



ปัจจัยกำหนดการลาออกจากงานของลูกจ้างอายุ 25-35 ปี
เพื่อไปทำงานอิสระ

โดย

ธนารีย์ ไชยพรรณา

การค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร

เศรษฐศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชาเศรษฐศาสตร์ธุรกิจ

คณะเศรษฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

ปีการศึกษา 2567

FACTORS THAT DETERMINE THE RESIGNATION OF EMPLOYEEES
AGED 25-35 YEARS TO SELF-EMPLOYED

BY

THANAREE CHAIPANNA



AN INDEPENDENT STUDY SUBMITTED IN PARTIAL FULFILLMENT OF THE
REQUIREMENTS FOR THE DEGREE OF MASTER OF ARTS
BUSINESS ECONOMICS
FACULTY OF ECONOMICS
THAMMASAT UNIVERSITY
ACADEMIC YEAR 2024

มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

คณะเศรษฐศาสตร์

การค้นคว้าอิสระ

ของ

ธนารีย์ ไชยพรรณา

เรื่อง

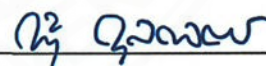
ปัจจัยกำหนดการลาออกจากงานของลูกจ้างอายุ 25-35 ปี เพื่อไปทำงานอิสระ

ได้รับการตรวจสอบและอนุมัติให้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร

เศรษฐศาสตรมหาบัณฑิต (เศรษฐศาสตร์ธุรกิจ)

เมื่อ วันที่ 10 มกราคม พ.ศ. 2568

อาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ



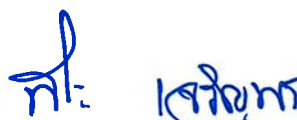
(รองศาสตราจารย์ ดร.กิริยา กุลกลการ)

กรรมการสอบการค้นคว้าอิสระ



(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อนันต์ ภาวสุทธิไพศิฐ)

คณบดี



(รองศาสตราจารย์ ดร. พีระ เจริญพร)

หัวข้อการค้นคว้าอิสระ	ปัจจัยกำหนดการลาออกจากงานของลูกจ้าง
ชื่อผู้เขียน	อายุ 25-35 ปี เพื่อไปทำงานอิสระ
ชื่อปริญญา	ธนาธิปไตยพรธนา
สาขาวิชา/คณะ/มหาวิทยาลัย	เศรษฐศาสตรมหาบัณฑิต
	เศรษฐศาสตร์ธุรกิจ
	เศรษฐศาสตร์
	มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
อาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ	รองศาสตราจารย์ ดร. กิริยา กุลกลการ
ปีการศึกษา	2567

บทคัดย่อ

การค้นคว้าอิสระในครั้งนี้เป็นการศึกษาถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจลาออกของลูกจ้างอายุ 25-35 ปี เพื่อไปทำงานอิสระ โดยแบ่งออกเป็น 3 ด้าน คือ ด้านปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษาสูงสุด สถานภาพสมรส อาชีพในฐานะลูกจ้าง รายได้เฉลี่ยต่อเดือนในฐานะลูกจ้าง อายุงานในฐานะลูกจ้าง ขนาดขององค์กรในฐานะลูกจ้าง ทัศนคติขององค์กรในฐานะลูกจ้าง และการมีภาระครอบครัวหรือบุคคลในความดูแล ด้านทัศนคติต่อการทำงานประจำ และด้านแรงจูงใจในการประกอบอาชีพอิสระ ซึ่งประกอบด้วย ระดับความต้องการอิสระ ทัศนคติต่อความเสี่ยง 4 ปัจจัยหนูนอาชีพอิสระ และคุณสมบัติอาชีพอิสระ ซึ่งทดสอบโดยใช้ทฤษฎีการเลือกอาชีพให้เหมาะสมกับบุคลิกภาพ Holland Code (RIASEC) และการวิเคราะห์เกี่ยวกับข้อมูลอาชีพอิสระ รายได้ต่อเดือนของอาชีพอิสระ และชั่วโมงการทำงานของอาชีพอิสระ โดยการศึกษาในครั้งนี้แบ่งกลุ่มตัวอย่างออกเป็น 2 กลุ่มตัวอย่าง ประกอบด้วย ลูกจ้างงานประจำที่มีนายจ้างในปัจจุบัน และลูกจ้างที่ลาออกจากงานประจำที่มีนายจ้างเพื่อไปทำอาชีพอิสระไม่เกิน 2 ปี จำนวน 406 ตัวอย่าง สถิติที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ การแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน t-test และการถดถอยพหุคูณ

จากการศึกษาพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อการตัดสินใจลาออกของลูกจ้างอายุ 25-35 ปี เพื่อไปทำงานอิสระ ได้แก่ มีการศึกษาระดับปริญญาตรีขึ้นไป ช่วงอายุ 25-35 ปี และมีภาระครอบครัวหรือบุคคลในความดูแล ตามลำดับ ในส่วนของทัศนคติต่อการทำงานประจำ ไม่มีผลต่อการตัดสินใจลาออกของลูกจ้างเพื่อไปทำงานอิสระ และแรงจูงใจในการประกอบอาชีพอิสระที่มีผลต่อการตัดสินใจ ได้แก่ ระดับความต้องการอิสระ ทัศนคติต่อความเสี่ยง และการมีคุณสมบัติ

ของผู้ประกอบอาชีพอิสระ ตามลำดับ ส่วน 4 ปัจจัยหนุนอาชีพอิสระไม่มีผลต่อการตัดสินใจลาออก
ของลูกจ้างเพื่อไปทำงานอิสระ ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

คำสำคัญ: การลาออกจากงานของลูกจ้าง, ลาออกจากงานประจำ, อาชีพอิสระ



Independent Study Title	FACTORS THAT DETERMINE THE RESIGNATION OF EMPLOYEEES AGED 25-35 YEARS TO SELF-EMPLOYED
Author	Thanaree Chaipanna
Degree	Master of Arts
Major Field/Faculty/University	Business Economics Economics Thammasat University
Independent Study Advisor	Associate Professor Kiriya Kulkolkarn, Ph.D.
Academic Year	2024

ABSTRACT

This independent study aims to investigate the factors that determine the resignation of employees aged 25-35 years to quit to self-employed by dividing them into 3 aspects: personal factors, including gender, age, and the highest level of education, Marital status, occupation as an employee. Average monthly income as an employee and length of service as an employee, The size of the organization as an employee, The company's industry as an employee and the burden on the family or individual in their care, attitude towards full-time work, and motivation to be self-employed. Attitude to risk: 4 factors supporting self-employment and self-employment qualifications, which is tested using the Holland Code (RIASEC) personality types. The sample group consisted of current employees and resignation employees that current self-employed. The statistics used in the study included frequency distribution, percentage, mean, t-test, standard deviation, and multiple regression.

According to the study, personal factors that affect the decision of employees aged 25 - 35 years to resign to work independently include having a bachelor's degree or higher, the age range of 25-35 years old, and the burden on family or people in charge, respectively. In terms of attitude towards full-time work, it

does not affect the employee's decision to quit to go to independent work, and the motivation for self-employment that affects the decision is the level of independent demand; Risk attitude and qualifications of self-employed people, respectively, at a statistically significant level of 0.05

Keywords: The resignation of employees, Resigned from full-time job, Self-employed



กิตติกรรมประกาศ

การค้นคว้าอิสระในครั้งนี้ได้รับความรู้ ความอนุเคราะห์ คำแนะนำ และการสนับสนุนเป็นอย่างดี จนสามารถดำเนินการจัดทำ การค้นคว้าอิสระจนประสบความสำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี ด้วยความกรุณาของ รองศาสตราจารย์ ดร.กิริยา กุลกลการ อาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ ที่สละเวลามาให้คำปรึกษา และคำแนะนำต่าง ๆ ตลอดจนช่วยชี้แนะ ตรวจสอบและแก้ไขข้อบกพร่อง รวมถึง ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อนันต์ ภาวสุทธิไพศิฐ กรรมการสอบการค้นคว้าอิสระ ที่กรุณาให้แนวคิดและข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์ เพื่อให้การค้นคว้าอิสระในครั้งนี้มีความสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น ผู้ศึกษาจึงขอกราบขอบพระคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอขอบคุณเจ้าหน้าที่โครงการปริญญาโทเศรษฐศาสตรบัณฑิต คณะเศรษฐศาสตร์ทุกท่าน ที่อำนวยความสะดวกและให้การช่วยเหลือดูแลเป็นอย่างดี ตลอดจนผู้ตอบแบบสอบถามทุกท่าน ที่เสียสละเวลาในการตอบแบบสอบถามเพื่อการค้นคว้าอิสระในครั้งนี้

ขอขอบคุณบิดา มารดา และครอบครัว ที่คอยสนับสนุนและความเข้าใจเสมอมา รวมถึงเพื่อนสนิท เพื่อนร่วมงาน ที่ให้กำลังใจและมีความเข้าใจมาโดยตลอด

สุดท้ายนี้ผู้ศึกษาหวังว่า การค้นคว้าอิสระในครั้งนี้จะมีประโยชน์ไม่มากนักน้อย สำหรับผู้ที่เกี่ยวข้องและสนใจศึกษาต่อไป

ธนารีย์ ไชยพรรณนา

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	(1)
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	(3)
กิตติกรรมประกาศ	(5)
สารบัญตาราง	(9)
สารบัญภาพ	(12)
บทที่ 1 บทนำ	1
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย	6
1.3 ขอบเขตงานวิจัย	6
1.4 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	7
บทที่ 2 วรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	8
2.1 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง	8
2.1.1 แนวคิดและทฤษฎีเศรษฐศาสตร์แรงงาน	8
2.1.2 แนวคิดและทฤษฎีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานกับ ความผูกพันต่อองค์กร	10
2.1.3 แนวคิดและทฤษฎีการประกอบอาชีพอิสระ	13
2.1.3.1 ปัจจัยหลักในการประกอบอาชีพอิสระ	13
2.1.3.2 คุณสมบัติของการเป็นผู้ประกอบอาชีพอิสระ	14
2.1.4 แนวคิดและทฤษฎีพฤติกรรมการเลือกอาชีพ	15

2.1.5 แนวคิดและทฤษฎีเศรษฐศาสตร์เชิงพฤติกรรม	17
2.2 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	18
2.2.1 งานวิจัยที่ศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยหรือแรงจูงใจที่มีผลต่อ การเลือกประกอบอาชีพ	18
2.2.2 งานวิจัยที่ศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยหรือแรงจูงใจที่มีผลต่อลาออก	20
2.2.3 งานวิจัยที่ศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยหรือแรงจูงใจที่มีผลต่อ การเลือกประกอบอาชีพอิสระ	22
บทที่ 3 วิธีการวิจัย	26
3.1 รูปแบบการวิจัย	26
3.2 ประชากรเป้าหมายและกลุ่มตัวอย่าง	27
3.2.1 ประชากรเป้าหมาย	27
3.2.2 ขนาดตัวอย่าง	27
3.2.3 การคัดเลือกกลุ่มตัวอย่าง	28
3.3 เครื่องมือที่ใช้เก็บรวบรวมข้อมูล	28
3.4 วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล	29
3.5 ตัวแปรที่ศึกษา	29
3.6 กรอบแนวคิดในการวิจัย	35
3.7 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	36
3.7.1 สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics)	36
3.7.2 สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics)	36
บทที่ 4 ผลการวิจัยและอภิปรายผล	37
4.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานส่วนบุคคล	37
4.2 ผลการวิเคราะห์ทัศนคติต่อการทำงานประจำ	57
4.3 ผลการวิเคราะห์แรงจูงใจในการประกอบอาชีพอิสระ	68
4.4 ผลการทดสอบสมมติฐาน	78
4.4.1 สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลมีความสัมพันธ์กับการตัดสินใจ ลาออกจากงานของลูกจ้างเพื่อไปทำงานอิสระ	80

4.4.2 สมมุติฐานที่ 2 ทักษะคติต่อการทำงานประจำมีความสัมพันธ์กับ การตัดสินใจลาออกจากงานของลูกจ้างเพื่อไปทำงานอิสระ	81
4.4.3 สมมุติฐานที่ 3 แรงจูงใจในการประกอบอาชีพอิสระมี ความสัมพันธ์กับการตัดสินใจลาออกจากงานของลูกจ้าง เพื่อไปทำงานอิสระ	81
บทที่ 5 สรุปผลการวิจัยและข้อเสนอแนะ	82
5.1 สรุปผลการศึกษา	82
5.1.1 ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม	82
5.1.2 ข้อมูลทัศนคติต่อการทำงานประจำ	83
5.1.3 ข้อมูลแรงจูงใจในการประกอบอาชีพอิสระ	86
5.2 อภิปรายผลการศึกษาตามวัตถุประสงค์	88
5.3 ข้อเสนอแนะในการนำผลวิจัยไปใช้	95
5.4 ข้อเสนอแนะสำหรับการทำวิจัยในอนาคต	96
รายการอ้างอิง	97
ภาคผนวก	

สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
1.1 จำนวนและร้อยละของผู้มีงานทำ จำแนกตามสถานภาพการทำงาน ปี 2559 – 2565 ทัวราชอาณาจักร	3
2.1 รวบรวมตัวแปรที่ได้จากการศึกษาวรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	24
3.1 ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษาและการกำหนดค่าตัวแปร	31
4.1 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามสถานะอาชีพหลัก ในปัจจุบัน	38
4.2 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามช่วงอายุ	39
4.3 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ	40
4.4 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามระดับการศึกษาสูงสุด	41
4.5 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามสถานภาพ	42
4.6 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามภาระครอบครัว ที่ต้องรับผิดชอบ	43
4.7 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามอาชีพในฐานะลูกจ้าง	45
4.8 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามอุตสาหกรรม ขององค์กรที่ทำงานในฐานะลูกจ้าง	46
4.9 จำนวนและร้อยละของอุตสาหกรรมขององค์กรที่ทำงานในฐานะลูกจ้าง ของลูกจ้างงานประจำและผู้ลาออกมาประกอบอาชีพอิสระ	47
4.10 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามขนาดขององค์กร ที่ทำงานในฐานะลูกจ้าง/ขณะเป็นลูกจ้าง	48
4.11 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ในฐานะลูกจ้าง/ขณะเป็นลูกจ้าง	49
4.12 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามอายุงาน ในฐานะลูกจ้าง/ขณะเป็นลูกจ้าง	50
4.13 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน จากอาชีพอิสระ	52
4.14 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามชั่วโมงการทำงาน เฉลี่ยต่อวันของผู้ประกอบอาชีพอิสระ	55

4.15 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามชั่วโมงการทำงาน เฉลี่ยต่อวันของผู้ประกอบอาชีพอิสระและระดับรายได้	55
4.16 จำนวนและร้อยละของอาชีพผู้ลาออกจากลูกจ้างไปประกอบอาชีพอิสระ	56
4.17 เปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยทัศนคติต่อการทำงานประจำระหว่าง ลูกจ้างงานประจำและผู้ลาออกมาประกอบอาชีพอิสระโดยใช้ t-test	58
4.18 วิเคราะห์ข้อมูลค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของทัศนคติ ต่อการทำงานประจำ	59
4.19 วิเคราะห์ข้อมูลค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของทัศนคติ ต่อการทำงานประจำ ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ	60
4.20 วิเคราะห์ข้อมูลค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของทัศนคติ ต่อการทำงานประจำ ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน	62
4.21 วิเคราะห์ข้อมูลค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของทัศนคติ ต่อการทำงานประจำ ด้านชั่วโมงการทำงาน	63
4.22 วิเคราะห์ข้อมูลค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของทัศนคติ ต่อการทำงานประจำ ด้านลักษณะงาน	64
4.23 วิเคราะห์ข้อมูลค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของทัศนคติ ต่อการทำงานประจำ ด้านความมั่นคง	66
4.24 วิเคราะห์ข้อมูลค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของทัศนคติ ต่อการทำงานประจำ ด้านการได้รับการยอมรับและความภาคภูมิใจ	67
4.25 เปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยแรงจูงใจในการประกอบอาชีพอิสระ ระหว่างลูกจ้างงานประจำและผู้ลาออกมาประกอบอาชีพอิสระโดยใช้ t-test	69
4.26 วิเคราะห์ข้อมูลค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจ ในการประกอบอาชีพอิสระ	69
4.27 แสดงจำนวนและร้อยละของคุณสมบัติที่เหมาะสมของผู้ประกอบอาชีพอิสระ ทดสอบตามทฤษฎีการเลือกอาชีพให้เหมาะสมกับบุคลิกภาพ Holland Code (RIASEC)	71
4.28 วิเคราะห์ข้อมูลค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับ ความต้องการอิสระ	72
4.29 วิเคราะห์ข้อมูลค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของทัศนคติ ต่อความเสี่ยง	73

4.30	แปรผลระดับความคิดเห็นโดยให้คะแนนตามมาตราส่วนค่า (Likert Scale) ของทัศนคติต่อความเสี่ยง โดยแบ่งเป็น 3 กลุ่ม	75
4.31	วิเคราะห์ข้อมูลค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัย ในการประกอบอาชีพอิสระ	76
4.32	ผลการวิเคราะห์ความถดถอยแบบพหุคูณ การตัดสินใจลาออกจากงาน ของลูกจ้างเพื่อไปทำงานอิสระ	79



สารบัญภาพ

ภาพที่	หน้า
1.1 เหตุผลที่คนเลือกประกอบอาชีพอิสระ	4
3.1 กรอบแนวคิดในการวิจัย	35
4.1 กราฟวงกลมแสดงสัดส่วนของลูกจ้างงานประจำและผู้ลาออกมาประกอบอาชีพอิสระ	38
4.2 กราฟแท่งแสดงช่วงอายุของลูกจ้างงานประจำและผู้ลาออกมาประกอบอาชีพอิสระ	39
4.3 กราฟแท่งแสดงเพศของลูกจ้างงานประจำและผู้ลาออกมาประกอบอาชีพอิสระ	40
4.4 กราฟแท่งแสดงการศึกษาขั้นสูงสุดของลูกจ้างงานประจำและผู้ลาออกมาประกอบอาชีพอิสระ	41
4.5 กราฟแท่งแสดงสถานภาพของลูกจ้างงานประจำและผู้ลาออกมาประกอบอาชีพอิสระ	42
4.6 กราฟแท่งแสดงภาระครอบครัวที่ต้องรับผิดชอบ ของลูกจ้างงานประจำและผู้ลาออกมาประกอบอาชีพอิสระ	44
4.7 กราฟแท่งแสดงภาระครอบครัวที่ต้องรับผิดชอบ ของลูกจ้างงานประจำและผู้ลาออกมาประกอบอาชีพอิสระ	45
4.8 กราฟแท่งแสดงขนาดขององค์กรที่ทำงานในฐานะลูกจ้าง ของลูกจ้างงานประจำและผู้ลาออกมาประกอบอาชีพอิสระ	48
4.9 กราฟแท่งแสดงรายได้เฉลี่ยต่อเดือนในฐานะลูกจ้าง ของลูกจ้างงานประจำและผู้ลาออกมาประกอบอาชีพอิสระ	50
4.10 กราฟแท่งแสดงอายุงานในฐานะลูกจ้าง ของลูกจ้างงานประจำและผู้ลาออกมาประกอบอาชีพอิสระ	51
4.11 กราฟแท่งแสดงรายได้เฉลี่ยต่อเดือนของผู้ลาออกมาประกอบอาชีพอิสระเปรียบเทียบระหว่างรายได้ในฐานะลูกจ้างงานประจำเดิมและรายได้จากอาชีพอิสระในปัจจุบัน	53
4.12 กราฟวงกลมแสดงสถานะรายได้เฉลี่ยต่อเดือนของผู้ลาออกมาประกอบอาชีพอิสระ	54

บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ปัจจุบันเกิดเหตุการณ์ต่าง ๆ มากมายที่ทำให้สภาพสิ่งแวดล้อมและสังคมเปลี่ยนแปลงไป เดิมการมีความมั่นคงในอาชีพในความคิดของคนรุ่นก่อนอาจหมายถึงการทำงานราชการหรือองค์กรเอกชนขนาดใหญ่ แต่ในสถานการณ์ปัจจุบันมีแนวโน้มที่แรงงานมักเลือกประกอบอาชีพอิสระมากขึ้น เนื่องจากมีความต้องการใช้ชีวิตแบบอิสระ สามารถจัดสรรเวลาทำงานได้เอง เป็นนายตัวเอง และหากประสบความสำเร็จอาจสร้างรายได้มากกว่าการเป็นลูกจ้างหรือพนักงานประจำ โดยเฉพาะเมื่อเกิดเหตุการณ์สถานการณ์โรคระบาดโควิด-19 ที่ผ่านมา เป็นสถานการณ์บังคับให้วิถีชีวิตของคนเปลี่ยนไปอย่างได้แก่ใจไม่ได้ เทคโนโลยีถูกบังคับให้นำมาประยุกต์ใช้กับสถานการณ์ที่เกิดขึ้นซึ่งนำไปสู่การปรับเปลี่ยนของการใช้ชีวิตในสังคมปัจจุบัน อีกทั้งระบบเศรษฐกิจก็เปลี่ยนแปลงไป รวมถึงรูปแบบของการทำงานก็เปลี่ยนแปลงไปเช่นเดียวกัน เทคโนโลยีในปัจจุบันเอื้อต่อการจับคู่อุปสงค์และอุปทานได้ง่ายขึ้น ไม่เพียงแต่ในตลาดซื้อขายสินค้าหรือบริการแต่รวมไปถึงในตลาดแรงงานเช่นเดียวกันที่ผู้ประกอบการอาชีพอิสระสามารถจับคู่งานที่เหมาะสมได้โดยสะดวกตรงตามความต้องการ ดังนั้นจึงทำให้การประกอบอาชีพอิสระไม่ได้เป็นเรื่องยากอีกต่อไป คนจำนวนไม่น้อยมีแนวโน้มจะหันไปประกอบอาชีพอิสระมากขึ้น เพราะมีทางเลือกมากมายในการหางานที่ตรงกับความต้องการของแต่ละบุคคล ถึงแม้ว่าการทำอาชีพอิสระอาจตามมาด้วยความเสี่ยงเนื่องจากรายได้ที่ไม่แน่นอนก็ตาม อีกทั้งปัจจุบันยังไม่มีสวัสดิการที่ครอบคลุมในการรักษาพยาบาลของผู้ประกอบอาชีพอิสระเทียบเท่ากับลูกจ้างในระบบที่มีนายจ้าง แต่คนจำนวนไม่น้อยที่ยอมแลกความเสี่ยงกับความอิสระ วิจัยของ EIC กล่าวว่า ร้อยละ 85 ของคนที่ทำอาชีพอิสระเคยทำงานประจำมาก่อน (SCB EIC, 2560) และมีคนอีกจำนวนไม่น้อยที่มีความคิดว่าอยากออกไปทำอาชีพอิสระแต่ยังไม่ตัดสินใจ เพราะการที่จะประกอบอาชีพอิสระได้นั้น แรงงานจะต้องมีคุณสมบัติหลายข้อและต้องรับความเสี่ยงที่มากกว่าการเป็นลูกจ้าง

การประกอบอาชีพอิสระกำลังเป็นที่นิยมทั้งในกลุ่มที่จบการศึกษาใหม่และผู้ที่ว่างงานเนื่องจากเป็นอาชีพที่พึ่งตนเองได้ ไม่ต้องอยู่ในบังคับบัญชาของใคร และเป็นอาชีพที่มีโอกาสเติบโตเป็นกิจการขนาดย่อม (SME) หรือยิ่งไปกว่านั้นหากประสบความสำเร็จในการพัฒนาธุรกิจก็จะทำให้สามารถขยายกิจการเป็นธุรกิจขนาดกลางหรือขนาดใหญ่ในอนาคตได้ สถิติแรงงานของประเทศสหรัฐอเมริกาในปี 2022 พบว่า ร้อยละ 36 ในตลาดแรงงานเป็นผู้ประกอบอาชีพอิสระ

ซึ่งเป็นสัดส่วนที่สูงกว่าที่เคยประมาณการไว้ว่า ในปี 2016 ว่าผู้ประกอบการอาชีพอิสระจะมีสัดส่วนที่ร้อยละ 27 ของแรงงานทั้งหมด (McKinsey&Company, 2022) โดยอาชีพอิสระที่มีความต้องการสูงคือด้านทักษะเฉพาะทาง เช่น การตลาด โปรแกรมเมอร์ ไอที และผู้ให้คำปรึกษาทางด้านธุรกิจ และยังเป็นอาชีพที่ต้องการทักษะที่เฉพาะทางมากเพียงใด ก็มีแนวโน้มที่จะได้ค่าจ้างเพิ่มมากขึ้น (Sean Cope, 2021) โดยในประเทศสหรัฐอเมริกา ผู้ประกอบการอาชีพอิสระที่มีรายได้ลำดับต้น ๆ ได้แก่ โปรแกรมเมอร์, ผู้พัฒนาแอปพลิเคชันโทรศัพท์มือถือ และผู้วิเคราะห์ข้อมูล (Josh Howarth, 2023) จะเห็นว่าผู้ประกอบการอาชีพอิสระมีความต้องการความเชี่ยวชาญและทักษะเฉพาะทางมากขึ้น ซึ่งเป็นด้านที่ยังขาดแคลนอยู่ในตลาดแรงงานปัจจุบัน เพราะฉะนั้นสำหรับผู้ที่มีศักยภาพสูง (Talent) การประกอบอาชีพอิสระจึงอาจตอบโจทย์ เพราะสามารถเลือกงานที่พึงพอใจมากขึ้นโดยมีรายได้ที่เพิ่มมากขึ้นไปพร้อมกัน ซึ่งเป็นไปในทิศทางเดียวกันกับผลสำรวจของ Payoneer ผู้ให้บริการรับ-โอนเงินระหว่างประเทศในรูปแบบออนไลน์ของสหรัฐอเมริกา ที่มีเป้าหมายลูกค้าหลักเป็นผู้ประกอบการอาชีพอิสระ ได้สำรวจผู้ประกอบการอาชีพอิสระกว่า 7,000 คนทั่วโลก ในเรื่องการศึกษาสูงสุด ซึ่งผลออกมาว่า ร้อยละ 57 ของผู้ประกอบการอาชีพอิสระจบการศึกษาชั้นปริญญาตรีหรือเทียบเท่า นอกจากนั้นผู้ที่จบการศึกษาชั้นปริญญาโทหรือสูงกว่ายังมีสัดส่วนมากกว่าผู้จบการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี โดยผู้หญิงที่จบการศึกษาชั้นปริญญาโทหรือสูงกว่ามีสัดส่วนอยู่ที่ ร้อยละ 31 และผู้ชายที่จบการศึกษาชั้นปริญญาโทหรือสูงกว่ามีสัดส่วนอยู่ที่ ร้อยละ 22 ของผู้ประกอบการอาชีพอิสระทั้งหมด ขณะเดียวกันผู้ประกอบการอาชีพอิสระที่มีการศึกษาชั้นมัธยมศึกษาตอนปลายหรือต่ำกว่ามีอัตราลดลง และร้อยละ 70 ของผู้ประกอบการอาชีพอิสระทั่วโลกมีอายุ 35 ปีหรือน้อยกว่า (Payoneer, 2020) จะเห็นว่าในปัจจุบันการประกอบอาชีพอิสระอาจไม่ใช่ผู้ที่ไม่ถูกเลือกรับเข้าทำงาน แต่หากเป็นผู้เลือกที่จะทำงานรูปแบบใดตามความสมัครใจของตนมากกว่า

สำหรับประเทศไทย สถิติจากกองบริหารข้อมูลตลาดแรงงาน กรมการจัดหางาน ข้อมูลการขึ้นทะเบียนผู้ประกอบการต้นกรณิ์ว่างงานของเดือนกรกฎาคม ปี 2566 แบ่งประเภทการว่างงานออกเป็น 3 ข้อ ดังนี้ ลาออก คิดเป็นร้อยละ 81.87 ถูกเลิกจ้าง คิดเป็นร้อยละ 14.24 และสิ้นสุดสัญญาจ้าง คิดเป็นร้อยละ 3.89 โดยสำหรับผู้สมัครใจลาออกมีสาเหตุการลาออกตามลำดับ ดังนี้ ต้องการเปลี่ยนงานใหม่ คิดเป็นร้อยละ 52.82 รองลงมา ได้แก่ ประกอบอาชีพอิสระ ร้อยละ 29.25 พักผ่อน ร้อยละ 10.78 และรักษาตัวเนื่องจากเจ็บป่วย 7.16 ซึ่งหากเทียบกับกับจำนวนการขึ้นทะเบียนของผู้ประกอบการต้นกรณิ์ว่างงานในช่วงเดียวกันกับปีก่อน (เดือนกรกฎาคม 2565 และเดือนกรกฎาคม 2566) การลาออกมีอัตราเพิ่มขึ้นร้อยละ 8.68 (ประชาชาติธุรกิจ, 2566)

ข้อมูลของสำนักงานสถิติแห่งชาติ รายงานจำนวนและร้อยละของผู้มีงานทำ จำแนกตามสถานภาพการทำงาน ปี 2559 – 2565 พบว่าจำนวนผู้มีงานทำในหมวดที่ 4 ทำงานส่วนตัว

ในปีก่อนเกิดโรคระบาดโควิด-19 ไม่ได้มีอัตราการเติบโตแบบมีนัยสำคัญ โดยในปี 2559 – 2562 มีสัดส่วนร้อยละ 31.5 31.4 31.9 และ 31.4 ของผู้มีงานทำ ตามลำดับ แต่หลังจากปี 2563 ซึ่งเป็นช่วงที่การระบาดของโรคเริ่มส่งผลกระทบต่อวิถีชีวิตและระบบเศรษฐกิจ อัตราการของการทำงานส่วนตัวเพิ่มขึ้นเป็นสัดส่วนร้อยละ 32.0 33.9 และ 34.1 ของผู้มีงานทำ ตามลำดับ ซึ่งเติบโตขึ้น 3 ปีต่อเนื่อง

ตารางที่ 1.1

จำนวนและร้อยละของผู้มีงานทำ จำแนกตามสถานภาพการทำงาน ปี 2559 – 2565 ทั่วราชอาณาจักร

หน่วยเป็นพัน : In Thousands

สถานภาพการทำงาน	2559 (2016)	2560 (2017)	2561 (2018)	2562 (2019)	2563 (2020)	2564 (2021)	2565 (2022)	Work Status
รวม	37,692.7	37,458.3	37,864.6	37,613.4	37,680.2	37,751.3	39,221.1	Total
1. นายจ้าง	1,064.7	1,011.2	1,016.3	955.8	915.8	880.2	904.9	1. Employers
2. ลูกจ้างรัฐบาล	3,561.8	3,588.1	3,514.1	3,482.9	3,574.7	3,607.0	3,755.3	2. Government employees
3. ลูกจ้างเอกชน	14,888.9	14,869.6	14,820.1	15,177.3	15,032.1	14,204.1	15,011.3	3. Private employees
4. ทำงานส่วนตัว	11,890.5	11,773.7	12,073.1	11,808.2	12,066.9	12,782.4	13,373.2	4. Own-account workers
5. ทำงานให้ครอบครัวโดยไม่ได้รับค่าจ้าง	6,244.8	6,167.8	6,397.9	6,149.2	6,054.7	6,232.0	6,131.3	5. Unpaid family workers
6. การรวมกลุ่ม	42.0	47.8	43.1	40.0	36.1	45.5	45.0	6. Members of producers' cooperatives
รวม	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	Total
1. นายจ้าง	2.8	2.7	2.7	2.5	2.4	2.3	2.3	1. Employers
2. ลูกจ้างรัฐบาล	9.4	9.6	9.3	9.3	9.5	9.6	9.6	2. Government employees
3. ลูกจ้างเอกชน	39.5	39.7	39.1	40.4	39.9	37.6	38.3	3. Private employees
4. ทำงานส่วนตัว	31.5	31.4	31.9	31.4	32.0	33.9	34.1	4. Own-account workers
5. ทำงานให้ครอบครัวโดยไม่ได้รับค่าจ้าง	16.6	16.5	16.9	16.3	16.1	16.5	15.6	5. Unpaid family workers
6. การรวมกลุ่ม	0.1	0.1	0.1	0.1	0.1	0.1	0.1	6. Members of producers' cooperatives

หมายเหตุ. จาก สถานภาพการทำงาน, โดย สำนักงานสถิติแห่งชาติ กระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม, 2566, (https://data.go.th/dataset/0706_02_0020)

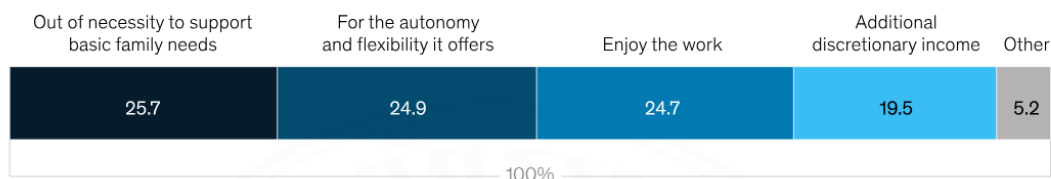
จากสถิติข้างต้นจะเห็นว่า แรงงานส่วนใหญ่ที่ว่างงานเกิดจากการสมัครใจลาออกกว่าร้อยละ 80 ซึ่งมีความต้องการลาออกเพื่อไปประกอบอาชีพอิสระเกือบร้อยละ 30 ของผู้สมัครใจลาออก อีกทั้งเมื่อพิจารณาสัดส่วนของผู้มีงานทำที่ทำงานส่วนตัวก็มีแนวโน้มที่เติบโตสูงขึ้นในช่วง 3 ปีที่ผ่านมา เพราะฉะนั้นอาจเป็นไปได้ที่ตลาดแรงงานในประเทศไทย เริ่มมีแนวโน้มการขยายตัวของผู้ประกอบการอาชีพอิสระตามตลาดแรงงานโลกเช่นกัน โดยจากงานวิจัยของ McKinsey การตัดสินใจเปลี่ยนไปทำงานอิสระมีเหตุผลหลัก ๆ 4 ข้อ ได้แก่ มีความจำเป็นพื้นฐานในด้านครอบครัว, ความอิสระและความยืดหยุ่น, รู้สึกสนุกในการทำงาน และรายได้หลังหักภาษีเพิ่มขึ้น (McKinsey, 2022)

ภาพที่ 1.1

เหตุผลที่คนเลือกประกอบอาชีพอิสระ

People engage in independent work for a diverse set of reasons.

Main reason for participating in contract, freelance, or temporary work (including gig economy involvement), % of independent workers (n = 5,280)



Source: McKinsey American Opportunity Survey Spring 2022

หมายเหตุ. จาก *McKinsey American Opportunity Survey Spring 2022*, โดย McKinsey, 2022, (<https://www.mckinsey.com/featured-insights/sustainable-inclusive-growth/future-of-america/freelance-side-hustles-and-gigs-many-more-americans-have-become-independent-workers>)

แม้ว่าการประกอบอาชีพอิสระเป็นช่องทางหนึ่งที่ทำให้ตลาดแรงงานเติบโต ก่อให้เศรษฐกิจขยายตัวได้ แต่ในมุมมองของนายจ้างนั้น บุคลากรที่มีความสามารถสูง (Talent) ก็ถือเป็นกำลังสำคัญขององค์กร เมื่อไหร่ก็ตามที่มีการลาออก บริษัทจะมีต้นทุนที่สูงเสียเพิ่มมากขึ้น ซึ่งบางส่วนเป็นต้นทุนซ่อนเร้นที่ไม่สามารถมองเห็นได้อย่างชัดเจน หรือไม่สามารถประมาณการ ความเสียหายต่อองค์กรได้ การลาออกทำให้บริษัทมีต้นทุนในการดำเนินงานที่สูงขึ้น ทำให้บริษัท เสียเวลาในการหาคน บรรยากาศในการทำงานเปลี่ยนไป ประสิทธิภาพในการทำงานอาจลดลง หรือเกิดการเสียเวลาในการอบรมพนักงานใหม่ เกิดเป็นต้นทุนในการจัดหาพนักงานใหม่ซึ่งเกิดจากการลาออกของพนักงาน ยิ่งอัตราการลาออกของพนักงานสูง ต้นทุนยิ่งทวีคูณสูงขึ้นเรื่อย ๆ จากการศึกษาของสถาบันแรงงานนานาชาติ (International Labor Organization) พบว่าต้นทุน ค่าใช้จ่ายในการรับพนักงานใหม่หนึ่งคนตั้งแต่กระบวนการจัดรับสมัครไปถึงกระบวนการฝึกอบรม จนพนักงานมีทักษะในการทำงานเป็นที่น่าพอใจ บริษัทอาจมีต้นทุนค่าใช้จ่ายคิดเป็นสัดส่วนสูงถึง ประมาณร้อยละ 40 ของเงินเดือนพนักงานคนดังกล่าว

หากพิจารณาถึงความสำคัญของแรงงานในด้านเศรษฐศาสตร์ เดิมแบบจำลอง ทางเศรษฐศาสตร์เกี่ยวกับการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจจะเน้นเรื่องการสะสมทุน (Physical Capital) เป็นหลัก แต่การศึกษาในช่วงหลัง พบว่าการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจในระยะยาวนั้นขึ้นกับ ปัจจัยหลายอย่าง ไม่ว่าจะเป็นเรื่องนวัตกรรม (Ideas) สถาบัน (Institution) ทุนมนุษย์

และการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างของประชากร จึงจะเห็นได้ว่าทุนมนุษย์หรือแรงงานนั้นถือเป็นหนึ่งในตัวแปรสำคัญในการเจริญเติบโตของระบบเศรษฐกิจ ในทางเดียวกันการที่องค์กรจะเติบโตอย่างมีประสิทธิภาพ มั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืน ทรัพยากรมนุษย์ถือเป็นปัจจัยสำคัญลำดับต้น ๆ เพราะฉะนั้นการจัดการทรัพยากรมนุษย์ภายในองค์กรถือเป็นเรื่องสำคัญหากต้องการแข่งขันกับคู่แข่ง ซึ่งการรักษาบุคลากรคุณภาพหรือพนักงานความสามารถสูง (Talent) ให้อยู่กับองค์กรได้ในระยะยาวนั้น เป็นสิ่งที่ทุกองค์กรต้องการ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานมาจากพนักงานที่มีความสามารถในการเรียนรู้การทำงาน หากองค์กรใดสามารถสรรหาบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถเข้ามาปฏิบัติงานได้ และสามารถจูงใจให้อยู่ในองค์กรได้นานที่สุด การบริหารงานขององค์กรจะสามารถบรรลุเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ (โชคชัย ธาตุไพบูลย์, 2564) ในทางกลับกันหากคุณภาพแรงงานไม่ดี อาจเป็นผลให้ผลิตภาพในการผลิตต่ำ ซึ่งอาจเป็นผลให้ธุรกิจชะลอตัวได้ การที่จะรักษาพนักงานความสามารถสูง (Talent) ให้อยู่กับองค์กรไว้นาน ๆ จึงจำเป็นจะต้องศึกษาถึงสาเหตุ ตระหนักถึงความสำคัญและต้นทุนที่เกิดขึ้นต่อองค์กร เพื่อเป็นแนวทางในการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดแก่องค์กร อาทิเช่น ในอุตสาหกรรมด้านดิจิทัลต้องการลูกจ้างที่มีทักษะเฉพาะด้านและเป็นสาขาที่ขาดแคลนแรงงานอยู่ในปัจจุบันพบว่าบริษัทกว่าร้อยละ 97 กำลังประสบปัญหาในการดึงดูดบุคลากรที่มีความสามารถด้านดิจิทัลให้มาร่วมงาน และกว่าร้อยละ 96 ประสบปัญหาในการรักษาบุคลากรที่มีความสามารถด้านดิจิทัลให้อยู่กับองค์กรในระยะยาว (นราพร อินทเชื้อ, 2566) แม้ว่าอุตสาหกรรมดิจิทัลเป็นอุตสาหกรรมที่มีแนวโน้มเติบโตสูงอย่างต่อเนื่องตามแนวโน้มของสภาพสังคมในปัจจุบัน มีบริษัทมากมายถูกจัดตั้งขึ้น หากแต่มีจำนวนไม่น้อยที่ต้องออกจากตลาดไปในเวลาไม่นานนัก ส่วนหนึ่งอาจเป็นผลจากการดำเนินงานที่ไม่มีประสิทธิภาพเพียงพอซึ่งอาจเกิดจากความสามารถของบุคลากรที่ไม่สามารถเทียบเคียงคู่แข่งได้ โดยนายจ้างจะต้องเริ่มปรับตัวให้เหนือกว่าคู่แข่งในตลาดแรงงาน ทั้งในด้านของค่าตอบแทนและสวัสดิการ เพื่อดึงดูดบุคลากรความสามารถสูง (Talent) ให้ร่วมงานและอยู่กับองค์กรในระยะยาว

ดังนั้นจะเห็นได้ว่าจากวิถีชีวิตที่เปลี่ยนแปลงไปแม้การประกอบอาชีพอิสระจะสามารถตอบโจทย์แรงงานได้มากขึ้นในปัจจุบัน แต่ในแง่ของนายจ้างนั้น ทุนมนุษย์หรือแรงงานที่มีทักษะความสามารถถือเป็นปัจจัยสำคัญในการดำเนินกิจกรรมทางเศรษฐกิจ การที่แรงงานสามารถเลือกประกอบอาชีพอิสระได้ง่ายขึ้นทำให้นายจ้างต้องปรับตัวเพื่อดึงแรงงานที่มีความสามารถ (Talent) ให้อยู่กับองค์กร เพราะพนักงานที่มีความสามารถสามารถสร้างผลงานที่มีประสิทธิภาพ กำหนดผลการดำเนินงานขององค์กร รักษาความสามารถในการแข่งขันกับคู่แข่ง พนักงานที่ผ่านการสั่งสมประสบการณ์จนเกิดเป็นความเชี่ยวชาญในการทำงานและอาจดำรงตำแหน่งที่สำคัญ

ในองค์กร (Key Person) โดยแต่ละตำแหน่งหน้าที่ในองค์กรหากขาดผู้ดำเนินงานก็จะทำให้เกิดผลกระทบต่อองค์กร ซึ่งคนแต่ละคน มักมีความคิด พฤติกรรม และคุณลักษณะที่แตกต่างกัน ขึ้นอยู่กับสภาพสังคมและสิ่งแวดล้อมรอบตัว ทำให้อาจมีแนวโน้มเชิงพฤติกรรมที่แตกต่างกัน ซึ่งนำไปสู่การบริหารจัดการหรือวางแผนทรัพยากรมนุษย์ที่ต้องทำในรูปแบบที่หลากหลาย เพื่อการดำเนินงานให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด เพื่อเป็นการลดต้นทุนและเพื่อรักษานักงานความสามารถสูง (Talent) ไว้ในองค์กร การศึกษาปัจจัยกำหนดการออกจากงานของลูกจ้างเพื่อไปประกอบอาชีพอิสระจะสามารถช่วยให้ฝ่ายสรรหาบุคคลากรหรือฝ่ายทรัพยากรบุคคลเข้าใจว่าถึงสาเหตุและปัจจัย ว่าทำไมพนักงานจึงตัดสินใจลาออก และจะทำอย่างไรจึงจะรักษานักงานความสามารถสูง (Talent) ให้ร่วมงานกับองค์กรในระยะยาว สามารถวางกลยุทธ์เพื่อลดมูลค่าความเสียหายต่อธุรกิจเมื่อมีการลาออกของพนักงาน เพราะในอดีตองค์กรอาจมีอำนาจต่อรองสูงในการเลือกพนักงาน แต่ในปัจจุบันพนักงานก็มีอำนาจต่อรองในการเลือกองค์กรที่จะทำงานด้วยเช่นกัน

1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1.2.1 เพื่อศึกษาถึงความสัมพันธ์ระหว่างข้อมูลส่วนบุคคลและการตัดสินใจออกจากงานที่มีนายจ้างเพื่อไปประกอบอาชีพอิสระ

1.2.2 เพื่อศึกษาทัศนคติต่อการทำงานประจำที่มีผลต่อการตัดสินใจออกจากงานที่มีนายจ้างเพื่อไปประกอบอาชีพอิสระ

1.2.3 เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการตัดสินใจออกจากงานที่มีนายจ้างเพื่อไปประกอบอาชีพอิสระ

1.3 ขอบเขตงานวิจัย

การค้นคว้าอิสระ เรื่อง “ปัจจัยกำหนดการออกจากงานของลูกจ้างอายุ 25-35 ปี เพื่อไปทำงานอิสระ” เป็นการศึกษาปัจจัยจูงใจในการออกจากระบบงานที่มีนายจ้างเพื่อไปทำอาชีพอิสระของวัยผู้ใหญ่ตอนต้น (อายุ 25-35 ปี) โดยศึกษาทั้งผู้ที่เป็นลูกจ้างที่มีนายจ้างและผู้เคยเป็นลูกจ้างและลาออกเพื่อไปประกอบอาชีพอิสระไม่เกิน 2 ปี โดยไม่รวมผู้ประกอบอาชีพอิสระที่ไม่เคยเป็นลูกจ้างมาก่อน โดยศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งในและต่างประเทศ วิทยานิพนธ์ วารสาร สิ่งตีพิมพ์ และข้อมูลจากอินเทอร์เน็ต และทำการสำรวจข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามออนไลน์

(Questionnaire) จำนวน 400 ชุด โดยจะดำเนินการระหว่างเดือน มกราคม 2024 ถึง เดือน พฤษภาคม 2024

1.4 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

การค้นคว้าอิสระเรื่องในครั้งนี้ เป็นการศึกษาเพื่อทราบถึงเหตุผลและแรงจูงใจในการออกทำงานของลูกจ้างเพื่อไปทำงานอิสระ เพื่อเป็นประโยชน์ในการวางแผนจัดการทรัพยากรมนุษย์แก่องค์กร ลดต้นทุนในการจัดสรรบุคคลากร สามารถป้องกันและลดอัตราการลาออกของพนักงานความสามารถสูง (Talent) ขององค์กรเพื่อป้องกันความเสียหายต่อธุรกิจ อีกทั้งยังเป็นประโยชน์ในการวางนโยบายส่งเสริมอาชีพและสวัสดิการแก่ภาครัฐ



บทที่ 2

วรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.1 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

ในการศึกษาครั้งนี้ เป็นการศึกษา ปัจจัยกำหนดการลาออกจากงานของลูกจ้าง อายุ 25-35 ปี เพื่อไปทำงานอิสระ โดยผู้ศึกษาได้รวบรวม ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำมาพิจารณาและใช้ในการศึกษารอบแนวคิดในการวิจัย มีรายละเอียดดังต่อไปนี้

2.1.1 แนวคิดและทฤษฎีเศรษฐศาสตร์แรงงาน

เศรษฐศาสตร์แรงงานเป็นแขนงหนึ่งของวิชาเศรษฐศาสตร์ ที่ศึกษาถึงเรื่องของมนุษย์ การจัดสรรทรัพยากรมนุษย์หรือแรงงานเพื่อใช้ในทางต่าง ๆ ในการผลิตสินค้าหรือบริการเพื่อสนองความต้องการของมนุษย์ ดังนั้นการศึกษาเศรษฐศาสตร์แรงงาน เป็นการศึกษาเรื่องการทำงานและผลตอบแทนจากการทำงานในตลาดแรงงาน โดยศึกษาถึงพฤติกรรมของนายจ้างและลูกจ้างที่มีต่อค่าจ้าง ราคาสินค้า กำไร และสภาพการทำงาน เป็นต้น

ในการวิเคราะห์ด้านเศรษฐศาสตร์ จะพิจารณาภายใต้ข้อสมมุติว่า มีความหายาก (Scarcity) และความมีเหตุผล (Rational)

ความหายาก (Scarcity) หมายความว่ามนุษย์และสังคมไม่สามารถที่จะมีทรัพยากรตามที่ต้องการได้ ทรัพยากรที่มีอยู่เมื่อนำไปใช้เพื่อบรรลุวัตถุประสงค์อย่างหนึ่งแล้ว จะไม่สามารถนำไปใช้เพื่อประโยชน์ในทางอื่น ๆ ได้ ตัวอย่างเช่น ในการที่องค์กรสามารถรักษาพนักงานที่มีความสามารถสูง (Talent) ให้อยู่กับองค์กร พนักงานนั้นจะไม่สามารถไปประกอบอาชีพอิสระอื่น ๆ ในเวลาทำงานอยู่ในองค์กรนั้นได้

ความมีเหตุผล (Rational) ในด้านแรงงาน คือการตัดสินใจเลือกทำงานของแรงงานจะต้องเลือกภายใต้ข้อสมมุติว่าได้รับความพอใจสูงสุด (Maximize Utility) ภายใต้ข้อจำกัดของทรัพยากรที่มีอยู่ ซึ่งความพอใจดังกล่าวอาจพิจารณาทั้งในรูปที่เป็นตัวเงินและไม่เป็นตัวเงิน หากกล่าวถึงทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดของแรงงานอย่างหนึ่ง อาจหมายถึงเวลาในแต่ละวันที่มีอยู่อย่างจำกัดคือ 24 ชั่วโมง แรงงานจะเลือกจัดสรรเวลาและตัดสินใจทำกิจกรรมใด ๆ ตามเหตุผลของตนเองเพื่อให้บรรลุความพึงพอใจสูงสุด เช่น ต้องการอิสระมาก อาจเลือกการทำงานที่ชั่วโมงทำงานต่อวันน้อย แต่มีเวลาพักผ่อนมากขึ้น โดยการเลือกประกอบอาชีพอิสระ หรือ เลือกทำงานที่สามารถปฏิบัติงานตามระยะเวลาที่กำหนดได้ โดยแลกมากับการได้รับค่าตอบแทนที่ไม่เป็นตัวเงิน

ในรูปของสวัสดิการที่ไม่ได้รับหากประกอบอาชีพอิสระ เช่น ค่ารักษาพยาบาล ประกันอุบัติเหตุ ดังนั้น แรงงานจะตัดสินใจโดยเลือกที่จะทำงานประจำ เพราะการประกอบอาชีพอิสระอาจไม่ตอบโจทย์ของแรงงานกลุ่มดังกล่าวได้ เพราะฉะนั้นการใช้เหตุผลในการเลือกประกอบอาชีพอาจมีความแตกต่างกันไปตามแต่ความต้องการของแต่ละบุคคล

ดังนั้นลูกจ้างและนายจ้างจะมีการปรับตัว เพื่อให้เกิดความพอใจสูงสุด และกำไรสูงสุด จากเป้าหมายของนายจ้างและลูกจ้างที่แตกต่างกันทำให้การจ้างงานอาจมีปัญหาด้านแรงงานเกิดขึ้น เช่น ปัญหาทางด้านการกำหนดค่าจ้าง ชั่วโมงทำงาน สภาพการทำงาน การว่างงาน และการขัดแย้งกันระหว่างลูกจ้าง นายจ้าง เป็นต้น ดังนั้นเศรษฐศาสตร์แรงงานจึงจำเป็นต้องศึกษาพฤติกรรมของนายจ้างและลูกจ้างในรูปของอุปสงค์และอุปทานของแรงงาน เช่น การเปลี่ยนแปลงค่าจ้างมีผลต่อนายจ้างและลูกจ้างอย่างไร ในด้านชั่วโมงการทำงานควรมีชั่วโมงการทำงานที่เหมาะสมเป็นอย่างไร สภาพการทำงานควรมีการปรับปรุงอย่างไร เป็นต้น

ในการซื้อขายแลกเปลี่ยนสินค้าและบริการมักจะพิจารณาจากราคาสินค้าและบริการเท่านั้น แต่ในการซื้อขายแลกเปลี่ยนแรงงานนั้นไม่ได้พิจารณาเพียงแค่ว่าจ้างสูงเพียงอย่างเดียว แต่ยังจะพิจารณาถึงสิ่งอื่น ๆ ประกอบด้วย ทั้งนี้เพราะแรงงานเป็นสิ่งที่ชีวิตจิตใจบางคนชอบความสะดวกสบาย หรือบางคนชอบทำงานใกล้บ้าน ดังนั้นถึงแม้ว่าจะได้รับค่าจ้างต่ำก็อาจจะเสนอขายแรงงาน แต่บางคนอาจจะเสนอขายแรงงานเมื่อได้รับค่าจ้างสูง เพราะฉะนั้นอัตราค่าจ้างประเภทเดียวกันจึงมีได้หลายอัตรา เนื่องจากอัตราค่าจ้างแรงงานในตลาดแรงงานไม่มีอัตราค่าจ้างที่กำหนดไว้แน่นอนตายตัวเหมือนราคาสินค้าและบริการต่าง ๆ แรงงานที่มีความรู้ความสามารถอย่างเดียวกัน นายจ้างต่างคนอาจให้ค่าจ้างต่างกันได้ และถึงแม้ว่านายจ้างผู้ซึ่งให้ค่าจ้างแก่ลูกจ้างสูงนั้น ไม่อาจทำให้ลูกจ้างรายอื่นเคลื่อนย้ายไปทำงานกับนายจ้างคนนั้นเสมอไป เพราะลักษณะงานไม่มั่นคงหรือไม่มีตำแหน่งงานว่างเพียงพอ เป็นต้น ขึ้นอยู่กับว่าแรงงานแต่ละคนให้ความสำคัญกับปัจจัยด้านใดมากกว่ากัน จะเห็นได้ว่าตลาดแรงงานเป็นตลาดที่มีความสมบูรณ์น้อยที่สุด เมื่อเปรียบเทียบกับตลาดชนิดอื่น ๆ ดังนั้นเมื่อเกิดเหตุการณ์ต่าง ๆ เปลี่ยนแปลงตลาดแรงงานมักปรับตัวได้ช้ากว่าตลาดอื่น ๆ เช่น เมื่อค่าจ้างสูงขึ้น การเสนอขายแรงงานอาจไม่เพิ่มขึ้นทันที และในบางครั้งอาจลดลง เพราะแรงงานอาจพอใจพักผ่อนเพิ่มขึ้นได้ ซึ่งผิดกับตลาดสินค้าและบริการถ้าระดับราคาสินค้าสูงขึ้น จำนวนสินค้าที่เสนอขายก็จะเพิ่มขึ้นอย่างแน่นอน

จากทฤษฎีที่กล่าวมาข้างต้น จะเห็นว่าตลาดแรงงานเป็นตลาดที่มีความแตกต่างจากตลาดอื่น เนื่องจากมนุษย์มีความรู้สึกและความคิดเป็นของตนเอง มีความหายาก (Scarcity) และมีอยู่อย่างจำกัด โดยเฉพาะอย่างยิ่งในสาขาอาชีพที่ต้องการทักษะเฉพาะทาง เช่น ด้านไอที

นักเขียนโปรแกรม หรือนักวิเคราะห์ข้อมูล เป็นต้น อีกทั้งมีเหตุผล (Rational) ในการตัดสินใจบนความพึงพอใจของตนเองซึ่งแตกต่างกันในแต่ละบุคคล ในตลาดแรงงานลูกจ้างจะปรับตัวเพื่อให้เกิดความพึงพอใจสูงสุด ส่วนนายจ้างเองก็จะปรับตัวเพื่อให้ได้กำไรสูงสุดเช่นกัน โดยลูกจ้างอาจเลือกพิจารณาเลือกประกอบอาชีพจาก รายได้ ชั่วโมงการทำงาน และความมั่นคง ซึ่งตัดสินใจบนความมีเหตุผลของแต่ละบุคคล ในกรณีลูกจ้างที่มีแนวโน้มจะลาออกไปประกอบอาชีพอิสระอาจมีความพึงพอใจต่อการพักผ่อนมากกว่ารายได้ที่มั่นคง จึงเลือกการทำงานที่สามารถจัดสรรเวลาการทำงานด้วยตนเอง และมีเวลาใช้ชีวิตส่วนตัวมากขึ้น ดังนั้นชั่วโมงการทำงานที่ไม่ยืดหยุ่นหรือมากเกินไปอาจส่งผลในทางบวกต่อการตัดสินใจลาออกเพื่อไปประกอบอาชีพอิสระมากขึ้น ส่วนในด้านความมั่นคงอาจไม่ใช่สิ่งที่ลูกจ้างที่มีแนวโน้มจะลาออกไปประกอบอาชีพอิสระให้ความสำคัญเป็นลำดับแรก เนื่องจากการประกอบอาชีพอิสระถือว่ามีความเสี่ยงจากรายได้ที่ไม่แน่นอนมากกว่าการเป็นลูกจ้าง ดังนั้นหากนายจ้างไม่สามารถตอบสนองให้ตรงตามความพึงพอใจของลูกจ้างได้ อาจเป็นสาเหตุให้ลูกจ้างเลือกลาออกจากงานที่มีนายจ้างเพื่อไปทำอาชีพอิสระโดยสมัครใจ

2.1.2 แนวคิดและทฤษฎีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานกับความผูกพันต่อองค์กร

ความผูกพันกับองค์กรสามารถทำให้พนักงานไม่ยอมลาออกไปทำงานที่อื่นหรืออาชีพอื่น แม้จะได้ค่าตอบแทนที่สูงกว่า ซึ่งเป็นสภาวะที่พนักงานผูกพันเป้าหมายในการทำงานของตนเองเข้ากับเป้าหมายในการดำเนินธุรกิจขององค์กร และมีความพยายามที่จะรักษาสถานภาพของตนเองในองค์กรนั้นไว้

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานจะก่อให้เกิดความผูกพันต่อองค์กร แต่การสร้าง ความผูกพันเป็นสิ่งที่ค่อนข้างยาก เนื่องจากผู้บริหารจำเป็นต้องเข้าใจถึงความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานว่ามีความแตกต่างกัน โดยทั่วไปแล้วสาเหตุที่ทำให้พนักงานมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานนั้นเนื่องมาจากงานดังกล่าวสามารถตอบสนองความต้องการของพนักงานได้ 3 ข้อ

- 1) ความต้องการทางด้านร่างกาย และความรู้สึกมั่นคงปลอดภัย
- 2) ความต้องการทางด้านสังคม ความต้องการการได้รับการยอมรับนับถือจากผู้ร่วมงาน
- 3) ความต้องการส่วนตัวของแต่ละบุคคล เช่น ความต้องการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน

ซึ่งปัจจัยที่ทำให้พนักงานเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมีลักษณะที่คล้ายคลึงกับทฤษฎีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของมาสโลว์ (Maslow's Hierarchy of Needs)

กล่าวว่าความต้องการของมนุษย์สามารถแบ่งออกได้เป็น 5 ลำดับชั้นที่สำคัญ โดยเริ่มจากระดับที่ต่ำที่สุด โดยถ้าไม่สามารถได้รับการตอบสนองในระดับต่ำ ก็จะไม่สามารถขยับไประดับที่สูงขึ้นได้เลย (ประภัสสร วรณสฤติย์, ม.ป.ป.)

วิธีดูแลพนักงานตามทฤษฎี Maslow's Hierarchy of Needs

1) การดูแลความต้องการด้านกายภาพ (Physiological)

ความต้องการทางกายภาพเป็นพื้นฐานอย่างแรกที่คุณต้องการ เช่น อาหาร ที่อยู่อาศัย เครื่องแต่งกาย ซึ่งความต้องการทางกายภาพจำเป็นที่จะต้องแลกเปลี่ยนด้วยเงิน ดังนั้นพื้นฐานแรกสำหรับองค์กรในการดูแลความต้องการทางกายภาพคือเรื่องค่าตอบแทน ว่าค่าตอบแทนนั้นเหมาะสมสำหรับการดำรงชีวิตอยู่ในที่นั้นหรือไม่ การดูแลความต้องการด้านกายภาพอาจมาในรูปแบบอื่นนอกเหนือจากเงิน เช่น อาหารกลางวันสำหรับพนักงาน, สวัสดิการเกี่ยวกับการเดินทาง, วันลาและหยุด, บ้านพักพนักงาน, สิ่งที่จะช่วยให้พนักงานทำงานได้เต็มที่ เช่น กาแฟหรืออาหารว่างในที่ทำงาน เป็นต้น นอกจากนี้ยังรวมไปถึง ปริมาณงานที่เหมาะสม ไม่กระทบกับการใช้ชีวิตส่วนตัว ครอบครัว หลายครั้งที่องค์กรต้องสูญเสียบุคลากรที่ดี ๆ ไปเพราะปริมาณงานที่มากเกินไปจนกระทบกับชีวิตครอบครัวของเขา หรือกระทบกับสุขภาพของพนักงาน

2) การดูแลความต้องการด้านความปลอดภัย ความมั่นคง (Safety, Security)

การตอบสนองขององค์กรต่อบุคลากรในลำดับขั้นนี้ เช่น ประกันสุขภาพ, ประกันอุบัติเหตุ, ความแน่นอนในการรับค่าตอบแทน, ทำงานในสภาพแวดล้อมที่ไม่เป็นมลพิษกับสุขภาพ, การลดความเสี่ยงในด้านต่าง ๆ และความมั่นคงทางสถานะอารมณ์ ความแน่นอนในการรับค่าตอบแทน เป็นเหตุผลสำคัญที่ทำให้หลายคนตัดสินใจทำงานประจำ เพราะได้รับเงินเดือนค่าตอบแทนที่แน่นอน ในขณะที่การประกอบอาชีพอิสระไม่มีความแน่นอนในการรับค่าตอบแทน

3) การดูแลความต้องการด้านความรักหรือการเป็นเจ้าของ (Love, Sense of Belongings)

คือความต้องการทางด้านสังคม (Social Needs) นั่นคือพนักงานรู้สึกมีปฏิสัมพันธ์กับองค์กรและคนในองค์กร การทำงานร่วมกัน และการมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างกัน ในทีม เช่น ทักษะการรับฟังอย่างลึกซึ้ง (Deep Listening) ทักษะระหว่างบุคคล (Interpersonal Skills) ความเข้าใจสิ่งที่เกิดขึ้น ความแตกต่างระหว่างบุคคล นอกจากนี้ยังรวมถึงความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของงาน หรือการทำงานต่าง ๆ ร่วมกันกับทีม ซึ่งหากเปรียบเทียบระหว่างการเป็นลูกจ้าง และการประกอบอาชีพอิสระ ผู้ประกอบอาชีพอิสระอาจไม่มีการปฏิสัมพันธ์ระหว่างการทำงานมากนัก ในขณะที่ลูกจ้างอยู่ในสภาวะแวดล้อมที่ต้องพบเจอคนกลุ่มเดิมตลอดเวลาทำให้เกิดเป็น ความสนิทสนมและมีเพื่อนฝูงมากกว่า

4) การดูแลความต้องการด้านความเคารพ (Esteem)

คือความรู้สึกเชี่ยวชาญด้านใดด้านหนึ่ง หรือความสำเร็จด้านใดด้านหนึ่ง ซึ่งมีอยู่ 2 แบบ ได้แก่ ความต้องการที่จะเป็นใครสักคน สามารถเกิดได้จากการบรรลุเป้าหมายส่วนตัว การได้รับความสำเร็จบางอย่างที่เขาต้องการ ซึ่งอาจเป็นการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ ในส่วนนี้สามารถดูแลได้ด้วยการให้พนักงานได้มีส่วนร่วมกำหนดเป้าหมายในการทำงานจากเป้าหมายส่วนตัว สั้น ๆ และความต้องการที่จะได้รับการเคารพจากคนอื่น คือการทำงานที่ได้รับความเคารพ บางครั้งพนักงานอาจได้รับความไว้วางใจจากบุคลากรคนอื่น หรืออาจได้รับความเชื่อมั่นว่ามีความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน นอกจากนี้ยังรวมไปถึงความเคารพซึ่งกันและกันในที่ทำงานด้วย

5) การดูแลความต้องการด้านการบรรลุความหมายภายในหรือความสมบูรณ์ของชีวิต (Self-Actualization)

คือการให้พนักงานสามารถเป็นสิ่งที่ดีที่สุดที่สามารถเป็นได้ ซึ่งสามารถทำได้โดยหลากหลายทาง เช่น การจัดอบรมพัฒนาทักษะให้กับบุคลากร, การให้พนักงานมีส่วนร่วมในการพัฒนาองค์กร, การพัฒนาทักษะการทำงานของบุคลากร หากองค์กรพบว่าบุคลากรมีความต้องการด้านความสมบูรณ์ของชีวิตที่แตกต่างออกไปจากการทำงาน เช่น พนักงานบางคนรักการเล่นดนตรี หรือปลูกต้นไม้ การเอื้ออำนวยให้บุคลากรเหล่านั้นสามารถทำในสิ่งที่เขารักได้ ก็เป็นวิธีหนึ่งที่จะช่วยดูแลพนักงานเหล่านั้นได้เช่นกัน และอาจให้พนักงานได้ทำบางอย่างจากความสนใจของพนักงานคนนั้นก็ได้ นอกจากนี้ยังรวมไปถึงการลดความเสี่ยงในด้านต่าง ๆ เช่น การมีเกณฑ์ที่ชัดเจนว่ามีกำหนดที่ชัดเจนเกี่ยวกับการให้โบนัส เกณฑ์ที่ใช้พิจารณาเพิ่มเงินเดือน การประเมินงานที่มีความชัดเจน (Urbinner, 2564)

การดูแลรักษาบุคลากรที่มีค่าสำหรับองค์กรไว้มีความสำคัญต่อต้นทุนด้านบุคลากรและความต่อเนื่องในการดำเนินงานของบริษัทเป็นอย่างยิ่ง ในการที่จะรักษาคคนเก่ง ๆ ไว้กับองค์กรนั้นสามารถทำได้หลายทางไม่ว่าจะเป็นผลตอบแทนทางการเงิน สวัสดิการ และสิทธิประโยชน์ต่าง ๆ (เช่น การจัดสถานเลี้ยงดูบุตรของลูกจ้าง ประกันสุขภาพ และบำเหน็จบำนาญ) โอกาสในการเจริญเติบโตในหน้าที่การงาน และสังคมการทำงานที่ดี แต่ก่อนที่จะเลือกเครื่องมือที่ถูกต้องในการแก้ไขปัญหาการลาออกของบุคลากรนั้น ควรจะเริ่มต้นด้วยการระบุสาเหตุในการลาออกให้ชัดเจน (ณัฐวิ โฆษะฐิ, 2563)

จากทฤษฎีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของมาสโลว์ (Maslow's Hierarchy of Needs) ลำดับขั้นของความไม่จำเป็นที่จะต้องตายตัว สามารถเปลี่ยนแปลงและยืดหยุ่นได้ตามปัจจัยภายนอก และความแตกต่างระหว่างบุคคล เพราะฉะนั้นแรงจูงใจของการที่มนุษย์ตัดสินใจทำอะไรบางอย่างนั้นแตกต่างกัน พฤติกรรมต่าง ๆ ของมนุษย์มักจะเกิดขึ้นจากความต้องการมากกว่า

หนึ่งอย่างรวมกัน มากกว่าเกิดจากความต้องการใดเพียงด้านเดียว มนุษย์มักพยายามแสวงหาวิธีในการตอบสนองความต้องการของตนเองให้เกิดความพอใจสูงสุด หากการเป็นลูกจ้างไม่สามารถตอบสนองความต้องการพื้นฐานได้ อ้าจากความต้องการด้านกายภาพและความปลอดภัย มั่นคงจากทฤษฎีของมาสโลว์ ซึ่งหมายถึงความต้องการในปัจจัยสี่ของมนุษย์ ได้แก่ อาหาร ที่อยู่อาศัย เครื่องนุ่งห่ม และยารักษาโรค ซึ่งการที่จะได้มาจะเกี่ยวข้องกับปัจจัยด้านการทำงานในด้านเงินเดือน หรือสวัสดิการ ที่จะเป็นตัวชี้วัดลำดับแรกว่าเพียงพอหรือไม่ ก่อนจะนำไปสู่ลำดับขั้นหรือความต้องการในด้านอื่น ๆ ที่ตอบสนองความต้องการได้ยิ่งขึ้น เพราะฉะนั้นหากนายจ้างไม่สามารถจัดสรรค่าตอบแทนและสวัสดิการให้เพียงพอต่อความต้องการพื้นฐาน หรือมีชั่วโมงการทำงานที่ไม่เหมาะสม เบียดเบียนเวลาส่วนตัวและสุขภาพมากเกินไป อาจเป็นสาเหตุให้ลูกจ้างมองหาอาชีพอื่น ๆ โดยเฉพาะการเลือกประกอบอาชีพอิสระที่จะสามารถจัดสรรชีวิตให้ตรงกับความต้องการของตนเองได้โดยง่าย

2.1.3 แนวคิดและทฤษฎีการประกอบอาชีพอิสระ

อาชีพอิสระ หมายถึง อาชีพทุกประเภทที่ผู้ประกอบการดำเนินการดำเนินงานด้วยตนเอง แต่เพียงผู้เดียวหรือเป็นกลุ่ม เป็นเจ้าของกิจการหรือเป็นผู้ลงทุน และจำหน่ายเอง คิดและตัดสินใจด้วยตนเองทุกเรื่อง ซึ่งช่วยให้การพัฒนางานอาชีพเป็นไปอย่างรวดเร็วทันต่อเหตุการณ์ ในการประกอบอาชีพอิสระ ผู้ประกอบการจะต้องมีความรู้ ความสามารถในการบริหารจัดการ เช่น การตลาด ทำเลที่ตั้ง เงินทุน การตรวจสอบและประเมินผล เป็นต้น นอกจากนี้ยังต้องมีความอดทนต่องานหนัก ไม่ทอดทิ้งต่อปัญหาอุปสรรคที่เกิดขึ้น มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และมองเห็นภาพการดำเนินงานของตนเองได้ทะลุปรุโปร่ง

ผู้ประกอบการอาชีพอิสระจะมีอิสระในการกำหนดรูปแบบและวิธีดำเนินงานของตนเองได้ตามความเหมาะสม ไม่มีเงินเดือนหรือรายได้ที่แน่นอน และผลตอบแทนที่ได้รับคือเงินกำไรจากการลงทุน

2.1.3.1 ปัจจัยหลักในการประกอบอาชีพอิสระ

1) ทุน โดยผู้ประกอบการจะต้องวางแผนแนวทางการดำเนินธุรกิจไว้ล่วงหน้าเพื่อให้ทราบเงินทุนที่ต้องใช้ในการลงทุน ซึ่งอาจได้จากการรวมหุ้นลงทุนในหมู่ญาติพี่น้อง และเพื่อนฝูง หรือการกู้ยืมหน่วยงานราชการหรือสถาบันการเงินต่าง ๆ แต่อย่างไรก็ตามระยะแรกควรมีความระมัดระวังในการลงทุน เนื่องจากยังไม่ทราบความต้องการของตลาด

2) ความรู้ในอาชีพที่จะมาประกอบอาชีพ ซึ่งต้องฝึกฝน ขวนขวาย หรือทำงานเป็นลูกจ้างคนอื่น ทดลองปฏิบัติด้วยตนเองให้มีความรู้ จนเกิดทักษะความชำนาญจนสามารถประสบความสำเร็จได้

3) ความสามารถในการบริหารจัดการงานในอาชีพของตนเอง ซึ่งเกี่ยวข้องกับการวางแผน การจัดการคน เงิน เครื่องมือเครื่องใช้ และกระบวนการทำงานต่าง ๆ

4) การตลาด ซึ่งเป็นปัจจัยที่สำคัญ เพราะหากสินค้าและบริการที่ผลิตไม่เป็นที่ติดตามของผู้บริโภคก็ถือว่ากระบวนการทั้งระบบไม่ประสบผลสำเร็จ เนื่องจากไม่สามารถแปรสินค้าและบริการเหล่านั้นให้เป็นตัวเงินได้ ดังนั้นการวางแผนการตลาด ซึ่งในปัจจุบันมีการแข่งขันสูงจึงต้องมีการพัฒนาเทคนิคต่าง ๆ เพื่อให้เป็นที่สนใจของกลุ่มเป้าหมาย สามารถแข่งขันกับคู่แข่งได้

2.1.3.2 คุณสมบัติของการเป็นผู้ประกอบอาชีพอิสระ

- 1) กล้าเสี่ยง (Taking Risk)
- 2) มีความคิดสร้างสรรค์ (Taking Initiative)
- 3) มีความเชื่อมั่นในตนเอง (Self – Confidence)
- 4) อดทนไม่ท้อถอย (Persistence and Dealing with Failure)
- 5) มีวินัยในตนเอง (Having Discipline)
- 6) มีทัศนคติที่ดีต่ออาชีพ (Good Attitude)
- 7) มีความรอบรู้ (Seeking Information)
- 8) มีมนุษยสัมพันธ์ (Good Human Relationship)
- 9) มีความซื่อสัตย์ (Honesty with Customer)
- 10) มีความรู้พื้นฐานในการเริ่มต้นธุรกิจ
- 11) มีการพัฒนาตนเอง

(สำนักงานส่งเสริมวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (สสว.), ม.ป.ป.)

จากที่กล่าวถึงปัจจัยหลักในการประกอบอาชีพอิสระ เป็นสิ่งที่จำเป็นในการตัดสินใจที่จะประกอบอาชีพอิสระ เป็นสิ่งเริ่มแรกที่ต้องการประกอบอาชีพอิสระ ควรใช้พิจารณาเพื่อให้เห็นถึงความเป็นไปได้ในการที่จะประสบความสำเร็จ รวมถึงไปถึงคุณสมบัติหรือคุณลักษณะอื่น ๆ ที่ควรมีเพราะจะเป็นประโยชน์ในการประกอบอาชีพได้อย่างราบรื่น เพราะฉะนั้นจึงมีความเป็นไปได้ว่าผู้ที่มีปัจจัยหลักในการประกอบอาชีพอิสระในระดับมาก และมีคุณลักษณะที่ครบถ้วนของผู้ประกอบอาชีพอิสระ มีแนวโน้มที่จะตัดสินใจลาออกจากงานในฐานะลูกจ้างไปประกอบอาชีพอิสระด้วยตนเอง

2.1.4 แนวคิดและทฤษฎีพฤติกรรมทางเลือกอาชีพ

มนุษย์แต่ละคนมีความต้องการที่แตกต่างกัน การเลือกประกอบอาชีพเป็นสิ่งหนึ่งที่ทำให้สามารถตอบสนองความต้องการของตนเองได้ ซึ่งในแต่ละช่วงวัยอาจมีความสนใจ ความต้องการ หรือจุดมุ่งหมายของชีวิตเปลี่ยนแปลงไปเนื่องจากผ่านกระบวนการเรียนรู้ และจากประสบการณ์ในการดำรงชีวิตที่ผ่านมา โดยที่ เสาวพา เวศกาวิ (2543) ได้กล่าวว่า มนุษย์ทำงานเพื่อสิ่งต่าง ๆ ดังนี้

- 1) รายได้หรือปัจจัยในการดำเนินชีวิต
- 2) การยอมรับจากสังคม
- 3) การยกย่อง การมีชื่อเสียงเกียรติยศ
- 4) ความภาคภูมิใจ
- 5) ความสุขใจ
- 6) ปฏิบัติหน้าที่ของมนุษย์
- 7) มีเพื่อนฝูง
- 8) มีความอิสระเป็นของตัวเอง
- 9) มีบทบาทส่วนร่วมในสังคมที่ตนอาศัยอยู่

จอห์น แอล ฮอลแลนด์ เชื่อว่าการเลือกอาชีพของบุคคลจะสะท้อนถึงบุคลิกภาพของคน ๆ นั้น และเหตุผลที่ใช้ในการเลือกอาชีพคือความสนใจ ซึ่งเกิดมาจากการผสมผสานระหว่างความคิดที่มีต่อตนเองและความเข้าใจต่ออาชีพที่เลือก โดยบุคลิกภาพของบุคคลทั่วไปแบ่งได้เป็น 6 ลักษณะตามความสนใจอาชีพประเภทต่าง ๆ ตามทฤษฎีการเลือกอาชีพให้เหมาะสมกับบุคลิกภาพ Holland Code (RIASEC) ดังนี้

1) กลุ่มบุคลิกภาพแบบจริงจัง (Realistic): ชอบงานฝีมือ หรือกิจกรรมที่ได้ลงมือทำเอง ชอบทำงานที่มีอุปกรณ์ หรือเครื่องมือ สนใจเทคโนโลยี เครื่องจักรต่าง ๆ ชอบประดิษฐ์ สร้างสรรค์งานใหม่ ๆ

2) กลุ่มบุคลิกภาพแบบใช้ปัญญา และความคิดแบบนักวิชาการ (Investigative): เก่งวิเคราะห์ ชอบการสำรวจ การใช้สมอง สนใจเกี่ยวกับวิทยาศาสตร์ ชอบค้นคว้าทดลอง สนใจเกี่ยวกับข้อมูลสถิติ ชอบงานซับซ้อนมากกว่างานง่าย ๆ

3) กลุ่มบุคลิกภาพแบบศิลปิน (Artistic): มีความคิดสร้างสรรค์ กล้าแสดงออก มีความสามารถทางด้านศิลปะ ช่างจินตนาการ ช่างฝัน สนใจเกี่ยวกับภาพวาด ภาษา การเขียน ไม่ชอบกฎระเบียบ ชอบออกนอกกรอบ ไม่ชอบความจำเจ

4) กลุ่มบุคลิกภาพแบบบริการสังคม และชอบสมาคม (Social): สนุกกับคนอื่นง่าย ให้ความร่วมมือและการสนับสนุนผู้อื่น ชอบให้กำลังใจและปลอบใจผู้อื่น ชอบงานช่วยเหลือ งานสอน ให้ความรู้แก่ผู้อื่น ให้คำปรึกษาผู้อื่นได้ดี ชอบทำงานเป็นกลุ่ม มากกว่าคนเดียว อยากช่วยเหลือและแก้ไขปัญหาสังคม

5) กลุ่มบุคลิกภาพแบบกล้าคิดกล้าทำ (Enterprising): ทะเยอทะยาน พลังงานล้นเหลือ ชอบเข้าสังคม เป็นผู้นำ สนใจเกี่ยวกับการเมืองและธุรกิจ ชอบการแข่งขัน โน้มน้าวใจคนเก่ง สามารถพูดสร้างแรงบันดาลใจให้ผู้อื่นได้ ชอบงานขาย ชอบความเสี่ยง ชอบท้าทาย กล้าได้กล้าเสีย และวางแผนเป้าหมายเพื่อให้มีอำนาจและฐานะ

6) กลุ่มบุคลิกภาพแบบยึดมั่นและมีระเบียบแบบแผน (Conventional): ชอบการวางแผน ชอบอะไรที่เป็นระบบ ชอบการทำงานกับตัวเลข สถิติ บันทึก ไม่ชอบการเปลี่ยนแปลงกะทันหัน ชอบทำงานกับข้อมูลมากกว่าคน ทำงานตามคำสั่งมากกว่าสร้างสรรค์ สิ่งใหม่ ทำอะไรซ้ำ ๆ เดิม ๆ ได้ไม่เบื่อ อุดทอน เจ้าระเบียบ (John Lewis Holland, 1950)

การทำงานเป็นสิ่งที่สำคัญกับการดำรงชีวิตของมนุษย์เพื่อให้สามารถตอบสนองความต้องการพื้นฐานและดำรงชีวิตต่อไปได้ ดังนั้นมนุษย์จะเลือกอาชีพตามลักษณะและความต้องการของแต่ละบุคคลซึ่งมีความสำคัญในแต่ละปัจจัยที่แตกต่างกันไป สำหรับแนวคิดในการเลือกอาชีพข้างต้นเป็นปัจจัยหลักที่จะนำมาตัดสินใจการเป็นปัจจัยในด้านการทำงานเพื่อเลือกประกอบอาชีพ ซึ่งในการเลือกประกอบอาชีพอิสระ หรือการเลือกทำงานประจำ อาจมีการให้ความสำคัญที่แตกต่างกันออกไปในแต่ละข้อ เช่น ผู้ทำงานประจำหรือเป็นลูกจ้างมีโอกาสในการมีความสนิทสนมกับเพื่อนฝูงมากกว่าผู้ประกอบการอาชีพอิสระ ในทางตรงกันข้ามผู้ประกอบการอาชีพอิสระอาจมีความอิสระเป็นของตนเองมากกว่าผู้ทำงานประจำเช่นกัน

จะเห็นว่าจากแนวคิดและทฤษฎีการประกอบอาชีพอิสระ คุณสมบัติของผู้ประกอบอาชีพอิสระตามนิยามสำนักงานส่งเสริมวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (สสว.) คล้ายคลึงกันกับทฤษฎีการเลือกอาชีพให้เหมาะสมกับบุคลิกภาพ Holland Code (RIASEC) ในกลุ่มบุคลิกภาพแบบกล้าคิดกล้าทำ (Enterprising) ซึ่งอาจอนุมานได้ว่า กลุ่มบุคลิกแบบกล้าคิดกล้าทำ (Enterprising) เป็นกลุ่มบุคลิกภาพที่เหมาะสมกับผู้ประกอบอาชีพอิสระ

ฮอพพอค กล่าวถึงทฤษฎีการเลือกอาชีพ (Hoppock's Composite Theory) ซึ่งเชื่อว่ามนุษย์จะเลือกอาชีพที่สนองความต้องการของตัวเองได้มากที่สุดทั้งในปัจจุบันและอนาคต ซึ่งจะต้องรู้ว่าแต่ละบุคคล มีความสามารถ ความสนใจ ความถนัด หรือจุดเด่น จุดด้อยอย่างไร เพื่อให้สามารถเลือกอาชีพที่เหมาะสมกับตนเองได้

2.1.5 แนวคิดและทฤษฎีเศรษฐศาสตร์เชิงพฤติกรรม

เป็นการศึกษาพฤติกรรมของมนุษย์ที่ไม่เป็นเหตุเป็นผลในการตัดสินใจในการผลิต การบริโภค และประเด็นอื่น ๆ ซึ่งเศรษฐศาสตร์พฤติกรรมเชื่อว่าการตัดสินใจของมนุษย์มีขีดจำกัด มีความสับสน และมีความไม่เป็นเหตุเป็นผล ทำให้การตัดสินใจอาจเกิดความผิดพลาดได้ และอาจมีพฤติกรรมที่ไม่สอดคล้องกับแนวคิดทางเศรษฐศาสตร์ เช่น ทฤษฎีเศรษฐศาสตร์แรงงานที่กล่าวว่า พฤติกรรมของนายจ้างและลูกจ้างที่มีต่อค่าจ้าง ราคาสินค้า กำไร และสภาพการทำงาน พิจารณานบนสมมุติฐานของความหายาก (Scarcity) และความมีเหตุผล (Rational)

ซึ่งพฤติกรรมที่ไม่สมเหตุสมผล อาจส่งผลต่อการเลือกประกอบอาชีพได้ โดยเมื่อต้องตัดสินใจบนความเสี่ยงและความไม่แน่นอน ซึ่งความเสี่ยงหมายถึง สภาวะการณ์ที่จะสามารถเกิดผลลัพธ์ได้หลายอย่าง ซึ่งหากทราบความน่าจะเป็นจะทำให้ความไม่แน่นอนของผลลัพธ์ลดน้อยลง โดยในการประเมินค่าความน่าจะเป็นสามารถประเมินได้ 2 แบบ ได้แก่

1) วัตถุวิสัย (Objective) โดยอาศัยข้อมูลในอดีตของผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นตามลักษณะของเหตุการณ์ เช่น ในการลาออกจากงานเพื่อไปทำอาชีพอิสระของอาชีพนักเขียนโปรแกรม มีค่าเฉลี่ยที่จะได้รับค่าตอบแทนที่สูงขึ้น เนื่องจากเป็นอาชีพที่มีความต้องการในตลาดแรงงานสูง เป็นต้น

2) จิตวิสัย (Subjective) อาศัยความคาดเดาว่าผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นจะเป็นอย่างไรตามวิจรณ์ญาณและประสบการณ์ส่วนบุคคล (ภราดร ปริดาศักดิ์, 2565) ในที่นี้อาจหมายถึงการที่บุคคลหนึ่งมีประสบการณ์ในการทำงานสูง มีความรู้สึกเชี่ยวชาญด้านใดด้านหนึ่ง หรือมีความสำเร็จด้านใดด้านหนึ่ง (Esteem) จากการทำงานประจำ จนสร้างความมั่นใจว่าจะสามารถดำเนินธุรกิจได้ด้วยตนเอง จนเกิดการตัดสินใจลาออกเพื่อไปประกอบอาชีพอิสระ

โดยในทฤษฎีคาดหวัง (Prospect Theory) ของ Kahneman และ Tversky ได้กล่าวถึงการวิเคราะห์การตัดสินใจภายใต้ความเสี่ยงและความไม่แน่นอน ซึ่งจะนำไปสู่การอธิบายการตัดสินใจที่ไม่เป็นเหตุเป็นผลของมนุษย์ ได้แก่ ความกลัวการสูญเสีย (Loss Aversion) คือความรู้สึกของมนุษย์เมื่อสูญเสียผลประโยชน์กับการได้ผลประโยชน์มีความแตกต่างกัน (Daniel Kahneman and Amos Tversky, 1979)

โดยมนุษย์จะมีทัศนคติต่อความเสี่ยงใน 3 แบบ

- 1) หลีกเลียงความเสี่ยง (Risk Aversion)
- 2) ชอบความเสี่ยง (Risk Lover)
- 3) เป็นกลางต่อความเสี่ยง (Risk Neutral)

ซึ่งหากเมื่อต้องพิจารณาในการเลือกประกอบอาชีพ คนส่วนใหญ่อาจเลือกทำงานประจำที่มีนายจ้าง เพราะให้ความรู้สึกมั่นคงมากกว่า และสามารถคาดการณ์ผลตอบแทนหรือรายได้ได้ เป็นการหลีกเลี่ยงความเสี่ยงในรูปแบบหนึ่ง เพราะฉะนั้นในกลุ่มที่เลือกประกอบอาชีพอิสระ อาจมีทัศนคติด้านชอบความเสี่ยงมากกว่าผู้ทำงานประจำ เนื่องจากรายได้แปรผันไปตามปัจจัยหลายอย่าง เช่น สภาพเศรษฐกิจ และผู้ประกอบอาชีพอิสระจะเป็นผู้รับความเสี่ยงโดยตรง เพราะฉะนั้นทัศนคติต่อความเสี่ยงของแต่ละบุคคลเป็นส่วนหนึ่งที่จะกำหนดพฤติกรรมในการเลือกประกอบอาชีพของแรงงาน ซึ่งในขณะเดียวกันคนบางกลุ่มอาจมีทัศนคติต่อความเสี่ยงแบบเป็นกลางต่อความเสี่ยง ซึ่งในด้านการเลือกประกอบอาชีพ ไม่ว่าจะเป็นลูกจ้างงานประจำที่มีนายจ้างหรือผู้ประกอบอาชีพอิสระก็ตาม มักให้ความสำคัญกับผลประโยชน์ที่ได้เป็นหลัก ฟังพอใจต่อผลตอบแทนที่ตอบสนองความต้องการได้ดีกว่า ไม่ว่าในรูปแบบใดก็ตาม โดยไม่นำความเสี่ยงมาพิจารณาด้วย

2.2 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาได้รวบรวมงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยในการเลือกประกอบอาชีพ ปัจจัยที่มีผลต่อการลาออกจากงานของลูกจ้าง และปัจจัยในการเลือกประกอบอาชีพอิสระ โดยสรุปได้ดังนี้

2.2.1 งานวิจัยที่ศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยหรือแรงจูงใจที่มีผลต่อการเลือกประกอบอาชีพ

ปัจจัยที่มีผลต่อการเลือกประกอบอาชีพ ได้แก่ ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ ด้านลักษณะงาน และความภาคภูมิใจในอาชีพ สำหรับปัจจัยด้านบุคคล คณะที่จบการศึกษามูลนิธิลำเนา และความคาดหวังของบิดามารดาหรือผู้ปกครอง มีผลต่อการเลือกประกอบอาชีพ

งานวิจัยของ ธาริณี อังคัยศ, สมทรง คันธนที และ นพดล คำพิทักษ์ (2563) ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความปรารถนาในการเลือกอาชีพของนักศึกษา ระดับปริญญาตรี จังหวัดนครราชสีมา โดยวิธีใช้แบบสอบถามในการวิจัยโดยสอบถามเกี่ยวกับความปรารถนาในการเลือกอาชีพและปัจจัยในการเลือกอาชีพ พบว่าปัจจัยในการเลือกประกอบอาชีพของนักศึกษาหลักสูตรบัญชีส่วนใหญ่ คือ ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ และด้านลักษณะงาน ตามลำดับ

การค้นคว้าอิสระของ อติศักดิ์ ภูจักรแก้ว (2563) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกงาน / อาชีพของนักศึกษาคณะวิศวกรรมศาสตร์ของมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ในช่วงที่มีวิกฤตการณ์ Covid-19 โดยวิธีใช้แบบสอบถามส่วนตัวอย่างแบบเจาะจง พบว่าด้านภาพรวมของปัจจัยจูงใจต่อการเลือกงาน เรียงตามลำดับได้แก่ โอกาสในการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง ในด้านวิศวกรรม ด้านโอกาสความเจริญก้าวหน้าของงาน และ ด้านผลตอบแทนและสวัสดิการของงาน โดยในด้านโอกาสในการเรียนรู้ให้ความสำคัญกับการเป็นอาชีพที่ท้าทาย มีโอกาสในการพัฒนาตัวเอง และเป็นอาชีพที่มีอิสระในการทำงาน อยู่ในระดับมาก ในด้านโอกาสความเจริญก้าวหน้าของงาน ให้ความสำคัญกับเป็นอาชีพที่ญาติมองว่ามีความก้าวหน้า เป็นอาชีพที่ทำให้ชีวิตความเป็นอยู่ดีขึ้น เป็นอาชีพที่มีความก้าวหน้ากว่าสาขาอาชีพอื่นในระดับมาก ส่วนในด้านผลตอบแทนและสวัสดิการของงานให้ความสำคัญกับ ค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับงาน มีสวัสดิการที่ดี และมีความมั่นคงไม่เสี่ยงต่อการให้พนักงานออกในระดับมาก

การค้นคว้าอิสระของ ธีรยุทธ แก้วเกล็ด (2560) ศึกษาเรื่องการตัดสินใจเลือกอาชีพของพนักงานองค์กรเอกชน ในจังหวัดนครปฐม โดยใช้แบบสอบถาม สุ่มตัวอย่างแบบน่าจะเป็น แบบเจาะจงจากกลุ่มตัวอย่างที่ยินดีให้ข้อมูล ผลการศึกษาพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญกับปัจจัยจูงใจในการประกอบอาชีพปัจจุบันในระดับมาก โดยให้ความสำคัญกับการที่ทุกคนให้ความร่วมมือกันทำงานให้เสร็จตามเป้าหมายขององค์กรมากที่สุด รองลงมาคือ เมื่อมีปัญหาในการทำงานผู้บังคับบัญชาให้คำแนะนำและช่วยเหลือเป็นอย่างดี แต่ให้ความสำคัญกับการเลื่อนตำแหน่งอย่างเป็นธรรมน้อยที่สุด ในด้านทฤษฎีเกณฑ์การเลือกอาชีพ ผู้แบบสอบถามให้ความสำคัญต่อทฤษฎีเกณฑ์การเลือกอาชีพในระดับมากที่สุด โดยให้ความสำคัญกับการเลือกอาชีพที่ทำให้ครอบครัวมีความภาคภูมิใจมากที่สุด รองลงมาคือการคิดว่าอาชีพที่เลือกเป็นอาชีพที่มีเกียรติ และให้ความสำคัญกับการเลือกอาชีพที่ตรงกับความชอบของตนเอง มากกว่าชื่อเสียงขององค์กรหรือค่าตอบแทนในระดับที่น้อยที่สุด ในด้านกระบวนการตัดสินใจเลือกอาชีพ ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญกับกระบวนการตัดสินใจเลือกอาชีพในระดับมากที่สุด โดยให้ความสำคัญกับการตัดสินใจเลือกอาชีพมั่นใจว่าความรู้ความสามารถที่มีจะทำให้ประกอบอาชีพอย่างมีประสิทธิภาพได้ แม้จะไม่มีประสบการณ์ในอาชีพนั้นก็ตาม รองลงมาเลือกอาชีพที่มีความก้าวหน้าสูง แต่ให้ความสำคัญกับอาชีพปัจจุบันที่ตรงอาชีพที่คาดหวังน้อยที่สุด

ภาคนิพนธ์ของ จิรนนท์ ไวยศรีแสง (2552) ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจประกอบอาชีพของนักศึกษาระดับปริญญาตรีในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐและเอกชน ในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่า นักศึกษาตัดสินใจเลือกประกอบอาชีพ บริษัทหรือห้างร้านเอกชน เป็นลำดับแรก รองลงมาคืออาชีพทำงานส่วนตัวหรือประกอบอาชีพอิสระ อาชีพราชการ

อาชีพรัฐวิสาหกิจ อาชีพองค์กรระหว่างประเทศ และอันดับสุดท้ายคืออาชีพอื่น ๆ เช่น งานบริการ ตามลำดับ ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อการตัดสินใจเลือกประกอบอาชีพของนักศึกษาระดับปริญญาตรี ในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐและเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร ได้แก่ คณะที่จบการศึกษา โดยนักศึกษาที่ศึกษาอยู่ในคณะนิติศาสตร์ รัฐศาสตร์ การศึกษา ครู และอื่น ๆ มีผลสำรวจว่าตัดสินใจเลือกประกอบอาชีพทำงานส่วนตัวหรือประกอบอาชีพอิสระเป็นลำดับแรก คิดเป็นร้อยละ 29.9 ในขณะที่นักศึกษาคณะวิทยาศาสตร์ วิศวกรรมศาสตร์ เลือกการประกอบอาชีพอิสระเป็นลำดับที่สอง คิดเป็นร้อยละ 21.0 รองลงมาจากบริษัทหรือห้างร้านเอกชน และคณะ บริหารธุรกิจ พาณิชย บัญชี เลือกประกอบอาชีพอิสระในสัดส่วนเท่ากับกับอาชีพบริษัทหรือห้างร้านเอกชน คือร้อยละ 31.7 ด้านภูมิภาครุงเทพมหานครและปริมณฑลมีความแตกต่างกันในการเลือกอาชีพกับนักศึกษา ที่มีภูมิลำเนาอยู่ต่างจังหวัด และ บิดา มารดา หรือผู้ปกครองคาดหวังในการประกอบอาชีพ ของนักศึกษา โดยบิดามารดาของกลุ่มสำรวจส่วนใหญ่ประกอบอาชีพอิสระ คิดเป็นร้อยละ 76 ซึ่งความคาดหวังของบิดามารดาหรือผู้ปกครองในการประกอบอาชีพของนักศึกษาลำดับแรก ได้แก่ งานราชการ ร้อยละ 42.6 รองลงมาได้แก่ ทำงานส่วนตัวหรือประกอบอาชีพอิสระ ร้อยละ 23.9 บริษัทหรือห้างร้านเอกชน ร้อยละ 15.8 รัฐวิสาหกิจ ร้อยละ 9.2 และองค์กรระหว่างประเทศ ร้อยละ 8.5 ตามลำดับ ปัจจัยที่ไม่มีความสัมพันธ์ต่อการตัดสินใจเลือกประกอบอาชีพของนักศึกษาระดับปริญญาตรีในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐและเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร ได้แก่ เพศ สถานศึกษาหรือมหาวิทยาลัย เกรดเฉลี่ย อาชีพบิดามารดาหรือผู้ปกครอง รายได้ของครอบครัว ปัจจัยจูงใจด้านองค์กร ด้านความสัมพันธ์กับครอบครัว และด้านความสัมพันธ์กับเพื่อน

2.2.2 งานวิจัยที่ศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยหรือแรงจูงใจที่มีผลต่อลาออก

การมีแรงจูงใจทำให้เกิดความผูกพันต่อองค์กร ทำให้แนวโน้มในการอยากลาออกลดลง โดยปัจจัยที่ทำให้เกิดความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ ลักษณะงาน โดยงานที่ทำให้เกิดความรู้สึกที่ดีหรือเกิดความภูมิใจจะทำให้แนวโน้มการลาออกลดลง รวมถึงความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และเงินเดือนและผลตอบแทน แต่นโยบายองค์กรและความก้าวหน้าไม่ได้มีผลแบบมีนัยสำคัญ ปัจจัยด้านบุคคล พบว่า เพศหญิงมีแนวโน้มการลาออกมากกว่า และอายุมากขึ้นมีแนวโน้มการลาออกลดลง เพราะฉะนั้นผู้ที่มีความภาคภูมิใจในงานที่จะทำให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรน่าจะมีแนวโน้มในการต้องการลาออกน้อยกว่าผู้ที่ทำงานในลักษณะงานที่ไม่ได้ก่อให้เกิดความภูมิใจ

สารนิพนธ์ของ วรณา อารณ (2557) ศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการทำงาน กับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการรัฐสภาในระดับปฏิบัติงาน สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร พบว่าแรงจูงใจในการทำงานอยู่ในระดับสูง โดยปัจจัยจูงใจมีค่าเฉลี่ยมากกว่าปัจจัยค้ำจุน ด้านความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม พบว่า อยู่ในระดับสูงเช่นกัน เมื่อทำการทดสอบ

สมมุติฐาน พบว่า ระดับแรงจูงใจในการทำงานแตกต่างกัน ความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 โดยข้าราชการรัฐสภาที่มีแรงจูงใจในการทำงานทั้งปัจจัยจูงใจ และปัจจัยค้ำจุนสูงจะมีความผูกพันต่อองค์กรสูงกว่าข้าราชการรัฐสภาที่มีแรงจูงใจในการทำงานปานกลางและต่ำทุกด้าน เมื่อพิจารณาจากขนาดค่า F ผลปรากฏว่าข้าราชการรัฐสภาที่มีแรงจูงใจในการทำงานแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันโดยเรียงลำดับจากมากไปน้อยดังนี้ ด้านลักษณะของงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านเงินเดือนและผลตอบแทน ด้านความมั่นคงในงาน ด้านความก้าวหน้าในงาน ด้านนโยบายและบริหารงาน ด้านความสำเร็จในงาน และด้านการได้รับการยอมรับ

การค้นคว้าอิสระของ สุพรรณษา พุ่มพวง (2559) ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อแนวโน้มการลาออกของพนักงานโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง เขตราชบุรีบูรณะ กรุงเทพมหานคร พบว่าพนักงานที่เพศและอายุที่แตกต่างกัน มีแนวโน้มการลาออกที่แตกต่างกัน โดยการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยแนวโน้มการลาออกจำแนกตามเพศ มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยเพศหญิงมีแนวโน้มลาออกมากกว่าเพศชาย ในด้านปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุ พบว่าปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุที่แตกต่างกันส่งผลต่อการลาออกของพนักงานโรงพยาบาลเอกชนที่แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยพนักงานที่อยู่ในช่วงต่ำกว่าหรือเทียบเท่า 25-35 ปี มีแนวโน้มการลาออกที่แตกต่างกับพนักงานที่อยู่ในช่วงอายุมากกว่า 35-45 ปี และอายุมากกว่า 45 ปี โดยพนักงานที่อายุมากขึ้นจะมีแนวโน้มการลาออกลดลง และปัจจัยด้านลักษณะงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับแนวโน้มการลาออก หมายถึงลักษณะงานที่ทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความรู้สึกที่ดี ดังเช่นกลุ่มสำรวจที่เป็นพนักงานให้บริการด้านสุขภาพ ทำให้แนวโน้มในการลาออกลดลง ส่วนปัจจัยด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ด้านผู้บังคับบัญชาและองค์กร มีความสัมพันธ์ทางลบกับแนวโน้มการลาออกของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ หมายถึงหากพนักงานได้ค่าตอบแทนและสวัสดิการน้อยกว่าที่ควรได้รับ หรือผู้บังคับบัญชาไม่ให้การสนับสนุน จะส่งผลต่อแนวโน้มการลาออกมากขึ้น

การค้นคว้าอิสระของ นพรัตน์ ตั้งเวนิชเจริญสุข (2559) ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อการลาออกของผู้แทนยา โดยพิจารณาสองปัจจัยที่เป็นสาเหตุหลัก ได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคล และปัจจัยด้านองค์กร พบว่า สำหรับปัจจัยส่วนบุคคล ผู้แทนยาที่อายุมาก สมรสแล้ว และมีประสบการณ์การทำงานสูง จะมีแนวโน้มที่จะลาออกน้อยกว่า ในขณะที่ความแตกต่างในสาขาวิชาที่จบและเพศ ไม่มีผลกับอัตราการลาออก ส่วนปัจจัยทางด้านองค์กร พบว่า ผู้แทนยาที่มีความพึงพอใจกับผู้ร่วมงานและนโยบายองค์กรในระดับสูง จะมีแนวโน้มที่จะลาออกน้อยกว่า ในขณะที่ความพอใจในเรื่องค่าตอบแทน ผู้บังคับบัญชา และโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

ไม่ได้มีผลกับการตัดสินใจลาออกอย่างมีนัยสำคัญ แม้ว่าอาชีพผู้แทนยาเป็นอาชีพที่ทำงานค่อนข้างอิสระ แต่ความสัมพันธ์และสภาพแวดล้อมในที่ทำงาน ก็เป็นปัจจัยที่ผู้แทนยาให้ความสำคัญ และเป็นปัจจัยหลักที่ส่งผลต่อการลาออก

2.2.3 งานวิจัยที่ศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยหรือแรงจูงใจที่มีผลต่อการเลือกประกอบอาชีพ

อิสระ

ทัศนคติต่ออาชีพ ค่านิยมทางสังคม และการส่งเสริมทางครอบครัวมีผลต่อการเลือกประกอบอาชีพอิสระ โดยเหตุผลที่ตัดสินใจคือปัจจัยด้านบุคคล มีความอิสระได้เป็นนายตัวเอง มีเวลาให้กับครอบครัวมากขึ้น และรายได้เพิ่มมากขึ้น ซึ่งพิจารณารายได้จากประกอบอาชีพอิสระจะเท่ากับหรือมากกว่ารายได้จากการทำงานประจำและค่าเสียโอกาส เช่น สวัสดิการ โบนัส เป็นต้น

การค้นคว้าอิสระของ จรรยา ใจกำแหง (2560) ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจในการเลือกประกอบอาชีพอิสระของนักศึกษาระดับปริญญาตรีในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน เขตกรุงเทพมหานคร พบว่าปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจในการเลือกประกอบอาชีพอิสระโดยรวม พิจารณาผลในแต่ละด้านเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยพบว่า ทัศนคติต่ออาชีพ มีความสำคัญมากอยู่ในระดับสูงสุด รองลงมาคือ ค่านิยมทางสังคม และการส่งเสริมทางครอบครัวตามลำดับ และสรุปความคิดเห็นของกลุ่มสำรวจจากคำถามปลายเปิดว่า สิ่งที่ทำให้ตัดสินใจในการเลือกประกอบอาชีพอิสระคือ 1. ได้ทำในสิ่งที่ตนเองรัก หรือเป็นอาชีพในฝัน ทำให้สิ่งที่ทำแล้วมีความสุข ได้เรียนรู้พัฒนาศักยภาพ เป็นนักบริหารเอง กำหนดเอง เป็นธุรกิจที่จะเลือกบริหารแบบใดก็ได้ 2. เป็นเจ้านายตัวเอง ทำในสิ่งที่ต้องการ ธุรกิจที่ทำดำเนินไปได้ดี มีแนวโน้มรายได้ที่มากขึ้น ส่งผลให้ธุรกิจมีแนวโน้มขยายใหญ่ 3. มีเวลาให้กับตัวเองและครอบครัว

สารนิพนธ์ของ นภมณฑ์ สมศิริ (2566) ศึกษาเรื่องมุมมองและปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจเลือกประกอบอาชีพอิสระประเภท ธุรกิจขายตรง กรณีศึกษา ธุรกิจขายตรง (แอมเวย์) พบว่ากลุ่มตัวอย่างมีมุมมองของการประกอบอาชีพอิสระในแง่ของเป็นโอกาสที่ดีในการเริ่มธุรกิจ อีกทั้งสามารถเพิ่มรายได้ให้กับครอบครัว มีอิสระในการทำงานอีกด้วย ปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจในการเลือกประกอบอาชีพอิสระได้แก่ การต้องการความยืดหยุ่นด้านเวลา ความต้องการด้านรายได้ รวมถึงอยากทำในสิ่งใหม่ ๆ ซึ่งเป็นความต้องการหลักในการตัดสินใจที่จะประกอบอาชีพอิสระนั้น จากข้อมูลจากผลการสัมภาษณ์ด้านอาชีพก่อนประกอบอาชีพอิสระพบว่าผู้เข้ามาประกอบอาชีพธุรกิจขายตรงกับแอมเวย์ส่วนใหญ่เป็นพนักงานบริษัท ซึ่งผู้ถูกสัมภาษณ์ส่วนใหญ่ให้เหตุผลหลักในแง่ของการใช้ชีวิตแบบจำเจ ที่ต้องตื่นไปทำงานทุกวันตอนเช้า ใช้ชีวิตแบบเดิม ไม่สามารถมีเวลาให้ครอบครัวได้ ทำให้เกิดความเหนื่อยล้าและเบื่อหน่ายกับการทำงานประจำและไม่อยากทำงาน

แบบเดิมอีกต่อไป เหตุผลหลักที่กลุ่มคนส่วนใหญ่ตัดสินใจมาประกอบอาชีพอิสระเนื่องจากต้องการเพิ่มรายได้ให้กับครอบครัว มีอิสระในการทำงาน ไม่ติดกับกรอบการทำงานแบบเก่า ๆ สามารถมีธุรกิจเป็นของตัวเองได้โดยไม่ต้องอาศัยเงินลงทุนมากนัก โดยชีวิตมีการเปลี่ยนได้แก่มียาได้เพิ่มขึ้นมีเวลาให้กับครอบครัว และช่วยให้มีการพัฒนาตัวเองเสมอ

งานวิจัยของ สมจิต วัฒนมงคลสุข (2547) ศึกษาเรื่องการตัดสินใจเปลี่ยนงานประจำมาประกอบธุรกิจขายตรง : กรณีศึกษานักธุรกิจขายตรงอิสระ บริษัท โมรินดา อินเตอร์เนชั่นแนล (ประเทศไทย) จำกัด พบว่า นักธุรกิจขายตรงเข้าสู่ธุรกิจขายตรงครั้งแรกด้วยการแนะนำจากเพื่อนหรือญาติ เหตุผลของการเข้าร่วมธุรกิจครั้งแรกเพราะต้องการหารายได้เสริมจากงานประจำที่ทำอยู่ มีความพอใจในคุณภาพสินค้าและมีความชอบในลักษณะงานที่เป็นอิสระ ส่วนเหตุผลของความคิดที่จะเปลี่ยนจากงานประจำ คือ ต้องการมีรายได้เพิ่มมากขึ้น ชอบลักษณะงานที่เป็นงานอิสระ และรางวัลอื่น ๆ ที่จูงใจ (เช่น รางวัลในการท่องเที่ยวต่างประเทศ) เป็นต้น จากกลุ่มตัวอย่างพบว่าร้อยละ 66 คิดจะเปลี่ยนมาดำเนินธุรกิจขายตรง โดยเมื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างชั่วโมงการทำงานของนักธุรกิจขายตรงกับอัตราค่าจ้างงานประจำ และอัตราค่าจ้างจากธุรกิจขายตรงพบว่า อัตราค่าจ้างงานประจำไม่มีอิทธิพลต่อชั่วโมงการทำงานของนักธุรกิจขายตรงอย่างมีนัยสำคัญ ในขณะที่อัตราค่าจ้างจากธุรกิจขายตรงมีอิทธิพลต่อการลดชั่วโมงการทำงานประจำอย่างมีนัยสำคัญ กล่าวคือการเพิ่มขึ้นของอัตราค่าจ้างธุรกิจขายตรงอาจทำให้นักธุรกิจขายตรงให้ความสำคัญกับงานประจำลดลง จนอาจตัดสินใจเปลี่ยนงานถ้าอัตราค่าจ้างธุรกิจขายตรงมากพอจนทำให้ตัดสินใจเปลี่ยนงาน อย่างไรก็ตาม การลาออกจากอาชีพเดิมเพื่อจะมามีรายได้จากธุรกิจขายตรงเป็นอาชีพหลักนั้นจะต้องมีรายได้ขั้นต่ำที่ครอบคลุมค่าใช้จ่ายในการดำรงชีพและความเสี่ยงที่จะได้รับในอนาคต จากกลุ่มตัวอย่างพบว่า ระดับรายได้ที่เต็มใจรับค่าชดเชย (Willingness to Accept Compensation) เพื่อมิให้ลาออกจากงานประจำของนักธุรกิจขายตรงเป็นจำนวน 100,000 บาท ต่อเดือน ดังนั้นปัจจัยในการตัดสินใจเปลี่ยนงาน คือระดับรายได้จากธุรกิจขายตรงและต้นทุนค่าเสียโอกาส แต่ทั้งนี้ การตัดสินใจเปลี่ยนงานจะเป็นไปได้ยาก หากรายได้จากธุรกิจขายตรงรวมแล้วไม่ถึง 100,000 บาทต่อเดือน

จากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการตัดสินใจเลือกอาชีพการลาออก และการเลือกประกอบอาชีพอิสระที่กล่าวมาข้างต้น จึงได้รวบรวมสรุปเป็นตารางปัจจัยที่มีผลและได้กล่าวถึงในแต่ละหัวข้อ ในตารางที่ 2.1 ดังนี้

ตารางที่ 2.1

รวบรวมตัวแปรที่ได้จากการศึกษาวรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ตัวแปร	แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง					งานวิจัย		
	เศรษฐศาสตร์แรงงาน	ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานกับความผูกพันต่อองค์กร	พฤติกรรมทางเลือกอาชีพ	การประกอบอาชีพอิสระ	เศรษฐศาสตร์พฤติกรรม	การเลือกอาชีพ	การลาออก	การประกอบอาชีพอิสระ
ทัศนคติต่อการทำงานประจำ								
ค่าตอบแทนและสวัสดิการ	✓		✓			✓	✓	✓
ความสัมพันธ์ในที่ทำงาน/ การช่วยเหลือและรับฟัง	✓	✓	✓			✓	✓	
การดูแลสุขภาพและ ความปลอดภัย		✓						
ทัศนคติที่ดีต่อองค์กร								
ชั่วโมงการทำงาน	✓							✓
ลักษณะงาน	✓		✓			✓	✓	
ความมั่นคง	✓					✓	✓	
การได้รับการยอมรับ/ ความภาคภูมิใจ			✓			✓	✓	
ความถนัด/ความสามารถ			✓					
ความก้าวหน้าในอาชีพ						✓	✓	
โอกาสในการเรียนรู้และพัฒนา						✓		
ทำให้ความเป็นอยู่ดีขึ้น						✓		
แรงจูงใจในการประกอบอาชีพ อิสระ								
ระดับความต้องการอิสระ		✓				✓	✓	✓
ทัศนคติต่อความเสี่ยง					✓			
4 ปัจจัยหนุนอาชีพอิสระ				✓				
คุณสมบัติของผู้ประกอบอาชีพ อิสระ				✓				

หมายเหตุ. จากการรวบรวมและประมวลผลโดยผู้ศึกษา

การศึกษาครั้งนี้ต้องการศึกษาปัจจัยที่กำหนดการลาออกจากงานของลูกจ้างเพื่อไปประกอบอาชีพอิสระ จึงได้แบ่งตัวแปรออกเป็น 2 กลุ่ม นอกเหนือจากปัจจัยด้านบุคคล ได้แก่ ตัวแปรที่มีผลต่อทัศนคติต่อการทำงานประจำ และตัวแปรที่มีผลต่อแรงจูงใจในการประกอบอาชีพอิสระ โดยในปัจจัยด้านการงานได้พิจารณาเลือกตัวแปรที่จะนำไปใช้ในการศึกษาจากตัวแปรที่มีการกล่าวถึงตรงกันทั้งในแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องและงานวิจัยที่ได้ศึกษา โดยประกอบด้วย ค่าตอบแทนและสวัสดิการ, ความสัมพันธ์ในที่ทำงาน/การช่วยเหลือและรับฟัง, ชั่วโมงการทำงาน, ลักษณะงาน, ความมั่นคง, และการได้รับการยอมรับและความภาคภูมิใจ ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญลำดับต้น ๆ ที่คนส่วนใหญ่ให้ความสำคัญในการเลือกประกอบอาชีพและตรงตามทฤษฎีและแนวคิดที่ได้กล่าวไว้ ทั้งนี้จากการศึกษาพบว่าผู้ประกอบอาชีพอิสระกว่าร้อยละ 70 มีอายุน้อยกว่า 35 ปี และผู้ที่อายุมากกว่า 35 ปีขึ้นไปมีแนวโน้มการลาออกต่างจากผู้ที่มีอายุน้อยกว่า 35 ปีอย่างมีนัยสำคัญ จึงได้เลือกศึกษาเฉพาะวัยผู้ใหญ่ตอนต้นคือผู้ที่มีอายุระหว่าง 25-35 ปี ซึ่งเป็นผู้ที่มีความน่าจะเป็นและมีแนวโน้มความสนใจในอาชีพอิสระมากกว่าช่วงวัยอื่น และได้เพิ่มตัวแปรปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการประกอบอาชีพอิสระ ได้แก่ ระดับความต้องการอิสระ, ทัศนคติต่อความเสี่ยง, 4 ปัจจัยหมุนอาชีพอิสระ และคุณสมบัติของผู้ประกอบอาชีพอิสระ เนื่องจากจากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องพบว่า ผู้ประกอบอาชีพอิสระ มีความต้องการอิสระในการใช้ชีวิต สามารถจัดสรรเวลาการทำงานได้เอง แต่ทั้งนี้ความอิสระที่ได้รับจะต้องมาพร้อมกับความเสี่ยงของรายได้ที่ไม่แน่นอนหรือเสี่ยงในการไม่ประสบความสำเร็จ อีกทั้งเพื่อทดสอบว่า 4 ปัจจัยหมุนอาชีพอิสระ และคุณสมบัติของผู้ประกอบอิสระมีผลต่อการตัดสินใจเลือกประกอบอาชีพอิสระ

บทที่ 3

วิธีการวิจัย

การค้นคว้าอิสระเรื่อง “ปัจจัยกำหนดการออกจากงานของลูกจ้างอายุ 25-35 ปี เพื่อไปทำงานอิสระ” เป็นการศึกษาวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ในรูปแบบของเทคนิควิธีวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) เก็บข้อมูล ณ ช่วงเวลาใดเวลาหนึ่ง (Cross-Sectional Study) โดยใช้แบบสอบถาม (Questionnaires) เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลของการศึกษา เพื่อให้ทราบถึงปัจจัยที่กำหนดการออกจากงานของลูกจ้างเพื่อไปทำงานอิสระ ศึกษาถึงทัศนคติต่อการทำงานประจำและแรงจูงใจในการลาออกจากงานของลูกจ้างเพื่อไปทำงานอิสระในวัยผู้ใหญ่ตอนต้น (อายุ 25-35 ปี) และเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างลูกจ้างที่มีนายจ้างกับผู้ประกอบอาชีพอิสระ

โดยผู้ศึกษาได้กำหนดระเบียบวิธีวิจัย แนวทางการดำเนินการศึกษา เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์การศึกษาข้างต้น โดยมีรายละเอียดในเรื่องรูปแบบของการวิจัย ประชากรเป้าหมาย กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ขนาดกลุ่มตัวอย่าง การคัดเลือกกลุ่มตัวอย่าง วิธีการสุ่มเลือกกลุ่มตัวอย่าง วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังต่อไปนี้

3.1 รูปแบบการวิจัย

การศึกษานี้เป็นการศึกษาวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยใช้รูปแบบการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) เก็บข้อมูล ณ ช่วงเวลาใดเวลาหนึ่ง (Cross-Sectional Study) เพื่อศึกษาเรื่อง “ปัจจัยกำหนดการออกจากงานของลูกจ้างอายุ 25-35 ปี เพื่อไปทำงานอิสระ” ศึกษาโดยเก็บข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) โดยใช้แบบสอบถาม (Questionnaires) ผ่าน Google forms เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยให้ผู้กรอกแบบสอบถามตอบแบบสอบถามด้วยตนเอง

3.2 ประชากรเป้าหมายและกลุ่มตัวอย่าง

3.2.1 ประชากรเป้าหมาย

การศึกษานี้มีประชากรเป้าหมาย คือ วัยผู้ใหญ่ตอนต้นที่มีอายุระหว่าง 25-35 ปี ประกอบอาชีพเป็นลูกจ้างที่มีนายจ้างในปัจจุบันหรือเป็นผู้ประกอบอาชีพอิสระที่เคยเป็นลูกจ้างมาก่อน โดยลาออกจากการเป็นลูกจ้างเพื่อมาประกอบอาชีพอิสระไม่เกิน 2 ปี

3.2.2 ขนาดตัวอย่าง

การศึกษานี้ผู้ศึกษาได้กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่จะศึกษาโดยการใช้การคำนวณกลุ่มเป้าหมายที่เหมาะสมจากตารางประมาณขนาดกลุ่มตัวอย่างแบบสำเร็จรูป โดยผู้ศึกษาได้กำหนดระดับความเชื่อมั่นเท่ากับร้อยละ 95 หรือ 95% และระดับความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับได้ไม่เกิน 0.05 โดยผู้ศึกษาได้คำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่างที่เหมาะสมตามตารางสูตรของ Taro Yamane ดังนี้

$$n = \frac{N}{1+Ne^2} \quad (3.1)$$

โดยแทนค่า

n = ขนาดของตัวอย่าง

N = ขนาดของประชากร

e = ความคลาดเคลื่อนของการเลือกตัวอย่าง
ซึ่งในที่นี้เท่ากับ 0.05

จากข้อมูลสำนักงานสถิติแห่งชาติ เรื่องจำนวนประชากรอายุ 25-34 ปี จากการสำรวจภาวะการทำงานของประชากร พบว่า จำนวนประชากรอายุระหว่าง 25-34 ปี ที่มีงานทำทั่วประเทศ ในปี 2565 มีจำนวนทั้งสิ้น 10,201,050 คน (สำนักงานสถิติแห่งชาติ, 2566) จึงนำมาคำนวณเพื่อหาจำนวนกลุ่มตัวอย่าง ได้ดังนี้

$$n = \frac{10,201,050}{1+(10,201,050)(0.05)^2} \quad (3.2)$$

แทนค่าตามสูตรได้ดังนี้

$$n = 399.98 = 400$$

จากผลการคำนวณข้างต้น จะได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง $n = 400$ กลุ่มตัวอย่าง ดังนั้น ผู้ศึกษาจึงกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างที่เหมาะสมและนำมาใช้ในการศึกษานี้เท่ากับ 400 กลุ่มตัวอย่าง

3.2.3 การคัดเลือกกลุ่มตัวอย่าง

การศึกษาครั้งนี้มีการเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบกำหนดสัดส่วน (Quota Sampling) โดยแบ่งออกเป็นกลุ่มลูกจ้างงานประจำในปัจจุบัน จำนวน 200 ตัวอย่าง และกลุ่มผู้ประกอบอาชีพอิสระที่ลาออกจากการประจำไม่เกิน 2 ปี จำนวน 200 ตัวอย่าง คัดเลือกกลุ่มตัวอย่างโดย 2 วิธี ได้แก่ การใช้วิธีสุ่มกลุ่มตัวอย่างตามความสะดวก (Convenience Sampling) เพื่อที่สามารถหากลุ่มตัวอย่างได้ง่าย และเต็มใจในการให้ข้อมูล และเลือกเจาะจงกลุ่มตัวอย่างแบบเฉพาะในกลุ่มประกอบอาชีพอิสระ (Purposive Sampling) เพื่อให้ได้กลุ่มตัวอย่างตามต้องการ และให้เกิดการกระจายของข้อมูล หลังจากนั้นให้กลุ่มตัวอย่างที่เจาะจงกระจายต่อไปในกลุ่มอาชีพเดียวกัน จนกระทั่งสามารถเก็บรวบรวมข้อมูลได้ครบตามจำนวนที่ผู้วิจัยต้องการ เมื่อได้ข้อมูลครบถ้วน ผู้ศึกษาได้นำข้อมูลมาตรวจสอบความครบถ้วนถูกต้องของข้อมูล ตรวจสอบความสอดคล้องของข้อมูลที่ได้ในแต่ละกลุ่มตัวอย่าง และพิจารณาการกระจายของข้อมูล ก่อนดำเนินการวิเคราะห์และสรุปผล

3.3 เครื่องมือที่ใช้เก็บรวบรวมข้อมูล

การศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยได้ใช้เครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถาม (Questionnaires) เรื่อง “ปัจจัยกำหนดการออกจากการจ้างอายุ 25-35 ปี เพื่อไปทำงานอิสระ” ในรูปแบบของแบบสอบถามออนไลน์ บน Google forms โดยให้ผู้ตอบแบบสอบถามตอบคำถามด้วยตนเอง ซึ่งประกอบไปด้วยคำถามชนิดปลายปิด และปลายเปิด โดยแบบสอบถามชุดนี้จัดทำขึ้นเพื่อรวบรวมข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามถึงปัจจัยที่กำหนดการออกจากการจ้างของลูกจ้างเพื่อไปทำงานอิสระ และแรงจูงใจในการลาออกจากการจ้างของลูกจ้างเพื่อไปทำงานอิสระ ซึ่งได้แบ่งแบบสอบถามออกเป็น 4 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 คำถามคัดกรองผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ ช่วงอายุระหว่าง 25-35 ปี และสถานะการทำงานในปัจจุบัน

ส่วนที่ 2 คำถามเกี่ยวกับ ข้อมูลพื้นฐานและลักษณะทางประชากรของกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ เพศ ระดับการศึกษาสูงสุด สถานภาพ ภาระครอบครัวที่ต้องรับผิดชอบหรือบุคคลในความดูแล อาชีพในฐานะลูกจ้าง อุตสาหกรรมขององค์กรในฐานะลูกจ้าง ขนาดอุตสาหกรรมขององค์กร ในฐานะลูกจ้าง รายได้เฉลี่ยต่อเดือนในฐานะลูกจ้าง อายุงานในฐานะลูกจ้าง รายได้เฉลี่ยต่อเดือนของอาชีพอิสระ และชั่วโมงการทำงานของอาชีพอิสระ โดยลักษณะคำถามเป็นคำถามแบบปลายปิด โดยมีคำถามปลายเปิด 1 คำถาม ได้แก่ อาชีพอิสระ โดยให้ระบุอาชีพอิสระในช่องว่าง

ส่วนที่ 3 คำถามเกี่ยวกับ ทักษะคิดต่อการทำงานประจำ ประกอบด้วย ค่าตอบแทน และสวัสดิการ ความสัมพันธ์ในที่ทำงาน ชั่วโมงการทำงาน ลักษณะงาน ความมั่นคง และการได้รับการยอมรับและความภาคภูมิใจ โดยลักษณะคำถามเป็นคำถามแบบปลายปิดโดยให้คะแนนและน้ำหนักการวัดข้อมูลแบบอันตรภาคชั้น ซึ่งเป็นการให้คะแนนแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Likert Scale) ที่แสดงถึงระดับความคิดเห็น

ส่วนที่ 4 คำถามเกี่ยวกับ แรงจูงใจในการประกอบอาชีพอิสระ ประกอบด้วย ระดับความต้องการอิสระ ทักษะคิดต่อความเสี่ยง 4 ปัจจัยหนุนอาชีพอิสระ (ปัจจัยการประกอบอาชีพอิสระ) และคุณสมบัติของผู้ประกอบอาชีพอิสระ โดยลักษณะคำถามเป็นคำถามแบบปลายปิดโดยให้คะแนนและน้ำหนักการวัดข้อมูลแบบอันตรภาคชั้น ซึ่งเป็นการให้คะแนนแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Likert Scale) ที่แสดงถึงระดับความคิดเห็น

วิธีการให้คะแนนแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Likert Scale Method) แบ่งออกเป็น 5 ระดับ ซึ่งมีเกณฑ์ ดังนี้

ระดับคะแนน 5 คะแนน	หมายถึง เห็นด้วยอย่างยิ่ง
ระดับคะแนน 4 คะแนน	หมายถึง เห็นด้วย
ระดับคะแนน 3 คะแนน	หมายถึง ปานกลาง
ระดับคะแนน 2 คะแนน	หมายถึง ไม่เห็นด้วย
ระดับคะแนน 1 คะแนน	หมายถึง ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

โดยผลรวมของคะแนนทั้งหมดที่สรุปจากข้อมูลในแบบสอบถาม จะนำมาหาค่าเฉลี่ย และแปลความหมายของค่าเฉลี่ย ดังนี้

ระดับคะแนนเฉลี่ยระหว่าง 4.21 – 5.00	หมายถึง มีความเห็นด้วยในระดับมากที่สุด
ระดับคะแนนเฉลี่ยระหว่าง 3.41 – 4.20	หมายถึง มีความเห็นด้วยในระดับมาก
ระดับคะแนนเฉลี่ยระหว่าง 2.61 – 3.40	หมายถึง มีความเห็นด้วยในระดับปานกลาง
ระดับคะแนนเฉลี่ยระหว่าง 1.81 – 2.60	หมายถึง มีความเห็นด้วยในระดับน้อย
ระดับคะแนนเฉลี่ยระหว่าง 1.00 – 1.80	หมายถึง มีความเห็นด้วยในระดับน้อยที่สุด

3.4 วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้มีวิธีการเก็บรวบรวมโดยการแจกแบบสอบถาม (Questionnaires) ให้กับกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้แบบสอบถามออนไลน์ผ่านทาง Google forms จำนวน 400 ชุด โดยผู้ตอบแบบสอบถามจะต้องเป็นวัยผู้ใหญ่ตอนต้น

(อายุ 25-35 ปี) ประกอบอาชีพเป็นลูกจ้างที่มีนายจ้างหรือผู้ที่เคยเป็นลูกจ้างและลาออก เพื่อมาประกอบอาชีพอิสระไม่เกิน 2 ปี โดยแบ่งเป็นลูกจ้างที่มีนายจ้างจำนวน 200 ชุด และผู้ที่เคยเป็นลูกจ้างและลาออกเพื่อมาประกอบอาชีพอิสระไม่เกิน 2 ปี จำนวน 200 ชุด

3.5 ตัวแปรที่ศึกษา

ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ประกอบด้วยตัวแปรอิสระและตัวแปรตาม ดังตาราง
ที่ 3.1 ดังนี้



ตารางที่ 3.1

ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษาและการกำหนดค่าตัวแปร

ตัวแปร	ความหมาย	การกำหนดค่าตัวแปร	ทิศทาง ความสัมพันธ์ ที่คาดการณ์	max	min	$\bar{X}$	S.D.
y	การตัดสินใจลาออกจากงานของ ลูกจ้างเพื่อไปทำงานอิสระ	1 = ทำงานอิสระ 0 = ทำงานประจำ		1	0	0.50	0.50
age	ช่วงอายุ 25-35 ปี	1 = อายุ 25-30 ปี 2 = อายุ 31-35 ปี	+	1	0	1.25	0.44
gender	เพศชาย	1 = ชาย 0 = หญิง *ไม่มีเลือก ไม่ระบุเพศ	+	1	0	0.28	0.45
edu_degree	ระดับการศึกษาปริญญาตรีขึ้นไป	1 = ปริญญาตรีขึ้นไป 0 = ต่ำกว่าปริญญาตรี	+	1	0	0.95	0.22
status	สถานภาพสมรส	1 = สมรส 0 = โสด *ไม่มีเลือก หม้าย/หย่าร้าง	+	1	0	0.25	0.43

ตารางที่ 3.1

ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษาและการกำหนดค่าตัวแปร (ต่อ)

ตัวแปร	ความหมาย	การกำหนดค่าตัวแปร	ทิศทาง ความสัมพันธ์ ที่คาดการณ์	max	min	$\bar{X}$	S.D.
undercare	มีภาระครอบครัวที่ต้องรับผิดชอบ หรือบุคคลที่อยู่ในความดูแล	1 = มีบุคคลในความดูแล 0 = ไม่มีบุคคลในความดูแล	-	1	0	0.53	0.50
occu_em	อาชีพพนักงานบริษัทเอกชน	1 = พนักงานบริษัทเอกชน 0 = ข้าราชการ/รัฐวิสาหกิจ	+	1	0	0.40	0.49
Org_size	ขนาดขององค์กรในฐานะลูกจ้าง	1 = ธุรกิจขนาดเล็ก 2 = ธุรกิจขนาดกลาง 3 = ธุรกิจขนาดใหญ่	-	3	1	2.10	0.57
salary_ln	รายได้เฉลี่ยต่อเดือนในฐานะลูกจ้าง	ln(7500) = ต่ำกว่า 15,000 บาท ln(20000) = 15,001-25,000 บาท ln(30000) = 25,001-35,000 บาท ln(40000) = 35,001-45,000 บาท ln(50000) = 45,000 บาท ขึ้นไป	-	ln(50000)	ln(75000)	9.95	0.23

ตารางที่ 3.1

ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษาและการกำหนดค่าตัวแปร (ต่อ)

ตัวแปร	ความหมาย	การกำหนดค่าตัวแปร	ทิศทาง ความสัมพันธ์ ที่คาดการณ์	max	min	$\bar{X}$	S.D.
exper_em	อายุงานในฐานะลูกจ้าง	0.5 = น้อยกว่า 1 ปี 2.5 = 1-5 ปี 7.5 = 5-10 ปี 12.5 = มากกว่า 10 ปี	+	12.5	0.5	3.65	2.21
Agro_Ind	กลุ่มอุตสาหกรรมขององค์กรในฐานะ ลูกจ้าง คือ Agro & Food Industry	1 = อุตสาหกรรมอาหาร, การเกษตรและเทคโนโลยีชีวภาพ 0 = อุตสาหกรรมอื่น ๆ	+	1	0	0.31	0.46
Ser_Ind	กลุ่มอุตสาหกรรมขององค์กรในฐานะ ลูกจ้าง คือ Services	1 = การท่องเที่ยวและบริการ, อุตสาหกรรมการแพทย์ 0 = อุตสาหกรรมอื่น ๆ	-	1	0	0.25	0.43
Tech_Ind	กลุ่มอุตสาหกรรมขององค์กรในฐานะ ลูกจ้าง คือ Technology	1 = อิเล็กทรอนิกส์ 0 = อุตสาหกรรมอื่น ๆ	+	1	0	0.14	0.35

ตารางที่ 3.1

ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษาและการกำหนดค่าตัวแปร (ต่อ)

ตัวแปร	ความหมาย	การกำหนดค่าตัวแปร	ทิศทาง ความสัมพันธ์ ที่คาดการณ์	max	min	$\bar{X}$	S.D.
OTH_Ind	กลุ่มอุตสาหกรรมขององค์กรในฐานะ ลูกค้าอื่น ๆ	(กลุ่มอ้างอิง) ธนาคารหรือสถาบันทางการเงิน, อุตสาหกรรมเชื้อเพลิงและเคมี ชีวภาพ, ยานยนต์ และอุตสาหกรรมสิ่งทอและ เครื่องนุ่งห่ม	-	0	0	0.10	0.30
x1	ทัศนคติต่อการทำงานประจำ	Numeric	-	5	1	3.77	0.56
x2	ระดับความต้องการอิสระ	Numeric	+	5	1	2.84	1.30
x3	ทัศนคติต่อความเสี่ยง	Numeric	+	5	1	3.25	0.94
x4	4 ปัจจัยหนุนอาชีพอิสระ	Numeric	+	5	1	3.07	0.78
x5	คุณสมบัติของผู้ประกอบอาชีพอิสระ	1 = Holland Code - Enterprising 0 = Holland Code - อื่น ๆ	+	1	0	0.39	0.49

หมายเหตุ. จากการรวบรวมข้อมูลด้วยแบบสอบถามและประมวลผลโดยผู้ศึกษา

3.6 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ภาพที่ 3.1

กรอบแนวคิดในการวิจัย



หมายเหตุ. จากการรวบรวมโดยผู้ศึกษา

3.7 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้ศึกษาประมวลผลข้อมูลที่ได้จากการตอบแบบสอบถามโดยคัดกรองและตรวจสอบความถูกต้องก่อนนำมาประมวลผลข้อมูล และวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้วิธีทางสถิติ แบ่งออกเป็น 2 ประเภท ดังนี้

3.7.1 สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics)

เป็นค่าสถิติพื้นฐานเพื่อใช้บรรยายคุณลักษณะของกลุ่มตัวอย่าง เพื่ออธิบายลักษณะตัวแปรทางประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยการใช้การแจกแจงความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage)

3.7.2 สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics)

ในการศึกษาครั้งนี้จะใช้การทดสอบ Independence Sample t-test สำหรับวิเคราะห์ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็น และการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) เนื่องจากการตัดสินใจเลือกประกอบอาชีพของแต่ละบุคคลมีหลายปัจจัยเป็นตัวกำหนด โดยในการศึกษาครั้งนี้ประกอบด้วย ปัจจัยส่วนบุคคล ทักษะคติต่อการทำงานประจำ ระดับความต้องการอิสระ ทักษะคติต่อความเสี่ยง 4 ปัจจัยทุนอาชีพอิสระ และคุณสมบัติของผู้ประกอบอาชีพอิสระ เพื่อหาความสัมพันธ์ โดยสามารถเขียนสมการได้ดังนี้

$$\begin{aligned}
 Y_i = & a + b_1age + b_2gender + b_3edu_degree + b_4status \\
 & + b_5undercare + b_6occu_em + b_7org_size \\
 & + b_8salary_ln + b_9exper_em + b_{10}Agro_Ind \\
 & + b_{11}Ser_Ind + b_{12}Tech_Ind + b_{13}x1 + b_{14}x2 \\
 & + b_{15}x3 + b_{16}x4 + b_{17}x5 + e
 \end{aligned}
 \tag{3.3}$$

โดยที่

Y_i คือ การตัดสินใจลาออกจากงานของลูกจ้างเพื่อไปทำงานอิสระ

Y_1 = ทำงานอิสระ Y_0 = ทำงานประจำ

a คือ ค่าคงที่ (Constant)

b_i คือ สัมประสิทธิ์ของตัวแปรอิสระ (Coefficient)

e คือ ค่าความคลาดเคลื่อน (Error term)

บทที่ 4

ผลการวิจัยและอภิปรายผล

การค้นคว้าอิสระในครั้งนี้เป็นการศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยกำหนดการลาออกจากงานของลูกจ้างอายุ 25-35 ปี เพื่อไปทำงานอิสระ โดยเป็นการวิเคราะห์ข้อมูลและอธิบายผลที่ได้จากการเก็บรวบรวมแบบสอบถามจำนวน 406 ชุด กลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ ลูกจ้างที่มีนายจ้าง หรือ ผู้ประกอบอาชีพอิสระที่ลาออกจากการเป็นลูกจ้างที่มีนายจ้างไม่เกิน 2 ปี โดยสรุปข้อมูลและผลการวิเคราะห์แบ่งออกเป็น 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานส่วนบุคคล

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ทัศนคติต่อการทำงานประจำ

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์แรงจูงใจในการประกอบอาชีพอิสระ

ตอนที่ 4 ผลการทดสอบสมมติฐาน

โดยสัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลและแปลผลความหมาย ผลวิเคราะห์ข้อมูลการค้นคว้าอิสระครั้งนี้ มีสัญลักษณ์และอักษรย่อในการใช้วิเคราะห์ข้อมูล ดังต่อไปนี้

$\bar{X}$ หมายถึง ค่าเฉลี่ยเลขคณิต (Mean)

S.D. หมายถึง ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

SE หมายถึง ความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน (Standard Error)

* หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

4.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานส่วนบุคคล

เป็นการวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ ระดับการศึกษาสูงสุด สถานภาพ ภาระครอบครัว อาชีพในฐานะลูกจ้าง/อาชีพอิสระ อุตสาหกรรมขององค์กรที่เป็นลูกจ้าง ขนาดขององค์กรที่เป็นลูกจ้าง รายได้ในฐานะลูกจ้าง อายุงานในฐานะลูกจ้าง รายได้ขณะประกอบอาชีพอิสระ ชั่วโมงการทำงานของอาชีพอิสระ โดยแสดงข้อมูลเป็นจำนวนและร้อยละ

ตารางที่ 4.1

จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามสถานะอาชีพหลักในปัจจุบัน

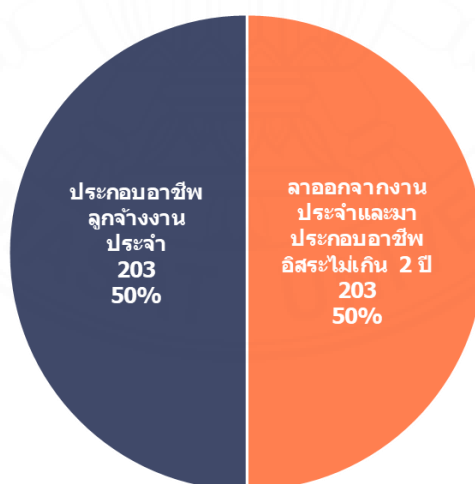
สถานะอาชีพหลักในปัจจุบัน	จำนวน	ร้อยละ
ประกอบอาชีพลูกจ้างงานประจำ	203	50.0
ลาออกจากงานประจำเพื่อมาประกอบอาชีพอิสระไม่เกิน 2 ปี	203	50.0
รวม	406	100.0

หมายเหตุ. จากการรวบรวมข้อมูลด้วยแบบสอบถามและประมวลผลโดยผู้ศึกษา

จากตารางที่ 4.1 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามประกอบอาชีพลูกจ้างงานประจำ และลาออกจากงานประจำเพื่อมาประกอบอาชีพอิสระไม่เกิน 2 ปี มีจำนวน 203 คน เท่ากัน และสัดส่วนผู้ตอบแบบสอบถามทั้งสองกลุ่มคิดเป็นร้อยละ 50.0

ภาพที่ 4.1

กราฟวงกลมแสดงสัดส่วนของลูกจ้างงานประจำและผู้ลาออกมาประกอบอาชีพอิสระ



หมายเหตุ. จากการรวบรวมข้อมูลด้วยแบบสอบถามและประมวลผลโดยผู้ศึกษา

ตารางที่ 4.2

จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามช่วงอายุผู้ตอบแบบสอบถาม

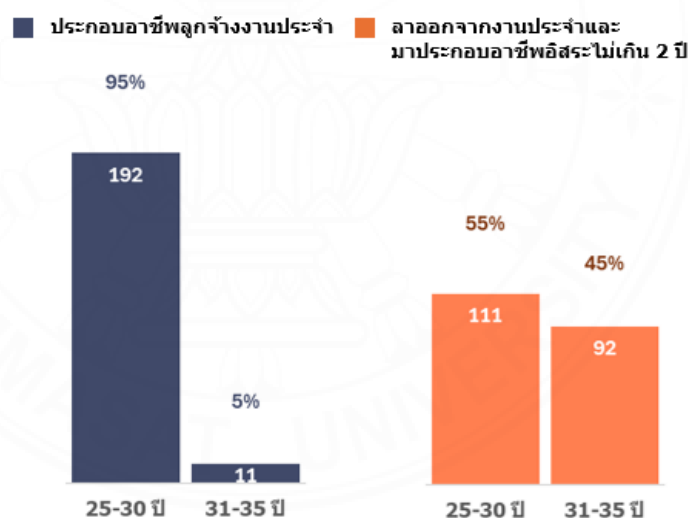
อายุผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวน	ร้อยละ
25-30 ปี	303	74.6
31-35 ปี	103	25.4
รวม	406	100.0

หมายเหตุ. จากการรวบรวมข้อมูลด้วยแบบสอบถามและประมวลผลโดยผู้ศึกษา

จากตารางที่ 4.2 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 25-30 ปี จำนวน 303 คน คิดเป็นร้อยละ 74.6 และ อายุระหว่าง 31-35 ปี จำนวน 103 คน คิดเป็นร้อยละ 25.4

ภาพที่ 4.2

กราฟแท่งแสดงช่วงอายุของกลุ่มจ้างงานประจำและผู้ลาออกมาประกอบอาชีพอิสระ



หมายเหตุ. จากการรวบรวมข้อมูลด้วยแบบสอบถามและประมวลผลโดยผู้ศึกษา

จากภาพที่ 4.2 พบว่าลูกจ้างงานประจำ ส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 25-30 ปี จำนวน 192 คน คิดเป็นร้อยละ 95 และรองลงมามีอายุระหว่าง 31-35 ปี จำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 5 ในขณะที่ผู้ประกอบอาชีพอิสระไม่เกิน 2 ปี ส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 25-30 ปี จำนวน 111 คน คิดเป็นร้อยละ 55 และรองลงมามีอายุระหว่าง 31-35 ปี จำนวน 92 คน คิดเป็นร้อยละ 45

ตารางที่ 4.3

จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ

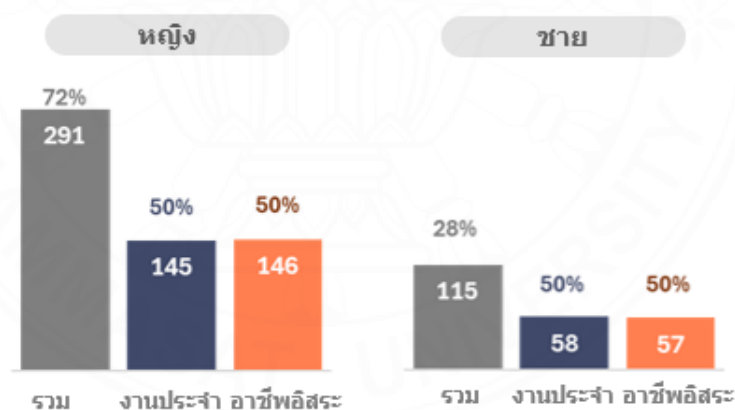
เพศ	จำนวน	ร้อยละ
หญิง	291	71.7
ชาย	115	28.3
รวม	406	100.0

หมายเหตุ. จากการรวบรวมข้อมูลด้วยแบบสอบถามและประมวลผลโดยผู้ศึกษา

จากตารางที่ 4.3 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นเพศหญิงมีสัดส่วนที่มากกว่า มีจำนวน 291 คน คิดเป็นร้อยละ 71.1 และเพศชายมีสัดส่วนที่น้อยกว่า จำนวน 115 คน คิดเป็นร้อยละ 28.3

ภาพที่ 4.3

กราฟแท่งแสดงเพศของลูกจ้างงานประจำและผู้ลาออกมาประกอบอาชีพอิสระ



หมายเหตุ. จากการรวบรวมข้อมูลด้วยแบบสอบถามและประมวลผลโดยผู้ศึกษา

จากภาพที่ 4.2 พบว่า เพศหญิง ทำอาชีพอิสระในสัดส่วนมากกว่าเล็กน้อย จำนวน 146 คน คิดเป็นร้อยละ 50 ขณะที่ลูกจ้างงานประจำมีสัดส่วนน้อยกว่า จำนวน 145 คน คิดเป็นร้อยละ 50 และเพศชาย ลูกจ้างงานประจำมีสัดส่วนมากกว่าเล็กน้อย จำนวน 58 คน คิดเป็นร้อยละ 50 และทำอาชีพอิสระมีสัดส่วนน้อยกว่าเล็กน้อย จำนวน 57 คน คิดเป็นร้อยละ 50

ตารางที่ 4.4

จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามระดับการศึกษาสูงสุด

ระดับการศึกษาขั้นสูงสุด	จำนวน	ร้อยละ
ต่ำกว่าปริญญาตรี	20	4.9
ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า	381	93.8
ปริญญาโทขึ้นไป	5	1.2
รวม	406	100.0

หมายเหตุ. จากการรวบรวมข้อมูลด้วยแบบสอบถามและประมวลผลโดยผู้ศึกษา

จากตารางที่ 4.4 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่จบการศึกษาขั้นสูงสุดในระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่าจำนวน 381 คน คิดเป็นร้อยละ 93.8 รองลงมา ได้แก่ ต่ำกว่าปริญญาตรีจำนวน 20 คน คิดเป็นร้อยละ 4.9 และน้อยที่สุดคือ จบการศึกษาปริญญาโทขึ้นไปจำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 1.2

ภาพที่ 4.4

กราฟแท่งแสดงการศึกษาขั้นสูงสุดของลูกจ้างงานประจำและผู้ลาออกมาประกอบอาชีพอิสระ



หมายเหตุ. จากการรวบรวมข้อมูลด้วยแบบสอบถามและประมวลผลโดยผู้ศึกษา

จากภาพที่ 4.4 พบว่า ผู้จบการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี ส่วนใหญ่เป็นลูกจ้างงานประจำจำนวน 18 คน คิดเป็นร้อยละ 90 และผู้ประกอบการอาชีพอิสระมีสัดส่วนน้อยกว่า จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 10 ผู้จบการศึกษาปริญญาตรีหรือเทียบเท่า ส่วนใหญ่ประกอบอาชีพอิสระจำนวน 197 คน คิดเป็นร้อยละ 52 และลูกจ้างงานประจำมีสัดส่วนน้อยกว่า จำนวน 184 คน คิดเป็นร้อยละ 48 และการศึกษาปริญญาโทขึ้นไป ส่วนใหญ่เป็นผู้ประกอบอาชีพอิสระ จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 80 และลูกจ้างงานประจำมีสัดส่วนน้อยกว่า จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 20

ตารางที่ 4.5

จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามสถานภาพ

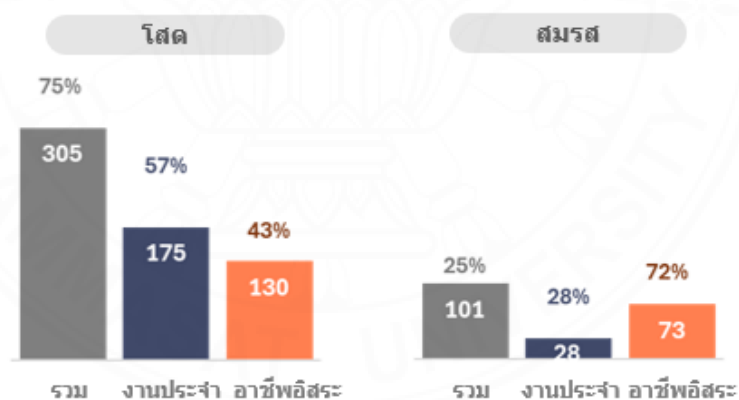
สถานภาพ	จำนวน	ร้อยละ
โสด	305	75.1
สมรส	101	24.9
รวม	406	100.0

หมายเหตุ. จากการรวบรวมข้อมูลด้วยแบบสอบถามและประมวลผลโดยผู้ศึกษา

จากตารางที่ 4.5 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีสถานภาพโสดจำนวน 305 คน คิดเป็นร้อยละ 75.1 และผู้มีสถานภาพสมรสมีสัดส่วนที่น้อยกว่า มีจำนวน 101 คน คิดเป็นร้อยละ 24.9

ภาพที่ 4.5

กราฟแท่งแสดงสถานภาพของลูกจ้างงานประจำและผู้ลาออกมาประกอบอาชีพอิสระ



หมายเหตุ. จากการรวบรวมข้อมูลด้วยแบบสอบถามและประมวลผลโดยผู้ศึกษา

จากภาพที่ 4.5 พบว่า ผู้มีสถานภาพโสด ส่วนใหญ่เป็นลูกจ้างงานประจำ จำนวน 175 คน คิดเป็นร้อยละ 57 และผู้ทำอาชีพอิสระมีสัดส่วนน้อยกว่า จำนวน 130 คน คิดเป็นร้อยละ 43 ในขณะที่ผู้มีสถานภาพสมรส ส่วนใหญ่เป็นผู้ทำอาชีพอิสระ จำนวน 73 คน คิดเป็นร้อยละ 72 และลูกจ้างงานประจำมีสัดส่วนน้อยกว่า จำนวน 28 คน คิดเป็นร้อยละ 28

ตารางที่ 4.6

จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามภาระครอบครัวที่ต้องรับผิดชอบ

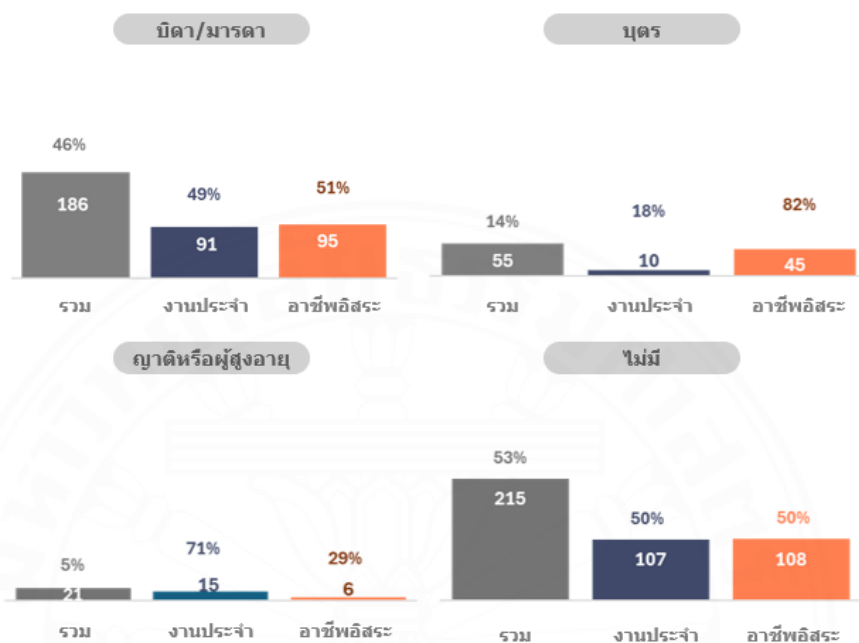
ภาระครอบครัวที่ต้องรับผิดชอบ	จำนวน	ร้อยละ
บิดา/มารดา	186	45.8
บุตร	55	13.5
ญาติหรือผู้สูงอายุ	21	5.2
ไม่มี	215	53.0
รวม	477	

หมายเหตุ. จากการรวบรวมข้อมูลด้วยแบบสอบถามและประมวลผลโดยผู้ศึกษา

จากตารางที่ 4.6 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีภาระครอบครัวที่ต้องรับผิดชอบ ได้แก่ บิดา/มารดา จำนวน 186 คิดเป็นร้อยละ 45.8 มีบุตร จำนวน 55 คน คิดเป็นร้อยละ 13.5 มีญาติหรือผู้สูงอายุ จำนวน 21 คน คิดเป็นร้อยละ 5.2 และไม่มีภาระครอบครัวที่ต้องรับผิดชอบ จำนวน 215 คน คิดเป็นร้อยละ 53.0

ภาพที่ 4.6

กราฟแท่งแสดงภาระครอบครัวที่ต้องรับผิดชอบ ของลูกจ้างงานประจำและผู้ลาออกมาประกอบอาชีพอิสระ



หมายเหตุ. จากการรวบรวมข้อมูลด้วยแบบสอบถามและประมวลผลโดยผู้ศึกษา

จากภาพที่ 4.6 พบว่า ผู้มีภาระครอบครัวที่ต้องดูแล คือ บิดา/มารดา ส่วนใหญ่เป็นผู้ประกอบอาชีพอิสระ จำนวน 95 คน คิดเป็นร้อยละ 51 ขณะที่ลูกจ้างงานประจำมีสัดส่วนน้อยกว่าจำนวน 91 คน คิดเป็นร้อยละ 49 ผู้มีภาระครอบครัวที่ต้องดูแล คือ บุตร ส่วนใหญ่เป็นผู้ประกอบอาชีพอิสระ จำนวน 45 คน คิดเป็นร้อยละ 82 ขณะที่ลูกจ้างงานประจำมีสัดส่วนน้อยกว่าจำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 18 ผู้มีภาระครอบครัวที่ต้องดูแล คือ ญาติหรือผู้สูงอายุ ส่วนใหญ่เป็นลูกจ้างงานประจำ จำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 71 และผู้ประกอบอาชีพอิสระมีสัดส่วนน้อยกว่าจำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 29 ผู้ที่ไม่มีภาระครอบครัวที่ต้องดูแล ส่วนใหญ่เป็นผู้ประกอบอาชีพอิสระ จำนวน 108 คน คิดเป็นร้อยละ 50 ขณะที่ลูกจ้างงานประจำมีสัดส่วนน้อยกว่าจำนวน 107 คน คิดเป็นร้อยละ 50

ตารางที่ 4.7

จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามอาชีพในฐานะลูกจ้าง

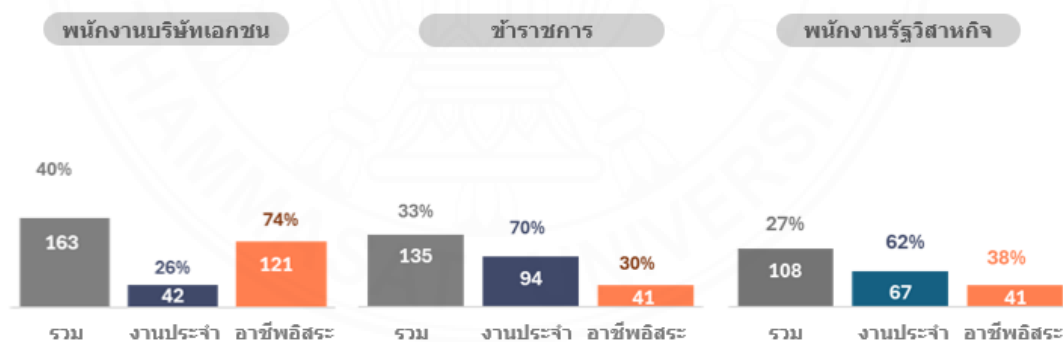
อาชีพในฐานะลูกจ้าง	จำนวน	ร้อยละ
พนักงานบริษัทเอกชน	163	40.1
ข้าราชการ	135	33.3
พนักงานรัฐวิสาหกิจ	108	26.6
รวม	406	100.0

หมายเหตุ. จากการรวบรวมข้อมูลด้วยแบบสอบถามและประมวลผลโดยผู้ศึกษา

จากตารางที่ 4.7 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ขณะเป็นลูกจ้าง ประกอบอาชีพเป็นพนักงานบริษัทเอกชนจำนวน 163 คน คิดเป็นร้อยละ 40.1 รองลงมา ได้แก่ ข้าราชการจำนวน 135 คน คิดเป็นร้อยละ 33.3 และน้อยที่สุด ได้แก่ พนักงานรัฐวิสาหกิจจำนวน 108 คน คิดเป็นร้อยละ 26.6

ภาพที่ 4.7

กราฟแท่งแสดงภาระครอบครัวที่ต้องรับผิดชอบ ของลูกจ้างงานประจำและผู้ลาออกมาประกอบอาชีพอิสระ



หมายเหตุ. จากการรวบรวมข้อมูลด้วยแบบสอบถามและประมวลผลโดยผู้ศึกษา

จากภาพที่ 4.7 พบว่า พนักงานบริษัทเอกชน ส่วนใหญ่ลาออกมาประกอบอาชีพอิสระจำนวน 121 คน คิดเป็นร้อยละ 74 ขณะที่ลูกจ้างงานงานประจำมีสัดส่วนน้อยกว่า จำนวน 42 คน คิดเป็นร้อยละ 26 ขณะที่ข้าราชการ ส่วนใหญ่ยังเป็นลูกจ้างงานประจำ จำนวน 94 คน คิดเป็นร้อยละ 70 และลาออกมาประกอบอาชีพอิสระมีสัดส่วนน้อยกว่า จำนวน 41 คน คิดเป็นร้อยละ 30 พนักงานรัฐวิสาหกิจ ส่วนใหญ่ยังเป็นลูกจ้างงานประจำ จำนวน 67 คน คิดเป็นร้อยละ 62 ขณะที่ประกอบอาชีพอิสระมีสัดส่วนน้อยกว่า จำนวน 41 คน คิดเป็นร้อยละ 38

ตารางที่ 4.8

จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามอุตสาหกรรมขององค์กรที่ทำงานในฐานะลูกจ้าง

อุตสาหกรรมขององค์กรที่ทำงานในฐานะลูกจ้าง/ ขณะเป็นลูกจ้าง	จำนวน	ร้อยละ
อุตสาหกรรมอาหาร	84	20.7
การท่องเที่ยวและบริการ	68	16.7
อิเล็กทรอนิกส์	57	14.0
การเกษตรและเทคโนโลยีชีวภาพ	40	9.9
ธนาคารหรือสถาบันทางการเงิน	39	9.6
อุตสาหกรรมเชื้อเพลิงและเคมีชีวภาพ	36	8.9
อุตสาหกรรมทางการแพทย์	34	8.4
อุตสาหกรรมสิ่งทอและเครื่องนุ่งห่ม	32	7.9
ยานยนต์	14	3.4
อื่น ๆ	2	0.5
รวม	406	100.0

หมายเหตุ. จากการรวบรวมข้อมูลด้วยแบบสอบถามและประมวลผลโดยผู้ศึกษา

จากตารางที่ 4.8 พบว่า ขณะทำงานเป็นลูกจ้าง 3 อันดับของอุตสาหกรรมที่ผู้ตอบแบบสอบถามทำงาน ได้แก่ อันดับแรก อุตสาหกรรมอาหาร จำนวน 84 คน คิดเป็นร้อยละ 20.7 รองลงมา ได้แก่ การท่องเที่ยวและการบริการ จำนวน 68 คน คิดเป็นร้อยละ 16.7 อันดับที่สาม ได้แก่ อิเล็กทรอนิกส์ จำนวน 57 คน คิดเป็นร้อยละ 14.0 ซึ่ง 3 อันดับแรก คิดเป็นร้อยละ 51.4 ของทั้งหมด ส่วนอุตสาหกรรมขณะทำงานเป็นลูกจ้างที่มีสัดส่วนน้อยที่สุด ได้แก่ ยานยนต์ จำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 3.4 และอุตสาหกรรมอื่น ๆ จำนวน 2 คน ได้แก่ กระทรวงสาธารณสุข และโลจิสติกส์

ตารางที่ 4.9

จำนวนและร้อยละของอุตสาหกรรมขององค์กรที่ทำงานในฐานะลูกจ้าง ของลูกจ้างงานประจำ และผู้ลาออกมาประกอบอาชีพอิสระ

อุตสาหกรรม	รวม ร้อยละ		ประกอบอาชีพ ลูกจ้างงานประจำ		ลาออกจากงานประจำและ มาประกอบอาชีพอิสระ ไม่เกิน 2 ปี	
			จำนวน	ร้อยละของ อุตสาหกรรม	จำนวน	ร้อยละของ อุตสาหกรรม
อุตสาหกรรมอาหาร	84	20.7	29	34.5	55	65.5
การท่องเที่ยวและบริการ	68	16.7	29	42.6	39	57.4
อิเล็กทรอนิกส์	57	14.0	15	26.3	42	73.7
การเกษตรและเทคโนโลยีชีวภาพ	40	9.9	28	70.0	12	30.0
ธนาคารหรือสถาบันทางการเงิน	39	9.6	23	59.0	16	41.0
อุตสาหกรรมเชื้อเพลิงและเคมีชีวภาพ	36	8.9	32	88.9	4	11.1
อุตสาหกรรมการแพทย์	34	8.4	22	64.7	12	35.3
อุตสาหกรรมสิ่งทอและเครื่องนุ่งห่ม	32	7.9	18	56.3	14	43.8
ยานยนต์	14	3.4	7	50.0	7	50.0
อื่น ๆ	2	0.5	-	-	2	100.0
รวม	406	100.0	203		203	

หมายเหตุ: จากการรวบรวมข้อมูลด้วยแบบสอบถามและประมวลผลโดยผู้ศึกษา

จากตารางที่ 4.9 พบว่า 3 อันดับแรกที่ลูกจ้างงานประจำมีสัดส่วนอยู่ในอุตสาหกรรมนั้น ๆ มากที่สุด ได้แก่ อุตสาหกรรมเชื้อเพลิงและเคมีชีวภาพ จำนวน 32 คน คิดเป็นร้อยละ 88.9 อุตสาหกรรมเกษตรและเทคโนโลยีชีวภาพ จำนวน 28 คน คิดเป็นร้อยละ 70.0 และอุตสาหกรรมทางการแพทย์ จำนวน 22 คน คิดเป็นร้อยละ 64.7 ตามลำดับ ในขณะที่ 3 อันดับแรกที่กลุ่มผู้ลาออกมาประกอบอาชีพอิสระมีสัดส่วนอยู่ในอุตสาหกรรมนั้น ๆ มากที่สุด ได้แก่ อุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ จำนวน 42 คน คิดเป็นร้อยละ 73.7 อุตสาหกรรมอาหาร จำนวน 55 คน คิดเป็นร้อยละ 65.5 และอุตสาหกรรมท่องเที่ยวและบริการ จำนวน 39 คิดเป็นร้อยละ 57.4

ตารางที่ 4.10

จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามขนาดขององค์กรที่ทำงานในฐานะลูกจ้าง/
ขณะเป็นลูกจ้าง

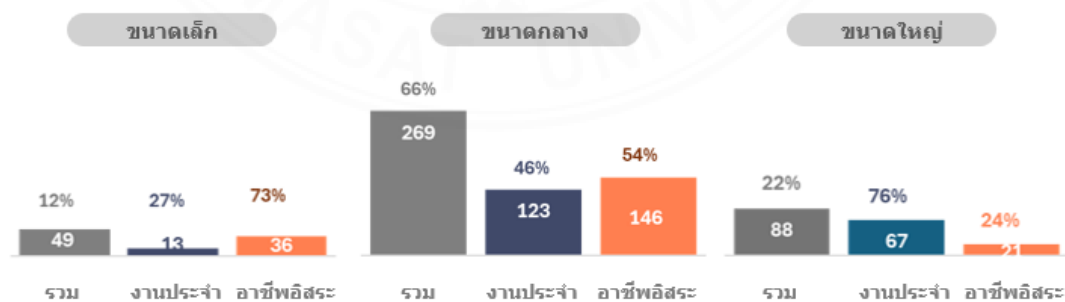
ขนาดขององค์กรที่ท่านทำงานในฐานะลูกจ้าง/ ขณะเป็นลูกจ้าง	จำนวน	ร้อยละ
ธุรกิจขนาดเล็ก (ลูกจ้างน้อยกว่า 50 คน)	49	12.1
ธุรกิจขนาดกลาง (ลูกจ้างระหว่าง 50-200 คน)	269	66.3
ธุรกิจขนาดใหญ่ (ลูกจ้าง 200 คนขึ้นไป)	88	21.7
รวม	406	100.0

หมายเหตุ. จากการรวบรวมข้อมูลด้วยแบบสอบถามและประมวลผลโดยผู้ศึกษา

จากตารางที่ 4.8 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ขณะทำงานเป็นลูกจ้างอยู่ใน
องค์กรธุรกิจขนาดกลาง จำนวน 269 คน คิดเป็นร้อยละ 66.3 รองลงมา ได้แก่ องค์กรธุรกิจ
ขนาดใหญ่ 88 คน คิดเป็นร้อยละ 21.7 และน้อยที่สุด ได้แก่ องค์กรธุรกิจขนาดเล็ก จำนวน 49 คน
คิดเป็นร้อยละ 12.1

ภาพที่ 4.8

กราฟแท่งแสดงขนาดขององค์กรที่ทำงานในฐานะลูกจ้าง ของลูกจ้างงานประจำและผู้ลาออก
มาประกอบอาชีพอิสระ



หมายเหตุ. จากการรวบรวมข้อมูลด้วยแบบสอบถามและประมวลผลโดยผู้ศึกษา

จากภาพที่ 4.8 พบว่า องค์กรธุรกิจขนาดเล็ก ส่วนใหญ่ลาออกมาประกอบอาชีพอิสระ
จำนวน 36 คน คิดเป็นร้อยละ 73 และยังเป็นลูกจ้างงานประจำในสัดส่วนที่น้อยกว่า จำนวน 13 คน
คิดเป็นร้อยละ 27 องค์กรธุรกิจขนาดกลาง ส่วนใหญ่ลาออกมาประกอบอาชีพอิสระ จำนวน 146 คน

คิดเป็นร้อยละ 54 และยังเป็นลูกจ้างงานประจำในสัดส่วนที่น้อยกว่า จำนวน 123 คน คิดเป็นร้อยละ 46 องค์การธุรกิจขนาดใหญ่ ส่วนใหญ่ยังเป็นลูกจ้างงานประจำ จำนวน 67 คน คิดเป็นร้อยละ 76 และลาออกมาประกอบอาชีพอิสระในสัดส่วนที่น้อยกว่า จำนวน 21 คน คิดเป็นร้อยละ 24

ตารางที่ 4.11

จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือนในฐานะลูกจ้าง/ขณะเป็นลูกจ้าง

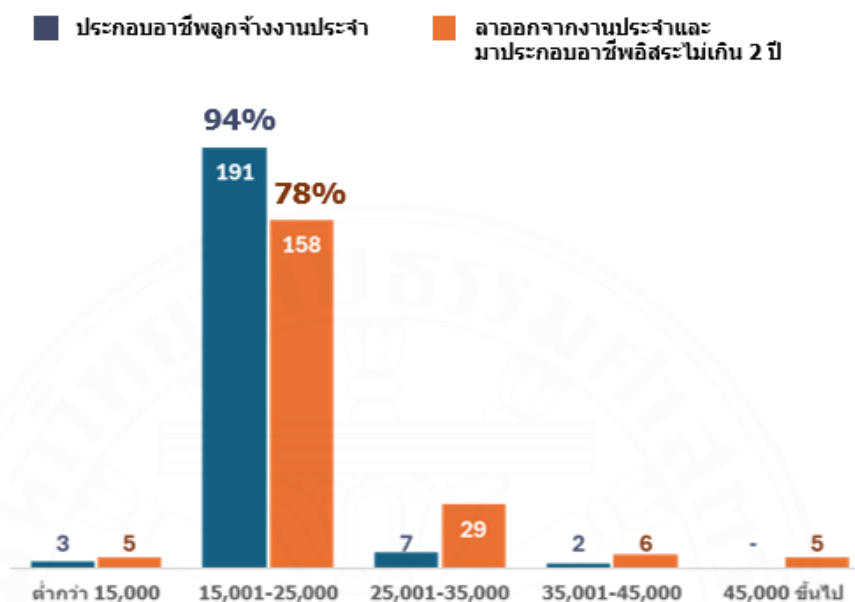
รายได้เฉลี่ยต่อเดือนในฐานะลูกจ้าง/ขณะเป็นลูกจ้าง	จำนวน	ร้อยละ
ต่ำกว่า 15,000 บาท	8	2.0
15,001-25,000 บาท	349	86.0
25,001-35,000 บาท	36	8.9
35,001-45,000 บาท	8	2.0
45,000 บาท ขึ้นไป	5	1.2
รวม	406	100.0

หมายเหตุ. จากการรวบรวมข้อมูลด้วยแบบสอบถามและประมวลผลโดยผู้ศึกษา

จากตารางที่ 4.11 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามขณะทำงานเป็นลูกจ้างส่วนใหญ่มีรายได้ อยู่ระหว่าง 15,001-25,000 บาท จำนวน 349 คน คิดเป็นร้อยละ 86.0 รองลงมา มีรายได้ระหว่าง 25,001-35,000 บาท จำนวน 36 คน คิดเป็นร้อยละ 8.9 และกลุ่มที่มีรายได้ต่ำกว่า 15,000 บาท และ มีรายได้ระหว่าง 35,001-45,000 บาท มีจำนวนเท่ากันคือ 8 คน คิดเป็นร้อยละ 2.0 และผู้มีรายได้มากกว่า 45,000 บาท ขึ้นไปมีจำนวนน้อยที่สุดคือ 5 คน คิดเป็นร้อยละ 1.2

ภาพที่ 4.9

กราฟแท่งแสดงรายได้เฉลี่ยต่อเดือนในฐานะลูกจ้าง ของลูกจ้างงานประจำและผู้ลาออกมาประกอบอาชีพอิสระ



หมายเหตุ. จากการรวบรวมข้อมูลด้วยแบบสอบถามและประมวลผลโดยผู้ศึกษา

จากภาพที่ 4.9 พบว่า ลูกจ้างงานประจำส่วนใหญ่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนระหว่าง 15,000-25,000 บาท มีจำนวน 191 คน คิดเป็นร้อยละ 94 ของลูกจ้างงานประจำ ขณะเดียวกัน ผู้ลาออกมาทำอาชีพอิสระ ขณะที่เป็ นลูกจ้างส่วนใหญ่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนระหว่าง 15,000-25,000 บาท เช่นกัน มีจำนวน 158 คน คิดเป็นร้อยละ 94 ของผู้ลาออกมาประกอบอาชีพอิสระ

ตารางที่ 4.12

จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามอายุงานในฐานะลูกจ้าง/ขณะเป็นลูกจ้าง

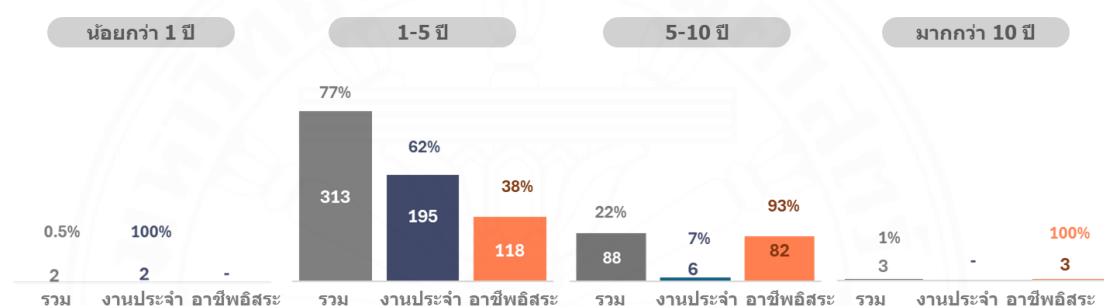
อายุงานในฐานะลูกจ้าง/ขณะเป็นลูกจ้าง	จำนวน	ร้อยละ
น้อยกว่า 1 ปี	2	0.5
1-5 ปี	313	77.1
5-10 ปี	88	21.7
มากกว่า 10 ปี	3	0.7
รวม	406	100.0

หมายเหตุ. จากการรวบรวมข้อมูลด้วยแบบสอบถามและประมวลผลโดยผู้ศึกษา

จากตารางที่ 4.12 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุงานในการเป็นลูกจ้างอยู่ระหว่าง 1-5 ปี จำนวน 313 คน คิดเป็นร้อยละ 77.1 รองลงมา ได้แก่ อายุงานในการเป็นลูกจ้างอยู่ระหว่าง 5-10 ปี คิดเป็นร้อยละ 21.7 อันดับที่สาม อายุงานในการเป็นลูกจ้างมากกว่า 10 ปี จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 0.7 และน้อยที่สุดคือ อายุงานในการเป็นลูกจ้างน้อยกว่า 1 ปี จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 0.5

ภาพที่ 4.10

กราฟแท่งแสดงอายุงานในฐานะลูกจ้าง ของลูกจ้างงานประจำและผู้ลาออกมาประกอบอาชีพอิสระ



หมายเหตุ. จากการรวบรวมข้อมูลด้วยแบบสอบถามและประมวลผลโดยผู้ศึกษา

จากภาพที่ 4.10 พบว่า ผู้ที่มีอายุงานน้อยกว่า 1 ปี ยังเป็นลูกจ้างงานประจำทั้งหมด มีจำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 100 ผู้ที่มีอายุงานระหว่าง 1-5 ปี ส่วนใหญ่ยังเป็นลูกจ้างงานประจำ จำนวน 195 คน คิดเป็นร้อยละ 62 และลาออกไปประกอบอาชีพอิสระในสัดส่วนที่น้อยกว่า จำนวน 118 คน คิดเป็นร้อยละ 38 ผู้ที่มีอายุงานระหว่าง 5-10 ปี ส่วนใหญ่ลาออกไปประกอบอาชีพอิสระ จำนวน 82 คน คิดเป็นร้อยละ 93 และยังเป็นลูกจ้างงานประจำในสัดส่วนที่น้อยกว่า จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 7 กลุ่มที่มีอายุงานมากกว่า 10 ปี ลาออกไปทำอาชีพอิสระทั้งหมด มีจำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 100

ตารางที่ 4.13

จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือนจากอาชีพอิสระ

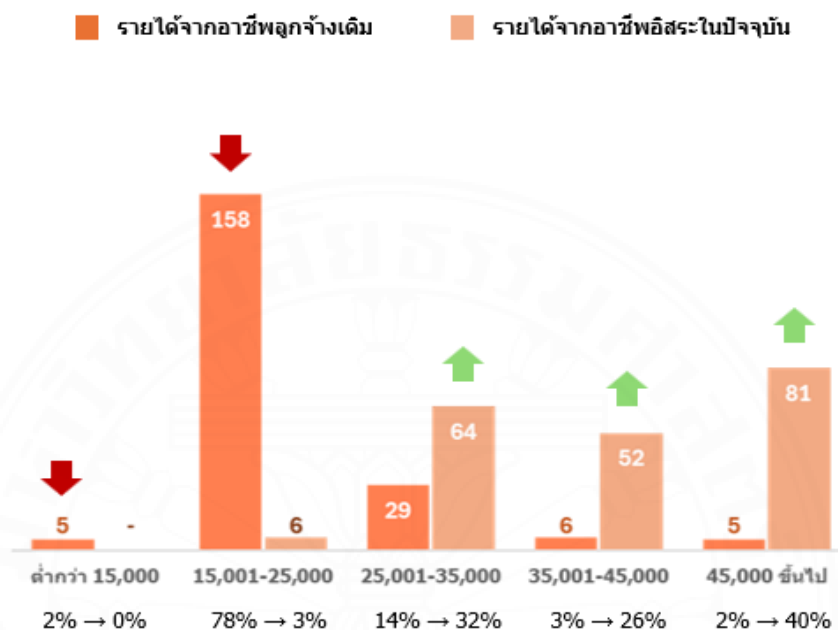
รายได้เฉลี่ยต่อเดือนจากอาชีพอิสระ	จำนวน	ร้อยละ
ต่ำกว่า 15,000 บาท	-	0.0
15,001-25,000 บาท	6	3.0
25,001-35,000 บาท	64	31.5
35,001-45,000 บาท	52	25.6
45,000 บาท ขึ้นไป	81	39.9
รวม	203	100.0

หมายเหตุ. จากการรวบรวมข้อมูลด้วยแบบสอบถามและประมวลผลโดยผู้ศึกษา

จากตารางที่ 4.13 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่ลาออกจากการประจำเพื่อมาทำอาชีพอิสระไม่เกิน 2 ปี ส่วนใหญ่มีรายได้จากอาชีพอิสระมากกว่า 45,000 บาทขึ้นไปต่อเดือน มีจำนวน 81 คน คิดเป็นร้อยละ 39.9 รองลงมา มีรายได้จากอาชีพอิสระอยู่ระหว่าง 25,001-35,000 บาทต่อเดือน จำนวน 64 คน คิดเป็นร้อยละ 31.5 และอันดับที่สาม มีรายได้จากอาชีพอิสระอยู่ระหว่าง 35,001-45,000 บาทต่อเดือน จำนวน 52 คน คิดเป็นร้อยละ 25.6 และกลุ่มที่น้อยที่สุดคือ มีรายได้จากอาชีพอิสระอยู่ระหว่าง 15,001-25,000 บาทต่อเดือน จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 3.0 และไม่มีผู้ที่ลาออกจากการเป็นลูกจ้างเพื่อมาประกอบอาชีพอิสระไม่เกิน 2 ปี ที่มีรายได้ต่ำกว่า 15,000 บาท

ภาพที่ 4.11

กราฟแท่งแสดงรายได้เฉลี่ยต่อเดือนของผู้ลาออกมาประกอบอาชีพอิสระ เปรียบเทียบระหว่างรายได้ในฐานะลูกจ้างงานประจำเดิมและรายได้จากอาชีพอิสระในปัจจุบัน

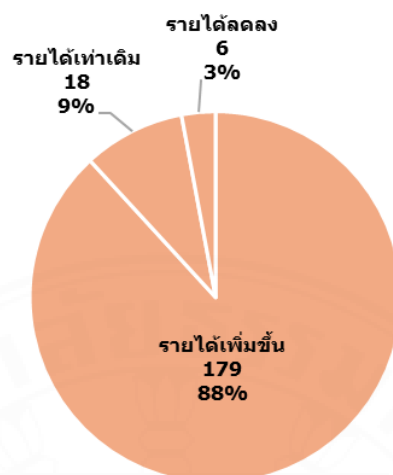


หมายเหตุ: จากการรวบรวมข้อมูลด้วยแบบสอบถามและประมวลผลโดยผู้ศึกษา

จากภาพที่ 4.11 พบว่า จากเดิมที่ส่วนใหญ่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนจากการเป็นลูกจ้างงานประจำระหว่าง 15,000-25,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 78 เมื่อลาออกมาประกอบอาชีพอิสระทำให้สัดส่วนรายได้เปลี่ยนไป โดยส่วนใหญ่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนจากอาชีพอิสระมากกว่า 45,000 บาทขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 40 โดยกลุ่มที่มีรายได้ต่ำกว่า 15,000 บาท ลดลงจากเดิมที่ร้อยละ 2 เป็นไม่มีเลย กลุ่มที่มีรายได้ระหว่าง 15,000-25,000 บาท ลดลงจากร้อยละ 78 เหลือเพียงร้อยละ 3 ในขณะที่ กลุ่มรายได้ 25,000 ขึ้นไปมีสัดส่วนเพิ่มขึ้นทุกช่วงรายได้ โดยรายได้ระหว่าง 25,000-35,000 บาท จากเดิมร้อยละ 14 เพิ่มขึ้นเป็นร้อยละ 32 รายได้ระหว่าง 35,000-45,000 บาท จากเดิมร้อยละ 3 เพิ่มขึ้นเป็นร้อยละ 26 และกลุ่มที่มีรายได้มากกว่า 45,000 บาทขึ้นไป จากเดิมร้อยละ 2 เพิ่มขึ้นเป็นร้อยละ 40

ภาพที่ 4.12

กราฟวงกลมแสดงสถานะรายได้เฉลี่ยต่อเดือนของผู้ลาออกมาประกอบอาชีพอิสระ



หมายเหตุ. จากการรวบรวมข้อมูลด้วยแบบสอบถามและประมวลผลโดยผู้ศึกษา

จากภาพที่ 4.12 พบว่า ส่วนใหญ่ผู้ลาออกมาประกอบอาชีพอิสระมีรายได้ที่เพิ่มขึ้น มีจำนวน 179 คน คิดเป็นร้อยละ 88 รองลงมา มีรายได้เท่าเดิม จำนวน 18 คน คิดเป็นร้อยละ 9 และรายได้ลดลงจำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 3 โดยที่ผู้ที่มีรายได้ลดลงส่วนใหญ่ เป็นเพศหญิง มีสถานภาพสมรส มีอายุงานขณะเป็นลูกจ้างงานประจำ 5 ปีขึ้นไป ขณะเป็นลูกจ้างมีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 35,000 บาทขึ้นไป เมื่อทำอาชีพอิสระมีชั่วโมงการทำงานเฉลี่ย 6-7 ชั่วโมงต่อวัน ซึ่งใกล้เคียงกับเวลาทำงานเฉลี่ยของลูกจ้างงานประจำ โดยอาชีพอิสระที่ทำ ได้แก่ rider ขาของเปิดร้านเครื่องดื่ม นักดนตรี และรับตัดต่อ โดยกลุ่มผู้มีรายได้ลดลง มีภาระครอบครัวที่ต้องดูแล คิดเป็นร้อยละ 50 และส่วนใหญ่เมื่อทดสอบตามทฤษฎีการเลือกอาชีพให้เหมาะสมกับบุคลิกภาพ Holland Code (RIASEC) ไม่ใช่กลุ่มบุคลิกภาพแบบกล้าคิดกล้า (Enterprising) ซึ่งอาจหมายถึงมีคุณสมบัติของผู้ประกอบอาชีพอิสระไม่ครบถ้วน แต่ทั้งนี้พบว่า กลุ่มผู้มีรายได้ลดลง มีระดับความต้องการอิสระอยู่ในระดับมากถึงมากที่สุด จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 100 ของผู้ที่มีรายได้ลดลง

ตารางที่ 4.14

จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามชั่วโมงการทำงานเฉลี่ยต่อวันของผู้ประกอบอาชีพอิสระ

ชั่วโมงการทำงานเฉลี่ยต่อวันของอาชีพอิสระ	จำนวน	ร้อยละ
น้อยกว่า 3 ชั่วโมง	-	0.0
3-5 ชั่วโมง	62	30.5
6-7 ชั่วโมง	91	44.8
มากกว่า 7 ชั่วโมง	50	24.6
รวม	203	100.0

หมายเหตุ. จากการรวบรวมข้อมูลด้วยแบบสอบถามและประมวลผลโดยผู้ศึกษา

จากตารางที่ 4.14 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่ลาออกจากการเป็นลูกจ้างเพื่อมาทำอาชีพอิสระไม่เกิน 2 ปี ส่วนใหญ่มีชั่วโมงการทำงานในการประกอบอาชีพอิสระอยู่ที่ 6-7 ชั่วโมงต่อวัน จำนวน 91 คน คิดเป็นร้อยละ 44.8 รองลงมา ได้แก่ มีชั่วโมงการทำงานในการประกอบอาชีพอิสระอยู่ที่ 3-5 ชั่วโมงต่อวัน จำนวน 62 คน คิดเป็นร้อยละ 30.5 และอันดับสุดท้าย มีชั่วโมงการทำงานในการประกอบอาชีพอิสระมากกว่า 7 ชั่วโมงต่อวัน จำนวน 50 คน คิดเป็นร้อยละ 24.6 โดยที่ไม่มีผู้ลาออกจากการเป็นลูกจ้างเพื่อมาทำอาชีพอิสระไม่เกิน 2 ปีที่มีชั่วโมงการทำงานน้อยกว่า 3 ชั่วโมงต่อวัน

ตารางที่ 4.15

จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามชั่วโมงการทำงานเฉลี่ยต่อวันของผู้ประกอบอาชีพอิสระและระดับรายได้

ชั่วโมงทำงาน อาชีพอิสระ	ระดับรายได้			รายละเอียด
	ลด	เท่าเดิม	เพิ่ม	
3-5 ชั่วโมง	1	7	54	27% ชั่วโมงการทำงานลดลง แต่รายได้เพิ่มขึ้น
6-7 ชั่วโมง	4	6	81	40% ชั่วโมงการทำงานใกล้เคียงเดิม แต่รายได้เพิ่มขึ้น
มากกว่า 7 ชั่วโมง	1	5	44	22% ชั่วโมงการทำงานสูงกว่าทั่วไป แต่รายได้เพิ่มขึ้น
รวม	6	18	179	
ร้อยละ	3%	9%	88%	

หมายเหตุ. จากการรวบรวมข้อมูลด้วยแบบสอบถามและประมวลผลโดยผู้ศึกษา

จากตาราง 4.15 พบว่า ผู้ลาออกมาประกอบอาชีพอิสระ กลุ่มที่มีรายได้เพิ่มขึ้น ในขณะเดียวกันก็มีชั่วโมงการทำงานลดลง จำนวน 54 คน คิดเป็นร้อยละ 27 กลุ่มที่มีรายได้เพิ่มขึ้น ขณะที่ชั่วโมงการทำงานใกล้เคียงกันกับชั่วโมงการทำงานเฉลี่ยของลูกจ้างงานประจำ จำนวน 81 คน คิดเป็นร้อยละ 40 และกลุ่มที่มีรายได้เพิ่มขึ้น ในขณะเดียวกันก็มีชั่วโมงการทำงานที่สูงกว่าค่าเฉลี่ย ลูกจ้างงานประจำ จำนวน 44 คน คิดเป็นร้อยละ 22 ของผู้ลาออกมาประกอบอาชีพอิสระ

ตารางที่ 4.16

จำนวนและร้อยละของอาชีพผู้ลาออกจากลูกจ้างไปประกอบอาชีพอิสระ

อาชีพอิสระ	จำนวน	ร้อยละ
เปิดร้านอาหาร/ขนม/เครื่องดื่ม	49	24.1
ขายของออนไลน์	31	15.3
พ่อค้า/แม่ค้า	30	14.8
IT/Programmer/Graphic Designer/ตัดต่อวิดีโอ	26	12.8
แนะนำการท่องเที่ยว	10	4.9
ทำบัญชี/ทำภาษี	8	3.9
ที่ปรึกษา	5	2.5
นักเขียนนิยาย	5	2.5
นายหน้า	5	2.5
วาดรูป	5	2.5
Marketing/PR	3	1.5
Rider	3	1.5
นักแปลภาษา	3	1.5
Influencer	2	1.0
ช่างซ่อมรถยนต์	2	1.0
ธุรกิจส่วนตัว	2	1.0
รับทำเอกสาร/รายงาน	2	1.0
Health Coach	1	0.5
Tiktoker	1	0.5
ช่างภาพ	1	0.5

ตารางที่ 4.16

จำนวนและร้อยละของอาชีพผู้ลาออกจากลูกจ้างไปประกอบอาชีพอิสระ (ต่อ)

อาชีพอิสระ	จำนวน	ร้อยละ
ช่างสัก	1	0.5
นักดนตรี	1	0.5
นำเข้าสินค้าจากต่างประเทศ	1	0.5
รับจ้างทั่วไป	1	0.5
รับทำแบบสอบถาม	1	0.5
สอนทำอาหาร	1	0.5
ไม่ระบุ	3	1.5
รวม	203	100.0

หมายเหตุ. จากการรวบรวมข้อมูลด้วยแบบสอบถามและประมวลผลโดยผู้ศึกษา

จากตารางที่ 4.16 พบว่า ผู้ที่ลาออกจากลูกจ้างงานประจำเพื่อไปประกอบอาชีพอิสระ 5 ลำดับเรียงจากมากไปน้อย ได้แก่ เปิดร้านอาหาร/ขนม/เครื่องดื่ม จำนวน 49 คน คิดเป็นร้อยละ 24.1 ขายของออนไลน์ จำนวน 31 คน คิดเป็นร้อยละ 15.3 พ่อค้า/แม่ค้า จำนวน 30 คน คิดเป็นร้อยละ 14.8 IT/Programmer/Graphic Designer/ตัดต่อวิดีโอ จำนวน 28 คน คิดเป็นร้อยละ 12.8 และแนะนำการท่องเที่ยว 10 คน คิดเป็นร้อยละ 12.8 ตามลำดับ ซึ่งจะเห็นว่า 3 ลำดับแรกล้วนเป็นอาชีพที่เกี่ยวข้องกับการค้าขายทั้งสิ้น

4.2 ผลการวิเคราะห์ทัศนคติต่อการทำงานประจำ

เป็นการวิเคราะห์ข้อมูลทัศนคติต่อการทำงานประจำของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ ค่าตอบแทนและสวัสดิการ ความสัมพันธ์ในที่ทำงาน ชั่วโมงการทำงาน ลักษณะงาน ความมั่นคง และการได้รับการยอมรับและความภาคภูมิใจ แบ่งออกเป็น 2 กลุ่ม คือ ประกอบอาชีพลูกจ้างงานประจำในปัจจุบัน และลาออกจากงานประจำและมาประกอบอาชีพอิสระไม่เกิน 2 ปี โดยแสดงข้อมูลเป็น ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความคิดเห็น และลำดับ

ตารางที่ 4.17

เปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยทัศนคติต่อการทำงานประจำระหว่างลูกจ้างงานประจำและผู้ลาออกมาประกอบอาชีพอิสระโดยใช้ t-test

ตัวแปร	ประกอบอาชีพลูกจ้างงานประจำในปัจจุบัน			ลาออกจากงานประจำและมาประกอบอาชีพอิสระไม่เกิน 2 ปี			t	p
	ค่าเฉลี่ย	S.D.	n	ค่าเฉลี่ย	S.D.	n		
ทัศนคติต่อการทำงานประจำ	3.90	0.56	203	3.65	0.53	203	-4.588	0.000*
ค่าตอบแทนและสวัสดิการ	3.94	0.64	203	3.77	0.63	203	-2.833	0.005*
ความสัมพันธ์ในที่ทำงาน	3.68	0.71	203	3.56	0.62	203	-1.907	0.057
ชั่วโมงการทำงาน	3.84	0.76	203	3.41	0.80	203	-5.671	0.000*
ลักษณะงาน	4.02	0.68	203	3.64	0.57	203	-6.192	0.000*
ความมั่นคง	3.58	0.54	203	3.66	0.66	203	1.510	0.132
การได้รับการยอมรับและความภาคภูมิใจ	4.29	0.79	203	3.77	0.64	203	-7.324	0.000*

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

หมายเหตุ. จากการรวบรวมข้อมูลด้วยแบบสอบถามและประมวลผลโดยผู้ศึกษา

จากตารางที่ 4.17 ผลการทดสอบ t-test พบว่า ทัศนคติต่อการทำงานประจำ 4 ด้าน มีค่าเฉลี่ยที่แตกต่างกันระหว่างลูกจ้างงานประจำและผู้ลาออกมาประกอบอาชีพอิสระ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ได้แก่ ค่าตอบแทนและสวัสดิการ ชั่วโมงการทำงาน ลักษณะงาน และการได้รับการยอมรับและความภาคภูมิใจ โดยที่กลุ่มลูกจ้างงานประจำ มีระดับความคิดเห็นสูงกว่ากลุ่มผู้ลาออกมาประกอบอาชีพอิสระ ขณะที่ทัศนคติต่อการทำงานประจำ 2 ด้าน มีค่าเฉลี่ยไม่แตกต่างกันระหว่างลูกจ้างงานประจำและผู้ลาออกมาประกอบอาชีพอิสระ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ได้แก่ ความสัมพันธ์ในที่ทำงาน และความมั่นคง โดยในด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน กลุ่มลูกจ้างงานประจำ มีระดับความคิดเห็นสูงกว่ากลุ่มผู้ลาออกมาประกอบอาชีพอิสระ

ตารางที่ 4.18

วิเคราะห์ข้อมูลค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของทัศนคติต่อการทำงานประจำ

ทัศนคติต่อการทำงานประจำ	ประกอบอาชีพลูกจ้างงานประจำ ในปัจจุบัน				ลาออกจากงานประจำและ มาประกอบอาชีพอิสระไม่เกิน 2 ปี			
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ ความคิด เห็น	ลำดับ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ ความคิด เห็น	ลำดับ
1. ค่าตอบแทนและสวัสดิการ	3.94	0.64	มาก	3	3.77	0.63	มาก	2
2. ความสัมพันธ์ในที่ทำงาน	3.68	0.71	มาก	5	3.56	0.62	มาก	5
3. ชั่วโมงการทำงาน	3.84	0.76	มาก	4	3.41	0.80	มาก	6
4. ลักษณะงาน	4.02	0.68	มาก	2	3.64	0.57	มาก	4
5. ความมั่นคง	3.58	0.54	มาก	6	3.66	0.66	มาก	3
6. การได้รับการยอมรับ และความภาคภูมิใจ	4.29	0.79	มากที่สุด	1	3.77	0.64	มาก	1
รวม	3.90	0.56	มาก		3.65	0.53	มาก	

หมายเหตุ. จากการรวบรวมข้อมูลด้วยแบบสอบถามและประมวลผลโดยผู้ศึกษา

จากตารางที่ 4.18 พบว่า ทัศนคติต่อการทำงานประจำของผู้ประกอบอาชีพลูกจ้างในปัจจุบัน โดยรวมให้ความสำคัญอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) = 3.90 และ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) = 0.56 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก และมากที่สุด โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ การได้รับการยอมรับและการยอมรับและความภาคภูมิใจ ระดับความคิดเห็นมากที่สุด ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) = 4.29 และ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) = 0.79 ลักษณะงาน ระดับความคิดเห็นมาก ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) = 4.02 และ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) = 0.68 ค่าตอบแทนและสวัสดิการ ระดับความคิดเห็นมาก ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) = 3.94 และ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) = 0.64 ชั่วโมงการทำงาน ระดับความคิดเห็นมาก ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) = 3.84 และ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) = 0.76 ความสัมพันธ์ในที่ทำงาน ระดับความคิดเห็นมาก ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) = 3.68 และ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) = 0.71 และความมั่นคง ระดับความคิดเห็นมาก ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) = 3.58 และ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) = 0.54 ตามลำดับ ในส่วนของกลุ่มที่ลาออกจากงานประจำและมาประกอบอาชีพอิสระไม่เกิน 2 ปี โดยรวมให้ความสำคัญกับทัศนคติต่อการทำงานประจำในระดับมากเช่นเดียวกัน แต่มีค่าเฉลี่ยที่น้อยกว่าเล็กน้อย

ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) = 3.65 และ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) = 0.53 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ การได้รับการยอมรับและความภาคภูมิใจ ระดับความคิดเห็นมาก ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) = 3.77 และ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) = 0.64 ค่าตอบแทนและสวัสดิการ ระดับความคิดเห็นมาก ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) = 3.77 และ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) = 0.63 ความมั่นคง ระดับความคิดเห็นมาก ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) = 3.66 และ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) = 0.66 ลักษณะงาน ระดับความคิดเห็นมาก ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) = 3.64 และ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) = 0.57 ความสัมพันธ์ในที่ทำงาน ระดับความคิดเห็นมาก ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) = 3.56 และ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) = 0.62 และชั่วโมงการทำงาน ระดับความคิดเห็นมาก ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) = 3.41 และ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) = 0.80 ตามลำดับ

หากเปรียบเทียบระหว่างกลุ่มประกอบอาชีพลูกจ้างงานประจำในปัจจุบันพบว่า ทั้งสองกลุ่มให้ความสำคัญกับทัศนคติต่อการทำงานประจำในระดับมาก โดยที่กลุ่มประกอบอาชีพลูกจ้างงานประจำในปัจจุบันมีค่าเฉลี่ยมากกว่ากลุ่มที่ลาออกจากการงานประจำเพื่อไปทำอาชีพอิสระไม่เกิน 2 ปี

เพื่อเป็นการวิเคราะห์แบบลงรายละเอียดมากขึ้นจึงลงรายละเอียดในแต่ละข้อของทัศนคติต่อการทำงานประจำ จำนวน 6 ด้าน ได้แก่ ค่าตอบแทนและสวัสดิการ ความสัมพันธ์ในที่ทำงาน ชั่วโมงการทำงาน ลักษณะงาน ความมั่นคง และการได้รับการยอมรับและความภาคภูมิใจ รายละเอียดดังตารางที่ 4.19-4.24

ตารางที่ 4.19

วิเคราะห์ข้อมูลค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของทัศนคติต่อการทำงานประจำด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ

1. ค่าตอบแทนและสวัสดิการ	ประกอบอาชีพลูกจ้างงานประจำในปัจจุบัน				ลาออกจากการงานประจำและมาประกอบอาชีพอิสระไม่เกิน 2 ปี			
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น	ลำดับ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น	ลำดับ
1.1 ท่านคิดว่าค่าตอบแทนที่ได้ในปัจจุบันมีความเหมาะสมกับงาน	4.09	0.84	มาก	1	3.94	0.84	มาก	1
1.2 ท่านคิดว่ารายได้ในปัจจุบันครอบคลุมต่อค่าใช้จ่าย	4.00	0.74	มาก	2	3.78	0.90	มาก	2

ตารางที่ 4.19

วิเคราะห์ข้อมูลค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของทัศนคติต่อการทำงานประจำ

ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ (ต่อ)

1. ค่าตอบแทนและสวัสดิการ	ประกอบอาชีพลูกจ้างงานประจำ ในปัจจุบัน				ลาออกจากงานประจำและ มาประกอบอาชีพอิสระไม่เกิน 2 ปี			
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ ความ คิดเห็น	ลำดับ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ ความ คิดเห็น	ลำดับ
1.3 ท่านได้รับค่าตอบแทนอื่น ๆ นอกเหนือจากเงินเดือน	3.73	0.70	มาก	3	3.58	0.72	มาก	3
รวม	3.94	0.64	มาก		3.77	0.63	มาก	

หมายเหตุ. จากการรวบรวมข้อมูลด้วยแบบสอบถามและประมวลผลโดยผู้ศึกษา

จากตารางที่ 4.19 พบว่า ทัศนคติต่อการทำงานประจำของผู้ประกอบอาชีพลูกจ้าง
ในปัจจุบัน ในด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ผู้ตอบแบบสอบถามกลุ่มประกอบอาชีพลูกจ้าง
งานประจำในปัจจุบันโดยรวมมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) = 3.94
และ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) = 0.64 โดยเรียงลำดับจากมากไปน้อยเป็นรายชื่อ ดังนี้
คิดว่าค่าตอบแทนที่ได้ในปัจจุบันมีความเหมาะสมกับงาน ระดับความคิดเห็นมาก
ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) = 4.09 และ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) = 0.84 รายได้ในปัจจุบันครอบคลุม
ต่อค่าใช้จ่าย ระดับความคิดเห็นมาก ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) = 4.00 และ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
(S.D.) = 0.74 ได้รับค่าตอบแทนอื่น ๆ นอกเหนือจากเงินเดือน ระดับความคิดเห็นมาก
ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) = 3.73 และ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) = 0.70 ตามลำดับ ในส่วนของกลุ่มที่ลาออก
จากงานประจำมาประกอบอาชีพอิสระไม่เกิน 2 ปี โดยรวมมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก
เช่นเดียวกัน ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) = 3.77 และ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) = 0.63 โดยเรียงลำดับจากมาก
ไปน้อยเป็นรายชื่อ ดังนี้ คิดว่าค่าตอบแทนที่ได้ในปัจจุบันมีความเหมาะสมกับงาน ระดับความคิดเห็น
มาก ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) = 3.94 และ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) = 0.84 รายได้ในปัจจุบันครอบคลุม
ต่อค่าใช้จ่าย ระดับความคิดเห็นมาก ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) = 3.78 และ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) = 0.90
ได้รับค่าตอบแทนอื่น ๆ นอกเหนือจากเงินเดือน ระดับความคิดเห็นมาก ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) = 3.58
และ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) = 0.63 ตามลำดับ

หากเปรียบเทียบระหว่างกลุ่มประกอบอาชีพลูกจ้างงานประจำในปัจจุบัน
กับกลุ่มลาออกจากงานประจำและมาประกอบอาชีพอิสระไม่เกิน 2 ปี พบว่าทั้งสองกลุ่มมีระดับ

ความคิดเห็นกับทัศนคติต่อการทำงานประจำ ในด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการในระดับมาก โดยที่กลุ่มที่ประกอบอาชีพลูกจ้างงานประจำในปัจจุบันมีค่าเฉลี่ยมากกว่ากลุ่มที่ลาออกจากงานประจำเพื่อไปทำอาชีพอิสระไม่เกิน 2 ปี

ตารางที่ 4.20

วิเคราะห์ข้อมูลค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของทัศนคติต่อการทำงานประจำ
ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน

2. ความสัมพันธ์ในที่ทำงาน	ประกอบอาชีพลูกจ้างงานประจำ ในปัจจุบัน				ลาออกจากงานประจำและ มาประกอบอาชีพอิสระไม่เกิน 2 ปี			
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น	ลำดับ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น	ลำดับ
2.1 ท่านคิดว่าความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานเป็นสิ่งจำเป็น	4.10	0.89	มาก	1	3.72	0.69	มาก	2
2.2 ท่านชอบทำงานกับคนหมู่มากมากกว่าทำคนเดียว	4.09	0.87	มาก	2	3.86	0.79	มาก	1
2.3 ท่านเคยได้รับคำปรึกษาและช่วยเหลือเมื่อมีปัญหาจากผู้บังคับบัญชาอยู่เสมอ	2.85	1.20	ปานกลาง	3	3.09	1.19	ปานกลาง	3
รวม	3.68	0.71	มาก		3.56	0.62	มาก	

หมายเหตุ: จากการรวบรวมข้อมูลด้วยแบบสอบถามและประมวลผลโดยผู้ศึกษา

จากตารางที่ 4.20 พบว่า ทัศนคติต่อการทำงานประจำของผู้ประกอบอาชีพลูกจ้างในปัจจุบัน ในด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน ผู้ตอบแบบสอบถามกลุ่มประกอบอาชีพลูกจ้างงานประจำในปัจจุบันโดยรวมมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) = 3.68 และ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) = 0.71 โดยเรียงลำดับเป็นรายชื่อจากมากไปน้อย ดังนี้ คิดว่าความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานเป็นสิ่งจำเป็น ระดับความคิดเห็นมาก ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) = 3.68 และ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) = 0.71 ชอบทำงานกับคนหมู่มากมากกว่าทำคนเดียว ระดับความคิดเห็นมาก ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) = 4.09 และ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) = 0.87 เคยได้รับคำปรึกษาและช่วยเหลือเมื่อมีปัญหาจากผู้บังคับบัญชาอยู่เสมอ ระดับความคิดเห็นปานกลาง ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) = 2.85 และ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) = 1.20 ตามลำดับ ในส่วนของกลุ่มที่ลาออก

จากงานประจำมาประกอบอาชีพอิสระไม่เกิน 2 ปี โดยรวมมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก เช่นเดียวกัน ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) = 3.56 และ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) = 0.62 โดยเรียงลำดับจากมาก ไปน้อยเป็นรายชื่อ ดังนี้ ชอบทำงานกับคนหมู่มากมากกว่าทำคนเดียว ระดับความคิดเห็นมาก ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) = 3.86 และ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) = 0.89 คิดว่าความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน เป็นสิ่งจำเป็น ระดับความคิดเห็นมาก ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) = 3.72 และ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) = 0.69 เคยได้รับคำปรึกษาและช่วยเหลือเมื่อมีปัญหาจากผู้บังคับบัญชาอยู่เสมอ ระดับความคิดเห็นปานกลาง ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) = 3.09 และ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) = 1.19 ตามลำดับ

หากเปรียบเทียบระหว่างกลุ่มประกอบอาชีพลูกจ้างงานประจำในปัจจุบัน กับกลุ่มลาออกจากงานประจำและมาประกอบอาชีพอิสระไม่เกิน 2 ปี พบว่าทั้งสองกลุ่ม มีระดับความคิดเห็นกับทัศนคติต่อการทำงานประจำ ในด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงานในระดับมาก โดยที่กลุ่มที่ประกอบอาชีพลูกจ้างงานประจำในปัจจุบันมีค่าเฉลี่ยมากกว่ากลุ่มที่ลาออกจากงานประจำเพื่อไปทำอาชีพอิสระไม่เกิน 2 ปี

ตารางที่ 4.21

วิเคราะห์ข้อมูลค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของทัศนคติต่อการทำงานประจำ ด้านชั่วโมงการทำงาน

3. ชั่วโมงการทำงาน	ประกอบอาชีพลูกจ้างงานประจำ ในปัจจุบัน				ลาออกจากงานประจำและ มาประกอบอาชีพอิสระไม่เกิน 2 ปี			
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ ความ คิดเห็น	ลำดับ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ ความ คิดเห็น	ลำดับ
3.1 ท่านคิดว่าชั่วโมง ในการทำงานในปัจจุบัน มีความเหมาะสม	4.03	0.84	มาก	1	3.61	0.68	มาก	1
3.2 ท่านสามารถหยุดงาน โดยไม่ต้องกังวลว่างาน จะมีปัญหา	3.65	0.94	มาก	2	3.19	1.20	ปานกลาง	2
รวม	3.84	0.76	มาก		3.41	0.80	มาก	

หมายเหตุ. จากการรวบรวมข้อมูลด้วยแบบสอบถามและประมวลผลโดยผู้ศึกษา

จากตารางที่ 4.21 พบว่า ทักษะคิดต่อการทำงานประจำของผู้ประกอบอาชีพลูกจ้างในปัจจุบัน ในด้านชั่วโมงการทำงาน ผู้ตอบแบบสอบถามกลุ่มประกอบอาชีพลูกจ้างงานประจำในปัจจุบันโดยรวมมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) = 3.84 และ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) = 0.76 โดยเรียงลำดับเป็นรายชื่อจากมากไปน้อย ดังนี้ คิดว่าชั่วโมงในการทำงานในปัจจุบันมีความเหมาะสม ระดับความคิดเห็นมาก ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) = 4.03 และ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) = 0.84 สามารถหยุดงานโดยไม่ต้องกังวลว่างานจะมีปัญหา ระดับความคิดเห็นมาก ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) = 3.65 และ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) = 0.94 ตามลำดับ ในส่วนของกลุ่มที่ลาออกจากงานประจำมาประกอบอาชีพอิสระไม่เกิน 2 ปี โดยรวมมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากเช่นเดียวกัน ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) = 3.56 และ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) = 0.62 โดยเรียงลำดับเป็นรายชื่อจากมากไปน้อย ดังนี้ คิดว่าชั่วโมงในการทำงานในปัจจุบันมีความเหมาะสม ระดับความคิดเห็นมาก ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) = 3.61 และ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) = 0.68 สามารถหยุดงานโดยไม่ต้องกังวลว่างานจะมีปัญหา ระดับความคิดเห็นปานกลาง ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) = 3.19 และ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) = 1.20 ตามลำดับ

หากเปรียบเทียบระหว่างกลุ่มประกอบอาชีพลูกจ้างงานประจำในปัจจุบันกับกลุ่มลาออกจากงานประจำและมาประกอบอาชีพอิสระไม่เกิน 2 ปี พบว่าทั้งสองกลุ่มมีระดับความคิดเห็นกับทัศนคติต่อการทำงานประจำ ในด้านชั่วโมงการทำงานในระดับมาก โดยที่กลุ่มที่ประกอบอาชีพลูกจ้างงานประจำในปัจจุบันมีค่าเฉลี่ยมากกว่ากลุ่มที่ลาออกจากงานประจำเพื่อไปทำอาชีพอิสระไม่เกิน 2 ปี

ตารางที่ 4.22

วิเคราะห์ข้อมูลค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของทัศนคติต่อการทำงานประจำด้านลักษณะงาน

4. ลักษณะงาน	ประกอบอาชีพลูกจ้างงานประจำ ในปัจจุบัน				ลาออกจากงานประจำและ มาประกอบอาชีพอิสระไม่เกิน 2 ปี			
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ ความ คิดเห็น	ลำดับ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ ความ คิดเห็น	ลำดับ
4.1 ขณะเป็นลูกจ้างประจำ ท่านคิดว่างานที่มีความกดดัน	4.12	0.82	มาก	1	3.76	0.68	มาก	1
4.2 ท่านรู้สึกสนุกในการทำงาน	4.11	0.82	มาก	2	3.70	0.82	มาก	2

ตารางที่ 4.22

วิเคราะห์ข้อมูลค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของทัศนคติต่อการทำงานประจำ
ด้านลักษณะงาน (ต่อ)

4. ลักษณะงาน	ประกอบอาชีพลูกจ้างงานประจำ ในปัจจุบัน				ลาออกจากงานประจำและ มาประกอบอาชีพอิสระไม่เกิน 2 ปี			
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ ความคิดเห็น	ลำดับ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ ความคิดเห็น	ลำดับ
4.3 งานประจำที่ทำ เป็นสายงานเดียวกับที่เรียนมา	3.84	0.75	มาก	3	3.45	0.76	มาก	3
รวม	4.02	0.68	มาก		3.64	0.57	มาก	

หมายเหตุ. จากการรวบรวมข้อมูลด้วยแบบสอบถามและประมวลผลโดยผู้ศึกษา

จากตารางที่ 4.22 พบว่าทัศนคติต่อการทำงานประจำของผู้ประกอบอาชีพลูกจ้าง
ในปัจจุบัน ในด้านลักษณะงาน ผู้ตอบแบบสอบถามกลุ่มประกอบอาชีพลูกจ้างงานประจำในปัจจุบัน
โดยรวมมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) = 4.02 และ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
(S.D.) = 0.68 โดยเรียงลำดับเป็นรายชื่อจากมากไปน้อย ดังนี้ ขณะทำงานเป็นลูกจ้างคิดว่าทำงาน
ที่มีความกดดัน ระดับความคิดเห็นมาก ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) = 4.12 และ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
(S.D.) = 0.82 รู้สึกสนุกในการทำงาน ระดับความคิดเห็นมาก ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) = 4.11
และ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) = 0.82 งานประจำที่ทำเป็นสายงานเดียวกับที่เรียนมา
ระดับความคิดเห็นมาก ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) = 3.84 และ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) = 0.75 ตามลำดับ
ในส่วนของกลุ่มที่ลาออกจากงานประจำมาประกอบอาชีพอิสระไม่เกิน 2 ปี โดยรวม
มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากเช่นเดียวกัน ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) = 3.64 และ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
(S.D.) = 0.57 โดยเรียงลำดับเป็นรายชื่อจากมากไปน้อย ดังนี้ ขณะทำงานเป็นลูกจ้างคิดว่าทำงาน
ที่มีความกดดัน ระดับความคิดเห็นมาก ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) = 3.76 และ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
(S.D.) = 0.68 รู้สึกสนุกในการทำงาน ระดับความคิดเห็นมาก ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) = 3.70
และ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) = 0.82 งานประจำที่ทำเป็นสายงานเดียวกับที่เรียนมา
ระดับความคิดเห็นมาก ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) = 3.75 และ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) = 0.76 ตามลำดับ

หากเปรียบเทียบระหว่างกลุ่มประกอบอาชีพลูกจ้างงานประจำในปัจจุบัน
กับกลุ่มลาออกจากงานประจำและมาประกอบอาชีพอิสระไม่เกิน 2 ปี พบว่าทั้งสองกลุ่ม
มีระดับความคิดเห็นกับทัศนคติต่อการทำงานประจำ ในด้านลักษณะงานในระดับมาก โดยที่

กลุ่มที่ประกอบอาชีพลูกจ้างงานประจำในปัจจุบันมีค่าเฉลี่ยมากกว่ากลุ่มที่ลาออกจากงานประจำเพื่อไปทำอาชีพอิสระไม่เกิน 2 ปี

ตารางที่ 4.23

วิเคราะห์ข้อมูลค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของทัศนคติต่อการทำงานประจำ

ด้านความมั่นคง

5. ความมั่นคง	ประกอบอาชีพลูกจ้างงานประจำในปัจจุบัน				ลาออกจากงานประจำและมาประกอบอาชีพอิสระไม่เกิน 2 ปี			
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ ความคิด เห็น	ลำดับ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ ความคิด เห็น	ลำดับ
5.1 ท่านคิดว่าสามารถเติบโตในสายงานได้	4.06	0.79	มาก	2	3.53	0.91	มาก	3
5.2 ท่านรู้สึว่าการให้ลาออกเป็นไปได้อย่างไร	2.53	1.05	น้อย	3	3.89	0.92	มาก	1
5.3 ท่านคิดว่าองค์กรที่ท่านทำงานประจำมีความมั่นคง	4.13	0.88	มาก	1	3.58	0.79	มาก	2
รวม	3.58	0.54	มาก		3.66	0.66	มาก	

หมายเหตุ. จากการรวบรวมข้อมูลด้วยแบบสอบถามและประมวลผลโดยผู้ศึกษา

จากตารางที่ 4.23 พบว่า ทัศนคติต่อการทำงานประจำของผู้ประกอบอาชีพลูกจ้างในปัจจุบัน ในด้านความมั่นคง ผู้ตอบแบบสอบถามกลุ่มประกอบอาชีพลูกจ้างงานประจำในปัจจุบันโดยรวมมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) = 3.58 และ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) = 0.54 โดยเรียงลำดับเป็นรายชื่อจากมากไปน้อย ดังนี้ คิดว่าองค์กรที่ท่านทำงานประจำมีความมั่นคง ระดับความคิดเห็นมาก ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) = 4.13 และ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) = 0.88 คิดว่าสามารถเติบโตในสายงานได้ ระดับความคิดเห็นมาก ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) = 4.06 และ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) = 0.79 รู้สึว่าการให้ลาออกเป็นไปได้อย่างไร ระดับความคิดเห็นน้อย ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) = 2.53 และ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) = 1.05 ตามลำดับ ในส่วนของกลุ่มที่ลาออกจากงานประจำมาประกอบอาชีพอิสระไม่เกิน 2 ปี โดยรวมมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากเช่นเดียวกัน ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) = 3.66 และ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) = 0.66 โดยเรียงลำดับเป็นรายชื่อจากมากไปน้อย ดังนี้ รู้สึว่าการให้ลาออกเป็นไปได้อย่างไร ระดับความคิดเห็น

มาก ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) = 3.89 และ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) = 0.92 คิดว่าองค์กรที่ทำงานประจำมีความมั่นคง ระดับความคิดเห็นมาก ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) = 3.58 และ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) = 0.66 คิดว่าสามารถเติบโตในสายงานได้ ระดับความคิดเห็นมาก ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) = 3.53 และ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) = 0.91 ตามลำดับ

หากเปรียบเทียบระหว่างกลุ่มประกอบอาชีพลูกจ้างงานประจำในปัจจุบันกับกลุ่มลาออกจากงานประจำและมาประกอบอาชีพอิสระไม่เกิน 2 ปี พบว่าทั้งสองกลุ่มมีระดับความคิดเห็นกับทัศนคติต่อการทำงานประจำ ในด้านความมั่นคงในระดับมาก โดยที่กลุ่มที่ประกอบอาชีพลูกจ้างงานประจำในปัจจุบันมีค่าเฉลี่ยน้อยกว่ากลุ่มที่ลาออกจากงานประจำเพื่อไปทำอาชีพอิสระไม่เกิน 2 ปี

ตารางที่ 4.24

วิเคราะห์ข้อมูลค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของทัศนคติต่อการทำงานประจำด้านการได้รับการยอมรับและความภาคภูมิใจ

6. การได้รับการยอมรับและความภาคภูมิใจ	ประกอบอาชีพลูกจ้างงานประจำในปัจจุบัน				ลาออกจากงานประจำและมาประกอบอาชีพอิสระไม่เกิน 2 ปี			
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น	ลำดับ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น	ลำดับ
6.1 ท่านคิดว่าทำอาชีพที่ได้รับ การยอมรับและมีเกียรติ	4.35	0.90	มากที่สุด	1	3.77	0.69	มาก	2
6.2 ท่านคิดว่าได้แสดงศักยภาพ ในงานที่ทำ	4.30	0.83	มากที่สุด	2	3.88	0.84	มาก	1
6.3 ท่านได้รับการชมเชย ในการทำางานอยู่เสมอ	4.22	0.84	มากที่สุด	3	3.65	0.76	มาก	3
รวม	4.29	0.79	มากที่สุด		3.77	0.64	มาก	

หมายเหตุ. จากการรวบรวมข้อมูลด้วยแบบสอบถามและประมวลผลโดยผู้ศึกษา

จากตารางที่ 4.24 พบว่า ทัศนคติต่อการทำงานประจำของผู้ประกอบอาชีพลูกจ้างในปัจจุบัน ในด้านการได้รับการยอมรับและความภาคภูมิใจ ผู้ตอบแบบสอบถามกลุ่มประกอบอาชีพลูกจ้างงานประจำในปัจจุบันโดยรวมมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) = 4.29 และ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) = 0.79 โดยเรียงลำดับเป็นรายชื่อจากมากไปน้อย ดังนี้

คิดว่าทำอาชีพที่ได้รับการยอมรับและมีเกียรติ ระดับความคิดเห็นมากที่สุด ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) = 4.35 และ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) = 0.90 คิดว่าได้แสดงศักยภาพในงานที่ทำ ระดับความคิดเห็นมากที่สุด ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) = 4.30 และ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) = 0.83 ได้รับการชมเชยในการทำงานอยู่เสมอ ระดับความคิดเห็นมากที่สุด ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) = 4.22 และ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) = 0.84 ตามลำดับ ในส่วนของกลุ่มที่ลาออกจากงานประจำมาประกอบอาชีพอิสระไม่เกิน 2 ปี โดยรวมให้ความสำคัญอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) = 3.77 และ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) = 0.64 โดยเรียงลำดับเป็นรายชื่อจากมากไปน้อย ดังนี้ คิดว่าได้แสดงศักยภาพในงานที่ทำ ระดับความคิดเห็นมาก ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) = 3.88 และ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) = 0.84 คิดว่าทำอาชีพที่ได้รับการยอมรับและมีเกียรติ ระดับความคิดเห็นมากที่สุด ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) = 3.77 และ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) = 0.69 ได้รับการชมเชยในการทำงานอยู่เสมอ ระดับความคิดเห็นมาก ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) = 3.65 และ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) = 0.76 ตามลำดับ

หากเปรียบเทียบระหว่างกลุ่มประกอบอาชีพลูกจ้างงานประจำในปัจจุบัน กับกลุ่มลาออกจากงานประจำและมาประกอบอาชีพอิสระไม่เกิน 2 ปี พบว่ากลุ่มประกอบอาชีพลูกจ้างงานประจำในปัจจุบันมีระดับความคิดเห็นกับทัศนคติต่อการทำงานประจำ ในด้านการยอมรับและความภาคภูมิใจในระดับมากที่สุด ส่วนกลุ่มลาออกจากงานประจำและมาประกอบอาชีพอิสระไม่เกิน 2 ปี มีระดับความคิดเห็นกับทัศนคติต่อการทำงานประจำ ในด้านการยอมรับและความภาคภูมิใจในระดับมาก ซึ่งค่าเฉลี่ยของกลุ่มที่ประกอบอาชีพลูกจ้างงานประจำในปัจจุบันมีค่าเฉลี่ยมากกว่ากลุ่มที่ลาออกจากงานประจำเพื่อไปทำอาชีพอิสระไม่เกิน 2 ปี

4.3 ผลการวิเคราะห์แรงจูงใจในการประกอบอาชีพอิสระ

เป็นการวิเคราะห์ข้อมูลแรงจูงใจในการประกอบอาชีพอิสระของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ ระดับความต้องการอิสระ ทัศนคติต่อความเสี่ยง 4 ปัจจัยหนุนอาชีพอิสระ และคุณสมบัติที่เหมาะสมของผู้ประกอบอาชีพอิสระ โดยแบ่งออกเป็น 2 กลุ่ม คือ ประกอบอาชีพลูกจ้างงานประจำในปัจจุบัน และลาออกจากงานประจำเพื่อมาประกอบอาชีพอิสระไม่เกิน 2 ปี โดยแสดงข้อมูลเป็นค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความคิดเห็น และลำดับ

ตารางที่ 4.25

เปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยแรงจูงใจในการประกอบอาชีพอิสระระหว่างลูกจ้างงานประจำและผู้ลาออกมาประกอบอาชีพอิสระโดยใช้ t-test

ตัวแปร	ประกอบอาชีพลูกจ้างงานประจำในปัจจุบัน			ลาออกจากงานประจำและมาประกอบอาชีพอิสระไม่เกิน 2 ปี			t	p
	ค่าเฉลี่ย	S.D.	n	ค่าเฉลี่ย	S.D.	n		
ระดับความต้องการอิสระ	1.80	0.87	203	3.87	0.70	203	26.406	0.000*
ทัศนคติต่อความเสี่ยง	2.56	0.75	203	3.95	0.49	203	22.229	0.000*
4 ปัจจัยหนุนอาชีพอิสระ	2.58	0.59	203	3.57	0.61	203	16.491	0.000*

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

หมายเหตุ. จากการรวบรวมข้อมูลด้วยแบบสอบถามและประมวลผลโดยผู้ศึกษา

จากตารางที่ 4.25 ผลการทดสอบ t-test พบว่า แรงจูงใจในการประกอบอาชีพอิสระทั้ง 3 ด้าน มีค่าเฉลี่ยที่แตกต่างกันของลูกจ้างงานประจำและผู้ลาออกมาประกอบอาชีพอิสระอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ได้แก่ ระดับความต้องการอิสระ ทัศนคติต่อความเสี่ยง และ 4 ปัจจัยหนุนอาชีพอิสระ โดยที่กลุ่มลูกจ้างงานประจำมีระดับความคิดเห็นต่ำกว่ากลุ่มผู้ลาออกมาประกอบอาชีพอิสระ

ตารางที่ 4.26

วิเคราะห์ข้อมูลค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการประกอบอาชีพอิสระ

แรงจูงใจในการประกอบอาชีพอิสระ	ประกอบอาชีพลูกจ้างงานประจำในปัจจุบัน				ลาออกจากงานประจำและมาประกอบอาชีพอิสระไม่เกิน 2 ปี			
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น	ลำดับ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น	ลำดับ
1. ระดับความต้องการอิสระ	1.80	0.87	น้อยที่สุด	3	3.87	0.70	มาก	2
2. ทัศนคติต่อความเสี่ยง	2.56	0.75	น้อย	2	3.95	0.49	มาก	1
3. ปัจจัยในการประกอบอาชีพอิสระ	2.58	0.59	น้อย	1	3.57	0.61	มาก	3
รวม	2.31	0.44	น้อย		3.80	0.20	มาก	

หมายเหตุ. จากการรวบรวมข้อมูลด้วยแบบสอบถามและประมวลผลโดยผู้ศึกษา

จากตารางที่ 4.26 พบว่า แรงจูงใจในการประกอบอาชีพอิสระของกลุ่มประกอบอาชีพลูกจ้างงานประจำในปัจจุบัน โดยรวมให้ความสำคัญอยู่ในระดับน้อย ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) = 2.31 และ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) = 0.44 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ เรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ปัจจัยในการประกอบอาชีพอิสระ มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อย ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) = 2.58 และ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) = 0.59 ทักษะต่อความเสี่ยง มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อย ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) = 2.56 และ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) = 0.75 ระดับความต้องการอิสระ มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อยที่สุด ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) = 1.80 และ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) = 0.87 ตามลำดับ ในส่วนของกลุ่มที่ลาออกจากงานประจำและมาประกอบอาชีพอิสระไม่เกิน 2 ปี โดยรวมให้ความสำคัญกับแรงจูงใจในการประกอบอาชีพอิสระอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ เรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ทักษะต่อความเสี่ยง มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) = 3.95 และ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) = 0.49 ระดับความต้องการอิสระ มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) = 3.87 และ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) = 0.70 ปัจจัยในการประกอบอาชีพอิสระ มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) = 3.57 และ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) = 0.20 ตามลำดับ

หากเปรียบเทียบระหว่างกลุ่มประกอบอาชีพลูกจ้างงานประจำในปัจจุบันกับกลุ่มลาออกจากงานประจำและมาประกอบอาชีพอิสระไม่เกิน 2 ปี พบว่า ทั้งสองกลุ่มมีความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการประกอบอาชีพอิสระที่แตกต่างกัน โดยที่กลุ่มที่ประกอบอาชีพลูกจ้างงานประจำในปัจจุบันมีระดับความคิดเห็นในระดับน้อย ในขณะที่กลุ่มลาออกจากงานประจำและมาประกอบอาชีพอิสระไม่เกิน 2 ปี มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก

ตารางที่ 4.27

แสดงจำนวนและร้อยละของคุณสมบัติที่เหมาะสมของผู้ประกอบอาชีพอิสระ ทดสอบตามทฤษฎีการเลือกอาชีพให้เหมาะสมกับบุคลิกภาพ Holland Code (RIASEC)

คุณสมบัติที่เหมาะสมของผู้ประกอบอาชีพอิสระ	รวม		ประกอบอาชีพลูกจ้างงานประจำในปัจจุบัน		ลาออกจากงานประจำและมาประกอบอาชีพอิสระไม่เกิน 2 ปี	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
Holland Code - Enterprising	160	39.4	53	33.1	107	66.9
Holland Code - อื่น ๆ	246	60.6	150	61.0	96	39.0
รวม	406	100	203		203	

หมายเหตุ. จากการรวบรวมข้อมูลด้วยแบบสอบถามและประมวลผลโดยผู้ศึกษา

จากตารางที่ 4.27 พบว่า เมื่อใช้ทฤษฎีว่าด้วยเรื่องของการเลือกอาชีพให้เหมาะสมกับบุคลิกภาพ Holland Code (RIASEC) ผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 160 คน คิดเป็นร้อยละ 39.4 ได้ผลทดสอบอยู่ในกลุ่ม Enterprising ส่วนกลุ่มอื่น ๆ มีจำนวน 246 คน คิดเป็นร้อยละ 60.6 สำหรับกลุ่มที่ผลการทดสอบการเลือกอาชีพให้เหมาะสมกับบุคลิกภาพได้กลุ่ม Enterprising พบว่าเป็นกลุ่มลาออกจากงานประจำและมาประกอบอาชีพอิสระไม่เกิน 2 ปี จำนวน 107 คน คิดเป็นร้อยละ 66.9 และกลุ่มประกอบอาชีพลูกจ้างงานประจำในปัจจุบัน จำนวน 53 คน คิดเป็นร้อยละ 33.1 ของกลุ่มบุคลิกภาพ Enterprising ในกลุ่มที่ผลทดสอบการเลือกอาชีพที่เหมาะสมกับบุคลิกภาพได้กลุ่มอื่น ๆ พบว่าเป็นกลุ่มประกอบอาชีพลูกจ้างงานประจำในปัจจุบัน จำนวน 150 คน คิดเป็นร้อยละ 61.0 และเป็นกลุ่มลาออกจากงานประจำเพื่อมาประกอบอาชีพอิสระไม่เกิน 2 ปี จำนวน 96 คน หรือคิดเป็นร้อยละ 39.0 ของกลุ่มบุคลิกภาพอื่น ๆ

เพื่อเป็นการวิเคราะห์แรงจูงใจในการประกอบอาชีพอิสระแบบลงรายละเอียดมากขึ้น จึงลงรายละเอียดในแต่ละข้อ ได้แก่ ระดับความต้องการอิสระ ทศนคติต่อความเสี่ยง และปัจจัยในการประกอบอาชีพอิสระ รายละเอียดดังตารางที่ 4.28-4.31

ตารางที่ 4.28

วิเคราะห์ข้อมูลค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความต้องการอิสระ

1. ระดับความต้องการอิสระ	ประกอบอาชีพลูกจ้างงานประจำในปัจจุบัน				ลาออกจากงานประจำและมาประกอบอาชีพอิสระไม่เกิน 2 ปี			
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น	ลำดับ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น	ลำดับ
1.1 ท่านรู้สึกไม่ชอบอยู่ในกฎระเบียบ	1.68	0.96	น้อยที่สุด	3	3.73	1.07	มาก	3
1.2 ท่านคิดว่าผลงานสำคัญกว่าการทำงานตรงต่อเวลา	1.95	1.10	น้อย	1	4.27	0.89	มากที่สุด	1
1.3 ท่านรู้สึกอึดอัดเมื่อต้องปฏิบัติตามกรอบระยะเวลาที่ชัดเจน	1.64	0.89	น้อยที่สุด	4	3.47	1.04	มาก	4
1.4 ท่านคิดว่าการทำงานแบบ Work From Home ทำให้งานมีประสิทธิภาพมากกว่าหรือเทียบเท่าการเข้าออฟฟิศ	1.82	0.96	น้อย	2	3.88	0.80	มาก	2
รวม	1.80	0.87	น้อยที่สุด		3.87	0.70	มาก	

หมายเหตุ. จากการรวบรวมข้อมูลด้วยแบบสอบถามและประมวลผลโดยผู้ศึกษา

จากตารางที่ 4.28 พบว่า แรงจูงใจในการประกอบอาชีพอิสระ ด้านระดับความต้องการอิสระ ผู้ตอบแบบสอบถามกลุ่มประกอบอาชีพลูกจ้างงานประจำในปัจจุบันโดยรวมมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อยที่สุด ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) = 1.80 และ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) = 0.87 โดยเรียงลำดับเป็นรายข้อจากมากไปน้อย ดังนี้ คิดว่าผลงานสำคัญกว่าการมาตรงเวลา ระดับความคิดเห็นน้อย ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) = 1.95 และ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) = 1.10 คิดว่าการทำงานแบบ Work From Home ทำให้งานมีประสิทธิภาพมากกว่าหรือเทียบเท่าการเข้าออฟฟิศ ระดับความคิดเห็นน้อย ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) = 1.82 และ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) = 0.96 รู้สึกไม่ชอบอยู่ในกฎระเบียบ ระดับความคิดเห็นน้อยที่สุด ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) = 1.68 และ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) = 0.96 รู้สึกอึดอัดเมื่อต้องปฏิบัติตามกรอบระยะเวลาที่ชัดเจน ระดับความคิดเห็นน้อยที่สุด ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) = 1.64 และ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) = 0.89 ตามลำดับ ในส่วนของกลุ่มที่ลาออกจากงานประจำมาประกอบอาชีพอิสระไม่เกิน 2 ปี โดยรวม

ให้ความสำคัญอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) = 3.87 และ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) = 0.70 โดยเรียงลำดับเป็นรายชื่อจากมากไปน้อย ดังนี้ คิดว่าผลงานสำคัญกว่าการมาทำงานตรงต่อเวลา ระดับความคิดเห็นมากที่สุด ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) = 4.27 และ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) = 0.89 คิดว่าการทำงานแบบ Work From Home ทำให้งานมีประสิทธิภาพมากกว่าหรือเทียบเท่า การเข้าออฟฟิศ ระดับความคิดเห็นมาก ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) = 3.88 และ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) = 0.80 รู้สึกไม่ชอบอยู่ในกฎระเบียบ ระดับความคิดเห็นมาก ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) = 3.73 และ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) = 1.07 รู้สึกอึดอัดเมื่อต้องปฏิบัติตามกรอบระยะเวลาที่ชัดเจน ระดับความคิดเห็นมาก ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) = 3.47 และ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) = 1.04 ตามลำดับ

หากเปรียบเทียบระหว่างกลุ่มประกอบอาชีพลูกจ้างงานประจำในปัจจุบัน กับกลุ่มลาออกจากงานประจำและมาประกอบอาชีพอิสระไม่เกิน 2 ปี พบว่ากลุ่มลาออกจากงานประจำและมาประกอบอาชีพอิสระไม่เกิน 2 ปี มีระดับความคิดเห็นกับแรงจูงใจในการประกอบอาชีพอิสระ ในด้านระดับความต้องการอิสระในระดับมาก ส่วนกลุ่มประกอบอาชีพลูกจ้างงานประจำในปัจจุบัน มีระดับความคิดเห็นกับแรงจูงใจในการประกอบอาชีพอิสระ ในด้านระดับความต้องการอิสระในระดับน้อยที่สุด

ตารางที่ 4.29

วิเคราะห์ข้อมูลค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของทัศนคติต่อความเสี่ยง

2. ทัศนคติต่อความเสี่ยง	ประกอบอาชีพลูกจ้างงานประจำในปัจจุบัน				ลาออกจากงานประจำและมาประกอบอาชีพอิสระไม่เกิน 2 ปี			
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น	ลำดับ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น	ลำดับ
2.1 ท่านจะตัดสินใจเลือกอาชีพที่ได้ค่าตอบแทนสูงมากกว่าอาชีพที่มั่นคง	2.75	0.76	ปานกลาง	1	4.05	0.68	มาก	2
2.2 ท่านยินดีจะปฏิบัติงานที่ทำทนายแม้ไม่มีประสบการณ์มาก่อน	2.70	0.92	ปานกลาง	2	4.12	0.83	มาก	1
2.3 ท่านคิดว่าความผิดพลาดเป็นสิ่งที่เกิดขึ้นได้เสมอ	2.21	0.98	น้อย	3	3.67	0.71	มาก	3
รวม	2.56	0.75	น้อย		3.95	0.49	มาก	

หมายเหตุ. จากการรวบรวมข้อมูลด้วยแบบสอบถามและประมวลผลโดยผู้ศึกษา

จากตารางที่ 4.29 พบว่า แรงจูงใจในการประกอบอาชีพอิสระ ด้านทัศนคติต่อความเสี่ยง ผู้ตอบแบบสอบถามกลุ่มประกอบอาชีพลูกจ้างงานประจำในปัจจุบันโดยรวมมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อย ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) = 2.56 และ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) = 0.75 โดยเรียงลำดับเป็นรายชื่อจากมากไปน้อย ดังนี้ จะตัดสินใจเลือกอาชีพที่ได้ค่าตอบแทนสูงมากกว่าอาชีพที่มั่นคง ระดับความคิดเห็นปานกลาง ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) = 2.75 และ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) = 0.76 ยินดีจะปฏิบัติงานที่ทำหายแม้ไม่มีประสบการณ์มาก่อน ระดับความคิดเห็นปานกลาง ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) = 2.70 และ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) = 0.92 คิดว่าความผิดพลาดเป็นเรื่องที่เกิดขึ้นได้เสมอ ระดับความคิดเห็นน้อย ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) = 2.21 และ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) = 0.98 ตามลำดับ ในส่วนของกลุ่มที่ลาออกจากงานประจำมาประกอบอาชีพอิสระไม่เกิน 2 ปี โดยรวมให้ความสำคัญอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) = 3.95 และ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) = 0.49 โดยเรียงลำดับเป็นรายชื่อจากมากไปน้อย ดังนี้ ยินดีจะปฏิบัติงานที่ทำหายแม้ไม่มีประสบการณ์มาก่อน ระดับความคิดเห็นมาก ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) = 4.12 และ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) = 0.83 จะตัดสินใจเลือกอาชีพที่ได้ค่าตอบแทนสูงมากกว่าอาชีพที่มั่นคง ระดับความคิดเห็นมาก ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) = 4.05 และ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) = 0.68 คิดว่าความผิดพลาดเป็นเรื่องที่เกิดขึ้นได้เสมอ ระดับความคิดเห็นมาก ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) = 3.67 และ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) = 0.71 ตามลำดับ

หากเปรียบเทียบระหว่างกลุ่มประกอบอาชีพลูกจ้างงานประจำในปัจจุบันกับกลุ่มลาออกจากงานประจำและมาประกอบอาชีพอิสระไม่เกิน 2 ปี พบว่ากลุ่มลาออกจากงานประจำและมาประกอบอาชีพอิสระไม่เกิน 2 ปีมีระดับความคิดเห็นกับแรงจูงใจในการประกอบอาชีพอิสระ ในด้านทัศนคติต่อความเสี่ยงในระดับมาก ส่วนกลุ่มประกอบอาชีพลูกจ้างงานประจำในปัจจุบัน มีระดับความคิดเห็นกับแรงจูงใจในการประกอบอาชีพอิสระ ในด้านทัศนคติต่อความเสี่ยงในระดับน้อยที่สุด

ตารางที่ 4.30

แปรรูประดับความคิดเห็นโดยให้คะแนนตามมาตราส่วนมาณค่า (Likert Scale) ของทัศนคติต่อความเสี่ยง โดยแบ่งเป็น 3 กลุ่ม

ทัศนคติต่อความเสี่ยง	รวม		ประกอบอาชีพลูกจ้างงานประจำในปัจจุบัน		ลาออกจากงานประจำและมาประกอบอาชีพอิสระไม่เกิน 2 ปี	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
Risk Aversion	121	29.8	120	99.2	1	0.8
Risk Lover	177	43.6	16	9.0	161	91.0
Risk Neutral	108	26.6	67	62.0	41	38.0
รวม	406	100.0	203		203	

หมายเหตุ. จากการรวบรวมข้อมูลด้วยแบบสอบถามและประมวลผลโดยผู้ศึกษา

จากตารางที่ 4.30 เป็นการนำระดับความคิดเห็นของทัศนคติต่อความเสี่ยง มาแปลงผลโดยให้คะแนนตามมาตราส่วนมาณค่า (Likert Scale) โดยแบ่งออกเป็น 3 ระดับ ได้แก่ มาก ปานกลาง และน้อย เพื่ออธิบายระดับความคิดเห็นของทัศนคติต่อความเสี่ยง โดยแบ่งออกเป็น 3 กลุ่มตามทฤษฎีคาดหวัง (Prospect Theory) โดยพบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีแนวโน้มเป็นผู้ชื่นชอบความเสี่ยง (Risk Lover) หรือมีระดับความคิดเห็นในทัศนคติต่อความเสี่ยงในระดับมากถึงมากที่สุด มีจำนวน 177 คน คิดเป็นร้อยละ 43.6 รองลงมาคือมีแนวโน้มเป็นผู้หลีกเลี่ยงความเสี่ยง (Risk Aversion) หรือมีระดับความคิดเห็นในทัศนคติต่อความเสี่ยงในระดับน้อยถึงน้อยที่สุด จำนวน 121 คน คิดเป็นร้อยละ 29.8 และมีแนวโน้มเป็นผู้เป็นกลางกับความเสี่ยง (Risk Neutral) หรือมีระดับความคิดเห็นต่อทัศนคติต่อความเสี่ยงในระดับปานกลาง จำนวน 108 คน คิดเป็นร้อยละ 26.6 ตามลำดับ

หากพิจารณาแยกเป็น 2 กลุ่ม คือกลุ่มประกอบอาชีพลูกจ้างงานประจำในปัจจุบัน และกลุ่มลาออกจากงานประจำมาทำอาชีพอิสระไม่เกิน 2 ปี พบว่า ผู้มีแนวโน้มเป็นผู้ชื่นชอบความเสี่ยง (Risk Lover) ส่วนใหญ่เป็นผู้ลาออกมาทำอาชีพอิสระ จำนวน 161 คน คิดเป็นร้อยละ 91.0 และเป็นลูกจ้างงานประจำในสัดส่วนที่น้อยกว่า จำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 9.0 ผู้มีแนวโน้มเป็นผู้หลีกเลี่ยงความเสี่ยง (Risk Aversion) ส่วนใหญ่เป็นลูกจ้างงานประจำ จำนวน 120 คน คิดเป็นร้อยละ 99.2 และผู้ลาออกมาประกอบอาชีพอิสระมีสัดส่วนที่น้อยกว่า จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 0.8 ผู้มีแนวโน้มเป็นผู้เป็นกลางกับความเสี่ยง (Risk Neutral) ส่วนใหญ่

เป็นลูกจ้างงานประจำ จำนวน 67 คน คิดเป็นร้อยละ 62.0 และผู้ลาออกมาประกอบอาชีพอิสระ มีสัดส่วนที่น้อยกว่า จำนวน 41 คน คิดเป็นร้อยละ 38.0

ตารางที่ 4.31

วิเคราะห์ข้อมูลค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของ 4 ปัจจัยทุนอาชีพอิสระ

3. 4 ปัจจัยทุนอาชีพอิสระ	ประกอบอาชีพลูกจ้างงานประจำ ในปัจจุบัน				ลาออกจากงานประจำและ มาประกอบอาชีพอิสระไม่เกิน 2 ปี			
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความ คิดเห็น	ลำดับ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ ความ คิดเห็น	ลำดับ
3.1 ท่านมีเงินเพียงพอในการ ใช้ชีวิตปกติหรือลงทุนแม้ไม่ได้ ประกอบอาชีพอย่างน้อย 3 เดือน (ทุน)	1.34	0.63	น้อยที่สุด	4	1.28	0.66	น้อยที่สุด	4
3.2 ท่านคิดว่ามีความรู้ ความสามารถที่จะประกอบ อาชีพในด้านที่ถนัด ให้ประสบความสำเร็จได้ (ความรู้ในอาชีพที่จะมา ประกอบอาชีพ)	2.66	1.01	ปานกลาง	1	4.01	0.78	มาก	1
3.3 ท่านเคยมีประสบการณ์ ในการบริหารจัดการคน และวางแผนการทำงาน (ความสามารถ ในการบริหารจัดการ)	2.01	1.00	น้อย	3	3.24	1.11	ปานกลาง	3
3.4 ท่านมีความรู้หรือ ประสบการณ์ในด้านการตลาด หรือการผลิตสินค้าหรือบริการ (การตลาด)	2.08	1.07	น้อย	2	3.40	0.98	ปานกลาง	2
รวม	2.58	0.59	น้อย		3.57	0.61	มาก	

หมายเหตุ. จากการรวบรวมข้อมูลด้วยแบบสอบถามและประมวลผลโดยผู้ศึกษา

จากตารางที่ 4.31 พบว่า แรงจูงใจในการประกอบอาชีพอิสระ ด้าน 4 ปัจจัยหนุนอาชีพอิสระ ผู้ตอบแบบสอบถามกลุ่มประกอบอาชีพลูกจ้างงานประจำในปัจจุบันโดยรวม มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อย ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) = 2.58 และ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) = 0.59 โดยเรียงลำดับเป็นรายชื่อจากมากไปน้อย ดังนี้ คิดว่ามีความรู้ความสามารถที่จะประกอบอาชีพในด้านที่ถนัดให้ประสบความสำเร็จได้ ระดับความคิดเห็นปานกลาง ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) = 2.66 และ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) = 1.01 มีความรู้หรือประสบการณ์ในด้านการตลาด หรือการผลิตสินค้าหรือบริการ ระดับความคิดเห็นน้อย ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) = 2.08 และ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) = 1.07 เคยมีประสบการณ์ในการบริหารจัดการคน และวางแผนการทำงาน ระดับความคิดเห็นน้อย ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) = 2.01 และ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) = 1.00 มีเงินเพียงพอในการใช้ชีวิตปกติหรือลงทุนแม้ไม่ได้ประกอบอาชีพอย่างน้อย 3 เดือน ระดับความคิดเห็นน้อยที่สุด ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) = 1.34 และ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) = 0.63 ตามลำดับ ในส่วนของกลุ่มที่ลาออกจากงานประจำมาประกอบอาชีพอิสระไม่เกิน 2 ปี โดยรวมให้ความสำคัญอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) = 3.57 และ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) = 0.61 โดยเรียงลำดับเป็นรายชื่อจากมากไปน้อย ดังนี้ คิดว่ามีความรู้ความสามารถที่จะประกอบอาชีพในด้านที่ถนัดให้ประสบความสำเร็จได้ ระดับความคิดเห็นมาก ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) = 4.01 และ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) = 0.78 มีความรู้หรือประสบการณ์ในด้านการตลาด หรือการผลิตสินค้าหรือบริการ ระดับความคิดเห็นปานกลาง ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) = 3.40 และ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) = 0.98 เคยมีประสบการณ์ในการบริหารจัดการคน และวางแผนการทำงาน ระดับความคิดเห็นปานกลาง ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) = 3.24 และ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) = 1.11 มีเงินเพียงพอในการใช้ชีวิตปกติหรือลงทุนแม้ไม่ได้ประกอบอาชีพอย่างน้อย 3 เดือน ระดับความคิดเห็นน้อยที่สุด ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) = 1.28 และ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) = 0.66 ตามลำดับ

หากเปรียบเทียบระหว่างกลุ่มประกอบอาชีพลูกจ้างงานประจำในปัจจุบัน กับกลุ่มลาออกจากงานประจำและมาประกอบอาชีพอิสระไม่เกิน 2 ปี พบว่ากลุ่มลาออกจากงานประจำและมาประกอบอาชีพอิสระไม่เกิน 2 ปีมีระดับความคิดเห็นกับแรงจูงใจในการประกอบอาชีพอิสระ ในด้านปัจจัยในการประกอบอาชีพอิสระในระดับมาก ส่วนกลุ่มประกอบอาชีพลูกจ้างงานประจำในปัจจุบัน มีระดับความคิดเห็นกับแรงจูงใจในการประกอบอาชีพอิสระ ในด้านทัศนคติต่อความเสี่ยงในระดับน้อย

4.4 ผลการทดสอบสมมุติฐาน

เพื่อเป็นการทดสอบปัจจัยที่กำหนดการลาออกจากงานของลูกจ้างอายุ 25-35 ปี เพื่อไปทำงานอิสระ จึงได้กำหนดสมมุติฐานเพื่อทดสอบจำนวน 3 สมมุติฐาน ซึ่งมีตัวแปรอิสระ ได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคล ทักษะต่อการทำงานประจำ ระดับความต้องการอิสระ ทักษะต่อความเสี่ยง 4 ปัจจัยหนูนอาชีพอิสระ และคุณสมบัติของผู้ประกอบอาชีพอิสระ และมีตัวแปรตาม ได้แก่ การตัดสินใจการลาออกจากงานของลูกจ้างอายุ 25-35 ปีเพื่อไปทำงานอิสระ โดยวิเคราะห์ด้วยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ตามสมมุติฐาน ดังนี้

สมมุติฐานที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลมีความสัมพันธ์กับการตัดสินใจลาออกจากงานของลูกจ้างเพื่อไปทำงานอิสระ

สมมุติฐานที่ 2 ทักษะต่อการทำงานประจำมีความสัมพันธ์กับการตัดสินใจลาออกจากงานของลูกจ้างเพื่อไปทำงานอิสระ

สมมุติฐานที่ 3 แรงจูงใจในการประกอบอาชีพอิสระมีความสัมพันธ์กับการตัดสินใจลาออกจากงานของลูกจ้างเพื่อไปทำงานอิสระ

ตารางที่ 4.32

ผลการวิเคราะห์ความถดถอยแบบพหุคูณ การตัดสินใจลาออกจากงานของลูกจ้างเพื่อไปทำงานอิสระ

ตัวแปร	b	Std. Error	t	Sig.
ค่าคงที่ (a)	0.032	0.671	0.048	0.962
ช่วงอายุ 25-35 ปี (age)	0.150	0.038	3.937	0.000*
เพศชาย	-0.050	0.030	-1.675	0.095
การศึกษาปริญญาตรีขึ้นไป (edu_degree)	0.326	0.066	4.914	0.000*
สถานภาพสมรส	-0.051	0.036	-1.417	0.157
มีภาระครอบครัวหรือบุคคลในความดูแล (undercare)	0.095	0.033	2.894	0.004*
อาชีพพนักงานบริษัทเอกชน	0.063	0.032	1.946	0.052
ขนาดขององค์กรในฐานะลูกจ้าง	-0.046	0.026	-1.760	0.079
เงินเดือนในฐานะลูกจ้าง	-0.085	0.066	-1.284	0.200
อายุงานในฐานะลูกจ้าง	0.013	0.009	1.527	0.128
องค์กรอุตสาหกรรม Services	-0.011	0.036	-0.305	0.760
องค์กรอุตสาหกรรม Technology	-0.016	0.046	-0.349	0.727
องค์กรอุตสาหกรรม Agro & Food Ind.	0.019	0.036	0.523	0.602
ทัศนคติต่อการทำงานประจำ	-0.019	0.031	-0.602	0.548
ระดับความต้องการอิสระ (X2)	0.199	0.023	8.640	0.000*
ทัศนคติต่อความเสี่ยง (X3)	0.097	0.026	3.755	0.000*
4 ปัจจัยหนุนอาชีพอิสระ	-0.002	0.030	-0.075	0.940
คุณสมบัติของผู้ประกอบอาชีพอิสระ (X5)	0.092	0.029	3.173	0.002*

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

$R^2 = 0.733$, Adjusted $R^2 = 0.721$, S.E. = 0.264, F = 62.631

หมายเหตุ. จากการรวบรวมข้อมูลด้วยแบบสอบถามและประมวลผลโดยผู้ศึกษา

จากตารางที่ 4.32 ผลการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุคูณ พบว่า ตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กับการตัดสินใจลาออกจากงานของลูกจ้างเพื่อไปทำงานอิสระ ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 มีจำนวน 6 ตัวแปร ดังนี้ ช่วงอายุ 25-35 ปี การศึกษาปริญญาตรีขึ้นไป มีภาระครอบครัวหรือบุคคลในความดูแล ระดับความต้องการอิสระ ทัศนคติต่อความเสี่ยง และคุณสมบัติของผู้ประกอบอาชีพอิสระ ซึ่งสามารถอธิบายความสัมพันธ์กับการตัดสินใจลาออกจากงานของลูกจ้างเพื่อไปทำงานอิสระได้ร้อยละ 73.3 และมีค่าคลาดเคลื่อนของการพยากรณ์ร้อยละ 0.264 และสามารถสร้างสมการถดถอยได้ ดังนี้

สมการถดถอย

$$\begin{aligned}\hat{Y} = & 0.150*age + 0.326*edu_degree \\ & + 0.095*undercare + 0.199*X2 \\ & + 0.097*X3 + 0.092*X5\end{aligned}\quad (4.1)$$

4.4.1 สมมุติฐานที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลมีความสัมพันธ์กับการตัดสินใจลาออกจากงานของลูกจ้างเพื่อไปทำงานอิสระ

ผลการศึกษาพบว่า ตัวแปรปัจจัยส่วนบุคคลที่มีความสัมพันธ์กับการตัดสินใจลาออกจากงานของลูกจ้างเพื่อไปทำงานอิสระ ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 มี 3 ตัวแปร ได้แก่ ช่วงอายุ 25-35 ปี การศึกษาปริญญาตรีขึ้นไป และการมีบุคคลในความดูแลหรืออภิยาได้ ดังนี้

ช่วงอายุ 25-35 ปี มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันกับการตัดสินใจลาออกเพื่อไปทำอาชีพอิสระ กล่าวคือ หากอยู่ในช่วงอายุ 25-35 ปี มีแนวโน้มส่งผลต่อการตัดสินใจลาออกของลูกจ้างเพื่อไปประกอบอาชีพอิสระเพิ่มขึ้น

การศึกษาปริญญาตรีขึ้นไปมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันกับการตัดสินใจลาออกเพื่อไปทำอาชีพอิสระ กล่าวคือ เมื่อจบการศึกษาระดับปริญญาตรีขึ้นไป มีแนวโน้มส่งผลต่อการตัดสินใจลาออกของลูกจ้างเพื่อไปทำอาชีพอิสระเพิ่มขึ้น

การมีบุคคลในความดูแลมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันกับการตัดสินใจลาออกเพื่อไปทำอาชีพอิสระ กล่าวคือ เมื่อมีบุคคลอยู่ในความดูแลหรือมีการครอบครัวที่ต้องดูแล มีแนวโน้มส่งผลต่อการตัดสินใจลาออกของลูกจ้างเพื่อไปทำอาชีพอิสระเพิ่มขึ้น

ตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กับการตัดสินใจลาออกจากงานเพื่อไปทำอาชีพอิสระมากที่สุดคือ การศึกษาปริญญาตรีขึ้นไป รองลงมาคือ ช่วงอายุ 25-35 ปี และการมีบุคคลในความดูแลตามลำดับ

ตัวแปรปัจจัยส่วนบุคคลที่ไม่มีความสัมพันธ์กับการตัดสินใจลาออกจากงานของลูกจ้างเพื่อไปทำงานอิสระ ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 มีจำนวน 9 ตัวแปร ได้แก่ เพศชาย สถานภาพสมรส อาชีพพนักงานบริษัทเอกชน ขนาดขององค์กรในฐานะลูกจ้าง เงินเดือน ในฐานะลูกจ้าง อายุงานในฐานะลูกจ้าง องค์กรอุตสาหกรรม Services องค์กรอุตสาหกรรม Technology และองค์กรอุตสาหกรรม Agro & Food Industry

4.4.2 สมมุติฐานที่ 2 ทักษะคิดต่อการทำงานประจำมีความสัมพันธ์กับการตัดสินใจลาออกจากงานของลูกจ้างเพื่อไปทำงานอิสระ

ผลการศึกษาพบว่า พบว่า ตัวแปรทักษะคิดต่อการทำงานประจำ ไม่มีความสัมพันธ์กับการตัดสินใจลาออกจากงานของลูกจ้างเพื่อไปทำงานอิสระ ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

4.4.3 สมมุติฐานที่ 3 แรงจูงใจในการประกอบอาชีพอิสระมีความสัมพันธ์กับการตัดสินใจลาออกจากงานของลูกจ้างเพื่อไปทำงานอิสระ

ผลการศึกษาพบว่า ตัวแปรแรงจูงใจในการประกอบอาชีพอิสระที่มีความสัมพันธ์กับการตัดสินใจลาออกจากงานของลูกจ้างเพื่อไปทำงานอิสระ ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 มีจำนวน 3 ตัวแปร ได้แก่ ระดับความต้องการอิสระ ทักษะคิดต่อความเสี่ยง และคุณสมบัติของผู้ประกอบอาชีพอิสระ หรืออธิบายได้ ดังนี้

ระดับความต้องการอิสระมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันกับการตัดสินใจลาออกเพื่อไปทำอาชีพอิสระ กล่าวคือ เมื่อระดับความต้องการอิสระเพิ่มขึ้น มีแนวโน้มส่งผลต่อการตัดสินใจลาออกของลูกจ้างเพื่อไปประกอบอาชีพอิสระเพิ่มขึ้น

การมีทักษะคิดต่อความเสี่ยงที่มีแนวโน้มเป็น Risk Lover มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันกับการตัดสินใจลาออกเพื่อไปทำอาชีพอิสระ กล่าวคือ เมื่อมีทักษะคิดต่อความเสี่ยงที่เป็น Risk Lover หรือมีความชื่นชอบความเสี่ยงเพิ่มขึ้น มีแนวโน้มส่งผลต่อการตัดสินใจลาออกของลูกจ้างเพื่อไปประกอบอาชีพอิสระเพิ่มขึ้น

การมีคุณสมบัติของผู้ประกอบอาชีพอิสระ หรือมีแนวโน้มเป็นกลุ่มบุคลิกภาพแบบกล้าคิดกล้าทำ (Enterprising) มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันกับการตัดสินใจลาออกเพื่อไปทำอาชีพอิสระ กล่าวคือ เมื่อมีคุณสมบัติของผู้ประกอบอาชีพอิสระหรือมีบุคลิกภาพแบบกล้าคิดกล้าทำ (Enterprising) มีแนวโน้มส่งผลต่อการตัดสินใจลาออกของลูกจ้างเพื่อไปประกอบอาชีพอิสระเพิ่มขึ้น

ตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กับการตัดสินใจลาออกจากงานเพื่อไปทำอาชีพอิสระมากที่สุด คือ ระดับความต้องการอิสระ รองลงมาคือ ทักษะคิดต่อความเสี่ยง และคุณสมบัติของผู้ประกอบอาชีพอิสระ ตามลำดับ

ตัวแปรแรงจูงใจในการประกอบอาชีพอิสระที่ไม่มีความสัมพันธ์กับการตัดสินใจลาออกจากงานของลูกจ้างเพื่อไปทำงานอิสระ ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 มีจำนวน 1 ตัวแปร ได้แก่ 4 ปัจจัยหนุนอาชีพอิสระ

บทที่ 5

สรุปผลการวิจัยและข้อเสนอแนะ

การศึกษาครั้งนี้ เป็นการศึกษาปัจจัยกำหนดการลาออกจากงานของลูกจ้าง อายุ 25-35 ปี เพื่อไปทำงานอิสระ โดยได้ทำงานศึกษาปัจจัยส่วนบุคคล ทักษะต่อการทำงานประจำ และแรงจูงใจในการประกอบอาชีพอิสระ เพื่อเป็นการพิสูจน์ว่ากลุ่มลูกจ้างที่ลาออกจากงานประจำ เพื่อไปประกอบอาชีพอิสระนั้นมีปัจจัยใดบ้างที่มีความสัมพันธ์กับการตัดสินใจ

โดยนำเสนอออกเป็น 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 สรุปผลการศึกษา

ตอนที่ 2 อภิปรายผลการศึกษาตามวัตถุประสงค์

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะในการนำผลวิจัยไปใช้

ตอนที่ 4 ข้อเสนอแนะสำหรับการทำวิจัยในอนาคต

5.1 สรุปผลการศึกษา

การศึกษาปัจจัยกำหนดการลาออกจากงานของลูกจ้างอายุ 25-35 ปี เพื่อไปทำอาชีพอิสระในครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์ในการศึกษา คือ 1) เพื่อศึกษาถึงความสัมพันธ์ระหว่างข้อมูลส่วนบุคคล และการตัดสินใจออกจากงานที่มีนายจ้างเพื่อไปประกอบอาชีพอิสระ 2) เพื่อศึกษาปัจจัยด้านการงานที่มีผลต่อการตัดสินใจออกจากงานที่มีนายจ้างเพื่อไปประกอบอาชีพอิสระ 3) เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการตัดสินใจออกจากงานที่มีนายจ้างเพื่อไปประกอบอาชีพอิสระ ผู้ศึกษาได้ใช้แบบสอบถามเพื่อเป็นการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยกลุ่มตัวอย่างในการศึกษาคือ ลูกจ้างงานประจำที่มีนายจ้างในปัจจุบัน และผู้ลาออกจากงานประจำเพื่อมาประกอบอาชีพอิสระไม่เกิน 2 ปี อายุ 25-35 ปี จำนวน 406 ตัวอย่าง ทำการวิเคราะห์และสรุปผลด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์ทางสถิติ วิเคราะห์โดยใช้ ค่าความถี่ ค่าเฉลี่ย ค่าร้อยละ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) โดยสรุปผลการศึกษาได้ ดังนี้

5.1.1 ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผลการศึกษาพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามประกอบอาชีพลูกจ้างงานประจำ และลาออกจากงานประจำเพื่อมาประกอบอาชีพอิสระมีจำนวนที่เท่ากัน โดยผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มีอายุระหว่าง 25-30 ปี เป็นเพศหญิง จบการศึกษาสูงสุดชั้นปริญญาตรีหรือเทียบเท่า สถานะโสด

และไม่มีภาระครอบครัวที่ต้องรับผิดชอบ อาชีพในฐานะลูกจ้างคือ พนักงานเอกชน ซึ่งอุตสาหกรรมที่ทำงานในฐานะลูกจ้าง 3 อันดับแรกของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ อุตสาหกรรมอาหาร อุตสาหกรรมการท่องเที่ยวและบริการ และอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ ตามลำดับ ขนาดขององค์กรที่ทำงานในฐานะลูกจ้างเป็นธุรกิจขนาดกลางหรือมีจำนวนลูกจ้างระหว่าง 50-200 คน รายได้เฉลี่ยในฐานะลูกจ้างอยู่ระหว่าง 15,001-25,000 บาทต่อเดือน อายุงานในฐานะลูกจ้าง 1-5 ปี ในกลุ่มที่ลูกจ้างที่ลาออกจากการงานเพื่อมาประกอบอาชีพอิสระ มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนจากอาชีพอิสระ 45,000 บาท ขึ้นไป และมีชั่วโมงการทำงานเฉลี่ยของอาชีพอิสระ 6-7 ชั่วโมงต่อวัน

5.1.2 ข้อมูลทัศนคติต่อการทำงานประจำ

ผลการศึกษาพบว่า ทัศนคติต่อการทำงานประจำ 4 ด้านมีค่าเฉลี่ยที่แตกต่างกันระหว่างลูกจ้างงานประจำและผู้ลาออกมาประกอบอาชีพอิสระ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ได้แก่ ค่าตอบแทนและสวัสดิการ ชั่วโมงการทำงาน ลักษณะงาน และการได้รับการยอมรับและความภาคภูมิใจ ขณะที่ทัศนคติต่อการทำงานประจำ 2 ด้านมีค่าเฉลี่ยไม่แตกต่างกันระหว่างลูกจ้างงานประจำและผู้ลาออกมาประกอบอาชีพอิสระ ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ได้แก่ ความสัมพันธ์ในที่ทำงาน และความมั่นคง โดยกลุ่มผู้ประกอบอาชีพลูกจ้างงานประจำในปัจจุบันมีระดับความคิดเห็นกับปัจจัยด้านการทำงานประจำในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านเรียงจากมากไปหาน้อยพบว่า ผู้ประกอบอาชีพลูกจ้างงานประจำในปัจจุบันมีระดับความคิดเห็นกับการได้รับการยอมรับและความภาคภูมิใจอยู่ในระดับมากที่สุด ลักษณะงานอยู่ในระดับมาก ค่าตอบแทนและสวัสดิการอยู่ในระดับมาก ชั่วโมงการทำงานอยู่ในระดับมาก ความสัมพันธ์ในที่ทำงานอยู่ในระดับมาก และความมั่นคงอยู่ในระดับมาก ตามลำดับ ในส่วนกลุ่มลาออกจากการงานประจำและมาประกอบอาชีพอิสระไม่เกิน 2 ปี มีระดับความคิดเห็นกับทัศนคติต่อการทำงานประจำในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านเรียงจากมากไปหาน้อยพบว่า การได้รับการยอมรับและความภาคภูมิใจอยู่ในระดับมาก ค่าตอบแทนและสวัสดิการอยู่ในระดับมาก ความมั่นคงอยู่ในระดับมาก ลักษณะงานอยู่ในระดับมาก ความสัมพันธ์ในที่ทำงานอยู่ในระดับมาก และชั่วโมงการทำงานอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเปรียบเทียบกลุ่มผู้ประกอบอาชีพลูกจ้างงานประจำในปัจจุบันและกลุ่มลาออกจากการงานประจำและมาประกอบอาชีพอิสระไม่เกิน 2 ปี พบว่าทั้งสองกลุ่มมีระดับความคิดเห็นที่มากที่สุดคือการได้รับการยอมรับและความภาคภูมิใจเช่นเดียวกัน แต่กลุ่มผู้ประกอบอาชีพลูกจ้างงานประจำในปัจจุบันมีระดับความคิดเห็นในด้านความมั่นคงเป็นลำดับสุดท้าย ในขณะที่กลุ่มลาออกจากการงานประจำและมาประกอบอาชีพอิสระไม่เกิน 2 ปี มีระดับความคิดเห็นกับชั่วโมงการทำงานในลำดับสุดท้าย และอธิบายลงลึกในแต่ละด้าน ดังนี้

ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ กลุ่มผู้ประกอบอาชีพลูกจ้างงานประจำ ในปัจจุบันเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อเรียงจากมากไปหาน้อยพบว่า ค่าตอบแทนที่ได้ในฐานะลูกจ้าง มีความเหมาะสมกับงานมีระดับความคิดเห็นในระดับมาก รายได้ในฐานะลูกจ้างครอบคลุม ต่อค่าใช้จ่ายมีระดับความคิดเห็นมาก และได้รับค่าตอบแทนอื่น ๆ นอกเหนือจากเงินเดือน จากการเป็นลูกจ้างในระดับมาก ตามลำดับ ในส่วนกลุ่มลาออกจากงานประจำและมาประกอบอาชีพ อิสระไม่เกิน 2 ปี เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อเรียงจากมากไปหาน้อยพบว่า ค่าตอบแทนที่ได้ในฐานะ ลูกจ้างมีความเหมาะสมกับงานมีระดับความคิดเห็นในระดับมาก รายได้ในฐานะลูกจ้างครอบคลุม ต่อค่าใช้จ่ายมีระดับความคิดเห็นมาก และได้รับค่าตอบแทนอื่น ๆ นอกเหนือจากเงินเดือน จากการเป็นลูกจ้างในระดับมาก ตามลำดับ เมื่อพิจารณาเปรียบเทียบกลุ่มผู้ประกอบอาชีพลูกจ้าง งานประจำในปัจจุบันและกลุ่มลาออกจากงานประจำและมาประกอบอาชีพอิสระไม่เกิน 2 ปี พบว่า ทั้งสองกลุ่มมีระดับความคิดเห็นเป็นรายข้อเรียงจากมากไปหาน้อยเหมือนกันทุกลำดับ

ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน กลุ่มผู้ประกอบอาชีพลูกจ้างงานประจำในปัจจุบัน เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อเรียงจากมากไปหาน้อยพบว่า ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานเป็นสิ่งจำเป็น มีระดับความคิดเห็นมาก ชอบทำงานกับคนหมู่มากกว่าทำคนเดียวมีระดับความคิดเห็นมาก เคยได้รับ คำปรึกษาและช่วยเหลือเมื่อมีปัญหาจากผู้บังคับบัญชาอยู่เสมอมีระดับความคิดเห็นปานกลาง ตามลำดับ ในส่วนกลุ่มลาออกจากงานประจำและมาประกอบอาชีพอิสระไม่เกิน 2 ปี เมื่อพิจารณา เป็นรายข้อเรียงจากมากไปหาน้อยพบว่า ชอบทำงานกับคนหมู่มากกว่าทำคนเดียวมีระดับ ความคิดเห็นมาก ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานเป็นสิ่งจำเป็นมีระดับความคิดเห็นมาก เคยได้รับคำปรึกษาและช่วยเหลือเมื่อมีปัญหาจากผู้บังคับบัญชาอยู่เสมอมีระดับความคิดเห็น ปานกลาง ตามลำดับ เมื่อพิจารณาเปรียบเทียบกลุ่มผู้ประกอบอาชีพลูกจ้างงานประจำในปัจจุบัน และกลุ่มลาออกจากงานประจำและมาประกอบอาชีพอิสระไม่เกิน 2 ปี พบว่ากลุ่มผู้ประกอบอาชีพ ลูกจ้างงานประจำในปัจจุบัน ให้ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานเป็นสิ่งจำเป็น มีระดับความคิดเห็น ลำดับแรก ในขณะที่กลุ่มลาออกจากงานประจำและมาประกอบอาชีพอิสระไม่เกิน 2 ปี ชอบทำงาน กับคนหมู่มาก มากกว่าทำคนเดียวมีระดับความคิดเห็นลำดับแรก และทั้งสองกลุ่ม เคยได้รับ คำปรึกษาและช่วยเหลือเมื่อมีปัญหาจากผู้บังคับบัญชาอยู่เสมอ มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับ ปานกลางเช่นเดียวกัน

ด้านชั่วโมงการทำงาน กลุ่มผู้ประกอบอาชีพลูกจ้างงานประจำในปัจจุบัน เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อเรียงจากมากไปหาน้อยพบว่า ชั่วโมงในการทำงานในปัจจุบันมีความเหมาะสม ระดับความคิดเห็นมาก สามารถหยุดงานโดยไม่ต้องกังวลว่างานจะมีปัญหาระดับความคิดเห็นมาก ตามลำดับ ในส่วนกลุ่มลาออกจากงานประจำและมาประกอบอาชีพอิสระไม่เกิน 2 ปี เมื่อพิจารณา

เป็นรายชื่อเรียงจากมากไปหาน้อยพบว่า ชั่วโมงในการทำงานในปัจจุบันมีความเหมาะสมระดับความคิดเห็นมาก สามารถหยุดงานโดยไม่ต้องกังวลว่างานจะมีปัญหาในระดับความคิดเห็นปานกลาง เมื่อพิจารณาเปรียบเทียบกลุ่มผู้ประกอบการอาชีพลูกจ้างงานประจำในปัจจุบันและกลุ่มลาออกจากงานประจำและมาประกอบอาชีพอิสระไม่เกิน 2 ปี พบว่า ทั้งสองกลุ่มคิดว่าชั่วโมงในการทำงานในปัจจุบันมีความเหมาะสมในระดับความคิดเห็นมากเช่นเดียวกัน 2 แต่การสามารถหยุดงานโดยไม่ต้องกังวลว่างานจะมีปัญหาในระดับความคิดเห็นแตกต่างกัน กลุ่มผู้ประกอบการอาชีพลูกจ้างงานประจำในปัจจุบันมีระดับความคิดเห็นมาก ในขณะที่กลุ่มลาออกจากงานประจำและมาประกอบอาชีพอิสระไม่เกิน 2 ปีมีระดับความคิดเห็นปานกลาง

ด้านลักษณะงาน กลุ่มผู้ประกอบการอาชีพลูกจ้างงานประจำในปัจจุบันเมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อเรียงจากมากไปหาน้อยพบว่า ขณะเป็นลูกจ้างประจำ ท่านคิดว่าทำงานที่มีความกดดันมีระดับความคิดเห็นมาก รู้สึกสนุกในการทำงานมีระดับความคิดเห็นมาก งานประจำที่ทำเป็นสายงานเดียวกันกับที่เรียนมามีระดับความคิดเห็นมาก ตามลำดับ ในส่วนกลุ่มลาออกจากงานประจำและมาประกอบอาชีพอิสระไม่เกิน 2 ปี เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อเรียงจากมากไปหาน้อยพบว่า ขณะเป็นลูกจ้างประจำ ท่านคิดว่าทำงานที่มีความกดดันมีระดับความคิดเห็นมาก รู้สึกสนุกในการทำงานมีระดับความคิดเห็นมาก งานประจำที่ทำเป็นสายงานเดียวกับที่เรียนมามีระดับความคิดเห็นมาก ตามลำดับ เมื่อพิจารณาเปรียบเทียบกลุ่มผู้ประกอบการอาชีพลูกจ้างงานประจำในปัจจุบันและกลุ่มลาออกจากงานประจำและมาประกอบอาชีพอิสระไม่เกิน 2 ปี พบว่าทั้งสองกลุ่มมีระดับความคิดเห็นเป็นรายชื่อเรียงจากมากไปหาน้อยเหมือนกันทุกลำดับ

ด้านความมั่นคง กลุ่มผู้ประกอบการอาชีพลูกจ้างงานประจำในปัจจุบันเมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อเรียงจากมากไปหาน้อยพบว่า คิดว่าองค์กรที่ทำงานประจำอยู่มีความมั่นคง มีความคิดเห็นระดับมาก คิดว่าสามารถเติบโตในสายงานได้มีความคิดเห็นระดับมาก รู้สึกว่าการให้ลาออกเป็นไปได้อย่างมีความคิดเห็นระดับน้อย ตามลำดับ ในส่วนกลุ่มลาออกจากงานประจำและมาประกอบอาชีพอิสระไม่เกิน 2 ปี เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อเรียงจากมากไปหาน้อยพบว่า รู้สึกว่าการให้ลาออกเป็นไปได้อย่างมีระดับความคิดเห็นมาก คิดว่าองค์กรที่ทำงานประจำอยู่มีความมั่นคงมีความคิดเห็นระดับมาก คิดว่าสามารถเติบโตในสายงานได้มีความคิดเห็นระดับมาก ตามลำดับ เมื่อพิจารณาเปรียบเทียบกลุ่มผู้ประกอบการอาชีพลูกจ้างงานประจำในปัจจุบันและกลุ่มลาออกจากงานประจำและมาประกอบอาชีพอิสระไม่เกิน 2 ปี พบว่ากลุ่มผู้ประกอบการอาชีพลูกจ้างงานประจำในปัจจุบันคิดว่าองค์กรที่ทำงานประจำอยู่มีความมั่นคง มีระดับความคิดเห็นลำดับแรก ในขณะที่กลุ่มลาออกจากงานประจำและมาประกอบอาชีพอิสระไม่เกิน 2 ปี รู้สึกว่าการให้ลาออกจากงานประจำเป็นไปได้อย่าง มีระดับความคิดเห็นลำดับแรก

ด้านการได้รับการยอมรับและความภาคภูมิใจ กลุ่มผู้ประกอบอาชีพลูกจ้างงานประจำในปัจจุบันเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อเรียงจากมากไปหาน้อยพบว่า คิดว่าทำอาชีพที่ได้รับ การยอมรับและมีเกียรติระดับความคิดเห็นมากที่สุด คิดว่าได้แสดงศักยภาพในงานที่ทำ ระดับความคิดเห็นมากที่สุด ได้รับการชมเชยในการทำงานอยู่เสมอระดับความคิดเห็นมากที่สุด ตามลำดับ ในส่วนกลุ่มลาออกจากงานประจำและมาประกอบอาชีพอิสระไม่เกิน 2 ปี เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อเรียงจากมากไปหาน้อยพบว่า คิดว่าได้แสดงศักยภาพในงานที่ทำระดับความคิดเห็นมากที่สุด คิดว่าทำอาชีพที่ได้รับการยอมรับและมีเกียรติระดับความคิดเห็นมากที่สุด ได้รับการชมเชยในการทำงานอยู่เสมอระดับความคิดเห็นมากที่สุด ตามลำดับ เมื่อพิจารณาเปรียบเทียบกลุ่มผู้ประกอบอาชีพลูกจ้างงานประจำในปัจจุบันและกลุ่มลาออกจากงานประจำและมาประกอบอาชีพอิสระไม่เกิน 2 ปี พบว่า กลุ่มผู้ประกอบอาชีพลูกจ้างงานประจำในปัจจุบันมีระดับความคิดเห็นในระดับมากที่สุดทุกข้อ ในขณะที่กลุ่มลาออกจากงานประจำและมาประกอบอาชีพอิสระไม่เกิน 2 ปี มีระดับความคิดเห็นในระดับมากที่สุดทุกข้อ

5.1.3 ข้อมูลแรงจูงใจในการประกอบอาชีพอิสระ

ผลการศึกษาพบว่า แรงจูงใจในการประกอบอาชีพอิสระทั้ง 3 ด้าน มีค่าเฉลี่ยที่แตกต่างกันของลูกจ้างงานประจำและผู้ลาออกมาประกอบอาชีพอิสระอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05 ได้แก่ ระดับความต้องการอิสระ ทศนคติต่อความเสี่ยง และ 4 ปัจจัยหนุนอาชีพอิสระ โดยกลุ่มผู้ประกอบอาชีพลูกจ้างงานประจำในปัจจุบันมีระดับความคิดเห็นกับแรงจูงใจในการประกอบอาชีพอิสระในระดับน้อย เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อเรียงจากมากไปหาน้อยพบว่า ปัจจัยในการประกอบอาชีพอิสระมีระดับความคิดเห็นน้อย ทศนคติต่อความเสี่ยงมีระดับความคิดเห็นน้อย ระดับความต้องการอิสระมีระดับความคิดเห็นน้อยที่สุด ตามลำดับ ในส่วนกลุ่มลาออกจากงานประจำและมาประกอบอาชีพอิสระไม่เกิน 2 ปี มีระดับความคิดเห็นกับแรงจูงใจในการประกอบอาชีพอิสระในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อเรียงจากมากไปหาน้อยพบว่า ทศนคติต่อความเสี่ยงมีระดับความคิดเห็นมากที่สุด ระดับความต้องการอิสระมีระดับความคิดเห็นมากที่สุด ปัจจัยในการประกอบอาชีพอิสระมีระดับความคิดเห็นมากที่สุด ตามลำดับ เมื่อพิจารณาเปรียบเทียบกลุ่มผู้ประกอบอาชีพลูกจ้างงานประจำในปัจจุบันและกลุ่มลาออกจากงานประจำและมาประกอบอาชีพอิสระไม่เกิน 2 ปี พบว่ากลุ่มผู้ประกอบอาชีพลูกจ้างงานประจำในปัจจุบันมีระดับความคิดเห็นในระดับน้อย และน้อยที่สุด ในขณะที่กลุ่มลาออกจากงานประจำและมาประกอบอาชีพอิสระไม่เกิน 2 ปี มีระดับความคิดเห็นในระดับมากที่สุดทุกข้อ สำหรับคุณสมบัติที่เหมาะสมของผู้ประกอบอาชีพอิสระใช้การวัดโดยใช้แบบทดสอบการเลือกอาชีพให้เหมาะสมกับบุคลิกภาพ Holland Code (RIASEC) พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ทำแบบทดสอบได้บุคลิกภาพอื่น ๆ หากพิจารณา

ผู้ที่มีผลแบบทดสอบลักษณะ Enterprising พบว่า ส่วนใหญ่เป็นกลุ่มลาออกจากงานประจำ และมาประกอบอาชีพอิสระไม่เกิน 2 ปี และอธิบายแรงจูงใจในการประกอบอาชีพอิสระลงลึกเป็นรายข้อได้ ดังนี้

ด้านระดับความต้องการอิสระ กลุ่มผู้ประกอบอาชีพลูกจ้างงานประจำในปัจจุบัน เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อเรียงจากมากไปหาน้อยพบว่า คิดว่าผลงานสำคัญกว่าการมาทำงานตรงต่อเวลามีระดับความคิดเห็นน้อย คิดว่าการทำงานแบบ Work From Home ทำให้งานมีประสิทธิภาพมากกว่าหรือเทียบเท่าการเข้าออฟฟิศมีระดับความคิดเห็นน้อย รู้สึกไม่ชอบอยู่ในกฎระเบียบมีระดับความคิดเห็นน้อยที่สุด รู้สึกอึดอัดเมื่อต้องปฏิบัติตามกรอบระยะเวลาที่ชัดเจนมีระดับความคิดเห็นน้อยที่สุด ตามลำดับ ในส่วนกลุ่มลาออกจากงานประจำและมาประกอบอาชีพอิสระไม่เกิน 2 ปี เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อเรียงจากมากไปหาน้อยพบว่า คิดว่าผลงานสำคัญกว่าการมาทำงานตรงต่อเวลาระดับความคิดเห็นมากที่สุด คิดว่าการทำงานแบบ Work From Home ทำให้งานมีประสิทธิภาพมากกว่าหรือเทียบเท่าการเข้าออฟฟิศระดับความคิดเห็นมาก รู้สึกไม่ชอบอยู่ในกฎระเบียบระดับความคิดเห็นมาก รู้สึกอึดอัดเมื่อต้องปฏิบัติตามกรอบระยะเวลาที่ชัดเจนระดับความคิดเห็นมาก ตามลำดับ เมื่อพิจารณาเปรียบเทียบกลุ่มผู้ประกอบอาชีพลูกจ้างงานประจำในปัจจุบันและกลุ่มลาออกจากงานประจำและมาประกอบอาชีพอิสระไม่เกิน 2 ปี พบว่าทั้งสองกลุ่มมีระดับความคิดเห็นค่อนข้างต่างกัน กลุ่มผู้ประกอบอาชีพลูกจ้างงานประจำในปัจจุบันมีระดับความคิดเห็นในระดับน้อย และน้อยที่สุด ในขณะที่กลุ่มลาออกจากงานประจำและมาประกอบอาชีพอิสระไม่เกิน 2 ปี มีระดับความคิดเห็นในระดับมากที่สุด และมาก

ด้านทัศนคติต่อความเสี่ยง กลุ่มผู้ประกอบอาชีพลูกจ้างงานประจำในปัจจุบัน เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อเรียงจากมากไปหาน้อยพบว่า จะตัดสินใจเลือกอาชีพที่ได้ค่าตอบแทนสูงมากกว่าอาชีพที่มั่นคงมีระดับความคิดเห็นปานกลาง ยินดีจะปฏิบัติงานที่ทำทายแม้ไม่มีประสบการณ์มาก่อนมีระดับความคิดเห็นปานกลาง คิดว่าความผิดพลาดเป็นเรื่องที่เกิดขึ้นได้เสมอมีระดับความคิดเห็นน้อย ตามลำดับ ในส่วนกลุ่มลาออกจากงานประจำและมาประกอบอาชีพอิสระไม่เกิน 2 ปี เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อเรียงจากมากไปหาน้อยพบว่า ยินดีจะปฏิบัติงานที่ทำทายแม้ไม่มีประสบการณ์มาก่อนระดับความคิดเห็นมาก จะตัดสินใจเลือกอาชีพที่ได้ค่าตอบแทนสูงมากกว่าอาชีพที่มั่นคงระดับความคิดเห็นมาก คิดว่าความผิดพลาดเป็นเรื่องที่เกิดขึ้นได้เสมอมีระดับความคิดเห็นมาก ตามลำดับ เมื่อพิจารณาเปรียบเทียบกลุ่มผู้ประกอบอาชีพลูกจ้างงานประจำในปัจจุบันและกลุ่มลาออกจากงานประจำและมาประกอบอาชีพอิสระไม่เกิน 2 ปี พบว่าทั้งสองกลุ่มมีระดับความคิดเห็นค่อนข้างต่างกัน กลุ่มผู้ประกอบอาชีพลูกจ้างงานประจำในปัจจุบัน

มีระดับความคิดเห็นในระดับปานกลาง และน้อย ในขณะที่กลุ่มลาออกจากงานประจำ และมาประกอบอาชีพอิสระไม่เกิน 2 ปี มีระดับความคิดเห็นในระดับมากทุกข้อ

ด้านปัจจัยในการประกอบอาชีพอิสระ กลุ่มผู้ประกอบอาชีพลูกจ้างงานประจำในปัจจุบันเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อเรียงจากมากไปหาน้อยพบว่า คิดว่ามีความรู้ความสามารถที่จะประกอบอาชีพในด้านที่ถนัดให้ประสบความสำเร็จได้มีระดับความคิดเห็นปานกลาง มีความรู้หรือประสบการณ์ในด้านการตลาดหรือการผลิตสินค้าหรือบริการมีระดับความคิดเห็นน้อย เคยมีประสบการณ์ในการบริหารจัดการคน และวางแผนการทำงานมีระดับความคิดเห็นน้อย มีเงินเพียงพอในการใช้ชีวิตปกติหรือลงทุนแม้ไม่ได้ประกอบอาชีพอย่างน้อย 3 เดือนมีระดับความคิดเห็นน้อยที่สุด ตามลำดับ ในส่วนกลุ่มลาออกจากงานประจำและมาประกอบอาชีพอิสระไม่เกิน 2 ปี เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อเรียงจากมากไปหาน้อยพบว่า คิดว่ามีความรู้ความสามารถที่จะประกอบอาชีพในด้านที่ถนัดให้ประสบความสำเร็จได้มีระดับความคิดเห็นมาก มีความรู้หรือประสบการณ์ในด้านการตลาดหรือการผลิตสินค้าหรือบริการมีระดับความคิดเห็นปานกลาง เคยมีประสบการณ์ในการบริหารจัดการคน และวางแผนการทำงานมีระดับความคิดเห็นปานกลาง มีเงินเพียงพอในการใช้ชีวิตปกติหรือลงทุนแม้ไม่ได้ประกอบอาชีพอย่างน้อย 3 เดือนมีระดับความคิดเห็นน้อยที่สุด ตามลำดับ เมื่อพิจารณาเปรียบเทียบกลุ่มผู้ประกอบอาชีพลูกจ้างงานประจำในปัจจุบันและกลุ่มลาออกจากงานประจำและมาประกอบอาชีพอิสระไม่เกิน 2 ปี พบว่าทั้งสองกลุ่มมีระดับความคิดเห็นไม่ต่างกันมากนัก มีความคิดเห็นกับ มีเงินเพียงพอในการใช้ชีวิตปกติหรือลงทุนแม้ไม่ได้ประกอบอาชีพอย่างน้อย 3 เดือน ในระดับน้อยที่สุดเช่นเดียวกัน

5.2 อภิปรายผลการศึกษาตามวัตถุประสงค์

จากการศึกษาเรื่องปัจจัยกำหนดการลาออกจากงานของลูกจ้างอายุ 25-35 ปี เพื่อไปทำงานอิสระ ผู้ศึกษามีประเด็นการอภิปรายผลตามวัตถุประสงค์การวิจัย ดังนี้

5.2.1 วัตถุประสงค์ข้อที่ 1 ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างข้อมูลส่วนบุคคล และการตัดสินใจลาออกจากงานที่มีนายจ้างเพื่อไปประกอบอาชีพอิสระ จากการศึกษพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อการตัดสินใจลาออกจากงานเพื่อไปประกอบอาชีพอิสระ ได้แก่ ช่วงอายุ 25-35 ปี การศึกษาปริญญาตรีขึ้นไป และมีบุคคลในความดูแล ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 โดยอภิปรายได้ ดังนี้

1) ช่วงอายุ 25-35 ปี เป็นช่วงอายุของการตัดสินใจในการดำเนินชีวิต เมื่ออายุเพิ่มมากขึ้นมีแนวโน้มจะตัดสินใจลาออกจากลูกจ้างงานประจำเพื่อไปทำอาชีพอิสระมากขึ้น

จากกลุ่มตัวอย่างที่กลุ่มลูกจ้างงานประจำ ร้อยละ 95 จะเป็นช่วงอายุระหว่าง 25-30 ปี อีกร้อยละ 5 อยู่ในช่วงอายุ 30-35 ปี ในขณะที่กลุ่มลาออกจากงานประจำเพื่อมาประกอบอาชีพอิสระ สัดส่วนของช่วงอายุ 25-30 ปี ร้อยละ 55 และช่วงอายุ 30-35 ปี ร้อยละ 45 ซึ่งเป็นสัดส่วนที่ค่อนข้างใกล้เคียงกัน

สอดคล้องกับการค้นคว้าอิสระของ สุพรรณ พุ่มพวง (2559) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อแนวโน้มการลาออกของพนักงานโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง เขตราชบุรี กรุงเทพมหานคร พบว่า อายุที่แตกต่างกัน มีแนวโน้มการลาออกที่แตกต่างกัน ปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุที่แตกต่างกันส่งผลต่อการลาออกของพนักงานโรงพยาบาลเอกชนที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยพนักงานที่อยู่ในช่วงต่ำกว่าหรือเทียบเท่า 25-35 ปี มีแนวโน้มการลาออกที่แตกต่างกับพนักงานที่อยู่ในช่วงอายุมากกว่า 35-45 ปี และอายุมากกว่า 45 ปี โดยพนักงานที่อายุมากขึ้นจะมีแนวโน้มการลาออกลดลง

2) มีการศึกษาปริญญาตรีขึ้นไป จากกลุ่มตัวอย่าง พบว่า ร้อยละ 95 จบการศึกษาปริญญาตรีขึ้นไป ในขณะที่กลุ่มที่มีการศึกษต่ำกว่าปริญญาตรีมีเพียง ร้อยละ 5 ซึ่งพบว่า เป็นลูกจ้างงานประจำ ร้อยละ 90 และเป็นผู้ประกอบอาชีพอิสระเพียง ร้อยละ 10 ซึ่ง 4 ปัจจัยหนุนอาชีพอิสระหรือปัจจัยหลักในการประกอบอาชีพอิสระตามแนวคิดของ สำนักงานส่งเสริมวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม โดยประกอบด้วย ทุน ความรู้ในอาชีพที่จะมาประกอบอาชีพ ความสามารถในการบริหารจัดการและการวางแผน และการตลาด ซึ่งแน่นอนว่าผู้จบการศึกษาระดับปริญญาตรีขึ้นไป มีแนวโน้มที่จะมีข้อได้เปรียบมากกว่าในด้านความรู้และเป็นประโยชน์ในการประกอบอาชีพอิสระซึ่งเป็นอาชีพที่ต้องบริหารจัดการด้วยตนเอง

สอดคล้องกับการค้นคว้าอิสระของ ธีรยุทธ แก้วเกล็ด (2560) ศึกษาเรื่องการตัดสินใจเลือกอาชีพของพนักงานองค์กรเอกชน ในจังหวัดนครปฐม พบว่า กลุ่มตัวอย่างให้ความสำคัญกับการตัดสินใจเลือกอาชีพมั่นใจว่าความรู้ความสามารถที่มีจะทำให้ประกอบอาชีพอย่างมีประสิทธิภาพได้ แม้จะไม่มีประสบการณ์ในอาชีพนั้นก็ตาม

3) การมีบุคคลในความดูแล กลุ่มที่ลูกจ้างที่ลาออกจากงานประจำ เพื่อมาประกอบอาชีพอิสระ ร้อยละ 50 มีภาระครอบครัวที่ต้องดูแล เรียงตามลำดับมากไปน้อย ได้แก่ บิดา/มารดา บุตร และญาติหรือผู้สูงอายุ ซึ่งผู้ประกอบอาชีพอิสระส่วนใหญ่ต้องการความยืดหยุ่นในการใช้ชีวิต มีอิสระในการทำงาน มีเวลาให้กับครอบครัวมากขึ้น ในขณะที่อาชีพลูกจ้างงานประจำไม่สามารถจัดสรรเวลาทำงานเองได้ และต้องการได้เงินเดือนหรือค่าจ้าง

ที่เพียงพอต่อความต้องการในการดำรงชีพ รวมถึงดูแลครอบครัว เพราะฉะนั้นการมีบุคคลในความดูแล อาจมีแนวโน้มให้ลูกจ้างงานประจำตัดสินใจลาออกเพื่อไปประกอบอาชีพอิสระมากขึ้น

สอดคล้องกับสารนิพนธ์ของ นภมณฑ์ สมศิริ (2566) ศึกษาเรื่องมุมมองและปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจเลือกประกอบอาชีพอิสระประเภท ธุรกิจขายตรง กรณีศึกษา ธุรกิจขายตรง (แอมเวย์) พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจในการเลือกประกอบอาชีพอิสระ ได้แก่ การต้องการความยืดหยุ่นด้านเวลา และมีเวลากับครอบครัวมากขึ้น และพบว่ากลุ่มตัวอย่างมีมุมมองของการประกอบอาชีพอิสระในแง่ของเป็นโอกาสที่ดีในการเริ่มธุรกิจ อีกทั้งสามารถเพิ่มรายได้ให้กับครอบครัว มีอิสระในการทำงานอีกด้วย ปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจในการเลือกประกอบอาชีพอิสระ ได้แก่ การต้องการความยืดหยุ่นด้านเวลา ความต้องการด้านรายได้

สำหรับตัวแปรปัจจัยส่วนบุคคลที่ไม่มีความสัมพันธ์กับการตัดสินใจลาออกจากงานลูกจ้างเพื่อไปทำอาชีพอิสระ มีจำนวน 9 ตัวแปร ได้แก่ เพศชาย สถานภาพสมรส อาชีพพนักงานบริษัทเอกชน ขนาดขององค์กรในฐานะลูกจ้าง เงินเดือนในฐานะลูกจ้าง อายุงาน ในฐานะลูกจ้าง องค์กรอุตสาหกรรม Services องค์กรอุตสาหกรรม Technology และองค์กรอุตสาหกรรม Agro & Food Industry ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

เกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคล จากการศึกษาพบว่า เพศชาย เป็นลูกจ้างงานประจำและอาชีพอิสระอิสระในสัดส่วนที่เท่ากัน คือร้อยละ 50 ดังนั้นเพศชายอาจไม่ส่งผลต่อแนวโน้มการตัดสินใจลาออกเพื่อไปประกอบอาชีพอิสระ ซึ่งสอดคล้องกับ ภาคนิพนธ์ของ จิรนนท์ ไวยศรีแสง (2552) ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจประกอบอาชีพของนักศึกษาระดับปริญญาตรี ในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐและเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่า เพศคือปัจจัยที่ไม่มีความสัมพันธ์ต่อการตัดสินใจเลือกประกอบอาชีพของนักศึกษาระดับปริญญาตรีในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐและเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร และสอดคล้องกับ การค้นคว้าอิสระของ นพรัตน์ ตั้งเวนิชเจริญสุข (2559) ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อการลาออกของผู้แทนยา พบว่า ความแตกต่างในสาขาวิชาที่จบและเพศ ไม่มีผลกับอัตราการลาออก ในส่วนของ สถานภาพสมรส ไม่ส่งผลต่อแนวโน้มการตัดสินใจลาออกเพื่อไปประกอบอาชีพอิสระ อาจเป็นเพราะมีเพียง ร้อยละ 14 ที่มีภาระเป็นบุตรหรือต้องดูแล แต่พบว่า ร้อยละ 46 มีภาระที่ต้องดูแลคือบิดา/มารดา ซึ่งสอดคล้องกับการค้นคว้าอิสระของ นพรัตน์ ตั้งเวนิชเจริญสุข (2559) ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อการลาออกของผู้แทนยา พบว่า ผู้แทนยาที่อายุมาก สมรสแล้ว จะมีแนวโน้มที่จะลาออกน้อยกว่า

เกี่ยวกับคุณลักษณะของอาชีพ จากการศึกษาพบว่า การเป็นพนักงานบริษัทเอกชน ไม่ส่งผลต่อแนวโน้มการตัดสินใจลาออกเพื่อไปประกอบอาชีพอิสระ อาจเป็นเพราะระดับความคิดเห็นของทัศนคติต่อการทำงานประจำอยู่ในระดับมากทั้ง 6 ด้าน ซึ่งบ่งบอกถึง

การมีสภาวะของการทำงานที่ดี ในขณะที่ขนาดองค์กร ไม่ส่งผลต่อแนวโน้มการตัดสินใจลาออก เพื่อไปประกอบอาชีพอิสระ ไม่ว่าจะเป็นงาน ในองค์กรขนาดเล็ก กลาง หรือใหญ่ เช่นเดียวกันกับ อุตสาหกรรมขององค์กร ไม่ว่าจะเป็น Services Technology หรือ Agro & Food Industry ที่เป็น 3 อันดับแรกที่ลูกจ้างงานประจำเลือกลาออกเพื่อไปประกอบอาชีพอิสระ ไม่ส่งผลต่อแนวโน้มการตัดสินใจลาออกเพื่อไปประกอบอาชีพอิสระ ในขณะเดียวกัน อุตสาหกรรม Services และ Agro & Food Industry เป็นอุตสาหกรรมลำดับที่ 2 และ 3 ที่ลูกจ้างในปัจจุบันยังทำเลือกทำงานประจำ อยู่เช่นกัน รวมถึง เงินเดือน และอายุงาน ไม่ส่งผลต่อแนวโน้มการตัดสินใจลาออกเพื่อไปประกอบอาชีพอิสระเช่นกัน ซึ่งสอดคล้องกับ การค้นคว้าอิสระของ นพรัตน์ ตั้งเวนิชเจริญสุข (2559) ศึกษา เรื่องปัจจัยที่มีผลต่อการลาออกของผู้แทนยา ด้านปัจจัยทางด้านองค์กร พบว่า ผู้แทนยาที่มีความพึงพอใจกับผู้ร่วมงานและนโยบายองค์กรในระดับสูง จะมีแนวโน้มที่จะลาออกน้อย ในขณะที่ความพอใจในเรื่องค่าตอบแทน ผู้บังคับบัญชา และโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ไม่ได้มีผลกับการตัดสินใจลาออกอย่างมีนัยสำคัญ

จากผลการทดสอบสมมุติฐานข้อที่ 1 พบว่าไม่สอดคล้องกับการค้นคว้าอิสระของ สุพรรณษา พุ่มพวง (2559) ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อแนวโน้มการลาออกของพนักงานโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง เขตราชบุรีบูรณะ กรุงเทพมหานคร พบว่าพนักงานที่เพศแตกต่างกัน มีแนวโน้มการลาออกที่แตกต่างกัน โดยทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยแนวโน้มการลาออกจำแนกตามเพศ เพศหญิงและเพศชายมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยเพศหญิงมีแนวโน้มลาออกมากกว่าเพศชาย

5.2.2 วัตถุประสงค์ข้อที่ 2 ศึกษาทัศนคติต่อการทำงานประจำที่มีผลต่อการตัดสินใจออกจากงานที่มีนายจ้างเพื่อไปประกอบอาชีพอิสระ จากการศึกษาพบว่า ทัศนคติต่อการทำงานประจำไม่มีความสัมพันธ์กับการตัดสินใจลาออกจากงานของลูกจ้างเพื่อไปทำงานอิสระ ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

ทัศนคติต่อการทำงานประจำ จำนวน 6 ด้าน ประกอบด้วย ค่าตอบแทน และสวัสดิการ ความสัมพันธ์ในที่ทำงาน ชั่วโมงการทำงาน ลักษณะงาน และการได้รับการยอมรับ และความภาคภูมิใจ และความมั่นคง เมื่อทดสอบ t-test ของค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นพบว่า มี 4 ด้านที่มีค่าเฉลี่ยที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ได้แก่ ค่าตอบแทนและสวัสดิการ ชั่วโมงการทำงาน ลักษณะงาน และการได้รับการยอมรับและความภาคภูมิใจ ในขณะที่ ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน และด้านความมั่นคง มีค่าเฉลี่ยที่ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ แต่ถึงอย่างนั้น ก็พบว่า ทั้งลูกจ้างงานงานประจำและผู้ประกอบอาชีพอิสระ มีระดับความคิดเห็นต่อทัศนคติต่อการทำงานประจำทุกด้านในระดับมาก

สอดคล้องกับ ทฤษฎีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของมาสโลว์ (Maslow's Hierarchy of Needs) กล่าวว่า ความต้องการของมนุษย์สามารถแบ่งออกได้เป็น 5 ลำดับชั้นที่สำคัญ โดยเริ่มจากระดับที่ต่ำที่สุด โดยถ้าไม่สามารถได้รับการตอบสนองในระดับต่ำ ก็จะไม่สามารถขยับไประดับที่สูงขึ้นได้ ซึ่งวิธีดูแลพนักงานตามทฤษฎี Maslow's Hierarchy of Needs ประกอบด้วย ด้านกายภาพ ด้านความมั่นคง ด้านความต้องการ และด้านความเคารพ แต่ทั้งนี้ ลำดับชั้นของความต้องการไม่จำเป็นที่จะต้องตายตัว สามารถเปลี่ยนแปลงและยืดหยุ่นได้ตาม ปัจจัยภายนอก และความแตกต่างระหว่างบุคคล เพราะฉะนั้นแรงจูงใจของการที่มนุษย์ตัดสินใจทำอะไรบางอย่างนั้นแตกต่างกัน

จากผลการทดสอบสมมุติฐานข้อที่ 2 พบว่าไม่สอดคล้องกับการค้นคว้าอิสระของ สุพรรณษา พุ่มพวง (2559) ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อแนวโน้มการลาออกของพนักงานโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง เขตราชบุรีบูรณะ กรุงเทพมหานคร พบว่า ปัจจัยด้านลักษณะงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับแนวโน้มการลาออก หมายถึงลักษณะงานที่ทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความรู้สึกที่ดี ดังเช่นกลุ่มสำรวจที่เป็นพนักงานให้บริการด้านสุขภาพ ทำให้แนวโน้มในการลาออกลดลง ส่วนปัจจัยด้านค่าตอบแทน และสวัสดิการ, ด้านผู้บังคับบัญชา และองค์กรมีความสัมพันธ์ทางลบกับแนวโน้มการลาออกของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

5.2.3 วัตถุประสงค์ข้อที่ 3 ศึกษาแรงจูงใจในการตัดสินใจออกจากงานที่มีนายจ้างเพื่อไปประกอบอาชีพอิสระ จากการศึกษาพบว่า ระดับความต้องการอิสระ ทัศนคติต่อความเสี่ยง และคุณสมบัติที่เหมาะสมของผู้ประกอบอาชีพอิสระ ส่งผลต่อการตัดสินใจลาออกจากงานเพื่อไปประกอบอาชีพอิสระ ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

1) ระดับความต้องการอิสระ กลุ่มคนที่ต้องการความอิสระมากกว่า มีแนวโน้มที่จะลาออกจากลูกจ้างงานประจำเพื่อมาทำอาชีพอิสระมากกว่า เพราะคิดว่าผลงานสำคัญกว่าการมาทำงานตรงต่อเวลา ในขณะที่เดียวกันการทำงานแบบ Work From Home ทำให้งานมีประสิทธิภาพมากกว่าหรือเทียบเท่าการเข้าออฟฟิศ และรู้สึกไม่ชอบอยู่ในกฎระเบียบ รวมถึงรู้สึกอึดอัดเมื่อต้องปฏิบัติตามกรอบระยะเวลาที่ชัดเจน

สอดคล้องกับแนวคิดและทฤษฎีพฤติกรรมกรรมการเลือกอาชีพของ เสาวพา เวศกาวิ (2543) กล่าวว่า มนุษย์ทำงานเพื่อสิ่งต่าง ๆ รวมถึงการมีความอิสระเป็นของตนเอง การทำงานเป็นสิ่งที่สำคัญกับการดำรงชีวิตของมนุษย์เพื่อให้สามารถตอบสนองความต้องการพื้นฐาน และดำรงชีวิตต่อไปได้ ดังนั้นมนุษย์จะเลือกอาชีพตามลักษณะและความต้องการของแต่ละบุคคล ซึ่งมีความสำคัญในแต่ละปัจจัยที่แตกต่างกันไป อีกทั้งยังสอดคล้องกับทฤษฎีการเลือกอาชีพของ ฮอปพอค (Hoppock's Composite Theory) ซึ่งเชื่อว่ามนุษย์จะเลือกอาชีพที่สนองความต้องการ

ของตัวเองได้มากที่สุดทั้งในปัจจุบันและอนาคต เพราะฉะนั้น กลุ่มคนที่มีระดับความต้องการอิสระมาก ย่อมมีแนวโน้มจะเลือกอาชีพที่สามารถตอบสนองการใช้ชีวิตอิสระได้ และสอดคล้องกับสารนิพนธ์ของ นภมณฑ์ สมศิริ (2566) ศึกษาเรื่องมุมมองและปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจเลือกประกอบอาชีพอิสระประเภท ธุรกิจขายตรง กรณีศึกษา ธุรกิจขายตรง (แอมเวย์) พบว่า เหตุผลหลักที่กลุ่มคนส่วนใหญ่ตัดสินใจมาประกอบอาชีพอิสระเนื่องจากต้องการเพิ่มรายได้ให้กับครอบครัว มีอิสระในการทำงาน ไม่ติดกับกรอบการทำงานแบบเก่า ๆ

2) ทักษะคติต่อความเสี่ยง กลุ่มคนที่มีทัศนคติต่อความเสี่ยงเป็นผู้ชอบความเสี่ยง มีแนวโน้มที่จะลาออกจากลูกจ้างงานประจำเพื่อมาทำงานอิสระมากขึ้น เพราะยินดีจะปฏิบัติงานที่ท้าทายแม้ไม่มีประสบการณ์มาก่อน ซึ่งเป็นแนวโน้มที่อาจทำให้ตัดสินใจเลือกอาชีพที่ได้ค่าตอบแทนสูงมากกว่าอาชีพที่มั่นคง อีกครั้งคิดว่าความผิดพลาดเป็นสิ่งที่เกิดขึ้นได้เสมอ แสดงถึงการยอมรับกับการเผชิญความเสี่ยงในการประกอบอาชีพ

สอดคล้องกับแนวคิดและทฤษฎีเศรษฐศาสตร์เชิงพฤติกรรม กล่าวว่า มนุษย์จะมีทัศนคติต่อความเสี่ยงใน 3 แบบ หลีกเลี่ยงความเสี่ยง (Risk Aversion) ชอบความเสี่ยง (Risk Lover) และเป็นกลางกับความเสี่ยง (Risk Neutral) ในที่นี้กลุ่มผู้ลาออกจากงานประจำเพื่อมาประกอบอาชีพอิสระมีแนวโน้มเป็นผู้ชอบความเสี่ยง (Risk Lover) ในขณะที่กลุ่มผู้ประกอบอาชีพลูกจ้างงานประจำในปัจจุบันมีระดับความคิดเห็นในเรื่องทัศนคติต่อความเสี่ยงในระดับน้อย ซึ่งอาจหมายถึง เป็นผู้หลีกเลี่ยงความเสี่ยง (Risk Aversion)

3) คุณสมบัติของผู้ประกอบอาชีพอิสระ กลุ่มคนที่มีคุณสมบัติของการเป็นผู้ประกอบอาชีพอิสระ ตามนิยามของสำนักงานส่งเสริมวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม ซึ่งประกอบด้วย กล้าเสี่ยง มีความคิดสร้างสรรค์ มีความเชื่อมั่นในตนเอง อดทนไม่ท้อถอย มีวินัยในตนเอง มีทัศนคติที่ดีต่ออาชีพ มีความรอบรู้ มีมนุษยสัมพันธ์ มีความซื่อสัตย์ มีความรู้พื้นฐานในการเริ่มต้นธุรกิจ และมีการพัฒนาตนเอง มีแนวโน้มที่จะลาออกจากลูกจ้างงานประจำเพื่อมาทำอาชีพอิสระ

สอดคล้องกับผลการทดสอบการเลือกอาชีพให้เหมาะสมกับบุคลิกภาพ Holland Code (RIASEC) กลุ่มบุคลิกภาพกล้าคิดกล้าทำ (Enterprising) ได้แก่ ทะเยอทะยาน พลังงานล้นเหลือ ชอบเข้าสังคม เป็นผู้นำ สนใจเกี่ยวกับการเมืองและธุรกิจ ชอบการแข่งขัน โหม่งน้ำใจคนเก่ง สามารถพูดสร้างแรงบันดาลใจให้ผู้อื่นได้ ชอบงานขาย ชอบความเสี่ยง ชอบท้าทาย กล้าได้กล้าเสีย และวางแผนเป้าหมายเพื่อให้มีอำนาจและฐานะ เป็นการวัดการมีคุณสมบัติของผู้ประกอบอาชีพอิสระ ซึ่งการมีคุณลักษณะดังกล่าวจะเอื้อให้ผู้ประกอบอาชีพอิสระสามารถ

ประสบความสำเร็จในการประกอบอาชีพได้ อีกทั้งเป็นคุณลักษณะที่สนับสนุนการตัดสินใจในการลาออกจากงานประจำของลูกจ้างเพื่อไปทำอาชีพอิสระ ตามนิยามกล้าคิดกล้าทำ (Enterprising)

ตัวแปรแรงจูงใจในการประกอบอาชีพอิสระที่ไม่มีความสัมพันธ์กับการลาออกจากงานของลูกจ้างเพื่อไปประกอบอาชีพอิสระ มี 1 ตัวแปร คือ 4 ปัจจัยหนุนอาชีพอิสระ ได้แก่ ทุน ความรู้ในอาชีพที่จะมาประกอบอาชีพ ความสามารถในการบริหารจัดการงานในอาชีพของตนเอง และการตลาด ไม่ส่งผลต่อแนวโน้มการตัดสินใจลาออกเพื่อไปประกอบอาชีพอิสระ จากแนวคิดของสำนักงานส่งเสริมวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม กล่าวว่าปัจจัยหลักในการประกอบอาชีพอิสระ จะทำให้สามารถประกอบอาชีพอิสระได้อย่างดี แต่ทั้งนี้พบว่ากลุ่มผู้ประกอบการอิสระ ในด้านความรู้ความสามารถในการประกอบอาชีพ คิดว่าสามารถนำความรู้ที่มีมาประกอบอาชีพได้ มีระดับความคิดเห็นในระดับมาก ด้านความสามารถในการบริหารจัดการการมีประสบการณ์ในการบริหารจัดการคน หรือวางแผนการทำงาน มีระดับความคิดเห็นปานกลาง ด้านการตลาด ความรู้ในการผลิตสินค้าหรือบริการ การส่งเสริมการตลาด มีระดับความคิดเห็นปานกลาง และด้านทุน พบว่าไม่มีความพร้อมในด้านทุน จากการถามเกี่ยวกับเงินสำรองในการดำรงชีพแม้ไม่ได้ประกอบอาชีพ ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อยที่สุด ดังนั้นอาจสามารถบอกได้ว่าแม้ผู้ประกอบการอิสระ ไม่พร้อมใน 4 ปัจจัยหนุนอาชีพอิสระ แต่ก็ตัดสินใจในการลาออกจากลูกจ้างเพื่อมาประกอบอาชีพอิสระ เนื่องจากมีความต้องการอิสระในระดับมาก และมีทัศนคติต่อความเสี่ยงที่เป็นผู้ขึ้นขอความเสี่ยงอยู่แล้ว ในด้าน 4 ปัจจัยหนุนอาชีพอิสระ จึงอาจไม่ส่งผลต่อการตัดสินใจลาออกจากงานเพื่อไปทำอาชีพอิสระ

จากผลการทดสอบสมมุติฐานข้อที่ 3 พบว่า ไม่สอดคล้องกับแนวคิดของสำนักงานส่งเสริมวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม ที่กล่าวว่าปัจจัยหลักในการประกอบอาชีพอิสระ ได้แก่ ทุน ความรู้ในอาชีพที่จะมาประกอบอาชีพ ความสามารถในการบริหารจัดการงานในอาชีพของตนเอง ซึ่งเกี่ยวข้องกับการวางแผน การจัดการคน เงิน เครื่องมือเครื่องใช้ และกระบวนการทำงานต่าง ๆ และการตลาด โดยจากการศึกษาผู้ประกอบการอิสระ ตัดสินใจลาออกไปประกอบอาชีพอิสระโดยไม่พร้อมในปัจจัยหลักในการประกอบอาชีพอิสระ แต่ยังสามารถประสบความสำเร็จในการมีรายได้ที่เพิ่มมากขึ้น และบางส่วนยังมีเวลาทำงานต่อวันที่ลดลงอีกด้วย

5.3 ข้อเสนอแนะในการนำผลวิจัยไปใช้

จากการศึกษาเรื่องปัจจัยกำหนดการลาออกจากงานของลูกจ้างอายุ 25-35 ปี เพื่อไปทำงานอิสระ ผู้ศึกษามีข้อเสนอแนะในการปรับปรุง วางแผน และให้สอดคล้องกับปัจจัย ที่มีผลให้ลูกจ้างตัดสินใจลาออกจากงานเพื่อไปประกอบอาชีพอิสระ ดังนี้

5.3.1 จากการศึกษา ทศนคติต่อการทำงานประจำ ด้านการได้รับการยอมรับ และความภาคภูมิใจ เป็นสิ่งที่ลูกจ้างงานประจำและผู้ประกอบอาชีพอิสระมีระดับความคิดเห็นมาก เป็นลำดับแรก โดยจากผลการศึกษา ผู้ประกอบการควรให้ความสำคัญกับ การให้การยอมรับ แก่ลูกจ้าง ให้เกียรติ และเปิดโอกาสให้แสดงศักยภาพในงานที่ทำ รวมถึงชมเชยเมื่อทำงานได้ลุล่วง เสมอ

5.3.2 จากการศึกษา แรงจูงใจในการประกอบอาชีพอิสระ ด้านระดับ ความต้องการอิสระ ผู้ประกอบการหรือนายจ้าง สามารถตอบสนองความต้องการอิสระของลูกจ้าง ที่มีบุคลิกแบบกล้าคิดกล้าทำ (Enterprising) โดยปรับให้เวลาทำงานเป็นแบบยืดหยุ่นได้ หรือให้มีการทำงานแบบ Work From Home หรือ Hybrid ได้เป็นครั้งคราว เนื่องจากกลุ่มผู้ตัดสินใจ ลาออกจากงานประจำเพื่อไปทำอาชีพอิสระ ให้ความสำคัญกับระดับความต้องการอิสระในระดับมาก และคิดว่าการทำงานแบบยืดหยุ่นได้ทำให้งานมีประสิทธิภาพมากกว่าหรือเทียบเท่าการเข้าออฟฟิศ

5.3.3 จากการศึกษา แรงจูงใจในการประกอบอาชีพอิสระ ด้านคุณสมบัติ ผู้ประกอบอาชีพอิสระ ตามทฤษฎี Holland Code (RIASEC) ผู้ประกอบการหรือนายจ้าง อาจหาวิธี ประเมินบุคลิกภาพที่เหมาะสมกับอาชีพเบื้องต้น เพราะสามารถเป็นตัวที่บ่งชี้ถึงคุณสมบัติที่เหมาะสม ในการประกอบอาชีพต่าง ๆ ที่แตกต่างกันไปได้ เพื่อก่อให้เกิดศักยภาพสูงสุดในงานที่ทำ อีกทั้ง เป็นการลงทุนในทุนมนุษย์ที่คุ้มค่าไม่ก่อให้เกิดต้นทุนแฝงเมื่อมีการลาออกของบุคคลากรเกิดขึ้น โดยในการจัดรับพนักงาน นอกเหนือจากกำหนดคุณลักษณะส่วนบุคคลในด้านอื่น ๆ อาจกำหนด บุคลิกภาพที่เหมาะสมตามแต่ละตำแหน่งงานร่วมด้วย เพื่อเป็นหนึ่งในตัววัดผลในการตัดสินใจ

5.3.4 จากการศึกษา 4 ปัจจัยหนุนผู้ประกอบอาชีพอิสระ หรือปัจจัย ในการประกอบอาชีพอิสระ พบว่าผู้ประกอบอาชีพอิสระ ยังขาดความรู้ในด้านการบริหารจัดการ และการตลาด ซึ่งภาครัฐควรจัดให้มีการอบรมหรือเรียนรู้เรื่องดังกล่าวแก่ผู้ประกอบอาชีพอิสระ เพิ่มเติม นอกเหนือจากการฝึกอาชีพที่มีอยู่แล้ว

5.3.5 จากการศึกษาพบว่า แม้ผู้ประกอบอาชีพอิสระรับรู้ว่าการประกอบอาชีพ อิสระมีความเสี่ยงมากกว่าการเป็นลูกจ้างงานประจำ แต่ก็ยอมรับในความเสี่ยงนั้น ทั้งนี้ ภาครัฐ อาจพิจารณาปรับมาตราประกันสังคม จากเดิมมีมาตรา 39 สำหรับผู้ที่เคยเป็นลูกจ้างงานประจำ

หรือเป็นผู้ประกันตนมาตรา 33 มาก่อน จึงสามารถสมัครได้ แต่หากเป็นผู้ประกอบอาชีพอิสระมาโดยตลอดจะสามารถสมัครได้เพียงมาตรา 40 ซึ่งสิทธิประโยชน์มีความแตกต่างจากลูกจ้างงานประจำ โดยอาจพิจารณาเพิ่มจำนวนเงินสมทบให้มีหลายระดับมากขึ้น เพื่อให้ครอบคลุมตามความคุ้มครองแต่ละระดับที่แต่ละบุคคลต้องการ

5.4 ข้อเสนอแนะสำหรับการทำวิจัยในอนาคต

จากการศึกษาเรื่องปัจจัยกำหนดการลาออกจากงานของลูกจ้างอายุ 25-35 ปี เพื่อไปทำงานอิสระ ผู้ศึกษามีข้อเสนอแนะในการทำวิจัยในอนาคต ดังนี้

5.4.1 การศึกษาในครั้งนี้แบ่งกลุ่มตัวอย่างออกเป็น 2 กลุ่ม คือลูกจ้างงานประจำที่มีนายจ้างในปัจจุบัน และผู้ลาออกจากงานมาประกอบอาชีพอิสระไม่เกิน 2 ปี ซึ่งเป็นการศึกษาในช่วงภายหลังวิกฤติโรคระบาดโควิด-19 ที่ทำให้มีการปรับตัวและปฏิรูปในหลายธุรกิจหรืออุตสาหกรรม ทำให้กลุ่มตัวอย่างที่ประกอบอาชีพอิสระบางส่วนอาจเกิดจากความจำเป็นในการดำรงชีพมากกว่าความสมัครใจประกอบอาชีพอิสระด้วยตนเอง การทำวิจัยในอนาคตจึงควรศึกษาเพิ่มเติมถึงสาเหตุในการประกอบอาชีพอิสระว่าเป็นไปตามสมัครใจหรือไม่

5.4.2 ควรเพิ่มการศึกษาในกลุ่มที่ประกอบอาชีพลูกจ้างงานประจำในปัจจุบัน ควบคู่ไปกับการประกอบอาชีพอิสระ และศึกษาถึงเหตุปัจจัยที่ทำให้ลูกจ้างเลือกตัดสินใจลาออกจากงานที่มีนายจ้างไปประกอบอาชีพอิสระเพียงอย่างเดียว เช่น ศึกษาปัจจัยในการประกอบอาชีพอิสระ ได้แก่ ทุน ความรู้ในอาชีพที่จะมาประกอบอาชีพ ความสามารถในการบริหารจัดการ และการตลาด ซึ่งเป็นปัจจัยในการประกอบอาชีพอิสระตามที่สำนักงานส่งเสริมวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (สสว.) กล่าว ซึ่งการทดสอบสมมติฐานในการศึกษาครั้งนี้ ปัจจัยในการประกอบอาชีพอิสระเป็นตัวแปรที่ไม่มีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

5.4.3 อาจมีการศึกษาวิจัยเชิงคุณภาพเพิ่มเติม เช่นการสัมภาษณ์เชิงลึก เพื่อให้สามารถเข้าใจถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจเลือกประกอบอาชีพอิสระมากขึ้น รวมถึงทัศนคติต่อการประกอบอาชีพอิสระในด้านความอิสระและความเสี่ยงอาจแตกต่างกันไปในแต่ละตัวบุคคล

5.4.4 อาจศึกษาเฉพาะอุตสาหกรรมมีผู้ประกอบการอิสระเป็นจำนวนมาก หรือในอาชีพที่มีแนวโน้มขาดแคลนในตลาดแรงงานปัจจุบัน เช่น ด้านไอที นักเขียนโปรแกรมเมอร์ และนักวิเคราะห์ข้อมูล เพื่อให้ตรงต่อปัญหาและนำไปใช้ประโยชน์กับผู้ประกอบการและนายจ้างได้อย่างมีนัยยะมากขึ้น

รายการอ้างอิง

หนังสือและบทความในหนังสือ

- กระทรวงแรงงาน. (2566). *หนังสือสถิติแรงงานประจำปี 2565* (พิมพ์ครั้งที่ 1). กองเศรษฐกิจการ
แรงงาน สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน.
- จรงค์ หงษ์งาม. (2561). *เศรษฐศาสตร์ทรัพยากรมนุษย์* (พิมพ์ครั้งที่ 1). โรงพิมพ์
มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- จินตนา พรพิไลพรรณนา. (2548). *เศรษฐศาสตร์ทรัพยากรมนุษย์* (พิมพ์ครั้งที่ 1). สำนักพิมพ์
มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- Shell, S., & Bohlander, G. (2007). *Human Resource Management*. Mason. Thomson
Higher Education Publishing.

วิทยานิพนธ์

- จรรยา ใจกำแพง. (2560). *ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจในการเลือกประกอบอาชีพอิสระของนักศึกษา
ระดับปริญญาตรีในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน เขตกรุงเทพมหานคร* [ค้นคว้าอิสระ
บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต]. มหาวิทยาลัยรามคำแหง. [http://www.me-abstract.ru.ac.th/
index.php/abstractData/viewIndex/53](http://www.me-abstract.ru.ac.th/index.php/abstractData/viewIndex/53)
- จิรนนท์ ไวยศรีแสง. (2552). *ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจประกอบอาชีพของนักศึกษาระดับปริญญา
ตรีในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐและเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร* [ภาคินพนธ์
ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต(พัฒนาสังคม)]. สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
<http://library1.nida.ac.th/termpaper6/sd/2552/19568.pdf>
- โชคชัย ธาตุไพบูลย์. (2564). *ปัจจัยกำหนดการจ้างงานสมัยใหม่ และการวัดประสิทธิผลการทำงาน
ของบริษัทอิคอมเมิร์ซในเขตกรุงเทพมหานคร* [วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต].
มหาวิทยาลัยศิลปากร. [http://ithesis-ir.su.ac.th/dspace/bitstream/123456789/
3587/1/61602339.pdf](http://ithesis-ir.su.ac.th/dspace/bitstream/123456789/3587/1/61602339.pdf)

- นพรัตน์ ตั้งเวนิชเจริญสุข. (2559). *ปัจจัยที่มีผลต่อการลาออกของผู้แทนยา* [ค้นคว้าอิสระ เศรษฐศาสตรมหาบัณฑิต]. มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. http://ethesisarchive.library.tu.ac.th/thesis/2016/TU_2016_5804010295_6244_4486.pdf
- นภมณท์ สมศิริ. (2566). *มุมมองและปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจเลือกประกอบอาชีพอิสระประเภทธุรกิจขายตรง กรณีศึกษา ธุรกิจขายตรง (แอมเวย์)* [สารนิพนธ์การจัดการมหาบัณฑิต]. มหาวิทยาลัยมหิดล. <https://archive.cm.mahidol.ac.th/handle/123456789/5037>
- ธาริณี อังคัยศ, สมทรง คันธนที และ นพพล คำพิทักษ์. (2563). *ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความปรารถนาในการเลือกอาชีพของนักศึกษา ระดับปริญญาตรี จังหวัดนครราชสีมา*. มหาลักษณ์นครราชสีมา. http://journal.nmc.ac.th/th/admin/Journal/2563Vol11No1_18.pdf
- ธีรยุทธ แก้วเกล็ด. (2560). *การตัดสินใจเลือกอาชีพของพนักงานองค์กรเอกชน ในจังหวัดนครปฐม* [ค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต]. มหาวิทยาลัยกรุงเทพ. http://dspace.bu.ac.th/bitstream/123456789/3600/3/theerayuth_kaew.pdf
- วรรณ อาารณ. (2557). *แรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการรัฐสภา ระดับปฏิบัติงาน สำนักเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร* [สารนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต]. มหาวิทยาลัยเกริก. https://mis.krirk.ac.th/librarytext/mpa/2557/F_Wanna_Arwon.pdf
- สุพรรณ พุ่มพวง. (2559). *ปัจจัยที่มีผลต่อแนวโน้มการลาออกของพนักงานโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง เขตราชบุรีบุรีระ กรุงเทพมหานคร* [ค้นคว้าอิสระปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต]. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์. https://repository.rmutr.ac.th/bitstream/handle/123456789/993/fulltext_is_67.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- สมจิต วัฒนมงคลสุข. (2547). *การตัดสินใจเปลี่ยนงานประจำมาประกอบธุรกิจขายตรง : กรณีศึกษา นักธุรกิจขายตรงอิสระ บริษัท โมรินดา อินเตอร์เนชั่นแนล (ประเทศไทย) จำกัด* [งานวิจัยเฉพาะเรื่องเศรษฐศาสตรมหาบัณฑิต]. มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. https://digital.library.tu.ac.th/tu_dc/frontend/Info/item/dc:115112
- อดิศักดิ์ ภูจักษ์แก้ว. (2563). *ปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกงาน / อาชีพของนักศึกษา คณะวิศวกรรมศาสตร์ของมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ในช่วงที่มีวิกฤตการณ์ Covid-19* [บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต]. มหาวิทยาลัยรามคำแหง. http://www.mba.industrial-abstract.ru.ac.th/AbstractPdf/2563-1-1_1641315392.pdf

สื่ออิเล็กทรอนิกส์

- กระทรวงแรงงาน. (2566). *ระบบเตือนภัยด้านแรงงาน*. <https://www.shorturl.asia/TLjUo>
- จักรภาพ ศรีมณี. (2555). *การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์(Human Resource development)*.
http://mpa2011.blogspot.com/2012/01/pa-712-human-resource-development_14.html
- ชำนาญ พิมลรัตน์. (ม.ป.ป.). *อัตราการลาออกจากงาน*. สืบค้นเมื่อวันที่ 1 พฤษภาคม 2567, จาก
https://hrcenter.co.th/file/columns/f_20170418_145702.pdf
- ณัฐวิ โฆษะฐิ. (2563). *3 ปัจจัยหลักที่ทำให้พนักงานคิดลาออกจากองค์กร*.
<https://www.shorturl.asia/82klc>
- นราพร อินทรเชื้อ. (2566). *WTW เผยแนวโน้มปี 2566 เงินเดือนในไทยเฉลี่ยขึ้น 5% งานสายดิจิทัล
 ยังมาแรง แต่ Turnover สูงสุด*. <https://www.shorturl.asia/rXloF>
- ประชาชาติธุรกิจ. (2566). *เปิดตัวเลขว่างงานทั่วประเทศไทย ประเภทว่างงาน และสาเหตุ*.
<https://www.prachachat.net/csr-hr/news-1386397>
- ปรียากร มิฆะพันธุ์. (2555). *การบริหารจัดการทุนมนุษย์ เพื่อส่งเสริมนโยบายเศรษฐกิจสร้างสรรค์ใน
 การสร้างความสามารถการแข่งขันของประเทศ*. <https://kpi-lib.com/elib/cgi-bin/opacexe.exe?op=mmvw&db=Main&skin=s&mmid=1740&bid=18775>
- พิริยะ ผลพิรุฬห์ และ ปังปอนด์ รักอำนวยกิจ. (2558). *ทุนมนุษย์กับผลิตภาพแรงงานใน
 ภาคอุตสาหกรรมไทย สำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย(สกว.)*. <https://so06.tci-thaijo.org/index.php/NER/article/view/126694/95753>
- มูลนิธิสถาบันวิจัยและพัฒนาผู้สูงอายุไทย. (2563). *เปิดงานวิจัย การศึกษาการปรับตัวของลูกจ้างใน
 ระบบภาคเอกชนที่มีอายุตั้งแต่ 45 ปีขึ้นไป ที่ เปลี่ยนสถานการณ์ทำงานไปสู่การทำงานใน
 ภาคนอกระบบ*. <https://thaitgri.org/?p=39186>
- วชิรวัชร งามละม่อม. (2558). *ทฤษฎีจัดการทุนมนุษย์*.
http://learningofpublic.blogspot.com/2015/09/blog-post_45.html
- สถาบันวิจัยเศรษฐกิจป๋วย อึ๊งภากรณ์. (2566). *พลวัตและความท้าทายของตลาดแรงงานไทย*.
<https://www.pier.or.th/abridged/2023/20/#ref-glawe2022schooling>
- สุพรรณิกา ลือชาธรมิ. (ม.ป.ป.). *โครงสร้างตลาดแรงงานไทย: จากอดีตสู่อนาคต*. สืบค้นเมื่อวันที่ 2
 กุมภาพันธ์ 2567, จาก <https://www.shorturl.asia/CLd0M>

- เสาวณี จันทะพงษ์. (2565). เทรนด์ตลาดแรงงานกับทางเลือกสู่ “อาชีพอิสระ” ใน *Gig Economy*.
https://www.bot.or.th/th/research-and-publications/articles-and-publications/articles/Article_1Mar2022.html
- สำนักงานสถิติแห่งชาติ. (2566). จำนวนประชากรอายุ 25-34 ปี จากสำรวจภาวะการทำงานของประชากร. https://data.go.th/dataset/0706_02_0020
- Adecco. (2564). อาชีพอิสระ vs ทำงานประจำแบบไหนดีกว่ากัน.
<https://adecco.co.th/th/knowledge-center/detail/career-advice/freelance-vs-full-time-job>
- BLT. (2561). มนุษย์เงินเดือนกรุงเทพฯ ผูกพันต่อองค์กรต่ำ-ย้ายงานบ่อย.
<https://www.bltbangkok.com/news/4277/>
- CONSYNC. (2565). สถิติ และสาเหตุการลาออกของพนักงาน (Turnover rate) ในยุคนี้ ที่คุณต้องรู้.
https://www.consyncgroup.com/hr_content/employee-turnover-statistic/#turnover-rate-general
- SCB EIC. (2562). SCB EIC เผยผลสำรวจ “ชาวฟรีแลนซ์ยังไม่ได้ครองโลก” ผลตอบแทนไม่สูงอย่างที่คิด. <https://thaipublica.org/2019/03/scb-eic-freelance-jobs-wage/>
- Teerapol A. (2566). การ “ลาออก” กับดาด้า สถิติที่ HR ควรรู้.
<https://www.shorturl.asia/nytEi>
- Thaipublica. (2561). EIC สำรวจชีวิตชาว gig อยู่ในวัยไหน หางานกันอย่างไร ทำงานกันวันละกี่ชั่วโมง. <https://thaipublica.org/2018/02/eic-gig-22-2-2561/>
- Thailand Development Research Institute (TDRI). (2564). วิเคราะห์ผลกระทบของโควิด-19 ต่อแรงงานนอกระบบ. <https://tdri.or.th/2021/01/covid-106/>
- Urbinner. (2564ก). ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ (Maslow's Hierarchy of Needs).
<https://www.urbiner.com/post/maslow-hierarchy-of-needs#viewer-1f37d>
- Urbinner. (2564ข). วิธีดูแลพนักงานในทุกมิติ ตามทฤษฎี Maslow's Hierarchy of Needs.
<https://www.urbiner.com/post/maslow-hierarchy-of-needs-for-employees>

Electronic Media

Beth Kempton. (2023). *Gig Economy Statistics and Key Takeaways for 2024*.

<https://www.upwork.com/resources/gig-economy-statistics>

Chris M. Walker. (2022). *The Great Resignation And Freelancing*.

<https://www.forbes.com/sites/forbestechcouncil/2022/02/02/the-great-resignation-and-freelancing/?sh=7b4e47693063>

Dana Braga. (2023). *Self-employed people in the U.S. are more likely than other workers to be highly satisfied with their jobs*.

<https://www.pewresearch.org/short-reads/2023/06/30/self-employed-people-in-the-us-are-more-likely-than-other-workers-to-be-highly-satisfied-with-their-jobs/>

Daniel Kahneman and Amos Tversky. (1979). *Prospect theory : an analysis of decision*

under risk. https://web.mit.edu/curhan/www/docs/Articles/15341_Readings/Behavioral_Decision_Theory/Kahneman_Tversky_1979_Prospect_theory.pdf

Eric A. Hanushek. (2013). *Economic growth in developing countries: The role of*

human capital. <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S0272775713000654>

Josh Howarth. (2023). *57+ Freelance Statistics, Trends and Insights*.

<https://explodingtopics.com/blog/freelance-stats#global-freelancing-market>

Katie Sawyer. (2018). *8 Strategies to Lower your Turnover Rate*.

<https://www.deputy.com/blog/8-strategies-to-lower-your-turnover-rate>

Korn Ferry. (n.d.). *Age and tenure in the C-suite*. Retrieved October 10, 2023, from

<https://www.kornferry.com/content/dam/kornferry/docs/pdfs/age-tenure-c-suite-infographic.pdf>

Marc Holliday. (2022). *50 Employee Turnover Statistics to Know Today*.

<https://www.netsuite.com/portal/resource/articles/human-resources/employee-turnover-statistics.shtml>

- McKinsey. (2022a). *Freelance, side hustles, and gigs: Many more Americans have become independent workers*. <https://www.mckinsey.com/featured-insights/sustainable-inclusive-growth/future-of-america/freelance-side-hustles-and-gigs-many-more-americans-have-become-independent-workers>
- McKinsey. (2022b). *Independent work is booming, the American Opportunity Survey shows. For these workers and society, the upsides and drawbacks are all part of the gig*. <https://www.mckinsey.com/featured-insights/sustainable-inclusive-growth/future-of-america/freelance-side-hustles-and-gigs-many-more-americans-have-become-independent-workers>
- Mycareer. (n.d.). *Holland Codes*. Retrieved January 20, 2024, from https://www.mycareer-th.com/res_holland_codes.php
- Nestor Gilbert. (2023). *405 Freelance Statistics for 2023: Market Size, Profile Data & Salary Rates*. <https://financesonline.com/freelance-statistics/>
- Payoneer. (2020). *The 2020 Freelancer Income Report*. <https://pubs.payoneer.com/images/2020-Freelancer-Income-Report.pdf>
- Robert Havighurst. (1990). *HAVIGHURST'S DEVELOPMENTAL TASKS FOR ADULTHOOD, MIDDLE AGE AND OLD AGE*. <https://egyankosh.ac.in/bitstream/123456789/23374/1/Unit-2.pdf>
- Rok Krivec. (2023). *Freelance Statistics (How Many Freelancers Are There?)*. <https://colorlib.com/wp/freelance-statistics/>
- Sean Cope. (2021). *How Much Can Freelancers Make in 2024?*. <https://www.shorturl.asia/3WKm9>
- The Upwork Team. (2023). *The Cost of Vacancy: Definition, Formula, and Examples*. <https://www.shorturl.asia/mWC8F>
- Varun Omprakash. (2023). *Freelance Market Statistics & Trends [Updated for 2023]*. <https://flexiple.com/freelance/freelance-statistics-and-trends-2020>



ภาคผนวก

ภาคผนวก

แบบสอบถามการวิจัย

เรื่อง ปัจจัยกำหนดการลาออกจากการงานของลูกจ้างอายุ 25-35 ปี เพื่อไปทำงานอิสระ

แบบสอบถามนี้ใช้ประกอบการค้นคว้าอิสระซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาในหลักสูตร เศรษฐศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาเศรษฐศาสตร์ธุรกิจ คณะเศรษฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อเก็บข้อมูลนำมาศึกษาและวิจัยในหัวข้อ “ปัจจัยกำหนดการลาออกจากการงานของลูกจ้างอายุ 25-35 ปี” เพื่อไปทำงานอิสระ” โดยข้อมูลที่ท่านตอบแบบสอบถามชุดนี้จะเก็บเป็นความลับอย่างเคร่งครัดและนำมาใช้ประโยชน์เพื่อการศึกษาเท่านั้น ผู้วิจัยขอความอนุเคราะห์ตอบแบบสอบถามตามความจริง ครอบคลุม และขอขอบพระคุณที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามมา ณ โอกาสนี้

คำชี้แจง แบบสอบถามประกอบด้วยคำถามทั้งหมด 4 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 คำถามคัดกรองเบื้องต้นของผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 2 ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 3 ข้อมูลทัศนคติต่อการทำงานประจำ

ส่วนที่ 4 ข้อมูลแรงจูงใจในการออกจากการงานเพื่อไปประกอบอาชีพอิสระ

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณผู้ตอบแบบสอบถามทุกท่านที่กรุณาใช้เวลาตอบคำถามในแบบสอบถามนี้จนครบทุกข้อ ช่วยให้การวิจัยในครั้งนี้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี

ส่วนที่ 1 คำถามคัดกรองเบื้องต้นของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง กรุณาทำเครื่องหมาย ☒ ลงในช่องที่ตรงกับข้อมูลส่วนตัวของท่านมากที่สุด

1. อายุของผู้ตอบแบบสอบถาม

☐ น้อยกว่า 25 ปี (จบการทำแบบสอบถาม)

☐ 25-30 ปี

☐ 31-35 ปี

☐ มากกว่า 35 ปี (จบการทำแบบสอบถาม)

2. สถานะในการทำงานปัจจุบัน

☐ ประกอบอาชีพลูกจ้างงานประจำ

☐ ลาออกจากการงานประจำและมาประกอบอาชีพอิสระไม่เกิน 2 ปี

☐ ประกอบอาชีพอิสระเกินกว่า 2 ปี (จบการทำแบบสอบถาม)

☐ ประกอบอาชีพอิสระมาโดยตลอด (จบการทำแบบสอบถาม)

ส่วนที่ 2 ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง กรุณาทำเครื่องหมาย ☒ ลงในช่องที่ตรงกับข้อมูลส่วนตัวของท่านมากที่สุด

1. เพศ

☐ ชาย

☐ หญิง

☐ ไม่ระบุ

2. ระดับการศึกษาขั้นสูงสุด

☐ ต่ำกว่าปริญญาตรี

☐ ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า

☐ ปริญญาโทขึ้นไป

3. สถานภาพ

☐ โสด

☐ สมรส

☐ หม้าย/หย่าร้าง/แยกกันอยู่

4. ภาระครอบครัวที่ต้องรับผิดชอบหรือบุคคลที่อยู่ในความดูแล

☐ บุตร

☐ บิดา/มารดา

☐ ญาติหรือผู้สูงอายุ

5. อาชีพในฐานะลูกจ้าง (เดิม/ปัจจุบัน)

☐ ข้าราชการ

☐ พนักงานรัฐวิสาหกิจ

☐ พนักงานบริษัทเอกชน

6. อุตสาหกรรมขององค์กรที่ท่านทำงานในฐานะลูกจ้าง

☐ ยานยนต์

☐ อิเล็กทรอนิกส์

☐ การท่องเที่ยวและบริการ

☐ การเกษตรและเทคโนโลยีชีวภาพ

☐ อุตสาหกรรมอาหาร

☐ อุตสาหกรรมเชื้อเพลิงและเคมีชีวภาพ

☐ อุตสาหกรรมการแพทย์

- ☐ อุตสาหกรรมสิ่งทอและเครื่องนุ่งห่ม
- ☐ ธนาคารหรือสถาบันทางการเงิน
- ☐ อื่น ๆ
7. ขนาดอุตสาหกรรมขององค์กรที่ท่านทำงานในฐานะลูกจ้าง
- ☐ ธุรกิจขนาดเล็ก (ลูกจ้างน้อยกว่า 50 คน)
- ☐ ธุรกิจขนาดกลาง (ลูกจ้างระหว่าง 50-200 คน)
- ☐ ธุรกิจขนาดใหญ่ (ลูกจ้าง 200 คนขึ้นไป)
8. รายได้เฉลี่ยต่อเดือนในฐานะลูกจ้าง
- ☐ ต่ำกว่า 15,000 บาท ☐ 15,001-25,000 บาท
- ☐ 25,001-35,000 บาท ☐ 35,001-45,000 บาท
- ☐ 45,000 บาท ขึ้นไป
9. อายุงานในฐานะลูกจ้าง
- ☐ น้อยกว่า 1 ปี ☐ 1-5 ปี
- ☐ 5-10 ปี ☐ มากกว่า 10 ปี
10. อาชีพอิสระ
- ☐ ประกอบอาชีพอิสระ โปรดระบุ ☐ ยังทำงานเป็นลูกจ้าง
11. รายได้เฉลี่ยต่อเดือนจากอาชีพอิสระ
- ☐ ต่ำกว่า 15,000 บาท ☐ 15,001-25,000 บาท
- ☐ 25,001-35,000 บาท ☐ 35,001-45,000 บาท
- ☐ 45,000 บาท ขึ้นไป ☐ ไม่ได้ประกอบอาชีพอิสระ
12. ชั่วโมงการทำงานเฉลี่ยต่อวันของอาชีพอิสระ
- ☐ น้อยกว่า 3 ชั่วโมง ☐ 3-5 ชั่วโมง
- ☐ 6-7 ชั่วโมง ☐ มากกว่า 7 ชั่วโมง
- ☐ ไม่ได้ประกอบอาชีพอิสระ

ส่วนที่ 3 ข้อมูลทัศนคติต่อการทำงานประจำ

ให้ท่านประเมินระดับความเห็นแต่ละด้านของทัศนคติต่อการทำงานประจำ กรุณาประเมินตามความเป็นจริง โดยเลือกระดับคะแนนที่ท่านเห็นว่าตรงกับคำตอบของท่านมากที่สุด คำชี้แจง กรุณาทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับข้อมูลส่วนตัวของท่านมากที่สุด

ทัศนคติต่อการทำงานประจำ	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
1. ค่าตอบแทนและสวัสดิการ					
1.1 ท่านคิดว่าค่าตอบแทนที่ได้ในปัจจุบันมีความเหมาะสมกับงาน					
1.2 ท่านคิดว่ารายได้ในปัจจุบันครอบคลุมต่อค่าใช้จ่าย					
1.3 ท่านได้รับค่าตอบแทนอื่น ๆ นอกเหนือจากเงินเดือน					
2. ความสัมพันธ์ในที่ทำงาน					
2.1 ท่านคิดว่าความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานเป็นสิ่งจำเป็น					
2.2 ท่านชอบทำงานกับคนหมู่มากกว่าทำคนเดียว					
2.3 ท่านเคยได้รับคำปรึกษาและช่วยเหลือเมื่อมีปัญหาจากผู้บังคับบัญชาอยู่เสมอ					
3. ชั่วโมงการทำงาน					
3.1 ท่านคิดว่าชั่วโมงในการทำงานในปัจจุบันมีความเหมาะสม					
3.2 ท่านสามารถหยุดงานโดยไม่ต้องกังวลว่างานจะมีปัญหา					
4. ลักษณะงาน					
4.1 ท่านคิดว่างานที่มีความกดดัน					
4.2 ท่านรู้สึกสนุกในการทำงาน					
4.3 ท่านทำงานในสายงานเดียวกับที่เรียนมา					
5. ความมั่นคง					
5.1 ท่านคิดว่าสามารถเติบโตในสายงานได้					
5.2 ท่านรู้สึกว่าการให้ลาออกเป็นไปได้ยาก					
5.3 ท่านคิดว่าองค์กรที่ท่านทำงานอยู่มีความมั่นคง					
6. การได้รับการยอมรับและความภาคภูมิใจ					

ทัศนคติต่อการทำงานประจำ	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
6.1 ท่านคิดว่าทำอาชีพที่ได้รับการยอมรับและมีเกียรติ					
6.2 ท่านคิดว่าได้แสดงศักยภาพในงานที่ทำ					
6.3 ท่านได้รับการชมเชยในการทำงานอยู่เสมอ					

ส่วนที่ 4 ข้อมูลคุณลักษณะของการประกอบอาชีพอิสระ

ให้ท่านประเมินระดับความเห็นแต่ละด้านของคุณลักษณะของการประกอบอาชีพอิสระ กรุณาประเมินตามความเป็นจริง โดยเลือกระดับคะแนนที่ท่านเห็นว่าตรงกับคำตอบของท่านมากที่สุด

คำชี้แจง กรุณาทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับข้อมูลส่วนตัวของท่านมากที่สุด

คุณลักษณะของการประกอบอาชีพอิสระ	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
1. ระดับความต้องการอิสระ					
1.1 ท่านรู้สึกไม่ชอบอยู่ในกฎระเบียบ					
1.2 ท่านคิดว่าผลงานสำคัญกว่าการมาทำงานตรงต่อเวลา					
1.3 ท่านรู้สึกอึดอัดเมื่อต้องปฏิบัติตามกรอบระยะเวลาที่ชัดเจน					
1.4 ท่านคิดว่าการทำงานแบบ Work From Home ทำให้งานมีประสิทธิภาพมากกว่าหรือเทียบเท่าการเข้าออฟฟิศ					
2. ทัศนคติต่อความเสี่ยง					
2.1 ท่านจะตัดสินใจเลือกอาชีพที่ได้ค่าตอบแทนสูงมากกว่าอาชีพที่มั่นคง					
2.2 ท่านยินดีจะปฏิบัติงานที่ท้าทายแม้ไม่มีประสบการณ์มาก่อน					
2.3 ท่านคิดว่าความผิดพลาดเป็นเรื่องที่เกิดขึ้นได้เสมอ					
3. ปัจจัยในการประกอบอาชีพอิสระ					
3.1 ท่านมีเงินเพียงพอในการใช้ชีวิตปกติหรือลงทุนแม้ไม่ได้ประกอบอาชีพอย่างน้อย 3 เดือน (ทุน)					

คุณลักษณะของการประกอบอาชีพอิสระ	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
3.2 ท่านคิดว่ามีความรู้ความสามารถที่จะประกอบอาชีพในด้านที่ถนัดให้ประสบความสำเร็จได้ (ความรู้ในอาชีพที่จะมาประกอบอาชีพ)					
3.3 ท่านเคยมีประสบการณ์ในการบริหารจัดการคน และวางแผนการทำงาน (ความสามารถในการบริหารจัดการ)					
3.4 ท่านมีความรู้หรือประสบการณ์ในด้านการตลาด หรือการผลิตสินค้าหรือบริการ (การตลาด)					

คำชี้แจง กรุณาทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับข้อมูลส่วนตัวของท่านมากที่สุด

แรงจูงใจในการประกอบอาชีพอิสระ	ดึงดูดใจ	ไม่ดึงดูดใจ
4. คุณสมบัติของผู้ประกอบอาชีพอิสระ		
4.1 ทำสวนหรือปลูกต้นไม้		
4.2 แก่ใจหัตถ์คณิตศาสตร์		
4.3 เป็นผู้เล่นในเกมส์กีฬา		
4.4 เรียนรู้วัฒนธรรมอื่น ๆ		
4.5 พูดคุยกับผู้คนในงานเลี้ยงสังสรรค์		
4.6 ทำงานกับคอมพิวเตอร์		
4.7 ทำงานขณะอยู่บนรถ		
4.8 ดาราศาสตร์		
4.9 ชีตเขียนวาดรูป		
4.10 ไปโบสถ์		
4.11 ทำกิจกรรมส่งเสริมการขาย		
4.12 ใช้เครื่องคิดเงิน		
4.13 ทำงานช่างไม้		
4.14 ฟิสิกส์		
4.15 ภาษาต่างประเทศ		
4.16 ทำงานกับคนที่เด็กกว่า		
4.17 ซื้อเสื้อผ้าสำหรับขายในร้านค้า		
4.18 ทำงาน 9.00 น. -18.00 น.		
4.19 ตั้งค่าเครื่องปริ้นท์		

แรงจูงใจในการประกอบอาชีพอิสระ	ดึงดูดใจ	ไม่ดึงดูดใจ
4.20 ทดลองทางเคมี		
4.21 อ่านนวนิยาย		
4.22 ช่วยเหลือผู้อื่นเมื่อเจอปัญหา		
4.23 ขายประกันชีวิต		
4.24 พิมพ์รายงาน		
4.25 ขับรถบรรทุก		
4.26 ทำงานในในห้องแล็บ		
4.27 เล่นเครื่องดนตรี		
4.28 ได้รู้จักเพื่อนใหม่		
4.29 เข้ากลุ่มพูดคุย		
4.30 ควบคุมตามงบประมาณ		
4.31 ซ่อมอุปกรณ์อิเล็กทรอนิกส์		
4.32 สร้างโมเดลจรวด		
4.33 เขียนนิยายหรือบทกวี		
4.34 ร่วมเชียร์ในงานกีฬา		
4.35 แสดงความคิดเห็นในสิ่งที่คิด		
4.36 ใช้เครื่องจักรสำหรับธุรกิจ		
4.37 สร้างสิ่งของ เช่น โต๊ะ เก้าอี้		
4.38 ต่อจิ๊กซอว์		
4.39 แพชั่นดีไซน์		
4.40 ไปเที่ยวคลับ		
4.41 พูดปราศรัยหรือบรรยาย		
4.42 เก็บบันทึกรายละเอียด		
4.43 ศึกษาวิทยาสัตว์ป่า		
4.44 ใช้วิทยาศาสตร์เพื่อหาคำตอบ		
4.45 ไปคอนเสิร์ตหรือโรงละคร		
4.46 ทำงานกับคนสูงอายุ		
4.47 พนักงานขาย		
4.48 จัดเก็บจดหมายหรือรายงาน		