

บทความการวิจัย

ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจประกอบธุรกิจส่วนตัวของพนักงานประจำบริษัทเอกชน FACTORS AFFECTING THE DECISION TO ENGAGE IN PRIVATE BUSINESS OF PRIVATE COMPANIES' EMPLOYEES

พริยกานต์ กิจกานดา
หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต

บทคัดย่อ

การศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจประกอบธุรกิจส่วนตัวของพนักงานประจำบริษัทเอกชนมีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาลักษณะทางประชากรศาสตร์ ปัจจัยจูงใจและการตัดสินใจประกอบธุรกิจส่วนตัวของพนักงานประจำบริษัท เอกชน 2) เพื่อเปรียบเทียบการตัดสินใจประกอบธุรกิจส่วนตัวของพนักงานประจำบริษัท เอกชนกับลักษณะของพนักงาน 3) เพื่อศึกษาปัจจัยจูงใจที่ส่งผลต่อการตัดสินใจประกอบธุรกิจส่วนตัวของพนักงานประจำบริษัทเอกชน กลุ่มตัวอย่างเป็นพนักงานประจำบริษัทเอกชน จำนวน 385 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม มีค่าความเชื่อมั่น 0.895 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน t-test ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

ผลการวิจัยพบว่า 1) กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นชาย ร้อยละ 52.20 อายุ 36-45 ปี ร้อยละ 36.88 การศึกษาระดับปริญญาตรี ร้อยละ 80.26 สถานภาพ สมรส ร้อยละ 88.05 และมีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 25,001 – 35,000 บาท ร้อยละ 37.60 2) ปัจจัยจูงใจ ในภาพรวม มีค่าเฉลี่ยในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยแต่ละด้านพบว่า ปัจจัยจูงใจมีค่าเฉลี่ยมากที่สุดทุกด้าน โดยเรียงจากมากไปหาน้อย คือ ด้านความต้องการรองลงมาคือด้านแรงจูงใจ และด้านค่านิยมตามลำดับ 3) การตัดสินใจประกอบธุรกิจส่วนตัวของพนักงานประจำบริษัทเอกชน พบว่า การตัดสินใจประกอบธุรกิจส่วนตัวของพนักงานประจำบริษัทเอกชน ในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด 4) พนักงานที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ และรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกันมีการตัดสินใจประกอบธุรกิจส่วนตัวของพนักงานประจำบริษัทเอกชนแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 5) ปัจจัยจูงใจ 3 ตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจประกอบธุรกิจส่วนตัวของพนักงานประจำบริษัทเอกชนเรียงตามลำดับคือ ด้านความต้องการ (X_1) ($\beta = 0.377$) ด้านค่านิยม (X_2) ($\beta = 0.259$) ด้านแรงจูงใจ (X_3) ($\beta = 0.129$) ซึ่งตัวแปรทั้ง 3 ตัว

สามารถอธิบายการเปลี่ยนแปลงของตัวแปรการตัดสินใจประกอบธุรกิจส่วนตัวของพนักงานประจำบริษัทเอกชน ได้ร้อยละ 37.90

คำสำคัญ: พนักงานประจำ แรงจูงใจ ค่านิยม

ABSTRACT

In an independent study of factors affecting the private business decisions of private company employees, the objectives were 1) to study demographic characteristics and motivation factors affecting the personal business decisions of employees of private companies. 2) To compare private business engagement decisions to the characteristics of private company employees. 3) to study the motivational factors affecting the engagement decisions of private company employees. The sample consisted of 385 private company employees. The instrument used for data collection was a questionnaire. The reliability was 0.895. Statistics used in data analysis were frequency, percentage, mean, standard deviation, t-test, one-way ANOVA, and multiple regression analysis.

The results showed that: 1) most of the sample was male (52.20%), aged 36-45 years (36.88%), had a bachelor's degree (80.26%), had a marital status (88.05%), and had an average monthly income of 25,001 - 35,000 baht (37.5%). 2) Motivating factors, in general, had the highest average level. When considering the mean of each aspect, it was found that motivating factors had the highest average in all aspects. The factors were, in descending order, the need aspect, the motivation aspect, and the values aspect. 3) Private company employees' personal business engagement decisions were found to be at the highest average level. 4) Employees of private companies with different genders, ages, education levels, marital status, and average monthly income made a significant difference in their decision to run their own business with a 0.05 level of significance. 5) 3 motivation factors affecting the decision to run their own business: the demanding aspect (X_1) ($\beta = 0.377$), value aspect (X_2) ($\beta = 0.259$), motivation aspect (X_3) ($\beta = 0.129$), all of which

3 variables could explain the variation in self-employment decision-making of employees of private companies at 37.90%.

Keywords: full time employee, motivation, value

ภูมิหลัง

ในปัจจุบันการประกอบการในประเทศไทยพบว่านโยบายของรัฐบาล พ.ศ. 2559 มียุทธศาสตร์การพัฒนาประเทศ โดยต้องการให้ประเทศไทยก้าวพันทันกับต่างประเทศที่มีรายได้ปานกลาง โดยกำหนดยุทธศาสตร์ ไทยแลนด์ 4.0 ขึ้น เพื่อปรับโครงสร้างเศรษฐกิจของประเทศให้ก้าวไปสู่ยุคใหม่และให้ความสำคัญในการสร้างผู้ประกอบการขับเคลื่อนความมั่งคั่งของประเทศไทยเพื่อพัฒนาประเทศให้ปรับเปลี่ยนจากประเทศรายได้ปานกลางเป็นประเทศรายได้สูง ปรับเปลี่ยนจากเศรษฐกิจที่ขับเคลื่อนด้วยประสิทธิภาพเป็นเศรษฐกิจที่ขับเคลื่อนด้วย “นวัตกรรม” (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ, 2561)

ในอดีตที่ผ่านมาผู้ที่มีการศึกษาสูงมักมุ่งประกอบอาชีพรับเงินเดือนเป็นพนักงานหรือลูกจ้าง ในขณะที่ ผู้ที่มีการศึกษาไม่สูงนักมักประกอบอาชีพอิสระ หรือเป็นผู้ประกอบการ ซึ่งมักจะมีพื้นฐานความรู้ไม่เพียงพอที่จะบริหารจัดการและพัฒนากิจการให้มีขีดความสามารถในการแข่งขันได้ภายใต้ระบบการค้าเสรียุคใหม่ และในยุคที่ใช้เทคโนโลยีเป็นตัวนำกลยุทธ์ใหม่ในการสร้างความแข็งแกร่งให้แก่ SMEs ไทยจึงต้องมุ่งสนับสนุน ผู้ที่มีการศึกษาที่มีความรู้ความสามารถ ให้ก้าวเข้ามาเป็นผู้ประกอบการเสริมสร้างผู้ประกอบการใหม่จึง เป็นหัวใจสำคัญในการสร้างธุรกิจใหม่ๆ และผู้ประกอบการรุ่นใหม่ขึ้นในระบบเศรษฐกิจของประเทศ รวมทั้ง สนับสนุนให้ธุรกิจเหล่านี้สามารถเติบโตและมีความเข้มแข็งยิ่งขึ้นตามลำดับ ซึ่งจะทำให้เศรษฐกิจของประเทศมี ภูมิคุ้มกันสูงขึ้นอย่างต่อเนื่อง เมื่อการส่งเสริมพัฒนาผู้ประกอบการมาบูรณาการกับกิจกรรมสนับสนุนอื่น ๆ จะ ช่วยเพิ่มประสิทธิผลในการสนับสนุน “ผู้ประกอบการใหม่” ให้สามารถก่อตั้งกิจการได้สำเร็จและดำเนินธุรกิจได้ อย่างต่อเนื่อง เป็นแหล่งจ้างงานและสร้างรายได้แก่ประเทศต่อไป ดังนั้นการมุ่งที่จะเชิญชวนผู้ที่มีการศึกษาดี มีประสบการณ์มีความรู้ความสามารถ ให้ก้าวเข้ามาเป็นผู้ประกอบการ การเสริมสร้างผู้ประกอบการใหม่ จึงถือเป็นหัวใจสำคัญในการสร้างธุรกิจใหม่ๆ ขึ้นในระบบเศรษฐกิจของประเทศให้เติบโตและมีความเข้มแข็ง ยิ่งขึ้นตามลำดับ ซึ่งจะทำให้เศรษฐกิจของประเทศสามารถฟื้นตัวและมีภูมิคุ้มกันสูงขึ้นอย่างต่อเนื่อง (ชลลดา เจียมจิตวานิชย์ และคณะ, 2562)

ผลสำรวจ World Economic Forum ร่วมกับ SEA เกี่ยวกับแนวคิดของเยาวชนคนรุ่นใหม่ทั่วโลก รวมถึงประเทศไทย พบว่า คนรุ่นใหม่มีความสนใจจะเป็นผู้ประกอบการสูงมาก โดยประเทศไทย เยาวชนคนรุ่นใหม่ถึง 36% อยากรับเป็นผู้ประกอบการแทนการทำงานในบริษัทต่าง ๆ และเป็นตัวเลขที่สูงสุดในเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ สิงคโปร์ 20% เวียดนาม 25% ฟิลิปปินส์ 19% และอินโดนีเซีย 24% งานวิจัยยังพบว่า แรงจูงใจของคนรุ่นใหม่เกี่ยวกับงานนั้น รายได้สำคัญแต่งานต้องทำให้ชีวิตสมดุลด้วย ไม่ใช่งานหนักจนไม่มีเวลาดูแลสุขภาพ และครอบครัว ส่วนการตอบแทนสังคม เยาวชนไทยยกไว้เป็นเรื่องสุดท้ายของแบบสอบถาม เพราะหากไม่สามารถทำงานสร้างรายได้พอเลี้ยงตนเองได้ อาจนำมาซึ่งปัญหาสังคมด้านอื่น ๆ ต่อไป (Bangkok insight, 2565)

คนไทยมีทัศนคติที่ดีต่อการเป็นเจ้าของธุรกิจ ขณะเดียวกันยังเชื่อว่าตนเองมีศักยภาพมากพอที่จะเริ่มต้นธุรกิจ SMEs ได้สูงถึง 77% และคนไทยกว่า 78% มีแนวโน้มการทำธุรกิจส่วนตัวในอีก 5 ปีข้างหน้า โดยเหตุผลหลักที่ทำให้คนไทยอยากเริ่มต้นธุรกิจของตัวเอง 71% บอกว่า เพราะต้องการเป็นนายตัวเอง ตามมาด้วย 53% อยากมีรายได้เพิ่ม, 48% เพราะการทำธุรกิจของตัวเองจะช่วยบริหารจัดการเวลาของตนเอง และครอบครัวได้ลงตัวมากขึ้น, 36% ต้องการเติมเต็มความฝันของตัวเอง และสุดท้าย 9% กำลังว่างงาน จึงต้องการเริ่มธุรกิจของตนเอง (Marketing, 2560)

เนื่องจากค่านิยมของสังคมเปลี่ยนแปลงไป คนรุ่นใหม่มีความ ต้องการทำธุรกิจส่วนตัวมากขึ้น เพราะรายได้สูงกว่าการเป็นมนุษย์เงินเดือนที่อาจจะไม่ตอบโจทย์เรื่องรายรับ รวมถึงหลาย ๆ คนยังต้องการ ประสบความสำเร็จตั้งแต่อายุน้อย สำหรับผู้ที่มีแนวคิดเป็นตัวของตัวเองสูงก็อาจจะมีความไม่ลงรอยหรือ อึดอัดกับระบบงานประจำได้ เพราะว่าจะอาจจะต้องทำในสิ่งที่ตนเองไม่ยอมทำ หรือไม่ได้ทำในสิ่งที่อยากทำหลายคนจึงมองหาเส้นทางงานเสริมหรือมีการลาออกจากงานประจำไปเริ่มประกอบธุรกิจส่วนตัว ส่วนใหญ่ โดย ฝันที่เป็นที่สุดของคนเราก็คือการมีอิสรภาพทั้งการเงินและเวลา เช่น ต้องการเข้างานตอนไหนก็ได้ สามารถทำได้ต้องการไปท่องเที่ยวโดยไม่ต้องลาใคร ต้องการทำงานตามความชอบของตัวเอง เป็นต้น (ศวรรรณยา คล้ายเชย, 2563)

จากการศึกษาปัญหาการประกอบอาชีพพบว่า ค่าครองชีพสูงกว่าเงินเดือน เงินเดือนและโบนัสไม่พอมนุษย์เงินเดือน จึงอยากมองหาธุรกิจส่วนตัว หรืองานพิเศษที่สามารถทำควบคู่ไปกับงานประจำได้ เพื่อเพิ่มรายได้ให้กับตัวเองและครอบครัวเริ่มสร้างธุรกิจควบคู่ไปกับงานประจำ จากที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจประกอบธุรกิจส่วนตัวของพนักงานประจำบริษัทเอกชน เพื่อศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจประกอบธุรกิจ เพื่อให้ทราบถึงปัจจัยต่าง ๆ ที่มีผลต่อการตัดสินใจประกอบธุรกิจส่วนตัวของพนักงานประจำบริษัทเอกชน ต้องการทราบและรับรู้ถึง

ความต้องการและสาเหตุที่แท้จริงสำหรับมนุษย์เงินเดือนที่ต้องการทำธุรกิจส่วนตัวควบคู่กับงานประจำได้เพื่อต้องการหารายได้ที่มากกว่าหนึ่งทาง ซึ่งธุรกิจของตัวเองส่วนใหญ่ก็มักจะมาจากความฝันว่าอยากจะมีธุรกิจเป็นของตัวเอง และอยากจะเป็นเจ้านายตัวเองอยากใช้ชีวิตได้อิสระตามใจ โดยไม่ต้องพึ่งพาใคร เพื่อใช้ข้อมูลที่ได้รับ เป็นตัวช่วยสำคัญที่ใช้สำหรับประกอบการตัดสินใจของการประกอบอาชีพอิสระหรืออาชีพเสริม และเป็นแนวทางในการเป็นเจ้าของธุรกิจ

ขอบเขตของการวิจัย

1. ขอบเขตด้านประชากร

ประชากร คือ พนักงานประจำบริษัทเอกชน

กลุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยกำหนดขนาดตัวอย่าง กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาในครั้งนี้ ได้แก่ พนักงานประจำบริษัทเอกชนที่ประกอบธุรกิจส่วนตัว ขนาดตัวอย่างคำนวณได้จากสูตรไม่ทราบขนาดตัวอย่างของ W.G. Cochran (1953) โดยกำหนดระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 และระดับค่าความคลาดเคลื่อนร้อยละ 5 (กัลยา วาณิชย์บัญชา, 2560) ได้กลุ่มตัวอย่าง 385 คน ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างทางออนไลน์

2. ขอบเขตด้านเนื้อหา

การศึกษาครั้งนี้มุ่งเน้นถึงศึกษาการตัดสินใจประกอบธุรกิจส่วนตัวของพนักงานประจำบริษัทเอกชน ประกอบด้วย แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับความต้องการ แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการตัดสินใจ แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับประชากรศาสตร์ แนวคิดเกี่ยวกับการเลือกอาชีพ และแนวคิดอาชีพอิสระ/อาชีพเสริม

3. ขอบเขตด้านตัวแปร

ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่

ตัวแปรอิสระ ได้แก่

- 1) ลักษณะของพนักงาน ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพ การศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน
 - 2) ปัจจัยจูงใจ ประกอบด้วย ด้านแรงจูงใจ ด้านค่านิยม และด้านความต้องการ
- ตัวแปรตาม คือ การตัดสินใจประกอบธุรกิจส่วนตัวของพนักงานประจำบริษัท เอกชน

4. ขอบเขตด้านเวลา

ระยะเวลาในการศึกษา 3 เดือน ในระหว่างเดือน สิงหาคม - ตุลาคม 2565

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยกำหนดให้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ลักษณะของแบบสอบถาม มี 3 ส่วนดังนี้

ส่วนที่ 1 เป็นคำถามเกี่ยวกับลักษณะของพนักงาน ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพ การศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน จำนวน 5 ข้อ แบบสอบถามเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check list)

ส่วนที่ 2 เป็นคำถามเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจ ประกอบด้วย ด้านแรงจูงใจ ด้านค่านิยม และด้านความต้องการ ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Likert's Five Rating Scale) จำนวน 9 ข้อ

ส่วนที่ 3 เป็นคำถามเกี่ยวกับการตัดสินใจประกอบธุรกิจส่วนตัวของพนักงานประจำบริษัทเอกชน จำนวน 5 ข้อ

แบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Likert's Five Rating Scale) จำนวน 5 ข้อ

เกณฑ์การให้คะแนนในส่วนที่ 2 และส่วนที่ 3 มีเกณฑ์การให้คะแนนดังนี้

คะแนน

5 คะแนน	หมายถึง	มากที่สุด
4 คะแนน	หมายถึง	มาก
3 คะแนน	หมายถึง	ปานกลาง
2 คะแนน	หมายถึง	น้อย
1 คะแนน	หมายถึง	น้อยที่สุด

การแปลความหมายระดับความสำคัญโดยเทียบค่าเฉลี่ยตามเกณฑ์ของเบสท์ (Best, 1981)

คะแนนเฉลี่ย	4.21-5.00	หมายถึง	มากที่สุด
คะแนนเฉลี่ย	3.42-4.20	หมายถึง	มาก
คะแนนเฉลี่ย	2.61-3.40	หมายถึง	ปานกลาง
คะแนนเฉลี่ย	1.81-2.60	หมายถึง	น้อย
คะแนนเฉลี่ย	1.00-1.80	หมายถึง	น้อยที่สุด

2. ขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือ

ผู้วิจัยได้ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยมีขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือดังนี้

1. ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับแนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจ แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับความต้องการ แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการตัดสินใจ แนวคิดเกี่ยวกับการเลือกอาชีพ และนำข้อมูลที่ได้มาทำการสร้างเป็นแบบสอบถามให้ครอบคลุมเนื้อหาที่จะศึกษา

2. ทำการสร้างแบบสอบถามที่เกี่ยวกับลักษณะของพนักงานประจำบริษัทเอกชน ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ปัจจัยจูงใจ ประกอบด้วย ด้านแรงจูงใจ ด้านค่านิยม และด้านความต้องการ และการตัดสินใจประกอบธุรกิจส่วนตัวของพนักงานประจำบริษัทเอกชน

3. นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้น เสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อทำการตรวจสอบ ข้อบกพร่อง และนำข้อเสนอนั้นมาทำการปรับปรุงแบบสอบถามให้มีความสมบูรณ์และเที่ยงตรงมากยิ่งขึ้น แล้วนำแบบสอบถามไปให้ผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่านตรวจสอบความสอดคล้องของแบบสอบถามกับวัตถุประสงค์ในการวิจัย

4. การหาค่าความเที่ยงตรงของเครื่องมือ นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแล้วให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่านทดสอบหาความสอดคล้องของแบบสอบถามกับวัตถุประสงค์ในการวิจัย โดยใช้วิธีการคำนวณหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC : Index of Item Objective Congruence) โดยมีหลักเกณฑ์การให้คะแนนดังนี้

+1 หมายถึง ผู้ทรงคุณวุฒิแน่ใจว่าคำถามนั้นสอดคล้องกับเนื้อหา สามารถนำไปวัดได้อย่างแน่นอน

0 หมายถึง ผู้ทรงคุณวุฒิไม่แน่ใจว่าคำถามนั้นสอดคล้องกับเนื้อหา ไม่แน่ใจว่าจะนำไปวัดได้

-1 หมายถึง ผู้ทรงคุณวุฒิแน่ใจว่าคำถามนั้นไม่สอดคล้องกับเนื้อหา ไม่สามารถนำไปวัดได้อย่างแน่นอน

5. การหาค่าดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถาม (IOC) โดยใช้สูตร

$$IOC = \frac{\sum R}{N}$$

เมื่อ IOC หมายถึง ค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item Objective Congruence)

R หมายถึง ผลรวมของคะแนนความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิทั้งหมด

N หมายถึง จำนวนผู้ทรงคุณวุฒิ

ถ้าค่าดัชนี IOC ที่คำนวณได้มีค่าเท่ากับ 1 ซึ่งมากกว่า 0.50 ถือว่าข้อคำถามนั้นใช้ได้ สามารถนำไปใช้ได้ ถ้าข้อคำถามใดมีค่าน้อยกว่า 0.50 ข้อคำถามนั้นก็ถูกตัดออกไป หรือนำไปปรับปรุงแก้ไขใหม่ให้ดีขึ้น

6.ปรับปรุงแบบสอบถามตามข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิ นำเสนออาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อทำการตรวจสอบอีกครั้งแล้วนำมาแก้ไขให้สมบูรณ์ก่อนนำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลต่อไป

7. หาความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม (Reliability) นำแบบสอบถามที่ผ่านการปรับปรุงแก้ไขตามที่ผู้ทรงคุณวุฒิเสนอแนะแล้วไปทดลองใช้ กับกลุ่มเป้าหมายที่มีลักษณะคล้ายคลึงกับกลุ่มตัวอย่างที่ต้องการศึกษา จำนวน 30 คน เพื่อหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม(Reliability) ของแบบสอบถามและทำการวิเคราะห์หาความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม โดยการคำนวณหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ด้วยวิธี Cronbach's Alpha coefficient ของ Cronbach (1974) ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.895 ถ้าความเชื่อมั่นมีค่าตั้งแต่ 0.71 – 1.00 แสดงว่าแบบสอบถามมีความเชื่อมั่นสูง (Garett, 1965) สามารถนำไปใช้เก็บรวบรวมข้อมูลได้

สรุปผล

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า ส่วนใหญ่ เป็นชาย ร้อยละ 52.20 อายุ 36-45 ปี ร้อยละ 36.88 การศึกษาระดับปริญญาตรี ร้อยละ 80.26 สถานภาพ สมรส ร้อยละ 88.05 และมีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 25,001 – 35,000 บาท ร้อยละ 37.60

2. ผลการวิเคราะห์ปัจจัยจูงใจ พบว่า ปัจจัยจูงใจ ในภาพรวม มีค่าเฉลี่ยในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.33$) เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยแต่ละด้าน พบว่า มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดทุกด้าน โดยเรียงจากมากไปหาน้อย คือ ด้านความต้องการ ($\bar{x} = 4.34$) รองลงมาคือ ด้านแรงจูงใจ และด้านค่านิยม ($\bar{x} = 4.32$) ตามลำดับ

3. ผลการวิเคราะห์การตัดสินใจประกอบธุรกิจส่วนตัวของพนักงานประจำบริษัทเอกชน พบว่า การตัดสินใจประกอบธุรกิจส่วนตัวของพนักงานประจำบริษัทเอกชน ในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.30$) และมีค่าเฉลี่ยมากที่สุดทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือ ท่านตัดสินใจประกอบอาชีพส่วนตัวเป็นอาชีพเสริมตามความรู้ความสามารถ ($\bar{x} = 4.37$) รองลงมา คือ ท่านตัดสินใจประกอบอาชีพส่วนตัวเพราะมีเงินทุนเพียงพอและมีผู้ร่วมลงทุน ($\bar{x} = 4.34$) ท่านตัดสินใจประกอบอาชีพส่วนตัวเพราะมีเวลารว่าง ($\bar{x} = 4.31$) ท่านตัดสินใจประกอบอาชีพส่วนตัวเพราะมีความพร้อมด้านความรู้ และเงินทุน ($\bar{x} = 4.29$) และท่านตัดสินใจประกอบอาชีพส่วนตัวเพื่อการพัฒนาอาชีพ ($\bar{x} = 4.21$) ตามลำดับ

4. ผลการเปรียบเทียบการตัดสินใจประกอบธุรกิจส่วนตัวของพนักงานประจำบริษัทเอกชนกับลักษณะของพนักงานพบว่า พนักงานที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ และรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกันมีการตัดสินใจประกอบธุรกิจส่วนตัวของพนักงานประจำบริษัทเอกชนแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

5. ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจูงใจกับการตัดสินใจประกอบธุรกิจส่วนตัวของพนักงานประจำบริษัทเอกชน พบว่า ปัจจัยจูงใจ 3 ตัวแปร ได้แก่ ด้านแรงจูงใจ (X_1) ด้านค่านิยม (X_2) ด้านความต้องการ (X_3) ส่งผลต่อการตัดสินใจประกอบธุรกิจส่วนตัวของพนักงานประจำบริษัทเอกชนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจประกอบธุรกิจส่วนตัวของพนักงานประจำบริษัทเอกชนเรียงตามลำดับคือ ด้านความต้องการ (X_1) ($\beta = 0.377$) ด้านค่านิยม (X_2) ($\beta = 0.259$) ด้านความต้องการ (X_3) ($\beta = 0.129$) ซึ่งตัวแปรทั้ง 3 ตัวสามารถอธิบาย การเปลี่ยนแปลงของตัวแปรการตัดสินใจประกอบธุรกิจส่วนตัวของพนักงานประจำบริษัทเอกชน ได้ร้อยละ 37.90 และเขียนสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบได้ดังนี้

$$\hat{Y} = 1.244 + 0.361 X_1 + 0.220 X_2 + 0.127 X_3$$

อภิปรายผล

การศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจประกอบธุรกิจส่วนตัวของพนักงานประจำบริษัทเอกชน มีประเด็นสำคัญที่นำมาอภิปรายผลเพื่อตอบวัตถุประสงค์ของการวิจัยได้ดังนี้

ผลการวิเคราะห์ปัจจัยจูงใจ พบว่า ปัจจัยจูงใจ ในภาพรวม มีค่าเฉลี่ยในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยแต่ละด้าน พบว่า มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดทุกด้าน โดยเรียงจากมากไปหาน้อย คือ ด้านความต้องการ รองลงมาคือ ด้านแรงจูงใจ และด้านค่านิยม ตามลำดับ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะพนักงานประจำมีประสบการณ์จากการทำงาน และมีความรู้ในงานประกอบกับค่านิยมกับอาชีพที่ชื่นชอบ จึงมีแรงจูงใจในการประกอบอาชีพส่วนตัว สอดคล้องกับผลการศึกษาของน้ำทิพย์ บุตรทศ (2558) เรื่อง การตัดสินใจเลือกอาชีพ แรงจูงใจ และความก้าวหน้า มีวัตถุประสงค์ 3 ประการ คือ 1) ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกอาชีพ พริตตี้เอ็มซีที่พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกอาชีพพริตตี้เอ็มซีที่สำคัญที่สุดคือความสามารถ และแรงจูงใจในการประกอบอาชีพ คือความต้องการขั้นพื้นฐาน ในส่วนผลการวิจัยเชิงคุณภาพ พบว่าผู้ให้ข้อมูลหลักตัดสินใจประกอบอาชีพพริตตี้เอ็มซี เนื่องจากความชอบและความสนใจเป็น การส่วนตัว โดยแรงจูงใจในการทำงานที่สำคัญ คือ ค่าตอบแทนค่อนข้างสูงมาก แต่ใช้ระยะเวลาในการ

ทำงานสั้น สอดคล้องกับผลการศึกษาของธีรยุทธ แก้วเกร็ด (2561) เรื่อง การตัดสินใจเลือกอาชีพของพนักงานองค์กรเอกชน ในจังหวัดนครปฐม ที่พบว่า ปัจจัยจูงใจในการประกอบอาชีพ ทศนคติในการประกอบอาชีพ ทฤษฎี เกณฑ์การเลือกอาชีพ และกระบวนการตัดสินใจเลือกอาชีพของพนักงานองค์กรเอกชนในจังหวัด นครปฐมโดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด

ผลการวิเคราะห์การตัดสินใจประกอบธุรกิจส่วนตัวของพนักงานประจำบริษัทเอกชน พบว่า การตัดสินใจประกอบธุรกิจส่วนตัวของพนักงานประจำบริษัทเอกชน ในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด และมีค่าเฉลี่ยมากที่สุดทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด 3 อันดับแรกคือ ตัดสินใจประกอบอาชีพส่วนตัวเป็นอาชีพเสริมตามความรู้ความสามารถ อันดับ 2 คือ ตัดสินใจประกอบอาชีพส่วนตัวเพราะมีเงินทุนเพียงพอและมีผู้ร่วมลงทุน และอันดับ 3 คือ ตัดสินใจประกอบอาชีพส่วนตัวเพราะมีเวลาว่าง ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะพนักงานประจำอาจมีทุนเพียงพอ และมีเวลาว่างที่จะประกอบอาชีพส่วนตัวจึงตัดสินใจประกอบอาชีพส่วนตัวโดยมีผู้ร่วมลงทุนช่วยเหลือ สอดคล้องกับผลการศึกษาของชินเชิง แก้วกำ (2565) เรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อการเลือกงานของนักศึกษาที่สำเร็จการศึกษาในระดับปริญญาตรี คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย ที่พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อการเลือกงานของนักศึกษาที่สำเร็จการศึกษาในระดับปริญญาตรี คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย โดยรวมพบว่าอยู่ในระดับมากที่สุด สอดคล้องกับผลการศึกษาของธาริณี อังคยศ (2563) เรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความปรารถนาในการเลือกอาชีพของนักศึกษา ระดับปริญญาตรีจังหวัดนครราชสีมา ที่พบว่า การเลือกอาชีพของนักศึกษาหลักสูตรบัญชีส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก

ผลการเปรียบเทียบการตัดสินใจประกอบธุรกิจส่วนตัวของพนักงานประจำบริษัทเอกชนกับลักษณะของพนักงานพบว่า พนักงานที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ และรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกันมีการตัดสินใจประกอบธุรกิจส่วนตัวของพนักงานประจำบริษัทเอกชนแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะพนักงานประจำอาจมีสภาพของเงินทุนภาระหน้าที่ ความรู้ความสามารถและประสบการณ์ด้านอาชีพ และรายได้ที่เป็นเงินทุนในการประกอบอาชีพที่แตกต่างกัน จึงมีการตัดสินใจเลือกประกอบอาชีพส่วนตัวแตกต่างกัน สอดคล้องกับผลการศึกษาของภาคภูมิ สิงห์แก้ว (2560) ได้ เรื่องปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกประกอบอาชีพของประชาชนในชุมชนแผ่นดินธรรม-แผ่นดินทอง ตำบลตะพานหิน อำเภอตะพานหิน จังหวัดพิจิตร ที่พบว่าปัจจัยส่วนบุคคลด้านอาชีพ และระดับการศึกษามีผลต่อการตัดสินใจเลือกประกอบอาชีพของประชาชน สอดคล้องกับผลการศึกษาของทวีศักดิ์ ฉิมแก้ว และแก้วตา ผู้พัฒน์พงศ์ (2562) เรื่อง ปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อกระบวนการตัดสินใจเลือกประกอบอาชีพของนักศึกษาระดับปริญญาตรี มหาวิทยาลัยรามคำแหง พบว่า ด้านปัจจัยส่วนบุคคล

จำแนกตาม เพศ อายุ คณะที่กำลังศึกษาอยู่ ปีการศึกษา ที่แตกต่างกันทำให้กระบวนการตัดสินใจแตกต่างกัน

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจูงใจกับการตัดสินใจประกอบธุรกิจส่วนตัวของพนักงานประจำบริษัทเอกชน พบว่า ปัจจัยจูงใจ 3 ตัวแปร ได้แก่ ด้านแรงจูงใจ ด้านค่านิยม ด้านความต้องการ ส่งผลต่อการตัดสินใจประกอบธุรกิจส่วนตัวของพนักงานประจำบริษัทเอกชน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะพนักงานประจำมีปัจจัยจูงใจในด้านแรงจูงใจในด้านการประกอบอาชีพที่ตนชื่นชอบ ค่านิยมของตัวพนักงานที่เป็นประสบการณ์ในการประกอบอาชีพ จึงมีความต้องการประกอบอาชีพส่วนตัว ปัจจัยจูงใจจึงเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อการเลือกประกอบอาชีพส่วนตัวของพนักงานประจำ สอดคล้องกับผลการศึกษาของ อุไรพร ช่างบรรจง (2556) ได้ศึกษาเรื่อง มูลเหตุและแรงจูงใจในการเข้าสู่การดำเนินธุรกิจเครือข่าย จังหวัดเชียงใหม่ที่พบว่า พบว่า มูลเหตุจูงใจในการเข้าสู่ธุรกิจเครือข่ายแรงจูงใจมีผลต่อการเข้าสู่ธุรกิจเครือข่ายได้แก่ ปัจจัยภายในของตัวบุคคล ความต้องการทางเศรษฐกิจ ความต้องการความก้าวหน้า ผลประโยชน์ที่ได้รับจากการดำเนินการ สอดคล้องกับผลการศึกษาของศวรรณา คล้ายเขย (2565) เรื่อง แรงจูงใจที่มีอิทธิพลในการเป็นเจ้าของธุรกิจ Café ในจังหวัดนครปฐม ที่พบว่า ปัจจัยด้านความต้องการของมนุษย์ มีอิทธิพลต่อความเป็นผู้ประกอบการของธุรกิจ Café ในจังหวัดนครปฐม

ข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจประกอบธุรกิจส่วนตัวของพนักงานประจำบริษัทเอกชน มีข้อเสนอแนะที่ได้จากการศึกษาดังนี้

จากการศึกษาด้านลักษณะของพนักงาน พบว่า ลักษณะของพนักงานส่งผลต่อการตัดสินใจประกอบธุรกิจส่วนตัวของพนักงานประจำ อายุ 36-45 ปี มีการศึกษาระดับปริญญาตรี และมีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 25,001 – 35,000 บาท ซึ่งเป็นผู้ที่ต้องการประกอบอาชีพส่วนตัวมากที่สุด ดังนั้นพนักงานประจำที่ต้องการประกอบอาชีพส่วนตัว จึงต้องสั่งสมความรู้ และประสบการณ์ในอาชีพที่ต้องการทำเป็นอาชีพส่วนตัว มีความพร้อมในด้านการทำธุรกิจ มีความรู้ และมีเงินทุนเพียงพอที่จะประกอบอาชีพส่วนตัวที่ต้องการ และผู้ที่ต้องการประกอบอาชีพนั้นก็ต้องหาความรู้เกี่ยวกับอาชีพนั้นจนเป็นที่เข้าใจอย่างถ่องแท้และ ต้องพิจารณาทบทวนด้วยว่า ตนเองมีคุณสมบัติ สอดคล้องกับอาชีพนั้นหรือไม่ รองรับความเสี่ยงที่จะเกิดขึ้นได้ จึงจะทำอาชีพนั้น ๆ ประสบผลสำเร็จ

จากการศึกษาด้านปัจจัยจูงใจ พบว่า พนักงานมีแรงจูงใจด้านความต้องการในการประกอบอาชีพ ส่วนตัวมากที่สุด ดังนั้นพนักงานต้องศึกษาธุรกิจที่ต้องการทำเป็นอาชีพส่วนตัว ในด้านการดำเนินธุรกิจ เงินลงทุน และกลยุทธ์การตลาดให้มีความเชี่ยวชาญ และคำนึงถึงความเสี่ยงในการประกอบธุรกิจ เพื่อให้ประสบความสำเร็จในการประกอบอาชีพนั้น และภาครัฐควรให้ความสนใจและมีมาตรการ สนับสนุนผู้ประกอบอาชีพอิสระรายย่อยให้เติบโตเป็น เป็นธุรกิจ SMEs เพราะจะเป็นแหล่งสร้างงานและรายได้ให้กับประชาชนได้

จากการศึกษาด้านการตัดสินใจประกอบธุรกิจส่วนตัว พบว่า พนักงานประจำมีความต้องการประกอบธุรกิจส่วนตัวเป็นอาชีพเสริมมากที่สุด ดังนั้น พนักงานต้อง ตัดสินใจเลือกประกอบอาชีพอิสระ ควรพิจารณาอย่างรอบคอบ โดยเลือกอาชีพที่ชอบหรือคิดว่าตัวเอง ถนัด ต้องพัฒนาความสามารถของ ตัวเองศึกษารายละเอียดของอาชีพ และทำการฝึกอบรม ฝึกปฏิบัติให้มีพื้นฐานความรู้ความเข้าใจในการ เริ่มประกอบอาชีพที่ถูกต้อง เพราะผู้ประสบความสำเร็จใน การประกอบอาชีพอิสระส่วนใหญ่จะเป็นผู้ที่มีความอดทนสูง มีความมุ่งมั่น ตั้งใจ กระตือรือร้น กล้า ตัดสินใจ กล้าเสี่ยง และพัฒนาตนเองอยู่ตลอดเวลา