

**ปัจจัยด้านแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน
ของพนักงานในธุรกิจเครื่องมือและอุปกรณ์ทางการแพทย์**
**Motivational Factors Influencing Job Performance of Employees in the Medical
Equipment and Instrument Business**

วันวรา ขอบธรรม¹
Wanvara Chobthom¹

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยด้านแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานในธุรกิจเครื่องมือและอุปกรณ์ทางการแพทย์ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยประกอบด้วยพนักงานจำนวน 400 คน ดำเนินการเก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม และวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติเชิงพรรณนา การวิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างกลุ่ม (One-way ANOVA) และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

ผลการวิจัยพบว่า พนักงานส่วนใหญ่เป็นเพศชาย อายุ 31–40 ปี สถานภาพโสด สำเร็จการศึกษาสาขาบริหารธุรกิจ ปฏิบัติงานตำแหน่งช่างเทคนิค มีประสบการณ์ในสายอาชีพน้อยกว่า 5 ปี มีรายได้ต่อเดือนมากกว่า 50,000 บาท และอยู่ในกรุงเทพมหานครและภาคกลาง พนักงานมีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยแรงจูงใจและประสิทธิภาพในการทำงานในระดับมาก โดยประสิทธิภาพในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ สถานภาพ สาขาที่จบการศึกษา สายงาน อายุงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และภูมิลำเนา

สำหรับปัจจัยแรงจูงใจ พบว่า ปัจจัยจูงใจและปัจจัยคำจูงมีอิทธิพลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยปัจจัยจูงใจอธิบายความผันแปรได้ร้อยละ 45.8 ด้านที่ส่งผลมากที่สุด คือ ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านที่ส่งผลน้อยที่สุด คือ ความรับผิดชอบ ส่วนปัจจัยคำจูงอธิบายได้

¹ โครงการบริหารธุรกิจมหาบัณฑิตสำหรับผู้บริหาร, คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง; Master of Business Administration for Executive Program, Faculty of Business Administration, Ramkhamhaeng University; Email: 6614122025@rumail.ru.ac.th

ร้อยละ 56.1 ด้านที่ส่งผลมากที่สุด คือ ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านที่ส่งผลน้อยที่สุด คือ ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และไม่ส่งผลในด้านเงินเดือนและค่าตอบแทน

คำสำคัญ: แรงจูงใจในการทำงาน, ปัจจัยจูงใจ, ปัจจัยค้ำจุน, ประสิทธิภาพในการทำงาน, ธุรกิจเครื่องมือและอุปกรณ์ทางการแพทย์

ABSTRACT

This research aimed to study the motivational factors affecting the job performance of employees in the medical equipment business. The sample group consisted of 400 employees. Data were collected using questionnaires and analyzed by descriptive statistics, One-way ANOVA, and Multiple Regression Analysis at a statistical significance level of 0.05.

The results showed that most employees were male, aged 31–40 years, single, holding a degree in business administration, working as technicians, with less than five years of experience, and residing in Bangkok and the central region. The employees' opinions on motivational factors and job performance were at a high level. Job performance significantly differed according to personal factors such as age, marital status, field of study, department, years of experience, average monthly income, and domicile.

Regarding motivational factors, both motivators and hygiene factors had a statistically significant positive influence on job performance. Motivators could explain 45.8% of the variance in job performance, with the most influential aspect being the nature of the job performed and the least being responsibility. Hygiene factors could explain 56.1% of the variance, with the most influential aspect being relationships with supervisors, the least being relationships with colleagues, and no influence from salary and compensation.

Keywords: Work Motivation, Motivators, Hygiene Factors, Job Performance, Medical Equipment Industry

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ปัจจุบันโลกกำลังเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงเชิงโครงสร้างอย่างรวดเร็ว โดยเฉพาะด้านเทคโนโลยีและนวัตกรรมทางการแพทย์ อันเป็นผลจากความก้าวหน้าทางวิทยาการและความต้องการยกระดับคุณภาพชีวิตของประชากร เทคโนโลยีสำคัญที่เข้ามามีบทบาท ได้แก่ ปัญญาประดิษฐ์ (Artificial Intelligence: AI) อินเทอร์เน็ตของในทุกสิ่ง (Internet of Things: IoT) การแพทย์ทางไกล (Telemedicine) และการพิมพ์สามมิติ (3D Printing) ซึ่งช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการวินิจฉัย รักษา และบริหารจัดการระบบสุขภาพทั่วโลก มูลค่าตลาดอุปกรณ์ทางการแพทย์ทั่วโลกในปี 2024 อยู่ที่ 542.21 พันล้านดอลลาร์สหรัฐ และคาดว่าจะเพิ่มขึ้นเป็น 886.68 พันล้านดอลลาร์สหรัฐ ในปี 2032 ด้วยอัตราการเติบโตเฉลี่ยต่อปี (CAGR) ร้อยละ 6.5

ในประเทศไทย อุตสาหกรรมเครื่องมือและอุปกรณ์ทางการแพทย์เป็นหนึ่งในอุตสาหกรรมเป้าหมายตามนโยบาย Thailand 4.0 ด้วยศักยภาพในการเป็นศูนย์กลางบริการทางการแพทย์ของภูมิภาค โดยเฉพาะการท่องเที่ยวเชิงสุขภาพ (Medical Tourism) ปี 2023 เป็นต้นมา ตลาดมีแนวโน้มเติบโตอย่างต่อเนื่อง ในปี 2024 มูลค่าตลาดอุปกรณ์ทางการแพทย์ของไทยอยู่ที่ 2.23 พันล้านดอลลาร์ และคาดว่าจะขยายตัวเฉลี่ยร้อยละ 6.48 ต่อปีในช่วงปี 2024–2029 ขณะเดียวกัน ระบบบริการสุขภาพไทยมีแนวโน้มเติบโตตามไปด้วย โดยอัตราการใช้จ่ายด้านสุขภาพต่อ GDP อยู่ที่ร้อยละ 5.5-7% ต่อปี โดยโครงสร้างตลาดอุปกรณ์ทางการแพทย์ของไทยพบว่า Durable Medical Devices หรืออุปกรณ์ที่มีอายุการใช้งานยาวนาน เช่น เตียงผู้ป่วย รถเข็น และเครื่องมือวินิจฉัย มีส่วนแบ่งตลาดสูงถึงร้อยละ 75 ซึ่งสูงกว่าอุปกรณ์ใช้ครั้งเดียวและชุดทดสอบทางห้องปฏิบัติการ

ซึ่งในกลุ่มธุรกิจเครื่องมือและอุปกรณ์ทางการแพทย์นี้ไม่เพียงการผลิตหรือการขาย เท่านั้น หากแต่ต้องมีการบริการหลังการขาย เช่น การติดตั้ง ตรวจสอบ และบำรุงรักษาเครื่องมือให้พร้อมใช้งานอย่างต่อเนื่อง บุคลากรฝ่ายบริการเทคนิคและฝ่ายบริการลูกค้าจึงมีบทบาทสำคัญในการสนับสนุนระบบบริการสุขภาพ งานในสายนี้ต้องทำงานแข่งกับเวลา ท่ามกลางสถานการณ์กดดัน และไม่สามารถหยุดให้บริการได้ เนื่องจากอุปกรณ์บางประเภทต้องใช้งานตลอดเวลา แรงจูงใจจึงเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน ความต่อเนื่องของบริการ และมาตรฐานความปลอดภัย สะท้อนถึงความต้องการบุคลากรที่มีทักษะและแรงจูงใจในการทำงานสูง เพื่อรองรับการให้บริการที่มีคุณภาพ หากขาดแรงจูงใจอาจก่อให้เกิดพฤติกรรมเชิงลบ เช่น การทำงานล่าช้า ขาดความเอาใจใส่ หรือเกิดข้อผิดพลาด ซึ่งส่งผลกระทบต่อองค์กรและผู้รับบริการ

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาปัจจัยแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานในธุรกิจเครื่องมือและอุปกรณ์ทางการแพทย์ โดยอิงทฤษฎีความต้องการของมาสโลว์ (Maslow's Hierarchy

of Needs) และทฤษฎีสองปัจจัยของเฮร์ซเบิร์ก (Herzberg's Two-Factor Theory) ซึ่งอธิบายได้ทั้งแรงจูงใจเชิงบวกและปัจจัยที่ควรจัดการเพื่อลดความไม่พึงพอใจในการทำงาน ขณะเดียวกันใช้แนวคิดของ Peterson & Plowman (1953) ในการวัดประสิทธิภาพการทำงาน โดยพิจารณาจากคุณภาพงาน ปริมาณงาน ระยะเวลา และต้นทุน เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกในการวางกลยุทธ์บริหารบุคลากรอย่างเหมาะสม และเสริมสร้างศักยภาพองค์กรในระยะยาว

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาของปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานในธุรกิจเครื่องมือและอุปกรณ์ทางการแพทย์
2. เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานในธุรกิจเครื่องมือและอุปกรณ์ทางการแพทย์
3. เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานในธุรกิจเครื่องมือและอุปกรณ์ทางการแพทย์

นิยามศัพท์

1. แรงจูงใจในการทำงาน (Work Motivation) หมายถึง สิ่งที่ส่งผลให้พนักงานเกิดความยินดีกระตือรือร้น และตั้งใจในการทำงาน ทำให้รู้สึกอยากปฏิบัติงานให้บรรลุตามเป้าหมายของตนเองและองค์กร โดยแรงจูงใจนี้อาจเกิดจากสภาพแวดล้อมในการทำงาน โอกาสก้าวหน้า ผลตอบแทน หรือปัจจัยอื่นใดที่ช่วยเสริมสร้างพลังใจและความมุ่งมั่นในการทำงาน
2. ประสิทธิภาพในการทำงาน (Job Performance) หมายถึง ความสามารถในการปฏิบัติงานของพนักงานในธุรกิจเครื่องมือและอุปกรณ์ทางการแพทย์ ซึ่งสะท้อนจากคุณภาพของงานที่ทำ ปริมาณงานที่ส่งมอบ ระยะเวลาที่ใช้ในการทำงาน และความเหมาะสมของต้นทุนค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน
3. ปัจจัยส่วนบุคคล (Personal Factors) หมายถึง ลักษณะเฉพาะของพนักงานแต่ละคนที่มีผลต่อแรงจูงใจและประสิทธิภาพการทำงาน ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ สาขาวิชาที่จบการศึกษา สายงาน/ฝ่ายที่สังกัด ช่วงอายุการทำงานในสายอาชีพนี้ ช่วงรายได้เฉลี่ยต่อเดือน และภูมิลำเนา
4. ธุรกิจเครื่องมือและอุปกรณ์ทางการแพทย์ (Medical Devices and Equipment Business) หมายถึง ธุรกิจที่เกี่ยวข้องกับเครื่องมือ อุปกรณ์ และเทคโนโลยีทางการแพทย์ทุกประเภท ซึ่งใช้ในกระบวนการวินิจฉัย การรักษา การฟื้นฟูสุขภาพ และการป้องกันโรค ครอบคลุมตั้งแต่ธุรกิจที่ดำเนินการผลิต จัดจำหน่าย ไปจนถึงการให้บริการดูแล บำรุงรักษา และบริการหลังการขายเครื่องมือและอุปกรณ์การแพทย์อย่างครบวงจร เครื่องมือและอุปกรณ์ทางการแพทย์เหล่านี้จะมีทั้งชนิดที่ใช้งานในโรงพยาบาล คลินิก ศูนย์สุขภาพ หรือแม้แต่ภายในบ้านของผู้ป่วย

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. สามารถนำข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลที่ได้จากการวิจัย มาช่วยในการพิจารณามอบหมายงานให้เหมาะสมและสอดคล้องกับตำแหน่งงาน บทบาทหน้าที่ และศักยภาพของพนักงานแต่ละบุคคล
2. เป็นแนวทางในการวางแผนและกำหนดกิจกรรมเสริมสร้างแรงจูงใจในการทำงาน ที่ตอบสนองต่อความต้องการและความคาดหวังของพนักงานในธุรกิจเครื่องมือและอุปกรณ์ทางการแพทย์ได้อย่างเหมาะสมและมีประสิทธิภาพ
3. เป็นข้อมูลประกอบการกำหนดเกณฑ์การวัดผลการปฏิบัติงานของพนักงาน ที่มุ่งเน้นการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการทำงานให้สูงขึ้น ผ่านการบริหารจัดการแรงจูงใจอย่างเป็นระบบ
4. ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างด้านประสิทธิภาพการทำงานตามปัจจัยส่วนบุคคล สามารถนำไปใช้ในการวางแผนจัดสรรสวัสดิการและแรงจูงใจให้เหมาะสมกับลักษณะเฉพาะของกลุ่มพนักงานแต่ละกลุ่มได้อย่างเหมาะสม
5. ข้อมูลจากการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านแรงจูงใจกับประสิทธิภาพการทำงาน สามารถนำไปใช้เป็นแนวทางในการวางแผนพัฒนาการทำงานของพนักงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น โดยอาศัยแรงจูงใจที่เหมาะสมและสอดคล้องกับความต้องการของพนักงานในแต่ละระดับ
6. เป็นข้อมูลเบื้องต้นสำหรับนักวิจัย นักวิชาการ และผู้สนใจทั่วไป ในการนำไปศึกษาต่อยอดหรือประยุกต์ใช้เป็นแนวทางในการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคล และการพัฒนาประสิทธิภาพการทำงานในธุรกิจเครื่องมือและอุปกรณ์ทางการแพทย์ ตลอดจนองค์กรอื่น ๆ ที่มีบริบทคล้ายคลึงกัน

แนวคิดทฤษฎีและการทบทวนวรรณกรรม

1. แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจ

ทฤษฎีสองปัจจัยของเฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg's Two Factor Theory) เฮิร์ซเบิร์ก (1959, อ้างถึงใน กัญญาพัชร อ้วนวิจิตร, 2566) ศึกษาการจูงใจในการทำงานจากนักบัญชีและวิศวกรจำนวน 200 คน โดยให้ระบุช่วงเวลาที่ยรู้สึกพึงพอใจและไม่พึงพอใจในการทำงาน พร้อมอธิบายสาเหตุ พบว่าปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจและความไม่พึงพอใจเป็นคนละกลุ่มกัน จึงพัฒนา ทฤษฎีสองปัจจัย แบ่งออกเป็น 2 กลุ่มหลัก ดังนี้

1. ปัจจัยจูงใจ (Motivation Factors) เป็นปัจจัยที่ส่งผลให้เกิดความพึงพอใจและแรงจูงใจในการทำงาน ได้แก่

- 1.1 ความสำเร็จในงาน ความรู้สึกภูมิใจจากการทำงานบรรลุเป้าหมาย
- 1.2 การได้รับการยอมรับ การได้รับคำชมและยอมรับจากผลงาน
- 1.3 ลักษณะของงาน งานที่ท้าทาย สอดคล้องกับความถนัด
- 1.4 ความรับผิดชอบ การได้รับมอบหมายให้ดูแลงานอย่างอิสระ
- 1.5 ความก้าวหน้า โอกาสเลื่อนตำแหน่งและพัฒนาศักยภาพ

2. ปัจจัยคำจูงหรือปัจจัยอนามัย (Hygiene Factors) เป็นปัจจัยพื้นฐานที่ช่วยป้องกันความไม่พึงพอใจในการทำงาน ได้แก่

- 2.1 ลักษณะของอาชีพ ความมั่นคงและภาพลักษณ์วิชาชีพ
- 2.2 ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ความร่วมมือและบรรยากาศในการทำงาน
- 2.3 ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา การสื่อสารและปฏิสัมพันธ์ที่เหมาะสม
- 2.4 นโยบายและการบริหารจัดการ การจัดโครงสร้างและบริหารงานอย่างเป็นระบบ
- 2.5 สภาพแวดล้อมในการทำงาน สิ่งแวดล้อมและเครื่องมือที่เอื้อต่อการทำงาน
- 2.6 ความมั่นคงในการทำงาน ความรู้สึกปลอดภัยในตำแหน่งงาน
- 2.7 เงินเดือนและค่าตอบแทน ผลประโยชน์และสวัสดิการที่เหมาะสม

2.แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพการทำงาน

ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานตามแนวคิดของ Peterson และ Plowman (1953, อ้างถึงใน พงศ์ธนา เม่นนิม และ ระเบียบ พันภัย, 2566) หมายถึง การประเมินผลการทำงานใน 4 ด้าน ได้แก่

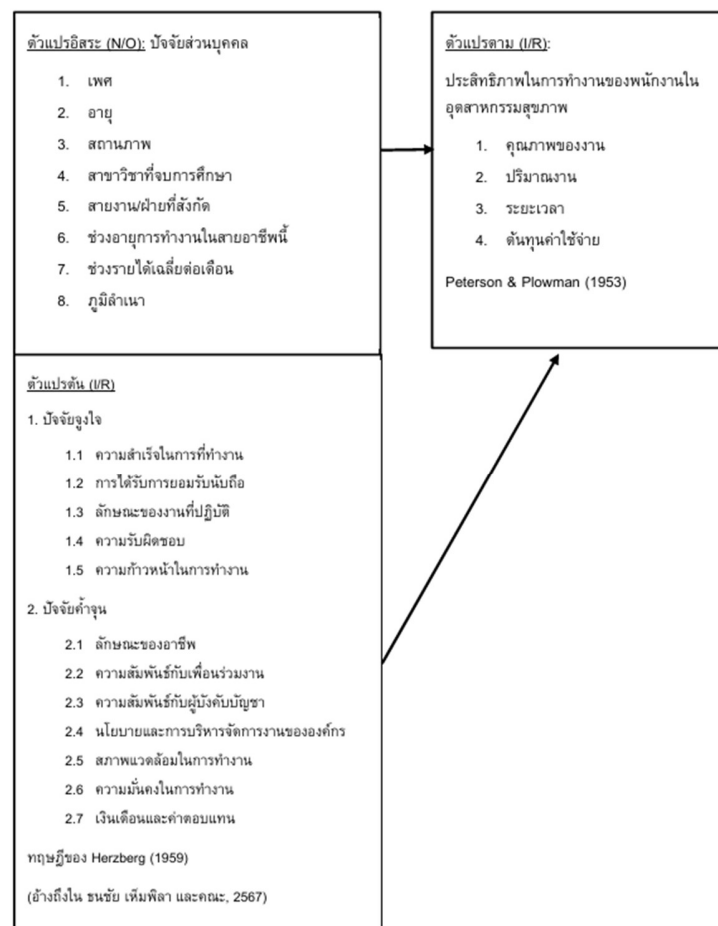
- 2.1 คุณภาพของงาน (Quality) ความถูกต้อง สมบูรณ์ และละเอียดรอบคอบของผลงาน หากทำได้ตามมาตรฐานหรือเหนือมาตรฐาน แสดงถึงงานที่มีคุณภาพ
- 2.2 ปริมาณงาน (Quantity) จำนวนผลงานหรือบริการที่ทำได้ในเวลาที่กำหนด แสดงถึงความสามารถในการบริหารเวลาและทรัพยากรได้อย่างมีประสิทธิภาพ
- 2.3 เวลา (Time) ระยะเวลาที่ใช้ในการทำงานจนเสร็จ หากทำได้ตามแผนหรือเร็วกว่ากำหนด โดยไม่ลดคุณภาพ ถือเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพ
- 2.4 ต้นทุนค่าใช้จ่าย (Cost) การบริหารค่าใช้จ่ายและกระบวนการทำงานให้เหมาะสมกับงาน โดยใช้ทรัพยากรให้น้อยและเกิดประโยชน์สูงสุด ต้นทุนต่ำสุดโดยได้รับกำไรสูงสุด

สมมติฐานการวิจัย

1. ปัจจัยส่วนที่มีความแตกต่างกัน ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานในธุรกิจเครื่องมือและอุปกรณ์ทางการแพทย์แตกต่างกัน
2. แรงจูงใจในการทำงานส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานในธุรกิจเครื่องมือและอุปกรณ์ทางการแพทย์แตกต่างกัน

กรอบแนวคิดในการวิจัย

ผู้วิจัยศึกษาปัจจัยด้านแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานในธุรกิจเครื่องมือและอุปกรณ์ทางการแพทย์ โดยนำทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg (1959) และแนวคิดประสิทธิภาพในการทำงานของ Peterson & Plowman (1953) เป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย ดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

ระเบียบวิธีวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ มีระเบียบวิธีวิจัย ดังนี้

1. ประชากรกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ เป็นพนักงานในธุรกิจเครื่องมือและอุปกรณ์ทางการแพทย์ทั่วประเทศไทย เนื่องจากไม่ทราบขนาดประชากรที่แน่นอนผู้วิจัยจึงกำหนดขนาดตัวอย่างโดยใช้แนวคิดของ W.G. Cochran (1977) และกำหนดระดับความเชื่อมั่นที่ร้อยละ 95 ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่าง 385 คน แต่เพื่อความน่าเชื่อถือและเสถียรภาพในการวิเคราะห์ข้อมูล จึงกำหนดกลุ่มขนาดประชากรตัวอย่างจำนวน 400 ราย และใช้วิธีการคัดเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบสะดวก

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยในการเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้เป็นแบบสอบถามออนไลน์ ในรูปแบบคำถามปลายปิด โดยแบ่งคำถามออกเป็น 4 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามคำถามคัดกรอง

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน

ส่วนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการทำงาน

ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่พัฒนาจากแนวคิดของ Herzberg (1959) และ Peterson & Plowman (1953) มาตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาโดยขอ เพื่อพิจารณาความสอดคล้องระหว่างข้อคำถาม ซึ่งเกณฑ์ความสอดคล้อง (IOC) จะต้องได้มากกว่าหรือเท่ากับ 0.5 ผลการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาพบว่าทุกข้อผ่านตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้ ได้ค่าดัชนีความสอดคล้องเท่ากับ 1.00 แสดงว่าข้อคำถามในแบบสอบถามมี ความตรงเชิงเนื้อหาสอดคล้องกับวัตถุประสงค์การวิจัยครั้งนี้ จากนั้นผู้วิจัยนำแบบสอบถามไปทดลองเก็บข้อมูลกับประชากรที่มีลักษณะเหมือนกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน เพื่อทดสอบค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม พบว่า แบบสอบถามมีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbrch's Alpha Coefficient) เท่ากับ 0.927 ซึ่งมากกว่า 0.70 แสดงว่าแบบทดสอบมีความเที่ยงและมีความเชื่อมั่นสูง สามารถนำไปเก็บข้อมูลได้

3. การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา โดยใช้ค่าความถี่ร้อยละ (Percentage) การวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) เพื่อศึกษาระดับความคิดเห็นปัจจัยด้านแรงจูงใจและประสิทธิภาพในการทำงาน โดยวิเคราะห์เปรียบเทียบประสิทธิภาพในการทำงานแตกต่างกันจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล โดยใช้การวิเคราะห์ความแตกต่างของตัวแปรด้วยการวิเคราะห์ความแปรปรวนด้วยสถิติ F-test (One-way ANOVA) และวิเคราะห์ความแตกต่างรายคู่โดยวิธีของ Scheffe's วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานทั้งด้านปัจจัยจูงใจและปัจจัยค่าจูงที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานในธุรกิจเครื่องมือและอุปกรณ์ทางการแพทย์ ด้วยการวิเคราะห์แบบถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

ผลการวิจัย

1. ผลการศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานในธุรกิจเครื่องมือและอุปกรณ์ทางการแพทย์ จำนวน 400 คน พบว่า พนักงานส่วนใหญ่เป็นเพศชาย อายุ 31–40 ปี สถานภาพโสด สำเร็จการศึกษา สาขาบริหารธุรกิจ ปฏิบัติงานตำแหน่งช่างเทคนิค มีประสบการณ์ในสายอาชีพน้อยกว่า 5 ปี มีรายได้ต่อเดือนมากกว่า 50,000 บาท และอยู่ในกรุงเทพมหานครและภาคกลาง

2. ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวปัจจัยด้านแรงจูงใจ

2.1 ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวปัจจัยจูงในการทำงานของพนักงานในธุรกิจเครื่องมือและอุปกรณ์ทางการแพทย์ พบว่าโดยรวมมีระดับความคิดเห็นในระดับมาก สรุปผลการวิเคราะห์เป็นรายด้านโดยเรียงลำดับจากมากไปน้อยคือ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านการยอมรับนับถือ และด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ตามลำดับ

2.2 ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยค้ำจุนในการทำงานของพนักงานในธุรกิจเครื่องมือและอุปกรณ์ทางการแพทย์ พบว่าโดยรวมมีระดับความคิดเห็นในระดับมาก สรุปผลการวิเคราะห์เป็นรายด้านโดยเรียงลำดับจากมากไปน้อยคือ ตามลำดับ สภาพแวดล้อมในการทำงาน เงินเดือนและค่าตอบแทน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา นโยบาย และการบริหารจัดการงานขององค์กร ความมั่นคงในการทำงาน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และลักษณะของอาชีพ

3. ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานในกิจการเครื่องมือและอุปกรณ์ทางการแพทย์ พบว่าโดยรวมมีระดับความคิดเห็นในระดับมาก สรุปผลการวิเคราะห์เป็นรายด้านโดยเรียงลำดับจากมากไปน้อยคือ ด้านคุณภาพ ด้านเวลา ด้านต้นทุน และด้านปริมาณของงาน ตามลำดับ

4. สรุปผลการทดสอบสมมุติฐานตามวัตถุประสงค์การวิจัย

4.1 สมมุติฐานข้อที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานแตกต่างกัน 5 ด้าน ได้แก่ อายุ สถานภาพ สายงาน/ฝ่ายที่สังกัด อายุในสายอาชีพนี้ และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน และปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานไม่แตกต่างกัน 3 ด้าน ได้แก่ เพศ สาขาที่จบการศึกษา และภูมิสำเนา

4.2 สมมติฐานข้อที่ 2 ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงานส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานในธุรกิจเครื่องมือและอุปกรณ์ทางการแพทย์

4.2.1 การวิเคราะห์สถิติถดถอยพหุคูณของปัจจัยจูงใจในการทำงานส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานในธุรกิจเครื่องมือและอุปกรณ์ทางการแพทย์ พบว่า ปัจจัยจูงใจ มีอิทธิพลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพการทำงาน อธิบายความผันแปร ได้ในระดับปานกลาง ร้อยละ 45.8 เมื่อพิจารณารายด้านแล้วพบว่า ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานมากที่สุด ($Beta=0.402$) รองลงมาคือ ด้านความก้าวหน้าในงาน ($Beta=0.252$) ถัดมาคือ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ($Beta=0.219$) ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ($Beta=0.137$) และด้านที่ส่งผลน้อยที่สุดคือ ด้านความรับผิดชอบ ($Beta=0.092$)

4.2.2 การวิเคราะห์สถิติถดถอยพหุคูณของปัจจัยคำจูงในการทำงานส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานในธุรกิจเครื่องมือและอุปกรณ์ทางการแพทย์ พบว่า ปัจจัยคำจูงใจ มีอิทธิพลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพการทำงาน อธิบายความผันแปร ได้ในระดับปานกลาง ร้อยละ 56.1 เมื่อพิจารณารายด้านแล้วพบว่า ตัวแปรต้น 6 ด้าน จากทั้งหมด 7 ด้าน ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน โดยด้านที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานมากที่สุด คือ ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ($Beta=0.278$) รองลงมาคือ ด้านลักษณะของอาชีพ ($Beta=0.229$) ถัดมาคือ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ($Beta=0.204$) ด้านนโยบายและการบริหารจัดการงานขององค์กร ($Beta=0.182$) ด้านความมั่นคงในการทำงาน ($Beta=0.171$) และด้านที่ส่งผลน้อยที่สุด คือ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ($Beta=0.136$) ในขณะที่ตัวแปรด้านเงินเดือนและค่าตอบแทน ไม่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานในธุรกิจเครื่องมือและอุปกรณ์ทางการแพทย์

สรุปและอภิปรายผล

1. ปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานในธุรกิจเครื่องมือและอุปกรณ์ทางการแพทย์ พบว่าพนักงานโดยรวมมีความคิดเห็นในระดับมาก โดยเฉพาะด้านคุณภาพของงาน ซึ่งได้รับคะแนนสูงสุด สะท้อนให้เห็นถึงความใส่ใจในผลงานที่มีผลกระทบโดยตรงต่อผู้รับบริการ เมื่อเปรียบเทียบกับปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า เพศ ไม่มีผลต่อความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการทำงาน ซึ่ง

สอดคล้องกับงานของ ฟงศ์ธนา เม่นนิ่ม และระบิล พันภัย (2566) ที่ชี้ว่าเพศไม่ใช่ปัจจัยสำคัญ ขณะที่ช่วงอายุ มีผลอย่างมีนัยสำคัญ โดยกลุ่มอายุมากกว่ามีความคิดเห็นสูงกว่า ซึ่งสอดคล้องกับ มกรา เจาะสุรเชษฐ์ และคณะ (2565) ที่ระบุว่าอายุที่มากขึ้นสัมพันธ์กับประสบการณ์และแรงจูงใจในการทำงาน สถานภาพสมรส ส่งผลต่อความคิดเห็นด้านปริมาณงาน โดยกลุ่มที่มีครอบครัวให้คะแนนสูงกว่า ซึ่งสอดคล้องกับหลักการด้านความรับผิดชอบในชีวิตส่วนตัว ขณะที่ สายงาน พบว่าฝ่ายภาคสนามและฝ่ายบริหารมีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพสูงกว่าฝ่ายสนับสนุน ซึ่งสอดคล้องกับ กัญญาพัชร อ้วนวิจิตร (2566) ที่ชี้ว่าผู้ที่มิชอบาทเชิงปฏิบัติและโอกาสแสดงศักยภาพจะมีแรงจูงใจสูงกว่า ด้านอายุงาน พบว่าผู้ที่มีประสบการณ์ 5–10 ปี ให้ความคิดเห็นสูงกว่าในด้านคุณภาพ ปริมาณ และต้นทุน สอดคล้องกับ ณัฐวิวัฒน์ แหวนหล่อ และคณะ (2564) ที่ระบุว่าประสบการณ์มีผลต่อการรับรู้แรงจูงใจและการจัดการงาน ส่วน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน มีอิทธิพลอย่างชัดเจน โดยผู้มีรายได้สูงกว่ามีความคิดเห็นในทุกด้านสูงกว่า ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีแรงจูงใจของ Herzberg ที่มองว่าค่าตอบแทนเป็นปัจจัยจำจนที่ส่งผลต่อความพึงพอใจ ในขณะที่ ภูมิลำเนา ไม่ส่งผลต่อความคิดเห็นอย่างมีนัยสำคัญ สอดคล้องกับ กัญญาพัชร อ้วนวิจิตร (2566) ที่ชี้ว่าความแตกต่างด้านพื้นเพไม่มีผลต่อประสิทธิภาพเมื่ออยู่ภายใต้วัฒนธรรมองค์กรเดียวกัน

โดยสรุป งานวิจัยนี้ชี้ว่า ปัจจัยด้านประสบการณ์ รายได้ ลักษณะงาน และตำแหน่งหน้าที่ เป็นตัวแปรสำคัญที่มีอิทธิพลต่อความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีของ Herzberg และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องหลายฉบับ ข้อค้นพบเหล่านี้ชี้ให้เห็นถึงแนวทางที่องค์กรควรให้ความสำคัญ เช่น การพัฒนาทักษะตามประสบการณ์ การจัดสรรค่าตอบแทนอย่างเหมาะสม และการเปิดโอกาสให้พนักงานได้แสดงศักยภาพในบทบาทที่มีความหมาย เพื่อยกระดับแรงจูงใจและประสิทธิภาพการทำงานอย่างยั่งยืน

2.ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานในธุรกิจ
เครื่องมือและอุปกรณ์ทางการแพทย์ จากผลการศึกษา ความคิดเห็นในการทำงานของพนักงานในธุรกิจเครื่องมือและอุปกรณ์ทางการแพทย์ต่อปัจจัยด้านแรงจูงใจส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน ทั้งปัจจัยจูงใจ (Motivators) และปัจจัยจำจน (Hygiene Factors) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีสองปัจจัยของเฮร์ซเบิร์ก (Herzberg's two factor theory) (1959, อ้างถึงใน กัญญาพัชร อ้วนวิจิตร, 2566) สามารถสรุปเกี่ยวกับปัจจัยด้านแรงจูงใจได้ว่า **ปัจจัยจูงใจ** คือ สิ่งที่เกี่ยวข้องกับเนื้องานโดยตรงซึ่งส่งผลต่อความรู้สึกภายในของพนักงาน เช่น ความภูมิใจในผลงาน ความรู้สึกว่างานมีคุณค่า มีความก้าวหน้า ได้รับการยอมรับ หรือความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ปัจจัยเหล่านี้มีผลต่อความพึงพอใจและกระตุ้นให้พนักงานเกิดแรงขับเคลื่อนในการทำงานอย่างตั้งใจและมีเป้าหมาย หากพนักงานรู้สึกว่าได้พัฒนาตนเอง ได้รับโอกาสแสดงความสามารถ และเห็นว่าผลงานของตนมีผลต่อความสำเร็จขององค์กร

ก็จะยิ่งสร้างแรงผลักดันให้เกิดความทุ่มเทมากขึ้น และพร้อมที่จะรักษาคุณภาพของงานให้อยู่ในระดับสูงอย่างต่อเนื่อง และ**ปัจจัยคำจุน** คือปัจจัยพื้นฐานที่จำเป็นต้องมี และมีผลต่อความรู้สึกของพนักงานอย่างมาก โดยเฉพาะในแง่ของความพึงพอใจหรือไม่พึงพอใจ เช่น ค่าตอบแทนที่เหมาะสม ความมั่นคงในอาชีพ บรรยากาศในการทำงาน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและหัวหน้างาน ตลอดจนโครงสร้างการบริหารขององค์กร หากปัจจัยเหล่านี้ได้รับการดูแลอย่างเหมาะสม พนักงานจะมีความรู้สึกมั่นคง ไม่วิตกกังวล และพร้อมที่จะโฟกัสกับเนื้องานได้อย่างเต็มที่ แต่หากขาดปัจจัยเหล่านี้ อาจทำให้เกิดความไม่พึงพอใจหรือหมดแรงจูงใจแม้ว่างานที่ทำจะน่าสนใจเพียงใดก็ตาม

ข้อเสนอแนะ

แรงจูงใจในการทำงานทั้งในส่วนของปัจจัยจูงใจ (Motivators) และปัจจัยคำจุน (Hygiene Factors) มีผลอย่างมีนัยสำคัญต่อประสิทธิภาพในการทำงาน ปัจจัยจูงใจ ใน**ด้านลักษณะของงาน** ซึ่งส่งผลมากที่สุด สะท้อนว่าพนักงานต้องการงานที่มีความหมาย ทำท้าทาย และเปิดโอกาสให้แสดงศักยภาพได้อย่างเต็มที่ ดังนั้นองค์กรควรกำหนดแนวทางหรือการออกแบบงานให้เหมาะสมกับความถนัด เช่น การจัดแบ่งงานตามความเชี่ยวชาญ และส่งเสริมการมีส่วนร่วมของพนักงานในการปรับปรุงงาน **ด้านความก้าวหน้า** ควรกำหนดเส้นทางอาชีพอย่างชัดเจน ควบคู่กับการสนับสนุนให้พนักงานได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่องผ่านการอบรมและกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ซึ่งไม่เพียงช่วยเพิ่มพูนทักษะ แต่ยังลดความรู้สึกตันในอาชีพ และกระตุ้นให้เกิดความมุ่งมั่นพัฒนาตนเอง **ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ** องค์กรควรส่งเสริมวัฒนธรรมการยอมรับที่หลากหลายทั้งในระดับทางการและไม่เป็นทางการ และส่งเสริมให้หัวหน้างานมีบทบาทเชิงรุกในการสร้างแรงจูงใจเชิงบวกให้ทีม

ขณะที่ในกลุ่มปัจจัยคำจุน พบว่า **ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา**เป็นปัจจัยสำคัญที่สุด องค์กรควรเน้นการพัฒนาทักษะของหัวหน้างานในด้านการสื่อสาร การฟัง และการให้คำแนะนำอย่างสร้างสรรค์ พร้อมทั้งสร้างบรรยากาศการทำงานที่เป็นมิตรและเปิดกว้าง **ด้านลักษณะของอาชีพ**ควรได้รับการเสริมสร้างให้เกิดความมั่นคง ภาคภูมิใจ และการเห็นคุณค่าในบทบาทหน้าที่ของตน โดยการสื่อสารภาพรวมของผลกระทบจากงานที่ทำต่อระบบสุขภาพหรือชีวิตผู้ป่วยอย่างสม่ำเสมอ สำหรับ**ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน** องค์กรควรจัดการพื้นที่ทำงานให้เหมาะสมทั้งทางกายภาพและจิตใจ โดยจัดให้มีมาตรการด้านความปลอดภัย พื้นที่พักผ่อน และกลไกสนับสนุนเมื่อเกิดความเครียด เพื่อส่งเสริมสมดุลชีวิตและการทำงานอย่างยั่งยืน

นอกจากนี้ ผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลยังพบว่า อายุ สถานภาพสมรส สายงาน อายุงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญ โดยเฉพาะปัจจัยด้าน

รายได้พบว่า กลุ่มที่มีรายได้น้อยกว่า 20,000 บาทต่อเดือนมีระดับความคิดเห็นด้านประสิทธิภาพต่ำกว่าทุกกลุ่มที่มีรายได้สูงกว่าอย่างชัดเจน ซึ่งสะท้อนว่าค่าตอบแทนมีผลต่อแรงจูงใจและความมุ่งมั่นในการทำงาน องค์กรจึงควรทบทวนโครงสร้างค่าตอบแทนให้สอดคล้องกับภาระงานและทักษะที่ใช้ พร้อมทั้งสร้างระบบการจูงใจให้เกิดความยุติธรรมและยกระดับประสิทธิภาพโดยรวมได้อย่างเหมาะสม

เอกสารอ้างอิง

กฤตภาคิน มิ่งโสภา และ ณกมล จันทร์สม. (2564). แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน.

วารสารวิทยาการจัดการปริทัศน์, 23(2), 209–220.

กัญญาพัชร อ้วนวิจิตร. (2566). ปัจจัยจูงใจและความสุขในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของผู้แทนการจัดซื้อเครื่องมือแพทย์. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ สาขาวิชาการจัดการ มหาวิทยาลัยมหิดล.

ณัฐวิวัฒน์ แหวนหล่อ และคณะ. (2564). แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรภายในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอรามบุรี จังหวัดศรีสะเกษ.

วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ, 15(1), 1-13.

ทวีป ธรรมชัย. (2564). แรงจูงใจในงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน. วารสารบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, 5(2), 98–112.

มกรา เภาสุระเชษฐ์ และคณะ. (2565). แรงจูงใจในการทำงานที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานในสถานพยาบาลแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร. วารสาร Asian Journal of Social Science and Management Technology, 4(1), 275–280.

ปรียาภรณ์ เชื้อน่อง. (2566). แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร กองตรวจการมาตรฐาน สำนักงานมาตรฐานผลิตภัณฑ์อุตสาหกรรม. วิทยานิพนธ์ศึกษาด้านการจัดการ มหาวิทยาลัยศรีปทุม.

พัฒนภูมิ ภู่วัฒนนิษฐ์ และคณะ. (2565). แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการสังกัดกองเทคนิค กองบิน 2 จังหวัดลพบุรี. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร.

- พงศ์ธนา เม่นนิ่ม และระบิล พันภัย. (2566). แรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน กรณีศึกษา วิศวกรในจังหวัดนครราชสีมา. วารสารวิชาการด้านบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา, 13(2), 45–58.
- สุรพัศ ประศรีทะโก. (2566). แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร กองสื่อสารและอิเล็กทรอนิกส์ในพระองค์. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, วิทยาลัยบัณฑิตศึกษาด้านการจัดการ มหาวิทยาลัยศรีปทุม.
- ธัญญพัฒน์ โชติวัฒนศิริ. (2566). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการกรมการปกครองส่วนท้องถิ่น. การประชุมวิชาการระดับชาติบัณฑิตศึกษา ครั้งที่ 25 (2/2023), 3 กรกฎาคม 2566, มหาวิทยาลัยศรีปทุม.
- ธนชัย เข้มพิลาศ และคณะ. (2567). อิทธิพลของแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในกลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 2. วารสารวิชาการและวิจัยด้านสหวิทยาการ, 4(3), 112–127.
- สุภาวिता ชมภูปะทีบ และ ยุทธนา บุญยะชัย. (2567). แรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลบางใหญ่ จังหวัดนนทบุรี. วารสารวิชาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรธานี, 6(2), 1–11.
- Karaferis, D., Politis, Y., & Pandis, G. (2022). Impact of Employee Motivation on Organizational Performance: Evidence from the Greek Public Sector. *International Journal of Economics, Commerce and Management*, 10(8), 36–48.
- Tegegne, E., Deml, Y. A., Yirdaw, G., & Bewket, Y. (2024). Work motivation and factors associated with it among health professionals in Debre Markos Comprehensive Specialized Hospital. *Scientific Reports*, 14(1), Article 2381.
- Fortune Business Insights. (2024). Medical devices market size, share & COVID-19 impact analysis, by type (diagnostic imaging systems, patient monitoring devices, cardiovascular devices, orthopedic devices, ophthalmic devices, and others), by end-user (hospitals & ASCs, clinics, others), and regional forecast, 2024–2032. Retrieved from <https://www.fortunebusinessinsights.com/industry-reports/medical-devices-market-100085>

- Trade.gov. (2023). Thailand – Medical devices and technology. Retrieved from <https://www.trade.gov/country-commercial-guides/thailand-medical-devices-and-technology>
- BMI Research. (2024). Thailand medical device market outlook Q2/2024. (internal market data report)
- Qualtechs. (2024). Thailand medical device market overview 2024–2029. Retrieved from <https://www.qualtechs.com/en-gb/article/thailand-medical-tourism-device-market-2024>
- World Health Organization (WHO). (2023). Global health expenditure database: Thailand profile. Retrieved from <https://data.who.int/countries/764>
- ReportLinker. (2023). Thailand healthcare expenditure as a percentage of GDP: 2021–2028 forecasts. Retrieved from <https://www.reportlinker.com/dataset/ed6f38bef1be05cac274666fde92828ac2cd715d>
- SCB Economic Intelligence Center. (2567). รายงานภาพรวมตลาดเครื่องมือแพทย์ไทย 2567. (เอกสารวิเคราะห์เศรษฐกิจและอุตสาหกรรมเฉพาะทาง)
- Maslow, A. H. (1943). A theory of human motivation. *Psychological Review*, 50(4), 370–396.
- Herzberg, F., Mausner, B., & Snyderman, B. B. (1959). *The motivation to work* (2nd ed.). New York: John Wiley & Sons.
- Peterson, R. A., & Plowman, B. A. (1953). *Business organization and management*. Homewood, IL: Richard D. Irwin.
- Philips Healthcare. (2024). Medical imaging systems. Retrieved from <https://www.philips.co.th/healthcare>