

ตัวตนและความต้องการบรรลุศักยภาพในอาชีพของคนไทย เจนเนอเรชันแซต*

ประจักษ์ ปฏิทัศน์¹

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาสภาพตัวตนด้านการประกอบอาชีพของคนไทยกลุ่มเจนเนอเรชันแซต (2) ศึกษาสภาพความต้องการบรรลุศักยภาพในการประกอบอาชีพของคนไทยกลุ่มเจนเนอเรชันแซต และ(3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยตัวตนด้านการประกอบอาชีพกับปัจจัยความต้องการบรรลุศักยภาพในการประกอบอาชีพของคนไทยกลุ่มเจนเนอเรชันแซต ใช้เทคนิคการวิจัยแบบผสมวิธี คือ ใช้แบบสอบถามที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นเพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงปริมาณจากตัวอย่างคนไทยกลุ่มเจนเนอเรชันแซต จำนวน 419 คน และใช้แบบสัมภาษณ์ สัมภาษณ์เชิงลึกเก็บข้อมูลเชิงคุณภาพจากผู้ให้ข้อมูลหลักแก่ผู้วิจัย จำนวน 30 คน วิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลด้วยสถิติเชิงพรรณนา และทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรตัวตนด้านการประกอบอาชีพของคนไทยกลุ่มเจนเนอเรชันแซตกับตัวแปรความต้องการบรรลุศักยภาพในการประกอบอาชีพของคนไทยกลุ่มเจนเนอเรชันแซต ด้วยการทดสอบไคสแควร์

ผลการวิจัย พบว่า คนไทยกลุ่มเจนเนอเรชันแซตส่วนใหญ่มีสภาพตัวตนการประกอบอาชีพไม่ชัดเจน ไม่มั่นคง และยังพบความขัดแย้งระหว่างตัวตนที่เป็นจริงกับตัวตนในอุดมคติด้านการประกอบอาชีพ ความต้องการบรรลุศักยภาพในการประกอบอาชีพของคนไทยกลุ่มเจนเนอเรชันแซตส่วนใหญ่อยู่ในระดับค่อนข้างมาก คนไทยกลุ่มเจนเนอเรชันแซตส่วนใหญ่ไม่ยึดติดว่าในอนาคตตนเองจะประกอบอาชีพใดก็ได้ แต่ขอให้มีความรู้และร่ำรวยซึ่งเป็นดัชนีชี้วัดการบรรลุศักยภาพในการประกอบอาชีพที่สำคัญที่สุด และตัวแปรปัจจัยตัวตนด้านการประกอบอาชีพเกือบทั้งหมดที่นำมาใช้ในการวิจัยครั้งนี้มีความสัมพันธ์กับตัวแปรปัจจัยความต้องการบรรลุศักยภาพในการประกอบอาชีพของคนไทยกลุ่มเจนเนอเรชันแซตอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($\alpha = 0.05$)

คำสำคัญ: ตัวตนด้านการประกอบอาชีพ; ความต้องการบรรลุศักยภาพในการประกอบอาชีพ;
กลุ่มเจนเนอเรชันแซต

ประเภทบทความ: บทความวิจัย

การอ้างอิง:

ประจักษ์ ปฏิทัศน์. (2567). ตัวตนและความต้องการบรรลุศักยภาพในอาชีพของคนไทยเจนเนอเรชันแซต.
วารสารดุสิตบัณฑิตทางสังคมศาสตร์, 14(3), 793-808.

¹ คณะศิลปศาสตร์ประยุกต์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ

1518 ถนนประชากรราษฎร์ 1 แขวงวงศ์สว่าง เขตบางซื่อ กรุงเทพมหานคร 10800, ประเทศไทย

ผู้รับผิดชอบบทความ อีเมล: prajuk.p@arts.kmutnb.ac.th

* งานวิจัยนี้ได้รับการสนับสนุนจากคณะศิลปศาสตร์ประยุกต์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ

Self and Career Self-Actualization Needs of Thai Generation Z*

Prajuk Pratitas¹

Abstract

This research article aims to study (1) the condition of career self, (2) the condition of career self-actualization, and (3) their relations in Thai Generation Z population. Mixed methods technique was implemented: 419 samples surveyed by researcher's questionnaire and 30 key Informants were dept interviewed. Descriptive statistic was implemented for personal data analysis and Chi-square Technique was implemented to test the relationship between the career self variables and the career self-actualization variables.

Findings are as follows: Most of Thai generation Z's career self are not clear, not steady, and incongruent between their self-concept and their ideal self. Their career self-actualization needs level are quite high. They do not mind, whatever career they are going to do but their high income and wealth are only the real representative of their career self-actualization. Almost of the career self-variables were used in this research are significantly relating to the career self-actualization variables ($\alpha = 0.05$).

Keywords: Career Self; Career Self-Actualization, Generation Z

Type of Article: Research Article

Cite this article as:

Pratitas, P. (2024). Self and career self-actualization needs of Thai generation Z. *Ph.D. in Social Sciences Journal*, 14(3), 793-808.

¹ Faculty of Applied Arts, King Mongkut's University of Technology North Bangkok
1518 Pracharat 1 Road, Wongsawang, Bangsue, Bangkok 10800, Thailand
Corresponding Author Email: prajuk.p@arts.kmutnb.ac.th

* This Research was funded by Faculty of Applied Arts, King Mongkut's University of Technology North Bangkok

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

คนไทยกลุ่มเจนเอเรชั่นแซด หมายถึง ประชาชนที่เกิดในช่วงตั้งแต่ปีพ.ศ. 2544 หรือปี ค.ศ. 2001 เป็นต้นมา (Pratitas, Chullasap, Sivabaedya, Treeaekanukul, Boonratmaitree, Pratitas, & Boonta, 2013) คนไทยกลุ่มเจนเอเรชั่นแซดกำลังเป็นส่วนหนึ่งของแรงงานรุ่นใหม่ที่ย้ายเข้าสู่โลกการทำงานเป็นครั้งแรก (first Jobber) และในอนาคต จะมีจำนวนเพิ่มมากขึ้นอย่างต่อเนื่อง พวกเขาจะเข้าไปแทนที่กำลังแรงงานที่เกษียณอายุในทุกสาขาวิชาชีพในโลกของการทำงาน แต่การเริ่มต้นย้ายเข้าสู่โลกการทำงานประชากรกลุ่มเจนเอเรชั่นแซด กลับสร้างความวิตกกังวลให้แก่กลุ่มผู้ปฏิบัติงานด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรทั่วโลก เพราะพบว่าการเกิดปัญหาช่องว่างระหว่างวัย มีความแตกต่างทางความคิด เจตคติ และพฤติกรรมการทำงาน ระหว่างพนักงานเจนเอเรชั่นแซดกับพนักงานเจนเอเรชั่นวาย เจนเอเรชั่นเอ็กซ์ เบบี้บูมเมอร์ รวมถึงเทรตดิชันนัล ภายในองค์กรเดียวกัน ซึ่งไม่เป็นผลดีต่อประสิทธิภาพของทีมงาน และกระบวนการสร้างทีมงานที่ประกอบด้วยสมาชิกหลากหลายรุ่นที่มีพนักงานเจนเอเรชั่นแซดเป็นสมาชิกรวมอยู่ในทีมงานด้วย

คนไทยกลุ่มเจนเอเรชั่นแซดเป็นกลุ่มคนรุ่นใหม่เติบโตมาพร้อมกับสิ่งอำนวยความสะดวกที่เป็นอุปกรณ์อิเล็กทรอนิกส์ และเครือข่ายการสื่อสารดิจิทัล ทำให้พวกเขามีจุดแข็งในด้านทักษะการใช้งานและสามารถเรียนรู้ผ่านการใช้งานอุปกรณ์สื่อสารดิจิทัลรุ่นใหม่ ๆ ได้อย่างรวดเร็ว แต่ก็สร้างอุปนิสัยด้านลบที่เป็นเอกลักษณ์ของประชากรเจนเอเรชั่นแซดขึ้นด้วย กล่าวคือ พวกเขาชอบใช้เวลาส่วนใหญ่อยู่ในโลกออนไลน์จนดูเหมือนไม่สนใจโลกและผู้คนรอบตัว ชอบการสื่อสารผ่านข้อความบนหน้าจอมือถือหรือคอมพิวเตอร์แทนการพูด มีความสามารถโดดเด่นในการค้นหาข้อมูลในระบบออนไลน์ สามารถเข้าถึงคำตอบในเรื่องที่ตนมีความ

สนใจเป็นพิเศษได้ด้วยตนเอง (Jayatissa, 2023) ชอบทำกิจกรรมหลายอย่างในเวลาเดียวกัน จากมุมมองของนักบริหารและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรดังกล่าวข้างต้น ทำให้ดูเหมือนว่าประชากรเจนเอเรชั่นแซดส่วนใหญ่จะมีตัวตนทางอาชีพ มีเจตคติต่อการทำงาน และมีความต้องการบรรลุศักยภาพในการประกอบอาชีพแตกต่างจากคนต่างรุ่นอย่างชัดเจน (Raslie, 2021)

ความไม่เข้าใจเกี่ยวกับลักษณะตัวตนทางอาชีพและความต้องการบรรลุศักยภาพในการประกอบอาชีพของประชากรเจนเอเรชั่นแซดดังกล่าวข้างต้น อาจเป็นปัจจัยเชิงสาเหตุสำคัญที่ทำให้เพื่อร่วมงานต่างรุ่นมีอคติและตีตรากำลังแรงงานกลุ่มเจนเอเรชั่นแซดจนกลายเป็นอุปสรรคต่อการประสานการทำงานระหว่างคนต่างรุ่นภายในองค์กร เพียงเพราะพวกเขาขาดข้อมูลข้อเท็จจริงในการส่งเสริมความรู้ความเข้าใจที่ถูกต้องต่อกันและกัน ดังนั้น จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องดำเนินการวิจัยเพื่อสำรวจและรวบรวมข้อมูลเชิงประจักษ์เกี่ยวกับลักษณะตัวตนทางอาชีพและความต้องการบรรลุศักยภาพในการประกอบอาชีพของประชากรเจนเอเรชั่นแซด เพื่อประโยชน์ในการประยุกต์ใช้ในระบบการบริหารและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่เป็นกำลังแรงงานเจนเอเรชั่นแซดในอนาคตต่อไป

การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาสภาพตัวตน (self) ตามแนวคิดของ Rogers (1975) โดยเน้นเฉพาะในมิติด้านการทำงานประกอบอาชีพ และศึกษาสภาพความต้องการบรรลุศักยภาพด้านการประกอบอาชีพของคนไทยเจนเอเรชั่นแซด ตามแนวคิดทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของ Maslow (1943, 1954, 1987) และศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรด้านตัวตนในมิติด้านการประกอบอาชีพกับตัวแปรความต้องการบรรลุศักยภาพในการประกอบอาชีพของคนไทยกลุ่มเจนเอเรชั่นแซด

ผลการวิจัยครั้งนี้จะทำให้ได้รับชุดข้อมูลเชิงประจักษ์ที่สำคัญต่อการทำความเข้าใจตัวตนทางอาชีพและความต้องการบรรลุศักยภาพทางอาชีพของประชากรเจนเอเรชั่นแซด ที่จำเป็นต้องใช้ในการทำงานด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร ซึ่งจะมีกำลังแรงงานกลุ่มเจนเอเรชั่นแซดเข้าไปทำงานเป็นจำนวนมากขึ้นอย่างต่อเนื่อง

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. ศึกษาสภาพตัวตนในมิติด้านการประกอบอาชีพของคนไทยกลุ่มเจนเอเรชั่นแซด
2. ศึกษาสภาพความต้องการบรรลุศักยภาพในการประกอบอาชีพของคนไทยกลุ่มเจนเอเรชั่นแซด
3. ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยตัวตนด้านการประกอบอาชีพกับปัจจัยความต้องการบรรลุศักยภาพในการประกอบอาชีพของคนไทยกลุ่มเจนเอเรชั่นแซด

ขอบเขตของการวิจัย

1. ขอบเขตด้านเนื้อหาและตัวตัวแปร มุ่งศึกษาสภาพตัวตนทางอาชีพ โดยใช้ทฤษฎีตัวตนตามแนวคิดของ คาร์ล โรเจอร์ (Carl Roger) ศึกษาสภาพความต้องการบรรลุศักยภาพด้านการประกอบอาชีพ โดยใช้ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการตามแนวคิดของ เฮบราแฮม แฮโรลด์ มาสโลว์ (Abraham Harold Maslow) และศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยตัวตนด้านการประกอบอาชีพกับปัจจัยความต้องการบรรลุศักยภาพในการประกอบอาชีพของคนไทยเจนเอเรชั่นแซด
2. ขอบเขตด้านประชากรและตัวอย่าง คือ คนไทยที่เกิดในช่วงตั้งแต่ปี พ.ศ. 2544 หรือปี ค.ศ. 2001 เป็นต้นมา เก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง คือ คนไทยที่อายุระหว่าง 20-23 ปี ในช่วงที่ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล ซึ่งตัวอย่างจะต้องสมัครใจเป็นผู้ให้ข้อมูลเท่านั้น
3. ขอบเขตด้านพื้นที่ในการศึกษา เริ่มต้นขั้นตอน

แบบบอกต่อ(snowball sampling)จากกระจายข่าวผ่านเครือข่ายนักวิจัยทุกภูมิภาคในประเทศไทย ขอความอนุเคราะห์ในการสืบหาและทาบทามกลุ่มบุคคลเป้าหมายอายุ 20-23 ปี ที่อาจสมัครใจเป็นผู้ให้ข้อมูลวิจัยในครั้งนี้ ทั้งตัวอย่างที่ให้ข้อมูลด้วยการตอบแบบสอบถาม และตัวอย่างที่ให้สัมภาษณ์เชิงลึก ในรายที่แสดงความสนใจในขั้นตอนการทาบทาม ผู้วิจัยจะโทรศัพท์หรือเข้าพบด้วยตนเองเพื่อให้ข้อมูลรายละเอียดการเป็นอาสาสมัคร ฯ ลงนามในหนังสือแสดงการยินยอม และนัดวัน เวลา สถานที่เก็บข้อมูลตามความสมัครใจของอาสาสมัครแต่ละราย ซึ่งสามารถเลือกให้ข้อมูลผ่านระบบสื่อสารออนไลน์ระบบ Google Forms หรือเดินทางให้ข้อมูลในสถานที่ปลอดภัยที่ผู้วิจัยจัดเตรียมตามมาตรฐานจรรยาบรรณการวิจัยในมนุษย์

4. ขอบเขตด้านระยะเวลาในการศึกษา ดำเนินการเก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามและการสัมภาษณ์เชิงลึก ระหว่างเดือนกรกฎาคม พ.ศ. 2566 ถึงเดือนพฤศจิกายน พ.ศ. 2566

ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย

1. ข้อมูลเชิงประจักษ์เกี่ยวกับสภาพและความสัมพันธ์ระหว่างตัวตนด้านอาชีพกับความต้องการบรรลุศักยภาพในอาชีพของคนไทยกลุ่มเจนเอเรชั่นแซด
2. ผู้ประกอบวิชาชีพด้านบริหารและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรสามารถนำผลการวิจัยครั้งนี้ไปประยุกต์ใช้ประกอบการวางแผนกลยุทธ์บริหารและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรได้
3. นักวิชาการและนักศึกษาในสาขาวิชาที่เกี่ยวข้องกับบริหารและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรสามารถนำผลการวิจัยครั้งนี้ไปประยุกต์ใช้ประกอบการศึกษาและการวิจัยได้

แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ประชากรเจนเอเรชั่นแซต หมายถึง ประชาชนที่เกิดในช่วงปี พ.ศ. 2544 หรือปี ค.ศ. 2001 จนถึงปัจจุบัน ซึ่งเป็นกลุ่มกำลังแรงงานรุ่นใหม่ เริ่มต้นทำงานครั้งแรก (first jobber) พวกเขาทยอยเข้าสู่โลกของการทำงาน (world of work) ในอุตสาหกรรมและองค์กร แทนที่กำลังแรงงานรุ่นเก่าที่จะต้องเกษียณอายุออกจากในองค์กรอย่างต่อเนื่อง (Racolta-Paina & Irini, 2021)

นักบริหารและนักพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรค่อนข้างมีความกังวลต่อการดูแลกำลังแรงงานรุ่นใหม่ที่เป็นประชากรเจนเอเรชั่นแซต เพราะพบปัญหาช่องว่างระหว่างรุ่น ที่ทำให้กำลังแรงงานเจนเอเรชั่นแซตไม่สามารถปรับตัวทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงานต่างรุ่นในองค์กรของตนได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่งผลทำให้ทีมมีประสิทธิภาพการทำงานลดลง และทำให้องค์การมีผลิตภาพต่ำลงตามไปด้วย (Shtepura, 2022)

ในด้านจิตอ่อน พวกเขามีวิธีคิดแบบปัจเจกนิยม (individualism) ที่ค่อนข้างสุดโต่ง เข้าสังคมอย่างระมัดระวังตามความจำเป็นที่หลีกเลี่ยงไม่ได้จริง ๆ ไม่สร้างพันธสัญญากับองค์กรที่ตนทำงาน ให้ความสำคัญมีอยู่ในระดับต่ำกับวิธีการทำงานแบบเดิม แต่กลับนิยมใช้วิธีการสื่อสารผ่านอุปกรณ์อิเล็กทรอนิกส์และเครือข่ายดิจิทัลมากกว่าการสื่อสารแบบพบหน้ากัน

ในด้านจุดแข็ง กำลังแรงงานเจนเอเรชั่นแซตก็มีจุดแข็งเหนือกว่ากำลังแรงงานรุ่นอื่น ๆ ในด้านการมีทักษะการใช้งานอุปกรณ์ดิจิทัล (digital literacy) และเครือข่ายออนไลน์รูปแบบต่าง ๆ ซึ่งเป็นสมรรถนะสำคัญอย่างหนึ่งของการเป็นกำลังแรงงานรุ่นใหม่ในองค์กรยุคดิจิทัล (digital era) ในอนาคต

การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาสภาพและความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรหลัก 2 ตัวแปรได้แก่ ตัวแปรตัวตนในการประกอบอาชีพและตัวแปรความต้องการบรรลุ

ศักยภาพทางอาชีพ

ตัวแปรตัวตนในการประกอบอาชีพ (career self) ในการวิจัยครั้งนี้ หมายถึง ผลการประเมินและผลการรับรู้ลักษณะตัวตนด้านการประกอบอาชีพของบุคคลแต่ละคน ซึ่งผู้วิจัยพัฒนาตัวแปรตัวตนในการประกอบอาชีพมาจาก แนวคิดของ คาร์ล โรเจอร์ (Carl Rogers) นักจิตวิทยากลุ่มมนุษยนิยมที่เชื่อมั่นในคุณค่าของมนุษย์ทุกคน เชื่อว่ามนุษย์มีธรรมชาติที่ดี มีแรงจูงใจทางด้านบวก เป็นผู้มีเหตุผล มีอิสระในการเลือกกำหนดชะตาชีวิตของตนเอง เป็นผู้นำตนเอง (self-directing) ที่ต้องการพัฒนาตัวเองให้ดีกว่าเดิมมากขึ้นอย่างต่อเนื่องจนกระทั่งสามารถบรรลุสู่สภาวะตัวตนสมบูรณ์ หากได้อยู่ในสภาพการณ์ที่มีเงื่อนไขเหมาะสม มนุษย์จะพัฒนาตนเองได้อย่างเหมาะสมกับศักยภาพแท้จริงของตน และสามารถบรรลุศักยภาพของตน (self-actualization) ในระดับสูงสุดอย่างแท้จริง

ทฤษฎีตัวตน (self theory) (Rogers, 1975) ตามแนวคิดของโรเจอร์จำแนกตัวตนของบุคคลออกเป็น 3 แบบ ได้แก่ อัตมโนทัศน์ ตัวตนที่เป็นจริง และตัวตนในอุดมคติ หากตัวตนทั้ง 3 แบบ มีลักษณะสอดคล้องกลมกลืนกันและกัน (congruence) จะส่งผลทำให้บุคคลดังกล่าวมีบุคลิกภาพที่มั่นคง มีสุขภาพจิตดี มีแนวโน้มที่จะสามารถพัฒนาศักยภาพตนเองในทุก ๆ ด้านได้อย่างอิสระและเต็มศักยภาพ สามารถปรับตัวได้ดี ไม่มีควมวิตกกังวลอย่างไร้เหตุผล และสามารถจัดการกับปัญหาต่าง ๆ ได้โดยไม่ต้องอาศัยกลไกการป้องกันตนเอง (defend mechanism) แต่ในทางตรงกันข้าม หากตัวตนทั้ง 3 แบบ มีลักษณะไม่สอดคล้องกลมกลืน (incongruence) หรือขัดแย้งกันเองอย่างรุนแรง จะส่งผลทำให้บุคคลดังกล่าวประสบปัญหาด้านบุคลิกภาพ ทำให้มีปัญหาสุขภาพจิต หรือมีปัญหาในการพัฒนาศักยภาพตนเองทุก ๆ ด้าน มีแนวโน้มที่จะแสดงพฤติกรรมสร้างปัญหาทั้งกับตนเองและผู้อื่นปรับตัวได้ยาก และมักจะต้องอาศัยกลไกการป้องกัน

ตนเองในการแก้ปัญหา

จากแนวคิดของ คาร์ล โรเจอร์ (Carl Rogers) ดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยนำมาใช้เป็นหลักการในการพัฒนาตัวแปรตัวต้นในการประกอบอาชีพในการวิจัยครั้งนี้ โดยจำกัดขอบเขตการประเมินและการรับรู้ลักษณะตัวตนของบุคคล ให้อยู่ในขอบเขตด้านการประกอบอาชีพเท่านั้น แต่ก็พบข้อจำกัดที่ไม่สามารถสร้างข้อคำถามครอบคลุมทุกอาชีพได้ จึงแก้ปัญหาโดยการนำสมรณะหลัก 8 กลุ่ม สมรณะ (Bartram, 2005) ที่ทุกอาชีพต้องมีเหมือนกันมาเป็นหลักในการสร้างมาตรวัดตัวแปรตัวต้นในการประกอบอาชีพ ในการวิจัยครั้งนี้ เพื่อให้ยังสามารถใช้หลักการเดิมของ โรเจอร์ ในการแปลความหมายผลการรับรู้และประเมินตัวตนในการประกอบอาชีพของตัวอย่าง จากลักษณะสอดคล้องกลมกลืนกันและกัน หรือความไม่สอดคล้องกลมกลืนกันและกันระหว่าง อัตมโนทัศน์ในการประกอบอาชีพ ตัวตนที่เป็นจริงในการประกอบอาชีพ และตัวตนในอุดมคติในการประกอบอาชีพ เพื่อใช้เป็นดัชนีชี้วัดสภาพตัวตนในการประกอบอาชีพของตัวอย่าง เพื่อสรุปผลการวิจัยครั้งนี้ต่อไป

สมรณะสำคัญสำหรับการประกอบอาชีพในโลกของการทำงานยุคศตวรรษที่ 21 จากผลการวิจัยของ Bartram (2005) ที่ได้ศึกษาผลงานวิจัยที่ได้รับการยอมรับในระดับสากลจำนวน 29 เรื่อง มีจำนวนตัวอย่างรวมกัน 4,861 คน ด้วยเทคนิคการวิเคราะห์เมต้า (meta-analysis) มีจำนวนทั้งสิ้น 8 สมรณะสรุปได้ดังนี้ สมรณะการเป็นผู้นำและการตัดสินใจ (leading and initiating action) สมรณะการให้การสนับสนุนและการให้ความร่วมมือ (supporting and cooperating) สมรณะการปฏิสัมพันธ์และการนำเสนอ (interacting and presenting) สมรณะการวิเคราะห์และการแปลผล (analyzing and interpreting) สมรณะการคิดสร้างสรรค์และการคิดรวบยอด (creating and conceptualizing) สมรณะ

การจัดระบบและการดำเนินการ (organizing and executing) สมรณะการปรับตัวและการรับมือปัญหา (adapting and coping) สมรณะการประกอบการและการสร้างผลงาน (enterprising and performing)

ตัวแปรความต้องการบรรลุศักยภาพทางอาชีพ (career self-actualization needs) ในการวิจัยครั้งนี้ หมายถึง ความปรารถนาที่จะพัฒนาตนเองอย่างเต็มศักยภาพด้านการประกอบอาชีพของบุคคลแต่ละคน ผู้วิจัยพัฒนาตัวแปรความต้องการบรรลุศักยภาพทางอาชีพ จากทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของ อับราฮัม ฮาโรลด์ มาสโลว์ (Abraham Harold Maslow) เป็นนักจิตวิทยากลุ่มมนุษยนิยมที่เชื่อว่ามนุษย์มีธรรมชาติดีงาม ใฝ่ดี และมนุษย์ต้องการพัฒนาตนเองให้บรรลุศักยภาพสูงสุดของตน โดยแต่ละบุคคลเป็นผู้ตัดสินใจเลือกด้วยตนเองว่าตนต้องการอะไร ต้องการเป็นคนแบบใด หรือต้องการประกอบอาชีพอะไร

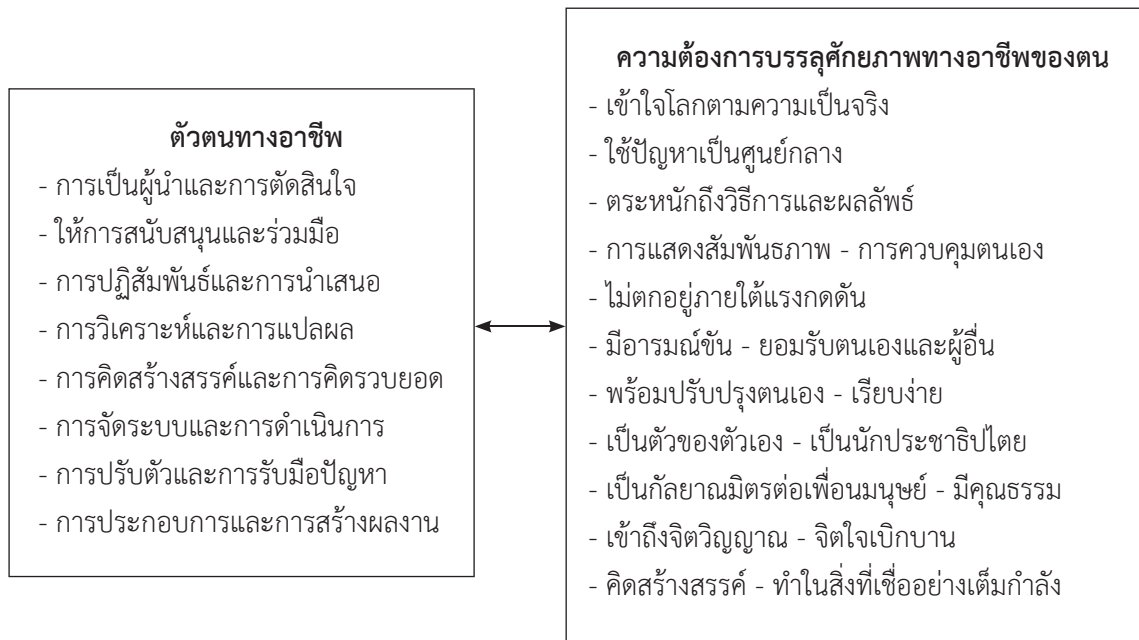
ลำดับขั้นของแรงจูงใจตามทฤษฎีลำดับขั้นแรงจูงใจของมาสโลว์ทั้ง 5 ลำดับขั้น (Maslow, 1954) สรุปได้ดังนี้ แรงจูงใจลำดับที่หนึ่ง (physiological needs) คือ แรงจูงใจขั้นพื้นฐานลำดับแรกที่สุดเน้นในเรื่องการได้รับการตอบสนองทางสรีรวิทยา เช่น เมื่อรู้สึกหิวหรือกระหาย บุคคลต้องการได้รับอาหารและเครื่องดื่ม เมื่อเจ็บป่วย บุคคลต้องการยารักษาโรค เมื่อเผชิญความร้อนความหนาว บุคคลต้องการเครื่องนุ่งห่มปกป้องร่างกาย หากบุคคลไม่ได้รับการตอบสนองความต้องการที่เกิดจากแรงจูงใจลำดับที่หนึ่งจะทำให้บุคคลเอาชีวิตรอดได้อย่างยากลำบาก แรงจูงใจลำดับที่สอง (safety needs) คือ แรงจูงใจด้านความมั่นคงปลอดภัย เป็นแรงจูงใจลำดับสูงขึ้นหนึ่งขั้น เน้นในเรื่องการได้รับการตอบสนองความต้องการความรู้สึกมั่นคงปลอดภัยในการรักษาชีวิตและทรัพย์สินของตน หากบุคคลไม่ได้รับการตอบสนองความต้องการตามแรงจูงใจด้านความมั่นคงปลอดภัย อาจทำให้เกิดความ

รู้สึกไม่มั่นคง วิตกกังวล และรู้สึกกลัว ซึ่งจะส่งผลต่อวิธีการดำเนินชีวิต ความสุขในชีวิต และคุณภาพชีวิตของบุคคล แรงจูงใจลำดับที่สาม (belonginess and love needs) คือ แรงจูงใจในการได้รับการยอมรับ ได้รับการความรัก และได้เป็นผู้มอบความรักให้แก่ผู้อื่น หากบุคคลไม่ได้รับการตอบสนองความต้องการตามแรงจูงใจในการได้รับการยอมรับ ได้รับการความรัก และได้เป็นผู้มอบความรักให้แก่ผู้อื่น อาจทำให้บุคคลรู้สึกโหยหาความรัก ขาดรัก ว่าเหว อ่างว่าง แรงจูงใจลำดับที่สี่ (esteem needs) คือ แรงจูงใจในการแสวงหาและรักษาเกียรติยศ ศักดิ์ศรี ความมีหน้าตาบารมี ได้รับการยกย่องจากบุคคลอื่น ๆ ในสังคม รวมทั้งความรู้สึกเคารพและนับถือตนเองซึ่งถือว่าเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อสุขภาพจิตของบุคคลแต่ละคนมากที่สุดปัจจัยหนึ่ง บุคคลที่ไม่ได้รับการตอบสนองความต้องการตามแรงจูงใจด้านการ ได้รับการเคารพยกย่องอาจจะยังคงสามารถดำเนินชีวิตตามปกติได้ แต่จะขาดความมั่นใจในตนเอง ไม่เห็นคุณค่าของตนเอง ทำให้มีความสุขที่สมบูรณ์อย่างแท้จริงได้ไม่เต็มศักยภาพที่มี แรงจูงใจลำดับที่ห้า (self-actualization needs) คือ แรงจูงใจในการบรรลุถึงขีดสุดตามศักยภาพในตนเองในฐานะเป็นมนุษย์ธรรมดาคนหนึ่ง เพื่อเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ที่ต้องการทำความดีสร้างประโยชน์ให้แก่ผู้อื่นด้วยจิตใจที่อิ่มเอมเต็มเปี่ยม โดยมีได้คาดหวังจะได้รับผลตอบแทน การทำความดีของตนเอง

บุคคลที่บรรลุศักยภาพของตน มักจะมีลักษณะบ่งชี้สำคัญ (Maslow, 1943, 1987) สรุปได้ดังนี้ เข้าใจโลกตามความเป็นจริง ใช้ปัญหาเป็นศูนย์กลาง มีมุมมองที่แตกต่างเกี่ยวกับวิธีการและผลลัพธ์ขั้นสุดท้าย มี

มาตรฐานในการแสดงสัมพันธ์ภาพกับบุคคลแต่ละคน มีความสุขกับการควบคุมตนเอง ไม่คล้อยตามคำพูดของผู้อื่นอย่างไร้เหตุผล มีอารมณ์ขันแบบบริสุทธิ์ใจในแบบของตน ยอมรับตัวตนของตนและตัวตนของผู้อื่นได้อย่างไม่มีเงื่อนไข พร้อมที่จะปรับปรุงเปลี่ยนแปลงจุดด้อยหรือความผิดพลาดในตัวเอง ถ้าหากสิ่งเหล่านั้นอยู่ในวิสัยที่สามารถปรับปรุงหรือเปลี่ยนแปลงได้จริง ดำเนินชีวิตประจำวันอย่างมีคุณค่า มีความประนีประนอมละเอียดละออ ใส่ใจต่อความดีงามความถูกต้องจนกลายเป็นวิถีปฏิบัติโดยปกติเป็นธรรมชาติ และเรียบง่ายในการดำเนินชีวิตของตน พอใจที่จะเป็นตัวของตัวเอง ไม่ต้องการเสแสร้งเป็นแบบอื่นที่ไม่ใช่ตัวตนของตน มีจิตสำนึกของการอ่อนน้อมถ่อมตัว ให้ความเคารพนับถือผู้อื่นเสมอ มีคุณลักษณะความเป็นกัลยาณมิตรต่อเพื่อนมนุษย์และสังคม ยึดมั่นอย่างหนักแน่นต่อคุณธรรมและจริยธรรมในตนเอง มีสภาวะการเข้าถึงจิตวิญญาณในธรรมชาติอย่างลึกซึ้ง แต่ก็ไม่ต่อต้านหรือละทิ้งต่อหลักการความเชื่อทางศาสนาต่าง ๆ ทุกศาสนา มีแนวคิดที่เปิดกว้างและพร้อมให้การยอมรับสิ่งใหม่ การเรียนรู้สิ่งใหม่ ด้วยความยินดีจากใจจริงอย่างไม่มีเงื่อนไข ไม่มีอคติ มีศักยภาพในการคิดอย่างสร้างสรรค์ กล้าที่จะริเริ่มลงมือทำสิ่งดี ๆ เป็นคนแรก กล้าตัดสินใจลงมือแก้ปัญหาด้วยวิธีการแบบใหม่ กล้าคิดต่างหรือปฏิบัติต่างจากผู้อื่นอย่างสร้างสรรค์ กล้าที่จะแตกต่างจากผู้อื่นในทางที่ดีกว่า กล้าที่จะเข้าไปมีประสบการณ์ร่วมอย่างเต็มกำลังขั้นสูงสุด ในการวิจัยครั้งนี้มุ่งผู้วิจัยจึงประยุกต์ 18 ลักษณะบ่งชี้กับการสร้างมาตรวัด ตัวแปรความต้องการบรรลุศักยภาพทางอาชีพ

กรอบแนวความคิดที่ใช้ในการวิจัย



ภาพ 1 กรอบแนวความคิดที่ใช้ในการวิจัย

สมมุติฐานการวิจัย

สมมุติฐานการวิจัย $H_0 : \rho = 0$ ปัจจัยตัวตนด้านการประกอบอาชีพไม่มีความสัมพันธ์กับปัจจัยความต้องการบรรลุศักยภาพในการประกอบอาชีพของคนไทยกลุ่มเจนเอเรชั่นแซด

สมมุติฐานการวิจัย $H_1 : \rho \neq 0$ ปัจจัยตัวตนด้านการประกอบอาชีพมีความสัมพันธ์กับปัจจัยความต้องการบรรลุศักยภาพในการประกอบอาชีพของคนไทยกลุ่มเจนเอเรชั่นแซด

ระเบียบวิธีวิจัย

การวิจัยเรื่องตัวตนและความต้องการบรรลุศักยภาพในอาชีพของคนไทยกลุ่มเจนเอเรชั่นแซดเป็นการวิจัยพื้นฐาน (basic research) ที่ใช้เทคนิคการวิจัยเชิงสำรวจ (survey research) ในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยประยุกต์ใช้ทั้งเทคนิคการวิจัยเชิงปริมาณ

(qualitative research) คือการใช้แบบสอบถาม (questionnaire) ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงปริมาณ ในส่วนที่ศึกษาสภาพตัวตนด้านการทำงานประกอบอาชีพและความต้องการบรรลุศักยภาพด้านการประกอบอาชีพของคนไทยในเจนเอเรชั่นแซด และยังใช้เทคนิคการวิจัยเชิงคุณภาพ (quantitative research) คือ เทคนิคการสัมภาษณ์เชิงลึก (in-depth interview) เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงคุณภาพ เพื่อรวบรวมคำตอบส่วนที่การเก็บข้อมูลเชิงปริมาณเข้าไม่ถึงหรือต้องการค้นหาคำตอบที่ค้นพบจากการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ

ประชากร คือ คนไทยที่เกิดในช่วงตั้งแต่ปี พ.ศ. 2544 หรือปี ค.ศ. 2001 เป็นต้นมา ข้อมูลจากสำนักงานสถิติแห่งชาติ ในหมวดจำนวนประชากรจากการทะเบียน จำแนกตามกลุ่มอายุ ภาคและจังหวัด พ.ศ. 2555-2564 พบว่า มีจำนวนทั้งสิ้นประมาณ

84,917,519 คน ทั่วประเทศ (National Statistical Office, 2022)

ตัวอย่าง คือ คนไทยที่อายุระหว่าง 20-23 ปี ในช่วงที่ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมซึ่งตัวอย่างจะต้องสมัครใจเป็นผู้ให้ข้อมูล แยกระหว่างตัวอย่างที่ให้ข้อมูลด้วยการตอบแบบสอบถาม และตัวอย่างที่ให้สัมภาษณ์เชิงลึก ข้อมูลจากสำนักงานสถิติแห่งชาติ ในหมวดจำนวนประชากรจากการทะเบียน จำแนกตามกลุ่มอายุ ภาคและจังหวัด พ.ศ. 2555-2564 พบว่า มีจำนวนทั้งสิ้นประมาณ 8,290,005 คน จากทั่วประเทศ (National Statistical Office, 2022)

จำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามใช้หลักการของ Yamane (1967) ในกรณีนี้ที่ประชากรมีจำนวนแน่นอน (finite population) โดยกำหนดค่า N มีค่าเท่ากับประชากรในตัวอย่าง คือ 8,290,005 คน และกำหนดระดับความคลาดเคลื่อนที่ .05 ส่วนผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (key informants) จำนวน 5-30 คน โดยพิจารณาลักษณะความอึดตัวของข้อมูลที่รวบรวมได้เป็นดัชนีควบคุม (Nastasi & Schensul, 2005) และใช้การเลือกตัวอย่างแบบบอลลูกหิมะ (snowball sampling) ในการเข้าถึงตัวอย่าง

แบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเพื่อเก็บรวบรวมข้อมูล ประกอบด้วย (1) แบบสอบถาม ทดสอบคุณภาพความตรงเชิงเนื้อหา ด้วยการหาค่า IOC ประเมินโดยผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 คน และผู้วิจัยปรับปรุงจนทุกข้อคำถามที่มีค่า IOC ตั้งแต่ 0.67-1.00 หมายความว่า “ผ่าน” และทดสอบค่าความเที่ยง (reliability test) ด้วยสถิติทดสอบ Cronbach's Alpha Coefficient จากกลุ่มทดสอบ จำนวน 30 คน (ที่ไม่ได้เป็นส่วนหนึ่งของตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถาม) ค่าถามข้อ 6-59 เป็นมาตรวัดลิเคิร์ท 3 ระดับ (Rogers, 1961) ใช้วัดตัวตนทางอาชีพ ได้ผลการทดสอบเท่ากับ 0.966 ส่วนข้อ 60-109 เป็นมาตรวัดลิเคิร์ท 6 ระดับ เพื่อป้องกันการเลือกตอบค่ากลาง (Kaplan & Saccuzzo, 2005)

ใช้วัดความต้องการบรรลุศักยภาพทางอาชีพ ได้ผลการทดสอบเท่ากับ 0.964 และ (2) โครงสร้างข้อคำถามในการสัมภาษณ์เชิงลึก หลังจากปรับปรุงข้อคำถามตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญแล้ว ได้มีค่า IOC ตั้งแต่ 0.67-1.00 ซึ่งผ่านการทดสอบคุณภาพในระดับที่ยอมรับได้

เข้าถึงตัวอย่างโดยใช้เทคนิคการเก็บข้อมูลแบบบอกต่อ (snowball sampling) เพราะมีการเก็บข้อมูลบางส่วนที่ละเอียดอ่อนต่อความรู้สึก เช่น ข้อมูลเกี่ยวกับเพศโดยกำเนิด เพศสภาพ การประเมินตัวตน เป็นต้น ผู้วิจัยเริ่มกระบวนการเก็บข้อมูลแบบบอกต่อโดยทำหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเผยแพร่ข่าวรับสมัครอาสาสมัครผู้ให้ข้อมูลวิจัยฯ ส่งถึงคณาจารย์ภายในหน่วยงานต้นสังกัดเพื่อเชื่อมโยงข่าวสารไปยังเครือข่ายนักวิจัยในภาคเหนือ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ภาคตะวันตก และภาคใต้ ในการเข้าถึงตัวอย่างที่คุณสมบัติตรงตามที่กำหนด คือ อายุ 20-23 ปี ณ วันที่ดำเนินการเก็บข้อมูล (ผู้ที่เกิดในช่วง พ.ศ. 2544-2547) และเต็มใจอาสาสมัครเป็นผู้ให้ข้อมูลวิจัยด้วยวิธีการตอบแบบสอบถาม จำนวนไม่น้อยกว่า 400 คน และเต็มใจเป็นอาสาสมัครในการให้ข้อมูลด้วยการการสัมภาษณ์เชิงลึก จำนวน 30 คน

อาสาสมัครผู้ให้ข้อมูลด้วยการตอบแบบสอบถามมีอิสระในการเลือกช่องทางการตอบแบบสอบถามที่ตนพอใจที่สุด ได้แก่ (1) ตอบแบบสอบถามแบบออนไลน์ในระบบ Google Forms ซึ่งผู้วิจัยได้โพสต์แบบสอบถามในรูปแบบ Google Forms ไว้ที่ลิงค์ <https://forms.gle/q1z35pJzTt2DpBXp6> (2) ผู้วิจัยส่ง/รับแบบสอบถามทางไปรษณีย์ หรือ (3) เดินทางมาตอบแบบสอบถามด้วยตัวเองในห้องตอบแบบสอบถามที่ผู้วิจัยจัดเตรียมไว้ตามมาตรฐานจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ ส่วนอาสาสมัครผู้ให้ข้อมูลด้วยการสัมภาษณ์เชิงลึกก็มีอิสระในการเลือกช่องทางการสัมภาษณ์เชิงลึกตามที่ตนพอใจมากที่สุด ได้แก่ (1) สัมภาษณ์ทางโทรศัพท์ (ไม่มีการ

บันทึกเสียง) (2) สัมภาษณ์ผ่านระบบ Google Meet (ไม่มีการบันทึกภาพและเสียง) (3) สัมภาษณ์ผ่านระบบ Line Video Call (ไม่มีการบันทึกภาพและเสียง) หรือ (4) เดินทางมาให้สัมภาษณ์ด้วยตัวเองในห้องสัมภาษณ์ ที่ผู้วิจัยจัดเตรียมไว้ตามมาตรฐานจริยธรรมการวิจัย ในมนุษย์

ขั้นตอนการดำเนินการวิจัย

1. ผู้วิจัยเสนอโครงการวิจัยแก่หน่วยงานผู้ให้ทุน
2. ผู้ให้ทุนอนุมัติเงินสนับสนุนการวิจัยในครั้งนี้
3. ผู้วิจัยจัดเตรียมเอกสารและเครื่องมือวิจัยเพื่อขอรับการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยจากคณะกรรมการจริยธรรมในมนุษย์เครือข่าย มหาวิทยาลัยนเรศวร (NU-NREC)
4. ผู้วิจัยปรับปรุงเอกสารโครงการวิจัยตามข้อเสนอแนะของคณะกรรมการจริยธรรมในมนุษย์เครือข่าย มหาวิทยาลัยนเรศวร (NU-NREC) จนกระทั่งผ่านการรับรองจริยธรรมการวิจัยฯ
5. ผู้วิจัยและหรือผู้ช่วยนักวิจัยที่ทำหน้าที่แจกแบบสอบถามลงพื้นที่เก็บข้อมูลจริง โดยแบ่งเป็น 2 ระยะ ประกอบด้วย ระยะที่ 1 เป็นการเก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม จำนวนไม่น้อยกว่า 400 ชุด และระยะที่ 2 เป็นการเก็บข้อมูลด้วยเทคนิคการสัมภาษณ์เชิงลึกผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวนประมาณไม่เกิน 30 คน
6. ผู้วิจัยดำเนินการตรวจ ลงรหัส และบันทึกข้อมูลจากแบบสอบถามทั้งหมดที่รวบรวมได้ลงในโปรแกรมสถิติสำเร็จรูปและตรวจสอบความถูกต้อง
7. ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสถิติสำเร็จรูป (SPSS) ในการวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบ สอบถาม โดยข้อคำถามส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของตัวอย่าง จำนวน 5 ข้อ (ข้อ 1-5) ดำเนินการวิเคราะห์โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา เทคนิคการวิเคราะห์ค่าความถี่ ค่าร้อยละ และค่าเบี่ยงเบน

มาตรฐาน ข้อคำถามส่วนที่ 2 เกี่ยวกับการรับรู้ตัวตนของตนของตัวอย่าง จำนวน 54 ข้อ (ข้อ 6-59) และ ข้อมูลจากแบบสอบถามส่วนที่ 3 เกี่ยวกับสภาพความต้องการบรรลุศักยภาพในการประกอบอาชีพ จำนวน 50 ข้อ (ข้อ 60-109) ดำเนินการวิเคราะห์ด้วยการใช้เทคนิค Crosstabs แบบ Phi และ Cramer's V ส่วน ข้อมูลจากแบบสอบถามส่วนที่ 4 เกี่ยวกับข้อเสนอแนะอื่น ๆ จำนวน 1 ข้อ (ข้อ 110) ดำเนินการวิเคราะห์ด้วยเทคนิคการวิเคราะห์ประเด็นเนื้อหา ส่วนข้อมูลจากการสัมภาษณ์เชิงลึก ดำเนินการวิเคราะห์ด้วยเทคนิคการวิเคราะห์ประเด็นเนื้อหา แล้วรายงานในรูปแบบสถิติเชิงพรรณนา คือ การนับจำนวนความถี่ค่าความถี่ และแสดงผลเป็นคำร้อยละ

8. สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูล และรายงานผลการวิจัยแก่ผู้ให้ทุนสนับสนุนการวิจัย

ผลการวิจัย

1. ตัวอย่างที่ยินดีเป็นอาสาสมัครให้ข้อมูลด้วยการตอบแบบสอบถาม มีจำนวนทั้งสิ้น 430 คน แต่มีแบบสอบถามที่สมบูรณ์จำนวน 419 ฉบับ ผู้วิจัยจึงใช้แบบสอบถามที่สมบูรณ์ทั้งหมด 419 ฉบับ ในการประมวลผลการวิจัยครั้งนี้ พบว่า ซึ่งอาสาสมัครส่วนใหญ่โดยกำเนิดเป็นเพศหญิง จำนวน 261 คน คิดเป็นร้อยละ 62.29 ดำรงเพศสภาพเป็นหญิงรักชาย จำนวน 152 คน คิดเป็นร้อยละ 36.28 อายุ 20 ปี จำนวน 250 คน คิดเป็นร้อยละ 59.67 ณ เวลาที่ตอบแบบสอบถามตัวอย่างยังไม่มั่นใจว่าตนต้องการประกอบอาชีพอะไร จำนวน 224 คน คิดเป็นร้อยละ 53.46 ส่วนใหญ่มีความสนใจที่จะประกอบอาชีพเป็นผู้ประกอบการธุรกิจขนาดกลางหรือขนาดใหญ่ จำนวน 119 คน คิดเป็นร้อยละ 28.40 ส่วนตัวอย่างที่ยินดีเป็นอาสาสมัครให้ข้อมูลด้วยการสัมภาษณ์เชิงลึก มีจำนวนทั้งสิ้น 37 คน
2. สภาพตัวตนในการประกอบอาชีพของตัวอย่าง

ส่วนใหญ่ไม่ชัดเจน ไม่มั่นคง และยังมีลักษณะไม่สอดคล้องกลมกลืนพิจารณาโดยสัดส่วนคือ อัตมโนทัศน์ 1.0 ตัวตนที่เป็นจริง 2.6 และตัวตนในอุดมคติ 1.2

3. สภาพความต้องการบรรลุศักยภาพในการประกอบอาชีพของตัวอย่างส่วนใหญ่จัดอยู่ในระดับ “ค่อนข้างมาก” คือ อยู่ในระดับที่ 4 จากจำนวนทั้งสิ้น 6 ระดับ

4. ผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยตัวตนในการประกอบอาชีพกับปัจจัยความต้องการบรรลุศักยภาพในการประกอบอาชีพของตัวอย่างส่วนใหญ่ สรุปได้ว่า 18 ตัวแปรที่เป็นองค์ประกอบชีวิตสภาพตัวตนด้านการประกอบอาชีพ ส่วนใหญ่มีความสัมพันธ์กับ 50 ตัวแปรที่เป็นองค์ประกอบชีวิตสภาพความต้องการบรรลุศักยภาพในการประกอบอาชีพของตัวอย่าง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยไม่พบการรายงานปัญหาค่าคาดหวังในแต่ละช่องของตารางที่ได้จากการคำนวณมีค่าน้อยกว่าหรือเท่ากับ 5

การอภิปรายผล

1. ตัวตนทางอาชีพที่ชัดเจนคือองค์รวมทางความคิดที่บุคคลรับรู้และประเมินว่าตนเองมุ่งมั่นตั้งใจเข้าสู่โลกของการทำงานประกอบอาชีพโดยจะเลือกทำอาชีพอะไร แต่ในทางตรงกันข้าม คนไทยเจนเนอร์ชั่นแซดในการวิจัยครั้งนี้ จำนวนมากถึงร้อยละ 74.70 ยังมีตัวตนทางอาชีพไม่ชัดเจน พวกเขายังไม่มั่นใจว่าต้องการประกอบอาชีพอะไร พวกเขายังไม่มั่นใจว่าวิชาชีพที่ตนเลือกเรียนจะเป็นอาชีพที่ตนชอบหรือไม่ แสดงให้เห็นปัญหาการขาดวุฒิภาวะทางอาชีพอย่างชัดเจน (Super, 1957) ดังนั้น พวกเขาส่วนใหญ่จึงจำเป็นต้องได้รับการปรึกษาในการค้นหาอาชีพและกระตุ้นวุฒิภาวะทางอาชีพของพวกเขา (Super, 1980) อย่างเข้มข้นและเร่งด่วน

2. ตัวอย่างที่เต็มใจเป็นอาสาสมัครให้ข้อมูลวิจัยด้วยการตอบแบบสอบถาม จำนวนทั้งสิ้น 419 คน มี

จำนวนเพียง 109 คน คิดเป็นร้อยละ 25.30 เท่านั้น ที่มีอาชีพที่อยากทำในใจอย่างชัดเจนและมั่นใจว่าตนจะประกอบอาชีพนั้นอย่างสุดความสามารถ แสดงให้เห็นว่าเป็นสภาพตัวตนทางอาชีพที่ไม่ชัดเจน (Super, 1957, 1980) แต่ในทางตรงกันข้าม ตัวอย่างส่วนใหญ่กลับรายงานว่าพวกเขายังไม่มั่นใจว่าต้องการประกอบอาชีพอะไร หรือแม้จะมีอาชีพที่อยากทำอยู่ในใจแต่ก็ยังไม่มั่นใจว่าจะเป็นอาชีพที่ตนอยากทำจริงหรือไม่ จำนวนมากถึง 313 คน คิดเป็นร้อยละ 74.70 ผู้วิจัยมองว่าเป็นปัญหาสำคัญอย่างหนึ่งที่รัฐและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องจะต้องร่วมมือกันแก้ปัญหาดังกล่าวนี้อย่างเป็นระบบ เพราะการที่เยาวชนอายุ 20-23 ปี ยังไม่มีเป้าหมายทางอาชีพที่ชัดเจนของตนเอง

3. ตัวอย่างที่เต็มใจเป็นอาสาสมัครให้ข้อมูลวิจัยด้วยการตอบแบบสอบถาม จำนวนทั้งสิ้น 419 คน มีจำนวนเพียง 80 คน คิดเป็นร้อยละ 19.09 เท่านั้น ที่ต้องการประกอบอาชีพเป็นข้าราชการหรือพนักงานราชการ แต่ในทางตรงกันข้าม ตัวอย่างส่วนใหญ่ที่รายงานว่าพวกเขาต้องการประกอบอาชีพผู้ประกอบการธุรกิจขนาดกลางหรือขนาดใหญ่และกลุ่มอาชีพอิสระอื่น ๆ มากถึง 339 คน คิดเป็นร้อยละ 80.91 เพราะมองว่าจะมีรายได้สูงกว่าการเป็นข้าราชการหรือลูกจ้างเอกชน แต่กลับไม่มีตัวอย่างที่กล่าวถึงว่าตนจะเริ่มต้นธุรกิจอะไรขึ้นใหม่ด้วยตนเอง เพียงแต่คำตอบของตัวอย่างส่วนใหญ่เน้นย้ำว่าต้องการ “ความร่ำรวย มีทรัพย์สินเงินทองจำนวนมาก” แสดงให้เห็นว่าพวกเขายึดความร่ำรวยเป็นแรงจูงใจในการเลือกอาชีพ (Maslow, 1943, 1954, 1987) แสดงว่า “ตัวอย่างขาดความมั่นคงในการเลือกอาชีพของตน” (Super, 1957, 1980) ซึ่งจะส่งผลทำให้ไม่ว่าในปัจจุบันพวกเขาจะจบการศึกษาสาขาใดหรือกำลังทำงานในวิชาชีพใดพวกเขามีแนวโน้มที่จะตัดสินใจเปลี่ยนไปทำอาชีพอื่นได้ทันทีหากเชื่อว่าอาชีพใหม่นั้นมีแนวโน้มจะทำให้ตนร่ำรวยได้มากกว่า

4. สภาพตัวตนในมิติด้านการประกอบอาชีพของคนไทยกลุ่มเจนเอเรชั่นแซด จากการประเมิน 18 ตัวแปรที่เป็นองค์ประกอบชีวิตสภาพตัวตนในมิติด้านการประกอบอาชีพของตัวอย่าง พบว่าตัวอย่างทั้งหมดรับรู้ตัวตนในมิติด้านการประกอบอาชีพของตนในระดับเดียวกับที่พวกเขาเชื่อว่าผู้อื่นมองตัวตนในมิติด้านการประกอบอาชีพของพวกเขาอย่างไร แต่พบความขัดแย้งในสภาพตัวตนด้านการประกอบอาชีพ (Super, 1957, 1980) ข้อมูลที่พวกเขาส่วนใหญ่กลับคิดว่า พวกเขาควรมีตัวตนที่คาดหวังในลักษณะที่สำคัญกว่าตัวตนที่รับรู้และตัวตนที่เป็นจริงของตนเอง ซึ่งทำให้อนุมานได้ว่า ปัจจัยการรับรู้ที่ผู้อื่นมองตัวตนในมิติด้านการประกอบอาชีพของพวกเขาอย่างไรอาจเป็นปัจจัยสำคัญที่มีอิทธิพลต่อการสร้างสภาพตัวตนในมิติด้านการประกอบอาชีพของคนไทยกลุ่มเจนเอเรชั่นแซดมากที่สุด แต่ตัวตนทั้ง 2 มิติดังกล่าวก็ยังไม่ใช่ตัวตนที่พวกเขาคาดหวังจริง ๆ สอดคล้องกับผลการสัมภาษณ์เชิงลึกที่ชี้ชัดว่าคนไทยกลุ่มเจนเอเรชั่นแซดใส่ใจต่ออิทธิพลของข้อมูลสารสนเทศที่ปรากฏในสื่อสังคมออนไลน์มากเป็นพิเศษ เหตุผลที่เป็นเช่นนั้นอาจพิจารณาจากผลการศึกษาในโครงการ Thailand Digital Outlook ชี้ให้เห็นถึงพฤติกรรมการใช้อินเทอร์เน็ตของคนไทยในปี พ.ศ. 2566 ผู้คนส่วนใหญ่ในประเทศไทยเข้าถึงการใช้งานอินเทอร์เน็ตร้อยละ 88.22 และจำนวนร้อยละ 85.45 ใช้งานอินเทอร์เน็ตเกือบทุกวันเป็นจำนวน 5-7 วัน ต่อสัปดาห์ มีการใช้เวลาในการใช้งานอินเทอร์เน็ต เฉลี่ย 7 ชั่วโมง 25 นาที นิยมใช้งานและเชื่อมต่อผ่านอุปกรณ์ เช่น Smart Phone, PC/Desktop และ Tablet ตามลำดับ (Office of the National Digital Economy and Society Commission, 2023) ที่ชี้ให้เห็นว่าคนไทยมีแนวโน้มในการใช้เวลาบนอินเทอร์เน็ตมากขึ้นมาอย่างต่อเนื่องทุกปี ซึ่งข้อมูลข่าวสารด้านการประกอบอาชีพยุคใหม่ที่น่าสนใจอยู่ในโลกออนไลน์มักมีการนำเสนอเกี่ยวกับ

อาชีพที่จะตกยุคจากผลกระทบของการพัฒนานวัตกรรมด้านเทคโนโลยี สมองกล และนวัตกรรมหุ่นยนต์ ทำให้เกิดอาชีพแบบใหม่ที่แตกต่างจากอาชีพในอดีตและปัจจุบันมาก ตัวอย่างจึงอาจเกิดการเปรียบเทียบสภาพตัวตนทางอาชีพของตนกับข้อมูลที่ได้รับจากสื่อออนไลน์เหล่านั้น แล้วก่อให้เกิดความขัดแย้งในระหว่างกระบวนการพัฒนาการทางอาชีพ และกระบวนการสร้างตัวตนด้านการประกอบอาชีพ ทำให้พวกเขาคาดหวังจะมีตัวตนทางอาชีพเหมือนข้อมูลการประกอบอาชีพที่ปรากฏในโลกออนไลน์ ซึ่งมีความสำคัญกว่าตัวตนที่เขารับรู้และตัวตนที่เป็นจริงของตน

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงเชื่อว่าพฤติกรรมการใช้ข้อมูลเกี่ยวกับอาชีพในสื่อสังคมออนไลน์เป็นปัจจัยเชิงสาเหตุสำคัญที่ทำให้ตัวอย่างมีความขัดแย้งในพัฒนาการและการสร้างตัวตนด้านการประกอบอาชีพของตน สอดคล้องกับผลการศึกษาของ Benítez-Márquez, Sánchez-Teba, Bermúdez-González, and Núñez-Rydan (2022) ที่พบว่า กำลังแรงงานกลุ่มเจนเอเรชั่นแซดส่วนใหญ่มีเป้าหมายการทำงานในอาชีพที่มีลักษณะคล้ายตามการขึ้นาของสื่อสากลที่เข้าถึงได้ง่าย และมีพันธะสัญญาต่อองค์กรในระดับต่ำกว่า

5. สภาพความต้องการบรรลุดัศยภาพในการประกอบอาชีพของคนไทยกลุ่มเจนเอเรชั่นแซด คือมีความต้องการบรรลุดัศยภาพในการประกอบอาชีพของตนในระดับมาก แต่พวกเขาส่วนใหญ่ยังประสบปัญหาการขาดวุฒิภาวะทางอาชีพ การมีสภาพตัวตนทางอาชีพไม่ชัดเจน ไม่มั่นคง และยังมีความขัดแย้งอยู่ภายในตนเอง ซึ่งส่งผลทำให้พวกเขาเลือกใช้ความร้ายวและกรณีเงินเยอะ เป็นปัจจัยชีวิตการบรรลุดัศยภาพในการประกอบอาชีพของตน แทนที่จะให้ความสำคัญต่อเกียรติภูมิในอาชีพของตน สอดคล้องกับผลการศึกษาของ Becer (2021) ที่พบว่า กำลัง

แรงงานกลุ่มเจนเอเรชั่นแซดส่วนใหญ่ยังไม่ปักใจเลือกอาชีพใดอาชีพหนึ่งได้อย่างชัดเจน มีค่านิยมทางอาชีพแบบวัตถุนิยม ชอบงานที่ให้อิสระทางความคิดและการใช้ความคิดสร้างสรรค์อย่างอิสระ คาดหวังผลตอบแทนที่เป็นตัวเงินยิบติถวายเป็นชีวิตให้กับงานถ้าผลตอบแทนคุ้มค่า และมีมุมมองภาพการทำงานประกอบอาชีพในเชิงลบ Ozturk and Yildirim (2023) พบว่า คนเจนเอเรชั่นแซดมีการมุ่งความสำเร็จในการประกอบอาชีพอยู่ในระดับค่อนข้างต่ำกว่าคนรุ่นอื่น แต่กลับให้ความสำคัญกับประเด็นคุณภาพชีวิตการทำงานในระดับสูงที่สุด Amalia (2023) พบว่า คนเจนเอเรชั่นแซดคาดหวังอาชีพที่สามารถยืดหยุ่นมีสมดุลชีวิตและการทำงานที่ดี มีความก้าวหน้าทางอาชีพอย่างต่อเนื่อง และการมีชีวิตที่สมบูรณ์พูนสุขอย่างยั่งยืน Schroth (2019) พบว่า คนเจนเอเรชั่นแซดส่วนใหญ่ขาดประสบการณ์และยังไม่มั่นใจในการเลือกอาชีพของตน แต่มีความคาดหวังแบบเกินจริงเกี่ยวกับภาพการทำงานประกอบอาชีพ แต่เมื่อได้เริ่มทำงานจริง ๆ มักจะพบว่าโลกของการทำงานไม่สวยหรูอย่างที่ตนคิด ทำให้ปรับตัวเข้ากับงานและเพื่อนร่วมงานต่างรุ่นได้ยาก ขาดแรงจูงใจที่จะปรับตัวกับการทำงาน แสดงพฤติกรรมแยกตัวอยู่ไปในโลกออนไลน์ Ozkan and Solmaz (2015) พบว่า คนเจนเอเรชั่นแซดมีเจตคติต่อการทำงานและการประกอบอาชีพว่า งานจะต้องดี งานจะต้องถูกใจ งานจะต้องตอบสนองรูปแบบการดำเนินชีวิตส่วนตัวของตนอย่างสมดุล Cheung Kong Graduate School of Business (2023) พบว่า คนเจนเอเรชั่นแซดค่อนข้างอ่อนไหวต่อความเครียดและแรงกดดันต่าง ๆ ในที่ทำงาน พวกเขายังขาดความยืดหยุ่นในการแก้ปัญหาและการปรับตัวในที่ทำงาน ส่วนใหญ่อัตราการเปลี่ยนงานจะค่อนข้างเร็ว Mărginean (2021) พบว่า คนเจนเอเรชั่นแซดคาดหวังความมั่นคงในการทำงาน ค่าตอบแทนที่จูงใจ ต้องการมีพี่เลี้ยงคอยให้คำปรึกษาในการเริ่มต้นการทำงานประกอบอาชีพ ต้องการ

ทราบแผนทางเดินอาชีพที่ชัดเจนในตำแหน่งงานของตน

ข้อเสนอแนะ

1. ควรมีการศึกษาวิจัยแบบติดตามผลระยะยาว เพื่อทำความเข้าใจเกี่ยวกับกระบวนการพัฒนาตัวตนในการประกอบอาชีพของคนไทยรุ่นใหม่ และแนวโน้มการเปลี่ยนแปลงความต้องการบรรลุนิติภาวะในอาชีพของคนไทยรุ่นใหม่อย่างต่อเนื่อง 5.3.1 ควรกำหนดนโยบายส่งเสริมการเรียนรู้ทางอาชีพให้แก่ผู้เรียนตั้งแต่ในระดับชั้นอนุบาล ประถมศึกษา จนถึงระดับมัธยมศึกษาตอนต้น อย่างเข้มข้นมากกว่าปัจจุบัน เพื่อช่วยผู้เรียนให้ค้นพบความสนใจทางอาชีพของตนตั้งแต่ต้น ก่อนที่จะเลือกเรียนต่อในสาขาเฉพาะทางระดับสูงขึ้นไป

2. ควรมีการศึกษาวิจัยระดับอิทธิพลของสื่อออนไลน์ต่อการตัดสินใจเลือกอาชีพของคนไทยรุ่นใหม่ เพื่อเสนอแนวทางการปรับปรุงกระบวนการจัดการเรียนการสอนหรือการแนะแนวอาชีพให้เหมาะสมกับคนไทยรุ่นใหม่

3. ควรมีนโยบายส่งเสริมการจัดฝึกอบรมระยะสั้นเพื่อการเปลี่ยนสายอาชีพให้แก่ผู้สำเร็จการศึกษาตั้งแต่ระดับปริญญาตรีขึ้นไป ทั้งกลุ่มที่ยังค้นไม่พบอาชีพที่ตนสนใจ และกลุ่มที่ต้องการเปลี่ยนสายอาชีพของตน

4. ควรมีการบูรณาการทำงานร่วมกันระหว่างกระทรวงศึกษาธิการ กระทรวงอุตสาหกรรม กระทรวงแรงงาน และกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม ในกระบวนการออกแบบการจัดโครงสร้างและหลักสูตรทางการศึกษาทุกระดับ เพื่อพัฒนาศักยภาพคนรุ่นใหม่ให้สอดคล้องกับทิศทางการความต้องการแรงงานของประเทศไทย

5. บริษัท ห้าง ร้าน องค์การทั้งภาครัฐและเอกชนควรทำความเข้าใจ ให้การยอมรับ และเตรียมกลยุทธ์การจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่เหมาะสมกับการต้อนรับ ดูแล พัฒนา และใช้งาน คลื่นกำลังแรงงานกลุ่ม

เจนอเรชั่นแซดที่กำลังทยอยเข้าแทนที่กำลังแรงงานรุ่นเก่าภายในองค์กรอย่างต่อเนื่อง

แนวทางการใช้ประโยชน์

1. ผลการวิจัยครั้งนี้ชี้ให้เห็นว่าตัวตนและความต้องการบรรลุศักยภาพในอาชีพของคนไทยเจนอเรชั่นแซดแตกต่างจากตัวตนและความต้องการบรรลุศักยภาพในอาชีพของคนเจนอเรชั่นแซดในต่างประเทศ นักบริหารและนักพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรต่าง ๆ จึงควรนำข้อค้นพบนี้ไปประยุกต์ใช้ในการกำหนดกลยุทธ์การทำงานให้เหมาะสมกับกำลังแรงงานกลุ่มเจนอเรชั่นแซดที่กำลังเข้าสู่โลกของการทำงานมากขึ้นนับแต่บัดนี้ต่อไป
2. นักการศึกษาทุกระดับ ควรนำผลการวิจัยในครั้งนี้ไปประยุกต์ใช้ในการกำหนดหลักสูตรและโครงสร้างหลักสูตรที่เน้นส่งเสริมการเรียนรู้ทางอาชีพให้เข้มข้นมากขึ้น เพื่อช่วยส่งเสริมพัฒนาการทางอาชีพทำให้ผู้เรียนสามารถค้นพบอาชีพที่ตนสนใจจริง ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ
3. คนไทยกลุ่มเจนอเรชั่นแซด ควรทำความเข้าใจและประยุกต์ใช้ผลการศึกษาวิจัยครั้งนี้ เพื่อพัฒนาตนเองและเตรียมตนเองให้พร้อมต่อการเปลี่ยนผ่านตนเองเข้าสู่โลกของการทำงานประกอบอาชีพ ซึ่งจะช่วยให้สามารถให้ประสบความสำเร็จในการประกอบอาชีพที่ตนรักอย่างยั่งยืน

References

- Amalia, R. S. (2023). Career choice on Gen Y & Z after the pandemic Covid 19: A social cognitive career theory. In A. Fattah, M. A. Basori, M. A. Fu'ady, & N. Sholichah. (Eds.), *Proceedings of the conference of psychology and flourishing humanity* (pp. 265-279). Atlantis Press.
- Bartram, D. (2005). The great eight competencies: A criterion-centric approach to validation. *Journal of Applied Psychology*, 90(6), 1185-1203.
- Becer, T. (2021). The influence of Generations Y and Z on career future. *International Journal of Management and Social Researches*, 8(15), 90-103.
- Benítez-Márquez, M. D., Sánchez-Teba, E. M., Bermúdez-González, G., & Núñez-Rydman, E. S. (2022). Generation Z within the workforce and in the workplace: A bibliometric analysis. *Frontiers in Psychology*, 12, 736820.
- Cheung Kong Graduate School of Business. (2023). *Understanding China's Gen Z in the workplace: Strategies for effective cross-generational management*. Author.
- Jayatissa, K. A. D. U. (2023). Generation Z – A new lifeline: A systematic literature review. *Sri Lanka Journal of Social Sciences and Humanities*, 3(2), 179-186.
- Kaplan, R. M., & Saccuzzo, D. P. (2001). *Psychological testing: Principles, applications, and issues*. Wadsworth Cengage Learning.
- Mărginean, A. E. (2021). Gen Z perceptions and expectations upon entering the workforce. *European Review of Applied Sociology*, 14(22), 20-30.
- Maslow, A. H. (1943). A theory of human motivation. *Psychological Review*, 50(4), 370-396.
- Maslow, A. (1954). *Motivation and personality*. Harper & Row.
- Maslow, A. H. (1987). *Motivation and personality* (R. Frager, J. Fadiman, C. McReynolds, & R. Cox, Editors, 3rd ed.). Longman.
- Nastasi, B. K., & Schensul, S. L. (2005). Contributions of qualitative research to the validity of intervention research. *Journal of School Psychology*, 43(3), 177-195.
- National Statistical Office. (2022). *Important statistics and indicators: Number of population from registration by sex, area, density, house, region and province, 2012-2023*. Retrieved from https://www.nso.go.th/nsoweb/nso/statistics_and_indicators?impt_branch=300 [In Thai]
- Office of the National Digital Economy and Society Commission. (2023). *Thailand digital outlook annual report 2023*. Author. [In Thai]

- Ozkan, M., & Solmaz, B. (2015). Mobile addiction of Generation Z and its effects on their social lifes: (An application among university students in the 18-23 age group). *Procedia–Social and Behavioral Sciences*, 205, 92-98.
- Ozturk, U., & Yildirim, E. (2023). Ozturk, U., & Yildirim, E. (2023). The evaluation of generation Z in innovation of career success: Comparative analysis with Generation Y. *Marketing and Management of Innovations*, 14(2), 115-126.
- Pratitas, P., Chullasap, N., Sivabaedya, S., Treeaekanukul, L., Boonratmaitree, A., Pratitas, N., & Boonta, T. (2013). *The development of democracy and participant political culture for Thai Gen Z population*. King Prajadhipok's Institute. [In Thai]
- Racolta-Paina, N. D., & Irini, R. D. (2021). Generation Z in the workplace through the lenses of human resource professionals–A qualitative study. *Quality-Access to Success*, 22(183), 78–85.
- Raslie, H. (2021). Gen Y and Gen Z communication style. *Studies of Applied Economics*, 39(1), 1-18.
- Rogers, C. R. (1961). *On becoming a person: A therapist's view of psychotherapy*. Houghton Mifflin.
- Rogers, C. R. (1975). The emerging person: A new revolution. In R. I. Evans, & C. Rogers (Eds.), *The man and his ideas* (pp. 147-175). Dutton.
- Schroth, H. (2019). Are you ready for Gen Z in the workplace?. *California Management Review*, 61(3), 5-18.
- Shtepura, A. (2022). Main characteristics and stereotypes of Generation Z: Analysis of foreign experience. *Comparative Professional Pedagogy*, 12(1), 86-93.
- Super, D. E. (1957). *The psychology of careers*. Harper & Row.
- Super, D. E. (1980). A life-span, life-space approach to career development. *Journal of Vocational Behavior*, 16(3), 282-298.
- Yamane, T. (1967). *Statistics: An introductory analysis* (2nd ed.). Harper & Row.