

### บทที่ 3

#### ระเบียบวิธีวิจัย

งานวิจัยเรื่อง "การเปิดเผยตนเองของผู้หญิงและผู้ชายในองค์กรไทย" ผู้วิจัยได้กำหนดวิธีวิจัยดังนี้

#### รูปแบบการวิจัย

ผู้วิจัยนำวิธีการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) มาใช้โดยอาศัยแบบสอบถามเป็นเครื่องมือหลักในการเก็บข้อมูลเพื่อศึกษาเปรียบเทียบลักษณะการเปิดเผยตนเองของผู้หญิงและผู้ชายในองค์กรไทย ปฏิสัมพันธ์การเปิดเผยตนเองระหว่างเพศเดียวกันและต่างเพศกัน ตลอดจนความสัมพันธ์ของการเปิดเผยตนเองในฐานะที่เป็นผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงาน วัตถุประสงค์ ทิศทางของผลในเชิงการสื่อสาร และปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเปิดเผยตนเอง นอกจากนี้ เพื่อให้ข้อมูลที่ได้จากการวิเคราะห์สามารถนำมาแปลผลและอภิปรายได้สมบูรณ์มากขึ้น ผู้วิจัยจึงเก็บข้อมูลเพิ่มเติมโดยการสัมภาษณ์ทางโทรศัพท์

#### ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือสมาชิกในองค์กรไทยทั่วประเทศ แต่เนื่องจากมีจำนวนประชากรมาก ผู้วิจัยจึงทำการสุ่มตัวอย่างโดยวิธีเจาะจง (Purposive Sampling) จากสมาชิกที่สังกัดองค์กรชั้นนำของประเทศสิบอันดับแรก โดยรายชื่อขององค์กรดังกล่าวได้รับจากบริษัท เดทท์กรุ๊ป จำกัด<sup>1</sup> ทำการสำรวจความคิดเห็นของประชาชนทั่วประเทศด้วยการจัดอันดับสิบองค์กรใหญ่ของประเทศที่มีผู้สนใจเข้าทำงาน องค์กรทั้งสิบแห่งประกอบด้วยหน่วยงานที่เป็น

---

<sup>1</sup> บริษัท เดทท์กรุ๊ป จำกัด เจ้าของรายการโทรทัศน์ชุด "ท็อป-เท็น" ได้ออกอากาศทางสถานีโทรทัศน์ช่อง 9 อสมท. ในวันที่ 12 พฤศจิกายน 2538

องค์กรอิสระ 1 แห่ง หน่วยงานรัฐวิสาหกิจ 4 แห่ง และหน่วยงานเอกชน 5 แห่ง ซึ่งกระจายอยู่ในกลุ่มธุรกิจประเภทต่างๆ ได้แก่ การเกษตร ก่อสร้างขนส่ง ธนาคาร พลังงาน และการสื่อสาร

การกำหนดจำนวนกลุ่มตัวอย่างจากแต่ละองค์กร ผู้วิจัยใช้เกณฑ์จากตารางสำเร็จรูปของ Yamane (ดูที่ภาคผนวก ก) ซึ่งกำหนดกลุ่มตัวอย่างจากประชากรมากกว่า 100,000 คนไว้ที่ขนาดเท่ากับ 400 คน<sup>2</sup> ด้วยการแบ่งสัดส่วน (proportion) ของกลุ่มตัวอย่างตามจำนวนองค์กรกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด<sup>3</sup> ที่แสดงด้วยหมายเลขกำกับ ดังนี้

■ องค์กรที่ 1	จำนวนสมาชิก 27,000 คน	ขนาดกลุ่มตัวอย่างเท่ากับ	52 คน
■ องค์กรที่ 2	จำนวนสมาชิก 26,490 คน	ขนาดกลุ่มตัวอย่างเท่ากับ	51 คน
■ องค์กรที่ 3	จำนวนสมาชิก 20,000 คน	ขนาดกลุ่มตัวอย่างเท่ากับ	39 คน
■ องค์กรที่ 4	จำนวนสมาชิก 27,000 คน	ขนาดกลุ่มตัวอย่างเท่ากับ	52 คน
■ องค์กรที่ 5	จำนวนสมาชิก 25,000 คน	ขนาดกลุ่มตัวอย่างเท่ากับ	48 คน
■ องค์กรที่ 6	จำนวนสมาชิก 3,400 คน	ขนาดกลุ่มตัวอย่างเท่ากับ	7 คน
■ องค์กรที่ 7	จำนวนสมาชิก 6,000 คน	ขนาดกลุ่มตัวอย่างเท่ากับ	12 คน
■ องค์กรที่ 8	จำนวนสมาชิก 50,000 คน	ขนาดกลุ่มตัวอย่างเท่ากับ	97 คน
■ องค์กรที่ 9	จำนวนสมาชิก 17,000 คน	ขนาดกลุ่มตัวอย่างเท่ากับ	32 คน
■ องค์กรที่ 10	จำนวนสมาชิก 5,000 คน	ขนาดกลุ่มตัวอย่างเท่ากับ	10 คน

### เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือหลักที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือแบบสอบถาม (ดูที่ภาคผนวก ข) มีรายละเอียดดังนี้

<sup>2</sup> มีระดับความเชื่อมั่นที่ประมาณ 95.5% และระดับความคลาดเคลื่อนไม่เกิน 5%

<sup>3</sup> ข้อมูลจากการสำรวจของบริษัท เดทัมกรุ๊ป จำกัด เมื่อเดือนพฤศจิกายน 2538

1. **แบบสอบถาม**

ประกอบด้วย 3 ตอนใหญ่ คือ

ตอนที่ 1 คำถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคล

ตอนที่ 2 คำถามเกี่ยวกับพฤติกรรมกาเปิดเผยตนเอง

ตอนที่ 3 แบบทดสอบ “มารู้จักตัวเองกันเถอะ” (วัดคุณลักษณะความเป็นเพศหญิงและเพศชาย)

รายละเอียดของแต่ละตอนมีดังนี้

**ตอนที่ 1** เป็นคำถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคลจำนวน 11 ข้อ เพื่อสอบถามลักษณะประชากร (demographic characteristics) ของกลุ่มตัวอย่าง ประกอบด้วยคำถามเกี่ยวกับ

1. เพศ
2. อายุ
3. สถานภาพส่วนบุคคล
4. วุฒิการศึกษา
5. หน่วยงาน/องค์กรที่สังกัด
6. ระยะเวลาที่ทำงานในหน่วยงาน/องค์กรปัจจุบัน
7. จำนวนบุคลากรที่ขึ้นตรงกับท่าน (เฉพาะแบบสอบถามสำหรับผู้บังคับบัญชา)  
จำนวนบุคลากรที่ขึ้นตรงต่อผู้บังคับบัญชาโดยตรงของท่าน (เฉพาะแบบสอบถามสำหรับผู้ใต้บังคับบัญชา)

**ตอนที่ 2** จากแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องในบทที่ 2 นำมาสร้างเป็นแบบประเมินพฤติกรรมกาเปิดเผยตนเองจำนวน 30 ลักษณะ ให้ผู้ตอบแบบสอบถามแสดงความคิดเห็นให้ตรงกับความเป็นจริงตามลักษณะพฤติกรรมกาเปิดเผยตนเอง ดังต่อไปนี้

**เจตนาในการเปิดเผยตนเอง**

1. บ่อยครั้งที่ข้าพเจ้าเปิดเผยตนเองเป็นเพราะเหตุการณ์พาไป
2. ข้าพเจ้ามักจะเปิดเผยตนเองออกไปโดยไม่ทันยั้งคิด
3. ทุกครั้งที่เปิดเผยตนเอง ข้าพเจ้าต้องคิดไว้ก่อนว่าจะพูดเรื่องอะไรบ้าง

**ปริมาณการเปิดเผยตนเอง**

4. ถ้าไม่จำเป็นข้าพเจ้าไม่ชอบเปิดเผยเรื่องของตนเอง
5. ข้าพเจ้าสามารถพูดคุยเปิดเผยตนเองได้ทุก ๆ เรื่อง
6. ข้าพเจ้าจะเปิดเผยตนเองในบางเรื่องเท่านั้น
7. ข้าพเจ้ามักจะพูดคุยลงในรายละเอียดเกี่ยวกับเรื่องที่เปิดเผย
8. ข้าพเจ้าไม่ชอบแสดงความคิดเห็นในเรื่องใดๆ

### ความซื่อสัตย์-จริงใจในการเปิดเผยตนเอง และลักษณะของคู่ปฏิสัมพันธ์

9. ข้าพเจ้าจะเปิดเผยเรื่องหนึ่ง ๆ ออกไปทั้งหมด โดยไม่ปิดบังแต่ส่วนใด
10. ข้าพเจ้าไม่ชอบพูดจาอ้อมค้อม
11. บ่อยครั้งที่ข้าพเจ้าต้องปรงแต่งคำพูดเพื่อให้ฟังแล้วดี
12. ข้าพเจ้าชอบแสดงความคิดเห็นอย่างตรงไปตรงมา
13. ข้าพเจ้าจำเป็นต้องบิดเบือนคำพูดบ้างเพื่อไม่ให้ผู้ฟังรู้สึกเสียใจ
14. ข้าพเจ้าจะเปิดเผยตนเองกับผู้ที่มึลักษณะทางพื้นฐานคล้ายคลึงกัน (เช่น มาจากภูมิสำเนาเดียวกัน จบจากสถาบันการศึกษาเดียวกัน เป็นต้น)
15. ข้าพเจ้าจะเปิดเผยเรื่องราวต่างๆ กับคนที่ยอมเปิดเผยเรื่องราวของเขาให้ข้าพเจ้าฟังด้วย
16. ข้าพเจ้าจะเปิดเผยเรื่องต่างๆ กับคนที่มึรสนิยม ความชอบคล้ายคลึงกัน

### ลักษณะของเนื้อหาในการเปิดเผยตนเอง

17. ข้าพเจ้าไม่ชอบแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับเรื่องงาน
18. ข้าพเจ้าชอบเปิดเผยตนเองในเรื่องงานมากกว่าเรื่องส่วนตัว
19. ข้าพเจ้าไม่ชอบเล่าเรื่องส่วนตัวให้ใครฟัง
20. ข้าพเจ้าชอบพูดคุยเรื่องส่วนตัวมากกว่าเรื่องงาน
21. ข้าพเจ้าต้องการมึคนที่ปรับทุกข์ด้วยในเวลาที่มีปัญหาเกี่ยวกับเรื่องงาน
22. ข้าพเจ้าชอบพูดคุยเกี่ยวกับความสำเร็จในการทำงาน
23. ข้าพเจ้าชอบเปิดเผยเรื่องเกี่ยวกับความสุขหรือความสมหวังให้ผู้อื่นฟัง
24. ข้าพเจ้ามักจจะระบายความทุกข์เกี่ยวกับเรื่องส่วนตัวให้ผู้อื่นฟัง

### วัตถุประสงค์ของการเปิดเผยตนเอง

25. ข้าพเจ้าชอบเปิดเผยเรื่องของตนเองเพื่อสร้างความสนิทสนมคุ้นเคยกัน
26. การที่ข้าพเจ้าพูดคุยกเปิดเผยตนเองมึผลทำให้มึคนรู้จักข้าพเจ้ามากขึ้น
27. ข้าพเจ้าชอบเปิดเผยเรื่องราวของตนเองเพราะคิดจจะเป็นประโยชน์ต่อการทำงาน

### ทิศทางของผลในเชิงการสื่อสาร

28. ข้าพเจ้ามักจจะระมัดระวังในการเปิดเผยตนเองเพราะเกรงจถ้าผู้อื่นรู้มากจจะกลายเป็นผลเสียแก่ตนเอง
29. ผลจากการที่ข้าพเจ้าเปิดเผยตนเองทำให้รู้สึกผ่อนคลาย สบายใจ
30. ผลจากการเปิดเผยตนเองมึส่วนทำให้การทำงานของข้าพเจ้าดำเนินไปอย่างราบรื่น

จากพฤติกรรมการเปิดเผยตนเองทั้ง 30 ลักษณะข้างต้น ผู้วิจัยนำมาทดสอบกันเพื่อมิให้ผู้ตอบสามารถคาดเดาทิศทางคำตอบสนองต่อข้อความต่าง ๆ และขณะเดียวกันเป็นการตรวจสอบระดับ internal consistency เพื่อหาค่าความตรง (reliability) ของเครื่องมือวิจัยนี้

สำหรับการกำหนดค่าประเมินวัดระดับพฤติกรรมการเปิดเผยตนเองนั้น ผู้วิจัยใช้แบบประเมินค่า Likert Scale โดยให้ผู้ตอบแบบสอบถามระบุพฤติกรรมทั้ง 30 ลักษณะว่า

- ตรงกับความเป็นจริงโดยทั่วไปอย่างไร
- ตรงกับความเป็นจริงเมื่อมีปฏิสัมพันธ์กับผู้ได้บังคับบัญชาเพศเดียวกันและต่างเพศกันอย่างไร (ในกรณีของแบบสอบถามสำหรับผู้บังคับบัญชา)
- ตรงกับความเป็นจริงเมื่อมีปฏิสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาเพศเดียวกันและต่างเพศกันอย่างไร (ในกรณีของแบบสอบถามสำหรับผู้ได้บังคับบัญชา)
- ตรงกับความเป็นจริงเมื่อมีปฏิสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานระดับเดียวกันที่เป็นเพศเดียวกันและต่างเพศกันอย่างไร

ผู้วิจัยได้กำหนดคะแนนในการแปลความหมายค่าเฉลี่ยโดยใช้เกณฑ์ของเบสท์ (Best, 1970:232-233) ดังนี้

ระดับความไม่จริงแน่นอน	ให้คะแนนระหว่าง	1.00-1.50
ระดับความไม่จริง	ให้คะแนนระหว่าง	1.51-2.50
ระดับความไม่แน่ใจ	ให้คะแนนระหว่าง	2.51-3.50
ระดับความเป็นจริง	ให้คะแนนระหว่าง	3.51-4.00
ระดับความเป็นจริงมากที่สุด	ให้คะแนนระหว่าง	4.51-5.00

**ตอนที่ 3** แบบทดสอบพิเศษวัดความเบี่ยงเบนทางเพศ "มารู้จักตัวเองกันเถอะ" ซึ่งผู้วิจัยได้ดัดแปลงมาจากแบบทดสอบของ เบม (Bem, 1974) ที่มีชื่อว่า Bem Sex Role Inventory (BSRI) เพื่อวัดพฤติกรรมการเบี่ยงเบนทางเพศ จำนวน 40 ข้อ โดยให้ผู้ตอบแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณลักษณะความเป็นเพศหญิงและเพศชาย ดังนี้

แบบทดสอบคุณลักษณะความเป็นเพศหญิง (จำนวน 20 ข้อ)

1. มีมารยา
2. ร่าเริง แจ่มใส
3. ยังมีความชอบบางอย่างเหมือนเด็ก
4. ชี้แจงสาร
5. ไม่ชอบพูดจาหยาบค้าย
6. ชอบปลอมโยน
7. ต้องการให้ผู้อื่นเอาใจใส่ดูแล

8. ประจบประแจง
9. สุขภาพ
10. ถูกหลอกลวง
11. รักเด็ก
12. ซื่อสัตย์ จงรักภักดี
13. ห้วนไหวต่อคำขอร้อง
14. ซื่อาย
15. พุดจาอ่อนหวาน
16. เห็นอกเห็นใจผู้อื่น
17. อ่อนโยน
18. เข้าใจผู้อื่น
19. ทำให้ผู้อื่นรู้สึกอบอุ่นเมื่ออยู่ใกล้ชิด
20. ยอมรับอะไรง่าย ๆ

แบบทดสอบคุณลักษณะความเป็นเพศชาย (20 ข้อ)

21. มีความเป็นผู้นำหรือหัวหน้าอยู่ในจิตใจ
22. ก้าวร้าว
23. ทะเยอทะยาน
24. ทำตัวเป็นนักวิเคราะห์ที่ดี
25. ทรนง
26. มีน้ำใจนักกีฬา
27. ชอบการแข่งขัน
28. เชื่อมั่นในตัวเอง
29. สามารถโน้มน้าวใจผู้อื่นให้คล้อยตาม
30. ชอบบังคับ สั่งการ
31. มีความสามารถในการเป็นผู้นำ
32. รักอิสระ
33. มีเอกลักษณ์เฉพาะตัว
34. ตัดสินใจได้รวดเร็ว
35. ชอบเป็นฝ่ายเอาใจใส่ดูแลผู้อื่น
36. มีความน่าเชื่อถือ
37. พอใจในสิ่งที่มีอยู่
38. เข้มแข็ง เด็ดเดี่ยว
39. พร้อมเสมอที่จะปฏิบัติหน้าที่แทนผู้อื่น
40. ชอบความท้าทาย



จากพฤติกรรมทั้ง 40 ลักษณะ ผู้วิจัยนำมาคละกันโดยมีเหตุผลเช่นเดียวกับการคละ คำถามในแบบสอบถามตอนที่ 2 สำหรับเกณฑ์ในการประเมินค่าแบบทดสอบใช้หลักการประเมิน ค่าแบบ Likert Scale โดยให้คะแนนพฤติกรรมความบ่อยครั้งออกเป็น 5 ระดับ คือ

ระดับน้อยที่สุด ให้คะแนนเป็น 1.00-1.50

ระดับน้อย ให้คะแนนเป็น 1.51-2.50

ระดับปานกลาง ให้คะแนนเป็น 2.51-3.50

ระดับบ่อยมาก ให้คะแนนเป็น 3.51-4.50

ระดับบ่อยที่สุด ให้คะแนนเป็น 4.51-5.00

Bem ได้กำหนดหลักในการวัดคุณลักษณะด้วยการหาค่ามัธยฐาน (median) ดังนี้

เพศของผู้ตอบ แบบสอบถาม	เกณฑ์ในการวัด คุณลักษณะความเป็นเพศหญิง	เกณฑ์ในการวัด คุณลักษณะความเป็นเพศชาย
หญิง	คะแนนมากกว่าค่ามัธยฐานของคะแนนที่ กลุ่มตัวอย่างเพศหญิงทุกคนทำไว้รวมกัน	คะแนนน้อยกว่าค่ามัธยฐานของคะแนนที่ กลุ่มตัวอย่างเพศชายทุกคนทำไว้รวมกัน
ชาย	คะแนนน้อยกว่าค่ามัธยฐานของคะแนนที่ กลุ่มตัวอย่างเพศหญิงทุกคนทำไว้รวมกัน	คะแนนมากกว่าค่ามัธยฐานของคะแนนที่ กลุ่มตัวอย่างเพศชายทุกคนทำไว้รวมกัน
ชายเบียงเบน ทางเพศเป็นหญิง	คะแนนมากกว่าค่ามัธยฐานของคะแนนที่ กลุ่มตัวอย่างเพศชายทุกคนทำไว้รวมกัน	คะแนนน้อยกว่าค่ามัธยฐานของคะแนนที่ กลุ่มตัวอย่างเพศชายทุกคนทำไว้รวมกัน
หญิงเบียงเบน ทางเพศเป็นชาย	คะแนนน้อยกว่าค่ามัธยฐานของคะแนนที่ กลุ่มตัวอย่างเพศหญิงทุกคนทำไว้รวมกัน	คะแนนมากกว่าค่ามัธยฐานของคะแนนที่ กลุ่มตัวอย่างเพศหญิงทุกคนทำไว้รวมกัน

## 2. แบบสัมภาษณ์

- โดยเหตุที่ ข้อมูลที่ได้จากการตอบแบบสอบถามยังไม่ครอบคลุมรายละเอียดได้ ครบถ้วน ดังนั้น ผู้วิจัยจึงนำเทคนิคการสัมภาษณ์เจาะลึกประกอบการวิจัยครั้งนี้ โดยทำการ สัมภาษณ์ทางโทรศัพท์ตัวแทนขององค์กรกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษา จำนวน 20 คน เป็นเพศหญิง 10 คนและเพศชายอีก 10 คน ซึ่งในแต่ละองค์กร ผู้วิจัยได้สุ่มตัวอย่างจากผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็น ผู้บังคับบัญชาระดับกลาง (middle manager) <sup>4</sup> เพศหญิง 1 คน และเพศชาย 1 คน รวม 2 คนต่อ 1 องค์กร

• คำถามที่ใช้ในการสัมภาษณ์

ผู้วิจัยยังคงถามในประเด็นที่เกี่ยวกับปัญหาในการวิจัย (ลักษณะการเปิดเผยตนเอง ปฏิสัมพันธ์ในการเปิดเผยตนเอง วัตถุประสงค์ ทิศทางของผลในเชิงการสื่อสาร และปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเปิดเผยตนเองของสมาชิกองค์กรไทย) โดยเน้นคำถามเพื่อให้เห็นความคิดเห็น และเหตุผลเป็นหลัก ดังนี้ (ดูภาคผนวก ก)

1. จากการสังเกตและรวมถึงประสบการณ์การทำงานของท่าน ท่านคิดว่าผู้หญิงและผู้ชายในองค์กรมีลักษณะการพูดคุยเปิดเผยตนเองทั้งในเรื่องส่วนตัวและเรื่องงานแตกต่างกันหรือไม่ อย่างไร
2. ท่านคิดว่าโดยส่วนใหญ่แล้ว ผู้หญิงและผู้ชายมีปฏิสัมพันธ์การเปิดเผยตนเองกับเพศเดียวกันและกับต่างเพศกันอย่างไรบ้าง กรุณาให้เหตุผลประกอบ
3. ท่านคิดว่า เพศ การเบี่ยงเบนทางเพศ และสถานภาพการทำงานมีอิทธิพลต่อการเปิดเผยตนเองหรือไม่ อย่างไร
4. ท่านมีวัตถุประสงค์ของการเปิดเผยตนเองอย่างไรบ้าง และเพราะเหตุใดจึงเป็นเช่นนั้น
5. ท่านคำนึงถึงผลในเชิงการสื่อสารจากการเปิดเผยตนเองเป็นไปในทิศทางใด ระหว่างผลในทางบวกหรือทางสร้างสรรค์ และผลในทางลบหรือทางเสียหาย

### การทดสอบเครื่องมือ

#### การทดสอบความเที่ยง (Validity) และความตรง (Reliability) ของเครื่องมือ

ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามเสนออาจารย์ที่ปรึกษาและผู้เชี่ยวชาญเพื่อตรวจสอบพิจารณาความครอบคลุมของเนื้อหา ความถูกต้องเหมาะสมตามทฤษฎี แนวคิดของงานวิจัย จากนั้นจึงได้นำแบบสอบถามไปทดสอบ (pilot test) กับกลุ่มตัวอย่างที่เป็นสมาชิกองค์กรจำนวน 30 คน ซึ่งเป็นคนละกลุ่มกับกลุ่มตัวอย่างที่เก็บข้อมูลจริงเพื่อทดสอบหาค่าความเชื่อมั่นโดยใช้สูตร

<sup>4</sup> ผู้บังคับบัญชาระดับกลาง (middle manager) เป็นกลุ่มตัวอย่างที่มีบทบาทและสถานภาพการทำงานที่เป็นทั้งผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา



Alpha coefficient ของ Cronbach<sup>5</sup> ด้วยคอมพิวเตอร์โปรแกรม SPSS for Windows ได้ค่าความเชื่อมั่นสำหรับแบบสอบถามตอนที่ 2 (พฤติกรรมกาเปิดเผยตนเอง) เท่ากับ 0.8963 แบบสอบถามตอนที่ 3 (คุณลักษณะความเป็นเพศหญิง-ชาย) เท่ากับ 0.8767 รวมแบบสอบถามทั้งฉบับได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.9052

นอกจากนี้ ผู้วิจัยได้ขอความคิดเห็นผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับการใช้ภาษา ความชัดเจน ความยากง่ายและความเหมาะสมของคำถามเพื่อนำมาปรับปรุงก่อนนำไปใช้จริง

### วิธีดำเนินการเก็บข้อมูล

#### 1. ผู้วิจัยได้เข้าเก็บข้อมูลจากองค์กรทั้ง 10 แห่ง ใน 2 ลักษณะคือ

1.1 การติดต่อแบบเป็นทางการ โดยทำจดหมายถึงองค์กร 5 แห่งเพื่อขออนุญาตเก็บข้อมูลพร้อมทั้งแจ้งวัตถุประสงค์และความสำคัญของการศึกษา และเมื่อได้รับการยินยอมให้เข้าเก็บข้อมูลแล้ว ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามมอบให้ผู้ประสานงานร่วมของแต่ละองค์กร และขอความร่วมมือในการแจกและเก็บรวบรวมแบบสอบถามกลับมายังผู้วิจัย

1.2 การติดต่อแบบไม่เป็นทางการ ในองค์กรอีก 5 แห่ง ผู้วิจัยได้รับความร่วมมือจากบุคคลที่ทำงานในองค์กรซึ่งเป็นที่รู้จักคุ้นเคยกันเป็นผู้แจกแบบสอบถามและเก็บรวบรวมกลับมายังผู้วิจัย

<sup>5</sup> วิเชียร เกตุสิงห์ (2537) คู่มือการวิจัย : การวิจัยเชิงปฏิบัติ. หน้า 116  
ได้ระบุสูตรการคำนวณหาค่าความเชื่อมั่นของ Cronbach ไว้ดังนี้

$$\alpha = \frac{k}{(k-1)} \left\{ 1 - \frac{v_i}{v_t} \right\}$$

เมื่อ	$\alpha$	คือ	ค่าความเชื่อมั่น
	k	คือ	จำนวนข้อ
	$v_i$	คือ	ความแปรปรวนของคะแนนแต่ละข้อ
	$v_t$	คือ	ความแปรปรวนของคะแนนรวมทุกข้อ

2. ผู้วิจัยได้ทำจดหมายถึงผู้ตอบแบบสอบถามซึ่งแนบเป็นจดหมายนำไปกับ แบบสอบถามเพื่อชี้แจงจุดมุ่งหมายของการวิจัย ความสำคัญและบทบาทของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อการให้ข้อมูล ตลอดจนการรับรองว่าข้อมูลที่ได้รับจะถูกนำไปใช้เฉพาะในการศึกษาวิจัย เท่านั้น โดยได้ส่งแบบสอบถามออกไปประมาณ 450 ชุด และได้รับกลับมาครบตามจำนวนที่ต้องการ (400 ชุด) มีรายละเอียดดังนี้

องค์กรกลุ่มตัวอย่าง	กลุ่มตัวอย่างที่ทำงาน ในตำแหน่งผู้บังคับบัญชา		กลุ่มตัวอย่างที่ทำงาน ในตำแหน่งผู้ใต้บังคับบัญชา		รวม
	เพศหญิง	เพศชาย	เพศหญิง	เพศชาย	
องค์กรที่ 1	15	15	15	15	60
องค์กรที่ 2	12	12	12	12	48
องค์กรที่ 3	10	10	10	10	40
องค์กรที่ 4	13	13	13	13	52
องค์กรที่ 5	12	12	12	12	48
องค์กรที่ 6	2	2	2	2	8
องค์กรที่ 7	3	3	3	3	12
องค์กรที่ 8	20	20	20	20	80
องค์กรที่ 9	8	8	8	8	32
องค์กรที่ 10	5	5	5	5	20
รวม	100	100	100	100	400

3. หลังจากที่ได้รับแบบสอบถามคืนแล้วผู้วิจัยจึงได้ทำการสุ่มสัมภาษณ์ทางโทรศัพท์เพื่อขอข้อมูลที่เพิ่มรายละเอียดเพิ่มเติม

### การวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ และ ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยคอมพิวเตอร์โปรแกรม SPSS for Windows เพื่อหาค่าทางสถิติ<sup>6</sup> ดังต่อไปนี้

<sup>6</sup> สำหรับคำถามที่เป็นข้อความเชิงปฏิเสธ ผู้วิจัยได้ทำการกลับคะแนนการแปลความหมาย (recoding) ในขั้นตอนของการนำข้อมูลเข้าประมวลผลด้วย

1. การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงบรรยาย (Descriptive Statistics) โดยการแจกแจงความถี่ (frequency distribution) ค่าร้อยละ (percentage) จำแนกตามข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพส่วนบุคคล ระดับการศึกษา ประเภทขององค์กร ที่สังกัด ระยะเวลาทำงานในองค์กร สถานภาพการทำงานในตำแหน่งปัจจุบัน ตลอดจนการหาค่าเฉลี่ย (mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation) ของคะแนนที่ได้ในแต่ละมิติของการเปิดเผยตนเอง

2. การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต่างๆ ในการทดสอบสมมติฐานในการวิจัย ดังนี้

**ปัญหานำในการวิจัยข้อที่ 1** ผู้หญิงและผู้ชายในองค์กรไทยมีลักษณะการเปิดเผยตนเองแตกต่างกันหรือไม่ อย่างไร

**สมมติฐานการวิจัยข้อที่ 1** ลักษณะการเปิดเผยตนเองของผู้หญิงและผู้ชายในองค์กรไทยแตกต่างกัน โดยการทดสอบทีของกลุ่มตัวอย่างที่เป็นอิสระต่อกัน (t-test แบบ Independent Samples) เพื่อหาความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของลักษณะการเปิดเผยตนเองของผู้หญิงและผู้ชายในองค์กรไทยเกี่ยวกับมิติการเปิดเผยตนเองจำนวน 5 มิติ ได้แก่ เจตนาในการเปิดเผยตนเอง ปริมาณการเปิดเผยตนเอง ความซื่อสัตย์และจริงจังในการเปิดเผยตนเอง และการหาค่าเฉลี่ย (mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation) เพื่ออธิบายลักษณะของเนื้อหาในการเปิดเผยตนเอง ซึ่งมีตัวแปรดังนี้

1.1 มิติเจตนาในการเปิดเผยตนเอง

ตัวแปรอิสระ : เพศ

ตัวแปรตาม : เจตนาในการเปิดเผยตนเอง

1.2 มิติปริมาณการเปิดเผยตนเอง

ตัวแปรอิสระ : เพศ

ตัวแปรตาม : ปริมาณการเปิดเผยตนเอง

1.3 มิติความซื่อสัตย์และจริงจังในการเปิดเผยตนเอง

ตัวแปรอิสระ : เพศ

ตัวแปรตาม : ความซื่อสัตย์และจริงจังในการเปิดเผยตนเอง

1.4 มิติลักษณะของเนื้อหาในการเปิดเผยตนเอง

ตัวแปรอิสระ : เพศ

ตัวแปรตาม : ลักษณะของเนื้อหาในการเปิดเผยตนเอง



**ปัญหานำในการวิจัยข้อที่ 2** ปฏิสัมพันธ์ในการเปิดเผยตนเองของผู้หญิงและผู้ชาย กับเพศเดียวกันและกับต่างเพศกันแตกต่างกันหรือไม่ อย่างไร

**สมมติฐานการวิจัยข้อที่ 2** ผู้หญิงและผู้ชายมีปฏิสัมพันธ์ในการเปิดเผยตนเองกับเพศเดียวกันมากกว่ากับต่างเพศกัน โดยการทดสอบทีของกลุ่มตัวอย่างที่มีความสัมพันธ์กัน (t-test แบบ Dependent Samples) เพื่อหาความแตกต่างระหว่างการเปิดเผยตนเองของผู้หญิงและผู้ชายกับผู้ร่วมงานเพศเดียวกันและกับต่างเพศกัน ซึ่งมีตัวแปรดังนี้  
ตัวแปรอิสระ : เพศ  
ตัวแปรตาม : ปฏิสัมพันธ์การเปิดเผยตนเองกับผู้ร่วมงานเพศเดียวกัน และ กับต่างเพศกัน

**ปัญหานำในการวิจัยข้อที่ 3** ผู้หญิงและผู้ชายมีวัตถุประสงค์ในการเปิดเผยตนเองแตกต่างกันหรือไม่ อย่างไร

**ปัญหานำในการวิจัยข้อที่ 4** ผลในเชิงการสื่อสารที่เกิดขึ้นจากการเปิดเผยตนเองเป็นไปในทิศทางใดบ้าง

**ปัญหานำในการวิจัยข้อที่ 5** มีปัจจัยอะไรบ้างที่มีอิทธิพลต่อการเปิดเผยตนเองของสมาชิกองค์กรไทย

**สมมติฐานการวิจัยข้อที่ 3** ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเปิดเผยตนเองของสมาชิกองค์กรไทย ได้แก่ เพศ การเบี่ยงเบนทางเพศ และสถานภาพการทำงาน โดยการพยากรณ์วิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ซึ่งมีตัวแปรดังนี้  
ตัวแปรอิสระ : เพศ การเบี่ยงเบนทางเพศ และสถานภาพการทำงาน  
ตัวแปรตาม: ปริมาณการเปิดเผยตนเอง

### 3.1 เพศ และ การเบี่ยงเบนทางเพศ

3.1.1 สมาชิกองค์กรหญิงและสมาชิกองค์กรที่มีลักษณะเบี่ยงเบนทางเพศเป็นหญิงเปิดเผยตนเองมากกว่าสมาชิกองค์กรชายและสมาชิกองค์กรที่มีลักษณะเบี่ยงเบนทางเพศเป็นชาย โดยการวิเคราะห์ความแปรปรวน (Analysis of Variance, ANOVA) ภายหลังจากการคำนวณคะแนนมัธยฐานที่กลุ่มตัวอย่างได้ทำแบบสอบถามตอนที่ 3 วัดคุณลักษณะความเป็นหญิงและชาย “มารู้จักตัวเองกันเถอะ” เพื่อทดสอบความแตกต่างระหว่างพฤติกรรมการเปิดเผยตนเองของสมาชิกทั้ง 4 กลุ่ม (สมาชิกองค์กรหญิง สมาชิกองค์กรชาย สมาชิกองค์กรที่เบี่ยงเบนทางเพศเป็นหญิง และสมาชิกองค์กรที่เบี่ยงเบนทางเพศเป็นชาย) และการหาความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีการของ Scheffe ซึ่งมีตัวแปรดังนี้

ตัวแปรอิสระ : เพศ และ การเบี่ยงเบนทางเพศ

ตัวแปรตาม : ปริมาณการเปิดเผยตนเองของสมาชิกองค์กรหญิง สมาชิกองค์กรชาย  
สมาชิกองค์กรที่เบี่ยงเบนทางเพศเป็นหญิง และสมาชิกองค์กรที่เบี่ยงเบนทาง  
เพศเป็นชาย

### 3.2 สถานการณ์ของความสัมพันธ์ในการทำงาน

3.2.1 ผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชาเปิดเผยตนเองแตกต่างกัน โดยที่ ผู้บังคับบัญชาไม่เปิดเผยตนเองกับผู้ใต้บังคับบัญชา ขณะที่ผู้ใต้บังคับบัญชาเปิดเผยตนเองกับผู้บังคับบัญชา โดยการทดสอบทีของกลุ่มตัวอย่างที่เป็นอิสระต่อกัน (t-test แบบ Independent Samples) เพื่อหาความแตกต่างระหว่างปริมาณการเปิดเผยตนเองของสมาชิกองค์กรกับคู่ปฏิสัมพันธ์ที่มีสถานภาพการทำงานต่างกัน (ผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา) ซึ่งมีตัวแปรดังนี้

ตัวแปรอิสระ : สถานภาพในการทำงาน (ผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา)

ตัวแปรตาม : ปริมาณการเปิดเผยตนเองของสมาชิกองค์กร

3.2.2 ผู้ใต้บังคับบัญชาเปิดเผยตนเองกับผู้บังคับบัญชาเพศเดียวกันมากกว่าที่จะเปิดเผยตนเองกับผู้บังคับบัญชาต่างเพศกัน โดยการทดสอบทีของกลุ่มตัวอย่างที่มีความสัมพันธ์กัน (t-test แบบ Dependent Samples) เพื่อหาความแตกต่างระหว่างปริมาณการเปิดเผยตนเองของผู้ใต้บังคับบัญชาเมื่อมีปฏิสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาเพศเดียวกันและต่างเพศกัน ซึ่งมีตัวแปรดังนี้

ตัวแปรอิสระ : เพศของผู้บังคับบัญชา

ตัวแปรตาม : การเปิดเผยตนเองของผู้ใต้บังคับบัญชา

3.2.3 สมาชิกองค์กรเปิดเผยตนเองกับผู้ร่วมงานในระดับเดียวกันมากกว่าที่จะเปิดเผยตนเองกับผู้บังคับบัญชาหรือผู้ใต้บังคับบัญชา โดยการทดสอบทีของกลุ่มตัวอย่างที่มีความสัมพันธ์กัน (t-test แบบ Dependent Samples) เพื่อหาความแตกต่างระหว่างปริมาณการเปิดเผยตนเองของสมาชิกองค์กรเมื่อมีปฏิสัมพันธ์กับสมาชิกองค์กรในสถานภาพการทำงานต่างๆ กัน ซึ่งมีตัวแปรดังนี้

ตัวแปรอิสระ : สถานภาพการทำงาน (ผู้บังคับบัญชา และผู้ใต้บังคับบัญชา)

ตัวแปรตาม : ปริมาณการเปิดเผยตนเองของสมาชิกองค์กร



3.2.4 สมาชิกองค์กรเปิดเผยตนเองกับผู้ร่วมงานเพศเดียวกันมากกว่าที่จะเปิดเผยตนเองกับผู้ร่วมงานต่างเพศกัน โดยการทดสอบทีของกลุ่มตัวอย่างที่มีความสัมพันธ์กัน (t-test แบบ Dependent Samples) เพื่อหาความแตกต่างระหว่างปริมาณการเปิดเผยตนเองของสมาชิกองค์กรเมื่อมีปฏิสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานเพศเดียวกันและต่างเพศกัน ซึ่งมีตัวแปรดังนี้

ตัวแปรอิสระ : เพศ

ตัวแปรตาม : ปริมาณการเปิดเผยตนเองของสมาชิกองค์กร

สำหรับข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ ผู้วิจัยได้นำมาสรุปเป็นประเด็นสำคัญ เพื่อเป็นส่วนเสริมของการแปลผลซึ่งจะนำเสนอในบทที่ 4 (ผลการวิจัย) และการอภิปรายผลในบทที่ 5 (สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ)



สถาบันวิทยบริการ  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย