แรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายงานระบบท่อส่งก๊าซธรรมชาติ บริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน)*

The Motivation Affecting Performance Efficiency of Personnel in Transmission System Operator, PTT Public Company Limited

ปาลีกานต์ คงเกษม**

Paleekarn Kongkasame

paleekarn.k@gmail.com

บทคัดย่อ

การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายงานระบบท่อส่งก๊าซธรรมชาติ บริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน) 2) ศึกษาแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายงานระบบท่อส่งก๊าซธรรมชาติ บริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน) 3) ศึกษาระดับของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายงานระบบท่อส่งก๊าซธรรมชาติ บริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน) ดำเนินการวิจัยโดยใช้วิธีวิจัยเชิงปริมาณ จากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 224 คน ผลการศึกษาพบว่า 1) ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และตำแหน่งงานที่แตกต่างกันส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ในขณะที่ระดับการศึกษา และรายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน 2) ปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน 3) ระดับของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับได้ดังนี้ ด้านเวลา ด้านคุณภาพของงาน ด้านปริมาณงาน และด้านค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน ตามลำดับ โดยมีข้อเสนอแนะจากการวิจัย ดังนี้ 1) เปิดโอกาสให้บุคลากรมีอิสระในการทำงาน สามารถจัดลำดับของการทำงานได้เอง 2) พัฒนาแนวทางในการเลื่อนตำแหน่งและปรับเงินเดือนด้วยความเป็นธรรม สามารถตรวจสอบได้ และส่งเสริมการมีทักษะเพิ่มขึ้นในวิชาชีพเพิ่มขึ้น 3) ผู้บริหารควรกระตุ้นให้บุคลากรใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างคุ้มค่ามากขึ้นเพื่อลดค่าใช้จ่ายในการดำเนินการ

คำสำคัญ: แรงจูงใจ; ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน; ปตท.

Keywords: motivation; performance efficiency, PTT

---

* บทความนี้เรียบเรียงจากการค้นคว้าอิสระเรื่องแรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานบุคลากรสายงานระบบท่อส่งก๊าซธรรมชาติ บริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน)

** นักศึกษาหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

บทนำ

องค์การในยุคปัจจุบันล้วนมีความกระตือรือร้นที่จะพัฒนาตนเองไปสู่ความสำเร็จในฐานะผู้นำธุรกิจ เนื่องจากสภาวการณ์การแข่งขันทางธุรกิจที่เพิ่มขึ้น ดังนั้น การบริหารทรัพยากรมนุษย์ซึ่งเป็นกระบวนการที่ครอบคลุมตั้งแต่การสรรหาคัดเลือก การธำรงรักษาและพัฒนาบุคลากรจึงนับว่ามีความสำคัญยิ่งเนื่องจากมนุษย์ถือได้ว่าเป็นทรัพยากรที่มีค่าสูงที่สุดขององค์การ และเป็นปัจจัยสำคัญที่บ่งชี้ถึงความสำเร็จ หรือความล้มเหลวในการดำเนินงานและการประกอบกิจการ ดังนั้นองค์การจึงต้องนำศักยภาพของบุคลากรมาใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุด รวมทั้งกระตุ้นให้มีการเพิ่มพูนประสิทธิภาพในการทำงาน (ณัฏฐพันธ์ เขจรนันทน์, 2545, หน้า 14) เพราะถ้าบุคลากรมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ก็ย่อมมีผลต่อความสำเร็จขององค์การด้วย

การที่จะส่งเสริมให้บุคลากรมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน จึงจำเป็นต้องมีความเข้าใจแรงจูงใจที่เหมาะสมที่จะผลักดันให้บุคลากรมุ่งมั่นทุ่มเทกับการทำงานมากขึ้น เนื่องจากแรงจูงใจจะช่วยกระตุ้นให้บุคลากรมีความต้องการและคาดหวังในความสำเร็จของงาน เพื่อให้ได้มาซึ่งสิ่งที่ต้องการ (สุนี เลิศแสวงกิจและมาลัย ม่วงเทศ, 2555, หน้า 150) ดังนั้น แรงจูงใจจึงเป็นแรงขับเคลื่อนที่สำคัญต่อการกระทำของบุคลากรให้มีความขยันขันแข็งกระตือรือร้นทำงานให้สำเร็จ อีกนัยหนึ่งคือช่วยเพิ่มความพยายามในการทำงานให้มีความมานะ มุ่งมั่น อดทน ไม่ท้อถอยกับปัญหาและอุปสรรค และยังช่วยให้เกิดการเปลี่ยนแปลงรูปแบบการทำงานให้ดีขึ้น ซึ่งจะช่วยให้พนักงานมีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานที่ดี เมื่อบุคลากรมีผลการปฏิบัติงานที่ดีย่อมส่งผลต่อการดำเนินงานขององค์การที่ดีขึ้น เพราะบุคลากรที่มีคุณภาพก็จะดำเนินงานตามแผนที่วางไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพทำให้องค์กรเกิดความเจริญก้าวหน้าต่อไปในอนาคต

สายงานระบบท่อส่งก๊าซธรรมชาติ เป็นหนึ่งหน่วยงานในหน่วยธุรกิจก๊าซธรรมชาติ บริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน) มีภารกิจหลักในการดูแลรักษาระบบท่อส่งก๊าซธรรมชาติ ให้สามารถขนส่งได้อย่างรวดเร็ว ปลอดภัย อย่างต่อเนื่องและมีประสิทธิภาพ เพื่อเป็นแหล่งพลังงานหลักในการผลิตไฟฟ้าและเป็นเชื้อเพลิงสำหรับภาคอุตสาหกรรม จึงนับว่าบุคลากรในสายงานดังกล่าวมีความสำคัญเป็นอย่างยิ่งต่อความสะดวกสบายของประชาชนและความต่อเนื่องของการผลิตสินค้าอุตสาหกรรมของประเทศ ดังนั้น ผู้วิจัยซึ่งเป็นบุคลากรของสายงานระบบท่อส่งก๊าซธรรมชาติ บริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน) จึงมีความสนใจที่จะวิจัยเรื่องแรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายงานระบบท่อส่งก๊าซธรรมชาติ บริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน) เพื่อนำผลการศึกษาไปใช้ประโยชน์ในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของหน่วยงานให้มีประสิทธิภาพและบรรลุเป้าหมายตามที่กำหนดไว้

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

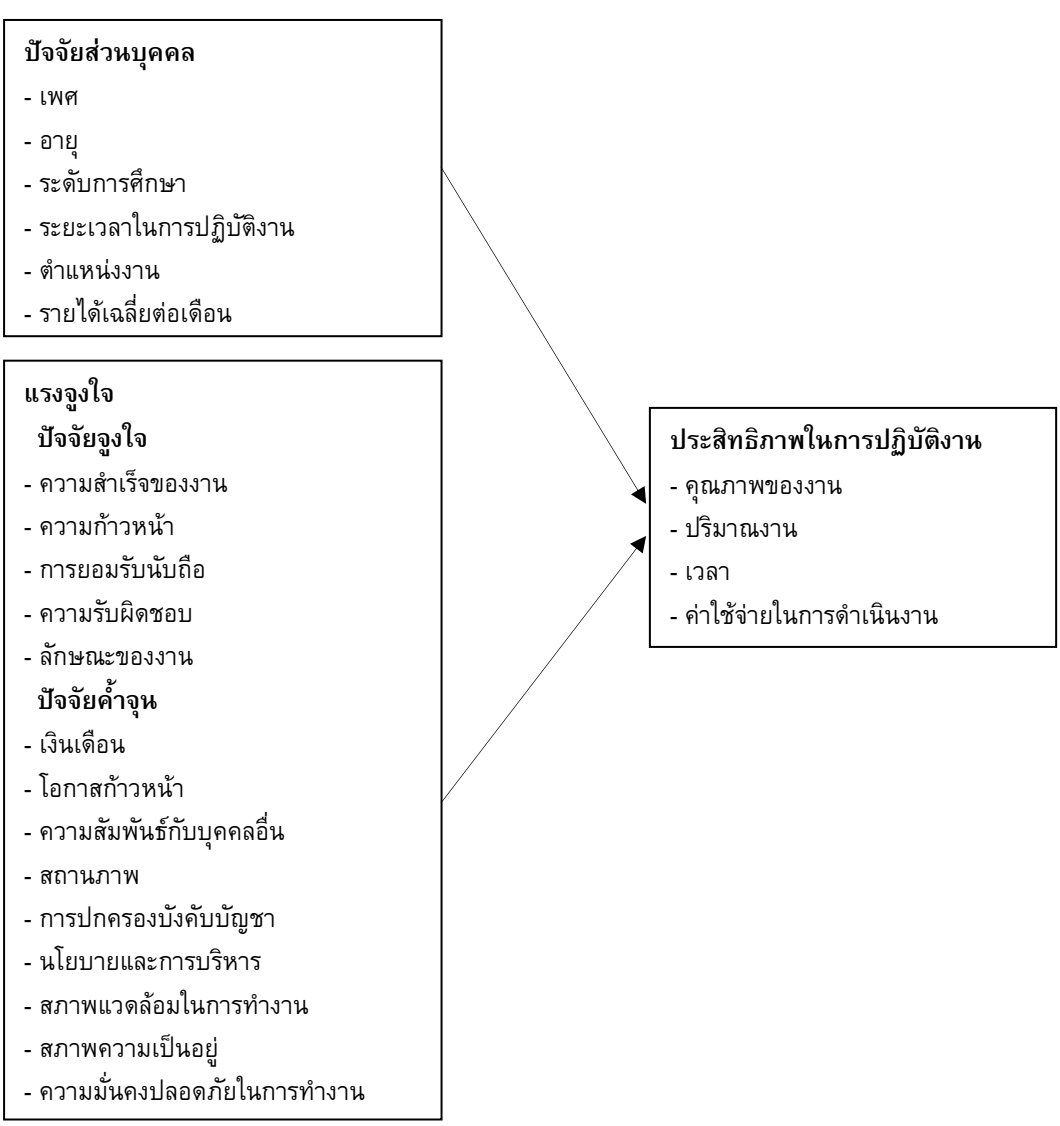
1. เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายงานระบบท่อส่งก๊าซธรรมชาติ บริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน)
2. เพื่อศึกษาแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายงานระบบท่อส่งก๊าซธรรมชาติ บริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน)
3. เพื่อศึกษาระดับของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายงานระบบท่อส่งก๊าซธรรมชาติ บริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน)

สมมติฐานของการวิจัย

1. ปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรสายงานระบบท่อส่งก๊าซธรรมชาติ บริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน) ที่แตกต่างกันจะส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน
2. ปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนจะส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายงานระบบท่อส่งก๊าซธรรมชาติ บริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน)
3. ระดับของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายงานระบบท่อส่งก๊าซธรรมชาติ บริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน) อยู่ในระดับมาก

กรอบแนวคิดการวิจัย

จากการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยจึงประยุกต์ใช้ทฤษฎี 2 ปัจจัยของ Federick Herzberg และทฤษฎีประสิทธิภาพของ Peterson and Plowman มากำหนดเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย ดังนี้



วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (quantitative research) เก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างด้วยแบบสอบถาม (questionaire) แล้วนำข้อมูลมาวิเคราะห์เพื่อหาข้อสรุปจากการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้คือ บุคลากรสายงานระบบท่อส่งก๊าซธรรมชาติ บริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน) จำนวน 510 คน
2. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรการคำนวณของ Taro Yamane (อ้างถึงใน เฉลิมพล ศรีหงส์, 2565, หน้า 23) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 และยอมรับความคลาดเคลื่อนที่เกิดจากการสุ่มตัวอย่างไม่เกิน 0.05 ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 224 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ แบบสอบถาม ซึ่งมีลักษณะคำถามแบบปลายปิด โดยแบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 คำถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ตำแหน่งงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจของ Federick Herzberg (อ้างถึงใน ยงยุทธ เกษสาคร, 2549, หน้า 139-140) มีจำนวนทั้งหมด 14 ข้อ ประกอบด้วยคำถามเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจจำนวน 5 ข้อ และปัจจัยค้ำจุนจำนวน 9 ข้อ

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพของ Peterson and Plowman (อ้างถึงใน สมพงศ์ รัตนนุพงศ์, 2558, หน้า 19) จำนวน 16 ข้อ

โดยคำถามในส่วนที่ 2 และ 3 ใช้แบบสอบถามประเภทมาตรฐานการวัดระดับข้อมูลเป็นมาอัตราส่วน จำนวน 5 ระดับ ตามมาตรวัดของลิเคิร์ท (Likert Scale) (อ้างถึงใน เฉลิมพล ศรีหงส์, 2565, หน้า 63) ตั้งแต่ 1 คะแนน หมายถึง อยู่ในระดับน้อยที่สุด ไปจนถึง 5 คะแนน หมายถึง อยู่ในระดับมากที่สุด โดยกำหนดให้แต่ละระดับมีช่วงห่างคะแนนเท่ากัน และใช้เกณฑ์การแปลความหมายของคะแนนเฉลี่ยของ Best (อ้างถึงใน บุญมี พันธุ์ไทย, 2546, หน้า 60)

วิธีการสร้างและทดสอบคุณภาพของเครื่องมือ

ผู้วิจัยสร้างแบบสอบถามในการวิจัย จากการทบทวนวรรณกรรมงานวิจัยและเอกสารต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และประสิทธิภาพในการทำงาน เพื่อให้เกิดความเข้าใจโครงสร้างด้านเนื้อหา โดยมีการทดสอบคุณภาพของแบบสอบถาม ดังนี้

1. การหาความเที่ยงตรง (validity) โดยนำแบบสอบถามที่สร้างให้อาจารย์ที่ปรึกษาทำการพิจารณาและทำการปรับปรุงแก้ไขให้แบบสอบถามมีความสมบูรณ์มากขึ้นตามคำแนะนำ
2. การหาความน่าเชื่อถือ (reliability) โดยแบบสอบถามไปทดลองใช้กับผู้ที่มีคุณสมบัติคล้ายกับกลุ่มตัวอย่างของการวิจัยจำนวน 30 คน ได้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (alpha coefficient) ตามวิธีการของครอนบาค (Cronbach) (อ้างถึงใน เฉลิมพล ศรีหงษ์, 2565, หน้า 120) เท่ากับ 0.968 แสดงให้เห็นว่าแบบสอบถามมีความน่าเชื่อถือค่อนข้างสูง จึงนำไปใช้กับกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยได้

วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บข้อมูล ดังนี้

1. ข้อมูลปฐมภูมิ (primary data)ได้จากการสำรวจโดยใช้แบบสอบถาม โดยกลุ่มตัวอย่างจำนวน 224 คน โดยทำการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย
2. ข้อมูลทุติยภูมิ (secondary data) ได้จากการค้นคว้าและรวบรวมข้อมูลจากเอกสาร วารสาร สิ่งพิมพ์ สื่ออิเล็กทรอนิกส์ รายงานการวิจัย สารนิพนธ์ วิทยานิพนธ์ ดุษฎีนิพนธ์ และข้อมูลหลักฐานต่าง ๆ ที่มีอยู่ รวมทั้งสื่ออิเล็กทรอนิกส์

การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลตามขั้นตอน ดังนี้

1. นำแบบสอบถามทั้งหมดมาตรวจสอบความถูกต้องและความสมบูรณ์ในการตอบคำถาม แล้วจึงคัดเลือกแบบสอบถามที่มีความถูกต้องและสมบูรณ์เพื่อนำมาวิเคราะห์ข้อมูล โดยทำการลงรหัส (Coding) ในแต่ละคำถาม
2. การวิเคราะห์ข้อมูลโดยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ (SPSS) ดังนี้
   2.1 สถิติเชิงพรรณา (descriptive statistics) โดยหาค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน เพื่ออธิบายลักษณะของข้อมูล
   2.2 สถิติเชิงอนุมาน (inferential statistics) เพื่อทดสอบสมมติฐาน ประกอบด้วย ค่า t-test และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way Analysis of Variance)
3. สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผลการวิจัยและการอภิปรายผล

ส่วนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล

ปัจจัยส่วนบุคคล		จำนวน (คน)	ร้อยละ
เพศ	ชาย	168	75
	หญิง	56	25
อายุ	ไม่เกิน 30 ปี	53	23.7
	31-40 ปี	111	49.6
	41-50 ปี	44	19.6
	51-60 ปี	16	7.1
ระดับการศึกษา	ต่ำกว่าปริญญาตรี	38	17.0
	ปริญญาตรี	110	49.1
	สูงกว่าปริญญาตรี	76	33.9

ปัจจัยส่วนบุคคล		จำนวน (คน)	ร้อยละ
ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน	ต่ำกว่า 5 ปี	54	24.1
	ตั้งแต่ 6-10 ปี	76	33.9
	ตั้งแต่ 11-15 ปี	44	19.6
	ตั้งแต่ 16-20 ปี	26	11.6
	ตั้งแต่ 21-25 ปี	8	3.6
	ตั้งแต่ 26 ปี ขึ้นไป	16	7.1
ตำแหน่งงาน	ระดับพนักงาน	201	89.7
	ระดับหัวหน้างาน/ผู้บริหาร	23	10.3
รายได้เฉลี่ยต่อเดือน	ต่ำกว่า 30,000 บาท	23	10.3
	30,000-50,000 บาท	74	33.0
	50,001-70,000 บาท	64	28.6
	ตั้งแต่ 70,001 บาทขึ้นไป	63	28.1
รวม		**224**	**100**

จากตารางที่ 1 พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 168 คน คิดเป็นร้อยละ 75 ส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 31-40 ปี จำนวน 111 คน คิดเป็นร้อยละ 49.6 ส่วนใหญ่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 110 คน คิดเป็นร้อยละ 49.1 ส่วนใหญ่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 6-10 ปี จำนวน 76 คน คิดเป็นร้อยละ 33.9 ส่วนใหญ่มีตำแหน่งระดับพนักงาน จำนวน 201 คน คิดเป็นร้อยละ 89.7 และรายได้เฉลี่ยต่อเดือนส่วนใหญ่อยู่ระหว่าง 30,001-50,000 บาท จำนวน 74 คน คิดเป็นร้อยละ 33.0

ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

ปัจจัยจูงใจ	$\bar{x}$	S.D.	การแปลผล
1. ความสำเร็จของงาน	4.38	0.578	มาก
2. ความก้าวหน้า	4.12	0.673	มาก
3. การยอมรับนับถือ	4.29	0.637	มาก
4. ความรับผิดชอบ	4.00	0.673	มาก
5. ลักษณะของงาน	4.10	0.723	มาก
ภาพรวมด้านปัจจัยจูงใจ	**4.18**	**0.488**	**มาก**

จากตารางที่ 2 พบว่า ปัจจัยจูงใจส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}$=4.18, S.D.= 0.488) เมื่อพิจารณารายด้านจะเห็นได้ว่าปัจจัยจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก โดย ปัจจัยจูงใจ ด้านความสำเร็จของงานมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{x}$=4.38 , S.D.=0.578) รองลงมาคือด้านการยอมรับนับถือ ($\bar{x}$=4.29, S.D.=0.637) และน้อยที่สุดคือ ด้านความรับผิดชอบ ($\bar{x}$=4.00, S.D.=0.673)

ปัจจัยค้ำจุน	$\bar{x}$	S.D.	การแปลผล
1. เงินเดือน	4.20	0.802	มาก
2. โอกาสก้าวหน้า	3.77	0.842	มาก
3. ความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น	4.30	0.713	มาก
4. สถานภาพ	4.00	0.761	มาก
5. การปกครองบังคับบัญชา	4.09	0.826	มาก
6. นโยบายและการบริหาร	4.12	0.749	มาก
7. สภาพแวดล้อมในการทำงาน	4.23	0.663	มาก
8. สภาพความเป็นอยู่	4.12	0.816	มาก
9. ความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน	4.34	0.664	มาก
ภาพรวมด้านปัจจัยค้ำจุน	**4.13**	**0.563**	**มาก**

จากตารางที่ 3 พบว่า ปัจจัยค้ำจุนส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}$=4.13, S.D.=0.563) เมื่อพิจารณารายด้านจะเห็นได้ว่าปัจจัยค้ำจุนที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านความมั่นคงปลอดภัยในการทำงานอยู่ในระดับสูงสุด ($\bar{x}$=4.34, S.D.=0.664) รองลงมาคือ ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ($\bar{x}$=4.30 , S.D. =0.713) และด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ($\bar{x}$=4.23, S.D.=0.663) และน้อยที่สุดคือ ด้านโอกาสก้าวหน้า ($\bar{x}$=3.77, S.D.=0.842)

ส่วนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	$\bar{x}$	S.D.	ระดับประสิทธิภาพ
1. ด้านคุณภาพของงาน	4.17	0.502	มาก
2. ด้านปริมาณงาน	4.09	0.554	มาก
3. ด้านเวลา	4.17	0.482	มาก
4. ด้านค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน	4.08	0.551	มาก
ภาพรวมประสิทธิภาพ	**4.13**	**0.452**	**มาก**

จากตารางที่ 4 พบว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}$=4.13, S.D.=0.452) เมื่อพิจารณารายด้านแล้ว พบว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านเวลามีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{x}$=4.17, S.D.=0.482) รองลงมาเป็นด้านคุณภาพของงาน ($\bar{x}$=4.17, S.D.= 0.502) และด้านค่าใช้จ่ายในการดำเนินงานน้อยที่สุด ($\bar{x}$=4.08, S.D.= 0.551)

ส่วนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐานการวิจัย

สมมติฐานข้อที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรสายงานระบบท่อส่งก๊าซธรรมชาติ บริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน) ที่แตกต่างกันจะส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

ปัจจัยส่วนบุคคล		จำนวน	$\bar{x}$	S.D.	t	F	Sig.
เพศ	ชาย	168	4.18	0.435	2.813*		0.005
	หญิง	56	3.98	0.474			
อายุ	ไม่เกิน 30 ปี	53	4.07	0.419		4.111*	0.007
	31-40 ปี	111	4.06	0.447			
	41-50 ปี	44	4.29	0.420			
	51-60 ปี	16	4.32	0.5400			
ระดับการศึกษา	ต่ำกว่าปริญญาตรี	38	4.26	0.461		2.153	0.119
	ปริญญาตรี	110	4.10	0.450			
	สูงกว่าปริญญาตรี	76	4.10	0.444			
ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน	ต่ำกว่า 5 ปี	54	4.07	0.476		4.391*	0.001
	ตั้งแต่ 6-10 ปี	76	4.00	0.386			
	ตั้งแต่ 11-15 ปี	44	4.25	0.421			
	ตั้งแต่ 16-20 ปี	26	4.12	0.517			
	ตั้งแต่ 21-25 ปี	8	4.47	0.446			
	ตั้งแต่ 26 ปี ขึ้นไป	16	4.40	0.401			
ตำแหน่งงาน	ระดับพนักงาน	201	4.09	0.443	-3.505*		0.001
	ระดับหัวหน้างาน/ผู้บริหาร	23	4.43	0.418			
รายได้เฉลี่ยต่อเดือน	ต่ำกว่า 30,000 บาท	23	3.93	0.560		2.033	0.110
	30,000-50,000 บาท	74	4.12	0.424			
	50,001-70,000 บาท	64	4.14	0.438			
	70,001 บาทขึ้นไป	63	4.20	0.444			
รวม		**224**	**4.13**	**0.452**			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 5 สรุปได้ดังนี้

1. การวิเคราะห์ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน จำแนกตามเพศ มีค่านัยสำคัญทางสถิติ Sig. เท่ากับ 0.005 ซึ่งน้อยกว่าค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 หมายความว่า เพศที่แตกต่างกันส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงเป็นไปตามสมมติฐานที่กำหนดไว้

2. การวิเคราะห์ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน จำแนกตามอายุ มีค่านัยสำคัญทางสถิติ Sig. เท่ากับ 0.007 ซึ่งน้อยกว่าค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 หมายความว่า อายุที่แตกต่างกันส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงเป็นไปตามสมมติฐานที่กำหนดไว้

3. การวิเคราะห์ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน จำแนกตามระดับการศึกษา มีค่านัยสำคัญทางสถิติ Sig. เท่ากับ 0.119 ซึ่งมากกว่าค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 หมายความว่า ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่กำหนดไว้

4. การวิเคราะห์ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน จำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน มีค่านัยสำคัญทางสถิติ Sig. น้อยกว่า 0.001 ซึ่งน้อยกว่าค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 หมายความว่า ระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงเป็นไปตามสมมติฐานที่กำหนดไว้

5. การวิเคราะห์ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน จำแนกตามตำแหน่งงาน มีค่านัยสำคัญทางสถิติ Sig. น้อยกว่า 0.001 ซึ่งน้อยกว่าค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 หมายความว่า ตำแหน่งงานที่แตกต่างกันส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงเป็นไปตามสมมติฐานที่กำหนดไว้

6. การวิเคราะห์ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน มีค่านัยสำคัญทางสถิติ Sig. เท่ากับ 0.110 ซึ่งมากกว่าค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 หมายความว่า รายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่แตกต่างกันส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่กำหนดไว้

สมมติฐานข้อที่ 2 ปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนจะส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายงานระบบท่อส่งก๊าซธรรมชาติ บริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน)

ปัจจัยจูงใจ	$\bar{x}$	S.D.	F	Sig.
1. ความสำเร็จของงาน	4.38	0.578	46.619*	0.001
2. ความก้าวหน้า	4.12	0.673	22.376*	0.001
3. การยอมรับนับถือ	4.29	0.637	14.324*	0.001
4. ความรับผิดชอบ	4.00	0.673	12.201*	0.001
5. ลักษณะของงาน	4.10	0.723	16.332*	0.001
รวม	**4.18**	**0.488**	**12.485***	**0.001**

จากตารางที่ 6 พบว่า การวิเคราะห์ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน จำแนกตามปัจจัยจูงใจ มีค่านัยสำคัญทางสถิติ Sig. เท่ากับ 0.001 ซึ่งน้อยกว่าค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 หมายความว่า ปัจจัยจูงใจส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงเป็นไปตามสมมติฐาน ที่กำหนดไว้

ปัจจัยค้ำจุน	$\bar{x}$	S.D.	F	Sig.
1. เงินเดือน	4.20	0.802	16.844*	0.001
2. โอกาสก้าวหน้า	3.77	0.842	14.054*	0.001
3. ความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น	4.30	0.713	19.838*	0.001
4. สถานภาพ	4.00	0.761	17.889*	0.001
5. การปกครองบังคับบัญชา	4.09	0.826	12.179*	0.001
6. นโยบายและการบริหาร	4.12	0.749	17.843*	0.001
7. สภาพแวดล้อมในการทำงาน	4.23	0.663	26.002*	0.001
8. สภาพความเป็นอยู่	4.12	0.816	19.113*	0.001
9. ความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน	4.34	0.664	19.562*	0.001
รวม	**4.13**	**0.563**	**6.539***	**0.001**

จากตารางที่ 7 พบว่า การวิเคราะห์ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน จำแนกตามปัจจัยค้ำจุน มีค่านัยสำคัญทางสถิติ Sig. เท่ากับ 0.001 ซึ่งน้อยกว่าค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 หมายความว่า ปัจจัยค้ำจุนส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงเป็นไปตามสมมติฐานที่กำหนดไว้

สมมติฐานข้อที่ 3 ระดับของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายงานระบบท่อส่งก๊าซธรรมชาติ บริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน) อยู่ในระดับมาก

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	$\bar{x}$	S.D.	ระดับประสิทธิภาพ
1. ด้านคุณภาพของงาน	4.17	0.502	มาก
2. ด้านปริมาณงาน	4.09	0.554	มาก
3. ด้านเวลา	4.17	0.482	มาก
4. ด้านค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน	4.08	0.551	มาก
ค่าเฉลี่ยรวม	**4.13**	**0.452**	**มาก**

จากตารางที่ 8 พบว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}$=4.13, S.D.=0.452) จึงเป็นไปตามสมมติฐานที่กำหนดไว้ โดยเมื่อพิจารณารายด้านจะเห็นได้ว่าประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากทั้ง 4 ด้าน โดยเรียงลำดับได้ดังนี้ ด้านเวลา ด้านคุณภาพของงาน ด้านปริมาณงาน ด้านค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน

การอภิปรายผล

การวิจัยเรื่องแรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายงานระบบท่อส่งก๊าซธรรมชาติ บริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน) สามารถอภิปรายผลตามกรอบแนวคิดการวิจัยได้ดังนี้

สมมติฐานข้อที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรสายงานระบบท่อส่งก๊าซธรรมชาติ บริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน) ที่แตกต่างกันจะส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ผลการทดสอบมมติฐานปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และตำแหน่งงานที่แตกต่างกันส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ยกเว้น ระดับการศึกษา และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

1. เพศที่แตกต่างกันส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน เนื่องจากสายงานระบบท่อส่งก๊าซธรรมชาติ แบ่งหน่วยงานออกเป็น ฝ่ายปฏิบัติการ และฝ่ายสนับสนุน ซึ่งพนักงานเพศหญิงมักได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานในฝ่ายสนับสนุนมากกว่าเนื่องจากข้อจำกัดในการปฏิบัติการ ซึ่งหน้าที่และความรับผิดชอบที่แตกต่างกันอาจส่งผลต่อการปฏิบัติงานแตกต่างกันได้ สอดคล้องกับแนวคิดของนฤมล กิตตะยานนท์ (อ้างถึงใน สุวิมล เจริญสุข, 2561, หน้า 5) ที่อธิบายไว้ว่าเพศเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ เกศณรินทร์ งามเลิศ (2559) และงานวิจัยของ สุดารัตน์ สะโดอยู่ (2565) พบว่าเพศมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

2. อายุที่แตกต่างกันส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน เนื่องจากอายุของบุคลากรที่มากทำให้มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานมาก ทำให้เกิดความเชี่ยวชาญมากกว่า สอดคล้องกับแนวคิดของนฤมล กิตตะยานนท์ (อ้างถึงใน สุวิมล เจริญสุข, 2561, หน้า 5) อธิบายไว้ว่า อายุเป็นหนึ่งในปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ นิ่มนวน ทองแสน และนพวรรณ พจน์พิศุทธิพงศ์ (2559) ที่พบว่า อายุส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน เนื่องจากความอดทน ความชำนาญของคนที่อายุมากจะมีมากกว่าคนที่มีอายุน้อย

3. ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน เนื่องจากสายงานระบบท่อส่งก๊าซธรรมชาติ บริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน) มีความเป็นวิชาชีพเฉพาะเกี่ยวกับการส่งก๊าซธรรมชาติที่จะต้องได้รับการอบรมหลักสูตรสายอาชีพที่กำหนดโดยสถาบันพัฒนาผู้นำและการเรียนรู้ กลุ่ม ปตท. ก่อนเข้าทำงานเพื่อให้มีพื้นฐานความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการขนส่งก๊าซธรรมชาติให้อยู่ในระดับเดียวกัน และยังมีหลักสูตรให้อบรมเพื่อพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง ทำให้ระดับการศึกษาไม่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ อัครเดช ไม้จันทร์ และนุจรีย์ แซ่จิว (2561) การศึกษาของ สุพัฒน์ ปิ่นหอม และคนอื่น ๆ (2563) และงานของ ธนภรณ์ พรรณราย (2565) ที่พบว่า ระดับการศึกษาส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

4. ระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ เกศณรินทร์ งามเลิศ (2559) และงานวิจัยของ นิ่มนวน ทองแสน และนพวรรณ พจน์พิศุทธิพงศ์ (2559) ที่พบว่า ระยะเวลาในการปฏิบัติงานมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน เนื่องจากผู้ที่มีอายุงานมากกว่าจะเข้าใจในเนื้องาน มีความเชี่ยวชาญ รอบคอบมากกว่าผู้ที่อายุงานน้อย

5. ตำแหน่งงานที่แตกต่างกันส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน เนื่องจากระดับตำแหน่งงานที่ต่างกันทำให้บุคลากรมีความรู้ ความชำนาญ และความรับผิดชอบต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ อัครเดช ไม้จันทร์ และนุจรีย์ แซ่จิว (2561) ที่พบว่า ตำแหน่งงานมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

6. รายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน สามารถอธิบายได้ว่าแม้บุคลากรของสายงานระบบท่อส่งก๊าซธรรมชาติ จะมีระดับรายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่

แตกต่างกัน อย่างไรก็ตามบุคลากรยังได้รับสวัสดิการอื่น ๆ ที่มีความคล้ายคลึงกัน เช่น บ้านพักพนักงาน สิทธิการรักษาพยาบาล ทุนการศึกษาบุตร สวัสดิการทางเลือก ฯลฯ ทำให้ลดภาระค่าใช้จ่ายที่เกิดขึ้นในชีวิตประจำวันและเป็นสิ่งจูงใจในการทำงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ อัครเดช ไม้จันทร์ และนุจรีย์ แซ่จิว (2561) งานวิจัยของ สุพัฒน์ ปิ่นหอม และคนอื่น ๆ (2563) และการศึกษาของ ธนภรณ์ พรรณราย (2565) ที่พบว่า รายได้เฉลี่ยต่อเดือนส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานข้อที่ 2 ปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนจะส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายงานระบบท่อส่งก๊าซธรรมชาติ บริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน) ผลการทดสอบสมมติฐาน ปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

1. ปัจจัยจูงใจ พบว่า การวิเคราะห์ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน จำแนกตามปัจจัยจูงใจมีค่านัยสำคัญทางสถิติ Sig. เท่ากับ 0.001 ซึ่งน้อยกว่าค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 หมายความว่า ปัจจัยจูงใจ ประกอบด้วย ความสำเร็จของงาน ความก้าวหน้า การยอมรับนับถือ ความรับผิดชอบ ลักษณะของงาน ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงเป็นไปตามสมมติฐานที่กำหนดไว้ อภิปรายได้ว่า ปัจจัยจูงใจส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายงานระบบท่อส่งก๊าซธรรมชาติ บริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน) สอดคล้องกับงานวิจัยของ เกศณรินทร์ งามเลิศ (2559) ที่พบว่าปัจจัยจูงใจด้านความสำเร็จของงานและด้านความก้าวหน้ามีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ ณัฐวัตร เป็งวันปลูก (2560) และงานของ พิเชษฐ์ สุขอุทัย และจิรวัฒน์ เมธาสุทธิรัตน์ (2564) ที่พบว่าปัจจัยจูงใจด้านลักษณะงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน เช่นเดียวกับ ชุมพล รอดแจ่ม, ปรีชา ปานโนรัมย์, ไปรยา อาสิงสมานันท์ และคณิตินส่งโสภา (2564) ที่พบว่าการยอมรับนับถือสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงาน สอดคล้องกับ ยุพาพร จันทร, ธีรวัตร์ ภูระธีรานรัชต์ และอุบลวรรณ สุวรรณภูสิทธิ์ (2564) พบว่า ความสำเร็จในการทำงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ความรับผิดชอบ ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน และธนภรณ์ พรรณราย (2565) พบว่า ปัจจัยแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร ได้แก่ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านความรับผิดชอบในการทำงาน และด้านความก้าวหน้าในอาชีพ

2. ปัจจัยค้ำจุน พบว่า การวิเคราะห์ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน จำแนกตามปัจจัยค้ำจุนมีค่านัยสำคัญทางสถิติ Sig. เท่ากับ 0.001 ซึ่งน้อยกว่าค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 หมายความว่า ปัจจัยค้ำจุน ประกอบด้วย เงินเดือน โอกาสก้าวหน้า ความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น สถานภาพ การปกครองบังคับบัญชา นโยบายและการบริหาร สภาพแวดล้อมในการทำงาน สภาพความเป็นอยู่ ความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงเป็นไปตามสมมติฐานที่กำหนดไว้ อภิปรายได้ว่า ปัจจัยค้ำจุนส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายงานระบบท่อส่งก๊าซธรรมชาติ บริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน) สอดคล้องกับงานวิจัยของ เกศณรินทร์ งามเลิศ (2559) ที่พบว่าปัจจัยค้ำจุนด้านด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และด้านนโยบายและการบริหารมีผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ ณัฐวัตร เป็งวันปลูก (2560) ที่พบว่าในขณะที่ปัจจัยค้ำจุนที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานนั้นประกอบด้วย ปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ความมั่นคงในงาน ความผูกพันต่อองค์กร และความเป็นอยู่ส่วนตัว สอดคล้องกับการศึกษาของ อัครเดช ไม้จันทร์ และนุจรีย์ แซ่จิว (2561) พบว่าปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานในระดับมากที่สุด สอดคล้องกับ ชุมพล รอดแจ่ม, ปรีชา ปานโนรัมย์, ไปรยา อาสิงสมานันท์ และคณิตินส่งโสภา (2564) ที่พบว่า ประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน มีความสัมพันธ์กับผลตอบแทน

สอดคล้องกับ พิเชษฐ์ สุขอุทัย และจิรวัฒน์ เมธาสุทธิรัตน์ (2564) พบว่าปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ด้านชีวิตส่วนตัว และด้านการบังคับบัญชา สอดคล้องกับ ยุพาพร จันทร, ธีรวัตร์ ภูระธีรานรัชต์ และอุบลวรรณ สุวรรณภูสิทธิ์ (2564) พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานได้แก่ ด้านนโยบายและการบริหารองค์การ ด้านการบังคับบัญชาและการควบคุมดูแล ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน และด้านค่าตอบแทน

สมมติฐานข้อที่ 3 ระดับของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายงานระบบท่อส่งก๊าซธรรมชาติ บริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน) อยู่ในระดับมาก ผลการทดสอบสมมติฐาน ระดับของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายงานระบบท่อส่งก๊าซธรรมชาติ บริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน) โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}$=4.13, S.D.=0.452) จึงเป็นไปตามสมมติฐานที่กำหนดไว้ อภิปรายได้ว่า ระดับของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายงานระบบท่อส่งก๊าซธรรมชาติ บริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน) อยู่ในระดับมาก โดยมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากทั้ง 4 ด้าน โดยเรียงลำดับจากมากไปน้อยได้ดังนี้ ด้านเวลา ด้านคุณภาพของงาน ด้านปริมาณงาน และด้านค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน อภิปรายได้ว่าบุคลากรมีการใช้เวลาในการดำเนินงานรวดเร็ว หาวิธีในการประหยัดเวลา ดำเนินงานได้คุณภาพ ถูกต้องเชื่อถือได้ ผลงานเป็นประโยชน์ต่อองค์การและผู้รับบริการพึงพอใจ โดยมีปริมาณงานเป็นไปตามเป้าหมายขององค์การ และประหยัดทรัพยากร ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีของ Peterson and Plowman (อ้างถึงใน สมพงศ์ รัตนนุพงศ์, 2558, หน้า 19) ที่ได้อธิบายถึง 4 องค์ประกอบของประสิทธิภาพ และสอดคล้องกับการศึกษาของ สุพัฒน์ ปิ่นหอม และคนอื่น ๆ (2563) ชุมพล รอดแจ่ม, ปรีชา ปานโนรัมย์, ไปรยา อาสิงสมานันท์ และคณิติน ส่งโสภา (2564) ธนภรณ์ พรรณราย (2565) ที่พบว่าประสิทธิภาพในการทำงานอยู่ในระดับมาก

ข้อเสนอแนะจากการทำวิจัย

จากการศึกษาเรื่องแรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายงานระบบท่อส่งก๊าซธรรมชาติ บริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน) พบว่าบุคลากรมีปัจจัยจูงใจในด้านความรับผิดชอบน้อยที่สุด มีปัจจัยค้ำจุนในด้านโอกาสก้าวหน้าน้อยที่สุด และมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านค่าใช้จ่ายในการดำเนินงานน้อยที่สุด ดังนั้น หน่วยงานจึงสามารถพัฒนาแนวทางเพื่อเสริมสร้างแรงจูงใจของบุคลากร และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ดังนี้

1. ปัจจัยจูงใจด้านความรับผิดชอบ โดยสายงานระบบท่อส่งก๊าซธรรมชาติควรพัฒนาแนวทางในการทำงาน โดยเปิดโอกาสให้บุคลากรมีอิสระในการทำงาน สามารถจัดลำดับของการทำงานได้เอง
2. ปัจจัยค้ำจุนด้านโอกาสก้าวหน้า โดยสายงานระบบท่อส่งก๊าซธรรมชาติควรพัฒนาแนวทางในการเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง ปรับเงินเดือน ด้วยความเป็นธรรมสามารถตรวจสอบได้ และส่งเสริมการมีทักษะเพิ่มขึ้นในวิชาชีพเพิ่มขึ้น
3. ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน โดยสายงานระบบท่อส่งก๊าซธรรมชาติควรพัฒนาแนวทางในการโดยหัวหน้างานและผู้บริหารจะต้องกระตุ้นให้บุคลากรใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างคุ้มค่ามากขึ้น

ข้อเสนอแนะสำหรับการทำวิจัยครั้งต่อไป

จากการศึกษาเรื่องแรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายงานระบบท่อส่งก๊าซธรรมชาติ บริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน) ผู้วิจัยขอเสนอแนะดังนี้

1. ศึกษาปัจจัยอื่น ๆ ที่อาจส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงานและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

2. ศึกษาเชิงคุณภาพควบคู่กับเชิงปริมาณ เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ละเอียดขึ้น

3. ศึกษาแรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรหน่วยงานอื่นในองค์การ เพื่อนำผลจากการศึกษามาเปรียบเทียบและหาแนวทางในการพัฒนาแรงจูงใจในการทำงาน

เอกสารอ้างอิง

เกศณรินทร์ งามเลิศ. (2559). *แรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน และลูกจ้างองค์การคลังสินค้า*. การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.

เฉลิมพล ศรีหงส์. (2465). *เอกสารประกอบการบรรยายกระบวนระเบียบวิธีวิจัยทางรัฐประศาสนศาสตร์*. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยรามคำแหง, โครงการรัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต.

ชุมพล รอดแจ่ม, ปรีชา ปานโนรัมย์, ไปรยา อาสิงสมานันท์ และคณิติน ส่งโสภา. (2564). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานอุตสาหกรรมการผลิตกระดาษในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล. *วารสารนวัตกรรมและการจัดการ, 6*(2), 143-157.

ณัฏฐพันธ์ เขจรนันทน์. (2545). *การจัดการทรัพยากรมนุษย์*. กรุงเทพมหานคร: ซีเอ็ดยูเคชั่น.

ณัฐวัตร เป็งวันปลูก. (2560). *ปัจจัยจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการทหารสังกัดกองพันทหารราบที่ 1 กรมทหารราบที่ 7*. การค้นคว้าอิสระหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่.

ธนภรณ์ พรรณราย. (2565). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร องค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลา*. สารนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.

นิ่มนวน ทองแสน และนพวรรณ พจน์พิศุทธิพงศ์. (2559). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานกลุ่มธุรกิจผลิตเครื่องสำอางในเขตจังหวัดปทุมธานี. *วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเชีย ฉบับสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์, 6*(2), 121-132.

บุญมี พันธุ์ไทย. (2546). แนวการเขียนรายงานการวิจัย. กรุงเทพฯ : ศูนย์ส่งเสริมวิชาการ.

พิเชษฐ์ สุขอุทัย และจิรวัฒน์ เมธาสุทธิรัตน์. (2564). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานการประปาส่วนภูมิภาคเขต 3. *วารสารรัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา, 4*(3), 139-154.

ยงยุทธ เกษสาคร. (2549). *ภาวะผู้นำและการทำงานเป็นทีม* (พิมพ์ครั้งที่ 8). กรุงเทพฯ: วี เจ พริ้นติ้ง.

ยุพาพร จันทร ธีรวัตร์ ภูระธีรานรัชต์ และอุบลวรรณ สุวรรณภูสิทธิ์. (2564). แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสหกรณ์การเกษตร จังหวัดศรีสะเกษ. *วารสารวิจัยวิทยาการจัดการมหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์, 5*(2), 16-30.

สมพงศ์ รัตนนุพงศ์. (2558). คุณภาพชีวิตในการทำงานกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานศูนย์ข่าว SMM. สารนิพนธ์สังคมสงเคราะห์ศาสตร์, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

สุดารัตน์ สะโดอยู่ และแสงจิตต์ ไต่แสง. (2565). ปัจจัยในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท เอลเลค แอนด์ เอลเทค (ประเทศไทย) จำกัด จังหวัด ปทุมธานี.

วารสารวิทยาการจัดการปริทัศน์, 24(2), 1-10.

สุนี เลิศแสวงกิจ และมาลัย ม่วงเทศ. (2555). *การเพิ่มประสิทธิภาพในองค์การ*. กรุงเทพฯ: วังอักษร

สุพัฒน์ ปิ่นหอม มณฑิรา ลีลาประชากุล นิพิฐพนธ์ สนิทเหลือ วิวัฒน์ วรวงษ์ นันทพงศ์ หมิแหละหมัน และเฉลิมชาติ เมฆแดง. (2563). ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานในหน่วยงานวิศวกรรม บริษัท เบทาโกร จำกัด (มหาชน) สายธุรกิจอาหารสัตว์. *วารสารวิชาการ สถาบันเทคโนโลยีแห่งสุวรรณภูมิ, 6*(1), 520-533.

สุวิมล เจริญสุข. (2561). *ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการของโรงงานผลิตชิ้นส่วนรถยนต์แห่งหนึ่งในจังหวัดชลบุรี.* การค้นคว้าอิสระเศรษฐศาสตรมหาบัณฑิต สาขาเศรษฐศาสตร์ธุรกิจ คณะเศรษฐศาสตร์, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

อัครเดช ไม้จันทร และนุจรีย์ แซ่จิว. (2561). ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานกลุ่มอุตสาหกรรมติดตั้งเครื่องจักรสายการผลิตในจังหวัดสงขลา**.** *วารสารราชภัฏสุราษฎร์ธานี, 5*(1), 95-121.