

ประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน
บริษัท มิลเลนเนียม กรุ๊ป คอร์ปอเรชั่น (เอเชีย) จำกัด
EMPLOYEE WORKING EFFICIENCY OF
MILLENNIUM GROUP CORPORATION (ASIA) CO.,LTD.

ธนภรณ์ ธาราเกษม

สาขาการเงินและการธนาคาร คณะบริหารธุรกิจ

มหาวิทยาลัยรามคำแหง ประเทศไทย

ผู้รับผิดชอบบทความ

Tanaporn Tarakasem

E-mail: 6214155563@rmail.ru.ac.th

Department of Finance and Banking, Faculty of Business Administration,

Ramkhamhaeng University, Thailand

Corresponding author

บทคัดย่อ

การวิจัยเรื่อง ประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานบริษัท มิลเลนเนียม กรุ๊ป คอร์ปอเรชั่น (เอเชีย) จำกัด มีวัตถุประสงค์ดังนี้ 1) เพื่อศึกษาประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานบริษัท มิลเลนเนียม กรุ๊ป คอร์ปอเรชั่น (เอเชีย) จำกัด 2) เพื่อเปรียบเทียบประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานบริษัท มิลเลนเนียม กรุ๊ป คอร์ปอเรชั่น (เอเชีย) จำกัด จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล 3) เพื่อศึกษาปัจจัยด้านแรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานบริษัท มิลเลนเนียม กรุ๊ป คอร์ปอเรชั่น (เอเชีย) จำกัด กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือ พนักงานบริษัท มิลเลนเนียม กรุ๊ป คอร์ปอเรชั่น (เอเชีย) จำกัด จำนวน 102 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ได้แก่ ความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบสมมติฐานด้วยสถิติการทดสอบแบบ T-test แบบสถิติความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) หากพบความแตกต่างจะ

นำไปเปรียบเทียบเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD สถิติการถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression) และโปรแกรมสำเร็จรูป SPSS

ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า 1) พนักงานบริษัท มิลเลนเนียม กรุ๊ป คอร์ปอเรชั่น (เอเชีย) จำกัด ที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงานที่แตกต่างกันมีประสิทธิภาพการทำงานไม่แตกต่างกัน 2) ปัจจัยแรงจูงใจด้านความต้องการมีคุณค่า ด้านค่าตอบแทน และด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานบริษัท มิลเลนเนียม กรุ๊ป คอร์ปอเรชั่น (เอเชีย) จำกัด

คำสำคัญ: ประสิทธิภาพการทำงาน; แรงจูงใจ; บริษัท มิลเลนเนียม กรุ๊ป คอร์ปอเรชั่น (เอเชีย) จำกัด

ABSTRACT

Research on the performance of employees of Millennium Group Corporation (Asia) Co., Ltd. has the following objectives: 1) to study the performance of employees of Millennium Group Corporation (Asia) Co., Ltd. 2) to compare the efficiency of employees of Millennium Group Corporation (Asia) Co., Ltd. The work of employees of Millennium Group Corporation (Asia) Co., Ltd. is classified by personal factors 3) to study the factors of Incentives affecting the performance of employees of Millennium Group Corporation (Asia) Co., Ltd. The sample group used in this research is 102 employees of Millennium Group Corporation (Asia) Co., Ltd. by using the questionnaire. It is a tool for collecting statistical data used in analysis, including frequency, percentage, average and standard deflection values hypothesis testing with T-test statistics One-Way ANOVA statistical model (One-Way ANOVA). If any differences are found, they will compare pairs by LSD method, multiple regression statistic and the program SPSS.

The hypothesis testing results show that 1) employees of Millennium Group Corporation (Asia) Co., Ltd. with gender, age, education level and different working experiences are effective 2) the motivation factors oppose the need for value, compensation and working environment. Affects employee performance, Millennium Group Corporation (Asia) Co., Ltd.

Keywords: Work Efficiency; Motivation; Millennium Group Corporation (Asia) Co., Ltd.

บทนำ

งานเป็นสิ่งสำคัญต่อการดำรงชีวิตสำหรับมนุษย์ทุกคน ไม่ว่าจะเป็นการงานใด ๆ ควรทำด้วยความรักความชอบในงานนั้น ๆ ความสำเร็จสามารถเรียนรู้ให้เกิดความชำนาญ ความรวดเร็ว และเป็นการพัฒนาตนเองพร้อมต่อการแข่งขัน และการรับมือกับการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา ไม่ว่าจะเป็นเรื่องเศรษฐกิจตกต่ำหรือการแพร่ระบาดของโรคที่เกิดขึ้น เราต้องพร้อมที่จะรับมือ หาเทคนิคเพื่อพัฒนางานด้วยความแข็งแกร่งเผชิญและต่อสู้กับสถานการณ์ ผู้รับมือได้ก็จะทำให้ก้าวต่อไปได้อย่างมั่นคง

ในองค์กรใด ๆ ที่พนักงานมีความคิดสร้างสรรค์ปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ รวมถึงการมีส่วนร่วมในองค์กร มีมิตรภาพต่อเพื่อนร่วมงาน สิ่งเหล่านี้ก็จะนำไปสู่ประสบความสำเร็จในองค์กรด้วยทักษะและเทคนิคในการพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงาน ความสำคัญให้มีความสุขกับการงานที่ทำ ไม่ว่าจะเป็นเจออุปสรรคใดสักเพียงใด เราก็สามารถก้าวไปด้วยดี

ดังนั้นผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะนำเสนอเรื่องประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานบริษัท มิลเลนเนียม กรุ๊ป คอร์ปอเรชั่น (เอเชีย) จำกัด ธุรกิจผู้นำเข้าและจัดจำหน่ายรถยนต์หรู อาทิเช่น โรลส์-รอยซ์ แอสตันมาร์ติน และเรือยอร์ช อย่างเป็นทางการในประเทศไทย และเป็นหนึ่งในผู้แทนจำหน่าย บีเอ็มดับเบิลยู มินิ ฮอนด้า มอเตอร์ไซค์บีเอ็มดับเบิลยู และฮาร์ลีย์-เดวิดสัน รวมถึงธุรกิจอื่น ๆ ครบวงจร ก่อตั้งเมื่อปี 2000 ผู้ก่อตั้งมีแผนนำบริษัทเข้าไประดมทุนในตลาดหลักทรัพย์เป็นมหาชนเช่นกัน

การดำเนินธุรกิจให้สอดคล้องกับพฤติกรรมของผู้บริโภคที่เปลี่ยนไป เน้นสร้างประสบการณ์ผ่านออนไลน์และออฟไลน์ เพื่อความพึงพอใจของลูกค้าปี 2563 อุตสาหกรรมรถยนต์ทั่วโลกล้วนได้รับผลกระทบจากการแพร่ระบาดของไวรัส โควิด-19 แต่บริษัท มิลเลนเนียม กรุ๊ป คอร์ปอเรชั่น (เอเชีย) จำกัด ยังคงดำเนินการและสามารถครองสัดส่วนยอดขาย 17% ในตลาดรถพรีเมียม พร้อมปรับเปลี่ยนสถานการณ์ปัจจุบันเพื่อเจาะกลุ่มเป้าหมายให้ได้ตรงจุดอย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งนี้การสร้างประสบการณ์ที่ดีให้กับพนักงานภายในองค์กร ซึ่งก็เป็นปัจจัยสำคัญที่องค์กรยุคใหม่ให้ความสำคัญเป็นอย่างมาก ด้วยเหตุผลที่ว่า "พนักงานเปรียบเสมือนลูกค้าคนหนึ่งที่มีความคาดหวังมีความต้องการที่อยากให้องค์กรส่งมอบประสบการณ์ในสถานที่ทำงานที่ดีและตรงความคาดหวังของพวกเขา" เพื่อให้มีความสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและสามารถส่งมอบประสบการณ์ที่ดีให้กับลูกค้าได้ การนำประสบการณ์มาเป็นกลยุทธ์ในการแก้ปัญหา โดยใช้แนวทางปฏิบัติจากล่างขึ้นบน เน้นให้พนักงานเป็นหัวใจหลักต่อการขับเคลื่อน ทำให้เกิดการมีส่วนร่วมต่อองค์กรเกิดความผูกพันต่อองค์กรมากขึ้น

วัตถุประสงค์ของการศึกษา

1. เพื่อศึกษาประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานบริษัท มิลเลนเนียม กรุ๊ป คอร์ปอเรชั่น (เอเชีย) จำกัด

2. เพื่อเปรียบเทียบประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานบริษัท มิลเลนเนียม กรุ๊ป คอร์ปอเรชั่น (เอเชีย) จำกัด จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

3. เพื่อศึกษาปัจจัยด้านแรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานบริษัท มิลเลนเนียม กรุ๊ป คอร์ปอเรชั่น (เอเชีย) จำกัด

ขอบเขตของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตดังนี้

1. ด้านเนื้อหา

การศึกษาครั้งนี้มุ่งศึกษาประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัท มิลเลนเนียม กรุ๊ป คอร์ปอเรชั่น (เอเชีย) จำกัด ในด้านคุณภาพ ด้านปริมาณงาน ด้านเวลา และด้านค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน รวมทั้งเปรียบเทียบประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัท มิลเลนเนียม กรุ๊ป คอร์ปอเรชั่น (เอเชีย) จำกัด จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา เงินเดือน และประสบการณ์

2. ด้านพื้นที่และประชากร

กลุ่มผู้ให้ข้อมูลในการวิจัยคือ พนักงานบริษัท มิลเลนเนียม กรุ๊ป คอร์ปอเรชั่น (เอเชีย) จำกัด ที่ปฏิบัติงานอยู่ ณ เลขที่ 2222/9 ถนนลาดพร้าว แขวงพลับพลา เขตวังทองหลาง กรุงเทพมหานคร 10310 โดยกำหนดค่าความคลาดเคลื่อนไม่เกิน 5% มีกลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 102 คน

3. ด้านระยะเวลา

ระยะเวลาดำเนินการเก็บข้อมูลตั้งแต่เดือนกุมภาพันธ์ – เมษายน 2565

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. เพื่อทราบประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานบริษัท มิลเลนเนียม กรุ๊ป คอร์ปอเรชั่น (เอเชีย) จำกัด

2. เพื่อให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องสามารถนำผลการวิจัยไปใช้ปรับปรุงปัจจัยด้านที่มีผลกับประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานบริษัท มิลเลนเนียม กรุ๊ป คอร์ปอเรชั่น (เอเชีย) จำกัด อาทิ ด้านค่าตอบแทน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน เพื่อเป็นการเสริมสร้างแรงจูงใจให้กับพนักงานตลอดจนทำให้พนักงานทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ

กรอบแนวคิดการวิจัย

ตัวแปรอิสระ

ปัจจัยส่วนบุคคล

- เพศ
- อายุ
- ระดับการศึกษา
- เงินเดือน
- ประสบการณ์การทำงาน

ปัจจัยแรงจูงใจ

- ความมั่นคง
- ความสัมพันธ์กับบุคคลในที่ทำงาน
- ความต้องการมีคุณค่า
- ความก้าวหน้า
- ค่าตอบแทน
- ลักษณะงาน
- สภาพแวดล้อมในการทำงาน



ตัวแปรตาม

ประสิทธิภาพการทำงาน

ของพนักงาน

บริษัท มิลเลนเนียม กรุ๊ป คอร์ป

ปอเรชั่น (เอเชีย) จำกัด

- คุณภาพ
- ปริมาณงาน
- เวลา
- ค่าใช้จ่าย

สมมติฐานการวิจัย

1. ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานบริษัท มิลเลนเนียม กรุ๊ป คอร์ปอเรชั่น (เอเชีย) จำกัด ต่างกัน ทำให้มีประสิทธิภาพการทำงานต่างกัน

2. ปัจจัยแรงจูงใจ ด้านความมั่นคง ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในที่ทำงาน ด้านความต้องการมีคุณค่า ด้านความก้าวหน้า ด้านค่าตอบแทน ด้านลักษณะงาน และด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานบริษัท มิลเลนเนียม กรุ๊ป คอร์ปอเรชั่น (เอเชีย) จำกัด

วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

ทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงาน

CERTO (2000) ให้คำนิยามของประสิทธิภาพและประสิทธิผล หมายถึงการใช้ทรัพยากรขององค์กรให้บรรลุเป้าหมายประสิทธิผลจึงจะมุ่งทำให้เกิดการทำสิ่งที่ถูกต้อง “ Doing the right thing ”

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ

จันทราณี สงวนนาม (2553) ได้ให้ความหมายของแรงจูงใจว่า แรงจูงใจมีส่วนเกี่ยวข้องกับความต้องการ (Needs) แรงขับ (Drivers) ซึ่งเกิดขึ้นภายในตัวบุคคล ส่วนเครื่องล่อหรือสิ่งจูงใจ (Incentives) เกิดจากการจูงใจภายนอก เช่นการให้รางวัลหรือสิ่งตอบแทน เป็นต้น เมื่อบุคคลเกิดความต้องการทำให้เกิดแรงขับ แรงขับที่เกิดขึ้นจะไปกระตุ้นให้บุคคลแสดงพฤติกรรมต่าง ๆ ออกมา ด้วยการกำหนดทิศทางหรือเป้าหมายที่จะแสดงพฤติกรรมเพื่อสนองความต้องการ

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

กู๊ด (Good, 1985, p. 354) รายงานวิจัยเรื่องแรงจูงใจพบว่า เพศ อายุ และระยะเวลาในการทำงาน ไม่มีผลอย่างนัยสำคัญต่อแรงจูงใจ ทั้งจากปัจจัยที่ทำให้เกิดความพอใจและปัจจัยที่ทำให้เกิดความไม่พอใจ ส่วนในด้านความสำเร็จของงานเป็นแรงจูงใจที่ก่อความพอใจมากที่สุด

จนพรรณ อมรรุจิโรจน์ (2551) ได้ศึกษาเรื่อง "การวัดประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน IT สถาบันการเงินแห่งหนึ่ง โดยวิธี Data Envelopment Analysis" เป็นการศึกษาเพื่อวัดประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานในฝ่าย IT ว่ามีประสิทธิภาพการทำงานอย่างไรและมีปัจจัยอะไรบ้างที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมคือ แบบประเมินผลการสัมภาษณ์งานแต่ละคน รวมถึงผู้บริหารและจากข้อมูลกลางบางส่วน แล้วจึงนำมาคำนวณด้วยวิธี DEA โดยโปรแกรม DEAP และนำค่าคะแนนประสิทธิภาพที่ได้จากการคำนวณมาทดสอบสมมติฐานทางสถิติกับปัจจัยอื่นๆ โดยโมเดลที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือ DEA : Data Envelopment Analysis ทางด้านปัจจัยนำเข้า (Input-oriented) จากการศึกษาพบว่าค่าคะแนนประสิทธิภาพที่ได้จากการคำนวณด้วยวิธี DEA มีความสัมพันธ์กับปัจจัยต่างๆ ดังนี้ 1) อายุของพนักงานนั้นคือ พนักงานที่มีอายุน้อยๆ จะมีค่า

ประสิทธิภาพการทำงานมากกว่าพนักงานที่มีอายุมาก โดยกลุ่มอายุที่มีค่าประสิทธิภาพมากกว่ากลุ่มอื่น ๆ ก็คือกลุ่มอายุ 25-29 ปี ซึ่งจะเป็นกลุ่มของพนักงานจบใหม่ 2) ตำแหน่งงาน พบว่าประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานมีความแตกต่างกันในบางตำแหน่งงาน โดยพนักงานระดับ 1 จะมีค่าประสิทธิภาพการทำงานมากกว่าพนักงานในหลายๆ ระดับชั้น 3) ประสบการณ์ มีผลต่อค่าคะแนนประสิทธิภาพ โดยจากการศึกษาพบว่าพนักงานที่มีประสบการณ์มากจะมีประสิทธิภาพการทำงานลดลงกว่าพนักงานที่มีประสบการณ์น้อยกว่า 4) ปัจจัยอื่นๆ เช่น เพศ ระยะเวลาที่ใช้ในการเดินทาง สถานภาพการสมรส ไม่มีความสัมพันธ์กับค่าประสิทธิภาพ

อรสุดา ดุสิตรัตนกุล (2557) ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงาน ของพนักงานบริษัท สยาม อีตาซี เอลลิเวเตอร์ จำกัด การศึกษาวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษา ระดับความคิดเห็นประสิทธิภาพการทำงานและปัจจัยในการทำงานของพนักงาน 2) เพื่อเปรียบเทียบ ระดับประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล 3) เพื่อศึกษาอิทธิพลปัจจัย ในการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิผลในการทำงานของพนักงาน บริษัท สยาม อีตาซี เอลลิเวเตอร์ จำกัด กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ได้แก่ พนักงานบริษัท สยาม อีตาซี เอลลิเวเตอร์ จำกัด จำนวน 235 คน โดยวิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้นเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสถิติทดสอบที่ค่าสถิติทดสอบเอฟ วิธีแอลเอสดี และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ ผลการศึกษาพบว่า ความคิดเห็นของพนักงานต่อปัจจัยในการ ปฏิบัติงานในภาพรวมและมีรายได้ออยู่ในระดับปานกลาง ความคิดเห็นประสิทธิภาพการทำงานใน ภาพรวมและรายได้ออยู่ในระดับมาก พนักงานที่มีการศึกษาต่างกัน รายได้ต่างกัน ระยะเวลาในการทำงาน กับบริษัทต่างกัน มีความคิดเห็นประสิทธิภาพการทำงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ปัจจัยในการทำงานด้านทัศนคติ ด้านการประเมินผลการทำงาน ด้านโครงสร้างองค์การ มีความสัมพันธ์กับความคิดเห็นประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานบริษัท สยาม อีตาซี เอลลิเวเตอร์ จำกัด

วิธีดำเนินการวิจัย

ระเบียบการวิจัย

การศึกษาวิจัยเรื่อง ประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานบริษัท มิลเลนเนียม กรุ๊ป คอร์ปอเรชั่น (เอเชีย) จำกัด มีวัตถุประสงค์ประการแรกคือ เพื่อศึกษาประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน บริษัท มิลเลนเนียม กรุ๊ป คอร์ปอเรชั่น (เอเชีย) จำกัด ประการที่สองเพื่อเปรียบเทียบประสิทธิภาพการทำงาน ของพนักงานบริษัท มิลเลนเนียม กรุ๊ป คอร์ปอเรชั่น (เอเชีย) จำกัด จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล และวัตถุประสงค์ประการสุดท้าย เพื่อศึกษาปัจจัยด้านแรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน ของพนักงาน บริษัท มิลเลนเนียม กรุ๊ป คอร์ปอเรชั่น (เอเชีย) จำกัด

โดยการวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ใช้วิธีการศึกษาแบบการเก็บรวบรวมข้อมูลทางแบบสอบถาม (Questionnaire) และวิเคราะห์ข้อมูลโดยวิธีการทางสถิติด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป SPSS ในการสรุปผล

ประชากร กลุ่มตัวอย่าง และวิธีสุ่มตัวอย่าง

ประชากรประชากรในการวิจัยครั้งนี้คือพนักงานบริษัท มิลเลนเนียม กรุ๊ป คอร์ปอเรชั่น (เอเชีย) จำกัด ที่ปฏิบัติงานอยู่ ณ 2222/9 ถนนลาดพร้าว แขวงพลับพลา เขตวังทองหลาง กรุงเทพมหานคร 10310

การเลือกกลุ่มตัวอย่าง ที่ใช้ในการศึกษาคครั้งนี้ เป็นพนักงานที่ทำงานอยู่ในบริษัท มิลเลนเนียม กรุ๊ป คอร์ปอเรชั่น (เอเชีย) จำกัด จากประชากรจำนวน 136 คน (ที่มา: บริษัท มิลเลนเนียม กรุ๊ป คอร์ปอเรชั่น (เอเชีย) จำกัด 25 กุมภาพันธ์ 2565)

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ แบบสอบถามที่เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล เพื่อจะนำเอาข้อมูลที่ได้หลังจากการเก็บรวบรวมมาวิเคราะห์เพื่อการตอบปัญหาการวิจัยหรือเรื่องที่ต้องการศึกษา โดยผู้วิจัยได้ศึกษาหาความรู้ ค้นคว้า ทบทวนวรรณกรรม แนวคิดและทฤษฎี เอกสารทางวิชาการ รวมถึงงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อกำหนดกรอบแนวคิดของงานวิจัยที่แสดงให้เห็นตัวแปรที่เกี่ยวข้องในครั้งนี และนำไปสู่ขั้นตอนของการให้ความหมายของนิยามศัพท์เฉพาะ เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาการสร้างแบบสอบถามในการเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างที่ผู้วิจัยกำหนด โดยการตั้งข้อความถามในแบบสอบถามต้องเป็นคำถามที่มีความครอบคลุมนิยามศัพท์เฉพาะอีกด้วย ซึ่งการวิจัยนี้เป็นวิจัยเชิงสำรวจที่ใช้แบบสอบถามทั้งปลายปิดและปลายเปิด โดยในส่วนของแบบสอบถามปลายปิดผู้วิจัยมีตัวเลือกคำตอบให้ผู้ตอบแบบสอบถามได้เลือกตอบและในส่วนแบบสอบถามปลายเปิด ผู้วิจัยจะกำหนดเฉพาะคำถามให้ผู้ตอบแบบสอบถามสามารถแสดงความคิดเห็นในการตอบได้ โดยแบบสอบถามถูกแบ่งออกเป็น 3 ส่วนดังต่อไปนี้

ส่วนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานบริษัท มิลเลนเนียม กรุ๊ป คอร์ปอเรชั่น (เอเชีย) จำกัด เป็นคำถามลักษณะประชากรศาสตร์ ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา เงินเดือน และประสบการณ์การทำงาน มีจำนวนแบบสอบถามทั้งหมด 5 ข้อ

ส่วนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจ ประกอบไปด้วยคำถามที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการทำงาน ได้แก่ ด้านความมั่นคง ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในที่ทำงาน ด้านความต้องการมีคุณค่า ด้านความก้าวหน้า ด้านค่าตอบแทน ด้านลักษณะงาน และด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีจำนวนคำถามทั้งหมด 24 ข้อ ประกอบด้วยคำถามลักษณะประเมินค่าความคิดเห็น แบ่งเป็น 5 ระดับ (5=เห็นด้วยอย่างยิ่ง และ 1=ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง)

ส่วนที่ 3 ประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานบริษัท มิลเลนเนียม กรุ๊ป คอร์ปอเรชั่น (เอเชีย) จำกัด ซึ่งประกอบไปด้วยด้านคุณภาพ ด้านปริมาณงาน ด้านเวลา และด้านค่าใช้จ่าย โดยมีแบบสอบถามทั้งหมด 10 ข้อ ประกอบด้วยคำถามลักษณะประเมินค่าความคิดเห็น โดยแบ่งเป็น 5 ระดับ (5=ดีมาก และ 1=ไม่ดีย่างมาก)

การวิเคราะห์ข้อมูล

เมื่อเก็บรวบรวมจากแบบสอบถามที่ได้เก็บข้อมูลมาแล้ว ผู้วิจัยได้นำข้อมูลที่ได้มาประมวลผลด้วยการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

1. สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

1) ใช้ค่าร้อยละ (Percentage) และค่าความถี่ (Frequency) กับตัวแปรที่มีระดับการวัดเชิงกลุ่ม ได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบไปด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา เงินเดือน ประสบการณ์การทำงาน

2) ใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) กับตัวแปรที่มีระดับการวัดเชิงปริมาณ ได้แก่ ปัจจัยแรงจูงใจ ประกอบไปด้วย ด้านความมั่นคง ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในที่ทำงาน ด้านความต้องการมีคุณค่า ด้านความก้าวหน้า ด้านค่าตอบแทน ด้านลักษณะงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานบริษัท มิลเลนเนียม กรุ๊ป คอร์ปอเรชั่น (เอเชีย) จำกัด ประกอบไปด้วยตัวแปรด้านคุณภาพ ด้านปริมาณงาน ด้านเวลา และด้านค่าใช้จ่าย

2. สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

1) พนักงานบริษัท มิลเลนเนียม กรุ๊ป คอร์ปอเรชั่น (เอเชีย) จำกัด ที่มีเพศ ทำให้มีประสิทธิภาพการทำงานต่างกัน ใช้สถิติ Independent Sample T-test ในการวิเคราะห์ข้อมูล

2) พนักงานบริษัท มิลเลนเนียม กรุ๊ป คอร์ปอเรชั่น (เอเชีย) จำกัด ที่มีอายุ ระดับการศึกษา เงินเดือน และประสบการณ์การทำงานต่างกัน ทำให้มีประสิทธิภาพการทำงานต่างกัน ใช้สถิติ ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) เพื่อวิเคราะห์กลุ่มตัวอย่างที่มีมากกว่า 2 กลุ่มขึ้นไป และนำไปเปรียบเทียบเป็นรายคู่โดยวิธี LSD (Least Significant Difference) เมื่อพบความแตกต่าง

3) ปัจจัยแรงจูงใจ ด้านความมั่นคง ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในที่ทำงาน ด้านความต้องการมีคุณค่า ด้านความก้าวหน้า ด้านค่าตอบแทน ด้านลักษณะงาน และด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานบริษัท มิลเลนเนียมกรุ๊ป คอร์ปอเรชั่น (เอเชีย) จำกัด วิเคราะห์โดยใช้สถิติถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

สรุปผลการวิจัย

การวิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถามการวิจัยเรื่อง ประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานบริษัท มิลเลนเนียม กรุ๊ป คอร์ปอเรชั่น (เอเชีย) จำกัด สามารถสรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์ประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานบริษัท มิลเลนเนียม กรุ๊ป คอร์ปอเรชั่น (เอเชีย) จำกัด โดยรวมอยู่ในระดับดีมาก โดยเรียงตามลำดับ ได้แก่ ด้านคุณภาพ ด้านปริมาณงาน ด้านเวลา และด้านค่าใช้จ่าย

2. ผลการเปรียบเทียบประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานบริษัท มิลเลนเนียม กรุ๊ป คอร์ปอเรชั่น (เอเชีย) จำกัด จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล สามารถสรุปการวิจัยได้ดังนี้

1) พนักงานบริษัท มิลเลนเนียม กรุ๊ป คอร์ปอเรชั่น (เอเชีย) จำกัด ที่มีปัจจัยส่วนบุคคล

ด้านเพศ อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงานที่ต่างกัน ทำให้ประสิทธิภาพการทำงานไม่ต่างกัน

2) พนักงานบริษัท มิลเลนเนียม กรุ๊ป คอร์ปอเรชั่น (เอเชีย) จำกัด ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลด้านเงินเดือนที่ต่างกัน ทำให้ประสิทธิภาพการทำงานต่างกัน

3. ผลการวิเคราะห์ปัจจัยแรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานบริษัท มิลเลนเนียม กรุ๊ป คอร์ปอเรชั่น (เอเชีย) จำกัด สามารถสรุปการวิจัยได้ดังนี้

1) ปัจจัยแรงจูงใจด้านความมั่นคง ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในที่ทำงานด้านความก้าวหน้า และด้านลักษณะงาน ไม่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานบริษัท มิลเลนเนียม กรุ๊ป คอร์ปอเรชั่น (เอเชีย) จำกัด

2) ปัจจัยแรงจูงใจด้านความต้องการมีคุณค่า ด้านค่าตอบแทน และด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานบริษัท มิลเลนเนียม กรุ๊ป คอร์ปอเรชั่น (เอเชีย) จำกัด

อภิปรายผลการวิจัย

ผลการวิจัยประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานบริษัท มิลเลนเนียม กรุ๊ป คอร์ปอเรชั่น (เอเชีย) จำกัด สามารถสรุปตามวัตถุประสงค์ได้ดังนี้

1. ผลการศึกษาประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานบริษัท มิลเลนเนียม กรุ๊ป คอร์ปอเรชั่น (เอเชีย) จำกัด โดยภาพรวมอยู่ในระดับดีมาก

1) **ด้านคุณภาพ** ของพนักงานบริษัท มิลเลนเนียม กรุ๊ป คอร์ปอเรชั่น (เอเชีย) จำกัด อยู่ในระดับดีมาก โดยพนักงานส่วนใหญ่ทำงานได้อย่างถูกต้อง ครบถ้วน สมบูรณ์ เป็นไปตามมาตรฐานที่กำหนดไว้ ผลงานเป็นที่พึงพอใจกับผู้เกี่ยวข้อง และยังสามารถนำไปใช้ให้เกิดประโยชน์ได้

2) **ด้านปริมาณงาน** ของพนักงานบริษัท มิลเลนเนียม กรุ๊ป คอร์ปอเรชั่น (เอเชีย) จำกัด อยู่ในระดับดีมาก โดยพนักงานส่วนใหญ่สามารถปฏิบัติงานได้ในปริมาณที่อยู่ในเกณฑ์มาตรฐาน มีจำนวนผลงานที่สำเร็จตรงตามกำหนดเวลา

3) **ด้านเวลา** ของพนักงานบริษัท มิลเลนเนียม กรุ๊ป คอร์ปอเรชั่น (เอเชีย) จำกัด อยู่ในระดับดีมาก โดยพนักงานส่วนใหญ่สามารถปฏิบัติงานได้ในระยะเวลาที่เหมาะสม และปฏิบัติงานเสร็จตรงตามกำหนดเวลา

4) **ด้านค่าใช้จ่าย** ของพนักงานบริษัท มิลเลนเนียม กรุ๊ป คอร์ปอเรชั่น (เอเชีย) จำกัด อยู่ในระดับดีมาก โดยพนักงานส่วนใหญ่ประหยัดค่าใช้จ่าย ใช้ทรัพยากรน้อยที่สุด มีการวางแผนก่อนการทำงาน และไม่มีการทำงานซ้ำซ้อน

2. ผลการเปรียบเทียบประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานบริษัท มิลเลนเนียม กรุ๊ป คอร์ปอเรชั่น (เอเชีย) จำกัด จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ อายุ ระดับการศึกษา เงินเดือน และประสบการณ์การทำงาน สามารถสรุปได้ดังนี้

1) พนักงานบริษัท มิลเลนเนียม กรุ๊ป คอร์ปอเรชั่น (เอเชีย) จำกัด ที่มีเพศต่างกัน ทำให้ประสิทธิภาพการทำงานไม่ต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ โชติกา ระโส (2555) ศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ ที่แตกต่างกันไม่ส่งผลกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะตามองค์กรต่างๆ เมื่อมีการคัดเลือกบุคลากรเข้าปฏิบัติงาน จะไม่มีการจำกัดเพศ เนื่องด้วยเหตุผลที่ว่องไวการโดยทั่วไป โดยเฉพาะสถาบันอุดมศึกษานั้น ได้ให้ความสำคัญในเรื่องของความรู้ ความสามารถของบุคคลมากกว่าที่จะเน้นในเรื่องของเพศในการปฏิบัติงาน เพราะเมื่อบุคคลไม่ว่าจะเพศไหนก็ตาม เมื่อเข้ามาปฏิบัติงานตามตำแหน่งหน้าที่ ก็ต้องอยู่ในกฎ ระเบียบ บรรยากาศและสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานที่เหมือนกัน จึงทำให้บุคลากรมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ไม่แตกต่างกัน

2) พนักงานบริษัท มิลเลนเนียม กรุ๊ป คอร์ปอเรชั่น (เอเชีย) จำกัด ที่มีอายุต่างกัน ทำให้ประสิทธิภาพการทำงานไม่ต่างกัน ซึ่งผู้วิจัยมีความเห็นว่าพนักงานทำงานตามหน้าที่ของตนอาจไม่เกี่ยวข้องในเรื่องของอายุ จึงไม่ส่งผลกับประสิทธิภาพการทำงาน ทั้งนี้ผลการวิจัยไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ สมยศ แยมเผื่อน (2551) ที่ได้ศึกษา ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานปฏิบัติการ บริษัท เอเชีย นามารีน เซอร์วิส จำกัด (มหาชน) และพบว่าอายุที่ต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานที่ต่างกัน

3) พนักงานบริษัท มิลเลนเนียม กรุ๊ป คอร์ปอเรชั่น (เอเชีย) จำกัด ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน ทำให้ประสิทธิภาพการทำงานไม่ต่างกัน ซึ่งผู้วิจัยมีความเห็นว่าพนักงานส่วนใหญ่ของบริษัท มิลเลนเนียม กรุ๊ป คอร์ปอเรชั่น (เอเชีย) จำกัด มีการศึกษาระดับปริญญาตรีมีประสิทธิภาพการทำงานไม่ต่างจากพนักงานที่ศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี ทั้งนี้ผลการวิจัยไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ มาลี นกศิริ และ ชนเดช กังสวัสดิ์ (2558) ที่ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ธรรมรักษ์ ออโตพาร์ท จำกัด และพบว่าระดับการศึกษาต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานที่ต่างกัน

4) พนักงานบริษัท มิลเลนเนียม กรุ๊ป คอร์ปอเรชั่น (เอเชีย) จำกัด ที่มีเงินเดือนต่างกัน ทำให้ประสิทธิภาพการทำงานต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Zalcanick (1958, p.40) ที่ได้กล่าวว่าการปฏิบัติงานจะดีมีประสิทธิภาพหรือไม่ขึ้นอยู่กับผู้ปฏิบัติว่าจะได้รับการตอบสนองความต้องการทั้งภายนอก อาทิเช่น รายได้หรือค่าตอบแทน เป็นต้น มากน้อยเพียงใด ซึ่งถ้าหากว่าผู้ปฏิบัติงานได้รับการตอบสนองมากการปฏิบัติงานก็ย่อมมีประสิทธิภาพมากด้วยเช่นกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ พงษ์สิทธิ์ อุทุม (2559) ที่ได้ศึกษา ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว และพบว่าเงินเดือนที่ต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานที่ต่างกัน

5) พนักงานบริษัท มิลเลนเนียม กรุ๊ป คอร์ปอเรชั่น (เอเชีย) จำกัด ที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน ทำให้ประสิทธิภาพการทำงานไม่ต่างกัน ซึ่งผู้วิจัยมีความเห็นว่า ประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานที่มีประสบการณ์ทำงานนานนั้นไม่ได้แตกต่างจากพนักงานที่มีประสบการณ์ทำงานน้อย เนื่องจากพนักงานแต่ละคนมีการเรียนรู้และลักษณะงานที่ต่างกัน โดยผลการวิจัยไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ ดาริน ปฏิเมธีภรณ์ (2556) ที่ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับ

ประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัท ขนส่งทางอากาศของเอกชนแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร โดยผลการวิจัยพบว่าประสพการณ์การทำงาน มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน

3. ศึกษาปัจจัยด้านแรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานบริษัท มิลเลนเนียม กรุ๊ป คอร์ปอเรชั่น (เอเชีย) จำกัด สามารถสรุปได้ดังนี้

1) **ปัจจัยแรงจูงใจด้านความมั่นคง** ไม่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานบริษัท มิลเลนเนียม กรุ๊ป คอร์ปอเรชั่น (เอเชีย) จำกัด ซึ่งผู้วิจัยเห็นว่าทางบริษัท มิลเลนเนียม กรุ๊ป คอร์ปอเรชั่น (เอเชีย) จำกัด มีความมั่นคงอยู่แล้ว เนื่องจากจะมีการเข้าถ่ายทอดตลาดภายในปี 2565 ปัจจัยแรงจูงใจด้านความมั่นคงจึงไม่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานบริษัท มิลเลนเนียม กรุ๊ป คอร์ปอเรชั่น (เอเชีย) จำกัด ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ ปรีทัศน์ สงวนสุข (2541) ที่ศึกษาเรื่องขวัญและประสิทธิผลในการทำงานของข้าราชการตำรวจ โรงเรียนนายร้อยตำรวจ ผลงานวิจัยพบว่าควรสร้างความพึงพอใจในงาน ความมั่นคงในหน้าที่ และการให้การยอมรับกับผู้ปฏิบัติงาน จะทำให้มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานเพิ่มมากขึ้น

2) **ปัจจัยแรงจูงใจด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในที่ทำงาน** ไม่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานบริษัท มิลเลนเนียม กรุ๊ป คอร์ปอเรชั่น (เอเชีย) จำกัด ผู้วิจัยเห็นว่าพนักงานบริษัท มิลเลนเนียม กรุ๊ป คอร์ปอเรชั่น (เอเชีย) จำกัด มีความสัมพันธ์ที่ดี ช่วยเหลือเกื้อกูลกัน ปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในที่ทำงานจึงไม่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน สอดคล้องกับทฤษฎีความเป็นธรรม หรือความเสมอภาค J. STACY Adam (อรพินทร์ ชูชม 2555) ในเรื่องของความเป็นธรรมด้านการมีปฏิสัมพันธ์ (Interactional Justice) และความเป็นธรรมด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (Interpersonal Justice) ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน โดยกล่าวเมื่อบุคคลได้รับการปฏิบัติอย่างยุติธรรมเมื่อเปรียบเทียบกับบุคคลอื่นสอดคล้องกับความคาดหวังของบุคคลนั้นแล้ว บุคคลนั้นจะถูกจูงใจให้ดำรงหรือคงพฤติกรรมในการทำงานไว้ ในทางตรงกันข้ามถ้าบุคคลคิดว่า ตนเองได้รับการปฏิบัติอย่างไม่เป็นธรรม บุคคลนั้นจะพยายามลดความไม่เสมอภาคนั้น โดยการลดการทำงานหรือการกระทำ และยังคงกล่าวว่าความพึงพอใจในการปฏิบัติงานนั้น ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานในทิศทางเดียวกัน

3) **ปัจจัยแรงจูงใจด้านความต้องการมีคุณค่า** มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานบริษัท มิลเลนเนียม กรุ๊ป คอร์ปอเรชั่น (เอเชีย) จำกัด ซึ่งแสดงให้เห็นว่าพนักงานบริษัท มิลเลนเนียม กรุ๊ป คอร์ปอเรชั่น (เอเชีย) จำกัด ต้องการการยอมรับความสามารถจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน มีอิสระในการออกความเห็น มีอำนาจในการตัดสินใจงานที่ตนเองรับผิดชอบ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัย มณีรัตน์ ศรีคุ้ม (2562) ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรกับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยราชภัฏภูเก็ต ผลการวิจัยพบว่าแรงจูงใจในการทำงานด้านการยอมรับนับถือ มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงาน ของพนักงานมหาวิทยาลัยราชภัฏภูเก็ต

4) **ปัจจัยแรงจูงใจด้านความก้าวหน้า** ไม่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานบริษัท มิลเลนเนียม กรุ๊ป คอร์ปอเรชั่น (เอเชีย) จำกัด ซึ่งผู้วิจัยเห็นว่าบริษัท มิลเลนเนียม กรุ๊ป

คอร์ปอเรชั่น (เอเชีย) จำกัด เป็นบริษัทที่พนักงานอยู่กันอย่างครอบครัว ช่วยเหลือกันและกัน ปัจจัยด้านความก้าวหน้าจึงไม่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานโดยรวม ทั้งนี้ผลวิจัยที่ได้นั้นไม่สอดคล้องกับแนวคิด Glimmer (รัตกัมพล พันธุ์เพ็ง, 2547 อ้างถึงใน วรันธร ทรงเกียรติศักดิ์, 2558) ที่กล่าวว่า โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน (opportunity for advancement) ได้แก่ การที่มีโอกาสเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น องค์การสนับสนุนให้พนักงานมีความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน เป็นองค์ประกอบที่เอื้อต่อประสิทธิภาพการทำงาน

5) **ปัจจัยแรงจูงใจด้านค่าตอบแทน** มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานบริษัท มิลเลนเนียม กรุ๊ป คอร์ปอเรชั่น (เอเชีย) จำกัด แสดงให้เห็นว่าพนักงานบริษัท มิลเลนเนียม กรุ๊ป คอร์ปอเรชั่น (เอเชีย) จำกัด ต้องการค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับความรู้ ความสามารถ ปริมาณงานที่ได้รับผิดชอบ และการปรับเงินเดือนตามผลการประเมินประจำปีที่เหมาะสมด้วยความเป็นธรรม ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีของ Glimmer ที่กล่าวว่า ปัจจัยด้านค่าตอบแทนเป็นหนึ่งในปัจจัยที่เอื้ออำนวยต่อประสิทธิภาพการทำงาน สอดคล้องกับแนวคิดของ รุ่ง แก้วแดง และ ชัยณรงค์ สุวรรณสาร (2536) ได้ศึกษาเรื่อง เกี่ยวกับประสิทธิผลในการทำงานว่าประสิทธิผลมีความสัมพันธ์กับผลงานที่องค์กรพึงประสงค์ และความสำเร็จของผลการปฏิบัติงานที่เป็นไปหรือบรรลุตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ขององค์กร

6) **ปัจจัยแรงจูงใจด้านลักษณะงาน** ไม่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานบริษัท มิลเลนเนียม กรุ๊ป คอร์ปอเรชั่น (เอเชีย) จำกัด ผู้วิจัยเห็นว่าบริษัทมีการจัดสรรหน้าที่ของพนักงานบริษัท มิลเลนเนียม กรุ๊ป คอร์ปอเรชั่น อย่างชัดเจน และได้มีการคัดเลือกพนักงานที่มีความรู้ความสามารถ ตรงกับตำแหน่งงาน จึงไม่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานในด้านนี้ ซึ่งไม่สอดคล้องกับทฤษฎีของ Herzberg (1959) กล่าวคือ ถ้ามีแรงจูงใจด้านปัจจัยจูงใจมีมากประสิทธิภาพในการทำงานก็จะมาก โดยความรับผิดชอบ (Responsibility) คือ ความพึงพอใจที่เกิดขึ้นจากงานที่ได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานใหม่ ๆ มีอำนาจรับผิดชอบอย่างเต็มที่โดยมีการควบคุมไม่มาก ส่งผลกับประสิทธิภาพการทำงาน

7) **ปัจจัยแรงจูงใจด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน** มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานบริษัท มิลเลนเนียม กรุ๊ป คอร์ปอเรชั่น (เอเชีย) จำกัด แสดงให้เห็นว่าการที่บริษัทจัดสถานที่ที่มีความเหมาะสมในเรื่องของแสง เสียง ความสะอาด เป็นระเบียบ มีความสะดวก และปลอดภัยในเครื่องใช้สำนักงาน เป็นการเอื้ออำนวยต่อการทำงานของพนักงานบริษัท มิลเลนเนียม กรุ๊ป คอร์ปอเรชั่น (เอเชีย) จำกัด ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิด Glimmer (อ้างถึงใน รัตกัมพล พันธุ์เพ็ง, 2547: 12-14 อ้างถึงใน วรันธร ทรงเกียรติศักดิ์, 2558) เรื่อง ลักษณะของสภาพแวดล้อมในการทำงานที่เป็นองค์ประกอบที่จะเอื้ออำนวยต่อประสิทธิภาพในการทำงาน โดยสภาพการทำงาน (working conditions) คือ สถานที่ที่มีความสะอาด มีระเบียบ มีความปลอดภัย เครื่องมือ เครื่องจักรอยู่ในพื้นที่ที่เหมาะสมและเตรียมพร้อมที่จะใช้เสมอ มีอากาศถ่ายเทดี ไม่มีเสียงรบกวน มีแสงสว่างเหมาะสม ระยะเวลาการทำงานแต่ละวันเหมาะสม มีสถานที่ให้ออกกำลังกาย มีโรงอาหารใกล้ๆ มีศูนย์อนามัย มีสถานที่จอดรถ

ข้อเสนอแนะผลการวิจัย

จากผลการวิจัยครั้งนี้มีข้อเสนอแนะในการวิจัยเพื่อใช้เป็นประโยชน์และเป็นแนวทางสำหรับการพัฒนาประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานบริษัท มิลเลนเนียม กรุ๊ป คอร์ปอเรชั่น (เอเชีย) จำกัด

ปัจจัยส่วนบุคคล

จากการวิจัยแสดงให้เห็นว่าปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานบริษัท มิลเลนเนียม กรุ๊ป คอร์ปอเรชั่น (เอเชีย) จำกัด ในด้านเพศ อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงานต่างกัน ทำให้ประสิทธิภาพการทำงานไม่ต่างกัน แต่ปัจจัยส่วนบุคคลด้านเงินเดือน ที่ต่างกันทำให้ประสิทธิภาพการทำงานต่างกััน ดังนั้นเพื่อที่จะเสริมสร้างประสิทธิภาพการทำงานให้กับพนักงาน บริษัทจึงควรจำแนกการพัฒนาเงินเดือน มากกว่าด้านเพศ อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน

ปัจจัยแรงจูงใจ

จากผลการวิจัยพบว่าปัจจัยแรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานบริษัท มิลเลนเนียม กรุ๊ป คอร์ปอเรชั่น (เอเชีย) จำกัด มี 3 ด้าน ได้แก่ ด้านความต้องการมีคุณค่า ด้านค่าตอบแทน และด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน โดยมีข้อเสนอแนะดังนี้

1) ด้านความต้องการมีคุณค่า

จากผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่าปัจจัยแรงจูงใจด้านความต้องการมีคุณค่า มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานบริษัท มิลเลนเนียม กรุ๊ป คอร์ปอเรชั่น (เอเชีย) จำกัด บริษัทควรให้ความสำคัญในด้านการรับฟังความคิดเห็นของพนักงาน และเคารพการตัดสินใจของพนักงานที่รับผิดชอบกับงานนั้น

2) ด้านค่าตอบแทน

จากผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่าปัจจัยแรงจูงใจด้านค่าตอบแทน มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานบริษัท มิลเลนเนียม กรุ๊ป คอร์ปอเรชั่น (เอเชีย) จำกัด บริษัทควรให้ความสำคัญในการพิจารณาค่าตอบแทนจากความรู้ ความสามารถ ปริมาณงาน และมีการประเมินผลประจำปีอย่างเหมาะสมและเป็นธรรม

3) ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน

จากผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่าปัจจัยแรงจูงใจด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานบริษัท มิลเลนเนียม กรุ๊ป คอร์ปอเรชั่น (เอเชีย) จำกัด บริษัทควรให้ความสำคัญในสถานที่ทำงานที่ถูกสุขลักษณะ ให้อำนวยความสะดวกในการทำงาน มีระเบียบ และได้รับความปลอดภัย

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงานในเชิงลึกโดยศึกษาวิจัยในเชิงคุณภาพควบคู่ไปกับการวิจัยเชิงปริมาณ โดยการเก็บรวบรวมข้อมูลที่หลากหลายวิธี เช่น การเก็บแบบสอบถาม การสัมภาษณ์ การสังเกต เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกและผลการวิจัยที่ครอบคลุมมากยิ่งขึ้น

2. ควรศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรอื่นๆ เช่น องค์กรที่เกี่ยวข้องกับการทำธุรกิจประเภทเดียวกัน เพื่อให้สามารถเปรียบเทียบประสิทธิภาพในการ

ปฏิบัติงาน และทราบว่าจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงานแตกต่างกันอย่างไร ตลอดจนหาแนวทาง และมาตรการในการสร้างพฤติกรรมการทำงานที่มีประสิทธิภาพแก่พนักงาน เพื่อการพัฒนาประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานให้ดีขึ้น

3. ควรศึกษาตัวแปรอื่น ๆ ที่อาจส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานบริษัท มิลเลน เนียม กรู๊ป คอร์ปอเรชั่น (เอเชีย) จำกัด อาทิ ปัจจัยด้านความรู้ความเข้าใจในงาน ปัจจัยด้านการพัฒนาเทคโนโลยีร่วมกับการทำงาน

เอกสารอ้างอิง

- วัชรภรณ์ ไบยา. (2557) *ความคิดเห็นที่มีต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดกองอาคารสถานที่ มหาวิทยาลัยบูรพา*. งานนิพนธ์ รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารงานทั่วไป, มหาวิทยาลัยบูรพา
- พฤษสิทธิ์ อุทุม. (2559) *ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว*. งานนิพนธ์ รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต กลุ่มวิชาการบริหารทั่วไป, มหาวิทยาลัยบูรพา
- อัครเดช ไม้จันทร์. (2560) *ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานกลุ่มอุตสาหกรรมติดตั้งเครื่องจักรสายการผลิตในจังหวัดสงขลา*. วิทยานิพนธ์ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์
- ดาริน ปฏิเมธีภรณ์. (2556) *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน บริษัท ขนส่งทางอากาศของเอกชนแห่งหนึ่ง ในกรุงเทพมหานคร*. สารนิพนธ์ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
- ประเสริฐ อุไร. (2559) *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน กรณีศึกษา บริษัท เอจีซี ออโตโมทีฟ (ประเทศไทย) จำกัด*. สารนิพนธ์ ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารจัดการองค์การ, มหาวิทยาลัยเกริก
- เมธี ไพรัชิต. (2556) *การหาปัจจัยที่มีผลต่อการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน กรณีศึกษา: บริษัท สุธานี จำกัด*. สารนิพนธ์ วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาเทคโนโลยีอุตสาหกรรม, มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี
- Thitisak Duadsuntia and Amnaj Theeravanich. (2016, January-April). The Relationship between Leadership Behaviors and Motivation, Organizational Commitment and Job Satisfaction of Salesperson in Retail Stores. *Nakon Phanom Unviversity Journal*. 6(1): 16-23.