

ปัจจัยจูงใจที่ส่งผลต่อการตัดสินใจเปลี่ยนงานของสัตวแพทย์วิชาชีพ

จักรพงษ์ วรรณทิพย์^{1*} พรภัส สุวรรณรัตน์²

Received: July 20, 2023

Revised: October 30, 2023

Accepted: October 30, 2023

บทคัดย่อ

ทรัพยากรบุคคลเป็นปัจจัยที่สำคัญของทุกองค์กร โดยเป็นตัวขับเคลื่อนองค์กรให้ก้าวไปข้างหน้า และไปสู่เป้าหมายที่วางไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล หน้าที่หนึ่งขององค์กรคือการทำให้พนักงานในองค์กรมีความสุขในการทำงานและอยากจะทุ่มเทให้กับงาน การจูงใจในการทำงานจึงเป็นปัจจัยสำคัญของการบรรลุผลการปฏิบัติงานของพนักงานตามเป้าหมายที่วางไว้ หากผู้บังคับบัญชาขาดความเอาใจใส่ ขาดการจูงใจที่เหมาะสม อาจทำให้พนักงานไม่มีความพึงพอใจในการทำงาน ส่งผลกระทบเชิงลบต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานได้ ดังนั้นทีมผู้วิจัยจึงได้ศึกษาวิจัยปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจเปลี่ยนงานในธุรกิจงานขายภาคเอกชนของสัตวแพทย์วิชาชีพ โดยรวบรวมข้อมูลจากสัตวแพทย์วิชาชีพที่ทำงานในธุรกิจภาคเอกชน จำนวน 404 คน และใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์สหสัมพันธ์แบบพหุคูณ และการวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคูณ

ผลการวิจัยพบว่า 1) ปัจจัยจูงใจด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และด้านลักษณะของงานมีความสัมพันธ์และผลกระทบต่อ การตัดสินใจเปลี่ยนงานของสัตวแพทย์วิชาชีพ 2) ปัจจัยสุขอนามัย ด้านบริษัทและนโยบายบริหารจัดการ ด้านสภาพและบรรยากาศในการทำงาน ด้านการบังคับบัญชาและการควบคุมดูแล ด้านความปลอดภัยและมั่นคงในการทำงาน และด้านค่าตอบแทน มีความสัมพันธ์และผลกระทบต่อ การตัดสินใจเปลี่ยนงานของสัตวแพทย์ ธุรกิจภาคเอกชนจึงควรนำข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัยครั้งนี้ไปใช้ในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในการปรับปรุงและเสริมสร้างกลยุทธ์การจูงใจ ให้พนักงานเกิดความรัก ความผูกพัน ลดการตัดสินใจเปลี่ยนงาน และสนับสนุนให้พนักงานปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลเพื่อความสำเร็จและการเติบโตอย่างยั่งยืนขององค์กรต่อไป

คำสำคัญ: การตัดสินใจเปลี่ยนงาน ปัจจัยจูงใจ ปัจจัยสุขอนามัย สัตวแพทย์วิชาชีพ

¹ นิสิตปริญญาโท, ภาควิชาการจัดการ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

² รองศาสตราจารย์ ดร., อาจารย์ประจำภาควิชาการจัดการ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

* Corresponding author Email: Jukrapong.w@ku.th

Factors Affecting the Decision to Change Jobs of Professional Veterinarians

Jukrapong Wannatip^{1*} Pornlapas Suwannarat²

Abstract

Human resource is a tremendously important factor of every organization as it drives the organization to move forward and achieve its goals with efficiency and effectiveness. One of the duties of the organization is to make employees in the organization happy at work and want to give full dedication to their work. Motivation to work is therefore a very important factor in achieving the performance of employees in the organization according to the goals setting. If the supervisor or manager lacks the attention or lack of proper motivation, it may cause employees to be unsatisfied with work. This could negatively affect the performance of employees such as lack of responsibility, lack of morale, absenteeism, job relocation, and eventually resignation. Therefore, the research team has studied the factors affecting the decision to change jobs in the private sales business of professional veterinarians by collecting data from the target respondents. The samples were 404 professional veterinarians working in private businesses and questionnaires were used as a tool. Statistics used to analyze the data were mean, standard deviation, multiple correlation analysis, and multiple regression analysis.

The results of the research revealed that 1) motivation factors in the dimensions of work success, work advancement, and work characteristics related impact job change decisions of professional veterinarians in the private sales business. 2) hygiene factors in terms of company and management policy, working conditions and environment, commanding and supervision, safety and work stability, and compensation related impact job change decisions of professional veterinarians in the private sales business. Hence, business firm could use the information obtained from this research to increase the efficiency of human resource management in improving and enhancing incentive strategies, encouraging employees to love and bond to work, reducing the decision to change jobs of professional veterinarians, and eventually encouraging employees to work efficiently and effectively for the success and sustainable growth of the organization.

Keywords: Hygiene factors, Job change decision, Motivation factors, Private sales business firm, Professional veterinarian

¹ Master's degree student, Faculty of Business Administration, Kasetsart University.

² Associate Professor Dr., Lecturer, Faculty of Business Administration, Kasetsart University.

บทนำ

ในโลกที่มีการเปลี่ยนแปลงและมีการพัฒนาไปอย่างรวดเร็ว โดยเฉพาะความจำเป็นด้านเทคโนโลยีที่ส่งผลให้ระบบการจัดการการติดต่อสื่อสารมีความรวดเร็วมากยิ่งขึ้น ธุรกิจต่าง ๆ จึงต้องปรับตัวและพัฒนาเพื่อให้สามารถแข่งขันในโลกยุคดิจิทัลนี้ได้ การเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นนับเป็นความท้าทายในองค์กรที่อาจก่อให้เกิดโอกาสในการผลักดันให้องค์กรเติบโตและสามารถแข่งขันในตลาดโลกได้ ทั้งนี้ย่อมขึ้นอยู่กับความร่วมมือร่วมใจของพนักงานจะช่วยกันผลักดันองค์กรให้สามารถยืนหยัดได้ในสภาวะการณ์ดังกล่าวได้ ดังนั้น ทรัพยากรบุคคลจึงเป็นปัจจัยที่สำคัญอย่างยิ่งขององค์กรที่จะเป็นตัวขับเคลื่อนองค์กรให้ก้าวไปข้างหน้าและไปสู่เป้าหมายที่วางไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพได้ หน้าที่หนึ่งขององค์กรที่จะทำให้องค์กรก้าวหน้าได้ นั่นคือการทำให้พนักงานในองค์กรมีความสุขในการทำงานและอยากจะทำหน้าที่กับงานอย่างเต็มที่ เพราะการที่องค์กรจะก้าวหน้าได้มิใช่อยู่ที่เครื่องมือ เครื่องจักร หรืออุปกรณ์เทคโนโลยีที่มีความทันสมัยและมีประสิทธิภาพเพียงอย่างเดียว หากแต่อยู่ที่คุณภาพของบุคลากรอีกด้วย เพราะถ้าบุคลากรจะมีคุณภาพเพียงใดก็ตาม หากผู้บังคับบัญชาหรือผู้บริหารขาดความเอาใจใส่ ขาดความสนใจ และไม่เห็นความสำคัญในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ อาจทำให้พนักงานไม่มีความพึงพอใจในการทำงาน ส่งผลให้การปฏิบัติงานในความรับผิดชอบทำได้ไม่เต็มความสามารถ อาจขาดประสิทธิภาพและส่งผลกระทบต่องานในรูปแบบของการขาดความรับผิดชอบ ขาดกำลังใจ ขาดงาน ย้ายงาน จนกระทั่งลาออกจากงาน เป็นต้น สิ่งเหล่านี้เป็นปัญหาของหน่วยงาน เพราะการลาออกจากองค์การของพนักงานนั้นถือเป็นภาระและต้นทุนของบริษัททั้งสิ้น เนื่องจากบริษัทได้ลงทุนในการพัฒนาบุคคลนั้นขึ้นมาและทำงานมาระยะเวลาหนึ่งแล้ว การลาออกจะก่อให้เกิดค่าใช้จ่ายมากกว่าจะได้รับผลตอบแทนจากบุคคลนั้น (Gilmer et al., 1971; Calisir, Gumussoy, and Iskin, 2011) อัตราการลาออกของพนักงานเป็นเครื่องบ่งชี้ถึงภาวะความสูญเสียเปล่าในการลงทุน และในอีกแง่มุมหนึ่งก็เป็นการสูญเสียภาพพจน์ขององค์กร ในองค์กรที่มีอัตราการลาออกสูงก็อาจจะมีผลกระทบต่อความเชื่อมั่นของผู้สมัครที่มีต่อองค์กร รวมถึงความมั่นคงที่จะอยู่กับองค์กรและทำให้เกิดผลกระทบต่อขวัญกำลังใจของพนักงานที่กำลังทำงานอยู่ในองค์กรอีกด้วย ซึ่งผลกระทบต่าง ๆ เหล่านี้ทำให้องค์กรหลายแห่งพยายามที่จะธำรงรักษาไว้ซึ่งบุคลากรในองค์กร หากองค์กรใดสามารถที่จะค้นหาปัญหาได้ก็สามารถแก้ปัญหาได้ตรงจุดเช่นกัน

ปัญหาพนักงานลาออก เป็นสิ่งบั่นทอนศักยภาพในการพัฒนาและต่อยอดความรู้และทักษะของพนักงาน อันจะนำไปสู่ความได้เปรียบในการแข่งขัน ประสิทธิภาพในการผลิต คุณภาพในการบริการ และผลกระทบต่อผลิตภัณฑ์มวลรวมภายในประเทศในที่สุด เพราะเมื่อพนักงานที่ส่งสมประสงค์สำหรับงานอย่างหนึ่ง ไปเริ่มต้นเรียนรู้งานใหม่ ทำให้ความเชี่ยวชาญตามหลักการแบ่งงานกันทำเสื่อมประสิทธิภาพไป นับเป็นความสูญเสียเปล่าทางเศรษฐกิจประการหนึ่ง ที่น่าสนใจคือ การลาออกของพนักงานย่อมเกิดขึ้นจากการตัดสินใจของพนักงาน ณ ช่วงเวลา สถานการณ์และสภาพแวดล้อมที่เจาะจง และในอีกแง่มุมหนึ่งพนักงานย่อมได้ตัดสินใจโดยเปรียบเทียบระหว่างที่ทำงานเดิมและที่ทำงานใหม่ โดยอาศัยทัศนคติ ภูมิหลัง และประสบการณ์เดิม เป็นตัวตัดสินใจ โดยไม่ได้มีประสบการณ์กับที่ทำงานใหม่หรือหากมีก็เป็นเพียงข้อมูลหุตุยภูมิที่ได้จากคำบอกเล่าหรือข่าวสารที่เผยแพร่ออกมา ซึ่งในทางทฤษฎีที่ทำงานใหม่มีความไม่แน่นอนมากกว่า รวมทั้งต้องไปเริ่มเรียนรู้งานใหม่ เพื่อนร่วมงานใหม่ สภาพแวดล้อมใหม่ ปรับตัวใหม่ ซึ่งดูเหมือนไม่น่าดึงดูดใจอย่างยิ่ง ปัจจัยที่อยู่เบื้องหลังการตัดสินใจลาออก จึงเป็นประเด็นสำคัญที่นำไปกำหนดนโยบายของหน่วยธุรกิจให้เหมาะสมและมีประสิทธิภาพ ผลสำรวจล่าสุดของบริษัท เฮยกรุ๊ป (2561 อ้างถึงใน อรพิน การะกุล, 2557) ซึ่งเป็นบริษัทให้คำปรึกษาด้านการบริหารจัดการองค์กรระดับโลก พบว่า

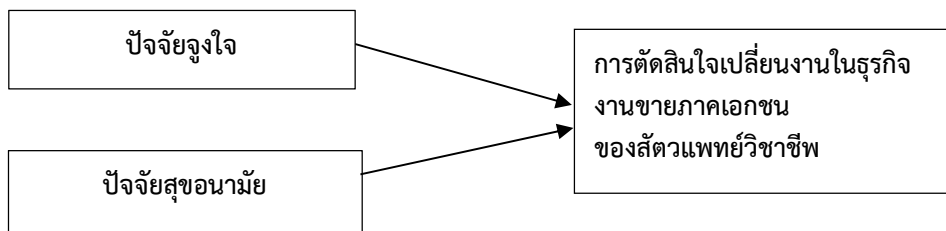


อัตราการลาออกของพนักงานในประเทศที่กำลังพัฒนาทางเศรษฐกิจ โดยเฉพาะในเอเชียแปซิฟิกที่มีการขยายตัวของตลาดแรงงานและมีความมั่นคงทางเศรษฐกิจมากขึ้น พนักงานมองเห็นโอกาสในการย้ายงานองค์กรจึงประสบกับปัญหาการลาออกของพนักงานเพิ่มขึ้นก่อนกลุ่มอื่น ๆ โดยมีการคาดการณ์ว่าองค์กรในเอเชียแปซิฟิกจะประสบปัญหาการเพิ่มขึ้นของอัตราการลาออกของพนักงานทั่วโลกที่จะสูงขึ้นเป็นประวัติการณ์ จากร้อยละ 21.5 เป็นร้อยละ 25.5 ในช่วงปี พ.ศ. 2555 ถึงปี พ.ศ. 2561 ดังนั้น จึงเห็นได้ว่า สภาวะเศรษฐกิจมีผลกระทบต่ออัตราการลาออกของพนักงาน

องค์กรที่เกี่ยวกับธุรกิจปศุสัตว์และสัตว์เลี้ยง ก็เป็นอีกหนึ่งองค์กรที่ได้รับผลกระทบจากการลาออกของพนักงาน และพบว่าในระยะ 5 ปีหลังจากที่ผ่านมา อัตราการลาออกของพนักงานเพิ่มมากขึ้นทุกปี ตัวอย่างเช่น กลุ่มบริษัท สมาร์ทเวท ที่ก่อตั้งขึ้นโดยกลุ่มสัตวแพทย์ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2548 เริ่มต้นธุรกิจด้วยการเป็นตัวแทนจัดจำหน่ายสินค้าในอุตสาหกรรมการเลี้ยงสัตว์ทั้งในและจากต่างประเทศ ต่อมาได้พัฒนาเป็นบริษัทที่มีงานวิจัยและพัฒนาคิดค้นผลิตภัณฑ์ที่มีนวัตกรรมใหม่ ๆ เข้าสู่วงการปศุสัตว์ สัตว์เลี้ยง สัตว์น้ำ ตลอดจนภาคการเกษตร ซึ่งบริษัทมีทีมงานที่มีความรู้ความสามารถ มีที่ปรึกษาในทุก ๆ สายงานที่เกี่ยวข้อง ทำให้บริษัทเจริญเติบโตต่อเนื่องจนถึงปัจจุบัน แต่ในขณะเดียวกัน อัตราการลาออกของพนักงานขายที่เป็นสัตวแพทย์วิชาชีพรุ่นหลัง ๆ ก็มีอัตราที่เพิ่มสูงขึ้นด้วยเช่นกัน ทำให้ทีมผู้วิจัยมีความสนใจอยากศึกษาปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อทัศนคติเปลี่ยนงานของสัตวแพทย์วิชาชีพเหล่านี้ว่าเป็นเพราะอะไรถึงมีอัตราการลาออกจากงานค่อนข้างสูง และพบว่าที่ผ่านมาก็ยังไม่มีการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับธุรกิจการขายเกี่ยวกับสัตวแพทย์เกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อทัศนคติเปลี่ยนงานของพนักงานเหล่านั้นเลย มีแต่ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการลาออกกับกลุ่มตัวอย่างอื่น ด้วยเหตุนี้ ทีมผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อทัศนคติเปลี่ยนงานของสัตวแพทย์วิชาชีพกลุ่มนี้ว่าเป็นปัจจัยที่เหมือนหรือแตกต่างจากสาเหตุที่ทำให้พนักงานตัดสินใจลาออกจากงานเดิมที่ได้กล่าวหรืออ้างถึงในวรรณกรรมหรือไม่อย่างไร เพื่อนำผลที่ได้จากการศึกษาค้นคว้ามาสังเคราะห์เป็นนโยบายและกลยุทธ์ขององค์กรเพื่อส่งเสริมให้สัตวแพทย์วิชาชีพมีความพึงพอใจและเกิดความตั้งใจทำงานกับบริษัทเดิมต่อไป

การทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

ในการวิจัยครั้งนี้ ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อทัศนคติเปลี่ยนงานในธุรกิจภาคเอกชนของสัตวแพทย์วิชาชีพ โดยมีปัจจัยจูงใจ และปัจจัยสุขอนามัย ซึ่งมาจาก ทฤษฎีสองปัจจัยของ Frederick Herzberg ที่เป็นตัวแปรที่ส่งผลกระทบต่อทัศนคติเปลี่ยนงาน โดยข้อสมมติฐานตามทฤษฎีนี้ Herzberg เชื่อว่า คนหรือผู้ปฏิบัติงานจะปฏิบัติงานได้ผลดีมีประสิทธิภาพได้นั้นย่อมขึ้นกับความพอใจของผู้ปฏิบัติงาน เพราะความพึงพอใจในงานจะช่วยเพิ่มความสนใจในงานและเพิ่มความกระตือรือร้นในการทำงานมากขึ้น ย่อมทำให้ผลผลิตสูงขึ้น ในทางตรงกันข้ามหากเกิดความไม่พอใจในงานแล้ว ย่อมก่อให้เกิดผลเสียทำให้คนไม่สนใจไม่กระตือรือร้น ผลผลิตก็ตกต่ำ หน้าที่ของผู้บริหารก็คือ จะต้องรู้วิธีที่จะทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความพึงพอใจ เพื่อจะให้งานบรรลุเป้าหมายและผลผลิตของงานสูงขึ้น ซึ่งจากวัตถุประสงค์ข้างต้นสามารถสรุปกรอบแนวคิดในการวิจัยได้ดังนี้

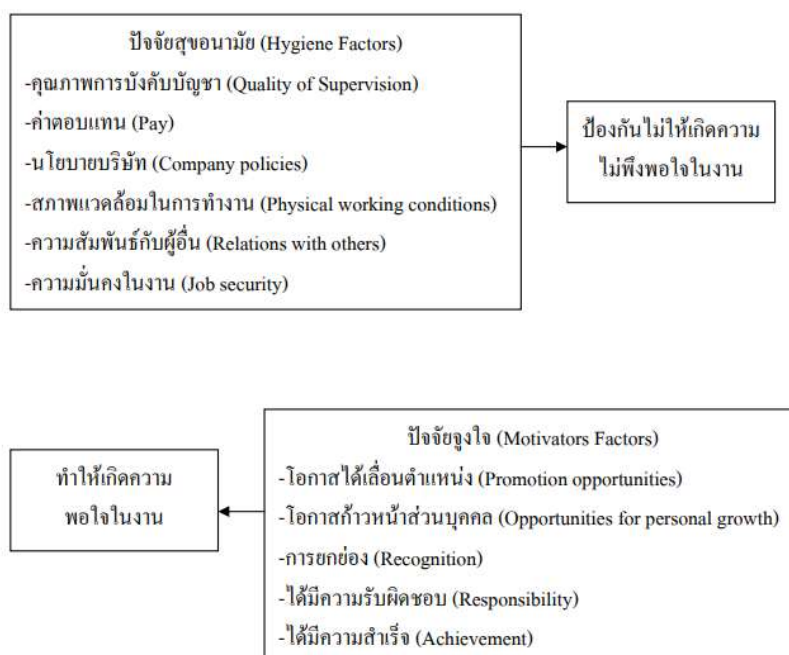


ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดของการวิจัย

1. ทฤษฎีสองปัจจัยของ Frederick Herzberg

ทฤษฎี 2 ปัจจัยคือ ทฤษฎีแรงจูงใจในการทำงานที่พูดถึงสิ่งที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน โดย Frederick et al. (1959) ซึ่งแบ่งแรงจูงใจที่ทำให้พนักงานอยากและไม่อยากทำงานเป็น 2 หมวดหมู่ คือ ปัจจัยด้านแรงจูงใจ (Motivation Factors) และปัจจัยสุขอนามัยหรือปัจจัยค้ำจุน (Maintenance Factors) ทฤษฎีนี้ นอกจากจะชื่อว่า 2-Factor Theory แล้ว ยังเรียกกันในชื่ออื่น ๆ อีก เช่น Herzberg’s Motivation-Hygiene Theory, Motivator-Hygiene Theory และ Dual-Factor Theory เป็นทฤษฎีที่ Frederick Herzberg นักจิตวิทยาชาวอเมริกันสร้างขึ้นในปี ค.ศ. 1959

Herzberg มีความสนใจเป็นพิเศษในเรื่องแรงจูงใจและความพึงพอใจในการทำงานของมนุษย์ เขาทำวิจัยกลุ่มตัวอย่างจากวิศวกรและนักบัญชีจำนวน 200 คนเพื่อศึกษาว่า ทัศนคติมีผลต่อแรงจูงใจอย่างไร โดยขอให้ผู้รับการสัมภาษณ์อธิบายว่า สถานการณ์หรือปัจจัยใดที่ทำให้พวกเขาารู้สึกดีและไม่ดีในงานที่ทำ คำตอบที่ได้ สร้างความแปลกใจแก่ Herzberg เป็นอย่างมากคือ แทนที่ปัจจัยที่ทำให้ความรู้สึกที่ดี และปัจจัยที่ทำให้ความรู้สึกที่ไม่ดี จะเป็นปัจจัยตัวเดียวกัน ต่างกันที่ปริมาณ เช่น มาก-น้อย, มี-ไม่มี แต่กลับพบว่า ปัจจัยที่สร้างความรู้สึกทั้งสองนี้ เป็นคนละตัวกัน เขาจึงได้สร้างทฤษฎีขึ้นทฤษฎีหนึ่งเรียกว่า Two-Factor Theory เพื่ออธิบายว่า แรงจูงใจและความพึงพอใจในการทำงานของบุคคล ขึ้นอยู่กับปัจจัยสองจำพวก

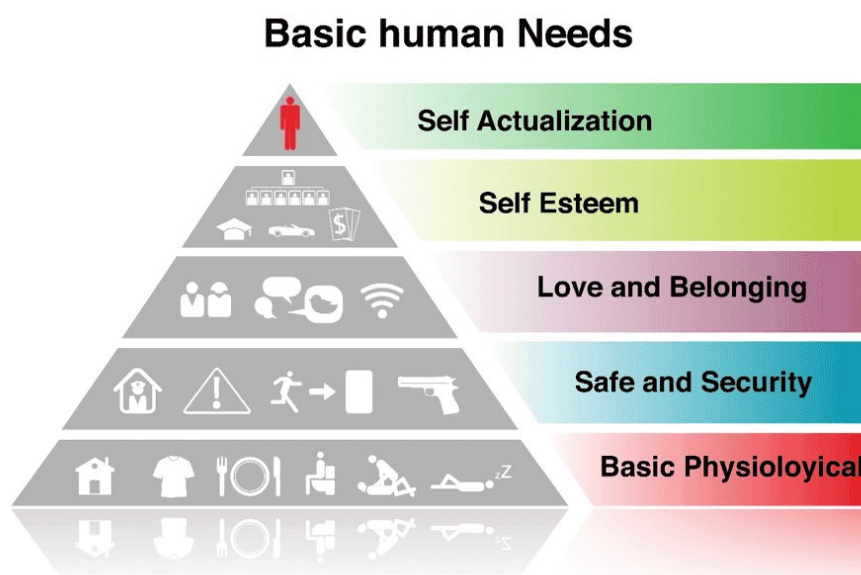


ภาพที่ 2 ทฤษฎี 2 ปัจจัยของ Herzberg

จากการสอบถามสิ่งที่ทำให้กลุ่มตัวอย่างพอใจและไม่พอใจในการทำงาน ทำให้พบ 2 ปัจจัยที่เป็นจุดร่วมของแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานทั้งความพึงพอใจและไม่พึงพอใจในการทำงาน คือ ปัจจัยด้านแรงจูงใจ (Motivation Factors) ซึ่งเป็นปัจจัยที่เกี่ยวกับงานที่ทำโดยตรง และปัจจัยสุขอนามัยหรือปัจจัยค้ำจุน (Maintenance Factors) คือปัจจัยที่เกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงานของพนักงานซึ่งไม่เกี่ยวกับตัวงานโดยตรง โดยมีรายละเอียดดังนี้

1.1 ปัจจัยด้านแรงจูงใจ (Motivation Factors)

ปัจจัยด้านแรงจูงใจ (Motivation Factors) เป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงานโดยตรง ประกอบด้วย ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ความรับผิดชอบ ความสำเร็จที่จะได้รับ และการมีส่วนร่วมกับงานที่ทำ โดย Herzberg ระบุความสำคัญของปัจจัยด้านนี้ว่า งานที่ขาดปัจจัยด้านแรงจูงใจไม่ได้ทำให้พนักงานไม่มีแรงจูงใจในการทำงานแต่อย่างใด เพียงแต่ว่า งานที่มีปัจจัยด้านแรงจูงใจจะเป็นสิ่งที่จูงใจให้พนักงานทำงานได้อย่างเต็มประสิทธิภาพมากขึ้นเพื่อที่จะได้รับความสำเร็จและความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน เพื่อตอบสนองความต้องการ เป็นที่ยอมรับความสำเร็จ ซึ่งตรงกับแนวคิดของทฤษฎีความต้องการ 5 ชั้นของ Maslow ในขั้นที่ 4 และขั้นที่ 5 ดังรูปภาพประกอบ 3



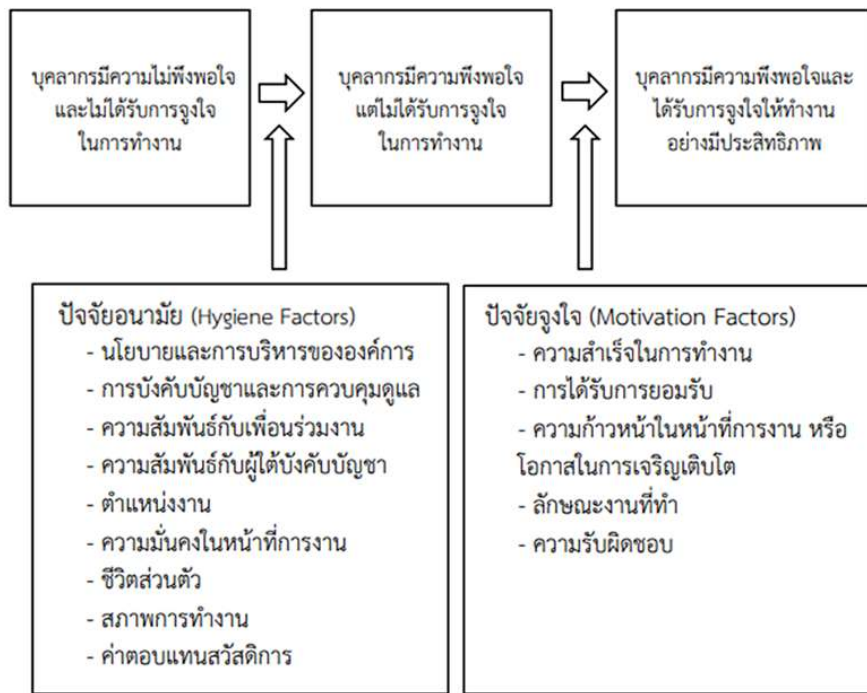
ภาพที่ 3 ทฤษฎีลำดับชั้นความต้องการของมาสโลว์

จากภาพทฤษฎีลำดับชั้นความต้องการของมาสโลว์ในขั้นที่ 4 คือ ความต้องการการได้รับการยกย่องนับถือในตนเอง (Esteem Needs) เมื่อความต้องการความรักและการยอมรับได้รับการตอบสนองแล้ว คนเราจะต้องการสร้างสถานภาพของตัวเองให้สูงขึ้น เด่นขึ้น มีความภูมิใจและสร้างความสำเร็จในตนเอง ขึ้นชมในความสำเร็จของงานที่ทำ ความรู้สึกมั่นใจในตนเองและมีเกียรติ ความต้องการเหล่านี้ เช่น ยศ ตำแหน่ง ระดับเงินเดือนที่สูง งานที่ท้าทาย ได้รับการยกย่องจากผู้อื่น มีส่วนร่วมในการตัดสินใจในงาน โอกาสแห่งความก้าวหน้าในงานอาชีพ ฯลฯ และในขั้นที่ 5 คือ ความต้องการพัฒนาศักยภาพของตนเอง (Self-actualization) เป็นความต้องการขั้นสูงสุดของมนุษย์และความต้องการนี้ยากต่อการบอกได้ว่าคืออะไร เราเพียงสามารถกล่าวได้ว่า ความต้องการพัฒนาศักยภาพของตนเองเป็นความต้องการที่มนุษย์ต้องการจะเป็น ต้องการที่จะได้รับผลสำเร็จในเป้าหมายชีวิตของตนเอง และต้องการความสมบูรณ์ของชีวิต

1.2 ปัจจัยด้านสุขอนามัย (Maintenance Factors)

ปัจจัยด้านสุขอนามัย หรือปัจจัยค้ำจุน (Maintenance Factors) คือ ปัจจัยเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงานของพนักงาน ซึ่งเป็นปัจจัยที่ไม่เกี่ยวกับงานโดยตรง โดยในบางครั้งอาจเห็นปัจจัยนี้เรียกว่า ปัจจัยด้านสุขอนามัย (Hygiene Factors) ตัวอย่างเช่น สิ่งแวดล้อมในการทำงาน ความสะดวกสบายในการทำงาน นโยบายการทำงานของบริษัท พฤติกรรมของหัวหน้างาน พฤติกรรมของเพื่อนร่วมงาน ความสัมพันธ์ระหว่างพนักงานในที่ทำงาน ค่าตอบแทน ความสัมพันธ์ระหว่างพนักงานด้วยกัน ระบบการให้ผลตอบแทน ฯลฯ

Herzberg ระบุความสำคัญของปัจจัยด้านนี้ว่า เป็นปัจจัยที่ทำให้พนักงานเกิดความพึงพอใจในการทำงานได้ แต่ไม่ได้มีผลมากพอที่จะจูงใจให้พนักงานต้องการทำงานได้ ไม่ได้ทำให้พนักงานอยากทำงานหนักขึ้น และไม่ได้จูงใจให้พนักงานทำงานได้ดียิ่งขึ้น แต่ในทางกลับกัน ถ้าหากขาดปัจจัยสุขอนามัยไปแล้วนั้น อาจทำให้พนักงานเกิดความไม่พอใจในการทำงานได้ อีกทั้งยังนำไปสู่การลาออกของพนักงาน ตัวอย่างเช่น การลาออกของพนักงานที่ไม่ได้พอใจลักษณะนิสัยของผู้บังคับบัญชา จึงอาจกล่าวได้ว่า ปัจจัยด้านสุขอนามัยเป็นสิ่งที่ทำให้พนักงานไม่พอใจกับงานที่ทำได้นั้นเอง (พรลภัส สุวรรณรัตน์, 2564)

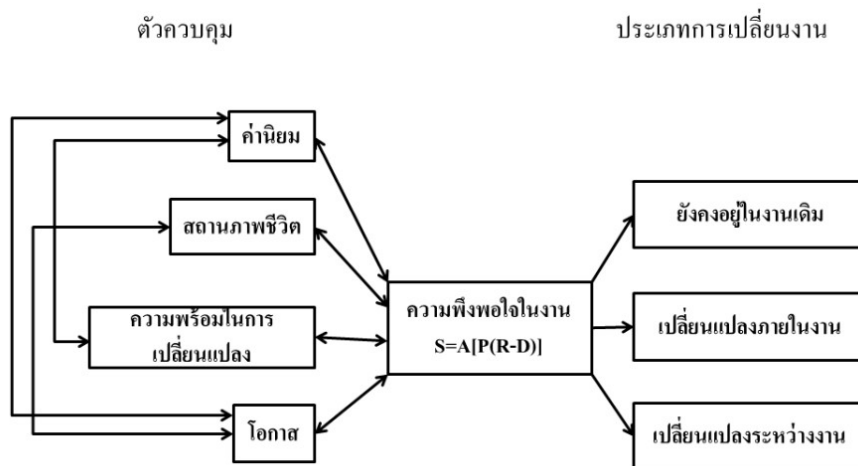


ภาพที่ 4 ความสัมพันธ์ของปัจจัยจูงใจและปัจจัยอนามัยตามทฤษฎี 2 ปัจจัย

2. แนวคิดเกี่ยวกับการเปลี่ยนงาน

การเปลี่ยนงาน เป็นพฤติกรรมที่บุคลากรตัดสินใจเลิกทำงานกับองค์กรหนึ่งแล้วไปทำงานใหม่กับอีกองค์กรหนึ่ง โดยการเปลี่ยนงานอาจเกิดจากสาเหตุที่แตกต่างกันออกไป เช่น ความขัดแย้งภายในที่ทำงาน ความไม่เท่าเทียมกันในการเลื่อนตำแหน่ง ความเบื่อหน่าย ความก้าวหน้าในที่ทำงานใหม่ เป็นต้น เรื่องการเปลี่ยนงานหรือการลาออกจากงานเป็นเรื่องที่มีความสำคัญไม่แพ้เรื่องอื่นในการปรับเปลี่ยนตำแหน่ง โดย Mejjia et al. (1996 อ้างถึงใน เกรียงศักดิ์, 2543) ได้อธิบายความหมายของการเปลี่ยนงานไว้ว่า จะเกิดขึ้นเมื่อพนักงานตัดสินใจด้วยเหตุผลส่วนตัว ต้องการเปลี่ยนอาชีพ ต้องการเปลี่ยนสถานที่

ทำงาน ต้องการมีเวลาอยู่กับครอบครัว หรือพบว่างานที่ทำอยู่ปัจจุบันไม่จูงใจ เพราะสภาพการทำงานไม่ดี เงินเดือนน้อย หรือได้ประโยชน์เกื้อกูลน้อย มีปัญหาเกี่ยวกับความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา นั่นคือพนักงานจะเปลี่ยนงานเนื่องจากความไม่ตั้งใจและไม่มีความสุขกับงานที่ทำ



ภาพที่ 5 กรอบความคิดเกี่ยวกับการเปลี่ยนงานของ T.A. Loughhead and D.R. Black

การเปลี่ยนงานนับเป็นเรื่องที่สำคัญในชีวิตการทำงาน of พนักงาน เพราะส่งผลกระทบต่ออย่างมาก ทั้งต่อตัวของพนักงานและบริษัทเดิม โดยการเปลี่ยนงานหรือการลาออกจากงานเป็นการเปลี่ยนวิถีชีวิตของพนักงาน พนักงานต้องคำนึงความรับผิดชอบที่มีอยู่ ต้องพร้อมเรียนรู้และปรับตัวให้เข้ากับสภาพการทำงานในที่ใหม่ ดังนั้น พฤติกรรมเช่นนี้จึงไม่ใช่พฤติกรรมปกติของพนักงาน เพราะต้องใช้การพิจารณาอย่างรอบคอบในการตัดสินใจเปลี่ยนงานหรือออกจากงานที่ทำอยู่ โดยผลกระทบที่อาจเกิดขึ้นต่อองค์กรเมื่อพนักงานจะเปลี่ยนงาน (สกาวิรัตน์ อินทสุमित, 2543) มีดังนี้

1. เพิ่มค่าใช้จ่ายในการสรรหาและคัดเลือกพนักงานใหม่
2. ค่าใช้จ่ายและต้นทุนที่ต้องเพิ่มขึ้น อาทิ การจัดจ้างคน การฝึกอบรม การเรียนรู้งานใหม่ อัตราการทำงานพลาดหรือช้า ช่วงสัญญาการระหว่างรอคนใหม่มาทดแทนคนเก่า
3. ความวุ่นวายและยุ่งเหยิงในการปฏิบัติงาน ขาดความต่อเนื่อง
4. ทำให้สมาชิกคนอื่น ๆ ในองค์กรเสียขวัญและกำลังใจ
5. เกิดภาพพจน์ที่ไม่ดีกับองค์กรเมื่อมีอัตราการออกของพนักงานในอัตราสูง
6. ลดคุณภาพการติดต่อสื่อสารและความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน

สรุปได้ว่า การเปลี่ยนงานส่งผลกระทบต่อบุคคลที่ลาออกจากองค์กรเก่าและส่งผลต่อบุคคลที่ยังทำงานอยู่ในองค์กร โดยที่พนักงานที่เปลี่ยนงานจะสูญเสียอายุงานหรือสูญเสียความอาวุโสในงาน ผลประโยชน์และค่าใช้จ่ายในการหางานใหม่ อาจทำให้เกิดความเครียด สูญเสียความสัมพันธ์ทางสังคมกับเพื่อนร่วมงาน และสายสัมพันธ์กับครอบครัว และในส่วนของพนักงานที่คงอยู่ในองค์กรจะมีภาระงานที่มากขึ้น ประสิทธิภาพการทำงานลดลง เครียด หรือเศร้าที่เสียเพื่อนร่วมงานไป นอกจากนี้ผลกระทบที่เกิดกับองค์กรคือสูญเสียค่าใช้จ่ายในการสรรหา คัดเลือก ฝึกอบรม และพัฒนาพนักงานใหม่ นอกจากนี้ยังเกิดผลเสียหายหากการทำงานต้องหยุดชะงักหรือการดำเนินงานขององค์กรไม่มีประสิทธิภาพ และจากการศึกษาในอดีต (อาทิ Jackofsky, 1984; Lundberg et al., 2009; Spohrer et al., 2010; Calisir et al., 2011;

Altuntas, 2014; Alshmemri et al., 2017) พบว่าปัจจัยจูงใจและปัจจัยอนามัยมีผลกระทบต่อความพึงพอใจงานและการตัดสินใจเปลี่ยนงาน โดยรวมจากรวบรวมข้อมูลที่กล่าวมาข้างต้นทั้งหมดจึงนำไปสู่การตั้งสมมุติฐานในการศึกษาคั้งนี้คือ

สมมุติฐานการวิจัย

สมมุติฐานการวิจัย 1 : ปัจจัยจูงใจมีผลกระทบต่อ การตัดสินใจเปลี่ยนงานในธุรกิจงานขายภาคเอกชนของสัตวแพทย์วิชาชีพ

สมมุติฐานการวิจัย 2 : ปัจจัยสุขอนามัยมีผลกระทบต่อ การตัดสินใจเปลี่ยนงานในธุรกิจงานขายภาคเอกชนของสัตวแพทย์วิชาชีพ

ระเบียบวิธีการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาคือ สัตวแพทย์วิชาชีพที่กำลังทำงานในธุรกิจภาคเอกชน และที่เคยทำงานในธุรกิจภาคเอกชน โดยกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาคือ สัตวแพทย์วิชาชีพที่ประกอบอาชีพด้านการเป็นตัวแทนขายที่กำลังทำงานในธุรกิจภาคเอกชนที่เป็นกลุ่มบริษัทขายอุปกรณ์ทางการแพทย์สำหรับสัตว์ (และไม่ได้เป็นสัตวแพทย์ที่ทำงานอยู่ในโรงพยาบาลสัตว์) จำนวน 404 คน กรณีที่ไม่ทราบจำนวนประชากรที่แน่นอน จะใช้สูตรการคำนวณของ Cochran (1953) โดยสมมติค่าสัดส่วนเท่ากับ 0.5 และที่ระดับความเชื่อมั่น 95%

2. การวัดคุณลักษณะของตัวแปร

ปัจจัยจูงใจ ประกอบด้วย ความสำเร็จในการทำงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และลักษณะของงาน (ประยุกต์มาจากการศึกษาในอดีต อาทิ Lundberg et al., 2009; Calisir et al., 2011; Altuntas et al., 2014; Alshmemri et al., 2017)

ปัจจัยสุขอนามัย ประกอบด้วย บริษัทและนโยบายการบริหารจัดการ สภาพและบรรยากาศในการทำงาน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน การบังคับบัญชาและการควบคุมดูแล ความปลอดภัย และความมั่นคงในการทำงาน และค่าตอบแทน (ประยุกต์มาจากการศึกษาในอดีต อาทิ Lundberg et al., 2009; Calisir et al., 2011; Sanjeev Surya, 2016; Alshmemri et al., 2017)

การตัดสินใจเปลี่ยนงาน ประกอบด้วย ด้านผูกพันในงาน และด้านความพึงพอใจในงาน (ประยุกต์มาจากการศึกษาในอดีต อาทิ Jackofsky, 1984; Spohrer et al., 2010; Calisir et al., 2011; Altuntas et al., 2014)

3. ความเชื่อมั่นและความเที่ยงตรง

ทีมผู้วิจัยได้ทำการทดสอบความเชื่อมั่นและความเที่ยงตรง โดยการวิเคราะห์ค่าอำนาจจำแนกเป็นรายข้อ (Discrimination Power) ใช้เทคนิค Item-total Correlation ซึ่งปัจจัยจูงใจได้ค่าอำนาจจำแนก (r) อยู่ระหว่าง 0.456–0.866 ปัจจัยสุขอนามัยได้ค่าอำนาจจำแนก (r) อยู่ระหว่าง 0.398–0.811 การตัดสินใจเปลี่ยนงานได้ค่าอำนาจจำแนก (r) อยู่ระหว่าง 0.385–0.866 สามารถสรุปได้ว่า แบบสอบถามมีค่าอำนาจจำแนกดี เป็นไปตามทฤษฎีของ Ebel and Frisbie (1986) ที่เสนอว่าค่าอำนาจจำแนกควรมีอย่างน้อย 0.20 และหาค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือ (Reliability) โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ตามวิธีของ Cronbach ซึ่งปัจจัยจูงใจมีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาอยู่ระหว่าง 0.791–0.904 ปัจจัยสุขอนามัยมีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาอยู่ระหว่าง 0.722–0.871 การตัดสินใจเปลี่ยนงาน มีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาอยู่ระหว่าง 0.821–0.882 สามารถสรุปได้ว่าคำถามปัจจัยจูงใจ ปัจจัยสุขอนามัย และ

การตัดสินใจเปลี่ยนงานในแบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัย มีความน่าเชื่อถือตามทฤษฎีของ Cronbach ซึ่งแนะนำว่าค่าความเชื่อมั่นของคำถามไม่ควรต่ำกว่า 0.70 (Nunnally, 1978)

4. สถิติที่ใช้ในการวิจัย

ในการวิจัยนี้ ทีมผู้วิจัยได้ใช้การวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคูณ เพื่อทดสอบผลกระทบของปัจจัย จูงใจ และปัจจัยสุขอนามัยที่มีต่อการตัดสินใจเปลี่ยนงานในธุรกิจงานขายภาคเอกชนของสัตวแพทย์ วิชาชีพ ซึ่งเขียนเป็นสมการได้ดังนี้

สมการที่ 1 การตัดสินใจเปลี่ยนงาน

$$= \beta_{01} + \beta_{02} ACH + \beta_{03} REC + \beta_{04} RES + \beta_{05} ADV + \beta_{06} WOR$$

ACH ปัจจัยจูงใจ ด้านความสำเร็จในการทำงาน

REC ปัจจัยจูงใจ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ

RES ปัจจัยจูงใจ ด้านความรับผิดชอบ

ADV ปัจจัยจูงใจ ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

WOR ปัจจัยจูงใจ ด้านลักษณะของงาน

สมการที่ 2 การตัดสินใจเปลี่ยนงาน

$$= \beta_{07} + \beta_{08} CPA + \beta_{09} WOC + \beta_{10} IRP + \beta_{11} SUP + \beta_{12} SEC + \beta_{11} COM$$

CPA ปัจจัยสุขอนามัย ด้านบริษัทและนโยบายบริหารจัดการ

WOC ปัจจัยสุขอนามัย ด้านสภาพและบรรยากาศในการทำงาน

IRP ปัจจัยสุขอนามัย ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน

SUP ปัจจัยสุขอนามัย ด้านการบังคับบัญชาและการควบคุมดูแล

SEC ปัจจัยสุขอนามัย ด้านความปลอดภัยและความมั่นคงในการทำงาน

COM ปัจจัยสุขอนามัย ด้านค่าตอบแทน

ผลการวิจัย

การศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจเปลี่ยนงานในธุรกิจงานขายภาคเอกชนของสัตวแพทย์ วิชาชีพ ผู้วิจัยได้นำเสนอผลการศึกษา ดังนี้

ตารางที่ 1 การวิเคราะห์สหสัมพันธ์ของปัจจัยจูงใจกับการตัดสินใจเปลี่ยนงานโดยรวมของสัตวแพทย์ วิชาชีพในธุรกิจงานขายภาคเอกชน

ตัวแปร	JCD	ACH	REC	RES	ADV	WOR	VIFs
\bar{X}	3.47	3.69	3.54	3.84	3.58	3.81	
S.D	0.55	0.64	0.70	0.70	0.76	0.80	
JCD	1	0.639 *	0.570 *	0.575*	0.701 *	0.658*	
ACH		1	0.711*	0.688*	0.695*	0.693*	2.849
REC			1	0.733*	0.645*	0.574*	2.731
RES				1	0.655*	0.676*	2.826
ADV					1	0.748*	2.828
WOR						1	2.842

หมายเหตุ* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางพบว่า ตัวแปรอิสระแต่ละด้านมีความสัมพันธ์กันซึ่งอาจเกิดปัญหา Multicollinearity ดังนั้น จึงได้ทดสอบปัญหา Multicollinearity โดยใช้ VIFs ปรากฏว่า ค่า VIFs ของปัจจัยจูงใจ มีค่าตั้งแต่ 2.731–2.849 ซึ่งมิต้านน้อยกว่า 10 แสดงว่ามีความสัมพันธ์กันอย่างไม่เป็นัยสำคัญทางสถิติ เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระคือปัจจัยจูงใจในแต่ละด้าน พบว่า มีความสัมพันธ์กับตัวแปรตามคือการตัดสินใจเปลี่ยนงานโดยรวม (JCD) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่าง 0.570–0.701 จากนั้น ทีมผู้วิจัยได้วิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคูณ

ตารางที่ 2 การวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคูณของปัจจัยจูงใจกับการตัดสินใจเปลี่ยนงานโดยรวมของสัตวแพทย์วิชาชีพในธุรกิจงานขายภาคเอกชน

ปัจจัยจูงใจ	การตัดสินใจเปลี่ยนงานโดยรวม		t	p-value
	สัมประสิทธิ์การถดถอย	ความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน		
ค่าคงที่ (a)	1.172	0.114	10.326	0.000*
ด้านความสำเร็จในการทำงาน (ACH)	0.147	0.048	3.063	0.002*
ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ (REC)	0.065	0.043	1.489	0.137
ด้านความรับผิดชอบ (RES)	0.014	0.044	0.329	0.742
ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน (ADV)	0.257	0.040	6.378	0.000*
ด้านลักษณะของงาน (WOR)	0.144	0.039	3.749	0.000*

F = 100.062 p = 0.000 Adj R² = 0.552

หมายเหตุ* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง พบว่า ปัจจัยจูงใจ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และด้านลักษณะของงาน มีความสัมพันธ์และผลกระทบต่อตัดสินใจเปลี่ยนงานโดยรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนปัจจัยจูงใจ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านความรับผิดชอบ ไม่มีความสัมพันธ์และผลกระทบต่อตัดสินใจเปลี่ยนงานโดยรวม กล่าวอีกนัยหนึ่งผลการศึกษาในครั้งนี้สรุปได้ว่าปัจจัยจูงใจด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และด้านลักษณะของงาน มีความสัมพันธ์และผลกระทบต่อตัดสินใจเปลี่ยนงานในธุรกิจการขายภาคเอกชนของสัตวแพทย์วิชาชีพ กล่าวคือถ้าธุรกิจการขายภาคเอกชนของสัตวแพทย์วิชาชีพ มีการจูงใจพนักงานด้วยปัจจัยจูงใจด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และด้านลักษณะของงาน จะทำให้การตัดสินใจเปลี่ยนงานโดยรวมของพนักงานลดลง ซึ่งตัวแปรการตัดสินใจเปลี่ยนงานโดยรวมในการศึกษาในครั้งนี้ถูกวัดโดยตัวแปร 2 ตัวคือความผูกพันในงานและความพึงพอใจในงาน ซึ่งเป็นตัวชี้วัดที่มีความสัมพันธ์เชิงลบต่อการตัดสินใจเปลี่ยนงานโดยรวม (Jackofsky 1984; Spohrer et al., 2010; Calisir et al., 2011; Altuntas, 2014). ในขณะเดียวกันปัจจัยจูงใจอีก 2 ด้านคือ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือและด้านความรับผิดชอบ ผลการศึกษาพบว่าไม่มีความสัมพันธ์และผลกระทบต่อตัดสินใจเปลี่ยนงานในธุรกิจการขายภาคเอกชนของสัตวแพทย์วิชาชีพอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 กล่าวคือ ถ้าธุรกิจการขายภาคเอกชนของสัตวแพทย์วิชาชีพ มีการจูงใจพนักงานด้วยปัจจัยจูงใจด้านการยอมรับนับถือและด้านความรับผิดชอบ อาทิ ทำให้สัตวแพทย์วิชาชีพได้รับการยอมรับนับถือ และให้หน้าที่ความรับผิดชอบของงานอย่างเหมาะสม ก็ไม่มีผลกระทบต่อตัดสินใจเปลี่ยนงานของพนักงาน

ซึ่งสามารถอธิบายได้ว่าถึงแม้ปัจจัยจูงใจด้านการได้รับการยอมรับนับถือและด้านความรับผิดชอบในการศึกษาคราวนี้ไม่มีผลกระทบต่อการตัดสินใจเปลี่ยนงานของพนักงานสัตวแพทย์วิชาชีพอย่างมีนัยสำคัญ อันที่จริงถ้าพิจารณาจากค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของทั้งสองตัวแปรนี้มีความสัมพันธ์เชิงลบต่อตัวแปรการตัดสินใจเปลี่ยนงานโดยรวมในการศึกษาในครั้งนี้ (เพราะตัวแปรการตัดสินใจเปลี่ยนงานโดยรวมถูกวัดโดยตัวแปร 2 ตัวคือความผูกพันในงานและความพึงพอใจในงาน ซึ่งเป็นตัวชี้วัดที่มีความสัมพันธ์เชิงลบต่อการตัดสินใจเปลี่ยนงานโดยรวม) แต่ทว่าไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 กล่าวอีกนัยหนึ่งคือทั้งสองตัวแปรมีแนวโน้มที่จะสามารถเป็นปัจจัยจูงใจที่ส่งผลกระทบต่อตัวแปรการตัดสินใจเปลี่ยนงานโดยรวมได้ ซึ่งการศึกษาในอนาคตควรต้องมีการทดสอบในประเด็นนี้อีกครั้งเพื่อเปรียบเทียบกับการศึกษาในครั้งนี้ และจากการศึกษาในอดีตพบว่าปัจจัยจูงใจจากทฤษฎีสองปัจจัยของ Frederick Herzberg อาจไม่มีผลกระทบต่อความพึงพอใจในงานในบางสถานการณ์หรือในบางสังคมซึ่งมีปัจจัยที่เกี่ยวข้องอีกมากมาย อาทิ ปัจจัยทางวัฒนธรรม และปัจจัยทางสังคมอื่นๆ (House & Wigdor, 1967; Hur, 2018; Suwannarat, 2013; 2021; 2023)

โดยรวมผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ ยุทธศักดิ์ ชูประเสริฐ (2562) ที่ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงาน โดยผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยแรงจูงใจ ด้านความสำเร็จในการทำงาน และด้านลักษณะของงานมีผลกระทบต่อความพึงพอใจในงานของพนักงาน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ กัญญาภัค พิพัฒน์เอี่ยมทอง และ วิโรจน์ เจษฎาลักษณ์ (2561) ที่ศึกษาถึงความพึงพอใจในการทำงานของพนักงาน พบว่าความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานมีผลกระทบต่อความตั้งใจในการลาออกของพนักงาน โดยพบว่า เมื่อความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานลดลง การรับรู้ในคุณค่าของงานจะลดลงจนทำให้รู้สึกว่าจะไม่มีความสุขกับงาน งานที่ทำอยู่ไม่ตรงกับความต้องการ และความสามารถของตนเอง ทำให้เกิดความอยากลาออกจากงานและพร้อมหางานใหม่ที่ดีกว่าเมื่อมีโอกาส และนอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ อิศราภา ศศิวิมลรัตน (2561) ที่พบว่า แรงจูงใจอันดับแรกที่ทำให้มนุษย์เงินเดือนคิดลาออกจากงานประจำคือ ความก้าวหน้าและภาระของงาน

จากผลการวิจัยนี้อาจเป็นจุดที่ทำให้องค์กรอาจต้องตระหนักถึงการจูงใจพนักงาน หากต้องการลดอัตราการออกจากงานของพนักงาน โดยการสร้างแรงจูงใจให้พนักงานโดยการให้พนักงานเห็นระดับความก้าวหน้าในงานที่ทำอย่างเป็นรูปธรรมซึ่งเป็นแรงจูงใจให้พนักงานเกิดความรักในงาน เกิดความต้องการประสบความสำเร็จในงาน และลดความอยากเปลี่ยนงานลงได้

ตารางที่ 3 การวิเคราะห์สหสัมพันธ์ของปัจจัยสุขอนามัยกับระดับการตัดสินใจเปลี่ยนงานโดยรวมของสัตวแพทย์วิชาชีพในธุรกิจงานขายภาคเอกชน

ตัวแปร	JCD	CPA	WOC	IRP	SUP	SEC	COM	VIFs
\bar{X}	3.47	3.57	3.67	3.91	3.52	3.63	3.40	
S.D	0.55	0.74	0.68	0.82	0.82	0.75	0.72	
JCD	1	0.612*	0.580*	0.478*	0.610*	0.559*	0.628*	
CPA		1	0.785*	0.656*	0.762*	0.728*	0.671*	3.825
WOC			1	0.731*	0.720*	0.727*	0.607*	3.846
IRP				1	0.708*	0.527*	0.495*	2.549

ตารางที่ 3 การวิเคราะห์สหสัมพันธ์ของปัจจัยสุขอนามัยกับระดับการตัดสินใจเปลี่ยนงานโดยรวมของสัตวแพทย์วิชาชีพในธุรกิจงานขายภาคเอกชน (ต่อ)

ตัวแปร	JCD	CPA	WOC	IRP	SUP	SEC	COM	VIFs
SUP					1	0.624*	0.601*	3.033
SEC						1	0.689*	2.861
COM							1	2.194

หมายเหตุ* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางพบว่า ตัวแปรอิสระแต่ละด้านมีความสัมพันธ์กัน ซึ่งอาจเกิดปัญหา Multicollinearity ดังนั้น จึงได้ทดสอบปัญหา Multicollinearity โดยใช้ VIFs ปรากฏว่า ค่า VIFs ของตัวแปรอิสระปัจจัยสุขอนามัย มีค่าตั้งแต่ 2.194–3.846 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 10 แสดงว่าตัวแปรอิสระมีความสัมพันธ์อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระปัจจัยสุขอนามัยในแต่ละด้าน พบว่า มีความสัมพันธ์กับตัวแปรตามการตัดสินใจเปลี่ยนงานโดยรวม (JCD) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่าง 0.478–0.628 จากนั้น ทีมผู้วิจัยจึงวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคูณ

ตารางที่ 4 การวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคูณระหว่างปัจจัยสุขอนามัยและการตัดสินใจเปลี่ยนงานโดยรวมของสัตวแพทย์วิชาชีพในธุรกิจงานขายภาคเอกชน

ปัจจัยสุขอนามัย	การตัดสินใจเปลี่ยนงานโดยรวม		t	p-value
	สัมประสิทธิ์การถดถอย	ความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน		
ค่าคงที่ (a)	0.947	0.143	6.621	0.000*
ด้านบริษัทและนโยบายบริหารจัดการ (CPA)	0.185	0.064	2.894	0.004*
ด้านสภาพและบรรยากาศในการทำงาน (WOC)	0.163	0.069	2.342	0.020*
ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (IRP)	0.036	0.047	0.759	0.448
ด้านการบังคับบัญชาและการควบคุมดูแล (SUP)	0.121	0.051	2.357	0.019*
ด้านความปลอดภัยและมั่นคงในการทำงาน (SEC)	0.183	0.054	3.382	0.001*
ด้านค่าตอบแทน (COM)	0.113	0.050	2.262	0.024*

F = 64.784, p = 0.000, Adj R² = 0.487

หมายเหตุ* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง พบว่า ปัจจัยสุขอนามัย ด้านบริษัทและนโยบายบริหารจัดการ ด้านสภาพและบรรยากาศในการทำงาน ด้านการบังคับบัญชาและการควบคุมดูแล ด้านความปลอดภัยและมั่นคงในการทำงาน และด้านค่าตอบแทน มีความสัมพันธ์และผลกระทบต่อ การตัดสินใจเปลี่ยนงานโดยรวม อย่างมี

นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนปัจจัยสุขอนามัย ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อน ไม่มีความสัมพันธ์และผลกระทบต่อการศึกษาเปลี่ยนงานโดยรวม กล่าวอีกนัยหนึ่งผลการศึกษาในครั้งนี้สรุปได้ว่าปัจจัยสุขอนามัย ด้านบริษัทและนโยบายบริหารจัดการ ด้านสภาพและบรรยากาศในการทำงาน ด้านการบังคับบัญชาและการควบคุมดูแล ด้านความปลอดภัยและมั่นคงในการทำงาน และด้านค่าตอบแทน มีความสัมพันธ์และผลกระทบต่อการศึกษาเปลี่ยนงานในธุรกิจการขยายภาคเอกชนของสัตวแพทย์วิชาชีพ กล่าวคือถ้าธุรกิจการขยายภาคเอกชนของสัตวแพทย์วิชาชีพที่ใช้ด้านบริษัทและนโยบายบริหารจัดการ ด้านสภาพและบรรยากาศในการทำงาน ด้านการบังคับบัญชาและการควบคุมดูแล ด้านความปลอดภัยและมั่นคงในการทำงาน และด้านค่าตอบแทนเพื่อธำรงรักษาไว้ซึ่งความพอใจของพนักงานจะทำให้การตัดสินใจเปลี่ยนงานโดยรวมของพนักงานลดลง ซึ่งตัวแปรการตัดสินใจเปลี่ยนงานโดยรวมในการศึกษาในครั้งนี้ถูกวัดโดยตัวแปร 2 ตัวคือความผูกพันในงานและความพึงพอใจในงาน ซึ่งเป็นตัวชี้วัดที่มีความสัมพันธ์เชิงลบต่อการตัดสินใจเปลี่ยนงานโดยรวม

ผลการศึกษาในครั้งนี้ของปัจจัยสุขอนามัยด้านบริษัทและนโยบายบริหารจัดการ สอดคล้องกับ (Locke, 1976) ที่กล่าวว่า องค์การและการบริหารงาน คือ ความเอาใจใส่บุคลากรในองค์การ นโยบายในการบริหารงานขององค์การ ที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของพนักงาน และเกี่ยวข้องกับกฎระเบียบของบริษัทเป็นไปตามหลักที่กฎหมายกำหนด ความชัดเจนของนโยบายที่ใช้ในการบริหารงาน ตรงต่อหน้าที่รับผิดชอบของพนักงาน หลักเกณฑ์ในการประเมินผลงานมีความชัดเจนและโปร่งใสแล้วส่งผลต่อความพึงพอใจของพนักงานทั้งสิ้น และในส่วนของปัจจัยสุขอนามัยด้านสภาพและบรรยากาศในการทำงาน ผลการศึกษาในครั้งนี้สอดคล้องกับการศึกษาของ จตุพร สังฆวรรณ (2564) ที่พบว่ากลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาที่ปฏิบัติงานอยู่ในสภาพแวดล้อมต่าง ๆ ที่ส่งเสริมให้พนักงานเกิดความคิดสร้างสรรค์ มีหัวใจผู้ประกอบการ และช่วยกระตุ้นให้พนักงานมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างกัน จะช่วยให้เกิดการเปลี่ยนแปลงและสนับสนุนพฤติกรรมของผู้ประกอบการภายในองค์กร (Intrapreneur) เช่น กระตุ้นให้เกิดการลงมือปฏิบัติ เช่น การสร้างห้องประชุมให้กับทีมงาน เพื่อนัดประชุม วางแผน นำเสนอข้อมูล หรือแสดงสินค้าของคู่แข่งให้สมาชิกดูได้อย่างสะดวก หรือ ใช้การพบปะกันอย่างไม่เป็นทางการเมื่อไหร่ก็ตามที่มีโอกาส เช่น กำหนดให้มีวันที่รับประทานอาหารกลางวันร่วมกัน ซึ่งจะทำให้เกิดการพูดคุยกัน ในระหว่างรับประทานอาหาร เป็นต้น สำหรับปัจจัยสุขอนามัยด้านการบังคับบัญชาและการควบคุมดูแลนั้นสอดคล้องกับงานของ จุรี วรรณเจริญกุล (2563) ที่พบว่าข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินให้ความสำคัญกับปัจจัยค่าจ้าง หรือปัจจัยที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้าและผู้บังคับบัญชาอยู่ในระดับมาก รองลงมาคือ ด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา ด้านการบังคับบัญชาและการควบคุมดูแล ด้านตำแหน่งงาน และด้านชีวิตส่วนตัว ตามลำดับซึ่งมีผลกระทบโดยตรงกับความพึงพอใจของข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน

ในส่วนของปัจจัยสุขอนามัยด้านความปลอดภัยและมั่นคงในการทำงานนั้น รติรัตน์ ภาสตา (2559) พบว่าความมั่นคงในการทำงานที่เหมาะสมกับสภาพการทำงานของพนักงานเงินรายได้สายสนับสนุนวิชาการภายหลังมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์เป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐนั้นเป็นปัจจัยส่งเสริมในการทำงานให้มีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น และควรส่งเสริมให้พนักงานเงินรายได้มีเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพ (Career Path) เพื่อให้พนักงานเงินรายได้เกิดความรู้สึกรับผิดชอบในการทำงาน และความจงรักภักดีต่อองค์กรมากขึ้นซึ่งส่งผลโดยตรงต่อความพึงพอใจของพนักงาน เหล่านี้ล้วนแล้วแต่สอดคล้องกับผลการศึกษาในครั้งนี้ ยิ่งไปกว่านั้นงานวิจัยของ บริพัตร ศรีวิวรรธนกุล (2563) ที่พบว่า ปัจจัยสุขอนามัยด้าน

ผลตอบแทนมีอิทธิพลต่อแนวโน้มการลาออกของนักตรวจสอบภาษีอากรในกรมสรรพากรพื้นที่กรุงเทพมหานครมากที่สุด และสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุพรรณษา พุ่มพวง (2559) ที่พบว่า ปัจจัยด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ มีความสัมพันธ์ทางลบกับแนวโน้มการลาออกของพนักงาน นั่นหมายถึงเมื่อพนักงานไม่พอใจกับค่าตอบแทนที่ได้รับก็มีแนวโน้มที่จะตัดสินใจเปลี่ยนงานได้ง่ายกว่าพนักงานที่พอใจกับค่าตอบแทนแล้วนั่นเอง และสอดคล้องกับอรพิน การะกุล (2557) ที่พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อผลการลาออกของพนักงานบริษัทเอกชนอันดับแรกก็คือ ปัจจัยด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ นอกจากนี้ งานวิจัยนี้ยังพบว่า ปัจจัยด้านผู้บังคับบัญชาก็มีความสัมพันธ์ทางลบกับการลาออกของพนักงานเช่นกัน ซึ่งก็สอดคล้องกับงานวิจัยของ น้ำผึ้ง แสงโชติ (2556) ที่พบว่า ความพึงพอใจด้านวิธีบังคับบัญชามีความสัมพันธ์เชิงลบกับการลาออกของพนักงาน และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ มานะชัย สาอุตม (2556) ที่พบว่า ความสัมพันธ์ที่ไม่ดีกับหัวหน้าเป็นสาเหตุหนึ่งของการลาออกของพนักงาน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปวลี วิทยานานนท์ (2556) ที่พบว่า คุณภาพชีวิตด้านสังคมสัมพันธ์ และลักษณะการบริหาร มีความสัมพันธ์เชิงลบกับความตั้งใจลาออกของพนักงาน และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ วรนาฏ เวนุอาธร (2555) ที่พบว่า การรับรู้การสนับสนุนจากหัวหน้างานมีความสัมพันธ์ทางลบกับการตัดสินใจลาออก กล่าวคือ ปัจจัยสุขอนามัยเป็นเรื่องของสังคมและจิตใจ และสิ่งเหล่านี้ล้วนมีผลกับคนในยุคปัจจุบันเป็นอย่างมาก ดังนั้น สัมพันธภาพที่ดีระหว่างหัวหน้ากับผู้ใต้บังคับบัญชาจึงมีผลต่อการอยู่ต่อของพนักงานอย่างมาก โดยสิ่งดังกล่าวนี้ อาจเป็นสิ่งที่องค์กรธุรกิจเอกชนต้องนำมาพิจารณาวางแผนนโยบายสำหรับการเพิ่มความภักดีต่อองค์กรและความคงทนต่องานสำหรับพนักงานใหม่ให้มากขึ้นต่อไป

สรุปและอภิปรายผล

ปัจจัยจูงใจและปัจจัยสุขอนามัย มีความสัมพันธ์และผลกระทบต่อ การตัดสินใจเปลี่ยนงานในธุรกิจงานขายภาคเอกชนของสัตวแพทย์วิชาชีพ โดยปัจจัยจูงใจที่มีความสัมพันธ์และมีผลกระทบต่อ การตัดสินใจเปลี่ยนงานโดยรวม ได้แก่ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และด้านลักษณะของงาน ส่วนปัจจัยสุขอนามัยที่มีความสัมพันธ์และผลกระทบต่อ การตัดสินใจเปลี่ยนงาน โดยรวมนั้น ได้แก่ ด้านบริษัทและนโยบายบริหารจัดการ ด้านสภาพและบรรยากาศในการทำงาน ด้านการบังคับบัญชาและการควบคุมดูแล ด้านความปลอดภัยและมั่นคงในการทำงาน และด้านค่าตอบแทน จึงควรนำข้อเสนอก่อนที่ได้จากการวิจัยครั้งนี้ไปใช้ในการวางกลยุทธ์หรือยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรมนุษย์ โดยเฉพาะสัตวแพทย์วิชาชีพที่เพิ่งเริ่มทำงานและมีประสบการณ์การทำงานและเงินเดือนยังไม่มาก ความผูกพันในองค์กรและความพอใจในงานยังมีน้อย จึงทำให้พนักงานกลุ่มนี้ตัดสินใจเปลี่ยนงานได้ไม่ยาก หากบริษัทนำผลการวิจัยไปใช้ปรับปรุงกลยุทธ์การจูงใจ ผลักดันให้พนักงานเกิดความผูกพันในองค์กรและกับผู้บังคับบัญชา อีกทั้งสนับสนุนให้พนักงานปฏิบัติงานอย่างมีคุณภาพ มีระดับขึ้นความก้าวหน้าอย่างเป็นรูปธรรม จะช่วยลดการตัดสินใจเปลี่ยนงานให้น้อยลงได้ในอนาคต

ข้อเสนอแนะ

1. นักวิจัยควรนำผลการวิจัยที่ได้ไปทำเป็นข้อคำถามเพื่อหาข้อมูลในเชิงลึก เกี่ยวกับปัจจัยจูงใจและปัจจัยสุขอนามัยด้านที่ส่งผลกระทบต่อ การตัดสินใจเปลี่ยนงานของสัตวแพทย์วิชาชีพ และเก็บข้อมูลจากสัตวแพทย์วิชาชีพในกลุ่มที่ปัจจัยดังกล่าวไม่ได้ส่งผลกระทบต่อ การตัดสินใจเปลี่ยนงาน เพื่อนำข้อมูลที่นำมาเปรียบเทียบกัน ทั้งแนวคิด เหตุผล และแรงจูงใจต่าง ๆ ด้วยวิธีการสัมภาษณ์เชิงลึก (Deep interview) เพื่อให้ได้ข้อมูลสำคัญที่เป็นข้อมูลพื้นฐานสำหรับผู้บริหารของบริษัทต่อไป

2. ศึกษาเพื่อหาผลกระทบในบริษัทที่ประกอบธุรกิจการขายภาคเอกชนเหมือนกันนี้ เพื่อศึกษาเปรียบเทียบระหว่างบริษัทว่า ผลการวิจัยจะมีความเหมือนหรือแตกต่างกันหรือไม่ อย่างไร
3. ศึกษาเรื่องปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการตัดสินใจเปลี่ยนงานนี้แต่ใช้ทฤษฎีจุดอื่น ๆ ในการศึกษา ซึ่งอาจจะทำให้ได้มุมมองหรือเห็นประเด็นที่ต่างออกไปก็ได้
4. ศึกษาเกี่ยวกับกลุ่มตัวอย่างอื่นเพื่อเป็นข้อมูลมาเปรียบเทียบ อาทิ ในธุรกิจการขายอื่น ๆ หรือเปรียบเทียบระหว่างบริษัทในภาคผลิตและภาคบริการ เป็นต้น

รายการอ้างอิง

- กัญญาภัค พิพัฒน์เอี่ยมทอง และวิโรจน์ เจษภูาลักษณ์. (2561). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความตั้งใจในการลาออกของพนักงานธนาคารไทยพาณิชย์ จำกัด (มหาชน) ในจังหวัดนครปฐม. [วิทยานิพนธ์ ปริญญาโท]. มหาวิทยาลัยศิลปากร วิทยาเขตพระราชวังสนามจันทร์.
- เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์. (2543). *จอมปราชญ์นักการศึกษา: สังเคราะห์ วิเคราะห์และประยุกต์แนวพระราชดำริด้านการศึกษาและพัฒนาคน*. ด้านสุทธาการพิมพ์.
- จური วรรณณาเจริญกุล. (2563). ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน. *วารสารรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา*, 3(2), 125-138.
- จตุพร สังขวรรณ. (2564). *ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์*. ซีเอ็ดดูเคชั่น.
- น้ำผึ้ง โชติ. (2556). *ความพึงพอใจและแนวโน้มการลาออกของพนักงานภายหลังการควบรวมกิจการ: กรณีศึกษาธนาคาร ABC (เฉพาะในเขตกรุงเทพมหานคร)*. [การค้นคว้าอิสระ ปริญญาโท]. มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- บริพัตร ศรีวิวรรณกุล. (2563). ปัจจัยที่ส่งผลต่อแนวโน้มการลาออกของนักตรวจสอบภาษีอากรในกรมสรรพากรพื้นที่กรุงเทพมหานคร. *วารสารบริหารธุรกิจและสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง*, 3(2), 25-38.
- ปวลี วิทยานานนท์. (2556). *ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงาน เชาว์ทางจิตวิญญาณที่ส่งผลต่อความตั้งใจลาออก*. [การค้นคว้าอิสระ ปริญญาโท]. มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- พรลภัส สุวรรณรัตน์. (2564). *การจัดการธุรกิจระหว่างประเทศ: มุมมองข้ามวัฒนธรรม*. (พิมพ์ครั้งที่ 4). โรงพิมพ์เอเอเอ เซอร์วิส.
- มานะชัย สาอุดม. (2556). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อการลาออกของพนักงาน*. [การค้นคว้าอิสระ ปริญญาโท]. มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ยุทธศักดิ์ ชูประเสริฐ. (2562). ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน: กรณีศึกษาองค์การ บริหาร ส่วนตำบลกู่กาสิงห์ อำเภอเกษตรวิสัย จังหวัดร้อยเอ็ด. *วารสารการวิจัยการบริหารการพัฒนา*, 9(3), 52-62.
- รติรัตน์ ภาสตา. (2559). *ความมั่นคงในการทำงานและความจงรักภักดีของพนักงานเงินรายได้สายสนับสนุนวิชาการภายหลังมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์เป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ*. [สารนิพนธ์ ปริญญาโท]. มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- วรรณภา เวนุอาธร. (2555). *การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรและจากหัวหน้างาน ความผูกพันในงานและความตั้งใจลาออกของพนักงานระดับปฏิบัติการ องค์กรภายใต้การดูแลของรัฐแห่งหนึ่ง*. [สารนิพนธ์ ปริญญาโท]. มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.



- สกาวรรตน์ อินทุสมิต. (2543). *การรับรู้วัฒนธรรมองค์การ ความผูกพันต่อองค์การและความตั้งใจที่จะลาออกของพนักงาน: กรณีศึกษา การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย*. [วิทยานิพนธ์ ปริญญา มหาบัณฑิต]. มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- สุพรรณษา พุ่มพวง. (2559). *ปัจจัยที่มีผลต่อแนวโน้มการลาออกของพนักงานโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง เขตราชบุรีบูรณะ กรุงเทพมหานคร*. [การค้นคว้าอิสระ ปริญญา มหาบัณฑิต]. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์.
- เสาวรส ใหญ่สว่าง. (2552). *สถิติเพื่อธุรกิจ*. (พิมพ์ครั้งที่ 3). จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- อรพิน การะกุล. (2557). *ปัจจัยที่มีผลต่อการลาออกของพนักงานในบริษัทเอกชน*. [การค้นคว้าอิสระ ปริญญา มหาบัณฑิต]. มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- อิสราภา ศศิวิมลรัตนนา. (2561). *แรงจูงใจในการลาออกจากงานประจำของมนุษย์เงินเดือน*. [สารนิพนธ์ ปริญญา มหาบัณฑิต]. มหาวิทยาลัยมหิดล.
- อุไรวรรณ เกิดผล. (2539). *ปัจจัยที่มีต่อความคาดหวังของหัวหน้าสถานีนอนามัยต่อระบบการนิเทศงาน สาธารณสุขผสมผสานจังหวัดห้วยคัลบุรี*. [วิทยานิพนธ์ ปริญญา มหาบัณฑิต]. มหาวิทยาลัยมหิดล.
- Alshmemri, M., Shahwan-Akl, L., & Maude, P. (2017). Herzberg's Two-Factor Theory. *Life Science Journal*, 14(5), 12-16.
- Altuntaş, S. (2014). Factors affecting the job satisfaction levels and quit intentions of academic nurses. *Nurse Education Today*, 34(4), 513-519.
- Calisir, F., Gumussoy, C.A. & Iskin, I. (2011). Factors affecting intention to quit among IT professionals in Turkey. *Personnel Review*, 40(4), 514-533.
- Cochran, W.G. (1953). *Sampling Techniques*. John Wiley & Sons.
- Ebel, R. L. & Frisbie, D. A. (1986). *Essentials of educational measurement*. Prentice-Hall, inc.
- Gilmer, D. (1971). *Industrial psychology*. Macmillan.
- Herzberg, M., & Snyderman. (1975). *Herzberg's Two-Factor Theory of Job Satisfaction*. Houghton-Mifflin.
- Herzberg, F., Mausner, B. & Snyderman, B. B. (1959). *The motivation to work*. John Wiley and Sons, Inc.
- House, R. J., & Wigdor, L. A. (1967). Herzberg's dual-factor theory of job satisfaction and motivation: A review of the evidence and a criticism. *Personnel Psychology*, 20(4), 369-389.
- Hur, Y. (2018). Testing Herzberg's Two-Factor Theory of Motivation in the Public Sector: Is it Applicable to Public Managers?. *Public Organization Review*, 18, 329-343.
- Jackofsky, E.F. (1984). *Academy of Management Review*, 9(1), 74-83.
- Locke, Edwin A. (1976). *The Nature and Cause of Job Satisfaction*. Band McNally.
- Lundberg, C., Gudmundson, A. & Andersson, T.D. (2009). Herzberg's Two-Factor Theory of Work Motivation Tested Empirically on Seasonal Workers in Hospitality and Tourism. *Tourism Management*, 30, 890-899.



- Sanjeev, M.A. & Surya, A.V. (2016). Two Factor Theory of Motivation and Satisfaction: An Empirical Verification. *Annals of Data Science*, 3, 155–173 (2016).
- Spohrer, J., Golinelli, G.M., Piciocchi, P., & Bassano, C., (2010). An Integrated SS-VSA Analysis of Changing Job Roles. *Service Science*, 2(1-2), 1-20.
- Suwannarat, P. (2013). Factors influencing international joint venture performance in Thailand. *International Journal of Business Research*, 13(3), 173-186.
- Suwannarat, P. (2023a). The moderating role of trust in influencing the effectiveness of export incentives of exporters in the ASEAN. *Journal of Asia Business Studies*, 17(2), 279-307.
- Suwannarat, P. (2023b). Understanding the difference of values-based motivation of managerial workers in spa businesses in Thailand. *International Journal of Emerging Markets*, 18(2), 483-504.
- Nunnally, J. C. (1978). *Psychometric theory*. (2nd ed.). McGraw-Hill.
- Yamane, Taro. (1967). *Statistics: An Introductory Analysis*. (2nd ed.). Harper & Row.