

การตอบสนองของพนักงานและผลกระทบจากการรับรู้การเมืองในองค์กร  
ของพนักงานเจเนอเรชัน Y ในองค์กรธุรกิจข้ามชาติสัญชาติญี่ปุ่น

REACTIONS AND ANTECEDENTS FROM GENERATION-Y  
EMPLOYEES' PERCEPTION OF ORGANIZATIONAL POLITICS  
IN A JAPANESE MULTI-NATIONAL COMPANY

ศโรชนี บุญชุ่ม

การค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร  
ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต วิชาเอกธุรกิจระหว่างประเทศ

คณะบริหารธุรกิจ

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

ปีการศึกษา 2558

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

การตอบสนองของพนักงาน และผลกระทบจากการรับรู้การเมือง  
ในองค์กรของพนักงานเจนเนอเรชั่น Y ในองค์กรธุรกิจข้ามชาติสัญชาติญี่ปุ่น

ศโรชนี บุญขุ่ม

การค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร  
ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต วิชาเอกธุรกิจระหว่างประเทศ

คณะบริหารธุรกิจ

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี


ปีการศึกษา 2558

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

หัวข้อการค้นคว้าอิสระ การตอบสนองของพนักงานและผลกระทบจากการรับรู้การเมืองในองค์กร  
ของพนักงานเจนเนอเรชั่น Y ในองค์กรธุรกิจข้ามชาติสัญชาติญี่ปุ่น  
Employees' Reactions and Antecedents from Generation-Y Employees'  
Perception of Organizational Politics in a Japanese Multi-National  
Company

ชื่อ - นามสกุล นางสาวโรชินี บุญชุ่ม  
วิชาเอก ธุรกิจระหว่างประเทศ  
อาจารย์ที่ปรึกษา อาจารย์กฤษดา เขียววัฒนสุข, D.B.A.  
ปีการศึกษา 2558

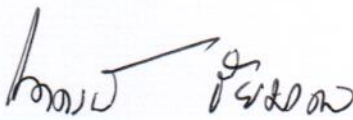
คณะกรรมการสอบการค้นคว้าอิสระ

  
..... ประธานกรรมการ  
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์อดิศักดิ์ จันทระภาเลิศ, D.B.A.)

  
..... กรรมการ  
(รองศาสตราจารย์ชนงกรณ์ กุณฑบุตร, D.B.A.)

  
..... กรรมการ  
(อาจารย์กฤษดา เขียววัฒนสุข, D.B.A.)

คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี อนุมัติการค้นคว้าอิสระฉบับนี้  
เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาโทบริหารธุรกิจ

  
..... คณบดีคณะบริหารธุรกิจ  
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์นำถรพี ชัยมงคล, ปร.ค.)

วันที่ 5 เดือน มิถุนายน พ.ศ. 2559

หัวข้อการค้นคว้าอิสระ	การตอบสนองของพนักงาน และผลกระทบจากการรับรู้การเมืองในองค์กรของพนักงานเจนเนอเรชั่น Y ในองค์กรธุรกิจข้ามชาติสัญชาติญี่ปุ่น
ชื่อ - นามสกุล	นางสาวสโรชนี บุญชุ่ม
วิชาเอก	ธุรกิจระหว่างประเทศ
อาจารย์ที่ปรึกษา	อาจารย์กฤษดา เขียววัฒนสุข, D.B.A.
ปีการศึกษา	2558

### บทคัดย่อ

การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ความแตกต่างส่วนบุคคลของพนักงานที่มีผลต่อการรับรู้การเมืองภายในองค์กร และระดับการเมืองภายในองค์กร 2) การตอบสนองของพนักงานต่อการรับรู้การเมืองที่เกิดขึ้นภายในองค์กร 3) เหตุการณ์และผลที่ตามมา จากการรับรู้การเมืองภายในองค์กรของพนักงาน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษานี้ คือ พนักงานเจนเนอเรชั่น Y ในองค์กรธุรกิจข้ามชาติ จำนวน 240 คน สุ่มตัวอย่างแบบโควต้าจากกรณีศึกษาบริษัทข้ามชาติในอุตสาหกรรมเหล็กสัญชาติญี่ปุ่นและบริษัทในเครือ เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา คือ แบบสอบถาม การวิเคราะห์ข้อมูลใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และใช้สถิติเชิงอนุมาน ได้แก่ Independent Samples t-test, F-test (One-way ANOVA) และใช้การทดสอบความสัมพันธ์ด้วยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

ผลการศึกษา พบว่า การตอบสนองของพนักงานในด้านความพึงพอใจ ด้านความต้องการคงอยู่กับองค์กร และด้านการปฏิบัติงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับการรับรู้การเมืองในองค์กรของพนักงานเจนเนอเรชั่น Y ด้วยเหตุผลที่เป็นลักษณะเฉพาะตัวของพนักงานในระดับเจนเนอเรชั่น Y แต่ด้วยผลความไม่สบายใจจากการทำงาน สืบเนื่องจากไม่มีอำนาจในการตัดสินใจ และแก้ปัญหาที่เด็ดขาดนั้น จากผลการศึกษาพบว่าด้านความวิตกกังวล และความตึงเครียดมีความสัมพันธ์กับการรับรู้การเมืองในองค์กรของพนักงานเจนเนอเรชั่น Y โดยมีความสัมพันธ์ในระดับต่ำ ( $r = 0.146$ )

นอกจากนี้ผลการทดสอบสมมติฐานยังพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลส่วนใหญ่ คือ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส และระยะเวลาในการปฏิบัติงานของพนักงานเจนเนอเรชั่น Y ในองค์กรธุรกิจข้ามชาติสัญชาติญี่ปุ่น ไม่มีผลกับลักษณะการตอบสนอง

**คำสำคัญ:** การรับรู้การเมืองในองค์กร พนักงานเจนเนอเรชั่น Y การตอบสนองการรับรู้การเมืองในองค์กร ผลกระทบจากการรับรู้การเมืองในองค์กร

<b>Independent Study Title</b>	Employees' Reactions and Antecedents from Generation-Y Employees' Perception of Organizational Politics in a Japanese Multi-National Company
<b>Name - Surname</b>	Miss Saroshinee Boonchum
<b>Major Subject</b>	International Business
<b>Independent Study Advisor</b>	Mr. Krisada Chienwattanasook, D.B.A.
<b>Academic Year</b>	2015

## ABSTRACT

The purposes of the study were to investigate: 1) the effects of the individual differences of employees on their perception of organizational politics and levels of organizational politics; 2) employees' reactions to their perceptions of organizational politics; and 3) situations and antecedents from employees' perception of organizational politics. The sample of this study was composed of 240 Generation –Y employees. A quota sampling method was used with Japanese steel industry companies and affiliates to form the sample. A questionnaire was distributed to collect the data. The data were analyzed using: descriptive statistics, e.g. frequency, percentage, mean, and standard deviation; inferential statistics, e.g. Independent Samples t-test, F-test (One-way ANOVA); and the test of Pearson correlation coefficient at the statistic significance 0.05.

The results of the study indicated that the employees' reactions to questions of satisfaction, their need to remain in the organization, and their operations had no relationship with their perceptions of organizational politics, which was caused by their identity characteristics. However, because of uneasiness in work due to a lack of decision making power and the ability to make final solutions, the results revealed that anxiety and tense had relationships with the Generation-Y employees' perception of organizational politics. The results indicatd a low correlation ( $r=0.146$ ).

In addition, the results of the hypothesis's testing indicated that most personal factors including gender, age, levels of education, marital status, and work experience in Japanese multi-national companies had no effects on employees' reactions.

**Keywords:** perception of organizational politics, Generation-Y employees, reactions to perception of organizational politics, antecedents from perception of organizational politics

## กิตติกรรมประกาศ

การค้นคว้าอิสระครั้งนี้บรรลุผลสำเร็จได้ด้วยดี โดยได้รับความกรุณาจาก ดร.กฤษดา เขียววัฒนสุข อาจารย์ที่ปรึกษา ท่านได้กรุณาให้คำปรึกษา ช่วยเหลือ แนะนำ และตรวจสอบ แก้ไข ข้อบกพร่องต่าง ๆ ของการทำวิจัยให้ผู้ที่ศึกษาเข้าใจอันเป็นประโยชน์ในการทำกรวิจัยตั้งแต่เริ่มต้น ดำเนินการจนเสร็จเรียบร้อยสมบูรณ์ และได้รับประสบการณ์ในการวิจัยครั้งนี้เป็นอย่างมาก จึงขอกราบขอบพระคุณท่านอาจารย์ด้วยความเคารพเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ผู้ศึกษาขอกราบขอบพระคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อดิศักดิ์ จันทระประภาเลิศ ประธานกรรมการ และรองศาสตราจารย์ ดร.ชนงกรณ์ คุณทลบุตร กรรมการที่ท่านได้ชี้แนะถึงข้อบกพร่อง และให้คำปรึกษาที่มีคุณค่า รวมถึงข้อเสนอแนะต่าง ๆ ในการทำวิจัยเป็นอย่างดีให้มีความสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น

ผู้ศึกษาขอขอบพระคุณผู้ตอบแบบสอบถามทุกท่านที่ได้กรุณาเสียสละในการตอบแบบสอบถาม และเพื่อน ๆ ตลอดจนผู้ให้ความช่วยเหลือทุกท่าน ที่ได้กรุณาให้ความร่วมมือและเป็นประโยชน์ในการทำวิจัยครั้งนี้

คุณประโยชน์และความดีอันพึงมีจากการค้นคว้าอิสระฉบับนี้ ผู้ศึกษาขอมอบเป็นเครื่องบูชา พระคุณของ บิดา มารดา และอาจารย์ทุกท่านที่ได้อบรมสั่งสอน ชี้แนะแนวทางที่ดีและมีค่า ตลอดจนสำเร็จการศึกษา ส่งผลให้การค้นคว้าอิสระนี้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี และเป็นประโยชน์ต่อผู้ที่สนใจต่อไป หากการศึกษานี้มีบทความใดขาดตกบกพร่องหรือไม่สมบูรณ์ ผู้วิจัยขอกราบอภัยมา ณ โอกาสนี้ด้วย

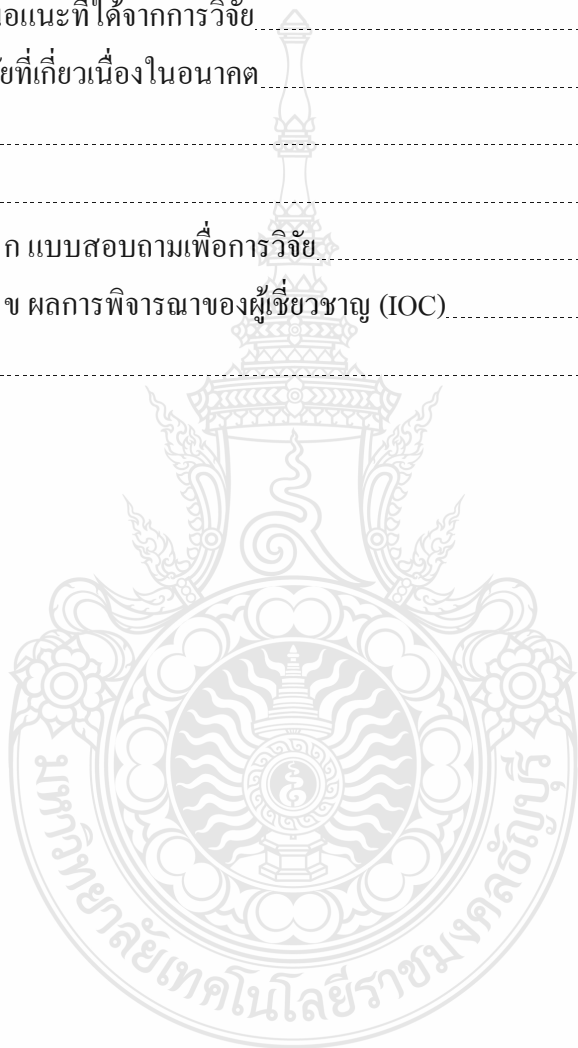
ศโรชินี บุญชุ่ม

## สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	(3)
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	(4)
กิตติกรรมประกาศ.....	(5)
สารบัญ.....	(6)
สารบัญตาราง.....	(8)
สารบัญภาพ.....	(11)
บทที่ 1 บทนำ.....	12
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	12
1.2 วัตถุประสงค์การวิจัย.....	15
1.3 สมมติฐานการวิจัย.....	16
1.4 ขอบเขตของการวิจัย.....	16
1.5 คำจำกัดความในการวิจัย.....	17
1.6 กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	17
1.7 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	18
บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	19
2.1 ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการศึกษา.....	19
2.2 ข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับบริษัทข้ามชาติสัญชาติญี่ปุ่นและบริษัทในเครือ.....	36
2.3 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	37
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	39
3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	39
3.2 เครื่องมือที่ใช้ในงานวิจัย.....	40
3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	45
3.4 วิธีการวิเคราะห์ข้อมูล.....	45
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์.....	48
4.1 การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	48
4.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	49

## สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
บทที่ 5 สรุปผลการวิจัย การอภิปรายผลและข้อเสนอแนะ.....	73
5.1 สรุปผลการวิจัย.....	73
5.2 การอภิปรายผลการวิจัย.....	76
5.3 ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย.....	78
5.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องในอนาคต.....	80
บรรณานุกรม.....	81
ภาคผนวก.....	84
ภาคผนวก ก แบบสอบถามเพื่อการวิจัย.....	85
ภาคผนวก ข ผลการพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญ (IOC).....	93
ประวัติผู้เขียน.....	97





## สารบัญตาราง

	หน้า
ตารางที่ 3.1 จำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในงานวิจัย .....	40
ตารางที่ 3.2 ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเกี่ยวกับการรับรู้การเมืองในองค์กรและลักษณะการตอบสนองของพนักงานเจนเอเรชั่น Y .....	45
ตารางที่ 4.1 แสดงจำนวน (ความถี่) และค่าร้อยละข้อมูลสถานภาพส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามโดยจำแนกตามเพศ .....	49
ตารางที่ 4.2 แสดงจำนวน (ความถี่) และค่าร้อยละข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามโดยจำแนกตามอายุ .....	49
ตารางที่ 4.3 แสดงจำนวน (ความถี่) และค่าร้อยละข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามโดยจำแนกตามระดับการศึกษา .....	50
ตารางที่ 4.4 แสดงจำนวน (ความถี่) และค่าร้อยละข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามโดยจำแนกตามสถานภาพสมรส .....	50
ตารางที่ 4.5 แสดงจำนวน (ความถี่) และค่าร้อยละข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามโดยจำแนกตามรายได้(ต่อเดือน) .....	51
ตารางที่ 4.6 แสดงจำนวน (ความถี่) และค่าร้อยละข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามโดยจำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน .....	51
ตารางที่ 4.7 แสดงร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามระดับความถี่ของการรับรู้การเมืองในองค์กร .....	52
ตารางที่ 4.8 แสดงร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามระดับความถี่ของด้านความพึงพอใจในงาน ที่มีผลกระทบจากการรับรู้การเมืองในองค์กร .....	53
ตารางที่ 4.9 แสดงร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามระดับความถี่ของด้านความวิตกกังวล และความเครียด ที่มีผลกระทบจากการรับรู้การเมืองในองค์กร .....	55
ตารางที่ 4.10 แสดงร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามระดับความถี่ของด้านความต้องการอยู่กับองค์กร ที่มีผลกระทบจากการรับรู้การเมืองในองค์กร .....	58

## สารบัญตาราง (ต่อ)

	หน้า
ตารางที่ 4.11 แสดงร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามระดับความถี่ของด้านผลการปฏิบัติงาน ที่มีผลกระทบจากการรับรู้การเมืองในองค์กร .....	59
ตารางที่ 4.12 แสดงผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคล จำแนกตามเพศ กับการตอบสนองการรับรู้การเมืองในองค์กรของพนักงาน .....	61
ตารางที่ 4.13 แสดงผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคล จำแนกตามอายุ กับการตอบสนองการรับรู้การเมืองในองค์กรของพนักงาน .....	62
ตารางที่ 4.14 แสดงผลค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ระหว่างอายุที่แตกต่างกัน กับลักษณะการตอบสนองการรับรู้การเมืองในองค์กรในด้านผลการปฏิบัติงาน ..	63
ตารางที่ 4.15 แสดงผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคล จำแนกตามระดับการศึกษา กับการตอบสนองการรับรู้การเมืองในองค์กรของพนักงาน .....	64
ตารางที่ 4.16 แสดงผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคล จำแนกตามสถานภาพสมรส กับการตอบสนองการรับรู้การเมืองในองค์กรของพนักงาน .....	65
ตารางที่ 4.17 แสดงผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคล จำแนกตามรายได้ (ต่อเดือน) กับการตอบสนองการรับรู้การเมืองในองค์กรของพนักงาน .....	66
ตารางที่ 4.18 แสดงผลค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ระหว่างรายได้ (ต่อเดือน) ที่แตกต่างกันกับลักษณะการตอบสนองการรับรู้การเมืองในองค์กรในด้าน การรับรู้การเมือง .....	67
ตารางที่ 4.19 แสดงผลค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ระหว่างรายได้ (ต่อเดือน) ที่แตกต่างกันกับลักษณะการตอบสนองการรับรู้การเมืองในองค์กรในด้าน ผลการปฏิบัติงาน .....	68
ตารางที่ 4.20 แสดงผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคล จำแนกตามระยะเวลาปฏิบัติงาน กับการตอบสนองการรับรู้การเมืองในองค์กรของพนักงาน .....	69
ตารางที่ 4.21 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะการตอบสนองของพนักงาน เจเนอเรชัน Y ในองค์กรธุรกิจข้ามชาติ กับการรับรู้การเมืองในองค์กร .....	70

## สารบัญตาราง (ต่อ)

	หน้า
ตารางที่ 4.22 สรุปผลการทดสอบสมมติฐานที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกัน มีผลต่อการตอบสนองการรับรู้การเมืองในองค์กรของพนักงานแตกต่างกัน.....	71
ตารางที่ 4.23 สรุปผลการทดสอบสมมติฐานที่ 1 1 ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกัน มีผลต่อลักษณะการตอบสนองการรับรู้การเมืองในองค์กรของพนักงานแตกต่างกัน.....	71
ตารางที่ 4.24 สรุปผลการทดสอบสมมติฐานที่ 2 ลักษณะการตอบสนองของพนักงานเจเนอเรชั่น Y ในองค์กรธุรกิจข้ามชาติ มีความสัมพันธ์กับการรับรู้การเมืองในองค์กร.....	72
ตารางที่ 5.1 สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน.....	76



## สารบัญภาพ

	หน้า
ภาพที่ 2.1 รูปแบบของการตอบสนองของพนักงานต่อการเมืององค์กร.....	25
ภาพที่ 2.2 ตัวแบบการลาออกของ Price.....	33
ภาพที่ 2.3 ตัวแปรการลาออกตามแนวคิดของ Roberts, Huilin and Rousseau.....	34



# บทที่ 1

## บทนำ

### 1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ปัจจุบันธุรกิจข้ามชาติได้มีการขยายตัวกันมากขึ้น จากระดับประเทศกลายมาเป็นระดับโลก ทำให้มีการขยายตัวในส่วนขององค์กรก่อตั้งในประเทศต่าง ๆ โดยเฉพาะประเทศมหาอำนาจและประเทศที่มีอำนาจทางเศรษฐกิจ อันได้แก่ สหรัฐอเมริกา อังกฤษ ฝรั่งเศส เยอรมนี และญี่ปุ่น เป็นต้น จากการศึกษาและวิเคราะห์ความเชื่อมั่นนักลงทุนต่างชาติในประเทศไทยของสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการลงทุน (BOI) ประจำปี 2554 เป็นข้อมูลที่ได้จากผู้ประกอบการที่มีนักลงทุนต่างชาติถือหุ้นในสัดส่วนไม่น้อยกว่าร้อยละ 20 จำนวน 404 ราย จากทั้งหมดที่มีการจัดส่งแบบสอบถามจำนวน 4,000 ราย เมื่อพิจารณาสัดส่วนของนักลงทุนชาวต่างชาติที่ได้รับการส่งเสริมจากคณะกรรมการส่งเสริมการลงทุน ในภาพรวมพบว่า บริษัทที่ให้ข้อมูลส่วนใหญ่เป็นกลุ่มนักลงทุนต่างชาติ (จำแนกตามสัญชาติของผู้ถือหุ้นหลัก) จากประเทศญี่ปุ่นมากที่สุดคิดเป็นร้อยละ 56.7% รองลงมา คือ ยุโรป (ไม่รวมฝรั่งเศส) 17.8% เอเชียตะวันออก (ไม่รวมญี่ปุ่น) 17.4% อาเซียน 8.4% อเมริกาเหนือ 5.0% ฝรั่งเศส 2.7% และอื่น ๆ อีก 4.0% ตามลำดับ (สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการลงทุน, 2554)

การลงทุนและก่อตั้งองค์กรในต่างประเทศ ปัญหาหลักในองค์กรข้ามชาติไม่อาจหนีพ้นในเรื่องของความแตกต่างทางวัฒนธรรม ในด้านสังคม และด้านการเมืองที่มีความซับซ้อนและยุ่งยากมากขึ้น เพราะบริษัทข้ามชาติส่วนใหญ่จะมีบริษัทแม่ที่อยู่ประเทศต้นกำเนิดที่เป็นผู้กำหนดนโยบายต่าง ๆ แล้วจึงขยายสาขาไปยังต่างประเทศโดยไม่ได้คำนึงถึงความแตกต่างทางวัฒนธรรมในองค์กรที่มีสาขาดังอยู่ ณ ประเทศนั้น ๆ ซึ่งในความเป็นจริงสาขาของบริษัทข้ามชาติอาจจะคงนโยบายเดิมของบริษัทแม่ไว้ แต่ในด้านของวัฒนธรรมองค์กรควรยอมให้มีการบริหาร โดยคนท้องถิ่นมากขึ้นและผู้บริหารมักจะเผชิญกับปัญหาความแตกต่างทางระบบการเมืองในองค์กร

การบริหารองค์กรจึงต้องอาศัยเชิงกลยุทธ์ และเชิงบูรณาการของกระบวนการ ซึ่งไม่ได้หมายถึงระบบหรือเทคนิคอย่างเดียว แต่รวมถึงการกระทำทุกอย่างที่เกี่ยวข้องกับการทำงานของพนักงานทุกระดับในองค์กรต้องมีความยุติธรรม และมีสิทธิเท่าเทียมกัน โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อให้เกิดผลขององค์กรได้ตามเป้าหมาย หรืออีกนัยหนึ่งก็หมายถึงการบริหารจัดการเพื่อให้ได้ผลงานสูงสุดจากองค์กรที่ทีมงานและจากพนักงานแต่ละคนนั่นเอง (Winstanley and Stuart – Smith, 1996)

โดยพื้นฐานแล้วชนิดของการเมืองคือมุ่งเน้นไปที่การใช้อำนาจ ที่จะส่งผลกระทบต่อการตัดสินใจในองค์กร หรือการรับใช้ตนเองและพฤติกรรมองค์กรที่ไม่ได้รับอนุญาตแบบเป็นทางการ

พฤติกรรมทางการเมืองในองค์กรประกอบด้วยกิจกรรม หรือการกระทำที่ไม่เกี่ยวข้องกับบทบาทในการทำงานในหน้าที่ของแต่ละคน แต่ที่มีอิทธิพลหรือความพยายามที่จะมีอิทธิพลต่อการกระจายของข้อดี และข้อเสียภายในองค์กร

นิยามนี้รวมสิ่งที่คนส่วนใหญ่หมายถึงเมื่อการพูดคุยเกี่ยวกับการเมืองขององค์กร พฤติกรรมทางการเมืองที่มีความต้องการนอกหน้าที่ความรับผิดชอบโดยเฉพาะของตน มีความพยายามที่จะใช้ฐานอำนาจซึ่งจะรวมถึงความพยายามที่จะมีอิทธิพลต่อเป้าหมายหลักเกณฑ์ หรือกระบวนการที่ใช้ในการตัดสินใจ นิยามนี้ครอบคลุมและกว้างพอที่จะรวมพฤติกรรมทางการเมืองที่แตกต่างกัน เช่น การขัดขวางข้อมูลที่สำคัญจากผู้ที่มีความคิดตัดสินใจ การเข้าร่วมกันเป็นหนึ่งเดียวของพันธมิตร เบาะแส และการกระจายข่าวลือ การรั่วไหลของข้อมูลลับทางสื่อกลาง การแลกเปลี่ยนสิ่งที่โปรดปรานกับคนอื่น ๆ ในองค์กรเพื่อผลประโยชน์ร่วมกัน และการลอบบี้ในนามหรือการต่อต้านบุคคลใดบุคคลหนึ่ง หรือทางเลือกอื่นในการตัดสินใจ

จากที่กล่าวมาข้างต้น ปัจจัยที่นำไปสู่พฤติกรรมทางการเมืองนี้จะมุ่งเน้นไปยังผลที่เอื้ออำนวย แต่สำหรับคนส่วนใหญ่ที่มีทักษะทางการเมืองแม้เพียงเล็กน้อยผลลัพธ์ที่ได้ส่วนใหญ่จะเป็นด้านลบ เพราะความสัมพันธ์ระหว่างการเมืองขององค์กรอาจเป็นภัยคุกคามต่อพนักงาน และส่งผลถึงแต่ละบุคคลจนทำให้เกิด ความพึงพอใจในการทำงานที่ลดลง มีความวิตกกังวลและความเครียดเพิ่มมากขึ้น จากการทำงานเนื่องจากเชื่อว่าจะสูญเสียพื้นที่ส่วนตัวให้กับคนอื่น ๆ หรือในทางตรงกันข้ามมาจากความรู้สึกถึงแรงกดดันที่เพิ่มขึ้นจากการเข้ามาและการแข่งขันในเวทีการเมือง ผลการปฏิบัติงานที่ลดลง และเป็นเพราะพนักงานรับรู้สภาพแวดล้อมทางการเมืองที่จะไม่เป็นธรรม สุดท้ายอาจมีการเพิ่มขึ้นของ อัตราการลาออก (Robbins and Judge, 2013, pp.424-429)

ปัจจัยที่ทำให้เกิดพฤติกรรมการเมืองแบ่งออกเป็น 2 ด้าน ได้แก่

ปัจจัยด้านตัวบุคคล (Individual Factors)

- ความสามารถในการปรับตัวสูง
- ความเชื่อเกี่ยวกับการควบคุมชะตาชีวิตที่เกิดจากตนเอง
- ความมีเล่ห์เหลี่ยมสูง “High Mach” ต้องการอำนาจ อยากเป็นใหญ่ อยากเด่น
- การลงทุนในองค์กร
- การรับรู้ทางเลือกของงาน
- ความคาดหวังต่อความสำเร็จ

ปัจจัยด้านองค์กร (Organizational Factors)

- การจัดสรรทรัพยากรใหม่
- โอกาสเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง

- ความไว้วางใจต่ำ
- การมีบทบาทที่ไม่ชัดเจน
- ระบบการประเมินผลงานไม่ชัดเจน

การก่อตัวของบุคลากรในเชิงพฤติกรรมในเมืองในองค์กรที่สามารถเกิดขึ้นได้กับทุกองค์กร และเกือบทุกองค์กร ได้สัมผัสกับบางชนิดทางการเมืองในชีวิตการทำงาน การตรวจสอบการทำงานการมีส่วนร่วมของพนักงานในทางการเมือง ที่เรียกว่า “กลยุทธ์อิทธิพล” หรือ “พฤติกรรมทางการเมือง” ซึ่งพฤติกรรมทางการเมืองเป็นการออกแบบกลยุทธ์เพื่อสนองผลประโยชน์ของตัวเองและของกลุ่ม แข่งขันกันเพื่อความมีอำนาจ และปิดบังซ่อนเร้นข้อมูลกันภายในกลุ่มไม่ให้ผู้อื่นรับรู้เพื่อให้ได้มาซึ่งอำนาจจากระบบ ดังนั้นจึงทำให้ขัดแย้งกับเป้าหมายขององค์กรโดยรวมหรือผลประโยชน์ของบุคคลอื่น ๆ

ในทางกลับกันการเมืองหรือการแบ่งฝ่ายก็อาจไม่ได้มีมุมด้านลบเสมอไป เพราะบางองค์กรพยายามผลักดันให้กระทำเช่นนั้น เนื่องจากต้องการลดการมีอคติหรือความลำเอียง (Bias) ลง โดยการเน้นให้แต่ละแผนกจับกลุ่มกันอย่างเหนียวแน่น แต่แบ่งแยกชนชั้นกับแผนกอื่น ๆ อย่างเห็นได้ชัด ซึ่งมีข้อดีคือการไม่ก้าวท้าวหน้าที่รับผิดชอบของกันและกัน และการไม่ได้รับรู้ข้อมูลของอีกฝ่ายยังเป็นผลดีของบริษัทที่จะมั่นใจว่าไม่ทำให้ข้อมูลรั่วไหลถึงบุคคลภายนอกหรือลูกค้า และด้วยปัญหาเหล่านี้บ่อยครั้งที่ส่งผลกระทบต่อพนักงานรุ่นใหม่ที่เพิ่งเข้าทำงานในองค์กรทำงานยากขึ้น

ไม่ว่าจะเป็นองค์กรใดล้วนแต่ต้องมี “ต้นทุน” ในการสร้างและพัฒนา ซึ่งต้นทุนหนึ่งที่มีความสำคัญ และมีคามหาศาลต่อองค์กรก็คือ “บุคลากร” ที่มีอยู่ในแต่ละองค์กรจะความแตกต่างกันออกไป ทั้งยังเป็นสิ่งที่องค์กรต้องรักษา และมีการลงทุนเพิ่มเติมด้านการพัฒนาอย่างสม่ำเสมอ เพื่อความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพและมีคุณค่าอย่างเหมาะสมให้กับองค์กรในระยะยาว หากบุคลากรได้รับการพัฒนาด้านศักยภาพจะสามารถสร้างความผูกพันที่มีต่อองค์กรของพนักงาน และสร้างมูลค่าให้กับองค์กร ได้เป็นอย่างดี ตลอดจนสร้างทัศนคติเชิงบวกต่อองค์กรให้แก่พนักงาน เพราะเมื่อพนักงานมีความตระหนักถึงประสิทธิภาพ และประสิทธิผลจากการทุ่มเทและร่วมปรับปรุงในการปฏิบัติงาน แนวโน้มการบริหารองค์กรจะบรรลุผล และช่วยทำให้องค์กรประสบความสำเร็จตามเป้าหมายอีกด้วย ทูทางด้านบุคลากรแต่ละองค์กรมีความแตกต่างกัน ซึ่งต่างองค์กรก็ต่างความต้องการลักษณะเฉพาะในตัวบุคคล ฉะนั้นการบริหารคนที่คิดว่ามีเอกลักษณ์เฉพาะองค์กรจึงเป็นเรื่องสำคัญอีกนัยหนึ่ง

บุคลากรที่ทำงานร่วมกันระหว่างช่วงอายุที่แตกต่างกันที่มีอยู่ในองค์กรนั้น ลักษณะนิสัยในแต่ละช่วงอายุ ความคิด ความเชื่อ รูปแบบการทำงาน และทัศนคติที่แตกต่างกันก่อให้เกิดการทำงานที่อาจจะเข้ากันไม่ได้ (Out of Sync) ทำให้มุมมองที่พนักงานรุ่นเก่ามีต่อพนักงานรุ่นใหม่ (Gen Y) บางมุมมองว่าไม่ทุ่มเทกับการทำงาน ไม่มีความอดทน และไม่ฟังคำสั่ง ในทางกลับกันพนักงานรุ่นใหม่ (Gen Y) มอง

พนักงานรุ่นเก่าในมุมมองของการวางอำนาจ ทำงานเชิงซ้ำ ลำหลังในเรื่องเทคโนโลยี หากมองแบบผิวเผิน ปัญหาภายในนี้ดูไม่ร้ายแรงจนทำให้ส่งผลกระทบต่อการสร้างรายได้ให้กับบริษัท แต่จริง ๆ แล้วถ้ามองให้ถี่ถ้วนเป็นปัญหาเชิงลึกที่ส่งผลกระทบต่อผลการดำเนินงาน เพราะธุรกิจจะประสบความสำเร็จได้หรือไม่ ขึ้นอยู่กับบุคลากรในองค์กรทั้งสิ้น (วิไลพร ทวีลาภพันทอง, 2556)

ผลสำรวจที่ถูกจัดทำขึ้นโดยความร่วมมือระหว่าง PwC, มหาวิทยาลัย Southern California และ The London Business School ระบุว่า พนักงานรุ่นใหม่ (Gen Y) ให้ความสำคัญกับเรื่องการสร้างสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัว (Work/Life Balance) มากกว่ารุ่นอื่น ๆ ร้อยละ 71 มองว่า ค่าตอบแทนหรือการเลื่อนตำแหน่งมีความสำคัญในระดับรองและยังต้องการความยืดหยุ่นในการทำงาน เช่น สามารถเลือกหรือปรับเปลี่ยนเวลาเข้าทำงาน เลือกทำงานที่บ้าน หรือที่อื่น ๆ ได้ และเชื่อว่าการได้มาของความสามารถไม่ได้วัดกันที่จำนวนชั่วโมง แต่อยู่ที่ผลงานที่ได้มากกว่า ซึ่งแตกต่างจากบุคลากรรุ่นเก่าที่ถูกปลูกฝังและเคยชินกับการทำงานหนักที่ทำงาน เพื่อให้ได้มาซึ่งตำแหน่งและความก้าวหน้าอย่างรวดเร็ว อีกปัจจัยที่เป็นประการสำคัญหนึ่งคือ พนักงานรุ่นใหม่ (Gen Y) ต้องการรู้สึกว่ามีส่วนร่วมและกำหนดทิศทางของบริษัทไปพร้อมกับการเจริญเติบโตไปในองค์กร ผู้บริหารจะต้องตอบโจทย์ความต้องการของพนักงานรุ่นนี้ให้ได้ และต้องสามารถสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่ทำให้พนักงานทุกช่วงอายุมีส่วนร่วม กระตุ้นให้เกิดความคิดริเริ่ม ร่วมทำงานกับเพื่อนร่วมงานและสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ ด้วยสาเหตุหนึ่งที่ว่าคนรุ่นนี้ทำงานรวดเร็ว และต้องการเสียงตอบรับกับผลงานซึ่งจะช่วยพัฒนาความสามารถเพื่อวัดผลงาน ทั้งนี้ยังรวมถึงการรับรู้ภายในองค์กร ในเรื่องของบรรยากาศความไว้วางใจกับเพื่อนร่วมงาน หรือหัวหน้างาน ความเพียงพอของทรัพยากรที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน และความรู้ความเข้าใจในเนื้อหาของงานอย่างแท้จริง การรับรู้เรื่องราวดังกล่าวในทางบวกจะเป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้พนักงานปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ และไม่เกิดความดิ่งเครียด (Next Gen: A Global Generational Study, 2013)

จากที่กล่าวมาข้างต้น จึงทำให้สนใจที่จะศึกษาถึงลักษณะการตอบสนองของพนักงาน และผลกระทบจากการรับรู้การเมืองในองค์กรของพนักงานเจนเนอเรชั่น Y (Gen Y) ในองค์กรธุรกิจข้ามชาติ โดยมีกรณีศึกษาคือ บริษัทข้ามชาติในอุตสาหกรรมเหล็กสัญชาติญี่ปุ่นและบริษัทในเครือ เพื่อเป็นประโยชน์ต่อการกำหนดกลยุทธ์แนวทางในการพัฒนาและปรับปรุงการจัดการการบริหารทรัพยากรบุคคลที่เป็น “ต้นทุน” ขององค์กร

## 1.2 วัตถุประสงค์การวิจัย

1.2.1 เพื่อศึกษาถึงความแตกต่างส่วนบุคคลของพนักงานที่มีผลต่อการรับรู้การเมืองภายในองค์กร และระดับการเมืองภายในองค์กร



- 1.2.2 เพื่อศึกษาการตอบสนองของพนักงานต่อการรับรู้การเมืองที่เกิดขึ้นภายในองค์กร
- 1.2.3 เพื่อศึกษาเหตุการณ์และผลที่ตามมา จากการรับรู้การเมืองภายในองค์กรของพนักงาน

### 1.3 สมมติฐานการวิจัย

- 1.3.1 ปัจจัยด้านบุคลากร ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา อาชีพ รายได้ ระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน จะส่งผลต่อการรับรู้การเมืองในองค์กรที่แตกต่างกัน
- 1.3.2 การรับรู้การเมืองในองค์กรของพนักงาน มีความสัมพันธ์กับการตอบสนองด้านความพึงพอใจในงาน
- 1.3.3 การรับรู้การเมืองในองค์กรของพนักงาน มีความสัมพันธ์กับการตอบสนองด้านความวิตกกังวล และความเครียด
- 1.3.4 การรับรู้การเมืองในองค์กรของพนักงาน มีความสัมพันธ์กับการตอบสนองด้านความต้องการคงอยู่กับองค์กร
- 1.3.5 การรับรู้การเมืองในองค์กรของพนักงาน มีความสัมพันธ์กับการตอบสนองด้านผลการปฏิบัติงาน

### 1.4 ขอบเขตของการวิจัย

การศึกษาครั้งนี้เป็นการศึกษาการตอบสนองของพนักงาน และผลจากการรับรู้การเมืองในองค์กรของพนักงานเจนเออร์ชั่น Y (Gen Y) ซึ่งมีขอบเขตการศึกษา ดังนี้

1. กำหนดเวลาที่ใช้ในการศึกษานานวิจัยเป็นระยะเวลา 6 เดือน นับตั้งแต่ เดือนกันยายน 2558 ถึง เดือนกุมภาพันธ์ 2559
2. ประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัยกลุ่มคนที่อยู่ในช่วงอายุของเจนเออร์ชั่น Y (Gen Y) คือ ผู้ที่เกิดระหว่างปี พ.ศ. 2524 - พ.ศ. 2539 (อายุระหว่าง 20-35 ปี) ทั้งเพศชายและหญิง ที่ทำงานอยู่ในองค์กรธุรกิจข้ามชาติ ทัศนศึกษาบริษัทข้ามชาติในอุตสาหกรรมเหล็กสัญชาติญี่ปุ่นและบริษัทในเครือ โดยการสุ่มตัวอย่าง คือ ใช้การสุ่มตัวอย่างแบบโควต้า (Quota sampling )
3. การคำนวณกลุ่มตัวอย่างประชากรจากพนักงานทั้งสิ้น 575 คน โดยใช้สูตร Taro Yamane ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างจำนวน 236 คน เพื่อสำรองไว้เมื่อแบบสอบถามไม่สมบูรณ์ 4 คน รวมเป็น 240 คน ซึ่งจะแบ่งตามสัดส่วนของจำนวนพนักงานแต่ละบริษัท ได้ดังนี้

บริษัท X (ประเทศไทย) จำกัด	27	คน
บริษัท Y (ประเทศไทย) จำกัด	138	คน

บริษัท Z (ประเทศไทย) จำกัด 75 คน

#### 4. ตัวแปรในการศึกษา ประกอบด้วย

4.1 ตัวแปรอิสระ (Independent Variable) คือ ข้อมูลทางปัจจัยด้านบุคลากร ประกอบด้วย

- เพศ
- อายุ
- ระดับการศึกษา
- สถานภาพสมรส
- รายได้
- ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

4.2 ตัวแปรตาม (Dependent Variable) คือ การรับรู้การเมืองในองค์กรของพนักงาน และ ลักษณะการตอบสนองการรับรู้ ประกอบด้วย

- ความพึงพอใจในงาน
- ความวิตกกังวลและความเครียด
- ความต้องการคงอยู่กับองค์กร
- ผลการปฏิบัติงาน

### 1.5 คำจำกัดความในการวิจัย

การรับรู้การเมืองในองค์กร หมายถึง การประมวลความรู้สึกนึกคิด เกิดเป็นความเข้าใจหรือ ความรู้สึกภายในของพนักงานที่มีต่อองค์กร ถึงกระบวนการทำงานที่มีระบบกฎระเบียบแบบแผนที่ถูก กำหนดขึ้นในสถานที่นั้น ๆ (สุปรียา นิลเนียม, 2552)

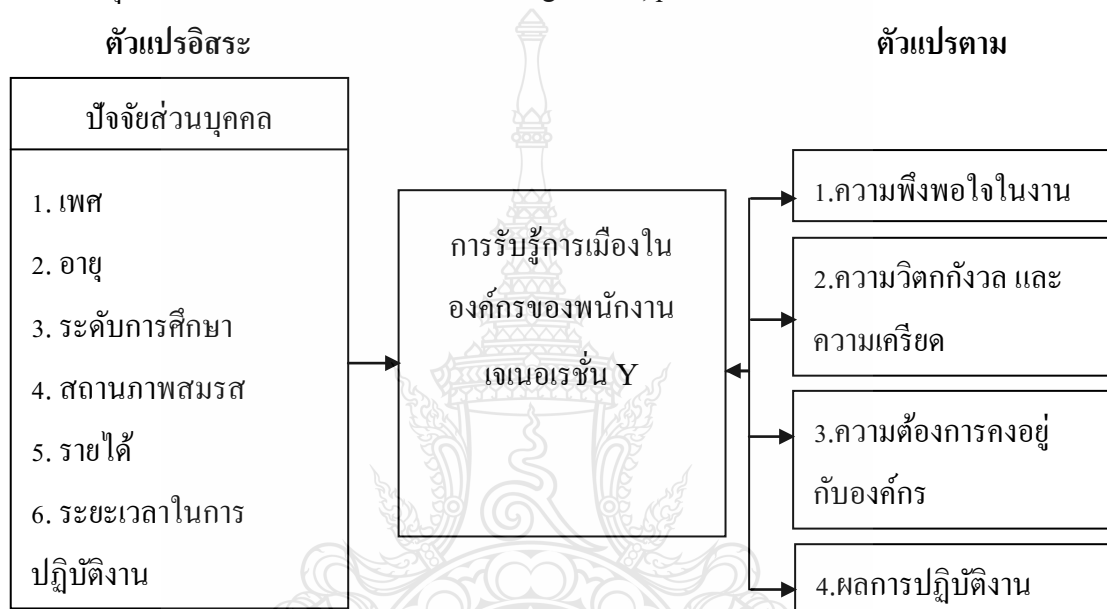
การตอบสนองการรับรู้การเมืองในองค์กร คือ ท่าทีที่แสดงออก โดยมุ่งถึงสภาพจิตใจที่มีต่อ สิ่งเร้า มีแนวโน้มต่อการตอบสนองทางด้านอารมณ์ โดยเป็นความรู้สึกที่ ชอบหรือไม่ชอบ ถูกใจหรือไม่ ถูกใจ ดีหรือไม่ดี เป็นผลมาจากการประเมินสิ่งเร้า และสิ่งแวดล้อมรอบ ๆ ตัวบุคคลนั้น ทำให้เกิดการ แสดงออกทางด้านการปฏิบัติ แต่ไม่ใช่แรงจูงใจและแรงผลักดัน ยังเป็นสภาพของความพร้อมที่จะ โต้ตอบและแสดงให้ทราบถึง แนวทางของการตอบสนองของบุคคล เพราะความสัมพันธ์ระหว่าง การเมืองขององค์กรส่งผลถึงแต่ละบุคคลจนทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานที่ลดลง ความวิตก กังวลและความเครียดที่อาจจะมาจากแรงกดดันที่เพิ่มขึ้น ผลการปฏิบัติงานเริ่มแยลง และเมื่อเกิดความ ไม่พอใจในวัฒนธรรมองค์กรแล้วจึงมีความต้องการลาออกที่เพิ่มมากขึ้น

Generation Y (Gen Y), Millennial Generation หรือ Generation M (Gen M) คือ ผู้ที่เกิด ระหว่างปี พ.ศ. 2524 - พ.ศ. 2539 (อายุระหว่าง 20-35 ปี) โดยคนกลุ่มนี้เติบโตมาในยุคดิจิทัล ที่เต็มไปด้วย การสื่อสารผ่านอีเมลล์ เทคโนโลยีบนมือถือ อินเทอร์เน็ต และ สื่อออนไลน์ (Facebook, Skype,

Facetime, Twitter และอื่น ๆ อีกมากมาย) มีความเชื่อมั่นในความคิดเห็นของตนเองสูง มีสไตล์การใช้ชีวิตอย่างสมดุล (Work/Life Balance) (วิไลพร ทวีลาภพันทอง, 2013)

## 1.6 กรอบแนวคิดในการวิจัย

การศึกษาครั้งนี้จึงมุ่งเน้นศึกษาการตอบสนอง และผลกระทบจากการรับรู้การเมืองในองค์กรของพนักงานเจนเนอเรชั่น Y โดยใช้ผลการศึกษาการตอบสนองของพนักงานต่อการเมืององค์กรที่อาจเป็นภัยคุกคามต่อพนักงาน ของ Robbin & Judge (2013, p.429) มาเป็นกรอบในการศึกษา



## 1.7 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1.7.1 เพื่อรักษานุคลากรที่มีคุณภาพให้คงอยู่กับองค์กรต่อไป โดยมองเห็นถึงปัญหาของบุคลากร และผู้ที่เกี่ยวข้องในการที่สามารถนำปัญหาและอุปสรรคที่ได้รับมาแก้ไขและเพิ่มทัศนคติที่ดีต่อองค์กร

1.7.2 เพื่อให้แต่ละองค์กรนำลักษณะของปัจจัยส่วนบุคคลเป็นแนวทางบริหารงานด้านทรัพยากรบุคคลขององค์กร ก่อให้เกิดประโยชน์ต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อองค์กร

1.7.3 เพื่อนำผลของข้อมูลเบื้องต้นมาเป็นแนวทางพัฒนา ปรับปรุง และวางแผนกำหนดกลยุทธ์ในการสร้างวัฒนธรรมในการปฏิบัติงานให้กับองค์กร

## บทที่ 2

### เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการศึกษาเรื่องการตอบสนองของพนักงาน และผลกระทบจากการรับรู้การเมืองในองค์กรของพนักงานเจนเนอเรชั่น Y ในองค์กรธุรกิจข้ามชาติ ในกลุ่มคนที่ทำงานอยู่ในองค์กรที่เป็นธุรกิจข้ามชาติครั้งนี้ ได้ศึกษาค้นคว้าเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องและได้นำเสนอตามหัวข้อดังต่อไปนี้

#### 2.1 ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการศึกษา

1. แนวคิดด้านทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการรับรู้
2. แนวคิดด้านทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการเมืองในองค์กร
3. แนวคิดด้านทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการขัดแย้ง
4. แนวคิดด้านทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจ
5. แนวคิดด้านทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงาน
6. แนวคิดด้านทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความวิตกกังวลและความเครียด
7. แนวคิดด้านทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความต้องการลาออกจากงาน

2.2 ข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับ บริษัทข้ามชาติในอุตสาหกรรมเหล็กสัญชาติญี่ปุ่นและบริษัทในเครือ

#### 2.3 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. งานวิจัยในประเทศ
2. งานวิจัยต่างประเทศ

### 2.1 ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการศึกษา

#### 1. แนวคิดด้านทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการรับรู้

การรับรู้ (Perception) หมายถึง การเริ่มตั้งแต่มี สิ่งเร้า มากระทบกับอวัยวะรับสัมผัสทั้งห้า และส่งกระแสประสาทไปยังสมองเพื่อแปลความหมายจากการสัมผัส เกิดขึ้นเป็น “กระบวนการของการรับรู้ (Process)” ซึ่งเป็นกระบวนการที่คาบเกี่ยวกันระหว่างเรื่องความเข้าใจ การคิด (Thinking) ความรู้สึก (Sensing) ความจำ (Memory) การเรียนรู้ (Learning) การตัดสินใจ (Decision Making)

พฤติกรรมต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นจากการแปลความหมายจากการสัมผัส เช่น การได้ยินเสียงบางอย่างดังขึ้นชั่วขณะหนึ่ง โดยที่ยังไม่รู้ว่าเป็นเสียงนั้นเป็นเสียงอะไร แต่สมองจะแปลเสียงนั้นโดยเปรียบเทียบกับเสียงที่เคยได้ยินซึ่งในขณะเดียวกันจะต้องมีเจตนาปนอนอยู่เพื่อให้เกิดการแปลความหมาย

และสุดท้ายต่อไปก็รู้ว่าเสียงที่ได้ยินนั้นคือเสียงของอะไร ถ้าหากมีประสบการณ์กับเสียงที่ได้ยินมาก่อนนั้นจะสามารถรู้ได้ทันทีว่าเป็นเสียงของอะไร เช่น ตำรวจกับเสียงปืน การเกิดกระบวนการของการรับรู้จะต้องมีองค์ประกอบ ดังนี้

1. มีสิ่งเร้า (Stimulus) ทำให้เกิดการรับรู้ เช่น เหตุการณ์ สถานการณ์ สิ่งแวดล้อมภายนอก
2. ประสาทสัมผัส (Sense Organs) ทำให้เกิดความรู้สึก เช่น รูป รส กลิ่น เสียง สัมผัส
3. ประสบการณ์ หรือความรู้เดิม จะเกี่ยวข้องกับสิ่งเร้าที่เราสัมผัส
4. การแปลความหมายของสิ่งที่สัมผัส และสิ่งที่พบเห็นมาแล้วย่อมจะอยู่ในความทรงจำของสมอง และจะถูกทบทวนเมื่อเจอกับสิ่งเร้า

กลไกของการรับรู้ เกิดขึ้นจากทั้ง สิ่งเร้าภายนอกและภายในที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรม อวัยวะรับสัมผัส (Sensory organ) เป็นเครื่องรับสิ่งเร้าของมนุษย์ ส่วนที่รับความรู้สึกของอวัยวะรับสัมผัสอาจอยู่ลึกเข้าไปข้างใน มองจากภายนอกไม่เห็น อวัยวะรับสัมผัสแต่ละอย่างมีประสาทรับสัมผัส (Sensory nerve) ช่วยเชื่อมอวัยวะรับสัมผัสกับเขตแดนการรับสัมผัสต่าง ๆ ที่สมอง และส่งผ่านประสาทมอเตอร์ (Motor nerve) ไปสู่อวัยวะมอเตอร์ (Motor organ) ซึ่งประกอบไปด้วยกล้ามเนื้อและต่อมต่าง ๆ ทำให้เกิดปฏิกิริยาตอบสนองของอวัยวะมอเตอร์ และจะออกมาในรูปแบบใดขึ้นอยู่กับ การบังคับบัญชาของระบบประสาท

จิตใจติดต่อกับโลกภายนอกได้โดยการสัมผัส จึงเป็นเรื่องยากที่จะอธิบายลักษณะของแต่ละสีให้คนตาบอดเข้าใจ เพราะเรื่องสีจะต้องรู้ด้วยตา เครื่องมือสัมผัสอย่างหนึ่งก็ทำหน้าที่อย่างหนึ่ง คนหูหนวกย่อมไม่รู้ถึงลีลาความไพเราะของเสียงเพลง ดังนั้นการสอนจึงเน้นว่า "ให้สอนโดยทางสัมผัส" การรับรู้ นับว่าเป็นพื้นฐานสำคัญของการเรียนรู้ การรับรู้ที่ถูกต้องจึงจะส่งผลให้ได้รับความรู้ที่ถูกต้อง การแปลความหมายและการรับรู้ (Interpretation & Perception) ซึ่งมีองค์ประกอบที่มีผลต่อการแปลความหมายในการรับรู้ มีหลายอย่าง เช่น

ความคาดหวัง (Expectation) เช่น ในรูปภาพหนึ่งๆนั้นแต่ละคนอาจจะมองเห็นไม่เหมือนกัน ถ้าคาดหวังอย่างไรก็จะตีความหมาย หรือรับรู้ได้ตามนั้น ดังนั้นความคาดหวังมีอิทธิพลต่อการรับรู้

แรงจูงใจ (Motivation) มีพื้นฐาน เช่น ความหิว ความกระหาย และความต้องการทางเพศ จะมีผลโดยตรงต่อการแปลความหมายสิ่งที่รับสัมผัส การรับรู้กลิ่นอาหาร ในคนที่กำลังหิวจะรับได้ไวกว่าคนที่ไม่หิว คนที่ดูภาพยนตร์สยองขวัญ หรือฟังข่าวอาชญากรรม การรับสัมผัสทางเสียงหรือภาพต่าง ๆ จะทำให้แปลความหมายไปตามความกลัวได้

ประสบการณ์เก่า (Early Experience) จากการทดลองของ ลีเปอร์ (Leeper) แสดงให้เห็นชัดเจนว่าจากการทดลองคน 2 กลุ่มโดยให้แต่ละกลุ่มคลุกเคลียอยู่กับสิ่งหนึ่งสิ่งเดียวที่ตรงข้ามกัน และเมื่อให้แต่ละกลุ่มดูภาพที่เป็นสองนัย (Ambiguous) ผลปรากฏว่าแต่ละกลุ่มจะตอบภาพที่เห็นเป็นสิ่งที่คุ้นเคยมากถึง 95% (Crider & others 1983, p.110)

วัฒนธรรม (Culture) ขนบธรรมเนียม ประเพณี ศาสนา และเชื้อชาติ ที่ต่างกัน จัดเป็นพื้นฐานทางด้านวัฒนธรรมที่ทำให้บุคคลมีความเชื่อ ค่านิยม และทัศนคติในเรื่องแตกต่างกันไปแล้วแต่สภาพของสังคมพฤติกรรมที่บุคคลแสดงออกเหมือนกัน อาจถูกแปลความหมายไป คนละด้านได้ เพราะอิทธิพลของวัฒนธรรม

ภาพลวงตา (Illusions) ในบางครั้งการรับรู้ของบุคคลไม่ตรงกับความเป็นจริงตามสภาพของสิ่งเร้า ซึ่งเกิดจากการที่สมองแปลความหมายผิดไป หรือคลาดเคลื่อนจากความเป็นจริง สาเหตุของการเกิดภาพลวงตามีได้หลายกรณี เช่น แสง ลักษณะของสิ่งเร้ามีการต่อเติม หรือการเปรียบเทียบ

นอกจากการรับรู้สิ่งเร้าภายนอกในชีวิตประจำวันด้วยอวัยวะรับสัมผัสปกติทั่วไป (ตา หู จมูก ลิ้น ผิวหนัง) บางครั้งจะมีปรากฏการณ์บางอย่างที่มนุษย์บางคนสามารถรับรู้ได้โดยไม่ต้องใช้อวัยวะรับสัมผัสปกติ นักจิตวิทยาเรียก การรับรู้ประเภทนี้ว่า การรับรู้ด้วยสัมผัสพิเศษ (Extra Sensory Perception: E.S.P.) แบ่งเป็น 3 กรณี คือ

1. โทรจิต (Telepathy) เป็นความสามารถในการรับรู้ความคิดของผู้อื่น โดยไม่ต้องใช้ประสาทสัมผัสปกติ
2. ประสาททิพย์ (Clairvoyance) เป็นการรับรู้เหตุการณ์ปัจจุบันที่นอกเหนือระบบรับสัมผัสปกติ เช่น การรับรู้ได้ว่าใครคนหนึ่งกำลังได้รับบาดเจ็บเล็กน้อยจากอุบัติเหตุรถชนกันที่ต่างจังหวัด
3. ลางสังหรณ์ (Precognition) การรับรู้เหตุการณ์ในอนาคตโดยไม่ต้องใช้อวัยวะสัมผัสทั้งห้า

นักวิทยาศาสตร์และนักจิตวิทยาไม่สามารถสรุปได้ว่า การรับรู้ด้วยสัมผัสพิเศษ หรือ E.S.P. เป็นปรากฏการณ์ที่เกิดขึ้นจริง ๆ เนื่องจากการรับรู้ในลักษณะพิเศษที่ไม่สามารถพิสูจน์ทดสอบให้เห็นชัดเจนได้จึงเป็นเรื่องที่จะต้องศึกษากันไป เพราะในชีวิตประจำวันการดำเนินชีวิตบางอย่างก็มีปรากฏการณ์แปลก ๆ ที่เราหาคำอธิบายไม่ได้ว่าบุคคลผู้นั้นรับรู้ได้อย่างไร (Wittig, 1984, p.340)

Mind and Its Mysteries (1992, p.188) ให้ความหมายของการรับรู้ไว้ว่า การรับรู้เป็นกระบวนการของความตระหนักรู้ต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง เป็นหนึ่งในวิธีของการเรียนรู้เหตุผลซึ่งประกอบด้วยความสัมพันธ์ที่ไม่สามารถแยกแยะออกได้ของการตระหนักรู้กับความหมายที่ต้องการจะสื่อออกมา สิ่งทีเห็นในโลกจะถูกพิจารณาโดยคนทั่วไปด้วยความรู้สึกสัมผัสและจะสะท้อนให้เห็นไปตามความคิดของผู้รับรู้

จะเห็นได้ว่า ความหมายของการรับรู้ของนักวิชาการหลายท่านที่กล่าวมานั้น จึงขอสรุปความหมายของการรับรู้ได้ว่า หมายถึง การที่เราใช้วิธีวัดรับสัมผัสทั้ง 5 ชนิด คือ ตา หู จมูก ลิ้น และผิวหนัง แต่ทว่าทฤษฎีหรือปัจจัยการรับรู้ ไม่ว่าจะเป็นทั้งลักษณะของผู้รับรู้ หรือลักษณะของสิ่งเร้าจะเป็นตัวบอกได้ว่าการรับรู้ที่เกิดขึ้นมากหรือน้อยเพียงใด เมื่อเกิดการรับรู้ขึ้นแล้วสิ่งที่ตามมาคือการเรียนรู้ ซึ่งเป็นหนทางที่นำไปสู่การแปลความหมายที่ทำให้เข้าใจกันได้

## 2. แนวคิดด้านทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการเมืองในองค์กร

Joe (2004) กล่าวว่า การเมืองในองค์กรแบ่งออกเป็น 3 ประเภท คือ

1. การเมืองที่ดี หรือ Good Politics ซึ่งมีลักษณะทางการศึกษา อาจเป็นการชักชวนเพื่อสร้างข้อตกลงร่วมกัน หรือการอภิปรายทางปัญญาอย่างซื่อสัตย์เพื่อค้นหาความจริง และเปิดเผยข้อบกพร่องจากการแสวงหาการประนีประนอมโดยใช้เหตุผลร่วมกัน

2. การเมืองที่เป็นกลาง หรือ Neutral Politics จะอยู่ในลักษณะที่มีการเยาะเย้ย หรือยกยอ รวมถึงการล้อปี่ ทำให้เกิดความล่าช้า ประเด็นสำคัญที่เป็นปัญหาถูกลดความสำคัญ ความจริงทั้งหมดไม่ถูกเปิดเผยและมีการตอบแทนซึ่งกันและกัน

3. การเมืองที่เลว หรือ Bad Politics มีลักษณะคือ การขึ้นไปในทางที่ผิดหรืออยู่ในรูปแบบของการโกหก อาจมีการคิดสินบน ช่มชู้ ใช้แผนกลอุบาย เพื่อโจมตีหรือขัดขวางกลุ่มหรือบุคคลที่เป็นเป้าหมาย การมอบหมายให้บุคคลกระทำอันซึ่งไม่เต็มใจโดยมีวาระที่ซ่อนเร้น เป็นต้น

Howell (1989, pp.200-201) จำแนกการเมืองในองค์กรออกเป็น 4 ประเภทคือ

1. การเมืองของผู้ใต้บังคับบัญชา หรือ Politics of Subordinate เป็นการเมืองในองค์กรที่อยู่ในลักษณะของการอาศัยพึ่งพิง โดยบุคคลในองค์กรนั้นพยายามมองหาคนที่แข็งแกร่งหรือมีอำนาจมากกว่า

2. การเมืองของการแยกตนเอง หรือ Politics of Isolation มีลักษณะที่แต่ละบุคคลพยายามพึ่งพาตนเองด้วยการพยายามสะสมทรัพยากรด้านต่าง ๆ ให้มากที่สุด

3. ธรรมเนียมทางการเมืองขององค์กร หรือ Conventional Organizational Politics เป็นการเมืองในองค์กรที่มีลักษณะดั้งเดิม มีการแข่งขันเพื่อให้ได้มาซึ่งความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน หรือทรัพยากร เมื่อต้องมีผู้แพ้และผู้ชนะจึงทำให้คนมองถึงประโยชน์ส่วนตนมากกว่าประโยชน์ขององค์กรมุ่งไปทางด้านเอาชนะมากกว่าการให้ความร่วมมือ

4. การเมืองของความร่วมมือ หรือ Politics of Collaboration คือการเมืองในองค์กรที่มีลักษณะของการร่วมมือ ประนีประนอมกัน โดยที่ทุกคนจะรู้สึกว่าการตัดสินใจนั้นถูกต้องและชอบธรรม แม้ว่าการตัดสินใจเรื่องหนึ่งเรื่องใดนั้นจะไม่ได้สร้างความพึงพอใจให้กับทุกคน

Yu Jin Kim (2004) ได้กล่าวถึงการเมืองในองค์กรว่าเป็นการใช้อำนาจต่อรองระหว่างสมาชิกในองค์กรเพื่อผลประโยชน์ที่แตกต่างกัน ในขณะที่พยายามรักษาผลประโยชน์ของคนใดคนหนึ่ง ในประเด็นปัญหาบางอย่างขององค์กร ถ้าจะเปรียบเทียบอำนาจให้เป็นทรัพยากรทางการเมืองนั้น จะหมายถึงการกระทำเพื่อพัฒนาอำนาจ ดังนั้น อำนาจและการเมืองมักเป็นคำที่เกี่ยวข้องกันอย่างแยกไม่ออก (Lewis, 2002, p.28)

Valle (2006, p.9) ได้กล่าวถึงการเมืองในองค์กรไว้ว่าเป็นการใช้อิทธิพลอย่างมีศิลปะหรือการใช้อำนาจอย่างคล่องแคล่วในองค์กรเพื่อให้บุคคลอื่นตอบสนองในสิ่งที่เราต้องการ ดังนั้น การใช้อำนาจที่ดีก็คือ การสะสมและใช้อำนาจนั้นอย่างมีประสิทธิภาพและก่อให้เกิดผลดีต่อองค์กร ซึ่งแนวคิดดังกล่าวถือเป็นแนวคิดที่มองการเมืองในองค์กรในเชิงบวก

Karp (1988, p.10) ได้กล่าวไว้ว่า ผลผลิตขององค์กรเกิดจากการสนับสนุนวัตถุประสงค์ขององค์กร เช่น การผลิตที่มีคุณภาพ การมีความคิดสร้างสรรค์ ทำงานเสร็จตรงตามเวลาและทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ และหากหัวหน้างานไม่มีทักษะทางการเมือง ก็ย่อมไม่สามารถก่อให้เกิดผลผลิตได้เช่นกัน อันแสดงให้เห็นถึงผลดีของการเมืองในองค์กรนั่นเอง แต่การพิจารณาว่าการเมืองในองค์กรเป็นประโยชน์หรือเป็นอันตรายต่อองค์กรมากน้อยแค่ไหนนั้น ขึ้นอยู่กับว่า มีการรับรู้ถึงพฤติกรรมนั้นอย่างไร อาทิเช่น พนักงานคนหนึ่งรับรู้ว่าการบริหารขององค์กร เช่น การจ่ายค่าจ้างและระบบการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง เป็นการเมืองหรือมีลักษณะทางการเมือง สิ่งที่ได้รับนั้นอาจทำลายความคาดหวังเล็ก ๆ ของพนักงานผู้นั้นที่คิดว่า การให้รางวัลและการยอมรับ ตั้งอยู่บนพื้นฐานของผลการปฏิบัติงาน การรับรู้ในลักษณะดังกล่าว สามารถนำไปสู่การมีพฤติกรรมที่เป็นผลเมืองขององค์กรน้อยลง ทุ่มเทให้กับงานน้อยลง เป็นต้น (Parker et al., 1995, p.891)

Pfeffer (1981) ได้ให้นิยามของการเมืองในองค์กรว่า กิจกรรมที่สมาชิกแสดงออกในการมองหาสิ่งที่มาสนับสนุน การใช้อำนาจ และการได้มาซึ่งทรัพยากร เพื่อตอบสนองความต้องการของตนหรือกลุ่ม ภายใต้สถานการณ์ที่มีความขัดแย้งและมีความไม่แน่นอนสูง ดังนั้นพฤติกรรมดังกล่าวที่บุคคลแสดงออกซึ่งต้องใช้อำนาจหรือความพยายามเพื่อการบรรลุเป้าหมายที่เป็นประโยชน์แก่ตน จึงเป็นพฤติกรรมเชิงการเมือง (Political behavior) แบ่งออกได้เป็น 3 ลักษณะ คือ

1. เป็นพฤติกรรมที่อยู่นอกเหนืออำนาจตามกฎหมายที่จะยอมรับกันตามปกติขององค์กร
2. เป็นพฤติกรรมที่แสดงออกโดยไม่คำนึงถึงความชอบธรรม เพื่อประโยชน์ส่วนตนหรือหน่วยงาน
3. เป็นพฤติกรรมที่เกิดขึ้นด้วยความตั้งใจ และจงใจใช้เพื่อแสวงหาอำนาจหรือการรักษาอำนาจของตน



Gandz and Murray (1980) ได้ทำการศึกษาวิจัยผู้บริหารเกี่ยวกับการรับรู้ที่มีต่อพฤติกรรมเชิงการเมืองในองค์กร และผู้บริหารส่วนใหญ่เชื่อว่าพฤติกรรมเชิงการเมืองอยู่ในกลุ่มผู้บริหารระดับสูงมากกว่าในระดับล่าง และยังเป็นเรื่องที่ไม่ยุติธรรมขาดหลักการของความมีเหตุมีผล และเป็นสิ่งบั่นทอนทำลายองค์กร การเป็นนักการเมืองที่ดีของผู้บริหารที่มีพฤติกรรมเชิงการเมืองทำให้สามารถประสบความสำเร็จ และจะสามารถก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงานได้ งานวิจัยชิ้นนี้ยังพบว่า ส่วนใหญ่ของผู้บริหารเห็นว่า พฤติกรรมเชิงการเมืองเป็นสิ่งที่ไม่พึงปรารถนา แต่ก็เป็นเรื่องที่มีอาจหลีกเลี่ยงได้ตลอดชีวิตการทำงานอยู่ในองค์กร

ภาพของการเมืองในองค์กรสำหรับคนส่วนใหญ่ที่มองเป็นแง่ลบ ซึ่งเป็นการใช้กลไกในการทำร้ายกัน ไม่ว่าจะต่อหน้าหรือลับหลังเพื่อเอาชนะ ทั้งที่เป็นเรื่องไม่ถูกต้องต้องตามธรรมเนียมองค์กรและอาจส่งผลกระทบต่อทุกคนในองค์กรอย่างเลี่ยงไม่ได้ แต่แทนที่จะพยายามหาทางแก้พฤติกรรมทางการเมืองไม่ว่าด้วยวิธีใดก็ตามในขณะที่เป็นเรื่องไม่สามารถหลบหลีกได้ ก็ควรจะศึกษาหาหนทางการใช้ประโยชน์จากพฤติกรรมทางการเมืองที่เกิดขึ้นในองค์กรไปในแนวทางที่สร้างสรรค์

ท่ามกลางภาวะการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลาขององค์กรอาจจะต้องจำเป็นต้องสร้างบางสถานการณ์พฤติกรรมเชิงการเมืองขึ้นมาใช้ในการบริหาร ผู้นำจึงต้องเรียนรู้และเข้าใจถึงกลยุทธ์เชิงการเมืองเพื่อการบริหารที่เกิดขึ้นในองค์กรให้เป็นผลดี ไม่ว่าจะเกี่ยวกับพฤติกรรมที่มีจริยธรรม (Ethical behaviors) หรือพฤติกรรมที่ไร้จริยธรรม (Unethical behaviors) ก็ตาม

กลยุทธ์เชิงการเมืองแบบมีจริยธรรม (Ethical political tactics) เป็นกลยุทธ์ที่ทำให้ได้มาซึ่งอำนาจโดยไม่สร้างความเสียหายหรือผลกระทบต่อผู้อื่น สามารถแบ่งตามวัตถุประสงค์ได้ คือ กลยุทธ์เพื่อแสวงหาอำนาจโดยตรง กลยุทธ์เพื่อการสร้างความสัมพันธ์ นำเสนอสิ่งที่น่าปรับโดยใช้ความสุภาพอ่อนน้อมกับคุณลักษณะเชิงบวกที่มี และ กลยุทธ์เพื่อหลีกเลี่ยงความผิดพลาดเชิงการเมือง ซึ่งกลยุทธ์เหล่านี้สามารถช่วยลดช่องว่างระหว่างสิ่งที่ควรจะเป็นตามหลักการกับพฤติกรรมอันหลากหลายที่มาจากความต้องการของแต่ละคน

กลยุทธ์ทางการเมืองแบบไร้จริยธรรม (Unethical political tactics) เป็นการกระทำหรือพฤติกรรมให้ได้มาซึ่งอำนาจหรือใช้อำนาจเพื่อให้ได้ประโยชน์ส่วนตัวไปในทางที่ไม่สุจริต จึงเป็นกลยุทธ์เชิงการเมืองที่เป็นแง่ลบ เช่น การแทงข้างหลัง (Back Stabbing) การกดดันข่มขู่ให้อยู่ในภาวะจำยอม (Undue Pressure) การยกให้สูงแล้วปล่อยตกลงมา (Setting a Person Up for Failure) เป็นการให้คู่แข่งรับงานหน้าที่ที่ไม่ถนัด ขาดต่อการสำเร็จจนสุดท้ายก็ล้มเหลวหลุดออกจากตำแหน่ง และ การแบ่งแยกแล้วปกครอง (Divided and Ruled) (สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์, 2544-2545)

Robbins and Judge (2013, p.426) ได้กล่าวถึงปัจจัยที่เอื้อต่อพฤติกรรมทางการเมืองไว้ว่า ไม่ใช่ทุกกลุ่มหรือทุกองค์กรที่มีความเท่าเทียมกันทางด้านการเมือง ยกตัวอย่างในบางองค์กรจะมี

การเมืองเป็นที่ชัดเจน เปิดเผย และรุนแรง แต่ในขณะที่การเมืองอื่น ๆ มีบทบาทเล็กน้อยในการสร้างอิทธิพลให้เกิดผลลัพธ์ และสิ่งที่บอกถึงความแตกต่างคือการศึกษาและการสังเกตล่าสุดที่ได้ระบุจำนวนของปัจจัยที่ปรากฏถึงการกระตุ้นพฤติกรรมทางการเมือง บ้างก็มีลักษณะนิสัยส่วนตัวแต่ละบุคคลที่ไม่ซ้ำใครของพนักงานในองค์กร และส่วนอื่นที่เป็นผลมาจากวัฒนธรรมองค์กรหรือสภาพแวดล้อมภายใน

และไม่ว่าปัจจัยที่นำไปสู่พฤติกรรมทางการเมืองจะมุ่งเน้นผลไปในทางที่ดี แต่ผลสรุปการศึกษาของการเมืองที่อาจจะมีผลต่อการคุกคามพนักงานส่วนใหญ่จะเป็นลบ ตามแผนผังที่แสดงด้านล่างนี้ (การดำเนินการผลการศึกษาในประเทศสหรัฐอเมริกา) ซึ่งเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างการเมืององค์กรและผลของแต่ละบุคคล แสดงให้เห็นเช่นว่าการรับรู้ของการเมืองขององค์กรที่เกี่ยวข้องในเชิงลบกับความพึงพอใจ และการรับรู้ของการเมืองยังมีแนวโน้มที่จะเพิ่มความวิตกกังวลและความเครียดในการทำงานอีกด้วย แม้กระทั่งประเทศที่กำลังพัฒนาอย่างเช่น ไนจีเรีย สภาพแวดล้อมทางการเมืองในองค์กรยังมีความชัดเจนมากขึ้นในการทำงานส่งผลกระทบต่อเชิงลบซึ่งดูเหมือนจะเป็นเช่นเดียวกับประเทศสหรัฐอเมริกา



ภาพที่ 2.1 รูปแบบการตอบสนองของพนักงานต่อการเมืององค์กร (Robbins & Judge, 2013, p.429)

### 3. แนวคิดด้านทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการขัดแย้ง

ฉันทนา บรรพศิริ โชติ (2542) ได้ให้ความหมายของทฤษฎีความขัดแย้ง (conflict theory) ว่าเป็นเครื่องมือชี้วัดเพื่อให้ทราบถึงวิวัฒนาการทางความคิดที่มีต่อความขัดแย้ง ซึ่งรากฐานของทฤษฎีพัฒนามาจากสมมติฐานที่ว่า “สังคม คือ ความไม่เท่าเทียมเทียมกัน และความขัดแย้ง ที่จะนำสังคมไปสู่

ความเปลี่ยนแปลงในลักษณะที่ซับซ้อน” เพื่อความเข้าใจในทฤษฎีในหลายมุมมองอย่างครอบคลุมในด้านอื่น ๆ เช่น ด้านสังคมวิทยา มนุษยวิทยาและด้านคุณค่า ด้านจิตวิทยา ของนักจิตวิทยาหลากหลายสาขา เพื่อความเข้าใจต่อ “ความขัดแย้ง” นั้นมีความแตกต่างหรือเหมือนกันอย่างไรในประเด็นที่สำคัญ ซึ่งจะ เป็นประโยชน์ต่อองค์ความรู้เพื่อแก้ปัญหาความขัดแย้งของสังคมไทยต่อไป

Robbins & Judge (2013) ซึ่งเป็นนักวิชาการคนสำคัญด้านองค์กร ได้แบ่งแนวคิดเรื่องความขัดแย้งไว้ 4 แนวคิด ดังนี้

1. แนวคิดแบบดั้งเดิมหรือแนวคิดประเพณีนิยม (traditional perspective) เป็นแนวคิดที่มองว่าความขัดแย้งเป็นสิ่งไม่ดี และทำให้องค์กรได้รับผลในเชิงลบอยู่เสมอซึ่งอาจเป็นสาเหตุที่ทำให้ให้องค์กรขาดความร่วมมือ ดังนั้นผู้บริหารควรหาทางกำจัดหรือหาทางหลีกเลี่ยงให้ได้มากที่สุด

2. แนวคิดแบบพฤติกรรมศาสตร์ หรือด้านมนุษย์สัมพันธ์ (behavioral or human relation perspective) เป็นแนวคิดที่ไม่เห็นด้วยกับแนวคิดแบบดั้งเดิม โดยทงว่าความขัดแย้งเป็นเรื่องของธรรมชาติ ไม่อาจหลีกเลี่ยงได้ และให้มองว่าความขัดแย้งเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ซึ่งผู้บริหารควรมองหาพลังผลักดันที่สร้างสรรค์และเกิดจากความขัดแย้ง แม้ว่ามีบ้างบางครั้งก็อาจจะทำให้เกิดปัญหา แต่ในทางกลับกันอาจทำให้เกิดกลยุทธ์ใหม่ ๆ ขึ้นมาเพื่อแก้ไขความขัดแย้งนั้น ๆ ทั้งยังทำให้ผู้บริหารทราบถึงปัญหาที่เกิดขึ้นแล้วนำมาวิเคราะห์ได้ตรงประเด็นมากขึ้น ในแนวคิดเชิงพฤติกรรมศาสตร์มองว่าผู้บริหารไม่ควรหลีกเลี่ยงปัญหา แต่ควรเผชิญหน้ากับความขัดแย้งแล้วหาทางควบคุมให้เหมาะสมเพื่อกระตุ้นพลังสร้างสรรค์

3. แนวคิดแบบนักปฏิสัมพันธ์ (inter-artist perspective) เป็นแนวคิดที่มองความขัดแย้งเป็นความสร้างสรรค์ และยังช่วยกระตุ้นให้การทำงานเกิดประสิทธิภาพมากขึ้น นำมาซึ่งความเปลี่ยนแปลง ถ้าหากความขัดแย้งอยู่ในระดับที่พอดี จะช่วยสนับสนุนส่งเสริมให้คนมีความกระตือรือร้นไม่เพียงแต่ทำงานตามคำสั่งเพียงอย่างเดียว ความขัดแย้งยังทำให้องค์กรเกิดการพัฒนาเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ดังนั้นผู้บริหารจึงควรหาทางจัดการความขัดแย้งให้อยู่ในระดับที่เหมาะสม

4. แนวคิดสมัยใหม่ (emerging perspective) เป็นการกระจายเผยแพร่การบริหารแบบญี่ปุ่นไปทั่วโลก โดยที่ชาวญี่ปุ่นตระหนักดีว่าความขัดแย้งเป็นสิ่งที่ไม่สามารถหลีกเลี่ยงไม่ได้ เนื่องจากปัจจุบันบุคคลทั่วไปล้วนแต่มีข้อบกพร่อง ไม่มีใครสมบูรณ์แบบ แต่ความสามัคคีปรองดองทำให้เกิดความสงบสุขได้ แนวคิดนี้เชื่อว่าการจัดการกับความขัดแย้งต้องคำนึงถึงความเหมาะสม และเอกภาพขององค์กร มักใช้วิธีการแก้ไขความขัดแย้งอย่างสันติ ซึ่งมีจุดแข็งกว่าแนวทางของชาวอเมริกัน โดยเฉพาะในเรื่องความรัก ความสามัคคีและจงรักภักดีต่อองค์กร ทำให้สามารถสร้างทีมงานเข้มแข็งและเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันอันจะนำไปสู่ความได้เปรียบในการแข่งขันได้ (สมบัติ ชำรงชญวงค์, 2545, น.15-16)

#### 4. แนวคิดด้านทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจ

ความพึงพอใจเป็นความรู้สึก หรือความคิดที่มาจากภายใต้จิตใจที่บอกว่าเป็นในทางบวกหรือทางลบ ซึ่งเป็นผลจากประสบการณ์ที่เคยผ่านมาของแต่ละบุคคล ในด้านแนวคิดและทฤษฎีมีผู้ให้ความหมายที่ต่างกันไป ดังนี้

วิรุฬ พรรณเทวี (2542, น.11) ได้ให้ความหมายว่า ภายใต้จิตใจของแต่ละคนนั้นมีความพึงพอใจที่แตกต่างกันออกไป ขึ้นอยู่กับระดับความคาดหวังกับสิ่งใดสิ่งหนึ่งอย่างไร ถ้าการตอบสนองเป็นไปในทางที่ดีของความคาดหวังหรือตั้งใจไว้สูงนั้น ความพึงพอใจก็จะสูง ซึ่งในทางกลับกันอาจพึงพอใจน้อย ไปจนถึงขั้นผิดหวังเมื่อไม่ได้รับการตอบสนองตามที่คาดหวังไว้

ดิเรก ฤกษ์สาหร่าย (2528) ได้กล่าวว่า ความพึงพอใจเป็นความรู้สึกที่ดี หรือทัศนคติเชิงบวกที่มีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง ซึ่งอาจจะมาจากผลของการปฏิบัติงานเป็นที่น่าพอใจและก่อให้เกิดความสุขและความภาคภูมิใจในความสำเร็จ สิ่งเหล่านี้ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานให้เกิดความกระตือรือร้น มีความมุ่งมั่นเพื่อให้งานที่ได้รับมอบหมายนั้นเกิดประสิทธิผลและความก้าวหน้าทั้งในส่วนบุคคลและองค์กร

กาญจนา อรุณสุขรุจิ (2546, น.5) ได้กล่าวว่า ความพึงพอใจอยู่ในรูปแบบของนามธรรม ไม่สามารถจับต้องและมองเห็นได้ ไม่มีรูปร่าง แต่สามารถรับรู้ได้ว่าบุคคลนั้นมีความพึงพอใจหรือไม่จากการสังเกต และสัมผัส ซึ่งจะมีการแสดงออกที่ค่อนข้างซับซ้อนเนื่องจากต้องมีสิ่งใดสิ่งหนึ่งตรงกับความต้องการจนทำให้เกิดความพึงพอใจ ดังนั้นแรงจูงใจที่สำคัญที่ทำให้เกิดความพึงพอใจคือ การสร้างสิ่งเร้า

สุภาลักษณ์ ชัยอนันต์ (2540, น.17) ได้ให้ความหมายของความพึงพอใจไว้ว่า ความพึงพอใจเป็นความรู้สึกส่วนตัวที่รู้สึกมีความสุข หรือยินดีที่ความต้องการในสิ่งที่ขาดหายไป สิ่งที่ไม่สมดูลได้รับการตอบสนองจนเกิดเป็นความพึงพอใจ และจะกำหนดพฤติกรรมที่จะแสดงออกของบุคคลซึ่งมีผลต่อการเลือกปฏิบัติในกิจกรรมใด ๆ นั้น

Morse (1958, p.19) ได้กล่าวถึงความพึงพอใจว่าเป็นสภาวะจิตใจของมนุษย์ที่มีความต้องการที่ปราศจากความเครียด และความเครียดจะลดลงถ้าการตอบสนองความต้องการเป็นไปได้อย่างหมดหรือเพียงบางส่วน ซึ่งในทางตรงกันข้ามถ้าความต้องการไม่ได้รับการตอบสนอง ก่อให้เกิดความเครียดและความไม่พึงพอใจก็จะเกิดขึ้น

Maynard W. S. (1975, p.9) ได้ศึกษาความพึงพอใจ และสรุปแนวคิดได้ว่า ความพึงพอใจเป็นความรู้สึก และแบ่งออกเป็น 2 ด้าน คือ ความรู้สึกในเชิงบวก กับความรู้สึกในเชิงลบ กล่าวคือ ความรู้สึกในเชิงบวกจะทำให้เกิดความสุข ซึ่งเป็นระบบความรู้สึกเชิงบวกที่ย้อนกลับเมื่อเกิดความสุขขึ้นแล้วสามารถทำให้เกิดความรู้สึกเชิงบวกในทางอื่น ๆ ได้อีก แต่ความรู้สึกเชิงลบนั้นมีความสัมพันธ์ที่สลับซับซ้อน และระบบความสัมพันธ์ของความรู้สึกที่กล่าวมานี้ เรียกว่า ระบบความพึงพอใจ

Strauss and Sayles (1967) กล่าวว่า ความพึงพอใจคือ ความรู้สึกพอใจกับสิ่งใดสิ่งหนึ่งที่ทำอยู่ ความพึงพอใจในโอกาสที่ได้รับไม่ว่าจะเป็นงานที่ได้รับมอบหมายหรือความไว้วางใจในช่วงระยะเวลาหนึ่งๆ หรืออย่างต่อเนื่องและมีประสิทธิภาพ

จากการศึกษาของ Wiles (อ้างอิงใน อรุณ รักธรรม, 2552) ในเรื่องของความต้องการของคน ในองค์กรพบว่า การที่ทุกคนจะรักและพอใจในงาน ตลอดคนที่ทำงานหรือไม่มันขึ้นอยู่กับหลายปัจจัย เช่น ความมั่นคง ความสบายใจไม่ว่ากับเพื่อนร่วมงานหรือองค์กรภายใต้การถูกยอมรับ สภาพการทำงานที่ดี ค่าตอบแทนสูง แต่เมื่อใดที่บุคคลมีความรู้สึกไม่มั่นใจไม่ว่าจะเป็นระดับความยากง่ายของงานที่ได้รับมอบหมาย หรือมากเกินไปจนทำให้เกิดความรู้สึกไม่พึงพอใจ อาจส่งผลกระทบต่อการทำงานมีประสิทธิภาพที่ต่ำลง

### 5. แนวคิดด้านทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงาน

ความหมายของพฤติกรรมการทำงาน

Albanese (1984, p.204) กล่าวว่าพฤติกรรมของการทำงาน คือ การกระทำของแต่ละบุคคลที่จะส่งผลไปยังความสำเร็จต่องานของตนเองโดยตรง ยังรวมถึงการแสดงออกของบุคคลอื่นในสังคมแวดล้อมที่ปฏิบัติงานอยู่ เช่น ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน การเข้าร่วมการฝึกอบรม เป็นต้น

Baruch (1968, pp.7-8) กล่าวถึงพฤติกรรมการทำงานไว้ว่า การแสดงออกเพื่อตอบโต้ต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งขณะปฏิบัติงาน การตอบสนองหรือการแสดงออกสามารถเกิดขึ้นได้ทั้งภายในร่างกาย เป็นการแสดงออกทางด้านจิตใจ (psychological withdrawal) เช่น การนั่งเหม่อ ไม่มีสมาธิในการตั้งใจทำงาน และภายนอก คือการแสดงออกมาด้วยการกระทำ (physical withdrawal) เช่น การขาดงานโดยไม่มีเหตุผล การกลับบ้านก่อนถึงเวลาเลิกงาน พักนานเกินเวลาและอุ้งงาน แสดงพฤติกรรมรุนแรงจนถึงขั้นลาออก ในอีกมุมมองหนึ่งของพฤติกรรมการทำงานที่แสดงออกในเชิงบวก เช่น การตั้งใจทำงานอย่างขยันขันแข็ง เต็มที่กับงานที่ได้รับมอบหมาย

พุทธทาสภิกขุ (2543, น.253) ได้กล่าวถึงการปฏิบัติหน้าที่ในสายอาชีพต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นอาชีพใดก็ตาม การรู้จักโลกและสิ่งทั้งปวงบน โลกนี้เป็นสิ่งจำเป็นอย่างหนึ่งที่จะทำให้เข้าถึงธรรมะ สำหรับการแยกแยะได้ว่าอะไรเป็นอะไรย่อมเพียงพอแล้ว เพื่อการทำหน้าที่ของตนให้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี การรู้จักตนรู้จักจิตใจตนว่าชีวิตมีความหมายเพียงไร และถ้าหากไม่ทำหน้าที่ของตนให้ดีที่สุด ไม่ทำจริง ๆ จัง ๆ ตามอุดมคติในหน้าที่ของอาชีพนั้น ๆ แล้ว ถือว่ายังน้อยเกินไปสำหรับการรู้จักตนเอง โลก กิเลสทุกข์ และความดับทุกข์ เป็นต้น

Douglas M. (1960) ได้แสดงให้เห็นถึงการบริหารทั้ง 2 แบบ คือ ทฤษฎี X และทฤษฎี Y ดังนี้

ทฤษฎี X จะบริหารในลักษณะของการเผด็จการ ใช้มาตรการบังคับ สร้างเกณฑ์กฎระเบียบ สำหรับคอยควบคุมการทำงาน และบทลงโทษ เนื่องจากผู้บริหารเชื่อว่าทฤษฎี X โดยทั่วไปจะมีลักษณะ

1. เกียจคร้าน ขาดความกระตือรือร้น นำพาให้ไปสู่ความเห็นแก่ตัว พยายามเลี่ยงและเกียจงานเท่าที่สามารถจะทำได้
2. ด้วยความที่ไม่ชอบทำงาน จึงต้องมีการบังคับควบคุม หรือข่มขู่เพื่อให้ได้ความพยายามที่เพียงพอในการทำงานนั้น ๆ ให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร
3. โดยทั่วไปจึงชอบเป็นผู้ตามมากกว่าเพราะพอใจกับการถูกสั่งการ หรือบังคับขู่เข็ญ ความทะเยอทะยานมีน้อยทำให้ต้องการเลียงงานเลียงความรับผิดชอบ แต่กลับต้องการมีความมั่นคงมากที่สุด

ผลจากการวิเคราะห์สมมติฐานทฤษฎี X ที่กล่าวมาแล้วนั้น ทำให้การบริหารของผู้บริหารต้องควบคุมดูแลอย่างใกล้ชิด และต้องหาแรงจูงใจเพื่อให้ได้ซึ่งความพยายามในการทำงาน ไม่ว่าจะเป็น การให้เงินหรือผลประโยชน์ ผลคือผู้ใต้บังคับบัญชาอาจจะทำตามแค่คำสั่งที่สั่งให้ทำโดยไม่มีภาระสนใจที่จะปรับปรุงเนื้อหา แต่ก็มีบทลงโทษถ้าหากกระทำผิด ดังนั้นทฤษฎีนี้เหมาะกับงานที่ขาดคนงาน และมาตรฐานการครองชีพต่ำ

ส่วนทฤษฎี Y คือการบริหารงานอย่างมีส่วนร่วม ด้านความพึงพอใจในการปฏิบัติงานสูงตามศักยภาพการทำงาน ซึ่งเป็นสิ่งสำคัญที่ทำให้เกิดความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งผู้บริหารมองทฤษฎี Y ว่า

1. โดยทั่วไปเป็นคนชอบทำงาน ไม่มีลักษณะของความเกียจคร้าน จึงเรียนรู้ที่จะรู้จักรับผิดชอบ คิดแก้ไขปัญหาในองค์กร ในการบริหารจึงต้องกำหนดหน้าที่ที่เหมาะสมและท้าทายความสามารถ โดยการสร้างแรงจูงใจเชิงบวก สร้างการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน
2. ตอบสนองความพอใจด้วยการทำงาน ซึ่งมีความพยายามมากเท่ากับการเล่นเกมส์ หรือการพักผ่อน
3. เมื่อเป็นบุคคลที่ผูกพันกับองค์กรแล้ว การใช้วิธีข่มขู่ วิธีการลงโทษจึงไม่ใช่วิธีที่ดีที่สุดในการสร้างแรงจูงใจการปฏิบัติงาน เพราะเป็นบุคคลที่สามารถควบคุมตนเองได้
4. ความพึงพอใจที่ตั้งใจจะทำงานให้สำเร็จ เพราะความผูกพันที่มีขึ้นอยู่กับรางวัลและผลตอบแทนที่คาดหวังจะได้รับเมื่อบรรลุเป้าหมาย
5. ในสังคมปัจจุบันมีการเปิดโอกาสให้ได้แสดงความคิดเห็น เพื่อการมีส่วนร่วมมากขึ้น ไม่ว่าจะเป็นความคิดสร้างสรรค์ หรือความขยัน ความรับผิดชอบ ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับว่าผู้บริหารจะพัฒนา หรือจูงใจคนเหล่านี้อย่างไรให้ถูกต้อง การจัดหรือสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้ออำนวยต่อการสมหวังนั้น องค์กรก็จะได้ตามเป้าหมายเช่นเดียวกัน
6. การไม่ต้องควบคุมการปฏิบัติงานกันอย่างเข้มงวด โดยผู้บริหารจะใช้วิธีส่งเสริมการควบคุมดูแลตนเอง เพื่อการได้รับการยกย่องและความก้าวหน้า ถ้าสภาพแวดล้อมมีความเหมาะสมจะทำให้การทำงานเป็นไปได้อย่างสนุกและเป็นสุขจนเกิดความกระตือรือร้น

จะเห็นได้ว่า ความหมายของพฤติกรรมการทำงานของนักวิชาการหลายท่านที่กล่าวมานั้น จึงขอสรุปความหมายของพฤติกรรมการทำงานได้ว่า หมายถึง พฤติกรรมที่แสดงออกของพนักงานขณะอยู่ในระหว่างการปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย และวัตถุประสงค์ขององค์กร ซึ่งจะมีทั้งพฤติกรรมที่ส่งผลดี และผลเสีย

## 6. แนวคิดด้านทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความวิตกกังวลและความเครียด

การดำรงชีวิตประจำวันในลักษณะทางสังคมที่มีความแก่งแย่งแข่งขันค่อนข้างสูง สภาพความเปลี่ยนแปลงของเศรษฐกิจ หรือปัจจัยจากสิ่งแวดล้อมด้านอื่น ๆ ที่ส่งผลก่อให้เกิดความเครียดที่ไม่สามารถหลีกเลี่ยงได้ จนเกิดการเรียนรู้ที่จะตอบสนองเป็นการแสดงออกทางร่างกายและอารมณ์จากภาวะที่ทำให้เกิดความวุ่นวายทางจิตใจ ยังส่งผลต่อกระบวนการทางความคิดตลอดจนศักยภาพในการปฏิบัติงาน ซึ่งความเครียดนั้นมีทั้งให้คุณประโยชน์และโทษส่วนแล้วแต่ใครจะมองแล้วนำไปใช้ในทางใด เพราะความเครียดที่ขาดความสมดุลจะทำให้ยากต่อการควบคุม การศึกษาเรื่องของความเครียดมีนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายต่าง ๆ ดังนี้

สถาบันสุขภาพจิตเด็กและวัยรุ่นราชนครินทร์ (2009) ได้ให้ความหมายว่า ภาวะของอารมณ์ที่เรียกว่า ความเครียด หรือความรู้สึกที่เกิดขึ้นเมื่อถูกกดดัน หรือถูกบีบคั้น จากปัญหาที่กำลังเผชิญจนทำให้เกิดความทุกข์

การปรับตัวให้เข้ากับสภาวะการณ์ที่ต้องเจอกับความเครียดได้นั้น จะทำให้เป็นแรงผลักดันให้เกิดมุมมองใหม่ในการเอาชนะปัญหาและอุปสรรคต่าง ๆ ได้ แต่ถ้าหากจมอยู่กับความเครียดนั้นเป็นเวลานานคงที่ในระดับที่สูงจะถือว่าเป็นความเครียดที่อันตราย จะส่งผลเสียต่อตนเอง ไม่ว่าจะเป็นด้านร่างกาย จิตใจ ตลอดจนพฤติกรรมที่แสดงต่อคนรอบข้าง ครอบครัว เพื่อนร่วมงาน และสังคม ซึ่งกลุ่มคนที่หนีไม่พ้นส่วนใหญ่จะเป็นกลุ่มคนที่มีความรับผิดชอบสูง ดังนั้นจึงต้องหาวิธีการผ่อนคลายความเครียดให้ถูกวิธีเพื่อชีวิตดำเนินไปได้อย่างเป็นสุข

สาเหตุที่ก่อให้เกิดความเครียด 3 ประการ คือ

1. สาเหตุทางด้านจิตใจ สิ่งหนึ่งเกิดมาจาก ความกลัว เช่น กลัวการไม่สมหวัง กลัวว่าจะไม่สำเร็จ เกิดอาการหนักใจ กังวลกับสิ่งที่กำลังกระทำ หรือภาระต่าง ๆ ตื่นวิตกล่วงหน้ากับสิ่งที่ยังไม่เกิด
  2. สาเหตุจากการเปลี่ยนแปลง เช่น การเริ่มต้นในช่วงต่าง ๆ ของชีวิต ชีวิตวัยเรียน การย้ายสถาบันการศึกษา ชีวิตวัยทำงาน การโยกย้ายที่ทำงาน การย้ายที่อยู่ การใช้ชีวิตคู่รวมถึงการตั้งครรภ์ ชีวิตวัยชรา การเกษียณอายุงาน หรือแม้แต่การสูญเสีย เป็นต้น
  3. สาเหตุจากการเจ็บป่วยทางร่างกาย ได้แก่ การเจ็บป่วยในระยะเริ่มต้น หรือระยะที่ไม่รุนแรง ตลอดจนถึงการเจ็บป่วยด้วยโรคและอาการที่รุนแรงหรือเรื้อรัง เช่น โรคกระเพาะ โรคหัวใจ เป็นต้น
- การเผชิญกับความเครียด

คนทุกคนล้วนแล้วแต่มีความเครียด ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับความสามารถและวิธีการของแต่ละคนในการจัดการความเครียดของตนเองที่มี แต่จะจัดการอย่างไรให้เหมาะสมที่สุด คือ

1. สำรวจว่าตนเองนั้นเครียดหรือไม่ อย่างไร เพราะการเปลี่ยนแปลงที่สามารถสังเกตได้เมื่อเกิดความเครียดภายใต้จิตใจ เช่น ทางกายจะมีลักษณะปวดศีรษะ ร่างกายอ่อนเพลียจากการนอนไม่หลับ เบื่ออาหาร หายใจไม่ทั่วห้อง ทางจิตใจจะมีลักษณะ เช่น หงุดหงิดและโมโหง่าย มีอาการซึมเศร้า เบื่อหน่าย และทางสังคม ถ้าไม่ทะเลาะวิวาทก็อาจจะไม่พูดไม่จากับใคร แต่บางคนจะไม่ทราบว่าตนเองนั้นกำลังตกอยู่ในสภาวะความเครียด จะต้องใช้แบบสอบถามในการช่วย

2. มองและคิดในเชิงบวก อย่างบันทึกหรือสร้างความกดดันให้ตนเองด้วยการมองด้านลบ เช่น หากคิดว่างานที่ได้รับมอบหมายนั้นหนักเกินไป ให้มองมุมอื่นที่ว่า เป็นงานที่ท้าทายความสามารถ เพื่อฝึกฝนและเพิ่มประสบการณ์ให้ตนเอง การนำเอาคำตำหนิของบุคคลอื่นมาพิจารณาเพื่อปรับปรุงพัฒนาตนเองให้ดีขึ้น และสิ่งสำคัญคือการพยายามที่จะยอมรับความจริง

3. แก้ไขปัญหาด้วยการวางแผน เพราะทุกคนย่อมมีโอกาสที่จะพบเจอกับปัญหา และความผิดพลาดเกิดขึ้นได้เสมอ แต่เราสามารถแก้ไขได้ด้วยการวางแผนแล้วแก้ไข

4. มองหาวิธีที่เหมาะสมกับตนเองเพื่อผ่อนคลายความตึงเครียด ด้วยการค้นหาสาเหตุของความเครียด แล้วแก้ไขให้ตรงจุด ไม่ว่าจะเป็นการสำรวจตนเอง ทบทวนและวิเคราะห์เรื่องราวต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นด้วยการพูดคุยปรึกษากับเพื่อนฝูง เพื่อหาสาเหตุและวิธีแก้ไขที่ดีที่สุด

ทฤษฎีของ Hans S. (1956, p.97) ผู้ที่ได้รับการยกย่องว่าเป็นบิดาของการศึกษาด้านความเครียด อธิบายโดยอาศัยพื้นฐานทางเคมีวิทยาและทางสรีรวิทยา กล่าวว่าระบบชีวิตหนึ่งที่มีสภาวะของความเครียด ร่างกายและจิตใจจะมีปฏิกิริยาอาการตอบสนองต่อสิ่งเร้า หรือสิ่งที่มาคุกคาม (Stressor) ซึ่งต้นเหตุของสิ่งที่ไม่พึงประสงค์นั้นมาจากเหตุการณ์ที่เกี่ยวข้องไม่ว่าจะเป็นทางร่างกาย จิตใจ สังคม รอบข้าง และสิ่งแวดล้อม ที่ถูกประเมินแล้วว่าเป็นผลเสียต่อตนเอง ร่างกายและจิตใจจึงมีการเปลี่ยนแปลงเพื่อต่อต้านจนเกิดความกดดัน เป็นการเร่งกระบวนการบันทึกอารมณ์อันส่งผลไปยังสุขภาพ และพฤติกรรมของบุคคลนั้น ๆ ความเครียดในระดับที่พอเหมาะพอดีจะทำให้เกิดการปรับตัวที่มีทั้งด้านบวกและด้านลบ ยังเป็นสิ่งที่สามารถหลีกเลี่ยงได้ แต่ถ้าหากมีความเครียดในระดับที่สูงและนานเกินไปจะส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงด้านความรู้ สติปัญญา ทักษะ และอารมณ์

DeCenzo & Robbins (1988, p.513) ให้ความหมายว่า ความเครียดเป็นเรื่องที่อยู่ภายนอก ร่างกาย อยู่ในลักษณะของสิ่งเร้า ซึ่งเป็นเงื่อนไขที่ผู้เผชิญกับสถานการณ์นั้นต้องระงับความรู้สึกเป็นสิ่งสำคัญ

## 7. แนวคิดด้านทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความต้องการลาออกจากงาน

Leigh B. (2009) ได้กล่าวถึงแนวคิดพื้นฐานเกี่ยวกับการลาออกไว้ว่า การที่บุคคลหนึ่งจะ



ลาออกจากงานที่ทำอยู่ขณะนั้นได้ ไม่ใช่มาจากความนึกคิดกะทันหันหรือการตัดสินใจเพียงชั่ววูบ แต่เป็นการไตร่ตรองและเป็นกระบวนการที่ใช้เวลาพิจารณา ซึ่งอาจใช้เวลาเป็นวัน เป็นสัปดาห์ เป็นเดือน หรือจนกระทั่งเป็นปี ในช่วงระยะเวลาดังกล่าวได้มีการศึกษาพฤติกรรมและสามารถเขียนเป็นลำดับขั้นตอนของกระบวนการลาออกของบุคคลากรได้ ดังนี้

1. การเริ่มต้นเข้ามาทำงานเป็นพนักงานใหม่ จะมีความกระตือรือร้นเป็นพิเศษ ที่มาพร้อมกับความคาดหวัง
2. ทุกการทำงานย่อมมีปัญหา และอุปสรรค เมื่อการทำงานดำเนินไปได้ระยะหนึ่งจึงเริ่มคิดถึงการตัดสินใจที่เลือกเข้ามาทำงานในสายงานหรือองค์กรนั้น ๆ
3. ถ้าเป็นปัญหาที่ยากเกินแก้ไข หรือทำให้ความอดทนนั้นลดลงจะทำให้เริ่มคิดถึงเรื่องของการลาออก
4. ด้วยความอดทนที่ยังเหลืออยู่นั้นจะพยายามหาหนทางที่ดีที่สุดในการเปลี่ยนแปลงหรือแก้ไขบางสิ่งบางอย่างเพื่อให้ดีขึ้น
5. ถ้าหากการเปลี่ยนแปลงนั้นไม่สามารถเกิดขึ้นได้ การตัดสินใจจริงจังกของการลาออกจึงเกิดขึ้น
6. มีการเปรียบเทียบข้อดีข้อเสียของการลาออก ณ ขณะนั้น
7. เริ่มมองหางานใหม่อย่างไม่ตั้งใจ เช่น การสอบถามจากเพื่อนรอบข้าง หรือมองหาจากหนังสือ สื่อสิ่งพิมพ์ต่าง ๆ
8. มีความตั้งใจในการหางานมากขึ้น โดยการส่งใบสมัครตลอดจนการไปสัมภาษณ์
9. ได้รับการตอบสนองจากองค์กรแห่งใหม่
10. ขั้นตอนสุดท้ายเป็นขั้นตอนการตัดสินใจว่าจะลาออก ไม่ว่าจะด้วยเหตุผลคือได้งานที่องค์กรแห่งใหม่ หรือลาออกไปโดยที่ยังไม่มีงานใหม่มารองรับ หรืออาจจะตัดสินใจอยู่ต่อแต่ขาดความเชื่อมั่น ความสัมพันธ์และความผูกพันต่อองค์กรลดลง

สรุปได้เป็น 2 ช่วง คือ ช่วงแรกเป็นช่วงของการคิดถึงเรื่องลาออก ตลอดจนตัดสินใจว่าจะลาออก และช่วงที่สองเป็นช่วงของการตัดสินใจว่าจะลาออก ตลอดจนลาออกจริง ซึ่งในช่วงแรกผู้บริหารยังสามารถแก้ปัญหาโดยการพุดจาโน้มน้าวเสนอทางเลือกเพื่อการตัดสินใจของพนักงาน แต่ช่วงที่สองนั้นยากที่จะมีโอกาสทำให้พนักงานเปลี่ยนใจไม่ลาออก

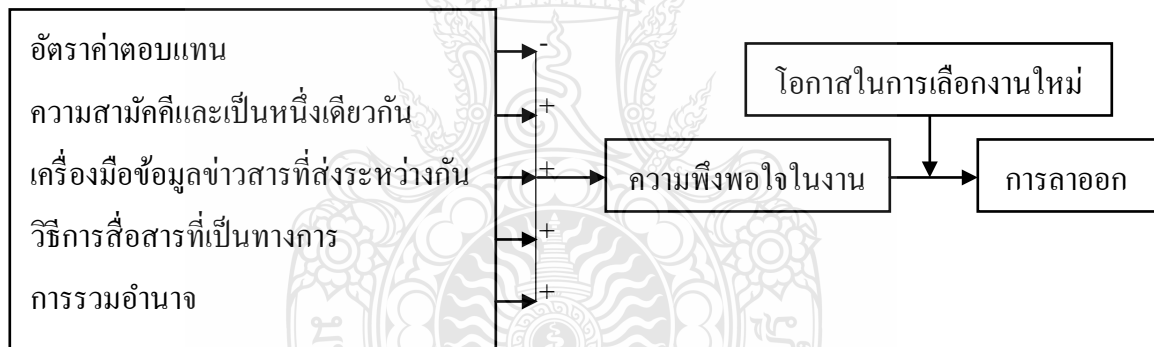
March & Hebert (1958) มีแนวคิดที่ว่า องค์กรประกอบของการลาออกจากงานประกอบไปด้วย 2 ส่วน คือ

1. การตระหนักถึงความต้องการลาออก และ

## 2. การตระหนักถึงความสะดวกในการเปลี่ยนงาน

ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับความพึงพอใจในด้านต่าง ๆ เช่น ลักษณะของการบริหาร อัตราผลตอบแทนที่ได้รับ เป็นต้น และพิจารณาจากการคาดการณ์ถึงผลที่ได้รับที่มีความสัมพันธ์กับงาน ได้แก่ เพื่อนร่วมงาน และสภาพการทำงาน ขณะเดียวกันก็เปรียบเทียบระหว่างงานที่ทำ ว่ามีความเหมาะสมเท่าใดกับบทบาทที่ได้รับ สำหรับงานใหม่ที่มองหาหรือได้รับการตอบรับมาแล้วก็เป็นส่วนหนึ่งในการนำมาพิจารณาการลาออก

Price (1977) ได้เสนอตัวแบบการลาออกในแบบของ Price กล่าวคือ ความพึงพอใจในการทำงานมีผลต่อการลาออกหรือเปลี่ยนงาน โดยสมัครใจ มาจากสาเหตุ 5 ประการ ได้แก่ อัตราค่าตอบแทน (เงินเดือนที่ได้รับจากองค์กร) ความเป็นหนึ่งเดียวกันหรือความสามัคคีของภายในองค์กร เครื่องมือ ข้อมูลข่าวสารที่ส่งระหว่างพนักงาน วิธีการสื่อสารที่เป็นทางการมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการลาออก และการรวบรวมอำนาจมีความสัมพันธ์เชิงลบ ความพึงพอใจในงานกับโอกาสในการเลือกงานใหม่เป็นตัวแปรที่กำหนดว่าคุณคลนั้นจะลาออกจากงานหรือไม่ กล่าวคือ ถ้าบุคคลมีความพึงพอใจในงานมาก โอกาสจะเปลี่ยนงานย่อมมีน้อย แต่ความไม่พึงพอใจเป็นสาเหตุให้มีความต้องการเปลี่ยนงาน



ภาพที่ 2.2 ตัวแบบการลาออกของ Price

ที่มา : Price (1977)

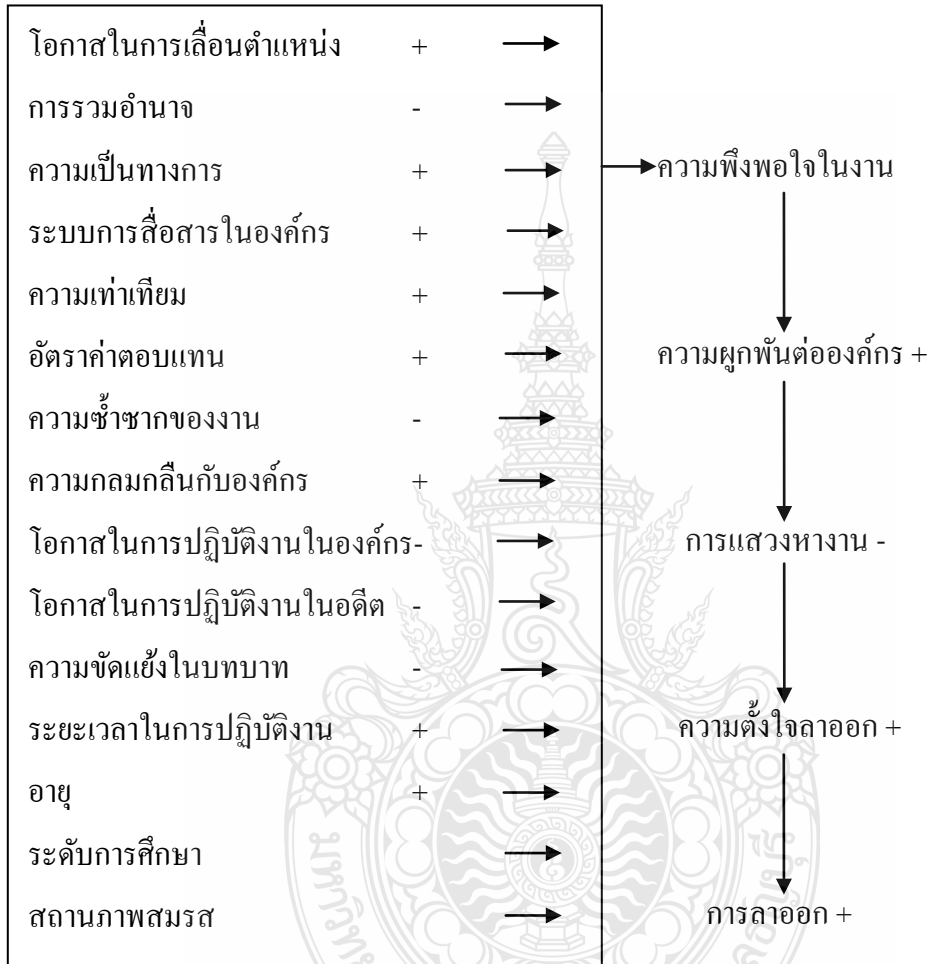
สาเหตุของการลาออก หรือเปลี่ยนงาน Price (1977) แบ่งได้เป็น 7 ประเภท กล่าวคือ

1. การโยกย้ายหรือ เปลี่ยนภายในธุรกิจเดิม
2. การเปลี่ยนจากอาชีพหนึ่งไปยังอาชีพอื่น
3. การเคลื่อนย้ายอุตสาหกรรม
4. การย้ายพื้นที่
5. การเคลื่อนย้ายจากการว่างงานเป็นการจ้างงาน

6. การเคลื่อนย้ายจากการจ้างงานเป็นการว่างงาน

7. การเคลื่อนย้ายทั้งเข้าและออกที่มาจากอิทธิพลของตัวพนักงาน

Roberts, Huilin and Rousseau (1978) ได้เสนอตัวอย่างแบบการลาออกตามแนวคิดที่ว่า ตัวแปรที่มีความสัมพันธ์ทั้งในเชิงบวกและเชิงลบกับความพึงพอใจในงาน แต่มีตัวแปร 2 ตัวที่ยังไม่แน่ใจในด้านของความสัมพันธ์กับการลาออก ดังแผนภาพต่อไปนี้



ภาพที่ 2.3 ตัวแปรการลาออกตามแนวคิดของ Roberts, Huilin and Rousseau

ที่มา : Allen (1982, pp.135-153)

Porter, Lawler and Hackman (1965) ได้กล่าวถึงประเภทของการลาออกไว้ 4 ประเภท ดังนี้

1. การลาออกที่มาจากความต้องการของตัวบุคคล (Voluntary Individual-Initiated Turnover) หมายถึง เป็นการตัดสินใจเนื่องด้วยตัวบุคคลนั้น ๆ ไม่ต้องการที่จะทำงานอยู่ในองค์กรเดิม โดยที่ไม่ได้ถูกบังคับแต่อย่างใด

2. การลาออกที่ไม่ได้เกิดจากความต้องการของตัวบุคคล (Involuntary Individual-Initiated Turnover) หมายถึง การตัดสินใจลาออกเนื่องด้วยแรงกดดันจากสภาพแวดล้อมรอบข้างของบุคคลนั้น

เช่น การต้องย้ายถิ่นฐานตามครอบครัวจึงทำให้ต้องออกจากงาน หรือ การคลอดบุตร เป็นต้น ถึงแม้ว่าบุคคลนั้นยังมีความต้องการทำงานอยู่ในองค์กรนั้น และองค์กรนั้นมีความต้องการในตัวบุคคลเช่นกัน

3. การลาออกที่ไม่ได้มาจากความต้องการขององค์กร (Involuntary Organization - Initiated Turnover) เนื่องจากองค์กรได้รับแรงกดดันจากสภาพแวดล้อมภายนอก เช่น เศรษฐกิจ จึงทำให้ต้องมีการลดจำนวนพนักงานลงด้วยการปลดพนักงานออก

4. การลาออกที่เกิดจากความต้องการขององค์กร (Voluntary Organization-Initiated Turnover) อาจจะเป็นด้วยความไม่มีประสิทธิภาพของบุคคลนั้น หรือการทำงานด้วยความท้อใจ จึงเป็นเหตุให้องค์กรตัดสินใจให้บุคคลนั้นสิ้นสภาพการเป็นพนักงานขององค์กร

Mobley (1982) ได้อธิบายถึงผลกระทบต่อองค์กรจากการลาออก หรือการเปลี่ยนงานไว้ ดังนี้ ผลกระทบเชิงบวกที่มีต่อองค์กร คือ ช่วยกระตุ้นให้ผู้บริหารเปลี่ยน หรือปรับปรุงแนวทางการบริหารองค์กรให้ดีขึ้น ทำให้องค์กรต้องรับพนักงานใหม่ซึ่งอาจจะเป็นผลดีในเรื่องของประสิทธิภาพของพนักงานใหม่ที่ดีกว่าเข้ามาแทนที่ ก่อให้เกิดแนวคิดและเทคโนโลยีใหม่มาให้กับองค์กร มากไปกว่านั้น ยังช่วยลดความขัดแย้งในองค์กรได้อีกด้วย แต่ในกรณีท้ายสุดนี้ การออกจากงานเป็นวิธีท้ายสุดที่จะนำมาใช้เพื่อแก้ปัญหาเกี่ยวกับความขัดแย้ง

ในด้านผลกระทบเชิงลบที่มีต่อองค์กร คือ การรับสมัครสมาชิกใหม่ ต้องมีทั้งการสัมภาษณ์เพื่อคัดเลือก การฝึกอบรม เป็นการสิ้นเปลืองค่าใช้จ่ายในทางตรง ส่วนของทางอ้อมคือ ประสิทธิภาพที่ลดลงขณะระหว่างฝึกงานพนักงานคนใหม่ เพื่อทดแทนคนเก่าที่ลาออกไป ในทางกลับกัน ถ้าหากบุคคลที่ต้องออกไปนั้นเป็นบุคลากรที่มีประสิทธิภาพ มีความรู้ความชำนาญ อาจก่อให้เกิดผลกระทบด้านการปฏิบัติงานจนเกิดความเสียหายได้ มนทำนองเดียวกันถ้าบุคลากรนั้นเป็นคนสำคัญ หรือศูนย์กลางของสายงานนั้น ด้วยปริมาณงานที่มากขึ้นทำให้กระทบกับคนที่อยู่ต่อส่งผลให้ผลงานที่ได้มีประสิทธิภาพที่ด้อยลง และยังมีผลต่อทัศนคติต่อคนที่เหลืออยู่ทำให้ขวัญกำลังใจไม่ดี จากที่เดิมไม่ได้สนใจที่จะเปลี่ยนงาน ซึ่งสิ่งเหล่านี้นำไปสู่วิธีการแก้ที่มีความเหมาะสม โดยการออกนโยบายควบคุม ซึ่งหากทำได้ไม่ดี อาจส่งผลให้องค์กรต้องยังเสียโอกาสหากต้องการขยายกิจการหรือการลงทุนเนื่องจากเสียบุคลากรที่ดีมีความรู้ความสามารถไป

จะเห็นได้ว่า แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการลาออกของนักวิชาการหลายท่านที่กล่าวมานั้น จึงขอสรุปความหมายของพฤติกรรมการทำงานได้ว่า หมายถึง การตัดสินใจออกจากงานทั้งที่มีสาเหตุมาจากตัวบุคคล จากสิ่งแวดล้อมรอบข้าง หรืออาจมาจากองค์กร ทั้งยังมีปัจจัยอีกหลายสิ่งมาประกอบการตัดสินใจ แต่กระบวนการเหล่านั้นล้วนแต่ต้องใช้เวลาและผ่านการคิดพิจารณามาแล้ว ไม่ได้เกิดจากอารมณ์เพียงชั่ววูบหนึ่ง

## 2.2 ข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับ บริษัทข้ามชาติในอุตสาหกรรมเหล็กสัญชาติญี่ปุ่นและบริษัทในเครือ

**บริษัท X (ประเทศไทย) จำกัด** ก่อตั้งขึ้นเดือน มกราคม 1954 มีทุนจดทะเบียน 14.5 พันล้านบาท

ลักษณะของธุรกิจหลัก คือ การซื้อขายในแต่ละประเภทของผลิตภัณฑ์ในประเทศ เช่นเดียวกับการนำเข้าส่งออกบริการและการทำงานพิเศษสำหรับสินค้าประเภทเหล็กกล้าและเหล็กเครื่องจักรขนาดใหญ่ เครื่องมือ เครื่องตรวจวัด ภาชนะใส่ของเหลว อาหารที่มีประโยชน์ บรรจุภัณฑ์ และสินค้าอุปโภคบริโภค

จำนวนพนักงาน (สาขาประจำประเทศไทย) 65 คน

สำนักงาน (ภายในประเทศ) 21 แห่ง

สำนักงาน (ต่างประเทศ) 36 แห่งใน 18 ประเทศ

วิสัยทัศน์ : การสร้างที่เอื้อต่อสังคม และมีเทคโนโลยีที่เป็นนวัตกรรมสูงที่สุดในโลก

พันธกิจ : กลุ่มบริษัทมุ่งมั่นที่จะบรรลุมาตรฐานสูงสุดของการแข่งขันระดับโลกโดยให้เกิดประโยชน์สูงสุด มีฐานลูกค้าที่แข็งแกร่ง มีเทคโนโลยีขั้นสูงในส่วนของศิลปะ โรงงานเหล็กและโรงงานผลิต ขณะเดียวกันก็สร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เป็นนวัตกรรมใหม่ที่มีจิตวิญญาณที่ท้าทาย รวมถึง :

1. การตอบสนองต่อความต้องการของลูกค้าทั่วโลกที่ดีและรวดเร็ว
2. การเสริมสร้างความน่าเชื่อถือของผู้ถือหุ้นและตลาดทุนทั่วโลก
3. จัดให้มีพนักงานมีความท้าทายและได้รับโอกาสมากขึ้น
4. ร่วมกับชุมชนท้องถิ่นและการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อมโลก

**บริษัท Y (ประเทศไทย) จำกัด** ก่อตั้งขึ้นเดือน ธันวาคม 1988 ทุนจดทะเบียน 240 ล้านบาท มีจำนวนพนักงานทั้งหมด 330 คน ซึ่งบริษัท X (ประเทศไทย) จำกัดถือหุ้นอยู่ 51.17%

ลักษณะของธุรกิจหลัก คือ เป็นศูนย์บริการเหล็ก (การจัดการด้านเหล็กแผ่น) มีการนำเข้าผลิตภัณฑ์เหล็กแผ่น และการจัดการเหล็กแผ่นที่แตกต่างกันทั้งในคุณสมบัติและขนาด โดยการตัดแบ่งขาย และรับขึ้นรูปโลหะ

**บริษัท Z (ประเทศไทย) จำกัด** ก่อตั้งขึ้นเดือน กุมภาพันธ์ 2009 มีทุนจดทะเบียน 385 ล้านบาท มีจำนวนพนักงานทั้งหมด 180 คน ซึ่งบริษัท X (ประเทศไทย) จำกัดถือหุ้นอยู่ 25.10%

ลักษณะของธุรกิจหลัก คือ เป็นบริษัทผลิตที่ขยายการผลิตภายใต้การลงทุนของบริษัท อุตสาหกรรมเหล็กสัญชาติญี่ปุ่นและกลุ่มอุตสาหกรรมรถยนต์ในประเทศไทย ก่อตั้งขึ้นเพื่อดำเนินกิจการทางด้านอุตสาหกรรมรถยนต์ ซึ่งผลิตภัณฑ์ของบริษัท คือ การตัดและแปรรูปโลหะแผ่น ชิ้นส่วนโลหะ เหล็ก ให้กับกลุ่มลูกค้าอุตสาหกรรมยานยนต์ชั้นนำของประเทศ

## 2.3 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

### งานวิจัยในประเทศ

กรรณิการ์ สุขเกษม และ วรารัตน์ เหมือนสมหวัง (2556) ได้ศึกษาเรื่องการเมืองในองค์กร พฤติกรรมการใช้อำนาจของผู้บริหาร สมรรถนะส่วนบุคคลของครู และขวัญกำลังใจของครู ที่มีผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรสาคร พบว่าประสิทธิผลการทำงานของครู ขึ้นอยู่กับลักษณะส่วนบุคคลของครูมากที่สุด รองลงมาคือการเมืองในองค์กร โดยที่การเมืองในองค์กรและพฤติกรรมการใช้อำนาจของผู้บริหารมีผลทั้งทางตรงและทางอ้อม ส่วนขวัญและกำลังใจไม่มีผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู

สุปรียา นิลเนียม (2552) ศึกษาเรื่องของการรับรู้การเมืองในองค์กร: กรณีศึกษาพนักงานรับโทรศัพท์ของธนาคารแห่งหนึ่ง จากกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นพนักงานที่มีอายุ 26 - 30 ปี ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 2 - 5 ปี พบว่าหากพนักงานมีความพึงพอใจในการทำงานอยู่ในระดับที่สูง ความตั้งใจลาออกจากงานก็อยู่ในระดับที่สูงด้วย และความไม่เข้าใจในงาน ไม่ได้มีผลมาจากการรับรู้การเมืองในองค์กร แต่การรับรู้การเมืองในองค์กรนั้นทำให้ความพึงพอใจในการทำงานอยู่ในทิศทางที่สวนทางกัน

ศุภรา เนตรอัมพร (2555) ได้ศึกษากลยุทธ์ในด้านการจัดการ และแนวความคิดของการเมืองในองค์กร ของบริษัท แบรินด์เต็ด ดี เอเจนซี จำกัด โดยการสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง จำนวน 4 ท่าน พบว่า แนวความคิดในเรื่องการเมืองในองค์กร เป็นไปเพื่อประโยชน์ส่วนตัวและประโยชน์ต่อองค์กรในสัดส่วนที่เท่ากัน โดยส่งผลทำให้งานที่ได้รับไม่บรรลุตามเป้าหมาย ส่วนในด้านกลยุทธ์การจัดการการเมืองในองค์กรนั้นก็จะใช้หลักความยุติธรรม และ หลักคิดวิเคราะห์ปัจจัยต่อสถานการณ์ภายในองค์กร ในสัดส่วนที่เท่าๆกัน

ดารุณี สุนทรชัย (2548) ได้ศึกษาเรื่อง ความเป็นจริงของชีวิตการทำงานในองค์กร พบว่าการเมืองในองค์กรเกิดจากทั้งปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอกขององค์กร โดยปัจจัยภายในประกอบด้วยลักษณะส่วนบุคคลและองค์กร หากการเมืองในองค์กร ได้ถูกนำไปใช้ในเชิงสร้างสรรค์ การเมืองในองค์กรก็จะสามารถเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน ช่วยแก้ไขปัญหาต่างๆ ทั้งในด้านการทำงาน และในด้านความขัดแย้งที่เกิดขึ้นด้วย แต่หากการเมืองในองค์กรถูกนำไปใช้ในเชิงลบ ก็จะก่อให้เกิดประสิทธิผลในทางกลับกัน อาจก่อให้เกิดความไม่พอใจในการทำงาน มีความวิตกกังวล เกิดความขัดแย้ง และความตึงเครียดเกิดขึ้น

ศิษฐพล ชูวงษ์ (2549) ศึกษาเรื่องการเมืองในองค์กร กรณีศึกษาการปรับโครงสร้างกองทัพอากาศ พบว่า ปัจจัยที่ทำให้เกิดการเมืองในองค์กร ได้แก่ อำนาจที่มาจากหน้าที่ ผู้มีอำนาจที่ต้องการรักษาอำนาจนั้นเอาไว้ เป็นต้น นอกจากนี้ การจำกัดข้อมูลข่าวสาร ทรัพยากรที่จำกัด และนโยบายที่ไม่ชัดเจน ก็เป็นอีกหลายๆสาเหตุที่ทำให้เกิดการเมืองในองค์กรอีกด้วย

## งานวิจัยต่างประเทศ

Delle, E., & Kumasey, A.S. (2013) ได้ศึกษาเรื่องการรับรู้ทางการเมืองที่มีอิทธิพลต่อการมีส่วนร่วมในการทำงานของพนักงานและผลประกอบการ: กรณีศึกษาพนักงาน 138 คน จาก 8 องค์กรที่เป็นองค์กรที่มุ่งเน้นในด้านการบริการพบว่า การเมืองในองค์กรมีอิทธิพลอย่างมีนัยสำคัญของการมีส่วนร่วมในการทำงานในเชิงบวกของงานซึ่งนั่นจะเป็นเสมือนแรงกดดันที่เพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานให้มากขึ้น ต่างจากผลกระทบที่มีต่อผลประกอบการซึ่งผลออกมาเป็นนัยสำคัญเชิงลบ ซึ่งทำให้เป็นผลเสียของผลประกอบการของบริษัท

Eran Vigoda (2000) ได้ศึกษาเรื่อง การเมืองในองค์กร ทศนคติต่อการทำงาน และผลการทำงานที่มีผลกระทบต่อภาครัฐ: กรณีศึกษาพนักงานภาครัฐในอิสราเอล จำนวน 303 คน พบว่าการรับรู้ของการเมืององค์กรมีความสัมพันธ์เชิงลบกับทัศนคติในการทำงาน เช่นความพึงพอใจ และความมุ่งมั่นขององค์กร และด้านของความสัมพันธ์เชิงบวกที่มีต่อองค์กรกับความตั้งใจที่จะออกจากงานเพราะพนักงานเลือกที่จะเพิกเฉยต่อพฤติกรรมทางการเมืองมากกว่า ซึ่งให้เห็นว่าบุคลากรมีแนวโน้มที่จะตอบสนองต่อการเมืองในองค์กร โดยมีพฤติกรรมที่เพิกเฉยมากกว่าการลาออก ความสัมพันธ์เชิงลบที่ถูกรับระหว่างการรับรู้ของการเมืององค์กรและประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานจะถูกรายงานโดยผู้บริหาร

Adnan Riaz (2013) ได้ศึกษาเรื่องตัวแปรที่เป็นต้นเหตุขององค์กรการเมือง (หลักฐานจากปากีสถานภาคมหานชน): กรณีศึกษาพนักงานจำนวน 112 คนที่ทำงานภายใต้ภาครัฐ โดยมีวัตถุประสงค์ของบทความนี้คือการศึกษาผลของการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในบทบาทที่คลุมเครือและบทบาทความขัดแย้ง ได้มีการพิสูจน์แล้วว่าไม่สามารถแสดงนัยสำคัญที่ส่งผลต่อการรับรู้การเมืององค์กร ดังนั้นผู้บริหารควรกำหนดให้ชัดเจนกับความรับผิดชอบของแต่ละคนเพื่อให้พนักงานมีความเข้าใจที่ชัดเจนต่อบทบาทของพวกเขาในองค์กร

## บทที่ 3

### วิธีดำเนินการวิจัย

การตอบสนองของพนักงาน และผลกระทบจากการรับรู้การเมืองในองค์กรของพนักงาน เจเนอเรชั่น Y ในองค์กรธุรกิจข้ามชาติ มีรายละเอียดวิธีการดำเนินงานวิจัย ดังนี้

1. การกำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในงานวิจัย
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล
4. วิธีการวิเคราะห์ข้อมูล

#### 3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ กลุ่มคนที่อยู่ในช่วงอายุของเจเนอเรชั่น Y (Gen Y) คือ ผู้ที่เกิดระหว่างปี พ.ศ. 2523 - พ.ศ. 2538 ทั้งเพศชายและหญิง เป็นบุคคลที่มีอายุ 20 ปีขึ้นไปจนถึงอายุ 35 ปีสำหรับกลุ่มคนวัยทำงานที่อยู่ในองค์กรธุรกิจข้ามชาติ เป็นบริษัทข้ามชาติในอุตสาหกรรมเหล็ก สัญชาติญี่ปุ่นและบริษัทในเครือ

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ คือ การเลือกกลุ่มตัวอย่างจากการสุ่มตัวอย่างแบบโควตา (Quota sampling) โดยแจกแจงแบบสัดส่วนตามขนาดกลุ่มตัวอย่าง ทั้งนี้เพื่อหาขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่เหมาะสม โดยมีการหาขนาดของกลุ่มตัวอย่างตามแนวคิดของ Taro Yamane ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ขอมรับความคลาดเคลื่อนไม่เกิน 5% สามารถคำนวณได้ดังนี้

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$

โดยที่ n คือ จำนวนตัวอย่างหรือขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ได้จากการคำนวณ

N คือ จำนวนประชากร

e คือ สัดส่วนความคลาดเคลื่อนที่ยอมให้เกิดขึ้น

ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% สัดส่วนความคลาดเคลื่อนเท่ากับ 0.05

แทนค่าจากสูตร

$$n = \frac{575}{1 + 575(0.05)^2}$$
$$= 235.89 \text{ ตัวอย่าง}$$



ดังนั้น การสุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาเท่ากับ 235.89 ตัวอย่าง หรือประมาณ 236 ตัวอย่าง ซึ่งขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ได้จากการคำนวณเท่ากับ 236 ตัวอย่าง ทั้งนี้ผู้ศึกษาได้ทำการเก็บสำรองตัวอย่างเพื่อเป็นการป้องกันความคลาดเคลื่อนจากความผิดพลาดจากการเก็บตัวอย่าง และการตอบแบบสอบถามที่ไม่สมบูรณ์เพิ่มเติมอีก 4 ตัวอย่าง รวมจะได้ขนาดตัวอย่างทั้งสิ้นจำนวน 240 ตัวอย่าง

ตารางที่ 3.1 จำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในงานวิจัย

กลุ่มบริษัทข้ามชาติ	ประชากร (คน)	กลุ่มตัวอย่างตามสัดส่วน (คน)
บริษัท X (ประเทศไทย) จำกัด	65	27
บริษัท Y (ประเทศไทย) จำกัด	330	138
บริษัท Z (ประเทศไทย) จำกัด	180	75
รวม	575	240

จากตาราง 3.1 เป็นการใช่วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบโควตา (Quota Sampling) โดยแจกแจงแบ่งสัดส่วนตามขนาดกลุ่มประชากร โดยพนักงานเจเนอเรชั่น Y ที่ทำงานในบริษัท X (ประเทศไทย) จำกัด จำนวน 27 คน บริษัท Y (ประเทศไทย) จำกัด จำนวน 138 คน และบริษัท Z (ประเทศไทย) จำกัด จำนวน 75 คน

### 3.2 เครื่องมือที่ใช้ในงานวิจัย

เครื่องมือที่ใช้สำหรับเก็บรวบรวมข้อมูล คือแบบสอบถาม (Questionnaire) สํารวจการตอบสนองของพนักงาน และผลกระทบจากการรับรู้การเมืองในองค์กรของพนักงานเจเนอเรชั่น Y ในองค์กรธุรกิจข้ามชาติ ที่ได้สร้างขึ้นมาจากการศึกษาข้อมูล ทฤษฎี เอกสาร หนังสือ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการรับรู้การเมืองในองค์กรของพนักงาน โดยสร้างแบบสอบถามออกเป็น 2 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของพนักงาน เป็นข้อมูลทั่วไปทางด้านบุคลิกภาพขององค์กร ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส รายได้(ต่อเดือน) และระยะเวลาการปฏิบัติงาน เป็นลักษณะคำถามปลายปิด (Closed Ended Question) ซึ่งลักษณะของคำถามจะมีหลายตัวเลือก (Multiple Choice Question) โดยแบบสอบถามส่วนที่ 1 จะมีจำนวน 6 ข้อ ดังนี้

1.1 เพศ มีลักษณะของคำถามเป็นแบบปลายเปิด 2 ตัวเลือก (Two-ways Question) และใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทนามบัญญัติ (Nominal Scale) ได้แก่ เพศชาย และเพศหญิง

1.2 อายุ มีลักษณะคำถามประกอบด้วยหลายคำตอบให้เลือก (Multiple Choice Questions) และใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทเรียงลำดับ (Ordinal Scale) โดยมีเกณฑ์กำหนดอายุ ดังนี้

$$\begin{aligned} \text{ความกว้างของอันตรภาคชั้น} &= \frac{\text{ข้อมูลที่มีค่าสูงสุด} - \text{ข้อมูลที่มีค่าต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} \\ &= \frac{(35-20) + 1}{4} = 4 \end{aligned}$$

การศึกษาได้เริ่มตั้งแต่อายุ 20 ปีจนถึงอายุ 35 ปี แสดงช่วงอายุของกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในแบบสอบถาม ดังนี้

1. 20 - 23 ปี
2. 24 - 27 ปี
3. 28 - 31 ปี
4. 32 - 35 ปี

1.3 ระดับการศึกษา มีลักษณะคำถามประกอบด้วยหลายคำตอบให้เลือก (Multiple Choice Questions) และใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทเรียงลำดับ (Ordinal Scale) ดังนี้

1. ต่ำกว่าปริญญาตรี
2. ปริญญาตรี
3. สูงกว่าปริญญาตรี

1.4 สถานภาพสมรส มีลักษณะคำถามประกอบด้วยหลายคำตอบให้เลือก (Multiple Choice Questions) และใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทนามบัญญัติ (Nominal Scale) ดังนี้

1. โสด
2. สมรส/อยู่ด้วยกัน
3. หม้าย/หย่าร้าง/แยกกันอยู่

1.5 รายได้(ต่อเดือน) มีลักษณะคำถามประกอบด้วยหลายคำตอบให้เลือก (Multiple Choice Questions) และใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทเรียงลำดับ (Ordinal Scale) ดังนี้

1. ต่ำกว่า 15,000 บาท
2. 15,001 - 20,000 บาท
3. 20,001 - 25,000 บาท
4. 25,001 - 30,000 บาท
5. 30,001 - 35,000 บาท
6. สูงกว่า 35,000 บาทขึ้นไป

1.6 ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน มีลักษณะคำถามประกอบด้วยหลายคำตอบให้เลือก (Multiple Choice Questions) และใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทเรียงลำดับ (Ordinal Scale) ดังนี้

1. น้อยกว่า 2 ปี
2. 2 - 5 ปี
3. 6 - 10 ปี
4. มากกว่า 10 ปีขึ้นไป

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับการวิเคราะห์การรับรู้การเมืองในองค์กร และลักษณะการตอบสนองของบุคลากรในองค์กร ซึ่งใช้แบบสอบถามแบบปลายปิด (Closed Ended Question) โดยให้คะแนนน้ำหนัก (Multiple Rating List Scale Questions) แบ่งออกเป็น 5 ด้านจากการศึกษางานวิจัยเพิ่มเติม คือ

2.1 การรับรู้การเมืองในองค์กร มีจำนวนคำถามทั้งหมด	10 ข้อ
2.2 ความพึงพอใจในงาน มีจำนวนคำถามทั้งหมด	10 ข้อ
2.3 ความวิตกกังวล และความเครียด มีจำนวนคำถามทั้งหมด	20 ข้อ
2.4 ความต้องการคงอยู่กับองค์กร มีจำนวนคำถามทั้งหมด	10 ข้อ
2.5 ผลการปฏิบัติงาน มีจำนวนคำถามทั้งหมด	15 ข้อ

ทั้งนี้มีตัวแปรของงานวิจัย คือ การรับรู้การเมืองในองค์กร ความพึงพอใจในงาน ความวิตกกังวลและความเครียด และความต้องการคงอยู่กับองค์กร ซึ่งตัวแปรเหล่านี้แต่ละรายการของคำถามจะมีระดับความรู้สึกลูกแบ่งให้เลือกเป็น 5 ระดับ (Five Point Scale) ดังนี้

ระดับความถี่	ระดับคะแนน
ความรู้สึกอย่างนั้นเกิดขึ้นบ่อยครั้งมาก	4
ความรู้สึกอย่างนั้นเกิดขึ้นค่อนข้างบ่อย	3
ความรู้สึกอย่างนั้นเกิดขึ้นเป็นบางครั้ง	2
ความรู้สึกอย่างนั้นเกิดขึ้นแทบจะไม่เคย	1
ความรู้สึกอย่างนั้นไม่เคยเกิดขึ้นเลย	0

และเกณฑ์การวิเคราะห์ข้อมูลการให้คะแนนของค่าเฉลี่ยในการวิจัย จากการคำนวณโดยใช้สูตรอันตรภาคชั้น (Interval Scale) มีดังนี้

$$\begin{aligned} \text{ความกว้างของอันตรภาคชั้น} &= \frac{\text{ข้อมูลที่มีค่าสูงสุด} - \text{ข้อมูลที่มีค่าต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} \\ &= \frac{4 - 0}{5} = 0.80 \end{aligned}$$

ช่วงของคะแนน	ความหมายของคะแนน
คะแนนเฉลี่ยระหว่าง 4.21 - 5.00	มากที่สุด
คะแนนเฉลี่ยระหว่าง 3.41 - 4.20	มาก
คะแนนเฉลี่ยระหว่าง 2.61 - 3.40	ปานกลาง
คะแนนเฉลี่ยระหว่าง 1.81 - 2.60	น้อย
คะแนนเฉลี่ยระหว่าง 1.00 - 1.80	น้อยที่สุด

ส่วนของตัวแปรผลการปฏิบัติงาน ที่มีจำนวนคำถามทั้งหมด 15 ข้อ ลักษณะคำถามแบบให้  
เลือกตอบ 2 ตัวเลือก คือ ใช่ และ ไม่ใช่ (Yes-No question) จะใช้เกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

คำตอบ	ระดับคะแนน
ใช่	1
ไม่ใช่	2

และเกณฑ์การวิเคราะห์ข้อมูลการให้คะแนนของค่าเฉลี่ยในการวิจัย จากการคำนวณโดยใช้  
สูตรอันตรภาคชั้น (Interval Scale) มีดังนี้

$$\begin{aligned} \text{ความกว้างของอันตรภาคชั้น} &= \frac{\text{ข้อมูลที่มีค่าสูงสุด} - \text{ข้อมูลที่มีค่าต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} \\ &= \frac{2 - 1}{3} = 0.33 \end{aligned}$$

แสดงเกณฑ์การแปรผลการวิจัยของลักษณะแบบสอบถามที่ใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภท  
อันตรภาคชั้น (Interval Scale) ผู้ศึกษาใช้เกณฑ์เฉลี่ยในการอภิปรายผล โดยการคำนวณดังนี้

ช่วงของคะแนน	ความหมายของคะแนน
คะแนนเฉลี่ยระหว่าง 1.67 - 2.00	มาก
คะแนนเฉลี่ยระหว่าง 1.34 - 1.66	ปานกลาง
คะแนนเฉลี่ยระหว่าง 1.00 - 1.33	น้อย

## การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้สำหรับเก็บรวบรวมข้อมูลในครั้งนี้ คือ แบบสอบถาม ซึ่งมีขั้นตอนการดำเนินการดังนี้

1. ศึกษาข้อมูลจากเอกสาร ตำราบทความทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อมาให้เป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถามให้ครอบคลุมตามความมุ่งหมายของงานวิจัย
2. นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้น เสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษางานวิจัยเพื่อเป็นการตรวจสอบขอคำแนะนำในการนำมาปรับปรุงแก้ไขให้เหมาะสมกับจุดประสงค์ของงานวิจัย
3. นำแบบสอบถามปรับปรุงแก้ไข เสนอต่อคณะกรรมการควบคุมการค้นคว้าอิสระ เพื่อปรับปรุงใหม่ ให้มีความถูกต้องก่อนนำไปใช้
4. ผู้ศึกษานำแบบทดสอบฉบับร่างที่ปรับปรุงแก้ไขให้ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 3 ท่าน เพื่อตรวจสอบความถูกต้องในสำนวนการใช้ภาษาที่เกี่ยวข้องกับข้อคำถาม และพิจารณาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยให้คะแนน 1 เมื่อแน่ใจว่าข้อคำถามนั้นสามารถวัดได้ตามนิยามคำศัพท์ของแบบสอบถาม ให้ 0 เมื่อไม่แน่ใจว่าข้อคำถามนั้นสามารถวัดได้ตามนิยามคำศัพท์ของแบบสอบถาม และ -1 เมื่อแน่ใจว่าข้อคำถามไม่สามารถวัดได้ตามนิยามคำศัพท์ของแบบสอบถาม เมื่อได้รับการพิจารณา และตรวจสอบแล้วผู้ศึกษาจึงหาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของแบบสอบถาม โดยหาค่าดัชนีความสอดคล้องของ ข้อคำถาม (Index of Item-Objective Congruence : IOC)

สูตรในการคำนวณหาค่า IOC

$$\begin{aligned} \text{IOC} &= \frac{\sum R}{N} \\ \text{IOC} &= \frac{\text{ความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา}}{\text{ผลรวมของคะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ}} \\ \sum R &= \text{ผลรวมของคะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ} \\ N &= \text{จำนวนผู้เชี่ยวชาญ} \end{aligned}$$

เกณฑ์ในการเลือกข้อคำถามพิจารณาค่า IOC ถ้ามีค่ามากกว่าหรือเท่ากับ 0.60 ขึ้นไป แสดงว่าข้อคำถามนั้นสอดคล้องกับนิยามศัพท์ ซึ่งเป็นข้อคำถามที่ใช้ได้และหากต่ำกว่า 0.60 แสดงว่าข้อคำถามนั้นไม่สอดคล้องกับนิยามศัพท์ ควรพิจารณาปรับปรุงหรือตัดทิ้ง

5. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแล้วไปทดลองใช้ (Try out) กับประชากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 ชุด จากนั้นนำแบบสอบถามไปหาความเชื่อมั่น ใช้วิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ตามสูตรของ Cronbach' Alpha โดยจะทำการทดสอบให้ได้ค่า Cronbach' Alpha > 0.7 ซึ่งถือว่าคำถามมีความน่าเชื่อถือยอมรับได้ จากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คน

ตารางที่ 3.2 ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเกี่ยวกับการรับรู้การเมืองในองค์กรและลักษณะการตอบสนองของพนักงานเจนเนอเรชั่น Y

ลักษณะการตอบสนอง	จำนวนคำถาม	Cronbach' Alpha
การรับรู้การเมืองในองค์กร	10	0.864
ความพึงพอใจในงาน	10	0.858
ความวิตกกังวล และความเครียด	20	0.959
ความต้องการคงอยู่กับองค์กร	10	0.756
ผลการปฏิบัติงาน	15	0.709

### 3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการทำการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ผู้ศึกษาได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยมีแหล่งที่มาของข้อมูลต่าง ดังต่อไปนี้

1. ข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) รวบรวมจากการสร้างเครื่องมือในการค้นคว้า คือแบบสอบถามในลักษณะปลายปิด (Close-Ended Question) แล้วนำออกสำรวจจากกลุ่มคนวัยทำงานในองค์กรที่เป็นบริษัทข้ามชาติด้วยตัวเอง โดยเก็บตัวอย่างตามความสะดวก

นำแบบสอบถามมาบันทึกโดยการใช้รหัส และคะแนนตามเกณฑ์ที่ได้กำหนดไว้แล้วนำไปวิเคราะห์ด้วยข้อมูลทางสถิติ โดยใช้โปรแกรม SPSS (Statistical Package for the Social Science)

2. ข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) เก็บรวบรวมและค้นหาข้อมูล และทฤษฎีจาก
- 2.1 หนังสือ วสาร บทความ สิ่งพิมพ์ต่าง ๆ
  - 2.2 รายงาน บทความ สารนิพนธ์ วิทยานิพนธ์ และงานวิจัยอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง
  - 2.3 และระบบสารสนเทศต่าง ๆ เพื่อนำข้อมูลมาเป็นแนวทางประกอบการศึกษาในครั้งนี้

### 3.4 วิธีการวิเคราะห์ข้อมูล

จากการสำรวจโดยใช้แบบสอบถามปลายปิด มีการวิเคราะห์ข้อมูลในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistic) ในการทำการวิเคราะห์ข้อมูลทางผู้ศึกษาได้นำโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปทางสถิติ มาช่วยในการทำการศึกษา โดยการวิเคราะห์ข้อมูลตรวจสอบความสมบูรณ์เรียบร้อยของแบบสอบถาม แล้วนำข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามมาแปลงเป็นรหัสตัวเลข แล้ว

บันทึกลงเครื่องคอมพิวเตอร์ และใช้คำสั่งทางสถิติดังนี้

1. แบบสอบถามส่วนที่ 1 เป็นข้อมูลด้านบุคลการของผู้ตอบแบบสอบถาม จะใช้วิธีหาความถี่ (Frequency) แล้วสรุปออกมาเป็นค่าร้อยละ (Percentage)

2. แบบสอบถามส่วนที่ 2 เป็นข้อมูลเกี่ยวกับการวิเคราะห์ลักษณะการตอบสนองของบุคลการในองค์กร โดยใช้สถิติความถี่ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Statistics)

#### สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์

1. ค่าสถิติร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ในการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มประชากรและการกระจายของข้อมูล

2. ค่า t-test (Independent Sample t-test) ใช้ทดสอบเปรียบเทียบระหว่างค่าเฉลี่ยของตัวแปรอิสระ ซึ่งจำแนกเป็น 2 กลุ่มที่เป็นอิสระต่อกัน คือ เพศ

3. ค่า F-test ใช้ทดสอบเปรียบเทียบระหว่างค่าเฉลี่ยของตัวแปรอิสระ ซึ่งจำแนกออกเป็น 3 กลุ่มขึ้นไป คือ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส รายได้ (ต่อเดือน) และระยะเวลาการปฏิบัติงาน โดยวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) และถ้าผลทดสอบมีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติแล้ว จะใช้ Post - hoc Test ทดสอบรายคู่ด้วยวิธีการของ LSD (Least Significant Difference)

4. ทดสอบความสัมพันธ์ (Pearson Correlation) เป็นการศึกษารูปร่างความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร จะเรียกว่า สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบ Pearson Product Moment Correlation Coefficient เป็นค่าที่ใช้วัดความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร 2 ชุด ข้อมูลที่ใช้จะต้องเป็นชนิดอันตรภาค (Interval data) และข้อมูลชนิดอัตราส่วน (Ratio data) ที่เป็นไปตามข้อตกลงที่ว่า ข้อมูลจะต้องได้มาจากข้อมูลที่มีการแจกแจงแบบโค้งปกติ (Normality Assumption)

โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ จะมีค่าระหว่าง  $-1 < r < 1$  ความหมายของค่า r สามารถอธิบายได้ดังนี้

1. ค่า r เป็นลบ แสดงว่า x และ y มีความสัมพันธ์กันในทิศทางตรงกันข้าม คือ ถ้า x เพิ่มขึ้น y จะลด แต่ถ้า x ลด y จะเพิ่ม

2. ค่า r เป็นบวก แสดงว่า x และ y มีความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกัน คือ ถ้า x เพิ่มขึ้น y จะเพิ่มขึ้น แต่ถ้า x ลด y จะลดด้วย

3. ค่า r มีค่าเข้าใกล้ 1 หมายถึง x และ y มีความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกัน และมีความสัมพันธ์กันมาก

4. ค่า r มีค่าเข้าใกล้ -1 หมายถึง x และ y มีความสัมพันธ์กันในทิศทางตรงกันข้าม และมีความสัมพันธ์กันมาก

5. ค่า  $r$  เท่ากับ 0 แสดงว่า  $x$  และ  $y$  ไม่มีความสัมพันธ์กันเลย

6. ค่า  $r$  เข้าใกล้ 0 แสดงว่า  $x$  และ  $y$  ไม่มีความสัมพันธ์กันน้อย และมีค่าระดับความสัมพันธ์ของค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ดังนี้

ค่าระดับความสัมพันธ์

ระดับความสัมพันธ์

0.81 - 1.00

สูงมาก

0.61 - 0.80

ค่อนข้างสูง

0.41 - 0.60

ปานกลาง

0.21 - 0.40

ค่อนข้างต่ำ

0.01 - 0.20

ต่ำมาก





## บทที่ 4

### ผลการวิเคราะห์

การศึกษานี้เป็นการศึกษารูปแบบของการตอบสนองของพนักงาน และผลกระทบจากการรับรู้การเมืองในองค์กรของพนักงานเจนเนอเรชั่น Y ในองค์กรธุรกิจข้ามชาติ โดยมุ่งศึกษาข้อมูลทั่วไปของพนักงาน และลักษณะการตอบสนองของพนักงานเจนเนอเรชั่น Y ในด้านการรับรู้การเมืองในองค์กร ด้านความพึงพอใจในงาน ด้านความวิตกกังวลและความเครียด ด้านความต้องการอยู่กับองค์กร และด้านผลการปฏิบัติงาน การศึกษานี้ใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติในการประมวลผลแบบสอบถามจำนวน 240 ชุด โดยเก็บรวบรวมจากกลุ่มตัวอย่างที่กำหนดไว้ การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลและการแปลความหมายผลการวิเคราะห์ข้อมูลได้กำหนดคสัญลักษณ์และอักษรย่อไว้ ดังนี้

n	แทน	ขนาดประชากรกลุ่มตัวอย่าง
$\bar{x}$	แทน	ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง (Mean)
SD	แทน	ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
t	แทน	ค่าสถิติที่ใช้ในการแจกแจงแบบ ที (t-Distribution)
F	แทน	ค่าสถิติที่ใช้ในการแจกแจงแบบ เอฟ (F-Distribution)
SS	แทน	ผลบวกกำลังสองของคะแนน (Sum of Square)
MS	แทน	ค่าคะแนนเฉลี่ยผลบวกกำลังสองของคะแนน (Mean of Square)
df	แทน	ชั้นของความเป็นอิสระ (Degree of Freedom)
LSD	แทน	Least Significant Difference
Sig.	แทน	ระดับนัยสำคัญทางสถิติจากการทดสอบที่โปรแกรมคำนวณได้ ใช้ในการสรุปผลการทดสอบสมมติฐาน
r	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน
*	แทน	มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

#### 4.1 การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลได้นำเสนอผลตามวัตถุประสงค์ของการศึกษา โดยแบ่งการนำเสนอออกเป็น 7 ส่วน ตามลำดับดังนี้

ส่วนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของพนักงานผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้านการรับรู้การเมืองในองค์กร

ส่วนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้านความพึงพอใจในงาน

ส่วนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้านความวิตกกังวล และความเครียด

ส่วนที่ 5 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้านความต้องการอยู่กับองค์กร

ส่วนที่ 6 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้านผลการปฏิบัติงาน

ส่วนที่ 7 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน

## 4.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

### ส่วนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของพนักงานผู้ตอบแบบสอบถาม

การศึกษาการตอบสนองของพนักงาน และผลกระทบจากการรับรู้การเมืองในองค์กรของพนักงานเจนเนอเรชั่น Y ในองค์กรธุรกิจข้ามชาติ ผู้ศึกษาได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส รายได้ต่อเดือน และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน โดยมีการหาค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)

ตารางที่ 4.1 แสดงจำนวน (ความถี่) และค่าร้อยละข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามโดยจำแนกตามเพศ

เพศ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ชาย	113	47.10
หญิง	127	52.90
รวม	240	100.00

จากตารางที่ 4.1 พบว่าผู้ที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 127 คน คิดเป็นร้อยละ 52.90 ที่เหลือเป็นเพศชาย จำนวน 113 คน คิดเป็นร้อยละ 47.10

ตารางที่ 4.2 แสดงจำนวน (ความถี่) และค่าร้อยละข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามโดยจำแนกตามอายุ

อายุ (ปี)	จำนวน (คน)	ร้อยละ
20 - 23 ปี	31	12.90
24 - 27 ปี	94	39.20
28 - 31 ปี	64	26.70
32 - 35 ปี	51	21.30
รวม	240	100.00

จากตารางที่ 4.2 พบว่าผู้ที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุอยู่ในกลุ่มอายุ 24 - 27 ปี มีจำนวน 94 คน คิดเป็นร้อยละ 39.20 รองลงมาคือกลุ่มอายุ 28 - 31 ปี มีจำนวน 64 คน คิดเป็นร้อยละ 26.70 กลุ่มอายุ 32 - 35 ปี มีจำนวน 51 คน คิดเป็นร้อยละ 21.30 และกลุ่มอายุ 20 - 23 ปี มีจำนวน 31 คน คิดเป็นร้อยละ 12.90

**ตารางที่ 4.3** แสดงจำนวน (ความถี่) และค่าร้อยละข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามโดยจำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ต่ำกว่าปริญญาตรี	13	5.40
ปริญญาตรี	183	76.30
สูงกว่าปริญญาตรี	44	18.30
รวม	240	100.00

จากตารางที่ 4.3 พบว่าผู้ที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาระดับปริญญาตรี มีจำนวน 183 คน คิดเป็นร้อยละ 76.30 รองลงมาคือระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี มีจำนวน 44 คน คิดเป็นร้อยละ 18.30 และระดับการศึกษาด้านต่ำกว่าปริญญาตรี มีจำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 5.40

**ตารางที่ 4.4** แสดงจำนวน (ความถี่) และค่าร้อยละข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามโดยจำแนกตามสถานภาพสมรสรายได้(ต่อเดือน)

สถานภาพสมรส	จำนวน (คน)	ร้อยละ
โสด	146	60.80
สมรส/อยู่ด้วยกัน	88	36.70
หม้าย/หย่าร้าง/แยกกันอยู่	6	2.50
รวม	240	100.00

จากตารางที่ 4.4 พบว่าผู้ที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีสถานภาพโสด จำนวน 146 คน คิดเป็นร้อยละ 60.80 รองลงมาคือสถานภาพสมรส/อยู่ด้วยกัน มีจำนวน 88 คน คิดเป็นร้อยละ 36.70 และสถานภาพหม้าย/หย่าร้าง/แยกกันอยู่ มีจำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 2.50

**ตารางที่ 4.5** แสดงจำนวน (ความถี่) และค่าร้อยละข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยจำแนกตามรายได้(ต่อเดือน)

รายได้ต่อเดือน	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ต่ำกว่า 15,000 บาท	15	6.30
15,001 - 20,000 บาท	76	31.70
20,001 - 25,000 บาท	73	30.40
25,001 - 30,000 บาท	35	14.60
30,001 - 35,000 บาท	24	10.00
สูงกว่า 35,000 บาทขึ้นไป	17	7.10
<b>รวม</b>	<b>240</b>	<b>100.00</b>

จากตารางที่ 4.5 พบว่าผู้ที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีรายได้ 15,001 - 20,000 บาท จำนวน 76 คน คิดเป็นร้อยละ 31.70 รองลงมาคือ รายได้ 20,001 - 25,000 บาท มีจำนวน 73 คน คิดเป็นร้อยละ 30.40 รายได้ 25,001 - 30,000 บาท มีจำนวน 35 คน คิดเป็นร้อยละ 14.60 รายได้ 30,001 - 35,000 บาท มีจำนวน 24 คน คิดเป็นร้อยละ 10.00 รายได้สูงกว่า 35,000 บาทขึ้นไป มีจำนวน 17 คน คิดเป็นร้อยละ 7.10 และรายได้ต่ำกว่า 15,000 บาท มีจำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 6.30

**ตารางที่ 4.6** แสดงจำนวน (ความถี่) และค่าร้อยละข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยจำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน	จำนวน (คน)	ร้อยละ
น้อยกว่า 2 ปี	58	24.20
2 - 5 ปี	112	46.70
6 - 10 ปี	48	20.00
มากกว่า 10 ปีขึ้นไป	22	9.20
<b>รวม</b>	<b>240</b>	<b>100.00</b>

จากตารางที่ 4.6 พบว่าผู้ที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 2 - 5 ปี มีจำนวน 112 คน คิดเป็นร้อยละ 46.70 รองลงมาคือระยะเวลาในการปฏิบัติงานน้อยกว่า 2 ปี มีจำนวน 58 คน คิดเป็นร้อยละ 24.20 ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 6 - 10 ปี มีจำนวน 48 คน คิดเป็นร้อยละ 20.00 และระยะเวลาในการปฏิบัติงานมากกว่า 10 ปีขึ้นไป มีจำนวน 22 คน คิดเป็นร้อยละ 9.20

## ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้านการรับรู้การเมืองในองค์กร

การศึกษาครั้งนี้ได้ศึกษาระดับการรับรู้การเมืองในองค์กร วิเคราะห์โดยการหาค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

ตารางที่ 4.7 แสดงร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย ( $\bar{x}$ ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) ของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามระดับความถี่ของการรับรู้การเมืองในองค์กร

การรับรู้การเมืองในองค์กร	ระดับความถี่ (ร้อยละ)					$\bar{x}$	SD	แปลผล	อันดับ
	ไม่เคยเลย	แทบไม่เคย	เป็นบางครั้ง	ค่อนข้างบ่อย	บ่อยครั้งมาก				
1. มีกลุ่มคนในแผนกของท่านที่มักจะได้รับในสิ่งที่พวกเขาต้องการเสมอ เนื่องจากไม่มีใครกล้าที่จะทำทนายพวกเขา	3 (1.30)	18 (7.50)	81 (33.80)	85 (35.40)	53 (22.10)	2.70	0.939	ปานกลาง	(7)
2. ผู้คนในองค์กรของท่านมีความพยายามที่จะสร้างตัวเองขึ้นมาโดยการทำลายคนอื่น	4 (1.70)	13 (5.40)	93 (38.80)	59 (24.60)	71 (29.60)	2.75	0.996	ปานกลาง	(5)
3. เพื่อนร่วมงานทำให้ท่านต้องทำงานภายใต้ความรู้สึกตึงเครียด	40 (16.70)	24 (10.00)	123 (51.30)	44 (18.30)	9 (3.80)	1.83	1.036	น้อยที่สุด	(10)
4. บุคคลที่ประสบความสำเร็จในองค์กรจะมาจากการเป็นคนสนิทมากกว่าบุคคลที่มีความสามารถ	15 (6.30)	15 (6.25)	36 (15.00)	109 (45.42)	65 (27.08)	2.81	1.096	น้อยที่สุด	(2)
5. ท่านไม่มีโอกาสในการแสดงความคิดเห็น	5 (2.10)	16 (6.70)	50 (20.80)	133 (55.40)	36 (15.00)	2.75	0.867	ปานกลาง	(6)
6. ในองค์กรของท่านนโยบายด้านการจ่ายค่าตอบแทน และการเลื่อนตำแหน่งใช้ระบบเส้นสาย	7 (2.90)	16 (6.70)	58 (24.20)	123 (51.30)	36 (15.00)	2.69	0.909	ปานกลาง	(9)
7. มีการจัดสรรทรัพยากรขององค์กรเพื่อวัตถุประสงค์ของตนเอง	6 (2.50)	15 (6.30)	56 (23.30)	133 (55.40)	30 (12.50)	2.69	0.861	ปานกลาง	(8)
8. มีการจัดการที่ผูกขาดทางความคิดพนักงานในองค์กรของท่าน	5 (2.10)	16 (6.70)	44 (18.30)	131 (54.60)	44 (18.30)	2.80	0.886	ปานกลาง	(3)
9. เกิดเหตุการณ์ที่ทำให้ท่านรู้สึกได้ว่า มีการเมืองในองค์กรแห่งนี้	6 (2.50)	19 (7.90)	34 (14.20)	140 (58.30)	41 (17.10)	2.80	0.903	ปานกลาง	(4)
10. ท่านรู้สึกและรับรู้ว่าการแบ่งพวกเรา พวกเขา ในองค์กรของท่าน	7 (2.90)	21 (8.80)	35 (14.60)	123 (51.30)	54 (22.50)	2.82	0.977	ปานกลาง	(1)
<b>ค่าเฉลี่ยรวมการรับรู้การเมืองในองค์กร</b>						<b>2.66</b>	<b>0.637</b>	<b>ปานกลาง</b>	

หมายเหตุ ตัวเลขในวงเล็บ ( ) หมายถึง ค่าร้อยละ

จากตารางที่ 4.7 แสดงให้เห็นถึงผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการรับรู้การเมืองในองค์กรที่เป็นกลุ่มตัวอย่างของพนักงานเจนเนอเรชั่น Y ในองค์กรธุรกิจข้ามชาติ 240 คน พบว่ามีระดับในการรับรู้การเมืองในองค์กรโดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.66 (SD = 0.637) และเมื่อได้พิจารณารายข้อพบว่าปัจจัยที่ส่งผลต่อการรับรู้การเมืองในองค์กรที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 2.82 (SD = 0.977) คือ ความรู้สึกและการรับรู้ว่ามีคนแบ่งพวกเรา พวกเขา ในองค์กรของพวกเขา และรองลงมาค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.81 (SD = 1.096) คือ บุคคลที่ประสบความสำเร็จในองค์กรจะมาจากการเป็นคนสนิทมากกว่าบุคคลที่มีความสามารถรองลงมาเป็นอันดับสามมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.80 (SD = 0.886) คือ มีการจัดการที่ผูกขาดทางความคิดของพนักงานในองค์กร และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดเท่ากับ 1.83 (SD = 1.036) คือ เพื่อนร่วมงานทำให้มีความรู้สึกที่ต้องทำงานภายใต้ความตึงเครียด

### ส่วนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้านความพึงพอใจในงาน

การศึกษาครั้งนี้ผู้ศึกษาได้ศึกษาระดับความพึงพอใจในงาน วิเคราะห์โดยการหาค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

**ตารางที่ 4.8** แสดงร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย ( $\bar{x}$ ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) ของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามระดับความถี่ของด้านความพึงพอใจในงาน ที่มีผลกระทบจากการรับรู้การเมืองในองค์กร

ความพึงพอใจในงาน	ระดับความถี่ (ร้อยละ)					$\bar{x}$	SD	แปลผล	อันดับ
	ไม่เคยเลย	แทบไม่เคย	เป็นบางครั้ง	ค่อนข้างบ่อย	บ่อยครั้งมาก				
1. ท่านคิดว่าวิธีที่หัวหน้างานใช้แก้ปัญหาของพนักงานเป็นวิธีที่ดี	10 (4.20)	15 (6.30)	90 (37.50)	92 (38.30)	33 (13.80)	2.51	0.950	น้อย	(6)
2. ท่านได้มีโอกาสทำประโยชน์เพื่อคนอื่นฯ และส่วนรวม	3 (1.30)	10 (4.20)	58 (24.20)	135 (56.30)	34 (14.20)	2.78	0.785	ปานกลาง	(1)
3. ท่านมีอิสระในการตัดสินใจในการทำงาน	2 (0.80)	19 (7.90)	76 (31.70)	113 (47.10)	30 (12.50)	2.63	0.834	ปานกลาง	(4)
4. ท่านได้รับความร่วมมือในการทำงานจากเพื่อนร่วมงาน	2 (0.80)	16 (6.70)	65 (27.10)	129 (53.80)	28 (11.70)	2.69	0.796	ปานกลาง	(2)
5. ท่านคิดว่าความสามารถในการตัดสินใจของหัวหน้างานเป็นที่น่าสนใจ	7 (2.90)	29 (12.10)	72 (30.00)	103 (42.90)	29 (12.10)	2.49	0.955	น้อย	(9)
6. ท่านได้รับคำชมเชยหากงานสำเร็จผลได้เป็นอย่างดี	11 (4.60)	26 (10.80)	67 (27.90)	107 (44.60)	29 (12.10)	2.49	0.994	น้อย	(10)

ตารางที่ 4.8 แสดงร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย ( $\bar{x}$ ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) ของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามระดับความถี่ของด้านความพึงพอใจในงาน ที่มีผลกระทบจากการรับรู้การเมืองในองค์กร (ต่อ)

ความพึงพอใจในงาน	ระดับความถี่ (ร้อยละ)					$\bar{x}$	SD	แปลผล	อันดับ
	ไม่เคยเลย	แทบไม่เคย	เป็นบางครั้ง	ค่อนข้างบ่อย	บ่อยครั้งมาก				
7. ท่านมีโอกาสได้ใช้ความรู้ความสามารถของท่านในการทำงานกับองค์กร	8 (3.30)	32 (12.30)	66 (27.50)	101 (42.10)	33 (13.80)	2.50	0.998	น้อย	(8)
8. ท่านมีโอกาสที่จะได้รับการยอมรับจากสังคมในองค์กร	3 (1.30)	15 (6.30)	91 (37.90)	101 (42.10)	30 (12.50)	2.58	0.834	น้อย	(5)
9. ท่านรู้สึกมีความมั่นคงในการทำงาน	7 (2.90)	23 (9.60)	81 (33.80)	98 (40.80)	31 (12.90)	2.51	0.937	น้อย	(7)
10. ท่านรู้สึกได้รับคำแนะนำปรึกษาที่มีประโยชน์จากเพื่อนร่วมงาน	10 (4.20)	15 (6.30)	67 (27.90)	106 (44.20)	42 (17.50)	2.65	0.979	ปานกลาง	(3)
ค่าเฉลี่ยรวมความพึงพอใจในงาน						2.58	0.512	น้อย	

หมายเหตุ ตัวเลขในวงเล็บ ( ) หมายถึง ค่าร้อยละ

จากตารางที่ 4.8 แสดงให้เห็นถึงผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความพึงพอใจในงานที่มีผลกระทบจากการรับรู้การเมืองในองค์กร จากกลุ่มตัวอย่างของพนักงานเจเนอเรชั่น Y ในองค์กรธุรกิจข้ามชาติ 240 คน พบว่ามีระดับความพึงพอใจโดยภาพรวมอยู่ในระดับน้อย ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.58 (SD = 0.512) และเมื่อได้พิจารณารายชื่อพบว่าปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในงานที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 2.78 (SD = 0.785) คือ การที่ได้มีโอกาสทำประโยชน์เพื่อคนอื่น ๆ และส่วนรวม และรองลงมา ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.69 (SD = 0.796) คือ การได้รับความร่วมมือในการทำงานจากเพื่อนร่วมงาน รองลงมา เป็นอันดับสามมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.65 (SD = 0.979) คือ ความรู้สึกที่ได้รับคำแนะนำคำปรึกษาที่มีประโยชน์จากเพื่อนร่วมงาน และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดเท่ากับ 2.49 (SD = 0.994) คือ การได้รับคำชมเชยหากงานสำเร็จผลได้เป็นอย่างดี

#### ส่วนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้านความวิตกกังวล และความเครียด

การศึกษาครั้งนี้ผู้ศึกษาได้ศึกษาระดับความพึงพอใจในงาน วิเคราะห์โดยการหาค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

**ตารางที่ 4.9** แสดงร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย ( $\bar{x}$ ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) ของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามระดับความถี่ของด้านความวิตกกังวล และความเครียด ที่มีผลกระทบจากการรับรู้การเมืองในองค์กร

ความวิตกกังวล และ ความเครียด	ระดับความถี่ (ร้อยละ)					$\bar{x}$	SD	แปลผล	อันดับ
	ไม่เคย เลย	แทบไม่ เคย	เป็น บางครั้ง	ค่อนข้าง บ่อย	บ่อยครั้ง มาก				
1. ในช่วง 1 เดือนที่ผ่านมา งานที่ ท่านรับผิดชอบ ทำให้ท่านรู้สึก กังวลหรือไม่สบายใจ เพราะมี บางอย่างเกิดขึ้นอย่างไม่คาดคิด บ่อยเพียงใด	8 (3.30)	29 (12.10)	121 (50.40)	16 (25.40)	21 (8.80)	2.24	0.896	น้อย	(1)
2. ในช่วง 1 เดือนที่ผ่านมา ท่าน รู้สึกว่าตนเองไม่สามารถ เปลี่ยนแปลงหรือจัดการ เหตุการณ์สำคัญได้ บ่อยเพียงใด	10 (4.20)	67 (27.90)	105 (43.80)	45 (18.80)	13 (5.40)	1.93	0.921	น้อย	(12)
3. ในช่วง 1 เดือนที่ผ่านมา งานที่ ท่านรับผิดชอบ ทำให้ท่านรู้สึก “เครียด” และกระวนกระวายใจ บ่อยเพียงใด	8 (3.30)	57 (23.80)	104 (43.30)	55 (22.90)	16 (6.70)	2.06	0.931	น้อย	(4)
4. ในช่วง 1 เดือนที่ผ่านมา ท่าน รู้สึกไม่มั่นใจว่า ท่านจะสามารถ รับมือหรือจัดการกับปัญหา ส่วนตัวได้ บ่อยเพียงใด	13 (5.40)	64 (26.70)	88 (36.70)	55 (22.90)	20 (8.30)	2.02	1.025	น้อย	(9)
5. ในช่วง 1 เดือนที่ผ่านมา ท่าน รู้สึกว่า หลายสิ่งหลายอย่างไม่ เป็นไปตามที่ท่านต้องการ บ่อย เพียงใด	7 (2.90)	51 (21.30)	108 (45.00)	57 (23.80)	17 (7.10)	2.11	0.917	น้อย	(2)
6. ในช่วง 1 เดือนที่ผ่านมา ท่าน พบว่า ท่านไม่สามารถจัดการกับ สิ่งต่างๆ ที่ท่านต้องทำได้ ทั้งหมด บ่อยเพียงใด	11 (4.60)	48 (20.00)	114 (47.50)	55 (22.90)	12 (5.00)	2.04	0.902	น้อย	(7)
7. ในช่วง 1 เดือนที่ผ่านมา ท่าน ไม่สามารถควบคุม จัดการสิ่งขัด เคืองใจที่เกิดขึ้น บ่อยเพียงใด	12 (5.00)	50 (20.80)	97 (40.40)	67 (27.90)	14 (5.80)	2.09	0.958	น้อย	(3)
8. ในช่วง 1 เดือนที่ผ่านมา ท่าน รู้สึกว่า ท่านสามารถอยู่เหนือ ปัญหาหรืออุปสรรคต่างๆ ได้ บ่อยเพียงใด	18 (7.50)	53 (22.10)	90 (37.50)	62 (25.80)	17 (7.10)	2.03	1.032	น้อย	(8)



**ตารางที่ 4.9** แสดงร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย ( $\bar{x}$ ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) ของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามระดับความถี่ของด้านความวิตกกังวล และความเครียด ที่มีผลกระทบจากการรับรู้การเมืองในองค์กร (ต่อ)

ความวิตกกังวล และ ความเครียด	ระดับความถี่ (ร้อยละ)					$\bar{x}$	SD	แปลผล	อันดับ
	ไม่เคย เลย	แทบไม่ เคย	เป็น บางครั้ง	ค่อนข้าง บ่อย	บ่อยครั้ง มาก				
9. ในช่วง 1 เดือนที่ผ่านมา ท่านรู้สึกโกรธเพราะว่าสิ่งต่างๆ ที่เกิดขึ้นนั้น อยู่นอกเหนือการควบคุมของท่าน บ่อยเพียงใด	18 (7.50)	43 (17.90)	104 (43.30)	60 (25.00)	15 (6.30)	2.05	0.990	น้อย	(5)
10. ในช่วง 1 เดือนที่ผ่านมา ท่านรู้สึกว่า ปัญหาได้พอกพูนมากขึ้น จนกระทั่งท่านไม่สามารถจัดการเองได้ บ่อยเพียงใด	13 (5.40)	73 (30.40)	86 (35.80)	54 (22.50)	14 (5.80)	1.93	0.989	น้อย	(13)
11. ท่านคิดไม่ออกจริงๆว่า ท่านได้อะไรจากการทำงานที่นี่	30 (12.50)	43 (17.90)	104 (43.30)	55 (22.90)	8 (3.30)	1.87	1.014	น้อย	(15)
12. งานของท่านเต็มไปด้วยความรับผิดชอบ แต่ท่านกลับไม่มีอำนาจตัดสินใจ	23 (9.60)	27 (11.30)	125 (52.10)	47 (19.60)	18 (7.50)	2.04	0.997	น้อย	(6)
13. หากมีเวลามากกว่านี้ ท่านจะสามารถทำงานที่รับผิดชอบได้ดีกว่านี้	25 (10.40)	43 (17.90)	97 (40.40)	61 (25.40)	14 (5.80)	1.98	1.043	น้อย	(11)
14. ท่านไม่ค่อยได้รับการชื่นชมถึงแม้ว่าท่านจะทำงานดี	16 (6.70)	60 (25.00)	92 (38.30)	54 (22.50)	18 (7.50)	1.99	1.023	น้อย	(10)
15. ท่านรู้สึกไม่ภูมิใจในอาชีพที่ท่านทำในขณะนี้	43 (17.90)	59 (24.60)	82 (34.20)	46 (19.20)	10 (4.20)	1.67	1.103	น้อย ที่สุด	(18)
16. ท่านรู้สึกระแวงว่ามีคนคอยจ้องจับผิดท่านในการทำงาน	29 (12.10)	49 (20.40)	99 (41.30)	45 (18.80)	18 (7.50)	1.89	1.081	น้อย	(14)
17. บรรยากาศในการทำงานทำให้ท่านรู้สึกไม่มั่นคง ปลอดภัย	37 (15.40)	55 (22.90)	94 (39.20)	39 (16.30)	15 (6.30)	1.75	1.096	น้อย ที่สุด	(17)
18. ความรับผิดชอบในงานของท่าน สวนทางกับความต้องการส่วนตัว หรือของครอบครัวของท่าน	52 (21.70)	106 (44.20)	29 (12.10)	38 (15.80)	15 (6.30)	1.41	1.171	น้อย ที่สุด	(20)
19. ท่านมักมีความคิดเห็นที่ไม่ตรงกันกับหัวหน้างาน หรือเพื่อนร่วมงานอยู่เป็นประจำ	42 (17.50)	66 (27.50)	85 (35.40)	32 (13.30)	15 (6.30)	1.63	1.109	น้อย ที่สุด	(19)

ตารางที่ 4.9 แสดงร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย ( $\bar{x}$ ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) ของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามระดับความถี่ของด้านความวิตกกังวล และความเครียด ที่มีผลกระทบจากการรับรู้การเมืองในองค์กร (ต่อ)

ความวิตกกังวล และ ความเครียด	ระดับความถี่ (ร้อยละ)					$\bar{x}$	SD	แปลผล	อันดับ
	ไม่เคย เลย	แทบไม่ เคย	เป็น บางครั้ง	ค่อนข้าง บ่อย	บ่อยครั้ง มาก				
20. ท่านสามารถควบคุมชีวิต การทำงานของท่านได้เพียง เล็กน้อยเท่านั้น	25 (10.40)	66 (27.50)	88 (36.70)	52 (21.70)	9 (3.80)	1.81	1.013	น้อย	(16)
ค่าเฉลี่ยรวมความวิตกกังวล และความเครียด						1.93	0.610	น้อย	

หมายเหตุ ตัวเลขในวงเล็บ ( ) หมายถึง ค่าร้อยละ

จากตารางที่ 4.9 แสดงให้เห็นถึงผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความวิตกกังวล และความเครียดที่มีผลกระทบจากการรับรู้การเมืองในองค์กร จากกลุ่มตัวอย่างของพนักงานเจเนอเรชั่น Y ในองค์กรธุรกิจข้ามชาติ 240 คน พบว่ามีระดับความวิตกกังวล และความเครียดโดยภาพรวมอยู่ในระดับน้อย ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.93 (SD = 0.610) และเมื่อได้พิจารณารายชื่อพบว่าปัจจัยที่ส่งผลต่อความวิตกกังวล และความเครียดที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 2.24 (SD = 0.896) คือ ในช่วง 1 เดือนที่ผ่านมา งานที่ท่านรับผิดชอบ ทำให้ท่านรู้สึกกังวลหรือไม่สบายใจ เพราะมีบางอย่างเกิดขึ้นอย่างไม่คาดคิด และรองลงมาค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.11 (SD = 0.917) คือ ในช่วง 1 เดือนที่ผ่านมา ท่านรู้สึกว่า หลายสิ่งหลายอย่างไม่ค่อยเป็นไปตามที่ท่านต้องการ รองลงมาเป็นอันดับสามมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.09 (SD = 0.958) คือ ในช่วง 1 เดือนที่ผ่านมา ท่านไม่สามารถควบคุม หรือจัดการสิ่งขัดเคืองใจที่เกิดขึ้นได้ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดเท่ากับ 1.41 (SD = 1.171) คือ ความรับผิดชอบในงานของท่าน สวนทางกับความต้องการส่วนตัว หรือของครอบครัวของท่าน

#### ส่วนที่ 5 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้านความต้องการอยู่กับองค์กร

การศึกษาครั้งนี้ผู้ศึกษาได้ศึกษาระดับความต้องการอยู่กับองค์กร วิเคราะห์โดยหาค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

ตารางที่ 4.10 แสดงร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย ( $\bar{x}$ ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) ของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามระดับความถี่ของด้านความต้องการอยู่กับองค์กร ที่มีผลกระทบจากการรับรู้การเมืองในองค์กร

ความต้องการอยู่กับองค์กร	ระดับความถี่ (ร้อยละ)					$\bar{x}$	SD	แปลผล	อันดับ
	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	ไม่เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	เห็นด้วย	เห็นด้วยอย่างยิ่ง				
1. ท่านมีการวางแผนในการหางานใหม่ไว้แล้ว	6 (2.50)	12 (5.00)	29 (12.10)	127 (52.90)	66 (27.50)	3.98	0.908	มาก	(4)
2. ท่านตั้งใจที่จะเปลี่ยนงานใหม่ทันทีเมื่อมีโอกาส	7 (2.90)	8 (3.30)	28 (11.70)	85 (35.40)	112 (46.70)	4.20	0.972	มาก	(1)
3. งานที่ท่านทำมีความซ้ำซากจำเจ และมีความเบื่อหน่าย	6 (2.50)	6 (2.50)	32 (13.30)	118 (49.20)	78 (32.50)	4.07	0.884	มาก	(3)
4. ท่านวางแผนจะหางานใหม่ในช่วง 1 ปีข้างหน้า	6 (2.50)	26 (10.80)	62 (25.80)	56 (23.30)	90 (37.50)	3.83	1.125	มาก	(5)
5. คนที่มีพรรคพวกมากมักจะได้รับการสนับสนุนให้ก้าวหน้าในองค์กรของท่าน	13 (5.40)	27 (11.30)	86 (35.80)	74 (30.80)	40 (16.70)	3.42	1.064	มาก	(8)
6. ท่านคิดว่าสถานที่ทำงานของท่านมีความมั่นคงดีแล้ว	1 (0.40)	46 (19.20)	78 (32.50)	78 (32.50)	37 (15.40)	3.43	0.983	มาก	(7)
7. ท่านไม่เคยใช้เวลาว่างในการมองหางานอื่น	32 (13.30)	39 (16.30)	111 (46.30)	25 (10.40)	33 (13.80)	2.95	1.163	ปานกลาง	(10)
8. ท่านเบื่อหน่ายการเมืองในองค์กรจนทำให้ท่านอยากหางานใหม่	23 (9.60)	40 (16.70)	61 (25.40)	75 (31.30)	41 (17.10)	3.30	1.210	ปานกลาง	(9)
9. ท่านเบื่อหน่ายเพราะบางคนในที่ทำงานมีโอกาสที่ดีกว่าท่าน ถึงแม้ท่านจะมีความสามารถมากกว่า	16 (6.70)	20 (8.30)	52 (21.70)	109 (45.40)	43 (17.90)	3.60	1.082	มาก	(6)
10. หากมีที่ทำงานใหม่ที่ท่านสบายใจมากกว่า ท่านอาจเลือกไปทำงานที่นั่น	9 (3.80)	9 (3.80)	40 (16.70)	65 (27.10)	117 (48.80)	4.13	1.062	มาก	(2)
ค่าเฉลี่ยรวมความต้องการอยู่กับองค์กร						3.68	0.630	มาก	

หมายเหตุ ตัวเลขในวงเล็บ ( ) หมายถึง ค่าร้อยละ

จากตารางที่ 4.10 แสดงให้เห็นถึงผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความต้องการอยู่กับองค์กรที่มีผลกระทบจากการรับรู้การเมืองในองค์กร จากกลุ่มตัวอย่างของพนักงานเจเนอเรชั่น Y ในองค์กรธุรกิจข้ามชาติ 240 คน พบว่ามีระดับความต้องการอยู่กับองค์กร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งมีค่าเฉลี่ย

เท่ากับ 3.68 (SD = 0.630) และเมื่อได้พิจารณารายชื่อพบว่าปัจจัยที่ส่งผลต่อความต้องการอยู่กับองค์กรที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 4.20 (SD = 0.972) คือ มีความตั้งใจที่จะเปลี่ยนงานใหม่ทันทีเมื่อมีโอกาส และ รองลงมาค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.13 (SD = 1.062) คือ หากมีที่ทำงานใหม่ที่ทำให้รู้สึกสบายใจมากกว่า อาจจะเลือกไปทำงานที่นั่น รองลงมาเป็นอันดับสามมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.07 (SD = 0.884) คือ งานที่ทำความ ซ้ำซากจำเจ และมีความเบื่อหน่าย และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดเท่ากับ 2.95 (SD = 1.163) คือ ท่านไม่เคย ใช้เวลาว่างในการมองหางานอื่น

### ส่วนที่ 6 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้านผลการปฏิบัติงาน

การศึกษาครั้งนี้ผู้ศึกษาได้ศึกษาระดับผลการปฏิบัติงาน วิเคราะห์โดยการหาค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

**ตารางที่ 4.11** แสดงร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย ( $\bar{x}$ ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) ของกลุ่ม ตัวอย่าง จำแนกตามระดับความถี่ของด้านผลการปฏิบัติงาน ที่มีผลกระทบจากการรับรู้ การเมืองในองค์กร

ผลการปฏิบัติงาน	ระดับความถี่ (ร้อยละ)		$\bar{x}$	SD	แปลผล	อันดับ
	ใช่	ไม่ใช่				
1. ท่านสามารถระบุถึงปัญหาและเสนอแนวทางในการแก้ไขปัญหา	219 (91.30)	21 (8.80)	1.09	0.283	น้อย	(15)
2. ท่านใช้เวลาดำเนินการที่เหมาะสมกับปัญหาตามความจำเป็น	206 (85.80)	34 (14.20)	1.14	0.349	น้อย	(11)
3. ท่านมักจะเรียงลำดับความสำคัญของงานได้อย่างเหมาะสม	203 (84.60)	37 (15.40)	1.15	0.362	น้อย	(8)
4. ท่านใช้เวลาการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	210 (87.5)	30 (12.50)	1.13	0.331	น้อย	(13)
5. ท่านปรึกษากับหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงานเท่าที่จำเป็น	201 (83.80)	39 (16.30)	1.16	0.370	น้อย	(6)
6. ท่านได้แสดงให้เห็นถึงทักษะการเป็นผู้นำที่มีประสิทธิภาพ	196 (81.70)	44 (18.30)	1.18	0.388	น้อย	(3)
7. ท่านได้พยายามแสดงให้เห็นถึงความมุ่งมั่นในการทำงาน	202 (84.20)	38 (18.50)	1.16	0.366	น้อย	(7)
8. ท่านสามารถทำงานร่วมกับแผนกอื่นๆได้อย่างเป็นมืออาชีพ และมีประสิทธิภาพ	208 (86.70)	32 (13.30)	1.13	0.340	น้อย	(14)
9. เมื่อเจอกับสถานการณ์ที่ละเอียดอ่อน ท่านสามารถรับมือได้เป็นอย่างดี	204 (85.00)	36 (15.00)	1.15	0.358	น้อย	(9)
10. เมื่อถูกขอร้องให้ทำงานเร่งด่วน ท่านจะให้ความร่วมมือเป็นอย่างดี	197 (82.10)	43 (17.90)	1.18	0.385	น้อย	(4)
11. ท่านให้การยอมรับกับการทำงานที่ดีมีประสิทธิภาพ	205 (85.40)	35 (14.60)	1.15	0.354	น้อย	(10)

ตารางที่ 4.11 แสดงร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย ( $\bar{x}$ ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) ของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามระดับความถี่ของด้านผลการปฏิบัติงาน ที่มีผลกระทบจากการรับรู้การเมืองในองค์กร (ต่อ)

ผลการปฏิบัติงาน	ระดับความถี่ (ร้อยละ)		$\bar{x}$	SD	แปลผล	อันดับ
	ใช่	ไม่ใช่				
12. เมื่อเกิดเหตุฉุกเฉิน ท่านพยายามเข้าใจสถานการณ์นั้นด้วยตนเอง	199 (82.90)	41 (17.10)	1.17	0.377	น้อย	(5)
13. เมื่อท่านถูกวิพากษ์วิจารณ์ท่านจะยอมรับโดยดีและพยายามปรับปรุง	192 (80.00)	48 (20.00)	1.20	0.401	น้อย	(2)
14. ท่านทำงานเพื่อสร้างและรักษาความสัมพันธ์ที่ดีกับพนักงานทุกคน	198 (82.50)	42 (17.50)	1.80	0.381	มาก	(1)
15. ขณะที่ท่านทำงาน ท่านจะใช้สมมติทั้งหมดกับงานนั้น	206 (85.80)	34 (14.20)	1.14	0.349	น้อย	(12)
<b>ค่าเฉลี่ยรวมผลการปฏิบัติงาน</b>			<b>1.15</b>	<b>0.132</b>	น้อย	

หมายเหตุ ตัวเลขในวงเล็บ ( ) หมายถึง ค่าร้อยละ

จากตารางที่ 4.11 แสดงให้เห็นถึงผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงานที่มีผลกระทบจากการรับรู้การเมืองในองค์กร จากกลุ่มตัวอย่างของพนักงานเจเนอเรชั่น Y ในองค์กรธุรกิจข้ามชาติ 240 คน พบว่ามีระดับผลการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับน้อย ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.15 (SD = 0.132) และเมื่อได้พิจารณารายชื่อพบว่าปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อผลการปฏิบัติงานที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 1.80 (SD = 0.381) คือ ท่านทำงานเพื่อสร้างและรักษาความสัมพันธ์ที่ดีกับพนักงานทุกคน และรองลงมาค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.20 (SD = 0.401) คือ เมื่อท่านถูกวิพากษ์วิจารณ์ท่านจะยอมรับโดยดีและพยายามปรับปรุง รองลงมาเป็นอันดับสามมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.18 (SD = 0.388) คือ ท่านได้แสดงให้เห็นถึงทักษะการเป็นผู้นำที่มีประสิทธิภาพ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดเท่ากับ 1.09 (SD = 0.283) คือ ท่านสามารถระบุถึงปัญหาและเสนอแนวทางในการแก้ไขปัญหา

#### ส่วนที่ 7 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน

ผลการวิเคราะห์การทดสอบสมมติฐานตามวัตถุประสงค์ของการศึกษาโดยใช้สถิติอนุมาน (Inferential Statistic) มาวิเคราะห์เพื่อทดสอบสมมติฐานแต่ละข้อ ดังต่อไปนี้

การทดสอบสมมติฐานด้วย Independent Sample t-test เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างลักษณะทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

การทดสอบสมมติฐานด้วย One - way ANOVA : F-test เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของประชากรมากกว่า 2 กลุ่ม โดยใช้ระดับความเชื่อมั่นในการทดสอบสมมติฐานที่ 95% ดังนั้นจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) เมื่อพบว่า ค่า Sig. (2-tailed) มีค่าน้อยกว่า 0.05

การทดสอบสมมติฐานด้วยการใช้สถิติสหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน: Pearson's Product Moment Correlation ใช้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร 2 ตัวแปรที่เป็นอิสระต่อกัน คือ การรับรู้การเมืองในองค์กร และลักษณะการตอบสนองในด้านต่าง ๆ คือ ความพึงพอใจในงาน ความวิตกกังวล และความเครียด ความต้องการอยู่กับองค์กร และผลการปฏิบัติงาน

**สมมติฐานที่ 1** ปัจจัยส่วนบุคคลที่ประกอบไปด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส รายได้(ต่อเดือน) และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ที่แตกต่างกันส่งผลต่อการตอบสนองการรับรู้การเมืองในองค์กรของพนักงานแตกต่างกัน

**สมมติฐาน 1.1** พนักงานเจนเนอเรชั่น Y จำแนกตามเพศที่ต่างกัน มีผลต่อการตอบสนองการรับรู้การเมืองในองค์กรของพนักงานแตกต่างกัน

$H_0$ : เพศที่ต่างกัน มีผลต่อการตอบสนองการรับรู้การเมืองในองค์กรของพนักงานไม่แตกต่างกัน

$H_1$ : เพศที่ต่างกัน มีผลต่อการตอบสนองการรับรู้การเมืองในองค์กรของพนักงานแตกต่างกัน

**ตารางที่ 4.12** แสดงผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคล จำแนกตามเพศ กับการตอบสนองการรับรู้การเมืองในองค์กรของพนักงาน

ลักษณะการตอบสนอง	เพศ	$\bar{x}$	SD	t	Sig.
1. การรับรู้การเมืองในองค์กร	ชาย	2.67	0.621	0.240	0.810
	หญิง	2.65	0.653		
2. ความพึงพอใจในงาน	ชาย	2.59	0.464	0.082	0.935
	หญิง	2.58	0.553		
3. ความวิตกกังวล และความเครียด	ชาย	1.87	0.590	-1.378	0.169
	หญิง	1.98	0.625		
4. ความต้องการอยู่กับองค์กร	ชาย	3.69	0.618	-0.333	0.740
	หญิง	3.70	0.642		
5. ผลการปฏิบัติงาน	ชาย	1.17	0.141	1.253	0.211
	หญิง	1.14	0.123		

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.12 ผลการทดสอบสมมติฐานจำแนกตามเพศของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีผลต่อการตอบสนองการรับรู้การเมืองในองค์กรของพนักงานเจนเนอเรชั่น Y โดยใช้สถิติ Independent Sample t-test ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อวิเคราะห์ลักษณะการตอบสนองการรับรู้รายข้อพบว่า

ค่า Sig. มีค่ามากกว่าค่านัยสำคัญทางสถิติที่ตั้งไว้ 0.05 ทั้ง 5 ลักษณะ แสดงว่าการตอบสนองการรับรู้ยอมรับสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) คือ เพศชายและเพศหญิงมีลักษณะการตอบสนองการรับรู้การเมืองในองค์กรของพนักงานไม่แตกต่างกัน

**สมมติฐาน 1.2** พนักงานเจนเนอเรชั่น Y จำแนกตามอายุที่แตกต่างกัน มีผลต่อการตอบสนองการรับรู้การเมืองในองค์กรของพนักงานแตกต่างกัน

$H_0$ : อายุที่แตกต่างกัน มีผลต่อการตอบสนองการรับรู้การเมืองในองค์กรของพนักงานไม่แตกต่างกัน

$H_1$ : อายุที่แตกต่างกัน มีผลต่อการตอบสนองการรับรู้การเมืองในองค์กรของพนักงานแตกต่างกัน

**ตารางที่ 4.13** แสดงผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคล จำแนกตามอายุ กับการตอบสนองการรับรู้การเมืองในองค์กรของพนักงาน

ลักษณะการตอบสนอง	ค่าความแปรปรวน		One-way ANOVA : F-test			
	SS	df	MS	F	Sig.	
1. การรับรู้การเมืองในองค์กร	ระหว่างกลุ่ม	2.562	3	0.854	2.137	0.096
	ภายในกลุ่ม	94.303	236	0.400		
	รวม	96.865	239			
2. ความพึงพอใจในงาน	ระหว่างกลุ่ม	0.844	3	0.281	1.075	0.360
	ภายในกลุ่ม	61.789	236	0.262		
	รวม	62.633	239			
3. ความวิตกกังวล และความเครียด	ระหว่างกลุ่ม	0.223	3	0.074	0.198	0.898
	ภายในกลุ่ม	88.621	236	0.376		
	รวม	88.844	239			
4. ความต้องการอยู่กับองค์กร	ระหว่างกลุ่ม	0.464	3	0.155	0.388	0.762
	ภายในกลุ่ม	94.162	236	0.399		
	รวม	94.627	239			
5. ผลการปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	0.176	3	0.059	3.485	<b>0.017*</b>
	ภายในกลุ่ม	3.976	236	0.17		
	รวม	4.152	239			

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.13 ผลการทดสอบสมมติฐานจำแนกตามอายุของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีผลต่อการตอบสนองการรับรู้การเมืองในองค์กรของพนักงานเจนเนอเรชั่น Y เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ด้านผล

การปฏิบัติงาน มีค่า Sig. เท่ากับ 0.017 ซึ่งมีค่าน้อยกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และยอมรับสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) สรุปผลการทดสอบสมมติฐานได้ว่า อายุที่แตกต่างกัน มีผลต่อการตอบสนองการรับรู้การเมืองในองค์กรของพนักงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ดังนั้น จึงทำการทดสอบเปรียบเทียบเป็นรายคู่ด้วยวิธีทดสอบค่า LSD (Least Significant Difference)

**ตารางที่ 4.14** แสดงผลค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ระหว่างอายุที่แตกต่างกันกับลักษณะการตอบสนองการรับรู้การเมืองในองค์กรในด้านผลการปฏิบัติงาน

อายุ	ผลต่างของค่าเฉลี่ยระหว่าง 2 กลุ่ม Mean Difference (I-J)				
	อายุ (ปี)	20 - 23 ปี	24 - 27 ปี	28 - 31 ปี	32 - 35 ปี
กลุ่ม I	$\bar{x}$	1.17	1.14	1.19	1.12
20 - 23 ปี	1.17	-	0.03 (0.350)	-0.02 (0.326)	0.05 (0.135)
24 - 27 ปี	1.14	-	-	-0.05 (0.012*)	0.02 (0.397)
28 - 31 ปี	1.19	-	-	-	0.07 (0.003*)
32 - 35 ปี	1.12	-	-	-	-

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.14 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยอายุเป็นรายคู่ลักษณะการตอบสนองการรับรู้การเมืองในองค์กรในด้านผลการปฏิบัติงาน พบว่าผู้ที่มีอายุระหว่าง 24 - 27 ปี มีค่าเฉลี่ยต่ำกว่ากลุ่มผู้ที่มีอายุ 28 - 31 ปี มีค่า Sig. เท่ากับ 0.012 โดยมีผลต่างของค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.05 และผู้ที่มีอายุระหว่าง 28 - 31 ปี มีค่าเฉลี่ยสูงกว่ากลุ่มผู้ที่มีอายุ 32 - 35 ปี มีค่า Sig. เท่ากับ 0.003 โดยมีผลต่างของค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.07

**สมมติฐาน 1.3** พนักงานเจนเนอเรชั่น Y จำแนกตามระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน มีผลต่อการตอบสนองการรับรู้การเมืองในองค์กรของพนักงานแตกต่างกัน

$H_0$ : ระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน มีผลต่อการตอบสนองการรับรู้การเมืองในองค์กรของพนักงานไม่แตกต่างกัน

$H_1$ : ระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน มีผลต่อการตอบสนองการรับรู้การเมืองในองค์กรของพนักงานแตกต่างกัน



ตารางที่ 4.15 แสดงผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคล จำแนกตามระดับการศึกษา กับ การตอบสนองการรับรู้การเมืองในองค์กรของพนักงาน

ลักษณะการตอบสนอง	ค่าความแปรปรวน	One-way ANOVA : F-test				
		SS	df	MS	F	Sig.
1. การรับรู้การเมืองในองค์กร	ระหว่างกลุ่ม	0.236	2	0.118	0.289	0.749
	ภายในกลุ่ม	96.629	237	0.408		
	รวม	96.865	239			
2. ความพึงพอใจในงาน	ระหว่างกลุ่ม	0.914	2	0.457	1.756	0.175
	ภายในกลุ่ม	61.719	237	0.260		
	รวม	62.633	239			
3. ความวิตกกังวล และความเครียด	ระหว่างกลุ่ม	0.481	2	0.240	0.645	0.526
	ภายในกลุ่ม	88.363	237	0.373		
	รวม	88.844	239			
4. ความต้องการอยู่กับองค์กร	ระหว่างกลุ่ม	1.441	2	0.721	1.833	0.162
	ภายในกลุ่ม	93.185	237	0.393		
	รวม	94.627	239			
5. ผลการปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	0.030	2	0.015	0.864	0.423
	ภายในกลุ่ม	4.122	237	0.017		
	รวม	4.152	239			

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.15 สรุปได้ว่า การทดสอบความแตกต่างระหว่างระดับการศึกษา มีผลต่อการตอบสนองการรับรู้การเมืองในองค์กรของพนักงานเจนเอเรชั่น Y ที่ความเชื่อถือได้ มีค่า Sig. มากกว่าค่านัยสำคัญทางสถิติที่ตั้งไว้ 0.05 ทั้ง 5 ลักษณะ นั่นคือยอมรับสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และปฏิเสธสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) สรุปผลการทดสอบสมมติฐานได้ว่า ระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน มีผลต่อการตอบสนองการรับรู้การเมืองในองค์กรของพนักงานไม่แตกต่างกัน

**สมมติฐาน 1.4** พนักงานเจนเอเรชั่น Y จำแนกตามสถานภาพสมรสที่แตกต่างกัน มีผลต่อการตอบสนองการรับรู้การเมืองในองค์กรของพนักงานแตกต่างกัน

$H_0$ : สถานภาพสมรสที่แตกต่างกัน มีผลต่อการตอบสนองการรับรู้การเมืองในองค์กรของพนักงานไม่แตกต่างกัน

$H_1$ : สถานภาพสมรสที่แตกต่างกัน มีผลต่อการตอบสนองการรับรู้การเมืองในองค์กรของพนักงานแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.16 แสดงผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคล จำแนกตามสถานภาพสมรสกับการตอบสนองการรับรู้การเมืองในองค์กรของพนักงาน

ลักษณะการตอบสนอง	ค่าความแปรปรวน	One-way ANOVA : F-test				
		SS	df	MS	F	Sig.
1. การรับรู้การเมืองในองค์กร	ระหว่างกลุ่ม	0.006	2	0.003	0.008	0.992
	ภายในกลุ่ม	96.859	237	0.409		
	รวม	96.865	239			
2. ความพึงพอใจในงาน	ระหว่างกลุ่ม	0.653	2	0.327	1.249	0.289
	ภายในกลุ่ม	61.980	237	0.262		
	รวม	62.633	239			
3. ความวิตกกังวล และความเครียด	ระหว่างกลุ่ม	1.304	2	0.652	1.765	0.173
	ภายในกลุ่ม	87.540	237	0.369		
	รวม	88.844	239			
4. ความต้องการอยู่กับองค์กร	ระหว่างกลุ่ม	0.228	2	0.114	0.286	0.752
	ภายในกลุ่ม	94.399	237	0.398		
	รวม	94.627	239			
5. ผลการปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	0.008	2	0.004	0.240	0.787
	ภายในกลุ่ม	4.144	237	0.17		
	รวม	4.152	239			

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.16 สรุปได้ว่า การทดสอบความแตกต่างระหว่างสถานภาพสมรส มีผลต่อการตอบสนองการรับรู้การเมืองในองค์กรของพนักงานเจนเนอเรชั่น Y ที่ความเชื่อถือได้ มีค่า Sig. มากกว่าค่านัยสำคัญทางสถิติที่ตั้งไว้ 0.05 ทั้ง 5 ลักษณะ นั่นคือยอมรับสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และปฏิเสธสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) สรุปผลการทดสอบสมมติฐานได้ว่า สถานภาพสมรสที่แตกต่างกัน มีผลต่อการตอบสนองการรับรู้การเมืองในองค์กรของพนักงานไม่แตกต่างกัน

**สมมติฐาน 1.5** พนักงานเจนเนอเรชั่น Y จำแนกตามรายได้(ต่อเดือน)ที่แตกต่างกัน มีผลต่อการตอบสนองการรับรู้การเมืองในองค์กรของพนักงานแตกต่างกัน

$H_0$ : รายได้ (ต่อเดือน) ที่แตกต่างกัน มีผลต่อการตอบสนองการรับรู้การเมืองในองค์กรของพนักงานไม่แตกต่างกัน

$H_1$ : รายได้ (ต่อเดือน) ที่แตกต่างกัน มีผลต่อการตอบสนองการรับรู้การเมืองในองค์กรของพนักงานแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.17 แสดงผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคล จำแนกตามรายได้ (ต่อเดือน)กับ การตอบสนองการรับรู้การเมืองในองค์กรของพนักงาน

ลักษณะการตอบสนอง	ค่าความแปรปรวน	One-way ANOVA : F-test				
		SS	df	MS	F	Sig.
1. การรับรู้การเมืองในองค์กร	ระหว่างกลุ่ม	5.388	5	1.078	2.757	<b>0.019*</b>
	ภายในกลุ่ม	91.477	234	0.391		
	รวม	96.865	239			
2. ความพึงพอใจในงาน	ระหว่างกลุ่ม	1.069	5	0.214	0.812	0.542
	ภายในกลุ่ม	61.564	234	0.263		
	รวม	62.633	239			
3. ความวิตกกังวล และความเครียด	ระหว่างกลุ่ม	3.090	5	0.618	1.686	0.139
	ภายในกลุ่ม	85.754	234	0.366		
	รวม	88.844	239			
4. ความต้องการอยู่กับองค์กร	ระหว่างกลุ่ม	1.821	5	0.364	0.918	0.470
	ภายในกลุ่ม	92.805	234	0.397		
	รวม	94.627	239			
5. ผลการปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	0.214	5	0.043	2.540	<b>0.029*</b>
	ภายในกลุ่ม	3.939	234	0.017		
	รวม	4.152	239			

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.17 แสดงผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบเกี่ยวกับรายได้ (ต่อเดือน) ที่มีผลต่อการตอบสนองการรับรู้การเมืองในองค์กรของพนักงานเจนเนอเรชั่น Y เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ด้านการรับรู้การเมืองในองค์กร และด้านผลการปฏิบัติงาน มีค่า Sig. เท่ากับ 0.019 และ 0.029 ตามลำดับ ซึ่งมีค่าน้อยกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 นั่นคือปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และ ยอมรับสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) สรุปผลการทดสอบสมมติฐานไม่ว่าปัจจัยส่วนบุคคลเกี่ยวกับรายได้ (ต่อเดือน) ที่แตกต่างกัน มีผลต่อการตอบสนองการรับรู้การเมืองในองค์กรของพนักงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ดังนั้น จึงทำการทดสอบเปรียบเทียบเป็นรายคู่ด้วยวิธีทดสอบค่า LSD (Least Significant Difference)

ตารางที่ 4.18 แสดงผลค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ระหว่างรายได้ (ต่อเดือน) ที่แตกต่างกัน กับลักษณะการตอบสนองการรับรู้การเมืองในองค์กรในด้านการรับรู้การเมือง

รายได้ (ต่อเดือน)	ผลต่างของค่าเฉลี่ยระหว่าง 2 กลุ่ม Mean Difference (I-J)						
	กลุ่ม J						
	รายได้ (บาท)	ต่ำกว่า 15,000 บาท	15,001 - 20,000 บาท	20,001 - 25,000 บาท	25,001 - 30,000 บาท	30,001 - 35,000 บาท	สูงกว่า 35,000 บาท ขึ้นไป
กลุ่ม I	$\bar{x}$	2.80	2.71	2.68	2.68	2.72	2.13
ต่ำกว่า 15,000 บาท	2.80	-	0.09 (0.597)	0.12 (0.517)	0.12 (0.525)	0.08 (0.701)	0.67 (0.003*)
15,001 - 20,000 บาท	2.71	-	-	0.02 (0.833)	0.03 (0.818)	-0.01 (0.923)	0.58 (0.001*)
20,001 - 25,000 บาท	2.68	-	-	-	0.01 (0.952)	-0.04 (0.807)	0.56 (0.001*)
25,001 - 30,000 บาท	2.68	-	-	-	-	-0.04 (0.792)	0.55 (0.003*)
30,001 - 35,000 บาท	2.72	-	-	-	-	-	0.59 (0.003*)
สูงกว่า 35,000 บาท ขึ้นไป	2.13	-	-	-	-	-	-

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.18 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายได้ (ต่อเดือน) เป็นคู่ลักษณะการตอบสนองการรับรู้การเมืองในองค์กรในด้านการรับรู้การเมือง พบว่าผู้ที่มีรายได้ 30,001 - 35,000 บาท 25,001 - 30,000 บาท 20,001 - 25,000 บาท 15,001 - 20,000 บาท และต่ำกว่า 15,000 บาท มีค่าเฉลี่ยสูงกว่ากลุ่มผู้มีรายได้ สูงกว่า 35,000 บาทขึ้นไป มีค่า Sig. เท่ากับ 0.003, 0.003, 0.001, 0.001 และ 0.003 มีผลต่างของค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.59, 0.55, 0.56, 0.58 และ 0.67 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.19 แสดงผลค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ระหว่างรายได้ (ต่อเดือน) ที่แตกต่างกัน กับลักษณะการตอบสนองการรับรู้การเมืองในองค์กรในด้านผลการปฏิบัติงาน

รายได้ (ต่อเดือน)	ผลต่างของค่าเฉลี่ยระหว่าง 2 กลุ่ม Mean Difference (I-J)						
	กลุ่ม J						
	รายได้ (บาท)	ต่ำกว่า 15,000 บาท	15,001 - 20,000 บาท	20,001 - 25,000 บาท	25,001 - 30,000 บาท	30,001 - 35,000 บาท	สูงกว่า 35,000 บาท ขึ้นไป
กลุ่ม I	$\bar{x}$	1.20	1.14	1.15	1.16	1.21	1.09
ต่ำกว่า 15,000 บาท	1.20	-	0.06 (0.082)	0.05 (0.211)	0.04 (0.346)	-0.01 (0.820)	0.11 (0.013*)
15,001 - 20,000 บาท	1.14	-	-	-0.02 (0.400)	-0.03 (0.322)	-0.07 (0.016*)	0.05 (0.147)
20,001 - 25,000 บาท	1.15	-	-	-	-0.01 (0.755)	-0.06 (0.68)	0.06 (0.051)
25,001 - 30,000 บาท	1.16	-	-	-	-	-0.48 (0.168)	0.77 (0.046*)
30,001 - 35,000 บาท	1.21	-	-	-	-	-	0.12 (0.003*)
สูงกว่า 35,000 บาท ขึ้นไป	1.09	-	-	-	-	-	-

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.19 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายได้ (ต่อเดือน) เป็นคู่ลักษณะการตอบสนองการรับรู้การเมืองในองค์กรในด้านผลการปฏิบัติงาน พบว่าผู้ที่มีรายได้ต่ำกว่า 15,000 บาท มีค่าเฉลี่ยสูงกว่ากลุ่มผู้ที่มีรายได้ สูงกว่า 35,000 บาทขึ้นไป มีค่า Sig. เท่ากับ 0.013 โดยมีผลต่างของค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.11 และกลุ่มผู้ที่มีรายได้ 15,001 - 25,000 บาท มีค่าเฉลี่ยต่ำกว่ากลุ่มผู้ที่มีรายได้ 30,001 - 35,000 บาท มีค่า Sig. เท่ากับ 0.016 โดยมีผลต่างของค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.07 และกลุ่มผู้ที่มีรายได้ 25,001 - 30,000 บาท มีค่าเฉลี่ยสูงกว่ากลุ่มผู้ที่มีรายได้ สูงกว่า 35,000 บาทขึ้นไป มีค่า Sig. เท่ากับ 0.046 โดยมีผลต่างของค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.77 และกลุ่มผู้ที่มีรายได้ 30,001 - 35,000 บาท มีค่าเฉลี่ยสูงกว่ากลุ่มผู้ที่มีรายได้ สูงกว่า 35,000 บาทขึ้นไป มีค่า Sig. เท่ากับ 0.003 โดยมีผลต่างของค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.12

สมมติฐาน 1.6 พนักงานเจนเนอเรชั่น Y จำแนกตามระยะเวลาปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน มีผลต่อการตอบสนองการรับรู้การเมืองในองค์กรของพนักงานแตกต่างกัน

$H_0$ : ระยะเวลาปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน มีผลต่อการตอบสนองการรับรู้การเมืองในองค์กรของพนักงานไม่แตกต่างกัน

$H_1$ : ระยะเวลาปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน มีผลต่อการตอบสนองการรับรู้การเมืองในองค์กรของพนักงานแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.20 แสดงผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคล จำแนกตามระยะเวลาปฏิบัติงานกับการตอบสนองการรับรู้การเมืองในองค์กรของพนักงาน

ลักษณะการตอบสนอง	ค่าความแปรปรวน	One-way ANOVA : F-test				
		SS	df	MS	F	Sig.
1. การรับรู้การเมืองในองค์กร	ระหว่างกลุ่ม	1.468	3	0.489	1.210	0.307
	ภายในกลุ่ม	95.397	236	0.404		
	รวม	96.865	239			
2. ความพึงพอใจในงาน	ระหว่างกลุ่ม	0.997	3	0.332	1.272	0.285
	ภายในกลุ่ม	61.636	236	0.261		
	รวม	62.633	239			
3. ความวิตกกังวล และความเครียด	ระหว่างกลุ่ม	2.313	3	0.771	2.103	0.101
	ภายในกลุ่ม	86.531	236	0.367		
	รวม	88.844	239			
4. ความต้องการอยู่กับองค์กร	ระหว่างกลุ่ม	0.676	3	0.225	0.566	0.638
	ภายในกลุ่ม	93.950	236	0.398		
	รวม	94.626	239			
5. ผลการปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	0.090	3	0.030	1.749	0.158
	ภายในกลุ่ม	4.062	236	0.017		
	รวม	4.152	239			

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.20 สรุปได้ว่า การทดสอบความแตกต่างระหว่างระยะเวลาปฏิบัติงาน มีผลต่อการตอบสนองการรับรู้การเมืองในองค์กรของพนักงานเจนเนอเรชั่น Y ที่ความเชื่อถือได้ มีค่า Sig. มากกว่า ค่านัยสำคัญทางสถิติที่ตั้งไว้ 0.05 ทั้ง 5 ลักษณะ นั่นคือยอมรับสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และปฏิเสธสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) สรุปผลการทดสอบสมมติฐานได้ว่า ระยะเวลาปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน มีผลต่อการตอบสนองการรับรู้การเมืองในองค์กรของพนักงานไม่แตกต่างกัน

**สมมติฐานที่ 2** ลักษณะการตอบสนองของพนักงานเจนเนอเรชั่น Y ในองค์กรธุรกิจข้ามชาติ มีความสัมพันธ์กับการรับรู้การเมืองในองค์กร ซึ่งเขียนสมมติฐานทางสถิติได้ ดังนี้

สถิติที่นำมาใช้ในการวิเคราะห์ ใช้การทดสอบด้วยการวิเคราะห์ค่าความสัมพันธ์ของตัวแปร

2 ตัวแปรที่เป็นอิสระต่อกัน โดยใช้สถิติสหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation) และการทดสอบสมมติฐานใช้ระดับความเชื่อมั่นในการทดสอบสมมติฐานที่ร้อยละ 95 ดังนั้นจะยอมรับสมมติฐานหลักเมื่อค่า Sig. มีค่าน้อยกว่า 0.05

ตารางที่ 4.21 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะการตอบสนองของพนักงานเจนเนอเรชั่น Y ในองค์กรธุรกิจข้ามชาติ กับการรับรู้การเมืองในองค์กร

ลักษณะการตอบสนอง	การรับรู้การเมืองในองค์กร			
	r (Pearson Correlation)	Sig. (2-tailed)	ระดับ ความสัมพันธ์	ทิศทาง
ความพึงพอใจในงาน	0.001	0.991	ไม่สัมพันธ์	-
ความวิตกกังวล และความเครียด	0.146	0.023	ต่ำ	เดียวกัน
ความต้องการคงอยู่กับองค์กร	0.099	0.128	ไม่สัมพันธ์	-
ผลการปฏิบัติงาน	-0.068	0.291	ไม่สัมพันธ์	-

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.21 ทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะการตอบสนองของพนักงานเจนเนอเรชั่น Y ในองค์กรธุรกิจข้ามชาติ กับการรับรู้การเมืองในองค์กร โดยใช้สถิติ พบว่า ลักษณะการตอบสนองในด้านความวิตกกังวล และความเครียด มีค่า Sig. เท่ากับ 0.023 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.05 นั่นคือยอมรับสมมติฐาน หมายความว่า ลักษณะการตอบสนองในด้านความวิตกกังวล และความเครียดมีความสัมพันธ์กับการรับรู้การเมืองในองค์กร โดยมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับต่ำและเป็นไปในทิศทางเดียวกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ส่วนของด้านความพึงพอใจ ความต้องการคงอยู่กับองค์กร และผลปฏิบัติงาน มีค่า Sig. เท่ากับ 0.991, 0.128 และ 0.291 ตามลำดับ ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 นั่นคือ ไม่ยอมรับสมมติฐาน หมายความว่า ลักษณะการตอบสนองในด้านความพึงพอใจ ความต้องการคงอยู่กับองค์กร และผลปฏิบัติงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับการรับรู้การเมืองในองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.50

## สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

ตารางที่ 4.22 สรุปผลการทดสอบสมมติฐานที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกัน มีผลต่อการรับรู้การเมืองในองค์กรของพนักงานแตกต่างกัน

ปัจจัยส่วนบุคคล	การรับรู้การเมืองในองค์กร
เพศ	-
อายุ	-
ระดับการศึกษา	-
สถานภาพสมรส	-
รายได้(ต่อเดือน)	✓
ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน	-
✓	คือ มีผลกับลักษณะการตอบสนอง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05
-	คือ ไม่มีผลกับลักษณะการตอบสนอง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.23 สรุปผลการทดสอบสมมติฐานที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกัน มีผลต่อลักษณะการตอบสนองการรับรู้การเมืองในองค์กรของพนักงานแตกต่างกัน

ปัจจัยส่วนบุคคล	ลักษณะการตอบสนอง			ผลการปฏิบัติงาน
	ความพึงพอใจในงาน	ความวิตกกังวลและความเครียด	ความต้องการอยู่กับองค์กร	
เพศ	-	-	-	-
อายุ	-	-	-	✓
ระดับการศึกษา	-	-	-	-
สถานภาพสมรส	-	-	-	-
รายได้(ต่อเดือน)	-	-	-	✓
ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน	-	-	-	-
✓	คือ มีผลกับลักษณะการตอบสนอง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05			
-	คือ ไม่มีผลกับลักษณะการตอบสนอง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05			



ตารางที่ 4.24 สรุปผลการทดสอบสมมติฐานที่ 2 ลักษณะการตอบสนองของพนักงานเจนอเรชั่น Y ใน  
องค์กรธุรกิจข้ามชาติ มีความสัมพันธ์กับการรับรู้การเมืองในองค์กร

ลักษณะการตอบสนอง	การรับรู้การเมืองในองค์กร	
	มีความสัมพันธ์	ไม่มีความสัมพันธ์
ความพึงพอใจในงาน	-	-
ความวิตกกังวล และความเครียด	✓	-
ความต้องการอยู่กับองค์กร	-	-
ผลการปฏิบัติงาน	-	-
✓	คือ มีความสัมพันธ์กับการรับรู้การเมืองในองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05	
-	คือ ไม่มีความสัมพันธ์กับการรับรู้การเมืองในองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05	



## บทที่ 5

### สรุปผลการวิจัย การอภิปรายผลและข้อเสนอแนะ

การศึกษาเรื่อง การตอบสนองของพนักงาน และผลกระทบจากการรับรู้การเมืองในองค์กรของพนักงานเจนเนอเรชั่น Y ในองค์กรธุรกิจข้ามชาติ เป็นวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research Method) เพื่อศึกษาการตอบสนองการรับรู้การเมืองในองค์กรของพนักงานเจนเนอเรชั่น Y ที่ทำงานในบริษัทข้ามชาติ ในอุตสาหกรรมเหล็กสตีลชาติญี่ปุ่นและบริษัทในเครือ มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาถึงความแตกต่างส่วนบุคคลของพนักงานที่มีผลต่อการรับรู้การเมืองภายในองค์กร และระดับการเมืองภายในองค์กร 2) ศึกษาการตอบสนองของพนักงานต่อการรับรู้การเมืองที่เกิดขึ้นภายในองค์กร และ 3) ศึกษาเหตุการณ์และผลที่ตามมา จากการรับรู้การเมืองภายในองค์กรของพนักงาน ซึ่งกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาเป็นพนักงานเจนเนอเรชั่น Y ที่ทำงานในบริษัทข้ามชาติในอุตสาหกรรมเหล็กสตีลชาติญี่ปุ่นและบริษัทในเครือ จำนวน 240 คน โดยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างจากการใช้สูตรคำนวณหาขนาดของกลุ่มตัวอย่างแบบทราบจำนวนประชากร ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 และกำหนดความคลาดเคลื่อนไว้ที่ระดับ 0.05 และสุ่มตัวอย่างแบบโควต้า (Quota Sampling)

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) ซึ่งตัวแปรต้นที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคล คือ ข้อมูลทั่วไปของพนักงาน ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส รายได้ (ต่อเดือน) และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ส่วนตัวแปรตามที่ใช้ในการศึกษา ประกอบด้วย การรับรู้การเมืองในองค์กร ความพึงพอใจในงาน ความวิตกกังวลและความเครียด ความต้องการคงอยู่กับองค์กร และผลการปฏิบัติงาน ซึ่งสามารถสรุปผลการวิเคราะห์ได้ดังนี้ คือ

#### 5.1 สรุปผลการวิจัย

ผลการศึกษาเรื่อง การตอบสนองของพนักงาน และผลกระทบจากการรับรู้การเมืองในองค์กรของพนักงานเจนเนอเรชั่น Y ในองค์กรธุรกิจข้ามชาติ สามารถสรุปผลการศึกษาได้ดังนี้

##### ส่วนที่ 1 สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามที่ใช้เป็นกลุ่มตัวอย่างจำนวน 240 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 52.90 อยู่ในช่วงอายุระหว่าง 24 - 27 ปี คิดเป็นร้อยละ 39.20 จบการศึกษาระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 76.30 สถานภาพโสด คิดเป็นร้อยละ 60.80 มีรายได้

(ต่อเดือน) 15,001 - 20,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 31.70 มีระยะเวลาปฏิบัติงาน 2 - 5 ปี คิดเป็นร้อยละ 46.70

## ส่วนที่ 2 สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการรับรู้การเมืองในองค์กร

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสรุปได้ว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่ใช้เป็นกลุ่มตัวอย่างจำนวน 240 คน มีระดับในการรับรู้การเมืองในองค์กร โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.66 และเมื่อได้พิจารณารายข้อโดยลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยพบว่าปัจจัยที่ส่งผลต่อการรับรู้การเมืองในองค์กร คือ ความรู้สึกและการรับรู้ว่ามีคนแบ่งพวกเรา พวกเขา ในองค์กรค่อนข้างบ่อย คิดเป็นร้อยละ 51.30 และบุคคลที่ประสบความสำเร็จในองค์กรจะมาจากการเป็นคนสนิทมากกว่าบุคคลที่มีความสามารถ ค่อนข้างบ่อย คิดเป็นร้อยละ 45.42 ทั้งนี้ยังมีการจัดการที่ผูกขาดทางความคิดของพนักงานในองค์กรที่เกิดขึ้นค่อนข้างบ่อยเช่นกัน คิดเป็นร้อยละ 54.60

## ส่วนที่ 3 สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้านความพึงพอใจในงาน

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสรุปได้ว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่ใช้เป็นกลุ่มตัวอย่างจำนวน 240 คน มีระดับความพึงพอใจในงานจากการรับรู้การเมืองในองค์กรอยู่ในระดับที่น้อย ซึ่งมีค่าเฉลี่ยโดยภาพรวมเท่ากับ 2.58 และเมื่อได้พิจารณารายข้อ โดยลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยพบว่า พนักงานส่วนใหญ่ได้มีโอกาสทำประโยชน์เพื่อคนอื่น ๆ และส่วนรวมค่อนข้างบ่อย คิดเป็นร้อยละ 56.30 และค่อนข้างบ่อยครั้งที่ได้รับความร่วมมือในการทำงานจากเพื่อนร่วมงาน คิดเป็นร้อยละ 53.80 ทั้งนี้ยังมีความรู้สึกที่ได้รับคำแนะนำ คำปรึกษาที่มีประโยชน์จากเพื่อนร่วมงานค่อนข้างบ่อย คิดเป็นร้อยละ 44.20

## ส่วนที่ 4 สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้านความวิตกกังวลและความเครียด

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสรุปได้ว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่ใช้เป็นกลุ่มตัวอย่างจำนวน 240 คน มีระดับความวิตกกังวลและความเครียดจากการรับรู้การเมืองในองค์กรอยู่ในระดับที่น้อย ซึ่งมีค่าเฉลี่ยโดยภาพรวมเท่ากับ 1.93 และเมื่อได้พิจารณารายข้อโดยลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยพบว่า ในช่วง 1 เดือนที่ผ่านมา งานที่อยู่ภายใต้ความรับผิดชอบ ทำให้รู้สึกกังวลหรือไม่สบายใจ เพราะมีบางอย่างเกิดขึ้นอย่างไม่คาดคิดเป็นบางครั้ง คิดเป็นร้อยละ 50.40 และในช่วง 1 เดือนที่ผ่านมา ยังรู้สึกว่า มีหลายสิ่งหลายอย่างไม่ค่อยเป็นไปตามที่ตนเองต้องการเกิดขึ้นเป็นบางครั้ง คิดเป็นร้อยละ 45.00 อีกทั้งในช่วง 1 เดือนที่ผ่านมา มีบางครั้งที่ไม่สามารถควบคุม หรือจัดการสิ่งขัดเคืองใจที่เกิดขึ้นได้ คิดเป็นร้อยละ 40.40

## ส่วนที่ 5 สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้านความต้องการอยู่กับองค์กร

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสรุปได้ว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่ใช้เป็นกลุ่มตัวอย่างจำนวน 240 คน มีระดับความต้องการอยู่กับองค์กร หรือความรู้สึกต้องการลาออกจากการรับรู้การเมืองในองค์กร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.68 และเมื่อได้พิจารณารายข้อ โดยลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยพบว่า เห็นด้วยอย่างยิ่งกับความตั้งใจที่จะเปลี่ยนงานใหม่ทันทีที่มีโอกาส คิดเป็นร้อยละ 46.70 และ

หากมีที่ทำงานใหม่ที่สบายใจมากกว่า เห็นด้วยอย่างยิ่งที่อาจจะเลือกไปทำงานที่นั่น คิดเป็นร้อยละ 48.80 ทั้งนี้ยังเห็นด้วยกับงานที่ทำมีความซ้ำซากจำเจ มีความเบื่อหน่าย คิดเป็นร้อยละ 49.20

#### **ส่วนที่ 6** สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้านผลการปฏิบัติงาน

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสรุปได้ว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่ใช้เป็นกลุ่มตัวอย่างจำนวน 240 คน มีระดับผลการปฏิบัติงานจากการรับรู้การเมืองในองค์กร โดยภาพรวมอยู่ในระดับน้อยที่สุด ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.15 และเมื่อได้พิจารณารายข้อโดยลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยพบว่า ท่านทำงานเพื่อสร้างและรักษาความสัมพันธ์ที่ดีกับพนักงานทุกคน คิดเป็นร้อยละ 82.50 และเมื่อท่านถูกวิพากษ์วิจารณ์ท่านจะยอมรับโดยดีและพยายามปรับปรุง คิดเป็นร้อยละ 80.00 ทั้งนี้พนักงานส่วนใหญ่ยังได้แสดงให้เห็นถึงทักษะการเป็นผู้นำที่มีประสิทธิภาพ คิดเป็นร้อยละ 81.70

#### **ส่วนที่ 7** สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน

**สมมติฐานที่ 1** ปัจจัยส่วนบุคคลที่ประกอบไปด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส รายได้(ต่อเดือน) และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ที่แตกต่างกันส่งผลกระทบต่อการตอบสนองการรับรู้การเมืองในองค์กรของพนักงานแตกต่างกัน ซึ่งสามารถสรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลได้ว่า พนักงานเจนเนอเรชั่น Y ที่ทำงานในองค์กรธุรกิจข้ามชาติในอุตสาหกรรมเหล็กสัญชาติญี่ปุ่นและบริษัทในเครือ มีปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อลักษณะการตอบสนองจากการรับรู้การเมืองในองค์กร ประกอบด้วย อายุ และรายได้(ต่อเดือน) ที่แตกต่างกัน มีผลต่อการตอบสนองการรับรู้การเมืองในองค์กรของพนักงานแตกต่างกัน พิจารณารายด้านพบว่า อายุมีผลต่อลักษณะการตอบสนองในด้านผลการปฏิบัติงาน และรายได้(ต่อเดือน) มีผลต่อการรับรู้การเมืองในองค์กร และด้านผลการปฏิบัติงาน ส่วนเพศ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ที่แตกต่างกัน มีผลต่อการตอบสนองการรับรู้การเมืองในองค์กรของพนักงานไม่แตกต่างกันทุกด้าน

**สมมติฐานที่ 2** ลักษณะการตอบสนองของพนักงานเจนเนอเรชั่น Y ในองค์กรธุรกิจข้ามชาติ มีความสัมพันธ์กับการรับรู้การเมืองในองค์กร ซึ่งสามารถสรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลได้ว่า ลักษณะการตอบสนองมีทั้งหมด 4 ด้าน มีเพียงด้านความวิตกกังวล และความเครียดที่มีความสัมพันธ์กับการรับรู้การเมืองในองค์กร ส่วนด้านความพึงพอใจในงาน ด้านความต้องการคงอยู่กับองค์กร และด้านผลการปฏิบัติงานไม่มีความสัมพันธ์กับการรับรู้การเมืองในองค์กร

## ตารางที่ 5.1 สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกัน มีผลต่อการตอบสนองการรับรู้การเมืองในองค์กรของพนักงานแตกต่างกัน

ปัจจัยส่วนบุคคล	ลักษณะการตอบสนอง					สถิติที่ใช้
	การรับรู้การเมืองในองค์กร	ความพึงพอใจในงาน	ความวิตกกังวลและความเครียด	ความต้องการอยู่กับองค์กร	ผลการปฏิบัติงาน	
เพศ	-	-	-	-	-	t-test
อายุ	-	-	-	-	✓	One-way ANOVA
ระดับการศึกษา	-	-	-	-	-	One-way ANOVA
สถานภาพสมรส	-	-	-	-	-	One-way ANOVA
รายได้(ต่อเดือน)	✓	-	-	-	✓	One-way ANOVA
ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน	-	-	-	-	-	One-way ANOVA

✓ คือ มีผลกับระดับความถี่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

- คือ ไม่มีผลกับระดับความถี่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

## 5.2 การอภิปรายผลการวิจัย

ผลจากการศึกษา เรื่องการตอบสนองของพนักงาน และผลกระทบจากการรับรู้การเมืองในองค์กรของพนักงานเจนเอเรชั่น Y ในองค์กรธุรกิจข้ามชาติ กรณีศึกษาอุตสาหกรรมเหล็กสัญชาติญี่ปุ่น และบริษัทในเครือ จากกลุ่มตัวอย่าง 240 ตัวอย่าง สามารถนำประเด็นที่สำคัญมาอภิปรายผลได้ ดังนี้

ปัจจัยทางด้านส่วนบุคคลของพนักงานเจนเอเรชั่น Y คือผู้ที่เกิดระหว่างปีพ.ศ. 2524 - พ.ศ. 2539 (มีอายุระหว่าง 20 - 35 ปี) ในองค์กรธุรกิจข้ามชาติ ซึ่งได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส และระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน ไม่ส่งผลต่อการรับรู้การเมืองในองค์กรแตกต่างกัน ซึ่งส่วนหนึ่งมาจากพฤติกรรมการทำงานของพนักงานในรุ่นเจนเอเรชั่น Y เป็นเด็กรุ่นใหม่ที่ต้องการเหตุผลในทุกเรื่อง คำว่า Why ทำไม และทำไม จึงเป็นกลุ่มคนที่กล้าจะแสดงออก มีเอกลักษณ์เฉพาะตัว ไม่แคร์ต่อคำวิจารณ์ มีความมั่นใจในตนเอง จึงมีพฤติกรรมที่มีความต้องการด้านการทำงานในแบบฉบับ

ของตนเอง และด้วยคุณสมบัติพิเศษที่มีอยู่ในตัวคือความอิสระทางความคิดสูง ไม่ชอบการถูกบังคับ การใส่ใจงานแต่ละงานจะเต็มที่และเกินร้อยให้กับงานที่รู้สึกว่าเป็นของตนเอง ดังนั้นเหตุการณ์ต่าง ๆ ที่ไม่เกี่ยวข้องกับคนนั้นจึงถูกเพิกเฉยความสนใจ อีกทั้งกลุ่มพนักงานเจนเนอเรชั่น Y ยังเป็นเพียงกลุ่มคนกลุ่มหนึ่งกลุ่มเดียวที่อยู่ในองค์กรที่ถูกนำมาศึกษา ซึ่งอาจจะมีความสอดคล้องกับผลงานของ Gandz and Murray (1980) ที่ได้ทำการศึกษาผู้บริหารเกี่ยวกับการรับรู้ที่มีต่อพฤติกรรมเชิงการเมืองในองค์กร และผู้บริหารส่วนใหญ่เชื่อว่าพฤติกรรมเชิงการเมืองอยู่ในกลุ่มผู้บริหารระดับสูงมากกว่าในระดับล่าง ทั้งนี้ยังสอดคล้องกับผลงานศึกษาของ วรณทนี สุขวิบูลย์ (2548) พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลซึ่งประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพการสมรสและรายได้จากการทำงานมีผลต่อพฤติกรรมการทำงานไม่แตกต่างกัน แต่ผลการศึกษาของกลุ่มพนักงานเจนเนอเรชั่น Y ในองค์กรธุรกิจข้ามชาติ จากกรณีศึกษาอุตสาหกรรมเหล็กสัญชาติญี่ปุ่นและบริษัทในเครือนี้ พบว่า รายได้ต่อเดือนที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อการรับรู้การเมืองในองค์กรแตกต่างกัน ซึ่งเมื่อพิจารณาแล้วพบว่า การพิจารณาประเมินผลงานของหัวหน้างานในแต่ละส่วนงานนั้นที่ต้องจัดทำขึ้นเป็นประจำทุกปีเพื่อพิจารณาปรับฐานเงินเดือน และค่าตอบแทนอื่นมีส่วนในการส่งผลต่อความรู้สึกของพนักงาน และยังรวมถึงเป็นปัจจัยแรงจูงใจต่อการปฏิบัติงาน โดยสอดคล้องกับผลงานศึกษาของ ชูยศ ศรีวรรณธ์ (2553) พบว่า สาเหตุหนึ่งของความไม่พึงพอใจในการได้รับผลตอบแทนส่วนหนึ่งมาจากการขาดมาตรฐานในการประเมินผลงานขององค์กรที่ต้องได้รับการแก้ไข

การตอบสนองด้านความพึงพอใจในงาน ด้านความต้องการคงอยู่กับองค์กร และด้านผลการปฏิบัติงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับการรับรู้การเมืองในองค์กรของพนักงานเจนเนอเรชั่น Y ในองค์กรธุรกิจข้ามชาติ กรณีศึกษาอุตสาหกรรมเหล็กสัญชาติญี่ปุ่นและบริษัทในเครือ จากข้อจำกัดของงานศึกษานี้คือธุรกิจข้ามชาติสัญชาติญี่ปุ่น ทำให้ไม่สามารถพิสูจน์ผลการศึกษาของ Robbins & Judge (2013, p.429) ที่ได้ทำการศึกษการเมืองในองค์กรเป็นภัยคุกคามต่อพนักงาน ส่งผลให้ความพึงพอใจในงานที่ลดลง ความวิตกกังวลและความเครียดเพิ่มขึ้น ความต้องการลาออกของพนักงานเพิ่มขึ้นเช่นกัน และความมีประสิทธิภาพในผลการปฏิบัติงานลดลง และเนื่องด้วยจากการศึกษาผลการศึกษานี้เป็นเพียงคนเฉพาะกลุ่มคือ กลุ่มคนเจนเนอเรชั่น Y จึงมีบริบทที่แตกต่างกับงานศึกษาของ Robbins & Judge อีกทั้งยังมีลักษณะเฉพาะตัว ไม่ว่าจะเป็นในเรื่องของความเชื่อมั่นในตนเองมีความเป็นตนเองสูงมาก ความต้องการอิสระในการทำงานที่สามารถยืดหยุ่นได้ ต้องการความชัดเจนในเรื่องของระบบเส้นทางความก้าวหน้าทิศทางการเติบโตในสายอาชีพและต้องสามารถสื่อสารเข้าใจกันทั้งสองฝ่าย ต้องการประสบความสำเร็จในชีวิตอย่างรวดเร็วซึ่งถ้าองค์กรไม่สามารถตอบแนวทางเหล่านี้ได้ก็จะไปอยู่ที่อื่นแทนที่ทำให้เติบโตรวดเร็วดังที่ใจต้องการ ความต้องการให้มีการเปลี่ยนแปลงในการทำงานเนื่องจากเป็นคนที่มีชีวิตเลือกสนใจในเรื่องที่ตนเองสนใจ มองว่ากฎระเบียบเป็นเรื่องโบราณจึงมักจะทำอะไรก็ตามใจตนเองโดย

บางครั้งสิ่งที่จะสนใจความคิดคนรอบข้าง ดังนั้นความพึงพอใจ ความต้องการคงอยู่กับองค์กร และผลปฏิบัติงานนั้นไม่ได้ขึ้นอยู่กับความรู้การเมืองในองค์กร ที่เป็นเรื่องของคนกลุ่มนี้เลือกที่จะเพิกเฉยมากกว่าถ้าได้ทำตามความต้องการของตนเอง ซึ่งสอดคล้องกับบทความงานศึกษาของ Jennifer J. (2006) ได้กล่าวไว้ว่า ความจริงแล้วถึงแม้กลุ่มคนเจนเนอเรชั่น Y จะเป็นคนที่รักอิสระ แต่เนื่องจากคนกลุ่มนี้จะถูกเลี้ยงมาในลักษณะที่ถูกบอกให้ทำในสิ่งที่ถูกต้องเหมาะสมมาตลอด จึงเชื่อกันว่าคำที่ผู้ใหญ่บอกนั้นเป็นทางลัดสู่ความสำเร็จที่รวดเร็ว และถ้าองค์กรนั้นมีเส้นทางก้าวหน้าที่ชัดเจน กลุ่มคนเจนเนอเรชั่น Y จะเชื่อฟังอย่างมาก เพียงแค่บอกและมอบหมายงานที่ชัดเจน เช่น ทำอะไร กำหนดส่งเมื่อไหร่ อย่างไร ซึ่งต้องลงรายละเอียดค่อนข้างมากแต่ขณะเดียวกันก็ต้องไม่ตีกรอบทางความคิด หรือวิธีการทำงานมากเกินไป และการจรรยาบรรณกับองค์กรจากการศึกษาปริญญาโทปริญญาตรีได้ว่า กลุ่มคนที่มีอายุระหว่าง 20 - 30 ปี เป็นวัยที่กำลังก่อร่างสร้างตัวหาความมั่นคง ซึ่งต้องการเปลี่ยนงานไปตามสวัสดิการดี ๆ เงินเดือนค่าจ้าง หรือผลตอบแทนสูงเท่าตามความต้องการ ดังนั้นจึงแสดงให้เห็นว่า การรับรู้การเมืองในองค์กรไม่มีผลต่อพนักงานเจนเนอเรชั่น Y ในองค์กรธุรกิจข้ามชาติ กรณีศึกษาอุตสาหกรรมเหล็กสัญชาติญี่ปุ่นและบริษัทในเครือ ทรายใดที่สิ่งที่ได้รับนั้นยังสามารถสนับสนุนความต้องการของตนเอง

การตอบสนองด้านความวิตกกังวล และความเครียด มีความสัมพันธ์กับการรับรู้การเมืองในองค์กรของพนักงานเจนเนอเรชั่น Y ในองค์กรธุรกิจข้ามชาติ กรณีศึกษาอุตสาหกรรมเหล็กสัญชาติญี่ปุ่นและบริษัทในเครือ ถึงแม้ว่าจะเป็นความสัมพันธ์ที่น้อยก็ตาม เพราะความวิตกกังวล และความตึงเครียดของพนักงานเจนเนอเรชั่น Y ในองค์กรธุรกิจข้ามชาติอาจจะมีสาเหตุมาจากการการทำงานที่เกิดความไม่สบายใจ เพราะมีบางอย่างเกิดขึ้นอย่างไม่คาดคิด และไม่สามารถมีอำนาจในการตัดสินใจ หรือควบคุมสถานการณ์ที่เกิดขึ้นตรงหน้านั้นได้ ซึ่งสอดคล้องกับสถาบันสุขภาพจิตเด็กและวัยรุ่นราชนครินทร์ (2009) ได้ให้ความหมายว่า ภาวะของอารมณ์ที่เรียกว่าความเครียด หรือความรู้สึกที่เกิดขึ้นเมื่อถูกกดดัน ถูกบีบคั้นจากปัญหาที่กำลังเผชิญจนทำให้เกิดความทุกข์

### 5.3 ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย

จากผลการศึกษาข้างต้น ทำให้ทราบถึง การตอบสนองของพนักงาน และผลกระทบจากการรับรู้การเมืองในองค์กรของพนักงานเจนเนอเรชั่น Y ในองค์กรธุรกิจข้ามชาติ กรณีศึกษาอุตสาหกรรมเหล็กสัญชาติญี่ปุ่นและบริษัทในเครือ เพื่อเป็นแนวทางในการนำผลการศึกษาที่ได้ในครั้งนี้ให้เกิดประโยชน์ในการวางแผนการจัดการบริหารบุคลากรให้เกิดประสิทธิภาพ และให้เกิดประสิทธิผลที่ดีกับองค์กร จึงขอเสนอความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. การศึกษาในครั้งนี้ กลุ่มตัวอย่างเป็นพนักงานเจนเนอเรชั่น Y ซึ่งเป็นกลุ่มตัวอย่างที่มีเอกลักษณ์เฉพาะส่วนตัว โดยส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 24 - 27 ปี การศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรี

สถานภาพสมรสโสด อัตรารายได้ต่อเดือนอยู่ที่ 15,001 - 20,000 บาท และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน โดยเฉลี่ยส่วนใหญ่อยู่ที่ 2 - 5 ปี และจากการสอบถามขณะทำการเก็บแบบสอบถามนั้นทำให้ทราบว่า พนักงานเจนเนอร์ชั่น Y มีความเป็นตัวเอกล่อนข้างสูง จึงทำให้เกิดการเปลี่ยนงานบ่อยครั้ง และตั้งใจเปลี่ยนงานทันทีเมื่อมีโอกาส หรือหากมีที่ทำงานใหม่ที่ดีกว่า ปัญหาขององค์กรจึงถูกละเลย เพิกเฉยความสนใจ สุดท้ายการเมืองในองค์กรจึงตกอยู่ในกลุ่มระดับผู้บริหารเป็นส่วนใหญ่ โดยที่ปัญหา การเปลี่ยนงานบ่อยของพนักงาน มีผลทำให้องค์กรมีค่าใช้จ่ายทางด้านต้นทุนในการจัดหาคนมาทำงานที่ เพิ่มขึ้น ดังนั้นการเจียรไนคนเจนเนอร์ชั่น Y จึงเป็นเรื่องที่น่าสนใจไม่น้อย เนื่องจากคนในช่วง เจนเนอร์ชั่น Y เป็นช่วงอายุที่เด็กที่สุดของคนวัยทำงานในปัจจุบัน และเป็นกลุ่มคนที่กำลังเจริญเติบโต เพื่อก้าวเข้าสู่ระดับผู้นำขององค์กรในอนาคต นี่จึงเป็นเหตุผลหนึ่งที่องค์กรควรรีความสำคัญกับ คนทำงานรุ่นใหม่หรือเจนเนอร์ชั่น Y ให้มีความรู้สึกผูกพันเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรเพื่อมาเป็นกำลัง ขับเคลื่อนให้องค์กรได้ก้าวหน้าต่อไปในอนาคต

2. ถึงแม้จะไม่มีความสัมพันธ์ในด้านความพึงพอใจในงานกับการรับรู้ทางการเมืองในองค์กร ที่ชัดเจน แต่เมื่อมองจากการสำรวจจากผลที่ได้ในมุมมองของความไม่เข้าใจในเนื้อหาของตนเอง ในขณะที่ คนกลุ่มหนึ่งมีความรู้สึกว่านอกจากงานประจำของตนเองแล้วนั้นยังต้องทำงานเพื่อคนอื่น และส่วนรวม แต่คนอีกกลุ่มหนึ่งกลับได้รับความร่วมมือ ความช่วยเหลือในการทำงานจากเพื่อนร่วมงาน หรืออาจ กล่าวได้ว่า ผู้ให้ไม่ได้รับ ผู้รับไม่ได้ให้ ปัญหาที่เกิดขึ้นนี้ทำให้เกิดความไม่เข้าใจกัน หรือความขัดแย้ง กันในกลุ่มผู้ทำงานระดับล่าง เนื่องด้วยสาเหตุมาจากตำแหน่งระดับผู้บริหารของแต่ละฝ่าย แต่ละแผนก ไม่มีความชัดเจน แต่ถ้าหากผู้บริหารสามารถทำความเข้าใจกับพนักงานในเรื่องของการเมืองในองค์กร ให้ลดลงได้ ก็จะส่งผลให้เกิดความพึงพอใจที่มากขึ้นของพนักงาน เช่น การประชุมวางแผนงาน แบ่ง งานกันได้อย่างชัดเจน มีการพูดคุยทำความเข้าใจในเรื่องต่าง ๆ หรือการจัดการประชุมขึ้นทุกสัปดาห์ สำหรับรายงานปัญหาให้กันรับทราบ เพื่อให้พนักงานได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการแก้ไข และ เสนอแนวทางปฏิบัติใหม่ ๆ เป็นต้น ทั้งนี้ยังช่วยให้เกิดความเข้าใจในงาน แล้วยังช่วยให้ปฏิบัติงานได้ ถูกต้องตรงตามวัตถุประสงค์ขององค์กรมากขึ้น โดยทำให้เป็นประเภทการเมืององค์กรที่ดี (Good Politics) ตามแนวคิดของ Joe Marasco (2004) จะมีลักษณะทางการศึกษา ชักชวนเพื่อทำข้อตกลง ร่วมกัน หรือการอภิปรายทางปัญญาอย่างซื่อสัตย์เพื่อค้นหาความจริง

3. ด้านความวิตกกังวล และความเครียด แม้ในงานศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ จะมีความสัมพันธ์กัน กับ การรับรู้การเมืองในองค์กรในระดับที่น้อย แต่ถ้าหากพิจารณาแล้วความวิตกกังวล หรือไม่สบายใจ เพราะมีบางอย่างเกิดขึ้นอย่างไม่คาดคิด อีกทั้งหลายสิ่งหลายอย่างไม่เป็นไปตามที่ต้องการ รวมถึง พนักงานไม่สามารถควบคุม จัดการสิ่งขัดเคืองใจที่เกิดขึ้นได้ สิ่งเหล่านี้ล้วนแล้วทำให้เกิดความตึงเครียด ดังนั้นผู้บริหารควรมีวิธีปรับลดความตึงเครียดในงานอันอาจจะเกิดจากสาเหตุอื่น ๆ ซึ่งอาจจะต้อง



ทำการศึกษาด้านนี้เพื่อหาทางแก้ไขลดความตึงเครียดโดยเฉพาะ เนื่องจากพนักงานเจนเอเรชั่น Y ชอบที่จะใช้สมองซึ่งเป็นส่วนของการคิดสร้างสรรค์ในการทำงาน ถ้าผู้บริหารสามารถดึงจุดเด่นนี้ออกมาได้และใช้อย่างถูกวิธี อาจจะเป็นการใช้จิตวิทยาในการมอบหมายงานแทนการสั่งงาน และไม่ควรรสร้างกรอบการทำงานตามคำสั่งที่เข้มงวด นอกจากจะทำให้เกิดความตึงเครียดแล้วยังทำให้ศักยภาพของพนักงานเจนเอเรชั่น Y ถูกกักขังอย่างน่าเสียดาย

## 5.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องในอนาคต

5.4.1 การศึกษาในครั้งนี้เป็นการศึกษาการตอบสนอง และผลกระทบจากการรับรู้การเมืองในองค์กรของพนักงานเจนเอเรชั่น Y เท่านั้น ควรมีการขยายขอบเขตในการศึกษาโดยมุ่งไปที่กลุ่มเจนเอเรชั่น X ระดับผู้จัดการ และระดับผู้บริหาร เพื่อนำไปวางแผนการทำงานให้มีประสิทธิภาพ และเพิ่มประสิทธิผลในองค์กร

5.4.2 ทำการศึกษาต่อเนื่อง เพื่อศึกษาการตอบสนอง และผลกระทบการรับรู้การเมืองในองค์กรของพนักงานเจนเอเรชั่น Y ในองค์กรธุรกิจในประเทศ รวมถึงธุรกิจข้ามชาติสัญชาติยุโรป และสัญชาติอื่น ๆ

5.4.3 ทำการศึกษากลยุทธ์ในการบริหารจัดการ การเมืองในองค์กร โดยการใช้หลักความยุติธรรม และใช้วิธีการวิเคราะห์ปัจจัยต่อสถานการณ์ภายในองค์กร

5.4.4 เนื่องจากการศึกษานี้ได้ทำการศึกษา การรับรู้การเมืองในองค์กร แบบโดยรวม ดังนั้นควรทำการศึกษาโดยขยายแต่ละด้านการรับรู้เพิ่มเติม และเพิ่มตัวแปรในเรื่องของ ความเชื่อมั่นในตน สภาพทางเศรษฐกิจ เป็นต้น เพื่อความละเอียดและชัดเจนมากขึ้น

5.4.5 ทำการศึกษาลักษณะ และพฤติกรรมด้านวัฒนธรรมองค์กรเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ และประสิทธิผลในการทำงานให้ดียิ่งขึ้น

## บรรณานุกรม

- กาญจนา อรุณสุขรุจี. (2546). ความพึงพอใจของสมาชิกสหกรณ์ต่อการดำเนินงานของสหกรณ์  
การเกษตรไชยปราการจำกัด อำเภอไชยปราการ จังหวัดเชียงใหม่. (วิทยานิพนธ์ปริญญา  
มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่).
- วรารัตน์ เหมือนสมหวัง. (2556). การเมืองในองค์กร พฤติกรรมการใช้อำนาจของผู้บริหาร สมรรถนะ  
ส่วนบุคคลของครู และขวัญกำลังใจของครู ที่มีผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในเขต  
พื้นที่การศึกษาสมุทรสาคร. (วิทยานิพนธ์ปริญญาคุุณศึกษามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยปทุมธานี).
- ฉันทนา บรรพศิริ โชติ. (2542). ความขัดแย้งในสังคมไทย: ช่องว่างของการรับรู้และความเข้าใจ.  
กรุงเทพฯ: คณะรัฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- คารุณี สุนทรชัย. (2548). การเมือง: ความเป็นจริงของชีวิตการทำงานในองค์กร. (สารนิพนธ์ปริญญา  
มหาบัณฑิต, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์).
- กฤษ จรินโท และชานัชชตรา สมัครจิตร์. (2555). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจลาออกของพนักงาน  
ระดับปฏิบัติการของ โรงงานผลิตภัณฑ์อาหารแห่งหนึ่งในเครือข่ายพัฒนาวิบูล อำเภอศรีราชา  
จังหวัดชลบุรี. *RMUTT Global Business and Economic Review*, 7(2), 40-52.
- นายไพบูลย์ ตั้งใจ. (2554). ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน ตามหลักอิทธิบาท ๔  
กรณีศึกษาบริษัท แอมพาส อินดัสตรี จำกัด จังหวัดสมุทรปราการ. (วิทยานิพนธ์ปริญญา  
มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย).
- ปกรณ์ ลឹม โยชิน. (2555). ตัวแบบสมการโครงสร้างขององค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจจะ  
ลาออกจากงานของพนักงานโรงแรมในประเทศไทย. (วิทยานิพนธ์ปรัชญาคณะศึกษามหาบัณฑิต,  
มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์).
- ประมาภรณ์ ทัพพะรังสี. (2549). ความคิดเห็นของพนักงานธนาคารไทยพาณิชย์ จำกัด (มหาชน)  
ต่อการลาออกจากการทำงาน. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์).
- วิไลพร ทวีลาภพันทอง. (2556). แนะนำปรับกลยุทธ์คนรุ่นใหม่-เก่า ด้านปัญหาสมองไหล. กรุงเทพฯ:  
PwC Consulting (Thailand) Co., Ltd.
- ศุภรา เนตรอัมพร. (2555). กลยุทธ์ในการบริหารจัดการ "การเมืองในองค์กร" กรณีศึกษาบริษัท  
แบรนต์เด็ค ดี เอเจนซี จำกัด เขตปทุมวัน กรุงเทพฯ. (สารนิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต,  
มหาวิทยาลัยรามคำแหง).

## บรรณานุกรม (ต่อ)

- ศรัณย์ พิมพ์ทอง. (2557). ปัจจัยเชิงเหตุที่เกี่ยวข้องกับการคงอยู่ในองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการในประเทศไทย. *วารสารบริหารธุรกิจ*, 37(142), 16-32.
- สุปรียา นิลเนียม. (2552). ปัจจัยการรับรู้การเมืองในองค์กร กรณีศึกษาพนักงานรับโทรศัพท์ของธนาคารแห่งหนึ่ง. (สารนิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ).
- สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการลงทุน. (2554). รายงานผลการศึกษาและวิเคราะห์ความเชื่อมั่นนักลงทุนต่างชาติปี 2554. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการลงทุน.
- Adnan, R. (2013). **Antecedents and Consequences of Organizational Politics: A Study of the Public Sector Organizations of Pakistan**. Islamabad: Mohammad Ali Jinnah University.
- Allen, C. B. (1982). **The Human Organization of Time: Temporal Realities and Experience**. Stanford, CA: Stanford University Press.
- Howell, S. B. (1989). "Organizational politics against organizational culture: A psychoanalytic perspective" *Human Resource Management*, 28 (November), 191–206.
- Debashish, B. (2015). **The Organizational Politics Questionnaire**. สืบค้นจาก [http://www.slideshare.net/debashishbhadra1/the-organizational-politics-questionnaire?from\\_action=save](http://www.slideshare.net/debashishbhadra1/the-organizational-politics-questionnaire?from_action=save)
- Delle, E. & Kumasey, A. S. (2013). **The Moderating Role of Organizational Tenure on the Relationship between Organizational Culture and OCB: Empirical Evidence from the Ghanaian Banking Industry**. University of Professional Studies, Accra-Ghana.
- Diana, W. & Kate, S. (1996). Policing performance: the ethics of performance management. *Personnel Review*, 6(25), 66-84.
- Eran, V. (2000). Organizational politics, job attitudes, and work outcomes: Exploration and implications for the public sector. *Academic Press*, 3(57), 326-347.
- Eran, V-Gagot & Amos, D. (2006). **Handbook of Organizational Politics**. UK: Edward Elgar.
- Hans, S. (1976). **The stress os life**. New York: McGraw-Hill.
- Price. (1977). **The Study of Turnover**. University of Michigan.
- Jennifer, J. D. (2006). **Retiring the Generation GAP**. San Diego: University of Southern California.

## บรรณานุกรม (ต่อ)

- Joe, M. (2004). **On Politics in Technical Organizations**. The Rational Edge. Pearson Education.
- Leigh, B. (2009). **The 7 Hidden Reasons Employees Leave: How to Recognize the Subtle Signs and Act Before It's Too Late**. USA: Amacom.
- Gandz & Murray. (1980). The Experience of Workplace Politics. **The Academy of Management Journal**, 2(23), 237-251.
- Yilmaz O. D. (2014). **Perception of Organizational Politics and Impression Management Behaviors: A Tourism Industry Perspective**. Dokuz Eylul University.
- Thiphaphongphakaphun, P. (2012). **Perception of Organizational Politics and Influence of Job Attitude on Organizational Commitment**. University of the Thai Chamber of Commerce.
- Porter, L.W., Lawler, E. E. III, & Hackman, J. R. (1965). **Behavior in organizations**. USA: McGraw-Hill.
- Robbin, S. P. (1996). **Organizational behavior: Concepts controversies application** (27th ed.). New Jersey: Prentice-Hall.
- Robbins, S. P. & Judge, T. A. (2007). **Organizational behavior** (12th ed.). New Jersey: Pearson Education.
- Robbins, S. P. & Judge, T. A. (2013). **Organizational behavior** (15th ed.). New Jersey: Prentice-Hall.
- Strauss, G. & Sayles, L. R. (1967). **Personal: The Human Problems of Management** (2nd ed.). Eaglewood Cliffs, New Jersey: Prentice-Hall.
- Yamane, T. (1973). **Statistics: An introductory Analysis**. Singapore: Harper International.

ภาคผนวก



ภาคผนวก ก  
แบบสอบถามเพื่อการวิจัย



## แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

การตอบสนองของพนักงาน และผลกระทบจากการรับรู้การเมืองในองค์กรของพนักงาน

เจนเนอร์ชั้น Y ในองค์กรธุรกิจข้ามชาติสัญชาติญี่ปุ่น

แบบสอบถามฉบับนี้เกี่ยวข้องกับการตอบสนองของพนักงาน และผลกระทบจากการรับรู้การเมืองในองค์กรของพนักงานเจนเนอร์ชั้น Y ในองค์กรธุรกิจข้ามชาติ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาการตอบสนองของพนักงานต่อการรับรู้การเมืองที่เกิดขึ้นภายในองค์กร รวมถึงเหตุการณ์และผลที่ตามมาจากการรับรู้การเมืองภายในองค์กรของพนักงาน

ใคร่ขอความร่วมมือจากท่านในการทำแบบสอบถามตามความเป็นจริงด้วยตัวของท่านเอง การตอบแบบสอบถามนี้ใช้เพื่อการศึกษาเท่านั้น ทั้งนี้ข้อมูลของท่านจะถูกเก็บเป็นความลับ และผู้ตอบแบบสอบถามจะไม่มีผลกระทบจากการตอบแบบสอบถามแต่อย่างใด

แบบสอบถามแบ่งออกเป็น 2 ส่วน ดังนี้

**ส่วนที่ 1** แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของพนักงาน เป็นข้อมูลทั่วไปทางด้านบุคลากรขององค์กร

**ส่วนที่ 2** แบบสอบถามเกี่ยวกับการวิเคราะห์ลักษณะการตอบสนองของบุคลากรในองค์กร

- 2.1 การรับรู้การเมืองในองค์กร
- 2.2 ความพึงพอใจในงาน
- 2.3 ความวิตกกังวล และความเครียด
- 2.4 ความต้องการคงอยู่กับองค์กร
- 2.5 ผลการปฏิบัติงาน

ส่วนที่ 1 : ข้อมูลทั่วไปทางด้านบุคลากรขององค์กร

1. เพศ

- ชาย  หญิง

2. อายุ

- 20 - 23 ปี  
 24 - 27 ปี  
 28 - 31 ปี  
 32 - 35 ปี

3. ระดับการศึกษา

- ต่ำกว่าปริญญาตรี  
 ปริญญาตรี  
 สูงกว่าปริญญาตรี

4. สถานภาพสมรส

- โสด  
 สมรส/อยู่ด้วยกัน  
 หม้าย/หย่าร้าง/แยกกันอยู่

5. รายได้ต่อเดือน

- ต่ำกว่า 15,000 บาท  
 15,001 - 20,000 บาท  
 20,001 - 25,000 บาท  
 25,001 - 30,000 บาท  
 30,001 - 35,000 บาท  
 สูงกว่า 35,000 บาทขึ้นไป

6. ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

- น้อยกว่า 2 ปี  
 2 - 5 ปี  
 6 - 10 ปี  
 มากกว่า 10 ปีขึ้นไป



## ส่วนที่ 2 : การวิเคราะห์ลักษณะการตอบสนองของบุคลากรในองค์กร

คำชี้แจง : คำถามต่อไปนี้เป็นคำถามที่เกี่ยวกับความรู้สึก เป็นคำถามในลักษณะความถี่ในการเกิดขึ้นของความรู้สึกนั้นๆ ว่าบ่อยแค่ไหนที่ท่านรู้สึกหรือคิดอย่างนั้น คำถามอาจจะมีลักษณะที่คล้ายคลึงกันแต่ให้ผลที่แตกต่างกันในระหว่างคำถามเหล่านั้น ซึ่งวิธีที่ดีที่สุด คือท่านควรตอบคำถามแต่ละคำถาม โดยแยกจากกันและตอบอย่างรวดเร็ว ด้วยการคาดคะเนอย่างสมเหตุสมผลจากความรู้สึกที่เกิดขึ้น กรุณาอย่านับว่ากี่ครั้งที่ท่านรู้สึกหรือคิดอย่างนั้น

	ระดับความถี่				
	4 บ่อย ครั้ง มาก	3 ค่อนข้าง บ่อย	2 เป็น บ้าง ครั้ง	1 แทบ ไม่ เคย	0 ไม่ เคย
<b>1. การรับรู้การเมืองในองค์กร</b>					
1.1 มีกลุ่มคนในแผนกของท่านที่มักจะได้รับในสิ่งที่พวกเขาต้องการเสมอ เนื่องจากไม่มีใครกล้าที่จะทำร้ายพวกเขา					
1.2 ผู้คนในองค์กรของท่านมีความพยายามที่จะสร้างตัวเองขึ้นมาโดยการทำลายคนอื่น					
1.3 เพื่อนร่วมงานทำให้ท่านต้องทำงานภายใต้ความรู้สึกตึงเครียดมาก					
1.4 บุคคลที่ประสบความสำเร็จในองค์กรจะมาจากการเป็นคนสนิทมากกว่าบุคคลที่มีความสามารถ					
1.5 ท่านไม่มีโอกาสในการแสดงความคิดเห็น					
1.6 ในองค์กรของท่านนโยบายด้านการจ่ายค่าตอบแทน และการเลื่อนตำแหน่งใช้ระบบเส้นสาย					
1.7 มีการจัดสรรทรัพยากรขององค์กรเพื่อวัตถุประสงค์ของตัวเอง					
1.8 มีการจัดการที่ผูกขาดทางความคิดพนักงานในองค์กรของท่าน					
1.9 เกิดเหตุการณ์ที่ทำให้ท่านรู้สึกได้ว่า มีการเมืองในองค์กรแห่งนี้					
1.10 ท่านรู้สึกและรับรู้ว่าการแบ่งพวกเรา พวกเขา ในองค์กรของท่าน					

2. ความพึงพอใจในงาน	ระดับความถี่				
	4 บ่อย ครั้ง มาก	3 ค่อนข้าง บ่อย	2 เป็น บาง ครั้ง	1 แทบ ไม่ เคย	0 ไม่ เคย เลย
2.1 ท่านคิดว่าวิธีที่หัวหน้างานใช้แก้ปัญหาของพนักงานเป็นวิธีที่ดี					
2.2 ท่านได้มีโอกาสทำประโยชน์เพื่อคนอื่นๆ และส่วนรวม					
2.3 ท่านมีอิสระในการตัดสินใจในการทำงาน					
2.4 ท่านได้รับความร่วมมือในการทำงานจากเพื่อนร่วมงาน					
2.5 ท่านคิดว่าความสามารถในการตัดสินใจของหัวหน้างานเป็นที่น่าพึงพอใจ					
2.6 ท่านได้รับคำชมเชยหากงานสำเร็จผลได้เป็นอย่างดี					
2.7 ท่านมีโอกาสได้ใช้ความรู้ความสามารถของท่านในการทำงานกับองค์กร					
2.8 ท่านมีโอกาสที่จะได้รับการยอมรับจากสังคมในองค์กร					
2.9 ท่านรู้สึกมีความมั่นคงในการทำงาน					
2.10 ท่านรู้สึกได้รับคำแนะนำปรึกษาที่มีประโยชน์จากเพื่อนร่วมงาน					

3. ความวิตกกังวล และความเครียด	ระดับความถี่				
	4 บ่อย ครั้ง มาก	3 ค่อนข้าง บ่อย	2 เป็น บาง ครั้ง	1 แทบ ไม่ เคย	0 ไม่ เคย เลย
3.1 ในช่วง 1 เดือนที่ผ่านมา งานที่ท่านรับผิดชอบ ทำให้ท่านรู้สึกกังวลหรือไม่สบายใจ เพราะมีบางอย่างเกิดขึ้นอย่างไม่คาดคิด บ่อยเพียงใด					
3.2 ในช่วง 1 เดือนที่ผ่านมา ท่านรู้สึกว่าตนเองไม่สามารถเปลี่ยนแปลงหรือจัดการเหตุการณ์สำคัญได้ บ่อยเพียงใด					
3.3 ในช่วง 1 เดือนที่ผ่านมา งานที่ท่านรับผิดชอบ ทำให้ท่านรู้สึก “เครียด” และกระวนกระวายใจ บ่อยเพียงใด					
3.4 ในช่วง 1 เดือนที่ผ่านมา ท่านรู้สึกไม่มั่นใจว่า ท่านจะสามารถรับมือหรือจัดการกับปัญหาส่วนตัวได้ บ่อยเพียงใด					
3.5 ในช่วง 1 เดือนที่ผ่านมา ท่านรู้สึกว่า หลายสิ่งหลายอย่างไม่เป็นไปตามที่ท่านต้องการ บ่อยเพียงใด					

3. ความวิตกกังวล และความเครียด	ระดับความถี่				
	4 บ่อย ครั้ง มาก	3 ค่อนข้าง บ่อย	2 เป็น บาง ครั้ง	1 แทบ ไม่ เคย	0 ไม่ เคย เลย
3.6 ในช่วง 1 เดือนที่ผ่านมา ท่านพบว่า ท่านไม่สามารถจัดการกับสิ่งต่างๆ ที่ท่านต้องทำได้ทั้งหมด บ่อยเพียงใด					
3.7 ในช่วง 1 เดือนที่ผ่านมา ท่านไม่สามารถควบคุมหรือจัดการสิ่งขัดเคืองใจที่เกิดขึ้น บ่อยเพียงใด					
3.8 ในช่วง 1 เดือนที่ผ่านมา ท่านรู้สึกว่าคุณสามารถอยู่เหนือปัญหาหรืออุปสรรคต่างๆ ได้ บ่อยเพียงใด					
3.9 ในช่วง 1 เดือนที่ผ่านมา ท่านรู้สึกโกรธเพราะว่าสิ่งต่างๆ ที่เกิดขึ้นนั้นอยู่นอกเหนือการควบคุมของท่าน บ่อยเพียงใด					
3.10 ในช่วง 1 เดือนที่ผ่านมา ท่านรู้สึกว่า ปัญหาได้พอกพูนมากขึ้น จนกระทั่งท่านไม่สามารถจัดการเองได้ บ่อยเพียงใด					
3.11 ท่านคิดไม่ออกจริงๆว่า ท่านได้อะไรจากการทำงานที่นี่					
3.12 งานของท่านเต็มไปด้วยความรับผิดชอบ แต่ท่านกลับไม่มีอำนาจตัดสินใจ					
3.13 หากมีเวลามากกว่านี้ ท่านจะสามารถทำงานที่รับผิดชอบได้ดีกว่านี้					
3.14 ท่านไม่ค่อยได้รับการชื่นชม ถึงแม้ว่าท่านจะทำงานดี					
3.15 ท่านรู้สึกไม่ภูมิใจในอาชีพที่ท่านทำในขณะนี้					
3.16 ท่านรู้สึกระแวงว่ามีคนคอยจ้องจับผิดท่านในการทำงาน					
3.17 บรรยากาศในการทำงานทำให้ท่านรู้สึกไม่มั่นคง ปลอดภัย					
3.18 ความรับผิดชอบในงานของท่าน สวนทางกับความต้องการส่วนตัว หรือของครอบครัวของท่าน					
3.19 ท่านมักมีความคิดเห็นที่ไม่ตรงกันกับหัวหน้างาน หรือเพื่อนร่วมงานอยู่เป็นประจำ					
3.20 ท่านสามารถควบคุมชีวิตการทำงานของท่านได้เพียงเล็กน้อยเท่านั้น					

4. ความต้องการคงอยู่กับองค์กร	ระดับความคิดเห็น				
	4 เห็น ด้วย อย่าง ยิ่ง	3 เห็น ด้วย	2 ไม่ แน่ใจ	1 ไม่เห็น ด้วย	0 ไม่เห็น ด้วย อย่าง ยิ่ง
4.1 ท่านมีการวางแผนในการหางานใหม่ไว้แล้ว					
4.2 ท่านตั้งใจที่จะเปลี่ยนงานใหม่ทันทีเมื่อมีโอกาส					
4.3 งานที่ท่านทำมีความซ้ำซากจำเจ และมีความเบื่อหน่าย					
4.4 ท่านวางแผนจะหางานใหม่ ในช่วง 1 ปีข้างหน้า					
4.5 คนที่มีพรพรคนมากกว่าจะได้รับการสนับสนุนให้ก้าวหน้าในองค์กรของท่าน					
4.6 ท่านคิดว่าสถานที่ทำงานของท่านมีความมั่นคงดีแล้ว					
4.7 ท่านไม่เคยใช้เวลาว่างในการมองหางานอื่น					
4.8 ท่านเบื่อหน่ายการเมืองในองค์กรจนทำให้ท่านอยากหางานใหม่					
4.9 ท่านเบื่อหน่ายเพราะบางคนในที่ทำงานมีโอกาสที่ดีกว่าท่านถึงแม้ท่านจะมีความสามารถมากกว่า					
4.10 หากมีที่ทำงานใหม่ที่ท่านสบายใจมากกว่า ท่านอาจเลือกไปทำงานที่นั่น					



คำชี้แจง : โปรดทำเครื่องหมาย X ลงในช่องหลังข้อความที่เป็นจริง หรือ ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด โดยมีเกณฑ์ดังนี้

ใช่ หมายถึง ข้อความนั้น ตรง กับความเป็นจริงของท่าน

ไม่ใช่ หมายถึง ข้อความนั้น ไม่ตรง กับความเป็นจริงของท่าน

5. ผลการปฏิบัติงาน	ความคิดเห็น	
	ใช่	ไม่ใช่
5.1 ท่านสามารถระบุถึงปัญหาและเสนอแนวทางในการแก้ไขปัญหา		
5.2 ท่านใช้เวลาดำเนินการที่เหมาะสมกับปัญหาตามความจำเป็น		
5.3 ท่านมักจะเรียงลำดับความสำคัญของงานได้อย่างเหมาะสม		
5.4 ท่านใช้เวลาการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ		
5.5 ท่านปรึกษากับผู้หัวหน้างานและเพื่อนร่วมงานเท่าที่จำเป็น		
5.6 ท่านได้แสดงให้เห็นถึงทักษะการเป็นผู้นำที่มีประสิทธิภาพ		
5.7 ท่านได้พยายามแสดงให้เห็นถึงความมุ่งมั่นในการทำงาน		
5.8 ท่านสามารถทำงานร่วมกับแผนกอื่นๆ ได้อย่างเป็นมืออาชีพ และมีประสิทธิภาพ		
5.9 เมื่อเจอกับสถานการณ์ที่ละเอียดอ่อน ท่านสามารถรับมือได้เป็นอย่างดี		
5.10 เมื่อถูกขอร้องให้ทำงานเร่งด่วน ท่านจะให้ความร่วมมือเป็นอย่างดี		
5.11 ท่านให้การยอมรับกับการทำงานที่ดีมีประสิทธิภาพ		
5.12 เมื่อเกิดเหตุฉุกเฉิน ท่านพยายามเข้าใจสถานการณ์นั้นด้วยตนเอง		
5.13 เมื่อท่านถูกวิพากษ์วิจารณ์ท่านจะยอมรับโดยดีและพยายามปรับปรุง		
5.14 ท่านทำงานเพื่อสร้างและรักษาความสัมพันธ์ที่ดีกับพนักงานทุกคน		
5.15 ขณะที่ท่านทำงาน ท่านจะใช้มีสมาธิทั้งหมดกับงานนั้น		

ผู้ทำวิจัยขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง ที่ท่านกรุณาให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม

ภาคผนวก ข  
ผลการพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญ (IOC)



## ผลการพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญ

ตารางค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของแบบสอบถามเรื่อง การตอบสนองของพนักงาน และผลกระทบจากการรับรู้การเมืองในองค์กรของพนักงานเจเนอเรชั่น Y ในองค์กรธุรกิจข้ามชาติ

ส่วนที่	ข้อที่	คะแนนความคิดเห็นของ			$\Sigma R$	IOC	ข้อเสนอแนะ
		ผู้เชี่ยวชาญ					
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3			
1	1	1	1	1	3	1.00	มีความสอดคล้อง
	2	1	1	1	3	1.00	มีความสอดคล้อง
	3	1	0	1	2	0.67	มีความสอดคล้อง
	4	0	1	1	2	0.67	มีความสอดคล้อง
	5	0	1	1	2	0.67	มีความสอดคล้อง
	6	1	1	1	3	1.00	มีความสอดคล้อง
	7	1	1	1	3	1.00	มีความสอดคล้อง
	8	1	1	1	3	1.00	มีความสอดคล้อง
	9	1	1	1	3	1.00	มีความสอดคล้อง
	10	1	1	1	3	1.00	มีความสอดคล้อง
2	1	1	0	1	2	0.67	มีความสอดคล้อง
	2	1	1	1	3	1.00	มีความสอดคล้อง
	3	1	1	1	3	1.00	มีความสอดคล้อง
	4	1	1	1	3	1.00	มีความสอดคล้อง
	5	1	0	1	2	0.67	มีความสอดคล้อง
	6	1	1	1	3	1.00	มีความสอดคล้อง
	7	1	1	1	3	1.00	มีความสอดคล้อง
	8	1	1	1	3	1.00	มีความสอดคล้อง
	9	1	1	1	3	1.00	มีความสอดคล้อง
	10	1	1	1	3	1.00	มีความสอดคล้อง

ส่วนที่	ข้อที่	คะแนนความคิดเห็นของ			$\Sigma R$	IOC	ข้อเสนอแนะ
		ผู้เชี่ยวชาญ					
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3			
3	1	1	1	1	3	1.00	มีความสอดคล้อง
	2	1	1	1	3	1.00	มีความสอดคล้อง
	3	1	1	1	3	1.00	มีความสอดคล้อง
	4	1	1	1	3	1.00	มีความสอดคล้อง
	5	1	1	1	3	1.00	มีความสอดคล้อง
	6	1	1	1	3	1.00	มีความสอดคล้อง
	7	1	1	1	3	1.00	มีความสอดคล้อง
	8	1	1	1	3	1.00	มีความสอดคล้อง
	9	1	1	1	3	1.00	มีความสอดคล้อง
	10	1	1	1	3	1.00	มีความสอดคล้อง
	11	1	1	0	2	0.67	มีความสอดคล้อง
	12	1	0	1	2	0.67	มีความสอดคล้อง
	13	1	1	1	3	1.00	มีความสอดคล้อง
	14	1	0	1	2	0.67	มีความสอดคล้อง
	15	1	0	1	2	0.67	มีความสอดคล้อง
	16	1	1	1	3	1.00	มีความสอดคล้อง
	17	1	1	1	3	1.00	มีความสอดคล้อง
	18	1	1	1	3	1.00	มีความสอดคล้อง
	19	1	1	1	3	1.00	มีความสอดคล้อง
	20	1	1	1	3	1.00	มีความสอดคล้อง



ส่วนที่	ข้อที่	คะแนนความคิดเห็นของ			$\Sigma R$	IOC	ข้อเสนอแนะ
		ผู้เชี่ยวชาญ					
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3			
4	1	1	1	1	3	1.00	มีความสอดคล้อง
	2	1	0	1	2	0.67	มีความสอดคล้อง
	3	1	1	1	3	1.00	มีความสอดคล้อง
	4	1	1	1	3	1.00	มีความสอดคล้อง
	5	1	0	1	2	0.67	มีความสอดคล้อง
	6	1	1	1	3	1.00	มีความสอดคล้อง
	7	1	1	1	3	1.00	มีความสอดคล้อง
	8	1	1	1	3	1.00	มีความสอดคล้อง
	9	1	1	1	3	1.00	มีความสอดคล้อง
	10	1	1	1	3	1.00	มีความสอดคล้อง
5	1	1	1	1	3	1.00	มีความสอดคล้อง
	2	1	1	1	3	1.00	มีความสอดคล้อง
	3	1	1	1	3	1.00	มีความสอดคล้อง
	4	1	0	1	2	0.67	มีความสอดคล้อง
	5	0	1	1	2	0.67	มีความสอดคล้อง
	6	1	0	1	2	0.67	มีความสอดคล้อง
	7	1	1	1	3	1.00	มีความสอดคล้อง
	8	1	1	1	3	1.00	มีความสอดคล้อง
	9	1	1	1	3	1.00	มีความสอดคล้อง
	10	1	1	1	3	1.00	มีความสอดคล้อง
	11	1	0	1	2	0.67	มีความสอดคล้อง
	12	1	1	1	3	1.00	มีความสอดคล้อง
	13	1	1	1	3	1.00	มีความสอดคล้อง
	14	1	1	1	3	1.00	มีความสอดคล้อง
	15	1	1	1	3	1.00	มีความสอดคล้อง

## ประวัติผู้เขียน

ชื่อ-สกุล	นางสาวสโรชนี บุญชุ่ม
วัน เดือน ปี เกิด	12 มีนาคม 2531
สถานที่เกิด	กรุงเทพมหานคร
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	89/103 หมู่ 6 หมู่บ้านเพอร์เฟค เฟลส 4 ถ.ราชพฤกษ์ ต.บางรักน้อย อ.เมือง จ.นนทบุรี 11000
ประวัติการศึกษา	ระดับปริญญาตรี คณะบัญชี สาขาภาษีอากร มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย ระดับปริญญาโท คณะบริหารธุรกิจ สาขาระหว่างประเทศ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
เบอร์โทรศัพท์	099-356-5642
อีเมล	tiniezii88@gmail.com

