

งานที่มีความหมายและการสร้างอำนาจทางจิตใจที่พยากรณ์ผลการปฏิบัติงาน ของพนักงานในอุตสาหกรรมน้ำมันและก๊าซ

Meaningful Work and Psychological Empowerment as Predictors of Employee Performance in the Oil and Gas Industry

ยุทธชัย โกลิ่งห์¹, เบญจวรรณ บุญยะประพันธ์²

¹สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ ภาควิชามนุษยศาสตร์ คณะศิลปศาสตร์ประยุกต์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยี
พระจอมเกล้าพระนครเหนือ, บริษัท ไทย นิปปอน สตีล เอ็นจิเนียริง แอนด์ คอนสตรัคชั่น คอร์ปอเรชั่น จำกัด,

Yuttachai.kos@gmail.com

²สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ ภาควิชามนุษยศาสตร์ คณะศิลปศาสตร์ประยุกต์,
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ, benjawanb@kmutnb.ac.th

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาระดับของงานที่มีความหมาย การสร้างอำนาจทางจิตใจ และผลการปฏิบัติงานของพนักงานในอุตสาหกรรมน้ำมันและก๊าซ 2) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างงานที่มีความหมายกับผลการปฏิบัติงานของพนักงาน 3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการสร้างอำนาจทางจิตใจกับผลการปฏิบัติงานของพนักงาน และ 4) เพื่อพยากรณ์ผลการปฏิบัติงานของพนักงานในอุตสาหกรรมน้ำมันและก๊าซจากงานที่มีความหมายและการสร้างอำนาจทางจิตใจ กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ พนักงานระดับปฏิบัติการในอุตสาหกรรมน้ำมันและก๊าซ จำนวน 369 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามมาตรวัดประมาณค่า 5 ระดับ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ

ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับงานที่มีความหมาย อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.31$) การสร้างอำนาจทางจิตใจ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.32$) และผลการปฏิบัติงาน ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.29$) 2) งานที่มีความหมายมีความสัมพันธ์ทางบวกกับผลการปฏิบัติงานของพนักงานในระดับสูงมาก ($r = .909$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 3) การสร้างอำนาจทางจิตใจมีความสัมพันธ์ทางบวกกับผลการปฏิบัติงานของพนักงานในระดับสูงมาก ($r = .892$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และ 4) งานที่มีความหมายและการสร้างอำนาจทางจิตใจสามารถร่วมกันพยากรณ์ผลการปฏิบัติงานของพนักงานในอุตสาหกรรมน้ำมันและก๊าซได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยตัวแปรทั้งสองสามารถอธิบายความแปรปรวนของผลการปฏิบัติงานได้ร้อยละ 84.40 ($R^2 = .844$)

คำหลัก: งานที่มีความหมาย การสร้างอำนาจทางจิตใจ ผลการปฏิบัติงาน

Abstract

The objectives of this research are: 1) to study the levels of meaningful work, psychological empowerment, and job performance among employees in the oil and gas industry; 2) to study the relationship between meaningful work and job performance; 3) to study the relationship between psychological empowerment and job performance; and 4) to predict job performance using meaningful work and psychological empowerment. The sample consisted of 369 operational-level employees working in the oil and gas industry. The research instrument was a questionnaire with a 5-point Likert scale. The data were analyzed using frequency, percentage, mean, standard deviation, Pearson's correlation coefficient, and multiple regression analysis.

The results revealed that meaningful work ($\bar{X} = 4.31$), psychological empowerment ($\bar{X} = 4.32$), and job performance ($\bar{X} = 4.29$) were all at high levels. Meaningful work demonstrated a very strong positive relationship with job performance ($r = .909$, $p < .01$), while psychological empowerment also showed a very strong positive relationship with job performance ($r = .892$, $p < .01$). Furthermore, meaningful work and psychological empowerment jointly and significantly predicted job performance among employees in the oil and gas industry, accounting for 84.40% of the variance in job performance ($R^2 = .844$).

Keywords: Meaningful Work, Psychological Empowerment, Job Performance

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ในบริบทของเศรษฐกิจโลกที่มีความผันผวนและการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว องค์กรในทุกภาคอุตสาหกรรมจำเป็นต้องเพิ่มประสิทธิภาพการดำเนินงานเพื่อรักษาความสามารถในการแข่งขันและความยั่งยืน โดยเฉพาะอุตสาหกรรมน้ำมันและก๊าซซึ่งมีบทบาทสำคัญต่อความมั่นคงทางพลังงานและระบบเศรษฐกิจของประเทศ ลักษณะงานในอุตสาหกรรมดังกล่าวมีความซับซ้อน ต้องอาศัยความรู้เฉพาะทาง ความรับผิดชอบสูง และการปฏิบัติงานภายใต้มาตรฐานด้านความปลอดภัยอย่างเคร่งครัด ส่งผลให้ผลการปฏิบัติงานของพนักงานเป็นปัจจัยสำคัญที่สะท้อนถึงประสิทธิภาพและความปลอดภัยของการดำเนินงาน ในระดับองค์กร (Campbell, 1990) อุตสาหกรรมน้ำมันและก๊าซประกอบด้วยห่วงโซ่การผลิตตั้งแต่ต้นน้ำ กลางน้ำ และปลายน้ำ ซึ่งเชื่อมโยงกับภาคอุตสาหกรรมปิโตรเคมี ระบบขนส่ง และการผลิตพลังงานไฟฟ้า อย่างไรก็ตาม ความผันผวนของราคาน้ำมันโลก ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี และข้อจำกัดด้านกำลังคน

เฉพาะทาง ได้เพิ่มแรงกดดันต่อพนักงานให้ต้องปฏิบัติงานภายใต้ความคาดหวังที่สูงขึ้น องค์การจึงไม่สามารถมุ่งเน้นเพียงการพัฒนาทักษะเชิงเทคนิคหรือการควบคุมเชิงโครงสร้างเท่านั้น แต่จำเป็นต้องให้ความสำคัญกับปัจจัยด้านจิตวิทยาการทำงานซึ่งมีอิทธิพลต่อแรงจูงใจ ทักษะ และพฤติกรรมการทำงานในระยะยาว ผลการปฏิบัติงานของพนักงานถูกอธิบายว่าเป็นทั้งพฤติกรรมและผลลัพธ์จากการทำงานที่องค์การคาดหวังในช่วงเวลาหนึ่ง (Borman & Motowidlo, 1997; Campbell, 1990) และสะท้อนถึงศักยภาพและความสามารถของบุคคลในการบรรลุเป้าหมายขององค์การ (ดวงนภา เอื้อลิขสิทธิ์ทรัพย์, 2556)

งานวิจัยด้านจิตวิทยาการทำงานชี้ให้เห็นว่า งานที่มีความหมาย (Meaningful Work) เป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยเสริมสร้างแรงจูงใจภายใน ความภาคภูมิใจ และความมุ่งมั่นในการทำงาน โดยสะท้อนการรับรู้ของบุคคลว่างานที่ตนปฏิบัติมีคุณค่าและสอดคล้องกับคุณค่าภายในและเป้าหมายชีวิต (Lips-Wiersma & Wright, 2012; Bailey & Madden, 2016) ในขณะเดียวกัน การสร้างอำนาจทางจิตใจ (Psychological Empowerment) เป็นกระบวนการที่ทำให้พนักงานรับรู้ถึงความหมายของงาน ความสามารถของตนเอง อิสระในการตัดสินใจ และผลกระทบของงานที่มีต่อองค์กร ซึ่งช่วยเพิ่มแรงจูงใจภายในและส่งเสริมการแสดงศักยภาพในการทำงานอย่างเต็มที่ (Thomas & Velthouse, 1990; Spreitzer, 1995) เมื่อพิจารณาร่วมกัน งานที่มีความหมายและการสร้างอำนาจทางจิตใจมีศักยภาพในการอธิบายและพยากรณ์ผลการปฏิบัติงานของพนักงานอย่างเป็นระบบ โดยเฉพาะเมื่อผลการปฏิบัติงานถูกมองในมิติที่ครอบคลุมทั้งการปฏิบัติงานตามหน้าที่ พฤติกรรมเชิงบริบท และการหลีกเลี่ยงพฤติกรรมที่เป็นอุปสรรคต่อองค์กร (Koopmans et al., 2011) อย่างไรก็ตาม งานวิจัยที่ศึกษาของปัจจัยทั้งสองร่วมกันในบริบทของอุตสาหกรรมน้ำมันและก๊าซในประเทศไทยยังมีอยู่อย่างจำกัด

ดังนั้น บทความนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาของงานที่มีความหมายและการสร้างอำนาจทางจิตใจในการพยากรณ์ผลการปฏิบัติงานของพนักงานในอุตสาหกรรมน้ำมันและก๊าซ เพื่อเติมเต็มช่องว่างทางวิชาการและเป็นข้อมูลเชิงประจักษ์สำหรับการพัฒนาแนวทางการบริหารทรัพยากรมนุษย์ การออกแบบงาน และการสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่เอื้อต่อประสิทธิภาพ ความปลอดภัย และความยั่งยืนขององค์กรในระยะยาว

วัตถุประสงค์

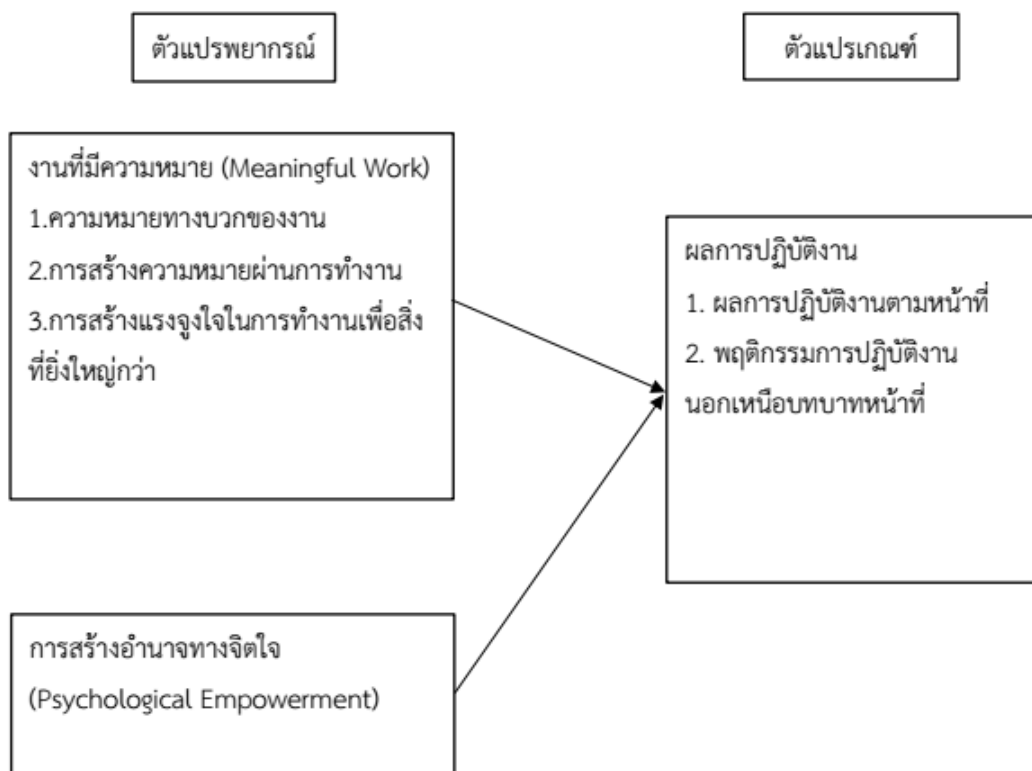
1. เพื่อศึกษาระดับของงานที่มีความหมาย การสร้างอำนาจทางจิตใจ และผลการปฏิบัติงานของพนักงานในอุตสาหกรรมน้ำมันและก๊าซ
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างงานที่มีความหมายกับผลการปฏิบัติงานของพนักงานในอุตสาหกรรมน้ำมันและก๊าซ
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการสร้างอำนาจทางจิตใจกับผลการปฏิบัติงานของพนักงานในอุตสาหกรรมน้ำมันและก๊าซ

4. เพื่อพยากรณ์ผลการปฏิบัติงานของพนักงานในอุตสาหกรรมน้ำมันและก๊าซจากงานที่มีความหมายและการสร้างอำนาจทางจิตใจ

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. เพื่อให้ทราบถึงระดับของงานที่มีความหมาย การสร้างอำนาจทางจิตใจ และผลการปฏิบัติงานของพนักงานในอุตสาหกรรมน้ำมันและก๊าซ
2. เพื่อให้ทราบถึงความสัมพันธ์ของตัวแปรดังกล่าว ซึ่งเป็นประโยชน์ต่อการออกแบบกลยุทธ์บริหารทรัพยากรมนุษย์ เช่น การ Coaching, Empowerment, และการพัฒนาวัฒนธรรมงาน
3. เพื่อระบุปัจจัยที่สามารถ พยากรณ์ผลการปฏิบัติงานได้อย่างมีนัยสำคัญ เพื่อสนับสนุนการบริหารโครงการ EPC ให้มีประสิทธิภาพและลดความเสี่ยงต่อความล้มเหลวของโครงการ
4. เพื่อเป็นข้อมูลเชิงประจักษ์สำหรับผู้บริหารในการออกแบบระบบพัฒนาความหมายของงานและระบบส่งเสริมอำนาจทางจิตใจของพนักงาน
5. เพื่อสนับสนุนการวางแผนกลยุทธ์ด้านทรัพยากรบุคคล เช่น การสร้างแรงจูงใจภายใน การพัฒนาศักยภาพบุคลากร และการเพิ่มความผูกพันต่อองค์กรในระยะยาว

กรอบแนวคิด



สมมติฐานการวิจัย

สมมติฐานที่ 1 งานที่มีความหมายมีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานของพนักงานในอุตสาหกรรมน้ำมันและก๊าซ

สมมติฐานที่ 2 การสร้างอำนาจทางจิตใจมีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานของพนักงานในอุตสาหกรรมน้ำมันและก๊าซ

สมมติฐานที่ 3 งานที่มีความหมายและการสร้างอำนาจทางจิตใจอย่างน้อยหนึ่งตัวแปรสามารถพยากรณ์ผลการปฏิบัติงานของพนักงานในอุตสาหกรรมน้ำมันและก๊าซได้

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ พนักงานบริษัทเอกชนในอุตสาหกรรมน้ำมันและก๊าซ ซึ่งปฏิบัติงานในส่วนงานวิศวกรรม การผลิต การก่อสร้าง การควบคุมระบบ การขนส่ง และหน่วยงานสนับสนุนโครงการ โดยเป็นพนักงานจาก 2 บริษัท ได้แก่ บริษัท A จำนวน 471 คน และบริษัท B จำนวน 838 คน รวมจำนวนประชากรทั้งสิ้น 1,309 คน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยคำนวณหาขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรคำนวณของ (Yamane, 1973) ซึ่งมีการแทนค่าในสูตรการคำนวณกลุ่มตัวอย่าง

การคำนวณขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ จำนวน 307 คน โดยคิดตามสัดส่วนประชากร พบว่าบริษัท A มีประชากร จำนวน 471 คน ต้องการกลุ่มตัวอย่างจำนวนไม่น้อยกว่า 111 คน และบริษัท B มีประชากร จำนวน 838 คน ต้องการกลุ่มตัวอย่างจำนวนไม่น้อยกว่า 196 คน จำนวนผู้เข้าร่วมตอบแบบสอบถามในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามผลการคำนวณได้ จำนวน 307 คน เพื่อป้องกันการสูญเสียแบบสอบถามหรือแบบสอบถามที่ไม่สมบูรณ์ ผู้วิจัยจึงกำหนดการเก็บข้อมูลเพิ่มเติมร้อยละ 20 ทำให้ต้องการเก็บข้อมูลจากผู้ตอบแบบสอบถามจำนวนทั้งสิ้น 369 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) ซึ่งผู้วิจัยได้พัฒนาขึ้นจากการศึกษาค้นคว้าเอกสาร แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา โดยยึดกรอบแนวคิดและนิยามเชิงปฏิบัติการของการวิจัย เพื่อให้ข้อคำถามมีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย ทั้งนี้ แบบสอบถามแบ่งออกเป็น 4 ตอน ดังนี้ ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นคำถามแบบตรวจสอบรายการ (Check List) จำนวน 5 ข้อ ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน และระยะเวลาในการปฏิบัติงานในอุตสาหกรรมน้ำมันและก๊าซ เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับงานที่มีความหมาย (Meaningful Work) จำนวน 29 ข้อ เกี่ยวกับการสร้างอำนาจทางจิตใจ (Psychological Empowerment) จำนวน 12 ข้อ ตอน เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงานของพนักงาน (Job Performance) จำนวน 34 ข้อ แบบสอบถามตอนที่ 2, 3 และ 4 ใช้มาตรวัด (Scales)

แบบลิเคิร์ท สเกล (Likert scale) มีระดับการวัด 5 ระดับ ได้แก่ จริงน้อยที่สุด จริงน้อย จริงปานกลาง จริงมาก จริงมากที่สุด มีระดับตั้งแต่ 1 ถึง 5 คะแนน ตามลำดับ

ผู้วิจัยส่งแบบสอบถามที่ได้รับการปรับปรุงแก้ไขแล้วให้ผู้เชี่ยวชาญทางด้านจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ จำนวน 3 ท่าน ตรวจสอบข้อคำถามถูกต้องในการใช้ภาษาและสำนวนในการตั้งข้อคำถาม พิจารณาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยผู้เชี่ยวชาญทำการประเมิน 3 ระดับ ดังนี้ 1 หมายถึง ท่านแน่ใจว่าข้อคำถามนี้ สามารถวัดได้ตามนิยามศัพท์ของตัวแปร, 0 หมายถึง ท่านไม่แน่ใจว่าข้อคำถามนี้ สามารถวัดได้ตามนิยามศัพท์ของตัวแปร, -1 หมายถึง ท่านแน่ใจว่าข้อคำถามนี้ ไม่สามารถวัดได้ตามนิยามศัพท์ของตัวแปรเมื่อได้รับผลการพิจารณาตรวจสอบจากผู้เชี่ยวชาญทั้ง 3 ท่านแล้ว ผู้วิจัยดำเนินการหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามและวัตถุประสงค์ (Index of Item-objective Congruence: IOC) คัดเลือกเฉพาะข้อคำถามที่มีค่าคะแนนสอดคล้องตั้งแต่ 0.50 ขึ้นไป (ปิ่นกนก, 2559) แปลผลว่าข้อคำถามนั้นสามารถวัดผลได้ตามคำจำกัดความเชิงปฏิบัติการของแบบสอบถาม และข้อคำถามที่มีค่าดัชนีความสอดคล้องน้อยกว่า 0.5 ผู้วิจัยดำเนินการปรับปรุงข้อคำถาม หรือตัดออก ตามคำแนะนำผู้เชี่ยวชาญและอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ พบว่า ข้อคำถามตัวแปรงานที่มีความหมาย (Meaningful Work) จำนวน 30 ข้อ ผ่านเกณฑ์ จำนวน 29 ข้อ และไม่ผ่านเกณฑ์ จำนวน 1 ข้อ ผู้วิจัยจึงดำเนินการตัดข้อคำถามที่ไม่ผ่านเกณฑ์ออก ข้อคำถามตัวแปรการสร้างอำนาจทางจิตใจ (Psychological Empowerment) จำนวน 12 ข้อ ผ่านเกณฑ์ทั้งหมด ข้อคำถามตัวแปรผลการปฏิบัติงานของพนักงาน (Job Performance) จำนวน 34 ข้อ ผ่านเกณฑ์ทั้งหมด ทั้งนี้ ข้อคำถามที่ผ่านเกณฑ์มีค่าดัชนีความสอดคล้องตั้งแต่ 0.60 ขึ้นไป ซึ่งถือว่าสามารถนำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัยได้ ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ได้รับการปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลองใช้กับกลุ่มตัวอย่างใช้ (Try out) ซึ่งเป็นพนักงานระดับปฏิบัติการที่ปฏิบัติงานในอุตสาหกรรมน้ำมันและก๊าซ ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล โดยเป็นพนักงานจากบริษัท A จำนวน 15 คน และบริษัท B จำนวน 15 คน รวมทั้งสิ้น 30 คน ซึ่งไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยจริง

การทดสอบค่าอำนาจจำแนก (Discrimination) และการวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้จากการทดลองใช้แบบสอบถาม (Try out) มาวิเคราะห์เพื่อหาค่าอำนาจจำแนกของข้อคำถาม โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวมของแบบสอบถามในแต่ละด้าน (Corrected Item Total Correlation) ของตัวแปรที่ศึกษา ข้อคำถามในข้อใดที่มีค่าอำนาจจำแนกต่ำกว่า .20 จะถูกพิจารณาตัดออก (ปิ่นกนก, 2559)

จากนั้น ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามมาวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยวิเคราะห์คุณภาพของเครื่องมือทั้งฉบับ วัดความสอดคล้องภายในด้วยวิธีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) ซึ่งกำหนดเกณฑ์ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามที่เหมาะสมตั้งแต่ .70 ขึ้นไป (ปิ่นกนก, 2559) จากการวิเคราะห์ค่าความเชื่อมั่นและค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามพบว่า ตัวแปรงานที่มีความหมาย มีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง .375-.883 โดยมีข้อคำถามผ่านเกณฑ์

จำนวน 29 ข้อ และมีค่าความเชื่อมั่นโดยรวมเท่ากับ .900 ตัวแปรการสร้างอำนาจทางจิตใจ (Psychological Empowerment) มีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง .588-.721 โดยมีข้อคำถามผ่านเกณฑ์ จำนวน 12 ข้อ และมีค่าความเชื่อมั่นโดยรวมเท่ากับ .913 ตัวแปรผลการปฏิบัติงานของพนักงาน (Job Performance) มีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง .390-.963 โดยมีข้อคำถามผ่านเกณฑ์จำนวน 34 ข้อ และมีค่าความเชื่อมั่นโดยรวมเท่ากับ .965

ผลการวิจัย

จากการวิเคราะห์ข้อมูลสามารถสรุปผลวิจัยได้ ดังนี้

ตาราง 1 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของตัวแปร ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ที่มีความหมาย การสร้างอำนาจทางจิตใจ และผลการปฏิบัติงาน

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์						
ตัวแปร	\bar{X}	SD	r	$r^2 \times 100$	P	ระดับความสัมพันธ์
งานที่มีความหมาย	4.31	0.51	.909**	82.64	.000	สูงมาก
การสร้างอำนาจทางจิตใจ	4.32	0.53	.892**	79.57	.000	สูงมาก
ผลการปฏิบัติงาน	4.29	0.58	-	-	-	-

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า พนักงานมีระดับ งานที่มีความหมาย อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.31$, $SD = 0.51$) มีระดับ การสร้างอำนาจทางจิตใจ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.32$, $SD = 0.53$) และมีระดับ ผลการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.29$, $SD = 0.58$) และจากการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของตัวแปรหลัก พบว่า งานที่มีความหมาย การสร้างอำนาจทางจิตใจ และผลการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกต่อกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยงานที่มีความหมายมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงมากกับการสร้างอำนาจทางจิตใจ ($r = .926$, $p < .01$) และมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงมากกับผลการปฏิบัติงาน ($r = .909$, $p < .01$) ขณะเดียวกัน การสร้างอำนาจทางจิตใจก็มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงมากกับผลการปฏิบัติงาน ($r = .892$, $p < .01$) งานที่มีความหมายมีความสัมพันธ์ทางบวกกับผลการปฏิบัติงานของพนักงานในอุตสาหกรรมน้ำมันและก๊าซในระดับสูงมาก ($r = .909$) คิดเป็นร้อยละ 82.64 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จากผลการวิเคราะห์สรุปได้ว่า ยอมรับสมมติฐานที่กำหนดไว้ การสร้างอำนาจทางจิตใจมีความสัมพันธ์ทางบวกกับผลการปฏิบัติงานของพนักงานในอุตสาหกรรมน้ำมันและก๊าซในระดับสูงมาก ($r = .892$) คิดเป็นร้อยละ 79.57 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จากผลการวิเคราะห์สรุปได้ว่า ยอมรับสมมติฐานที่กำหนดไว้

เนื่องจากงานที่มีความหมาย มีความสัมพันธ์ทางบวกกับ การสร้างอำนาจทางจิตใจ ในระดับสูงมาก ($r = .926$) และมีความสัมพันธ์ทางบวกกับ ผลการปฏิบัติงานของพนักงานในอุตสาหกรรมน้ำมันและก๊าซ ในระดับสูงมากเช่นเดียวกัน ($r = .909$) โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 นอกจากนี้ การสร้างอำนาจทางจิตใจ ยังมีความสัมพันธ์ทางบวกกับ ผลการปฏิบัติงานของพนักงานในอุตสาหกรรมน้ำมันและก๊าซ ในระดับสูงมาก ($r = .892$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรพยากรณ์ทั้งหมด ได้แก่ งานที่มีความหมาย และ การสร้างอำนาจทางจิตใจ พบว่ามีค่าความสัมพันธ์สูงกว่าเกณฑ์ .80 ซึ่งบ่งชี้ถึงแนวโน้มการเกิดปัญหา ความสัมพันธ์พหุร่วม (Multicollinearity) ผู้วิจัยจึงดำเนินการจัดการปัญหา Multicollinearity โดยการรวมค่าตัวแปรที่มีความสัมพันธ์สูงให้อยู่ในรูปของตัวแปรรวม (Combining Variables) เพื่อใช้ในการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ทั้งนี้ผู้วิจัยใช้วิธีการคำนวณค่าเฉลี่ยของแต่ละตัวแปร (Average Variables) โดยนำคะแนนรวมของแต่ละตัวแปรมาคำนวณเป็นตัวแปรเดี่ยวก่อนนำเข้าสู่สมการถดถอยโดยไม่แยกพิจารณาเป็นรายด้าน ทั้งนี้เพื่อให้ตัวแปรที่นำเข้าสู่สมการมีความเป็นอิสระต่อกันและเหมาะสมต่อการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ซึ่งช่วยลดปัญหา Multicollinearity และเพิ่มความถูกต้องของผลการวิเคราะห์ทางสถิติ

ตาราง 2 ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอนในการพยากรณ์ผลการปฏิบัติงานของพนักงานในอุตสาหกรรมน้ำมันและก๊าซ

ตัวแปรพยากรณ์	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์		t	p
	การถดถอย			
	คะแนนดิบ	คะแนนมาตรฐาน		
ค่าคงที่	-0.150	-	-1.485	.138
งานที่มีความหมาย	0.648	0.579	10.541	<.001
การสร้างอำนาจทางจิตใจ	0.381	0.356	6.489	<.001

$R = .919$, $R^2 = .844$, $F = 988.166$, $p < .001$ **มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 2 การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอนเพื่อพยากรณ์ผลการปฏิบัติงานของพนักงาน พบว่า งานที่มีความหมาย และ การสร้างอำนาจทางจิตใจ เป็นตัวแปรพยากรณ์ที่มีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อพิจารณารายตัวแปร พบว่า งานที่มีความหมาย มีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานในทิศทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($\beta = 0.579$, $t = 10.541$, $p < .001$) รองลงมา คือ การสร้างอำนาจทางจิตใจ ซึ่งมีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานในทิศทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เช่นเดียวกัน ($\beta = 0.356$, $t = 6.489$, $p < .001$) ส่วนค่าคงที่ของสมการถดถอยไม่พบความมีนัยสำคัญทางสถิติ ($t = -1.485$, $p = .138$) ซึ่งเป็นลักษณะปกติของการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ และไม่ส่งผลต่อการตีความอิทธิพลของตัวแปรพยากรณ์

ผลการวิเคราะห์ดังกล่าวแสดงให้เห็นว่า งานที่มีความหมายเป็นตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานมากที่สุด รองลงมาคือ การสร้างอำนาจทางจิตใจ โดยตัวแปรทั้งสองสามารถนำมาใช้ในการพยากรณ์ผลการปฏิบัติงานของพนักงานได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

สรุปผลการวิจัย

ผลการวิจัยพบว่า พนักงานในอุตสาหกรรมน้ำมันและก๊าซมีการรับรู้งานที่มีความหมายโดยรวมอยู่ในระดับมากถึงมากที่สุด โดยด้านความหมายทางบวกของงานมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ($\bar{X} = 4.46$, S.D. = 0.60) รองลงมาคือ ด้านการสร้างความหมายผ่านการทำงาน ($\bar{X} = 4.43$, S.D. = 0.56) และด้านการสร้างแรงจูงใจในการทำงานเพื่อสิ่งที่ยิ่งใหญ่กว่า ($\bar{X} = 4.40$, S.D. = 0.72) นอกจากนี้ พนักงานมีการสร้างอำนาจทางจิตใจโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.32$, S.D. = 0.53) และมีผลการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยด้านการปฏิบัติงานตามหน้าที่มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 4.30$, S.D. = 0.56) และด้านพฤติกรรมการปฏิบัติงานนอกเหนือบทบาทหน้าที่มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 4.28$, S.D. = 0.60) ซึ่งสะท้อนว่าพนักงานสามารถปฏิบัติงานตามหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีพฤติกรรมที่เอื้อต่อองค์กร

เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ของตัวแปร พบว่า งานที่มีความหมายมีความสัมพันธ์ทางบวกกับผลการปฏิบัติงานของพนักงานในระดับสูงมาก ($r = .909$) คิดเป็นร้อยละ 82.64 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 แสดงให้เห็นว่าพนักงานที่รับรู้งานของตนเองที่มีความหมายจะมีแนวโน้มแสดงผลการปฏิบัติงานในระดับสูง ขณะเดียวกัน การสร้างอำนาจทางจิตใจก็มีความสัมพันธ์ทางบวกกับผลการปฏิบัติงานของพนักงานในระดับสูงเช่นกัน ($r = .892$) คิดเป็นร้อยละ 79.57 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สะท้อนว่าพนักงานที่รับรู้ว่าตนเองมีความสามารถและมีอำนาจในการตัดสินใจในการทำงาน จะมีแนวโน้มแสดงผลการปฏิบัติงานที่ดีขึ้น

นอกจากนี้ ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอนยังพบว่า งานที่มีความหมายและการสร้างอำนาจทางจิตใจสามารถร่วมกันพยากรณ์ผลการปฏิบัติงานของพนักงานในอุตสาหกรรมน้ำมันและก๊าซได้ โดยในขั้นที่ 1 งานที่มีความหมายสามารถอธิบายความแปรปรวนของผลการปฏิบัติงานได้ร้อยละ 82.60 ($r = .909$) และเมื่อเพิ่มตัวแปรการสร้างอำนาจทางจิตใจเข้าสู่สมการในขั้นที่ 2 สามารถเพิ่มอำนาจในการพยากรณ์ได้เป็นร้อยละ 84.40 ($r = .919$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งแสดงให้เห็นว่าทั้งสองตัวแปรเป็นปัจจัยสำคัญที่สามารถอธิบายและพยากรณ์ผลการปฏิบัติงานของพนักงานในอุตสาหกรรมน้ำมันและก๊าซได้

อภิปรายผล

งานที่มีความหมายและการสร้างอำนาจทางจิตใจสามารถร่วมกันพยากรณ์ผลการปฏิบัติงานของพนักงานในอุตสาหกรรมน้ำมันและก๊าซได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่กำหนดไว้ ผลการวิจัยสะท้อนให้เห็นว่าปัจจัยด้านจิตวิทยาเชิงบวกที่เกี่ยวข้องกับการรับรู้คุณค่าในงานและการรับรู้พลังอำนาจในการทำงานมีบทบาทสำคัญต่อผลลัพธ์การทำงานของพนักงาน โดยเมื่อพนักงานรับรู้งานของตนว่ามีความหมาย มีคุณค่า และได้รับความไว้วางใจพร้อมทั้งมีอิสระในการตัดสินใจ จะส่งผลให้เกิดแรงจูงใจภายใน ความเชื่อมั่นในตนเอง และความรู้สึกเป็นเจ้าของงาน ซึ่งนำไปสู่การแสดงศักยภาพในการทำงานและผลการปฏิบัติงานที่สูงขึ้น นอกจากนี้ ผลการวิเคราะห์ยังพบว่า งานที่มีความหมายเป็นตัวแปรพยากรณ์ในขั้นแรก และเมื่อเพิ่มการสร้างอำนาจทางจิตใจเข้าสู่สมการ สามารถเพิ่มอำนาจในการอธิบายความแปรปรวนของผลการปฏิบัติงานได้มากยิ่งขึ้น แสดงให้เห็นว่าทั้งสองปัจจัยทำงานเสริมกันในการยกระดับผลการปฏิบัติงานของพนักงานในระยะยาว ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Spreitzer (1995) ที่ชี้ว่าการสร้างอำนาจทางจิตใจช่วยส่งเสริมแรงจูงใจและพฤติกรรมการทำงานเชิงรุกของพนักงาน ผลการวิจัยดังกล่าวสอดคล้องกับแนวคิดของ Spreitzer (1995) ที่อธิบายว่าการสร้างอำนาจทางจิตใจเป็นแรงจูงใจภายในที่ส่งเสริมให้บุคคลแสดงพฤติกรรมการทำงานเชิงรุกมากกว่าการทำงานเชิงรับ เมื่อพนักงานรับรู้ว่าตนเองมีศักยภาพ มีอิสระ และมีบทบาทสำคัญต่อความสำเร็จขององค์กร จะมีแนวโน้มแสดงความรับผิดชอบ ความมุ่งมั่น และพฤติกรรมการทำงานที่เอื้อต่อประสิทธิภาพขององค์กรในระยะยาว งานที่มีความหมายและการสร้างอำนาจทางจิตใจอย่างน้อยหนึ่งตัวแปรเป็นปัจจัยสำคัญที่สามารถพยากรณ์ผลการปฏิบัติงานของพนักงานในอุตสาหกรรมน้ำมันและก๊าซได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เนื่องจากทั้งสองปัจจัยช่วยหล่อหลอมแรงจูงใจภายใน ความเชื่อมั่นในตนเอง และพฤติกรรมการทำงานเชิงบวก ซึ่งนำไปสู่การปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพและยั่งยืน

ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัยครั้งนี้พบว่า งานที่มีความหมายโดยรวมอยู่ในระดับมากถึงมากที่สุด เมื่อพิจารณาทางด้านพบว่า ด้านความหมายทางบวกของงาน การสร้างความหมายผ่านการทำงาน และการสร้างแรงจูงใจในการทำงานเพื่อสิ่งที่ยิ่งใหญ่กว่า ล้วนเป็นปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานของพนักงานในอุตสาหกรรมน้ำมันและก๊าซ ดังนั้น ผู้บริหารหรือหัวหน้างานควรให้ความสำคัญกับการออกแบบงานให้พนักงานตระหนักถึงคุณค่าและความสำคัญของงานที่ตนปฏิบัติ เปิดโอกาสให้พนักงานได้ใช้ศักยภาพในการทำงานอย่างเต็มที่ รวมถึงสื่อสารให้พนักงานเห็นว่าการที่ตนมีส่วนช่วยสร้างคุณค่าให้แก่องค์กรและสังคม เพื่อส่งเสริมแรงจูงใจภายใน ความภาคภูมิใจในงาน และความทุ่มเทในการปฏิบัติงาน อันจะนำไปสู่การยกระดับผลการปฏิบัติงานของพนักงานโดยรวม

จากผลการวิจัยครั้งนี้พบว่า การสร้างอำนาจทางจิตใจมีความสัมพันธ์และสามารถพยากรณ์ผลการปฏิบัติงานของพนักงานได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ดังนั้น ผู้บริหารและหัวหน้างานในอุตสาหกรรมน้ำมันและก๊าซควรส่งเสริมการกระจายอำนาจในการทำงาน เปิดโอกาสให้พนักงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในงานที่รับผิดชอบ รวมถึงสนับสนุนให้พนักงานเกิดความเชื่อมั่นในศักยภาพของตนเอง โดยการมอบหมายงานที่ทำอย่างเหมาะสม ให้คำแนะนำและข้อเสนอแนะเชิงสร้างสรรค์ ตลอดจนสร้างบรรยากาศการทำงานที่เอื้อต่อการแสดงความคิดเห็นริเริ่มและความรับผิดชอบ ทั้งนี้จะช่วยเสริมสร้างแรงจูงใจภายในและส่งผลให้พนักงานแสดงผลการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

จากผลการวิจัยครั้งนี้พบว่า งานที่มีความหมายและการสร้างอำนาจทางจิตใจสามารถร่วมกันพยากรณ์ผลการปฏิบัติงานของพนักงานในอุตสาหกรรมน้ำมันและก๊าซได้ ดังนั้น องค์กรควรให้ความสำคัญกับการส่งเสริมทั้งด้านการสร้างความหมายของงานและการเสริมสร้างอำนาจทางจิตใจควบคู่กัน โดยการออกแบบงานที่ทำอย่างเหมาะสมและมีคุณค่า เปิดโอกาสให้พนักงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ รวมถึงสนับสนุนให้พนักงานใช้ความสามารถและศักยภาพของตนในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ แนวทางดังกล่าวจะช่วยเสริมสร้างแรงจูงใจภายใน ความเชื่อมั่นในตนเอง และการมีส่วนร่วมในการทำงาน ซึ่งจะนำไปสู่การพัฒนาผลการปฏิบัติงานของพนักงานและเพิ่มประสิทธิภาพในการดำเนินงานขององค์กรโดยรวม

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

การวิจัยครั้งนี้กำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่างเป็นพนักงานที่ปฏิบัติงานในอุตสาหกรรมน้ำมันและก๊าซในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล ซึ่งอาจมีลักษณะการทำงาน โครงสร้างองค์กร และบริบทการบริหารจัดการที่แตกต่างจากอุตสาหกรรมน้ำมันและก๊าซในภูมิภาคอื่น หรืออุตสาหกรรมประเภทอื่น ดังนั้น ในการวิจัยครั้งต่อไปอาจขยายกลุ่มตัวอย่างไปยังพนักงานในอุตสาหกรรมน้ำมันและก๊าซในพื้นที่ภูมิภาค หรือองค์กรที่มีลักษณะการดำเนินงานแตกต่างกัน เพื่อให้ผลการวิจัยมีความครอบคลุมและสามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้กว้างขวางยิ่งขึ้น

การศึกษาครั้งนี้มุ่งศึกษางานที่มีความหมายและการสร้างอำนาจทางจิตใจซึ่งสามารถพยากรณ์ผลการปฏิบัติงานของพนักงานในอุตสาหกรรมน้ำมันและก๊าซได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ อย่างไรก็ตาม ในการวิจัยครั้งต่อไปอาจพิจารณาศึกษาตัวแปรอื่นเพิ่มเติมที่เกี่ยวข้องกับผลการปฏิบัติงาน เช่น ภาวะผู้นำ วัฒนธรรมองค์กร ความผูกพันต่อองค์กร หรือสภาพแวดล้อมในการทำงาน รวมถึงการศึกษาตัวแปรคั่นกลางหรือตัวแปรกำกับ เพื่อให้เข้าใจความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต่าง ๆ ได้อย่างลึกซึ้งยิ่งขึ้น

เนื่องจากการวิจัยครั้งนี้ใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงปริมาณโดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือหลักในการเก็บรวบรวมข้อมูล ในการวิจัยครั้งต่อไปอาจพิจารณาใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงคุณภาพเพิ่มเติม เช่น การสัมภาษณ์เชิงลึก หรือการสนทนากลุ่ม เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกเกี่ยวกับการรับรู้งานที่มีความหมาย การ

เสริมอำนาจทางจิตใจ และผลการปฏิบัติงานของพนักงาน ซึ่งจะช่วยเสริมความสมบูรณ์ของผลการวิจัยมากยิ่งขึ้น

การวิจัยครั้งต่อไปอาจนำผลการวิจัยไปใช้ในการออกแบบกิจกรรมหรือโครงการพัฒนา เช่น การออกแบบงานให้มีความหมายมากยิ่งขึ้น หรือการจัดโปรแกรมการสร้างอำนาจทางจิตใจให้กับพนักงาน และทำการวัดผลการปฏิบัติงานก่อนและหลังการเข้าร่วมกิจกรรมหรือโครงการดังกล่าว เพื่อประเมินผลลัพธ์เชิงประจักษ์และนำไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในอุตสาหกรรมน้ำมันและก๊าซ อย่างยั่งยืนต่อไป

เอกสารอ้างอิง

หนังสือ

Campbell, J. P. (1990). *Modeling the performance prediction problem in industrial and organizational psychology*. In M. D. Dunnette & L. M. Hough (Eds.), *Handbook of industrial and organizational psychology* (2nd ed., pp. 700-755). Consulting Psychologists Press

วิทยานิพนธ์

ดวงณา เอื้อลิขสิทธิ์ทรัพย์. (2556). *ตัวแบบปัจจัยที่มีผลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงาน: กรณีศึกษา อุตสาหกรรมการบริการด้านการประกันชีวิตในประเทศไทย*. การจัดทำคุชชินพนธ์ วิทยาลัยบัณฑิตศึกษาด้านการจัดการ. มหาวิทยาลัยศรีปทุม.

วารสาร

Bailey, C., & Madden, A. (2016). What makes work meaningful or meaningless. *MIT Sloan Management Review*, 57, 53-61.

Borman, W. C., & Motowidlo, S. J. (1997). A theory of individual difference in task and contextual performance. *Human Performance*, 10, 71-83.

Bowin, R. B., & Harvey, D. (1996). *Human resource management: An experimental approach*. Trenton, NJ: Prentice-Hall.

Koopmans, L., Bernaards, C. M., Hildebrandt, V. H., Schaufeli, W. B., De Vet, H. C. W., & Van der Beek, A. J. (2011). Development of an individual work performance questionnaire. *International Journal of Productivity and Performance Management*, 62(1), 6-28.

- Lips-Wiersma, M., & Wright, S. (2012). Measuring the meaning of meaningful work: Development and validation of the Comprehensive Meaningful Work Scale (CMWS). *Group & Organization Management*, 37(5), 655-685. <https://doi.org/10.1177/1059601112461578>
- Spreitzer, G. M. (1995). Psychological empowerment in the workplace: Dimensions, measurement, and validation. *Academy of Management Journal*, 38(5), 1442-1465.
- Thomas, K. W., & Velthouse, B. A. (1990). Cognitive element of empowerment. *Journal of Nursing Administration*, 23, 18-23.