



ผลกระทบจากความเบื่อหน่ายที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานที่ยังคงอยู่
กรณีศึกษาบริษัทซาปุระ เคนคาน่า ดริลลิง เอเชีย ลิมิเต็ด

Impacts of Burnout on Organizational Commitment of Remaining Employees.

A Case Study of SapuraKencana Drilling Asia Limited

พร้อมพล พัฒนอมร

Promphon Phatthana-amorn

สารนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต

สาขาวิชาบริหารธุรกิจ

มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

A Minor Thesis Submitted in Partial Fulfillment of the Requirement

For the Degree of Master of Business Administration

Prince of Songkla University

ชื่อสารนิพนธ์ ผลกระทบจากความเบื้อหน่ายที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานที่
ยังคงอยู่ กรณีศึกษาบริษัทพาประเคนคาน่า คริลลิ่ง เอเชีย ลิมิเต็ด
ผู้เขียน นายพร้อมพล พัฒนอมร
สาขาวิชา บริหารธุรกิจ

อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์

คณะกรรมการสอบ

.....
(ดร.ณติกา ไชยานุพงศ์)

.....ประธานกรรมการ
(ดร.ณติกา ไชยานุพงศ์)

.....กรรมการ
(ดร.กฤษกานต์ เมเวส)

.....กรรมการ
(นางสาวกาญจนาต จงภักดี)

.....
(ดร.สุนันทา เหมทานนท์)

ผู้อำนวยการหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
สาขาวิชาบริหารธุรกิจ

ชื่อสารนิพนธ์ ผลกระทบจากความเบียดเบียนที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานที่ยังคงอยู่ กรณีศึกษาบริษัทฯ ประเคณคาน่า คริลลิ่ง เอเชีย ลิมิเต็ด

ผู้เขียน นายพร้อมพล พัฒนอมร

สาขาวิชา บริหารธุรกิจ

ปีการศึกษา 2561

บทคัดย่อ

งานวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อหาสาเหตุและผลกระทบจากความเบียดเบียนที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานที่ยังคงอยู่ กรณีศึกษาบริษัทฯ ประเคณคาน่า คริลลิ่ง เอเชีย ลิมิเต็ด เพื่อนำผลที่ได้จากงานวิจัยไปประยุกต์ใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคลให้เหมาะสมกับสถานการณ์ขององค์กร โดยใช้วิธีการวิจัยเชิงคุณภาพด้วยการสัมภาษณ์เชิงลึกในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง พนักงานระดับหัวหน้างาน จำนวน 7 คน แล้วนำข้อมูลที่ได้จากกลุ่มตัวอย่างมาทำการวิเคราะห์เชิงแก่นสาระ (Thematic Analysis)

จากการวิจัยพบว่า ผลกระทบจากความเบียดเบียนที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานที่ยังคงอยู่ของบริษัทฯ ประเคณคาน่า คริลลิ่ง เอเชีย ลิมิเต็ด มาจาก 2 แก่นสาระสำคัญคือ สิ่งที่พนักงานมอบให้แก่องค์กร ได้แก่ การขาดความกระตือรือร้นในการทำงาน ความขัดแย้งและความคลุมเครือของขอบเขตในบทบาทหน้าที่ ขั้นตอนและความซับซ้อนในการทำงาน ซึ่งสิ่งนี้พนักงานต้องการจากองค์กร ได้แก่ ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ค่าตอบแทนที่เป็นธรรม และสวัสดิการต่างๆ ซึ่งสาเหตุดังกล่าว ส่งผลต่อการลดประสิทธิภาพในการทำงาน ขาดความภาคภูมิใจในการทำงาน รวมไปถึงการขาดการมีส่วนร่วมกับเพื่อนร่วมงาน และการลดความผูกพันที่มีต่อองค์กรในที่สุด

จากผลการวิจัยสามารถให้ข้อเสนอแนะเพื่อแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นภายในองค์กรคือ การจัดสรรกำลังคนให้เพียงพอต่อปริมาณการทำงาน การมอบหมายหน้าที่รับผิดชอบอย่างชัดเจนและลดขั้นตอนการทำงานที่ซับซ้อน วางแผนเส้นทางอาชีพอย่างชัดเจน วางแผนด้านผลตอบแทนให้เหมาะสม และการให้ความสำคัญด้านสวัสดิการต่างๆ

Minor Thesis Title	Impacts of Burnout on Organizational Commitment of Remaining Employees: A Case Study of SapuraKencana Drilling Asia Limited
Author	Mister Promphon Phatthana-amorn
Major Program	Business Administration
Year	2018

ABSTRACT

This research aims at finding the causes and impacts of burnout on organizational commitment of remaining employees: A case study of SapuraKencana Drilling Asia Limited. The research finding would be applied the appropriate management approach that developed out of the results from this research to help the Human Resources Management department of the organization to encounter the situation. A qualitative research was conducted, an in-depth interview was utilized to collect data from 7 participants. The data was analyzed by Thematic analysis method and the two themes were found.

The 2 themes were developed from the analysis and represented the research questions which were; what the employees offer to organization (Lack of enthusiasm in work, conflict and unclear in role and responsibility and complexity of working process) and what the employees expect to get from organization (career path, compensation and welfares). Both of which can caused the decrease in working performance, lack of pride in work, and also lack of participation with colleagues and reduce employees' engagement with an organization.

The suggestion from research results for solving an organization's issues are; Allocating appropriate manpower to workload, clearly delegating responsibility and reducing job complexity, planning an explicit career path, providing an appropriated welfare and compensation.

กิตติกรรมประกาศ

งานวิจัยครั้งนี้สำเร็จลุล่วงได้ด้วยความกรุณาจาก ดร.ณติกา ไชยานุพงศ์ อาจารย์ที่ปรึกษาประจำสาขาการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ที่ได้ให้คำแนะนำ แนวคิด ตลอดจนการแก้ไขข้อบกพร่องต่างๆ จนสารนิพนธ์เล่มนี้เสร็จสมบูรณ์ และขอขอบคุณ ดร. กุลกานต์ เมเวส ดร. อรทัย พงศ์เชื้อวชาญ และอาจารย์กาญจนาล จงภักดี กรรมการสอบสารนิพนธ์ที่ได้กรุณาให้คำแนะนำเพิ่มเติมในการแก้ไขปรับปรุงสารนิพนธ์เล่มฉบับนี้ให้ถูกต้องและสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น ผู้วิจัยจึงขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง

ขอขอบพระคุณคณาจารย์ หลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต ภาควิชาบริหารธุรกิจ คณะวิทยาการจัดการ ทุกท่านที่ได้ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้ต่างๆ ตลอดจนจบหลักสูตร รวมถึงบุคลากรทุกท่านที่ได้กรุณาให้ความช่วยเหลืออำนวยความสะดวกด้านต่างๆ รวมถึงเพื่อนทุกคน ที่คอยช่วยเหลือให้คำปรึกษาจนทำให้สารนิพนธ์เล่มนี้สำเร็จไปได้ด้วยดี

ขอขอบคุณเพื่อนร่วมงาน บริษัทฯ ประเคนคาน่า คริลลิ่ง เอเชีย ลิมิเต็ด ที่ให้ความร่วมมือในการให้สัมภาษณ์อย่างเต็มที่ จนทำให้สารนิพนธ์เล่มนี้สำเร็จลุล่วงไปได้

สุดท้ายนี้ขอกราบขอบพระคุณบุคคลที่สำคัญยิ่งและขาดเสียมิได้ คุณพ่อและคุณแม่ ที่ให้คำปรึกษาในเรื่องต่างๆ รวมทั้งเป็นกำลังใจและสนับสนุนที่ดีเสมอมา

พร้อมพล พัฒนอมร

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อ.....	(3)
ABSTRACT.....	(4)
กิตติกรรมประกาศ.....	(5)
สารบัญ.....	(6)
รายการตาราง.....	(8)
รายการภาพประกอบ.....	(9)
บทที่ 1 บทนำ.....	1
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
1.2 ประวัติบริษัทชาปุระเคนคาน่า คริสลิ่ง เอเชีย ลิมิเต็ด.....	5
1.3 วัตถุประสงค์ในการวิจัย.....	7
1.4 คำถามงานวิจัย.....	7
1.5 ประโยชน์ที่จะได้รับจากงานวิจัย.....	7
บทที่ 2 แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	8
2.1 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความเบื่อหน่าย.....	8
2.2 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์การ.....	13
2.3 ความสัมพันธ์เรื่องความเบื่อหน่ายที่มีผลกระทบต่อความผูกพันต่อองค์การ.....	17
2.4 กรอบแนวคิดงานวิจัย.....	22
บทที่ 3 ระเบียบงานวิจัย.....	23
3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	24
3.2 ขั้นตอนการวิจัย.....	24
3.3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	25
3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	25
3.5 การจัดทำข้อมูลและวิเคราะห์ผล.....	26

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
บทที่ 4 ผลการวิจัยเชิงคุณภาพ.....	28
4.1 การตรวจสอบและความน่าเชื่อถือของข้อมูล.....	30
4.2 การวิเคราะห์เชิงแก่นสาระ (Thematic Analysis).....	31
4.3 รายงานผลการวิจัย.....	34
บทที่ 5 สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	47
5.1 สรุปผลการวิจัย.....	47
5.2 อภิปรายผลการวิจัย.....	49
5.3 ข้อเสนอแนะ.....	54
5.4 ข้อจำกัดในงานวิจัย (Limitation)	56
บรรณานุกรม.....	57
ภาคผนวก ก เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	62
ภาคผนวก ข การทดลองคุณภาพของเครื่องมือ.....	65
ภาคผนวก ค ประวัติผู้เขียน.....	67

รายการตาราง

ตาราง	หน้า
2.1 ผลกระทบจากความเบื่อบ่าที่เกิดขึ้นจากการทบทวนงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	21
4.1 ข้อมูลส่วนตัวของผู้ถูกสัมภาษณ์.....	34
4.2 ตารางวิเคราะห์แก่นสาระ (Thematic Analysis).....	35

รายการภาพประกอบ

ภาพประกอบ	หน้า
2.1 กรอบแนวคิดการวิจัย.....	22

บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

จากวิกฤตราคาน้ำมันที่ตกต่ำนั้นส่งผลกระทบต่อบริษัทน้ำมันทั่วโลกและส่งผลกระทบต่อราคาน้ำมันในประเทศไทย (ไทยรัฐ, 2557) การสำรวจและขุดเจาะมีการชะลอตัวตั้งแต่ช่วงกลางปี 2558 เป็นต้นมา กลุ่มบริษัทน้ำมันที่มีลักษณะของห่วงโซ่อุปทานที่สอดคล้องกัน โดยมีตั้งแต่ผู้ที่ได้รับสิทธิสัมปทานพื้นที่ในทะเล ผู้ที่ได้รับสิทธิขุดเจาะ ผู้รับเหมาในงานต่างๆ รวมไปถึงกลุ่มซัพพลายเออร์ที่จัดหาอุปกรณ์ในการทำงานต่างได้รับผลกระทบไปในวงกว้าง (Jonathan M., 2015) โดยในประเทศไทยที่มีแหล่งน้ำมันและก๊าซธรรมชาติอยู่ที่จังหวัดสงขลาและจังหวัดใกล้เคียง จึงเป็นศูนย์กลางด้านการขุดเจาะน้ำมันและก๊าซธรรมชาติในอ่าวไทย และมีสถานที่ตั้งหลักๆ ของกลุ่มบริษัทน้ำมันชั้นนำของโลก เช่น PTTEP, Chevron, Halliburton, Schlumberger และอื่นๆ (Dan M. & Chelsey D., 2015); (DW.com, 2015) โดยทุกบริษัทต่างมีความตื่นตัวและเตรียมพร้อมที่จะรับมือกับผลกระทบที่จะเกิดขึ้น โดยมีการบริหารจัดการด้านความเสี่ยง และมีการปรับโครงสร้างโดยการลดขนาดขององค์กร โดยมีหลากหลายวิธี เช่นการปรับลดอัตรากำลังคนเป็นวิธีหนึ่งที่ช่วยลดต้นทุนและลดภาระให้แก่องค์กร (Kedar. G., 2016) โดยใช้ทรัพยากรบุคคลที่คงเหลือขององค์กรที่มีอยู่อย่างจำกัดให้มีประสิทธิภาพอย่างสูงสุด แต่ในทางกลับกันยังมีผลกระทบด้านลบที่เกิดขึ้นภายในองค์กร โดยเฉพาะอย่างยิ่งพนักงานที่ยังคงอยู่กับองค์กรถึงแม้ไม่ได้เป็นผู้ที่ถูกเลิกจ้าง แต่กลับต้องรับภาระหน้าที่งานที่เพิ่มขึ้น ซึ่งส่งผลกระทบต่อกลุ่มพนักงานเหล่านี้เกิดความความเบื่อหน่ายในการทำงาน ซึ่งสาเหตุอาจเกิดขึ้นมาจากภาระหน้าที่งานที่เพิ่มขึ้น ความไม่ชัดเจนในบทบาทหน้าที่และความรู้สึกไม่มั่นคงในการทำงาน (Bresic J. & Knezevic, B., 2007)

ความเบื่อหน่ายที่เกิดขึ้นภายใต้สภาวะการทำงานที่ไม่เหมาะสมเป็นสิ่งที่ส่งผลกระทบต่อในแง่ลบที่ตามมาของพนักงานบริษัทน้ำมันที่ยังคงอยู่ ไม่ว่าจะเป็นเรื่องเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการทำงาน เช่น การไม่อยากทำงาน การไม่มีความคิดริเริ่ม ท้อแท้ หหมดกำลังใจในการทำงาน เป็นต้น อัตราการลาออกที่เพิ่มมากขึ้น และปัญหาด้านสุขภาพพฤติกรรมการใช้ชีวิต โดยความเบื่อหน่ายที่เกิดขึ้นจากการทำงานนั้น เกิดขึ้นได้จากหลายเหตุผล เช่น ความขัดแย้งระหว่างเพื่อนร่วมงาน สถานที่ทำงาน ความกดดันจากภาระหน้าที่ที่รับผิดชอบ ความกดดันด้านเวลาซึ่งที่กล่าวมาจะส่งผลกระทบต่อองค์กรโดยตรง ทั้งด้านประสิทธิภาพในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน (อนามัย ชีรวีโรจน์, 2542)

ความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ไม่ใช่เป็นหนทางเดียวที่จะช่วยเสริมสร้างประสิทธิภาพการดำเนินงานขององค์กร แต่เป็นปัจจัยหนึ่งที่ส่งผลให้พนักงานนั้นรู้สึกมีความผูกพันและเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรและมุ่งมั่นทำงานอย่างเต็มความสามารถ มีความรับผิดชอบต่อภาระหน้าที่งานที่ได้รับมอบหมาย กระตือรือร้น มีแรงจูงใจในการทำงานและมีความต้องการที่จะประสบความสำเร็จในหน้าที่การงานไปพร้อมกับการเติบโตขององค์กร (Baron อ้างถึงใน รุ่งฉภา สีทะ, 2554) แต่ในทางกลับกันมีหลายปัจจัยที่ลดระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานที่ยังคงอยู่ โดยปัจจัยด้านความเบื่อหน่ายถือเป็นปัจจัยแรกที่มีผลกระทบต่อความผูกพันต่อองค์กร เช่น ความเบื่อหน่ายจากภาระหน้าที่งานที่เพิ่มขึ้น ความไม่ชัดเจนในบทบาทหน้าที่หรือการขาดความเชื่อมั่นต่อตัวองค์กรล้วนมีผลที่ก่อให้เกิดความเบื่อหน่ายของบุคคลนั้นๆ Baron (อ้างถึงใน รุ่งฉภา สีทะ, 2554) กล่าวว่า สาเหตุดังกล่าวที่เกิดขึ้นส่งผลให้เกิดความเบื่อหน่ายต่องานและองค์กร และเพิ่มความรุนแรงขึ้นโดยการลดระดับความผูกพันต่อองค์กรที่เคยมีใ้นั้นค่อยๆ ลดระดับลงและส่งผลกระทบต่อปัญหาการว่างงานที่เพิ่มมากขึ้น

จากการสำรวจปัญหาการว่างงานในประเทศไทยนั้นมีแนวโน้มเพิ่มสูงขึ้นเรื่อยๆ ตั้งแต่ปี 2558 เป็นต้นมา อ้างอิงจากจากคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ (สภาพัฒน์, 2559) ได้กล่าวว่า อัตราการว่างงานนั้นเพิ่มสูงขึ้น 0.97% ในไตรมาสที่ 1 ปี 2559 ซึ่งเพิ่มขึ้นจาก 0.94% ในไตรมาสที่ 1 ของปี 2558 เนื่องด้วยสาเหตุหลากหลายประการ เช่น 1.ภาคการเกษตรมีการเลิกจ้างงานอันเนื่องมาจากภัยธรรมชาติ เช่น ภัยแล้ง หรือช่วงมรสุม ซึ่งเป็นอุปสรรคในการทำการเกษตร 2.ภาคการท่องเที่ยวที่ขึ้นอยู่กับฤดูกาล เทศกาล รวมไปถึงสถานการณ์

ความไม่สงบภายในประเทศ 3.ภาคการส่งออก ซึ่งมีผลมาจากการชะลอตัวของเศรษฐกิจ ปัญหาจากการกีดกันทางการค้า และปัญหาด้านแรงงาน

ในส่วนของกองวิจัยตลาดแรงงาน (2559) ได้เปิดเผยว่า จากข้อมูลทางสถิติประจำเดือนพฤษภาคม 2559 พบว่ามีผู้ที่ทำงานอยู่ทั้งหมด 37.23 ล้านคน และเป็นผู้ว่างงานอยู่ทั้งหมด 3.96 แสนคน ซึ่งหากนำไปเปรียบเทียบกับคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ (สภาพัฒน์, 2559) พบว่ามีอัตราส่วนที่ใกล้เคียงกัน

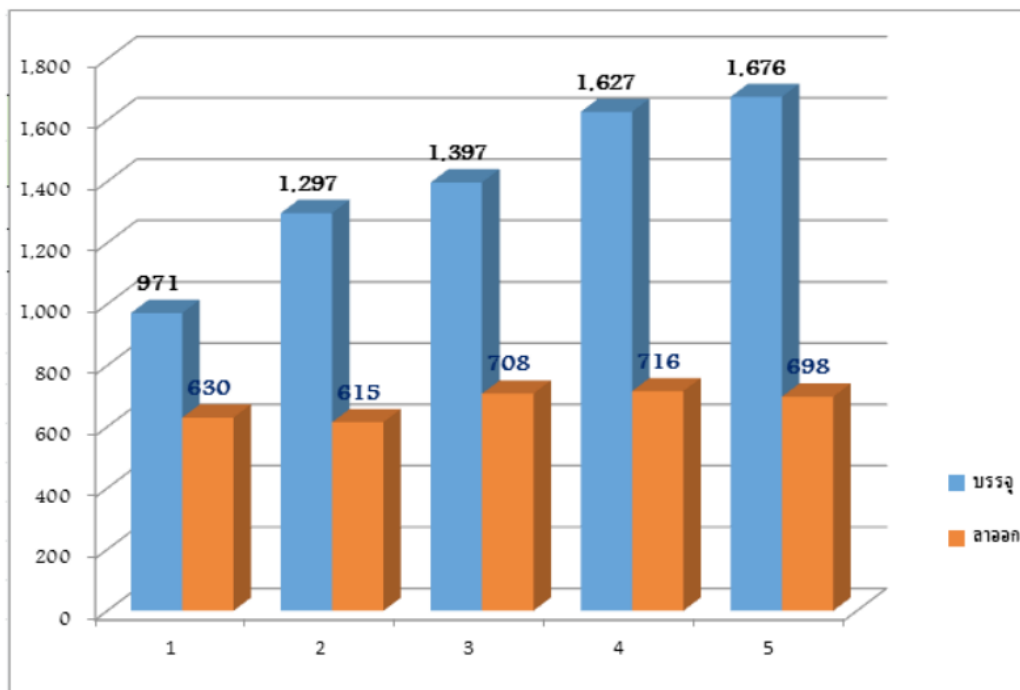
กองวิจัยตลาดแรงงาน (2559) ระบุถึงสาเหตุ 5 ปัจจัยที่ทำให้อัตราการลาออกจากรางานเพิ่มขึ้น

- 1) ลูกจ้างต้องการเปลี่ยนงานใหม่ คิดเป็นร้อยละ 85.18
- 2) การหมดสัญญาจ้าง คิดเป็นร้อยละ 5.43
- 3) ต้องการออกไปประกอบอาชีพอิสระ เช่น ทำไร่ ทำนา คิดเป็นร้อยละ 5.04
- 4) ต้องการออกไปพักผ่อน คิดเป็นร้อยละ 4.28
- 5) เกษียณอายุราชการและไม่ทราบสาเหตุ คิดเป็นร้อยละ 0.07

จากสาเหตุการลาออกจากรางานข้างต้น ยังเป็นสาเหตุที่ค่อนข้างกว้างและไม่สามารถนำมาเป็นข้อสรุปถึงปัญหา สาเหตุที่มา ที่แท้จริงได้เนื่องด้วยสภาพแวดล้อม วัฒนธรรมขององค์กรที่แตกต่างกันย่อมส่งผลต่อสาเหตุและที่มาของปัญหา แต่อย่างไรก็ตามในวงการแพทย์ได้มีการวิจัยในเรื่องนี้เพื่อหาข้อมูลเชิงลึกและข้อสรุปถึงปัจจัยในการลาออกของข้าราชการแพทย์ไทย โดยนายแพทย์สยาม พิเชฐสินธุ์ ซึ่งสอดคล้องกับ คุณอิงครัต แพททริคส์ สีเขียวสุขวงกฎ (2016) ได้กล่าวถึงปัจจัยที่ทำให้แพทย์ลาออกจากราชการว่า มีอยู่ 4 ปัจจัยหลักๆ คือ

- 1) สาเหตุจากรายได้ไม่เพียงพอ จึงมีการลาออกจากราชการเพื่อมาเปิดคลินิก หรือโรงพยาบาลเอกชน
- 2) สาเหตุจากความรับผิดชอบที่หนักเกินไป โดยเฉพาะนอกเวลาราชการ
- 3) สาเหตุเนื่องจากสภาพครอบครัวและสังคม เช่น การทำงานในพื้นที่ห่างไกลจากครอบครัว
- 4) สาเหตุเนื่องจากความเสี่ยงในวิชาชีพมีมากขึ้น เช่น ผู้ป่วยฟ้องร้องเกี่ยวกับการรักษามากขึ้น

จำนวนอัตราการบรรจุและลาออกของแพทย์สังกัดกระทรวงสาธารณสุข
ปี พ.ศ. 2552 - 2556

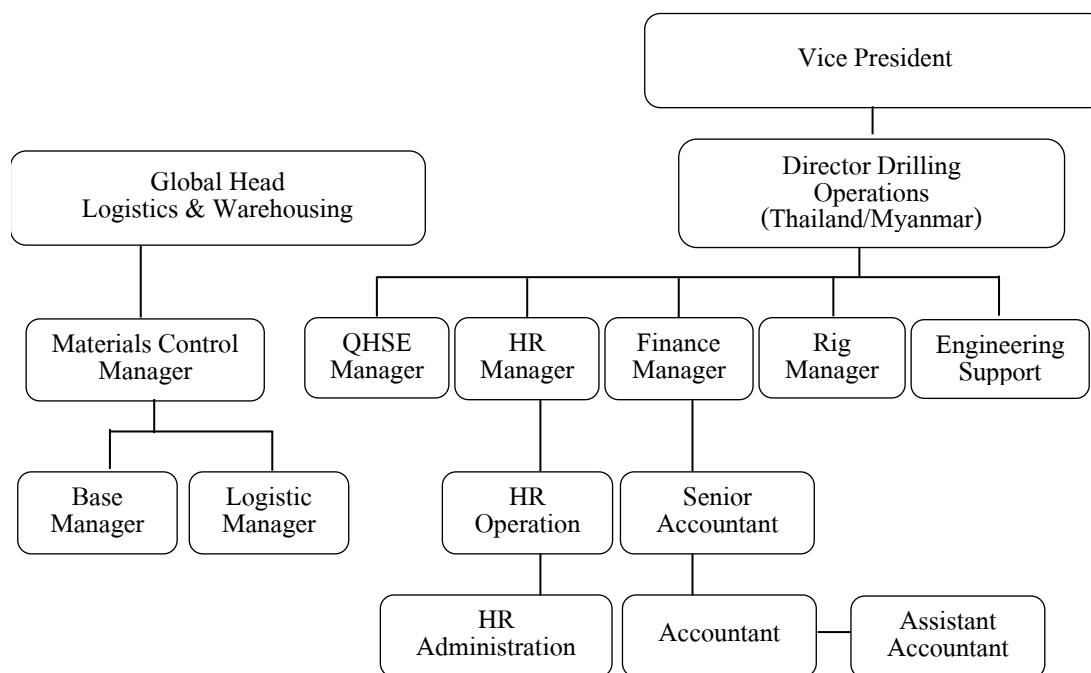


ที่มา:สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข

เช่นเดียวกับสัดส่วนการลาออกของพยาบาล โรงพยาบาลศรีนครินทร์ คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น มีอัตราการลาออกที่สูงขึ้นในช่วงของปี 2552 และ ปี 2553 โดยพยาบาลมีอายุราชการอยู่ที่ 1-5 ปี ซึ่งเหตุผลในการลาออกมีความใกล้เคียงกับแพทย์ที่รับราชการคือ ปัจจัยทางด้านครอบครัว ค่าตอบแทนและสวัสดิการ (ปริศนาใจบุญ, ประสิทธิ์เชิยงนางาม, และ ปิยธิดา คูหิรัญญรัตน์, 2554) เฉลิมพล พลमुख (2560) ได้เขียนบทความเรื่อง “อนาคตพยาบาลไทย” ว่าปัญหาการลาออกของพยาบาลไทยนั้น คือเรื่องของภาระหน้าที่งานที่ต้องรับผิดชอบสูง และ ขณะเดียวกันก็ยังมีความตึงเครียดต่อจำนวนผู้ป่วยที่มีปริมาณที่สูงขึ้น เนื่องจากกำลังเข้าสู่ช่องว่างสังคมผู้สูงอายุ

1.2 ประวัติบริษัทฯ ประเคนคาน่า คริลลิ่ง เอเชีย ลิมิเต็ด

บริษัทฯ ประเคนคาน่า คริลลิ่ง เอเชีย ลิมิเต็ด เป็นผู้นำระดับโลกที่ให้บริการทุกด้านเกี่ยวกับน้ำมันและก๊าซธรรมชาติ โดยมีการให้บริการที่ครอบคลุมตั้งแต่การสำรวจและผลิต การฟื้นฟูและการรื้อถอนสิ่งก่อสร้างในทะเล ติดตั้งท่อส่ง รวมไปถึงการขุดเจาะน้ำมันและก๊าซธรรมชาติ โดยมีพนักงาน 13,000 คน ทำงานอยู่ใน 20 ประเทศทั่วโลก และมีสำนักงานใหญ่อยู่ที่กรุงกัวลาลัมเปอร์ ประเทศมาเลเซีย โดยในประเทศไทยบริษัทฯ ประเคนคาน่า คริลลิ่ง เอเชีย ลิมิเต็ด ถือว่ามีจำนวนแทนชุดที่ปฏิบัติงานมากที่สุดอยู่ในอ่าวไทย และทำงานให้กับบริษัทเชฟรอนสำรวจและผลิต และปตท. สำรวจและผลิตปิโตรเลียมและมีแนวทางการดำเนินงานตามแบบแผนที่วางไว้ ซึ่งวิสัยทัศน์ของบริษัท คือ การเป็นผู้นำด้านเทคโนโลยีและเป็นบริษัทที่มีความน่าเชื่อถือของบริษัทน้ำมันและก๊าซธรรมชาติที่น่าเชื่อถือที่สุดของโลกในสายตาของลูกค้าและผู้ถือหุ้น และพันธกิจของบริษัท คือ เราจะทำตามหลักความซื่อสัตย์ ใฝ่ใจ และเคารพทุกคน เราจะบรรลุเป้าหมายตามหลักธุรกิจด้วยความปลอดภัย ว่องไว และความเป็นมืออาชีพในการมุ่งมั่นพัฒนาอย่างต่อเนื่อง เพื่อตอบสนองความต้องการและความคาดหวังจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทั้งหมดของเรา (Sapura Energy, 2017) โดยมีโครงสร้างของบริษัทดังนี้



โดยข้าพเจ้านายพร้อมพล พัฒนอมร ผู้วิจัยเป็นส่วนหนึ่งของพนักงานบริษัทซาปุระ เคนคาน่า ดริลลิ่ง เอเชีย ลิมิเต็ด มีตำแหน่งหน้าที่คือ Base Superintendent (Thailand/Myanmar) รับผิดชอบดูแล ควบคุม อุปกรณ์ด้านการขุดเจาะ อุปกรณ์ด้านการเดินเรือและควบคุมการขนส่ง ภายในและภายนอกประเทศ และทำงานร่วมกับบริษัทเป็นระยะเวลา 5 ปี จากประสบการณ์การทำงานมาระยะเวลานึง จึงมองเห็นถึงปัญหาและอุปสรรคในการทำงานที่เกิดขึ้นกับพนักงานที่ยังคงอยู่กับองค์กรมาโดยตลอด

ด้วยเหตุนี้จากความเป็นมาและปัญหาข้างต้นที่กล่าวมา ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะศึกษาผลกระทบจากความเบื่อบริษัทที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร โดยเจาะจงไปที่บริษัทซาปุระ เคนคาน่า ดริลลิ่ง เอเชีย ลิมิเต็ด ซึ่งกรณีศึกษานี้ยังไม่เคยมีการวิจัยมาก่อน โดยการวิจัยครั้งนี้ องค์กรสามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้ในการวางแผนบริหารทรัพยากรบุคคลภายในองค์กรใน บริษัทซาปุระเคนคาน่า ดริลลิ่ง เอเชีย ลิมิเต็ดหรือองค์กรที่มีลักษณะใกล้เคียงกัน และสามารถเป็นแนวทางในการศึกษาบุคลากรขององค์กรต่อไป

1.3 วัตถุประสงค์ในการวิจัย

1.3.1 เพื่อศึกษาสาเหตุที่ก่อให้เกิดความเบื่อหน่ายของพนักงานที่ยังคงอยู่ของ บริษัทฯ ประเคนคาน่า ดริลลิ่ง เอเชีย ลิมิเต็ด

1.3.2 เพื่อศึกษาผลกระทบจากความเบื่อหน่ายที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานที่ยังคงอยู่ของ บริษัทฯ ประเคนคาน่า ดริลลิ่ง เอเชีย ลิมิเต็ด

1.4 คำถามงานวิจัย

1.4.1 ผลกระทบจากความเบื่อหน่ายมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานที่ยังคงอยู่อย่างไร

1.5 ประโยชน์ที่จะได้รับจากงานวิจัย

1.5.1 ฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ของบริษัทฯ ประเคนคาน่า ดริลลิ่ง เอเชีย ลิมิเต็ด สามารถนำผลการวิจัยชิ้นนี้มาใช้เป็นแนวทางในการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อลดความเบื่อหน่ายของพนักงานที่ยังคงอยู่ในองค์กร

1.5.2 ฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ของบริษัทฯ ประเคนคาน่า ดริลลิ่ง เอเชีย ลิมิเต็ด สามารถนำผลการวิจัยชิ้นนี้ไปเป็นแนวทางในการสร้างความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน

1.5.3 ผู้บริหารสามารถทราบและเข้าใจถึงทัศนคติของพนักงานในบริษัทระดับหัวหน้างานที่ยังคงอยู่ เพื่อนำไปศึกษาและพัฒนาด้านทรัพยากรมนุษย์ต่อไป

บทที่ 2

แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยเรื่องผลกระทบจากความเบื่อหน่ายที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานที่ยังคงอยู่ กรณีศึกษาบริษัทฯ ปรุระเคนคาน่า คริลดิง เอเชีย ลิมิเต็ด ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยมีหัวข้อการนำเสนอต่อไปนี้

- 2.1 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความเบื่อหน่าย
- 2.2 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กร
- 2.3 ความสัมพันธ์เรื่องความเบื่อหน่ายที่ผลกระทบต่อความผูกพันต่อองค์กร
- 2.4 กรอบแนวคิดงานวิจัย

2.1 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความเบื่อหน่าย

2.1.1 ความหมายของความเบื่อหน่าย

ความเบื่อหน่ายมักจะเกิดขึ้นบ่อยในบุคคลที่มีแรงจูงใจในการทำงานสูง และเป็นผลที่ทำให้เกิดความอ่อนล้าในภายหลัง โดยความเบื่อหน่ายเป็นปัญหาที่มักเกิดขึ้นกับบุคคลที่ทำงานอาชีพที่ต้องพบปะผู้คนจำนวนมาก แต่ในปัจจุบันพบว่าความเบื่อหน่ายสามารถเกิดขึ้นได้ในบุคคลที่ทำงานทุกสายอาชีพ (Muldary, 1983 และ Schbracq, 1996 อ้างถึงใน เพ็ญศรี เสนุกุล และ พนสพงค์ อวารเจริญ, 2551) โดยจากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความเบื่อหน่ายของนักวิชาการหลายๆ ท่านได้ให้ความหมายที่แตกต่างกันไป ดังนี้

Maslach และ Jackson (อ้างถึงใน Arnold B., Evengelia D. and Anna I., 2014) ได้ให้ความหมายของความเบื่อหน่ายว่า ความอ่อนล้าทางด้านจิตใจ มีปัญหาทางด้านจิตใจ อารมณ์ความรู้สึกไม่เห็นคุณค่าของความเป็นคนและรู้สึกประสบความสำเร็จในการทำงานและ ความพึงพอใจในงานที่ลดลงมีการลดปฏิสัมพันธ์กับบุคคลอื่นๆ

Maslach., et. al. (2001) ได้กล่าวต่อว่า ความเบื่อหน่ายเป็นอาการที่เกิดขึ้นอย่างช้าๆ และรุนแรงขึ้นจนทำให้บุคคลที่ประสบนั้นเริ่มไม่มีกำลังใจและท้อแท้ในการทำงานหรือการกระทำอะไรก็ตามรู้สึกถึงด้านลบในงานที่ทำจนทำให้ประสิทธิภาพในการทำงานลดลง

Aguilera Donna C. และ Messick Janice M. (อ้างถึงใน คาริณท์บัวทอง, 2554) กล่าวว่า ความเบื่อหน่ายเป็นการพัฒนาของการสูญเสียความคิด พลังงาน และเป้าหมายในการทำงานจนเป็นผลเนื่องจากสภาวะแวดล้อมในการทำงาน เช่น ระยะเวลาในการทำงาน บทบาทงานที่ไม่ชัดเจน ผลตอบแทน จนทำให้บุคคลนั้นขาดความปรารถนาในการประสบความสำเร็จกับองค์กร

ผู้วิจัยสามารถสรุปได้ว่า ความเบื่อหน่ายในการทำงาน หมายถึง อาการที่เกิดความอ่อนล้าทางอารมณ์ จิตใจ และร่างกาย ที่ไม่สามารถขจัดออกไปได้ จนทำให้เกิดความท้อแท้ ขาดแรงจูงใจ ขาดความกระตือรือร้นในการทำงานและไม่ต้องการมีส่วนร่วมกับเป้าหมายขององค์กรที่วางไว้ ความเบื่อหน่ายที่ถูกสะสมขึ้นเรื่อยๆ จะส่งผลให้บุคคลนั้นๆ มีพฤติกรรมที่เปลี่ยนแปลงไป ทั้งทางร่างกายและจิตใจ มีแนวคิดและมุมมองในด้านลบและก่อให้เกิดคุณภาพชีวิตที่ไม่ดี

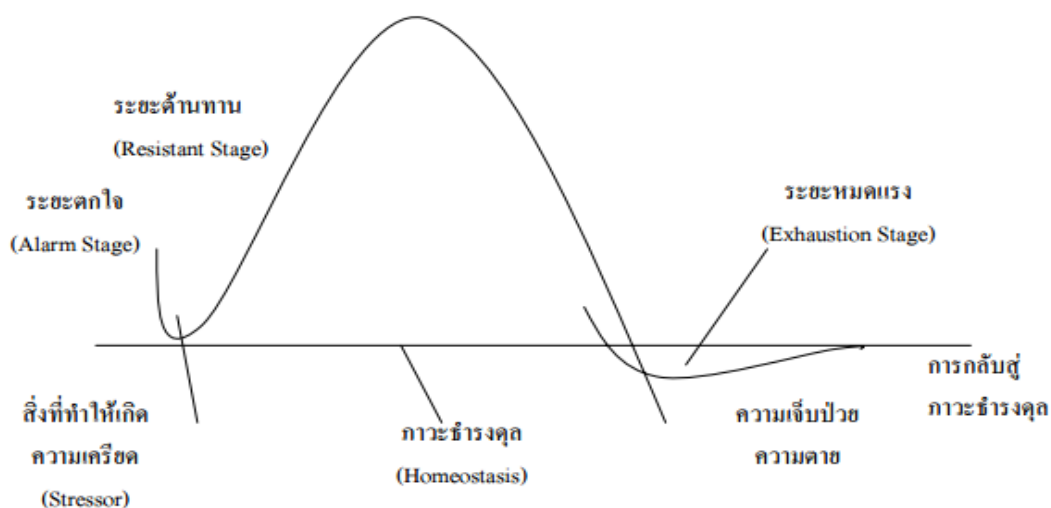
2.1.2 ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความเบื่อหน่าย

ในส่วนแนวคิดของ Hans Selye (อ้างถึงใน Sandor S., 2012) ผู้ที่ริเริ่มทำการศึกษาวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความเครียดเป็นที่ยอมรับและเป็นทฤษฎีต่อมาพบว่าอาการเครียดเป็นปัจจัยหลักที่ส่งผลให้เกิดความเบื่อหน่าย และกระตุ้นให้เกิดการตอบสนองหรือการปรับตัวต่อเหตุก่อความเครียด ซึ่งแบ่งออกเป็น 3 ระยะ ดังนี้

ระยะที่ 1 ขึ้นต้นตระหนก (Alarm reaction) จะทำให้ร่างกายมีการหลั่งฮอร์โมนในร่างกายผิดปกติ มีลักษณะเหมือนการสู้หรือหนีจากเหตุการณ์เครียดและมีปฏิกิริยาโต้ตอบอย่างทันทีที่ไม่รุนแรง อาการที่จะเกิดขึ้นมีเพียงแค่หัวใจเต้นแรง เหงื่อออก มือสั่น เป็นต้น

ระยะที่ 2 ขึ้นต่อสู้ (Resistance stage) ถ้าอาการเครียดยังมีต่อไปเรื่อยๆ ร่างกายจะเริ่มมีการต่อต้านและสู้กับมัน โดยอาการระยะที่ 1 ขึ้นต้นตระหนกจะค่อยๆ หายไป และร่างกายจะเริ่มปรับตัวเองเพื่อต่อสู้กับเหตุการณ์ต่อไปในระยะยาว โดยถ้าความเครียดอยู่นานเท่าไร ร่างกายก็จะต้องใช้พลังงานเพิ่มและนานมากยิ่งขึ้น และเมื่อใช้พลังงานไปจนหมด ความสามารถในการใช้ต่อต้านความเครียดก็หมดลง เป็นการเข้าสู่ระยะที่ 3 ของการปรับตัว

ระยะที่ 3 การยอมแพ้หรือเสื่อมสลาย (Exhaustion) โดยทั่วไปบุคคลที่เผชิญอยู่กับระยะนี้ ร่างกายจะเริ่มมีความทรุดโทรม เนื่องจากความอ่อนล้าจากระบบต่างๆ ในร่างกาย ยิ่งเวลาผ่านไปนานจะเกิดเป็นภาวะเหนื่อยหน่ายหมดพลังหรือเรียกอีกชื่อหนึ่งว่า ภาวะเครียดสุดขีด (Burnout) ซึ่งเป็นอาการสะสมอาการเครียดทางกาย ทางอารมณ์ และพฤติกรรมเกิดขึ้นพร้อมๆ กัน จนเกิดขีดจำกัดของบุคคลนั้นจะรับได้ Miller (2009) โดยเนื่องจากมีเหตุต้องเผชิญอย่างต่อเนื่องเป็นระยะเวลานาน และรุนแรงขึ้นเรื่อยๆ ส่งผลให้มีการเปลี่ยนแปลงด้านพฤติกรรม และผิดปกติไปจากสภาพปกติ เช่น คนที่เคยทำงานดีมีประสิทธิภาพ เริ่มมีคุณภาพงานที่ลดต่ำลง หลบเลี่ยงการพบปะผู้คน นอนหลับนานขึ้น ซึมเศร้า (วินัย เพชรช่วย, 2546 อ้างถึงใน กิตติปัทม์ แสงงาน, 2555)



ที่มา Hans Selye (2008) Australian Endocrinologist

2.1.3 ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความเบื่อหน่าย

ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความเบื่อหน่ายในการทำงาน สามารถแบ่งสาเหตุออกได้เป็น 4 ปัจจัย ดังนี้ (วรัถม์ หล่อยนต์, 2555 และ Dragan R., 2006)

1) สิ่งก่อความเครียดซึ่งมีอยู่ในการทำงาน ซึ่งหมายถึงภาระงานที่มากเกินไปหรือ การที่ต้องหมกมุ่นกับงานที่ทำอยู่ตลอดเวลาในระยะเวลาอันยาวนาน รวมไปถึงความขัดแย้งด้านบทบาท และความคลุมเครือของบทบาทหน้าที่ว่ามีขอบเขตแค่ไหน หรือการขาดข้อมูลข่าวสารที่เพียงพอต่อการทำงาน

2) วิธีการเสริมแรง (Reinforcement) ได้แก่ ขาดการให้รางวัลเมื่อบุคคลทำงานได้ดี และการทำโทษ เช่นการภาคทัณฑ์ ลดค่าจ้าง เมื่อบุคคลทำงานไม่ได้ตามเป้าหมาย

3) ลักษณะของงาน เช่น การทำงานที่จำเจ ไม่ได้ใช้ความสามารถ ทักษะ ความรู้ที่มีอยู่ และไม่มีอิสระในการทำงาน

4) การขาดการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา หรือเพื่อนร่วมงาน

2.1.4 ผลกระทบที่เกิดจากความเบื่อหน่าย

จากการศึกษาผลกระทบที่เกิดขึ้นจากความเบื่อหน่าย สรุปได้เป็น 3 ประเด็น คือ

1) ด้านประสิทธิภาพในการทำงาน

จากการงานวิจัยของ Maslach (อ้างถึงใน คารินท์ บัวทอง, 2554) ได้กล่าวว่า เมื่อนักงานเกิดความเบื่อหน่ายก็จะส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน หมกค้ำลังใจในการทำงาน ความสามารถในการคิดและแก้ไข รวมไปถึงความสามารถในการทำงานที่ลดลง การทำงานที่ผิดพลาดบ่อยครั้ง ขาดความรอบคอบในการบริหารและการใช้ทรัพยากรขององค์กรอย่างคุ้มค่า เพื่อประโยชน์สูงสุดและบรรลุเป้าหมายที่องค์กรนั้นได้วางไว้ ซึ่งส่งผลให้องค์กรเกิดความสูญเสียและขาดโอกาสในทางธุรกิจจากตัวพนักงานที่ประสบกับความเบื่อหน่ายในการทำงาน (สมใจ ลักษณะ, 2542) รวมไปถึงการขาดแรงจูงใจที่จะทำงานและความต้องการที่จะได้รับคำชมจากผู้บังคับบัญชา ไม่ต้องการที่จะมีความก้าวหน้าในหน้าที่การงานเนื่องจากไม่ต้องการที่จะรับผิดชอบหน้าที่งานที่ซับซ้อนและปริมาณงานที่มากขึ้น (กิตติ อ้างถึงใน เพ็ญศรี เสนุกุล และ พันสพงค์ อวารณ์เจริญ, 2551)

2) การลาออกจากงาน

การเริ่มต้นจากสัมพันธภาพระหว่างบุคคลกับเพื่อนร่วมงานที่ลดลง โดยพนักงานที่เกิดความเบื่อหน่ายจะมีความสนใจในงานที่รับผิดชอบน้อยลง และเริ่มสนใจในความความเป็นอยู่ที่ดีของตนเองเพิ่มมากขึ้นจนละเลยบุคลิกครอบข้าง ขาดการช่วยเหลือต่อเพื่อนร่วมงานในด้านการทำงานซึ่งส่งผลที่จะก่อให้เกิดความแตกแยกภายในองค์กรเพราะเพื่อนร่วมงานนั้นต้องมารับผิดชอบต่อภาระหน้าที่งานของบุคคลที่เกิดความเบื่อหน่ายซึ่งละทิ้งงานเนื่องจากบุคคลนั้นเริ่มมีพฤติกรรมไม่ยอมมาทำงาน จนเกิดการขาดงานที่บ่อยขึ้นจนส่งผลให้เกิดการลาออกจากงานในที่สุด และสุดท้ายคือการส่งผลกระทบในด้านลบต่อองค์กรโดยตรง เนื่องจากองค์กรนั้นต้องสูญเสียค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรมหรือสรรหาบุคลากรที่จะเข้ามาทำงานแทน และยังคงส่งผลกระทบต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานบุคคลกรที่ยังคงอยู่ (เจณิกา วังสถาพร, 2555)

3) ด้านสุขภาพ

พนักงานที่เกิดความเบื่อหน่ายและต้องเผชิญกับสภาวะเช่นนี้ไปนานๆ บุคคลนั้นจะเริ่มไม่สนใจสุขภาพร่างกาย มีความต้องการที่จะผ่อนคลายจากความเบื่อหน่าย เช่น การเริ่มดื่มสุรา สูบบุหรี่ หรือยาเสพติดและยาที่ใช้ระงับประสาท เนื่องจากอาการนอนไม่หลับ ซึ่งสอดคล้องกับจากแนวคิดของ Han Selye (อ้างถึงใน Sandor S., 2012) ว่าร่างกายของบุคคลนั้นจะต่อต้านความเบื่อหน่ายจนสภาวะร่างกายเริ่มอ่อนแอและไม่สามารถทนได้อีกต่อไป ซึ่งส่งผลให้เกิดความเจ็บป่วยขึ้นกับบุคคลนั้นๆ สุขภาพร่างกายเสื่อมโทรม กล่าวได้ว่า ปัญหาสุขภาพเป็นปัจจัยเริ่มต้นที่จะก่อให้เกิดปัญหาอื่นๆ ตามมาที่หลัง เช่น ปัญหาชีวิตครอบครัว เนื่องจากการใช้ชีวิตและพฤติกรรมที่เปลี่ยนแปลงไปอันเนื่องจากความเจ็บป่วย เช่น ระบบย่อยอาหาร โรคหัวใจ โรคอ้วน และมากไปกว่านั้นในด้านของสภาพทางจิตใจ เช่น โรคซึมเศร้าที่มักชอบแยกตัวมาอยู่เงียบๆ คนเดียว มีความวิตกกังวลและมีความเชื่อมั่นในตนเองลดลง การใช้ความรุนแรงอันเนื่องจากการผลจากการติดสารเสพติด (Dragan R. 2006 & Maslach et al.,2001)

จาก 3 ประเด็นข้างต้นแล้วเป็นผลกระทบที่เกิดขึ้นจากตัวพนักงานที่เกิดความเบื่อหน่ายจากการทำงาน ซึ่งจะส่งผลกระทบไปในวงกว้างในเรื่องของประสิทธิภาพในการทำงาน หรืออัตราการลาออกของพนักงาน และปัจจัยด้านสุขภาพที่มีผลต่อความสภาพจิตใจและความพร้อมในการทำงาน ในส่วนผลกระทบภายนอกขององค์กรจะเป็นในด้านการใช้ชีวิตและการดูแลครอบครัว

2.2 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กร

2.2.1 ความหมายของความผูกพันต่อองค์กร

ความผูกพันต่อองค์กร ได้มีนักวิชาการหลายท่านได้ทำการศึกษาและมีแนวคิดและทฤษฎีที่แตกต่างกันออกไป โดย Steers (อ้างถึงในปริชาติ บัวเป็ง, 2554) ได้ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์กรว่า คือความรู้สึกของสมาชิกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร มีความเต็มใจเสียสละประโยชน์ส่วนตนเพื่อองค์กร และปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกขององค์กรนั้นตลอดไป

Allen และ Meyer (อ้างถึงในปริชาติ บัวเป็ง, 2554) กล่าวว่าพนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์กรจะมีลักษณะเป็นบุคคลที่อยู่กับองค์กรไม่ว่าจะเป็นอย่างไร มาทำงานสม่ำเสมอทุ่มเทกับการทำงาน และมีเป้าหมายร่วมกับบริษัท

March and Manari (อ้างถึงใน ปริชาติ บัวเป็ง, 2554) ได้ให้ความหมายความผูกพันต่อองค์กรว่า เป็นความตั้งใจของพนักงานที่จะใช้ความพยายามและทุ่มเทอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร และมีความรู้สึกอยากอยู่กับองค์กรตลอดไป และยอมรับเป้าหมาย ค่านิยมขององค์กร

Kahn (อ้างถึงใน Amy R., 2012) ได้ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์กรว่าเป็นการควบคุมสมาชิกในองค์กรให้ดูแลหน้าที่ที่รับผิดชอบ มีส่วนร่วมกับงานและองค์กรทั้งร่างกายและจิตใจ มีความรับรู้ทางด้านอารมณ์ในระหว่างการปฏิบัติงานตามบทบาท

จากความหมายข้างต้นผู้วิจัยสามารถสรุปได้ว่าความผูกพันต่อองค์กร หมายถึงทัศนคติหรือความรู้สึกของผู้ปฏิบัติงานที่มีต่อองค์กร เช่น ความจงรักภักดี การยอมรับเป้าหมายค่านิยม และวัฒนธรรมขององค์กร มีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งในองค์กรและยินดีที่จะใช้ความรู้ความสามารถของตนในการทำงานอย่างเต็มความสามารถ และรวมไปถึงการแสดงออกทางพฤติกรรม เช่น การมาทำงานอย่างสม่ำเสมอ มีความทุ่มเท ปกป้องคุ้มครองทรัพย์สินขององค์กร และมีส่วนร่วมกับทุกๆ กิจกรรมขององค์กร

2.2.2 ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กร

ทฤษฎีการสนับสนุน โดย Eesenberger, et al. (อ้างถึงใน รุ่งธภา สีทะ, 2554) มีความเชื่อว่าองค์กรจะสามารถรักษาทรัพยากรบุคคลที่มีความสำคัญไว้ได้นั้นต้องสร้างความรู้สึกลและความเชื่อต่างๆ ในด้านดีเพื่อให้พนักงานรู้สึกดีแก่องค์กร โดยการสนับสนุนในด้านต่างๆ เช่น การเลื่อนตำแหน่ง รางวัลที่เป็นตัวเงิน และพัฒนายกระดับความสามารถของพนักงานในองค์กร ซึ่งเป็นการกระตุ้นการรับรู้ต่อพนักงานให้เห็นถึงความสำคัญที่องค์กรนั้นมองเห็นและสื่อสารความหวังดีจากตัวองค์กรเอง

ทฤษฎีการลงทุน โดย Becker (อ้างถึงใน พิมพ์ชนก เฟื่องนาเรนทร์, 2547) เป็นทฤษฎีการลงทุนโดยการทำให้พนักงานตระหนักถึงความผูกพันต่อองค์กร และทำให้เขาารู้สึกสูญเสียหากต้องออกจากองค์กร เช่น ตัวแปรด้านอายุงาน หรือบุคลากรที่ทำงานเป็นระยะเวลานานก็จะมีโอกาสสะสมทรัพยากรที่จะได้รับจากระบบการจ้างงานมากขึ้นซึ่งอยู่ในรูปของเงินเดือนสวัสดิการ ดังนั้นบุคลากรจะมีการตัดสินใจที่ยากหากต้องลาออกจากองค์กร

ทฤษฎีความต้องการความสำเร็จของ David C. (อ้างถึงใน รุ่งธภา สีทะ, 2554) ประกอบด้วย 3 อย่าง คือ

- 1) การต้องการด้านความสำเร็จ ซึ่งมีลักษณะการให้โจทย์และความท้าทายแก่พนักงาน สำหรับกลุ่มพนักงานบางกลุ่ม
- 2) ความต้องการด้านอำนาจ คือ การตั้งเป้าหมายให้พนักงานมีการแข่งขันเพื่อก้าวสู่การเป็นหัวหน้างาน ตำแหน่งที่มีผู้ใต้บังคับบัญชา
- 3) ความต้องการความผูกพัน เป็นการสร้างความสัมพันธ์ภายในองค์กร

ทฤษฎีลำดับขั้นของความต้องการของ Maslow (อ้างถึงใน รุ่งธนา สีทะ, 2554) ซึ่งอธิบายถึงความต้องการและความพึงพอใจของมนุษย์ทั้ง 5 ชั้น ดังนี้

1) ความต้องการทางกายภาพ ซึ่งเป็นความต้องการขั้นพื้นฐานในการดำรงชีวิต เช่น อาหาร น้ำดื่ม ที่อยู่อาศัย เครื่องนุ่งห่ม และยารักษาโรค ซึ่งหากมีสิ่งเหล่านี้ครบก็จะนำไปสู่ความต้องการในลำดับต่อไป

2) ความต้องการด้านความปลอดภัย เช่น ความปลอดภัยในด้านร่างกาย คือ การที่ทำงานอย่างมีความปลอดภัย มีอุปกรณ์ที่เหมาะสมในการทำงาน ความปลอดภัยทางด้านจิตใจ เช่น การมีประกันสุขภาพ หรือ สัญญาจ้าง เป็นต้น

3) ความต้องการทางด้านสังคม คือ การมีเพื่อน คู่ครองในการดำรงชีวิตและที่ทำงาน

4) ความต้องการมีฐานะทางสังคมและรู้สึกรู้สีกว่าตนเองมีค่า เช่น ตำแหน่งหน้าตาในสังคม การประสบความสำเร็จ และเป็นที่รู้จักอย่างกว้างขวาง

5) ความต้องการได้รับความสำเร็จสูงสุดในชีวิต ซึ่งแต่ละคนมีความต้องการแตกต่างกันไป

Meyer and Allen (1997) กล่าวว่าความผูกพันต่อองค์กรมี 3 องค์ประกอบดังนี้

1) ความผูกพันต่อองค์กรด้านความต่อเนื่อง (Continuance Commitment) หมายถึง ความผูกพันที่เกิดขึ้นจากการคิดคำนวณของบุคคลที่อยู่บนพื้นฐานของการลงทุนที่บุคคลให้กับองค์กรและผลตอบแทนที่บุคคลได้รับจากองค์กร โดยจะแสดงออกในรูปของพฤติกรรมต่อเนื่องในการทำงานว่าจะทำงานอยู่กับองค์กรนั้นต่อไปหรือจะโยกย้ายเปลี่ยนแปลงที่ทำงาน

2) ความผูกพันต่อองค์กรด้านความรู้สึก (Affective Commitment) หมายถึง ความผูกพันที่เกิดขึ้นจากความรู้สึกภายในส่วนบุคคลเป็นความรู้สึกผูกพันและเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์กร รู้สึกว่าตนเป็นส่วนหนึ่ง เต็มใจที่จะทุ่มเทและอุทิศตนให้กับองค์กร

3) ความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐานทางสังคม (Normative Commitment) หมายถึง ความผูกพันที่เกิดขึ้นจากค่านิยมหรือบรรทัดฐานของสังคมเป็นความผูกพันที่เกิดขึ้นตอบแทนสิ่งที่บุคคลได้รับจากองค์กรแสดงออกในรูปของความจงรักภักดีของบุคคลต่อองค์กร

2.2.3 ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร

ในการศึกษาแนวคิดและปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร มีผู้ศึกษาแนวคิดและตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันมากมาย แต่ยังไม่สามารถชี้ถึงแนวคิดและปัจจัยที่ชัดเจน แต่มีนักวิชาการให้ทัศนคติที่แตกต่างกันได้ ดังนี้

Baron (อ้างถึงใน รุ่งฉภา สีทะ, 2554) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กรเป็นทัศนคติส่วนบุคคลที่ค่อนข้างคงที่ มีความมั่นคงเป็นระยะเวลานาน ซึ่งแตกต่างจากความพึงพอใจในงานที่ทัศนคติมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วขึ้นอยู่กับสภาพงาน ความผูกพันต่อองค์กรมีความสำคัญเพราะเกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงานของพนักงานแต่ละบุคคล ความผูกพันต่อองค์กรเกิดจากหลายปัจจัย เช่น ลักษณะงาน โอกาสในการหางานใหม่ ปัจจัยส่วนตัว สภาพที่ทำงาน นอกเหนือจากนั้นได้กล่าวต่อว่าปัจจัยที่มีส่วนเพิ่มและลดระดับความผูกพันต่อองค์กรมีดังต่อไปนี้

ตารางแสดงปัจจัยที่มีส่วนเพิ่มและลดระดับความผูกพันต่อองค์กร

ปัจจัยเพิ่มระดับความผูกพันต่อองค์กร	ปัจจัยลดระดับความผูกพันต่อองค์กร
1. แรงจูงใจจากลักษณะงานเฉพาะ	1. ความคลุมเครือในบทบาทหน้าที่
2. ความรับผิดชอบระดับสูง	2. ความเครียดในการทำงาน
3. ความมีอิสระสูง	3. โอกาสหางานใหม่
4. ความพึงพอใจในการทำงานของตน	4. ความเชื่อว่าองค์กรไม่เห็นความสำคัญ
5. ความมั่นคงในตำแหน่ง	5. การใช้วิธีการลงโทษของผู้บังคับบัญชา
6. การบังคับบัญชามีประสิทธิภาพ	
7. การประเมินผลที่มีความยุติธรรม	

ที่มา Baron (อ้างถึงใน รุ่งฉภา สีทะ, 2554)

ดังนั้นในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้เลือกใช้องค์ประกอบความผูกพันต่อองค์กรตามแนวคิดของ Meyer and Allen (1997) มาเป็นตัวแปรในด้านความผูกพัน

1) ความผูกพันต่อองค์กรด้านความต่อเนื่อง (Continuance Commitment) หมายถึงความรู้สึกที่เกิดขึ้นจากการคิดคำนวณของบุคคลที่อยู่บนพื้นฐานของการลงทุนที่บุคคลให้กับองค์กรและผลตอบแทนที่บุคคลได้รับจากองค์กร โดยจะแสดงออกในรูปของพฤติกรรมต่อเนื่องในการทำงานว่าจะทำงานอยู่กับองค์กรนั้นต่อไปหรือจะโยกย้ายเปลี่ยนแปลงที่ทำงาน

2) ความผูกพันต่อองค์กรด้านความรู้สึก (Affective Commitment) หมายถึงความรู้สึกที่เกิดขึ้นจากภายในตัวบุคคลเป็นความรู้สึกผูกพันและเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์กร รู้สึกว่าตนเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร เต็มใจที่จะทุ่มเทและอุทิศตนให้กับองค์กร

3) ความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐานทางสังคม (Normative Commitment) หมายถึงความรู้สึกที่เกิดขึ้นจากค่านิยมหรือบรรทัดฐานของสังคมเป็นความรู้สึกที่เกิดขึ้นเพื่อตอบแทนสิ่งที่บุคคลได้รับจากองค์กรแสดงออกในรูปของความจงรักภักดีของบุคคลต่อองค์กร

2.3 ความสัมพันธ์เรื่องความเบื่อหน่ายที่มีผลกระทบต่อความผูกพันต่อองค์กร

มนัสชัย ปิ่นโต (2550) ได้กล่าวว่า จากการศึกษาพนักงาน บริษัทไทยมาจูนจำนวน 300 คน พบว่า การมีความผูกพันต่อองค์กรนั้นจะส่งผลให้พนักงานมีการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพเพิ่มมากขึ้น โดยมีการวางแผน การดำเนินงานอย่างมีระบบและเป็นไปทางด้านบวก ซึ่งสอดคล้องกับ บุญช่วย คล้าเอม (2551) ที่กล่าวว่าคนที่พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กร จะมีความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามในการทำงานอย่างมากให้แก่องค์กร และเต็มใจที่จะปฏิบัติงานตามเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร

แต่ในทางกลับกัน ประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานที่ลดลงอาจไม่ได้มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร เช่น การประชุมที่มากจนเกินความจำเป็นส่งผลให้เสียเวลาการทำงาน การทำงานที่ไม่ก่อให้เกิดประโยชน์ เช่น ขั้นตอนการทำงานที่ซับซ้อน การส่งอีเมลล์ที่มักสำเนาถึง (cc.) พนักงานทั่วองค์กร โดยไม่มีสาเหตุ รวมไปถึงการหมกมุ่นกับเรื่องของตนเองที่ไม่เกี่ยวข้องกับเรื่องงาน เช่น เรื่องส่วนตัว เรื่องของคนอื่น และการติด Social Media เป็นต้น (นัทภัทร์, 2558)

ในเรื่องของอัตราการลาออก ความผูกพันต่อองค์กรเป็นปัจจัยที่ลดอัตราการลาออกของพนักงาน เนื่องจากพนักงานรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร มีความจงรักภักดี ศรัทธาต่อองค์กร และมีความภาคภูมิใจ และพร้อมทำทุกอย่างให้องค์การนั้นอยู่รอดและพัฒนายิ่งขึ้น (ปีจเจก ทัทพรหม, 2550 และ Allen & Mayer, 1991) ได้ทำการศึกษาความผูกพันด้านความรู้สึก โดยผลลัพธ์ที่ได้เป็นตัวพยากรณ์ที่สอดคล้องว่า อัตราการลาออกจากงานนั้นมีผลมาจากความผูกพันทางด้านความรู้สึกของตัวพนักงาน

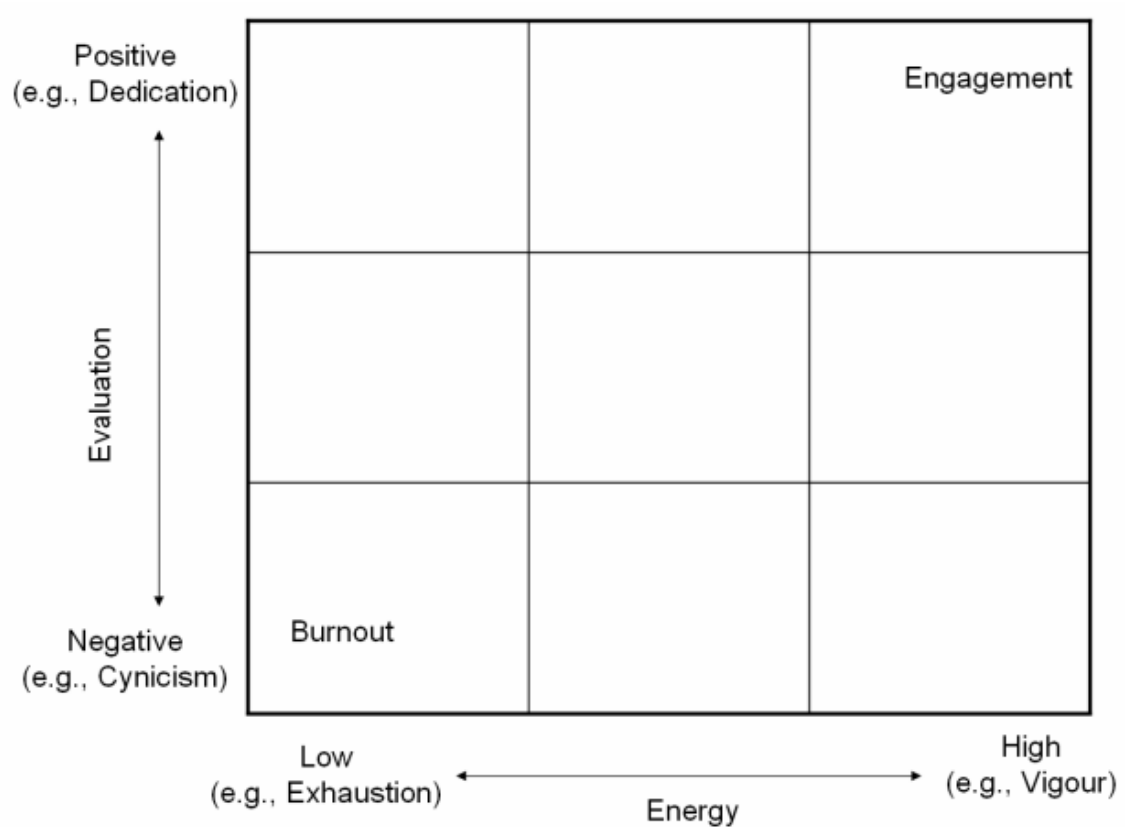
แต่ในทางกลับกัน การลาออกของพนักงานนั้นอาจจะไม่ได้แสดงว่าพนักงานกลุ่มนั้นไม่มีความผูกพันต่อองค์กร โดยอาจมีเหตุผลบางประการในการลาออก เช่น ที่พักอยู่ไกลจากที่ทำงาน และมีการเดินทางมาทำงานไม่สะดวก รวมไปถึงงานที่ได้รับมอบหมายนั้นตัวพนักงานเองไม่มีความรู้ความสามารถเพียงพอ เนื่องจากวุฒิการศึกษาที่ไม่ตรงกับสายงานที่ทำ (วารสาร นาควิสัย, 2553)

จากงานวิจัยของ วิภาณันท์ ภวพันธ์ (อ้างถึงใน พงษ์เทพ เกษะควน, 2555) กล่าวว่า การทำงานที่หนักจนเกินไปจนเกินกว่าร่างกายหรือจิตใจจะทนได้นั้น จะส่งผลให้ร่างกายไม่ได้รับความสมดุลในการทำงานและชีวิตส่วนตัวนั้น และก่อให้เกิดการเจ็บป่วยในที่สุด ซึ่งส่งผลด้านลบต่อความสัมพันธ์ต่อองค์กร แต่อย่างไรก็ตาม จากการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องยังไม่มีการวิจัยระบุอย่างแน่ชัดถึงผลกระทบด้านสุขภาพที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร อันเนื่องมาจากความเบื่อหน่าย

เรื่องปัจจัยด้านอายุ จากงานวิจัยของ วรารักษ์ ลิเลิศพันธ์ (2557) ได้กล่าวว่า อายุที่ต่างกันจะมีความผูกพันต่อองค์กรที่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สร้อยตระกูล อรรถมานะ (2541) เมื่อพนักงานหรือผู้ปฏิบัติงานมีอายุมากขึ้น ทักษะคิด ความคิด ตำแหน่งหน้าที่ การงานก็จะสูงขึ้นตามไปด้วย และมีแนวโน้มพึงพอใจกับงานที่ทำจนเกิดเป็นความผูกพันที่มีให้แก่องค์กร พนักงานหรือผู้ปฏิบัติงานที่มีอายุน้อยอาจจะมีแนวโน้มที่จะมีความพึงพอใจในงานที่น้อยกว่าหรือไม่มีความผูกพันต่อองค์กรเลย

ปัจจัยด้านอายุงานและระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน จากงานวิจัยของพงเทพ เเงาะคว่น (2553) และปาริชาติ บัวเป็ง (2554) กล่าวว่า ไม่ได้มีผลต่อการผูกพันต่อองค์กรแต่อย่างใด ซึ่งขัดแย้งกับงานวิจัยของ วรารักษ์ ติเลิศพันธ์ (2557) ที่กล่าวว่าปัจจัยด้านอายุงานและระดับการศึกษามีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับ Steer และ Porter (อ้างถึงใน วรารักษ์ ติเลิศพันธ์, 2542) ที่กล่าวว่า ระยะเวลาในการปฏิบัติงานในองค์กรพนักงานที่มีความผูกพันอยู่ในระดับสูงต้องการที่จะอยู่ในองค์กร มีการศึกษาพบว่าระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่เพิ่มขึ้นจะมีความสัมพันธ์กับการผูกพันต่อองค์กรจึงเป็นความสัมพันธ์เชิงบวก

จากการทบทวนวรรณกรรมที่กล่าวมาข้างต้นยังทำให้พนักงานที่ยังคงอยู่นั้นไม่มีความทุ่มเททำงานอย่างมีประสิทธิภาพ ทำงานอย่างไม่มีความสุขและขาดความจงรักภักดีแก่องค์กร รู้สึกเบื่อหน่าย ท้อแท้จากงานที่ทำซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีของ March and Manari (อ้างถึงใน ปาริชาติ บัวเป็ง, 2554) ที่กล่าวว่า พนักงานมีความรู้สึกไม่อยากเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรและมีผลต่อการออกจากงานในที่สุดและหากพนักงานที่ยังคงอยู่ได้รับมอบหมายภาระหน้าที่งานที่หนักและต้องใช้เวลาส่วนตัวไปกับงาน อาจส่งผลให้บุคคลนั้นลดความสำคัญกับงานและประสิทธิภาพการทำงานลดลง สภาพแวดล้อมในที่ทำงานที่อาจส่งผลถึงปัญหาด้านสุขภาพถึงอย่างไรก็ตาม แนวคิดของ Schaufeli, Martinez, Marques Pinto, Salanova, & Bakker, 2002a; Schaufeli et al. (อ้างถึงใน Arnold B., Hetty V. & Martin C., 2006) ได้กล่าวว่า ความเบื่อหน่ายไม่ได้มีความสอดคล้องหรือเกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กรกันอย่างสมบูรณ์เนื่องจากความเบื่อหน่ายและความผูกพันนั้นมีหลักใจความสำคัญ ความหมายที่ตรงข้ามกัน หรือกันคนละขั้ว



ที่มา Arnold B., Hetty V. & Martin C., (2006)

จากการทบทวนวรรณกรรมในข้างต้นยังไม่สามารถระบุได้แน่ชัดว่าความเบื่อหน่ายของพนักงานที่ยังคงอยู่นั้นมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรหรือไม่ดังนั้นผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาผลกระทบจากความเบื่อหน่ายที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานที่ยังคงอยู่อย่างไร

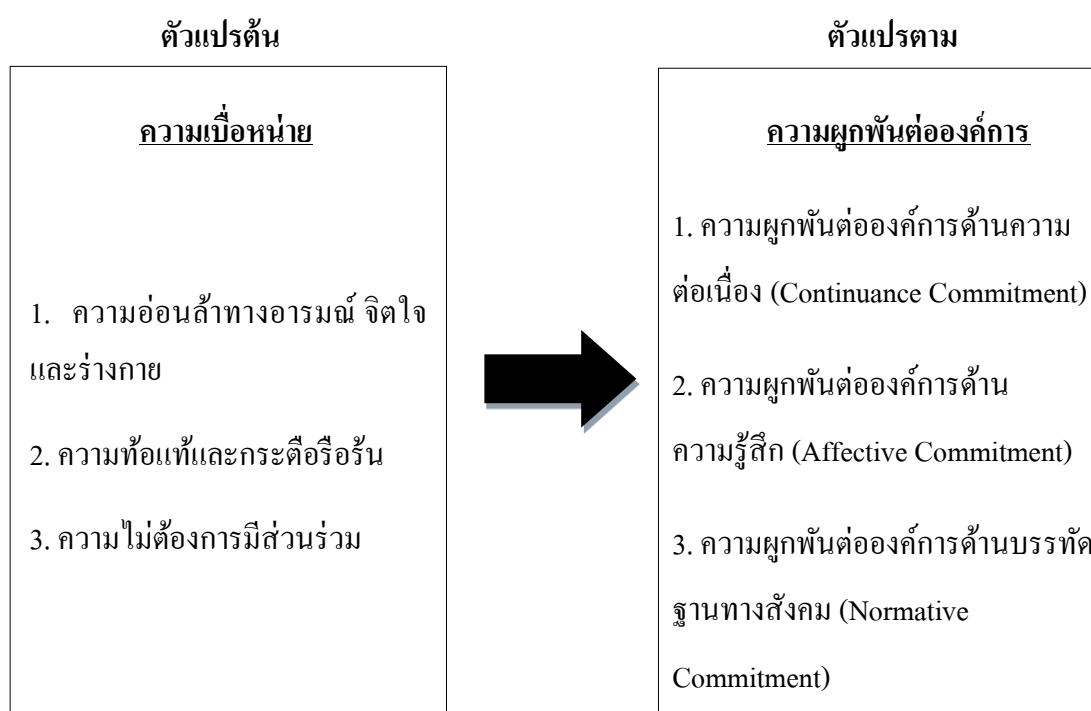
ตารางที่ 2.1 ผลกระทบจากความเบื่อบนหน้าที่เกิดขึ้นจากการทบทวนงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ผลกระทบจากความเบื่อบนหน้าที่เกิดขึ้นจาก การทบทวนงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	Maslach และ Jackson (2014)	Maslach, et. al. (2001)	Aguilera และ Messick (2554)	ผู้วิจัย
ความเบื่อบนหน้าที่				
ความอ่อนล้าทางอารมณ์ จิตใจ และร่างกาย	✓			✓
ความท้อแท้และกระตือรือร้น		✓		✓
ความไม่ต้องการมีส่วนร่วม			✓	✓

จากตาราง 2.1 ผลกระทบจากความเบื่อบนหน้าที่เกิดขึ้นจากการทบทวนงานวิจัยที่เกี่ยวข้องผู้วิจัยได้เลือกทฤษฎีความเบื่อบนหน้าที่ของ Maslach และ Jackson (2014), Maslach, et al. (2001), Aguilera และ Messick (2554) เนื่องจากทฤษฎีความเบื่อบนหน้าที่ของแต่ละท่านมีการให้ความหมายและประเด็นที่แตกต่างกัน โดยผู้วิจัยมีความสนใจในแต่ละประเด็น ได้แก่ ความอ่อนล้าทางอารมณ์ จิตใจและร่างกาย ความท้อแท้และกระตือรือร้น และความไม่ต้องการมีส่วนร่วม เนื่องจากแต่ละประเด็นสามารถครอบคลุมเนื้อหาของงานวิจัย รวมไปถึงการทำให้ผลงานวิจัยนี้มีความสมบูรณ์เพิ่มมากยิ่งขึ้น

2.4 กรอบแนวคิดงานวิจัย

จากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง สำหรับการวิจัยผลกระทบจากความเบื่อหน่ายที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานที่ยังคงอยู่ กรณีศึกษาบริษัทซาปู ระเคนคาน่า คริลลิ่ง เอเชีย ลิมิเต็ด ผู้วิจัยได้นำตัวแปรต้นที่กล่าวถึงความเบื่อหน่ายมาจาก ตารางที่ 2.1 เพื่อกำหนดกรอบแนวคิดการวิจัย ได้ดังภาพที่ 2.1



ภาพที่ 2.1 กรอบแนวคิดการวิจัย

บทที่ 3

ระเบียบงานวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาผลกระทบจากความเบื่อหน่ายที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานที่ยังคงอยู่ กรณีศึกษาบริษัทชาปุระเคนคาน่า คริลลิ่ง เอเชีย ลิมิเต็ด ซึ่งผู้วิจัยใช้วิธีการวิจัยเชิงคุณภาพด้วยการสัมภาษณ์เชิงลึก โดยจำเป็นต้องได้ข้อมูลเชิงลึกจากพนักงานของบริษัทที่มีความเบื่อหน่ายจากงานประจำที่ทำอยู่มีผลกระทบอย่างไรต่อความผูกพันต่อองค์กร โดยเฉพาะไปที่กลุ่มพนักงานบริษัทชาปุระเคนคาน่า คริลลิ่ง เอเชีย ลิมิเต็ด พนักงานระดับหัวหน้างานขึ้นไป เนื่องด้วยปัจจัยจากอายุการทำงานและระดับการศึกษา ที่มีการทบทวนวรรณกรรมมาข้างต้น ซึ่งข้อมูลดังกล่าวจะมีความกว้างขวางครอบคลุมประเด็นที่สำคัญและมีรายละเอียดที่เป็นผลโดยตรงจากประสบการณ์และความรู้สึกของผู้ถูกสัมภาษณ์ และจากการสัมภาษณ์เชิงลึกสามารถนำผลการศึกษาวิจัยดังกล่าวมาวิเคราะห์ถึงผลกระทบจากความเบื่อหน่ายที่มีต่อความผูกพันต่อองค์กรแล้ว ยังเป็นผลดีต่อองค์กรในการดำเนินการพัฒนาของฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ต่อไป

อย่างไรก็ตาม การวิจัยโดยการสัมภาษณ์เชิงลึกมีความยืดหยุ่นในด้านกรอบแนวคิดของการวิจัยมากกว่าการวิจัยเชิงปริมาณ ดังนั้น การวิจัยเชิงคุณภาพมีเป้าหมาย คือ ความเข้าใจมุมมองของผู้ถูกสัมภาษณ์ ซึ่งสามารถแสดงความคิดเห็นได้อย่างเต็มที่ (สุชาติ ประสิทธิ์รัฐสินธุ์ และกรรณิการ์ สุขเกษม, 2547 อ้างถึงใน เฉลิมเกียรติ งามตระกูลชล, 2553)

ขั้นตอนการดำเนินงานวิจัยตามขั้นตอนต่างๆ ดังต่อไปนี้

- 3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
- 3.2 ขั้นตอนการวิจัย
- 3.3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
- 3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล
- 3.5 การจัดทำข้อมูลและวิเคราะห์ผล

3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานบริษัทชาวประโคนคาน่า คริลลิ่ง เอเชีย ลิมิเต็ด ระดับหัวหน้างานขึ้นไป จำนวน 7 คน โดยการเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบเฉพาะเจาะจง (Purposive Sampling) เนื่องจากการเลือกกลุ่มผู้ถูกวิจัยให้เหมาะสมกับงานวิจัยในครั้งนี้ โดยมีคุณสมบัติดังต่อไปนี้

- 1) กลุ่มตัวอย่างมีตำแหน่งการทำงานกับองค์กรนี้ในระดับหัวหน้างาน
- 2) กลุ่มตัวอย่างจะต้องมีประสบการณ์การทำงานอย่างน้อย 1 ปี
- 3) มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรีขึ้นไป

จากคุณสมบัติของกลุ่มตัวอย่างทั้ง 3 ข้อ จะสามารถนำมาเก็บข้อมูลเชิงลึกได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยผู้วิจัยจะทำการส่งจดหมายหรืออีเมลแนะนำตัว โดยมีหนังสือรับรองจากคณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ เพื่อขออนุญาตเข้าไปขอสัมภาษณ์เชิงลึก

3.2 ขั้นตอนการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) เป็นวิธีการศึกษาหาความจริงจากเหตุการณ์ที่เกิดขึ้น โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษากลุ่มตัวอย่างอย่างละเอียด เช่น แนวคิด ทักษะ หรือ ปัญหาที่เกิดขึ้น โดยมีขั้นตอนดังนี้

- 1) ผู้วิจัยจัดเตรียมความรู้ในด้านทฤษฎี และแนวคิด เกี่ยวกับความเบื่อก่อนจะมีผลอย่างไรต่อความผูกพันต่อองค์กร
- 2) ผู้วิจัยเตรียมความรู้ในเรื่องระเบียบวิธีวิจัยเชิงคุณภาพ วิธีการเก็บข้อมูล และวิธีวิเคราะห์ข้อมูล รวมไปถึงการขอคำปรึกษาจากอาจารย์ที่ปรึกษาด้านการวิจัยเชิงคุณภาพ เพื่อนำไปสู่การวิจัยที่ถูกต้องและครอบคลุมเนื้อหาที่จะต้องการศึกษาได้มากที่สุด

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นมาเพื่อทำการวิจัยจะเป็นแบบแนวคำถามในการสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง โดยมีการคัดเลือกแนวคำถามและปรับปรุงให้เหมาะสมกับกับงานวิจัย โดยแบบสอบถามได้มีการนำไปทดสอบสัมภาษณ์จากกลุ่มผู้ทดสอบจำนวน 2 คน ก่อนที่จะนำมาทำการเก็บข้อมูลจริง โดยประเด็นคำถามจะมาจากการทบทวนวรรณกรรม ซึ่งจะครอบคลุมตามขอบเขตการวิจัยที่เป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่วางเอาไว้ เนื้อหาของคำถามจะมีลักษณะปลายเปิด แบ่งออกเป็น 3 ส่วนดังนี้

ส่วนที่ 1 แนวคำถามที่เกี่ยวข้องกับข้อมูลทั่วไปของผู้ถูกสัมภาษณ์ ประกอบไปด้วย ชื่อ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน และระยะเวลาในการทำงาน

ส่วนที่ 2 แนวคำถามที่เกี่ยวกับความเบื่อหน่ายของพนักงานที่ยังคงอยู่บริษัท สาขาพระคนคาน่า คริลลิ่ง เอเชีย ลิมิเต็ด ต่องานประจำที่ทำและงานที่มีความรับผิดชอบอยู่

ส่วนที่ 3 แนวคำถามเกี่ยวกับความเบื่อหน่ายที่มีอยู่ มีผลอย่างไรต่องานประจำที่ทำ และมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร

3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลภาคสนาม (Field Data) โดยการเก็บรวบรวมข้อมูลในรูปแบบการสัมภาษณ์ โดยมีเครื่องมือในการเก็บข้อมูล ดังนี้

- 1) เครื่องบันทึกเสียงจากโทรศัพท์มือถือ
- 2) สมุดจดบันทึกและปากกา

โดยจะมีการเก็บข้อมูลเชิงลึก (In-depth Interview) และคำถามกึ่งโครงสร้าง (Semi- Structured Interview) ซึ่งเป็นแนวการสัมภาษณ์ที่มีการวางแผน และมีวิธีการสัมภาษณ์อย่างเป็นระบบภายใต้กฎเกณฑ์และมาตรฐานที่เท่าเทียมกันทำให้ได้ข้อมูลที่ใกล้เคียง และไม่เบี่ยงเบนจากความแตกต่างในการสัมภาษณ์ การสัมภาษณ์จะสอบถามถึง ทักษะคติ ความเชื่อ ข้อคิดเห็น และจะมีการกำหนดคำถามให้ครอบคลุมเนื้อหาสาระที่ต้องการเพื่อสอดคล้องกับงานวิจัย

ทั้งนี้ก่อนการเริ่มสัมภาษณ์ ผู้วิจัยจะทำการแจ้งถึงวัตถุประสงค์ของการสัมภาษณ์ เพื่อชี้แจงถึงเจตจำนงและทำการขออนุญาตในการบันทึกเสียงและจดบันทึกระหว่างการสัมภาษณ์ โดยในการสัมภาษณ์ผู้วิจัยจะให้ผู้ถูกสัมภาษณ์แสดงความคิดเห็น ทศนคติ อย่างอิสระ เพื่อเป็นการได้ข้อมูลที่เป็นธรรมชาติ โดยจะใช้เวลาการสัมภาษณ์ประมาณ 1 ชั่วโมง ขึ้นอยู่กับการให้ความร่วมมือของผู้ถูกสัมภาษณ์

ในระหว่างการสัมภาษณ์ ผู้วิจัยจะบันทึกเสียงของผู้ถูกสัมภาษณ์ พร้อมทั้งจดบันทึกสรุปลึ้นๆ เฉพาะประเด็นสำคัญเท่านั้น สังเกตปฏิกิริยา ท่าทาง ระหว่างการสัมภาษณ์ (Observing) และหลังจากการจบสัมภาษณ์ก็จะมีการจดบันทึกถึง ลักษณะท่าทาง ปฏิกิริยา น้ำเสียง ตามความจริงเพิ่มเติม

ข้อมูลที่ได้มาจะนำมาถอดการบันทึกเสียงรายวัน คำต่อคำ ประโยคต่อประโยค เพื่อทำการตรวจสอบข้อมูลว่าถูกต้อง ครบถ้วนหรือไม่ เพื่อนำไปศึกษาเพิ่มเติมและปรับปรุงสำหรับการสัมภาษณ์ครั้งต่อไป

อย่างไรก็ตาม การสัมภาษณ์จะมีการดำเนินการอยู่เรื่อยๆ จนกว่าการสัมภาษณ์นั้น จะไม่พบ ข้อมูลอิ่มตัว (Data Saturation) หมายความว่า ไม่มีข้อสงสัย หรือข้อมูลที่เกิดขึ้นใหม่

3.5 การจัดทำข้อมูลและวิเคราะห์ผล

หลังจากการสัมภาษณ์ นำข้อมูลที่ได้มาถอดการบันทึกเสียงและบันทึกมาฟังและอ่านหลายๆครั้งอย่างละเอียด เพื่อนำข้อมูลที่ได้มาทำการวิเคราะห์โดยวิธีการวิเคราะห์แบบแก่นสาระ (Thematic Analysis) (King, N. and Horrock, C., 2010)

- 1) วางแนวความคิดการวิเคราะห์เบื้องต้น โดยใช้ทฤษฎีที่เขียนในงานวิจัยเพื่อวิเคราะห์ความคิดเห็นและแนวคิดของผู้ถูกสัมภาษณ์
- 2) จัดระบบข้อมูลและแยกประเภทข้อมูลให้เป็นหมวดหมู่ และนำข้อมูล ข้อความ ประโยคที่ได้มาวิเคราะห์ หากความหมายที่เหมือนกันหรือลักษณะใกล้เคียงมาจัดไว้ในกลุ่มเดียวกัน โดยจัดแบ่งจาก ประโยค และคำสำคัญและตัดข้อมูลที่ไม่สำคัญหรือไม่เกี่ยวข้องออกไป

3) เขียนบรรยายสิ่งที่พบเจออย่างละเอียดและชัดเจน โดยยกตัวอย่าง ประโยค หรือ คำพูด เพื่อแสดงถึงความรู้สึก ปฏิกริยาตอบสนองของความเบื่อหน่ายที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรโดยใช้รหัส (Code) สำหรับอ้างอิงหรือค้นหาข้อมูล

4) สร้างข้อสรุปจากกระบวนการตีความ โดยการนำข้อมูลที่ได้แยกประเภทและ จำแนกเป็นชุดๆ เพื่อทำการเปรียบเทียบ รวมไปถึงการหาข้อสรุปเพื่อเชื่อมโยงและหาผลกระทบ จากความเบื่อหน่ายต่อความผูกพันต่อองค์กร

บทที่ 4

ผลการวิจัยเชิงคุณภาพ

ในการวิจัย “ผลกระทบจากความเบื่อหน่ายที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานที่ยังคงอยู่ กรณีศึกษาบริษัทชาปุระเคนคาน่า คริลลิ่ง เอเชีย ลิมิเต็ด” การวิจัยในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ในศึกษาดังต่อไปนี้

- 1) เพื่อศึกษาผลกระทบจากความเบื่อหน่ายที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานที่ยังคงอยู่ของบริษัทชาปุระเคนคาน่า คริลลิ่ง เอเชีย ลิมิเต็ด
- 2) เพื่อนำผลที่ได้จากงานวิจัยไปประยุกต์ใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคลให้เหมาะสมกับสถานการณ์ขององค์กร

ในบทที่ 4 ผู้วิจัยจะกล่าวถึงการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้รับมาจากการสัมภาษณ์ ซึ่งรวมไปถึงขั้นตอนการวิเคราะห์ข้อมูล (Qualitative Data Analysis) โดยผู้วิจัยจะมีการวิเคราะห์และจัดกลุ่มข้อมูลให้เป็นหมวดหมู่ การตีความเชิงพรรณนา (Descriptive Method) เป็นการวิจัยที่มุ่งเน้นการหาคำตอบและจะถูกนำมาใช้บรรยาย แปลความหมาย และประเมินผลของบทสัมภาษณ์ที่เกิดขึ้น ซึ่งเป็นวิธีที่ทำเพื่อรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิเคราะห์เท่านั้นและนำข้อมูลจากการวิเคราะห์มารายงานผลการวิจัยเพื่อได้ทราบถึงปัญหาที่เกิดขึ้นภายในองค์กรเพื่อที่สามารถนำมาสรุปและอภิปรายผลในบทถัดไป

ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับความคิด ทัศนคติ ของพนักงานระดับหัวหน้างานที่ยังคงอยู่ของบริษัทชาปุระเคนคาน่า คริลลิ่ง เอเชีย ลิมิเต็ด โดยใช้วิธีการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) โดยการสัมภาษณ์แบบเจาะลึก (In-depth Interview) จากผู้ถูกสัมภาษณ์จำนวนทั้งหมด 7 คน นอกจากนี้ผู้วิจัยได้ศึกษาเพิ่มเติมจากข้อมูลหนังสือ บทความและเอกสารงานวิจัยอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องเพื่อนำข้อมูลมาประกอบงานวิจัยให้มีความสมบูรณ์ โดยสามารถนำผลการวิเคราะห์ได้ดังนี้

ขั้นตอนในการสัมภาษณ์ผู้วิจัยได้กำหนด 3 ประเด็นในการแสดงผลการวิเคราะห์งานวิจัยได้ดังนี้

ส่วนที่ 1 แนวคำถามที่เกี่ยวข้องกับข้อมูลทั่วไปของผู้ถูกสัมภาษณ์ ประกอบด้วย ชื่อ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน และระยะเวลาในการทำงาน

ส่วนที่ 2 แนวคำถามที่เกี่ยวกับความเบื่อหน่ายของตัวพนักงานที่ยังคงอยู่บริษัท ษาปุระเคนคาน่า คริลลิ่ง เอเชีย ลิมิเต็ด ต่องานประจำที่ทำและงานที่มีความรับผิดชอบอยู่ ซึ่งประกอบไปด้วยแนวคำถาม ดังต่อไปนี้

- 1) สถานการณ์ปัจจุบันของบริษัท
- 2) ความรู้สึกกับการทำงานในแต่ละวัน
- 3) บรรยากาศในที่ทำงาน
- 4) สภาพการทำงาน โดยทั่วไป โดยรวมต่อการทำงาน
- 5) บทบาทหน้าที่การทำงานปัจจุบัน
- 6) สถานการณ์ใดที่ทำให้รู้สึกเบื่อหน่ายในการทำงาน

ส่วนที่ 3 แนวคำถามเกี่ยวกับความเบื่อหน่ายที่มีอยู่ มีผลอย่างไรต่องานประจำที่ทำ และมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งประกอบไปด้วยแนวคำถาม ดังต่อไปนี้

- 1) เหตุผลที่ทำให้เลือกเข้ามาทำงานที่บริษัทนี้ตั้งแต่แรก
- 2) รู้สึกอย่างไรกับผลการทำงานของคุณในปัจจุบัน
- 3) รู้สึกอย่างไรในชีวิตปัจจุบัน
- 4) หน่วยงานให้ความสำคัญต่อบุคลากรภายในหน่วยงานอย่างไร
- 5) คิดอย่างไรกับหน้าที่การงานในอนาคต
- 6) อะไรที่ทำให้ยังคงทำงานอยู่กับองค์กรหรือทำให้ไม่อยากอยู่กับองค์กร
- 7) ความคิดเห็นหรือมุมมองที่มีต่อองค์กร
- 8) การที่ทำงานที่นี้มาหลายปี ส่งผลให้เพิ่มความผูกพันต่อองค์กรหรือไม่

โดยการสัมภาษณ์ผู้วิจัยจะมีวิธีการสัมภาษณ์แบบเจาะลึก (In-dept Interview) และใช้คำถามกึ่งโครงสร้าง (Semi- Structured Interview) ซึ่งเป็นแนวการสัมภาษณ์ที่มีแบบแผน และมีวิธีการสัมภาษณ์อย่างเป็นระบบภายใต้กฎเกณฑ์และมาตรฐานที่เท่าเทียมกัน และจะมีการกำหนดคำถามให้ครอบคลุมเนื้อหาสาระที่ต้องการ เพื่อสอดคล้องกับงานวิจัยนอกจากนั้น ในการสัมภาษณ์เป็นภาษาไทยแก่ผู้ถูกสัมภาษณ์ ลักษณะการสัมภาษณ์จะเป็นแบบตัวต่อตัวในพื้นที่ของบริษัทและส่วนตัว ปราศจากสิ่งรบกวน เนื่องจากผู้วิจัยต้องการข้อมูลเชิงลึกจากตัวผู้ถูกสัมภาษณ์โดยไม่มีสิ่งรบกวน เป็นอุปสรรคหรือไม่ต่อเนื่องในการสัมภาษณ์

4.1 การตรวจสอบและความน่าเชื่อถือของข้อมูล

การวิจัยผลกระทบจากความเบื่อหน่ายที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานที่ยังคงอยู่ กรณีศึกษาบริษัทชาปุระเคนคาน่า คริลลิ่ง เอเชีย ลิมิเต็ด ผู้วิจัยได้ทำการตรวจสอบและหาความน่าเชื่อถือของข้อมูลที่ได้มาจากการสัมภาษณ์ กลุ่มตัวอย่างพนักงานที่ยังคงอยู่ระดับหัวหน้างานของ บริษัทชาปุระ เคนคาน่า คริลลิ่ง เอเชีย ลิมิเต็ด จำนวน 7 คน โดยการเริ่มต้นจากการออกแบบแบบสอบถามกึ่ง โครงสร้าง (Semi-Structure) ที่เป็นไปตามมาตรฐานเดียวกันเพื่อใช้เป็นเครื่องมือการเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง โดยก่อนนำแบบสอบถามเพื่อไปทำการเก็บข้อมูล ผู้วิจัยได้มีการนำแบบสอบถามไปทดสอบกับกลุ่มผู้ทดลองจำนวน 2 คน จากองค์การการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย เพื่อหาความบกพร่องหรือปัญหาของแบบสอบถามดังกล่าว

หลังจากการทดสอบแบบสอบถามและแก้ไข ได้ทำการสัมภาษณ์กลุ่มตัวอย่างจำนวน 7 คน ในพื้นที่ห้องประชุมของบริษัทชาปุระเคนคาน่า คริลลิ่ง เอเชีย ลิมิเต็ด เพื่อกลุ่มตัวอย่างสามารถใช้พื้นที่ที่จัดให้ในการสัมภาษณ์ที่ไม่แตกต่างกัน การเก็บข้อมูลจะใช้เวลาเฉลี่ย 1 ชั่วโมง และหลังจากเก็บข้อมูลครบถ้วนแล้ว ได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อหารหัสคำ ที่เป็นตัวแปรของงานวิจัยและตรวจสอบกับผู้ให้สัมภาษณ์เจ้าของรหัสนั้นๆ

ข้อมูลที่ได้จากสัมภาษณ์เป็นการรวบรวมข้อมูลจากผู้ให้สัมภาษณ์จำนวน 7 คน โดยมีการสัมภาษณ์จนกว่าจะได้พบปัญหาและข้อมูลที่อิ่มตัว ข้อมูลที่ได้จะนำมาวิเคราะห์แบบแก่นสาร (Thematic Analysis) เพื่อหาปัญหาและสามารถระบุได้ว่าปัจจัยของความเป็อหน่วยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การ

4.2 การวิเคราะห์เชิงแก่นสาร (Thematic Analysis)

การวิเคราะห์ หมายถึง กระบวนการในการเก็บรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับงานวิจัย เพื่อนำมาคลั่นกรองหาข้อมูลที่เป็นสาระสำคัญสำหรับการตอบ โจทย์งานวิจัยนั้น

การวิเคราะห์เชิงแก่นสาร (Thematic Analysis) เป็นหนึ่งในรูปแบบการวิเคราะห์ ในการวิจัยเชิงคุณภาพ ซึ่งเน้นการระบุ การตรวจสอบและการบันทึก มุ่งเน้นการตีความ สามารถจัดหมวดหมู่ข้อมูลหาแก่นสารสำคัญเพื่อที่จะนำมาระบุปัญหาได้อย่างชัดเจน (Braun & Clarke, 2006)

โดยในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้เลือกใช้เครื่องมือสำหรับการวิเคราะห์ผลกระทบ จากความเป็อหน่วยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การ คือ การวิเคราะห์เชิงแก่นสาร (Thematic Analysis) ซึ่งมีความเหมาะสมและมีประสิทธิภาพมากที่สุดในการหาผลสรุปของงานวิจัย

4.2.1 ขั้นตอนการวิเคราะห์เชิงแก่นสาระ (Thematic Analysis)

ขั้นตอนการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงแก่นสาระ (Thematic Analysis) มี 5 ขั้นตอนดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การอ่านบทสัมภาษณ์

หลังจากการสัมภาษณ์ ผู้วิจัยนำบทสัมภาษณ์พร้อมทั้งโทรศัพท์บันทึกเสียงระหว่างการสัมภาษณ์มาอ่านและฟังอย่างคร่าวๆ เพื่อให้ผู้วิจัยสามารถเห็นภาพอย่างกว้างและทราบถึงการสัมภาษณ์นั้นมีแนวความคิดไปในทิศทางใด และหลังจากนั้นอ่านบทสัมภาษณ์และฟังบทบันทึกเสียงการสัมภาษณ์ซ้ำหลายๆ ครั้งอย่างละเอียด มองหาวลี แนวคิดที่พบซ้ำๆ รวมไปถึงการมองหาประเด็น วลี แนวคิดที่ตอบคำถามงานวิจัย โดยการอ่านบทสัมภาษณ์และบันทึกตั้งแต่ต้นจนจบ พร้อมกับการใช้ปากกาเน้นข้อความและกระดาษโพสต์-อิท ให้รหัสคำ วลี ย่อหน้าและประโยค อ่านทำความเข้าใจ รวมไปถึงการสังเกตน้ำเสียง ความรู้สึกและอารมณ์จากการถอดการบันทึกเสียงและพฤติกรรมระหว่างช่วงการสัมภาษณ์ จับประเด็นหลักเพื่อที่จะสามารถจับใจความสำคัญก่อนนำข้อมูลไปใช้ในขั้นตอนต่อไป

ขั้นตอนที่ 2 การจัดระเบียบข้อมูล

หลังจากการอ่านและฟังบทสัมภาษณ์อย่างละเอียดหลายๆ ครั้ง ผู้วิจัยสามารถเลือกและสามารถคัดลอกคำพูดและบทสัมภาษณ์จากการใช้ปากกาเน้นคำหรือกระดาษโพสต์-อิท ทำไว้ในขั้นตอนการอ่านและถอดบทบันทึกสัมภาษณ์

ผู้สัมภาษณ์มีข้อมูลที่มีใจความสำคัญและประเด็นที่เกี่ยวกับปัญหาหรือเกี่ยวข้องกับความเบื่อหน่ายและความผูกพันต่อองค์กร จากผู้ถูกสัมภาษณ์ (Participation quotes) สามารถนำข้อมูลมาที่เป็นประโยคคำพูดหรือบทสัมภาษณ์มาเพื่อง่ายและสะดวกต่อการนำไปใช้ในขั้นตอนการพรรณนา

ขั้นตอนที่ 3 การพรรณนา (Description)

หลังจากการคัดลอกคำพูดของผู้ถูกสัมภาษณ์ในประเด็นที่มีความสำคัญ ผู้วิจัยได้นำบทสัมภาษณ์เหล่านั้นมาวิเคราะห์ให้กระชับและจับใจความสำคัญเป็นประโยคสั้นๆ เพื่อง่ายต่อการเข้าใจ ซึ่งจัดอยู่ในหมวดหมู่ขั้นตอนการพรรณนา (Description) เพื่อที่จะสามารถแยกแยะและจัดกลุ่มชุดคำได้อย่างเป็นระบบ โดยการจดย่อชื่อข้อมูลและส่วนประกอบที่จะแยกข้อมูลชุดนั้นๆ ไว้ในกระดาษบันทึก

ขั้นตอนที่ 4 การตีความ (Interpretation)

การตีความ (Interpretation) เป็นการนำการจับใจความสำคัญ เข้าใจความหมายและเข้าใจจุดประสงค์หรือเจตนารมณ์ของผู้ถูกสัมภาษณ์อย่างถ่องแท้ ชัดเจนจากขั้นตอนการพรรณนามาเปรียบเทียบระหว่างกลุ่มย่อยและหาความหมายที่เหมือนหรือใกล้เคียงกันจากทุกบรรทัดเพื่อที่จะสามารถจัดเข้าหมวดหมู่เดียวกัน พร้อมกับการหาความเชื่อมโยงและความสัมพันธ์ระหว่างคำจำกัดความ เพื่อเป็นการกระชับข้อมูลหรือเป็นการให้รหัสของแต่ละข้อมูลที่ได้อีก

ขั้นตอนที่ 5 สารสำคัญ (Theme)

สารสำคัญ (Theme) สามารถนำมาจากส่วนการตีความ เป็นส่วนที่มีความสำคัญของงานวิจัย ซึ่งเป็นการทำความเข้าใจถึงข้อมูลที่ได้มามากยิ่งขึ้น ในส่วนนี้จะสามารถบอกถึงสาเหตุหรือปัญหาที่เกิดขึ้นของการวิจัยในครั้งนี้ ซึ่งปัญหาและสาเหตุสามารถนำมาสรุปได้ในบทที่ 5 ซึ่งเป็นการอภิปรายผล โดยการเปรียบเทียบผลการวิเคราะห์กับทฤษฎีวรรณกรรม และแปลความหมายรวมไปถึงการเสนอความคิดเห็นของผู้วิจัยในหัวข้อ ข้อเสนอแนะ เพื่อหาแนวทางการแก้ปัญหาจากสาเหตุที่เกิดขึ้นและสามารถเป็นประโยชน์ให้แก่ ฝ่ายทรัพยากรมนุษย์และผู้บริหารของ บริษัทซาปุระ เคนคาน่า คริลลิ่ง เอเชีย ลิมิเต็ด

4.3 รายงานผลการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ได้เก็บข้อมูลการวิจัยเชิงคุณภาพ จากกลุ่มตัวอย่างพนักงานระดับหัวหน้างานของบริษัทชาปุระเคนคาน่า ดริลลิ่ง เอเชีย ลิมิเต็ด จำนวน 7 คน ซึ่งจากการสัมภาษณ์และการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงแก่นสาระ (Thematic Analysis) สามารถนำมารายงานผลการวิจัยได้ดังนี้

4.3.1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ถูกสัมภาษณ์

จากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 7 คน สามารถสรุปข้อมูลได้จากตารางดังนี้

ตารางที่ 4.1 ข้อมูลส่วนทั่วไปของผู้ถูกสัมภาษณ์

ที่	รหัส	ชื่อ	เพศ	อายุ	ตำแหน่งงาน	อายุงาน (ปี)	ระดับ การศึกษา
1	BM	ไม่เปิดเผย	ชาย	35	ผู้จัดการฝ่ายปฏิบัติงานบนฝั่ง	8	ปริญญาโท
2	MC1	ไม่เปิดเผย	ชาย	28	ผู้ประสานงานด้านอุปกรณ์บนฝั่ง	3	ปริญญาตรี
3	MC2	ไม่เปิดเผย	ชาย	29	ผู้ประสานงานด้านอุปกรณ์บนฝั่ง	2	ปริญญาตรี
4	MC3	ไม่เปิดเผย	ชาย	29	ผู้ประสานงานด้านอุปกรณ์บนฝั่ง	5	ปริญญาตรี
5	MC4	ไม่เปิดเผย	หญิง	26	ผู้ประสานงานด้านอุปกรณ์บนฝั่ง	1	ปริญญาโท
6	STL	เปิดเผย	ชาย	32	หัวหน้าทีมการปฏิบัติงาน	7	ปริญญาตรี
7	AS	เปิดเผย	หญิง	26	เจ้าหน้าที่ดูแลสำนักงาน	4	ปริญญาตรี

จากการศึกษาและการสัมภาษณ์จากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 7 คน ในการสัมภาษณ์ครั้งนี้ และกลุ่มตัวอย่างมีเพศชายจำนวน 5 คน และเพศหญิงจำนวน 2 คน ซึ่งมีอายุอยู่ในช่วงระหว่าง 26 – 35 ปี

กลุ่มตัวอย่างจำนวน 7 คนซึ่งมาจากกลุ่มพนักงานระดับหัวหน้างาน ประกอบด้วยตำแหน่งหน้าที่การทำงาน ดังนี้ ผู้จัดการฝ่ายปฏิบัติงานบนฝั่ง (Base Manager) จำนวน 1 คน ผู้ประสานงานด้านอุปกรณ์บนฝั่ง (Materials Coordinator) จำนวน 4 คน หัวหน้าทีมการปฏิบัติงาน (Site Team Leader) จำนวน 1 คน และเจ้าหน้าที่ดูแลสำนักงาน (Administrator & Secretary) จำนวน 1 คน ซึ่งทั้ง 7 คน มีประสบการณ์ทำงานอยู่ในช่วงระหว่าง 1 – 7 ปี และมีระดับการศึกษา ระดับปริญญาโท จำนวน 3 คน และระดับปริญญาตรี จำนวน 4 คน

4.3.2 แนวคำถามที่เกี่ยวกับความเบื่อก่อนหน้าของตัวพนักงานที่ยังคงอยู่ระดับหัวหน้างานของบริษัทชาปุระ เคนคาน่า ดริลลิง เอเชีย ลิมิเต็ด จากขั้นตอนการวิเคราะห์เบื้องต้นและจากการวิจัยสามารถนำมาแสดงได้ตามตาราง Thematic Analysis ดังนี้

ตารางที่ 4.2 ตารางวิเคราะห์แก่นสาระ (Thematic Analysis)

Participation quotes	Description	Interpretative	Theme
“การกำหนดชั่วโมงการทำงานนอกเวลา ในขณะที่มีภาระลดอัตรากำลังคนไปแล้วโดยภาระหน้าที่งานที่เพิ่มขึ้นมากกว่าเดิม”	ภาระงานที่เพิ่มขึ้นขัดแย้งกับการที่ถูกจำกัดค่าตอบแทนล่วงเวลา	การขาดความกระตือรือร้นในการทำงาน	สิ่งที่พนักงานมอบให้กับองค์กร
“อย่างที่บอกไปว่าบทบาทหน้าที่เรามากขึ้น ซึ่งมีความแตกต่างจากเมื่อก่อนที่ MCI คนทำงาน 1 ริก แต่ในปัจจุบัน 1 คนต่อ 2 ริก” “การมอบหมายนอกเหนือจากงานประจำที่ทำ”	ภาระงานที่เพิ่มมากขึ้น ประกอบการเป็นงานที่ไม่ชอบและไม่ถนัด	ความขัดแย้งและความคลุมเครือของขอบเขตในบทบาทหน้าที่	

Participation quotes	Description	Interpretative	Theme
<p>“ตอนนี้การทำงานของเรามันขึ้นตรงกับ 2 department คือ Operation และ Supply chain ฉะนั้นการทำงานหลายๆอย่าง 2 departments นี้เค้าทำไม่เหมือนกัน มีแนวการทำงานที่แตกต่างกัน Supply Chain ต้องการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน โดยที่แน่นอนว่าสิ่งเหล่านี้มีต้นทุนส่งผลให้เกิดค่าใช้จ่าย ซึ่งค่าใช้จ่ายทั้งหมดก็ไปเรียกเก็บกับพวกริก (แท่นขุด) ซึ่งอยู่ภายใต้การบริหารของฝ่าย Operation”</p> <p>“ปัญหาหลักๆที่ประสบอยู่นั้นก็คือ ขั้นตอนการทำงานที่ซับซ้อนที่มีบุคคลอื่นๆเข้ามาเกี่ยวข้อง”</p>	<p>การทำงานที่มีความสวนทางกัน และความขัดแย้งระหว่าง 2 หน่วยงาน</p>	<p>ขั้นตอนและความซับซ้อนในการทำงาน</p>	

Participation quotes	Description	Interpretative	Theme
<p>“งานที่ทำตอนนี้เป็นงานที่ต้อง Follow up คนข้างนอก เช่น Landlord (ผู้ให้เช่าพื้นที่ยาร์ด) และหน่วยงานราชการต่างๆ เทศบาล ประปา ไฟฟ้า กรมแรงงาน ประมาณนี้ คือนั่นเป็นงานที่ต้องได้รับความร่วมมือ ซึ่งเป็นปัญหาอย่างหนึ่งที่ต้องเจอ ทุกๆวันดำเนินงานช้าบ้าง ไรบ้าง แล้วพอ งานไม่เสร็จ ก็กลายเป็นงานค้างที่เรา”</p>	<p>การไม่ได้รับความร่วมมือในการทำงานจากบุคคลภายนอก</p>		
<p>“เนื่องด้วยตำแหน่งที่ตนเองทำอยู่ ไม่มีตัวบ่งบอกว่าอีกกี่ปีจะได้ปรับเลื่อนตำแหน่ง”</p> <p>“หากองค์กรไม่มีระบบหรือระเบียบเรื่อง Career path และการปรับเงินของเงินเดือน ผมมองว่าอาจจะต้องคิดและ</p>	<p>เรื่องตำแหน่งหน้าที่ที่ไม่สามารถปรับเลื่อนตำแหน่งได้</p>	<p>ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน</p>	<p>สิ่งที่พนักงานต้องการจากองค์กร</p>

Participation quotes	Description	Interpretative	Theme
<p>มองหางานใหม่รองรับตัวเองในอนาคต เพราะผมคิดว่าในอนาคตเรามีหน้าที่รับผิดชอบในเรื่องของครอบครัวที่เพิ่มมากขึ้น ดังนั้นเราอาจจะต้องมองตนเองไกลขึ้นไปอีก 5-10 ปีข้างหน้า”</p> <p>“เราไม่ได้ยึดถือตำแหน่ง แต่เงินเดือนเป็นปัจจัยหลัก”</p> <p>“เรื่องค่าตอบแทนตอนแรกคุยกันในราคาหนึ่ง แล้วพอผ่าน Pro จะให้อีกราคาหนึ่ง ซึ่งเราไม่ได้รับอย่างที่พูดคุยกันไว้ตั้งแต่ตอนแรกโดยอ้างและบ้ายเบี่ยงที่เพิ่มเงินเดือนให้”</p>	<p>การไม่ได้ถูกปรับเงินเดือนเป็นเวลานาน</p>	<p>ค่าตอบแทนที่เป็นธรรม</p>	

Participation quotes	Description	Interpretative	Theme
<p>“ในช่วงที่เข้ามาทำงานแรกๆ ก็พึงพอใจทุกอย่างที่องค์กรและหัวหน้างานมอบให้ แต่พอระยะเวลาผ่านไป มองว่าค่าตอบแทนหรือ เงินเดือนเนี่ยไม่ได้ถูกเพิ่มขึ้น แล้วก็... ประกอบกับเรื่องการรักษาพยาบาลที่เมื่อก่อน เบิกได้ทุกอย่าง แต่... ตอนนี้เหมือนกับมีวงเงินเข้ามาเป็นข้อจำกัด”</p>	<p>การลดสวัสดิการของพนักงาน</p>	<p>ความพึงพอใจต่อสวัสดิการ</p>	

จากการสัมภาษณ์กลุ่มตัวอย่างจำนวน 7 คน ในคำถามเกี่ยวกับสาเหตุที่ก่อให้เกิดความเบื่อหน่าย สามารถเขียนรายงานผลได้ 3 ปัจจัยดังต่อไปนี้

1) การขาดความกระตือรือร้นในการทำงาน

ความเบื่อหน่ายของพนักงานเป็นสาเหตุที่ก่อให้เกิดการขาดความกระตือรือร้นในการทำงาน ซึ่งจากการสัมภาษณ์พนักงานระดับหัวหน้างานจำนวนทั้งหมด 7 คน พบว่า พนักงานจำนวน 5 คนกล่าวถึงสาเหตุที่ก่อให้เกิดความเบื่อหน่ายส่งผลกระทบต่อขาดความกระตือรือร้นในการทำงานนั้นมาจากการที่องค์กรมีการลดอัตรากำลังคนในช่วงที่ผ่านมา ซึ่งจากภาระหน้าที่การทำงานที่เพิ่มขึ้นจากการถ่ายโอนงานจากพนักงานที่ถูกว่าจ้างให้ออก มายังที่พนักงานที่ยังคงอยู่กับองค์กร ยกตัวอย่างคำให้สัมภาษณ์ของ MC 1

“ผมเป็นคนชอบทำงานมาก เราเป็นคนทำงาน และต้องการให้งานทุกๆ ชิ้นออกมาอย่างมีคุณภาพ และผมเองมีนิสัยเสียอย่างหนึ่งคือ ไม่ชอบมีงานค้างหรือต้องเอางานกลับมาทำที่บ้านนอกเหนือจากเวลางานต้องทำงานของวันนั้นให้เสร็จภายในวันนั้น แต่ตอนนี้ผมต้องปรับพฤติกรรมการทำงานของตัวเอง อะไรทำได้ก็ทำ อะไรไม่ทันจริงๆ ก็ต้องปล่อยไป จะไม่กดดันตนเองจนต้องเสียเวลาส่วนตัว”

สาเหตุต่อมา คือการที่พนักงานที่ยังคงอยู่มีภาระหน้าที่งานเพิ่มมากขึ้น ซึ่งส่งผลต่อระยะเวลาการทำงานที่มีเวลานานขึ้นในแต่ละวัน โดยองค์กรมีการกำหนดและจำกัดค่าทำงานล่วงเวลา ซึ่งส่งผลให้พนักงานที่มีภาระหน้าที่รับผิดชอบนั้นรู้สึกขาดความกระตือรือร้นในการทำงานในด้านของเงินพิเศษ โดย BM ให้สัมภาษณ์ว่า

“การกำหนดชั่วโมงค่าทำงานล่วงเวลา (OT) ซึ่งจากเดิมไม่เคยมีมาก่อน ส่งผลให้ตนเองค่อนข้างลำบากใจกับนโยบายนี้ ซึ่งมีผลกระทบโดยตรงกับสภาพจิตใจและความกระตือรือร้นของพนักงานงานที่ยังคงทำงานอยู่”

นอกเหนือจากนั้นการทำงานภายใต้ความกดดันด้านเวลา ส่งผลก่อให้เกิดความเหนื่อยล้าและก่อให้เกิดการขาดความกระตือรือร้นในการทำงาน MC3 สนับสนุนต่อว่า ความเบื่อหน่ายจากการทำงานนั้น ส่งผลกระทบต่อความกระตือรือร้นในการทำงาน ขาดความตั้งใจ และละเลยในการทำงานบางส่วน รวมไปถึงการขาดการมีส่วนร่วมกับกิจกรรมต่างๆ ที่องค์กรจัดขึ้น เช่นงานเลี้ยงประจำปี หรือกิจกรรมด้านงานคุณภาพของบริษัท

2) ความขัดแย้งและความคลุมเครือของขอบเขตในบทบาทหน้าที่

จากการสัมภาษณ์ทั้งหมด 7 คน พบว่าพนักงานจำนวน 4 คน กล่าวถึงความขัดแย้งภายในองค์กรและความคลุมเครือในบทบาทหน้าที่การทำงาน จากสาเหตุที่แตกต่างกัน เช่นรูปแบบการบริหารงานที่แตกต่างกันระหว่างแผนก ยกตัวอย่างการให้สัมภาษณ์ของ BM ว่า

“เนื่องจากการทำงานของสำนักงานที่สงขลานั้นอยู่ภายใต้การบริหารระหว่าง 2 แผนกคือ *Drilling Operation* และ *Supply Chain* ซึ่งทั้ง 2 แผนกมีแนวทางการทำงานที่แตกต่างกัน”

นอกเหนือจากนั้นการมีผู้บริหารกลุ่มใหม่เข้ามาบริหารงานนั้น ก่อให้เกิดความขัดแย้งกับบุคลากรที่ทำงานอยู่เดิม ซึ่งส่งผลกระทบต่อพนักงานระดับล่าง MC1 กล่าวว่า

“บทบาทหน้าที่งานเรามากขึ้น เนื่องจากการปรับโครงสร้างขององค์กร ซึ่งแน่นอนว่าแตกต่างจากเมื่อก่อน ที่พนักงาน 1 คนทำงานเพียงแค่ 1 อย่าง แต่ตอนนี้ ก็อย่างที่เห็น 1 คน ต่อการทำงาน 2 หน้าที่”

โดยบทบาทหน้าที่งานที่เพิ่มมากขึ้นนั้นส่งผลต่อภาระหน้าที่รับผิดชอบที่เพิ่มมากขึ้น ประกอบกับความไม่คุ้นเคยและรูปแบบของการทำงานงานที่ตนเองไม่มีความถนัด เช่นเดียวกับ BM ที่กล่าวว่า ความแตกต่างด้านการบริหารระหว่างผู้บริหารกลุ่มใหม่กับกลุ่มเดิมนั้น ส่งผลต่อทิศทางการทำงานที่มีความขัดแย้งกัน ซึ่งส่งผลต่อบทบาทหน้าที่การทำงานที่ต้องเปลี่ยนไปตามผู้บริหารกลุ่มนั้นๆ ยกตัวอย่างบทสัมภาษณ์ของ BM

“เราต้องมีการปรับตัว ปรับวิธีการทำงาน หรือรูปแบบของ
การเสนองาน ให้ตรงกับความต้องการของผู้บริหาร ไม่ว่าจะเป็นการ
สื่อสาร การนำเสนอ หรือการปรับเปลี่ยน โครงสร้างโดยรวมของยาร์ด”

การทำงานที่ต้องมีการประสานงานกับหน่วยงานข้างนอก เช่น หน่วยงานราชการ
หรือผู้ให้เช่าพื้นที่สำนักงานเป็นอีกปัจจัยที่ก่อให้เกิดความเบื่อหน่าย เนื่องจากการไม่ได้รับความ
ร่วมมือจากหน่วยงานข้างนอก จนต้องตามติดต่อประสานงานนอกเหนือจากงานของตนเอง จนเกิด
ความคลุมเครือถึงขอบเขตการทำงานของตนเอง ยกตัวอย่าง AS

“เราต้องมีการปรับตัว ปรับวิธีการทำงาน หรือรูปแบบของ
การเสนองาน ให้ตรงกับความต้องการของผู้บริหาร ไม่ว่าจะเป็นการ
สื่อสาร การนำเสนอ หรือการปรับเปลี่ยน โครงสร้างโดยรวมของยาร์ด”

ซึ่งจากปัญหาสาเหตุจากปัจจัยภายนอกที่ไม่สามารถควบคุมได้ ส่งผลให้
ประสบปัญหางานที่มีความล่าช้าและไม่สามารถทำให้เสร็จได้ตามเวลาดำหนด ส่งผลให้ได้รับคำ
ตำหนิจากหัวหน้างาน

3) ขั้นตอนและความซับซ้อนในการทำงาน

จากการสัมภาษณ์กลุ่มตัวอย่างจำนวน 7 คน พบว่า 4 คน กล่าวถึงปัญหา
ความซับซ้อนขั้นตอนการทำงานนั้นส่งผลก่อให้เกิดความเบื่อหน่ายในการทำงาน ยกตัวอย่างการ
ให้สัมภาษณ์ของ MC2

“ความเบื่อหน่ายจะมีผลต่อเพื่อนร่วมงานเป็นหลัก
เนื่องจากการมอบหมายนโยบายการทำงานที่มีขั้นตอนซับซ้อนและยุ่งยาก
การไม่รับฟังความคิดเห็นของเพื่อนร่วมงาน”

ซึ่งปัญหาความซับซ้อนในการทำงานนั้นส่งผลให้เกิดความล่าช้าในการทำงาน และมีสภาพจิตใจที่เบื่อหน่าย

STL สนับสนุน MC2 ว่า

“บทบาทหน้าที่การทำงานปัจจุบัน แตกต่างจากอดีตโดยสิ้นเชิง จากเดิมที่ทำงานหน้าเดียวหรือเป็นงานที่ทำประจำ รูปแบบเดิมๆ แต่ปัจจุบันต้องทำงานอื่นๆ เพิ่มขึ้น โดยมีงานด้านเอกสารเพิ่มมากขึ้น ขั้นตอนการทำงานที่มีซับซ้อนขึ้นตามรูปแบบของงาน และการทำงานที่ไม่ได้รับผลตอบแทนที่ดี”

ซึ่งจากสาเหตุดังกล่าวส่งผลให้พนักงานมีความรู้สึกท้อแท้จากงานที่ทำ ซึ่งส่งผลต่อความเบื่อหน่ายจากงานประจำและเป็นสาเหตุของการลดประสิทธิภาพในการทำงาน

4.3.3 แนวคำถามเกี่ยวกับความเบื่อหน่ายที่มีอยู่ มีผลอย่างไรต่อความผูกพันต่อองค์กร

จากการสัมภาษณ์กลุ่มตัวอย่างจำนวน 7 คน ในคำถามเกี่ยวกับความเบื่อหน่ายที่มีอยู่ มีผลอย่างไรต่อความผูกพันต่อองค์กร สามารถเขียนรายงานผลได้ 3 ปัจจัยดังต่อไปนี้

1) ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

จากการสัมภาษณ์กลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 7 คน พบว่าพนักงานจำนวน 5 คน ให้ความสำคัญเรื่องเส้นทางอาชีพของตนเอง เส้นทางอาชีพจะเป็นปัจจัยหลักปัจจัยหนึ่งที่สำคัญและจะส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ยกตัวอย่างการให้สัมภาษณ์ของ MC1

“หากองค์กรไม่มีระบบหรือระเบียบเรื่อง *Career path* และการปรับเงินของเงินเดือน ผมมองว่าอาจจะต้องคิดและมองหางานใหม่เพื่อรองรับตัวเองในอนาคต เพราะผมคิดว่าในอนาคตเรามีหน้าที่รับผิดชอบในเรื่องของครอบครัวที่เพิ่มมากขึ้น ดังนั้นเราอาจจะต้องมองตนเองไกลขึ้นไปอีก 5-10 ปีข้างหน้า”

เช่นเดียวกับ MC2 ยกตัวอย่างประโยคที่กล่าวว่า

“เนื่องด้วยตำแหน่งที่ตนเองทำอยู่ไม่มีตัวบ่งบอกว่าอีกกี่ปี
จะได้ปรับเปลี่ยนตำแหน่ง”

ในขณะที่เดียวกัน MC4 ได้ให้สัมภาษณ์ในคำถาม “อะไรที่ทำให้ทำงานต่อ
หรือไม่ทำงานต่อกับองค์กร” พบว่า การที่ตนเองไม่ได้รับโอกาสในการทำงาน โอกาสในการ
พัฒนาตนเอง และ โอกาสในเรื่องเส้นทางอาชีพ (Career path) นั้นจะเป็นปัจจัยที่ส่งผลให้ตนเองไม่
อยากจะทำงานต่อกับองค์กร เช่นเดียวกับผู้ให้สัมภาษณ์รายอื่นๆ โดยเฉพาะอย่างยิ่ง AS ที่กล่าวว่า

“โอกาสในหน้าที่การงานเป็นปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจ
สูงสุดในเรื่องของความผูกพันต่อองค์กรของตน”

2) ค่าตอบแทนที่เป็นธรรม

ในด้านของค่าตอบแทน จากการสัมภาษณ์กลุ่มตัวอย่าง 7 คน พบว่า
พนักงาน 5 คน ไม่มีความพึงพอใจต่อค่าตอบแทนในการทำงานที่ตนเองได้รับ เช่น การให้
สัมภาษณ์ของ BM และ MC3 พบว่าทั้งคู่ไม่มีความพึงพอใจ เนื่องจากการถูกลดค่าตอบแทนด้าน
ตัวเงิน ยกตัวอย่างประโยคการให้สัมภาษณ์ของ BM

“การลดอัตราเงินเดือนเดิมนั้น และ ไม่มีการระบุนวันเวลาที่
แน่นอนในการปรับเงินเดือนขึ้นนั้นส่งผลต่อการตัดสินใจว่าจะทำงานต่อ
หรือไม่”

ในส่วนของ MC1, MC3 และ AS พบว่าไม่มีความพึงพอใจต่อค่าตอบแทน
โดยมุ่งเน้นในเรื่องด้านการไม่มีแนวโน้มหรือระเบียบที่ชัดเจนในการปรับขึ้นค่าตอบแทน ซึ่งเป็น
สาเหตุที่จะส่งผลต่อความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร และเป็นสาเหตุของการมองหางานใหม่ที่
มีค่าตอบแทนที่สูงกว่า นอกเหนือจากการไม่มีนโยบายการปรับขึ้นค่าตอบแทน ยกตัวอย่างประโยค

“เราไม่ได้ยึดถือตำแหน่ง แต่เงินเดือนเป็นปัจจัยหลัก”

MC3 กล่าวต่อว่า เรื่องการจ่ายเงินพิเศษ (Bonus) ก็มีการตัดออกไป ซึ่งเป็นปัญหาที่ส่งเสริมในการตัดสินใจของพนักงานในการไม่ยอมทำงานต่อกับองค์กร เช่นเดียวกับ AS ที่กล่าวว่า นอกเหนือจากปัจจัยเรื่องเส้นทางอาชีพและค่าตอบแทนแล้ว เงินพิเศษคืออีกสาเหตุปัจจัยในการตัดสินใจลาออกจากงาน

3) ความพึงพอใจต่อสวัสดิการ

จากการสัมภาษณ์พนักงานทั้งหมดจำนวน 7 คน พบว่า พนักงานจำนวน 6 คน มีความพึงพอใจต่อสวัสดิการเฉพาะเรื่องจำนวนวันลาที่องค์กรมอบให้ แต่กลับไม่มีความพึงพอใจต่อสวัสดิการด้านการรักษาพยาบาลที่เคยได้รับอย่างเต็มที่ในทุกๆด้าน เช่น ยกตัวอย่างประโยชน์ของ MC1

“ในช่วงที่เข้ามาทำงานแรกๆ ก็พึงพอใจทุกอย่างที่องค์กร และหัวหน้างานมอบให้ แต่พอระยะเวลาผ่านไป มองว่า ค่าตอบแทนหรือเงินเดือนเนี่ย ไม่ได้ถูกเพิ่มขึ้น แล้วก็... ประกอบกับเรื่องค่ารักษาพยาบาลที่เมื่อก่อน เบิกได้เต็มวงเงิน แต่... ตอนนี้นักมีวงเงินเข้ามาเป็นข้อจำกัดในการรักษา”

ในขณะที่พนักงานจำนวน 1 คน มีความพึงพอใจต่อสวัสดิการค่ารักษาพยาบาลเป็นอย่างมาก และเป็นเพียงปัจจัยเดียวตนเองอยากทำงานต่อกับองค์กร เนื่องจากสวัสดิการที่ได้รับนั้นเป็นสวัสดิการที่ครอบคลุมค่ารักษาพยาบาลต่อบุตรและภรรยา ซึ่งเป็นปัจจัยหนึ่งที่จะช่วยเพิ่มระดับความผูกพันต่อองค์กร เพราะจะช่วยลดภาระค่าใช้จ่ายให้แก่ตนเองที่ต้องรับผิดชอบต่อครอบครัว

ทั้งนี้จากการรายงานผลการวิจัยที่กล่าวมาในข้างต้น สามารถนำผลการวิจัยดังกล่าวไป สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และหาข้อเสนอแนะ เพื่อเป็นแนวทางทางแก้ไขต่อไป

บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัย “ผลกระทบจากความเปื้อน่ายที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานที่ยังคงอยู่ กรณีศึกษาบริษัทฯ ประเคนคาน่า ดริลลิ่ง เอเชีย ลิมิเต็ด” ซึ่งในการดำเนินการวิจัย ผู้วิจัยใช้วิธีวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) โดยมีวิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยการสัมภาษณ์เชิงลึก (Depth Interview) และคำถามกึ่งโครงสร้าง (Semi- Structured Interview) ที่จะสัมภาษณ์และสอบถามถึงทัศนคติ ความเชื่อ ข้อคิดเห็น และจะมีการกำหนดคำถามให้ครอบคลุมเนื้อหาสาระที่ต้องการเพื่อสอดคล้องกับงานวิจัยจากพนักงานระดับหน้างานที่ยังคงอยู่ของบริษัทฯ ประเคนคาน่า ดริลลิ่ง เอเชีย ลิมิเต็ด จำนวน 7 คน โดยเก็บรวบรวมข้อมูลในช่วงระหว่างเดือนสิงหาคม - ตุลาคม 2560 โดยสามารถสรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

- 5.1 สรุปผลการวิจัย
- 5.2 อภิปรายผลการวิจัย
- 5.3 ข้อเสนอแนะ
- 5.4 ข้อจำกัดในงานวิจัย (Limitation)

5.1 สรุปผลการวิจัย

เนื่องจากงานวิจัยครั้งนี้เป็นงานวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) ดังนั้นการสรุปผลการวิจัยจะใช้ข้อมูลที่ได้มาจากการวิเคราะห์เชิงพรรณนา ถึงผลกระทบจากความเปื้อน่ายที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานที่ยังคงอยู่ กรณีศึกษาบริษัทฯ ประเคนคาน่า ดริลลิ่ง เอเชีย ลิมิเต็ด ซึ่งจากการวิจัยสามารถสรุปได้ 2 แก่นสาระ ดังนี้

สิ่งที่พนักงานมอบให้กับองค์กร คือคุณลักษณะ ศักยภาพและทักษะในการทำงาน ที่สูงที่สุดเพื่อให้องค์กรสามารถดำเนินงานไปได้ด้วยดี ในทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่อย่างจำกัด การกระทำ ความตั้งใจ ความทุ่มเทและความรับผิดชอบต่องานประจำที่ทำจะเป็นปัจจัยในการบรรลุต่อพันธกิจขององค์กร

จากงานวิจัยพบว่า พนักงานมีการขาดความกระตือรือร้นในการทำงาน ความท้อแท้ ความหดหู่ และความเครียด เป็นผลที่เกิดมาจากความเบื่อหน่ายในการทำงาน โดยมีสาเหตุต่างๆ เช่น ภาระหน้าที่งานที่เยอะขึ้นและไม่มีความกดดันกับงานที่ได้รับมอบหมายเพิ่มเติม ประกอบกับการกำหนดค่าตอบแทนการทำงานล่วงเวลา การมอบหมายหน้าที่รับผิดชอบที่ไม่มีความชัดเจน รวมไปถึงการไม่ได้รับความร่วมมือหรือการขาดการสื่อสารที่เพียงพอในการทำงานและความขัดแย้งในกลุ่มเพื่อนร่วมงาน

สิ่งที่พนักงานต้องการจากองค์กร คือการคาดหวังผลตอบแทนจากการมุ่งมั่น ความทุ่มเทและความรับผิดชอบในการทำงาน ทั้งในด้านตัวเงิน เช่น เงินเดือน ค่าทำงานล่วงเวลา และค่ารักษาพยาบาล และในส่วนที่ไม่เป็นตัวเงินคือ สวัสดิการต่างๆ การให้เวลาส่วนตัว การสนับสนุนจากองค์กรในด้านการพัฒนาความสามารถเพื่อความก้าวหน้าในหน้าที่การงานและการกำหนดค่าเกณฑ์เส้นทางอาชีพที่ชัดเจน ซึ่งสิ่งตอบแทนที่กล่าวมา จะเป็นปัจจัยหลักในการรักษาทรัพยากรบุคคลที่ยังคงอยู่กับองค์กรต่อไป

จากการวิจัยพบว่า ความเบื่อหน่ายที่เกิดขึ้นกับพนักงานบริษัทฯ ประเด็นค่าน่าครีตลิ่ง เอเชีย ลิมิเต็ด เกิดจากปัจจัยต่างๆ เช่น ค่าตอบแทน ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และสวัสดิการต่างๆ ที่พนักงานพึงจะได้รับ ซึ่งความไม่พึงพอใจดังกล่าวนี้ส่งผลต่อการลดความผูกพันต่อองค์กร เช่น พนักงานมีการลาออกเพื่อหางานใหม่ หรือพนักงานที่ยังคงอยู่มีการเริ่มมองหาสถานที่ทำงานใหม่ที่มีการให้ค่าตอบแทนที่ดีกว่าและมีการกำหนดเส้นทางอาชีพที่ชัดเจน เพื่อพนักงานสามารถทราบถึงเป้าหมายในเส้นทางอาชีพของตนเองและเป็นสิ่งที่แสดงถึงความมั่นคงต่อหน้าที่การงานในอนาคต

โดยจาก 2 แก่นสาระที่กล่าวมาในข้างต้น ผู้วิจัยสามารถสรุปได้ว่า จากความเบื่อกว่าที่เพิ่มขึ้นกับพนักงานที่ยังคงอยู่ของบริษัทชาปุระเคนคาน่า ดริลลิ่ง เอเชีย ลิมิเต็ด จากสาเหตุดังกล่าวนี้ ส่งผลให้พนักงานที่ยังคงอยู่มีการลดประสิทธิภาพในการทำงาน ขาดความภาคภูมิใจในการทำงาน รวมไปถึงขาดการมีส่วนร่วมกับเพื่อนร่วมงาน และส่งผลถึงการลดความผูกพันที่มีต่อองค์กร นอกจากนี้พนักงานที่ยังคงอยู่ยังรู้สึกว่าคุณเองไม่ได้เป็นส่วนหนึ่งของการทำงาน ไม่มีวิสัยทัศน์และความต้องการประสบความสำเร็จร่วมกับองค์กร

5.2 อภิปรายผลการวิจัย

ผลการวิจัย “ผลกระทบจากความเบื่อกว่าที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานที่ยังคงอยู่ กรณีศึกษาบริษัทชาปุระเคนคาน่า ดริลลิ่ง เอเชีย ลิมิเต็ด” ซึ่งสามารถนำผลการวิจัยมาอภิปรายผลจากการศึกษาสาระสำคัญของการวิเคราะห์ข้อมูลได้ ดังนี้

5.2.1 ผลกระทบจากความเบื่อกว่า

จากการศึกษาข้อมูลพบว่า พนักงานระดับหัวหน้างานที่ยังคงอยู่ของบริษัทชาปุระเคนคาน่า ดริลลิ่ง เอเชีย ลิมิเต็ด มีความรู้สึกเบื่อกว่าจากงานประจำที่ทำ ซึ่งสามารถนำมาอภิปรายผลรายปัจจัยได้ดังนี้

1) การขาดความกระตือรือร้นในการทำงาน

ภาระหน้าที่งานที่เพิ่มมากขึ้นเนื่องมาจากการลดอัตรากำลังคน ซึ่งเป็นสาเหตุปัจจัยในการลดประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน ซึ่งเป็นสิ่งสำคัญของพนักงานที่จะมอบให้แก่องค์การเพื่อดำเนินงานได้อย่างมีคุณภาพและประสิทธิภาพสูงสุด เช่นเดียวกับองค์กรก็มีความคาดหวังในตัวพนักงานด้านการทำงานอย่างเต็มความสามารถและเอาใจใส่ต่องานที่ทำเพื่อขับเคลื่อนองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับบทความความของ วรรตม์ หล่อยนต์ (2555) และ Dragan R. (2006) ว่าสิ่งที่ก่อให้เกิดความเครียดและความเบื่อกว่านั้นคือ ปัจจัยด้านภาระหน้าที่การทำงานที่หนักจนเกินไป และต้องใช้เวลาส่วนตัวไปกับการทำงาน

2) ความขัดแย้งและความคลุมเครือของขอบเขตในบทบาทหน้าที่

จากการวิจัยพบว่ากรณีที่องค์กรมีการมอบหมายหน้าที่งานรับผิดชอบที่ไม่สอดคล้องกับความรู้ความสามารถหรือการมอบหมายงานที่นอกเหนือขอบเขตงานที่รับผิดชอบลักษณะของหน้าที่งานที่มอบหมายไม่มีความชัดเจนและไม่สอดคล้องกับความต้องการในการทำงานของพนักงาน จะส่งผลกระทบต่อสภาพจิตใจในการทำงานของพนักงาน ซึ่งสอดคล้องกับ Aguilera Donna C. และ Messick Janice M. (อ้างถึงใน คาริณท์บัวทอง, 2554) กล่าวว่า ความเบื้อหน่ายเป็นการพัฒนาของการสูญเสียความคิด พลังงาน และเป้าหมายในการทำงานจนเป็นผลเนื่องจากสภาวะแวดล้อมในการทำงาน เช่น ระยะเวลาในการทำงานที่นานเกินไป บทบาทงานที่ไม่ชัดเจน ผลตอบแทน จนทำให้บุคคลนั้นขาดความปรารถนาในการประสบความสำเร็จกับองค์กร

ดังนั้นจากผลกระทบดังกล่าว จะส่งผลให้พนักงานที่ยังคงอยู่ไม่ สามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มความสามารถและลดสมรรถภาพในการทำงาน จากเดิมที่อาจจะสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพแต่กลับถูกปริมาณงานที่เพิ่มขึ้นหรืองานที่ไม่ถนัดมาบั่นทอนขีดความสามารถ

3) ขั้นตอนและความซับซ้อนในการทำงาน

ขั้นตอนการทำงานที่มีความซับซ้อน ยุ่งยาก พบว่าจะก่อให้เกิดความล่าช้าในการทำงาน และไม่เป็นที่พึงพอใจต่อหัวหน้างานหรือผู้บังคับบัญชา ซึ่งส่งผลให้พนักงานเกิดความเบื้อหน่ายและท้อแท้ต่องานที่ทำ สอดคล้องกับ Maslach และ Jackson (อ้างถึงใน Arnold B., Evengelia D. and Anna I., 2014) ได้ให้ความหมายของความเบื้อหน่ายว่า ความอ่อนล้าทางด้านจิตใจ มีปัญหาทางด้านจิตใจ อารมณ์ ความรู้สึกไม่เห็นคุณค่าของความเป็นคนและรู้สึกประสบความสำเร็จในการทำงานและ ความพึงพอใจในงานที่ต่ำลงลง มีการลดปฏิสัมพันธ์กับบุคคลอื่นๆ

จากผลกระทบของการทำงานที่มีความซับซ้อนและขั้นตอนการทำงานที่ยุ่งยาก จะส่งผลให้พนักงานที่ยังคงอยู่มีความเครียดและเบื้อหน่ายจากงานประจำที่ทำ ซึ่งปัญหาดังกล่าวจะส่งผลให้พนักงานละเลย ลดความเอาใจใส่กับงานประจำที่ทำรวมไปถึงบุคคลรอบข้าง

จากสาเหตุปัจจัยทั้ง 3 ด้าน พบว่ามีเพียงปัจจัยด้านความความกระตือรือร้นในการทำงาน จะส่งผลให้พนักงานเกิดความเบื่อหน่ายในการทำงาน ซึ่งส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน ขาดการมีส่วนร่วมในการทำงานหรือกิจกรรมต่างๆขององค์กร การตัดสินใจ รู้สึกไม่มีความท้าทายในการทำงานและลดความทุ่มเทที่จะเอาศักยภาพออกมาใช้ในการทำงานซึ่งเป็นปัจจัยหลักขององค์กรที่คาดหวังจากพนักงาน

5.2.2 ผลกระทบจากความเบื่อหน่ายที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร

จากการศึกษาข้อมูลพบว่า พนักงานระดับหัวหน้างานที่ยังคงอยู่ของบริษัทชาปรีระเคนคาน่า คริลลิ่ง เอเชีย ลิมิเต็ด มีความรู้สึกเบื่อหน่ายจากงานประจำที่ทำและส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งสามารถนำมาอภิปรายผลถึงสิ่งที่พนักงานมีความต้องการที่จะได้รับจากองค์กร ได้ดังนี้

1) ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

ปัจจัยด้านเส้นทางอาชีพ (Career path) จากการศึกษพบว่าพนักงานให้ความสำคัญเรื่องความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงานในอนาคต ซึ่งจากการศึกษาพบว่าปัจจัยด้านเส้นทางอาชีพ การเลื่อนตำแหน่ง ต้องการประสบความสำเร็จ มีอิทธิพลต่อการพนักงานที่พิจารณาถึงหน้าที่การงานในอนาคต ซึ่งคือสิ่งที่พนักงานที่ยังคงอยู่นั้นต้องการได้รับจากองค์กร และเป็นเหตุผลต่อการตัดสินใจว่าอยู่ต่อหรือไม่อยู่ต่อกับองค์กรยกตัวอย่างการให้สัมภาษณ์ของ MC1 ที่ให้สัมภาษณ์ว่า

“หากองค์กรไม่มีระบบหรือระเบียบเรื่อง Career path และการปรับเงินของเงินเดือนที่ชัดเจน ผมมองว่าอาจจะต้องคิดและมองหางานใหม่รองรับตัวเองในอนาคต เพราะผมคิดว่าในอนาคตเรามีหน้าที่รับผิดชอบในเรื่องของครอบครัวที่เพิ่มมากขึ้น ดังนั้นเราอาจจะต้องมองตนเองไกลขึ้นไปอีก 5-10 ปีข้างหน้า” และการให้สัมภาษณ์ของ MC3 “ผมไม่รู้ว่าจะต้องทำงานตรงนี้ไปตั้งอายุเท่าไร ตำแหน่งงานปัจจุบันผมไม่สามารถทำได้ถึงอายุ 40 ปี”

ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีความต้องการความสำเร็จของ David C. (อ้างถึงใน รุ่งฉภา สีทะ, 2554) กล่าวว่า ความต้องการด้านความสำเร็จนั้นเป็นปัจจัยที่จะส่งเสริมและเพิ่มความผูกพันต่อองค์กรของตัวพนักงาน ซึ่งในงานวิจัยพบว่าพนักงานส่วนใหญ่ ไม่มีความพึงพอใจกับการสนับสนุนและส่งเสริมจากองค์กรสู่ตัวพนักงาน เช่น ความต้องการด้านอำนาจ คือ การตั้งเป้าหมายให้พนักงานมีการแข่งขันเพื่อก้าวสู่การเป็นหัวหน้างานหรือตำแหน่งที่มีผู้ใต้บังคับบัญชา เช่นเดียวกับ ทฤษฎีของ โดย Eesenberger, et al. (อ้างถึงใน รุ่งฉภา สีทะ, 2554) มีความเชื่อว่าองค์กรจะสามารถรักษาทรัพยากรบุคคลที่มีความสำคัญไว้ได้นั้นต้องสร้างความรู้สึกและความเชื่อต่างๆ ในด้านดีเพื่อให้พนักงานรู้สึกดีแก่องค์กร โดยการสนับสนุนในด้านต่างๆ เช่น การเลื่อนตำแหน่ง รางวัลที่เป็นตัวเงิน และพัฒนายกระดับความสามารถของพนักงานในองค์กร เช่นเดียวกับ ทฤษฎีลำดับขั้นของความต้องการของ Maslow (อ้างถึงใน รุ่งฉภา สีทะ, 2554) ว่าความต้องการมีฐานะทางสังคมและรู้สึกว่าตนมีค่า เช่น ตำแหน่ง หน้าตาในสังคม การประสบความสำเร็จ และเป็นที่รู้จักอย่างกว้างขวางซึ่งเป็นการกระตุ้นการรับรู้ต่อพนักงานให้เห็นถึงความสำคัญที่องค์กรนั้นมองเห็นและสื่อสารความหวังดีจากตัวองค์กรเอง

2) ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมชาติ

ปัจจัยด้านค่าตอบแทน จากการศึกษาพบว่า การให้ค่าตอบแทนที่สมเหตุสมผล การมีระเบียบการเพิ่มค่าตอบแทนที่ชัดเจน การให้ค่าทำงานล่วงเวลา การให้รางวัลแก่พิเศษแก่พนักงานทั้งในรูปแบบรางวัลที่จับต้องได้ (Tangible reward) เช่น ค่าตอบแทน โบนัส รถประจำตำแหน่ง เป็นต้น และรางวัลที่จับต้องไม่ได้ (Intangible reward) เช่น การยกย่องให้เป็นพนักงานดีเด่น จะเป็นแรงกระตุ้น และมีอิทธิพลในการสร้างความผูกพันต่อองค์กร Eesenberger, et al. (อ้างถึงใน รุ่งฉภา สีทะ, 2554) กล่าวว่า รางวัลที่เป็นตัวเงิน จะเป็นการกระตุ้นการรับรู้ให้รู้สึกเห็นความสำคัญขององค์กร

3) ความพึงพอใจต่อสวัสดิการ

ปัจจัยด้านสวัสดิการ จากการศึกษาพบว่า พนักงานให้ความสำคัญต่อเรื่องของสวัสดิการที่องค์กรมอบให้ เช่น ค่ารักษาพยาบาลจะเป็นปัจจัยที่ทำให้พนักงานรู้สึกมีความอ่อนใจหากเกิดเจ็บไข้ได้ป่วย หรืออุบัติเหตุที่สามารถเกิดขึ้นได้โดยไม่คาดคิด พนักงานก็ยังสามารถมีความมั่นใจต่อสวัสดิการค่ารักษาพยาบาลรองรับในยามจำเป็น ที่สนับสนุนจากทฤษฎีลำดับขั้นของความต้องการของ Maslow (อ้างถึงใน รุ่งฉภา สีทะ, 2554) กล่าวว่า ความต้องการด้านความปลอดภัย เช่น ความปลอดภัยในด้านร่างกาย คือ การที่ทำงานอย่างมีความปลอดภัย มีอุปกรณ์ที่เหมาะสมในการทำงาน และความปลอดภัยทางด้านจิตใจ เช่น มีประกันสุขภาพ หรือ สัญญาจ้าง เป็นต้น

นอกจากนั้น STL ซึ่งเป็นพนักงานคนเดียวที่กล่าวว่า ทิศทางหรือนโยบายการบริหารงานที่เกี่ยวข้องกับความมั่นคงขององค์กรที่ต้องเผชิญกับสถานการณ์วิกฤตราคาน้ำมันตกต่ำ จะเป็นอีกปัจจัยที่พนักงานมีต้องการที่จะทราบจากองค์กร เพื่อการเตรียมตัวและตัดสินใจว่าจะส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร

จากทั้งสาเหตุ 3 ปัจจัย ที่เป็นสิ่งที่พนักงานต้องการจากองค์กรเพื่อตอบสนองการรับรู้ว่าองค์กรนั้นให้ความสำคัญกับพนักงานและสื่อสารความหวังดี ซึ่งจะสามารถสร้างความเชื่อมั่นและความรู้สึกที่ดีต่อบรรยากาศการทำงาน เพื่อเป็นการสร้างความผูกพันภายในกลุ่มพนักงานกับองค์กร

5.3 ข้อเสนอแนะ

5.3.1 ข้อเสนอแนะจากงานวิจัย

จากผลสรุปของงานวิจัยหัวข้อผลกระทบจากความเบื่อน้ำที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานที่ยังคงอยู่ของบริษัทชาปุระเคนคาน่า คริลลิ่ง เอเชีย ลิมิเต็ด ฝ่ายทรัพยากรมนุษย์และผู้บริหารของบริษัทชาปุระเคนคาน่า คริลลิ่ง เอเชีย ลิมิเต็ด ทราบและเข้าใจถึงทัศนคติของพนักงานในบริษัทระดับหัวหน้างานที่ยังคงอยู่กับองค์กร เกี่ยวกับเรื่องภาระหน้าที่การทำงานที่เพิ่มมากขึ้นหลังจากมีการลดอัตรากำลังคน และส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงานที่ลดลง ซึ่งเป็นสาเหตุมาจากเรื่องที่ว่าพนักงานขาดความกระตือรือร้นในการทำงาน แต่ปัญหาดังกล่าวอาจจะไม่ได้มาจากตัวพนักงานโดยตรง แต่หากเป็นเรื่องของภาระงานที่เพิ่มมากขึ้นของพนักงานแต่ละคน โดยมีบทบาทหน้าที่ที่หลากหลายและไม่สามารถแบ่งหรือจัดสรรเวลาการทำงานได้อย่างเหมาะสม

การทำงานที่มีหน้าที่รับผิดชอบที่ไม่ถนัด ขั้นตอนซับซ้อน ชัดแจ้ง หรือไม่ได้รับความร่วมมือจากเพื่อนร่วมงานหรือผู้บังคับบัญชาภายในองค์กรและองค์กรภายนอก ส่งผลให้เกิดความเบื่อน้ำในการทำงานของตัวพนักงาน ซึ่งปัญหาดังกล่าวสามารถนำผลการวิจัยเพื่อใช้เป็นแนวทางการบริหารทรัพยากรบุคคล โดยเฉพาะพนักงานที่ยังคงอยู่กับองค์กร เพื่อลดความเบื่อน้ำจากปัจจัยที่สรุปมาในข้างต้น

ฝ่ายทรัพยากรมนุษย์และผู้บริหารของบริษัทชาปุระ เคนคาน่า คริลลิ่ง เอเชีย ลิมิเต็ด ต้องมุ่งเน้นแก้ไขปัญหาด้านความเบื่อน้ำของปัญหาของพนักงานที่ยังคงอยู่ และเสริมสร้างและพัฒนาความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ดังนี้

1) จัดสรรกำลังคนให้เพียงพอต่อปริมาณการทำงานที่แท้จริง เพื่อป้องกันและลดความเบื่อน้ำต่อการทำงานของพนักงาน ซึ่งเป็นสาเหตุของการลดประสิทธิภาพในการทำงาน ซึ่งเป็นสิ่งที่ทุกๆองค์กรคาดหวังจากตัวพนักงาน โดยฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ต้องทำงานร่วมกับหัวหน้าของแผนกหรือฝ่ายเพื่อการวางแผนการจัดอัตรากำลังคนที่เหมาะสมต่อปริมาณงาน

2) หัวหน้างานหรือผู้บังคับบัญชาสามารถมอบหมายงานหรือหน้าที่รับผิดชอบได้อย่างชัดเจนและหน้าที่ที่มอบหมายต้องตรงกับความถนัดและความสามารถของตัวพนักงาน หากเป็นงานที่พนักงานไม่มีความถนัดหรือขาดความรู้ความเข้าใจ ก็จำเป็นต้องมีการฝึกอบรมเพิ่มเติมตามความเหมาะสม หากในส่วนของกรับพนักงานใหม่ ฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรจำเป็นต้องพิจารณาถึงคุณสมบัติของผู้สมัครให้มีความเหมาะสมกับงานและแจ้งภาระหน้าที่การทำงานและรับผิดชอบ (Job Description) ให้ทราบก่อนล่วงหน้าอย่างละเอียด และมีการตกลงยอมรับทั้งสองฝ่ายเป็นลายลักษณ์อักษร เพื่อป้องกันการเกิดปัญหาหรือขัดแย้งในองค์กรต่อไปในอนาคต นอกเหนือจากนั้นการลดขั้นตอนการทำงานที่ไม่ก่อให้เกิดประโยชน์หรือไม่ได้สร้างมูลค่าเพิ่มต่อการทำงาน เช่นการทำ Lean plan ในองค์กร พนักงานทุกฝ่ายในองค์กรสามารถเข้ามานั่งประชุมเพื่อเสนอความคิดเห็นถึงการลดขั้นตอนการทำงานที่ไม่จำเป็นหรือล่าช้า ซึ่งการกระทำดังกล่าว สามารถส่งผลให้พนักงานได้เอาเวลาที่เหลือจากงานประจำมาพัฒนาตนเอง ฝึกอบรม หรือทำงานที่ก่อประโยชน์อื่นๆ และการทำคู่มือการทำงาน (Working Manual) ที่เป็นแบบแผน สามารถใช้ได้จริงเพื่อที่พนักงานที่ไม่ทราบถึงขั้นตอนการทำงานเหล่านี้ได้ศึกษาและสามารถนำไปใช้และปฏิบัติ

3) ฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ควรมีแบบแผนเส้นทางอาชีพที่ชัดเจน การวางแผนในด้านเส้นทางตำแหน่งงาน จะเป็นการกระตุ้น แรงบันดาลใจและแรงผลักดันในการทำงาน รวมไปถึงการที่จะเปิดโอกาสให้พนักงานรุ่นใหม่ได้แสดงความรู้ ความสามารถ และก้าวต่อไปในหน้าที่รับผิดชอบที่สูงขึ้น (Succession plan) ทั้งนี้องค์กรก็สามารถมีพนักงานที่เติบโตในหน้าที่การงานกับองค์กรเพิ่มมากขึ้นและสร้างความมีส่วนได้ส่วนเสียกับองค์กร

4) องค์กรควรมีการวางแผนด้านผลตอบแทนที่เหมาะสมต่อพนักงานที่ยังคงอยู่ เช่นการทำการสำรวจ (survey) ในกลุ่มพนักงานถึงความต้องการและสามารถให้ข้อคิดเห็นข้อเสนอแนะได้อย่างอิสระ รวมไปถึงการทำแบบประเมินความสามารถประจำปีที่มีมาตรฐานเพื่อที่จะสามารถกำหนดเกณฑ์การขึ้นค่าตอบแทน ทั้งด้านตัวเงินที่เป็น เงินเดือน ค่าทำงานล่วงเวลา เงินพิเศษประจำปี และค่าตอบแทนที่ไม่เป็นตัวเงิน เช่น ของรางวัล คำชมเชย ซึ่งจะส่งผลต่อพนักงานได้ทราบถึงความตระหนักจากการที่องค์กรไม่เอาใจเอาเปรียบ และจะสร้างความพึงพอใจต่อพนักงานและเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กรมากยิ่งขึ้น

5) องค์กรต้องให้ความสำคัญด้านสวัสดิการต่างๆ ที่พนักงานพึงจะได้รับ โดยเฉพาะอย่างยิ่งคือเรื่องของค่ารักษาพยาบาลที่เป็นความต้องการขั้นพื้นฐาน เพื่อสร้างความตระหนักให้แก่พนักงานว่าองค์กรมีความหวังดีและเอาใจใส่พนักงาน และเป็นการสร้างความสบายใจต่อการทำงานและลดปัญหาการลาออกของพนักงาน รวมไปถึงการสร้างความรู้สึกที่ดีระหว่างพนักงานกับองค์กร และเพิ่มความผูกพันระหว่างพนักงานกับองค์กร

5.3.2 ข้อเสนอแนะการวิจัยครั้งต่อไป

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป เนื่องด้วยงานวิจัยครั้งนี้มีการสัมภาษณ์เฉพาะกลุ่มพนักงานที่ยังคงอยู่ระดับหัวหน้างาน ของบริษัทชาปุระเคนคาน่า คริลลิ่ง เอเชีย ลิมิเต็ด เท่านั้น ซึ่งหากได้ทำการสัมภาษณ์กลุ่มพนักงานระดับปฏิบัติการ อาจจะได้รับความคิดเห็นหรือแนวคิดและผลการวิจัยที่แตกต่างออกไป นอกจากนี้ ควรมีการทำวิจัยในเรื่องความเบื่อหน่ายที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ในกลุ่มอุตสาหกรรมน้ำมันและก๊าซธรรมชาติอื่นๆ เพิ่มเติม เพื่อที่จะสามารถหาผลสรุปที่มีความหลากหลายและน่าสนใจเพิ่มมากยิ่งขึ้น

5.4 ข้อจำกัดในงานวิจัย (Limitation)

งานวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาผลกระทบจากความเบื่อหน่ายที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานที่ยังคงอยู่ของบริษัทชาปุระเคนคาน่า คริลลิ่ง เอเชีย ลิมิเต็ด เท่านั้น ซึ่งการนำผลวิจัยไปใช้ในองค์กรอื่นๆ หรือในสถานการณ์ที่แตกต่างกันนั้นผลลัพธ์ในทางปฏิบัติอาจจะไม่ตรงตามข้อสรุปในการวิจัยนี้

บรรณานุกรม

- กิตติปัทม์ แสงงาม. (2555). *ความเครียดจากการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์*.
วิทยานิพนธ์ ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- กองวิจัยตลาดแรงงาน. (2559). *สถานการณ์ว่างงานของคนไทยในปัจจุบัน 2559*. เข้าดูเมื่อวันที่ 8
มีนาคม 2560, moneyhub.in.th/article/labor-market-situation-2559/
- คณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ (สภาพัฒน์). (2559). *เผยอัตราว่างงานเพิ่มขึ้น
0.94% ไตรมาส1/58*. เข้าดูเมื่อวันที่ 8 มีนาคม 2560, [www.bangkokbiznews.com/news/
detail/700210](http://www.bangkokbiznews.com/news/detail/700210)
- เจณิกา วังสถาพร. (2555). *การคิดงานและความผูกใจมั่นในงาน: สาเหตุเชิงแรงจูงใจ และผลด้าน
ความเบื่อหน่ายในงาน*. วิทยานิพนธ์ ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- เฉลิมเกียรติ งามตระกูลชล. (2553). *คุณภาพความปลอดภัยและคุณภาพบริการต่อการตัดสินใจใช้ทำ
เทียบเรื่อน้ำมันในเขตนิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี*. วิทยานิพนธ์
บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยบูรพา.
- เฉลิมพล พลมุข. (2560). *อนาคตพยาบาลไทย*. มติชนออนไลน์. เข้าดูเมื่อวันที่ 25 กุมภาพันธ์ 2560,
www.matichon.co.th/news/474428
- ดารินทร์ บัวทอง. (2554). *ความสัมพันธ์ระหว่างความเบื่อหน่ายในการทำงานกับคุณภาพชีวิตในการ
ทำงานของพนักงาน บริษัทปูนซีเมนต์ไทย จำกัด (มหาชน)*. วิทยานิพนธ์ วิทยาศาสตร์
มหาบัณฑิต (จิตวิทยาชุมชน) มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ธีรเดช ทังสุบุตร และ มนูญ ศิริวรรณ. (2557). *น้ำมันระสำ! เศรษฐกิจโลกกระทึก*. เข้าดูเมื่อวันที่ 16
ตุลาคม 2559, www.thairath.co.th/content/470343
- ณัฐพัชญ์ วงษ์เหรียญทอง. (2558). *3 นิสัยเสียที่ทำให้การทำงานมีประสิทธิภาพลดลง*. นักเขียน
หนังสือพิมพ์ไทยรัฐ. เข้าดูเมื่อวันที่ 27 เมษายน 2559, www.thairath.co.th/content/542043
- สยาม พิเชฐสินธุ์. (2546). *สาเหตุที่ทำให้แพทย์ลาออกจากราชการ*. ผู้อำนวยการโรงพยาบาลเปาโล.
เข้าดูเมื่อวันที่ 28 เมษายน 2559, [www.bloggang.com/viewdiary.php?id=cmu2807&month
=02-2010&date=23&group=27&gblog=18](http://www.bloggang.com/viewdiary.php?id=cmu2807&month=02-2010&date=23&group=27&gblog=18)

บรรณานุกรม (ต่อ)

- บุญช่วย คล้าเอม. (2551). ความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบริษัทบี.พี.เอ็น. ชัพพลายแอนด์ เซอวิสจำกัด. วิทยานิพนธ์ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร.
- ปัจเจก ทัพพรหม. (2550). ความสัมพันธ์ระหว่างการเรียนรู้วัฒนธรรมองค์การ ความผูกพันต่อ องค์การและพฤติกรรมการทำงานของพนักงานบริษัท ทีโอที จำกัด (มหาชน). วิทยานิพนธ์ ปริญญาโทมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ปริศนา ใจบุญ, ประสิทธิ์ เชียงนางาม และ ปิยธิดา คูหิรัญญรัตน์. (2554). สัดส่วนและสาเหตุการ ลาออกของพยาบาลที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลศรีนครินทร์ คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น. วารสารศรีนครินทร์เวชสาร, 26(3), 233-238.
- ปาริชาติ ปัวเป็ง. (2554). ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน บริษัท ไคกิน อินคัสท รีส์ ประเทศไทย (จำกัด). วิทยานิพนธ์ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเทคโนโลยี ราชมนักลชัยบุรี.
- พงษ์เทพ เจะคว่น. (2555). ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อ องค์การของพนักงาน บริษัท ทำอากาศสยามไทย จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ (ดอน เมือง). วิทยานิพนธ์ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมนักลชัยบุรี.
- พิมพ์ชนก เพ็งนาเรนทร์. (2547). ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน บริษัททรอยด์. วิทยานิพนธ์ ศิลปะศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหิดล.
- เพ็ญศรี เลนุกูล และ พนสพงค์ อวารเจริญ. (2551). ความเชื่อหน่ายในการปฏิบัติงานและ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัย สงขลานครินทร์. การวิจัยคณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- มนัสชัย ปิ่นโต. (2550). การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานและความผูกพันต่อองค์การของบุคลากร ภายในบริษัทไทยมารูจูน จำกัด. วิทยานิพนธ์ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏ พระนครศรีอยุธยา.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- รุ่งฉภา สีทะ. (2554). ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การกับความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการ สำนักงานกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปกร.
- วรัทม์ หล่อยนต์. (2555). ความเหนื่อยหน่ายในการทำงานของพนักงานร้านสะดวกซื้อ. คณะบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สถาบันการจัดการปัญญาภิวัฒน์.
- วารภรณ์ นาควิสัย. (2553). ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจลาออกของพนักงาน บริษัท GGG (ประเทศไทย) จำกัด. วิทยานิพนธ์ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย.
- วารักษ์ ลีเลิศพันธ์. (2557). ปัจจัยที่มีผลต่อระดับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบริษัทเนชั่นบรอดแคสติ้งคอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน). บัณฑิตศึกษามหาวิทยาลัยเนชั่นปีการศึกษา 2557.
- สมใจ ลักษณะ. (2542). การพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงาน. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ศูนย์การพิมพ์สถาบันราชภัฏสวนสุนันทา.
- สร้อยตระกูล (ดิทยานนท์) อรรถมานะ. (2541). พฤติกรรมองค์การ: ทฤษฎีและการประยุกต์พิมพ์ลักษณ์. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- อิงครัด แพททริคส์ สีเขียวสุขวงกฎ. (2559). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการลาออกของแพทย์ในระบบราชการของโรงพยาบาลในประเทศไทย. วารสารบัณฑิตศึกษา มนุษยศาสตร์สังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น (มกราคม – มิถุนายน), 5(1)
- อนามัย ชีรวีโรจน์. (2542). ความเครียดจากการทำงาน (Occupational Stress). วารสารมหาวิทยาลัยบูรพา (กรกฎาคม – ธันวาคม), 4(2)
- Allen, N.J., & Meyer, J.P. (1990). The Measurement and Antecedents of Affective, Continuance and Normative Commitment to the Organization. *Journal of Occupational Psychology*, 63(1), 1-18.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- Amy, R. (2012). *The Correlates of Work Role Stress with Employee Burnout, Engagement and Turnover Intent in Non-Exempt Employees*. A Dissertation Presented for The Doctor of Philosophy Degree The University of Tennessee, Knoxville.
- Arnold, B., Hetty, E. & Martin, C. (2006). *Crossover of Burnout and Engagement in Work Teams*. Erasmus University Rotterdam, Netherland.
- Braun, V. & Clarke, V. (2006). Using thematic analysis in psychology. *Qualitative Research in Psychology*, 3(1), 77-101.
- Bresic, J. & Knezevic, B. (2007). *Stress and Work ability in Oil Industry Workers*. Clinical Hospital Centre Zagreb, School of Public Health Andrija Stampar, Zagreb, Croatia.
- Dan, M. & Chelsey, D. (2015). *Halliburton Feels Impact from Low Oil Prices*. The Wall Street Journal. Access date on 8 October 2016. www.wsj.com/articles/halliburton-results-better-than-expected-1429529887
- Dragan, R. (2016). *15 Ways your office job is literally killing you*. Business Insider (Singapore). Access date: 16 April 2016. www.businessinsider.sg/how-your-office-job-is-literally-killing-you-2016-1/?r=US&IR=T#VxH5RDB96Uk
- DW.com. (2015). *Schlumberger cuts more jobs on low oil prices*. Access date on 8 October 2016. www.dw.com/en/schlumberger-cuts-more-jobs-on-low-oil-prices/a-183891123
- Maslach, C., Schaufelli, W.B., & Leiter, M.P. (2001). Job Burnout. *Annual review of Psychology*, 52(1), 397-422.
- Meyer, J. P. & Allen, N. J. (1997). *Commitment in the Workplace*. California, SagePublications.
- Jonathan, M. (2015). *Oil price shock: consequences and recommended actions*, March 2015. Access on 16 October 2016. www.hfw.com/Oil-price-shock-March-2015

บรรณานุกรม (ต่อ)

- Kedar, G. (2016). *Oil crisis: Halliburton to cut 5,000 more jobs amid declining crude prices*. International Business Times. Access date on 1 October 2016. <http://www.ibtimes.co.uk/oil-crisis-halliburton-cut-5000-more-jobs-amid-declining-crude-prices-1546136>
- King, N. & Horrock, C. (2010). *Interviews in qualitative research*. Thousand Oaks, CA: Sage
- Miller, K. (2009). *Organization Communication: Approach and Processes*, 5th Edition. Wadsworth Cengage Learning: United States of America.
- Sandor, S. (2012). *The legacy of Hans Selye and the origin of stress research: A retrospective 75 years after his landmark brief "Letter" to the Editor of Nature*. Long Beach Healthcare System and Department of Pathology and Pharmacology, University of California-Irvine, Long Beach, CA, USA.
- Sapura Energy. (2017). *Corporate Overview*. Access date on 30 March 2017. www.Sapuraenergy.com

ภาคผนวก ก

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

แบบคำถามสัมภาษณ์เชิงลึก

คำถามวิจัยเชิงคุณภาพสำหรับบุคลากรระดับผู้จัดการ ที่เกี่ยวข้องเพื่อศึกษาผลกระทบจากความเบื่อบริษัทที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานที่ยังคงอยู่ กรณีศึกษา: บริษัทซาปุระ เคนคาน่า คริลลิ่ง เอเชีย ลิมิเต็ด

ส่วนที่ 1 แนวคำถามที่เกี่ยวข้องกับข้อมูลทั่วไปของผู้ถูกสัมภาษณ์

- 1.1 ชื่อ
- 1.2 เพศ
- 1.3 อายุ
- 1.4 ตำแหน่ง
- 1.5 ประสบการณ์ทำงาน
- 1.6 ระดับการศึกษา

ส่วนที่ 2 แนวคำถามที่เกี่ยวกับความเบื่อบริษัทของพนักงานที่ยังคงอยู่บริษัทซาปุระเคนคาน่า คริลลิ่ง เอเชีย ลิมิเต็ด ต่องานประจำที่ทำและงานที่มีความรับผิดชอบอยู่

- 2.1 สถานการณ์ของบริษัทปัจจุบันเป็นอย่างไรบ้าง
- 2.2 ท่านรู้สึกอย่างไรบ้างกับการทำงานในแต่ละวัน
 - รู้สึกอย่างไรกับการทำงานเดิมๆทุกวัน (ซ้ำซาก, จำเจ)
 - คิดว่ามีผลต่อการหางานใหม่หรืออยู่กับองค์กรหรือไม่
- 2.3 ท่านลองเล่าบรรยากาศในที่ทำงานให้ฟัง
- 2.4 ท่านช่วยลองเล่าให้ฟังเกี่ยวกับสภาพการทำงานโดยทั่วไป โดยรวมต่อการทำงาน
- 2.5 ท่านช่วยเล่าบทบาทหน้าที่การทำงานปัจจุบัน
 - แตกต่างจากในอดีตหรือไม่, อย่างไร (ช่วยเล่าให้ฟัง)

2.6 ท่านคิดว่าสถานการณ์ใดที่ทำให้รู้สึกเบื่อหน่ายในการทำงาน

- สาเหตุเกิดจากอะไร
- มีวิธีรับมืออย่างไร
- มีผลกระทบต่อการทำงานอย่างไร
- มีผลต่อการตัดสินใจต่อการทำงานในองค์กรหรือไม่ เพราะเหตุใด
- มีความรู้สึกอย่างไรไ้มากกว่าระหว่างอยากทำงานต่อกับหางานใหม่

ส่วนที่ 3 แนวคำถามเกี่ยวกับความเบื่อหน่ายที่มีอยู่ มีผลอย่างไรต่องานประจำที่ทำและมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร

3.1 ทำไมท่านถึงเลือกเข้ามาทำงานที่บริษัทนี้ตั้งแต่แรก

3.2 ท่านรู้สึกอย่างไรกับผลการทำงานของคุณในปัจจุบัน

3.3 ท่านมีความรู้สึกอย่างไรในชีวิตปัจจุบัน

3.4 หน่วยงานให้ความสำคัญต่อบุคลากรภายในหน่วยงานอย่างไร

- ในแง่ใดบ้าง
- สวัสดิการ เงินเดือน วันลา

3.5 ท่านคิดอย่างไรกับหน้าที่การงานในอนาคต

3.6 อะไรที่ทำให้ท่านยังคงทำงานอยู่กับองค์กรหรืออะไรที่ทำให้ท่านไม่ยอมอยู่กับองค์กร

3.7 ความคิดเห็นหรือมุมมองที่มีต่อองค์กร

3.8 การที่ท่านทำงานที่นี้มาหลายปี ส่งผลให้เพิ่มความผูกพันต่อองค์กรหรือไม่

- เพิ่มขึ้นอย่างไร
- ลดลงอย่างไร

ภาคผนวก ข

การทดสอบคุณภาพของเครื่องมือ

การทดสอบแบบสอบถาม

จากการที่นำแบบคำถามสัมภาษณ์เชิงลึกไปทดสอบกับกลุ่มพนักงานประจำทั่วไป ที่ทำงานอยู่ในจังหวัดสงขลา ปรากฏว่าพนักงานกลุ่มดังกล่าวสามารถตอบคำถามได้เกือบทุกข้อคำถาม และสามารถอธิบายถึงสาเหตุที่มา และวิเคราะห์ได้ค่อนข้างเป็นที่น่าพอใจ แต่อย่างไรก็ตาม กลุ่มผู้ทดสอบแบบสอบถามทั้งหมด เป็นพนักงานประจำที่ไม่ได้มีตำแหน่งหัวหน้างาน หรือหน้าที่รับผิดชอบมากนัก และประสบการณ์ทำงานที่อยู่ในช่วงระหว่าง 1-3 ปี รวมไปถึงสถานการณ์ของธุรกิจต่างๆ ที่แตกต่างจากกลุ่มอุตสาหกรรมน้ำมันนั้น อาจส่งผลเป็นไปได้ว่ากลุ่มผู้ทดสอบแบบสอบถาม ไม่ได้เข้าข่ายผู้ที่ได้รับผลกระทบจากความเปราะบางจากการทำงาน และไม่มีผลกระทบใดๆ ต่อความผูกพันต่อองค์กร เนื่องด้วยสภาพแวดล้อมการทำงานหรือสถานการณ์ของธุรกิจที่แตกต่างกัน

ภาคผนวก ก

ประวัติผู้เขียน

ประวัติผู้เขียน

ชื่อ ชื่อสกุล

นายพร้อมพล พัฒนอมร

รหัสประจำตัวนักศึกษา

5810522010

วุฒิการศึกษา

วุฒิ

ชื่อสถาบัน

ปีที่สำเร็จการศึกษา

Bachelor of Arts

University of East London

2012

(Business Studies)

ตำแหน่งและสถานที่การทำงาน

Base Superintendent

Sapura Drilling Asia Limited (Songkhla Operation Base)