

แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร โรงพยาบาลปัตตานี

Motivation Affecting to Performance Efficiency of Personnel in Pattani Hospital

มัทนา เอื้อละพันธ์ (Mantana Uealaphan)¹

จรีพร ศรีทอง (Chareeporn Srithong)²

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ (1) เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรโรงพยาบาลปัตตานี (2) เพื่อศึกษาแรงจูงใจของบุคลากรโรงพยาบาลปัตตานี (3) เพื่อศึกษาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาลปัตตานี (4) เพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจของบุคลากรโรงพยาบาลปัตตานีจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล (5) เพื่อศึกษาแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาลปัตตานี งานวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ ประชากรในการวิจัย คือ บุคลากรของโรงพยาบาลปัตตานี จำนวน 1,360 คน กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 320 คน โดยใช้วิธีการสำรวจ และใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือ ในการเก็บข้อมูล วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา ประกอบด้วย ร้อยละ, ค่าเฉลี่ย, ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน, และการวิเคราะห์ประมวลผลทางสถิติโดยใช้ค่าสถิติเชิงอนุมาน ประกอบด้วย ค่า t-Test, ค่า F-Test (One-Way ANOVA) การเปรียบเทียบเชิงพหุคูณ และทดสอบความแตกต่างของแต่ละกลุ่มด้วยวิธีของ Least Significant Difference (LSD)

ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรโรงพยาบาลปัตตานีส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุระหว่าง 26 - 35 ปี มีการศึกษาระดับปริญญาตรี รายได้เฉลี่ยต่อเดือนอยู่ที่ระหว่าง 10,001 -20,000 บาท มีสถานภาพสมรส และมีอายุงาน 16 ปีขึ้นไป บุคลากรโรงพยาบาลปัตตานีที่มีปัจจัยส่วนบุคคล จำแนกตามระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และสถานภาพแตกต่างกัน จะส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในภาพรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาลปัตตานี ทดสอบสมมติฐานโดยใช้สถิติการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ด้านชีวิตส่วนตัว ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และด้านความรับผิดชอบ ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาลปัตตานีทุกด้าน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

คำสำคัญ : แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน, ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

¹นักศึกษาลัทธิบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง ผู้รับผิดชอบบทความ
อีเมลล์ : 6524104407@ru.ac.th.

²อาจารย์ที่ปรึกษาคณาจารย์อิสระ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยรามคำแหง

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ตามนโยบายและทิศทางการดำเนินงาน ของกระทรวงสาธารณสุข ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 – 2568 นายแพทย์โอภาส การย์กวินพงศ์ ปลัดกระทรวงสาธารณสุข มีการถ่ายทอดนโยบาย การพัฒนาสู่องค์กรสมรรถนะสูง และบุคลากรมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีขึ้น โดยการเสริมสร้างสมรรถนะองค์กร ด้วยแนวทาง 4T (Trust ,Teamwork&Talent ,Technology ,Target) เป็นยุทธศาสตร์ด้านบริหารเป็นเลิศด้วยธรรมาภิบาล(Governance excellence) แผนงานการพัฒนาธรรมาภิบาล และคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ การดำเนินงานของหน่วยงานภายใต้สังกัดกระทรวงสาธารณสุข ต้องมีหลักธรรมาภิบาลให้ครอบคลุมทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ หลักการมีส่วนร่วม หลักฉันทามติ(การสร้างความเห็นพ้องต้องกัน) หลักความเสมอภาค(สร้างความเป็นธรรม ลดความเหลื่อมล้ำ) และหลักประสิทธิภาพ เป็นต้น นำไปสู่องค์กรแห่งความสุข

โรงพยาบาลปัตตานี เป็นโรงพยาบาลทั่วไป เปิดบริการมาแล้ว 86 ปี ปัจจุบันมีขนาด 504 เตียง ถือเป็นหน่วยงานส่วนภูมิภาคของกระทรวงสาธารณสุข 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ มีหน้าที่ให้บริการสาธารณะแก่ประชาชนในด้านสุขภาพ โรงพยาบาลปัตตานีเล็งเห็นความสำคัญในการบริหารจัดการองค์กรให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ต้องมีหลักธรรมาภิบาลในการบริหารจัดการทั้งโครงสร้างองค์กร ระดับหน่วยงาน และการออกแบบการทำงานระดับบุคคล ส่งผลให้กรอบแนวคิดหรือทัศนคติที่ดีในการทำงาน สร้างคุณค่าในงาน สนองความต้องการและให้บริการแก่ประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ จากประเด็นดังกล่าว ผู้ศึกษาจึงมีความสนใจในการศึกษาเกี่ยวกับแรงจูงใจและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงพยาบาลปัตตานี โดยผลการศึกษาจะส่งผลให้องค์กรสามารถมุ่งเน้นในการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่สามารถส่งผลให้เกิดพฤติกรรมการทำงานตามบทบาทและพฤติกรรมการทำงานนอกเหนือบทบาท ซึ่งสุดท้ายจะส่งผลให้มีผลงานที่มีประสิทธิภาพ และเป็นองค์กรที่มีประสิทธิภาพในที่สุด

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรโรงพยาบาลปัตตานี
2. เพื่อศึกษาแรงจูงใจของบุคลากรโรงพยาบาลปัตตานี
3. เพื่อศึกษาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาลปัตตานี
4. เพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจของบุคลากรโรงพยาบาลปัตตานีจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล
5. เพื่อศึกษาแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร โรงพยาบาลปัตตานี

สมมติฐานของการวิจัย

1. บุคลากรโรงพยาบาลปัตตานี ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

2. แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาลปัตตานี

ขอบเขตของการวิจัย

ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ มุ่งศึกษาแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาลปัตตานี ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตการวิจัย ดังนี้

ขอบเขตด้านประชากร ได้แก่ บุคลากรโรงพยาบาลปัตตานีจำนวน 1,360 คน (ข้อมูลจากกลุ่มงานทรัพยากรบุคคล โรงพยาบาลปัตตานี. มีนาคม 2566)

ขอบเขตด้านพื้นที่ในการศึกษา ได้แก่ โรงพยาบาลปัตตานี เลขที่ 2 ถนนหนองจิก ตำบลสะบารัง อำเภอเมือง จังหวัดปัตตานี 94000

ขอบเขตด้านเนื้อหา ตัวแปรต้น ได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคล คือ เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน สถานภาพ อาชีพ และแรงจูงใจ ตามแนวคิดทฤษฎี 2 ปัจจัยของ Herzberg (1959) ประกอบด้วย 2 ปัจจัย คือ 1. ปัจจัยจูงใจ ได้แก่ ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ด้านการได้รับการยอมรับ ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และด้านความรับผิดชอบ 2. ปัจจัยค้ำจุน ได้แก่ ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ด้านนโยบายและการบริหารองค์กร ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านชีวิตส่วนตัว และด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ส่วนตัวแปรตาม ได้แก่ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ตามแนวคิด Peterson and Plowman (1989) อ้างถึงในพานิสรา ทิตาทร (2560) ประกอบด้วย ตัวแปร คือ 1. ด้านคุณภาพงาน Quality 2. ด้านปริมาณงาน Quantity 3. ด้านเวลา Time

ขอบเขตด้านระยะเวลา ระยะเวลาในการศึกษา การเก็บรวบรวมข้อมูลและวิเคราะห์ข้อมูล เริ่มตั้งแต่วันที่ กรกฎาคม 2566 ถึง ธันวาคม 2566

แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

Kotler & Armstrong (2018) กล่าวคือแนวคิดด้านประชากรศาสตร์ (Demographic) เป็นที่นิยมนำมาใช้ในการแบ่งส่วนตลาด โดยใช้ตัวแปรด้านประชากรศาสตร์ เป็นการแบ่งส่วนตลาดโดยใช้เกณฑ์อายุ เพศ ขนาดครอบครัว วงจรชีวิตครอบครัว รายได้ อาชีพ การศึกษา ศาสนา สีผิว และเชื้อชาติ เป็นตัวแปรด้านประชากรศาสตร์ที่ซ้ํามากที่สุดในการแบ่งส่วนตลาด เนื่องจากความต้องการของผู้บริโภคและอัตราการให้บริการสินค้า มีความแปรปรวน และเกี่ยวข้องอย่างใกล้ชิดกับตัวแปรด้านประชากรศาสตร์ นอกจากนี้ถ้าเป็นการแบ่งส่วนตลาดในครั้งแรกจะใช้เกณฑ์อื่นในการเป็นส่วนตลาด

เช่น เกณฑ์ในการแสวงหาผลประโยชน์ หรือพฤติกรรมก็พบว่าต้องทราบลักษณะทางด้านประชากรศาสตร์ด้วยเช่น รวมไปถึงเป็นการประเมินที่มีประสิทธิภาพ

ทฤษฎี 2 ปัจจัยของ Herzberg (Herzberg's Two-Factor Theory) ได้มีการพัฒนาโดย Frederick Herzberg ในปี ค.ศ. 1950-1959 และในช่วงแรกของปี ค.ศ. 1960-1969 (อ้างใน ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ, 2550) ซึ่งเสนอแนะว่าความพึงพอใจในการทำงาน ประกอบด้วย 2 แนวคิด คือ แนวคิดที่มีขอบเขตจากความพึงพอใจ (Satisfaction) ไปยังความไม่พึงพอใจ (No Satisfaction) และได้รับอิทธิพลจากปัจจัยจูงใจ (Motivation Factors) แนวคิดที่มีขอบเขตจากความไม่พึงพอใจ (Dissatisfaction) ไปยังความไม่มีความไม่พึงพอใจ (No Dissatisfaction) และได้รับอิทธิพลจากปัจจัยสุขอนามัย (Hygiene Factors) หรือกล่าวได้ว่า ทฤษฎี 2 ปัจจัย ประกอบด้วย

1) ปัจจัยจูงใจหรือปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน (Motivation Factors or Motivators) เป็นปัจจัยภายในหรือความต้องการภายในของพนักงานที่มีอิทธิพลในการสร้างความพึงพอใจในการทำงาน เป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงานโดยตรง เป็นกลุ่มปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้นให้ ผู้ปฏิบัติงานทำงานด้วยความพึงพอใจ และเป็นปัจจัยที่จะนำไปสู่ทัศนคติทางบวกและการจูงใจที่แท้จริง

2) ปัจจัยอนามัยหรือปัจจัยที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงาน (Maintenance or Hygiene Factors) เป็นปัจจัยที่ไม่เกี่ยวข้องกับงานโดยตรง เป็นเพียงสิ่งที่สกัดกั้นไม่ให้พนักงานเกิด ความไม่พอใจ แต่ไม่สามารถสร้างแรงจูงใจให้เกิดขึ้นได้ ซึ่งโดยส่วนใหญ่จะเป็นปัจจัยพื้นฐาน ที่จำเป็นที่พนักงานจะต้องได้รับการตอบสนอง เพราะถ้าไม่มีให้หรือให้ไม่เพียงพอ จะทำให้ พนักงานเกิดความไม่พึงพอใจในการทำงาน แต่ทั้งนี้ไม่ได้หมายความว่า ถ้าให้ปัจจัยเหล่านี้แล้ว จะทำให้พนักงานเกิดความพึงพอใจในการทำงาน

Peterson and Plowman, (1989 อ้างถึงใน ปานิสรา ทิตาทร, 2560) กล่าวว่าองค์ประกอบของประสิทธิภาพ มี 4 ประการ ดังนี้

1. คุณภาพของงาน (Quality) หมายถึง งานต้องมีความถูกต้อง รวดเร็ว ได้มาตรฐาน สร้างประโยชน์และความพึงพอใจให้กับผู้ผลิตและผู้ใช้และควรก่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กรและสร้างความพึงพอใจของลูกค้าหรือผู้มารับบริการ
2. ปริมาณงาน (Quantity) หมายถึง งานที่เกิดขึ้นจะต้องมีปริมาณที่ เหมาะสมตามที่กำหนดในแผนงานหรือตามเป้าหมายที่บริษัทวางไว้
3. เวลา (Time) หมายถึง เวลาที่ใช้ในการดำเนินงานจะต้องอยู่ในลักษณะ ที่ถูกต้อง ตามหลักการเหมาะสมกับงาน
4. ค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน หมายถึง (Costs) ในการดำเนินงานทั้งหมดจะต้องเหมาะสมกับงานและมีประสิทธิภาพลงทุนน้อยและได้ผลกำไรมากที่สุด

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

กุลิสรา กอปรเมธากุล และภริดา ชัยรัตน์ (2566, หน้า 76 – 95) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน ซึ่งกลุ่มตัวอย่างในการศึกษา

ครั้งนี้ คือ บุคลากรสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จำนวน 137 คน ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชนมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.23$) ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า บุคลากรสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชนที่มีปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ และประเภทบุคลากรที่ต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ส่วนบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชนที่มีอายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา รายได้ และระยะเวลาในการทำงานที่ต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ปรินดา ปันหล้า, อัสนีย์ ณ น่าน และศศิชา วงศ์ไชย (2566, หน้า 143 – 156) ได้ศึกษา ปัจจัยแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรในสำนักงานอัยการภาค 5 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยเป็นบุคลากรข้าราชการตุลาการในสำนักงานอัยการภาค 5 จำนวน 292 คน ผลการวิจัย พบว่า 1) ปัจจัยจูงใจโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุดโดยเรียงลำดับ ได้แก่ ด้านความสำเร็จของงาน รองลงมา ด้านการได้รับการยอมรับและด้านความรับผิดชอบ ระดับปัจจัยคำจูงโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยเรียงลำดับ ได้แก่ ด้านสภาพชีวิตส่วนตัวรองลงมาด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและด้านค่าตอบแทน 2) ประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุดโดยเรียงลำดับ ได้แก่ ด้านค่าใช้จ่าย รองลงมาด้านคุณภาพของงาน ด้านเวลา และด้านปริมาณ 3) ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีอายุต่างกันส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และปัจจัยจูงใจด้านการได้รับการยอมรับและความรับผิดชอบ ปัจจัยคำจูงด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและด้านสภาพชีวิตส่วนตัวส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรในสำนักงานอัยการภาค 5 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยรวมกัน พหุคูณร้อยละ 7.60 และ 18.80 ($R^2 = .076, .188$)

ปัญญาภา อัครนิบุตร (2565) ได้ศึกษา แรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน ของพนักงานบริษัทรัฐวิสาหกิจให้บริการท่าอากาศยาน Generation Y ประชากรในงานวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานบริษัทรัฐวิสาหกิจที่เกิดระหว่างปี พ.ศ. 2523 – 2543 หรืออายุระหว่าง 20 – 40 ปี กลุ่มตัวอย่าง 373 คน และใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล ร้อยละ ค่าเฉลี่ย การวิเคราะห์สหสัมพันธ์ (Correlation) และการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) พบว่า ด้านปัจจัยจูงใจความสำเร็จในงานที่ทำของบุคคล การได้รับการยอมรับ นับถือ และความรับผิดชอบ ส่งผลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานฯ แต่ความก้าวหน้าไม่ส่งผลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานฯ ด้านปัจจัยคำจูง ค่าตอบแทน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และสภาพแวดล้อมการทำงานส่งผลเชิงบวกต่อ ประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานฯ แต่การนิเทศงาน นโยบายและการบริหารงานไม่ส่งผลเชิง บวกต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานฯ

สุรพัศ ประศรีทะโก (2566, หน้า 1 – 9) ได้ศึกษาแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรกองสื่อสารและอิเล็กทรอนิกส์ในพระองค์ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ได้แก่ บุคลากรกองสื่อสารและอิเล็กทรอนิกส์ในพระองค์ ระดับหัวหน้าแผนก หัวหน้าฝ่าย รองหัวหน้าฝ่าย เจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานในพระองค์ ลูกจ้างทำยี่หนึ่ง จำนวน 33 คน โดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบไม่อาศัย

ความน่าจะเป็นแบบเจาะจง (Purposive Sampling) ผลการศึกษาพบว่า 1) ระดับประสิทธิภาพของบุคลากรภาพรวมอยู่ในระดับมาก 2) ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน รายได้ต่อเดือน ไม่แตกต่างกัน ยกเว้นประสบการณ์ทำงาน 3) ปัจจัยแรงจูงใจส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในด้านภาพรวม พบว่า แรงจูงใจด้านความรับผิดชอบ และด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรกองสื่อสารและอิเล็กทรอนิกส์ในพระองค์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สุขสันต์ เปลี่ยนเจริญ และมะดาโอะ สุขหลง (2565, หน้า 80 – 98) ศึกษาผู้นำด้านการเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมองค์กรส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานและศึกษาความสัมพันธ์ของผู้นำด้านการเปลี่ยนแปลง วัฒนธรรมองค์กรและแรงจูงใจในการทำงาน ขนาดตัวอย่าง จำนวน 212 คน โดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่าง เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์ค่าที่แบบอิสระ การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวและการวิเคราะห์ความถดถอยพหุคูณผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานด้านเพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน ประสบการณ์ทำงาน และรายได้ที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานแตกต่างกันผู้นำการเปลี่ยนแปลง ด้านการคำนึงถึงปัจเจกบุคคล ส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

อัมพร ปัญญา, อนงค์วรรณ เทพสุทิน, ธนาภรณ์ กรองสติปัญญา, อุดุลย์ เลหาพลและเมลิสมหาพล (2566, หน้า 296 – 305) ได้ศึกษาแรงจูงใจที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติงานของกรมการจัดหางาน กระทรวงแรงงาน กลุ่มตัวอย่างจำนวน 105 คน ผลการศึกษาพบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการกรมการจัดหางานกระทรวงแรงงานมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในระดับมาก และปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ทำงาน มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการกรมการจัดหางานกระทรวงแรงงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาลปัตตานี เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) ใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล ประชากรในการวิจัยครั้งนี้ คือ บุคลากรของโรงพยาบาลปัตตานี จำนวน 1,360 คน (กลุ่มงานทรัพยากรบุคคล โรงพยาบาลปัตตานี, มีนาคม 2566) ผู้ศึกษาที่ได้กำหนดขนาดตัวอย่างเท่ากับ 309.09 คน และเพื่อป้องกันความผิดพลาดในการเก็บข้อมูล ทางผู้วิจัยจึงเพิ่มขนาดตัวอย่างเป็น 320 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถามเพื่อการวิจัย เรื่องแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาลปัตตานี สร้างขึ้นจากกรอบแนวคิด ที่พัฒนาจากรวบรวมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยคำนึงถึงวัตถุประสงค์ของการวิจัยเป็นหลัก เนื้อหาของ แบบสอบถามประกอบด้วย 4 ส่วน ดังนี้ คือ

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากร ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน สถานภาพ และอายุงาน

ส่วนที่ 2 เป็นส่วนที่เกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน เพื่อดูการทำงานในองค์กรมากน้อยเพียงใด ประกอบด้วย 2 ปัจจัย ดังนี้ 1. ปัจจัยจูงใจ (Motivation factors) ได้แก่ ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ด้านการได้รับการยอมรับ ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และด้านความรับผิดชอบ 2. ปัจจัยค้ำจุน (Maintenance factors) ได้แก่ ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ด้านนโยบายและการบริหารองค์กร ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านชีวิตส่วนตัว และด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามที่เกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร เพื่อดูว่าบุคลากรมีระดับความ คิดเห็นต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานมากน้อยเพียงใด ประกอบด้วย 3 ด้าน ดังนี้ ด้านคุณภาพงาน ด้านปริมาณงาน และด้านเวลา

ส่วนที่ 4 แบบสอบถามปลายเปิด เกี่ยวกับความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติของบุคลากรโรงพยาบาลปัตตานี

หาความเที่ยงตรง (Validity) โดยทำการตรวจสอบความสอดคล้องแล้วนำผลการตรวจสอบมาคำนวณหา ดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ (Item Objective Conguence Index : IOC) โดย ผู้เชี่ยวชาญจะต้องประเมินด้วยคะแนน 3 ระดับ

การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยใช้กลุ่มตัวอย่างที่เป็นบุคลากรในโรงพยาบาลปัตตานี จำนวน 320 คน ซึ่งได้รับแบบสอบถามกลับและมีความสมบูรณ์ทั้งหมด หลังจากนั้นได้นำข้อมูลทั้งหมดไปวิเคราะห์ และคำนวณด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปคอมพิวเตอร์ SPSS สถิติที่ใช้ ได้แก่ ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) การวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างตัวแปรสองตัวแปร (t-Test) และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One way ANOVA) และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

ผลการวิจัย

จากการวิเคราะห์การวิจัยเรื่องแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาลปัตตานี ตามวัตถุประสงค์การวิจัย ดังนี้

1. ปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรโรงพยาบาลปัตตานี พบว่า เพศ ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นผู้หญิง จำนวน 260 คน คิดเป็นร้อยละ 81.3 และรองลงมาเป็นเพศชาย จำนวน 60 คน คิดเป็นร้อยละ 18.8 ของผู้ตอบแบบสอบถามตามลำดับ

อายุ ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 26 - 35 ปี จำนวน 112 คน คิดเป็นร้อยละ 35.0 รองลงมา มีอายุระหว่าง 36 - 45 ปี จำนวน 94 คน คิดเป็นร้อยละ 29.4 ลำดับถัดมา มีอายุระหว่าง 46 - 55 ปี จำนวน 59 คน คิดเป็นร้อยละ 18.4 ลำดับถัดมา อายุไม่เกิน 25 ปี จำนวน 35 คน คิดเป็นร้อยละ 10.9

และลำดับถัดมา อายุตั้งแต่ 56 ปีขึ้นไป จำนวน 20 คน คิดเป็นร้อยละ 10.9 ของผู้ตอบแบบสอบถามตามลำดับ

ระดับการศึกษา ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 220 คน คิดเป็นร้อยละ 68.8 รองลงมาการศึกษาระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง จำนวน 54 คน คิดเป็นร้อยละ 16.9 ลำดับถัดมา การศึกษาระดับต่ำกว่าประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง จำนวน 27 คน คิดเป็นร้อยละ 8.4 และลำดับถัดมา การศึกษาระดับสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 19 คน คิดเป็นร้อยละ 5.9 ของผู้ตอบแบบสอบถามตามลำดับ

รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนอยู่ที่ระหว่าง 10,001 - 20,000 บาท จำนวน 103 คน คิดเป็นร้อยละ 32.2 รองลงมารายได้เฉลี่ยต่อเดือน 40,001 บาทขึ้นไป จำนวน 73 คน คิดเป็นร้อยละ 22.8 ลำดับถัดมารายได้เฉลี่ยต่อเดือนอยู่ที่ 30,001 - 40,000 บาท จำนวน 52 คน คิดเป็นร้อยละ 16.3 ลำดับถัดมารายได้เฉลี่ยต่อเดือนอยู่ที่ 20,001 - 30,000 บาท จำนวน 51 คน คิดเป็นร้อยละ 15.9 และลำดับถัดมารายได้เฉลี่ยต่อเดือนไม่เกิน 10,000 บาท จำนวน 41 คนคิดเป็นร้อยละ 12.8 ของผู้ตอบแบบสอบถามตามลำดับ

สถานภาพ ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีสถานภาพสมรส จำนวน 160 คน คิดเป็นร้อยละ 50.0 รองลงมา สถานภาพโสด จำนวน 139 คน คิดเป็นร้อยละ 43.4 และลำดับถัดมาสถานภาพหม้าย /หย่าร้าง จำนวน 21 คน คิดเป็นร้อยละ 6.6 ของผู้ตอบแบบสอบถามตามลำดับ

อายุงาน ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุงานในระยะเวลา 16 ปีขึ้นไป จำนวน 99 คน คิดเป็นร้อยละ 30.9 รองลงมาอายุงานในระยะเวลา 0 - 5 ปี จำนวน 97 คน คิดเป็นร้อยละ 30.3 ลำดับถัดมาอายุงานในระยะเวลา 11 - 15 ปี มีจำนวน 73 คน คิดเป็นร้อยละ 22.8 และลำดับถัดมาอายุงานในระยะเวลา 6 - 10 ปี มีจำนวน 51 คน คิดเป็นร้อยละ 15.9 ของผู้ตอบแบบสอบถามตามลำดับ

2. แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย ปัจจัยจูงใจ ได้แก่ ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ด้านการได้รับการยอมรับ ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และด้านความรับผิดชอบ ปัจจัยค้ำจุน ได้แก่ ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ด้านนโยบายและการบริหารองค์กร ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านชีวิตส่วนตัว และด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน พบว่า ความคิดเห็นของบุคลากรโรงพยาบาลปัตตานี ปัจจัยจูงใจ ได้แก่ ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ด้านการได้รับการยอมรับ ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และด้านความรับผิดชอบ มีระดับความคิดเห็นในภาพรวม ที่ระดับมาก ปัจจัยค้ำจุน ได้แก่ ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ด้านนโยบายและการบริหารองค์กร ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านชีวิตส่วนตัว และด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานมีระดับความคิดเห็นในภาพรวม ที่ระดับมาก

3. ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาลปัตตานี พบว่า ความคิดเห็นของบุคลากรโรงพยาบาลปัตตานี ด้านคุณภาพงาน ด้านปริมาณงาน และด้านเวลา มีระดับความคิดเห็นในภาพรวมที่ระดับมาก

4. เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาลปัตตานีจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน สถานภาพ และอายุงาน ความ

แปรปรวนทางเดียวเปรียบเทียบความแตกต่างกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน พบว่า ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และสถานภาพ แตกต่างกัน จะส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในภาพรวมแตกต่างกัน

5. แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาลปัตตานี โดยทดสอบสมมติฐานโดยใช้สถิติการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านชีวิตส่วนตัว และด้านความรับผิดชอบ ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาลปัตตานีทุกด้าน

อภิปรายผล

1. บุคลากรโรงพยาบาลปัตตานีที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกัน จะมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน (ด้านเพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน สถานภาพ และอายุงาน) พบว่า เพศแตกต่างกัน จะส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการแตกต่างกัน อายุแตกต่างกัน จะส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงานแตกต่างกัน ระดับการศึกษาแตกต่างกัน จะส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านการได้รับการยอมรับ ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ และด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานแตกต่างกัน รายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกัน จะส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ด้านการได้รับการยอมรับ ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านนโยบายและการบริหารองค์กร และด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน แตกต่างกัน สถานภาพแตกต่างกัน จะส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ด้านการได้รับการยอมรับ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และด้านชีวิตส่วนตัว แตกต่างกัน อายุงานแตกต่างกัน จะส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับกุลิสรา กอปรเมธากุล และภริดา ชัยรัตน์ (2566, หน้า 76 – 95) ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชนบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชนที่มีอายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา รายได้ และระยะเวลาในการทำงานที่ต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สอดคล้องกับอัมพร ปัญญา, อนงค์วรรณ เทพสุทิน, ธนาภรณ์ กรองสติปัญญา, อุดุลย์ เลหาพลและเมลิสา มหาพล (2566, หน้า 296 – 305) ได้ศึกษาแรงจูงใจที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการกรมการจัดหางาน กระทรวงแรงงาน พบว่าพนักงานระดับปฏิบัติการกรมการจัดหางานกระทรวงแรงงานมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในระดับมาก และปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ทำงาน มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการกรมการจัดหางานกระทรวงแรงงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 และสอดคล้องกับสุขสันต์ เปลี้นเจริญ และมะดาโอ๊ะ สุหลง (2565, หน้า 80 – 98) ศึกษาผู้นำด้าน

การเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมองค์กรส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานและศึกษาความสัมพันธ์ของผู้นำด้านการเปลี่ยนแปลง วัฒนธรรมองค์กรและแรงจูงใจในการทำงาน พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานด้านเพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน ประสบการณ์ทำงาน และรายได้ที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานแตกต่างกันผู้นำการเปลี่ยนแปลง ด้านการคำนึงถึงปัจเจกบุคคล ส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

2. แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาลปัตตานี การทดสอบสมมติฐานโดยใช้สถิติการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านชีวิตส่วนตัว และด้านความรับผิดชอบ ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาลปัตตานีทุกด้าน สอดคล้องกับ ปริณดา บันหล้า, อัคริณี ณ นาน และศศิชา วงศ์ไชย (2566, หน้า 143 – 156) ได้ศึกษา ปัจจัยแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรในสำนักงานอัยการภาค 5 ซึ่งพบว่าปัจจัยจูงใจด้านการได้รับการยอมรับและความรับผิดชอบ ปัจจัยค่าจ้าง ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและด้านสภาพชีวิตส่วนตัวส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรในสำนักงานอัยการภาค 5 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีผลการพยากรณ์ร้อยละ 7.60 และ 18.80 ($R^2 = .076, .188$) สอดคล้องกับ สุรพัศ ประศรีทะโก (2566, หน้า 1 – 9) ได้ศึกษา แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรกองสื่อสารและอิเล็กทรอนิกส์ในพระองค์ ในสมมติฐานเรื่องปัจจัยแรงจูงใจส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในด้านภาพรวม พบว่า แรงจูงใจด้านความรับผิดชอบ และด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรกองสื่อสารและอิเล็กทรอนิกส์ในพระองค์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และสอดคล้องกับ ปัญญาภา อัครนิบุตร (2565) ได้ศึกษา แรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน ของพนักงานบริษัทธุรกิจให้บริการท่าอากาศยาน Generation Y พบว่า ด้านปัจจัยจูงใจ ความสำเร็จในงานที่ทำ ของบุคคล การได้รับการยอมรับ นับถือ และความรับผิดชอบ ส่งผลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานฯ แต่ความก้าวหน้าไม่ส่งผลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานฯ ด้านปัจจัยค่าจ้าง ค่าตอบแทน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และสภาพแวดล้อมการทำงานส่งผลเชิงบวกต่อ ประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานฯ

ข้อเสนอแนะ

1. จากผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ผู้วิจัยขอเสนอแนะให้มีการปรับเปลี่ยนการทำงานให้มีความยืดหยุ่นไม่กระทบต่อประสิทธิภาพในการทำงาน มีระบบความดีความชอบ การขึ้นเงินเดือนที่เป็นธรรม สามารถตรวจสอบได้ และพิจารณาถึงรายได้ของบุคลากร โดยบุคลากรควรมีรายได้ที่เพียงพอต่อการครองชีพโดยการส่งเสริมให้บุคลากรที่รายได้ไม่เพียงพอมีโอกาสเสริมตามความถนัด และองค์กรควรเปิดโอกาสให้บุคลากรของโรงพยาบาลสามารถแสดงความคิดเห็นในการทำงาน เพื่อองค์กรจะได้ขับเคลื่อนภารกิจให้บรรลุเป้าหมาย

2. จากผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาล บัดตานี ด้านคุณภาพ ด้านปริมาณงาน และด้านเวลา ผู้วิจัยขอเสนอแนะให้นำเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาช่วยในการทำงาน เพื่อความถูกต้องและแม่นยำ แบ่งงานที่มอบหมายในปริมาณที่เหมาะสม มีการปรับปรุงการปฏิบัติงานให้เกิดความสะดวกและรวดเร็วทำให้การปฏิบัติงานมีความถูกต้องและสมบูรณ์

3. ผู้บริหารของโรงพยาบาล ควรจัดให้มีการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรของโรงพยาบาลอย่างต่อเนื่อง โดยการจัดฝึกอบรม สร้างแรงจูงใจ และสร้างทัศนคติที่ดี

เอกสารอ้างอิง

- กุลิสรา กอปรเมธากุล และภริดา ชัยรัตน์. (2566). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน. *วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเอเชียอาคเนย์*, 7(2), 76 – 95.
- ชาญณรงค์ หวังเจริญ. (2558). แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิภาพของการปฏิบัติงาน. หน้า 11-12.
- ชุมพล รอดแจ่ม, ปรีชา ปานโนรัมย์, ไพรยา อาสิงสมานนท์, และ คณิติน สงโสภา. (2564). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน.
- ธานินทร์ ศิลป์จารุ. (2551). *การวิจัยและการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วย SPSS*. พิมพ์ครั้งที่ 9. กรุงเทพมหานคร. บิสนิเนสอาร์แอนด์ดี.
- เบญจพร กลิ่นสีงาม. (2559). *ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร กรณีศึกษา : กรมวิชาการเกษตร กระทรวงเกษตรและสหกรณ์* (วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการทรัพยากรมนุษย์ วิทยาลัยบัณฑิตศึกษาด้านการจัดการ). มหาวิทยาลัยศรีปทุม, กรุงเทพฯ
- ปพิชญา ศรีจันทร์. (2563). *แรงจูงใจและประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบริษัทขนส่งแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร*. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ปริณดา บันหล้า, อศนีย์ ฦ น่าน และศศิชา วงศ์ไชย. (2566, มกราคม-เมษายน). ปัจจัยแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการทำงานของบุคลากรในสำนักอัยการ ภาค5. *วารสารวิจัย มหาวิทยาลัยเวสเทิร์น มนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์*, 9(1), 143-156.
- ปานิสรา ทิตาท. (2560). องค์ประกอบของประสิทธิภาพ.
- ปัญญาภา อัดนิบุตร. (2565). *แรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัท รัฐวิสาหกิจให้บริการด้านท่าอากาศยาน Generation Y*. วิทยานิพนธ์ปริญญาการจัดการมหาบัณฑิต วิทยาลัยการจัดการ มหาวิทยาลัยมหิดล
- พลิชฐ์ ศรีสุจริต. (2558). ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์กรและประสิทธิภาพใน

- การทำงาน กรณีศึกษาสำนักป้องกันปราบปรามและควบคุมไฟป่า (กรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่าและพันธุ์พืช). [การค้นคว้าอิสระมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์] มหาวิทยาลัยศรีปทุม. ราชบัณฑิตยสถาน, (2542). *พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ.2542*, กรุงเทพฯ : อักษรเจริญทัศน์การพิมพ์
- รุจิรา แสงผา. (2559). *ปัจจัยที่มีผลต่อสมรรถนะการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมืองนครพนม จังหวัดนครพนม*. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- ศรายุทธ อิมธรรมพร และสุสดี พลสารมย์. (2562). *แรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารกสิกรไทย สำนักงานใหญ่ อาคารราชภัฏบูรณะ*. *เอกสารประชุมนำเสนอผลงานวิจัยบัณฑิตศึกษาระดับชาติ มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย*, 14(1)
- ศิริดา เพชรแก้วสกุล และเฉลิมพร เย็นเยือก. (2563, มีนาคม-เมษายน). *แรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน บริษัท ท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) กรณีศึกษาท่าอากาศยานนานาชาติดอนเมือง*. *วารสารรัชต์ภาคย์*, 14(33), 75-90.
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์และคณะ. (2550). *การจัดการและพฤติกรรมกรมองค์การ*. กรุงเทพฯ : ซีระฟิล์ม และไซเท็กซ์.
- ศิริภูมิ ผายรัมย์ และอภิสิทธิ์ ตั้งเกียรติศิลป์. (2564). *อิทธิพลของแรงจูงใจในการทำงาน และพฤติกรรมอันพึงประสงค์ของพนักงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานบริษัทตัวแทนจำหน่าย และศูนย์บริการรถยนต์แห่งหนึ่งในจังหวัดปทุมธานี*. *วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยปทุมธานี*, 13(2), 76-92.
- สุขสันต์ เปลี่ยนเจริญ และมะดาโอะ สุขหลง. (2565). *ผู้นำด้านการเปลี่ยนแปลงและวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน กรณีศึกษาบริษัทรับเหมาในโรงงานอุตสาหกรรมแห่งหนึ่ง*. *วารสารเครือข่ายส่งเสริมการวิจัยทางมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์*, 5(3), 80 – 98.
- สุรเจต ไชยพันธ์พงษ์. (2563). *แรงจูงใจที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดพะเยา*. *วารสารสิรินธรปริทรรศน์*, 21(2), 340-354.
- สุรพัศ ประศรีทะโก. (2566). *แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรกองสื่อสารและอิเล็กทรอนิกส์ในพระองค์*. *Procedia of Multidisciplinary Research*, 1(7), 67.
- สิริกร กุมภักดี. (2561, ตุลาคม-ธันวาคม). *ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัยเทคโนโลยีพังโคนพณิชยการ อำเภอพังโคน จังหวัดสกลนคร*. *วารสารบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร*, 15(71), 80-86.
- อัมพร ปัญญา และ อนงค์วรรณ เทพสุทิน;ธนาภรณ์ กรองสติปัญญา;อดุลย์ เลหาพล;เมลิสา มหาพล. (2023) *แรงจูงใจที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติงานของกรมการจัดหางาน กระทรวงแรงงาน*. *วารสารสหวิทยาการวิจัย: ฉบับบัณฑิตศึกษา*, 12(1), 296-305.
- Kotler, P. (1997). Gary Armstrong. *Principles of marketing*, 250.