

คุณภาพชีวิตในการทำงานของผู้แทนขายอุปกรณ์ทางการแพทย์ในภาคตะวันออก
Quality of working life for medical sales representatives
in the eastern area

กนกวรรณ แสงอุทัย
สาขาการตลาด คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง
ผู้รับผิดชอบบทความ

Kanokwan Sangautai
Faculty of Business Administration Program in Marketing, Ramkhamhaeng University
Corresponding author

บทคัดย่อ

การค้นคว้าอิสระเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานของผู้แทนขายอุปกรณ์ทางการแพทย์ในภาคตะวันออก มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาลักษณะประชากรศาสตร์ของผู้แทนขายอุปกรณ์ทางการแพทย์ในภาคตะวันออก (2) ศึกษาแรงจูงใจในการทำงานของผู้แทนขายอุปกรณ์ทางการแพทย์ในภาคตะวันออก (3) ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของผู้แทนขายอุปกรณ์ทางการแพทย์ในภาคตะวันออกที่มีลักษณะประชากรศาสตร์ที่แตกต่างกัน (4) เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของผู้แทนขายอุปกรณ์ทางการแพทย์ในภาคตะวันออกที่มีแรงจูงใจในการทำงานที่แตกต่างกัน การค้นคว้าอิสระครั้งนี้ใช้กลุ่มตัวอย่างประชากร คือ ผู้แทนขายอุปกรณ์ทางการแพทย์ในภาคตะวันออก จำนวน 400 คน ผลการค้นคว้าอิสระสรุปได้ดังนี้

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 123 คน โดยมีอายุ 31-40 ปี จำนวน 202 คน มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 40,001-70,000 บาท จำนวน 191 คน มีสถานภาพโสด จำนวน 225 คน มีระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 249 คน มีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ จำนวน 313 คน และมีระยะเวลาในการทำงาน 10 ปีขึ้นไป จำนวน 124 คน

แรงจูงใจที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของผู้แทนขายอุปกรณ์ทางการแพทย์ในภาคตะวันออก โดยรวมอยู่ในระดับความคิดเห็นมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีระดับความคิดเห็นมากที่สุด คือ ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว ด้านสุขภาพและความปลอดภัยในการทำงาน ด้านประชาธิปไตยในองค์กรและสิทธิส่วนบุคคล ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในการทำงาน ด้านการทำงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถ ด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น และด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ตามลำดับ

คำสำคัญ : คุณภาพชีวิตในการทำงาน, ผู้แทนขายอุปกรณ์ทางการแพทย์, แรงจูงใจในการทำงาน

Abstract

Independent research on quality of working life for medical sales representatives in the eastern area intended for (1) study the demographic characteristics of medical sale representatives in the eastern area. (2) study the motivation for the work of medical sale representatives in the eastern area. (3) study quality of working life for medical sale representatives in the eastern area with different demographics. (4) study the quality of working life for medical sale representatives in the eastern area with different work motivations. This independent study had 400 samples.

The results of independent research can be summarized as

Most of the respondents were female 123 people, with 31-40 years of age, 202 people, with an average monthly income 40,001-70,000 baht, 191 people, single status, 225 people, having a bachelor's degree, 249 people, having professional licenses, 313 people and have a working period of 10 years or more, amounting to 124 people.

Motivation affecting quality of Working Life for medical sale representative in the eastern area, it was at the highest opinion level. On by side was found that the aspect with the highest level of opinion was work-life balance, health and safety, organizational democracy and individual rights, progress and stability in work, beneficial to society, opportunity to develop skills, relationship with other people and sufficient and fair compensation.

Keywords : quality of Working Life, medical sale representative, motivation affecting

บทนำ

ในปัจจุบันคนส่วนใหญ่สนใจในการประกอบอาชีพที่อิสระมากขึ้น หลังจากผ่านสถานการณ์โควิด-19 ที่เป็นโรคระบาดทางเดินหายใจที่แพร่กระจายได้รวดเร็ว ทำให้คุณภาพชีวิตในการทำงานมีผลอย่างมากในการดำรงชีวิตประจำวันของคนทั่วไป หนึ่งในอาชีพที่คนส่วนใหญ่ให้ความสนใจ คืออาชีพผู้แทนขาย เนื่องจากอาชีพผู้แทนขายจะมีรายได้ที่ค่อนข้างสูง ซึ่งในที่นี่จะเน้นที่ผู้แทนขายอุปกรณ์ทางการแพทย์ที่จำเป็นต้องเดินทางไกล และขั้บรยนต์เป็นเวลานาน เพื่อเข้าพบลูกค้าตามสถานที่ หรือโรงพยาบาลต่างๆ ในเขตพื้นที่ที่ตนเองดูแล รวมถึงมีปฏิสัมพันธ์กับบุคคลภายนอกองค์กรจำนวนมาก พบเจอผู้คนที่หลากหลาย ดังนั้น การที่ผู้แทนขายจะต้องอยู่ในสถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลงได้ตลอดเวลา ในสภาวะแวดล้อมที่มีการแข่งขันทางการค้าสูง ผู้แทนขายควรมีแรงจูงใจในการทำงานในด้านความต้องการความมั่นคง ด้านความต้องการความรักและสังคม ด้านเป้าหมายการทำงานเป็นค่าจ้างและความก้าวหน้า และด้านการไม่ใช้กฎเกณฑ์และการบังคับในการทำงาน เพื่อให้คุณภาพชีวิตในการทำงานที่ในด้านต่างๆ ดังนี้ ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านสุขภาพและความปลอดภัยในการทำงาน ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถ ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในการทำงาน ด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น

ด้านประชาธิปไตยในองค์กรและสิทธิส่วนบุคคล ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว ด้านการทำงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม

วัตถุประสงค์ของการค้นคว้าอิสระ

เพื่อศึกษาลักษณะประชากรศาสตร์ของผู้แทนชายอุปรณ์ทางการแพทย์ในภาคตะวันออก ศึกษาแรงจูงใจในการทำงานของผู้แทนชายอุปรณ์ทางการแพทย์ในภาคตะวันออก ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของผู้แทนชายอุปรณ์ทางการแพทย์ในภาคตะวันออกที่มีลักษณะประชากรศาสตร์ที่แตกต่างกัน และศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของผู้แทนชายอุปรณ์ทางการแพทย์ในภาคตะวันออกที่มีแรงจูงใจในการทำงานที่แตกต่างกัน

ตัวแปรศึกษาในการค้นคว้าอิสระ

ตัวแปรอิสระประกอบด้วยปัจจัยส่วนบุคคล เพศ อายุ รายได้ สถานภาพ ระดับการศึกษา ใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ ระยะเวลาในการทำงาน และแรงจูงใจในการทำงานของผู้แทนชายอุปรณ์ทางการแพทย์ในภาคตะวันออกประกอบด้วย ด้านความต้องการความมั่นคง ด้านความต้องการความรักและสังคม ด้านเป้าหมายการทำงานเป็นค่าจ้างและความก้าวหน้า ด้านการไม่ใช้กฎเกณฑ์และการบังคับในการทำงาน

ตัวแปรตาม ได้แก่ คุณภาพชีวิตการทำงานของผู้แทนชายอุปรณ์ทางการแพทย์ในภาคตะวันออกประกอบด้วย ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านสุขภาพและความปลอดภัยในการทำงาน ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถ ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในการทำงาน ด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ด้านประชาธิปไตยในองค์กรและสิทธิส่วนบุคคล ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว ด้านการทำงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม

สมมติฐานของการค้นคว้าอิสระ

แรงจูงใจด้านความต้องการความมั่นคง มีผลทางบวกต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของผู้แทนชายอุปรณ์ทางการแพทย์ในภาคตะวันออก แรงจูงใจด้านความต้องการความรักและสังคมมีผลทางบวกต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของผู้แทนชายอุปรณ์ทางการแพทย์ในภาคตะวันออก แรงจูงใจด้านเป้าหมายการทำงานเป็นค่าจ้างและความก้าวหน้ามีผลทางบวกต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของผู้แทนชายอุปรณ์ทางการแพทย์ในภาคตะวันออก และแรงจูงใจด้านการไม่ใช้กฎเกณฑ์และข้อบังคับในการทำงาน มีผลทางบวกต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของผู้แทนชายอุปรณ์ทางการแพทย์ในภาคตะวันออก

ขอบเขตของงานวิจัย

ในการศึกษาการค้นคว้าอิสระ เรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของผู้แทนชายอุปรณ์ทางการแพทย์ในภาคตะวันออก มีขอบเขตการวิจัยดังนี้

1. ขอบเขตด้านเนื้อหาแบ่งออกเป็น ตัวแปรอิสระ ที่เป็นปัจจัยส่วนบุคคล แรงจูงใจในการทำงาน และตัวแปรตาม คือ คุณภาพชีวิตการทำงานของผู้แทนชายอุปรณ์ทางการแพทย์ในภาคตะวันออก
2. ขอบเขตด้านประชากรประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ ผู้แทนชายอุปรณ์ทางการแพทย์ในภาคตะวันออก

3. ขอบเขตด้านระยะเวลา การค้นคว้าอิสระครั้งนี้จะทำตั้งแต่เดือนมิถุนายน – สิงหาคม 2566

ประโยชน์ที่ได้รับจากการค้นคว้าอิสระ

ทราบถึงระดับคุณภาพชีวิตของผู้แทนขายอุปกรณ์ทางการแพทย์ และส่งเสริมและสนับสนุนคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงานของผู้แทนขายอุปกรณ์ทางการแพทย์

ทบทวนวรรณกรรม

ทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

ทฤษฎี XY คือ แนวคิดของ Douglas McGregor เผยแพร่ในหนังสือ The Human Side of Enterprise เมื่อ ปี 1960 โดยแนวคิดของทฤษฎีผู้นำ 2 ประเภทหรือที่รู้จักกันในชื่อ ทฤษฎี X และ ทฤษฎี Y คือแนวคิดที่เกี่ยวกับมุมมองในการบริหารของผู้ผู้นำ 2 รูปแบบที่แตกต่างกันตามมุมมองที่ผู้นำมีต่อพนักงาน ลักษณะของแนวคิดแบบ ทฤษฎี X (Theory X):

มุมมองแบบดั้งเดิม (Traditional View) เป็นมุมมองในเชิงลบ

- ธรรมชาติของมนุษย์ไม่ได้ชอบการทำงาน
- พนักงานทำงานเพียงเพราะต้องการเงินและความมั่นคงเท่านั้น
- ไม่มีแรงจูงใจรวมถึงความทะเยอทะยานในการทำงาน รวมถึงความต้องการพัฒนาตนเอง
- มักเลียดความรับผิดชอบถ้าหากสามารถทำได้

ลักษณะของแนวคิดแบบ ทฤษฎี Y (Theory Y):

มุมมองแบบมนุษยนิยม (Humanistic View) เป็นมุมมองในเชิงบวก

- พนักงานต้องการทำงาน โดยมีเป้าหมายเป็นค่าจ้างและความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน
- พนักงานมีความรับผิดชอบและสามารถจัดการตนเองเพื่อทำให้งานเสร็จตามเป้าหมายได้
- พนักงานมีความทะเยอทะยานและต้องการก้าวหน้าในหน้าที่ การงาน
- พนักงานมีความคิดสร้างสรรค์และต้องการแสดงความคิดเห็น
- ไม่จำเป็นต้องใช้กฎเกณฑ์ที่รัดกุมและการบังคับเพื่อกระตุ้นให้พนักงานทำงาน

ทฤษฎีแรงจูงใจของเฟรดเดอริก เฮอร์ชเบิร์ก (Herzberg's dual factor theory)

เฟรดเดอริก เฮอร์ชเบิร์ก (Frederick Herzberg) นักจิตวิทยาได้คิดค้นทฤษฎีแรงจูงใจในการทำงาน ซึ่งเป็นที่ยอมรับกันอย่างกว้างขวาง มีชื่อเรียกแตกต่างกันออกไป คือ Motivation-maintenance หรือ Dual factor theory หรือ The motivation hygiene theory

ข้อสมมติฐานตามทฤษฎีเฮอร์ชเบิร์ก แสดงให้เห็นว่า ผู้ปฏิบัติงานจะสามารถทำงานได้ดีมีประสิทธิภาพได้ดีจะขึ้นกับความพอใจของผู้ปฏิบัติงาน เนื่องจากความพึงพอใจในงานจะเพิ่มความสนใจในเนื้องานและเพิ่มความกระตือรือร้นในการทำงานมากขึ้น ส่งผลทำให้ผลผลิตสูงขึ้น ในทางตรงกันข้ามหากผู้ปฏิบัติไม่พอใจที่จะทำงาน ทำให้เกิดผลเสียต่องานอย่างมาก ผู้ปฏิบัติงานไม่กระตือรือร้น ผลผลิตตกต่ำ หน้าที่ของผู้บริหารก็คือ จะต้องรู้วิธีการจัดการ

งานที่ทำให้ผู้ปฏิบัติงานพอใจ เพื่อจะให้งานที่ทำสำเร็จตามเป้าและได้ประสิทธิภาพของงานมากขึ้น โดยท่านผู้นี้ได้กล่าวว่ามีปัจจัย 2 ประการด้วยกัน ที่เป็นสร้างแรงจูงใจที่ส่งผลให้คนมีแนวโน้มที่อยากจะปฏิบัติงานคือ Motivator factors (ปัจจัยกระตุ้น) และ Hygiene factors (ปัจจัยค้ำจุน) ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

Motivator factors (ปัจจัยกระตุ้น) เป็นปัจจัยที่ทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความพึงพอใจมีอยู่ 5 ประการ คือ

1. การทำงานได้สำเร็จ คือ การทำงานได้สำเร็จของผู้ปฏิบัติงานในตำแหน่งหน้าที่นั้นๆได้ตามเป้าหมาย เรียบร้อยตรงตามความต้องการขององค์กร
2. การการยอมรับนับถือ คือการได้รับการยอมรับ จากกลุ่มเพื่อน ผู้บริหาร หัวหน้างาน หรือจากบุคคลอื่นทั่วไป ที่มีต่อตัวผู้ปฏิบัติงานเอง
3. ลักษณะงาน หมายถึง ความรู้สึกของผู้ปฏิบัติงาน ทั้งทางด้านบวกและด้านลบที่มีต่องาน
4. ความรับผิดชอบในการทำงาน หมายถึง ความสามารถในการปฏิบัติได้ตามของเขตที่ได้รับมา รวมถึงการมีสิทธิ์ในการรับผิดชอบงานนั้นอย่างเต็มที่
5. ความก้าวหน้าในหน้าที่การทำงาน หมายถึง ผู้ปฏิบัติงานได้รับการชื่นชมในงานที่ทำจากความสามารถของตนเอง ทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความเชื่อมั่นในงานที่ทำ ดังนั้นองค์กรต่างๆควรใช้ปัจจัยข้างต้น มาช่วยส่งเสริมทักษะและชักจูงให้คนมุ่งมั่นในการทำงานจนเกิดประสิทธิภาพสูงสุด

Hygiene factors (ปัจจัยค้ำจุน) เกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในสถานที่ทำงาน และสามารถป้องกันการเกิดความไม่พึงพอใจในการทำงาน ได้แก่

1. นโยบายและการบริหารงาน คือการจัดการและการบริหารงานในองค์กร
2. เงินเดือนหรือค่าจ้าง หมายถึง ความพอใจหรือความไม่พอใจในเงินเดือนหรือค่าจ้างแรงงาน หรืออัตราการเพิ่มเงินเดือน
3. ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา หมายถึง การติดต่อสื่อสารกับผู้บังคับบัญชา
4. ความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา หมายถึง การติดต่อกับผู้ใต้บังคับบัญชา ด้วยการใช้ความเคารพและปฏิบัติสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน
5. ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน คือ การติดต่อพบปะพูดคุยระหว่างเพื่อนร่วมงานในองค์กร
6. สภาพภาพในการทำงาน หมายถึง สภาพทางกายภาพที่ส่งผลต่อความรู้สึกที่ดีในการทำงาน
7. วิธีการบังคับบัญชา หมายถึง หัวหน้างานควรมีความรู้ความสามารถมากพอ ที่จะนำมาใช้ในการดำเนินงาน หรือความยุติธรรมในการบริหารงาน
8. ความมั่นคงในหน้าที่การทำงาน คือ งานที่มั่นคงจะทำให้ตัวบุคคลที่ทำงานความรู้สึกมั่นคงต่อองค์กร มีความมั่นใจในองค์กรและงานที่ตนเองทำ
9. ลักษณะของอาชีพ หมายถึง ประเภทของงาน หรือปัจจัยที่ทำให้บุคคลเกิดความรู้สึกที่ดีต่องาน เช่น การมีห้องทำงานประจำตำแหน่ง เป็นต้น

สิ่งที่กล่าวมาทั้ง 9 ประการข้างต้น พบว่า เป็นปัจจัยที่มีช่วยสร้างความพอใจแก่ผู้ปฏิบัติงานในสถานที่ทำงาน หรือการป้องกันและลดความไม่พอใจในการทำงาน มีส่วนทำให้การทำงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น ซึ่งเป็นเพียงส่วนหนึ่งที่จะตอบสนองความต้องการของผู้ปฏิบัติงาน ไม่ใช่สิ่งทำให้เกิดแรงผลักดัน ชักจูงให้บุคคลทำงาน หากสภาพสิ่งแวดล้อมในสถานที่ทำงานจัดไว้ดีแล้ว ก็เป็นการสนองความต้องการของคนในการทำงานเท่านั้น

ตามทฤษฎีของเฮอริชเบอร์ก สรุปได้ดังนี้

1. Motivation factors หมายถึง ประเภทของงาน มีความสำคัญมากกว่า Hygiene factors เพราะเป็นตัวที่ช่วยกระตุ้นให้การทำงานเกิดความพอใจอย่างมากที่สุด

2. Hygiene factors เป็นความต้องการที่ไม่มีจะต้องการเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง ซึ่งจะช่วยลดความไม่พอใจที่เกี่ยวกับงานที่จะทำได้ แต่ไม่สามารถสร้างความพึงพอใจในระยะยาวให้กับผู้ปฏิบัติงานได้ คนทำงานทุกระดับ งานที่ทำในแต่ละตำแหน่งหน้าที่ หากมีความพอใจในการที่ทำ ผู้ปฏิบัติให้ความสำคัญ เห็นว่างานมีความหมาย และเป็นสิ่งที่แปลกใหม่ ดึงเอาความสามารถของผู้ปฏิบัติงานออกมาได้เป็นอย่างดี

การจูงใจที่ดีต่อผู้ปฏิบัติงาน ต้องกำหนดปัจจัยทั้งสองกลุ่ม คือ Motivation factors และ Hygiene factors ไปพร้อมกัน ผู้บริหารควรนำแนวคิดทฤษฎีของเฮอริชเบอร์เกอร์ไปปรับปรุงและเป็นแนวทางในการทำงาน โดยการวางสถานการณ์ให้ผู้ทำงานเกิดความพอใจในงานที่ทำ โดยยึดหลักปัจจัยห้าข้อ ซึ่งได้แก่ การมีสภาพแวดล้อมในสถานที่ทำงานที่ดี มีแนวทงนโยบายและการบริหารจัดการที่ชัดเจน ความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างบุคคลในที่ทำงาน เงินเดือนที่เหมาะสม ค่าตอบแทนที่มากพอและเหมาะสม รวมทั้งความมั่นคงในหน้าที่การทำงาน ดังนั้น Hygiene factors เหล่านี้จึงมีความสำคัญและความจำเป็น และเมื่อมีปัจจัยเหล่านี้อยู่แล้ว จะช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานถูกชักจูงให้ทำงานได้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

วอลตัน (Walton, 1973) เป็นบุคคลคนหนึ่งทีศึกษาคุนภาพชีวิต แนวทางความเป็นบุคคล (Humanistic) กำหนดว่าคุณภาพชีวิตการทำงานต้องมีข้อบ่งชี้ต่าง ๆ ใน 8 ด้าน เป็นเกณฑ์ตัดสินดังนี้

- การได้รับค่าตอบแทนในการทำงานที่เพียงพอและยุติธรรม (Adequate and Fair Compensation)
- การทำงานที่เน้นความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ (Safe and Healthy Working Condition)
- ความก้าวหน้าและมั่นคงในหน้าที่การงาน (Growth and Security)
- การพัฒนาความสามารถของบุคคล (Development of Human Capacities)
- การบูรณาการทางสังคมหรือความสัมพันธ์ในการทำงานร่วมกัน (Social Integration)
- ประชาธิปไตยในองค์กร (Constitutionalism)
- ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว (Total Life Space)
- ประเภทของงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม (Social Relevance)

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

จิรัฎฐ์ โสดา, ชยุต ภาวนันท์กุล (2566) แรงจูงใจในการทำงานและคุณภาพชีวิตของข้าราชการในหน่วยงานของรัฐ ความหมายของแรงจูงใจ ประโยชน์ของการสร้างแรงจูงใจ ลักษณะของ แรงจูงใจ และคุณภาพชีวิต โดยศึกษาแนวคิดของนักวิชาการที่ได้ให้คำนิยามไว้อย่างมาก แสดงให้เห็น ถึงประโยชน์ของแรงจูงใจ ซึ่งทรัพยากรที่สำคัญมากที่สุด คือ ทรัพยากรมนุษย์ เพราะว่ามีมนุษย์คือสิ่งที่มีคุณค่ากับองค์กรมากที่สุด ดังนั้น การจะบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพนั้นต้องใช้แรงจูงใจ โดยองค์กร จะต้องมั่นใจว่า สามารถที่จะหาแรงจูงใจที่เหมาะสมและมากพอที่จะจูงใจบุคลากรเหล่านั้นให้มีความอยาก ที่จะปฏิบัติงานอย่างเต็มใจ ทুমเท และพร้อมที่จะขับเคลื่อนองค์กรของตนให้ก้าวไปข้างหน้าอย่างมีประสิทธิภาพ

ภัทรานิษฐ์ สุวรรณรัตน์, สุทินันท์ พรหมสุวรรณ, ศรีญา ไล่สวัสดิ์ สุทธิรัตนกุล (2566) ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงาน แรงจูงใจในการทำงาน และ สภาพแวดล้อมการทำงาน ที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน กรณีศึกษาบริษัทผลิตปิโตรเลียมเคมีครบวงจรในจังหวัดระยอง โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือ ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างจากบุคลากรของบริษัทผลิตปิโตรเลียมเคมีในจังหวัดระยอง จำนวน 411 คน โดยสุ่มกลุ่มตัวอย่างตามสะดวก และวิธีการทาง สถิติเชิงพรรณนา และการวิเคราะห์สมมติฐาน ใช้สถิติทดสอบค่าความสัมพันธ์ โดยการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุ ผลการศึกษา พบว่า ปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านความปลอดภัยและสุขภาวะในการทำงาน โอกาสสำหรับการพัฒนาความสามารถ บทบาทด้านสังคม และพื้นที่ชีวิตทั้งหมด ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน ด้านปัจจัยจูงใจและปัจจัยสุขอนามัย ปัจจัยสภาพแวดล้อมการทำงาน มิติด้านปฏิสัมพันธ์ มิติด้านการบำรุงรักษาและการเปลี่ยนแปลง และมิติของงานความก้าวหน้า มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานโดยมีระดับนัยสำคัญ 0.05

สุกัญญา นันทะจันทร์, สุมาลี รามัญ, และธัญนันท์ บุญอยู่. (2566) ศึกษาาระดับของแรงจูงใจในการทำงาน คุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงาน ความพึงพอใจในการทำงาน และความสุขในการทำงาน คุณภาพชีวิตในการทำงานในฐานะตัวแปรคั่นกลางระหว่างแรงจูงใจในการทำงานสู่ความสุขในการทำงาน และความพึงพอใจในการทำงาน ในฐานะตัวแปรคั่นกลางระหว่างแรงจูงใจในการทำงานและมีความสุขในการทำงาน โดยกลุ่มประชากรในการวิจัย คือ พนักงานในบริษัทกลุ่มธุรกิจผ้าใยสังเคราะห์ในอำเภอปลวกแดง จังหวัดระยอง จำนวนประชากรทั้งสิ้น 100 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามสถิติที่ใช้ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และวิเคราะห์ด้วยแบบสมการโครงสร้าง (SEM) โดยใช้โปรแกรม Smart PLS 3.0 ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับแรงจูงใจในการทำงาน คุณภาพชีวิตในการทำงาน ความพึงพอใจในการทำงาน และความสุขในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับ 2) แรงจูงใจในการทำงาน คุณภาพชีวิตในการทำงาน และความพึงพอใจในการทำงาน มีอิทธิพลทางตรงต่อความสุขในการทำงาน และแรงจูงใจในการทำงานมีผลทางอ้อมต่อความสุขในการทำงาน 3) แรงจูงใจในการทำงานมีผลทางตรงต่อความพึงพอใจในการทำงาน และคุณภาพชีวิตในการทำงาน ซึ่งจากผลการวิจัยนี้แสดงให้เห็นว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน และความพึงพอใจในการทำงานเป็นตัวเชื่อมโยงแรงจูงใจในการทำงานสู่ความสุขในการทำงาน

วิธีการดำเนินการค้นคว้าอิสระ

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ ผู้แทนขายอุปกรณ์ทางการแพทย์ในภาคตะวันออก ซึ่งผู้ค้นคว้าอิสระไม่ทราบจำนวนที่แน่นอน

กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ ผู้แทนขายอุปกรณ์ทางการแพทย์ในภาคตะวันออก เนื่องจากประชากรมีขนาดใหญ่และไม่สามารถทราบจำนวนประชากรได้ ดังนั้นผู้วิจัยได้ใช้วิธีการคำนวณจากสูตรไม่ทราบขนาดตัวอย่างของ W.G. Cochran (1993) โดยผู้วิจัยต้องการสุ่มตัวอย่างเป็นร้อยละ 50 หรือ 0.50

จากประชากรทั้งหมด ต้องการระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 และยอมรับค่าความคลาดเคลื่อนจากการสุ่มตัวอย่างได้ร้อยละ 5 หรือ 0.05 ขนาดของกลุ่มตัวอย่างจะคำนวณได้ ดังนี้

$$\text{สูตร } n = \frac{P(1-P)(Z)^2}{E^2}$$

เมื่อ

N แทน ขนาดกลุ่มตัวอย่าง

P แทน สัดส่วนของประชากรที่ผู้ค้นคว้าอิสระต้องการ (โดยทั่วไปนิยมใช้ สัดส่วน 30% หรือ 0.50)

Z แทน ความเชื่อมั่นที่ผู้วิจัยกำหนดให้ Z มีค่าเท่ากับ 1.96 ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95

E แทน สัดส่วนของความคลาดเคลื่อนที่ยอมให้เกิดขึ้นได้ (0.05)

ขนาดกลุ่มตัวอย่างคำนวณได้ ดังนี้

$$\begin{aligned} \text{แทนค่า } n &= \frac{P(1-P)(Z)^2}{E^2} \\ &= \frac{(0.50)(1-0.50)(1.96)^2}{0.05^2} \\ &= \frac{(0.50)(0.50)(3.8416)}{0.0025} \\ &= \frac{0.9604}{0.0025} \\ &= 384.16 \text{ หรือ } 384 \text{ คน} \end{aligned}$$

ดังนั้น ต้องใช้ขนาดกลุ่มตัวอย่าง 384 คน ตัวอย่างจึงจะสามารถประมาณค่าร้อยละ โดยมีความคลาดเคลื่อนไม่เกินร้อยละ 5 ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 เพื่อความเหมาะสมและสะดวกในการประเมินผลและวิเคราะห์ข้อมูล ผู้ค้นคว้าอิสระจึงใช้ขนาดกลุ่มตัวอย่าง 400 คน ซึ่งถือว่าผ่านเกณฑ์ตามที่เงื่อนไขกำหนด คือ ไม่น้อยกว่า 384 คน

ดังนั้น ผู้ค้นคว้าอิสระใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างโดยไม่ใช้ความน่าจะเป็น (Nonprobability sampling) ซึ่งผู้ค้นคว้าอิสระจะเลือกใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบบังเอิญ (Accidental Sampling)

วิธีการเก็บข้อมูล งานค้นคว้าอิสระฉบับนี้เป็นงานค้นคว้าอิสระที่เก็บรวบรวมข้อมูลที่ใช้ในการค้นคว้าอิสระเชิงปริมาณ โดยมีแหล่งที่มา ข้อมูล 2 แหล่ง คือ ข้อมูลปฐมภูมิ (Primary source) และข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary source)

1. ข้อมูลปฐมภูมิ (Primary source) ใช้แบบสอบถามในการศึกษาจากผู้แทนชายผู้ประกอบการทางการแพทย์ในภาคตะวันออกเฉียง

2. ข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary source) เป็นการศึกษาข้อมูลจากแหล่งที่มีผู้ศึกษาและเก็บรวบรวมเอกสารทางวิชาการ บทความ วิทยานิพนธ์ รายงานการวิจัย หนังสือ สิ่งพิมพ์ เป็นต้น

โดยมีวิธีการเก็บข้อมูลดังนี้

เก็บข้อมูลโดยใช้ฟอร์มแบบสอบถามจากเว็บไซต์ออนไลน์ส่งผ่านเครือข่ายอินเทอร์เน็ตไปยังกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งเป็นผู้แทนขายอุปกรณ์ทางการแพทย์ในภาคตะวันออก

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้ค้นคว้าอิสระทำการประมวลผลวิเคราะห์ข้อมูลด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางคอมพิวเตอร์ ดังนี้

แบบสอบถามตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล ผู้ค้นคว้าอิสระต้องนำข้อมูลในส่วนนี้ไปวิเคราะห์แจกแจงความถี่ และหาค่าร้อยละ โดยจำแนกตาม เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้ ใบบรรณบัตรวิชาชีพ และระยะเวลาการทำงาน

แบบสอบถามตอนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานของผู้แทนขายอุปกรณ์ทางการแพทย์ในภาคตะวันออก

แบบสอบถามตอนที่ 3 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของผู้แทนขายอุปกรณ์ทางการแพทย์ในภาคตะวันออก

ซึ่งผู้ค้นคว้าอิสระนำข้อมูลแบบสอบถามในตอนที่ 2 และข้อมูลแบบสอบถามในตอนที่ 3 ไปวิเคราะห์โดยการหาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation : SD) จากนั้นวิเคราะห์หาค่าความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านต่างๆ ด้วยสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Pearson's Correlation) และวิเคราะห์เพื่อทดสอบสมมติฐานการวิจัย โดยการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) เพื่อหาความสัมพันธ์ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics)

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตาม เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้ ใบบรรณบัตรวิชาชีพ และระยะเวลาการทำงาน คือ ค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage)

สถิติใช้วิเคราะห์ข้อมูลแรงจูงใจในการทำงานที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตผู้แทนขายอุปกรณ์ทางการแพทย์ในภาคตะวันออก คือค่าเฉลี่ย (Mean : \bar{X}) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation : SD)

สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics)

สถิติที่ใช้วิเคราะห์ถึงความสัมพันธ์ ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตผู้แทนขายอุปกรณ์ทางการแพทย์ในภาคตะวันออก เป็นการนำสถิติในการวิเคราะห์ข้อมูลระหว่างตัวแปรอิสระและตัวแปรตาม ใช้ในการหาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตผู้แทนขายอุปกรณ์ทางการแพทย์ในภาคตะวันออก เพื่อทดสอบสมมติฐานที่กำหนดไว้ โดยผู้ค้นคว้าอิสระใช้ในการวิเคราะห์

ข้อมูลค่าสถิติโดยการวิเคราะห์ การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression) และการหาค่าความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรด้วยสัมประสิทธิ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson's Correlation Coefficient) ซึ่งเป็นการหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร ค่าที่ได้เรียกค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ปกติจะมีค่าอยู่ระหว่าง -1.00 ถึง 1.00

Multiple Regression

ใช้เมื่อทำการสร้างสมการถดถอย ประกอบไปด้วยตัวแปรทำนายตั้งแต่ 1 ตัวขึ้นไป และตัวแปรเกณฑ์ 1 ตัว โดยตัวแปรทั้งหมดควรอยู่ในมาตรวัดระดับ Interval หรือ Ratio Scale ถ้ามีตัวแปรใดอยู่ในมาตรวัดระดับ Nominal คือ Ordinal Scale ควรจะเปลี่ยนให้เป็นตัวแปรดัมมี่ (Dummy Variable)

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

การวิจัยเรื่องแรงจูงใจในการทำงาน ที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของผู้แทนขายอุปกรณ์ทางการแพทย์ ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมดจำนวน 400 คน ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 123 คน คิดเป็นร้อยละ 30.8 รองลงมา คือ ไม่ต้องการระบุเพศ จำนวน 108 คนคิดเป็นร้อยละ 27.0, เพศชาย จำนวน 105 คน คิดเป็นร้อยละ 26.3, LGBT จำนวน 64 คน คิดเป็นร้อยละ 16.0 ตามลำดับ ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุ 31-40 ปี จำนวน 202 คน คิดร้อยละ 50.5 รองลงมา คือ อายุ 21-30 ปี จำนวน 88 คน คิดเป็นร้อยละ 22.0, 41 - 50 ปี จำนวน 86 คน คิดเป็น ร้อยละ 21.5 และ 51 ปีขึ้นไป จำนวน 24 คน คิดเป็นร้อยละ 6.0 ตามลำดับ ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 40,001-70,000 บาท จำนวน 191 คน คิดเป็นร้อยละ 47.8 รองลงมา คือ 20,001-40,000 บาท จำนวน 107 คน คิดเป็นร้อยละ 26.8, 70,001-100,000 บาท จำนวน 67 คน คิดเป็นร้อยละ 16.8, ต่ำกว่า 20,000 บาท จำนวน 24 คน คิดเป็นร้อยละ 6.0, 100,000 บาทขึ้นไป จำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 2.8 ตามลำดับ ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีสถานภาพโสด จำนวน 225 คน คิดเป็นร้อยละ 56.3 รองลงมา คือ สมรส จำนวน 131 คน คิดเป็นร้อยละ 32.8, หย่า จำนวน 29 คน คิดเป็นร้อยละ 7.2, แยกกันอยู่ จำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 3.8 ตามลำดับ ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มีระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 249 คน คิดเป็นร้อยละ 63.2 รองลงมา สูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 149 คิดเป็นร้อยละ 37.3, ต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 0.5 ตามลำดับ ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ จำนวน 313 คน คิดเป็น ร้อยละ 78.3 รองลงมา คือ ไม่มีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ จำนวน 87 คน คิดเป็น ร้อย 21.8 ตามลำดับ ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีระยะเวลาในการทำงาน 10 ปีขึ้นไป จำนวน 124 คน คิดเป็นร้อยละ 31.0 รองลงมาคือระยะเวลา 5-10 ปี จำนวน 102 คน คิดเป็นร้อยละ 25.5, ระยะเวลา 4-5 ปี จำนวน 92 คน คิดเป็นร้อยละ 23.0, ระยะเวลา 1-3 ปี จำนวน 59 คน คิดเป็นร้อยละ 14.8, ระยะเวลาต่ำกว่า 1 ปี จำนวน 23 คน คิดเป็นร้อยละ 5.8 ตามลำดับ

ผลการวิเคราะห์แรงจูงใจในการทำงานที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของผู้แทนขายอุปกรณ์ทางการแพทย์ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

แรงจูงใจในการทำงานที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของผู้แทนขายอุปกรณ์ทางการแพทย์ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เพื่อพิจารณารายด้าน พบว่าด้านอยู่ในระดับมากที่สุด คือ ความต้องการความมั่นคงปลอดภัย ความต้องการความรักและสังคม การมีเป้าหมายการทำงานเป็นค่าจ้างและความก้าวหน้า และการไม่ใช้กฎเกณฑ์และการบังคับในการทำงาน

ผลการวิเคราะห์คุณภาพชีวิตการทำงานของผู้แทนขายอุปกรณ์ทางการแพทย์ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

คุณภาพชีวิตการทำงานของผู้แทนขายอุปกรณ์ทางการแพทย์ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ อยู่ในระดับความคิดเห็นมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่อยู่ในระดับความคิดเห็นมากที่สุด คือ ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว ด้านสุขภาพและความปลอดภัยในการทำงาน ด้านประชาธิปไตยในองค์กรและสิทธิส่วนบุคคล ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในการทำงาน ด้านการทำงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถ ด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น และด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ตามลำดับ

การอภิปรายผล

การวิจัยเรื่องแรงจูงใจในการทำงานที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของผู้แทนขายอุปกรณ์ทางการแพทย์ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีวัตถุประสงค์มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการทำงานที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของผู้แทนขายอุปกรณ์ทางการแพทย์ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ได้แก่ ด้านความต้องการความมั่นคงปลอดภัย ด้านความต้องการความรักและสังคม ด้านมีเป้าหมายการทำงานเป็นค่าจ้างและความก้าวหน้า และด้านการไม่ใช้กฎเกณฑ์และการบังคับในการทำงาน ว่ามีอิทธิพลมากน้อยหรืออยู่ในระดับใด โดยใช้วิธีการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของผู้แทนขายอุปกรณ์ทางการแพทย์ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ พบว่า แรงจูงใจด้านต่างๆ ได้แก่ ด้านความต้องการความมั่นคงปลอดภัย ด้านความต้องการความรักและสังคม ด้านมีเป้าหมายการทำงานเป็นค่าจ้างและความก้าวหน้า และด้านการไม่ใช้กฎเกณฑ์และการบังคับในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของผู้แทนขายอุปกรณ์ทางการแพทย์ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ตรงตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ทุกประการ และแรงจูงใจในการทำงานมีผลทำให้แนวโน้มคุณภาพชีวิตในการทำงานของผู้แทนขายอุปกรณ์ทางการแพทย์ในภาคตะวันออกเฉียงเหนืออยู่ในระดับความคิดเห็นมากที่สุดในทุกด้าน

แรงจูงใจในการทำงานที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของผู้แทนขายอุปกรณ์ทางการแพทย์ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือได้ดีที่สุด คือ ด้านความต้องการความมั่นคงปลอดภัย อันดับรองลงมา คือ ด้านความต้องการความรักและสังคม ด้านมีเป้าหมายการทำงานเป็นค่าจ้างและความก้าวหน้า และอันดับสุดท้าย คือ ด้านการไม่ใช้กฎเกณฑ์และการบังคับในการทำงาน

ข้อเสนอแนะในการค้นคว้าอิสระครั้งต่อไป

การวิจัยแรงจูงใจในการทำงานมีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของผู้แทนขายอุปกรณ์ทางการแพทย์ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ เป็นเพียงการวิจัยเฉพาะในเรื่องของแรงจูงใจในการทำงานมีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ที่มีมุมมองเพียง 4 ด้านเท่านั้น ซึ่งในความเป็นจริงแล้ว ปัจจัยด้านอื่นๆ ที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน ยังมีอีกหลากหลายปัจจัย ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัย ครั้งต่อไปดังนี้

1. การค้นคว้าอิสระในครั้งนี้มีขอบเขตระยะเวลาแค่ช่วงเดือนมิถุนายน พ.ศ.2566 ถึง เดือนสิงหาคม พ.ศ.2565 เท่านั้น หากเมื่อวันเวลาผ่านไป อาจทำให้เกิดปัจจัยใหม่ๆ ที่มีผลเพิ่มขึ้น ทำให้ผู้ที่สนใจสามารถศึกษาและทำการค้นคว้าอิสระปัจจัยเหล่านั้นเพิ่มเติมได้

2. การค้นคว้าอิสระในครั้งนี้นำมาหาผลเพียง 4 ด้าน เท่านั้น คือ ด้านความต้องการความมั่นคงปลอดภัย ด้านความต้องการความรักและสังคม ด้านการมีเป้าหมายการทำงานเป็นค่าจ้างและความก้าวหน้า และด้านไม่ใช้กฎเกณฑ์และการบังคับในการทำงาน ซึ่งอาจจะยังมีปัจจัยด้านอื่นๆ ที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของผู้แทนขายอุปกรณ์ทางการแพทย์ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ เช่น ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการยอมรับนับถือ เป็นต้น

บรรณานุกรม

Phitsanoo (no date) คุณภาพชีวิตในการทำงาน (quality of working life), T. Available at:

<https://www.tosh.or.th/index.php/blog/item/475-quality-of-working-life> (Accessed: 17 July 2023).

Thegreedisgoods (2022) ทฤษฎี x และ ทฤษฎี y ของ Douglas McGregor, GreedisGoods. Available at:

<https://greedisgoods.com/%E0%B8%97%E0%B8%A4%E0%B8%A9%E0%B8%8E%E0%B8%B5-xy-%E0%B8%82%E0%B8%AD%E0%B8%87-douglas-mcgregor/> (Accessed: 17 July 2023).

จิรัฐ โสตา, ชยุต ภาวนานันท์กุล. (2023, April). แรงจูงใจในการทำงานและคุณภาพชีวิตของ ข้าราชการ ในหน่วยงานภาครัฐ :การทบทวนวรรณกรรมเบื้องต้น. รายงานการประชุม Graduate School Conference (Vol. 5, No. 1, pp. 56-62).

ภัทรานิษฐ์ สุวรรณรัตน์, สุทธินันท์ พรหมสุวรรณ, ศรีธัญญา ไส้สวัสดิ์สุทธรัตนกุล. (2023, April). คุณภาพชีวิตการทำงานแรงจูงใจในการทำงานและสภาพแวดล้อมการทำงานที่มีผลต่อ ประสิทธิภาพการทำงานกรณีศึกษา บริษัทผลิตปิโตรเลียมเคมีครบวงจรในจังหวัดระยอง. รายงานการประชุม Graduate School Conference (Vol. 5, No. 1, pp. 163-169).

สุกัญญา นันทะจันทร์, สุมาลี รามันธุ์, ธีรนันท์ บุญอยู่. (2022). อิทธิพลของคุณภาพชีวิตและความพึงพอใจในการทำงานที่อยู่ในฐานะตัวแปรคั่นกลางระหว่างแรงจูงใจในการทำงานและความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัทในกลุ่มธุรกิจผ้าใยสังเคราะห์ในเขตอำเภอปลวกแดง จังหวัดระยอง. วารสารวิจัยมหาวิทยาลัยเวสเทิร์นมนุษยศาสตร์ และ สังคมศาสตร์, 8(1), 121-136.