

มุมมองและแนวคิดที่มีต่อการเลือกประกอบอาชีพอิสระของบุคคล ที่อาศัยอยู่ในจังหวัดสงขลา

ภัสลภา ดวงสุวรรณ

บทคัดย่อ

มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษามุมมองของบุคคลที่อาศัยอยู่ในจังหวัดสงขลาที่มีต่อการเลือกประกอบอาชีพอิสระ เพื่อศึกษาแนวคิดและทฤษฎีเกณฑ์การเลือกอาชีพที่มีต่อการเลือกประกอบอาชีพอิสระของบุคคลที่อาศัยอยู่ในจังหวัดสงขลา และเพื่อศึกษาปัจจัยจูงใจในการเลือกประกอบอาชีพอิสระของบุคคลที่อาศัยอยู่ในจังหวัดสงขลา กลุ่มตัวอย่าง คือ บุคคลที่ประกอบอาชีพอิสระที่อาศัยอยู่ในจังหวัดสงขลา จำนวน 400 คน เก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม และสถิติที่ใช้สำหรับการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคูณ

ผลการศึกษา พบว่า ความพึงพอใจในการเลือกประกอบอาชีพอิสระ ของบุคคลที่ประกอบอาชีพอิสระที่อาศัยอยู่ในจังหวัดสงขลา โดยภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด และปัจจัยจูงใจในการทำงานมีผลต่อความพึงพอใจในการเลือกประกอบอาชีพอิสระของบุคคลที่ประกอบอาชีพอิสระที่อาศัยอยู่ในจังหวัดสงขลา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยตัวแปรทั้งหมดสามารถอธิบายหรือทำนายความพึงพอใจในการเลือกประกอบอาชีพอิสระของบุคคลที่ประกอบอาชีพอิสระที่อาศัยอยู่ในจังหวัดสงขลา ได้ร้อยละ 12.5 และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการทำนายเท่ากับ 0.16969 และทัศนคติในการประกอบอาชีพมีผลต่อความพึงพอใจในการเลือกประกอบอาชีพอิสระของบุคคลที่ประกอบอาชีพอิสระที่อาศัยอยู่ในจังหวัดสงขลา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยตัวแปรทั้งหมดสามารถอธิบายหรือทำนายความพึงพอใจในการเลือกประกอบอาชีพอิสระของบุคคลที่ประกอบอาชีพอิสระที่อาศัยอยู่ในจังหวัดสงขลา ได้ร้อยละ 37.0 และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการทำนายเท่ากับ 0.14397

คำสำคัญ: ปัจจัยการจูงใจทำงาน, ทัศนคติในการประกอบอาชีพ, ความพึงพอใจในการเลือกประกอบอาชีพอิสระ

perspectives and concepts towards the choice of self-employment of individuals residing in Songkhla Province

This research aimed to study the perspectives of individuals residing in Songkhla Province towards the choice of self-employment, to study the concepts and theories of career selection criteria towards the choice of self-employment of individuals residing in Songkhla Province, and to study the motivating factors for the choice of self-employment of individuals residing in Songkhla Province. The sample group consisted of 400 self-employees residing in Songkhla Province. Data were collected using a questionnaire and the statistics used for data analysis were percentage, mean, standard deviation, and multiple regression analysis.

The results of the study found that overall satisfaction towards self-employment of individuals residing in Songkhla Province was at the highest level. Motivational factors for work had an effect on the satisfaction towards self-employment of individuals residing in Songkhla Province at a statistically significant level of 0.05. All variables could explain or predict the satisfaction towards self-employment of individuals residing in Songkhla Province by 12.5 percent, with a standard error of prediction of 0.16969. Attitude towards work had an effect on the satisfaction towards self-employment of individuals residing in Songkhla Province. Statistically significant at the 0.05 level, all variables can explain or predict the satisfaction in choosing to be a freelancer of freelancers living in Songkhla Province by 37.0 percent and the standard error in prediction is equal to 0.14397.

Keywords: Motivational factors, Occupational attitude, Satisfaction in choosing self-employment

บทนำ

ความเป็นมา และความสำคัญของปัญหา

ในปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจสังคมและด้านอื่นๆอย่างรวดเร็ว ซึ่งเป็นผลมาจากความเจริญก้าวหน้าทางเทคโนโลยีและวิทยาการ ทำให้มีอาชีพเกิดขึ้นมากมาย อาชีพแต่ละอาชีพจะเหมาะสมกับบุคคลหนึ่ง แต่อาจจะไม่เหมาะสมกับอีกบุคคลหนึ่ง ทั้งนี้เนื่องจากบุคคลมีความแตกต่างกันในหลายด้าน เช่นบุคลิกภาพ ค่านิยม ความสามารถ ความถนัด ถ้าตัดสินใจเลือกอาชีพอย่างรีบร้อน ไม่รอบคอบ อาจต้องทำงานที่ไม่ตรงกับอุปนิสัย ซึ่งเป็นผลให้ทำงานนั้นไม่ดีเท่าที่ควร การที่จะต้องอดทนต่อการทำงานที่น่าเบื่อหน่าย เป็นระยะเวลาอันแสนนานเช่นนี้ ทำให้ชีวิตของตนไม่มีความสุข การประกอบอาชีพที่ไม่เหมาะสมหรือไม่สอดคล้องกับบุคลิกภาพ ความสนใจและความถนัด

นอกจากจะมีโอกาสประสบความสำเร็จในการประกอบอาชีพน้อยแล้ว ยังเป็นการทรมานชีวิตอย่างหนึ่งอีกด้วย อาจส่งผลให้อยากเปลี่ยนงานและอาจเป็นผู้ว่างงานในที่สุด ซึ่งจะเป็นผลเสียหายนั่นเอง ต่อสังคมและเศรษฐกิจของประเทศชาติอย่างมาก ในทางตรงกันข้าม หากบุคคลเลือกประกอบอาชีพที่เหมาะสมกับตนเองจะก่อให้เกิดความเพลิดเพลินและมีความสุขในการทำงาน อีกทั้งยังมีโอกาสที่จะประสบความสำเร็จในการประกอบอาชีพอย่างมาก การทำงานเป็นกิจกรรมที่มีความสำคัญ เป็นที่ยอมรับกันทั่วไปทั้งในอดีตและปัจจุบัน

การทำงานเป็นกิจกรรมเฉพาะมนุษย์ มนุษย์เท่านั้นที่ต้องทำงานและมนุษย์เท่านั้นที่สามารถทำงานได้ ที่กล่าวเช่นนี้โดยเหตุผลที่ว่าการทำงานของมนุษย์แตกต่างไปจากการกระทำตามสัญชาตญาณของสัตว์ การทำงานของมนุษย์นั้นจะมีผลผลิตเกิดขึ้นในสมองก่อนที่จะลงมือทำงานจริงๆ มีการวางแผน ทักษะ และการตัดสินใจ ทำให้เกิดผลผลิตที่มีประสิทธิภาพ การทำงานช่วยสนองความต้องการของมนุษย์หลายด้าน เช่น การตอบสนองความต้องการทางวัตถุ โดยการเปลี่ยนวัตถุดิบธรรมชาติให้เป็นสินค้าและบริการที่จำเป็นต่อการดำรงชีวิต สนองความต้องการการนับถือตนเอง โดยสร้างความสำเร็จและสมรรถภาพในงาน สนองความต้องการมีกิจกรรม เพื่อหลีกเลี่ยงความเบื่อหน่าย และสนองความต้องการการริเริ่มสร้างสรรค์ ด้วยการผลิตสิ่งใหม่ๆ การทำงานจึงมีความสำคัญต่อการดำรงชีวิต โดยมนุษย์ต้องดิ้นรนทำงานเพื่อตอบสนองความปรารถนาในการขจัดความทุกข์ทรมานและเพิ่มความสุขทางใจ การเลือกอาชีพถือเป็นเรื่องสำคัญ โดยต้องเริ่มจากการวางแผนอาชีพที่เหมาะสมตั้งแต่วัยเรียน เพื่อความสำเร็จและความสุขในชีวิตการทำงาน โดยทฤษฎีการเลือกอาชีพของ Holland (1973) เชื่อว่าความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพกับการเลือกอาชีพ ซึ่งส่งผลต่อความพึงพอใจและความสำเร็จในอาชีพ นอกจากนี้ การประกอบอาชีพอิสระเป็นอีกทางเลือกที่สำคัญ ในการตัดสินใจเลือกประกอบอาชีพอิสระ ควรพิจารณาอย่างรอบคอบ โดยเลือกอาชีพที่ชอบหรือคิดว่าตัวเองถนัด ต้องพัฒนาความสามารถของตัวเองศึกษารายละเอียดของอาชีพและทำการฝึกอบรม ฝึกปฏิบัติให้มีพื้นฐานความรู้ความเข้าใจในการเริ่มประกอบอาชีพที่ถูกต้อง รวมทั้งต้องพิจารณาองค์ประกอบอื่นที่เกี่ยวข้อง เช่น ค่าใช้จ่ายของอาชีพ สภาพแวดล้อม ผู้ร่วมงานและเงินทุน

จากข้อมูลรายงานสถานการณ์แรงงานนอกระบบปี 2566 พบว่า จังหวัดสงขลา มีผู้ทำงานจำนวน 907,481 คน ซึ่งในจำนวนนี้เป็นแรงงานนอกระบบที่ไม่ได้รับความคุ้มครองและไม่มีหลักประกันทางสังคมจำนวน 449,284 คน คิดเป็นร้อยละ 49.51 ของผู้มีงานทำทั้งหมด ซึ่งเพิ่มขึ้นจากปี 2565 ที่มีผู้ทำงานจำนวน 902,032 คน และแรงงานนอกระบบจำนวน 394,827 คน คิดเป็นร้อยละ 43.77 และในปี 2564 มีผู้ทำงานจำนวน 834,325 คน และแรงงานนอกระบบจำนวน 409,502 คน คิดเป็นร้อยละ 49.08 จากข้อมูลดังกล่าวทำให้ผู้วิจัยสนใจศึกษามุมมองและแนวคิดของกลุ่มคนในจังหวัดสงขลาต่อการเลือกประกอบอาชีพอิสระและมองเห็นถึงความสำคัญของอาชีพอิสระ

วัตถุประสงค์

- 1.1 เพื่อศึกษามุมมองของบุคคลที่อาศัยอยู่ในจังหวัดสงขลาที่มีต่อการเลือกประกอบอาชีพอิสระ
- 1.2 เพื่อศึกษาแนวคิดและทฤษฎีเกณฑ์การเลือกอาชีพที่มีต่อการเลือกประกอบอาชีพอิสระของบุคคลที่อาศัยอยู่ในจังหวัดสงขลา
- 1.3 เพื่อศึกษาปัจจัยจูงใจในการเลือกประกอบอาชีพอิสระของบุคคลที่อาศัยอยู่ในจังหวัดสงขลา

สมมุติฐาน

- 1.1 ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานมีผลต่อความพึงพอใจในการเลือกประกอบอาชีพอิสระของบุคคลที่ประกอบอาชีพอิสระที่อาศัยอยู่ในจังหวัดสงขลา
- 1.2 ทศนคติในการประกอบอาชีพมีผลต่อความพึงพอใจในการเลือกประกอบอาชีพอิสระของบุคคลที่ประกอบอาชีพอิสระที่อาศัยอยู่ในจังหวัดสงขลา

ขอบเขตการวิจัย

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา การวิจัยนี้ศึกษา มุมมองและแนวคิดที่มีต่อการเลือกประกอบอาชีพอิสระของบุคคลที่อาศัยอยู่ในจังหวัดสงขลา ผู้วิจัยได้กำหนดตัวแปรในการศึกษา ดังนี้

ตัวแปรอิสระ (Independent Variables) ได้แก่

1. ปัจจัยจูงใจในการทำงาน ประกอบด้วย ลักษณะของงาน ความสำเร็จของงาน และความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน
2. ทศนคติในการประกอบอาชีพ ประกอบด้วย ด้านความรู้ ด้านความรู้สึก และด้านพฤติกรรม

ตัวแปรตาม (Dependent Variables) ได้แก่ การเลือกประกอบอาชีพอิสระของบุคคลที่อาศัยอยู่ในจังหวัดสงขลา ประกอบด้วย ความพึงพอใจในการทำงาน

2. ขอบเขตด้านประชากรที่ใช้ในการศึกษา คือ บุคคลที่ประกอบอาชีพอิสระที่อาศัยอยู่ในจังหวัดสงขลา
3. ขอบเขตด้านพื้นที่จัดเก็บข้อมูล ขอบเขตด้านพื้นที่ในการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ คือ จัดเก็บข้อมูลพื้นที่ในจังหวัดสงขลา
4. ขอบเขตด้านระยะเวลาจัดเก็บข้อมูล ผู้วิจัยใช้ระยะเวลาในการศึกษาวิจัย ตั้งแต่ เดือน สิงหาคม 2567 - ธันวาคม 2567

แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

1.แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจในการประกอบอาชีพ

การสร้างแรงจูงใจในองค์กรเพื่อให้บุคลากรมีความพึงพอใจในพฤติกรรมการทำงานนั้นขึ้นอยู่กับผู้นำที่มีแนวทางการสร้างแรงจูงใจที่เหมาะสม ความพึงพอใจในงานส่งผลดีต่อองค์กร เช่น การลดอัตราการลาออก การลดการขาดงาน และลดการประท้วงของบุคลากร ซึ่งจะทำให้บุคลากรมีขวัญกำลังใจที่ดีในการทำงาน โดยความพึงพอใจในงานคือทัศนคติของบุคคลที่มีต่องาน อันเกิดจากการได้รับสิ่งที่ดีจากการทำงาน แรงจูงใจในการทำงาน เป็นกระบวนการต่างๆทางร่างกายและจิตใจที่ถูกกระตุ้นโดยสิ่งเร้า ซึ่งส่งผลให้เกิดการแสดงออกทางพฤติกรรม โดยพฤติกรรมดังกล่าวนี้มุ่งสู่การบรรลุจุดหมายและเป้าหมายที่ต้องการ ซึ่งแรงจูงใจนี้มีบทบาทสำคัญในการขับเคลื่อนให้บุคคลทำงานและพยายามให้บรรลุความสำเร็จตามที่ตั้งใจไว้ จักรี ศรีจารุเมธีญาณ และ สุรศักดิ์ อุดเมืองเพีย (2563)

ทฤษฎีสองปัจจัย (Two Factor Theory) ของเฟรดเดอริก เฮอริช เบอร์ก (Federick Herzberg) ทฤษฎีสองปัจจัย (Two Factor Theory) เป็นผลงานวิจัยของเฟรดเดอริก เฮอริช เบอร์ก (Federick Herzberg) นักจิตวิทยาชาวอเมริกัน ที่ได้เผยแพร่เมื่อปี 1959 ซึ่งเป็นทฤษฎีที่กล่าวถึงแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานกลุ่มตัวอย่างจากวิศวกรและนักบัญชี จำนวน 200 คน โดยFederick Herzberg ได้สอบถามความพอใจและไม่พอใจในการทำงาน ทำให้พบปัจจัย 2 ปัจจัยที่เป็นจุดรวมของแรงจูงใจในการทำงาน สามารถแบ่งได้เป็น 2 ปัจจัย ดังนี้

1. ปัจจัยด้านแรงจูงใจ (Motivation Factors) ได้แก่ ความสำเร็จในการทำงาน, การได้รับการยอมรับ, ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน, ลักษณะงานที่ทำ, และความรับผิดชอบ ซึ่งล้วนมีบทบาทสำคัญในการกระตุ้นให้บุคคลทำงานอย่างเต็มที่และมีความพึงพอใจในงาน โดยการมีอิสระในการทำงาน เช่น อาชีพอิสระ ช่วยให้บุคคลสามารถควบคุมวิธีการทำงานและการตัดสินใจตามต้องการ ส่งผลให้เกิดความรับผิดชอบและความพึงพอใจในการทำงานที่สูงขึ้น สอดคล้องกับปัจจัยจูงใจในทฤษฎีของ Herz berg ที่เน้นการมีโอกาสนในการเติบโตและความสำเร็จในงาน

2. ปัจจัยค้ำจุน (Maintenance Factors) หรือปัจจัยด้านสุขอนามัย (Hygiene Factors) เป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับสภาพแวดล้อมการทำงานและไม่เกี่ยวข้องกับตัวงานโดยตรง ปัจจัยเหล่านี้ประกอบไปด้วยสิ่งที่สามารถลดความไม่พึงพอใจได้ แต่ไม่ได้สร้างความพึงพอใจเมื่อมีอยู่ เช่น การจัดการนโยบาย การบริหารงาน การบังคับบัญชา สภาพการทำงาน ค่าตอบแทน และความสัมพันธ์ในที่ทำงาน หากขาดปัจจัยเหล่านี้ จะทำให้เกิดความไม่พึงพอใจและอาจนำไปสู่การลาออกจากการงานได้ ตัวอย่างของปัจจัยค้ำจุน ได้แก่ การมีนโยบายที่ดี การบังคับบัญชาที่ยุติธรรม สภาพการทำงานที่สะดวกสบาย และค่าตอบแทนที่เหมาะสม รวมทั้งความมั่นคงในงานและชีวิตส่วนตัวที่มีผลต่อความรู้สึกของบุคคลในองค์กร ปัจจัยเหล่านี้จึงมีบทบาทสำคัญในการรักษาความพึงพอใจของพนักงาน แม้จะไม่กระตุ้นให้เกิดความพึงพอใจสูงสุด แต่หากขาดจะทำให้พนักงานเกิดความไม่พอใจได้

ปัจจัยที่ช่วยกระตุ้นการทำงานในพนักงานประกอบด้วย ลักษณะของงาน ความสำเร็จของงาน และความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน ซึ่งช่วยให้พนักงานรู้สึกมีคุณค่าและมีแรงจูงใจในการทำงานมากขึ้น ทฤษฎีนำมาค้นหาความพึงพอใจให้กับบุคลากรได้ และทำให้พนักงานร่วมมือกันได้ดีขึ้น ส่งผลให้องค์กรมีประสิทธิภาพและความสำเร็จที่มากขึ้น

2. แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับการเลือกประกอบอาชีพ

ทฤษฎีการเลือกอาชีพของ Holland ซึ่งได้รับการถ่ายทอดจากหนังสือ Making Vocational Choices: A Theory of Vocational Personalities and Work Environments ได้เสนอแนวคิดที่เกี่ยวข้องกับการเลือกอาชีพของบุคคลและการจัดประเภทอาชีพ โดยพิจารณาจากบุคลิกภาพที่มีผลต่อการตัดสินใจในเลือกอาชีพที่เหมาะสมกับตัวเอง บุคคลจะค้นหาสภาพแวดล้อมที่สามารถพัฒนาทักษะความสามารถ แสดงทัศนคติ ค่านิยม รวมถึงการแสดงบทบาทและการแก้ไขปัญหาอย่างเหมาะสม การปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพและสภาพแวดล้อมในที่ทำงานจะเป็นตัวกำหนดพฤติกรรมของบุคคล โดยเฉพาะในเรื่องการเลือกอาชีพ การประสบความสำเร็จในอาชีพ และพฤติกรรมต่างๆ ที่เกิดขึ้นในสภาพแวดล้อมการทำงาน ซึ่งอาชีพเป็นการแสดงออกถึงบุคลิกภาพของบุคคล และบุคลิกภาพของแต่ละบุคคลจะมีความสัมพันธ์กับประเภทของสภาพแวดล้อมในการทำงาน การเลือกอาชีพของบุคคลมักจะสอดคล้องกับบุคลิกภาพของตนเอง โดยบุคคลจะเลือกสภาพแวดล้อมที่สามารถส่งเสริมทักษะและความสามารถ รวมถึงเจตคติและค่านิยมที่พวกเขามี ทั้งนี้บุคลิกภาพและสิ่งแวดล้อมเป็นปัจจัยที่สำคัญในการกำหนดพฤติกรรมต่างๆ ของบุคคลในองค์กร เพ็ญญา กุลนาคดล (2563)

ผู้ประกอบการอิสระมักจะเลือกเส้นทางที่ตรงกับบุคลิกภาพของตนตามทฤษฎีของ Holland เพราะพวกเขามีอิสระในการออกแบบงานและวิธีการทำงานที่ตอบสนองต่อความสนใจและความสามารถของตนเองมากที่สุด

3. แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับทัศนคติในการประกอบอาชีพ

ทัศนคติ ว่าหมายถึง ความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงานเกิดขึ้นจากการได้รับการช่วยเหลือเกื้อกูลและการให้ความร่วมมือกันอย่างเต็มที่ในที่ทำงาน ซึ่งไม่เพียงแค่ว่าในด้านการทำงานเท่านั้น แต่ยังรวมถึงความห่วงใยและการดูแลกันในด้านส่วนตัว ทำให้เกิดความรัก ความสามัคคีและความรู้สึกเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกันในทีม งานที่ได้รับมอบหมายตรงกับความรู้ ความสามารถและความถนัดของผู้ปฏิบัติงาน จะทำให้พวกเขารู้สึกมีความสามารถในการทำงานได้อย่างชำนาญ นอกจากนี้ปริมาณงานที่เหมาะสมกับความสามารถยังช่วยลดความเครียดและทำให้บุคคลสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ เมื่อผลงานประสบความสำเร็จ บุคคลเหล่านี้ย่อมได้รับการยอมรับและชื่นชมจากผู้เกี่ยวข้อง ความรู้สึกจงรักภักดีต่อองค์กรก็เป็นอีกปัจจัยที่เกิดขึ้นเมื่อบุคคลรู้สึกว่าเขเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรและมีความเต็มใจที่จะช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานหรือองค์กรโดยไม่รู้สึกถึงความเป็นภาระ มอง

ปัญหาขององค์กรเป็นปัญหาของตนเอง ทำให้พนักงานพร้อมที่จะทำงานอย่างเต็มที่เพื่อประโยชน์สูงสุดขององค์กร กานต์สินี จันท์หนู (2563)

องค์ประกอบของทัศนคติ Triandis (1971) กล่าวว่า ทัศนคติเป็นความชอบหรือไม่ชอบของแต่ละคน เป็นแนวโน้มของทุกๆ คนที่มีต่อสิ่งเร้าหรือเรื่องบางเรื่อง รวมถึงผลรวมของความรู้สึก อคติ ความกลัว ความคิดและความรู้สึกอื่นๆ ที่มีต่อเรื่องต่างๆ และมีความสัมพันธ์กับความเชื่อในเรื่องต่างๆ หรือโลกทรรศน์ที่ปลูกฝังอยู่ก่อนแล้ว โดยทั้งทัศนคติและความเชื่อเป็นสิ่งที่สังเกตเห็นไม่ได้เป็นเพียงสภาพการรับรู้และจิตสำนึก ไม่สามารถเห็นไม่ได้ เป็นเพียงสภาพการรับรู้และจิตสำนึกที่ไม่สามารถเห็น ได้ยิน ได้กลิ่น สัมผัสได้ โดยทัศนคติและความเชื่อเป็นสะพานเชื่อมระหว่างพฤติกรรมและกระบวนการรับรู้และจิตสำนึกโดยองค์ประกอบของทัศนคติมี 3 ด้าน คือ

1. ด้านความรู้ความคิด (The Cognitive Component) ด้านนี้หมายถึง ความรู้และความเข้าใจที่บุคคลมีต่อสิ่งต่างๆ เช่น สถานการณ์ บุคคล หรือเหตุการณ์ในสังคม ซึ่งมีผลต่อการแยกแยะและกำหนดความสัมพันธ์ของสิ่งต่างๆ บุคคลที่มีทัศนคติเปิดรับการเรียนรู้และความคิดสร้างสรรค์ มักจะเลือกเส้นทางอาชีพอิสระ เพราะพวกเขามองเห็นโอกาสในการสร้างธุรกิจที่ตรงกับความสนใจและความสามารถของตนเอง ความยืดหยุ่นในการปรับตัวและการมองหาวัดกรรมใหม่ๆ ยังช่วยให้สามารถประสบความสำเร็จในระยะยาวได้

2. ด้านความรู้สึก (The Effective Component) องค์ประกอบนี้เชื่อมโยงกับการรับรู้ด้านอารมณ์และความรู้สึกของบุคคลต่อการทำงานอิสระ บุคคลที่รู้สึกว่าการทำอาชีพอิสระช่วยให้พวกเขามีอิสระในการตัดสินใจและสร้างชีวิตตามที่ต้องการ จะมีแนวโน้มเลือกเส้นทางนี้ แต่หากบุคคลมีความกลัวหรือไม่มั่นใจในความไม่แน่นอนของรายได้และการบริหารจัดการ ก็อาจหลีกเลี่ยงการประกอบอาชีพอิสระ

3. ด้านพฤติกรรม (The Behavioral Component) องค์ประกอบนี้เกี่ยวข้องกับการกระทำหรือการตอบสนองภายนอกที่แสดงออกถึงทัศนคติของบุคคลต่อสิ่งต่างๆ บุคคลที่มีทัศนคติในเชิงบวกต่อการทำงานอิสระมักจะตัดสินใจเลือกเส้นทางนี้ เนื่องจากพวกเขามีความพร้อมและแรงจูงใจที่จะปฏิบัติตามเป้าหมายและวิธีการทำงานที่แตกต่างจากการทำงานในองค์กรทั่วไป

ทัศนคติในการประกอบอาชีพเกิดจากกระบวนการที่เชื่อมโยงกันระหว่างความเชื่อ, ความรู้, และความตั้งใจที่จะกระทำ ซึ่งจะส่งผลต่อพฤติกรรมที่แสดงออกในภายหลัง โดยเริ่มจากการมีความเชื่อที่นำมาสู่การสร้างทัศนคติ และความตั้งใจในการทำงาน จากนั้นทัศนคติจะมีผลต่อพฤติกรรมที่เกิดขึ้นในสังคม โดยประกอบด้วยองค์ประกอบ 3 ด้าน ได้แก่ ด้านความรู้ (Cognitive Component) ซึ่งเกี่ยวข้องกับความเชื่อและความรู้ที่มีต่อการทำงาน, ด้านความรู้สึก (Affective Component) ซึ่งหมายถึงความรู้สึกที่ดีหรือไม่ดีที่มีต่อการทำงาน และด้านพฤติกรรม (Behavioral Component) ที่แสดงถึงแนวโน้มหรือความพร้อมที่บุคคลจะกระทำในการประกอบอาชีพ การประสานกันของทั้งสามองค์ประกอบนี้ทำให้ทัศนคติในการทำงานของบุคคลมีความชัดเจนและมีผลต่อการเลือกอาชีพและพฤติกรรมที่แสดงออก

ณัฐินี พลสมฤทธิ์ (2564) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยเชิงจิตในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของนักตรวจสอบภาษีกรมสรรพากร (ส่วนกลาง) ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า ปัจจัยประชากร เช่น เพศ อายุ และอายุการทำงานของนักตรวจสอบภาษีมีผลต่อปัจจัยเชิงจิตในการทำงาน โดยเฉพาะปัจจัยด้านความรับผิดชอบในงานที่ทำ ความสำเร็จในงานที่ทำ ความก้าวหน้าในงานที่ทำ และการยอมรับ ซึ่งมีผลทางบวกต่อความผูกพันต่อองค์กรของนักตรวจสอบภาษีกรมสรรพากร (ส่วนกลาง) ผลลัพธ์นี้แสดงให้เห็นว่าปัจจัยเหล่านี้มีความสำคัญในการเพิ่มความพึงพอใจและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

จิรัชกร วงศ์ชนสมบัติ (2566) ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในงานและประสิทธิภาพการทำงาน ของพนักงานการประปาส่วนภูมิภาคเขต 3 บทบาทของจรรยาบรรณในฐานะตัวแปรกำกับ ผลวิจัยพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยคำจูง ปัจจัยสร้างแรงจูงใจ ความพึงพอใจในงาน และจรรยาบรรณ รวมถึงประสิทธิภาพการทำงานอยู่ในระดับมาก โดยการทดสอบสมมติฐานพบว่าปัจจัยคำจูงที่ประกอบด้วยนโยบายการบริหารงาน สภาพแวดล้อมการทำงาน ตำแหน่งงาน ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ความมั่นคงในการทำงาน และชีวิตส่วนตัว มีอิทธิพลเชิงบวกต่อความพึงพอใจในงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เช่นเดียวกับปัจจัยสร้างแรงจูงใจที่รวมถึงความตระหนักในความสำเร็จ โอกาสเจริญก้าวหน้าในที่ทำงาน ความรับผิดชอบ และลักษณะงานที่ปฏิบัติ ซึ่งมีอิทธิพลเชิงบวกต่อความพึงพอใจในงานอย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติ ความพึงพอใจในงานยังมีอิทธิพลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพการทำงาน และจรรยาบรรณมีอิทธิพลกำกับความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงานกับประสิทธิภาพการทำงาน

วิธีการดำเนินวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา คือ บุคคลที่ประกอบอาชีพอิสระที่อาศัยอยู่ในจังหวัดสงขลา โดยใช้การกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางสำเร็จรูปของ Yamane (1967) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 และค่าความคลาดเคลื่อนที่ระดับร้อยละ 5 ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 400 คน โดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบสะดวก (Convenient Sampling) ในพื้นที่จังหวัดสงขลา

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในครั้งนี้ คือ แบบสอบถาม (Questionnaires) ซึ่งแบ่งออกเป็น 5 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพสมรส รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และระดับการศึกษา

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยสร้างแรงจูงใจในการทำงาน ประกอบด้วย ลักษณะของงาน ความสำเร็จของงานและความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับทัศนคติในการประกอบอาชีพ ประกอบด้วย ด้านความรู้ ด้านความรู้สึก และด้านพฤติกรรม

ส่วนที่ 4 ความพึงพอใจในการเลือกประกอบอาชีพอิสระของบุคคลที่ประกอบอาชีพอิสระที่อาศัยอยู่ในจังหวัดสงขลา

ส่วนที่ 5 ข้อมูลเกี่ยวกับปัญหาในการใช้บริการและข้อเสนอแนะเพื่อปรับปรุงต่อไปการเก็บรวบรวมข้อมูล

ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้ระยะเวลาในการเก็บข้อมูล ตั้งแต่ เดือนมิถุนายน - สิงหาคม 2567 ในการสำรวจโดยใช้แบบสอบถามออนไลน์ผ่าน Google Form กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยคือ คือ บุคคลที่ประกอบอาชีพอิสระที่อาศัยอยู่ในจังหวัดสงขลา จำนวน 400 คน โดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบสะดวก (Convenient Sampling) ในพื้นที่จังหวัดสงขลาระยะเวลา

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไป ใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive statistics) เช่น ค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) สมมติฐานใช้การวิเคราะห์ความถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) เพื่อตรวจสอบความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยต่างๆ กับความพึงพอใจในการเลือกอาชีพ

ผลการวิจัย

จากการศึกษา เรื่อง มุมมองและแนวคิดที่มีต่อการเลือกประกอบอาชีพอิสระของบุคคลที่อาศัยอยู่ในจังหวัดสงขลา สามารถสรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

ผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม สรุปผลการวิจัย กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 317 คน คิดเป็นร้อยละ 79.30 เพศชาย จำนวน 83 คน คิดเป็นร้อยละ 20.70 ตามลำดับ อายุ พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ มีอายุ 20 - 30 ปี จำนวน 320 คน มีสถานภาพ โสด จำนวน 332 คน คิดเป็นร้อยละ 83.00 มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 20,001 - 30,000 บาท จำนวน 188 คน คิดเป็นร้อยละ 47.00 การศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรีจำนวน 206 คน คิดเป็นร้อยละ 51.50

ผลการวิเคราะห์ปัจจัยแรงจูงใจทำงานของบุคคลที่ประกอบอาชีพอิสระที่อาศัยอยู่ในจังหวัดสงขลาสรุปผลการวิจัย โดยภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.73$, S.D. = 0.44) และเมื่อพิจารณาแต่ละด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน ($\bar{x} = 4.76$, S.D. = 0.43) รองลงมา ได้แก่ ลักษณะของงาน ($\bar{x} = 4.74$, S.D. = 0.43) และความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน ($\bar{x} = 4.70$, S.D. = 0.46) ตามลำดับ เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า

1. ลักษณะของงาน อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.74$, S.D. = 0.43) และเมื่อพิจารณาแต่ละข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ฉันต้องการอิสระในการเลือกสถานที่ทำงาน เช่น บ้าน คาเฟ่ หรือสถานที่อื่นที่ฉันสะดวก ($\bar{x} = 4.77$, S.D. = 0.42) รองลงมา ได้แก่ ฉันรู้สึกว่าการทำงานอิสระช่วยให้ฉันสามารถบริหารจัดการเวลาทำงานและเวลาส่วนตัวได้ดีขึ้น ($\bar{x} = 4.76$, S.D. = 0.42) ฉันต้องการมีโอกาสพัฒนาผลงานในแนวทางที่ฉันเชื่อว่าเหมาะสมที่สุด ($\bar{x} = 4.73$, S.D. = 0.44) และฉันชอบที่จะมีอิสระในการจัดการตารางงานที่ยืดหยุ่นตามความต้องการของตัวเอง ($\bar{x} = 4.73$, S.D. = 0.44) มีค่าเฉลี่ยเท่ากัน ตามลำดับ

2. ความสำเร็จของงาน อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.70$ S.D. = 0.46) และเมื่อพิจารณาแต่ละข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ฉันต้องการสร้างผลงานที่สามารถแสดงถึงความสามารถและความถนัดเฉพาะตัวของฉัน ($\bar{x} = 4.75$, S.D. = 0.44) รองลงมา ได้แก่ ฉันต้องการมีโอกาสพัฒนาผลงานในแนวทางที่ฉันเชื่อว่าเหมาะสมที่สุด ($\bar{x} = 4.74$, S.D. = 0.45) ฉันต้องการท้าทายความสามารถของตัวเองผ่านการทำงานในรูปแบบที่หลากหลาย ($\bar{x} = 4.68$, S.D. = 0.49) และฉันต้องการพัฒนาทักษะใหม่ๆอย่างต่อเนื่องเพื่อเพิ่มความสามารถในการทำงาน ($\bar{x} = 4.65$, S.D. = 0.48) ตามลำดับ

3. ความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.76$, S.D. = 0.43) และเมื่อพิจารณาแต่ละข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ฉันเชื่อว่าการทำงานอิสระช่วยลดข้อจำกัดด้านรายได้จากการทำงานประจำ ($\bar{x} = 4.78$, S.D. = 0.42) รองลงมา ได้แก่ ฉันมองว่าผลตอบแทนที่ไม่ใช่ตัวเงิน เช่น ความสุขจากการทำงานที่รัก เป็นปัจจัยสำคัญในการเลือกอาชีพอิสระ ($\bar{x} = 4.77$, S.D. = 0.45) ฉันสามารถเพิ่มผลตอบแทนได้โดยตรงจากความพยายามและความคิดสร้างสรรค์ ($\bar{x} = 4.76$, S.D. = 0.44) และฉันต้องการควบคุมผลตอบแทนจากการทำงานโดยไม่ต้องแบ่งรายได้ให้ผู้อื่น ($\bar{x} = 4.76$, S.D. = 0.44) มีค่าเฉลี่ยเท่ากัน ตามลำดับ

ผลการวิเคราะห์ทัศนคติในการประกอบอาชีพของบุคคลที่ประกอบอาชีพอิสระที่อาศัยอยู่ในจังหวัดสงขลา สรุปผลการวิจัย โดยภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.75$, S.D. = 0.42) และเมื่อพิจารณาแต่ละด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านพฤติกรรม ($\bar{x} = 4.76$, S.D. = 0.42) รองลงมา ได้แก่ ด้านความรู้ ($\bar{x} = 4.75$, S.D. = 0.43) และด้านความรู้สึก ($\bar{x} = 4.75$, S.D. = 0.43) มีค่าเฉลี่ยเท่ากัน ตามลำดับและข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ องค์กรของท่านมีการวางแผนกลยุทธ์ที่ชัดเจนเพื่อสนับสนุนการเพิ่มยอดขายในแต่ละไตรมาส ($\bar{x} = 3.88$ S.D. = 0.75) เพื่อพิจารณารายข้อพบว่า

1. ด้านความรู้ อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.75$, S.D. = 0.43) และเมื่อพิจารณาแต่ละข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ฉันรู้วิธีการจัดการความสัมพันธ์กับลูกค้าอย่างมีประสิทธิภาพ ($\bar{x} = 4.78$, S.D. = 0.42) รองลงมา ได้แก่ ฉันมีความรู้เกี่ยวกับโอกาสในการประกอบอาชีพอิสระ เช่น งานที่เป็นที่ต้องการในตลาด ($\bar{x} = 4.76$, S.D. = 0.44) และฉันเข้าใจวิธีการบริหารรายได้และค่าใช้จ่ายในงาน

อิสระ ($\bar{x} = 4.76$, S.D. = 0.43) มีค่าเฉลี่ยเท่ากัน และฉันมุ่งมั่นที่จะพัฒนาทักษะใหม่ๆอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้เหมาะกับงานอิสระ ($\bar{x} = 4.73$, S.D. = 0.44) ตามลำดับ

2. ด้านความรู้สึก อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.75$, S.D. = 0.43) และเมื่อพิจารณาแต่ละข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ฉันรู้สึกว่าการประกอบอาชีพอิสระช่วยให้ฉันมีอิสรภาพในการทำงานมากขึ้น ($\bar{x} = 4.79$, S.D. = 0.41) รองลงมา ได้แก่ ฉันรู้สึกว่าคุณสามารถรับมือกับความเครียดและความท้าทายที่เกิดขึ้นได้ ($\bar{x} = 4.76$, S.D. = 0.43) ฉันรู้สึกว่าคุณสามารถทำงานในรูปแบบที่ตรงกับความต้องการและความสนใจของคุณ ($\bar{x} = 4.75$, S.D. = 0.44) และฉันรู้สึกว่าคุณมีความเสี่ยงที่คุณสามารถยอมรับได้ ($\bar{x} = 4.72$, S.D. = 0.45) ตามลำดับ

3. ด้านพฤติกรรม อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.76$, S.D. = 0.42) และเมื่อพิจารณาแต่ละข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ฉันมีการวางแผนเป้าหมายที่ชัดเจนก่อนเริ่มต้นอาชีพอิสระ ($\bar{x} = 4.81$, S.D. = 0.39) รองลงมา ได้แก่ ฉันสามารถบริหารเวลาในการทำงานและชีวิตส่วนตัวได้อย่างมีประสิทธิภาพ ($\bar{x} = 4.76$, S.D. = 0.42) ฉันตัดสินใจเลือกอาชีพอิสระโดยพิจารณาจากข้อมูลและข้อเท็จจริง ($\bar{x} = 4.74$, S.D. = 0.44) และฉันติดตามแนวโน้มและการเปลี่ยนแปลงในตลาดแรงงานเพื่อพัฒนาตนเอง ($\bar{x} = 4.74$, S.D. = 0.44) มีค่าเฉลี่ยเท่ากัน ตามลำดับ

ผลการวิเคราะห์ความพึงพอใจในการเลือกประกอบอาชีพอิสระของบุคคลที่ประกอบอาชีพอิสระที่อาศัยอยู่ในจังหวัดสงขลา สรุปผลการวิจัย โดยภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.74$, S.D. = 0.43) และเมื่อพิจารณาแต่ละข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวและการทำงานในอาชีพอิสระ ($\bar{x} = 4.82$, S.D. = 0.38) รองลงมา ได้แก่ อิสระในการเลือกงานที่ตรงกับความต้องการและความถนัด ($\bar{x} = 4.76$, S.D. = 0.42) โอกาสในการได้รับประสบการณ์ใหม่ๆจากการทำงานอิสระ ($\bar{x} = 4.74$, S.D. = 0.44) ความก้าวหน้าในอาชีพอิสระของท่านในปัจจุบัน ($\bar{x} = 4.74$, S.D. = 0.43) มีค่าเฉลี่ยเท่ากัน รูปแบบการจ่ายค่าตอบแทนที่ยืดหยุ่น ($\bar{x} = 4.73$, S.D. = 0.44) โอกาสในการได้แสดงความคิดสร้างสรรค์และนำไปสู่การพัฒนาตนเองในงานอิสระ ($\bar{x} = 4.71$, S.D. = 0.45) และโอกาสในการสร้างเครือข่าย (Networking) เพื่อความก้าวหน้า ($\bar{x} = 4.70$, S.D. = 0.46) ตามลำดับ

ผลการทดสอบสมมติฐาน สรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

ผลการวิจัยสมมติฐานที่ 1 สรุปผลการวิจัย ปัจจัยเชิงใจในการทำงานมีผลต่อความพึงพอใจในการเลือกประกอบอาชีพอิสระ ของบุคคลที่ประกอบอาชีพอิสระที่อาศัยอยู่ในจังหวัดสงขลา ตัวแปรที่มีผลมากที่สุดคือ ความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน รองลงมาคือ ลักษณะของงาน โดยมีความสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

โดยตัวแปรทั้งหมดสามารถอธิบายหรือทำนายความพึงพอใจในการเลือกประกอบอาชีพอิสระของบุคคลที่ประกอบอาชีพอิสระที่อาศัยอยู่ในจังหวัดสงขลา ได้ร้อยละ 12.5 และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการทำนายเท่ากับ 0.16969

ผลการวิจัยสมมติฐานที่ 1 สรุปผลการวิจัย ทศนคติในการประกอบอาชีพ มีผลต่อความพึงพอใจในการเลือกประกอบอาชีพอิสระของบุคคลในจังหวัดสงขลา โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ตัวแปรที่มีผลมากที่สุดคือ พฤติกรรม ($Beta = 0.548$) รองลงมาคือ ความรู้ ($Beta = 0.276$) และความรู้สึก ($Beta = -0.154$) ตัวแปรทั้งหมดสามารถอธิบายหรือทำนายความพึงพอใจได้ร้อยละ 37.0 และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการทำนายเท่ากับ 0.14397

อภิปรายผล

จากการศึกษาวิจัย มุมมองและแนวคิดที่มีต่อการเลือกประกอบอาชีพอิสระของบุคคลที่อาศัยอยู่ในจังหวัดสงขลา สามารถนำมาอภิปรายผลการทดสอบสมมติฐานได้ดังนี้

สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยจูงใจในการทำงานมีผลต่อความพึงพอใจในการเลือกประกอบอาชีพอิสระของบุคคลที่ประกอบอาชีพอิสระที่อาศัยอยู่ในจังหวัดสงขลา ตัวแปรที่มีผลมากที่สุดคือ ความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน รองลงมาคือ ลักษณะของงาน โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานที่ 2 ทศนคติในการประกอบอาชีพ มีผลต่อความพึงพอใจในการเลือกประกอบอาชีพอิสระของบุคคลในจังหวัดสงขลา ตัวแปรที่มีผลมากที่สุดคือ พฤติกรรม ($Beta = 0.548$) รองลงมาคือ ความรู้ และ ความรู้สึก โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาวิจัย มุมมองและแนวคิดที่มีต่อการเลือกประกอบอาชีพอิสระของบุคคลที่อาศัยอยู่ในจังหวัดสงขลา โดยเสนอแนะดังนี้

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. ปัจจัยจูงใจในการทำงานมีผลต่อความพึงพอใจในการเลือกประกอบอาชีพอิสระของบุคคลที่ประกอบอาชีพอิสระที่อาศัยอยู่ในจังหวัดสงขลา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ดังนั้นบุคคลที่ประกอบอาชีพอิสระ ควรเลือกงานที่โอกาสพัฒนาผลงานในแนวทางที่เหมาะสมที่สุด มีอิสระในการจัดการตารางงานที่ยืดหยุ่นตามความต้องการของตัวเอง และสามารถเพิ่มผลตอบแทนได้โดยตรงจากความพยายามและความคิดสร้างสรรค์ รวมทั้งควบคุมผลตอบแทนจากการทำงานโดยไม่ต้องแบ่งรายได้ให้ผู้อื่น

2. จากการศึกษา พบว่า ทักษะในการประกอบอาชีพมีผลต่อความพึงพอใจในการเลือกประกอบอาชีพอิสระของบุคคลที่ประกอบอาชีพอิสระที่อาศัยอยู่ในจังหวัดสงขลา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ดังนั้น บุคคลที่ประกอบอาชีพอิสระควรพัฒนาทักษะใหม่ๆอย่างต่อเนื่องเพื่อให้เหมาะกับงานอิสระ ติดตามแนวโน้มและการเปลี่ยนแปลงในตลาดแรงงานเพื่อพัฒนาตนเองและตัดสินใจเลือกอาชีพอิสระโดยพิจารณาจากข้อมูลและข้อเท็จจริง โดยจำเป็นต้องยอมรับว่าอาชีพอิสระมีความเสี่ยงที่สามารถยอมรับได้

2. ข้อเสนอแนะสำหรับการศึกษาวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษามุมมองและแนวคิดที่มีต่อการเลือกประกอบอาชีพอิสระของบุคคลที่อาศัยอยู่ในจังหวัดสงขลา เปรียบเทียบกับพื้นที่อื่นๆ เนื่องจากบริบท สภาพแวดล้อม ของแต่ละพื้นที่มีความแตกต่างกัน ดังนั้นการประกอบอาชีพแต่ละพื้นที่ย่อมมีความแตกต่างกันด้วย

2. ควรมีการศึกษา ตัวแปรอื่นๆ เพิ่มเติม เช่น แรงจูงใจในการทำงาน ที่เป็นปัจจัยจำจุนซึ่งเป็นปัจจัยที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงาน เป็นปัจจัยที่ไม่เกี่ยวข้องกับงานโดยตรง โดยจะทำให้พนักงานเกิดความพึงพอใจในการทำงาน ทำให้บุคคลเลือกประกอบอาชีพที่ตรงกับความต้องการได้ และมีทัศนคติที่ดีต่อการเลือกประกอบอาชีพ

เอกสารอ้างอิง

จักรี ศรีจารุเมธีญาณและสุรศักดิ์ อดเมืองเพีย. (2563). แรงจูงใจในการทำงาน. วารสาร มจร. อุบลปริทรรศน์, 5(1): 424-436.

เพ็ญญา บุญหล้า. (2563). การตัดสินใจเลือกรับราชการของกลุ่ม Generation Z ในจังหวัดปราจีนบุรี. สารนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

กานต์สินี จันทรหนู. (2563). ทักษะต่อการทำงาน และความจงรักภักดี ของพนักงานที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงาน บมจ.นำสินประภัย. สารนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

ณัฐนิ พลสมฤทธิ์. (2564). ปัจจัยจูงใจในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของนักตรวจสอบภาษีกรมสรรพากร (ส่วนกลาง). สารนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

จิรภัทร วงศ์ธนสมบัติ. (2566). แรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในงานและประสิทธิภาพการทำงาน ของพนักงานการประปาส่วนภูมิภาคเขต 3. สารนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยศิลปากร.