๆ รวมถึงบุคคลที่มีชื่อเสียง และมีความสำคัญในประวัติศาสตร์ด้วย วิธีที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลก็มีความซับซ้อนมากขึ้น มีการพัฒนามากขึ้น เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ละเอียด ชัดเจน สามารถนำไปอธิบายพฤติกรรมของมนุษย์ได้ทุกรูปแบบ ซึ่งนอกจากจะอธิบายพฤติกรรมที่เกิดขึ้นได้แล้วยังต้องสามารถทำนายพฤติกรรมที่ยังไม่เกิดขึ้นได้ด้วย

เนื่องจากผู้ที่ศึกษาเกี่ยวกับบุคลิกภาพมีมากมายหลากหลายสาขาอาชีพ จึงทำให้ทฤษฎีบุคลิกภาพมีหลายแนวคิดขึ้นอยู่กับภูมิหลังของผู้ที่ศึกษาว่าเกี่ยวข้องกับงานสาขาใด เช่น

- ❖ กลุ่มทฤษฎีพัฒนาการ (Development Theories)
- ❖ กลุ่มทฤษฎีลักษณะการ (Traits Theories)
- ❖ กลุ่มทฤษฎีประเภท (Type Theories)
- ❖ กลุ่มทฤษฎีจิตวิเคราะห์ (Psychoanalytic Theories)
- ❖ กลุ่มทฤษฎีจิตสังคม (Social psychological Theories) เป็นต้น

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยเลือกศึกษาตามแนวคิดของกลุ่มทฤษฎีลักษณะการ เนื่องจากผู้วิจัยเห็นว่าแนวคิดทฤษฎีนี้สามารถทำให้เข้าใจหรือทำนายลักษณะนิสัยใจคอของบุคคลนั้นๆ ได้ ถ้าหากเรารู้ลักษณะหลักๆ ของบุคคลนั้น นักจิตวิทยาบุคลิกภาพที่สำคัญในกลุ่มนี้ได้แก่ Allport และ Cattell

การศึกษานบุคลิกภาพตามแนวทฤษฎีลักษณะการนี้ เริ่มต้นจากการศึกษาภาษาที่ปรากฏในภาษาที่ใช้บรรยายเกี่ยวกับบุคลิกภาพ รวมถึงการค้นคว้าคำศัพท์ทั่วไปในพจนานุกรม ตั้งแต่ปี ค.ศ.1926 โดย Klages ต่อมาในปี ค.ศ.1936 Allport และ Obert ค้นคว้าคำศัพท์ที่เกี่ยวกับบุคลิกภาพจากพจนานุกรม ได้ประมาณ 550,000 คำ และตัดพฤติกรรมที่ไม่แตกต่างกันออกไปจนเหลือคำทั้งหมดเกือบ 18,000 คำ หลังจากนั้นในปี ค.ศ.1943 Cattell ได้นำรายการคำศัพท์ที่ Allport และ Obert รวบรวมไว้มาจัดกลุ่มและวิเคราะห์ต่อโดยใช้ค่าทางสถิติในการวิเคราะห์ ได้ลักษณะของบุคลิกภาพทั้งหมด 16 ลักษณะ หลังจากนั้นก็มีผู้ที่สนใจและศึกษาเกี่ยวกับเรื่องนี้

ต่อมาอีกมาก มาย โดยพยายามจัดมิติของบุคคลิกภาพให้มีตัวแปรน้อยที่สุดแต่สามารถอธิบายพฤติกรรมได้ครอบคลุมที่สุด ซึ่งส่วนใหญ่แล้วจะเป็นรูปแบบ 5 มิติ ดังตารางที่ 1

การแบ่งลักษณะการ (traits) ตามแนวคิดของ Allport และ Obert

Allport และ Obert แบ่งลักษณะการออกเป็น 2 ประเภทคือ

1. ลักษณะการร่วม (common traits) คือลักษณะการที่เป็นลักษณะร่วมกันของบุคคลในแต่ละวัฒนธรรม เช่น การอ่อนน้อมถ่อมตน ของวัฒนธรรมตะวันออก หรือ ความรักอิสระของวัฒนธรรมตะวันตก
2. ลักษณะการเฉพาะบุคคล (personal traits) คือลักษณะการที่เป็นลักษณะเฉพาะของบุคคลนั้นๆ เช่น การชอบเก็บตัว หรือ การชอบเข้าสังคม

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 1

มิติ 5 องค์ประกอบในการศึกษาคำบรรยายบุคลิกภาพที่ปรากฏในภาษาที่ใช้ ตั้งแต่ปี ค.ศ.1949 –1989

Investigator(s)	I	II	III	IV	V
Fiske (1949)	Confident Self-Expression	Social Adaptability	Conformity	Emotional Control	Inquiring Intellect
Tupes และ Christal (1961)	Surgency	Agreeableness	Dependability	Emotional Stability	Culture
Norman (1963)	Surgency	Agreeableness	Conscientious -ness	Emotional Stability	Culture
Borgatta (1964)	Assertiveness	Likeability	Task Interest	Emotionality	Intelligence
Digman และ Takemoto- Chock (1981)	Extraversion	Friendly Compliance	Will to Achieve	Ego Strength (Anxiety)	Intellect
Goldberg (1981, 1989)	Surgency	Agreeableness	Conscientious -ness	Emotional Stability	Intellect
McCrae และ Costa (1985)	Extraversion	Agreeableness	Conscientious- ness	Neuroticism	Openness to Experience

ตารางที่ 1(ต่อ)

Investigator(s)	I	II	III	IV	V
Conley (1985)	Social Extraversion	Agreeableness	Impulse Control	Neuroticism	(Intellectual Interests) ^a
De Raad, Mulder, Kloosterman, และ Hofstee (1988)	Extraversion	Agreeableness vs. Cold- Heartedness	Conscientious -ness	Emotional Instability	Culture
Botwin และ Buss (1989)	Extraverted	Agreeable- Stable	Conscientious	Dominant- Assured	Intellectance- Culture
Peabody และ Goldberg (1989)	Power	Love	Work	Affect	Intellect

หมายเหตุ ^a เป็นปัจจัยที่พบในกลุ่มตัวอย่างเพศชาย

จาก “ The big five factor taxonomy: Dimension of personality in the natural language and in questionnaires,” by O. P. John, 1990. In L. A. Pervin (Ed.), *Handbook of personality: Theory and research* (pp. 66-100). New York: Guilford Press.

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

การแบ่งลักษณะการตามแนวคิดของ Cattell

Cattell (1943 อ้างถึงใน Hjelle & Ziegler, 1992) แบ่งลักษณะการออกเป็น 4 ประเภท คือ

1. ลักษณะการภายนอกและลักษณะการภายใน (Surface traits versus Source traits)
- ลักษณะการภายนอก คือลักษณะของพฤติกรรมโดยรวมและสามารถสังเกตเห็นได้ เช่น การไม่อยู่นิ่ง หลุกหลิก

- ลักษณะการภายใน คือลักษณะโครงสร้างพื้นฐานที่อยู่ภายในตัวบุคคล เป็นตัวกำหนดพฤติกรรมของบุคคลในสถานการณ์ต่างๆ

2. ลักษณะการภายในตัวบุคคลและลักษณะการภายนอกตัวบุคคล (Constitutional traits versus Environmental mold traits)

- ลักษณะการภายในตัวบุคคล คือลักษณะการที่เกิดจากเงื่อนไขทางกายภาพและชีวภาพของบุคคล เช่น คนที่เล็กยาเสฟติดอาจมีอาการซึมเศร้า วิตกกังวล

- ลักษณะการภายนอกตัวบุคคล คือลักษณะการที่เกิดจากอิทธิพลของสิ่งแวดล้อม

3. ลักษณะการความสามารถ ลักษณะการอารมณ์และลักษณะการแรงจูงใจ (Ability, Temperament versus Dynamic traits)

- ลักษณะการความสามารถ หมายถึงความชำนาญและความมีประสิทธิภาพของบุคคล เช่นการใช้สติปัญญา ความถนัดทางดนตรี

- ลักษณะการอารมณ์ หมายถึงอารมณ์ต่างๆหรือแบบแผนพฤติกรรม เช่นเป็นคนคล่องแคล่วว่องไวหรือเฉื่อยชา

- ลักษณะการแรงจูงใจ เป็นส่วนแรงจูงใจของบุคคล เป็นตัวกระตุ้นและนำทางให้บุคคลไปสู่เป้าหมาย

4. ลักษณะการทั่วไปและลักษณะการเฉพาะ (Common traits versus Unique traits)

- ลักษณะการทั่วไป คือลักษณะการที่สมาชิกทั้งหมดที่อยู่ในวัฒนธรรมเดียวกันมีคล้ายกัน เช่นการเคารพในตนเอง ความเฉลียวฉลาด

- ลักษณะการเฉพาะ คือลักษณะการที่เป็นเอกลักษณ์ของบุคคล ไม่มีใครเหมือนหรืออาจมีบ้างแต่น้อย

แต่ในปัจจุบันมี 5 องค์ประกอบที่มีการนำมาสร้างแบบทดสอบเพื่อใช้วัดบุคลิกภาพ และมีการพัฒนาแบบวัดจนได้รับการยอมรับและเป็นที่ยอมรับกันทั่วโลกก็คือ มี 5 องค์ประกอบของ

McCrae และ Costa พวกเขาได้สร้างแบบทดสอบที่ชื่อว่า Revised NEO Personality Inventory (NEO PI-R) ซึ่งใช้วัดบุคลิกภาพ 5 ด้านใหญ่

ในช่วง 2 ทศวรรษที่ผ่านมา Big-Five หรือรูปแบบ 5 องค์ประกอบของบุคลิกภาพ (Five-Factor Model) ได้เข้ามามีบทบาทอย่างมากในจิตวิทยาบุคลิกภาพ และได้รับการกล่าวถึงว่าทำให้เกิดความก้าวหน้าอย่างรวดเร็วต่อความสอดคล้องของโครงสร้างบุคลิกภาพ (Costa & McCrae, 1992) ซึ่งมีความจำเป็นและมีเหตุผลเพียงพอที่จะใช้อธิบายลักษณะของบุคลิกภาพในระดับสากล (Costa & McCrae, 1986 อ้างถึงใน Block, 1995) เป็นกรอบของการอธิบายสำหรับความเข้าใจในการประเมินบุคคลและทำให้เกิดความเข้าใจในโครงสร้างของบุคลิกภาพ รูปแบบ 5 องค์ประกอบนี้ได้รับการพัฒนาจากการศึกษาบุคลิกภาพที่มีความปกติแต่สามารถใช้อธิบายในมิติของบุคลิกภาพที่มีความผิดปกติได้อย่างดีด้วย ผู้วิจัยจึงเลือกใช้แนวความคิดรูปแบบ 5 องค์ประกอบของ Costa และ McCrae เป็นพื้นฐานในงานวิจัยครั้งนี้

สาเหตุเบื้องต้นในการศึกษาบุคลิกภาพ

นักจิตวิทยาพยายามที่จะเข้าใจในสิ่งสำคัญ 2 ประการคือ

1. เข้าใจพฤติกรรมมนุษย์ว่าอะไรคือปัจจัยสำคัญที่ทำให้แต่ละคนมีพฤติกรรมแตกต่างกัน
2. เพื่อวิเคราะห์ความผิดปกติทางจิตระหว่างผู้ป่วยโรคจิต โรคประสาท และคนปกติ

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยสนใจศึกษาเฉพาะในข้อที่ 1 เท่านั้น จึงศึกษาบุคลิกภาพในรูปแบบ 5 องค์ประกอบ ซึ่งคิดว่าเป็นแหล่งที่สำคัญที่ทำให้เกิดความแตกต่างของสถานภาพ ในปัจจุบันมิติทั้ง 5 ด้านของบุคลิกภาพนี้ได้ทำให้เข้าใจองค์ความคิดของการแบ่งลักษณะของบุคลิกภาพได้มากที่สุด และเป็นจุดเริ่มที่ดีในการศึกษาแหล่งกำเนิดของสถานภาพ

รูปแบบ 5 องค์ประกอบของบุคลิกภาพ (The Five – Factor Model of Personality)

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยใช้รูปแบบ 5 องค์ประกอบของบุคลิกภาพตามแนวความคิดของ Costa และ McCrae เป็นพื้นฐานในการวิจัย ซึ่งมีทั้งหมด 5 มิติ และแต่ละมิติประกอบไปด้วย 6 ด้านย่อย ดังนี้

มิติที่ 1 ความไม่มั่นคงทางอารมณ์ (Neuroticism) มี 6 ด้านย่อยคือ

ด้านที่ 1 ความวิตกกังวล (Anxiety)

ด้านที่ 2 ความโกรธแบบเป็นปรปักษ์ (Angry Hostility)

ด้านที่ 3 ความซึมเศร้า (Depression)

ด้านที่ 4 ความสำนึกในตนเอง (Self-Consciousness)

ด้านที่ 5 การกระทำตามความต้องการเฉพาะหน้า (Impulsiveness)

ด้านที่ 6 ความเปราะบาง (Vulnerability)

มิติที่ 2 การแสดงออก (Extraversion) มี 6 ด้านย่อยคือ

ด้านที่ 1 ความอบอุ่น (Warmth)

ด้านที่ 2 การชอบรวมกลุ่ม (Gregariousness)

ด้านที่ 3 ความกล้าแสดงออกอย่างเหมาะสม (Assertiveness)

ด้านที่ 4 ความกระตือรือร้น (Activity)

ด้านที่ 5 การแสวงหาความตื่นเต้น (Excitement-Seeking)

ด้านที่ 6 อารมณ์ทางบวก (Positive Emotions)

มิติที่ 3 การเปิดรับประสบการณ์ (Openness to experience) มี 6 ด้านย่อยคือ

ด้านที่ 1 ความเพ้อฝัน (Fantasy)

ด้านที่ 2 การมีสุนทรียภาพ (Aesthetics)

ด้านที่ 3 ความรู้สึก (Feelings)

ด้านที่ 4 การกระทำ (Actions)

ด้านที่ 5 ความคิด (Ideas)

ด้านที่ 6 ค่านิยม (Values)

มิติที่ 4 ความเป็นมิตร (Agreeableness) มี 6 ด้านย่อยคือ

ด้านที่ 1 ความไว้วางใจ (Trust)

ด้านที่ 2 ความตรงไปตรงมา (Straightforwardness)

ด้านที่ 3 การเห็นแก่ประโยชน์ของผู้อื่น (Altruism)

ด้านที่ 4 การยอมตาม (Compliance)

ด้านที่ 5 ความถ่อมตัว (Modesty)

ด้านที่ 6 การมีจิตใจอ่อนโยน (Tender-Mindedness)

มิติที่ 5 ความมีจิตสำนึก (Conscientiousness) มี 6 ด้านย่อยคือ

ด้านที่ 1 ความสามารถ (Competence)

ด้านที่ 2 ความเป็นระเบียบ (Order)

ด้านที่ 3 ความรับผิดชอบต่อหน้าที่ (Dutifulness)

ด้านที่ 4 ความบากบั่นเพื่อความสำเร็จ (Achievement Striving)

ด้านที่ 5 ความมีวินัยในตนเอง (Self-Discipline)

ด้านที่ 6 ความรอบคอบ (Deliberation)

โดยมีรายละเอียดของแต่ละมิติและแต่ละด้านย่อยดังต่อไปนี้

ความไม่มั่นคงทางอารมณ์ (Neuroticism ใช้อักษรย่อ N)

เป็นความบกพร่องในการปรับอารมณ์ ซึ่งเป็นแนวโน้มทั่วไปของการมีประสบการณ์ทางลบ เช่น ความกลัว ความเศร้า ความขวยเขิน ความโกรธ ความผิด และความขยะแขยง นอกจากนี้ยังรวมไปถึงภาวะอารมณ์ที่สับสนที่แทรกซ้อนต่อการปรับตัวด้วย บุคคลที่ได้คะแนนใน N สูงมีแนวโน้มที่จะมีความคิดที่ขาดเหตุผล มีความสามารถในการควบคุมอารมณ์ของตนเองน้อยและเผชิญต่อความเครียดได้ไม่ดีเท่าคนอื่น คนที่มีคะแนน N สูงอาจเสี่ยงต่อการมีปัญหาทางจิตบางชนิด แต่ก็เป็นไปได้ว่าอาจไม่ได้มีความผิดปกติทางจิตเสมอไป

ความไม่มั่นคงทางอารมณ์ ประกอบไปด้วย 6 ด้านดังนี้

N1 : ความวิตกกังวล (Anxiety)

บุคคลจะมีความรู้สึกกลัว มีแนวโน้มที่จะวิตกกังวล ประสาท เกร็งและซีตใจ บุคคลที่มีคะแนนด้านนี้สูงมีแนวโน้มที่จะมีความรู้สึกกลัวมาก วิตกกังวลกับการถูกปล่อยทิ้ง สำหรับคนที่มีคะแนนด้านนี้ต่ำจะสงบและผ่อนคลาย

N2 : ความโกรธแบบเป็นปรปักษ์ (Angry Hostility)

ความโกรธแบบเป็นปรปักษ์ เป็นลักษณะของความโกรธที่สัมพันธ์กับความคับข้องใจและความรุนแรง ความโกรธที่แสดงออกมาจะขึ้นอยู่กับระดับของความยอมตามของบุคคล แต่ก็พบว่าบุคคลที่ไม่ยอมตามก็มักมีคะแนนในด้านนี้สูงอยู่บ่อยๆ สำหรับคนที่มีคะแนนด้านนี้ต่ำจะเป็นคนที่สงบ ไร้ความวิตกกังวลและโกรธยาก โดยบุคคลที่มีคะแนนด้านนี้สูงจะมีลักษณะโกรธง่าย คับข้องใจ

N3 : ความซึมเศร้า (Depression)

บุคคลมีแนวโน้มจะมีประสบการณ์ของอารมณ์ซึมเศร้า คนที่มีคะแนนด้านนี้สูงมีแนวโน้มที่จะรู้สึกผิด เศร้า สิ้นหวัง เหนงา สึกท้อแท้และหดหู่ใจอยู่บ่อยๆ สำหรับคนที่มีคะแนนด้านนี้ต่ำแทบจะไม่มีประสบการณ์ทางอารมณ์เหล่านี้เลย แต่ก็ไม่จำเป็นว่าจะต้องเป็นคนร่าเริงและเบิกบานเสมอไป

N4 : ความสำนึกในตนเอง (Self-Consciousness)

บุคคลที่มีลักษณะนี้จะรู้สึกไม่สบายใจเมื่ออยู่ท่ามกลางกลุ่มคน ไวต่อความรู้สึกเมื่อถูกเหยียดหยัน และมีแนวโน้มที่จะรู้สึกว่าตนเองเป็นคนด้อย มีลักษณะคล้ายกับความอาย ขวยเขินและความวิตกกังวลทางสังคม แต่คนที่มีคะแนนด้านนี้ต่ำไม่จำเป็นจะต้องมีทักษะทางสังคมที่ดี

N5 : การกระทำตามความต้องการเฉพาะหน้า (Impulsiveness)

บุคคลไม่สามารถควบคุมความปรารถนาและแรงกระตุ้นอย่างรุนแรงของตนได้ ความปรารถนา (เช่น อาหาร บุหรี่ สิ่งยั่วยุอื่นๆ) เป็นสิ่งที่มีอำนาจมาก บุคคลไม่สามารถต่อต้านได้ คนที่มีคะแนนด้านนี้ต่ำจะต่อต้านสิ่งยั่วยุได้ง่ายกว่า มีความทนทานต่อความคับข้องใจสูง

N6 : ความเปราะบาง (Vulnerability)

ความเปราะบางต่อความเครียด บุคคลที่มีคะแนนด้านนี้สูงจะรู้สึกว่าจะไม่สามารถจัดการกับความเครียดได้ กลายเป็นคนต้องพึ่งพาคนอื่น หมดหวัง หรือหวาดกลัวเมื่อต้องเผชิญหน้ากับสถานการณ์ฉุกเฉิน คนที่มีคะแนนด้านนี้ต่ำจะรับรู้ว่าคุณเองมีความสามารถที่จะจัดการกับตนเองในสถานการณ์ยากๆได้

การแสดงออก (Extraversion ใช้อักษรย่อ E)

ลักษณะของการชอบเข้าสังคม ชอบอยู่ในกลุ่มคนจำนวนมาก ลักษณะของการเปิดเผยตนเอง จะเป็นคนที่กระตือรือร้น เรียกร้องสิทธิของตนเอง ชอบเหตุการณ์ที่ตื่นเต้นเร้าใจ และมีแนวโน้มที่จะเป็นคนมีนิสัยร่าเริง มองโลกในแง่ดี สำหรับพวกปกปิดตนเอง จะมีลักษณะที่ตรงกันข้ามคือค่อนข้างไม่เป็นมิตร เป็นผู้ตาม เฉื่อยชาหรือขี้เกียจ (sluggish) ขี้อาย ชอบอยู่คนเดียว ไม่มีความสุข มองโลกในแง่ร้าย

การแสดงออก ประกอบด้วย 6 ด้านดังนี้

E1 : ความอบอุ่น (Warmth)

บุคคลที่อบอุ่นจะเป็นคนมีเมตตา เป็นมิตรและมีความจริงใจ พวกเขาจะชอบและผูกพันใกล้ชิดกับคนอื่นง่าย คนที่มีคะแนนด้านนี้ต่ำไม่ใช่คนที่มีความเห็นอกเห็นใจและก็ไม่ใช่ว่าจะไม่เห็นอกเห็นใจ แต่เป็นคนที่พิถีพิถันมาก สงบเสงี่ยม และเฉยเมยมากกว่าคนที่มีความเห็นอกเห็นใจสูง

E2 : การชอบรวมกลุ่ม (Gregariousness)

เป็นความชอบสังคม บุคคลชอบที่จะสมาคมกับคนอื่น เป็นคนที่สนุกสนานร่าเริงมาก คนที่มีคะแนนด้านนี้ต่ำมีแนวโน้มที่จะเป็นคนที่เหงา ไม่มีการเสาะแสวงหาหรือหลีกเลี่ยงความกระตือรือร้นที่เป็นการกระตุ้นสังคม

E3 : ความกล้าแสดงออกอย่างเหมาะสม (Assertiveness)

คนที่มีคะแนนด้านนี้สูงจะเป็นคนที่ชอบแสดงความเหนือกว่าคนอื่น มีอำนาจ และมีอิทธิพลต่อสังคม พูดโดยปราศจากความลังเลและมักกลายเป็นผู้นำกลุ่มอยู่บ่อยๆ คนที่มีคะแนนด้านนี้ต่ำจะชอบอยู่เบื้องหลังและปล่อยให้คนอื่นเป็นฝ่ายพูดอยู่เสมอ

E4 : ความกระตือรือร้น (Activity)

คนที่มีคะแนนด้านนี้สูงจะมีความกระตือรือร้นและกระฉับกระเฉง มีความรู้สึกว่ามีพลังอยู่ภายในอย่างเต็มเปี่ยม และไม่ต้องการอยู่นิ่งๆ บุคคลที่กระตือรือร้นจะนำไปสู่การมีชีวิตที่เร่ร่อน คนที่มีคะแนนด้านนี้ต่ำจะเป็นคนที่ไม่เร่ร่อนมาก สบายๆ และจังหวะที่ผ่อนคลาย แต่ก็ไม่ใช้คนที่เฉื่อยชาหรือขี้เกียจ

E5 : การแสวงหาความตื่นเต้น (Excitement-Seeking)

คนที่มีคะแนนด้านนี้สูง จะปรารถนาความตื่นเต้นและสิ่งเร้าใจ ชอบสิ่งที่สว่างและสิ่งแวดล้อมที่มีเสียงดัง คนที่มีคะแนนด้านนี้ต่ำจะรู้สึกต้องการความตื่นเต้นเร้าใจน้อยมาก และชอบชีวิตที่เรียบง่าย สงบ

E6 : อารมณ์ทางบวก (Positive Emotions)

แนวโน้มของมีประสบการณ์อารมณ์ทางบวก เช่น ความสนุกสนาน ความสุข ความรัก และความตื่นเต้น คนที่มีคะแนนอารมณ์ทางบวกสูงจะเป็นคนหัวเราะง่าย เป็นคนร่าเริงมองโลกในแง่ดี

คนที่มีคะแนนด้านนี้ต่ำไม่จำเป็นว่าจะต้องเป็นคนไม่มีความสุข แต่เป็นคนร่าเริงน้อยและไม่ค่อยมีชีวิตชีวา

การเปิดรับประสบการณ์ (Openness to experience ใช้อักษรย่อ O)

ลักษณะของคนที่ค่อนข้างมีจินตนาการ ใฝ่ต่อความรู้สึกที่เกี่ยวกับความงดงาม เช่น ศิลปะ ให้ความสนใจกับความรู้สึกภายใน ชอบความหลากหลาย ชอบใช้สติปัญญา มีการตัดสินใจอย่างอิสระ มีความคิดสร้างสรรค์

บุคคลที่เปิดรับประสบการณ์มักสนใจกับโลกภายนอกและภายใน ชีวิตเต็มไปด้วยประสบการณ์ทางอารมณ์ทั้งทางบวกและทางลบ ปราบปรามความบันเทิงในแนวความคิดที่เป็นนิยายและค่านิยมที่ไม่ปกติทั่วไป มีการตระเตรียมเพื่อความบันเทิง แสวงหาความคิดใหม่ๆ กิจกรรมใหม่ๆ แนวคิดใหม่ๆ เกี่ยวกับศีลธรรม สังคมและการเมือง อาจมีการประยุกต์ค่านิยมที่เกี่ยวข้องของพวกเขาให้เข้ากับประเพณี

บุคคลที่มีคะแนน O ต่ำ จะมีมุมมองเชิงอนุรักษ์นิยมทั้งในเรื่องที่เกี่ยวกับสังคมและการเมือง การตอบสนองทางอารมณ์แสดงออกไม่มากนัก

การเปิดรับประสบการณ์ ประกอบไปด้วย 6 ด้านดังนี้

O1 : ความเพ้อฝัน (Fantasy)

เป็นบุคคลที่มีจินตนาการที่มีชีวิตชีวาและชีวิตเต็มไปด้วยเรื่องเพ้อฝัน ชอบฝันกลางวัน มีความคิดสร้างสรรค์ของตนเอง พวกเขาจะขยายและพัฒนาความเพ้อฝันและความเชื่อของพวกเขาให้เป็นการจินตนาการถึงความมั่งคั่งร่ำรวยและชีวิตที่แปลกใหม่ คนที่มีคะแนนด้านนี้ต่ำจะเป็นคนที่จริงจังมากและชอบคิดถึงแต่งงานที่อยู่ใกล้

O2 : การมีสุนทรียภาพ (Aesthetics)

บุคคลที่มีคะแนนด้านนี้สูงจะมีความชื่นชมต่อศิลปะและความงามอย่างลึกซึ้ง จะมีอารมณ์อ่อนไหวไปกับโคลงกลอน ซาบซึ้งกับดนตรี และรู้สึกทึ่งไปกับงานศิลปะ แต่ก็ไม่จำเป็นว่าพวกเขาต้องมีพรสวรรค์ของความเป็นศิลปิน คนที่มีคะแนนด้านนี้ต่ำค่อนข้างจะไม่อ่อนไหวและไม่สนใจในศิลปะและความงาม

O3 : ความรู้สึก (Feelings)

บุคคลเปิดรับความรู้สึก อารมณ์และสามารถประเมินอารมณ์ของตนเองได้ คนที่มีคะแนนด้านนี้สูงจะมีประสบการณ์ในการเปิดรับอารมณ์ที่แตกต่างกันมากกว่าคนอื่น และรู้สึกถึงความสุขและความทุกข์อย่างเข้มข้นมากกว่าคนอื่น คนที่มีคะแนนด้านนี้ต่ำจะมีอารมณ์ความรู้สึกที่บรรเทาและไม่เชื่อว่าอารมณ์มีความสำคัญมาก

O4 : การกระทำ (Actions)

บุคคลมีความปรารถนาที่จะพยายามทำกิจกรรมที่แตกต่างออกไป ชอบไปสถานที่ใหม่ๆ หรือรับประทานอาหารแปลกๆ คนที่มีคะแนนด้านนี้สูงจะชอบทำความคุ้นเคยกับประสบการณ์ที่แปลกใหม่ คนที่มีคะแนนด้านนี้ต่ำจะพบความยากลำบากในการเปลี่ยนแปลง และชอบยึดติดอยู่กับประสบการณ์เดิมๆ

O5 : ความคิด (Ideas)

ลักษณะของการคิดที่เป็นประโยชน์กับตนเอง รวมถึงความตรงไปตรงมา ไม่ลำเอียงและความปรารถนาที่จะคิดสิ่งใหม่ๆ บางทีก็เป็นความคิดที่ไม่ธรรมดา คนที่มีคะแนนด้านนี้สูงจะชอบสิ่งที่เกี่ยวข้องกับปรัชญาและปัญหาลึกลับ แต่ไม่จำเป็นต้องมีสติปัญญาสูง คนที่มีคะแนนด้านนี้ต่ำจะไม่มีความคิดที่แปลกใหม่ และถ้ามีสติปัญญาสูงความสนใจก็จะมีอย่างแคบๆ

O6 : ค่านิยม (Values)

การเปิดเผยค่านิยมของตนเองที่ไม่ตรงตามประเพณีทั้งด้านการเมืองและศาสนา บุคคลที่ปิดตัวเองจะมีแนวโน้มที่จะเป็นพวกอนุรักษนิยม ไม่สนับสนุนพรรคการเมือง

ความเป็นมิตร (Agreeableness ใช้อักษรย่อ A)

บุคคลที่มีลักษณะเห็นแก่ประโยชน์ของผู้อื่นเป็นพื้นฐาน พวกเขาจะเห็นใจผู้อื่นและกระตือรือร้นที่จะช่วยเหลือผู้อื่น เชื่อว่าคนอื่นก็จะให้ความช่วยเหลือกลับมาเหมือนกัน ในทางตรงกันข้าม ก็ให้เห็นประโยชน์ส่วนตนเป็นใหญ่ จะสงสัยในเจตนาของคนอื่น และค่อนข้างชอบแข่งขันมากกว่าให้ความร่วมมือ

แต่ในมุมมองของสังคมทั้งสองขั้วของมิติก็ไม่ใช่ว่าจะมีสุขภาพจิตที่ดี แต่เป็นแนวโน้มของโรคประสาท 2 อย่างคือ การต่อต้านคนอื่นและการเข้าหาคนอื่น ซึ่งเป็นสัญลักษณ์ของรูปแบบที่เป็นพยาธิสภาพของการยอมตามและการต่อต้าน คนที่มีคะแนน A ต่ำจะสัมพันธ์กับการหลงตัวเอง (Narcissistic) การต่อต้านสังคมและการเป็นโรคหวาดระแวง ในขณะที่คนที่มีคะแนน A สูงจะสัมพันธ์กับโรคที่ต้องพึ่งพาคนอื่น

ความเป็นมิตร ประกอบไปด้วย 6 ด้านดังนี้

A1 : ความไว้วางใจ (Trust)

คนที่มีคะแนนด้านนี้สูงจะมีนิสัยเชื่อว่าคนอื่นมีความซื่อสัตย์และมีเจตนาดี คนที่มีคะแนนด้านนี้ต่ำมีแนวโน้มที่จะเหยียดหยันและสันนิษฐานว่าคนอื่นอาจไม่ซื่อสัตย์หรือเป็นคนอันตราย

A2 : ความตรงไปตรงมา (Straightforwardness)

คนที่มีคะแนนด้านนี้สูงจะเป็นคนซื่อตรง ตรงไปตรงมาไม่อ้อมค้อม จริงใจ และไม่มีเล่ห์เหลี่ยม คนที่มีคะแนนด้านนี้ต่ำมีความปรารถนาที่จะจัดการกับคนอื่นมากโดยการประจบสอพลอ

ความเจ้าเล่ห์ หรือการหลอกลวง มีแนวโน้มที่จะแผ่ขยายความไว้วางใจหรือระมัดระวังการแสดงความรู้สึกที่แท้จริงของตนเองออกมา

A3 : การเห็นแก่ประโยชน์ของผู้อื่น (Altruism)

คนที่มีคะแนนด้านนี้สูงจะมีความกระตือรือร้นในสิ่งที่เกี่ยวข้องกับความสุขของคนอื่น เป็นคนใจดี เห็นอกเห็นใจคนอื่น และมีความปรารถนาที่จะช่วยคนอื่น คนที่มีคะแนนด้านนี้ต่ำจะเห็นตนเองเป็นศูนย์กลาง และไม่เต็มใจที่จะข้องเกี่ยวกับปัญหาของคนอื่น

A4 : การยอมตาม (Compliance)

ลักษณะปฏิกิริยาตอบสนองต่อความขัดแย้งระหว่างบุคคล คนที่มีคะแนนด้านนี้สูงมีแนวโน้มที่จะทำตามคนอื่น ยับยั้งความก้าวร้าว ยกโทษให้ ถ่อมตัว วาง่ายและอ่อนโยน คนที่มีคะแนนด้านนี้ต่ำจะก้าวร้าว ชอบการแข่งขันมากกว่าการร่วมมือ และแสดงความโกรธเมื่อจำเป็น

A5 : ความถ่อมตัว (Modesty)

คนที่มีคะแนนด้านนี้สูงจะอ่อนน้อมถ่อมตนและประพฤติตัวเรียบร้อยไม่เป็นที่สะดุดตา โดยไม่จำเป็นว่าจะต้องขาดความเชื่อมั่นในตนเองหรือขาดความนับถือในตนเอง คนที่มีคะแนนด้านนี้ต่ำเชื่อว่าพวกเขาเป็นคนมีอำนาจเหนือกว่าคนอื่น และอาจถูกคนอื่นมองว่าอวดดี หยิ่งยโสหรือจองหอง ในทางคลินิกจะเรียกพยาธิสภาพนี้ว่าเป็นความหลงตัวเอง

A6 : การมีจิตใจอ่อนโยน (Tender-Mindedness)

ลักษณะของความเห็นอกเห็นใจคนอื่น คนที่มีคะแนนด้านนี้สูงจะเข้าใจความรู้สึกของคนอื่นได้ง่ายและถูกกระตุ้นได้ง่ายเมื่อถูกผู้อื่นแสดงการร้องขอ และให้ความสำคัญกับความเป็นมนุษย์ คนที่มีคะแนนด้านนี้ต่ำจะหัวแข็งและถูกกระตุ้นโดยการขอร้องด้วยความสงสารได้น้อยมาก พวกเขาจะมองตัวเองตามความเป็นจริง ผู้ซึ่งมีการตัดสินใจโดยใช้เหตุผลเป็นพื้นฐาน

ความมีจิตสำนึก (Conscientiousness ใช้อักษรย่อ C)

เป็นความคิดส่วนใหญ่ของทฤษฎีบุคลิกภาพ โดยเฉพาะอย่างยิ่งทฤษฎีพลังห้าทางจิต เป็นลักษณะที่เกี่ยวกับการควบคุมแรงกระตุ้น เป็นเรื่องของพัฒนาการของบุคคล เรียนรู้ว่าจะจัดการกับความปรารถนาของตนเองอย่างไร และความสามารถในการต่อต้านแรงกระตุ้นหรือสิ่งล่อใจ ยังรวมไปถึงความกระตือรือร้นในการวางแผน การจัดการ และการดำเนินงาน

คนที่มีคะแนน C สูง จะเป็นคนละเอียดรอบคอบ คำนึงศีลธรรม ตรงต่อเวลา และมีความน่าเชื่อถือ ส่วนคนที่มีคะแนน C ต่ำไม่จำเป็นต้องขาดหลักศีลธรรม แต่พวกเขามีความพิถีพิถันในการนำไปใช้น้อย ขาดความกระตือรือร้นในการทำงานไปให้ถึงเป้าหมาย

ความมีจิตสำนึก ประกอบไปด้วย 6 ด้านดังนี้

C1 : ความสามารถ (Competence)

หมายถึงการมีความสามารถ มีไหวพริบ และมีประสิทธิภาพ คนที่มีคะแนนด้านนี้สูงจะเป็นผู้จัดการที่ดีเกี่ยวกับชีวิต คนที่คะแนนด้านนี้ต่ำจะคิดว่าตนเองมีความสามารถต่ำและยอมรับว่าพวกเขาไม่มีการเตรียมพร้อมและใจมุ่งมั่นอยู่บ่อยๆ ความสามารถนี้จะสัมพันธ์กับความนับถือตนเองและการกำหนดตนเอง (Internal locus of control) อย่างสูง

C2 : ความเป็นระเบียบ (Order)

คนที่มีคะแนนด้านนี้สูงจะมีความเป็นระเบียบ สะอาดหมดจดและมีการจัดการที่ดี พวกเขาจะเก็บสิ่งต่างๆให้อยู่ในที่ที่เหมาะสม คนที่มีคะแนนด้านนี้ต่ำจะไม่สามารถจัดการสิ่งต่างๆได้ และบรรยายตนเองว่าเป็นคนไม่มีระเบียบขั้นตอน สำหรับคนที่มีระเบียบสูงอาจมีความผิดปกติเกี่ยวกับการย่ำทำ

C3 : ความรับผิดชอบต่อน้ำที่ (Dutifulness)

ความรู้สึกระมัดระวัง รอบคอบ หมายถึงการควบคุมโดยสติสัมปชัญญะ และลักษณะของความละเอียดรอบคอบจะถูกประเมินโดยความรับผิดชอบต่อน้ำที่ คนที่มีคะแนนด้านนี้สูงจะยึดมั่นต่อหลักจริยธรรมอย่างเข้มงวด และปฏิบัติหน้าที่ของพวกเขาให้สมบูรณ์โดยคำนึงถึงศีลธรรมจรรยา คนที่มีคะแนนด้านนี้ต่ำจะทำอะไรตามอารมณ์และอาจเป็นสิ่งที่ไม่น่าไว้วางใจหรือไม่น่าเชื่อถือ

C4 : ความบากบั่นเพื่อความสำเร็จ (Achievement Striving)

บุคคลที่มีคะแนนด้านนี้สูงจะมีความปรารถนาในระดับสูงและทำงานหนักเพื่อให้บรรลุเป้าหมายของพวกเขา มีความขยันหมั่นเพียร ตั้งใจ และมีความตระหนักถึงทิศทางของชีวิต คนที่มีคะแนนด้านนี้สูงมากๆอาจลงทุนกับอาชีพของเขามากเกินไปและกลายเป็นคนบ้าคลั่งการทำงาน คนที่มีคะแนนด้านนี้ต่ำจะขาดความกระตือรือร้นและบางทีก็เกียจคร้าน ไม่มีการผลักดันเพื่อให้ประสบความสำเร็จ ขาดความทะเยอทะยาน และอาจดูเหมือนไร้จุดหมาย แต่พวกเขาก็มักพอใจกับความสำเร็จในระดับที่ต่ำของพวกเขาอยู่เสมอ

C5 : ความมีวินัยในตนเอง (Self-Discipline)

หมายถึงความสามารถที่จะเริ่มทำงานและดำเนินต่อไปเพื่อให้เสร็จสมบูรณ์ คนที่มีคะแนนด้านนี้สูงจะมีความสามารถในการกระตุ้นตนเองให้ทำงาน คนที่มีคะแนนด้านนี้ต่ำจะผลัดวันประกันพรุ่งในการเริ่มงานเล็กๆน้อยๆ หรืองานประจำที่น่าเบื่อ ท้อแท้ง่าย และกระหายที่จะยุติลง จะไม่สามารถบังคับตนเองให้ทำในสิ่งที่พวกเขาต้องการทำได้

C6 : ความรอบคอบ (Deliberation)

มีแนวโน้มที่จะคิดอย่างระมัดระวังก่อนทำอะไร คนที่มีคะแนนด้านนี้สูงจะมีความระมัดระวังและสุขุมรอบคอบ คนที่มีคะแนนด้านนี้ต่ำจะเร่งรีบและพูดหรือทำอะไรโดยไม่คิดถึงผลที่จะตามมา แต่สิ่งที่ดีก็คือสามารถตัดสินใจได้อย่างรวดเร็วฉับพลันเมื่อจำเป็น

Cote และ Moskowitz (1998) ศึกษากระบวนการภายในของบุคคลเกี่ยวกับพฤติกรรมและอารมณ์ความรู้สึกระหว่างบุคคล โดยการทำนายจากลักษณะบุคลิกภาพ 3 ด้านคือ ความไม่มั่นคงทางอารมณ์ การแสดงออก และ ความเป็นมิตร โดยมีสมมติฐานว่าบุคคลที่มีคะแนนของลักษณะการ (trait) ของบุคลิกภาพสูงจะมีประสบการณ์อารมณ์ในทางบวกเมื่อมีพฤติกรรมสอดคล้องกับลักษณะบุคลิกภาพมากกว่าบุคคลที่มีคะแนนต่ำ โดยให้ผู้ร่วมการทดลองตอบแบบวัดบุคลิกภาพ และรายงานพฤติกรรมและอารมณ์ความรู้สึกระหว่างการมีปฏิสัมพันธ์กับคนอื่น โดยใช้การสุ่มรูปแบบความบังเอิญของเหตุการณ์ วันละ 6 ครั้งเป็นเวลา 20 วัน และดูว่าคะแนนของลักษณะบุคลิกภาพที่ได้สัมพันธ์กับพฤติกรรมและอารมณ์ความรู้สึกของแต่ละคนอย่างไร ซึ่งผลการทดลองพบว่า ความไม่มั่นคงทางอารมณ์ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความรู้สึกไม่พึงพอใจ แต่ไม่สัมพันธ์กับความรู้สึกพึงพอใจ การแสดงออกมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความรู้สึกพึงพอใจแต่ไม่สัมพันธ์กับความรู้สึกไม่พึงพอใจ และ ความเป็นมิตรมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความรู้สึกพึงพอใจ และมี ความสัมพันธ์ทางลบกับความรู้สึกไม่พึงพอใจ

งานวิจัยบางเรื่องพบว่า คนที่มีลักษณะแสดงออก (Extraversion) ใช้กลยุทธ์ที่หลากหลายในการนำไปสู่การเป็นหัวหน้า เช่น ความชำนาญและความสามารถ คนที่มีลักษณะนี้จะมีทักษะทางสังคมมากกว่าคนที่มีลักษณะปิดตัวเอง (Introversion) (Riggio, 1986) ซึ่งทักษะเหล่านี้จะช่วยให้พวกเขาได้สถานภาพทางสังคมที่สูงกว่า นอกจากนี้คนที่มีลักษณะแสดงออก ยังมีลักษณะที่เป็นคุณประโยชน์แก่ตนเองที่จะนำไปสู่การได้รับสถานภาพที่สูงกว่าในกลุ่มสังคมของพวกเขา มีหลักฐานงานวิจัยของ Anderson และคณะ (2001) ที่ศึกษาผลกระทบของบุคลิกภาพและความตั้งใจทางกายภาพในกลุ่มสังคมต่อการได้รับสถานภาพทางสังคม โดยศึกษากับกลุ่มตัวอย่าง 3 กลุ่มคือกลุ่มสมาคมเชื่อมความสัมพันธ์ฉันพี่น้องซึ่งเป็นผู้ชายทั้งหมด กลุ่มสมาคมหญิง และกลุ่มที่พักอยู่ในหอพักนักศึกษารวมที่มีทั้งผู้หญิงและผู้ชาย ในครั้งแรกผู้วิจัยให้ผู้ร่วมการวิจัยทำแบบวัดบุคลิกภาพ และให้ผู้ประเมินผู้ชาย 5 คน ผู้หญิง 5 คน ที่ไม่เคยเห็นหรือรู้จักผู้ร่วมการวิจัยมาก่อน ประเมินความตั้งใจทางกายภาพโดยดูภาพผู้ร่วมการวิจัยจากวิดีโอ หลังจากนั้นให้ผู้ร่วมการวิจัยประเมินสถานภาพทางสังคมของเพื่อนร่วมกลุ่ม โดยประเมินความโดดเด่นและการเป็นที่รู้จัก การเป็นที่เคารพนับถือ และการมีอิทธิพลต่อเพื่อนร่วมกลุ่ม พบว่า บุคคลที่มีลักษณะบุคลิกภาพและความตั้งใจทางกายภาพแตกต่างกัน สามารถนำไปสู่การได้รับสถานภาพทางสังคมที่แตกต่างกัน ผู้หญิงและผู้ชายที่มีลักษณะบุคลิกภาพแบบแสดงออก มีสหสัมพันธ์ทางบวกกับ

สถานภาพทางสังคม แต่ผู้ชายที่มีลักษณะบุคลิกภาพแบบความไม่มั่นคงทางอารมณ์สูง มีสหสัมพันธ์ทางลบกับสถานภาพทางสังคม ซึ่งผลเช่นนี้ไม่ปรากฏในผู้หญิง

จากแนวคิดเชิงทฤษฎีรวมทั้งหลักฐานงานวิจัยดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยคาดว่าลักษณะบุคลิกภาพแบบการแสดงออก น่าจะมีสหสัมพันธ์ทางบวกกับสถานภาพทางสังคม

ดังนั้นจึงตั้งเป็นสมมติฐานในการวิจัยข้อที่ 1 คือลักษณะบุคลิกภาพแบบการแสดงออก มีสหสัมพันธ์เชิงเส้นตรงทางบวกกับสถานภาพทางสังคม

นอกจากนี้บุคลิกภาพยังสามารถนำมาทำนายการประสบความสำเร็จในการทำงานด้วย ดังเช่นงานวิจัยของ Barrick และ Mount (1991) ในการศึกษาความสัมพันธ์ของบุคลิกภาพต่อการปฏิบัติงานและ พบว่าลักษณะบุคลิกภาพแบบความมีจิตสำนึกมีสหสัมพันธ์กับงานทุกประเภทและทุกอาชีพ ลักษณะบุคลิกภาพแบบการแสดงออกเป็นตัวทำนายที่เหมาะสมสำหรับงานที่เกี่ยวข้องกับการมีปฏิสัมพันธ์ทางสังคมซึ่งพบ 2 อาชีพคือผู้จัดการและพนักงานขาย นอกจากนี้ทั้ง ลักษณะบุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์และลักษณะบุคลิกภาพแบบการแสดงออก ยังเป็นตัวทำนายที่เหมาะสมสำหรับประเภทงานที่มีความเชี่ยวชาญในการฝึกอบรมด้วย สำหรับลักษณะบุคลิกภาพในมิติอื่นก็เป็นตัวทำนายที่ใช้ได้ในบางอาชีพและงานบางประเภทแต่มีสหสัมพันธ์น้อยมาก

งานวิจัยจำนวนหนึ่งระบุว่า บุคลิกภาพแบบความมีจิตสำนึกสัมพันธ์กับการประกอบอาชีพ (Willerman, 1979 อ้างถึงใน Anderson และคณะ, 2001) และยังทำนายผลการปฏิบัติงานในโรงเรียนของนักเรียนที่มีอายุ 12 ปี (John, Caspi, Robins, Moffitt, & Stouthamer-Loeber, 1994) และเป็นตัวทำนายผลการทำงานที่ดีในทุกประเภทงานด้วย (Berrick & Mount, 1991) ดังนั้น บุคลิกภาพแบบความมีจิตสำนึก จึงควรเป็นตัวทำนายที่สำคัญของสถานภาพในการทำงานและอาชีพ (Jencks, 1979 อ้างถึงใน Anderson และคณะ) การทบทวนงานวิจัยของ Hogan และ Hogan (1991) พบว่าคนที่ประสบความสำเร็จในอาชีพทำงานหนักกว่าคนที่ไม่ประสบความสำเร็จในอาชีพในทุกอาชีพที่ศึกษา

จากแนวคิดเชิงทฤษฎีและหลักฐานดังกล่าวข้างต้น บุคลิกภาพแบบความมีจิตสำนึก น่าจะมีสหสัมพันธ์ทางบวกกับสถานภาพทางสังคม และในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยศึกษาในกลุ่มตัวอย่างที่ประกอบอาชีพแล้วคือพนักงานธนาคาร ดังนั้นผู้วิจัยจึงคาดว่าจะพบความสัมพันธ์ดัง

เป็นสมมติฐานในการวิจัยข้อที่ 2 คือลักษณะบุคลิกภาพแบบความมีจิตสำนึก มีสหสัมพันธ์เชิงเส้นตรงทางบวกกับสถานภาพทางสังคม

สำหรับลักษณะบุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์ ในทางทฤษฎีการเปิดรับประสบการณ์เป็นลักษณะของอารมณ์ความรู้สึกที่เกี่ยวกับความงดงาม จินตนาการ หรืองานที่ต้องใช้ความคิดเชิงสร้างสรรค์เพื่อให้เกิดความแปลกใหม่ รวมถึงการรับฟังความคิดเห็นที่แปลกใหม่ของคนอื่นด้วย ซึ่งอาจจะพบความสัมพันธ์กับงานที่เกี่ยวกับศิลปะ ดนตรี แต่ในการวิจัยครั้งนี้กลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาเป็นพนักงานธนาคาร ซึ่งต้องใช้ความละเอียดรอบคอบในการทำงานมากกว่าการใช้จินตนาการหรือความคิดสร้างสรรค์ ผู้วิจัยจึงคาดว่าจะไม่พบความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์กับสถานภาพทางสังคม และในงานวิจัยของ Anderson และคณะ (2001) ที่ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพและความดึงดูดใจทางกายภาพกับสถานภาพทางสังคม ก็พบว่าลักษณะบุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์ไม่มีความสัมพันธ์กับสถานภาพทางสังคม

จากหลักฐานงานวิจัยและเหตุผลดังกล่าวผู้วิจัยจึงตั้งเป็นสมมติฐานในการวิจัยข้อที่ 3 คือลักษณะบุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์ไม่มีสหสัมพันธ์กับสถานภาพทางสังคม

แนวคิดเกี่ยวกับความดึงดูดใจทางกายภาพ (Physical attractiveness)

ความดึงดูดใจทางกายภาพ มีอิทธิพลต่อการรับรู้ของบุคคลในสังคม คนที่มีความดึงดูดใจทางกายภาพมักถูกมองไปในด้านที่ดีมากกว่าบุคคลที่ไม่มีความดึงดูดใจทางกายภาพ เพราะโดยทั่วไปความดึงดูดใจทางกายภาพจะถูกมองว่าเป็นลักษณะที่มีคุณค่าในตัวเอง (Buss & Kenrick, 1998; Eagly, Ashmore, Makhijani, & Longo, 1991; Feingold, 1992) ในการมีปฏิสัมพันธ์ทางสังคม คนที่มีความดึงดูดใจทางกายภาพมักถูกมองอยู่บ่อยๆมากกว่าคนที่ไม่มี ความดึงดูดใจทางกายภาพ (Anderson และคณะ, 2001) ในบางครั้งการรับรู้บุคคลที่มีความดึงดูดใจทางกายภาพนี้มักเกิดจากความลำเอียงในทางดีอยู่บ่อยๆ คือบุคคลมักจะตัดสินว่าบุคคลที่มีลักษณะเด่นในทางที่ดี เช่น ทำงานเก่ง มีความสามารถ มีความดึงดูดใจทางกายภาพไปด้วย บุคคลที่มีความดึงดูดใจทางกายภาพนี้มักจะได้เปรียบในการเผชิญหน้าระหว่างบุคคล เพราะพวกเขามีแนวโน้มที่จะสร้างความประทับใจต่อคนอื่น ในงานวิจัยของ Riggio (1986) ก็พบว่าการรับรู้ว่าคุณคนมีลักษณะที่ดีที่มากเกินไป ไม่ว่าจะจริงหรือไม่ก็ตามอาจทำให้สมาชิกกลุ่มอื่นมอบสถานภาพที่สูงกว่าให้ได้ แต่ถ้าเป็นสมาชิกในกลุ่มที่มีความสนิทสนมกันมานาน บุคคลผู้จักนิสัยใจ

คอกันดี บทบาทของรูปลักษณะภายนอกก็จะลดลงไป ทำให้การตัดสินมอบสถานภาพทางสังคมให้กับบุคคลมีความยุติธรรมมากขึ้นเนื่องจากการพิจารณาองค์ประกอบอื่น ๆ ร่วมด้วย เช่น นิสัยใจคอและความรับผิดชอบ

ส่วนประกอบของความดึงดูดใจ (components of attractiveness)

สามารถแบ่งเป็นประเภทใหญ่ๆ ได้ 2 ประเภทดังนี้

1. ความดึงดูดใจแบบคงที่ (Static Attractiveness)

ลักษณะความดึงดูดใจที่เกี่ยวกับคุณสมบัติของความสวยงามทางกาย หรือที่เรียกว่าความดึงดูดใจทางกายภาพ เป็นความดึงดูดใจที่ไม่ค่อยเกิดการเปลี่ยนแปลงหรือมีการเปลี่ยนแปลงน้อยมาก ได้แก่ ความดึงดูดใจของใบหน้า (ความสวยและความหล่อ) ซึ่งถือว่าเป็นความดึงดูดที่มีความเด่นชัดมากที่สุดและได้รับความสนใจมากที่สุดในส่วนประกอบของร่างกายทั้งหมด เนื่องจากอิทธิพลของใบหน้าเป็นสิ่งที่ทำให้เกิดความประทับใจมากที่สุด นอกจากนี้ก็ยังมีสิ่งอื่นๆ ที่เป็นความดึงดูดใจแบบคงที่ เช่น รูปร่าง และการแต่งกาย ซึ่งได้แก่ เสื้อผ้า การใช้เครื่องสำอางค์ ทรงผม เป็นต้น

Berry และ Landry (1997) ศึกษาเกี่ยวกับบุคลิกภาวะของใบหน้าและการมีปฏิสัมพันธ์ทางสังคมในชีวิตประจำวัน โดยให้ผู้ร่วมการทดลองจำนวน 114 คน เขียนบันทึกประจำวันในการมีปฏิสัมพันธ์ทางสังคมของพวกเขาเป็นเวลา 1 สัปดาห์ รวบรวมการมีปฏิสัมพันธ์ได้ทั้งหมด 5,106 ครั้ง ผลการวิจัยพบว่าผู้ชายที่มีใบหน้าคล้ายเด็กทารกรายงานว่าควบคุมและมีอิทธิพลต่อการมีปฏิสัมพันธ์กับเพศตรงกันข้ามน้อยกว่าผู้ชายที่มีใบหน้าแบบมีบุคลิกภาวะมากกว่า และใบหน้าแบบทารกจะมีปริมาณความใกล้ชิดสนิทสนมและปริมาณการมีปฏิสัมพันธ์มากกว่าผู้ชายที่มีใบหน้าแบบมีบุคลิกภาวะ และพบว่าใบหน้าแบบมีบุคลิกภาวะไม่ใช่ตัวทำนายประสบการณ์ทางสังคมใน ผู้หญิงที่มีน้ำหนักมากนัก

นอกจากนี้ยังมีงานวิจัยที่ศึกษาความดึงดูดใจทางกายภาพที่เชื่อมโยงกับบุคลิกภาพและการมีชีวิตที่ดีกว่า ดังเช่นงานวิจัยของ Harker และ Keltner (2001) ศึกษาความสัมพันธ์ของการ

แสดงอารมณ์ทางบวกของผู้หญิงในรูปถ่ายในหนังสือประจำปีของมหาวิทยาลัย กับบุคลิกภาพและการมีชีวิตที่ดีในวัยผู้ใหญ่ โดยเป็นการศึกษาระยะยาว พบว่า ผู้หญิงในรูปถ่ายที่แสดงอารมณ์ทางบวกมีความสัมพันธ์กับการรายงานบุคลิกลักษณะของตนเองว่ามีความไฝ่สัมพันธ์ มีความสามารถ และมีอารมณ์ทางลบต่ำจนถึงวัยผู้ใหญ่ และยังทำนายได้ว่าเมื่อเวลาผ่านไป ความสามารถจะมีมากขึ้น และอารมณ์ทางลบจะลดลง ผู้หญิงในรูปถ่ายที่แสดงอารมณ์ทางบวกยังทำให้ผู้สังเกตเกิดความรู้สึกที่ดี ขึ้นชอบ ใ้วางใจ และอยากมีปฏิสัมพันธ์ด้วย ซึ่งเป็นอิทธิพลจากความดึงดูดใจทางกายภาพ นอกจากนี้ การแสดงอารมณ์ทางบวกยังทำนายการมีชีวิตที่ดีในการแต่งงานและความกินดีอยู่ดีในช่วง 30 ปีต่อมา

2. ความดึงดูดใจแบบเปลี่ยนตามสถานการณ์ (Dynamic Attractiveness)

ลักษณะความดึงดูดใจที่เกี่ยวกับลักษณะและปริมาณของการแสดงพฤติกรรมต่างๆไป และพฤติกรรมสื่อสารทางสังคม เช่นพฤติกรรมที่แสดงออกมาทางอวัจนภาษา (เช่น การยิ้ม การพยักหน้า การเดิน การยืน เป็นต้น) ทักษะในการสนทนา และการเป็นคนมีอารมณ์ขัน ซึ่งเป็นการรับและการตอบสนองที่ดีต่อบุคคลอื่น

มีงานวิจัยมากมายที่ตรวจสอบบทบาทของทักษะการสื่อสารทางอวัจนภาษาและการแสดงออกที่สร้างการรับรู้ความดึงดูดใจแบบเปลี่ยนตามสถานการณ์ เช่นการศึกษาที่พบว่าทักษะของผู้ร่วมการทดลองที่แสดงอารมณ์ความรู้สึกแบบอวัจนภาษาออกมาโดยสัญชาตญาณ มีความสัมพันธ์กับความชอบในการประเมินความประทับใจของผู้สังเกตในการเผชิญหน้าครั้งแรก (Riggio, Widaman, Tucker, & Salinas, 1991)

พื้นฐานของความดึงดูดใจเริ่มแรก

คนเราจะอยู่ร่วมกันในสังคมได้นั้นจำเป็นต้องมีการปฏิสัมพันธ์ซึ่งกันและกันเพื่อให้เกิดความผูกพันระหว่างสมาชิก แต่ความผูกพันที่เกิดขึ้นจะดีหรือไม่ดีส่วนหนึ่งนั้นมาจากความประทับใจที่เกิดขึ้นครั้งแรก ถ้าแต่ละฝ่ายมีความดึงดูดใจก็มักจะทำให้เกิดความประทับใจและส่งผลถึง สัมพันธภาพที่ดีในอนาคต ในการศึกษาความดึงดูดใจแรกพบนั้น นักจิตวิทยาหลายคนมักทดลองโดยการนำคนแปลกหน้ามาอยู่ร่วมกันในห้องทดลอง และศึกษาว่ามีปัจจัยใดที่สัมพันธ์กับความชอบที่เกิดขึ้น และสามารถสรุปได้ว่าบุคคลจะชอบคนที่มีความสัมพันธ์ดังต่อไปนี้

1. มีความเชื่อ ค่านิยม และบุคลิกภาพที่คล้ายคลึงกัน(Similarity of beliefs, values, and personality)

บุคคลจะชอบคนที่มีเจตคติและค่านิยมที่สอดคล้องกับตน และไม่ชอบคนที่ไม่เห็นด้วยกับตน และถ้าบุคคลใดมีบุคลิกภาพที่คล้ายคลึงกันก็จะยิ่งเกิดความดึงดูดใจกันมากขึ้น Deaux และ Wrightman (1988) กล่าวถึงผลงานวิจัยของ Newcomb ปี ค.ศ.1961 ที่ให้นักศึกษาชายทำแบบสอบถามเกี่ยวกับเจตคติและความชอบของพวกเขาต่อเพื่อนร่วมหอพักตั้งแต่เริ่มภาคเรียน ซึ่งผลการศึกษาแสดงให้เห็นว่าผู้ชายที่มีเจตคติคล้ายคลึงกันมีความชอบพอกันมากขึ้นเมื่อจบภาคการศึกษา และกล่าวถึงงานวิจัยของ Kandel ปี1978 ที่ให้นักเรียนหญิงและชายจำนวนประมาณ 1,800 คน ที่มีอายุระหว่าง 13-18 ปี ทำแบบสอบถามเปรียบเทียบเจตคติและค่านิยมของนักเรียนแต่ละคนเกี่ยวกับเพื่อนที่ดีที่สุด ซึ่งผลการศึกษาแสดงว่าบุคคลที่มีเจตคติและค่านิยม รวมถึงระดับการศึกษา เพศ เชื้อชาติและอายุที่คล้ายคลึงกัน เป็นเพื่อนที่พวกเขาคิดว่าดีที่สุด

2. มีส่วนที่เติมเต็มความต้องการซึ่งกันและกัน (Complementarity of need systems)

บุคคลมักจะแสวงหาสิ่งที่จะช่วยให้ตนเองมีความสมบูรณ์ในชีวิตมากขึ้นจากฝ่ายตรงกันข้าม เช่นผู้ชายมักชอบที่จะมีปฏิสัมพันธ์กับผู้หญิงที่ดี สวย ในทำนองเดียวกันผู้หญิงก็มักอยากมีปฏิสัมพันธ์กับผู้ชายที่มีฐานะทางการเงินมั่นคง แต่ก็มีบางหลักฐานที่พบว่าผู้หญิงที่ดีก็ต้องการที่จะมีปฏิสัมพันธ์กับผู้ชายที่มีฐานะทางการเงินมั่นคงด้วยเช่นกัน (Harrison & Saeed, 1977 อ้างถึงใน Deaux & Wrightman, 1988)

3. ความดึงดูดใจทางกายภาพ (Physical attractiveness)

อริสโตเติล เขียนเอาไว้ว่า”ความสวยงาม คือสิ่งที่ยิ่งใหญ่กว่าการบอกกล่าวด้วยตัวอักษรใดๆ” ในปัจจุบันประโยคนี้อาจยังได้รับการยอมรับอยู่เสมอและไม่มีใครปฏิเสธได้ สิ่งที่ปรากฏทางกายภาพเป็นสิ่งที่เราสามารถสังเกตเห็นได้ในตัวบุคคล ดังนั้นจึงไม่น่าแปลกใจเลยที่บุคคลส่วนมากจะยอมเสียค่าใช้จ่ายจำนวนมากมาใช้ในการปรุงแต่งให้ตนเองดูดี สวยงาม ไม่ว่าจะเป็นการเข้าโปรแกรมลดน้ำหนัก ศัลยกรรมพลาสติก ซื้อเครื่องสำอางค์ รวมทั้งการเลือกซื้อเสื้อผ้า ซึ่งสิ่งเหล่านี้ล้วนแต่เป็นการลงทุนเพื่อให้ตนเองมีภาพลักษณ์ที่ดีทั้งสิ้น

เรื่องความสวยความงามนี้มีหลายคนที่ให้ความสนใจและพยายามศึกษากันอย่างต่อเนื่อง เช่นในการศึกษาของ Dion (1972) เชนำรูปของเด็กนักเรียนที่มีพฤติกรรมไม่ดีมาให้เด็กนักเรียนดู พบว่าเด็กที่หน้าตาดีจะถูกเพิกเฉยต่อพฤติกรรมที่ไม่ดี ในขณะที่เด็กที่หน้าไม่สวยหรือไม่หน้าดึงดูด แม้จะทำพฤติกรรมเหมือนกันก็จะถูกมองว่ามีพฤติกรรมที่ผิดปกติ ปรับตัวได้ไม่ดี จากการศึกษาครั้งนี้สอดคล้องกับประโยคที่ Dion เองได้กล่าวเอาไว้ว่า "สิ่งสวยงาม คือสิ่งที่ดี" เพราะโดยธรรมชาติคนเรามักจะชอบสิ่งสวยงามอยู่แล้ว เมื่อต้องทำการตัดสินใจอะไรบางอย่างก็มักจะมีแนวโน้มไปทางบุคคลหรือสิ่งที่สวยงาม แต่ในอีกด้านหนึ่งเราก็อาจกล่าวได้ว่า "สิ่งที่ดี คือสิ่งที่สวยงาม" ได้เช่นกัน เพราะในบางครั้งเราก็ชอบคนอื่นด้วยเหตุผลอื่นที่ไม่ใช่รูปร่างหน้าตาอยู่บ่อยๆ เช่นจากการศึกษาของ Felson และ Bohrnstedt (1979 อ้างถึงใน Deaux & Wrightman, 1988) ศึกษาเด็กนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4 ของโรงเรียนแห่งหนึ่ง พบว่าเด็กนักเรียนที่ถูกรับรู้ว่ามีความสามารถในการเล่นกีฬาหรือเรียนเก่ง จะถูกมองว่ามีความน่าดึงดูดใจมากกว่าเพื่อนคนอื่นที่ไม่โดดเด่น

นอกจากนี้ Deaux และ Wrightman (1988) ยังกล่าวถึงงานวิจัยที่พบว่าความดึงดูดใจทางกายภาพสามารถถ่ายทอดไปสู่บุคคลอื่นได้ด้วย เช่นหลักฐานงานวิจัยของ Sigall และ Landy ปี 1973 ซึ่งพบว่าผู้สังเกตจะมองว่าผู้ชายที่ไปกับผู้หญิงที่ดูดีนั้นดูดีไปด้วย และมองผู้ชายที่ไปกับผู้หญิงที่ไม่สวยนั้นในทางลบ แต่ปรากฏการณ์นี้เป็นการถ่ายทอดเพียงด้านเดียวเท่านั้น เพราะถึงแม้ว่าผู้ชายจะดูน่าชื่นชมมากขึ้นเมื่อเพื่อนหญิงของเขามีความน่าดึงดูดใจ แต่ผู้หญิงที่ไม่น่าดึงดูดใจก็ไม่ได้ถูกมองไปในทางที่ดีด้วยเมื่อไปกับเพื่อนชายที่หน้าตาดี และกล่าวถึงงานวิจัยของ Bartal และ Saxe ปี 1976 ที่ศึกษาคู่แต่งงานที่สามีและภรรยา มีความแตกต่างกันในด้านรูปร่างหน้าตา พบว่าผู้ชายที่ไม่น่าดึงดูดใจที่แต่งงานกับผู้หญิงที่สวยมากจะถูกตัดสินว่ามีรายได้สูงที่สุด ประสบความสำเร็จในอาชีพมากที่สุด และฉลาดที่สุด แต่ในทางตรงกันข้าม ผู้หญิงที่ไม่น่าดึงดูดใจที่แต่งงานกับผู้ชายที่หล่อ น่าดึงดูดใจ จะถูกตัดสินแค่ว่าไม่สวยเพียงอย่างเดียว

4. ลักษณะที่น่าพึงพอใจหรือน่าคบหา (Pleasant or agreeable characteristics)

บุคคลมักจะชอบคนดีหรือมีพฤติกรรมที่ดี บุคคลที่มีลักษณะอุปนิสัยที่ดีจะมีความน่าดึงดูดใจมากกว่าคนที่มีลักษณะอุปนิสัยที่ไม่ดี นอกจากสิ่งเหล่านี้แล้วผลหรือสิ่งที่เกิดขึ้นในทางที่ดีจากการมีปฏิสัมพันธ์ ก็ยังเป็นสิ่งที่ทำให้เกิดความน่าดึงดูดใจด้วย ในทางตรงกันข้ามถ้าบุคคลมี

ลักษณะอุปนิสัยที่ไม่ดี และยิ่งเกิดผลที่ไม่ดีจากการมีปฏิสัมพันธ์ด้วยก็จะเป็นการน่าดึงดูดใจ และเราก็มีแนวโน้มที่จะถูกดึงดูดจากคนเหล่านั้นน้อยมาก

5. ความชอบซึ่งกันและกัน (Reciprocal liking)

โดยปกติแล้วบุคคลมักจะชอบคนที่ชอบเรา ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีความสมดุลของ Heider ที่แสดงให้เห็นว่าถ้าต่างฝ่ายต่างชอบกันก็จะเกิดความคล่องจองของปัญญา มีหลักฐานงานวิจัยที่พบว่า ถ้ามีใครมาบอกสมาชิกในกลุ่มเราว่ามีสมาชิกกลุ่มอื่นชอบพวกเรามาก เมื่อมีการให้ตั้งกลุ่มใหม่ ก็มีความเป็นไปได้มากที่เราจะเลือกสมาชิกกลุ่มนั้นมาเป็นสมาชิกกลุ่มเดียวกับเรา และในทางตรงกันข้าม เราก็มีแนวโน้มที่จะไม่ชอบคนที่เรารู้ว่าไม่ดีต่อพวกเรา ซึ่งก็ตรงตามทฤษฎีความสมดุล และจากประโยคที่ว่า "ศัตรูของศัตรูของฉัน คือเพื่อนของฉัน" ก็มีหลักฐานที่พบว่า บุคคลสองคนที่ไม่ชอบบุคคลที่สามเหมือนกัน จะมีแนวโน้มที่จะชอบกันมากกว่าคนที่ไม่ได้รู้สึกเหมือนกัน

6. ความใกล้ชิด (Propinquity)

บุคคลมีแนวโน้มที่จะชอบคนที่อาศัยอยู่ใกล้ชิดกับตนมากกว่าคนที่อยู่ไกล มีงานวิจัยที่พบว่า คนที่อาศัยอยู่ในอพาร์ทเมนต์เดียวกัน ชั้นเดียวกัน จะชอบกันมากกว่าคนที่อยู่ต่างชั้นหรือต่างอพาร์ทเมนต์กัน นักเรียนที่มีชื่อติดกัน นั่งเรียนติดกันก็จะเป็นเพื่อนสนิทกันมากกว่านักเรียนที่ชื่อห่างกันและนั่งเรียนไกลกัน

คนทั่วไปมักมีการรับรู้ภาพในความคิด (Stereotype) ต่อผู้ที่มีความดึงดูดใจทางกายภาพว่าบุคคลใดที่มีความดึงดูดใจทางกายภาพก็มักจะมีคุณสมบัติอื่นๆที่ดีไปด้วย (ลูว์ทนีส์ หรือ เพ็ชร, 2544) เพราะส่วนมากบุคคลมักตัดสินคนอื่นจากข้อมูลที่มีอยู่จำกัด เช่นในการปฏิสัมพันธ์ทางสังคม บุคคลที่ไม่รู้จักกันหรืออาจจะรู้จักกันเพียงผิวเผิน เมื่อพบเจอกันครั้งแรกก็อาจเกิดความประทับใจ ในสิ่งที่ดีของบุคคลเป้าหมาย จดจำแต่สิ่งที่ดีเหล่านั้น และนำมาใช้อธิบายนิสัยของบุคคลเป้าหมาย แต่การรับรู้ภาพในความคิดของคนแปลกหน้าอาจลดลงอย่างรวดเร็ว ถ้าสมาชิกในกลุ่มมีโอกาสได้รู้จักกัน มีหลักฐานว่าความสวยเป็นภาพในความคิดที่มีอำนาจมาก แต่ไม่ดีพอใน

การประเมินความแตกต่างระหว่างความตั้งใจและความไม่ตั้งใจระหว่างบุคคล Ashmore และ Longo (1995)

Dion, Berscheid, และ Walster (1972) ศึกษาภาพในความคิดของความตั้งใจทางกายภาพ โดยให้ผู้ร่วมการทดลองประเมินรูปถ่ายของใบหน้าที่ถูกตัดลิ้นมาแล้วว่ามีความตั้งใจทางกายภาพต่ำ ปานกลาง และสูง โดยให้ผู้ร่วมการทดลองประเมินเกี่ยวกับบุคลิกภาพกับการมีชีวิตที่ดีกว่า เช่น ความสุขในการแต่งงาน และการประสบความสำเร็จในอาชีพ ผลการวิจัยพบว่าผู้ร่วมการทดลองบ่งชี้ว่ารูปของบุคคลที่มีความตั้งใจทางกายภาพสูง มีลักษณะบุคลิกภาพที่ดีกว่า และประสบความสำเร็จในชีวิตมากกว่า

Eagly, Ashmore, Makhijani, และ Longo (1991) ทบทวนงานวิจัยเกี่ยวกับภาพในความคิดของความตั้งใจทางกายภาพในการรับรู้ของบุคคลจากวลี "สิ่งสวยงามคือสิ่งดี" โดยนำมาเชื่อมโยงกับกรอบแนวคิดทฤษฎีบุคลิกภาพส่วนบุคคล (Implicit theory of personality) พบว่า ผู้ร่วมการทดลองมีการรับรู้ความตั้งใจทางกายภาพของบุคคลเป้าหมายแตกต่างกัน บุคคลที่มีความตั้งใจจะถูกระบุว่ามีคุณลักษณะที่ดีมากกว่าบุคคลที่ไม่มีความตั้งใจ เช่น ความสามารถทางสังคม การมีอำนาจ การปรับตัว และความสามารถทางสติปัญญา

สำหรับการศึกษาของ Feingold (1992) โดยการตรวจสอบงานวิจัยเชิงทดลองเกี่ยวกับภาพในความคิดของความตั้งใจทางกายภาพและการศึกษาเชิงสหสัมพันธ์ของคุณลักษณะที่สัมพันธ์กับความตั้งใจทางกายภาพ ในงานวิจัยเชิงทดลองพบว่าบุคคลที่มีความตั้งใจถูกรับรู้ว่าจะชอบเข้าสังคม มีความโดดเด่น มีสุขภาพจิตดี มีสติปัญญาดี และมีทักษะทางสังคมมากกว่าบุคคลที่ไม่มีความตั้งใจทางกายภาพ แต่สำหรับงานวิจัยเชิงสหสัมพันธ์บ่งชี้ว่าความสัมพันธ์ระหว่างความตั้งใจทางกายภาพและบุคลิกภาพและความสามารถทางจิตใจมีน้อยมาก แม้ว่าคนที่ดูดีจะไม่ค่อยเหงา ไม่ค่อยมีความวิตกกังวลทางสังคม เป็นที่นิยมชมชอบมาก มีทักษะทางสังคมดีและมีประสบการณ์ทางเพศมากกว่าคนที่ไม่มีความตั้งใจ

จากแนวคิดและหลักฐานงานวิจัยดังกล่าวข้างต้นผู้วิจัยจึงตั้งเป็นสมมติฐานในการวิจัยข้อที่ 4 ว่าความตั้งใจทางกายภาพมีสหสัมพันธ์เชิงเส้นตรงทางบวกกับสถานภาพทางสังคม

แนวคิดเกี่ยวกับสถานภาพทางสังคม (Social Status)

ทฤษฎีหลายทฤษฎีให้คำนิยามของสถานภาพในกลุ่มสังคมแบบเผชิญหน้า (Face-to-Face Group) ไว้แตกต่างกัน ซึ่งสามารถแบ่งออกได้เป็น 3 ด้านคือ

ด้านแรก สถานภาพเกี่ยวข้องกับปริมาณของความสนใจ เช่น คนที่มีลำดับชั้น (hierarchy) สูงกว่าก็จะได้รับความสนใจมากกว่าคนที่มีลำดับชั้นต่ำกว่า (Fiske, 1993) ดังนั้น สมาชิกในกลุ่มที่มีสถานภาพสูงกว่าก็จะมีใจจดจ่อมากกว่า เป็นที่รู้จักดีกว่า และได้รับการความสนใจมากกว่า

ด้านที่สอง สถานภาพเกี่ยวข้องกับความแตกต่างในปริมาณของการได้รับความเคารพ ความนับถือและการมีอำนาจ สมาชิกที่มีสถานภาพสูงกว่าจะได้รับความเคารพมากกว่าและได้รับการนับถือมากกว่า (Barkow, 1975; Eibl-Eibesfeldt, 1989; Goldhamer & Shils, 1939 อ้างถึงใน Anderson และคณะ, 2001) ในการศึกษาเกี่ยวกับความอ่อนน้อมถ่อมตนและความเคารพนับถือ พบว่าคนที่มีอำนาจต่ำกว่าก็จะให้ความสนใจต่อคนที่มีอำนาจสูงกว่า Snodgrass (1985, 1992) ให้ผู้ร่วมการทดลองแสดงบทบาทเป็นผู้ใต้บังคับบัญชาและผู้ นำ เพื่อตรวจสอบความรู้สึกประทับใจที่พวกเขามีต่อสมาชิกในกลุ่ม พบว่า ผู้ใต้บังคับบัญชามีความตระหนักในความประทับใจมากกว่า ผู้นำเนื่องจากผู้ใต้บังคับบัญชาให้ความสนใจต่อผู้นำมากกว่า Lenski (1966) ก็พบว่าคนที่มีสถานภาพสูงมักสัมพันธ์กับการมีอำนาจเสมอ เช่น ตำแหน่งงานของคนที่มีสถานภาพสูง จะควบคุมการให้รางวัลและการลงโทษ หรือการให้ความรู้ คนที่มีอำนาจสูงมักถูกระบุว่ามีสถานภาพสูงอยู่บ่อยๆ อำนาจจึงถูกอ้างถึงในเชิงการควบคุมเหนือสิ่งต่างๆ (Fiske, 1993) หรืออีกนัยหนึ่งก็คือความสามารถมีอิทธิพลเหนือสิ่งต่างๆ (Ng, 1980) นอกจากนี้ยังถูกอ้างถึงในเรื่องความสามารถและการควบคุมในการชักจูงความสนใจและการเลือกกิจกรรม นอกจากนี้ Lippitt, Polansky, Red และ Rosen (1952 อ้างถึงใน Conway, Pizzamiglio, & Mount, 1996) ศึกษาเกี่ยวกับคนกลุ่มเล็กๆ พบว่าคนที่มีอำนาจต่ำกว่าจะให้ความเคารพและพยายามเห็นด้วยกับคนที่มีอำนาจสูงกว่า

ด้านที่สาม สถานภาพเกี่ยวข้องกับความแตกต่างในปริมาณของการมีอิทธิพลภายในกลุ่ม สมาชิกที่มีสถานภาพสูงจะควบคุมการตัดสินใจของกลุ่มและควบคุมกระบวนการภายในกลุ่ม บุคคลจะรับรู้ว่าเป็นคนอ่อนน้อมมากและมีอิทธิพลน้อย เมื่อต้องปฏิสัมพันธ์กับ

ผู้บังคับบัญชา ในทางกลับกันผู้บังคับบัญชาก็จะรู้ว่าตนเองเป็นคนมีอิทธิพลมากเมื่อต้อง ปฏิสัมพันธ์กับผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา (Moskowitz, Suh, & Desaulniers, 1994) Tracey (1994) ก็พบว่าบุคคลที่อ่อนน้อมจะมีพฤติกรรมยอมตามคนที่มีอิทธิพล

สำหรับในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยมีจุดประสงค์ที่จะศึกษาเกี่ยวกับความโดดเด่นและการเป็นที่รู้จักในสังคม

คุณสมบัติที่สำคัญของสถานภาพในกลุ่มแบบเผชิญหน้า

ลักษณะภายในกลุ่มแบบเผชิญหน้า มีความแตกต่างจากสถานภาพในด้านอื่น

2 ประการคือ

ประการแรก สถานภาพในกลุ่มสังคมแบบเผชิญหน้าหมายถึงกลุ่มที่เฉพาะ สมาชิกมีการพบปะ พูดคุยกัน แลกเปลี่ยนความคิดเห็นหรือประสบการณ์กัน ทำงานหรือใช้ชีวิตอยู่ในองค์กรเดียวกัน (Berger และคณะ, 1972; Owens & Sutton, 1999; Savin- Williams, 1979 อ้างถึงใน Anderson และคณะ, 2001) ซึ่งต่างจากสถานภาพแบบอื่นเช่น สถานภาพทางเศรษฐกิจสังคม (socioeconomics status หรือ SES) ที่นิยามถึงการศึกษ อาชีพและรายได้ นักจิตวิทยา บุคลิกภาพบางคนเช่น Hogan และ Hogan (1991) ได้เคยศึกษาแหล่งกำเนิดของสถานภาพทางสังคมเศรษฐกิจ เช่น ความสำเร็จในอาชีพหรือวิชาชีพ หรือ Kuhl-Heku และ Buss (1996 อ้างถึงใน Anderson และคณะ, 2001) ก็เคยศึกษาเรื่องการศึกษและเงินเดือน Tiedens (2001) ศึกษาเกี่ยวกับตำแหน่งงาน ระดับเงินเดือน และความสามารถ

ประการที่สอง สถานภาพในกลุ่มแบบเผชิญหน้า ไม่ใช่เกิดจากการได้รับสถานภาพจากสมาชิกเท่านั้นแต่ยังมีการให้แก่สมาชิกโดยสมาชิกในกลุ่มด้วย (Tiedens, 2001) กล่าวอีกนัยหนึ่งก็คือ สถานภาพที่อยู่ในสายตาของบุคคลอื่นและถูกประเมินอย่างเหมาะสมโดยเพื่อนๆในกลุ่ม แต่สถานภาพทางเศรษฐกิจสังคมและอำนาจทางสังคมต่างออกไปโดยจะเป็นในลักษณะของการใช้ความสามารถ การมีตำแหน่งทางสังคมหรือในหน่วยงาน ตลอดจนระดับการศึกษาในการมีอิทธิพลต่อคนอื่นถึงแม้ว่าจะมีการต่อต้าน เช่นสมาชิกสภาผู้แทนราษฎรที่ใช้อำนาจในการสั่งงานกับลูกน้องในหน่วยงานอื่นๆที่เกี่ยวข้อง

แหล่งกำเนิดของสถานภาพในกลุ่มแบบเผชิญหน้า

แนวคิดเรื่องแหล่งกำเนิดของสถานภาพมี 2 มุมมองที่แตกต่างกันคือ

มุมมองแรก แหล่งกำเนิดของสถานภาพอยู่ในตัวบุคคล สถานภาพเป็นผลจากลักษณะบุคลิกภาพของบุคคล (Mazur, 1985) แต่แต่ละคนจึงมีความแตกต่างกันในการต่อสู้เพื่อให้ได้สถานภาพและการใช้กลยุทธ์ในการนำไปสู่ลำดับขั้นที่ประสบความสำเร็จ ซึ่ง Caspi และ Bem (1990) เรียกว่า “proactive person – environment” คือบุคคลจะเป็นฝ่ายเลือกและสร้างสิ่งแวดล้อมทางสังคมของตนเอง

มุมมองที่สอง แหล่งกำเนิดของสถานภาพอยู่ที่สิ่งแวดล้อม สถานภาพเกิดจากการพิจารณาและการตัดสินใจของสมาชิกในกลุ่มว่าบุคคลใดสมควรที่จะได้รับสถานภาพทางสังคม (Berger, Cohen, & Zelditch, 1972) กลุ่มจะจัดสรรตำแหน่งทางสถานภาพที่สูงหรือต่ำให้กับบุคคลที่มีลักษณะที่ดีหรือไม่ดีตามที่บุคคลนั้นมี บุคคลใดมีลักษณะที่ดีมากและมีลักษณะที่ไม่ดีเล็กน้อย บุคคลนั้นก็จะได้รับสถานภาพที่สูง เช่นเป็นคนที่มีความสามารถมาก แต่ชอบมาสาย ในขณะที่บุคคลที่มีลักษณะที่ไม่ดีมากและมีลักษณะที่ดีเล็กน้อยบุคคลนั้นก็จะได้รับสถานภาพที่ต่ำ เช่นชอบขาดงาน แต่มีน้ำใจ ซึ่ง Caspi และ Bem (1990) เรียกว่า “evocative person – environment” คือบุคคลเป็นฝ่ายได้รับจากสิ่งแวดล้อม

Tiedens (2001) ศึกษาผลกระทบของการแสดงอารมณ์ทางลบต่อการได้รับสถานภาพทางสังคม พบว่าบุคคลให้สถานภาพแก่บุคคลเป้าหมายที่แสดงความโกรธมากกว่าบุคคลเป้าหมายที่แสดงความเศร้า แม้ว่าบุคคลเป้าหมายจะมีชื่อเสียงหรือไม่ก็ตาม และผู้ร่วมงานจะให้สถานภาพแก่ผู้ร่วมงานที่แสดงความโกรธมากกว่าผู้ร่วมงานที่แสดงความเศร้า นอกจากนี้ผู้ร่วมการทดลองก็ให้สถานภาพทางตำแหน่งงานและระดับเงินเดือนที่สูงแก่ผู้สมัครงานที่บรรยายตนเองในลักษณะโกรธมากกว่าผู้ที่บรรยายตนเองในลักษณะเศร้าและสำนึกผิด

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพและความดึงดูดใจทางกายภาพที่มีต่อการได้รับสถานภาพทางสังคม

สมมติฐานที่ใช้ในการวิจัย

สมมติฐานข้อ 1 ลักษณะบุคลิกภาพแบบการแสดงออก มีสหสัมพันธ์เชิงเส้นตรงทางบวกกับสถานภาพทางสังคม

สมมติฐานข้อ 2 ลักษณะบุคลิกภาพแบบความมีจิตสำนึก มีสหสัมพันธ์เชิงเส้นตรงทางบวกกับสถานภาพทางสังคม

สมมติฐานข้อ 3 ลักษณะบุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์ ไม่มีสหสัมพันธ์กับสถานภาพทางสังคม

สมมติฐานข้อ 4 ความดึงดูดใจทางกายภาพมีสหสัมพันธ์เชิงเส้นตรงทางบวกกับสถานภาพทางสังคม

ขอบเขตการวิจัย

1. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยเป็นพนักงานธนาคารในระดับพนักงานทั่วไป
2. ตัวแปรที่ต้องการศึกษา ได้แก่
 - 2.1 ลักษณะบุคลิกภาพ (Personality) ของผู้ถูกประเมิน แบ่งเป็น 5 มิติคือ ความไม่มั่นคงทางอารมณ์ การแสดงออก การเปิดรับประสบการณ์ ความเป็นมิตรและความมีจิตสำนึก
 - 2.2 ความดึงดูดใจทางกายภาพ (Physical attractiveness) ของผู้ถูกประเมิน
 - 2.3 สถานภาพทางสังคม (Social status)
3. ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยต้องการที่จะดูในเรื่องการได้รับสถานภาพทางสังคมในลักษณะความโดดเด่นและการเป็นที่รู้จัก (Prominence) จากกลุ่มที่มีปฏิสัมพันธ์กันโดยตรงในหน่วยงาน เพื่อป้องกันการเกิดตัวแปรแทรกซ้อนจากสถานภาพทางสังคมอื่นเช่น อาชีพ ตำแหน่งหน้าที่ ระดับเงินเดือน การศึกษา ซึ่งผู้วิจัยไม่ต้องการศึกษา ผู้วิจัยจึงเลือกกลุ่มที่ทำงานในอาชีพเดียวกัน และระดับหน้าที่เดียวกัน เพื่อให้การประเมินเป็นกลางมากที่สุด

ข้อตกลงเบื้องต้น

ความตั้งใจทางกายภาพของรูปภาพของผู้ถูกประเมินไม่แตกต่างจากความตั้งใจทางกายภาพของผู้ถูกประเมินจริงๆ

คำจำกัดความที่ใช้ในการวิจัย

1. ลักษณะบุคลิกภาพของผู้ถูกประเมิน หมายถึง คะแนนที่ได้จากมาตรวัดบุคลิกภาพซึ่งผู้วิจัยและคณะพัฒนาขึ้นตามแนว NEO PI-R ของ Costa และ McCrae (1992)
2. ความตั้งใจทางกายภาพของผู้ถูกประเมิน หมายถึง คะแนนเฉลี่ยจากการประเมินที่ได้จากการให้ผู้ประเมินประเมินลักษณะรูปร่างหน้าตาจากภาพถ่ายของผู้ถูกประเมินบนมาตรวัดความตั้งใจทางกายภาพ ซึ่งแบ่งคะแนนเป็น 7 ระดับ จาก 1 หมายถึงมีความตั้งใจน้อยที่สุด จนถึง 7 หมายถึงมีความตั้งใจมากที่สุด
3. สถานภาพทางสังคม หมายถึง คะแนนเฉลี่ยที่ได้จากมาตรประเมินสถานภาพทางสังคมที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้น โดยให้ผู้ประเมินความโดดเด่นและการเป็นที่รู้จักของผู้ถูกประเมิน เป็นมาตรประมาณค่า 7 ระดับ จาก 1 หมายถึงมีความโดดเด่นและเป็นที่รู้จักน้อยที่สุด จนถึง 7 หมายถึงมีความโดดเด่นและเป็นที่รู้จักมากที่สุด

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

บทที่ 2

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพและความ
ตั้งใจทางกายภาพกับการได้รับสถานภาพทางสังคมจากสมาชิกในกลุ่ม

การออกแบบการวิจัย

รูปแบบของการวิจัยเป็นการศึกษาเชิงสหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร 3 ตัวแปร คือ
บุคลิกภาพความตั้งใจทางกายภาพ และสถานภาพทางสังคม โดยบุคลิกภาพแบ่งเป็น 5 มิติ
ได้แก่ ความไม่มั่นคงทางอารมณ์ การแสดงออก การเปิดรับประสบการณ์ ความเป็นมิตรและความ
มีจิตสำนึก

กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นพนักงานธนาคารระดับพนักงานทั่วไป จาก
16 หน่วยงาน เป็นจำนวน 258 คน อายุระหว่าง 21 – 57 ปี ($M = 39$) และทำงานมาแล้วไม่ต่ำกว่า
3 ปี จำแนกตามหน่วยงานดังปรากฏในตารางที่ 2

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 2

จำนวนและร้อยละของตัวอย่างจำแนกตามลักษณะพื้นฐานต่างๆ (N = 258)

รายการ	จำนวน	ร้อยละ
1.หน่วยงาน		
ธนาคารไทยพาณิชย์ จำกัด(มหาชน) สาขาศิริราช	26	10.1
ธนาคารไทยพาณิชย์ จำกัด(มหาชน) สาขาฉะเชิงเทรา	7	2.7
ธนาคารไทยพาณิชย์ จำกัด(มหาชน) สาขาวงเวียนสระแก้ว	5	1.9
ธนาคารไทยพาณิชย์ จำกัด(มหาชน) สาขาสยามสแควร์	10	3.9
ธนาคารไทยพาณิชย์ จำกัด(มหาชน) สาขาบางลำพู	20	7.8
ธนาคารออมสิน สาขาศิริราช	14	5.4
ธนาคารออมสิน สาขาสำนักราชดำเนิน	11	4.3
ธนาคารออมสิน สาขาสำนักงานใหญ่(สะพานควาย)	50	19.4
ธนาคารออมสิน สาขาฉะเชิงเทรา	12	4.7
ธนาคารออมสิน สาขาวงเวียนสระแก้ว	9	3.5
ธนาคารออมสิน สาขาพระพุทธบาท	10	3.9
บมจ.ธนาคารกรุงไทย สาขาพระปิ่นเกล้า	13	5.0
บมจ.ธนาคารกรุงไทย สาขาปทุมวัน	12	4.7
ฝ่ายฝึกอบรมและพัฒนาพนักงาน บมจ.ธนาคารกรุงไทย	26	10.1
ฝ่ายการพนักงาน บมจ.ธนาคารกรุงไทย	24	9.3
ธนาคารกรุงเทพ จำกัด(มหาชน) สาขาฉะเชิงเทรา	9	3.5
2.เพศ		
ชาย	84	32.8
หญิง	172	66.7
ไม่ระบุ	2	.8
3.อายุ		
18 – 22 ปี	2	.8
23 – 29 ปี	32	12.4
30 – 45 ปี	162	62.8
46 – 57 ปี	42	16.3
ไม่ระบุ	20	7.8

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ประกอบด้วย

1. รูปภาพของผู้ร่วมการวิจัย
 2. มาตรการวัดความตั้งใจดูใจทางกายภาพ
 3. มาตรการวัดบุคลิกภาพที่พัฒนาขึ้นตามแนว NEO PI-R ของ Costa และ McCrae (1992)
 4. มาตรการวัดสถานภาพทางสังคม
- โดยมีรายละเอียดเกี่ยวกับมาตรและขั้นตอนการพัฒนามาตรดังต่อไปนี้

1. รูปภาพของผู้ร่วมการวิจัย

รูปภาพของผู้ร่วมการวิจัยที่ใช้ในการประเมินความตั้งใจดูใจทางกายภาพเป็นภาพถ่ายสีท่อนบนของร่างกายหน้าตรง ไม่สวมแว่นตาดำ ขนาด 4x7 นิ้ว โดยผู้วิจัยจะถ่ายภาพของผู้ร่วมการวิจัยหลังจากที่ผู้ร่วมการวิจัยทำแบบสอบถามเสร็จสิ้นแล้ว และนำมาใช้ในการประเมินจริงเลย

2. มาตรการวัดความตั้งใจดูใจทางกายภาพ

เป็นมาตรการที่ใช้วัดการรับรู้ความตั้งใจดูใจทางกายภาพของบุคคลว่าบุคคลในภาพถ่ายมีความตั้งใจดูใจทางกายภาพมากน้อยเพียงใด โดยผู้วิจัยเขียนมาตรวัดขึ้นมาเองจากการศึกษาการวัดความตั้งใจดูใจทางกายภาพ ซึ่งจะเป็นข้อคำถาม 1 ข้อความว่า "มีความตั้งใจดูใจทางกายภาพ" และให้ผู้ประเมิน (Rater) ประเมินบนมาตราประเมินค่า (Rating scale) 7 ช่วงคะแนน ซึ่งจะเรียงจากมีความตั้งใจดูใจน้อยที่สุด (1) ถึงมีความตั้งใจดูใจมากที่สุด (7) โดยมีค่าคะแนนความตั้งใจดูใจทางกายภาพดังนี้

1	หมายถึง	มีความตั้งใจดูใจน้อยที่สุด
2	หมายถึง	มีความตั้งใจดูใจน้อยปานกลาง
3	หมายถึง	มีความตั้งใจดูใจน้อย
4	หมายถึง	มีความตั้งใจดูใจปานกลาง
5	หมายถึง	มีความตั้งใจดูใจมาก

6	หมายถึง	มีความตั้งใจมากปานกลาง
7	หมายถึง	มีความตั้งใจมากที่สุด

(ดูในภาคผนวก ก)

ผู้วิจัยจะนำมาตรวัดความตั้งใจทางกายภาพไปทดลองใช้กับกลุ่มตัวอย่างที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจริง จำนวน 5 คน เพื่อทดสอบความเหมาะสมของมาตรในเรื่องเวลาที่ใช้ในการประเมินและความเข้าใจในภาษาที่ใช้ในแบบประเมิน โดยการสัมภาษณ์กลุ่มตัวอย่างหลังจากที่ประเมินรูปภาพเสร็จแล้ว และตรวจสอบความถูกต้องในแบบประเมินรูปภาพ โดยภาพถ่ายที่นำไปทดลองใช้ในการประเมินผู้วิจัยใช้รูปถ่ายของนิสิตและบุคคลทั่วไปที่ผู้ประเมินไม่รู้จักมาก่อน ซึ่งจากการทดลองใช้ผู้ประเมินมีความเข้าใจในคำสั่งและประเมินได้ถูกต้อง

3. มาตรวัดบุคลิกภาพ

เป็นมาตรวัดที่ใช้วัดบุคลิกภาพของผู้ร่วมการวิจัยเพื่อจำแนกลักษณะของบุคลิกภาพ 5 มิติ โดยผู้วิจัยและนิสิตปริญญาโท สาขาวิชาจิตวิทยาสังคม คณะจิตวิทยา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย อีก 2 คนคือ นางสาว นิตยา เมธาพิพัฒน์ และนางสาว ศุภิตี คุ้มสานนท์ รวมจำนวน 3 คนได้ร่วมกันสร้างขึ้นตามแนวโครงสร้าง NEO PI-R ของ Costa และ McCrae (1992) ซึ่งประกอบไปด้วย 5 มิติ คือ ความไม่มั่นคงทางอารมณ์ การแสดงออก การเปิดรับประสบการณ์ ความเป็นมิตรและความมีจิตสำนึก โดยแต่ละมิติประกอบด้วย 6 ด้าน (ดูรายละเอียดของแต่ละด้านในแนวคิดเชิงทฤษฎี) ด้านละ 5 ข้อกระทง รวมจำนวน 150 ข้อกระทง และนำไปให้ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ศัคนางค์ มณีศรี อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์เป็นผู้ตรวจสอบและแก้ไข

ขั้นตอนการพัฒนามาตร

1. สร้างมาตรวัดบุคลิกภาพ โดยแบ่งเป็นข้อคำถาม 1 ส่วนและกระดาษคำตอบ 1 ส่วน จำนวน 150 ข้อกระทง ครอบคลุม 30 ด้านย่อยของทั้ง 5 องค์ประกอบ ด้านละ 5 ข้อ

ตัวอย่างคำถาม

- ฉันไม่ใช่คนตกใจง่าย
- ฉันไม่ค่อยชอบผู้คนส่วนใหญ่ที่ฉันรู้จัก

โดยให้ผู้ตอบตอบว่าข้อความนั้นๆตรงกับลักษณะของผู้ตอบมากน้อยเพียงใด โดยระบุความคิดเห็นบนมาตราประเมินค่า 5 ช่วงคะแนน

1	หมายถึง	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง
2	หมายถึง	ไม่เห็นด้วย
3	หมายถึง	ทั้ง 2 ข้างพอฟๆกัน
4	หมายถึง	เห็นด้วย
5	หมายถึง	เห็นด้วยอย่างยิ่ง

2. นำมาตรวัดบุคลิกภาพที่สร้างไปเก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยจริง จำนวน 1,502 คน ดังที่เสนอในตารางที่ 3

3. นำข้อมูลดิบที่ได้มาวิเคราะห์องค์ประกอบ ประมวลผลโดยใช้โปรแกรม SPSS for Windows version 10.0 โดยเลือกกำหนดองค์ประกอบแทนการสกัดองค์ประกอบเนื่องจากผู้วิจัยสร้างมาตรวัดตามแนวโครงสร้างของ Big Five ซึ่งทราบจำนวนองค์ประกอบอยู่แล้ว และเลือกหมุนแกนด้วยวิธี Orthogonal แบบ Varimax เนื่องจากแต่ละองค์ประกอบเป็นอิสระจากกัน

4. พิจารณาว่าตัวแปรใดบรรจุอยู่ในองค์ประกอบใด โดยดูจากน้ำหนักบรรจุ ใช้เกณฑ์ที่ .3

5. คัดเลือกเฉพาะข้อกระทงที่มีน้ำหนักบรรจุสูงสุดในแต่ละองค์ประกอบที่ตรงกับมิติที่ถูกต้อง ได้ข้อกระทงที่ผ่านการคัดเลือกทั้งหมดจำนวน 75 ข้อ ประกอบไปด้วยมิติความไม่มั่นคงทางอารมณ์ จำนวน 21 ข้อ มิติการแสดงออก จำนวน 13 ข้อ มิติการเปิดรับประสบการณ์ จำนวน 12 ข้อ มิติความเป็นมิตร จำนวน 16 ข้อ และมิติความมีจิตสำนึก จำนวน 13 ข้อ แต่ในการนำข้อกระทงที่ผ่านการคัดเลือกไปใช้ในการวิจัย ผู้วิจัยต้องการให้แต่ละมิติประกอบไปด้วยจำนวนข้อกระทงที่เท่าๆกัน และพยายามให้ครอบคลุมด้านย่อยของแต่ละองค์ประกอบด้วย เพื่อให้ไม่เกิดการวัดเน้นหนักไปที่มิติใดมิติหนึ่ง ดังนั้นผู้วิจัยจึงคัดข้อกระทงบางข้อออกไปเพื่อให้ได้ตามคุณสมบัติดังกล่าวข้างต้น สุดท้ายจึงได้ข้อกระทงที่ผ่านการคัดเลือกทั้งหมด 50 ข้อกระทง ประกอบไปด้วยมิติละ 10 ข้อกระทง ผลการวิเคราะห์แสดงดังตารางที่ 4, 5, 6, 7 และ 8 ตามลำดับ (ดูตัวอย่างมาตรวัดบุคลิกภาพในภาคผนวก ข)

ตารางที่ 3

จำนวนและร้อยละของตัวอย่างในการสร้างมาตรวัดบุคลิกภาพ จำแนกตามลักษณะพื้นฐานต่างๆ
(N = 1,502)

รายการ	จำนวน	ร้อยละ
1.เพศ		
ชาย	396	26.4
หญิง	1,089	72.5
ไม่ระบุ	17	1.1
2.อาชีพ		
นิสิตนักศึกษา	933	62.1
พยาบาลและผู้ช่วยพยาบาล	353	23.5
พนักงานธนาคาร	205	13.6
ไม่ระบุ	11	0.7
3.สถาบันการศึกษาหรือหน่วยงาน		
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย	442	29.4
โรงพยาบาลศิริราช	353	23.5
ธนาคาร	205	13.6
ศรีนครินทร์วิโรฒ	132	8.8
สวนดุสิต	122	8.1
รามคำแหง	112	7.5
สวนสุนันทา	83	5.5
จันทระเกษม	31	2.1
ธรรมศาสตร์	11	0.7
ไม่ระบุ	11	0.7

ตารางที่ 4

จำนวนข้อกระทงและน้ำหนักบรรจุของข้อกระทงด้านความไม่มั่นคงทางอารมณ์ที่ผ่านการคัดเลือก

ข้อ	ด้านย่อย	น้ำหนักบรรจุ	ทิศทาง
131	N3	.547	บวก
31	N1	.599	บวก
86	N6	.548	บวก
96	N2	.544	บวก
136	N4	.449	บวก
101	N3	.486	บวก
36	N2	.459	ลบ
146	N6	.406	ลบ
1	N1	.378	ลบ
81	N5	.329	บวก

ตารางที่ 5

จำนวนข้อกระทงและน้ำหนักบรรจุของข้อกระทงด้านการแสดงออกที่ผ่านการคัดเลือก

ข้อ	ด้านย่อย	น้ำหนักบรรจุ	ทิศทาง
147	E6	.593	ลบ
117	E6	.504	ลบ
97	E2	.553	ลบ
67	E2	.440	บวก
92	E1	.467	บวก
37	E2	.426	บวก
87	E6	.484	บวก
127	E2	.477	ลบ
62	E1	.482	ลบ
32	E1	.401	บวก

ตารางที่ 6

จำนวนข้อกระทงและน้ำหนักบรรจุของข้อกระทงด้านการเปิดรับประสบการณ์ที่ผ่านการคัดเลือก

ข้อ	ด้านย่อย	น้ำหนักบรรจุ	ทิศทาง
138	O4	.509	บวก
68	O2	.418	บวก
48	O4	.467	บวก
23	O5	.478	บวก
53	O5	.478	บวก
8	O2	.370	บวก
103	O3	.371	บวก
133	O3	.381	บวก
143	O5	.347	บวก
43	O3	.323	บวก

ตารางที่ 7

จำนวนข้อกระทงและน้ำหนักบรรจุของข้อกระทงด้านความเป็นมิตรที่ผ่านการคัดเลือก

ข้อ	ด้านย่อย	น้ำหนักบรรจุ	ทิศทาง
84	A5	.502	บวก
49	A4	.471	บวก
59	A6	.373	บวก
134	A3	.416	บวก
44	A3	.323	บวก
79	A4	.363	ลบ
109	A4	.346	บวก
24	A5	.359	ลบ
69	A2	.358	ลบ
129	A2	.371	บวก

ตารางที่ 8

จำนวนข้อกระทงและน้ำหนักบรรจุของข้อกระทงด้านความมีจิตสำนึกที่ผ่านการคัดเลือก

ข้อ	ด้านย่อย	น้ำหนักบรรจุ	ทิศทาง
100	C2	.585	ลบ
130	C2	.551	บวก
70	C2	.462	บวก
55	C5	.540	บวก
40	C2	.482	ลบ
10	C2	.392	ลบ
135	C3	.415	ลบ
105	C3	.324	บวก
20	C4	.364	ลบ
85	C5	.337	ลบ

จากการคัดเลือกข้อกระทงที่ได้มาทั้งหมดจำนวน 50 ข้อกระทง พบว่ามีด้านย่อยของแต่ละมิติไม่ครบทุกด้าน แต่ในการวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาบุคลิกภาพของบุคคลทั่วไป เน้นที่ความเป็นมิติของบุคลิกภาพ ไม่จำเป็นต้องอาศัยด้านย่อยให้ครบทุกด้านซึ่งจะมีความจำเป็นในกรณีสำหรับวัดความผิดปกติทางคลินิกดังเช่นแบบวัดบุคลิกภาพ NEO PI-R ที่สามารถวัดความผิดปกติของบุคคลได้ และเมื่อพิจารณาด้านย่อยที่ยังคงอยู่หลังการคัดเลือกเปรียบเทียบกับแบบวัดบุคลิกภาพ NEO-FFI ดังที่เสนอในตารางที่ 9 ซึ่งมีด้านย่อยไม่ครบทุกด้านเช่นกัน ผู้วิจัยจึงเห็นว่าจำนวนข้อที่คัดเลือกครอบคลุมและเพียงพอที่จะใช้วัดบุคลิกภาพได้ตามวัตถุประสงค์

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 9

การเปรียบเทียบจำนวนข้อกระทงตามจำนวนองค์ประกอบของบุคลิกภาพของมาตรวัดบุคลิกภาพที่สร้างขึ้นกับ NEO-FFI ของ Costa และ McCrae

	มาตรวัดบุคลิกภาพที่สร้างขึ้น (50 ข้อ)	NEO – FFI (60 ข้อ)
มิติความไม่มั่นคงทางอารมณ์		
ความวิตกกังวล	2	3
ความโกรธแบบเป็นปรักษ์	2	1
ความซึมเศร้า	2	4
ความสำนึกในตนเอง	1	2
การกระทำตามความต้องการเฉพาะหน้า	1	-
ความเปราะบาง	2	2
มิติการแสดงออก		
ความอบอุ่น	3	1
การขอบรมกกลุ่ม	4	2
ความกล้าแสดงออกอย่างเหมาะสม	-	1
ความกระตือรือร้น	-	3
การแสวงหาความตื่นเต้น	-	1
อารมณ์ทางบวก	3	4
มิติการเปิดรับประสบการณ์		
ความเพ้อฝัน	-	1
การมีสุนทรียภาพ	2	3
ความรู้สึกลึก	3	1
การกระทำ	2	2
ความคิด	3	3
ค่านิยม	-	2

ตารางที่ 9 (ต่อ)

	มาตรวัดบุคลิกภาพที่สร้างขึ้น (50 ข้อ)	NEO – FFI (60 ข้อ)
มิติความเป็นมิตร		
ความไว้วางใจ	-	2
ความตรงไปตรงมา	2	1
การเห็นแก่ประโยชน์ของผู้อื่น	2	5
การยอมตาม	3	3
ความถ่อมตัว	2	-
การมีจิตใจอ่อนโยน	1	1
มิติความมีจิตสำนึก		
ความสามารถ	-	-
ความเป็นระเบียบ	5	3
ความรับผิดชอบต่อหน้าที่	2	3
ความบากบั่นเพื่อความสำเร็จ	1	3
ความมีวินัยในตนเอง	2	3
ความรอบคอบ	-	-

6. นำข้อกระทงที่จะนำไปใช้ในขั้นวิจัยทั้ง 50 ข้อกระทง มาวิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาของข้อกระทงบุคลิกภาพแต่ละมิติ ได้ผลการวิเคราะห์ดังนี้

มิติความไม่มั่นคงทางอารมณ์	ได้ค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาเท่ากับ .72
มิติการแสดงออก	ได้ค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาเท่ากับ .77
มิติการเปิดรับประสบการณ์	ได้ค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาเท่ากับ .68
มิติความเป็นมิตร	ได้ค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาเท่ากับ .65
มิติความมีจิตสำนึก	ได้ค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาเท่ากับ .78

7. การตรวจสอบความตรงของมาตร

ในการตรวจสอบความตรงของมาตร ผู้วิจัยนำแบบวัดบุคลิกภาพ NEO – FFI ของ Costa และ McCrae (1992) ฉบับแปลเป็นภาษาไทยและดัดแปลงโดย ดร. นิยะดา จิตต์จรัส และ ดร. นันทา ผู้รักษา มาหาความสัมพันธ์กับมาตรวัดบุคลิกภาพที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น โดยมีขั้นตอนการตรวจสอบดังนี้

7.1 ผู้วิจัยติดต่อขออนุญาตใช้แบบวัดบุคลิกภาพ NEO – FFI ของ Costa และ McCrae (1992) ฉบับภาษาไทย จาก ดร. นิยะดา จิตต์จรัสและ ดร. นันทา ผู้รักษา ซึ่งได้รับการพัฒนาแบบวัดมาแล้ว โดยเก็บข้อมูลกับนิสิตคณะมนุษยศาสตร์ เอกจิตวิทยา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ปี 2546 และนำมาหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาของข้อกระทงบุคลิกภาพแต่ละมิติ ได้ผลการวิเคราะห์ คุณภาพของแบบวัด ดังนี้

มิติความไม่มั่นคงทางอารมณ์	ได้ค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาเท่ากับ .79
มิติการแสดงออก	ได้ค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาเท่ากับ .74
มิติการเปิดรับประสบการณ์	ได้ค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาเท่ากับ .51
มิติความเป็นมิตร	ได้ค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาเท่ากับ .72
มิติความมีจิตสำนึก	ได้ค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาเท่ากับ .79

7.2 นำแบบวัดบุคลิกภาพทั้ง 2 ชุด ไปเก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างที่เป็นกลุ่มเดียวกัน จำนวน 119 คน ดังข้อมูลที่เสนอในตารางที่ 10

7.3 แจกแบบวัดบุคลิกภาพที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นและ NEO – FFI ฉบับภาษาไทย ในเวลาห่างกัน 1 สัปดาห์

ตารางที่ 10

จำนวนและร้อยละของตัวอย่างที่ใช้ทดสอบความตรงของมาตรวัดบุคลิกภาพ จำแนกตามลักษณะพื้นฐานต่างๆ (N = 119)

รายการ	จำนวน	ร้อยละ
1. เพศ		
ชาย	35	29.4
หญิง	84	70.6
2. อาชีพ		
นิสิต	94	79.0
พนักงานธนาคาร	25	21.0
3. สถาบันการศึกษาหรือหน่วยงาน		
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย	94	79.0
ธนาคารกรุงเทพ จำกัด(มหาชน) สาขาสยามสแควร์	16	13.4
ธนาคารกสิกรไทย สาขาสยามสแควร์	9	7.6

7.4 นำข้อมูลดิบที่ได้มาวิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ได้ผลการวิเคราะห์ดังตารางที่ 11

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 11

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างมาตรวัดบุคลิกภาพที่สร้างขึ้นกับแบบวัดบุคลิกภาพ NEO – FFI ของ Costa และ McCrae (1992) ฉบับแปลเป็นภาษาไทย

แบบวัดบุคลิกภาพที่สร้างขึ้น	แบบวัดบุคลิกภาพ NEO – FFI ฉบับแปลเป็นภาษาไทย				
	N	E	O	A	C
N	.61**				
E		.69**			
O			.41**		
A				.56**	
C					.63**

หมายเหตุ	N	หมายถึง ความไม่มั่นคงทางอารมณ์
	E	หมายถึง การแสดงออก
	O	หมายถึง การเปิดรับประสบการณ์
	A	หมายถึง ความเป็นมิตร
	C	หมายถึง ความมีจิตสำนึก

** $P < .01$.

4. มาตรวัดสถานภาพทางสังคม

เป็นมาตรที่ใช้วัดการรับรู้สถานภาพของผู้ร่วมงานของผู้รวมการวิจัยแต่ละคนว่าแต่ละบุคคลมีความโดดเด่นและเป็นที่รู้จักมากน้อยเพียงใด โดยผู้วิจัยศึกษาข้อมูลเบื้องต้นจากงานวิจัยที่ศึกษาเกี่ยวกับสถานภาพทางสังคม และนำมาเขียนข้อคำถาม 1 ข้อความว่า “มีความโดดเด่นและเป็นที่รู้จัก” และให้ผู้รวมการวิจัยประเมินบนมาตรวัด 7 ช่วงคะแนน ตามรายชื่อผู้ร่วมงานสำหรับแต่ละหน่วยงาน โดยชื่อผู้ถูกประเมินทุกคนได้อยู่ในลำดับเรียงสลับกันทุกลำดับ และให้ผู้รวมการวิจัยตอบให้ตรงกับความรู้สึกให้มากที่สุด

- | | | |
|---|---------|---|
| 1 | หมายถึง | มีความโดดเด่นและเป็นที่รู้จักน้อยที่สุด |
| 2 | หมายถึง | มีความโดดเด่นและเป็นที่รู้จักน้อยปานกลาง |
| 3 | หมายถึง | มีความโดดเด่นและเป็นที่รู้จักน้อย |
| 4 | หมายถึง | มีความโดดเด่นและเป็นที่รู้จัก 2 ข้างพอกัน |

- | | | |
|---|---------|---|
| 5 | หมายถึง | มีความโดดเด่นและเป็นที่ยอมรับมาก |
| 6 | หมายถึง | มีความโดดเด่นและเป็นที่ยอมรับมากปานกลาง |
| 7 | หมายถึง | มีความโดดเด่นและเป็นที่ยอมรับมากที่สุด |

(ดูตัวอย่างมาตรฐานสภาพทางสังคมในภาคผนวก ข)

โดยผู้วิจัยนำมาตรฐานที่สร้างขึ้นไปทดลองเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจริงก่อน จำนวน 14 คน เพื่อทดสอบความเข้าใจในภาษาของมาตรฐาน และเข้าใจคำชี้แจงที่อธิบายในมาตรฐาน ซึ่งจากการทดลองใช้ พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความเข้าใจและประเมินมาตรฐานได้ถูกต้อง

วิธีดำเนินการวิจัย

1. ผู้วิจัยติดต่อธนาคารต่างๆแต่ละสาขาเพื่อขอความร่วมมือและถามความสมัครใจของผู้เข้าร่วมวิจัยทั้งหมดทุกคน
2. นำรายชื่อของผู้ร่วมการวิจัยที่ยินดีให้ความร่วมมือมาเขียนลงในมาตรฐานสภาพทางสังคมของแต่ละหน่วยงาน
3. ให้ผู้ร่วมการวิจัยทำแบบสอบถามซึ่งเป็นมาตรฐานบุคลิกภาพที่ให้ประเมินตนเอง
4. ให้ผู้ร่วมการวิจัยทำแบบสอบถามซึ่งเป็นมาตรฐานสภาพทางสังคม ที่ให้ประเมินผู้ร่วมงานในหน่วยงานเดียวกัน
5. หลังจากนั้น 1 สัปดาห์ผู้วิจัยเก็บแบบสอบถามคืนและถ่ายรูปผู้ร่วมการวิจัยทุกคน หลังจากตอบแบบสอบถามเสร็จเรียบร้อยแล้ว เพื่อนำมาให้ผู้ประเมินทั้งหมด 2 คน ประเมินความตั้งใจทางกายภาพ

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ขั้นตอนการคัดเลือกผู้ประเมินความตั้งใจทางกายภาพ

1. คัดเลือกนิสิตปริญญาโท คณะจิตวิทยา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย จำนวน 2 คนและเพื่อไม่ให้เกิดความลำเอียงในการประเมินจึงเลือกผู้ประเมินผู้ชาย 1 คนและผู้หญิง 1 คน
2. ให้ผู้ประเมินทั้ง 2 คนประเมินรูปภาพ จำนวน 10 ภาพที่ไม่ใช่ภาพของผู้ร่วมการวิจัย โดยที่ผู้ประเมินไม่เคยรู้จักหรือเคยพบเห็นกลุ่มตัวอย่างมาก่อน
3. นำคะแนนที่ได้มาหาค่าความสอดคล้องระหว่างผู้ประเมิน (Inter-rater reliability) โดยที่ค่าความสอดคล้องระหว่างผู้ประเมินต้องเท่ากับหรือมากกว่า 70 เปอร์เซนต์จึงจะยอมรับได้ (Tolbot, 1995) ซึ่งจากการวิเคราะห์ครั้งนี้คะแนนของผู้ประเมินทั้ง 2 คนเท่ากับ 80 เปอร์เซนต์
4. ให้ผู้ประเมินทั้ง 2 คน ฝึกการประเมินรูปภาพอีก 2 ครั้ง ครั้งละ 10 ภาพ เพื่อความแม่นยำ โดยรูปภาพในแต่ละชุดเป็นผู้ชาย 5 ภาพและผู้หญิง 5 ภาพ
5. ในขั้นการวิจัยให้ผู้ประเมินทั้ง 2 คนที่ผ่านการฝึกการประเมิน ประเมินรูปภาพของกลุ่มตัวอย่างจำนวน 258 คน

การหาค่าความสอดคล้องระหว่างผู้ประเมิน

1. ให้ผู้ประเมินผู้ชาย 1 คนและผู้หญิง 1 คน ประเมินรูปภาพก่อนบนของกลุ่มตัวอย่างที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจริง จำนวน 10 ภาพ (ผู้ชาย 5 ภาพและผู้หญิง 5 ภาพ) บนมาตรฐานความตั้งใจทางกายภาพ
2. นำคะแนนที่ได้มาหาค่าความสอดคล้องระหว่างผู้ประเมิน มีสูตรการคำนวณ (Polit & Hungler, 1999) คือ

$$\text{ความเชื่อมั่นของความสอดคล้อง} = \frac{\text{จำนวนของข้อที่สอดคล้อง}}{\text{จำนวนของข้อที่สอดคล้อง} + \text{ข้อที่ไม่สอดคล้อง}}$$

ผลการวิเคราะห์ของผู้ประเมินทั้ง 2 คน
แทนค่าในสูตรได้ดังนี้

$$\begin{aligned} \text{ความสอดคล้อง} &= \frac{8}{8 + 2} \\ \text{ระหว่างผู้ประเมิน} &= .8 \end{aligned}$$

ซึ่งคิดเป็น 80 เปอร์เซ็นต์

วิธีการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการทดสอบสมมติฐานทั้ง 4 ข้อ ผู้วิจัยทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สันโปรดักโมเมนต์ (Pearson product moment correlation coefficient) ระหว่างตัวแปร 3 ตัวแปร ได้แก่ บุคลิกภาพ ความดึงดูดใจทางกายภาพ และสถานภาพทางสังคม โดยจำแนกลักษณะบุคลิกภาพเป็น 5 มิติ ได้แก่ ความไม่มั่นคงทางอารมณ์ การแสดงออก การเปิดรับประสบการณ์ ความเป็นมิตร และความมีจิตสำนึก

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

บทที่ 3

ผลการวิจัย

ผู้วิจัยนำข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างที่สมัครใจเข้าร่วมการวิจัย จำนวน 258 คน จาก 16 หน่วยงาน มาวิเคราะห์เพื่อทดสอบสมมติฐานที่ตั้งไว้

ในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยขอเสนอตามลำดับดังนี้

ตอนที่ 1 ค่ามัชฌิมเลขคณิตและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของตัวแปรในการวิจัย

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์เพื่อทดสอบสมมติฐาน

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์เพิ่มเติม

ตอนที่ 1 ค่ามัชฌิมเลขคณิตและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของตัวแปรในการวิจัย

ผู้วิจัยได้สรุปค่าสถิติพื้นฐานได้แก่ ค่ามัชฌิมเลขคณิตและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของตัวแปรที่ศึกษาได้แก่ บุคลิกภาพ 5 มิติ ประกอบด้วยความไม่มั่นคงทางอารมณ์ การแสดงออก การเปิดรับประสบการณ์ ความเป็นมิตร และความมีจิตสำนึก ตัวแปรทั้ง 5 มิติมีพิสัยของค่าเฉลี่ยระหว่าง 1-50 สถานภาพทางสังคมมีพิสัยของค่าเฉลี่ยระหว่าง 1-7 และความตั้งใจทางกายภาพมีพิสัยของค่าเฉลี่ยระหว่าง 1-7 จำนวนตัวอย่างที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลเท่ากับ 258 คน ตารางที่ 12 แสดงค่ามัชฌิมเลขคณิตและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 12

ค่ามัธยฐานเลขคณิตและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของตัวแปรในการวิจัย ($N = 258$)

ตัวแปรที่ศึกษา	M	SD
บุคลิกภาพ		
ความไม่มั่นคงทางอารมณ์	28.75	5.45
การแสดงออก	35.98	5.20
การเปิดรับประสบการณ์	35.76	4.10
ความเป็นมิตร	34.62	4.29
ความมีจิตสำนึก	37.21	5.74
สถานภาพทางสังคม	4.87	0.67
ความตั้งใจทางกายภาพ	3.45	0.79

จากตารางที่ 12 เห็นได้ว่าลักษณะบุคลิกภาพแบบความมีจิตสำนึกมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ($M = 37.21$) รองลงมาคือ ลักษณะบุคลิกภาพแบบการแสดงออก และลักษณะบุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์ ตามลำดับ ส่วนลักษณะบุคลิกภาพแบบความเป็นมิตร และลักษณะบุคลิกภาพแบบไม่มั่นคงทางอารมณ์ มีค่าเฉลี่ยค่อนข้างต่ำ โดยที่ลักษณะบุคลิกภาพแบบไม่มั่นคงทางอารมณ์มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ($M = 28.75$) ซึ่งสามารถอธิบายได้ว่าพนักงานธนาคารส่วนใหญ่มีลักษณะบุคลิกภาพแบบความมีจิตสำนึก แบบการแสดงออก และแบบเปิดรับประสบการณ์ สำหรับสถานภาพทางสังคมมีคะแนนเฉลี่ยจากการประเมินอยู่ในระดับปานกลาง ($M = 4.87$) ส่วนความตั้งใจทางกายภาพส่วนใหญ่อยู่ในระดับปานกลาง ($M = 3.45$)

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์เพื่อทดสอบสมมติฐาน

ในการทดสอบสมมติฐานข้อที่ 1, 2 และ 3 ผู้วิจัยทำการวิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพและความตั้งใจทางกายภาพกับสถานภาพทางสังคม ได้ผลการวิเคราะห์ดังตารางที่ 13

ตารางที่ 13

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพ ความตั้งใจทางกายภาพและสถานภาพทางสังคม
(N = 258)

	1	2	3	4	5	6	7
บุคลิกภาพ							
1. ความไม่มั่นคงทางอารมณ์	1.00	-.29**	-.14*	-.26**	-.33**	-.04	.06
2. การแสดงออก		1.00	.36**	.31**	.25**	.10	.14*
3. การเปิดรับประสบการณ์			1.00	.18**	.33**	.01	.12*
4. ความเป็นมิตร				1.00	.35**	-.00	-.13*
5. ความมีจิตสำนึก					1.00	-.12*	.01
6. สถานภาพทางสังคม						1.00	.13*
7. ความตั้งใจทางกายภาพ							1.00

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

สมมติฐานข้อที่ 1 ลักษณะบุคลิกภาพแบบการแสดงออก มีสหสัมพันธ์เชิงเส้นตรงทางบวกกับสถานภาพทางสังคม

ผลการวิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพกับสถานภาพทางสังคม ดังเสนอในตารางที่ 13 พบว่า ลักษณะบุคลิกภาพแบบการแสดงออกไม่มีสหสัมพันธ์เชิงเส้นตรงทางบวกกับสถานภาพทางสังคม ($r = .10, p = .06$) ซึ่งสรุปได้ว่าผลการวิจัยไม่สนับสนุนสมมติฐานข้อที่ 1

สมมติฐานข้อที่ 2 ลักษณะบุคลิกภาพแบบความมีจิตสำนึก มีสหสัมพันธ์เชิงเส้นตรงทางบวกกับสถานภาพทางสังคม

จากตารางที่ 13 แสดงให้เห็นว่าลักษณะบุคลิกภาพแบบความมีจิตสำนึก ไม่มีสหสัมพันธ์เชิงเส้นตรงทางบวกกับสถานภาพทางสังคม แต่พบว่า มีสหสัมพันธ์เชิงเส้นตรงทางลบกับสถานภาพทางสังคมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($r = -.12, p < .05$) จึงสามารถสรุปได้ว่าผลการวิจัยไม่สนับสนุนสมมติฐานข้อที่ 2

สมมติฐานข้อที่ 3 ลักษณะบุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์ ไม่มีสหสัมพันธ์เชิงเส้นตรงกับสถานภาพทางสังคม

จากตารางที่ 13 แสดงให้เห็นว่าลักษณะบุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์ ไม่มีสหสัมพันธ์เชิงเส้นตรงทางบวกกับสถานภาพทางสังคม ($r = .01, p = .43$) จึงสามารถสรุปได้ว่าผลการวิจัยสนับสนุนสมมติฐานข้อที่ 3

สมมติฐานข้อที่ 4 ความตึงเครียดทางกายภาพมีสหสัมพันธ์เชิงเส้นตรงทางบวกกับสถานภาพทางสังคม

จากตารางที่ 13 แสดงให้เห็นว่าความตึงเครียดทางกายภาพ มีสหสัมพันธ์เชิงเส้นตรงทางบวกกับสถานภาพทางสังคมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($r = .13, p < .05$) จึงสามารถสรุปได้ว่าผลการวิจัยสนับสนุนสมมติฐานข้อที่ 4

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์เพิ่มเติม

นอกเหนือไปจากสมมติฐานแล้ว ผู้วิจัยยังได้วิเคราะห์ผลการวิจัยเพิ่มเติม เพื่อต้องการหาคำตอบว่า ขนาดของหน่วยงานมีผลต่อการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพและความตึงเครียดทางกายภาพ กับสถานภาพทางสังคมแตกต่างกันหรือไม่ เนื่องจากกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษามาจาก 16 หน่วยงาน และแต่ละหน่วยงาน มีขนาดของหน่วยงานและจำนวนพนักงานแตกต่างกัน ผู้วิจัยจึงแยกการวิเคราะห์ออกเป็นหน่วยงานขนาดเล็ก ซึ่งหมายถึงหน่วยงานที่มีจำนวนพนักงานในหน่วยงานทั้งหมดน้อยกว่าหรือเท่ากับ 20 คน และหน่วยงานขนาดใหญ่ ซึ่งหมายถึงหน่วยงานที่มีจำนวนพนักงานในหน่วยงานทั้งหมดตั้งแต่ 21 คนขึ้นไป แต่ในการวิจัยใช้จำนวนผู้ที่สมัครใจเข้าร่วมการวิจัยซึ่งบางหน่วยงานอาจจะไม่ครบทุกคน โดยเสนอผลการวิเคราะห์ดังนี้

ผลการวิเคราะห์ของหน่วยงานขนาดเล็ก

ผู้วิจัยได้สรุปจำนวนตัวอย่างของหน่วยงานขนาดเล็กจากแต่ละหน่วยงานในตารางที่ 14

ตารางที่ 14

จำนวนและร้อยละของตัวอย่างจากหน่วยงานขนาดเล็ก จำแนกตามหน่วยงาน ($n = 79$)

รายการ	จำนวน พนักงานใน หน่วยงาน	จำนวน พนักงานที่ ร่วมการวิจัย	ร้อยละ
ธนาคารออมสิน สาขาศิริราช	15	14	17.7
บมจ.ธนาคารกรุงไทย สาขาพระปิ่นเกล้า	20	13	16.4
ธนาคารออมสิน สาขาฉะเชิงเทรา	14	12	15.2
ธนาคารออมสิน สาขาพระพุทธบาท	12	10	12.7
ธนาคารออมสิน สาขาวงเวียนสระแก้ว	15	9	11.4
ธนาคารกรุงเทพ จำกัด(มหาชน) สาขาฉะเชิงเทรา	14	9	11.4
ธนาคารไทยพาณิชย์ จำกัด(มหาชน) สาขาฉะเชิงเทรา	7	7	8.9
ธนาคารไทยพาณิชย์ จำกัด(มหาชน) สาขาวงเวียนสระแก้ว	5	5	6.4
รวม		79	100.0

ค่ามัธยฐานคะแนนและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของตัวแปรที่ศึกษาปรากฏในตารางที่ 15

ตารางที่ 15

ค่ามัธยฐานคะแนนและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของตัวแปรในหน่วยงานขนาดเล็ก ($n = 79$)

ตัวแปรที่ศึกษา	M	SD
บุคลิกภาพ		
ความไม่มั่นคงทางอารมณ์	29.35	4.58
การแสดงออก	35.66	4.98
การเปิดรับประสบการณ์	35.90	4.15
ความเป็นมิตร	34.24	4.10
ความมีจิตสำนึก	37.19	5.72
สถานภาพทางสังคม	5.30	0.59
ความตั้งใจทางกายภาพ	3.35	0.70

จากตารางที่ 15 เห็นได้ว่าในหน่วยงานขนาดเล็ก ลักษณะบุคลิกภาพแบบความมีจิตสำนึกมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ($M = 37.19$) รองลงมาคือ ลักษณะบุคลิกภาพแบบเปิดรับ

ประสบการณ์ ($M = 35.90$) และลักษณะบุคลิกภาพแบบการแสดงออก ($M = 35.66$) ซึ่งมีค่าใกล้เคียงกันลักษณะบุคลิกภาพแบบไม่มั่นคงทางอารมณ์ มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ($M = 29.35$) แสดงว่าตัวอย่างในหน่วยงานขนาดเล็กมีลักษณะมีจิตสำนึก เปิดรับประสบการณ์ แสดงออก และมีความเป็นมิตรในระดับปานกลางค่อนข้างสูง แต่มีลักษณะความไม่มั่นคงทางอารมณ์ปานกลางค่อนข้างต่ำ

สำหรับสถานภาพทางสังคมในหน่วยงานขนาดเล็ก คะแนนเฉลี่ยจากการประเมินอยู่ในระดับปานกลางค่อนข้างสูง ($M = 5.30$) และมีคะแนนเฉลี่ยความตั้งใจทางกายภาพอยู่ในระดับปานกลางค่อนข้างน้อย ($M = 3.35$)

ผู้วิจัยได้หาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพ ความตั้งใจทางกายภาพ และสถานภาพทางสังคม ดังแสดงในตารางที่ 16

ตารางที่ 16

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพ ความตั้งใจทางกายภาพและสถานภาพทางสังคมของหน่วยงานขนาดเล็ก ($n = 79$)

	1	2	3	4	5	6	7
บุคลิกภาพ							
1. ความไม่มั่นคงทางอารมณ์	1.00	-.09	-.11	-.38**	-.27**	.07	.10
2. การแสดงออก		1.00	.43**	.28**	.17	-.17	.12
3. การเปิดรับประสบการณ์			1.00	.14	.37**	-.20*	.09
4. ความเป็นมิตร				1.00	.33**	.04	-.27**
5. ความมีจิตสำนึก					1.00	-.29**	-.03
6. สถานภาพทางสังคม						1.00	.09
7. ความตั้งใจทางกายภาพ							1.00

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

เมื่อพิจารณาผลการวิเคราะห์จากตารางที่ 16 จะเห็นได้ว่า ลักษณะบุคลิกภาพแบบการแสดงออกไม่มีสหสัมพันธ์กับสถานภาพทางสังคม ส่วนลักษณะบุคลิกภาพแบบความมีจิตสำนึกมีสหสัมพันธ์เชิงเส้นตรงทางลบกับสถานภาพทางสังคม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($r = -.29$, $p < .01$) และลักษณะบุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์มีสหสัมพันธ์เชิงเส้นตรงทางลบกับ

สถานภาพทางสังคม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($r = -.20, p < .05$) และพบว่าความตั้งใจทางกายภาพไม่มีสหสัมพันธ์กับสถานภาพทางสังคม

ผลการวิเคราะห์ของหน่วยงานขนาดใหญ่

ผู้วิจัยได้สรุปจำนวนตัวอย่างของหน่วยงานขนาดใหญ่จากแต่ละหน่วยงานในตารางที่ 17

ตารางที่ 17

จำนวนและร้อยละของตัวอย่างจากหน่วยงานขนาดใหญ่ จำแนกตามหน่วยงาน ($n = 179$)

รายการ	จำนวน พนักงานใน หน่วยงาน	จำนวน พนักงานที่ ร่วมการวิจัย	ร้อยละ
ธนาคารออมสิน สาขาสำนักงานใหญ่(สะพานควาย)	50	50	27.9
ธนาคารไทยพาณิชย์ จำกัด(มหาชน) สาขาศิริราช	31	26	14.5
ฝ่ายฝึกอบรมและพัฒนาพนักงาน บมจ.ธนาคารกรุงไทย	31	26	14.5
ฝ่ายการพนักงาน บมจ.ธนาคารกรุงไทย	50	24	13.4
ธนาคารไทยพาณิชย์ จำกัด(มหาชน) สาขาบางลำพู	31	20	11.2
บมจ.ธนาคารกรุงไทย สาขาปทุมวัน	22	12	6.7
ธนาคารออมสิน สาขาสำนักราชดำเนิน	35	11	6.2
ธนาคารไทยพาณิชย์ จำกัด(มหาชน) สาขาสยามสแควร์	31	10	5.6
รวม		179	100.0

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ค่ามัชฌิมเลขคณิตและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของตัวแปรที่ศึกษาปรากฏในตารางที่ 18

ตารางที่ 18

ค่ามัชฌิมเลขคณิตและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของตัวแปรในหน่วยงานขนาดใหญ่ ($n = 179$)

ตัวแปรที่ศึกษา	M	SD
บุคลิกภาพ		
ความไม่มั่นคงทางอารมณ์	28.48	5.79
การแสดงออก	36.12	5.30
การเปิดรับประสบการณ์	35.70	4.10
ความเป็นมิตร	34.79	4.38
ความมีจิตสำนึก	37.22	5.76
สถานภาพทางสังคม	4.67	0.61
ความตั้งใจทางกายภาพ	3.50	0.83

เมื่อพิจารณาผลการวิเคราะห์จากตารางที่ 18 เห็นได้ว่าในหน่วยงานขนาดใหญ่ ลักษณะบุคลิกภาพแบบความมีจิตสำนึกมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ($M = 37.22$) รองลงมาคือ ลักษณะบุคลิกภาพแบบการแสดงออก ($M = 36.12$) และลักษณะบุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์ ($M = 35.70$) ตามลำดับ ส่วนลักษณะบุคลิกภาพแบบไม่มั่นคงทางอารมณ์มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ($M = 28.48$) ซึ่งค่ามัชฌิมเลขคณิตเหล่านี้แสดงให้เห็นว่า ตัวอย่างในหน่วยงานขนาดใหญ่มีลักษณะมีจิตสำนึกแสดงออก เปิดรับประสบการณ์ และมีความเป็นมิตรในระดับปานกลางค่อนข้างสูง และมีความไม่มั่นคงทางอารมณ์ในระดับปานกลางค่อนข้างต่ำ

สำหรับสถานภาพทางสังคมในหน่วยงานขนาดใหญ่ คะแนนเฉลี่ยจากการประเมินอยู่ในระดับปานกลางค่อนข้างสูง ($M = 4.67$) และมีคะแนนเฉลี่ยความตั้งใจทางกายภาพอยู่ในระดับปานกลาง ($M = 3.50$)

ผู้วิจัยได้หาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพ ความตั้งใจทางกายภาพ และสถานภาพทางสังคม ดังแสดงในตารางที่ 19

ตารางที่ 19

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพ ความตั้งใจทางกายภาพและสถานภาพทางสังคม
ของหน่วยงานขนาดใหญ่ ($n = 179$)

	1	2	3	4	5	6	7
บุคลิกภาพ							
1. ความไม่มั่นคงทางอารมณ์	1.00	-.36**	-.15*	-.22**	-.35**	-.14*	.05
2. การแสดงออก		1.00	.34**	.32**	.27**	.25**	.15*
3. การเปิดรับประสบการณ์			1.00	-.19**	.32**	.09	.13*
4. ความเป็นมิตร				1.00	.35**	.02	-.09
5. ความมีจิตสำนึก					1.00	-.07	.02
6. สถานภาพทางสังคม						1.00	.22**
7. ความตั้งใจทางกายภาพ							1.00

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

จากตารางที่ 19 แสดงให้เห็นว่า ลักษณะบุคลิกภาพแบบการแสดงออกมีสหสัมพันธ์เชิงเส้นตรงทางบวกกับสถานภาพทางสังคมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($r = .25, p < .01$) ส่วนลักษณะบุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์และลักษณะบุคลิกภาพแบบความมีจิตสำนึกไม่มีสหสัมพันธ์กับสถานภาพทางสังคม และความตั้งใจทางกายภาพมีสหสัมพันธ์เชิงเส้นตรงทางบวกกับสถานภาพทางสังคม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($r = .22, p < .01$)

ผู้วิจัยขอสรุปค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพ ความตั้งใจทางกายภาพและสถานภาพทางสังคม เปรียบเทียบระหว่างหน่วยงานขนาดเล็กกับหน่วยงานขนาดใหญ่ ดังแสดงในตารางที่ 20

ตารางที่ 20

สรุปผลค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพ ความตั้งใจทางกายภาพ และสถานภาพทางสังคม เปรียบเทียบระหว่างหน่วยงานขนาดเล็กกับหน่วยงานขนาดใหญ่

	สถานภาพทางสังคม	
	หน่วยงานขนาดเล็ก (n = 79)	หน่วยงานขนาดใหญ่ (n = 179)
บุคลิกภาพ		
ความไม่มั่นคงทางอารมณ์	.07	-.14*
การแสดงออก	-.17	.25**
การเปิดรับประสบการณ์	-.20*	.09
ความเป็นมิตร	.04	.02
ความมีจิตสำนึก	-.29**	-.07
ความตั้งใจทางกายภาพ	.09	.22**

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

จากตารางที่ 20 เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรตามทิศทางของสมมติฐานของการวิจัยนี้ พบว่า บุคลิกภาพแบบการแสดงออกมีสหสัมพันธ์เชิงเส้นตรงทางบวกกับสถานภาพทางสังคมเฉพาะในหน่วยงานขนาดใหญ่ บุคลิกภาพแบบความมีจิตสำนึกไม่มีสหสัมพันธ์กับสถานภาพทางสังคมในหน่วยงานขนาดใหญ่ แต่มีสหสัมพันธ์เชิงเส้นตรงทางลบกับสถานภาพทางสังคมในหน่วยงานขนาดเล็ก บุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์ไม่มีสหสัมพันธ์กับสถานภาพทางสังคมในหน่วยงานขนาดใหญ่ แต่มีสหสัมพันธ์เชิงเส้นตรงทางลบกับสถานภาพทางสังคมในหน่วยงานขนาดเล็ก ความตั้งใจทางกายภาพมีสหสัมพันธ์เชิงเส้นตรงทางบวกกับสถานภาพทางสังคมในหน่วยงานขนาดใหญ่ แต่ไม่พบสหสัมพันธ์ในหน่วยงานขนาดเล็ก

นอกจากนี้ยังพบว่า บุคลิกภาพด้านความไม่มั่นคงทางอารมณ์มีสหสัมพันธ์เชิงเส้นตรงทางลบกับสถานภาพทางสังคมในหน่วยงานขนาดใหญ่

สรุปในภาพรวม สมมติฐานข้อที่ 1, 3 และ 4 ได้รับการสนับสนุนในหน่วยงานขนาดใหญ่ สมมติฐานข้อที่ 2 ไม่ได้รับการสนับสนุน แต่สมมติฐานทั้ง 4 ข้อไม่ได้รับการสนับสนุนในหน่วยงานขนาดเล็ก

บทที่ 4

อภิปรายผลการวิจัย

ผลการวิจัยครั้งนี้สนับสนุนสมมติฐานบางข้อ ซึ่งสามารถอธิบายตามแนวคิดและงานวิจัยในอดีตเกี่ยวกับทฤษฎีบุคลิกภาพ ความดึงดูดใจทางกายภาพ และสถานภาพทางสังคม ตามสมมติฐานของการวิจัยดังนี้

สมมติฐานข้อที่ 1 ลักษณะบุคลิกภาพแบบการแสดงออก มีสหสัมพันธ์เชิงเส้นตรงทางบวกกับสถานภาพทางสังคม

ผลการวิจัยครั้งนี้ไม่สนับสนุนสมมติฐานข้อที่ 1 คือพบว่า ลักษณะบุคลิกภาพแบบการแสดงออกไม่มีสหสัมพันธ์เชิงเส้นตรงทางบวกกับสถานภาพทางสังคม นั่นคือ บุคคลที่มีลักษณะบุคลิกภาพแบบชอบแสดงออก ชอบเข้าสังคม เปิดเผยตนเอง ไม่ได้รับการประเมินว่ามีความโดดเด่นและเป็นที่รู้จักมากกว่าคนอื่นๆ ในหน่วยงาน

จากผลการวิจัยครั้งนี้แม้ว่าลักษณะบุคลิกภาพแบบการแสดงออกจะไม่มีสหสัมพันธ์กับสถานภาพทางสังคม แต่จากค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ที่ได้ ($r = .10, p = .06$) ก็มีแนวโน้มไปในทิศทางของสมมติฐานที่ตั้งไว้ และจากที่ได้ทำการวิเคราะห์เพิ่มเติม โดยแบ่งเป็นการวิเคราะห์ในหน่วยงานขนาดเล็กและหน่วยงานขนาดใหญ่ พบว่า ในหน่วยงานขนาดเล็ก ลักษณะบุคลิกภาพแบบการแสดงออกไม่มีสหสัมพันธ์เชิงเส้นตรงทางบวกกับสถานภาพทางสังคม แต่สำหรับหน่วยงานขนาดใหญ่ พบว่า ลักษณะบุคลิกภาพแบบการแสดงออกมีสหสัมพันธ์เชิงเส้นตรงทางบวกกับสถานภาพทางสังคมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($r = .25, p < .01$) ซึ่งเหตุผลหนึ่งที่พอจะอธิบายได้ ก็คือ ในหน่วยงานขนาดเล็กพนักงานมีจำนวนน้อย การปฏิสัมพันธ์กับคนอื่นๆ เป็นไปในวงแคบแค่คนจำนวนน้อย ทำให้โอกาสที่จะแสดงลักษณะบุคลิกภาพแบบการแสดงออกต่อผู้อื่นลดน้อยลงไปด้วย จึงทำให้ดูเหมือนว่าคนที่มีลักษณะบุคลิกภาพแบบการแสดงออกไม่มีความโดดเด่นหรือมีความโดดเด่นน้อย ซึ่งเมื่อเปรียบเทียบกับหน่วยงานขนาดใหญ่ที่มีพนักงานอยู่จำนวนมาก บุคคลก็จะมีปฏิสัมพันธ์กับคนอื่นๆ มาก และมีโอกาสที่จะแสดงลักษณะบุคลิกภาพแบบการแสดงออกมากกว่าพนักงานในหน่วยงานขนาดเล็ก จึงทำให้บุคคลที่มีลักษณะบุคลิกภาพแบบการแสดงออกในหน่วยงานขนาดใหญ่ถูกมองว่ามีความโดดเด่นและเป็นที่รู้จักมาก

จากผลการวิเคราะห์เพิ่มเติมนี้สามารถอธิบายได้ตามแนวคิดทฤษฎีบุคลิกภาพว่า การชอบเข้าสังคม การมีอารมณ์ทางบวก มีความกระตือรือร้น ซึ่งเป็นลักษณะของพวกเขาเปิดเผยตนเอง เป็นสิ่งที่ทำให้บุคคลที่มีลักษณะนี้ได้รับความสนใจมาก และมีอิทธิพลทางสังคมในกลุ่มของพวกเขา มากกว่าพวกเขาปกปิดตนเอง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยหลายงานที่รายงานว่า พวกเขาเปิดเผยตนเอง ใช้กลยุทธ์ที่หลากหลายในการนำไปสู่การเป็นหัวหน้า เช่นความชำนาญและความสามารถพวกเขาเปิดเผยตนเองจะมีทักษะทางสังคมมากกว่าพวกเขาปกปิดตนเอง (Riggio, 1986) ซึ่งทักษะเหล่านี้จะช่วยให้พวกเขาได้สถานภาพทางสังคมที่สูงกว่า นอกจากนี้พวกเขาเปิดเผยตนเองยังมีลักษณะที่เป็นประโยชน์แก่ตนที่จะนำไปสู่การได้รับสถานภาพที่สูงกว่าในกลุ่มสังคมของพวกเขา มีหลักฐานงานวิจัยของ Anderson และคณะ (2001) ที่ศึกษาผลกระทบของบุคลิกภาพและความตั้งใจทางกายภาพในกลุ่มสังคมต่อการได้รับสถานภาพทางสังคม พบว่า บุคคลที่มีลักษณะบุคลิกภาพและความตั้งใจทางกายภาพแตกต่างกัน สามารถนำไปสู่การได้รับสถานภาพทางสังคมที่แตกต่างกัน ผู้หญิงและผู้ชายที่มีลักษณะแบบเปิดเผยตนเอง มีสหสัมพันธ์ทางบวกกับสถานภาพทางสังคม แต่ผู้ชายที่มีลักษณะแบบไม่มั่นคงทางอารมณ์สูง มีสหสัมพันธ์ทางลบกับสถานภาพทางสังคม ซึ่งไม่พบในผู้หญิง นอกจากนี้ยังพบว่าความตั้งใจทางกายภาพมีสหสัมพันธ์ทางบวกกับสถานภาพทางสังคมในผู้ชายแต่ไม่พบในผู้หญิง ซึ่งเมื่อเปรียบเทียบกับผลที่ได้จากงานวิจัยครั้งนี้แล้ว จึงกล่าวได้ว่าบุคคลที่ชอบพูดคุย เปิดเผยตนเอง รวมถึงลักษณะต่างๆดังที่กล่าวมาแล้วข้างต้น เป็นบุคคลที่เพื่อนร่วมงานมองว่าเป็นคนที่มีความโดดเด่นและเป็นที่รู้จักของคนในหน่วยงานและน่าจะรวมไปถึงบุคคลที่ได้พบเห็นทั่วไปด้วย ทำให้ลักษณะการแสดงออกมีสหสัมพันธ์ทางบวกกับสถานภาพทางสังคม

สมมติฐานข้อที่ 2 ลักษณะบุคลิกภาพแบบความมีจิตสำนึก มีสหสัมพันธ์เชิงเส้นตรง

ทางบวกกับสถานภาพทางสังคม

ผลการวิจัยครั้งนี้ไม่สนับสนุนสมมติฐานข้อที่ 2 คือ พบว่าลักษณะบุคลิกภาพแบบความมีจิตสำนึกไม่มีสหสัมพันธ์เชิงเส้นตรงทางบวกกับสถานภาพทางสังคม แต่กลับพบว่า มีสหสัมพันธ์เชิงเส้นตรงทางลบกับสถานภาพทางสังคมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($r = -.12, p < .05$) นั่นก็คือ บุคคลที่มีลักษณะบุคลิกภาพแบบความมีจิตสำนึกมาก ได้รับสถานภาพทางสังคมต่ำ ซึ่งหมายถึงได้รับการประเมินว่ามีความโดดเด่นและเป็นที่รู้จักน้อย ในทางตรงกันข้ามบุคคลที่มีลักษณะบุคลิกภาพแบบความมีจิตสำนึกน้อย จะได้รับสถานภาพทางสังคมสูง ซึ่งหมายถึงได้รับการประเมินว่ามีความโดดเด่นและเป็นที่รู้จักมาก

จากผลการวิจัยดังกล่าวอาจอธิบายได้ว่า ลักษณะบุคลิกภาพแบบความมีจิตสำนึก ซึ่งมีลักษณะของการมีความรับผิดชอบ มีการจัดการที่ดี ความเป็นระเบียบเรียบร้อย มีวินัยในตนเอง มีการพิจารณาอย่างละเอียดรอบคอบ ซึ่งล้วนแล้วแต่เป็นลักษณะที่เกี่ยวข้องกับตนเองเป็นส่วนใหญ่ บุคคลที่มีคะแนนในมิตินี้สูงมักจะเป็นคนที่มีลักษณะเป็นคนเจ้าระเบียบ มุ่งที่จะจัดการกับเรื่องต่างๆ มากเกินไป ให้ความสำคัญกับการทำงานมากเกินไป จนทำให้ไม่ค่อยมีปฏิสัมพันธ์กับสังคมรอบๆ ตัว ซึ่งอาจจะเป็นไปได้ที่จะทำให้มีสัมพันธภาพกับผู้ร่วมงานน้อยหรืออาจมีสัมพันธภาพที่ไม่ดี และโดยเฉพาะอย่างยิ่งในวัฒนธรรมของคนไทยที่มักจะทำให้ความสำคัญกับความสัมพันธภาพระหว่างบุคคลมากกว่า ถึงแม้ว่าบุคคลรอบๆ ตัวจะมีความขยัน มีความรับผิดชอบ แต่ถ้าให้ความสำคัญแต่เฉพาะกับงานมากเกินไป จนทำให้มีสัมพันธภาพกับผู้ร่วมงานน้อย ผู้ร่วมงานก็มักจะไม่ได้นึกถึงหรือมองข้ามความสำคัญของบุคคลนั้นไป จึงส่งผลให้ผู้ร่วมงานประเมินว่า คนที่มีลักษณะบุคลิกภาพแบบความมีจิตสำนึกสูงมีความโดดเด่นและเป็นที่รู้จักน้อย

สำหรับในการวิเคราะห์เพิ่มเติม พบว่า ในหน่วยงานขนาดเล็ก ลักษณะบุคลิกภาพแบบความมีจิตสำนึกไม่มีสหสัมพันธ์เชิงเส้นตรงทางบวกกับสถานภาพทางสังคม แต่พบว่ามีสหสัมพันธ์เชิงเส้นตรงทางลบกับสถานภาพทางสังคมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($r = -.29, p < .01$) เช่นเดียวกับผลการวิเคราะห์แบบรวม แต่ในหน่วยงานขนาดใหญ่ พบว่า ลักษณะบุคลิกภาพแบบความมีจิตสำนึกไม่มีสหสัมพันธ์เชิงเส้นตรงทางบวกตรงกับสถานภาพทางสังคม

สมมติฐานข้อที่ 3 ลักษณะบุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์ ไม่มีสหสัมพันธ์เชิงเส้นตรงกับสถานภาพทางสังคม

ผลการวิจัยครั้งนี้สนับสนุนสมมติฐานข้อที่ 3 จากการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า ลักษณะบุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์ ไม่มีสหสัมพันธ์เชิงเส้นตรงกับสถานภาพทางสังคม นั่นคือ บุคคลที่มีลักษณะบุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์ไม่ได้มีแนวโน้มที่จะได้รับการประเมินว่ามีความโดดเด่นและเป็นที่รู้จักมากกว่าหรือน้อยกว่าคนอื่นๆ ในหน่วยงาน

จากผลการวิเคราะห์ดังกล่าว สามารถอธิบายตามแนวคิดเกี่ยวกับบุคลิกภาพได้ว่า เนื่องจากลักษณะบุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์ ซึ่งประกอบไปด้วยลักษณะการมีสุนทรียภาพ การรับรู้ความรู้สึกและอารมณ์ของตนเอง การพักผ่อน การมีจินตนาการ หรือชอบใช้ความคิดเชิงสร้างสรรค์ ซึ่งลักษณะเหล่านี้เป็นสิ่งที่เกี่ยวข้องกับลักษณะงานที่ต้องใช้จินตนาการ ใช้

ความคิดในการสร้างสรรค์ผลงานออกมา ซึ่งคุณสมบัติเหล่านี้มักพบได้ในกลุ่มศิลปิน นักศิลปะ นักดนตรี หรือนักเขียน เป็นต้น ดังนั้นลักษณะบุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์จึงน่าจะมีความสัมพันธ์กับความสามารถในการรับรู้ความรู้สึก หรืออารมณ์ หรือความสามารถในการใช้ความคิดเชิงสร้างสรรค์ มากกว่าจะมีความสัมพันธ์กับความโดดเด่นและการเป็นที่รู้จัก ซึ่งผลการวิจัยครั้งนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ Anderson และคณะ (2001) ที่พบว่าลักษณะบุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์ไม่มีสหสัมพันธ์กับสถานภาพทางสังคมเช่นกัน

สำหรับในการวิเคราะห์เพิ่มเติม พบว่า ในหน่วยงานขนาดเล็ก ลักษณะบุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์มีสหสัมพันธ์เชิงเส้นตรงทางลบกับสถานภาพทางสังคมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($r = -.20, p < .05$) และในหน่วยงานขนาดใหญ่ พบว่า ลักษณะบุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์ไม่มีสหสัมพันธ์เชิงเส้นตรงกับสถานภาพทางสังคมเช่นเดียวกับผลการวิเคราะห์แบบรวม

สมมติฐานข้อที่ 4 ความตั้งใจทางกายภาพมีสหสัมพันธ์เชิงเส้นตรงทางบวกกับสถานภาพทางสังคม

จากผลการวิจัยครั้งนี้สนับสนุนสมมติฐานข้อที่ 4 คือพบว่าความตั้งใจทางกายภาพมีสหสัมพันธ์เชิงเส้นตรงทางบวกกับสถานภาพทางสังคมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($r = .13, p < .05$) นั่นคือ คนที่มีความตั้งใจทางกายภาพสูงก็จะได้รับสถานภาพทางสังคมสูง หมายถึงได้รับการประเมินว่ามีความโดดเด่นและเป็นที่รู้จักมาก

ผลจากการวิเคราะห์สอดคล้องกับหลักฐานงานวิจัยของ Anderson และคณะ (2001) ที่ศึกษาอิทธิพลของบุคลิกภาพ และความตั้งใจทางกายภาพในกลุ่มสังคมต่อการได้รับสถานภาพทางสังคม พบว่าผู้ชายที่มีความตั้งใจทางกายภาพมีสหสัมพันธ์ทางบวกกับสถานภาพทางสังคมในการศึกษาของ Feingold (1992) ก็พบว่าการใช้ชีวิตในสังคมเกี่ยวข้องกับความตั้งใจทางกายภาพ ผู้ที่มีความตั้งใจทางกายภาพสูงจะมีทักษะทางสังคมดีกว่าผู้ที่มีความตั้งใจทางกายภาพต่ำ ซึ่งทักษะทางสังคมนี้เป็นสิ่งที่ช่วยให้พวกเขามีสถานภาพที่สูงกว่า โดยเฉพาะอย่างยิ่งการมีอิทธิพลและความเคารพนับถือจากสมาชิกในกลุ่ม และความตั้งใจทางกายภาพยังทำนายปริมาณของพฤติกรรมสังคมทางบวกด้วย เช่น มีการนัดหมายจำนวนมากครั้ง และการมีเพื่อนมาก นอกจากนี้การศึกษาของ Karraker (1986 อ้างถึงใน Anderson และคณะ, 2001) ก็พบว่าในการ

ปฏิสัมพันธ์ทางสังคมคนที่มีความตั้งใจดูใจทางกายภาพก็มักถูกมองมากกว่าคนที่ไม่มี
ใจทางกายภาพ

ในการวิเคราะห์เพิ่มเติม พบว่า ในหน่วยงานขนาดเล็ก ความตั้งใจดูใจทางกายภาพไม่มี
สหสัมพันธ์เชิงเส้นตรงกับสถานภาพทางสังคม แต่ในหน่วยงานขนาดใหญ่ พบว่า ความตั้งใจดู
ใจทางกายภาพมีสหสัมพันธ์เชิงเส้นตรงทางบวกกับสถานภาพทางสังคมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ
($r = .22, p < .01$)

เมื่อนำผลการวิเคราะห์ทั้งสามแบบมาเปรียบเทียบกัน พบว่าผลการวิเคราะห์แบบรวม
สนับสนุนสมมติฐาน 2 ข้อ (สมมติฐานข้อที่ 3 และ 4) ผลการวิเคราะห์ในหน่วยงานขนาดใหญ่ที่มี
จำนวนตัวอย่างตั้งแต่ 21 คนขึ้นไปสนับสนุนสมมติฐาน 3 ข้อ (สมมติฐานข้อที่ 1, 3 และ 4) ส่วนผล
การวิเคราะห์ในหน่วยงานขนาดเล็กที่มีจำนวนตัวอย่างเท่ากับหรือน้อยกว่า 20 คนไม่สนับสนุน
สมมติฐานเลย เมื่อพิจารณาแล้วทำให้พบว่า ขนาดของหน่วยงานและจำนวนตัวอย่างเป็นปัจจัย
สำคัญที่ทำให้ผลการวิเคราะห์มีความแตกต่างกัน

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

บทที่ 5

สรุปผลการวิจัยและข้อเสนอแนะ

วัตถุประสงค์การวิจัย

งานวิจัยนี้ครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพและความตั้งใจดูใจทางกายภาพกับสถานภาพทางสังคม

สมมติฐานการวิจัย

1. ลักษณะบุคลิกภาพแบบการแสดงออก มีสหสัมพันธ์เชิงเส้นตรงทางบวกกับสถานภาพทางสังคม
2. ลักษณะบุคลิกภาพแบบความมีจิตสำนึก มีสหสัมพันธ์เชิงเส้นตรงทางบวกกับสถานภาพทางสังคม
3. ลักษณะบุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์ ไม่มีสหสัมพันธ์กับสถานภาพทางสังคม
4. ความตั้งใจดูใจทางกายภาพ มีสหสัมพันธ์เชิงเส้นตรงทางบวกกับสถานภาพทางสังคม

วิธีดำเนินการวิจัย

1. กลุ่มตัวอย่าง
กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ เป็นพนักงานธนาคารระดับพนักงานทั่วไป ทั้งชายและหญิง รวม 16 หน่วยงาน จำนวน 258 คน
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
 - 2.1 มาตรฐานวัดบุคลิกภาพ
 - 2.2 มาตรฐานวัดสถานภาพทางสังคม
 - 2.3 มาตรฐานวัดความตั้งใจดูใจทางกายภาพ
 - 2.4 รูปภาพของผู้ร่วมการวิจัย

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. การเก็บข้อมูลในขั้นสร้างและพัฒนาเครื่องมือ
2. การเก็บข้อมูลในขั้นวิจัย
 - 2.1 ผู้วิจัยติดต่อกับธนาคารสาขาต่างๆ เพื่อขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามและขอถ่ายรูปผู้ร่วมการวิจัยทุกคน
 - 2.2 นำรายชื่อของผู้ร่วมการวิจัยในแต่ละหน่วยงาน ทั้ง 16 หน่วยงาน มาเขียนลงในแบบสอบถามส่วนที่ 3 ซึ่งเป็นมาตรวัดสถานภาพทางสังคม โดยเรียงลำดับรายชื่อไม่เหมือนกันในแต่ละชุดและแต่ละหน่วยงาน
 - 2.3 ผู้วิจัยแจกแบบสอบถาม ซึ่งประกอบด้วยมาตรวัดบุคลิกภาพและมาตรวัดสถานภาพทางสังคม และให้เวลาตอบแบบสอบถาม 1 สัปดาห์
 - 2.4 ผู้วิจัยเก็บแบบสอบถามคืนและถ่ายรูปผู้ร่วมการวิจัยทุกคน
 - 2.5 นำรูปภาพของผู้ร่วมการวิจัยทั้ง 258 คน มาให้ผู้ประเมิน 2 คน (ชาย 1 คนและหญิง 1 คน) ดูทีละภาพ และประเมินความตั้งใจดูใจทางกายภาพลงบนมาตรวัดความตั้งใจดูใจทางกายภาพ โดยผู้ประเมินทั้ง 2 คน แยกกันอยู่คนละห้อง ในขณะที่ประเมินรูปภาพ

การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการทดสอบสมมติฐานทั้ง 4 ข้อ ผู้วิจัยทำการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยวิธีการวิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สันโปรดักโมเมนต์ (Pearson product moment correlation coefficient) คำนวณโดยใช้โปรแกรม SPSS for Windows version 10.0

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ผลการวิจัย

1. ลักษณะบุคลิกภาพแบบการแสดงออก ไม่มีสหสัมพันธ์เชิงเส้นตรงทางบวกกับสถานภาพทางสังคม ซึ่งไม่สนับสนุนสมมติฐาน
2. ลักษณะบุคลิกภาพแบบความมีจิตสำนึก ไม่มีสหสัมพันธ์เชิงเส้นตรงทางบวกกับสถานภาพทางสังคม แต่พบว่า มีสหสัมพันธ์เชิงเส้นตรงทางลบกับสถานภาพทางสังคมอย่างมีนัยสำคัญ ($r = -.12, p < .05$) ซึ่งไม่สนับสนุนสมมติฐาน
3. ลักษณะบุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์ ไม่มีสหสัมพันธ์เชิงเส้นตรงทางบวกกับสถานภาพทางสังคม จึงไม่สนับสนุนสมมติฐาน
4. ความดึงดูดใจทางกายภาพ มีสหสัมพันธ์เชิงเส้นตรงทางบวกกับสถานภาพทางสังคมอย่างมีนัยสำคัญ ($r = .13, p < .05$) ซึ่งสนับสนุนสมมติฐาน

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาความแตกต่างระหว่างเพศในแต่ละลักษณะบุคลิกภาพว่ามีผลต่อการได้รับสถานภาพทางสังคมแตกต่างกันอย่างไร หรือมีความสัมพันธ์กันหรือไม่
2. ควรศึกษาตัวแปรสถานภาพทางสังคมในด้านอื่นเพิ่มเติมนอกเหนือไปจากความโดดเด่นและการเป็นที่รู้จัก เช่น ความชอบ การได้รับความเคารพนับถือ เป็นต้น
3. ควรศึกษาความแตกต่างของระดับความดึงดูดใจทางกายภาพให้มีทั้งความดึงดูดใจระดับสูง ปานกลาง และต่ำ ว่ามีผลต่อการได้รับสถานภาพทางสังคมอย่างไร

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

รายการอ้างอิง

ภาษาไทย

สุวัทนา หรั่งเพชร. (2544). อิทธิพลของความดึงดูดใจทางกายภาพและความแตกต่างระหว่างเพศต่อการประเมินความสามารถและการอนุมานสาเหตุของความสำเร็จ. วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาสังคม คณะจิตวิทยา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ภาษาอังกฤษ

Anderson, C., John, O. P., Keltner, D., & Krings, A. M. (2001). Who attains social status? Effects of personality and physical attractiveness in social group. *Journal of Personality and Social Psychology*, 81, 116-132.

Ashmore, R. D., & Longo, L. C. (1995). Accuracy of stereotypes: What research on physical attractiveness can teach us. In Y. Lee, L. J. Jussim, & C. R. McCauley (Eds.), *Stereotype accuracy: Toward appreciating group differences* (pp. 63-86). Washington, DC: American Psychological Association.

Barrick, M. R., & Mount, M. K. (1991). The big five personality dimension and job performance: A meta-analysis. *Personnel Psychology*, 44, 1-26.

Berry, D. S., & Landry J. C. (1997). Facial maturity and social interaction. *Journal of Personality and Social Psychology*, 72, 570-580.

Block, J. (1995). A contrarian view of the five-factor approach to personality description. *Psychological Bulletin*, 117, 187-215.

- Buss, D. M., & Kenrick, D. T. (1998). Evolutionary social psychology. In D. T. Gilbert & S. T. Fiske (Eds.), *Handbook of social psychology* (4th ed., Vol. 2, pp. 982-1026). Boston: McGraw-Hill.
- Caspi, A., & Bem, D. J. (1990). Personality continuity and change across the life course. In L. A. Pervin (Ed.), *Handbook of personality: Theory and research* (pp. 549-575). New York: Guilford Press.
- Conway, M., Pizzamiglio, M. T., & Mount, L. (1996). Status, communality, and agency: Implications for stereotypes of gender and other groups. *Journal of Personality and Social Psychology*, *71*, 25-38.
- Costa, P. T., & McCrae, R. R. (1992). *Revised NEO Personality Inventory (NEO PI-R) and NEO Five-Factor Inventory (NEO-FFI) professional manual*. Odessa, FL: Psychological Assessment Resources.
- Cote, S., & Moskowitz, D. S. (1998). On the dynamic covariation between interpersonal behavior and affect: Prediction from neuroticism, extraversion, and agreeableness. *Journal of Personality and Social Psychology*, *75*, 1032-1046.
- Deaux, K., & Wrightsman, L. S. (1988). *Social psychology* (5th ed.). New York: Wadsworth.
- Dion, K. K., Berscheid, E., & Walster, E. (1972). What is beautiful is good. *Journal of Personality and Social Psychology*, *24*, 285-290.
- Eagly, A. H., Ashmore, R. D., Makhijani, M. G., & Longo, L. C. (1991). What is beautiful is good, but ...: A meta-analysis review of research on the physical attractiveness stereotype. *Journal of Personality and Social Psychology*, *110*, 109-128.

Feingold, A. (1992). Good-looking people are not what we think. *Psychological Bulletin*, 111, 304-341.

Fiske, S. T. (1993). Controlling other people: The impact of power on stereotyping. *American Psychologist*, 48, 621-628.

Harker, L., & Keltner, D. (2001). Expressions of positive emotion in women's college yearbook pictures and their relationship to personality and life outcomes across adulthood. *Journal of Personality and Social Psychology*, 80, 112-124.

Hjelle, L. A., & Ziegler, D. J. (1992). *Personality theories* (3rd ed.). Singapore: McGraw - Hill.

Hogan, R., & Hogan, J. (1991). Personality and status. In D. G. Gilbert & J. J. Connolly (Eds.), *Personality, social skills, and psychopathology: An individual differences approach* (pp. 137-154). New York: Plenum Press.

John, O. P. (1990). The "big five" factor taxonomy: Dimensions of personality in the natural language and in questionnaires. In L. A. Pervin (Ed.), *Handbook of personality: Theory and research* (pp. 66-100). New York: Guilford Press.

John, O. P., Caspi, A., Robins, R. W., Moffitt, T. E., & Stouthamer-Loeber, M. (1994). The "Little Five": Exploring the nomological network of the five-factor model of personality in adolescent boys. *Child Development*, 65, 160-178.

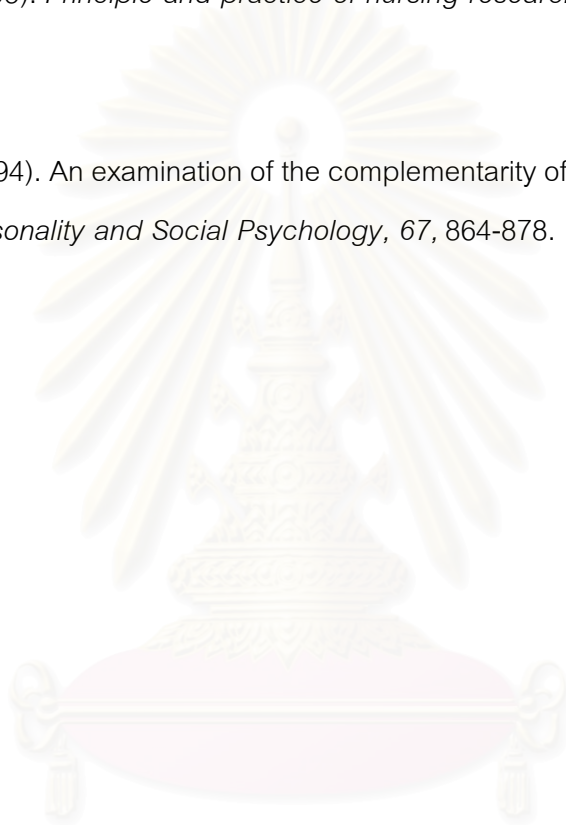
Lenski, G. E. (1966). *Power and privilege: A theory of social stratification*. New York: McGraw-Hill.

- Mazur, A. (1985). A biosocial model of status in face-to-face primate groups. *Social Forces*, 64, 377-402.
- McCrae, R. R. (1996). Social consequences of experiential openness. *Psychological Bulletin*, 120, 323-337.
- Moskowitz, D. S. (1994). Cross-situational generality and the interpersonal circumplex. *Journal of Personality and Social Psychology*, 66, 921-933.
- Ng, S. K. (1980). *The social psychology of power*. New York: Academic Press.
- Pervin, L. A. (Ed.). (1990). *Handbook of personality: Theory and research*. New York: Guilford Press.
- Polit, D., & Hungler, B. (1999). *Nursing research principles and method* (2nd ed.). Philadelphia: J. B. Lippincott.
- Riggio, R. E. (1986). Assessment of basic social skills. *Journal of Personality and Social Psychology*, 51, 649-660.
- Riggio, R. E., Widaman, K. F., Tucker, J. S., & Salinas, C. (1991). Beauty is more than skin deep: Components of attractiveness. *Basic and Applied Social Psychology*, 12, 423-439.
- Snodgrass, S. E. (1985). Woman intuition: The effect of subordinate role on interpersonal sensitivity. *Journal of Personality and Social Psychology*, 49, 146-155.
- Snodgrass, S. E. (1992). Further effects of role versus gender on interpersonal sensitivity. *Journal of Personality and Social Psychology*, 62, 154-158.

Tiedens, L. Z. (2001). Anger and advancement versus sadness and subjugation: The effect of negative emotion expression on social status conferral. *Journal of Personality and Social Psychology*, 80, 86-94.

Tolbot, L. A. (1995). *Principle and practice of nursing research*. St. Louis: Mosby-Year Book.

Tracey, T. T. (1994). An examination of the complementarity of interpersonal behavior. *Journal of Personality and Social Psychology*, 67, 864-878.



สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย



ภาคผนวก

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ภาคผนวก ก

แบบสอบถามการประเมินรูปภาพของบุคคล

คำชี้แจง โปรดตอบคำถามลงในช่องว่าง โดยเขียนเครื่องหมาย X ลงในช่องว่างที่ตรงกับความรู้สึกของท่านมากที่สุด และโปรดตอบทุกข้อ

โปรดพิจารณาบุคคลในรูปภาพต่อไปนี้ ว่าบุคคลในรูปภาพท่านใดมีความดึงดูดใจทางกายภาพน้อยหรือมากเพียงใด ตามความรู้สึกของท่าน

ภาพบุคคล ภาพที่	มีความ ดึงดูดใจ น้อยที่สุด 1	มีความ ดึงดูดใจ น้อยปาน กลาง 2	มีความ ดึงดูดใจ น้อย 3	มีความ ดึงดูดใจ ปานกลาง 4	มีความ ดึงดูดใจ มาก 5	มีความ ดึงดูดใจ มากปาน กลาง 6	มีความ ดึงดูดใจ มากที่สุด 7
1	1	2	3	4	5	6	7
2	1	2	3	4	5	6	7
3	1	2	3	4	5	6	7
4	1	2	3	4	5	6	7
5	1	2	3	4	5	6	7
6	1	2	3	4	5	6	7
7	1	2	3	4	5	6	7
8	1	2	3	4	5	6	7
9	1	2	3	4	5	6	7
10	1	2	3	4	5	6	7
11	1	2	3	4	5	6	7
12	1	2	3	4	5	6	7
13	1	2	3	4	5	6	7
14	1	2	3	4	5	6	7
15	1	2	3	4	5	6	7

หมายเหตุ : แบบสอบถามการประเมินรูปภาพที่ใช้จริงมีจำนวนข้อทั้งหมด 258 ข้อ

ภาคผนวก ข

แบบสอบถามความคิดเห็นสำหรับพนักงานธนาคาร

คำชี้แจง

แบบสอบถามฉบับนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อสอบถามความคิดเห็นของพนักงานธนาคารเกี่ยวกับบุคลิกภาพของตนเองและสถานภาพทางสังคมของผู้ร่วมงาน เพื่อใช้เป็นข้อมูลประกอบในการทำวิทยานิพนธ์ของนิสิตระดับบัณฑิตศึกษา สาขาจิตวิทยาสังคม คณะจิตวิทยา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

เพื่อให้ผลการวิจัยมีคุณภาพเป็นที่เชื่อถือได้ ผู้วิจัยจึงใคร่ขอความร่วมมือจากท่าน โปรดตอบแบบสำรวจนี้ทุกข้อ ตามความรู้สึกที่แท้จริงของท่าน และข้อมูลจากการตอบของท่านจะถือเป็นความลับ และไม่มีผลกระทบใดๆต่อท่านทั้งสิ้น

แบบสำรวจนี้มีทั้งหมด 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนตัว

ส่วนที่ 2 แบบวัดบุคลิกภาพ

ส่วนที่ 3 แบบสำรวจความคิดเห็นเกี่ยวกับผู้ร่วมงานของผู้ตอบแบบสำรวจ

ขอขอบคุณเป็นอย่างสูงในความร่วมมือ

ขวัญเรือน แสงจีน

ผู้วิจัย

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนตัว

คำชี้แจง โปรดเขียนเครื่องหมาย ✓ ลงใน () หน้าข้อความที่ตรงกับ

สภาพที่เป็นจริงของท่าน และเติมข้อความลงในช่องว่างให้ครบถ้วน

1. ชื่อ _____ สกุล _____
2. เพศ () ชาย () หญิง
3. อายุ _____ ปี
4. อาชีพ _____
5. ตำแหน่ง _____
6. ระยะเวลาในการทำงาน _____ ปี _____ เดือน
7. สถานที่ทำงาน _____
 สาขา _____
 จังหวัด _____

สำหรับ
ผู้วิจัย

() 1

() 2

() 3

() 4

() 5

() 6

() 7

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ส่วนที่ 2 แบบวัดบุคลิกภาพ

คำชี้แจง

โปรดอ่านคำชี้แจงให้เข้าใจก่อนลงมือทำ

แบบวัดฉบับนี้ประกอบด้วยข้อความ 5 ข้อ ให้อ่านแต่ละข้ออย่างระมัดระวังและทำเครื่องหมาย X ลงบนตัวเลขคำตอบที่ตรงกับความเห็นของท่านมากที่สุด

กากบาทเลข "1" หากข้อความไม่ตรงกับความเป็นจริงโดยสิ้นเชิง หรือท่านไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	1	2	3	4	5
กากบาทเลข "2" หากข้อความส่วนใหญ่ไม่ตรงกับความเป็นจริง หรือท่านไม่เห็นด้วย	1	2	3	4	5
กากบาทเลข "3" หากข้อความทั้งตรงและไม่ตรงกับความเป็นจริงพอๆ กัน หรือท่านไม่สามารถตัดสินใจได้	1	2	3	4	5
กากบาทเลข "4" หากข้อความส่วนใหญ่ตรงกับความเป็นจริง หรือท่านเห็นด้วย	1	2	3	4	5
กากบาทเลข "5" หากข้อความตรงกับความเป็นจริงทุกประการ หรือท่านเห็นด้วยอย่างยิ่ง	1	2	3	4	5

โปรดตอบทุกข้อให้ตรงตามความเป็นจริงโดยพิจารณาว่าการตอบเช่นนั้นสามารถอธิบายลักษณะของท่านได้ถูกต้องที่สุด คำตอบของท่านจะไม่ถูกตัดสินถูก-ผิด ในกรณีที่ท่านต้องการเปลี่ยนคำตอบใหม่ ให้ขีดฆ่าด้วยเครื่องหมาย 1 2 3 4 5 แล้วกากบาทเครื่องหมาย X ลงบนตัวเลขคำตอบที่ต้องการ

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตัวอย่าง

ข้อความ	ไม่เห็น ด้วย อย่างยิ่ง 1	ไม่เห็น ด้วย 2	ทั้ง2ข้าง พอกๆกัน 3	เห็นด้วย 4	เห็นด้วย อย่างยิ่ง 5
1. ฉันไม่ใช่คนตกใจง่าย	1	2	3	4	5
2. ฉันสนิทสนมกับคนอื่นได้ง่าย	1	2	3	4	5
3. สิ่งที่เกี่ยวข้องกับความสุนทรีย์ และศิลปะมีความหมายกับฉันมาก	1	2	3	4	5
4. บางคนคิดว่าฉันเป็นคนอวดดี	1	2	3	4	5
5. ฉันไม่สามารถจัดระบบสิ่งของ รอบๆตัวได้	1	2	3	4	5

หมายเหตุ : แบบสอบถามที่ใช้จริงมีจำนวน 50 ข้อ

หากท่านใดมีความประสงค์ต้องการนำมาตรวจวัดบุคลิกภาพไปใช้ กรุณาติดต่อ

ผศ.ดร.ศัคนางค์ มณีศรี คณะจิตวิทยา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ส่วนที่ 3 แบบสำรวจความคิดเห็นเกี่ยวกับผู้ร่วมงาน

คำชี้แจง โปรดเขียนเครื่องหมาย X บนตัวเลขที่ตรงกับความรู้สึกของท่านมากที่สุดเพียง
เครื่องหมายเดียวในแต่ละข้อ

ท่านคิดว่าบุคคลต่อไปนี้มีความโดดเด่นและเป็นที่รู้จักสำหรับในหน่วยงานของท่าน **น้อย**
หรือ**มาก**เพียงใด

ตัวอย่าง

หากท่านคิดว่า **สมชาย** มีความโดดเด่นและเป็นที่รู้จักมากที่สุด

โปรดตอบดังนี้

ชื่อ ผู้ร่วมงาน	ความโดดเด่นและการเป็นที่รู้จัก						
	น้อย มาก ที่สุด	น้อย ปาน กลาง	น้อย	2 ข้าง พอกัน	มาก	มากปาน กลาง	มาก ที่สุด
	1	2	3	4	5	6	7
1.สมชาย	1	2	3	4	5	6	7

ท่านคิดว่าบุคคลต่อไปนี้มีความโดดเด่นและเป็นที่รู้จักสำหรับในหน่วยงานของท่าน **น้อย**
หรือ**มาก**เพียงใด

ชื่อ ผู้ร่วมงาน	ความโดดเด่นและการเป็นที่รู้จัก						
	น้อย มาก ที่สุด	น้อย ปาน กลาง	น้อย	2 ข้าง พอกัน	มาก	มากปาน กลาง	มาก ที่สุด
	1	2	3	4	5	6	7
1.	1	2	3	4	5	6	7
2.	1	2	3	4	5	6	7
3.	1	2	3	4	5	6	7
4.	1	2	3	4	5	6	7
5.	1	2	3	4	5	6	7

ชื่อ ผู้ร่วมงาน	ความโดดเด่นและการเป็นที่รู้จัก						
	น้อย มาก ที่สุด 1	น้อย ปาน กลาง 2	น้อย 3	2 ข้าง พอกๆกัน 4	มาก 5	มาก ปาน กลาง 6	มาก ที่สุด 7
6.	1	2	3	4	5	6	7
7.	1	2	3	4	5	6	7
8.	1	2	3	4	5	6	7
9.	1	2	3	4	5	6	7
10.	1	2	3	4	5	6	7
11.	1	2	3	4	5	6	7
12.	1	2	3	4	5	6	7
13.	1	2	3	4	5	6	7
14.	1	2	3	4	5	6	7
15.	1	2	3	4	5	6	7
16.	1	2	3	4	5	6	7
17.	1	2	3	4	5	6	7
18.	1	2	3	4	5	6	7
19.	1	2	3	4	5	6	7
20.	1	2	3	4	5	6	7
21.	1	2	3	4	5	6	7
22.	1	2	3	4	5	6	7
23.	1	2	3	4	5	6	7
24.	1	2	3	4	5	6	7
25.	1	2	3	4	5	6	7
26.	1	2	3	4	5	6	7
27.	1	2	3	4	5	6	7
28.	1	2	3	4	5	6	7
29.	1	2	3	4	5	6	7
30.	1	2	3	4	5	6	7

หมายเหตุ : แบบสำรวจความคิดเห็นเกี่ยวกับผู้ร่วมงานที่ใช้จริงมีจำนวนข้อเท่ากับจำนวนผู้ร่วมงานใน
หน่วยงาน

ประวัติผู้เขียนวิทยานิพนธ์

นางสาวขวัญเรือน แสงจีน เกิดวันที่ 17 มิถุนายน พ.ศ. 2518 ที่จังหวัดลพบุรี สำเร็จ การศึกษาปริญญาตรีพยาบาลศาสตรบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหิดล ในปีการศึกษา 2539 และเข้า ศึกษาต่อในหลักสูตรศิลปศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาสังคม คณะจิตวิทยา จุฬาลงกรณ์ มหาวิทยาลัย เมื่อปีการศึกษา 2544



สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย