

ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร
โรงพยาบาล ซีจีเอช พหลโยธิน
FACTORS AFFECTING PERFORMANCE EFFICEIENCY
OF PERSONNEL OF CGH PHAHOLYOTHIN HOSPITAL

ชนวีร์ สีแดง

สาขาการจัดการ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง
ผู้รับผิดชอบบทความ

Chanawe Seetang

Email : 6314154168@rumail.ru.ac.th

Faculty of Business Administration Program in Management Ramkhamhaeng
University Corresponding author

บทคัดย่อ

การวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาล ซีจีเอช พหลโยธิน วัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาล ซีจีเอช พหลโยธิน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในงานวิจัยครั้งนี้มีจำนวนทั้งสิ้น 200 คน ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple Random Sampling) เป็นการศึกษาเชิงปริมาณ เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์สมการถดถอยพหุคูณ

ผลการวิจัยพบว่า กลุ่มตัวอย่าง ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุระหว่าง 21 – 30 ปี ระดับการศึกษาปริญญาตรี มีตำแหน่งเป็นผู้ช่วยพยาบาล ผลการวิจัยยังพบว่า ระดับความคิดเห็นด้านปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาลซีจีเอชพหลโยธิน ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.29$, S.D. = 0.39) และ ($\bar{x} = 4.30$, S.D. = 0.38) ตามลำดับ

ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ปัจจัยจูงใจมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาลซีจีเอช พหลโยธิน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ของการพยากรณ์เท่ากับ 0.059 ($R^2 = 0.059$) แสดงว่าตัวแปรอิสระ คือปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน

มีผลต่อตัวแปรตาม คือประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงพยาบาล ซีจีเอช พหลโยธิน ได้ร้อยละ 5.9 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า มีจำนวน 1 ด้าน คือ ด้านความรับผิดชอบต่อหน้าที่ มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงพยาบาลซีจีเอช พหลโยธิน

คำสำคัญ : ปัจจัยจูงใจ, ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน, โรงพยาบาลซีจีเอช พหลโยธิน

ABSTRACT

The objective of this research was to study the factors affected performance efficiency of Personnel in CGH Phaholyothin Hospital. The samples of this study was 200 personnel. There were selected through simple random sampling and was a quantitative study. The tools used for data collection were questionnaires. Statistics used for analysis were frequency, percentage, mean, standard deviation and multiple regression analysis.

The results found that most of samples were female. Aged between 21 - 30 years old, with the bachelor's degree. There would be a nursing assistant position. The research also found that the motivation factors for performance and performance efficiency factor were at the highest levels of their opinions ($\bar{x} = 4.29$, S.D. = 0.39) and ($\bar{x} = 4.30$, S.D. = 0.38) respectively.

The results of the hypothesis testing found that motivation factors affected performance efficiency of personnel of CGH Phaholyothin Hospital, had a statistical significance level at 0.05, R square of the model found as 0.059. Showed that independent variables i.e. motivation factors for performance affected performance efficiency of personnel of CGH Phaholyothin Hospital at 5.9 percent. When considered each motivation factors found that there was one aspects : responsibility affected performance efficiency of personnel of CGH Phaholyothin Hospital.

Keyword : Motivation factors, Performance efficiency, CGH Phaholyothin Hospital

บทนำ

องค์การอนามัยโลก (World Health Organization: WHO) ให้นิยามของคำว่า “สุขภาพ” หมายถึง สภาวะแห่งความสมบูรณ์ของร่างกายและจิตใจ รวมทั้งการมีชีวิตอยู่ดำรงชีวิตในสังคมได้อย่างเป็นปกติสุขและไม่ได้หมายความว่าเฉพาะเพียงแต่การปราศจากโรคและความพิการเท่านั้น” การเปลี่ยนแปลงเข้าสู่ยุคโลกาภิวัตน์ นับว่ามีอิทธิพลต่อการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมจากการเปลี่ยนแปลงที่เห็นได้อย่างชัดเจน (สำนักนโยบายและยุทธศาสตร์สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข,2560)

สุขภาพ คือ ภาวะที่มีความพร้อมสมบูรณ์ทั้งทางร่างกาย เป็นร่างกายที่สมบูรณ์แข็งแรง คล่องแคล่ว มีกำลัง ไม่เป็นโรค ไม่พิการ ไม่มีอุบัติเหตุอันตราย มีสิ่งแวดล้อมที่ส่งเสริมสุขภาพ (พระราชบัญญัติสุขภาพแห่งชาติ,2545)

ทรัพยากรมนุษย์ในแต่ละองค์กร หมายถึงบุคลากรที่มีการปฏิบัติงานร่วมกันอยู่ในองค์กรโดยจะมีความสามารถที่ถูกถ่ายทอดจากรุ่นสู่รุ่น ความรู้และทักษะในการทำงาน พรสวรรค์และความถนัดที่ปรากฏในบุคลากรทุกคนที่เป็นทรัพยากรสำคัญขององค์กร ปัจจัยสำคัญของการบริหารนั้นประกอบไปด้วยสิ่งสำคัญ 4 ประการ นั่นก็คือ มนุษย์ เงินทุน วัสดุอุปกรณ์ต่าง และการบริหารจัดการ ใน 4 ประการนี้ส่วนที่มีความสำคัญที่สุดเห็นจะเป็นมนุษย์นั่นเอง เพราะนี่คือทรัพยากรที่มีคุณค่าและเป็นประโยชน์มากที่สุดในการบริหารจัดการแต่ละองค์กร บุคคลที่มีศักยภาพย่อมทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และทำให้องค์กรพัฒนาได้อย่างมีประสิทธิภาพในคราวเดียวกันด้วย (การบริหารทรัพยากรมนุษย์,2561)

ทฤษฎีสองปัจจัยของเฮร์เบอร์ก (Herzberg’ Two –Tactor Theory) เป็นทฤษฎีที่เสนอแนะว่าความพึงพอใจในการทำงานประกอบด้วยสองแนวคิดคือ 1.แนวคิดที่มีขอบเขตจากความพึงพอใจ (Satisfaction) ไปยังความพึงพอใจ (Satisfaction) และได้รับอิทธิพลจากปัจจัยจูงใจ (Motivation Factor) 2.แนวคิดที่มีขอบเขตจากความไม่พึงพอใจ (Dissatisfaction) ไปยังความไม่มีความไม่พอใจ (no dissatisfaction) และได้รับอิทธิพลจากปัจจัยอนามัย (Hygiene Factor) ทฤษฎีนี้ได้มีการพัฒนาโดย เฮร์เบอร์ก ในปี ค.ศ.1950-1959 และในช่วงแรกของปี ค.ศ.1960-1969 ทฤษฎี 2 ปัจจัยประกอบด้วย 1.ปัจจัยจูงใจ 2.ปัจจัยการดำรงรักษาหรือปัจจัยสุขอนามัย (ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ,2545)

โรงพยาบาลซีจีเอช (CGH) เป็นโรงพยาบาลขนาด 120 เตียง เปิดดำเนินการในปี พ.ศ. 2535 (ค.ศ.1992) เป็นโรงพยาบาลที่ให้บริการรักษาโรคทั่วไป โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อสนองความต้องการของชุมชนที่มีการเติบโตเพิ่มขึ้น ตลอดระยะเวลาที่เปิดให้บริการ คณะผู้บริหาร ทีมแพทย์ พยาบาล บุคลากรวิชาชีพอื่นๆ ตลอดจนบุคลากรทุกระดับ ได้มีการพัฒนาอย่างต่อเนื่องในด้านการรักษา จากที่เคยรักษาโรคทั่วไป ได้เพิ่มการรักษาในสาขาการแพทย์เฉพาะทางมากขึ้น เพื่อสนองต่อความต้องการ

ของผู้มาใช้บริการ โรงพยาบาลซีจีเอชกรุ๊ป มุ่งมั่นที่จะส่งมอบการบริการด้านการแพทย์ คุณแลรักษา ผู้ป่วยอย่างเอื้ออาทร ภายใต้คุณภาพมาตรฐานโดยยึดความปลอดภัยสูงสุดและผู้ป่วยเป็นศูนย์กลาง

จากข้อมูลดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร โรงพยาบาล ซีจีเอช พหลโยธิน เนื่องจากทรัพยากรบุคคลเป็นสิ่งสำคัญอันดับต้นๆในการดำเนินธุรกิจและการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อนำผลการศึกษาไปส่งเสริมและพัฒนาปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร โรงพยาบาล ซีจีเอช พหลโยธิน รวมไปถึงปรับปรุงเปลี่ยนแปลงและพัฒนาแก้ไขให้มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานให้เพิ่มมากขึ้น และผลของการวิจัยนี้จะเป็นแนวทางเพื่อเป็นประโยชน์แก่บริษัทอื่นๆ ที่มีลักษณะงานบริการที่คล้ายกันสามารถนำผลวิจัยไปประยุกต์ใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุด

วัตถุประสงค์ของงานวิจัย

เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรใน โรงพยาบาล ซีจีเอช พหลโยธิน

สมมติฐานงานวิจัย

ปัจจัยจูงใจมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงพยาบาล ซีจีเอช พหลโยธิน

ขอบเขตของงานวิจัย

1. ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1. ประชากรที่ใช้ในงานวิจัย คือ พนักงานโรงพยาบาลซีจีเอช พหลโยธิน ที่มีจำนวนประชากรที่แน่นอนทั้งหมด 378 คน (ฝ่ายบุคคลโรงพยาบาล ซีจีเอช พหลโยธิน, 2566)

1.2. กลุ่มตัวอย่าง เนื่องจากผู้วิจัยทราบถึงจำนวนพนักงานที่แน่นอนของโรงพยาบาลซีจีเอช พหลโยธิน จึงกำหนดกลุ่มตัวอย่างด้วยการคำนวณโดยใช้สูตรของ Taro Yamane (1976) ซึ่งทางผู้วิจัยได้กำหนดค่าความคาดเคลื่อนของการสุ่มตัวอย่างประชากรที่ยอมรับได้ที่ 0.05 มีระดับความเชื่อมั่นที่ 95% และจากการคำนวณพบว่า กลุ่มตัวอย่างที่ได้มีจำนวน 194 คน แต่เพื่อป้องกันความผิดพลาดที่อาจเกิดขึ้นจากการตอบแบบสอบถามที่ไม่สมบูรณ์ ผู้วิจัยจึงใช้ขนาดกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 200 คน เพื่อการวิเคราะห์และประมวลผลต่อไป

2. ขอบเขตด้านเนื้อหาและประเด็นในการศึกษา

ตัวแปรอิสระ คือ ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ด้านความสำเร็จในงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงาน ด้านความรับผิดชอบต่อหน้าที่ ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่

การงาน ด้านนโยบายองค์กรและการบริหาร ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร ด้านความมั่นคงในการทำงานด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านค่าตอบแทนและผลประโยชน์

ตัวแปรตาม คือ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงพยาบาล ซีจีเอช พหลโยธิน

3.ขอบเขตด้านพื้นที่ โรงพยาบาลซีจีเอช พหลโยธิน

4.ขอบเขตด้านระยะเวลาการดำเนินงาน เดือนมกราคม ถึงเดือนมีนาคม พ.ศ. 2566

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. เพื่อให้ทราบถึงปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงพยาบาล ซีจีเอช พหลโยธิน

2. เพื่อนำผลการวิจัยไปใช้ในการวางแผนกลยุทธ์ในการพัฒนาบริหารทรัพยากรบุคคลให้เกิดประโยชน์สูงสุดและสอดคล้องกับนโยบายของทางโรงพยาบาลต่อไป

การทบทวนวรรณกรรม

การศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรใน โรงพยาบาล ซีจีเอช พหลโยธิน ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาค้นคว้าจากแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อใช้เป็นแนวทางในการดำเนินการศึกษา โดยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

นิมมวล ทองแสง (2557) ได้กล่าวว่า ประสิทธิภาพการทำงาน คือ ปัจจัยที่รวมกันขึ้นเพื่อกระทำการสิ่งใดให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรของทุกคนที่ร่วมมือกันทำงานนั้นๆ ให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดได้มาตรฐานและใช้ต้นทุนในการปฏิบัติที่น้อยมากแต่ได้ผลมากยิ่งขึ้นกว่า ดังที่ทุกคนได้ร่วมปฏิบัติตามเป้าหมายที่มีอย่างเดียวกัน

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

อุษา เฟื่องประยูร (2558) แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง การที่พนักงานมีความปรารถนาหรือความต้องการที่จะปฏิบัติงานให้ประสบความสำเร็จ โดยเกิดจากความพึงพอใจจากภายใน เมื่อได้ปฏิบัติงานแล้วมีความสุข ไม่เกิดความเบื่อหน่าย ท้อถอย ทำให้เป็นผู้ที่รักงาน มีความตั้งใจ เต็มใจ เกิดความทุ่มเทในการปฏิบัติงาน และสามารถปฏิบัติงานได้อย่างต่อเนื่องทำให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดในการปฏิบัติงาน

Luthan (1989) กล่าวว่า แรงจูงใจ (Motivation) คือ การที่ผู้บังคับบัญชาทำให้บุคคลทุ่มเทแรงกายแรงใจในการปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถเพื่อให้เกิดผลสำเร็จตามจุดมุ่งหมายขององค์กรที่ตั้งไว้ โดยเน้นการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพสูงสุดเท่าที่จะทำได้

ทฤษฎีสองปัจจัยของเฮร์ซเบิร์ก (Herzberg' Two –Tactor Theory)

เฟรดเดอริก เฮร์ซเบิร์ก (Frederick Herzberg) นักจิตวิทยาได้คิดค้นทฤษฎีแรงจูงใจในการทำงาน (Herzberg,1979) ซึ่งเป็นที่ยอมรับกันอย่างกว้างขวางในวงการบริหาร มีชื่อเรียกแตกต่างกันออกไป คือ Motivation-maintenance หรือ Dual factor theory หรือ The motivation hygiene theory ข้อสมมติฐานตามทฤษฎีนี้เฮร์ซเบิร์ก เชื่อว่า คนหรือผู้ปฏิบัติงานจะปฏิบัติงานได้ผลดีมีประสิทธิภาพได้นั้นย่อมขึ้นกับความพอใจของผู้ปฏิบัติงาน เพราะความพึงพอใจในงานจะช่วยเพิ่มความสนใจในงานและเพิ่มความกระตือรือร้นในการทำงานมากขึ้น ย่อมทำให้ผลผลิตสูงขึ้น มีปัจจัยอยู่ 2 ประการ ที่เป็นแรงจูงใจทำให้คนอยากทำงาน คือ ปัจจัยจูงใจหรือปัจจัยกระตุ้น (Motivator factors) และปัจจัยค้ำจุน หรือปัจจัยสุข-อนามัย (Hygiene factors)

ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับโรงพยาบาล ซีจีเอช พหลโยธิน

โรงพยาบาลซีจีเอช พหลโยธิน (CGH) เป็นโรงพยาบาลขนาด 120 เตียง เปิดดำเนินการในปี พ.ศ. 2535 (ค.ศ.1992) เป็นโรงพยาบาลที่ให้บริการรักษาโรคทั่วไป โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อสนองความต้องการของชุมชนที่มีการเติบโตเพิ่มขึ้นตลอดระยะเวลาที่เปิดให้บริการ คณะผู้บริหาร ทีมแพทย์ พยาบาล บุคลากรวิชาชีพอื่นๆ ตลอดจนบุคลากรทุกระดับ ได้มีการพัฒนาอย่างต่อเนื่องในด้านการรักษา จากที่เคยรักษาโรคทั่วไป ได้เพิ่มการรักษาในสาขาการแพทย์เฉพาะทางมากขึ้น เพื่อสนองต่อความต้องการของผู้มาใช้บริการ โรคที่พบบ่อยในชุมชน เช่น โรคความดันโลหิตสูง เบาหวาน ภาวะไตวาย โรคสมองเสื่อม และโรคมะเร็งลำไส้ เป็นต้น โรงพยาบาลได้ผ่านการรับรองคุณภาพมาตรฐาน ทั้ง ISO 9002, ISO 14001 และ HA (Hospital Accreditation) และได้รับการ Re-Accreditation HA นอกจากนี้ยังได้รับรางวัลจากบริษัทประกันชั้นนำ เช่น Gold Award AIA เป็นต้น

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ปณัสยา หนูริง (2563) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพยาบาล โรงพยาบาลวิภาวดี วัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพยาบาล โรงพยาบาลวิภาวดี ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่าปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพยาบาล โรงพยาบาลวิภาวดี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์เท่ากับ 0.592 ตัวแปรอิสระ ได้ร้อยละ 59.2 เมื่อพิจารณาว่า Significant ที่ระดับ 0.000 มีจำนวน 4 ข้อ ได้แก่ ความสำเร็จในการทำงาน ความรับผิดชอบ ความมั่นคงในงาน และค่าตอบแทน

วนิดา เอี่ยมวิริยาวัฒน์ (2564) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรฝ่ายการพยาบาล โรงพยาบาลเกษมราษฎร์ อินเตอร์เนชั่นแนลรัตนานิเบศร์ ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า ปัจจัยจูงใจมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรฝ่ายการพยาบาลโรงพยาบาลเกษมราษฎร์ อินเตอร์เนชั่นแนลรัตนานิเบศร์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่

ระดับ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ของการพยากรณ์ เท่ากับ 0.549 ($R^2 = 0.549$) แสดงว่าตัวแปรอิสระ คือ ปัจจัยจูงใจมีผลต่อตัวแปรตาม คือ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรฝ่ายการพยาบาล โรงพยาบาลเกษมราษฎร์ อินเตอร์เนชั่นแนลรัตนธิเบศร์ได้ร้อยละ 54.90 เมื่อพิจารณาทางด้านพบว่า มีจำนวน 1 ด้าน คือ ด้านความรับผิดชอบต่อนหน้าที่การงาน มีผลต่อประสิทธิภาพในการ ปฏิบัติงาน ของบุคลากรฝ่ายการพยาบาล โรงพยาบาลเกษมราษฎร์อินเตอร์เนชั่นแนลรัตนธิเบศร์

วิธีการดำเนินการวิจัย

การศึกษาวิจัยในครั้งนี้จะเป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยใช้เครื่องมือในการเก็บข้อมูลการวิจัย คือ แบบสอบถาม (Questionnaire) และทำการวิเคราะห์ข้อมูล โดยวิธีการทางสถิติด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางคอมพิวเตอร์ ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ บุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาล ซีจีเอส พหลโยธิน จำนวน 200 คน ประกอบด้วย เจ้าหน้าที่ระดับปฏิบัติการ ผู้ช่วยพยาบาล พยาบาล ระดับหัวหน้าแผนก และระดับผู้จัดการ และต้องการค่าความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับได้ที่ 0.05 หรือคิดเป็นค่าความคลาดเคลื่อนที่ 5% ที่ระดับความเชื่อมั่นที่ 95 % โดยได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่างจำนวน 194.34 คน ใช้เป็น 194 คน แต่เพื่อป้องกันความไม่สมบูรณ์ที่เกิดจากแบบสอบถามจึงเพิ่มขนาดกลุ่มตัวอย่างเป็นจำนวน 200 คน และใช้การสุ่มตัวอย่างด้วยวิธีแบบง่าย (Simple Random Sampling)

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัยครั้งนี้เป็นการวิเคราะห์เชิงพรรณนา (Descriptive Method) และการวิเคราะห์ข้อมูลสถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) ซึ่งผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูล โดยประมวลผลด้วยวิธีทางสถิติ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางคอมพิวเตอร์ ผู้วิจัยได้กำหนดค่าสถิติสำหรับการวิเคราะห์ข้อมูลไว้ คือ

1.การวิเคราะห์เชิงพรรณนา (Descriptive Method) เป็นการวิเคราะห์ในส่วนนี้ เป็นการวิเคราะห์ข้อมูล โดยการใช้สถิติเชิงพรรณนา ใช้ในการหาค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

2.การวิเคราะห์ข้อมูลสถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) เพื่อตอบวัตถุประสงค์ของงานวิจัย โดยในการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงพยาบาล ซีจีเอส พหลโยธิน โดยใช้การวิเคราะห์สมการถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

สรุปผลการวิจัย

จากผลการวิจัยพบว่าบุคลากรใน โรงพยาบาล ซีจีเอช พหลโยธิน กลุ่มตัวอย่าง ส่วนใหญ่จะเป็นเพศหญิง มีอายุระหว่าง 21 – 30 ปี ระดับการศึกษาส่วนใหญ่จะจบการศึกษาระดับปริญญาตรี จะมีตำแหน่งผู้ช่วยพยาบาล

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับความคิดเห็นด้านปัจจัยในการปฏิบัติงาน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.29$, S.D. = 0.39) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่อยู่ในระดับความคิดเห็นในระดับมากที่สุดเป็นอันดับแรก คือ ด้านลักษณะงาน ($\bar{x} = 4.51$, S.D. = 0.29) รองลงมาคือ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ($\bar{x} = 4.47$, S.D. = 0.33) ด้านการยอมรับนับถือ ($\bar{x} = 4.46$, S.D. = 0.33) ด้านนโยบายบริษัทและการบริหาร ($\bar{x} = 4.45$, S.D.= 0.31) ด้านความสำเร็จในงาน ($\bar{x} = 4.43$, S.D. = 0.37) ด้านความรับผิดชอบต่อหน้าที่ ($\bar{x} = 4.40$, S.D. = 0.30) ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร ($\bar{x} = 4.38$, S.D. = 0.32) ด้านค่าตอบแทนและผลประโยชน์ ($\bar{x} = 4.36$, S.D. = 0.34) ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ($\bar{x} = 4.35$, S.D. = 0.37) และด้านความมั่นคงในการทำงาน ($\bar{x} = 4.33$, S.D. = 0.38) ตามลำดับ

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับความคิดเห็นด้านปัจจัยประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน พบว่า ผู้ทำการตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.30$, S.D = 0.38) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีระดับความคิดเห็นในระดับมากที่สุดอันดับแรก คือ ท่านสามารถปฏิบัติงานได้ตามมาตรฐานที่องค์กรกำหนดสำเร็จตาม KPI ที่องค์กรได้ตั้งไว้ ($\bar{x} = 4.32$, S.D = 0.69) รองลงมาคือ ท่านสามารถทำงานที่ได้รับมอบหมายได้ถูกต้องและเสร็จตามกำหนดที่องค์กรได้กำหนดไว้ ($\bar{x} = 4.28$, S.D = 0.73) และท่านมีการสรุปผลการปฏิบัติงานเพื่อนำไปใช้ในการปรับปรุงการปฏิบัติงานด้านอื่นๆในอนาคตอยู่ ($\bar{x} = 4.26$, S.D = 0.63) ตามลำดับ

การทดสอบสมมติฐานปัจจัยจูงใจมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงพยาบาล ซีจีเอช พหลโยธิน ปรากฏผลดังนี้

ตาราง 1 การทดสอบสมมติฐานปัจจัยจูงใจมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงพยาบาล ซีจีเอช พหลโยธิน

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอย (b)	Beta	t	Sig
1.ด้านความสำเร็จในงาน	0.029	0.028	0.38	0.701
2.ด้านการยอมรับนับถือ	0.034	0.029	0.40	0.684
3.ด้านลักษณะของงาน	0.050	0.038	0.51	0.606
4.ด้านความรับผิดชอบต่อหน้าที่	0.249	0.198	2.70	0.008*
5.ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	0.064	0.061	0.83	0.406
6.ด้านนโยบายบริษัทและการบริหาร	0.013	0.010	0.14	0.888
7.ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร	0.001	0.001	0.01	0.991
8.ด้านความมั่นคงในการทำงาน	-0.015	-0.014	-0.19	0.844
9.ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	-0.171	-0.144	-1.89	0.060
10.ด้านค่าตอบแทนและผลประโยชน์	0.074	0.066	0.90	0.369
รวม	2.856		2.945	0.004

$R = 0.242$, $R^2 = 0.059$, $SEE = 0.386$, $F_{1,179} \text{ Sig} = 0.004$,* $P < 0.05$

จากตาราง 1 ผลการวิเคราะห์สมการถดถอยพหุคูณ พบว่า ปัจจัยจูงใจมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงพยาบาล ซีจีเอช พหลโยธินอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีสัมประสิทธิ์ของการพยากรณ์ (R^2) เท่ากับ 0.059 แสดงว่าตัวแปรอิสระ คือ ปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงพยาบาล ซีจีเอช พหลโยธิน ได้ร้อยละ 5.9

และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า มี 1 ด้าน คือ ด้านความรับผิดชอบต่อหน้าที่ (Beta = 0.20) มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรใน โรงพยาบาล ซีจีเอช พหลโยธิน

อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการวิจัย เรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร โรงพยาบาล ซีจีเอช พหลโยธิน พบว่า ปัจจัยจูงใจมีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 1 ด้าน คือ ด้านความรับผิดชอบต่อหน้าที่ สามารถอภิปรายผลเพิ่มเติมได้ดังนี้

ด้านความรับผิดชอบต่อหน้าที่ มีระดับความคิดเห็นในระดับมากที่สุดและมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติในการปฏิบัติงาน ในความเห็นของผู้วิจัยคิดว่า เนื่องจากบุคลากรมีความรับผิดชอบต่องานที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จตามเป้าหมายและภายในระยะเวลาที่กำหนด รวมทั้งพนักงานยังหาวิธีการปรับปรุงขั้นตอนการทำงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ปันสยา หนูริง (2563) ซึ่งได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพยาบาล โรงพยาบาลวิภาวดี พบว่าความรับผิดชอบ มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน เนื่องจากในงานของแต่ละบุคคลมีความแตกต่างกัน ตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย ความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานจึงเป็นสิ่งสำคัญอย่างหนึ่งที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

ด้านความสำเร็จในงาน มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด แต่ไม่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ในความเห็นของผู้วิจัยคิดว่า บุคลากรพยายามหาวิธีปรับปรุงและแก้ไขการทำงานที่ปฏิบัติอยู่ให้ดียิ่งขึ้นอยู่เสมอ และพยายามทำงานที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จตามเป้าหมาย ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ ปันสยา หนูริง (2563) ซึ่งได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพยาบาล โรงพยาบาลวิภาวดี พบว่า ด้านความสำเร็จในการทำงาน มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน เนื่องจากพยาบาลสามารถทำงานที่ได้รับมอบหมายแล้วเสร็จตามกำหนดเวลาและเป้าหมายที่กำหนดไว้ พยายามหาวิธีปรับปรุงแก้ไขงานที่ปฏิบัติอยู่เสมอ

ด้านการยอมรับนับถือ มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด แต่ไม่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ในความเห็นผู้วิจัยคิดว่า ผลจากการปฏิบัติงานของบุคลากรเป็นที่ยอมรับนับถือของผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานอยู่แล้ว ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปันสยา หนูริง (2563) ซึ่งได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพยาบาล โรงพยาบาลวิภาวดี พบว่า การยอมรับนับถือ มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด แต่ไม่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน เนื่องจากผลงานของพยาบาลนั้นเป็นที่ยอมรับจากผู้บังคับบัญชาอยู่แล้ว จึงไม่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

ด้านลักษณะของงาน มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด แต่ไม่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ในความเห็นของผู้วิจัยคิดว่า ลักษณะงานภายในโรงพยาบาลมีกระบวนการและขั้นตอนการทำงานที่เป็นระบบ มีความชัดเจน มีข้อบังคับให้เป็นไปตามมาตรฐานของโรงพยาบาลที่อยู่แล้ว สอดคล้องกับงานวิจัยของ วนิตา เอี่ยมวิริยาวัฒน์ (2564) ซึ่งได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรฝ่ายการพยาบาล โรงพยาบาลเกษมราษฎร์ อินเตอร์เนชั่นแนลรัตนธิเบศร์ พบว่า ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติไม่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน เนื่องจากมีความท้าทายความรู้ ความสามารถ ต้องอาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์และมีการปฏิบัติงานที่เป็นขั้นตอนและกระบวนการทำงานที่ชัดเจนของบุคลากร

ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด แต่ไม่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ในความเห็นของผู้วิจัยคิดว่า บุคลากรได้รับการสนับสนุนให้มีการฝึกอบรมและศึกษาเพิ่มความชำนาญในการปฏิบัติงานในหน้าที่ของตนอยู่เสมอ สอดคล้องกับงานวิจัยของ วนิตา เอี่ยมวิริยาวัฒน์ (2564) ซึ่งได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรฝ่ายการพยาบาล โรงพยาบาลเกษมราษฎร์ อินเตอร์เนชั่นแนลรัตนธิเบศร์ พบว่า ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ไม่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน เนื่องจากมีการัดสัมนา ฝึกอบรม ศึกษาต่อเพื่อเพิ่มความรู้ และมีโอกาสได้เสนอความคิดเห็นในการปฏิบัติงาน

ด้านนโยบายบริษัทและการบริหาร มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด แต่ไม่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ในความเห็นของผู้วิจัยคิดว่า ผู้บังคับบัญชาให้คำแนะนำและทำการแก้ปัญหาให้กับบุคลากร และให้การสนับสนุนในทุกๆด้านสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปันสยา หนูริง (2563) ซึ่งได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพยาบาล โรงพยาบาลวิภาวดี พบว่า ด้านนโยบายบริษัทและการบริหาร ไม่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน เนื่องจากองค์กรปัจจุบันมีการกำหนดนโยบายไว้อย่างชัดเจน แต่เนื่องจากจากปัจจุบันโครงสร้างและอัตรากำลังบุคลากรยังคงมีไม่เพียงพอกับปริมาณงานที่เพิ่มขึ้น แต่บุคลากรยังคงมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด แต่ไม่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ในความเห็นของผู้วิจัยคิดว่า การปฏิบัติงานในโรงพยาบาลนั้น เน้นการให้บริการกับผู้มารับบริการเป็นหลัก ลักษณะการปฏิบัติงานจึงเน้นการทำงานเป็นทีม สอดคล้องกับงานวิจัยของ วนิตา เอี่ยมวิริยาวัฒน์ (2564) ซึ่งได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรฝ่ายการพยาบาล โรงพยาบาลเกษมราษฎร์อินเตอร์เนชั่นแนลรัตนธิเบศร์ พบว่า ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานไม่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน เนื่องจากงาน

ที่พยาบาลต้องปฏิบัตินั้น เน้นการให้พยาบาลกับผู้รับบริการเป็นสำคัญ ลักษณะงานจึงเน้นการทำงานเป็นทีม เนื่องจากมีเป้าหมายเดียวกัน

ด้านความมั่นคงในการทำงาน มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด แต่ไม่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ในความเห็นของผู้วิจัยคิดว่า เนื่องจากโรงพยาบาลเป็นสถานประกอบการเอกชน และมีการแข่งขันที่ค่อนข้างสูง จึงทำให้บุคลากรน้อยคนที่จะอยู่จนถึงช่วงเกษียณอายุงาน ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ ปณัสยา หนูริง (2563) ซึ่งได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพยาบาล โรงพยาบาลวิภาวดี พบว่า ความมั่นคงในงาน มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน เนื่องจากโรงพยาบาลวิภาวดีเป็นโรงพยาบาลขนาดใหญ่ เปิดให้บริการมาแล้ว 32 ปี ทำให้เกิดความมั่นคงในอาชีพ รวมทั้งได้รับความมั่นคงในตำแหน่งที่ตนได้ปฏิบัติงาน

ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด แต่ไม่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ในความเห็นของผู้วิจัยคิดว่า สภาพแวดล้อมของสถานที่ปฏิบัติงาน อุปกรณ์สำนักงาน และบรรยากาศในการทำงาน มีความเอื้ออำนวยและมีความเหมาะสมเพียงพอสำหรับปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงพยาบาล สอดคล้องกับงานวิจัยของ วนิดา เอี่ยมวิริยาวัฒน์ (2564) ซึ่งได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรฝ่ายการพยาบาล โรงพยาบาลเกษมราษฎร์ อินเตอร์เนชั่นแนลรัตนานิเบศร์ พบว่า ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ไม่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน เนื่องจากอุปกรณ์ประจำสำนักงานเอื้ออำนวยความพึงพอใจกับความสะอาดของอาคารและสถานที่รวมถึงบรรยากาศในการทำงานมีความเหมาะสมสำหรับการปฏิบัติงานของบุคลากร

ด้านค่าตอบแทนและผลประโยชน์ มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด แต่ไม่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ในความเห็นของผู้วิจัยคิดว่า ค่าตอบแทนที่ได้อาจไม่มีความเหมาะสมกับตำแหน่งงานและหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย และบุคลากรต้องมีค่าตอบแทนเพิ่มเติมในกรณีที่มีการทำงานล่วงเวลา สอดคล้องกับงานวิจัยของ วนิดา เอี่ยมวิริยาวัฒน์ (2564) ซึ่งได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรฝ่ายการพยาบาล โรงพยาบาลเกษมราษฎร์ อินเตอร์เนชั่นแนลรัตนานิเบศร์พบว่าด้านค่าตอบแทนและผลประโยชน์ ไม่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน เนื่องจากการกำหนดอัตราค่าตอบแทนและผลประโยชน์ของบุคลากรฝ่ายการพยาบาล ยังไม่มีความเหมาะสมกับภารกิจที่ได้รับมอบหมาย รวมถึงค่าเบี้ยเลี้ยง ค่าล่วงเวลา และค่าตอบแทนอื่นๆ ตลอดจนได้รับค่าครองชีพที่อาจจะไม่เหมาะสม

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะสำหรับผู้นำผลการวิจัยไปใช้

1. ผู้บริหารควรมุ่งเน้นสร้างความรับผิดชอบต่อหน้าที่ ให้เป็นสิ่งที่พึงกระทำอยู่เสมอ เนื่องจากทางบริษัทเป็นสถานที่ให้การรักษา ดูแล และให้คำปรึกษาแก่ผู้เจ็บป่วย การมีสำนึกในหน้าที่ และความรับผิดชอบต่อผู้มารับบริการและยังสามารถทำให้ผู้รับบริการเกิดความพึงพอใจและความประทับใจในการบริการ และสามารถปฏิบัติหน้าที่ของตนให้เสร็จลุล่วงได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด

2. โรงพยาบาลควรมีแนวทางในการปรับปรุงโครงสร้างอัตราค่าจ้างให้เหมาะสมกับสภาพงานในปัจจุบัน เพราะหากว่าทางโรงพยาบาลมีอัตราค่าจ้างที่ไม่เพียงพอจะส่งผลให้บุคลากรเกิดความเหนื่อยล้า ทำให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพที่ลดลง

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาปัจจัยด้านอื่นๆเพิ่มเติม ที่อาจมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน เช่น ทักษะติดต่อองค์กร การทำงานเป็นทีมภายในองค์กร และความผูกพันต่อองค์กร เพื่อให้สามารถนำผลงานวิจัยไปใช้วางแผนกลยุทธ์ในการบริหารงานทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

2. ควรเพิ่มการวิจัยเชิงคุณภาพ เช่น การสัมภาษณ์เชิงลึก การสนทนากลุ่ม เพื่อให้ได้งานวิจัยที่สมบูรณ์มากยิ่งขึ้น

เอกสารอ้างอิง

นันทนวล ทองแสง (2557). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานกลุ่มธุรกิจผลิตเครื่องสำอางในเขตจังหวัดปทุมธานี. การค้นคว้าอิสระตามหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

ปณัสยา หนูริง. (2563). ปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพยาบาล โรงพยาบาลวิภาวดี. การค้นคว้าอิสระตามหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยรามคำแหง

โรงพยาบาล ซีจีเอส พหลโยธิน (2566). ข้อมูลโรงพยาบาล . สืบค้น 1 กุมภาพันธ์ 2566, จาก https://www.cgh.co.th/content.php?menu_id=7

การบริหารทรัพยากรมนุษย์ (2561). งานการบริหารทรัพยากรมนุษย์. สืบค้น 1 กุมภาพันธ์ 2566, จาก <https://www.prosoftcm.com/Article/Detail/110438>

สำนักนโยบายและยุทธศาสตร์สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข (2560). องค์การอนามัยโลก. สืบค้น 1 กุมภาพันธ์ 2566, จาก <https://hss.moph.go.th/>

- สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา (2545). *พระราชบัญญัติสุขภาพแห่งชาติ*. สืบค้น 1 กุมภาพันธ์ 2566 จาก <http://nih.dmsc.moph.go.th/>
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ (2545). *การบริหารการตลาดยุคใหม่*. กรุงเทพฯ ; บริษัท ธรรมสาร จำกัด
- วนิดา เอี่ยมวิริยาวัฒน์. (2564) *ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรฝ่ายการพยาบาล โรงพยาบาลเกษมราษฎร์ อินเตอร์เนชั่นแนลรัตนานิเบศร์. การค้นคว้าอิสระตามหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยรามคำแหง*
- อุษา เพ็องประยูร (2558). *ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี. การค้นคว้าอิสระตามหลักสูตรบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี*
- Herberg, F. (1979). *The motivation to work (2nd ed)*. New York: John Willey & Sons.
- Luthan. (1989). *Organizational behavior*. New York: McGraw-Hill Book.