

บทที่ 1

บทนำ

## 1.1 พฤติกรรมการเมืองในองค์กร (Political Behavior in Organization)

เมื่อกล่าวถึงคำว่า การเมือง (Politics) เรามักจะนึกถึงเรื่องที่เกี่ยวข้องกับอำนาจและผลประโยชน์ไม่ว่าจะเป็นการเมืองในระดับใด

เป็นที่ประจักษ์ว่าการเมืองในระดับประเทศนั้นเป็นเรื่องเกี่ยวกับการบริหารอำนาจโดยมีผลประโยชน์มาเกี่ยวข้อง ไม่ว่าจะเป็นผลประโยชน์ของประเทศชาติหรือของนักการเมืองและพวกพ้อง การเมืองในระดับหน่วยงานหรือองค์กรก็เช่นเดียวกัน เป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับอำนาจ (Tushman, 1977) และ ความขัดแย้ง (Porter, Allen & Angle, 1983) เป็นการบริหารอำนาจเพื่อหาผลประโยชน์ในองค์กร ในระดับประเทศเราอาจทราบว่าผู้บริหารประเทศใช้อำนาจของตนหรือช่องว่างทางกฎหมายหาผลประโยชน์ส่วนตัวและพวกพ้อง ในระดับองค์กรก็เช่นเดียวกัน ผู้บริหารอาจใช้อำนาจหรือช่องว่างของกฎระเบียบต่างๆ หรือแม้แต่ความสัมพันธ์ส่วนตัวเพื่อหาผลประโยชน์ได้

นักวิชาการบางคนเห็นว่า การเมืองในองค์กรเป็นคำที่ สกปรก ในขณะที่หลายคนกลับเห็นว่าการเมืองในองค์กร เป็นแง่มุมทางพฤติกรรมองค์กรที่น่าศึกษา เช่น Jennings (1967) และ Zaelsnik (1970) กล่าวว่าการเมืองในองค์กรเป็นสิ่งที่น่ารังเกียจ เกี่ยวข้องกับความไม่แน่นอน ความอิจฉาริษยา ความไม่ไว้วางใจ และเป็นสิ่งแปลกปลอม หากแต่ Allen และ Porter (1983) กลับมีความเห็นว่า ผู้บริหารสามารถใช้พฤติกรรมทางการเมืองเป็นเครื่องมือ เพื่อนำองค์กรไปสู่ความสำเร็จได้ ซึ่งความเห็นนี้สอดคล้องกับ Pfeffer (1981) ที่กล่าวว่าพฤติกรรมการเมืองในองค์กรมีบทบาทสำคัญต่อการตัดสินใจและการดำเนินนโยบายต่างๆ ในองค์กร

ไม่ว่าจะรังเกียจ ปฏิเสธ หรือ ยอมรับพฤติกรรมการเมืองในองค์กรก็ตาม แต่ความเป็นจริงก็คือพฤติกรรมการเมืองนั้นดำรงอยู่ในทุกๆ องค์กร (Ferris et al., 1996) พฤติกรรมทางการเมืองในองค์กรเป็นคาบสองคมที่ส่งผลได้ทั้งในแง่บวกและลบ ขึ้นอยู่กับผู้ใช้พฤติกรรมการเมืองนั่นเอง ผลในแง่บวกได้แก่ ความก้าวหน้าในการงาน การยอมรับนับถือสถานะ ความสำเร็จในงาน การพัฒนาทีมงาน การประสานงานที่ดีขึ้น ฯลฯ ผลในแง่ลบได้แก่ ความไม่ไว้วางใจระหว่างเพื่อนร่วมงาน ความรู้สึกผิดใจ ความขัดแย้ง บรรยากาศที่ตึงเครียดในองค์กร ประสิทธิภาพขององค์กร ฯลฯ (Allen & Porter, 1983) ผู้บริหารองค์กรต้องมีความเข้าใจในธรรมชาติของพฤติกรรมการเมืองในองค์กรเป็นอย่างดี เพื่อหลีกเลี่ยงผลด้านลบของพฤติกรรมดังกล่าวและในขณะที่เดียวกันก็ต้องอาศัยพฤติกรรมการเมืองนี้เป็น “เทคนิค” ใน

การนำองค์การไปยังวัตถุประสงค์ได้ อย่างเช่นงานวิจัยของ Zahra et al., (1984) พบว่าร้อยละ 82 ของกลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นผู้บริหาร เห็นด้วยกับคำกล่าวที่ว่า “ผู้บริหารที่มีประสิทธิผลนั้น ต้องเป็นนักการเมืององค์การ (Company Politicians) ที่ประสบผลสำเร็จด้วย”

## 1.2 ที่มาของปัญหาในการวิจัย

การศึกษาเรื่องลักษณะการใช้พฤติกรรมการเมืองในองค์การในประเทศไทยยังมีอยู่น้อย ปรากฏเพียงการศึกษาระดับการรับรู้ของพฤติกรรมการเมืองในบริษัทต่างๆในประเทศไทยเท่านั้น Chivakidakarn (2000) โดยที่ยังไม่มีการศึกษาเกี่ยวกับลักษณะของพฤติกรรมตลอดจนการเปรียบเทียบการใช้พฤติกรรมดังกล่าวระหว่างเพศชายและหญิงมาก่อน

หญิงไทยมีบทบาทในการทำงานมาก ดังจะเห็นได้จากสถิติของสำนักงานสถิติแห่งชาติ ที่ทำการสำรวจเมื่อเดือนพฤษภาคม 2546 พบว่าจากจำนวนประชากรที่ทำงานทั้งหมด 34.58 ล้านคนนั้นประกอบด้วยประชากรเพศหญิงจำนวน 14.47 ล้านคน และชาย 18.53 ล้านคน และ จากผลการสำรวจอาชีพพบว่ามีแนวโน้มที่ผู้หญิงได้รับตำแหน่งงานระดับบริหารจำนวนมากขึ้นด้วย งานวิจัยของ Chivakidakarn (2000) พบว่าระดับการรับรู้ของพฤติกรรมการเมืองในองค์การของหน่วยงานธุรกิจไทยอยู่ในระดับกลางค่อนข้างสูง และ คนที่มีหน้าที่งานในตำแหน่งยิ่งสูงขึ้นไปมากเท่าใดก็จะเกี่ยวพันกับการเมืองในองค์การมากขึ้นเท่านั้น พฤติกรรมการบริหารงานของผู้บริหารจะส่งผลกระทบต่อบรรยากาศการทำงาน ขวัญ กำลังใจ และ ผลสำเร็จของงาน พฤติกรรมการเมืองในองค์การนับเป็นพฤติกรรมการบริหารงานอย่างหนึ่ง ที่ล่อแหลมในเชิงจริยธรรม ขึ้นกับผู้นำไปใช้

ดังนั้นการที่แนวโน้มที่ผู้หญิงมีบทบาทการบริหารมากขึ้นทั้งที่ยังมีเรื่องการเลือกปฏิบัติทางเพศอยู่ในสังคมไทย (ชวลีพร วิมุกตานนท์, 2544) ตลอดจนกระแสของการเรียกร้องทางจริยธรรมและความโปร่งใสที่เกิดขึ้นในทุกวงการ จึงเป็นเรื่องที่น่าสนใจว่าผู้บริหารที่เป็นหญิงจะมีความสามารถในการบริหารอำนาจต่างกับผู้บริหารชายอย่างไร โดยเฉพาะอย่างยิ่งจะใช้พฤติกรรมการเมืององค์การในมิติต่างๆอย่างไร

## 1.3 วัตถุประสงค์ในการวิจัย

1. เพื่อศึกษาลักษณะพฤติกรรมทางการเมืองในองค์การของผู้บริหารชายและหญิงใน 3 มิติ คือพฤติกรรมการเมืองทั่วไป พฤติกรรมแบบขอมตามหรือเอาตัวรอด และ พฤติกรรมเพื่อผลประโยชน์ทางเงินและตำแหน่ง ตลอดจนปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมดังกล่าว
2. เพื่อเปรียบเทียบพฤติกรรมทางการเมืองในองค์การระหว่างผู้บริหารชายและหญิง
3. เพื่อหาปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการเกิดพฤติกรรมการเมืองในองค์การ

#### 1.4 ความสำคัญของปัญหาในการวิจัย

เนื่องจากลักษณะพฤติกรรมการเมืองในองค์กรส่งผลเป็นอย่างมากต่อผลสัมฤทธิ์ขององค์กร รวมถึงขวัญและกำลังใจของสมาชิกองค์กร ถ้าองค์กรใดมีพฤติกรรมการเมืองที่ไม่พึงประสงค์สูงองค์กรนั้นก็จะมีโอกาสล้มเหลวสูงตามไปด้วย (Ferris et al., 1989)

ผู้วิจัยจึงคาดว่าการศึกษาวิจัยตามวัตถุประสงค์ข้างต้นจะมีความสำคัญดังนี้

1. ผลของการศึกษาจะทำให้องค์กรทราบแนวโน้มของการใช้พฤติกรรมการเมืองของผู้บริหารชายและหญิงตลอดจนปัจจัยที่เกี่ยวข้อง เป็นประโยชน์ในการคัดเลือกและการวางตำแหน่งผู้บริหารขององค์กรให้เหมาะสม
2. ผลของการศึกษาจะทำให้ผู้บริหารระดับสูงขององค์กร หรือนักวิชาการผู้สนใจทราบถึงปัจจัย ที่สำคัญต่อการเกิดพฤติกรรมการเมืองในองค์กรของผู้บริหารชายและหญิง และหาทางป้องกันที่เหมาะสมต่อลักษณะพฤติกรรมการเมืองในมิติต่างๆได้
3. เนื่องจากงานวิจัยนี้เป็นงานวิจัยชิ้นแรกในประเทศที่ศึกษาลักษณะการใช้พฤติกรรมการเมืองในองค์กรของชายและหญิงจึงเป็นประโยชน์ต่อนักวิชาการด้านบริหารธุรกิจ และนักพฤติกรรมองค์กร นำไปศึกษาวิจัยในประเด็นต่างๆที่เกี่ยวข้อง เช่น จริยธรรมองค์กร ธรรมเนียมปฏิบัติ อำนาจและความขัดแย้ง ฯลฯ ต่อไป

#### 1.5 คำนิยามศัพท์

การรับรู้เรื่องการเมืองในองค์กร หมายถึงระดับของการรับรู้ของบุคคลหรือกลุ่มที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการเมืองในองค์กร ของคนหรือกลุ่มอื่นใดในองค์กร

พฤติกรรมการเมืองในองค์กร หมายถึงพฤติกรรมใดๆที่บุคคลหรือกลุ่มในองค์กรประพฤติเพื่อจุดมุ่งหมายในผลประโยชน์ของตนเป็นหลัก ซึ่งจะสอดคล้องกับผลประโยชน์ของกลุ่มหรือองค์กรหรือไม่ก็ได้ เช่น การใช้ข้อมูลภายใน การให้ของขวัญ การบื้อย ฯลฯ พฤติกรรมดังกล่าวมักไม่ถือเป็นความผิด และองค์กรมักมองข้ามพฤติกรรมดังกล่าว อย่างไรก็ตามพฤติกรรมนี้อาจก่อให้เกิดความขัดแย้งหรือความไม่ปรองดองซึ่งกระทบต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์กร

ผู้บริหาร หมายถึงผู้บริหารระดับกลางที่มีประสบการณ์การบริหารงานตั้งแต่ 5 ปีขึ้นไป ใน ธุรกิจเขตจังหวัดเชียงใหม่-ลำพูน

### 1.6 ขอบเขตของการศึกษาวิจัย

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ ใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงคุณภาพ โดยดำเนินการศึกษาจากกลุ่มตัวอย่างหญิงและชายที่ดำรงตำแหน่งผู้บริหารระดับกลางในพื้นที่จังหวัดเชียงใหม่-ลำพูน และเป็นผู้บริหารอาชีพ จำนวน 8 ราย

ผู้วิจัยใช้วิธีเลือกตัวอย่างแบบเฉพาะเจาะจง (Purposive Sampling) เพื่อหาผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informant) และดำเนินการเก็บข้อมูลด้วย วิธีให้กลุ่มตัวอย่างตอบแบบสอบถามเบื้องต้นเกี่ยวกับข้อมูลเบื้องต้นทั่วไปตามด้วยการสัมภาษณ์และสนทนากลุ่มเพื่อข้อมูลเชิงลึก

ข้อมูลที่ต้องการจะประกอบด้วย ลักษณะการตัดสินใจ การแก้ปัญหา และ ลักษณะพฤติกรรมการเมือง ตลอดจนปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการเกิดพฤติกรรมนั้น

PAYAP UNIVERSITY