

คุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันที่มีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานของพนักงานในกลุ่มอุตสาหกรรมพลังงาน  
Quality of Work Life and Engagement that is Related to The Performance of Employees in The Energy Industry

ปิยะฉัตร เกตุแก้ว<sup>1</sup>  
Piyachat Ketkaew<sup>1</sup>

Received : September 24, 2021; Revised : December 25, 2021; Accepted : December 28, 2021

**บทคัดย่อ (Abstract)**

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อผลการปฏิบัติงาน 2) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับผลการปฏิบัติงาน และ 3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรกับผลการปฏิบัติงาน ประชากรในการวิจัย คือ พนักงานในกลุ่มอุตสาหกรรมพลังงานของบริษัท พีทีที โอนิโก้ จำกัด (มหาชน) จำนวน 1,318 คน ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 310 คน เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ

ผลการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด ผลการปฏิบัติงานในภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด และผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า เพศ และอายุการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานในกลุ่มอุตสาหกรรมพลังงานแตกต่างกัน และคุณภาพชีวิตการทำงาน ประกอบด้วย ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการที่ได้รับ ด้านสภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ด้านความก้าวหน้า ด้านการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล ด้านการบูรณาการทางสังคม ด้านสิทธิส่วนบุคคล ด้านความสมดุลในชีวิตการทำงานและชีวิตด้านอื่น ๆ และด้านการเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม พบว่า ด้านความก้าวหน้า ด้านสิทธิส่วนบุคคล และ

---

<sup>1</sup>คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรังสิต; Faculty of Business Administration, Rangsit University, Thailand; e-mail: k.piyachat1996@gail.com

ด้านการเกี่ยวข้องกับสัมพันธกับสังคม และความผูกพันต่อองค์กร ประกอบด้วย ความผูกพันด้านจิตใจ ความผูกพัน ด้านการคงอยู่ และความผูกพันด้านบรรทัดฐาน ทั้ง 3 ด้าน เป็นปัจจัยที่มีผลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานในกลุ่มอุตสาหกรรมพลังงานมีผลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานในกลุ่มอุตสาหกรรมพลังงานภาพรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

**คำสำคัญ (Keywords) :** คุณภาพชีวิตการทำงาน, ความผูกพันต่อองค์กร, ผลการปฏิบัติงาน, อุตสาหกรรมพลังงาน

## Abstract

The purpose of this study was to 1) compare personal factors affecting employee performance 2) study the relationship between quality of work life and the performance 3) study the relationship between organizational affinity and the performance of employees in the energy industry group. The research population is 1,318 employees in the energy industry group of PTG Energy Public Company Limited. A multistage sampling method was used, A sample of 310 people was obtained. The tool used to collect data is a questionnaire. The statistics used in the research were percentage, mean, standard deviation, one-way ANOVA and multiple regression analysis. The results showed that the sample group had overall opinions about the quality of working at the highest level. The overall commitment to the organization was at the highest level. The sample group had the overall opinion about the performance at the highest level. According to the hypothesis testing results, it was found that different genders, ages, and work performance affect the performance of employees in different energy industry groups. The quality of working life consisted of compensation and benefits received, safe working conditions that promoted health, progress, human competence development, social integration personal rights, work-life balance, and other aspects of life. In terms of society, it was found that overall, the progress, and other aspects related to society and normative aspects. All three aspects are factor that affected the performance of employees in the energy industry with statistical significance at the level of 0.05.

**Keywords :** Quality of Work Life, Commitment to The Organization, Performance, Energy Industry

## บทนำ (Introduction)

การพัฒนาประเทศตามแนวทางของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560 - 2564) เป็นการเตรียมความพร้อมเพื่อวางรากฐานของประเทศในระยะยาว โดยมีหลักการสำคัญประการหนึ่งที่มีมุ่งเน้นการยึดคนเป็นศูนย์กลางการพัฒนา มุ่งสร้างคุณภาพชีวิตและสุขภาวะที่ดีที่สุดสำหรับคนไทย พัฒนาคนให้มีความเป็นคนที่สมบูรณ์ มีวินัย มีความใฝ่รู้ มีความรู้ มีทักษะ มีความคิดสร้างสรรค์ มีทัศนคติที่ดี รับผิดชอบต่อสังคม อีกทั้งยังต้องมีจริยธรรมและคุณธรรมควบคู่กันไปกับการพัฒนา (สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2560) จึงสอดคล้องกับการดำเนินธุรกิจในปัจจุบันที่มีปัจจัยพื้นฐาน หรือทรัพยากรพื้นฐานทางการบริหารที่มีความสำคัญต่อการบริหารจัดการ หรือที่เรียกว่า 4Ms ได้แก่ คน (men) เงิน (money) วัสดุ (material) และวิธีการบริหาร (management) แต่ไม่ว่าจะเป็นหน่วยงานภาครัฐราชการ รัฐวิสาหกิจ หรือเอกชน ต่างก็ถือว่าทรัพยากรทางการบริหารที่สำคัญที่สุด คือ คน เพราะคนเป็นผู้ใช้ทรัพยากรอื่น ๆ ในองค์กร ฉะนั้นการบริหารธุรกิจในปัจจุบัน ผู้บริหารยุคใหม่ควรจะต้องให้ความสำคัญทั้งในเรื่องของทรัพยากรมนุษย์ คุณภาพชีวิตในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กร เพราะการที่องค์กรจะประสบความสำเร็จตามวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมายที่วางแผนไว้นั้น ความสำเร็จส่วนหนึ่งเกิดขึ้นได้จากพนักงานทุกคนในองค์กร โดยถ้าหากพนักงานมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีและมีความผูกพันต่อองค์กร ย่อมส่งผลให้เกิดความมุ่งมั่นตั้งใจปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มศักยภาพ เพื่อให้ผลการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ

บริษัท พีจีที เอ็นเนอจี จำกัด (มหาชน) เป็นหนึ่งในบริษัทที่จัดอยู่ในกลุ่มอุตสาหกรรมพลังงาน ประกอบธุรกิจค้าปลีกน้ำมันเชื้อเพลิงสำเร็จรูป ภายใต้เครื่องหมายการค้า “PT” ปัจจุบันบริษัทฯ เป็นที่หนึ่งด้านการเติบโตในอุตสาหกรรมพลังงาน ด้านน้ำมันเชื้อเพลิง จากปริมาณการจำหน่ายน้ำมันเชื้อเพลิงในปี 2563 รวมอยู่ที่ 4,959 ล้านลิตร และยังคงครองตำแหน่งในอันดับ 2 ของส่วนแบ่งทางการตลาดน้ำมันเชื้อเพลิงที่จำหน่ายผ่านสถานีบริการ โดยมีสถานีบริการทั้งสิ้น 2,094 สาขา (บริษัท พีจีที เอ็นเนอจี จำกัด (มหาชน), 2563)

จากการเจริญเติบโตอย่างต่อเนื่องของบริษัท พีจีที เอ็นเนอจี จำกัด (มหาชน) จึงต้องการพนักงานที่มีความพร้อมในการขับเคลื่อนองค์กรไปสู่ความสำเร็จ เพื่อรองรับการขยายตัวของธุรกิจที่เพิ่มมากขึ้นในอนาคต แต่ผู้วิจัยเห็นว่าในปัจจุบันองค์กรยังประสบปัญหาด้านพนักงานที่มีอัตราการลาออกสูงอย่างต่อเนื่อง โดยพนักงานเป็นส่วนสำคัญที่สะท้อนให้เห็นถึงระดับคุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันต่อองค์กร ถ้าหากคุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับที่ต่ำ ย่อมส่งผลให้เกิดการลาออกของพนักงาน เหตุผลที่กล่าวมาข้างต้น การที่ธุรกิจ

ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายได้นั้น ต้องอาศัยความทุ่มเทและความร่วมมือร่วมใจจากพนักงานทุกคน จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่องค์กรต้องให้ความสำคัญกับคุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันของพนักงาน เพราะเป็นปัจจัยที่ช่วยส่งเสริมให้เกิดผลการปฏิบัติงานที่สามารถนำพาองค์กรไปสู่ความได้เปรียบทางการแข่งขันในเชิงธุรกิจของบริษัท พีทีจี เอ็นเนอยี จำกัด (มหาชน) ด้วยเหตุนี้ จึงทำให้ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะศึกษาเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันที่มีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานของพนักงานในกลุ่มอุตสาหกรรมพลัง เพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อการนำไปใช้เป็นแนวทางการพัฒนา หรือการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตการทำงาน รวมทั้งพัฒนาระบบด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรต่อไป

### วัตถุประสงค์การวิจัย (Research Objectives)

1. เพื่อเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานในกลุ่มอุตสาหกรรมพลังงาน
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับผลการปฏิบัติงานของพนักงานในกลุ่มอุตสาหกรรมพลังงาน
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรกับผลการปฏิบัติงานของพนักงานในกลุ่มอุตสาหกรรมพลังงาน

### วิธีดำเนินการวิจัย (Research Methods)

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ พนักงานในกลุ่มอุตสาหกรรมพลังงานของบริษัท พีทีจี เอ็นเนอยี จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ จำนวนทั้งสิ้น 1,318 คน (บริษัท พีทีจี เอ็นเนอยี จำกัด (มหาชน), 2563)

กลุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่าง แบบการสุ่มตัวอย่างโดยใช้หลักสถิติ ซึ่งใช้สูตรในการกำหนดขนาดประชากรของ ทาโร ยามาเน่ กลุ่มตัวอย่างมีความเชื่อมั่นเท่ากับร้อยละ 95 ระดับความเชื่อมั่น .50 ซึ่งมีค่าความคลาดเคลื่อนเท่ากับ  $\pm$  ร้อยละ 5 (Yamane, 1973) คำนวณจากสูตร

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

ดังนั้น จึงได้ขนาดตัวอย่างขั้นต่ำจำนวน 307 คน ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 โดยมีค่าความคลาดเคลื่อน 0.05 ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่าง 307 คน ซึ่งจะทำการเก็บตัวอย่างจากพนักงานในกลุ่มอุตสาหกรรมพลังงาน ของบริษัท พีทีจี เอ็นเนอยี จำกัด (มหาชน) เพิ่มเติมจำนวน 3 คน เพื่อป้องกัน

ปัญหาแบบสอบถามที่มีข้อมูลไม่สมบูรณ์ ดังนั้น ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยได้เก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 310 คน วิธีการสุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน (Multistage Sampling) โดยแบ่งออกเป็น 2 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 ทำการสุ่มกลุ่มตัวอย่างโดยใช้หลักความน่าจะเป็น (Probability Sampling) เลือกวิธีการสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) โดยมีการกำหนดเลือกกลุ่มตัวอย่างแต่ละกลุ่มตามสัดส่วนของพนักงานในกลุ่มอุตสาหกรรมพลังงาน บริษัท พีทีจี เอ็นเนอยี จำกัด (มหาชน) ดังตารางที่ 1

**ตารางที่ 1** ประชากรและกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย

ฝ่าย	ประชากร (คน)	กลุ่มตัวอย่าง (คน)
สำนักเลขานุการบริษัท	4	1
สำนักกรรมการผู้จัดการใหญ่	40	9
ฝ่าย Business Intelligence	13	3
ฝ่ายกฎหมาย	14	3
ฝ่ายขาย	84	20
ฝ่ายการตลาดและลูกค้าสัมพันธ์	12	3
ฝ่ายกำกับดูแลกิจการ	16	4
ฝ่ายคณะกรรมการบริษัท	8	2
ฝ่ายความปลอดภัยและสิ่งแวดล้อม	35	8
ฝ่ายจัดซื้อ	21	5
ฝ่ายตรวจสอบภายใน	61	14
ฝ่ายเทคโนโลยีสารสนเทศ	85	20
ฝ่ายนโยบายและกลยุทธ์องค์กร	19	5
ฝ่ายบริหาร Supply Chain	77	18
ฝ่ายบริหารทรัพยากรบุคคล	105	25
ฝ่ายบัญชีและการเงิน	109	26
ฝ่ายปฏิบัติการ	214	50
ฝ่ายประกันและบริหารระบบคุณภาพ	28	7
ฝ่ายโลจิสติกส์น้ำมัน	296	69
ฝ่ายวิศวกรรม	55	13
ฝ่ายสื่อสารองค์กร	22	5
รวม	1,318	310

ขั้นตอนที่ 2 เลือกรูปแบบการสุ่มตัวอย่างแบบสะดวก (Convenience Sampling) โดยผู้ที่ตอบแบบสอบถาม ต้องเป็นพนักงานในกลุ่มอุตสาหกรรมพลัง ของบริษัท พีทีจี เอ็นเนอยี จำกัด (มหาชน) ที่ปฏิบัติงานในสำนักงานใหญ่ ตามจำนวนในขั้นตอนที่ 1 จนครบตามจำนวนตัวอย่าง คือ 310 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ แบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล ซึ่งผู้วิจัยได้สร้างขึ้นมาจากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยแบ่งแบบสอบถามออกเป็น 5 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา อายุการปฏิบัติงาน สถานภาพ และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน จำนวน 6 ข้อ

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน ได้แก่ ค่าตอบแทนและสวัสดิการที่ได้รับ สภาพการทำงาน ที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ความก้าวหน้า การพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล การบูรณาการทางสังคม สิทธิส่วนบุคคล ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตด้านอื่น ๆ และการเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม จำนวน 40 ข้อ

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ ความผูกพันด้านจิตใจ ความผูกพันด้านการคงอยู่ และความผูกพันด้านบรรทัดฐาน จำนวน 15 ข้อ

ส่วนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงาน ได้แก่ ปริมาณงาน คุณภาพของงาน ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และการใช้ทรัพยากร จำนวน 12 ข้อ

ส่วนที่ 5 ข้อเสนอแนะและความคิดเห็นอื่น ๆ ที่ผู้ตอบแบบสอบถามต้องการจะแจ้งให้ทราบ เพื่อเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาหรือปรับปรุงระบบการจัดการทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรต่อไป

การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ โดยผ่านการประเมินจากผู้เชี่ยวชาญในด้านการจัดการ และผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 3 ท่าน ได้ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) เท่ากับ 0.91 และได้ นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจจากผู้เชี่ยวชาญไปทำการทดสอบกับพนักงานในกลุ่มอุตสาหกรรมพลังงาน ของบริษัท พีทีจี เอ็นเนอยี จำกัด (มหาชน) จำนวน 30 ชุด เพื่อทดสอบหาความเชื่อมั่น โดยใช้วิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's alpha) โดยค่าอัลฟาทั้งฉบับเท่ากับ 0.94 แสดงว่าแบบสอบถามมีความเชื่อมั่นอยู่ในระดับที่ยอมรับได้

การเก็บรวบรวมข้อมูล ได้ดำเนินการดังนี้ 1) จัดเตรียมข้อมูลให้ครบตามจำนวนของกลุ่มตัวอย่างในแต่ละฝ่ายของหน่วยงาน 2) ขอความร่วมมือจากพนักงานในกลุ่มอุตสาหกรรมพลังงาน ของบริษัท พีทีจี เอ็นเนอยี จำกัด (มหาชน) ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง เพื่อแจกแบบสอบถามและเก็บข้อมูลที่เกี่ยวข้อง 3) ตรวจสอบจำนวนและความสมบูรณ์ของแบบสอบถามทั้งหมด เพื่อนำมาประมวลผลและวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติดังนี้ 1) สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ การแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และ 2) สถิติอนุมาน คือ การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ

## ผลการวิจัย (Research Results)

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 193 คน คิดเป็นร้อยละ 62.26 มีอายุระหว่าง 31–40 ปี จำนวน 108 คน คิดเป็นร้อยละ 34.84 มีระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 181 คน คิดเป็นร้อยละ 58.39 มีอายุการปฏิบัติงาน 2–5 ปี จำนวน 192 คน คิดเป็นร้อยละ 61.94 มีสถานภาพโสด จำนวน 171 คน คิดเป็นร้อยละ 55.16 และมีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 20,001 – 25,000 บาท จำนวน 76 คน คิดเป็นร้อยละ 24.52 ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้

1. ความคิดเห็นเกี่ยวกับการเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานในกลุ่มอุตสาหกรรมพลังงาน พบว่า

**ตารางที่ 2** แสดงผลการเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานในกลุ่มอุตสาหกรรมพลังงาน

ปัจจัยส่วนบุคคล	ผลการปฏิบัติงาน				ภาพรวม
	ด้านปริมาณงาน	ด้านคุณภาพของงาน	ด้านระยะเวลาในการปฏิบัติงาน	ด้านการใช้ทรัพยากร	
เพศ	×	×	✓	✓	✓
อายุ	×	×	✓	×	×
ระดับการศึกษา	×	×	✓	×	×
อายุการปฏิบัติงาน	✓	✓	✓	✓	✓
สถานภาพ	×	×	×	×	×
รายได้เฉลี่ยต่อเดือน	×	×	✓	×	×

**หมายเหตุ** เครื่องหมาย ✓ หมายถึง สอดคล้องกับสมมติฐาน  
 เครื่องหมาย × หมายถึง ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน

เมื่อพิจารณาปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานในกลุ่มอุตสาหกรรมพลังงาน แตกต่างกัน ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ อายุการปฏิบัติงาน

ที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานในกลุ่มอุตสาหกรรมพลังงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

2. ความคิดเห็นเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับผลการปฏิบัติงานของพนักงานในกลุ่มอุตสาหกรรมพลังงาน

**ตารางที่ 3** แสดงความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับผลการปฏิบัติงานของพนักงานในกลุ่มอุตสาหกรรมพลังงาน

คุณภาพชีวิตการทำงาน	ผลการปฏิบัติงาน				
	ด้านปริมาณงาน	ด้านคุณภาพของงาน	ด้านระยะเวลาในการปฏิบัติงาน	ด้านการใช้ทรัพยากร	ภาพรวม
	ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการที่ได้รับ	✗	✗	✗	✗
ด้านสภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ	✗	✓	✗	✗	✗
ด้านความก้าวหน้า	✗	✓	✗	✓	✓
ด้านการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล	✗	✗	✗	✗	✗
ด้านการบูรณาการทางสังคม	✗	✗	✗	✗	✗
ด้านสิทธิส่วนบุคคล	✓	✓	✗	✗	✓
ด้านความสมดุลในชีวิตการทำงานและชีวิตด้านอื่น ๆ	✗	✗	✗	✓	✗
ด้านการเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม	✓	✓	✓	✓	✓

หมายเหตุ เครื่องหมาย ✓ หมายถึง มีความสัมพันธ์  
เครื่องหมาย ✗ หมายถึง ไม่มีความสัมพันธ์

เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับผลการปฏิบัติงานของพนักงานในกลุ่มอุตสาหกรรมพลังงาน ผลการศึกษาพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานด้านความก้าวหน้า ด้านสิทธิส่วนบุคคล และด้านการเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม มีผลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานในกลุ่มอุตสาหกรรมพลังงาน มีผลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานในกลุ่มอุตสาหกรรมพลังงาน ภาพรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

3. ความคิดเห็นเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรกับผลการปฏิบัติงานของพนักงานในกลุ่มอุตสาหกรรมพลังงาน

**ตารางที่ 4** แสดงความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรกับผลการปฏิบัติงานของพนักงานในกลุ่มอุตสาหกรรมพลังงาน

ความผูกพันต่อองค์กร	ผลการปฏิบัติงาน				
	ด้านปริมาณงาน	ด้านคุณภาพงาน	ด้านระยะเวลาการปฏิบัติงาน	ด้านการใช้ทรัพยากร	ภาพรวม
ความผูกพันด้านจิตใจ	✓	✓	✓	✗	✓
ความผูกพันด้านการคงอยู่	✓	✓	✓	✗	✓
ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน	✓	✓	✓	✓	✓

หมายเหตุ เครื่องหมาย ✓ หมายถึง มีความสัมพันธ์  
 เครื่องหมาย ✗ หมายถึง ไม่มีความสัมพันธ์

เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรกับผลการปฏิบัติงานของพนักงานในกลุ่มอุตสาหกรรมพลังงาน ผลการศึกษาพบว่า ความผูกพันต่อองค์กร ด้านจิตใจ ด้านการคงอยู่ และด้านบรรทัดฐาน มีผลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานในกลุ่มอุตสาหกรรมพลังงานภาพรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

**อภิปรายผลการวิจัย (Research Discussion)**

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูล มีประเด็นที่สามารถนำมาอภิปรายผลดังนี้

1. จากการเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานในกลุ่มอุตสาหกรรมพลังงาน ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ด้านเพศ และด้านอายุการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานในกลุ่มอุตสาหกรรมพลังงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สอดคล้องกับงานวิจัยของพิมพ์พร วิวัฒน์พัฒนา (2557) ได้ทำการศึกษา เรื่อง “คุณภาพชีวิตการทำงานที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนกรณีศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์” ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน พบว่า ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์และมีผลต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05

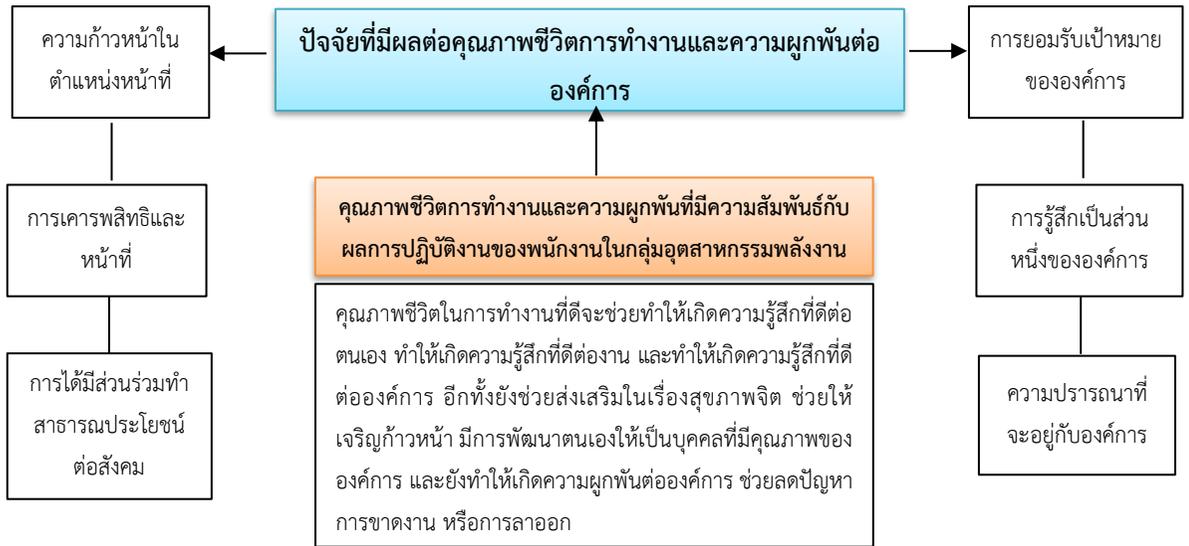
2. จากการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับผลการปฏิบัติงานของพนักงานในกลุ่มอุตสาหกรรมพลังงาน ผลการศึกษาพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานด้านความก้าวหน้า

ด้านสิทธิส่วนบุคคล และด้านการเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม มีผลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานในกลุ่มอุตสาหกรรมพลังงาน ภาพรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งผลการศึกษาสอดคล้องงานวิจัยของ พิมพ์พร วิวัฒน์พัฒนา (2557) ได้ทำการศึกษาเรื่อง “คุณภาพชีวิตการทำงานที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน ภาควิชา มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์” พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานด้านการพัฒนาศักยภาพของพนักงาน ด้านผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ ด้านสังคมสัมพันธ์ภาวะอิสระจากงาน ด้านความก้าวหน้าในงาน และด้านลักษณะการบริหารงาน มีความสัมพันธ์และมีผลต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 และสอดคล้องกับงานวิจัยของ กองศิลป์ พลชัยสงค์ (2559) ได้ทำการศึกษา เรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การ คุณภาพชีวิตการทำงาน และผลการปฏิบัติงานของพนักงานในอุตสาหกรรมผลิตคอมพิวเตอร์ อุปกรณ์และส่วนประกอบ นิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง” พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับผลการปฏิบัติของพนักงานระดับปฏิบัติการ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

3. จากการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์การกับผลการปฏิบัติงานของพนักงานในกลุ่มอุตสาหกรรมพลังงาน ผลการศึกษาพบว่า ความผูกพันต่อองค์การ ด้านการคงอยู่และความผูกพัน ด้านบรรทัดฐาน มีผลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานในกลุ่มอุตสาหกรรมพลังงาน ภาพรวม อย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ 0.05 สอดคล้องกับงานวิจัยของระวีวรรณ ศรีศิต (2557) ได้ทำการศึกษา เรื่อง “ปัจจัยความผูกพันต่อองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการดำเนินงานตามมาตรฐานการศึกษาพิเศษ” ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยความผูกพันต่อองค์การส่งผลต่อประสิทธิภาพการดำเนินงานตามมาตรฐานการศึกษา ศูนย์การศึกษาพิเศษในภาพรวม และสอดคล้องกับงานวิจัยของ จันทิรา สุขพิลาภ (2559) ได้ทำการศึกษา เรื่อง “ความผูกพันและคุณภาพชีวิตในการทำงานส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรสำนักพัฒนาแหล่งน้ำขนาดใหญ่” ผลการศึกษาพบว่า ความผูกพันและคุณภาพชีวิตในการทำงานส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรในทางบวก

## องค์ความรู้ใหม่ (Originality and Body of Knowledge)

จากผลการวิจัยสามารถนำประเด็นมาสังเคราะห์เป็นองค์ความรู้เกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันที่มีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานของพนักงานในกลุ่มอุตสาหกรรมพลังงาน ปรากฏดังผังเชื่อมโยง ดังภาพที่ 1 ดังนี้



**ภาพที่ 1** คุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันที่มีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานของพนักงานในกลุ่มอุตสาหกรรมพลังงาน

จากภาพที่ 1 คุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันมีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานของพนักงานในกลุ่มอุตสาหกรรมพลังงาน โดยคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีจะช่วยให้เกิดความรู้สึกที่ดีต่อตนเอง ทำให้เกิดความรู้สึกที่ดีต่องาน และทำให้เกิดความรู้สึกที่ดีต่อองค์กร อีกทั้งยังช่วยส่งเสริมในเรื่องสุขภาพจิต ช่วยให้เจริญก้าวหน้า มีการพัฒนาตนเองให้เป็นบุคคลที่มีคุณภาพขององค์กร และยังทำให้เกิดความผูกพันต่อองค์กร ช่วยลดปัญหาการขาดงาน หรือการลาออก ซึ่งปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน การยอมรับเป้าหมายขององค์กร การเคารพสิทธิและหน้าที่ ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร การได้มีส่วนร่วมทำสาธารณประโยชน์ต่อสังคม และความปรารถนาที่จะอยู่ในองค์กร

### ข้อเสนอแนะการวิจัย (Research Suggestions)

#### 1. ข้อเสนอแนะในการนำผลงานวิจัยไปใช้

1.1 ด้านปัจจัยส่วนบุคคล จากผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศและด้านอายุการปฏิบัติงานที่ต่างกัน ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานในกลุ่มอุตสาหกรรมพลังงาน

แตกต่างกัน ดังนั้นองค์การควรให้ความสำคัญในเรื่องของการมอบหมายงานที่เหมาะสมกับเพศและอายุการปฏิบัติงานของพนักงาน เพราะเมื่อพนักงานแต่ละคนได้ปฏิบัติงานที่มีความเหมาะสมกับตนเอง ย่อมส่งผลให้เกิดความมุ่งมั่นตั้งใจปฏิบัติงาน และนำมาซึ่งผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพเป็นไปตามเป้าหมายที่องค์การวางไว้

1.2 ด้านคุณภาพชีวิตการทำงาน จากผลการศึกษาพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานด้านความก้าวหน้า ด้านสิทธิส่วนบุคคล และด้านการเกี่ยวข้องกับสัมพันธ์กับสังคม มีผลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานในกลุ่มอุตสาหกรรมพลังงาน ดังนั้นองค์การควรที่จะมีการยกระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานให้ดียิ่งขึ้น โดยเฉพาะด้านความก้าวหน้า ควรจัดให้มีการฝึกอบรม สัมมนา ศึกษาดูงาน หรือสนับสนุนในการศึกษาต่อ เพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถของพนักงาน ซึ่งจะเป็นการเตรียมความพร้อมในการปฏิบัติงานในตำแหน่งที่สูง อีกทั้งยังช่วยให้ก้าวหน้าในสายอาชีพต่อไป ด้านสิทธิส่วนบุคคล พนักงานทุกระดับควรได้มีสิทธิในการปฏิบัติงานตามขอบเขตที่ได้รับมอบหมายและได้แสดงออกทางความคิดเห็นในสิทธิของตนเองอย่างเสมอภาค และด้านการเกี่ยวข้องกับสังคม ควรมีการจัดกิจกรรมที่ให้พนักงานได้มีส่วนร่วมในการทำสาธารณประโยชน์ต่อสังคม เพราะเป็นปัจจัยทางอ้อมที่ก่อให้เกิดความสุขและช่วยให้ผ่อนคลายจากการปฏิบัติงานที่อาจทำให้เกิดความเครียดสะสมได้ ซึ่งการที่พนักงานทุกคนมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี จะส่งเสริมให้เกิดขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน พร้อมทั้งจะปฏิบัติงานอย่างเต็มศักยภาพของตนเอง อีกทั้งยังทำให้เกิดความรู้สึกรักผูกพันต่อองค์การ

1.3 ด้านความผูกพันต่อองค์การ จากผลการศึกษาพบว่า ความผูกพันต่อองค์การด้านจิตใจ ด้านการคงอยู่ และด้านบรรทัดฐาน มีผลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานในกลุ่มอุตสาหกรรมพลังงาน ดังนั้นองค์การควรเรียนรู้ถึงปัจจัยที่ช่วยเสริมสร้างให้เกิดความผูกพันต่อองค์การ เพื่อนำมาใช้เป็นแนวทางในการวางแผนและคิดค้นวิธีการสร้างความผูกพันให้เหมาะสมกับพนักงานในองค์การ ซึ่งในปัจจุบันองค์การอยู่บนพื้นฐานของการพัฒนาและยกระดับการดำเนินธุรกิจให้ขึ้นสู่มาตรฐานสากล จึงควรใช้ความผูกพันต่อองค์การเป็นสิ่งกระตุ้นให้พนักงานเกิดความรู้สึกรปรารถนาที่จะคงอยู่และเป็นเจ้าขององค์การ พร้อมทั้งจะทุ่มเทความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่เพื่อให้องค์การประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ ทั้งนี้องค์การควรสร้างความภาคภูมิใจให้กับพนักงานที่ได้เป็นส่วนหนึ่งในความสำเร็จ เช่น การให้คำชมเชย การมอบรางวัลให้กับผู้ปฏิบัติงานยอดเยี่ยม เป็นต้น

## 2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการศึกษาเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการ โดยใช้ปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานในการพัฒนา ซึ่งระยะก่อตัวควรมีกิจกรรม หรือโครงการอบรม โดยนำความรู้ที่ได้จากปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ มาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานทั้งในด้านพัฒนาบุคลากร เพื่อการปฏิบัติงานที่มีความพึงพอใจในงานที่ได้ผลสูงสุด พัฒนางานให้เกิดประสิทธิภาพที่สูงขึ้น และพัฒนาองค์การให้มีความสามารถในการให้บริการได้ยิ่งขึ้น

2.2 ควรมีการศึกษาถึงปัญหาและแนวทางในการแก้ไขที่เกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด มีการประยุกต์ใช้ความรู้ในการปฏิบัติงานคล้ายกับการนำการปฏิบัติงานของบุคคลที่มีความรู้และมีศักยภาพไปใช้

2.3 ทำการศึกษาวิจัยในเชิงคุณภาพที่มีเนื้อหาบริบทเกี่ยวข้องกับปัจจัยและผลการปฏิบัติงาน เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกและหลากหลายมากขึ้น มากกว่าข้อมูลเชิงสถิติเพียงอย่างเดียว

## เอกสารอ้างอิง (References)

- กองศิลป์ พลชัยสงค์. (2559). ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การ คุณภาพชีวิตการทำงาน และผลการปฏิบัติงานของพนักงานในอุตสาหกรรมผลิตคอมพิวเตอร์ อุปกรณ์ และส่วนประกอบ นิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง. วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- จันทิรา สุขพิลาภ. (2559). ความผูกพันและคุณภาพชีวิตในการทำงานส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรสำนักพัฒนาแหล่งน้ำขนาดใหญ่. วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- บริษัท พีทีจี เอ็นเนอยี จำกัด (มหาชน). (2563). “รายงานกิจการ ประจำปี 2563”. [ออนไลน์]. เข้าถึงได้จาก : <https://ptg.listedcompany.com/misc/flipbook/index.html?id=144280>. สืบค้น 20 มกราคม 2564.
- พิมพ์พร วิวัฒน์พัฒนา. (2557). คุณภาพชีวิตการทำงานที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน กรณีศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์. วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์.

ระวีวรรณ ศรีศต. (2557). **ปัจจัยความผูกพันต่อองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการดำเนินงานตามมาตรฐานการศึกษาพิเศษ**. วิทยานิพนธ์ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร.

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2560). “สรุปสาระสำคัญแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560-2564)”. [ออนไลน์]. เข้าถึงได้จาก : [http://www.nesdb.go.th/ewt\\_news.php?nid=6420](http://www.nesdb.go.th/ewt_news.php?nid=6420). สืบค้น 28 ธันวาคม 2563

Yamane, T. (1973). **Statistics: An introductory analysis**. New york: Harper and row.