

บทที่ 5

สรุป อภิปรายผล และ ข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง "การเปิดเผยตนเองของผู้หญิงและผู้ชายในองค์กรไทย" มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบลักษณะทั่วไปของการเปิดเผยตนเองระหว่างผู้หญิงและผู้ชายในองค์กรไทย ปฏิสัมพันธ์การเปิดเผยตนเองระหว่างเพศเดียวกันและต่างเพศกันในสถานภาพการทำงานระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา และในฐานะผู้ร่วมงาน ตลอดจนเพื่อศึกษาวัตถุประสงค์ของการเปิดเผยตนเอง ทิศทางของผลในเชิงการสื่อสาร และปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเปิดเผยตนเองของสมาชิกองค์กรไทย

สำหรับรูปแบบการวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) โดยอาศัยแบบสอบถามเป็นเครื่องมือหลักในการเก็บข้อมูลซึ่งแบ่งเป็น 2 ชุด คือชุดสำหรับผู้บังคับบัญชา และชุดสำหรับผู้ใต้บังคับบัญชา ทำการเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 400 คนที่เป็นสมาชิกในสังกัดสิบอันดับองค์กรชั้นนำของประเทศที่มีผู้สนใจจะเข้าร่วมงาน โดยแบ่งกลุ่มตัวอย่างออกเป็นเพศหญิงและเพศชาย เพศละ 200 คน ประกอบด้วยผู้ที่ทำงานในตำแหน่งผู้บังคับบัญชาเพศหญิง ผู้บังคับบัญชาเพศชาย ผู้ใต้บังคับบัญชาเพศหญิง และผู้ใต้บังคับบัญชาเพศชาย กลุ่มละ 100 คน นอกจากนี้ เพื่อให้ข้อมูลที่ได้จากการวิเคราะห์สามารถอภิปรายผลได้สมบูรณ์มากขึ้นผู้วิจัยจึงเก็บข้อมูลเพิ่มเติมด้วยการสัมภาษณ์ทางโทรศัพท์กับกลุ่มตัวอย่างที่สุ่มจากผู้บังคับบัญชาระดับกลาง (middle manager) เพศหญิงและเพศชาย เพศละ 1 คน จากทั้งสิบองค์กร รวมทั้งสิ้น 20 คน

ในการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามทั้งหมด 400 ชุดเข้าประมวลผลด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS for Windows วิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติเพื่อตอบปัญหานั้นและทดสอบสมมติฐานในการวิจัย

สรุปผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลลักษณะประชากรของกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาพบว่าในจำนวนกลุ่มตัวอย่างที่เป็นสมาชิกองค์กรไทยทั้งหมด 400 คน แบ่งตามเพศและสถานภาพการทำงาน ออกได้เป็นผู้บังคับบัญชาเพศหญิง ผู้บังคับบัญชาเพศชาย ผู้ใต้บังคับบัญชาเพศหญิงและผู้ใต้บังคับบัญชาเพศชาย จำนวนกลุ่มละ 100 คน สมาชิกองค์กรส่วนใหญ่หรือประมาณร้อยละ 40 เป็นผู้ที่มียุระระหว่าง 20 ถึง 30 ปี ซึ่งสมาชิกองค์กรส่วนใหญ่สมรสแล้ว และโดยเฉลี่ยมีการศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่า นอกจากนี้ ยังพบอีกว่ากลุ่มตัวอย่างครึ่งหนึ่งเป็นสมาชิกที่สังกัดหน่วยงานเอกชน รองลงมาหรือประมาณร้อยละ 40 เป็นสมาชิกที่สังกัดหน่วยงานรัฐวิสาหกิจ และที่เหลืออีกร้อยละ 10 เป็นสมาชิกที่สังกัดองค์กรอิสระ ในด้านระยะเวลาการทำงานนั้น กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีอายุการทำงานเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 6 ถึง 10 ปี

ผลการวิเคราะห์ลักษณะการเปิดเผยตนเองของผู้หญิงและผู้ชายในองค์กรไทยสามารถสรุปตามประเด็นได้ตามประเด็นดังนี้

- ลักษณะการเปิดเผยตนเอง
- ปฏิสัมพันธ์ในการเปิดเผยตนเอง
- วัตถุประสงค์ของการเปิดเผยตนเอง
- ทิศทางของผลในเชิงการสื่อสารจากการเปิดเผยตนเอง
- ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเปิดเผยตนเอง

• ลักษณะการเปิดเผยตนเอง

ปัญหำนำในการวิจัยข้อที่ 1 ผู้หญิงและผู้ชายในองค์กรไทยมีลักษณะการเปิดเผยตนเองแตกต่างกันหรือไม่ อย่างไร

สมมติฐานการวิจัยข้อที่ 1 ผู้หญิงและผู้ชายในองค์กรไทยมีลักษณะการเปิดเผยตนเองแตกต่างกัน ไปตามมิติการเปิดเผยตนเองจำนวน 5 มิติ ได้แก่ เจตนาในการเปิดเผยตนเอง ปริมาณการเปิดเผยตนเอง ความซื่อสัตย์และจริงใจในการเปิดเผยตนเอง และลักษณะของเนื้อหาในการเปิดเผยตนเอง

1 เจตนาในการเปิดเผยตนเอง

จากการทดสอบสมมติฐานด้วยการวิเคราะห์หาค่าความแตกต่างระหว่างเจตนาในการเปิดเผยตนเองของผู้หญิงและผู้ชายในองค์กรไทย โดยการใช้ t-test แบบ Independent Samples พบค่าความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยที่ผู้หญิงมักเปิดเผยตนเองโดยไม่ทันยั้งคิด ($\bar{X}=3.82$) ขณะที่ผู้ชายมักจะกำหนดเรื่องไว้ก่อนที่จะเปิดเผยตนเองออกไป ($\bar{X}=3.63$)

2 ปริมาณการเปิดเผยตนเอง

จากการทดสอบสมมติฐานด้วยการวิเคราะห์หาค่าความแตกต่างระหว่างปริมาณการเปิดเผยตนเองของผู้หญิงและผู้ชายในองค์กรไทย โดยการใช้ t-test แบบ Independent Samples ผลการวิเคราะห์พบว่าผู้หญิงและผู้ชายมีปริมาณการเปิดเผยตนเองที่ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยที่ทั้งสองเพศไม่ชอบแสดงความคิดเห็นในเรื่องใดๆ ($\bar{X}_{\text{ผู้หญิง}} = 3.78$ และ $\bar{X}_{\text{ผู้ชาย}} = 3.89$)

3 ความซื่อสัตย์และจริงใจในการเปิดเผยตนเอง

จากการทดสอบสมมติฐานด้วยการวิเคราะห์หาค่าความแตกต่างระหว่างความซื่อสัตย์และจริงใจในการเปิดเผยตนเองของผู้หญิงและผู้ชายในองค์กรไทย โดยการใช้ t-test แบบ Independent Samples ผลการวิเคราะห์พบว่าผู้หญิงและผู้ชายมีความซื่อสัตย์และจริงใจในการเปิดเผยตนเองที่ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยที่กลุ่มตัวอย่างทั้งสองเพศชอบพูดคุยกัยและแสดงความคิดเห็นอย่างตรงไปตรงมา ($\bar{X}_{\text{ผู้หญิง}} = 3.80$ และ $\bar{X}_{\text{ผู้ชาย}} = 3.83$)

สำหรับลักษณะของกลุ่มสัมพันธ์ที่กลุ่มตัวอย่างจะเปิดเผยตนเองด้วยนั้น พบว่าผู้หญิงชอบเปิดเผยตนเองกับกลุ่มสัมพันธ์ที่มีรสนิยม ความชอบคล้ายคลึงกัน ($\bar{X}=3.61$) ขณะที่ลักษณะของกลุ่มสัมพันธ์ที่ผู้ชายจะเปิดเผยตนเองด้วยยังปรากฏผลไม่ชัดเจน

4 ลักษณะของเนื้อหาในการเปิดเผยตนเอง

จากการวิเคราะห์ลักษณะของเนื้อหาในการเปิดเผยตนเองพบว่ากลุ่มตัวอย่างทั้งผู้หญิงและผู้ชายมีเนื้อหาในการเปิดเผยตนเองทั้งในเรื่องงานและเรื่องส่วนตัว โดยที่ผู้หญิงชอบปรับทุกข์กับผู้อื่นในเวลาที่มีปัญหาเกี่ยวกับเรื่องงาน ($\bar{X}=3.86$) ขณะที่ผู้ชายชอบพูดคุยกัยเกี่ยวกับความสำเร็จในการทำงาน ($\bar{X}=3.63$)

● ปฏิสัมพันธ์ในการเปิดเผยตนเอง

ปัญหำนำในการวิจัยข้อที่ 2 ปฏิสัมพันธ์ในการเปิดเผยตนเองของผู้หญิงและผู้ชายกับเพศเดียวกันและกับต่างเพศกันแตกต่างกันหรือไม่ อย่างไร

สมมติฐานการวิจัยข้อที่ 2 ผู้หญิงและผู้ชายมีปฏิสัมพันธ์ในการเปิดเผยตนเองกับเพศเดียวกันมากกว่ากับต่างเพศกัน

จากการทดสอบสมมติฐานด้วยการใช้ t-test แบบ Dependent Samples เพื่อวิเคราะห์ปริมาณการเปิดเผยตนเองของกลุ่มตัวอย่างผู้หญิงและผู้ชายเมื่อมีปฏิสัมพันธ์กับเพศเดียวกันและต่างเพศกันพบว่ากลุ่มตัวอย่างทั้งสองเพศมีปฏิสัมพันธ์การเปิดเผยตนเองที่ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ กล่าวคือ ผู้หญิงและผู้ชายไม่ชอบพูดคุยและแสดงความคิดเห็นทั้งกับเพศเดียวกันและต่างเพศกัน

นอกจากนี้ ปริมาณการเปิดเผยตนเองแล้ว ผู้วิจัยยังได้ข้อค้นพบเกี่ยวกับปฏิสัมพันธ์การเปิดเผยตนเองของสมาชิกองค์กรทั้งสองเพศในมิติต่างๆ ดังนี้

เจตนาในการเปิดเผยตนเอง พบว่าสมาชิกองค์กรหญิงมีเจตนาในการเปิดเผยตนเองกับเพศเดียวกันและกับต่างเพศกันแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ขณะที่ไม่พบว่าสมาชิกองค์กรชายมีเจตนาในการเปิดเผยตนเองกับคู่ปฏิสัมพันธ์เพศเดียวกันและกับต่างเพศกันที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ กล่าวคือ ทุกครั้งที่สมาชิกองค์กรทั้งสองเพศพูดคุยเปิดเผยตนเองกับคู่ปฏิสัมพันธ์ต่างเพศกันมักจะคิดเรื่องราวไว้ก่อนที่จะเปิดเผยตนเองออกไปและมักจะเปิดเผยตนเองออกไปโดยไม่ทันยังคิดกับเพศเดียวกันมากกว่ากับต่างเพศกัน

ความซื่อสัตย์และจริงใจในการเปิดเผยตนเอง พบว่า สมาชิกองค์กรหญิงและสมาชิกองค์กรชายมีความซื่อสัตย์และจริงใจในการเปิดเผยตนเองกับคู่ปฏิสัมพันธ์เพศเดียวกันและกับต่างเพศกันแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 กล่าวคือ สมาชิกองค์กรทั้งสองเพศชอบพูดคุยและแสดงความคิดเห็นอย่างตรงไปตรงมากับเพศเดียวกันมากกว่ากับต่างเพศกัน

ลักษณะของเนื้อหาในการเปิดเผยตนเอง ผลการวิเคราะห์ไม่สามารถบอกได้ชัดเจนว่ากลุ่มตัวอย่างเพศหญิงและเพศชายพูดคุยเปิดเผยตนเองในเรื่องงานหรือเรื่องส่วนตัว แต่เมื่อพิจารณาในประเด็นเนื้อหาของเรื่องที่ดีและไม่ดีในการเปิดเผยตนเองนั้นพบว่ากลุ่มตัวอย่างเพศหญิงมักจะพูดคุยปรับทุกข์กับคู่ปฏิสัมพันธ์เพศเดียวกันในเวลาที่มีปัญหาเกี่ยวกับเรื่องงาน ขณะที่กลุ่มตัวอย่างเพศชายชอบพูดคุยกับเพศเดียวกันเกี่ยวกับความสำเร็จในการทำงาน

- วัตถุประสงค์ของการเปิดเผยตนเอง

ปัญหำนำในการวิจัยข้อที่ 3 ผู้หญิงและผู้ชายมีวัตถุประสงค์ของการเปิดเผยตนเองแตกต่างกันหรือไม่ อย่างไร

จากการวิเคราะห์วัตถุประสงค์ของการเปิดเผยตนเองของสมาชิกองค์กรหญิงและสมาชิกองค์กรชายไม่พบผลที่ชัดเจนกล่าวคือผู้ตอบแสดงความไม่แน่ใจในวัตถุประสงค์ของการเปิดเผยตนเอง ดังเช่นข้อมูลจากการสัมภาษณ์กลุ่มตัวอย่างเพศหญิงที่กล่าวว่าไม่มีวัตถุประสงค์ใด ๆ ในการเปิดเผยตนเอง การพูดคุยเป็นไปในลักษณะของการแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารระหว่างกันเท่านั้น ขณะที่กลุ่มตัวอย่างเพศชายบอกว่าไม่ชอบเปิดเผยตนเองมากนัก

- ทิศทางของผลในเชิงการสื่อสารจากการเปิดเผยตนเอง

ปัญหำนำในการวิจัยข้อที่ 4 ผลในเชิงการสื่อสารที่เกิดขึ้นจากการเปิดเผยตนเองเป็นไปในทิศทางใดบ้าง

จากการวิเคราะห์ผลของการเปิดเผยตนเองของกลุ่มตัวอย่างยังไม่สามารถบอกได้อย่างชัดเจนว่าเป็นอย่างไร เพียงแต่เป็นทิศทางที่แสดงแนวโน้มว่ากลุ่มตัวอย่างคำนึงถึงผลที่อาจก่อให้เกิดความเสียหายมากกว่าผลในทางที่ดี กล่าวคือกลุ่มตัวอย่างต้องระมัดระวังการเปิดเผยตนเองเพราะเกรงว่าถ้ามีผู้รู้มากจะเป็นผลเสียแก่ตนเอง มากกว่าเป็นไปเพื่อประโยชน์ในการทำงาน หรือเพื่อผ่อนคลายสบายใจ

- ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเปิดเผยตนเองของสมาชิกองค์กรไทย

ปัญหำนำในการวิจัยข้อที่ 5 มีปัจจัยอะไรบ้างที่มีอิทธิพลต่อการเปิดเผยตนเองของสมาชิกองค์กรไทย

สมมติฐานการวิจัยข้อที่ 3 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเปิดเผยตนเองของสมาชิกองค์กรไทย ได้แก่ เพศ การเบี่ยงเบนทางเพศ และสถานภาพการทำงาน

จากการทดสอบสมมติฐานโดยการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) เพื่อพยากรณ์ตัวแปรเพศ การเบี่ยงเบนทางเพศ และสถานภาพการทำงานพบว่าตัวแปรทั้งสามสามารถอธิบายความแปรปรวนของปริมาณการเปิดเผยตนเองได้ร้อยละ 4.31 โดย

ที่สถานภาพการทำงานเป็นตัวแปรเพียงตัวเดียวที่สามารถอธิบายปริมาณการเปิดเผยตนเองได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

สมมติฐานการวิจัยข้อที่ 3.1 เพศ และ การเบี่ยงเบนทางเพศ

สมาชิกองค์กรหญิงและสมาชิกองค์กรที่มีลักษณะเบี่ยงเบนทางเพศเป็นหญิงเปิดเผยตนเองมากกว่าสมาชิกองค์กรชายและสมาชิกองค์กรที่เบี่ยงเบนทางเพศเป็นชาย

จากการทดสอบสมมติฐานด้วยการหาคะแนนมัชฌิมฐานจากการทำแบบสอบถาม ตอนที่ 3 “มารู้จักตัวเองกันเถอะ” วัดคุณลักษณะความเป็นเพศหญิง เพศชาย และที่เบี่ยงเบนทางเพศ ผลปรากฏว่า ในจำนวนสมาชิกองค์กรไทยทั้งหมด 400 คนนั้น สามารถแบ่งออกเป็นสมาชิกองค์กรหญิง 105 คน สมาชิกองค์กรชาย 104 คน สมาชิกองค์กรที่เบี่ยงเบนทางเพศเป็นหญิง 95 คน และสมาชิกองค์กรที่เบี่ยงเบนทางเพศเป็นชาย 96 คน

หลังจากนั้น จึงทดสอบสมมติฐานโดยการใช้ ANOVA เพื่อหาค่าเฉลี่ยความแตกต่างระหว่างพฤติกรรมเปิดเผยตนเองของสมาชิกองค์กรทั้งสี่กลุ่มและพบความแตกต่างอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติกล่าวคือ เพศ และ การเบี่ยงเบนทางเพศไม่สามารถอธิบายความแตกต่างของปริมาณการเปิดเผยตนเองได้อย่างชัดเจน ยกเว้นในประเด็นเกี่ยวกับลักษณะของเนื้อหาในการเปิดเผยตนเองที่พบว่ากลุ่มตัวอย่างเพศหญิงมักจะระบายปรับทุกข์ในเวลาที่มีปัญหาเกี่ยวกับเรื่องงาน ขณะที่กลุ่มตัวอย่างเพศชายมักจะพูดเกี่ยวกับความสำเร็จในการทำงาน

สมมติฐานการวิจัยข้อที่ 3.2.1 สถานภาพของความสัมพันธ์ในการทำงาน

ผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชามีปริมาณการเปิดเผยตนเองที่แตกต่างกัน โดยที่ ผู้บังคับบัญชาไม่เปิดเผยตนเองกับผู้ใต้บังคับบัญชา ขณะที่ผู้ใต้บังคับบัญชาเปิดเผยตนเองกับผู้บังคับบัญชา

จากการทดสอบสมมติฐานด้วยการวิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างปริมาณการเปิดเผยตนเองของสมาชิกองค์กรกับสถานภาพของคู่ปฏิสัมพันธ์ โดยการใช้ t-test แบบ Independent Samples พบว่า ปฏิสัมพันธ์การเปิดเผยตนเองของผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชาไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติกล่าวคือต่างฝ่ายต่างไม่ชอบเปิดเผยตนเองระหว่างกัน (\bar{X} ผู้บังคับบัญชา = 3.68 และ \bar{X} ผู้ใต้บังคับบัญชา = 3.62)

สมมติฐานการวิจัยข้อที่ 3.2.2 ผู้ได้บังคับบัญชาเปิดเผยตนเองกับผู้บังคับบัญชาเพศเดียวกันมากกว่าที่จะเปิดเผยตนเองกับผู้บังคับบัญชาต่างเพศกัน

จากการทดสอบสมมติฐานด้วยการวิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างปฏิสัมพันธ์การเปิดเผยตนเองของผู้ได้บังคับบัญชาผู้บังคับบัญชาเพศเดียวกันและต่างเพศกันโดยการใช้ t-test แบบ Dependent Samples พบว่า ปฏิสัมพันธ์การเปิดเผยตนเองของผู้ได้บังคับบัญชาเปิดเผยตนเองกับผู้บังคับบัญชาเพศเดียวกันและต่างเพศกันแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 แต่อย่างไรก็ตาม ถ้าไม่จำเป็นแล้วผู้ได้บังคับบัญชาก็ไม่ชอบเปิดเผยตนเองกับผู้บังคับบัญชาไม่ว่าจะเป็นเพศใด (\bar{X} กับผู้บังคับบัญชาเพศเดียวกันและต่างเพศกันเท่ากันคือ = 3.62)

สมมติฐานการวิจัยข้อที่ 3.2.3 สมาชิกองค์กรเปิดเผยตนเองกับผู้ร่วมงานในระดับเดียวกันมากกว่าที่จะเปิดเผยตนเองกับผู้บังคับบัญชาหรือผู้ได้บังคับบัญชา

จากการทดสอบสมมติฐานด้วยการวิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างปฏิสัมพันธ์การเปิดเผยตนเองของสมาชิกองค์กรกับคู่ปฏิสัมพันธ์ในสถานภาพต่างกัน โดยการใช้ t-test แบบ Dependent Samples พบว่า ถ้าไม่จำเป็นผู้บังคับบัญชาไม่ชอบเปิดเผยเรื่องของตนเอง (\bar{X} =3.59) และไม่ชอบแสดงความคิดเห็นในเรื่องใดๆกับผู้ได้บังคับบัญชา (\bar{X} =4.00) และกับผู้ร่วมงานก็แสดงความไม่แน่ใจว่าจะเปิดเผยตนเอง (\bar{X} =2.99) และแสดงความคิดเห็น (\bar{X} =3.09)

สำหรับปฏิสัมพันธ์การเปิดเผยตนเองของผู้ได้บังคับบัญชาก็เช่นกันที่พบว่าถ้าไม่จำเป็นผู้ได้บังคับบัญชาก็ไม่ชอบเปิดเผยเรื่องของตนเอง (\bar{X} =3.55) และไม่ชอบแสดงความคิดเห็นในเรื่องใดๆ กับผู้บังคับบัญชา (\bar{X} =3.76) และแสดงความไม่แน่ใจเช่นกันว่าจะเปิดเผยตนเอง (\bar{X} =3.09) และแสดงความคิดเห็นกับผู้ร่วมงาน (\bar{X} = 3.18)

สมมติฐานข้อที่ 3.2.4 สมาชิก องค์กรเปิดเผยตนเองกับผู้ร่วมงานเพศเดียวกันมากกว่าที่จะเปิดเผยตนเองกับผู้ร่วมงานต่างเพศกัน

จากการทดสอบสมมติฐานด้วยการหาค่าความแตกต่างระหว่างการเปิดเผยตนเองของสมาชิกองค์กรกับผู้ร่วมงานเพศเดียวกันและต่างเพศกัน โดยการใช้ t-test แบบ Dependent Samples พบว่า สมาชิกองค์กรยังคงไม่ชอบเปิดเผยตนเอง (\bar{X} =3.57) แต่อย่างไรก็ตามในปฏิสัมพันธ์การเปิดเผยตนเองระหว่างเพศเดียวกันและต่างเพศกันแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 กล่าวคือ สมาชิกองค์กรจะเปิดเผยตนเองกับผู้ร่วมงานเพศเดียวกันมากกว่ากับต่างเพศกัน

การอภิปรายผลการวิจัย

จากผลการวิจัยเรื่อง"การเปิดเผยตนเองของผู้หญิงและผู้ชายในองค์กรไทย" โดยสุ่มตัวอย่างจากสมาชิกองค์กรจำนวน 400 คนที่ปฏิบัติงานอยู่ในองค์กรชั้นนำของประเทศสิบแห่งที่มีผู้สนใจเข้าร่วมงานนั้น ผลการวิจัยส่วนใหญ่ยังไม่สามารถสรุปยืนยันสมมติฐานทั้งนี้ ผู้วิจัยพบผลการวิจัยที่น่าสนใจในประเด็นต่างๆ ดังนี้

• ลักษณะการเปิดเผยตนเอง

จากผลการวิเคราะห์พบว่าลักษณะการเปิดเผยตนเองของผู้หญิงและผู้ชายในองค์กรไทยมีเจตนาในการเปิดเผยตนเองที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 กล่าวคือ ผู้หญิงมักเปิดเผยตนเองออกไปโดยไม่ทันยั้งคิด ($\bar{X} = 3.82$) ขณะที่ผู้ชายมักจะคิดเรื่องราวไว้ก่อนที่จะเปิดเผยตนเอง ($\bar{X} = 3.63$) ซึ่งข้อค้นพบดังกล่าวสอดคล้องกับงานวิจัยของโรเซนเฟลด์ (Rosenfeld, 1979) และ ดีวิตโต (Devito, 1986) ที่กล่าวถึงการเปิดเผยตนเองของเพศหญิงเป็นเรื่องของการใช้อารมณ์ ความรู้สึกชักนำให้เกิดการแสดงออก ขณะที่การเปิดเผยตนเองของผู้ชายมักผ่านขั้นตอนของการคิดทบทวนหัวข้อก่อนที่จะพูดคุยเปิดเผยตนเอง นอกจากนี้ ข้อมูลจากการสัมภาษณ์กลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้บังคับบัญชาาระดับกลางทั้งเพศหญิงและเพศชายก็เป็นเครื่องสนับสนุนผลการวิเคราะห์ด้วยการให้เหตุผลเกี่ยวกับการเปิดเผยตนเองโดยไม่เจตนาของผู้หญิงว่าเป็นเพราะบุคลิกลักษณะที่ช่างพูด การพูดที่เร็วกว่าความคิด จึงทำให้เปิดเผยตนเองโดยไม่ยั้งคิดหรือเปิดเผยตนเองเพราะเหตุการณ์พาไป ($t=3.15, P=.002$) ข้อค้นพบความแตกต่างระหว่างเจตนาในการเปิดเผยตนเองของผู้หญิงและผู้ชายในองค์กรไทยดังกล่าวยังสอดคล้องกับความคิดเห็นของ ทาเนน (Tanen, 1990) เกี่ยวกับความแตกต่างทางเพศกับการแสดงออกทางการสื่อสารว่าในสภาพที่กดดันผู้หญิงมักจะหาทางออกด้วยการแสดงออกซึ่งอารมณ์ ความรู้สึกที่แท้จริงให้ผู้อื่นรู้ ขณะที่ผู้ชายจะหาทางออกด้วยการสกัดกั้นอารมณ์ สร้างภาพที่สงบและสุขุม

ผลการวิเคราะห์ยังบออีกว่าผู้หญิงและผู้ชายในองค์กรไทยมีปริมาณการเปิดเผยตนเองที่ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งข้อค้นพบดังกล่าวไม่สอดคล้องกับกลุ่มงานวิจัยในอดีต เช่น เอริส และ จอห์นสัน (Aries and Johnson, 1983) ; เจอวาร์ด (Jourard, 1971) ; มิลเลอร์ และ อาร์เชอร์ (Miller and Archer, 1983) และรวมทั้ง บราดอค และคณะ (Bradac et al., 1980) ที่กล่าวว่าผู้หญิงมีปริมาณการเปิดเผยตนเองมากกว่าผู้ชาย แต่อย่างไรก็ตาม ข้อค้นพบดังกล่าวสอดคล้องกับผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณจากการทดสอบสมมติฐานการวิจัยข้อที่ 3 พบว่าเพศไม่มีอิทธิพลต่อการเปิดเผยตนเองของผู้หญิงและผู้ชายในองค์กรไทย นอกจากนี้ ยังมีข้อค้นพบที่น่าสนใจอีกประการหนึ่งคือคนในองค์กรไม่ชอบแสดงความคิดเห็นในเรื่องใดๆ (\bar{X} ผู้หญิง = 3.78 และ \bar{X} ผู้ชาย = 3.89) ซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงค่านิยมของวัฒนธรรมการสื่อสารใน

องค์กรไทยแบบเก่าที่ โยฟสเตด (Hofstede, 1980) เรียกว่า Low Masculinity กล่าวคือ คนยังไม่กล้าแสดงออกซึ่งความรู้สึกหรือความคิดเท่าที่ควร ซึ่งถึงแม้ว่าจะมีรูปแบบที่ชอบพูดจาอย่างตรงไปตรงมาก็ตาม แต่ในบางครั้งก็จำเป็นต้องปรุงแต่งคำพูดบ้างเพื่อไม่ให้ผู้ฟังรู้สึกเสียใจ(ความซื่อสัตย์และจริงใจในการเปิดเผยตนเอง) เพราะลักษณะของคนไทยที่เป็นคนถนอมหน้าใจ พยายามหลีกเลี่ยงความขัดแย้งหรือไม่ต้องการสร้างความไม่พอใจให้ผู้อื่น

● ปฏิสัมพันธ์การเปิดเผยตนเอง

ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบปฏิสัมพันธ์การเปิดเผยตนเองของผู้หญิงและผู้ชายกับเพศเดียวกันและกับต่างเพศกันไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ข้อค้นพบที่น่าสนใจที่ได้จากการทดสอบสมมติฐานเพื่อศึกษาปฏิสัมพันธ์การเปิดเผยตนเองของกลุ่มตัวอย่างทั้งสองเพศได้ผลยืนยันลักษณะการเปิดเผยตนเองของผู้หญิงและผู้ชายในองค์กรไทยว่าไม่ชอบแสดงความคิดเห็นในเรื่องใดๆ ทั้งกับคู่ปฏิสัมพันธ์เพศเดียวกันและกับต่างเพศกัน นอกจากนี้ ยังพบอีกว่าในการเปิดเผยตนเองนั้น กลุ่มตัวอย่างเพศหญิงรู้สึกว่าจะไม่ต้องระมัดระวังตัวในการพูดคุยเรื่องใด ๆ กับเพศเดียวกันเหมือนเช่นกับต่างเพศกัน โดยสามารถพูดคุยเปิดเผยตนเองได้อย่างตรงไปตรงมาและอาจจะมีการปรับแต่งคำพูดกับคู่สนทนาเพศหญิงมากกว่าเพศชายซึ่งข้อค้นพบดังกล่าวสอดคล้องกับงานวิจัยของคนไทย ได้แก่ นันญา พันธุ์เจริญ (2538) และงานวิจัยของชาวต่างประเทศ ได้แก่ ลีเปอร์ และคณะ (Leaper et al., 1995) ที่ศึกษาเพศกับความสัมพันธ์ทางการสื่อสารพบว่า คู่ปฏิสัมพันธ์เพศเดียวกันจะเข้าใจและสามารถแสดงอารมณ์ความรู้สึกด้วยกันได้มากกว่ากับต่างเพศกัน โดยเฉพาะอย่างยิ่ง หากเรื่องที่เปิดเผยเป็นเรื่องที่ไม่ดี ผู้เปิดเผยตนเองย่อมรู้สึกเต็มใจจะเล่าเรื่องนั้นๆ ให้คู่ปฏิสัมพันธ์เพศเดียวกันมากกว่ากับต่างเพศกัน

สำหรับวัตถุประสงค์ของการเปิดเผยตนเอง นั้น ได้ผลการวิเคราะห์ที่ไม่ชัดเจน กล่าวคือสมาชิกองค์กรทั้งสองเพศยังไม่แน่ใจในวัตถุประสงค์ของการเปิดเผยตนเองว่าเป็นเพื่ออะไร ดังจะเห็นได้จากข้อมูลจากการสัมภาษณ์กลุ่มตัวอย่างเพศหญิงที่ให้เหตุผลสนับสนุนผลการวิเคราะห์ว่าไม่มีวัตถุประสงค์ใดๆ ในการเปิดเผยตนเองเป็นเพียงการแลกเปลี่ยนข้อมูลสื่อสารระหว่างกันเพื่อเล่าความสุข หรือระบายความทุกข์ สำหรับการวิเคราะห์ผลของการเปิดเผยตนเอง พบว่ากลุ่มตัวอย่างแสดงความไม่แน่ใจในผลจากการเปิดเผยตนเอง แต่สามารถอธิบายได้ว่าเป็นทิศทางของผลที่อาจก่อให้เกิดความเสียหายมากกว่าเป็นผลดี กล่าวคือสมาชิกองค์กรเกรงว่าการเปิดเผยตนเองมากเกินไปจะเป็นผลเสียหาย ดังเช่นกลุ่มตัวอย่างเพศชายจากองค์กรเอกชนแห่งหนึ่งที่เกรงว่าการเปิดเผยตนเองอาจทำให้ข้อมูลที่ถ่ายทอดต่อไปถูกปรุงแต่งเพิ่มสีสันจนกระทั่งบิดเบือนจากความจริงเกิดผลกระทบต่อสถานภาพการทำงานของตนเองในภายภาคหน้า ซึ่งจากแนวโน้มทิศทางของผลจากการเปิดเผยตนเองดังกล่าวเป็น

เหตุผลสนับสนุนความไม่กล้าหรือไม่ชอบแสดงความคิดเห็นสมาชิกองค์กร กล่าวคือหากเปิดเผยตนเองมากเกินไปอาจเป็นผลเสียมากกว่าผลในทางที่ดี

● ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเปิดเผยตนเอง

ผลการวิเคราะห์หาค่าพยากรณ์ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเปิดเผยตนเองได้แก่ เพศ การเบี่ยงเบนทางเพศ และ สถานภาพการทำงาน พบว่า สถานภาพการทำงานเป็นตัวแปรเพียงตัวเดียวที่สามารถอธิบายความแปรปรวนของปริมาณการเปิดเผยตนเองได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ดังจะเห็นได้จากผลการวิเคราะห์สมมติฐานข้อที่ 3.2.1 ถึง 3.2.4 ที่ศึกษาการเปิดเผยตนเองในสถานภาพของความสัมพันธ์ในการทำงาน โดยได้ผลการวิเคราะห์ว่าในสถานภาพการทำงานระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชานั้น สมาชิกองค์กรทั้งสองสถานภาพต่างฝ่ายต่างก็ไม่ชอบเปิดเผยตนเอง หรือแม้แต่ในฐานะผู้ร่วมงานระดับเดียวกัน สมาชิกองค์กรก็ยังรู้สึกไม่แน่ใจที่จะพูดคุยหรือแสดงความคิดเห็นระหว่างกัน ข้อค้นพบดังกล่าวสะท้อนให้เห็นว่าสถานภาพการทำงานคือช่องว่างที่แบ่งคนทำงานออกจากกัน ทำให้สมาชิกองค์กรไม่กล้าเปิดเผยตนเองเท่าที่ควร ดังนั้น ผู้บังคับบัญชาจึงจำกัดการเปิดเผยตนเองด้วยสถานภาพที่ดำรงอยู่ ด้วยรูปแบบของความเป็นผู้บังคับบัญชาที่เป็นผู้รับสารหรือเป็นผู้ฟังมากกว่าที่จะแสดงบทบาทเป็นผู้ที่เปิดเผยตนเอง

อย่างไรก็ตาม แม้ว่าปฏิสัมพันธ์การเปิดเผยตนเองของผู้ใต้บังคับบัญชากับผู้บังคับบัญชาเพศเดียวกันและต่างเพศกันแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติก็ตาม แต่ผลการวิเคราะห์ยังบอกอีกว่า ถ้าไม่จำเป็นผู้ใต้บังคับบัญชาก็ไม่เปิดเผยตนเองกับผู้บังคับบัญชาไม่ว่าจะเป็นเพศใด (\bar{X} กับผู้บังคับบัญชาเพศเดียวกันและต่างเพศกันเท่ากัน คือ = 3.62, สมมติฐานข้อที่ 3.2.2) ซึ่งข้อค้นพบดังกล่าวสอดคล้องกับงานวิจัยของ ฮาร์กีย์ และ คณะ (Harigie et al., 1987) เกี่ยวกับผลกระทบของความแตกต่างด้านสถานภาพการทำงานกับการเปิดเผยตนเองว่าหากคู่สื่อสารมีสถานภาพไม่เท่าเทียมกัน ผู้ที่มีสถานภาพสูงกว่าย่อมเป็นฝ่ายควบคุมหัวข้อและระยะเวลาในการสนทนาและจะสร้างความกระอักกระอ่วนใจแก่ผู้ที่มีสถานภาพต่ำกว่าในการแสดงความคิดเห็นต่าง ๆ

สำหรับปฏิสัมพันธ์การเปิดเผยตนเองของสมาชิกองค์กรกับผู้ร่วมงานและกับผู้บังคับบัญชา-ผู้ใต้บังคับบัญชาแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติก็ตาม (สมมติฐานข้อที่ 3.2.3) แต่ข้อค้นพบที่น่าสนใจก็คือสมาชิกองค์กรก็ยังรู้สึกไม่แน่ใจที่จะเปิดเผยเรื่องของตนเองกับผู้ร่วมงาน (\bar{X} ผู้บังคับบัญชา = 2.99 และ \bar{X} ผู้ใต้บังคับบัญชา = 3.09) และไม่ชอบแสดงความคิดเห็นในเรื่องใดๆ (\bar{X} ผู้บังคับบัญชา = 3.09 และ \bar{X} ผู้ใต้บังคับบัญชา = 3.18) ซึ่งสอดคล้องกับข้อค้นพบของ นิ่งลักษณ์ ศรีอิษฎาพร เจริญงาม (2541) ที่กล่าวถึงลักษณะของผู้ร่วมงานในระดับเดียวกันว่า

มักจะไม่สอบถามข้อมูลโดยตรงเมื่อมีข้อสงสัยเกี่ยวกับงาน แต่จะใช้วิธีการสังเกตหรือสอบถาม อ้อมๆ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะกลัวเสียหน้า เสียฟอร์ม ดังนั้น จึงทำให้ปฏิสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานระดับเดียวกันห่างเหินไม่ไว้วางใจที่จะเปิดเผยตนเอง

นอกจากนี้ ยังพบผลการวิเคราะห์เกี่ยวกับสถานภาพการทำงานอีกประการหนึ่ง คือ หากสมาชิกองค์กรจะเปิดเผยตนเองนั้น ก็เลือกที่จะเปิดเผยกับผู้ร่วมงานเพศเดียวกันมากกว่า ต่างเพศกัน (สมมติฐานข้อที่ 3.2.4) ทั้งนี้สมาชิกองค์กรอาจพิจารณาถึงลักษณะของกลุ่ม ปฏิสัมพันธ์เป็นแรงผลักดันให้เกิดความรู้สึกจริงใจที่จะเปิดเผยตนเองด้วย ดังที่พบว่ากลุ่ม ตัวอย่างเพศหญิงชอบเปิดเผยตนเองกับผู้ที่มีรสนิยมความชอบคล้ายคลึงกัน

ข้อเสนอแนะ

จากการเปลี่ยนแปลงของสังคมซึ่งเริ่มนับตั้งแต่สมัยที่ยังต้องจับดาบสู้สงคราม กระทั่งเข้าสู่ยุคสังคมเกษตรกรรม ยุคสังคมอุตสาหกรรมใหม่ และจนถึงปัจจุบันเข้าสู่ยุค สังคมสารสนเทศ บทบาทและสถานภาพของผู้หญิงได้เปลี่ยนแปลงไปตามเวลาและสภาพสังคม ภาพของผู้หญิงนักทำงานโดยเฉพาะอย่างยิ่งที่ปรากฏให้เห็นในหน่วยงานหรือองค์กรต่างๆ ได้ รับการยอมรับว่ามีความสามารถทัดเทียมผู้ชาย จึงเป็นเรื่องที่น่าสนใจในการศึกษาเปรียบเทียบ พฤติกรรมการเปิดเผยตนเองของผู้หญิงและผู้ชายในองค์กรไทย ทั้งนี้เพื่อเป็นประโยชน์ต่อการ พัฒนาทรัพยากรบุคคลอันเป็นกำลังสำคัญต่อความก้าวหน้าขององค์กรให้มีศักยภาพการทำงานอย่างสูงสุด ดังนั้น ผู้วิจัยจึงขอเสนอข้อเสนอแนะที่ได้จากงานวิจัยครั้งนี้คือ

1. ข้อเสนอแนะการพัฒนาการสื่อสารในองค์กร

ผลจากการวิเคราะห์การเปิดเผยตนเองของผู้หญิงและผู้ชายในองค์กรไทยพบว่า ผู้หญิงและผู้ชายไม่ชอบพูดคุยหรือแสดงความคิดเห็นในเรื่องใดๆ ซึ่งลักษณะการเปิดเผยตนเองดังกล่าวแสดงถึงค่านิยมของการทำงานในองค์กรไทยแบบเก่าที่สมาชิกองค์กรยังไม่กล้า แสดงออกไม่ว่าจะเป็นเรื่องการพูด การแสดงความคิดเห็นโต้แย้ง และการแสดงความรู้สึกส่วนตัว ดังนั้น ผู้วิจัยขอเสนอให้องค์กรสร้างวัฒนธรรมองค์กรแบบใหม่โดยเปิดกว้างในการ สื่อสาร (openness in communication) มากขึ้น ส่งเสริมและกระตุ้นให้สมาชิกองค์กรตระหนักถึง การรู้จักแสดงความคิดเห็น มีความเป็นตัวของตัวเองมากขึ้น กล้าแสดงความคิดเห็นที่สร้างสรรค์พัฒนาองค์กรต่อไป

นอกจากนี้ องค์กรเองก็ควรสนับสนุนให้สมาชิกองค์กรสามารถแสดงความคิดเห็นได้ อย่างเต็มที่ โดยการปรับปรุงและเพิ่มช่องทางการสื่อสารเพื่อให้สื่อสารได้ถึงกันมากขึ้น เช่น

กล่องรับความคิดเห็น วารสารภายในองค์กร สื่ออิเล็กทรอนิกส์ (electronic media) การประชุม
สัมมนาเพื่อแลกเปลี่ยนความคิดเห็นด้วยกัน เป็นต้น

2 ข้อเสนอแนะสำหรับงานวิจัยครั้งต่อไป

2.1 งานวิจัยนี้มุ่งศึกษาเปรียบเทียบลักษณะการเปิดเผยตนเองของสมาชิกองค์กร
หญิงและชาย ปฏิสัมพันธ์การเปิดเผยตนเองระหว่างเพศเดียวกันและต่างเพศกันในสถานภาพ
การทำงานระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา และในฐานะเพื่อนร่วมงาน ตลอดจนการ
ศึกษาวัตถุประสงค์ ทิศทางของผลในเชิงการสื่อสาร และปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเปิดเผยตนเอง
ซึ่งจากผลการวิเคราะห์ยังไม่ชัดเจนในประเด็นเกี่ยวกับลักษณะของเนื้อหาในการเปิดเผยตนเอง
วัตถุประสงค์ และทิศทางของผลจากการเปิดเผยตนเอง ดังนั้นการศึกษาในอนาคตจึงอาจเป็น
การศึกษาต่อยอดในประเด็นดังกล่าว หรืออื่นๆที่นอกเหนือจากนี้

2.2 สำหรับกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ อาจจะศึกษาเปรียบเทียบระหว่างลักษณะการเปิดเผย
ตนเองของสมาชิกองค์กรไทยกับสมาชิกองค์กรข้ามชาติ หรือการวิเคราะห์ประเภทของ
องค์กรว่ามีผลกระทบต่อ การเปิดเผยตนเองอย่างไร

2.3 ระเบียบวิธีวิจัยสำหรับการศึกษารoundต่อไปอาจจะเป็นการวิจัยในลักษณะของ
การสังเกตเพื่อศึกษาพฤติกรรมการเปิดเผยตนเองที่เกิดขึ้นจริงๆของกลุ่มตัวอย่าง ทั้งนี้เพื่อ
ป้องกันความลำเอียงที่อาจเกิดขึ้นจากการประเมินผลในลักษณะที่เข้าข้างตนเองจนเกินไป

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย