



บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การศึกษาในเรื่องความชอบพอระหว่างบุคคล (Liking) เป็นสิ่งที่น่าสนใจ เพราะจะทำให้เรารู้ว่าทำไมคนเราถึงชอบพอกัน และอะไรเป็นสาเหตุทำให้คนเราชอบพอกัน ถึงแม้ว่าจะมีการศึกษาค้นคว้าในเรื่องความชอบพอระหว่างบุคคลเป็นจำนวนมาก แต่พบว่าการศึกษาเรื่องความชอบพอกันของบุคคลที่เป็นเพศเดียวกัน หรือมีอาชีพเดียวกันมีน้อยมาก (Huston & Levinger, 1978 อ้างถึงใน Bercheid, 1985) และส่วนใหญ่เป็นการศึกษาในกลุ่มบุคคลที่ไม่เคยรู้จักกันมาก่อน (Huston, 1974 อ้างถึงใน Bercheid, 1985)

ความชอบพอกันของบุคคล เป็นเจตคติชนิดพิเศษที่มีที่หมายของเจตคติเป็นบุคคล โดยความชอบพอกันที่มีต่อบุคคลใดประกอบด้วย โครงสร้างทางปัญญา ซึ่งเป็นความเชื่อและความรู้เกี่ยวกับบุคคลนั้น โครงสร้างทางด้านอารมณ์และความรู้สึกที่มีต่อบุคคลนั้น และโครงสร้างทางด้านพฤติกรรม ซึ่งจะทำให้บุคคลมีแนวโน้มของพฤติกรรมที่จะเข้าหาหรือหลีกเลี่ยงจากบุคคลนั้น (Hendrick & Hendrick, 1992)

ปัจจัยหนึ่งที่เป็นตัวกำหนดความดึงดูด หรือความชอบพอระหว่างบุคคลในกลุ่ม คือ ความใกล้ชิด เนื่องจากความใกล้ชิดกัน ทำให้บุคคลมีโอกาสพบเห็นกันบ่อยกว่าบุคคลที่อยู่ห่างกัน และการพบเห็นกันบ่อยนี้เอง ที่เป็นหนทางหนึ่งที่ทำให้บุคคลพัฒนาเจตคติที่ดีต่อกัน นอกจากนี้ บุคคลที่อยู่ใกล้กันยังมีโอกาสสังสรรค์กันบ่อยกว่าบุคคลที่อยู่ห่างไกลกัน ซึ่งการได้สังสรรค์กัน ทำให้บุคคลเรียนรู้สิ่งต่างๆซึ่งกันและกัน รวมทั้งได้เรียนรู้เกี่ยวกับลักษณะของบุคคลอื่นที่ทำให้บุคคลนั้นเป็นบุคคลที่น่าดึงดูด หรือน่าชอบพอกันด้วย (ชีระพร อุวรรณโณ, 2537)

นอกจากนี้ ยังพบว่าความชอบพอระหว่างบุคคล เป็นพื้นฐานสำคัญในการสร้างความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น (Hendrick & Hendrick, 1992) ซึ่งในสังคมปัจจุบัน การทำงานส่วนใหญ่มีลักษณะการทำงานเป็นกลุ่มหรือทีมงาน และการที่กลุ่มหรือทีมงานจะทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพดีหรือไม่นั้น ส่วนหนึ่งขึ้นอยู่กับความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในกลุ่มหรือทีมงาน (สิทธิโชค วรรณสันติกุล, 2533)

ทฤษฎีพื้นฐานความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (Fundamental Interpersonal Relation Orientation: FIRO) เป็นทฤษฎีที่อธิบายถึง ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในกลุ่ม โดยกล่าวถึง ความต้องการระหว่างบุคคลในด้านพฤติกรรม 3 อย่างคือ การเข้ากลุ่ม (Inclusion) การควบคุม (Control) และการเปิดเผย (Openness) และความต้องการระหว่างบุคคลในด้านความรู้สึก 3 อย่างคือ ความสำคัญ (Significance) ความสามารถ (Competence) และความน่าคบ (Likability) ว่าเป็นสิ่งจำเป็นและเพียงพอที่จะอธิบายความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลได้ (Schutz, 1983)

ดังนั้น จึงทำให้ผู้วิจัยสนใจที่จะศึกษาว่า ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในกลุ่มตามแนวทฤษฎีพื้นฐานความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล กับความชอบพอกันของบุคคลในกลุ่ม มีความสัมพันธ์กันหรือไม่อย่างไร การที่ผู้วิจัยเลือกพยาบาลเป็นกลุ่มตัวอย่าง เนื่องจากพยาบาลมีการทำงานร่วมกันเป็นกลุ่มหรือทีมงาน และมีความคุ้นเคยกันเป็นอย่างดี เพราะนอกจากจะมีโอกาสพบปะพูดคุยกันในช่วงการทำงานแล้ว ยังมีโอกาสพบปะพูดคุยกันหลังเลิกงานด้วย เนื่องจากส่วนใหญ่จะพักอยู่ด้วยกันภายในหอพักของโรงพยาบาล อีกทั้งส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ทำให้ไม่เกิดปัญหาในเรื่อง ความชอบพอระหว่างบุคคลที่เกิดจากเพศตรงกันข้าม

ทฤษฎี และแนวความคิดที่ใช้ในงานวิจัย

1. ทฤษฎีพื้นฐานความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลตามแนวความคิดไฟโร

(Fundamental Interpersonal Relation Orientation: FIRO)

ทฤษฎีพื้นฐานความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลตามแนวความคิดไฟโร ได้รับการตีพิมพ์ครั้งแรกในปี 1958 ในหัวข้อเรื่อง What makes team productive? ในวารสาร Human Relations ผู้ก่อตั้งทฤษฎีคือ วิลเลียม ชูทซ์ (William Schutz, 1992) ทฤษฎีนี้ได้กล่าวถึงความต้องการระหว่างบุคคล ทั้งในระดับพฤติกรรมและความรู้สึก ซึ่งจำเป็นและเพียงพอที่จะอธิบายการแสดงออกของบุคคล เมื่อมีความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นในกลุ่มได้ โดยความต้องการระหว่างบุคคลในระดับพฤติกรรม ประกอบด้วย 3 มิติ คือ

มิติที่ 1 การเข้ากลุ่ม (Inclusion) เป็น มิติของการเข้า-ออก (In-Out) หมายถึง ขอบเขตการติดต่อของมนุษย์ บางคนชอบการเข้ากลุ่มมาก ชอบที่จะไปงานเลี้ยงต่างๆ และทำสิ่งต่างๆร่วมกับกลุ่ม ชอบที่จะเป็นผู้เริ่มต้นการสนทนากับคนแปลกหน้าก่อน ในขณะที่บางคนชอบที่จะอยู่คนเดียว ชอบที่จะเป็นตัวของตัวเอง และไม่เริ่มต้นการสนทนากับบุคคลอื่นก่อน ชอบความเป็นส่วนตัว และหลีกเลี่ยงงานเลี้ยงต่างๆ มนุษย์ทุกคนมีความชอบแตกต่างกัน ในความปรารถนาที่จะอยู่กับบุคคลอื่น หรืออยู่คนเดียว อยู่ในกลุ่ม หรือหลีกเลี่ยงกลุ่ม ซึ่งความแตกต่างเหล่านี้มีตั้งแต่ระดับ Oversocial (สภาพที่บุคคลรู้สึกเป็นทุกข์เมื่ออยู่ตามลำพัง) จนถึง Undersocial (สภาพที่บุคคลรู้สึกเป็นทุกข์เมื่อมีบุคคลอื่นปรากฏอยู่ด้วย)

มิติที่ 2 การควบคุม (Control) เป็น มิติของการอยู่เหนือกว่า หรืออยู่ใต้กว่า (Top-Bottom) หมายถึง ขอบเขตของอำนาจการควบคุม และมีอิทธิพล บางคนมีความสุขเมื่อเขาได้รับมอบหมายให้ดูแลบุคคลอื่น ชอบที่จะเป็นเจ้านาย เป็นผู้ให้คำสั่ง หรือเป็นผู้ทำการตัดสินใจสำหรับตนเองและผู้อื่น แต่บางคนชอบที่จะไม่ต้องควบคุม หรืออยู่เหนือบุคคลอื่น พอใจที่จะไม่เคยบอกให้ใครทำอะไร และพยายามค้นหาสภาพที่จะไม่ต้องการรับผิดชอบอะไร มนุษย์มีความแตกต่างกันในความปรารถนาที่จะควบคุมบุคคลอื่น หรือเป็นอิสระจากการควบคุมบุคคลอื่น ตั้งแต่ Autocratic (สภาพที่บุคคลรู้สึกเป็นทุกข์เมื่อไม่ได้เป็นผู้ควบคุม) จนถึง Abdicratic (สภาพที่บุคคลรู้สึกเป็นทุกข์ขณะที่ควบคุมบุคคลอื่น)

มิติที่ 3 ความชอบพอ (Affection) เดิม ซูทส์ ใช้คำว่า “Affection” ซึ่งแสดงถึงมิติของการอยู่ใกล้-ไกล (Near-Far) หมายถึง ชอบเขตของการใกล้ชิดสนิทสนมกับบุคคลอื่น แต่จากประสบการณ์ที่ผ่านมาหลายปี ของการใช้แบบวัดไฟโรบี แสดงให้เห็นว่า การใช้คำว่า “ความชอบพอ” เกิดปัญหา เนื่องจากผู้ตอบรู้สึกสับสน แยกไม่ออกระหว่างความชอบที่เป็นความรู้สึก และความชอบที่เป็นพฤติกรรม ดังนั้น ซูทส์ จึงเปลี่ยนคำว่า “Affection” เป็นคำว่า “Openness” แทน

ความเปิดเผย (Openness) เป็น มิติของการเปิด-ปิด (Open-Close) หมายถึง ชอบเขตการเปิดเผยของมนุษย์ บางคนได้รับความพอใจจากการมีความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ซึ่งเขาสามารถพูดคุยเกี่ยวกับความรู้สึกของเขา ความลับ และความคิดภายในตัวเขา ชอบที่จะมีคนที่เขาสามารถไว้วางใจได้หนึ่ง หรือ สองคน หรือมากกว่านั้น แต่บางคนพอใจกับการหลีกเลี่ยงจากการเปิดเผยกับบุคคลอื่น และค่อนข้างที่จะรักษาสัมพันธภาพกับบุคคลอื่นให้อยู่ในระดับที่คุ้นเคย มากกว่าระดับการเป็นเพื่อนสนิท

ส่วนความต้องการระหว่างบุคคลในระดับความรู้สึก ประกอบด้วย 3 มิติ คือ

มิติที่ 1 ความสำคัญ (Significance) ฉันรู้สึกว่า บุคคลอื่นมีความสำคัญ เมื่อเขาคงอยู่สำหรับฉัน เขามีความหมายบางอย่างสำหรับฉัน เขามีความสำคัญต่อฉัน ในทางกลับกัน ฉันก็พยายามค้นหาว่าบุคคลอื่นรู้สึก ว่า ฉันมีความสำคัญหรือไม่ ซึ่งฉันจะสังเกตได้จากการที่บุคคลอื่นให้ความสนใจต่อฉัน หรือเบียดเบียนฉัน เขาสามารถจดจำฉันได้ หรือลืมฉัน เมื่อฉันจากไป ซึ่งอาจเปรียบได้กับ การที่บุตรได้รับการสัมผัสและสนใจจากบิดา และมารดา แสดงให้เห็นว่าบิดาและมารดารู้สึกว่าบุตรมีความสำคัญ

มิติที่ 2 ความสามารถ (Competence) ฉันรู้สึกว่า คนบางคนมีความสามารถ ถ้าฉันรู้สึกว่า เขาสามารถใช้ความสามารถของเขาเอง ในการตอบสนองความต้องการของเขาได้อย่างเพียงพอ และสามารถจัดการกับปัญหาต่างๆที่เกิดขึ้นในชีวิตได้ ตัวอย่างของความสามารถคือ การตัดสินใจในสิ่งต่างๆ หรือแก้ปัญหาต่างๆด้วยความสามารถของตนเอง

มิติที่ 3 ความน่าคบ (Likability) ฉันรู้สึกว่าเขาไม่น่าคบ ถ้าฉันชอบในสิ่งที่ฉันประพฤติ และรู้สึกเมื่ออยู่ต่อหน้าเขา ฉันชอบเขาถ้าฉันชอบตัวเองเมื่ออยู่กับเขา บุคคลส่วนมากอาจ จะมีความสามารถ มีความสำคัญ แต่ไม่น่าคบ เช่น อาชญากรที่ประสบความสำเร็จ หรือ จอมเผด็จการผู้กดขี่

นอกจากนี้ ตามทฤษฎีพื้นฐานความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล การที่บุคคลจะมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน ซึ่งจะนำไปสู่ความชอบพอกัน จะต้องเข้ากันได้ (Compatability) ชูทส์ ได้แบ่งความเข้ากันได้ของบุคคลออกเป็น 2 ชนิด คือ

1. Atmosphere compatability เป็นความเข้ากันได้ของบุคคลซึ่งเกิดจากความต้องการที่เหมือนกัน เช่น ชอบเข้าสังคมเหมือนกัน
2. Role Compatability เป็นความเข้ากันได้ของบุคคล ซึ่งเกิดจากความต้องการที่ต่างกัน หรือตรงข้ามกัน เช่น บุคคลที่ต้องการควบคุมบุคคลอื่น จะเข้ากันได้กับบุคคลที่ต้องการให้บุคคลอื่นควบคุมตนเอง

2. ทฤษฎีและแนวความคิดที่เกี่ยวข้องกับความชอบพอรระหว่างบุคคล

2.1 กฎต่างสนองตอบความชอบ (Reciprocity of Liking Rule)

if you wish to be love, LOVE. ” เป็นคำพูดของ ฮีคาโต นักปรัชญา ที่มีชื่อเสียงในสมัยก่อนคริสตศักราช ประโยคดังกล่าวแสดงให้เห็นว่า “ถ้าคุณหวังว่าจะได้รับความรัก, จงรัก ” ซึ่งแสดงให้เห็นถึง ผลของการสนองตอบในเรื่องความชอบ

การสนองตอบของความชอบ สามารถนำมาอธิบายความชอบพอรระหว่างบุคคลได้ กล่าวคือ เรามักจะชอบคนที่เราทราบว่าเขาชอบเรา และเรามักจะไม่ชอบคนที่เราทราบว่าเขาไม่ชอบเรา จากงานวิจัยจำนวนมากพบว่า เราเชื่อว่าคนที่เราชอบนั้นชอบเรา (Newcomb, 1961 Mette & Aronson, 1974) ได้มีผู้พยายามตั้งสมมติฐานว่า การสนองตอบของความชอบอาจเกิดจากสาเหตุใดสาเหตุหนึ่ง หรือทั้งสองสาเหตุต่อไปนี้ (Bercheid & Walster, 1978)

1. ภายหลังจากที่เราพบว่า บุคคลใดชอบเรา จะทำให้เรารู้สึกเหมือนว่าบุคคลนั้นให้รางวัลกับเรา ตามทฤษฎีการเสริมแรง ซึ่งจะทำให้เราเกิดความพึงพอใจ และชอบบุคคลนั้น

2. เมื่อเราชอบบุคคลใด อาจจะทำให้เราเกิดการรับรู้บิดเบือนไปจากความเป็นจริงว่า เขาก็ชอบเราเช่นกัน หรือเราอาจจะพัฒนาความเชื่อขึ้นมาว่า บุคคลนั้นก็ชอบเรา อย่างไรก็ตาม พบว่าการสนองตอบของความชอบไม่ได้เกิดขึ้นเสมอไป งานวิจัยจำนวนมาก พยายามค้นหาว่าสถานการณ์ใดบ้าง ที่ทำให้ความชอบไม่เกิดการสนองตอบ เช่น ดัทช์ และโซโลมอน (Deutsch & Solomon, 1959) พบว่า การสนองตอบของความชอบ จะเกิดในผู้ที่มีความนับถือตนเองสูง (High - Self esteem) มากกว่าในผู้ที่มีความนับถือตนเองต่ำ และดัทตัน (Dutton, 1972) พบว่า การสนองตอบของความชอบจะเกิดขึ้นได้มากกว่าในผู้ที่มีภาพลักษณ์เกี่ยวกับตนเอง (Self - image) ไม่ชัดเจน

2.2 บุคลิกภาพ หรือลักษณะของบุคคลที่เป็นที่น่าพึงพอใจ หรือ น่าชอบพอ (Desirable Characteristics and attraction)

จากงานวิจัยจำนวนมาก พบว่า เมื่อเราประเมินว่าบุคคลใดมีลักษณะที่ดี หรือน่าพอใจ เรามีแนวโน้มจะชอบบุคคลนั้นมากกว่าบุคคลที่เราประเมินว่ามีลักษณะที่ไม่ดี หรือไม่เป็นที่พึงพอใจ เนื่องจาก ลักษณะหรือบุคลิกภาพของบุคคลอื่นที่เราประเมินว่าดี จะเป็นเสมือนรางวัลให้กับเรา และการมีปฏิสัมพันธ์กับบุคคลที่มีลักษณะเหล่านั้น ดูเหมือนจะทำให้เราเกิดความพึงพอใจ ในขณะที่การมีปฏิสัมพันธ์กับบุคคลที่มีลักษณะที่เราประเมินว่าไม่ดี จะทำให้เกิดผลในทางตรงกันข้าม (Lott & Lott, 1974) จะเห็นได้จากงานวิจัยของ แอนเดอสัน (Anderson, 1968) ที่ให้นักศึกษาประเมินลักษณะของบุคคลที่นักศึกษาชอบ พบว่า ลักษณะของบุคคลที่นักศึกษาชอบ ประกอบด้วย ความจริงใจ (Sincerity) ความซื่อสัตย์ (Honest) ความจงรักภักดี (Loyal) เป็นต้น และลักษณะของบุคคล ที่นักศึกษาให้การประเมินว่าไม่ชอบ ประกอบด้วย ความหลอกลวง (Phony) ความคดโกง (Liar) เป็นต้น นอกจากนี้ ลอต และคณะ (Lotte et al., 1970) ยังได้ทำการวิจัย โดยการให้นักศึกษาสองมหาวิทยาลัย ประเมินว่าบุคคลที่นักศึกษาชอบ ไม่ชอบ และรู้สึกเฉยๆ ควรมีลักษณะอย่างไร โดยที่บุคคลเหล่านั้นเป็นบุคคลที่นักศึกษาคุ้นเคย โดยใช้คำต่างๆที่ได้จากงานวิจัยของแอนเดอสัน จำนวน 200 คำ พบว่า ถ้าเป็นบุคคลที่

นักศึกษาชอบ นักศึกษาทั้งสองมหาวิทยาลัยเห็นตรงกันว่า ควรมีลักษณะ ให้ความร่วมมือ (Cooperative) มีความสามารถ (Competence) ฉลาด (Intelligence) เป็นต้น แต่ถ้าเป็นบุคคลที่นักศึกษาไม่ชอบ จะมีลักษณะ น่าเบื่อ (Boring) ขี้บ่น (Complain) ไม่จริงใจ (Insincere) เป็นต้น

จะเห็นได้ว่า เมื่อเราประเมินว่าบุคคลใดมีลักษณะที่เราเห็นว่าดี จะทำให้เรามีแนวโน้มที่จะชอบบุคคลนั้น ในทางกลับกันก็พบว่า เมื่อบุคคลใดประเมินเราในทางที่ดี หรือชอบเรา เราก็มีแนวโน้มที่จะชอบบุคคลนั้น มากกว่าบุคคลที่ไม่ชอบเรา หรือประเมินเราในทางที่ไม่ดี (Backman & Secord, 1959; Deutsch & Solomon, 1959)

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความชอบระหว่างบุคคล และความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลตามแนวคิดไฟโร

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความชอบระหว่างบุคคล และความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลตามแนวคิดไฟโร ยังไม่มีผู้ศึกษาทั้งในประเทศไทย และในต่างประเทศ ส่วนงานวิจัยทางด้านความชอบระหว่างบุคคล ที่มีลักษณะคล้ายคลึงกับงานของผู้วิจัย ก็มีเฉพาะในต่างประเทศ สำหรับงานวิจัยทางด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลตามแนวคิดไฟโรที่มีการศึกษาในลักษณะคล้ายคลึงกับของผู้วิจัย ยังไม่มีผู้ศึกษาไว้ทั้งในประเทศ และต่างประเทศ

งานวิจัยเกี่ยวกับความชอบระหว่างบุคคลในต่างประเทศ

แอนเดรีย ชาฟเดอลีน เดวิด เอ เคนนี่ และ แคทริน เอ็ม ลาฟอนทานา (Andrea Chapdelaine David A. Kenny and Kathryn M. Lafontana, 1994: 83-91) ได้ทำการศึกษาความชอบระหว่างบุคคล โดยใช้แบบวัดความชอบระหว่างบุคคล ซึ่งผู้วิจัยก็ใช้แบบวัดที่มีลักษณะเดียวกันนี้ พบว่าในกลุ่มตัวอย่างที่เป็นหญิงทั้งหมดจำนวน 120 คน

ซึ่งไม่รู้จักกัน โดยแบ่งเป็นกลุ่มๆละ 5 คน พบว่า ความชอบที่บุคคลมีต่อบุคคลอื่นมีความสัมพันธ์กับความชอบที่บุคคลนั้นได้รับจากบุคคลอื่น กล่าวคือ ถ้าฉันชอบเธอก็จะพบว่าเธอชอบฉัน เช่นเดียวกัน นอกจากนี้ยังพบว่า บุคคลไม่สามารถทำนายความชอบระหว่างบุคคล 2 คนที่มีต่อกันได้ ถ้าบุคคลทั้งสองเป็นบุคคลที่ตนเองไม่คุ้นเคย

เดวิด เอ. เคนนี และ วิลเลียม นาสบี (David A. Kenny & William Nasby, 1980: 249-256) ได้ศึกษา ความชอบพอระหว่างบุคคลในกลุ่มตัวอย่างที่ไม่คุ้นเคยกันมาก่อนที่มีทั้งเพศหญิง และเพศชาย พบว่า มีความสัมพันธ์ระหว่างความชอบที่บุคคลคิดว่าจะได้รับจากบุคคลอื่น กับความชอบที่บุคคลนั้นให้กับบุคคลอื่น กล่าวคือ ถ้าฉันคิดว่าเธอชอบฉัน ฉันก็จะชอบเธอ

งานวิจัยเกี่ยวกับแบบวัดไฟโรทั้งในประเทศไทย และในต่างประเทศ

พิทยา มุสิก (2523) ได้ศึกษา พฤติกรรมทางด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลของศึกษานิเทศก์เขต และจังหวัด จำนวน 358 คน โดยใช้แบบวัดไฟโรในส่วนที่วัดพฤติกรรมพบว่า ศึกษานิเทศก์ส่วนใหญ่ มีพฤติกรรมของการแสดงออกทางด้านความชอบพอกันสูง และความต้องการทางด้านความชอบพอกันสูง การแสดงออกในด้านการเข้ากลุ่ม และการควบคุมอยู่ในระดับปานกลาง และมีพฤติกรรมทางด้านความต้องการการเข้ากลุ่ม การควบคุมอยู่ในระดับต่ำ

เคนเนธ เจ. เซลลิก (Kenneth J. Sellick, 1991: 3-11) ได้สำรวจพฤติกรรมทางด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลของพยาบาลวิชาชีพ จำนวน 99 คน โดยใช้แบบวัดไฟโรในส่วนที่วัดพฤติกรรม พบว่า ในด้านการเข้ากลุ่ม ส่วนใหญ่มีพฤติกรรมทางด้าน การแสดงออกในด้านการเข้ากลุ่ม สูงกว่าพฤติกรรมทางด้านความต้องการการเข้ากลุ่ม แต่ในด้านการควบคุม พบว่าส่วนใหญ่มีพฤติกรรมทางด้านความต้องการการควบคุมจากบุคคลอื่น มากกว่าการแสดงออกถึงการควบคุมบุคคลอื่น ซึ่งมีลักษณะคล้ายคลึงกับใน

ด้านความชอบพอ ที่พบว่าส่วนใหญ่มีพฤติกรรมทางด้านความต้องการได้รับความชอบพอจากบุคคลอื่น มากกว่าการแสดงออกถึงความชอบพอที่มีต่อบุคคลอื่น

ลินดา เบคเคน และ ชาลส์ โรมิก (Linda Bakken & Charles Romig, 1992: 301-316) ได้ทำการศึกษา พฤติกรรมความต้องการทางด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ของวัยรุ่นตอนกลางจำนวน 207 คน เป็นเพศชาย 70 คน เพศหญิงจำนวน 137 คน โดยใช้แบบวัดไฟโรในส่วนที่วัดพฤติกรรม พบว่าทั้งเพศชาย และเพศหญิง มีพฤติกรรมทางด้านความต้องการการเข้ากลุ่ม การควบคุม และความชอบพอ แตกต่างจากพฤติกรรมที่แสดงออกถึงการเข้ากลุ่ม การควบคุม และความชอบพอ และมีพฤติกรรมที่แสดงออกถึงการเข้ากลุ่ม และความต้องการการเข้ากลุ่มอยู่ในระดับปานกลาง นอกจากนี้ยังพบว่าเพศชายมีพฤติกรรมแสดงออกถึงการควบคุมบุคคลอื่นสูงสุด และมีพฤติกรรมทางด้านความต้องการความชอบพอต่ำสุด ซึ่งตรงกันข้ามกับเพศหญิงที่พบว่ามีพฤติกรรมทางด้านความต้องการความชอบพอสูงสุด และมีพฤติกรรมแสดงออกถึงการควบคุมบุคคลอื่นต่ำที่สุด

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษา การรับรู้ความชอบพอระหว่างบุคคล ของพยาบาลวิชาชีพที่ทำงานอยู่ในหน่วยงานเดียวกัน
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลตามแนวความคิดไฟโร (FIRO) ของพยาบาลวิชาชีพในหน่วยงานต่างๆ โรงพยาบาลวชิรพยาบาล
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความชอบพอของบุคคล กับความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลตามแนวความคิดไฟโรของพยาบาลวิชาชีพ ในหน่วยงานต่างๆ โรงพยาบาลวชิรพยาบาล

สมมติฐานที่ใช้ในการวิจัย

1. การที่พยาบาลรู้สึกว่าคุณร่วมงานมีความสำคัญ หรือมีความรู้ความสามารถในการทำงานเพิ่มขึ้น พยาบาลน่าจะชอบคุณร่วมงานเพิ่มขึ้น เนื่องจากความรู้สึกทั้งสองอย่างนี้เป็นความรู้สึกที่ได้จากการที่พยาบาลประเมินผู้ร่วมงานในทางที่ดี ผู้วิจัยจึงตั้งสมมติฐานว่า

ฉันชอบเขา เพิ่มขึ้น เมื่อฉันรู้สึกว่าเขามีความสำคัญ หรือ มีความรู้ความสามารถในการทำงาน เพิ่มขึ้น

2. เมื่อเราชอบบุคคลใด เรามักจะแสดงพฤติกรรมที่ดี หรือปฏิบัติดีต่อบุคคลนั้น ทำให้บุคคลนั้นชอบเรา และถ้าเรารู้สึกว่าบุคคลนั้นมีความสำคัญ หรือมีความรู้ความสามารถในการทำงานด้วย ก็น่าจะทำให้เราชอบเขาเพิ่มขึ้น ซึ่งจะส่งผลให้เขาชอบเราเพิ่มขึ้นด้วย ดังนั้น ผู้วิจัยจึงตั้งสมมติฐานการวิจัยดังนี้

ฉันชอบเขา มีสหสัมพันธ์ทางบวกกับ เขาชอบฉัน และความสัมพันธ์นี้เพิ่มขึ้น เมื่อฉันรู้สึกว่า เขามีความสำคัญ หรือมีความรู้ความสามารถในการทำงานเพิ่มขึ้น

3. ตามกฎต่างสนองตอบความชอบ ถ้าเราคิดว่าบุคคลใดชอบเรา เราก็มีแนวโน้มที่จะชอบบุคคลนั้นเป็นการสนองตอบ มากกว่าไม่ชอบ นอกจากนี้ถ้าเราคิดว่าบุคคลนั้นประเมินเราในทางที่ดี เช่น รู้สึกว่าเรามีความสำคัญ หรือมีความรู้ความสามารถในการทำงานเพิ่มขึ้น ก็น่าจะทำให้เราคิดว่าบุคคลนั้นชอบเราเพิ่มขึ้น ซึ่งจะทำให้เราชอบบุคคลนั้นเพิ่มขึ้นด้วย ดังนั้น ผู้วิจัยจึงตั้งสมมติฐานการวิจัย ดังนี้

ฉันชอบเขา มีสหสัมพันธ์ทางบวกกับ ฉันคิดว่าเขาชอบฉัน และความสัมพันธ์นี้เพิ่มขึ้น เมื่อฉันคิดว่า เขาประทับใจฉันมีความสำคัญ หรือมีความรู้ความสามารถในการทำงาน เพิ่มขึ้น

4. เนื่องจากพยาบาล และผู้ร่วมงานมีความคุ้นเคยกันดี จากการทำงานร่วมกันในหน่วยงานมากกว่า 1 ปี ดังนั้น ถ้าพยาบาลชอบผู้ร่วมงานคนไหนมากหรือน้อย ผู้ร่วมงานคนอื่นซึ่งเป็นบุคคลที่สามก็น่าจะบอกได้ว่า พยาบาลชอบผู้ร่วมงานคนนั้น มากหรือน้อยเพียงใด และถ้าพยาบาลมีลักษณะเปิดเผยเพิ่มขึ้น ก็น่าจะทำให้ผู้ร่วมงานซึ่งเป็นบุคคลที่สาม สามารถบอกระดับความชอบที่พยาบาลมีต่อผู้ร่วมงานคนนั้น ได้ใกล้เคียงมากขึ้น ดังนั้น ผู้วิจัยจึงตั้งสมมติฐานการวิจัย ดังนี้

ฉันชอบเขา มีสหสัมพันธ์ทางบวกกับ คนอื่นคิดว่าฉันชอบเขา และความสัมพันธ์นี้เพิ่มขึ้น เมื่อฉันมีลักษณะเปิดเผย เพิ่มขึ้น

5. เนื่องจาก การตอบสนองความต้องการระหว่างบุคคล เป็นสาเหตุทำให้เกิดความชอบพอระหว่างบุคคลได้ ดังนั้น ถ้าพยาบาลคิดว่าผู้ร่วมงานไม่สามารถตอบสนองความต้องการของพยาบาลได้ ในระดับที่พยาบาลต้องการก็น่าจะทำให้พยาบาลชอบผู้ร่วมงานน้อยลง ดังนั้น ผู้วิจัยจึงตั้งสมมติฐานการวิจัย ดังนี้

5.1 ฉันชอบเขา น้อยลง เมื่อฉันคิดว่า เขาเปิดเผยกับฉัน น้อยกว่าที่ฉันต้องการ

5.2 ฉันชอบเขา น้อยลง เมื่อฉันคิดว่า เขาชักชวนฉันเข้ากลุ่ม น้อยกว่าที่ฉันต้องการ

5.3 ฉันชอบเขา น้อยลง เมื่อฉันคิดว่า เขาชักจูงฉันให้ทำในสิ่งที่เขาต้องการ มากกว่าที่ฉันต้องการ ให้เขาชักจูง

ขอบเขตการวิจัย

1. การวิจัยครั้งนี้ศึกษาความชอบพอระหว่างบุคคล และความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลตามแนวความคิดไฟโร (FIRO) เฉพาะในส่วนของพฤติกรรม และความรู้สึก เท่านั้น

2. การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษากลุ่มตัวอย่างที่เป็นพยาบาลวิชาชีพ ที่ทำงานอยู่ในหน่วยงานเดียวกันของโรงพยาบาล วชิรพยาบาลเท่านั้น โดยศึกษาเฉพาะผู้ที่ทำงานอยู่ในหน่วยงานนั้นเป็นเวลาอย่างน้อย 1 ปี

คำจำกัดความ

เพื่อให้เกิดความเข้าใจตรงกันในความหมายของคำต่างๆ ที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยจึงขอเสนอคำจำกัดความของคำบางคำไว้ ดังนี้

1. พยาบาลวิชาชีพ หมายถึง พยาบาลที่สำเร็จการศึกษาในระดับพยาบาลศาสตรบัณฑิต และทำงานอยู่ในหน่วยงานที่ผู้วิจัยใช้เป็นกลุ่มตัวอย่างเป็นเวลาอย่างน้อย 1 ปี เนื่องจากถือว่าเป็นระยะเวลาเพียงพอ ที่จะทำให้เกิดความคุ้นเคยกันระหว่างพยาบาลวิชาชีพที่ทำงานอยู่ในหน่วยงานเดียวกัน
2. ความชอบพอระหว่างบุคคล หมายถึง คะแนนความชอบที่ได้จากแบบวัดความชอบพอระหว่างบุคคลที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น ซึ่งประกอบด้วย
 - 2.1 ฉันชอบเขา เป็น ความชอบที่พยาบาล มีต่อผู้ร่วมงานในหน่วยงาน
 - 2.2 เขาคิดว่าฉันชอบเขา เป็น ความชอบที่ผู้ร่วมงานคิดว่า พยาบาลชอบผู้ร่วมงาน
 - 2.3 คนอื่นคิดว่าฉันชอบผู้ร่วมงาน เป็น ความชอบที่พยาบาลมีต่อผู้ร่วมงาน ตามการรับรู้ของคนอื่นซึ่งเป็นบุคคลที่ 3
 - 2.4 เขาชอบฉัน เป็น ความชอบที่ผู้ร่วมงาน มีต่อพยาบาล
 - 2.5 ฉันคิดว่าเขาชอบฉัน เป็น ความชอบที่พยาบาล คิดว่าจะได้รับจากผู้ร่วมงาน
3. ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล หมายถึง คะแนนพฤติกรรม และความรู้สึกของพยาบาล ตามแนวทฤษฎีพื้นฐานความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ซึ่งได้จากแบบวัดไฟโร ในส่วนที่วัดพฤติกรรมและความรู้สึก

ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

1. ตัวแปรอิสระ คือ คะแนนพฤติกรรม และความรู้สึกระหว่างบุคคลตามแนวทฤษฎีพื้นฐานความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (ไฟโร)
2. ตัวแปรตาม คือ คะแนนความชอบพอระหว่างบุคคล ของพยาบาลวิชาชีพ ในหน่วยงานต่างๆ โรงพยาบาลศิริพยาบาล

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. เพื่อให้ทราบว่า ความชอบพอรหว่างบุคคล 2 คนที่คุ้นเคยกันมีความสัมพันธ์กันหรือไม่อย่างไร และบุคคลที่คุ้นเคยกันสามารถบอกระดับความชอบของบุคคลที่ตนคุ้นเคยที่มีต่อคนอื่นได้หรือไม่
2. เพื่อให้ทราบว่า ความชอบพอรหว่างบุคคล และความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลตามแนวความคิดไฟโรมีความสัมพันธ์กันหรือไม่ และความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในด้านใดที่เพิ่มขึ้นที่จะมีผลทำให้ความชอบพอรหว่างบุคคลเพิ่มขึ้น เพื่อที่จะได้นำความรู้ที่ได้จากผลการวิจัยไปใช้ในการพัฒนาความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลด้านนั้น เพื่อให้บุคคลเกิดความชอบพอกัน

ประโยชน์ในการนำไปประยุกต์ใช้

1. ทำให้ทราบว่าความชอบพอรหว่างบุคคลมีลักษณะของการตอบสนอง ดังนั้น ถ้าเราอยากให้บุคคลอื่นชอบเรา เราก็ต้องชอบเขา นอกจากนั้นการที่เราทำให้บุคคลอื่นคิดว่าเราชอบเขา โดยการปฏิบัติดีต่อเขา พุดคุยให้ความใกล้ชิดสนิทสนมกับเขา ก็จะทำให้เขาชอบเราได้
2. ทำให้ทราบว่า พยาบาลชอบผู้ร่วมงานที่เปิดเผยกับพยาบาลในระดับที่พยาบาลต้องการ และไม่บังคับพยาบาลมากเกินไปที่พยาบาลต้องการ ดังนั้น ในการทำให้พยาบาลเกิดความชอบพอกัน ควรจะ
 - 2.1 สสำรวจดูว่า พยาบาลวิชาชีพต้องการให้ผู้ร่วมงานเปิดเผยกับพยาบาล ในเรื่องอะไรบ้าง มากหรือน้อยเพียงใด หรือต้องการให้ผู้ร่วมงานควบคุมพยาบาลในเรื่องใด มากหรือน้อยเพียงใด
 - 2.2 ส่งเสริมให้พยาบาลมีความเปิดเผยต่อกัน เมื่อมีปัญหาอะไร ก็ปรึกษาหารือกัน โดยอาจจะจัดให้มีการประชุมในหน่วยงานเป็นประจำ โดยทุกคนมีสิทธิที่จะแสดงความคิดเห็นต่าง ๆ หรืออาจจะมีการล่องรับความคิดเห็นในหน่วยงาน
 - 2.3 ส่งเสริมให้พยาบาลมีการทำงานอย่างเป็นอิสระ และไม่จัดระบบการทำงาน ที่จะทำให้พยาบาลรู้สึกว่าคุณถูกควบคุมอยู่ตลอดเวลา จากผู้ร่วมงานด้วยตนเอง