

การเปิดเผยตนเองของผู้หญิงและผู้ชายในองค์กรไทย

นางสาว สุกัญญา ชลิตาพงศ์

สถาบันวิทยบริการ

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาโทศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชาโทศาสตรพัฒนการ ภาควิชาการประชาสัมพันธ์


บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ปีการศึกษา 2540

ISBN 974-639-013-9

ลิขสิทธิ์ของบัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

FEMALES' AND MALES' SELF-DISCLOSURE IN THAI ORGANIZATIONS



Miss Sukanya Challdabhongse

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

**A Thesis Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements
for the Degree of Master of Arts in Development Communication**

Department of Public Relations

Graduate School

Chulalongkorn University

Academic Year 1997


ISBN 974-639-013-9

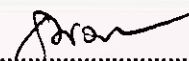
หัวข้อวิทยานิพนธ์ การเปิดเผยตนเองของผู้หญิงและผู้ชายในองค์กรไทย
โดย นางสาวสุกัญญา ชลิตาพงศ์
ภาควิชา การประชาสัมพันธ์
อาจารย์ที่ปรึกษา รองศาสตราจารย์ ดร.ชนวดี บุญลือ


บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย อนุมัติให้วิทยานิพนธ์ฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่ง
ของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาโทศาสตรมหาบัณฑิต

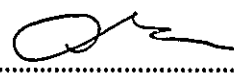

..... คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย
(ศาสตราจารย์ นายแพทย์ศุภวัฒน์ ชูติวงศ์)

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์


..... ประธานกรรมการ
(รองศาสตราจารย์ ดร.ประมะ สตะเวทิน)


..... อาจารย์ที่ปรึกษา
(รองศาสตราจารย์ ดร.ชนวดี บุญลือ)


..... กรรมการ
(ดร.นงลักษณ์ ศรีอัมภพร เจริญงาม)


..... กรรมการ
(ดร.วิเชียร เกตุสิงห์)

สุกัญญา ชลิตาพงศ์ : การเปิดเผยตนเองของผู้หญิงและผู้ชายในองค์กรไทย (FEMALES' AND MALES' SELF-DISCLOSURE IN THAI ORGANIZATIONS) อ. ที่ปรึกษา : รศ. ดร. ธนวัต บุญสิทธิ์, 102 หน้า.
ISBN 974-639-013-9.

การวิจัยครั้งนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษา ลักษณะการเปิดเผยตนเองของผู้หญิงและผู้ชายในองค์กรไทย ปฏิสัมพันธ์การเปิดเผยตนเองระหว่างเพศเดียวกันและต่างเพศกันในสถานภาพการทำงานระหว่างผู้บังคับบัญชา กับผู้ใต้บังคับบัญชา และในฐานะผู้ร่วมงาน ตลอดจนเพื่อศึกษาวัตถุประสงค์ ทิศทางของผลในเชิงการสื่อสาร และ ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเปิดเผยตนเองของสมาชิกองค์กรไทย โดยเป็นการวิจัยเชิงสำรวจที่เก็บข้อมูลจากการตอบ แบบสอบถามของกลุ่มตัวอย่างจำนวน 400 คน ซึ่งปฏิบัติงานในองค์กรชั้นนำของประเทศสิบแห่งที่มีผู้สนใจเข้าร่วมงาน และเก็บข้อมูลเพิ่มเติมด้วยการสัมภาษณ์ทางโทรศัพท์จากกลุ่มตัวอย่างอีก 20 คน

ผลการวิจัยพบว่า ลักษณะการเปิดเผยตนเองของผู้หญิงและผู้ชายในองค์กรไทย มีความแตกต่างกันคือ ผู้หญิงมักจะไร้อารมณ์ ความรู้สึกเปิดเผยตนเองโดยไม่ทันยั้งคิด ขณะที่ผู้ชายมักจะคิดเรื่องราวไว้ก่อนที่จะเปิดเผยตนเองออกไป อย่างไรก็ตาม ผลการวิจัยยังแสดงให้เห็นว่ากลุ่มตัวอย่างทั้งสองเพศไม่ชอบพูดคุยและแสดงความคิดเห็นใด ๆ แต่เมื่อเปิดเผยตนเองจะพูดแบบตรงไปตรงมา และถ้าจำเป็นก็ต้องปรับแต่งคำพูดบ้างเพื่อไม่ให้ผู้ฟังรู้สึกเสียใจ โดยที่ผลการวิจัยยังไม่สามารถชี้ชัดได้ว่า กลุ่มตัวอย่างทั้งสองเพศเปิดเผยตนเองเรื่องใดบ้าง เพียงแต่ทราบประเด็นว่า หากเป็นกลุ่มตัวอย่างเพศหญิงก็มักจะปรับทุกข์ในเวลาที่มีปัญหาเกี่ยวกับเรื่องงาน ขณะที่กลุ่มตัวอย่างเพศชายชอบพูดคุยเกี่ยวกับความสำเร็จในการทำงาน ส่วนปฏิสัมพันธ์ในการเปิดเผยตนเองนั้น ทั้งกลุ่มตัวอย่างผู้หญิงและผู้ชายมีปริมาณการเปิดเผยตนเองระหว่างเพศเดียวกัน และต่างเพศกันไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยที่ทั้งสองเพศไม่ชอบแสดงความคิดเห็นในเรื่องใด ๆ กับคู่ปฏิสัมพันธ์เพศเดียวกันหรือต่างเพศกันและยังไม่สามารถบอกได้ชัดเจนว่า กลุ่มตัวอย่างมีวัตถุประสงค์ของการเปิดเผยตนเองอย่างไร หากพิจารณาในเรื่องของผลของการเปิดเผยตนเองพบว่า ทั้งสองเพศมักจะคำนึงถึงทิศทางของผลจากการเปิดเผยตนเองที่อาจก่อให้เกิดความเสียหายมากกว่าผลในทางที่ดี สำหรับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเปิดเผยตนเองนั้น พบว่าสถานภาพการทำงานเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเปิดเผยตนเองของสมาชิกองค์กรไทย โดยที่เพศและการเป็ยงเบนทางเพศเป็นตัวแปรที่สามารถอธิบายความแปรปรวนของปริมาณการเปิดเผยตนเองได้ไม่ชัดเจนนัก

ภาควิชา การประชาสัมพันธ์
สาขาวิชา นิเทศศาสตร์พัฒนาการ
ปีการศึกษา 2540

ลายมือชื่อนิสิต วิภาดา พิภพทองดี
ลายมือชื่ออาจารย์ที่ปรึกษา ธน
ลายมือชื่ออาจารย์ที่ปรึกษาร่วม

3972083628 : MAJOR DEVELOPMENT COMMUNICATION
KEY WORD: SELF-DISCLOSURE / FEMALE AND MALE / THAI ORGANIZATIONS

SUKANYA CHALIDABHONGSE : FEMALES' AND MALES' SELF-DISCLOSURE IN THAI ORGANIZATIONS . THESIS ADVISOR : ASSO. PROF. THANAWADEE BOONLUE, Ph.D.
102 pp. ISBN 974-639-013-9.

The present survey research was conducted in attempts to study the characteristics of females' and males' self-disclosure in Thai organizations. In additions, the study investigated interactions among organizational members in superior-subordinate and co-worker communication relationships. The researcher also examined the objectives and the outcome directions of self-disclosure and factors affecting the amount of self-disclosure. Data were gathered in top ten Thai organizations in which 400 subjects were asked to respond self-reported questionnaires and 20 more subjects were interviewed via telephone in order to acquire additional information which was notobtained from the questionnaires.

Results indicated that females and males were different in some dimensions of self-disclosure characteristics; that is, females emotionally disclosed their feelings while males usually controlled their thoughts before disclosing. The findings also showed that the difference in the amount of females' and males' self-disclosure was not statistically significant at .05 level. In fact, both reported that if possible, they did not like to disclose themselves or show opinions. However, if they had to do, they preferred to talk in a straightforward manner. The study results did not clearly show the contents of self-disclosure among females and males. However, findings only indicated that females disclosed themselves to reduce some tension from work while males liked to express their self achievement. A Multiple Regression Analysis showed that work status was the best predictor accounting for the variability in Thai organizational members' self-disclosure. The thesis included a discussion of the implication of findings and suggestions for future research.

ภาควิชา..... การประชาสัมพันธ์.....
สาขาวิชา..... นิเทศศาสตร์พัฒนาการ.....
ปีการศึกษา..... 2540.....

ลายมือชื่อนิสิต..... *Sukanya Chalidabhongse*.....
ลายมือชื่ออาจารย์ที่ปรึกษา..... *Thanawadee Boonlue*.....
ลายมือชื่ออาจารย์ที่ปรึกษาร่วม.....

กิตติกรรมประกาศ

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณดร.นงลักษณ์ ศรีธัญญาพร เจริญงาม อาจารย์ที่ปรึกษาผู้ให้ทั้งกระบวนการความรู้ คำแนะนำต่างๆ และการเอาใจใส่เป็นอย่างดียิ่งในการตรวจสอบเพื่อแก้ไขให้งานวิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี ผู้วิจัยขอขอบพระคุณคณะกรรมการวิทยานิพนธ์ซึ่งประกอบด้วยรองศาสตราจารย์ ดร.ปรมะ สตะเวทิน ประธานกรรมการวิทยานิพนธ์ รองศาสตราจารย์ ดร.ชนวดี บุญลือ หัวหน้าภาควิชาการประชาสัมพันธ์ และ ดร.วิเชียร เกตุสิงห์ ที่กรุณาให้ข้อเสนอแนะต่างๆ ทำให้งานวิจัยนี้มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

พร้อมกันนี้ ผู้วิจัยขอขอบคุณผู้ประสานงาน ผู้ตอบแบบสอบถาม และผู้ให้สัมภาษณ์จากองค์กรกลุ่มตัวอย่างที่ได้ให้ข้อมูลอันเป็นประโยชน์แก่งานวิจัย

ผู้วิจัยขอขอบคุณสมาชิกทุกคนในครอบครัวชลิดาพงศ์ สำหรับกำลังใจที่ช่วยผลักดันให้ผู้วิจัยสำเร็จการศึกษาและนำมาซึ่งความภาคภูมิใจแก่ครอบครัว ขอระลึกถึงพระคุณของบุพการีและขออุทิศส่วนกุศลบุญอันเกิดจากประโยชน์ในการศึกษาวิจัยนี้แด่คุณพ่อผู้ล่วงลับไปแล้ว

และท้ายที่สุด ขอขอบพระคุณคณะนิเทศศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยที่ได้ให้โอกาสเข้าศึกษาต่อในระดับบัณฑิตศึกษา ขอขอบพระคุณคณาจารย์ที่ได้ให้ความรู้อันจะเป็นประโยชน์อย่างยิ่งในการประกอบอาชีพต่อไปในอนาคต และขอขอบคุณเพื่อนๆที่ได้ให้และแลกเปลี่ยนประสบการณ์ที่ดีในชีวิตการเรียนและการทำงานต่อไป

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

สารบัญ

หน้า

บทคัดย่อภาษาไทย	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	จ
กิตติกรรมประกาศ	ฉ
สารบัญ	ช
สารบัญตาราง	ณ

บทที่

1 บทนำ	1
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย	2
1.3 ขอบเขตของการวิจัย	3
1.4 ข้อจำกัดของการวิจัย	3
1.5 ปัญหาในการวิจัย	3
1.6 สมมติฐานในการวิจัย	4
1.7 คำจำกัดความที่ใช้ในการวิจัย	5
1.8 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	7
2 แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	8
2.1 ลักษณะการเปิดเผยตนเอง	8
2.2 ปฏิสัมพันธ์การเปิดเผยตนเอง	13
2.3 วัตถุประสงค์ของการเปิดเผยตนเอง	15
2.4 ทิศทางของผลในเชิงการสื่อสารจากการเปิดเผยตนเอง	16
2.5 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเปิดเผยตนเอง	17
3 ระเบียบวิธีวิจัย	23
3.1 รูปแบบการวิจัย	23
3.2 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	23
3.3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	24
3.4 การทดสอบเครื่องมือ	30
3.5 วิธีดำเนินการเก็บข้อมูล	31
3.6 การวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ และตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย	32

สารบัญ (ต่อ)

บทที่

4	ผลการวิจัย	37
4.1	ผลการวิเคราะห์ข้อมูลลักษณะประชากรของกลุ่มตัวอย่าง.....	37
4.2	ผลการวิเคราะห์ข้อมูลลักษณะพฤติกรรม的开เผยตนเอง ของกลุ่มตัวอย่าง	41
4.3	สรุปประเด็นสำคัญจากการสัมภาษณ์.....	61
5	สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	68
5.1	สรุปผลการวิจัย	69
5.2	อภิปรายผล	75
5.3	ข้อเสนอแนะ	78
	รายการอ้างอิง	80
	ภาคผนวก	86
	ภาคผนวก ก	87
	ภาคผนวก ข	88
	ภาคผนวก ค	101
	ประวัติผู้วิจัย	102

สถาบันวิจัยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

สารบัญญัตราง

ตารางที่

1	แสดงจำนวนและร้อยละ ลักษณะประชากรของกลุ่มตัวอย่าง	38
2	เปรียบเทียบและแสดงค่าความแตกต่างระหว่างเจตนาในการเปิดเผยตนเอง ของผู้หญิงและผู้ชายในองค์กรไทย	41
3	เปรียบเทียบและแสดงค่าความแตกต่างระหว่างปริมาณการเปิดเผยตนเอง ของผู้หญิงและผู้ชายในองค์กรไทย	42
4	เปรียบเทียบและแสดงค่าความแตกต่างระหว่างความซื่อสัตย์และจริงใจ ในการเปิดเผยตนเองของผู้หญิงและผู้ชายในองค์กรไทย	43
4.1	เปรียบเทียบและแสดงค่าความแตกต่างระหว่างลักษณะของกลุ่มสัมพันธ์ ที่ผู้เปิดเผยตนเองรู้สึกจริงใจที่จะเปิดเผยตนเองด้วย	44
5	เปรียบเทียบและแสดงค่าความแตกต่างระหว่างลักษณะของเนื้อหา ในการเปิดเผยตนเองของผู้หญิงและผู้ชายในองค์กรไทย	45
6	เปรียบเทียบและแสดงค่าความแตกต่างระหว่างปริมาณการเปิดเผยตนเอง ของผู้หญิงและผู้ชายเมื่อมีปฏิสัมพันธ์กับเพศเดียวกันและกับต่างเพศกัน	46
6.1	เปรียบเทียบและแสดงค่าความแตกต่างระหว่างการเปิดเผยตนเองของ ผู้หญิงและผู้ชายเมื่อมีปฏิสัมพันธ์กับเพศเดียวกันและกับต่างเพศกันในมิติต่าง ๆ.....	47
7	เปรียบเทียบและแสดงค่าความแตกต่างระหว่างวัตถุประสงค์ของ การเปิดเผยตนเองของผู้หญิงและผู้ชาย	51
8	เปรียบเทียบและแสดงค่าเฉลี่ยทิศทางของผลจากการเปิดเผยตนเอง ของสมาชิกองค์กรไทย	52
9	แสดงผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณเมื่อใช้ตัวแปรอิสระ 3 ตัว และ ใช้ปริมาณการเปิดเผยตนเองเป็นตัวแปรตาม	53
10	แสดงจำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างที่เป็นเพศหญิง เพศชาย และเพศที่เบี่ยงเบน	54

สารบัญญัตินี้ (ต่อ)

ตารางที่

10.1	เปรียบเทียบและแสดงค่าความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยปริมาณการเปิดเผยตนเอง ของสมาชิกองค์กรหญิง สมาชิกองค์กรชาย สมาชิกองค์กรที่เบี่ยงเบนทางเพศ เป็นหญิง และสมาชิกองค์กรที่เบี่ยงเบนทางเพศเป็นชาย	55
11	เปรียบเทียบและแสดงค่าความแตกต่างระหว่างปริมาณการเปิดเผยตนเอง ของสมาชิกองค์กรกับคู่ปฏิสัมพันธ์ที่มีสถานภาพต่างกัน.....	56
12	เปรียบเทียบและแสดงค่าความแตกต่างระหว่างปฏิสัมพันธ์การเปิดเผยตนเอง ของผู้ใต้บังคับบัญชากับผู้บังคับบัญชาเพศเดียวกันและต่างเพศกัน	57
13	เปรียบเทียบและแสดงค่าความแตกต่างระหว่างปฏิสัมพันธ์การเปิดเผยตนเอง ของผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชาและกับผู้ร่วมงาน	58
13.1	เปรียบเทียบและแสดงค่าความแตกต่างระหว่างปฏิสัมพันธ์การเปิดเผยตนเอง ของผู้ใต้บังคับบัญชากับผู้บังคับบัญชาและกับผู้ร่วมงาน	59
14	เปรียบเทียบและแสดงค่าความแตกต่างระหว่างปฏิสัมพันธ์การเปิดเผยตนเอง ของสมาชิกองค์กรกับผู้ร่วมงานเพศเดียวกันและกับต่างเพศกัน	60

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย