

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

นับตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบันการศึกษาเกี่ยวกับความเป็นผู้นำได้รับความสนใจจากนักวิชาการในหลากหลายสาขา คำถามที่ได้รับความสนใจคือปัจจัยใดที่ทำให้บุคคลได้รับเลือกให้เป็นผู้นำ หรือมีคุณสมบัติใดที่จะทำให้บุคคลเป็นผู้นำที่มีคุณภาพ รวมทั้งนักจิตวิทยาเองได้ให้ความสนใจกับเรื่องของผู้นำมาเป็นเวลานานและสนใจในเรื่องความแตกต่างระหว่างบุคคล เพื่อที่จะศึกษาว่าปัจจัยใดที่จะสามารถบ่งชี้ได้ว่าบุคคลแบบใดเป็นผู้นำที่ดีที่สุด (Paunonen, Lonqvist, Verkasalo, Leikas, & Nissinen, 2006)

งานวิจัยที่ผ่านมาทำให้ความสนใจศึกษาผู้นำที่อยู่ในองค์กร แต่ภายหลังนักวิจัยเริ่มให้ความสำคัญกับการเกิดผู้นำ (leader emergence) ด้วย เนื่องจากในสถานะที่กลุ่มไม่มีผู้นำ หรือในภาวะคับขัน หากไม่มีผู้นำมาเป็นผู้วางแผนคอยควบคุมสถานการณ์ ให้กำลังใจ เป็นศูนย์รวมของกลุ่ม เป็นความเข้มแข็งให้กับกลุ่มก็จะทำให้ในบางครั้ง กลุ่มขาดที่พึ่งหรืออาจเกิดความขัดแย้งจากความคิดเห็นที่แตกต่างกัน ไม่ลงรอยกันซึ่งอาจทำให้กลุ่มประสบกับภาวะล้มเหลวลงได้ ทำให้ระยะต่อมานักวิจัยจึงเริ่มให้ความสนใจกับการเกิดผู้นำกลุ่มที่ไม่เป็นทางการมากขึ้น และพยายามที่จะศึกษาเช่นเดียวกับการศึกษาผู้นำในองค์กรว่า ปัจจัยใดหรือลักษณะใดที่ทำให้บุคคลคนหนึ่งได้รับเลือกให้เป็นผู้นำกลุ่ม โดยนักวิชาการส่วนมากเชื่อว่าน่าจะเป็นลักษณะของตัวบุคคลที่ทำให้บุคคลได้รับเลือกให้เป็นผู้นำ โดยเฉพาะปัจจัยบุคลิกภาพซึ่งเป็นปัจจัยภายในบุคคล ในช่วงแรกของการศึกษาการเกิดผู้นำนั้น ผู้วิจัยมักจะเน้นศึกษาบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ (Big Five) กับการเกิดผู้นำ แต่ในภายหลังบุคลิกภาพแบบของตนเองได้รับความสนใจเป็นอย่างมาก เนื่องจากแนวโน้มของคนในยุคปัจจุบันมีลักษณะบุคลิกภาพนี้เพิ่มมากขึ้น จึงทำให้ได้รับความสนใจนำไปศึกษากับเรื่องต่าง ๆ รวมทั้งการศึกษความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพแบบของตนเองกับความ เป็นผู้นำด้วย

การศึกษามโนทัศน์บุคลิกภาพแบบของตนเองกับการเป็นผู้นำเริ่มมาตั้งแต่งานของฟรอยด์ (1921, 1931, 1950 อ้างถึงใน Brunell, Gentry, Campbell, Hoffman, Kuhnert, & Demaree, 2008) ที่ให้ความสนใจในเรื่องการทำความเข้าใจบทบาทของบุคลิกภาพแบบของตนเองกับการเป็นผู้นำ โดยทั่วไปบุคคลที่มีบุคลิกภาพแบบของตนเองนั้นไม่น่าจะได้รับเลือกให้เป็นผู้นำ แต่ผลการวิจัย

หลายเรื่องกลับพบว่า คนที่มีบุคลิกภาพแบบหลงตนเองมักจะได้รับเลือกให้เป็นผู้นำ เช่น ได้รับเลือกให้เป็นประธานาธิบดีหรือผู้บริหารระดับสูง (Deluga, 1997; Maccoby, 2000; Rosenthal & Pittinsky, 2006; Wasylyshyn, 2005) จากงานวิจัยจำนวนมากพบว่าผู้นำที่มีบุคลิกภาพแบบหลงตนเองจะเพิ่มความเสี่ยงที่จะก่อให้เกิดผลลัพธ์ทางลบทั้งต่อตนเองและต่อองค์กร (Hogan & Hogan, 2001) บุคคลที่มีบุคลิกภาพแบบหลงตนเองจะถูกประเมินจากหัวหน้างานว่ามีความสามารถต่ำ (Blair, Hoffman, & Helland, 2008) เปลี่ยนแปลงการตัดสินใจบ่อย ๆ หรือมักจะตัดสินใจแบบมีความเสี่ยง (Chatterjee & Hambrick, 2006) มีพฤติกรรมที่เป็นอุปสรรคต่อการประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย (Judge, LePine, & Rich, 2006; Penney & Spector, 2002) ทำงานนอกเหนือบทบาทหรือตามบริบท (Contextual Performance) ได้ไม่ดี อีกทั้งยังไม่ค่อยได้รับความชอบพอกจากผู้ร่วมงานในองค์กร (Harms, Wood, & Roberts, 2006 อ้างถึงใน Brunell et al., 2008) มีพฤติกรรมที่เสี่ยงต่อการทำลายทรัพยากรขององค์กร (Campbell, Bush, Brunell, & Schlegel, 2005) แม้กระทั่งการก่ออาชญากรรมปกขาวหรืออาชญากรรมทางเศรษฐกิจ (White-collar crime) (Blickle, Schlegel, Fassbender, & Klein, 2006)

หากลักษณะบุคลิกภาพแบบหลงตนเองมีความเชื่อมโยงกับความเป็นผู้นำที่ไม่มีประสิทธิภาพดังที่ยกตัวอย่างมาข้างต้น จึงเกิดคำถามว่าทำไมคนเหล่านี้ยังได้รับเลือกให้ได้เป็นผู้นำและมีอำนาจ คำอธิบายที่มีความเป็นไปได้อย่างหนึ่งคือคนที่มีบุคลิกภาพแบบหลงตนเองมีทักษะหรือคุณสมบัติบางประการที่ทำให้ได้รับเลือกเป็นผู้นำ แต่ก็ไม่ได้หมายความว่าต้องเป็นผู้นำที่มีประสิทธิภาพ หรือกล่าวอีกนัยหนึ่งคือบุคลิกภาพแบบหลงตนเองน่าจะทำการนายการเกิดผู้นำกลุ่มได้โดยเฉพาะกลุ่มที่ไม่คุ้นเคยกันมาก่อน ซึ่งการที่บุคคลจะต้องมาร่วมกันทำงานกลุ่มนั้นไม่ว่าจะเป็นการทำงานกลุ่มชั่วคราวหรือการทำงานกลุ่มถาวร หลายครั้งที่กลุ่มต้องการผู้นำเพื่อนำกลุ่มให้บรรลุเป้าหมาย และการร่วมกันทำงานกลุ่มนั้นเป็นสถานการณ์ที่พบได้โดยทั่วไป

จากที่กล่าวมาข้างต้นนำไปสู่การวิจัยครั้งนี้ที่ต้องการค้นหาคำตอบว่า ถ้าเป็นกลุ่มคนที่ไม่คุ้นเคยกันมาก่อน บุคคลที่มีบุคลิกภาพแบบหลงตนเองจะได้รับเลือกให้เป็นผู้นำกลุ่มหรือไม่ และบุคลิกภาพแบบหลงตนเองจะสามารถทำนายได้ดีกว่าตัวแปรทางบุคลิกภาพอื่น ๆ หรือไม่ เช่น ตัวแปรทางบุคลิกภาพที่ได้รับความสนใจมาตั้งแต่งานวิจัยในอดีตคือ บุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ

นอกจากนี้วัตถุประสงค์ของผู้วิจัยต้องการศึกษาเรื่องของการเกิดผู้นำกลุ่มในบริบทสังคมไทยว่าผลการทดลองจะเป็นไปในทิศทางเดียวกับงานวิจัยในตะวันตกหรือไม่ เนื่องจากอาจมีหลาย ๆ ปัจจัยเข้ามาเกี่ยวข้อง ไม่ว่าจะเป็นความแตกต่างในด้านวัฒนธรรมและค่านิยมของคนไทย

ความสำคัญอีกประการหนึ่งคือ งานวิจัยในต่างประเทศยังมีงานวิจัยที่เน้นศึกษาบุคลิกภาพแบบหลงตนเองกับการเกิดผู้นำกลุ่มไม่มากนัก และในประเทศไทยเองยังไม่เคยมีการศึกษาในเรื่องนี้มาก่อน ซึ่งผู้วิจัยเห็นว่านับเป็นประโยชน์อย่างยิ่งที่จะศึกษาความเป็นผู้นำในอีกแง่มุมหนึ่ง

แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

แนวคิดเชิงทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการวิจัยครั้งนี้ได้แก่เรื่องการเกิดผู้นำบุคลิกภาพแบบหลงตนเอง บุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพกับการเกิดผู้นำ โดยขอนำเสนอตามลำดับดังนี้

การเกิดผู้นำ

การศึกษาเรื่องการเกิดผู้นำมีมานานกว่า 80 ปี โดยเป็นการศึกษาว่าสมาชิกกลุ่มแสดงตนและรักษาตำแหน่งความเป็นผู้นำไว้อย่างไร เริ่มจากผลงานในปี 1920 ของ J.B. Riefert ผู้อำนวยการจิตวิทยาของทัพบกเยอรมันที่ได้สร้างเครื่องมือวิจัย “การอภิปรายกลุ่มที่ไม่มีผู้นำ” ขึ้น (leaderless group discussion; LGD) (Bass, 1954) ตั้งแต่นั้นเป็นต้นมาได้มีการศึกษาในหลากหลายแง่มุม ไม่ว่าจะเป็นปรากฏการณ์ ทฤษฎีและเทคนิคของการเกิดผู้นำ ซึ่งได้รับการศึกษาเรื่อยมาจนถึงงานของ Pescosolido (2002) ที่ทำให้การศึกษาเกี่ยวกับการเกิดผู้นำได้รับความสนใจอีกครั้ง จึงทำให้เกิดการศึกษาเกี่ยวกับการเกิดผู้นำกลุ่มตามมาในอีกหลายแง่มุมและในบริบทที่แตกต่างกันออกไป

Tuckman (1965) ได้แบ่งช่วงของการพัฒนากลุ่มจาก 1. ช่วงการสร้างกลุ่ม (forming stage) เป็นขั้นตอนแรกที่สมาชิกกลุ่มมารวมตัวกัน 2. ช่วงความขัดแย้ง (storming stage) เริ่มมีความขัดแย้งไม่ลงรอยกันระหว่างสมาชิกกลุ่มในเรื่องของสถานะภาพและในช่วงนี้กลุ่มจะกำหนดเป้าหมายกลุ่มขึ้นมา 3. ช่วงสร้างบรรทัดฐานกลุ่ม (norming stage) ความขัดแย้งของกลุ่มจะลดลงเมื่อกลุ่มมีโครงสร้างและมีมาตรฐานมากขึ้น 4. การทำงานกลุ่ม (performing stage) ภายในกลุ่มจะไม่เกิดความขัดแย้งและเริ่มที่จะมุ่งไปที่การทำงานให้ลุล่วง 5. การสลายกลุ่ม (adjourning stage) เมื่อกลุ่มผ่านช่วงพัฒนาการมาทั้งหมดก็จะเกิดการสลายกลุ่ม ส่วน Stein, Hoffman, Cooley, และ Pearse (1979) เสนอ โมเดลการเกิดผู้นำ (valence model of emergent leadership) โดยเสนอว่ากระบวนการของการเกิดผู้นำนั้นจะผ่านสามช่วงหลักที่สำคัญ ได้แก่

1. การกำหนดทิศทาง (Orientation) 2. ความขัดแย้ง (conflict) 3. การเกิดผู้นำ (emergence) ในช่วงของการกำหนดทิศทาง ผู้นำที่มีประสิทธิภาพจะเสนอตัวเป็นผู้นำในสภาพการณ์ที่กลุ่มไร้ผู้นำ ในช่วงความขัดแย้งจะมีผู้นำตั้งแต่สองคนขึ้นไปเริ่มแสดงตนเป็นผู้นำทำให้เกิดความขัดแย้งระหว่างผู้นำขึ้น และในช่วงสุดท้ายคือช่วงของการเกิดผู้นำ สมาชิกกลุ่มจะยอมรับบุคคลที่แสดงความเป็นผู้นำและคงความเป็นผู้นำตลอดทุกช่วงอายุของกลุ่ม

โมเดลการเกิดผู้นำของ Stein และคณะ (1979) ออกแบบมาเพื่อที่จะรวมแง่มุมของทฤษฎีการเกิดผู้นำให้มากที่สุด ส่วน Hollander (1958, 1961) พัฒนาแนวคิดเรื่องเครดิตที่สั่งสม (idiosyncrasy credit) โดยระบุว่าสมาชิกกลุ่มที่แสดงตนเป็นผู้นำคือบุคคลที่สมาชิกกลุ่มรับรู้ว่ามีคุณสมบัติให้กับการทำงานกลุ่มให้สำเร็จลุล่วง บุคคลที่ทำตามความคาดหวังของกลุ่มจะได้รับความเชื่อถือจากกลุ่ม บุคคลนั้นจึงสามารถมีอิทธิพลต่อกลุ่มได้ซึ่งเป็นผลมาจากการได้รับความเชื่อถือจากสมาชิกในกลุ่ม หากจะกล่าวให้ชัดเจนขึ้นก็คือ ผู้นำเกิดขึ้นเมื่อมีสมาชิกคนใดคนหนึ่งแสดงตนโดดเด่นแตกต่างจากสมาชิกอื่น ในขณะเดียวกันก็ทำตามบรรทัดฐานทางสังคมของกลุ่มอย่างเหมาะสม (Hollander, 1961) หากผู้นำไม่เป็นผู้บุกเบิกและไม่สามารถทำตามความคาดหวังของกลุ่มแล้ว ผู้นำคนนั้นก็จะเสียความน่าเชื่อถือ และหากเสียความน่าเชื่อถือไป ผู้นำคนนั้นก็จะถูกแทนที่โดยสมาชิกกลุ่มคนอื่นได้เช่นเดียวกัน

จากผลการวิจัยของ Carter, Haythorn, Shriver, และ Lanzetta (1951) พบว่าในสถานการณ์การทำงานที่เกี่ยวข้องกับการใช้เหตุผล (reasoning task) บุคคลที่เป็นผู้นำคือบุคคลที่พยายามขอข้อมูลจากสมาชิกในกลุ่มเพื่อให้ได้แนวทางแก้ไขปัญหได้อย่างสมเหตุสมผล อีกทั้งยังต้องแสดงพฤติกรรมที่เต็มเปี่ยมไปด้วยพลังและพยายามที่จะทำให้สมาชิกในกลุ่มคนอื่นยอมรับความคิดเห็นของตนให้ได้ ในความเป็นจริงแล้ว Carter และคณะ สนับสนุนว่า ผู้นำจะต้องพยายามอย่างยิ่งในการแสดงตนว่ามีตำแหน่งในการเป็นผู้นำกลุ่มและจะต้องสนับสนุนข้อเสนอหรือความคิดเห็นของตนเป็นอย่างมากเพื่อที่จะต่อต้านกับคู่แข่งผู้นำคนอื่น ๆ ที่มีศักยภาพในการเป็นผู้นำกลุ่ม

De Souza และ Klein (1995) สนับสนุนข้อค้นพบของ Carter และคณะ (1951) ที่ว่าผู้นำมักมีแนวโน้มที่จะชี้นำการกระทำของสมาชิกคนอื่น ๆ ในกลุ่ม ผู้นำเป็นผู้ริเริ่มกลยุทธ์และวิธีต่างๆที่จะพยายามให้การทำงานสำเร็จลุล่วง กระตุ้นสมาชิกที่ทำงานช้า พยายามแบ่งงานให้กับกลุ่มและพยายามที่จะแบ่งกลุ่มออกเป็นกลุ่มย่อยๆ เป็นต้น

ในส่วนของการนิยามการเกิดผู้นำนั้นได้รับการนิยามที่แตกต่างกันไป ได้แก่ ประการแรก การเกิดผู้นำนั้นสามารถระบุได้จากการใช้กระบวนการการลงคะแนนเสียงว่าบุคคลใดในกลุ่มได้รับความเห็นชอบสูงสุด (Baird, 1997; Wentworth & Anderson, 1984) ประการที่สอง การเกิดผู้นำวัดจาก

ข้อกระทบเป็นมาตรฐานประมาณค่าลิเคิร์ทโดยวัดจากการรับรู้ถึงความเป็นผู้นำจากสมาชิกในกลุ่ม (Hollander, 1960; Lord & Alliger, 1985; Strickland, Guild, Barefoot, & Paterson, 1978) ประการที่สาม การใช้เทคนิคการวัดสังคมมิติ (sociometric techniques) โดยให้สมาชิกในกลุ่มจัดอันดับว่าสมาชิกคนใดที่ตนอยากให้เป็นผู้นำมากที่สุด (Stogdill, 1974) อย่างไรก็ตาม Hollander (1961) ได้กล่าวถึงปัจจัยความต้องการเป็นที่ชื่นชอบของผู้อื่น (social desirability) ว่าการใช้เทคนิคการวัดสังคมมิติจะระบุผู้นำในกลุ่มนั้นเป็นสิ่งที่น่ากังขาอยู่ ประการสุดท้าย การวัดการเกิดผู้นำกลุ่มสามารถวัดได้จากการประเมินของผู้สังเกตการณ์ที่จะประเมินพฤติกรรมและรูปแบบการมีปฏิสัมพันธ์ภายในกลุ่มของสมาชิก (Anderson & Wangerg, 1991; Lord, 1977)

บุคลิกภาพแบบหลงตนเอง

คำว่า "บุคลิกภาพแบบหลงตนเอง" นั้นมาจากตำนานเทพปกรณัมกรีก ซึ่งเป็นตำนานของนาซิสซัส (Narcissus) เป็นเรื่องราวของชายคนหนึ่งเชื่อว่าตนดีกว่าคนอื่น ทำยที่สุดนาซิสซัสก็หลงรักเงาของตนที่สะท้อนจากผิวน้ำและจ้องมองอยู่เช่นนั้นจนตาย ในทุกวันนี้นักวิจัยใช้คำว่าบุคลิกภาพแบบหลงตนเองมาอธิบายทั้งผู้ที่มีบุคลิกภาพแบบผิดปกติและผู้ที่มีบุคลิกภาพแบบปกติ ในทางจิตวิทยาคลินิก การหลงตนเองถูกมองว่าเป็นความผิดปกติทางบุคลิกภาพ (Axis II) บุคลิกภาพแบบหลงตนเองจากคู่มือการวินิจฉัยและสถิติของความผิดปกติทางจิตฉบับที่ 4 (Diagnostic and Statistical Manual of Mental Disorders, Fourth ed., text rev. [DSM-IV-TR]) ของสมาคมจิตแพทย์อเมริกัน (American Psychiatric Association, 2000) ระบุว่าบุคคลที่มีบุคลิกภาพแบบหลงตนเองมีลักษณะที่คิดว่าตนเองมีความสามารถเกินจริงและคิดว่าตนเองมีความพิเศษเป็นเอกลักษณ์แตกต่างจากผู้อื่น และในการมีความสัมพันธ์กับผู้อื่นบุคคลที่มีบุคลิกภาพแบบหลงตนเองก็มักจะแสวงหาผลประโยชน์จากผู้อื่น หยิ่งทะนง ขาดความเห็นอกเห็นใจผู้อื่น ส่วนบุคลิกภาพแบบหลงตนเองที่มีความผิดปกตินั้นเป็นความผิดปกติที่หาได้ยากมาก มีเพียงร้อยละ 1 เท่านั้นในหมู่ประชากร

ในทางตรงกันข้ามนักวิจัยในจิตวิทยาบุคลิกภาพมองว่าบุคลิกภาพแบบหลงตนเองเป็นตัวแปรความแตกต่างระหว่างบุคคลที่สามารถวัดได้ในคนปกติทั่วไป (Campbell, Brunell, & Finkel, 2006; Morf & Rhodewalt, 2001) นอกจากนี้นักจิตวิทยามักจะมองบุคลิกภาพแบบหลงตนเองว่าเป็นตัวแปรที่มีหลายมิติ (Emmons, 1984, 1987; Kubarych, Deary, & Austin, 2004; Raskin, & Terry, 1988) มาตรฐานวัดที่นำมาใช้วัดบุคลิกภาพแบบหลงตนเองที่ใช้กันอย่างกว้างขวางคือ มาตรฐานวัดบุคลิกภาพแบบหลงตนเอง (The Narcissistic Personality Inventory หรือ NPI) ซึ่งเมื่อวิเคราะห์

องค์ประกอบของบุคลิกภาพแบบหลงตนเองพบโครงสร้างของบุคลิกภาพแบบหลงตนเอง 7 องค์ประกอบและมีสหสัมพันธ์กัน (Kubarych et al., 2004; Raskin & Terry, 1988) ตัวอย่างข้อ กระทงเช่น ข้อกระทงที่วัดมิติด้านอำนาจหน้าที่ (authority) เช่น “ฉันมีความสามารถตามธรรมชาติ ในการมีอิทธิพลต่อผู้คน” หรือ “ฉันมีความต้องการอย่างสูงในการต้องการอำนาจ” ตัวอย่างข้อ กระทงที่วัดมิติด้านการชอบแสดงออก (Exhibitionism) เช่น “ฉันชอบเป็นจุดสนใจ” และ “ฉันชอบ แสดงออกเมื่อมีโอกาส” เป็นต้น ในการวิจัยเรื่องนี้ บุคลิกภาพแบบหลงตนเองในที่นี้หมายถึงคน ทั่วไปที่ไม่ได้มีความผิดปกติแต่มีคะแนนของบุคลิกภาพแบบหลงตนเองสูง

บุคลิกภาพแบบหลงตนเองสามารถแบ่งออกเป็นสามลักษณะพื้นฐานได้แก่ 1. มีภาพ ทางการบวกเกี่ยวกับตนเองหรือหรือมองตนเองแบบเกินจริง 2. รูปแบบของการกำกับตนที่ยึดภาพ ทางการบวกของตนไว้ และมักใช้กับผู้อื่น 3. ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลที่ขาดความอบอุ่น ความ ใกล้ชิด ในเรื่องของการรักษาอัตมโนทัศน์เอาไว้ บุคคลที่มีบุคลิกภาพแบบหลงตนเองมักจะยึดตน เป็นศูนย์กลาง (Emmons, 1987) สนใจแต่ตนเอง (Emmons, 1984; Raskin & Shaw, 1988) และทำอะไรเพื่อตนเอง (Rhodewalt & Morf, 1998) บุคคลที่มีบุคลิกภาพแบบหลงตนเองเชื่อว่า ตนมีความฉลาดและมีเสน่ห์มากกว่าผู้อื่น (Gabriel, Critelli, & Ee, 1994) ตัดสินตนเองว่าน่าคบ หามากกว่าผู้อื่น (John & Robins, 1994) มีความมั่นใจในตนเองสูง (Campbell, Goodie, & Foster, 2004) เชื่อว่าตนเองมีความสามารถและสามารถทำอะไรได้สำเร็จอย่างเกินจริง (John & Robins; Farwell & Wohlwend-Lloyd, 1998) เมื่อทำงานร่วมกับผู้อื่นพวกเขาจะรับรู้ภาพตนเอง ทางการบวก ในขณะที่รับรู้ผู้อื่นในทางลบ (Campbell, Reeder, Sedikides, & Elliot, 2000; Farwell & Wohlwend-Lloyd; John & Robins) คนที่มีบุคลิกภาพแบบหลงตนเองมักจะบิดเบือนหรือรู้สึก ถึงคนอื่นในลักษณะที่แย่กว่าตนเองเพื่อรักษาการเห็นคุณค่าแห่งตนเอาไว้ (John & Robins; Morf & Rhodewalt, 1993) มีความก้าวร้าวต่อคนที่ให้ผลป้อนกลับทางลบกับตน (Bushman & Baumeister, 2002)

นอกจากนี้คนที่มีบุคลิกภาพแบบหลงตนเองนอกจากนี้ยังใช้กลยุทธ์ในการมีปฏิสัมพันธ์ กับผู้อื่นหลาย ๆ แบบเพื่อเป็นการรักษาการเห็นคุณค่าแห่งตนควบคุมผู้อื่น หรือหาผลประโยชน์ จากผู้อื่น ตัวอย่างเช่น บุคคลที่มีบุคลิกภาพแบบหลงตนเองจะแสวงหาการชื่นชมจากผู้อื่น (Campbell, 1999; Morf & Rhodewalt, 2001; Rosenthal & Pittinsky, 2006) นอกจากนี้ยัง ดันรนที่จะมีความสัมพันธ์กับบุคคลที่มีสถานภาพสูงและสามารถเพิ่มสถานภาพให้แก่ตนได้ ตัวอย่างก็คือ คู่แต่งงานกับคนที่มืสถานภาพสูง (Campbell) คนหลงตนเองมักจะคุยโว อดทนและเรียกร้องความสนใจมาที่ตนเอง (Buss & Chiodo, 1991) หรือทำกิริยาสะกดตาเพื่อให้ ผู้อื่นสนใจ (Hogan & Hogan, 2001) และเมื่อมีโอกาสในการให้ได้มาซึ่งชัยชนะ บุคคลที่มี

บุคลิกภาพแบบหลงตนเองจะพยายามแสดงความสามารถ แสดงความโดดเด่นเพื่อให้ได้ชัยชนะนั้นมา แต่เมื่อโอกาสที่จะได้มาน้อยหรือเป็นไปได้ยากก็จะแสดงผลงานและแสดงความสามารถน้อยลง หรือไม่กระตือรือร้นนั่นเอง (Wallace & Baumeister, 2002)

จากตัวอย่างข้างต้นจะเห็นได้ว่าบุคคลที่มีบุคลิกภาพแบบหลงตนเองถึงแม้ว่าไม่ได้ทำให้ผู้อื่นรู้สึกถึงความใกล้ชิดสนิทสนมแต่พวกเขาก็มักที่จะมีทักษะทางสังคมสูง ความสัมพันธ์ทางสังคมมักจะเป็นไปในแบบช่วยเหลือหรือสนับสนุนตนเองมากกว่าที่จะพัฒนาความใกล้ชิด ความสัมพันธ์ หรืออีกนัยหนึ่งก็คือคนที่มีบุคลิกภาพแบบหลงตนเองนั้นต้องการให้คนอื่นมา รักษาการมองเห็นที่มากเกินไปจนจริงเอาไว้หรือพัฒนาทักษะในช่วงเริ่มแรกของความสัมพันธ์เท่านั้น เช่น คนที่มีบุคลิกภาพแบบหลงตนเองมักจะมีพลังงาน (Raskin & Terry, 1988) มีลักษณะเปิดตัวทางสังคม (Oltmanns, Friedman, Fiedler, & Turkheimer, 2003; Paulhus & John, 1998) มีความมั่นใจในตนเอง (Watson & Biderman, 1994) และมักเป็นนักให้ความมั่นใจ (Paulhus, 1998) ในระหว่างที่พบกันครั้งแรก ๆ พวกเขา มักจะได้รับการชอบพอจากคนอื่น ๆ (Oltmanns et al.; Paulhus) แต่ความชอบพอในตอนแรกนี้จะค่อย ๆ ลดลงเมื่อมีปฏิสัมพันธ์กันในระยะยาว (Paulhus) คนที่มีบุคลิกภาพแบบหลงตนเองมักจะมีความสัมพันธ์ใกล้ชิดทางอารมณ์น้อย (เช่น Foster, Shrira, & Campbell, 2006) รูปแบบนี้สามารถเห็นได้อย่างชัดเจนในรูปแบบความสัมพันธ์แบบคู่รัก ในตอนแรกนั้นคู่รักจะมองว่าคนที่มีบุคลิกภาพแบบหลงตนเองมีเสน่ห์น่าหลงใหลและเป็นคนสนุก (Brunell, Campbell, Smith, & Krusemark, 2004) อย่างไรก็ตาม ความสัมพันธ์แบบคู่รักโรแมนติกจะหมดไปอย่างรวดเร็วเนื่องจากคนเหล่านี้ไม่ชอบการผูกมัด (Campbell, Foster, & Finkel, 2002) กล่าวโดยสรุป บุคคลที่มีบุคลิกภาพแบบหลงตนเอง มักจะอยากได้รับหรือรักษาการเห็นคุณค่าแห่งตน อำนาจและสถานภาพเอาไว้โดยสนใจความเป็นอยู่ หรือผู้อื่นเพียงเล็กน้อยซึ่งบุคคลเหล่านี้มักทำสำเร็จโดยใช้ทักษะทางสังคมและความสัมพันธ์กับผู้อื่น อย่างไรก็ตามคนที่มีบุคลิกภาพแบบหลงตนเอง อย่างน้อยในช่วงเวลาสั้น ๆ หรือช่วงเริ่มต้น มักจะแสดงว่าตนมีทักษะทางสังคม เป็นที่ชื่นชอบและมีเสน่ห์

บุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ

ในปัจจุบันบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบที่นำมาสร้างแบบทดสอบใช้วัดบุคลิกภาพมีการพัฒนาจนได้รับการยอมรับและเป็นที่ยอมรับกันทั่วโลกคือ มิติ 5 องค์ประกอบของ Costa และ McCrae (1992) ซึ่งพัฒนา Revised NEO Personality Inventory (NEO PI-R) แบ่งเป็นการวัดบุคลิกภาพ 5 ด้านด้วยกัน ในช่วงหลายปีที่ผ่านมามาตรวัดบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบมีบทบาท

อย่างยิ่งในจิตวิทยาบุคลิกภาพเนื่องจากสามารถอธิบายลักษณะของบุคลิกภาพได้ในระดับสากล โดยบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบแบ่งเป็น 5 มิติใหญ่ ๆ ดังนี้

1. ความไม่มั่นคงทางอารมณ์ (neuroticism, N) คือบุคคลที่มีแนวโน้มที่จะเกิดอารมณ์ทางลบ เช่น ความกลัว ความเศร้า ความอับอาย ความโกรธ รู้สึกผิด และความรู้สึกรังเกียจ เกิดความทุกข์ได้ง่าย เนื่องจากอารมณ์ที่แปรปรวน ทำให้มีปัญหาในการปรับตัว ผู้ที่มี N สูงนั้น จึงมีแนวโน้มที่จะมีความคิดที่ขาดเหตุผล สามารถควบคุมความต้องการของตนเองได้น้อยกว่าผู้อื่น และจัดการกับความเครียดได้ไม่ดีนัก ผู้ที่มีคะแนน N สูง อาจมีความเสี่ยงที่จะมีปัญหาทางจิตบางประเภท แต่ไม่ได้หมายความว่าผู้ที่มีคะแนน N สูง จำเป็นต้องมีความผิดปกติทางจิตเสมอไป ตรงข้ามกับผู้ที่มีคะแนน N ต่ำ เป็นบุคคลที่มีอารมณ์มั่นคง สงบเยือกเย็น อารมณ์ราบเรียบและผ่อนคลาย สามารถเผชิญความเครียดได้โดยไม่เสียอารมณ์

2. การเปิดตัว (extraversion, E) คือบุคคลที่ชอบเข้าสังคม ชอบผู้คนและชอบอยู่กับกลุ่มคนจำนวนมาก เป็นคนกล้าแสดงออก กระตือรือร้น ช่างพูดช่างคุย ชอบความตื่นเต้น มีแนวโน้มที่จะมีลักษณะนิสัยร่าเริง กระปรี้กระเปร่า และมองโลกในแง่ดี ส่วนผู้ที่มีคะแนน E ต่ำ เป็นลักษณะของบุคคลที่มีลักษณะปิดตัว หรือ Introvert ไม่ได้มีลักษณะตรงข้ามกับผู้ที่มีคะแนน E สูงเสมอไป แต่เป็นผู้ที่ไม่มีลักษณะของการชอบเปิดตัวอยู่กับผู้คน Introvert เป็นคนเก็บตัว ไม่ได้หมายความว่าไม่มีความเป็นมิตร แต่มีลักษณะเป็นตัวของตัวเองมากกว่าจะเป็นผู้ตาม ชอบอยู่คนเดียว และไม่ได้ขี้อาย ถึงแม้ Introvert จะไม่ได้ร่าเริงกระปรี้กระเปร่าแต่ก็ไม่ได้หมายความว่าไม่มีความสุขหรือมองโลกในแง่ร้าย

3. การเปิดรับประสบการณ์ (openness to Experience, O) คือบุคคลที่เต็มไปด้วยจินตนาการอยู่ตลอดเวลา ชื่นชมความสวยงาม ชอบความหลากหลาย มีความสงสัยใคร่รู้ และตัดสินใจด้วยตนเองโดยไม่อยู่ใต้อิทธิพลของผู้อื่น คนที่มีลักษณะ O จะสนใจใคร่รู้ทั้งเรื่องของตนเองและเรื่องของผู้อื่น ชอบแนวคิดใหม่ ๆ มีค่านิยมที่เบี่ยงเบนจากบรรทัดฐานของสังคม สามารถจัดการกับอารมณ์ทั้งทางบวกและทางลบของตัวเองได้ดีกว่าคนที่มีลักษณะ O ต่ำ นอกจากนี้ลักษณะของผู้ที่เปิดรับประสบการณ์ยังสัมพันธ์กับการคิดที่ผิดแผกไปจากปกติ ซึ่งเป็นที่มาของความคิดสร้างสรรค์ ส่วนผู้ที่มีคะแนน O ต่ำ มักทำอะไรตามแบบแผนปกติ มีลักษณะอนุรักษ์นิยม ชอบสิ่งที่คุ้นเคยมากกว่าความแปลกใหม่ ไม่ค่อยแสดงอารมณ์

4. ความเป็นมิตร (agreeableness, A) คือบุคคลที่คนที่มีเห็นแก่ประโยชน์ของผู้อื่นเป็นหลัก มีความเห็นใจผู้อื่น กระตือรือร้นที่จะช่วยผู้อื่น และเชื่อว่าผู้อื่นก็จะช่วยเหลือตนเองเช่นกัน คนที่มีลักษณะตรงข้ามจะเป็นคนที่เอาตนเองเป็นหลัก ระแวงเจตนาของผู้อื่นและชอบแข่งขันมากกว่าร่วมมือ

5. การมีจิตสำนึก (conscientiousness, C) คือบุคคลที่มีการควบคุมตน มีการวางแผน จัดระบบระเบียบ และทำงานจนสำเร็จ มีวัตถุประสงค์ และมีความตั้งใจแน่วแน่ คนที่มีคะแนน C สูงมักประสบความสำเร็จในการเรียนและการทำงาน ในบางครั้งอาจจะรู้สึก วิตกกังวลจนเกินเหตุหรือ อาจมีพฤติกรรมบ้างาน คนที่มี C สูงเป็นคนมีศีลธรรมจรรยา ตรงเวลา และเชื่อถือได้ คนที่มี C ต่ำ ไม่ได้หมายความว่าไม่มีจริยธรรม เพียงแต่เอาหลักจริยธรรมมาใช้ในชีวิตค่อนข้างน้อยหรือใช้อย่างไม่ถูกต้อง เช่นเดียวกับการทำงานให้ถึงเป้าหมายโดยขาดความกระตือรือร้นหรือใส่ใจ

บุคลิกภาพแบบหลงตนเองและความเป็นผู้นำ

ความสัมพันธ์ของบุคลิกภาพแบบหลงตนเองกับความเป็นผู้นำเป็นสิ่งที่น่าสนใจและยังไม่มีข้อสรุปที่ชัดเจนโดยเฉพาะเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการเป็นผู้นำของผู้ที่มีบุคลิกภาพแบบหลงตนเอง นักวิจัยมีมุมมองในเรื่องนี้แตกต่างกันออกไป (Rosenthal & Pittinsky, 2006) แบ่งได้เป็น 2 แนวคิด กลุ่มแรกสนับสนุนว่าผู้นำที่มีความหลงตนเองเป็นผู้นำที่มีประสิทธิภาพ และกลุ่มที่สองเชื่อว่าคนหลงตนเองเป็นผู้นำที่ไร้ประสิทธิภาพ ตัวอย่างเช่นในงานวิจัยของ Manfred และ Miller (1985) แบ่งผู้นำที่มีความหลงตนเองออกเป็น 3 ประเภทตามสาเหตุการเกิดบุคลิกภาพแบบหลงตนเอง ได้แก่ ความหลงตนเองแบบต่อต้าน (reactive narcissism) คือมีสาเหตุมาจากความผิดปกติในขั้นการพัฒนาความสัมพันธ์เชิงวัตถุ ในวัยเด็กพวกเขาถูกปฏิเสธหรือละเลยจากผู้เลี้ยงดูจึงทำให้เกิดความรู้สึกไม่มั่นใจในความสัมพันธ์กับผู้อื่นจึงทำให้ชอบแสดงตน ไม่มีความเห็นใจผู้อื่น คิดว่าตนยิ่งใหญ่และมีความต้องการที่จะได้มากกว่าผู้อื่น ความหลงตนเองแบบหลอกตนเอง (self-deceptive) คือผู้นำประเภทนี้มักได้รับการเลี้ยงดูเอาใจใส่ที่มากเกินไปจากพ่อแม่ ทำให้เกิดความเชื่อที่ว่าตนเองเป็นที่รักและมีความสมบูรณ์เกินจริง มักมีพฤติกรรมที่แสวงหาผลประโยชน์จากผู้อื่น ขาดความเห็นใจ อาจรวมถึงการมีบุคลิกภาพแบบแมคคิเวลเลียน (Machiavellianism) เป็นต้น และความหลงตนเองแบบสร้างสรรค์ (constructive narcissism) ผู้นำประเภทนี้ได้รับการเลี้ยงดู เอาใจใส่จากพ่อแม่อย่างเหมาะสม จึงเป็นผู้นำที่มีสุขภาพจิตดี มีอารมณ์ขันและมีความสร้างสรรค์ มั่นใจในตนเองสูง มีปณิธาน และมีความต้องการนำไปสู่ความสำเร็จ ทำให้เป็นผู้นำที่มีรูปแบบพฤติกรรมทั้งการแลกเปลี่ยนและการปฏิรูป เป็นต้น

จะเห็นได้ว่าผู้นำที่มีบุคลิกภาพแบบหลงตนเองนั้นมีส่วนที่เป็นด้านบวกและเป็นด้านลบ ซึ่งในด้านบวกของผู้นำที่มีบุคลิกภาพแบบหลงตนเองนั้น ในงานวิจัยของ Post (1986, 1993) ให้ข้อสังเกตว่าผู้นำที่หลงตนเองมีความเหมาะสมและจำเป็นอย่างยิ่งเมื่อผู้คนประสบกับภาวะวิกฤติทางสังคมหรือการเมือง เนื่องจากผู้นำเหล่านี้มีการสร้างความประทับใจสูง และมั่นใจในตนเองสูง ส่วน Rose (2002) พบว่าคนหลงตนเองมีสุขภาพจิตในระดับสูง คนหลงตนเองจะมีความ

ต้องการที่จะควบคุมสูง ความต้องการสถานภาพ อำนาจและความสำเร็จ ซึ่งลักษณะเหล่านี้เป็นสิ่งที่ช่วยสนับสนุนความเป็นผู้นำ (Bass, 1990) Maccoby (2004) กล่าวว่าผู้นำที่มีบุคลิกภาพหลงตนเองแบบมีผลผลิต (productive narcissists) จะมีลักษณะสำคัญที่ส่งเสริมให้คนหลงตนเองกลายเป็นผู้นำที่มีประสิทธิภาพ ได้แก่ มีความสามารถในการโน้มน้าวใจ ด้านความเป็นอัตโนมัติ ด้านการควบคุม ด้านการแสวงหาความเสี่ยง ด้านการแยกตัวหรือมีความเป็นตัวของตัวเองสูง ซึ่งลักษณะดังกล่าวนี้ Maccoby เห็นว่าเป็นองค์ประกอบที่สำคัญของการเป็นผู้นำที่ประสบความสำเร็จ ไม่ว่าจะเป็นวิธีสยัทัศน์ที่กว้างไกล ความสามารถในการสร้างแรงบันดาลใจในการทำงาน กระหายการเป็นดาวเด่น อำนาจ เกียรติยศ ทำงานอย่างเต็มที่หรือบางทีอาจจะบ้าคลั่งเพื่อให้ได้รับการยอมรับ แต่ในงานวิจัยของ Morf และ Rhodewalt (2001) พบว่า กระบวนการที่บุคคลหลงตนเองใช้เพื่อให้เป็นที่ชื่นชอบของผู้อื่น และเพื่อการยืนยันตนกลับส่งผลเสียในระยะยาวเนื่องจากวิธีการที่พวกเขาใช้ ส่งผลเสียต่อความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล โดยเฉพาะอย่างยิ่งการขาดความเห็นอกเห็นใจผู้อื่น ถือได้ว่าเป็นหัวใจของผู้นำ (Brown & Bosson, 2001)

หากพิจารณาถึงด้านลบของผู้นำที่มีบุคลิกภาพแบบหลงตนเอง (Rosenthal & Pittinsky, 2006) สามารถแบ่งได้อย่างชัดเจนดังนี้

1. ด้านความหยิ่งยโส (arrogance) ความหยิ่งยโสนั้นในบางครั้งก็มีความจำเป็นที่เป็นพลังเบื้องหลังในการขับเคลื่อนวิสัยทัศน์อันยิ่งใหญ่ของผู้นำที่ยิ่งใหญ่ (เช่น Maccoby, 2000, 2004) แต่การที่มีความหยิ่งยโสมากเกินไปนั้นจะเป็นอุปสรรคในการเป็นผู้นำที่ประสบความสำเร็จ อีกทั้งยังมีแนวโน้มที่ไม่ยืดหยุ่น บริหารงานตามความพึงพอใจของตน

2. ด้านความรู้สึกว่าตนมีปมด้อย (feelings of inferiority) แม้ว่าคนหลงตนเองภายนอกนั้นจะดูหยิ่งยโสและคิดว่าตนยิ่งใหญ่ แต่แท้จริงแล้วการแสดงออกเช่นนั้นเป็นไปเพื่อป้องกันความรู้สึกทางลบลึก ๆ ที่เกี่ยวกับตนเอง เช่นเดียวกับการกระทำของผู้นำที่มีบุคลิกภาพแบบหลงตนเองซึ่งการกระทำและเจตคติต่าง ๆ มักจะเป็นไปเพื่อทดแทนความรู้สึกว่าตนว่างเปล่าและมีปมด้อย (Glad, 2002; Harwood, 2003) ดังนั้นเมื่อทำงานประสบความสำเร็จก็จะกล่าวถึงความสามารถของตนเป็นอย่างมาก แต่หากประสบกับความล้มเหลวก็จะตำหนิผู้อื่นเพื่อเป็นการบรรเทาความรู้สึกภายในใจ

3. ด้านความต้องการที่จะได้รับการระลึกถึงและความเหนือกว่า (insatiable need for recognition and superiority) ผู้นำที่หลงตนเองจะใช้การแสดงออกถึงอำนาจและวิธีการที่มีความหลากหลายเพื่อแสดงถึงศักยภาพของตนในการนำไปสู่เป้าหมาย การแสดงความเชื่อพุดจามีวาทศิลป์เพื่อทำให้ตนเป็นที่ระลึกถึง ได้รับการยอมรับจากผู้อื่น และยังต้องการการอุทิศตน ความจงรักภักดีจากผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างไร้เงื่อนไขอีกด้วย (Horowitz & Arthur, 1988)

4. ด้านความหวั่นไหวง่ายและความโกรธ (hypersensitivity and anger) เนื่องจากคนที่หลงตนเองจะมีความรู้สึกที่ตนมีปมด้อยอยู่ภายในใจ เมื่อถูกคุกคามความรู้สึกที่คิดว่าตนยิ่งใหญ่ จะทำให้การแสดงออกมีแนวโน้มที่จะเกรี้ยวโกรธมากเกินไปจนทำให้เกิดความก้าวร้าว พยายามหาทางแก้แค้น หรือแสดงความอ่อนไหวออกมามากเกินไป

5. ด้านการขาดความรู้สึก (lack of empathy) ลักษณะของการมีารร่วมรู้สึกจำเป็นอย่างยิ่งกับความเป็นผู้นำที่ดีซึ่งสิ่งนี้เป็นหัวใจของความฉลาดทางอารมณ์ (emotional intelligence) (Goleman, 1998) ซึ่งเป็นคุณสมบัติที่ไม่พบในผู้นำที่มีบุคลิกภาพแบบหลงตนเองที่ไม่เคยสนใจความรู้สึกของผู้อื่นหรือผู้ร่วมงาน

6. ด้านการขาดคุณธรรม (amorality) เมื่อผู้นำที่มีบุคลิกภาพแบบหลงตนเองโกรธจะทำความรุนแรง หรือเกรี้ยวกราด หรือเมื่อผู้นำที่หลงตนเองส่งงานที่มีความยากให้กับผู้ใต้บังคับบัญชา เมื่อผู้ใต้บังคับบัญชาไม่สามารถทำได้ ก็จะสรุปว่าไม่ตั้งใจทำหรือทำไม่เต็มที่ ซึ่งการที่ผู้นำหลงตนเองทำเช่นนี้ เนื่องจากการรักษาอำนาจของตนไว้และท้ายที่สุดพฤติกรรมเช่นนี้ก็นำไปสู่การล่มสลายขององค์การ

7. ด้านไม่มีความยืดหยุ่น (irrationality and Inflexibility) ผู้ที่มีบุคลิกภาพแบบหลงตนเองจะมีรูปแบบทางความคิดและพฤติกรรมที่ไม่ยอมยืดหยุ่น Glad (2002) กล่าวว่า บุคลิกภาพแบบหลงตนเองจะมีความแตกต่างกับ บุคลิกภาพแบบ แมคคิเวลเลียน และ พวกผู้นำทางการเมืองที่เน้นภาคปฏิบัติมากกว่าจริยธรรม (real politik) เนื่องจากทั้งสองจะใช้ความสามารถอย่างสมเหตุสมผล มีความยืดหยุ่นในการกระทำและความคิดมากกว่า แต่บุคลิกภาพแบบหลงตนเองมักจะไม่มีความเพ้อฝัน มีความหวัง หรือมีความกลัวอยู่ภายในจิตใจ เป็นผู้นำที่ไม่ดี ทำให้หลาย ๆ ครั้งกระทำในสิ่งที่ไม่สมเหตุสมผล เช่น การดื้อดึงรักษาอำนาจของตนไว้

8. ด้านจิตหวาดระแวง (paranoia) ลักษณะการหวาดระแวงที่พบในผู้นำที่หลงตนเองคือ ขอบคิดสร้างศัตรูทั้ง ๆ ที่ยังไม่ปรากฏขึ้นจริง นอกจากนี้ผู้นำหลงตนเองมักจะไม่ไว้วางใจ ปฏิเสธ หรือแม้แต่ทำลายผู้ใต้บังคับบัญชาที่ซื่อสัตย์ เป็นต้น

บุคลิกภาพและการเกิดผู้นำ

บุคลิกภาพห้าองค์ประกอบและการเกิดผู้นำ

การเป็นผู้นำที่ดีนั้นมีความแตกต่างจากผู้นำที่ไม่ดีในหลาย ๆ ปัจจัย ซึ่งความแตกต่างกันนั้นอาจจะมาจากลักษณะบุคลิกภาพของตัวผู้นำเอง Stogdill (1974) ศึกษางานวิจัยมากกว่า 160 เรื่อง ในเรื่องของบุคลิกภาพที่เกี่ยวข้องกับผู้นำในปี 1970 โดยได้รวบรวมลักษณะที่เกี่ยวข้องกับ

ผู้นำได้แก่ จะต้องเป็นคนที่กระฉับกระเฉง มีทักษะทางสังคม มีความรับผิดชอบ รู้จักปรับตัวและมีความมั่นใจในตนเอง นอกจากนี้ Bass (1990) ได้รวบรวมตัวแปรที่สามารถทำนายการเกิดผู้นำที่เกี่ยวข้องกับบุคลิกภาพได้แก่ การรู้จักปรับตัว ความก้าวร้าว ความกระฉับกระเฉง การรู้จักควบคุมอารมณ์ การเป็นอิสระ มีความคิดสร้างสรรค์ และรู้จักบูรณาการ เป็นต้น นอกจากนี้จากการศึกษาวิเคราะห์ของทฤษฎีความเป็นผู้นำโดยนัย (Implicit leadership) Lord, de Vader, และ Alliger (1986) พบว่าลักษณะความเป็นชาย-ความเป็นหญิง (Masculinity-femininity) และลักษณะวางอำนาจ (dominant) สามารถทำนายการเกิดผู้นำได้ บุคคลที่มีลักษณะความเป็นเพศชายจะถูกรับรู้ว่าเป็นผู้นำ เนื่องจากมีความมั่นคง ไม่โลเลและมีลักษณะวางอำนาจ งานวิจัยระยะหลังจำนวนมากที่ผ่านมาจะให้ความสำคัญกับบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบว่ามีความสัมพันธ์อย่างยิ่งกับการเกิดผู้นำกลุ่ม

บุคคลที่ได้ตำแหน่งผู้นำมักจะมีลักษณะเปิดตัว (extraversion) มีทักษะทางสังคมและมีลักษณะวางอำนาจ (dominant) Hogan, Curphy, และ Hogan (1994) ตั้งสมมติฐานว่าลักษณะบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบด้าน ความเป็นมิตร (agreeableness) การมีจิตสำนึก (conscientiousness) ความมั่นคงทางอารมณ์ (emotional stability) และ การเปิดตัว (extraversion) เป็นลักษณะที่ทำให้บุคคลได้รับเลือกเป็นหัวหน้าของกลุ่มซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Taggar และ Hackett (1999) พบว่าบุคลิกภาพด้านการมีจิตสำนึก การเปิดตัว และการมีความมั่นคงทางอารมณ์มีความสัมพันธ์กับการเกิดผู้นำ Judge และคณะ (2002) พบว่าลักษณะของบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบมีความสัมพันธ์กับการเกิดผู้นำและสามารถทำนายการเกิดผู้นำได้ โดยเฉพาะบุคคลที่มีลักษณะบุคลิกภาพแบบเปิดตัวสูง มีจิตสำนึกสูง มีการเปิดรับประสบการณ์สูง และมีความไม่มั่นคงทางอารมณ์ต่ำ ซึ่ง Judge และคณะ เน้นว่าตัวแปรที่มีลักษณะเกี่ยวข้องกับ ความมั่นใจในตัวเองนั้นเป็นสิ่งที่สามารถทำนายความเป็นผู้นำได้ นอกจากนี้คนที่มีลักษณะบุคลิกภาพแบบเปิดตัวนั้นมีความมั่นใจ มีทักษะทางสังคมและมีระดับปฏิสัมพันธ์ทางสังคมสูงซึ่งคนที่มีการเปิดตัวมีแนวโน้มที่สมาชิกในกลุ่มจะรับรู้ให้ว่าเป็นผู้นำ

จากการข้อค้นพบในงานวิจัยข้างต้น ผู้วิจัยจึงตั้งสมมติฐานดังนี้ “บุคลิกภาพด้านความไม่มั่นคงทางอารมณ์สามารถทำนายการเกิดผู้นำในกลุ่มที่ไม่คุ้นเคยกันได้ในทิศทางลบ” “บุคลิกภาพด้านการเปิดตัวสามารถทำนายการเกิดผู้นำในกลุ่มที่ไม่คุ้นเคยกันได้ในทิศทางบวก” “บุคลิกภาพด้านการเปิดรับประสบการณ์สามารถทำนายการเกิดผู้นำในกลุ่มที่ไม่คุ้นเคยกันได้ในทิศทางบวก” “บุคลิกภาพด้านความเป็นมิตรสามารถทำนายการเกิดผู้นำในกลุ่มที่ไม่คุ้นเคยกันได้ในทิศทางบวก” และ “บุคลิกภาพด้านการมีจิตสำนึกสามารถทำนายการเกิดผู้นำในกลุ่มที่ไม่คุ้นเคยกันได้ในทิศทางบวก”



บุคลิกภาพแบบหลงตนเองและการเกิดผู้นำ

งานวิจัยที่ศึกษาการเกิดผู้นำที่มีความเกี่ยวข้องกับบุคลิกภาพแบบหลงตนเองในบริบทขององค์กร (Judge et al., 2006; Paunonen et al., 2006) ได้ศึกษาตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กับบุคลิกภาพแบบหลงตนเองสูงได้แก่ อัตตนิยม (egotism) การจัดกระทำ (manipulativeness) การสร้างความประทับใจและการเห็นคุณค่าในตน ผลการวิจัยพบว่า อัตตนิยม และการเห็นคุณค่าในตนมีความสัมพันธ์ในระดับสูงกับการประเมินของกลุ่มต่อการเป็นผู้นำในกลุ่มกองร้อยที่คุ้นเคยกัน (Paunonen et al.) และจากงานวิจัยนี้รายงานว่าบุคลิกภาพแบบหลงตนเองสามารถทำนายได้เหนือกว่าบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ (Judge et al.; Brunell et al., 2008) นอกจากบุคลิกภาพแบบเปิดตัว หรือความต้องการมีอำนาจ ทักษะทางสังคม คนที่มีบุคลิกภาพแบบหลงตนเองมีแนวโน้มสูงที่จะได้เป็นผู้นำในกลุ่มใหม่ที่ไม่ได้รู้จักกัน เนื่องจากบุคลิกภาพแบบหลงตนเองมีการเปิดตัวทางสังคม (socially extraverted) ทั้งจากการรายงานตนเองและจากการรายงานของเพื่อน (เช่น Bradlee & Emmons, 1992; Paulhus & John, 1998) นอกจากนี้บุคลิกภาพแบบหลงตนเองยังต้องการบทบาทผู้นำ ใฝ่ฝันถึงอำนาจและสถานภาพ (Raskin, Novacek, & Hogan, 1991) โดยคะแนนความต้องการอำนาจนั้นวัดโดย The Thematic Apperception Test (Carroll, 1987) บุคคลที่มีบุคลิกภาพแบบหลงตนเองรายงานว่าตนต้องการมีอำนาจ (Bradlee & Emmons; Emmons, 1984; Raskin, Novacek, & Hogan, 1991) หรือมองตนเองว่าเป็นผู้นำในองค์กรและจากการประเมินจากผู้สังเกตการณ์เองก็มองว่าบุคคลที่มีบุคลิกภาพแบบหลงตนเองนั้นมีลักษณะวางอำนาจ (Raskin & Terry, 1988) ซึ่งจากงานวิจัยของ Oltmanns และคณะ (2003) พบว่าบุคคลที่มีบุคลิกภาพแบบหลงตนเองจะสามารถทำให้ผู้อื่นชื่นชอบได้หลังจาก 30 วินาทีแรกหรือแม้กระทั่งประสบความสำเร็จในการเริ่มต้นความสัมพันธ์แบบโรแมนติก (Brunell et al.) หรือสามารถเพิ่มความชอบพอในการมีปฏิสัมพันธ์กับคนในกลุ่มแปลกหน้าในช่วงแรกได้ (Paulhus, 1998) อีกทั้ง Brunell และคณะพบว่าบุคคลที่มีบุคลิกภาพแบบหลงตนเองสามารถเพิ่มความชอบพอในการมีปฏิสัมพันธ์ในกลุ่มคนแปลกหน้าช่วงแรก มีความต้องการทางสังคม อำนาจ นำไปสู่การเป็นผู้นำกลุ่ม นอกจากนี้การมีอคติในการเพิ่มคุณค่าในตนมีแนวโน้มที่จะแสดงออกในสถานการณ์ที่มีความเกี่ยวข้องกับอัตราของตน เช่น การอภิปรายในกลุ่มที่ไม่มีผู้นำ เป็นต้น ดังนั้นจากความข้างต้นผู้วิจัยจึงตั้งสมมติฐานได้ดังนี้ “บุคลิกภาพแบบหลงตนเองสามารถทำนายการเกิดผู้นำในกลุ่มที่ไม่คุ้นเคยกันได้” และ “บุคลิกภาพแบบหลงตนเองสามารถทำนายการเกิดผู้นำได้มากกว่าบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ”

The National Research Council of Thailand	
Date.....	14 DEC 2012
Record	46259
Call No.	

บุคลิกภาพแบบหลงตนเองและผลงาน

ในการศึกษาความสัมพันธ์ของบุคลิกภาพแบบหลงตนเองและผลงาน Gabriel และคณะ (1994) พบว่าบุคคลที่มีบุคลิกภาพแบบหลงตนเองสูงมีการประเมินระดับสติปัญญาของตนเองเกินความเป็นจริง โดยบุคลิกภาพแบบหลงตนเองมีสหสัมพันธ์ทางบวกกับการรายงานตนเองเกี่ยวกับระดับสติปัญญา แต่ไม่พบสหสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพแบบหลงตนเองกับผลงานที่เกิดขึ้นจริงในการทดสอบทางสติปัญญา ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ John และ Robins (1994) ที่พบว่า ผู้ร่วมการทดลองที่มีบุคลิกภาพแบบหลงตนเองสูงมักคิดว่าตนทำผลงานได้ดีกว่าผู้อื่น แต่เมื่อทำการวัดพบว่าตามความเป็นจริงแล้วผลงานไม่ได้ดีกว่าหรือด้อยกว่าผู้อื่นแต่อย่างใด ส่วน John และ Robins (1997) ให้ผู้ร่วมการทดลองพูดนำเสนอข้อโต้แย้งในกลุ่มเพื่อเป็นการพูดโน้มน้าวใจ พบว่าคนที่ประเมินตนเองว่ามีความสามารถสูงคือคนที่มีบุคลิกภาพแบบหลงตนเองสูงซึ่งแท้จริงแล้วคุณภาพในการนำเสนอผลงานของคนที่มีบุคลิกภาพแบบหลงตนเองสูงหรือต่ำก็ไม่ได้แตกต่างกันมากนัก ในงานวิจัยของ Raskin (1980) พบว่าบุคลิกภาพแบบหลงตนเองมีสหสัมพันธ์ทางบวกสูงทั้งกับการรายงานตนว่ามีความสร้างสรรค์และกับการรายงานตนว่ามีความสามารถ Farwell และ Wohlwend-Lloyd (1998) ศึกษาเกี่ยวกับนักเรียนที่มีบุคลิกภาพแบบหลงตนเองพบว่า นักเรียนที่หลงตนเองจะประเมินเกรดของตนในอนาคตอย่างเกินจริง ซึ่งในความเป็นจริงก็ไม่พบสหสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพแบบหลงตนเองกับเกรด

กล่าวโดยสรุปผู้ที่บุคลิกภาพแบบหลงตนเองมักเห็นว่าตนทำผลงานได้ดีกว่าผู้อื่น แต่ในความเป็นจริงแล้วผลงานที่ทำได้นั้นไม่ได้แตกต่างไปจากผู้อื่น ผู้ที่มีบุคลิกภาพแบบหลงตนเอง มักชอบการประเมินตนเอง และจะปรับปรุงผลงานของตนให้ดีขึ้น ซึ่งผลงานที่จะดีขึ้นนั้นขึ้นอยู่กับสถานการณ์และโอกาสในการเพิ่มคุณค่าในตนด้วย ผู้ที่มีบุคลิกภาพแบบหลงตนเองสูงมักหมกมุ่นอยู่กับการเพิ่มคุณค่าในตนเอง หากรับรู้ว่างานนั้นไม่เพิ่มคุณค่าให้ตน แรงจูงใจในการทำงานนั้น ๆ ก็จะลดลง เมื่อเผชิญเป้าหมายยากซึ่งคนทั่วไปก็ยากที่จะบรรลุเป้าหมายนั้นจะกระตุ้นให้คนที่มีบุคลิกภาพแบบหลงตนเองเกิดแรงจูงใจที่จะเอาชนะเป้าหมายนั้น เนื่องจากคนเหล่านี้สนใจอยู่กับการเพิ่มคุณค่าในตนมากกว่าคนอื่น (Campbell et al., 2000; John & Robins, 1994; Paulhus, 1998) และเป็นหนทางที่จะแสดงว่าตนอยู่เหนือคนอื่น ๆ ซึ่งมีลักษณะคล้ายกับในตำนานเทพปกรณัมกรีกที่กล่าวถึงนาซิซัสที่หลงหมกมุ่นมองรูปโฉมของตนที่สะท้อนจากพื้นน้ำ คนที่หลงตนเองก็เชกเซินเดียวกัน คนเหล่านี้จะรอคอยหรือต้องการโอกาสอันเหมาะสมที่จะมาสะท้อนความยิ่งใหญ่ของตนออกมาเช่นเดียวกัน

Wallace และ Baumeister (2002) กล่าวว่างานที่มีความท้าทายสูงย่อมมีบุคคลจำนวนน้อยที่จะก้าวไปสู่ความสำเร็จได้และความท้าทายนั้นสัมพันธ์กับการพัฒนาทักษะของบุคคล ในมุมมองของคนที่มีบุคลิกภาพแบบหลงตนเองสูงจะมองว่างานที่เป้าหมายสำเร็จได้ยาก มีความท้าทาย หากสามารถทำได้ก็จะทำให้ผู้อื่นได้เห็นถึงความสามารถของตน ในทางกลับกันหากเป็นงานที่ต้องลงแรงมาก ใช้ความสามารถมากแต่ไม่ได้มีความยากหรือมีความท้าทายสูง คนที่มีบุคลิกภาพแบบหลงตนเองก็อาจจะไม่เกิดแรงจูงใจที่จะทำงานนั้น ๆ

นอกจากนี้การได้รับผลกระทบของการประเมินจากผู้อื่น (the impact of audience evaluation) ที่มีต่อความสามารถของบุคคล โดยทั่วไปบุคคลจะถูกกระตุ้นให้ทำงานหรือแสดงผลงานมากขึ้นเมื่อรับรู้ว่าจะมีผู้อื่นมาประเมินตนเอง ในงานวิจัยของ Sanna (1992) พบว่าบุคคลที่มองว่าตนมีประสิทธิภาพจะทำงานได้ดีเมื่อการทำงานนั้นได้รับการประเมิน และจะทำงานได้แย่ลงเมื่อพบว่าจะไม่มีการประเมินผลงาน สำหรับคนที่มีบุคลิกภาพแบบหลงตนเองเช่นเดียวกันจะประเมินว่าตนดีกว่าคนอื่น (เช่น Farwell & Wohlwen-Lloyd, 1998; Gabriel et al., 1994; John & Robinn, 1994; Raskin, 1980; Robins & John, 1997) และก็จะมองว่าตนมีประสิทธิภาพ ดังนั้นก็จะทำงานได้ดียิ่งขึ้นในเวลาที่ได้รับรู้ว่าจะได้รับการประเมินจากผู้อื่น

การวัดการเกิดผู้นำ

มาตรวัดการเกิดผู้นำนั้นมีความแตกต่างจากมาตร Leadership Practices Inventory เนื่องจากมาตรนี้เป็นการประเมินจากคนที่รู้จักกันเป็นอย่างดี โดยทั่วไปงานวิจัยที่เกี่ยวกับการเกิดผู้นำจะเกี่ยวข้องกับการรับรู้ความเป็นผู้นำโดยสมาชิกในกลุ่มที่ไม่มีผู้นำในตอนแรก การรับรู้ว่ามีผู้นำเกิดขึ้นอาจวัดได้โดยการใช้วิธีการวัดสังคมมิติ (Sociometry) (Dreckse, 1985; Rees & Segal, 1984; Reynolds, 1984) โดยกระบวนการลงคะแนนจากสมาชิกในกลุ่ม คนที่มีแนวโน้มจะได้เป็นผู้นำคือคนที่ได้คะแนนจากการลงคะแนนสูงสุด (Baird, 1977; Wentworth & Anderson, 1984) หรือโดยการพัฒนาแบบสอบถามใช้มาตรวัดแบบช่วงลิเคิร์ต (Dobbins, Long, Dedrick & Clemons, 1990; Ken & Moss, 1990; Lord & Alliger, 1985) ซึ่งการใช้มาตรวัดแบบประมาณค่าลิเคิร์ตนั้นมีข้อดีคือ สามารถที่จะบอกหรือบ่งปริมาณมากน้อยของการรับรู้ความเป็นผู้นำของกลุ่มได้ และสามารถนำมาใช้ในการวิเคราะห์ทางสถิติเพื่อนำไปเปรียบเทียบได้ เครื่องมือที่นำมาใช้วัดทั้งการรายงานตนและการรายงานจากผู้อื่นเพื่อศึกษาการรับรู้การเกิดผู้นำ เป็นเครื่องมือที่ปรับปรุงโดย Lord (1977), Lord และ Alliger (1985), Lord, Phillips, และ Rush (1980) เป็นแบบมาตรประมาณค่าลิเคิร์ต และในปี 1976 Lord ได้พัฒนามาตรวัดความเป็นผู้นำเพื่อศึกษาในแง่

ความสามารถของกลุ่มซึ่งถือว่าเป็นการทำงานของผู้นำ พฤติกรรม และโครงสร้างงานซึ่งสามารถนำมาใช้วัดการรับรู้การเกิดผู้นำโดยทั่วไปได้

การวัดการเกิดผู้นำในงานวิจัยของ Anderson และ Wanberg (1991) ใช้มาตรา Leadership Emergence Measures หรือ LEM ให้สมาชิกกลุ่มประเมินความเป็นผู้นำของตนเอง และประเมินความเป็นผู้นำของสมาชิกอื่น ๆ ในกลุ่ม โดยให้ระบุว่าผู้ถูกประเมินลงแรงหรือใช้ความสามารถในการทำงานมากน้อยเพียงใด แสดงความเป็นผู้นำมากน้อยเพียงใด ต้องการให้ผู้ถูกประเมินเป็นผู้นำกลุ่มอย่างเป็นทางการมากน้อยเพียงใด ผู้ถูกประเมินมีบทบาทผู้นำนอกเหนือจากกิจกรรมมากน้อยเพียงใด มีอิทธิพลเหนือสมาชิกกลุ่มคนอื่น ๆ มากเพียงใด ซึ่งทั้งนี้ การวัดการเกิดผู้นำของ Anderson และ Wanberg นั้นเป็นการวัดทั้งการรับรู้ตนเกี่ยวกับการเป็นหัวหน้า (self-perceived leadership) และการรับรู้ของผู้อื่น (other-perceived leadership)

อีกรูปแบบหนึ่งของการวัดการเกิดผู้นำคือ การวิเคราะห์การสื่อสารด้วยคำพูด โดยใช้วิธีการสำรวจการประเมินการพูด (Talk Assessment survey) (Wanberg, 1987; Wanberg & Goldberg, 1990, 1991 อ้างถึงใน Anderson & Wanberg, 1991) โดยมีงานวิจัยจำนวนหนึ่งทำเกี่ยวกับการเกิดผู้นำที่เน้นศึกษา "พฤติกรรมการพูด" (Bales, 1951; Larson, 1971; Morris & Hackman, 1969; Reynolds, 1984) โดยทั่วไปแล้วพบว่าแนวโน้มที่บุคคลที่มีทักษะในการสื่อสารทางคำพูดสูงสุดจะได้รับการเลือกให้เป็นผู้นำ (Mullen, Salas, & Driskell, 1989) การสำรวจการประเมินการพูดนั้นจะเป็นการรับรู้ตนเองเกี่ยวกับทางด้านการพูด หรือติดต่อสื่อสารระหว่างบุคคล เป็นการตรวจสอบความสัมพันธ์ระหว่างการพูดและการวัดการเกิดผู้นำและการรับรู้โครงสร้างภายในตนในการนำมาใช้ในการพูดกับผู้อื่น ทั้งนี้การพูดสามารถเป็นตัวชี้วัดถึงการรับรู้การเกิดผู้นำได้เช่นเดียวกัน

ในงานวิจัยของ Schneier และ Bartol (1988) ได้ศึกษาอิทธิพลของเพศต่อการเกิดผู้นำ โดยวิธีการวัดการเกิดผู้นำจะให้คนในกลุ่มประเมินตนเองและสมาชิกในกลุ่มโดยใช้มาตรา General Leadership Impression (GLI; Lord, Foti, & De Vader, 1984) โดยมีข้อกระทงทั้งหมดห้าข้อ เป็นแบบมาตรประมาณค่าลิเคิร์ตห้าช่วงประเมินจาก 1 คือไม่เลย จนถึง 5 มากที่สุด ตัวอย่างคำถาม เช่น "บุคคลนี้ทุ่มเทเพื่อให้งานมีประสิทธิภาพมากเพียงใด" นอกจากนี้ยังให้ผู้ร่วมการทดลองจัดอันดับความชอบต่อผู้นำโดยถามว่า "ถ้าคุณจะต้องเข้าร่วมกลุ่มนี้อีกเป็นครั้งที่สองเพื่อทำงานร่วมกันอีก โปรดจงจัดอันดับความชอบของคุณต่อผู้นำรวมถึงประเมินคุณเองด้วย" การคิดคะแนนจะไม่รวมการประเมินให้ตนเองโดยจะคิดเป็นร้อยละของครั้งที่บุคคลได้รับการจัดอันดับให้เป็นอันดับแรก โดยการจัดอันดับเริ่มจาก .00 คือไม่มีสมาชิกคนใดเลือกบุคคลนั้นเป็นผู้นำเลย จนถึง .75 คือสมาชิกทั้งสามคนเลือกบุคคลนั้นเป็นหัวหน้า

ในการวัดการเกิดผู้นำกับกลุ่มบุคคลที่มีบุคลิกภาพแบบหลงตนเอง Paunonen และคณะ (2006) ใช้แบบสอบถามที่ให้สมาชิกกลุ่มเป็นผู้ประเมิน (peer rating questionnaire) แบ่งเป็น 5 ด้าน ได้แก่ ด้านความเป็นผู้นำ (leadership) ด้านความเป็นที่นิยมทางสังคม (social popularity) เช่น คุณต้องการทำงานหรือใช้เวลาอยู่กับคนนี้หรือไม่ เป็นต้น ด้านความก้าวร้าว (aggression) เช่น มีลักษณะที่โกรธง่าย ทำลายสิ่งที่อยู่รอบตัวตัวเอง เป็นต้น ด้านความเมตตากรุณา (benevolence) เช่น สามารถเชื่อถือได้หรือไม่ มีความช่วยเหลือ เป็นมิตร เป็นต้น และด้านความซื่อสัตย์ (honesty) เช่น แสดงพฤติกรรมที่มีความจริงใจ บอกความจริงเสมอ เป็นต้น โดยใช้มาตราแบบการให้คะแนน 1-100 หรือที่เรียกว่า Analog Scale (โดยใช้เป็นเส้น 0...10...20...100) มีจุดกึ่งกลางคือ 50 คะแนน คะแนนที่อยู่ฝั่งซ้าย "ต่ำกว่าค่าเฉลี่ยกลุ่ม" ส่วนคะแนนฝั่งขวา "สูงกว่าค่าเฉลี่ยกลุ่ม" การที่นักวิจัยใช้รูปแบบการให้คะแนนในลักษณะนี้เนื่องจากนักวิจัยมองว่ามีความแม่นยำกว่าในการทำนาย ซึ่งในการวัดการเกิดผู้นำของ Paunonen และคณะ นี้เป็นที่รู้จักกันดีในหมู่งานทฤษฎี และมีการนำไปปรับใช้โดยทั่วไป

ในงานวิจัยนี้ผู้วิจัยใช้วิธีการวัดเหมือนกับในงานวิจัยของ Brunell และคณะ (2008) ที่ศึกษาความสัมพันธ์ของการเกิดผู้นำกับบุคคลที่มีบุคลิกภาพแบบหลงตนเองโดยตรง คือมาตรวัดการประเมินความเป็นผู้นำของตนเองและสมาชิกในกลุ่มที่ไม่คุ้นเคยกัน โดยมีข้อกระทงทั้งหมด 6 ข้อจะนำมาใช้วัดสมาชิกกลุ่มแต่ละคนว่าถูกมองว่าเป็นผู้นำของการอภิปรายกลุ่ม เช่น สมาชิกกลุ่มหมายเลข 1 ถูกมองว่ามีบทบาทเป็นหัวหน้ากลุ่มหรือไม่ และผู้ตอบจะประเมินว่าในแต่ละข้อกระทงมีความตรงมากเพียงใดสำหรับสมาชิกแต่ละคน รวมถึงตนเองด้วย โดยใช้มาตรลิเคิร์ต 7 ช่วง จาก 1 หมายถึงไม่ตรงอย่างยิ่ง จนถึง 7 ตรงอย่างยิ่ง ยิ่งคะแนนสูงแปลว่าแสดงความเป็นผู้นำสูง ประเมินลักษณะเช่นนี้มีประโยชน์ 2 ประการ ได้แก่ ผู้วิจัยสามารถคำนวณว่าสมาชิกกลุ่มแต่ละคนถูกมองว่าเป็นผู้นำของกลุ่มหรือไม่จากสมาชิกกลุ่มเอง (กลุ่มประเมินความเป็นผู้นำ) การวัดนี้จะถูกคำนวณโดยการเฉลี่ยคะแนนของสมาชิกกลุ่ม และผู้วิจัยได้กำหนดคะแนนเพื่อที่จะตรวจสอบว่าบุคคลประเมินว่าตนควรจะเป็นผู้นำมากแค่ไหน (การประเมินตนในการเป็นผู้นำ) โดยการเฉลี่ยคะแนนที่แต่ละบุคคลประเมินตนเองในมาตรวัดความเป็นผู้นำ นอกจากมาตรวัดความเป็นผู้นำของสมาชิกกลุ่มแล้ว ผู้วิจัยยังให้สมาชิกกลุ่มได้เลือกผู้นำของกลุ่มโดยการถามผู้ร่วมการทดลองว่าหากผู้ร่วมการทดลองจะต้องเลือกสมาชิกในกลุ่มคนใดคนหนึ่งเป็นผู้นำของกลุ่มนี้จริง ๆ สมาชิกจะเลือกสมาชิกหมายเลขใดในกลุ่มนี้ การวัดการเกิดผู้นำในงานวิจัยนี้ใช้เป็นคะแนนสองส่วนทั้งจากการประเมินของสมาชิกในกลุ่มรวมถึงจากผู้สังเกตการณ์ในมาตรวัดผู้นำ และการให้ระบุตัวบุคคลที่สมควรเป็นผู้นำกลุ่มจะทำให้เห็นภาพของการเกิดผู้นำกลุ่มได้ชัดเจนขึ้น

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

งานวิจัยนี้มีจุดประสงค์ที่จะศึกษาอิทธิพลของบุคลิกภาพแบบหลงตนเองและบุคลิกภาพ
ห้าวห้าวต่อการเกิดผู้นำในกลุ่มที่ไม่คุ้นเคยกัน

ขอบเขตการวิจัย

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้เป็นนิสิตจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยที่ลงทะเบียนเรียน
วิชาจิตวิทยาทั่วไป จำนวน 336 คน ได้รับคะแนนพิเศษจากการเข้าร่วมการวิจัย โดยการเข้าร่วม
กลุ่มของนิสิตจะต้องไม่คุ้นเคยกันและจะต้องมาทำงานร่วมกัน คือการอภิปรายสถานการณ์สมมติ
เรื่องอุปสรรคจากพายุ (วัดความสามารถในด้านการแก้ปัญหา) ใช้เวลาในการทดลองประมาณ 30
นาที นอกจากนี้การจัดกลุ่มเป็นไปตามสภาวะการณ์ธรรมชาติที่สามารถมีทั้งเพศชายและเพศหญิง
คละกันได้ แต่ควบคุมด้วยวิธีการสุ่ม (random assign)

ตัวแปรในการวิจัย

ตัวแปรอิสระ

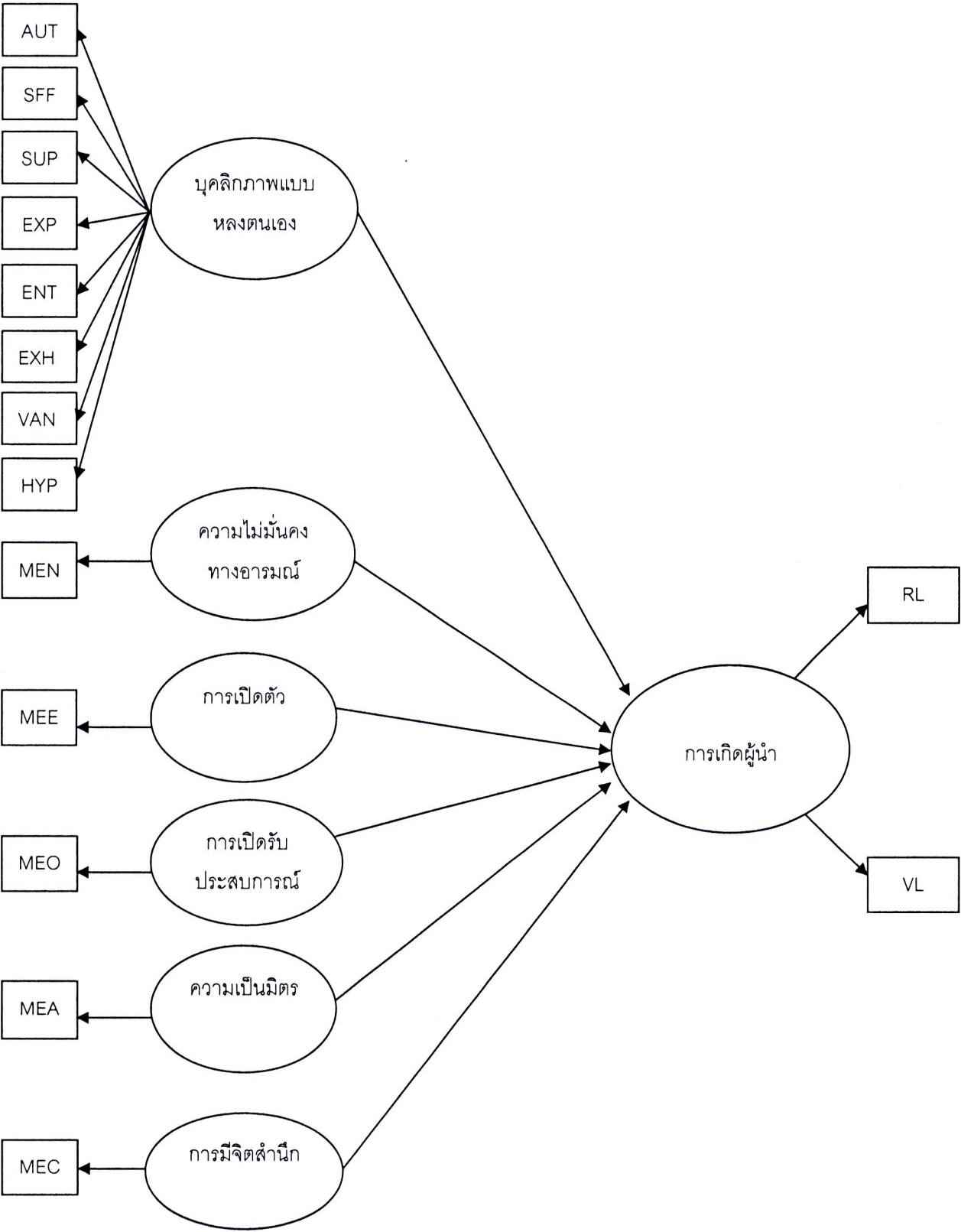
1. บุคลิกภาพแบบหลงตนเอง ประกอบด้วยตัวแปรสังเกตได้ 8 ตัว คือ ด้านอำนาจหน้าที่ (AUT) ด้านความสามารถในการพึ่งตนเอง (SFF) ด้านความเหนือกว่า (SUP) ด้านการแสวงหาผลประโยชน์ (EXP) ด้านการสมควรได้มากกว่าที่เป็นอยู่ (ENT) ด้านการชอบแสดงออก (EXH) ด้านทะนงตน (VAN) และด้านการหวั่นไหวมากกว่าปกติ (HYP)
2. ความไม่มั่นคงทางอารมณ์ เป็นมิติหนึ่งของบุคลิกภาพห้าวห้าว ประกอบด้วยตัวแปรสังเกตได้ คือ ด้านความไม่มั่นคงทางอารมณ์ (MEN)
3. การเปิดตัว เป็นมิติหนึ่งของบุคลิกภาพห้าวห้าว ประกอบด้วยตัวแปรสังเกตได้ คือ ด้านการเปิดตัว (MEE)
4. การเปิดรับประสบการณ์ เป็นมิติหนึ่งของบุคลิกภาพห้าวห้าว ประกอบด้วยตัวแปรสังเกตได้ คือ ด้านการเปิดรับประสบการณ์ (MEO)
5. ความเป็นมิตร เป็นมิติหนึ่งของบุคลิกภาพห้าวห้าว ประกอบด้วยตัวแปรสังเกตได้ คือ ด้านความเป็นมิตร (MEA)

6. การมีจิตสำนึก เป็นมิติหนึ่งของบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ ตัวแปรสังเกตได้ คือ ด้านการมีจิตสำนึก (MEC)

ตัวแปรตาม

การเกิดผู้นำ ประกอบด้วยตัวแปรสังเกตได้คือ

1. การประเมินความเป็นผู้นำจากสมาชิกกลุ่ม (RL) โดยคะแนนการประเมินคิดจากสมาชิกในกลุ่ม 3 คน (peer rating) และคะแนนเฉลี่ยจากผู้สังเกตการณ์ (2 คน) โดยนับคะแนนจากผู้สังเกตการณ์เป็น 1 คน
2. การลงคะแนนเลือกผู้นำกลุ่ม (VL) มาจากคะแนนจากสมาชิกในกลุ่มทั้ง 4 คน



ภาพที่ 1 โมเดลการเกิดผู้นำ

สมมติฐานการวิจัย

สมมติฐานในงานวิจัยนี้มี ดังนี้

1. บุคลิกภาพแบบหลงตนเองสามารถทำนายการเกิดผู้นำในกลุ่มที่ไม่คุ้นเคยกันได้
2. บุคลิกภาพแบบหลงตนเองสามารถทำนายการเกิดผู้นำได้มากกว่าบุคลิกภาพห้ำหั่นประกอบ
3. บุคลิกภาพด้านความไม่มั่นคงทางอารมณ์สามารถทำนายการเกิดผู้นำในกลุ่มที่ไม่คุ้นเคยกันได้ในทิศทางลบ
4. บุคลิกภาพด้านการเปิดตัวสามารถทำนายการเกิดผู้นำในกลุ่มที่ไม่คุ้นเคยกันได้ในทิศทางบวก
5. บุคลิกภาพด้านการเปิดรับประสบการณ์สามารถทำนายการเกิดผู้นำในกลุ่มที่ไม่คุ้นเคยกันได้ในทิศทางบวก
6. บุคลิกภาพด้านความเป็นมิตรสามารถทำนายการเกิดผู้นำในกลุ่มที่ไม่คุ้นเคยกันได้ในทิศทางบวก
7. บุคลิกภาพด้านการมีจิตสำนึกสามารถทำนายการเกิดผู้นำในกลุ่มที่ไม่คุ้นเคยกันได้ในทิศทางบวก

คำจำกัดความในงานวิจัย

บุคลิกภาพแบบหลงตนเอง หมายถึง ลักษณะของบุคคลที่มองว่าตนเองมีความสามารถหรือมองตนเองในแง่บวกเกินจริง และรับรู้ว่าคุณมีความสามารถ สถิติปัญญาเหนือกว่าผู้อื่นหรือคิดว่าตนเองมีความพิเศษเป็นเอกลักษณ์แตกต่างจากผู้อื่น มักจะแสวงหาผลประโยชน์จากผู้อื่น หยิ่งทะนง ขาดความเห็นอกเห็นใจผู้อื่น

ในงานวิจัยนี้ บุคลิกภาพแบบหลงตนเอง หมายถึง คะแนนที่ได้จากการตอบมาตรวัดบุคลิกภาพแบบหลงตนเองจำนวน 48 ข้อ องค์ประกอบทั้งหมด 8 องค์ประกอบ แบ่งเป็นองค์ประกอบละ 6 ข้อ ได้แก่ อำนาจหน้าที่ ความเหนือกว่า ความสามารถในการพึ่งตนเอง การแสวงหาผลประโยชน์ การสมควรได้มากกว่าที่เป็นอยู่ การชอบแสดงออก ทะนงตน และการหวั่นไหวมากกว่าปกติ เป็นมาตรประมาณค่าแบบลิเคิร์ตที่มีลักษณะช่วงคำตอบ 5 ช่วง 1 ถึง 5 โดยที่ 1 หมายถึง ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง และ 5 หมายถึง เห็นด้วยอย่างยิ่ง แต่ละองค์ประกอบมีความหมายดังแสดงในตารางที่ 1

ตารางที่ 1
ความหมายแต่ละองค์ประกอบของบุคลิกภาพแบบหลงตนเอง

ด้าน	องค์ประกอบ	ความหมาย
1	อำนาจหน้าที่ (Authority)	ต้องการมีอำนาจสั่งการและมีอิทธิพลเหนือผู้อื่น ต้องการให้ผู้อื่นทำตามความต้องการ เชื่อว่าตน สามารถเป็นผู้นำที่ดีและสามารถมีอิทธิพลชักนำผู้อื่นได้
2	ความสามารถในการพึ่งตนเอง (Self-sufficiency)	มีความเชื่อมั่นว่าตนสามารถทำสิ่งต่าง ๆ ให้ประสบ ความสำเร็จได้ด้วยตนเอง โดยไม่จำเป็นต้องพึ่งพาผู้อื่น
3	ความเหนือกว่า (Superiority)	เชื่อว่าตนมีความสามารถหรือความสำคัญและคิดว่า ตนเป็นคนพิเศษดีกว่าและเหนือกว่าผู้อื่น
4	การแสวงหาผลประโยชน์ (Exploitativeness)	คาดหวังสิ่งต่าง ๆ จากผู้อื่น หมกมุ่นแต่สิ่งที่ตนต้องการ และต้องการผลประโยชน์เพื่อตนเองโดยไม่คำนึงถึง บุคคลอื่น
5	การสมควรได้มากกว่าที่เป็นอยู่ (Entitlement)	เชื่อว่าตนสมควรได้รับมากกว่าสิ่งที่มีอยู่และต้องการ ได้รับอภิสิทธิ์ต่าง ๆ มากกว่าผู้อื่น
6	การชอบแสดงออก (Exhibitionism)	ชอบแสดงความคิดเห็น หรือชอบแสดงความสามารถ ต่อหน้าคนจำนวนมาก และชอบออกงานสังคมเพราะ ต้องการเป็นจุดสนใจของผู้อื่น
7	ความทะนงตน (Vanity)	มีความหยิ่งยโส อวดดี ต้องการให้ผู้อื่นชื่นชม รูปลักษณะของตน หมกมุ่นอยู่กับการหลงไหลและการ ชื่นชมตนเอง
8	การหวั่นไหวมากกว่าปกติ (Hypersensitivity)	มีความรู้สึกไวต่อปฏิกิริยาของผู้อื่นมาก มีความวิตก กังวล ระวังว่าผู้อื่นจะปฏิเสธ ทอดทิ้ง หรือกำลังพูดถึง ตนอยู่ เมื่อถูกวิพากษ์วิจารณ์หรือถูกตำหนิเพียง เล็กน้อยจะเจ็บปวดมาก สนใจภาพลักษณ์ของตนมาก เกินไปและสร้างภาพลวงตาทางบวกเกี่ยวกับตนเอง

บุคลิกภาพแบบหลงตนเองแบ่งออกเป็น 2 ระดับ ได้แก่
บุคลิกภาพแบบหลงตนเองสูง หมายถึง บุคคลที่มีคะแนนจากมาตรวัดบุคลิกภาพแบบ
หลงตนเองสูงกว่าหรือเท่ากับเปอร์เซ็นต์ไทล์ที่ 73 ของผู้ตอบมาตรวัดทั้งหมด

บุคลิกภาพแบบหลงตนเองต่ำ หมายถึง บุคคลที่มีคะแนนจากมาตรวัดบุคลิกภาพแบบหลงตนเองต่ำกว่าหรือเท่ากับเปอร์เซ็นไทล์ที่ 27 ของผู้ตอบมาตรวัดทั้งหมด

บุคลิกภาพแบบห้าองค์ประกอบ หมายถึงลักษณะของบุคคลจำแนกใน 5 มิติตามโครงสร้าง Big Five Inventory (BFI) ของ Bernet-Martinez และ John (1998) ได้แก่ ความไม่มั่นคงทางอารมณ์ การแสดงออก การเปิดรับประสบการณ์ ความเป็นมิตร และความมีจิตสำนึก แต่ละมิติมีความหมายดังตารางที่ 2 คะแนนที่ได้จากการตอบมาตรวัดบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบเป็นมาตรฐานค่าแบบลิเคิร์ตมีลักษณะช่วงคำตอบ 5 ช่วง 1 ถึง 5 โดยที่ 1 หมายถึง ไม่ตรงอย่างยิ่ง และ 5 หมายถึง ตรงอย่างยิ่ง แต่ละองค์ประกอบมีความหมายดังแสดงในตารางที่ 2

ตารางที่ 2
ความหมายแต่ละองค์ประกอบของบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ

ด้าน	องค์ประกอบ	ความหมาย
1	ความไม่มั่นคงทางอารมณ์ (Neuroticism, N)	มีแนวโน้มที่จะมีอารมณ์ทางลบ เกิดความทุกข์ได้ง่าย เนื่องจากมีอารมณ์แปรปรวน มีความคิดที่ขาดเหตุผล จัดการกับความเครียดได้ไม่ดีนัก และเสี่ยงที่จะมีปัญหาทางจิตบางประเภท
2	การเปิดตัว (Extraversion, E)	ชอบเข้าสังคม กล้าแสดงออก ชอบอยู่กับผู้คนจำนวนมาก กระตือรือร้น ช่างพูดช่างคุย ชอบความตื่นเต้น มีแนวโน้มที่จะมีลักษณะร่าเริง มองโลกในแง่ดี
3	การเปิดรับประสบการณ์ (Openness to Experience, O)	เป็นคนที่เต็มไปด้วยจินตนาการ ชื่นชอบศิลปะ ความสวยงาม และความหลากหลาย มีความสงสัยใคร่รู้ทั้งเรื่องของตนเองและผู้อื่น ชอบแนวคิดใหม่ ๆ สิ่งแปลกใหม่และมีค่านิยมที่เบี่ยงเบนจากบรรทัดฐานของสังคม และสามารถจัดการกับอารมณ์ทางบวกและทางลบของตัวเองได้ดี
4	ความเป็นมิตร (Agreeableness, A)	เป็นคนที่เห็นใจผู้อื่น มองเห็นประโยชน์ของผู้อื่นเป็นหลัก กระตือรือร้นที่จะช่วยผู้อื่นและเชื่อว่าผู้อื่นก็จะช่วยเหลือตนเองเช่นกัน

ตารางที่ 2 (ต่อ)

ด้าน	องค์ประกอบ	ความหมาย
5	การมีจิตสำนึก (Conscientiousness, C)	ควบคุมตนเอง วางแผน จัดระบบระเบียบและทำงานจนสำเร็จ มีวัตถุประสงค์ มีความตั้งใจแน่วแน่และมักจะประสบความสำเร็จในการเรียนและการทำงาน เป็นคนที่มีศีลธรรมจรรยา ตรงต่อเวลาและเชื่อถือได้

การเกิดผู้นำ หมายถึง กระบวนการที่สมาชิกกลุ่มรับรู้ว่าคุณคนใดบุคคลหนึ่งมีความเป็นผู้นำในกลุ่มที่ไม่มีการแต่งตั้งผู้นำมาก่อน ซึ่งสมาชิกในกลุ่มหรือผู้ร่วมงานจะเป็นคนที่ตัดสินใจว่าใครเป็นบุคคลที่สมควรจะให้ความไว้วางใจหรือต้องการร่วมงานด้วย

ในงานวิจัยนี้การเกิดผู้นำหมายถึง การประเมินจากสมาชิกแต่ละคนในกลุ่มรวมทั้งจากผู้สังเกตการณ์ (Observer) จากข้อกระทง 6 ข้อที่แสดงถึงความเป็นผู้นำของกลุ่ม โดยมีพฤติกรรมดังนี้ ความสามารถในการดึงความสามารถของสมาชิกคนอื่น ๆ ในกลุ่มออกมาได้ ช่วยรวบรวมความคิดเห็นของกลุ่ม กระตุ้นให้สมาชิกกลุ่มคนอื่น ๆ ร่วมแสดงความคิดเห็นเมื่อมีการอภิปรายกลุ่ม แสดงบทบาทความเป็นผู้นำของกลุ่ม โดยรวมแล้วมีอิทธิพลต่อคนทั้งกลุ่มและเป็นตัวอย่างของผู้ที่มีความเป็นผู้นำอย่างยิ่ง สมาชิกคนใดก็ตามที่ได้รับคะแนนจากการประเมินมากถือว่าแสดงความเป็นผู้นำในกลุ่มนั้นสูง นอกจากนี้ยังพิจารณาร่วมกับคะแนนจากการลงคะแนนเสียงเลือกผู้นำของสมาชิกในกลุ่มโดยมีคะแนนต่ำสุดคือ 0 คือไม่ได้รับเลือกเลยจนถึงคะแนนสูงสุดคือ 4 โดยที่สมาชิกแต่ละคนสามารถลงคะแนนให้ตนเองได้

กลุ่มที่ไม่คุ้นเคยกัน คือกลุ่มที่เกิดจากการที่บุคคลตั้งแต่ 2 คนขึ้นไปต้องมาทำงานอย่างใดอย่างหนึ่งร่วมกันโดยที่ไม่คุ้นเคยหรือรู้จักกันมาก่อน

ในงานวิจัยนี้กลุ่มที่ไม่คุ้นเคยกันประกอบด้วยสมาชิก 4 คน มาจากการให้หนังสือลงชื่อวันและเวลาที่สะดวกในการเข้าร่วมทดลองโดยมีเงื่อนไขระบุไว้ว่าในกลุ่มทั้งสี่คนจะต้องไม่รู้จักกันมาก่อนหรือถ้าหากรู้จักกันก็ต้องไม่คุ้นเคยกัน นอกจากนี้กลุ่มที่ได้จะเป็นการสุ่มตามสภาพการณ์ตามธรรมชาติที่กลุ่มทำงานร่วมกัน โดยทั่วไปแล้วในกลุ่มสามารถมีเพศชายและเพศหญิงคละกันได้

ประโยชน์ที่ได้รับ

1. ทำให้ทราบถึงอิทธิพลของของบุคลิกภาพแบบหลงตนเองและบุคลิกภาพห้ำหั่นประกอบต่อการทำนายการเกิดผู้นำกลุ่มในกลุ่มที่ไม่คุ้นเคยกัน
2. ทำให้ทราบผลการเปรียบเทียบอิทธิพลระหว่างบุคลิกภาพแบบหลงตนเองกับบุคลิกภาพห้ำหั่นประกอบในการทำนายการเกิดผู้นำในกลุ่มที่ไม่คุ้นเคยกัน
3. ได้รูปแบบการวัดการเกิดผู้นำโดยอาศัยกระบวนการกลุ่ม ซึ่งสามารถเป็นต้นแบบการทดลองเรื่องผู้นำในบริบทอื่น ๆ ได้