

อิทธิพลของความศรัทธาต่อผู้นำ การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การ และความยุติธรรมในองค์การต่อความผูกพันต่อองค์การ ในบริษัทรับสัมปทานสำรวจและผลิตปิโตรเลียมในประเทศไทย

The Influence of Trust in Leader, Perceived Organizational Support and Organizational Justice towards Organizational Commitment at Petroleum Exploration and Production Concessionaire Companies in Thailand

วิรัช สุรเพชญ์พิสัย*

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ

1) ศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์การของ
พนักงานในบริษัทรับสัมปทานสำรวจและผลิตปิโตรเลียม
ในประเทศไทย

2) ศึกษาอิทธิพลของความศรัทธาต่อผู้นำ
การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การ ความยุติธรรมด้าน
การแบ่งปัน ความยุติธรรมเชิงกระบวนการ ต่อความ
ผูกพันต่อองค์การของพนักงานในบริษัทรับสัมปทาน
สำรวจและผลิตปิโตรเลียมในประเทศไทย ตัวอย่างที่
ใช้ในการศึกษา ได้แก่พนักงานสัญชาติไทย ในบริษัท
รับสัมปทานสำรวจและผลิตปิโตรเลียมในประเทศไทย
จำนวน 420 คน สำหรับการวิเคราะห์เชิงปริมาณ และ
9 คนสำหรับการสัมภาษณ์เชิงลึก เครื่องมือที่ใช้ในการ
ศึกษาเป็นแบบสอบถามสำหรับการวิจัยเชิงปริมาณ ที่ผู้
วิจัยได้เรียบเรียงมาจากนักวิชาการที่ทำการศึกษาความ
ศรัทธาต่อผู้นำ การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การ ความ
ยุติธรรมด้านการแบ่งปัน ความยุติธรรมเชิงกระบวนการ

และความผูกพันต่อองค์การที่สร้างขึ้นไว้ โดยมีค่าความ
เชื่อมั่นของแบบสอบถาม ที่ 0.88 ถึง 0.91 และแบบ
สัมภาษณ์แบบเจาะลึกสำหรับการเก็บข้อมูลแบบเชิง
ลึกวิเคราะห์ข้อมูลโดยการแจกแจงค่าความถี่ ค่าร้อยละ
ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน โดยทดสอบความ
แตกต่างของค่าเฉลี่ย ด้วยค่าสถิติ Independent
Sample t-test, One-Way ANOVA, Brown -
Forsythe, Least Significant Difference (LSD)
และ Dunnett's T3 ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 และใช้
สถิติการวิเคราะห์ถดถอยพหุ (Multiple Regression
Analysis) วิเคราะห์อิทธิพลของความศรัทธาต่อผู้นำ
การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การ ความยุติธรรม
ด้านการแบ่งปัน และยุติธรรมเชิงกระบวนการ ต่อความ
ผูกพันต่อองค์การ

ผลการศึกษาวิจัยพบว่า 1) กลุ่มตัวอย่าง
พนักงานในบริษัทรับสัมปทานสำรวจและผลิตปิโตร-
เลียมในประเทศไทย ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย อายุพนักงาน
ส่วนใหญ่มีช่วงอายุ 30-37 ปี พนักงานส่วนใหญ่มี

* นักศึกษาหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรดุษฎีบัณฑิต มหาวิทยาลัยปทุมธานี

สถานภาพโสด พนักงานมีระยะเวลาการปฏิบัติงานส่วนใหญ่อยู่ในช่วง 1-6 ปี ระดับการศึกษาส่วนใหญ่ของพนักงานเป็นระดับปริญญาตรี 2) ระดับความผูกพันต่อองค์กร อยู่ในระดับค่อนข้างสูง เมื่อพิจารณาในรายละเอียด พบว่า พนักงานมีความเต็มใจปฏิบัติงานเกือบทุกชนิดที่ได้รับมอบหมายเพื่อคงความเป็นสมาชิกบริษัทนี้ อยู่ในอันดับสูงสุด รองลงมาคือ พนักงานมีความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ เพื่อช่วยให้บริษัทที่ทำงานอยู่ประสบความสำเร็จ ลำดับต่อมาพนักงานไม่คิดจะลาออกจากบริษัทถึงแม้จะมีการเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้นในบริษัท และพนักงานเห็นด้วยกับนโยบายที่เกี่ยวข้องกับบุคลากรของบริษัทที่พนักงานทำงานอยู่ เป็นลำดับสุดท้าย 3) ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในบริษัทรับสัมปทานสำรวจและผลิตปิโตรเลียมในประเทศไทย จำแนกตามคุณลักษณะส่วนบุคคล พบว่าพนักงานที่มีเพศ อายุ ต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน และพบว่า ระดับการศึกษา สถานภาพการสมรส และระยะเวลาการปฏิบัติงานต่างกัน จะมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.054) ผลการวิเคราะห์อิทธิพลของความศรัทธาต่อผู้นำ การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร ความยุติธรรมด้านการแบ่งปัน และความยุติธรรมเชิงกระบวนการ ต่อความผูกพันต่อองค์กร พบว่าความศรัทธาต่อผู้นำ การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร ความยุติธรรมด้านการแบ่งปัน และความยุติธรรมเชิงกระบวนการ มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในบริษัทรับสัมปทานสำรวจและผลิตปิโตรเลียมในประเทศไทย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดย ความยุติธรรมเชิงกระบวนการ มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรมากที่สุด โดยมีค่า β เท่ากับ 0.343 รองลงมาเป็นความยุติธรรมด้านการแบ่งปัน มีค่า β เท่ากับ 0.328 ตามด้วยความศรัทธาต่อผู้นำ มีค่า β เท่ากับ 0.255 และการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร มีค่า β เท่ากับ 0.082

คำสำคัญ: อิทธิพลของความศรัทธาต่อผู้นำ, การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร, ความยุติธรรมในองค์กร

Abstract

The research aims to: 1) study the level of organizational commitment of staff working at Petroleum Exploration and Production Concessionaire companies in Thailand; 2) study the influence of trust in leader, perceived organizational support, distributive justice and procedural justice towards their organizational commitment. The sample is 420 Thai citizen staff for quantities data and 9 key informants for in-depth interview in the said companies, and a questionnaire, having reliability at 0.88 - 0.91, compiled from academics in related fields is employed for collecting data. The data is analyzed via frequency, percentage, mean, standard deviation, independent sample t-test, One-Way ANOVA, Brown - Forsythe, least significant difference (LSD), Dunnett's T3, and multiple regression analysis.

The research findings are as follows: 1) The majority of the respondents are male, aging between 30 - 37 years old, single, have been working for 1 to 6 years, and holding Bachelor's degree. 2) The level of organizational commitment overall is at a high level. When considering individual item, the willingness to do most of assignment for maintaining organizational citizenship is at the highest level, followed by the willingness to work for the sake of the company, and their intention to continue working although there may be some changes, respectively; meanwhile, their

agreement on policy regarding personnel affairs is at the lowest level. 3) Gender and age make no difference on organizational commitment of staff working at petroleum exploration and production concessionaire companies in Thailand; however, educational background, marital status and length of service make a difference at a level of 0.05 statistical significance. 4) Trust in leader, perceived organizational support, distributive justice and procedural justice influence significantly towards the organizational commitment of staff working at petroleum exploration and production concessionaire companies in Thailand at a level of 0.05 statistical significance; procedural justice gains the highest influence having β at 0.343 followed by distributive justice at 0.328, trust in leader at 0.255, and perceived organization support at 0.082, respectively.

Keywords: Trust in Leader, Perceived Organizational Support, Organizational Justice

ความสำคัญและความเป็นมาของปัญหา

อุตสาหกรรมน้ำมันปทานสำรวจและผลิตปิโตรเลียมในประเทศไทยก็เป็นอีกอุตสาหกรรมหนึ่งที่มีความสำคัญต่อการเจริญเติบโตของระบบเศรษฐกิจของประเทศไทยเป็นอย่างมาก และก็ต้องปรับเปลี่ยนตัวเองอย่างรวดเร็วเพื่อให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของเทคโนโลยี การแข่งขัน และความต้องการด้านพลังงานของประเทศ ที่เพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่องประกอบกับราคาน้ำมันในตลาดโลกสูงขึ้นอย่างรวดเร็วประเทศต้องใช้จ่ายเงินจำนวนมากในการนำเข้าน้ำมันซึ่งส่งผลกระทบต่อเศรษฐกิจและสังคมของประเทศเป็นอย่างมากดังนั้นการจัดหาพลังงานในราคา

ที่เหมาะสมให้เพียงพอต่อการดำรงชีวิตและการพัฒนาเศรษฐกิจจึงสำคัญอย่างยิ่ง (กระทรวงพลังงาน, 2551) โดยประเทศไทยมีความต้องการด้านพลังงาน จากน้ำมันดิบ และก๊าซธรรมชาติเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง

องค์กรที่มีผลการดำเนินงานที่มีประสิทธิภาพ จำเป็นต้องอาศัยการปฏิบัติงานของพนักงานที่มีประสิทธิภาพ แรงจูงใจ และมีความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งเป็นแรงผลักดันให้พวกเขาเต็มใจอุทิศร่างกายแรงใจอย่างเต็มความสามารถในปฏิบัติงานให้กับองค์กร ตรงกันข้าม บุคลากรที่ไม่ได้รับการดูแลเอาใจใส่ ขาดความพึงพอใจและแรงจูงใจการปฏิบัติงาน ก็จะเฉื่อยหรือเพิกเฉยต่อหน้าที่ความรับผิดชอบ มีการขาดงาน ไม่ตรงต่อเวลา เกิดการโยกย้ายหรือสับเปลี่ยนงาน รวมถึงมองหางานที่ทำงานใหม่ (Whitney, M. J. & Cooper, W. H., 1989) ท้ายสุดทำให้องค์กรต้องสูญเสียทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณค่าและงบประมาณเป็นจำนวนมากในการพัฒนาบุคลากรใหม่เพื่อให้กลายเป็นทุนมนุษย์ขององค์กรอีกครั้ง (Angle, H. L. & Perry, J. L., 1981) ปัญหาที่กล่าวมาข้างต้นนับว่าเป็นปัญหาที่เกิดขึ้นกับทุกองค์กรในปัจจุบัน แนวคิดดังกล่าวสอดคล้องกับผลการสำรวจของสถาบันวิจัย盖ลล์ (Gallup, 2005) ที่พบว่า องค์กรในประเทศไทยมีบุคลากรที่มีความผูกพันต่อองค์กรมีเพียง 12 เปอร์เซ็นต์เท่านั้น ในขณะที่พนักงานที่ไม่มีความผูกพันต่อองค์กรสูงถึง 82 เปอร์เซ็นต์ และพนักงานที่ต่อต้านองค์กรอยู่ถึง 6 เปอร์เซ็นต์ ทั้งสองประเด็นส่งผลให้บุคลากรปฏิบัติงานที่ต่ำกว่ามาตรฐานและสร้างปัญหาต่าง ๆ เช่น การลดลงของผลผลิต การเสียเวลาในการคัดเลือกและฝึกอบรมบุคลากรใหม่ เป็นต้น เป็นผลทำให้ประเทศชาติต้องเสียเงินถึงปีละ 98,000 ล้านบาท ปัญหาต่าง ๆ เหล่านี้ต่างเป็นสิ่งที่สลับและถูกตั้งคำถามของนักพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และนักวิชาการที่สนใจว่า “เหตุใดจึงเกิดปรากฏการณ์เช่นนั้น และมีปัจจัยอะไรบ้างที่จะช่วยส่งเสริมให้พนักงานเกิดความผูกพันต่อองค์กรเพิ่มมากขึ้น”

ผู้นำของพนักงานมีส่วนสำคัญอย่างมากในการสร้างความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน เนื่องจากผู้นำจะแสดงพฤติกรรมในการเป็นตัวแทนขององค์กรในการมีปฏิสัมพันธ์กับพนักงานเกือบจะทุกวันทั้งรูปแบบที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการในกระบวนการต่าง ๆ ที่เป็นกิจกรรมต่าง ๆ หรือหน้าที่รับผิดชอบที่พนักงานได้รับมอบหมายจากองค์กร ตลอดจนทำหน้าที่การบริหารจัดการทั้งทางตรงและทางอ้อมอันมีผลโดยตรงต่อชีวิตการปฏิบัติงานและชีวิตประจำวันของพนักงานอีกด้วย (Chen, Z. X., Tsui, A. S. & Farh, J., 2002) ซึ่งในทางทฤษฎีการแลกเปลี่ยนได้แสดงถึงคุณภาพของการแลกเปลี่ยนระหว่างผู้นำกับพนักงานว่า คุณภาพการแลกเปลี่ยนระหว่างผู้นำกับพนักงานจะสูงหรือต่ำ ส่วนหนึ่งขึ้นอยู่กับ การแลกเปลี่ยนทางสังคมระหว่างทั้งสองฝ่าย เมื่อความสัมพันธ์ตั้งอยู่บนพื้นฐานของความเชื่อมั่นและความศรัทธาการให้-การรับ จึงเกิดขึ้นอย่างต่อเนื่อง ฝ่ายให้จะมีความเชื่อใจอีกฝ่ายว่าจะตอบแทนตน โดยความศรัทธาต่อผู้นำเป็นเรื่องสำคัญต่อความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำกับพนักงาน และเป็นเรื่องเฉพาะเจาะจงที่ตัวบุคคลซึ่งความศรัทธาต่อผู้นำมีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติกับตัวแปรมากมายในองค์กร ทั้งคุณภาพในการสื่อสาร ผลการปฏิบัติงาน การเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร การแก้ปัญหาและความร่วมมือของพนักงาน (Korsgard, M. A., Brodt, S. E. & Whiterner, E. M., 2002) และได้มีงานวิจัยที่ศึกษาภาวะผู้นำต่อความผูกพันต่อองค์กร พบว่าความศรัทธาต่อผู้นำเป็นตัวแปรที่ใช้ในการทำนายความผูกพันต่อองค์กรอย่างเป็นนัยสำคัญ (Podsakoff, P. M., Mackenzie, S. B. and Bommer, W. H., 1996)

การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรมีความสำคัญต่อของพนักงาน เนื่องจากการดำเนินการต่าง ๆ จากทางองค์กรจะส่งผลต่อทัศนคติของพนักงานที่ประเมินว่า องค์กรได้ให้คุณค่า การยอมรับ และการสนับสนุนพนักงานให้มีชีวิตความเป็นอยู่ในการทำงานที่ดีมากขึ้นเพียงใด พนักงานที่มีการรับรู้การสนับสนุน

จากองค์กรในระดับสูง และมีความรู้สึกพึงพอใจกับการแลกเปลี่ยนกับองค์กร ทั้งในด้านทัศนคติและด้านพฤติกรรมจะสร้างประโยชน์ให้แก่องค์กร ซึ่งการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร มีความสัมพันธ์ในทางบวกกับผลลัพธ์ที่สัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร (Rhoades, L., Eisenberger, R. and Armeli, S., 2001) และสอดคล้องกับนักวิจัยท่านอื่นที่พบว่า การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร เป็นความเชื่อโดยรวมเกี่ยวกับองค์กร ที่ขึ้นกับประสบการณ์ที่สั่งสมเป็นเวลานานของพนักงาน มีผลต่อความคิดรู้สึกผูกพันต่อองค์กร (Hutchison, S. & Garstka, M. L., 1996)

ความยุติธรรมในองค์กร เป็นสิ่งที่สำคัญต่อการรับรู้คุณภาพของความสัมพันธ์เชิงแลกเปลี่ยนระหว่างพนักงานกับผู้นำและองค์กร ซึ่งการรับรู้ความยุติธรรมของพนักงานมีอิทธิพลต่อทัศนคติ และพฤติกรรมในการการทำงานที่มีพื้นฐานอยู่บนความสัมพันธ์เชิงแลกเปลี่ยนทางสังคม หากองค์กรมีการจัดการที่แสดงให้เห็นว่ามีความยุติธรรมในองค์กร ผลที่ตามมาจะเป็นผลในทางบวกต่อทั้งฝ่ายพนักงานและองค์กร โดยที่พนักงานจะมีทัศนคติและพฤติกรรมการทำงานในทางบวก มีความผูกพันต่อองค์กร มีความเชื่อใจในการบริหารและต่อองค์กร มีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดี มีความพึงพอใจและลดการลาออก ซึ่งจะมีผลต่อการดำเนินการขององค์กรให้มีประสิทธิภาพดีขึ้น แต่ในทางกลับกันถ้าพนักงานพบว่า การเลื่อนตำแหน่ง การขึ้นค่าแรง หรือผลตอบแทนอื่น ๆ มีการแจกจ่ายไม่ยุติธรรม องค์กรมีกฎระเบียบไม่ยุติธรรม จะส่งผลให้พนักงานมีความคิดว่าตนไม่ได้รับความยุติธรรมจากองค์กร ส่งผลให้พนักงานมีการตอบสนองในทางลบกับองค์กร มีความพึงพอใจน้อยลง มีความผูกพันต่อองค์กรต่ำและมีแนวโน้มที่จะหางานใหม่ และออกจากองค์กรไปในที่สุด (Beugre, C. D., 2007) ซึ่งแนวทางการพัฒนาแนวความคิดของความยุติธรรมในองค์กรที่ผ่านมานั้น นักวิจัยมุ่งสนใจต่อความเท่าเทียมกันในการปฏิบัติงานตามกระบวนการ รวมถึงการบูรณาการของ

ความยุติธรรมเชิงกระบวนการและความยุติธรรมการแบ่งปันอย่างต่อเนื่อง

โดยการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยสนใจที่จะทำการศึกษา ระดับความผูกพันต่อองค์กร และอิทธิพลของความศรัทธาต่อผู้นำ การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร ความยุติธรรมด้านการแบ่งปัน และความยุติธรรมเชิงกระบวนการ ต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในบริษัทรับสัมปทานสำรวจและผลิตปิโตรเลียมในประเทศไทย เพื่อสร้างองค์ความรู้ด้านพฤติกรรมการทำงานของสังคมไทย ซึ่งจะช่วยให้ผู้เกี่ยวข้องมีแนวทางในการตัดสินใจเพื่อกำหนดกลยุทธ์ในการวางแผนและพัฒนาโครงการสร้างความผูกพันต่อองค์กรให้เกิดขึ้นอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุดและยั่งยืนตลอดไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในบริษัทรับสัมปทานสำรวจและผลิตปิโตรเลียมในประเทศไทย
2. เพื่อศึกษาอิทธิพลของความศรัทธาต่อผู้นำ การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร ความยุติธรรมด้านการแบ่งปัน และความยุติธรรมเชิงกระบวนการ ต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในบริษัทรับสัมปทานสำรวจและผลิตปิโตรเลียมในประเทศไทย

สมมติฐานของการวิจัย

1. พนักงานที่มีคุณลักษณะส่วนบุคคลที่ต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรในบริษัทรับสัมปทานสำรวจและผลิตปิโตรเลียมในประเทศไทยที่แตกต่างกัน
2. ความศรัทธาต่อผู้นำ การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร ความยุติธรรมด้านการแบ่งปัน และความยุติธรรมเชิงกระบวนการ มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในบริษัทรับสัมปทานสำรวจและผลิตปิโตรเลียมในประเทศไทย

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยนี้ได้กำหนดวิธีดำเนินการวิจัยเชิงปริมาณเป็นหลักในการวิจัยและทำการเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงลึกในภาคสนามเพิ่มเติม ให้ได้ข้อมูลที่มีน้ำหนัก เพื่อให้การวิจัยสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

ตัวแปรอิสระได้แก่ ความศรัทธาต่อผู้นำ การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร ความยุติธรรมด้านการแบ่งปัน และความยุติธรรมเชิงกระบวนการ ตัวแปรตามได้แก่ ความผูกพันต่อองค์กร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยคือพนักงานสัญญาชาติไทย ของบริษัทรับสัมปทานสำรวจและผลิตปิโตรเลียมที่รับสัมปทานในการสำรวจและบริหารจัดการกระบวนการผลิตน้ำมัน ก๊าซ และ ก๊าซเหลว ที่ได้รับเขตสัมปทานจากกรมเชื้อเพลิงพลังงานธรรมชาติ กระทรวงพลังงาน โดยมีการจัดตั้งสำนักงานในประเทศไทย และมีความสามารถในการสำรวจและผลิตปิโตรเลียมอย่างต่อเนื่องจำนวน 9 บริษัทได้แก่ บริษัท ปตท. สำรวจและผลิตปิโตรเลียม จำกัด (มหาชน) บริษัท เชฟรอนประเทศไทยสำรวจและผลิต จำกัด บริษัท เพิร์ลรอย (ประเทศไทย) จำกัด บริษัท นิวคอสตอล (ประเทศไทย) จำกัด บริษัท เอ็กซอนโมบิล เอ็กซ์โพลเรชั่น แอนด์ โปรดัคชั่นโคราชิงค์ บริษัท เฮลล์ (ไทยแลนด์) จำกัด บริษัท เพนโอเรียนท์เอ็นเนอร์ยี (ไทยแลนด์) ลิมิเต็ด บริษัท ซีโน-ยูเอสปิโตรเลียมมิงค์ และบริษัท โมอิกไทยแลนด์ จำกัด

วิเคราะห์ข้อมูลโดยการแจกแจงค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน โดยทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ย ด้วยค่าสถิติ Independent Sample t-test, One-Way ANOVA, Brown - Forsythe, Least Significant Difference (LSD) และ Dunnett's T3 ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 และใช้สถิติการวิเคราะห์ถดถอยพหุ (Multiple Regression Analysis) วิเคราะห์อิทธิพลของความศรัทธาต่อผู้นำ การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร ความยุติธรรมด้านการแบ่งปัน และยุติธรรมเชิงกระบวนการ ต่อความผูกพันต่อองค์กร

สรุปผลการวิจัย

1. กลุ่มตัวอย่างพนักงานในบริษัทรับสัมปทานสำรวจและผลิตปิโตรเลียมในประเทศไทย ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย อายุพนักงานส่วนใหญ่มีช่วงอายุ 30-37 ปี พนักงานส่วนใหญ่มีสถานภาพโสด พนักงานมีระยะเวลาการปฏิบัติงานส่วนใหญ่อยู่ในช่วง 1-6 ปี ระดับการศึกษาส่วนใหญ่ของพนักงานเป็นระดับปริญญาตรี

2. พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กร อยู่ในระดับค่อนข้างสูง เมื่อพิจารณาในรายละเอียดพบว่า พนักงานเต็มใจปฏิบัติงานเกือบทุกชนิดที่ได้รับมอบหมายเพื่อคงความเป็นสมาชิกบริษัท มากเป็นอันดับที่หนึ่ง รองลงมาคือ พนักงานมีความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ เพื่อช่วยให้บริษัทที่ทำงานอยู่ประสบความสำเร็จ ลำดับต่อมา พนักงานคิดเห็นว่าจะไม่คิดลาออกจากบริษัทถึงแม้จะมีการเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้นในบริษัท และพนักงานเห็นด้วยกับนโยบายที่เกี่ยวข้องบุคลากรของบริษัทที่ทำงานอยู่ อยู่ในอันดับสุดท้าย

3. พนักงานที่มีเพศ อายุ ต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรในบริษัทรับสัมปทานสำรวจและผลิตปิโตรเลียมในประเทศไทย ไม่แตกต่างกัน

4. พนักงานที่มีระดับการศึกษา สถานภาพการสมรส ระยะเวลาการปฏิบัติงาน ต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรในบริษัทรับสัมปทานสำรวจและผลิตปิโตรเลียมในประเทศไทย แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

5. ความศรัทธาต่อผู้นำ การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร ความยุติธรรมด้านการแบ่งปัน และความยุติธรรมเชิงกระบวนการ มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในบริษัทรับสัมปทานสำรวจและผลิตปิโตรเลียมในประเทศไทย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดย พบว่าความยุติธรรมเชิงกระบวนการมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรมากที่สุด โดยมีค่า β เท่ากับ 0.343 รองลงมาเป็น ความยุติธรรมด้านการแบ่งปัน มีค่า β เท่ากับ 0.328 ตามด้วย ความศรัทธาต่อผู้นำ มีค่า β เท่ากับ 0.255 และ การรับรู้การสนับสนุน

จากองค์กรมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร น้อยที่สุด โดยมีค่า β เท่ากับ 0.082

6. ความศรัทธาต่อผู้นำ การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร ความยุติธรรมด้านการแบ่งปัน และความยุติธรรมเชิงกระบวนการทั้ง 4 ตัวแปร จะสามารถอธิบายระดับผลกระทบต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในบริษัทรับสัมปทานสำรวจและผลิตปิโตรเลียมในประเทศไทย ได้ร้อยละ 36.5

อภิปรายผล

ผลจากการศึกษาวิจัย อิทธิพลของความศรัทธาต่อผู้นำ การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร และความยุติธรรมในองค์กร ต่อความผูกพันต่อองค์กรในบริษัทรับสัมปทานสำรวจและผลิตปิโตรเลียมในประเทศไทย มีประเด็นสำคัญที่นำมาอภิปรายผลการศึกษานี้ ดังนี้

1. พนักงานที่มีสถานภาพการสมรสต่างกัน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรในบริษัทรับสัมปทานสำรวจและผลิตปิโตรเลียมในประเทศไทย แตกต่างกันโดย พนักงานสถานภาพโสด มีความผูกพันต่อองค์กร น้อยกว่า พนักงานมีสถานภาพสมรส ซึ่งผลการวิจัยสอดคล้องกับผลการวิจัยในต่างประเทศ ที่พบว่า สถานภาพการสมรสได้ว่าพนักงานที่สถานภาพสมรสจะมีความผูกพันกับองค์กรสูงกว่าพนักงานที่มีสถานภาพโสดโดยที่ บุคคลที่มีสถานภาพสมรสแล้วมีภาระหน้าที่ที่จะต้องรับผิดชอบมากกว่าบุคคลที่มีสถานภาพโสด ซึ่งเป็นข้อจำกัดในการย้ายองค์การในการทำงาน (Lincoln, J. R. & Kalleberg, A. L., 1990) ซึ่งสอดคล้องกับความเห็นของผู้วิจัยที่พบว่า พนักงานที่มีสถานภาพสมรสจะอยู่ในช่วงชีวิตที่กำลังก่อร่างสร้างตัวจะมีภาระหน้าที่ที่ต้องรับผิดชอบ พนักงานจะพยายามทำงานอย่างเต็มที่เพื่อความก้าวหน้าของตนเองและเพื่อเป็นหลักประกันของชีวิตตนเองและครอบครัวในอนาคต ซึ่งเป็นข้อจำกัดในการย้ายองค์การในการทำงาน

2. พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรในบริษัทรับสัมปทานสำรวจและ

ผลิตปิโตรเลียมในประเทศไทย แตกต่างกัน โดยที่พนักงานที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรีมีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาที่สูงกว่าปริญญาตรี เป็นเพราะว่า ธุรกิจรับสัมปทานสำรวจและผลิตปิโตรเลียมในประเทศไทยมีการเติบโตอย่างต่อเนื่อง และทำบริษัทต่าง ๆ มีความต้องการแรงงาน โดยเฉพาะผู้เชี่ยวชาญพิเศษเข้ามาทำงานเพื่อรองรับธุรกิจที่กำลังเติบโตอย่างต่อเนื่อง ดังนั้น พนักงานที่มีระดับการศึกษาสูงเช่นระดับปริญญาโท และปริญญาเอก ที่ทำงานในธุรกิจรับสัมปทานสำรวจและผลิตปิโตรเลียม จึงมีทางเลือกในอาชีพมากกว่าพนักงานในระดับปริญญาตรี ส่งผลให้พนักงานที่มีระดับการศึกษาสูง ไม่ยึดติดอยู่กับบริษัทมากนัก สอดคล้องกับผลการวิจัยในต่างประเทศ ที่พบว่า พนักงานที่มีการศึกษาสูงจะมีทางเลือกเกี่ยวกับงานมากกว่า จึงมักจะไม่ยึดติดอยู่กับงานหรือองค์กรใดมากพนักงานที่มีการศึกษาต่ำกว่า (Lam, T., Zhang, H. & Baum, T. 2001) และ (Mathieu, J. E. & Zajac, D. M., 1990)

3. พนักงานที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรในบริษัทรับสัมปทานสำรวจและผลิตปิโตรเลียมในประเทศไทย แตกต่างกันโดยพนักงานที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานในช่วง 1-5 ปี มีความผูกพันต่อองค์กรน้อยกว่าพนักงานที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานในช่วง 6-10 ปี และ 10-15 ปี เป็นเพราะว่า พนักงานที่มีระยะเวลาทำงานในช่วง 6 -15 ปี จะเป็นช่วงที่พนักงานมีความเจริญก้าวหน้าในอาชีพ อยู่ในระหว่างการปรับตำแหน่งให้สูงขึ้น โดยระยะเวลาการปฏิบัติงานเป็นหนึ่งในข้อกำหนดของการพิจารณาการปรับตำแหน่งให้สูงขึ้น ดังนั้นพนักงานในในช่วง 6 -15 ปี ซึ่งอยู่ในช่วงการเจริญก้าวหน้าในอาชีพ จะมีความมุ่งมั่นในการทำงานอย่างเต็มที่ และมีความต้องการในการคงอยู่กับองค์กร สอดคล้องกับผลการวิจัยในต่างประเทศ ที่พบว่าผู้ที่ที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานนานจะส่งผลให้พนักงานมีความผูกพันกับองค์กรในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ หากพนักงานที่อยู่กับองค์กรนานก็จะยังมีความผูกพัน

ต่อองค์กรที่สูงขึ้น (Karatepe, O. M. & Uludag, O., 2007)

4. ความศรัทธาต่อผู้นำมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในบริษัทรับสัมปทานสำรวจและผลิตปิโตรเลียมในประเทศไทยอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติโดยวิธีการวิเคราะห์ถดถอยพหุ มีค่า β เท่ากับ 0.255 โดยพนักงานมีความคิดเห็นว่า ถ้าพนักงานมีความศรัทธาต่อผู้นำแล้วนั้น พนักงานเชื่อว่าผู้นำที่พนักงานศรัทธาจะมีตอบสนองพนักงานจนทำให้พนักงานมีความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรมากขึ้น สอดคล้องกับผลการวิจัยในต่างประเทศ ที่พบว่าความศรัทธาต่อผู้นำมีความสัมพันธ์เชิงบวกต่อความผูกพันต่อองค์กร (Bilal, A. & Bilal, B. S., 2010) และ (Podsakoff, P. M., Mackenzie, S. B. & Bommer, W. H., 1996)

5. การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในบริษัทรับสัมปทานสำรวจและผลิตปิโตรเลียมในประเทศไทยอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยวิธีการวิเคราะห์ถดถอยพหุ มีค่า β เท่ากับ 0.082 โดยพนักงานมีความคิดเห็นว่า การที่พนักงานได้รู้ว่าบริษัทเห็นความสำคัญ ยอมรับและเห็นคุณค่าของพนักงาน พนักงานมีความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรมากขึ้น สอดคล้องกับผลการวิจัยในต่างประเทศ ที่พบว่า การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรมีความสัมพันธ์เชิงบวกต่อความผูกพันต่อองค์กร (Rhoades, L. & Eisenberger, R., 2002)

6. ความยุติธรรมด้านการแบ่งปัน และ ความยุติธรรมเชิงกระบวนการ มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในบริษัทรับสัมปทานสำรวจและผลิตปิโตรเลียมในประเทศไทย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติโดยวิธีการวิเคราะห์ถดถอยพหุ มีค่า β เท่ากับ 0.328 และ 0.343 ตามลำดับ โดยพนักงานมีความคิดเห็นว่า การที่พนักงานได้รับรู้ถึงความยุติธรรมในองค์กร พนักงานจะมีความรู้สึกเชื่อมั่นว่าจะไม่ถูกเอาเปรียบจากองค์กร พนักงานมีความก้าวหน้าในการทำงาน และราย

ได้ในอนาคตที่มั่นคง ส่งผลให้พนักงานมีความรู้สึก
ผูกพันต่อองค์กรมากขึ้น สอดคล้องกับผลการวิจัยใน
ต่างประเทศ ที่พบว่า ความยุติธรรมเชิงกระบวนการและ
ความยุติธรรมด้านการแบ่งปันส่งผลต่อความผูกพันต่อ
องค์กร (Sweeney, P. D. & McFarlin, D. B., 1997)
และ (Nicole, T., Brigrig, S., & Jane, K. L., 2010)

บรรณานุกรม

- กระทรวงพลังงาน. (2551). **รายงานประจำปี 2550**. กรุงเทพฯ: กรมเชื้อเพลิงพลังงานธรรมชาติ กระทรวงพลังงาน.
- ณรงค์วิทย์ แสนทอง. (2544). **การบริหารงานทรัพยากรมนุษย์สมัยใหม่ภาคปฏิบัติ**. กรุงเทพฯ: เอชอาร์เซ็นเตอร์.
- Angel. H. L., and Perry, J. L. (1981). "An emperical assessment of organizational commitments and organization effectiveness," in **Administrative Science Quarterly**. Issue 26: pp. 1-14.
- Beugre, C. D. (2007). **A Cultural Perspective of Organizational Justice**. USA.: Information Age.
- Bilal, A. and Bilal, B.S. (2010). "Subordinate's Trust in the Supervisor and its Impact on Organizational Effectiveness," in **Romanian Economic Journal**. Vol. 13 (issue 38): pp. 3-25.
- Chen, Z. X., Tsui, A. S., and Farh, J. (2002). "Loyalty to Supervisor VS. Organizational Commitment: Relationship to Employee Performance in China," in **Journal of Occupational and Organizational Psychology**. Vol. 75 (3): pp. 339-356.
- Gallup. (2005). Gallup Study Reveals Workplace Disengagement in Thailand. Retrieved December 23, 2010, (online). from <http://gmj.gallup.com/content/16306/Gallup-Study-Reveals-Workplace-Disengagement-Thailand.aspx#1>
- Karatepe, O. M. and Uludag O. (2007). "Conflict, Exhaustion, and Motivation : A Study of Frontline Employees in Northern Cyprus Hotels," in **International Journal of Hospitality Management**. Vol.26 (3): pp. 645-665.
- Lam, T., Zhang, H., & Baum. T. (2001). "An investigation of employees' job satisfaction: The case of hotels in Hong Kong," in **Tourism Management**. Vol.22: pp. 157-165.
- Lincoln, J. R. and Kalleberg, A. L. (1990). **Culture Control and Commitment A Study of Work Organization and Work Attitudes in the United States and Japan**. Cambridge: Cambridge University.
- Mathieu, J. E. and Zajac, D. M. (1990). "A review and meta-analysis of the antecedents, correlates, and consequences of organizational commitment," in **Psychological Bulletin**. Vol. 108 (2): pp. 171-194.

- Nicole T., Birgit S. and Jan K. L. (2010). "Direct participation quality and organizational commitment: the role of leader-member exchange," in **Employee Relations**. Vol. 32 (4): pp. 418-434.
- Podsakoff, P. M., MacKenzie, S. B., and Bommer, W. H. (1996). "Transformational leader behaviors and substitutes for leadership as determinants of employee satisfaction, commitment, trust, and organizational citizenship behaviors," in **Journal of Management**. Vol. 22: pp. 259-298.
- Rhoades, L., Eisenberger, R. and Armeli, S. (2001). "Affective commitment to the Organization: the contribution of perceived organizational support." **Journal of Applied Psychology**. Vol. 86: pp. 825-836.
- Roades, L. and Eisenberger, R. (2002). "Perceived organization support : a review of the Literature." **Journal of Applied Pshychology**. 87: pp. 698-714.
- Sweeney, P. D. and McFarlin, D. B. (1997). "Process and outcome: Gender differences in the assessment of justice," in **Journal of Organizational Behavior**. Vol. 18 (1): pp. 83-98.