

แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร บริษัท ซีบี เอฟ
ฟาร์มา จำกัด สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว
THE MOTIVES AFFECTING THE PERFORMANCE EFFICIENCY OF THE
STAFF OF CBF PHARMA LIMITED IN LAO PEOPLE'
DEMOCRATIC REPUBLIC



¹บุนอ้อม ไชยะลาด, ²กิตติมา จิ๊งสุวดี และ ³ประนอม คำผา

¹Bounaom Xayyalath, ²Kittima Cheungsuvadee and ³Pranorm Kumpla

มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี, ประเทศไทย

Ubon Ratchathani Rajabhat University, Thailand.

¹ omebb@rocketmail.com

Received : January 15, 2023; **Revised:** February 25, 2023; **Accepted:** April 24, 2023

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรบริษัท ซี บี เอฟ ฟาร์มา จำกัด สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว 2) ศึกษาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรบริษัท ซีบี เอฟ ฟาร์มา จำกัด สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว และ 3) เปรียบเทียบแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรบริษัท ซีบี เอฟ ฟาร์มา จำกัด สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร บริษัท ซีบี เอฟ ฟาร์มา จำกัด สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ปัจจัยจูงใจในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ได้แก่ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านความรับผิดชอบในงาน และด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ตามลำดับ แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร บริษัท ซีบี เอฟ ฟาร์มา จำกัด สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ปัจจัยจูงใจในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ได้แก่ ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านสถานะของอาชีพ ด้านโอกาสความก้าวหน้าในอนาคต ตามลำดับ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร บริษัท ซีบี เอฟ ฟาร์มา จำกัด สาธารณรัฐ

¹ นักศึกษา, คณะบริหารธุรกิจและการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี

² รองศาสตราจารย์ ดร. คณะบริหารธุรกิจและการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี

³ รองศาสตราจารย์ ดร. คณะบริหารธุรกิจและการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี

ประชาธิปไตยประชาชนลาว ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ได้แก่ งานที่ปฏิบัติมีประโยชน์ต่อองค์กรสูง งานที่ปฏิบัติคุ้มค่าและมีประโยชน์ในการใช้งานสูงสุด และสามารถดำเนินงานได้เสร็จลุล่วงตามระยะเวลาที่ต้องการ แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร บริษัท ซีบี เอฟ ฟาร์มา จำกัด ได้แก่ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านความรับผิดชอบในงาน ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ ด้านสถานะของอาชีพ ด้านสภาพการทำงาน ด้านชีวิตส่วนตัว และด้านความมั่นคงในงาน สามารถร่วมกันพยากรณ์ได้ร้อยละ 72.10 เมื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร บริษัท ซีบี เอฟ ฟาร์มา จำกัด สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่าบุคลากรที่มี เพศ ระดับการศึกษา ค่าตอบแทน ระยะเวลาการปฏิบัติงานที่ต่างกันมีแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

คำสำคัญ: แรงจูงใจ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน บุคลากร

Abstract

The research aimed 1) to study the motives in the performance of the staff of CBF Pharma Limited in Lao People's Democratic Republic, 2) to examine the performance efficiency of the staff under study, and 3) to compare the motives that affected the performance efficiency of the company staff as classified by gender. The research findings were as follows. The motives affecting the performance efficiency of the workers under study were found at a high level. They could be arranged in a descending order of significance as follows: success in the task, responsibility, and job characteristics. The motives that could affect the performance efficiency of the staff of the company under study were the supportive factors found at a high level. As for individual factors, they could be ordered as follows: relationship with a superior, occupational status, progress prospect. The performance efficiency of the personnel of CPF Pharma Limited was at a high level. The aspects could be arranged in a descending order: the work taken being beneficial to the organization, the work being worthy and useful, and the work having been completed in a set timeframe. The motives that affected the performance efficiency of the staff in the study in different aspects shown could jointly predict the outcomes by 72.10. With the personal factors compared, it was found that the individuals who were different in terms of sex, educational levels, salaries, and tenure in work had different motives in their performance with a statistical significance.

Keywords: Motives, Performance Efficiency, Staff

บทนำ

ปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมในหลาย ๆ ด้านทั้งเศรษฐกิจ สังคม การเมือง และเทคโนโลยีอย่างรวดเร็ว ทำให้องค์กรธุรกิจต้องมีการปรับตัวให้สอดคล้องและองค์กรที่มีระบบการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่ดี จะสามารถแข่งขันได้ในโลกธุรกิจและการบริหารทรัพยากรยังเป็นส่วนหนึ่งที่สำคัญขององค์กรเพราะเป็นตัวกำหนดความสำเร็จ รวมทั้งการดำรงรักษาทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณภาพให้อยู่คู่กับองค์กรเพื่อมุ่งสู่ความสำเร็จขององค์กรอย่างยั่งยืน การบริหารทรัพยากรมนุษย์จึงต้องเข้าไปมีส่วนร่วมในการพัฒนาคนในองค์กรให้มีทักษะ ความรู้ ความสามารถเท่าทันการเปลี่ยนแปลงเหล่านั้นและมีความสามารถในการกำหนดกลยุทธ์ร่วมกับผู้บริหาร รวมทั้งการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อเป็นแหล่งข้อมูลในการตัดสินใจด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ การวางแผนเพื่อพัฒนาบุคลากรเพื่อตอบสนองต่อแผนธุรกิจขององค์กรได้อย่างเหมาะสมและรวดเร็ว (กัญชพร ศรมณี 2559: 275) การทำงานให้หน่วยงานต่างๆ ไม่ว่าจะเป็นองค์กรภาคราชการ รัฐวิสาหกิจ หรือเอกชน ต่างก็ตระหนักถึงการปรับเปลี่ยนกระบวนการหรือวิธีการทำงานเพื่อให้การทำงานมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล คนทำงานแต่ละคนก็มีวิธีการในการทำงานที่แตกต่างกัน ขึ้นอยู่กับแนวคิดและการปรับใช้ (ปัทมาพร ท่อชู 2559: 17)

บริษัท ซีบี เอฟ ฟาร์มา จำกัด สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว (สปป.ลาว) เป็นองค์กรที่มีขนาดใหญ่และมีการดำเนินธุรกิจในด้านเวชกรรมมาอย่างยาวนานโดยมีบุคลากรที่ปฏิบัติงานจำนวนมาก คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรเพื่อทำให้บุคลากรมีความสุขในการทำงาน มีความพึงพอใจในงาน และมีความรู้สึผูกพันกับองค์กร ซึ่งจะส่งผลให้บุคลากรอยากอยู่กับองค์กรต่อไป การสร้างความผูกพันให้เกิดขึ้นระหว่างบุคลากรกับองค์กรนั้นมีความจำเป็นอย่างยิ่ง เพราะหากบุคลากรไม่มีความผูกพันต่อองค์กร หรือมีความผูกพันต่อองค์กรน้อยอาจจะทำให้บุคลากรลาออกจากองค์กร

จากความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาดังกล่าวผู้วิจัยจึงมุ่งศึกษา คุณภาพชีวิตการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร บริษัท ซีบี เอฟ ฟาร์มา จำกัด สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว เนื่องจากคุณภาพชีวิตในการทำงานเป็นปัจจัยที่ช่วยตอบสนองความต้องการของบุคลากรที่เกี่ยวข้องกับการทำงานให้บุคลากรมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานเพื่อจะบรรลุผลสำเร็จในเวลาอันรวดเร็วและมีความผิดพลาดน้อย พร้อมทั้งเป็นแนวทางการบริหารจัดการ ปรับปรุงให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรบริษัท ซีบี เอฟ ฟาร์มา จำกัด สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว
2. เพื่อศึกษาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรบริษัท ซีบี เอฟ ฟาร์มา จำกัด สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว

3. เพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรบริษัท ซี พี เอฟ พาร์มา จำกัด สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา ค่าตอบแทน และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ บุคลากรที่ปฏิบัติงานใน บริษัท ซีพี เอฟ พาร์มา จำกัด สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว จำนวน 468 ราย (บริษัท ซีพี เอฟ พาร์มา จำกัด 2563: 1) กลุ่มตัวอย่าง ในการศึกษานี้ ได้แก่ บุคลากรที่ปฏิบัติงานใน บริษัท ซีพี เอฟ พาร์มา จำกัด สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว กำหนดกลุ่มตัวอย่างตามตารางสำเร็จรูป (Krejcie and Morgan 1970: 607–610, อ้างถึงใน ธาณินทร์ ศิลป์จารุ 2550: 47) ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่าง 210 คนโดยการสุ่มตัวอย่างแบบเป็นสัดส่วน (Proportional Stratified Random Sampling)

3. เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเอง จากการศึกษาแนวคิด และแนวคิด คุณภาพชีวิต การทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน งานวิจัยอื่น ๆ ตำราทางวิชาการ และเอกสารต่าง ๆ นำมาประยุกต์ใช้ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัย แบบสอบถามใช้แบบประมาณมาตราส่วน 5 ระดับ ของ Likert's Scale จากนั้นนำไปทดสอบกับตัวอย่างบุคลากรที่ปฏิบัติงานใน บริษัท ซีพี เอฟ พาร์มา จำกัด ที่ไม่ใช่ตัวอย่าง จำนวน 50 ชุด เพื่อทดสอบหาค่าความเชื่อมั่นได้ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ .96

4. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย $\bar{X}$ ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ การทดสอบค่า t และการทดสอบค่า F

ผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล คุณภาพชีวิตการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร บริษัท ซีพี เอฟ พาร์มา จำกัด สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว มีรายละเอียดดังต่อไปนี้

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 210 คน จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ ส่วนใหญ่เป็นชาย จำนวน 119 คน คิดเป็นร้อยละ 56.7 อายุส่วนใหญ่ 31-40 ปี จำนวน 105 คน คิดเป็นร้อยละ 50.0 ระดับการศึกษาส่วนใหญ่มัธยมศึกษา จำนวน 81 คน คิดเป็นร้อยละ 38.6 ค่าตอบแทน ส่วนใหญ่ น้อยกว่า 2,500,000 กีบ จำนวน 115 คน คิดเป็นร้อยละ 54.8 และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ส่วนใหญ่ 7 ปีขึ้นไป จำนวน 137 คน คิดเป็นร้อยละ 65.2 ตามลำดับ

2. ผลการวิเคราะห์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร บริษัท ซีพี เอฟ พาร์มา จำกัด สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ดังนี้

2.1 แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร บริษัท ซีบี เอฟ ฟาร์มา จำกัด สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ปัจจัยจูงใจในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.24$) เมื่อพิจารณารายข้อเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย คือ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ($\bar{X}=4.35$) ด้านความรับผิดชอบในงาน ($\bar{X}=4.31$) และด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ($\bar{X}=4.30$) ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ($\bar{X}=4.28$) และด้านความก้าวหน้าในอาชีพ ($\bar{X}=3.99$) ตามลำดับ

2.2 แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร บริษัท ซีบี เอฟ ฟาร์มา จำกัด สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ปัจจัยค้ำจุน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.24$) เมื่อพิจารณารายข้อเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย คือ ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}=4.64$) ด้านสถานะของอาชีพ อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}=4.57$) ด้านโอกาสความก้าวหน้าในอนาคต อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.39$) ด้านสภาพการทำงาน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.30$) ด้านค่าตอบแทนที่ได้รับ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.09$) ด้านชีวิตส่วนตัว อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.09$) ด้านความมั่นคงในงาน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.03$) และด้านนโยบายและการบริหาร อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.86$) ตามลำดับ

2.3 ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร บริษัท ซีบี เอฟ ฟาร์มา จำกัด สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.37$) เมื่อพิจารณารายข้อเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย คือ งานที่ปฏิบัติมีประโยชน์ต่อองค์กรสูง อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}=4.53$) งานที่ปฏิบัติคุ้มค่าและมีประโยชน์ในการใช้งานสูงสุด อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.46$) สามารถดำเนินงานได้เสร็จจุลลงตามระยะเวลาที่ต้องการ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.35$) จำนวนภาระงานที่ปฏิบัติเป็นไปตามความคาดหวังของหน่วยงาน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.33$) การปฏิบัติงานมีการใช้งบประมาณที่มีอยู่อย่างจำกัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.27$) เวลาในการปฏิบัติงานมีความเหมาะสมกับงานและทันสมัย อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.20$) การดำเนินการปฏิบัติงานและงบประมาณทั้งหมดมีความเหมาะสมกับงาน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.20$) และงานที่ผ่านปฏิบัติมีจำนวนภาระงานที่เพียงพอ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.15$) ตามลำดับ

2.4 วิเคราะห์การถดถอยพหุคูณโดยวิธี Stepwise เพื่อพยากรณ์แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร บริษัท ซีบี เอฟ ฟาร์มา จำกัด สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ด้วยตัวแปรอิสระทั้ง 7 ตัวแปร ได้แก่ ด้านความสำเร็จในการทำงาน (x_1) ด้านความรับผิดชอบในงาน (x_4) ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ (x_5) ด้านสถานะของอาชีพ (x_9) ด้านสภาพการทำงาน (x_{11}) ด้านชีวิตส่วนตัว (x_{12}) และด้านความมั่นคงในงาน (x_{13}) ตัวแปรตามคือ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร บริษัท ซีบี เอฟ ฟาร์มา จำกัด สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว พบตัวแปรอิสระ ได้แก่ ด้านความสำเร็จในการทำงาน (x_1) ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ (x_5) ด้านสถานะของอาชีพ (x_9) ด้านชีวิตส่วนตัว (x_{12}) และด้านความมั่นคงในงาน (x_{13}) ที่มีความสัมพันธ์กับตัวแปรตามอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนด้านความรับผิดชอบในงาน (x_4) และด้านสภาพการทำงาน (x_{11}) ที่มีความสัมพันธ์กับตัวแปรตามอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ถดถอยเชิงพหุคูณ (R) เท่ากับ .854

และตัวแปรทั้ง 7 ตัวแปรสามารถร่วมกันทำนาย ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร บริษัท ซีบี เอฟ ฟาร์มา จำกัด สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ได้ร้อยละ 72.10 ($R^2_{Adj} = .721$)

ดังนั้น เมื่อนำตัวแปรทั้ง 7 ตัวแปรที่สามารถพยากรณ์แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร บริษัท ซีบี เอฟ ฟาร์มา จำกัด สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว มาเขียนสมการได้ดังนี้

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ

$Y = 0.352 + 0.203$ ด้านความสำเร็จในการทำงาน (x_1) $+ 0.105$ ด้านความรับผิดชอบ ในงาน (x_4) $+ 0.171$ ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ (x_5) $+ 0.279$ ด้านสถานะของอาชีพ (x_9) $+ 0.113$ ด้านสภาพการทำงาน (x_{11}) $+ 0.202$ ด้านชีวิตส่วนตัว (x_{12}) $+ 0.171$ ด้านความมั่นคงในงาน (x_{13})

สมการถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐาน

$Z = 0.204$ ด้านความสำเร็จในการทำงาน (x_1) $+ 0.136$ ด้านความรับผิดชอบในงาน (x_4) $+ 0.250$ ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ (x_5) $+ 0.316$ ด้านสถานะของอาชีพ (x_9) $+ 0.124$ ด้านสภาพการทำงาน (x_{11}) $+ 0.276$ ด้านชีวิตส่วนตัว (x_{12}) $+ 0.261$ ด้านความมั่นคงในงาน (x_{13})

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร บริษัท ซีบี เอฟ ฟาร์มา จำกัด สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาวขึ้นอยู่กับแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร บริษัท ซีบี เอฟ ฟาร์มา จำกัด สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ด้วยตัวแปรอิสระทั้ง 7 ตัวแปร ได้แก่ ด้านความสำเร็จในการทำงาน (x_1) ด้านความรับผิดชอบในงาน (x_4) ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ (x_5) ด้านสถานะของอาชีพ (x_9) ด้านสภาพการทำงาน (x_{11}) ด้านชีวิตส่วนตัว (x_{12}) และด้านความมั่นคงในงาน (x_{13})

ถ้าต้องการแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร บริษัท ซีบี เอฟ ฟาร์มา จำกัด สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว เพิ่มขึ้น 100% จะต้องเพิ่มแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความสำเร็จในการทำงาน (x_1) เท่ากับ 20.40 ด้านความรับผิดชอบในงาน (x_4) เท่ากับ 13.60 ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ (x_5) เท่ากับ 25.50 ด้านสถานะของอาชีพ (x_9) เท่ากับ 31.60 ด้านสภาพการทำงาน (x_{11}) เท่ากับ 12.40 ด้านชีวิตส่วนตัว (x_{12}) เท่ากับ 27.60 และด้านความมั่นคงในงาน (x_{13}) เท่ากับ 26.10 ตามลำดับ

การวิเคราะห์เปรียบเทียบแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร บริษัท ซีบี เอฟ ฟาร์มา จำกัด สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล โดยใช้สถิติค่า t-test, F-test

จำแนกตามเพศ ในภาพรวมบุคลากร บริษัท ซีบี เอฟ ฟาร์มา จำกัด แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร บริษัท ซีบี เอฟ ฟาร์มา จำกัด ไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านสถานะของอาชีพ และด้านสภาพการทำงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านอื่นๆ ไม่แตกต่างกัน

จำแนกตามอายุ ภาพรวมและด้านมีแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

จำแนกตามระดับการศึกษา ภาพรวมและรายด้าน ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ ด้านสถานะของอาชีพ ด้านสภาพการทำงาน และด้านความมั่นคงในงาน บุคลากร บริษัท ซีบี เอฟ ฟาร์มา จำกัด ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนด้านอื่นๆ ไม่แตกต่างกัน

จำแนกตามค่าตอบแทน ภาพรวมและรายด้าน ด้านความรับผิดชอบในงาน ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ ด้านชีวิตส่วนตัว และด้านความมั่นคงในงาน บุคลากร บริษัท ซีบี เอฟ ฟาร์มา จำกัด ที่มีค่าตอบแทนต่างกัน มีแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ด้านความสำเร็จในการทำงาน และด้านสภาพการทำงาน บุคลากร บริษัท ซีบี เอฟ ฟาร์มา จำกัด ที่มีค่าตอบแทนต่างกัน มีแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนด้านสภาพการทำงาน บุคลากร บริษัท ซีบี เอฟ ฟาร์มา จำกัด ที่มีค่าตอบแทนต่างกัน มีแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จำแนกตามระยะเวลาการปฏิบัติงาน ภาพรวมและรายด้าน ด้านความรับผิดชอบในงาน และด้านชีวิตส่วนตัว ที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานต่างกัน มีแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านความสำเร็จในการทำงาน ที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานต่างกัน มีแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนด้านอื่นๆ ไม่แตกต่างกัน

อภิปรายผล

จากผลการศึกษา แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร บริษัท ซีบี เอฟ ฟาร์มา จำกัด สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว จากตัวแปรทั้ง 13 ตัว โดยมีตัวแปร 7 ตัวแปร ที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร บริษัท ซีบี เอฟ ฟาร์มา จำกัด สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ได้แก่ ด้านความสำเร็จในการทำงาน (x_1) ด้านความรับผิดชอบในงาน (x_4) ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ (x_5) ด้านสถานะของอาชีพ (x_9) ด้านสภาพการทำงาน (x_{11}) ด้านชีวิตส่วนตัว (x_{12}) และด้านความมั่นคงในงาน (x_{13}) โดยมีรายละเอียดในการอภิปรายดังนี้

ด้านความสำเร็จในการทำงาน แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร บริษัท ซีบี เอฟ ฟาร์มา จำกัด สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว อยู่ในระดับมาก อาจเป็นเพราะว่า บุคลากรสามารถปฏิบัติงานให้สำเร็จลุล่วงได้ดี โดยปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมายได้อย่างเรียบร้อย แล้วบุคลากรสามารถแก้ไขปัญหที่เกิดขึ้นอย่างทันท่วงที โดยสอดคล้องกับงานวิจัยของ ภัทรพร ชนะการณ (2561: 62-68) ได้ศึกษา ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาลบางกล้า อำเภอบางกล้า จังหวัดสงขลา กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยคือ บุคลากรโรงพยาบาลบางกล้า อำเภอบางกล้า จังหวัดสงขลา จำนวน 104 คน ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก

ด้านความรับผิดชอบในงาน แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร บริษัท ซีบี เอฟ พาร์มา จำกัด สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว อยู่ในระดับมาก อาจเป็นเพราะว่า เมื่อได้รับมอบหมายให้ดูแลงานจะดูแลอย่างเต็มความสามารถ โดยงานที่รับผิดชอบเมื่อเกิดปัญหาจะแก้ปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นอย่างเต็มที่ อีกทั้งบุคลากรได้รับโอกาสสูงสุดในการตรวจสอบหรือควบคุมงานนั้น ๆ โดยสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชรัลชิตา ชินคำ, ธนสุวิทย์ ทับทิมรักษา และสุนทร เครือคำ (2560: 56-78) ได้ศึกษา แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานระบบบัญชีคอมพิวเตอร์ขององค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตจังหวัดอุดรธานี กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ หัวหน้าหน่วยงานคลังเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานด้านงานการเงินและบัญชีเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานด้านงานพัสดุเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานด้านจัดเก็บรายได้และเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานด้านวิเคราะห์นโยบายและแผน องค์การบริหารส่วนตำบลในเขตจังหวัดอุดรธานี จำนวน 109 แห่ง ๆ ละ 5 คน รวมจำนวน 545 คน ผลการศึกษาพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรที่ปฏิบัติงานเกี่ยวกับระบบบัญชีคอมพิวเตอร์ขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตจังหวัดอุดรธานี ด้านความรับผิดชอบในงาน อยู่ในระดับมาก

ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร บริษัท ซีบี เอฟ พาร์มา จำกัด สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว อยู่ในระดับมาก อาจเป็นเพราะว่า งานปฏิบัติเป็นทีมนับถือของสังคม โดยงานที่ปฏิบัติมีความน่าเชื่อถือในสังคม อีกทั้งยังเป็นงานที่ปฏิบัติเป็นที่ยอมรับของเพื่อนร่วมงานและสังคมอีกด้วย โดยสอดคล้องกับงานวิจัยของ ยศนันท์ อ่อนสันทัด (2560: 35-52) ได้ศึกษา ความพึงพอใจและแรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานโรงแรมระดับ 4 ดาวในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล การเก็บตัวอย่างจากผู้ใช้บริการโรงแรม จำนวน 400 คน ผลการศึกษาพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานโรงแรมระดับ 4 ดาวในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ อยู่ในระดับมาก

ด้านสถานะของอาชีพ แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร บริษัท ซีบี เอฟ พาร์มา จำกัด สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว อยู่ในระดับมากที่สุด อาจเป็นเพราะว่า งานที่บุคลากรปฏิบัติเป็นทีมนับถือของสังคม อีกทั้งยังเป็นงานที่ปฏิบัติมีความน่าเชื่อถือในสังคม และยังเป็นที่ยอมรับของเพื่อนร่วมงาน โดยสอดคล้องกับงานวิจัยของ Nataliia (2018: 61-74) ได้ศึกษา ปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานในภาคเกษตรกรรมของประเทศยูเครน ศึกษาถึงปัจจัยที่สร้างแรงจูงใจจากภายนอกและภายในพนักงานของร้านขายยาและยาองค์กรในยูเครน บนพื้นฐานของทฤษฎีแรงจูงใจสำคัญปัจจัยจูงใจ โดยการเก็บตัวอย่างจากพนักงานในภาคเภสัชศาสตร์ ผลการศึกษาพบว่า จากการสำรวจของร้านขายยาและองค์กรยามีแรงใจของพนักงานในปัจจัยจูงใจให้มีประสิทธิภาพ อยู่ในระดับมากที่สุด

ด้านสภาพการทำงาน แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร บริษัท ซีบี เอฟ พาร์มา จำกัด สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว อยู่ในระดับมาก อาจเป็นเพราะว่า สถานที่ทำงานมีอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ในการทำงานที่เพียงพอ อีกทั้งยังมีสถานที่ทำงานมีสภาพแวดล้อมที่ดี แล้วยังมีสถานที่ทำงานมีแนวทางการป้องกันอุบัติเหตุจากการปฏิบัติงานได้เป็นอย่างดี โดยสอดคล้องกับงานวิจัยของ Elizabeth and Kwesi (2016: 255-309)

ได้ศึกษา แรงจูงใจและผลงานของพนักงานการศึกษาเปรียบเทียบกับบริษัท เหมือนแร่ในกานา กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยจำนวน 137 คน ผลการศึกษาพบว่า แรงจูงใจและผลงานของพนักงานในเหมืองแร่ในกานา ด้านสภาพการทำงาน อยู่ในระดับมาก

ด้านชีวิตส่วนตัว แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร บริษัท ซีบี เอฟ พาร์มา จำกัด สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว อยู่ในระดับมาก อาจเป็นเพราะว่าบุคลากรสามารถจัดสรรเวลาระหว่างงานและชีวิตส่วนตัวได้อย่างเหมาะสม โดยสามารถปฏิบัติกิจกรรมอื่นๆ โดยไม่กระทบต่องานประจำ อีกทั้งยังมีเวลาในการปฏิบัติงานมีความสอดคล้องกับชีวิตครอบครัวอีกด้วย โดยสอดคล้องกับงานวิจัยของ ณัฐวัตร เป็งวันปลูก (2560: 65-74) ได้ศึกษา ปัจจัยจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการทหารประจำสังกัดกองพันทหารราบที่ 1 กรมทหารราบที่ 7 กลุ่มตัวอย่างคือ ข้าราชการทหารในสังกัดกองพันทหารราบที่ 1 กรมทหารราบที่ 7 จำนวน 226 ราย ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยจูงใจและปัจจัยค่าจูงที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการด้านความเป็นส่วนตัว อยู่ในระดับมาก

ด้านความมั่นคงในงาน แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร บริษัท ซีบี เอฟ พาร์มา จำกัด สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว อยู่ในระดับมาก อาจเป็นเพราะว่า บุคลากรมีประสบการณ์และความสำเร็จของงานที่ปฏิบัติมีความมั่นคง แล้วตำแหน่งและหน้าที่ที่มีความมั่นคงในชีวิตที่สูง ทั้งนี้ในการปฏิบัติงานมีแนวทางในการเลื่อนตำแหน่งหน้าที่ที่สูงขึ้นอย่างชัดเจน โดยสอดคล้องกับงานวิจัยของ ภัตตราพร ชนะการณ (2561: 62-68) ได้ศึกษา ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาลบางกล้า อำเภอบางกล้า จังหวัดสงขลา กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยคือ บุคลากรโรงพยาบาลบางกล้า อำเภอบางกล้า จังหวัดสงขลา จำนวน 104 คน ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรภาพโรงพยาบาลบางกล้า มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความมั่นคงในงาน อยู่ในระดับมาก

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร บริษัท ซีบี เอฟ พาร์มา จำกัด สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร บริษัท ซีบี เอฟ พาร์มา จำกัด สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว อยู่ในระดับมาก อาจเป็นเพราะว่า บุคลากรที่ปฏิบัติงานนั้นเป็นงานที่มีประโยชน์ต่อองค์กรสูง โดยงานที่ปฏิบัติเกิดความคุ้มค่า ซึ่งสามารถดำเนินงานได้เสร็จจุลลงตามระยะเวลาที่ต้องการ แล้วจำนวนภาระงานที่ปฏิบัติก็เป็นไปตามความคาดหวังของหน่วยงาน ซึ่งระยะเวลาในการปฏิบัติงานมีความเหมาะสมกับงานและมีความทันสมัย โดยการดำเนินการปฏิบัติงานและงบประมาณที่มีอยู่ทั้งหมดมีความเหมาะสมกับงาน โดยสอดคล้องกับงานวิจัยของ ยุพาพร จันทร, ธีรวัตร ภูระธีรานรัชต์ และอุบลวรรณ สุวรรณภูสิทธิ์ (2564: 16-30) ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสหกรณ์การเกษตรในจังหวัดศรีสะเกษ กลุ่มตัวอย่างเป็นบุคลากรสหกรณ์การเกษตรในจังหวัดศรีสะเกษ จำนวน 210 ราย ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยจูงใจและปัจจัยค่าจูงและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรอยู่ในระดับมาก

เปรียบเทียบแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร บริษัท ซีบี เอฟ พาร์มา จำกัด สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล สามารถอภิปรายผลการวิจัยได้ดังนี้

จำแนกตามเพศ แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร บริษัท ซีบี เอฟ พาร์มา จำกัด สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ในภาพรวมบุคลากร บริษัท ซีบี เอฟ พาร์มา จำกัด แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร บริษัท ซีบี เอฟ พาร์มา จำกัด ไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาารายด้านพบว่า ด้านสถานะของอาชีพ และด้านสภาพการทำงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านอื่นๆ ไม่แตกต่างกัน อาจเป็นเพราะว่า การปฏิบัติงานของบุคลากรบริษัท ซีบี เอฟ พาร์มา จำกัด ที่เป็นเพศหญิงจะมีแรงจูงใจและส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานว่าบุคลากรที่เป็นเพศชายจึงทำให้เกิดความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยสอดคล้องกับงานวิจัยของ ยศนันท์ อ่อนสันทิต (2560: 35-52) ได้ศึกษา ความพึงพอใจและแรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานโรงแรมระดับ 4 ดาว ในเขตกรุงเทพและปริมณฑล การสุ่มตัวอย่างแบบบังเอิญ จำนวน 400 คน ผลการศึกษาพบว่า พนักงานที่มีเพศ ที่แตกต่างกัน แรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานโรงแรมระดับ 4 ดาว ในเขตกรุงเทพและปริมณฑล แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จำแนกตามระดับการศึกษา แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร บริษัท ซีบี เอฟ พาร์มา จำกัด สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ภาพรวมและรายด้าน ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ ด้านสถานะของอาชีพ ด้านสภาพการทำงาน และด้านความมั่นคงในงาน บุคลากร บริษัท ซีบี เอฟ พาร์มา จำกัด ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนด้านอื่นๆ ไม่แตกต่างกัน อาจเป็นเพราะว่า บุคลากรบริษัท ซีบี เอฟ พาร์มา จำกัด ที่มีกำลังสำเร็จการศึกษาจะมีวิธีการ กระบวนการ แนวคิด ในการปฏิบัติงานที่ทันสมัยจึงส่งผลให้ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานจึงมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยสอดคล้องกับงานวิจัยของภัทรพร ชนะการณ (2561: 62-68) ได้ศึกษา ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาลบางกล้า อำเภอบางกล้า จังหวัดสงขลา กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยคือ บุคลากรโรงพยาบาลบางกล้า อำเภอบางกล้า จังหวัดสงขลา จำนวน 104 คน ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร จำแนกตามระดับการศึกษา ที่แตกต่างกันส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาลบางกล้า อำเภอบางกล้า จังหวัดสงขลา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จำแนกตามค่าตอบแทน แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร บริษัท ซีบี เอฟ พาร์มา จำกัด สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ภาพรวมและรายด้าน ด้านความรับผิดชอบในงาน ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ ด้านชีวิตส่วนตัว และด้านความมั่นคงในงาน บุคลากร บริษัท ซีบี เอฟ พาร์มา จำกัด ที่มีค่าตอบแทนต่างกัน มีแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ด้านความสำเร็จในการทำงาน และด้านสภาพการทำงาน บุคลากร บริษัท ซีบี เอฟ พาร์มา จำกัด ที่มีค่าตอบแทนต่างกัน มีแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการ

ปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนด้านสภาพการทำงาน บุคลากร บริษัท ซีบี เอฟ ฟาร์มา จำกัด ที่มีค่าตอบแทนต่างกัน มีแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 อาจเป็นเพราะว่า บุคลากร บริษัท ซีบี เอฟ ฟาร์มา จำกัด ที่มีค่าตอบแทนสูงจะมีการแรงจูงใจต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้วยความรับผิดชอบและหน้าที่ต้องปฏิบัติเพื่อให้สอดคล้องกับค่าตอบแทนที่ได้รับ โดยสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชรัสติดา ชินคำ, ธนสุวิทย์ ทับทิมรัญรักษ์ และสุคนธ์ เครือนำคำ (2560: 56-78) ได้ศึกษา แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานระบบบัญชีคอมพิวเตอร์ขององค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตจังหวัดอุดรธานี กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ หัวหน้าหน่วยงานคลังเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานด้านงานการเงินและบัญชีเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานด้านงานพัสดุเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานด้านจัดเก็บรายได้และเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานด้านวิเคราะห์นโยบายและแผน องค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตจังหวัดอุดรธานี จำนวน 109 แห่ง ๆ ละ 5 คน รวมจำนวน 545 คน ผลการศึกษาพบว่า บุคลากรที่ปฏิบัติงานเกี่ยวกับระบบบัญชีคอมพิวเตอร์ขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตจังหวัดอุดรธานี ที่มีสถานภาพส่วนบุคคลแตกต่างกัน โดยอัตราเงินเดือนแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จำแนกตามระยะเวลาการปฏิบัติงาน แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร บริษัท ซีบี เอฟ ฟาร์มา จำกัด สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ภาพรวมและรายด้าน ด้านความรับผิดชอบต่อในงาน และด้านชีวิตส่วนตัว ที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานต่างกัน มีแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านความสำเร็จในการทำงาน ที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานต่างกัน มีแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนด้านอื่นๆ ไม่แตกต่างกัน อาจเป็นเพราะว่า บุคลากร บริษัท ซีบี เอฟ ฟาร์มา จำกัด ที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานมากจะมีความเชี่ยวชาญหรือชำนาญในการปฏิบัติงานจึงส่งผลให้มีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันออกไป โดยสอดคล้องกับงานวิจัยของ ยศนันท์ อ่อนสันทด (2560: 35-52) ได้ศึกษา ความพึงพอใจและแรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานโรงแรมระดับ 4 ดาวในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล การสุ่มตัวอย่างแบบบังเอิญ (Accidental Sampling) จำนวน 400 คน ผลการศึกษาพบว่า เปรียบเทียบปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ที่มีระยะเวลาการทำงาน ที่แตกต่างกัน มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

เอกสารอ้างอิง

ชรัสติดา ชินคำ, ธนสุวิทย์ ทับทิมรัญรักษ์ และสุคนธ์ เครือนำคำ. (2560). แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานระบบบัญชีคอมพิวเตอร์ขององค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตจังหวัดอุดรธานี. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา,
บริษัท ซีบีเอฟ ฟาร์มา จำกัด. (2563). ข้อมูลทั่วไปบริษัท ซีบีเอฟ ฟาร์มา จำกัด. เวียงจันทร์: บริษัท ซีบีเอฟ ฟาร์มาจำกัด,

- ณัฐวัตร เป็งวันปลูก. (2560). ปัจจัยจุดใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการทหารประจำสังกัดกองพันทหารราบที่ 1 กรมทหารราบที่ 7. บัณฑิตวิทยาลัย :มหาวิทยาลัย เชียงใหม่,
- ธานินทร์ ศิลป์จารุ. (2550). การวิจัยและวิเคราะห์ข้อมูลทาง SPSS. กรุงเทพฯ: วี อินเทอร์เน็ต, ภัตตราพร ชนะการณ. (2561). ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาลบางกล่ำ อำเภอบางกล่ำ จังหวัดสงขลา. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยหาดใหญ่,
- ยศนันท์ อ่อนสันทัต. (2560). ความพึงพอใจและแรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานโรงแรม ระดับ 4 ดาวในเขตกรุงเทพและปริมณฑล. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัย กรุงเทพมหานคร,
- ยุพาพร จันทร์, ธีรวัตร ภูระธีรานรัชต์ และอุบลวรรณ สุวรรณภูสิทธิ์. (2560). “แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสหกรณ์การเกษตรในจังหวัดศรีสะเกษ,” วารสารวิจัยวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์. 5, 2 (กรกฎาคม-ธันวาคม 2564): 16-30.
- วิวัฒน์ โสภกิจ. (2563). หลักบริหารงานในองค์กร. (ออนไลน์) 2562 (อ้างเมื่อ 6 มกราคม 2563) จาก <https://zeenake.weebly.com/3585363436736343619355853619.html>
- Elizabeth, Boye Kuranchie-Mensah and Kwesi, Amponsah-Tawiah. “Employee Motivation and Work Performance: A Comparative Study of Mining Companies in Ghana,” Journal of Industrial Engineering and Management JIEM. 9, 2 (June 2016): 255-309.
- Nataliia, Aliekperova. “Motivating Factors Effecting Work Efficiency of Employees in Ukrainian Pharmaceutical Sector,” Economics and Sociology. 11, 1 (April 2018): 61-74.