

Factors Associated with the Type of Employment Transition of Young Adults in Thailand

Phatrapim Thongwan^{1*}

¹

Population Studies, College of Population Studies, Chulalongkorn University, Thailand

*

Corresponding author. E-mail: sengsenpim@gmail.com

ABSTRACT

The objective of this research article is to study the duration of transition and factors associated with the type of employment transition of young adults in Thailand. The data for this study were obtained from Study and Analysis of the Entry into the Labor Market and Employment of the Youth Workers in Thailand, supported by the Ministry of Labor and conducted by the Institute for Population and Social Research, Chulalongkorn University. The study population consisted of young workers aged 15-35 years. The research tool used was the school-to-work transition survey (SWTS) developed by the International Labor Organization (ILO). The data was analyzed using descriptive statistics and logistic regression analysis. The findings of this study revealed that the duration of transition for early career workers was 36.5 months, which is equivalent to more than 3 years. Furthermore, factors related to the type of job transition for early career workers included demographic factors such as marital status, educational level, and geographical location, as well as family factors such as the occupation of their parents.

Keywords: Human Capital, School-To-Work Transition, Young Adult

ปัจจัยที่สัมพันธ์กับประเภทงานที่เปลี่ยนผ่านของแรงงานตอนต้นในประเทศไทย

ภัทรพิมพ์ ทองวัน^{1*}

¹ สาขาวิชาประชากรศาสตร์ วิทยาลัยประชากรศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ประเทศไทย

* Corresponding author. E-mail: sengsenpim@gmail.com

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระยะเวลาในการเปลี่ยนผ่าน และปัจจัยที่สัมพันธ์กับประเภทงานที่เปลี่ยนผ่านของแรงงานตอนต้นในประเทศไทย ได้รับอนุเคราะห์ข้อมูลจากโครงการศึกษาวิเคราะห์การเข้าสู่ตลาดแรงงานและการทำงานของวัยแรงงานตอนต้นในประเทศไทยแบบมุ่งอนาคต จากกระทรวงแรงงาน สํารวจโดยสถาบันวิจัยสังคม จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ประชากรกลุ่มตัวอย่าง คือ ประชากรวัยแรงงานอายุ 15-35 ปี เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม school-to-work transition survey (SWTS) องค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO) วิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติพรรณนาและการวิเคราะห์การถดถอยโลจิสติก (Logistic Regression) ผลการศึกษาพบว่า ระยะเวลาในการเปลี่ยนผ่านของแรงงานตอนต้นเท่ากับ 36.5 เดือน หรือใช้เวลามากกว่า 3 ปี ทั้งนี้ ปัจจัยที่สัมพันธ์กับประเภทงานที่เปลี่ยนผ่านของแรงงานตอนต้น ได้แก่ ปัจจัยทางประชากร (สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา และภูมิภาคที่อาศัย) และปัจจัยครอบครัว (อาชีพของพ่อแม่)

คำสำคัญ: ทุมนมนุษย์, การเปลี่ยนผ่านสู่การทำงาน, แรงงานตอนต้น

© 2023 JSSP: Journal of Social Science Panyapat

บทนำ

การทำงานเป็นหนึ่งในการพัฒนาทุนมนุษย์ด้วยการเพิ่มทักษะในตนเอง เป็นการเพิ่มศักยภาพให้กับตนเองในด้านของอาชีพการงาน (Davidsson & Honig, 2003) และเป็นการวางรากฐานการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของประเทศอย่างเป็นระบบ การมีประชากรที่มีคุณภาพก็ถือว่าประเทศมีทุนมนุษย์ (Human Capital) ด้วย เพราะประชากรนั้นได้นำความรู้ ทักษะ และประสบการณ์ที่มีอยู่ในตัวบุคคลไปใช้ในการทำงานและกิจกรรมทางเศรษฐกิจให้มีประสิทธิภาพและบรรลุเป้าหมาย (Becker, 2009) จึงมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมโดยรวม ซึ่งความสำคัญของกลุ่มวัยแรงงานตอนต้นถือเป็นช่วงอายุแรกเข้าที่กำลังเปลี่ยนผ่านจากวัยเรียนสู่วัยทำงานหรือวัยผู้ใหญ่โดยสมบูรณ์ ในการเข้าสู่วัยผู้ใหญ่หรือวัยทำงานนั้น มักมีอิทธิพลมาจากหลายส่วน ทั้งในส่วนบุคคล ครอบครัว และสภาพแวดล้อมอื่นๆ (Bronfenbrenner & Morris, 1998) ในการศึกษาการทำงานของกลุ่มวัยแรงงานตอนต้น จึงต้องทำความเข้าใจทั้งบริบททางประชากรและบริบทแวดล้อมที่ส่งผลโดยตรงและโดยอ้อมต่อการทำงานที่ดีและได้ใช้ศักยภาพอย่างเหมาะสม

การสำรวจสถานการณ์การทำงานของวัยแรงงานตอนต้น ด้วยแนวคิดการเปลี่ยนผ่านสู่การทำงาน หรือ การเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน (School to Work Transition: SWT) เป็นการศึกษาช่วงเวลาตั้งแต่จบการศึกษาจนถึงการได้ทำงาน สำหรับประเทศไทย กระทรวงแรงงานมีการสำรวจเมื่อปี พ.ศ. 2562 โดยสถาบันวิจัยสังคม จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย เป็นการศึกษาสถานการณ์ของตลาดแรงงานของวัยแรงงานตอนต้นอย่างมาก ซึ่งองค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO) ได้กำหนดกรอบการศึกษาในแบบสำรวจเพื่อให้เห็นภาพของการเปลี่ยนผ่านของกลุ่มเยาวชนในช่วงปลายของวัยเรียนชั้นมัธยมศึกษาตอนต้น หรือกำลังใกล้จะสำเร็จการศึกษาในระดับหนึ่งไปจนถึงช่วงเข้าสู่การทำงาน และมีงานทำที่มั่นคง หรือเป็นงานที่พึงพอใจในที่สุด (สถาบันวิจัยสังคม จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2562) ซึ่งข้อมูลที่ได้จากแบบสำรวจขององค์การแรงงานระหว่างประเทศมีการศึกษาในหลายภูมิภาคของโลก อาทิ กลุ่มประเทศในเอเชียและแปซิฟิก ยุโรปและเอเชียกลาง ตะวันออกกลางและแอฟริกาเหนือ และกลุ่มประเทศที่ตั้งอยู่ทางตอนใต้ของทะเลทรายซาฮาราในทวีปแอฟริกา (ILO, 2009; Sakamoto & Sung, 2018) ซึ่งปัจจัยส่วนใหญ่ที่กำหนดหรือมีอิทธิพลต่อการเปลี่ยนผ่านสู่การทำงานจะมี 4 ตัวแปรสำคัญ

ได้แก่ คุณลักษณะของกลุ่มวัยแรงงานตอนต้น ภูมิหลังของครอบครัว หรือสภาพทางเศรษฐกิจของครอบครัว กิจกรรมในภาคเศรษฐกิจ และเขตพื้นที่อยู่อาศัย (Elder, 2014)

แต่การศึกษาการเปลี่ยนผ่านสู่การทำงานของวัยแรงงานตอนต้นในประเทศไทย ยังขาดการศึกษาในเชิงวิเคราะห์ และยังไม่พบการศึกษาระยะเวลาที่ใช้ในการเปลี่ยนผ่าน เมื่อเปรียบเทียบกับในหลายประเทศที่มีการสำรวจในลักษณะเดียวกัน บทความฉบับนี้จึงเป็นการศึกษาปัจจัยที่สัมพันธ์กับการเปลี่ยนผ่านสู่ประเภทงานที่มั่นคง หรือเรียกอีกอย่างว่างานประจำ โดยศึกษาทฤษฎีเกี่ยวกับการพัฒนาอาชีพและความสัมพันธ์กับครอบครัว มาเป็นกรอบในการวิเคราะห์ลักษณะของบุคคลที่มีผลต่อการเลือกอาชีพหรืองาน และอิทธิพลของครอบครัวในการเลือกอาชีพตามพ่อแม่หรือเลือกตามสภาพเศรษฐกิจของครอบครัว (Farrukh, Khan, Shahid Khan, Ravan Ramzani, & Soladoye, 2017) ในขณะที่ยังปัจจัยสำคัญที่สัมพันธ์กับระยะเวลาของการเปลี่ยนผ่านสู่การทำงานของแรงงานตอนต้นของกลุ่มประเทศยุโรปตะวันออกและเอเชียกลาง คือ ปัจจัยการศึกษาพ่อแม่ ภูมิหลังของครอบครัว สภาพเศรษฐกิจของครอบครัว ระดับการศึกษาของเยาวชน และระยะเวลาการเปลี่ยนผ่านจากปีที่จบการศึกษาจนถึงการทำงานที่พึงพอใจ (Elder, Barcucci, Gurbuzer, Perardel, & Principi, 2015) ทั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดกรอบการศึกษาจากแนวคิดการเปลี่ยนผ่านสู่การทำงานขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO) ในการวิเคราะห์เพื่อนิยาม “การเปลี่ยนผ่าน” และ “ระดับการเปลี่ยนผ่าน” ซึ่งในแต่ละประเทศที่ดำเนินการสำรวจจะมีวิธีการนิยามหลากหลายรูปแบบ แตกต่างสำรวจสวนใหญ่ให้ ความสำคัญกับ “ระยะเวลาในการเปลี่ยนผ่าน” โดยพิจารณาช่วงเวลาตั้งแต่ออกจากระบบการศึกษา (ทั้งสำเร็จการศึกษาหรือออกกลางคัน) ไปจนถึงการเข้าสู่การจ้างงานครั้งแรก (First Regular Employment) โดยกำหนดขั้นของการเปลี่ยนผ่านตามความสามารถในการเข้าสู่การจ้างงานโดยทั่วไป หรือการได้งานทำที่พึงพอใจ (Regular or Satisfactory Job) แบ่งเป็น กลุ่ม 1: ขั้นการเปลี่ยนผ่านแล้ว (Transited) เป็นกลุ่มที่มีงานทำมั่นคงและพอใจในงานที่ทำแล้ว หรือกลุ่มที่พ้นช่วงเปลี่ยนผ่านแล้ว กลุ่ม 2: ขั้นระหว่างเปลี่ยนผ่าน (In Transition) เป็นกลุ่มที่เข้าสู่ตลาดแรงงานในช่วงแรก หรือ กลุ่มที่กำลังอยู่ในช่วงเปลี่ยนผ่าน และ กลุ่ม 3: ขั้นยังไม่เริ่มเปลี่ยนผ่าน (Transition Not Yet Started) เป็นกลุ่มที่กำลังจะเข้าสู่ตลาดแรงงาน หรือกลุ่มที่ยังไม่ได้เปลี่ยนผ่านไปสู่การเป็นแรงงาน (ILO, 2009; สถาบันวิจัยสังคม จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2562)

บทความนี้มุ่งศึกษาระยะเวลาของการเปลี่ยนผ่านสู่การทำงาน และปัจจัยที่สัมพันธ์กับประเภทงานที่เปลี่ยนผ่านของแรงงานตอนต้นในประเทศไทย ประกอบด้วยปัจจัยทางประชากรและปัจจัยครอบครัว ด้วยการวิเคราะห์ทางสถิติขั้นสูงเพื่อวิเคราะห์อย่างมีนัยสำคัญ เพื่อประโยชน์ต่อการพัฒนาคุณภาพของประชากรและพัฒนาทุนมนุษย์อย่างมีคุณภาพ อีกทั้งเพื่อกำหนดนโยบายที่เหมาะสมสำหรับการพัฒนากลุ่มวัยแรงงานตอนต้นในปัจจุบันและอนาคต

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

เพื่อศึกษาระยะเวลาในการเปลี่ยนผ่าน และปัจจัยที่สัมพันธ์กับประเภทงานที่เปลี่ยนผ่านของแรงงานตอนต้นในประเทศไทย

ระเบียบวิธีวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยใช้ข้อมูลทุติยภูมิจากการสำรวจภายใต้โครงการศึกษาวิเคราะห์การเข้าสู่การทำงานและการทำงานของวัยแรงงานตอนต้นในประเทศไทยแบบมุ่งอนาคต พ.ศ. 2562¹ ของกระทรวงแรงงาน

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ข้อมูลทุติยภูมิที่ใช้ในการศึกษา (Secondary Data) ดำเนินการจัดเก็บข้อมูลโดยสถาบันวิจัยสังคม จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ด้วยการสัมภาษณ์ด้วยแบบสอบถาม² โดยสัมภาษณ์ประชากรที่มีอายุตั้งแต่ 15-35 ปี จัดเก็บระหว่างเดือน

¹ ข้อมูลจากโครงการศึกษาวิเคราะห์การเข้าสู่ตลาดแรงงานและการทำงานของวัยแรงงานตอนต้นในประเทศไทยแบบมุ่งอนาคต พ.ศ. 2562 โดยสถาบันวิจัยสังคม จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ซึ่งได้รับทุนสนับสนุนจากกระทรวงแรงงาน เป็นข้อมูลดิบในรูปแบบของแฟ้มข้อมูล spss สำหรับการศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยได้นำข้อมูลมาแปลงเป็นข้อมูลและวิเคราะห์ทางสถิติด้วยโปรแกรม STATA

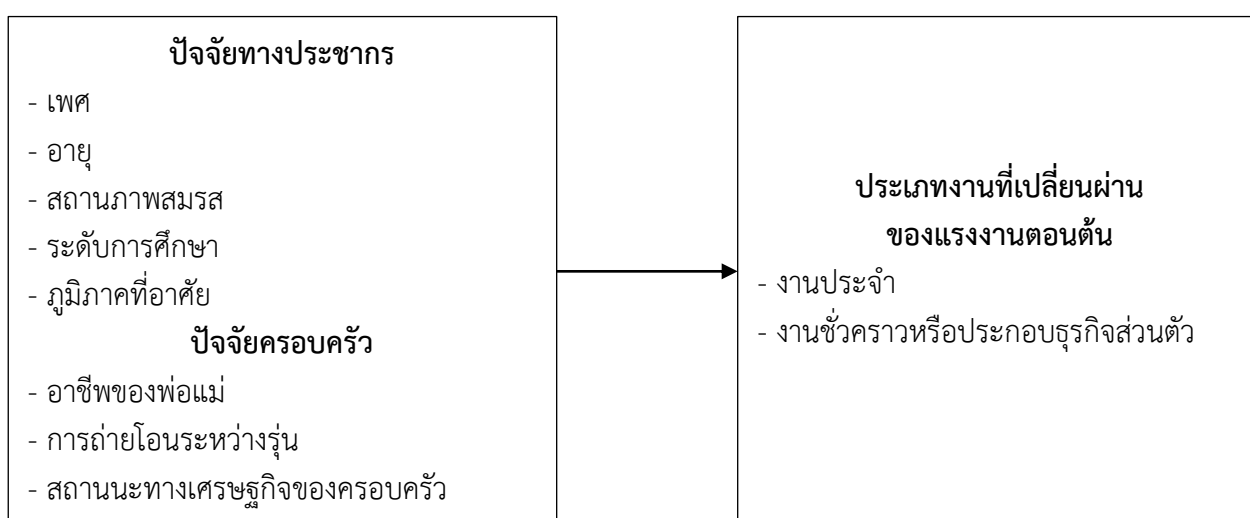
มีนาคม ถึง เดือนพฤษภาคม พ.ศ. 2562 ใช้แผนการสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multi-Stages Sampling) โดยมีการแบ่งเป็น 4 ขั้นตอน ได้แก่ 1) สุ่มเลือกจังหวัดเป็นตัวแทนในแต่ละภาค โดยเลือกจังหวัดเป้าหมายในแต่ละภูมิภาคจากระดับการพัฒนาทางเศรษฐกิจสูงและเป็นพื้นที่รองรับการย้ายถิ่นของแรงงาน รวมทั้งเป็นจังหวัดที่มีสถานศึกษาระดับอุดมศึกษาและใช้วิธีการสัดส่วนต่อขนาดของภาค (Proportion To Size) 2) สุ่มเลือกชุมชนเป็นตัวแทนของจังหวัด โดยเลือกให้ครอบคลุม 3 ลักษณะ คือ ใกล้สถานศึกษา ใกล้สถานประกอบการ และเป็นชุมชนอยู่อาศัยทั่วไป 3) สุ่มเลือกครัวเรือนตัวอย่างในแต่ละชุมชน โดยสร้างแผนที่ชุมชนเพื่อให้การสุ่มเลือกครัวเรือนกระจายตัวและกำหนดโควตาชุมชนละ 50 ครัวเรือน และ 4) สุ่มเลือกตัวอย่างในการสำรวจ โดยตัวอย่างในแต่ละครัวเรือนสุ่มเลือกได้ไม่เกิน 3 คน สรุปแล้วจำนวนกลุ่มตัวอย่างจากการสำรวจทั้งสิ้น 1,825 คน แบ่งออกเป็นหญิง 1,096 คน และชาย 729 คน ครอบคลุมพื้นที่ 6 ภูมิภาค ได้แก่ กรุงเทพฯและปริมณฑล ภาคกลาง ภาคตะวันออก ภาคเหนือ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ และภาคใต้ (สถาบันวิจัยสังคม จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2562) ทั้งนี้ ด้วยข้อจำกัดของข้อมูลและการกำหนดตัวแปรในการวิเคราะห์ พบข้อมูลสูญหาย (Missing Data) ทำให้ภายหลังจากผู้วิจัยได้ดำเนินการจัดการข้อมูล (Data Cleaning) แล้ว จำนวนของกลุ่มตัวอย่างสำหรับการวิเคราะห์ในครั้งนี้ มีจำนวน 640 คน

2. การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) เพื่อวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานของกลุ่มตัวอย่าง (1) ปัจจัยทางประชากร ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา และภูมิภาคที่อาศัย (2) ปัจจัยครอบครัว ได้แก่ อาชีพของพ่อแม่ การถ่ายโอนระหว่างรุ่น และสถานะทางเศรษฐกิจของครอบครัว โดยตัวแปรระดับเชิงกลุ่มจะนำเสนอด้วยค่าร้อยละ และตัวแปรระดับเชิงตัวเลขจะนำเสนอด้วยค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน จากนั้น ผู้วิจัยจะใช้การวิเคราะห์การถดถอยโลจิสติก (Logistic Regression) เพื่อวิเคราะห์ปัจจัยที่สัมพันธ์กับประเภทงานที่เปลี่ยนผ่านของแรงงานตอนต้น อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และ 0.01 อธิบายด้วยค่าสัดส่วนความเสี่ยง (Odds Ratio) โดยใช้โปรแกรม STATA ในการวิเคราะห์ข้อมูล

กรอบแนวคิดในการวิจัย

การศึกษานี้ให้ความสำคัญกับกลุ่มที่เปลี่ยนผ่านแล้ว (transited) ซึ่งเป็นการวิเคราะห์การเปลี่ยนผ่านไปสู่ประเภทงาน 2 กลุ่ม ได้แก่ ประเภทงานประจำ และประเภทงานชั่วคราวหรือประกอบธุรกิจส่วนตัว โดยวิเคราะห์ตัวแปรสำคัญที่จะเป็นปัจจัยที่สัมพันธ์กับประเภทงานที่เปลี่ยนผ่าน ดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดของการวิจัย

² แบบสอบถามพัฒนามาจากเครื่องมือการสำรวจ school to work transition survey ของ ILO (ILO, 2009)

ผลการวิจัย

จากการศึกษาวิจัย พบว่า

1. ผลการศึกษาระยะเวลาในการเปลี่ยนผ่าน และปัจจัยที่สัมพันธ์กับประเภทงานที่เปลี่ยนผ่านของแรงงานตอนต้นในประเทศไทย

1.1 ลักษณะทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างในการศึกษา

ลักษณะทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างในการศึกษา คือ ประชากรกลุ่มอายุระหว่าง 15-35 ปี ที่อาศัยอยู่ในพื้นที่สำรวจ ซึ่งประกอบด้วยคนอยู่ในสถานะยังไม่เปลี่ยนผ่านหรือเป็นคนที่กำลังศึกษา (ไม่รวมอยู่ในการวิเคราะห์) คนที่อยู่ระหว่างรอการเปลี่ยนผ่านหรือเป็นคนที่กำลังว่างงาน กำลังหางานหรือรอทำงาน และคนที่มีงานทำ (งานประจำ งานชั่วคราว หรือประกอบธุรกิจส่วนตัว) เป็นผู้ตอบแบบสอบถามด้วยตนเอง และสำหรับการวิเคราะห์ปัจจัยอื่นๆ โดยตัวอย่างในการศึกษานี้มีทั้งหมด 640 คน ทั้งนี้สาเหตุที่ผู้วิจัยไม่ได้นำข้อมูลทั้งหมดของกลุ่มตัวอย่างมาวิเคราะห์ในงานวิจัยชิ้นนี้ เนื่องด้วยระหว่างกระบวนการตรวจสอบและจัดการข้อมูลเบื้องต้น พบว่า บางส่วนไม่ระบุข้อมูล และข้อมูลไม่สอดคล้องกันและอาจทำให้ไม่สามารถแสดงสถานการณ์ที่เป็นภาพสะท้อนการเปลี่ยนผ่านสู่การทำงานได้

จากการวิเคราะห์ระยะเวลาของการเปลี่ยนผ่านสู่การทำงานของแรงงานตอนต้น ด้วยการคำนวณระยะเวลา (time) จากข้อคำถาม C4 ถามเดือน/ปีที่เรียนจบหรือเลิกเรียน และข้อคำถาม C5b ถามกิจกรรมที่ทำหลังจากออกจากโรงเรียน/จบการศึกษา โดยระบุกิจกรรมและเดือน/ปีสิ้นสุดของกิจกรรมนั้นๆ พร้อมระบุความพึงพอใจของแต่ละกิจกรรม จากนั้นผู้วิจัยจะนำมาคำนวณระยะเวลาโดยกำหนดให้เป็นหน่วยนับเดือน จากระยะเวลาระหว่างปีที่จบการศึกษาของแต่ละคนจนถึงวันที่มีการสำรวจ หมายความว่า ระยะเวลาของแรงงานตอนต้นที่ทำงานที่ตนพึงพอใจครั้งแรก ซึ่งถือเป็นขั้นตอนของการเปลี่ยนผ่านแล้ว (transited) ผลการวิเคราะห์พบว่า ระยะเวลาในการเปลี่ยนผ่านของแรงงานตอนต้นเท่ากับ 36.5 เดือน หรือใช้เวลามากกว่า 3 ปี ถึงจะเปลี่ยนผ่านสู่การทำงานที่ตนพึงพอใจหรืองานที่มั่นคง

ทั้งนี้ ผลการวิเคราะห์คุณลักษณะทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง ประกอบด้วยปัจจัยทางประชากรและปัจจัยครอบครัว ดังแสดงในตารางที่ 1 ซึ่งมีรายละเอียด ดังนี้

ปัจจัยทางประชากร พบว่า สัดส่วนของเพศชายและเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 39.69, 60.31 ตามลำดับ อายุเฉลี่ยของแรงงานตอนต้นอยู่ที่ 28 ปี แรงงานตอนต้นที่มีการศึกษาสูงสุดอยู่ที่ระดับปริญญาตรีหรือสูงกว่ามีสัดส่วนมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 61.09 และมีสัดส่วนน้อยที่สุดในกลุ่มแรงงานตอนต้นที่มีการศึกษาในระดับประถมศึกษาหรือต่ำกว่า คิดเป็นร้อยละ 3.28 ทั้งนี้แรงงานตอนต้นอาศัยอยู่ในพื้นที่กรุงเทพฯ และปริมณฑลร้อยละ 41.72 และภูมิภาคอื่นๆ ร้อยละ 58.28

ปัจจัยครอบครัว พบว่า อาชีพของพ่อแม่ของแรงงานตอนต้นส่วนใหญ่อยู่นอกภาคเกษตร คิดเป็นร้อยละ 74.22 และในภาคเกษตร ร้อยละ 25.78 เมื่อพิจารณาการถ่ายโอนระหว่างรุ่น พบว่าแรงงานตอนต้นที่มีการศึกษาสูงกว่าพ่อแม่ มีสัดส่วนมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 66.25 รองลงมาคือเทียบเท่าพ่อแม่ และต่ำกว่าพ่อแม่ คิดเป็นร้อยละ 23.44, 10.31 ตามลำดับ สำหรับสถานะทางเศรษฐกิจ ส่วนใหญ่ฐานะร่ำรวย คิดเป็นร้อยละ 54.69

ตารางที่ 1 การกระจายอัตราร้อยละของคุณลักษณะทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง

ลักษณะทั่วไป	ร้อยละ		ลักษณะทั่วไป	ร้อยละ
เพศ			ภูมิภาคที่อาศัย	
ชาย	39.69		กรุงเทพฯและปริมณฑล	41.72
หญิง	60.31		ภูมิภาคอื่นๆ	58.28
อายุ (15-35 ปี)			อาชีพของพ่อแม่	
ค่าเฉลี่ย	27.7		ในภาคเกษตร	25.78
ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน	4.19		นอกภาคเกษตร	74.22

ตารางที่ 1 การกระจายอัตราร้อยละของลักษณะทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง (ต่อ)

ลักษณะทั่วไป	ร้อยละ		ลักษณะทั่วไป	ร้อยละ
สถานภาพสมรส			การถ่ายโอนระหว่างรุ่น ³	
โสด	30.0		การศึกษาลูกต่ำกว่าพ่อแม่	10.31
ไม่โสด	70.0		การศึกษาลูกเทียบเท่าพ่อแม่	23.44
			การศึกษาลูกสูงกว่าพ่อแม่	66.25
ระดับการศึกษา			สถานะทางเศรษฐกิจของครอบครัว	
ประถมศึกษาหรือต่ำกว่า	3.28		ยากจน	45.31
มัธยมศึกษาหรือเทียบเท่า	25.94		ร่ำรวย	54.69
อนุปริญญาหรือเทียบเท่า	9.69			
ปริญญาตรีหรือสูงกว่า	61.09			

1.2 ผลการวิเคราะห์การถดถอยโลจิสติกของปัจจัยที่สัมพันธ์กับประเภทงานที่เปลี่ยนผ่านของแรงงานตอนต้น

ผลการวิเคราะห์การถดถอยโลจิสติกของปัจจัยที่สัมพันธ์กับประเภทงานที่เปลี่ยนผ่านของแรงงานตอนต้นพบว่า ปัจจัยทางประชากร และปัจจัยครอบครัว มีความสัมพันธ์กับประเภทงานที่เปลี่ยนผ่าน มีรายละเอียดดังนี้

1.2.1 สถานภาพสมรส พบว่า แรงงานตอนต้นที่มีสถานภาพโสด มีโอกาสเปลี่ยนผ่านสู่งานประจำมากกว่า 1.8 เท่า เมื่อเทียบกับแรงงานตอนต้นที่มีสถานภาพไม่โสด

1.2.2 ระดับการศึกษา พบว่า แรงงานตอนต้นที่มีการศึกษาอนุปริญญาหรือเทียบเท่า มีโอกาสเปลี่ยนผ่านสู่งานประจำมากกว่า 7.5 เท่า และการศึกษาระดับปริญญาตรีหรือสูงกว่ามีโอกาสเปลี่ยนผ่านสู่งานประจำมากกว่า 7.2 เท่า เมื่อเทียบกับแรงงานตอนต้นที่มีการศึกษาประถมศึกษาหรือต่ำกว่า

1.2.3 ภูมิภาคที่อาศัย พบว่า แรงงานตอนต้นที่อาศัยอยู่ในกรุงเทพฯ และปริมณฑล มีโอกาสเปลี่ยนผ่านสู่งานประจำมากกว่า 2.4 เท่า เมื่อเทียบกับแรงงานตอนต้นที่อาศัยอยู่ในภูมิภาคอื่นๆ

1.2.4 อาชีพของพ่อแม่ พบว่า แรงงานตอนต้นที่พ่อแม่ทำงานในภาคเกษตร มีโอกาสเปลี่ยนผ่านสู่งานประจำมากกว่า 1.8 เท่า เมื่อเทียบกับแรงงานตอนต้นที่พ่อแม่ทำงานนอกภาคเกษตร

ตารางที่ 2 ปัจจัยที่สัมพันธ์กับประเภทงานที่เปลี่ยนผ่านของแรงงานตอนต้น โดยวิเคราะห์ด้วย Logistic Regression Analysis

(n=640)

ประเภทงาน	Odds Ratio	P>z
อาชีพของพ่อแม่		
นอกภาคการเกษตร	===	===
ในภาคเกษตร	1.7617	0.014**
การถ่ายโอนระหว่างรุ่น		
ลูกการศึกษาต่ำกว่าพ่อแม่	===	===
ลูกการศึกษาเทียบเท่าพ่อแม่	1.4362	0.290
ลูกการศึกษาสูงกว่าพ่อแม่	1.1882	0.430

³ ผู้วิจัยสร้างตัวแปรจากข้อคำถามระดับการศึกษาของพ่อ และระดับการศึกษาของแม่ เปรียบเทียบกับระดับการศึกษาของลูก เพื่อกำหนดตัวแปรแทน (proxy) ใช้วิเคราะห์ปัจจัยเกี่ยวกับการถ่ายโอนระหว่างรุ่น (intergenerational transmission)

ตารางที่ 2 ปัจจัยที่สัมพันธ์กับประเภทงานที่เปลี่ยนผ่านของแรงงานตอนต้น โดยวิเคราะห์ด้วย Logistic Regression Analysis (ต่อ)

(n=640)

ประเภทงาน	Odds Ratio	P>z
รายได้เฉลี่ยของครัวเรือน		
ยากจน	===	===
ร่ำรวย	0.7279	0.123
เพศ		
หญิง	===	===
ชาย	1.0995	0.630
อายุ	1.0302	0.229
สถานภาพสมรส		
ไม่โสด	===	===
โสด	1.8232	0.008**
ระดับการศึกษา		
ประถมศึกษาหรือต่ำกว่า	===	===
มัธยมศึกษาหรือเทียบเท่า	2.2212	0.117
อนุปริญญาหรือเทียบเท่า	7.4586	0.001**
ปริญญาตรีหรือสูงกว่า	7.2636	0.000***
ภูมิภาคที่อาศัย		
ภูมิภาคอื่นๆ	===	===
กรุงเทพฯ และปริมณฑล	2.4002	0.000***

Pseudo R2 = 0.1388, Log likelihood = -342.3604

หมายเหตุ: จำนวนตัวอย่างในการวิเคราะห์เหลือ 640 คน จากจำนวนตัวอย่างที่เก็บได้ทั้งหมด 1,825 คน เนื่องด้วยตัดกรณีไม่ทราบข้อมูลและข้อมูลสูญหาย (missing)

=== หมายถึง กลุ่มอ้างอิง * หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติระดับ 0.05

** หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติระดับ 0.01 *** หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติระดับ 0.001

อภิปรายผล

ระยะเวลาในการเปลี่ยนผ่านของแรงงานตอนต้นเท่ากับ 36.5 เดือน หรือใช้เวลามากกว่า 3 ปี ถึงจะเปลี่ยนผ่านสู่การทำงานที่ตนพึงพอใจหรืองานที่มั่นคง ซึ่งเมื่อวิเคราะห์จากแนวคิดการเปลี่ยนผ่านสู่การทำงานของ ILO แล้ว แรงงานตอนต้นในประเทศไทยใช้เวลาในช่วงที่เรียกได้ว่า “การเปลี่ยนผ่านที่ยาวนาน” ทั้งนี้อาจเป็นเพราะบริบทของประเทศไทย ภายหลังจากสำเร็จการศึกษาแล้วจะมีช่วงห่างของการรอทำงาน หรือที่เรียกว่า gap year แต่ก็ถือว่าผลการศึกษาสะท้อนให้เห็นว่าภาพรวมของการใช้เวลาจนกว่าจะได้ทำงานและเข้าสู่ตลาดแรงงานเกินกว่า 3 ปี ทำให้ต้องศึกษาวิเคราะห์ถึงปัญหาและอุปสรรคที่ทำให้ต้องใช้เวลารับเปลี่ยนผ่านยาวนานเช่นนั้น จากการทบทวนวรรณกรรมพบว่า ประเทศไทยยังไม่มีการศึกษาหรือวิเคราะห์ระยะเวลาของการเปลี่ยนผ่านสู่การทำงาน ทำให้ผลการวิเคราะห์ต้องเปรียบเทียบกับการศึกษาในต่างประเทศ ซึ่งใช้แบบสำรวจในลักษณะเดียวกัน จากการศึกษาปัจจัยหลักของการเปลี่ยนผ่านสู่การทำงานที่ยาวนานในอิตาลี พบว่าระยะเวลาเฉลี่ยของการเปลี่ยนจากการเรียนไปสู่งานสำหรับคนรุ่นใหม่ในช่วงอายุ 18-34 ปี เป็นระยะเวลา 2.9 ปี หรือประมาณ 34.6 (Pastore, Quintano, & Rocca, 2022) เมื่อวิเคราะห์ถึงปัจจัยที่สัมพันธ์กับระยะเวลาในการเปลี่ยนผ่าน จากการศึกษางานวิจัยในต่างประเทศ พบว่า ปัจจัยระดับบุคคล ครอบครัว และปัจจัยเชิงนโยบายของภาครัฐ ปัจจัยทาง

เศรษฐกิจ และปัจจัยด้านสถานการณ์ของตลาดแรงงานในประเทศนั้นๆ ล้วนมีอิทธิพลและส่งผลทำให้วัยแรงงานตอนต้นมีระยะเวลาเปลี่ยนผ่านสู่การทำงาน (duration of transition) เป็นเวลายาวนาน (Pastore, Quintano, & Rocca, 2021a, 2021b; Pastore et al., 2022; Vanoverberghe, Verhaest, Verhofstadt, & Omeij, 2008)

ปัจจัยที่สัมพันธ์กับประเภทงานที่เปลี่ยนผ่านของแรงงานตอนต้น มีนัยสำคัญทางสถิติ ($p\text{-value} < 0.05$) ได้แก่ (1) ปัจจัยทางประชากร คือ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา และภูมิภาคที่อาศัย ผลการศึกษามีทิศทางเดียวกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานของ Coe ศึกษาปัจจัยทางประชากรที่มีอิทธิพลต่อการทำงานที่มั่นคง และสอดคล้องกับทฤษฎีที่ว่าด้วยการพัฒนาอาชีพและทุนมนุษย์ที่มีระดับการศึกษาเป็นตัวกำหนดความสำเร็จหรือการทำงาน (G. Becker, S, 1962; G. S. Becker, 1930; Coe, 2017; Staff & Mortimer, 2008; Wozniak, 1984) ทั้งนี้ยังสอดคล้องกับ ศูนย์วิจัยเพื่อการพัฒนาสังคมและธุรกิจ พบว่า รูปแบบหรือประเภทของงานที่คนรุ่นใหม่นิยมหรือมีแนวโน้มเปลี่ยนแปลงไปจากแบบดั้งเดิม (Traditional employment) สู่รูปแบบการทำงานแบบเป็นนายตนเอง (Self-employment) จากปัจจัยทางประชากรหรือปัจจัยส่วนบุคคลที่สัมพันธ์กับช่วงอายุ หรือ generation Y ของกลุ่มแรงงานตอนต้น ด้วยคุณลักษณะเฉพาะของคนกลุ่มนี้ไม่ชอบทำงานประจำ (ศูนย์วิจัยเพื่อการพัฒนาสังคมและธุรกิจ, 2562) และกลุ่มนี้ยังเป็นคนที่ชอบเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ ตลอดเวลาอีกด้วย ด้วยประสบการณ์ของการเติบโตควบคู่ไปกับเทคโนโลยีที่ทันสมัย (Wiedmer, 2015) (2) ปัจจัยครอบครัว คือ อาชีพของพ่อแม่ จากผลการศึกษาพบว่า พ่อแม่ที่ทำงานในภาคเกษตร มีแนวโน้มที่ลูกจะเปลี่ยนผ่านไปสู่งานประจำมากกว่างานชั่วคราวหรือประกอบธุรกิจส่วนตัว ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะเมื่อครอบครัวมีอาชีพด้านการเกษตรมักอยู่ในกลุ่มเศรษฐกิจที่ต้องต่อสู้ดิ้นรนเมื่อส่งผ่านสู่รุ่นลูกหรือมีการถ่ายโอนระหว่างรุ่น ลูกจึงมีแนวโน้มที่จะทำงานที่สูงกว่าพ่อแม่ สอดคล้องกับระดับการศึกษาที่รุ่นลูกจะมีระดับที่สูงกว่าพ่อแม่ (สถาบันวิจัยสังคม จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2562) สอดคล้องกับการศึกษาของ Ferry ปัจจัยครอบครัวสัมพันธ์กับเลือกทำงานหรือการได้ทำงานในประเภทนั้นๆ ของรุ่นลูก ที่จะเลือกทำงานมั่นคงและมีรายได้สูง (Ferry, 2006) และสอดคล้องกับการศึกษาของ Cemalcilar, Z., Secinti, E., & Sumer, N. (2018) ศึกษาการทำงาน of รุ่นพ่อแม่ที่ส่งผ่านสู่การทำงานของลูก จาก 11 ประเทศ ($N = 19,987$; เด็กอายุมัธยมศึกษา = 18.15) พบว่า การทำงานของรุ่นพ่อแม่มีนัยสำคัญต่อคุณค่าและการทำงานของรุ่นลูกหลาน และเห็นถึงอิทธิพลของบริบททางสังคมและวัฒนธรรมที่แตกต่างระหว่างรุ่นด้วย (Cemalcilar, Secinti, & Sumer, 2018)

นอกจากนี้ ผลจากการวิจัยและกรอบการวิจัยชี้ให้เห็นว่า ปัจจัยครอบครัวยังคงเป็นปัจจัยสำคัญในการเพิ่มโอกาสในการทำงาน หรือผลักดันให้เข้าสู่การทำงานได้เร็วมากขึ้น ทั้งนี้ยังมีงานวิจัยในต่างประเทศที่ศึกษาการเปลี่ยนผ่านสู่การทำงานของวัยแรงงานตอนต้นในหลายประเทศ ทั้งในกลุ่มประเทศที่พัฒนาแล้วและกำลังพัฒนาในหลายภูมิภาค จากเครื่องมือสำรวจชุดเดียวกันขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO) แต่แนวทางวิเคราะห์แตกต่างกันขึ้นอยู่กับบริบทของแต่ละประเทศ (Bynner, 1998; ILO, 2009, 2018; Mehran, 2016) ทั้งนี้ ครอบครัวมีส่วนสำคัญในการส่งเสริมและช่วยเหลือให้กลุ่มแรงงานตอนต้นในช่วงอายุ 15-35 ปี เข้าสู่การทำงานได้มากขึ้น ปัจจัยในประเด็นนี้ในประเทศไทยพบไม่มากนัก ส่วนใหญ่เป็นงานวิจัยในต่างประเทศที่แสดงให้เห็นว่า พ่อแม่ที่มีการศึกษาสูงมักส่งเสริมให้ลูกได้รับการศึกษาสูงในระดับเทียบเคียงและนำไปสู่ช่องทางการเข้าสู่การทำงานในระบบของเครือข่ายหรือการเชื่อมโยงภายในครอบครัว สอดคล้องกับผลการศึกษาเรื่องการถ่ายทอดระหว่างรุ่น และทุนมนุษย์ที่เป็นความสัมพันธ์ระหว่างครอบครัวการทำงานของรุ่นลูก (Barnes et al., 2012; Cemalcilar et al., 2018; Dohmen, Falk, Huffman, & Sunde, 2011; Sümer et al., 2019)

องค์ความรู้ใหม่

ผลการศึกษาชี้ให้เห็นถึงสถานการณ์การทำงานและการเปลี่ยนผ่านสู่ประเภทงานของแรงงานตอนต้นและระยะเวลาของการเปลี่ยนผ่านสู่การทำงาน เติบโตความรู้ในเรื่องของขั้นตอนและสถานะการเข้าสู่ตลาดแรงงานวัยแรงงานตอนต้น ฉะนั้นประเด็นสำคัญของการศึกษาจึงเป็นการนำเสนอข้อมูลในภาพรวมและปัจจัยที่มีผลต่อการเปลี่ยนผ่านของแรงงานตอนต้น โดยใช้วิธีการและเครื่องมือที่เป็นสากลจากองค์การแรงงานระหว่างประเทศที่มีการศึกษาครอบคลุมทุกภูมิภาคของโลก ขณะที่ประเทศไทยเพิ่งเคยศึกษาและสำรวจครั้งแรกในปี พ.ศ. 2562 ความท้าทายของตลาดแรงงานในอนาคตจึงเป็นเรื่องของการปรับตัวและส่งเสริมให้เหมาะสมกับช่วงวัย และพัฒนาทักษะเพื่อตอบสนองต่อความต้องการของตลาดแรงงาน

อย่างแท้จริง และลดอุปสรรคในการเข้าสู่การทำงานให้มากที่สุด หรือทำให้ช่องว่างระหว่างการเปลี่ยนผ่านน้อยลงและสามารถเข้าสู่ตลาดแรงงานได้อย่างรวดเร็ว ประเทศไทยจึงจำเป็นต้องมีระบบของการส่งเสริมการทำงานครอบคลุมทุกปัจจัยที่จะเป็นอุปสรรคต่อการทำงานเพื่อการพัฒนาประเทศอย่างมีคุณภาพต่อไป

สรุปผลการวิจัย

ภาพรวมของการเข้าสู่การทำงานของแรงงานตอนต้นที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง มีระยะเวลาในการเปลี่ยนผ่านจนถึงสถานะของงานที่พึงพอใจ ใช้เวลามากกว่า 3 ปี ในส่วนของปัจจัยที่สัมพันธ์กับประเภทงานที่เปลี่ยนผ่าน ได้แก่ ปัจจัยทางประชากร คือ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ภูมิภาคที่อาศัย และปัจจัยครอบครัว คือ อาชีพของพ่อแม่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ความสัมพันธ์ระหว่างการเปลี่ยนผ่านสู่การทำงานของแรงงานตอนต้น โดยเฉพาะอย่างยิ่งเมื่อมีระดับการศึกษาที่สูงขึ้น จะมีโอกาสที่จะเข้าสู่การทำงานที่มั่นคงมากขึ้น จากการศึกษาทำให้เห็นความน่าจะเป็นในการเปลี่ยนผ่านสู่การทำงานเพิ่มขึ้นอย่างมีเสถียรภาพเมื่อแรงงานตอนต้นมีระดับการศึกษาสูงและสถานภาพโสด และปัจจัยด้านที่อยู่อาศัยในพื้นที่เศรษฐกิจเติบโต ย่อมมีโอกาสได้ทำงานประจำและมั่นคง หรือใช้เวลาในการเปลี่ยนผ่านสั้นลง และที่สำคัญคือการส่งเสริมจากครอบครัว ความพร้อมของครอบครัว การสนับสนุนอย่างเหมาะสม ครอบครัวจึงเป็นปัจจัยสำคัญต่อการผลักดันให้แรงงานตอนต้นได้เข้าสู่การทำงานที่มั่นคง

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1.1 ภาครัฐควรเพิ่มโอกาสในการสนับสนุนกลุ่มอาชีพทั้งในภาคเกษตรและนอกภาคเกษตรของกลุ่มประชากรวัยแรงงานตอนปลาย เพื่อตอบสนองต่อการเข้าสู่การทำงานของรุ่นลูกหลายที่อยู่ในช่วงวัยแรงงานตอนต้น

1.2 สนับสนุนนโยบายเกี่ยวกับการทำงานให้กลุ่มประชากรที่มีครอบครัว ซึ่งเป็นกลุ่มที่มีภาระทางเศรษฐกิจสูงและมีโอกาสในการเข้าสู่การทำงานประเภทงานประจำได้น้อยกว่าคนโสด ประกอบกับนโยบายที่สนับสนุนให้ประกอบอาชีพอิสระ เพิ่มช่องทางอาชีพให้กับกลุ่มแรงงานตอนต้นที่อยู่ในพื้นที่ชนบทหรือนอกเขตเมืองมากขึ้น

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

จากผลการศึกษาครั้งนี้ ควรมีการทำวิจัยเชิงคุณภาพเพื่อหาคำอธิบายในเชิงลึกว่าปัจจัยทางประชากร และครอบครัวส่งผลต่อลักษณะการทำงาน และโอกาสในการเข้าถึงงานอย่างไร และศึกษาผลกระทบของการทำงานที่มีลักษณะแตกต่างกัน จำนวนครั้งของการเปลี่ยนผ่านสู่การทำงานมากน้อยเพียงใด ปัจจัยอื่นที่ส่งผลต่อการทำงานที่แตกต่างและใช้เวลาในการเปลี่ยนผ่านยาวนานแตกต่างกันอย่างไร การวิจัยเชิงคุณภาพจะทำให้ทราบถึงปัจจัยอื่นๆ อาทิ สภาพแวดล้อม นโยบายที่เกี่ยวข้อง ซึ่งมีผลทางโดยตรงและโดยอ้อมต่อการเข้าสู่การทำงานของแรงงานตอนต้นได้มากขึ้น สามารถวิเคราะห์ได้ครอบคลุม อันจะช่วยเพิ่มความสมบูรณ์ให้กับงานวิจัยต่อไป

เอกสารอ้างอิง

- ศูนย์วิจัยเพื่อการพัฒนาสังคมและธุรกิจ. (2562). *พลวัตความเปลี่ยนแปลงรูปแบบการทำงานของไทยและการเปลี่ยนผ่านสู่การทำงานของคนรุ่นใหม่ (NextGen Work)*. สืบค้น 12 ตุลาคม 2565. จาก https://social.nesdc.go.th/social/Portals/0/Documents/3_%E0%B8%A3%E0%B8%B2%E0%B8%A2%E0%B8%87%E0%B8%B2%E0%B8%99%20NextGen%20Work.pdf.
- สถาบันวิจัยสังคม จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. (2562). *โครงการศึกษาวิเคราะห์การเข้าสู่ตลาดแรงงานและการทำงานของวัยแรงงานตอนต้นในประเทศไทยแบบมุ่งอนาคต*. สืบค้น 12 ตุลาคม 2565. จาก https://www.mol.go.th/wp-content/uploads/sites/2/2019/11/swts_full_rpt2019.pdf.
- Ajzen, I. (1991). The theory of planned behavior. *Organizational Behavior & Human Decision Processes*, 50(2), 179-211.

- Amaratunga, D., Baldry, D., Sarshar, M., & Newton, R. (2002). Quantitative and qualitative research in the built environment: application of “mixed” research approach. *Work study*, 51(1), 17-31.
- Barnes, M., Brown, V., Parsons, S., Ross, A., Schoon, I., & Vignoles, A. (2012). *Intergenerational transmission of worklessness: evidence from the Millennium Cohort and the Longitudinal Study of Young People in England*. Retrieved 2 September 2022. from <https://www.voced.edu.au/content/ngv:53778>.
- Baydar, N., & Brooks-Gunn, J. (1991). Effects of maternal employment and child-care arrangements on preschoolers' cognitive and behavioral outcomes: Evidence from the Children of the National Longitudinal Survey of Youth. *Developmental psychology*, 27(6), 932-945.
- Becker, G. S. (1930). *Human capital: A theoretical and empirical analysis, with special reference to education*. Chicago and London: The University of Chicago Press.
- _____. (2009). *Human capital: A theoretical and empirical analysis, with special reference to education*. Chicago: University of Chicago press.
- _____. (1962). Investment in human capital: A theoretical analysis. *Journal of political economy*, 70(5, Part 2), 9-49.
- Belsky, J., Robins, E., & Gamble, W. (1984). The Determinants of Parental Competence. In M. Lewis (Ed.), *Beyond The Dyad* (pp. 251-279). Boston, MA: Springer US.
- Bronfenbrenner, U., & Morris, P. A. (1998). The ecology of developmental processes. In W. Damon & R. M. Lerner (Eds.), *Handbook of child psychology: Theoretical models of human development* (pp. 993-1028). New York: John Wiley & Sons Inc.
- Burgess, E. W., & Locke, H. J. (1945). *The family: from institution to companionship*. Oxford, England: American Book Co.
- Bynner, J. (1998). Education and Family Components of Identity in the Transition from School to Work. *International Journal of Behavioral Development*, 22(1), 29-53.
- Bynner, J., & Parsons, S. (2002). Social exclusion and the transition from school to work: The case of young people not in education, employment, or training (NEET). *Journal of vocational behavior*, 60(2), 289-309.
- Cemalcilar, Z., Secinti, E., & Sumer, N. (2018). Intergenerational Transmission of Work Values: A Meta-Analytic Review. *Journal of Youth and Adolescence*, 47(8), 1559-1579.
- Coe, C. (2017). *Employment and decent work for peace and resilience*. Retrieved 2 September 2022. from <https://policycommons.net/artifacts/2234480/employment-and-decent-work-for-peace-and-resilience/2992413/>.
- Davidsson, P., & Honig, B. (2003). The role of social and human capital among nascent entrepreneurs. *Journal of business venturing*, 18(3), 301-331.
- Dohmen, T., Falk, A., Huffman, D., & Sunde, U. (2011). The Intergenerational Transmission of Risk and Trust Attitudes. *The Review of Economic Studies*, 79(2), 645-677.
- Elder, S. (2014). *Labour market transitions of young women and men in Asia and the Pacific*. Retrieved 2 September 2022. from <https://ecommons.cornell.edu/handle/1813/87665>.

- Elder, S., Barcucci, V., Gurbuzer, Y., Perardel, Y., & Principi, M. (2015). *Labour market transitions of young women and men in Eastern Europe and Central Asia*. Retrieved 2 September 2022. from http://ilo.ch/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/documents/publication/wcms_357353.pdf.
- Farrukh, M., Khan, A. A., Shahid Khan, M., Ravan Ramzani, S., & Soladoye, B. S. A. (2017). Entrepreneurial intentions: the role of family factors, personality traits and self-efficacy. *World Journal of Entrepreneurship, Management and Sustainable Development*, 13(4), 303-317.
- Ferry, N. M. (2006). Factors influencing career choices of adolescents and young adults in rural Pennsylvania. *Journal of Extension*, 44(3), 1-6.
- Friedman, M. M. (1986). *Family nursing: Theory and assessment*. (2nd ed.). New York: Appleton-Century-Crofts.
- Gutiérrez-García, R. A., Benjet, C., Borges, G., Méndez Ríos, E., & Medina-Mora, M. E. (2018). Emerging adults not in education, employment or training (NEET): socio-demographic characteristics, mental health and reasons for being NEET. *BMC public health*, 18(1), 1-11.
- ILO. (2009). *Module 1: Basic Concept, Roles and Implementation Process, ILO School-toWork Transition Survey: A Methodological Guide*. Retrieved 2 September 2022. from https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_emp/documents/instructionalmaterial/wcms_140857.pdf.
- _____. (2018). *Resolution concerning statistics on work relationships*. Retrieved 2 September 2022. from https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---stat/documents/meetingdocument/wcms_647343.pdf
- Kooreman, P., & Wunderink, S. (1996). *The economic of household behavior*. New York: Martin Press,INC.
- Mehran, F. (2016). *Can we measure the school to-work transition of young persons with labour force surveys? A feasibility study*. Retrieved 2 September 2022. from <https://www.voced.edu.au/content/ngv:74561>.
- Noh, H., & Lee, B. J. (2017). Risk factors of NEET (Not in Employment, Education or Training) in South Korea: an empirical study using panel data. *Asia Pacific Journal of Social Work and Development*, 27(1), 28-38.
- Pastore, F., Quintano, C., & Rocca, A. (2021a). *Some young people have all the luck! The duration dependence of the school-to-work transition in Europe*. Retrieved 2 September 2022. from <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S0927537121000178>.
- _____. (2021b). Stuck at a crossroads? The duration of the Italian school-to-work transition. *International Journal of Manpower*, 42(3), 442-469.
- _____. (2022). The duration of the school-to-work transition in Italy and in other European countries: a flexible baseline hazard interpretation. *International Journal of Manpower*, 43(7), 1579-1600.
- Pinquart, M., & Silbereisen, R. K. (2004). Transmission of Values from Adolescents to Their Parents: The Role of Value Content and Authoritative Parenting. *Adolescence*, 39(153), 83-100.
- Pratt, L. V. (1976). *Family structure and effective health behavior: The energized family*. Boston: Houghton Mifflin.
- Schultz, T. W. (1961). Investment in Human Capital. *The American Economic Review*, 51(1), 1-17.

- Staff, J., & Mortimer, J. T. (2008). Social class background and the school-to-work transition. *New directions for child and adolescent development*, 2008(119), 55-69.
- Sümer, N., Pauknerová, D., Vancea, M., & Manuoğlu, E. (2019). Intergenerational Transmission of Work Values in Czech Republic, Spain, and Turkey: Parent-Child Similarity and the Moderating Role of Parenting Behaviors. *The ANNALS of the American Academy of Political and Social Science*, 682(1), 86-105.
- UN Statistics Division. (2015). *Households and families*. Retrieved 2 September 2022. from <http://unstats.un.org/unsd/demographic/sconcerns/fam/fammethods.htm>.
- Wiedmer, T. (2015). Generations do differ: Best practices in leading traditionalists, boomers, and generations X, Y, and Z. *Delta Kappa Gamma Bulletin*, 82(1), 51-58.
- Wozniak, G. D. (1984). The adoption of interrelated innovations: A human capital approach. *The Review of Economics and Statistics*, 66(1), 70-79.
- Zuccotti, C. V., & O'Reilly, J. (2019). Ethnicity, gender and household effects on becoming NEET: An intersectional analysis. *Work, employment and society*, 33(3), 351-373.