

ความสัมพันธ์ของค่านิยมภายใน ค่านิยมภายนอก ความสัมพันธ์ในที่ทำงาน ค่านิยมด้านการมีเกียรติ
และการรับรู้เวลาในอนาคตต่อความตั้งใจในการเปลี่ยนอาชีพของผู้ใหญ่แรกเริ่ม



วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาจิตวิทยา ไม่สังกัดภาควิชา/เทียบเท่า
คณะจิตวิทยา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
ปีการศึกษา 2562
ลิขสิทธิ์ของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

THE ASSOCIATION OF INTRINSIC WORK VALUES, EXTRINSIC WORK VALUES, WORK
RELATIONSHIP, STATUS WORK VALUES AND FUTURE TIME PERSPECTIVE ON
INTENTIONS TO CHANGE CAREER IN EMERGING ADULTS



A Thesis Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements
for the Degree of Master of Arts in Psychology

Common Course

FACULTY OF PSYCHOLOGY

Chulalongkorn University

Academic Year 2019

Copyright of Chulalongkorn University

หัวข้อวิทยานิพนธ์

ความสัมพันธ์ของค่านิยมภายใน ค่านิยม

ภายนอก ความสัมพันธ์ในที่ทำงาน ค่านิยมด้านการมีเกียรติ

และการรับรู้เวลาในอนาคตต่อความตั้งใจในการเปลี่ยน

อาชีพของผู้ใหญ่แรกเริ่ม

โดย

น.ส.ณัฐพัชร์ สรรพธนาพงศ์

สาขาวิชา

จิตวิทยา

อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก

อาจารย์ ดร.นิปีทม์ พิชญโยธิน

คณะจิตวิทยา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย อนุมัติให้หัวข้อวิทยานิพนธ์ฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของ
การศึกษาตามหลักสูตรปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต

..... คณะบดีคณะจิตวิทยา
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พรณระพี สุทธิวรรณ)

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

..... ประธานกรรมการ
(อาจารย์ ดร.จิรภัทร รวิภัทรกุล)

..... อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก
(อาจารย์ ดร.นิปีทม์ พิชญโยธิน)

..... กรรมการภายนอกมหาวิทยาลัย
(รองศาสตราจารย์ ดร.มานิกา วิเศษสาธ)

ณัฐพัชร์ สรรพธนาพงศ์ : ความสัมพันธ์ของค่านิยมภายใน ค่านิยมภายนอก ความสัมพันธ์ในที่ทำงาน ค่านิยมด้านการมีเกียรติ และการรับรู้เวลาในอนาคตต่อความตั้งใจในการเปลี่ยนอาชีพของผู้ใหญ่แรกเริ่ม. (THE ASSOCIATION OF INTRINSIC WORK VALUES, EXTRINSIC WORK VALUES, WORK RELATIONSHIP, STATUS WORK VALUES AND FUTURE TIME PERSPECTIVE ON INTENTIONS TO CHANGE CAREER IN EMERGING ADULTS) อ.ที่ปรึกษาหลัก : อ. ดร.นิปัทม์ พิชญโยธิน

งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของค่านิยมในการทำงาน และการรับรู้เวลาในอนาคตโดยค่านิยมในการทำงานแบ่งออกเป็น 4 ประเภทได้แก่ ค่านิยมภายใน ค่านิยมภายนอก ความสัมพันธ์ในที่ทำงาน และค่านิยมด้านการมีเกียรติที่มีต่อความตั้งใจในการเปลี่ยนอาชีพ ของผู้ใหญ่แรกเริ่ม จำนวน 278 คน มีอายุระหว่าง 18-29 ปี (อายุเฉลี่ย 26.5 ปี) ที่กำลังทำงานประจำ โดยร่วมงานกับบริษัทปัจจุบันเป็นเวลามากกว่า 2 ปี ผู้วิจัยเก็บข้อมูลจากการตอบแบบสอบถามออนไลน์ และจากรูปแบบเอกสาร โดยใช้สถิติการวิเคราะห์ข้อมูลแบบการถดถอยพหุคูณ (Multiple regression) ผลการวิจัยพบว่า ค่านิยมในการทำงานที่ประกอบด้วย ค่านิยมภายใน ค่านิยมภายนอก ความสัมพันธ์ในที่ทำงาน ค่านิยมด้านการมีเกียรติ และการรับรู้เวลาในอนาคตร่วมกันอธิบายความตั้งใจในการเปลี่ยนอาชีพได้ร้อยละ 23.9 และเมื่อปรับความคลาดเคลื่อนจะร่วมกันอธิบายความ ตั้งใจในการเปลี่ยนอาชีพได้ร้อยละ 22.5 โดยค่านิยมนอกงาน ($\beta = -.233, p < .01$) และความสัมพันธ์ในที่ทำงาน ($\beta = -.196, p = .002$) มีความสัมพันธ์ทางลบกับความตั้งใจในการเปลี่ยนอาชีพอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และการรับรู้เวลาในอนาคต ($\beta = .138, p = .012$) มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความตั้งใจในการเปลี่ยนอาชีพอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

จากผลการวิจัยได้แสดงให้เห็นว่าผู้ใหญ่แรกเริ่มมีแนวโน้มไม่คิดที่จะเปลี่ยนอาชีพ หากมีการรับรู้การทำงานที่ตอบสนองค่านิยมภายนอก (เช่น มีเงินเดือนที่เพิ่มมากขึ้น สวัสดิการต่าง ๆ ดี เป็นต้น) และมีการรับรู้ความสัมพันธ์ที่ดีในที่ทำงาน และหากบุคคลวัยนี้ให้ความสำคัญกับเวลาในอนาคต ก็จะมี ความตั้งใจที่จะเปลี่ยนอาชีพ งานวิจัยนี้ช่วยเพิ่มความเข้าใจพัฒนาการทางด้านอาชีพของบุคคลในวัยผู้ใหญ่แรกเริ่ม ซึ่งเป็นประโยชน์ในการช่วยให้บุคคลวัยนี้เข้าใจตนเอง และช่วยให้หน่วยงานเข้าใจความต้องการของผู้ที่อยู่ในวัยเปลี่ยนผ่านเข้าสู่การทำงาน

สาขาวิชา จิตวิทยา

ลายมือชื่อนิสิต

ปีการศึกษา 2562

ลายมือชื่อ อ.ที่ปรึกษาหลัก

6177612638 : MAJOR PSYCHOLOGY

KEYWORD: Work values, Intention to change career, Emerging adults

Nathapach Suppathanapong : THE ASSOCIATION OF INTRINSIC WORK VALUES, EXTRINSIC WORK VALUES, WORK RELATIONSHIP, STATUS WORK VALUES AND FUTURE TIME PERSPECTIVE ON INTENTIONS TO CHANGE CAREER IN EMERGING ADULTS. Advisor: Nipat Pichayayothin, Ph.D.

The purpose of this study was to explore the relationships between intrinsic work values, extrinsic work values, work relationship, status work values and intention to change career in emerging adults. Participants were 287 full-time employees, age 18-29 years old ($M = 26.5$) Participants were asked to complete either paper or online survey. Multiple regression analysis was used to examine the associations of intrinsic work values, extrinsic work values, work relationship, status values and future time perspective on intention to change career in emerging adults. The results show that all the factors together explain 23.9% of the variance in Intention to change career at statistically significant level of 0.01. According to the result, we found that intention to change career negatively correlates with extrinsic work values ($\beta = -.233, p < .01$) and work relationship ($\beta = -.196, p = .002$) and positively correlates with future time perspective ($\beta = .138, p = .012$).

The results showed that emerging adults tend not to have intention to change career, when they perceived good extrinsic work values (such as increasing salary and good welfare) and good relationship. Also, when they perceived about future time perspectives, they increasingly had intention to change career. The finding could help emerging adults understand their career development and identity. Moreover, the company could understand their needs in transition to working life.

Field of Study: Psychology

Student's Signature

Academic Year: 2019

Advisor's Signature

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี ด้วยความกรุณา และการสนับสนุนจาก คณาจารย์ ตลอดจนผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องในความสำเร็จครั้งนี้ ผู้วิจัยขอแสดงความขอบพระคุณ ต่อท่านทั้งหลาย ดังต่อไปนี้

งานวิจัยนี้เสร็จสมบูรณ์ได้จากการสนับสนุน และการให้คำแนะนำจาก อาจารย์ ดร. นิปัทม์ พิชญโยธิน อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ที่ส่งเสริมให้ผู้วิจัยได้เรียนรู้กระบวนการทำวิจัยด้วยตนเอง ตลอดจนชี้แนะแนวทางที่ถูกต้อง ทำให้ผู้วิจัยได้สร้างผลงานวิจัยออกมาได้ด้วยดี รศ. ดร. มานิกา วิเศษสาธกร กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิภายนอกมหาวิทยาลัย และอาจารย์คณะจิตวิทยาพัฒนาทุกท่าน ที่ให้คำแนะนำเกี่ยวกับงานวิจัย ขอขอบพระคุณบิดา มารดา ที่เคารพรัก ที่คอยสนับสนุนการศึกษาของผู้วิจัย ขอขอบคุณเพื่อนที่โรงเรียนรุ่งอรุณ เพื่อนร่วมงาน เพื่อน ๆ กิจกรรมบำบัด มหาวิทยาลัยมหิดล และเพื่อน ๆ สาขาจิตวิทยาพัฒนาการที่คอยช่วยเหลือ และเป็นกำลังใจแก่กันจนวิทยานิพนธ์เสร็จสมบูรณ์ด้วยดี ที่ขาดไม่ได้ขอขอบคุณนราพร ม่วงปกรณ์ คุณณิษมน กาญจนนิยต คุณกอข้าว เพิ่มตระกูล ที่คอยสนับสนุน แบ่งปัน ร่วมเดินทางมาจนถึงวันนี้ และคุณมุกิตา สุวรรณังที่เป็นกำลังใจสำคัญให้กับผู้วิจัย

สุดท้ายนี้ ขอขอบพระคุณผู้เข้าร่วมงานวิจัยทุกท่าน ที่เสียสละเวลาอันมีค่าเพื่อเข้าร่วมตอบแบบประเมินในงานวิจัยครั้งนี้ ให้สำเร็จไปได้ด้วยดี



ณัฐพัชร์ สรรพธนาพงศ์

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ค
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	ง
กิตติกรรมประกาศ.....	จ
สารบัญ.....	ฉ
สารบัญตาราง.....	ฌ
บทที่ 1 บทนำ	1
ความสำคัญและที่มาของปัญหาทางานวิจัย	1
แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	4
ผู้ใหญ่แรกเริ่ม (Emerging adulthood).....	4
ค่านิยมในการทำงาน (Work values)	7
การรับรู้เวลา (Time perspective)	11
การเปลี่ยนอาชีพ (Career change).....	12
พัฒนาการทางอาชีพ (Career development).....	13
การเปลี่ยนผ่าน (Transitions).....	15
การเปลี่ยนผ่านจากวัยเรียนสู่การทำงาน (Transition to work life)	16
วัตถุประสงค์ของงานวิจัย.....	19
สมมติฐานงานวิจัย	19
ขอบเขตการวิจัย	19
คำจำกัดความที่ใช้ในงานวิจัย	20
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	21
บทที่ 2	22

วิธีการดำเนินการวิจัย	22
เครื่องมือที่ใช้ในงานวิจัย	22
1. มาตรวัดการรับรู้การตอบสนองค่านิยมในการทำงาน (Work Values).....	22
2. มาตรการรับรู้เวลา (Time Perspective Zimbardo Inventory).....	23
3. มาตรวัดความตั้งใจในการเปลี่ยนอาชีพ (Intentions to change career).....	24
วิธีการดำเนินวิจัยและการเก็บรวบรวมข้อมูล	24
การพิทักษ์สิทธิกลุ่มตัวอย่าง.....	26
บทที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	27
กลุ่มตัวอย่างในการวิจัย	27
การตรวจสอบข้อมูลเบื้องต้นในการวิเคราะห์โมเดล ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร.....	33
การวิเคราะห์โมเดลการถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression).....	34
บทที่ 4 อภิปรายผลการวิจัย	36
ค่านิยมภายนอก	36
ความสัมพันธ์ในที่ทำงาน.....	37
การรับรู้เวลาในอนาคต	39
ค่านิยมด้านการมีเกียรติ.....	40
ค่านิยมภายใน.....	40
ข้อจำกัดในการวิจัย.....	41
ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป	42
ข้อเสนอแนะในการนำไปประยุกต์ใช้.....	43
บรรณานุกรม.....	45
ภาคผนวก.....	51
ภาคผนวก ก เครื่องมือที่ใช้ในงานวิจัย	52

ภาคผนวก ข คำนิยมในการทำงาน 2 มิติ การรับรู้เวลาในอนาคต และความตั้งใจในการเปลี่ยนอาชีพ ของผู้ใหญ่แรกเริ่ม	55
ภาคผนวก ค แบบสอบถามเพื่อการวิจัย	67
ประวัติผู้เขียน.....	73



จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
CHULALONGKORN UNIVERSITY

สารบัญตาราง

หน้า

ตารางที่ 1 แสดงความถี่และร้อยละของคุณลักษณะทั่วไปของผู้เข้าร่วมวิจัยด้านข้อมูลพื้นฐาน (N = 278).....	28
ตารางที่ 2 แสดงความถี่และร้อยละของคุณลักษณะทั่วไปของผู้เข้าร่วมวิจัยด้านอาชีพ (N = 278)..	29
ตารางที่ 3 แสดงความถี่และร้อยละของคุณลักษณะทั่วไปของผู้เข้าร่วมวิจัยด้านการเงิน (N = 278)	30
ตารางที่ 4 แสดงความถี่และร้อยละการให้คุณค่ากับค่านิยมในการทำงาน (N = 278).....	32
ตารางที่ 5 แสดงคะแนนเต็ม ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน คะแนนสูงสุด และคะแนนต่ำสุดของตัวแปร (N = 278).....	33
ตารางที่ 6 แสดงค่าความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร (N = 278).....	34
ตารางที่ 7 ผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ.....	35
ตารางที่ 8 ค่าสหสัมพันธ์ระหว่างข้อกระทงกับคะแนนรวมทั้งหมดของมาตรวัด (Corrected item total correlation: CITC) ของมาตรวัดค่านิยมในการทำงาน.....	52
ตารางที่ 9 ค่าสหสัมพันธ์ระหว่างข้อกระทงกับคะแนนรวมทั้งหมดของมาตรวัด (Corrected item total correlation: CITC) ของมาตรวัดการรับรู้เวลาในอนาคต.....	53
ตารางที่ 10 ค่าสหสัมพันธ์ระหว่างข้อกระทงกับคะแนนรวมทั้งหมดของมาตรวัด (Corrected item total correlation: CITC) ของมาตรวัดความตั้งใจในการเปลี่ยนอาชีพ.....	54

บทที่ 1

บทนำ

ความสำคัญและที่มาของปัญหาทางวิจัย

ตลาดแรงงานของไทยในปัจจุบันประกอบไปด้วยกลุ่มคนทำงานหลากหลายช่วงวัย โดยแต่ละช่วงวัยมีเอกลักษณ์ ความชอบ และวิธีคิดที่แตกต่างกัน ปัจจุบันแรงงานหลักประมาณร้อยละ 50 ของคนทำงานอยู่ในกลุ่มคนรุ่นวาย (Generation Y) คือกลุ่มคนที่เกิดอยู่ระหว่างปี พ.ศ. 2524-2540 ได้แก่บุคคลที่มีอายุระหว่าง 23-39 ปี (ปริญา เนตรหาญ, อารี ชิวเกษมสุข และ อารีวรณ อ่วมธานี, 2557) บุคคลกลุ่มนี้มักมีการเปลี่ยนงานบ่อย และถูกมองว่าไม่มีความอดทนในการทำงาน ปัญหาการเปลี่ยนงานบ่อยของบุคคลรุ่นวายเป็นปัญหาที่เกิดขึ้นทั่วโลก (นุจรี สุพัฒน์, 2563) คนในยุคปัจจุบันมองว่าการเปลี่ยนงานบ่อยไม่ได้เป็นเรื่องผิด บุคคลจะให้คุณค่ากับการได้ทำงานที่มีความสุขและมั่นคง ถาวร ซึ่งจะส่งเสริมให้บุคคลก้าวเข้าสู่วัยผู้ใหญ่ได้อย่างมั่นคง (Samat et al., 2020) ในช่วง 3 ทศวรรษที่ผ่านมาพบว่าประชากรหญิงอายุ 20-24 ปี เดิมเคยเข้าสู่ตลาดแรงงานร้อยละ 79 กลับลดลงเหลือร้อยละ 24 และประชากรชายวัย 20-24 ปี เคยเข้าสู่ตลาดแรงงานร้อยละ 90 ลดลงเหลือร้อยละ 74 ในขณะที่ตำแหน่งงานยังเหลือว่างอยู่ ซึ่งอาจหมายความว่าประชากรเลือกที่จะอยู่ในระบบการศึกษาที่ยาวนานขึ้น (วรวรรณ ชาญวิทย์, 2561) ซึ่งสอดคล้องกับข้อมูลของศูนย์วิจัยเพื่อการพัฒนาสังคมและธุรกิจ (SAB) ที่พบว่าปี 2561 บุคคลเริ่มต้นทำงานที่อายุเฉลี่ย 22.4 ปี โดยบุคคลที่มีอายุตั้งแต่อายุ 20-37 ปี มีแนวโน้มเริ่มงานตอนอายุ 23.1 ปี ซ้ำกว่ากลุ่มที่มีอายุ 38-52 ปี ซึ่งเริ่มทำงานตอนอายุ 21.5 ปี โดยมีสาเหตุมาจากการที่บุคคลที่มีอายุตั้งแต่อายุ 20-37 ปี มีแนวโน้มใช้เวลาในวัยเรียนยาวนานขึ้น นอกจากนี้ข้อมูลของศูนย์วิจัยเพื่อการพัฒนาสังคมและธุรกิจยังพบอีกว่า บุคคลที่มีอายุระหว่าง 20-37 ปีเมื่อเข้าสู่วิถีชีวิตการทำงาน มีรูปแบบของการเปลี่ยนงานที่เพิ่มมากขึ้น จากผลการสำรวจพบว่ามนุษย์เงินเดือนร้อยละ 55.2 มีการเปลี่ยนงานเฉลี่ย 2 แห่ง และที่สำคัญคืออายุงานที่ทำในแต่ละแห่งก่อนเปลี่ยนงาน เฉลี่ยเพียง 2 ปี 5 เดือน ซึ่งสาเหตุของการย้ายงานได้แก่ บุคคลต้องการได้รับค่าตอบแทน และสวัสดิการเพิ่มมากขึ้น ต้องการทำงานกับบริษัทหรือองค์กรที่มีความมั่นคง เพื่อให้เห็นถึงความก้าวหน้าชัดเจน เป้างานที่ทำในปัจจุบันจึงต้องการทำสิ่งใหม่ ๆ และต้องการความสะดวกในการเดินทาง

โดยปกติช่วงวัยที่เริ่มต้นเข้าสู่ชีวิตการทำงานคือ ช่วงผู้ใหญ่ตอนต้น ได้แก่บุคคลที่มีอายุระหว่าง 20 -40 ปี ในแต่ละช่วงวัยมีสิ่งที่คุณต้องผ่านไปให้ได้ เพื่อก้าวสู่ช่วงต่อไปของชีวิตอย่างสมบูรณ์ ในทางจิตวิทยาสิ่งนี้เรียกว่า งานพัฒนาการ (Developmental task) เสนอขึ้นโดย Havighurst (1948) ซึ่งในผู้ใหญ่ตอนต้นคือการมองหาความสัมพันธ์ระยะยาว สร้างความสัมพันธ์เชิง

ลึกลับบุคคลอื่นนอกเหนือจากครอบครัว บางคนเริ่มมองถึงการแต่งงาน และการสร้างครอบครัว (Erikson, 1968) แต่ในปัจจุบันสังคมมีการเปลี่ยนแปลง Arnett (2000) เสนอว่าบุคคลเริ่มเข้าสู่ช่วงผู้ใหญ่ตอนต้นช้าลง และพยายามยืดช่วงเวลาของวัยรุ่นออกไป จึงมีช่วงวัยใหม่เกิดขึ้นคือ ช่วงวัยผู้ใหญ่แรกเริ่ม (Emerging adulthood) เกิดขึ้นในช่วงอายุประมาณ 18-25 ปี งานพัฒนาการของบุคคลวัยนี้คือการหาความหมาย และเป้าหมายของชีวิต ซึ่งประกอบไปด้วย ความรัก ความสัมพันธ์ และการทำงาน กล่าวคือบุคคลในวัยนี้จะมีความคาดหวังกับงานของตนเองอย่างมาก มีความพยายามที่จะค้นหางาน และเปลี่ยนงานไปเรื่อย ๆ เพื่อให้ตรงกับความสามารถ ความสนใจ และอัตลักษณ์ของตนเอง (Mayseless & Keren, 2014) บุคคลวัยนี้จะรู้สึกกำกวม ไม่มั่นคงทั้งเรื่องงาน และความรัก ให้ความสนใจกับตนเองเป็นพิเศษ เนื่องจากเป็นช่วงที่พยายามค้นหาสิ่งที่ชอบ และอัตลักษณ์ ประกอบกับมีความคิดว่าทุกอย่างสามารถเป็นไปได้ และยังมีเวลาเหลืออีกมากที่จะวางแผนทำสิ่งต่าง ๆ การคิดเช่นนี้เองอาจเป็นหนึ่งในปัจจัยที่ทำให้บุคคลใช้เวลาในการค้นหางานที่ตนเองชอบ และตอบโจทย์เป้าหมายชีวิตการทำงานของตนเองให้ได้มากที่สุด นอกจากนี้อาจแสดงถึงการรับรู้เวลาในอนาคตของผู้ใหญ่แรกเริ่มอีกด้วย

การรับรู้เวลาในอนาคต (Future time perspective) หมายถึงการที่บุคคลคิดว่าอนาคตเป็นสิ่งที่สามารถวางแผน และกำหนดได้เอง บุคคลที่มีการรับรู้เวลาในอนาคตมากมีแนวโน้มที่จะตั้งเป้าหมายของตนเองอย่างชัดเจน วางแผน และรอคอยให้เป้าหมายของตนเองสำเร็จได้อย่างที่หวัง ซึ่งงานวิจัยในประเทศเกาหลีพบว่า บุคคลทำงานเต็มเวลาที่มีการรับรู้เวลาในอนาคตมาก จะยังมีความผูกพันกับองค์กร และอาชีพของตนเองมาก ด้วยเหตุนี้จึงทำให้การอยากออกจากงานน้อยลง (Park & Jung, 2015) สอดคล้องกับที่ Savickas (1991) กล่าวว่าหากบุคคลเหล่านั้นมุ่งเน้นเพียงความพึงพอใจในปัจจุบัน จะคิดว่าสิ่งที่ดีที่สุดคือการออกจากงานเพื่อหลีกเลี่ยงความไม่สบายใจ กลับกันหากบุคคลที่สนใจเป้าหมายของตนเองในระยะยาว จะมองถึงปัจจัยเสี่ยงต่าง ๆ ที่จะเกิดขึ้นหลังจากออกจากงาน ดังนั้นบุคคลเหล่านี้จึงมองว่าการออกจากงานเพื่อหลีกเลี่ยงความไม่สบายใจเป็นสิ่งที่มีความเสี่ยงต่ออนาคตมากเกินไป

ข้อมูลจากสถิติข้างต้นจะเห็นได้ว่ากลุ่มคนที่จบปริญญาตรีที่มีอายุระหว่าง 20-37 ปี มีอัตราการย้ายงานบ่อย โดยมีสาเหตุจากความต้องการที่จะได้รับสวัสดิการที่ดีขึ้น ความมั่นคงในหน้าที่การงาน และความรู้สึกเบื่อ ต้องการความท้าทาย ซึ่งสาเหตุที่กล่าวมานี้ใกล้เคียงกับค่านิยมของคำว่า ค่านิยมในการทำงาน (Work value) ซึ่งสามารถแบ่งง่าย ๆ ได้เป็น ค่านิยมภายใน (Intrinsic work values) คือการที่ได้ทำงานที่ตนเองสนใจ มีอิสระในการทำงาน และมีความสุขสบายใจในการทำงาน

และค่านิยมภายนอก (Extrinsic work values) คือ การขึ้นเงินเดือน ความมั่นคงในการทำงาน (Jin & Rounds, 2012) ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Jin และ Rounds (2012) ที่พบว่าค่านิยมในการทำงานโดยปกติแล้วจะคงที่ตลอดช่วงชีวิต แต่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างมากในระหว่างช่วงเปลี่ยนผ่านจากวัยเรียนสู่วัยทำงาน โดยพบว่าบุคคลจะให้ความสำคัญกับค่านิยมภายใน (Intrinsic work values) เพิ่มขึ้นอย่างมากในช่วงแรกของการทำงาน และให้ความสำคัญกับค่านิยมภายนอก (Extrinsic work values) ไม่มากในช่วงแรกของการทำงาน แต่เมื่อทำงานไปแล้วจะค่อยๆ เพิ่มมากขึ้น นอกจากนี้ยังมีค่านิยมอีก 2 ด้านคือ ความสัมพันธ์ในที่ทำงาน (Work relationship work values) และค่านิยมด้านการมีเกียรติ (Status work values) ซึ่งมีแนวโน้มคงที่ตลอดช่วงวัย การเปลี่ยนแปลงของค่านิยมในการทำงานที่เกิดขึ้นระหว่างช่วงเปลี่ยนผ่านจากวัยเรียนสู่วัยทำงาน อาจเป็นสาเหตุให้กลุ่มผู้ใหญ่แรกเริ่ม มีการเปลี่ยนงานบ่อยเพื่อให้ตอบโจทย์กับค่านิยมในการทำงานที่ยังมีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอด

จากการค้นคว้างานวิจัยในประเทศไทยในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน โดยส่วนใหญ่แล้วจะพบงานวิจัยที่ศึกษาเรื่องการผูกพันต่อองค์กร ลักษณะการทำงานที่แตกต่างกันของเจนเนอเรชันปัจจุบันที่เกี่ยวข้องกับการหมดไฟในการทำงาน แต่ยังไม่พบงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับค่านิยมในการทำงานในกลุ่มผู้ใหญ่แรกเริ่ม นอกจากนี้งานวิจัยส่วนใหญ่ที่ศึกษาเรื่องการทำงานเน้นศึกษาโดยแบ่งคนตามเจนเนอเรชัน แต่การแบ่งคนตามเจนเนอเรชันเป็นการมองบุคคลแต่ละช่วงอายุแบบเหมารวม ผู้วิจัยจึงเสนอการศึกษาการทำงานโดยทำความเข้าใจบุคคลโดยการกำหนดช่วงวัย โดยคาดว่าจะช่วยให้เข้าใจกลุ่มบุคคลได้ลึกซึ้งมากขึ้น จากทั้งหมดที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยมีความสนใจอยากทราบถึงความสัมพันธ์ระหว่างค่านิยมในการทำงาน (Work values) ซึ่งแบ่งย่อยออกเป็น 4 ประเภท ได้แก่ ค่านิยมภายใน (Intrinsic work values) คือการที่ได้ทำงานที่ตนเองสนใจ มีอิสระในการทำงาน งานที่ทำมีความท้าทาย ค่านิยมภายนอก (Extrinsic work values) คือ การได้รับเงินเดือนที่ดี ความมั่นคงในการทำงาน ต่อมาคือค่านิยมที่เกี่ยวข้องกับความสัมพันธ์ในที่ทำงาน (Work relationship work values) หมายถึง การที่บุคคลให้คุณค่ากับความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน หัวหน้างาน และการมีโอกาสได้ช่วยเหลือสังคม อย่างสุดท้ายคือ ค่านิยมด้านการมีเกียรติ (Status work values) คือการที่บุคคลให้ความสำคัญในเรื่องของการมีตำแหน่งและอำนาจ (Lyons et al., 2010) และการรับรู้เวลาในอนาคต (Future time perspective) ว่ามีความสัมพันธ์อย่างไรต่อความตั้งใจในการเปลี่ยนอาชีพ (Intention to change career) ของผู้ใหญ่แรกเริ่ม (Emerging adulthood)

แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ใช้แนวคิดทฤษฎีหลัก ได้แก่

1. ผู้ใหญ่แรกเริ่ม (Emerging adulthood)
2. ค่านิยมในการทำงาน (Work values)
3. การรับรู้เวลา (Time perspective)
4. การเปลี่ยนอาชีพ (Career change)
5. พัฒนาการทางอาชีพ (Career development)
6. การเปลี่ยนผ่าน (Transitions)
7. การเปลี่ยนผ่านจากวัยเรียนสู่การทำงาน (Transition to work life)

ผู้ใหญ่แรกเริ่ม (Emerging adulthood)

ผู้ใหญ่แรกเริ่มเป็นช่วงวัยที่ได้รับความสนใจเนื่องจากเป็นช่วงวัยใหม่ที่เกิดขึ้น ปัจจุบันยังไม่มีช่วงอายุที่กำหนดได้อย่างชัดเจนเนื่องจากมีความแตกต่างกันทางวัฒนธรรม สังคม ประวัติศาสตร์อยู่ มาก เช่น ในจีนสามารถพบได้ตั้งแต่ช่วงอายุประมาณ 20 ปี และมีระยะเวลาไม่นาน ในขณะที่เดียวกันผู้ใหญ่แรกเริ่มของประเทศญี่ปุ่นเกิดขึ้น และอาจกินระยะเวลายาวนานถึงประมาณอายุ 40 ปี Arnett (2000) เสนอว่าช่วงอายุของผู้ใหญ่แรกเริ่ม อยู่ที่ประมาณ 18-25 แต่ก็สามารถยืดระยะเวลาออกไปได้ อีกเป็นช่วงอายุ 20 ปีตอนต้นถึง 30 ปีตอนต้น (Dunn, 2012; Henig, 2010) จากงานวิจัยที่ใช้มาตร Inventory of The Dimensions of Emerging Adulthood (IDEA) ซึ่งเป็นแบบวัดลักษณะ 5 ลักษณะของผู้ใหญ่แรกเริ่ม Reifman, Arnett และ Colwell (2007) ใช้กลุ่มตัวอย่างที่มีช่วงอายุตั้งแต่ 18 ปีขึ้นไป โดยแบ่งออกเป็น 5 กลุ่มตามช่วงอายุ ได้แก่ 18-23 ปี 24-29 ปี 30-39 ปี 40-49 ปี และกลุ่มที่อายุมากกว่า 50 ปีขึ้นไป พบว่าช่วงอายุที่ตรงกับลักษณะของผู้ใหญ่แรกเริ่มมากที่สุดคือช่วง 18-29 ปี ผู้ใหญ่ตอนต้นจะเริ่มต้นที่อายุประมาณ 18-20 ปี และอาจยาวไปจนถึงอายุ 40 ปี

ช่วงวัยนี้เป็นช่วงที่บุคคลเข้าสู่ชีวิตวัยทำงาน เริ่มมองหา และสร้างความสัมพันธ์อย่างลึกซึ้งกับบุคคลอื่น มองถึงเรื่องการแต่งงาน และรวมถึงการสร้างครอบครัว (Erikson, 1968) แต่ในปัจจุบันสังคมโลกได้เปลี่ยนไป Arnett (2000) พบว่าการเข้าสู่ช่วงวัยผู้ใหญ่ถูกยืดระยะเวลาออก เนื่องจากบุคคลต้องการอิสระมากขึ้น พวกเขายังไม่ต้องการการผูกมัด และต้องการค้นหาตนเอง สังเกตได้จากช่วงอายุเฉลี่ยในการแต่งงานของคนในสหรัฐอเมริกาที่เปลี่ยนไป กล่าวคือ มีแนวโน้มอายุเฉลี่ยของการ

แต่งงานเพิ่มสูงขึ้น เดิมใน ค.ศ.1970 ผู้ชายแต่งงานที่อายุ 23 ปี และผู้หญิงแต่งงานอายุเฉลี่ย 21 ปี แต่ตั้งแต่ ค.ศ.1996 อายุเฉลี่ยของการแต่งงานได้มีแนวโน้มเพิ่มสูงขึ้น ผู้หญิงแต่งงานที่อายุเฉลี่ย 25 ปี และผู้ชายแต่งงานอายุเฉลี่ย 27 ปี นอกจากนี้บุคคลเลือกที่จะศึกษาต่อในระดับชั้นที่สูงมากขึ้นอีกด้วย

Arnett (2000) จึงได้เสนอว่าปัจจุบันมีช่วงวัยหนึ่งเกิดขึ้นใหม่คือ “ช่วงผู้ใหญ่แรกเริ่ม” (Emerging Adulthood) เป็นช่วงวัยที่อยู่ระหว่างวัยรุ่น และวัยผู้ใหญ่ตอนต้น ไม่สามารถกำหนดช่วงอายุที่แน่นอนได้เนื่องจากแต่ละคนมีประสบการณ์ที่แตกต่างกัน โดยผู้ใหญ่แรกเริ่ม มีลักษณะเฉพาะ 5 ลักษณะ ได้แก่ การค้นหาอัตลักษณ์ (Identity exploration) ความรู้สึกไม่มั่นคง (Age of instability) การให้ความสำคัญกับตนเอง (Self-focused) ความรู้สึกกำกวม (Age of feeling between) และการคิดว่าทุกอย่างสามารถเป็นไปได้ (Age of possible) (Arnett, 2004)

1. การค้นหาอัตลักษณ์ (Identity exploration) คือการที่บุคคลพยายามที่จะค้นหาตัวตนของตนเอง มีการสำรวจ และลองหาทางเลือกใหม่ๆ ให้กับชีวิต โดยเฉพาะอย่างยิ่งเรื่องงาน เรื่องความรัก และมุมมองที่มีต่อโลก บุคคลพยายามหาสิ่งที่เหมาะสมกับตนเองมากที่สุดเพื่อเตรียมตัวเข้าสู่ผู้ใหญ่ตอนต้นต่อไป

2. ความรู้สึกไม่มั่นคง (Age of instability) เป็นความรู้สึกที่เกิดขึ้นเนื่องมาจากการค้นหาอัตลักษณ์ กล่าวคือ เมื่อบุคคลพยายามแสวงหาความเป็นไปได้ให้แก่ตนเอง จึงทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้นบ่อยครั้ง ไม่ว่าจะเป็นเรื่องของการงาน การเรียน การย้ายถิ่นฐาน และเรื่องความสัมพันธ์

3. การให้ความสำคัญกับตนเอง (Self-focused) บุคคลให้ความสำคัญกับตนเองมากขึ้น พยายามที่จะค้นหาสิ่งที่เป็นไปได้ และเหมาะสมกับตนเอง จึงไม่สนใจบุคคลอื่นมากนัก และยังไม่ต้องการสร้างความสัมพันธ์และพันธะผูกพันระยะยาวในเรื่องใด ๆ

4. ความรู้สึกกำกวม (Age of feeling between) เนื่องจากบุคคลรับรู้ว่าอายุของตนได้เลยช่วงวัยรุ่นมาแล้ว จะเป็นวัยรุ่นก็ไม่ใช่ เป็นผู้ใหญ่ก็ไม่เชิง ความคิดบางอย่างใกล้เคียงกับผู้ใหญ่มากขึ้น แต่ก็ยังรู้สึกว่าตนเองไม่ใช่ผู้ใหญ่เต็มตัว เนื่องจากผู้ใหญ่ต้องสามารถตัดสินใจได้เองอย่างเป็นอิสระ รับผิดชอบการกระทำของตนเอง และเป็นอิสระทางการเงินอย่างสมบูรณ์ แต่บุคคลช่วงวัยนี้ยังอยู่ในช่วงของการทดลองค้นหาตัวตนอยู่ จึงยังไม่สามารถรับผิดชอบตนเองได้ทั้งหมดจึงทำให้เกิดความรู้สึกกำกวมเกิดขึ้น

5. การคิดว่าทุกอย่างสามารถเป็นไปได้ (Age of possible) คือการที่บุคคลรับรู้ศักยภาพและความสามารถของตนเอง มีการตั้งเป้าหมาย วางแผนเพื่อให้ไปถึง โดยเฉพาะเรื่องงาน และความรัก

ช่วงวัยผู้ใหญ่แรกเริ่มเป็นช่วงวัยที่เกิดขึ้นมาใหม่ เริ่มทำการศึกษาจากวัฒนธรรมฝั่งตะวันตก จึงยังไม่สามารถระบุช่วงอายุที่แน่นอน และไม่สามารถนำไปใช้ได้กับทุกวัฒนธรรม Arnett (2000) ให้เหตุผลว่าผู้ใหญ่แรกเริ่มมักพบในกลุ่มประชากรมีการศึกษาชั้นสูง ประเทศที่พื้นฐานเศรษฐกิจที่ไม่ตั้งอยู่กับภาคการเกษตรแต่นั่นภาคอุตสาหกรรมมากกว่า หรืออีกนัยหนึ่งก็คือ ประเทศที่พัฒนาแล้ว เนื่องจากประเทศที่ระบบการทำงานเน้นภาคอุตสาหกรรมเป็นหลักไม่ต้องการแรงงานของคนหนุ่มสาวมากนัก เพราะมีอุปกรณ์ และเครื่องจักรที่ทุนแรงงานค่อนข้างมาก บุคคลจึงมีเวลาที่จะค้นหาตัวตน และยืดระยะเวลาของการเข้าสู่ช่วงวัยผู้ใหญ่ออกไป นอกจากนี้การเข้าสู่วัยผู้ใหญ่ไม่ได้มีปัจจัยจากชีววิทยาเพียงอย่างเดียว ปัจจัยทางด้านสังคม ประวัติศาสตร์ และวัฒนธรรมล้วนมีผลต่อการเป็นผู้ใหญ่อีกด้วย (Arnett, 2003)

ผู้ใหญ่แรกเริ่มเกิดขึ้นได้กับหลากหลายวัฒนธรรมซึ่งจะมีเอกลักษณ์ของผู้ใหญ่แรกเริ่มที่แตกต่างกันออกไป Arnett และ Eisendberg (2007) ทำการศึกษาผู้ใหญ่แรกเริ่มในวัฒนธรรมต่าง ๆ ได้แก่ จีน ญี่ปุ่น ยุโรป ละติน (Latin American) และกลุ่มคนเอเชียในอเมริกา (Asia America) พบว่าในสังคมฝั่งตะวันออก เช่น ประเทศจีนมีผู้ใหญ่แรกเริ่มเช่นกัน แต่เป็นเพียงส่วนน้อยเท่านั้น เนื่องจากประชากรส่วนใหญ่ของประเทศจีนยังอยู่ในชนชั้นแรงงาน แต่ในระยะหลังเศรษฐกิจเริ่มดีขึ้นจึงมีประชากรบางส่วนรู้สึกว่าเป็นผู้ใหญ่แรกเริ่ม ไม่เพียงแต่เรื่องของเศรษฐกิจที่ทำให้พบผู้ใหญ่แรกเริ่มในประเทศจีนน้อย แต่เรื่องของวัฒนธรรมก็มีผล จากงานวิจัยของ Nelson และ Chen (2007) พบว่าคนจีนมีช่วงของผู้ใหญ่แรกเริ่มแต่เป็นระยะเวลาไม่นาน และลักษณะเฉพาะของผู้ใหญ่แรกเริ่ม 5 ด้านที่ถูกเสนอขึ้น ไม่สามารถนำมาอธิบายผู้ใหญ่แรกเริ่มของจีนได้ทั้งหมด เช่น เรื่องการค้นหาอัตลักษณ์ (Identity exploration) เนื่องจากการข้ามหาลายเป็นเรื่องยากในประเทศจีน เพราะมีการแข่งขันสูง และในบางภูมิภาคยังเข้าถึงการศึกษาได้น้อย อีกทั้งยังมีปัญหาทางเศรษฐกิจ และในบุคคลที่มีโอกาสเข้าเรียนก็ไม่นิยมเปลี่ยนสาขา และมหาลัยที่เรียน การหางานก็เช่นกัน ในเรื่องการค้นหาคู่ครองเนื่องจากประชากรจีนส่วนมากมีผู้ชายมากกว่าผู้หญิง การเปลี่ยนคนรักจึงไม่ใช่เรื่องง่าย ประเด็นสำคัญอีกอย่างได้แก่ การให้ความสำคัญกับตนเอง (Self-focused) บุคคลไม่สามารถที่จะมุ่งความสนใจที่ตนเองได้เพียงอย่างเดียว เพราะถูกปลูกฝังเรื่องการเป็นหนึ่งเดียว และความกตัญญูต่อ

ครอบครัวตั้งแต่เด็ก บุคคลจึงต้องรีบสำเร็จการศึกษาเพื่อช่วยเหลือครอบครัวต่อไป นอกจากนี้ประชากรจีนส่วนใหญ่รู้สึกว่าคุณค่าพวกเขาเป็นผู้ใหญ่ตั้งแต่ช่วงต้นของอายุ 20 ปีอีกด้วย (Nelson, Badger, & Wu, 2010)

ในประเทศญี่ปุ่นพบว่ามีช่วงของผู้ใหญ่แรกเริ่มเกิดขึ้นเช่นกัน โดยเฉพาะอย่างยิ่งในประชากรหญิง หลังจากสงครามโลกครั้งที่ 2 ญี่ปุ่นได้รับวัฒนธรรม และแนวคิดของชาติตะวันตกเข้ามามากขึ้น มีผู้หญิงที่ยังไม่แต่งงาน และอายุมากกว่า 40 ปีเป็นจำนวนมาก Rosenberger (2007) เสนอว่าระยะเวลาการเป็นผู้ใหญ่แรกเริ่มในญี่ปุ่นอาจจะยาวนานออกไปมากกว่าที่ Arnett เสนอไว้คือประมาณ 18-25 ปี เนื่องจากเขาเชื่อว่าการเข้าสู่ช่วงวัยผู้ใหญ่แรกเริ่มมีความแตกต่างกันทางสังคม ชนชั้น เชื้อชาติ และวัฒนธรรม ในอดีตสังคมญี่ปุ่นมีผู้ชายเป็นใหญ่ ผู้หญิงมีหน้าที่เพียงแต่งงาน ดูแลสามี และลูก ไม่จำเป็นต้องเรียนสูง หรือทำงานที่หน้าที่การงานดี แต่ในปัจจุบันเมื่อเปิดรับแนวคิดต่างๆ เข้ามามากขึ้น ผู้หญิงหันมาให้ความสนใจในการพัฒนาตนเองมากยิ่งขึ้น ผ่านการเรียน การทำงาน การเข้าสังคมเพื่อเป็นการค้นหาตัวตนแบบมนุษย์คนหนึ่งไม่ใช่สตรีในอุดมคติแบบสมัยก่อน

ในกลุ่มคนอเมริกันเชื้อสายละติน (Latin American) มีช่วงวัยผู้ใหญ่แรกเริ่มเกิดขึ้น โดยเฉพาะในกลุ่มประชากรที่มีเศรษฐกิจดี ทางฝั่งยุโรปสามารถพบได้ค่อนข้างมาก และพบว่าบุคคลเหล่านั้นจะใช้เวลาในช่วงต้นของอายุ 20 ปีไปกับการเที่ยว เข้าสังคม และยังไม่ย้ายออกจากบ้านของพ่อแม่อีกด้วย ชาวอเมริกันเชื้อสายเอเชีย (Asian American) ที่ถึงแม้จะมีแนวคิดฝั่งตะวันออกติดมาด้วยนั่นคือ การเป็นหนึ่งเดียว กตัญญูต่อพ่อแม่ แต่เมื่อเรียนจบบุคคลเหล่านี้มีช่วงเวลาของการค้นหาตนเอง แม้จะขัดแย้งต่อความรู้สึกที่ต้องมีหน้าที่รับผิดชอบต่อครอบครัวก็ตาม (Arnett & Eisenberg, 2007) สำหรับสถานการณ์ผู้ใหญ่แรกเริ่มในประเทศไทย ยังไม่พบงานวิจัยที่ศึกษาในเรื่องนี้โดยตรง

ค่านิยมในการทำงาน (Work values)

Locke (1976) ให้คำจำกัดความค่านิยมในการทำงาน (Work values) ไว้ คือ สิ่งที่แตกต่างกันที่แต่ละบุคคลให้ความสำคัญซึ่งไม่จำเป็นต้องเหมือนกัน ค่านิยมในการทำงานเป็นสิ่งสำคัญซึ่งคิดว่าอะไรคือสิ่งที่บุคคลนั้น ๆ ให้ความสำคัญมากที่สุด และต้องการใช้ชีวิตในการทำงานตามค่านิยมนั้น สอดคล้องกับคำนิยามของ Lyons และคณะ (2010) กล่าวว่า ค่านิยมในการทำงานเป็นความเชื่อพื้นฐานส่วนบุคคลที่เกี่ยวข้องกับความต้องการในการทำงาน เช่น เรื่องรายได้ที่ได้รับ การมีอิสระในการทำงาน การมีอำนาจ เป็นต้น สิ่งเหล่านี้หมายถึงความต้องการที่บุคคลตั้งเป้าหมายบางอย่างไว้เพื่อความพึง

พอใจในการทำงาน ประกอบไปด้วยการงาน สังคม เศรษฐฐานะทางสังคม การพึงพอใจในตนเอง (Self-esteem) และการเข้าใจตนเองอย่างแท้จริง (Self-actualization)

ค่านิยมในการทำงานเปรียบเสมือนแรงจูงใจในการทำงาน บุคคลจะประเมินว่าตนเองได้รับการตอบสนองค่านิยมด้านต่าง ๆ ตามที่ต้องการหรือไม่ หากพึงพอใจในสิ่งที่ได้รับ บุคคลจะทำงานอย่างเต็มประสิทธิภาพ (Smola and Sutton, 2002) และเกิดความพึงพอใจในการทำงาน (Job Satisfaction) บุคคลตระหนักว่าองค์กรใส่ใจ และพยายามเติมเต็มค่านิยมต่าง ๆ ของพนักงาน (Elfenbein and O'Reilly, 2007) ด้วยสาเหตุนี้องค์กรจึงควรทำความเข้าใจ และให้ความสำคัญกับค่านิยมในการทำงานมากขึ้น (Lui, Lui and Hu, 2010)

Elizer (1984) แบ่งค่านิยมในการทำงานเป็น 2 ส่วนคือ ค่านิยมภายใน ซึ่งเขาใช้ชื่อว่า Cognitive หรือ Intrinsic work values เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจจากภายใน เช่นการได้ทำงานที่ตนเองสนใจ งานที่เปิดโอกาสให้มีความคิดแปลกใหม่ ทำทลายความสามารถ และอีกส่วนคือ ค่านิยมภายนอก Instrumental หรือ Extrinsic work values มีความหมายถึง เงินเดือนที่ได้รับ ความมั่นคงในงาน โดยค่านิยมในการทำงานของแต่ละบุคคลเกิดจากการเรียนรู้จากพ่อแม่ เพื่อน ครู และผ่านประสบการณ์จึงสามารถมีการปรับเปลี่ยนได้ตลอดตามปัจจัยต่าง ๆ ที่เข้ามากระตุ้น โดยค่านิยมภายในมีผลต่อความผูกพันในงานอย่างมีนัยสำคัญมากกว่าค่านิยมภายนอก (Putti, Aryee, & Liang, 1989) ใกล้เคียงกับงานวิจัย Elizer (1996) ที่พบว่าค่านิยมภายใน และค่านิยมภายนอกมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร แต่ค่านิยมเพียง 2 ด้านไม่สามารถอธิบายค่านิยมในการทำงานทั้งหมดได้ Sagie, Elizer และ Koslowsky (1996) จึงเสนอค่านิยมในการทำงานอีก 2 ด้านคือ ความสัมพันธ์ในที่ทำงาน (Social work values/Relationship work values) ค่านิยมด้านนี้เกี่ยวข้องกับความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน หัวหน้างาน งานที่ทำได้ทำประโยชน์เพื่อสังคม และด้านสุดท้ายคือการมีเกียรติ (Prestige work values) หรือ การมีอำนาจ (Status work values) การเป็นที่ยอมรับจากคนอื่น จากงานวิจัยในสหรัฐอเมริกาพบว่า การมีเกียรติ (Prestige work values) เป็นสิ่งที่คนยุค 90 ให้ความสำคัญอย่างมากเนื่องจาก เมื่อบุคคลได้อยู่ในตำแหน่งที่สูง และเป็นที่ยอมรับ บุคคลจะรู้สึกที่ตนเองพร้อมที่จะช่วยเหลือผู้อื่นมากกว่า (Huang and Healy, 1997)

Elizer (1994) ได้ทำงานวิจัยในสหรัฐอเมริกาพบว่าผู้ชายให้ค่านิยมในการทำงานกับค่านิยมภายนอกมากที่สุด สนใจเรื่องการได้รับรางวัลตอบแทนเช่น เงินเดือน ชอบการแข่งขัน ตั้งเป้าหมายของตนในระยะยาว และแสวงหาความเป็นอิสระในการทำงาน ในขณะที่ผู้หญิงจะตั้งเป้าหมายเพียง

ระยะสั้น และให้คุณค่ากับความสัมพันธ์ในที่ทำงาน และการเป็นที่ยอมรับจากสังคมมากกว่า นอกจากนี้ Hegney, Plank และ Parker (2006) ทำการศึกษาว่าปัจจัยเรื่องค่านิยมภายใน และค่านิยมภายนอก ต่อความพึงพอใจในงาน (Job satisfaction) ของ สหภาพพยาบาลรัฐควีนแลนด์ (Queensland Nurses Union) ผลวิจัยพบว่าค่านิยมภายใน และค่านิยมภายนอก มีผลต่อการพึงพอใจในการทำงาน และยังส่งผลต่อการออกจากงานได้อีกด้วย กล่าวคือหากพยาบาลได้รับการตอบสนองเรื่องอัตราเงินเดือน ความมั่นคง ระยะเวลาในการทำงานที่เหมาะสม งานมีความน่าสนใจ และท้าทาย ตามที่ความคาดหวัง จะทำให้มีแนวโน้มผูกพันกับงานมาก มีความรู้สึกอยากออกจากงานน้อยลง

งานวิจัยของ Sortheix, Dietrich, Chow, และ Salmela-Aro (2013) ทำขึ้นในประเทศฟินแลนด์ เป็นงานวิจัยแบบระยะยาว (Longitudinal study) เพื่อศึกษาบทบาทของค่านิยมในการทำงานที่มีต่อความผูกพันในงาน (Work engagement) โดยวัดผลสองรอบคือ ก่อนจบมหาวิทยาลัย และภายหลังทำงานในระหว่างการเปลี่ยนผ่านจากชีวิตการเรียนในมหาวิทยาลัยสู่ชีวิตการทำงาน ผลวิจัยพบว่าค่านิยมภายในมีบทบาทต่อความผูกพันในงาน คือผู้ที่ให้คุณค่ากับค่านิยมภายในมาก ในช่วงระหว่างการศึกษาที่มหาวิทยาลัยจะมีระดับความผูกพันในงานมากด้วย ต่อมาในปี 2015 Sortheix, Chow และ Salmela-Aro ได้ทำการศึกษาค่านิยมในการทำงานแบบระยะยาว (Longitudinal study) ในกลุ่มคนที่อยู่ในช่วงเปลี่ยนผ่านจากวัยเรียนสู่วัยทำงานในประเทศฟินแลนด์ จำนวน 348 คน ผลวิจัยพบว่าผู้หญิงให้คุณค่ากับค่านิยมภายในมากกว่า ในขณะที่ผู้ชายให้ความสำคัญกับค่านิยมภายนอก หากบุคคลใดให้คุณค่ากับค่านิยมภายในมาก เขามีแนวโน้มที่จะมีความเหมาะสมกับงาน (Personal-job fit) ที่เลือกทำมากขึ้น และหากบุคคลใดให้คุณค่าเรื่องการได้รับรางวัล หรือการเลื่อนขั้น จะมีแนวโน้มที่จะว่างงานหรือลาออกจากงานที่น้อยลง

ถึงแม้จะไม่มีงานวิจัยที่กล่าวถึงค่านิยมด้านการมีเกียรติ (Status work values) มากนัก แต่จากงานวิจัยที่มีอยู่พบว่า การที่บุคคลมีตำแหน่งสูงกว่าคนอื่น ๆ ในองค์กรจะมีความสุขในการทำงานมากกว่าบุคคลที่มีตำแหน่งต่ำกว่า Kawada และ Otsuka (2011) ได้ทำการศึกษาในประเทศญี่ปุ่น เรื่องการที่มีตำแหน่งสูงในองค์กรน่าจะมีความสามารถในการจัดการความเครียดได้ดี รับผลกระทบจากความเครียดน้อย ในการศึกษาพวกเขาแบ่งกลุ่มตัวอย่างออกเป็น 3 กลุ่ม ได้แก่ ผู้อำนวยการ ผู้จัดการ และพนักงานทั่วไป โดยผลวิจัยพบว่าตำแหน่งงานที่สูงมีความสัมพันธ์ทางบวก

กับสุขภาพจิตที่ดี บุคคลที่มีตำแหน่งสูงจะสามารถควบคุมงานที่ทำได้ดี ส่วนพนักงานทั่วไปมีผลของความไม่พึงพอใจในงานมากกว่าพนักงานตำแหน่งสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

โดยปกติบุคคลจะมีแรงกระตุ้น และแรงจูงใจ (Motivation) ให้ทำงานจากปัจจัยส่วนตัว ได้แก่ความชอบ ความสบายใจส่วนตัว (Personal reason) และปัจจัยจากสังคม (Social factor) คือเรื่องเงิน เพื่อนร่วมงาน หัวหน้างาน (Herzberg, 1987) การที่จะเพิ่มแรงจูงใจในการทำงานให้อยู่ยาวนานได้นั้นต้องให้ความสนใจกับเรื่องของความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล แต่เมื่อเวลาผ่านไป การทำงานในปัจจุบันนิยมใช้เทคโนโลยีเข้ามาช่วย Damij และคณะ (2015) จึงสงสัยว่าความสัมพันธ์ในที่ทำงานยังคงเป็นสิ่งสำคัญสำหรับการเพิ่มแรงจูงใจในการทำงานหรือไม่ ผลการศึกษาพบว่า 3 ปัจจัยที่สนับสนุนแรงจูงใจในการทำงานได้แก่ ความสำเร็จในการทำงาน (Sense of achievement) งานที่น่าสนใจ (Interesting work) และการมีความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน (Good relations with the colleagues) และ 3 ปัจจัยที่ยับยั้งได้แก่ การมีความสัมพันธ์ที่ไม่ดีกับหัวหน้างาน ความสัมพันธ์ที่ไม่ดีกับเพื่อนร่วมงาน และการไม่ช่วยเหลือกัน Damij และคณะ (2015) ยังพบอีกว่าปัจจัยภายในจากตัวบุคคล และความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลมีความสำคัญในการเพิ่มแรงจูงใจในการทำงานมากกว่าเงิน และการมีเกียรติ (Prestige) สอดคล้องกับงานวิจัยของ Kuron และคณะ (2014) ที่พบว่าการมีเกียรติเป็นปัจจัยสุดท้ายที่บุคคลที่อยู่ในช่วงเริ่มต้นการทำงาน (Pre-career) ให้ความสำคัญ

กล่าวโดยสรุปค่านิยมในการทำงานเป็นการให้ค่าแบบปัจเจกบุคคล หมายความว่า แต่ละบุคคลมีความต้องการ และให้ความสำคัญในชีวิตการทำงานของตนเองแตกต่างกัน โดยค่านิยมในการทำงานแบ่งออกได้หลายรูปแบบ แต่ในงานวิจัยนี้ ผู้วิจัยสนใจการแบ่งค่านิยมในการทำงานตามแนวคิดแบบประเมินค่านิยมในการทำงานของ Lyons, Higgins และ Duxbury (2010) ซึ่งแบ่งออกเป็น 4 ด้าน ได้แก่ ค่านิยมภายใน (Intrinsic work values) ค่านิยมภายนอก (Extrinsic work values) ความสัมพันธ์ในที่ทำงาน (Work relationship) และค่านิยมด้านการมีเกียรติ (Status work values) โดยค่านิยมภายในมีแนวโน้มคงที่ตลอดช่วงวัย แต่จะมีการเปลี่ยนแปลงอย่างมากเมื่อมีปัจจัยต่าง ๆ เข้ามากระทบเช่น การอยู่ในช่วงเปลี่ยนผ่าน เศรษฐกิจ โดยบุคคลจะให้ความสำคัญกับค่านิยมภายในมีแนวโน้มเพิ่มขึ้นอย่างมากในช่วงต้นของการเข้าสู่ชีวิตวัยทำงาน (18-22) และหลังจากนั้นจะลดลง ส่วนค่านิยมภายนอกจะมีคะแนนต่ำในช่วงต้นของการเข้าสู่ชีวิตทำงาน และจะเพิ่มขึ้นสูงเมื่อทำงานจริง ในขณะที่ความสัมพันธ์ในที่ทำงาน (Work relationship) และค่านิยมด้านการมีเกียรติ (Status work values) มีแนวโน้มคงที่ตลอดช่วงวัย

จากข้อมูลข้างต้นงานวิจัยในไทยที่ศึกษาเรื่องค่านิยมในการทำงานมีน้อย ผู้วิจัยจึงเลือกที่จะศึกษาค่านิยมในการทำงานในบริบทของสังคมไทย เพื่อทำความเข้าใจ และนำมาอธิบายความตั้งใจในการเปลี่ยนอาชีพของผู้ใหญ่แรกเริ่ม เพราะเมื่อบุคคลได้ทำงานที่มีระยะเวลาในการสำรวจอาชีพมากขึ้น บุคคลจะตัดสินใจได้ว่าค่านิยมในการทำงานแบบไหนเหมาะสมกับตนเอง (Schulenberg et al., 1993) จากการทบทวนวรรณกรรม งานวิจัยต่าง ๆ พบว่าค่านิยมในการทำงานนิยมศึกษา 2 รูปแบบ คือ ศึกษาการเปลี่ยนแปลงว่าบุคคลให้คุณค่ากับค่านิยมในด้านใดมากกว่ากันในแต่ละช่วงวัย และการได้รับการตอบสนองค่านิยมแบบใดทำให้บุคคลพึงพอใจในงาน โดยในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยได้เน้นศึกษาการได้รับการตอบสนองค่านิยมด้านต่าง ๆ ที่สัมพันธ์กับความตั้งใจในการเปลี่ยนอาชีพ

การรับรู้เวลา (Time perspective)

Zimbardo และ Boyd (1999) ได้เสนอว่าบุคคลมีความสามารถในการรู้คิดเกี่ยวกับเวลาในรูปแบบต่าง ๆ 3 มิติคือ อดีต ปัจจุบัน และอนาคต โดยสามารถแบ่งย่อยได้เป็นทั้งหมด 6 องค์ประกอบ ได้แก่

1. อดีตแง่บวก (past positive) คือการรู้สึกว่าย่อดีที่ผ่านมาเป็นสิ่งที่ดี มีการทวนนึกถึงอยู่บ่อย ๆ
2. อดีตแง่ลบ (past negative) คือ การรู้สึกว่าย่อดีเป็นประสบการณ์ที่ไม่ดี นึกถึงวันเก่า ๆ ที่เคยทำผิดพลาด หรือการพลาดโอกาสต่าง ๆ
3. ความสุขปัจจุบัน (present hedonistic) คือการมุ่งเน้นไปที่กิจกรรมที่ทำแล้วมีความสุข หลีกเลียงความไม่สบายใจ ชอบกิจกรรมที่เสี่ยง และทำท่าย ใช้ความรู้สึกในการตัดสินใจมากกว่าเหตุผล
4. ปัจจุบันลึซิดไว้แล้ว (present fatalistic) คือการประเมินว่าตนเองไม่สามารถควบคุมสถานการณ์ใด ๆ ในชีวิตได้ สิ่งต่าง ๆ ได้ถูกกำหนดไว้แล้ว ไม่ว่าจะทำอย่างไรก็ไม่สามารถเปลี่ยนอนาคตได้
5. อนาคต (future) คือการที่ประเมินว่าเราสามารถวางแผนอนาคตได้เอง มีการตั้งเป้าหมาย และพยายามที่จะทำตามแผนเพื่อให้สำเร็จผลดังเป้าหมายที่ตั้งไว้ และมีความสุขกับปัจจุบันตามสมควร

6. อนาคตเหนือธรรมชาติ (transcendental-future) คือการประเมินว่าสิ่งที่สำคัญที่สุดคือชีวิตหลังความตาย จิตวิญญาณซึ่งมีค่ามากกว่าความสุขปัจจุบัน

ในงานวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยสนใจตัวแปรการรับรู้เวลาในอนาคต (Future time perspective) เนื่องจากมีความสอดคล้องกับอัตลักษณ์ของผู้ใหญ่แรกเริ่ม (Emerging Adulthood) ที่คิดว่าทุกอย่างเป็นไปได้หมายความว่า บุคคลตระหนักถึงความสามารถของตนเอง และมีการตั้งเป้าหมาย วางแผนที่จะพาตนเองได้สู่เป้าหมายในอนาคต จากวิจัยที่ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการผูกพันในองค์กรและอาชีพ การรับรู้ความสามารถในอาชีพ การรับรู้เวลาในอนาคต และการอยากออกจากงานพบว่า หากบุคคลมีการรับรู้เวลาในอนาคตมากจะมีความผูกพันกับอาชีพ และองค์กรมาก และการอยากออกจากงานน้อย เนื่องจากพวกเขาวางแผน ตั้งเป้าหมาย และสามารถอดทนรอวันที่จะประสบความสำเร็จได้ (Park & Jung, 2015) เนื่องจากงานวิจัยนี้ทำขึ้นในประเทศเกาหลี ซึ่งอาจมีวัฒนธรรมเรื่องการทำงานที่แตกต่างจากไทย การได้ทำงานหรือเข้าบริษัทที่ ๆ เป็นเรื่องยากมากสำหรับประชากรในเกาหลี เพราะฉะนั้นเมื่อพวกเขาได้งานแล้วจึงมีความคิดที่จะอยากออกจากงานน้อย มีความผูกพันกับองค์กรสูง สามารถอดทนรอเพื่อที่จะพัฒนา และได้ตำแหน่งงานที่ดีต่อไป แต่ในขณะที่เดียวกันการออกจากงานในไทยเป็นเรื่องที่สามารถทำได้ปกติ และอาชีพอิสระยังเป็นอาชีพที่บุคคลในปัจจุบันนิยมทำอีกด้วย ถึงแม้ว่าบุคคลอาจจะมิมีมุมมองในการรับรู้เวลาสูง แต่ก็อาจผูกพันกับองค์กรต่ำได้ เนื่องจากพวกเขากลัวที่จะออกจากงาน และวางแผนเป้าหมายในการทำงานในรูปแบบอื่น นอกจากการรอการพัฒนาจากองค์กรเดิม ผู้วิจัยจึงคาดว่าผลลัพธ์ที่ได้ต่อวิจัยนี้อาจขัดแย้งจากการทบทวนวรรณกรรมข้างต้น เนื่องจากวัฒนธรรมและค่านิยมเกี่ยวกับการเปลี่ยนงานที่แตกต่างกัน

การเปลี่ยนอาชีพ (Career change)

Louis (1980) ได้ให้ความหมายของการเปลี่ยนอาชีพไว้ว่า คือช่วงเวลาหนึ่ง หรือสถานการณ์ที่บุคคลเกิดการตระหนักได้ว่างานที่ทำอยู่ไม่ถูกใจ หรือไม่ตอบโจทย์เป้าหมายชีวิตของตนเอง ซึ่งการเปลี่ยนอาชีพไม่มีช่วงเวลา หรือระยะเวลาที่กำหนดที่แน่นอนขึ้นอยู่กับความพอใจของแต่ละบุคคล การเปลี่ยนอาชีพไม่ได้หมายความว่าเพียงการย้ายจากอาชีพหนึ่งไปอีกอาชีพหนึ่งเพียงอย่างเดียวเท่านั้น แต่ยังหมายถึงการเปลี่ยนแปลงทั้ง 3 รูปแบบได้แก่

- การที่บุคคลเปลี่ยนงาน (Task change) หมายความว่า การเปลี่ยนรูปแบบการทำงาน จากเดิม ไปสู่รูปแบบการทำงานใหม่ ที่มีความใกล้เคียงเดิม ตัวอย่างเช่น การย้ายงาน จากนักออกแบบซอฟต์แวร์ไปเป็นคนขายซอฟต์แวร์
- การที่บุคคลเปลี่ยนตำแหน่ง (Position change) คือ การเปลี่ยนงานโดยมีรูปแบบการทำงานแบบเดิม แต่อาจมีการย้ายแผนก หรือเปลี่ยนไปอยู่ในตำแหน่งที่ดีขึ้น โดยมีหัวหน้าคนเดิมหรือไม่ก็ได้ ตัวอย่างเช่น เลขานุการที่ย้ายไปอยู่แผนกอื่นในบริษัท เดียวกัน
- การที่บุคคลเปลี่ยนอาชีพ (Occupational change) หมายความว่า การเปลี่ยนบทบาท จากภาระหน้าที่เดิม ในสถานที่ทำงานเดิมไปสู่การรับบทบาทใหม่ในสถานที่ทำงานใหม่ เช่น เกษตรกรต้องการเปลี่ยนอาชีพไปเป็นพนักงานโรงงาน

โดยในงานวิจัยนี้ผู้วิจัยให้ความสนใจกับความตั้งใจในการเปลี่ยนอาชีพ ซึ่งหมายถึงการที่ บุคคลมีแนวโน้ม หรือมีความคิดที่ต้องการจะเปลี่ยนอาชีพ ที่ครอบคลุมการเปลี่ยนอาชีพในทั้ง 3 มิติ เนื่องจากทั้ง 3 รูปแบบล้วนเป็นการที่บุคคลมีความตั้งใจในการเปลี่ยนแปลงจากกิจกรรมอาชีพที่ทำอยู่ เดิมทั้งสิ้น

พัฒนาการทางอาชีพ (Career development)

จากแนวคิดของ Ginzberg, Ginsburg, Axelrad และ Herma (1951) ได้กล่าวว่า บุคคลเมื่อ สำเร็จการศึกษาแล้วจำเป็นที่จะต้องเข้าสู่ชีวิตการทำงาน เนื่องจากการทำงานทำให้คนรู้สึกมีคุณค่า โดยพัฒนาการการเลือกอาชีพแบ่งออกเป็น 3 ระยะ

1. ระยะเพ้อฝัน (Fantasy) เกิดขึ้นระหว่างช่วงอายุ 6-11 ปี
2. ระยะพิจารณาเลือกอาชีพโดยยังไม่ตกลงใจแน่นอน (Tentative) ช่วงระหว่างอายุ 12-17 ปี
3. ระยะพิจารณาตามสภาพความเป็นจริง (Realistic) มีอายุตั้งแต่ 18 ปีขึ้นไป โดยในระยะนี้ ยังสามารถแบ่งย่อยได้อีก 3 ระยะคือ

3.1 ขั้นสำรวจอาชีพ (Exploration) เป็นขั้นที่บุคคลเริ่มค้นหาวិชาความรู้ต่าง ๆ

- 3.2 ขั้นการรวมตัวของความคิดที่จะเลือกอาชีพ (Crystalization) เป็นขั้นที่บุคคลเริ่มประเมินสิ่งต่าง ๆ เช่นความสามารถของตน ความคุ้มค่า และองค์ประกอบอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับงาน เพื่อดูความคุ้มค่าว่าควรลงทุนกับงานนั้นหรือไม่
- 3.3 ขั้นตัดสินใจที่จะเลือกอาชีพอย่างเฉพาะเจาะจง (Specification) เป็นช่วงที่บุคคลเลือกงานที่จำเพาะเจาะจงกับตนเอง

นอกจากนี้ยังมีทฤษฎีการพัฒนาการทางอาชีพของ Super (1990) ที่เสนอว่า เนื่องจากบุคคลมีความต้องการ ความสามารถ จุดอ่อน จุดแข็ง ความสนใจ บุคลิกภาพ รวมไปถึงความเชื่อ และความเป็นตัวเองที่แตกต่างกัน ปัจจัยต่าง ๆ เหล่านี้จึงเป็นปัจจัยการเลือกอาชีพของแต่ละบุคคล โดย Super (1990) เสนอว่าบุคคลจะแสดงพฤติกรรมการเลือกอาชีพที่สอดคล้องกับบุคลิกภาพ (Self-concept) และความคิดของตนเองออกเป็นพัฒนาการ 5 ขั้น ได้แก่ 1) การเจริญเติบโต (Growth) 2) การค้นหา (Exploration) 3) การสร้างรากฐาน (Establishment) 4) การคงไว้ (Maintenance) 5) การลาจาก (Disengagement)

1. การเจริญเติบโต (Growth) หมายถึง การเจริญเติบโตทั้งทางด้านร่างกาย และจิตใจ บุคคลจะมีการคำนึงถึงอนาคตมากขึ้น บุคคลจะนำความคิด และประสบการณ์มาเป็นแนวทางในการเลือกประกอบอาชีพในอนาคต
2. การค้นหา (Exploration) ในขั้นนี้แบ่งออกเป็น 2 ขั้นย่อย ดังนี้
 - 2.1 ช่วงเพื่อฝัน (Fantasy) ช่วงนี้บุคคลจะมองอาชีพที่ขึ้นอยู่กับความสนใจของตนเอง มากกว่ามองตามความเป็นจริง โดยไม่ได้พิจารณาว่าอาชีพนั้นสามารถทำได้ในความเป็นจริงหรือไม่
 - 2.2 ช่วงการทดลอง (Tentative) หลังจากเลือกอาชีพจากความชอบที่ไม่ได้มีพื้นฐานบนความเป็นจริงแล้ว บุคคลจะเริ่มใช้หลักการ และเหตุผลเข้ามาช่วยในการเลือกอาชีพ มีการพิจารณาความสามารถของตนเอง สำรวจโอกาส และความเป็นไปได้
3. การสร้างรากฐาน (Establishment) เมื่อบุคคลได้ผ่านขั้นตอนการสำรวจอาชีพแล้ว บุคคลจะเริ่มมองหาประสบการณ์การทำงานอย่างแท้จริง มีการลองผิดลองถูก เพื่อตรวจสอบการตัดสินใจของตนเอง ตัวอย่างเช่น เมื่อบุคคลสำเร็จการศึกษา บุคคลจะเลือกเข้าทำงานในอาชีพที่สอดคล้องกับที่ตนเองเรียนเพื่อเป็นการตรวจสอบว่าสอดคล้องกับ

ความตั้งใจหรือไม่ ถ้าไม่บุคคลจะก็มองหาอาชีพใหม่ให้สอดคล้องมากยิ่งขึ้น (นิปัทม์ พิษณุโยธิน, 2551)

4. การคงไว้ (Maintenance) ในขั้นนี้บุคคลจะพยายามพัฒนาต่อยอดอาชีพเดิมให้ดียิ่งขึ้น โดยผู้ที่อยู่ในขั้นนี้ต้องมีประสบการณ์ทางอาชีพมาระยะหนึ่งแล้ว บุคคลพยายามรักษาสถานภาพทางอาชีพเพื่อให้อยู่ในจุดที่ตนเองพึงพอใจ
5. การลดลง (Disengagement/Decline) เป็นช่วงที่บุคคลอยู่ในวัยใกล้เกษียณ บุคคลจะมุ่งรักษาตำแหน่งหน้าที่เดิมมากกว่าการเลื่อนขั้นที่สูงขึ้น ขั้นนี้จะสิ้นสุดลงเมื่อจบชีวิตการทำงาน

การเปลี่ยนผ่าน (Transitions)

Chick และ Meleis (1986) ได้นิยามการเปลี่ยนผ่านไว้ว่า คือการเคลื่อนผ่านช่วงเวลาหนึ่งจากช่วงหนึ่งของชีวิตไปอีกช่วง หรือจากเงื่อนไขหนึ่งไปสู่อีกเงื่อนไข โดยรูปแบบของการเปลี่ยนผ่านสามารถแบ่งได้ เป็น 3 ประเภท ดังนี้

1. การเปลี่ยนผ่านตามพัฒนาการ (Developmental transitions) Schimacher and Meleis (1994) ให้ความหมายว่า เป็นการเปลี่ยนผ่านที่เกิดขึ้นกับทุกคน เป็นการเปลี่ยนผ่านในช่วงเวลาของชีวิต เช่น การเปลี่ยนผ่านในวัยหนุ่มสาว การเปลี่ยนผ่านในการตั้งครรรค์ การเปลี่ยนผ่านในการเป็นบิดามารดา
2. การเปลี่ยนผ่านตามสถานการณ์ (Situational transitions) Schimacher และ Meleis (1994) อธิบายไว้ว่าเป็นการเปลี่ยนผ่านเรื่องของบทบาท หน้าที่การงาน การศึกษา ขึ้นกับสถานการณ์ที่สนใจในช่วงเวลานั้น เช่น การเปลี่ยนผ่านจากบทบาทของนักปฏิบัติงานทางคลินิก เป็นผู้บริหาร และการเกษียณอายุงานก่อนกำหนด
3. การเปลี่ยนผ่านตามภาวะสุขภาพและการเจ็บป่วย (Health-Illness Transitions) Schimacher และ Meleis (1994) ได้ยกตัวอย่างไว้ คือ การเปลี่ยนผ่านจากบุคคลธรรมดาเป็นบุคคลที่มีภาวะเจ็บป่วย การติดเชื้อ เอชไอวี (HIV) หรือการบาดเจ็บไขสันหลัง เป็นต้น

Meleis และคณะ (2000) ได้อธิบายประสบการณ์ของคุณสมบัติของการเปลี่ยนผ่านไว้ 5 ข้อ ดังนี้

1. การตระหนักรู้ (Awareness) คือ การรับรู้ถึงการเปลี่ยนผ่าน รู้ว่ากำลังอยู่ในภาวะของการเปลี่ยนผ่าน ซึ่งขึ้นอยู่กับคำตอบสนองของแต่ละบุคคล
2. การเข้าไปเกี่ยวข้องข้องกับการเปลี่ยนผ่าน (Engagement) การแสดงความเกี่ยวข้องจะเกิดขึ้นไม่ได้หากบุคคลไม่เกิดการตระหนักรู้ก่อน เช่น สตรีตั้งครรภ์ในช่วงแรก ถ้าไม่ตระหนักหรือขาดความสนใจต่อการเปลี่ยนแปลงของร่างกายที่เกิดขึ้น อาจไม่ได้ระวังตัวในเรื่องการรับประทานอาหารหรือยา ซึ่งอาจก่อให้เกิดอันตรายต่อสุขภาพของตน และบุตรในครรภ์ได้
3. การเปลี่ยนแปลงและความแตกต่าง (Change and Difference) ทุกการเปลี่ยนผ่านเกี่ยวข้องข้องกับการเปลี่ยนแปลงเสมอ แต่ไม่ใช่ทุกการเปลี่ยนแปลงจะเกี่ยวข้องข้องกับการเปลี่ยนผ่าน
4. ระยะเวลาของการเปลี่ยนผ่าน (Transition time span) ทุกการเปลี่ยนผ่านมีคุณลักษณะของการเคลื่อนที่ผ่านกาลเวลา (flowing and moving over time) มีระยะเวลาที่ไม่มั่นคง สับสน และตึงเครียด จนถึงจุดสิ้นสุด บุคคลจะเกิดความพร้อม และเข้าสู่ระยะเวลาที่มั่นคงของชีวิต
5. จุดวิกฤตและเหตุการณ์ (Critical points and Events) เป็นสถานการณ์ที่โดดเด่น มีความไม่แน่นอนสูง ซึ่งจุดวิกฤตจะหมดไป เมื่อเรารู้สึกมั่นคงในวิถีทางใหม่ มั่นคงในทักษะ และในรูปแบบการดำเนินชีวิต

การเปลี่ยนผ่านจากวัยเรียนสู่การทำงาน (Transition to work life)

การเปลี่ยนผ่านจากวัยเรียนสู่วัยทำงาน ถือได้ว่าเป็นการเข้าสู่ชีวิตของวัยผู้ใหญ่แรกเริ่ม เนื่องจากบุคคลต้องเปลี่ยนบทบาทจากการเรียนสู่การทำงาน Arnett (2000) กล่าวว่าช่วงอายุประมาณ 18-25 ปี เป็นช่วงที่บุคคลรู้สึกว่าคุณเองมีอายุเกินกว่าจะเป็นวัยรุ่น แต่ยังไม่ได้รับรู้ว่าคุณเองเป็นผู้ใหญ่เต็มตัวเนื่องจากยังมีการพึ่งพาทางการเงินอยู่ แต่บุคคลจะมีความรู้สึกว่าคุณต้องพึ่งตนเองมากขึ้น รับผิดชอบตัวเองมากขึ้น และเริ่มมีการเปลี่ยนบทบาท เช่น เข้าสู่ตลาดแรงงาน การแต่งงาน มีครอบครัว เป็นต้น

จากงานวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างสถานภาพทางอาชีพหลังสำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี เศรษฐฐานะทางสังคม และความคาดหวังของพ่อแม่ต่อการรับรู้การเป็นผู้ใหญ่วัยเริ่มทำการศึกษาในกลุ่มคนที่มีช่วงอายุระหว่าง 22-30 ปี ที่สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรีแล้ว เป็นจำนวน 526 คน เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างสถานภาพทางอาชีพ (แบ่งเป็น ทำงานเต็มเวลา ทำงานไปเรียนไป เรียนเต็มเวลา และว่างงาน) ความคาดหวังของพ่อแม่ (แบ่งเป็น ความทะเยอทะยานของพ่อแม่ ความคาดหวังของพ่อแม่ทางอาชีพ และความคาดหวังของพ่อแม่ทางการเรียน) และเศรษฐฐานะทางสังคม ต่อการรับรู้การเป็นผู้ใหญ่แรกเริ่ม (แบ่งเป็น การมุ่งสำรวจความเป็นไปได้ของตนเอง ความรู้สึกไม่มั่นคง และความรู้สึกกำลังในการค้นหาอัตลักษณ์ของตน (พรธิดา อารีรักษ์ชากุล, รัชฎาภรณ์ ม่วงบัว, และศรีธิดา บัวเลิศ, 2559) ผลวิจัยพบว่า คนที่มีสถานภาพแบบเรียนเต็มเวลามีแนวโน้มที่จะรับรู้ว่าเป็นผู้ใหญ่ในด้านการมุ่งสำรวจความเป็นไปได้ของตนเองมากกว่ากลุ่มอื่น ๆ ในด้านของเศรษฐฐานะทางสังคมพบว่าผู้ที่มีเศรษฐฐานะทางสังคมสูงมีการรับรู้ในด้านความรู้สึกไม่มั่นคงต่ำ และมีการรับรู้การเป็นผู้ใหญ่แรกเริ่ม ในด้านความเป็นไปได้ของตนเองสูง ส่วนในด้านความคาดหวังของพ่อแม่ พบว่าผู้ที่รับรู้ความทะเยอทะยานของพ่อแม่สูงจะรับรู้การเป็นผู้ใหญ่แรกเริ่ม ในด้านมุ่งสำรวจความเป็นไปได้ของตนเองต่ำ และหากบุคคลมีการรับรู้ความคาดหวังของพ่อแม่ทางอาชีพสูงจะรับรู้การเป็นผู้ใหญ่แรกเริ่ม ในด้านความรู้สึกกำลังในอัตลักษณ์ของตนเองสูง หากบุคคลรับรู้ความคาดหวังของพ่อแม่ทางการเรียนว่ามีสูงบุคคลจะรับรู้การเป็นผู้ใหญ่แรกเริ่ม ในด้านความรู้สึกไม่มั่นคงต่ำ

นอกจากนี้ชลภัฏฐ์ ปั้นเปี่ยมรัษฎ์ (2554) ได้ทำงานวิจัยเชิงคุณภาพเพื่อประสบการณ์ทางจิตใจในการเปลี่ยนผ่านจากการเรียนสู่การทำงานของผู้ที่เพิ่งสำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี โดยทำการเก็บข้อมูลผ่านการสัมภาษณ์เชิงลึกกับบัณฑิตที่กำลังอยู่ระหว่างช่วงการเปลี่ยนผ่านจากวัยเรียนสู่วัยทำงาน 12 คน ซึ่งได้ผลการวิเคราะห์ข้อมูลออกมาเป็น 4 ประเด็น ได้แก่

1. ความรู้สึกที่เกิดขึ้นภายในจิตใจ ซึ่งสามารถแบ่งออกได้เป็น 2 ประเด็นหลักด้วยกันคือ ความรู้สึกทางด้านบวก และความรู้สึกทางด้านลบ โดยความรู้สึกทางด้านบวกคือ รู้สึกเป็นอิสระ และตนเองมีทางเลือกในการทำงานมากกว่าตอนศึกษาอยู่ ความรู้สึกทางด้านลบได้แก่ การรู้สึกกดดัน ใจหายกับการเปลี่ยนแปลง รู้สึกท้อแท้ และรู้สึกระอายใจ เนื่องจากการเปลี่ยนแปลงที่ไม่เคยเจอมาก่อน ยังไม่รู้วิธีรับมือ และการจัดการกับปัญหา

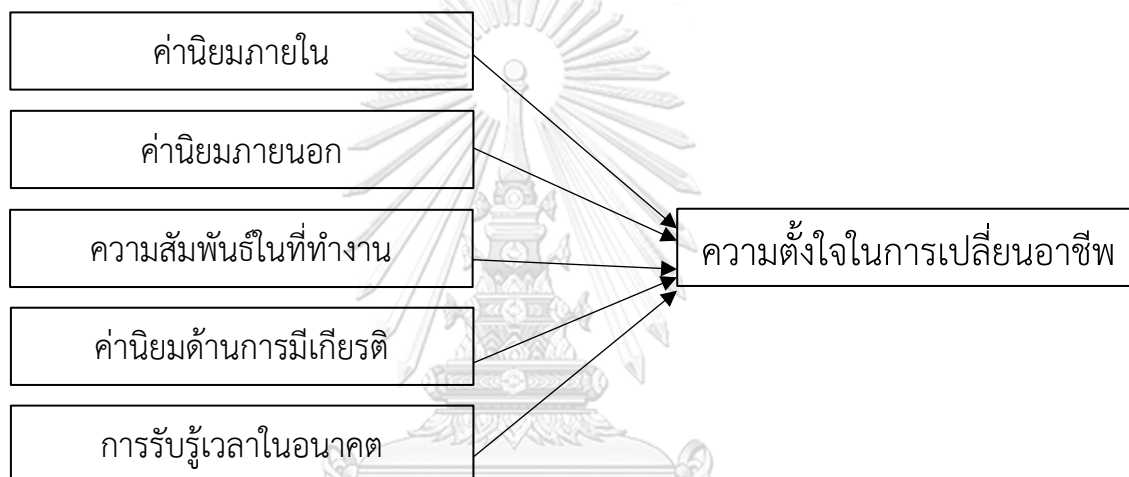
2. การขาดความชัดเจนในตนเอง เนื่องจากยังไม่รู้ว่าจริง ๆ แล้วตนเองชอบหรือต้องการทำอะไร ทำให้เกิดความไม่ชัดเจน และไม่เห็นทางที่จะไปต่อ ซึ่งถ้าไม่สามารถแก้ปัญหาตรงนี้ได้ จะทำให้พัฒนาไปเป็นผู้ใหญ่ที่มีบุคลิกภาพที่ไม่มั่นคงต่อไป
3. การเผชิญกับปัญหา สามารถแบ่งออกได้เป็น 3 ประเด็นได้แก่ การมุ่งจัดการความรู้สึกของตนเองโดยการพยายามคิดวิเคราะห์ว่าปัญหาเกิดจากอะไร ปรับกระบวนการคิดของตนเอง และยอมรับความจริงที่เกิดขึ้น จัดการกับอารมณ์ของตน ลงมือจัดการปัญหาด้วยการกระทำ และประเด็นสุดท้ายคือการได้รับการสนับสนุนจากคนรอบข้าง กล่าวคือบุคคลจะแสวงหาแรงสนับสนุนส่งเสริมจากสังคม เช่นการได้พูดคุยหรือระบายความรู้สึกให้กับคนที่ไว้ใจได้ฟัง เพื่อให้ตัวเองรู้สึกว่าการได้รับการสนับสนุนทางสภาพจิตใจ และได้รับกำลังใจจากสังคม นอกจากนี้การสนับสนุนทางสังคมยังรวมไปถึงการที่บุคคลพึงพาครอบครัวในเรื่องของค่าใช้จ่ายในชีวิตประจำวันอีกด้วย
4. การพยายามก้าวสู่โลกของการทำงาน พบว่ากลุ่มตัวอย่างทุกคนให้ข้อมูลใกล้เคียงกันถึงแม้จะมีความกลัว และไม่มั่นคงเกิดขึ้น แต่กลุ่มตัวอย่างก็พยายามที่จะก้าวเข้าสู่โลกของการทำงานโดยการเริ่มสำรวจตัวเอง หลังจากนั้นจึงลงมือสมัครงาน สัมภาษณ์งานตามลำดับ

นอกจากนี้ผู้วิจัยเห็นว่าการศึกษาค่านิยมในการทำงานจากการให้คุณค่าเพียงอย่างเดียว อาจจะเป็นคำถามที่ไม่สามารถบอกได้ว่าบุคคลจะมีความตั้งใจในการเปลี่ยนอาชีพหรือไม่ เพราะความตั้งใจในการเปลี่ยนอาชีพอาจจะต้องคำนึงถึงสิ่งที่บุคคลได้รับการตอบสนอง และประสบอยู่ในการทำงานปัจจุบันอีกด้วย จึงจะทำให้เกิดความตั้งใจในการเปลี่ยนอาชีพชัดเจน ในงานวิจัยส่วนใหญ่ ศึกษาการให้คุณค่ากับค่านิยมในการทำงาน แต่ในโลกของการทำงานจริง บุคคลมักประเมินความพึงพอใจในงานของตนเองจากสภาพการณ์ที่เกิดขึ้นจริงในบริบทของการทำงาน ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาการได้รับการตอบสนองค่านิยมในการทำงาน และการรับรู้เวลาในอนาคตที่สัมพันธ์ต่อความตั้งใจในการเปลี่ยนอาชีพ

วัตถุประสงค์ของงานวิจัย

เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของค่านิยมในการทำงาน (Work values) ซึ่งแบ่งออกเป็น 4 ประเภท ได้แก่ ค่านิยมภายใน (Intrinsic work values) ค่านิยมภายนอก (Extrinsic work values) ความสัมพันธ์ในที่ทำงาน (Work relationship) ค่านิยมด้านการมีเกียรติ (Status work values) และการรับรู้เวลาในอนาคต (Future Time Perspective) ต่อความตั้งใจในการเปลี่ยนอาชีพ (Intentions to change career) ในช่วงวัยผู้ใหญ่แรกเริ่ม (Emerging Adulthood)

กรอบแนวคิดวิธีวิจัย



สมมติฐานงานวิจัย

ปัจจัยต่าง ๆ ได้แก่ ค่านิยมภายใน ค่านิยมภายนอก ความสัมพันธ์ในที่ทำงาน ค่านิยมด้านการมีเกียรติ และการรับรู้เวลาในอนาคตมีความสัมพันธ์ต่อความตั้งใจในการเปลี่ยนอาชีพของผู้ใหญ่แรกเริ่ม

ขอบเขตการวิจัย

งานวิจัยนี้เป็นงานวิจัยเชิงสำรวจ (Exploratory research) แบบภาคตัดขวาง (Cross-sectional study) โดยใช้การเก็บข้อมูลเชิงปริมาณ (Quantitative research) โดยศึกษาเกี่ยวกับความสัมพันธ์ของค่านิยมภายใน ค่านิยมภายนอก ความสัมพันธ์ในที่ทำงาน ค่านิยมด้านการมีเกียรติ และการรับรู้เวลาในอนาคต ต่อความตั้งใจในการเปลี่ยนอาชีพของผู้ใหญ่แรกเริ่ม กลุ่มตัวอย่างมีอายุ

ระหว่าง 18-29 ปี ทั้งเพศหญิง และเพศชายจำนวน 278 คน ผู้วิจัยใช้วิธีการสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive sampling) มีแบบสอบถามทั้งเป็นเอกสาร และออนไลน์ โดยแจกแบบสอบถามให้กับบุคคลที่เข้าเงื่อนไขของกลุ่มตัวอย่างโดยตรง ตลอดจนประชาสัมพันธ์งานวิจัยเพื่อขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามผ่านทางเครือข่ายอินเทอร์เน็ต เช่น ทวิตเตอร์ เฟซบุ๊ก ไลน์ เป็นต้น

คำจำกัดความที่ใช้ในงานวิจัย

1. ค่านิยมในการทำงาน (Work values) หมายถึง การรับรู้ของแต่ละบุคคล ในการประเมินว่างานที่ทำอยู่ในปัจจุบันสามารถตอบสนองค่านิยมด้านต่าง ๆ ได้มากน้อยเพียงใด โดยแม้กลุ่มบุคคลจะทำงานตำแหน่งเดียวกัน มีผู้บังคับบัญชาคนเดียวกัน ก็อาจมีการรับรู้การตอบสนองที่แตกต่างกันได้ โดยไม่จำเป็นต้องเหมือนกันถึงแม้ทำงานในที่เดียวกัน โดยแบ่งออกเป็น 4 ด้าน ดังนี้
 - 1.1 ค่านิยมภายใน (Intrinsic work values) หมายถึง งานที่ทำในปัจจุบันตอบสนองบุคคลให้ได้ทำงานที่ตนเองสนใจ มีความเป็นอิสระในการทำงาน ได้ใช้ความคิดสร้างสรรค์ มีความท้าทาย และเปิดโอกาสให้เรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ อยู่เสมอ
 - 1.2 ค่านิยมภายนอก (Extrinsic work values) หมายถึง งานที่ทำในปัจจุบันตอบสนองบุคคลในสิ่งต่าง ๆ ภายนอก เช่น อัตราค่าจ้างงาน การขึ้นเงินเดือน ความมั่นคงในการทำงาน และเวลาที่สมดุลกันระหว่างชีวิตส่วนตัว และชีวิตการทำงาน
 - 1.3 ความสัมพันธ์ในที่ทำงาน (Work Relationship) หมายถึง งานที่ทำในปัจจุบันตอบสนองบุคคลในเรื่องความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน หัวหน้างาน รวมไปถึงบุคคลต่าง ๆ ที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการทำงาน นอกจากนี้ยังรวมถึงการมีโอกาสช่วยเหลือคนอื่น ๆ และสังคมอีกด้วย
 - 1.4 ค่านิยมด้านการมีเกียรติ (Status work values) หมายถึง งานที่ทำในปัจจุบันตอบสนองบุคคลในเรื่องการมีเกียรติ มีอำนาจในที่ทำงาน และเป็นที่รู้จัก

โดยค่านิยมทั้ง 4 ด้านสามารถประเมินได้จากมาตรวัดค่านิยมในการทำงาน (Lyons Work Values Survey 32-Item Format) ของ Lyons, Higgins, และ Duxbury (2010)

2. การรับรู้เวลาในอนาคต (Future Time Perspective) หมายถึงการที่บุคคลเชื่อว่าอนาคตสามารถเปลี่ยนแปลงได้ และตั้งเป้าหมายของตนเอง มุ่งทำตามแผนเพื่อให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่ตนเองตั้งใจไว้ สามารถประเมินได้จากมาตรวัดการรับรู้เวลา (Time Perspective Zimbardo Inventory) ฉบับภาษาไทย ที่พัฒนาจากงานวิจัยของ Zimbardo และ Boyd (1999)
3. ความตั้งใจในการเปลี่ยนอาชีพ (Intentions to change career) หมายถึงการที่บุคคลมีความคิด ความรู้สึกว่าอยากออกจากงานปัจจุบันที่ตนเองทำอยู่ ครอบคลุมการย้ายงานใน 3 มิติ คือ การเปลี่ยนอาชีพจากอาชีพเดิมโดยถาวร (Occupational change) การเปลี่ยนลักษณะงานที่ทำแต่ยังอยู่ในสายงานเดิม(Task change) และการทำงานเดิมแต่เปลี่ยนตำแหน่ง (Position change) ซึ่งสามารถประเมินได้จากมาตรวัดความตั้งใจในการเปลี่ยนอาชีพ (Intentions to change career) ของ Kelloway, Gottlieb และ Barham (1999)
4. ผู้ใหญ่แรกเริ่ม (Emerging Adulthood) หมายถึง ช่วงที่บุคคลสำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรีซึ่งถือว่าพ้นจากวัยเรียนเรียบร้อยแล้ว และกำลังก้าวสู่การเปลี่ยนผ่านอีกครั้งหนึ่ง นั่นคือการก้าวเข้าสู่ชีวิตวัยทำงาน โดยมีช่วงอายุระหว่าง 18-29 ปี

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. เพื่อให้ทราบถึงความสัมพันธ์ของค่านิยมภายใน ค่านิยมภายนอก ความสัมพันธ์ในที่ทำงาน ค่านิยมด้านการมีเกียรติ และการรับรู้เวลาในอนาคตต่อความตั้งใจในการเปลี่ยนอาชีพของผู้ใหญ่แรกเริ่ม
2. เพื่อทำความเข้าใจบุคคลที่อยู่ในช่วงวัยผู้ใหญ่แรกเริ่ม ในประเด็นที่เกี่ยวกับการเปลี่ยนผ่านเข้าสู่การทำงาน
3. ผลการวิจัยเป็นแนวทางสำหรับนักวิจัยหรือผู้ที่สนใจศึกษาค่านิยมในการทำงานของผู้ใหญ่แรกเริ่ม ในการนำไปต่อยอดงานวิจัยเพื่อเสริมสร้างความเข้าใจผู้ใหญ่แรกเริ่ม ในบริบทไทยต่อไป

บทที่ 2

วิธีการดำเนินการวิจัย

งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของค่านิยมในการทำงาน (Work values) ซึ่งแบ่งออกเป็น 4 ประเภท ได้แก่ ค่านิยมภายใน ค่านิยมภายนอก ความสัมพันธ์ในที่ทำงาน ค่านิยมด้านการมีเกียรติ และการรับรู้เวลาในอนาคต ต่อความตั้งใจในการเปลี่ยนอาชีพของผู้ใหญ่แรกเริ่ม

เครื่องมือที่ใช้ในงานวิจัย

เครื่องมือในงานวิจัยทั้งหมดมีลักษณะเป็นแบบสอบถามที่ให้กลุ่มตัวอย่างตอบแบบรายงานตนเอง โดยมีทั้งหมด 3 แบบสอบถาม ใช้วัดตัวแปรต่าง ๆ ที่ได้เสนอตามกรอบแนวคิดข้างต้น เพื่อนำผลไปวิเคราะห์ตอบสมมติฐานงานวิจัย ดังนี้

1. มาตรการรับรู้การตอบสนองค่านิยมในการทำงาน (Work Values) ประกอบด้วย 4 ด้าน ได้แก่
 - 1.1 ค่านิยมภายใน (Intrinsic work values)
 - 1.2 ค่านิยมภายนอก (Extrinsic work values)
 - 1.3 ความสัมพันธ์ในที่ทำงาน (Work relationship)
 - 1.4 ค่านิยมด้านการมีเกียรติ (Status work values)
2. มาตรการรับรู้เวลาในอนาคต (Future time perspective)
3. มาตรการความตั้งใจในการเปลี่ยนอาชีพ (Intention to change career)

1. มาตรการรับรู้การตอบสนองค่านิยมในการทำงาน (Work Values)

แบบสอบถามค่านิยมในการทำงานทำการดัดแปลงจาก Lyons (2003) เพื่อวัดค่านิยมในการทำงานทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ ค่านิยมภายใน ค่านิยมภายนอก ความสัมพันธ์ในที่ทำงาน และค่านิยมด้านการมีเกียรติแบบสอบถามค่านิยมในการทำงานประกอบด้วยข้อคำถาม 25 ข้อ มีทั้งหมด 4 ด้านคือ 1) ค่านิยมภายใน มี 9 ข้อคำถาม 2) ค่านิยมภายนอก มี 7 ข้อคำถาม 3) ความสัมพันธ์ในที่ทำงาน มี 5 ข้อคำถาม และ 4) ค่านิยมด้านการมีเกียรติ มี 4 ข้อคำถาม ลักษณะเป็นมาตรวัดประเมินค่า 5 ระดับ โดยให้ผู้ตอบนึกถึงสถานการณ์การทำงานในปัจจุบัน ว่าได้รับการตอบสนองค่านิยมในประเด็นต่าง ๆ จากงานที่ทำอยู่มากน้อยเพียงใด โดยมีคะแนน 5 ระดับ ได้แก่ มากที่สุด (5) มาก (4) ปานกลาง (3) น้อย (2) น้อยที่สุด (1)

ค่านิยมในการทำงาน ด้านค่านิยมภายใน มาตรฐานด้านนี้มีคะแนนเต็มเท่ากับ 45 คะแนน และช่วงคะแนนที่เป็นไปได้คือ 5-45 คะแนน ตัวอย่างข้อคำถาม “งานในปัจจุบันเป็นงานที่ได้ใช้ความคิดสร้างสรรค์ และความคิดนอกกรอบ” มีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา 0.867 ด้านค่านิยมภายนอก ตัวอย่างข้อคำถาม “งานที่ทำในปัจจุบันได้เงินเดือนดี” มาตรฐานนี้มีคะแนนเต็มเท่ากับ 35 คะแนน ช่วงคะแนนที่เป็นไปได้คือ 5-35 คะแนน มีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา 0.706 ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน มีคะแนนเต็มเท่ากับ 25 คะแนน ช่วงคะแนนที่เป็นไปได้คือ 5-25 คะแนน ตัวอย่างข้อคำถาม “ในปัจจุบันฉันได้ทำงานกับเพื่อนร่วมงานที่เป็นมิตร คิดเห็นคล้าย ๆ กัน และเป็นเพื่อนที่ดีต่อกัน” มีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา 0.745 และด้านสุดท้ายค่านิยมด้านการมีเกียรติ คะแนนเต็มเท่ากับ 20 คะแนน ช่วงคะแนนที่เป็นไปได้คือ 5-20 คะแนน ตัวอย่างข้อคำถามคือ “ปัจจุบันงานที่ทำเป็นงานที่มีเกียรติ และได้รับการยกย่องเชิดชูจากผู้อื่น” มีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา 0.753

โดยการคิดคะแนน ผู้วิจัยจะคิดคะแนนข้อละ 1 คะแนน จากนั้นจะรวมคะแนนดิบของแต่ละด้านเข้าด้วยกัน แล้วนำมาหาค่าเฉลี่ยโดยการนำคะแนนทั้งหมดของแต่ละด้านหารด้วยจำนวนข้อกระทงของด้านนั้น ๆ (คะแนนเต็มของแต่ละด้าน) คะแนนค่าเฉลี่ยสูงสุด (คะแนนเต็ม) ของแต่ละด้านคือ 5 คะแนน หมายถึง บุคคลได้รับค่านิยมในด้านนั้น ๆ อย่างมากที่สุด หรือให้คุณค่ากับค่านิยมในด้านนั้น ๆ มากที่สุด และคะแนนค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ 1 คะแนน หมายถึง บุคคลได้รับค่านิยมในด้านนั้น ๆ น้อยที่สุดหรือเห็นด้วยกับการให้คุณค่ากับค่านิยมด้านนั้น ๆ น้อยที่สุด (รายละเอียดเพิ่มเติมดังภาคผนวก ก)

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

CHULALONGKORN UNIVERSITY

2. มาตรการรับรู้เวลา (Time Perspective Zimbardo Inventory)

มาตรการรับรู้เวลาตามแนวคิดของ Zimbardo และ Boyd (1999) มีทั้งหมด 5 ด้านย่อย ซึ่งผู้วิจัยเลือกนำมาใช้เพียงด้านเดียวคือด้าน การรับรู้เวลาในอนาคต (Future) เพื่อวัดการรับรู้เวลาในอนาคต (Future Time Perspective) โดยมาตรานี้ผู้วิจัยจะนำมาตรที่ได้รับการแปลเป็นภาษาไทยแล้วมาใช้ (นิพัทธ์ พิชญโยธิน, 2561) ประกอบไปด้วย 13 ข้อคำถาม ตัวอย่างคำถามเช่น “เมื่อฉันต้องการประสบความสำเร็จอะไรสักอย่าง ฉันจะตั้งเป้าหมาย และหาวิธีต่าง ๆ เพื่อมุ่งไปสู่เป้าหมายนั้น” โดยให้ผู้เข้าร่วมวิจัยประเมินว่าข้อความตรงกับตัวผู้ตอบมากน้อยเพียงใด ตั้งแต่ 1 คือไม่ตรงกับตัวเลย ถึง 5 ตรงกับตัวมากที่สุด การคิดคะแนน มี 3 ข้อคำถามที่เป็นข้อกระทงทางลบ ผู้วิจัยจะนำคะแนนที่ได้มากลบคะแนนก่อน หลังจากนั้นจึงนำคะแนนที่ได้ทั้งหมดมารวมกัน โดยช่วง

คะแนนทั้งหมดที่เป็นไปได้คือ 13 – 65 คะแนน แล้วหาค่าเฉลี่ยโดยการหารด้วยจำนวนข้อคำถาม 13 ข้อ คะแนนเฉลี่ยต่ำสุดคือ 1 หมายความว่า บุคคลมีการรับรู้เวลาในอนาคตน้อย คะแนนเฉลี่ยสูงสุดคือ 5 หมายความว่า บุคคลมีการรับรู้เวลาในอนาคตมากคือ มีการวางแผน ตั้งเป้าหมาย และรอคอยให้เป้าหมายเป็นจริง ในด้านนี้มีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา 0.756 (รายละเอียดเพิ่มเติมดังภาคผนวก ก)

3. มาตรการความตั้งใจในการเปลี่ยนอาชีพ (Intentions to change career)

มาตรการความตั้งใจในการเปลี่ยนอาชีพมีทั้งหมด 4 ข้อคำถาม ตามแนวคิดของ Kelloway, Gottlieb, และ Barham's (1999) และผู้วิจัยพัฒนาข้อคำถามเพิ่มเติมโดยอ้างอิงจากแนวคิดเดิมอีก 4 ข้อคำถาม ตัวอย่างของข้อคำถามเดิม “ฉันไม่ได้วางแผนที่จะอยู่ในองค์กรนี้นานนัก” ตัวอย่างข้อคำถามที่ผู้วิจัยพัฒนาเพิ่ม “ฉันมีความคิดที่อยากจะเปลี่ยนงาน” โดยให้ผู้เข้าร่วมวิจัยประเมินว่าข้อความว่าตรงกับตนเองมากน้อยเพียงใด มีคะแนนตั้งแต่ 1-5 คะแนน 1 คือไม่เห็นด้วยอย่างมาก และ 5 คือเห็นด้วยอย่างมาก การคิดคะแนนผู้วิจัยจะนำคะแนนที่ได้ทั้ง 8 ข้อมารวมกัน ช่วงคะแนนทั้งหมดที่เป็นไปได้คือ 8 – 40 คะแนน หลังจากนั้นนำมาหาค่าเฉลี่ยโดยการหารจำนวนข้อทั้งหมด คะแนนเฉลี่ยที่เป็นไปได้ต่ำสุดคือ 1 หมายความว่า บุคคลมีความตั้งใจในการเปลี่ยนอาชีพน้อย คะแนนเฉลี่ยสูงสุดที่เป็นไปได้คือ 5 หมายความว่า บุคคลมีความตั้งใจในการเปลี่ยนอาชีพมาก มาตรการนี้มีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา 0.913 (รายละเอียดเพิ่มเติมดังภาคผนวก ก)

วิธีการดำเนินวิจัยและการเก็บรวบรวมข้อมูล

ขั้นตอนการพัฒนาเครื่องมือวิจัยฉบับภาษาไทย

1. ผู้วิจัยทำการแปล เรียบเรียง ปรับสำนวนมาตรวัดต่าง ๆ ที่เป็นฉบับภาษาอังกฤษให้เป็นภาษาไทย และเพิ่มข้อคำถามต่าง ๆ ให้กับมาตรการความตั้งใจในการเปลี่ยนอาชีพ
2. ตรวจสอบความถูกต้องของการแปล การใช้สำนวนภาษา และการคงความหมายเดิมกับอาจารย์ที่ปรึกษา และผู้ทรงคุณวุฒิอีก 2 ท่าน
3. ปรับแก้ข้อคำถามตามคำแนะนำจากอาจารย์ที่ปรึกษา และผู้ทรงคุณวุฒิ แล้วจึงทำการศึกษานำร่องต่อไป

ขั้นตอนการศึกษานำร่อง

ผู้วิจัยได้ทำการศึกษานำร่อง โดยนำข้อคำถามที่พัฒนาขึ้นไปเก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างนำร่อง จำนวน 132 คน โดยเป็นกลุ่มที่มีคุณลักษณะตรงกับกลุ่มตัวอย่างจริงทุกประการ คือ มีอายุระหว่าง 18 - 29 ปี ร่วมงานกับบริษัทปัจจุบันมาแล้วไม่ต่ำกว่า 2 ปี เมื่อนำข้อมูลมาวิเคราะห์เพื่อหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของมาตรทั้ง 3 ได้แก่ มาตรการรับรู้การตอบสนองค่านิยมในการทำงาน ประกอบด้วย 4 ด้านได้แก่ ค่านิยมภายใน ค่านิยมภายนอก ความสัมพันธ์ในที่ทำงาน และค่านิยมด้านการมีเกียรติ มีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาอยู่ที่ 0.872 0.755 0.763 0.782 ตามลำดับ มาตรการรับรู้เวลา ในอนาคตมีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา 0.708 และมาตรความตั้งใจในการเปลี่ยนอาชีพมีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา 0.822

ดังที่ได้กล่าวในเบื้องต้นว่าการศึกษาค่านิยมในการทำงานมีการศึกษา 2 รูปแบบได้แก่ ศึกษาการเปลี่ยนแปลงว่าคุณค่ากับค่านิยมในด้านใดมากกว่ากันในแต่ละช่วงวัย และการได้รับการตอบสนองค่านิยมแบบใดทำให้บุคคลพึงพอใจในงาน แต่ยังไม่มีการวิจัยใดที่ระบุว่าการศึกษาค่านิยมในการทำงานรูปแบบใดที่เหมาะสมในการอธิบายความตั้งใจในการเปลี่ยนอาชีพ เพื่อตรวจสอบว่าการประเมินค่านิยมในรูปแบบใดที่สามารถอธิบายการเปลี่ยนอาชีพได้ดีกว่ากัน ในศึกษานำร่องครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ให้กลุ่มตัวอย่างนำร่องประเมินค่านิยมในการทำงานสองรูปแบบ โดยคำชี้แจงของรูปแบบที่ 1 เป็นดังนี้ “ขอให้คุณนึกถึงสถานการณ์การทำงานในปัจจุบันของคุณว่าคุณได้รับการตอบสนองค่านิยมในประเด็นต่าง ๆ จากงานที่ทำอยู่มากน้อยเพียงใด” คำชี้แจงของรูปแบบที่ 2 การให้คุณค่ากับค่านิยมในการทำงานคือ “ขอให้คุณประเมินว่าค่านิยมในรูปแบบต่าง ๆ เหล่านี้ มีความสำคัญต่อชีวิตการทำงานของคุณมากน้อยเพียงใด” แล้วจึงนำข้อมูลที่ได้มาทำการวิเคราะห์โมเดลแบบถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression) สองโมเดล คือ โมเดลที่ 1 ศึกษาการได้รับการตอบสนองค่านิยมในการทำงาน ทั้ง 4 ด้าน และการรับรู้เวลาในอนาคตที่มีต่อความตั้งใจในการเปลี่ยนอาชีพ และโมเดลที่ 2 คือ ศึกษาการให้คุณค่ากับค่านิยมในการทำงานทั้ง 4 ด้าน และการรับรู้เวลาในอนาคตต่อความตั้งใจในการเปลี่ยนอาชีพ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากวิจัยนำร่อง พบว่าตัวแปรต้นในโมเดลที่ 1 สามารถร่วมกันอธิบายความตั้งใจในการเปลี่ยนอาชีพได้ร้อยละ 31.2 ส่วนโมเดลที่ 2 สามารถร่วมกันอธิบายความตั้งใจในการเปลี่ยนอาชีพได้ร้อยละ 5.1 (ณัฐพัชร์ สรพธนาพงศ์ และ นิพัทธ์ พิชญโยธิน, 2563) (รายละเอียดดังแสดงในภาคผนวก ข) จากข้อมูลที่ได้ ผู้วิจัยจึงศึกษาค่านิยมในการทำงาน โดยใช้รูปแบบการประเมินจากการได้รับการตอบสนองค่านิยมในการทำงานในการเก็บข้อมูลจริง

ขั้นตอนการเก็บข้อมูลจริง

เมื่อผู้วิจัยได้เครื่องมือฉบับสมบูรณ์แล้วผู้วิจัยจึงทำแบบสอบถามออนไลน์ผ่านทางเซอร์เวย์มังกี้ (Survey Monkey) แล้วนำไปเผยแพร่ยังเครือข่ายออนไลน์ 4 ช่องทางได้แก่ ทวิตเตอร์ (Twitter) เฟสบุ๊ก (Facebook) อินสตาแกรม (Instagram) และไลน์ (Line) นอกจากนี้ผู้วิจัยส่งแบบสอบถามโดยตรงให้กับคนรู้จักที่ตรงตามกลุ่มตัวอย่างที่ต้องการ ก่อนเริ่มทำแบบสอบถามผู้เข้าร่วมวิจัยจะได้อ่านรายละเอียดการเก็บรวบรวมข้อมูล การพิทักษ์สิทธิ วัตถุประสงค์การทำวิจัย จำนวนข้อคำถาม ระยะเวลาในการตอบแบบสอบถาม รายละเอียดในการสุ่มแจกรางวัล (งานวิจัยนี้มีการสุ่มแจกเงินรางวัลแก่ผู้เข้าร่วมวิจัยที่ตอบคำถามครบทุกข้อ จำนวน 7 รางวัล) และส่วนสุดท้ายเป็นส่วนยินยอมเข้าร่วมโครงการวิจัย โดยผู้เข้าร่วมวิจัยสามารถปฏิเสธการตอบแบบสอบถามได้ทุกเมื่อหากไม่สะดวกใจ ผู้วิจัยได้รวบรวมข้อมูลจากการตอบแบบสอบถามในรูปแบบเอกสารจำนวน 84 ชุด และในรูปแบบออนไลน์จำนวน 194 ชุด รวมผู้เข้าร่วมวิจัยทั้งหมดมีจำนวน 278 คน

การพิทักษ์สิทธิกลุ่มตัวอย่าง

ผู้วิจัยมีการพิทักษ์สิทธิของกลุ่มตัวอย่างตลอดโครงการ มีการแจ้งรายละเอียดวัตถุประสงค์ของการทำวิจัย ระยะเวลาโดยประมาณของการตอบแบบสอบถาม และจำนวนข้อคำถาม เมื่อกลุ่มตัวอย่างทราบถึงรายละเอียด และยินยอมจึงเริ่มตอบแบบสอบถาม โดยผู้วิจัยจะเก็บข้อมูลของกลุ่มตัวอย่างเป็นความลับจนสิ้นสุดโครงการ โดยระหว่างตอบแบบสอบถามกลุ่มอย่างสามารถถอนตัวออกจากการตอบแบบสอบถามได้ตลอดเวลา

บทที่ 3

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

วัตถุประสงค์ของงานวิจัยนี้เพื่อศึกษาปัจจัยต่าง ๆ ที่สัมพันธ์ต่อความตั้งใจในการเปลี่ยนอาชีพของผู้ใหญ่แรกเริ่ม โดยมีตัวแปรต้นได้แก่ ค่านิยมภายใน ค่านิยมภายนอก ความสัมพันธ์ในที่ทำงาน ค่านิยมด้านการมีเกียรติ และการรับรู้เวลาในอนาคต โดยมีความตั้งใจในการเปลี่ยนอาชีพเป็นตัวแปรตาม ปัจจัยคุณลักษณะของผู้เข้าร่วมวิจัยได้แก่ อายุ เพศ การศึกษา ระยะเวลาในการทำงาน รายได้ต่อเดือน อาชีพ ลักษณะงานที่ทำ การรับผิดชอบภาระค่าใช้จ่ายตนเอง ของที่บ้าน และภาระหนี้สิน โดยผลการวิเคราะห์ข้อมูล แบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

1. ข้อมูลคุณลักษณะทั่วไปของผู้เข้าร่วมวิจัย
2. การตรวจสอบข้อมูลเบื้องต้นในการวิเคราะห์โมเดล และความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร
3. ผลการวิเคราะห์โมเดลการถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression)

กลุ่มตัวอย่างในการวิจัย

กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้คือ บุคคลที่อยู่ในช่วงวัยทำงานเป็นผู้ที่ทำงานประจำเต็มเวลา และร่วมงานกับบริษัทปัจจุบันไม่ต่ำกว่า 2 ปี สามารถอ่านแบบสอบถาม และตอบคำถามได้ด้วยตนเอง มีอายุอยู่ระหว่าง 18 – 29 ปี ($M = 26.58$ ปี, $SD = 1.8$) จำนวน 278 คน อายุส่วนใหญ่อยู่ที่ 26 ปี (ร้อยละ 25.2) ประกอบไปด้วยเพศหญิงจำนวน 228 คน (ร้อยละ 82.00) เพศชายจำนวน 43 คน และเพศอื่น ๆ 7 คน เกือบทั้งหมดมีสถานภาพโสด (ร้อยละ 97.8) มากกว่าครึ่งมีการศึกษาในระดับปริญญาตรี (ร้อยละ 86.7) รองมาอยู่ในระดับปริญญาโท (ร้อยละ 22) ดังตารางที่ 1

ในการเก็บข้อมูล ผู้วิจัยใช้วิธีการสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive sampling) มีแบบสอบถามทั้งเอกสารและออนไลน์ โดยแจกแบบสอบถามให้กับบุคคลที่เข้าเงื่อนไขของกลุ่มตัวอย่างโดยตรง ตลอดจนประชาสัมพันธ์งานวิจัยเพื่อขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามผ่านทางเครือข่ายอินเทอร์เน็ต เช่น ทวิตเตอร์ เฟซบุ๊ก ไลน์ เป็นต้น การตอบแบบสอบถามใช้เวลาประมาณ 10-15 นาที

ตารางที่ 1 แสดงความถี่และร้อยละของคุณลักษณะทั่วไปของผู้เข้าร่วมวิจัยด้านข้อมูลพื้นฐาน ($N = 278$)

คุณลักษณะของผู้เข้าร่วมงานวิจัย	จำนวน (คน)	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	42	15.5
หญิง	228	82.0
อื่น ๆ	7	2.5
อายุ		
18	2	0.7
19	1	0.4
20	1	0.4
21	1	0.4
22	3	1.1
23	5	1.8
24	27	9.7
25	61	21.9
26	70	25.2
27	46	16.5
28	33	11.9
29	28	10.1
สถานภาพ		
โสด	272	97.8
สมรส	6	2.2
หย่าร้าง	0	0
ระดับการศึกษา		
ปวส.-ปวช.	15	5.4
ปริญญาตรี	241	86.7
ปริญญาโท	22	7.9
ปริญญาเอก	0	0

ด้านอาชีพ

ผู้เข้าร่วมวิจัยส่วนใหญ่มีอาชีพเป็นบุคลากรทางการแพทย์ (ร้อยละ 42.08) รองลงมาเป็นพนักงานบริษัท (ร้อยละ 34.9) และครู (ร้อยละ 7.2) ตามลำดับ ลักษณะงานเป็นบริษัทเอกชนมากที่สุด (ร้อยละ 54.0) รองลงมาคือ ภาครัฐ (ร้อยละ 21.6) ราชการ (ร้อยละ 16.2) รัฐวิสาหกิจ (ร้อยละ 4.3) และธุรกิจส่วนตัว/ค้าขาย (ร้อยละ 4.0) โดยมีระยะเวลาร่วมงานกับองค์กรปัจจุบันอยู่ที่ 2-3 ปีเป็นระยะเวลาที่มากที่สุด (ร้อยละ 55) รองลงมาคือร่วมงานกับองค์กรปัจจุบันมากกว่า 4 ปี (ร้อยละ 23.02) และน้อยที่สุดคือร่วมงานกับองค์กรปัจจุบันเป็นระยะเวลา 3-4 ปี (ร้อยละ 21.22) ดังตาราง 2

ตารางที่ 2 แสดงความถี่และร้อยละของคุณลักษณะทั่วไปของผู้เข้าร่วมวิจัยด้านอาชีพ (N = 278)

คุณลักษณะของผู้เข้าร่วมงานวิจัย	จำนวน (คน)	ร้อยละ
อาชีพ		
บุคลากรทางการแพทย์	117	42.08
พนักงานบริษัท	97	34.89
ครู	20	7.19
นักบัญชี	19	6.83
โปรแกรมเมอร์	12	4.31
นักออกแบบ	5	1.79
พนักงานบริการบนเครื่องบิน	4	1.43
ผู้กำกับ	2	0.4
ทหาร	1	0.7
กูก	1	0.7
ลักษณะงานที่ทำ		
เอกชน	150	54.0
ภาครัฐ	60	21.6
ราชการ	45	16.2
รัฐวิสาหกิจ	12	4.3
ธุรกิจส่วนตัว/ค้าขาย	11	4.0

คุณลักษณะของผู้เข้าร่วมงานวิจัย	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ระยะเวลาที่ร่วมงานกับบริษัทปัจจุบัน		
2-3 ปี	155	55.75
3-4 ปี	59	21.22
มากกว่า 4 ปี	64	23.02

ด้านการเงิน

ผู้เข้าร่วมวิจัยส่วนใหญ่มีรายได้อยู่ที่ 20,000-30,000 บาท (ร้อยละ 37.1) รายได้ต่ำสุดอยู่ที่ 5,000-10,000 (ร้อยละ 1.8) รายได้สูงสุดอยู่ที่ 90,000-100,000 (ร้อยละ 0.7) ในด้านของรายได้ครัวเรือนส่วนใหญ่อยู่ที่มากกว่า 110,000 (ร้อยละ 27.3) และน้อยที่สุดคือ ต่ำกว่า 30,000 บาทต่อเดือน (ร้อยละ 10.1) โดยผู้เข้าร่วมวิจัยส่วนใหญ่มีหน้าที่รับผิดชอบค่าใช้จ่ายของครัวเรือนที่ร้อยละ 1-25 ของรายได้ทั้งหมด (ร้อยละ 57.2) รองลงมาคือรับผิดชอบค่าใช้จ่ายร้อยละ 26-50 ของรายได้ทั้งหมด (ร้อยละ 17.3) และไม่รับผิดชอบเลย (ร้อยละ 15.1) การใช้จ่ายส่วนตัวของผู้เข้าร่วมวิจัยโดยส่วนใหญ่แล้วไม่ค่อยลำบาก (ร้อยละ 56.5) รองลงมาคือไม่ลำบากเลย (ร้อยละ 18.7) และลำบาก (ร้อยละ 18.7) มีเพียงส่วนน้อยเท่านั้นที่ตอบว่าลำบากมาก (ร้อยละ 0.7) โดยผู้เข้าร่วมวิจัยส่วนใหญ่รายงานว่ามีหนี้สิน (ร้อยละ 61.5) ดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 แสดงความถี่และร้อยละของคุณลักษณะทั่วไปของผู้เข้าร่วมวิจัยด้านการเงิน (N = 278)

คุณลักษณะของผู้เข้าร่วมงานวิจัย	จำนวน (คน)	ร้อยละ
รายได้ต่อเดือน		
5,000-10,000 บาท	5	1.8
10,001-20,000 บาท	56	20.1
20,001-30,000 บาท	103	37.1
30,001-40,000 บาท	57	20.5
40,001-50,000 บาท	29	10.4
50,001-60,000 บาท	20	7.2
60,001-70,000 บาท	4	1.4

คุณลักษณะของผู้เข้าร่วมงานวิจัย	จำนวน (คน)	ร้อยละ
70,001-80,000 บาท	1	0.4
80,001-90,000 บาท	1	0.4
90,001-100,000 บาท	2	0.7
รายได้ครัวเรือนต่อเดือน		
ต่ำกว่า 30,000 บาท	28	10.1
30,001-50,000 บาท	52	18.8
50,001-70,000 บาท	50	18.0
70,001-90,000 บาท	33	11.9
90,001-110,000 บาท	39	14.0
มากกว่า 110,000 บาท	76	27.3
รับผิดชอบค่าใช้จ่ายครัวเรือน		
0 %	42	15.1
1-25 %	159	57.2
26-50 %	48	17.3
51-75 %	17	6.1
76-100 %	12	4.3
ความยากลำบากในการใช้จ่ายส่วนตัว		
ลำบากมาก	2	0.7
ลำบาก	52	18.7
ไม่ค่อยลำบาก	172	61.9
ไม่ลำบากเลย	52	18.7
ภาวะหนี้สิน		
มี	171	61.5
ไม่มี	107	38.5

ด้านการให้คุณค่ากับค่านิยมในการทำงาน

เนื่องจากผู้วิจัยต้องการทราบว่าค่านิยมในอุดมคติ กับการได้รับการตอบสนองค่านิยมในชีวิตจริงจะแตกต่างกันหรือไม่ ผู้วิจัยจึงเพิ่ม 1 ข้อได้แก่ “ผู้เข้าร่วมวิจัยให้ความสำคัญกับงานลักษณะใดมากที่สุด” โดยให้ผู้เข้าร่วมวิจัยเลือกตอบได้เพียง 1 ด้านค่านิยมที่คิดว่าสำคัญที่สุดเท่านั้น ซึ่งมีตัวเลือกดังต่อไปนี้ (1) การได้ทำงานที่ตนเองสนใจ มีอิสระในการทำงาน มีความสบายใจในงานทำงาน มีความท้าทายและเปิดโอกาสให้เรียนรู้สิ่งใหม่ (ค่านิยมภายใน) (2) สิ่งภายนอกที่ได้จากการทำงาน เช่น อัตราค่าจ้างงาน การขึ้นเงินเดือน และความมั่นคงในการทำงาน (ค่านิยมภายนอก) (3) การมีความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน หัวหน้างาน รวมไปถึงบุคคลต่าง ๆ ที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการทำงาน นอกจากนี้ยังรวมถึงการเปิดโอกาสช่วยเหลือคนอื่น ๆ และสังคม (ความสัมพันธ์ในที่ทำงาน) และ(4)ด้านสุดท้ายให้คุณค่าในเรื่องการมีอำนาจ การมีอิทธิพลในที่ทำงาน และการเป็นที่รู้จัก (ค่านิยมด้านการมีเกียรติ) ผู้เข้าร่วมวิจัยส่วนใหญ่ให้คุณค่ากับค่านิยมในการทำงานด้านค่านิยมภายใน จำนวน 134 คน (ร้อยละ 48.2) ความสัมพันธ์ในที่ทำงานจำนวน 75 คน (ร้อยละ 26.07) และค่านิยมภายนอก 69 คน (ร้อยละ 24.82) โดยค่านิยมด้านการมีเกียรติไม่มีผู้เข้าร่วมวิจัยให้คุณค่าเลย ดังตารางที่ 4

ตารางที่ 4 แสดงความถี่และร้อยละการให้คุณค่ากับค่านิยมในการทำงาน (N = 278)

คุณลักษณะของผู้เข้าร่วมงานวิจัย	จำนวน (คน)	ร้อยละ
การให้คุณค่ากับค่านิยมในการทำงาน		
ค่านิยมในงาน	134	48.2
ค่านิยมนอกงาน	69	34.82
ความสัมพันธ์ในที่ทำงาน	75	26.07
ค่านิยมด้านการมีเกียรติ	0	0

โดยสรุปผู้เข้าร่วมวิจัยมีอายุระหว่าง 18-29 ปี ($M = 26.58$ ปี, $SD = 1.8$) จำนวน 278 คน เกือบทั้งหมดมีสถานภาพโสด โดยผู้เข้าร่วมวิจัยส่วนใหญ่เป็นผู้หญิง และอายุส่วนใหญ่อยู่ที่ 26 ปี มากกว่าครึ่งมีการศึกษาในระดับปริญญาตรี อาชีพที่ทำโดยส่วนใหญ่เป็นบุคลากรทางการแพทย์ ในด้านการเงินส่วนใหญ่แล้ว ผู้เข้าร่วมวิจัยมีรายได้อยู่ที่ 20,000-30,000 บาท รับผิดชอบค่าใช้จ่ายของครัวเรือนมากที่สุดอยู่ที่ ร้อยละ 1-25 ของรายได้ทั้งหมด มากกว่าครึ่งของผู้เข้าร่วมวิจัยมีหนี้สิน

การตรวจสอบข้อมูลเบื้องต้นในการวิเคราะห์โมเดล ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร

งานวิจัยนี้มีตัวแปรต้นทั้งหมด 5 ตัว ประกอบด้วย ค่านิยมภายใน ค่านิยมภายนอก ความสัมพันธ์ในที่ทำงาน ค่านิยมด้านการมีเกียรติ และการรับรู้เวลาในอนาคต ตัวแปรตามคือ ความตั้งใจในการเปลี่ยนอาชีพ ผู้วิจัยนำเสนอข้อมูลเบื้องต้นของแต่ละตัวแปรประกอบด้วย ข้อมูลค่าเฉลี่ย (M) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) คะแนนสูงสุด (MAX) และคะแนนต่ำสุด (MIN) พบว่าตัวแปรที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดได้แก่ การรับรู้เวลาในอนาคต ($M = 3.89$, $SD = 0.45$) และตัวแปรที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ค่านิยมด้านการมีเกียรติ ($M = 3.38$, $SD = 0.69$) รายละเอียดดังตารางที่ 5

ตารางที่ 5 แสดงคะแนนเต็ม ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน คะแนนสูงสุด และคะแนนต่ำสุดของตัวแปร ($N = 278$)

ตัวแปร	ช่วงคะแนน	M	SD	Max	MIN
ค่านิยมภายใน	1-5	3.46	0.67	4.89	1.77
ค่านิยมภายนอก	1-5	3.46	0.57	4.85	1.57
ความสัมพันธ์ในที่ทำงาน	1-5	3.76	0.66	5.00	1.00
ค่านิยมด้านการมีเกียรติ	1-5	3.38	0.69	5.00	1.00
การรับรู้เวลาในอนาคต	1-5	3.89	0.45	5.00	2.07
ความตั้งใจในการเปลี่ยนอาชีพ	1-5	3.15	0.98	5.00	1.00

ผู้วิจัยได้นำข้อมูลมาวิเคราะห์หาค่าสหสัมพันธ์ของเพียร์สัน เพื่อป้องกันการเกิดภาวะเส้นตรงร่วมพหุ (multicollinearity) พบว่าตัวแปรคู่ที่มีความสัมพันธ์กันมากที่สุดคือ ค่านิยมภายในกับค่านิยมด้านการมีเกียรติ ($r = .671, p < .01$) รองลงมาคือ ค่านิยมภายในกับค่านิยมภายนอก ($r = .519, p < .01$) และค่านิยมภายนอกกับความสัมพันธ์ในที่ทำงาน ($r = .477, p < .01$) สำหรับค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต้น และตัวแปรตามทั้งหมด เมื่อตรวจสอบดูแล้วพบว่าไม่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ใดที่มีค่ามากกว่า 0.80 หรือต่ำกว่า -0.80 แสดงว่าไม่มีภาวะเส้นตรงร่วมพหุ (multicollinearity) ในการวิเคราะห์ข้อมูลในครั้งนี้ ดังแสดงในตารางที่ 6

ตารางที่ 6 แสดงค่าความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร ($N = 278$)

ตัวแปร	1	2	3	4	5	6
1	1.000					
2	.519**	1.000				
3	.444**	.477**	1.000			
4	.671**	.401**	.390**	1.000		
5	.184**	.070	.032	.241**	1.000	
6	-.347**	-.405**	-.381**	-.277**	.079	1.000

หมายเหตุ: * $p < .05$ และ ** $p < .01$, 1 = ค่านิยมภายใน, 2 = ค่านิยมภายนอก, 3 = ความสัมพันธ์ในที่ทำงาน, 4 = ค่านิยมด้านการมีเกียรติ, 5 = การรับรู้เวลาในอนาคต, 6 = ความตั้งใจในการเปลี่ยนอาชีพ

CHULALONGKORN UNIVERSITY

การวิเคราะห์โมเดลการถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression)

จากสมมติฐานงานวิจัย ค่านิยมในการทำงานที่ประกอบด้วย ค่านิยมภายใน ค่านิยมภายนอก ความสัมพันธ์ในที่ทำงาน ค่านิยมด้านการมีเกียรติ และการรับรู้เวลาในอนาคต สามารถร่วมกันอธิบายความตั้งใจในการเปลี่ยนอาชีพได้ โดยเบื้องต้นก่อนนำข้อมูลไปวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression) เพื่อเป็นการตรวจสอบว่า ตัวแปรต้นไม่มีปัญหาภาวะเส้นตรงร่วมพหุ (multicollinearity) ผู้วิจัยได้ตรวจสอบค่า Tolerance และ ค่า VIF ตัวแปรต้น พบว่า ทุกตัวมีค่า Tolerance มากกว่า .01 และ ค่า VIF น้อยกว่า 10 (รายละเอียดดังตารางที่ 7) แปลว่า ตัวแปรต้นมีค่าความสัมพันธ์กันอยู่ในระดับที่ยอมรับได้ (Hair, Black, Babin, & Anderson, 2010)

ผลวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณของค่านิยมในการทำงานที่ประกอบด้วย ค่านิยมภายใน ค่านิยมภายนอก ความสัมพันธ์ในที่ทำงาน ค่านิยมด้านการมีเกียรติ และการรับรู้เวลาในอนาคต สามารถร่วมกันอธิบายความตั้งใจในการเปลี่ยนอาชีพได้ร้อยละ 23.9 และเมื่อปรับความคลาดเคลื่อน จะสามารถอธิบายความตั้งใจในการเปลี่ยนอาชีพได้ร้อยละ 22.5 ($R^2 = .239, p < .001$) โดยมีตัวแปรค่านิยมภายนอก ($p < .001$) ความสัมพันธ์ในที่ทำงาน ($p = .002$) และการรับรู้เวลาในอนาคต ($p = .012$) ที่อธิบายความตั้งใจในการเปลี่ยนอาชีพได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ กล่าวคือ เมื่อคะแนนการได้รับการตอบสนองค่านิยมภายนอกเพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะทำให้ความตั้งใจในการเปลี่ยนอาชีพลดลง .233 หน่วยอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($\beta = -.233, p < .000$) เมื่อคะแนนการได้รับการตอบสนองด้านความสัมพันธ์เพิ่มขึ้น 1 หน่วยจะให้ความตั้งใจในการเปลี่ยนอาชีพลดลง .196 หน่วยอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($\beta = -.196, p = .002$) และเมื่อการรับรู้เวลาในอนาคตเพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะให้ความตั้งใจในการเปลี่ยนอาชีพเพิ่มขึ้น .138 หน่วยอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($\beta = .138, p = .012$) โดยมีรายละเอียดดังตารางที่ 7

ตารางที่ 7 ผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ

ตัวแปร	B	SEB	β	t	p	Tolerance	VIF
ค่าคงที่	5.362	.556		9.642	.000		
1	-.188	.113	-.129	-1.661	.098	.463	2.160
2	-.389***	.112	-.233	-3.562	.000	.654	1.530
3	-.289**	.093	-.196	-3.113	.002	.707	1.415
4	-.075	.104	-.053	-.729	.467	.522	1.915
5	.299*	.118	.138	2.525	.012	.935	1.070

$R^2 = .239$, Adjusted $R^2 = .225$

หมายเหตุ: * $p < .05$ และ ** $p < .01$, 1 = ค่านิยมภายใน, 2 = ค่านิยมภายนอก, 3 = ความสัมพันธ์ในที่ทำงาน, 4 = ค่านิยมด้านการมีเกียรติ, 5 = การรับรู้เวลาในอนาคต, 6 = ความตั้งใจในการเปลี่ยนอาชีพ

บทที่ 4

อภิปรายผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณของค่านิยมในการทำงานที่ประกอบด้วย ค่านิยมภายใน ค่านิยมภายนอก ความสัมพันธ์ในที่ทำงาน ค่านิยมด้านการมีเกียรติ และการรับรู้เวลาในอนาคต สามารถร่วมกันอธิบายความตั้งใจในการเปลี่ยนอาชีพได้ร้อยละ 23.9 โดยมีตัวแปรค่านิยมภายนอก ความสัมพันธ์ในที่ทำงาน และการรับรู้เวลาในอนาคต ที่สามารถอธิบายความตั้งใจในการเปลี่ยนอาชีพได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยค่านิยมภายนอก และความสัมพันธ์ในที่ทำงาน มีความสัมพันธ์ทางลบกับความตั้งใจในการเปลี่ยนอาชีพ หมายความว่า ถ้าบุคคลได้รับการตอบสนองในเรื่องการเงิน ความมั่นคงในงาน ระยะเวลาในการทำงานที่สมดุลกับการใช้ชีวิตมาก และมีความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน หัวหน้างาน รวมถึงงานที่ทำให้เปิดโอกาสให้ช่วยเหลือผู้อื่น ช่วยเหลือสังคมสูง บุคคลจะมีแนวโน้มที่จะคงอยู่ในงาน และไม่มี ความตั้งใจที่จะเปลี่ยนอาชีพ ซึ่งอภิปรายได้ดังนี้

ค่านิยมภายนอก

จากผลการวิจัย การได้รับการตอบสนองค่านิยมภายนอก (ได้แก่การทำงานที่มั่นคง ได้รับเงินเดือนดี มีสวัสดิการ และวันหยุดที่ดี) สัมพันธ์กับความตั้งใจในการเปลี่ยนอาชีพที่ลดลง หากเราเทียบค่านิยมภายนอกกับลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ (The Theory of human Motivation) จะพบว่าการได้รับการตอบสนองภายนอก และการได้รับการตอบสนองด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน เป็นพื้นฐานของความต้องการของมนุษย์ (Maslow, 1954) กล่าวคือ ในขั้นที่ 1 ความต้องการทางกายภาพ (Physiological Needs) คือปัจจัยพื้นฐานในการดำรงชีวิต ซึ่งปัจจัยพื้นฐานต่าง ๆ ในปัจจุบันจำเป็นต้องอาศัยเงินเป็นสิ่งแลกเปลี่ยนเพื่อได้มา ในขั้นที่ 2 ความต้องการด้านความมั่นคงปลอดภัย (Safety Needs) กล่าวคือ เมื่อปัจจัยพื้นฐานครบแล้วสิ่งที่ต้องการต่อ คือ ความมั่นคง การทำงานที่มั่นคง เพื่อนร่วมงาน และหัวหน้างานที่ดีจัดเป็นความมั่นคงอย่างหนึ่ง ที่จะทำให้เกิดความสำเร็จในการทำงาน Mayseless และ Keren (2014) พบว่างานพัฒนาการของผู้ใหญ่แรกเริ่ม คือ มุ่งค้นหาตัวตนในเรื่องงาน และเรื่องความสัมพันธ์ สำรวจหาทางเลือกที่เหมาะสมกับตนเอง ในเรื่องงาน และความรัก ทำให้เกิดความรู้สึกไม่มั่นคงเพราะเกิดการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดจากการค้นหาตัวตน ซึ่งการมีงานทำที่มั่นคง อาจหมายถึงการมีเงินเดือนที่ดี สวัสดิการที่ดี จะสามารถลดความรู้สึกไม่มั่นคงที่

เกิดขึ้นในช่วงวัยผู้ใหญ่แรกเริ่มได้ (Arnett, 2004) นอกจากนี้ผู้ใหญ่แรกเริ่มมีความรู้สึกก้าวร้าวกว่า กล่าวคือ บางครั้งก็รู้สึกว่าตนเองเป็นผู้ใหญ่แล้ว แต่บางครั้งก็ยังรู้สึกว่าตนเองยังอยู่ในช่วงวัยรุ่น เพราะการเป็นผู้ใหญ่ต้องสามารถตัดสินใจได้เอง มีอิสระทางการเงิน และมีความมั่นคงทางอารมณ์ (Arnett, 2000) ดังนั้นการได้รับการตอบสนองค่านิยมภายนอกอาจช่วยเติมเต็มในเรื่องอิสระทางการเงิน และรู้สึกถึงความเป็นผู้ใหญ่มากขึ้น

ในด้านการได้รับการตอบสนองค่านิยมภายนอก จากการวิเคราะห์ผลพบว่า บุคคลที่ได้รับการตอบสนองด้านการเงิน ความมั่นคงในงาน ระยะเวลาในการทำงานที่สมดุลกับการใช้ชีวิตมาก จะมีความตั้งใจในการเปลี่ยนอาชีพลดลง เมื่อเข้าสู่ชีวิตจริง พื้นฐานของการใช้ชีวิตคือปัจจัยภายนอกหรือสิ่งที่สามารถจับต้องได้ และยิ่งบุคคลได้รับปัจจัยที่สามารถจับต้องได้มาก ๆ จะมีแนวโน้มที่จะเปลี่ยนงานน้อยลง (Uresha and Siddiqui, 2019) นอกจากนี้ Damij, Levnajić, Skrt และ Suklan (2015) กล่าวว่าบุคคลจะถูกระตุ้นให้อยากทำงานจากแรงจูงใจต่าง ๆ ซึ่งหนึ่งในนั้นคือ เรื่องเงิน เพื่อนร่วมงาน หัวหน้างาน และปัจจัยส่วนตัว ค่านิยมภายนอกเปรียบเสมือนรางวัลที่จับต้องได้ โดยในปี 2561 สถิติจากสถาบันเพื่อการวิจัยและพัฒนาประเทศพบว่า 5 สาเหตุหลักที่ทำให้บุคคลเปลี่ยนอาชีพคือ ค่าตอบแทน ทำงานในบริษัทที่มั่นคง สะดวกในการเดินทาง ต้องการทำอะไรใหม่ ๆ และความก้าวหน้าที่ชัดเจน ตามลำดับ จากสถิติจะเห็นได้ว่าสาเหตุ 2 อันดับแรกคือการได้รับการตอบสนองในด้านค่านิยมภายนอกทั้งสิ้น สถานการณ์ทางเศรษฐกิจ และสังคมในปัจจุบัน กระตุ้นให้บุคคลในปัจจุบันค่อนข้างคำนึงถึงความมั่นคงในการทำงานของตน อาจเพราะในปัจจุบันมีผู้ที่ประสบกับปัญหาการเลิกจ้างงานจากสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 และมีประสบการณ์จากปีตามารดาที่ประสบปัญหาการลดขนาดขององค์กร และยกเลิกการจ้างงาน (Duchscher and Cowin, 2004) นอกจากต้องการความมั่นคงในงานแล้ว บุคคลในวัยนี้ยังให้ความสำคัญกับความสมดุลระหว่างชีวิต และการทำงานอย่างมากอีกด้วย (Martin, 2005)

ความสัมพันธ์ในที่ทำงาน

จากผลการวิจัย การได้รับการตอบสนองค่านิยมเรื่องความสัมพันธ์ในที่ทำงาน สัมพันธ์กับความตั้งใจในการเปลี่ยนอาชีพที่ลดลง Frye และคณะ (2019) พบว่าสิ่งแวดล้อมในการทำงานที่ดี การร่วมมือร่วมใจ (Empowerment) ความสัมพันธ์ที่ดีในที่ทำงาน และเงิน เป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในงาน โดยปัจจัยที่สำคัญที่สุดคือ สิ่งแวดล้อมที่ดี และการร่วมมือร่วมใจ บุคคลที่

ทำงานอยู่ภายใต้หัวหน้างานที่ให้การสนับสนุน จะทำให้เกิดความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน มีการสื่อสารที่ดีต่อกัน ก่อให้เกิดความผูกพันในงาน (Yang, 2020) ซึ่งการมีความสัมพันธ์ที่ดีในที่ทำงานนั้นส่งผลให้เกิดอารมณ์ในทางบวก มีความสุขขณะทำงาน (Cobert, Bono & Purvanova, 2016)

โดยความสัมพันธ์ที่ดีในองค์กร การรู้สึกเชื่อมโยงกับผู้อื่น และเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันเป็นส่วนหนึ่งของจิตวิญญาณในการทำงาน (Workplace Spirituality) ซึ่งส่งผลให้เกิดความผูกพันกับองค์กร และทำให้ออกจากงานน้อยลง (Gatling, Kim & Milliman, 2015) ในทางตรงกันข้ามหากบุคคลมีความสัมพันธ์ที่ไม่ดีกับหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงาน ทำให้บุคคลไม่มีความสุข ทำให้บุคคลไม่อยากทำงาน (Damij, Levnajić, Skrt & Suklan, 2015) นอกจากนี้บริบททางสังคมก็มีผลต่อความคิดด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงานด้วย Ching และ Kee (2012) พบว่าการมีวัฒนธรรมแบบกลุ่มนิยม (Collective cultural) มีผลอย่างมากต่อพนักงานรุ่นวาย (Generation Y) ในมาเลเซีย กล่าวคือ การมีวัฒนธรรมแบบกลุ่มนิยมทำให้บุคคลอยากมีความสัมพันธ์ที่ดีในที่ทำงาน และอยากรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับผู้อื่น แต่ถ้าหากพวกเขาารู้สึกถึงความไม่เข้ากัน และไม่เป็นส่วนหนึ่ง จะทำให้เกิดความคิดที่อยากเปลี่ยนงานได้ นอกจากนี้การได้ช่วยเหลือสังคมเป็นอีกหนึ่งเรื่องที่พนักงานรุ่นวายให้ความสำคัญ (Josiam et al., 2009)

หากเทียบเคียงช่วงวัยของผู้ใหญ่แรกเริ่ม อาจเทียบได้ใกล้เคียงกับวัยรุ่นไปจนถึงผู้ใหญ่ตอนต้น ตามทฤษฎีพัฒนาการทางจิตสังคม (Psychosocial Developmental stage) ของ Erikson ในแต่ละช่วงวัยจะมีสิ่งที่ต้องทำให้สำเร็จเพื่อพัฒนาไปยังช่วงวัยต่อไป โดยในช่วงวัยรุ่นสิ่งสำคัญคือการสร้างความสัมพันธ์ที่มีความหมาย เพื่อเพิ่มความมั่นใจ และเป็นแหล่งของความภาคภูมิใจในตนเอง (self-esteem) หลังจากนั้นเมื่อเริ่มเข้าสู่ผู้ใหญ่ตอนต้น การสร้างความสัมพันธ์ยังคงเป็นสิ่งสำคัญ แต่เป็นความสัมพันธ์ที่ลึกซึ้งมากขึ้น และมีความหมายมากกว่าเดิม โดยไม่เน้นแค่การสร้างความสัมพันธ์ แต่ยังรวมไปถึงการรักษาความสัมพันธ์อีกด้วย ถึงแม้ว่าผู้ใหญ่แรกเริ่มเป็นเพียงช่วงวัยที่เพิ่งถูกเสนอขึ้น อาจไม่สามารถเทียบเคียงกับทฤษฎีพัฒนาการทางจิตสังคมได้โดยตรง แต่จากงานวิจัยของ Mayseless และ Keren (2014) พบว่างานพัฒนาการของผู้ใหญ่แรกเริ่ม คือ การหาความหมายและเป้าหมายของชีวิต ซึ่งประกอบด้วย 2 ด้านได้แก่ ความรัก ความสัมพันธ์ และการทำงาน นี่จึงอาจเป็นสาเหตุว่า ผู้ใหญ่แรกเริ่มเมื่อได้รับการตอบสนองด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงานจะทำให้ความตั้งใจในการเปลี่ยนอาชีพลดลง

การรับรู้เวลาในอนาคต

ตัวแปรอีกหนึ่งตัวที่สามารถอธิบายความตั้งใจในการเปลี่ยนอาชีพได้คือ การรับรู้เวลาในอนาคต โดยมีความสัมพันธ์ทางบวกต่อความตั้งใจในการเปลี่ยนอาชีพ กล่าวคือ หากบุคคลนั้นมีการตั้งเป้าหมายของตนเองอย่างชัดเจน คิด วางแผน เพื่อที่จะไปถึงเป้าหมายนั้น บุคคลจะมีความตั้งใจในการเปลี่ยนอาชีพมาก เนื่องจากบุคคลในช่วงวัยนี้มีความรู้สึกอยากค้นหาอัตลักษณ์ของตนเอง (Arnett, 2004) ยิ่งมีการรับรู้เวลาในอนาคตมาก ยิ่งอยากที่จะเปลี่ยนงานเพื่อหาตนเองให้มากขึ้น จึงอาจมีมุมมองว่า หากรีบเปลี่ยนงานเพื่อหางานที่ตอบโจทย์กับตนเองได้ไวจะทำให้เกิดความมั่นคง และรู้สึกถึงความเป็นผู้ใหญ่ได้มากขึ้น ประกอบกับบุคคลในช่วงวัยนี้รู้สึกว่าทุกอย่างสามารถเป็นไปได้ จึงกล้าที่จะเปลี่ยนงาน ในทางตรงกันข้าม หากบุคคลที่ใช้ชีวิตไปเรื่อย ๆ ไม่ได้มีการวางแผนอนาคต หรือตั้งเป้าหมายไว้ พวกเขาจะมีแนวโน้มที่จะเปลี่ยนอาชีพน้อย จากงานวิจัยก่อนหน้านี้ที่ทำขึ้นในประเทศเกาหลี (Park & Jung, 2015) พบว่าหากบุคคลมีการรับรู้เวลาในอนาคตมาก จะสัมพันธ์โดยตรงต่อการผูกพันในอาชีพ และองค์กรมาก ทำให้ความตั้งใจในการออกจากงานน้อยลง อาจเป็นเพราะวัฒนธรรมการทำงานของประเทศเกาหลีมีความเข้มงวด และแข่งขันกันสูง คนเกาหลีมีความกดดันตั้งแต่การเรียนในระดับมหาวิทยาลัยตลอดจนการเข้าทำงาน เมื่อพวกเขาได้ทำงานในบริษัทหนึ่ง ๆ แล้ว จึงมองเป้าหมาย และอนาคตกับบริษัทไว้ในระยะยาว จากวัฒนธรรมการทำงานเช่นนี้เอง ทำให้คนเกาหลีที่มีการรับรู้เวลาในอนาคตมาก มีความผูกพันกับอาชีพ และองค์กรมาก จึงส่งผลให้ความตั้งใจในการเปลี่ยนงานน้อยลง อย่างไรก็ตามงานวิจัยชิ้นนี้ไม่ได้ศึกษาตัวแปรส่งผลผ่านเรื่องความผูกพันกับอาชีพ และองค์กร จึงทำให้ไม่สามารถอธิบายได้ชัดเจนว่าผลของความสัมพันธ์การรับรู้เวลาในอนาคตกับความตั้งใจในการเปลี่ยนอาชีพของงานวิจัยชิ้นนี้ เหมือนหรือแตกต่างกับงานวิจัยของเกาหลีก่อนหน้านี้หรือไม่

เมื่อลองนึกเปรียบเทียบกับสถานการณ์จริง ถ้าหากบุคคลทำงานอยู่ในองค์กรที่ได้รับค่าตอบแทนต่ำ การทำงานไม่เอื้ออำนวยให้เกิดการใช้ชีวิตอย่างสมดุลระหว่างชีวิต และการทำงาน ความมั่นคงในงานน้อย มากกว่านั้นความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน หัวหน้างานไม่ดี รู้สึกไม่เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ทำให้บุคคลไม่มีความสุข และถ้าหากบุคคลนั้นเป็นคนที่มีการตั้งเป้าหมายชีวิต เป็นห่วงอนาคต จึงเป็นเรื่องที่สมเหตุสมผลที่ทำให้เกิดความตั้งใจในการเปลี่ยนอาชีพ เพราะบุคคลตระหนักได้ว่าการทำงานในที่ที่ตนเองไม่สบายใจ ประกอบกับการตอบแทน ความมั่นคงต่ำ นั้นหมายถึงเป้าหมายในอนาคตของเขาอาจสำเร็จช้าลงหรือไม่มีโอกาสเลย

อย่างไรก็ดี ตัวแปรการรับรู้เวลาในอนาคต ยังมีการศึกษาในเรื่องของการทำงาน และค่านิยมในการทำงานไม่มาก จึงอาจเป็นตัวแปรที่ยังซับซ้อน และควรมีการศึกษาต่อไป

ค่านิยมด้านการมีเกียรติ

ในส่วนของตัวแปรที่ไม่สามารถอธิบายความตั้งใจในการเปลี่ยนอาชีพได้ ได้แก่ ค่านิยมภายใน และค่านิยมด้านการมีเกียรติ หากดูจากจากคำถามทั่วไปที่ถามว่า “ผู้เข้าร่วมวิจัยให้ความสำคัญกับงานลักษณะใดมากที่สุด” โดยเลือกตอบได้เพียงด้านเดียว ด้านที่ไม่มีผู้ตอบเลยคือ ค่านิยมด้านการมีเกียรติ นอกจากนี้หากเทียบกับงานวิจัยที่ทำการศึกษาค่านิยมในการทำงานแบบระยะยาวจะพบว่า ค่านิยมด้านการมีเกียรติ เป็นด้านที่คงที่ตลอดช่วงวัย (Jin & Rounds, 2012) จึงอาจทำให้ค่านิยมด้านนี้ไม่มีผลต่อความตั้งใจในการเปลี่ยนอาชีพมากนัก

ค่านิยมภายใน

ตัวแปรสุดท้ายคือ ค่านิยมภายใน เป็นข้อสังเกตว่า หากเราดูข้อมูลจากตารางการให้คุณค่ากับค่านิยมในการทำงาน (ตารางที่ 4) พบว่า ร้อยละ 48.2 ของผู้เข้าร่วมวิจัยให้คุณค่ากับค่านิยมภายในมากที่สุด แต่เมื่อเข้าสู่การทำงานจริง การได้รับการตอบสนองค่านิยมภายในกลับไม่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติกับความตั้งใจในการเปลี่ยนอาชีพ สาเหตุอาจเป็นเพราะเมื่อบุคคลคิดถึงสิ่งที่ตนเองให้คุณค่าในการทำงานโดยตัดปัจจัยอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการใช้ชีวิตออก การได้ทำงานที่ทำหายความสามารถ งานที่แปลกใหม่ และตนเองให้ความสนใจก็ยังเป็นสิ่งที่ดี และสำคัญอยู่ เนื่องจากบุคคลช่วงผู้ใหญ่แรกเริ่มให้ความสำคัญกับการค้นหาตนเอง ค้นหาความเป็นไปได้ต่าง ๆ ในชีวิต โดยเฉพาะเรื่องงาน และความรัก (Arnett, 2000) แต่เมื่อเข้าสู่ชีวิตจริง ในการทำงานจริงการได้รับการตอบสนองค่านิยมภายในเพียงอย่างเดียวไม่สามารถตอบโจทย์การใช้ชีวิตได้ ต้องประกอบด้วยปัจจัยหลาย ๆ ด้าน เช่น เรื่องค่าตอบแทน เรื่องเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา เรื่องการเดินทางไปทำงาน เป็นต้น จึงอาจทำให้การได้รับการตอบสนองค่านิยมภายในไม่สามารถอธิบายความตั้งใจในการเปลี่ยนอาชีพได้

นอกจากนี้จากการทบทวนวรรณกรรมพบว่าค่านิยมภายในเป็นตัวแปรที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างมากในระหว่างช่วงการเปลี่ยนผ่านจากวัยเรียนสู่วัยทำงาน กล่าวคือ บุคคลจะให้ความสำคัญกับค่านิยมภายใน เพิ่มขึ้นอย่างมากในช่วงแรกของการทำงาน และให้ความสำคัญกับค่านิยมภายนอก

ไม่มากนักในช่วงแรกของการทำงาน แต่เมื่อทำงานไปแล้วจะค่อยๆ เพิ่มมากขึ้น ซึ่งสวนทางกับผลวิจัยที่ได้ ตัวแปรค่านิยมภายในไม่มีผลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติกับความตั้งใจในการเปลี่ยนอาชีพ ผู้วิจัยคิดเห็นว่า เนื่องจากกลุ่มตัวอย่างเป็นบุคคลที่ร่วมงานกับบริษัทปัจจุบันมากกว่า 2 ปี สอดคล้องกับงานวิจัยของ Jin และ Rounds (2012) ที่พบว่าเมื่อทำงานไปเรื่อย ๆ การให้ความสำคัญกับค่านิยมภายในจะค่อย ๆ ลดลง นอกจากนี้ก็ปัจจัยหนึ่งคือ บุคคลอาจจะถูกใจกับลักษณะงานที่ทำ ไม่เช่นนั้นน่าจะเกิดการเปลี่ยนงานตั้งแต่ต้นแล้ว ไม่สามารถทำงานได้นานมากกว่า 2 ปี ประกอบกับประชากรส่วนใหญ่เป็นกลุ่มบุคลากรทางการแพทย์ เนื่องจากอาชีพเหล่านี้เป็นอาชีพเฉพาะทาง และบางสายงานเรียนนานถึง 6 ปี แสดงให้เห็นว่าบุคคลต้องชอบงานลักษณะที่เรียนมากพอสมควร เพราะระยะเวลาในการเรียนค่อนข้างนาน และเป็นงานที่เฉพาะทางประยุกต์ไปอย่างอื่นได้ยาก เมื่อเข้าสู่การทำงาน ได้ทำงานตรงสายกับที่เรียน ปัจจัยค่านิยมภายในจึงถูกเติมเต็มตั้งแต่เริ่มเข้าทำงาน และเศรษฐกิจในยุคโลกาภิวัตน์เองก็มีผลต่อค่านิยมในการทำงาน Al-Zoubi (2016) พบว่าบัณฑิตจบใหม่ของประเทศจอร์แดนให้ความสำคัญกับค่านิยมภายนอก การก้าวหน้าทางอาชีพ การได้รับค่าตอบแทน ความมั่นคงในการทำงานมากที่สุด โดยที่ค่านิยมภายใน การทำงานที่ท้าทาย กลายเป็นประเด็นสุดท้ายที่บัณฑิตจบใหม่ให้ความสำคัญ (Gahan & Abeysekera, 2009) เนื่องจากเศรษฐกิจ และอัตราการว่างงานของคนในประเทศสูงถึงร้อยละ 14.7 ด้วยสาเหตุนี้จึงทำให้ค่านิยมภายในไม่ได้เป็นสิ่งสำคัญในการทำงาน หากเทียบกับข้อมูลคุณลักษณะทั่วไปของผู้เข้าร่วมวิจัยในด้านการเงิน พบว่า ผู้เข้าร่วมวิจัยเกือบครึ่งมีภาระหนี้สิน และมีความลำบากในการใช้เงิน จึงทำให้เมื่อเข้าสู่ชีวิตการทำงานจริงพวกเขาตระหนักว่าค่านิยมภายนอกเป็นสิ่งสำคัญในการใช้ชีวิตมากกว่า ผู้วิจัยจึงคิดว่าด้วยสาเหตุ และปัจจัยต่าง ๆ ที่กล่าวมาข้างต้นทำให้ค่านิยมภายในไม่มีผลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติกับความตั้งใจในการเปลี่ยนอาชีพนั่นเอง

ข้อจำกัดในการวิจัย

งานวิจัยนี้เป็นงานวิจัยเชิงสำรวจ (Exploratory study) และกลุ่มตัวอย่างมีขนาดเล็ก อาจไม่สามารถอธิบายกลุ่มประชากรผู้ใหญ่แรกเริ่ม ได้ทั้งหมด นอกจากนี้กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีอาชีพอยู่ในสายบุคลากรทางการแพทย์ถึงร้อยละ 42.08 มีสายอาชีพอื่น ๆ เพียงเล็กน้อย เนื่องจากกลุ่มบุคลากรทางการแพทย์เป็นกลุ่มที่มีภาระงานหนัก การใช้ชีวิต และการทำงานไม่สมดุลกัน มีความกดดันมาก เพราะงานที่ทำเกี่ยวข้องกับชีวิตคนโดยตรง อาจทำให้ข้อมูลที่ได้ ไม่มีความหลากหลายในแนวคิดทาง

อาชีพมากนัก ประกอบกับในช่วงเวลาที่ผู้วิจัยเก็บข้อมูล เป็นช่วงเวลาที่มีการระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในการใช้ชีวิตของทุกคน รวมถึงการเปลี่ยนแปลงรูปแบบการทำงานอย่างมาก กล่าวคือ หลาย ๆ บริษัท และองค์กรภาครัฐมีการปรับให้พนักงานทำงานสลับเวรกันมาทำงาน บางองค์กรให้พนักงานทำงานที่บ้าน หรือบางบริษัทที่ไม่สามารถปรับตัวได้ก็มีการปรับลดเงินเดือน รวมไปถึงมีการปลดพนักงานให้น้อยลง ด้วยสาเหตุนี้ อาจทำให้ผลวิจัยที่ได้ในช่วงนี้ไม่เป็นไปตามที่ควรจะเป็นในสภาวะการณ์ปกติ แต่อย่างไรก็ตาม ผู้วิจัยหวังว่าผลการวิจัยนี้อาจสร้างประโยชน์ให้กับสังคมได้บ้าง รวมถึงเป็นองค์ความรู้เบื้องต้นในการทำไปต่อยอดเพื่อศึกษา และทำความเข้าใจถึงลักษณะการทำงานของผู้อยู่ในวัยแรงงานที่กำลังเกิดขึ้นในประเทศไทยต่อไป

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

ดังที่เห็นว่างานวิจัยนี้มีความหลากหลายทางอาชีพ รูปแบบอาชีพ และระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน อาจทำให้ค่านิยมในการทำงานมีความแตกต่างกันตั้งแต่ต้นแล้ว เช่น ผู้ที่ทำงานภาครัฐ อาจได้รับการตอบสนองการมีเกียรติที่มากกว่าผู้ที่ทำงานกับบริษัทเอกชนอยู่แล้ว รวมถึงรูปแบบการทำงานในไทยปัจจุบัน บุคคลส่วนใหญ่มุ่งเน้นการทำงานที่เป็นอิสระทางเวลา เป็นนายตัวเองมากกว่าในอดีต ผู้วิจัยเห็นว่ารูปแบบการทำงานที่แตกต่างกันของแต่ละอาชีพอาจส่งผลต่อตัวแปร ดังนั้นงานวิจัยในอนาคตอาจทำการศึกษาโดยกำหนดอัตราส่วนของอาชีพ และระดับการศึกษาให้อยู่ในระดับที่ใกล้เคียงกัน หรืออาจทำการศึกษาแบบเฉพาะเจาะจงลงไปในแต่ละอาชีพ จะทำให้มีความน่าสนใจมากยิ่งขึ้น นอกจากนี้ อาจทำการศึกษาเปรียบเทียบค่านิยมในการทำงานของคุณคนในแต่ละช่วงวัยจะทำให้เข้าใจความแตกต่างของการให้ค่านิยมในแต่ละช่วงวัยมากยิ่งขึ้น

จากข้อมูลคุณลักษณะทั่วไปของผู้เข้าร่วมวิจัยในด้านการให้คุณค่ากับค่านิยมในการทำงานที่พบว่า บุคคลให้คุณค่ากับค่านิยมภายในมากที่สุด ตามด้วยความสัมพันธ์ในที่ทำงาน และค่านิยมภายนอก เป็นสิ่งที่น่าสนใจ และควรนำไปศึกษาต่อ ผู้วิจัยเห็นว่างานวิจัยในครั้งต่อไปควรเริ่มศึกษาการให้คุณค่ากับค่านิยมในการทำงานในรูปแบบระยะยาวก่อน (Longitudinal study) เนื่องจากงานที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาการให้คุณค่ากับค่านิยมในการทำงานในสังคมไทยยังไม่มี และประกอบกับงานวิจัยก่อนหน้านี้ที่ศึกษาเรื่องการให้คุณค่ากับค่านิยมในการทำงานในต่างประเทศ ส่วนใหญ่แล้วเป็นการศึกษาในรูปแบบระยะยาว เพื่อดูความเปลี่ยนแปลงตลอดช่วงวัย และพบว่ามักมีความเปลี่ยนแปลงในช่วงวัยเปลี่ยนผ่านระหว่างวัยเรียนสู่วัยทำงานทั้งสิ้น ดังนั้นในเบื้องต้นการศึกษาเรื่อง

การให้คุณค่ากับค่านิยมในการทำงานในบริษัทของสังคมไทยจึงควรเริ่มศึกษาวิจัยในรูปแบบระยะยาว เพื่อดูว่าการเปลี่ยนแปลงของการให้คุณค่ากับค่านิยมในการทำงานของบริษัทไทย ว่ามีการเปลี่ยนแปลงเหมือนหรือแตกต่างกับวิจัยก่อนหน้านี้อย่างไร และอาจมีการศึกษาเปรียบเทียบค่านิยมในการทำงาน 2 มิติคือ มิติการให้คุณค่า และมิติการได้รับการตอบสนองค่านิยมในการทำงาน เพื่อตรวจสอบว่าแท้จริงแล้วการให้คุณค่ากับการทำงานจริงสอดคล้องกันหรือไม่

นอกจากนี้อาจเพิ่มการศึกษาการให้คุณค่ากับค่านิยมในการทำงานในรูปแบบงานวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative study) ควบคู่ไปด้วย อย่างที่กล่าวไปข้างต้น การศึกษาการให้คุณค่ากับค่านิยมในการทำงานในสังคมไทยเป็นเรื่องที่ใหม่ ตัวเลือกที่นำมาให้ผู้เข้าร่วมวิจัยเลือกอาจจะยังไม่ครอบคลุมกับการให้คุณค่าในการทำงานทั้งหมด หากเพิ่มงานวิจัยเชิงคุณภาพจะทำให้ทราบถึงการให้คุณค่าในการทำงานด้านต่าง ๆ ที่อาจขาดไปได้มากขึ้น เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนามาตรวัดการให้คุณค่าในการทำงาน และอาจปรับข้อกระทงคำถามให้มีข้อกระทงทางลบมากขึ้น ปรับรูปแบบการให้คะแนนให้จำเพาะเจาะจงมากกว่าเดิม

การศึกษารั้งนี้มีการเก็บข้อมูล 2 รูปแบบคือรูปแบบเอกสาร และออนไลน์ อาจทำให้ผลวิจัยมีความคลาดเคลื่อนได้ ในครั้งต่อไปควรเก็บข้อมูลในรูปแบบเดียวกันทั้งหมด หรืออาจเก็บทั้ง 2 รูปแบบในอัตราส่วนที่เท่า ๆ กัน เนื่องจากการเก็บข้อมูลแต่ละแบบมีข้อดีและข้อเสียที่แตกต่างกัน อาจมีผลต่อการตอบแบบสอบถามของผู้เข้าร่วมงานวิจัย

ข้อเสนอแนะในการนำไปประยุกต์ใช้

งานวิจัยนี้เป็นงานวิจัยที่ศึกษาเรื่องค่านิยมในการทำงาน และการรับรู้เวลาในอนาคต ต่อความตั้งใจในการเปลี่ยนอาชีพของผู้ใหญ่แรกเริ่ม ซึ่งเป็นงานวิจัยที่ค่อนข้างใหม่สำหรับบริบทการทำงานในสังคมไทย งานวิจัยนี้จึงเป็นพื้นฐานในการศึกษาค่านิยมในการทำงานของผู้ใหญ่แรกเริ่ม และสามารถนำไปต่อยอดเพื่อศึกษาเรื่องค่านิยมในการทำงานต่อได้ งานวิจัยชิ้นนี้สามารถนำไปประยุกต์ใช้ได้ทั้งหมด 2 ส่วน ส่วนแรกในมุมมองของบุคคลที่อยู่ในช่วงผู้ใหญ่แรกเริ่มที่กำลังจะเข้าสู่การทำงาน หรือบางคนที่กำลังจะหางานใหม่ ผลของงานวิจัยนี้สามารถช่วยให้บุคคลหันมาสำรวจค่านิยมในการทำงานของตนเอง ว่าในมิติของการให้คุณค่ากับค่านิยมในการทำงานของตนเองเป็นอย่างไรเพื่อตระหนัก และหางานให้เหมาะสมกับตนเอง ในบุคคลที่กำลังทำงานอยู่แล้วกำลังอยากเปลี่ยนอาชีพ บุคคลกลุ่มนี้จะได้ตระหนักกว่าค่านิยมในการทำงานแบบใดที่ตนเองให้ความสำคัญ และเมื่อทำงานจริง

สิ่งนั้นยังเป็นสิ่งที่สามารถดึงให้เราอยู่กับงานได้หรือไม่ เมื่อมองหางานใหม่จะได้หางานที่เหมาะสมกับตนเองมากยิ่งขึ้น

ในส่วนขององค์กรหรือผู้จ้างงาน สามารถนำมาประยุกต์ใช้เพื่อให้มีความเข้าใจในค่านิยมในการทำงานของผู้ใหญ่แรกเริ่มมากขึ้น หากองค์กรสามารถทำให้การทำงาน และการใช้ชีวิตมีความสมดุลกัน ค่าตอบแทนดี มีความมั่นคง ประกอบกับสิ่งแวดล้อมในการทำงานดี มีเพื่อนร่วมงาน หัวหน้างานที่ดี งานที่สามารถช่วยเหลือบุคคลอื่น ๆ และสังคมได้บ้าง จะทำให้บุคคลที่มีความตั้งใจในการเปลี่ยนอาชีพที่ลดลง ถ้าหากองค์กรต้องการรับบุคคลในช่วงผู้ใหญ่แรกเริ่มเข้ามาร่วมงาน และพบว่าบุคคลนั้น ๆ มีการรับรู้เวลาในอนาคตมาก อาจต้องมีการเลือกงานที่มีความเหมาะสม เช่น งานที่เป็นโปรเจกต์ (Project) หรืองานที่จบโดยมีระยะเวลากำหนด จะทำให้บุคคลในช่วงผู้ใหญ่แรกเริ่มให้ความสนใจในงาน และตอบสนองความต้องการของพวกเขาได้มากขึ้น นอกจากนี้ยังสามารถนำแบบประเมินไปจัดสรรงานให้ตรงกับกรให้คุณค่าของแต่ละบุคคล เช่น องค์กรมีงานที่ทำทนาย และต้องใช้ความคิดสร้างสรรค์อยู่เสมอ ควรเลือกบุคคลที่ให้คุณค่ากับกับค่านิยมภายในมากกว่าให้ค่านิยมด้านอื่น ๆ และเมื่อองค์กรสามารถจัดสรรงานได้เหมาะสมกับบุคคลากร จะทำให้บุคคลากรเหล่านั้นพอใจในการทำงาน รู้สึกได้เติมเต็มคุณค่าของงานภายในตนเอง



บรรณานุกรม

- Al-Zoubi, M. (2016). Work Values of Jordanian Fresh Graduates. *International Journal of Business and Management*, 11(7), 8. doi:10.5539/ijbm.v11n7p237
- Arentt, D. B., Laverie, D. A., & McLANE, A. C. (2002). Using Job Satisfaction and Pride as Internal Satisfaction. 2.
- Arnett, J. J. (2000). Emerging Adulthood A Theory of Development From the Late Teens Through the Twenties. *American psychologist*, 55(5).
- Arnett, J. J. (2004). *Emerging adulthood: The winding road from the late teens through the twenties*: Oxford University Press.
- Arnett, J. J., & Eisenberg, N. (2007). Introduction to the Special Section: Emerging Adulthood Around the World. *Child development perspectives*, 1, 66-67.
- Chick, N., & Meleis, A. (1986). *Traansitions: A Nursing Concern*. In Chinn (Ed.).
- Ching, S. L., & Kee, D. M. H. (2012). Work Values-Career Commitment Relationship of Generation Y Teachers in Malaysia. *International Conference on Economics Marketing and Management*, 28.
- Colbert, A. E., Bono, J. E., & Purvanova, R. K. (2015). Flourishing via Workplace Relationships: Moving Beyond Instrumental Support. *Academy of Management Journal*, 59.
- Damij, N., Levnajić, Z., Skrt, V. R., & Suklan, J. (2015). What Motivates Us for Work? Intricate Web of Factors beyond Money and Prestige. *Intricate Web of Factors beyond Money and Prestige. PLoS ONE*, 1-13.
- Elfenbein, H. A., & O'Reilly, C. A. (2007). Fitting In: The Effects of Relational Demography and Person-Culture Fit on Group Process and Performance.
- Elizur, D. (1996). Work values and commitment. *International Journal of Manpower*, 17, 25-30.

- Fryea, W. D., Kangb, S., Huhc, C., & Lee, M. J. M. (2019). What factors influence Generation Y's employee retention in the hospitality industry?: An internal marketing approach. *International Journal of Hospitality Management*, 85.
- Gahan, P., & Abeysekera, L. H. D. J. (2009). What shapes an individual's work values? An integrated model of the relationship between work values, national culture and self-construal. *International Journal of Human Resource Management*, 20(1). doi:10.1080/09585190802528524
- Gatling, A., Kim, J. S., & Milliman, J. (2015). The relationship between workplace spirituality and hospitality supervisors' work attitudes A self-determination theory perspective. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 28, 19. doi:10.1108/IJCHM-08-2014-0404
- Hegney, D., Plank, A., & Parker, V. (2006). Extrinsic and intrinsic work values: their impact on job satisfaction in nursing. *Journal of Nursing Management*, 14, 10.
- Jin, J., & Rounds, J. (2012). Stability and change in work values: A meta-analysis of longitudinal studies. *Journal of Vocational Behavior*, 80. doi:10.1016/j.jvb.2011.10.007
- Johnson, M. K., & Monserud, M. A. (2012). Work value development from adolescence to adulthood. *Advances in life Course Research*, 17, 14.
- Josiam, B., Christy, C., Sue, R. J., Thao-Vi, D., Sumeetra, T., Tom, B., & Frances, D. (2009). An Empirical Study of the Work Attitudes of Generation Y College Students in the USA: The Case of Hospitality and Merchandising Undergraduate Majors. *Journal of Services Research*, 9(1).
- Kawada, T., & Otsuka, T. (2011). Relationship between job stress, occupational position and job satisfaction using a brief job stress questionnaire (BJSQ). *Job stress and job satisfaction*, 393-399.
- Kuron, L. K. J., Lyons, S. T., Schweitzer, L., & Ng, E. S. W. (2014). Millennials' work values: differences across the school to work transition. 44(6).

- Liu, B., Liu, J., & Hu, J. (2010). Person-Organization Fit, Job Satisfaction, and Turnover Intention: an Empirical Study in the Chinese Public Sector. *Social Behaviour and Personality, 38*(5).
- Lock, E. (1976). *The nature and causes of job satisfaction*.
- Lyons, S. (2004). An exploration of generational values in life and at work.
- Lyons, S. T., Higgins, C. A., & Duxbuby, L. (2010). Work values: Development of a new three-dimensional structure based on confirmatory smallest space analysis. *Journal of orgANIZATIONAL BEHAVIOR, 31*. doi:10.1002/job.658
- Lyons, S. T., Schweitzer, L., & Ng, E. S. W. (2015). How have careers changed? An investigation of changing careerpatterns across four generations. *Journal of Managerial Psychology, 30*(1).
- M. Flinkmana. (2008). Explaining young registered Finnish nurses' intention to leave the profession: A questionnaire survey. *International Journal of Nurseing Studies*.
- Manning, M. L. (2002). Havighurst's Developmental Tasks, Young Adolescents, and Diversity. *The Clearing House, 76*(2), 4. doi:10.1080/00098650209604953
- Maslow, A. (1954). The Instinctoid Nature of Basic Needs. *Journal of Personality, 22*. doi:<http://doi.org/10.1111.j.1467-6494.1954.tb01136.x>
- Mayseless, O., & Keren, E. (2014). Finding a Meaningful Life as a Developmental Task in Emerging Adulthood: The Domains of Love and Work Across Cultures. *Society for the study of Emerging Adulthood and SAGE Publication, 2*(1), 11. doi:10.1177/2167696813515446
- Meleis, A. I., Sawyer, L. M., Im, E.-O., Messias, D. K. H., & Schumacher, K. (2000). *Experiencing Transition: An Emerging Middle-range Theory* (Vol. 23): Aspen Publishers.
- Nelson, L., badger, S., & Wu, B. (2010). The influence of culture in emerging adulthood: Perspectives of Chinese college students. *International Journal of Behavioral Development, 28*(1), 26-36.

- Nelson, L. J., & Chen, X. (2007). Emerging Adulthood in China: The Role of Social and Cultural Factors. *Child development perspectives, 1*, 86-91.
- Papavasileiou, E. F., & Lyons, S. T. (2015). A comparative analysis of the work values of Greece's 'Millennial' generation. *The International Journal of Human Resource Management, 26*.
- PARK, I.-J., & JUNG, H. (2015). Relationships Among Future Time Perspective, Career and Organizational Commitment, Occupational Self-efficacy, and Turnover Intention. *Social Behavior and Personality An International Journal, 43*(9).
- Reifman, A., Arnett, J. J., & Colwell, M. J. (2007). Emerging Adulthood: Theory, Assessment and Application. *Emerging Adulthood: Theory, Assessment and Application, 2*, 1-12.
- Rosenberger, N. (2007). Rethinking Emerging Adulthood in Japan: Perspectives From Long-Term Single Women. *Child development perspectives, 1*, 92-95.
- Sagie, A., Elizur, D., & Koslowsky, M. (1996). Work values: a theoretical overview and a model of their effects. *JOURNAL OF ORGANIZATIONAL BEHAVIOR,, 17*.
- Samat, M. F., Hamid, M. N., Awang, M. A. S., Juahari, W. M. I. F. W., Ghazali, K. A., & Nawi, F. A. M. (2020). The Relationship Between Career Development, Compensation, Job Security, Work Environment and Employee Loyalty. *9*(1), 9.
- Savickas, M. L. (1991). The Meaning of Work and Love: Career Issues and Interventions. *The Career development Quarterly, 39*.
- Schulenberg, J., Vondracek, F. W., & Kim, J. R. (1993). Career Certainty and Short-term Changes in Work Values During Adolescence. *The Career development Quarterly*. doi:10.1002/j.2161-0045.1993.tb00377.x
- Sortheix, F. M., Chow, A., & Salmela-Aro, K. (2015). Work values and the transition to work life: A longitudinal study. *Journal of Vocational Behavior, 89*, 162-171.

- Sortheix, F. M., Dietrich, J., Chow, A., & Salmela-Aro, K. (2013). The role of career values for work engagement during the transition to working life. *Journal of Vocational Behavior, 83*, 13.
- Uresha, & Siddiqui, D. A. (2019). Tangible Rewards or Intangible Rewards - which play most significant role in increasing Job-Hopping Behavior in Generation Y Employees in Pakistan?
- Yang, C. (2020). How to avoid coworker relationship conflict/ a study of leader-member exchange, value congruence, and workplace behavior. *Asian Journal of Business Ethics*. doi:10.1007/s13520-020-00099-3
- Zimbardo, P., & Boyd, J. (1999). Putting time in perspective: A valid, reliable individual-differences metric. *Journal of Personality and Social Psychology*.
- Zimbardo, P. G. (2016). *Time perspective theory*. In H. L. Miller (Ed.). doi:10.4135/9781483346274.n320
- ชลภัฏฐ์ ปั้นเปี่ยมรัษฎ์. (2554). ประสบการณ์ทางจิตใจในภาวะการเปลี่ยนผ่านจากการเรียนสู่การทำงานของผู้ที่ยังไม่ได้งานทำในวัยผู้ใหญ่ตอนต้น. (ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต). จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย,
- นุจรี สุพัฒน์. (2563). อิทธิพลของความคาดหวังในการทำงานที่มีต่อการรับรู้อัตลักษณ์องค์กรและการตัดสินใจเลือกงานของกลุ่มเจนเนอเรชั่นวาย. วารสารวิชาการบริหารธุรกิจ สมาคมสถาบันอุดมศึกษาเอกชนแห่งประเทศไทยในพระราชูปถัมภ์ สมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ สยามบรมราชกุมารี, 9, 17.
- ปริญดา เนตรหาญ, อารี ชิวเกษมสุข, & อารียวรรณ อ่วมตานี. (2557). ค่านิยมในงานและความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพสองรุ่นอายุในโรงพยาบาลเอกชน กรุงเทพมหานคร. วารสารพยาบาลทหารบก, 15, 11.
- พรธิดา อารีรัชชากุล, รัชฎาภรณ์ ม่วงบัว, & ศรียิตา บัวเลิศ. (2559). ความสัมพันธ์ระหว่างสถานภาพทางอาชีพหลังสำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี เศรษฐฐานะทางสังคมและความคาดหวังของพ่อแม่ต่อการรับรู้การเป็นผู้ใหญ่วัยเริ่ม. (ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต). จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย,

มนุษย์เงินเดือนกรุงเทพฯ ผูกพันต่อองค์กรต่ำ-ย้ายงานบ่อย. (2561). Retrieved from <https://www.bltbangkok.com/WorkWell/มนุษย์เงินเดือนกรุงเทพฯผูกพันต่อองค์กรต่ำย้ายงานบ่อย>

วรวรรณ ชาญวิทย์. (2561). TDR ย้อนอดีต 30 ปี ข้อมูลแรงงาน 'หญิง' เทียบ 'ชาย' เปลี่ยนไปอย่างไร. ไทยโพสต์. Retrieved from <https://www.thaipost.net/main/detail/8263>





ภาคผนวก

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
CHULALONGKORN UNIVERSITY

ภาคผนวก ก
เครื่องมือที่ใช้ในงานวิจัย

มาตรวัดที่ 1 ค่านิยมในการทำงาน

มาตรค่านิยมในการทำงานประกอบด้วยด้านย่อย 4 ด้าน ได้แก่ ค่านิยมภายใน ค่านิยมภายนอก ความสัมพันธ์ในที่ทำงาน ค่านิยมด้านการมีเกียรติ ประกอบด้วยข้อคำถามทั้งหมด 25 ข้อ **ตารางที่ 8** ค่าสหสัมพันธ์ระหว่างข้อกระทงกับคะแนนรวมทั้งหมดของมาตรวัด (Corrected item total correlation: CITC) ของมาตรวัดค่านิยมในการทำงาน

ข้อ	ข้อกระทง	CITC
ด้านที่ 1 ค่านิยมภายใน		
1	งานในปัจจุบันเป็นงานที่ได้*****	.848
2	งานในปัจจุบันเปิดโอกาสให้*****	.840
3	งานที่ฉันทำในปัจจุบันฉันสามารถตัด*****	.874
4	งานที่ทำในปัจจุบันมีโอกาสมิ*****	.859
5	งานที่ทำในปัจจุบันเป็นงานที่ได้ใช้ความสามารถที่สั่งสม*****	.863
6	งานที่ทำในปัจจุบันเป็นงานที่ทำ*****	.838
7	งานในปัจจุบันเป็นงานที่ฉันสนใจ*****	.854
8	ในปัจจุบันฉันได้ทำงานที่มีการเปลี่ยนแปลงและ*****	.853
9	งานในปัจจุบันเป็นงานที่มีโอกาสเรียนรู้*****	.844
ด้านที่ 2 ค่านิยมภายนอก		
1	ในการทำงานปัจจุบันฉันสามารถ*****	.696
2	งานที่ทำในปัจจุบันมีชั่วโมงการทำงาน*****	.636
3	ปัจจุบันฉันทำงานในสภาพแวดล้อมที่*****	.662
4	งานที่ทำในปัจจุบันมีสิทธิต่าง ๆ ที่*****	.654
5	งานที่ทำในปัจจุบันได้*****	.695
6	งานที่ทำในปัจจุบันมี*****	.673
7	ในปัจจุบันฉันทำงานในสภาพแวดล้อม*****	.685

ข้อ	ข้อกระทง	CITC
ด้านที่ 3 ความสัมพันธ์ในที่ทำงาน		
1	ฉันคิดว่างานที่ทำในปัจจุบันเป็นงานที่สร้างประโยชน์ให้กับสังคม*****	.713
2	งานที่ทำในปัจจุบันเปิดโอกาส*****	.699
3	ในปัจจุบันฉันได้ทำงานกับเพื่อนร่วมงานที่เป็นมิตร*****	.701
4	ในปัจจุบันฉันทำงานใน*****	.682
5	ในปัจจุบันงานที่ทำเปิด*****	.706
ด้านที่ 4 ค่านิยมด้านการมีเกียรติ		
1	ปัจจุบันงานที่ฉันทำมี*****	.636
2	ปัจจุบันงานที่ทำได้ใช้ความสามารถที่มีผล*****	.637
3	ปัจจุบันงานที่ทำเป็นงานที่มีเกียรติ*****	.740
4	งานที่ทำในปัจจุบันมีอำนาจใน*****	.767

มาตรวัดที่ 2 การรับรู้เวลาในอนาคต

ตารางที่ 9 ค่าสหสัมพันธ์ระหว่างข้อกระทงกับคะแนนรวมทั้งหมดของมาตรวัด (Corrected item total correlation: CITC) ของมาตรวัดการรับรู้เวลาในอนาคต

ข้อ	ข้อกระทง	CITC
1	ฉันเชื่อว่าคนเราควรวางแผนล่วงหน้า*****	.740
2	ฉันไม่แคร์เท่าไร ถ้างานที่กำลังทำ*****	.763
3	เมื่อฉันต้องการประสบความสำเร็จอะไรสักอย่าง*****	.742
4	ฉันเป็นคนที่ทำงานให้เสร็จตามกำหนด*****	.739
5	ฉันจะรู้สึกหงุดหงิดเมื่อฉัน*****	.758
6	ฉันรับผิดชอบทำธุระหรือทำงานได้สำเร็จ*****	.750
7	ฉันดำเนินชีวิตแต่ละวันไปเรื่อย ๆ*****	.749
8	ก่อนจะตัดสินใจเรื่องใด ฉันจะ*****	.744
9	ฉันมักลงมือทำงานไปเรื่อย ๆ*****	.743
10	ฉันมักจดรายการรวบรวมสิ่งต่าง ๆ *****	.751

ข้อ	ข้อกระทง	CITC
11	ฉันสามารถอดทนต่อสิ่งยั่วยุต่าง ๆ*****	.747
12	ฉันอดทนทำงานที่ยากและน่าเบื่อได้*****	.755
13	ฉันไม่ห่วงเรื่องงานไม่เสร็จ*****	.769

มาตรวันที่ 3 ความตั้งใจในการเปลี่ยนอาชีพ

ตารางที่ 10 ค่าสหสัมพันธ์ระหว่างข้อกระทงกับคะแนนรวมทั้งหมดของมาตรวัด (Corrected item total correlation: CITC) ของมาตรวัดความตั้งใจในการเปลี่ยนอาชีพ

ข้อ	ข้อกระทง	CITC
1	ฉันมีความคิดที่จะ*****	.894
2	ฉันวางแผนที่*****	.893
3	ฉันมีความคิดที่จะสอบถาม*****	.894
4	ฉันไม่ได้วางแผนที่จะอยู่*****	.902
5	ฉันมีความคิดที่*****	.891
6	ฉันมองหางานตำแหน่ง*****	.928
7	ฉันเริ่มหาข้อมูลและ*****	.902
8	ฉันจะสอบถามคนอื่น ๆ เกี่ยวกับ*****	.911

ภาคผนวก ข
ค่านิยมในการทำงาน 2 มิติ การรับรู้เวลาในอนาคต และความตั้งใจในการเปลี่ยนอาชีพ
ของผู้ใหญ่แรกเริ่ม

ณัฐพัชร สรรพธนาพงศ์¹ และ ดร.นิพัทธ์ พิชญโยธิน²

¹หลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต แขนงจิตวิทยาพัฒนาการ คณะจิตวิทยา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

²กลุ่มขับเคลื่อนการวิจัยการเปลี่ยนผ่านของชีวิตและจิตวิทยาเกี่ยวกับเวลา คณะจิตวิทยา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

บทคัดย่อ

งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาเปรียบเทียบค่านิยมในการทำงาน 2 มิติ และการรับรู้เวลาในอนาคตที่มีต่อความตั้งใจในการเปลี่ยนอาชีพของผู้ใหญ่แรกเริ่ม โดยค่านิยมในการทำงานมิติที่ 1 คือ การได้รับการตอบสนองค่านิยมในการทำงาน และมิติที่ 2 คือการให้คุณค่ากับค่านิยมในการทำงาน ซึ่งค่านิยมทั้งสองมิติประกอบไปด้วยค่านิยมย่อย 4 ด้าน คือ (1) ค่านิยมภายใน (2) ค่านิยมภายนอก (3) ความสัมพันธ์ในที่ทำงาน และ (4) การมีเกียรติ ผู้วิจัยเก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างอายุระหว่าง 21-29 ปี จำนวน 132 คน โดยให้ประเมินค่านิยมในการทำงาน 2 มิติ มิติที่ 1 ให้นึกถึงการทำงานในปัจจุบันว่าได้รับการตอบสนองค่านิยมในด้านต่าง ๆ มากน้อยเพียงใด มิติที่ 2 ประเมินการให้คุณค่ากับค่านิยมในการทำงานว่าสำคัญต่อชีวิตการทำงานมากน้อยเพียงใด จากนั้นให้ประเมินการรับรู้เวลาในอนาคต และความตั้งใจในการเปลี่ยนอาชีพ เครื่องมือที่ใช้มีค่าสัมประสิทธิ์คอนบาคแอลฟาอยู่ระหว่าง 0.708 - 0.872 ผลพบว่าค่านิยมในการทำงานมิติที่ 1 และการรับรู้เวลาในอนาคตร่วมกันอธิบายความตั้งใจในการเปลี่ยนอาชีพได้ร้อยละ 31.2 ($r^2=.312$, $Adjusted\ r^2 =.285$) ส่วนค่านิยมในการทำงานมิติที่ 2 และการรับรู้เวลาในอนาคตร่วมกันอธิบายความตั้งใจในการเปลี่ยนอาชีพของผู้ใหญ่แรกเริ่ม ได้ร้อยละ 5.1 ($r^2=.051$, $Adjusted\ r^2 =.014$) พบว่ามิติที่ 1 ค่านิยมภายใน ($p=.01$) และค่านิยมภายนอก ($p=.05$) อธิบายความตั้งใจในการเปลี่ยนอาชีพได้อย่างมีนัยสำคัญ ส่วนมิติที่ 2 ความสัมพันธ์ในที่ทำงานสามารถอธิบายความตั้งใจในการเปลี่ยนอาชีพที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ ($p=.05$)

คำสำคัญ: ค่านิยมในการทำงาน การรับรู้เวลาในอนาคต ความตั้งใจในการเปลี่ยนอาชีพ ผู้ใหญ่แรกเริ่ม

Work Values In 2 Dimensions, Future Time Perspective, and Intention to Change Career in Emerging Adults

Nathapach Suppathanapong¹, Nipat Pichayayothin, Ph. D²

¹Master of Arts in Psychology, Developmental Psychology, Chulalongkorn University

²Life Transitions and Psychology of Time Research Group, Faculty of Psychology, Chulalongkorn University

Abstract

The purpose of this study was to explore the relations between work values in 2 dimensions, future time perspective and intention to change career in emerging adults. This research had two models of work values; a) perceived supports relating to the work values and b) global self-evaluations towards work values. Which were consisted of 4 components; 1) Intrinsic work values 2) Extrinsic work values 3) Social work values and 4) Status work values. Full-time employees, age 21 – 29-year-old (N=132) participated in this research. Participants were asked to evaluate two dimensions of work values, a) to think about their current experience at work and rate to which extent one perceived support relation to these work values, and b) to rate to which extent one finds these work values important to one's life. Participants also completed questions about future time perspective and intention to change career. Cronbach's alpha coefficients of all the measures were in the range of 0.708 - 0.872. The results of the multiple regression analysis revealed that perceived supports relating to the work values and future time perspective together explained 31.2% of the variance in intention to Change Career ($r^2=.312$, *Adjusted* $r^2 =.285$) at statistically significant level of 0.05. Global self-evaluations towards work values and future time perspective together explained 5.1% of the variance in intention to change career ($r^2=.051$, *Adjusted* $r^2 =.014$). According to the result, we found that intrinsic work values ($p= .01$) and extrinsic work values ($p= .05$) can explain intention to change career in the first dimension, while the second one the social work values can explain intention to change career at statistical significant level of .05. In conclusion work values in 2 dimensions could explain intention to change career in the different ways.

Keywords: *Work values, Future time perspective, Intention to change career, Emerging adults*

บทนำ

การออกจากงานหรือการเปลี่ยนงานบ่อย เป็นปัญหาที่หลาย ๆ องค์กรต้องเผชิญ โดยเฉพาะในกลุ่มผู้ใหญ่แรกเริ่ม หรือเด็กจบใหม่ ทำให้องค์กรจำเป็นต้องเสียงบประมาณในการอบรมพนักงาน อีกทั้งยังทำให้การทำงานเกิดความไม่ต่อเนื่อง แต่หากมองในมุมมองของผู้ใหญ่แรกเริ่ม (Emerging Adulthood) ช่วงเวลานี้เป็นช่วงที่บุคคลกำลังค้นหาตัวตนทั้งเรื่องการทำงานและความรัก ดังนั้นการเปลี่ยนงานบ่อยจึงเป็นส่วนหนึ่งของการค้นหาตัวตน เพื่อให้เจองานที่ตอบโจทย์เป้าหมายชีวิตอย่างแท้จริง (Arnett, 2004)

ค่านิยมในการทำงานเป็นหนึ่งในปัจจัยที่บุคคลจะให้ความสำคัญและบอกได้ว่าจะทำงานนั้น ๆ นานแค่ไหน ค่านิยมในการทำงานคือ สิ่งที่บุคคลนั้นให้ความสำคัญและต้องการในการทำงาน (Lock, 1976) สอดคล้องกับ Lyons, Higgins และ Duxbuby (2010) ได้นิยามค่านิยมในการทำงานไว้ว่า เป็นความเชื่อพื้นฐานส่วนบุคคลที่เกี่ยวข้องกับความต้องการในการทำงาน เช่น เรื่องรายได้ที่ได้รับ การมีอิสระในการทำงาน การมีอำนาจ เป็นต้น ซึ่งสิ่งเหล่านี้หมายถึงการที่บุคคลตั้งเป้าหมายบางอย่างไว้ในการทำงานเพื่อความพึงพอใจ ประกอบไปด้วยการทำงาน, สังคม, เศรษฐฐานะทางสังคม, การพึงพอใจในตนเอง (Self-esteem) และการเข้าใจตนเองอย่างแท้จริง (Self-actualization) นั้นหมายความว่า ถ้าหากงานที่ทำไม่ตรงกับค่านิยมในการทำงานที่แต่ละคนให้ ก็มีแนวโน้มว่าบุคคลจะเปลี่ยนอาชีพ เพื่อหาอาชีพที่ทำแล้วตอบโจทย์การให้ค่าของตนเองอย่างแท้จริง เดิม Elizer (1984) ได้แบ่งค่านิยมในการทำงานออกเป็น 2 ส่วนคือ ค่านิยมภายใน (Cognitive, Intrinsic work values) เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจจากภายใน เช่นการได้ทำงานที่ตนเองสนใจ งานที่เปิดโอกาสให้มีความคิดแปลกใหม่ ทำหายความสามารถ และอีกส่วน คือ ค่านิยมภายนอกงาน (Instrumental, Extrinsic work values) มีความหมายถึง เงินเดือนที่ได้รับ ความมั่นคงในงาน โดยค่านิยมในการทำงานของแต่ละบุคคลเกิดจากการเรียนรู้จาก พ่อแม่ เพื่อน ครู และผ่านประสบการณ์ จึงสามารถมีการปรับเปลี่ยนได้ตลอดตามปัจจัยต่าง ๆ ที่เข้ามากระตุ้น แต่ค่านิยมเพียง 2 ตัวยังไม่สามารถอธิบายค่านิยมในการทำงานได้ทั้งหมด Sagie, Elizer และ Koslowsky (1996) เสนอว่ามีค่านิยมในงานอีก 2 ด้านนั่นคือ ความสัมพันธ์ในที่ทำงาน (Social work values) เกี่ยวข้องกับความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน หัวหน้างาน การได้ทำประโยชน์เพื่อสังคม และ ค่านิยมด้านการมีเกียรติ (Status work values) คือการมีอำนาจ การเป็นที่ยอมรับจากคนอื่น ในงานวิจัยนี้ผู้วิจัยใช้ค่านิยมในการทำงานตามแนวคิดของ Lyons และคณะ (2010) ซึ่งแบ่งออกเป็น 4 ด้านได้แก่ (1) ค่านิยมภายในงานคือ การได้ทำงานที่ตนเองสนใจ มีความท้าทาย เปิดโอกาสให้ได้เรียนรู้ (2) ค่านิยมภายนอกงาน ได้แก่ อัตราการจ้างงาน การขึ้นเงินเดือน และความมั่นคงในการทำงาน (3) ความสัมพันธ์ในที่ทำงาน คือการมีความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน หัวหน้างาน รวมไปถึงการเปิดโอกาสให้สามารถช่วยเหลือผู้อื่น และสังคมได้อีก

ด้วย และ (4) การมีเกียรติ คือ การมีอำนาจ อิทธิพลในที่ทำงาน และเป็นที่ยอมรับ จากงานวิจัยพบว่า ค่านิยมในการทำงานทั้ง 4 ด้านค่อนข้างนิ่งตลอดช่วงวัย แต่ด้านค่านิยมภายใน และค่านิยมภายนอกมีการเปลี่ยนแปลงมากที่สุดในช่วงระหว่างการเปลี่ยนผ่านจากวัยเรียนสู่การทำงาน (Jin & Round, 2012) นอกจากนี้ Hegney, Plank และ Parker (2006) พบว่าค่านิยมภายในงาน และค่านิยมภายนอกงานมีผลต่อความพึงพอใจในงาน และยังสามารถส่งผลต่อการออกจากงานได้อีกด้วย กล่าวคือ หากบุคคลได้รับการตอบสนองในเรื่องค่านิยมภายในงาน และค่านิยมภายนอกงานตามความคาดหวังจะมีแนวโน้มความผูกพันกับงานมากขึ้น และมีความรู้สึกอยากออกจากงานน้อยลง

การศึกษาค่านิยมในการทำงานจากการให้คุณค่าเพียงอย่างเดียวอาจจะเป็นคำถามที่ไม่สามารถบอกได้ว่าบุคคลจะมีความตั้งใจในการเปลี่ยนอาชีพหรือไม่ เพราะความตั้งใจในการเปลี่ยนอาชีพอาจจะต้องคำนึงถึงสิ่งที่คุณค่าที่ได้รับ การตอบสนอง และประสบการณ์ในการทำงานปัจจุบันอีกด้วย จึงจะทำให้เกิดความตั้งใจในการเปลี่ยนอาชีพชัดเจน ในงานวิจัยส่วนใหญ่ศึกษาการให้คุณค่ากับค่านิยมในการทำงาน แต่ในโลกของการทำงานจริง บุคคลมักประเมินความพึงพอใจในงานของตนเองจากสภาพการณ์ที่เกิดขึ้นจริงในบริบทของการทำงาน ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาค่านิยมทั้ง 2 มิติ ได้แก่ มิติที่ 1 การได้รับการตอบสนองค่านิยมในการทำงาน และการรับรู้เวลาในอนาคต มิติที่ 2 การให้คุณค่ากับค่านิยมในการทำงาน และการรับรู้เวลาในอนาคต

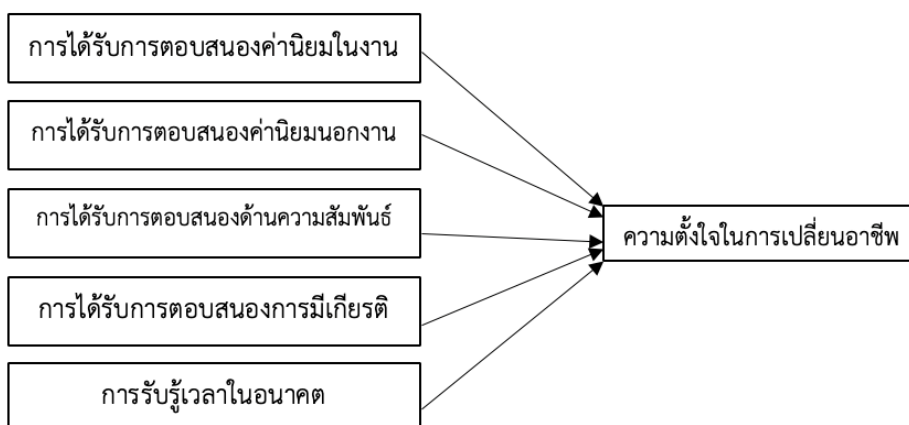
นอกจากนี้ จากงานวิจัยของ Park และ Jung (2015) พบว่า หากบุคคลที่มีการรับรู้เวลาในอนาคตมากจะมีความผูกพันกับอาชีพและองค์กรมาก ทำให้การอยากออกจากงานน้อยลง การรับรู้เวลาในอนาคตเป็นส่วนหนึ่งของทฤษฎีการรับรู้เวลา (Time perspective) ที่ถูกเสนอขึ้นโดย Zimbardo และ Boyd (1999) แบ่งการรับรู้เวลาออกเป็น 3 มิติได้แก่ อดีต ปัจจุบัน และอนาคต โดยการรับรู้เวลาในอนาคต คือการที่บุคคลประเมิน วางแผน ตั้งเป้าหมายอนาคตของตนเอง และพยายามที่จะทำตามแผนเพื่อให้สำเร็จผลดังเป้าหมายที่ตั้งไว้ แต่งานวิจัยที่ศึกษาเรื่องการทำงานและการรับรู้เวลาในอนาคตยังมีไม่มาก ผู้วิจัยจึงเห็นว่าการศึกษาการรับรู้เวลาในอนาคตเป็นอีกหนึ่งปัจจัยที่น่าสนใจ

ดังนั้นผู้วิจัยจึงอยากทำการศึกษาเปรียบเทียบเรื่องค่านิยมในการทำงาน โดยแบ่งออกเป็น 2 มิติได้แก่ มิติที่ 1 การได้รับการตอบสนองค่านิยมในการทำงาน และการรับรู้เวลาในอนาคต มิติที่ 2 การให้คุณค่ากับค่านิยมในการทำงาน และการรับรู้เวลาในอนาคต ว่าการให้ค่านิยมแบบใดมีผลต่อความตั้งใจในการเปลี่ยนอาชีพของผู้ใหญ่แรกเริ่ม

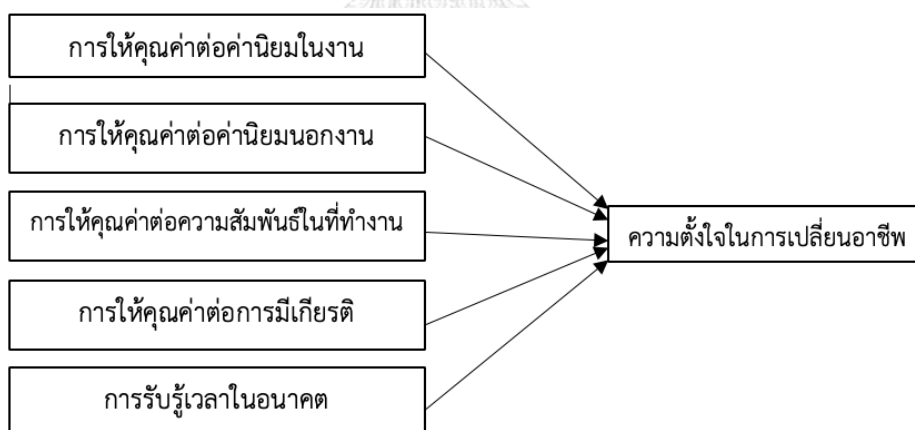
วัตถุประสงค์วิจัย

1. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของการได้รับการตอบสนองค่านิยมในการทำงาน การรับรู้เวลาใน
อนาคต ต่อความตั้งใจในการเปลี่ยนอาชีพในผู้ใหญ่แรกเริ่ม
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของให้คุณค่ากับค่านิยมในการทำงาน การรับรู้เวลาในอนาคต
ต่อความตั้งใจในการเปลี่ยนอาชีพในผู้ใหญ่แรกเริ่ม

กรอบแนวคิดวิจัย (Conceptual Framework)



ภาพประกอบที่1 กรอบแนวคิดมิติที่1 การได้รับการตอบสนองค่านิยมในการทำงาน



ภาพประกอบที่2 กรอบแนวคิดมิติที่2 การให้คุณค่ากับค่านิยมในการทำงาน

วิธีการวิจัย

งานวิจัยนี้เป็นงานวิจัยเชิงสำรวจ (Exploratory research) แบบภาคตัดขวาง (Cross-sectional study) โดยใช้การเก็บข้อมูลเชิงปริมาณ (Quantitative research) ใช้เทคนิคการวิเคราะห์โมเดลแบบถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression) เพื่อตรวจสอบค่านิยมในการทำงานทั้ง 2 มิติ มิติที่ 1 การได้รับการตอบสนองค่านิยมในการทำงาน และมิติที่ 2 การให้คุณค่ากับค่านิยมในการทำงาน การรับรู้เวลาในอนาคตต่อความตั้งใจในการเปลี่ยนอาชีพในผู้ใหญ่แรกเริ่ม

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในงานวิจัย ผู้วิจัยใช้วิธีการสุ่มแบบเจาะจง (Purposive Sampling) โดยกลุ่มตัวอย่าง มีจำนวนทั้งหมด 132 คน เป็นผู้ที่ทำงานประจำเต็มเวลา และร่วมงานกับที่ทำงานเดิมมากกว่า 2 ปี โดยกลุ่มตัวอย่างเป็นผู้หญิง 113 คน คิดเป็นร้อยละ 85.6 อายุส่วนใหญ่อยู่ที่ 25 ปี มีระดับการศึกษาส่วนใหญ่อยู่ที่ปริญญาตรีจำนวน 116 คน คิดเป็นร้อยละ 87.9 ระยะเวลาทำงาน 2-3 ปีเป็นจำนวน 68 คน ทำงานที่บริษัทเอกชน 74 คนคิดเป็นร้อยละ 56.1 รายได้ส่วนใหญ่อยู่ที่ 20,000-30,000 บาทเป็นจำนวน 54 คน ส่วนใหญ่รับผิดชอบค่าใช้จ่ายของครอบครัว 1-25% จำนวน 79 คน คิดเป็นร้อยละ 59.8 และกลุ่มตัวอย่างมีหนี้สินทั้งหมด 82 คน คิดเป็นคิดเป็นร้อยละ 62.1

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยได้ประกอบด้วยแบบสอบถามทั้งหมด 3 ชุดคือ แบบสอบถามค่านิยมในการทำงานโดยทำการดัดแปลงจาก Lyons (2003) เพื่อวัดค่านิยมในการทำงานทั้ง 2 มิติ ได้แก่ การได้รับการตอบสนองค่านิยมในการทำงาน และการให้คุณค่ากับค่านิยมในการทำงาน โดยทั้ง 2 มิติ ใช้ข้อคำถามเดียวกันแต่ต่างกันในส่วนของคำชี้แจงก่อนการตอบแบบสอบถาม คำชี้แจงของมิติที่ 1 การได้รับการตอบสนองค่านิยมในการทำงานมีดังนี้ “ขอให้คุณนึกถึงสถานการณ์การทำงานในปัจจุบันของคุณ ว่าคุณได้รับการตอบสนองค่านิยมในประเด็นต่าง ๆ จากงานที่ทำอยู่น้อยเพียงใด” คำชี้แจงของมิติที่ 2 การให้คุณค่ากับค่านิยมในการทำงานคือ “ขอให้คุณประเมินว่าค่านิยมในรูปแบบต่าง ๆ เหล่านี้ มีความสำคัญต่อชีวิตการทำงานของคุณมากน้อยเพียงใด” แบบสอบถามทั้ง 2 มิติ ประกอบด้วยข้อคำถาม 25 ข้อ มีทั้งหมด 4 ด้านคือ (1) ค่านิยมภายในงาน (Intrinsic Work Values) มี 9 ข้อคำถาม (2) ค่านิยมภายนอกงาน (Extrinsic Work Values) มี 7 ข้อคำถาม (3) ความสัมพันธ์ในที่ทำงาน (Social work values) มี 5 ข้อคำถาม และ(4) การมีเกียรติ (Status Work Values) มี 4 ข้อคำถาม ลักษณะเป็นมาตรวัดประเมินค่า 5 ระดับ ตั้งแต่ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด

มิติที่ 1 การได้รับการตอบสนองค่านิยมในการทำงาน ด้านค่านิยมภายใน ตัวอย่างข้อคำถาม “งานในปัจจุบันเป็นงานที่ได้ใช้ความคิดสร้างสรรค์ และความคิดนอกกรอบ” มีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา

0.872 ด้านค่านิยมภายนอกตัวอย่างข้อความ “งานที่ทำในปัจจุบันได้เงินเดือนดี” มีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา 0.755 ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงานตัวอย่างข้อความ “ในปัจจุบันฉันได้ทำงานกับเพื่อนร่วมงานที่เป็นมิตร คิดเห็นคล้าย ๆ กัน และเป็นเพื่อนที่ดีต่อกัน” มีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา 0.763 และด้านการมีเกียรติตัวอย่างข้อความคือ “ปัจจุบันงานที่ทำเป็นงานที่มีเกียรติและได้รับการยกย่องเชิดชูจากผู้อื่น” มีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา 0.782 ในมิติที่ 2 การให้คุณค่ากับค่านิยมในการทำงานด้านค่านิยมภายใน ตัวอย่างข้อความ “ฉันคิดว่าเราควรได้ทำงานที่ได้ใช้ความคิดสร้างสรรค์และความคิดนอกกรอบ” มีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา 0.830 ด้านค่านิยมภายนอกตัวอย่างข้อความ “ฉันคิดว่าการทำงานควรได้เงินเดือนดี” มีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา 0.849 ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงานตัวอย่างข้อความ “ฉันคิดว่าการทำงานควรได้ทำงานกับเพื่อนร่วมงานที่เป็นมิตร คิดเห็นคล้าย ๆ กัน และเป็นเพื่อนที่ดีต่อกัน” มีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา 0.860 และด้านการมีเกียรติตัวอย่างข้อความคือ “ฉันคิดว่าในการทำงานควรทำงานที่มีเกียรติและได้รับการยกย่องเชิดชูจากผู้อื่น” มีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา 0.794

ต่อมาคือแบบสอบถามการรับรู้เวลาในอนาคตโดยใช้ข้อความที่ได้รับการแปลไทยแล้ว (นิปัทม์ พิษณุโยธิน, 2561) มีทั้งหมด 13 ข้อความ เป็นมาตรวัดประเมินค่า 5 ระดับ โดยมีตั้งแต่ ตรงอย่างมาก ค่อนข้างตรง ไม่แน่ใจ ไม่ตรง ไม่ตรงอย่างมาก ตัวอย่างข้อความคือ “เมื่อฉันต้องการประสบความสำเร็จจะรู้สึกอย่างไร ฉันจะตั้งเป้าหมาย และหาวิธีต่าง ๆ เพื่อมุ่งไปสู่เป้าหมายนั้น” มีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา 0.708 และแบบสอบถามสุดท้ายคือ แบบสอบถามความตั้งใจในการเปลี่ยนอาชีพที่ผู้วิจัยได้พัฒนาขึ้นจากแนวคิดของ Kelloway, Gottlieb และ Barham (1999) มีทั้งหมด 8 ข้อความลักษณะเป็นมาตรวัดประเมินค่า 5 ระดับตั้งแต่ เห็นด้วยอย่างมาก ค่อนข้างเห็นด้วย ไม่แน่ใจ ไม่เห็นด้วย ไม่เห็นด้วยอย่างมาก ตัวอย่างข้อความคือ “ฉันมีความคิดที่จะออกจากงานนี้” ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา 0.822

ผลวิจัยและอภิปรายผล

จากผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณของมิติที่ 1 การได้รับการตอบสนองค่านิยมในการทำงาน พบว่าตัวแปรอิสระ 5 ตัวที่ประกอบด้วย การได้รับการตอบสนองค่านิยมภายในงาน การได้รับการตอบสนองค่านิยมภายนอกงาน การได้รับการตอบสนองความสัมพันธ์ในที่ทำงาน การได้รับการตอบสนองการมีเกียรติ และการรับรู้เวลาในอนาคตสามารถร่วมกันอธิบายความตั้งใจในการเปลี่ยนอาชีพได้ร้อยละ 31.2 ($r^2=.312$, $Adjusted\ R^2=.285$) มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 โดยการได้รับการตอบสนองค่านิยมภายในงานมีความสัมพันธ์ทางลบกับความตั้งใจในการเปลี่ยนอาชีพที่ระดับนัยสำคัญ .01 และการได้รับการตอบสนองค่านิยมภายนอกงานมีความสัมพันธ์ทางลบกับความตั้งใจในการเปลี่ยนอาชีพที่ระดับนัยสำคัญ .05 ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณมิติที่ 1 การได้รับการตอบสนองค่านิยมในการทำงาน

ตัวแปรอิสระ	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
ค่าคงที่	1.748	.279		6.269	.000
การได้รับการตอบสนองค่านิยมภายใน	-.516	.150	-.389	-3.439	.001**
การได้รับการตอบสนองค่านิยมภายนอก	-.353	.145	-.219	-2.434	.016*
การได้รับการตอบสนองความสัมพันธ์ในการทำงาน	-.227	.125	-.163	-1.810	.073
การได้รับการตอบสนองการมีเกียรติ	.189	.147	.140	1.291	.199
การรับรู้เวลาในอนาคต	-.223	.180	-.097	-1.236	.219

$r^2=.312$ F=11.430 Sig=.000

หมายเหตุ * $p<.05$, ** $p<.01$

ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณมิติที่ 2 การให้คุณค่ากับค่านิยมในการทำงาน พบว่าตัวแปรอิสระ 5 ตัวที่ประกอบด้วย การให้คุณค่ากับค่านิยมภายในงาน การให้คุณค่ากับค่านิยมภายนอกงาน การให้คุณค่ากับความสัมพันธ์ในที่ทำงาน การให้คุณค่ากับการมีเกียรติ และการรับรู้เวลาในอนาคตสามารถร่วมกันอธิบายความตั้งใจในการเปลี่ยนอาชีพได้ร้อยละ 5.1 ($r^2=.051$, $Adjusted\ R^2=.014$) โดยมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 โดยการให้คุณค่ากับความสัมพันธ์ในที่ทำงานมีความสัมพันธ์เชิงลบต่อความตั้งใจในการเปลี่ยนอาชีพที่ระดับนัยสำคัญ .05 ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณมิติที่ 2 การให้คุณค่ากับค่านิยมในการทำงาน

ตัวแปรอิสระ	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
ค่าคงที่	3.618	1.056		3.425	.001
การให้คุณค่ากับค่านิยมภายใน	-.056	.239	-.030	-.233	.816
การให้คุณค่ากับค่านิยมภายนอก	.471	.272	.248	1.731	.086
การให้คุณค่ากับความสัมพันธ์ในที่ทำงาน	-.574	.252	-.363	-2.278	.024*
การให้คุณค่ากับการมีเกียรติ	.105	.169	.082	.622	.535
การรับรู้เวลาในอนาคต	-.098	.212	-.043	-.461	.645

$r^2=.051$ F=1.364 Sig=.242

หมายเหตุ * $p<.05$

จากผลการวิเคราะห์แสดงให้เห็นว่า ถ้าหากถามถึงการงานที่ผู้ใหญ่แรกเริ่ม ต้องการ โดยตัดปัจจัยอื่น ๆ ออกไป เรื่องความสัมพันธ์ในที่ทำงาน เป็นสิ่งที่บุคคลช่วงวัยนี้ให้ความสำคัญที่สุด โดยจากผลวิเคราะห์ชี้ให้เห็นว่า การให้คุณค่ากับความสัมพันธ์ในที่ทำงานมีผลทางลบกับความตั้งใจในการเปลี่ยนอาชีพ หมายความว่ายิ่งบุคคลให้ความสำคัญกับความสัมพันธ์ในที่ทำงานมาก ความตั้งใจในการเปลี่ยนอาชีพจะน้อยลง จากทฤษฎีพัฒนาการทางจิตสังคม (Psychosocial Developmental stage) ของ Erikson กล่าวว่าในแต่ละช่วงวัยจะมีสิ่งที่ต้องทำให้สำเร็จเพื่อพัฒนาไปยังช่วงวัยต่อไป ในช่วงอายุของผู้ใหญ่แรกเริ่ม เทียบได้ใกล้เคียงกับวัยรุ่นไปจนถึงผู้ใหญ่ตอนต้น ช่วงวัยรุ่นสิ่งสำคัญคือการสร้างความสัมพันธ์ที่มีความหมาย เพื่อเพิ่มความมั่นใจและเป็นแหล่งของความภาคภูมิใจในตนเอง (self-esteem) หลังจากนั้นเมื่อเริ่มเข้าสู่วัยผู้ใหญ่ตอนต้น การสร้างความสัมพันธ์ยังคงเป็นสิ่งสำคัญ แต่เป็นความสัมพันธ์ที่ลึกซึ้งขึ้น และมีความหมายมากกว่าเดิม โดยไม่ได้เน้นแค่การสร้างแต่ยังรวมไปถึงการรักษาความสัมพันธ์อีกด้วย ถึงแม้ว่าผู้ใหญ่แรกเริ่ม เป็นเพียงช่วงวัยที่เพิ่งถูกเสนอขึ้น อาจไม่สามารถเทียบเคียงกับทฤษฎีพัฒนาการทางจิตสังคมได้โดยตรง แต่จากงานวิจัยของ Mayseless และ Keren (2014) พบว่างานพัฒนาการของผู้ใหญ่แรกเริ่ม คือ การหาความหมายและ เป้าหมายของชีวิต ซึ่งประกอบได้ด้วย 2 ด้านได้แก่ ความรัก ความสัมพันธ์ และการทำงาน นี่จึงอาจเป็นสาเหตุว่า ทำไมผู้ใหญ่แรกเริ่ม จึงให้ความสำคัญกับความสัมพันธ์ในที่ทำงานมากที่สุด

อย่างไรก็ตาม เมื่อเปรียบเทียบกับสถานการณ์การทำงานจริงในปัจจุบัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับอุดมคติพบว่า สิ่งที่มีผลต่อความตั้งใจในการเปลี่ยนอาชีพอย่างมีนัยสำคัญคือ การได้รับการตอบสนองค่านิยมภายใน และการได้รับการตอบสนองค่านิยมภายนอก ทั้ง 2 ด้านมีความสัมพันธ์ทางลบต่อ

ความตั้งใจในการเปลี่ยนอาชีพ หมายความว่าหากบุคคลได้รับการตอบสนองค่านิยมทั้ง 2 ด้านนี้มาก ๆ ความตั้งใจในการเปลี่ยนอาชีพจะลดลง โดยสิ่งที่สำคัญที่สุดคือการได้รับการตอบสนองค่านิยมภายใน หมายความว่าแท้จริงแล้ว ในสถานการณ์การทำงานจริง บุคคลที่อยู่ในช่วงผู้ใหญ่แรกเริ่ม ให้ความสำคัญกับการทำงานที่พวกเขาสนใจ ทำทนายความสามารถ และเปิดโอกาสให้ได้เรียนรู้ อาจเนื่องจากบุคคลในช่วงผู้ใหญ่แรกเริ่ม มีอัตลักษณ์สำคัญ 5 อย่าง หนึ่งในนั้นคือ การค้นหาตนเอง (Identity Exploration) โดยเฉพาะอย่างยิ่งเรื่อง การทำงาน และความรัก (Arnett, 2000) พวกเขามีความคาดหวังกับการทำงานมาก และพร้อมจะเปลี่ยนงานบ่อย ๆ เพื่อค้นหาสิ่งที่เหมาะสมกับตนเอง จึงทำให้สิ่งที่สำคัญที่สุดในการทำงานจริงคือ การได้ทำงานที่น่าสนใจ ทำทนายความสามารถ และเปิดโอกาสให้ค้นหาตนเอง รองจากนั้นคือ เรื่องค่าตอบแทน การขึ้นเงินเดือน และความมั่นคงในการทำงาน เพราะสิ่งเหล่านี้เป็นปัจจัยพื้นฐานในการดำรงชีพ

จากการวิเคราะห์ทั้ง 2 มิติพบว่า การรับรู้เวลาในอนาคต ไม่มีความสัมพันธ์ต่อความตั้งใจในการเปลี่ยนอาชีพอย่างมีนัยสำคัญ ซึ่งแตกต่างจากงานวิจัยที่ทำขึ้นในเกาหลี (Park & Jung, 2015) ที่พบว่าหากบุคคลมีการรับรู้เวลาในอนาคตมากจะมีความผูกพันในอาชีพ และความผูกพันกับองค์กรมาก ส่งผลให้เกิดความตั้งใจในการออกงานน้อยลง อาจเป็นเพราะวัฒนธรรมการทำงานของประเทศเกาหลีมีความเข้มงวด และแข่งขันกันสูง คนเกาหลีมีความกดดันตั้งแต่การเรียนในระดับมหาวิทยาลัยตลอดจนการเข้าทำงาน เมื่อพวกเขาได้ทำงานในบริษัทหนึ่ง ๆ แล้ว จึงมองเป้าหมายและอนาคตกับบริษัทไว้ในระยะยาว จากวัฒนธรรมการทำงานเช่นนี้เอง ทำให้คนเกาหลีที่มีการรับรู้เวลาในอนาคตมาก มีความผูกพันกับอาชีพ และองค์กรมาก ส่งผลให้ความตั้งใจในการเปลี่ยนงานน้อย อย่างไรก็ตามงานวิจัยชิ้นนี้ได้ศึกษาตัวแปรส่งผ่านผ่านเรื่องความผูกพันกับอาชีพ และองค์กร จึงทำให้ไม่สามารถอธิบายได้ชัดเจนว่าผลของความสัมพันธ์การรับรู้เวลาในอนาคตกับความตั้งใจในการเปลี่ยนอาชีพของงานวิจัยชิ้นนี้ เหมือนหรือแตกต่างกับงานวิจัยของเกาหลีก่อนหน้านี้อย่างไร แต่จากผลงานวิจัยพบว่า การรับรู้เวลาในอนาคตไม่มีความสัมพันธ์กับความตั้งใจในการเปลี่ยนอาชีพ อาจเป็นเพราะวัฒนธรรมการทำงานของไทยในปัจจุบันเปลี่ยนไป บุคคลเลือกทำงานที่ตนเองสนใจ และเลือกทำงานที่มีเวลายืดหยุ่น จากข้อมูลสถิติพาสต์เวิร์ค เทคโนโลยีพบว่าประชากรในไทยผันตัวมาทำอาชีพอิสระมากขึ้น โดยสถิติของผู้มีอาชีพอิสระในไทยปัจจุบันมีถึง 2 ล้านคน และมีแนวโน้มจะเพิ่มขึ้น 3-6 แสนคนในทุก ๆ ปี (วะสุ สุภาโชค, 2562) แสดงให้เห็นว่าอาชีพอิสระเป็นที่สนใจในกลุ่มคนทำงานในปัจจุบัน และตลาดการทำงานในสังคมไทยเปิดกว้างมากขึ้น ทำให้บุคคลมีทางเลือกในการทำงาน นั้น

หมายถึงว่าคนทำงานในไทยอาจไม่ได้มีความผูกพันกับองค์กรมากเท่าสังคมเกาหลี จึงทำให้ปัจจัย การรับรู้เวลาในอนาคตไม่ได้ส่งผลต่อความตั้งใจในการเปลี่ยนอาชีพโดยตรง

งานวิจัยนี้สามารถนำไปประยุกต์ใช้ได้ทั้งหมด 2 ส่วน ส่วนแรกในมุมมองของบุคคลที่อยู่ในช่วง ผู้ใหญ่แรกเริ่มที่กำลังทำงานหรือหางานใหม่ ผลของงานวิจัยนี้สามารถช่วยให้บุคคลสำรวจการให้ คุณค่าในการทำงานของตนเอง และมองหาบริษัทที่ตอบสนองได้ ในส่วนของผู้จ้างงานสามารถจัดสรร งานให้เหมาะสมกับสิ่งที่ผู้ปฏิบัติงานแต่ละคนให้คุณค่า และยังสามารถคัดเลือกคนที่เข้ามาร่วมงานให้ เหมาะสมกับงานองค์กร

ข้อจำกัดในงานวิจัย คือ กลุ่มตัวอย่างขนาดเล็ก อาจไม่สามารถอธิบายกลุ่มประชากรผู้ใหญ่ แรกเริ่ม ได้ทั้งหมด นอกจากนี้กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีอาชีพอยู่ในสายบุคคลกรทางการแพทย์เป็น ส่วนมาก ทำให้ข้อมูลที่ได้อาจไม่กระจายมากพอ และมีระดับการศึกษาส่วนมากอยู่ในระดับปริญญา ตรี มีสายอาชีพเพียงเล็กน้อย วิจัยในอนาคตควรเพิ่มขนาดของกลุ่มตัวอย่าง และความหลากหลาย ของสายอาชีพให้มากยิ่งขึ้น นอกจากนี้อาจเพิ่มการวิเคราะห์เรื่องราวได้ และความสามารถในการจัดการ บริหารการเงินของตน เพราะอาจส่งผลต่อความตั้งใจในการเปลี่ยนอาชีพ

ข้อสรุป

จากการศึกษาค่านิยมในการทำงาน 2 มิติ การรับรู้เวลาในอนาคต และความตั้งใจในการ เปลี่ยนอาชีพของผู้ใหญ่แรกเริ่ม พบว่าทั้ง 2 มิติให้ผลลัพธ์ที่แตกต่างกัน มิติที่สามารถอธิบายความ ตั้งใจในการเปลี่ยนอาชีพของผู้ใหญ่แรกเริ่ม ได้ดีคือ มิติการได้รับการตอบสนองค่านิยมในการทำงาน โดยมี 2 ด้านที่มีผลอย่างมีนัยสำคัญคือ การได้รับการตอบสนองค่านิยมภายในงาน และการได้รับการ ตอบสนองค่านิยมภายนอกงาน โดยทั้ง 2 ด้านเป็นปัจจัยที่มีผลเชิงลบต่อความตั้งใจในการเปลี่ยน อาชีพ ส่วนมิติการให้คุณค่ากับค่านิยมในการทำงานมีเพียงการให้คุณค่ากับความสัมพันธ์ในที่ทำงานที่ มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญในทิศทางลบกับความตั้งใจในการเปลี่ยนอาชีพ แต่จากการวิเคราะห์ ทั้ง 2 มิติ พบว่าการรับรู้เวลาในอนาคตไม่มีผลอย่างมีนัยสำคัญกับความตั้งใจในการเปลี่ยนอาชีพ

รายการอ้างอิง

- Arnett, J. J. (2000). Emerging Adulthood A Theory of Development From the Late Teens Through the Twenties. *American psychologist*, 55(5).
- Arnett, J. J. (2004). *Emerging adulthood: The winding road from the late teens through the twenties*. New York, NY, US: Oxford University Press.
- Elizur, D. (1996). Work values and commmitment. *International Journal of Manpower*, 17, 25-30.
- Hegney, D., Plank, A., & Parker, V. (2006). Extrinsic and intrinsic work values: their impact on job satisfaction in nursing. *Journal of Nursing Management*, 14, 10.
- Jin, J., & Rounds, J. (2012). Stability and change in work values: A meta-analysis of longitudinal studies. *Journal of Vocational Behavior*, 80. doi:10.1016/j.jvb.2011.10.007
- Lyons, S. T., Higgins, C. A., & Duxbuby, L. (2010). Work values: Development of a new three-dimensional structure based on confirmatory smallest space analysis. *Journal of orgANIZATIONAL BEHAVIOR*, 31. doi:10.1002/job.658
- Mayseless, O., & Keren, E. (2014). Finding a Meaningful Life as a Developmental Task in Emerging Adulthood: The Domains of Love and Work Across Cultures. *Society for the study of Emerging Adulthood and SAGE Publication*, 2(1), 11. doi:10.1177/2167696813515446
- PARK, I.-J., & JUNG, H. (2015). Relationships Among Future Time Perspective, Career and Organizational Commitment, Occupational Self-efficacy, and Turnover Intention. *Social Behavior and Personality An International Journal*, 43(9).
- Sagie, A., Elizur, D., & Koslowsky, M. (1996). Work values: a theoretical overview and a model of their effects. *JOURNAL OF ORGANIZATIONAL BEHAVIOR*, 17.

ภาคผนวก ค
แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

แบบสอบถามนี้เป็นส่วนหนึ่งของงานวิจัยเรื่อง ค่านิยมในการทำงาน 2 มิติ การรับรู้เวลาในอนาคตและความตั้งใจในการอยากเปลี่ยนอาชีพของผู้ใหญ่แรกเริ่ม ที่มีอายุ 18-29 ปี แบบสอบถามนี้มีทั้งหมด 46 ข้อ ใช้เวลาประมาณ 15 นาที

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป

ส่วนที่ 2 ประเมินงานปัจจุบันของคุณ

ส่วนที่ 3 ประเมินการรับรู้เวลาในอนาคต

ส่วนที่ 4 ประเมินความตั้งใจในการอยากเปลี่ยนอาชีพ

การตอบแบบสอบถามนี้เป็นไปด้วยความสมัครใจของท่าน ท่านสามารถหยุดทำแบบสอบถามได้หากท่านรู้สึกไม่สบายใจ ข้อมูลที่ท่านตอบจะไม่มีการระบุตัวตนและเป็นความลับ โดยการรายงานผลจะรายงานเป็นภาพรวม ผู้วิจัยจะนำคำตอบของท่านไปวิเคราะห์ผลเชิงวิชาการเท่านั้น หากมีประเด็นสงสัยหรือต้องการสอบถามเพิ่มเติม สามารถติดต่อได้ที่ nathapach.s@gmail.com

ส่วนที่ 1: ข้อมูลทั่วไป

1. เพศ หญิง. ชาย. อื่น ๆ
2. อายุ โปรดระบุ.....ปี
3. สถานภาพ
 โสด สมรส หย่าร้าง/แยกกันอยู่/หม้าย
4. ระดับการศึกษาสูงสุด
 ปวช.-ปวส. ปริญญาตรี. ปริญญาโท. ปริญญาเอก.
5. ทำงานประจำใช้หรือไม่ ใช่ ไม่ใช่ ถ้าใช่โปรดระบุอาชีพ.....(เช่น ทหาร, ครู เป็นต้น)
 รับราชการ ภาครัฐ รัฐวิสาหกิจ บริษัทเอกชน ค้าขาย/
กิจการส่วนตัว
6. ทำงานอื่นนอกเวลาด้วยหรือไม่ ทำ ไม่ทำ
7. ระยะเวลาที่ร่วมงานกับที่ทำงานปัจจุบัน
 0-1 ปี 1-2 ปี 2-3 ปี
 3-4 ปี มากกว่า 4 ปีขึ้นไป

8. รายได้ต่อเดือน

- | | |
|--|---|
| <input type="checkbox"/> 5,000-10,000 บาท | <input type="checkbox"/> 10,001-20,000 บาท |
| <input type="checkbox"/> 20,001-30,000 บาท | <input type="checkbox"/> 30,001-40,000 บาท |
| <input type="checkbox"/> 40,001-50,000 บาท | <input type="checkbox"/> 50,001-60,000 บาท |
| <input type="checkbox"/> 60,001-70,000 บาท | <input type="checkbox"/> 70,001-80,000 บาท |
| <input type="checkbox"/> 80,001-90,000 บาท | <input type="checkbox"/> 90,001-100,000 บาท |
| <input type="checkbox"/> มากกว่า 100,000 บาท | |

9. รายได้ครอบครัวโดยเฉลี่ยต่อเดือน

- | | |
|---|--|
| <input type="checkbox"/> ต่ำกว่า 30,000 บาท | <input type="checkbox"/> 30,001-50,000 บาท |
| <input type="checkbox"/> 50,001-70,000 บาท | <input type="checkbox"/> 70,001-90,000 บาท |
| <input type="checkbox"/> 90,001-110,000 บาท | <input type="checkbox"/> มากกว่า 110,000 บาท |

10. ปัจจุบันผู้ตอบมีส่วนร่วมในการรับผิดชอบค่าใช้จ่ายของครอบครัวมากน้อยเพียงใด

- | | |
|---|---|
| <input type="checkbox"/> ไม่ได้รับผิดชอบ (0%) | <input type="checkbox"/> รับผิดชอบบางส่วน (1-25%) |
| <input type="checkbox"/> รับผิดชอบครึ่งหนึ่ง (26-50%) | <input type="checkbox"/> รับผิดชอบส่วนใหญ่ (51-75%) |
| <input type="checkbox"/> รับผิดชอบทั้งหมด (100%) | |

11. ความยากลำบากในการใช้จ่ายแต่ละเดือนของครอบครัว เช่น มีความกังวลในการใช้เงินแต่ละเดือน

- | | |
|---------------------------------------|--------------------------------------|
| <input type="checkbox"/> ลำบากมาก | <input type="checkbox"/> ลำบาก |
| <input type="checkbox"/> ไม่ค่อยลำบาก | <input type="checkbox"/> ไม่ลำบากเลย |

12. ความยากลำบากในการใช้จ่ายแต่ละเดือนของตนเอง

- | | |
|---------------------------------------|--------------------------------------|
| <input type="checkbox"/> ลำบากมาก | <input type="checkbox"/> ลำบาก |
| <input type="checkbox"/> ไม่ค่อยลำบาก | <input type="checkbox"/> ไม่ลำบากเลย |

13. มีภาระหนี้สินของตนเอง/ครอบครัว หรือไม่

- | | |
|-----------------------------|--------------------------------|
| <input type="checkbox"/> มี | <input type="checkbox"/> ไม่มี |
|-----------------------------|--------------------------------|

14. ในการทำงานคุณให้ความสำคัญกับงานในลักษณะใดมากที่สุด

- การได้ทำงานที่ตัวเองสนใจ, มีอิสระในการทำงาน, มีความสบายใจในการทำงาน งานมีความท้าทาย และเปิดโอกาสให้เรียนรู้สิ่งใหม่
- สิ่งภายนอกที่ได้จากการทำงาน เช่น อัตราค่าจ้างงาน, การขึ้นเงินเดือน และความมั่นคงในการทำงาน
- การมีความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน หัวหน้างาน รวมไปถึงบุคคลต่าง ๆ ที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการทำงาน นอกจากนี้ยังหมายถึงการมีโอกาสช่วยเหลือคนอื่น ๆ และสังคม
- ให้คุณค่าในเรื่องการมีอำนาจ การมีอิทธิพลในที่ทำงาน และการเป็นที่รู้จัก

ส่วนที่2: ประเมินงานปัจจุบันของคุณ

ข้อความต่อไปนี้ เกี่ยวข้องกับการให้ค่านิยมในการทำงาน ขอให้คุณนึกถึงสถานการณ์การทำงานในปัจจุบันของคุณ ว่าคุณได้รับการตอบสนองค่านิยมในประเด็นต่าง ๆ จากงานที่ทำอยู่มากน้อยเพียงใด จำนวนทั้งหมด 25 ข้อ ขอให้ตอบตามความรู้สึกของคุณ ใช้เครื่องหมาย \checkmark ลงในช่องที่ตรงตามความรู้สึกมากที่สุด โดยมีระดับในการประเมินดังต่อไปนี้

จากงานที่ทำ คุณรู้สึกได้รับการตอบสนอง... 5 มากที่สุด
4 มาก
3 ปานกลาง
2 น้อย
1 น้อยที่สุด

ข้อ	คำถาม	5	4	3	2	1
1.	งานในปัจจุบันเป็นงานที่ได้ใช้ความคิดสร้างสรรค์และความคิดนอกกรอบ					
2.	งานในปัจจุบันเปิดโอกาสให้ฉันได้ทำงานที่ท้าทายความสามารถ					
3.	งานที่ทำในปัจจุบันมีสิทธิต่าง ๆ ที่ตรงตามความต้องการของฉัน (เช่น ประกันสุขภาพ, บำนาญ, ได้รับค่าจ้างในวันหยุดพักผ่อน)					
4.	งานที่ทำในปัจจุบันได้เงินเดือนดี					
5.	งานที่ทำในปัจจุบันมีงานที่มั่นคง					
6.	ในปัจจุบันฉันได้ทำงานกับเพื่อนร่วมงานที่เป็นมิตร คิดเห็นคล้าย ๆ กัน และเป็นเพื่อนที่ดีต่อกัน					
7.	ปัจจุบันงานที่ทำเป็นงานที่มีเกียรติและได้รับการยกย่องเชิดชูจากผู้อื่น					
8.	งานที่ทำในปัจจุบันมีอำนาจในการจัดระเบียบและกำกับดูแลการทำงานของผู้อื่น					

หมายเหตุ: หากต้องการข้อความคำถามเพิ่มเติมสามารถติดต่อได้ที่ nathapach.s@gmail.com

ส่วนที่3: ประเมินการรับรู้เวลาในอนาคต

ให้ผู้ตอบประเมินว่าข้อความต่อไปนี้ตรงกับตัวผู้ตอบมากน้อยเพียงใด โดยมีคะแนนตั้งแต่ 1-5

- 5 หมายความว่า ตรงอย่างมาก
- 4 หมายความว่า ค่อนข้างตรง
- 3 หมายความว่า ไม่แน่ใจ
- 2 หมายความว่า ไม่ตรง
- 1 หมายความว่า ไม่ตรงอย่างมาก

ข้อ	คำถาม	5	4	3	2	1
1.	ฉันเชื่อว่าคนเราควรวางแผนล่วงหน้าก่อนจะเริ่มทำอะไรในแต่ละวัน					
2.	ฉันไม่แคร์เท่าไร ถ้างานที่กำลังทำอยู่ไม่เสร็จตามเวลาที่กำหนด					
3.	เมื่อฉันต้องการประสบความสำเร็จอะไรสักอย่าง ฉันจะตั้งเป้าหมายและหาวิธีต่าง ๆ เพื่อมุ่งไปสู่เป้าหมายนั้น					
4.	ฉันเป็นคนที่ทำงานให้เสร็จตามกำหนดและทำสิ่งที่สำคัญให้เสร็จเรียบร้อยก่อนที่จะออกไปเที่ยวสนุกกับเพื่อน ๆ					
5.	ฉันจะรู้สึกหงุดหงิดเมื่อฉันไปสายกว่าเวลาที่นัดไว้					

หมายเหตุ: หากต้องการข้อความเพิ่มเติมสามารถติดต่อได้ที่ nathapach.s@gmail.com

ส่วนที่4: ประเมินความตั้งใจในการอยากเปลี่ยนอาชีพ

ขอให้ผู้ตอบ ตอบให้ตรงกับที่รู้สึกให้ได้มากที่สุด โดยใช้ระดับในการประเมินตั้งแต่ 1-5 โดยมีความหมายดังต่อไปนี้

- 5 เห็นด้วยอย่างมาก
 4 ค่อนข้างเห็นด้วย
 3 ไม่แน่ใจ
 2 ไม่เห็นด้วย
 1 ไม่เห็นด้วยอย่างมาก

ข้อ	คำถาม	5	4	3	2	1
1.	ฉันมีความคิดที่จะออกจากงานนี้					
2.	ฉันวางแผนที่จะหางานใหม่					
3.	ฉันมีความคิดที่จะสอบถามคนอื่นเกี่ยวกับโอกาสงานใหม่ ๆ					
4.	ฉันไม่ได้วางแผนที่จะอยู่ในองค์กรนี้นานนัก					

หมายเหตุ: หากต้องการข้อความเพิ่มเติมสามารถติดต่อได้ที่ nathapach.s@gmail.com

ประวัติผู้เขียน

ชื่อ-สกุล	ณัฐพัชร์ สรรพธนาพงศ์
วัน เดือน ปี เกิด	27 เมษายน 2538
สถานที่เกิด	กรุงเทพมหานคร
วุฒิการศึกษา	วิทยาศาสตรบัณฑิต สาขากิจกรรมบำบัด
ที่อยู่ปัจจุบัน	156 อาคารทรัพย์สินศาสตร์ ซอยพุทธบูชา36 ถนนพุทธบูชา ตำบลบางมด เขตทุ่งครุ กรุงเทพมหานคร 10140



จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
CHULALONGKORN UNIVERSITY