

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร
FACTORS INFLUENCING THE WORK PERFORMANCE OF PRIVATE SECTOR
EMPLOYEES IN BANGKOK

นันทยา ชุมไชโย

สาขาการจัดการ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

ผู้รับผิดชอบบทความ

Nanthiya Chumchaiyo

E-mail: Mildnantii@gmail.com

Faculty of Business Administration Program in Management,

Ramkhamhaeng University

Corresponding Author

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ โดยศึกษาพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร ซึ่งมีประชากรทั้งหมดจำนวน 3,452,635 คน และกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างจำนวน 400 คน โดยใช้วิธีการกำหนดขนาดตัวอย่างของ Taro Yamane และใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบสะดวก ผลการศึกษาพบว่า พนักงานเอกชนให้ความสำคัญต่อปัจจัยด้านการจัดการองค์การ ปัจจัยแรงจูงใจ และประสิทธิภาพในการทำงานอยู่ในระดับมากที่สุด การวิเคราะห์ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการทำงานพบว่า คือ ปัจจัยด้านการจัดการองค์การ ด้านระบบ และด้านค่านิยมร่วม ปัจจัยแรงจูงใจ ด้านความสำเร็จในการทำงาน และด้านโอกาสในการเติบโต เป็นปัจจัยหลักที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยตัวแปรนี้มีความสามารถในการพยากรณ์ที่ร้อยละ 54.1

คำสำคัญ: ปัจจัยด้านการจัดการองค์การ, ปัจจัยแรงจูงใจ, ประสิทธิภาพในการทำงาน

ABSTRACT

This quantitative research investigated 400 private sector employees in the Bangkok Metropolitan Area, with a total population of 3,452,635 people. The sample size

was determined using Taro Yamane's formula, and a convenience sampling method was employed. The results revealed that the respondents placed the highest level of importance on organizational management factors, motivational factors, and work performance. Furthermore, the analysis of factors affecting work performance found that organizational management factors 1) systems, and 2) shared values. Motivational factors 1) achievement and 2) Growth were the factors significantly affecting work performance at a statistical significance level of 0.05. These variables had a predictive power of 54.1%.

Keywords: Organizational management factors, Motivational factors, Investment Behavior
บทนำ

ในปัจจุบัน องค์กรภาคเอกชนต้องเผชิญกับการแข่งขันที่ทวีความรุนแรงมากขึ้น อันเป็นผลมาจากการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของเศรษฐกิจ เทคโนโลยี และวิถีชีวิตของผู้คน ส่งผลให้องค์กรจำเป็นต้องปรับตัวและให้ความสำคัญกับการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน ซึ่งถือเป็นทรัพยากรหลักในการขับเคลื่อนองค์กรไปสู่ความสำเร็จ โดยประสิทธิภาพในการทำงานไม่ได้ขึ้นอยู่กับทักษะหรือความสามารถเพียงอย่างเดียว แต่ยังเกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการทำงานที่มีผลต่อความตั้งใจ ความทุ่มเท และความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ขณะเดียวกัน หลายองค์กรยังคงประสบปัญหาการลาออกของพนักงานอย่างต่อเนื่อง ซึ่งมักมีสาเหตุมาจากภาระงานที่ไม่เหมาะสมหรือไม่สอดคล้องกับศักยภาพ ค่าตอบแทนที่ไม่จูงใจ และรูปแบบการทำงานที่ขาดความยืดหยุ่นไม่สอดคล้องกับวิถีชีวิตในปัจจุบัน ปัจจัยเหล่านี้ล้วนส่งผลกระทบต่อทั้งประสิทธิภาพการทำงานและความสามารถในการรักษาบุคลากรขององค์กรในระยะยาว (สำนักงานสถิติแห่งชาติ, 2567)

ด้วยเหตุผลและความสำคัญดังกล่าว ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร โดยมุ่งเน้นการทำความเข้าใจทั้งปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยด้านการบริหารจัดการองค์กร และปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงาน ซึ่งผลการวิจัยในครั้งนี้คาดว่าจะให้ข้อมูลเชิงลึกที่เป็นประโยชน์ ช่วยเติมเต็มองค์ความรู้เกี่ยวกับการพัฒนาประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานในบริบทขององค์กรเอกชน และสามารถนำไปสู่ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติที่เหมาะสม เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน และเสริมสร้างความสามารถในการแข่งขันขององค์กรในระยะยาวต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร
2. เพื่อศึกษาประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครโดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล
3. เพื่อศึกษาปัจจัยด้านการจัดการองค์การ และปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. เพื่อทราบถึงประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร
2. เพื่อทราบถึงประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครโดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล
3. เพื่อทราบถึงปัจจัยด้านการจัดการองค์การ และปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร

สมมติฐานการวิจัย

1. ปัจจัยส่วนบุคคลต่างกัน น่าจะมีประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครต่างกัน
2. ปัจจัยด้านการจัดการองค์การ และปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานน่าจะมีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร

วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยด้านการจัดการองค์การ

Waterman et al. (1980) ได้เสนอแนวคิด McKinsey 7S Framework เพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการวิเคราะห์และพัฒนางานองค์การ โดยเน้นว่าองค์ประกอบภายในองค์การทั้ง 7 ประการต้องมีความสอดคล้องและสนับสนุนซึ่งกันและกัน เพื่อให้องค์การสามารถดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้

แนวคิด 7S ประกอบด้วยองค์ประกอบสำคัญจำนวน 7 ประการ ซึ่งสามารถจำแนกเป็น 2 กลุ่ม ได้แก่ องค์ประกอบที่เป็นรูปธรรม (Hard S) และ องค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมและวัฒนธรรม (Soft S) โดยรายละเอียดมีดังนี้

1. กลยุทธ์ (Strategy) หมายถึง แนวทางหรือแผนการดำเนินงานที่องค์กรกำหนดขึ้น เพื่อให้บรรลุเป้าหมายหรือวิสัยทัศน์ที่วางไว้ ซึ่งรวมถึงการกำหนดทิศทาง การวางแผนการดำเนินงาน ยุทธศาสตร์ ยุทธศาสตร์ (2562) พบว่า กลยุทธ์องค์กรเป็นชุดของการตัดสินใจและการบริหารจัดการทรัพยากรที่ครอบคลุมการวิเคราะห์สภาพแวดล้อม การกำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมาย และการวางแผนเชิงกลยุทธ์ ซึ่งช่วยให้องค์กรสามารถเผชิญกับความท้าทายได้อย่างเหมาะสม

2. โครงสร้าง (Structure) หมายถึง รูปแบบการจัดโครงสร้างภายในองค์กร เช่น การแบ่งหน่วยงาน การกำหนดบทบาทหน้าที่ ความสัมพันธ์ระหว่างหน่วยงาน และสายการบังคับบัญชา กัญญากร จิตต์อารี และ พรทิศา แสงเขียว (2567) พบว่า พบว่าโครงสร้างองค์กรที่เหมาะสม มีผลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพการทำงาน เช่น ความถูกต้องในการรายงานผลและความสามารถในการตรวจสอบงาน

3. ระบบ (Systems) หมายถึง กระบวนการทำงานและระบบต่าง ๆ ที่องค์กรใช้ในการดำเนินงานประจำวัน เช่น ระบบการสื่อสารภายใน ระบบการประเมินผล ระบบงบประมาณ ระบบสารสนเทศ รวมถึงระเบียบปฏิบัติที่ใช้ในการควบคุมและสนับสนุนการทำงานของบุคลากร ยัชมี เจ๊ะเต๊ะ และคณะ (2567) พบว่า ระบบการวัดผลและเทคโนโลยีสารสนเทศมีอิทธิพลต่อความสำเร็จของกระบวนการจัดการความรู้และสนับสนุนผลลัพธ์ขององค์กร

4. ค่านิยมร่วม (Shared Values) หมายถึง ค่านิยมหลักหรือความเชื่อร่วมกันของสมาชิกในองค์กร Inasoria (2025) พบว่า ค่านิยมร่วมเป็นตัวแปรสำคัญที่ส่งผลต่อผลผลิตและประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน เพราะช่วยกำหนดแนวทางพฤติกรรมและการตัดสินใจในงาน

5. รูปแบบการบริหาร (Style) หมายถึง รูปแบบการบริหารจัดการและพฤติกรรมของผู้นำในองค์กร เช่น การสื่อสาร การตัดสินใจ การมอบหมายงาน และการสร้างแรงจูงใจแก่บุคลากร Iqra และ Tahira (2025) พบว่า รูปแบบภาวะผู้นำที่เหมาะสมส่งผลโดยตรงต่อประสิทธิภาพพนักงาน โดยช่วยกระตุ้นแรงจูงใจ ส่งเสริมการเติบโต และเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน

6. บุคลากร (Staff) หมายถึง บุคลากรในองค์กร ทั้งในด้านจำนวน คุณลักษณะ การสรรหา การคัดเลือก การพัฒนาทักษะ และการจัดวางบุคลากรให้เหมาะสมกับตำแหน่ง สุธน ชมชื่น และ ภิญญาดา รื่นสุข (2567) พบว่า การบริหารทรัพยากรมนุษย์ในด้านการสรรหา การคัดเลือก การวางแผนแรงงาน และการฝึกอบรม ส่งผลอย่างมีนัยสำคัญต่อประสิทธิภาพในการทำงาน

7. ทักษะ (Skills) หมายถึง ทักษะหรือความสามารถที่สำคัญของบุคลากรและองค์กร ซึ่งอาจเป็นทักษะเฉพาะด้าน ความเชี่ยวชาญทางวิชาชีพ หรือความสามารถในการแก้ไขปัญหาและพัฒนาองค์กร พีรยา สุขวรรณวิทย์ (2567) พบว่า ซอฟท์สกีล เช่น การสื่อสาร การโน้มน้าวใจ และภาวะผู้นำ ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรในธุรกิจร้านอาหารในเขตกรุงเทพมหานครอย่างมีนัยสำคัญ

แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยปัจจัยแรงจูงใจ

Herzberg (1959) ได้นำเสนอแนวคิดทฤษฎีสองปัจจัย (Two-Factor Theory) โดยศึกษาจากกลุ่มตัวอย่างประมาณ 200 คน ผ่านการสัมภาษณ์เชิงลึกเกี่ยวกับเหตุการณ์สำคัญที่เกิดขึ้นจริง เพื่อนำมาวิเคราะห์ประสบการณ์ที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจและความไม่พึงพอใจในการทำงาน ทั้งนี้

เฮิร์ซเบิร์กได้อธิบายปัจจัยด้านแรงจูงใจ (Motivation Factors) ดังนี้

1. ความสำเร็จในการทำงาน (Achievement) หมายถึง การที่บุคคลสามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จตามเป้าหมายหรือมาตรฐานที่กำหนดไว้ ซึ่งก่อให้เกิดความภาคภูมิใจในผลงานของตนเอง Forson et al. (2021) พบว่า แรงจูงใจในการทำงาน ซึ่งรวมแรงจูงใจด้านความสำเร็จ มีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานของครูอย่างมีนัยสำคัญ แสดงว่าแรงจูงใจโดยรวมสามารถทำให้ครูแสดงผลการปฏิบัติงานที่ดีกว่า

2. การให้ความสำคัญกับพนักงาน (Recognition) หมายถึง การที่บุคคลได้รับการชื่นชม การยอมรับ หรือการเห็นคุณค่าจากผู้อื่นในองค์กร อันเป็นผลมาจากผลงานหรือการปฏิบัติงานของตนเอง นัจนันท์ จันทรหวน และ ชิมโสณ วิสิฐนิธิจิภา (2567) พบว่า แรงจูงใจด้านการได้รับการยอมรับเป็นหนึ่งในปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อความจงรักภักดีของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งแสดงให้เห็นว่าการได้รับการชื่นชมและยอมรับจากองค์กรส่งผลต่อพฤติกรรมเชิงบวกของพนักงาน

3. ลักษณะของงาน (Work Itself) หมายถึง คุณลักษณะของงานที่บุคลากรปฏิบัติ เช่น ความน่าสนใจ ความท้าทาย ความหลากหลาย และความมีความหมายของงาน Trang (2022) พบว่า งานที่มีลักษณะชัดเจน มีความสำคัญ มีความอิสระในการทำงาน และมีข้อเสนอแนะที่เหมาะสม จะช่วยสร้างความรู้สึกเป็นเจ้าของงานให้กับพนักงาน ทำให้พนักงานทุ่มเทและใส่ใจงานมากขึ้น ส่งผลให้ประสิทธิภาพในการทำงานสูงขึ้นอย่างชัดเจน

4. หน้าที่ความรับผิดชอบ (Responsibility) หมายถึง ภาระหน้าที่ที่บุคคลต้องดำเนินการ รวมถึงความรับผิดชอบต่อผลลัพธ์ของงานที่ได้รับมอบหมาย ชนภรณ์ พรรณราย (2565) พบว่า ความรับผิดชอบในการทำงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรอย่างชัดเจน กล่าวคือ พนักงานที่มีความรับผิดชอบต่อหน้าที่งานสูง มักมีผลการปฏิบัติงานที่ดีขึ้น ทั้งด้านคุณภาพ ปริมาณ และการทำงานตรงเวลา

5. ความก้าวหน้าในอาชีพ (Advancement) หมายถึง โอกาสที่บุคลากรจะได้รับการเลื่อนตำแหน่ง หรือได้รับหน้าที่และความรับผิดชอบที่สูงขึ้นในสายงาน Suriadi et al. (2024) พบว่า โอกาสในการพัฒนาอาชีพ การฝึกอบรม และความพึงพอใจในการทำงาน มีผลเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญต่อ

ประสิทธิภาพการทำงาน พนักงานที่มีโอกาสก้าวหน้าและเข้ารับการฝึกอบรมอย่างต่อเนื่อง มักสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุผลลัพธ์สูงกว่า

6. โอกาสในการเติบโต (Growth) หมายถึง โอกาสในการพัฒนาความรู้ ทักษะ และศักยภาพของบุคลากร ผ่านการเรียนรู้ การฝึกอบรม หรือประสบการณ์ในการทำงาน เพื่อเสริมสร้างความก้าวหน้าในอาชีพ อนุรักษ์ เรื่องรอบ (2563) พบว่า ความก้าวหน้าในอาชีพ ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร เนื่องจากเมื่อพนักงานมีความตั้งใจ ขยัน และอดทนในการทำงานมากขึ้น ย่อมเพิ่มโอกาสในการเลื่อนขั้นหรือเลื่อนตำแหน่ง ซึ่งเป็นแรงผลักดันสำคัญที่ส่งผลให้ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้นตามไปด้วย

แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพในการทำงาน

Peterson และ Plowman (1989) เสนอแนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยอ้างอิงจากงานวิจัยและบทความทางด้านการจัดการและประสิทธิภาพขององค์กร (Management and Organizational Performance) ซึ่งมุ่งวิเคราะห์ว่า การทำงานให้เกิดประสิทธิภาพต้องพิจารณาองค์ประกอบสำคัญ 4 ประการ ได้แก่ คุณภาพงาน ปริมาณงาน เวลา และค่าใช้จ่าย พร้อมทั้งบริหารทรัพยากรอย่างคุ้มค่าเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กร ทั้งนี้ ได้นิยามองค์ประกอบทั้ง 4 ของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานไว้ดังนี้

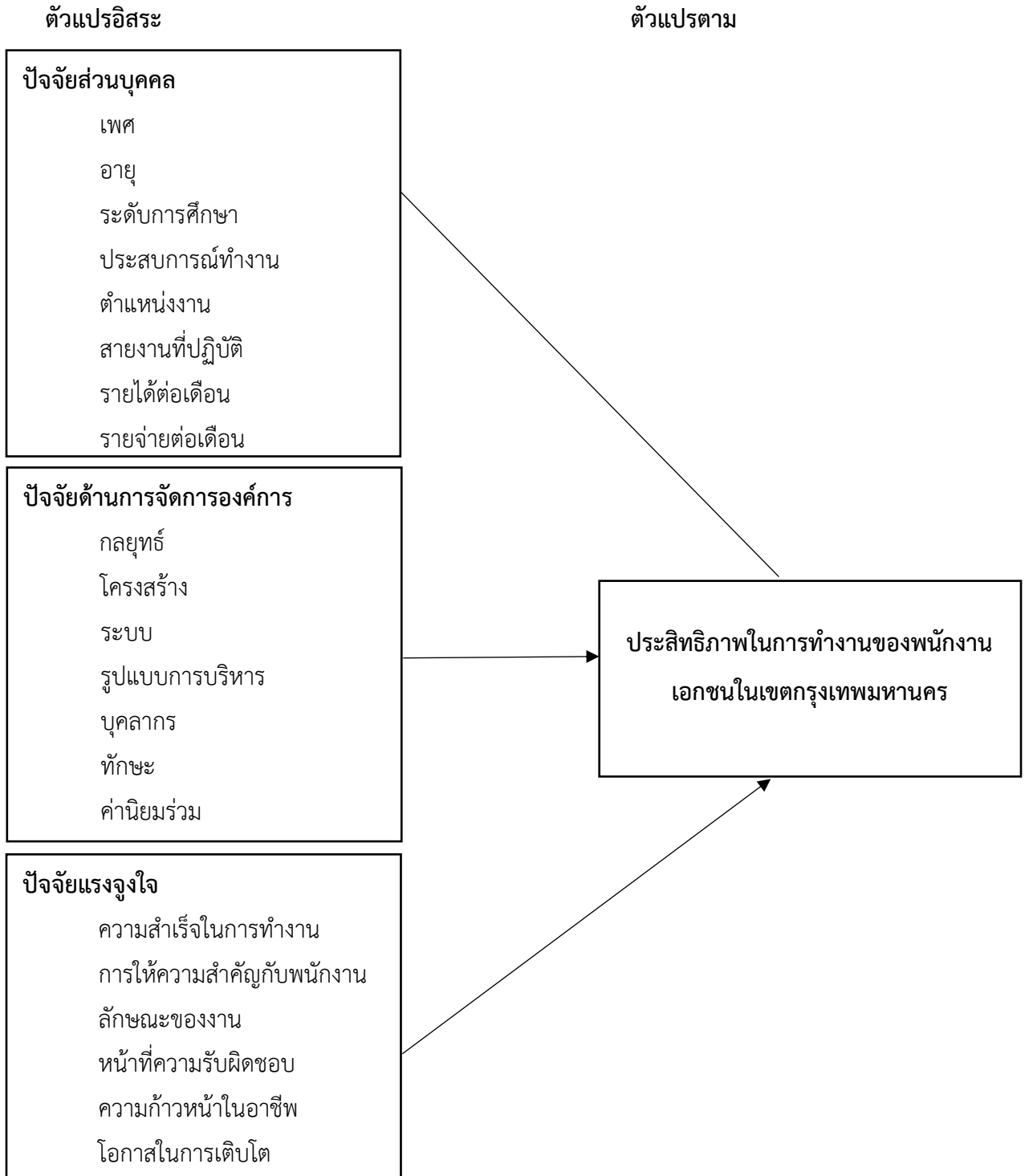
1. คุณภาพของงาน (Quality) หมายถึง ผลงานที่มีความถูกต้อง ได้มาตรฐาน รวดเร็ว และเกิดข้อผิดพลาดน้อย โดยต้องสามารถตอบสนองเป้าหมายและสร้างประโยชน์ต่อองค์กร

2. ปริมาณงาน (Quantity) หมายถึง ปริมาณงานที่ต้องเป็นไปตามเป้าหมายหรือความคาดหวังขององค์กร โดยต้องมีการบริหารจัดการเวลาอย่างเหมาะสมเพื่อให้สามารถดำเนินงานได้ครบถ้วนและทันเวลา

3. เวลา (Time) หมายถึง ระยะเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานต้องเหมาะสม มีการวางแผนและกำหนดขั้นตอนการทำงานอย่างชัดเจน เพื่อให้งานสำเร็จตรงเวลา ถูกต้อง และรวดเร็ว

4. ค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน (Costs) หมายถึง การใช้ทรัพยากร เช่น เงิน บุคลากร วัสดุ และเทคโนโลยี อย่างคุ้มค่าและมีประสิทธิภาพ โดยมุ่งลดความสูญเสียดังกล่าวและให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กร

กรอบแนวคิดในการวิจัย



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยแบบไม่ทดลอง เป็นการวิจัยที่ศึกษาสิ่งที่เกิดขึ้นตามธรรมชาติ โดยไม่มีการจัดกระทำหรือควบคุมตัวแปรใด ๆ และเก็บข้อมูลในช่วงระยะเวลาใดเวลาหนึ่งเพียงครั้งเดียว ทดสอบคุณภาพเครื่องมือ ตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยขอความอนุเคราะห์จากผู้เชี่ยวชาญทางด้านการศึกษางานวิจัยจำนวน 3 ท่าน ผลการประเมินพบว่า ค่า IOC ของข้อคำถามทุกข้อมีค่ามากกว่า 0.50 แสดงว่าครอบคลุมเนื้อหาที่ต้องการวัดอย่างเหมาะสม จากนั้นได้นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try-out) กับพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 30 คน และวิเคราะห์ค่าความเชื่อมั่นด้วยสัมประสิทธิ์แอลฟาตามวิธีของครอนบาช (Cronbach's Alpha) ได้ค่าเท่ากับ 0.972 ซึ่งอยู่ในระดับสูง แสดงว่าข้อคำถามมีความน่าเชื่อถือและสามารถนำไปใช้เก็บข้อมูลได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้วิจัย คือ พนักงานเอกชนที่ปฏิบัติงานในเขตกรุงเทพมหานคร จากข้อมูลกองเศรษฐกิจการแรงงาน สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน เมื่อเดือนพฤษภาคม พ.ศ. 2568 พบว่าพนักงานเอกชน จำนวน 3,452,635 คน (สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน, 2568) ในการศึกษาครั้งนี้ใช้สูตรของ Taro Yamane กำหนดระดับค่าความเชื่อมั่นร้อยละ 95 และระดับค่าความคลาดเคลื่อนร้อยละ 5 ขนาดกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 400 คน จากนั้นจึงเลือกใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบสะดวก (Convenience Sampling) และมีการคัดกรองผู้ตอบแบบสอบถาม โดยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลผ่านแบบสอบถามออนไลน์เป็นหลัก

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ ดังนี้

1. สถิติเชิงพรรณนา ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลดังต่อไปนี้

1.1 ใช้ค่าร้อยละและค่าความถี่กับตัวแปรที่มีระดับการวัดเชิงกลุ่ม ได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคลที่ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน ตำแหน่งงาน สายงานที่ปฏิบัติรายได้ต่อเดือน และรายจ่ายต่อเดือน

1.2 ใช้ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานกับตัวแปร ได้แก่ ปัจจัยด้านการจัดการองค์การ ปัจจัยแรงจูงใจ และประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร

2. สถิติอนุมาน ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลดังต่อไปนี้

2.1 ประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร โดยจำแนกตามเพศ ใช้การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติการทดสอบ T-test

2.2 ประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร จำแนกตามอายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน ตำแหน่งงาน สายงานที่ปฏิบัติ รายได้ต่อเดือน และรายจ่ายต่อเดือน ใช้สถิติความแปรปรวนทางเดียว (One – way ANOVA) หากพบความแตกต่างจะนำไปสู่การเปรียบเทียบเป็นรายคู่ โดยใช้วิธีของ LSD

2.3 เพื่อศึกษาปัจจัยด้านการจัดการองค์การ และปัจจัยแรงจูงใจ ที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร ใช้สถิติถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) โดยใช้เทคนิคการวิเคราะห์องค์ประกอบ (Factor Analysis) ผลที่ได้คือ ปัจจัยด้านการจัดการองค์การ จัดโครงสร้างในกลุ่มตัวแปรได้ 7 องค์ประกอบ ปัจจัยแรงจูงใจ จัดโครงสร้างในกลุ่มตัวแปรได้ 6 องค์ประกอบ และประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร จัดโครงสร้างในกลุ่มตัวแปรได้ 1 องค์ประกอบ

สรุปผลการวิจัย

จากการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนมากเป็นเพศหญิง (ร้อยละ 55.3) มีอายุระหว่าง 30 – 35 ปี หรือกลุ่มคนเจนเอเรชั่นวายตอนต้น (ร้อยละ 35.8) ระดับการศึกษาสูงสุดอยู่ในระดับปริญญาตรี (ร้อยละ 72.5) ประสบการณ์ทำงาน 4 – 6 ปี (ร้อยละ 32.8) ตำแหน่งงานปัจจุบันระดับปฏิบัติการ (ร้อยละ 55.0) สายงานที่ปฏิบัติเป็นสายงานการเงินและบัญชี และสายงานการตลาดและขาย (ร้อยละ 14.5) รายได้ต่อเดือน 10,001 – 30,000 บาท (ร้อยละ 45.8) และรายจ่ายต่อเดือน 10,001 – 15,000 บาท (ร้อยละ 34.0) ผลการทดสอบสมมติฐานด้วยสถิติความแปรปรวนทางเดียว พบว่า พนักงานเอกชนที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน ตำแหน่งงาน สายงานที่ปฏิบัติ และรายได้ต่อเดือนต่างกัน มีประสิทธิภาพในการทำงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนด้านรายจ่ายต่อเดือน พบว่ามีประสิทธิภาพการทำงานไม่แตกต่างกัน

ตาราง 1 ตารางแสดงผลการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุคูณของประสิทธิภาพในการทำงาน
(n = 400)

ปัจจัย	b	Std. Error	Beta	t	Sig.	F	Sig.
ค่าคงที่	0.740	0.191		3.882	0.000*	34.959	0.000*
กลยุทธ์	-0.006	0.046	-0.006	-0.125	0.900		
โครงสร้าง	-0.052	0.050	-0.063	-1.033	0.302		
ระบบ	0.129	0.051	0.147	2.515	0.012*		
รูปแบบการบริหาร	-0.023	0.047	-0.026	-0.485	0.628		
บุคลากร	-0.045	0.052	-0.052	-0.858	0.392		
ทักษะ	0.085	0.053	0.085	1.596	0.111		
ค่านิยมร่วม	0.111	0.044	0.124	2.505	0.013*		
ความสำเร็จในการทำงาน	0.208	0.051	0.197	4.075	0.000*		
การให้ความสำคัญกับพนักงาน	0.014	0.051	0.015	0.280	0.780		
ลักษณะของงาน	0.032	0.049	0.035	0.656	0.512		
หน้าที่ความรับผิดชอบ	0.113	0.058	0.114	1.951	0.052		
ความก้าวหน้าในอาชีพ	0.059	0.057	0.074	1.037	0.300		
โอกาสในการเติบโต	0.215	0.056	0.263	3.853	0.000*		

R = 0.735, R² = 0.541, Adjust R Square = 0.525, SEE = 0.333

มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผลการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุคูณ พบว่า มีตัวแปรอิสระ จำนวน 4 ตัว ที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยพบว่า ด้านโอกาสในการเติบโต มีค่าสัมประสิทธิ์เท่ากับ 0.215 เป็นปัจจัยที่มีน้ำหนักสูงที่สุด รองลงมา คือ ด้านความสำเร็จในการทำงาน มีค่าสัมประสิทธิ์เท่ากับ 0.208 มีน้ำหนักเป็นลำดับที่ 2 ต่อมา คือ ด้านระบบ มีค่าสัมประสิทธิ์เท่ากับ 0.129 มีน้ำหนักลำดับที่ 3 และด้านค่านิยมร่วม มีค่าสัมประสิทธิ์เท่ากับ 0.111 มีน้ำหนักน้อยที่สุดในกลุ่ม โดยตัวแปรทั้ง 4 ปัจจัยนี้ ได้แก่ ด้านโอกาสในการเติบโต

ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านระบบและด้านค่านิยมร่วม พบว่ามีทิศทางบวก ซึ่งหมายความว่าหากด้านเหล่านี้เพิ่มขึ้น จะส่งผลให้ประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครเพิ่มขึ้นตามไปด้วย สามารถพยากรณ์ประสิทธิภาพในการทำงานได้ร้อยละ 54.10 ($R^2 = 0.541$) และสามารถเขียนสมการถดถอย ได้ดังนี้

$$Y = 0.741 + 0.215 (\text{ด้านโอกาสในการเติบโต}) + 0.208 (\text{ด้านความสำเร็จในการทำงาน}) + 0.129 (\text{ด้านระบบ}) + 0.111 (\text{ด้านค่านิยมร่วม})$$

อภิปรายผลการวิจัย

สมมุติฐานที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลต่างกัน น่าจะมีประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครต่างกัน

จากผลการศึกษา ประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานเอกชน จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่าในด้านเพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน ตำแหน่งงาน สายงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่แตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการทำงานแตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ วิชาสินใจผ่องใส (2565) ที่พบว่ารายได้และอายุการทำงานมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยรายได้เป็นปัจจัยสำคัญที่สร้างแรงจูงใจและความพึงพอใจในการทำงาน

สมมุติฐานที่ 2 ปัจจัยด้านการจัดการองค์การ และปัจจัยแรงจูงใจน่าจะมีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร

ด้านโอกาสในการเติบโต มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และมีค่าสัมประสิทธิ์เท่ากับ 0.215 แสดงให้เห็นว่าเมื่อพนักงานได้รับโอกาสในการพัฒนาและความก้าวหน้า จะส่งผลให้ประสิทธิภาพในการทำงานเพิ่มขึ้นอย่างชัดเจน สอดคล้องกับงานวิจัยของ ศิริณัฐ สิริจักร (2565) พบว่า โอกาสในการเติบโตเป็นอีกหนึ่งปัจจัยแรงจูงใจที่มีผลอย่างมีนัยสำคัญต่อประสิทธิภาพในการทำงาน เมื่อพนักงานเห็นว่ามีโอกาสในการพัฒนาอาชีพ ความก้าวหน้าในตำแหน่ง และการเรียนรู้ทักษะใหม่ ๆ จะเกิด แรงจูงใจในการทำงานสูงขึ้น และสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

ด้านความสำเร็จในการทำงาน มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และมีค่าสัมประสิทธิ์เท่ากับ 0.208 สะท้อนว่าการบรรลุเป้าหมายหรือความสำเร็จในงานช่วยกระตุ้นให้พนักงานทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น สอดคล้องกับงานวิจัยของ กฤตเมธ ฮะวังจุ และคณะ (2568) พบว่า ความสำเร็จในการทำงานมีผลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน โดยเมื่อพนักงานสามารถบรรลุเป้าหมายของงาน จะเกิดความภาคภูมิใจในตนเองและมีแรงจูงใจ

ในการทำงานเพิ่มขึ้น ซึ่งแสดงให้เห็นว่าการสร้างโอกาสให้บุคลากรประสบความสำเร็จเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยเสริมประสิทธิภาพและความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงาน อีกทั้งยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ สมัคร บัวบาน (2567) พบว่า ความสำเร็จในการทำงานเป็นตัวแปรแรงจูงใจหลัก มีผลเชิงบวกต่อระดับความสามารถและประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน สอดคล้องกับแนวคิดที่ว่า การมอบโอกาสให้พนักงานบรรลุเป้าหมาย จะช่วยเพิ่มประสิทธิภาพโดยรวมขององค์กร

ด้านระบบ มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และมีค่าสัมประสิทธิ์เท่ากับ 0.129 แสดงว่าระบบการทำงานที่ชัดเจนและมีประสิทธิภาพช่วยสนับสนุนการทำงานให้ดีขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ กิตติพร กมลเวช และ พิชมัย เหล่าไทย (2568) พบว่า ด้านระบบขององค์การเป็นหนึ่งในตัวแปรที่มีผลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร แสดงให้เห็นว่าระบบที่มีความเหมาะสมและมีการจัดการที่ดีนั้นช่วยสนับสนุนให้พนักงานทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

ด้านค่านิยมร่วม มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และมีค่าสัมประสิทธิ์เท่ากับ 0.111 สะท้อนว่าการมีค่านิยมและแนวคิดร่วมกันในองค์กรช่วยส่งเสริมประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปิยวัฒน์ ปาลี (2566) พบว่า ค่านิยมร่วม มีความสำคัญต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานอย่างมาก โดยค่านิยมและความเชื่อที่บุคลากรมีร่วมกันภายในองค์กร เป็นปัจจัยหนึ่งที่สามารถพยากรณ์ความสามารถในการปฏิบัติงานได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ แสดงให้เห็นว่าเมื่อพนักงานมีค่านิยมร่วมที่ชัดเจนและสอดคล้องกับวัฒนธรรมองค์กร จะช่วยสนับสนุนการทำงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น และสร้างความเข้าใจและความร่วมมือที่ดีระหว่างบุคลากรในองค์กร

ข้อเสนอแนะที่ได้จากงานวิจัย

จากการศึกษาวิจัย พบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร คือ ปัจจัยด้านโอกาสในการเติบโต ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของปัจจัยแรงจูงใจ แสดงว่าพนักงานที่เห็นแนวทางการพัฒนาอาชีพ มีโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งงาน และสามารถเรียนรู้ทักษะใหม่ ๆ จะเกิดแรงจูงใจในการทำงานสูงขึ้นและสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้นองค์กรควรจัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) อย่างชัดเจน ระบุเส้นทางความก้าวหน้า โอกาสในการเลื่อนตำแหน่ง และแนวทางการพัฒนาทักษะของพนักงานแต่ละระดับ เพื่อให้บุคลากรเห็นทิศทางการเติบโต และมีแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง ขณะเดียวกัน ปัจจัยด้านความสำเร็จในการทำงาน ก็ส่งผล

ต่อประสิทธิภาพเช่นกัน ซึ่งองค์กรควรสร้างโอกาสให้พนักงานบรรลุเป้าหมายงานอย่างชัดเจน ตั้งเป้าหมายที่ท้าทายแต่สามารถทำได้ และชื่นชมหรือยกย่องผลงานเมื่อสำเร็จ เพื่อเสริมแรงจูงใจและความภาคภูมิใจของพนักงาน นอกจากนี้ ปัจจัยด้านระบบ และ ค่านิยมร่วม ก็มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานเช่นเดียวกัน องค์กรควรจัดระบบการทำงานให้ชัดเจน มีขั้นตอนและเครื่องมือสนับสนุนที่เหมาะสม พร้อมส่งเสริมค่านิยมร่วมภายในองค์กร เพื่อให้บุคลากรมีความเข้าใจ ยึดมั่นในวัฒนธรรมองค์กร และสามารถทำงานร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ การจัดการองค์ประกอบทั้งสองด้านนี้ควบคู่กับแรงจูงใจด้านความสำเร็จและโอกาสในการเติบโต จะช่วยเสริมสร้างประสิทธิภาพและความมุ่งมั่นในการทำงานของพนักงานอย่างยั่งยืน

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

1. การศึกษาในครั้งนี้เป็นเพียงการศึกษาพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 10 สายงาน ดังนั้นในการวิจัยครั้งต่อไปควรศึกษารายละเอียดในเชิงลึกของแต่ละสายงาน เช่น สายงานการเงิน การตลาด หรือสายงานเทคนิค เพื่อวิเคราะห์ลักษณะเฉพาะของแต่ละสายงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานอย่างชัดเจน

2. การศึกษาในครั้งนี้ต่อไปควรศึกษาเฉพาะปัจจัยที่มีนัยสำคัญเชิงลึกมากขึ้น จากการวิจัย พบว่าด้านระบบ ค่านิยมร่วม ความสำเร็จในการทำงาน และโอกาสในการเติบโต มีผลต่อประสิทธิภาพ ดังนั้นควรนำปัจจัยเหล่านี้มาศึกษาเชิงลึก เช่น วิเคราะห์องค์ประกอบย่อย เพื่อให้สามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการบริหารองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

เอกสารอ้างอิง

- กัญญากร จิตต์อารี, และ พรทิศา แสงเขียว. (2567). โครงสร้างขององค์กรและระบบการควบคุมภายในที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านบัญชีของธุรกิจน้ำมันเอทานอลในประเทศไทย. *Journal of Roi Kaensam Academi*, 9(6), 34-48.
- กฤตเมธ ฮะวังจุ, เสาวภา เมืองแก่น, และ คณบดี แยมชุตติ. (2568). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานในอุตสาหกรรมก่อสร้างของบริษัทแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร. *เบญจมิตรวิชาการ มหาวิทยาลัยธนบุรี*, 15, 451-466.
- กิตติพร กมลเวช, และ พิศมัย เหล่าไทย. (2568). ปัจจัย 7S ของแมคเคนซีที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาลแห่งหนึ่งในจังหวัดสมุทรปราการ. *วารสารการจัดการและการพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี*, 12(1), 231-242.

- ธนภรณ์ พรรณราย. (2565). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหาร ส่วนจังหวัดสงขลา [สารนิพนธ์ปริญญาโทบริหาร]. มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- นัจนันท์ จันทรหวาน, และ ชินโสณ วิสิฐนิธิจิภา. (2567). แรงจูงใจที่มีผลต่อความจงรักภักดีของพนักงาน บริษัท แคบริค (ไทยแลนด์) จำกัด. *วารสารสังคมพัฒนศาสตร์*, 8(4), 223-234.
- ปิยวัฒน์ ปาลี. (2566). ปัจจัยการจัดการองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร กองความปลอดภัยแรงงาน กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน [สารนิพนธ์ปริญญาโทบริหาร]. มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- พีรยา สุขวรรณวิทย์. (2567). การศึกษา Soft Skills ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร ในธุรกิจร้านอาหารในเขตกรุงเทพมหานคร. *วารสารวิจัยมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเวสเทิร์น*, 10(3), 111-124.
- ยัมมี เจ๊ะเต๊ะ, ประเมษฐ์ แสงอ่อน, และ วิไลลักษณ์ รักบำรุง. (2566). การศึกษาปัจจัยภายในองค์กรที่ส่งผล ต่อความสำเร็จของกระบวนการจัดการความรู้ บุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุนของ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา. *วารสารสหวิทยาการสังคมศาสตร์และการสื่อสาร มหาวิทยาลัย ราชภัฏสวนสุนันทา*, 7(1), 27-39.
- ยุภาพร ยุภาศ. (2562). กลยุทธ์กับการบริหารงาน. *วารสารสถาบันวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏ มหาสารคาม*, 6(1), 353-362.
- วิลาสณี ใจผ่องใส. (2565). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเอกชน ใน เขตพื้นที่จังหวัดกรุงเทพมหานคร [สารนิพนธ์ปริญญาโทบริหาร]. มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ศิริณัฐ สิริจักร์. (2565). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของ บุคลากรองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอหาดุพนม จังหวัด [สารนิพนธ์ปริญญา โทบริหาร]. มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- สมักร บัวบาน. (2567). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร สังกัดสำนักงาน ป้องกันควบคุมโรคที่ 12 สงขลา. *วารสารวิชาการ วิจัย และนวัตกรรม มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช*, 4(1), 81-95.
- สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน. (2568). รายงานผลการดำเนินงาน สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568. <https://www.mol.go.th/>
- สำนักงานสถิติแห่งชาติ. (2567). รายงานผลการสำรวจภาวะการทำงานของประชากร ไตรมาส 2 พ.ศ. 2567. <https://gdcatalog.go.th/>

- สุธน ชมชื่น, และ ภิญญาดา รื่นสุข. (2567). การบริหารทรัพยากรมนุษย์และความผูกพันกับองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทแห่งหนึ่ง. *วารสารมหาวิทยาลัยวาริชภูมิ*, 12(1), 168-184.
- อนุรักษ์ เรืองรอบ. (2563). คุณภาพชีวิตและความมั่นคงในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานยุคโควิด-19 ของผู้ปฏิบัติงานในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา. *วารสารศิลปศาสตร์ราชมงคลสุวรรณภูมิ*, 5(2), 433-447.
- Forson, J. A., Burckert, T., Appiah, M. O., & Kyeremeh, E. (2021). Examining the impact of motivation on the performance of employees in Ghana's public sector. *Management and Labor Studies*, 46(2), 118-142.
- Herzberg, F., Mausner, B., & Snyderman, B. B. (1959). *The motivation to work*. John Wiley & Sons.
- Iqra, & Tahir, M. U. (2025). Impact of motivational factors on employee performance in the digital era. *Journal of Business and Social Review in Emerging Economies*, 11(1), 45-58.
- Inasoria, R. (2025). The role of intrinsic motivation in enhancing organizational efficiency. *Global Journal of Human Resource Management*, 13(1), 12-29.
- Peterson, E., & Plowman, E. G. (1989). *Business organization and management*. Richard D. Irwin.
- Pham, T. T. (2022). Factors affecting employee motivation and performance in small and medium enterprises. *International Journal of Professional Business Review*, 7(5), e0782.
- Suriadi, S., Jufri, J., & Wahyudi, W. (2024). Analysis of work motivation and its effect on employee performance through job satisfaction. *Interdisciplinary Journal of Business and Economics*, 2(1), 88-102.
- Waterman, R. H., Jr., Peters, T. J., & Phillips, J. R. (1980). Structure is not organization. *Business Horizons*, 23(3), 14-26.