

ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของวัยทำงาน

ในจังหวัดนครปฐม

FACTORS AFFECTING WORK EFFICIENCY OF  
THE WORKING-AGE POPULATION IN NAKHON PATHOM PROVINCE

ธนิดา รื่นนาค

สาขาการจัดการ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

ผู้รับผิดชอบบทความ

Thanidar Ruennak

Email: 6714131101@rumail.ru.ac.th

Faculty of Business Administration Program in Management,

Ramkhamhaeng University

Corresponding author

#### บทคัดย่อ

การวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของวัยทำงานในจังหวัดนครปฐม เป็นการศึกษาโดยการสุ่มตัวอย่างจากกลุ่มพนักงานวัยทำงานซึ่งมีอายุ 15 - 60 ปี (สำนักงานสถิติแห่งชาติ, 2567) ที่ทำงานทั้งภาครัฐบาลและเอกชน ในจังหวัดนครปฐมจำนวน 862,347 คน (สำนักสถิติจังหวัดแห่งชาติ, 2568) กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้จำนวน 493 คน ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศต่างกัน ประสิทธิภาพการทำงานไม่ต่างกัน ในขณะที่ปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุ ระดับการศึกษา อาชีพ ตำแหน่งงาน ระยะเวลาประสบการณ์การทำงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และรายจ่ายเฉลี่ยต่อเดือนต่างกัน ประสิทธิภาพการทำงานต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 เมื่อวิเคราะห์ปัจจัยจูงใจกับปัจจัยระบบรางวัลที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน พบว่า ปัจจัยจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน ได้แก่ ความสำเร็จ การเติบโตส่วนบุคคล ตัวเนื้องาน ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้า และปัจจัยระบบรางวัลที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน ได้แก่ ผลประโยชน์ของพนักงาน ประสบการณ์การทำงาน การเรียนรู้และพัฒนา ค่าตอบแทนตามเงื่อนไข มีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ในการวิเคราะห์นี้ชุดตัวแปรมีความสามารถในการพยากรณ์ร้อยละ 83.2

**คำสำคัญ:** ปัจจัยจูงใจ, ปัจจัยระบบรางวัล, ประสิทธิภาพในการทำงาน

## Abstract

This research on factors affecting work efficiency among working-age individuals in Nakhon Pathom Province is a study using a random sampling method from a group of working-age employees aged 15-60 years (National Statistical Office, 2024) working in both the public and private sectors in Nakhon Pathom Province, totaling 862,347 people (National Provincial Statistical Office, 2025). The sample size for this research is 493 people. It was found that there was no difference in work efficiency between genders. However, differences in age, education level, occupation, job position, length of work experience, average monthly income, and average monthly expenses showed statistically significant differences in work efficiency at the 0.05 level. When analyzing motivational factors and reward system factors that affect work performance, it was found that the motivational factors that significantly affected work efficiency at the 0.05 statistical significance level, in order of their influence, were: achievement, personal growth, work itself, responsibility, and advancement, respectively. The reward system factors that significantly impact work efficiency at the 0.05 statistical significance level, ranked from most influential to least influential, are employee benefits, the work experience, learning and development, and contingent pay, respectively. This analysis has an 83.2% predictive ability for decision-making.

**Keywords:** Motivational factors, Reward system factors, Work efficiency

## บทนำ

จังหวัดนครปฐมมีศักยภาพเป็นพื้นที่เศรษฐกิจที่เติบโตจากการพัฒนา จากรายงานของแผนพัฒนาจังหวัดนครปฐม พ.ศ. 2566 – 2570 (ฉบับทบทวน) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569 พบว่ามีโครงการมากมายที่กำลังดำเนินการ อาทิเช่น โครงการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน การคมนาคมและการขนส่งทางบก ทางน้ำ และทางอากาศเพื่อรองรับการเป็นศูนย์กลางเศรษฐกิจภาคกลางและภาคตะวันตก โครงการพัฒนานครปฐมให้เป็นศูนย์กลางเศรษฐกิจภาคกลางและภาคตะวันตก โครงการพัฒนาการท่องเที่ยวเชิงอาหารและวัฒนธรรมที่เป็นอัตลักษณ์ของจังหวัดนครปฐม โครงการเสริมสร้างศักยภาพแรงงานรองรับศูนย์กลางเทคโนโลยีและนวัตกรรม เป็นต้น (แผนพัฒนาจังหวัดนครปฐม, 2569)

เมื่อสภาพแวดล้อมภายนอกของจังหวัดนครปฐมมีการเปลี่ยนแปลงไปในลักษณะที่เป็นโอกาสที่อาจส่งผลกระทบต่อทางเศรษฐกิจของประชาชนหรือองค์กรในพื้นที่ให้ดีขึ้น ส่งผลให้บุคลากรวัยทำงานทั้งภาครัฐและภาคเอกชนต้องมีการปรับตัวให้สอดคล้องสถานการณ์ดังกล่าว และจากรายงานของสำนักงานแรงงานจังหวัดนครปฐมโดยข้อมูลไตรมาส 1 ปี 2568 (มกราคม-มีนาคม 2568) จังหวัดนครปฐมมีการจดทะเบียนนิติบุคคลตั้งใหม่ทั้งสิ้น 386 ราย และมีจำนวนการจ้างงานในปี 2567 จำนวน 892,031 คน (สำนักงานแรงงานจังหวัดนครปฐม, 2568) ทำให้ฝ่ายทรัพยากรมนุษย์มีบทบาทสำคัญต่อการขับเคลื่อนองค์กรให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ ผู้วิจัยจึงตระหนักถึงความสำคัญของปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานวัยทำงานในจังหวัดนครปฐม ว่ามีปัจจัยจูงใจและปัจจัยระบบรางวัลอะไรบ้างที่จะ

เป็นแรงจูงใจกระตุ้นความกระตือรือร้นในการทำงานให้มีประสิทธิภาพเพื่อเสถียรภาพความมั่นคงขององค์กรในปัจจุบันรวมถึงโอกาสที่จะขยายตัวเพื่อความก้าวหน้าในอนาคต

#### วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานวัยทำงานในจังหวัดนครปฐม
2. เพื่อศึกษาประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานวัยทำงานในจังหวัดนครปฐม โดยพิจารณาจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล
3. เพื่อศึกษาปัจจัยจูงใจ และปัจจัยระบบรางวัลในการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานวัยทำงานในจังหวัดนครปฐม

#### ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. เพื่อทราบประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานวัยทำงานในจังหวัดนครปฐม
2. เพื่อทราบประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานวัยทำงานในจังหวัดนครปฐม โดยพิจารณาจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล
3. เพื่อทราบปัจจัยจูงใจ และปัจจัยระบบรางวัลในการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานวัยทำงานในจังหวัดนครปฐม

#### สมมติฐานของการวิจัย

1. ลักษณะทางประชากรศาสตร์ต่างกันน่าจะมีประสิทธิภาพการทำงาน of พนักงานทำงานในจังหวัดนครปฐมต่างกัน
2. ปัจจัยจูงใจและปัจจัยระบบรางวัลน่าจะมีผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน of พนักงานทำงานในจังหวัดนครปฐม

#### แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

**ทฤษฎีแรงจูงใจ** ตามแนวความคิดของ Frederick Herzberg เป็นทฤษฎีแรงจูงใจที่ได้รับการยอมรับอย่างแพร่หลายจากนักบริหาร ทฤษฎีนี้เรียกว่า Motivation-maintenance Theory หรือทฤษฎี 2 ปัจจัยในการจูงใจ (Two-factors Theory of Motivation) (สมคิด บางโม, 2567) ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยสนใจเฉพาะปัจจัยจูงใจเท่านั้น ซึ่งได้แก่ ความสำเร็จ (Achievement), การยอมรับ (Recognition), ตัวเนื้องาน (Work Itself), การเติบโตส่วนบุคคล (Personal Growth), ความรับผิดชอบ (Responsibility), ความก้าวหน้า (Advancement) (Nelson, 1976) ซึ่งสรุปความหมายได้ดังนี้

- 1) ความสำเร็จ หมายถึง ความสำเร็จของตำแหน่งงาน ณ ปัจจุบัน ความสำเร็จในอนาคต และความสำเร็จในชีวิต
- 2) การยอมรับ หมายถึง องค์กรให้ความสำคัญแก่พนักงาน ด้วยการจัดสิ่งแวดล้อมหรือสวัสดิการ ทำอำนวยความสะดวกแก่พนักงาน
- 3) ตัวเนื้องาน หมายถึง งานที่ทำมีลักษณะเหมาะสม เป็นที่ชื่นชอบ หรือมีความท้าทายแก่พนักงาน
- 4) การเติบโตส่วนบุคคล หมายถึง พนักงานมีความรู้ความเข้าใจในงานตามที่องค์กรสนับสนุน ทำให้พนักงานมีความรู้ความเข้าใจจนสามารถถ่ายทอดให้บุคคลอื่นได้
- 5) ความรับผิดชอบ หมายถึง พนักงานสามารถรับผิดชอบในงานที่ได้รับมอบหมายซึ่งมีปริมาณและขอบเขตที่เหมาะสม
- 6) ความก้าวหน้า หมายถึง ความก้าวหน้าในชีวิต ความก้าวหน้าในสายงาน และความก้าวหน้าในสถานะทางสังคม

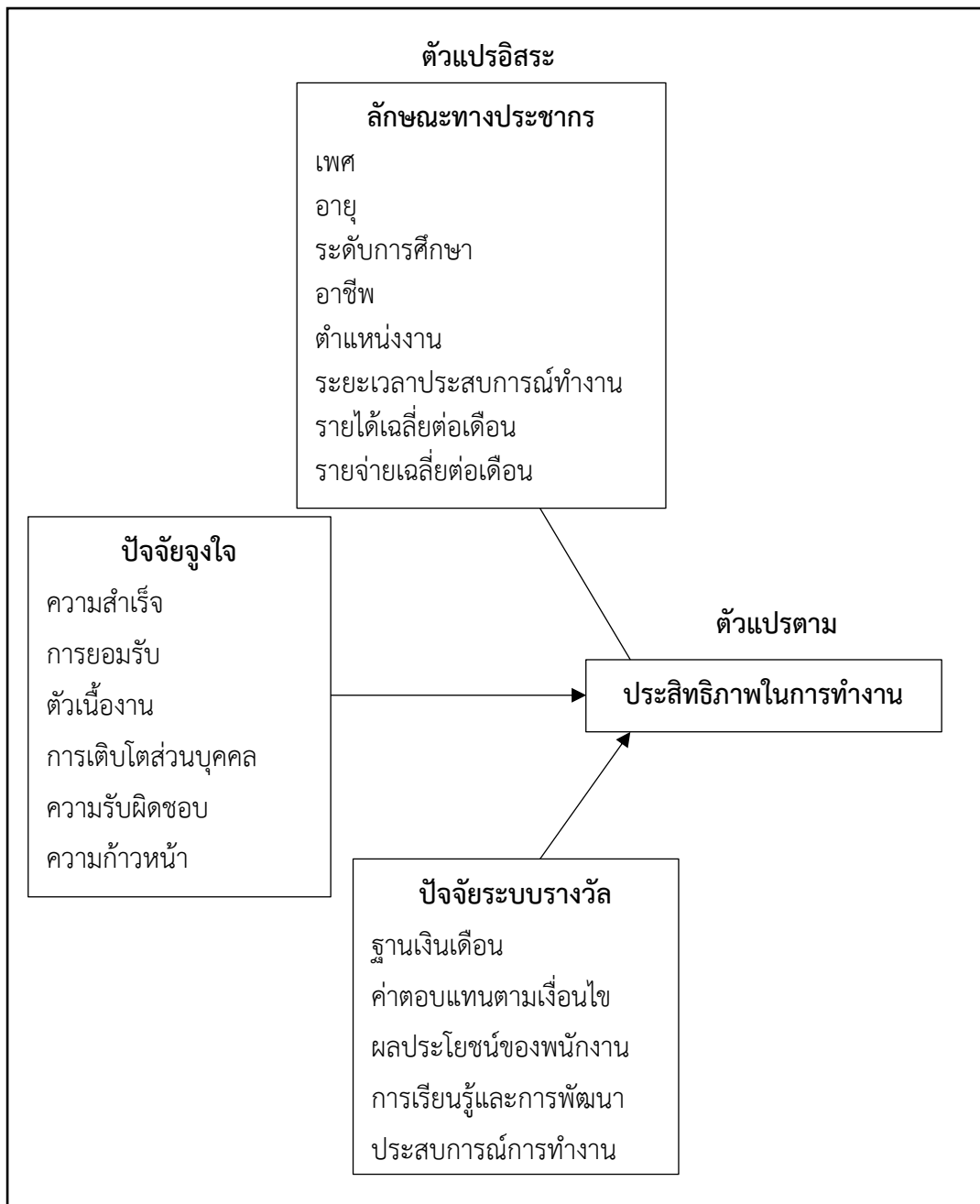
**ทฤษฎีปัจจัยระบบรางวัล** ตามแนวคิดของ Michael Armstrong ได้แก่ ฐานเงินเดือน (Base pay), ค่าตอบแทนตามเงื่อนไข (Contingent pay), ผลประโยชน์ของพนักงาน (Employee benefits), การเรียนรู้และการพัฒนา (Learning and development), ประสบการณ์การทำงาน (The work experience) (Armstrong, 2007) ซึ่งสรุปความหมายได้ดังนี้

- 1) ฐานเงินเดือน (Base pay) หมายถึง เงินเดือนที่ได้รับซึ่งเหมาะสมกับวุฒิการศึกษา อายุงาน และปริมาณงานที่ได้รับมอบหมาย
- 2) ค่าตอบแทนตามเงื่อนไข (Contingent pay) หมายถึง เงินค่าล่วงเวลาหรือโบนัสหรือการปรับเงินเดือนเพิ่มซึ่งมีความเหมาะสมกับวุฒิการศึกษา อายุงาน และปริมาณงาน
- 3) ผลประโยชน์ของพนักงาน (Employee benefits) หมายถึง ระบบกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ หรือสิทธิการตรวจสุขภาพประจำปีหรือสวัสดิการอื่นๆ ที่มีความเหมาะสม
- 4) การเรียนรู้และการพัฒนา (Learning and development) หมายถึง องค์กรมีการส่งเสริมให้พนักงานเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ สนับสนุนการเพิ่มทักษะใหม่ๆ หรือส่งเสริมให้เรียนรู้เกี่ยวกับเทคโนโลยีใหม่ๆ
- 5) ประสบการณ์การทำงาน (The work experience) หมายถึง องค์กรมีการมอบประสบการณ์การทำงานที่ดี การร่วมงานที่ดี หรือการเกี่ยวข้องกับองค์กรอื่นที่ดี

**ทฤษฎีหลักการทำงานให้มีประสิทธิภาพ** ตามแนวคิดของ Peter and Plowman ได้แก่ คุณภาพ (Quality), ปริมาณ (Quantity), ราคา (Cost), เวลาที่ใช้ (Time) (Peterson & Plowman, 1949) ซึ่งสรุปความหมายได้ดังนี้

- 1) คุณภาพ หมายถึง พนักงานสามารถทำงานได้ถูกต้องแม่นยำเป็นไปตามมาตรฐานและไม่มีข้อผิดพลาด
- 2) ปริมาณ หมายถึง พนักงานสามารถทำงานได้จำนวนตามที่กำหนดไว้ในเป้าหมาย
- 3) ราคา หมายถึง พนักงานใช้ทรัพยากร(งบประมาณ/อุปกรณ์) ได้อย่างคุ้มค่าเกิดประโยชน์สูงสุด
- 4) เวลาที่ใช้ หมายถึง ใช้เวลาทำงานได้อย่างคุ้มค่าเกิดประโยชน์สูงสุด ไม่เกินเวลาที่กำหนดไว้

## กรอบแนวคิดการวิจัย



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

### วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยแบบไม่ทดลอง (Non-Experimental Research Design) ซึ่งเป็นการวิจัยที่ศึกษาสิ่งที่เกิดขึ้นตามธรรมชาติ และหาคำตอบของปัญหาการวิจัยด้วยการเก็บข้อมูลจากสิ่งที่เป็นอยู่ในปัจจุบันที่เกิดขึ้นจริง โดยที่ผู้วิจัยมิได้เปลี่ยนแปลงข้อมูลหรือสร้างขึ้นมาใหม่ใดๆ ทั้งนี้ผู้วิจัยได้เลือกใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นเครื่องมือในการวิจัยเพื่อสำรวจและเก็บรวบรวมข้อมูลและวิเคราะห์ผลของข้อมูลด้วยวิธีการทางสถิติ มีการทดสอบคุณภาพเครื่องมือโดยตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาโดยขอความอนุเคราะห์จากผู้เชี่ยวชาญทางการศึกษา

## ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรและกลุ่มตัวอย่างเป็นพนักงานวัยทำงานในจังหวัดนครปฐม ทั้งภาครัฐบาลและเอกชนจำนวน 862,347 คน โดยใช้สูตรการคำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่างของทาโรยามาเน่ (Taro Yamane, 1973) จำนวนสุ่มตัวอย่าง  $n=400$  ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 แบบสอบถามออนไลน์มีคำถามคัดกรองเป็นคำถามแรกว่า “ท่านประกอบอาชีพเป็นพนักงานใน จ.นครปฐม ใช่หรือไม่” ทำให้ผู้วิจัยได้รับข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างด้วยการเก็บข้อมูลทั้งหมด จำนวน 493 คน ใช้วิธีสุ่มตัวอย่างแบบสะดวก (Convenience Sampling)

## เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

ทำแบบสอบถาม (Questionnaire) ออนไลน์ ซึ่งแบ่งเป็น 4 ส่วน ได้แก่ 1) ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม 2) แบบสอบถามปัจจัยจูงใจกับปัจจัยระบบรางวัล 3) แบบสอบถามประสิทธิภาพการทำงาน 4) ข้อเสนอแนะที่เป็นคำถามปลายเปิดให้สามารถพิมพ์ตอบได้

## การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูล

เมื่อรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถามจนครบตามจำนวนที่กำหนดแล้วจากนั้นนำข้อมูลที่ได้มาประมวลผลด้วยการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

### 1. การวิเคราะห์ด้วยสถิติพรรณนา (Descriptive Statistics)

1.1 ใช้ค่าร้อยละ (Percentage) และความถี่ (Frequency) กับตัวแปรที่มีระดับการวัดเชิงกลุ่ม ได้แก่ เพศ, อายุ, ระดับการศึกษา, อาชีพ, ตำแหน่งงาน, ระยะเวลาประสบการณ์ทำงาน, รายได้เฉลี่ยต่อเดือน, รายจ่ายเฉลี่ยต่อเดือน

1.2 ใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) กับตัวแปรที่มีระดับการวัดเชิงปริมาณ ได้แก่ ปัจจัยจูงใจ ปัจจัยระบบรางวัล และประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานวัยทำงานในจังหวัดนครปฐม

### 2. การวิเคราะห์ด้วยสถิติอนุมาน (Inferential Statistics)

2.1 เพื่อศึกษาประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานวัยทำงานในจังหวัดนครปฐมโดยจำแนกตามเพศ ใช้การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติ T- test

2.2 เพื่อศึกษาประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานวัยทำงานในจังหวัดนครปฐมโดยจำแนกตามอายุ, ระดับการศึกษา, อาชีพ, ตำแหน่งงาน, ระยะเวลาประสบการณ์ทำงาน, รายได้เฉลี่ยต่อเดือน, รายจ่ายเฉลี่ยต่อเดือน ใช้การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติความแปรปรวนทางเดียว (One – way ANOVA) ซึ่งหากพบว่ามีความแตกต่างจะทำการเปรียบเทียบเป็นรายคู่โดยใช้สถิติ LSD ต่อไป

2.3 เพื่อศึกษาปัจจัยจูงใจในการทำงาน และปัจจัยระบบรางวัล ที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานวัยทำงานในจังหวัดนครปฐมโดยใช้การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

## สรุปผลการวิจัย

จากแบบสอบถามการวิจัย เรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของวัยทำงานในจังหวัดนครปฐม จำนวน 493 คน สรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

1. จากการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานวัยทำงานในจังหวัดนครปฐม พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนมากเป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 59.2 มีช่วงอายุระหว่าง 17-29 ปี ซึ่งเป็นกลุ่มประชากรที่เกิดระหว่างปี 2540-2552 เจนเนอร์เรชันแซท (Kotler, 2021) คิดเป็นร้อยละ 30.2 ระดับการศึกษาปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 74.6 อาชีพข้าราชการ/พนักงานราชการ/รัฐวิสาหกิจ คิดเป็นร้อยละ 64.1 ตำแหน่งงานพนักงานระดับปฏิบัติการ คิดเป็นร้อยละ 58.0 ระยะเวลาประสบการณ์ทำงานน้อยกว่าหรือเท่ากับ 5 ปี คิดเป็นร้อยละ 39.4

2. จากการวิเคราะห์เปรียบเทียบลักษณะทางประชากรศาสตร์ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า พนักงานวัยทำงานที่มีเพศต่างกัน ประสิทธิภาพการทำงานไม่ต่างกัน ในขณะที่พนักงานวัยทำงานที่มีอายุต่างกัน ระดับการศึกษาต่างกัน อาชีพต่างกัน ตำแหน่งงานต่างกัน ระยะเวลาประสบการณ์การทำงานต่างกัน รายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่างกัน รายจ่ายเฉลี่ยต่อเดือนต่างกัน พบว่าประสิทธิภาพการทำงานต่างกันอย่างมีค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

3. ผลการวิเคราะห์ปัจจัยจูงใจ และปัจจัยระบบรางวัล ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานวัยทำงานในจังหวัดนครปฐม

ตารางที่ 1 แสดงผลการวิเคราะห์ความถดถอยพหุคูณของปัจจัยจูงใจ และปัจจัยระบบรางวัลที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานวัยทำงานในจังหวัดนครปฐม

ปัจจัย	b	Std. Error	Beta	t	Sig.	F	Sig.
ค่าคงที่	0.350	0.123		2.853	0.005*	216.522	0.000*
1. ความสำเร็จ	0.490	0.044	0.515	11.237	0.000*		
2. การยอมรับ	0.054	0.059	0.060	0.916	0.360		
3. ตัวเนื้องาน	-0.370	0.033	-0.479	-11.231	0.000*		
4. การเติบโตส่วนบุคคล	0.371	0.067	0.467	5.543	0.000*		
5. ความรับผิดชอบ	0.197	0.061	0.244	3.221	0.001*		
6. ความก้าวหน้า	-0.166	0.052	-0.235	-3.204	0.001*		
7. ฐานเงินเดือน	0.043	0.036	0.056	1.197	0.232		
8. ค่าตอบแทนตามเงื่อนไข	-0.064	0.014	-0.126	-4.664	0.000*		
9. ผลประโยชน์ของพนักงาน	0.156	0.043	0.152	3.658	0.000*		

ตารางที่ 1 (ต่อ)

ปัจจัย	b	Std. Error	Beta	t	Sig.	F	Sig.
10.การเรียนรู้และการพัฒนา	0.079	0.029	0.123	2.755	0.006*		
11.ประสบการณ์การทำงาน	0.140	0.019	0.214	7.217	0.000*		

R = 0.912, R<sup>2</sup> = 0.832, Adjust R<sup>2</sup> = 0.828, SEE = 0.13315, มีค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

ผลการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุคูณ พบว่ามีตัวแปรอิสระ 9 ตัวแปร ที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานวัยทำงานในจังหวัดนครปฐม โดยมี 6 ตัวแปร ที่มีอิทธิพลในทิศทางเดียวกัน อย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 เรียงลำดับจากด้านที่มีผลสูงสุด ได้แก่ ความสำเร็จ มีค่าสัมประสิทธิ์ 0.490 การเติบโตส่วนบุคคล มีค่าสัมประสิทธิ์ 0.371 ความรับผิดชอบ มีค่าสัมประสิทธิ์ 0.197 ผลประโยชน์ของพนักงาน มีค่าสัมประสิทธิ์ 0.156 ประสบการณ์การทำงาน มีค่าสัมประสิทธิ์ 0.140 การเรียนรู้และการพัฒนา มีค่าสัมประสิทธิ์ 0.079 และมี 3 ตัวแปรที่มีอิทธิพลในทิศทางตรงข้ามกัน อย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 เรียงลำดับจากด้านที่มีผลสูงสุด ได้แก่ ตัวเนื้องาน มีค่าสัมประสิทธิ์ -0.370 ความก้าวหน้า มีค่าสัมประสิทธิ์ -0.166 และค่าตอบแทนตามเงื่อนไข มีค่าสัมประสิทธิ์ -0.064 ชุดตัวแปรมีความสามารถในการพยากรณ์ร้อยละ 83.2 มีค่าความคลาดเคลื่อนของการพยากรณ์ที่  $\pm 0.133$  ซึ่งสามารถสร้างสมการถดถอยได้ดังนี้

$$Y = 0.350 + 0.490 (\text{ความสำเร็จ}) + 0.371 (\text{การเติบโตส่วนบุคคล}) - 0.370 (\text{ตัวเนื้องาน}) \\ + 0.197 (\text{ความรับผิดชอบ}) - 0.166 (\text{ความก้าวหน้า}) + 0.156 (\text{ผลประโยชน์ของพนักงาน}) \\ + 0.140 (\text{ประสบการณ์การทำงาน}) + 0.079 (\text{การเรียนรู้และการพัฒนา}) \\ - 0.064 (\text{ค่าตอบแทนตามเงื่อนไข})$$

จากสมการจะเห็นได้ว่า หากเพิ่มปัจจัยจุดใจด้านความสำเร็จ เปลี่ยนแปลง 1 หน่วย ในขณะที่ปัจจัยด้านอื่นๆ คงที่ ประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานวัยทำงานในจังหวัดนครปฐมจะเพิ่มขึ้นเป็น 0.490 หน่วย เป็นต้น

#### อภิปรายผลการวิจัย

ผลการวิจัยพบว่า มีปัจจัยจุดใจ 5 ด้าน ได้แก่ ความสำเร็จ การเติบโตส่วนบุคคล ตัวเนื้องาน ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้า และปัจจัยระบบรางวัล 4 ด้าน ได้แก่ ผลประโยชน์ของพนักงาน ประสบการณ์การทำงาน การเรียนรู้และพัฒนา และค่าตอบแทนตามเงื่อนไข ที่มีอำนาจส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานวัยทำงานในจังหวัดนครปฐม โดยพบตัวแปรอิสระ 3 ตัว ที่มีค่าสัมประสิทธิ์ติดลบ ซึ่งพิจารณาพบว่า การที่สัมประสิทธิ์ติดลบอาจเป็นเพราะผู้วิจัยใช้คำถามในเชิงลบ จึงทำการทดสอบรายข้อคำถามด้วยสมการถดถอย พบว่าทั้ง 3 ข้อนั้นทุกข้อคำถามไม่ได้เป็นลบ แสดงให้เห็นว่าจริงๆ แล้วผลที่ได้อาจได้รับอิทธิพลจากข้อคำถามบางข้อ และทำให้สามารถตีความตามผลได้ปกติ คือ ปัจจัยจุดใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน เรียงตามอำนาจมากที่สุดดังนี้ ความสำเร็จ การเติบโตส่วนบุคคล ตัวเนื้องาน ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้า ปัจจัยระบบรางวัลที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน เรียงตามอำนาจมากที่สุดดังนี้ ผลประโยชน์ของพนักงาน ประสบการณ์การทำงาน การเรียนรู้และพัฒนา ค่าตอบแทนตามเงื่อนไข

จากผลการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุคูณ แสดงให้เห็นว่า ปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานวัยทำงานในจังหวัดนครปฐม เรียงลำดับการมีอิทธิพลมากที่สุด ดังนี้

ความสำเร็จ มีค่าสัมประสิทธิ์ 0.490 นั้นแสดงให้เห็นว่าคนนครปฐมให้ความสำคัญในเรื่องความสำเร็จมากที่สุด ดังนั้นหากองค์กรต้องการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานในจังหวัดนครปฐมให้สูงขึ้น ก็สามารถทำได้โดยการเสริมสร้างให้พนักงานมองเห็นภาพความสำเร็จของตนเองมากที่สุด เมื่อพนักงานได้มาทำงานอยู่ในองค์กรแห่งนี้ เช่น การทำให้พนักงานเห็นความสำเร็จของตำแหน่งงานและการเงิน ณ ปัจจุบัน ความสำเร็จของตำแหน่งงานและการเงิน ในอนาคต และความสำเร็จภาพรวมในชีวิต

การเติบโตส่วนบุคคล มีค่าสัมประสิทธิ์ 0.371 นั้นแสดงให้เห็นว่าคนนครปฐมให้ความสำคัญรองลงมาในเรื่องการเติบโตส่วนบุคคล ดังนั้นหากองค์กรต้องการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานให้สูงขึ้น ก็สามารถทำได้โดยการสนับสนุนให้พนักงานมีความรู้ความเข้าใจในงานของตนเองจนสามารถถ่ายทอดให้บุคคลอื่นได้

ตัวเนื้องาน มีค่าสัมประสิทธิ์ 0.370 นั้นแสดงให้เห็นว่าหากต้องการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน ก็สามารถทำได้โดยให้หัวหน้างานจัดงานให้พนักงานอย่างเหมาะสมเป็นที่ชื่นชอบหรือมีความท้าทายตามสมควรของพนักงานแต่ละคน

ความรับผิดชอบ มีค่าสัมประสิทธิ์ 0.197 ซึ่งหมายถึงหากองค์กรต้องการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน ก็ทำได้โดยทำให้พนักงานสามารถรับผิดชอบในงานที่ได้รับมอบหมาย ซึ่งมีปริมาณและขอบเขตที่เหมาะสม

ความก้าวหน้า มีค่าสัมประสิทธิ์ 0.166 แสดงให้เห็นว่า หากองค์กรต้องการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน สิ่งหนึ่งที่ทำแล้วส่งผลคือ การทำให้พนักงานมองเห็นภาพความก้าวหน้าของตนเองในสายงานที่ทำ มองเห็นภาพความก้าวหน้าของตนเองในชีวิตที่ทำ และมองเห็นภาพความก้าวหน้าของตนเองในสังคม

และจากการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุคูณ ยังแสดงให้เห็นว่า ปัจจัยระบบรางวัลที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานวัยทำงานในจังหวัดนครปฐม เรียงลำดับการมีอิทธิพลมากที่สุด ดังนี้

ผลประโยชน์ของพนักงาน ซึ่งมีค่าสัมประสิทธิ์ 0.156 นั้นแสดงให้เห็นว่าคนนครปฐมให้ความสำคัญในเรื่องผลประโยชน์ของพนักงานมากที่สุด ดังนั้นหากองค์กรต้องการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานในจังหวัดนครปฐมให้สูงขึ้น ก็สามารถทำได้โดยการส่งเสริมประชาสัมพันธ์ให้พนักงานรู้ว่าองค์กรมีผลประโยชน์ให้พนักงานอย่างไรบ้าง เช่น การมีระบบกองทุนสำรองเลี้ยงชีพที่สามารถนำเงินส่วนนี้ไปลงทุนเพิ่มแล้วได้รับผลประโยชน์กลับคืนมาในทุกๆ ปี หรือการที่องค์กรมอบสิทธิการตรวจสุขภาพฟรีเป็นประจำทุกปี ซึ่งมีโปรแกรมการตรวจที่พนักงานสามารถเลือกรับเป็นโปรแกรมพื้นฐานและสามารถ

เลือกรับโปรแกรมการตรวจพิเศษมากขึ้นตามระดับตำแหน่งงานที่สูงขึ้น หรือจะมีสวัสดิการอื่นๆ ที่น่าสนใจอย่างเหมาะสมให้เลือก

ประสบการณ์การทำงาน มีค่าสัมประสิทธิ์ 0.140 นั้นแสดงให้เห็นว่า หากองค์กรต้องการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน องค์กรจะต้องมีการมอบประสบการณ์การทำงานที่ดีแก่พนักงาน และการร่วมงานที่ดี รวมไปถึงการเกี่ยวข้องกับองค์กรอื่นที่ดีด้วย

การเรียนรู้และการพัฒนา มีค่าสัมประสิทธิ์ 0.079 นั้นแสดงให้เห็นว่า องค์กรที่มีการส่งเสริมให้พนักงานเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ สนับสนุนการเพิ่มทักษะใหม่ๆ หรือส่งเสริมให้เรียนรู้เกี่ยวกับเทคโนโลยีใหม่ๆ ย่อมส่งผลให้พนักงานเกิดความกระตือรือร้นในการทำงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

ค่าตอบแทนตามเงื่อนไข มีค่าสัมประสิทธิ์ 0.064 นั้นแสดงให้เห็นว่า หากองค์กรต้องการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานให้มากขึ้น องค์กรจะต้องมีการจัดค่าตอบแทนตามเงื่อนไข เช่น เงินค่าล่วงเวลา โบนัส หรือการปรับเงินเดือนเพิ่มให้พนักงานได้อย่างเหมาะสมกับวุฒิการศึกษา อายุงาน และปริมาณงาน

#### **ข้อเสนอแนะที่ได้จากการศึกษา**

จากการทำวิจัยครั้งนี้ทำให้ทราบถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานวัยทำงานในจังหวัดนครปฐม ดังนั้นองค์กรทั้งภาครัฐบาลและภาคเอกชนจึงควรตระหนักถึงปัจจัยดังกล่าวตามที่ผู้วิจัยได้สรุปผลไว้แล้วข้างต้น เพื่อนำมาประยุกต์ปรับใช้ในแผนงานบริหารจัดการบุคลากรขององค์กรให้ได้ตามเป้าหมายขององค์กร เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน ทั้งนี้ก็เพื่อเสถียรภาพขององค์กรให้ดำรงคงอยู่อย่างมั่นคงและเปิดโอกาสในการขยายงานให้สอดคล้องกับสถานการณ์ภายนอกที่เปลี่ยนแปลงไปในทางบวกให้องค์กรสามารถสู้ทันการแข่งขันในตลาดของแต่ละอุตสาหกรรม

#### **ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป**

การศึกษาวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาเพียงกลุ่มพนักงานวัยทำงานในจังหวัดนครปฐมเท่านั้น ดังนั้นในการวิจัยครั้งต่อไปควรศึกษาในเขตพื้นที่จังหวัดอื่นๆ เพื่อให้ได้ข้อมูลที่หลากหลาย และทราบถึงความแตกต่างของข้อมูลพนักงานวัยทำงานในแต่ละพื้นที่

### เอกสารอ้างอิง

- กนกพิชญ์ ศรีแพงมล, นพพล อัครชาติ, & พนมพัทธ์ สมิตานนท์. (2568). ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรประจำสำนักงานอัยการสูงสุดในการใช้งานสารบบคดีอิเล็กทรอนิกส์: กรณีศึกษาหน่วยงานในสังกัดสำนักงานอัยการภาค 2. *วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี*, 16(1).
- ชัยวัฒน์ วุฒิตยพงษ์, นลินฉัตร ธราสิริวิโรจน์, & จอมขวัญ ศุภศิริกิจเจริญ. (2568). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานขายบริษัท กัปตัน โค้ทติ้ง จำกัด. *Journal of Spatial Development and Policy*, 3(2), 1–10.
- ธนา มังคละสินธุ์, อภิชาติ เชื้อเมืองพาน, & ประสงค์ ตั้งศิริวัฒนา. (2568). การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานเจนเนอเรชันซี ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดขอนแก่น. *วารสารวิชาการและวิจัย มหาวิทยาลัยภาคตะวันออกเฉียงเหนือ*, 15(4), 41–55.
- นัยนา ศรีนา, จารุกัญญา อุดานนท์, & กชกร เดชะคำภู. (2568). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการ สำนักงานเขตหนองแขม กรุงเทพมหานคร. *วารสารบัณฑิตศึกษามหาจุฬาลงกรณ์*, 12(1).
- สมคิด บางโม. (2567). *องค์การและการจัดการ*.
- อาภาวี เรืองรุ่ง. (2566). ปัจจัยแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลโคกสำโรง อำเภอโคกสำโรง จังหวัดลพบุรี. *วารสารวิจัยวิชาการ*, 6(1).
- อัสริยากร สง่าอารีย์กุล, & ไศจิลักษณ์ กมลศักดิ์วิกุล. (2568). แรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานขับรถบรรทุกในกลุ่มธุรกิจขนส่งจังหวัดปทุมธานี. *วารสารวิจัยราชภัฏพระนคร สาขามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์*, 20(1). [https://so05.tcithaijo.org/index.php/PNRU\\_JHSS/article/view/277447](https://so05.tcithaijo.org/index.php/PNRU_JHSS/article/view/277447)
- แผนพัฒนาจังหวัดนครปฐม พ.ศ. 2566–2570 (ฉบับทบทวน). (2569). [https://www.nakhonpathom.go.th/files/com\\_news\\_develop\\_plan/2026-03\\_485d8aed8ddb0b.pdf](https://www.nakhonpathom.go.th/files/com_news_develop_plan/2026-03_485d8aed8ddb0b.pdf)
- สำนักงานสถิติแห่งชาติ. (2568). รายงานสถิติจังหวัดนครปฐม จากการสำรวจภาวะการทำงาน of ประชากร ไตรมาสที่ 1 (มกราคม–มีนาคม 2568). สืบค้นเมื่อ 20 มกราคม 2569
- สำนักงานสถิติแห่งชาติ. (2569). วิทยานิพนธ์. สืบค้นเมื่อ 19 มีนาคม 2569 จาก <https://catalog.nso.go.th/dataset/9a1bbdcd-cded-466d-85d2-0b8806dd005f>
- สำนักงานแรงงานจังหวัดนครปฐม. (2567). ข้อมูลการจ้างงานจังหวัดนครปฐม.

- กรมการปกครอง. (2567). นิยามช่วงอายุแต่ละ Generation. สืบค้นเมื่อ 29 มีนาคม 2569 จาก [https://multi.dopa.go.th/dopaperson/assets/modules/official\\_letter/uploads/c3a9bddb38aa66a0b1df15940125edb76666ad3f27899792296015799012149.pdf](https://multi.dopa.go.th/dopaperson/assets/modules/official_letter/uploads/c3a9bddb38aa66a0b1df15940125edb76666ad3f27899792296015799012149.pdf)
- Ao Wang, Sajjanand, S., Chantanasiri, S., & Kosithanin, T. (2025). Factors influencing an efficient performance management system in telecommuting small high-tech enterprises in Beijing. *Interdisciplinary Academic and Research Journal*, 5(4). <https://so03.tci-thaijo.org/index.php/IARJ/article/view/288010>
- Aktar, S., Sachu, M. K., & Ali, M. E. (2012). The impact of rewards on employee performance in commercial banks of Bangladesh: An empirical study. *IOSR Journal of Business and Management*, 6(2), 9–15.
- Armstrong, M. (2007). *A handbook of employee reward management and practice*. Kogan Page.
- Chintaloo, S., & Mahadeo, J. D. (2013). Effect of motivation on employees' work performance at Ireland Blyth Limited. In *Proceedings of 8th Annual London Business Research Conference*.
- Elmore Peterson, & Plowman, E. G. (1949). *Business organization and management* (Revised ed.).
- Kotler, P., Kartajaya, H., & Setiawan, I. (2021). *Marketing 5.0: Technology for humanity*. Wiley.
- Nelson, I. N. (1976). *Herzberg's two-factor theory of job satisfaction*. U.S. Department of Commerce.
- Noorazem, N. A., Sabri, S. M., & Nazir, E. N. M. (2021). The effects of reward system on employee performance. *Jurnal Intelek*, 16(1).
- Seelanan, U., & Chiyakul, T. (2025). Elevating Thailand aerospace excellence: The impact of transformational leadership and employee motivation on work performance in a leading EEC manufacturing firm. *Asia Social Issues*, 18(5).
- Yamane, T. (1973). *Statistics: an introductory analysis* (3rd Ed.). New York: Harper and Row. 146
-