

แนวโน้มการลาออกจากงานเพื่อไปเป็นผู้ประกอบการ: กรณีศึกษา พนักงานสถานประกอบการในจังหวัดสงขลา

เจษฎา กิตติบุญญาทิมากร, ฐังไพลิน เยาว์ดำ, สุวิษญ์ สังข์ชุม, วรณภรณ์ บริพันธ์ และ เจษฎา นกน้อย*

สาขาวิชาบริหารธุรกิจ คณะเศรษฐศาสตร์และบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยทักษิณ อำเภอเมือง จังหวัดสงขลา 90000

cnoknoi@hotmail.com

บทคัดย่อ

งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อเปรียบเทียบแนวโน้มการลาออกจากงานเพื่อไปเป็นผู้ประกอบการ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล และศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยสนับสนุนและแนวโน้มการลาออกจากงานเพื่อไปเป็นผู้ประกอบการ กลุ่มตัวอย่างคือ พนักงานสถานประกอบการในจังหวัดสงขลา จำนวน 385 คน เครื่องมือในการวิจัยคือ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน t-test One-Way ANOVA และ Pearson's Correlation ผลการวิจัยพบว่า พนักงานสถานประกอบการที่มีอายุ จำนวนบุตร ตำแหน่ง และประสบการณ์ในการทำธุรกิจแตกต่างกัน มีแนวโน้มการลาออกจากงานเพื่อไปเป็นผู้ประกอบการแตกต่างกัน ขณะที่พนักงานสถานประกอบการที่มีเพศ สถานภาพ และระดับการศึกษาแตกต่างกันมีแนวโน้มการลาออกจากงานเพื่อไปเป็นผู้ประกอบการไม่แตกต่างกัน และปัจจัยสนับสนุนในภาพรวมมีความสัมพันธ์กับแนวโน้มการลาออกจากงานเพื่อไปเป็นผู้ประกอบการในระดับปานกลาง ในทิศทางเดียวกัน เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ปัจจัยสนับสนุนด้านทัศนคติต่อการเป็นผู้ประกอบการมีความสัมพันธ์กับแนวโน้มการลาออกจากงานเพื่อไปเป็นผู้ประกอบการ ในระดับสูง ในทิศทางเดียวกัน ขณะที่ ปัจจัยสนับสนุนด้านครอบครัว ด้านการเงิน และด้านความรู้ความสามารถ มีความสัมพันธ์กับแนวโน้มการลาออกจากงานเพื่อไปเป็นผู้ประกอบการในระดับปานกลาง

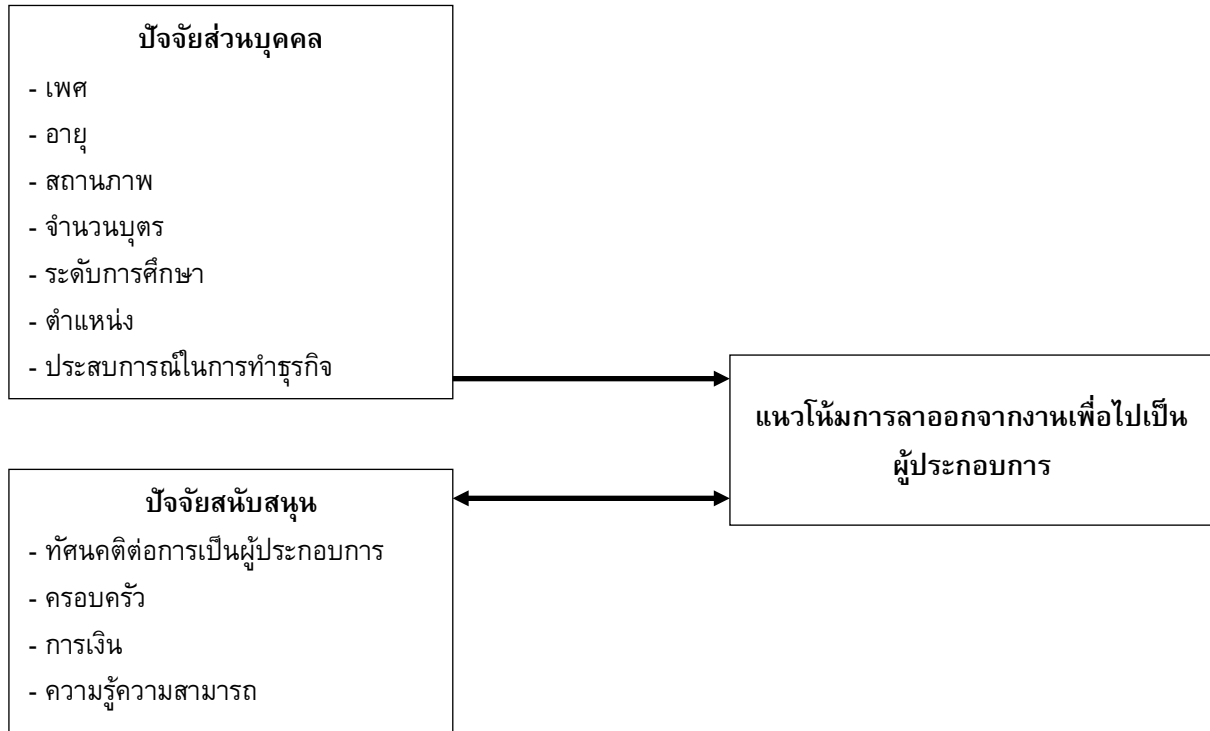
คำสำคัญ: แนวโน้ม, การลาออก, ผู้ประกอบการ, พนักงานสถานประกอบการ

บทนำ

ขณะนี้องค์กรทั่วโลกกำลังประสบปัญหาการลาออกของพนักงานในองค์กรเนื่องจากตลาดแรงงานกำลังเติบโตขึ้น เศรษฐกิจของไทยนับได้ว่ากำลังเติบโต และตลาดแรงงานก็มีการแข่งขันกันมากขึ้น สาเหตุหนึ่งเกิดจากนโยบายของรัฐบาลในการเพิ่มค่าแรงขั้นต่ำ ส่งผลให้องค์กรต่าง ๆ ต้องปรับเพิ่มค่าแรง ไม่ใช่แค่เพียงให้เท่ากับฐานขั้นต่ำเท่านั้น แต่ต้องให้สูงขึ้นไปอีก ทั้งนี้เพื่อรักษาพนักงานที่มีอยู่เดิม และเพื่อให้สามารถแข่งขันกับตลาดได้ อีกทั้งการเปิดเสรี AEC ก็เป็นปัจจัยที่ทำให้พนักงานมีโอกาสมากขึ้นในการหางานมากขึ้น ส่งผลให้ตลาดแรงงานมีการแข่งขันที่สูง เพราะการจ้างงานไม่ได้จำกัดอยู่เพียงในประเทศเท่านั้น สถานการณ์ทั่วโลกก็เช่นกัน การเติบโตทางเศรษฐกิจและตลาดแรงงานที่ขยายตัวส่งผลให้อัตราการลาออกของพนักงานทั่วโลกเพิ่มสูงขึ้นอย่างรวดเร็ว คาดการณ์ว่า แนวโน้มอัตราการลาออกของพนักงานจะเพิ่มขึ้นเรื่อย ๆ โดยจะเพิ่มขึ้นจากร้อยละ 20.6 เป็นร้อยละ 23.4 และในปี 2018 พนักงานจะลาออกกันถึง 192 ล้านคน [1] พนักงานซึ่งเป็นผู้บริหารระดับต้นและหัวหน้างานมีอัตราการลาออกสูงสุด อยู่ที่ 14% แสดงให้เห็นถึงความกดดันที่มีมากขึ้นตามหน้าที่รับผิดชอบที่เพิ่มขึ้น [2]

ปัจจุบันองค์กรต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นองค์กรภาครัฐหรือองค์กรภาคเอกชน ต่างให้ความสำคัญกับทรัพยากรบุคคล ด้วยตระหนักว่าแรงงานเป็นทรัพยากรที่มีค่า และเป็นตัวช่วยในการขับเคลื่อนให้ภารกิจขององค์กรสามารถดำเนินการไปได้อย่างราบรื่น ดังนั้นการพยายามรักษาแรงงานให้อยู่กับองค์กรและป้องกันการสูญเสียพนักงานจากการลาออก จึงเป็นเรื่องที่มีความจำเป็นอย่างมาก [3] เหตุผลสำคัญประการหนึ่งที่ทำให้พนักงานลาออก คือ ความต้องการเป็นผู้ประกอบการ หลายปีที่ผ่านมา คนรุ่นใหม่หันมาเป็นผู้ประกอบการ หรือ ผู้ประกอบการเองเพิ่มสูงขึ้น ทั้งนี้ความตั้งใจของแต่ละบุคคลในการที่จะสร้างธุรกิจของตนเองนั้น มักจะได้รับอิทธิพลจากปัจจัยต่าง ๆ หลายประการ ได้แก่ ความสามารถในการรับรู้ ความสามารถในการมองหาโอกาส เครือข่ายส่วนตัวและในแวดวงวิชาชีพ รวมถึงทัศนคติที่เห็นว่าการเป็นนายตนเองเป็นอาชีพที่ใฝ่ฝัน [4]

ด้วยเหตุผลดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยจึงต้องการศึกษาแนวโน้มการลาออกจากงานเพื่อไปเป็นผู้ประกอบการของพนักงานสถานประกอบการ โดยการเปรียบเทียบแนวโน้มการลาออกจากงานเพื่อไปเป็นผู้ประกอบการ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล และศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลและแนวโน้มการลาออกจากงานเพื่อไปเป็นผู้ประกอบการ โดยมีสมมติฐานการวิจัยคือ พนักงานสถานประกอบการที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกันมีแนวโน้มการลาออกจากงานเพื่อไปเป็นผู้ประกอบการแตกต่างกัน และปัจจัยส่วนบุคคลมีความสัมพันธ์กับแนวโน้มการลาออกจากงานเพื่อไปเป็นผู้ประกอบการ ซึ่งกรอบแนวคิดในการวิจัยแสดงดังรูปที่ 1



รูปที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร คือ พนักงานสถานประกอบการในจังหวัดสงขลา สำหรับการกำหนดขนาดตัวอย่างในการวิจัยนี้ เนื่องจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้องไม่ได้จำแนกข้อมูลพนักงานสถานประกอบการในจังหวัดสงขลาไว้ ทำให้ไม่ทราบจำนวน อีกทั้งไม่มีข้อมูลเกี่ยวกับสัดส่วนพนักงานสถานประกอบการในจังหวัดสงขลา ผู้วิจัยจึงกำหนดขนาดตัวอย่างที่ระดับความเชื่อมั่น 95% และความคลาดเคลื่อน 5% โดยใช้สูตรของ Cochran [5] ได้ขนาดตัวอย่าง 385 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นให้สอดคล้องกับกรอบแนวคิดในการวิจัย โดยผู้วิจัยเป็นผู้นำแบบสอบถามไปให้ผู้ตอบแบบสอบถามด้วยตนเอง แบ่งออกเป็น 3 ส่วน ได้แก่

ส่วนที่ 1 เป็นคำถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานสถานประกอบการในจังหวัดสงขลา ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ จำนวนบุตร ระดับการศึกษา ตำแหน่ง และประสบการณ์ในการทำธุรกิจ แบบสอบถามเป็นแบบเลือกตอบ

ส่วนที่ 2 เป็นคำถามเกี่ยวกับปัจจัยสนับสนุน 4 ด้าน คือ ทักษะต่อการเป็นผู้ประกอบการ ครอบครัว การเงิน และความรู้ความสามารถ แบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประเมินค่า 5 ระดับ โดยที่ 5 หมายถึง มากที่สุด และ 1 หมายถึง น้อยที่สุด

ส่วนที่ 3 เป็นคำถามเกี่ยวกับแนวโน้มการลาออกจากงานเพื่อไปเป็นผู้ประกอบการ แบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประเมินค่า 5 ระดับ โดยที่ 5 หมายถึง มากที่สุด และ 1 หมายถึง น้อยที่สุด

การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

การวิจัยนี้ได้ทำการตรวจสอบคุณภาพของแบบสอบถามซึ่งเป็นเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยดังต่อไปนี้

1. ความเที่ยงตรง (Validity) โดยใช้การวัดค่าแบบ Content Validity ซึ่งผู้วิจัยได้สร้างแบบสอบถามให้มีเนื้อหาครอบคลุมตามนิยามศัพท์ที่ใช้ในการวิจัย และให้มีเนื้อหาตรงตามจุดมุ่งหมายของการวิจัย โดยนำแบบสอบถามไปปรึกษากับผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน

2. ความเชื่อถือได้ (Reliability) ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามที่ได้ตอบแล้วจากกลุ่มตัวอย่างทดลองนอกเขตพื้นที่ที่จะเก็บตัวอย่าง เพื่อเป็นการทดสอบการใช้จริงมาหาค่าความเชื่อมั่น โดยการวัดค่าความคงที่ภายใน (Internal Consistency) โดยการหา Cronbach's Alpha Coefficient ของมาตรวัดปัจจัยสนับสนุน 4 ด้าน คือ ทักษะคิดต่อการเป็นผู้ประกอบการ ครอบครัวยุคใหม่ การเงิน และความรู้ความสามารถ และมาตรวัดแนวโน้มนำการลาออกจากงานเพื่อไปเป็นผู้ประกอบการ โดยมีเกณฑ์ในการวัดความเชื่อถือได้ของแบบสอบถาม (Reliability Test) ดังนี้ [6]

ค่า Alpha มากกว่า .9	หมายถึง	อยู่ในระดับดีมาก (Excellent)
ค่า Alpha มากกว่า .8	หมายถึง	อยู่ในระดับดี (Good)
ค่า Alpha มากกว่า .7	หมายถึง	อยู่ในระดับยอมรับได้ (Acceptable)
ค่า Alpha มากกว่า .6	หมายถึง	อยู่ในระดับน่าสงสัย (Questionable)
ค่า Alpha มากกว่า .5	หมายถึง	อยู่ในระดับไม่ดี (Poor)
ค่า Alpha น้อยกว่าหรือเท่ากับ .5	หมายถึง	อยู่ในระดับไม่สามารถยอมรับได้ (Unacceptable)

ผลการทดสอบความเชื่อถือได้ของมาตรวัดที่ใช้ในการวิจัยนี้ พบว่า มาตรวัดปัจจัยสนับสนุน 4 ด้าน คือ ทักษะคิดต่อการเป็นผู้ประกอบการ ครอบครัวยุคใหม่ การเงิน และความรู้ความสามารถ มีค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อถือได้ .79 .71 .73 และ .89 ตามลำดับ ซึ่งถือว่าอยู่ในระดับยอมรับได้และระดับดี และเมื่อพิจารณามาตรวัดแนวโน้มนำการลาออกจากงานเพื่อไปเป็นผู้ประกอบการ พบว่า มีค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อถือได้ .88 ซึ่งถือว่าอยู่ในระดับดี

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณโดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล หลังจากนั้นผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป โดยมีรายละเอียดดังนี้

1. สถิติพรรณนา ในการศึกษาปัจจัยส่วนบุคคล ใช้การหาค่าความถี่และร้อยละ ส่วนการศึกษาปัจจัยสนับสนุนและแนวโน้มนำการลาออกจากงานเพื่อไปเป็นผู้ประกอบการ ใช้การหาค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และมีเกณฑ์การแปลความหมายของคะแนน คือ 4.21 – 5.00 หมายถึง มากที่สุด 3.41 – 4.20 หมายถึง มาก 2.61 – 3.40 หมายถึง ปานกลาง 1.81 – 2.60 หมายถึง น้อย และ 1.00 – 1.80 หมายถึง น้อยที่สุด

2. สถิติอนุมาน ในการเปรียบเทียบแนวโน้มนำการลาออกจากงานเพื่อไปเป็นผู้ประกอบการ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ใช้ t-test ในการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระหว่าง 2 กลุ่ม และใช้ One-Way ANOVA ในการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระหว่างกลุ่มมากกว่า 2 กลุ่ม โดยหากพบความแตกต่างจะเปรียบเทียบรายคู่ด้วยวิธีการ LSD ส่วนการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยสนับสนุนและแนวโน้มนำการลาออกจากงานเพื่อไปเป็นผู้ประกอบการ ใช้ค่า Pearson's Correlation ในการหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร ที่ระดับนัยสำคัญ .05 ซึ่งมีเกณฑ์ในการแปลผลดังนี้ [7]

ค่า R =	0.00 - 0.30	หมายถึง	มีความสัมพันธ์กันต่ำมาก
ค่า R =	0.31 - 0.50	หมายถึง	มีความสัมพันธ์กันต่ำ
ค่า R =	0.51 - 0.70	หมายถึง	มีความสัมพันธ์กันปานกลาง
ค่า R =	0.71 - 0.90	หมายถึง	มีความสัมพันธ์กันสูง
ค่า R =	0.91 - 1.00	หมายถึง	มีความสัมพันธ์กันสูงมาก

ผลและอภิปรายผล

ปัจจัยส่วนบุคคล

จากการศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศชายคิดเป็นร้อยละ 56.40 มีอายุ 20-30 ปี คิดเป็นร้อยละ 68.30 มีสถานภาพโสด คิดเป็นร้อยละ 65.10 ไม่มีบุตรคิดเป็นร้อยละ 69.40 มีระดับการศึกษาปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 50.00 มีตำแหน่งงานเป็นพนักงาน คิดเป็นร้อยละ 70.80 และไม่มีประสบการณ์ในการทำธุรกิจ คิดเป็นร้อยละ 74.00

ปัจจัยสนับสนุน

ผลการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีปัจจัยสนับสนุนภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณารายด้านพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีปัจจัยสนับสนุน ด้านทัศนคติต่อการเป็นผู้ประกอบการและด้านความรู้ความสามารถอยู่ในระดับมาก ขณะที่ปัจจัยสนับสนุน ด้านครอบครัวและด้านการเงินอยู่ในระดับปานกลาง ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ปัจจัยสนับสนุน

ปัจจัยสนับสนุน	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	แปลผล
ทัศนคติต่อการเป็นผู้ประกอบการ	3.43	0.80	มาก
ครอบครัว	3.21	0.79	ปานกลาง
การเงิน	3.25	0.80	ปานกลาง
ความรู้ความสามารถ	3.47	0.89	มาก
ภาพรวม	3.34	0.70	ปานกลาง

แนวโน้มการลาออกจากงานเพื่อไปเป็นผู้ประกอบการ

ผลการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีแนวโน้มการลาออกจากงานเพื่อไปเป็นผู้ประกอบการอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับปานกลาง โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย ได้แก่ 1) ความต้องการลาออกทันทีที่มีโอกาสในการประกอบธุรกิจส่วนตัว 2) ขณะนี้กำลังหาช่องทางในการประกอบธุรกิจส่วนตัว 3) ความตั้งใจที่จะเป็นผู้ประกอบการ 4) ความพร้อมจะลาออกทันทีเมื่อมีแนวร่วมในการประกอบธุรกิจ และ 5) ความตั้งใจที่จะลาออกเพื่อไปเป็นผู้ประกอบการภายใน 1 ปี ตามลำดับ ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 แนวโน้มการลาออกจากงานเพื่อไปเป็นผู้ประกอบการ

แนวโน้มการลาออกจากงานเพื่อไปเป็นผู้ประกอบการ	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	แปลผล
1. ความตั้งใจที่จะเป็นผู้ประกอบการ	3.17	0.96	ปานกลาง
2. ความพร้อมจะลาออกทันทีเมื่อมีแนวร่วมในการประกอบธุรกิจ	3.03	0.99	ปานกลาง
3. ความตั้งใจที่จะลาออกเพื่อไปเป็นผู้ประกอบการภายใน 1 ปี	2.99	1.01	ปานกลาง
4. ขณะนี้กำลังหาช่องทางในการประกอบธุรกิจส่วนตัว	3.25	0.94	ปานกลาง
5. ความต้องการลาออกทันทีที่มีโอกาสในการประกอบธุรกิจส่วนตัว	3.32	1.07	ปานกลาง
ภาพรวม	3.16	0.82	ปานกลาง

ผลการทดสอบสมมติฐาน

1. ผลการเปรียบเทียบแนวโน้มการลาออกจากงานเพื่อไปเป็นผู้ประกอบการ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

ผลการศึกษาพบว่า พนักงานที่มีอายุ จำนวนบุตร ตำแหน่ง และประสบการณ์ในการทำธุรกิจแตกต่างกัน มีแนวโน้มการลาออกจากงานเพื่อไปเป็นผู้ประกอบการแตกต่างกัน ขณะที่พนักงานที่มีเพศ สถานภาพ และระดับการศึกษาแตกต่างกันมีแนวโน้มการลาออกจากงานเพื่อไปเป็นผู้ประกอบการไม่แตกต่างกัน ดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 ผลการเปรียบเทียบแนวโน้มการลาออกจากงานเพื่อไปเป็นผู้ประกอบการ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

ปัจจัยส่วนบุคคล	สถิติทดสอบ	Sig.	แปลผล
เพศ	$t = 0.61$	.54	ไม่แตกต่าง
อายุ	$F = 3.45$	.01	แตกต่าง
สถานภาพ	$F = 0.36$	.69	ไม่แตกต่าง
จำนวนบุตร	$F = 4.35$	.01	แตกต่าง
ระดับการศึกษา	$F = 1.97$	.09	ไม่แตกต่าง
ตำแหน่ง	$F = 7.45$	.00	แตกต่าง
ประสบการณ์ในการทำธุรกิจ	$t = 4.49$	.00	แตกต่าง

โดยพนักงานที่มีอายุน้อยมีแนวโน้มที่จะลาออกจากงานเพื่อไปเป็นผู้ประกอบการมากกว่าพนักงานที่มีอายุมาก เพราะคนที่มีอายุน้อยกว่าจะมีความกล้าเสี่ยงมากกว่า [8] ขณะที่พนักงานที่มีจำนวนบุตรมากกว่ามีแนวโน้มที่จะลาออกจากงานเพื่อไปเป็นผู้ประกอบการน้อยกว่าพนักงานที่มีจำนวนบุตรน้อย ทั้งนี้เพราะการมีจำนวนบุตรที่มากทำให้พนักงานต้องคิดไตร่ตรองให้รอบคอบ เพราะหมายถึงภาระและความรับผิดชอบที่ต้องดูแลที่มากขึ้น [9] สำหรับพนักงานที่อยู่ในตำแหน่งที่สูงกว่ามีแนวโน้มที่จะลาออกจากงานเพื่อไปเป็นผู้ประกอบการน้อยกว่าพนักงานที่มีตำแหน่งต่ำกว่า เพราะพนักงานกลุ่มนี้รู้สึกว่าการที่ทำงานที่มีความมั่นคงและค่าตอบแทนที่ได้รับเพียงพอแก่การใช้ชีวิตได้อย่างมีความสุข [10] และพบว่าพนักงานที่มีประสบการณ์ในการทำธุรกิจมีแนวโน้มที่จะลาออกจากงานเพื่อไปเป็นผู้ประกอบการมากกว่าพนักงานที่ไม่มีประสบการณ์ในการทำธุรกิจ เพราะผู้ที่ขาดประสบการณ์จะต้องเผชิญกับความกลัวกับปัจจัยที่ไม่สามารถควบคุมได้หลากหลายปัจจัยในการดำเนินธุรกิจ [11]

2. ผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยสนับสนุนและแนวโน้มการลาออกจากงานเพื่อไปเป็นผู้ประกอบการ

ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยสนับสนุนในภาพรวมมีความสัมพันธ์กับแนวโน้มการลาออกจากงานเพื่อไปเป็นผู้ประกอบการในระดับปานกลาง ในทิศทางเดียวกัน เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ปัจจัยสนับสนุนด้านทัศนคติต่อการเป็นผู้ประกอบการมีความสัมพันธ์กับแนวโน้มการลาออกจากงานเพื่อไปเป็นผู้ประกอบการ ในระดับสูง ในทิศทางเดียวกัน ขณะที่ ปัจจัยสนับสนุนด้านครอบครัว ด้านการเงิน และด้านความรู้ความสามารถ มีความสัมพันธ์กับแนวโน้มการลาออกจากงานเพื่อไปเป็นผู้ประกอบการในระดับปานกลาง ในทิศทางเดียวกัน ดังตารางที่ 4

ตารางที่ 4 ผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยสนับสนุนและแนวโน้มการลาออกจากงานเพื่อไปเป็นผู้ประกอบการ

ปัจจัยสนับสนุน	R	Sig.	แปลผล
ทัศนคติต่อการเป็นผู้ประกอบการ	0.79	.00	สัมพันธ์กันสูง
ครอบครัว	0.54	.00	สัมพันธ์กันปานกลาง
การเงิน	0.68	.00	สัมพันธ์กันปานกลาง
ความรู้ความสามารถ	0.64	.00	สัมพันธ์กันปานกลาง
ภาพรวม	0.66	.00	สัมพันธ์กันปานกลาง

จากผลการศึกษาพบว่า ในบรรดาปัจจัยสนับสนุนทั้ง 4 ด้านนั้น ปัจจัยสนับสนุนด้านทัศนคติต่อการเป็นผู้ประกอบการมีความสัมพันธ์กับแนวโน้มการลาออกจากงานเพื่อไปเป็นผู้ประกอบการสูงกว่าปัจจัยสนับสนุนด้านอื่น ๆ ทั้งนี้เพราะการที่พนักงานซึ่งทำงานอยู่ในองค์กรใดองค์กรหนึ่งที่มีความมั่นคงอยู่แล้วจะตัดสินใจลาออกจากงานเพื่อไปเป็นผู้ประกอบการนั้น ตัวพนักงานเองจะต้องมองเห็นโอกาสของการเป็นผู้ประกอบการที่เหนือกว่าการเป็นลูกจ้างขององค์กรอื่น [9] อีกทั้งจะต้องเป็นบุคคลที่สามารถยอมรับความเสี่ยงในการดำเนินธุรกิจได้ด้วย [12] ซึ่งเรื่องดังกล่าวเป็นเรื่องของทัศนคติที่บุคคลมีต่อการเป็นผู้ประกอบการ

สรุปผลการวิจัย

ผลการเปรียบเทียบแนวโน้มการลาออกจากงานเพื่อไปเป็นผู้ประกอบการ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า พนักงานสถานประกอบการที่มีอายุ จำนวนบุตร ตำแหน่ง และประสบการณ์ในการทำธุรกิจแตกต่างกัน มีแนวโน้มการลาออกจากงานเพื่อไปเป็นผู้ประกอบการแตกต่างกัน ขณะที่พนักงานสถานประกอบการที่มีเพศ สถานภาพ และระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีแนวโน้มการลาออกจากงานเพื่อไปเป็นผู้ประกอบการไม่แตกต่างกัน ผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยสนับสนุนและแนวโน้มการลาออกจากงานเพื่อไปเป็นผู้ประกอบการ พบว่า ปัจจัยสนับสนุนในภาพรวมมีความสัมพันธ์กับแนวโน้มการลาออกจากงานเพื่อไปเป็นผู้ประกอบการในระดับปานกลาง ในทิศทางเดียวกัน เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ปัจจัยสนับสนุนด้านทัศนคติต่อการเป็นผู้ประกอบการมีความสัมพันธ์กับแนวโน้มการลาออกจากงานเพื่อไปเป็นผู้ประกอบการ ในระดับสูง ในทิศทางเดียวกัน ขณะที่ ปัจจัยสนับสนุนด้านครอบครัว ด้านการเงิน และด้านความรู้ความสามารถ มีความสัมพันธ์กับแนวโน้มการลาออกจากงานเพื่อไปเป็นผู้ประกอบการในระดับปานกลาง

ข้อเสนอแนะ

1. เนื่องจากพนักงานที่มีอายุน้อยมีแนวโน้มที่จะลาออกจากงานเพื่อไปเป็นผู้ประกอบการ ฉะนั้นหากองค์กรไม่ต้องการสูญเสียบุคลากรกลุ่มนี้ไปจำเป็นต้องหามาตรการเพื่อดึงดูดและรักษานักงานกลุ่มนี้ไว้ให้ได้ เช่น การกำหนดค่าตอบแทนที่เหมาะสม การมีชั่วโมงการทำงานแบบยืดหยุ่น เป็นต้น
2. เนื่องจากพนักงานที่มีจำนวนบุตรมากกว่ามีแนวโน้มที่จะลาออกจากงานเพื่อไปเป็นผู้ประกอบการน้อยกว่าพนักงานที่มีจำนวนบุตรน้อย ฉะนั้นในการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง ผู้บริหารควรพิจารณานักงานกลุ่มนี้เป็นลำดับแรก และควรอำนวยความสะดวกเพื่อให้พนักงานกลุ่มนี้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มกำลังความสามารถ เช่น การจัดการเลี้ยงดูบุตรในที่ทำงาน เป็นต้น
3. เนื่องจากพนักงานที่อยู่ในตำแหน่งที่สูงกว่ามีแนวโน้มที่จะลาออกจากงานเพื่อไปเป็นผู้ประกอบการน้อยกว่าพนักงานที่มีตำแหน่งที่ต่ำกว่า ฉะนั้นองค์กรควรสร้างความรู้สึกเป็นเจ้าของและความจงรักภักดีต่อองค์กรให้เกิดขึ้นแก่คนกลุ่มนี้ ได้แก่ การให้สิทธิในการถือหุ้นของกิจการ เป็นต้น
4. หากภาครัฐต้องการให้มีผู้ประกอบการรายใหม่ ๆ เพิ่มมากขึ้น ควรสนับสนุนให้ผู้ที่สนใจในการประกอบธุรกิจได้มีแหล่งเรียนรู้ฝึกฝนเพื่อสร้างเสริมประสบการณ์ในการดำเนินธุรกิจ

บรรณานุกรม

- [1] HayGroup. (ม.ป.ป.) ตลาดแรงงานเปลี่ยนไป องค์กรยุคใหม่ต้องจ้องพนักงาน. สืบค้นเมื่อ 7 ธันวาคม 2560. จาก <http://www.haygroup.com/th/press/details.aspx?id=38294>.
- [2] ภาณุวัฒน์ เบญจระมาน. (2559) เทรนด์ค่าตอบแทนและสวัสดิการในประเทศไทย ประจำปี 2559 อัตราการลาออกเพิ่มสูงขึ้นตามหน้าที่รับผิดชอบที่เพิ่มขึ้น. สืบค้นเมื่อ 7 ธันวาคม 2560. จาก <http://www.media-outreach.com/release.php/View/2856.html?lang=zh>.
- [3] จิตภา เสน่ห์นุช. ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความตั้งใจที่จะลาออกจากงานของเภสัชกรที่ปฏิบัติงานในองค์กรเภสัชกรรม. สารนิพนธ์ ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการองค์กรเภสัชกรรม มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, กรุงเทพฯ, 2553.

- [4] D Achtzehn. (2015) แก้วแก้ว คือ พระเอกหรือผู้ร้าย ในศตวรรษที่ 21. สืบค้นเมื่อ 7 ธันวาคม 2560. จาก <http://www.forbesthailand.com/commentaries-detail.php?did=396>.
- [5] W G Cochran. Sampling Techniques. 3rd ed. John Wiley, New York, 1977.
- [6] D George and P Mallery. SPSS for Windows Step by Step: A Simple Guide and Reference, 13.0 Update. 6th ed. Pearson Education, Singapore, 2006.
- [7] D E Hinkle, W William and G J Stephen. Applied Statistics for the Behavior Sciences. 4th ed. Houghton Mifflin, New York, 1998.
- [8] ณัฐวุฒิ วิเศษ. คุณลักษณะและความตั้งใจที่จะเป็นผู้ประกอบการของนักศึกษาสาขาการเป็นผู้ประกอบการ. รายงานวิจัยสาขาการเป็นผู้ประกอบการ, กรุงเทพฯ, 2552.
- [9] ลิปริหลา งามอาจ และอริษา ชัยทิพย์. การศึกษาปัจจัยที่กำหนดการเป็นผู้ประกอบการรายย่อยของนักศึกษาของนักศึกษา คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยศิลปากร. รายงานวิจัย สาขาวิชาการจัดการธุรกิจทั่วไป มหาวิทยาลัยศิลปากร, เพชรบูรณ์, 2554.
- [10] วรณวิสา ดำรงสกุลวงศ์. ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อแนวโน้มการลาออกจากงานในอุตสาหกรรมฟอกหนัง : กรณีศึกษา บริษัท อินเทอร์เน็ต จำกัด(มหาชน). รายงานวิจัยระดับบัณฑิตศึกษา ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเนชั่น, ลำปาง, 2557.
- [11] ศิริพร ยาวิชัย. ความต้องการเป็นผู้ประกอบการของนักศึกษาคณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยแม่โจ้. รายงานวิจัย คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยแม่โจ้, เชียงใหม่, 2552.
- [12] เกศินี จุฑาวิจิตร. ศักยภาพและความตั้งใจที่จะไปเป็นผู้ประกอบการของนักศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐมในภาวะวิกฤติเศรษฐกิจ. รายงานวิจัย คณะวิทยาการจัดการและกองพัฒนานักศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม, นครปฐม, 2552.