

แรงจูงใจในการทำงานส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน
ของพนักงานบริษัทยา

The effects of work motivation on work efficiency
of Pharmaceutical Company Employees

ศศิณีฐ์ส เยมรัมย์

Sasinee Yemrum

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ ศึกษาปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัทยา กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา คือ พนักงานของบริษัทยา จำนวน 400 คน โดยคำนวณตามสูตรของ ทาโร ยามาเน่ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ระดับนัยสำคัญที่ 0.05 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสรุป ได้ดังนี้ ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกระดับความสัมพันธ์กันสูงกับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัทยา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

คำสำคัญ : ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงาน, ประสิทธิภาพในการทำงาน

ABSTRACT

The purpose of this research was to study the factors of work motivation affecting the efficiency of work performance. Work for a pharmaceutical company employee. The sample group used in the study was 400 pharmaceutical company employees, calculated using Taro Yamane's formula. The statistics used in the data analysis were percentage, mean, standard deviation (SD) and multiple regression analysis statistics at the significance level at 0.05. The results of the data analysis were summarized as follows: Motivation factors for work There is a positive correlation. High correlation with the work efficiency of pharmaceutical company employees. statistically significant at the level 0.05

Keywords: work motivation factor, work efficiency

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

จากแนวโน้มธุรกิจ/อุตสาหกรรมยาปี 2564-2566 มีแนวโน้มขยายตัว 2.5% ผลจากการแพร่ระบาดของไวรัส COVID-19 ที่รุนแรงและแพร่ระบาดลามไปทั่วประเทศ ทำให้คาดว่าจำนวนผู้เข้ารับบริการในโรงพยาบาลสำหรับโรคที่ไม่รุนแรงจะลดลง เนื่องจากกระแสการใส่ใจสุขภาพของคนไทยเพิ่มขึ้นหลังการระบาดรุนแรงของไวรัส COVID-19 จำนวนประชากรผู้สูงอายุที่เพิ่มขึ้น ทำให้ภาวะการแข่งขันของอุตสาหกรรมยาในประเทศมีแนวโน้มรุนแรงขึ้น ทั้งนี้ผู้ประกอบการในอุตสาหกรรมยามูลค่าการจำหน่ายยาผ่านโรงพยาบาลมีสัดส่วนถึง 80% ของตลาดยาทั้งหมด กลุ่มบริษัทยาภาคเอกชน มูลค่าการจำหน่ายยาผ่านร้านขายยา มีสัดส่วน 20% ของมูลค่าตลาดยาทั้งหมด ทั้งนี้จำนวนร้านขายยาแผนปัจจุบันทั่วประเทศมีทั้งสิ้น 20,516 แห่ง (ข้อมูลจากสำนักงานคณะกรรมการอาหารและยา), สิงหาคม 2562 แบ่งเป็น ร้านขายยาเดี่ยว (Stand Alone), ร้านขายยาสาขา(Chain Store), ค้าปลีกสมัยใหม่(Modern Trade) และกลุ่มร้านค้าเฉพาะอย่าง ในหมวดสินค้าสุขภาพ (ข้อมูลจาก 'แนวโน้มธุรกิจ/อุตสาหกรรม ปี 2564-2566 ': อุตสาหกรรมยา) วันที่ 31 สิงหาคม 2564 (สืบค้นเมื่อวันที่ 13 เมษายน 2565 : ออนไลน์)

ธุรกิจค้าปลีกยาและธุรกิจร้านขายยาในประเทศไทย มีความน่าสนใจอย่างมากในการลงทุน เนื่องจากสถานการณ์ปัจจุบันประเทศไทยการแข่งขันค่อนข้างสูง ดังนั้นองค์กรธุรกิจจำเป็นต้องมีกลยุทธ์ในการที่จะรักษาพนักงานที่มีความรู้ มีความสามารถและมีประสบการณ์การทำงาน ให้รักและอยู่กับองค์กรต่อไป ทั้งนี้ แรงจูงใจในการทำงานสำคัญอย่างมากสำหรับพนักงานขององค์กรเพื่อให้พนักงานรักในงานและผูกพันกับองค์กร ตลอดจนมีแรงจูงใจในการทำงานควบคู่ไปกับการดำเนินธุรกิจ (พิชญธรณ์ สถาพรวงษา 2561) ได้กล่าวไว้ว่า อาชีพที่ดูแลในส่วนของกรขายเรียกว่า ผู้แทนยา มีบทบาทสำคัญในกิจกรรมการส่งเสริมการตลาด เป็นอีกกำลังสำคัญที่จะขับเคลื่อนธุรกิจบริษัท การดำเนินธุรกิจอุตสาหกรรมยาในประเทศไทยมีการพัฒนาผลิตภัณฑ์ยาและเวชสำอางอย่างต่อเนื่อง และอาชีพผู้แทนยาเป็นหนึ่งในอาชีพที่ได้รับความนิยม เนื่องจากเป็นอาชีพที่ได้รับค่าตอบแทนสูง มีอิสระในการวางแผนการทำงาน โดยผู้แทนยาจะต้องมีคุณสมบัติที่ดีประกอบด้วย มีทักษะด้านการขาย ด้านการบริการ ด้านการติดต่อสื่อสาร และยังคงมีความรู้เกี่ยวข้องกับข้อมูลยา มีทักษะด้านจิตวิทยา มีการแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าได้เป็นอย่างดี และความรู้รอบตัวทั่วไป สามารถตอบสนองความพึงพอใจแก่ลูกค้าได้สูงที่สุด แต่ในบางครั้งพนักงานบริษัทและผู้แทนยามีการลาออกหรือปรับเปลี่ยนการทำงานและย้ายบริษัทอยู่บ่อยครั้ง ดังนั้นการจัดการทรัพยากรมนุษย์จึงถือเป็นสิ่งจำเป็น การรักษาบุคลากรที่ดี มีความรู้มีความสามารถและมีประสบการณ์ และมีคุณสมบัติเหมาะสม ถูกต้องกับคุณลักษณะเฉพาะงานไว้เป็นความสำคัญอย่างมาก ถ้าองค์กรใดมีบุคลากรที่มีคุณภาพมีประสิทธิภาพในการทำงาน องค์กรนั้นย่อมจะได้รับผลสำเร็จในการดำเนินงานเพื่อบรรลุตามเป้าหมาย มีผลงานดีเป็นที่เชื่อถือได้ ซึ่งปัญหานี้อาจเกิดขึ้นจากสาเหตุแรงจูงใจในการทำงาน: แนวคิดของ Frederick Herzberg, (1968 อ้างถึงใน พิระพัฒน์ สมศรี, 2564) จึงจำเป็นต้องคำนึงถึงปัจจัยด้านแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน ตามแนวคิดทฤษฎีของ Peterson and Plowman, (1953 อ้างถึงใน นลพรรณ บุญ

ฤทธิ, 2558) การทำงานอย่างมีคุณภาพและรักษาบุคลากรที่มีความสามารถให้อยู่กับองค์กร พร้อมอุทิศตนด้วยความทุ่มเท ตลอดจนมีแรงจูงใจและใช้ศักยภาพที่มีอยู่อย่างเต็มที่

ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะศึกษา ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัทและผู้แทนฯ เพราะต้องการให้องค์กรเห็นความสำคัญในปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัทและผู้แทนฯ เพื่อให้มีประสิทธิภาพในการทำงานสูงสุด ผู้วิจัยเลือกทำการศึกษาในครั้งนี้ เนื่องจากพนักงานบริษัทและผู้แทนฯมีลักษณะการทำงานที่เฉพาะตัว เพื่อนำข้อมูลที่ได้จากการวิจัยไปพัฒนาองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพทั้งต่อผู้บริหารและต่อพนักงานเพื่อเป็นไปตามเป้าหมายของการดำเนินธุรกิจที่วางไว้ ภายใต้บริบทสังคมและสถานการณ์ในปัจจุบันที่มีการแข่งขันด้านธุรกิจสูง เพื่อบรรลุวัตถุประสงค์และผลงานที่มีคุณภาพ ลูกค้ำพึงพอใจ ลดของเสีย ลดต้นทุน สร้างกำไรให้เพิ่มขึ้น ได้อย่างต่อเนื่อง สามารถดำเนินธุรกิจอยู่ได้ด้วยความมั่นคง มั่งคั่งและยั่งยืนต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

เพื่อศึกษาปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัท
นิยามศัพท์เฉพาะ

1. ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงาน หมายถึง พนักงานบริษัท มีปัจจัยด้านแรงจูงใจมีและแรงกระตุ้นในการทำงาน โดยเกี่ยวข้องกับเหตุการณ์ที่ดีที่จะเกิดขึ้นกับพนักงาน อันจะทำให้พนักงานมีความพึงพอใจเกี่ยวกับกับงานที่ทำ

2. ประสิทธิภาพในการงาน หมายถึง พนักงานบริษัท มีความสามารถในการทำงานให้เกิดประสิทธิภาพและผลของงานบรรลุเป้าหมายได้แบบประหยัดต้นทุน เสร็จทันเวลา ภายในคุณภาพที่ระบุไว้

ขอบเขตของการวิจัย

1. ขอบเขตด้านประชากรศาสตร์ ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ พนักงานบริษัท บีริช (ประเทศไทย) จำกัด และบริษัทในเครือ พนักงานรวมทั้งสิ้น 850 คน (ข้อมูลส่วนงานบุคคลบริษัท บีริช (ประเทศไทย) จำกัด และบริษัทในเครือ, 2565)

2. ขอบเขตกลุ่มตัวอย่าง คือ พนักงานบริษัท บีริช (ประเทศไทย) จำกัด และบริษัทในเครือโดยใช้วิธีการคำนวณของ ทาโร่ ยามาเน่ (Taro Yamane, 1973) จากการคำนวณจะได้จำนวนกลุ่มตัวอย่างของประชากร 272 คน ผู้วิจัยจึงกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างเพิ่มขึ้นอีก 47% ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่างเพิ่ม 128 คน จะได้กลุ่มตัวอย่างรวมทั้งหมด 400 คน เพื่อความสมบูรณ์ของงานวิจัยและให้ผลการวิจัยสอดคล้องกับข้อมูลความเป็นจริงมากขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Comrey and Lee (1992) ที่กล่าวว่า ขนาดตัวอย่างสำหรับการวิเคราะห์ห้อยค์ประกอบจำนวน 300 คนถือว่าดี (as a good)

3. ขอบเขตด้านเนื้อหา การศึกษาปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัท

4. ขอบเขตด้านเวลา ระยะเวลาที่ใช้ในการสำรวจและเก็บรวบรวมข้อมูล ตั้งแต่ เดือน เมษายน ถึงเดือนกรกฎาคม พ.ศ.2565

5. ขอบเขตด้านตัวแปร ศึกษาวิจัยเฉพาะตัวแปรที่สำคัญ คือ ตัวแปรอิสระ ประกอบด้วย ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงาน (x1) ส่วนตัวแปรตาม ได้แก่ ประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัท (Y)

แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

แนวคิด และทฤษฎีเกี่ยวกับกับแรงจูงใจในการทำงาน

Frederick Herzbers (1968) (อรุโณทัย จันทวงษ์และประสพชัย พสนนท์, 2561) ทฤษฎีแรงจูงใจแนวคิดตามทฤษฎีสององค์ประกอบ (Two - factor - Theory) เฟรดเคอร์ริก ได้แบ่งปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงานออกเป็น 5 ด้าน ดังนี้ คือ ด้านความสำเร็จในการทำงาน, ด้านการยกย่องหรือการยอมรับ, ด้านลักษณะของงาน, ด้านหน้าที่ความรับผิดชอบ, ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่ ซึ่งเป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องในการทำงานทางตรง ช่วยกระตุ้นความตั้งใจ สร้างความพึงพอใจให้กับพนักงานในองค์กรได้เป็นอย่างดี ตอบสนองความต้องการที่เกิดขึ้นภายในของแต่ละบุคคลซึ่งแตกต่างกัน ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความรู้สึก ถือว่าเป็นปัจจัยภายใน(Intrinsic) ไม่สามารถกล่าวอ้างเป็นสากลได้ว่า สิ่งใดเหมาะสมสิ่งใดไม่ควร 2. ปัจจัยค้ำจุน (Maintenance Factors) หรือ (Hygiene Factors) เป็นปัจจัยที่ส่งเสริมในด้านของการก่อให้เกิดความพอใจในการทำงานเดิมเต็มการสร้างแรงจูงใจให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น สนับสนุนปัจจัยหลัก ถือว่าเป็นปัจจัยภายนอก (Extrinsic) เป็นองค์ประกอบเสริมที่เกิดจากบริบทภายนอกของบุคคล

แนวคิด และทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงาน

Peterson & Plowman (1989, อ้างถึงใน นลพรรณ บุญฤทธิ์, 2558) ได้สรุปองค์ประกอบของประสิทธิภาพในการทำงานประกอบด้วย 4 ด้าน คือ 1. คุณภาพของงาน(Quality) จะต้องมีคุณภาพสูง คือผู้ผลิตและผู้ใช้ได้ประโยชน์คุ้มค่า และมีความพึงพอใจผลการทางานมีความถูกต้องได้มาตรฐาน รวดเร็ว นอกจากนี้ ผลงานที่มีคุณภาพ ควรก่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กรและสร้างความพึงพอใจของลูกค้า หรือผู้รับบริการ 2. ปริมาณงาน(Quantity) งานที่เกิดขึ้นจะต้องเป็นไปตามความคาดหวังของหน่วยงานโดยผลงานที่ปฏิบัติได้มีปริมาณที่เหมาะสมตามที่กำหนดในแผนงาน หรือเป้าหมายที่บริษัทวางไว้ และควรมีการวางแผนบริหารเวลา เพื่อให้ได้ปริมาณงานตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ 3. เวลา(Time) คือเวลาที่ใช้ในการดำเนินงานจะต้องอยู่ในลักษณะที่ถูกต้องตามหลักการเหมาะสมกับงานและทันสมัย มีการพัฒนาเทคนิคการทำงานให้สะดวก รวดเร็วขึ้น 4. ค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน(Costs) ในการดำเนินงานทั้งหมดจะต้องเหมาะสมกับงานและวิธีการคือ จะต้องลงทุนน้อยและให้ได้ผลกำไรมากที่สุด ประสิทธิภาพในมิติของค่าใช้จ่ายหรือต้นทุนการผลิต การใช้ทรัพยากรด้านการเงิน คน วัสดุ เทคโนโลยีที่มีอยู่อย่างประหยัดคุ้มค่าและเกิดการสูญเสีย น้อยที่สุด

ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

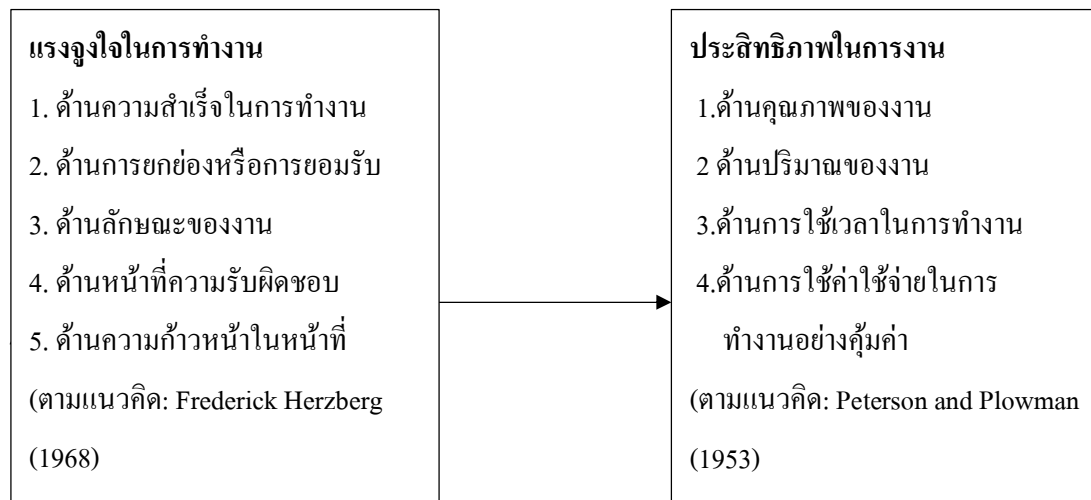
สุรพงษ์ ฉันทพัฒน์พงศ์ (2558) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานสายเทคโนโลยีของธนาคารแห่งหนึ่ง ผลการวิจัยพบว่า ตัวแปรอิสระของแรงจูงใจในการทำงาน ซึ่งประกอบด้วย การได้รับการยอมรับในผลงาน ความรับผิดชอบงาน ลักษณะของงานที่ทำให้ความเจริญก้าวหน้าในการทำงาน โบนัสและการบริหารงาน สภาพแวดล้อม ค่าตอบแทนและผลประโยชน์ มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ซึ่งแสดงให้เห็นว่าแรงจูงใจเป็นสิ่งที่ทำให้พนักงานเกิดประสิทธิภาพในการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีของ Herzberg (1959)

พีระพัฒน์ สมศรี (2564) ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ ของกรมชลประทานปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี พบว่า แรงจูงใจในการทำงาน โดยและประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน โดยรวมมีความสัมพันธ์กัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 มีค่าเท่ากับ 0.57 และเมื่อพิจารณาความสัมพันธ์เป็นรายด้าน พบว่า แรงจูงใจในการทำงานด้านความสำเร็จในการทำงาน (AM) ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ (RT) ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ (WI) ด้านหน้าที่ความรับผิดชอบ (RS) และด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน (AV) มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานโดยรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 เช่นกัน ($r = 0.65, 0.22, 0.41, 0.19$ และ 0.19 ตามลำดับ)

สมมติฐานการวิจัย

1. ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงานส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัทฯ

กรอบแนวคิดการวิจัย



วิธีการดำเนินการวิจัย

ประชากร คือ พนักงานบริษัทฯ พนักงานบริษัท บีริช (ประเทศไทย) จำกัดและบริษัทในเครือโดยในปี พ.ศ.2565 ประชากรจำนวนรวมทั้งสิ้น 850 คน

กลุ่มตัวอย่าง คือ พนักงานบริษัท บีริช (ประเทศไทย) จำกัดและบริษัทในเครือ จำนวน 400 คน โดยใช้สูตรการคำนวณหาขนาดกลุ่มตัวอย่างของของ ทาโร ยามาเน่ (Taro Yamane,1973)

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูล

1. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือแบบสอบถาม โดยผู้วิจัยได้ทำการศึกษาแนวคิดทฤษฎี และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง นำมาประยุกต์ให้สอดคล้องกับเรื่องที่ศึกษา ซึ่งเนื้อหาในแบบสอบถามในการวิจัยครั้งนี้ แบ่งได้เป็น 3 ส่วนดังนี้คือ

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ประสบการณ์ในการทำงาน

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามด้านแรงจูงใจในการทำงาน ประกอบด้วย ด้านต่างๆ 5 ด้านดังนี้ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการยกย่องหรือการยอมรับ ด้านลักษณะของงาน ด้านหน้าที่ความรับผิดชอบ และด้านความก้าวหน้าในหน้าที่

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามด้านประสิทธิภาพในการทำงาน ประกอบด้วยด้านต่างๆ 4 ด้านดังนี้ ด้านคุณภาพของงาน ด้านปริมาณของงาน ด้านการใช้เวลาในการปฏิบัติงาน ด้านการใช้จ่ายเงินในการปฏิบัติงานอย่างคุ้มค่า

สำหรับแบบสอบถามในส่วนที่ 2,3 จะเป็นการให้คะแนน (Rating scale) สำหรับลักษณะคำตอบมีให้เลือก 5 ระดับ คือ เห็นด้วยมากที่สุด เห็นด้วยมาก เห็นด้วยปานกลาง เห็นด้วยน้อย และเห็นด้วยน้อยที่สุด

2. การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ ผู้วิจัยได้ทำการทดสอบหาความเที่ยงตรง (Validity) และความเชื่อถือได้ (Reliability) ของแบบสอบถาม โดยมีวิธีการดังนี้

1) การหาความเที่ยงตรง (Validity) โดยการนำแบบสอบถามฉบับร่างเสนอต่อผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อช่วยตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity)

2) การหาความเชื่อถือได้ (Reliability) โดยนำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดสอบ (Per-Test) โดยการทดสอบการใช้ (Try-Out) จำนวน 40 ชุด เพื่อหาข้อผิดพลาดในแบบสอบถามและนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์หาความเชื่อถือได้ของแบบสอบถาม ด้วยการใช้วิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's alpha coefficient) ผลการทดสอบค่าความเชื่อถือได้ของด้านแรงจูงใจในการทำงาน ได้ค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนบาค(Cronbach's alpha coefficient) เท่ากับ 0.933 ด้านประสิทธิภาพในการทำงาน ได้ค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนบาค(Cronbach's alpha coefficient) เท่ากับ 0.905 มีค่าใกล้เคียง 1.0 ถือว่าค่าที่ได้เป็นค่าที่มีความเชื่อมั่นสูง สามารถนำไปใช้เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้ เป็นการเก็บข้อมูลโดยการแจกแบบสอบถามให้กลุ่มตัวอย่าง คือ พนักงานบริษัท บีริช (ประเทศไทย) จำกัดและบริษัทในเครือ โดยผู้วิจัยได้ดำเนินการ ดังนี้

1) ขอนหนังสือจาก โครงการพิเศษหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต (Visionary Leaders) คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง เพื่อขออนุญาตในการเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง คือ พนักงานบริษัท พีริช (ประเทศไทย) จำกัดและบริษัทในเครือ

2) นำแบบสอบถามที่ได้รับการตรวจสอบคุณภาพแล้วนำไปจัดเก็บข้อมูลด้วยตนเองจำนวน 400 ชุด

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. การวิเคราะห์ด้วยสถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) เพื่ออธิบายข้อมูลเบื้องต้นเกี่ยวกับกลุ่มตัวอย่าง ดังนี้

(1) การวิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถามส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยการแจกแจงความถี่ (Frequency Distribution) และใช้ค่าร้อยละ (Percentage)

(2) การวิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถามส่วนที่ 2, ส่วนที่ 3 คือ ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัท พีริช (ประเทศไทย) จำกัด และบริษัทในเครือ โดยใช้วิธีหาค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation : S.D.)

2. การวิเคราะห์สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics)

(1) ใช้สถิติการวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) เพื่อวิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัท พีริช (ประเทศไทย) จำกัด และบริษัทในเครือ โดยตัวแปรอิสระ ได้แก่ ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงาน (x_1) และ ตัวแปรตาม (Y) คือ ประสิทธิภาพในการทำงาน

ผลการศึกษา

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของพนักงานบริษัทฯ ส่วนใหญ่เป็นพนักงานเพศหญิง จำนวน 291 คน คิดเป็นร้อยละ 72.75 อายุอยู่ระหว่าง 30-39 ปี มากที่สุด จำนวน 148 คน คิดเป็นร้อยละ 37 ส่วนใหญ่เป็นพนักงานจบการศึกษาในระดับปริญญาตรีมากที่สุด จำนวน 288 คน คิดเป็นร้อยละ 72 ส่วนใหญ่เป็นพนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 20,001-30,000 บาท มากที่สุด จำนวน 148 คน คิดเป็นร้อยละ 37 ส่วนใหญ่เป็นพนักงานที่มีอายุการทำงานตั้งแต่ 6-10 ปี มากที่สุด จำนวน 124 คน คิดเป็นร้อยละ 31

2. ผลการวิเคราะห์ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานบริษัทฯ พบว่า มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานบริษัทฯ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ดังแสดงในตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานบริษัทฯ

ตัวแปร	1	2
ประสิทธิภาพในการทำงาน (Y)	1.000	
ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงาน (X_1)	0.875*	1.000

* ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

3. ผลจากการวิเคราะห์ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัทด้วยการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุคูณ พบว่า ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงานประกอบด้วย ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการยกย่องหรือการยอมรับ ด้านลักษณะของงาน ด้านหน้าที่ความรับผิดชอบและด้านความก้าวหน้าในหน้าที่อย่างมีนัยสำคัญ 0.05 โดยสามารถพยากรณ์ปัจจัยที่มีผลที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานบริษัทฯ คือ ได้ร้อยละ 76.5 (Adjusted R² = 0.765) มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ดังแสดงในตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ตัวแบบที่ได้จากการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุคูณ (Model Summary)

Model Summary					
Model	R	R ²	Adjusted R ²	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.875 ^a	0.766	0.765	0.3394	1.915

ทั้งนี้ ค่าสัมประสิทธิ์ความถดถอย ของตัวแปรอิสระ คือ ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงาน ($\beta = 0.875$) มีค่าคงที่ ($B = 0.705$) ค่าความคาดเคลื่อนมาตรฐานของสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวแปรอิสระ ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงาน (S.E. = 0.024 ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวแปรอิสระในรูปคะแนนดิบ ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงาน ($B = 0.852$) ตัวแปรปัจจัยด้านด้านแรงจูงใจในการทำงาน ค่า $t = 1301.255$ ค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติ (Sig.) ที่ 0.00 แสดงให้เห็นว่าตัวแปรอิสระส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานบริษัทฯ และค่า Variance Inflation Factor (VIF) เท่ากับ 1.000 แสดงให้เห็นว่าตัวแปรอิสระไม่มีระดับความสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน ดังแสดงใน ตารางที่ 3

ตารางที่ 3 ผลการวิเคราะห์สมการถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ของปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานบริษัทฯ

Coefficients								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Collinearity Statistics		
		B	Std. Error	β	T	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	0.705	0.097		7.269	0.000*		
	ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงาน	0.852	0.024	0.875	36.073	0.000*	1.000	1.000

*ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

4.ผลการวิเคราะห์ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงาน (X_1)ของ พนักงาน พบว่า โดยรวมแล้วปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัทฯ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.04, SD = 0.720$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านตามลำดับ ค่าเฉลี่ย พบว่า ด้านความสำเร็จในงาน ($\bar{x} = 4.15, SD = 0.689$) ด้านหน้าที่ความรับผิดชอบ ($\bar{x} = 4.07, SD = 0.779$) ด้านลักษณะของงาน ($\bar{x} = 4.04, SD = 0.778$) ด้านการยกย่องหรือการยอมรับ ($\bar{x} = 4.02, SD = 0.790$) และ ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่ ($\bar{x} = 3.94, SD = 0.931$) มีค่าเฉลี่ยระดับมาก ตามลำดับ

5.พบว่า โดยรวมแล้วปัจจัยด้านประสิทธิภาพในการทำงาน (Y) ของพนักงานบริษัทฯ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.04, SD = 0.720$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านตามลำดับ ค่าเฉลี่ย พบว่า ด้านปริมาณงาน ($\bar{x} = 4.18, SD = 0.777$) ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่ ($\bar{x} = 4.15, SD = 0.778$) ด้านการใช้ค่าใช้จ่ายในการทำงานอย่างคุ้มค่า ($\bar{x} = 4.15, SD = 0.734$) ด้านคุณภาพของงาน ($\bar{x} = 4.12, SD = 0.788$) ด้านการใช้เวลาในการทำงาน ($\bar{x} = 4.04, SD = 0.778$) มีค่าเฉลี่ยระดับมาก ตามลำดับ

สรุปผลการศึกษา

1.ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัทฯ

สมมติฐาน ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงาน (x_1) ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัทฯ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

อภิปรายผล

จากการศึกษาวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการทำงานส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัทฯ สามารถนำมาอภิปรายผลได้ ดังนี้

จากการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัทฯ พบว่า ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงาน ทั้ง 5 ด้าน คือ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการยกย่องหรือการยอมรับ ด้านลักษณะของงาน ด้านหน้าที่ความรับผิดชอบ และด้านความก้าวหน้าในหน้าที่ มีความสัมพันธ์ทางบวกระดับความสัมพันธ์กันสูง ($R = 0.875$) กับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัทฯ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน และสอดคล้องกับแนวคิด Herzberg and others (1959) ที่กล่าวถึง ทฤษฎีสองปัจจัยไว้ว่า ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในงาน เป็นปัจจัยที่ช่วยเสริมแรงจูงใจให้พนักงานมีประสิทธิภาพในการทำงานที่สูงขึ้นและมีความพึงพอใจในงานที่สูงขึ้น แบ่งออกเป็น 2 กลุ่ม คือปัจจัยจูงใจ(Motivational Factor) และปัจจัยค้ำจุน (Maintenance or Hygiene Factor) (ชุมพล รอดแจ่ม, ปรีชา ปานโนรัมย์, ไพรยา อาสิงสมานันท์, คณิติน ส่งโสภา, 2564)

ทั้งนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของพีระพัฒน์ สมศรี (2564) จากการศึกษาวิจัยที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการของกรมชลประทานปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี พบว่า พนักงานมีปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ใน

ระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านไม่ว่าจะเป็น ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านหน้าที่ความรับผิดชอบ และด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทุกประเด็น ส่วนปัจจัยประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านจะประกอบด้วย ด้านคุณภาพงาน ด้านปริมาณงาน และด้านเวลา มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทุกประเด็นเช่นกัน ซึ่งแสดงให้เห็นว่า เมื่อหน่วยงานมุ่งเน้นให้เกิดความสำเร็จในการทำงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ หน้าที่ความรับผิดชอบ และความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงานในระดับที่สูงมากขึ้น จะทำให้พนักงานภายในหน่วยงานเกิดการพัฒนางานให้ดีขึ้น และสามารถนำความรู้มาใช้ในการแก้ไขปัญหาให้งานนั้นสำเร็จได้ โดยลักษณะงานที่ปฏิบัติเปิดโอกาสให้มีการพัฒนาศักยภาพงานที่ได้รับมอบหมายมีความเหมาะสมกับความรู้ความสามารถก็จะช่วยให้เกิดโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่และมีความรู้สึกว่าเป็นบุคคลที่ทำให้หน่วยงานมีความเจริญก้าวหน้าได้เป็นอย่างดี

และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุรพงษ์ ฉันทพัฒนพงศ์ (2558) พบว่า ผลการวิจัยพบว่า ตัวแปรอิสระของแรงจูงใจในการทำงาน ซึ่งประกอบด้วย การได้รับการยอมรับในผลงาน ความรับผิดชอบงาน ลักษณะของงานที่ทำ ความเจริญก้าวหน้าในการทำงาน นโยบายและการบริหารงาน สภาพแวดล้อม ค่าตอบแทนและผลประโยชน์ มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ซึ่งแสดงให้เห็นว่าแรงจูงใจเป็นสิ่งที่ทำให้พนักงานเกิดประสิทธิภาพในการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีของ Herzberg (1959) ที่ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่องเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานของมนุษย์ ซึ่งพบว่าปัจจัยเรื่องแรงจูงใจที่มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานของมนุษย์มี 2 ปัจจัย ได้แก่ ปัจจัยจูงใจ (Motivation Factors) เป็นปัจจัยภายนอกที่กระตุ้นทำให้บุคคลเกิดแรงจูงใจในการทำงาน ซึ่งเป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงานโดยตรง และปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factors) เป็นปัจจัยภายในที่ถ้าไม่มีปัจจัยนี้จะกระตุ้นให้เกิดความไม่พึงพอใจในการทำงาน ซึ่งเป็นปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อมของงานในการช่วยส่งเสริมแรงจูงใจในการทำงานของแต่ละบุคคลยังคงอยู่ตลอดเวลา สอดคล้องกับงานวิจัยของ โชติภา ระโส (2555) ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ พบว่า บุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า บุคลากรมีแรงจูงใจเกือบทุกด้านอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัย จิรสิทธิ์ เลี้ยวเสถียรวงศ์ (2555) ศึกษา ปัจจัยต่อแรงจูงใจปฏิบัติงานของพนักงานสายช่างของบริษัทก่อสร้างขนาดเล็ก ในอำเภอเมือง นครราชสีมา พบว่า ปัจจัยต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานสายช่างของบริษัทก่อสร้างขนาดเล็ก ในอำเภอเมือง นครราชสีมา ในภาพรวมมีระดับการรับรู้ความเท่าเทียมกัน และมีแรงจูงใจในการทำงานอยู่ในระดับสูง ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย

ผลจากการวิจัยปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัทฯ พบว่า ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงานส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานมาก ดังนั้นบริษัทฯสามารถนำผลการวิเคราะห์

ดังกล่าวนำไปใช้เป็นข้อมูลเบื้องต้นในการวางแผนการดำเนินงานพัฒนาโครงสร้างการ การปรับเปลี่ยน พัฒนาเพิ่มแรงจูงใจในการทำงาน เพื่อพนักงานเกิดความตระหนักถึงความสำคัญและมีแรงจูงใจในการ ปฏิบัติงาน และถ้าพนักงานได้ทำงานที่มีคุณค่าจะทำให้พนักงานเกิดความทุ่มเทและความพยายามในการ ทำงานทำให้งานที่ทำอยู่เกิดประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ดังนั้นการพัฒนาออกแบบลักษณะงานให้เหมาะสมกับ ความรู้ความสามารถของพนักงานแต่ละคนจะทำให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล เกิดความรู้สึกร ะเคือหรืออื่นในการทำงานมากขึ้นส่งผลให้พนักงานเกิดแรงจูงใจในการทำงาน ผู้บริหารควรมีการนำ เทคโนโลยีใหม่ๆมาปรับใช้ในที่ทำงานและมีการปรับเปลี่ยนแรงจูงใจในการทำงานรวมถึงการกำหนด ค่าตอบแทนและโอกาสก้าวหน้าในแต่ละตำแหน่งงานที่ชัดเจนให้กับพนักงาน จะทำให้พนักงานมีแรงจูงใจ และความกระเคือหรืออื่นในการทำงาน อีกทั้งโครงสร้างการบริหารงานควรมีการกระจายอำนาจไปสู่ผู้บริหาร งานในทุกระดับเพื่อความรวดเร็วในการทำงาน ซึ่งองค์ประกอบต่างๆเหล่านี้จะส่งผลทำให้พนักงานมี แรงจูงใจในการทำงานมากยิ่งขึ้น

ข้อเสนอแนะสำหรับการศึกษารั้งต่อไป

1. ในการวิจัยครั้งต่อไปควรมีการศึกษาเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน ของพนักงานบริษัทยา
2. ในการวิจัยครั้งต่อไปควรมีศึกษาเพิ่มเติมให้หลากหลายมากขึ้น เพื่อจะได้ข้อมูลครบทุกลักษณะของ แต่ละหน่วยงาน เพื่อจะได้้นำข้อมูลมาปรับใช้ในลักษณะของแต่ละหน่วยงานต่อไป
3. ควรมีการศึกษาค้นคว้าเพิ่มเติมว่ามีปัจจัยอื่นๆ ที่คาดว่าจะส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน ของพนักงานบริษัทยา ด้านปริมาณ ด้านคุณภาพ ด้านเวลา และ ด้านค่าใช้จ่าย หรือตัวแปรอื่นๆ เพื่อให้ การศึกษามีความครอบคลุมมากยิ่งขึ้น และสามารถให้องค์การนำมาประยุกต์ใช้ เพื่อพัฒนาองค์การให้มี ประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

เอกสารอ้างอิง

- ธนาคารกรุงเทพ, SME in Focus. (2019). ธุรกิจร้านขายยา..จะไปได้ต่อหรือพอแค่นี้!!! ค้นเมื่อ 30 เมษายน 2565 จาก: <https://www.bangkokbanksme.com/en/pharmacy-business>
- นวลพรรณ บุญฤทธิ. (2558). ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหาร ส่วนจังหวัดชลบุรี.งานนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. สาขาวิชาการจัดการสาธารณสุขวิทยาลัยพาณิชยศาสตร์. มหาวิทยาลัยบูรพา
- พีระพัฒน์ สมศรี. (2564). แรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานระดับ ปฏิบัติการ ของกรมชลประทานปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี. หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเอเชียอาคเนย์
- พิชญากรณ์ สภาพรจนาและไพบุลย์ อาชารุ่งโรจน์. (2561). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการทำงานของ

ผู้แทนยาในพื้นที่กรุงเทพมหานคร.สาขาวิชาการจัดการ.หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต.มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ,อาจารย์ประจำภาควิชาบริหารธุรกิจ.คณะสังคมศาสตร์.มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

วิจัยกรุงศรี. (2564). แนวโน้มธุรกิจ/อุตสาหกรรมปี2564-2566': อุตสาหกรรมยา.ค้นเมื่อวันที่ 13 เมย.2565
:<https://www.krungsri.com/th/research/industry/industry-outlook/Chemicals/phamaceuticals/IO/io-pharmaceuticals-21>

ศิริประภา ภาคิธรธ.(2562). ความพึงพอใจในงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กร.ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. วิชาเอกการจัดการทั่วไปคณะบริหารธุรกิจ.มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.

สุรพงษ์ ฉันทพัฒน์พงศ์. (2558). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานสายเทคโนโลยีของธนาคารแห่งหนึ่ง. บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.

อรุโณทัย จันทวงษ์และประสพชัย พสนนท์. (2561). ปัจจัยแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานขายในธุรกิจค้าปลีกสินค้าปลอดอากรของไทย.นักศึกษาคณะศึกษาศาสตร์.สาขาการจัดการ. คณะวิทยาการจัดการ.มหาวิทยาลัยศิลปากร,รองศาสตราจารย์.สาขาการจัดการธุรกิจทั่วไป. คณะวิทยาการจัดการ.มหาวิทยาลัยศิลปากร

a-chieve, ธุรกิจเพื่อสังคม, (2559). ข้อมูลจากการสัมภาษณ์ พี่ต้นแบบอาชีพในกิจกรรม “OPEN WORLD” อาชีพผู้แทนยา(เภสัชกรที่เป็นตัวแทนขายของบริษัทยา) ค้นเมื่อ 30 เมษายน 2565. จาก
:<https://www.a-chieve.org/information/detail/medical-representative/>
ศาสตร์.มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

PHARMA KNOWLEDGE, PHARMA NEWS, ความรู้เกี่ยวกับตลาดยา. (2018).ข้อมูลทั่วไปของตลาดยาในประเทศไทย ค้นเมื่อ 30 เมษายน 2565จาก: <https://shorturl.asia/PcxZe>

Sukhachan's KM, จิตวิทยาการศึกษา, (2565). แรงจูงใจ (Motivation). ค้นเมื่อ 2 พฤษภาคม 2565 จาก
<https://www.a-chieve.org/information/detail/medical-representative//>