

## บทที่ 4

### ผลการวิจัย

การวิจัยเรื่อง “การเปิดเผยตนเองของผู้หญิงและผู้ชายในองค์กรไทย” สามารถสรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลลักษณะประชากรของกลุ่มตัวอย่าง

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลลักษณะพฤติกรรมการเปิดเผยตนเองของกลุ่มตัวอย่าง

ตอนที่ 3 สรุปประเด็นสำคัญเกี่ยวกับลักษณะพฤติกรรมการเปิดเผยตนเองจากการสัมภาษณ์

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลลักษณะประชากรของกลุ่มตัวอย่าง

แสดงผลโดยการหาค่าแจกแจงความถี่ และค่าร้อยละ ซึ่งจะนำเสนอในตารางที่ 1

ตารางที่ 1 แสดงจำนวน และ ร้อยละ ลักษณะประชากรของกลุ่มตัวอย่าง

ลักษณะประชากร	เพศหญิง (n=200)						เพศชาย (n=200)						รวม	ร้อยละ
	ผู้บังคับบัญชา		ผู้ใต้บังคับบัญชา		รวม	ร้อยละ	ผู้บังคับบัญชา		ผู้ใต้บังคับบัญชา		รวม	ร้อยละ		
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ			จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ				
<b>อายุ</b>														
20-30 ปี	49	24.5	48	24.0	97	48.5	16	8.0	48	24.0	64	32.0	161	40.25
31-40 ปี	16	8.0	32	16.0	48	24.0	35	17.5	33	16.5	68	34.0	116	29.0
41-45 ปี	21	10.5	6	3.0	27	13.5	30	15.0	14	7.0	44	22.0	71	17.75
มากกว่า 46 ปีขึ้นไป	14	7.0	14	7.0	28	14.0	19	9.5	5	2.5	24	12.0	52	13.0
<b>สถานภาพส่วนบุคคล</b>														
โสด	28	14.0	54	27.0	82	41.0	23	11.5	47	23.5	70	35.0	152	38.0
สมรส	49	24.5	41	20.5	90	45.0	70	35.0	49	24.5	119	59.5	209	52.25
หย่าร้าง	13	6.5	0	0	13	6.5	4	2.0	3	1.5	7	3.5	20	5.0
หม้าย-คู่สมรสเสียชีวิต	9	4.5	2	1.0	11	5.5	2	1.0	0	0	2	1.0	13	3.25
หม้าย-แยกกันอยู่	1	.5	3	1.5	4	2.0	1	.5	1	.5	2	1.0	6	1.5
<b>ระดับการศึกษา</b>														
ต่ำกว่าปริญญาตรี	31	15.5	11	5.5	42	21.0	11	5.5	31	15.5	42	21.0	84	21.0
ปริญญาตรี หรือเทียบเท่า	50	25.0	79	39.5	129	64.5	66	33.0	61	30.5	127	63.5	256	64.0
ปริญญาโท	19	9.5	10	5.0	29	14.5	22	11.0	8	4.0	30	15.0	59	14.75
สูงกว่าปริญญาโท	0	0	0	0	0	0	1	.5	0	0	1	.5	1	.25

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 1 (ต่อ)

ลักษณะประชากร	เพศหญิง (n=200)						เพศชาย (n=200)						รวม	ร้อยละ
	ผู้บังคับบัญชา		ผู้ใต้บังคับบัญชา		รวม	ร้อยละ	ผู้บังคับบัญชา		ผู้ใต้บังคับบัญชา		รวม	ร้อยละ		
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ			จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ				
<b>ระยะเวลาทำงานในองค์กร</b>														
0-5 ปี	14	7.0	47	23.5	61	30.5	16	8.0	43	21.5	59	29.5	120	30.0
6-10 ปี	40	20.0	38	19.0	78	39.0	27	13.5	31	15.5	58	29.0	136	34.0
11-15 ปี	20	10.0	14	7.0	34	17.0	26	13.0	25	12.5	51	25.5	85	21.25
มากกว่า 15 ปีขึ้นไป	26	13.0	1	.5	27	13.5	31	15.5	1	.5	32	16.0	59	14.75
<b>ระยะเวลาทำงานในตำแหน่งปัจจุบัน</b>														
0-5 ปี	93	46.5	76	38.0	169	84.5	60	30	75	37.5	135	67.5	304	76.0
6-10 ปี	6	3.0	17	8.5	23	11.5	23	11.5	19	9.5	42	21.0	65	16.25
11-15 ปี	0	0	6	3.0	6	3.0	5	2.5	5	2.5	10	5.0	16	4.0
มากกว่า 15 ปีขึ้นไป	1	.5	1	.5	2	1	12	6	1	.5	13	6.5	15	3.75

สถาบันวิทยบริการ  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

จากการแจกแบบสอบถามจำนวน 450 ชุด และได้รับกลับคืนมาจำนวน 400 ชุด (คิดเป็นร้อยละ 88) ในจำนวนนี้สามารถแบ่งตามเพศและสถานภาพการทำงานออกเป็น ผู้บังคับบัญชาเพศหญิงและเพศชาย ผู้ใต้บังคับบัญชาเพศหญิงและเพศชาย กลุ่มละ 100 คน โดยที่กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่หรือประมาณร้อยละ 40 มีอายุระหว่าง 20 ถึง 30 ปี รองลงมาหรือประมาณร้อยละ 30 เป็นผู้มีอายุระหว่าง 31 ถึง 40 ปี มีสถานภาพส่วนบุคคลที่สมรสแล้วและกลุ่มตัวอย่างมากกว่าครึ่งหนึ่งหรือประมาณร้อยละ 64 เป็นผู้ที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่า สำหรับระยะเวลาการทำงานในองค์กรนั้น พบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่หรือประมาณร้อยละ 34 เป็นผู้มีอายุการทำงานระหว่าง 6 ถึง 10 ปี รองลงมาหรือประมาณร้อยละ 30 เป็นผู้มีอายุการทำงานไม่เกิน 5 ปี และมีกลุ่มตัวอย่างที่ทำงานนานที่สุดคือมากกว่า 15 ปีขึ้นไป อยู่ประมาณร้อยละ 15

#### การพิจารณาตามเพศของกลุ่มตัวอย่าง

สามารถแบ่งกลุ่มตัวอย่างออกเป็นเพศหญิงและเพศชายจำนวนเท่าๆกันคือเพศละ 200 คน โดยที่กลุ่มตัวอย่างเพศหญิงเกือบครึ่งหนึ่งหรือร้อยละ 48.5 มีอายุระหว่าง 20 ถึง 30 ปี รองลงมาประมาณร้อยละ 24 มีอายุระหว่าง 31 ถึง 40 ปี ซึ่งสลับกับกลุ่มตัวอย่างเพศชายส่วนใหญ่หรือร้อยละ 34 มีอายุระหว่าง 31 ถึง 40 ปี รองลงมาประมาณร้อยละ 32 มีอายุระหว่าง 20 ถึง 30 ปี กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ทั้งสองเพศมีสถานภาพส่วนบุคคลที่สมรสแล้วและมีการศึกษาในระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่า สำหรับระยะเวลาการทำงานนั้นกลุ่มตัวอย่างเพศหญิงส่วนใหญ่หรือร้อยละ 39 มีอายุการทำงานในองค์กรระหว่าง 6 ถึง 10 ปี และเป็นที่น่าสังเกตว่ากลุ่มตัวอย่างเพศหญิงมีอายุการทำงานนานกว่ากลุ่มตัวอย่างเพศชายซึ่งมีอายุการทำงานกระจายระหว่าง 2 กลุ่มคือร้อยละ 29.5 มีอายุการทำงานในองค์กรไม่เกิน 5 ปี และร้อยละ 29 มีอายุการทำงานในองค์กรระหว่าง 6 ถึง 10 ปี

#### การพิจารณาตามสถานภาพการทำงานของกลุ่มตัวอย่าง

สามารถแบ่งสถานภาพการทำงานของกลุ่มตัวอย่างออกได้เป็นผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา กลุ่มละ 200 คน โดยที่ทั้งกลุ่มผู้บังคับบัญชาหรือร้อยละ 48 และกลุ่มผู้บังคับบัญชาหรือร้อยละ 32.5 มีอายุระหว่าง 20 ถึง 30 ปี เป็นส่วนใหญ่ ซึ่งเป็นที่น่าสังเกตว่าในจำนวนคนหนุ่มสาวที่อยู่ในวัยสร้างหลักฐานนี้มีจำนวนผู้บังคับบัญชาเพศหญิงมากกว่าผู้บังคับบัญชาเพศชายถึง 3 เท่า ผู้ใต้บังคับบัญชาครึ่งหนึ่งหรือร้อยละ 50.5 เป็นผู้มีสถานภาพส่วนบุคคลที่ยังเป็นโสด ขณะที่ผู้บังคับบัญชามากกว่าครึ่งหนึ่งหรือร้อยละ 59.5 มีสถานภาพส่วนบุคคลที่สมรสแล้ว กลุ่มตัวอย่างมากกว่าครึ่งหนึ่งของทั้งสองสถานภาพมีระดับการศึกษาอยู่ในขั้นปริญญาตรี รองลงมาสำหรับกลุ่มผู้ใต้บังคับบัญชามีการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี โดยที่รองลงมาสำหรับกลุ่มผู้บังคับบัญชามีการศึกษากระจายทั้งในระดับต่ำกว่าปริญญาตรี (ร้อยละ 21) และระดับปริญญาโท (ร้อยละ 20.50) สำหรับระยะเวลาการทำงานในองค์กรนั้นกลุ่มผู้ใต้บังคับบัญชาเกือบครึ่งหนึ่งหรือร้อยละ 45 มีอายุการทำงานในองค์กรไม่เกิน 5 ปี รองลงมาหรือประมาณร้อยละ 34.5 มีอายุการทำงานในองค์กรระหว่าง 6 ถึง 10 ปี ขณะที่กลุ่ม



ผู้บังคับบัญชาส่วนใหญ่หรือร้อยละ 33.5 มีอายุการทำงานในองค์กรระหว่าง 6 ถึง 10 ปี รองลงมาหรือประมาณร้อยละ 28.5 มีอายุการทำงานนานกว่า 15 ปีขึ้นไป

**ตอนที่ 2** ผลการวิเคราะห์ข้อมูลลักษณะพฤติกรรม的开เผตนเองของกลุ่มตัวอย่าง

**❶** ปัญหานำในการวิจัยข้อที่ 1 ผู้หญิงและผู้ชายในองค์กรไทยมีลักษณะการเปิดเผตนเองแตกต่างกันหรือไม่ อย่างไร

สมมติฐานการวิจัยข้อที่ 1 ลักษณะการเปิดเผตนเองของผู้หญิงและผู้ชายในองค์กรไทยแตกต่างกัน ไปตามมิติการเปิดเผตนเองจำนวน 5 มิติ ได้แก่ เจตนาในการเปิดเผตนเอง ปริมาณการเปิดเผตนเอง ความซื่อสัตย์และจริงใจในการเปิดเผตนเอง โดยการใช้ t-test แบบ Independent Samples และลักษณะของเนื้อหาในการเปิดเผตนเอง โดยการหาค่าเฉลี่ย (mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation) ซึ่งจะนำเสนอในตารางที่ 2 ถึง ตารางที่ 6

### 1.1 มิติเจตนาในการเปิดเผตนเอง

ตารางที่ 2 เปรียบเทียบและแสดงค่าความแตกต่างระหว่างเจตนาในการเปิดเผตนเองของผู้หญิงและผู้ชายในองค์กรไทย

เจตนาในการเปิดเผตนเอง	ผู้หญิง (n=200)		ผู้ชาย (n=200)		t	P.
	$\bar{X}$	SD	$\bar{X}$	SD		
ทุกครั้งที่เปิดเผตนเองข้าพเจ้าจะต้องคิดว่าก่อนจะพูดเรื่องอะไรบ้าง	3.52	.83	3.63	.81	1.28	.202
บ่อยครั้งที่ข้าพเจ้าเปิดเผตนเองเป็นเพราะเหตุการณ์พาไป	2.88	.95	2.60	.85	3.15 *	.002
ข้าพเจ้ามักจะเปิดเผตนเองออกไปโดยไม่ทันยั้งคิด	3.82	.76	3.67	.86	1.91	.057
รวม	3.40	.56	3.30	.58	1.97 *	.050

\* ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ( $P \leq .05$ )

จากตารางที่ 2 พบว่า ผู้หญิงและผู้ชายมีเจตนาในการเปิดเผตนเองแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ( $\bar{X}$  ผู้หญิง = 3.40,  $\bar{X}$  ผู้ชาย = 3.30,  $t=1.97$ ,  $P=.050$ ) โดยที่กลุ่มตัวอย่างผู้หญิงรายงานว่ามักจะเปิดเผตนเองโดยไม่ทันยั้งคิด ( $\bar{X}$  ผู้หญิง = 3.82) ขณะที่กลุ่มตัวอย่างผู้ชายมักจะคิดเรื่องราวไว้ก่อนที่จะเปิดเผตนเองออกไป ( $\bar{X}$  ผู้ชาย = 3.63)

## 1.2 มิติปริมาณการเปิดเผยตนเอง

ตารางที่ 3 เปรียบเทียบและแสดงค่าความแตกต่างระหว่างปริมาณการเปิดเผยตนเองของผู้หญิงและผู้ชายในองค์กรไทย

ปริมาณการเปิดเผยตนเอง	ผู้หญิง (n=200)		ผู้ชาย (n=200)		t	P.
	$\bar{X}$	SD	$\bar{X}$	SD		
ถ้าไม่จำเป็นข้าพเจ้าไม่ชอบเปิดเผยเรื่อง ของตนเอง	2.42	.87	2.42	.85	.00	1.00
ข้าพเจ้าสามารถพูดคุยเปิดเผยตนเองได้ ทุกเรื่อง	2.70	.98	2.65	.96	.52	.606
ข้าพเจ้าจะเปิดเผยตนเองในบางเรื่อง เท่านั้น	2.05	.57	2.51	3.80	1.69	.091
ข้าพเจ้ามักจะพูดคุยลงในรายละเอียด เกี่ยวกับเรื่องที่เปิดเผย	3.11	.83	3.18	.92	.74	.459
ข้าพเจ้าไม่ชอบแสดงความคิดเห็นใน เรื่องใดๆ	3.78	.86	3.89	.86	1.36	.176
รวม	3.22	.39	3.21	.82	.11	.913

\* ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ( $P \leq .05$ )

จากตารางที่ 3 พบว่าผู้หญิงและผู้ชายมีปริมาณการเปิดเผยตนเองที่ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยที่กลุ่มตัวอย่างทั้งสองเพศรายงานว่าไม่ชอบแสดงความคิดเห็นในเรื่องใดๆ ( $\bar{X}$  ผู้หญิง = 3.78 และ  $\bar{X}$  ผู้ชาย = 3.89)

สถาบันวิทยบริการ  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

### 1.3 มิติความซื่อสัตย์และจริงใจในการเปิดเผยตนเอง

ตารางที่ 4 เปรียบเทียบและแสดงค่าความแตกต่างระหว่างความซื่อสัตย์และจริงใจในการเปิดเผยตนเองของผู้หญิงและผู้ชายในองค์กรไทย

ความซื่อสัตย์และจริงใจ ในการเปิดเผยตนเอง	ผู้หญิง (n=200)		ผู้ชาย (n=200)		t	P.
	$\bar{X}$	SD	$\bar{X}$	SD		
ข้าพเจ้าไม่ชอบพูดจาอ้อมค้อม	3.76	.80	3.78	.90	.23	.814
ข้าพเจ้าชอบแสดงความคิดเห็นอย่างตรงไปตรงมา	3.80	.71	3.83	.69	.28	.776
บ่อยครั้งที่ข้าพเจ้าต้องปรุ้งแต่งคำพูดบ้างเพื่อให้ฟังแล้วดี	3.44	.95	3.39	.94	.47	.636
ข้าพเจ้าจำเป็นต้องบิดเบือนคำพูดบ้างเพื่อไม่ให้ผู้ฟังรู้สึกเสียใจ	2.43	.87	2.25	.81	2.21 *	.028
ข้าพเจ้าจะเปิดเผยเรื่องหนึ่ง ๆ ออกไปทั้งหมดโดยไม่ปิดบังแต่ส่วนใด	2.17	.85	2.38	.82	2.45 *	.015
รวม	3.09	.38	3.15	.36	1.65	.100

\* ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ( $P \leq .05$ )

จากตารางที่ 4 พบว่า ผู้หญิงและผู้ชายมีความซื่อสัตย์และจริงใจในการเปิดเผยตนเองไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยที่กลุ่มตัวอย่างทั้งสองเพศรายงานว่าจะไม่ชอบพูดจาอ้อมค้อม ( $\bar{X}$  ผู้หญิง = 3.76 และ  $\bar{X}$  ผู้ชาย = 3.78) และแสดงความคิดเห็นอย่างตรงไปตรงมา ( $\bar{X}$  ผู้หญิง = 3.80 และ  $\bar{X}$  ผู้ชาย = 3.83)

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย



ตารางที่ 4.1 เปรียบเทียบและแสดงค่าความแตกต่างระหว่างลักษณะของ  
คู่ปฏิสัมพันธ์ที่ผู้เปิดเผยตนเองรู้สึกจริงใจที่จะเปิดเผยตนเองด้วย

ลักษณะของคู่ปฏิสัมพันธ์ที่ทำให้ เปิดเผยตนเองอย่างจริงใจ	ผู้หญิง (n=200)		ผู้ชาย (n=200)		t	P.
	$\bar{X}$	SD	$\bar{X}$	SD		
ข้าพเจ้าจะเปิดเผยตนเองกับผู้ที่มิ ทางพื้นฐานคล้ายคลึงกัน	2.91	.94	2.85	.95	.69	.491
ข้าพเจ้าจะเปิดเผยเรื่องราวต่างๆกับ คนที่ยอมเปิดเผยเรื่องราวของเขา ให้ข้าพเจ้าฟังด้วย	2.93	.98	3.13	1.64	1.48	.139
ข้าพเจ้าจะเปิดเผยเรื่องต่างๆกับคนที่ มีรสนิยม ความชอบคล้ายคลึงกัน	3.61	.92	3.41	1.02	2.00 *	.047

\* ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ( $P \leq .05$ )

ลักษณะของคู่ปฏิสัมพันธ์มีส่วนผลักดันให้เกิดความซื่อสัตย์และจริงใจในการเปิดเผยตนเอง ดังผลการวิเคราะห์จากตารางที่ 4.1 พบว่า ผู้หญิงและผู้ชายมีความจริงใจในการเปิดเผยตนเองกับคู่ปฏิสัมพันธ์ในลักษณะแตกต่างกัน กล่าวคือ กลุ่มตัวอย่างผู้หญิงรายงานว่าชอบเปิดเผยตนเองกับคู่ปฏิสัมพันธ์ที่มีรสนิยม ความชอบคล้ายคลึงกัน ( $\bar{X}$  ผู้หญิง = 3.61) ขณะที่ผลการวิเคราะห์ลักษณะของคู่ปฏิสัมพันธ์ที่กลุ่มตัวอย่างผู้ชายจะเปิดเผยตนเองด้วยนั้นได้ผลยังไม่ชัดเจนแต่ก็มีแนวโน้มที่จะชอบคู่ปฏิสัมพันธ์ที่มีรสนิยมความชอบคล้ายคลึงกัน ( $\bar{X}$  ผู้หญิง = 3.41)

สถาบันวิทยบริการ  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย



#### 1.4 มิติลักษณะของเนื้อหาในการเปิดเผยตนเอง

ตารางที่ 5 เปรียบเทียบและแสดงค่าความแตกต่างระหว่างลักษณะของเนื้อหาในการเปิดเผยตนเองของผู้หญิงและผู้ชายในองค์กรไทย

ลักษณะของเนื้อหาในการเปิดเผยตนเอง	ผู้หญิง		ผู้ชาย	
	$\bar{X}$	SD	$\bar{X}$	SD
ข้าพเจ้าไม่ชอบแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับเรื่องงาน	2.36	.88	2.23	.87
ข้าพเจ้าชอบเปิดเผยตนเองในเรื่องงานมากกว่า เรื่องส่วนตัว	3.45	.86	3.46	.84
ข้าพเจ้าไม่ชอบเล่าเรื่องส่วนตัวให้ใครฟัง	3.23	.84	3.49	2.95
ข้าพเจ้าชอบพูดคุยเรื่องส่วนตัวมากกว่าเรื่องงาน	2.06	.78	1.91	.67
ข้าพเจ้าชอบเปิดเผยเรื่องเกี่ยวกับความสุขหรือความสมหวังให้ผู้อื่นฟัง	3.20	1.59	2.75	.87
ข้าพเจ้ามักจะระบายความทุกข์เกี่ยวกับเรื่องส่วนตัวให้ผู้อื่นฟัง	2.63	.88	2.61	.93
ข้าพเจ้าต้องการมีคนปรับทุกข์ด้วยในเวลาที่มึปัญหาเกี่ยวกับเรื่องงาน	3.86	.68	2.94	.37
ข้าพเจ้าชอบพูดคุยเกี่ยวกับความสำเร็จในการทำงาน	2.86	.94	3.63	.85

จากตารางที่ 5 พบว่ากลุ่มตัวอย่างทั้งเพศหญิงและเพศชายปฏิเสธข้อความที่ว่าไม่ชอบแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับเรื่องงาน ( $\bar{X}$  ผู้หญิง = 2.36 และ  $\bar{X}$  ผู้ชาย = 2.23) และปฏิเสธข้อความที่ว่าชอบพูดคุยเรื่องส่วนตัวมากกว่าเรื่องงาน ( $\bar{X}$  ผู้หญิง = 2.06 และ  $\bar{X}$  ผู้ชาย = 1.91) ดังนั้นจะเห็นได้ว่ากลุ่มตัวอย่างทั้งสองเพศอาจจะชอบเปิดเผยตนเองทั้งเรื่องงานและเรื่องส่วนตัว แต่จะพูดคุยเรื่องใดมากกว่ากันนั้นผลการวิเคราะห์ยังไม่ชัดเจน หากพิจารณาลงในรายละเอียดเกี่ยวกับประเด็นที่พูดคุยจะพบว่ากลุ่มตัวอย่างผู้หญิงชอบปรับทุกข์ในเวลาที่มึปัญหาเกี่ยวกับเรื่องงาน ( $\bar{X}$  = 3.86) ขณะที่กลุ่มตัวอย่างผู้ชายชอบพูดคุยเกี่ยวกับเรื่องความสำเร็จในการทำงาน ( $\bar{X}$  = 3.63)

๒ ปัญหำนำในการวิจัยข้อที่ 2 ปฏิสัมพันธ์ในการเปิดเผยตนเองของผู้หญิงและผู้ชายกับเพศเดียวกันและกับต่างเพศกันแตกต่างกันหรือไม่ อย่างไร

สมมติฐานการวิจัยข้อที่ 2 ผู้หญิงและผู้ชายมีปฏิสัมพันธ์ในการเปิดเผยตนเองกับเพศเดียวกันมากกว่ากับต่างเพศกัน โดยการใช้ t-test แบบ Dependent Samples ซึ่งจะนำเสนอในตารางที่ 6

ตารางที่ 6 เปรียบเทียบและแสดงค่าความแตกต่างระหว่างปริมาณการเปิดเผยตนเองของผู้หญิงและผู้ชายเมื่อมีปฏิสัมพันธ์กับเพศเดียวกันและกับต่างเพศกัน

ปริมาณการเปิดเผยตนเอง	ผู้หญิง (n=200)				t	p	ผู้ชาย(n=200)				t	P.
	เมื่อมีปฏิสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานเพศเดียวกัน		เมื่อมีปฏิสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานต่างเพศเดียวกัน				เมื่อมีปฏิสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานเพศเดียวกัน		เมื่อมีปฏิสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานต่างเพศเดียวกัน			
	$\bar{X}$	SD	$\bar{X}$	SD			$\bar{X}$	SD	$\bar{X}$	SD		
ถ้าไม่จำเป็นข้าพเจ้าไม่ชอบเปิดเผยเรื่องของตนเอง	3.58	.87	3.61	.80	1.07	.287	3.53	.87	3.57	.87	.90	.371
ข้าพเจ้าสามารถพูดคุยเปิดเผยตนเองได้ทุกเรื่อง	2.78	1.02	2.63	.98	4.02 *	.000	2.62	.96	2.57	.98	1.48	.139
ข้าพเจ้าจะเปิดเผยตนเองในบางเรื่องเท่านั้น	2.10	.63	2.33	.61	1.11	.268	2.26	.79	2.28	.75	1.07	.286
ข้าพเจ้ามักจะพูดคุยลงในรายละเอียดเกี่ยวกับเรื่องที่เปิดเผย	3.12	.83	3.05	.83	1.53	.128	3.18	.92	3.10	.90	2.08 *	.039
ข้าพเจ้าไม่ชอบแสดงความคิดเห็นในเรื่องใดๆ	3.89	.76	3.90	.78	.15	.882	3.78	.86	3.91	.77	3.04 *	.003
รวม	3.14	.68	3.06	.35	1.84	.067	3.08	.38	3.07	.37	.63	.528

\* ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ( $P \leq .05$ )

จากตารางที่ 6 กลุ่มตัวอย่างรายงานปริมาณการเปิดเผยตนเองเมื่อมีปฏิสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานเพศเดียวกันและต่างเพศกันไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ กล่าวคือ ทั้งผู้หญิงและผู้ชายไม่ชอบพูดคุยเปิดเผยตนเองและแสดงความคิดเห็นในเรื่องใดๆกับเพศเดียวกันและกับต่างเพศกัน

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย



ตารางที่ 6.1 เปรียบเทียบและแสดงค่าความแตกต่างระหว่างการเปิดเผยตนเองของสมาชิกองค์กรหญิงและสมาชิกองค์กรชายเมื่อมีปฏิสัมพันธ์กับเพศเดียวกันและกับต่างเพศกันในมิติต่างๆ

ลักษณะการเปิดเผยตนเอง	ผู้หญิง (n=200)				t	P	ผู้ชาย (n=200)				t	P.
	เมื่อมีปฏิสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานเพศเดียวกัน		เมื่อมีปฏิสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานต่างเพศเดียวกัน				เมื่อมีปฏิสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานเพศเดียวกัน		เมื่อมีปฏิสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานต่างเพศเดียวกัน			
	$\bar{X}$	SD	$\bar{X}$	SD			$\bar{X}$	SD	$\bar{X}$	SD		
<b>มติเจตนาในการเปิดเผยตนเอง</b>												
ทุกครั้งที่จะเปิดเผยตนเองข้าพเจ้าจะต้องคิดไว้ก่อนว่าจะพูดเรื่องอะไรบ้าง	3.63	.79	3.66	.82	1.12	.263	3.54	2.25	3.69	.90	.98	.326
บ่อยครั้งที่ข้าพเจ้าเปิดเผยตนเองเป็นเพราะเหตุการณ์พาไป	2.69	.81	3.18	.86	4.28 *	.000	3.03	.93	2.91	.92	.91	.363
ข้าพเจ้ามักจะเปิดเผยตนเองออกไปโดยไม่ทันยั้งคิด	3.71	.60	3.69	.76	.77	.550	3.78	.77	3.76	.82	.73	.467
รวม	3.35	.54	3.50	.46	3.96 *	.000	3.46	.89	3.44	.49	.77	.290
<b>ความซื่อสัตย์และจริงใจในการเปิดเผยตนเอง</b>												
ข้าพเจ้าไม่ชอบพูดจาอ้อมค้อม	3.82	.84	3.74	.84	2.98 *	.003	3.74	.83	3.68	.83	1.86	.064
ข้าพเจ้าชอบแสดงความคิดเห็นอย่างตรงไปตรงมา	3.86	.67	3.80	.73	2.88 *	.004	3.85	.71	3.80	.71	1.32	.190
บ่อยครั้งที่ข้าพเจ้าต้องปรุงแต่งคำพูดบ้างเพื่อให้ฟังแล้วดี	3.66	2.97	3.41	.99	1.24	.216	3.42	.93	3.43	.93	.88	.166
ข้าพเจ้าจำเป็นต้องบิดเบือนคำพูดบ้างเพื่อไม่ให้ผู้ฟังรู้สึกเสียใจ	3.72	.83	3.64	.82	2.63 *	.009	3.56	.85	3.59	.82	.90	.370
ข้าพเจ้าจะเปิดเผยเรื่องหนึ่งๆ ออกไปทั้งหมดโดยไม่ปิดบังแต่ส่วนใด	2.32	.96	2.20	.92	2.56 *	.011	2.45	.83	2.34	.85	4.16 *	.000
รวม	3.48	.67	3.37	.41	2.44 *	.016	3.41	.41	3.37	.42	2.70 *	.007



ตารางที่ 6.1 (ต่อ)

ลักษณะการเปิดเผยตนเอง	ผู้หญิง (n=200)				t	P	ผู้ชาย (n=200)				t	P.
	เมื่อมีปฏิสัมพันธ์ กับผู้ร่วมงาน เพศเดียวกัน		เมื่อมีปฏิสัมพันธ์ กับผู้ร่วมงาน ต่างเพศเดียวกัน				เมื่อมีปฏิสัมพันธ์ กับผู้ร่วมงาน เพศเดียวกัน		เมื่อมีปฏิสัมพันธ์ กับผู้ร่วมงาน ต่างเพศเดียวกัน			
	$\bar{X}$	SD	$\bar{X}$	SD			$\bar{X}$	SD	$\bar{X}$	SD		
<b>ลักษณะของคู่ปฏิสัมพันธ์</b>												
ข้าพเจ้าจะเปิดเผยตนเองกับผู้ที่มิมีลักษณะพื้นฐานคล้ายคลึงกัน	2.93	.91	2.76	.84	.66	.507	3.05	2.27	2.83	.91	.85	.397
ข้าพเจ้าจะเปิดเผยเรื่องราวต่าง ๆ กับคนที่ยอมเปิดเผยเรื่องราวของเขาให้ข้าพเจ้าฟังด้วย	2.87	1.00	2.62	.93	1.46	.142	3.02	.98	2.90	.94	2.89 *	.000
ข้าพเจ้าจะเปิดเผยเรื่องต่าง ๆ กับคนที่มีรสนิยมความชอบคล้ายคลึงกัน	3.45	.94	3.08	.91	.95 *	.050	3.45	.93	3.19	.97	1.16	.243
รวม	3.08	.67	2.82	.64	1.09	.271	3.17	1.00	2.97	.75	2.12 *	.030
<b>ลักษณะของเนื้อหาในการเปิดเผยตนเอง</b>												
ข้าพเจ้าไม่ชอบแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับเรื่องงาน	2.40	.90	2.31	.94	2.70 *	.008	2.24	.85	2.29	.87	1.72	.086
ข้าพเจ้าชอบเปิดเผยตนเองในเรื่องงานมากกว่าเรื่องส่วนตัว	3.46	.84	3.42	.83	2.33 *	.021	3.49	.85	3.44	.87	2.53 *	.012
ข้าพเจ้าไม่ชอบเล่าเรื่องส่วนตัวให้ใครฟัง	3.16	.87	3.21	.88	1.48	.139	3.27	.93	3.35	.91	2.93 *	.004
ข้าพเจ้าชอบพูดคุยเรื่องส่วนตัวมากกว่าเรื่องงาน	2.00	.80	1.99	.78	.54	.591	1.99	.87	1.95	.84	1.12	.265

\* ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่.05 ( $P \leq .05$ )

ตารางที่ 6.1 (ต่อ)

ลักษณะการเปิดเผยตนเอง	ผู้หญิง (n=200)				t	p	ผู้ชาย(n=200)				t	P.
	เมื่อมีปฏิสัมพันธ์ กับผู้ร่วมงาน เพศเดียวกัน		เมื่อมีปฏิสัมพันธ์ กับผู้ร่วมงาน ต่างเพศเดียวกัน				เมื่อมีปฏิสัมพันธ์ กับผู้ร่วมงาน เพศเดียวกัน		เมื่อมีปฏิสัมพันธ์ กับผู้ร่วมงาน ต่างเพศเดียวกัน			
	$\bar{X}$	SD	$\bar{X}$	SD			$\bar{X}$	SD	$\bar{X}$	SD		
<b>เนื้อหาของเรื่องที่ดี-ไม่ดีในการเปิดเผยตนเอง</b>												
ข้าพเจ้าชอบเปิดเผยเรื่องเกี่ยวกับความสุขหรือ ความสมหวังให้ผู้อื่นฟัง	3.05	.81	3.02	.81	1.06	.290	2.82	.87	2.84	.88	.84	.399
ข้าพเจ้ามักระบายความทุกข์เกี่ยวกับเรื่องส่วนตัว ให้ผู้อื่นฟัง	2.67	.85	2.51	.84	3.41 *	.001	2.58	1.01	2.43	.94	3.82 *	.000
ข้าพเจ้าต้องการมีคนปรับทุกข์ด้วยในเวลาที่มี ปัญหาเกี่ยวกับเรื่องงาน	3.91	.67	3.62	.77	4.10 *	.000	3.59	.87	3.43	.89	4.34 *	.000
ข้าพเจ้าชอบพูดคุยเกี่ยวกับความสำเร็จใน การทำงาน	2.84	.90	2.78	.89	2.06 *	.041	2.95	.85	2.89	.86	2.71 *	.007

\* ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ( $P \leq .05$ )

สถาบันวิทยบริการ  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

จากตารางที่ 6 ที่แสดงปฏิสัมพันธ์การเปิดเผยตนเองของผู้หญิงและผู้ชายในมิติปริมาณการเปิดเผยตนเองนั้น ผู้วิจัยมีความสนใจเพิ่มเติมที่จะค้นหาปฏิสัมพันธ์การเปิดเผยตนเองในมิติอื่นๆ ได้แก่ เจตนาในการเปิดเผยตนเอง ความซื่อสัตย์และจริงใจในการเปิดเผยตนเอง ลักษณะของเนื้อหาในการเปิดเผยตนเอง ดังผลการวิเคราะห์ในตารางที่ 6.1 ดังนี้

**มิติเกี่ยวกับเจตนาในการเปิดเผยตนเอง** พบว่าผู้หญิงมีเจตนาในการเปิดเผยตนเองกับคู่ปฏิสัมพันธ์เพศเดียวกันและต่างเพศกันแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 ขณะที่ไม่พบค่าความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญกับเจตนาในการเปิดเผยตนเองของผู้ชาย กล่าวคือกลุ่มตัวอย่างทั้งสองเพศมักจะคิดเรื่องราวไว้ก่อนที่จะมีปฏิสัมพันธ์กับต่างเพศมากกว่ากับเพศเดียวกัน ( $\bar{X}$  ผู้หญิง กับเพศเดียวกัน = 3.63 และกับต่างเพศกัน = 3.66 และ  $\bar{X}$  ผู้ชาย กับเพศเดียวกัน = 3.54 และกับต่างเพศกัน = 3.69) และจะเปิดเผยตนเองออกไปโดยไม่ทันยังคิดกับเพศเดียวกันมากกว่ากับต่างเพศกัน ( $\bar{X}$  ผู้หญิง กับเพศเดียวกัน = 3.71 และ กับต่างเพศกัน = 3.69 และ  $\bar{X}$  ผู้ชาย กับเพศเดียวกัน = 3.78 และ กับต่างเพศกัน = 3.76)

**มิติเกี่ยวกับความซื่อสัตย์และจริงใจในการเปิดเผยตนเอง** พบว่า โดยทั่วไปแล้ว ผู้หญิงและผู้ชายมีความซื่อสัตย์และจริงใจในการเปิดเผยตนเองกับคู่ปฏิสัมพันธ์เพศเดียวกันและต่างเพศกันแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 กล่าวคือทั้งสองเพศชอบพูดคุยแสดงความคิดเห็นอย่างตรงไปตรงมากับคู่ปฏิสัมพันธ์เพศเดียวกันมากกว่ากับต่างเพศกัน

**มิติเกี่ยวกับลักษณะของเนื้อหาในการเปิดเผยตนเอง** พบว่ากลุ่มตัวอย่างทั้งสองเพศมีการเปิดเผยตนเองทั้งในเรื่องงานและเรื่องส่วนตัวและมักจะปรับทุกข์กับเพศเดียวกันมากกว่ากับต่างเพศกัน โดยเฉพาะอย่างยิ่ง กลุ่มตัวอย่างผู้หญิงต้องการคู่ปฏิสัมพันธ์เพศเดียวกันปรับทุกข์ด้วยในเวลาที่มีปัญหาเกี่ยวกับเรื่องงาน ( $\bar{X}$ =3.91)

สถาบันวิจัยบริการ  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย



๓ **ปัญหานำในการวิจัยข้อที่ 3** ผู้หญิงและผู้ชายมีวัตถุประสงค์ของการเปิดเผยตนเองแตกต่างกันหรือไม่ อย่างไร

**ตารางที่ 7** เปรียบเทียบและแสดงค่าเฉลี่ยความแตกต่างระหว่างวัตถุประสงค์ของการเปิดเผยตนเองของผู้หญิงและผู้ชาย

วัตถุประสงค์ของการเปิดเผยตนเอง	ผู้หญิง (n=200)		ผู้ชาย (n=200)	
	$\bar{X}$	SD	$\bar{X}$	SD
การที่ข้าพเจ้าพูดคุยเปิดเผยตนเองมีผลทำให้มีคนรู้จักข้าพเจ้ามากขึ้น	2.74	.89	2.89	.94
ข้าพเจ้าชอบเปิดเผยตนเองเรื่องราวของตนเองเพราะคิดว่าจะเป็นประโยชน์ต่อการทำงาน	2.82	.94	2.92	.88
ข้าพเจ้าชอบเปิดเผยเรื่องของตนเองเพื่อสร้างความสนิทสนมคุ้นเคย	2.68	.99	2.80	.97

จากตารางที่ 7 พบว่ากลุ่มตัวอย่างทั้งสองเพศรายงานวัตถุประสงค์ของการเปิดเผยตนเองไม่ชัดเจน กล่าวคือ ผู้ตอบแสดงความไม่แน่ใจในวัตถุประสงค์ของการเปิดเผยตนเอง

สถาบันวิทยบริการ  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

④ ปัญหานำในการวิจัยข้อที่ 4 ผลในเชิงการสื่อสารที่เกิดขึ้นจากการเปิดเผยตนเองเป็นไปในทิศทางใดบ้าง

ตารางที่ 8 เปรียบเทียบและแสดงค่าเฉลี่ยทิศทางของผลจากการเปิดเผยตนเองของสมาชิกองค์กร

ทิศทางของผลจากการเปิดเผยตนเอง	สมาชิกองค์กร (n=400)	
	$\bar{X}$	SD
ผลในทางบวก(ผลจากการเปิดเผยตนเองมีส่วนทำให้การทำงานของข้าพเจ้านำไปอย่างราบรื่น และทำให้รู้สึกผ่อนคลายสบายใจ)	3.18	.67
ผลในทางลบ (ข้าพเจ้ามักจะระมัดระวังในการเปิดเผยตนเองเพราะเกรงว่าถ้ามีผู้รู้เรื่องมากจะกลายเป็นผลเสียแก่ข้าพเจ้า)	3.49	.88

จากตารางที่ 8 พบว่ากลุ่มตัวอย่างทั้งสองเพศแสดงความไม่แน่ใจในผลจากการเปิดเผยตนเอง แต่อย่างไรก็ตาม ผู้ตอบแสดงแนวโน้มของทิศทางของผลจากการเปิดเผยตนเองเป็นไปทางลบมากกว่าทางบวก( $\bar{X}=3.49$ ) กล่าวคือกลุ่มตัวอย่างจะต้องระมัดระวังการเปิดเผยตนเองเพราะเกรงว่าถ้ามีผู้รู้เรื่องมากจะกลายเป็นผลเสียแก่ตนเอง

สถาบันวิทยบริการ  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

๕ ปัญหาหน้าในการวิจัยข้อที่ 5 มีปัจจัยอะไรบ้างที่มีอิทธิพลต่อการเปิดเผยตนเองของสมาชิกองค์กรไทย

สมมติฐานการวิจัยข้อที่ 3 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเปิดเผยตนเองของสมาชิกองค์กรไทย ได้แก่ เพศ การเบี่ยงเบนทางเพศ และสถานภาพการทำงาน โดยการพยากรณ์ถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) เพื่อทดสอบว่าปัจจัยทั้งสามมีอิทธิพลต่อการเปิดเผยตนเองของสมาชิกหรือไม่ ซึ่งจะนำเสนอในตารางที่ 9

ตารางที่ 9 แสดงผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณเมื่อใช้ตัวแปรอิสระทั้งหมด 3 ตัว และใช้ปริมาณการเปิดเผยตนเองเป็นตัวแปรตาม

ตัวพยากรณ์	ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยในรูป		t	P
	คะแนนดิบ	คะแนนมาตรฐาน		
เพศ	-0.43201	-.095292	-1.936	.0536
เบี่ยงเบนทางเพศ	.015702	.034597	.702	.4830
สถานภาพการทำงาน	-.082760	-.182549	-3.705 *	.0002
ค่าคงที่	3.105416		138.908	.0000

$$R = .20769$$

$$R^2 = .04314$$

$$\text{Adjusted } R^2 = .03587$$

$$F = 5.93561 (P < .05)$$

ผลการวิเคราะห์จากตารางที่ 9 เมื่อใช้คะแนนปริมาณการเปิดเผยตนเองเป็นตัวแปรตาม พบว่า ตัวแปรอิสระทั้ง 3 ตัว ได้แก่ เพศ การเบี่ยงเบนทางเพศ และสถานภาพการทำงาน สามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของคะแนนการเปิดเผยตนเองได้ร้อยละ 4.31 โดยที่ สถานภาพการทำงานสามารถอธิบายปริมาณการเปิดเผยตนเองได้ดีที่สุดและเป็นตัวแปรเพียงตัวเดียวที่แสดงค่าความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สำหรับ เพศ และการเบี่ยงเบนทางเพศ ไม่สามารถอธิบายปริมาณการเปิดเผยตนเองได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ( $P=.0536$  และ .4830 ตามลำดับ)



### สมมติฐานข้อที่ 3.1.1 เพศ และ การเบี่ยงเบนทางเพศ

สมาชิกองค์กรหญิงและสมาชิกองค์กรที่มีลักษณะเบี่ยงเบนทางเพศเป็นหญิงเปิดเผยตนเองมากกว่าสมาชิกองค์กรชายและสมาชิกองค์กรที่มีลักษณะเบี่ยงเบนทางเพศเป็นชาย ด้วยการคำนวณคะแนนมัธยฐาน (median) จากแบบสอบถามตอนที่ 3 “มารู้จักตัวเองกันเถอะ” เพื่อแบ่งกลุ่มตัวอย่างออกสี่กลุ่มคือ เพศหญิง เพศชาย ที่เบี่ยงเบนทางเพศเป็นหญิง และที่เบี่ยงเบนทางเพศเป็นชาย ซึ่งจะนำเสนอในตารางที่ 10 จากนั้น จึงทดสอบสมมติฐานโดยใช้ ANOVA เพื่อหาค่าความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยลักษณะการเปิดเผยตนเองของสมาชิกองค์กรทั้งสี่กลุ่มเป็นรายคู่ด้วยวิธีการของ Scheffe ซึ่งจะนำเสนอในตารางที่ 10.1

ตารางที่ 10 แสดงจำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างที่เป็นเพศหญิง เพศชาย และ เพศที่เบี่ยงเบน

เพศ	จำนวน	ร้อยละ
หญิง	105	26.25
ชาย	104	26.00
ชายที่เบี่ยงเบนทางเพศเป็นหญิง	95	23.75
หญิงที่เบี่ยงเบนทางเพศเป็นชาย	96	24.00
รวม	400	100.00

จากตารางที่ 10 พบว่าในจำนวนกลุ่มตัวอย่าง 400 คนที่เป็นสมาชิกองค์กรไทยนั้นมีคุณลักษณะทางเพศในสัดส่วนที่ค่อนข้างกระจาย คือ มีทั้งลักษณะความเป็นเพศหญิง เพศชาย ที่เบี่ยงเบนทางเพศเป็นหญิงและที่เบี่ยงเบนทางเพศเป็นชาย โดยที่ปริมาณครึ่งหนึ่งของกลุ่มตัวอย่างทั้งหมดเป็นผู้ที่มีลักษณะเป็นเพศหญิง-ชายทั่วไป ในขณะที่ส่วนที่เหลืออีกเกือบครึ่งหนึ่งเช่นกันที่มีลักษณะเบี่ยงเบนทางเพศ แบ่งเป็นชายที่เบี่ยงเบนทางเพศเป็นหญิง และหญิงที่เบี่ยงเบนทางเพศเป็นชายจำนวนใกล้เคียงกัน

**ตารางที่ 10.1** เปรียบเทียบและแสดงค่าความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยปริมาณการเปิดเผยตนเองของสมาชิกองค์กรหญิง สมาชิกองค์กรชาย สมาชิกองค์กรที่เบี่ยงเบนทางเพศเป็นหญิง และสมาชิกองค์กรที่เบี่ยงเบนทางเพศเป็นชาย

• ปริมาณการเปิดเผยตนเอง

เพศ	จำนวน	$\bar{X}$	SD	F	P.
หญิง	105	3.27	.39		
ชาย	104	3.21	1.06		
ชายที่เบี่ยงเบนทางเพศเป็นหญิง	95	3.22	.40		
หญิงที่เบี่ยงเบนทางเพศเป็นชาย	96	3.15	.39		
รวม	400	3.21	.64	.58	.631

\* ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ( $P \leq .05$ )

เมื่อจัดกลุ่มตัวอย่างตามลักษณะทางเพศออกเป็นเพศหญิง เพศชาย ชายที่เบี่ยงเบนทางเพศเป็นหญิง และหญิงที่เบี่ยงเบนทางเพศเป็นชายนั้น จากตารางที่ 10.1 พบว่าปริมาณการเปิดเผยตนเองของกลุ่มตัวอย่างทั้งสี่กลุ่มแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ โดยที่ผลการวิเคราะห์ยืนยันการพยากรณ์ถดถอยพหุคูณในสมมติฐานการวิจัยข้อที่ 3 ตามตารางที่ 9 กล่าวคือ เพศ และการเบี่ยงเบนทางเพศไม่สามารถอธิบายปริมาณการเปิดเผยตนเองได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

สถาบันวิทยบริการ  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

### สมมติฐานข้อที่ 3.2.1 สถานภาพของความสัมพันธ์ในการทำงาน

ผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชาเปิดเผยตนเองแตกต่างกัน โดยที่ ผู้บังคับบัญชาไม่เปิดเผยตนเองกับผู้ใต้บังคับบัญชา ขณะที่ผู้ใต้บังคับบัญชาเปิดเผยตนเองกับผู้บังคับบัญชา โดยการใช้ t-test แบบ Independent Samples เพื่อทดสอบความแตกต่างระหว่างปฏิสัมพันธ์การเปิดเผยตนเองของสมาชิกองค์กรในสถานภาพที่เป็นผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา ซึ่งจะนำเสนอในตารางที่ 11

**ตารางที่ 11** เปรียบเทียบและแสดงค่าความแตกต่างระหว่างปริมาณการเปิดเผยตนเองของสมาชิกองค์กรกับคู่ปฏิสัมพันธ์ที่มีสถานภาพต่างกัน

ปริมาณการเปิดเผยตนเอง	ผู้บังคับบัญชา เมื่อมีปฏิสัมพันธ์กับ ผู้ใต้บังคับบัญชา (n=200)		ผู้ใต้บังคับบัญชา เมื่อมีปฏิสัมพันธ์กับ ผู้บังคับบัญชา (n=200)		t	P.
	$\bar{X}$	SD	$\bar{X}$	SD		
ถ้าไม่จำเป็นข้าพเจ้าไม่ชอบเปิดเผย เรื่องของตนเอง	3.68	.77	3.62	.83	.72	.473
ข้าพเจ้าสามารถพูดคุยเปิดเผยตนเอง ได้ทุก ๆ เรื่อง	2.75	.80	3.05	.89	3.59 *	.000
ข้าพเจ้าจะเปิดเผยตนเองในบางเรื่อง เท่านั้น	2.13	.66	2.26	.79	1.72	.086
ข้าพเจ้ามักจะพูดคุยลงในรายละเอียด เกี่ยวกับเรื่องที่เปิดเผย	3.04	.85	3.11	.88	.81	.412
ข้าพเจ้าไม่ชอบแสดงความคิดเห็นใน เรื่องใดๆ	3.08	.89	3.34	.21	1.06	.293
รวม	2.93	.79	3.07	.72	1.58	.252

\* ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ( $P \leq .05$ )

จากตารางที่ 11 พบว่าปฏิสัมพันธ์การเปิดเผยตนเองของผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชาแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ กล่าวคือถ้าไม่จำเป็นต่างฝ่ายต่างไม่ชอบเปิดเผยเรื่องของตนเอง ( $\bar{X}$  ผู้บังคับบัญชา = 3.68 และ  $\bar{X}$  ผู้ใต้บังคับบัญชา = 3.62)



**สมมติฐานข้อที่ 3.2.2** ผู้ได้บังคับบัญชาเปิดเผยตนเองกับผู้บังคับบัญชาเพศเดียวกันมากกว่าที่จะเปิดเผยตนเองกับผู้บังคับบัญชาต่างเพศกัน โดยการใช้ t-test แบบ Dependent Samples เพื่อทดสอบความแตกต่างระหว่างปฏิสัมพันธ์การเปิดเผยตนเองของผู้ได้บังคับบัญชากับผู้บังคับบัญชาเพศเดียวกันและต่างเพศกัน ซึ่งจะนำเสนอในตารางที่ 12

**ตารางที่ 12** เปรียบเทียบและแสดงค่าความแตกต่างระหว่างปฏิสัมพันธ์การเปิดเผยตนเองของผู้ได้บังคับบัญชา กับ ผู้บังคับบัญชาเพศเดียวกันและกับต่างเพศกัน

ปริมาณเปิดเผยตนเอง	ผู้ได้บังคับบัญชา (n=200)				t	P
	เมื่อมีปฏิสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาเพศเดียวกัน		เมื่อมีปฏิสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาต่างเพศกัน			
	$\bar{X}$	SD	$\bar{X}$	SD		
ถ้าไม่จำเป็นข้าพเจ้าไม่ชอบเปิดเผยเรื่องของตนเอง	3.62	.85	3.62	.86	.00	1.00
ข้าพเจ้าสามารถพูดคุยเปิดเผยตนเองได้ทุกเรื่อง	2.78	.83	2.72	.84	2.16 *	.032
ข้าพเจ้าจะเปิดเผยตนเองในบางเรื่องเท่านั้น	2.23	.81	2.29	.78	2.88 *	.004
ข้าพเจ้ามักจะพูดคุยลงในรายละเอียดเกี่ยวกับเรื่องที่เปิดเผย	3.14	.87	3.02	.85	.81	.413
ข้าพเจ้าไม่ชอบแสดงความคิดเห็นในเรื่องใดๆ	2.04	.78	2.45	2.25	2.43 *	.015
รวม	2.82	.83	2.76	1.1	1.65 *	.020

\* ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ( $P \leq .05$ )

จากตารางที่ 12 พบว่าปฏิสัมพันธ์การเปิดเผยตนเองของผู้ได้บังคับบัญชากับผู้บังคับบัญชาเพศเดียวกันและต่างเพศกันแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 กล่าวคือผู้ได้บังคับบัญชาจะเปิดเผยตนเองกับผู้บังคับบัญชาเพศเดียวกันมากกว่ากับผู้บังคับบัญชาต่างเพศกัน อย่างไรก็ตาม ถ้าไม่จำเป็นแล้วผู้ได้บังคับบัญชาก็ไม่ชอบเปิดเผยตนเองกับผู้บังคับบัญชาไม่ว่าจะเป็นเพศใด ( $\bar{X}$  กับเพศเดียวกัน และ  $\bar{X}$  กับต่างเพศกัน = 3.62)

**สมมติฐานข้อที่ 3.2.3** สมาชิกองค์กรเปิดเผยตนเองกับผู้ร่วมงานในระดับเดียวกันมากกว่าที่จะเปิดเผยตนเองกับผู้บังคับบัญชาหรือผู้ใต้บังคับบัญชา โดยการใช้ t-test แบบ Dependent Samples เพื่อทดสอบความแตกต่างระหว่างปฏิสัมพันธ์การเปิดเผยตนเองของสมาชิกกับสถานภาพของกลุ่มปฏิสัมพันธ์ ซึ่งจะนำเสนอในตารางที่ 13 (ปฏิสัมพันธ์การเปิดเผยตนเองของผู้บังคับบัญชา) และ 13.1 (ปฏิสัมพันธ์การเปิดเผยตนเองของผู้ใต้บังคับบัญชา) ตามลำดับ

**ตารางที่ 13** เปรียบเทียบและแสดงค่าความแตกต่างระหว่างปฏิสัมพันธ์การเปิดเผยตนเองของผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชาและกับผู้ร่วมงาน

ปริมาณการเปิดเผยตนเอง	ผู้บังคับบัญชา (n=200)				t	P.
	เมื่อมีปฏิสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา		เมื่อมีปฏิสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน			
	$\bar{X}$	SD	$\bar{X}$	SD		
ถ้าไม่จำเป็นข้าพเจ้าไม่ชอบเปิดเผยเรื่องของตนเอง	3.59	.86	2.99	.68	4.88 *	.000
ข้าพเจ้าสามารถพูดคุยเปิดเผยตนเองได้ทุกเรื่อง	2.28	.89	2.61	.99	3.94 *	.000
ข้าพเจ้าจะเปิดเผยตนเองในบางเรื่องเท่านั้น	2.51	.97	2.22	.69	3.93 *	.000
ข้าพเจ้ามักจะพูดคุยลงในรายละเอียดเกี่ยวกับเรื่องที่เปิดเผย	2.19	.68	3.11	.86	4.75 *	.000
ข้าพเจ้าไม่ชอบแสดงความคิดเห็นในเรื่องใดๆ	4.00	.79	3.09	.88	4.71 *	.000
รวม	2.61	.82	3.11	.85	4.44 *	.000

\* ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ( $P \leq .05$ )

จากตารางที่ 13 พบว่า ปฏิสัมพันธ์การเปิดเผยตนเองของผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชาและกับผู้ร่วมงานมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 กล่าวคือถ้าไม่จำเป็นแล้วผู้บังคับบัญชาไม่ชอบเปิดเผยเรื่องของตนเอง ( $\bar{X}=3.59$ ) และไม่ชอบแสดงความคิดเห็นในเรื่องใดๆ กับผู้ใต้บังคับบัญชา ( $\bar{X}=4.00$ ) ขณะที่ยังรู้สึกไม่แน่ใจที่จะเปิดเผยตนเอง ( $\bar{X}=2.99$ ) และแสดงความคิดเห็นกับผู้ร่วมงาน ( $\bar{X}=3.09$ )



ตารางที่ 13.1 เปรียบเทียบและแสดงค่าความแตกต่างระหว่างปฏิสัมพันธ์การเปิดเผยตนเองของผู้ได้บังคับบัญชากับผู้บังคับบัญชาและกับผู้ร่วมงาน

ปริมาณการเปิดเผยตนเอง	ผู้ได้บังคับบัญชา (n=200)				t	P.
	เมื่อมีปฏิสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา		เมื่อมีปฏิสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน			
	$\bar{X}$	SD	$\bar{X}$	SD		
ถ้าไม่จำเป็นข้าพเจ้าไม่ชอบเปิดเผยเรื่องของตนเอง	3.55	.75	3.09	.65	4.53 *	.000
ข้าพเจ้าสามารถพูดคุยเปิดเผยตนเองได้ทุกเรื่อง	2.36	.81	2.69	.92	4.23 *	.000
ข้าพเจ้าจะเปิดเผยตนเองในบางเรื่องเท่านั้น	2.61	.93	2.26	1.66	2.71 *	.000
ข้าพเจ้ามักจะพูดคุยลงในรายละเอียดเกี่ยวกับเรื่องที่เปิดเผย	2.11	.68	3.09	.83	2.27 *	.000
ข้าพเจ้าไม่ชอบแสดงความคิดเห็นในเรื่องใดๆ	3.76	.75	3.18	1.75	4.32 *	.000
รวม	2.67	.96	3.07	.98	3.61 *	.000

\* ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ( $P \leq .05$ )

จากตารางที่ 13.1 พบว่า ปฏิสัมพันธ์การเปิดเผยตนเองของผู้ได้บังคับบัญชากับผู้บังคับบัญชาและกับผู้ร่วมงานมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 กล่าวคือ ถ้าไม่จำเป็นแล้วผู้ได้บังคับบัญชาไม่ชอบเปิดเผยเรื่องของตนเอง ( $\bar{X}=3.55$ ) และไม่ชอบแสดงความคิดเห็นในเรื่องใดๆ กับผู้บังคับบัญชา ( $\bar{X}=3.09$ ) ขณะที่ยังรู้สึกไม่แน่ใจที่จะเปิดเผยตนเอง ( $\bar{X}=3.09$ ) และแสดงความคิดเห็นกับผู้ร่วมงาน ( $\bar{X}=3.18$ )

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย



**สมมติฐานข้อที่ 3.2.4** สมาชิกองค์กรเปิดเผยตนเองกับผู้ร่วมงานเพศเดียวกันมากกว่ากับผู้ร่วมงานต่างเพศกัน โดยการใช้ t-test แบบ Dependent Samples เพื่อทดสอบความแตกต่างระหว่างการเปิดเผยตนเองของสมาชิกองค์กรกับผู้ร่วมงานเพศเดียวกันและกับต่างเพศกัน ซึ่งจะนำเสนอในตารางที่ 14

**ตารางที่ 14** เปรียบเทียบและแสดงค่าความแตกต่างระหว่างปฏิสัมพันธ์การเปิดเผยตนเองของสมาชิกองค์กรกับผู้ร่วมงานเพศเดียวกันและกับต่างเพศกัน

ปริมาณการเปิดเผยตนเอง	สมาชิกองค์กร (n=400)				t	P
	เมื่อมีปฏิสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานเพศเดียวกัน		เมื่อมีปฏิสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานต่างเพศกัน			
	$\bar{X}$	SD	$\bar{X}$	SD		
ถ้าไม่จำเป็นข้าพเจ้าไม่ชอบเปิดเผยเรื่องของตนเอง	3.57	.85	3.57	.84	.00	1.00
ข้าพเจ้าสามารถพูดคุยเปิดเผยตนเองได้ทุกเรื่อง	2.69	.99	2.60	.98	4.03 *	.000
ข้าพเจ้าจะเปิดเผยตนเองในบางเรื่องเท่านั้น	2.17	.20	2.30	.72	1.20	.230
ข้าพเจ้ามักจะพูดคุยลงในรายละเอียดเกี่ยวกับเรื่องที่เปิดเผย	3.11	.87	3.09	.85	1.44	.150
ข้าพเจ้าไม่ชอบแสดงความคิดเห็นในเรื่องใดๆ	3.86	.81	3.90	.79	2.19 *	.029
รวม	3.11	.55	3.06	.36	2.56 *	.011

\* ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ( $P \leq .05$ )

จากตารางที่ 14 พบว่าสมาชิกองค์กรยังคงไม่ชอบเปิดเผยตนเองด้วยคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.57 แต่ในการเปิดเผยตนเองกับเพศเดียวกันและกับต่างเพศกันมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 กล่าวคือสมาชิกองค์กรจะเปิดเผยตนเองกับผู้ร่วมงานเพศเดียวกัน ( $\bar{X}=3.11$ ) มากกว่ากับต่างเพศกัน ( $\bar{X}=3.06$ )

### ตอนที่ 3   สรุปประเด็นสำคัญจากการสัมภาษณ์

ผลจากการสัมภาษณ์กลุ่มตัวอย่าง 20 คน จากองค์กรสิบแห่งที่ศึกษาสามารถสรุปประเด็นสำคัญได้ดังนี้

- ลักษณะการเปิดเผยตนเอง

คำถาม : จากการสังเกตและรวมถึงประสบการณ์การทำงานของท่าน ท่านคิดว่าผู้หญิงและผู้ชายมีลักษณะการพูดคุยเปิดเผยตนเองทั้งในเรื่องส่วนตัวและเรื่องงานแตกต่างกันหรือไม่ อย่างไร

กลุ่มตัวอย่างทั้งหมดแสดงความคิดเห็นในทิศทางเดียวกันว่า โดยภาพรวมแล้ว ผู้หญิงและผู้ชายไม่มีความแตกต่างกันในการพูดคุยและแสดงความคิดเห็นเปิดเผยตนเองเพราะทุกคนคือมนุษย์ที่มีเลือดเนื้อมีความรู้สึกสุข-ทุกข์ สมหวังหรือผิดหวังเช่นกัน การพูดคุยในลักษณะเปิดเผยตนเอง คือ วิธีการสื่อสารที่ทำให้คนที่มีความแตกต่างกันทั้งอายุ การศึกษา ความคิดเห็น สามารถเข้าใจซึ่งกันและกันและทำให้อยู่ร่วมกันในองค์กรได้ โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ในสภาพสังคมปัจจุบันที่เปิดโอกาสให้ผู้หญิงและผู้ชายแสดงความคิดเห็นเปิดเผยได้อย่างเต็มที่ ผู้หญิงสามารถพูดคุยแสดงบทบาทการทำงานได้ทัดเทียมกับผู้ชาย ขณะที่ผู้ชายเองก็สามารถเปิดเผยอารมณ์ ปลดปล่อยความรู้สึกที่แท้จริงออกมาเช่นกัน ดังนั้น พฤติกรรมการเปิดเผยตนเองของผู้ชายในมุมมองของผู้หญิงทำงานจึงเป็นเพศที่ชอบพูดคุยเปิดเผยตนเองไม่แตกต่างจากผู้หญิง ขณะที่พฤติกรรมการพูดคุยเปิดเผยตนเองของผู้หญิงในมุมมองของผู้ชายยังคงเป็นเพศที่ละเอียดอ่อน ซ้ำงพูด สนใจเสาะแสวงหาข้อมูลข่าวสารของบุคคลในองค์กร อย่างไรก็ตาม ทั้งสองเพศต่างไม่สามารถแสดงความคิดเห็นหรืออธิบายเจาะลึกในรายละเอียดและสาเหตุแห่งพฤติกรรมของเพศตรงข้ามได้ ผู้วิจัยจึงได้ให้กลุ่มตัวอย่างแสดงความคิดเห็นพร้อมอธิบายเหตุผลประกอบเกี่ยวกับลักษณะการเปิดเผยตนเองโดยแบ่งตามมิติการเปิดเผยตนเอง จำนวน 6 มิติ ตามลำดับดังนี้

## 1. เจตนาในการเปิดเผยตนเอง

กลุ่มตัวอย่างที่เป็นเพศหญิงอายุระหว่าง 28 ถึง 35 ปี ส่วนใหญ่มักพูดคุยเปิดเผยตนเองโดยไม่ได้พิจารณาหรือกำหนดหัวเรื่องไว้ก่อน โดยให้เหตุผลว่าเพราะเป็นคนร่าเริง แจ่มใส และช่างพูด จึงเปิดเผยตนเองออกไปเพราะต้องการพูดเพื่อสร้างความสนิทสนมความเป็นกันเอง กลุ่มตัวอย่างยังได้แสดงความคิดเห็นเพิ่มเติมว่าการพูดหรือแสดงความคิดเห็นโดยไม่พยายามกำหนดหัวข้อไว้ก่อนย่อมแสดงถึงความรู้สึกที่จริงใจมากกว่าเพราะคิดอย่างไรก็แสดงออกมาอย่างนั้น และจะมองผู้ที่กำหนดหรือตั้งหัวข้อไว้ในใจก่อนว่าเป็นนักวางแผนหรือหวังผลอย่างใดอย่างหนึ่งแน่นอน นอกจากนี้ ผู้วิจัยยังได้โอกาสสัมภาษณ์กลุ่มตัวอย่างเพศหญิงที่มีอายุตั้งแต่ 35 ปีขึ้นไป และพบข้อแตกต่างในประเด็นนี้กล่าวคือ กลุ่มตัวอย่างมักกำหนดหัวเรื่องก่อนที่จะพูดคุยเปิดเผยตนเอง โดยเฉพาะอย่างยิ่ง หากเป็นการพูดหรือแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับเรื่องงานก็จำเป็นต้องทบทวนหัวข้อสนทนาก่อนเปิดเผยตนเองทุกครั้ง

สำหรับกลุ่มตัวอย่างเพศชายนั้นไม่ว่าจะมีอายุเท่าไรก็ตามทุกคนกล่าวไปในทิศทางเดียวกันว่าต้องคิดหรือกำหนดเรื่องสนทนาไว้ก่อน จะไม่พูดหรือแสดงออกด้วยอารมณ์ความรู้สึก อย่างไรก็ตาม กลุ่มตัวอย่างยังพิจารณาถึงระดับความสัมพันธ์กับคู่ปฏิสัมพันธ์ด้วย กล่าวคือ ถ้าคู่ปฏิสัมพันธ์อยู่ในสถานภาพผู้ร่วมงานด้วยกันก็ไม่ต้องระวังประเด็นคำพูดมากนัก แต่ถ้าคู่ปฏิสัมพันธ์เป็นผู้บังคับบัญชาจะต้องพิจารณาหัวเรื่องกับลักษณะของผู้บังคับบัญชาประกอบกันว่าจะใจกว้างยอมรับความคิดเห็นมาก-น้อยเพียงใด

## 2. ปริมาณการเปิดเผยตนเอง

กลุ่มตัวอย่างเพศหญิงยอมรับว่าชอบพูดคุยและแสดงความคิดเห็นในเรื่องต่างๆ เพราะเป็นยุคที่หญิง-ชายมีความเท่าเทียมกัน กลุ่มตัวอย่างจากหน่วยงานเอกชนท่านหนึ่งได้อ้างถึงบทบัญญัติแห่งรัฐธรรมนูญ พ.ศ.2540 ที่กล่าวถึงความคุ้มครองตามกฎหมายที่เท่าเทียมกันระหว่างเพศหญิงและเพศชายยอมรับเป็นเครื่องส่งเสริมอย่างดีให้เพศหญิงกล้าคิด กล้าพูดด้วยความมั่นใจ สำหรับกลุ่มตัวอย่างเพศชายก็มีปริมาณการเปิดเผยตนเองที่สูง โดยให้เหตุผลว่าในยุคแห่งการแข่งขันหากผู้ชายยังคงนิ่งเฉยหรือเก็บความรู้สึกไม่เปิดเผยตนเองออกมาบ้างจะกลายเป็นฝ่ายเสียเปรียบกลับถูกมองว่าเป็นฝ่ายที่ด้อยความสามารถกว่าเพศหญิง

นอกจากนี้ กลุ่มตัวอย่างเพศหญิงยังให้ข้อมูลเพิ่มเติมว่าในการพูดคุยเปิดเผยตนเองนั้น มักจะไม่พูดคุยเจาะลึกลงในรายละเอียดเกี่ยวกับเรื่องที่เปิดเผย โดยเฉพาะอย่างยิ่ง หากเป็นเรื่องเกี่ยวกับการทำงานเพราะคิดว่าถ้าพูดลงในรายละเอียดมากเท่าไร ก็จะทำให้รู้สึกเครียด ไม่ได้รับการยอมรับหรือทำให้เสียบรรยากาศการทำงาน ตรงกันข้ามการพูดคุยแต่เพียงผิวเผินจะทำให้ไม่



บาดหมางผิดใจกันอีกทั้งยังถือเป็นการให้เกียรติแก่คู่ปฏิสัมพันธ์ ไม่เป็นการหักหาญน้ำใจซึ่งกันและกัน สำหรับความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างเพศชายนั้น ให้ข้อมูลว่าในบางครั้งจำเป็นต้องพูดเรื่องราวให้ละเอียดลึกซึ้ง ทั้งนี้เพื่อก่อให้เกิดความเข้าใจที่ดีแก่ทุกฝ่าย เพราะหากเกิดการเข้าใจผิดไปแล้ว การแก้ไขจะยากลำบากมาก

### 3. ความซื่อสัตย์และจริงใจในการเปิดเผยตนเอง

กลุ่มตัวอย่างเพศหญิงจากหน่วยงานเอกชนแห่งหนึ่งให้ความคิดเห็นเกี่ยวกับลักษณะการเปิดเผยตนเองในประเด็นความซื่อสัตย์และจริงใจต่อคู่ปฏิสัมพันธ์ว่าได้มีการแบ่งแยกตัวตนออกจากความจริงกล่าวคือโดยลักษณะนิสัยแล้วเป็นคนพูดจาตรงไปตรงมาไม่อ้อมค้อม อย่างไรก็ตาม การเข้าสังคมหรือการอยู่ร่วมกันในองค์กรกับคนจำนวนมากจำเป็นต้องปรุงแต่งคำพูดบ้างเพื่อถนอมความรู้สึกต่อกันไว้เพราะคำพูดที่อ้อมค้อมมิได้หมายความว่า เป็นการโกหกแต่ถือเป็นการสร้างสรรค์ความสัมพันธ์อันดี สำหรับกลุ่มตัวอย่างเพศชายเปิดเผยว่าการพูดคุยหรือแสดงความคิดเห็นในเรื่องใดๆ นั้น มักพูดคุยกันอย่างตรงๆ เพื่อให้คู่ปฏิสัมพันธ์เข้าใจเนื้อหาที่ต้องการสื่อความหมายได้ถูกต้องและทันที

สำหรับลักษณะของคู่ปฏิสัมพันธ์ในการเปิดเผยตนเองนั้น กลุ่มตัวอย่างทั้งสองมีได้คำนิ่งหรือแบ่งแยกลักษณะประชากรที่คล้ายคลึงกัน แต่จะรู้สึกจริงใจที่จะเปิดเผยตนเองในเรื่องส่วนตัวที่ละเอียดลึกซึ้งกับคนที่ยอมเปิดเผยตนเองด้วย และพูดคุยเรื่องต่างๆ ไปกับคนที่มึนสนิยมความชอบ หรือทัศนคติที่ใกล้เคียงกัน

### 4. ลักษณะของเนื้อหาในการเปิดเผยตนเอง

กลุ่มตัวอย่างเพศหญิงส่วนใหญ่ให้ความเห็นว่ามักพูดคุยเรื่องส่วนตัวมากกว่าเรื่องงาน โดยให้เหตุผลว่าการพูดเรื่องส่วนตัวถือเป็นการสานสัมพันธ์ได้ดีกว่าเพราะการพูดคุยเกี่ยวกับเรื่องงานมากเกินไปอาจทำให้คู่ปฏิสัมพันธ์ที่เป็นผู้ได้บังคับบัญชาเข้าใจผิดคิดว่าเป็นการจับผิดและถ้าพูดคุยกับผู้บังคับบัญชาจะถูกเข้าใจว่ามาสืบหาข้อมูลความลับ ดังนั้น เนื้อหาเกี่ยวกับเรื่องส่วนตัวที่พูดคุยเปิดเผยตนเองจึงมักเป็นเรื่องเกี่ยวกับการพักผ่อน การวิจารณ์เหตุการณ์ต่างๆ และพูดถึงสมาชิกในครอบครัว ส่วนเนื้อหาเกี่ยวกับเรื่องงานมักเป็นเรื่องลักษณะหรือบทบาท หน้าที่ในการทำงานของสมาชิกองค์กร รวมทั้งการปรึกษาปัญหาการทำงานเล็กๆ น้อยๆ

สำหรับความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างเพศชายเกี่ยวกับลักษณะของเนื้อหาในการเปิดเผยตนเองนั้นมักพูดถึงเกี่ยวกับเรื่องงานเป็นหลัก โดยให้เหตุผลว่า ชีวิต คือ การทำงาน และงาน คือ ชีวิต จึงทุ่มเทและให้ความสำคัญแก่การทำงาน

• ปฏิสัมพันธ์การเปิดเผยตนเอง

คำถาม: ท่านคิดว่าโดยส่วนใหญ่แล้ว ผู้หญิงและผู้ชายมีปฏิสัมพันธ์การเปิดเผยตนเองกับเพศเดียวกันและกับต่างเพศกันอย่างไรบ้าง กรุณาให้เหตุผลประกอบ

กลุ่มตัวอย่างเพศหญิงให้ความคิดเห็นที่ไม่มีการแข่งขันในการพูดคุยหรือแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับเรื่องงาน แต่ถ้าเป็นการเปิดเผยเรื่องส่วนตัวก็จะคำนึงถึงเรื่องเพศและลักษณะของกลุ่มปฏิสัมพันธ์ด้วยกล่าวคือในการทำงานไม่ควรแบ่งแยกความเป็นหญิงหรือชาย เพราะทั้งสองเพศเป็นกำลังสำคัญต่อการพัฒนาองค์กร ดังจะเห็นได้จากหน่วยงานหรือโครงการต่างๆที่ประกอบด้วยสมาชิกเพศหญิงและเพศชาย การร่วมมือกันทำงานจึงจำเป็นต้องระดมสมองจากทั้งสองกลุ่มเพื่อให้สำเร็จลุล่วงไปได้ สำหรับการพูดคุยเรื่องส่วนตัวนั้น ยังคงมีการแบ่งแยกเพศกันอยู่ กลุ่มตัวอย่างเพศหญิงจะเปิดเผยตนเองกับสมาชิกเพศเดียวกันมากกว่ากับต่างเพศกันเพราะสามารถถ่ายทอดความคิด ความรู้สึกได้อย่างเต็มที่ซึ่งกลุ่มปฏิสัมพันธ์เพศเดียวกันจะเข้าใจความรู้สึกซึ่งกันและกันได้เป็นอย่างดี กลุ่มตัวอย่างเพศหญิงจากองค์กรรัฐวิสาหกิจท่านหนึ่งกล่าวว่าเคยเปิดเผยเรื่องส่วนตัวกับกลุ่มปฏิสัมพันธ์ต่างเพศแต่ไม่ได้รับคำตอบที่พึงพอใจเท่าที่ปรารถนาปฏิสัมพันธ์เพศเดียวกัน

เช่นกันกับกลุ่มตัวอย่างเพศหญิง ปฏิสัมพันธ์การเปิดเผยตนเองของเพศชายมักเกิดขึ้นระหว่างเพศเดียวกันมากกว่ากับต่างเพศกัน กล่าวคือ ผู้ชายจะเปิดเผยตนเองอย่างเต็มที่และตรงไปตรงมาโดยไม่ต้องระมัดระวังคำพูดและพฤติกรรมกับกลุ่มปฏิสัมพันธ์เพศเดียวกันมากเท่ากับการเปิดเผยตนเองกับต่างเพศ ยกเว้น ในบางเรื่องที่คิดว่าเป็นความถนัดของผู้หญิง ผู้ชายก็จะมีปฏิสัมพันธ์กับต่างเพศหญิงมากกว่ากับเพศเดียวกัน

- วัตถุประสงค์ของการเปิดเผยตนเอง

คำถาม: ท่านมีวัตถุประสงค์ของการเปิดเผยตนเองอะไรบ้าง และเพราะเหตุใดจึงเป็นเช่นนั้น

กลุ่มตัวอย่างเพศหญิงมากกว่าครึ่งหนึ่งไม่สามารถกำหนดหรืออธิบายวัตถุประสงค์ของการเปิดเผยตนเองได้อย่างชัดเจน โดยให้เหตุผลว่าเพราะเป็นคนช่างพูดจึงมิได้คาดหวังผลหรือตั้งวัตถุประสงค์ของการเปิดเผยตนเองไว้ ขอเพียงแต่ความสบายใจที่ได้เปิดเผยตนเองให้ผู้อื่นมีเข้าใจซึ่งกันและกันมากขึ้น สำหรับกลุ่มตัวอย่างเพศหญิงที่เหลือมีความเห็นว่าบางครั้งก็ตั้งเป้าหมายของการเปิดเผยตนเองเพื่อสร้างความสัมพันธ์ส่วนตัวบางครั้งก็เพื่อประโยชน์การทำงานเพราะวัตถุประสงค์ทั้งสองประการควรดำเนินควบคู่กันเพื่อก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ตนเองและองค์กร สำหรับกลุ่มตัวอย่างเพศชายทั้งหมดมีความคิดเห็นสอดคล้องกันว่าเป้าหมายของการเปิดเผยตนเองเป็นไปเพื่อประโยชน์แก่การทำงานช่วยทำให้งานดำเนินไปอย่างราบรื่น

- ผลของการเปิดเผยตนเอง

คำถาม : ท่านเคยคาดหวังผลจากการเปิดเผยตนเองหรือไม่ เพราะเหตุใด

กลุ่มตัวอย่างทั้งเพศหญิงและเพศชายต้องการให้ผลที่เกิดขึ้นจากการเปิดเผยตนเองเป็นไปในทิศทางที่ดีมากกว่าที่ไม่ดี โดยที่ไม่ได้คาดหวังผลอะไรอย่างชัดเจน ขอเพียงความโปร่งใสและจริงใจระหว่างกันในการทำงาน อย่างไรก็ตาม กลุ่มตัวอย่างเพศชายจากหน่วยงานเอกชนได้แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับผลเสียที่อาจเกิดขึ้นจากปริมาณการเปิดเผยตนเองที่มากเกินไปว่าอาจสร้างความรำคาญหรือถูกมองว่าเรียกร้องความสนใจจากผู้อื่น



• ปัจจัยที่เป็นแนวโน้มที่มีอิทธิพลต่อการเปิดเผยตนเอง

คำถาม: ท่านคิดว่า เพศ การเบี่ยงเบนทางเพศและสถานภาพการทำงานจะมีอิทธิพลต่อการเปิดเผยตนเองหรือไม่ อย่างไร

1. เพศ และ การเบี่ยงเบนทางเพศ

เป็นปัจจัยสำคัญประการหนึ่งที่มีอิทธิพลต่อปฏิสัมพันธ์การเปิดเผยตนเอง ดังจะเห็นได้จากการที่มีกลุ่มผู้เบี่ยงเบนทางเพศเป็นชายและหญิงได้แทรกตัวอยู่ในองค์กรต่าง ๆ มากขึ้นมีการยอมรับและให้โอกาสคนกลุ่มนี้ในการทำงานร่วมกัน กลุ่มตัวอย่างเพศหญิงจากหน่วยงานรัฐวิสาหกิจได้แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับลักษณะและปฏิสัมพันธ์การเปิดเผยตนเองของชายที่เบี่ยงเบนทางเพศเป็นหญิงว่าอันที่จริงมีผู้ชายลักษณะแบบนี้อยู่ในองค์กรจำนวนมากกล่าวคือมีทั้งชายจริงแต่ลักษณะนิสัยคล้ายเพศหญิงและชายที่มีบุคลิกเป็นหญิงทั้งสองกลุ่มนี้จะแตกต่างกันทางด้านบุคลิกลักษณะแต่จะคล้ายกันทางด้านพฤติกรรมการแสดงออก เพราะกลุ่มแรกหรือพวกชายจริงแต่นิสัยคล้ายเพศหญิง ชอบพูดซุบซิบนินทา สนใจใคร่รู้เรื่องส่วนตัวของผู้อื่น ขณะที่กลุ่มที่สองหรือผู้ชายที่มีกิริยาท่าทางละม้ายคล้ายผู้หญิงอีกทั้งพฤติกรรมการแสดงออกต่าง ๆ จะรุนแรงกว่าผู้ชายจริงเป็นพวกที่กล้าแสดงออกและมีปฏิสัมพันธ์การเปิดเผยตนเองกับกลุ่มเดียวกันหรือกลุ่มผู้หญิงมากกว่ากลุ่มผู้ชายจริง

สำหรับความคิดเห็นจากกลุ่มตัวอย่างเพศชายที่มีต่อเพศหญิงและหญิงที่เบี่ยงเบนทางเพศเป็นชายนั้นไม่แตกต่างกันเพราะยังคงรู้สึกว่าเป็นเพศหญิงอยู่นั่นเอง หากแต่พฤติกรรมบางอย่างของหญิงที่เบี่ยงเบนทางเพศเป็นชายจะทำให้รู้สึกสนิทสนมได้รวดเร็วกว่าผู้หญิงจริง

2. สถานภาพการทำงาน

ทั้งกลุ่มตัวอย่างเพศหญิงและเพศชายมีความเห็นในทำนองเดียวกันว่า หากจะพูดคุยเรื่องส่วนตัวนั้น มักจะเปิดเผยกับคู่ปฏิสัมพันธ์ที่อยู่ในสถานภาพเพื่อนร่วมงานมากที่สุด รองลงมาคือผู้บังคับบัญชา และผู้ใต้บังคับบัญชา ตามลำดับ ทั้งนี้เป็นเพราะความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานย่อมมีมากกว่า โดยเฉพาะอย่างยิ่ง หากเพื่อนร่วมงานผู้นั้นอยู่ในวัยใกล้เคียงกัน หรือมีอายุการทำงานที่ใกล้เคียงกันก็ยิ่งสร้างความรู้สึกจริงใจและต้องการเปิดเผยตนเองมากขึ้น สำหรับการพูดคุยหรือแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับเรื่องงานนั้นกลุ่มตัวอย่างเพศหญิงมักจะเปิดเผยตนเองกับคู่ปฏิสัมพันธ์ที่เป็นผู้บังคับบัญชามากที่สุดเพราะผู้บังคับบัญชาย่อมมีประสบการณ์จะให้คำปรึกษา

ได้ดีกว่าผู้ได้บังคับบัญชา อย่างไรก็ตาม ปริมาณการเปิดเผยตนเองกับผู้บังคับบัญชายังขึ้นอยู่กับลักษณะของผู้บังคับบัญชาด้วย กล่าวคือถ้าเป็นผู้บังคับบัญชาที่เปิดใจกว้างยอมรับฟังความคิดเห็น ก็จะพูดคุยกะลือลงในรายละเอียด หากเป็นลักษณะที่ตรงข้ามก็จะเปิดเผยตนเองในบางเรื่องเท่านั้น



สถาบันวิทยบริการ  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย