

**ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพ และแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
ของพนักงาน กรณีศึกษา บริษัท เดอะมอลล์ กรุ๊ป จำกัด**
**FACTORS INFLUENCING PERFORMANCE, AND MOTIVATION TO WORK
OF THE EMPLOYEES IN THE PERFORMANCE
AT THE MALL GROUP CO.,LTD.**

วิยะดา น้ารอบ

สาขาวิชา (การจัดการทั่วไป) คณะบริหารธุรกิจ

มหาวิทยาลัยรามคำแหงถนนรามคำแหง แขวงหัวหมาก เขตบางกะปิ กทม. 10240

E-Mail : wiyadada@yahoo.com

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ที่สำคัญ คือ 1) เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลกระทบต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท เดอะมอลล์ กรุ๊ป จำกัด 2) เพื่อศึกษาความคิดเห็นที่มีต่อปัจจัยในการทำงาน และประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท เดอะมอลล์ กรุ๊ป จำกัด 3) เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท เดอะมอลล์ กรุ๊ป จำกัด วิธีการวิจัยกลุ่มตัวอย่างในการศึกษาครั้งนี้เป็นพนักงาน บริษัท เดอะมอลล์ กรุ๊ป จำกัด จำนวน 400 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ แบบสอบถามปัจจัยส่วนบุคคล แบบวัดประสิทธิภาพการทำงาน แบบวัดความรู้สึกมีความสุขในการทำงาน แบบวัดแรงจูงใจในการทำงาน วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมประมวลผลสำเร็จรูปเพื่อคำนวณหาร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานหาความสัมพันธ์ ผลการวิจัยพบว่า 1) พนักงาน บริษัท เดอะมอลล์ กรุ๊ป จำกัด ที่มีอายุงานมากมีประสิทธิภาพการทำงานสูงกว่าพนักงานที่มีอายุงานน้อย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 2) พนักงาน บริษัท เดอะมอลล์ กรุ๊ป จำกัด ที่มีระดับการศึกษาสูงมีประสิทธิภาพการทำงานสูงกว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษาต่ำ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 3) พนักงาน บริษัท เดอะมอลล์ กรุ๊ป จำกัด ที่มีสถานภาพสมรสมีประสิทธิภาพการทำงานสูงกว่าพนักงานที่มีโสด หรือหย่าร้าง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 4) พนักงาน บริษัท เดอะมอลล์ กรุ๊ป จำกัด ที่มีความรู้สึกมีความสุขในการทำงาน ทั้งด้านความรู้สึกมีความสุขด้านจิตใจ ด้านสติปัญญา

และด้านจิตวิญญาณ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน บริษัท เดอะมอลล์ กรุ๊ป จำกัด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .055) พนักงาน บริษัท เดอะมอลล์ กรุ๊ป จำกัด มีแรงจูงใจในการทำงาน ทั้งแรงจูงใจภายใน และแรงจูงใจภายนอก มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน บริษัท เดอะมอลล์ กรุ๊ป จำกัด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

คำสำคัญ : ประสิทธิภาพการทำงาน, แรงจูงใจในการทำงาน

Abstract

In this thesis, the researcher investigates 1) to study the factors affecting the performance of the employees of The Mall Group Co.,Ltd. 2) to study factors that affect performance and the performance of the employees of The Mall Group Co.,Ltd. 3) motivation to study the performance of the employees of The Mall Group Co.,Ltd.

The sample population consisted of 400 personnel employed at The Mall Group Co.,Ltd. The instruments of research were quadripartite : a questionnaire designed to elicit demographical data, a form used to measure work efficiency, a form utilized to measure happiness at work, and a form involving the measurement of work motivation.

Using techniques of descriptive statistics, the researcher used a computer program to analyze the data collected by means of computing pertinent percentage, mean, and standard deviation figures

Key words : Influencing Performance, Motivation to work

1. บทนำ

การประกอบธุรกิจต่างๆ ในปัจจุบันมีการแข่งขันที่รุนแรงเพิ่มมากขึ้น ธุรกิจแต่ละประเภทจึงจำเป็นต้องมีการปรับตัวเพื่อให้ทันต่อสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว ทั้งนี้ ธุรกิจใดที่

สามารถปรับตัวได้ทันตามสถานการณ์ได้ทัน่วงทีก็จะได้เปรียบคู่แข่งขันทำให้มีโอกาสที่จะช่วงชิงความเป็นผู้นำตลาดได้ ดังนั้น ผู้บริหารจึงมีความจำเป็นในการบริหารองค์กรให้มีประสิทธิภาพ และจะต้องหาเทคนิค และวิธีการที่จะทำให้บุคลากรปฏิบัติงาน

และทุ่มเทให้กับองค์กรอย่างเต็มความสามารถ เพื่อที่จะนำพาองค์กรให้ประสบความสำเร็จได้ ซึ่งในการที่จะบริหารองค์กรให้มีประสิทธิภาพได้นั้น องค์กรจะต้องพัฒนา และเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีขึ้นตลอดเวลา ปัจจัยหนึ่งในการพัฒนาองค์กร คือ บุคลากร ซึ่งถือเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุดในการบริหารงาน และบุคลากรเป็นผู้ที่สามารถสร้างคุณค่าของระบบการบริหารงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรได้ ฉะนั้น องค์กรจึงมีหน้าที่จะต้องดูแลบุคลากรให้มีความพอใจ เต็มใจที่จะทำงานให้กับองค์กรอย่างเต็มที่ โดยการสร้างแรงจูงใจ (Motivation) ในการทำงานเพื่อให้บุคลากรเกิดความพอใจในการทำงาน

บริษัท เดอะมอลล์ กรุ๊ป จำกัด เป็นบริษัทประกอบธุรกิจด้านค้าปลีก (Retail) ได้ก่อตั้งขึ้นเพื่อให้บริการ และตอบสนอง Life Style ของสังคมเมือง ทั้งนี้ ยังให้ความสำคัญในเรื่องของสินค้าที่มีคุณภาพให้กับลูกค้า และเพื่อเป็นการรักษาผลประโยชน์ให้กับลูกค้าที่ใช้บริการของบริษัท เดอะมอลล์ กรุ๊ป จำกัด ได้รับการบริการสินค้าที่มีประสิทธิภาพ อนึ่ง การทำงานของบุคลากรจะต้องมีความชำนาญในด้านต่างๆ ต้องใช้ความชำนาญในการทำงานเพื่อให้ลูกค้าได้รับการบริการที่สะดวกและรวดเร็ว องค์กรได้เล็งเห็นถึงความสำคัญของบุคลากรจึงมีความจำเป็นในการคัดเลือกพนักงาน และมีการจัดฝึกอบรมอย่างสม่ำเสมอ ด้วยเหตุผลนี้ ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อ

ประสิทธิภาพ และแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน เพื่อจะได้นำผลการวิจัยที่ได้ไปใช้ปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงานเพื่อให้พนักงานของบริษัท เดอะมอลล์ กรุ๊ป จำกัด ได้มีคุณภาพชีวิตที่ดีในการปฏิบัติงาน และปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

2. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลกระทบต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท เดอะมอลล์ กรุ๊ป จำกัด
2. เพื่อศึกษาความคิดเห็นที่มีต่อปัจจัยในการทำงาน และประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท เดอะมอลล์ กรุ๊ป จำกัด
3. เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท เดอะมอลล์ กรุ๊ป จำกัด

3. วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นพนักงานบริษัท เดอะมอลล์ กรุ๊ป จำกัด ซึ่งในที่นี้จะทำการศึกษาพนักงานของพนักงาน บริษัท เดอะมอลล์ กรุ๊ป จำกัด

กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ พนักงาน บริษัท เดอะมอลล์ กรุ๊ป จำกัด โดยใช้การสุ่มแบบชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) คำนวณโดยเปิดตาราง Kregcie and Morgan (อ้างอิงใน สุวิมล ตีรกันันท์, 2546, หน้า 200-201) ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 400 คน

4. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) ซึ่งจะประกอบไปด้วยคำถาม 4 ส่วน คือ

ส่วนแรก จะเป็นคำถามปัจจัยส่วนบุคคล ซึ่งประกอบด้วย อายุการทำงาน การศึกษา และสถานภาพของพนักงานบริษัท เดอะมอลล์ กรุ๊ป จำกัด

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยได้ปรับปรุงจากแบบสอบถามที่มีอยู่แล้วเพื่อให้เกิดความเหมาะสมกับกลุ่มตัวอย่าง โดยแบ่งแบบสอบถามออกเป็น 4 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล

ส่วนที่ 2 แบบวัดประสิทธิภาพการทำงาน of พนักงาน บริษัท เดอะมอลล์ กรุ๊ป จำกัด

ส่วนที่ 3 แบบวัดความรู้สึกมีความสุขในการทำงานของพนักงาน บริษัท เดอะมอลล์ กรุ๊ป จำกัด

ส่วนที่ 4 แบบวัดแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน บริษัท เดอะมอลล์ กรุ๊ป

5. สถิติที่ใช้ในการวิจัย

ผู้ศึกษาใช้คอมพิวเตอร์โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS (Statistical Package for Social Science) มาใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลที่รวบรวมมาได้จากกลุ่มตัวอย่าง จากการใช้โปรแกรมการวิเคราะห์ข้อมูลสำเร็จรูปทางสถิติ สถิติที่นำมาใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสถิติ t – test และ ค่าความแปรปรวน F – test (One-Way ANOVA)

6. ผลการวิจัย

ข้อมูลทั่วไป

จากลักษณะข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามเป็นพนักงานของบริษัท เดอะมอลล์ กรุ๊ป จำกัด จำนวน 400 คนพบว่าเพศ กลุ่มตัวอย่างของพนักงาน บริษัท เดอะมอลล์ กรุ๊ป จำกัด ที่ตอบแบบสอบถามมากที่สุด เพศหญิง จำนวน 226 คน คิดเป็นร้อยละ 56.50 และเพศชาย จำนวน 174 คน คิดเป็นร้อยละ 43.50 ตามลำดับ

สถานภาพ กลุ่มตัวอย่างของผู้ตอบแบบสอบถามที่ตอบแบบสอบถามจำนวนส่วนใหญ่มีสถานภาพโสด จำนวน 277 คน คิดเป็นร้อยละ 69.30 สถานภาพสมรส จำนวน 113 คน คิดเป็น

ร้อยละ 28.30 และสถานภาพหย่าร้าง จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 2.50 ตามลำดับ

ระดับการศึกษา กลุ่มตัวอย่างของผู้ตอบแบบสอบถามที่ตอบแบบสอบถามจำนวนส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 219 คน คิดเป็นร้อยละ 54.80 รองลงมาคือระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 147 คน คิดเป็นร้อยละ 36.80 รองลงมาคือระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 19 คน คิดเป็นร้อยละ 4.80 และอื่นๆ จำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 3.80 ตามลำดับ

อายุการทำงาน กลุ่มตัวอย่างของผู้ตอบแบบสอบถามที่ตอบแบบสอบถามจำนวนส่วนใหญ่มีอายุการทำงาน 1-5 ปี จำนวน 211 คน คิดเป็นร้อยละ 52.80 อายุการทำงาน 6-10 ปี จำนวน 89 คน คิดเป็นร้อยละ 22.30 อายุงาน 11-15 ปี จำนวน 45 คน คิดเป็นร้อยละ 11.30 และอายุงาน 16 ปีขึ้นไป จำนวน 55 คน คิดเป็นร้อยละ 13.80 ตามลำดับ

รายได้เฉลี่ยต่อเดือน กลุ่มตัวอย่างของผู้ตอบแบบสอบถามที่ตอบแบบสอบถามจำนวนส่วนใหญ่มีระดับรายได้ 10,000 -15,000 บาท จำนวน 269 คน คิดเป็นร้อยละ 67.30 ระดับรายได้ 15,001 - 20,000 บาท จำนวน 84 คน คิดเป็นร้อยละ 21 ระดับรายได้ 20,001 - 30,000 บาทจำนวน 36 คน คิดเป็นร้อยละ 9 และระดับรายได้ 30,001 บาทขึ้นไป จำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 2.80

7. อภิปรายผลการวิจัย

ปัจจัยส่วนบุคคลกับประสิทธิภาพการทำงาน

จากสมมติฐานข้อที่ 1 พนักงาน บริษัท เดอะมอลล์ กรุ๊ป จำกัด ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลต่างกัน มีประสิทธิภาพการทำงานแตกต่างกัน ผลการวิจัยพบว่า พนักงาน บริษัท เดอะมอลล์ กรุ๊ป จำกัด ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลต่างกันมีประสิทธิภาพการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีรายละเอียด ดังนี้

1. ปัจจัยด้านอายุงาน พนักงานที่มีอายุงานมาก มีประสิทธิภาพการทำงานสูงกว่าพนักงานที่มีอายุน้อยจากผลการวิจัยข้างต้น สามารถอธิบายได้ว่าพนักงานที่มีอายุงานมากมีประสิทธิภาพการทำงานสูงกว่าพนักงานที่มีอายุน้อย เนื่องจากพนักงานที่มีอายุงานนานมากจะมีความรู้ความสามารถที่ได้มาจากการสั่งสมประสบการณ์จากการทำงาน ทำให้การทำงานมีประสิทธิภาพมากกว่าผู้ที่มีอายุการทำงานน้อย ในขณะเดียวกันผู้ที่มีอายุการทำงานน้อยยังขาดทักษะ ความรู้ความสามารถในการทำงาน และยังอยู่ในช่วงของการเรียนรู้ สั่งสมประสบการณ์จึงต้องใช้เวลาในการปรับตัวเพื่อให้มีประสิทธิภาพในการทำงานมากยิ่งขึ้น

2. ปัจจัยด้านสถานภาพสมรส พนักงานที่มีสถานภาพสมรสมีประสิทธิภาพการทำงานสูงกว่าพนักงานที่เป็นโสด หรือหย่าร้าง จากผลการวิจัยข้างต้นสามารถอธิบายได้ว่าพนักงานที่มีรสถานภาพสมรสมีประสิทธิภาพในการทำงานสูงกว่าพนักงานที่

เป็นโสด หรือหย่าร้าง เนื่องจากผู้ที่มีสถานภาพสมรสมีวุฒิภาวะทางด้านอารมณ์สูงกว่าพนักงานที่มีสถานภาพโสด หรือหย่าร้าง ทำให้มีความรอบคอบในการทำงาน นอกจากนี้ พนักงานที่มีสถานภาพสมรสจำเป็นต้องมีความรับผิดชอบสูง และต้องพยายามทำงานให้มีประสิทธิภาพสูงที่สุด

3. ปัจจัยด้านระดับการศึกษา พนักงานที่มีการศึกษาระดับสูง มีประสิทธิภาพการทำงานสูงกว่าพนักงานที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรีต่ำลงไปอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จากผลการวิจัยข้างต้น อธิบายได้ว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาสูงมีประสิทธิภาพการทำงานสูงกว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษาต่ำ เนื่องจากพนักงานที่มีระดับการศึกษาสูงชี้ให้เห็นว่าเป็นบุคคลที่มีความมุ่งมั่น และกระตือรือร้นในการทำงานสูงกว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษาต่ำ ซึ่งทำให้พนักงานที่มีระดับการศึกษาสูงมีประสิทธิภาพในการทำงานดีกว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษาต่ำ

ความรู้สึกมีความสุขในการทำงานกับประสิทธิภาพการทำงาน

ความรู้สึกมีความสุขในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิภาพการทำงาน of พนักงาน บริษัท เดอะมอลล์ กรุ๊ป จำกัด พบว่าความรู้สึกมีความสุขในการทำงานทั้งด้านจิตใจ ด้านสติปัญญา และด้านจิตวิญญาณ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิภาพการทำงาน of พนักงาน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05

จากผลการวิจัยข้างต้นสามารถอธิบายได้ว่า ความรู้สึกมีความสุขในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิภาพการทำงาน of พนักงาน บริษัท เดอะมอลล์ กรุ๊ป จำกัด เนื่องจากผู้ที่มีความรู้สึกมีความสุขในการทำงานจะมีความมุ่งมั่นตั้งใจในการทำงานที่ตนเองรับผิดชอบอย่างดีที่สุด ซึ่งทำให้ผลงานที่ออกมามีประสิทธิภาพสูงตามไปด้วย

แรงจูงใจในการทำงานกับประสิทธิภาพการทำงาน

แรงจูงใจในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิภาพการทำงาน of พนักงาน บริษัท เดอะมอลล์ กรุ๊ป จำกัด พบว่า แรงจูงใจในการทำงาน ทั้งในด้านแรงจูงใจภายใน และด้านแรงจูงใจภายนอก มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิภาพการทำงาน of พนักงาน บริษัท เดอะมอลล์ กรุ๊ป จำกัด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากผลการวิจัยข้างต้นสามารถอธิบายได้ว่า แรงจูงใจในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิภาพการทำงาน of พนักงาน บริษัท เดอะมอลล์ กรุ๊ป จำกัด เนื่องจากพนักงานที่มีแรงจูงใจในการทำงานจะมีผลทำให้มีความตั้งใจในการทำงาน และพยายามทำผลงานให้ออกมาอย่างดีที่สุด เพราะพนักงานมีความคาดหวังในเรื่องรางวัลที่เขาต้องการที่จะได้รับ

8. ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะสำหรับองค์กร

จากผลการวิจัยพบว่าพนักงาน บริษัท เดอะมอลล์ กรุ๊ป จำกัด ที่มีปัจจัยด้านอายุการทำงาน การศึกษา สถานภาพ ความรู้สึกมีความสุข และแรงจูงใจในการทำงานส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน ทางบริษัทฯ ควรพิจารณาถึงปัจจัยดังกล่าวเพื่อนำไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาพนักงานโดยส่งเสริมในปัจจัยด้านต่างๆ ที่มีผลทำให้ประสิทธิภาพการทำงาน of พนักงานเพิ่มมากขึ้น โดยมีแนวทางในการนำไปใช้ คือ

1. ผลการวิจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน of พนักงานควรนำไปใช้เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาพนักงานให้มีประสิทธิภาพการทำงานเพิ่มมากขึ้น เช่น พบว่าแรงจูงใจในการทำงานส่งผลในทางบวกกับประสิทธิภาพการทำงาน ดังนั้น บริษัทฯ ควรมีการสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้กับพนักงานด้วยวิธีการต่างๆ เช่น การสร้างบรรยากาศในสถานที่ทำงานเพื่อให้พนักงานมีความสุขในการทำงานอาจจะโดยการยืดหยุ่นพักเที่ยง พุดชมเชย หรือการให้รางวัล เป็นต้น

2. ผลการวิจัยสามารถนำไปใช้เป็นข้อมูลประกอบในการทำการแผนการฝึกอบรมของบริษัทฯ โดยการมุ่งเน้นสร้างความสุขให้เกิดขึ้นกับการทำงานในชีวิตประจำวัน เช่น การจัดหาหลักสูตรพัฒนาจิตใจในการทำงาน เป็นต้น

3. ผลการวิจัยพบว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษาสูงมีประสิทธิภาพในการทำงานสูงกว่า

พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่า ทางบริษัทฯ ควรสนับสนุนการพัฒนาพนักงานให้มีความรู้ในด้านต่างๆ ให้มากขึ้น เช่น การส่งพนักงานไปฝึกอบรมในเรื่องต่างๆ หรือสนับสนุนให้พนักงานได้เรียนสูงขึ้น

4. จากผลการศึกษาพบว่าความรู้สึกมีความสุขในการทำงาน แรงจูงใจในการทำงาน และประสิทธิภาพการทำงาน of พนักงาน บริษัท เดอะมอลล์ กรุ๊ป จำกัด มีความสัมพันธ์กันในทางบวก บริษัทฯ ควรนำผลการวิจัยที่ได้เพื่อนำไปเป็นข้อมูลในการพิจารณาการวางแผนพัฒนาประสิทธิภาพการทำงาน in บริษัทฯ อย่างประหยัดทรัพยากร

5. จากผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยด้านความรู้สึกมีความสุข และแรงจูงใจในการทำงานสามารถทำนายประสิทธิภาพการทำงาน of พนักงาน in บริษัท เดอะมอลล์ กรุ๊ป จำกัด ได้ ดังนั้น การพิจารณาประสิทธิภาพในการทำงานจะต้องคำนึงถึงความรู้สึกมีความสุข และแรงจูงใจในการทำงานเพื่อนำมาเป็นองค์ประกอบในการพิจารณาด้วย

9. เอกสารอ้างอิง

- [1] กันตยา เพิ่มผล. (2541). *การพัฒนาประสิทธิภาพการทำงาน*. กรุงเทพมหานคร . สถาบันราชภัฏ สอนดุสิต, หน้า 6-7.
- [2] กัลยารัตน์ อ่องคณา. (2549). *ความสัมพันธ์ระหว่าง ปัจจัยส่วนบุคคล การรับรู้คุณค่าในตน สภาพแวดล้อมในงานกับ*

- ความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการ
โรงพยาบาล เอกชน เขตกรุงเทพมหานคร.
วิทยานิพนธ์ พยาบาลศาสตร์ มหาบัณฑิต
, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- [3] กัลยาณี สนิสุวรรณ. (2542). ความสัมพันธ์
ระหว่าง แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ บุคลิกภาพ
กับผล การปฏิบัติงานของพนักงาน
กลุ่มธุรกิจ โทรคมนาคม เครือเจริญโภค
ภัณฑ์. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตร์
มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- [4] ธนวินทร์พัฒนครู. (2546). อุปนิสัยส่วนบุคคล
ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการทำงานของ
พนักงานธนาคารเพื่อการส่งออก และนำเข้า
แห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่. ปริญญา
นิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัย
ศรีนครินทรวิโรฒ.